

Năng lực liên văn hoá của giảng viên trong hoạt động nghiên cứu khoa học: Nghiên cứu trường hợp Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

Bùi Hà Phương^{1,*}, Dương Minh Quang¹, Bùi Ngọc Quang¹, Bùi Thị Thanh Diệu²



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

TÓM TẮT

Trong bối cảnh đa văn hoá hiện nay, năng lực liên văn hoá có ý nghĩa rất quan trọng góp phần nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học của giảng viên. Năng lực liên văn hoá của giảng viên trong nghiên cứu khoa học (NCKH) là sự vận dụng hiệu quả kiến thức, kỹ năng, thái độ để giảng viên thực hiện NCKH. Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu về năng lực liên văn hoá của giảng viên Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh (Trường ĐH KH&HT, ĐHQG-HCM). Mục tiêu của bài viết là nhằm làm sáng tỏ cơ sở lý thuyết và đặc điểm về năng lực liên văn hoá của giảng viên trong hoạt động nghiên cứu khoa học. Kết quả nghiên cứu cho thấy, giảng viên Trường ĐH KH&HT có những yếu tố cơ bản để hình thành năng lực liên văn hoá, bao gồm: giảng viên có kinh nghiệm học tập, sinh sống tại nước ngoài; thành thạo ngoại ngữ, trong đó, tiếng Anh là ngôn ngữ thành thạo nhất so với các ngôn ngữ khác; giảng viên thuộc các vùng miền khác nhau trong nước và số ít là người có quốc tịch hai văn hoá, đa văn hoá và giảng viên có khả năng phát triển và tạo lập được mối quan hệ đồng nghiệp, bạn bè, người học với những nền văn hoá khác nhau. Trên cơ sở phân tích những yếu tố hình thành năng lực liên văn hoá của giảng viên, bài viết cũng đề xuất các biện pháp nhằm nâng cao năng lực liên văn hoá cho giảng viên, bao gồm các biện pháp nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của năng lực liên văn hoá của giảng viên, nâng cao năng lực ngôn ngữ của giảng viên và các biện pháp khả thi từ Nhà trường.

Từ khoá: liên văn hoá, năng lực nghiên cứu, năng lực liên văn hoá, giảng viên

¹Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM

²Trường Đại học Khánh Hoà, tỉnh Khánh Hoà

Liên hệ

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

Email: buihaphuong81@hcmussh.edu.vn

Lịch sử

- Ngày nhận: 26/4/2022
- Ngày chấp nhận: 07/9/2022
- Ngày đăng: 30/9/2022

DOI: 10.32508/stdjssh.v6i3.761



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.



ĐẶT VẤN ĐỀ

Hợp tác đa văn hoá diễn ra trong hầu hết lĩnh vực kinh tế, chính trị, xã hội, trong đó bao gồm: hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học của các trường đại học. Quá trình hợp tác này có những đòi hỏi cao và cấp bách về năng lực giảng dạy, NCKH và phục vụ cộng đồng của giảng viên nói riêng, nguồn nhân lực của mỗi trường đại học nói chung. Nhiều nghiên cứu lý luận và thực tiễn cho thấy, năng lực liên văn hoá là một trong những nhân tố quan trọng hình thành nên một nhà lãnh đạo toàn cầu [1, tr. 811]

Theo Báo cáo *Diễn đàn Kinh tế thế giới: tương lai nghề nghiệp*², kỹ năng xã hội hoặc khả năng làm việc hiệu quả với người khác đã trở thành kỹ năng quan trọng nhất được yêu cầu đối với người lao động trên thế giới. Điều này là hoàn toàn hợp lý bởi lẽ trong bối cảnh hợp tác quốc tế người lao động thường xuyên tiếp xúc và giao tiếp rộng với nhiều đối tượng khác nhau, có nhiều mối quan hệ đa dạng hơn. Ngày nay, những người lao động không chỉ tốt nghiệp với những kỹ năng liên cá nhân mà còn có cả những kỹ năng để giúp họ tương tác một cách hiệu quả với những người

có nền tảng kiến thức cao và đa dạng³⁻⁵. Đó chính là một trong những yêu cầu cần thiết và quan trọng của người lao động. Năng lực liên văn hoá là thuộc tính không chỉ liên quan đến nhận thức về sự khác biệt văn hóa và các giá trị nhất định mà còn là một tập hợp rộng lớn các thái độ, kiến thức và kỹ năng hỗ trợ các cá nhân tương tác theo những cách tích cực với những người có sự khác biệt so với họ⁶. Thêm vào đó, khi nhu cầu hợp tác, phối hợp ngày càng cao trong môi trường làm việc mang tính toàn cầu ngày nay, năng lực liên văn hóa là một yêu cầu cấp thiết. Đối với các nhà lãnh đạo, nâng cao năng lực liên văn hóa giúp cho việc nhận thức, diễn giải và hành động thêm phần hoàn thiện, đáp ứng đúng với mục tiêu mà tổ chức đề ra. Trong công tác quản trị nguồn nhân lực, đặc biệt là công tác xây dựng, phát triển năng lực của giảng viên nhằm đáp ứng mục tiêu phát triển đại học thành đại học nghiên cứu hay đại học định hướng nghiên cứu của các trường đại học, việc hình thành năng lực liên văn hoá lại càng trở nên cấp thiết và năng lực liên văn hoá sẽ giữ vai trò quan trọng trong hoạt động NCKH của giảng viên.

Trích dẫn bài báo này: Phương B H, Quang D M, Quang B N, Diệu B T T. **Năng lực liên văn hoá của giảng viên trong hoạt động nghiên cứu khoa học: Nghiên cứu trường hợp Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.** *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.*; 6(3):1692-1700.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Qua nghiên cứu về vấn đề năng lực liên văn hoá, vận dụng phương pháp quan sát hiện trạng năng lực liên văn hoá của giảng viên đại học và thực trạng hoạt động NCKH của giảng viên Trường ĐH KHXH&NV, ĐHQG-HCM, bài viết khái quát những vấn đề lý luận về năng lực liên văn hoá và phân tích các yếu tố hình thành năng lực liên văn hoá của giảng viên trong hoạt động NCKH. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất các biện pháp nhằm hướng tới xây dựng và phát triển năng lực liên văn hoá của giảng viên.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Khái niệm và yếu tố cấu thành năng lực liên văn hóa

Thuật ngữ “năng lực liên văn hoá” được định nghĩa và được sử dụng ở những lĩnh vực và bối cảnh khác nhau, trong đó có một số thuật ngữ liên quan và được sử dụng tương tự như năng lực toàn cầu, năng lực văn hoá, trí tuệ văn hoá, tư duy quốc tế, năng lực đa văn hoá, quyền công dân toàn cầu, học tập toàn cầu, v.v.

Năng lực liên văn hoá là một khái niệm phức tạp bởi bản thân khái niệm về “văn hoá” cũng đã có nhiều sự phức tạp. Trong bài viết này, tác giả kế thừa quan điểm văn hoá được hiểu là “tập hợp thái độ, giá trị, niềm tin và hành vi được chia sẻ bởi một nhóm người, nhưng khác nhau đối với mỗi cá nhân, được truyền từ thế hệ này sang thế hệ khác” [7, tr. 16]. Văn hoá có thể được định nghĩa là “tổng thể lối sống, bao gồm hành vi mong đợi, niềm tin, giá trị, ngôn ngữ và cách sống được chia sẻ bởi các thành viên trong xã hội. Nó bao gồm cả các quy tắc rõ ràng và ngầm định mà qua đó kinh nghiệm được diễn giải”⁸. Với định nghĩa này, có thể thấy mỗi cá nhân trở thành thành viên của các cộng đồng văn hoá bằng cách tương tác với những người trong cộng đồng của họ. Thông qua những tương tác này, mỗi cá nhân có thể nâng cao được sự hiểu biết về các quy tắc rõ ràng (hiển nhiên) và quy tắc tiềm ẩn (giấu kín) liên quan đến những gì có thể chấp nhận được trong hành vi, giá trị và niềm tin. Ở góc độ khái quát hơn, có thể thấy văn hoá bao gồm ba yếu tố: các thực thể tinh thần như giá trị văn hoá, thể giới quan, ý niệm, thái độ, niềm tin...; cách thức ứng xử và tồn tại của các thành viên trong cộng đồng xã hội; các sản phẩm văn hoá, định chế xã hội...⁹.

Tương tự, “năng lực” cũng là một thuật ngữ được hiểu và sử dụng theo rất nhiều cách khác nhau, bao gồm cách hiểu thông thường là khả năng, hoặc trong cách hiểu khác, năng lực biểu thị khả năng đáp ứng các yêu cầu phức tạp trong một bối cảnh nhất định. Trong nghiên cứu này, năng lực được hiểu là sự kết hợp của thái độ, kiến thức, sự hiểu biết và các kỹ năng mà cá

nhân áp dụng, thể hiện qua các hành động cụ thể theo từng bối cảnh phù hợp nhằm thực hiện một hay nhiều nhiệm vụ nhất định.

Với sự kết hợp đó, “năng lực liên văn hoá là khả năng phát triển kiến thức, kỹ năng và thái độ có mục tiêu dẫn đến hành vi và giao tiếp hữu hình, hiệu quả và phù hợp trong các tương tác giữa các nền văn hóa” [10, tr. 243]. Năng lực liên văn hoá là sự kết hợp giữa thái độ, kiến thức, hiểu biết và kỹ năng được vận dụng thông qua các hoạt động mà cá nhân có thể thực hiện đơn lẻ hoặc phối hợp với các cá nhân khác nhằm mục đích hiểu và tôn trọng những người được coi là có mối liên hệ văn hoá khác với bản thân mình; Phản ứng một cách thích hợp hiệu quả và tôn trọng khi tương tác và giao tiếp với những người khác; Thiết lập các mối quan hệ tích cực và mang tính xây dựng với những người như vậy; Hiểu bản thân và những mối quan hệ văn hoá của nhiều cá nhân thông qua sự trải nghiệm, gặp gỡ với “sự khác biệt” về văn hoá¹¹.

Trong nhiều lĩnh vực khác nhau, năng lực liên văn hoá được đề cập rộng rãi từ tâm lý học đến quản lý quốc tế và giáo dục, năng lực liên văn hoá theo nghĩa rộng là khả năng hoạt động hiệu quả trong nền văn hoá khác [12, tr. 106]. Theo Bách khoa toàn thư về năng lực liên văn hoá, năng lực liên văn hoá được định nghĩa một cách khái quát là khả năng giao tiếp và ứng xử vừa hiệu quả, vừa phù hợp trong các tương tác giữa các nền văn hoá, với tính hiệu quả đề cập đến mức độ đạt được các mục tiêu của cá nhân và tính phù hợp đề cập đến cách thức và bối cảnh đạt được các mục tiêu đó¹³.

Ở góc độ tâm lý học liên quan đến đặc điểm tính cách, tình cảm, nhận thức của con người, Chen & Starosta (1996)¹⁴ chỉ ra rằng năng lực liên văn hoá thường được mô tả là liên quan đến quan điểm tình cảm, nhận thức và hành vi.

Nhấn mạnh đến góc độ tương tác và giao tiếp xã hội, năng lực liên văn hoá là “khả năng liên hệ và giao tiếp hiệu quả khi các cá nhân tham gia vào hoạt động tương tác mà không cùng văn hoá, dân tộc, ngôn ngữ hoặc kinh nghiệm chung khác”¹⁵. Năng lực liên văn hoá là một phần cấu thành năng lực lãnh đạo toàn cầu, trong đó năng lực liên văn hoá thể hiện ở mức độ cá nhân và nhóm nhỏ (Bird, A., Mendenhall, M., Stevens, M., & Oddou, G., 2010)¹. Theo Huber & Christopher (2014)¹¹, năng lực liên văn hoá liên quan đến việc cởi mở, tò mò và quan tâm đến những người có các mối quan hệ văn hoá khác, và khả năng hiểu và diễn giải các kỹ năng thực hành, niềm tin, diễn thuyết và giá trị của họ. Năng lực liên văn hoá đề cập đến thái độ, kiến thức, sự cởi mở và/hoặc sự hiểu biết của người khác, và cũng được định nghĩa là các khả năng và hành động cần thiết để đưa vào thực tế. Năng lực

liên văn hoá hữu ích khi được cập nhật và thực hiện trong các hoạt động khác nhau, trong các cuộc giao lưu giữa các nền văn hóa.

ăng lực liên văn hoá là sự kết hợp kiến thức, kỹ năng, thái độ của cá nhân được vận dụng thông qua các hoạt động độc lập hoặc phối hợp với cá nhân khác nhằm thực hiện nhiệm vụ cụ thể trong bối cảnh đa văn hoá. Hiện nay, trong các trường đại học với bối cảnh hội nhập quốc tế trong hoạt động đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng, NCKH được xem là một trong những nhiệm vụ bắt buộc của giảng viên, trong đó, năng lực liên văn hoá giữ vai trò hỗ trợ quá trình thực hiện nhiệm vụ NCKH của giảng viên. Như vậy, trong nghiên cứu này có thể rút ra định nghĩa về *năng lực liên văn hoá của giảng viên là sự kết hợp kiến thức, kỹ năng, thái độ của giảng viên được vận dụng thông qua các hoạt động độc lập hoặc phối hợp với giảng viên khác nhằm thực hiện nhiệm vụ đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng trong bối cảnh đa văn hoá.*

Theo Huber & Christopher (2014)¹¹, năng lực liên văn gồm có bốn thành phần cơ bản: thái độ, kiến thức và hiểu biết, kỹ năng, hành động. Theo Dear-dorff (2006) [10, tr. 243], năng lực liên văn hoá là khả năng phát triển kiến thức, kỹ năng và thái độ. Nó có mục tiêu dẫn đến hành vi và giao tiếp hữu hình, hiệu quả, phù hợp trong các tương tác giữa các nền văn hóa. (Xem Hình 1)

Về kiến thức, mỗi cá nhân sẽ có năng lực tự nhận thức về văn hoá; Kiến thức cụ thể về văn hoá; Nhận thức xã hội: có được các kỹ năng ngôn ngữ địa phương cơ bản, nêu rõ sự khác biệt trong giao tiếp bằng lời hoặc giao tiếp không bằng lời, điều chỉnh cách giao tiếp của một người để phù hợp với công dân đến từ các nền văn hoá khác; Nắm bắt các vấn đề và xu hướng toàn cầu. Về kỹ năng, người có năng lực liên văn hoá có kỹ năng lắng nghe, quan sát, đánh giá: xác định và giảm thiểu chủ nghĩa dân tộc, tìm kiếm ý nghĩa về văn hoá; Phân tích, diễn giải và liên hệ: tìm kiếm các mối liên hệ, mối quan hệ nhân quả và các mối quan hệ bằng cách sử dụng các kỹ thuật phân tích so sánh; Tư duy phản biện: xem và giải thích thể giới từ quan điểm của các nền văn hoá khác và xác định chính bản thân của mỗi người.

Về thái độ, năng lực liên văn hoá thể hiện qua thái độ của cá nhân bao gồm tôn trọng, tìm kiếm các thuộc tính của nền văn hoá khác; tôn trọng sự đa dạng văn hoá; suy nghĩ so sánh và không có sự định kiến về sự khác biệt văn hoá; Cởi mở; Tính tò mò, tìm kiếm sự tương tác giữa các nền văn hoá, coi sự khác biệt như một cơ hội để học hỏi, nhận thức được sự thiếu hiểu biết của chính mình; Khám phá và xem đó như một trải nghiệm tích cực; sẵn sàng vượt ra khỏi vùng an toàn của mỗi người.

Tương tự, Byram, Bella, & Hugh (2002) [16, tr. 11] cũng xác định các thành phần của năng lực liên văn hoá là kiến thức, kỹ năng và thái độ, được bổ sung bởi các giá trị mà một người nắm giữ vì họ thuộc về một số nhóm xã hội. Những giá trị này là một phần của bản sắc xã hội của một người. Ba thành phần của năng lực liên văn hoá gồm có (1) kiến thức; (2) thái độ liên văn hoá; (3) kỹ năng diễn giải và liên hệ.

Theo Bách khoa toàn thư về năng lực liên văn hoá¹⁷, năng lực liên văn hoá bao gồm ba thành phần, mỗi thành phần có quỹ đạo phát triển riêng được giải quyết trong quá trình rèn luyện. Năng lực liên văn hoá bao gồm: (1) sử dụng kiến thức theo cách phức tạp về mặt nhận thức để hiểu trải nghiệm của một người thay vì không thể tạo ra sự khác biệt mới đối với trải nghiệm của người đó, (2) ảnh hưởng cảm xúc nội tâm của sự tò mò và tự tin đối lập với sự lo lắng, và (3) xu hướng hành vi hướng tới việc tích cực tham gia vào những cách thức mới thay vì né tránh các tình huống và hành vi mới.

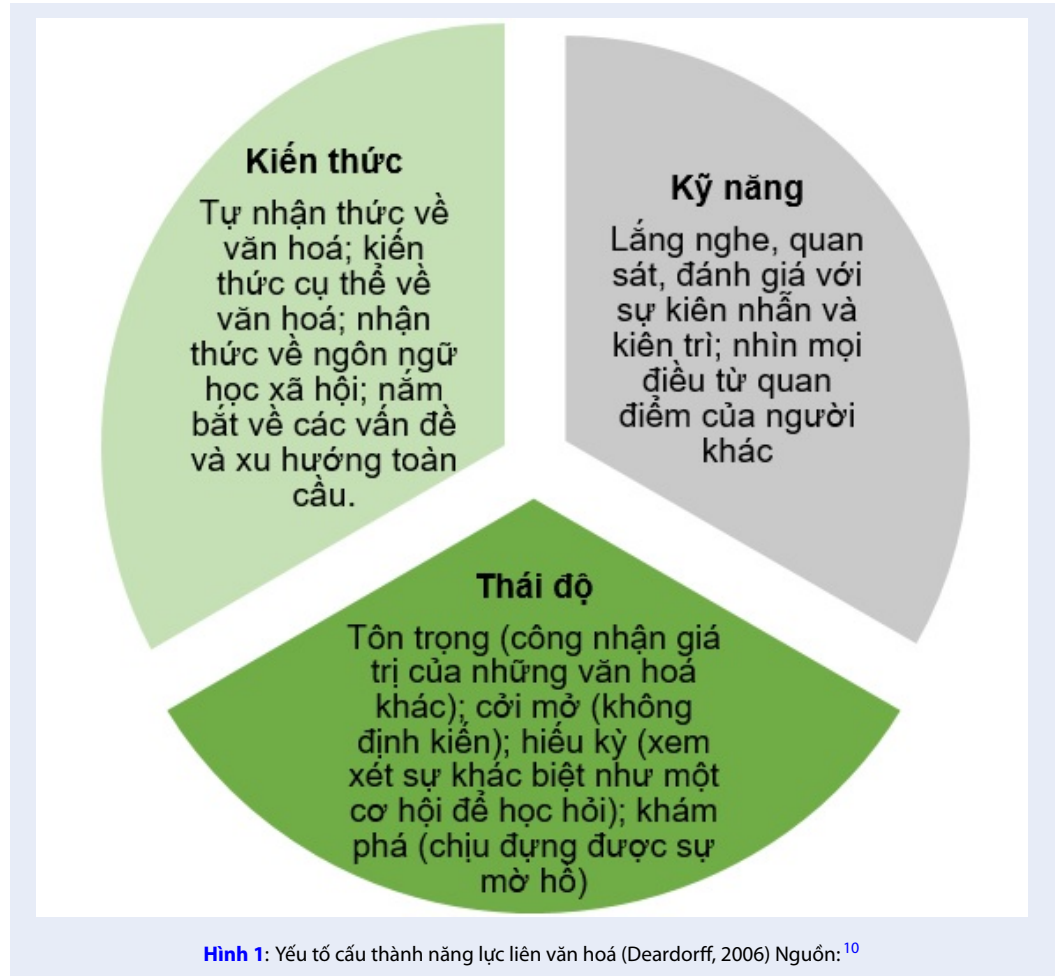
Như vậy, từ những phân tích năng lực liên văn hoá nói chung, có thể xác định năng lực liên văn hoá của giảng viên trong hoạt động NCKH là khả năng phát triển kiến thức, kỹ năng, thái độ của giảng viên để giúp giảng viên thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu khoa học và tương tác tác hiệu quả, phù hợp giữa các nền văn hoá. Năng lực liên văn của giảng viên trong hoạt động NCKH bao gồm 3 thành phần như sau: (1) kiến thức và nhận thức của giảng viên về văn hoá, xã hội, ngôn ngữ, các vấn đề toàn cầu và liên văn hoá trong hoạt động NCKH, bối cảnh đa văn hoá trong hoạt động NCKH; (2) kỹ năng của giảng viên trong quá trình nhận diện, quan sát, đánh giá đa chiều vấn đề NCKH, kỹ năng sử dụng ngoại ngữ trong NCKH và kỹ năng NCKH và hợp tác nghiên cứu trong bối cảnh đa văn hoá; (3) thái độ của giảng viên đối với hoạt động khám phá, xem xét, tôn trọng, công nhận và tiếp nhận sự khác biệt trong bối cảnh đa văn hoá.

Năng lực liên văn hoá là khả năng phát triển kiến thức, kỹ năng và thái độ có mục tiêu dẫn đến hành vi và giao tiếp hữu hình, hiệu quả và phù hợp trong các tương tác giữa các nền văn hóa

Ngoài ra, để xác định cấp độ năng lực liên văn hoá, giảng viên có thể đối sánh và tham khảo 5 cấp độ năng lực, bao gồm mức độ sơ cấp, mức độ cơ bản, mức độ tương đối vững chắc, mức độ sâu rộng và mức độ chuyên gia, cụ thể xem Bảng 1.

Yếu tố hình thành năng lực liên văn hoá của giảng viên Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

Năng lực liên văn hoá giảng viên được hình thành trên cơ sở các yếu tố tác động từ bối cảnh của Nhà trường



Bảng 1: Bảng mô tả cấp độ năng lực Nguồn:¹⁸

Cấp độ	Mô tả cấp độ
Cấp độ 1	Biểu thị năng lực ở mức độ sơ cấp. Nếu được hướng dẫn thì cá nhân ở cấp độ này có thể vận dụng được năng lực trong một số trường hợp đơn giản.
Cấp độ 2	Biểu thị năng lực ở mức độ cơ bản. Nếu được hướng dẫn thì cá nhân ở cấp độ này có thể vận dụng được năng lực trong những trường hợp có khó khăn nhất định nhưng chủ yếu vẫn là những trường hợp thường gặp.
Cấp độ 3	Biểu thị năng lực ở mức độ tương đối vững chắc. Cá nhân ở cấp độ này có thể vận dụng được năng lực trong phần lớn các trường hợp thường gặp mà không cần hướng dẫn.
Cấp độ 4	Biểu thị năng lực ở mức độ sâu rộng. Cá nhân ở cấp độ này có thể vận dụng được năng lực trong các trường hợp mới hay có sự thay đổi, đồng thời có thể huấn luyện các cá nhân khác phát triển từ cấp độ thấp lên cấp độ cao.
Cấp độ 5	Biểu thị năng lực ở mức độ chuyên gia. Cá nhân ở cấp độ này có thể vận dụng được năng lực trong hầu hết các tình huống phức tạp khác nhau, có thể đưa ra phương pháp, cách tiếp cận mới hiệu quả hơn.

và từ đặc điểm liên văn hoá của mỗi giảng viên trong Trường, cụ thể:

Thứ nhất, giảng viên của Trường đã và đang học tập, nghiên cứu, giảng dạy và sinh sống, đi du lịch ở nước ngoài. Theo số liệu thống kê của Trường ĐH KHXH&NV tính đến tháng 03/2022, trong số 509 giảng viên của Trường, có 225 giảng viên (chiếm tỷ lệ 44%) tốt nghiệp ở nước ngoài với các bậc học thạc sĩ (56%), tiến sĩ (43%) và cử nhân (1%)¹⁹. Ngoài ra, hàng năm, giảng viên của Trường cũng tham gia giảng dạy, các chương trình trao đổi giảng viên và nghiên cứu các đề tài, dự án ở các quốc gia trên thế giới. Việc học tập, nghiên cứu, sinh sống ở nước ngoài không chỉ có giá trị về mặt phát triển năng lực chuyên môn, lĩnh vực hoạt động nghề nghiệp mà còn hữu ích về việc phát triển năng lực liên văn hoá, giúp cá nhân không chỉ có cơ hội tìm hiểu về nền văn hoá khác mà còn có được trải nghiệm trực tiếp, khi đó, việc giao tiếp, làm việc cùng với những người đến từ nền văn hoá khác nhau sẽ giúp nâng cao năng lực liên văn hoá của cá nhân.

Thứ hai, giảng viên của Trường có khả năng sử dụng thành thạo ít nhất một ngoại ngữ phục vụ hoạt động giảng dạy, NCKH và phát triển bản thân. Trong quá trình học ngoại ngữ, giảng viên không chỉ hiểu biết về ngoại ngữ đó mà còn phải hiểu biết về cả nền văn hoá liên quan đến ngôn ngữ đó. Thực tế cho thấy, việc hiểu biết, thành thạo một ngoại ngữ không có nghĩa là giảng viên sẽ hiểu biết đầy đủ về văn hoá của ngôn ngữ đó. Trường ĐH KHXH&NV là cơ sở đào tạo với hơn 13 ngôn ngữ quốc tế như tiếng Anh, Pháp, Trung, Hàn, Nga, Nhật, Thái Lan, Ả Rập, Ý, Tây Ban Nha, v.v... Ngoài việc sử dụng ngôn ngữ chính để giảng dạy theo từng Khoa, tiếng Anh là ngôn ngữ được giảng viên sử dụng chủ yếu để phục vụ hoạt động nghiên cứu khoa học. Kết quả thống kê, tổng hợp năm 2021 về năng lực ngoại ngữ của giảng viên Trường cho thấy, trên 65% giảng viên đều có khả năng sử dụng thành thạo một ngoại ngữ. Đặc biệt, đối với những giảng viên tại các khoa ngôn ngữ, họ còn có hiểu biết sâu rộng về nền văn hoá liên quan đến ngôn ngữ cụ thể đó.

Thứ ba, giảng viên của Trường thuộc các vùng miền khác nhau trong nước và số ít là người có hai quốc tịch. Giảng viên của Trường thuộc các vùng miền khác nhau trong nước và có cả nước ngoài, cụ thể, tỷ lệ giảng viên ở miền Bắc chiếm tỷ lệ 30%, ở miền Trung là 32.4%, giảng viên ở miền Nam là 36.6% và giảng viên có quốc tịch ở Campuchia, Trung Quốc, Hàn Quốc¹⁹. *Thứ tư, giảng viên có khả năng phát triển và tạo lập được mối quan hệ đồng nghiệp, bạn bè, người học với những nền văn hoá khác nhau.* Với đặc thù đào tạo đa văn hoá, người học của Trường

ĐH KHXH&NV, ĐHQG-HCM đến từ 95 quốc gia và vùng lãnh thổ¹⁹ với nhiều tôn giáo, nhiều chủng tộc, mang đến những đặc điểm đa văn hoá, quốc tế và đầy bản sắc. Đây là môi trường để giảng viên, người học khám phá văn hoá và phát triển bản thân theo nhiều cách thức khác nhau. Trong hoạt động NCKH và hợp tác quốc tế, giảng viên nói riêng và Nhà trường nói chung cũng đã tăng cường được mối quan hệ đối tác với hơn 250 trường đại học và viện nghiên cứu trên toàn thế giới¹⁹ với nhiều hình thức đa dạng như trao đổi giảng viên theo các chương trình ngắn và dài hạn, các chương trình học tập, nghiên cứu, giảng dạy ở nước ngoài; thực hiện các dự án nghiên cứu chung; tổ chức hội thảo, hội nghị khoa học quốc tế và liên kết xuất bản ấn phẩm khoa học về các vấn đề đương đại.

Nhìn chung, năng lực liên văn hoá được tích lũy lâu dài từ quá trình học tập, giảng dạy. Những kiến thức, kỹ năng và thái độ này được thể hiện thông qua sự linh hoạt, thích ứng trong cách thể hiện và còn trong hành vi, phong cách giao tiếp ở mỗi giảng viên. Để xây dựng và phát triển năng lực liên văn hoá của giảng viên, việc giáo dục liên văn hoá là điều thực sự cần thiết, trong đó bao gồm mục đích, nội dung, quá trình học tập, phương pháp giảng dạy, giáo trình và tài liệu, và cách thức đánh giá. Ngoài ra, năng lực liên văn hoá có thể được phát triển theo nhiều cách khác nhau thông qua các hình thức giáo dục khác nhau.

THẢO LUẬN

Qua quá trình nhận diện những đặc điểm về năng lực liên văn hoá của giảng viên trong hoạt động NCKH, việc xây dựng và phát triển năng lực liên văn hoá của giảng viên trong hoạt động nghiên cứu khoa học là hoàn toàn cần thiết và khả thi.

Giảng viên cần nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của năng lực liên văn hoá trong quá trình thực hiện NCKH. Trên thực tế, nhiều giảng viên đã có năng lực liên văn hoá thông qua các phân tích về dữ liệu cá nhân của giảng viên, tuy nhiên, giảng viên chưa hoàn toàn nhận diện được đó là năng lực liên văn hoá cũng như chưa thực sự chú trọng đến việc phát triển năng lực liên văn hoá của bản thân để thực hiện cho hoạt động NCKH. Chính vì lẽ đó, mỗi giảng viên cần xác định được cấp độ năng lực liên văn hoá của bản thân để chủ động tích lũy, nâng cao năng lực liên văn hoá của mình. Thông qua quá trình tích lũy kiến thức, kỹ năng và thái độ từ sự tác động của các mối quan hệ gia đình, đồng nghiệp, bạn bè và từ trải nghiệm cá nhân, giảng viên có thể tự học hỏi và nâng cao năng lực liên văn hoá của bản thân. Những kỹ năng này đòi hỏi phải được cập nhật suốt đời, do đó giảng viên cần phải phát triển khả năng tự học và tự chủ²⁰.

Nâng cao năng lực ngôn ngữ của giảng viên là yếu tố cơ bản trong hoạt động NCKH của giảng viên. Có thể thấy, ngôn ngữ có một mối quan hệ biện chứng chặt chẽ với văn hoá. Clyne, M. (1994)²¹ đã nhận xét rằng: “Ngôn ngữ là sự thể hiện sâu sắc nhất một nền văn hoá, hệ thống giá trị bao gồm cả những giá trị thừa hưởng từ cộng đồng và có một vai trò lớn tác động đến cách thức sử dụng không chỉ ngôn ngữ thứ nhất mà cả những ngôn ngữ được tiếp thụ sau đó”. Trong hoạt động NCKH, việc sử dụng thành thạo ngôn ngữ thực sự quan trọng, giúp giảng viên có thể thực hiện các công trình NCKH, chuyển tải các ý tưởng, trình bày các định hướng, kết quả nghiên cứu thông qua các sản phẩm khoa học như bài viết đăng trên các tạp chí trong nước và quốc tế, đề tài NCKH, dự án nghiên cứu, hay các đề cương nghiên cứu, hướng dẫn người học thực hiện luận văn, luận án, đề tài NCKH, v.v... Giảng viên cũng cần năng lực ngoại ngữ tốt để có thể công bố khoa học quốc tế cũng như kết nối, hợp tác và tham gia cộng đồng học thuật quốc tế. Mỗi giảng viên cần tự tích lũy và nâng cao kỹ năng ngôn ngữ nói chung và kỹ năng ngoại ngữ nói riêng, đặc biệt là ngôn ngữ học thuật để có thể vận dụng hiệu quả trong quá trình thực hiện nhiệm vụ NCKH.

Tổ chức các khoá bồi dưỡng năng lực liên văn hoá dành cho giảng viên. Lantz-Deaton & Golubeva (2020)²¹ cho rằng hoạt động đào tạo liên văn hoá liên quan đến việc áp dụng phương pháp đối thoại, hoặc cách tiếp cận đối thoại giữa các nền văn hóa như đã được một số người đề cập đến^{22,23} nhằm giúp giảng viên, nhân viên và quản trị viên trường đại học tham gia vào quá trình quốc tế hóa. Ngoài ra, Nhà trường cũng có thể bổ sung kinh phí và phân bổ thời gian cho những giảng viên tham gia tích cực vào quá trình quốc tế hoá. Lãnh đạo Nhà trường, giảng viên và nhân viên của Trường cần tham gia vào hoạt động đối thoại thường xuyên, trao đổi ý kiến và thảo luận các vấn đề, tìm kiếm giải pháp dựa trên sự đồng thuận của các bên liên quan; nâng cao nhận thức của giảng viên về năng lực liên văn hoá và các nền văn hoá.

Tạo điều kiện cho giảng viên tham gia các chương trình học tập, nghiên cứu trong môi trường làm việc đa văn hoá. Để nâng cao năng lực liên văn hoá cho giảng viên, Nhà trường cũng cần chú trọng tạo điều kiện cho giảng viên, đặc biệt là giảng viên trẻ được đi học tập nâng cao trình độ tại các quốc gia trên thế giới, tham gia hội thảo quốc tế trong nước, tham gia các chương trình trao đổi, giao lưu văn hoá, các khoá tập huấn ngắn hạn hoặc dài hạn ở nước ngoài, tham gia các chương trình hợp tác nghiên cứu ở các quốc gia trên thế giới. Thông qua các chương trình này, giảng viên không chỉ tích lũy được kiến thức chuyên môn, kinh

nghiệm thực tiễn mà còn có cơ hội học hỏi, xây dựng và phát triển năng lực liên văn hoá.

Khuyến khích giảng viên tham gia và phối hợp thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học xuyên ngành. Trong lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn, việc thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học liên ngành, xuyên ngành là hoàn toàn cần thiết và khả thi. Bên cạnh hoạt động nghiên cứu chuyên ngành, phân ngành, mỗi giảng viên có thể tự nhận diện và nghiên cứu những vấn đề có liên quan đến lĩnh vực mà giảng viên đang triển khai, tìm kiếm sự giao thoa giữa các ngành, lĩnh vực để có thể phối hợp thực hiện nghiên cứu các đề tài có tính mới. Trên cơ sở đó, giảng viên có thể tích lũy được kiến thức, kỹ năng, nhận thức và thái độ đối với các lĩnh vực liên ngành, xuyên ngành, góp phần nâng cao năng lực liên văn hoá của giảng viên khi thực hiện nhiệm vụ NCKH.

Phát triển các mối quan hệ hợp tác liên văn hoá trong và ngoài Trường. Việc hợp tác nghiên cứu, giảng dạy, giao tiếp... với chuyên gia, giảng viên quốc tế trong và ngoài Trường sẽ giúp giảng viên phát triển được năng lực liên văn hoá trong hoạt động NCKH. Các trường đào tạo nhiều ngành nghề khác nhau sẽ có giảng viên là người nước ngoài và giảng viên người Việt Nam có năng lực liên văn hoá. Do vậy, Nhà trường cần chú trọng xây dựng các nhóm nghiên cứu mạnh từ giảng viên này, bao gồm các nhóm nghiên cứu chuyên ngành và nhóm nghiên cứu liên ngành.

Tùy thuộc theo từng điều kiện khác nhau, mỗi giảng viên và mỗi trường đại học có thể áp dụng các biện pháp nhằm phát triển năng lực liên văn hoá của giảng viên để thực hiện nhiệm vụ NCKH của giảng viên.

KẾT LUẬN

Nhìn chung, năng lực liên văn hoá là một trong những năng lực thực sự cần thiết để giúp giảng viên có thể thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ NCKH của giảng viên nói riêng và thực hiện nhiệm vụ của giảng viên nói chung. Để mỗi giảng viên hình thành và phát huy được năng lực này, đòi hỏi mỗi giảng viên phải có sự phối hợp, hợp tác với đồng nghiệp từ nhiều quốc gia trên thế giới, thể hiện qua những cuộc trao đổi, gặp gỡ, giao lưu giữa các đồng nghiệp từ các nền văn hoá khác nhau. Quá trình đó giúp giảng viên có thể nâng cao được năng lực NCKH của bản thân cũng như có nhiều cơ hội để học hỏi lẫn nhau, hiểu biết đầy đủ và sâu sắc về bản thân. Quan trọng hơn, năng lực liên văn hoá sẽ giúp giảng viên tăng thêm hiểu biết, đánh giá cao và tôn trọng lẫn nhau trong những khác biệt về văn hoá, đồng thời cho phép họ đóng góp tích cực cho cộng đồng học thuật và Nhà trường, xã hội. Có nhiều cách thức để phát triển năng lực liên văn hoá đối với giảng viên, trong đó, phát triển năng lực liên

văn hóa thông qua giáo dục là một công cụ mạnh mẽ để đạt được sự hiểu biết, đánh giá cao và tôn trọng giữa các nền văn hóa. Nó có thể giúp giảng viên phát triển năng lực mà họ cần để tham gia vào cuộc đối thoại giữa các nền văn hóa có ý nghĩa và để sống hòa hợp với những người được coi là có các mối liên hệ văn hóa khác với họ. Hơn nữa, việc phát triển năng lực liên văn hóa không chỉ là trách nhiệm của riêng cá nhân giảng viên mà còn là trách nhiệm của mỗi trường đại học. Đó là một quá trình liên tục, phức tạp và chủ động trong suốt quá trình thực hiện nhiệm vụ của giảng viên với tư cách là người học để thực hiện và với tư cách là người dạy để truyền đạt cho sinh viên, học viên. Ngoài ra, ở phạm vi rộng hơn, việc phát triển thành công năng lực liên văn hóa đối với giảng viên còn dựa vào sự cam kết và hỗ trợ của các bên liên quan khác như lãnh đạo, quản lý Nhà nước, những người hoạt động, chuyên gia trong lĩnh vực văn hoá, tôn giáo, chính trị, v.v... Trong phạm vi bài viết này, giới hạn nghiên cứu chỉ dừng lại ở mức độ tìm hiểu về một vài đặc điểm liên quan đến năng lực liên văn hoá của giảng viên, vai trò của năng lực liên văn hoá của giảng viên trong hoạt động NCKH và trách nhiệm của mỗi giảng viên đối với hoạt động NCKH của Nhà trường. Do vậy, trong những nghiên cứu tiếp theo, việc tìm hiểu vai trò của các bên liên quan khác sẽ thực sự cần thiết để phát triển năng lực liên văn hoá của giảng viên, đáp ứng được chuẩn công dân toàn cầu trong bối cảnh hiện nay và tương lai.

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 “C2021-18b-02”.

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

ĐH KHXH&NV: Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn

ĐHQG-HCM: Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

NCKH: Nghiên cứu khoa học

XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Bản thảo này không có xung đột lợi ích.

ĐÓNG GÓP CỦA CÁC TÁC GIẢ

Bài viết cung cấp khái quát những vấn đề lý luận về năng lực liên văn hoá và phân tích tầm quan trọng của năng lực liên văn hoá của giảng viên trong hoạt động NCKH. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất các biện pháp nhằm hướng tới xây dựng và phát triển năng lực liên văn hoá của giảng viên đại học.

Nhóm tác giả có sự phân chia nhiệm vụ viết và hoàn thiện bài viết, cụ thể như sau:

- Tác giả Dương Minh Quang: tìm kiếm, sưu tầm, tổng hợp tài liệu;

- Tác giả Bùi Hà Phương và tác giả Bùi Thị Thanh Diệu: trình bày ý tưởng, viết hoàn thiện nội dung bài viết;

- Tác giả Bùi Ngọc Quang: hiệu chỉnh nội dung, hình thức bài viết.

Với sự phối hợp đó, nhóm tác giả hy vọng bài viết có thể góp phần cung cấp một số đặc điểm cơ bản về năng lực liên văn hoá trong hoạt động NCKH của giảng viên Trường ĐH KHXH&NV, ĐHQG-HCM, đồng thời, bài viết cũng đề xuất các biện pháp nhằm nâng cao năng lực liên văn hoá cho giảng viên, bao gồm các biện pháp nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của năng lực liên văn hoá của giảng viên, nâng cao năng lực ngôn ngữ của giảng viên và các biện pháp khả thi từ Nhà trường.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bird A, Mendenhall M, Stevens MJ, Oddou G. Defining the content domain of intercultural competence for global leaders. *J Manag Psychol*. 2010;25(8):810-28; Available from: <https://doi.org/10.1108/02683941011089107>.
2. World Economic Forum. The future of jobs report 2018. Centre for the new economy and society (Ed). In: Geneva: World Economic Forum; 2018;.
3. British Council. Culture at work: the value of intercultural skills in the workplace. [Truy xuất từ <https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/culture-at-work-report-v2.pdf>]; 2013;.
4. Messelink HE, Van Maele J, Spencer-Oatey H. Intercultural competencies: what students in study and placement mobility should be learning. *Intercult Educ*. 2015;26(1):62-72; Available from: <https://doi.org/10.1080/14675986.2015.993555>.
5. Smith HW. Thinking globally, working locally: employability and internationalization at home. *J Stud Int Educ*. 2018;.
6. Barrett M. Intercultural competence: A distinctive hallmark of interculturalism? Trong M. Barrett, *Interculturalism and multiculturalism: similarities and differences* (trang 147-168). Strasbourg: Council of Europe; 2013;.
7. Matsumoto D. *Culture and psychology*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole; 1996;.
8. Herbig P. *Handbook of cross-cultural marketing*. New York: Haworth Press; 1998;.
9. Robinson G. *Crosscultural understanding*. New York: Prentice Hall; 1985;.
10. Deardorff DK. The identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization at institutions of higher education in the United States. *J Stud Int Educ*. 2006;10(3):241-66; Available from: <https://doi.org/10.1177/1028315306287002>.
11. Huber J, Christopher R. *Developing intercultural competence through education*. Vol. 3. Paris, France: Council of Europe; 2014;.
12. Dinges N, Baldwin K. Intercultural competence: a research perspective. In: Landis D, Bhagat R, editors, *Handbook of intercultural training*. Thousand Oaks, CA: SAGE; 1996. p. 106-23;.
13. Deardorff DK 2009. *The SAGE handbook of intercultural competence*. California, United States of American. SAGE Publications, Inc; Available from: <https://doi.org/10.4135/9781071872987>.

14. Chen G, Starosta WJ. Intercultural communication competence: a synthesis. *Annals of the International Communication Association*. 1996;19(1):353-83; Available from: <https://doi.org/10.1080/23808985.1996.11678935>.
15. Samdperil G, Christina G. *Intercultural competence*. CT: Sacred Heart University; 2012;.
16. Byram M, Bella G, Hugh S. *Developing the intercultural dimension in language teaching: a practical introduction for teachers*. Strasbourg: Council of Europe; 2002;.
17. Bennett JM, Francisca T-D, Kimberley A. *The SAGE encyclopedia of intercultural competence*. CA: SAGE Publications, Inc; 2015; Available from: <https://doi.org/10.4135/9781483346267>.
18. Quân LH, et al. 2016. *Khung năng lực lãnh đạo, quản lý khu vực hành chính công*. Hà Nội: Đại học Quốc gia Hà Nội;.
19. Trường ĐH. KHXH&NV, ĐHQG-HCM. 2022. *Dữ liệu thống kê viên chức và người lao động*. Phòng Tổ chức - Cán bộ;.
20. Council of Europe. *White paper on intercultural dialogue: living together as equals in dignity [white paper]*. Strasbourg: Council of Europe; 2008;.
21. Lantz-Deaton C, Golubeva I. *Intercultural competence for college and university students*. Switzerland: Springer Nature; 2020; Available from: <https://doi.org/10.1007/978-3-030-57446-8>.
22. Council of Europe. *Reference framework of competences of democratic culture (RFCDC)*. 1; 2018; Available from: <http://www.coe.int/en/web/education/competences-for-democratic-culture>.
23. Lundgren U, Castro P, Woodin J. *Educational approaches to internationalization through intercultural dialogue: reflections on theory and practice*. New York: Routledge, Taylor & Francis; 2020; Available from: <https://doi.org/10.4324/9780429444289>.

Lecturers' intercultural competence in scientific research activities: A case study of the University of Social Sciences and Humanities, Viet Nam National University Ho Chi Minh City

Bui Ha Phuong^{1,*}, Duong Minh Quang¹, Bui Ngoc Quang¹, Bui Thi Thanh Dieu²



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

ABSTRACT

In today's multicultural context, intercultural competence is very important, contributing to improving the scientific research quality of lecturers. Lecturers' intercultural competence in scientific research is the effective application of their knowledge, skills, and attitudes to conduct scientific research. The article employs the method of document research on lecturers' intercultural competence at the University of Social Sciences and Humanities, Viet Nam National University Ho Chi Minh City (USSH, VNUHCM). The purpose of the paper is to make clear the theoretical underpinnings and characteristics of lecturers' intercultural competence in scientific research activities. The research results show that the lecturers at the University of Social Sciences and Humanities have the basic elements to form intercultural competence, including lecturers with experience in studying and living abroad and being proficient in foreign languages, in which English is the most proficient compared to other languages, lecturers coming from different regions of the country and a few with dual and multicultural nationality, and lecturers with a capacity to develop and create relationships with colleagues, friends, and learners from various cultures. Based on the analysis of the factors forming lecturers' intercultural competence, the paper also suggests measures to enhance lecturers' intercultural competence, including measures to raise awareness of the significance of lecturers' intercultural competence as well as to improve their language proficiency, and the feasible measures from USSH, VNUHCM.

Key words: interculture, research competence, intercultural competence, lecturers

¹University of Social Sciences and Humanities, Vietnam National University Ho Chi Minh City

²Khanh Hoa University, Khanh Hoa Province

Correspondence

Bui Ha Phuong, University of Social Sciences and Humanities, Vietnam National University Ho Chi Minh City

Email: buihaphuong81@hcmussh.edu.vn

History

- Received: 26/4/2022
- Accepted: 07/9/2022
- Published: 30/9/2022

DOI : 10.32508/stdjssh.v6i3.761



Copyright

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



Cite this article : Phuong B H, Quang D M, Quang B N, Dieu B T T. **Lecturers' intercultural competence in scientific research activities: A case study of the University of Social Sciences and Humanities, Viet Nam National University Ho Chi Minh City.** *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.*; 2022, 6(3):1692-1700.