

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HOẠT ĐỘNG PHỤC VỤ CỘNG ĐỒNG CỦA GIÁNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC

Trần Trung Dũng^{1,2,+},
Lê Thái Hưng³,
Trần Thị Thu Hương³

¹Nghiên cứu sinh Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội;

²Trường Đại học Hùng Vương;

³Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội

+Tác giả liên hệ • Email: lthung@vnu.edu.vn

Article history

Received: 29/10/2024

Accepted: 13/11/2024

Published: 20/01/2025

Keywords

Community service, factors affecting, lecturers, higher education

ABSTRACT

Given higher education's increasingly essential role in community service, this paper presents factors influencing faculty participation in these activities. Through an analysis of relevant literature and theories, the study identifies four main groups of factors: organizational factors (policies, structures, leadership, and organizational culture) with direct influence on the level of commitment and participation; personal motivation (need for self-actualization, desire for recognition and promotion opportunities) which promotes active participation; faculty perceptions (understanding and views on the importance of community service) determining the level of commitment; and workload (pressure from teaching, research and other duties), which limits the time and energy available for these activities. Based on the findings, the paper proposes a comprehensive model, providing a scientific foundation for developing policies and strategies to encourage faculty participation, thereby improving the quality of education and strengthening the role of universities in societal development.

1. Mở đầu

Giáo dục đại học ngày nay không chỉ giới hạn trong vai trò truyền đạt tri thức và thực hiện nghiên cứu khoa học (NCKH), mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy phát triển bền vững thông qua các hoạt động phục vụ cộng đồng (PVCĐ). Khái niệm này xuất hiện từ cuối thế kỉ XX, với nhiều nghiên cứu tập trung vào xây dựng các mô hình kết nối giữa nhà trường và cộng đồng nhằm cụ thể hóa sứ mệnh PVCĐ trong hệ thống giáo dục (Inman & Schütze, 2010; Boyer, 1996). Các mô hình này nhấn mạnh vai trò của giảng viên (GgV) và cơ sở giáo dục trong việc không chỉ giảng dạy mà còn góp phần giải quyết các vấn đề xã hội. Tại Việt Nam, trong giai đoạn trước năm 2017, giáo dục đại học chủ yếu tập trung vào đào tạo và NCKH, khiến PVCĐ chưa được chú trọng đầy đủ, cả về nhận thức lẫn định hướng chiến lược. Hệ quả là các nhiệm vụ liên quan đến PVCĐ thường bị xem nhẹ trong chiến lược phát triển của các trường đại học và GgV. Tuy nhiên, Luật Giáo dục Đại học sửa đổi năm 2018, PVCĐ đã được xác định là một nhiệm vụ quan trọng, sánh ngang với đào tạo và NCKH, đồng thời trở thành một tiêu chí đánh giá chất lượng giáo dục. Mặc dù hiệu quả của PVCĐ đã được minh chứng trong nhiều lĩnh vực như y tế và giáo dục, mang lại lợi ích cho cả người học, GgV và cộng đồng (McCullough, 2020), các nghiên cứu tại Việt Nam vẫn tập trung chủ yếu vào sinh viên và cơ sở giáo dục, hoặc vào việc tích hợp PVCĐ trong chương trình giảng dạy, mà chưa phân tích sâu các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động này từ góc độ GgV.

Bài báo này xây dựng cơ sở lí luận về các yếu tố ảnh hưởng đến PVCĐ của GgV, đồng thời tổng quan các yếu tố và đề xuất một mô hình tác động cụ thể phù hợp với bối cảnh Việt Nam. Sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính, bài báo phân tích tài liệu liên quan nhằm xác định các yếu tố cốt lõi, từ đó đưa ra các giải pháp thúc đẩy PVCĐ trong môi trường giáo dục đại học. Kết quả nghiên cứu không chỉ cung cấp góc nhìn toàn diện mà còn đóng góp vào việc nâng cao vai trò của GgV trong phát triển xã hội bền vững, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học trong thời kì hội nhập.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Các khái niệm cốt lõi

2.1.1. Hoạt động phục vụ cộng đồng

Thuật ngữ "PVCĐ" được hình thành từ hai yếu tố chính: phục vụ và cộng đồng, phản ánh mối quan hệ hợp tác sâu sắc giữa các cơ sở giáo dục đại học và cộng đồng ở các cấp độ địa phương, khu vực, quốc gia, hoặc toàn cầu.

Trong bối cảnh giáo dục, phục vụ không chỉ là một nhiệm vụ mà còn là chiến lược giảng dạy và học tập, nơi các trường đại học và cộng đồng cùng chia sẻ kiến thức và nguồn lực dựa trên tinh thần hợp tác và lợi ích song phương (Farner, 2019). Trong nghiên cứu, PVCD được hiểu là sự hợp tác bình đẳng giữa cơ sở giáo dục và các bên liên quan trong cộng đồng, những người trực tiếp chịu ảnh hưởng hoặc có hiểu biết sâu sắc về bối cảnh địa phương. Các hoạt động này bao gồm thiết kế, triển khai, phổ biến kết quả nghiên cứu, chia sẻ nguồn lực, cũng như trao đổi chuyên môn để đạt được mục tiêu chung (Horowitz et al., 2009). Theo Escrigas và cộng sự (2014), PVCD được nhấn mạnh như một quan hệ đối tác giữa trường đại học và cộng đồng mục tiêu, nơi tri thức và tài nguyên được chia sẻ trên cơ sở hợp tác và đôi bên cùng có lợi. Cùng quan điểm, khái niệm “tham gia cộng đồng” được định nghĩa là sự hợp tác dựa trên quan hệ đối tác, tôn trọng lẫn nhau, với mục tiêu đạt được lợi ích chung cho cả trường đại học và cộng đồng ở các cấp độ khác nhau. Molas-Gallart và cộng sự (2012) đã phân loại 12 hình thức hoạt động PVCD, bao gồm: thương mại hóa công nghệ, các hoạt động khởi nghiệp, tư vấn và hợp đồng dịch vụ, sử dụng cơ sở vật chất, nghiên cứu hợp đồng, hợp tác nghiên cứu học thuật, luân chuyển nhân sự, thực tập sinh viên, các hoạt động học tập, xây dựng chương trình giảng dạy, phát triển mạng lưới xã hội, và phổ biến kết quả phi học thuật. Các hoạt động này không chỉ tập trung vào việc ứng dụng tri thức mà còn mở rộng phạm vi nghiên cứu, khám phá và thực hành nhằm tạo ra giá trị vượt ra ngoài môi trường học thuật, thúc đẩy mối liên kết bền vững giữa nhà trường và xã hội. Trong phạm vi nghiên cứu này, hoạt động PVCD được định nghĩa là những nỗ lực hợp tác giữa cơ sở giáo dục đại học và cộng đồng nhằm nâng cao chất lượng, uy tín của nhà trường và mang lại lợi ích thiết thực cho cộng đồng.

2.1.2. Khái niệm về hoạt động phục vụ cộng đồng của giảng viên

Boyer (1990) đã đặt nền tảng quan trọng trong việc định hình khái niệm về hoạt động PVCD của GgV trong môi trường giáo dục đại học. Ông nhấn mạnh sự cần thiết phải phân biệt rõ ràng giữa hai loại hình PVCD: các hoạt động không mang tính học thuật và những hoạt động PVCD có bản chất học thuật trực tiếp. Theo Boyer (1990), mặc dù các hoạt động phục vụ không mang tính học thuật có giá trị lớn về mặt xã hội, chúng khác biệt hoàn toàn so với các hoạt động PVCD mang tính học thuật thực sự. Để được xem là phục vụ học thuật, các hoạt động này phải đáp ứng ba tiêu chí cốt lõi: (1) Hoạt động cần liên kết chặt chẽ với lĩnh vực chuyên môn của GgV, được thực hiện dựa trên nền tảng kiến thức và nghiên cứu chuyên sâu trong lĩnh vực đó; (2) Hoạt động phải tuân thủ các tiêu chuẩn học thuật cao, đảm bảo tính nghiêm túc, chặt chẽ và minh bạch trong quá trình thực hiện; (3) Hoạt động cần thể hiện trách nhiệm giải trình rõ ràng, nhằm đảm bảo tính chuyên nghiệp và sự đóng góp hiệu quả cho cộng đồng. Từ quan điểm của Boyer, khái niệm về hoạt động PVCD của GgV được định nghĩa như một sự kết hợp hài hòa giữa chuyên môn học thuật và sứ mệnh PVCD. Đây không chỉ là việc vận dụng kiến thức chuyên môn mà còn là cách tạo ra giá trị đồng thời cho cả học thuật và thực tiễn, góp phần xây dựng mối liên kết bền vững giữa nhà trường và cộng đồng.

2.2. Các lý thuyết nền tảng của nghiên cứu

Tên lý thuyết	Tác giả/Năm ra đời	Biểu hiện của lý thuyết liên quan tới đề tài
Lý thuyết nhu cầu	Maslow (1943)	Hệ thống nhu cầu của Maslow là một lý thuyết động lực trong tâm lý học. Động lực cá nhân của GgV là một yếu tố quan trọng để thúc đẩy họ thực hiện các hoạt động PVCD. Trong đó, GgV tại các cơ sở giáo dục có Nhu cầu về lòng tự trọng (Esteem needs) - được Maslow phân thành hai loại: (1) Quý trọng bản thân (nhân phẩm, thành tích, làm chủ, độc lập); (2) Mong muốn danh tiếng hoặc sự tôn trọng từ người khác (Địa vị, uy tín) cũng như nhu cầu tự khẳng định (Self-actualization needs) - hiện thực hóa tiềm năng cá nhân, tự hoàn thành, tìm kiếm sự phát triển cá nhân và trải nghiệm đỉnh cao.
Lý thuyết về hành vi nghề nghiệp	Holland (1999)	Lý thuyết hành vi nghề nghiệp của Holland (1999) hỗ trợ nghiên cứu của bạn bằng cách nhấn mạnh sự tương hợp giữa tính cách nghề nghiệp của GgV và yêu cầu của hoạt động PVCD. Khi có sự phù hợp giữa sở thích nghề nghiệp và tính chất của hoạt động này, GgV sẽ có động lực và cam kết cao hơn. Ngược lại, nếu không tương hợp, họ có thể thiếu động lực tham gia. Lý thuyết RIASEC giúp phân loại tính cách GgV, từ đó gợi ý các hoạt động phục vụ phù hợp, ví dụ, GgV có tính cách xã hội có thể thấy hứng thú hơn với các hoạt động tương tác như tình nguyện hoặc cố vấn cộng đồng.
Lý thuyết	Schein (1985)	Lý thuyết văn hóa tổ chức của Schein (1985) hỗ trợ nghiên cứu của bạn bằng cách làm rõ cách văn hóa tổ chức ảnh hưởng đến sự tham gia của GgV vào hoạt động

Tên lí thuyết	Tác giả/Năm ra đời	Biểu hiện của lí thuyết liên quan tới đề tài
về văn hóa tổ chức		PVCĐ. Cụ thể: (1) <i>Hiện tượng bề mặt</i> : Các chính sách và biểu tượng liên quan đến PVCĐ giúp GgV thấy được vai trò của hoạt động này trong tổ chức; (2) <i>Giá trị chia sẻ</i> : Nếu tổ chức coi PVCĐ là giá trị cốt lõi, GgV sẽ có động lực cao hơn để tham gia, xem đó là một phần quan trọng của vai trò nghề nghiệp; (3) <i>Giá định ngầm</i> : Những niềm tin sâu sắc về trách nhiệm xã hội của GgV sẽ tạo nền tảng để họ cam kết lâu dài với các hoạt động PVCĐ. Văn hóa tổ chức định hình mức độ sẵn sàng của GgV đối với PVCĐ, từ đó ảnh hưởng đến hiệu quả và cam kết của họ trong vai trò này.
Lí thuyết về thể chế	North (1990)	Lí thuyết về thể chế của Douglass North (1990) hỗ trợ nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động PVCĐ của GgV bằng cách nhấn mạnh vai trò của các quy định và chuẩn mực tổ chức. Cụ thể: - <i>Thể chế chính thức</i> : Những chính sách, quy định của trường đại học hoặc cơ quan giáo dục về PVCĐ có thể thúc đẩy hoặc hạn chế sự tham gia của GgV. Ví dụ, quy định về thăng tiến và đánh giá thành tích của GgV có thể ảnh hưởng đến mức độ cam kết của họ đối với các hoạt động PVCĐ. - <i>Thể chế phi chính thức</i> : Các giá trị và văn hóa của tổ chức (như tôn trọng sự gắn kết cộng đồng) cũng tạo nên động lực quan trọng. Nếu GgV cảm thấy PVCĐ được đánh giá cao, họ sẽ có xu hướng tham gia tích cực hơn.

2.3. Nhiệm vụ của giảng viên ở các trường đại học

Tại Việt Nam, Điều 54 của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục Đại học cũng chỉ rõ: GgV tại các cơ sở giáo dục đại học là những người có nhân thân rõ ràng, phẩm chất đạo đức tốt, đủ sức khỏe và trình độ chuyên môn đáp ứng các quy định hiện hành (Quốc hội, 2018). Theo Thông tư số 20/2020/TT-BGDĐT (Bộ GD-ĐT, 2020), thời gian làm việc của GgV được quy định là 44 tuần/năm học (tương đương 1.760 giờ hành chính). Trong đó, họ thực hiện các nhiệm vụ giảng dạy, NCKH, PVCĐ và các công tác chuyên môn khác. Đối với những GgV vượt định mức công việc được giao, quy định về chế độ làm việc vượt định mức và chi trả được giao cho thủ trưởng cơ sở giáo dục đại học điều chỉnh dựa trên quy định pháp luật và tình hình thực tế của đơn vị. Như vậy, GgV đại học không chỉ đảm nhiệm vai trò giảng dạy mà còn là những nhà nghiên cứu, người PVCĐ và nhà tổ chức hoạt động sư phạm, góp phần quan trọng vào việc thực hiện sứ mệnh của các cơ sở giáo dục đại học. Nhiệm vụ của họ không chỉ thể hiện sự chuyên nghiệp mà còn đóng vai trò then chốt trong việc kết nối giữa nhà trường và xã hội, hướng tới mục tiêu phát triển bền vững.

2.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động phục vụ cộng đồng của giảng viên trường đại học

2.4.1. Yếu tố tổ chức

Theo North (1990) và Schein (1985), yếu tố tổ chức có thể ảnh hưởng đến việc thực hiện các nhiệm vụ của cá nhân trong tổ chức đó. Các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động thực hiện nhiệm vụ của cá nhân của tổ chức gồm:

- *Chính sách tổ chức*: Các chính sách và quy trình của tổ chức, đặc biệt là những chính sách liên quan đến tuyển dụng, thăng tiến, xét duyệt tuyển dụng và phân bổ thời gian, có ảnh hưởng đáng kể đến mức độ tham gia của GgV vào các hoạt động PVCĐ. Theo Hinck và Brandell (2000), những yêu cầu khắt khe về khối lượng công việc cùng với các quy định hiện tại về quy trình xét duyệt tuyển dụng thường làm hạn chế thời gian mà GgV có thể dành cho các hoạt động PVCĐ - những hoạt động có khả năng đóng góp trực tiếp vào nghiên cứu của họ. Holland (1999) chỉ ra rằng những quy định này đặc biệt tạo ra rào cản lớn cho GgV trẻ, khiến họ gặp nhiều khó khăn hơn trong việc tham gia vào các hoạt động PVCĐ. Boyer (1990) cho thấy, GgV có xu hướng không xem các hoạt động PVCĐ là một phần quan trọng của nghiên cứu học thuật. Nguyên nhân chính có thể xuất phát từ việc thiếu các tiêu chí cụ thể để đánh giá hoặc đo lường chính xác hiệu quả của các hoạt động này. Khi tổ chức không có những định nghĩa chính thức, không phân bổ thời gian phù hợp cho nghiên cứu PVCĐ, hay không có phương pháp đánh giá công việc PVCĐ trong quy trình thăng tiến và xét duyệt tuyển dụng, GgV sẽ thiếu động lực để tham gia vào các hoạt động này. Glassick và cộng sự (1997) nhấn mạnh rằng các chính sách về thăng tiến và tuyển dụng đóng vai trò quan trọng trong việc khuyến khích hay ngăn cản GgV tham gia vào các hoạt động PVCĐ. Bên cạnh đó, việc thiết lập các chính sách hỗ trợ bổ sung, như phân bổ thời gian cho việc phát triển các khóa học dạy học PVCĐ, cũng được xem là yếu tố tổ chức quan trọng để thúc đẩy phong trào PVCĐ trong môi trường học thuật.

- *Lãnh đạo và sứ mệnh của tổ chức*: Nhiều nghiên cứu ủng hộ việc đưa các yếu tố tổ chức đặc biệt là vai trò của lãnh đạo và sứ mệnh tổ chức trong việc ảnh hưởng đến hoạt động PVCĐ của GgV. Cam kết của tổ chức đối với các hoạt động gắn kết cộng đồng có tác động tích cực đến các nghiên cứu gắn kết (Vogelgesang et al., 2005). Tài liệu về dạy học PVCĐ cho thấy rằng khi có sự hỗ trợ từ lãnh đạo hành chính, GgV có xu hướng tham gia tích cực hơn vào các sáng kiến PVCĐ (Hinck & Brandell, 2000). Bringle và Hatcher (2002) cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của sứ mệnh tổ chức trong việc thúc đẩy hoạt động gắn kết cộng đồng. O'Meara (2002) cho thấy rằng khi trường đại học có sứ mệnh PVCĐ rõ ràng, GgV sẽ có xu hướng coi hoạt động này như một phần quan trọng trong nghiên cứu học thuật của mình, góp phần phát triển chuyên môn và hỗ trợ cộng đồng.

- *Văn hóa tổ chức*: Một yếu tố quan trọng tác động mạnh mẽ đến cả GgV và các hoạt động PVCĐ là văn hóa tổ chức của trường hoặc của khoa. Theo Bergquist và Pawlak (2008), có sáu loại văn hóa trong học viện hình thành nên văn hóa và môi trường tổ chức của các cơ sở giáo dục đại học: (1) Văn hóa đồng nghiệp; (2) Văn hóa quản lý; (3) Văn hóa phát triển; (4) Văn hóa bảo vệ quyền lợi; (5) Văn hóa ảo; (6) Văn hóa hữu hình. Mỗi loại văn hóa này đều có đặc điểm riêng, chi phối môi trường của trường đại học. Văn hóa của khoa hoặc tổ chức có tác động sâu sắc đến cách thức thực hiện hoạt động PVCĐ; do đó, nhận thức và thái độ của GgV đối với các hoạt động này chịu ảnh hưởng lớn từ văn hóa tổ chức. Nếu môi trường của khoa không đánh giá cao vai trò PVCĐ, GgV có xu hướng không ưu tiên cho các hoạt động phục vụ này. Tương tự, quan điểm của GgV cũng bị ảnh hưởng bởi văn hóa học thuật không khuyến khích các hoạt động PVCĐ hoặc tái tạo công dân. Hầu hết GgV được đào tạo ở bậc đại học và sau đại học trong các chương trình học không đề cao hoạt động PVCĐ, dẫn đến việc một số GgV không đầu tư thời gian hoặc công sức vào các hoạt động này (Langseth & Plater, 2004). Ngoài ra, các tiêu chuẩn cạnh tranh trong môi trường học thuật rất khắt khe, nên văn hóa khoa thường xoay quanh sự hoàn hảo, xuất sắc và các tiêu chuẩn chất lượng cao.

2.4.2. Yếu tố động lực cá nhân

Yếu tố động lực cá nhân có thể xuất phát từ bản thân của GgV nhằm muốn khẳng định bản thân hoặc xuất phát từ môi trường bên ngoài như khen thưởng của tổ chức, các cam kết của tổ chức hoặc cơ hội thăng tiến và bổ nhiệm. Khi nghiên cứu về động lực thúc đẩy GgV tham gia vào hoạt động PVCĐ, Holland (1999) và O'Meara (2003) nhấn mạnh rằng các GgV này không chỉ coi đây là một nhiệm vụ mà còn nhận được những phần thưởng nội tại quý giá từ sự tham gia đó. Sự cống hiến này xuất phát từ một ý thức sâu sắc về trách nhiệm xã hội và tinh thần phụng sự, cho phép họ cảm nhận được ý nghĩa và giá trị của việc đóng góp cho cộng đồng. Đây không chỉ là một hành động hỗ trợ cho công việc chuyên môn, mà còn là cách họ thể hiện cam kết của mình đối với xã hội và khẳng định vai trò của mình như một phần tử tích cực trong cộng đồng. Nghiên cứu về các động lực bên ngoài cho thấy sự khuyến khích và khen thưởng của tổ chức ảnh hưởng đến lựa chọn của GgV trong viên gắn kết PVCĐ với hoạt động giảng dạy và NCKH và ngược lại sự thiếu công nhận trong hệ thống khen thưởng tổ chức thường làm giảm sự tham gia của GgV trong hoạt động PVCĐ (Ward, 2003). O'Meara và cộng sự (2011) cho thấy cơ hội thăng tiến và bổ nhiệm, việc tạo ra các giải thưởng cho PVCĐ và sự đánh giá từ đồng nghiệp có thể tạo ra ảnh hưởng nào đến hoạt động PVCĐ ở GgV.

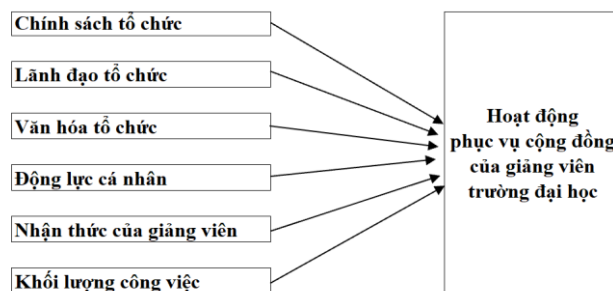
2.4.3. Yếu tố nhận thức của giảng viên

GgV với tư cách là người giúp người học đạt được các mục tiêu giáo dục. Do đó, nhận thức của GgV về hoạt động PVCĐ sẽ ảnh hưởng đến sự tham gia của GgV vào các hoạt động PVCĐ. Saltmarsh và cộng sự (2009) chỉ ra rằng, ở những GgV giảng dạy và nghiên cứu truyền thống thường giả định một mô hình chuyên gia về sản xuất tri thức. Điều này có nghĩa là các GgV tham gia gắn kết cộng đồng có thể tiếp cận công việc này từ quan điểm nhận thức luận khác với một số đồng nghiệp trong khoa của họ và sự khác biệt này có thể ảnh hưởng đến cách công việc của họ được đánh giá trong hệ thống khen thưởng của tổ chức và ngành học. Mặt khác, O'Meara (2008) cho thấy, nhiều GgV thực hành gắn kết cộng đồng trong giảng dạy vì mong muốn giảng dạy tốt và thường tin rằng điều này sẽ giúp tăng cường sự hiểu biết của SV về tài liệu khóa học và thúc đẩy sự phát triển của họ. Trong hầu hết các trường hợp này, mục tiêu giảng dạy kiến thức chuyên ngành hoặc cung cấp cơ hội học tập trải nghiệm của GgV phản ánh cả động lực cá nhân lẫn sứ mệnh của khoa và trường.

2.4.4. Yếu tố khối lượng công việc của giảng viên

Khối lượng công việc là một lí do quan trọng ảnh hưởng đến việc thực hiện hoặc không thực hiện các hoạt động PVCĐ tại các khoa hoặc trường đại học (Beere et al., 2011). Do các GgV bị áp lực bởi các trách nhiệm học thuật và hành chính của các khoa, trường đại học, khối lượng công việc trong các nhiệm vụ nghề nghiệp thường xuyên của họ chiếm một phần lớn thời gian và điều này có thể khiến họ ít động lực hơn và dễ kiệt sức hơn. Trong một nghiên cứu được thực hiện tại ba khoa giáo dục ở Canada, Kouritzin (2019) đã trình bày những khó khăn mà GgV gặp phải trong môi trường làm việc của họ, bao gồm các thách thức tâm lí, thể chất và năng suất do làm việc quá sức và các

kì vọng quá tải. Với khối lượng công việc của GgV, một câu hỏi quan trọng được đặt ra ở đây là liệu các hoạt động PVCĐ có được đánh giá cao và được thực hiện tốt bởi các GgV hay không. Trong nghiên cứu về ảnh hưởng của khối lượng công việc đến hoạt động của GgV, Akbar và cộng sự (2021) đã tiến hành một nghiên cứu định lượng với cách tiếp cận cắt ngang. Kết quả phân tích số liệu cho thấy, khối lượng công việc có tác động đáng kể đến kết quả hoạt động làm việc của GgV. Cụ thể, giá trị T Count là 1,901, lớn hơn giá trị của bảng T là 1,67, với mức ý nghĩa p-value < 0,05. Điều này khẳng định rằng khối lượng công việc có tác động tích cực và đáng kể đến kết quả hoạt động của GgV trong các trường đại học. Từ các nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả hoạt động của GgV ở các trường đại học và lí thuyết nền tảng, nghiên cứu đề xuất mô hình ảnh hưởng của các yếu tố đến hoạt động PVCĐ ở GgV các cơ sở giáo dục đại học như sau:



Hình 1. Mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động PVCĐ của GgV trường đại học

3. Kết luận

PVCĐ không chỉ giúp nâng cao hiệu quả giảng dạy và nghiên cứu mà còn góp phần gia tăng vị thế của cơ sở giáo dục trong xã hội. Bài báo cũng xây dựng cơ sở lí luận vững chắc về các yếu tố ảnh hưởng đến PVCĐ của GgV, đồng thời đưa ra tổng quan các yếu tố này như: yếu tố tổ chức, động lực cá nhân, nhận thức của GgV và khối lượng công việc. Các yếu tố này đều có ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp đến sự tham gia của GgV trong các hoạt động PVCĐ; đồng thời, nhấn mạnh sự cần thiết của việc tổ chức các chính sách, cơ cấu và văn hóa hỗ trợ cho GgV để phát triển PVCĐ, từ đó đem lại lợi ích cho cả cộng đồng và cơ sở giáo dục. Một hạn chế của bài báo là mới chỉ dừng lại ở việc xây dựng cơ sở lí luận và phân tích lí thuyết về các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động PVCĐ của GgV, mà chưa tiến hành khảo sát định lượng thực tế. Điều này có thể làm ảnh hưởng đến khả năng kiểm chứng và đo lường cụ thể mức độ ảnh hưởng của các yếu tố trong bối cảnh thực tiễn. Nghiên cứu trong tương lai có thể tập trung vào việc kiểm chứng các yếu tố ảnh hưởng đến PVCĐ qua khảo sát định lượng, so sánh giữa các quốc gia và vùng miền và phát triển mô hình đánh giá hiệu quả của PVCĐ đối với GgV và cộng đồng.

Tài liệu tham khảo

- Akbar, Z., Tahir, S. Z. B., Chamidah, D., & Siregar, R. (2021). The effect of workload on performance through time management and work stress of educators. In *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* (pp. 1-6). São Paulo, Brazil.
- Beere, C. A., Votruba, J. C., & Wells, G. W. (2011). *Becoming an engaged campus: A practical guide for institutionalizing public engagement*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bergquist, W. H., & Pawlak, K. (2008). *Engaging the six cultures of the academy: Revised and expanded edition of the four cultures of the academy*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bộ GD-ĐT (2020). *Thông tư số 20/2020/TT-BGDĐT ngày 27/7/2020 quy định chế độ làm việc của giảng viên cơ sở giáo dục đại học*.
- Boyer, E. L. (1990). *Scholarship reconsidered: Priorities of the professoriate*. Princeton, NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Boyer, E. L. (1996). The scholarship of engagement. *Bulletin of the American Academy of Arts and Sciences*, 49(7), 18-33.
- Bringle, R. G., & Hatcher, J. A. (2002). Campus-community partnerships: The terms of engagement. *Journal of Social Issues*, 58(3), 503-516.
- Escrigas, C., Sánchez, J. G., Hall, B., & Tandon, R. (2014). Introduction: Knowledge and higher education contributing to social change. *Global University Network for Innovation*, 5, 1-9.

- Farner, K. (2019). Institutionalizing community engagement in higher education: A case study of processes toward engagement. *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*, 23(2), 147-152.
- Glassick, C. E., Huber, M. T., & Maeroff, G. I. (1997). *Scholarship assessed: Evaluation of the professoriate*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hinck, S. S., & Brandell, M. E. (2000). The relationship between institutional support and campus acceptance of academic service learning. *American Behavioral Scientist*, 43(5), 868-881.
- Holland, B. A. (1999). Factors and strategies that influence faculty involvement in public service. *Journal of Public Service and Outreach*, 4(1), 37-43.
- Horowitz, C. R., Robinson, M., & Seifer, S. (2009). Community-based participatory research from the margin to the mainstream: Are researchers prepared? *Circulation*, 119(19), 2633-2642.
- Inman, P., & Schütze, H. G. (2010). *The community engagement and service mission of universities*. Leicester, UK: NIACE.
- Kouritzin, S. (2019). Extent and consequences of faculty members' workload creep in three Canadian faculties of education. *Journal of Higher Education*, 73(4), 582-602.
- Langseth, M. N., & Plater, W. M. (2004). *Public work and the academy: An academic administrator's guide to civic engagement and service-learning*. Bolton, MA: Anker Publishing.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- McCullough, C. J. (2020). Cultivating a civic mindset: Assessing public relations student perceptions of service learning and community involvement beyond the course. *Journal of Community Engagement and Higher Education*, 12(2), 6-16.
- Molas-Gallart, J., Salter, A., Patel, P., Scott, A., Duran, X., & Patel, A. (2012). *Measuring third stream activities*. Final Report to the Higher Education Funding Council for England.
- North, D. C. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- O'Meara, K. A. (2002). *Scholarship unbound: Assessing service as scholarship for promotion and tenure*. New York, NY: RoutledgeFalmer.
- O'Meara, K. A. (2003). Reframing incentives and rewards for community service-learning and academic outreach. *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*, 8(2), 201-220.
- O'Meara, K. A. (2008). Motivation for public scholarship and engagement: Listening to exemplars. *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*, 12(1), 7-29.
- O'Meara, K. A., Sandmann, L. R., Saltmarsh, J., & Giles, D. E. (2011). Studying the professional lives and work of faculty involved in community engagement. *Innovative Higher Education*, 36, 83-96.
- Quốc hội (2018). *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học*. Luật số 34/2018/QH14, ban hành ngày 19/11/2018.
- Saltmarsh, J., Hartley, M., & Clayton, P. H. (2009). *Democratic engagement white paper*. Boston, MA: New England Resource Center for Higher Education.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Vogelgesang, L., Denson, N., & Jayakumar, U. (2005). *Does institutional support for engaged scholarship matter?* Paper presented at the annual meeting of the Association for the Study of Higher Education, Philadelphia, PA.
- Ward, K. (2003). Faculty service roles and the scholarship of engagement. In *ASHE-ERIC Higher Education Report*, 29(5). San Francisco, CA: Jossey-Bass.