

Đẩy mạnh các hoạt động phát triển văn hóa tổ chức ở Trường Đại học Thái Bình

Vũ Hải Thúy*; Lê Tiến Dũng**; Nguyễn Thị Tuyết Mai***

*:***Khoa Kinh tế và Quản trị trường ĐH Thái Bình

**Khoa Công nghệ và Kỹ thuật trường ĐH Thái Bình

Received: 8/05/2024; Accepted: 16/05/2024; Published: 28/5/2024

Abstract: As society becomes more and more developed, the diversification of types of higher education will lead to concerns for parents in the process of choosing a school for their children. Therefore, at the same time as developing quality assurance and accreditation activities, universities in Vietnam pay more attention to building and developing organizational culture. The article summarizes the theoretical basis of culture related to universities, the current cultural status of Thai Binh University, thereby proposing a solution to sustainably develop the organizational culture of the school.

Keywords: Culture; Organizational culture; Quality culture

1. Mở đầu: Ngày 19/5/2017, Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Thông tư 12/2017/TT-BGDĐT quy định về kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục đại học, tại các tiêu chuẩn 1, tiêu chuẩn 3, tiêu chuẩn 4 của Thông tư này có hàm ý một số vấn đề về văn hóa trường đại học, đó là: “Lãnh đạo cơ sở giáo dục (CSGD) thúc đẩy các giá trị văn hóa phù hợp với tầm nhìn và sứ mạng của CSGD” (tiêu chí 1.2); “tầm nhìn, sứ mạng và văn hóa của CSGD được phổ biến, quán triệt và giải thích rõ ràng để thực hiện” (tiêu chí 1.3); “tầm nhìn, sứ mạng và văn hóa của CSGD cũng như quá trình xây dựng và phát triển chúng được cải tiến để đáp ứng nhu cầu và sự hài lòng của các bên liên quan” (tiêu chí 1.5); “lãnh đạo CSGD thiết lập cơ cấu quản lý trong đó phân định rõ vai trò, trách nhiệm, quá trình ra quyết định, chế độ thông tin, báo cáo để đạt được tầm nhìn, sứ mạng, văn hóa và các mục tiêu chiến lược của CSGD” (tiêu chí 3.1); “thực hiện việc lập kế hoạch chiến lược nhằm đạt được tầm nhìn, sứ mạng và văn hóa cũng như các mục tiêu chiến lược trong đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng” (tiêu chí 4.1). Ngày 05/12/2022, sau một quá trình nỗ lực, Trường Đại học Thái Bình đã đạt chứng nhận đạt chuẩn chất lượng giáo dục đại học. Chứng nhận này đã giúp khẳng định quá trình phấn đấu không ngừng nghỉ của tập thể nhà trường trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và các dịch vụ khác, đồng thời đánh giá được sự đóng góp của các hoạt động văn hóa trong sự thành công chung của nhà trường.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khái niệm về văn hóa

Khái niệm “văn hóa” là một trong số các khái niệm phức tạp nhất trong các ngôn ngữ của loài người. Theo

chữ La-tinh, văn hóa là Cultus nghĩa là gieo trồng, Cultus Animi là “gieo trồng tinh thần” tức là “sự giáo dục bồi dưỡng tâm hồn con người”. Trong tiếng Anh, văn hóa được hiểu là tổng thể các khuôn mẫu về hành vi, nghệ thuật, niềm tin, quy tắc, cũng như tất cả các sản phẩm tư duy và lao động khác của con người. Khái quát chung, có thể hiểu “Văn hóa là toàn bộ những hoạt động vật chất và tinh thần mà loài người đã sáng tạo ra trong lịch sử của mình trong quan hệ với con người, với tự nhiên và với xã hội, được đúc kết lại thành hệ giá trị và chuẩn mực xã hội. Nói tới văn hóa là nói tới con người, nói tới việc phát huy những năng lực bản chất của con người nhằm hoàn thiện con người, hoàn thiện xã hội. Có thể nói văn hóa là tất cả những gì gắn liền với con người, ý thức con người để rồi lại trở về với chính nó”.

Văn hóa tổ chức (VHTC) được hiểu là “một tập hợp các nguyên tắc được chia sẻ chung giữa những thành viên của một tập thể, được hình thành trong quá trình tập thể ấy giải quyết các vấn đề nhằm thích ứng với môi trường bên ngoài cũng như các vấn đề liên quan đến sự kết nối bên trong. Đó là những nguyên tắc đã tỏ ra có hiệu quả tốt để mọi người đều công nhận giá trị của chúng và vì vậy, chúng được truyền đạt đến những thành viên mới nhằm giúp họ hình thành cách lĩnh hội, tư duy và cảm nhận khi đối diện với các vấn đề của tập thể”. VHTC thể hiện sự đồng thuận về quan điểm, sự thống nhất trong cách tiếp cận và trong hành vi của các thành viên một tổ chức. Nó tạo ra bản sắc văn hóa riêng, có tác dụng giúp phân biệt giữa tổ chức này với các tổ chức khác.

2.2. Các yếu tố cấu thành VHTC của một trường đại học

Theo Edgar H. Schein, văn hóa của một tổ chức có thể chia thành ba cấp độ khác nhau:

Cấp độ thứ nhất: Những quá trình và cấu trúc hữu hình của doanh nghiệp

Cấp độ này bao gồm tất cả những hiện tượng và sự vật mà một người có thể nhìn, nghe và cảm thấy khi tiếp xúc với một tổ chức như: kiến trúc, cách bài trí, công nghệ; cơ cấu tổ chức; các văn bản quy định nguyên tắc hoạt động của tổ chức; lễ nghi và lễ hội hằng năm; các dấu hiệu hữu hình (logo, biểu tượng, khẩu hiệu, tài liệu quảng cáo tổ chức...); ngôn ngữ, trang phục, những câu chuyện và huyền thoại về tổ chức; thái độ và cung cách ứng xử của các thành viên trong tổ chức. Đây là cấp độ văn hóa có thể nhận thấy ngay trong lần tiếp xúc đầu tiên. Cấp độ văn hóa này chịu ảnh hưởng của tính chất công việc của tổ chức, quan điểm của nhà lãnh đạo tổ chức...

Cấp độ thứ hai: Những giá trị được tuyên bố, bao gồm chiến lược, mục tiêu, triết lý của tổ chức. Đây là kim chỉ nam cho toàn bộ hoạt động của nhân viên và thường được tổ chức công bố rộng rãi ra công chúng. Những giá trị được tuyên bố có tính chất hữu hình, hướng dẫn cho các thành viên trong tổ chức cách thức đối phó với một số tình thế cơ bản và rèn luyện cách ứng xử cho các thành viên mới trong môi trường của tổ chức.

Cấp độ thứ ba: Những quan niệm chung (niềm tin, nhận thức, suy nghĩ và tình cảm có tính vô thức, mặc nhiên được công nhận trong tổ chức. Những quan niệm này được hình thành và tồn tại trong thời gian dài, chúng ăn sâu vào tâm lý của hầu hết các thành viên trong tổ chức (cán bộ giảng viên, nhân viên, học sinh sinh viên) và trở thành điều mặc nhiên được công nhận, tạo nên nền tảng, giá trị, lối suy nghĩ, cách hành động của họ. Khi tổ chức đã hình thành được quan niệm chung thì các thành viên cùng nhau chia sẻ và hành động theo đúng quan niệm chung đó. Schein cho rằng, bản chất của văn hóa một tổ chức là nằm ở những quan niệm chung của chúng. Nếu nhận biết văn hóa của một tổ chức ở cấp độ một và hai thì chúng ta mới tiếp cận nó ở bề nổi, tức là có khả năng suy đoán các thành viên của tổ chức đó “nói gì” trong một tình huống nào đó. Chỉ khi nào nắm được lớp văn hóa thứ ba thì chúng ta mới có khả năng dự báo họ sẽ “làm gì” khi vận dụng những giá trị này vào thực tiễn.

2.3. Thực trạng VHTC trường Đại học Thái Bình

Với triết lý “Giáo dục toàn diện, kiến tạo tương lai”, trường Đại học Thái Bình đã thiết kế, xây dựng và thực hiện các chương trình đào tạo, các khóa học phù hợp nhu cầu học tập của cộng đồng với các hệ đào tạo bằng nhiều hình thức chính quy, liên thông, vừa

làm vừa học và tiến tới là từ xa. Trường còn thiết kế các chương trình đào tạo theo địa chỉ tại các công ty, địa phương có nhu cầu, đáp ứng rộng rãi hơn nữa nhu cầu học tập của cộng đồng. Ngoài ra, nhà trường còn liên kết với các trường đại học, học viện có uy tín mở các lớp liên kết đào tạo sau đại học để đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu của xã hội.

Có thể nói, Hội đồng trường, Ban Giám hiệu rất coi trọng việc xây dựng VHTC trong nhà trường, là một khâu quan trọng trong việc xây dựng văn hóa chất lượng tại Đại học Thái Bình. Hầu hết CB, GV, NLD và người học đều nhận thức được mức độ cần thiết của VHTC với việc xây dựng và phát triển nhà trường. VHTC trong trường Đại học Thái Bình đã dần phát triển theo dấu hiệu mang tính hữu hình. Trong thời gian qua nhà trường đã thực hiện cải tiến chất lượng trong các hoạt động dạy và học, chuẩn hóa quy trình thủ tục nghiệp vụ, hướng đến khách hàng, quản lý theo quá trình, cải tiến liên tục. Nhà trường đã nghiên cứu xây dựng và ban hành nội, qui định, qui chế học tập, quy tắc ứng xử, làm việc hài hòa được toàn thể cán bộ CB, GV, CNV hưởng ứng cụ thể như logo, khẩu hiệu, biểu tượng, trang phục công sở... Nhà trường cũng sửa chữa, nâng cấp cơ sở vật chất chất phục vụ việc dạy – học đạt hiệu quả. Bên cạnh đó, các hoạt động nhằm phát triển VHTC của nhà trường cũng được thực hiện thông qua nhiều hình thức như: sinh hoạt đảng, họp khoa/phòng, bộ phận, bộ môn; thông qua các câu lạc bộ của Công đoàn, Đoàn TNCSHCM; Hội Cựu chiến binh...; khen thưởng, nêu gương, vinh danh những tập thể và cá nhân có thành tích trong trường.

Tuy nhiên, VHTC trong nhà trường hiện nay chưa thực sự tạo nên vẻ đẹp và nét đặc trưng riêng biệt. Hiện còn những biểu hiện trong lời ăn tiếng nói, cách ứng xử cũng như cách giao tiếp giữa sinh viên, học sinh với thầy cô giáo chưa thể hiện được nét đẹp văn hóa; một số cán bộ quản lý, chuyên viên, giảng viên chưa niềm nở và lịch thiệp khi tiếp sinh viên để hướng dẫn cho các em hiểu những qui định, qui chế của trường hoặc giải quyết những vấn đề liên quan đến quyền lợi của sinh viên. Trong truyền đạt kiến thức, quản lý lớp học, giữa thầy và trò vẫn còn khoảng cách, chưa phát huy được sự chủ động của trò. Một số cán bộ quản lý chưa tạo điều kiện cho nhân viên hoàn thành tốt nhiệm vụ cũng như họ chưa hoàn thành tốt vai trò, chức trách của người quản lý. Trong xử lý, phản ánh những vấn đề chưa thực sự thống nhất, đồng quan điểm còn có cá nhân phản ánh vượt quyền, vượt cấp. Nhiều cá nhân chưa làm tốt các qui trình quản lý, hoặc xử lý giải quyết nhiệm vụ, tình huống khó khăn chưa thực sự mềm dẻo, linh hoạt. Còn một số cá nhân chưa thực sự cần

thận, tỉ mỉ trong công việc được giao đảm trách, còn thờ ơ khi tham gia vào việc xây dựng các kế hoạch hoạt động của nhà trường, chưa thẳng thắn trình bày những ý kiến đóng góp cho công việc chung, chưa sẵn sàng nhận và chịu trách nhiệm trong phạm vi khả năng và chức trách của mình. Vẫn còn cán bộ, giảng viên còn hiện tượng chưa cầu thị khi tiếp nhận những lời phê bình của cấp trên và hiện tượng cán bộ chưa thực hiện đúng giờ giấc làm việc, kỉ luật lao động.

2.4. Đề xuất một giải pháp nhằm phát triển văn hóa trường Đại học Thái Bình

2.4.1. Nâng cao nhận thức về vai trò của VHTC cho tất cả cán bộ, giảng viên, người lao động và học sinh sinh viên toàn trường

Bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ, viên chức, đặc biệt các đối tượng phụ trách đảm bảo chất lượng thông qua các hoạt động cụ thể. Đây là giải pháp có ý nghĩa quyết định trong xây dựng VHTC tại Trường Đại học Thái Bình. Khi có hiểu biết đầy đủ về VHTC thì mỗi thành viên sẽ có thái độ, hành vi đúng đắn, phù hợp và có trách nhiệm góp phần cải tạo thực tiễn văn hóa tại đơn vị. Những hoạt động chính có thể thực hiện để bồi dưỡng, nâng cao năng lực bao gồm:

+ Truyền thông nội bộ: Tiếp tục tuyên truyền, phổ biến các nội dung liên quan đến văn hóa trong nhà trường và các liên quan bên ngoài bằng nhiều hình thức khác nhau như: website, fanpage, email, bảng tin, qua hoạt động của Đoàn thanh niên trường, các câu lạc bộ sinh viên, sinh hoạt lớp chủ nhiệm. . .

+ Bồi dưỡng kiến thức về VHTC thông qua các buổi sinh hoạt Đảng, đoàn thể, họp đơn vị, hội thảo, các chuyên đề bồi dưỡng về chất lượng cho các đối tượng trong nhà trường với nội dung phù hợp với từng nhóm đối tượng, tạo ra môi trường thân thiện, thoải mái để thảo luận, chia sẻ kinh nghiệm, đối thoại và phản biện cho các đối tượng tham gia.

2.4.2. Tiếp tục phát triển các giá trị văn hóa hữu hình gắn kết với sứ mạng, mục tiêu, tầm nhìn của nhà trường

Các giá trị văn hóa hữu hình được mô tả tại cấp độ 1 (trong hình 1) gồm: Triết lý giáo dục, hệ thống giá trị cốt lõi; chiến lược và kế hoạch phát triển nhà trường, trong đó có chiến lược và kế hoạch phát triển văn hóa; kiến trúc của nhà trường, cách bài trí của các văn phòng; logo, khẩu hiệu (slogan), phương châm, các tài liệu quảng cáo, giới thiệu về nhà trường; cơ cấu tổ chức, bộ máy, chức năng nhiệm vụ của nhà trường và các đơn vị trực thuộc; trang phục, cách giao tiếp; quy tắc ứng xử, giải quyết công việc. Với bề dày hơn 60 năm xây dựng và phát triển, việc phát triển các giá trị văn hóa hữu hình trên cần được tiếp tục phát triển hơn nữa trong nhận thức của các đối tượng có liên quan

cả về chiều rộng, chiều sâu và cần chú ý đến tính kết nối của chúng với sứ mạng, tầm nhìn của Nhà trường.

2.4.3. Tiếp tục hoàn thiện các giá trị văn hóa của Nhà trường

Để các sản phẩm ở cấp độ văn hóa hữu hình được triển khai một cách thực chất và mang lại giá trị thật sự thì cần có gương mẫu của đội ngũ lãnh đạo các cấp trong nhà trường. Chính sự gương mẫu của đội ngũ lãnh đạo trong việc thực hiện các giá trị văn hóa sẽ là sự lan tỏa tốt nhất các giá trị này đến toàn thể mọi thành viên trong nhà trường. Với sự phát triển không ngừng của nhà trường và sự thay đổi của môi trường, yêu cầu ngày càng cao của xã hội cũng như hội nhập quốc tế thì đòi hỏi các sản phẩm văn hóa hữu hình cần được định kỳ rà soát, đánh giá để cải tiến như: sứ mạng, tầm nhìn của nhà trường, cơ cấu tổ chức và chức năng nhiệm vụ của các đơn vị. . .

Đối với triết lý giáo dục: cần được thể hiện rõ hơn thông qua các chương trình đào tạo, các phương pháp giảng dạy, các phương pháp đánh giá được sử dụng trong nhà trường.

Đối với hệ thống giá trị cốt lõi: cần được phản ánh thông qua các chủ trương, chính sách liên quan đến hoạt động quản trị và phát triển nhà trường, hoạt động đào tạo, hoạt động thi đua khen thưởng đối với đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên và người học.

Đối với các quy tắc ứng xử: Triển khai đồng bộ và có hệ thống “Quy tắc về văn hóa ứng xử của CB,VC, NLD và người học trường Đại học Thái Bình”, biến nó thành văn hóa sử dụng trong giao tiếp, sinh hoạt hằng ngày giữa các thành viên bên trong nhà trường, của các thành viên với môi trường sống và làm việc, giữa nhà trường với xã hội.

2.4.4. Đẩy mạnh các hoạt động phục vụ cộng đồng

Để tiếp tục thực hiện được trách nhiệm của nhà trường với xã hội thì một trong các yếu tố quan trọng thể hiện vai trò này của văn hóa nhà trường là tạo ra một sự cân bằng hợp lý giữa sự phát triển “bên trong” của tổ chức với trách nhiệm xã hội và cộng đồng mà tổ chức cần thực hiện một cách tự nguyện. Kết nối hoặc phục vụ cộng đồng được xem là một phần không thể thiếu của văn hóa nhà trường. Nhà trường có thể có các chính sách riêng về phục vụ cộng đồng, trong đó nhấn mạnh đến các hoạt động nhằm góp phần phát triển các giá trị văn hóa và học thuật trong cộng đồng; đáp ứng hợp lý các nhu cầu và kỳ vọng của cộng đồng phù hợp với mục tiêu của nhà trường; kết nối với doanh nghiệp để gắn đào tạo với thực tiễn, kết hợp nghiên cứu và chuyển giao khoa học công nghệ cùng với doanh nghiệp, hội nghề nghiệp và cộng đồng.

(Xem tiếp trang 333)