

# THỰC TRẠNG VĂN HÓA ỨNG XỬ VÀ PHÁT TRIỂN VĂN HÓA ỨNG XỬ TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - KỸ THUẬT BÌNH DƯƠNG

Phan Ngọc Anh Thư

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn,

Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

Email: thuphann97@gmail.com

**Tóm tắt:** Nghiên cứu đã thực hiện một cuộc khảo sát với 85 giảng viên, cán bộ, nhân viên của Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương. Kết quả là, nghiên cứu đã chỉ ra các chỉ số đánh giá về mức độ đồng ý dành cho mỗi nội dung khảo sát và các yếu tố bên trong của thực trạng văn hóa ứng xử và công tác phát triển văn hóa ứng xử đều khá cao với mức độ từ đồng ý đến hoàn toàn đồng ý. Kết quả của nghiên cứu này là cơ sở thực tiễn để Ban Giám hiệu và Hội đồng trường đưa ra các chính sách, chiến lược và kế hoạch quản lý phù hợp trong việc xây dựng và phát triển văn hóa ứng xử tại trường đại học để đạt được mục tiêu phát triển tiếp theo của nhà trường.

**Từ khóa:** văn hóa; văn hóa ứng xử; phát triển văn hóa ứng xử; trường đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương. Nhận bài: 08/05/2022; Phản biện: 13/05/2022; Duyệt đăng: 16/05/2022.

## 1. Đặt vấn đề

Nghị quyết số 29-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương ban hành ngày 4/11/2013 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 đã đề ra giải pháp trong giáo dục:

“... Chú trọng giáo dục nhân cách, đạo đức, lối sống, tri thức pháp luật và ý thức công dân. Tập trung vào những giá trị cơ bản của văn hóa, truyền thống và đạo lý dân tộc, tinh hoa văn hóa nhân loại, giá trị cốt lõi và nhân văn của chủ nghĩa Mác-Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh”.

Nghị quyết số 33-NQ/TW (2014) Về xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước nhấn mạnh mục tiêu là “xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh, phù hợp với bối cảnh phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế...” bao gồm giáo dục - đào tạo, do đó đây là nhiệm vụ chung của toàn bộ các tổ chức nhà trường, gia đình và xã hội.

Bài báo trình bày kết quả khảo sát thực trạng về “Văn hóa ứng xử và công tác phát triển văn hóa ứng xử tại Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương”. Kết quả nghiên cứu khảo sát là cơ sở thực tiễn để đưa ra các chính sách, chiến lược và kế hoạch quản lý phù hợp trong việc xây dựng và phát triển văn hóa ứng xử để đạt được mục tiêu phát triển tiếp theo của nhà trường tại Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Một số khái niệm cơ bản

#### 2.1.1. Văn hóa, văn hóa ứng xử

Theo Edward Bernett Tylor (1871) định nghĩa, văn hóa được hiểu theo nghĩa rộng là tổng thể các yếu tố

bao gồm tri thức, tín ngưỡng, nghệ thuật, đạo đức, luật pháp, phong tục tập quán và bất kỳ khả năng và thói quen nào khác mà con người có được với tư cách là một thành viên của xã hội.

Theo nhóm tác giả Nguyễn Vũ Bích Hiền (chủ biên), Nguyễn Thị Minh Nguyệt, Nguyễn Xuân Thanh (2017) trong *Giáo trình Văn hoá tổ chức vận dụng vào phân tích văn hoá nhà trường* đã nhận định:

“Văn hoá nhà trường là một tập hợp các chuẩn mực, các giá trị, niềm tin và hành vi ứng xử,... Văn hoá nhà trường 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 trường này với trường khác. Văn hoá nhà trường liên quan tới toàn bộ đời sống vật chất và tinh thần của một nhà trường. Văn hoá 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, văn hoá nhà trường tốt hướng tới chuẩn chất lượng cao”. Văn hoá nhà trường bao gồm nhiều yếu tố cấu thành như cảnh quan sư phạm, bầu không khí trong nhà trường, giao tiếp ứng xử và các giá trị văn hóa nhà trường... Văn hóa ứng xử là nội dung trung tâm và quan trọng nhất của văn hóa nhà trường. Nội dung của văn hóa ứng xử gồm: Cách thức quan hệ, thái độ và hành động của con người đối với môi trường thiên nhiên, đối với xã hội và đối với người khác. Vì vậy, trong nhà trường, văn hóa ứng xử được cụ thể hóa qua các biểu hiện ứng xử với đồ vật, cảnh quan trong nhà trường; qua sự tương tác người - người (quan hệ giữa giảng viên và giảng viên, giữa sinh viên với sinh viên, giữa giảng viên, sinh viên với cán bộ, nhân viên trong trường và ngược lại (xét theo thứ bậc có quan hệ dọc như lớn tuổi - nhỏ tuổi, cấp trên - cấp dưới, cán bộ nhân viên... và quan hệ ngang như đồng nghiệp, bạn bè...).

#### 2.1.2. Phát triển văn hóa ứng xử

Theo chủ nghĩa Mác - Lênin (1980) định nghĩa, phát

triển là một phạm trù của triết học, là quá trình vận động tiến lên từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp, từ kém hoàn thiện đến hoàn thiện hơn của một sự vật. Quá trình vận động đó diễn ra vừa dần dần, vừa nhảy vọt để đưa tới sự ra đời của cái mới thay thế cái cũ. Sự phát triển là kết quả của quá trình thay đổi dần về lượng dẫn đến sự thay đổi về chất, quá trình diễn ra theo đường xoắn ốc và hết mỗi chu kỳ sự vật lặp lại đường như sự vật ban đầu nhưng ở mức - cấp độ cao hơn.

Phát triển trong giáo dục còn là quá trình tác động của chủ thể quản lý thông qua các hoạt động đến đối tượng quản lý nhằm gìn giữ và phát triển những giá trị văn hóa để đáp ứng tối ưu những kỳ vọng của chủ thể quản lý, tạo nên một văn hóa đặc trưng.

Từ những nhận định trên có thể rút ra kết luận: Phát triển văn hóa ứng xử là đề cập đến việc kế thừa những giá trị văn hóa ứng xử sẵn có để xây dựng hoặc có thể tạo nên những giá trị văn hóa ứng xử cho phù hợp với từng thời kỳ phát triển nhà trường. Như vậy, phát triển văn hóa ứng xử ở trường đại học là quá trình tác động của chủ thể quản lý đến đối tượng quản lý nhằm kế thừa các giá trị văn hóa ứng xử có sẵn, đồng thời tạo dựng thêm những giá trị văn hóa phù hợp với từng giai đoạn phát triển của trường đại học.

## 2.2. Thực trạng văn hóa ứng xử và công tác phát triển văn hóa ứng xử Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương

### 2.2.1. Khái quát về trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương

Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương là cơ sở giáo dục đại học ngoài công lập trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo. Trường hoạt động theo Điều lệ trường đại học ban hành kèm theo Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10/12/2014 của Thủ tướng Chính phủ và theo Quy chế tổ chức hoạt động của nhà trường trên cơ sở nâng cấp Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương. Trường được Chủ tịch nước trao tặng Huân chương Lao động hạng nhì. Năm 2021, Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương trở thành một thành viên trong hệ thống giáo dục của tập đoàn giáo dục Văn Lang.

Sứ mạng: BETU là cơ sở giáo dục cung cấp nguồn nhân lực trình độ đại học, sau đại học có chất lượng đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của thị trường lao động trong và ngoài tỉnh với chi phí phù hợp nhất.

Tầm nhìn: Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương (BETU) phấn đấu đến năm 2030 trở thành trường đại học đa ngành, theo định hướng ứng dụng nằm trong top 3 của tỉnh Bình Dương.

Giá trị cốt lõi: Chất lượng tốt - Giáo dục hay - Hành động trung thực - Dịch vụ đại chúng

### 2.2.2. Tổ chức khảo sát thực trạng văn hóa ứng xử và phát triển văn hóa ứng xử

Chúng tôi sử dụng phương pháp điều tra bằng bảng hỏi để khảo sát thực trạng văn hóa ứng xử và phát triển

văn hóa ứng xử ở trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương.

- Mẫu khảo sát: Nghiên cứu này, tác giả đã lựa chọn ngẫu nhiên 85 giảng viên cơ hữu và cán bộ, nhân viên tại trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương để tiến hành phát phiếu khảo sát. Số lượng phiếu thu về là 85 phiếu. Trong đó, nam 40 người chiếm tỷ lệ 47.06% và nữ 45 người chiếm tỷ lệ 52,94%.

Về độ tuổi, có 25 thầy cô dưới 25 tuổi chiếm tỷ lệ 29,41%, có 15 thầy cô từ 25 đến 30 tuổi chiếm tỷ lệ 17,65%, có 12 thầy cô từ 31 tuổi đến 35 tuổi chiếm tỷ lệ 14,12%, có 10 người từ 36 đến 40 tuổi chiếm tỷ lệ 11,76%, có 19 người từ 41 đến 45 tuổi chiếm tỷ lệ 22,35% và nhóm từ 46 tuổi trở lên chiếm tỷ lệ 4,71%.

Về đơn vị công tác trong trường, có 32 thầy cô (37,65%) đang công tác tại các phòng/ban/trung tâm và 53 thầy cô (62,35%) đang công tác tại các khoa, bộ môn.

Về vị trí công tác đảm nhận, có 15 thầy cô (17,65%) đang giữ các vị trí cán bộ, lãnh đạo, quản lý tại trường, có 44 thầy cô (51,76%) đang là giảng viên tại các khoa/bộ môn và 26 thầy cô (30,59%) là nhân viên công tác tại các phòng/khoa/trung tâm.

Về thâm niên công tác có 10 thầy cô dưới 1 năm, 21 thầy cô từ 01 đến dưới 03 năm, 24 thầy cô từ 03 đến dưới 05 năm và 30 người từ 05 năm trở lên với tỷ lệ lần lượt là 11.76%, 24.71%, 28.24%, 35.29%.

Thời gian khảo sát từ 15/3/2022 đến 10/4/2022.

- Quy ước thang đo: Nghiên cứu này sử dụng thang đo Likert 5 mức độ với 1= "Hoàn toàn không đồng ý/ Hoàn toàn không phù hợp" và 5= "Hoàn toàn đồng ý/ Hoàn toàn phù hợp" để tính mức độ đồng ý/ phù hợp trong các nội dung đánh giá thực trạng văn hóa ứng xử và phát triển văn hóa ứng xử. Điểm tối đa là 5,00 và tối thiểu là 1,00. Do đó, điểm định lượng của giá trị trong từng khoảng thang đo Likert 5 mức độ được tính như sau: Mức độ với giá trị = (giá trị lớn nhất - giá trị nhỏ nhất)/tổng giá trị = (5-1)/5=0.8 tức là khoảng cách giữa các giá trị là 0.8. Do đó, mức độ của các mức được phân chia như sau:

- 1.00 - 1.80: Hoàn toàn không đồng ý/hài lòng
- 1.81 - 2.60: Không đồng ý/ phù hợp
- 2.61 - 3.40: Đồng ý/ phù hợp một phần
- 3.41 - 4.20: Đồng ý/ Phù hợp
- 4.21 - 5.00: Hoàn toàn đồng ý/ phù hợp

Tất cả dữ liệu khảo sát từ bảng hỏi được tác giả sử dụng phương pháp thống kê toán học bằng phần mềm SPSS 26.00 để phân tích các chỉ số thống kê như tần số, tỉ lệ, trị trung bình, độ lệch chuẩn (ĐLC).

### 2.2.3. Kết quả khảo sát

#### 2.2.3.1. Thực trạng văn hóa ứng xử tại Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương

Kết quả khảo sát thực trạng văn hóa ứng xử tại Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương thông qua ứng xử của cán bộ, giảng viên với sinh viên; ứng xử trong công tác học tập, rèn luyện; ứng xử với đồng nghiệp; ứng xử

với cảnh quan, môi trường, tài sản công thể hiện ở bảng 1 sau đây:

**Bảng 1. Thực trạng văn hóa ứng xử tại trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương**

Nội dung	$\bar{x}$	ĐLC	Xếp hạng
<b>1. Ứng xử với sinh viên</b>	<b>4.49</b>	<b>0.76</b>	1
Các thành viên tận tình hướng dẫn, hỗ trợ các vấn đề sinh viên gặp phải.	4.55	0.73	
Các thành viên xây dựng mối quan hệ thầy - trò trong nhà trường thân thiện, tích cực, tươi vui.	4.48	0.77	
Các thành viên luôn giữ thái độ, tác phong lịch sự, nhiệt tình trong nhà trường.	4.42	0.79	
<b>2. Ứng xử trong công tác học tập, rèn luyện</b>	<b>4.44</b>	<b>0.78</b>	2
Các thành viên nghiêm túc tuân thủ Quy chế đào tạo, công tác sinh viên, quy định nhà trường và các quy định của Bộ Giáo dục và đào tạo.	4.47	0.73	
Các thành viên tự giác, tự học và tích cực trong quá trình công tác, nghiên cứu phát triển bản thân tại trường.	4.42	0.81	
Các thành viên tích cực tham gia các hoạt động thực hành, thực nghiệm để phát triển các kĩ năng chuyên môn.	4.42	0.79	
<b>3. Ứng xử với đồng nghiệp</b>	<b>4.31</b>	<b>0.80</b>	3
Các thành viên luôn nhiệt tình hỗ trợ trong các trường hợp đồng nghiệp gặp khó khăn trong công tác.	4.34	0.81	
Các thành viên tích cực hợp tác với cán bộ, giảng viên, nhân viên trong mọi hoạt động đào tạo, giáo dục và rèn luyện.	4.29	0.81	
Các thành viên có thái độ tích cực bày tỏ ý kiến, nguyện vọng bản thân trên tinh thần cùng nhau xây dựng và phát triển nhà trường.	4.29	0.78	
<b>4. Ứng xử với cảnh quan, môi trường, tài sản công</b>	<b>4.16</b>	<b>0.77</b>	4
Các thành viên đảm bảo thực hiện tốt quy định về môi trường sư phạm lành mạnh: không ồn ào, không hút thuốc lá, sử dụng chất cấm, mất trật tự,...	4.41	0.73	
Các thành viên có ý thức giữ gìn môi trường sống xung quanh xanh - sạch - đẹp.	4.11	0.80	
Các thành viên giữ gìn, bảo vệ và sử dụng tiết kiệm cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy và học.	3.96	0.78	

Kết quả *bảng 1* cho thấy, về thực trạng văn hóa ứng xử trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương được khảo sát với 4 nội dung với mức trung bình đồng ý lần lượt từ mức cao đến khá cao là nhóm ứng xử với sinh viên ( $\bar{x}=4,49$ , ĐLC=0.76), ứng xử trong công tác học tập, rèn luyện ( $\bar{x}=4,44$ , ĐLC=0.78), ứng xử với đồng nghiệp ( $\bar{x}=4,31$ , ĐLC=0.80) và ứng xử với cảnh quan, môi trường sư phạm ( $\bar{x}=4,16$ , ĐLC=0.77). Qua đó cho thấy cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên đã đánh giá khá cao đối với thực trạng văn hóa ứng xử tại nhà trường. Cụ thể là:

- Về ứng xử với sinh viên: Kết quả khảo sát cho thấy, yếu tố "Các thành viên tận tình hướng dẫn, hỗ trợ các vấn đề sinh viên gặp phải" được đánh giá cao nhất ( $\bar{x}=4,55$ , ĐLC=0.73) cho thấy sinh viên là ưu tiên hàng đầu, luôn nhận được sự hỗ trợ kịp thời từ đội ngũ nhân sự của nhà trường trong mọi hoạt động, xếp thứ hai là yếu tố "Các thành viên xây dựng mối quan hệ thầy - trò trong nhà trường thân thiện, tích cực, tươi vui" ( $\bar{x}=4,48$ , ĐLC=0.77) thông qua việc xây dựng mối quan hệ tốt đẹp giữa cán bộ, giảng viên, nhân viên nhà trường và sinh viên, giúp sinh viên dễ dàng trao đổi các vấn đề từ học tập đến đời sống xã hội và ở vị trí thứ ba là "Các thành viên luôn giữ thái độ, tác phong lịch sự, nhiệt tình trong nhà trường"

( $\bar{x}=4,42$ , ĐLC=0.79) cũng được xem là một chuẩn mực quan trọng cần phải xây dựng và duy trì trong môi trường sư phạm. Điều này cũng cho thấy thực trạng trong văn hóa ứng xử với sinh viên được xem là ưu tiên hàng đầu

đúng với định hướng tạo mọi điều kiện cho sinh viên học tập tốt nhất và xây dựng mối quan hệ tốt đẹp để định hướng văn hóa ứng xử chung trong nhà trường.

- Về ứng xử trong công tác học tập, rèn luyện: Kết quả khảo sát cho thấy mức độ đánh giá các yếu tố lần lượt là ( $\bar{x}=4,47$ , ĐLC=0.73), ( $\bar{x}=4,42$ , ĐLC=0.81), ( $\bar{x}=4,42$ , ĐLC=0.79) tương ứng với các yếu tố lần lượt là các thành viên nghiêm túc tuân thủ Quy chế đào tạo, công tác sinh viên, quy định nhà trường và các quy định của Bộ Giáo dục và đào tạo; Các thành viên tự giác, tự học và tích cực trong quá trình công tác, nghiên cứu phát triển bản thân tại trường; Các thành viên tích cực tham gia các hoạt động thực hành, thực nghiệm để phát triển các kĩ năng chuyên môn. Hoạt động học tập và rèn luyện là một trong những yếu tố quan trọng, trong đó việc xây dựng văn hóa ứng xử cũng không kém phần quan trọng. Nội dung này được xếp hạng thứ hai đã thể hiện được sự nghiêm túc tuân thủ các quy định và tinh thần tự học tự nghiên cứu, thực hành thực nghiệm tại nhà trường đang được thực hiện hiệu quả. Các thành viên trong nhà trường đề cao tầm quan

trọng và vai trò của việc học tập, rèn luyện.

- Về ứng xử với đồng nghiệp: Nội dung này được xếp hạng thứ ba trong mức độ đồng ý yếu tố "Các thành viên luôn nhiệt tình hỗ trợ trong các trường hợp đồng nghiệp gặp khó khăn trong công tác" ( $\bar{x}=4,34$ , ĐLC=0.81); các thành viên tích cực hợp tác với cán bộ, giảng viên, nhân viên trong mọi hoạt động đào tạo, giáo dục và rèn luyện ( $\bar{x}=4,29$ , ĐLC=0.81); các thành viên có thái độ tích cực bày tỏ ý kiến, nguyện vọng bản thân trên tinh thần cùng nhau xây dựng và phát triển nhà trường ( $\bar{x}=4,29$ , ĐLC=0.78) tương ứng mức xếp hạng từ một đến ba đã thể hiện thực trạng mối quan hệ tốt đẹp trong môi trường sư phạm thông qua sự hợp tác, phối hợp lẫn nhau để hoàn thành công việc theo quy định về "văn hóa BETU" tại nhà trường.

- Về ứng xử với cảnh quan, môi trường, tài sản công: Các yếu tố "Các thành viên đảm bảo thực hiện tốt quy định về môi trường sư phạm lành mạnh: không ồn ào, không hút thuốc lá, sử dụng chất cấm, mất trật tự", "Các thành viên có ý thức giữ gìn môi trường sống xung quanh xanh - sạch - đẹp", "Các thành viên giữ gìn, bảo vệ và sử dụng tiết kiệm cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy và học" ( $\bar{x}=4,41$ , ĐLC=0.73), ( $\bar{x}=4,11$ , ĐLC=0.80), ( $\bar{x}=3,96$ , ĐLC=0.78). Theo đánh giá, nội dung này nhận được ít

nhất sự quan tâm hơn do đội ngũ nhân sự nhà trường chú trọng hơn vào công tác học tập, rèn luyện và mối quan hệ với sinh viên. Thực hiện tốt công tác xây dựng và bảo quản cảnh quan, môi trường và tài sản công là nhiệm vụ và trách nhiệm của toàn thể cán bộ, giảng viên, nhân viên và sinh viên toàn trường.

Mặc dù có sự đánh giá khác biệt ở từng nội dung, tuy nhiên về thực trạng văn hóa ứng xử tại trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương vẫn đánh giá cao ở mức độ từ 3,96 đến 4,55. Cụ thể một số yếu tố thực trạng được cán bộ lãnh đạo, giảng viên, nhân viên đồng ý cao gồm thành viên nhà trường tận tình hướng dẫn, hỗ trợ các vấn đề sinh viên gặp phải; Xây dựng mối quan hệ thầy - trò trong nhà trường thân thiện, tích cực, tươi vui; Nghiêm túc tuân thủ Quy chế đào tạo, công tác sinh viên, quy định nhà trường và các quy định của Bộ Giáo dục và đào tạo là những nội dung trọng tâm trong nhiệm vụ quan trọng cần thực hiện của một trường đại học hiện nay. Nhà trường cần không ngừng phát huy các nội dung đã tốt và cải thiện các nội dung chưa đánh giá cao để nâng cao chất lượng văn hóa ứng xử trong khuôn viên trường học.

2.2.3.2. Thực trạng công tác phát triển văn hóa ứng xử tại Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương

Phát triển văn hóa ứng xử ở trường đại học là quá trình tác động của chủ thể quản lý đến đối tượng quản lý nhằm kế thừa các giá trị văn hóa ứng xử có sẵn, đồng thời tạo dựng thêm những giá trị văn hóa phù hợp với từng giai đoạn phát triển của trường đại học. Kết quả khảo sát thực trạng phát triển văn hóa ứng xử tại Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương thể hiện ở bảng 2 dưới đây:

*Bảng 2. Thực trạng phát triển văn hóa ứng xử tại Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương*

STT	Nội dung	$\bar{x}$	ĐLC	Xếp hạng
1	Xác định rõ mục tiêu xây dựng và phát triển văn hóa ứng xử trong nhà trường.	4.33	0.82	1
2	Cán bộ phụ trách thực hiện khảo sát, đánh giá lại văn hóa ứng xử trong nhà trường.	4.22	0.85	2
3	Tuyên truyền và giảng dạy cho SV về những qui tắc ứng xử trong nhà trường.	4.07	0.78	3
4	Lập kế hoạch, phân công nhiệm vụ cho việc phát triển văn hóa ứng xử.	4.05	0.80	4
5	Tổ chức đánh giá quá trình thực hiện kế hoạch phát triển văn hóa ứng xử.	3.95	0.83	5
6	Tổ chức sinh hoạt tập thể, hội thảo chuyên đề về văn hóa ứng xử trong nhà trường cho CB, GV.	3.69	0.79	6
<b>Tổng cộng</b>		<b>4.05</b>	<b>0.81</b>	

Từ kết quả *bảng 2* cho thấy, các cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên đã đánh giá thực trạng phát triển văn hóa ứng xử tại Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương với chỉ số đánh giá ở mức khá cao ( $\bar{x}$  =4.05,

ĐLC=0.81). Trong đó, mỗi yếu tố đều đạt mức đánh giá đồng ý với chỉ số đánh giá từ 3.69 đến 4.33.

Trong 06 yếu tố đánh giá về thực trạng phát triển văn hóa ứng xử tại trường, đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên đánh giá cao nhất là nội dung “Xác định rõ mục tiêu xây dựng và phát triển văn hóa ứng xử trong nhà trường” ( $\bar{x}$  =4.33, ĐLC=0.82). Hàng năm, phòng Tổ chức - Quản trị của nhà trường, dưới sự chỉ đạo của Hiệu trưởng, luôn điều chỉnh, bổ sung lấy ý kiến về các mục tiêu, sứ mạng, tầm nhìn và giá trị cốt lõi của nhà trường sao cho phù hợp với sự phát triển của xã hội, trong đó có công tác xây dựng và phát triển văn hóa ứng xử lành mạnh, tích cực của nhà trường. Sau khi được Ban giám hiệu phê duyệt, sẽ được thông báo và hướng dẫn thực hiện đến tất cả các đơn vị trong nhà trường, làm căn cứ xét thi đua cuối năm học. Công tác xác định mục tiêu chính xác sẽ góp phần định hướng quy trình thực hiện đồng bộ, hiệu quả hơn.

Tiếp theo vị trí thứ hai, thứ ba, thứ tư lần lượt là “cán bộ phụ trách thực hiện khảo sát, đánh giá lại văn hóa ứng xử trong nhà trường” ( $\bar{x}$  =4.22, ĐLC=0.85), “Tuyên truyền và giảng dạy cho SV về những qui tắc ứng xử trong nhà trường” ( $\bar{x}$  =4.07, ĐLC=0.78), “Lập kế hoạch, phân công nhiệm vụ cho việc phát triển văn hóa ứng xử” ( $\bar{x}$  =4.05, ĐLC=0.80) cũng được đánh giá ở mức khá cao thể hiện công tác thực hiện hiệu quả và đồng bộ trong quy trình phát triển văn hóa ứng xử tại nhà trường trong từng khâu thực hiện.

Các vị trí thứ năm, thứ sáu lần lượt là “Tổ chức đánh giá quá trình thực hiện kế hoạch phát triển văn hóa ứng xử lần lượt với chỉ số đánh giá” ( $\bar{x}$  =3.95, ĐLC=0.83) đánh giá thấp hơn do việc tổ chức đánh giá phải thông qua nhiều đơn vị góp ý, đề xuất nên không tránh khỏi việc có nhiều ý kiến khác nhau về công tác tổ chức chung và nội dung thứ sáu là “Tổ chức sinh hoạt tập thể, hội thảo chuyên đề về văn hóa ứng xử trong nhà trường cho cán bộ, giảng viên” ( $\bar{x}$  =3.69, ĐLC=0.79) chưa được chú trọng thực hiện nhiều do đặc thù môi trường sư phạm đại học có nhiều các hoạt động học thuật và xã hội dành cho sinh viên được tổ chức thường xuyên, do vậy nhà trường chủ yếu vẫn thực hiện theo dạng lồng ghép chứ chưa có các buổi sinh hoạt riêng về chuyên đề văn hóa ứng xử hàng năm.

2.4. Đánh giá chung về văn hóa ứng xử và thực trạng văn hóa ứng xử tại Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương

Về ưu điểm: Nhìn chung, thực trạng văn hóa ứng xử tại nhà trường được đánh giá đồng ý ở mức khá cao lần lượt các nội dung về “ứng xử với sinh viên” là ưu tiên hàng đầu, sau đó đến “học tập, rèn luyện”, “ứng xử với đồng nghiệp” và “ứng xử với cảnh quan, môi trường, tài sản công”. Nhà trường luôn tạo mọi điều kiện thuận lợi để sinh viên học tập và phát triển toàn diện, giảng viên và cán bộ nhân viên nhà trường không ngừng hỗ trợ, giúp đỡ để người học có không gian học tập tốt nhất. Khi

gặp các vấn đề thắc mắc, sinh viên dễ dàng đặt câu hỏi thầy/cô để được giải đáp kịp thời, xây dựng mối quan hệ thầy - trò tốt đẹp.

Về công tác phát triển văn hóa ứng xử cũng đã được nhà trường tuân theo đúng quy trình quản lý nói chung từ khâu xác định mục tiêu, khảo sát, lập kế hoạch, tổ chức thực hiện và đánh giá. Việc thực hiện đã được nhà trường đồng bộ và liên tục, phối hợp với các bên có liên quan, định kỳ hàng năm luôn cập nhật, bổ sung và đưa vào áp dụng. Do nhận được sự chỉ đạo sát sao từ Hiệu trưởng và Ban Giám hiệu, nên công tác xác định mục tiêu và khảo sát được đánh giá đồng ý ở mức độ cao nhất. Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương đề cao vai trò của văn hóa nói chung và văn hóa ứng xử nói riêng, nhà trường cũng đã ban hành Quyết định số 220/QĐ-ĐHKTKT ngày 28/10/2018 về quy định văn hóa trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương (Văn hóa BETU) để làm căn cứ xây dựng và thực hiện theo quy định.

Về hạn chế: Một số nội dung được đánh giá mức độ đồng ý chưa cao như thực trạng giữ gìn, bảo vệ và sử dụng tiết kiệm cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy và học cần được nhắc nhở nhiều hơn. Nguyên nhân có thể do việc quy định về sử dụng tiết kiệm chưa chặt chẽ, chưa có các biện pháp chế tài dành và tuyên truyền cho người dạy và người học hợp lý.

Về công tác phát triển văn hóa ứng xử: Việc tổ chức đánh giá quá trình thực hiện và tổ chức sinh hoạt tập thể cũng nhận được mức độ đồng ý thấp nhất, nguyên nhân là do công tác tổ chức đánh giá chưa đạt hiệu quả như mong đợi, chưa có nhiều các đề xuất cải tiến vượt trội để đưa vào áp dụng năm tiếp theo. Các hoạt động sinh hoạt tập thể chưa thu hút được nhiều các thành viên tham gia.

### 3. Kết luận

Nghiên cứu cho thấy thực trạng văn hóa ứng xử và công tác phát triển văn hóa ứng xử tại nhà trường đã có

nhiều ưu điểm vượt trội, tạo điều kiện định hướng và làm cơ sở cho công tác quản lý của đội ngũ cán bộ, lãnh đạo nhà trường. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy bên cạnh những điểm mạnh đạt được vẫn còn một số yếu tố chưa được đánh giá cao về thực trạng ứng xử với cảnh quan, môi trường, tài sản công cần được quan tâm và định hướng trong công tác phát triển văn hoá ứng xử của nhà trường chú trọng các yếu tố cơ sở vật chất, khuôn viên cảnh quan nhà trường thông qua việc lập kế hoạch, phân công nhiệm vụ, tổ chức đánh giá quá trình cần được thực hiện hiệu quả thông qua việc trưng cầu ý kiến và đổi mới các buổi sinh hoạt tập thể, hội thảo chuyên đề về văn hóa ứng xử thu hút được nhiều thành viên trong nhà trường tham gia, công tác truyền thông cho các buổi sinh hoạt, chuyên đề về phát triển văn hóa ứng xử cần được đẩy mạnh để không ngừng khẳng định uy tín và giá trị văn hóa của học hiệu BETU. □

### Tài liệu tham khảo

- [1]. Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 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.*
- [2]. Đảng Cộng sản Việt Nam (2014), *Nghị quyết số 33-NQ/TW ngày 09/06/2014 về xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước.*
- [3]. Phạm Minh Hạc (2012), *Xây dựng văn hóa học đường phải là mối quan tâm của mọi nhà trường*, NXB Tạp chí Ban Tuyên giáo, Hà Nội.
- [4]. Tylor E. B. (1871), *Primitive culture*. Michigan University Press.
- [5]. Nguyễn Vũ Bích Hiền (chủ biên), Nguyễn Thị Minh Nguyệt, Nguyễn Xuân Thanh (2017), *Giáo trình Văn hoá tổ chức vận dụng vào phân tích văn hoá nhà trường*, NXB Đại học Sư phạm.
- [6]. Đỗ Long (2008), *Tâm lý học với văn hóa ứng xử*. NXB Văn hóa thông tin, 4, (tr.73).
- [7]. V.I.Lênin *Toàn tập*, tập 1 (1980), NXB Matxcova, tr.163.

## Reality of behavioral culture and the development of behavioral culture at Binh Duong University of Economics and Technology

Phan Ngọc Anh Thu

University of Social Science and Humanity, Ho Chi Minh city National University

Email: thuphann97@gmail.com

**Abstract:** *The study conducted a survey with 85 staff including lecturers and office staff working at Binh Duong University of Economics and Technology. Research has shown that the indicators of the level of agreement for each survey content and the internal factors of the reality of behavioral culture and the development of behavioral culture are quite high with a high level of from agreement to absolute agreement. The results from this study are a practical basis for the university manager to come up with appropriate policies, strategies, and management plans in building and developing a cultural behavior at the university to achieve future development goals.*

**Keywords:** *Culture, behavioral culture, behavioral culture development, Binh Duong University of Economics and Technology.*