

KỸ NĂNG NGHỀ NGHIỆP CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC THỦY LỢI TRONG THỜI KỲ THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN TRƯỜNG

Đặng Tùng Hoa¹

Tóm tắt: Bài viết tập trung vào đánh giá kỹ năng nghề nghiệp của giảng viên trường Đại học Thủy lợi và đưa ra giải pháp nhằm cải thiện kỹ năng nghề nghiệp. Phương pháp được áp dụng trong nghiên cứu là phân tích dữ liệu thứ cấp và điều tra thực tế. Trong đó các kỹ thuật chủ yếu được áp dụng là phỏng vấn chuyên gia, phỏng vấn cá nhân bằng bảng hỏi và thảo luận nhóm. Kết quả của nghiên cứu chỉ ra rằng có sự khác biệt về kỹ năng của các giảng viên ở các lứa tuổi khác nhau, các giảng viên có nhiều năm kinh nghiệm có kỹ năng giảng dạy và nghiên cứu khoa học hơn tốt hơn giảng viên trẻ. Kỹ năng phát triển chương trình và giảng dạy của các giảng viên nữ và nam đồng đều, không có sự khác biệt lớn, tuy nhiên các giảng viên nam có kỹ năng nghiên cứu khoa học tốt hơn các giảng viên nữ. Một số giải pháp được đề xuất tập trung vào nâng cao kỹ năng giảng dạy cho đội ngũ giảng viên trẻ qua việc tổ chức các chuyên đề và các khóa tập huấn.

Từ khóa: kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng giảng dạy, giảng viên trẻ, giải pháp nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, thực hiện chiến lược phát triển, trường Đại học Thủy lợi.

1. Giới thiệu

Giáo dục đại học Việt Nam đang trong giai đoạn chuyển đổi để tìm ra con đường phát triển phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội trong nước và hội nhập quốc tế. Một trong những vấn đề mấu chốt của quá trình này là phát triển đội ngũ giảng viên của các trường đại học. Đội ngũ giảng viên đóng vai trò quyết định đến chất lượng giáo dục đại học.

Trường Đại học Thủy lợi là một trong những trường đi tiên phong trong việc đổi mới toàn diện. Trường đã và đang thực hiện Chiến lược phát triển trường giai đoạn 2006-2020. Mục tiêu của chiến lược là đưa trường Đại học Thủy lợi “*Trở thành trường Đại học hàng đầu của Việt nam cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của ngành nước và của toàn xã hội, trở thành trung tâm khoa học công nghệ có uy tín về thủy lợi, thủy điện, tài nguyên và môi trường, phòng tránh và giảm nhẹ thiên tai, có năng lực hội nhập khu vực và quốc tế*”.

Để có thể đạt được mục tiêu đó, đòi hỏi đội ngũ cán bộ, giảng viên phải là những người có trình độ chuyên môn cao và kỹ năng nghề nghiệp tốt thì mới có thể đáp ứng được mục tiêu chiến lược đề ra. Đào tạo và nghiên cứu các kỹ

năng nghề nghiệp là một lĩnh vực mới ở Việt Nam nói chung và ở trường Đại học Thủy lợi nói riêng. Chính vì vậy, việc đánh giá kỹ năng nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên và đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao kỹ năng nghề nghiệp là hết sức cần thiết.

2. Mục tiêu và phương pháp nghiên cứu

2.1 Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu nghiên cứu của đề tài là đánh giá thực trạng về kỹ năng nghề nghiệp của giảng viên và đề xuất giải pháp nhằm nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên trường Đại học Thủy lợi thông qua đào tạo và bồi dưỡng những kỹ năng cần thiết phục vụ cho giảng dạy.

2.2 Phương pháp nghiên cứu

Đề tài áp dụng phương pháp nghiên cứu xã hội học theo tác giả Mikkelsen (2005), kết hợp điều tra định lượng và định tính.

Phương pháp nghiên cứu được đề tài áp dụng là: (1) Tổng hợp và phân tích dữ liệu thứ cấp từ các nguồn khác nhau như báo cáo nghiên cứu, các bài viết liên quan đến nội dung nghiên cứu; (2) Điều tra thực tế. Kỹ thuật điều tra bao gồm: phương pháp chuyên gia (phỏng vấn 5 chuyên gia quốc tế và 15 chuyên gia trong nước, 13 nhà quản lý của trường Đại học Thủy lợi dựa trên

¹ Trường Đại học Thủy lợi

bảng câu hỏi bán cấu trúc. Đề tài đã tiến hành điều tra trên diện rộng bằng bảng câu hỏi với số lượng là 131 người (31 cán bộ quản lý và 100 giảng viên đại diện từ các khoa trong trường tại Hà Nội và cơ sở 2). Số lượng nam và nữ giảng viên được phỏng vấn là tương đối cân bằng.

Thông tin được phỏng vấn từ các nguồn khác nhau: cán bộ quản lý, chuyên gia và giảng viên. Các phương pháp được kết hợp và áp dụng một cách linh hoạt trong quá trình nghiên cứu.

3. Kết quả nghiên cứu

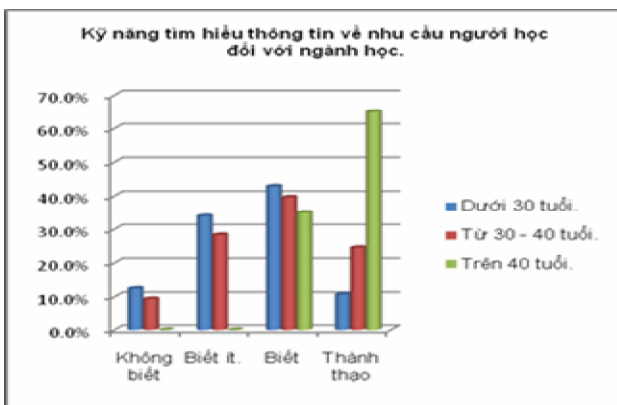
3.1 Hiện trạng về kỹ năng của giảng viên trường Đại học Thủy lợi

3.1.1 Nhóm kỹ năng phát triển chương trình và biên soạn tài liệu

Trong phần này có 5 kỹ năng được phân tích, đó là: (1) Kỹ năng tìm hiểu thông tin về nhu cầu người học đối với ngành học và môn học; (2) Kỹ năng xây dựng chương trình đào tạo; (3) Kỹ năng xây dựng đề cương môn học; (4) Kỹ năng xây dựng giáo án; (5) Kỹ năng viết bài giảng, giáo trình.

Kỹ năng tìm hiểu thông tin về nhu cầu người học đối với ngành học và môn học

Kỹ năng tìm hiểu và tổng hợp thông tin về nhu cầu người học của giảng viên. Mức độ biết và thành thạo cao hơn nhiều so với mức biết ít và không biết như hình 01 dưới đây.



Hình 01: Kỹ năng tìm hiểu thông tin về nhu cầu người học của giảng viên

Giảng viên trên 40 tuổi ở mức thành thạo rất cao, điều này cho thấy các giảng viên tham gia thường xuyên vào hoạt động này và họ là nhóm người có kinh nghiệm nhất trong việc tìm hiểu nhu cầu người học đối với ngành học. Điều

đáng nhấn mạnh ở đây là giảng viên ở cả 3 lứa tuổi đều ở mức độ biết, chiếm từ 35% đến 43%. Nhóm tuổi dưới 30 và từ 30 đến 40 tuổi chiếm tỷ lệ cao khoảng 30% mức biết ít và khoảng 10% giảng viên ở mức không biết. Kết quả so sánh giữa giảng viên nữ và giảng viên nam cho thấy cả giảng viên nữ và giảng viên nam đều có kỹ năng ở mức độ biết và thành thạo tương đối cao và đồng đều, không có sự khác biệt lớn. Tỷ lệ ở mức độ biết ít nữ cao hơn nam và không biết nữ cũng cao hơn nam.

Kỹ năng xây dựng chương trình đào tạo

Mức độ biết và thành thạo cao hơn nhiều so với mức biết ít và không biết. Tuy nhiên có sự chênh lệch đáng kể trong mức thành thạo giữa nhóm tuổi từ 30 đến 40 tuổi là 52,8% và dưới 30 tuổi chỉ có 7,2%.

Kết quả so sánh giữa giảng viên nữ và giảng viên nam cho thấy cả giảng viên nữ và nam đều có kỹ năng xây dựng chương trình đào tạo ở mức độ biết và thành thạo tương đối cao và không có sự khác biệt lớn. Điều này chứng tỏ cả giảng viên nữ và nam đều tham gia tích cực vào các hoạt động xây dựng chương trình đào tạo có những kỹ năng nhất định.

Kỹ năng xây dựng đề cương môn học

Nhóm giảng viên trên 40 tuổi tập trung vào mức biết và thành thạo là chủ yếu chiếm tới 65%, đặc biệt nhấn mạnh là nhóm giảng viên dưới 30 tuổi cũng chiếm tới 60,7%. Điều này chứng tỏ các giảng viên trẻ có cơ hội tham gia vào xây dựng đề cương môn học như những giảng viên ở lứa tuổi cao hơn.

Kỹ năng xây dựng giáo án

Tương tự như kỹ năng xây dựng đề cương môn học, nhóm giảng viên tập trung vào mức biết và thành thạo là chủ yếu, đặc biệt nhóm giảng viên trên 40 tuổi chiếm tới 78,9%, điều này cho thấy nhóm giảng viên này có rất nhiều kinh nghiệm trong việc xây dựng giáo án. Tuy nhiên, tỷ lệ nhóm giảng viên dưới 30 tuổi cũng chiếm cao tới 62,5% nhưng lại rất ít trong số giảng viên trẻ được tham gia khóa học xây dựng giáo án hay kế hoạch bài giảng mà chủ yếu học từ những giảng viên có kinh nghiệm, vì vậy họ không tự tin là giáo án có hiệu quả trong giảng dạy.

Kỹ năng viết bài giảng, giáo trình

Tương tự như 2 kỹ năng trên, nhóm giảng viên tập trung vào mức biết và thành thạo là chủ yếu. Nhóm giảng viên trên 40 tuổi chiếm tới 70%, điều này giải thích nhóm giảng viên này có rất nhiều kinh nghiệm trong việc xây viết bài giảng, giáo trình. Tuy nhiên, tỷ lệ nhóm giảng viên dưới 30 tuổi cũng chiếm cao tới 62,5% nhưng họ tham gia chủ yếu trong việc dịch giáo trình và thu thập tài liệu.

3.1.2 Nhóm kỹ năng giảng dạy và đánh giá

Trong phần này được chia thành 2 nhóm là kỹ năng giảng dạy và kỹ năng đánh giá. Kỹ năng giảng dạy bao gồm 5 kỹ năng, đó là: (1) Kỹ năng trình bày và gợi mở vấn đề; (2) Kỹ năng sử dụng câu hỏi trong giảng dạy; (3) Kỹ năng xử lý các tình huống trong dạy học; (4) Kỹ năng tổ chức và quản lý lớp học; (5) Kỹ năng sử dụng phương tiện dạy học. Kỹ năng đánh giá tập trung vào 2 kỹ năng: 1) Kỹ năng xây dựng tiêu chí kiểm tra và đánh giá; (2) Kỹ năng biên soạn câu hỏi và bài tập môn học.

Kỹ năng giảng dạy

Kỹ năng trình bày và gợi mở vấn đề

Kết quả cho thấy, nhóm giảng viên tập trung vào mức biết và thành thạo là chủ yếu. Nhóm giảng viên trên 40 tuổi ở mức thành thạo chiếm tới 75%, tương tự như vậy nhóm giảng viên trẻ dưới 30 tuổi ở mức biết cũng chiếm 75%, điều này cho thấy các giảng viên trẻ có kỹ năng trình bày tốt và có rất nhiều nỗ lực trong việc trình bày và gợi mở vấn đề.

Kỹ năng sử dụng câu hỏi trong giảng dạy

Nhóm giảng viên tập trung vào mức biết và thành thạo là chủ yếu, thể hiện ở hình 02 dưới đây.



Hình 02: Kỹ năng sử dụng câu hỏi trong dạy học của giảng viên

Từ kết quả trên cho thấy nhóm trên 40 tuổi ở mức thành thạo chiếm tới 80%, tương tự như vậy nhóm giảng viên trẻ dưới 30 tuổi ở mức biết cũng chiếm 76,8%. Các giảng viên trẻ chia sẻ họ sử dụng câu hỏi trong giảng dạy rất nhiều, tuy nhiên họ các dạng câu hỏi ở mức độ hiểu và phân tích, chưa có nhiều câu hỏi ở mức độ tư duy cao và còn gặp khó khăn trong khi đưa ra câu hỏi cho phù hợp và cách đánh giá câu hỏi.

Kỹ năng xử lý các tình huống giảng dạy

Tương tự như trên, nhóm giảng viên tập trung vào mức biết và thành thạo là chủ yếu. Nhóm giảng viên trên 40 tuổi ở mức thành thạo chiếm tỷ lệ cao là 65%, nhưng nhóm giảng viên trẻ dưới 30 tuổi ở mức biết chiếm tỷ lệ cao hơn là 80,4%. Mặc dù các giảng viên có kỹ năng xử lý tình huống có tỷ lệ cao nhưng các giảng viên trẻ thường gặp tình huống khó xử trên lớp như ứng xử với câu hỏi của sinh viên hoặc ứng xử tình huống giao tiếp trong cuộc sống, nhất là những lớp có học viên lớn tuổi.

Kỹ năng tổ chức và quản lý lớp học

Hai nhóm giảng viên từ 30 tuổi trở lên có kỹ năng tổ chức và quản lý lớp khoảng 60% ở mức thành thạo. Tuy nhiên các giảng viên cũng cho rằng có thể quản lý lớp nhỏ thì hiệu quả, việc quản lý lớp lớn trên 100 sinh viên thì cần có sự hỗ trợ của trợ giảng hoặc các phòng ban.

Kỹ năng sử dụng phương tiện giảng dạy

Nhóm giảng viên từ 30 đến 40 tuổi sử dụng thành thạo hơn 2 nhóm khác. Điều này cho thấy, nhóm giảng viên này có khả năng tiếp cận công nghệ thông tin và áp dụng vào trong giảng dạy. Ý kiến của các giảng viên lớn tuổi cho rằng một số giảng viên trẻ phụ thuộc quá nhiều vào sử dụng máy chiếu trên lớp nên không linh hoạt trong giảng dạy. Điều này cho thấy nhu cầu đào tạo về phương pháp giảng dạy là rất cần thiết cho đối tượng giảng viên trẻ. Câu hỏi đặt ra là làm thế nào để kết hợp các phương pháp một cách phù hợp và hiệu quả mà không quá phụ thuộc vào công cụ sử dụng.

Kỹ năng đánh giá

Kỹ năng xây dựng tiêu chí kiểm tra và đánh giá

Kết quả cho thấy tỷ lệ giảng viên ở mức độ

biết và thành thạo khá cao. Tuy nhiên trong thực tế, các giảng viên mới dừng lại ở mức độ đánh giá định tính, chưa có công cụ đánh giá định lượng. 100% tất cả các giảng viên được hỏi đều cho rằng việc đào tạo về kỹ năng đánh giá là rất cần thiết.

Kỹ năng biên soạn câu hỏi và bài tập môn học

Tỷ lệ giảng viên ở mức độ biết và thành thạo khá cao. Kết quả này cũng dễ hiểu vì đây là nhiệm vụ thường xuyên của các giảng viên. Tuy nhiên, các giảng viên cho rằng để biên soạn câu hỏi ở mức độ tư duy cao nhằm khuyến khích người học vào quá trình học còn khó khăn vì chưa được đào tạo, kỹ năng này liên quan đến kỹ năng đặt câu hỏi trong giảng dạy ở phần trên, tập trung vào xây dựng câu hỏi trắc nghiệm cũng cần kinh nghiệm. Điều này cho thấy nhu cầu đào tạo về cách đặt câu hỏi, biên soạn câu hỏi là rất cần thiết.

3.1.3 Nhóm kỹ năng nghiên cứu khoa học

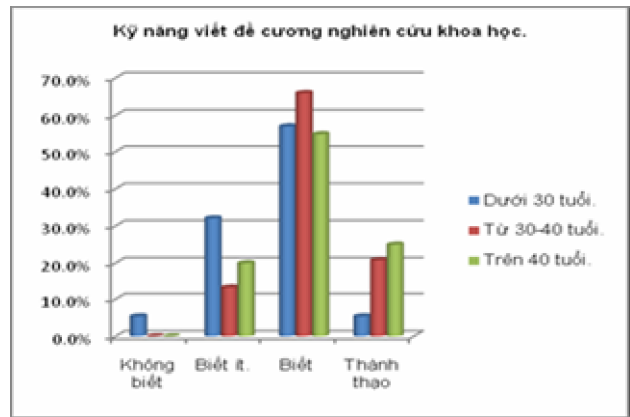
Nhóm kỹ năng nghiên cứu khoa học (NCKH) bao gồm 5 kỹ năng: (1) Kỹ năng tìm và lựa chọn đề tài nghiên cứu khoa học; (2) Kỹ năng viết đề cương nghiên cứu khoa học; (3) Kỹ năng thu thập thông tin, số liệu khi triển khai đề tài nghiên cứu khoa học; (4) Kỹ năng xử lý thông tin, số liệu trong nghiên cứu khoa học; (5) Kỹ năng viết báo cáo nghiên cứu khoa học.

Kỹ năng tìm và lựa chọn đề tài nghiên cứu khoa học

Tỷ lệ giảng viên ở mức độ biết khá cao ở cả 3 lứa tuổi đều trên 50%, đặc biệt là nhóm giảng viên từ 30 đến 40 tuổi chiếm tới 69,8%, tỷ lệ các giảng viên ở mức thành thạo thấp hơn rất nhiều. Nhóm giảng viên trẻ ở mức biết ít cũng chiếm tới 33,9%.

Kỹ năng viết đề cương nghiên cứu khoa học

Tỷ lệ giảng viên ở mức độ biết khá cao ở cả 3 lứa tuổi đều trên 50%, đặc biệt là nhóm giảng viên từ 30 đến 40 tuổi chiếm tới 66%, tỷ lệ các giảng viên ở mức thành thạo thấp hơn rất nhiều. Nhóm giảng viên trẻ ở mức biết ít cũng chiếm tới 32,1%.



Hình 03: Kỹ năng viết đề cương NCKH của giảng viên

Kết quả này cũng phản ánh hoạt động NCKH là hoạt động tương đối khó khăn đối với giảng viên. Các giảng viên đều cho rằng kỹ năng viết đề cương NCKH là kỹ năng quan trọng để có thể tham gia vào đề tài NCKH.

Kỹ năng thu thập và xử lý thông tin, số liệu khi triển khai đề tài nghiên cứu khoa học

Tỷ lệ giảng viên ở mức độ biết khá cao ở cả 3 lứa tuổi đều trên 50% ở cả 2 kỹ năng. Các giảng viên cho rằng khi đã tham gia vào thực hiện đề tài NCKH thì phần lớn các giảng viên đều có kỹ năng thu thập và xử lý thông tin trong phạm vi đề tài NCKH.

Kỹ năng viết báo cáo nghiên cứu khoa học

Tỷ lệ giảng viên ở mức độ biết khá cao ở cả 3 lứa tuổi đều trên 50%, đặc biệt là giảng viên trẻ tới 62,5%. Các giảng viên cho rằng có nhiều cơ hội viết báo cáo khoa học như tham gia hội thảo khoa học hoặc viết bài báo đăng trên tạp chí khoa học. Tuy nhiên có tới hơn 20% giảng viên trẻ chưa bao giờ viết bài báo hoặc báo cáo khoa học. Họ đều mong muốn có cơ hội tham gia vào các hoạt động NCKH để tăng cường chuyên môn.

4.3 Các yếu tố ảnh hưởng đến tình trạng kỹ năng của giảng viên

Các nguyên nhân về tình trạng kỹ năng chưa được áp dụng nhiều được đưa ra là: do công việc nhiều dẫn đến không có thời gian để nâng cao kỹ năng, khó áp dụng kỹ năng vào thực tế (lớp đông, cơ sở vật chất không cho phép), không có điều kiện học/thiếu thông tin tài liệu, chưa có quy định bắt buộc áp dụng phương pháp giảng dạy tích cực nên các giảng viên chưa

thực sự cố gắng áp dụng, chưa nhận thức được tầm quan trọng của các kỹ năng. Ngoài ra, một số lý do khác được đưa ra là: các giảng viên lớn tuổi ngại thay đổi, giảng viên trẻ chưa được đào tạo về kỹ năng giảng dạy tích cực và lên lớp giảng dạy sau một thời gian vào trường, chưa có quy định bắt buộc trong việc tuyển dụng về yêu cầu chứng chỉ sư phạm, chưa có sự đầu tư đúng mức cho phương pháp giảng dạy. Bên cạnh đó, thu nhập của giảng viên thấp nên không đủ khuyến khích các giảng viên áp dụng phương pháp giảng dạy tích cực.

4.4 Đề xuất giải pháp cải thiện kỹ năng của đội ngũ giảng viên

Các giải pháp được đề xuất dựa trên 3 nhóm: nhóm chuyên gia, cán bộ quản lý, giảng viên và nhóm nghiên cứu.

Đề xuất về phía Nhà trường và các phòng ban:

- Xây dựng kế hoạch nâng cao trình độ về chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp, trong đó chú trọng lồng ghép kỹ năng nghề nghiệp tập trung cho đối tượng giảng viên trẻ;

- Xây dựng quy định tuyển dụng yêu cầu về kỹ năng nghề nghiệp cho giảng viên mới tuyển dụng và quy định cho giảng viên nói chung;

- Thành lập ban tư vấn về kỹ năng giảng dạy cho giảng viên, thực hiện và theo dõi đánh giá định kỳ;

- Cử các giảng viên tham gia các khóa đào tạo liên quan đến giảng dạy của các tổ chức có uy tín trong nước và quốc tế, tiếp cận các phương pháp giảng dạy tích cực;

- Tổ chức hội thảo, chuyên đề về kỹ năng giảng dạy, mời chuyên gia bên ngoài giảng dạy và chia sẻ kinh nghiệm;

- Tổ chức tập huấn về kỹ năng giảng dạy lồng ghép vào chuyên môn cho giảng viên trẻ; Tổ chức các khóa học kỹ năng chuyên sâu tập trung vào các kỹ năng như: xây dựng kế hoạch bài giảng (kịch bản); thiết kế câu hỏi và tình huống trong giảng dạy; xây dựng tiêu chí đánh giá; viết bài giảng.

Về phía các khoa, bộ môn

- Tổ chức hội thảo/chuyên đề về kỹ năng giảng dạy chuyên sâu, mời giảng viên chuyên

môn có kinh nghiệm trao đổi, chia sẻ cùng các giảng viên trẻ;

- Phối hợp với nhà trường và phòng ban trong việc tổ chức, thực hiện, theo dõi và đánh giá các hoạt động hội thảo, chuyên đề nâng cao kỹ năng giảng dạy;

- Tạo cơ hội cho các giảng viên trẻ tham gia các dự án trong nước và quốc tế nhằm nâng cao năng lực chuyên môn gắn với nghiên cứu khoa học và tiếp cận phương pháp giảng dạy tích cực.

Trong các giải pháp vừa nêu trên, nhà trường đã mời chuyên gia quốc tế giảng dạy về kỹ năng giảng dạy và thuyết trình được các giảng viên đánh giá hiệu quả.

5. Kết luận và khuyến nghị

5.1 Kết luận

Từ kết quả nghiên cứu đã phân tích, đề tài rút ra một số kết luận sau:

- Sự khác biệt về kỹ năng của các giảng viên của trường Đại học Thủy lợi ở các lứa tuổi khác nhau thể hiện rõ các giảng viên có nhiều năm kinh nghiệm giảng dạy có kỹ năng giảng dạy và nghiên cứu khoa học tốt hơn so với giảng viên trẻ.

- Cả giảng viên nam và nữ đều có kỹ năng phát triển chương trình và kỹ năng giảng dạy, tuy nhiên các giảng viên nam có kỹ năng nghiên cứu khoa học tốt hơn hẳn các giảng viên nữ;

- Các yếu tố chính ảnh hưởng đến hiện trạng về kỹ năng của giảng viên là khó áp dụng trong thực tế vì điều kiện lớp đông, giảng viên chưa đầu tư đúng mức vì công việc nhiều, giảng viên chưa được đào tạo về kỹ năng giảng dạy cơ bản và chưa có quy định bắt buộc áp dụng;

- Các giải pháp đưa ra từ nhóm các chuyên gia và nhà quản lý, nhóm giảng viên và nhóm sinh viên nhằm nâng cao kỹ năng giảng dạy cho giảng viên tập trung vào nhóm kỹ năng xây dựng chương trình, kỹ năng giảng dạy và kỹ năng nghiên cứu khoa học.

5.2 Khuyến nghị

Từ kết quả và kết luận trên, đề tài đề xuất đưa ra khuyến nghị cho đề tài nghiên cứu tiếp theo là:

- Mở rộng nghiên cứu kỹ năng nghề nghiệp của khối cán bộ thuộc trường Đại học Thủy lợi

để có thể đưa ra những giải pháp tổng thể về nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên.

- Tiếp tục đánh giá kỹ năng giảng dạy đặc

thù từng ngành thuộc trường Đại học Thủy lợi để lồng ghép kỹ năng giảng dạy một cách hiệu quả.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (2010): Báo cáo tổng kết 5 năm (2006-2010) về công tác đào tạo, kế hoạch đào tạo và giải pháp thực hiện giai đoạn 2011-2015. Hội nghị đào tạo. Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn. Hà Nội.
2. Chiến lược Phát triển giáo dục Việt Nam 2009-2020. Dự thảo lần thứ 14 - 2008. Hà Nội.
3. Lê Đức Ngọc (2010): Tổng quan về chất lượng giáo dục đào tạo đại học và xây dựng chuẩn đầu ra theo cách tiếp cận CDIO. Tài liệu tham khảo. Trung tâm Kiểm định, Đo lường và Đánh giá chất lượng giáo dục (CAMEEQ). Hà nội.
4. Luật giáo dục (2005): Luật giáo dục của Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam số 38/2005/QH11 ngày 14/6/2005.
5. Trường Đại học Thủy lợi (2009): Chiến lược phát triển trường Đại học Thủy lợi. Trường Đại học Thủy lợi. Hà Nội. Trang Web: <http://www.wru.edu.vn>
6. Trường Đại học Thủy lợi (2010): Báo cáo đánh giá đợt tập huấn cán bộ lãnh đạo quản lý và giảng viên từ 20/12/2010 đến 22/12/2010 (Theo kế hoạch số 1321/ĐHTL – KH ngày 14/12/2010 của Hiệu trưởng Trường Đại học Thủy lợi). Trường Đại học Thủy lợi. Hà Nội.

Tiếng Anh

1. Neuman, W. L. (2003): Social Research Methods. Qualitative and quantitative Approaches. Fourth Edition. Allyn and Bacon. Boston – London – Toronto – Sydney – Tokyo – Singapore. USA.
2. Mikkelsen, B. (2005): Methods for Development Work and Research. A new Guide for Practitioners. Second Edition. Sage Publications India Pvt Ltd. New Delhi, India.

Summary:

Professional skills of lecturers at the Water Resources University in development strategy period

The paper focus on assessment of professional skills of lecturers at water resources university. The applied methods are the analysis of secondary data and survey. The techniques are mainly applied: expert interviews, questionnaires and group discussions. The results of this study indicated that a different of skills level of lecturers, lecturer with research experience have better skills in teaching and researching than you lecturers. Curriculum development skills and teaching skills of male and female lecturers are good in the same level. However, male lecturers are better in research activities. Suggestions about improving of teaching skills for young lecturer and organise seminar for sharing teaching skills are recommended.

Key words: *professional skills, teaching skills, young lecturers, recommendation of professional skills, implementation of development strategy, water resources university.*

Người phản biện: **GS.TS. Phạm Ngọc Quý**