

Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển năng lực giảng viên đại học

Ninh Thị Kim Thoa*



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

TÓM TẮT

Việc phát triển năng lực của giảng viên để đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo đại học đã được đặt ra như một yêu cầu cấp thiết trong những năm gần đây. Thông qua việc phân tích, tổng hợp, hệ thống hóa các nghiên cứu của các tác giả trên thế giới và trong nước về yếu tố tác động đến việc phát triển năng lực của giảng viên đại học nói chung, trong đó có giảng viên lĩnh vực Thông tin – Thư viện, bài viết trình bày những yêu cầu trong phát triển năng lực của giảng viên đại học, cơ sở lý thuyết về vấn đề nghiên cứu, và các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển năng lực của giảng viên đại học. Kết quả nghiên cứu đã nhận diện các yếu tố có mối liên hệ đến sự phát triển năng lực của giảng viên, bao gồm các đặc điểm thuộc môi trường vĩ mô như bối cảnh và quan điểm của xã hội đối với giáo dục, các chính sách của Nhà nước và Chính phủ về giáo dục đại học; các yếu tố thuộc môi trường tổ chức như sự hỗ trợ các nguồn lực và môi trường làm việc; các yếu tố thuộc đặc thù hoạt động nghề nghiệp chuyên môn, bên cạnh các đặc điểm cá nhân của giảng viên. Bài viết là nguồn tài liệu tham khảo phù hợp cho những nhà nghiên cứu trong quá trình thiết kế nghiên cứu, và giúp các nhà quản lý tại các cấp của cơ sở giáo dục đại học trong hoàn thiện và tăng cường các chính sách và biện pháp phát triển năng lực của giảng viên.

Từ khoá: năng lực, năng lực của giảng viên, phát triển năng lực, giảng viên đại học

GIỚI THIỆU

Năng lực của giảng viên đại học (GV) là một trong những yếu tố quan trọng quyết định chất lượng giáo dục đại học (GDĐH)¹ vì GV là người giúp định hình tương lai của người học, tạo ra tri thức mới và đóng góp vào sự phát triển của xã hội. Trong bối cảnh phát triển nhanh chóng của công nghệ ngày nay, do những yêu cầu ngày càng cao của người học, của môi trường đại học (ĐH), GV phải không ngừng nâng cao năng lực một cách toàn diện. “Đề án Nâng cao năng lực đội ngũ GV và cán bộ quản lý các cơ sở GDĐH đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 - 2030” do Chính phủ xây dựng đã xác định mục tiêu là cần đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV và cán bộ quản lý các cơ sở GDĐH bảo đảm về chất lượng, hợp lý về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển khoa học, công nghệ cho đất nước, gắn với yêu cầu khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo, yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Để giúp GV phát triển được năng lực theo các yêu cầu và các khung chuẩn kiểm định chất lượng ĐH, điều quan trọng là phải hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến nhu cầu nâng cao năng lực của GV để từ đó có những biện pháp thực hiện một cách hiệu quả.

Bài viết này là một phần nội dung của dự án “Nghiên cứu nhu cầu và giải pháp về tăng cường năng lực giảng viên phục vụ công tác đào tạo ngành Thông tin – Thư

viện” (TTTTV) đã được chấp thuận triển khai nghiên cứu trong giai đoạn 2022-2023. Mục đích của bài viết là tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến việc phát triển năng lực của GV nói chung và các GV ngành TTTTV nói riêng, để giúp cung cấp nền tảng lý thuyết cho các giai đoạn sau của đề tài nghiên cứu.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Phương pháp nghiên cứu định tính được sử dụng khi phân tích nội dung các tài liệu về năng lực của GV và các yếu tố ảnh hưởng đến nhu cầu phát triển năng lực của GV. Các tài liệu được thu thập từ các công cụ tìm kiếm như Google Scholar, và các cơ sở dữ liệu như SpringerLink. Để đảm bảo tài liệu tìm được phù hợp với chủ đề nghiên cứu, các từ khoá được lựa chọn và sử dụng để kết hợp tìm kiếm chính xác các tài liệu là sách và bài báo khoa học. Các từ khóa tiếng Anh bao gồm “competency(ies)”, “lecturer competency(ies)”, “professional competency(ies)”, và “professional development”; các từ khóa tiếng Việt bao gồm “năng lực của giảng viên”, hoặc “năng lực của đội ngũ giảng viên” và “phát triển năng lực giảng viên”.

Các tài liệu đã truy hồi được đọc tóm tắt và lọc bước đầu để lựa chọn những bài viết phù hợp với chủ đề của nghiên cứu. Tiếp đến, các tài liệu đã qua bước lựa chọn sau khi đọc tóm tắt được đọc toàn văn để chọn lọc lần thứ hai và lưu trữ để quản lý trong ứng dụng

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

Liên hệ

Ninh Thị Kim Thoa, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM, Việt Nam

Email: thoaninhkim@hcmussh.edu.vn

Lịch sử

- Ngày nhận: 17/2/2023
- Ngày chấp nhận: 23/8/2023
- Ngày đăng: 30/9/2023

DOI:

<https://doi.org/10.32508/stdjssh.v7i3.859>



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: Thoa N T K. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển năng lực giảng viên đại học. *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.* 2023; 7(3):2087-2097.

Mendeley.

Để phân tích nội dung, nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích chủ đề (thematic analysis) để phân tích, xác định các nội dung chính của các tài liệu đã được lựa chọn. Do các GV đều hoạt động trong một bối cảnh môi trường vĩ mô, môi trường ngành và môi trường tổ chức có những điểm tương đồng, các chủ đề được tiếp cận để phân tích theo hướng đi từ chung đến riêng, từ trình bày các nội dung liên quan đến năng lực của GV đại học nói chung đến các nội dung về năng lực của GV ngành TTTV nói riêng – thể hiện đặc thù của lĩnh vực chuyên môn. Nội dung bài báo được tổ chức theo các chủ đề chính liên quan gồm: (1) khái niệm về năng lực, năng lực của GV và GV ngành TTTV; (2) các lý thuyết áp dụng trong phát triển năng lực giảng viên (NLGV); (3) các yếu tố tác động đến nhu cầu phát triển năng lực của GV trong đó bao gồm các GV ngành TTTV. Cuối cùng, kết quả thu được từ nội dung của các bài báo được tổng hợp và hệ thống hóa theo các chủ đề đã được xác định.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Năng lực của giảng viên

Năng lực của GV đề cập đến kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết để thực hiện hiệu quả một công việc cụ thể, thể hiện qua khả năng giảng dạy tốt, thu hút người học, và phát triển chuyên môn thông qua các hoạt động nghiên cứu và học thuật. Khái niệm năng lực (competency hoặc competencies) đã được đề cập đến trong nhiều tài liệu. Năng lực có thể được xem xét dưới góc độ quan niệm phổ thông đại chúng hoặc từ các quan điểm nghề nghiệp. Một cách chung nhất, *Từ điển Từ và ngữ Việt Nam* định nghĩa năng lực là khả năng làm việc tốt nhờ có phẩm chất đạo đức và trình độ chuyên môn², hay là tổ hợp những hành động vật chất và tinh thần tương ứng với dạng hoạt động nhất định của cá nhân dựa vào những thuộc tính cá nhân được thực hiện tự giác và dẫn đến kết quả phù hợp với trình độ thực tế của hoạt động hay những quy định đã đề ra³. Mọi năng lực đều dựa trên nền tảng trực tiếp là trí tuệ (cấu thành từ sự phát triển tư duy, các chức năng nhận thức và vốn học vấn của cá nhân), các kĩ năng (cấu thành từ các kĩ năng, kĩ xảo và thói quen) và khả năng cảm nhận logic hoặc phi logic (được định hướng bởi thang giá trị nhất định).

Năng lực của con người cũng được tiếp cận từ các góc độ nghề nghiệp khác nhau, trong đó có năng lực của GV. Trong lĩnh vực quản trị nguồn nhân lực, đây là thuật ngữ được tiếp cận dưới góc độ hành vi hoặc các thuộc tính của cá nhân hỗ trợ một lĩnh vực công việc⁴, còn trong lĩnh vực giáo dục, năng lực của GV chính là khả năng thể hiện của mỗi GV thông qua việc

vận dụng tri thức, kỹ năng, thái độ đáp ứng yêu cầu của giảng dạy, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng⁵. Năng lực GV là tổng hợp các yếu tố cấu thành, bao gồm trình độ học vấn, tư cách đạo đức, tư duy lí luận, phương pháp sư phạm, kiến thức về thế giới cộng với kinh nghiệm giảng dạy kết hợp với nghiên cứu, trải nghiệm thực tế, kỹ năng tổ chức giải quyết các tình huống, kinh nghiệm biểu cảm về hành vi, thái độ, cảm xúc và tư duy sáng tạo¹. Đồng thời, GV cần có năng lực chuyên môn cao và năng lực nghiên cứu sâu trong lĩnh vực chuyên môn của mình⁶. Như vậy, tùy từng lĩnh vực chuyên môn của GV mà ngoài những yêu cầu về năng lực giảng dạy, năng lực nghiên cứu và phục vụ cộng đồng, GV cần có thêm năng lực chuyên môn phù hợp với lĩnh vực được phụ trách và được quan tâm.

Trong lĩnh vực TTTV, ngoài những yêu cầu chung về các năng lực giảng dạy, nghiên cứu và phục vụ cộng đồng, GV ngành TTTV còn cần phải có năng lực chuyên môn để có thể thực hiện các hoạt động phù hợp với đặc điểm và yêu cầu của nghề nghiệp và lĩnh vực chuyên ngành. Theo đó, những nhóm kiến thức nền tảng của khoa học thư viện (KHTV) bao gồm: công nghệ thông tin và truyền thông; nghiên cứu và đổi mới; quản lý vòng đời thông tin; quản lý cho các chuyên gia thông tin; nhu cầu thông tin và dịch vụ người dùng; kiến thức thông tin và hỗ trợ học tập suốt đời⁷.

Như vậy, NLGV, trong đó có GV ngành KHTV, là năng lực nghề nghiệp, là sự tổng hợp các yếu tố cấu thành, bao gồm kiến thức, kỹ năng và thái độ mà một GV cần có để thực hiện một cách hiệu quả các hoạt động trong nghề nghiệp theo tiêu chuẩn, nhiệm vụ của GV tại các cơ sở GDĐH.

Yêu cầu phát triển năng lực của giảng viên

Chất lượng đào tạo và hoạt động của trường ĐH phụ thuộc vào nhiều yếu tố nhưng một trong những yếu tố then chốt là năng lực của đội ngũ GV. Trong bối cảnh phát triển và đổi mới với những tiến bộ nhanh chóng của công nghệ như hiện nay, GV phải không ngừng nâng cao năng lực của mình. Tuy nhiên, GDĐH của Việt Nam chưa phát triển tương xứng với yêu cầu, nhiệm vụ và chưa đáp ứng nhu cầu học tập của nhân dân. Hiện trạng này đã được nhận định trong Đại hội Đảng lần thứ XIII: “đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội”⁸. Theo báo cáo kết quả năm học 2021-2022 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, tính đến ngày 31/12/2021, tỷ lệ GV trong toàn bộ hệ thống giáo dục Việt Nam có chức danh giáo sư là 0,89%, phó giáo sư là 6,21%, tỷ lệ GV có trình độ tiến sĩ là 25,19%⁹. Số

lượng, cơ cấu đội ngũ GV chưa đáp ứng được yêu cầu trước mắt và lâu dài; thành tích nghiên cứu khoa học của đội ngũ GV còn nhiều hạn chế [1]. Thực trạng này phần nào phản ánh năng lực đội ngũ GV, và đặt ra yêu cầu cần phát triển năng lực GV.

Nâng cao NLGV ở mỗi trường ĐH là yêu cầu cấp thiết, được hiểu là sự gia tăng về số lượng, cải thiện về cơ cấu, nâng cao về chất lượng đội ngũ GV trong điều kiện cụ thể, theo đặc thù và định hướng phát triển của mỗi trường¹⁰. Như vậy, sự thay đổi về chất của kiến thức, kỹ năng, thái độ GV cần được đánh giá dựa trên các tiêu chuẩn của khung năng lực nghề nghiệp, về trình độ chuyên môn được thể hiện qua việc đạt được các học hàm, học vị, về khả năng nghiên cứu thông qua kết quả nghiên cứu khoa học và triển khai công nghệ, cũng như những cải thiện theo chiều hướng đi lên về tinh thần, thái độ và động lực làm việc của GV. Lĩnh vực TTTV không nằm ngoài những sự phát triển chung của xã hội và những yêu cầu của GDĐH đương đại, bao gồm hoạt động kiểm định chất lượng đào tạo, cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao, bên cạnh những yêu cầu đặc thù chuyên môn và sự ứng dụng các công nghệ mới vào hoạt động nghề nghiệp. Điều này đòi hỏi GV ngành TTTV phải không ngừng nâng cao năng lực để cải tiến chương trình đào tạo, đổi mới phương pháp giảng dạy, kết hợp giảng dạy với nghiên cứu và phục vụ cộng đồng.

Cơ sở lý thuyết để nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển năng lực của giảng viên đại học

Khảo sát tài liệu cho thấy có một số mô hình lý thuyết nền tảng để nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến nhu cầu nâng cao năng lực của GV, bao gồm Lý thuyết tải nhận thức, Lý thuyết nhận thức xã hội, Lý thuyết về quyền tự quyết, Lý thuyết hoạt động văn hóa – lịch sử, Lý thuyết trao đổi xã hội, mô hình hiệu ứng trực tiếp của sự lỗi thời.

Một trong những mô hình có thể tham khảo cho việc nghiên cứu các yếu tố tác động đến nhu cầu nâng cao năng lực của GV là lý thuyết tải nhận thức. Lý thuyết này cho rằng bộ nhớ làm việc có giới hạn và nếu bị quá tải thì việc học, sự ghi nhớ và khả năng ứng dụng sẽ bị ảnh hưởng tiêu cực. Người học có ba nguồn tải nhận thức độc lập với nhau, bao gồm: tải nhận thức bắt buộc, tải nhận thức ngoại lai và tải nhận thức lược đồ, chúng phối hợp với nhau tạo thành bộ nhớ làm việc trong suốt quá trình học tập của người học¹¹. Tuy nhiên, bộ nhớ này có giới hạn và nếu bị quá tải thì việc học, sự ghi nhớ và khả năng ứng dụng sẽ bị ảnh hưởng tiêu cực. Dựa vào quan điểm trên, có thể thấy rằng năng lực chuyên môn của con người bị ảnh hưởng bởi

các yếu tố cá nhân (như giới hạn của trí nhớ) và các yếu tố tình huống (như các hỗ trợ và phương pháp phù hợp để giúp người học phát triển năng lực một cách hiệu quả).

Lý thuyết nhận thức xã hội cho rằng kiến thức, thái độ và hành vi của các cá nhân được hình thành bởi các đặc điểm cá nhân, cũng như các yếu tố xã hội và môi trường xung quanh¹². Trong bối cảnh của các GV, lý thuyết nhận thức xã hội có thể được sử dụng để khám phá cách thức các yếu tố cá nhân như động lực, năng lực bản thân và khả năng kiểm soát nhận thức, tương tác với các yếu tố tình huống như sự hỗ trợ từ đồng nghiệp và các nguồn lực sẵn có để tác động đến năng lực chuyên môn của họ.

Lý thuyết về quyền tự quyết¹³ đề xuất rằng các cá nhân có động lực tham gia vào các hoạt động khi họ cảm thấy tự chủ, có năng lực và có mối quan hệ với những người khác. Trong bối cảnh của các GV, lý thuyết về quyền tự quyết có thể được sử dụng để khám phá mức độ tự chủ và kiểm soát mà họ có đối với công việc, ý thức về năng lực và mối quan hệ giữa họ với sinh viên cũng như đồng nghiệp ảnh hưởng đến năng lực chuyên môn của họ.

Lý thuyết hoạt động văn hóa – lịch sử¹⁴ cho rằng hoạt động của con người được định hình bởi các yếu tố văn hóa và lịch sử, cũng như bởi các mục tiêu và động cơ của cá nhân. Trong bối cảnh của các GV, lý thuyết này có thể được sử dụng để khám phá các yếu tố bối cảnh nghề nghiệp và tổ chức, bao gồm sứ mệnh và giá trị của trường ĐH, cũng như các mục tiêu và động cơ cá nhân, tác động đến năng lực chuyên môn của họ.

Lý thuyết trao đổi xã hội¹⁵ gợi ý rằng các cá nhân tham gia vào các tương tác xã hội dựa trên các yếu tố vật chất như khen thưởng và lợi ích nhận được của các tương tác này. Trong bối cảnh của các GV, lý thuyết trao đổi xã hội có thể được sử dụng để khám phá cách nhận thức về thu nhập, khen thưởng và các lợi ích liên quan đến hoạt động nghề nghiệp của GV, chẳng hạn như sự hài lòng trong công việc và khối lượng công việc, tác động đến năng lực chuyên môn của họ.

Ngoài ra, mô hình hiệu ứng trực tiếp của sự lỗi thời về trong lĩnh vực kỹ thuật đã được tham khảo trong nhiều nghiên cứu^{16,17} giúp tìm hiểu về các yếu tố tác động đến việc phát triển năng lực của các nhà chuyên môn. Theo đó, sự lỗi thời có thể khác nhau tùy theo đặc điểm cá nhân, cơ cấu tổ chức hoặc khu vực làm việc. Trong bối cảnh gia tăng các yêu cầu về trách nhiệm giải trình, chất lượng đào tạo – nghiên cứu, và những thay đổi nhanh chóng về kiến thức, công nghệ và cách thức nghiên cứu, các cơ sở GDĐH phải xác định lại vai trò của mình. Điều này về bản chất có nghĩa là đòi hỏi GV phải hoặc đối mặt với sự lỗi thời, hoặc phải liên tục tham gia vào các hoạt động phát

triển cùng với nhà trường. Theo mô hình hiệu ứng trực tiếp của sự lỗi thời¹⁶, các yếu tố tác động quan trọng nhất đến sự lỗi thời về chuyên môn bao gồm các đặc điểm cá nhân, đặc điểm và tính chất công việc, và tác động của bối cảnh và môi trường tổ chức.

Tổng hợp từ những tiếp cận trên, có thể thấy việc nghiên cứu những yếu tố ảnh hưởng tới nhu cầu phát triển năng lực của GV ngành TTTV có thể được xem xét từ các khía cạnh tác động chính, bao gồm: các yếu tố thuộc bối cảnh xã hội, các yếu tố tác động từ chính sách của Nhà nước và Chính phủ, các tác động từ đặc điểm của tổ chức, các đặc điểm của hoạt động nghề nghiệp, và các đặc điểm cá nhân.

Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển năng lực của giảng viên

Những tác động từ bối cảnh và quan điểm của xã hội đối với giáo dục

Các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến nhu cầu nâng cao năng lực của GV ngành TTTV bao gồm sự phát triển kinh tế – xã hội, bối cảnh văn hóa giáo dục của Việt Nam và xu thế phát triển GDĐH trên thế giới. Thứ nhất, khuynh hướng toàn cầu hoá, hội nhập quốc tế sâu, rộng và nền kinh tế – xã hội của thế giới và Việt Nam đang không ngừng phát triển, đòi hỏi phải có nguồn nhân lực chất lượng cao, cần phải dự báo được nhu cầu đào tạo và thực hiện quá trình đào tạo. Giảng viên là những người góp phần quan trọng nhất vào quá trình đó nên càng cần phải được đào tạo, bồi dưỡng và phát triển để đảm bảo năng lực được phát triển toàn diện về kiến thức và kỹ năng, phù hợp và cập nhật với sự phát triển của thế giới về công nghệ, kinh tế và các yêu cầu của chương trình đào tạo¹⁸.

Thứ hai, xu thế phát triển GDĐH trên thế giới và Việt Nam đang thay đổi, trong đó đặt ra những yêu cầu mới về vị trí, vai trò chức năng của GV cũng như yêu cầu mới về phẩm chất, năng lực của GV trong nền giáo dục hiện đại. Cách tiếp cận lấy người học làm trung tâm, đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng tích cực và chủ động, tích hợp công nghệ và quá trình giảng dạy đòi hỏi GV phải không ngừng học tập. Bối cảnh này dẫn tới sự thay đổi trong định hướng phát triển năng lực cho GV và đặt ra những yêu cầu năng lực của GV ở Việt Nam¹⁸. Giảng viên ngành TTTV theo đó cũng phải không ngừng học hỏi để tăng cường năng lực giảng dạy, nghiên cứu và phục vụ cộng đồng, đáp ứng các tiêu chuẩn của GV theo các yêu cầu của GDĐH hiện nay.

Thứ ba, sự phát triển kinh tế xã hội và các tiến bộ công nghệ cũng tác động đến nhu cầu phát triển năng lực của GV. Các đặc điểm kinh tế và xã hội đang bị thay đổi cùng với sự phát triển và ứng dụng của các

công nghệ mới (như: điện toán đám mây, dữ liệu lớn, công nghệ chuỗi khối, trí tuệ nhân tạo, robot, Internet vạn vật kết nối) đang tác động trực tiếp đến lực lượng lao động trong các lĩnh vực nghề nghiệp, trong đó có GV ngành TTTV, đòi hỏi GV phải không ngừng nâng cao năng lực để có thể đào tạo ra nguồn nhân lực có thể môi giới và cung cấp thông tin dựa trên nền tảng công nghệ¹⁹. Việc sử dụng công nghệ trong giáo dục ngày càng phát triển nhanh chóng đòi hỏi GV phải sử dụng và ứng dụng thành thạo công nghệ trong hoạt động nghiên cứu và giảng dạy giúp nâng cao năng lực chuyên môn. Chẳng hạn, thành thạo công nghệ giúp GV hướng dẫn, tạo điều kiện cho sinh viên tham gia và nâng cao lĩnh vực của họ thông qua việc sử dụng các tài nguyên và công cụ trực tuyến²⁰.

Thứ tư, đặc điểm văn hóa xã hội cũng ảnh hưởng đến nhu cầu và phương pháp nâng cao năng lực. Mặc dù doạt động tự học ngày càng quan trọng vì được liên kết với nhu cầu cá nhân của người học nhưng kiểu học này lại diễn ra một cách cô lập vì các GV không có thói quen làm việc cùng nhau và không thể tạo ra văn hóa hợp tác, không khuyến khích các GV hỗ trợ lẫn nhau²¹. Vì vậy, họ tập trung vào việc cải thiện việc học của bản thân thông qua các hoạt động tự học đa dạng hơn là sự cộng tác. Liên quan đến lĩnh vực TVTT, nghiên cứu cho thấy xã hội không đánh giá cao nghề thư viện, cơ hội cho người làm thư viện thành đạt trong xã hội còn hạn chế^{22,23}. Do vậy, nhu cầu người học ngành TTTV hiện nay có sự sụt giảm mạnh, điều đó tác động lớn tới hoạt động đào tạo chuyên ngành này tại các trường đại học²⁴. Do vậy, về cơ bản, yếu tố xã hội đang tác động không tích cực đến việc theo đuổi học tập tiếp tục của người làm công tác thư viện²².

Những tác động từ chủ trương và chính sách của nhà nước đối với giáo dục đại học

Trong những năm gần đây, nhiều nghiên cứu đã khám phá ảnh hưởng của các yếu tố chủ trương và chính sách của nhà nước đối với GDĐH có ảnh hưởng đáng kể đến nhu cầu phát triển năng lực của GV. Cơ chế và chính sách phát triển giáo dục, phát triển năng lực đội ngũ GV, đảm bảo chất lượng giảng dạy có vai trò như là yêu cầu mang tính pháp chế cho việc phát triển năng lực của GV¹⁸. Với các ngành nghề khác nhau, những chính sách, chủ trương phát triển và sự quan tâm của chính phủ là ở những mức độ khác nhau và sẽ có những tác động ảnh hưởng khác nhau đến hoạt động giáo dục và đào tạo. Các chính sách của chính phủ nhấn mạnh tầm quan trọng của nghiên cứu và đổi mới sẽ tác động đến nhu cầu phát triển các kỹ năng nghiên cứu và cập nhật những phát triển mới

trong lĩnh vực chuyên môn của GV. Các chính sách thúc đẩy quốc tế hóa trong nghiên cứu và giảng dạy sẽ thúc đẩy nhu cầu của GV trong phát triển năng lực hợp tác quốc tế và nâng cao kỹ năng ngoại ngữ²⁵.

Cơ chế chính sách của chính phủ trong đầu tư cho GDĐH có thể ảnh hưởng đến các nguồn lực sẵn có để phát triển chuyên môn và cơ hội đào tạo cho GV. Khi mức độ kinh phí được đầu tư còn hạn chế, các trường ĐH có thể ưu tiên phát triển các năng lực thiết yếu hơn những năng lực khác, trong khi ở những môi trường được tài trợ tốt, có thể có nhiều cơ hội cho GV tham gia vào nhiều hoạt động phát triển chuyên môn hơn. Tại các cơ sở giáo dục công lập Việt Nam, việc sử dụng và phân bổ các nguồn lực ngân sách phải tuân theo các quy định chung của Nhà nước²⁶. Những chính sách của nhà nước về tự chủ ĐH (về chuyên môn, học thuật; tổ chức bộ máy, nhân sự; tài chính, tài sản) đã được ban hành và cho thấy có những tác động tích cực đến việc phát triển đội ngũ GV, đặc biệt là những nội dung liên quan đến hoạt động đào tạo, đánh giá, quản lý và chính sách đội ngũ GV²⁷.

Ngoài ra, khung đảm bảo chất lượng giáo dục và đào tạo do chính phủ thiết lập cũng ảnh hưởng đến các năng lực mà GV cần phát triển. Khi chính phủ đưa ra một cơ chế đảm bảo chất lượng toàn diện, đặt trọng tâm cao vào sự hài lòng và sự tham gia của người học cũng như những yêu cầu đối với nghiên cứu và phục vụ cộng đồng thì GV ngày càng cần phát triển năng lực cho phù hợp để đáp ứng những tiêu chí đã được xác định. Trên thực tế, các khung năng lực của GV và tiêu chuẩn đánh giá năng lực của giảng viên đang ngày càng được các trường ĐH quan tâm xây dựng và được sử dụng để phát triển và quản lý NLGV.

Thực trạng sự phát triển của đội ngũ GV tại Việt Nam được đánh giá còn chịu nhiều ảnh hưởng của cơ chế còn bất hợp lý về quản lý, sử dụng, chế độ chính sách đãi ngộ đối với GV trong trường ĐH nên chưa tạo được động lực khuyến khích đội ngũ GV để cao trách nhiệm, phấn đấu rèn luyện nâng cao phẩm chất đạo đức và năng lực công tác¹. Tình hình trên không loại trừ lĩnh vực TTTV do các nhà hoạch định chính sách chưa đánh giá đúng vai trò của thư viện đối với sự phát triển đất nước và sự hỗ trợ của chính phủ cho các trường TTTV còn hạn chế. Hiện vẫn chưa có cơ chế, chính sách hiệu quả nhằm khuyến khích hoạt động đào tạo nhân lực nói chung, bao gồm các chính sách tài chính trong đào tạo nhân lực, trong đảm bảo thu nhập, việc làm đối với nhân lực thư viện, đặc biệt là những người có trình độ chuyên môn sâu về công nghệ số²⁴.

Các yếu tố liên quan đến môi trường tổ chức

Yếu tố tác động từ môi trường tổ chức thể hiện việc một cá nhân của tổ chức chịu ảnh hưởng bởi các đặc điểm đa dạng của tổ chức như công nghệ, chính sách quản lý, hành động và quyết định của người lãnh đạo, mối quan hệ với đồng nghiệp trong tổ chức. Môi trường tổ chức có thể được xem xét ở các khía cạnh như môi trường làm việc đổi mới sáng tạo, hỗ trợ cập nhật kiến thức và tiếp cận các nguồn lực, hỗ trợ kiểm tra giám sát, có chính sách quản lý/khen thưởng và cơ chế hợp tác – trao đổi thông tin phù hợp với các cơ hội phát triển và trưởng thành trong nghề nghiệp¹⁷. Việc môi trường làm việc đổi mới cho thấy một tổ chức đã thể hiện được năng lực đổi mới, sáng tạo và cập nhật phù hợp với những thay đổi của bối cảnh – đây cũng được coi là những đặc điểm tiêu biểu của tổ chức¹⁷. Các tổ chức đặt trọng tâm cao vào việc dạy và học có thể thúc đẩy nhu cầu GV phát triển kỹ năng giảng dạy của họ và theo kịp các phương pháp sư phạm mới. Tương tự như vậy, các tổ chức coi trọng nghiên cứu có thể thúc đẩy nhu cầu GV phát triển kỹ năng nghiên cứu của họ và cập nhật những phát triển mới trong lĩnh vực của họ. Sự năng động của tổ chức cũng đòi hỏi GV phải không ngừng nỗ lực nâng cao trình độ để đáp ứng và thích nghi với những thay đổi của tổ chức. Nhìn chung, văn hóa tổ chức có sự hỗ trợ đa dạng của các cấp quản lý sẽ thúc đẩy GV ngành TTTV, cụ thể là các hoạt động hợp tác với các bên liên quan^{23,28}, từ đó cải thiện năng lực của GV.

Hỗ trợ cập nhật kiến thức hoặc tiếp cận các nguồn lực là mức độ mà tổ chức giúp GV nâng cao năng lực thông qua các hình thức đào tạo tiếp tục khác nhau, cung cấp các nguồn lực phục vụ quá trình nâng cao năng lực và các hoạt động chuyên môn đa dạng. Mức độ hỗ trợ do trường cung cấp có thể đóng vai trò nhất định trong việc định hình nhu cầu phát triển năng lực của GV. Nghiên cứu cho thấy các tổ chức đầu tư vào các chương trình đào tạo tiếp tục cung cấp khả năng tiếp cận các nguồn lực như công nghệ, có đủ nhân viên hỗ trợ, tài trợ cho các hội nghị, cung cấp các cơ hội đào tạo và cung cấp tài nguyên thông tin chuyên ngành để phát triển chuyên môn thường có nhiều GV có năng lực hơn. Các tổ chức nuôi dưỡng văn hóa làm việc tích cực, hỗ trợ và khuyến khích sự hợp tác giữa các GV có thể nâng cao năng lực chuyên môn của họ²⁶. Khả năng tiếp cận hiệu quả các nguồn lực giúp GV có nhiều cơ hội nâng cao năng lực của bản thân, ảnh hưởng đến việc hình thành và phát triển năng lực của GV. Nếu điều kiện tài chính, cơ sở vật chất thiếu thốn, việc phát triển năng lực cho GV sẽ gặp khó khăn nhất định^{1,18,26,29-31}. Chẳng hạn, trong bối cảnh của Việt Nam, nhiều nghiên cứu cho thấy

ràng rào cản chính đối với công bố khoa học của GV trong đó có GV ngành TTTV là kinh phí và thời gian nghiên cứu^{26,28,32}. Các yếu tố như thiết bị hoặc công cụ thí nghiệm, phần mềm, nguồn tài trợ, khả năng tiếp cận các tài liệu khoa học quốc tế và dữ liệu nghiên cứu đóng vai trò quan trọng trong xuất bản quốc tế³³. Nguồn lực hạn chế là một thách thức lớn đối với đội ngũ GV trong việc phát triển sự nghiệp của họ²¹, vấn đề được đặt ra là làm thế nào để hỗ trợ họ vượt qua những rào cản này để tham gia tốt hơn vào các chương trình nâng cao năng lực một cách thường xuyên.

Hỗ trợ của cấp quản lý là mức độ mà tổ chức cung cấp các chính sách và hướng dẫn, các đánh giá phản hồi, tư vấn nghề nghiệp, cung cấp các cơ hội phát triển nghề nghiệp, và các chính sách thưởng hoặc ưu đãi cho việc cập nhật và thiết lập mục tiêu của GV. Thực tế, chế độ chính sách của trường ĐH trong việc tạo động lực cho hoạt động nghiên cứu của GV nói chung và ngành TTTV nói riêng có ảnh hưởng đáng kể đến năng suất nghiên cứu của GV^{23,26,28}. Chính sách quản lý, trong đó có khối lượng công việc, các nguồn lực, khen thưởng là những mức độ mà các chính sách của tổ chức đóng góp vào định hướng thành tựu của GV. Các yếu tố quy định/ chính sách như thu nhập và phúc lợi là những yếu tố tác động đến mong muốn phát triển năng lực của GV²⁹. Chính sách và quy định về khối lượng công việc, bao gồm những quy định trách nhiệm và khối lượng công việc nặng nề mà GV phải đảm nhận có thể dẫn đến việc giảm quỹ thời gian cho sự phát triển chuyên môn, giảm đam mê và nhiệt huyết phát triển nghề nghiệp của các nhà khoa học [21]. Một số nghiên cứu khác^{23,28} cũng cho thấy những tương đồng khi nhận diện các hỗ trợ của các cấp quản lý, hỗ trợ về tài chính cũng có ảnh hưởng đến GV ngành TTTV trong quá trình hợp tác với các bên liên quan để phát triển năng lực chuyên môn nghề nghiệp.

Trong khi đó, hợp tác và trao đổi thông tin là mức độ phối hợp và chia sẻ thông tin tự do giữa các đồng nghiệp, người quản lý, các bộ phận và các cấp quản lý cao hơn. Văn hóa của trường cũng có thể tác động đến việc GV sẵn sàng tham gia vào các hoạt động phát triển chuyên môn. Một nền văn hóa coi trọng và hỗ trợ phát triển chuyên môn sẽ có nhiều khả năng khuyến khích GV tham gia vào các hoạt động như vậy¹⁷. Còn môi trường thiếu sự hợp tác và tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật, phong cách làm việc chậm đổi mới với tinh thần phục vụ, nhiệt huyết chưa cao thì sẽ không tạo điều kiện cho phát triển năng lực GV [1] trong đó có GV ngành TTTV^{23,28,34}. Tương tự như vậy, các tổ chức cung cấp cơ hội hợp tác và công việc liên ngành có thể giúp GV phát triển các

kỹ năng đa chức năng và mở rộng cơ sở tri thức của họ.

Trong lĩnh vực thư viện, các chính sách của Nhà nước và nhà trường liên quan đến để bạt, thu nhập, khen thưởng, hỗ trợ về tài chính và thời gian hay điều kiện làm việc của cơ quan đều có tác động đến động lực học tập tiếp tục và đến việc phát triển hoạt động TTTV^{24,28}. Đặc biệt, vai trò của người lãnh đạo quản lý như sự gương mẫu, sự hỗ trợ, phong cách làm việc và ứng xử với nhân viên và quan điểm về học tập tiếp tục cũng có thể thúc đẩy hoặc triệt tiêu việc theo đuổi học tập tiếp tục của nhân viên. Điều này cũng đã được khảo sát và phân tích trong nhiều nghiên cứu^{23,28}, cho thấy các yếu tố môi trường tổ chức như vai trò hỗ trợ khuyến khích định hướng của người quản lý, yếu tố khối lượng và áp lực công việc, yếu tố văn hóa tổ chức, điều kiện và môi trường làm việc đều có tác động đến các hoạt động nghề nghiệp chuyên môn của người làm công tác thư viện, cụ thể là hoạt động hợp tác phát triển.

Các yếu tố liên quan đến đặc điểm lĩnh vực nghề nghiệp chuyên môn

Nhiều nhà nghiên cứu đã chỉ ra rằng có mối liên hệ giữa đặc điểm lĩnh vực nghề nghiệp và chuyên môn với nhu cầu phát triển năng lực. Dựa trên sự phân công công việc và yêu cầu nhiệm vụ, bản chất của công việc phản ánh cách các nhân viên trong tổ chức nhận thức được nhiệm vụ công việc của họ. Các công việc có tính thách thức cao sẽ giúp rèn luyện, mở rộng giới hạn của các kỹ năng hiện có và khuyến khích tiếp tục phát triển nghề nghiệp^{35,36}. Các đặc điểm công việc mang tính thách thức thể hiện sự phức tạp và đa dạng của kỹ năng, khả năng ra quyết định tự chủ, khả năng nhận dạng, và tầm quan trọng của nhiệm vụ, sự phản hồi về các mục tiêu khó nhưng có thể đạt được¹². Những yếu tố khác như tầm quan trọng của nghề nghiệp trong xã hội hay giá trị nghề nghiệp và sự ổn định công việc hay sự nghiệp³¹ cũng đóng vai trò quan trọng tác động đến mong muốn phát triển năng lực chuyên môn của GV.

Trong lĩnh vực TTTV, yếu tố nghề nghiệp có mối liên quan đến nhu cầu nâng cao năng lực của người làm công tác thư viện. Như đã nêu ở phần trên, xã hội đánh giá chưa cao công tác thư viện, nhưng những người làm nghề TTTV đều có ý thức rằng công việc này đòi hỏi nhiều kiến thức, kỹ năng đa dạng và khả năng thích ứng với thay đổi, đặc biệt là thay đổi trong nhu cầu của người dùng tin và trong ứng dụng công nghệ thông tin nên họ phải không ngừng nâng cao năng lực làm việc²². Bên cạnh đó, họ nhận thức rằng việc học tập tiếp tục để bổ sung và cập nhật kiến thức,

kỹ năng làm việc sẽ giúp khắc phục những hạn chế lạc hậu trong các chương trình đào tạo ĐH ngành KHTV mà họ đã từng học. Những quy định từ cơ quan lãnh đạo, quản lý hoạt động thư viện và các hiệp hội nghề nghiệp, các quy định về chức danh nghề nghiệp, chuẩn nghiệp vụ giúp định hướng cho việc xác định nội dung cũng như kế hoạch học tập [22] cũng được nhìn nhận như là có tác động đến nhu cầu học tập tiếp tục.

Tuy nhiên, cũng có nghiên cứu chỉ ra rằng mặc dù chất lượng nguồn nhân lực bước đầu đã được nâng cao nhưng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển nhanh và hội nhập quốc tế, chưa có khả năng ứng dụng thành thạo các công nghệ trong hoạt động chuyên môn, các kỹ năng chuyên nghiệp còn yếu và còn thiếu tư duy sáng tạo³⁴. Một trong những nguyên nhân của tình trạng trên là các hạn chế trong công tác đào tạo, bao gồm việc xây dựng, thiết kế và áp dụng các chương trình đào tạo với các phương pháp giảng dạy chưa phù hợp trong khi đội ngũ GV TTTV còn thiếu kỹ năng²⁴. Trong khi đó, các nghiên cứu khác cũng chỉ ra rằng tinh thần hợp tác trong lĩnh vực TTTV ở Việt Nam chưa mạnh và chịu các tác động của các yếu tố như phong cách lãnh đạo, văn hóa môi trường làm việc^{23,28}. Điều này cũng liên hệ đến sự phát triển năng lực của GV, bao gồm đa dạng hóa các hình thức hợp tác trong công việc để nâng cao trình độ.

Các yếu tố liên quan đến đặc điểm cá nhân

Các yếu tố liên quan đến những đặc điểm cá nhân của GV phản ánh quan niệm rằng nhu cầu đạt được thành tựu và các đặc điểm nhân khẩu học là những yếu tố tác động đến hành vi cá nhân và kết quả hoạt động của cá nhân đó.

Nhu cầu đạt được thành tựu

Nhu cầu đạt được thành tựu của cá nhân cũng được coi là yếu tố quan trọng có ảnh hưởng đến phát triển năng lực của GV nói chung¹⁷ và năng lực GV ngành TTTV nói riêng^{23,28}, bao gồm động cơ để đạt được một số tiêu chuẩn thành tích hoặc năng lực nhất định. Những người có nhu cầu thành tích cao khao khát hoàn thành các nhiệm vụ đầy thách thức, duy trì các tiêu chuẩn cao, nỗ lực hết mình để đạt được thành tích xuất sắc, phản ứng tích cực trong các tình huống mang tính cạnh tranh, hướng tới các mục tiêu trong tương lai và sẵn sàng chấp nhận rủi ro¹⁷. Bên cạnh đó là sự tự đánh giá của một cá nhân về khả năng của cá nhân đó để có thể thực hiện thành công các hoạt động hay mục tiêu với sự đầu tư nhất định về thời gian và công sức. Tự tin vào năng lực bản thân thể hiện những đánh giá hoặc niềm tin tương đối ổn định

về khả năng thực hiện của một người trong một lĩnh vực cụ thể¹². Những người tự tin cao vào năng lực bản thân có khả năng tâm lý chấp nhận các nhiệm vụ đầy thách thức đòi hỏi học tập và tập trung nỗ lực vào các hoạt động cập nhật, trong khi những người tự tin vào năng lực bản thân thấp có khả năng cảm thấy bị đe dọa và tránh những thách thức nghề nghiệp.

Trong cùng một môi trường cộng tác với những chính sách và quy định chung, năng lực của các GV trong công tác chuyên môn, nghiên cứu và giảng dạy có thể khác nhau là do những yếu tố liên quan đến động lực của bản thân GV. Yếu tố động lực của bản thân GV được tạo thành hay bị ảnh hưởng bởi sự nhận thức về vai trò nghề nghiệp GV, việc bổ sung kiến thức để phát triển nghề nghiệp, sự tự tin, mong muốn và mục tiêu nghề nghiệp^{28,29}. Động lực làm việc của GV liên quan đến nhân tố chủ quan như niềm yêu thích được giảng dạy, sự tự hào khi được diu dắt thế hệ trẻ và các yếu tố khách quan như sự thưởng phạt, bầu không khí tâm lý trong trường, vị thế nghề nghiệp của GV hay tầm quan trọng trong xã hội, sự tự tin và các yếu tố liên quan đến thu nhập, các ưu đãi và phần thưởng³¹. Nghiên cứu cũng cho thấy tính cách cá nhân bao gồm lòng tự trọng, sự tự tin, niềm đam mê, tính sáng tạo, cùng với các đặc điểm về tuổi tác, giới tính, trình độ học vấn và các điều kiện gia đình, kinh tế cá nhân có tác động (thúc đẩy hoặc làm hạn chế) mong muốn nâng cao trình độ của GV TTTV²². Bên cạnh đó, các khía cạnh của tính cách cá nhân như sự tôn trọng lẫn nhau, sự dung thứ, sự tin tưởng, khả năng giao tiếp cởi mở và kỹ năng lắng nghe cũng là những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến GV, cụ thể là sự hợp tác của GV với các bên liên quan²⁸. Như vậy, thái độ đối với công việc và mục đích phấn đấu của cá nhân có ảnh hưởng mạnh mẽ đến quyết tâm phát triển năng lực chuyên môn của họ. Có thể thấy, những động lực bên trong mỗi cá nhân có tác động lớn đến quá trình học tập tiếp tục.

Các đặc điểm nhân khẩu học

Ngoài ra, nghiên cứu các đặc điểm nhân khẩu học như tuổi tác, giới tính, nền tảng học vấn cũng cho thấy mối liên hệ đến phát triển năng lực của GV. Tuổi tác đã được chứng minh là có tác động đáng kể đến sự phát triển năng lực của GV. Theo nghiên cứu của Lavina và các đồng tác giả, so với nhóm GV thuộc lứa tuổi thanh niên và trung niên, GV lớn tuổi hơn mong muốn cải thiện kỹ năng công nghệ thông tin của họ để thành thạo trong giảng dạy các môn chuyên ngành hơn³⁷. Như vậy, có thể thấy các GV lớn tuổi thường có nhiều kinh nghiệm hơn và hiểu rõ hơn về các chủ đề họ giảng dạy, điều này có thể giúp cải thiện kỹ năng giảng dạy nhưng lại có thể khiến họ kém thích nghi

hơn với những thay đổi trong hệ thống giáo dục, công nghệ hay khả năng tiếp nhận các phương pháp giảng dạy mới.

Giới tính cũng được cho là có vai trò trong việc phát triển năng lực của GV. Nghiên cứu chỉ ra rằng GV nữ quan tâm đến việc phát triển chuyên môn nhiều hơn so với GV nam³⁸, hay lượng thời gian dành cho công việc và kết quả hoạt động nghiên cứu của cá nhân thì phụ thuộc vào giới tính và tình trạng hôn nhân³⁹.

Trong lĩnh vực TTTV, đã có nghiên cứu cho thấy các nhận thức của xã hội đã tác động đến việc nâng cao năng lực chuyên môn và học tập tiếp tục, cụ thể là nhận thức xã hội vẫn tiếp tục đề cao vai trò của phụ nữ trong việc chăm lo gia đình hơn là phấn đấu cho công việc. Vì vậy, việc nâng cao trình độ được kỳ vọng nhiều hơn ở nam giới so với nữ giới. Trong khi đó, phần đông người làm thư viện là phụ nữ và họ cảm thấy xã hội không ủng hộ họ trong quá trình tìm cách học tập để thành công trong sự nghiệp²². Tương tự, lĩnh vực TTTV đã được xem như một nghề nghiệp trong đó nữ giới chiếm ưu thế, và bị đánh giá thấp bởi công chúng do các mô hình xã hội truyền thống²³. Mặc dù vậy, nhận thức xã hội đang dần thay đổi để rút ngắn sự khác biệt về giới trong học tập và phát triển sự nghiệp để đạt thành tựu.

Nền tảng giáo dục của GV cũng có thể có tác động đến sự phát triển năng lực của họ. GV có bằng cấp cao trong lĩnh vực của họ thường là đã dành một khoảng thời gian ý nghĩa để khám phá tri thức trong lĩnh vực chuyên môn nghề nghiệp, thường có hiểu biết sâu sắc về các chủ đề họ giảng dạy. Hoặc nếu các GV đã được đào tạo về phương pháp sư phạm thì họ sẽ có nhiều khả năng phát triển các chiến lược giảng dạy hiệu quả và được trang bị tốt hơn để đáp ứng nhu cầu đa dạng của sinh viên¹⁸. Như vậy, nếu không được huấn luyện về nghiệp vụ sư phạm, GV sẽ có sự thiếu hụt về phương pháp giảng dạy và những kỹ năng sư phạm nền tảng và sẽ gặp khó khăn hơn để phát triển năng lực dạy học.

THẢO LUẬN VÀ KẾT LUẬN

Năng lực của GV là một trong những yếu tố then chốt quyết định chất lượng GDĐH. Trong bối cảnh của những thay đổi không ngừng trong mọi mặt đời sống kinh tế, văn hóa, xã hội, công nghệ của thế giới và quốc gia ngày nay, phát triển năng lực của GV đóng vai trò quan trọng để đảm bảo các trường ĐH đạt được chất lượng cao trong hoạt động đào tạo và nghiên cứu. Dựa trên phân tích các nghiên cứu trên giới và Việt Nam, bài báo góp phần xây dựng cơ sở lý luận và thực tiễn giúp hiểu và nâng cao năng lực của GV, cụ thể là GV ngành KHTV. Các đặc điểm cá nhân, các đặc điểm của hoạt động nghề nghiệp, các

đặc điểm của tổ chức, các yếu tố tác động từ chính sách của Nhà nước và Chính phủ và các yếu tố thuộc bối cảnh xã hội đều có mối liên hệ đến nhu cầu và sự phát triển năng lực nghề nghiệp của GV ngành TTTV.

Các lý thuyết và các yếu tố ảnh hưởng được thảo luận trong bài viết này cung cấp nền tảng để hiểu các cơ chế mà nhờ đó GV ngành TTTV có thể nâng cao năng lực của họ trong giảng dạy, nghiên cứu và phục vụ cộng đồng. Kết quả phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển năng lực nêu bật tầm quan trọng của việc xem xét cách tiếp cận đa diện để nâng cao NLGV ngành TTTV, đòi hỏi sự tham gia của các bên liên quan, ở các cấp quản lý khác nhau và với chính bản thân GV. Ở cấp độ quản lý cấp quốc gia, tăng cường và hoàn thiện các chính sách, cơ chế quản lý và đầu tư cho giáo dục trong đó có GDĐH là những yếu tố khách quan tác động đến nhu cầu nâng cao năng lực của GV, trong đó có GV ngành TTTV. Ở cấp độ tổ chức, cơ chế, chính sách và quy định của nhà trường là những yếu tố khách quan trực tiếp tác động đến nhu cầu và quá trình phát triển năng lực của GV ngành TTTV. Do các đặc điểm của cá nhân GV đóng một vai trò quan trọng trong quá trình hình thành và nâng cao năng lực, các chính sách, quy định cùng với việc thiết kế và thực hiện các chương trình, hình thức và phương pháp phát triển năng lực GV cần phải được xây dựng phù hợp và linh hoạt nhằm cải thiện được trình độ, kỹ năng giảng dạy và nghiên cứu. Ở cấp độ cá nhân, chính mỗi GV ngành TTTV cần xác định được mục tiêu nghề nghiệp và lập kế hoạch thực hiện để đáp ứng tốt các yêu cầu về chuẩn năng lực ngày càng cao của trường ĐH, phù hợp với các khung tiêu chuẩn chung và chuyên ngành TTTV của quốc gia, khu vực và quốc tế.

Kết quả nghiên cứu cung cấp một khung lý thuyết phục vụ khảo sát thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến việc phát triển năng lực của GVĐH đang đào tạo ngành TTTV tại Việt Nam, từ đó giúp các bên liên quan có những chính sách và hoạt động phù hợp nhằm hỗ trợ GV không ngừng học tập, phát triển chuyên môn, nâng cao năng lực nghiên cứu và phục vụ cộng đồng. Đội ngũ GV mạnh với các năng lực phù hợp với yêu cầu của thời đại sẽ giúp thúc đẩy sự phát triển của ngành đào tạo và giúp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành TTTV.

LỜI CẢM ƠN

Nghiên cứu được tài trợ bởi Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh trong khuôn khổ Đề tài mã số T2022-38.

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

ĐH: đại học

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

GV: Giảng viên

GVĐH: Giảng viên đại học

GDĐH: Giáo dục đại học

KHTV: Khoa học thư viện

NLGV: Năng lực giảng viên

TTTT: Thông tin – thư viện

XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Bài viết này không có xung đột lợi ích.

ĐÓNG GÓP CỦA TÁC GIẢ

Tác giả Ninh Thị Kim Thoa là tác giả chính thu thập dữ liệu, phân tích dữ liệu và viết bản thảo bài báo.

ĐÓNG GÓP VỀ MẶT KHOA HỌC VÀ THỰC TIỄN CỦA BÀI BÁO

Bài viết cung cấp sự hiểu biết về các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển năng lực của GV, trong đó có đề cập đến lĩnh vực chuyên ngành KHTV. Bài viết đóng góp vào mảng nghiên cứu còn thiếu hụt – nghiên cứu về nền tảng lý thuyết và các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển NLGV từ đó giúp các biên liên quan có thể đưa ra các biện pháp hỗ trợ một cách toàn diện.

Bài viết là tài liệu tham khảo cho cộng đồng nghiên cứu về NLGV. Đồng thời, bài viết cung cấp cơ sở để những người làm công tác quản lý đưa ra những quyết định liên quan đến nhận thức của các biên liên quan trong phát triển năng lực GV trong các cơ sở GDĐH tại Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phạm HTH, Nguyễn THS. Thực trạng và giải pháp nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học. Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam [Internet]. 2018 [cited 2023 Feb 16];1(1):77-83;Available from: http://vjcs.vnies.edu.vn/sites/default/files/bai_so_16_so_1.thang_01_2018.pdf.
2. Nguyễn Lân. Từ điển Từ và ngữ Việt Nam. TP. Hồ Chí Minh: NXB Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh; 2006.
3. Nguyễn Giang Nam, Nguyễn Phương Thảo. Thiết kế bộ công cụ đánh giá năng lực giảng viên Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp. Tạp chí Giáo dục 2020;4:33-7.
4. Wong SC. Competency definitions, development and assessment: A brief review. International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development 2020;9(3):95-114;Available from: <https://doi.org/10.6007/IJARPE/v9-i3/8223>.
5. Bùi HP. Establishing criteria for evaluating lecturers' competences: solutions for improving quality of lecturers at University of Social Sciences and Humanities, VNU-HCM. VNUHCM Journal of Social Sciences and Humanities 2019;3(1):18-24;Available from: <https://doi.org/10.32508/stdjssh.v3i1.506>.
6. Nguyễn HL. Phát triển năng lực giảng viên nhằm nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo trong các trường đại học, và cao đẳng trong điều kiện toàn cầu hóa

và bùng nổ tri thức. Trung tâm Nghiên cứu và Phát triển Quản trị (CEMD) - Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh. 2017 [cited 2023 Feb 16];Available from: <http://kkt.vanlanguni.edu.vn/chi-tiet-tin/phan-trien-nang-luc-giang-vien-nham-nang-cao-chat-luong-gd-dt-464.html>.

7. IFLA. IFLA Guidelines for Professional LIS Education Programmes. 2022 [cited 2023 Feb 16];Available from: <https://repository.ifla.org/handle/123456789/1987>.
8. Đảng Cộng Sản Việt Nam. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Hà Nội: NXB Chính trị quốc gia Sự thật. 2021;:82-83.
9. Anh Trang. Số lượng giảng viên là phó giáo sư, giáo sư có xu hướng ngày càng giảm. Giáo dục Việt Nam. 13/10/2022 [cited 2023 Apr 21];Available from: <https://giaoduc.net.vn/so-luong-giang-vien-la-pho-giao-su-giao-su-co-xu-huong-ngay-cang-giam-post229558.gd>.
10. Nguyễn VD. Giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng ĐBSCL trong bối cảnh hội nhập. Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ. 2009 [cited 2023 Feb 16];12:182-92;Available from: <https://ctujsvn.ctu.edu.vn/index.php/ctujsvn/article/view/690>.
11. Đặng ĐT, Lê Quốc Dũng. Giới thiệu một số khái niệm căn bản của Lý thuyết tải nhận thức. Tạp chí Khoa học. 2017 [cited 2023 Feb 16];14(4):110-8;Available from: [https://doi.org/10.54607/hcmue.js.14.4.197\(2017\)](https://doi.org/10.54607/hcmue.js.14.4.197(2017)).
12. Bandura A. Social foundations of thought and action. A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: PrenticeHall; 1986.
13. Ryan RM, Deci EL. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. Am Psychol 2000;55(1):68-78;PMID: 11392867. Available from: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>.
14. Vygotsky LS. Mind in society. Cambridge, MA: Harvard University Press; 1978.
15. Cropanzano R. Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. J Manage 2005;31(6):874-900;Available from: <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>.
16. Kaufman HG. Obsolescence and professional career development. New York: Amacom; 1974. 193 p.
17. Trimmer KJ, Blanton JE, Schambach T. An evaluation of factors affecting professional obsolescence of information technology professionals. In: Proceedings of the Thirty-First Hawaii International Conference on System Sciences. IEEE. 1998. p. 406-14.
18. Trịnh TG. Quá trình phát triển năng lực dạy học của giảng viên đại học [Internet]. Vol. 137, Tạp chí khoa học giáo dục Việt nam 2016 [cited 2023 Feb 16]. p. 34-9;Available from: http://vjcs.vnies.edu.vn/sites/default/files/bai07_02_2017_0.pdf.
19. Đỗ VH. Khung năng lực cốt lõi dành cho cán bộ thư viện Việt Nam trong thế kỷ 21. Tạp chí Thông tin & Tư liệu 2019(1):3-12.
20. Nguyễn TD, Nguyễn TH. Đề xuất khung tham chiếu năng lực công nghệ số dành cho giảng viên Đại học Quốc gia TP. HCM Tạp chí Phát triển Khoa học Công nghệ - Khoa học Xã hội và Nhân văn 2021;5(4):1385-96.
21. Nguyen TMH, Nguyen TD. Professional Learning for Higher Education Academics: Systematic Tensions. In: Reforming Vietnamese Higher Education [Internet]. Springer Nature Singapore; 2019 [cited 2023 Feb 16]. p. 223-44;Available from: https://doi.org/10.1007/978-981-13-8918-4_12.
22. Nguyễn HS. Nghiên cứu các yếu tố tác động đến việc học tập tiếp tục của người làm thư viện đại học. Tạp chí Thư viện Việt Nam 2016;3:24-8, 36.
23. Phạm HT. Collaboration between academics and library staff: A comparative study of two universities in Australia and Vietnam. Unpublished doctoral dissertation). Melbourne: Monash University; 2016.
24. Hoàng MB, Phạm NH, Phạm TD. Chính sách tài chính với việc đào tạo nguồn nhân lực thư viện số tại Việt Nam. Kỷ yếu Hội thảo ngành Thông tin-Thư viện (LIC). 2020 [cited 2023 Apr 18];Available from: https://repository.vnu.edu.vn/bitstream/VNU_123/98602/1/Ban%20bong%209%20CH%e1%bb%90T%20IN%287%29.pdf.

25. Bui LT, Le HH, Do XH. Enhancing the lecturers' competencies in internationalizing higher education in Vietnam. *Turkish Online J Des Art Commun* 2017;7:1985-98;.
26. Nguyễn AT, Truong TH, Luong TL, Luu H Van, Hoang TTN, Luu QD. Management factors influencing lecturers' research productivity in Vietnam National University, Hanoi, Vietnam: A structural equation modeling analysis. *Heliyon* 2022;8(9):10510; PMID: 36119863. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10510>.
27. Ngô TH, Trần CP. Phát triển đội ngũ giảng viên trong bối cảnh tự chủ đại học: Từ lý luận, chính sách đến thực tiễn tại Trường Đại học Tây Nguyên [Internet]. Vol. 18, *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*. 2022 [cited 2023 Feb 16]. p. 109-18; Available from: http://vjes.vnies.edu.vn/sites/default/files/khdg_sodt-2022-109-118.pdf.
28. Nguyen TL, Tuamsuk K. Factors influencing the faculty-librarian collaboration at the Vietnamese universities. *The Journal of Academic Librarianship* 2020 Mar 1;46(2):102130; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2020.102130>.
29. Wiwithkhunakorn S, Phosing P, Kenaphoom S, Kosonkitiumporn S, Yupas Y. Factors Affecting the Academic Competencies in the New Normal for Lecturer of Rajabhat University, Thailand. *Ann Rom Soc Cell Biol* 2021;1044-51;.
30. Susiyanti M, Fathurochman I, Iswanto R. Strategy for the Development of Educators in Improving the Quality of Education at Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup. *Int J Educ Rev* 2022;4(1):154-68; Available from: <https://doi.org/10.33369/ijer.v4i1.22387>.
31. Muhammad TA, Sabeen F. Factors Affecting Teachers Motivation. *Int J Bus Soc Sci* 2011;2(1):298-304;.
32. Pho PD, Tran TMP. Obstacles to scholarly publishing in the social sciences and humanities: A case study of Vietnamese scholars. *Publications* 2016;4(3):1-23; Available from: <https://doi.org/10.3390/publications4030019>.
33. Tran T, Trinh TPT, Le CM, Hoang LK, Pham HH. Research as a base for sustainable development of universities: Using the Delphi method to explore factors affecting international publishing among Vietnamese academic staff. *Sustainability* 2020;12(8):3449; Available from: <https://doi.org/10.3390/su12083449>.
34. Bùi LT. Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực bậc đại học và cao học trong không gian phát triển mới. *Tạp chí Thư viện Việt Nam* 2014 [cited 2023 Apr 18]; Available from: <https://nlv.gov.vn/nghiep-vu-thu-vien/nang-cao-chat-luong-dao-tao-nguon-nhan-luc-bac-dai-hoc-va-cao-hoc-thu-vien-thong-tin-trong-khong-gian-phat-trien-moi.html>.
35. Couger JD, Zawacki RA. *Motivating and managing computer personnel*. New York: John Wiley & Sons; 1980;.
36. Kozlowski SW, Farr JL. An integrative model of updating and performance. *Human Performance* 1988 Mar 1;1(1):5-29; Available from: https://doi.org/10.1207/s15327043hup0101_1.
37. Lavina TA, Zakharova AN, Aleksandrov AH, Talanova TV. Professional competencies of a higher education teacher in an information educational environment. In *International Scientific Conference "Digitalization of Education: History, Trends and Prospects" (DETP 2020)* 2020 May 13 (pp. 262-269). Yekaterinburg, Russia: Atlantis Press; Available from: <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200509.048>.
38. Asiri AA. Teachers' Concern and Professional Development Needs in Adopting Inclusive Education in Saudi Arabia, Based on Their Gender for Vision 2030. *Journal of Education and Learning* 2020;9(6):9-20; Available from: <https://doi.org/10.5539/jel.v9n6p9>.
39. Toutkoushian RK., Bellas ML. Faculty time allocations and research productivity: Gender, race and family effects. *The review of higher education* 1999;22(4):367-90; Available from: <https://doi.org/10.1353/rhe.1999.0014>.

Factors affecting the development of university lecturers' competencies

Ninh Thi Kim Thoa*



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

ABSTRACT

Developing university lecturers' competencies to meet the requirements of fundamental and comprehensive innovation in higher education has been raised as an urgent requirement in recent years. Through the analysis, synthesis and systematization of researches by international and domestic authors on the factors affecting the development of university lecturers' competencies in general, including lecturers in the field of Information - Libraries, the article presents the requirements for the development of university lecturers' competencies, the theoretical basis of the research issue, and the factors affecting the development of university lecturers' competencies. The research results have identified the factors related to the development of lecturers' competencies, including macro-environmental characteristics such as the social context and views on education, as well as the State and Government's policies on higher education; the factors of the organizational environment such as the support of resources and the working environment; and the factors of professional features and activities, in addition to lecturers' personal characteristics. This article serves as a suitable reference for researchers in research design process and for managers at different levels at higher education institutions in perfecting and strengthening policies and measures to develop lecturer's competencies.

Key words: competency(ies), lecturer's competency(ies), professional competency development, university lecturers

University of Social Sciences & Humanities, VNU-HCM, Vietnam

Correspondence

Ninh Thi Kim Thoa, University of Social Sciences & Humanities, VNU-HCM, Vietnam

Email: thoaninhkim@hcmussh.edu.vn

History

- Received: 17/2/2023
- Accepted: 23/8/2023
- Published Online: 30/9/2023

DOI : <https://doi.org/10.32508/stdjssh.v7i3.859>



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 : Thoa N T K. **Factors affecting the development of university lecturers' competencies.** *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.* 2023, 7(3):2087-2097.