

# Mô hình năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học: tổng quan tình hình nghiên cứu

Bùi Hà Phương<sup>1,\*</sup>, Dương Minh Quang<sup>1</sup>, Bùi Ngọc Quang<sup>1</sup>, Bùi Thị Thanh Diệu<sup>2</sup>



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

## TÓM TẮT

Nghiên cứu khoa học là một trong những nhiệm vụ bắt buộc đối với giảng viên thuộc các trường đại học. Kết quả thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu khoa học của giảng viên dựa trên năng lực của giảng viên nói chung và năng lực nghiên cứu của giảng viên nói riêng. Năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên được thể hiện qua số lượng và chất lượng của các sản phẩm nghiên cứu khoa học và kết quả thực hiện các nhiệm vụ khoa học và công nghệ. Hiện nay, phát triển năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên tại các trường đại học được thực hiện với nhiều hình thức và biện pháp khác nhau. Trong đó, việc xây dựng mô hình năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên là một trong những yếu tố cần thiết để đánh giá được năng lực của nguồn nhân lực nói chung, năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên nói riêng. Bài viết tập trung làm sáng tỏ cơ sở lý thuyết của một số mô hình năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên tại các trường đại học. Thông qua việc tổng hợp, phân tích các tư liệu, bài viết chỉ ra những ưu điểm, hạn chế của từng mô hình nhằm cung cấp tài liệu tham khảo cũng như cung cấp gợi ý cho những hướng nghiên cứu mới trong lĩnh vực này. Kết quả nghiên cứu góp phần định hướng xây dựng một mô hình năng lực nghiên cứu khoa học phù hợp với giảng viên tại các trường đại học Việt Nam.

**Từ khoá:** nghiên cứu khoa học, năng lực nghiên cứu khoa học, mô hình năng lực nghiên cứu khoa học, giảng viên, giáo dục đại học, cơ sở giáo dục đại học

## ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong những năm qua, vấn đề nhận diện, nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học (NCKH) của giảng viên đã được nhiều trường đại học quan tâm, góp phần nâng cao chất lượng NCKH và khẳng định vị thế, uy tín của các trường đại học. Để có thể nhận diện, nâng cao năng lực NCKH của giảng viên, đòi hỏi nhiều biện pháp khác nhau, trong đó bao gồm việc xây dựng mô hình hoặc bộ năng lực NCKH đối với giảng viên. Đây sẽ là cơ sở giúp các trường có thể tham chiếu và xác định các tiêu chí cụ thể về năng lực NCKH của giảng viên sao cho phù hợp với định hướng và chiến lược phát triển của các trường đại học.

## CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### Khái niệm về năng lực nghiên cứu khoa học

Trong môi trường giáo dục đại học, bên cạnh nhiệm vụ giảng dạy thì NCKH luôn được đặt ra như một nhiệm vụ bắt buộc, thường xuyên và là tiêu chuẩn quan trọng hàng đầu để đánh giá năng lực toàn diện của giảng viên. Nghiên cứu khoa học của giảng viên là hoạt động mà người dạy vận dụng kiến thức, phương pháp luận và phương pháp NCKH để tiến hành hoạt động nhận thức có tính chất nghiên cứu, bước đầu

góp phần giải quyết những vấn đề khoa học do thực tiễn cuộc sống và nghề nghiệp đặt ra. Đây là một hoạt động phong phú diễn ra dưới nhiều hình thức, từ việc thực hiện đề tài, dự án nghiên cứu, công bố khoa học trên các ấn phẩm khoa học chuyên ngành, cho đến việc hướng dẫn người học nghiên cứu khoa học như thực hiện khóa luận, luận văn tốt nghiệp, tọa đàm khoa học, trao đổi học thuật, v.v..

Theo tác giả McClelland (1993) của Đại học Harvard, “năng lực” bao gồm các thành phần có thể “nhìn thấy” và “không nhìn thấy”. Trong đó, các yếu tố bề nổi, bề mặt có thể dễ dàng được phát triển, trong khi các nhân tố phần lõi của con người là rất khó để tác động hay làm thay đổi<sup>1</sup>. Do vậy, để phát triển được năng lực của mỗi cá nhân, ta phải nhận diện được những thành phần tiềm ẩn của năng lực. Trong nghiên cứu này, năng lực của giảng viên là tập hợp kiến thức, kỹ năng, phẩm chất quan trọng, cần thiết để giảng viên thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học, phục vụ cộng đồng và các nhiệm vụ khác trong bối cảnh nhất định.

Tương tự, đối với năng lực NCKH của mỗi giảng viên, việc xác định, nhận diện, đánh giá và phát triển năng lực NCKH không chỉ được đo lường dựa trên số lượng, chất lượng của sản phẩm khoa học, mà còn dựa vào những thành phần tiềm ẩn mà hiếm khi được

<sup>1</sup>Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM, Việt Nam

<sup>2</sup>Trường Đại học Khánh Hoà, Việt Nam

### Liên hệ

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

Email: buihaphuong81@hcmussh.edu.vn

### Lịch sử

- Ngày nhận: 10/6/2021
- Ngày chấp nhận: 04/10/2021
- Ngày đăng: 06/11/2021

DOI: 10.32508/stdjssh.v5i4.686



### 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:** Phương B H, Quang D M, Quang B N, Diệu B T T. **Mô hình năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học: tổng quan tình hình nghiên cứu**. *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.*; 5(4):1253-1262.

biểu hiện, hoặc chỉ được biểu hiện bằng những hình thái khác. Tuy vậy, trong chừng mực nhất định, việc phát triển năng lực NCKH của giảng viên là hoàn toàn cần thiết và quan trọng.

Tổ chức UNESCO đã xác định “năng lực nghiên cứu là khả năng của các cá nhân, tổ chức và hệ thống để thực hiện các chức năng phù hợp một cách hiệu quả và bền vững”<sup>2</sup>. Có thể hiểu, năng lực nghiên cứu của giảng viên là khả năng xác định vấn đề, đặt ra các mục tiêu và ưu tiên, tiến hành nghiên cứu khoa học hợp lý, xây dựng các thể chế bền vững và xác định các giải pháp cho các vấn đề chính. Định nghĩa này bao gồm năng lực nghiên cứu ở cấp độ của các cá nhân, nhóm nghiên cứu, tổ chức và quốc gia. Như vậy, phát triển năng lực NCKH là quá trình các cá nhân, tổ chức và xã hội phát triển khả năng cá nhân và tập thể để thực hiện nghiên cứu một cách hiệu quả và bền vững.

### **Ý nghĩa của việc phát triển năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học**

Từ quá trình nghiên cứu cơ sở lý thuyết và quan sát thực tiễn, có thể nhận thấy rằng khi việc nhận diện năng lực NCKH của giảng viên trong môi trường giáo dục đại học sẽ góp phần nâng cao năng lực cá nhân của giảng viên nói riêng và năng lực nghiên cứu của mỗi trường đại học nói chung. Các tác giả Bùi Minh Hiền, Nguyễn Văn Lượng (2015)<sup>3</sup>; Huỳnh Thanh Tiến (2016)<sup>4</sup>,... cũng đã nhấn mạnh đến tầm quan trọng của việc nhận diện và nâng cao năng lực NCKH của giảng viên trong bối cảnh của giáo dục đại học Việt Nam.

Thứ nhất, nâng cao năng lực NCKH của giảng viên góp phần phát triển tư duy, năng lực sáng tạo, khả năng làm việc độc lập, trau dồi tri thức và các phương pháp nhận thức khoa học của giảng viên, đồng thời hình thành ở giảng viên những phẩm chất của nhà nghiên cứu. Trong quá trình tham gia NCKH, giảng viên có thể tham gia nhiều đề tài nghiên cứu hay nhóm nghiên cứu khác nhau và quá trình này sẽ giúp chính bản thân giảng viên rèn luyện và phát triển thêm tư duy độc lập, tư duy phản biện, bảo vệ quan điểm khoa học của mình. Các kỹ năng cần thiết cho việc giảng dạy và nghiên cứu của giảng viên cũng dần được thiết lập thông qua các hoạt động nghiên cứu.

Thứ hai, giảng viên có năng lực NCKH sẽ có khả năng phát triển kiến thức chuyên môn của mình, nắm bắt đầy đủ, toàn diện và sâu sắc hơn kiến thức chuyên môn mà mình đang trực tiếp giảng dạy và nghiên cứu. Trên cơ sở đó, giảng viên có thể chủ động điều chỉnh, bổ sung những nội dung kiến thức chưa chuẩn xác, cập nhật kiến thức mới trong bài giảng và trong các

sản phẩm khoa học của mình. Không những vậy, việc giảng viên có năng lực tốt trong NCKH sẽ giúp họ có cơ hội mở rộng, hiểu biết nhiều hơn những kiến thức liên ngành hay kiến thức trong các lĩnh vực khác.

Thứ ba, nâng cao năng lực NCKH là cơ hội tốt để giảng viên có môi trường, cơ hội bồi dưỡng và hoàn thiện năng lực tổng thể của bản thân, đặc biệt là năng lực NCKH. Đây cũng là cơ sở cần thiết để tiến hành đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy, giúp tăng thêm sự hiểu biết về ngành nghề, góp phần hình thành và bồi dưỡng tình cảm nghề nghiệp cho giảng viên. Đồng thời, đây còn là quá trình giúp giảng viên dung nạp thêm lượng kiến thức mới từ những nguồn khác nhau để đánh giá và hoàn thiện lại những kiến thức của chính bản thân mình. Một số hình thức có thể được triển khai như: các diễn đàn trao đổi học thuật, tranh luận các vấn đề về chuyên môn, hội nghị khoa học giảng viên, báo cáo của các chuyên gia.

Thứ tư, phát triển mối quan hệ hợp tác, kết nối và giao lưu học thuật giữa giảng viên với đội ngũ chuyên gia, giảng viên trong và ngoài trường cũng là lợi ích mà việc nâng cao năng lực NCKH của giảng viên mang lại. Trong quá trình thực hiện đề tài NCKH, giảng viên sẽ học hỏi được rất nhiều từ đồng nghiệp, các thành viên tham gia đề tài cũng như có cơ hội mở rộng mối quan hệ, hợp tác, kết nối với các bên liên quan như cộng đồng xã hội, các tổ chức, cá nhân hưởng lợi ích từ hoạt động NCKH của giảng viên.

Đối với Nhà trường, nâng cao năng lực NCKH là điều kiện cần thiết và quan trọng để góp phần nâng cao vị thế và uy tín của Nhà trường đối với xã hội, cộng đồng và người học. Minh chứng cho thấy, một trong những tiêu chí để đánh giá, xếp hạng các trường chính là kết quả thực hiện NCKH của giảng viên trong trường. Các sản phẩm khoa học do giảng viên thực hiện, gắn liền với tên của Nhà trường chính là yếu tố khẳng định uy tín của nhà trường. Hơn nữa, các sản phẩm khoa học được ứng dụng hiệu quả và thiết thực vào thực tiễn hoạt động và đời sống của cộng đồng còn góp phần lan toả giá trị của các sản phẩm khoa học nói riêng và trách nhiệm, sứ mạng phục vụ cộng đồng nói chung của mỗi trường đại học. Hoạt động NCKH góp phần quan trọng khẳng định uy tín của Nhà trường, mỗi công trình khoa học được đánh giá cao gắn với tên Nhà trường là một lần thương hiệu và uy tín của Nhà trường được thể hiện<sup>5</sup>.

Như vậy, việc nhận diện và nâng cao năng lực NCKH giúp giảng viên khẳng định và hoàn thiện năng lực bản thân mỗi giảng viên, đóng góp vào sự phát triển chất lượng NCKH chung của Nhà trường. Điều này cũng nhấn mạnh thêm việc nhận diện để đề xuất xây dựng mô hình năng lực NCKH của giảng viên là thực sự cần thiết.

## Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện nghiên cứu này, tác giả đã sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu, bao gồm việc sưu tầm, phân tích, tổng hợp các tài liệu lý luận, các kết quả nghiên cứu từ thực tiễn trong và ngoài nước như bài viết trên các tạp chí, sách, báo cáo, các trang web, báo cáo kỹ yếu, công trình nghiên cứu khoa học bằng tiếng Anh, tiếng Việt về vấn đề năng lực, năng lực NCKH và xây dựng mô hình năng lực NCKH của giảng viên. Ngoài ra, tác giả còn vận dụng phương pháp quan sát hiện trạng hoạt động của các trường đại học hiện nay, đặc biệt là hoạt động xây dựng mô hình năng lực NCKH của giảng viên tại các trường đại học ở Việt Nam để có những nhận định cụ thể. Các kết quả nghiên cứu được trình bày bằng mô hình cụ thể và kèm phân tích nội dung mô hình, từ đó nhận diện những ưu điểm, hạn chế của mô hình và định hướng đề xuất xây dựng mô hình năng lực NCKH của giảng viên tại các trường đại học.

## KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

### Tổng quan một số mô hình năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên tại các trường đại học trong và ngoài nước

Hiện nay, các trường đại học trong nước và trên thế giới đều chú trọng việc nhận diện và nâng cao năng lực NCKH cho giảng viên với nhiều hình thức và biện pháp khác nhau. Trong đó, việc xây dựng mô hình năng lực NCKH của giảng viên là một trong những yếu tố cần thiết để nhận diện được những thành tố cơ bản của năng lực giảng viên nói chung, năng lực NCKH của giảng viên nói riêng.

Năng lực được định nghĩa bằng nhiều cách khác nhau theo từng bối cảnh, mục đích sử dụng năng lực. Năng lực được hiểu là những yêu cầu quan trọng, cần thiết để cá nhân thực hiện các nhiệm vụ, công việc hay thể hiện vai trò của mình trong một bối cảnh cụ thể. Từ những cách tiếp cận khác nhau, các nhà nghiên cứu cũng đã sử dụng các mô hình năng lực khác nhau, bao gồm mô hình năng lực NCKH của giảng viên. Mỗi mô hình đều có những ưu điểm, hạn chế riêng biệt. Chẳng hạn, có một số mô hình được xây dựng dựa trên cơ sở các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, thái độ để giảng viên thể hiện vai trò của mình và thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu; mô hình được xây dựng dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ so với tiêu chuẩn ban đầu, nghĩa là có sự đối sánh giữa mục tiêu và kết quả đạt được; mô hình được xây dựng dựa trên các yếu tố bối cảnh tác động đến năng lực của cá nhân; mô hình được xác lập dựa trên đặc điểm cá nhân và cách thức mà cá nhân đó thực hiện được các vai trò, nhiệm vụ của mình.

Chính vì vậy, tùy thuộc vào mục tiêu, điều kiện và khả năng vận dụng mô hình vào thực tiễn của từng trường đại học mà người ta có thể chọn lựa một mô hình năng lực NCKH phù hợp. Trên cơ sở các mô hình được triển khai vận dụng, các trường đại học có thể có những điều chỉnh, cải tiến mô hình nhằm đảm bảo phù hợp với thực tế của Nhà trường và năng lực NCKH của giảng viên.

### Xu hướng 1: mô hình năng lực tiếp cận theo các yêu cầu của năng lực

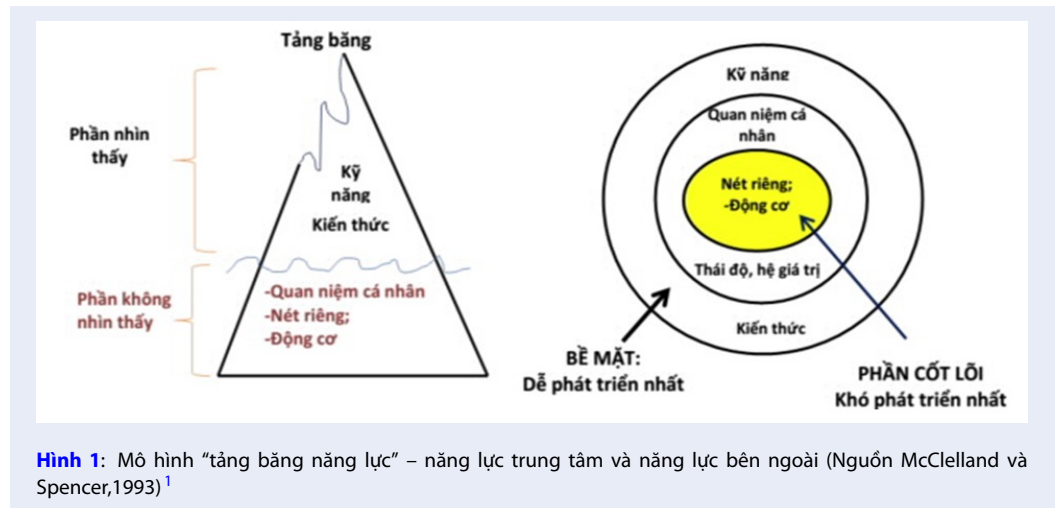
- Mô hình tăng băng năng lực

McClelland và Spencer (1993) đã xây dựng mô hình “tăng băng năng lực” trong đó bao gồm năng lực ngoài tâm và năng lực bên ngoài (Hình 1)<sup>1</sup>. Đó chính là các thành phần của năng lực có thể nhìn thấy được và những thành phần không thể nhìn thấy được, trong đó bao gồm kiến thức, kỹ năng (thành phần năng lực nhìn thấy được) và quan điểm cá nhân, đặc điểm riêng, động cơ của cá nhân (thành phần năng lực không nhìn thấy được). Đặc biệt, trong đó, phần cốt lõi của năng lực là động cơ của cá nhân – yếu tố khó phát triển nhất, nghĩa là khó nhận diện cũng như khó tác động được ngoại trừ bản thân mỗi cá nhân tự hình thành và phát triển. Đó chính là đặc trưng của thành phần năng lực không nhìn thấy.

Với mô hình trên, năng lực bao gồm các yếu tố bề nổi và yếu tố chìm, trong đó, các yếu tố bề nổi gồm kiến thức và hiểu biết – thông tin mà một cá nhân có được về một lĩnh vực nào đó; kỹ năng – các biểu hiện hành vi, thể hiện sự tinh thông, thành thạo trong lĩnh vực công việc nào đó. Bên cạnh đó, các yếu tố chìm gồm quan niệm cá nhân – toàn bộ tư tưởng cá nhân làm cơ sở cho mọi thứ, ý niệm chung của cá nhân; thái độ, hệ giá trị, hình mẫu cá nhân; chân dung cá nhân – những nét riêng, đặc điểm riêng biệt của cá nhân; động cơ, động lực thúc đẩy cá nhân hành động, các suy nghĩ có tính lặp đi lặp lại dẫn dắt, điều phối các hành vi ứng xử của cá nhân.

- Mô hình ASK (Thái độ – Kỹ năng – Kiến thức)

Mô hình ASK (viết tắt của Attitude - Skill - Knowledge) là mô hình tiêu chuẩn nghề nghiệp được sử dụng phổ biến ở nhiều quốc gia trên thế giới và nhiều lĩnh vực. Từ những ý tưởng nền tảng của Benjamin Bloom (1956), hiện mô hình ASK đã được chuẩn hoá thành một mô hình đánh giá năng lực nhân sự đầy đủ, gồm 3 nhóm chính: kiến thức; kỹ năng; thái độ. Theo mô hình ASK thì “năng lực là kỹ năng, hiểu biết, hành vi, thái độ được tích lũy mà một người sử dụng để đạt được kết quả công việc mong muốn của họ” [6, tr. 166].



**Hình 1:** Mô hình “tầng băng năng lực” – năng lực trung tâm và năng lực bên ngoài (Nguồn McClelland và Spencer,1993)<sup>1</sup>

Theo mô hình ASK, đánh giá năng lực NCKH của giảng viên trong các trường đại học được cấu thành bởi 3 thành tố sau:

- Kiến thức: Kiến thức và sự hiểu biết bao gồm kiến thức về chuyên ngành và kiến thức về phương pháp NCKH;
- Kỹ năng: Kỹ năng bao gồm kỹ năng xây dựng để tài nghiên cứu; kỹ năng thu thập dữ liệu nghiên cứu; kỹ năng phân tích dữ liệu và sử dụng công cụ phân tích; kỹ năng phê phán, phản biện khoa học; kỹ năng lập luận khoa học; kỹ năng viết báo cáo khoa học; kỹ năng liên quan đến hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ
- Thái độ: Thái độ bao gồm nhiệt tình, say mê khoa học; nhạy bén với các sự kiện xảy ra (hiện tượng khoa học); khách quan, trung thực, nghiêm túc; kiên trì, cẩn thận khi làm việc; có tinh thần hợp tác, chia sẻ khoa học.

Đây là một mô hình được ứng dụng khá phổ biến trong việc xác định các thành tố cơ bản của năng lực giảng viên nói chung và năng lực NCKH của giảng viên ở các trường đại học nói riêng. Tuy nhiên, các tiêu chí về năng lực NCKH theo mô hình này chưa mang tính định lượng rõ ràng nên rất khó để có thể nhận diện và phân biệt một cách đầy đủ, toàn diện năng lực NCKH giữa các giảng viên trong cùng một tổ chức.

### **Xu hướng 2: Mô hình năng lực tiếp cận theo đánh giá kết quả thực hiện**

- Mô hình chỉ số đánh giá hiệu quả hoạt động (Key performance indicators - KPI)

Mô hình chỉ số đánh giá hiệu quả hoạt động KPI (Key Performance Indicators) là hệ thống đo lường và đánh giá hiệu suất làm việc, là công cụ đo lường đánh giá hiệu quả công việc được thể hiện qua số liệu, tỷ lệ, chỉ tiêu định lượng nhằm phản ánh hiệu quả hoạt động của tổ chức hoặc bộ phận chức năng hay cá nhân. Trong các doanh nghiệp, tổ chức hiện nay, việc áp dụng mô hình đánh giá này cho thấy được hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, kết quả đạt được so với mục tiêu đã được đề ra trong kế hoạch chiến lược phát triển của doanh nghiệp hay tổ chức đó. KPI chính là mục tiêu công việc mà cá nhân, tổ/nhóm, phòng ban/tổ chức,... cần đạt được để đáp ứng yêu cầu chung.

Đối với trường đại học, các chỉ số đo lường hiệu quả chính này là những thành phần cơ bản của hệ thống lập kế hoạch và giám sát tổng thể, thường được xây dựng dựa trên sứ mạng của trường.

Các trường đại học tại Việt Nam đã và đang thực hiện quản lý công việc của giảng viên gồm: công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học và các nhiệm vụ khác. Bộ tiêu chí đánh giá năng lực phổ biến tại các trường đại học tại Việt Nam thường tập trung vào: năng lực chuyên môn; năng lực giảng dạy và năng lực NCKH, trong đó năng lực NCKH được đánh giá dựa trên hiệu suất các kết quả đạt được theo các tiêu chí được định lượng cụ thể (xem Bảng 1). Số lượng các công việc trong từng tiêu chí và tỷ lệ phần trăm phân bổ cho từng công việc trong các tiêu chí có thể thay đổi tùy theo định hướng chiến lược phát triển của từng trường.

Ngoài ra, có một số trường đại học tự xây dựng mô hình năng lực nghiên cứu khoa học công nghệ của giảng viên cho riêng trường mình dựa trên các tiêu chí cơ bản của KPIs. Chẳng hạn, Trường Đại học Quản lý

**Bảng 1: Bộ tiêu chí đánh giá năng lực nghiên cứu khoa học giảng viên<sup>5</sup>**

STT	Tiêu chí đánh giá năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên
1	Thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường được nghiệm thu
2	Biên soạn giáo trình, tài liệu hướng dẫn học tập
3	Có bài công bố trên tạp chí/ kỷ yếu hội thảo khoa học
4	Hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học
5	Liên kết và thực hiện các đề án, dự án, đề tài cho Sở Khoa học và Công nghệ, Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Viện Nghiên cứu phát triển,...

giáo dục đã xây dựng các tiêu chí năng lực khoa học công nghệ của giảng viên bao gồm:

- Các công trình khoa học được công bố;
- Số lượng sách và tài liệu tham khảo được xuất bản, sử dụng;
- Số lần tham gia vào các hoạt động nghiên cứu khoa học;
- Số lần thuyết trình, giảng dạy và NCKH, nhận các giải thưởng về NCKH.<sup>3</sup>

Việc áp dụng mô hình chỉ số đánh giá hiệu quả hoạt động KPI có những ưu điểm nổi bật, bao gồm việc thể hiện trực quan và định lượng mục tiêu chiến lược; giúp các nhà lãnh đạo, quản lý ra quyết định nhanh chóng hơn với các số liệu chính xác; là cơ sở quan trọng giúp cán bộ quản lý nhận biết thành quả của cá nhân từng giảng viên để có hướng khuyến khích, tạo động lực hoặc xây dựng phương án cải thiện, trong hoạt động này, giảng viên có thể cùng phối hợp để hướng tới những mục tiêu chung. Bên cạnh những ưu điểm trên, phương án quản trị nhân sự bằng KPI vẫn có một số hạn chế như tốn nhiều thời gian, chi phí để xây dựng và theo dõi các chỉ tiêu KPI, đặc biệt là việc xây dựng chỉ số KPI phải đảm bảo đạt tiêu chí SMART (cụ thể, đo lường được, có thể đạt được, thích hợp, có thời gian hoàn thành cụ thể). Hơn nữa, số lượng KPI khác nhau sẽ khiến giảng viên có cảm giác đánh giá không công bằng, không đánh giá hết được kết quả công việc chính của họ.

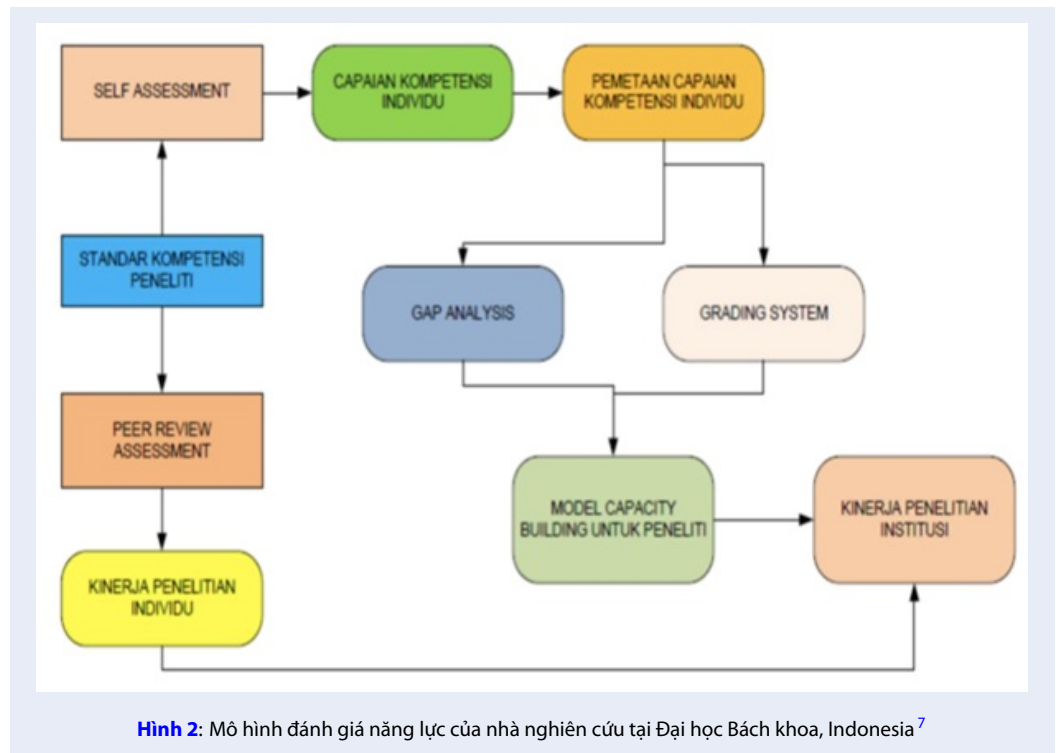
Các nghiên cứu trong và ngoài nước đã chỉ ra nhiều bất cập trong việc xây dựng hệ thống KPI hiệu quả của các trường đại học trong nước và quốc tế. Điều quan trọng là các trường học cần xác định rõ vai trò của giảng viên để phân loại giảng viên cũng như xem xét đến tính đặc thù của từng ngành nghề đào tạo, mức độ đóng góp của từng đơn vị (khoa, viện, bộ môn) trong cấu trúc của tổ chức khi xây dựng hệ thống KPI để quản lý công việc của giảng viên. Do đó, việc làm rõ cơ cấu tổ chức và thấu hiểu nhiệm vụ của giảng viên sẽ giúp việc xây dựng bộ tiêu chí về năng lực giảng viên phù hợp với yêu cầu của tổ chức cũng như nguyện vọng, năng lực của giảng viên.

- Mô hình tiêu chuẩn năng lực chung của giảng viên

Mục đích của việc xây dựng mô hình năng lực này là để đo lường khoảng cách giữa năng lực hiện tại của giảng viên để thực hiện nghiên cứu và năng lực được thiết lập trong tiêu chuẩn năng lực của giảng viên nghiên cứu. Mô hình góp phần phát hiện khoảng cách năng lực được kỳ vọng, điều này sẽ giúp các cơ sở giáo dục dễ dàng quản lý việc xây dựng năng lực nghiên cứu của giảng viên và do đó nâng cao chất lượng của các nghiên cứu đã thực hiện. Trong một nghiên cứu về mô hình đánh giá năng lực cho các giảng viên tại Đại học Bách khoa, Indonesia, các nhà nghiên cứu đã xác định các tiêu chuẩn năng lực chung của giảng viên thông qua tự đánh giá và đánh giá đồng đẳng (Hình 2)<sup>7</sup>.

Mô hình đã chỉ ra rằng năng suất nghiên cứu của các giảng viên và mức độ tham gia nghiên cứu của họ bị ảnh hưởng đáng kể bởi đặc điểm cá nhân của họ, bao gồm các yếu tố bên trong và bên ngoài. Các đặc điểm cá nhân của giảng viên và kiến thức cũng như kinh nghiệm nghiên cứu của họ được coi là những yếu tố nội tại nổi bật, trong khi các yếu tố về tài chính, khối lượng giảng dạy và mạng lưới nghiên cứu được coi là những yếu tố bên ngoài quan trọng ảnh hưởng đến năng suất nghiên cứu của họ.

Dựa trên kết quả nghiên cứu đã thực hiện, phương pháp đánh giá năng lực NCKH của giảng viên theo tiêu chuẩn có thể được chia thành ba loại: (1) đánh giá theo hướng kiến thức, (2) đánh giá theo kỹ năng thực hành và (3) đánh giá đối với hành vi. Mặc dù kỹ năng, kiến thức và hành vi là ba loại khả năng riêng biệt, nhưng có thể đánh giá cả ba khả năng cùng một lúc trong một hoạt động đánh giá. Ví dụ: khi đánh giá về năng lực của nhà nghiên cứu, có thể đánh giá kiến thức để xác định chủ đề nghiên cứu, thực hiện nghiên cứu tổng quan, lập kế hoạch để xuất nghiên cứu hoặc lập kế hoạch tài trợ nghiên cứu. Mặt khác, để thể hiện một số kỹ năng nhất định như lập đề xuất nghiên cứu và thực hiện nghiên cứu, có thể chứng minh một cách



rõ ràng về kiến thức và hành vi được thiết lập theo chuẩn năng lực. Khi tất cả các hoạt động liên quan được kết hợp trong một lần đánh giá, toàn bộ các đơn vị năng lực có thể được đánh giá cùng một lúc, nghĩa là hoạt động đánh giá được thực hiện một cách tổng thể.

### Xu hướng 3: Mô hình năng lực tiếp cận theo bối cảnh thể hiện năng lực

- Mô hình phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực nghiên cứu của các giảng viên

Trong nghiên cứu về “Năng lực nghiên cứu của các học giả Việt Nam trong các trường đại học”, tác giả Huỳnh Thanh Tiến (2016) đã chỉ ra rằng năng lực NCKH của học giả tại các trường đại học có thể bị ảnh hưởng bởi bốn cấp độ yếu tố: xã hội, cộng đồng, tổ chức và cá nhân (xem Hình 3)<sup>4</sup>.

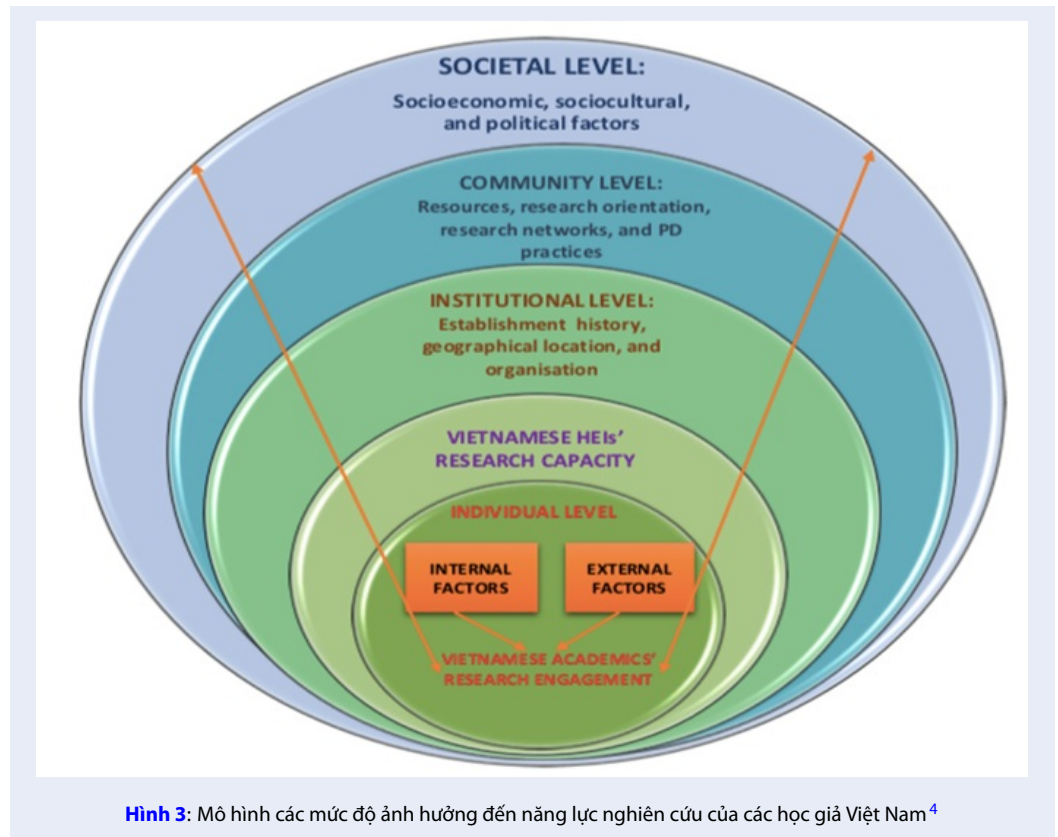
Trong mô hình, các mức độ ảnh hưởng tới năng lực NCKH của giảng viên làm công tác nghiên cứu ở các trường đại học được nhấn mạnh thông qua 5 mức độ:

- Mức độ cá nhân: năng lực NCKH của giảng viên chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố nội tại như đặc điểm nhân khẩu học, đặc điểm cá nhân, kiến thức và kinh nghiệm và các yếu tố bên ngoài như sự thăng tiến, nguồn tài chính, thời lượng giảng dạy, nhiệm kỳ và mạng lưới nghiên cứu, phụ cấp chức vụ,...

- Năng lực nghiên cứu của các trường đại học ở Việt Nam: yếu tố này cũng ảnh hưởng đến năng lực NCKH của mỗi giảng viên, cụ thể ở ba khía cạnh (thương mại hóa nghiên cứu đại học, liên kết nghiên cứu - giảng dạy và tiêu chí lựa chọn các dự án nghiên cứu) trong bối cảnh kinh tế chính trị Việt Nam
- Mức độ tổ chức: mỗi trường đại học có đặc điểm khác biệt, ảnh hưởng đến năng lực NCKH của giảng viên như lịch sử thành lập, vị trí địa lý và tổ chức, nhiệm vụ, sứ mạng, v.v.;
- Mức độ cộng đồng: nguồn lực, định hướng nghiên cứu, mạng nghiên cứu và thực hành cũng là các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực NCKH của giảng viên
- Mức độ xã hội: các yếu tố kinh tế xã hội, văn hóa xã hội và chính trị cũng ảnh hưởng đến năng lực NCKH của giảng viên.

Trên thế giới cũng đã có nhiều mô hình đề cập đến các yếu tố ảnh hưởng tới năng lực NCKH của giảng viên tại các trường đại học như:

Mô hình Creswell's<sup>8</sup> bắt đầu tính đến một số yếu tố thể chế ảnh hưởng đến năng suất nghiên cứu hiện đại. Tác giả mô tả các nhà nghiên cứu thành công là những người có xu hướng giữ một cấp bậc chuyên môn cao cấp, dành ít nhất một phần ba thời gian của họ cho các hoạt động nghiên cứu, xuất bản sớm trong



sự nghiệp của họ, nhận được phản hồi tích cực từ các đồng nghiệp về nỗ lực nghiên cứu và duy trì liên hệ thường xuyên và chặt chẽ với đồng nghiệp trong và ngoài trường, những người thực hiện nghiên cứu về các chủ đề tương tự. Mô hình của Creswell mở rộng ra ngoài các đặc điểm cá nhân bằng cách hiểu rằng các nhà nghiên cứu trong khoa làm việc năng suất hơn khi họ được tuyển dụng bởi một trường đại học lớn. Do đó, mô hình của Creswell thừa nhận tầm quan trọng của tổ chức và văn hóa nghiên cứu trong tổ chức đó đối với năng suất nghiên cứu của từng giảng viên.

Teodorescu<sup>9</sup> đề xuất một mô hình quốc tế về năng suất xuất bản nghiên cứu của giảng viên. Mô hình của Teodorescu chứng minh rằng các biến thể thành tích cá nhân và các biến thể đặc trưng của tổ chức sẽ dự đoán năng suất nghiên cứu của giảng viên trên khắp các biên giới quốc gia. Thử nghiệm của mô hình này trên mười quốc gia, Teodorescu chỉ ra rằng, mặc dù các mối tương quan về năng suất nghiên cứu của giảng viên khác nhau ở các biên giới quốc gia, nhưng sự tham gia của giảng viên vào các liên kết kỷ luật (chẳng hạn như tư cách thành viên của các tổ chức chuyên môn và tham dự các hội nghị chuyên môn) là yếu tố ảnh hưởng lớn đến năng suất nghiên cứu trên tất cả các quốc gia.

Những mô hình các yếu tố ảnh hưởng tới năng lực NCKH của giảng viên đã góp phần làm sáng tỏ các bối cảnh của môi trường bên trong và bên ngoài tác động đến năng suất khoa học của cá nhân mỗi giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học. Phân tích tác động của các yếu tố này sẽ góp phần tìm hiểu được nguyên nhân và đề ra các giải pháp để thúc đẩy năng lực NCKH của mỗi giảng viên trong tổ chức. Tuy nhiên, do bối cảnh của mỗi trường đại học lại có những điểm khác biệt nên rất khó để thống nhất mô hình chung về các yếu tố ảnh hưởng tới năng lực NCKH của giảng viên ở tất cả các trường đại học. Để áp dụng các mô hình này trên thực tiễn, cần có sự ứng dụng tùy biến nhằm điều chỉnh phạm vi nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng cho phù hợp với các giảng viên ở mỗi trường đại học khác nhau.

## THẢO LUẬN

Từ việc nghiên cứu các mô hình năng lực NCKH của giảng viên của các tác giả trong nước và trên thế giới, ta có thể thấy mỗi mô hình đều có những ưu điểm và hạn chế nhất định. Để có thể lựa chọn được mô hình năng lực NCKH của giảng viên phù hợp với môi trường đại học Việt Nam, cần phân tích ưu, nhược điểm của các mô hình trên thế giới; phân tích xu thế

phát triển của mô hình năng lực NCKH của giảng viên và xây dựng cơ sở lý thuyết về năng lực NCKH đảm bảo phù hợp với giảng viên đại học Việt Nam. Sử dụng mô hình năng lực NCKH của giảng viên sẽ rút ngắn quá trình kiểm tra, đánh giá trên thực tế và tạo cơ sở thống nhất công tác nhận diện và đánh giá năng lực NCKH của giảng viên trong toàn hệ thống các trường đại học trong cả nước.

Do vậy, khi xem xét áp dụng mô hình năng lực NCKH của giảng viên, các trường đại học cần phải lựa chọn dựa trên những yêu cầu nhất định đối với mô hình. Trong đó, một mô hình tối ưu trong việc xác định năng lực NCKH của giảng viên ở các trường đại học phải là một mô hình đáp ứng được những yêu cầu cơ bản như mô hình phải thể hiện rõ được các tiêu chí liên quan đến năng lực NCKH và đánh giá năng lực NCKH của giảng viên, có thể xác định theo tiêu chí SMART (Specific, Measurable, Attainable, Relevant và Time-Bound), cụ thể:

- Tính cụ thể (Specific): Mô hình đánh giá dễ dàng thu thập dữ liệu một cách đầy đủ, nhanh chóng. Ví dụ: dữ liệu về các công bố khoa học quốc tế và quốc gia của mỗi giảng viên; dữ liệu về các sản phẩm, sáng kiến trong khoa học; dữ liệu về các chương trình, đề án, đề tài mà giảng viên tham gia,...

- Tính đo lường được (Measurable): Mô hình đánh giá phải có phương pháp đánh giá đơn giản, dễ hiểu, dễ tiến hành. Ví dụ: lượng hoá được các giá trị công trình khoa học của giảng viên bằng cách tính điểm công trình theo danh mục Hội đồng chức danh giáo sư Nhà nước hay đánh giá công bố khoa học theo các bảng xếp hạng các tạp chí theo chuẩn quốc tế,... Các tiêu chí đo lường cần được thống nhất giữa các trường đại học thì mới tạo ra được sự so sánh bình đẳng về năng lực NCKH của các giảng viên ở các trường đại học khác nhau

- Tính khả thi (Attainable): Đây là khả năng tùy biến của mô hình: trong quá trình đánh giá năng lực NCKH của giảng viên, các thành tố trong mô hình có thể tùy biến, được điều chỉnh linh hoạt, phù hợp với tình hình thực tiễn

- Tính thực tế (Relevant): Mô hình xây dựng được các tiêu chí đánh giá chất lượng phải được xây dựng dựa trên điều kiện thực tiễn, đảm bảo phù hợp với thực trạng phát triển năng lực NCKH của giảng viên ở các trường đại học tại Việt Nam;

- Tính thời hạn (Time-Bound): Ta cần xác định thời gian để hoàn thành kết quả đánh giá của mô hình đánh giá năng lực NCKH của giảng viên, hoặc xác định các mốc thời gian để hoạch định các giai đoạn của quá trình đánh giá, từ đó có thể điều chỉnh được mục tiêu để đạt được kết quả đánh giá cuối cùng của thời gian hoạch định.

Ngoài việc xác định mục tiêu cần đạt được trong mô hình năng lực NCKH của giảng viên, các cơ sở giáo dục đại học khi tiến hành nghiên cứu xây dựng mô hình năng lực NCKH của giảng viên cũng phải xem xét đến bối cảnh chung của nền giáo dục đại học ở Việt Nam và sự khác biệt trong quản lý giữa các hệ thống đại học công lập và đại học tư thục để thấy rõ các yếu tố tác động tới động lực và năng lực NCKH của giảng viên.

## KẾT LUẬN

Tóm lại, xây dựng mô hình năng lực NCKH cho giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học là một vấn đề quan trọng trong quá trình nâng cao chất lượng đội ngũ nguồn nhân lực của các trường đại học. Nhận thức được tầm quan trọng của việc thúc đẩy năng lực NCKH của đội ngũ giảng viên, nhiều trường đại học ở Việt Nam đã từng bước đầu tư nhiều hơn vào nâng cao năng lực nghiên cứu của giảng viên tại các trường đại học. Việc xây dựng mô hình năng lực NCKH của giảng viên trên cơ sở phát huy những yếu tố tác động tới động lực nghiên cứu, tạo điều kiện về môi trường, tài chính và cơ chế quản lý trong hoạt động NCKH sẽ góp phần nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam, từ đây, xây dựng khung năng lực NCKH của giảng viên đại học phù hợp với hệ thống giáo dục đại học Việt Nam và tiến tới hội nhập xu thế, yêu cầu phát triển NCKH của thế giới.

## 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”.

## XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Bản thảo này không có xung đột lợi ích.

## ĐÓNG GÓP CỦA CÁC TÁC GIẢ

Nhóm tác giả có sự phân chia nhiệm vụ viết và hoàn thiện bài viết, bao gồm PGS.TS. Dương Minh Quang là người tìm kiếm, tổng hợp tài liệu; TS. Bùi Hà Phương và TS. Bùi Thị Thanh Diệu là người viết hoàn thiện nội dung bài viết; ThS. Bùi Ngọc Quang là người 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 tổng quan về cơ sở lý thuyết của một số mô hình năng lực NCKH của giảng viên tại các trường đại học. Thông qua việc tổng hợp, phân tích các tài liệu, bài viết chỉ ra những ưu điểm, hạn chế của từng mô hình nhằm cung cấp tài liệu tham khảo cũng như cung cấp gợi ý cho những hướng nghiên cứu mới trong lĩnh vực này. Kết quả nghiên cứu góp phần định



hướng xây dựng một mô hình năng lực phù hợp với giảng viên tại các trường đại học Việt Nam.

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. McClelland LS, Spencer MS. Competence at work - Models for Superior Performance. New York: Prentise Hall. 1993;
2. UNESCO. UNESCO ICT Competency Framework for Teachers. 2015; Available from: <http://www.unesco.org>.
3. Hiền BM, ên Văn Lượng N. Xây dựng khung năng lực giảng viên đại học trong bối cảnh đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế. Tạp chí Quản lí giáo dục. 2015;69:13–27.
4. Huynh T. Vietnamese Academics' Research Capacity in Tertiary Contexts: Doctoral thesis in Education. New Zealand: Victoria University of Wellington. 2016; Available from: <http://researcharchive.vuw.ac.nz/xmlui/handle/10063/5141>.
5. Đông PV. Hoạt động nghiên cứu khoa học góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, thương hiệu nhà trường. 2020; Available from: <https://www.hau.edu.vn/vn/goc-nhin-hau/hoat-dong-nghien-cuu-khoa-hoc-gop-phan-nang-cao-chat-luong-dao-tao-thuong-hieu-nha-truong/62762>.
6. Bloom BS. Taxonomy of Educational Objectives, Handbook I: The Cognitive Domain. New York: David McKay Co Inc. 1956;.
7. Lasambouw C, Sutjiredjeki E, Nuryati N. Development of Competency Standard Model for Researchers to Improve Research Capacity of Indonesia's Polytechnic Lecturer. International Journal of Education and Research. 2015;3(12):53–62.
8. Creswell JW. Faculty Research Performance: Lessons from the Sciences and Social Sciences. Washington, DC: Association for the Study of Higher Education. 1985;.
9. Teodorescu D. Correlates of faculty publication productivity: a cross-national analysis. Higher Education. 2000;39:201–222. Available from: <https://doi.org/10.1023/A:1003901018634>.

# Research competency-based model for lecturers at universities: literature review

Bui Ha Phuong<sup>1,\*</sup>, Duong Minh Quang<sup>1</sup>, Bui Ngoc Quang<sup>1</sup>, Bui Thi Thanh Dieu<sup>2</sup>



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

## ABSTRACT

Scientific research is one of the compulsory tasks for lecturers. The results of the lecturer's scientific research tasks are based on each lecturer's general competence and lecturers' research competence in particular. The lecturers' scientific research competence is reflected in the quantity and quality of scientific research outputs and in the outcomes of scientific and technological tasks. Currently, the development of scientific research competence of lecturers at universities is carried out through many various forms and measures. In particular, the building of a model of lecturers' scientific research competence is one of the necessary factors to evaluate the competence of human resources in general and the scientific research competence of lecturers in particular. The paper focuses on clarifying the theoretical basis of some models of research competence of lecturers at universities. By using the method of literature review, the paper aims to analyze some advantages and limitations of each model in order to provide references and suggestions for new research directions in this field. The research outputs of this paper contribute to the building of scientific research competence for lecturers at Vietnamese universities.

**Key words:** research, research competence, model of research competence, lecturers, university education, higher education institutions

<sup>1</sup>University of Social Sciences and Humanities, VNU-HCM, Vietnam

<sup>2</sup>Khanh Hoa University, Vietnam

## Correspondence

**Bui Ha Phuong**, University of Social Sciences and Humanities, VNU-HCM, Vietnam

Email: buihaphuong81@hcmussh.edu.vn

## History

- Received: 10/6/2021
- Accepted: 04/10/2021
- Published: 07/11/2021

DOI : 10.32508/stdjssh.v5i4.686



## Copyright

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



**Cite this article :** Phuong B H, Quang D M, Quang B N, Dieu B T T. **Research competency-based model for lecturers at universities: literature review.** *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.*; 5(4):1253-1262.