

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIÁO DỤC

TRỊNH THẾ ANH

**CƠ SỞ KHOA HỌC VÀ THỰC TIỄN XÂY DỰNG
KHUNG NĂNG LỰC CỦA CÁN BỘ CHUYÊN TRÁCH
ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG TRONG CÁC CƠ SỞ GIÁO
DỤC ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM**

Chuyên ngành: Đo lường và đánh giá trong giáo dục
Mã số: 9.14.01.15

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ
ĐO LƯỜNG VÀ ĐÁNH GIÁ TRONG GIÁO DỤC

HÀ NỘI, 2022

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

Người hướng dẫn khoa học:

Hướng dẫn 1: PGS. TS. Lê Đức Ngọc

Hướng dẫn 2: PGS.TS. Nguyễn Bảo Hoàng Thanh

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 2022

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam;
- Trung tâm Thông tin - Thư viện, Đại học Quốc gia Hà Nội.

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Luật Giáo dục Đại học quy định tất cả các cơ sở giáo dục đại học (CSGDĐH) phải thiết lập hệ thống ĐBCL giáo dục đại học. Công tác ĐBCL trong trường đại học (ĐH) là công việc đa dạng và phức tạp; liên quan đến tất cả các mặt hoạt động và là nhiệm vụ của tất cả các đơn vị, cá nhân trong một trường đại học.

Hiện nay, đội ngũ cán bộ làm việc trong các đơn vị chuyên trách ĐBCL rất đa dạng về trình độ chuyên môn, trình độ ngoại ngữ, độ tuổi, kinh nghiệm công tác.

Để các đơn vị chuyên trách ĐBCL hoạt động hiệu quả đòi hỏi nhân sự của các đơn vị này phải có trình độ và năng lực đáp ứng được yêu cầu của công việc. Chương trình “Phát triển hệ thống bảo đảm và kiểm định chất lượng giáo dục đối với giáo dục đại học và cao đẳng sư phạm giai đoạn 2022 – 2030” của Chính phủ đã đưa ra giải pháp “*Bồi dưỡng, nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, viên chức, giảng viên làm công tác đảm bảo chất lượng trong các cơ sở đào tạo và chương trình đào tạo*” để có thể phát triển hệ thống ĐBCL.

Cho đến nay, ở Việt Nam (VN) chưa có nghiên cứu chuyên sâu nào về cơ sở lý luận và thực tiễn để mô tả những năng lực cần có và đánh giá mức độ phù hợp về năng lực của cán bộ chuyên trách ĐBCL trong các CSGDĐH so với yêu cầu của công việc để làm cơ sở cho việc bồi dưỡng, đào tạo, tuyển dụng và bổ nhiệm cán bộ ĐBCL.

Xuất phát từ những lý do nêu trên; tác giả chọn đề tài “*Cơ sở khoa học và thực tiễn xây dựng khung năng lực của cán bộ chuyên trách đảm bảo chất lượng trong các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam*” nhằm xác định các năng lực cần thiết đối với cán bộ chuyên trách ĐBCL ở các CSGDĐH của Việt Nam để thực hiện hiệu quả công việc.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Xây dựng được khung năng lực (KNL) của cán bộ chuyên trách ĐBCL nhằm xác định những năng lực cần thiết đối với cán bộ chuyên trách ĐBCL của các CSGDDH ở Việt Nam để thực hiện hiệu quả công việc cũng như tạo ra bộ công cụ để các nhà quản lý thực hiện hiệu quả công tác tuyển dụng, bồi dưỡng, đào tạo, bổ nhiệm cán bộ ĐBCL.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

Đội ngũ cán bộ chuyên trách làm công tác ĐBCL giáo dục trong các trường đại học ở Việt Nam.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Khung năng lực của cán bộ chuyên trách ĐBCL trong các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam.

4. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết khoa học

4.1. Câu hỏi nghiên cứu

- Nhiệm vụ của cán bộ chuyên trách ĐBCL trong các CSGDDH ở VN bao gồm những nội dung gì?
- KNL cán bộ chuyên trách ĐBCL trong các CSGDDH ở VN gồm những nội dung nào và có cơ cấu như thế nào?
- KNL dành cho cán bộ chuyên trách về ĐBCL được sử dụng như thế nào?
- Kết quả khảo nghiệm theo KNL đề xuất của cán bộ chuyên trách ĐBCL của các CSGDDH ở VN hiện nay như thế nào?

4.2. Giả thuyết khoa học

- Đội ngũ cán bộ chuyên trách ĐBCL của các CSGDDH ở VN hiện nay vẫn còn những hạn chế về kiến thức, kỹ năng trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.
- Những yêu cầu về năng lực và mức độ năng lực để đáp ứng yêu cầu công việc của nhóm đối tượng là CBQL

và nhân viên của đơn vị ĐBCL có sự khác biệt. CBQL đơn vị ĐBCL đòi hỏi số năng lực nhiều hơn và có mức đáp ứng công việc tốt hơn chuyên viên/nhân viên.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận về năng lực, KNL và các phương pháp, nguyên tắc xây dựng KNL; chất lượng giáo dục, đảm bảo chất lượng giáo dục;

5.2. Xác định rõ nhiệm vụ của cán bộ chuyên trách làm ĐBCL trong các CSGDDH;

5.3. Xác định các thành tố năng lực cần thiết đối với cán bộ chuyên trách ĐBCL để thực hiện hiệu quả công việc;

5.4. Xây dựng được khung năng lực cho cán bộ ĐBCL mà trong đó thể hiện rõ các yếu tố về kiến thức, kỹ năng, thái độ cần thiết để thực hiện có hiệu quả công việc;

5.5. Đề xuất phương án sử dụng KNL cán bộ chuyên trách ĐBCL.

5.6. Đánh giá thực trạng theo KNL của cán bộ ĐBCL của một số CSGDDH ở Việt Nam.

6. Giới hạn phạm vi nghiên cứu

- Cán bộ chuyên trách ĐBCL trong nghiên cứu này được hiểu là những người làm việc cơ hữu (bao gồm CBQL, chuyên viên/ nhân viên) trong các đơn vị chuyên trách ĐBCL của các CSGDDH.

- Đề tài chỉ tập trung nghiên cứu KNL nhằm đáp ứng yêu cầu công việc đối với cán bộ ĐBCL của các CSGDDH.

- Đề tài nghiên cứu thực trạng đội ngũ ĐBCL ở các CSGDDH được chọn mẫu theo phương thức chọn mẫu tự nguyện (cá nhân tự nguyện tham gia trả lời).

7. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài sử dụng 2 nhóm phương pháp nghiên cứu là: phương pháp nghiên cứu định tính (nghiên cứu lý thuyết,

phỏng vấn bán cấu trúc, phương pháp chuyên gia) và phương pháp nghiên cứu định lượng (trung cầu ý kiến, thống kê mô tả, thống kê suy luận).

8. Luận điểm bảo vệ

- Việc xây dựng KNL của cán bộ ĐBCL dựa trên yêu cầu của vị trí việc làm là phù hợp với xu hướng của thế giới.

- Tồn tại khoảng cách giữa năng lực nghề nghiệp của cán bộ chuyên trách ĐBCL hiện nay so với yêu cầu về năng lực đối với vị trí việc làm nên cần xác định những năng lực chưa đáp ứng được yêu cầu để đào tạo, bồi dưỡng.

9. Đóng góp mới của Luận án

9.1. Về lý luận

Góp phần làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về KNL của cán bộ về ĐBCLGD của các CSGDDH ở Việt Nam.

9.2. Về thực tiễn

- Xây dựng và đề xuất được cách sử dụng KNL đối với cán bộ chuyên trách ĐBCL của các CSGDDH ở Việt Nam.

- Xác định được thực trạng năng lực cán bộ chuyên trách ĐBCLGD ở một số CSGDDH ở Việt Nam.

10. Cấu trúc của luận án

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận và Khuyến nghị, Tài liệu tham khảo, Phụ lục; Luận án bao gồm 3 chương chính:

Chương 1. Tổng quan và cơ sở lý luận về xây dựng khung năng lực của cán bộ chuyên trách ĐBCLGD.

Chương 2. Xây dựng khung năng lực cán bộ chuyên trách đảm bảo chất lượng trong các cơ sở giáo dục đại học

Chương 3. Sử dụng khung năng lực cán bộ đảm bảo chất lượng trong các cơ sở giáo dục đại học

Chương 1
TỔNG QUAN VÀ CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ
KHUNG NĂNG LỰC CHO CÁN BỘ CHUYÊN
TRÁCH ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC

1.1. Tổng quan về chất lượng giáo dục đại học

1.1.1. Khái niệm chất lượng giáo dục đại học

Có nhiều nghiên cứu về khái niệm chất lượng giáo dục đại học, trong đó có các tác giả Brubacher (1982), Frazer Malcolm (1994), David Andrew Turner (2011), Harvey và Green (1993), Nguyễn Đức Chính (2002), Trần Khánh Đức (2004), Nguyễn Văn Tuấn (2011). Trong các nghiên cứu này, chất lượng giáo dục được phản ánh qua kết quả thực hiện mục tiêu giáo dục. Khái niệm “*Chất lượng giáo dục là sự đáp ứng mục tiêu đề ra của cơ sở giáo dục, đáp ứng các yêu cầu của Luật giáo dục, Luật giáo dục đại học, phù hợp với nhu cầu sử dụng nhân lực cho sự phát triển kinh tế-xã hội của địa phương và cả nước*” được tác giả lựa chọn làm cơ sở cho việc triển khai nghiên cứu.

1.1.2. Quản lý chất lượng giáo dục đại học

Quản lý chất lượng (QLCL) giáo dục đại học cũng được quan tâm nghiên cứu; có thể kể đến các tác giả như Freeman (1994), Petros Kefalas (2003), AUN (2003), Anna Maria Tamaro (2005), Bùi Minh Hiền (2005), Nguyễn Hữu Châu (2008), Phan Văn Kha (2014), Nguyễn Lộc (2010), Đinh Xuân Khoa (2017). Điểm chung của định nghĩa QLCL trong các nghiên cứu này là QLCL là hệ thống các quy trình nhằm ĐBCL để thỏa mãn nhu cầu thị trường với chi phí thấp nhất và có hiệu quả nhất và đã đề xuất các mô hình và nội dung của QLCL giáo dục đại học.

1.1.3. Đảm bảo chất lượng giáo dục đại học

ĐBCL được rất nhiều bên quan tâm, đặc biệt là giai đoạn gần đây. Trong đó có thể kể đến các nghiên cứu của Woodhouse (1999), Freeman (1994), Cheng (2003), AUN (2004), Peter Meteru (2007), ENQA (2015), Phạm Thành Nghị (2000), Nguyễn Đức Chính (2000), Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2005), Nguyễn Hữu Cương, Phạm Thị Hương (2021), APQN (2010), Nguyễn Hữu Cương (2019), Nguyễn Kim Dung (2019); các nghiên cứu này đã đưa ra các định nghĩa, các nội dung và các thành tố của ĐBCLGD; đồng thời đề xuất các mô hình ĐBCLGD, phân loại các loại ĐBCL, chỉ ra các phương pháp, nguyên tắc thực hiện ĐBCL.

1.2. Chức năng, nhiệm vụ của đơn vị chuyên trách đảm bảo chất lượng giáo dục

1.2.1. Nghiên cứu lý luận

Chức năng nhiệm vụ của đơn vị chuyên trách ĐBCL cũng được tập trung nghiên cứu. Có thể kể ra những tác giả và tổ chức như Downing (2010), Becket và Brookes (2008), WUS (2009), George Kwadwo Anane (2016), UGC (2014), Agnieszka Feliks Dlugosz (2014), Anne Pollock (1995), Nina Kovac (2009), Mona Kamal Ismail (2012), AUN-QA (2016), Nguyễn Trâm (2012), Lê Đức Ngọc (2008), Nguyễn Hữu Cương (2020); các tác giả đã xác định các mục tiêu, nhiệm vụ, các thách thức đối với các đơn vị chuyên trách ĐBCL trong các CSGDĐH.

1.2.2. Thực tiễn ở Việt Nam

Tổng kết và phân tích chức năng nhiệm vụ của đơn vị chuyên trách ĐBCL của 15 trường đại học ở Việt Nam cho thấy nhiệm vụ của các đơn vị này tập trung vào 3 nhóm là tư vấn, triển khai hoạt động ĐBCL, nghiên cứu khoa học và bồi dưỡng cán bộ về công tác ĐBCL; các trường đại học lớn có thêm những nhiệm vụ mang tính định hướng cho hoạt động ĐBCL ở cấp vùng và quốc gia.

1.2.3. Tổng hợp nhiệm vụ của các đơn vị chuyên trách đảm bảo chất lượng

Trên cơ sở phân tích, tổng hợp cơ sở lý luận và thực tiễn, xác định được 06 nhóm nhiệm vụ chính bao gồm: (1) Phát triển chính sách, chiến lược và quy trình ĐBCL; (2) Xây dựng, triển khai, quản lý kế hoạch ĐBCL; (3) Chủ trì hoạt động đánh giá cấp cơ sở giáo dục và tư vấn, hỗ trợ các khoa tự đánh giá cấp CTĐT; (4) Theo dõi, giám sát các chính sách và hoạt động của nhà trường theo mục tiêu chất lượng; (5) Bồi dưỡng, hướng dẫn về ĐBCL; (6) Khảo sát ý kiến, phản hồi của các bên liên quan.

1.3. Tổng quan và cơ sở lý luận về năng lực và khung năng lực

1.3.1. Tổng quan về năng lực

Nhiều học giả đã nghiên cứu và đưa ra các định nghĩa, phân loại các năng lực, đề xuất các mô hình năng lực, từ điển năng lực; có thể kể đến các tác giả Boam & Sparrow (1992), Spencer & Spencer (1993), Epstein & Hundert (2002), Longminger (2016), MacLagan (1989), Shipman (200), Nguyễn Anh Tuấn (2010), Trần Khánh Đức (2013).

1.3.2. Tổng quan về khung năng lực

Các nghiên cứu tập trung vào định nghĩa KNL, đề xuất, phát triển cấu trúc, các phương pháp thiết kế và ứng dụng KNL; có các tác giả như Spencer & Spencer (1993), Lucia & Lepsinger (1999), Dubois & Rothwell (2004), , Cardy & Selvarajan (2006), DFID (2010), Ngô Quý Nhâm (2012), Lê Quân (2016). Tác giả xác định “*Khung năng lực là tập hợp các năng lực thể hiện những kiến thức, kỹ năng, phẩm chất/thái độ để đáp ứng yêu cầu công việc một cách hiệu quả. Khung năng lực bao gồm danh mục các năng lực, định nghĩa năng lực và mô tả các cấp độ của năng lực.*” làm cơ sở triển khai nghiên cứu.

1.4. Năng lực cán bộ đảm bảo chất lượng giáo dục

1.4.1. Nhiệm vụ của cán bộ quản lý chất lượng

Các tác giả Ian McKay (2013), T. Vuk (2010), Lionel L Wilson (2000), Vouzas Fotis (2008), SSD (2018), Jeffrey (1992) đã xác định các nhiệm vụ của cán bộ quản lý chất lượng.

1.4.2. Năng lực của cán bộ quản lý chất lượng và cán bộ đảm bảo chất lượng giáo dục

Các tác giả Ian McMkay (2013) và T.Vuk (2010) đã chỉ ra các năng lực cần thiết để các cán bộ QLCL làm việc hiệu quả đồng thời phân các năng lực này thành 2 nhóm là QLCL và khả năng lãnh đạo.

Năng lực của cán bộ ĐBCL được các tổ chức và các nhà nghiên cứu quan tâm, có thể kể đến như ENQA (2015), AUN-QA (2016), Kanyaprin Tongsamsil (2014), Wincox (2012), Cheung (2015), Milcah Aoko Ajuoga (2010), Nguyễn Hữu Cường (2021), các tác giả đã chỉ ra các năng lực đối với cán bộ ĐBCLGD.

1.4.3. Mô hình, khung lý thuyết nghiên cứu khung năng lực cán bộ chuyên trách đảm bảo chất lượng giáo dục

Cách tiếp cận trong xây dựng KNL cán bộ ĐBCL là cách cận đa chiều trên cơ sở các quy định, các mô hình mẫu, gắn kết năng lực với nhiệm vụ, phù hợp với thực tiễn và định hướng phát triển, KNL được xây dựng đảm bảo tính hệ thống, thực tiễn và hội nhập quốc tế.

Mô hình KNL của cán bộ ĐBCLGD bao gồm 2 yếu tố là nội dung năng lực và 5 cấp độ năng lực; nội dung KNL dự kiến gồm 04 nhóm năng lực: (1) “Kiến thức về giáo dục, giáo dục đại học” gồm 02 nhóm năng lực thành phần với 12 tiêu năng lực, (2) “Kiến thức về đảm bảo chất lượng giáo dục” gồm 2 nhóm năng lực thành phần với 15 tiêu năng lực và (3) “Kĩ năng nghề nghiệp” gồm 4 nhóm năng lực thành

phần với 26 tiêu năng lực và (4) Phẩm chất chuyên nghiệp” có 2 nhóm năng lực thành phần với 12 tiêu năng lực.

Tiểu kết Chương 1

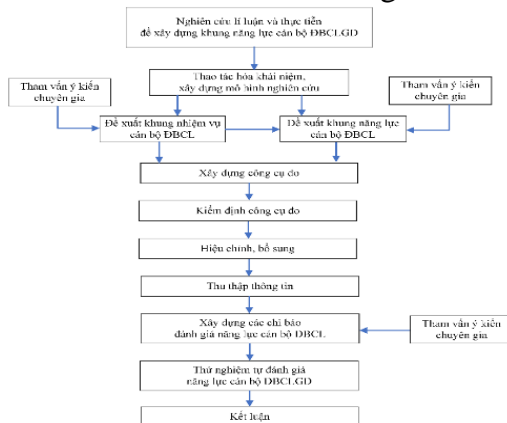
Tổng hợp, phân tích, đánh giá được những nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan nhằm xác định cơ sở khoa học, thực tiễn và tiềm năng thực hiện nghiên cứu. Các vấn đề được đề cập gồm các nội dung về năng lực và KNL; các nội dung về chất lượng giáo dục đại học, ĐBCLGD; vai trò nhiệm vụ của đơn vị ĐBCL, cán bộ ĐBCL; năng lực cán bộ ĐBCL. Trong đó chú trọng đến cách thức xây dựng KNL, nhiệm vụ của các đơn vị ĐBCL và năng lực cần thiết đối với cán bộ ĐBCL; từ đó xác định được mô hình năng lực cán bộ ĐBCL.

Chương 2

XÂY DỰNG KHUNG NĂNG LỰC CÁN BỘ CHUYÊN TRÁCH ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC TRONG CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

2.1. Quy trình nghiên cứu

Quy trình nghiên cứu KNL cán bộ ĐBCLGD được thực qua 9 bước và được thể hiện trong mô hình sau:



2.2. Tóm tắt địa bàn nghiên cứu

- *Đối với khảo sát ý kiến các cán bộ ĐBCL và CBQL các cơ sở giáo dục đại học:* lấy ý kiến tại 50 trường ĐH (15 trường thuộc ĐHQG và ĐH vùng; 23 trường ĐH công lập thuộc Bộ GD&ĐT; 6 trường ĐH tư thục và 6 trường ĐH địa phương).

- *Đối với thử nghiệm KNL cán bộ ĐBCL:* thực hiện thử nghiệm tại 43 trường đại học thuộc các loại hình trường công lập và các trường đại học tư thục.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

2.3.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận

Phân tích, tổng hợp các tài liệu trong và ngoài nước từ đó khái quát hóa những vấn đề lý luận liên quan đến nhiệm vụ và năng lực của cán bộ ĐBCL để xây dựng cơ sở lý luận, khung lý thuyết, công cụ nghiên cứu.

2.3.2. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi

Thu thập thông tin định lượng về mức độ quan trọng, cần thiết, phù hợp của các nhiệm vụ và năng lực; tự đánh giá mức độ đáp ứng của năng lực đối với yêu cầu công việc. Khảo sát được 150 cán bộ ĐBCL (88 CBQL, 62 chuyên viên) về mức độ quan trọng của các nhiệm vụ của cán bộ ĐBCL được đề xuất; 150 cán bộ ĐBCL (68 CBQL, 82 chuyên viên) về mức độ cần thiết và phù hợp của các năng lực cán bộ ĐBCL được đề xuất; 116 cán bộ ĐBCL (41 CBQL, 75 chuyên viên) tự đánh giá năng lực của cá nhân so yêu cầu của công việc.

2.3.3. Phương pháp phỏng vấn bán cấu trúc

Nhằm khám phá, điều chỉnh và thống nhất cách hiểu về nội hàm của các tiêu chuẩn, tiêu chí, chỉ báo và tính phù hợp của các nhiệm vụ và năng lực được đề xuất. Đối tượng phỏng vấn bao gồm lãnh đạo, CBQL và nhân viên đơn vị ĐBCL và CBQL các khoa, phòng trong CSGDĐH. Số lượt

phông vẫn là 34 cho 3 nội dung “khung nhiệm vụ”, “khung năng lực”, “các chỉ báo”.

2.3.4. Phương pháp chuyên gia

Tham vấn chuyên gia về khung nhiệm vụ, KNL, các chỉ báo về năng lực cán bộ ĐBCL đề xuất và các phiếu khảo sát làm cơ sở để điều chỉnh hình thức, nội dung, phương thức xây dựng và thử nghiệm KNL cán bộ ĐBCL. Số lượng chuyên gia được tham vấn là 10 bao gồm các chuyên gia về đảm bảo chất lượng và quản lý giáo dục.

2.3.5. Phương pháp chọn mẫu

- Chọn mẫu định tính: Chọn mẫu ngẫu nhiên thuận tiện.

- Chọn mẫu định lượng: Chọn ngẫu nhiên phân tầng các cơ sở giáo dục đại học thuộc các loại trường khác nhau.

2.4. Nhiệm vụ của cán bộ đảm bảo chất lượng trong các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam

2.4.1. Giới thiệu chung về đơn vị chuyên trách ĐBCL và cán bộ ĐBCL trong các CSGDDH ở Việt Nam

Tất cả các CSGDDH ở Việt Nam đã có đơn vị chuyên trách ĐBCL. Tên gọi của các đơn vị chuyên trách ĐBCL rất đa dạng. Trung bình có 5 cán bộ ĐBCL trong mỗi đơn vị, những cán bộ này có trình độ chuyên môn rất đa dạng.

2.4.2. Đề xuất khung nhiệm vụ cán bộ ĐBCLGD

Nhiệm vụ của các cán bộ ĐBCL gồm 6 nhóm (38 nhiệm vụ): (1) Phát triển chính sách, chiến lược và quy trình đảm bảo chất lượng, (2) Xây dựng, triển khai, quản lý kế hoạch ĐBCL của cơ sở giáo dục đại học; (3) Chủ trì hoạt động đánh giá cấp cơ sở giáo dục và tư vấn, hỗ trợ các khoa tự đánh giá cấp CTĐT; (4) Theo dõi, giám sát các chính sách và hoạt động của Nhà trường theo mục tiêu chất lượng; (5) Bồi dưỡng, hướng dẫn về ĐBCL và chuyên môn, nghiệp vụ; (6) Khảo sát ý kiến, phản hồi của các bên liên quan.

2.4.3. Khảo nghiệm khung nhiệm vụ cán bộ ĐBCL

2.4.3.1. Kết quả đánh giá về khung nhiệm vụ cán bộ ĐBCL

a. Đánh giá độ tin cậy của công cụ khảo sát

Đánh giá độ tin cậy tất cả 6 nhóm nhiệm vụ theo Cronbach's Alpha đều có độ tin cậy lớn hơn 0,74. Phân tích sự thay đổi của độ tin cậy khi loại bỏ một biến bất kỳ cho thấy Biến NV1.6 và Biến NV1.9 thuộc nhóm Nội dung 1 và Biến NV4.3 thuộc nhóm Nội dung 4 làm tăng độ tin cậy của thang đo khi bị loại bỏ. Vì vậy, tác giả quyết định loại bỏ 03 biến (NV1.6, NV1.9, NV4.3) ra khỏi phiếu khảo sát.

b. Mức độ quan trọng của nhiệm vụ của cán bộ ĐBCL

Đại đa số các nhiệm vụ đề xuất đều được đánh giá là quan trọng và đặc biệt quan trọng. Cụ thể, có 5 nhiệm vụ (14,3%) được đánh giá là đặc biệt quan trọng; có 27 nhiệm vụ (77,1%) được đánh giá là quan trọng và 3 nhiệm vụ (8,6%) được đánh giá là ít quan trọng. Trong 35 nhiệm vụ được đề xuất, có 3 nhiệm vụ được các cán bộ ĐBCL đánh giá là ít quan trọng. Phân tích lý do và tham vấn ý kiến chuyên gia, tác giả loại 03 nhiệm vụ có mức đánh giá ít quan trọng khỏi khung nhiệm vụ của cán bộ ĐBCL.

2.4.3.2. Khung nhiệm vụ cán bộ đảm bảo chất lượng

Khung nhiệm vụ cán bộ ĐBCL gồm 32 nhiệm vụ được chia thành 6 nhóm, bao gồm Nhóm 1 “Phát triển chính sách, chiến lược và quy trình đảm bảo chất lượng” với 8 nhiệm vụ, Nhóm 2 “Xây dựng, triển khai, quản lí kế hoạch ĐBCL của cơ sở giáo dục đại học” với 5 nhiệm vụ, Nhóm 3 “Chủ trì hoạt động đánh giá cấp cơ sở giáo dục và tư vấn, hỗ trợ các khoa tự đánh giá cấp CTĐT” với 5 nhiệm vụ, Nhóm 4 “Theo dõi, giám sát các chính sách và hoạt động của Nhà trường theo mục tiêu chất lượng” với 6 nhiệm vụ, Nhóm 5 “Bồi dưỡng, hướng dẫn về ĐBCL và chuyên môn,

nghệ vụ” với 3 nhiệm vụ, Nhóm 6 “Khảo sát ý kiến, phản hồi của các bên liên quan” với 5 nhiệm vụ.

2.5. Xây dựng khung năng lực cán bộ đảm bảo chất lượng trong các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam

2.5.1. Cấu trúc khung năng lực

KNL của cán bộ ĐBCL trong các CSGDDH ở Việt Nam bao gồm ba nhóm năng lực là kiến thức, kỹ năng và phẩm chất/ thái độ. Tác giả sử dụng kết hợp nhiều phương pháp thiết kế KNL (truyền thống, tiếp cận theo hướng giá trị) và thực hiện theo 4 bước (chuẩn bị, thu thập thông tin, biên soạn KNL, áp dụng KNL).

2.5.2. Năng lực cán bộ chuyên trách đảm bảo chất lượng

Trên cơ sở các nghiên cứu lý luận, các yêu cầu của công việc và kết quả phỏng vấn về những năng lực cần thiết đối với cán bộ ĐBCLGD; tác giả tổng hợp và phân chia ra được 08 nhóm với 95 năng lực thành phần. Sau đó, bảng tổng hợp năng lực này được tham vấn các chuyên gia, cán bộ ĐBCL, giảng viên tâm lý và cán bộ QLGD để nhận xét về nội dung, mức độ rõ ràng trong cách diễn đạt các năng lực. Chúng tôi đã tiếp thu và điều chỉnh về mặt nội dung, cấu trúc, chính tả và ngữ pháp; sau khi điều chỉnh, năng lực cho cán bộ ĐBCL ở Việt Nam bao gồm 04 nhóm là: (1) Kiến thức về giáo dục, giáo dục học đại học; (2) Kiến thức về ĐBCL giáo dục trong giáo dục đại học và các thiết chế của một CSGDDH; (3) Kỹ năng nghề nghiệp và (4) Phẩm chất nghề nghiệp. Mỗi nhóm năng lực có các năng lực thành phần và mỗi năng lực thành phần có các tiểu năng lực.

2.5.3. Đề xuất khung năng lực cán bộ chuyên trách đảm bảo chất lượng giáo dục

KNL bao gồm 2 yếu tố cấu thành là nội dung và cấp độ năng lực. Những năng lực được đề xuất được xây dựng

thành phiếu khảo sát để đo lường mức độ cần thiết và mức độ phù hợp của năng lực so với yêu cầu của công việc.

2.5.3.1. Kết quả thử nghiệm công cụ khảo sát

Công cụ đo lường được đánh giá độ tin cậy và độ liệu lực. Kết quả đánh giá cho thấy, đối với cả hai thang đo mức độ cần thiết và mức độ phù hợp đều có chỉ số độ tin cậy Cronbach's Alpha đạt trên 0,71, đồng thời cũng xác định 6 biến làm giảm độ tin cậy của thang đo. Trên cơ sở kết quả phân tích định lượng và định tính, kết hợp tham vấn ý kiến chuyên gia, tác giả loại 5 biến đã làm giảm độ tin cậy của thang đo nhưng giữ lại biến "*Trao đổi các nội dung chuyên môn bằng ngoại ngữ*".

2.5.3.2. Mức độ cần thiết và phù hợp của các năng lực đối với công việc của cán bộ đảm bảo chất lượng giáo dục.

a. Mức độ cần thiết

Đại đa số các năng lực được đề xuất đều được đánh giá là cần thiết và rất cần thiết. Cụ thể, 5 năng lực (8,3%) được đánh giá là đặc biệt cần thiết; 47 năng lực (78,3%) được đánh giá là cần thiết và 8 năng lực (13,3%) được đánh giá là ít cần thiết. CBQL đánh giá mức độ cần thiết của 46 năng lực cao hơn so với chuyên viên. Chuyên viên đánh giá mức độ cần thiết của 3 năng lực cao hơn CBQL và có 11 năng lực không có sự khác biệt giữa hai nhóm. Có 20 năng lực được cả 2 nhóm đều đánh giá rất cần thiết và cần thiết trong đó có 3 năng lực cả 2 nhóm đánh giá là rất cần thiết. Có 27 năng lực chỉ có nhóm CBQL đánh giá ở mức độ rất cần thiết và có 2 năng lực chỉ có nhóm chuyên viên đánh giá ở mức độ rất cần thiết. Có 11 năng lực nhóm chuyên viên/ nhân viên đánh giá ở mức không cần thiết và ít cần thiết thì nhóm CBQL lại đánh giá ở mức độ cần thiết và rất cần thiết. Không có năng lực nào được đề xuất mà cả hai nhóm đều đánh giá là không cần thiết hoặc ít cần thiết.

b. Mức độ phù hợp

Đại đa số các năng lực được đề xuất đều được đánh giá là phù hợp và rất phù hợp với nhiệm vụ. Có 01 năng lực (1,66%) được đánh giá là rất phù hợp; 48 năng lực (80,0%) được đánh giá là phù hợp và 11 năng lực (18,3%) được đánh giá là ít phù hợp và không phù hợp. Nhóm CBQL đánh giá mức độ phù hợp cao hơn (đối với 45 năng lực) so với nhóm chuyên viên, chỉ có 01 năng lực là nhóm chuyên viên đánh giá cao hơn; 15 năng lực còn lại không có sự khác biệt giữa hai nhóm. Có 32 năng lực được cả 2 nhóm đánh giá rất phù hợp và phù hợp, 19 năng lực nhóm chuyên viên nhận định ở mức không phù hợp và ít phù hợp, thì nhóm CBQL đánh giá ở mức độ phù hợp và rất phù hợp. Có 4 năng lực thành phần cả hai nhóm đều đánh giá là ít phù hợp. Những năng lực mà cả hai nhóm đều đánh giá ở mức không cần thiết hoặc ít cần thiết sẽ được loại ra khỏi KNL đề xuất.

c. Đối sánh mức độ cần thiết và mức độ phù hợp

Có 31 năng lực có sự tương quan thuận, nếu CBQL cho rằng năng lực cần thiết thì cũng xác định nó phù hợp. Mức độ đánh giá cần thiết và phù hợp có sự khác biệt ở 39 năng lực, trong đó 34 năng lực thì mức độ cần thiết được CBQL xác định cao hơn mức độ phù hợp, có 5 năng lực là CBQL đánh giá mức độ phù hợp cao hơn mức độ cần thiết. Có 10 năng lực được nhóm chuyên viên đánh giá là ít cần thiết, không cần thiết đồng thời bị đánh giá là ít phù hợp và không phù hợp. 09 năng lực này được loại bỏ khỏi KNL dành cho nhóm chuyên viên. Có 18 năng lực thuộc nhóm cần xem xét, trong đó có 4 năng lực thuộc nhóm CBQL và 14 năng lực thuộc nhóm chuyên viên. Tham vấn ý kiến chuyên gia, quyết định giữ lại 4 năng lực đối với CBQL và 12 năng lực đối với nhóm chuyên viên và 02 năng lực (1.1.6, 4.1.6) được loại bỏ ra khỏi KNL của nhóm chuyên viên.

2.5.3.3. Khung năng lực cán bộ đảm bảo chất lượng

KNL của cán bộ ĐBCL trong các CSGDDH ở VN được đề xuất dành cho hai nhóm là nhóm CBQL và nhóm chuyên viên/ nhân viên. KNL dành cho CBQL bao gồm 4 nhóm năng lực với 10 năng lực thành phần trong đó có 60 tiêu năng lực. KNL dành cho chuyên viên cũng gồm 4 nhóm năng lực với 10 năng lực thành phần giống CBQL nhưng chỉ có 48 năng lực thành phần. Cụ thể KNL cán bộ ĐBCL của các CSGDDH ở VN được đề xuất như sau:

TT	Năng lực	Nhóm	
		CV, NV	CB QL
1	Nhóm 1: Kiến thức về giáo dục, giáo dục học đại học		
1.1.	Kiến thức về giáo dục		
1.1.1	Hệ thống giáo dục quốc dân của VN	✓	✓
1.1.2	Hệ thống giáo dục của các nước khác		✓
1.1.3	Các quy định của pháp luật liên quan đến giáo dục VN	✓	✓
1.1.4	Chính sách, định hướng phát triển giáo dục của VN	✓	✓
1.1.5	Các bên liên quan trong lĩnh vực giáo dục	✓	✓
1.1.6	Tính chất mở và toàn cầu hóa giáo dục		✓
1.1.7	Những thách thức của giáo dục đại học VN		✓
1.2.	Kiến thức về giáo dục học đại học		
1.2.1	Hoạt động giảng dạy, học tập và các xu hướng đổi mới phương pháp dạy và học	✓	✓
1.2.2	Kiểm tra đánh giá trong giáo dục đại học	✓	✓
1.2.3	Thiết kế và phát triển chương trình dạy học	✓	✓
1.2.4	Tổ chức hoạt động đào tạo của một CSGDDH VN	✓	✓
2	Nhóm 2. Kiến thức về ĐBCLGD trong giáo dục đại học và các thiết chế của một CSGDDH		
2.1.	Kiến thức ĐBCLGD trong giáo dục đại học		
2.1.1	Hệ thống KĐCL và ĐBCL giáo dục của VN	✓	✓
2.1.2	Hệ thống, nội dung và cơ chế ĐBCL bên trong của một CSGDDH.	✓	✓
2.1.3	Khung trình độ quốc gia Việt Nam và các nước khác.	✓	✓

2.1.4	KĐCL giáo dục và phương pháp đánh giá ngoài	✓	✓
2.1.5	Hoạt động của một số tổ chức ĐBCL quốc tế điển hình		✓
2.1.6	Bộ tiêu chuẩn KĐCL cấp CSGD, CTĐT của VN và một số bộ tiêu chuẩn tiêu biểu trên thế giới	✓	✓
2.1.7	Xu hướng phát triển của ĐBCL của VN và quốc tế	✓	✓
2.1.8	Các mô hình quản lý chất lượng phổ biến hiện nay	✓	✓
2.1.9	Mô hình đảm bảo chất lượng quốc tế tiêu biểu		✓
2.2.	Hiểu biết thiết chế của một cơ sở giáo dục đại học		
2.2.1	Tầm nhìn, sứ mệnh, giá trị và VHCL của CSGDĐH.	✓	✓
2.2.2	Mô hình quản trị và kế hoạch chiến lược của CSGDĐH	✓	✓
2.2.3	Các quan hệ đối tác của CSGDĐH		✓
2.2.4	Cơ chế quản trị và quản lý của CSGDĐH.	✓	✓
2.2.5	Tài chính và quản lý tài chính liên quan đến CSGDĐH	✓	✓
3	Nhóm 3. Kỹ năng nghề nghiệp		
3.1.	Kỹ năng phân tích và giải quyết vấn đề		
3.1.1	Thu thập dữ liệu và thông tin từ nhiều nguồn khác nhau.	✓	✓
3.1.2	Xử lý, diễn giải các dữ liệu phức tạp	✓	✓
3.1.3	Đưa ra những dự đoán, kết luận, kiến nghị và quyết định dựa trên các kết quả phân tích dữ liệu	✓	✓
3.1.4	Trình bày kết quả phân tích phù hợp giúp mọi người dễ dàng tiếp cận	✓	✓
3.2.	Kỹ năng quản trị dữ liệu, CNTT và ngoại ngữ		
3.2.1	Sử dụng hiệu quả các phần mềm tin học văn phòng và các phần mềm thống kê phổ biến	✓	✓
3.2.2	Hiểu biết về an toàn thông tin và các phương pháp bảo vệ dữ liệu	✓	✓
3.2.3	Lưu trữ hiệu quả dữ liệu bằng phần mềm tin học	✓	✓
3.2.4	Đọc hiểu các tài liệu chuyên môn bằng ngoại ngữ	✓	✓
3.2.5	Trình bày, trao đổi chuyên môn bằng ngoại ngữ	✓	✓
3.3.	Kỹ năng quan hệ xã hội		
3.3.1	Giao tiếp thân thiện, lập luận hợp lý và sử dụng hành vi thích hợp trong trường hợp có xung đột	✓	✓
3.3.2	Thể hiện sự tôn trọng khi bày tỏ quan điểm cá nhân, sẵn lòng chấp nhận sự khác biệt	✓	✓
3.3.3	Tôn trọng và nhạy cảm với sự đa dạng văn hóa.		✓

3.3.4	Xây dựng mối quan hệ hiệu quả phục vụ công việc.	✓	✓
3.3.5	Phản hồi mang tính xây dựng và mở lòng tiếp nhận những phản hồi mang tính xây dựng của người khác	✓	✓
3.3.6	Vận dụng các phương pháp thích hợp để trao đổi những thông tin nhạy cảm hoặc những tình huống phức tạp		✓
3.4.	Kỹ năng làm việc nhóm		
3.4.1	Sẵn sàng chịu trách nhiệm về những hoạt động của mình đối với nhóm	✓	✓
3.4.2	Hòa nhập và đóng góp có hiệu quả để nhóm hoàn thành nhiệm vụ	✓	✓
3.4.3	Sử dụng phương pháp làm việc phù hợp để thành viên khác trong nhóm hướng đến mục tiêu	✓	✓
3.4.4	Xác định được những điểm mạnh, điểm yếu và phát huy được những điểm mạnh của các thành viên khác trong nhóm	✓	✓
3.4.5	Tạo động lực cho các thành viên khác trong nhóm hoàn thành nhiệm vụ	✓	✓
3.4.6	Quản lý xung đột với người khác hoặc giữa những người khác một cách xây dựng và trách nhiệm	✓	✓
3.4.7	Chấp nhận và hành động theo những lời góp ý mang tính xây dựng của các thành viên trong nhóm	✓	✓
3.4.8	Ân cần và đồng cảm với đồng nghiệp và đối tác khi thực hiện công việc	✓	✓
4	Nhóm 4. Phẩm chất nghề nghiệp		
4.1.	Phẩm chất chuyên nghiệp		
4.1.1	Tinh thần trách nhiệm cao trong công việc.	✓	✓
4.1.2	Kiên định, chính trực, là tấm gương cho đồng nghiệp	✓	✓
4.1.3	Sử dụng hiệu quả, tiết kiệm nguồn lực của tổ chức	✓	✓
4.1.4	Quản trị được áp lực trong công việc	✓	✓
4.1.5	Tuân thủ các giá trị và nguyên tắc của CSGDĐH	✓	✓
4.1.6	Xác lập các giá trị, nguyên tắc, đạo đức, công bằng		✓
4.1.7	Giao tiếp, trao đổi, phát ngôn một cách có trách nhiệm	✓	✓
4.2.	Năng lực tự chủ và sáng tạo		
4.2.1	Học hỏi không ngừng để đáp ứng yêu cầu công việc	✓	✓
4.2.2	Tư duy, hành động linh hoạt đáp ứng yêu cầu thay đổi	✓	✓

4.2.3	Chỉ đạo, quản lí các dự án/ chương trình ĐBCLGD với các bên liên quan khác nhau.		✓
4.2.4	Phát triển, đổi mới các hoạt động một cách sáng tạo và hiệu quả.		✓
4.2.5	Tiên phong đổi mới, sáng tạo trong hoạt động ĐBCL.		✓

* Ghi chú: Những ô đen (không dấu ✓) là những năng lực không dành cho đối tượng này.

Tiểu kết Chương 2

Kết quả nghiên cứu đã xác định 06 nhóm nhiệm vụ với 32 nhiệm vụ thành phần; đã trình bày rõ phương pháp thiết kế KNL cán bộ ĐBCL; xác định được 4 nhóm năng lực, 10 năng lực thành phần và 60 tiêu năng lực. Các năng lực thành phần được đánh giá về mức độ cần thiết và mức độ phù hợp và xác định được 12 tiêu năng lực chỉ dành cho CBQL mà không dành cho nhóm chuyên viên. Kết quả này là cơ sở cho việc tổ chức đánh giá nhằm xác định được thực trạng năng lực của cán bộ ĐBCL.

Chương 3

SỬ DỤNG KHUNG NĂNG LỰC CÁN BỘ CHUYÊN TRÁCH ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG TRONG CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

3.1. Đề xuất các chỉ báo các năng lực cán bộ đảm bảo chất lượng

Thực hiện phân tích các chỉ báo của các năng lực đã được xác định trong KNL cán bộ ĐBCL. Mỗi chỉ báo được mô tả gồm 5 phần là: tên chỉ báo, định nghĩa, các chỉ số đánh giá; biểu hiện cho từng cấp độ năng lực.

3.2. Thử nghiệm khung năng lực cán bộ đảm bảo chất lượng giáo dục của các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam

3.2.1. Công cụ đánh giá

KNL được chia nhỏ thành 12 năng lực thành phần và 69 tiểu năng lực để xây dựng công cụ đánh giá. Cán bộ ĐBCL tự đánh giá theo 5 mức: (1) Không phù hợp với yêu cầu công việc, (2) Chưa đáp ứng yêu cầu công việc, (3) Cơ bản đáp ứng yêu cầu công việc, (4) Đáp ứng tốt yêu cầu công việc, (5) Đáp ứng vượt trội so với yêu cầu công việc. Các năng lực được phân thành 2 nhóm (CBQL và chuyên viên) theo KNL đã được xác định.

3.2.2. Đánh giá chất lượng bộ công cụ và kiểm định mô hình đo lường

Kết quả kiểm định độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's Alpha cho thấy các thành phần của thang đo đều đạt yêu cầu. Phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính dựa trên bình phương tối thiểu từng phần bằng phần mềm Smart PLS 3.3.3 cho thấy các chỉ số về hệ số tin cậy, hệ số tải nhân tố đơn lẻ, tổng phương sai trích, tỉ lệ tương quan Heterotrait-monotrait đều đạt yêu cầu. Điều này cho thấy thang đo đảm bảo độ tin cậy, độ giá trị, tính phân biệt và đảm bảo độ phân biệt của các nhân tố đo lường.

3.2.3. Kết quả khảo nghiệm về năng lực cán bộ đảm bảo chất lượng giáo dục trong cơ sở giáo dục đại học.

Năng lực cán bộ ĐBCL ở đa số các tiêu chí đều đạt mức cơ bản đáp ứng được yêu cầu công việc, điểm trung bình (ĐTB) lớn hơn 3,0. Một tiêu chí có mức năng lực chưa đáp ứng yêu cầu là tiêu chí về năng lực ngoại ngữ. Có 03 tiêu chí có sự khác biệt giữa CBQL và chuyên viên.

Đối với Tiêu chí 1 "Hiểu biết về giáo dục", ĐTB đạt 3,39; nhóm CBQL có năng lực đáp ứng công việc cao hơn nhóm chuyên viên với mức ý nghĩa sig.=0,000.

Đối với Tiêu chí 2 "Hiểu biết về giáo dục học đại học", ĐTB đạt 3,30; CBQL có năng lực đáp ứng công việc cao hơn chuyên viên với mức ý nghĩa Sig.=0,000.

Đối với Tiêu chí 3 "Kiến thức về Đảm bảo chất lượng giáo dục"; ĐTB đạt 3,32 và không có sự khác biệt giữa nhóm CBQL và nhóm chuyên viên. Chỉ báo "Những hiểu biết về xu hướng về ĐBCL" và "Các mô hình, hoạt động ĐBCL mang tính quốc tế" được cán bộ ĐBCL tự đánh giá ở mức thấp chưa đáp ứng được yêu cầu công việc.

Đối với Tiêu chí 4 "Hiểu biết về thiết chế một cơ sở giáo dục đại học", ĐTB đạt 3,37. Trong đó, 04 chỉ báo có mức độ tự đánh giá tương đương nhau dao động từ 3,43 đến 3,57; 02 chỉ báo có mức điểm trung bình tự đánh giá thấp nhất là 3,13 và 3,14. Có 02 chỉ báo có CBQL tự đánh giá cao hơn so với nhóm chuyên viên. Có tới 29,3% đội ngũ chuyên viên cho rằng mức độ hiểu biết về văn hóa chất lượng chưa đáp ứng được yêu cầu công việc.

Đối với Tiêu chí 5 "Kĩ năng phân tích", điểm trung bình đạt 3,58. Cán bộ ĐBCL tự tin về năng lực này, chỉ có dưới 12,1% trả lời chưa đạt yêu cầu. Không có sự khác biệt về mức độ tự đánh giá giữa 2 nhóm.

Đối với Tiêu chí 6 "Kĩ năng giải quyết vấn đề", ĐTB đạt 3,54, cán bộ ĐBCL khá tự tin vào năng lực này. Chỉ có dưới 8,6% đánh giá năng lực này chưa đạt yêu cầu. Không có sự khác biệt giữa nhóm CBQL và nhóm chuyên viên.

Đối với Tiêu chí 7 "Kĩ năng quản trị dữ liệu và công nghệ thông tin"; ĐTB đạt 3,36; chỉ báo "Khả năng sử dụng các phần mềm thống kê phổ biến như SPSS, R, NVIVO..." được đánh giá không đáp ứng yêu cầu.

Đối với Tiêu chí 8 "Năng lực ngoại ngữ", rất nhiều cán bộ ĐBCL không đánh giá cao về năng lực ngoại ngữ của mình (ĐTB = 2,88). Năng lực ngoại ngữ của CBQL được đánh giá cao hơn nhiều so với nhóm chuyên viên.

Đối với Tiêu chí 9 "Kĩ năng quan hệ xã hội"; ĐTB đạt 3,61, cán bộ ĐBCL tự tin về năng lực quan hệ xã hội và

không có sự khác biệt về mức độ tự đánh giá giữa 2 nhóm cho từng chỉ báo của tiêu chí này.

Đối với Tiêu chí 10 "Kỹ năng làm việc nhóm", ĐTB đạt 3,66. Cán bộ ĐBCL tự đánh giá khá cao cho năng lực này và không có sự khác biệt giữa hai nhóm.

Đối với Tiêu chí 11 "Thái độ làm việc chuyên nghiệp", ĐTB là 4,01; cán bộ ĐBCL đánh giá cao về thái độ làm việc để đáp ứng yêu cầu công việc. Không có sự khác biệt giữa hai nhóm đối với tiêu chí này.

Đối với Tiêu chí 12 "Năng lực tự chủ và sáng tạo"; ĐTB là 3,61, cán bộ ĐBCL đánh giá cao khả năng tự chủ và sáng tạo. Không có sự khác biệt giữa hai nhóm về mức độ tự đánh giá cho tiêu chí này. Có 02 chỉ báo CBQL tự đánh giá cao hơn nhóm chuyên viên là chỉ báo "Khả năng tư duy và định hướng vào kết quả" và "Khả năng phát triển, đổi mới hoạt động một cách sáng tạo và hiệu quả".

3.2.4. Nhận định chung về mức độ năng lực của cán bộ đảm bảo chất lượng trong các cơ sở giáo dục đại học

Mức độ năng lực của cán bộ ĐBCL so với yêu cầu công việc ở mức khá thấp so với kì vọng. Phần lớn các tiêu chí ở mức cơ bản đáp ứng được yêu cầu. Năng lực về ngoại ngữ được đánh giá thấp nhất ở mức chưa đạt yêu cầu. Có 3 tiêu chí mà CBQL tự đánh giá cao hơn là "Hiểu biết về giáo dục", "Hiểu biết về giáo dục học đại học" và "Năng lực ngoại ngữ". Có thể thấy cán bộ ĐBCL chưa thực sự tự tin vào năng lực đáp ứng công việc đặc biệt là đối với nhóm chuyên viên.

3.3. Phương thức sử dụng khung năng lực cán bộ ĐBCL trong các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam

3.3.1. Hướng dẫn tự đánh giá bằng khung năng lực

3.3.1.1. Mục đích đánh giá bằng khung năng lực

3.3.1.2. Các yêu cầu trong đánh giá

3.3.1.3. *Đối tượng được đánh giá*

3.3.1.4. *Công cụ đánh giá*

3.3.1.5. *Phương pháp đánh giá*

3.3.1.6. *Quy trình đánh giá*

3.3.2. Phương thức phát triển khung năng lực

- Xác định chuẩn năng lực cho từng vị trí việc làm của cán bộ ĐBCL.

- Trên cơ sở chuẩn năng lực, tiến hành xác định những năng lực còn hạn chế để bồi dưỡng hoặc xây dựng các chương trình bồi dưỡng năng lực cho cán bộ ĐBCL.

Tiểu kết Chương 3

Biểu hiện và các cấp độ năng lực của 36 chỉ báo được làm rõ về định nghĩa, các chỉ số đánh giá và các biểu hiện cho từng cấp độ năng lực. Mức độ năng lực của cán bộ ĐBCL so với yêu cầu công việc ở mức khá thấp so với kì vọng. Không có tiêu chí nào được đánh giá là đáp ứng tốt công việc; phần lớn các tiêu chí ở mức cơ bản đáp ứng được yêu cầu. Năng lực về ngoại ngữ được đánh giá thấp nhất ở mức chưa đạt yêu cầu.

KẾT LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT

1. Kết luận

Các bước trong quy trình nghiên cứu đã được triển khai thực hiện, bốn câu hỏi nghiên cứu đã được trả lời.

Tổng hợp, phân tích những vấn đề cơ sở lý luận, các nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan và xác định nền tảng lý luận, cơ sở khoa học, cơ sở thực tiễn của đề tài. Các vấn đề được làm rõ gồm các nội dung về năng lực và KNL; chất lượng giáo dục đại học, ĐBCLGD; vai trò nhiệm vụ của đơn vị ĐBCL, cán bộ ĐBCL; năng lực cán bộ ĐBCL. Xác định được mô hình năng lực cán bộ ĐBCL.

Xác định được 06 nhóm nhiệm vụ với 32 nhiệm vụ thành phần; 04 nhóm năng lực, 10 năng lực thành phần và 60 tiêu năng lực được xác định cho KNL cán bộ ĐBCL. Các năng lực thành phần được đánh giá về mức độ cần thiết, mức độ phù hợp và xác định được 12 năng lực thành phần chỉ dành cho CBQL mà không dành cho nhóm nhân viên.

Các biểu hiện cho từng cấp độ năng lực của 36 chỉ báo được phân tích rõ ràng về định nghĩa, các chỉ số đánh giá và các biểu hiện của từng cấp độ năng lực.

Mức độ năng lực của cán bộ ĐBCL so với yêu cầu công việc ở mức khá thấp so với kì vọng. Không có tiêu chí nào đạt mức đáp ứng tốt công việc; phần lớn các tiêu chí ở mức cơ bản đáp ứng được yêu cầu. Năng lực về ngoại ngữ được đánh giá thấp nhất ở mức chưa đáp ứng được yêu cầu. Hướng dẫn tự đánh giá bằng KNL và phương thức phát triển KNL cũng đã được xác định cụ thể.

2. Đề xuất

2.1. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo

Tham khảo KNL của cán bộ ĐBCL trong quá trình xây dựng các quy định liên quan đến công tác ĐBCL, thiết kế các khóa tập huấn nâng cao năng lực cán bộ ĐBCL.

2.2. Đối với các cơ sở giáo dục đại học

Tham khảo KNL trong quá trình xây dựng vị trí việc chuyên trách ĐBCL, đánh giá cán bộ ĐBCL cũng như làm căn cứ tuyển dụng, bồi dưỡng cán bộ ĐBCL.

2.3. Đối với các cán bộ đảm bảo chất lượng

Trên cơ sở KNL, tự đánh giá để thấy những năng lực còn hạn chế từ đó học tập nâng cao năng lực nhằm đáp ứng công việc tốt hơn.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ

[1] Trịnh Thế Anh (2021), “Đánh giá năng lực cán bộ chuyên trách đảm bảo chất lượng trong các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam qua khung năng lực”, Tạp chí Quản lý giáo dục, Số 10 (2021), trang: 62-69.

[2] Trịnh Thế Anh, Lê Đức Ngọc (2020), “Competency framework for quality assurance staff in higher education institutions in Vietnam”, Proceedings the 3rd International Conference on Teacher Education Renovation (ICTER 2020): Teacher Competencies for Education 4.0, trang 617 – 634, NXB Thái Nguyên, ISBN: 978-604-9984-82-2.

[3] Trịnh Thế Anh, Lê Đức Ngọc (2020), “*Research on the roles and tasks of quality assurance units at higher education institutions in Vietnam*”, Proceedings the international conference on higher education in Vietnam and Asia: Similarities and Possibilities of cooperation. trang 20 – 36, NXB Khoa học xã hội, ISBN: 978-604-308-262-3.

[4] Trịnh Thế Anh, Nguyễn Bảo Hoàng Thanh (2017), *Khung năng lực cán bộ đảm bảo chất lượng: Đối sánh kết quả khảo sát tại các trường đại học ở Việt Nam với kết quả nghiên cứu lý luận*, Tạp chí Giáo dục và Nghệ thuật, Số: 20/2017, trang: 102-107.