

NĂNG LỰC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC: MỘT NGHIÊN CỨU ĐỐI VỚI NHÓM GIẢNG VIÊN GIẢNG DẠY CÁC NGÀNH NGOÀI SƯ PHẠM TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC THỦ ĐÔ HÀ NỘI

Hoàng Văn Hào

Trường Đại học Công đoàn

Email: hoanghao041082@gmail.com

Phạm Hoàng Diệp

Trường Đại học Thủ đô Hà Nội

Email: phdiep@daihocthudo.edu.vn

Ngày nhận: 08/10/2019

Ngày nhận bản sửa: 23/12/2019

Ngày duyệt đăng: 05/3/2020

Tóm tắt:

Năng lực nghiên cứu khoa học là một yếu tố quan trọng đối với giảng viên đại học bởi nó ảnh hưởng tới chất lượng giảng dạy, hoạt động khoa học - công nghệ của mỗi cơ sở đào tạo. Nghiên cứu về năng lực này ở các giảng viên càng có ý nghĩa trong quản trị đại học ở các trường mở ngành đào tạo mới, chuyển sang đào tạo đa ngành, lĩnh vực. Bài viết này đề xuất thang đo về năng lực nghiên cứu khoa học và áp dụng đánh giá về thực trạng năng lực nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên giảng dạy các ngành ngoài sư phạm ở Trường Đại học Thủ đô Hà Nội. Bài viết nghiên cứu sự ảnh hưởng của các đặc điểm cá nhân tới năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên trên cơ sở dữ liệu khảo sát thu thập được để từ đó đưa ra những hàm ý cho việc nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên ngoài sư phạm tại Trường Đại học Thủ đô Hà Nội trong thời gian tới.

Từ khóa: Giảng viên, năng lực, năng lực nghiên cứu khoa học.

Mã JEL: M59

Lecturers' scientific research ability: A case study of non-pedagogy major lecturers at Hanoi Metropolitan University

Abstract

Scientific research is a much required ability for a higher educator as it influences both the teaching quality and the research activities in an institute. A study on said ability in lecturers will contribute greatly to the management process when the university transitions to multi-major training. This paper suggests a scale to evaluate the scientific research ability as well as an implementation of the scale in the context of Hanoi Metropolitan University (HNMU). Furthermore, the paper seeks out individual factors that affect scientific research ability from the collected data. From there, the paper hopes to give suggestions to improve scientific research ability of HNMU lecturers of non-pedagogy majors.

Keywords: Lecturers, ability, scientific research ability

JEL Code: M59

1. Đặt vấn đề

Việc đẩy mạnh nghiên cứu khoa học luôn được coi trọng thực hiện ở các cơ sở giáo dục đại học. Hoạt động nghiên cứu khoa học (NCKH) giúp giảng viên mở rộng vốn kiến thức và vận dụng chúng vào trong thực tiễn giảng dạy. Tham gia nghiên cứu khoa học giúp giảng viên tìm hiểu, cập nhật những thông tin, tri thức mới. Nhờ đó, bài giảng sẽ sinh động hơn, có tính thời sự, tính khoa học và tính thực tiễn. Đồng thời, nghiên cứu khoa học giúp giảng viên có được phong cách và phương pháp làm việc khoa học, đặt các vấn đề trong một khung tác động đa chiều với cách nhìn chính xác, khách quan. Bên cạnh đó, nghiên cứu khoa học giúp giảng viên rèn luyện khả năng tư duy, phân tích, tổng hợp, so sánh, đánh giá, kỹ năng làm việc độc lập, kỹ năng làm việc nhóm... với nhiều hình thức nghiên cứu khác nhau. Năng lực nghiên cứu có mối liên hệ với điều kiện phát triển giảng viên (Đỗ Anh Đức & Cảnh Chi Dũng, 2018). Có thể khẳng định rằng, nghiên cứu khoa học là thước đo năng lực chuyên môn của giảng viên.

Năng lực nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam hiện nay ngày càng được nâng lên. Song gần như nguồn lực giảng viên với trình độ chuyên môn cao lại tập trung nhiều ở các trường đại học lớn. Trước xu hướng mở rộng đào tạo ở các trường đại học, năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên với chuyên môn ở những ngành mới cần được quan tâm trong quá trình phát triển giảng viên. Những quyết sách trong việc hình thành đội ngũ giảng viên có năng lực nghiên cứu khoa học đòi hỏi cần phải tìm hiểu những đặc điểm về năng lực nghiên cứu khoa học của họ trong bối cảnh chuyển hướng đào tạo đa lĩnh vực ở các cơ sở giáo dục đại học này.

Trường Đại học Thủ đô Hà Nội (HNMU) được Thủ tướng ký quyết định thành lập dựa trên tiền thân là Cao đẳng Sư phạm Hà Nội. Đến nay, trường đã có 60 năm kinh nghiệm trong đào tạo giáo viên và những kết quả bước đầu trong đào tạo nhân lực các ngành ngoài sư phạm. Định hướng phát triển đa ngành đặt nhóm các ngành ngoài sư phạm vào trọng tâm đầu tư phát triển trong bối cảnh cạnh tranh mạnh mẽ giữa các cơ sở giáo dục đại học. Giảng viên cơ hữu tham gia giảng dạy các ngành này cần có thêm kinh nghiệm trong nghiên cứu khoa học ở

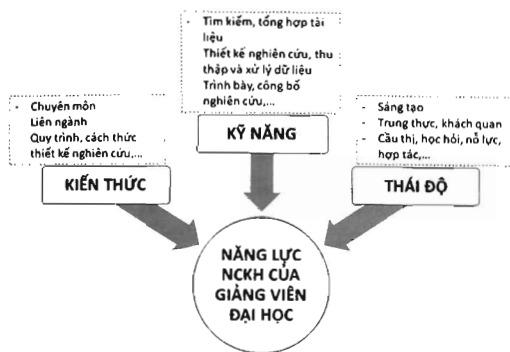
các lĩnh vực mà trước đây trường chưa có thế mạnh. Nghiên cứu này tập trung vào năng lực đội ngũ giảng viên giảng dạy các ngành ngoài sư phạm ở Trường Đại học Thủ đô Hà Nội để làm rõ hơn những vấn đề đặt ra đối với nhà trường khi phát triển đào tạo đa ngành, lĩnh vực. Nghiên cứu này được thực hiện nhằm: (i) Đề xuất bộ công cụ đo lường năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Thủ đô Hà Nội và (ii) đo lường năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên giảng dạy các ngành ngoài sư phạm của Trường, đồng thời so sánh năng lực nghiên cứu khoa học giữa nhóm giảng viên để đưa ra các hàm ý chính sách. Trên cơ sở xem xét sự khác biệt về năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên theo các đặc điểm cá nhân như giới tính, độ tuổi, kinh nghiệm hay thời gian công tác tại cơ sở đào tạo, nghiên cứu sẽ đưa ra những gợi ý cho hoạt động tuyển dụng, phát triển giảng viên nhằm nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học của đội ngũ này.

2. Cơ sở lý thuyết

Xuất phát từ nhiều cách tiếp cận khác nhau, nội hàm của năng lực nhân lực nói chung và năng lực nghiên cứu khoa học nói riêng cũng được đề cập khác nhau bởi các nhà nghiên cứu. Năng lực là khả năng nhất định của con người, khả năng nội tại giúp họ thực hiện hiệu quả công việc mà họ đảm nhận (Boyatzis, 1982). Như vậy, năng lực được hiểu là khả năng bên trong của mỗi người lao động trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của mình. Khái niệm về năng lực được phân đồng các nhà nghiên cứu sử dụng là của Parry (1996), ông cho rằng năng lực là một tập hợp các kiến thức, kỹ năng và thái độ liên quan với nhau có thể ảnh hưởng đến sự hoàn thành công việc hay hiệu suất của một cá nhân và nó có thể được cải tiến thông qua các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng.

Các quan điểm của các nhà khoa học cũng khá tương đồng giữa các học giả trong nước và các đồng nghiệp nước ngoài. Năng lực được xem là những đòi hỏi thấp nhất về kiến thức, kỹ năng và phẩm chất mà một cá nhân cần có để thực hiện hành vi cần thiết khi đảm nhận công việc (Lê Quân, chủ biên, 2016, 18). Năng lực làm việc của mỗi cá nhân có thể được đo lường và cải thiện bởi quá trình học tập, tích lũy rèn luyện mà có được. Năng lực cũng được xem là tập hợp các tính chất hay phẩm chất cá nhân, đóng vai trò là điều kiện bên trong,

Hình 1: Mô hình các yếu tố cấu thành nên năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học



tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hiện tốt một dạng hoạt động nhất định. Người có năng lực là người đạt hiệu suất và chất lượng hoạt động cao trong các hoàn cảnh khách quan và chủ quan như nhau (Phạm Thị Minh Hạnh, 2007). Các học giả đều tiếp cận cấu trúc của năng lực bao gồm ba nhóm chính: Phẩm chất hay thái độ (Attitude), Kỹ năng (Skills) và Kiến thức (Knowledges). Các yếu tố này đã được sử dụng phổ biến trong đào tạo và phát triển năng lực cá nhân.

Đội ngũ giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học được coi như một trong những nhân tố quan trọng nhất để đảm bảo chất lượng đào tạo, thúc đẩy sự phát triển và nâng cao vị thế của mỗi nhà trường. Giảng viên ở các cơ sở đào tạo phải nắm vững được lĩnh vực khoa học chuyên môn cũng như các hoạt động trong quy trình nghiên cứu và giảng dạy học phần thuộc lĩnh vực đó. Phân tích năng lực của giảng viên, nhiều tác giả xác định rõ ba yếu tố cấu thành bao gồm năng lực giảng dạy, năng lực nghiên cứu khoa học và phục vụ xã hội (Nguyễn Văn Đệ, 2009; Carlos A. Bana e Costa & Mónica D. Oliveira, 2012). Để hoàn thành sứ mệnh của mình, giảng viên cần những năng lực nhất định, trong đó năng lực giảng dạy và nghiên cứu khoa học đóng vai trò cốt lõi mà đã được thừa nhận qua thực tiễn hoạt động của các cơ sở

giáo dục đại học.

Ở một trường đại học, sự phát triển về năng lực nghiên cứu khoa học thường được xem như là một trong các tiêu chuẩn cho sự thăng tiến công việc của giảng viên. Giảng viên có năng lực nghiên cứu khoa học sẽ tác động tích cực tới năng lực giảng dạy. Giảng viên được nâng cao hiểu biết của mình về giảng dạy bằng cách tự mình tìm hiểu hoặc thông qua nghiên cứu khoa học (Berthiaume, 2009). Năng lực nghiên cứu khoa học luôn được xem là tiêu chuẩn quan trọng đối với giảng viên và ngày càng được các cơ sở quan tâm đánh giá, có giải pháp nâng cao.

Với hướng tiếp cận như trên, năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên có thể được xem là tổ hợp kiến thức, kỹ năng và thái độ của người giảng viên để thực hiện có hiệu quả các công việc của hoạt động nghiên cứu khoa học. Xác định nội dung năng lực nghiên cứu khoa học cần căn cứ vào tính chất, yêu cầu cụ thể của hoạt động nghiên cứu khoa học (Doãn Hoàng Minh, 2012). Năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên phải phản ánh khả năng tạo ra tri thức mới. Như vậy, giảng viên phải có kiến thức về lĩnh vực mà mình nghiên cứu cũng như những hiểu biết về phương pháp nghiên cứu. Kỹ năng nghiên cứu khoa học có thể tiếp cận theo quá trình thực hiện để tải nghiên cứu từ giai đoạn tổng quan nghiên

Bảng 1: Các tiêu chí đánh giá năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên

Tiêu chí	Kí hiệu	Nguồn
Kiến thức		
Tôi am hiểu các nghiên cứu lĩnh vực chuyên môn; kiến thức cập nhật về những kết quả mà cộng đồng nghiên cứu đã đạt được trong lĩnh vực chuyên môn	KT1	Doãn Hoàng Minh (2012)
Tôi am hiểu cách thức thiết kế nghiên cứu và quy trình nghiên cứu	KT2	Doãn Hoàng Minh (2012)
Tôi nắm được kiến thức liên ngành để phụ trợ cho bối cảnh nghiên cứu chuyên môn	KT3	Đặng Tuấn Anh (2017)
Kỹ năng		
Tôi thành thạo các kĩ năng trong tổng quan nghiên cứu (tìm kiếm tài liệu, đọc, tổng hợp, phê phán các nghiên cứu...)	KN1	Doãn Hoàng Minh (2012)
Tôi thành thạo các kĩ năng thiết kế nghiên cứu, thu thập dữ liệu và xử lý dữ liệu	KN2	Doãn Hoàng Minh (2012)
Tôi thành thạo các kĩ năng viết bài khoa học, thuyết trình nghiên cứu, tìm kiếm và liên hệ công bố công trình nghiên cứu	KN3	Doãn Hoàng Minh (2012)
Tôi thành thạo các kĩ năng trong quản lý dự án nghiên cứu	KN4	Doãn Hoàng Minh (2012)
Tôi thạo các kĩ năng trong hướng dẫn sinh viên NCKH	KN5	Đặng Tuấn Anh (2017)
Tôi sử dụng thành thạo ngoại ngữ trong các hoạt động nghiên cứu khoa học	KN6	Đặng Tuấn Anh (2017)
Thái độ		
Tôi luôn nỗ lực trong các hoạt động NCKH	TĐ1	Đề xuất của tác giả
Tôi có tinh thần sáng tạo trong nghiên cứu	TĐ2	Doãn Hoàng Minh (2012)
Tôi có tinh thần cầu thị, học hỏi trong nghiên cứu	TĐ3	Doãn Hoàng Minh (2012)
Tôi trung thực và khách quan trong nghiên cứu	TĐ4	Doãn Hoàng Minh (2012)
Tôi luôn tự bồi dưỡng nâng cao kiến thức và kĩ năng về phương pháp nghiên cứu khoa học	TĐ5	Đặng Tuấn Anh (2017)
Tôi luôn hợp tác khi làm việc nhóm trong nghiên cứu khoa học	TĐ6	Đề xuất của tác giả

cứu đến công bố kết quả. Năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên cũng có điểm đặc thù khi họ cần phải có kĩ năng hướng dẫn người học nghiên cứu khoa học. Người làm nghiên cứu khoa học phải có thái độ tích cực với sự nỗ lực lớn mới mong kết quả có chất lượng trong các sản phẩm nghiên cứu. Yêu cầu về tinh mới, độ tin cậy của các kết quả nghiên cứu đòi hỏi giảng viên phải sáng tạo, trung thực. Bên cạnh đó, họ cũng phải có thái độ đúng mực trong việc tự tìm hiểu, nghiên cứu và hợp tác trong nghiên cứu khoa học. Các yếu tố cấu thành nên năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên đại được khái quát ở Hình 1.

3. Phương pháp nghiên cứu

Khảo sát được tiến hành đối với toàn bộ giảng viên ở các khoa có đào tạo các ngành ngoài sư phạm ở Trường Đại học Thủ đô Hà Nội (126 giảng viên). Tác giả gửi phiếu khảo sát thông qua hình thức thư điện tử để đảm bảo nhanh chóng thu thập dữ liệu và đã nhận được 110 phiếu trả lời (tương ứng với 87,3% tổng số giảng viên được khảo sát). Ngoài thông tin về đặc điểm cơ bản của người trả lời, nội dung chính của bảng hỏi tập trung vào việc tự đánh giá của giảng viên về năng lực nghiên cứu khoa học theo các tiêu chí kiến thức, kỹ năng và thái độ (15 tiêu chí). Các giảng viên cho ý kiến đánh giá về năng

Bảng 2: Thống kê mô tả mẫu khảo sát

Đặc điểm	Số lượng	%
Giới tính		
Nam	45	40,9
Nữ	65	59,1
Tuổi		
Dưới 30 tuổi	41	37,3
Từ 30-45 tuổi	52	48,2
Trên 45 tuổi	15	14,5
Trình độ		
Cử nhân	9	8,2
Thạc sĩ	82	74,5
Tiến sĩ	19	17,3
Kinh nghiệm giảng dạy		
Dưới 5 năm	44	40,0
Từ 5-10 năm	34	30,9
Trên 10 năm	32	29,1
Thời gian công tác tại Trường Đại học Thủ đô Hà Nội		
Dưới 3 năm	37	33,6
Từ 3-6 năm	42	38,2
Trên 6 năm	31	28,2
Lĩnh vực chuyên môn		
KHXH&NV	28	22,7
Ngoại ngữ	17	15,5
Kinh tế, kinh doanh & quản lý	16	14,5
Luật học	3	2,7
Kỹ thuật và công nghệ	14	12,7
Du lịch, khách sạn, thể thao	29	26,4
Khác	6	5,5
Tổng	110	100

Nguồn: Tính toán từ dữ liệu khảo sát của tác giả, 2019

lực của mình với năm mức độ đồng ý (1 = Hoàn toàn không đồng ý, 2 = Không đồng ý, 3 = Phân vân, 4 = Đồng ý, 5 = Hoàn toàn đồng ý). 15 tiêu chí để đánh giá năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên được tác giả sử dụng dựa trên tổng hợp các tài liệu nghiên cứu về mô hình đánh giá năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên (Doãn Hoàng Minh, 2012; Đặng Tuấn Anh, 2017) và có đề xuất một số biến đo lường cho phù hợp với thực tiễn hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên để phù hợp với bối cảnh, phạm vi nghiên cứu (chi tiết ở Bảng 1).

Sau khi thu thập, các phiếu khảo sát được kiểm tra mức độ hoàn chỉnh về thông tin. 110 phiếu đã được nhập dữ liệu để phân tích bằng phần mềm thống kê SPSS (phiên bản 25). Tác giả sử

dụng phương pháp nghiên cứu định lượng bao gồm các công cụ thống kê mô tả, kiểm định độ tin cậy của thang đo, phân tích nhân tố khám phá (EFA). Trong nghiên cứu này, tác giả không kiểm định độ phù hợp về nội dung của thang đo bởi các biến quan sát chủ yếu được kế thừa khi đo lường khái niệm trong các nghiên cứu trước. Các nghiên cứu này có điểm tương đồng về chủ đề và được thực hiện gần đây. Để xem xét sự khác biệt về năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Thủ đô Hà Nội, kiểm định giá thuyết trung bình của hai tổng thể (T-Test) và phân tích phương sai một yếu tố (One-way ANOVA) được sử dụng.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Thông tin về mẫu khảo sát

Bảng 3: Tổng hợp giá trị Cronbach's Alpha của các nhóm yếu tố ban đầu

Yếu tố	Hệ số Cronbach's Alpha	Số biến quan sát
Kiến thức	0,927	3
Kĩ năng	0,899	6
Thái độ	0,890	6
Tổng số biến quan sát		15

Nguồn: Tính toán từ dữ liệu khảo sát của tác giả, 2019.

Bảng 2 trình bày thông tin mô tả về mẫu khảo sát thu được. Trong 110 người trả lời, nữ chiếm 59,1%, còn lại là nam giới. Về tuổi đời, giảng viên dưới 30 có 41 người (chiếm 37,3%), từ 30-45 tuổi có 52 người (chiếm 48,2%). Số giảng viên trên 45 tuổi chỉ có 15 người, tương ứng 14,5%. Về trình độ, lượng giảng viên có trình độ Thạc sĩ chiếm đa số, tới 74,5%. Trong 110 giảng viên được hỏi, có 09 Cử nhân và 19 Tiến sĩ. Kết quả xử lý dữ liệu với mẫu khảo sát phản ánh được thực trạng hiện nay của Trường Đại học Thủ đô Hà Nội khi kinh nghiệm đào tạo các ngành ngoài sư phạm chưa nhiều. 70,9 % giảng viên giảng dạy các ngành ngoài sư phạm được khảo sát có kinh nghiệm giảng dạy dưới 10 năm. Lượng giảng viên công tác tại trường từ 6 năm trở xuống là 79 người, chiếm 71,8%. Trong khi đó, chỉ có 31 giảng viên đã công tác tại Trường Đại học Thủ đô Hà Nội

trên 6 năm, tương ứng 28,2%. Điều này cũng thể hiện các đặc điểm của phát triển giảng viên giảng dạy các ngành ngoài sư phạm ở Trường Đại học Thủ đô Hà Nội trong thời gian qua khi trường xác định và phát triển đào tạo đa ngành.

4.2. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Kiểm định độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha phản ánh mức độ tương quan chặt chẽ giữa các biến quan sát trong cùng một nhân tố. Kiểm định cho biết trong các biến quan sát của cùng một nhân tố, biến nào đóng góp hay không đóng góp vào việc đo lường khái niệm nhân tố. Phương pháp hệ số tin cậy Cronbach's Alpha được sử dụng trước khi phân tích nhân tố khám phá EFA để loại các biến không phù hợp vì các biến rác này sẽ tạo ra biến giả. Nhóm tác giả phân chia 15 biến thành 03 nhân tố Kiến thức, Kĩ năng, Thái độ và nhận được kết quả ở Bảng 3.

Kết quả kiểm định cho thấy hệ số Cronbach's

Bảng 4: Kết quả phân tích nhân tố khám phá lần 2

Biến quan sát	Nhân tố	
	1	2
KT1	0,809	
KT2	0,828	
KT3	0,737	
KN1	0,718	
KN2	0,832	
KN3	0,823	
KN4	0,765	
KN5	0,758	
TD1		0,747
TD2		0,702
TD3		0,827
TD4		0,783
TD5		0,643
TD6		0,808

Nguồn: Tính toán từ dữ liệu khảo sát của tác giả, 2019.

Bảng 5: Mô tả tự đánh giá về năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên về năng lực nghiên cứu khoa học

Biến đo lường	Số người trả lời	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
Thái độ NCKH	110	1,33	5,00	4,0409	0,6732
Kiến thức - Kỹ năng NCKH	110	1,25	5,00	3,5648	0,8343

Nguồn: Tính toán từ dữ liệu khảo sát của tác giả, 2019.

Alpha đều lớn hơn 0,6. Như vậy, thang đo của các nhóm yếu tố có giá trị tin cậy cao, trong đó thang đo về nhóm yếu tố Kiến thức với 3 biến quan sát có Cronbach's Alpha cao nhất là 0,927, thang đo về nhóm yếu tố Kỹ năng với 6 biến quan sát có hệ số Cronbach's Alpha là 0,899, thang đo về nhóm yếu tố Thái độ với 6 biến quan sát có hệ số Cronbach's Alpha là 0,890. Bên cạnh đó, các hệ số mối quan hệ giữa biến quan sát và biến tổng đều lớn hơn 0,3. Như vậy, kiểm định kết luận hệ thống thang đo được xây dựng gồm ba thang đo đảm bảo chất lượng tốt với 15 biến quan sát.

4.3. Kết quả phân tích nhân tố khám phá

Phân tích nhân tố khám phá lần thứ nhất đã chỉ ra các biến quan sát được tải thành các nhân tố với kết quả của các phép kiểm tra đảm bảo EFA có ý nghĩa. Trong 15 biến quan sát, biến KN6 (*Tôi sử dụng thành thạo ngoại ngữ trong các hoạt động nghiên cứu khoa học*) không thuộc về nhân tố nào rõ ràng khi các hệ số ràng buộc của chúng đều nhỏ hơn 0.5. Thực tế hiện nay, tiếng Anh đã trở thành một ngôn ngữ phổ biến, là kỹ năng đương nhiên có của một giảng viên trong giảng dạy cũng như hoạt động nghiên cứu khoa học. Bởi thế, sự cần thiết về khả năng sử dụng ngoại ngữ trong năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên là điều đương nhiên. Chúng ta có thể bỏ biến quan sát KN6 trong nghiên cứu này.

Sau khi loại bỏ biến KN6, thực hiện phân tích nhân tố khám phá lần 2 (với 14 biến) thu được kết quả: Hệ số KMO = 0,851 > 0,5 thỏa mãn yêu cầu thực hiện EFA; kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê (Sig. = 0,000), có thể từ chối giả thuyết H_0 (ma trận tương quan là ma trận đơn vị), có nghĩa là các biến có quan hệ với nhau nên đủ điều kiện thực hiện EFA.

Kết quả phân tích bằng phương pháp rút trích

Principal Components Analysis và phép xoay Varimax cho thấy có 2 nhân tố được rút ra từ 14 biến quan sát. Hệ số Cumulative = 72,017% > 50% và giá trị của hệ số Eigenvalues đều lớn hơn 1, đạt yêu cầu. Trọng số nhân tố hay hệ số tải nhân tố (factor loading) được trình bày tại Bảng 4 cho thấy, hệ số tải nhân tố của các biến đều lớn hơn 0,5 nên các biến quan sát đều quan trọng trong các nhân tố, có ý nghĩa thiết thực.

Như vậy, kết quả EFA đã chỉ ra năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên giảng dạy các ngành ngoài sư phạm gồm hai biến đo lường. Biến Kiến thức - Kỹ năng (KTKN) về nghiên cứu khoa học của giảng viên gồm 8 biến quan sát (KT1, KT2, KT3, KN1, KN2, KN3, KN4, KN5). Sáu biến quan sát TD1-TD6 ban đầu được tải thành biến đo lường thứ hai là Thái độ nghiên cứu khoa học (TD) của giảng viên. Thang đo về thái độ trong nghiên cứu khoa học không có sự thay đổi so với đề xuất ban đầu khi nó đề cập tới các khía cạnh của tinh thần, cảm xúc của giảng viên. Trong khi đó, các biến quan sát đề đo lường về kiến thức và kỹ năng đã hình thành một thang đo duy nhất. Thang đo mới này phản ánh cả kiến thức, kỹ năng của giảng viên liên quan đến lĩnh vực nghiên cứu cũng như cả về phương pháp nghiên cứu khoa học. Trong thực tế, kiến thức và kỹ năng trong nghiên cứu khoa học có thể được hình thành và phát triển đồng thời thông qua các hoạt động nghiên cứu cụ thể.

Kiểm tra độ tin cậy của thang đo sau EFA, kết quả hệ số Cronbach's Alpha của thang đo KTKN là 0,942 (thang đo Thái độ nghiên cứu khoa học không thay đổi biến quan sát thành phần nên không kiểm tra lại độ tin cậy). Kết quả chỉ ra rằng thang đo phù hợp để sử dụng cho các phân tích tiếp theo.

4.4. Năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên giảng dạy các ngành ngoài sư phạm

Bảng 6: Giá trị trung bình về năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên giảng dạy các ngành ngoài sư phạm theo đặc điểm cá nhân của họ

Đặc điểm	TĐ		KTKN			
	Mean score	F/T Value	Sig.	Mean score	F/T Value	Sig.
Giới tính		2,298	0,023		3,500	0,001
Nam	4.2148			3,8833		
Nữ	3.9205			3,3442		
Tuổi		3,629	0,030		10,871	0,000
Dưới 30 tuổi	3.8496			3,1280		
Từ 30-45 tuổi	4.0975			3,7854		
Trên 45 tuổi	4.3438			3,9531		
Trình độ		0,374	0,689		6,395	0,002
Cử nhân	3,9630			3,2500		
Thạc sĩ	4,0224			3,4649		
Tiến sĩ	4,1579			4,1447		
Kinh nghiệm giảng dạy		9,236	0,000		10,122	0,000
Dưới 5 năm	3,7424			3,1591		
Từ 5-10 năm	4,1373			3,8382		
Trên 10 năm	4,3490			3,8320		
Thời gian công tác tại HNMTU		11,317	0,000		27,254	0,000
Dưới 3 năm	3,7973			3,1318		
Từ 3-6 năm	3,9325			3,3929		
Trên 6 năm	4,4785			4,3145		
Lĩnh vực chuyên môn		2,919	0,011		6,953	0,000
KHXH&NV	4,0267			3,7600		
Ngoại ngữ	3,9216			3,1250		
Kinh tế, kinh doanh & quản lý	3,6771			2,9922		
Luật học	4,3889			2,8750		
Kỹ thuật và công nghệ	4,0476			4,0357		
Du lịch, khách sạn, thể thao	4,1092			3,5776		
Khác	4,8889			4,7083		

Nguồn: Tính toán từ dữ liệu khảo sát của tác giả, 2019.

Phân tích năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên giảng dạy các ngành ngoài sư phạm tại Trường Đại học Thủ đô Hà Nội, nhóm tác giả thực hiện thống kê mô tả từ dữ liệu thu về theo hai biến đo lường từ kết quả EFA là Thái độ và Kiến thức - Kỹ năng. Tác giả đã tiến hành tính giá trị trung bình và xác định độ lệch chuẩn của hai thang đo. Kết quả thu được các thông số trình bày ở Bảng 5. Về mức biến động, phân tán của dữ liệu, độ lệch so với giá trị trung bình của cả hai biến đều thấp (0,6732 đối với biến Thái độ và 0,8343 đối với biến Kiến thức - Kỹ năng) cho thấy giá trị trung bình có tính đại diện trong thống kê. Giảng viên tự đánh giá về kiến thức, kỹ năng trong hoạt động nghiên cứu khoa học ở điểm số trung bình là 3,5648 còn thái độ có điểm

số trung bình là 4,0409. Như vậy, giảng viên tự đánh giá thái độ, phẩm chất nghiên cứu khoa học ở mức cao hơn và họ tự đánh giá về kiến thức, kỹ năng nghiên cứu khoa học chỉ ở mức trên trung bình.

4.5. Xem xét sự khác biệt về năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên theo các đặc điểm cá nhân

Để xem xét liệu có sự khác biệt về năng lực nghiên cứu khoa học của các giảng viên tham gia khảo sát phân chia theo các đặc điểm cá nhân hay không, nhóm tác giả thực hiện kiểm định Independent-samples T-test với đặc điểm Giới tính và kiểm định One-way ANOVA với các đặc điểm còn lại. Kết quả thu về trình bày ở Bảng 6.

Từ các kết quả kiểm định T-test và phân tích ANOVA, với độ tin cậy 95%, chúng ta thấy có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê khi xét phẩm chất và kiến thức, kỹ năng trong nghiên cứu khoa học của giảng viên theo các đặc điểm về giới tính, độ tuổi, kinh nghiệm giảng dạy, thời gian công tác tại Trường Đại học Thủ đô Hà Nội cũng như lĩnh vực chuyên môn.

Nam giới có năng lực nghiên cứu khoa học cao hơn. Trong khi đó, tuổi, kinh nghiệm giảng dạy, thời gian công tác tại Trường Đại học Thủ đô Hà Nội càng nhiều thì năng lực nghiên cứu khoa học của họ càng cao. Điểm số trung bình về năng lực nghiên cứu khoa học của nhóm giảng viên từ 30 tuổi trở lên tốt hơn kết quả của nhóm dưới 30 tuổi. Những giảng viên đã có từ 5 năm kinh nghiệm giảng dạy đánh giá cao về thái độ lẫn kiến thức, kỹ năng đều đạt giá trị cao hơn những giảng viên mới tham gia giảng dạy ít hơn 5 năm. Xét về thời gian công tác, những người đã làm việc tại trường trong thời gian từ 6 năm trở lên có kết quả trung bình vượt trội so với hai nhóm còn lại. Riêng về trình độ, có sự khác biệt về kiến thức, kỹ năng trong hoạt động nghiên cứu khoa học giữa các nhóm khảo sát song về thái độ, phẩm chất không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê từ dữ liệu thu thập được. Giảng viên của Trường Đại học Thủ đô Hà Nội dù ở trình độ nào cũng đều có sự nỗ lực, thái độ tích cực trong hoạt động nghiên cứu khoa học.

4.6. Hàm ý về nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên giảng dạy các ngành ngoài sư phạm tại Trường Đại học Thủ đô Hà Nội

Trong quá trình phát triển đào tạo các ngành mới (đặc biệt là các ngành ngoài sư phạm) khi trở thành trường đại học, Trường Đại học Thủ đô Hà Nội cũng đã quan tâm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Từ các kết quả kiểm định trên, có thể đưa đến kết luận là với nhóm giảng viên giảng dạy các ngành ngoài sư phạm của Trường Đại học Thủ đô Hà Nội, có một số đặc điểm cá nhân là yếu tố nhà trường cần lưu tâm trong quá trình tuyển dụng, bổ sung, bồi dưỡng và phát triển nhân lực. Như đã phân tích, các giảng viên nam có năng lực nghiên cứu khoa học về cơ bản tốt hơn các giảng viên nữ (xét cả thái độ và kiến thức, kỹ năng). Công tác thu hút, bổ sung nhân lực giảng dạy các ngành ngoài sư phạm có thể cần nhắc ưu tiên các đối tượng là nam giới.

Việc thu hút giảng viên có học vị cao (Tiến sĩ) là giải pháp tốt cho các cơ sở giáo dục đại học nói chung và Trường Đại học Thủ đô Hà Nội nói riêng. Đặc biệt, đối với giảng viên các ngành ngoài sư phạm ở Trường Đại học Thủ đô Hà Nội là vô cùng cần thiết. Song, nếu thực hiện chính sách này thì nhà trường cần đánh giá năng lực nghiên cứu khoa học của ứng viên để đội ngũ giảng viên có trình độ cao thực sự tạo ra những bước phát triển vượt bậc trong hoạt động nghiên cứu khoa học lĩnh vực ngoài sư phạm.

Hoạt động bồi dưỡng năng lực nghiên cứu khoa học cần được nhà trường thực hiện để có sự đồng đều giữa giảng viên của các lĩnh vực khác nhau. Việc nâng cao kiến thức, kỹ năng trong nghiên cứu khoa học là cần thiết bởi hiện nay giảng viên tự đánh giá mặt này chưa cao. Lãnh đạo nhà trường cần thực hiện các chính sách giữ chân những giảng viên có tuổi đời, tuổi nghề để họ gắn bó với tổ chức mình. Bởi khi độ tuổi, kinh nghiệm giảng dạy, thời gian công tác tại trường đại học nhiều hơn thì giảng viên sẽ có năng lực nghiên cứu khoa học cao hơn.

5. Kết luận

Kết quả của nghiên cứu khảo sát các giảng viên giảng dạy nhóm ngành ngoài sư phạm của Trường Đại học Thủ đô Hà Nội chỉ ra thực trạng năng lực nghiên cứu khoa học của họ. Thái độ được đánh giá cao hơn kiến thức, kỹ năng có liên quan tới hoạt động nghiên cứu khoa học. Bài viết cũng chỉ ra sự khác biệt trong năng lực nghiên cứu khoa học theo đặc điểm cá nhân của người trả lời, đó là giới tính, độ tuổi, kinh nghiệm giảng dạy, thời gian công tác tại Trường Đại học Thủ đô Hà Nội và lĩnh vực chuyên môn của giảng viên. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất trong quá trình bổ sung và phát triển nhân lực, nhà trường cần cần nhắc các đặc điểm cá nhân của giảng viên như đã phân tích để nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên giảng dạy, góp phần tạo ra thế mạnh trong hoạt động đào tạo các ngành ngoài sư phạm tại Trường Đại học Thủ đô Hà Nội. Những vấn đề này có thể được tham khảo áp dụng cho các cơ sở giáo dục đại học triển khai mở ngành đào tạo mới với mục đích nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học, năng lực đội ngũ giảng viên.

Tài liệu tham khảo:

- Berthiaume, D. (2009). 'Teaching in the discipline', *A handbook for teaching and learning in higher education: Enhancing academic practice 3rd Edition*, 215-225, New York: Taylor and Francis.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*, John Wiley and Sons, Inc., New York.
- Carlos A. Bana e Costa & Mónica D. Oliveira (2012). 'A multi-criteria decision analysis model for faculty evaluation', *Omega, Elsevier*, 40(4), 424-436.
- Đặng Tuấn Anh (2017). 'Phát triển hệ thống thông tin quản lý và hỗ trợ đánh giá hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học của giảng viên các trường đại học khối kinh tế của Việt Nam - Thử nghiệm tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân', Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
- Đỗ Anh Đức & Cảnh Chi Dũng (2018). 'Xây dựng tiêu chuẩn giảng viên cho đại học nghiên cứu ở Việt Nam', *Tạp chí Kinh tế & Phát triển*, Số 252(II), 20-32.
- Doãn Hoàng Minh (2012). 'Đề xuất khung phân tích năng lực nghiên cứu khoa học của nghiên cứu sinh tại các trường đại học', *Tạp chí Kinh tế & Phát triển*, Số Đặc biệt 10/2012, 43-50.
- Lê Quân (Chủ biên, 2016). *Khung năng lực lãnh đạo, quản lý khu vực hành chính công*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
- Nguyễn Văn Đệ (2009). 'Giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng đồng bằng sông Cửu Long trong bối cảnh hội nhập', *Tạp chí Khoa học Đại học Cần Thơ*, 2009.12, 182-192
- Parry, S. B. (1996). 'Just What Is a Competency? (And Why Should You Care?)', *Training*, 35(6), 58-64.
- Phạm Thị Minh Hạnh (2007). 'Nghiên cứu hệ thống đánh giá năng lực chuyên môn của giáo viên THPT ở cộng hòa Pháp và hướng vận dụng vào Việt Nam', Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.