

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIÁO DỤC

NGUYỄN THANH XUÂN

**PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN LĨNH VỰC
KHOA HỌC TỰ NHIÊN TRONG CÁC ĐẠI HỌC
THEO ĐỊNH HƯỚNG NGHIÊN CỨU**

Chuyên ngành: QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Mã số: 9 14 01 14

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

HÀ NỘI - 2019

CÔNG TRÌNH ĐƯỢC HOÀN THÀNH TẠI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIÁO DỤC, ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI

Người hướng dẫn khoa học: **1. GS.TS. Nguyễn Đức Chính**
2. PGS.TS. Phạm Văn Thuận

Phản biện 1:.....

Phản biện 2:.....

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án tiến sĩ họp
tại

Vào hồi giờ ngày tháng năm

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam
- Trung tâm Thông tin – Thư viện , Đại học Quốc gia

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Các ĐH nghiên cứu được xem là đặc biệt là do chất lượng, bề rộng và chiều sâu của những cam kết mà họ dành cho hoạt động nghiên cứu. Các ĐH nghiên cứu là trung tâm của việc phát triển những ý tưởng mới và những khám phá mới. Các ĐH nghiên cứu là tâm điểm của hợp tác quốc tế, đem lại cơ hội tiếp cận các kiến thức chuyên môn đa quốc gia và những điều kiện có thể không có sẵn ở từng nước. Họ làm tăng thêm uy tín quốc tế cho đất nước của họ, và thu hút tài năng trên khắp thế giới.

Các đại học nghiên cứu trên thế giới có một số đặc trưng như là các đại học lớn, tính liên ngành cao, đội ngũ cán bộ có chất lượng cao và có quyền tự chủ cao trong hoạt động nghiên cứu và đào tạo.

Luật Giáo dục đại học cũng quy định đại học quốc gia là trung tâm đào tạo, nghiên cứu khoa học, công nghệ đa ngành, đa lĩnh vực chất lượng cao, được Nhà nước ưu tiên đầu tư phát triển. Các đại học quốc gia có quyền chủ động cao trong các hoạt động về đào tạo, nghiên cứu khoa học, tài chính, quan hệ quốc tế và tổ chức bộ máy. Trường ĐHKHTN – ĐHQGHN và Trường ĐHKHTN – ĐHQG TPHCM cũng đã xác định sứ mạng và tầm nhìn của mình là đại học nghiên cứu hàng đầu của Đông Nam Á và Châu Á. Tuy nhiên, xây dựng ĐH nghiên cứu đòi hỏi đầu tư: tài chính, cơ sở vật chất, kỹ thuật; quản trị đại học, phát triển nguồn nhân lực (Salmi, 2012)

GVLVKHTN là những nhà giáo trong các cơ sở đào tạo đại học khối ngành KHTN. PTĐNGVLVKHTN để thực hiện được tầm nhìn của Trường ĐHKHTN – ĐHQGHN và Trường ĐHKHTN – ĐHQG TPHCM nói riêng và của các Đại học Quốc gia nói chung là yêu cầu thực tiễn đang cần giải quyết.

Chính vì vậy, tác giả lựa chọn đề tài nghiên cứu ***“Phát triển đội ngũ giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên trong các đại học theo định hướng nghiên cứu”*** nhằm giải quyết các vấn đề trên.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn, Luận án đề xuất khung tiêu chuẩn của GVLVKHTN trong các đại học định hướng nghiên cứu và các giải pháp PTĐNGVLVKHTN trong định hướng đại học nghiên cứu.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu: Đội ngũ giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên.

3.2. Đối tượng nghiên cứu: PTĐNGVLVKHTN trong các đại học theo định hướng nghiên cứu.

4. Câu hỏi nghiên cứu

(1) Đặc điểm của đại học nghiên cứu, của LVKHTN và của ĐNGVLVKHTN trong các đại học định hướng nghiên cứu là gì?; (2) Thực trạng

ĐNGVLVKHTN và thực trạng PTĐNGVLVKHTN tại các Đại học Quốc gia hiện nay như thế nào?; (3) Phát triển ĐNGVLVKHTN theo những tiêu chuẩn nào để đáp ứng yêu cầu của đại học định hướng nghiên cứu?.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Xác lập cơ sở lý luận về PTĐNGVLVKHTN theo lý thuyết PTNNL.
- Khảo sát, đánh giá thực trạng ĐNGV LV KHTN và PTĐNGVLVKHTN trong Đại học Quốc gia.
- Đề xuất các giải pháp khả thi PTĐNGVLVKHTN trong các đại học định hướng nghiên cứu.
- Khảo nghiệm tính cần thiết, tính khả thi của các giải pháp; Thử nghiệm giải pháp.

6. Giả thuyết khoa học

Trong bối cảnh phân tầng ĐH, một số trường ĐH, nhất là các trường đại học trong LVKHTN đang xác định tầm nhìn trở thành đại học nghiên cứu. Tuy nhiên, nội hàm khái niệm đại học nghiên cứu và yêu cầu về phẩm chất, năng lực đối với ĐNGVLV KHTN trong đại học nghiên cứu là vấn đề còn mới của giáo dục đại học Việt Nam. Vì vậy, nếu nghiên cứu xác lập những đặc trưng cơ bản của đại học nghiên cứu, đồng thời xây dựng KTC tương ứng của ĐNGVLVKHTN trong các đại học định hướng nghiên cứu; thì có thể đề xuất các biện pháp PTĐNGVLVKHTN theo KTC từ khâu qui hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá và tạo môi trường làm việc cho đội ngũ này, góp phần xây dựng các trường đại học định hướng nghiên cứu tại Việt Nam.

7. Các luận điểm bảo vệ

(1) Trong các đại học định hướng nghiên cứu, PTĐNGVLVKHTN còn bộc lộ nhiều hạn chế về lập kế hoạch, tuyển dụng, đánh giá, đào tạo và bồi dưỡng, tạo động lực phát triển cho ĐNGVLVKHTN.

(2) Trên cơ sở phân tích lý luận về PTNNL và đánh giá đúng thực trạng, căn cứ vào nhiệm vụ của GVLVKHTN trong các đại học định hướng nghiên cứu có thể đề xuất được khung tiêu chuẩn GVLVKHTN trong các đại học định hướng nghiên cứu.

(3) Xây dựng khung tiêu chuẩn GVLVKHTN trong các đại học định hướng nghiên cứu là giải pháp thiết yếu để PTĐNGVLVKHTN trong các đại học định hướng nghiên cứu.

(4) Các giải pháp PTĐNGVLVKHTN trong các đại học định hướng nghiên cứu nếu được áp dụng sẽ khắc phục được các hạn chế, bất cập và nâng cao chất lượng ĐNGV.

8. Phạm vi nghiên cứu

Do lịch sử phát triển và chất lượng hiện tại của ĐNGVLVKHTN, cũng như quy chế tự chủ cao của các đại học quốc gia tại Việt Nam, đề tài tập trung nghiên cứu những giải pháp để PTĐNGVLVKHTN trong các Đại học Quốc gia.

9. Dự kiến đóng góp mới của luận án

- Đề xuất KTC GVLVKHTN trong các đại học định hướng nghiên cứu tại Việt Nam.

- Phân tích đánh giá thực trạng ĐNGVLVKHTN và thực trạng PTĐNGVLVKHTN tại các Đại học Quốc gia.

- Đề xuất 6 nhóm giải pháp để PTĐNGVLVKHTN trong các đại học theo định hướng nghiên cứu có tính cấp thiết và tính khả thi cao.

10. Phương pháp nghiên cứu

10.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận

Phân tích, tổng hợp, so sánh đối chiếu các tài liệu, các công trình khoa học, các các văn bản pháp quy có liên quan đến nội dung nghiên cứu của Luận án.

10.2. Phương pháp nghiên cứu thực tiễn

- Điều tra bằng bảng hỏi; phỏng vấn trực tiếp để khảo sát về thực trạng ĐNGV LV KHTN và PT ĐNGV LV KHTN, các yếu tố ảnh hưởng đến PT ĐNGV LV KHTN.

- Nghiên cứu, tổng kết thực tiễn, kinh nghiệm qua hệ thống website, các văn bản hành chính của các đại học quốc gia nhằm khẳng định thêm kết quả khảo sát bằng phiếu hỏi.

- Thử nghiệm kết quả nghiên cứu để đánh giá tính cần thiết, khả thi và hiệu quả của các giải pháp đề xuất.

- Phương pháp toán thống kê, thu thập và phân tích xử lý số liệu bằng mẫu, biểu mẫu, biểu đồ và phần mềm SPSS.

11. Cấu trúc của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo, phụ lục và danh mục các công trình đã công bố, nội dung luận án gồm 3 chương.

Chương 1 : CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN LĨNH VỰC KHOA HỌC TỰ NHIÊN TRONG CÁC ĐẠI HỌC THEO ĐỊNH HƯỚNG NGHIÊN CỨU

1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực và phát triển đội ngũ giảng viên

1.1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực

Các tác giả tiêu biểu có thể kể đến như: “Handbook of Human Resource Development” của Leonard Nadle (1980); “Quản trị nguồn nhân lực trong khu vực nhà nước” của Christian Batal (2002); “Quản trị nhân sự theo quan điểm tổng thể” của Martin Hilb (2003); “Quản trị nguồn nhân lực” của George T.Milkovich, John W.Boudreau (2005); “Human Resource Management” của John Harold Jackson, Robert L.Mathis (2005); “Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam” của Đỗ Minh Cương, Nguyễn Thị Doan (2001); “Giáo trình Quản trị nhân lực” của Hoàng Văn Hải, Vũ Thùy Dương (2005); “Phát triển văn hoá, con người và nguồn nhân lực thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước” của Phạm Minh Hạc (2007); “Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn” của Phạm Thành Nghị (2007); “Quản lý, lãnh đạo nhà trường thế kỷ XXI” của Nguyễn Thị Mỹ

Lộc (2009); “Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI” của Trần Khánh Đức (2010); “Quan điểm và giải pháp về đào tạo nhân lực trong bối cảnh hội nhập và phát triển kinh tế ở Việt Nam” của Nguyễn Đức Trí (2013);....

1.1.2. Tổng quan các công trình nghiên cứu về đội ngũ giảng viên và phát triển đội ngũ giảng viên

Các công trình nghiên cứu tiêu biểu gần đây đó là: “Nghề giảng dạy ở thế giới thứ ba” của Phillip G.Altbach (2003); “Nhà giáo Việt Nam và thời đại” của Nguyễn Cảnh Toàn (2004); “Nghĩ về chuẩn mực và chất lượng giáo dục đại học” của Hà Minh Đức (2004); “Đổi mới giáo dục đại học để thực hiện thành công sự nghiệp CNH, HĐH đất nước và hội nhập quốc tế” của Trần Hữu Phát (2004); “Ứng dụng phương thức quản lý chất lượng tổng thể (TQM) và đào tạo GV dạy hiệu quả” của Nguyễn Thị Ngọc Bích (2004); “Nghiên cứu xây dựng các tiêu chí đánh giá hoạt động giảng dạy đại học và NCKH của giảng viên trong ĐHQGHN” của Nguyễn Đức Chính, Nguyễn Thị Phương Nga (2006); “Những thách thức chủ yếu đối với nghề giảng dạy” của Maurice Kogan và Ulrich Teichler (2007); “Quản lý giáo dục” của Bùi Minh Hiền, Vũ Ngọc Hải và Đặng Quốc Bảo (2009); “Chính sách quốc gia về phát triển ĐNGV đại học Việt Nam” của Trần Khánh Đức (2009); “Nghề giảng dạy ở Việt Nam” (2013) của Phạm Thành Nghị;...

Các Luận án Tiến sĩ: Phạm Văn Thuận (2009) “Quản lý đội ngũ giảng viên trong đại học đa ngành, đa lĩnh vực ở Việt Nam theo quan điểm tự chủ và trách nhiệm xã hội”; Trần Xuân Bách (2010) “Đánh giá giảng viên đại học theo hướng chuẩn hóa trong giai đoạn hiện nay”; Nguyễn Văn Đệ (2010) “Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học”; Nguyễn Thị Anh Đào (2014) “Quản lý đội ngũ giảng viên ở các trường đại học tư thục Việt Nam trong bối cảnh hiện nay”; Nguyễn Văn Lâm (2015) “Phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng Giao thông vận tải trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế”; Vũ Dương Dũng (2016) “Phát triển đội ngũ giảng viên Múa ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế”; Hồ Thị Nga (2017) “Quản lý đội ngũ giảng viên các trường đại học địa phương trong bối cảnh hiện nay”; Luận án Tiến sĩ “*Phát triển giảng viên theo yêu cầu của đại học nghiên cứu: nghiên cứu điển hình tại Đại học Quốc gia Hà Nội*” của Cảnh Chí Dũng (2015); Luận án tiến sĩ “Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học sư phạm kỹ thuật theo hướng tiếp cận năng lực” của Nguyễn Thế Dân (2016); luận án tiến sĩ của Phạm Xuân Hùng (2016) “Phát triển đội ngũ GV quản lý giáo dục theo tiếp cận năng lực”

1.1.3. Nhận xét chung về các vấn đề đã nghiên cứu và hướng tiếp tục nghiên cứu của luận án

Kế thừa các nghiên cứu của các tác giả, đặc biệt là nghiên cứu của tác giả Cảnh Chí Dũng, luận án sẽ triển khai nghiên cứu trên đối tượng là GV LV KHTN trong các đại học định hướng nghiên cứu, trong đó nghiên cứu điển hình là các đại học quốc gia với các lý do sau:

Các đại học quốc gia có quyền chủ động cao trong các hoạt động về đào tạo, nghiên cứu khoa học, tài chính, quan hệ quốc tế và tổ chức bộ máy. Trường ĐHKHTN – ĐHQGHN và Trường ĐHKHTN – ĐHQG TPHCM cũng đã xác định tầm nhìn của mình là trở thành đại học nghiên cứu hàng đầu của Đông Nam Á và Châu Á.

GVLVKHTN là những nhà giáo trong các cơ sở đào tạo đại học khối ngành KHTN. PTĐNGVLVKHTN để thực hiện được tầm nhìn của Trường ĐHKHTN - ĐHQGHN và Trường ĐHKHTN - ĐHQGTPHCM nói riêng và của các đại học quốc gia nói chung là yêu cầu thực tiễn đang cần giải quyết.

1.2. Đại học định hướng nghiên cứu và giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên trong các đại học định hướng nghiên cứu

1.2.1. Khái niệm, vai trò, đặc điểm và phân loại đại học nghiên cứu

1.2.2.1. Khái niệm đại học nghiên cứu

Khái niệm ĐHNC được nhiều công trình đề cập tới. Trương Quang Học (2009), Philip Altbach (2012), Phạm Thị Ly (2013), Theo Hiệp hội các trường đại học Hoa kỳ, nhóm 8 trường đại học của Australia, nhóm các ĐHNC hàng đầu ở Châu Âu và nhóm 9 trường đại học tinh hoa của Trung quốc (Tuyên ngôn Hợp phi, 2013). Tuyên ngôn Hợp phi (2013) là định nghĩa tổng quát nhất về đại học nghiên cứu và luận án cũng đề xuất sử dụng định nghĩa này.

1.2.1.2. Vai trò của đại học nghiên cứu

Mô hình ĐHNC Hoa Kỳ trở thành mô hình phổ biến toàn cầu từ giữa thế kỉ 20. Mô hình này trở thành “tiêu chuẩn vàng” cho cả thế giới là do thông qua sự kết hợp giữa ngân sách nghiên cứu rất lớn, sự hỗ trợ mạnh mẽ của nhà nước, nghệ thuật lãnh đạo học thuật thích hợp, nó đã tạo ra một hệ thống học thuật phân tầng trong đó các trường ĐHNC được đặt ở trên đỉnh và đã tạo ra những thành quả lớn lao. Các trường ĐH ấy thực sự có vai trò dẫn dắt cả hệ thống về mặt học thuật.

1.2.1.3. Tuyên ngôn Hợp phi về các đặc điểm của đại học nghiên cứu

Các trường ĐHNC được định nghĩa bởi: những cam kết nghiêm túc và xuyên suốt của họ với hoạt động nghiên cứu khoa học; sự ưu tú, bề rộng và khối lượng những kết quả nghiên cứu; cách thức văn hóa khoa học thâm thấu, lan tỏa trong mọi hoạt động từ giảng dạy, nghiên cứu đến gắn kết với giới doanh nghiệp, chính phủ và với cộng đồng xã hội của họ.

1.2.1.4. Xếp hạng đại học định hướng nghiên cứu

Luật Giáo dục Đại học Việt Nam đã thể hiện rõ chủ trương của Nhà nước về xây dựng một hệ thống GDĐH có tính chất đa dạng, với những loại trường khác nhau nhằm thực hiện những sứ mạng khác nhau và đáp ứng những nhu cầu khác nhau của xã hội.

Điều 3 của Nghị định 73/2015/NĐ-CP đã quy định tiêu chuẩn cơ sở giáo dục đại học định hướng nghiên cứu.

1.2.2.5. Tiêu chuẩn và tiêu chí của đại học định hướng nghiên cứu

Tháng 4/2013, ĐHQGHN đã ban hành bộ tiêu chí dành cho trường ĐHNC do chính trường xây dựng đã chính thức được áp dụng tại các đơn vị thành viên.

1.2.2. Lĩnh vực khoa học tự nhiên và đội ngũ giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên trong các đại học định hướng nghiên cứu

1.2.2.1. Lĩnh vực khoa học tự nhiên

Luận án này sử dụng bảng phân loại các lĩnh vực khoa học công nghệ ban hành kèm theo Quyết định số 12/2008/QĐ-BKHCN ngày 4 tháng 9 năm 2008 của Bộ Khoa học và Công nghệ Việt Nam.

1.2.2.2. Đội ngũ giảng viên và đội ngũ giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên

ĐNGV là tập hợp các nhà giáo làm cùng chức năng nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, tham gia công tác quản lý ở các trường Cao đẳng, Đại học. ĐNGVLVKHTN là tập hợp các nhà giáo làm cùng chức năng nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng trong LVKHTN ở các trường cao đẳng, đại học.

1.2.2.3. Đặc điểm giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên

Giảng viên hay nhà nghiên cứu trong lĩnh vực khoa học tự nhiên cần có các phẩm chất và năng lực sau:

- Tìm tòi khám phá những quy luật của tự nhiên và xã hội.
- Suy nghĩ sâu sắc, độc lập, sáng tạo để tìm ra các giả thuyết mới
- Thường xuyên đặt câu hỏi vì sao và thực hiện các thí nghiệm.
- Yêu thích khoa học, có hứng thú với các tin tức khoa học
- Có khả năng tư duy logic – tính toán, khả năng phân tích
- Có khả năng tự tổ chức công việc, tự học, tự nghiên cứu
- Kiên trì, chăm chỉ, chịu khó, ngăn nắp
- Thích đọc sách cũng như tìm hiểu kiến thức
- Có khả năng trình bày, giảng giải một cách dễ hiểu.

1.2.2.4. Đặc điểm của đội ngũ giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên trong các đại học theo định hướng nghiên cứu

Luận án đề xuất trọng số và các tiêu chí cho mỗi hoạt động của nhiệm vụ GVVLVKHTN được đề xuất như sau:

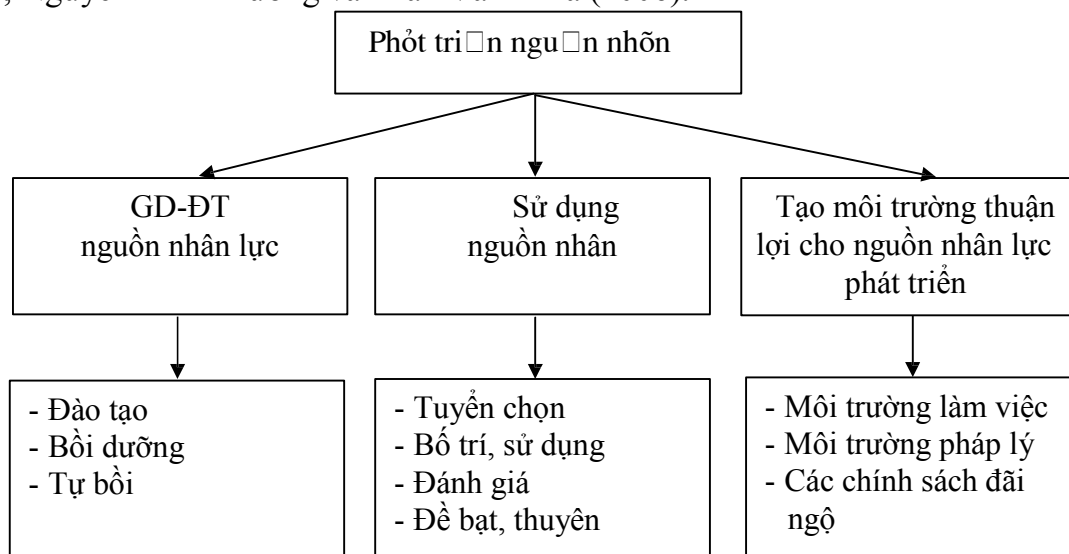
- Năng lực nghiên cứu khoa học - công nghệ, trọng số 40-60% (40%, 50%, 60% tương ứng với giảng viên hạng III, II và I) với 9 tiêu chí; Năng lực giảng dạy, trọng số 20-40% (20%, 30%, 40% tương ứng với giảng viên hạng I, II và III) với 9 tiêu chí; Năng lực chuyên môn, trọng số 10-20% với 7 tiêu chí; Năng lực hoạt động dịch vụ, trọng số 10-20% với 4 tiêu chí; Năng lực cá nhân, trọng số 10-20% với 6 tiêu chí.

1.3. Phát triển nguồn nhân lực và phát triển đội ngũ giảng viên

1.3.1. Phát triển nguồn nhân lực và phát triển đội ngũ giảng viên

Một số học giả cho rằng, quản lý NNL và phát triển NNL đều có chung một nội hàm, là những tác động của nhà quản lý đến đối tượng quản lý nhằm đạt được mục tiêu

của tổ chức. Điển hình của trường phái này là Leonard Nadller và Galand D.Wiggs (1986), Nguyễn Minh Đường và Phan Văn Kha (2006).



Sơ đồ 1.1: Mô hình phát triển nguồn nhân lực theo Leonard Nadlle (1980)

Vì vậy, phát triển ĐNGV đại học là phát triển NNL sư phạm trong nhà trường, là quá trình làm cho ĐNGV từng bước được lớn mạnh về mọi mặt: đủ về số lượng, chất lượng, cơ cấu hợp lý; biến đổi, hoàn thiện hơn nhằm đáp ứng tốt nhất yêu cầu ngày càng cao của chức trách, nhiệm vụ bản thân giảng viên cũng như của nhà trường.

1.3.2. Các hoạt động phát triển đội ngũ trong một tổ chức

Theo các tác giả Nguyễn Quốc Chí và Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2003); và Nguyễn Phúc Châu (2010) phát triển đội ngũ nhân lực (con người) trong một tổ chức phải thực hiện các hoạt động: kế hoạch hoá nguồn nhân lực, tuyển mộ và lựa chọn, định hướng (hay xã hội hoá), huấn luyện, sử dụng và tạo quyền lợi, đánh giá, thẩm định kết quả hoạt động; đề bạt, chuyển chuyển, biết phái và sa thải.

1.4. Yêu cầu về năng lực của giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên trong các đại học theo định hướng nghiên cứu

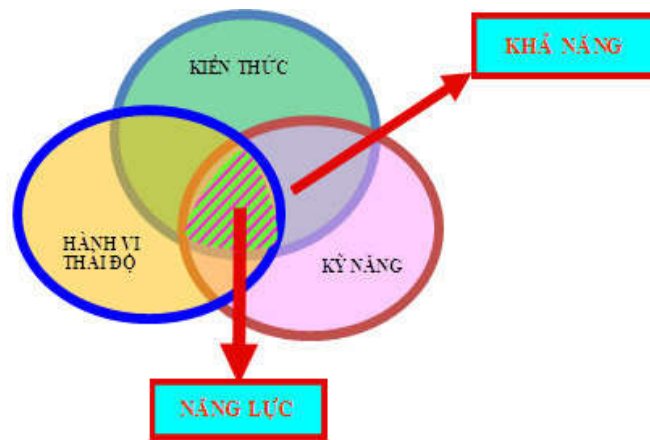
1.4.1. Năng lực

Năng lực được định nghĩa là tập hợp của kiến thức, kỹ năng, phẩm chất của một cá nhân được thể hiện thông qua những hành vi cụ thể nhằm đạt được hiệu quả cao trong công việc mà cá nhân đó đảm nhiệm, phụ trách. Vì vậy, luận án sử dụng định nghĩa của Parry (1996) vì tính cụ thể, chi tiết hơn cả.

1.4.2. Mô hình năng lực

Theo Kydd Lesley, Crawford Megan, Riches Colin (1997), năng lực có 2 trường phái phổ biến: theo trường phái của Anh và theo trường phái của Mỹ.

- Trường phái của Anh: năng lực giới hạn bởi 3 yếu tố: kiến thức (Knowledge), kỹ năng (Skills), thái độ (Attitudes). Đây còn gọi là mô hình KSAs.



Hình 1.2: Mô hình ASK (nguồn: Eduviet.vn)

- Trường phái của Mỹ: năng lực là bất kỳ yếu tố tâm lý của cá nhân có thể giúp hoàn thành nhanh chóng công việc hay hành động nào đó một cách hiệu quả.

KSA là mô hình được sử dụng rất phổ biến trong quản trị nhân sự nhằm đào tạo và phát triển năng lực cá nhân. Mô hình này đưa ra các tiêu chuẩn nghề nghiệp cho các chức danh công việc trong tổ chức dựa trên ba nhóm tiêu chuẩn chính: Phẩm chất hay thái độ (Attitudes), Kỹ năng (Skills) và Kiến thức (Knowledge)[5].

McClelland miêu tả năng lực như một tảng băng trôi. Kiến thức, kỹ năng chỉ là phần nổi trên mặt nước. Kiến thức, kỹ năng có thể dễ dàng quan sát được và cần thiết để hoàn thành một công việc. Còn những thành tố khác của năng lực như động cơ, thái độ, khả năng nhận thức,... là phần chìm dưới nước của tảng băng. Phần này khó để nhận diện hay đo đếm được. Tuy nhiên, những bộ phận nằm dưới mặt nước này lại là yếu tố thúc đẩy con người thực hiện công việc một cách xuất sắc.

1.4.3. Cấu trúc khung tiêu chuẩn

1.4.4. Yêu cầu về năng lực của giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên trong các đại học theo định hướng nghiên cứu

Theo Nguyễn Đức Chính và Nguyễn Thị Phương Nga (2006), chức trách đặc trưng của người giảng viên đại học thuộc 4 lĩnh vực: i) Giảng dạy; ii) Nghiên cứu khoa học; iii) Phục vụ cộng đồng (bằng chuyên môn); iv) Thực hiện nghĩa vụ công dân.

Đồng thời luận án tham khảo các nghiên cứu về năng lực giảng viên của các tác giả Đặng Tùng Hoa (2012), Trần Thanh Ái (2013, 2014), Nguyễn Xuân Quy (2015), Cảnh Chí Dũng (2015), Phạm Xuân Hùng (2016), Nguyễn Thế Dân (2016) ... và căn cứ các đặc điểm của đại học nghiên cứu tại mục 1.3. của luận án, luận án đề xuất khung tiêu chuẩn NL và các NL thành phần cần thiết của GV LV KHTN trong các trường đại học theo định hướng nghiên cứu.

Trong đó, GVLVKHTN cần có những năng lực nổi trội như: Hướng dẫn các kỹ năng NCKH thông qua hướng dẫn người học thực hành trong phòng thí nghiệm; Phối hợp với đồng nghiệp trong và ngoài nước giảng dạy bằng tiếng nước ngoài; Phát hiện và bồi dưỡng người học có năng lực trở thành nhà khoa học trong lĩnh vực khoa học tự nhiên; Sử dụng các thiết bị NCKH hiện đại; Công bố và báo cáo kết quả NCKH tại các

hội nghị, hội thảo khoa học thuộc lĩnh vực chuyên ngành và liên ngành quốc tế; Phát triển các ý tưởng khoa học nguyên bản trong khoa học tự nhiên; Phát triển các lý thuyết là tiền đề cho công nghệ trong cách mạng khoa học 4.0; Hợp tác với đồng nghiệp trong NCKH; Lãnh đạo nhóm NCKH; Quan sát, kiểm chứng và khái quát hóa các hiện tượng của thế giới tự nhiên; Nhận diện cơ hội của hoạt động NCKH tại Việt Nam; Dự báo định hướng phát triển khoa học công nghệ trong cách mạng 4.0; Làm việc trong môi trường đa văn hóa và hợp tác quốc tế.

1.5. Nội dung phát triển đội ngũ giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên trong các đại học theo định hướng nghiên cứu

1.5.1. Quy hoạch trong các đại học theo định hướng nghiên cứu

1.5.2. Tuyển dụng, sử dụng trong các đại học theo định hướng nghiên cứu

1.5.3. Đánh giá trong các đại học theo định hướng nghiên cứu

1.5.4. Đào tạo, bồi dưỡng trong các đại học theo định hướng nghiên cứu

1.5.5. Xây dựng môi trường phát triển trong các đại học theo định hướng nghiên cứu

1.6. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên trong các đại học định hướng nghiên cứu

1.6.1. Toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế, kinh tế tri thức và cách mạng công nghệ 4.0

1.6.2. Sự say mê, tinh thần trách nhiệm của đội ngũ giảng viên

Đây là yếu tố ảnh hưởng tích cực và mạnh mẽ tới việc phát triển năng lực của ĐNGV. Sự ham mê, sáng tạo, say sưa với công việc cùng với ý thức trách nhiệm của GV đối với các nhiệm vụ giáo dục, đào tạo trong nhà trường là yếu tố rất quan trọng, tác động đến sự phấn đấu, tìm hiểu và tự nguyện trau dồi năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của bản thân người GV.

1.6.3. Yếu tố thuộc về sự chỉ đạo, lãnh đạo

PTĐNGV LVKHTN phải tuân thủ hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật. Đặc biệt chú ý đến hệ thống pháp luật có liên quan đến giáo dục và đào tạo, quản lý nhà nước và quản lý xã hội về phát triển ĐNGV.

1.6.4. Tự chủ đại học

Một trong những điểm đột phá của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH sửa đổi lần này là tạo cơ chế, chính sách để đẩy nhanh tiến trình tự chủ của các trường ĐH cùng với tự chịu trách nhiệm, nâng cao tính sáng tạo, cạnh tranh và phát triển, giảm gánh nặng ngân sách cho Nhà nước. Để phát triển và hội nhập, GDĐH Việt Nam không còn sự lựa chọn nào khác là phải thực hiện đầy mạnh tự chủ ĐH theo lộ trình và điều kiện của đất nước, nhưng về cơ bản phải theo quy luật phát triển GDĐH thế giới.

Kết luận chương 1

ĐNGV LV KHTN là tập hợp các nhà giáo làm cùng chức năng nhiệm vụ GD, NCKH và phục vụ cộng đồng trong LV KHTN ở các trường cao đẳng, ĐH. ĐNGV LV

KHTN trong các ĐH theo định hướng nghiên cứu cần có những NL đặc trưng để thực hiện sứ mạng của các ĐH này.

Chương 1 đã tổng hợp các quan điểm về PTNNL, PT ĐNGV, các quan điểm về NL (năng lực thực hiện). Trên cơ sở đó, đề xuất khung năng lực của đội ngũ giảng viên theo chức trách.

Chương 1 cũng đã tường minh các khái niệm cơ bản như: GV, ĐNGV, ĐNGV LV KHTN; NL, KNL; đặc điểm của đại học nghiên cứu, KNL ĐNG LV KHTN trong các ĐH theo định hướng nghiên cứu; các nội dung và các yếu tố ảnh hưởng PT ĐNGV trong các ĐH theo định hướng nghiên cứu.

Chương 2. CƠ SỞ THỰC TIỄN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN LĨNH VỰC KHOA HỌC TỰ NHIÊN TRONG CÁC ĐẠI HỌC THEO ĐỊNH HƯỚNG NGHIÊN CỨU

2.1. Kinh nghiệm quốc tế về phát triển đội ngũ giảng viên và kinh nghiệm đối với Việt Nam

Luận án nghiên cứu nội dung của phát triển giảng viên của các trường đại học tại nước Mỹ, nơi có nền giáo dục hàng đầu thế giới; đồng thời Luận án cũng nghiên cứu một số nước thuộc Châu Á để đảm bảo tính tương đồng về văn hóa, điều kiện phát triển và đặc thù với Việt Nam.

2.1.1. Mỹ

Vai trò của Hội đồng Giảng viên (Academic Senate).

Tuyển dụng, hợp đồng và đánh giá hoạt động của giảng viên

Trong các trường ĐH Hoa Kỳ, Hội đồng Giảng viên có vai trò quan trọng trong việc tuyển dụng, bổ nhiệm, đề bạt, xét biên chế và đánh giá hoạt động của giảng viên, trước hết là thiết kế các tiêu chuẩn và quy trình.

Đánh giá

Nhà trường khích lệ giảng viên vươn tới sự ưu tú qua nhiều hình thức, trước hết là qua quá trình đánh giá liên tục và được thực hiện một cách nghiêm túc. Tiêu chí đánh giá chất lượng hoạt động của giảng viên bao gồm: hiệu quả giảng dạy, thành tích chuyên môn, hoạt động phục vụ nhà trường và cộng đồng.

2.1.2. Singapore

Tiêu chuẩn đánh giá giảng viên tại Khoa Khoa học tự nhiên (Faculty of Science, NUS):

Giảng viên của Khoa Khoa học Tự nhiên có trung bình 4 bài/năm đăng trên tạp chí khoa học ISI. Ngoài các tiêu chuẩn chung, giảng viên của khoa này được đánh giá chủ yếu dựa vào chỉ số H.

Để đạt được vị trí Phó Giáo sư, giảng viên được yêu cầu có ít nhất 10 đến 20 bài trên tạp chí ISI tùy thuộc vào chất lượng các xuất bản. Giảng viên cũng cần có chỉ số H bằng 10 đối với chuyên ngành Vật lý, bằng 7 đến 14 đối với chuyên ngành Sinh học,

bằng 12 đến 15 đối với chuyên ngành Hóa học. Để đạt được vị trí Giáo sư, giảng viên được yêu cầu có chỉ số H gấp đôi so với vị trí Phó Giáo sư.

NTU đưa ra tiêu chí rõ ràng đối với xét duyệt và công nhận chức danh PGS, GS cũng như tuyển chọn giảng viên mới.

2.1.3. Malaysia

Ở Malaysia, bậc thang hàn lâm có sáu mức độ: trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính, phó giáo sư, giáo sư, và giáo sư xuất sắc (distinguished professor). Bậc giáo sư chia thành ba cấp C, B, A từ thấp đến cao. Bộ Giáo dục Malaysia ban hành tiêu chuẩn khung cho mỗi chức danh, đồng thời cho phép các trường một mức độ linh hoạt điều chỉnh cho phù hợp với nhu cầu và bối cảnh của từng trường. Tiêu chuẩn khung mà Bộ Giáo dục đưa ra hướng dẫn các trường xem xét đánh giá hồ sơ thành tích của ứng viên về các mặt sau:

- Năng suất công bố khoa học trong lĩnh vực chuyên ngành
- Được sự công nhận và khen ngợi của đồng nghiệp trong nước lẫn quốc tế
- Thiết lập được một mạng lưới cộng tác đồng nghiệp rộng và sâu trong nước và quốc tế
- Có những hoạt động xuất sắc trong việc lãnh đạo chuyên môn cũng như trong việc quản lý hoạt động khoa học của đơn vị
- Chứng tỏ một tinh thần cộng sự và hợp tác mạnh mẽ trong giới chuyên môn.

2.1.4. Kinh nghiệm đối với Việt Nam

Kinh nghiệm của các nước có nền giáo dục đại học phát triển cho thấy, tự chủ đại học là chìa khóa thành công, và đang trở thành xu hướng tất yếu trên qui mô toàn cầu. Mức độ tự chủ cao giúp các trường đại học gần như hoàn toàn tự trị (tự quản), thoát ra khỏi sự can thiệp của bộ máy công quyền (với các thủ tục hành chính nặng nề và quan liêu) nên trường đại học gần như có toàn quyền trong việc ra quyết định về những vấn đề có liên quan đến phát triển đại học.

Chất lượng giảng viên là yếu tố sống còn của một trường ĐH, và chính sách tuyển dụng, bổ nhiệm, đề bạt giảng viên có vai trò quan trọng trong việc thu hút người tài, giữ chân họ, tạo ra động lực và điều kiện làm việc cho họ, để họ đóng góp cho sự phát triển của nhà trường. Mặc dù điều kiện cụ thể của mỗi trường, mỗi nước có khác nhau, có một nguyên tắc bất di dịch đảm bảo cho một chính sách giảng viên lành mạnh, là công bằng và minh bạch. Công bằng và minh bạch không tự nhiên có, mà phải tạo ra một cơ chế để đảm bảo việc thực hiện nó cũng như xử lý các mâu thuẫn và bất đồng. Đó là điều chúng ta có thể học và chắc chắn có thể thực hiện được, với một sức mạnh lãnh đạo phù hợp.

2.2. Tổng quan đội ngũ giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên trong các đại học tại Việt Nam

ĐNGVLVKHTN hiện đang làm việc tại các đại học cụ thể như sau:

2.2.1. Đại học Thái Nguyên

2.2.2. Đại học Huế

2.2.3. Đại học Đà Nẵng

2.2.4. Đại học Quốc gia Hà Nội

Trường Đại học Khoa học Tự nhiên thuộc Đại học Quốc gia Hà Nội được thành lập theo Nghị định số 97/CP ngày 10/12/1993 của Chính phủ, trên cơ sở tách Trường Đại học Tổng hợp (ĐHTH) Hà Nội thành Trường Đại học Khoa học Tự nhiên (ĐHKHTN) và Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn (ĐHKHXH & NV)

Trường ĐHKHTN chủ động lựa chọn hướng nghiên cứu ưu tiên và rất coi trọng việc xây dựng nhóm nghiên cứu mạnh. Trường luôn giữ vững là lá cờ đầu của ĐHQGHN trong hoạt động khoa học công nghệ, được tặng thưởng nhiều bằng khen của Bộ Khoa học và Công nghệ, Bộ GD&ĐT, Bộ Tài nguyên và Môi trường, ĐHQGHN, các tỉnh, thành phố của cả nước. Số lượng các bài báo khoa học được công bố trên các tạp chí khoa học trong nước trung bình là 250 và quốc tế trung bình là 100. Nhiều công trình khoa học của Trường được cấp bằng phát minh, sáng chế và công nhận giải pháp hữu ích. Nhà trường khuyến khích các nhà khoa học của Trường tiếp tục duy trì mối quan hệ hợp tác quốc tế với nhiều trường đại học và viện nghiên cứu của các nước. Từ các chương trình hợp tác quốc tế, số lượng cán bộ đi trao đổi, thực tập ngắn hạn và số cán bộ trẻ, học viên sau đại học được gửi đi đào tạo cao học, tiến sĩ ở nước ngoài ngày càng tăng.

Về đội ngũ công chức, viên chức và người lao động toàn trường tính đến hết tháng 5 năm 2018 có 735 người; trong đó có 487 người là cán bộ cơ hữu; 248 người là cán bộ hợp đồng lao động có đóng BHXH (trong đó có 191 người do trường ký hợp đồng và trả lương; 24 người theo Nghị định 68; 33 người do trường ký hợp đồng và trả lương từ quỹ lương của đơn vị).

Như vậy, về đội ngũ giảng viên cơ hữu của Trường, số có chức danh giáo sư, phó giáo sư chiếm 42,5% (142/334), số cán bộ có học vị tiến sĩ và tiến sĩ khoa học chiếm 95% (317/334), số có học vị từ thạc sĩ trở lên chiếm 98,8% (330/334).

2.2.5. ĐHQG TPHCM

Năm 1996, Trường Đại học Khoa học Tự nhiên được chính thức thành lập theo quyết định 1236/GDDT của Bộ GD&ĐT ngày 30/3/1996 trên cơ sở tách ra từ Trường Đại học Tổng hợp TP.HCM để tham gia vào Đại học Quốc gia TP.HCM

Theo Báo cáo tự đánh giá (2016), Trường ĐHKHTN là một trong những đơn vị tiêu biểu, dẫn đầu về chất lượng đào tạo, luôn tích cực trong công cuộc đổi mới giáo dục và đào tạo của cả nước. Trường luôn là đơn vị tiên phong trong việc triển khai đào tạo thí điểm những loại hình mới.

Trường là đơn vị có thế mạnh trong nghiên cứu cơ bản, bên cạnh đó cũng phát triển và ứng dụng các lĩnh vực khoa học mũi nhọn vào thực tiễn kinh tế-xã hội của đất nước. Với truyền thống và thế mạnh về nghiên cứu cơ bản về khoa học tự nhiên, tỷ lệ nghiên cứu về cơ bản khoa học tự nhiên (Toán, Lý Hóa, Sinh, Địa Chất) chiếm 70% số

lượng các NCKH của Trường. Trường cũng là đơn vị tiên phong trong hệ thống giáo dục ĐH về gắn kết NCKH với đào tạo. Trường có nguồn nhân lực NCKH lớn, nhiều cán bộ trẻ được đào tạo SĐH tại các nước tiên tiến trên thế giới sau khi học xong trở về công tác đã góp phần phát triển đáng kể cho các hoạt động khoa học công nghệ của Trường.

Trường ĐH KHTN là một trong những đơn vị dẫn đầu trong công tác xây dựng đội ngũ có trình độ chuyên môn cao, nhiều cán bộ khoa học, GV của Trường là những nhà khoa học đầu ngành của các tỉnh phía Nam. Trường có kế hoạch tuyển dụng, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ GV, nhân viên và quy hoạch bổ nhiệm cán bộ quản lý đáp ứng mục tiêu, chức năng, nhiệm vụ và phù hợp với điều kiện cụ thể của trường với những quy trình, tiêu chí tuyển dụng, bổ nhiệm rõ ràng, minh bạch và công khai. Đội ngũ GV, nhân viên và cán bộ quản lý của Trường đã đảm bảo điều kiện về số lượng cũng như chất lượng, đáp ứng được nhu cầu phát triển, phù hợp với mục tiêu và sứ mạng đã đề ra. Trường cũng có những kế hoạch và chính sách đào tạo, phát triển, bồi dưỡng đội ngũ GV, nhân viên và kỹ thuật viên ở từng đơn vị phù hợp với chuyên môn và yêu cầu công tác. Bên cạnh công tác trẻ hóa đội ngũ, Nhà trường còn đặc biệt quan tâm mở rộng các mối quan hệ đối ngoại về đào tạo và NCKH, rất nhiều cán bộ của Trường có cơ hội được nâng cao trình độ từ các nước tiên tiến trên thế giới đóng góp to lớn cho nhiệm vụ giáo dục và NCKH của trường.

2.3. Phân tích thực trạng đội ngũ giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên tại các Đại học Quốc gia

2.4.1. Số lượng và cơ cấu

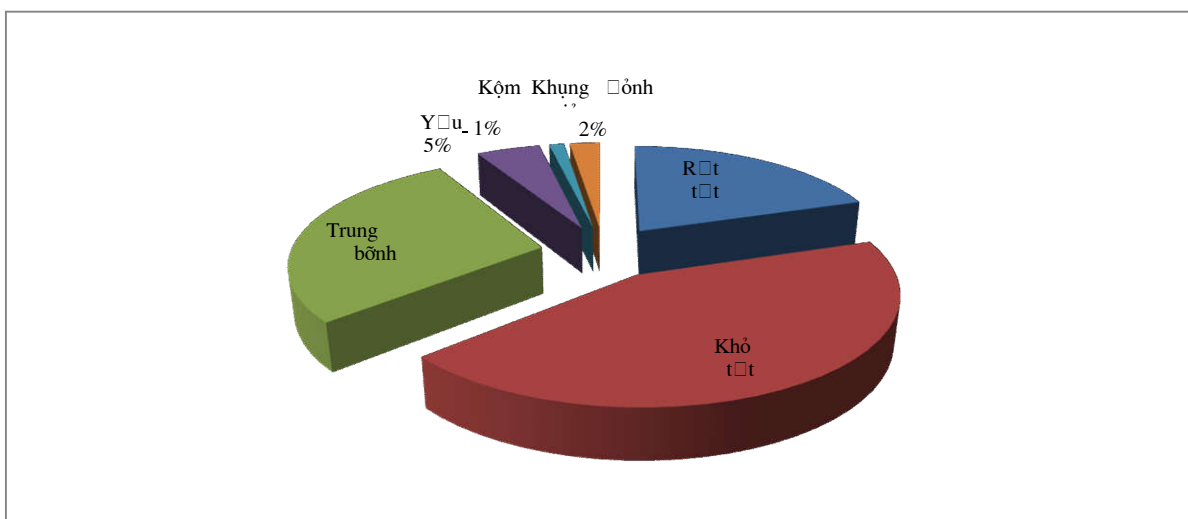
2.4.2. Số liệu về hoạt động nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên tại các Đại học Quốc gia

2.4.3. Khảo sát chất lượng đội ngũ giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên tại các Đại học Quốc gia theo khung tiêu chuẩn

2.4.3.1. Đánh giá mức độ cần thiết của các tiêu chí trong khung tiêu chuẩn

2.4.3.2. Khảo sát chất lượng đội ngũ giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên tại các Đại học Quốc gia theo khung tiêu chuẩn

2.4.4. Đánh giá chung về đội ngũ giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên tại các Đại học Quốc gia



Biểu đồ 2.16. Đánh giá chung về năng lực thực tế của GV lĩnh vực KHTN tại Đại học Quốc gia

Qua biểu đồ 2.16 cho thấy năng lực thực tế của ĐNGV lĩnh vực KHTN được đánh giá là rất tốt và khá tốt chiếm 64%, tỉ lệ yếu kém dưới 10%. Tuy nhiên tỉ lệ xuất sắc chỉ chiếm 20%. Điều này cho thấy nhu cầu rất cao về đội ngũ chất lượng cao cho GD trong khi đó nguồn đáp ứng trong thực tế còn rất hạn chế.

2.5. Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên tại các Đại học Quốc gia theo định hướng nghiên cứu

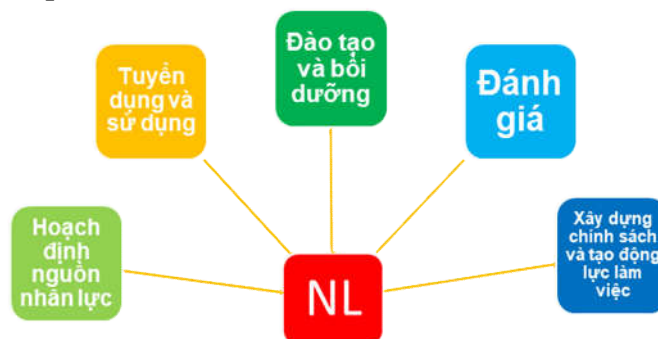
2.5.1. Hiệu quả thực hiện các nội dung phát triển đội ngũ giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên tại các Đại học Quốc gia theo định hướng nghiên cứu

Xây dựng mô hình nghiên cứu

Ứng dụng Mô hình phát triển nguồn nhân lực theo Leonard Nadlle (1980). Mô hình có năm nhân tố (còn gọi là biến lớn) bao hàm 27 biến quan sát (biến con) và được biểu diễn bằng hàm số sau:

$$f(NL) = f(HĐ, TDSD, ĐTBĐ, ĐG, CSĐL).$$

Trong đó: (NL) là biến phụ thuộc; HĐ, TDSD, ĐTBĐ, ĐG, CSĐL là các biến độc lập.



Sơ đồ 2: Mối quan hệ tuyến tính giữa các biến quan sát độc lập và biến phụ thuộc.

Thiết kế thang đo, bảng hỏi và tiến hành khảo sát thu thập dữ liệu.

Tổ chức khảo sát

Kiểm định, xử lý và phân tích dữ liệu thống kê bằng SPSS theo mô hình

khám phá EFA và mô hình hồi quy tuyến tính đa biến MRA.

Kết quả kiểm tích số liệu khảo sát: Tất cả các chỉ số trong tất cả các kiểm định đều hoàn hảo đều thỏa mãn.

Kết quả phân tích MRA

**Bảng 2. Kiểm định tương quan của các biến phụ thuộc và biến độc lập
(Significance, Sig)**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,736E-17	,072		,000	1,000		
A1	,219	,072	,219	3,026	,003	1,000	1,000
A2	,114	,072	,114	1,579	,116	1,000	1,000
A3	,171	,072	,171	2,360	,019	1,000	1,000
A4	,108	,072	,108	1,497	,136	1,000	1,000
A5	,224	,072	,224	3,092	,002	1,000	1,000

a. Dependent Variable: HIEUQUA

Hàm hồi quy: Từ bảng **Coefficients^a**,sig ta có hàm hồi quy như sau với độ tin cậy 86,4%.

$$f_{NL} = 0,219A_1 + 0,14A_2 + 0,171A_3 + 0,108A_4 + 0,224A_5 + 0,152$$

Tỉ lệ tác động của các biến độc lập

Bảng 3. Đánh giá tỉ lệ tác động của các nhóm biến độc lập.

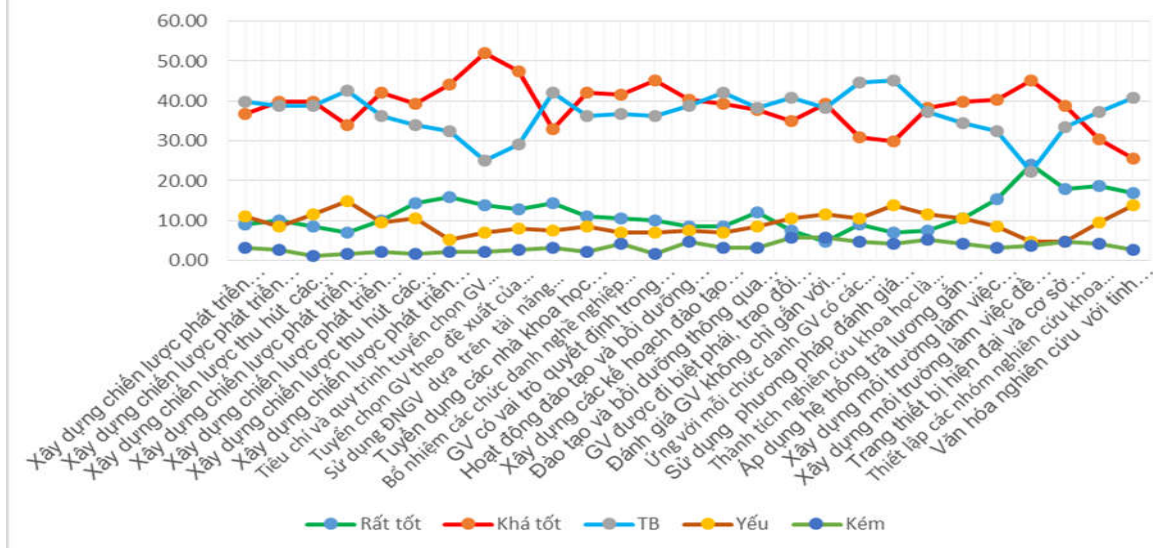
Nhóm	Hệ số beta	Tỉ lệ tác động%
A1	0,219	26,19
A2	0,114	13,66
A3	0,171	20,43
A4	0,108	12,96
A5	0,224	26,76
Tổng		100%

Kết luận: Mô hình nghiên cứu phù hợp với thực tế. Dữ liệu phản ánh với độ phù hợp đến 77.1% và độ tin cậy đến 86,4 % kết quả thực tế.

Phân tích dữ liệu khảo sát

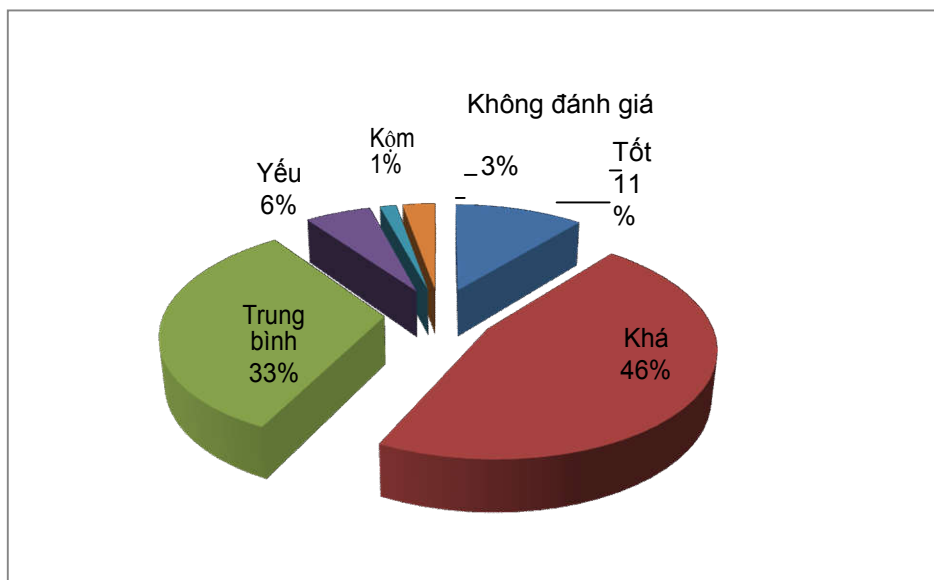
Hiệu quả thực hiện

Biểu đồ 2. Hiệu quả thực hiện các hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên trong các đại học quốc gia tại Việt Nam theo định hướng đại học nghiên cứu



Qua biểu đồ 2 và 2.1 cho ta thấy Hiệu quả các hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên trong các đại học quốc gia tại Việt Nam theo định hướng đại học nghiên cứu còn khá hạn chế, tất cả các hoạt động đạt hiệu quả dưới 70%, tỉ lệ yếu kém đều nằm trong khoảng 20%. Còn lại là TB.

2.5.2. Đánh giá chung về Hiệu quả thực hiện các nội dung phát triển đội ngũ giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên tại các Đại học Quốc gia theo định hướng nghiên cứu



Biểu đồ 2.23. Đánh giá chung về hiệu quả thực hiện các hoạt động PTĐNGVLVKHTN tại các ĐHQG

Qua biểu đồ 2.23. cho thấy 57% đánh giá khá tốt, 33% trung bình, 7% yếu kém

và 3% không đánh giá về hiệu quả việc triển khai các nội dung quản lý trong phát triển ĐNGVLVKHTN. Điều này cho thấy việc đánh giá hiệu quả nội dung khá sát với thực tiễn và cho thấy sự yếu kém trong quản lý của hệ thống GD ĐH nói riêng và hệ thống GD ĐH nói chung.

Qua phân tích SPSS, nội dung này thuộc nhóm X2 có hệ số beta dương và chỉ số tác động là 19.5% tác động thuận lên biến nhu cầu. Đây là một trong những nội dung có tác động mạnh đến phát triển ĐNGV LV KHTN. Hiệu quả của nó vừa là mục tiêu, vừa là động lực cho công tác phát triển đội ngũ. Do vậy, nội dung này cần phải được nghiên cứu, phân tích, đánh giá triệt để nhằm tìm ra các hạn chế trong công tác phát triển ĐNGV LV KHTN tại các cơ sở GD.

Tiểu kết chương 2

Qua khảo sát, ta thu được các kết luận sau:

Điểm mạnh:

+ Mô hình khảo sát phù hợp với thực tiễn, các dữ liệu kiểm định có độ tin cậy rất cao, hơn 82.8%.

+ Khảo sát và đánh giá theo định lượng thực trạng của hoạt động PTĐNGVLVKHTN trong các ĐH theo định hướng nghiên cứu.

+ Thực trạng quản lý phát triển ĐNGVLVKHTN trong các ĐH theo định hướng nghiên cứu theo các nội dung và chức năng của quản lý có hiệu quả khá cao ở một số nội dung thể mạnh như: *Năng lực dạy học; phẩm chất chính trị; đạo đức nghề nghiệp; ứng xử với người học; tự học tự bồi dưỡng...*

Thách thức:

Một là: Các nội dung của quản lý phát triển ĐNGVLVKHTN được triển khai với hiệu quả còn thấp đạt 56% khá tốt, nhiều nội dung chưa được chú trọng, như: *Hoạch định nguồn nhân lực; Xây dựng chính sách và tạo động lực.*

Hai là: Các chức năng của quản lý phát triển ĐNGVLVKHTN còn nhiều bất cập, đặc biệt trong khâu: *Đánh giá; lãnh đạo và chỉ đạo thực hiện.*

Ba là: Năng lực NCKH chưa thực sự phát huy được thể mạnh; đầu tư CSVC cho NCKH chưa hiệu quả; Công tác chuyển giao, thương mại hóa các kết quả nghiên cứu còn hạn chế.

Bốn là: Các cơ chế chính sách còn nhiều bất cập, chồng chéo, chưa tạo được động lực cho ĐNGVLVKHTN phát huy được năng lực NCKH.

Năm là: Bộ tiêu chuẩn, tiêu chí nhằm đánh giá năng lực ĐNGVLVKHTN nhìn chung đã đáp ứng được nhu cầu thực tiễn, được đánh giá với các chỉ số rất cao đạt trên 70% có nhu cầu cần thiết. Tuy nhiên vẫn còn một số nội dung cần phải tiếp tục nghiên cứu và điều chỉnh trước khi tiến hành khảo nghiệm.

Do vậy cần hệ thống các giải pháp đồng bộ, triệt để, phù hợp với điều kiện thực tiễn của nước ta nhằm triển khai và thực hiện hiệu quả các nội dung quản lý, phát

huy vai trò điều tiết của các chức năng quản lý nhằm PTĐNGVLVKHTN trong các đại học định hướng nghiên cứu mà tác giả sẽ trình bày ở Chương 3.

CHƯƠNG 3: CÁC GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN LĨNH VỰC KHOA HỌC TỰ NHIÊN TRONG CÁC ĐẠI HỌC ĐỊNH HƯỚNG NGHIÊN CỨU THEO KHUNG CHUẨN NGHỀ NGHIỆP

3.1. Nguyên tắc xây dựng giải pháp

Các giải pháp quản lý được xây dựng cần đảm bảo được các nguyên tắc chủ yếu là tính đồng bộ, tính thực tiễn và tính khả thi phải đảm bảo một số yếu tố căn bản để có thể thực hiện thành công:

3.1.1. Tính hệ thống

3.1.2. Tính khoa học

3.1.3. Tính kế thừa và phát triển

3.1.4. Tính hiệu quả

3.1.5. Tính khả thi

3.1.6. Tính định hướng sử dụng

3.2. Các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên trong các đại học định hướng nghiên cứu

3.2.1. Giải pháp 1. Hoàn thiện và phổ biến Khung tiêu chuẩn giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên trong các đại học theo định hướng nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận ở Chương 1; kết quả khảo sát mức độ cần thiết của các tiêu chí (đề xuất tại Chương 1) tác giả đề xuất: nguyên tắc, cấu trúc và hệ thống tiêu chuẩn năng lực GV LV KHTN trong các trường đại học định hướng nghiên cứu gồm 4 tiêu chuẩn năng lực và 42 tiêu chí: năng lực giảng dạy (13 tiêu chí); năng lực NCKH (10 tiêu chí); năng lực phục vụ cộng đồng với tư cách nhà khoa học (10 tiêu chí); năng lực phát triển nghề nghiệp (10 tiêu chí). Các năng lực này được cấu thành bởi kiến thức, kỹ năng và thái độ trong mỗi lĩnh vực tương ứng hoặc được tích hợp của các thành tố kiến thức, kỹ năng và thái độ để tạo nên ***cấu trúc khung tiêu chuẩn*** của người GV LV KHTN.

3.2.2. Giải pháp 2. Xây dựng quy hoạch đội ngũ giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, hợp lý về cơ cấu theo quy hoạch ngành, chuyên ngành theo khung tiêu chuẩn

Quy hoạch ĐNGV LV KHTN là quá trình hoạch định một cách có căn cứ khoa học và thực tiễn, trên cơ sở dự báo, phân tích nhu cầu, hướng phát triển trong tương lai để xây dựng quy mô GV LV KHTN đáp ứng thực hiện khối lượng công việc của GV trong tương lai; là xây dựng một cơ cấu cân đối trong ĐNGV LV KHTN đáp ứng yêu cầu đa dạng trong khối lượng công việc của GV; là xây dựng chất lượng ĐNGV LV KHTN theo khung năng lực nghề nghiệp đảm bảo cho ĐNGV LV KHTN đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo phù hợp với định hướng đại học nghiên cứu. ĐNGV LV KHTN cần

được quy hoạch đủ về số lượng, cân đối về cơ cấu, chất lượng đội ngũ được nâng cao. Quy hoạch ĐNGV LV KHTN như là kim chỉ nam cho công tác phát triển ĐNGV LV KHTN, từ khâu tuyển dụng, sắp xếp sử dụng GV đến đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá GV.... Quy hoạch ĐNGV LV KHTN nhằm mục tiêu xây dựng một ĐNGV LV KHTN đủ về số lượng, cân đối về cơ cấu, đạt chuẩn hoặc vượt chuẩn về chất lượng đáp ứng yêu cầu yêu cầu các ĐHĐHNC.

Việc quy hoạch đội ngũ giảng viên phải lấy khung năng lực GV là nền tảng xác định số lượng, chất lượng và cơ cấu. Quy hoạch ĐNGV phải được xác định là giải pháp cơ sở, là điều kiện bảo đảm cho việc xây dựng và phát triển ĐNGV có đủ về số lượng, có cơ cấu hợp lý và đồng bộ, trình độ và năng lực được nâng cao, đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển sự nghiệp đào tạo của mỗi nhà trường.

3.2.3. Giải pháp 3. Nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng, bố trí và sử dụng đội ngũ giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên theo khung tiêu chuẩn

Trước hết, tuyển dụng GV LV KHTN phải dựa trên khung năng lực nghề nghiệp của ĐNGV LV KHTN cần có để đáp ứng được định hướng đại học nghiên cứu và quá trình tuyển dụng phải được thực hiện công khai và minh bạch để thu hút được GV LV KHTN có tài, có đức và sẵn sàng cống hiến cho sự nghiệp phát triển của cơ sở GD.

Tuyển dụng bao gồm 3 nội dung: Thu hút nguồn nhân lực để chọn, sàng lọc và lựa chọn. Sau khi tuyển chọn, việc sử dụng bao gồm nhiều hoạt động từ phân công, sắp xếp, bố trí sắp xếp công việc cho phù hợp với năng lực, đến những chế độ chính sách, quá trình thăng tiến, phát triển nghề nghiệp. Xác định các nguồn tuyển dụng được thực hiện theo các hướng chủ yếu sau:

- Hướng thứ nhất là tìm kiếm, tuyển dụng những GV LV KHTN muốn có cơ hội phát triển tại cơ sở GDĐH sau khi đã bảo vệ thành công luận án tiến sĩ hoặc đã tham gia giảng dạy, nghiên cứu trong và ngoài nước. Đặc biệt là đặc biệt là các ứng viên tốt nghiệp từ các trường có thứ hạng cao trong các bảng xếp hạng của thế giới hoặc các ứng viên có năng lực NCKH tốt.

- Hướng thứ hai là tuyển dụng những người có học vị cao, độ tuổi hợp lý, phù hợp về chuyên môn, đang công tác tại những cơ quan hay trường học có uy tín về KHTN để nâng cao chất lượng ĐNGV LV KHTN cho cơ sở GD.

- Hướng thứ ba, đối với các chuyên ngành còn khó khăn về nguồn tuyển dụng, tuyển dụng những sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc các chuyên ngành KHTN trong nước và ngoài nước, sau đó sẽ cử đi đào tạo sau đại học ở trong và ngoài nước. Tuy nhiên, đối với hướng tuyển dụng này cần đảm bảo khách quan và chặt chẽ để khẳng định chất lượng GV.

Việc tuyển dụng GV LV KHTN theo các hướng nói trên đều cần có hình thức kiểm tra, sát hạch phù hợp để xác định khả năng, tư chất phát triển thành GV LV KHTN phù hợp với khung năng lực nghề nghiệp GV LV KHTN cần có đáp ứng yêu cầu ĐHĐHNC. Tuyển dụng phải song song với việc thu hút GV và giữ chân GV về công tác lâu

dài tại cơ sở GD. Thực tế ở nhiều cơ sở GD hiện nay tuyển được GV giỏi đã khó, giữ được GV giỏi còn khó hơn. Vì thế phải tích cực nghiên cứu chính sách và biện pháp để giữ chân GV LV KHTN.

ĐNGV cần được khuyến khích để tham gia các công việc quản lý của Trường, khoa, bộ môn. Trong phạm vi khoa, GV có thể tham gia các hội đồng. Hội đồng Khoa học và đào tạo có nhiệm vụ chính để hoạch định phương hướng phát triển của khoa. Hội đồng tuyển dụng với nhiệm vụ chính là tìm ra hồ sơ phù hợp nhất trong tất cả các hồ sơ một cách tương đối khách quan.

Một diễn đàn cho giảng viên toàn trường, được gọi là Hội đồng giảng viên (Faculty Senate). Thành viên của Hội đồng này được chọn qua bầu cử với cơ sở tỉ lệ với số lượng giảng viên của từng khoa. Mỗi thành viên của Hội đồng thường có nhiệm kỳ 3 năm. Hội đồng này thường họp hàng tháng và có thể đưa ra các kiến nghị thay đổi liên quan đến: chương trình đào tạo (academic curricula), cơ cấu của các khoa hay college (chẳng hạn như đề nghị sát nhập hay chia tách hoặc lập ra khoa mới), thể lệ quản lý giảng viên (academic personnel policies) trong trường, và đường lối phát triển lâu dài của toàn trường.

3.2.4. Giải pháp 4. Tăng cường kiểm tra, đánh giá giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên theo khung tiêu chuẩn

Xây dựng kế hoạch và tổ chức triển khai kiểm tra, đánh giá GV LV KHTN dựa theo khung năng lực nghề nghiệp ĐNGV LV KHTN trong các trường ĐHĐHNC là một trong những giải pháp quan trọng góp phần PTĐNGV LV KHTN. Tiếp theo, với hình thức đánh giá GV LV KHTN phải được thực hiện ở nhiều phương thức, gồm:

- GV tự đánh giá;
- Đánh giá của đồng nghiệp;
- Đánh giá của người học;
- Đánh giá của cấp quản lý cấp trên...

Quy trình kiểm tra, đánh giá phải được thực hiện công khai, khách quan. Đối với đánh giá thì tùy theo cấp đánh giá để xây dựng quy trình tương ứng. Thông thường, quy trình đánh giá gồm các bước sau:

- Tổ chức lấy ý kiến đánh giá GV theo các phương thức đã xác định.
- Tổ đánh giá tổng hợp các ý kiến đánh giá với kiến nghị rõ ràng về việc bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đề bạt... đối với GV. Văn bản cần ghi rõ số ý kiến tán thành và số ý kiến không tán thành gửi tới hội đồng đánh giá cấp trên.

- Hội đồng đánh giá xem xét ý kiến đánh giá và kiến nghị của tổ đánh giá để quyết định việc bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đề bạt... GV.

- GV được thông báo quyết định của Hội đồng đánh giá và có khoảng thời gian nhất định để kháng nghị quyết định của Hội đồng đánh giá.

- Hồ sơ đánh giá phải được lưu trữ lâu dài trong hồ sơ GV. Để việc đánh giá GV LV KHTN thực sự hiệu quả, mỗi cơ sở GDĐH đào tạo LV KHTN cần xây dựng những

quy định chi tiết, phù hợp về mục tiêu, tiêu chí, phương thức, quy trình đánh giá. Cuối cùng, cần nhấn mạnh đánh giá là nhằm cải tiến hoạt động giảng dạy, đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng của ĐNGV LV KHTN được tốt hơn, vì vậy, cần bắt buộc có khâu phản hồi thông tin về kết quả đánh giá tới GV LV KHTN và các bên liên quan để kịp thời cải tiến hoạt động được tốt hơn.

3.2.5. Giải pháp 5. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên theo khung tiêu chuẩn

Để có thể đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện ĐNGV LV KHTN phát triển về mọi mặt: phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn, nghiên cứu khoa học và nghiệp vụ sư phạm dần tiến tới đạt khung năng lực nghề nghiệp GV LV KHTN trong các trường ĐHĐHNC cần:

Thứ nhất, xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng; Thứ hai, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; Thứ ba, triển khai thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phát triển GV LV KHTN.

Vai trò của các trường để tạo điều kiện cho GV LV KHTN có cơ hội nhanh chóng trở thành cán bộ đầu đàn trong tương lai. Các nhà khoa học đầu đàn ít ỏi của chúng ta thường tự thân vận động mà trưởng thành. Từ thực tế như vậy, chúng tôi mạnh dạn đề nghị mỗi trường: (1) cần có những nhiệm vụ đòi hỏi chuyên môn cao để giao cho các cán bộ có bằng cấp tiến sĩ thực hiện, như: chương trình nghiên cứu khoa học lớn, lãnh đạo nhóm hợp tác, chịu trách nhiệm đào tạo sau đại học, dìu dắt giáo viên trẻ...; (2) trao quyền đào tạo cho cán bộ chủ chốt cao hơn, giảm giờ chuẩn, tăng giờ qui chuẩn cho các đề tài cấp Bộ trở lên; (3) tiêu chuẩn hóa điều kiện làm việc cho họ (phòng làm việc, máy móc, thiết bị, tiêu chuẩn xe, công tác phí đi hội họp trong và ngoài nước). Riêng về kinh phí cho các đề tài và chương trình lớn cần được tăng dần lên (theo khả năng của mỗi trường) sao cho có thể “tháo gỡ” phần nào khó khăn trong cuộc sống của các nhà khoa học; đồng thời, họ có thể dùng kinh phí đó “nuôi” một số đề tài nhỏ do sinh viên và giáo viên trẻ thực hiện; (4) tạo điều kiện và khuyến khích các nhà khoa học trao đổi học thuật với các nhà khoa học trong và ngoài nước;

3.2.6. Giải pháp 6. Thu hút, trọng dụng và đãi ngộ giảng viên lĩnh vực khoa học tự nhiên và các học giả trong nước, quốc tế tại các đại học theo định hướng nghiên cứu

a) Thu hút CBKH là người nước ngoài

Đây là nhiệm vụ khó khăn nhưng nếu có được sự hỗ trợ với chế độ lương bổng đặc biệt do Chính phủ phê duyệt thì giải pháp này vẫn có thể thực hiện được. Trong thời gian qua, một số trường đã thực hiện giải pháp này đạt hiệu quả

b) Thu hút CBKH là Việt Kiều

Các trường ĐHĐHNC có thể xây dựng những chính sách khuyến khích các nhà khoa học là Việt kiều cộng tác bằng nhiều hình thức: về nước trực tiếp tham gia giảng dạy, làm việc ở nước ngoài thông qua các chương trình hợp tác NCKH, làm đầu mối để tập hợp đội ngũ nhà khoa học từ các trường ĐH có uy tín để giới thiệu với các cơ sở đào tạo trong nước.

c) Tuyển dụng/thu hút CBKH là người Việt Nam ở nước ngoài

- Hình thành các trường phái nghiên cứu khoa học

e) Thành lập Hội đồng giảng viên và hoàn thiện thể chế, chính sách để Hội đồng trường

2.1.1.2. Tuyển dụng, hợp đồng và đánh giá hoạt động của giảng viên

Trong các trường ĐH Hoa Kỳ, Hội đồng Giảng viên có vai trò quan trọng trong việc tuyển dụng, bổ nhiệm, đề bạt, xét biên chế và đánh giá hoạt động của giảng viên, trước hết là thiết kế các tiêu chuẩn và quy trình. Mỗi khoa có một ủy ban làm nhiệm vụ đề xuất các tiêu chí tuyển dụng và thiết lập một quy trình nhằm đảm bảo cho việc theo đuổi các tiêu chí ấy.

3.3. Khảo sát sự cần thiết, tính khả thi của các giải pháp

3.3.1. Tổ chức khảo sát

3.3.2. Kết quả phân tích khảo sát

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,165E-16	,047		,000	1,000		
KN1	,277	,047	,277	5,949	,000	1,000	1,000
KN2	,192	,047	,192	4,112	,000	1,000	1,000
KN3	,223	,047	,223	4,774	,000	1,000	1,000
KN4	-,120	,047	-,120	-2,580	,010	1,000	1,000
KN5	-,107	,047	-,107	-2,287	,023	1,000	1,000
KN6	,251	,047	,251	5,384	,000	1,000	1,000

Xem thêm phụ lục 5.

3.4. Thử nghiệm kết quả tự đánh giá của giảng viên Trường Đại học Khoa học Tự nhiên – Đại học Quốc gia Hà Nội

3.4.1. Nội dung thử nghiệm

Mô tả biện pháp quản lý thứ nhất: GV làm báo cáo tự đánh giá kết quả công tác theo nhiệm vụ được giao theo mẫu số 3 của Nghị định 56/2015/NĐ-CP ngày 09/06/2015 của Chính phủ về việc đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức và tự đánh giá theo 01 trong 04 mức: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ (HTXS NV), HT tốt NV, HTNV, không HTNV. Sau đó, GV được phát phiếu hỏi về tính khả thi, tính mục đích, độ phân biệt và độ tin cậy của hoạt động GV tự đánh giá theo biện pháp quản lý thứ nhất.

Mô tả biện pháp quản lý thứ hai: GV tự đánh giá năng lực thực hiện các nhiệm vụ (giảng dạy, nghiên cứu khoa học, phục vụ cộng đồng và phát triển nghề nghiệp) bằng khung tiêu chuẩn với 42 năng lực thành phần theo mức độ đáp ứng từ một (01) đến năm (05): rất đáp ứng, khá đáp ứng, đáp ứng trung bình, đáp ứng yếu, không đáp ứng. Tiếp theo, GV được phát phiếu hỏi về tính khả thi, tính mục đích, độ phân biệt và độ tin cậy của hoạt động GV tự đánh giá theo biện pháp quản lý thứ hai. Khung tiêu chuẩn năng lực của GV lĩnh vực khoa học tự nhiên trong các đại học định hướng nghiên

cứu xem chi tiết tại: Nguyễn Thanh Xuân (2017), *Ứng dụng KNL trong phát triển GV của các đại học định hướng nghiên cứu*, Tạp chí Khoa học của Viện đại học Mở Hà Nội, số 31 (5/2017), ISSN 0866 – 8051, trang 42 – 48. Tính khả thi, tính mục đích, độ phân biệt và độ tin cậy của hoạt động GV tự đánh giá được đánh giá theo các biện pháp quản lý được đánh giá theo thang Likert 5 bậc.

3.4.2. Địa điểm thử nghiệm và thời gian thử nghiệm

Thử nghiệm trong năm học 2018 - 2019 (từ tháng 9/2018 đến tháng 6/2019) tại Trường ĐHKHTN - ĐHQGHN.

3.4.3. Mẫu khách thể thử nghiệm: việc so sánh sự tối ưu của 02 biện pháp trên được thực hiện bằng cách lấy ý kiến của 198 GV của Trường ĐHKHTN, ĐHQGHN.

3.4.4. Phân tích thử nghiệm

Kết quả thu được được thống kê trong bảng dưới đây:

Bảng 3.2. Tổng hợp kết quả thử nghiệm

Các mức đánh giá	TTN				TN			
	Khả thi	Mục đích	Độ tin cậy	Độ phân biệt	Khả thi	Mục đích	Độ tin cậy	Độ phân biệt
Bậc 1	0	13	42	0	0	0	0	0
Bậc 2	2	27	96	67	0	2	0	0
Bậc 3	36	101	50	69	16	29	15	14
Bậc 4	119	38	7	33	78	87	35	47
Bậc 5	38	16	0	26	104	80	148	137
Tổng	195	195	195	195	198	198	198	198
Trung bình	3,99	3,09	2,11	3,10	4,44	4,24	4,67	4,62
Mode	4	3	2	3	5	4	5	5
Phương sai	0,423	0,925	0,606	1,047	0,4106	0,5373	0,3739	0,3786
Độ lệch chuẩn	0,650	0,962	0,778	1,023	0,6408	0,7330	0,6115	0,6153
Trung vị	4	3	2	3	5	4	5	5

Từ số liệu tổng hợp kết quả đánh giá tính khả thi, tính mục đích, độ phân biệt và độ tin cậy của 02 biện pháp quản lý hoạt động GV tự đánh giá, Qua các kiểm định (Kolmogorov-Smirnov, KS) cho thấy các đại lượng: tính khả thi, tính mục đích, độ phân biệt và độ tin cậy của biện pháp TN rất cao, vượt trội so với phương pháp cũ.

- Qua kiểm định (Spearman's rho, RHO) cho thấy các đại lượng: tính khả thi, tính mục đích, độ phân biệt và độ tin cậy có tương quan với nhau.

Qua thử nghiệm, biện pháp quản lý hoạt động GV tự đánh giá theo khung tiêu chuẩn trong các đại học định hướng nghiên cứu đã đề xuất là phương pháp đánh giá mới tối ưu hơn biện pháp TTN.

Kết luận chương 3

Kết quả ý kiến khảo nghiệm, thăm dò 6 giải pháp và thử nghiệm giải pháp 4, được đánh giá là: Sáu giải pháp được đề xuất là hoàn toàn phù hợp, khả thi cao, giúp **chủ thể** các cơ sở đào tạo ngành QLGD có tầm nhìn chiến lược phát triển đội ngũ GV, bổ sung, giảm thiểu những hạn chế, tồn tại, bất cập đối với những giải pháp, hoạt động quản lý đã và đang thực hiện kém hiệu quả.

Những nội dung đề xuất thử nghiệm của *giải pháp 4 có mối quan hệ* chặt chẽ, tác

động lẫn nhau. Kết quả thử nghiệm cho thấy tất cả 10 nội dung trong hai hoạt động quản lý: *xây dựng kế hoạch đánh giá và tổ chức thực hiện đánh giá* được đem ra thử nghiệm đều có tính khả thi, vận dụng hiệu quả và có ý nghĩa tác động tích cực vào hoạt động quản lý đánh giá, xếp loại năng lực GVQLGD trong các cơ sở GDĐH có khoa/ngành QLGD trong bối cảnh hiện nay.

Các kết quả khảo nghiệm, thực nghiệm đều cho thấy tính cấp thiết, tính khả thi và tính hiệu quả của phát triển ĐNGV lĩnh vực KHTN định hướng ĐHNC mà tác giả đề xuất là rất cao, do vậy đề tài tác giả đề xuất dựa trên cơ sở lý luận và thực tiễn được chứng minh một cách khoa học và biện chứng.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Đề PTĐNGV LV KHTN, các trường ĐH định hướng nghiên cứu cần thực hiện 6 nhóm biện pháp như Chương 3 Luận án này đã nêu, trong đó nổi bật là *giải pháp 1: Tuyên truyền và phổ biến rộng rãi các nội dung của Phát triển ĐNGV lĩnh vực KHTN theo tiếp cận NL; Giải pháp 6: Bố trí sử dụng ĐNGV phù hợp với NL; Giải pháp 7: Xây dựng quy trình và tập huấn tuyển chọn GV lĩnh vực KHTN theo NL; Giải pháp 14: Chính sách thu hút, trọng dụng và đãi ngộ các học giả trong nước, quốc tế; Giải pháp 15: Khuyến khích GV trao đổi và hợp tác với các tổ chức nghiên cứu trong và ngoài nước*; có chỉ số khả thi trên 70%.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với Chính phủ

Trao cho các ĐH một cơ chế quản lý và hoạt động theo hướng tăng cường tự chủ và trách nhiệm xã hội cao nhất trong việc thu hút các nhà khoa học ở nước ngoài, Việt Kiều và các nhà khoa học của Việt Nam đang có nguyện vọng về làm việc tại VN.

2.2. Đối với Bộ Khoa học và Công nghệ

Căn cứ tình hình thực tế, Luận án đề xuất Bộ Khoa học Công nghệ phối hợp với các Bộ ngành có liên quan (đặc biệt là Bộ Tài chính, Bộ Nội vụ, Bộ GD &ĐT) để có cơ chế mềm dẻo, linh hoạt và phù hợp với tình hình thực tế với mục tiêu nâng cao hiệu quả sử dụng, trọng dụng ĐNGV như là>NNL KHCN trình độ cao.

2.3. Đối với các Đại học Quốc gia

- Thực hiện chủ trương có chế độ lương bổng đặc biệt đối với cán bộ KH&CN trẻ tài năng, có thành tích đặc biệt xuất sắc, được giao chủ trì nhiệm vụ KH&CN cấp quốc gia, nhiệm vụ đặc biệt quan trọng như:

- Điều kiện làm việc: cấp phòng làm việc riêng, có trang thiết bị hiện đại, hỗ trợ kinh phí đi lại (vé máy bay/taxi), ăn ở khi thực hiện các nhiệm vụ NCKH.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Nguyễn Thanh Xuân (2017), *Ứng dụng khung năng lực trong phát triển giảng viên của các trường đại học định hướng nghiên cứu*, Tạp chí Khoa học Viện đại học Mở, số 31 (5/2017), ISSN 0866 – 8051, trang 42- 48.
2. Nguyễn Thanh Xuân (2017), *Ứng dụng KNL trong phát triển GV của các đại học định hướng nghiên cứu*, Tạp chí Khoa học của Viện đại học Mở Hà Nội, số 31 (5/2017), ISSN 0866 – 8051, trang 42 – 48.
3. Phạm Văn Thuận, Nguyễn Thanh Xuân (2018), *Developing Scientific working groups for universities in Vietnam*, American Journal of Education Research, 2018, Vol 6, No 5, 449 - 454.
4. Bài báo đang gửi đăng tại tạp chí Quản lý giáo dục, Học viện quản lý giáo dục Nguyễn Thanh Xuân, Tăng Hồng Dương, Phạm Văn Thuận (), *Thử nghiệm các biện pháp quản lý giáo dục thông qua ứng dụng phép kiểm định Kolmogorov-Smirnov hai mẫu (two-sample K-S test): quản lý hoạt động giảng viên tự đánh giá tại Trường Đại học Khoa học Tự nhiên, Đại học Quốc gia Hà Nội*.