

Mức độ năng lực giảng dạy của giảng viên ở Trường Sĩ quan Công binh hiện nay

Phạm Văn Duy*, Phạm Đình Phô*, Lê Minh Sáng**

*TS, Trường Sĩ quan Công binh

**ThS, CNBM, Trường Sĩ quan Công binh

Received: 12/11/2024; Accepted: 20/11/2024; Published: 28/11/2024

Abstract: Teaching capacity is a specialized type of a lecturer's capacity that is formed and developed from practical teaching activities. Research results show that the teaching capacity of lecturers at the Military Engineering Officer School is at a good level. However, there is no uniformity between all aspects of the teaching process and depends on many different variables. The research results will create a scientific basis to identify solutions to improve teaching capacity effectively and sustainably.

Keywords: Lecturer, Teaching capacity, Military Engineering Officer School

1. Đặt vấn đề

Trường Sĩ quan Công binh - Đại học Ngô Quyền là một trường đại học nằm trong hệ thống các học viện, nhà trường quân đội và hệ thống giáo dục quốc dân. Ở Nhà trường, đội ngũ giảng viên là lực lượng chủ đạo, nòng cốt trong công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học và luôn được các tổ chức, các lực lượng; hội đồng phương pháp; đồng nghiệp, học viên đánh giá, tổ chức các hoạt động nâng cao năng lực giảng dạy. Điều này mang ý nghĩa quan trọng, giúp giảng viên đánh giá đúng về năng lực giảng dạy, không ngừng rèn luyện, hoàn thiện nâng cao năng lực giảng dạy, đáp ứng với mục tiêu, yêu cầu đào tạo của Nhà trường trong điều kiện mới.

Tuy nhiên, trong thực tiễn hoạt động giáo dục, đào tạo của Nhà trường những năm vừa qua cũng cho thấy, công tác chuẩn bị giáo án, bài giảng, kế hoạch giảng bài của một số giảng viên chưa chu đáo; “chưa kịp thời đổi mới nội dung, chương trình đào tạo để đáp ứng chuẩn đầu ra...” [3, tr.1]; còn biểu hiện ngại nghiên cứu, áp dụng công nghệ trong dạy học, phương pháp giảng dạy mới, dẫn đến hiệu quả giảng dạy chưa cao. Thực trạng này đặt ra yêu cầu khách quan cần được nghiên cứu và tìm ra giải pháp khắc phục kịp thời.

2. Kết quả nghiên cứu mức độ năng lực giảng dạy của giảng viên ở Trường Sĩ quan Công binh

Năng lực giảng dạy của giảng viên ở Trường Sĩ quan Công binh là tổ hợp các kiến thức, kỹ năng và phẩm chất sự phạm của người giảng viên được vận dụng vào hoạt động chuẩn bị tổ chức dạy học; hoạt động tổ chức dạy học và hoạt động kiểm tra, đánh giá học viên, đảm bảo cho quy trình giảng dạy được thực

hiện một cách hiệu quả, có chất lượng cao. Đánh giá mức độ năng lực giảng dạy của giảng viên sẽ được thể hiện cụ thể thông qua việc đánh giá hiệu quả từng hoạt động của giảng viên trong quy trình thực hiện nhiệm vụ giảng dạy.

2.1. Cách thức nghiên cứu

Nghiên cứu này đã tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi đối với 125 giảng viên tại 8 khoa giáo viên tại Trường Sĩ quan Công binh. Kết quả khảo sát thu được, khi xử lý số liệu đã loại ra 05 phiếu và 2 item (chỉ báo) làm giảm độ hiệu lực của thang đo. Số liệu thống kê được mô tả ở 120 khách thể và đặc điểm của khách thể khảo sát được thể hiện ở bảng dưới đây:

Bảng 2.1. Đặc điểm của khách thể khảo sát

Khách thể điều tra	Các biến độc lập	Số lượng (120)	Tỉ lệ (%)	
Giảng viên	Cấp bậc quân hàm	Cấp úy	46	38.33
		Cấp tá	74	61.67
	Chức vụ	Giảng viên	66	55.00
		Cán bộ bộ môn	38	31.67
		Cán bộ khoa	16	13.33
	Trình độ học vấn	Đại học	33	27.50
		Sau đại học	87	72.50
	Khối khoa công tác	Khối khoa quân sự	25	20.83
		Khối khoa chuyên ngành	45	37.50
		Khối KHXH&NV	20	16.67
		Khối cơ sở, cơ bản	30	25.00
	Số năm tham gia giảng dạy	Từ 1 đến 5 năm	27	21.67
Từ 6 đến 10 năm		45	37.50	
Từ 11 đến 20 năm		30	25.83	
Trên 20 năm		18	15.00	

Các phương pháp đã được sử dụng trong quá trình nghiên cứu bao gồm: nhóm phương pháp nghiên cứu tài liệu; phương pháp chuyên gia; điều tra; phỏng vấn và xử lý số liệu bằng thống kê toán học.

Thang đo mức độ năng lực giảng dạy của giảng viên được sử dụng theo thang Likert 5 mức độ, tương ứng với mỗi phương án trả lời và được tính từ 1 đến 5 điểm. Quá trình phân tích số liệu bằng thống kê toán học (phần mềm SPSS 20.0) trong nghiên cứu này, điểm trung bình (kí hiệu là ĐTB) được lấy từ giá trị Mean; Độ lệch chuẩn (kí hiệu là ĐLC) được lấy từ giá trị (SD - Standardized Deviation) và giá trị ý nghĩa (p) được lấy từ giá trị sig. ($p = 0.36$) ở kết quả của các phép toán. Các mức độ của thang đo được thể hiện qua bảng dưới đây:

Bảng 2.2. Mức độ thang đo năng lực giảng dạy của giảng viên

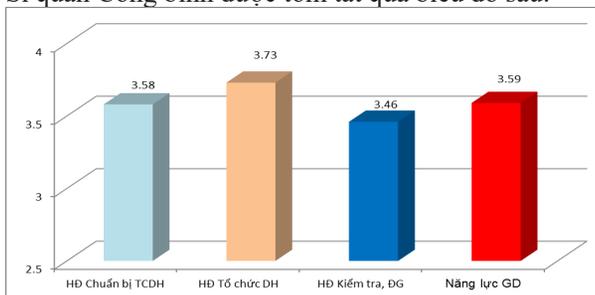
TT	Khoảng điểm đánh giá	Mức độ của thang đo			
		Hoạt động chuẩn bị tổ chức dạy học	Hoạt động tổ chức dạy học	Hoạt động kiểm tra, đánh giá người học	Năng lực giảng dạy của giảng viên
01	$1.00 \leq \text{ĐTB} \leq 2.28$	Kém	Kém	Kém	Kém
02	$2.28 < \text{ĐTB} \leq 2.64$	Yếu	Yếu	Yếu	Yếu
03	$2.64 < \text{ĐTB} \leq 3.36$	Trung bình	Trung bình	Trung bình	Trung bình
04	$3.36 < \text{ĐTB} \leq 3.72$	Khá	Khá	Khá	Khá
05	$3.72 < \text{ĐTB} \leq 5.00$	Tốt	Tốt	Tốt	Tốt

Kết quả khảo sát đã được kiểm định hệ số KMO = 0.81; chỉ số ý nghĩa p (sig.) = 0.00, hệ số Cronbach's Alpha = 0.83. Mức độ năng lực giảng dạy (Năng lực GD) của giảng viên được tính trên ĐTB của 3 mặt hoạt động chuẩn bị tổ chức dạy học (HD Chuẩn bị TCDH); hoạt động tổ chức dạy học (HD Tổ chức DH) và hoạt động kiểm tra, đánh giá học viên (HD Kiểm tra, ĐG).

2. 2. Kết quả nghiên cứu

Mức độ năng lực giảng dạy của giảng viên ở Trường Sĩ quan Công binh

Kết quả đánh giá của các khách thể khảo sát về mức độ năng lực giảng dạy của giảng viên ở Trường Sĩ quan Công binh được tóm tắt qua biểu đồ sau:



Biểu đồ 2.1. Mức độ năng lực giảng dạy của giảng viên

Từ biểu đồ 2.1, cho thấy: Hoạt động chuẩn bị tổ chức dạy học của giảng viên được đánh giá ở mức độ *Khá* (ĐTB = 3.58); Hoạt động tổ chức dạy học của giảng viên ở mức độ *Tốt* (ĐTB = 3.73) là giá trị có mức đánh giá cao nhất; hoạt động kiểm tra, đánh giá người học ở mức độ *Khá* (ĐTB = 3.46), có điểm đánh giá thấp nhất trong 3 mặt hoạt động; Năng lực giảng dạy của giảng viên ở Trường Sĩ quan Công binh hiện nay đang ở mức độ *Khá* (ĐTB = 3.59).

Để mô tả rõ nét hơn về năng lực giảng dạy của giảng viên, cần so sánh mức độ năng lực giảng dạy theo các biến số và tìm ra sự khác biệt có hay không có ý nghĩa thống kê theo nhiều chiều cạnh của các biến độc lập. Ở nghiên cứu này đã xác định 5 biến số bao gồm: (1). Cấp bậc quân hàm của giảng viên; (2). Chức vụ công tác của giảng viên; (3). Trình độ học vấn của giảng viên; (4). Đơn vị công tác của giảng

viên theo các khối khoa giáo viên; (5). Thâm niên giảng dạy của giảng viên.

Kết quả khảo sát theo biến số thứ 3 về trình độ học vấn của

giảng viên thì năng lực giảng dạy tỉ lệ thuận với trình độ học vấn trên cả 3 giá trị ở hoạt động chuẩn bị tổ chức dạy học, hoạt động tổ chức dạy học và hoạt động kiểm tra, đánh giá (trình độ học vấn cao thì năng lực giảng dạy có giá trị cao hơn). Do vậy, để mô tả rõ hơn về năng lực giảng dạy của giảng viên, nhóm tác giả đã thực hiện 2 phép toán trên SPSS bao gồm: Independent Samples T-Test (gọi tắt là T-Test) và kiểm định One-way ANOVA theo ba giá trị độc lập, để kiểm định trên 4 biến số còn lại.

Qua khảo sát cho thấy, giảng viên có quân hàm cấp úy có giá trị về hoạt động chuẩn bị tổ chức giảng dạy (ĐTB = 3.61) cao hơn so với giảng viên cấp tá (ĐTB = 3.55). Tuy nhiên ở 2 hoạt động còn lại thì giảng viên có quân hàm cấp úy thấp hơn giảng viên cấp tá, nhất là ở hoạt động tổ chức dạy học thì thấp hơn hẳn (ĐTB = 3.62 của cấp úy so với ĐTB = 3.84 của cấp tá). Để lý giải cho thực trạng này, chúng tôi đã thực hiện nghiên cứu định tính thông qua phỏng vấn sâu và xin ý kiến chuyên gia, các nguyên nhân chủ yếu được tổng hợp như sau:

(1). Giảng viên có quân hàm cấp úy thường có xu hướng cẩn trọng, tỉ mỉ hơn và có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin tốt hơn nên trong thiết kế

bài giảng có sự đa dạng về hình thức so với giảng viên cấp tá.

(2). Giảng viên có quân hàm cấp úy còn ít kinh nghiệm trong thực tiễn giảng dạy, kỹ năng truyền thụ tri thức chưa nhiều, do vậy kết quả hoạt động tổ chức dạy học thấp hơn hẳn giảng viên cấp tá.

Điều này cũng đặt ra yêu cầu về nâng cao hiệu quả hoạt động bồi dưỡng năng lực giảng dạy cho giảng viên cần chú trọng công tác rèn luyện kỹ năng truyền thụ, kinh nghiệm giảng dạy và phương pháp, cách thức tổ chức lớp học đối với giảng viên cấp úy; chú trọng bồi dưỡng hoạt động chuẩn bị tổ chức dạy học cho giảng viên có quân hàm cấp tá, nhất là khả năng ứng dụng các công nghệ hiện đại trong dạy học.

Nhận xét: Cán bộ khoa có giá trị năng lực cao nhất, sau đó đến cán bộ bộ môn và giảng viên (giá trị tương ứng là 3.61, 3.59 và 3.37). Trong đó, cán bộ khoa và cán bộ bộ môn có giá trị về hoạt động tổ chức giảng dạy ở mức độ *Tốt*, cao hơn hẳn so với giảng viên. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu lại chỉ ra giá trị về hoạt động kiểm tra, đánh giá của giảng viên ($\text{ĐTB} = 3.49$) lại cao hơn nhóm cán bộ bộ môn ($\text{ĐTB} = 3.47$) và nhóm cán bộ khoa ($\text{ĐTB} = 3.42$) đây là vấn đề có thể mang tính mâu thuẫn cần được quan tâm nghiên cứu.

Nói về thực trạng này, khi tiến hành nghiên cứu định tính thông qua phỏng vấn và xin ý kiến chuyên gia, chúng tôi thu được các nhận định như sau:

(1). Cán bộ khoa và cán bộ bộ môn là các đồng chí có nhiều kinh nghiệm trong công tác giảng dạy, do vậy hoạt động dạy học thường “hay” hơn, thu hút, lôi cuốn hơn đối với học viên so với các giảng viên còn lại.

(2). Cán bộ khoa và cán bộ bộ môn, theo định mức thường trực tiếp giảng dạy ít hơn so với các giảng viên còn lại. Việc giảng viên thường xuyên tiếp xúc với học viên nhiều, giúp họ có nhiều hình thức kiểm tra, đánh giá học viên; đánh giá toàn diện hơn so với cán bộ bộ môn và cán bộ khoa.

Những ý kiến nhận định trên thông qua các phương pháp nghiên cứu định tính đã góp phần làm sáng tỏ và lý giải về sự khác biệt trong mức độ năng lực giảng dạy xét theo chức vụ của giảng viên.

Kết quả khảo sát cho thấy: Nhóm giảng viên ở khối các khoa chuyên ngành có giá trị về năng lực giảng dạy ($\text{ĐTB} = 3.61$) cao hơn so với 2 nhóm còn lại có ĐTB lần lượt là 3.59 và 3.57. Nhóm giảng viên ở khối khoa cơ sở, cơ bản có giá trị ở hoạt động kiểm tra, đánh giá học viên ($\text{ĐTB} = 3.53$) cao hơn hai nhóm còn lại, tuy nhiên giá trị về hoạt động tổ chức dạy học

lại thấp hơn hẳn ($\text{ĐTB} = 3.58$, ở mức độ *Khá*).

Từ kết quả nghiên cứu có thể rút ra cơ sở khoa học để công tác bồi dưỡng, rèn luyện nâng cao năng lực giảng dạy cho giảng viên ở Trường Sĩ quan Công binh như: Đối với nhóm giảng viên thuộc khối khoa cơ sở, cơ bản cần chú trọng hơn đến năng lực, hiệu quả của hoạt động tổ chức giảng dạy; các giảng viên ở khối khoa quân sự (Khoa Chiến thuật, Khoa Quân sự chung) và Khoa Khoa học xã hội và nhân văn cần chú trọng hơn đến hoạt động kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học viên.

Mức độ năng lực giảng dạy xét theo thâm niên giảng dạy của giảng viên cho thấy: Giảng viên tham gia giảng dạy từ 11 năm đến 20 năm và trên 20 năm có sự tương đồng (sự khác biệt giữa các giá trị không có ý nghĩa thống kê) trên cả 3 mặt là hoạt động chuẩn bị tổ chức dạy học, hoạt động tổ chức dạy học và hoạt động kiểm tra, đánh giá học viên. Trong kết quả nghiên cứu chi tiết tiến hành so sánh giữa 3 nhóm khách thể theo thâm niên giảng dạy là: nhóm giảng viên tham gia giảng dạy từ 1 đến 5 năm; nhóm từ 6 đến 10 năm và nhóm trên 10 năm được tóm tắt quan biểu đồ sau:

Qua khảo sát cho thấy, năng lực giảng dạy phụ thuộc rất lớn vào số năm tham gia giảng dạy của giảng viên, không có sự khác biệt lớn giữa nhóm giảng viên tham gia giảng dạy từ 5 năm đến 10 năm và nhóm giảng viên tham gia giảng dạy trên 10 năm. Điều này cho thấy, khi giảng viên tham gia giảng dạy được trên 5 năm thì năng lực giảng dạy đã đạt đến ngưỡng mức độ nhất định. Đồng thời, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy kinh nghiệm, thâm niên giảng dạy nhiều sẽ giúp giảng viên đạt hiệu quả cao trong hoạt động tổ chức dạy học, nhưng với hoạt động tổ chức chuẩn bị dạy học và kiểm tra, đánh giá người học lại không phải là tỉ lệ thuận với số năm tham gia giảng dạy của giảng viên.

Thông qua kết quả nghiên cứu mức độ năng lực giảng dạy của giảng viên có thể rút ra những luận cứ khoa học cơ bản sau:

(1). Năng lực giảng dạy của giảng viên ở Trường Sĩ quan Công binh hiện nay đang ở mức độ *Khá*, trong đó năng lực hoạt động tổ chức dạy học có giá trị cao nhất so với hai hoạt động còn lại ($\text{ĐTB} = 3.73$, ở mức độ *Tốt*). Năng lực hoạt động kiểm tra, đánh giá học viên có mức độ đánh giá thấp nhất trong 3 mặt hoạt động ($\text{ĐTB} = 3.46$, mức độ *Khá*). Do vậy, để nâng cao năng lực giảng dạy cho giảng viên, cần chú trọng đến nâng cao hiệu quả hoạt động kiểm tra, đánh giá người học với nhiều nội dung và hình thức phù hợp.

(*Xem tiếp trang 388*)

hiều điều kiện thực tế của nhà trường đề ra những phong trào thi đua phù hợp hiệu quả mục tiêu thi đua cụ thể tiêu chí phù hợp hình thức phát động hấp dẫn để khuyến khích lôi cuốn các đối tượng tích cực nhiệt tình tham gia hiệu quả phong trào thi đua.

+ Tham mưu đúng với các quy định của pháp luật về ĐDKT và phải trúng trọng điểm định hướng nhiệm vụ trọng tâm của nhà trường.

+ Làm rõ vai trò của các thành viên Hội đồng ĐDKT để mỗi thành viên tốt hơn vai trò trách nhiệm của bản thân trong việc tham mưu cho cấp ủy, lãnh đạo nhà trường thực hiện tốt các công tác ĐDKT đồng thời thể hiện chính kiến khách quan công tâm và có trách nhiệm khi được hỏi ý kiến tư vấn cho hội đồng các vấn đề liên quan đến bình xét ĐDKT và trong tham gia bình xét thi đua khen thưởng của nhà trường.

3. Kết luận

Công tác ĐDKT tại trường THPT thời gian qua cơ bản đã đáp ứng được sự hài lòng của GV nhân viên góp phần tạo nên những thành tích của nhà trường. Bên cạnh đó các trường còn tồn tại một số hạn chế

khó khăn nhất định, áp dụng các giải pháp đề xuất mới sẽ phát huy kết quả đạt được và khắc phục những hạn chế khó khăn, hy vọng công tác ĐDKT của các trường THPT trong thời gian tới có những bước tiến triển mới ngày càng hoàn thiện hơn, mang lại hiệu quả thiết thực hơn thu hút sự quan tâm đồng tình tự nguyện tham gia và đáp ứng sự hài lòng của đông đảo GV nhân viên để công tác ĐDKT thực sự là động lực là mục tiêu để nhà trường hoàn thành nhiệm vụ chính trị chuyên môn đã đề ra.

Tài liệu tham khảo

1. Quốc hội (2022); Luật Thi đua, khen thưởng được Quốc hội khóa XV, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 15/6/2022. Hà Nội

2. Nâng cao chất lượng công tác thi đua, khen thưởng, <http://moha.gov.vn/>, đăng ngày 7/9/2023

3. Trần Thị Hà (2020): Đổi mới công tác thi đua khen thưởng theo tư tưởng Hồ Chí Minh; Tapchicongsan.org.vn. Hà Nội

4. Nâng cao chất lượng công tác thi đua, khen thưởng, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2020/11/10/>

Mức độ năng lực giảng dạy... (tiếp theo trang 232)

(2). Năng lực giảng dạy của giảng viên, nhất là năng lực trong tổ chức dạy học phụ thuộc rất lớn vào số năm tham gia giảng dạy, kinh nghiệm, phương pháp, kỹ năng giảng dạy của giảng viên. Tuy nhiên, khi giảng viên tham gia giảng dạy được khoảng 10 năm, thì năng lực giảng dạy sẽ đạt “ngưỡng” nhất định, muốn nâng cao năng lực giảng dạy ở giai đoạn này sẽ khó khăn hơn, cần có những giải pháp mang tính đồng bộ, đột phá.

(3). Hoạt động chuẩn bị tổ chức giảng dạy và kiểm tra, đánh giá học viên không phụ thuộc nhiều vào thời gian tham gia giảng dạy của giảng viên mà thái độ trong công tác, kỹ thuật, sự cập nhật kiến thức, việc tiếp xúc và nắm rõ đối tượng người học và áp dụng các ứng dụng kỹ thuật hiện đại là những yếu tố góp phần quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả ở hai hoạt động này.

3. Kết luận

Năng lực giảng dạy có vai trò đặc biệt quan trọng, được hình thành từ thực tiễn hoạt động giảng dạy của giảng viên. Năng lực giảng dạy của giảng viên ở Trường Sĩ quan Công binh hiện nay ở mức độ *Khá*, có tương quan tỉ lệ thuận giữa các mặt biểu hiện và có sự tương đồng trong kết quả đánh giá giữa các nhóm khách thể khảo sát. Giảng viên có quân hàm và chức vụ cao hơn thì có năng lực giảng dạy cao hơn. Giảng

viên ở các khoa chuyên ngành được đánh giá mức độ năng lực giảng dạy cao hơn ở các khoa còn lại. Tuy nhiên ở từng mặt hoạt động, nhất là hoạt động kiểm tra, đánh giá kết quả của học viên thì không hoàn toàn phụ thuộc theo các biến số nêu trên. Kết quả nghiên cứu là cơ sở quan trọng để xác định các giải pháp tác động khoa học, khả thi nhằm nâng cao năng lực giảng dạy của giảng viên ở Trường Sĩ quan Công binh một cách hiệu quả và bền vững.

Tài liệu tham khảo

1. Hoàng Hòa Bình (2015), “Năng lực và đánh giá theo năng lực”, *Tạp chí Khoa học, Đại học Sư phạm TP.Hồ Chí Minh*, số 6, tr. 27 - 29.

2. Bộ giáo dục đào tạo (2014), *Báo cáo nghiên cứu chuẩn năng lực giảng viên giáo dục đại học định hướng nghề nghiệp*, Hà Nội.

3. Đảng bộ Trường Sĩ quan Công binh (2020), *Báo cáo chính trị của Ban chấp hành Đảng bộ Khóa XXIII tại Đại hội đại biểu Đảng bộ lần thứ XXIV, nhiệm kỳ 2020-2025*, Số 01-BC/ĐU, ngày 26 tháng 6 năm 2020.

4. Đảng ủy Trường Sĩ quan Công binh (2023), *Nghị quyết số 680-NQ/ĐU về đổi mới công tác giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng Quân đội trong tình hình mới*, Bình Dương, ngày 28 tháng 4 năm 2023.