

Xây dựng văn hóa nhà trường góp phần giáo dục giá trị đạo đức, nhân văn và tinh thần học tập suốt đời cho học sinh, sinh viên tại tỉnh Bình Dương

Nguyễn Duy Mộng Hà, Nguyễn Thành Nhân, Bùi Ngọc Quang*



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

TÓM TẮT

Xây dựng văn hóa nhà trường (VHNT) góp phần đào tạo và rèn luyện học sinh, sinh viên (HSSV) trở thành những con người vừa thích ứng với thời đại mới, vừa là những công dân hữu ích, có đạo đức, lối sống chuẩn mực, ý thức và khả năng phấn đấu, học hỏi suốt đời để đóng góp tích cực, hiệu quả vào sự phát triển của cộng đồng địa phương và đất nước. Bài viết trước tiên có mục đích (1) khái quát cơ sở lý luận liên quan đến VHNT, (2) tổng quan một số giá trị, chuẩn mực cốt lõi được quan tâm trong việc xây dựng VHNT ở thế kỷ XXI nhằm rèn luyện đạo đức, lối sống và tinh thần học tập suốt đời cho HSSV, và sau đó (3) gợi mở việc xây dựng, phát huy các giá trị cốt lõi và lồng ghép vào mọi hoạt động của nhà trường nhằm đạt được mục tiêu giáo dục con người toàn diện qua phân tích sơ lược bối cảnh trường học ở tỉnh Bình Dương. Ngoài tổng hợp tài liệu lý luận, nghiên cứu hồ sơ, văn bản, nhóm nghiên cứu còn chọn phương pháp phân tích điển ngôn một số tuyên bố cũng như quan sát, tổng kết thực tiễn của một số trường tại địa bàn tỉnh Bình Dương mà trong thời gian qua đã thu hút rất nhiều người nhập cư đến từ khắp mọi miền đất nước. Kết quả nghiên cứu cho thấy, tỉnh Bình Dương do tăng trưởng quy mô và nhu cầu cấp bách về phát triển số lượng và chất lượng trường học ở mọi cấp, rất cần xây dựng và phát triển VHNT, trong đó phát triển sâu rộng các giá trị đạo đức, nhân văn và học tập suốt đời trong từng hoạt động của các chủ thể trong nhà trường. Lãnh đạo các trường cần được bồi dưỡng về quy trình, công cụ xây dựng và phát triển VHNT.

Từ khóa: văn hóa nhà trường, đạo đức, giá trị nhân văn, học tập suốt đời

ĐẶT VẤN ĐỀ

Bối cảnh xã hội thời đại toàn cầu hóa hiện nay có cả những tác động tích cực và tiêu cực đến người học trong nhà trường. Tỉnh Bình Dương có nhiều khu dân cư mới với mục tiêu phát triển thành khu đô thị kiểu mẫu không thể không quan tâm đến việc phát triển con người toàn diện, có năng lực và phẩm chất đạo đức, tác phong văn minh hiện đại từ trong các trường học trên địa bàn tỉnh. Các trường học ở mọi cấp bậc, từ mầm non đến tiểu học, trung học, dạy nghề và đến đại học, sau đại học ngày càng thu hút số lượng đông đảo học sinh, sinh viên từ khắp mọi miền đất nước. Theo số liệu từ Sở Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) tỉnh Bình Dương (2019), do có khu công nghiệp phát triển, không đủ quỹ đất sạch xây dựng trường lớp, một số trường phải mượn thêm phòng học, dạy và học 2 buổi/ngày nên khó đảm bảo chất lượng giáo dục¹. Cùng với các hoạt động dạy học, giáo dục và đào tạo thì việc xây dựng VHNT có tính cấp thiết trong bối cảnh này. VHNT bao gồm nhiều khía cạnh vật chất và tinh thần, trong đó đều chịu tác động từ các giá trị cốt lõi, làm nền tảng cho sự phát triển của nhà

trường. Giáo viên (GV), HSSV hiểu rõ và có ý thức phấn đấu theo tinh thần của các giá trị, chuẩn mực tốt đẹp mà các thành viên trong nhà trường cùng đồng thuận, phù hợp với yêu cầu xã hội và bối cảnh mới thì không những sẽ tạo nên sức mạnh tập thể nhà trường mà còn định hướng cho sự thành công trong tương lai của người học, phát triển chất lượng nguồn nhân lực địa phương. Các công trình nghiên cứu khoa học trong nước (Phạm Minh Hạc, 2009)² và nước ngoài (Bennett, 2017; Dewit et al, 2003)^{3,4} cho thấy VHNT góp phần quan trọng định hình bản sắc và lan tỏa các giá trị nhân văn tốt đẹp cũng như thúc đẩy nhu cầu, ý thức, kỹ năng, thói quen học tập suốt đời, tinh thần khởi nghiệp của các đối tượng người học trong nhà trường. Do đó, trong bối cảnh phát triển nhà trường nước ta hiện nay, VHNT cần được xây dựng và phát triển để góp phần vào việc kế thừa và phát huy các giá trị bản sắc văn hóa tốt đẹp của con người Việt Nam nói chung, Bình Dương nói riêng; đồng thời qua đó góp phần giáo dục giá trị đạo đức, nhân văn cũng như tinh thần khởi nghiệp, say mê học tập suốt đời cho HSSV. Tìm hiểu thực trạng về sự quan tâm, xây dựng, ph

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM

Liên hệ

Bùi Ngọc Quang, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM

Email: ngocquang.info@gmail.com

Lịch sử

- Ngày nhận: 05/03/2020
- Ngày chấp nhận: 21/9/2020
- Ngày đăng: 30/9/2020

DOI: 10.32508/stdjssh.v4i3.576



Bản quyền

© ĐHQG Tp.HCM. Đây là bài báo công bố mở được phát hành theo các điều khoản của the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Trích dẫn bài báo này: Hà N D M, Nhân N T, Quang B N. **Xây dựng văn hóa nhà trường góp phần giáo dục giá trị đạo đức, nhân văn và tinh thần học tập suốt đời cho học sinh, sinh viên tại tỉnh Bình Dương.** *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.*; 4(3):482-493.

biến các giá trị VHNT trong trường học tại địa bàn tỉnh Bình Dương là một trong những nội dung chính của bài viết này.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Khái niệm văn hóa nhà trường

Có thể xem VHNT (School Culture) như là một hình thái cụ thể của văn hoá tổ chức (Organizational Culture). Hầu hết các quan niệm về văn hoá tổ chức đều thừa nhận rằng văn hoá tổ chức bao gồm một hệ thống các giá trị có ý nghĩa được các thành viên tự giác thừa nhận, chia sẻ và thể hiện tương đối thống nhất trong tổ chức. Theo Schein (2004: 373-374), “Văn hoá tổ chức là một tập hợp của những nguyên tắc cơ bản được công nhận là đúng mà một tập thể cùng chia sẻ, những nguyên tắc ấy được vận dụng để giải quyết những vấn đề nảy sinh trong tổ chức khi cần phải thích nghi với những biến đổi bên ngoài cũng như để tạo ra sự gắn kết và hội nhập trong nội bộ tổ chức ấy”⁵. VHNT có đầy đủ đặc tính của văn hoá tổ chức song nó cũng có những đặc trưng riêng. Theo Wagner và Hall-O’Phalen (1998), “VHNT là sự chia sẻ những kinh nghiệm cả trong và ngoài nhà trường (truyền thống và lễ kỉ niệm), tạo nên những cảm xúc về cộng đồng, gia đình và thành viên của một nhóm”⁶.

Peterson và Deal (1998) định nghĩa “VHNT là một dòng chảy ngầm của những chuẩn mực, giá trị, niềm tin, truyền thống và nghi lễ được hình thành theo thời gian do con người làm việc cùng nhau, giải quyết các vấn đề và đối mặt với các thách thức... định hình suy nghĩ, cảm xúc và hành động của con người trong nhà trường... tạo cho nhà trường sự khác biệt”⁷. Hai tác giả này đã nhấn mạnh rằng trường học cũng là một nền văn hóa có cá tính độc đáo của riêng mình.

Định nghĩa của Richardson (2008) nhấn mạnh vào sự hình thành của VHNT: “VHNT là sự tích lũy các giá trị và chuẩn mực của nhiều người. Đó là sự đồng thuận về những gì quan trọng. Đó là những kì vọng của tập thể chứ không phải những kì vọng của một cá nhân”⁸. Trong khi đó, các tác giả Ubben, Hughes và Norris (2015) đã đưa ra định nghĩa về VHNT gắn liền với chất lượng giáo dục: “Một nhà trường tốt có chuẩn chất lượng cao, có kì vọng cao đối với người học, có môi trường giảng dạy và học tập tốt, hay nói cách khác là có VHNT tốt”⁹.

Trong bài viết này, chúng tôi chọn khái niệm VHNT của Phạm Quang Huân (2007) mang tính tổng hợp của các tác giả trên “VHNT là hệ thống niềm tin, giá trị, chuẩn mực, thói quen và truyền thống hình thành trong quá trình phát triển của nhà trường, được các thành viên trong nhà trường thừa nhận, làm theo và được thể hiện trong các hình thái vật chất và tinh thần, từ đó tạo nên bản sắc riêng cho mỗi tổ chức sư phạm”¹⁰.

Hướng tiếp cận xây dựng văn hóa nhà trường

Nghiên cứu về việc xây dựng VHNT, trên thế giới thường có hai hướng nghiên cứu khác nhau. Hướng nghiên cứu thứ nhất là tiếp cận từ góc độ các nhà quản lý (cách tiếp cận vi mô), trong đó tập trung vào việc tìm tòi, khám phá tính chất quản lý nhân tố văn hoá trong quản lý nhà trường. Hướng nghiên cứu thứ hai là tiếp cận từ góc độ tác động của nhân tố văn hoá đối với việc quản lý nhà trường (cách tiếp cận vĩ mô), tập trung vào khía cạnh tác động của nhân tố văn hoá đối với nhà trường, đặc biệt đối với các đơn vị có môi trường tổ chức hay môi trường hoạt động đa văn hoá. Vấn đề quan hệ giữa văn hoá và giáo dục, vấn đề giáo dục giá trị để xây dựng VHNT đã được các tác giả khác nhau (Phạm Minh Hạc, 2009: 21; Vũ Dũng, 2009: 33-39)^{2,11} nghiên cứu và phần nào được sáng tỏ. Bên cạnh đó, có các nghiên cứu tiếp cận văn hoá tổ chức trong nhà trường để chỉ ra cấu trúc, biểu hiện của chúng nhằm kiến tạo và phát triển các giá trị cốt lõi của VHNT vào mục tiêu giáo dục phát triển người học, xây dựng nhà trường hiệu quả (Schoen & Teddlie, 2008: 129-153)¹².

Như vậy, có thể thấy *Xây dựng VHNT là hoạt động có tính kế thừa và phát triển nhà trường như là một tổ chức mang bản sắc văn hóa - sư phạm nhằm hình thành, củng cố, lan tỏa các giá trị hữu hình và tiềm năng, các giá trị vật chất và tinh thần, các giá trị cũ và mới theo định hướng nhất định qua đó đáp ứng vai trò, sứ mệnh giáo dục của nhà trường.*

Cấu trúc văn hóa nhà trường

Nhà trường được xem như là một môi trường, tổ chức có vai trò chủ đạo trong việc giáo dục thế hệ trẻ trong sự phối hợp với các lực lượng giáo dục khác của gia đình, đoàn thể xã hội. Các giá trị văn hóa hiện tồn trong môi trường nhà trường được coi như là yếu tố nền tảng, có tác dụng ảnh hưởng, chi phối đến quá trình cũng như kết quả của các tác động giáo dục.

Khi nghiên cứu về VHNT, Schein (2004)⁵ phân chia VHNT theo cấu trúc 3 thành tố, gồm: (1) những quá trình và cấu trúc hữu hình (Artifacts); (2) hệ thống giá trị được tuyên bố (Espoused values); và (3) những quan niệm có tính chất ngầm định và ẩn tàng (Basic underlying assumption). VHNT là tổng hòa của nhiều thành tố hữu hình và vô hình, nhưng chung quy lại đều thuộc hai yếu tố, đó là: các giá trị vật chất và các giá trị tinh thần của nhà trường.

Dewit và cộng sự (2003) cho rằng các khía cạnh quan trọng của VHNT có ảnh hưởng đáng kể đến kết quả giáo dục trong nhà trường cũng như thành công của người học, bao gồm: (1) không khí tâm lý-xã hội của

nhà trường; (2) *quản lý hành chính* của nhà trường; và (3) *chiến lược dạy và học* được thực hiện trong nhà trường⁴.

Trong khi đó, Zhang Dongjiao (2015) cho rằng VHNT bao gồm 3 thành tố: (1) văn hóa vật chất; (2) văn hóa quản trị; và (3) văn hóa tinh thần, trong đó văn hóa tinh thần đóng vai trò cốt lõi. Văn hóa vật chất: là sự phát triển của hệ thống cơ sở vật chất và các tài sản hữu hình đặc trưng của nhà trường. Văn hóa quản trị: bao gồm hệ thống quản trị và các cơ chế, chính sách vận hành nhà trường. Văn hóa tinh thần: là hệ thống các giá trị cốt lõi, quan điểm học thuật và cách thức, kết quả mọi người tham gia vào các hoạt động văn hóa của nhà trường¹³.

Theo Peterson và Deal (1998) VHNT gồm các thành tố sau: (1) nội quy, quy chế, kỷ luật của nhà trường, (2) giá trị và triết lý giáo dục của nhà trường, (3) nghi lễ, khánh tiết đặc trưng của nhà trường, (4) biểu tượng đặc trưng riêng của nhà trường, (5) những tấm gương đại diện dạy tốt và học tốt, (6) những giai thoại, câu chuyện học đường tạo ra ấn tượng tốt về trường; và (7) giá trị riêng của trường để học sinh tự hào về trường mình⁷.

Đặc biệt, trong bài viết này, chúng tôi tham khảo và giới thiệu một mô hình VHNT mới trên cơ sở kế thừa các mô hình cấu trúc đã biết và gắn kết với các khía cạnh giáo dục, quản trị trong tổ chức trường học (Schoen & Teddlie, 2008: 129-153)¹². Theo đó, mô hình cấu trúc này phản ánh 4 chiều hướng (dimension) của VHNT như Hình 1 dưới đây:

Các thành tố trên của mô hình do Schoen và cộng sự (2008)¹² đề xuất cho phép nhìn nhận một cách tổng thể và toàn diện các khía cạnh trong VHNT từ cơ cấu tổ chức (II) đến các hoạt động chuyên môn (I), đặc biệt là khía cạnh môi trường giáo dục (III) và các hoạt động hướng đến phát triển người học (IV). Việc nghiên cứu để xuất các quy trình, biện pháp xây dựng VHNT cũng như các chuẩn mực, giá trị đạo đức, nhân văn và tinh thần học tập suốt đời cho HSSV chủ yếu tiếp cận từ mô hình này.

Chức năng của văn hóa nhà trường

Có thể nhận thấy rằng, hầu hết các nhà nghiên cứu khi bàn luận về chức năng của VHNT đều có xu hướng nhấn mạnh rằng, văn hoá là một tài sản. Điều này có nghĩa là VHNT có nhiều chức năng. Theo Hampden-Turner (1990), văn hoá của một tổ chức định ra hành vi, những mối quan hệ thích hợp và thúc đẩy các cá nhân, khuyến khích đưa ra giải pháp cho vấn đề chưa được giải quyết. Nó chi phối cách thức nhà trường sở hữu thông tin, những mối quan hệ nội bộ và những giá trị. Theo nghĩa cụ thể hơn, các chức năng của nó

có ý nghĩa nhất là: giảm xung đột, phối hợp và kiểm soát, giảm sự không rõ ràng, thúc đẩy và lợi ích cạnh tranh. Tuy nhiên, niềm tin, giá trị và những thừa nhận chung có thể làm cho con người suy nghĩ và hành động theo cách không thích hợp. Như vậy, rõ ràng rằng, VHNT có ảnh hưởng sâu rộng đến tập thể nhà trường và từng cá nhân trong nhà trường¹⁴.

Nhiều nhà nghiên cứu chẳng hạn như Schein (2004)⁵ đã khẳng định, VHNT gồm có 5 chức năng cơ bản sau, đó là: (1) *Chức năng giảm bớt rủi ro và điều hòa xung đột trong nhà trường*: nhấn mạnh vai trò quan trọng của văn hoá trong việc khuyến khích liên kết xã hội. Ở những tổ chức có xu hướng mâu thuẫn và đối kháng cao thì văn hoá là một động lực hữu hiệu để hoà nhập và nhất trí. Tác giả Schein cho rằng các tổ chức cần có sự nhất trí về hai vấn đề: (i) những nhân tố giúp nhóm tồn tại và thích ứng với môi trường bên ngoài, (ii) những nhân tố giúp tổ chức hội nhập bên trong để tồn tại và thích ứng; (2) *Chức năng phối hợp và kiểm soát*: văn hoá có chức năng thúc đẩy tính nhất quán về quan điểm, nên nó cũng thúc đẩy quá trình phối hợp và kiểm soát của tổ chức. Văn hoá chính là cơ sở để tạo nên những chuẩn mực đã được nhất trí về hành vi hay sẽ tạo nên những chuẩn mực đã được nhất trí về cách tổ chức nói chung và thông qua đó có thể ra được quyết định cụ thể của tổ chức. Văn hoá của nhà trường không chỉ có chức năng phối hợp mà dưới các hình thức giá trị, thái độ, và đặc biệt là những thừa nhận cơ bản, văn hoá cũng là một phương tiện kiểm soát đầy hữu hiệu trong tổ chức; (3) *Chức năng giảm thiểu tính bất định*: đối với mỗi nhà trường, đối với mỗi cá nhân trong nhà trường luôn phải đối mặt với nhiều điều không chắc chắn và phức tạp. Do đó, ở cấp độ cá nhân, một trong những chức năng của văn hoá là truyền đạt sự hiểu biết hay kiến thức về văn hoá của nhà trường cho cá nhân. Thông qua việc chấp nhận một văn hoá đồng nhất mà các thành viên học cách tiếp nhận thực tế theo cách đặc trưng, đưa ra các giá định về điều gì là quan trọng, cách thức tiến hành công việc và xử sự ra sao. Việc chấp nhận nền văn hoá này là một cách để cá nhân thích ứng, giảm sự lo lắng, làm cho mọi việc dễ dàng hơn, thoải mái hơn; (4) *Chức năng tạo động lực*: VHNT có thể là một loại động cơ thúc đẩy quan trọng đối với người lao động và vì vậy có ảnh hưởng đáng kể tới tính hiệu quả và hiệu năng của nhà trường thông qua các chính sách khen thưởng, kỷ luật. Tuy nhiên, cán bộ, GV, nhân viên nhà trường sẽ được thúc đẩy khi họ thấy công việc của họ có ý nghĩa và hứng thú, khi họ xác định được mục tiêu của riêng họ trong mục tiêu chung của tổ chức và họ thấy mình có giá trị và an toàn. Một nền văn hoá phù hợp và liên kết chặt chẽ có thể làm cho GV, nhân viên trung thành hơn, củng cố các niềm tin

I. Định hướng chuyên môn	II. Cấu trúc tổ chức
Các hoạt động và tinh thần thể hiện trong công việc phản ánh tính chuyên nghiệp của nhà trường	Bộ máy quản lý, cơ chế và phương thức vận hành, phong cách lãnh đạo, giao tiếp và xử lý vấn đề phát sinh trong quản trị nhà trường
III. Môi trường giáo dục	IV. Quan hệ Thầy-Trò
Giá trị và ý nghĩa của các hoạt động gắn kết người học trong môi trường giáo dục của nhà trường	Các nỗ lực chung của tập thể sư phạm và hoạt động giáo dục nhằm mang lại thành quả tốt nhất cho người học

Hình 1: Mô hình cấu trúc của VHNT^a

^a(Nguồn: phỏng theo Schoen và cộng sự, 2008)

và giá trị, khuyến khích các nhân viên nghĩ rằng họ là những người làm việc rất có ích và tạo ra các câu chuyện, nghi lễ, nghi thức đem lại cảm giác thuộc về tổ chức và nhà trường của mình; và (5) *Chức năng gia tăng lợi thế cạnh tranh tích cực*: một VHNT mạnh và tích cực sẽ là một nhân tố có lợi cho sự cạnh tranh lành mạnh. Bởi vì, một nền văn hoá mạnh, tích cực sẽ thúc đẩy sự nhất quán, phối hợp và kiểm soát, giảm bớt sự bất thường và tăng cường động cơ thúc đẩy. Do đó, VHNT khuyến khích tính hiệu quả của tổ chức, làm tăng thêm cơ hội thành công của nhà trường và các thành viên của nhà trường.

Quy trình xây dựng văn hóa nhà trường

Phạm Quang Huân (2007) giới thiệu một quy trình phổ quát theo tiếp cận văn hóa tổ chức trong việc xây dựng VHNT của Hagberg & Heifetz (2000)¹⁵, gồm 11 bước sau:

Bước 1: *Tìm hiểu môi trường và các yếu tố ảnh hưởng tới chiến lược phát triển của nhà trường* trong tương lai xem những yếu tố nào có ảnh hưởng tích cực làm thay đổi chiến lược phát triển của tổ chức nhà trường;

Bước 2: *Xác định đâu là giá trị cốt lõi* làm cơ sở cho thành công. Đây là bước cơ bản nhất. Các giá trị cốt lõi phải là các giá trị không phai nhòa theo thời gian và là trái tim và linh hồn của nhà trường;

Bước 3: *Xây dựng tầm nhìn* nhà trường sẽ vươn tới. Đây là định hướng để xây dựng VHNT, thậm chí có thể tạo lập một nền văn hóa tương lai cho nhà trường khác hẳn trạng thái hiện tại;

Bước 4: *Đánh giá văn hóa hiện tại* và xác định những yếu tố văn hóa nào cần thay đổi. Văn hóa thường tiềm ẩn, khó thấy nên việc đánh giá là cực kỳ khó khăn, dễ gây nhầm lẫn vì các chủ thể văn hóa vốn đã hòa mình vào nền văn hóa đương đại, khó nhìn nhận một cách khách quan sự tồn tại của những hạn chế và những mặt trái, mặt tiêu cực cần thay đổi;

Bước 5: *Tập trung nghiên cứu, đề xuất giải pháp* làm gì và làm thế nào để thu hẹp khoảng cách của những giá trị văn hóa hiện có và văn hóa tương lai của nhà trường;

Bước 6: *Xác định vai trò của lãnh đạo* trong việc *dấn dặt thay đổi* và phát triển VHNT. Lãnh đạo phải thực hiện vai trò người đề xướng, người hướng dẫn các nỗ lực thay đổi. Lãnh đạo lại có vai trò hoạch định tầm nhìn, truyền bá cho mọi thành viên nhận thức đúng tầm nhìn đó, có sự tin tưởng và cùng nỗ lực thực hiện; cũng như chính lãnh đạo là người có vai trò xua đi những đám mây ngờ vực, lo âu của các thành viên trong tổ chức nhà trường;

Bước 7: *Soạn thảo kế hoạch, phương án hành động* cụ thể, chi tiết tới từng việc, từng người, phù hợp với các điều kiện thời gian và nguồn lực khác để có thể thực thi được kế hoạch đó;

Bước 8: *Phổ biến nhu cầu thay đổi, viễn cảnh tương lai* để mọi người cùng chia sẻ, từ đó, động viên tinh thần, tạo động lực cho đội ngũ cán bộ GV trong nhà trường có sự đồng thuận, hiểu rõ vai trò, vị trí, quyền lợi và trách nhiệm của mình trong việc nỗ lực tham gia xây dựng, phát triển văn hóa mới cho nhà trường;

Bước 9: *Giúp cho mọi người, mọi bộ phận nhận rõ những trở ngại của sự thay đổi* một cách cụ thể, từ đó, động viên, khích lệ các cá nhân mạnh dạn từ bỏ thói quen cũ không tốt, chấp nhận vất vả để có sự thay đổi tích cực hơn;

Bước 10: *Thể chế hóa, mô hình hóa và củng cố, cải thiện liên tục sự thay đổi văn hóa*; coi trọng việc xây dựng và động viên mọi người noi theo các hình mẫu lý tưởng phù hợp với mô hình VHNT đang hướng tới. Sự khích lệ kèm theo một cơ chế khen thưởng có sự động viên thiết thực là rất cần thiết; và

Bước 11: Thường xuyên *đánh giá VHNT và thiết lập các chuẩn mực mới*, những giá trị mới mang tính thời

đại; đặc biệt là các giá trị học tập không ngừng và thay đổi thường xuyên. Việc truyền bá các giá trị mới cho mọi thành viên trong nhà trường cần được coi trọng song song với việc duy trì những giá trị, chuẩn mực tốt đã xây dựng được là lọc bỏ những chuẩn mực, giá trị cũ lỗi thời hoặc gây ra ảnh hưởng tiêu cực cho tiến trình phát triển của VHNT.

Phương pháp nghiên cứu

Sản phẩm nghiên cứu được trình bày trong bài viết này là kết quả của quá trình thực hiện, sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu chủ yếu sau:

- (1) *nghiên cứu tài liệu lý luận* thông qua sưu tầm, phân tích - tổng hợp các công trình nghiên cứu khoa học trong và ngoài nước về xây dựng VHNT, định hướng mục tiêu giáo dục HSSV và phát triển văn hóa tổ chức;
- (2) *nghiên cứu tổng kết thực tiễn* thông qua *quan sát thực tế* kết hợp với kỹ thuật *phân tích nội dung* các nguồn hồ sơ, dữ liệu, văn bản quản lý, các website/trang điện tử chính thức của nhà trường tại các trường học cũng như cơ quan quản lý giáo dục của tỉnh Bình Dương, gồm: 3 trường phổ thông (Trường THPT Ngô Thời Nhiệm, Trường THPT Nguyễn Khuyến, Trường THPT Dĩ An); 3 trường đại học (Trường Đại học Thủ Dầu Một, Trường Đại học Bình Dương, Trường Đại học Việt Đức); và Báo cáo tổng kết năm học 2018-2019 và Kế hoạch năm học 2019-2020 của Sở GD&ĐT tỉnh Bình Dương; Ngoài ra, các phương pháp, kỹ thuật nghiên cứu khác cũng được sử dụng cho công trình này như:
- (3) *phân tích diễn ngôn* (discourse analysis) từ các tuyên bố của nhà trường cũng như qua tham chiếu ý kiến của cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc mẫu khảo sát trên;
- (4) *đúc kết khung lý luận* và đề xuất *mô hình thực tiễn* có liên quan đến chủ đề nghiên cứu về VHNT trên cơ sở tổng hợp kết quả những công trình nghiên cứu khoa học của các tác giả trong và ngoài nước đã được công bố.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Thực trạng bối cảnh trường học tại tỉnh Bình Dương

Trong năm học 2018-2019, Sở GD&ĐT tỉnh Bình Dương đã phối hợp với các Sở, ngành liên quan và các huyện, thị xã, thành phố thực hiện rà soát, quy hoạch, phát triển mạng lưới cơ sở GD&ĐT, với kết quả toàn ngành hiện có 654 trường học và trung tâm giáo dục thường xuyên (trong đó có 383 trường công lập và 271 trường ngoài công lập), tổng số học sinh các cấp học từ mầm non đến trung học phổ thông của tỉnh là 454.857 học sinh, tăng 34.235 học sinh (khoảng

7%) so với năm học trước. Cụ thể, tất cả xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh Bình Dương có trường mầm non và tiểu học; 75,8% xã, phường, thị trấn có trường trung học cơ sở hoặc có cấp trung học cơ sở; 9/9 các huyện, thị xã, thành phố có trường trung học phổ thông hoặc phổ thông trung học; 7/9 huyện, thị xã, thành phố có trung tâm giáo dục thường xuyên, trung tâm giáo dục nghề nghiệp-giáo dục thường xuyên. Ngoài ra, toàn tỉnh Bình Dương hiện có 8 trường đại học (trong đó có 3 trường ngoài công lập); 1 Trung tâm Ngoại ngữ Tin học – Bồi dưỡng nghiệp vụ tỉnh; 71 trung tâm và 20 chi nhánh ngoại ngữ, tin học, bồi dưỡng văn hóa và luyện thi đại học; 3 trung tâm hỗ trợ phát triển giáo dục hòa nhập; 6 cơ sở hoạt động giáo dục kỹ năng sống được ban hành quyết định thành lập và cấp phép hoạt động. Trong năm học vừa qua, Sở GD&ĐT tỉnh Bình Dương đã đạt được những thành quả nổi bật đáng khích lệ như sau: đã chỉ đạo việc quản lý, tổ chức dạy học theo chuẩn kiến thức, kỹ năng và theo định hướng phát triển năng lực của học sinh; chú trọng giáo dục đạo đức, kỹ năng sống, giáo dục toàn diện; xây dựng kế hoạch hướng nghiệp thực hiện “Giáo dục khởi nghiệp”, hoạt động “trải nghiệm sáng tạo”; đẩy mạnh công tác đảm bảo và kiểm định chất lượng giáo dục, xây dựng VHNT trong môi trường giáo dục, tính đến ngày 31/5/2019, đối với cấp mầm non và giáo dục phổ thông, toàn tỉnh có 129 trường công lập đạt chuẩn kiểm định chất lượng giáo dục (gồm 97 trường cấp độ 3, 17 trường cấp độ 2, 15 trường cấp độ 1).¹

Các giá trị, chuẩn mực cốt lõi trong văn hóa nhà trường ở tỉnh Bình Dương

Các giá trị văn hóa được định hình và thể hiện bởi nhiều yếu tố trong mối liên hệ đan xen, mỗi yếu tố có những tác động và ảnh hưởng khác nhau. Mặc dù mỗi cấp học có những mục tiêu và triết lý giáo dục riêng theo đặc thù từng bậc học, nhưng các giá trị đạo đức, nhân văn cốt lõi và giá trị học tập suốt đời là các giá trị chung phù hợp với tất cả mọi cấp học, mọi HSSV trong thời đại toàn cầu hóa với những biến đổi ngày càng phức tạp. Đương nhiên, hình thức thể hiện và mức độ yêu cầu của các giá trị này ở mỗi bậc học có khác nhau tùy khả năng người học.

Khi đề cập đến các giá trị đạo đức, nhân văn nói chung trong VHNT, qua tổng hợp từ nhiều nghiên cứu khác nhau (UNESCO, 2001; Tom Bennett, 2017; Leah Shafer, 2018)^{3,16,17} chúng tôi đưa ra các chuẩn mực, giá trị đạo đức, nhân văn cốt lõi cần có trong VHNT thế kỷ XXI. Các chuẩn mực, giá trị này được xem xét gắn với các chủ thể văn hoá quan trọng trong nhà trường (cán bộ lãnh đạo, đội ngũ nhà giáo, nhân

viên, người học) và có mối quan hệ với 4 chiều hướng trong mô hình VHNT theo Schoen (2008). Các chuẩn mực liên hệ với mỗi chiều hướng (I, II, III, và IV) và các giá trị bao quát toàn bộ VHNT (xem Hình 2 minh họa). Qua hình này, ta thấy có nhiều giá trị trong nhóm đạo đức, nhân văn bao gồm: Trách nhiệm, hợp tác, tận tâm, thân thiện, tôn trọng, công bằng và minh bạch, liêm chính... nằm trong 4 chiều hướng. Tùy đặc điểm, nhu cầu và tình hình từng trường mà lãnh đạo cùng đội ngũ trong nhà trường sẽ chọn lọc một vài trong số những giá trị đạo đức nhân văn này để đưa ra, lồng ghép vào các hoạt động trong từng giai đoạn của nhà trường hoặc bổ sung thêm giá trị đạo đức, nhân văn khác cho phù hợp, giúp khắc phục các hạn chế hay phát huy, phát triển thêm.

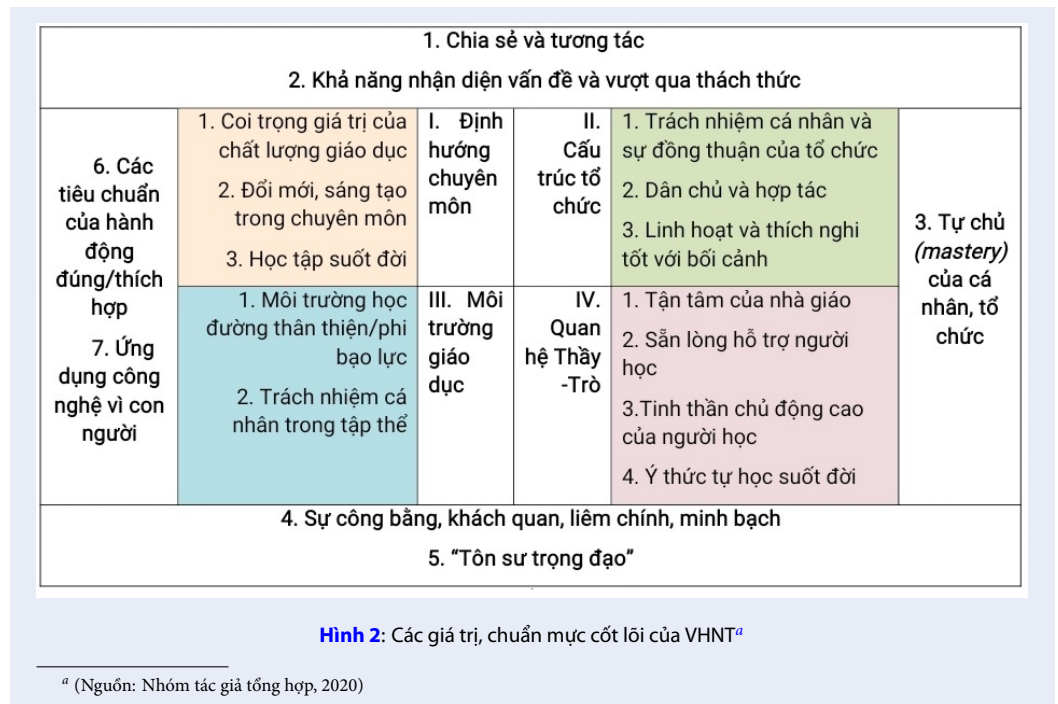
Ở hình trên, ta cũng thấy trong số các giá trị, chuẩn mực cốt lõi của VHNT có giá trị thúc đẩy tinh thần học tập suốt đời được chú trọng trong việc xây dựng VHNT thời đại hội nhập và phát triển thể hiện trong cả 2 nhóm: nhóm *Định hướng chuyên môn* và nhóm *Quan hệ Thầy-Trò*. Cả người dạy, người học và cả một hệ thống không thể phát triển nếu thiếu học tập liên tục suốt đời để liên tục cải tiến. Giá trị học tập suốt đời cũng phải đi song hành hay lồng ghép vào giá trị đạo đức, nhân văn vì con người cần phải có ý thức tu dưỡng đạo đức, liên tục học hỏi để tự hoàn thiện, phát triển nhân cách cá nhân ngoài phát triển chuyên môn về kiến thức và năng lực. Khái niệm “học tập suốt đời” (Lifelong learning) xuất hiện trong xã hội học tập và nền kinh tế tri thức từ những năm 1970, được nhiều tổ chức trên thế giới sử dụng như Hội đồng Châu Âu (European Council), UNESCO, các nước OECD,... hàm chứa một quá trình tự cải thiện/phát triển (self-improvement) liên tục, suốt cuộc đời. Theo UNESCO, để học suốt đời, người học phải “học cách sống, cách học, cách tư duy phản biện, cách phát triển sáng tạo” (Andrea Ohidy, 2008: 32)¹⁸. Trụ cột “Học để tự khẳng định mình” (Learning to be) của UNESCO nhằm mục tiêu phát triển toàn diện về tư duy sáng tạo, độc lập của cá nhân và kỹ năng xã hội của người học. Trong nền kinh tế tri thức, kiến thức vừa học được có nguy cơ nhanh chóng lạc hậu, cần được bổ sung nên bắt buộc phải học suốt đời. Trụ cột “Học để biết” (Learning to know) của UNESCO đòi hỏi biết các công cụ tự học, biết cách học, trong đó biết phát triển khả năng tư duy phản biện, sự tò mò, say mê tìm tòi, khám phá,...

Công dân toàn cầu phải có khả năng học tập suốt đời để đáp ứng những kì vọng và đòi hỏi không ngừng của một xã hội toàn cầu hóa ngày càng mang tính phụ thuộc và phức tạp, xã hội bùng nổ thông tin và nhiều thay đổi nhanh chóng. Năng lực học tập suốt đời theo khung tham chiếu của châu Âu (European

Commission, 2018: 15) gồm có 8 loại năng lực chủ chốt sau đây: (1) Giao tiếp bằng tiếng mẹ đẻ, (2) Giao tiếp bằng ngoại ngữ, (3) Năng lực toán học và khoa học, công nghệ cơ bản, (4) Năng lực số hóa (digital competence), (5) Học cách học, (6) Năng lực xã hội và công dân, (7) Ý thức sáng tạo và kinh doanh; và (8) Ý thức văn hóa¹⁹. Trong 15 tiêu chí đánh giá chương trình đào tạo của AUN-QA (Mạng lưới các trường ĐH Đông Nam Á) có Tiêu chí 4.3 (AUN, 2015: 22) đòi hỏi “Hoạt động dạy và học thúc đẩy học tập suốt đời” (Teaching and learning activities enhance lifelong learning)²⁰ gợi mở những kỹ năng xử lý thông tin, năng lực vận dụng sáng tạo, giải quyết vấn đề, nhất là nhấn mạnh tính chủ động, tự xây dựng kiến thức cho mình của người học (kiến tạo, tự điều khiển),... Như vậy, người học trong bối cảnh hiện nay ở mọi cấp cần được hun đúc ý thức học tập suốt đời và rèn luyện kỹ năng này trong suốt quá trình đào tạo.

Thực hiện Nghị quyết 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XI) về “Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”, các chỉ thị của Bộ GD&ĐT, Sở GD&ĐT tỉnh Bình Dương đã tiếp tục thực hiện và xác định chủ trương, định hướng phát triển của ngành giáo dục đào tạo phải thực hiện là “Đổi mới thực chất, hiệu quả nâng cao chất lượng bền vững”, với phương châm hành động “Năng động-sáng tạo” và khẩu hiệu hành động “Tận tâm, tận tụy, tận lực, vì học sinh thân yêu”. Như vậy, với các chủ trương và phương châm ấy, tỉnh Bình Dương đã gián tiếp lồng ghép giá trị học tập suốt đời để đẩy mạnh tính sáng tạo và giá trị tận tâm đã được thể hiện trong khẩu hiệu “Tận tâm, tận tụy, tận lực, vì học sinh thân yêu” nêu trên.

Qua tìm hiểu trường hợp Trường Đại học Thủ Dầu Một, chúng tôi nhận thấy nhà trường đã xây dựng bộ giá trị cốt lõi bao gồm: Khát vọng (Aspiration) – Trách nhiệm (Responsibility) – Sáng tạo (Creativity)²¹. Giá trị *Khát vọng* và *Sáng tạo* của Trường Đại học Thủ Dầu Một cũng thể hiện tinh thần vươn lên phấn đấu, học hỏi liên tục để sáng tạo ra được những cái mới. Thực tế, qua một số buổi quan sát hoạt động, chúng tôi cũng ghi nhận nhiều sự kiện, chương trình Khởi nghiệp (start-up) đã diễn ra tại khuôn viên Trường trong năm học 2018-2019. Thêm vào đó, *Trách nhiệm* là giá trị đạo đức tiêu biểu nhất đã được thể hiện trong Bộ giá trị của Trường Đại học Thủ Dầu Một. Bên cạnh đó, Trường Đại học Bình Dương xây dựng nguyên tắc triết lý “*Học-Hỏi-Hiểu-Hành*”²² cũng thể hiện giá trị liên tục học hỏi và sống có trách nhiệm với bản thân, gia đình, cộng đồng, thiên nhiên theo lý giải về triết



lý giáo dục của trường, tức là giá trị đạo đức nhân văn tiêu biểu. Đặc biệt, Trường Đại học Việt-Đức trên địa bàn tỉnh Bình Dương, trong nhóm các giá trị cơ bản có những giá trị sau: (1) các giá trị thuộc về nhóm đạo đức, nhân văn bao gồm Tôn trọng lẫn nhau, Trách nhiệm với tương lai, Thái độ phục vụ, Trung thực và minh bạch; (2) Nhóm giá trị mang tính chuyên môn và học tập suốt đời bao gồm Tư duy làm chủ, Tư duy sáng tạo trong học tập²³.

Ở bậc phổ thông, nhiều trường phổ thông tại Bình Dương cũng thể hiện giá trị văn hóa của nhà trường thông qua một số hình thức như mục tiêu, phương pháp đào tạo, ở các trường công lập và tư thục. Trường Tiểu học, Trung học cơ sở (THCS) và Trung học phổ thông (THPT) Ngô Thời Nhiệm có mục tiêu đào tạo “Nhân cách-Thể chất-Trí tuệ” và phương pháp giáo dục *Kỷ cương - Tình thương - Trách nhiệm - Tận tụy, Sáng tạo*²⁴ thể hiện cả hai nhóm nhân văn và học tập chủ động, khát vọng vươn lên suốt đời. Trường THCS và THPT Nguyễn Khuyến có phương châm dạy học nêu rõ giá trị học tập suốt đời: “Học sinh phải tự mình *biết tự học, phải tự học và tự học cả đời*”. Rút gọn trở lại trong 12 chữ: “*Dạy cả lớp; dạy, dạy nghĩ. Cả lớp học, nghĩ mới học*”²⁵. Cả 2 trường này đều là trường tư thục. Tại một trường THPT công lập tiêu biểu là Trường THPT Dĩ An đã có nhiều cuộc vận động và phát huy các phong trào thể hiện được rõ nét giá trị nhân văn và tinh thần tự học, làm nền tảng cho học tập suốt đời của nhà trường như cuộc vận động “Mỗi

thầy cô giáo là một tấm gương sáng về đạo đức, tự học và sáng tạo” và phong trào xây dựng “Trường học thân thiện, học sinh tích cực”, phương châm “Dạy thật-Học thật-Thi thật-Chất lượng thật” với sự tận tâm, tận tụy, tận lực và tâm huyết của thầy cô giáo²⁶. Qua trao đổi, một cô ở trường này cho biết cô rất tích cực tham gia hưởng ứng các hoạt động phong trào định hướng giáo dục học sinh, xây dựng VHNT.

Như vậy, nhằm thực hiện tốt các chủ trương, định hướng của lãnh đạo các cấp, các trường học trên địa bàn tỉnh Bình Dương đã xác định, xây dựng và phát triển VHNT qua việc phát huy các giá trị cốt lõi, chuẩn mực đạo đức, nhân văn, văn hóa ứng xử, văn hóa chất lượng trong nhà trường.

Quy trình và biện pháp xây dựng văn hóa nhà trường tại Bình Dương

Quy trình xây dựng VHNT gồm 11 bước của Hagerberg & Heifetz (2000)¹⁵ được nêu trong phần cơ sở lý thuyết có thể được tóm tắt thành 3 giai đoạn chính sau đây:

Giai đoạn 1: Lập kế hoạch xây dựng VHNT. Bao gồm thành lập Tổ xây dựng chính thức nhằm thực hiện các bước để cho ra được (1) bộ giá trị cốt lõi của nhà trường và (2) kế hoạch phổ biến cũng như lồng ghép bộ giá trị cốt lõi này vào từng hoạt động của nhà trường. Để thực hiện giai đoạn này, cần trải qua các bước *Tìm hiểu môi trường và các yếu tố ảnh hưởng tới chiến lược phát triển của nhà trường trong tương lai,*

Xây dựng tâm nhìn nhà trường sẽ vươn tới cùng với việc *Đánh giá văn hóa hiện tại* và xác định những yếu tố văn hóa nào cần thay đổi, từ đó mới xác định đâu là *giá trị cốt lõi* làm cơ sở cho thành công, vừa định hướng phát triển tương lai vừa khắc phục hạn chế ở hiện tại. Khi đã xác định xong bộ giá trị cốt lõi, thì phải thực hiện xây dựng kế hoạch hành động và phổ biến các giá trị cốt lõi, gồm các bước nhỏ: Tập trung nghiên cứu, *đề xuất giải pháp* thu hẹp khoảng cách của những giá trị văn hóa hiện có và văn hóa tương lai của nhà trường, chuyển tải các giải pháp vào *kế hoạch, phương án hành động* cụ thể, chi tiết tới từng việc, từng người, phù hợp với các điều kiện thời gian và nguồn lực khác để có thể thực thi được kế hoạch đó. Trong quá trình này, cần xác định vai trò của lãnh đạo trong việc *dẫn dắt thay đổi* và phát triển VHNT, động viên, tạo sự tin tưởng, đồng thuận trong quá trình *Phổ biến nhu cầu thay đổi, viễn cảnh tương lai* để mọi người cùng chia sẻ.

Giai đoạn 2: Triển khai, giám sát thực hiện kế hoạch xây dựng VHNT. Đây là giai đoạn lâu dài đòi hỏi nhiều nỗ lực, quyết tâm từ nhiều phía để hiện thực hóa các giá trị cốt lõi, nếu không thì bộ giá trị văn hóa của nhà trường chỉ mãi mãi nằm trên giấy, trên website với những từ hoa mỹ và trên bản các kế hoạch “treo” mà thiếu đi tính thực tiễn. Như vậy, chắc chắn, Ban hay Tổ điều hành/giám sát/quản lý thực hiện kế hoạch VHNT cùng hỗ trợ lãnh đạo nhà trường *Thể chế hóa, mô hình hóa và củng cố, cải thiện liên tục sự thay đổi văn hóa*; coi trọng việc xây dựng và động viên mọi người noi theo các hình mẫu lý tưởng phù hợp với mô hình VHNT đang hướng tới; Giúp cho mọi người, mọi bộ phận *nhận rõ những trở ngại của sự thay đổi* một cách cụ thể, từ đó, động viên, khích lệ các cá nhân mạnh dạn từ bỏ thói quen cũ không tốt, chấp nhận vất vả để có sự thay đổi tích cực hơn.

Giai đoạn 3: Đánh giá và tiếp tục cải tiến VHNT. Đây là những bước cuối cùng theo chu trình quản lý theo PDCA (Plan-Do-Check-Act) của Deming vì nếu thiếu bước Check (kiểm tra) và Act (hành động cải tiến) thì nhà trường sẽ không thể phát triển bền vững được. Giai đoạn này đòi hỏi thường xuyên *đánh giá VHNT và thiết lập các chuẩn mực mới*, những giá trị mới mang tính thời đại; đặc biệt là các giá trị học tập không ngừng và thay đổi thường xuyên, từ đó có cơ sở truyền bá các giá trị mới, loại bỏ những chuẩn mực, giá trị cũ lỗi thời hoặc gây ra ảnh hưởng tiêu cực cho tiến trình phát triển của VHNT.

Để phát triển VHNT, việc kết hợp hài hòa từ khâu xây dựng đến triển khai các biện pháp hình thành, củng cố và phát triển VHNT đòi hỏi sự đồng thuận và trách nhiệm của người lãnh đạo là quan trọng hàng đầu. Ba giai đoạn trên đã bao gồm 11 bước của Hagberg &

Heifetz, trong đó giai đoạn 1 gồm các bước từ 1 đến 8, giai đoạn 2 gồm bước 9 và 10, còn bước 11 thuộc giai đoạn 3. Qua tìm hiểu đánh giá sơ bộ việc xây dựng và phát triển VHNT ở một số trường học trên địa bàn tỉnh Bình Dương, chúng tôi nhận định được một số kết quả sơ bộ sau đây:

Thứ nhất, phần lớn các trường đã xây dựng hoàn chỉnh bộ giá trị cốt lõi nhà trường thường là các trường đại học, còn ở bậc phổ thông thì chủ yếu là các trường ngoài công lập vì gần đây khái niệm giá trị cốt lõi và VHNT mới được phổ biến ở Việt Nam qua 2 con đường: (1) các tiêu chí kiểm định chất lượng trường đại học của AUN và của Bộ GD&ĐT đòi hỏi xác định giá trị VHNT nhằm giúp nhà trường đạt được tầm nhìn, sứ mạng; (2) một số trường tư thục, trường quốc tế, trường nước ngoài vận hành theo cơ chế tự chủ đã đưa mô hình quản lý theo kiểu văn hóa tổ chức vào trong nhà trường, cơ chế cạnh tranh đòi hỏi các trường này phải phổ biến công khai giá trị cốt lõi trên website, brochure và các kênh giới thiệu về trường. Trên các website trường học ở Bình Dương có rất ít trường tuyên bố hiển ngôn giá trị cốt lõi của nhà trường.

Thứ hai, các trường công lập cũng đang từng bước quan tâm đến xây dựng VHNT nhưng chủ yếu thông qua hình thức xây dựng các phương châm, khẩu hiệu, mục tiêu, phương thức đào tạo hơn là phát biểu hiển ngôn bằng cụm từ giá trị cốt lõi hay giá trị VHNT. Lý do đơn giản qua tìm hiểu ý kiến lãnh đạo một số trường phổ thông trên địa bàn tỉnh là các trường công lập chưa được các cấp trên phổ biến hướng dẫn phát biểu bộ giá trị cốt lõi của nhà trường. Ngoài ra, việc thiếu tự chủ cũng như thiếu bồi dưỡng năng lực vận hành theo kiểu văn hóa tổ chức khiến cho lãnh đạo các trường công lập chưa quen với khái niệm giá trị VHNT thông qua ý kiến phỏng vấn sâu một số lãnh đạo trường.

Thứ ba, các trường công lập cũng như tư thục trên địa bàn tỉnh hầu hết đều nghiêm túc triển khai thực hiện các văn bản hướng dẫn từ các Phòng, Sở và Bộ GD&ĐT liên quan đến xây dựng VHNT như xây dựng môi trường lành mạnh, thân thiện, an toàn, chống bạo lực học đường, chống những tiêu cực, các phong trào phát triển văn hóa đọc trong HSSV,... Ngoài ra, các trường đều được yêu cầu xây dựng quy định ứng xử nội bộ trong phạm vi nhà trường, các nội quy nhà trường thể hiện các chuẩn mực, giá trị chung cần tuân thủ thể hiện rõ qua các văn bản chính thức của trường.

Thứ tư, tùy theo đặc thù từng trường nhưng nhìn chung, các trường ở mọi cấp, theo các thông tư hướng dẫn từ cấp trên hoặc theo cơ chế tự chủ, đều xây dựng, triển khai lồng ghép các giá trị chuẩn mực mang

tính nhân văn đạo đức và tính chuyên môn học tập suốt đời vào trong các phong trào thi đua, các hoạt động ngoại khóa đa dạng hoặc trong các chuẩn đầu ra chương trình đào tạo bậc đại học với tinh thần chung là phát triển con người toàn diện phù hợp với thời đại. *Thứ năm*, giai đoạn đánh giá VHNT và thực hiện cải tiến chưa được các trường thực hiện bài bản, chưa xây dựng công cụ đánh giá hoặc chưa có kế hoạch đánh giá, quá trình xây dựng và triển khai kế hoạch phát triển VHNT theo hình thức mới cũng còn mới mẻ ở nhiều trường. Các trường nhìn chung cũng chưa chủ động nhiều trong việc xây dựng các biện pháp thực tiễn theo đặc thù của trường để lồng ghép vào các kế hoạch cải tiến. Có một số biện pháp chung chung như phối hợp chặt chẽ giữa nhà trường – gia đình và xã hội, tuy nhiên các trường cũng ý thức cụ thể hóa hơn nữa các biện pháp và kêu gọi sự tham gia tích cực của từng cán bộ, GV, nhân viên và HSSV.

THẢO LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT

Qua việc giới thiệu về các giá trị cốt lõi mang tính nhân văn, giá trị thúc đẩy tinh thần học tập suốt đời và khái quát kết quả nghiên cứu như trên, chúng tôi tổng kết và gợi mở, đề xuất một số định hướng phát triển VHNT cho các trường học trên địa bàn tỉnh Bình Dương như sau:

Thứ nhất, Có thể thấy các nghiên cứu về xây dựng VHNT và đặc biệt việc xác định, chia sẻ, định hướng các giá trị cốt lõi, tầm nhìn của tổ chức trường học (Jerald, 2006: 3-6)²⁷ phải trở thành 1 trong những mục tiêu chiến lược, triển khai đồng bộ, có sự thể hiện rõ vai trò lãnh đạo của nhà trường gắn kết chặt chẽ (alignment) với tất cả các thành viên, bộ phận liên quan bên trong (internal) cũng như bên ngoài (external) nhà trường. Đồng thời, trong thực tiễn giáo dục Việt Nam hiện nay nói chung, tỉnh Bình Dương nói riêng trên phương diện lãnh đạo, quản lý điều hành việc xây dựng phát triển nhà trường thường tập trung vào các mảng xây dựng xã hội học tập, đổi mới chương trình, hoạt động dạy học, giáo dục đào tạo, mô tả vị trí việc làm, chuẩn nghề nghiệp, quy tắc ứng xử trong trường học...; trong khi ấy, các định hướng xây dựng VHNT chưa được quan tâm định hướng đầy đủ^{28,29}. Song song đó, kết quả nghiên cứu của chúng tôi cho thấy việc xây dựng bộ giá trị VHNT chưa đồng bộ giữa các trường và các bậc học trên địa bàn tỉnh, mặc dù do quy mô phát triển trường lớp đều rất quan tâm đến nâng cao chất lượng VHNT... Do đó, chúng tôi khuyến nghị tất cả các trường học các cấp trên địa bàn tỉnh nên được chỉ đạo xây dựng bộ giá trị cốt lõi định hướng cho sự phát triển văn hóa của nhà trường. Cơ sở để chọn lựa bộ giá trị cốt lõi trong nhiều giá trị tốt đẹp mà nhà trường mong muốn bao gồm: (1) số

lượng giá trị cốt lõi nên từ 3 - 5, được diễn tả bằng từ khóa ngắn gọn, dễ nhớ, quan trọng nhất, có tính chi phối những giá trị khác; (2) kế thừa những giá trị tốt đẹp từ trước đến nay của nhà trường và địa phương nơi nhà trường tọa lạc; (3) có thể giúp khắc phục các hạn chế hiện có hay có nguy cơ xuất hiện/lan truyền trong nhà trường; và (4) giá trị mới định hướng cho việc phát triển và hội nhập của nhà trường trong bối cảnh mới.

Thứ hai, Các nghiên cứu về việc triển khai VHNT nhấn mạnh đến vai trò đồng thuận chung của cán bộ lãnh đạo, sự cam kết thực hiện tự nguyện của tập thể đội ngũ viên chức của nhà trường. Trong đó, yêu cầu về năng lực xây dựng quy trình cũng như áp dụng các giá trị của VHNT vào thực tiễn sinh động, đa dạng các hoạt động của nhà trường cần được lãnh đạo các cấp có kế hoạch triển khai, quan tâm bồi dưỡng năng lực, tạo động lực tích cực cho các đối tượng có liên quan để đạt được mục tiêu hướng đến của VHNT đề ra (Hobby, 2004: 13-16)³⁰. Liên hệ với kết quả nghiên cứu của chúng tôi về thực tiễn VHNT tại Bình Dương cho thấy, nhiều trường công lập, lãnh đạo chưa có kinh nghiệm xây dựng bộ giá trị VHNT. Vì vậy, cần phải nhanh chóng mở các lớp tập huấn, bồi dưỡng quy trình xây dựng VHNT cho lãnh đạo các trường học ở mọi bậc học trên địa bàn tỉnh, bao gồm các thành viên chủ chốt của trường. Cụ thể hơn, nhà trường có thể tiến hành thành lập Ban Soạn thảo, kế hoạch xây dựng, rà soát, điều chỉnh bộ giá trị cốt lõi theo quy trình rõ ràng, tham khảo ý kiến của tập thể để tạo sự đồng thuận trong nhà trường, kể cả ý kiến các bên liên quan ngoài trường. Sau đó phải có nhiều chính sách chiến lược phổ biến cho mọi người hiểu rõ nội hàm ý nghĩa của Bộ giá trị cốt lõi.

Thứ ba, Theo Shafer (2018), để triển khai các giá trị của VHNT vào thực tế, nhiều nghiên cứu khẳng định lãnh đạo trường học cần có tầm nhìn tổng thể và giải pháp cụ thể sẽ mang lại thành công trong việc chuyển tải, hiện thực hóa VHNT ở tất cả cá nhân, nhóm trong tổ chức nhà trường và có tác động tích cực đến cộng đồng, xã hội¹⁷. Thật vậy, kết quả nghiên cứu cho thấy, các trường trên địa bàn tỉnh ít nhiều đều có quy định văn hóa ứng xử trong nhà trường cũng như có triển khai các phong trào, các cuộc vận động để lồng ghép các giá trị, chuẩn mực vào các hoạt động dạy-học chính khóa cũng như ngoại khóa. Như vậy, bộ giá trị cốt lõi thiên về đạo đức lối sống của người học như trách nhiệm, trung thực, tôn trọng,... và những giá trị định hướng tinh thần học tập suốt đời như sáng tạo, đổi mới, khát vọng,... cần được lưu ý phân tích, làm sáng tỏ ý nghĩa khi lồng ghép vào các hoạt động dạy và học, tiêu chí đánh giá hoạt động rèn luyện, đạo đức của HSSV cụ thể cũng như vào các hoạt động lễ hội

định kỳ của nhà trường sao cho mang tính thực chất hơn là chỉ mang tính phong trào. Các cuộc thi, biểu dương khen thưởng,... những HSSV, kể cả cán bộ, GV, viên chức sẽ góp phần thúc đẩy động lực phấn đấu theo bộ giá trị cốt lõi của nhà trường.

Sau cùng, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy còn thiếu hoạt động đánh giá VHNT thường xuyên để thực hiện cải tiến. Vì vậy, cần xây dựng và triển khai kế hoạch xem xét đánh giá lại việc lồng ghép các giá trị VHNT theo từng năm, từng giai đoạn (ví dụ 5 năm và đánh giá giữa kỳ 2.5 năm). Theo nghiên cứu của Truby (2018), các biện pháp mà Ban Giám hiệu nhà trường có thể phát triển VHNT vừa mang tính nhất quán (từ tầm nhìn, sứ mạng, giá trị cốt lõi và mục tiêu chiến lược phát triển của nhà trường) vừa mang tính đa dạng cả về hình thức áp dụng (nêu gương, giao tiếp, hoạt động truyền thống, kiến tạo hình ảnh, biểu tượng văn hóa,...)³¹ và đối tượng áp dụng (cán bộ, nhân viên, người dạy, người học,...) nhưng xoay quanh 4 chiều hướng của mô hình cấu trúc VHNT đã giới thiệu ở trên (Schoen, 2008) đặc biệt là khía cạnh IV (Quan hệ Thầy-Trò). Trong quá trình đánh giá VHNT, chúng tôi đề xuất cần xem xét cả tiêu chí nhất quán (theo các cấp chỉ đạo trong và ngoài trường) và đa dạng (theo đặc thù và nhu cầu của trường) này. Có thể xem xét các biện pháp sau đây khi lồng ghép vào kế hoạch cải tiến văn hóa của nhà trường:

- Các biện pháp lồng ghép giá trị nhân văn, đạo đức gồm: (1) Xây dựng mối quan hệ Thầy-Trò bền chặt qua nhiều hình thức (chia sẻ kinh nghiệm này ở từng tổ bộ môn, nhóm GV chủ nhiệm, cố vấn học tập,...); (2) Trang bị và lồng ghép dạy kỹ năng xã hội thiết yếu vào các môn học cho HSSV, nhất là kỹ năng giao tiếp, ứng xử; (3) Tôn trọng sự bình đẳng, công bằng và trách nhiệm tự giác giữa các bên liên quan (xây dựng tiêu chí đánh giá cá nhân); (4) Làm rõ nội quy lớp học và trường học (lồng ghép giá trị VHNT); (5) Làm gương/Nêu gương các cá nhân, tập thể tiêu biểu, xuất sắc (tổ chức đánh giá, thi đua, khen thưởng GV, HSSV vào cuối học kỳ hoặc năm học);

- Các biện pháp lồng ghép giá trị thúc đẩy tự học, học tập suốt đời bao gồm: (6) Dạy người học kỹ năng giải quyết vấn đề, làm bài tập dự án, kỹ năng tự học, sử dụng công nghệ thông tin trong dạy và học để tiếp cận nguồn học liệu đa dạng; (7) Xác lập các kỳ vọng về thành quả học tập thích hợp cho người học, xây dựng kế hoạch học tập của từng cá nhân và tư vấn lộ trình phần đầu của người học; và (8) Biểu dương các quyết định thích hợp ở người học, các sáng kiến, cuộc thi khởi nghiệp bậc đại học, các thành tích giảng dạy và học tập, sáng tạo của cả GV và HSSV.

KẾT LUẬN

Việc xây dựng VHNT là một nhiệm vụ hết sức quan trọng, là yếu tố quyết định chất lượng giáo dục của nhà trường trong bối cảnh hội nhập và toàn cầu hóa hiện nay theo chủ trương “*đổi mới căn bản toàn diện giáo dục*” của Chính phủ. Do đó, bản thân mỗi nhà quản lý, cần không ngừng nâng cao năng lực, hiệu quả làm việc để nắm bắt và hiểu rõ được mọi hoạt động của đơn vị, nhằm đưa ra các kế hoạch, chiến lược, chính sách phát triển VHNT không ngừng lớn mạnh. Muốn được như vậy, lãnh đạo nhà trường cần: (1) Xây dựng và ban hành được bộ tiêu chí đánh giá và quy trình xây dựng VHNT, xác định rõ được các giá trị cốt lõi trong nhà trường nhằm góp phần giáo dục giá trị đạo đức, nhân văn và tinh thần học tập suốt đời cho HSSV; (2) Lập kế hoạch xây dựng VHNT; (3) Tổ chức thực hiện kế hoạch xây dựng VHNT; (4) Chỉ đạo, điều phối thực hiện xây dựng VHNT; và cuối cùng là (5) Kiểm tra, đánh giá việc xây dựng VHNT theo định kỳ, thường xuyên để cải tiến liên tục mọi hoạt động của đơn vị theo các giá trị VHNT.

LỜI CẢM ƠN

Nghiên cứu được tài trợ bởi Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh (ĐHQG-HCM) trong khuôn khổ Đề tài mã số A2018-18b-01

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

GD&ĐT: giáo dục và đào tạo

GV: giáo viên, giảng viên

HSSV: học sinh, sinh viên

THCS: trung học cơ sở

THPT: trung học phổ thông

VHNT: văn hóa nhà trường

XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Tác giả không có bất kỳ xung đột lợi ích nào trong công bố bài báo.

ĐÓNG GÓP CỦA TÁC GIẢ

Tác giả Nguyễn Duy Mộng Hà viết phần Tóm tắt tiếng Việt, Đặt vấn đề; viết chung phần Kết quả nghiên cứu; Thảo luận và đề xuất; chỉnh sửa nội dung bài viết theo góp ý, nhận xét của chuyên gia phản biện 1.

Tác giả Nguyễn Thành Nhân viết chung phần Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu, Kết quả nghiên cứu; đóng góp bổ sung phần Thảo luận và đề xuất; chỉnh sửa nội dung bài viết theo góp ý, nhận xét của chuyên gia phản biện 2.

Tác giả Bùi Ngọc Quang viết chung phần Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu, Kết quả nghiên cứu; viết phần Kết luận, Tóm tắt tiếng Anh; tác giả liên hệ, biên tập, chỉnh sửa nội dung bài viết theo góp ý, nhận xét của chuyên gia phản biện.

ĐÓNG GÓP VỀ MẶT KHOA HỌC CỦA BÀI BÁO

Bài viết đã trình bày tổng quan cơ sở lý luận về VHNT từ khái niệm, cấu trúc, chức năng, quy trình, biện pháp phát triển VHNT, qua đó gợi mở xây dựng và phát huy các giá trị, chuẩn mực cốt lõi về đạo đức, nhân văn, các giá trị thúc đẩy tinh thần học tập suốt đời trong VHNT tại Bình Dương nói riêng và cả nước nói chung.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ năm học 2018-2019 và phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu năm học 2019-2020. Công văn số 1162/BC-SGDĐT ngày 21/6/2019. Sở GD&ĐT Bình Dương. 2019;.
2. Hạc PM. Giáo dục giá trị-xây dựng văn hóa học đường. Kỷ yếu Hội thảo Văn hóa học đường. Hội Khoa học Tâm lý-Giáo dục Việt Nam. Tiền Giang, tháng 3/2009. 2009;.
3. Bennett T. Creating a Culture: How school leaders can optimise behaviour. UK: Department for Education. 2017;.
4. Dewit D, McKee C, Fjeld J, Karioja K. The Critical Role of School Culture in Student Success. Toronto: Centre for Addiction and Mental Health. 2003;.
5. Schein EH. Organizational Culture and Leadership (3rd edition). San Francisco: Jossey-Bass. 2004;.
6. Wagner C, Hall-O'Phalen M. Improving schools through the administration and analysis of school culture audits. Paper presented at the annual meeting of the Mid-South Educational Research Association (27th November 3-6, 1998), New Orleans, LA. 1998;.
7. Peterson KD, Deal TE. How Leaders Influence the Culture of Schools. Realizing a Positive School Climate. 2018;56(1):28-30.
8. Richardson J. Creating a Culture of Professional Learning. Oxford: NSDC. 2008;.
9. Ubben GC, Hughes LW, Norris CJ. The Principal: Creative Leadership for Excellent in Schools (8th edition). Boston: Pearson. 2015;.
10. Huân PQ. Văn hóa tổ chức-hình thái cốt lõi của văn hóa nhà trường. Kỷ yếu Hội thảo Văn hóa học đường. Viện Nghiên cứu Sư phạm, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội Hà Nội. 2007;.
11. Dũng V. Văn hóa học đường-nhìn từ góc độ lý luận và thực tiễn. Kỷ yếu Hội thảo Văn hóa học đường. Hội Khoa học Tâm lý-Giáo dục Việt Nam Tiền Giang. 2009;.
12. Schoen L, Teddlie C. A new model of Schoolculture: a response to a call for conceptual clarity. School Effectiveness and School Improvement. 2008;19(2):129-153. Available from: <https://doi.org/10.1080/09243450802095278>.
13. Dongjiao Z. School Culture Improvement. Aalborg: River Publishers. 2015;.
14. Hampden-Turner C. Creating Corporate Culture: From Discord to Harmony. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company. 1990;.
15. Hagberg R, Heifetz J. Corporate Culture/ Organizational Culture: Understanding and Assessment. Foster City, Calif: HCG. 2000;.
16. Universal Declaration on Cultural Diversity. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. UNESCO. 2001;.
17. Shafer L. What Makes a Good School Culture? Retrieved 9/15/2019. 2018; Available from: <https://www.gse.harvard.edu/news/uk/18/07/what-makes-good-school-culture>.
18. Ohidy A. Lifelong Learning. Interpretation of Educational Policies in Europe. Wiesbaden: VS Research. 2008;.
19. European Commission. Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning. Brussels: Council of the European Union. 2018;.
20. Guide to AUN-QA Assessment at Programme Level (version 3.0). Bangkok: ASEAN University Network AUN. 2015;.
21. Giá trị cốt lõi của Trường Đại học Thủ Dầu Một. Truy cập ngày 15/3/2020; Available from: <https://tdmu.edu.vn/gioi-thieu/gia-tri-cot-loi-1>.
22. Triết lý giáo dục của Trường Đại học Bình Dương. Truy cập ngày 15/3/2020; Available from: <https://bdu.edu.vn/gioi-thieu/y-kien-cua-cac-nha-quan-ly-nha-khoa-hoc-trong-va-ngoi-nuoc-noi-ve-triet-ly-giao-duc.html>.
23. Sứ mệnh, tầm nhìn và giá trị của Trường Đại học Việt Đức. Truy cập ngày 15/3/2020; Available from: <https://vgu.edu.vn/vi/vision-mission-and-values;jsessionid=F262241302F3C51119E6DB2834B2F177>.
24. Mục tiêu đào tạo của Hệ thống trường Ngô Thời Nhiệm. Truy cập ngày 15/3/2020; Available from: <https://ngothoinhiem.edu.vn/58/muc-tieu-dao-cao.html>.
25. Giới thiệu Trường THCS và THPT Nguyễn Khuyến. Truy cập ngày 15/3/2020; Available from: <http://truongnguyengkhuyn.edu.vn/gioi-thieu-ve-truong-nvitt2p1.htm>.
26. Thành tích của Trường THPT Dĩ An. Truy cập ngày 15/3/2020; Available from: https://thpt-dian-binhduong.violet.vn/entry/list/cat_id/5228132.
27. Jerald CD. School Culture: "The Hidden Curriculum". Issue Brief: The Center for Comprehensive School Reform and Improvement. 2006;p. 1-7.
28. Kế hoạch thực hiện đề án "Xây dựng văn hoá ứng xử trong trường học giai đoạn 2018-2025". Quyết định số 1506/QĐ-BGDĐT ngày 31/5/2019 Bộ GD&ĐT. 2019;.
29. Công văn thực hiện các mục tiêu của Đề án "Xây dựng xã hội học tập giai đoạn 2012-2020" trên địa bàn tỉnh Bình Dương. Công văn số 582/SGDĐT-GDTrHTX ngày 17/4/2020. Sở GD&ĐT Bình Dương. 2020;.
30. Hobby R. A Culture for Learning: An Investigation into the Values and Beliefs Associated with Effective Schools. London, UK: Hay Group. 2004;.
31. Truby D. 8 Ways Principals Can Build Positive School Culture Now. 2018. Retrieved 9/15/2019; Available from: <https://www.weareteachers.com/8-ways-build-positive-school-culture-now>.

Developing educational institution culture for the education of ethical and humanistic values, and of lifelong-learning spirits in Binh Duong province

Nguyen Duy Mong Ha, Nguyen Thanh Nhan, Bui Ngoc Quang*



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

ABSTRACT

Developing educational institution culture contributes much to the training of learners to become adaptable and useful, moral citizens with lifelong-learning spirits and skills, with standard lifestyle, with awareness and fighting capacity, who can actively and effectively contribute to the development of local communities and of the country. First of all, the article aims to (1) outline the theoretical background of educational institution culture, (2) overview some core values and norms that are of interest in building educational institution culture in the 21st century so as to improve morality, lifestyle and lifelong learning spirits for learners (high school as well as undergraduate students), and then (3) suggest the development and promotion of core values and integrate them into all activities of the educational institutions to achieve the goal of whole-person training via the general analysis of some schools and universities in Binh Duong province. The research group summarizes some relevant contents from various documents, does discourse analysis of some statements in the institutional official websites, studies and observes some schools and universities in Binh Duong province that has attracted a lot of immigrants from many places in Vietnam. The research results show that, due to the big increase in scale and in the needs for the development of schools and universities in terms of quantity and quality, educational institution culture increasingly becomes an urgent issue in Binh Duong province, in which the values of morality, humanity and lifelong learning should be deeply and widely developed. The leaders of educational institutions need to be trained for the procedure and tools of developing educational institution culture.

Key words: educational institution culture, morality, values of humanity, lifelong learning

The University of Social Sciences and Humanities, VNU-HCM, Viet Nam

Correspondence

Bui Ngoc Quang, The University of Social Sciences and Humanities, VNU-HCM, Viet Nam

Email: ngocquang.info@gmail.com

History

- Received: 05/03/2020
- Accepted: 08/05/2020
- Published: 30/9/2020

DOI : 10.32508/stdjssh.v4i3.576



Copyright

© VNU-HCM Press. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Cite this article : Ha N D M, Nhan N T, Quang B N. **Developing educational institution culture for the education of ethical and humanistic values, and of lifelong-learning spirits in Binh Duong province.** *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.*; 4(3):482-493.