

CHẤT LƯỢNG GIẢNG DẠY VÀ ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC CHUYÊN MÔN CỦA GIẢNG VIÊN: NGHIÊN CỨU ĐIỂN HÌNH TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN LANG

TEACHING QUALITY AND ORIENTATION OF PROFESSIONAL CAPACITY
DEVELOPMENT OF LECTURERS: TYPICAL STUDY AT VAN LANG UNIVERSITY

NGUYỄN THỊ DỊ ANH^(*)

TÓM TẮT: Nâng cao chất lượng giảng dạy là một tiêu chí quan trọng đối với giảng viên, cũng như đối với Trường Đại học Văn Lang. Để đạt được mục tiêu đó, ngoài việc hoàn thiện phương pháp giảng dạy, nội dung bài giảng, việc nâng cao năng lực chuyên môn là một yêu cầu không thể thiếu. Bài viết này nhằm đánh giá chất lượng giảng dạy và định hướng phát triển năng lực chuyên môn của giảng viên cơ hữu Trường Đại học Văn Lang. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất những giải pháp nhằm hỗ trợ và thúc đẩy hoạt động này đạt hiệu quả cao hơn.

Từ khóa: giảng viên, chất lượng giảng dạy, năng lực chuyên môn.

ABSTRACT: Enhance teaching quality is an important criterion to a lecturer, same as to Van Lang University. To obtain such goal, in addition to perfecting of teaching method, lesson contents, continuously building up professional capacity is indispensable. This is to evaluate teaching quality and orientation of professional capacity build-up of full-time lecturers of Van Lang University. From that foundation, author of this article has suggested solutions to support and promote the efficiency of such operation.

Key words: lecturers, teaching quality, professional capacity.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Việt Nam đang trong giai đoạn chuyển tiếp sang nền kinh tế tri thức, vai trò của các trường đại học trong việc đào tạo những sinh viên đáp ứng nhu cầu xã hội ngày càng quan trọng. Vì vậy, đáp ứng được những yêu cầu trong công tác xây dựng chương trình đào tạo theo cách tiếp cận CDIO, hoặc bộ tiêu chuẩn AUN,... là những mục tiêu mà các trường đại học hướng đến. Trong đó, việc đánh giá chất

lượng giảng dạy của giảng viên được xem là một trong những thành tố trọng yếu cần đạt được. Cụ thể, quy trình CDIO (Conceive-Design-Implement-Operate) [7] đòi hỏi sự tương tác liên tục và đồng bộ ba yếu tố: 1) các chuẩn đầu ra dự định, 2) các hoạt động dạy và học, 3) đánh giá. Như vậy, “các hoạt động dạy và học” là một trong những yếu tố mà các trường cần phải quan tâm để đảm bảo sự phát triển toàn diện về chất lượng giáo dục. Trong bộ tiêu

^(*) ThS. Trường Đại học Văn Lang, Email:nguyenthidyanh@vanlanguni.edu.vn

chuẩn AUN (gồm 15 tiêu chuẩn) [11], tiêu chuẩn 4 liên quan đến chiến lược giảng dạy và học tập, tiêu chuẩn 6 liên quan đến chất lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy và tiêu chuẩn 11 liên quan đến đảm bảo chất lượng quá trình giảng dạy và học tập. Do đó, đánh giá chất lượng giảng dạy là một công việc cần thiết. Việc khảo sát ý kiến đánh giá này có thể được thực hiện thông qua nhiều nhóm đối tượng, giảng viên tự đánh giá cũng là một tiêu chí quan trọng cần được triển khai. Những đề tài nghiên cứu trước đây đã thể hiện và minh chứng cho tính cần thiết của việc tự đánh giá của giảng viên. Tác giả John A. Ross trong đề tài *“Tự đánh giá của giảng viên: một phương pháp để phát triển khả năng chuyên môn”* [4] đã khẳng định, tự đánh giá là một công cụ giúp giảng viên nhìn nhận về mức độ hài lòng của mình đối với hoạt động giảng dạy, từ đó có định hướng nâng cao năng lực bản thân. Tác giả Dorothy Spiller với đề tài *“Vấn đề về đánh giá: Tự đánh giá và đánh giá từ phía đồng sự”* [1] cũng đề cập đến tính cần thiết và những lợi ích của việc tự đánh giá; đồng thời nghiên cứu cũng đưa ra quy trình tự đánh giá để đảm bảo tính khách quan.

Song song với hoạt động khảo sát về chất lượng giảng dạy, những nghiên cứu khác cũng cho thấy tính cần thiết trong việc tìm hiểu về nhu cầu phát triển năng lực chuyên môn của giảng viên. Theo nghiên cứu của Nor Hidayu Shahadan (2006), chất lượng giảng dạy của giảng viên phụ thuộc vào nền tảng kiến thức, khả năng chuyên môn của người đó. Trong bài báo *“Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học giai đoạn 2010-*

2015”, tác giả Lê Thị Phương Nam và Hoàng Văn Lợi [5], nêu rõ: “giảng viên đại học phải có năng lực chuyên môn tốt, có kiến thức chuyên sâu, ham hiểu biết tri thức mới và không ngừng tìm tòi, học hỏi nâng cao trình độ, kỹ năng”. Vì vậy, việc nâng cao năng lực chuyên môn thông qua các hoạt động nghiên cứu, các hội nghị chuyên đề, hội thảo, những chuyến đi thực tế,... là một yếu tố quan trọng nhằm nâng cao hiệu quả giảng dạy.

Trường Đại học Văn Lang là một trong những trường đại học có uy tín về chất lượng đào tạo và không ngừng nâng cao hiệu quả hoạt động của mình. Hiện tại, trường đang tiến hành thu thập minh chứng, hoàn thiện hồ sơ phục vụ cho công tác đảm bảo chất lượng theo tiêu chuẩn AUN. Như đã đề cập về tiêu chuẩn AUN, việc đảm bảo về chất lượng giảng dạy và học tập là một yếu tố vô cùng quan trọng cần đạt được. Để thực hiện điều đó, bản thân giảng viên phải tự nhìn nhận về mức độ hiệu quả trong giảng dạy của mình, để có hướng tự hoàn thiện. Nhà trường cũng cần tìm hiểu giảng viên đã, đang và sẽ làm gì để nâng cao chất lượng giảng dạy trong thời gian tới từ đó, nắm bắt nhu cầu, hỗ trợ giảng viên đạt được những mục tiêu đề ra. Bài viết này nhằm nghiên cứu và tìm hiểu về chất lượng giảng dạy, cũng như định hướng phát triển năng lực chuyên môn của giảng viên cơ hữu Trường Đại học Văn Lang thông qua việc tự đánh giá của từng cá nhân. Từ kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất một số giải pháp để hoàn thiện những hoạt động này.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Tác giả sử dụng phương pháp phân tích và tổng hợp để xử lý những dữ liệu thứ cấp có giá trị và đáng tin cậy nhằm xây dựng khung nghiên cứu và thiết kế bảng hỏi. Tác giả dựa vào mô hình nghiên cứu về chất lượng giảng dạy từ những nghiên cứu trước đây làm nền tảng cho việc xây dựng mô hình nghiên cứu trong bối cảnh của Trường Đại học Văn Lang. Cụ thể, thành phần về chất lượng giảng dạy được đúc kết từ những nghiên cứu của các tác giả Marsh (1990), Toland và De Ayala (2005), Gursoy và Umbreit (2005) [9] bao gồm chín thành phần: chương trình học, sự động viên của giảng viên, thiết kế bài giảng, mối quan hệ giữa các sinh viên, mối quan hệ giữa giảng viên và sinh viên, bài tập, khả năng giảng dạy, thuận lợi và khó khăn, đánh giá. Trong khi đó, theo quan điểm của Yu-Je Lee [10], cải tiến trong giảng dạy phụ thuộc vào hai yếu tố: cải tiến trong thiết kế bài giảng và cải tiến trong phương pháp giảng dạy. Trên cơ sở của những mô hình đó, tác giả đã xây dựng mô hình nghiên cứu gồm các thành phần: 1) chương trình học, 2) thiết kế bài giảng, 3) phương pháp giảng dạy, 4) sự động viên của giảng viên, 5) bài tập, 6) đánh giá, 7) phản hồi. Những yếu tố này được thể hiện từ câu 1 đến câu 18 trong bảng khảo sát.

Đối với câu hỏi khảo sát về định hướng phát triển năng lực chuyên môn, tác giả cũng dựa trên những mô hình nghiên cứu trước đây làm cơ sở tham khảo. Theo khảo sát của Trường Las Cruces (Mexico) [12], nhu cầu phát triển khả năng chuyên môn của giảng viên được khảo sát thông qua ba nhóm câu hỏi liên quan đến: yếu tố lập kế

hoạch (những mục tiêu cần đạt được thông qua các hoạt động phát triển chuyên môn), yếu tố triển khai (các hoạt động phát triển chuyên môn đã, đang và sẽ tham gia để đạt được mục tiêu) và kết quả (mức độ hài lòng về những hoạt động phát triển chuyên môn đã, đang tham gia). Theo Masood Badri, Ali Alnuaimi et al [6], nhu cầu phát triển năng lực chuyên môn của giảng viên dựa vào các yếu tố: cảm nhận của giảng viên về tính cần thiết của hoạt động phát triển năng lực chuyên môn; những hình thức phát triển năng lực chuyên môn có tác động lớn nhất; những hoạt động phát triển chuyên môn mà giảng viên đã tham gia; những khó khăn mà giảng viên gặp phải; tác động của đặc điểm cá nhân đến quyết định tham gia hoạt động phát triển chuyên môn; mối tương quan giữa nơi đào tạo và chất lượng học. Trong phạm vi của bối cảnh nghiên cứu, tác giả đúc kết lại 4 yếu tố liên quan đến hoạt động phát triển chuyên môn của giảng viên: 1) mức độ tham gia của giảng viên cơ hữu vào các hoạt động phát triển chuyên môn, 2) tính cần thiết của các hoạt động phát triển chuyên môn, 3) những lý do trì hoãn các hoạt động phát triển chuyên môn, 4) mức độ gắn kết với sự nghiệp giảng dạy của giảng viên cơ hữu Trường Đại học Văn Lang. Những yếu tố này được thể hiện từ câu 19 đến câu 24 trong bảng hỏi.

Tác giả sử dụng kỹ thuật lấy mẫu phi xác suất kiểu thuận tiện, khảo sát bằng cách gửi bảng hỏi trực tiếp đến 114 giảng viên, vì đối tượng nghiên cứu cụ thể trong bài viết là những giảng viên cơ hữu đã được phân công giảng dạy tại các khoa của Trường Đại học Văn Lang. Thời gian khảo sát là tháng 1 năm 2017. Theo Hoàng

Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc [3], kích thước mẫu là 4-5 mẫu cho một ước lượng. Với biến quan sát là 24 biến, như vậy kích thước mẫu là 114 đủ điều kiện để tiến hành nghiên cứu. Sau khi thu thập số liệu, tác giả sử dụng phần mềm SPSS xử lý kết quả khảo sát.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

3.1. Tự đánh giá về chất lượng giảng dạy của giảng viên cơ hữu

Trong phần đánh giá về chất lượng giảng dạy của giảng viên cơ hữu, tác giả sử dụng 18 câu hỏi với 7 mức trả lời theo thứ tự tăng dần: 1 2 3: tôi đang bắt đầu thực hiện những hoạt động này; 4 5: tôi có nhiều tiến bộ đáng kể trong những hoạt động này; 6 7: tôi đã thành thạo những hoạt động này và nó trở thành điểm mạnh trong giảng dạy của tôi. Kết quả xử lý như sau:

Bảng 1. Đánh giá chất lượng giảng dạy

	Phổ biến đề cương môn học	Đa dạng phương pháp giảng dạy	Tóm tắt bài cũ	Kết nối với thực tế	Phân bổ thời gian hợp lý
Giá trị trung bình	5,85	5,35	5,20	5,68	5,49
Trung vị	6,00	5,00	5,00	6,00	6,00
Yếu vị	6	5	6	6	6
	Các phương tiện điện tử	Cập nhật bài giảng	Bài giảng phù hợp với sinh viên	Tạo điều kiện để sinh viên tham gia bài giảng	Lớp học sinh động, hứng thú
Giá trị trung bình	5,46	5,46	5,04	5,28	5,23
Trung vị	6,00	6,00	5,00	5,50	5,00
Yếu vị	6	6	5	6	5
	Sử dụng nhiều hình thức đánh giá hiệu quả giảng dạy	Thu thập phản hồi từ sinh viên	Phản hồi từ đồng sự	Phản hồi từ Chủ nhiệm khoa/bộ môn	Tiếp thu ý kiến phản hồi
Giá trị trung bình	5,18	5,04	4,68	4,55	5,04
Trung vị	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Yếu vị	6	5	5	5	6
	Lập tiến độ công việc cho sinh viên	Quy định về quản lý lớp học	Đánh giá công bằng, chính xác	Kiểm tra bài tập về nhà	Đánh giá khả năng tiếp thu của sinh viên
Giá trị trung bình	5,46	5,32	5,36	5,28	5,25
Trung vị	6,00	5,00	6,00	5,00	5,00
Yếu vị	6	5	6	6	6

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS

Dựa vào giá trị trung bình và yếu vị (giá trị xuất hiện nhiều lần nhất trong bộ số liệu), các yếu tố tạo nên hiệu quả giảng dạy được đa số giảng viên đánh giá ở mức 5 (“tôi có nhiều tiến bộ đáng kể trong những hoạt động này”) và mức 6 (“tôi đã thành thạo những hoạt động này và nó trở thành điểm mạnh trong giảng dạy của tôi”). Cụ thể, các yếu tố như: *tôi dành thời gian để phổ biến đề cương môn học, tôi sử dụng nhiều phương pháp giảng dạy khác nhau, tôi thường tóm tắt bài cũ trước khi bắt đầu bài mới, tôi kết nối bài giảng với thực tế, tôi phân bổ thời gian hợp lý, tôi sử dụng nhiều phương tiện điện tử khác nhau, tôi thường cập nhật nội dung bài giảng, tôi tạo điều kiện để sinh viên tham gia bài giảng, tôi sử dụng nhiều hình thức đánh giá hiệu quả giảng dạy, tôi tiếp thu ý kiến phản hồi, tôi thiết lập tiến độ công việc cho sinh viên, tôi có thể đưa ra đánh giá công bằng, tôi kiểm tra bài tập về nhà của sinh viên đều có tỷ lệ phần trăm cao nhất ở mức 6. Trong*

khi đó, các yếu tố như: *tôi nhận biết sự khác biệt của những lớp tôi giảng dạy và lên kế hoạch bài giảng phù hợp với sự khác biệt đó, tôi tạo được không khí lớp học sinh động và sự hứng thú của sinh viên đối với bài giảng, tôi lấy ý kiến phản hồi về việc giảng dạy từ: sinh viên, đồng sự, ban chủ nhiệm khoa/tổ bộ môn, tôi đưa ra những quy định phù hợp và hiệu quả để quản lý sinh viên, tôi kiểm tra bằng cách đặt câu hỏi về mức độ tiếp thu bài của sinh viên có tỷ lệ phần trăm nhiều nhất ở mức 5. Vì vậy, giảng viên cơ hữu cần nỗ lực nhiều hơn để nâng cao hiệu quả ở những yếu tố này.*

3.2. Kết quả khảo sát về định hướng phát triển năng lực chuyên môn của giảng viên cơ hữu

Đối với câu hỏi “Trong 12 tháng qua, quý Thầy/Cô đã tham gia vào những hoạt động phát triển chuyên môn nào và tác động của nó ra sao?”. Kết quả khảo sát như sau:

Bảng 2. Mức độ tham gia các hoạt động phát triển chuyên môn

Các hoạt động	Số lượng	Tỷ lệ
Khóa học liên quan đến giảng dạy	73	64,0%
Hội nghị, hội thảo	84	73,7%
Các khóa học có bằng cấp, chứng chỉ	64	56,1%
Các chuyến đi thực tế	54	47,4%
Nghiên cứu chuyên môn	71	62,3%
Khóa học nâng cao học hàm, học vị	40	35%
Khác	2	1,8%

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS

Theo kết quả khảo sát, trong 12 tháng qua, các giảng viên đã tham gia nhiều hoạt động phát triển chuyên môn như: khóa học có liên quan đến phương pháp và nội dung giảng dạy; hội nghị, hội thảo; chương trình

nâng cao kiến thức chuyên môn (có bằng cấp, chứng chỉ, chứng nhận); những chuyến đi thực tế liên quan đến nội dung nghiên cứu, giảng dạy; nghiên cứu cá nhân hoặc nhóm về đề tài chuyên môn; khóa đào tạo

nâng cao học hàm, học vị;... Trong đó, việc tham dự các hội nghị, hội thảo; tham gia hoạt động nghiên cứu; và các khóa học liên quan đến phương pháp và nội dung giảng

dạy được các giảng viên lựa chọn nhiều nhất. Về mặt tác động của những hoạt động phát triển chuyên môn này sau khi giảng viên đã tham gia, kết quả khảo sát cho thấy:

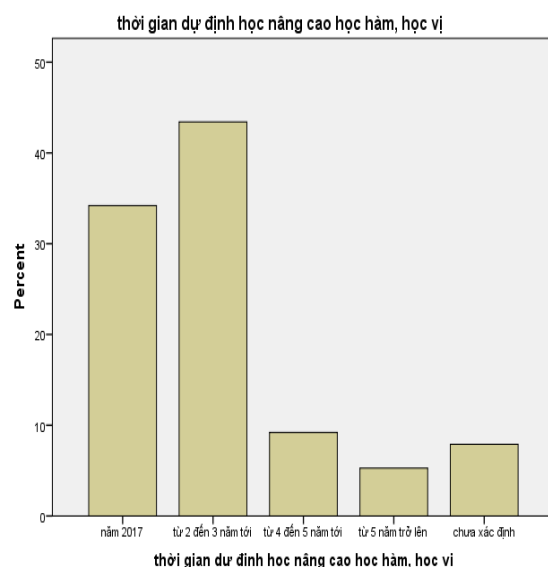
Bảng 3. Tác động của các hoạt động phát triển chuyên môn

		Số lượng	Tỷ lệ %
Mức độ tác động của khóa học	Không tác động	2	2,7%
	Tác động ít	9	12,3%
	Tác động trung bình	38	52,1%
	Tác động lớn	24	32,9%
		Số lượng	Tỷ lệ %
Mức độ tác động của hội nghị, hội thảo	Không tác động	2	2,4%
	Tác động ít	18	21,4%
	Tác động trung bình	45	53,6%
	Tác động lớn	19	22,6%
		Số lượng	Tỷ lệ %
Mức độ tác động của chương trình nâng cao kiến thức chuyên môn (có bằng cấp, chứng chỉ)	Không tác động	2	3,1%
	Tác động ít	5	7,8%
	Tác động trung bình	30	46,9%
	Tác động lớn	27	42,2%
		Số lượng	Tỷ lệ %
Mức độ tác động của chuyến đi thực tế liên quan đến nội dung nghiên cứu, giảng dạy	Không tác động	1	1,9%
	Tác động ít	10	18,5%
	Tác động trung bình	13	24,1%
	Tác động lớn	30	55,6%
		Số lượng	Tỷ lệ %
Mức độ tác động của nghiên cứu	Không tác động	1	1,4%
	Tác động ít	8	11,3%
	Tác động trung bình	38	53,5%
	Tác động lớn	24	33,8%
		Số lượng	Tỷ lệ %
Mức độ tác động của khóa học nâng cao học hàm, học vị	Không tác động	3	7,5%
	Tác động ít	1	2,5%
	Tác động trung bình	13	32,5%
	Tác động lớn	23	57,5%
		Số lượng	Tỷ lệ %
Mức độ tác động của các khóa học khác	Không tác động	0	0,0%
	Tác động ít	0	0,0%
	Tác động trung bình	1	50,0%
	Tác động lớn	1	50,0%

Đa số giảng viên đánh giá mức độ tác động của các hoạt động phát triển chuyên môn ở mức trung bình và lớn. Trong đó, những chuyến đi thực tế liên quan đến nội dung nghiên cứu, giảng dạy; khóa đào tạo nâng cao học hàm, học vị được giảng viên đánh giá có tác động lớn đến sự phát triển năng lực chuyên môn của mình. Các yếu tố khác do nhiều nguyên nhân như chưa có chương trình phù hợp, các hoạt động chưa được khuyến khích, hỗ trợ,... nên mức độ tham gia ít và tác động chưa lớn. Điều này được minh chứng dựa vào kết quả của những câu hỏi tiếp theo.

Đối với câu hỏi “Những hoạt động phát triển chuyên môn nào quý Thầy/Cô thấy cần thiết?” (giảng viên có thể chọn nhiều đáp án). Kết quả khảo sát sắp xếp theo thứ tự như sau: chuyến đi thực tế (76,3%); nghiên cứu cá nhân hoặc nhóm về những đề tài chuyên môn, nghiên cứu khoa học (69,3%); khóa học liên quan đến phương pháp, nội dung giảng dạy (69,3%); chương trình nâng cao kiến thức chuyên môn (có bằng cấp, chứng chỉ) (68,4%); khóa học nâng cao học hàm học vị (66,7%); seminar, hội thảo (64%); hoạt động khác (4,4%) bao gồm: các khóa học về ngoại ngữ, văn hóa, xã hội, nghệ thuật; giao lưu quốc tế; hội nghị khoa học chuyên ngành; tham quan các hoạt động của doanh nghiệp vừa và nhỏ,... cũng được giảng viên quan tâm.

Trong 76 giảng viên chọn việc nâng cao học hàm, học vị, thời gian dự định như sau:



Hình 1. Biểu đồ thời gian dự định tham gia khóa học nâng cao học hàm, học vị

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS

Như vậy, có 26/76 giảng viên đang theo học hoặc dự định tham gia khóa học nâng cao học hàm, học vị trong năm 2017 chiếm tỷ lệ 34,2%; có 33/76 giảng viên dự định học từ 2-3 năm tới chiếm 43,4%; các mức còn lại lần lượt là 9,2%, 5,3% và 7,9%. Số lượng giảng viên đang theo học hoặc dự định học nâng cao học hàm, học vị trong năm 2017 chiếm tỷ lệ khá cao, thể hiện sự quan tâm của giảng viên trong định hướng phát triển năng lực chuyên môn của mình.

Đối với việc trì hoãn hoạt động phát triển chuyên môn, trong 12 tháng qua có 66% giảng viên có trì hoãn và 34% giảng viên không trì hoãn. Lý do của sự trì hoãn được thống kê như sau:

Bảng 4. Lý do trì hoãn hoạt động phát triển chuyên môn

		Số lượng	Tỷ lệ %
Lý do trì hoãn	Không đủ khả năng tài chính	29	43,3%
	Thiếu sự hỗ trợ từ người quản lý	13	19,4%
	Thời gian không thuận tiện	32	47,8%
	Không có thời gian vì lý do gia đình	30	44,8%
	Chưa có chương trình phù hợp	11	16,4%
	Lý do khác	2	3,0%

Đa số, lý do trì hoãn xuất phát từ: thời gian không thuận tiện (47,8%); không có thời gian vì lý do gia đình (44,8%); không đủ khả năng tài chính (43,3%). Phần còn lại, có 19,4% giảng viên nhận thấy họ chưa được sự hỗ trợ từ phía quản lý, 16,4% chưa có chương trình phù hợp và 3% xuất phát từ lý do khác như chưa sẵn sàng. Dựa vào

kết quả của những nguyên nhân này, nhà trường có thể am hiểu, hỗ trợ, tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên hoàn thành mục tiêu phát triển chuyên môn của mình.

Về mức độ gắn kết giữa giảng dạy và sự nghiệp của mình, kết quả khảo sát như sau:

Bảng 5. Mức độ gắn kết giữa giảng dạy và sự nghiệp giảng dạy của giảng viên

	Tần suất	Tỷ lệ %	Giá trị cộng dồn
Tôi đang trong giai đoạn thử nghiệm	2	1,8%	1,8%
Tôi muốn là giảng viên nhưng tôi cũng quan tâm đến công việc khác	17	14,9%	16,7%
Tôi khá chắc chắn giảng dạy là sự nghiệp của mình	42	36,8%	53,5%
Tôi khẳng định giảng dạy là sự nghiệp của mình	53	46,5%	100,0%
Tổng	114	100,0%	

Kết quả khảo sát có 1,8% giảng viên đang trong giai đoạn thử nghiệm xem có phù hợp với công việc giảng dạy không; 14,9% giảng viên trả lời “tôi muốn là giảng viên nhưng tôi cũng quan tâm đến công việc khác nếu có cơ hội”; có 36,8% giảng viên khá chắc chắn giảng dạy là sự nghiệp của mình; 46,5% giảng viên khẳng định

giảng dạy là sự nghiệp của mình. Như vậy, tỷ lệ giảng viên khá chắc chắn và khẳng định giảng dạy là sự nghiệp của mình chiếm 83,3%, thể hiện mức độ gắn kết với công việc giảng dạy cao.

4. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Trên cơ sở phân tích, xử lý những số liệu đã thu thập, bài viết đã làm rõ những

đánh giá về chất lượng giảng dạy và định hướng phát triển năng lực chuyên môn của giảng viên cơ hữu Trường Đại học Văn Lang. Hầu hết giảng viên đều có những cải thiện rõ rệt, đạt hiệu quả trong việc nâng cao chất lượng giảng dạy. Tuy nhiên, một số hoạt động liên quan đến hiệu quả giảng dạy còn hạn chế. Giảng viên đánh giá cao việc tham gia các hoạt động phát triển chuyên môn, xem đây là những hoạt động cần thiết nên được phát huy, đẩy mạnh. Mặc dù vậy, do những nguyên nhân đã đề cập ở trên, một số giảng viên vẫn còn phải trì hoãn việc hoàn thành mục tiêu của mình. Kết quả khảo sát còn cho thấy mức độ gắn kết của giảng viên với sự nghiệp giảng dạy cao, tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển bền vững, lâu dài của Trường Đại học Văn Lang.

Căn cứ vào nội dung nghiên cứu, tác giả xin đề xuất một vài giải pháp để hoàn thiện hơn nữa công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ giảng dạy của nhà trường.

Nâng cao hiệu quả giảng dạy: Bên cạnh một số hoạt động được giảng viên thực hiện một cách hiệu quả, một vài hoạt động khác cần được hoàn thiện hơn nữa như cách thức quản lý lớp học, tạo hứng thú cho sinh viên trong học tập, đánh giá mức độ tiếp thu bài của sinh viên,... Nhà trường cần tổ chức những buổi trao đổi về học thuật, phương pháp giảng dạy,... để các giảng viên có cơ hội chia sẻ kinh nghiệm với nhau, tạo sự gắn kết trong tổ chức; Một hạn chế của vài giảng viên là chưa chú ý đến sự khác biệt giữa các lớp, các thế hệ sinh viên về mặt trình độ, khả năng tiếp thu, chuyên ngành học... Để khắc phục được vấn đề này, giảng viên nên dành thời

gian tìm hiểu về đặc điểm lớp học, sinh viên mình đang giảng dạy để thiết kế bài giảng, vận dụng phương pháp sư phạm phù hợp; Giảng viên nên thu thập ý kiến phản hồi về chất lượng giảng dạy từ nhiều phía như từ sinh viên, đồng nghiệp, ban chủ nhiệm khoa/ban, tổ bộ môn,... Trên cơ sở đó, giảng viên sẽ nhận thức rõ điểm mạnh và mặt hạn chế của mình, nhằm cải thiện hiệu quả giảng dạy; Nghiên cứu khoa học là một hoạt động vô cùng quan trọng trong đánh giá chất lượng đội ngũ giảng dạy. Điều này đòi hỏi sự nỗ lực, phối hợp, hỗ trợ lẫn nhau trong việc triển khai, thực hiện và hoàn thành các công trình nghiên cứu có giá trị.

Triển khai các hoạt động phát triển chuyên môn: Qua khảo sát, giảng viên đều rất quan tâm đến những hoạt động phát triển chuyên môn, cho thấy được tính nghiêm túc trong nghề nghiệp, đồng thời cũng thể hiện rõ ý thức tự nâng cao năng lực chuyên môn của mình; Thông qua nhà trường, khoa, phòng ban, giảng viên có thể tìm cơ hội tham gia các chuyến đi thực tế, bổ sung những kiến thức đạt được trong nội dung giảng dạy. Nhà trường nên tiếp tục duy trì, đẩy mạnh các chương trình như hội thảo, thuyết trình, hội nghị,... nhằm đáp ứng nhu cầu tham gia những hoạt động phát triển chuyên môn của khối giảng viên; Để hỗ trợ giảng viên vượt qua những lý do trì hoãn việc tham gia khóa học phát triển chuyên môn, nhà trường, đặc biệt là nhà quản lý trực tiếp cần có chính sách, biện pháp cụ thể, tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên đảm bảo tiến độ tham gia như kế hoạch; Một tỷ lệ khá cao giảng viên đang, hoặc dự định tham gia khóa học nâng cao

học hàm, học vị vào năm 2017, cũng như 2-3 năm tới. Nhà trường, nhà quản lý thông qua bản đăng ký thi đua, kế hoạch năm học của giảng viên để giúp đỡ họ hoàn thành mục tiêu đề ra; từ đó, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng dạy.

5. HẠN CHẾ CỦA ĐỀ TÀI

Tuy đạt được kết quả nhất định, nhưng đề tài vẫn còn một số hạn chế cần được hoàn thiện. Nghiên cứu chỉ thực hiện khảo sát 114 giảng viên, dữ liệu thu thập theo phương pháp thuận tiện, phi xác suất nên mẫu chưa có tính đại diện cao. Đây cũng chính là lý do tác giả chưa đưa ra những kết

l luận về mối tương quan giữa đặc điểm cá nhân (như thâm niên công tác, học hàm, học vị, đơn vị công tác,...) với chất lượng giảng dạy và định hướng phát triển nghề nghiệp của giảng viên. Kế đến, các yếu tố chỉ được đánh giá trên góc độ nhìn nhận của giảng viên, chưa phối hợp với ý kiến đánh giá từ phía sinh viên và các bên có liên quan. Các hạn chế của nghiên cứu này hy vọng sẽ được hoàn thiện từ những nghiên cứu tiếp theo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Dorothy Spiller (2012), *Assessment matters: self-assessment and peer assessment*, The University of Waikato, Japan.
2. Gerald M. Mager, Wei Gao (2008), *Teacher's Views of Self Questionnaire*. New York State Mentor Teacher – Internship Program Statewide Evaluation.
3. Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, Nxb. Hồng Đức.
4. John A. Ross, Cathy Bruce (2005), *Teacher Self Assessment: A mechanism for Facilitating Professional Growth*, Ontario Ministry of Education and Training and Social Sciences and Humanities Research Council, Canada.
5. Lê Thị Phương Lan, Hoàng Văn Lợi (2012), *Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học giai đoạn 2010-2015*, Viện Nghiên cứu lập pháp http://vnclp.gov.vn/ct/cms/Lists/DeTaiNghienCuu/View_Detail.aspx?ItemID=66
6. Masood Badri et al (2016), *Perception of Teacher' Professional Development Needs, Impacts, and Barriers: The Abu Dhabi Case*, SAGE Open.
7. Phạm Đình Phương (2014), *Một số ý kiến về cải tiến phương pháp dạy và học theo cách tiếp cận CDIO*, Trường Đại học Văn Lang.
8. Phan Thị Tú Nga (2011), *Thực trạng và các biện pháp nâng cao hiệu quả hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên Đại học Huế*, Tạp chí khoa học, Đại học Huế, số 68.
9. Suarman, Zahara & Ruhizan (2013), *The quality of teaching and learning towards the Satisfaction among the University Students*, Asian Social Science, Vol.9, No.12.

10. Yu-Je Lee (2011), *A study on the effect of teaching innovation on learning effectiveness with learning satisfaction as a mediator*, World Transactions on Engineering and Technology Education, Vol.9, No.2.
11. Mạng lưới các trường đại học Đông Nam Á (2013), Bộ tiêu chuẩn AUN. Truy cập ngày 12 tháng 1 năm 2017, <http://www.vnua.edu.vn/phongban/dbcl/index.php/vi/2013-01-18-18-26-32/b-tieu-chu-n-aun>.
12. *Professional development plan to improve teaching and learning*. Truy cập từ website: lcps.k12.nm.us/.../Professional-Development-Plan-To-Improve-Teaching-And-Learning.

Ngày nhận bài: 26/01/2017. Ngày biên tập xong: 25/5/2017. Duyệt đăng: 02/6/2017