

	Tiêu chuẩn 8	Năng lực chủ động và tự định hướng	<p>8.1. Thể hiện khả năng thiết lập các mục tiêu liên quan đến học tập, có kế hoạch để đạt được những mục tiêu đề ra.</p> <p>8.2. Thể hiện khả năng tự quản lý thời gian và công sức, đồng thời có thể tự đánh giá chất lượng học tập của bản thân.</p> <p>8.3. Thể hiện khả năng tự giám sát những hiểu biết và nhu cầu học hỏi của bản thân.</p> <p>8.4. Thể hiện khả năng xác định, ưu tiên và hoàn thành các nhiệm vụ mà không có sự giám sát trực tiếp.</p>	<p>- Xây dựng hồ sơ học tập (portfolio) của sinh viên và áp dụng đánh giá thực (authentic assessment), đánh giá qua quan sát hoặc qua các hoạt động nhóm assessment).</p>	<p>Tham gia làm việc nhóm trong các dự án hoặc thuyết trình</p> <p>Tham gia các hoạt động của đoàn thanh niên, hội sinh viên.</p> <p>Tham gia các nghiên cứu.</p>
3	Tiêu chuẩn 9	Năng lực công nghệ thông tin	<p>9.1. Thể hiện khả năng sử dụng công nghệ để tiếp cận thông tin một cách hiệu quả.</p> <p>Thể hiện khả năng sử dụng công nghệ thông tin trong nghiên cứu và học tập.</p> <p>Thể hiện khả năng hiểu và vận dụng kiến thức về các vấn đề pháp lý trong việc tiếp cận và sử dụng thông tin.</p> <p>Thể hiện khả năng tự tìm hiểu và nâng cao kiến thức về công nghệ thông tin mới để hoàn thành công việc một cách hiệu quả.</p>	<p>- Áp dụng đa dạng các phương pháp đánh giá, bao gồm cả bài thi chuẩn hóa, đánh giá trên lớp (thuyết trình, bài tập nhóm, kiểm tra lí thuyết...) thực hiện ở đầu kì, giữa kì và cuối kì.</p> <p>- Xây dựng hồ sơ học tập (portfolio) của sinh viên và áp dụng đánh giá thực (authentic assessment).</p>	<p>Tham gia làm việc nhóm trong các dự án hoặc thuyết trình</p> <p>Tham gia các hoạt động của đoàn thanh niên, hội sinh viên.</p> <p>Tham gia các nghiên cứu.</p>

### 3. Kết luận

Có thể thấy rõ các năng lực này không tách rời riêng rẽ mà có liên quan tới nhau. Người học không thể giải quyết vấn đề nếu không có năng lực phân tích hay phản biện. Năng lực hợp tác - làm việc nhóm sẽ thể hiện tốt nếu người học có khả năng giao tiếp tốt. Tương tự, không ai có thể lãnh đạo tốt nếu không có năng lực hợp tác - làm việc nhóm, năng lực giao tiếp, hay năng lực chủ động, tự định hướng... Đồng thời, cần áp dụng nhiều phương pháp đánh giá để có thể đánh giá được những năng lực trên. Ví dụ, bài thi viết có thể đánh giá các năng lực phân tích, phản biện, giải quyết vấn đề nhưng không thể đánh giá năng lực lãnh đạo, năng lực làm việc nhóm. Tương tự, các bài thuyết trình có thể đánh giá năng lực giao tiếp, năng lực phân tích, năng lực công nghệ thông tin nhưng khó để đánh giá năng lực chủ động và tự định

hướng hay năng lực thích nghi và linh hoạt, những năng lực được đánh giá thông qua quan sát.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Bowden - J. & Marton, F., (1998), *The university of learning: Beyond quality and competence in higher education*. London: Kogan Page.
- [2]. UNESCO, (2011), *ICT Competency framework for teachers*, Paris.
- [3]. Barton. E. P., (2009), *National education standards, Getting beneath the surface*, ETS. Princeton, NJ. [www.ets.org/research/pic](http://www.ets.org/research/pic).
- [4]. Borja - R.R., (2006), *Work Skills of Graduates Seen Lacking*, Education Week, 26, 9, 10.
- [5]. Baron - J., (2000), *Thinking and Deciding*, Cambridge, UK: Cambridge University Press.

## DEVELOPING FRAMEWORK OF COMPETENCE STANDARD FOR TRAINING BACHELOR DEGREE

Bui Thi Thu Huong - *National Academy of Education Management*

Email: [buithuhuong1973@gmail.com](mailto:buithuhuong1973@gmail.com)

Nguyen Thu Ha - *VNU Institute for Education Quality Assurance*

Email: [mon\\_vh@yahoo.com](mailto:mon_vh@yahoo.com)

**Abstract:** To identify correctly the necessary competencies and train qualified learners to meet job needs were regarded as main base for the educational institutions, especially higher education ones to develop programs so as to equip learners with the necessary competencies, enable them to face challenges after graduation and adapt to changes in the future. In addition, framework of competence standard also helps learners visualize appropriate competencies in the learning process and orient in fostering these competencies. From the international research on this issue, authors proposed 9 common competency standards and 36 specific competence standards required for bachelor's level education. This framework clarifies standard level of each competency to be achieved by students at graduation time.

**Keywords:** Development; framework of competence standard; bachelor level.



# QUÁ TRÌNH PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC DẠY HỌC CỦA GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC

TRỊNH THÚY GIANG

Trường Đại học Sư phạm Hà Nội  
Email: trinhthuygiang159@gmail.com

**Tóm tắt:** Bài viết trình bày quá trình phát triển năng lực dạy học của giảng viên trường đại học. Trong bài, tác giả trình bày: 1/ Khái quát về năng lực dạy học và phát triển năng lực dạy học của giảng viên; 2/ Quá trình học tập ở đại học của giảng viên với tư cách là sinh viên; 3/ Quá trình giảng dạy ở đại học của giảng viên; 4/ Các yếu tố tác động đến sự phát triển năng lực dạy học của giảng viên; 5/ Một số biện pháp phát triển năng lực dạy học cho giảng viên. Theo tác giả, năng lực dạy học của giảng viên là một thành phần của năng lực sư phạm. Việc phát triển năng lực dạy học cho giảng viên ở các cơ sở giáo dục đại học cần được tiến hành một cách thường xuyên, liên tục. Đó là công việc, là trách nhiệm không chỉ của mỗi giảng viên mà còn là nhiệm vụ quan trọng của các cơ sở giáo dục đại học trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học Việt Nam hiện nay.

**Từ khóa:** Năng lực; phát triển năng lực; năng lực dạy học; giảng viên; đại học.

(Nhận bài ngày 25/12/2016; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 15/02/2017; Duyệt đăng ngày 25/02/2017).

## 1. Đặt vấn đề

Thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục Việt Nam giai đoạn 2006 - 2020 đã đặt ra vấn đề nâng cao chất lượng giáo dục đại học (GDĐH), chất lượng đội ngũ giảng viên, trong đó cốt lõi là nâng cao NLDH của giảng viên ở các cơ sở GDĐH [1]. Một thực tế ở các cơ sở GDĐH cho thấy, có sự không đồng đều về NL nghiệp vụ sư phạm của giảng viên. Nhiều giảng viên ở các trường đại học (ĐH) chưa được qua đào tạo hoặc bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm. Điều này đã ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo ở các cơ sở GDĐH. Do vậy, hiện nay rất cần những nghiên cứu về NL và phát triển NLDH cho giảng viên. Trong bài viết này, chúng tôi đi sâu nghiên cứu sự hình thành và phát triển NLDH của giảng viên, đặc điểm hoạt động dạy học của giảng viên, những yêu cầu đối với hoạt động giảng dạy của giảng viên, các yếu tố tác động đối với quá trình hình thành và phát triển NLDH của giảng viên, trên cơ sở đó đề xuất các biện pháp phát triển NLDH cho giảng viên. Với nghiên cứu này, các cơ sở GDĐH có thể nhìn nhận, đánh giá được quá trình hình thành và phát triển NL sư phạm của người giảng viên cơ sở mình, từ đó có những giải pháp phát triển NLDH cho giảng viên, góp phần nâng cao chất lượng GDĐH ở Việt Nam hiện nay. **Bài viết thể hiện một phần kết quả nghiên cứu của đề tài: “Nghiên cứu NLDH của giảng viên trong các trường ĐH sư phạm đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo ở Việt Nam”; Mã số VI.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. Khái quát về năng lực dạy học và phát triển năng lực dạy học của giảng viên

Giảng viên là chức danh nghề nghiệp của nhà giáo làm công tác giảng dạy ở các trường ĐH, cao đẳng. Theo quy định của Luật GDĐH, giảng viên ĐH là những nhà

giáo làm nhiệm vụ giảng dạy tại các trường ĐH, cao đẳng và được phân chia thành các ngạch giảng viên, giảng viên chính, giảng viên cao cấp [2].

NLDH của giảng viên là một thành phần của NL sư phạm. Nếu coi NL sư phạm tựa như hình chiếu của hoạt động sư phạm [3] thì NLDH cũng được coi như hình chiếu của hoạt động dạy học. Ngày nay, NLDH của giảng viên được hiểu là sự thực hiện các nhiệm vụ, công việc dạy học cụ thể trong những điều kiện nhất định trên cơ sở sở hữu những phẩm chất kiến thức, kĩ năng, thái độ nghề nghiệp cần thiết [4], [5].

Phát triển NLDH được xem là một quá trình lâu dài từ khi người giảng viên còn là SV được đào tạo ở trường ĐH cho đến khi trở thành giảng viên và trải qua quá trình bồi dưỡng, tự bồi dưỡng chuyên môn trong suốt quá trình công tác sau này. Việc hình thành và phát triển NLDH không những là yêu cầu đặt ra cho mỗi giảng viên mà còn là yêu cầu đặt ra cho các cơ sở GDĐH.

NLDH của giảng viên không tách rời với NL chuyên môn và NL nghiên cứu. Vì vậy, phát triển NLDH cần chú ý đến phát triển các NL khác của giảng viên. Kinh nghiệm thế giới và thực tiễn bồi dưỡng, phát triển giảng viên tại Trung tâm Nghiên cứu & Phát triển Quản trị - ĐH Kinh tế TP. Hồ Chí Minh đã chỉ ra rằng, ngoài những tiêu chuẩn về mặt đạo đức và chính trị, một giảng viên giỏi là một giảng viên: 1/ Có NL chuyên môn cao, nắm bắt được những gì mới nhất trong học thuật cũng như trong thực tiễn chuyên môn của mình; 2/ Có NL giảng dạy phù hợp với lĩnh vực chuyên môn sâu của mình; 3/ Có NL nghiên cứu sâu trong lĩnh vực chuyên môn của mình [6]. Với chức năng dạy học, giảng viên ĐH có nhiệm vụ trang bị cho SV những tri thức khoa học hiện đại, kĩ năng, kĩ xảo về một lĩnh vực khoa học nhất định; phát triển trí tuệ và NL hoạt động trí tuệ, tư duy sáng tạo cho SV [7]... Như vậy, giảng viên ĐH phải có NL chuyên môn tốt, có kiến