



PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC DẠY HỌC CHO GIÁNG VIÊN ĐẠI HỌC SƯ PHẠM ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

TRẦN THỊ TUYẾT OANH

Trường Đại học Sư phạm Hà Nội
Email: trantuyetoanh@yahoo.com

Tóm tắt: Trong các cơ sở đào tạo giáo viên có trình độ đại học, năng lực dạy học của giảng viên có tác động trực tiếp tới việc hình thành và phát triển năng lực nghề nghiệp của sinh viên. Hệ thống các năng lực dạy học của giảng viên cần được xác định dựa trên những cơ sở khoa học rõ ràng. Thực trạng năng lực dạy học của giảng viên cần được xem xét trên cơ sở yêu cầu của giáo dục và đào tạo trong bối cảnh của xã hội hiện đại. Đó là căn cứ cho việc đề xuất các biện pháp nhằm nâng cao năng lực dạy học cho giảng viên, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo trong các cơ sở đào tạo giáo viên có trình độ đại học, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục ở và đào tạo ở nước hiện nay.

Từ khóa: Năng lực; năng lực dạy học; giảng viên; trường đại học sư phạm.

(Nhận bài ngày 02/01/2017; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 10/02/2017; Duyệt đăng ngày 25/02/2017).

1. Đặt vấn đề

Năng lực (NL) đội ngũ giáo viên đóng vai trò quan trọng trong công cuộc đổi mới giáo dục ở nước ta hiện nay. NL của giáo viên phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó quá trình đào tạo ở các trường /khoa Sư phạm là nền tảng để hình thành và phát triển NL nghề nghiệp cho họ. Giảng viên trong các trường đại học sư phạm (ĐHSP)/ Khoa Sư phạm của trường đại học (ĐH) là một trong các yếu tố quyết định đến chất lượng đào tạo giáo viên có trình độ ĐH. NL sư phạm của giảng viên có tác động trực tiếp tới việc hình thành và phát triển NL sư phạm cho sinh viên (SV) - những giáo viên tương lai để họ làm việc có hiệu quả trong lĩnh vực nghề nghiệp của mình. Năng lực dạy học (NLDH) là NL cơ bản có mối quan hệ hữu cơ với các NL khác trong hệ thống NL của người giáo viên, đảm bảo cho hoạt động nghề nghiệp của họ có chất lượng và hiệu quả. Yêu cầu về đào tạo đáp ứng nguồn nhân lực trong bối cảnh của xã hội hiện đại đòi hỏi dạy học phải hướng vào phát triển NL cho người học. Như vậy, người học cần được phát triển NL, đồng thời người dạy cũng cần có đủ NL để thực hiện dạy học định hướng vào phát triển NL. Điều này cho thấy tính cấp thiết trong việc nâng cao NLDH cho đội ngũ giảng viên ĐHSP trong quá trình đào tạo giáo viên. **Bài viết sử dụng kết quả nghiên cứu của đề tài: “Nghiên cứu NLDH của giảng viên trong các trường ĐHSP đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo ở Việt Nam” Mã số VI2.2-2013.27, do Quỹ Phát triển Khoa học và Công nghệ Quốc gia (NAFOSTED) tài trợ, PGS.TS. Trần Thị Tuyết Oanh làm chủ nhiệm.**

2. Yêu cầu về năng lực dạy học của giảng viên đại học sư phạm

NLDH của giảng viên được xem xét trên cơ sở quan điểm tiếp cận NL. Có nhiều định nghĩa về khái niệm NL: “NL được xem như là những khả năng cơ bản dựa trên cơ

sở tri thức, kinh nghiệm, các giá trị và thiên hướng của một con người được phát triển thông qua thực hành” [1]. NL “là một tập hợp các kiến thức, thái độ và kĩ năng hoặc cách chiến lược tư duy mà tập hợp này là cốt lõi và quan trọng cho việc tạo ra những sản phẩm đầu ra quan trọng” [2]. Chúng tôi cho rằng, NL là hệ thống khả năng của con người đã được phát triển và được hiện thực hoá, thể hiện trong việc con người thực hiện linh hoạt, sáng tạo và hiệu quả một loại hoạt động nào đó. Tuy có các nhận định khác nhau về NL nhưng đều thống nhất với nhau tại một điểm, đó là: Nói đến NL là phải nói đến khả năng thực hiện, là phải biết làm chứ không chỉ là biết và hiểu.

Các tác giả Pevzner M.N., Zaichenko O.M., Gorycheva S.N. cho rằng, NLDH của giảng viên là một thành phần quan trọng của NL chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm được thể hiện như một đặc điểm phức hợp tổng quát về trình độ chuyên nghiệp mà trình độ ấy phản ánh tính chủ thể của cá nhân giảng viên đó trong việc tổ chức quá trình dạy học [3].

Nhà giáo dục Iu.V. Makhova khẳng định NLDH của giảng viên là một loại NL sư phạm của giảng viên thể hiện trong việc họ biết giải quyết các vấn đề chuyên môn phức tạp nảy sinh trong quá trình tổ chức dạy học tương ứng với các kiến thức, kĩ năng và kinh nghiệm sẵn có của họ [4]. Có thể thấy rằng NLDH của giảng viên là NL đầu tiên và cơ bản nhất trong cấu trúc NL sư phạm của giảng viên thể hiện ở sự sẵn sàng để tổ chức hiệu quả quá trình dạy học. Để ứng dụng quan điểm tiếp cận NL vào trong giáo dục và đào tạo một cách có hiệu quả, các tác giả Whetten D.A. và Cameron K.S. (1995) cho rằng cần xử lý một cách có hệ thống ba vấn đề là: xác định các NL, phát triển chúng, đánh giá chúng một cách khách quan [5]. Chúng tôi xác định NLDH của giảng viên ĐHSP dựa trên một số căn cứ như sau:

Hoạt động dạy học của giảng viên: Hoạt động này

không chỉ bó hẹp trong việc truyền thụ tri thức trên giảng đường, hoạt động dạy học ngày càng được mở rộng ở nội dung và phạm vi thực hiện chúng như: Truyền đạt kiến thức cho SV trong giờ học trên giảng đường, trong phòng thí nghiệm, nơi thực hành, học từ xa, truyền đạt kiến thức trong các buổi hội thảo, thảo luận; Tư vấn, giám sát SV, học viên (SV/HV), tư vấn ngoài giờ học trên giảng đường về học thuật, nghề nghiệp, cuộc sống; tư vấn về các đề tài tiểu luận, luận văn, luận án, đề tài nghiên cứu khoa học. Giám sát SV/HV trong hoạt động nghiên cứu, hoạt động thực hành, thực tập, các buổi học tập ngoài giảng đường; Các hoạt động phục vụ cho dạy học như thiết kế chương trình môn học, tài liệu tự học cho SV/HV; Các hoạt động dự giờ, đánh giá đồng nghiệp, rút kinh nghiệm cho bản thân trong giảng dạy. Các hoạt động phát triển chuyên môn.

Yêu cầu đặt ra cho giảng viên trong bối cảnh xã hội hiện đại. Trong Hội nghị thế giới tại Paris tháng 10 năm 1998 bàn về giáo dục ĐH cho thế kỉ XXI đã nêu ra những NL cần có của giảng viên ĐH đó là: Hiểu được các cách học khác nhau của SV; Có kiến thức kĩ năng, thái độ liên quan đến việc đánh giá SV để giúp cho họ tiến bộ; Gắn bó với học vấn chuyên môn và tiêu chuẩn tri thức nghề nghiệp; Hiểu và áp dụng công nghệ thông tin trong chuyên môn và cách truy nhập nguồn tư liệu trên thế giới; Nhạy bén với những tín hiệu của thị trường bên ngoài liên quan đến việc tuyển dụng SV của mình; Làm chủ được những tiến bộ về phương pháp dạy học, bao gồm cả hai cách dạy mặt giáp mặt và dạy từ xa; Có khả năng dạy nhiều SV ở các độ tuổi, nguồn gốc kinh tế, xã hội chủng tộc khác nhau; Có khả năng điều khiển SV trong các giờ thuyết giảng, seminar, hội thảo mà không làm giảm chất lượng.

Tiêu chí về giảng dạy trong bộ tiêu chuẩn tự đánh giá chương trình của các trường ĐH Đông Nam Á (AUN). Tiêu chí 1 trong tiêu chuẩn 6 của bộ tiêu chuẩn yêu cầu giảng viên ở ĐH phải có những khả năng như: Thiết kế được một chương trình giảng dạy và học tập chặt chẽ, đồng thời thực hiện được chương trình này; Áp dụng nhiều phương pháp dạy và học, chọn lựa phương pháp thích hợp nhất để đạt được kết quả học tập mong đợi; Sử dụng và phát triển nhiều loại phương tiện truyền thông trong dạy học; Sử dụng nhiều kĩ thuật khác nhau để đánh giá việc học của SV phù hợp với những kết quả học tập dự kiến; Tự giám sát và đánh giá việc giảng dạy cũng như chương trình giảng dạy của chính mình; Có suy nghĩ, cân nhắc kĩ về việc thực hành giảng dạy của chính mình; Xác định các nhu cầu và xây dựng kế hoạch phát triển liên tục.

Yêu cầu về NLDH của giáo viên phổ thông dựa vào chuẩn nghề nghiệp của giáo viên phổ thông ở các cấp học. Giáo viên cần có các NLDH cơ bản như sau: Lập kế hoạch dạy học; Tổ chức và thực hiện các hoạt động dạy học trên lớp; Vận dụng các phương pháp dạy học; Sử dụng các phương tiện dạy học; Sử dụng ngôn ngữ, phi ngôn ngữ trong dạy học; Xử lí các tình huống sư phạm

trong dạy học; Xây dựng môi trường học tập.

Từ những căn cứ trên, chúng tôi cho rằng NLDH của giảng viên ĐHSP phải đưa đến tác động phù hợp với hoạt động học của SV ĐH, đó là hoạt động nhận thức có tính chất nghiên cứu được tiến hành dưới vai trò tổ chức, hướng dẫn, điều khiển của giảng viên nhằm thực hiện các mục tiêu dạy học ở ĐH. Mặt khác, NLDH của Giảng viên phải tác động đến hình thành cho SV những NLDH - thành phần quan trọng trong NL nghề nghiệp của người giáo viên. Giảng viên ĐH cần có các NLDH cơ bản như: Thiết kế chương trình môn học, tài liệu tự học cho SV/HV; Lập kế hoạch bài giảng; Thực hiện kế hoạch bài giảng; Quản lí và tạo môi trường học tập trên giảng đường; Sử dụng đa dạng các hình thức tổ chức dạy học; Ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong dạy học; Sử dụng các phương pháp và kĩ thuật đánh giá học tập của SV/HV; Giám sát SV/HV trong các hoạt động chuyên môn; Làm việc chuyên môn với cá nhân, nhóm nhỏ, nhóm lớn; Tư vấn cho SV/HV về học thuật, nghề nghiệp; Tự đánh giá và giám sát việc giảng dạy của mình. Trong mỗi NL cơ bản trên lại bao gồm các thành phần, tạo nên hệ thống NLDH. Các NL này sẽ ngày càng được mở rộng cùng với yêu cầu về chất lượng đội ngũ giáo viên trước yêu cầu của xã hội và sự phát triển của lí luận dạy học ĐH.

3. Năng lực dạy học của giảng viên đại học sư phạm hiện nay

Trên cơ sở hệ thống các NLDH trên, chúng tôi tiến hành khảo sát NL này của giảng viên trong các cơ sở đào tạo giáo viên trình độ ĐH nhằm xác định NLDH của giảng viên hiện nay, đánh giá sự đáp ứng của giảng viên trong quá trình đào tạo giáo viên trình độ ĐH trước yêu cầu của xã hội hiện đại.

Đối tượng khảo sát được thực hiện tại 6 tỉnh thuộc 3 miền của cả nước với các cơ sở đào tạo giáo viên trình độ ĐH như: Trường ĐHSP Hà Nội; Trường ĐHSP-ĐH Thái Nguyên; Trường ĐHSP Huế; Khoa Sư phạm của Trường ĐH Hồng Đức - Thanh Hóa; Khoa Sư phạm - ĐH Cần Thơ; Trường ĐHSP TP. Hồ Chí Minh.

Thời gian tiến hành khảo sát từ tháng 5 đến tháng 8 năm 2015. Chúng tôi đã xây dựng 2 mẫu phiếu điều tra và 2 bộ câu hỏi phỏng vấn 2. Tiến hành khảo sát trên 500 giảng viên và 1300 SV năm thứ 3 và thứ 4, với các nội dung khảo sát như sau: Đánh giá của giảng viên về tầm quan trọng của các NLDH ở người giảng viên; Tự đánh giá của giảng viên về NLDH; Những hình thức hoạt động nhằm nâng cao NLDH của giảng viên; Ý kiến của SV về biểu hiện các NLDH ở giảng viên. Kết quả khảo sát được xử lí bằng phần mềm SPSS.

Chúng tôi đưa ra các nhóm NL cần thiết của người giảng viên trong các cơ sở đào tạo giáo viên trình độ ĐH như: NLDH, NL tổ chức các hoạt động giáo dục, NL hoạt động xã hội, NL tư vấn, NL nghiên cứu khoa học, NL đánh giá và tự đánh giá. Trong đó NLDH, NL đánh giá và tự đánh giá được giảng viên đánh giá là quan trọng nhất. Khảo sát đánh giá của giảng viên về vai trò của



Bảng 1: Đánh giá về mức độ quan trọng của các NLDH

Các NL	Mức độ					\bar{X}
	5	4	3	2	1	
Thiết kế chương trình môn học, tài liệu tự học cho SV/HV	340	137	20	6	0	4,61
Lập kế hoạch bài giảng	355	115	33	0	0	4,64
Thực hiện kế hoạch bài giảng	369	100	34	0	0	4,67
Quản lý và tạo môi trường học tập trên giảng đường	180	304	14	5	0	4,31
Sử dụng đa dạng các hình thức tổ chức dạy học	243	239	21	0	0	4,44
Ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong dạy học	140	306	57	0	0	4,17
Sử dụng các phương pháp và kĩ thuật đánh giá học tập của SV/HV	183	279	41	0	0	4,28
Giám sát SV/HV trong các hoạt động chuyên môn	91	353	59	0	0	4,06
Làm việc với cá nhân, nhóm nhỏ, nhóm lớn	163	293	47	0	0	4,23
Tư vấn cho SV/HV về học thuật, nghề nghiệp	151	317	30	5	0	4,22
Tự đánh giá và giám sát việc giảng dạy của mình	192	303	8	0	0	4,37

từng NL trong hệ thống các NLDH, chúng tôi đánh mức độ quan trọng giảm dần từ 5 đến 1 (bảng 1), điểm trung bình của ý kiến đánh giá (\bar{X}) là từ 4,06 đến 4,67. Các NL được cho là quan trọng bao gồm: Thực hiện kế hoạch bài giảng; Lập kế hoạch bài giảng; Thiết kế chương trình môn học, tài liệu tự học cho SV. Các NL mà giảng viên đánh giá thấp hơn cả về tầm quan trọng, đó là: NL giám sát SV trong các hoạt động chuyên môn; Làm việc chuyên môn với cá nhân, nhóm nhỏ, nhóm lớn; Tư vấn cho SV về học thuật, nghề nghiệp. Chúng tôi cho rằng,

đánh giá cao. Ví dụ: trong “NL thiết kế chương trình môn học, tài liệu tự học cho SV” thì NL “khai thác lựa chọn thông tin và NL chế biến thông tin phù hợp với người học” đánh giá thấp nhất; hay trong NL “lập kế hoạch bài dạy” thì NL “Thiết kế các nhiệm vụ để phát triển NL thực hiện, tư duy phê phán và sáng tạo cho SV” đánh giá thấp nhất. Hay trong NL “Quản lý, tạo môi trường học tập trên giảng đường” thì NL kích thích tính tích cực chủ động, sáng tạo, tư duy phê phán cho SV là thấp hơn v.v.

trước yêu cầu của xã hội hiện đại, đặc biệt là thế giới bước vào cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 thì vấn đề này cũng cần được cân nhắc.

Chúng tôi lấy ý kiến tự đánh giá của giảng viên về NLDH, các NL này được chi tiết và cụ thể ở từng nhóm NL (bảng 2) theo mức độ từ rất tốt đến yếu (5 đến 1). Kết quả cho thấy, nhìn chung giảng viên tự đánh giá không cao về NLDH, \bar{X} từ 3,71 đến 4,14 nhưng hầu như không có tự đánh giá ở mức độ 1 và 2. Các NL tự đánh giá ở mức cao và mức thấp cũng gần tương đồng như mức cao và mức thấp của đánh giá về tầm quan trọng. Có một số NL chúng tôi cho là cần thiết, đặc biệt trước yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay, nhưng lại không được

Bảng 2: Đánh giá của giảng viên về NLDH

Biểu hiện của NLDH	Mức độ					\bar{X}
	5	4	3	2	1	
1. NL thiết kế chương trình môn học, tài liệu tự học cho SV						
- Xác định mục tiêu chương trình môn học, tài liệu tự học	104	300	99	0	0	4,01
- Thiết lập cấu trúc chương trình môn học, tài liệu tự học	89	312	102	0	0	3,97
- Xác định nội dung cơ bản để thực hiện mục tiêu	99	305	98	1	0	4,00
- Khai thác, lựa chọn thông tin phù hợp	41	310	151	1	0	3,78
- Chế biến thông tin phù hợp với đối tượng người học	34	322	146	1	0	3,77
Chung						3,91
2. NL lập kế hoạch bài giảng						
- Xác định mục tiêu của bài giảng	139	358	6	0	0	4,26
- Xác định nội dung cơ bản sát mục tiêu	123	375	5	0	0	4,23
- Xác định phương pháp, kĩ thuật dạy học và hình thức tổ chức dạy học	82	368	53	1	0	4,06
- Thiết các nhiệm vụ để phát triển NL thực hiện, tư duy phê phán và sáng tạo của SV/HV	32	352	119	0	0	3,83
- Xây dựng các bài kiểm tra đánh giá bộ phận để thực hiện trong quá trình dạy học	37	367	99	0	0	3,88
- Thiết kế hoạt động tương tác giữa giảng viên và SV	31	377	95	0	0	3,87

- Dự kiến phân bố thời gian cho từng nội dung, từng hoạt động của giảng viên và SV	48	354	101	0	0	3,89
Chung						4,00
3. Thực hiện kế hoạch bài giảng						
- Triển khai hợp lý, linh hoạt kế hoạch bài giảng đã xây dựng	92	387	24	0	0	4,14
- Sử dụng thuần thục các phương pháp và kĩ thuật dạy học trên lớp	85	342	76	0	0	4,02
- Ứng dụng có hiệu quả phương pháp và kĩ thuật dạy học mới	33	351	119	0	0	3,83
- Cập nhật mở rộng tri thức liên quan đến nội dung học phần	79	362	62	1	0	4,03
- Gắn tri thức lí thuyết với thực tiễn cuộc sống/thực tiễn nghề nghiệp	52	368	83	1	0	3,94
- Thu thập và xử lí các thông tin phản hồi trong dạy học để đưa lại hiệu quả	34	369	100	0	0	3,87
Chung						3,97
4. Quản lí và tạo môi trường học tập trên giảng đường						
- Phân tích, đánh giá được đặc điểm SV	76	358	69	0	0	4,01
- Bao quát, xử lí các tình huống nảy sinh	44	357	102	0	0	3,88
- Làm chủ cảm xúc và hoạt động của bản thân	57	420	26	0	0	4,06
- Sử dụng ngôn ngữ, phi ngôn ngữ có hiệu quả	45	411	47	0	0	4,00
- Kích thích tính tích cực, chủ động sáng tạo, tư duy phê phán cho SV	18	364	116	5	0	3,79
Chung						3,95
5. Sử dụng đa dạng các hình thức tổ chức dạy học						
- Tổ chức các hoạt động học tập ngoài giảng đường	283	178	13	3	1	3,65
- Tổ chức các buổi seminar có hiệu quả	56	315	132	1	0	3,85
- Thực hiện các hình thức dạy học từ xa	2	189	259	27	26	3,23
Chung						3,58
6. Ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong dạy học						
- Sử dụng được đa dạng phương tiện kĩ thuật dạy học ở trên giảng đường phù hợp	32	357	114	1	0	3,84
- Ứng dụng công nghệ thông tin để thực hiện các tương tác giữa dạy và học	25	355	113	5	5	3,78
- Hướng dẫn SV độc lập khai thác, xử lí thông tin	20	326	154	3	0	3,72
Chung						3,78
7. Sử dụng các phương pháp và kĩ thuật đánh giá việc học tập của SV/HV						
- Sử dụng có hiệu quả các phương pháp đánh giá kết quả học tập	17	419	67	0	0	3,90
- Xây dựng được các công cụ đánh giá phù hợp môn học	3	333	159	8	0	3,66
- Mô tả, xử lí kết quả đánh giá đối chiếu với mục tiêu	21	315	167	0	0	3,71
- Sử dụng các phương pháp đánh giá để hỗ trợ cho dạy học hiệu quả	42	320	141	1	0	3,80
- Lập và khai thác hồ sơ học tập của SV	15	192	272	24	0	3,39
Chung						3,69
8. Giám sát, hướng dẫn SV/HV trong các hoạt động chuyên môn						
- Giám sát, hướng các hình thức nghiên cứu và phổ biến khoa học của SV/HV	13	359	131	0	0	3,77
- Giám sát, hướng dẫn các hoạt động rèn luyện nghiệp vụ sư phạm	21	317	160	5	0	3,70
- Giám sát. Hướng dẫn thực hành, thực tập sư phạm.	26	331	146	0	0	3,76
Chung						3,74
9. NL làm việc với cá nhân, nhóm nhỏ, nhóm lớn						
- Hợp tác, chia sẻ với SV trong phát triển nghề nghiệp	61	301	141	0	0	3,84



- Điều hành có hiệu quả nhóm học tập	69	371	63	0	0	4,01
- Làm việc với nhóm lớn gồm nhiều đối tượng đa dạng	49	272	173	9	0	3,72
Chung						3,86
10. NL tư vấn cho SV/HV về học thuật, về nghề nghiệp						
- Tư vấn về học thuật về nghề dạy học	40	379	78	6	0	3,90
- Tư vấn về các đề tài nghiên cứu khoa học phục vụ cho nghề nghiệp	19	320	159	5	0	3,70
- Tư vấn về phát triển NL của người giáo viên	30	359	114	0	0	3,83
Chung						3,81
11. NL tự đánh giá và giám sát việc giảng dạy của chính mình						
- Thu thập phân tích các bằng chứng thể hiện hiệu quả giảng dạy của mình	55	332	98	13	5	3,83
- Phân tích những điểm mạnh, những hạn chế của mình trong giảng dạy	72	320	107	4	0	3,91
- Điều chỉnh được những hạn chế của bản thân trong dạy học	70	315	114	4	0	3,90
Chung						3,88

Chúng tôi khảo sát về các hình thức được sử dụng để nâng cao NLDH của giảng viên với 3 mức độ từ cao đến thấp (3 đến 1) \bar{X} tối đa là 3, kết quả (bảng 3) cho thấy mức độ không cao, \bar{X} từ 1,74 đến 2,81. Các hình thức chủ yếu nâng cao NLDH của giảng viên là: tự bồi dưỡng; tọa đàm, seminar chuyên đề ở các tổ bộ môn, dự giờ rút kinh nghiệm giảng dạy.

Chúng tôi cũng khảo sát SV để có được đánh giá của họ về những gì mà họ quan sát được ở giảng viên trong quá trình dạy học. NLDH của giảng viên được chúng tôi nêu ra qua những biểu hiện có thể quan sát được (bảng 4) những biểu hiện theo mức độ tăng dần từ thấp đến cao (1 đến 5), \bar{X} từ (3,30 đến 3,59). Về “thực hiện giờ học trên lớp”, những biểu hiện được đánh giá cao là: Mục tiêu của học phần, chương, bài được nêu rõ trước khi học tập; Giới thiệu tài liệu tham khảo cho SV rõ ràng sát môn học; Tạo

ơ hội cho SV đặt câu hỏi và tương tác giữa giảng viên và SV, thể hiện sự nhiệt tình, tận tâm... Những biểu hiện được đánh giá không cao là: Chú ý phát triển tư duy phân biện; Có liên hệ tri thức môn học với thực tiễn cuộc sống, thực tiễn nghề nghiệp; Tạo điều kiện cho SV chủ động, sáng tạo... Nhìn chung, những ý kiến khá tương quan với ý kiến tự đánh giá của giảng viên. Kết quả khảo sát cho thấy giảng viên ĐHSP đã được SV đánh giá khá tích cực về đổi mới dạy học theo hướng hiện đại, nhằm đáp ứng đáp ứng yêu cầu đào tạo giáo viên hiện nay. Tuy nhiên, với sự phát triển của khoa học công nghệ, sự biến đổi nhanh chóng của xã hội, sự cạnh tranh về chất lượng nguồn nhân lực trong xu thế toàn cầu hóa đặt ra cho giảng viên ĐHSP cần phát triển đầy đủ, toàn diện hơn các NLDH trong quá trình đào tạo giáo viên.

4. Đề xuất giải pháp phát triển năng lực dạy học của giảng viên đại học sư phạm

Tổ chức bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên, thực tế các giảng viên giảng dạy ĐH cũng được đào tạo từ trường ĐH. Các SV giỏi thường được giữ lại đào tạo và bồi dưỡng để trở thành giảng viên. Trong các cơ sở đào tạo giáo viên, với các chuyên ngành đào tạo bao gồm giáo viên mầm non, giáo viên trung học phổ thông có trình độ ĐH, SV được trang bị kiến thức chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm với các phương pháp dạy học và giáo dục phù hợp với từng đối tượng học sinh phổ thông và khi được giữ lại trường trở thành giảng viên, họ sẽ giảng dạy cho SV ĐH. Do vậy, họ cần phải có nghiệp vụ sư phạm để giảng dạy ở ĐH có hiệu quả. Cần có những khảo sát về nhu cầu bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên,

Bảng 3: Đánh giá mức độ thực hiện các hình thức nâng cao NLDH của giảng viên

Các hình thức	Mức độ			\bar{X}
	3	2	1	
Tọa đàm, seminar chuyên đề về NLDH	250	229	24	2,45
Tổ chức dự giờ đánh giá rút kinh nghiệm	189	296	18	2,34
Tổ chức cho giảng viên tham quan, học tập kinh nghiệm ở các cơ sở giáo dục khác	38	297	168	1,74
Mời các giảng viên có kinh nghiệm báo cáo về giảng dạy	25	337	141	1,77
Bồi dưỡng thông qua hệ thống e-learning	125	341	37	2,18
Lấy thông tin từ người học để điều chỉnh giảng dạy	99	345	49	2,10
Tổ chức các lớp bồi dưỡng nâng cao trình độ nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên	77	376	50	2,05
Tổ chức Hội thảo với chủ đề nâng cao NLDH cho giảng viên	138	336	29	2,22
Tự bồi dưỡng, của giảng viên để hoàn thiện NLDH	425	60	18	2,81
Viết tài liệu về nâng cao NL giảng dạy cho giảng viên nghiên cứu	85	371	47	2,08

Bảng 4: Ý kiến của SV về việc thể hiện các NL của giảng viên

Nội dung	Mức độ					\bar{X}
	1	2	3	4	5	
Thực hiện giờ học trên lớp						
Mục tiêu của học phần, chương, bài được giảng viên nêu rõ trước khi học tập đã đáp ứng mong muốn của SV	23	82	310	485	127	3.59
Giảng viên giới thiệu tài liệu tham khảo cho học phần rõ ràng, hữu ích	8	71	351	373	224	3.71
Giảng viên gắn tri thức môn học với thực tiễn cuộc sống/ thực tiễn nghề nghiệp	10	103	555	297	62	3.29
Giảng viên sử dụng có hiệu quả các phương tiện dạy học	9	111	428	418	61	3.40
Giảng viên cập nhật và mở rộng kiến thức mới liên quan đến học phần	4	147	472	332	72	3.31
Phương pháp giảng dạy của Giảng viên dễ hiểu, phát huy tính tích cực chủ động, sáng tạo của SV	3	188	426	322	88	3.30
Giảng viên thể hiện sự nhiệt tình, tận tâm	5	85	451	418	68	3.45
Giảng viên tạo cơ hội để SV đặt câu hỏi, tạo tương tác giữa giảng viên và SV	4	102	409	420	92	3.48
Giảng viên chú ý phát triển tư duy phản biện của SV	14	143	484	324	62	3.27
Giảng viên chủ động kiểm soát được các hoạt động trên lớp	10	170	361	363	123	3.41
Các hình thức tổ chức dạy học						
Tổ chức seminar có hiệu quả						
Tổ chức hiệu quả các hoạt động học tập ngoài giảng đường	63	344	409	181	30	2.78
Giảng viên đã hướng dẫn SV tự tìm kiếm và cập nhật và xử lý thông tin về học phần	12	145	485	297	88	3.30
Ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong dạy học						
Giảng viên sử dụng các thiết bị, phương tiện và học liệu để hỗ trợ cho giảng dạy	9	115	331	403	169	3.59
Giảng viên cung cấp đủ thông tin và liên lạc với SV bằng Email/ diễn đàn học tập trên mạng/điện thoại/ gặp gỡ trực tiếp	16	94	340	398	179	3.61
Các file trình chiếu mà giảng viên sử dụng trong dạy học được thiết kế khoa học, dễ hiểu, hấp dẫn	7	154	442	349	75	3.32
Đánh giá kết quả học tập của SV						
Giảng viên thông báo trước cho SV về cách thức kiểm tra - đánh giá học phần	3	56	309	377	282	3.86
Giảng viên đánh giá công bằng và chính xác kết quả học tập của SV	7	86	388	356	190	3.62
Giảng viên chú ý đến việc giao nhiệm vụ và kiểm tra việc tự học SV	8	125	412	355	127	3.46
Thực hiện các phương pháp đánh giá bộ phận để hỗ trợ dạy và học trong suốt quá trình dạy học	10	118	485	350	64	3.33
Giám sát các hoạt động chuyên môn						
Hướng dẫn, giám sát SV thực hiện tốt các hình thức nghiên cứu và phổ biến khoa học	11	187	459	301	69	3.22
Hướng dẫn, giám sát chu đáo các hoạt động rèn luyện nghiệp vụ sư phạm	9	166	425	345	82	3.32
Hướng dẫn, giám sát hoạt động thực hành, thực tập của SV	10	123	441	349	104	3.40
Làm việc với cá nhân, nhóm, số lượng đồng SV						
Giảng viên Hiểu nhận thức, nhu cầu, nguyện vọng của SV	8	114	476	353	76	3.37
Giảng viên điều hành, phát huy tính tích cực tương tác của cả nhóm trong học tập và nghiên cứu khoa học	5	157	406	401	58	3.34
Điều hành nhóm lớn với nhiều đối tượng đa dạng cuốn hút sự tham gia của tất cả SV	13	169	558	240	47	3.14
Tư vấn về học thuật, nghề nghiệp						
Giảng viên sẵn sàng trao đổi, chia sẻ với SV các vấn đề liên quan đến học tập/ nghề nghiệp	6	70	380	397	174	3.65



xác định những đối tượng cần tham gia vào các khóa bồi dưỡng theo chương trình quy định về bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên ĐH. Mặt khác, để bồi dưỡng có hiệu quả, cần mở các khóa bồi dưỡng theo chuyên đề về từng nội dung phù hợp với nhu cầu bồi dưỡng của từng đối tượng giảng viên. Các khóa bồi dưỡng đó đòi hỏi giảng viên phải thực sự tự giác, tích cực để nâng cao kiến thức kĩ năng cho mình chứ không chỉ là mang tính hình thức để có được một chứng chỉ. Điều này cần có sự minh chứng kết quả thông qua việc trình bày thu hoạch ở tổ bộ môn để nâng trách nhiệm cho giảng viên và chia sẻ kinh nghiệm.

Hoạt động của tổ bộ môn có vai trò hết sức quan trọng trong việc phát triển chuyên ngành, cũng như phát triển NL chuyên môn, nghiệp vụ của các thành viên trong bộ môn. Để nâng cao NLDH cho giảng viên thông qua sinh hoạt tổ bộ môn, thì các hoạt động cần hướng tới như: Dự giờ đồng nghiệp để đánh giá chia sẻ kinh nghiệm về phương pháp, phương tiện giảng dạy, kiểm tra đánh giá, đặc biệt là đối với những giảng viên đang tập sự để họ có thêm kinh nghiệm; Thảo luận các vấn đề về biên soạn giáo trình, tài liệu tham khảo, kế hoạch bài giảng, các chương trình tập huấn, hội thảo quốc tế, quốc gia liên quan đến chuyên môn mà thành viên trong bộ môn tham gia; Thảo luận về những định hướng, những ý tưởng trong việc nâng cao hiệu quả dạy học, tổ bộ môn phải là nơi trực tiếp tạo động lực cho sự phát triển của giảng viên; Trao đổi về vấn đề tư vấn cho SV về nghề nghiệp tương lai của họ.

Kết hợp hoạt động giảng dạy và hoạt động nghiên cứu khoa học giúp cho việc nâng cao NLDH của giảng viên. Trường ĐH có chức năng vừa chuyển giao tri thức, vừa sản sinh tri thức, vừa đào tạo vừa tự đào tạo. Giảng viên ĐH vừa giảng dạy vừa nghiên cứu khoa học (NCKH). Hai hoạt động này có mối quan hệ gắn kết và hỗ trợ cho nhau. NCKH là điều kiện, là cơ sở cho thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ dạy học, giúp giảng viên cập nhật thông tin, đào sâu, mở rộng vốn kiến thức, am hiểu sâu sắc ngành nghề đồng thời cũng phản ánh kết quả của NCKH. Trong các cơ sở đào tạo giáo viên, NCKH giáo dục tạo nguồn cảm hứng cho cả giảng viên và SV khám phá những điều mới mẻ, vượt qua khuôn khổ về nội dung kiến thức của một môn học. Do vậy, cần tăng cường tổ chức các hoạt động chuyên môn của hội đồng khoa học cấp khoa, tạo môi trường NCKH thân thiện, coi trọng học thuật, khuyến khích giảng viên chủ động tiếp cận với các đề tài NCKH các cấp, tổ chức các nhóm nghiên cứu trong bộ môn và liên môn hướng vào các vấn đề của thực tiễn nghề nghiệp,

Lấy ý kiến phản hồi của SV được coi là một trong các kênh thông tin để điều chỉnh giảng dạy. SV ĐH là những người đã trưởng thành về thể chất, ý thức, trí tuệ, có khả năng tự học, tự nghiên cứu, có định hướng nghề nghiệp, họ có đủ điều kiện để góp ý kiến cho các hoạt động dạy và học, ý kiến của SV có độ tin cậy nếu được khảo sát trên những mẫu lớn, với các thời điểm khác nhau. Ý kiến

đúng đắn của SV là động lực để người giảng viên nâng cao chất lượng giảng dạy của mình. Tuy nhiên, thông tin này cũng cần thận trọng nếu bị lạm dụng, trong trường hợp này sẽ không giúp cho người giảng viên cải tiến giảng dạy mà còn gây tác dụng ngược lại, đôi khi tạo áp lực lên cá nhân và làm cho việc giảng dạy trở nên nặng nề, nhất là ở những lớp học có nhiều SV với các đặc điểm hết sức đa dạng.

Ý kiến khách quan của người lãnh đạo cần được dựa trên nhiều thông tin thu được nhiều lần ở các đối tượng khác nhau, các thời điểm khác nhau về hoạt động dạy học của giảng viên, các thông tin này cần được trao đổi thẳng thắn trực tiếp với riêng cá nhân giảng viên để họ có thể chấp nhận chúng một cách thoải mái. Nếu những thông tin này có cơ sở, có độ tin cậy sẽ giúp cho giảng viên điều chỉnh hoạt động giảng dạy của mình. Đồng thời giúp cho lãnh đạo có những kết luận phù hợp, từ đó, mang lại hiệu quả cao trong việc giải quyết những vấn đề đang đặt ra cho sự phát triển đội ngũ giảng viên trong một đơn vị.

Tự bồi dưỡng của giảng viên có vai trò rất lớn trong việc nâng cao NL giảng dạy và phát triển nghề nghiệp của giảng viên. Giảng viên phải rèn luyện khả năng tự học, tự nghiên cứu ở mức độ độc lập cao. Tự bồi dưỡng của giảng viên được coi như một giải pháp tự thân quan trọng và có hiệu quả để phát triển nghề nghiệp của bản thân mỗi giảng viên. Giảng viên chủ động trong việc tìm kiếm các khóa bồi dưỡng liên quan đến lĩnh vực chuyên môn của mình khi thấy chúng thực sự là cần thiết để phát triển nghề nghiệp của chính mình. Việc cập nhật các thông tin mới phục vụ cho việc mở rộng, đào sâu kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ là việc làm thường xuyên không thể thiếu của mỗi giảng viên. Kết quả tự bồi dưỡng phải được minh chứng bằng các sản phẩm và chúng làm căn cứ cho việc đánh giá giảng viên.

5. Kết luận

NLDH là NL cơ bản trong hệ thống NL nghề nghiệp của người giáo viên. Việc hình thành và phát triển NLDH cho giáo viên được thực hiện trong quá trình đào tạo tại các trường ĐHSP. Giảng viên trong các trường ĐHSP có vai trò quan trọng trong việc tạo nên chất lượng đào tạo của nhà trường, NLDH của giảng viên tác động trực tiếp tới sự hình thành và phát triển NLDH của SV trong quá trình đào tạo để trở thành giáo viên tương lai. Thực trạng NLDH của giảng viên ĐHSP đã đáp ứng được phần nào yêu cầu về đào tạo giáo viên hiện nay. Tuy nhiên, trước yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo, cần xác định được hệ thống các NLDH cần thiết để phát triển cho giảng viên trong bối cảnh xã hội hiện đại, đồng thời đưa ra các giải pháp để phát triển đầy đủ các NL này nhằm nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên có trình độ ĐH cho hệ thống giáo dục của nước ta hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Quebec Educational Reform, (2005), - www.6sw.lauriersb.qc.ca.

[2]. McLagan, P. A. & Suhadolnik, D. (1989). Models for HRD practice. Alexandria, VA: American Society for Training and Development.

[3]. Певзнер М.Н., Зайченко О.М., Горычева С.Н. Педагогическое консультирование: Учеб. пособие. М.: Академия, 2006. С.268.

[4]. Махова Ю.В. Использование группового консультирования при формировании дидактической компетентности педагогов // Среднее проф. образование. 2009. №5. С. 46-48.

[5]. Whetten, D. A. and Cameron, K. S. (1995). Developing Management Skills, 3rd ed., Harper Collins, New York, NY.

[6]. *Chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học cơ sở, giáo viên trung học phổ thông* (Ban hành kèm theo Thông tư số 30/2009/TT-BGDĐT, ngày 22 tháng 10 năm 2009 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo).

[7]. Bernd Meier và Nguyễn Văn Cường, (2005), *Phát*

triển năng lực thông qua phương pháp và phương tiện dạy học mới (tài liệu hội thảo - tập huấn) Bộ Giáo dục và Đào tạo - Dự án Phát triển Giáo dục Trung học phổ thông.

[8]. Nghị quyết số 29NQ/TW Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về *Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*.

[9]. Lê Đức Ngọc, *Giáo dục đại học, phương pháp dạy và học*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, 2005.

[10]. Trần Thị Tuyết Oanh, *Định hướng phát triển kỹ năng sư phạm cho sinh viên theo tiếp cận năng lực trong đào tạo giáo viên*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 80, tháng 5 năm 2012.

[11].D. Chelmer, R. Fuller, (1995), *Teaching for learning at University*, ED.TH Cowan University perth, wester Australia.

[12]. Barnett, R., (1992), (eds) *Learning to effect*. The Society Research into Higher Education & Open University Press.

DEVELOPING LECTURERS' TEACHING COMPETENCE AT UNIVERSITIES OF EDUCATION TO MEET REQUIREMENT OF CURRENT EDUCATION RENEWAL IN VIETNAM

Tran Thi Tuyet Oanh
Hanoi National University of Education
Email: trantuyetoanh@yahoo.com

Abstract: Lecturers' teaching competence has a direct impact on shaping and developing students' professional competence at training institutions. System of lecturers' teaching competence should be determined basing on clear scientific basis. Its current status should be considered on the basis of requirements of education and training in the context of modern society. This is a base for proposed measures to improve lecturers' teaching competence, contribute to improving training quality at teachers' training institutions with university qualification, and contribute to improving current quality of education and training.

Keywords: Competence; teaching competence; lecturers; university of education.