VJE Tạp chí Giáo dục (2022), 22(20), 54-59 ISSN: 2354-0753

ĐỀ XUẤT QUY TRÌNH XÂY DỰNG KHUNG NĂNG LỰC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN, ĐẠI HỌC QUỐC GIA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Bùi Hà Phương[1+], Dương Minh Quang[1], Bùi Ngọc Quang[1], Bùi Thị Thanh Diệu[2]

[1]Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh;
[2]Trường Đại học Khánh Hoà
+ Tác giả liên hệ ● Email: buihaphuong81@hcmussh.edu.vn

Article history
Received: 23/6/2022
Accepted: 16/8/2022
Published: 20/10/2022

Keywords
Competencies, lecturers, competency frameworks, competency frameworks for lecturers

ABSTRACT
In universities today, the recruitment, employment, management, appointment and evaluation of lecturers are always a matter of concern. There are many tools used to perform university human resource management in general and lecturers in particular, in which, the competency framework for lecturers is one of the useful tools in evaluating the quality of lecturers, improving the efficiency of human resource management of the University. The article presents the concept of a competency framework for lecturers and the necessity of building such a framework; thereby proposing the process of building a competency framework for lecturers at the University of Social Sciences and Humanities - Vietnam National University, Ho Chi Minh City. The development of a capacity framework for lecturers depends on the development conditions and orientations of each university, in which, the specific criteria of the faculty's scientific research capacity also need to be appropriate and plausible.

1. Mở đầu

Trong hoạt động quản trị nguồn nhân lực, quản lí và đánh giá đội ngũ giảng viên luôn là vấn đề được quan tâm ở các trường đại học trong những năm gần đây. Tuỳ thuộc theo đặc thù của mỗi trường đại học, năng lực của giảng viên được đánh giá dựa theo những tiêu chí, tiêu chuẩn và các bộ công cụ đánh giá cụ thể. Trong đó, để đánh giá năng lực đối với bất kì giảng viên, ngoài nhiệm vụ giảng dạy, mỗi giảng viên cần phải thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu, nhiệm vụ phục vụ cộng đồng và các nhiệm vụ khác theo sự phân công của đơn vị.

Do vậy, khung năng lực có ý nghĩa rất lớn đối với công tác quản trị nguồn nhân lực của Trường, đặc biệt là đối với đội ngũ giảng viên. Để đo lường được năng lực của giảng viên, đòi hỏi phải có những bộ tiêu chuẩn, tiêu chí cụ thể, các tiêu chuẩn được xem là các mức độ yêu cầu và điều kiện mà các giảng viên đại học cần phải đáp ứng để được công nhận đạt chuẩn năng lực của giảng viên tại cơ sở giáo dục đại học. Các tiêu chuẩn này được xem là một trong những cơ sở để đánh giá, xếp loại giảng viên, có ý nghĩa rất lớn trong công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, là cơ sở đánh giá giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học.

Bài báo giới thiệu tổng quan tình hình nghiên cứu về xây dựng khung năng lực trong công tác quản trị nguồn nhân lực và khung năng lực của giảng viên, sự cần thiết của việc xây dựng khung năng lực của giảng viên và đề xuất quy trình xây dựng khung năng lực của giảng viên Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu về xây dựng khung năng lực trong công tác quản trị nguồn nhân lực và khung năng lực của giảng viên

Trong các doanh nghiệp, tổ chức, việc nghiên cứu và ứng dụng khung năng lực trong công tác quản trị nhân sự rất được chú trọng. Một số nghiên cứu tập trung từng nhóm năng lực cụ thể của các đối tượng nhất định như khung năng lực đối với lãnh đạo doanh nghiệp Việt Nam. Tác giả Lê Quân và cộng sự (2015) đã đề cập vấn đề lí thuyết năng lực, khung năng lực và năng lực của lãnh đạo Việt Nam, cụ thể là ở phát triển nhân lực lãnh đạo, quản lí khu vực hành chính công vùng Tây Bắc. Kết quả nghiên cứu đã đưa ra một yêu cầu cấp thiết trong việc xây dựng khung năng lực phát triển dựa trên khung năng lực đang được áp dụng trên thế giới, gắn với điều kiện của Việt Nam và đặc thù của vùng Tây Bắc. Khung năng lực đề xuất các năng lực am hiểu các yếu tố địa chính trị, văn hoá và kinh tế vùng

Tây Bắc, chú trọng các năng lực lãnh đạo, quản lí điều hành khu vực hành chính công, dựa trên 5 nhóm chính: nhóm năng lực quản lí bản thân theo thông lệ quốc tế, nhóm năng lực quản lí điều hành theo thông lệ quốc tế, nhóm năng lực theo quy định hiện hành, nhóm năng lực chuyên môn, nghiệp vụ theo vị trí chức danh và nhóm năng lực gắn với đặc thù Tây Bắc. Trong đó, nội dung khung năng lực đối với chức danh trưởng phòng cải cách hành chính gồm (1) Tiêu chuẩn chung (phẩm chất, lí luận chính trị, học vấn, ngoại ngữ, kinh nghiệm); (2) Năng lực chuyên môn; (3) Năng lực am hiểu thực tiễn Hà Giang; (4) Năng lực lãnh đạo điều hành; (5) Năng lực quản lí bản thân. Mỗi tiêu chí được xác định theo cấp độ từ 1 đến 5.

Tác giả Ngô Quý Nhâm (2015) đã đề cập các vấn đề lí thuyết năng lực, khung năng lực, cấu trúc của khung năng lực, ứng dụng của khung năng lực trong hoạt động quản trị nhân sự, đề xuất cách thức xây dựng và triển khai khung năng lực trong tổ chức. Trong đó, tác giả cho rằng khung năng lực là công cụ hiệu quả trong tuyển dụng, quản lí thành tích, phát triển nguồn nhân lực và cuối cùng là để nâng cao hiệu quả của toàn bộ doanh nghiệp. Trong các cơ quan nhà nước, nghiên cứu của tác giả Phạm Đức Toàn (2021) cũng đã phân tích nội hàm thuật ngữ năng lực, khung năng lực cũng như việc ứng dụng trong thực tiễn quản lí và phát triển nguồn nhân lực. Qua đó, năng lực công chức là trọng tâm trong công tác tuyển chọn, quy hoạch, luân chuyển, sử dụng, đánh giá, đào tạo, phát triển công chức nói chung và thu hút, trọng dụng người có tài năng nói riêng nhằm tạo động lực làm việc, nâng cao năng suất, hiệu quả hoạt động của các cơ quan nhà nước.

Tương tự, bản dự thảo "Ứng dụng khung năng lực cho cán bộ công chức TP. Đà Nẵng" cũng đã phân tích chi tiết các khái niệm cơ bản của khung năng lực, các cấp độ năng lực và đưa ra khung năng lực áp dụng cho các vị trí việc làm, tuyển dụng, đánh giá kết quả, là cơ sở để đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch và bổ nhiệm. Khung năng lực này là một trong những công cụ quản lí nhân sự khoa học, giúp định hướng những tố chất, năng lực cần có ở công chức nhằm đạt mục tiêu đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, tạo nên một nền hành chính "chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch và hiệu quả" tại TP. Đà Nẵng (https://hoavang.danang.gov.vn).

Tại Khoản 29, Điều 1 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học ngày 19/11/2018 quy định, giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học là người có nhân thân rõ ràng; có phẩm chất, đạo đức tốt; có đủ sức khoẻ để thực hiện nhiệm vụ; có trình độ đáp ứng quy định của Luật này, quy chế tổ chức và hoạt động của cơ sở giáo dục đại học. Chức danh giảng viên bao gồm trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính, phó giáo sư, giáo sư. Cơ sở giáo dục đại học bổ nhiệm chức danh giảng viên theo quy định của pháp luật, quy chế tổ chức và hoạt động, quy định về vị trí việc làm và nhu cầu sử dụng của cơ sở giáo dục đại học. Trình độ tối thiểu của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ đại học là thạc sĩ, trừ chức danh trợ giảng; trình độ của chức danh giảng viên, giảng viên trình độ thạc sĩ, tiến sĩ là tiến sĩ. Cơ sở giáo dục đại học ưu tiên tuyển dụng người có trình độ tiến sĩ làm giảng viên; phát triển, ưu đãi đội ngũ giáo sư đầu ngành để phát triển các ngành đào tạo.

Căn cứ theo tiêu chuẩn chức danh giảng viên, Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT ngày 26/10/2020 về Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập quy định rõ về nhiệm vụ; tiêu chuẩn về trình độ đào tạo, bồi dưỡng; tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ đối với từng hạng chức danh (trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính và giảng viên cao cấp), trong đó quy định cụ thể về nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học và các tiêu chuẩn về trình độ đào tạo, bồi dưỡng, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ đối với giảng viên (Bộ GD-ĐT, 2020). Đây chính là các quy định cơ bản về tiêu chuẩn đối với giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học ở nước ta hiện nay.

Căn cứ theo tiêu chí đánh giá giảng viên, tác giả Võ Thành Đạt (2014) cũng đã đề xuất xây dựng tiêu chuẩn đánh giá năng lực giảng viên Trường Đại học Cảnh sát Nhân dân, bao gồm các khái niệm cơ bản về đánh giá, mục tiêu đánh giá giảng viên các trường đại học Công an Nhân dân, đề xuất bộ tiêu chuẩn đánh giá giảng viên Trường Đại học Cảnh sát Nhân dân, một số khuyến nghị trọng tâm trong việc đánh giá giảng viên theo các tiêu chuẩn, tiêu chí đã xây dựng. Các tiêu chuẩn được đề xuất trong nghiên cứu của tác giả bao gồm tiêu chuẩn về hoạt động chuyên môn, giảng dạy; tham gia công tác quản lí và kiêm nhiệm; tiêu chuẩn về hoạt động học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ; tiêu chuẩn về thực hiện quy định về đạo đức nhà giáo và nghĩa vụ công dân. Đồng thời, bài báo cũng đề cập tiêu chuẩn đánh giá năng lực nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ của giảng viên, bao gồm các tiêu chí như thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học, dự án thử nghiệm các cấp; công bố sản phẩm nghiên cứu khoa học.

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế, các nghiên cứu cũng đề xuất 7 tiêu chuẩn gồm phẩm chất chính trị; đạo đức nghề nghiệp, lối sống; kiến thức, năng lực chuyên môn; năng lực sư phạm; nghiên cứu khoa học; hoạt động thực tiễn, hoạt động chính trị - xã hội; phát triển nghề nghiệp, phát triển bản thân. Trong đó, tiêu chuẩn về nghiên cứu khoa học gồm có 9 tiêu chí (Bùi Minh Hiền & Nguyễn Văn Lượng, 2015) như chủ trì, tham gia đề tài

nghiên cứu khoa học các cấp; viết sách, giáo trình, chuyên khảo, tài liệu tham khảo định hướng đổi mới; viết, đăng tải bài báo khoa học trên các tạp chí chuyên ngành trong nước; viết, đăng tải bài báo khoa học trên các tạp chí chuyên ngành quốc tế; tham dự các hội thảo khoa học trong nước; tham dự các hội thảo khoa học quốc tế; trao đổi, hợp tác nghiên cứu khoa học với các cơ quan nghiên cứu khoa học trong nước và quốc tế; làm việc độc lập khi tham gia hội thảo quốc tế; ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học vào thực tiễn, đổi mới đào tạo theo yêu cầu xã hội.

Căn cứ vào các yếu tố cấu thành khung năng lực của giảng viên, nghiên cứu của tác giả Hoàng Thị Hoà (2020) cũng cho thấy khung năng lực được xem là bộ công cụ hỗ trợ quản lí nguồn nhân lực theo từng chức danh nghề nghiệp. Tác giả đã gợi ý các bước tiến hành xây dựng bộ tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên gồm các nhóm năng lực: năng lực giảng dạy, năng lực ngôn ngữ và kiến thức chuyên ngành, năng lực nghiên cứu. Trên cơ sở kết quả tự đánh giá năng lực của giảng viên tại các khoa Tiếng Anh chuyên ngành, tác giả cũng nêu một số nhận xét cụ thể, trong đó, năng lực nghiên cứu khoa học có mức điểm ở mức trung bình khá đến thấp hoặc rất thấp, đề xuất một vài biện pháp như chính sách hỗ trợ, khuyến khích giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học cũng như các biện pháp khác nhằm nâng cao năng lực giảng dạy, năng lực ngôn ngữ và kiến thức chuyên môn của giảng viên ngoại ngữ.

Căn cứ theo năng lực làm việc và kết quả thực hiện nhiệm vụ phù hợp với vị trí việc làm trong các trường đại học công lập Việt Nam, tác giả Phạm Văn Thuần và Nghiêm Thị Thanh (2015) đã phân tích định hướng đánh giá viên chức gắn với vị trí việc làm trong các trường đại học công lập, mục tiêu đánh giá viên chức giảng dạy đó là cung cấp cơ sở tự đánh giá, tự kiểm định lại những kết quả đã đạt được của giảng viên như năng lực, hiệu quả làm việc, mức độ hoàn thành nhiệm vụ, mức độ đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm giảng dạy. Ngoài ra, báo cáo nghiên cứu chuẩn năng lực giảng viên giáo dục đại học định hướng nghề nghiệp trong Dự án Phát triển giáo dục đại học định hướng nghề nghiệp ứng dụng (POHE) ở Việt Nam do Bộ GD-ĐT chủ trì thực hiện cùng với đối tác Trường Đại học Saxion và tài trợ của Chính phủ Hà Lan cũng đã nêu rõ các chuẩn năng lực giảng viên POHE gồm có năng lực chuyên môn, năng lực dạy học, năng lực phát triển và hướng dẫn sử dụng chương trình đào tạo, năng lực quan hệ với thế giới nghề nghiệp và năng lực phát triển nghề nghiệp; năng lực nghiên cứu khoa học ứng dụng. Trong đó, tiêu chuẩn về năng lực nghiên cứu khoa học ứng dụng đối với giảng viên POHE gồm có các tiêu chí về thực hiện nghiên cứu khoa học ứng dụng và chuyển giao kết quả nghiên cứu; hướng dẫn sinh viên thực hiện nghiên cứu khoa học ứng dụng (Bộ GD-ĐT & Đại học Saxion, 2014).

Như vậy, theo từng cách tiếp cận khác nhau, ngoài năng lực giảng dạy, năng lực phục vụ cộng đồng, khung năng lực của giảng viên cũng bao gồm năng lực nghiên cứu khoa học. Đây chính là một trong những năng lực cơ bản và quan trọng của mỗi giảng viên.

2.2. Khái niệm khung năng lực của giảng viên và vai trò của khung năng lực giảng viên trong công tác quản trị nguồn nhân lực

"Năng lực" theo tiếng Latin đó là sự "phù hợp" (Bueno & Tubbs, 2004). Boyatzis (1982) định nghĩa năng lực là những tính chất cơ bản của một cá nhân thể hiện qua thực hiện công việc một cách nổi trội và (hoặc) hiệu quả. Nói cách khác, năng lực thể hiện khả năng của cá nhân thực hiện công việc hiệu quả. Năng lực có 5 thuộc tính cơ bản: động cơ, đặc điểm cá nhân, vai trò xã hội, thái độ hay giá trị, kiến thức và kĩ năng. Trong lĩnh vực giáo dục, khái niệm năng lực được sử dụng rất phổ biến, chẳng hạn đối với người dạy thường đề cập đến năng lực giảng dạy, năng lực nghiên cứu, năng lực chuyên môn, năng lực phục vụ cộng đồng…; đối với người học gồm có năng lực học tập, năng lực tự học, năng lực nghề nghiệp,… Ở góc độ tiếp cận đối với từng chức danh nghề nghiệp khác nhau trong từng lĩnh vực cũng chú trọng đến các loại năng lực, ví dụ, năng lực quản lí, năng lực lãnh đạo, năng lực kinh doanh,…

Về khả năng ứng dụng của khung năng lực nói chung, các nghiên cứu trước đó cho thấy, khung năng lực có thể sử dụng làm cơ sở để tuyển dụng đội ngũ quản lí và cán bộ có năng lực, cũng là cơ sở quan trọng cho hoạt động xây dựng chương trình quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lí; là yếu tố cần thiết để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, xác định nhu cầu đào tạo, nội dung chương trình đào tạo phát triển cán bộ quản lí và lãnh đạo; thiết lập một nền tảng quan trọng cho việc xây dựng hệ thống quản lí thành tích và đãi ngộ dành cho đối tượng quản lí và lãnh đạo trong tổ chức (Ngô Quý Nhâm, 2015).

Xuất phát từ đòi hỏi của thực tế công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, xếp loại viên chức, người lao động, trong các trường đại học hiện nay cũng gặp một số khó khăn trong việc đánh giá năng lực của giảng viên như thiếu tiêu chí đánh giá cụ thể, các tiêu chí đánh giá chưa đo lường đầy đủ được năng lực của giảng viên hoặc thiếu các chỉ số đo lường. Xây dựng khung năng lực của giảng viên là việc làm rất quan trọng và cần thiết đối với các trường đại học, bởi:

(1) *Khung năng lực với hệ thống tiêu chí/yêu cầu là công cụ đánh giá quan trọng trong công tác tuyển dụng giảng viên.* Đối với từng vị trí, khung năng lực sẽ là cơ sở để Trường xác định các năng lực cần thiết đối với mỗi giảng viên cần có để đảm nhận và thực hiện tốt công việc, xây dựng quy trình tuyển chọn giảng viên phù hợp, xây dựng câu hỏi phỏng vấn trong quá trình tuyển dụng giảng viên. Nhà trường xây dựng bản mô tả chức danh nghề nghiệp cụ thể và yêu cầu công việc cụ thể của từng khoa, bộ môn thuộc Trường. Bên cạnh đó, Nhà trường có thể xác định được năng lực từng ứng viên dự tuyển vị trí giảng viên để có thể xác định được điểm mạnh, hạn chế của những ứng viên có tiềm năng và có thể nhận diện được những ứng viên hạn chế và khó phát triển, hoàn thiện. Trên cơ sở đó, Nhà trường có thể tuyển chọn giảng viên có năng lực nghiên cứu khoa học tốt và có triển vọng phát triển được năng lực nghiên cứu phù hợp với định hướng phát triển của mỗi trường đại học.

(2) *Khung năng lực cũng được xem là cơ sở quan trọng trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng giảng viên.* Cụ thể, căn cứ vào thực tiễn năng lực của từng giảng viên và đối sánh với khung năng lực gồm các tiêu chuẩn cụ thể, Nhà trường có thể xác định được nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng để phát triển đội ngũ giảng viên, nhận diện được khoảng cách, sự thiếu hụt giữa năng lực hiện có của giảng viên và năng lực kì vọng theo yêu cầu của chức danh giảng viên. Khi xây dựng khung năng lực đối với chức danh giảng viên, Nhà trường sẽ phải xác định được các yêu cầu, cấp độ năng lực của từng chức danh giảng viên, giảng viên chính, giảng viên cao cấp. Đặc biệt, các yêu cầu và mức độ này không chỉ phù hợp với chức danh giảng viên mà còn dự báo được định hướng phát triển và năng lực phát triển của giảng viên lên giảng viên chính, giảng viên cao cấp. Điều này sẽ cần thiết để khắc phục được khoảng cách, sự thiếu hụt về những năng lực cần có giảng viên như kiến thức, kĩ năng, thái độ để năng lực của giảng viên trở nên hoàn thiện hơn.

(3) *Khung năng lực là cơ sở quan trọng và hiệu quả trong công tác đánh giá giảng viên* - là tập hợp bộ tiêu chí đo lường, đánh giá năng lực của giảng viên trong hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học, phục vụ cộng đồng và các hoạt động khác. Để đánh giá được năng lực của giảng viên đòi hỏi Trường phải có khung năng lực đánh giá phù hợp. Trong đó, khung năng lực sẽ bao gồm các tiêu chuẩn, chỉ số đo lường phù hợp. Qua đó, Nhà trường sẽ đo lường được khả năng đáp ứng nhiệm vụ nghiên cứu của giảng viên so với yêu cầu của Nhà trường đặt ra. Khung năng lực như một công cụ quan trọng để định hướng, đối chiếu, so sánh giữa năng lực cần thiết phải có của mỗi giảng viên so với năng lực thực tế của giảng viên.

(4) *Khung năng lực là cơ sở để Nhà trường xây dựng chế độ ưu đãi, chính sách khen thưởng, khuyến khích, động viên giảng viên.* Khung năng lực sẽ đối chiếu được cấp độ năng lực của từng giảng viên thông qua kết quả thực hiện nhiệm vụ đào tạo, sản phẩm công bố khoa học, kết quả phục vụ cộng đồng hay các nhiệm vụ khác của giảng viên, từ đó, có thể vận dụng các chính sách khen thưởng phù hợp. Do đó, để đảm bảo được hiệu quả của chính sách khen thưởng này, Nhà trường có thể phát triển thành khung năng lực dành cho giảng viên để mỗi cá nhân, đơn vị thuộc trường có thể chủ động trong việc đạt được hạn mức nhất định và có được sự hỗ trợ từ Nhà trường.

(5) *Khung năng lực được xem là cơ sở để Nhà trường xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng định hướng phát triển của Nhà trường.* Cụ thể, khi khung năng lực được vận dụng và năng lực của giảng viên chưa thực sự phát huy tối đa thì Nhà trường có thể xem xét điều chỉnh khung năng lực phù hợp hơn cũng như xem xét các điều kiện cần thiết để hỗ trợ, khuyến khích, thúc đẩy giảng viên phát triển được đầy đủ năng lực của mình. Từ đó, Nhà trường có thể xác định được xu hướng phát triển và điều chỉnh kế hoạch chiến lược phát triển của Nhà trường phù hợp. Đồng thời, trong công tác quy hoạch, bổ nhiệm giảng viên có đủ năng lực phù hợp, khung năng lực cũng được sử dụng để đánh giá mức độ đáp ứng của giảng viên đó với vị trí, chức vụ dự kiến đảm nhận trong tương lai.

Như vậy, khung năng lực (khung chuẩn nghề nghiệp) của giảng viên đại học có cấu trúc cơ bản gồm: tuyên bố về các giá trị cốt lõi của nghề; quy định về các việc mà giảng viên phải biết và có khả năng thực hiện; chỉ ra các bằng chứng để đánh giá việc thực hiện của giảng viên (Bùi Minh Hiền & Nguyễn Văn Lượng, 2015, tr 14). Theo đó, trong bối cảnh đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế, các tác giả đã đề xuất khung năng lực của giảng viên gồm các thành như sau: phẩm chất chính trị; đạo đức nghề nghiệp, lối sống; kiến thức, năng lực chuyên môn; năng lực sư phạm; năng lực nghiên cứu khoa học; năng lực hoạt động thực tiễn, hoạt động chính trị - xã hội; năng lực phát triển nghề nghiệp, phát triển bản thân. Mỗi tiêu chuẩn bao hàm 46 tiêu chí cụ thể.

Như vậy, phân tích cơ sở lí luận về khung năng lực cho thấy, khung năng lực của giảng viên được hiểu là *bản mô tả các năng lực cần thiết bao gồm kiến thức, kĩ năng, nhận thức, hành vi theo các cấp độ từ cơ bản đến chuyên gia nhằm thực hiện nhiệm vụ, vai trò của giảng viên tại cơ sở giáo dục đại học.*

2.3. Đề xuất quy trình xây dựng khung năng lực của giảng viên Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

Với định hướng chiến lược phát triển của các trường đại học hiện nay, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn có định hướng phát triển trở thành trường đại học nghiên cứu. Để đạt được mục tiêu chiến lược đó, đòi hỏi Nhà trường cần có những chính sách, biện pháp và lộ trình thực hiện hiệu quả. Khi đó, việc xây dựng khung năng lực đối với giảng viên có ý nghĩa rất lớn đối với hoạt động quản trị nguồn nhân lực của Trường. Hiện tại, việc đánh giá năng lực của giảng viên tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn được xem là một phần trong công tác đánh giá kết quả hoạt động hàng năm của giảng viên; đồng thời, kết quả thực hiện nhiệm vụ của giảng viên là cơ sở để Nhà trường có chính sách khen thưởng, khuyến khích phù hợp theo từng năng lực giảng viên.

Do vậy, trên cơ sở phân tích tổng quan tình hình nghiên cứu về khung năng lực của giảng viên trên thế giới, ở Việt Nam và điều kiện thực tiễn của các trường đại học hiện nay, đặc biệt là Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn rất cần thiết và nghiên cứu này góp phần cung cấp cơ sở lí thuyết để định hướng xây dựng khung năng lực của giảng viên với những nội dung cơ bản. Trên cơ sở nhận diện bối cảnh năng lực của giảng viên, Nhà trường có thể xây dựng và triển khai khung năng lực theo lộ trình như sau:

Bước 1: Chuẩn hoá cơ cấu, chức năng, nhiệm vụ của tổ chức, danh mục vị trí việc làm, mô tả vị trí việc làm của giảng viên. Đối với giảng viên, vị trí việc làm gắn với chức danh giảng viên bao gồm giảng viên cao cấp, giảng viên chính, giảng viên và trợ giảng. Các năng lực thường sẽ gắn với việc thực hiện những vị trí việc làm nhất định. Khi chuẩn hoá cơ cấu, chức năng, nhiệm vụ của tổ chức nếu danh mục vị trí việc làm, mô tả vị trí việc làm cần xác định rõ ràng để xác định được năng lực nào là cần thiết và giúp người thực hiện công việc trở nên vượt trội.

Bước 2: Xác định năng lực và cấp độ năng lực cho từng vị trí việc làm. Quá trình xác định năng lực của giảng viên bám sát vào chức năng nhiệm vụ, kết quả đầu ra của từng hạng chức danh giảng viên, đảm bảo những năng lực sau khi được chọn sẽ thực sự phù hợp và đóng góp vào nâng cao hiệu quả công việc. Có thể có nhiều cách tiếp cận khác nhau nhưng cách làm đơn giản nhất là thực hiện khảo sát hoặc thảo luận nội bộ về tần suất sử dụng và tầm quan trọng của từng năng lực đối với những công việc cụ thể. Xác định rõ yêu cầu cụ thể đối với từng hạng chức danh nghề nghiệp, bao gồm giảng viên, giảng viên chính, giảng viên cao cấp.

Bước 3: Xây dựng khung năng lực của giảng viên trên cơ sở tham khảo các khung năng lực và bộ từ điển năng lực. Khi xây dựng khung năng lực, Nhà trường có thể tham khảo các khung năng lực, bộ từ điển năng lực sẵn có đã nêu đầy đủ định nghĩa năng lực, mô tả các hành vi gắn với năng lực và các minh hoạ, qua đó, xác định năng lực cần thiết, các hành vi, cấp độ của năng lực. Điều này sẽ giúp tiết kiệm thời gian, chi phí và thời gian thử nghiệm; trong khi đó, Nhà trường có thể điều chỉnh và bổ sung các tiêu chuẩn khác phù hợp với đặc thù của Trường để xây dựng khung năng lực của giảng viên.

Bước 4: Xác định nội dung, thành phần khung năng lực của giảng viên. Về thành phần cơ bản, khung năng lực của giảng viên gồm: năng lực cốt lõi, mô tả năng lực, chỉ báo năng lực. Trong đó, năng lực cốt lõi của năng lực của giảng viên gồm kiến thức, kĩ năng, thái độ của giảng viên đối với nhiệm vụ giảng dạy, nhiệm vụ nghiên cứu khoa học, nhiệm vụ phục vụ cộng đồng và các nhiệm vụ khác. Mỗi năng lực cốt lõi cần được mô tả cụ thể. Ngoài ra, khung năng lực của giảng viên được thể hiện cụ thể bằng các chỉ báo năng lực; trong đó, khung năng lực bao gồm đầy đủ các cấp độ năng lực, được biểu thị độ rộng và chiều sâu của kiến thức, kĩ năng và thái độ cấu thành nên năng lực. Số lượng các cấp độ của mỗi năng lực phụ thuộc vào mức độ phức tạp của các hành vi được mô tả. Chẳng hạn, các cấp độ để thực hiện nhiệm vụ của giảng viên có thể đề xuất bao gồm tối thiểu 5 cấp độ. Một số chỉ báo gợi ý cho khung năng lực của giảng viên, bao gồm năng lực giảng dạy của mỗi giảng viên, năng lực nghiên cứu khoa học và năng lực phục vụ cộng đồng.

Năng lực giảng dạy thể hiện qua hiểu biết, kiến thức chuyên ngành, chương trình đào tạo, kĩ năng về dạy và học, môi trường giáo dục, hệ thống giáo dục; kĩ năng, phương pháp giảng dạy người học; kĩ năng thiết kế, xây dựng và đổi mới chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy, bài giảng, cho đến nhận thức và thái độ của giảng viên trong quá trình thực hành nghề nghiệp, quá trình định hướng, dẫn dắt người học, giúp người học có khả năng tự trang bị những kiến thức, kĩ năng, thái độ cần thiết, phù hợp với đòi hỏi của xã hội.

Năng lực nghiên cứu khoa học được xác định dựa trên kết quả của hoạt động nghiên cứu khoa học, sản phẩm khoa học có giá trị thông tin gia tăng, phục vụ cho sự phát triển của nhà trường, cộng đồng học thuật và đóng góp cho sự phát triển KT-XH, văn hoá của đất nước. Một số chỉ báo liên quan đến năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên đó là kiến thức, hiểu biết về hoạt động nghiên cứu khoa học (kiến thức về lĩnh vực chuyên môn, khoa học liên ngành, phương pháp nghiên cứu khoa học, luật sở hữu trí tuệ, bản quyền tác giả, quy định, chính sách của Nhà

nước về hoạt động nghiên cứu khoa học, định hướng phát triển của Trường); kĩ năng nghiên cứu khoa học như kĩ năng xác định vấn đề nghiên cứu, kĩ năng thu thập, xử lí dữ liệu, viết báo cáo, chia sẻ kết quả nghiên cứu, kĩ năng xây dựng và phát triển nhóm nghiên cứu, kĩ năng hướng dẫn người học nghiên cứu và các kĩ năng khác; thái độ của giảng viên đối với hoạt động nghiên cứu như tuân thủ về đạo đức và liêm chính khoa học, sẵn sàng học hỏi kiến thức, kĩ năng để hỗ trợ cho quá trình nghiên cứu, kĩ năng hợp tác nghiên cứu,…

Ngoài ra, năng lực phục vụ cộng đồng thể hiện qua đóng góp của giảng viên đối với cộng đồng, mang lại ích lợi cho cộng đồng và được cộng đồng tiếp nhận, thụ hưởng như: kĩ năng tổ chức, thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ được giao.

3. Kết luận

Khung năng lực dành cho giảng viên là một trong những công cụ cần thiết nhằm góp phần đánh giá, đo lường, hoàn thiện và góp phần nâng cao năng lực nghiên cứu của giảng viên. Xây dựng khung năng lực giảng viên nhằm giúp nhà trường trong công tác quản lí giảng viên như tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bổ nhiệm, đánh giá, xếp loại; công tác đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng chế độ, chính sách phù hợp đối với giảng viên và giúp giảng viên tự đánh giá được năng lực của bản thân trong quá trình phát triển nghề nghiệp. Việc xây dựng khung năng lực phụ thuộc vào điều kiện, định hướng phát triển của mỗi trường đại học, trong đó, các tiêu chí cụ thể về năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên cũng cần phải đảm bảo phù hợp và khả thi. Từ đó, khung năng lực mới thực sự có ý nghĩa và góp phần vào công tác nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên nói chung, năng lực nghiên cứu khoa học nói riêng.

Lời cảm ơn: *Nghiên cứu được tài trợ bởi Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh trong khuôn khổ Đề tài "Xây dựng khung năng lực nghiên cứu giảng viên Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh", mã số: C2021-18b-02.*

Tài liệu tham khảo

Bộ GD-ĐT, Đại học Saxion (2014). *Báo cáo nghiên cứu chuẩn năng lực giảng viên giáo dục đại học định hướng nghề nghiệp.* Văn phòng Ban Quản lí dự án POHE 2.

Boyatzis, R. (1982). *The competent manager: a model for effective performance.* New York: John Wilay & Son.

Bueno, C., & Tubbs, S. (2004). Identifying global leadership competencies: an exploratory study. *Journal of American Academy of Business, 5*(1/2), 80-87.

Bộ GD-ĐT (2020). *Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT ngày 26/10/2020 Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập*.

Bùi Minh Hiền, Nguyễn Văn Lượng. (2015). 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, 69*, 13-27.

Hoàng Thị Hòa (2020). Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên khoa tiếng Anh chuyên ngành. *Tạp chí Quản lí và Kinh tế quốc tế, 123,* 114-124.

Lê Quân, Tạ Huy Hùng, Mai Hoàng Anh (2015). Nghiên cứu ứng dụng khung năng lực vào phát triển nhân lực lãnh đạo, quản lí khu vực hành chính công vùng Tây Bắc. *Tạp chí Khoa học, Đại học Quốc gia Hà Nội: Nghiên cứu Chính sách và Quản lí, 1*, 6-18.

Ngô Quý Nhâm (2015). *Khung năng lực và ứng dụng trong hoạt động quản trị nhân sự*. https://ngoquynham.net/2015/07/19/khung-nang-luc-va-ung-dung-trong-hoat-dong-quan-tri-nhan-su/

Phạm Đức Toàn (2021). Quản lí công chức theo năng lực nhằm đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính ở Việt Nam. *Tạp chí Quản lí nhà nước, 4,* 17-21.

Phạm Văn Thuần, Nghiêm Thị Thanh (2015). Đánh giá giảng viên theo năng lực làm việc và kết quả thực hiện nhiệm vụ phù hợp với vị trí việc làm trong các trường đại học công lập Việt Nam. *Tạp chí Khoa học, Đại học Quốc gia Hà Nội: Nghiên cứu Giáo dục, 31*(2), 40-49.

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.

Võ Thành Đạt (2014). Xây dựng tiêu chí đánh giá giảng viên Trường Đại học Cảnh sát Nhân dân. *Tạp chí Quản lí Giáo dục, 50*, 37-40.