

Nâng cao năng lực giảng viên và kiến thức thu nhận của sinh viên: Nhiệm vụ trọng tâm của các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam

LÊ THỊ NGỌC DIỆP*

Tóm tắt

Theo chủ trương của Nhà nước về nâng cao năng lực giảng viên (NLGV), hướng đến đáp ứng nhu cầu sinh viên, một trong những nhiệm vụ trọng tâm của các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam là xây dựng các quy định cụ thể về tiêu chuẩn giảng viên, cơ chế thu hút, sử dụng, ưu đãi đối với giảng viên, đào tạo bồi dưỡng giảng viên. Trên cơ sở tổng kết và phân tích kết quả các nghiên cứu đã công bố về NLGV ảnh hưởng đến kiến thức thu nhận của sinh viên, tác giả tổng hợp các tiêu chí đánh giá NLGV thành 3 nhóm: Kiến thức; Kỹ năng; Phẩm chất, thái độ của người giảng viên. Các tiêu chí được tổng hợp là cơ sở để các cơ sở giáo dục đại học xây dựng các quy định cụ thể về tiêu chuẩn giảng viên.

Từ khóa: năng lực giảng viên, kiến thức thu nhận, chất lượng giáo dục

Summary

According to the policy of Vietnam on improving lecturers' competence so as to meet students' needs, one of the key tasks of Vietnamese higher education institutions is to develop specific regulations on teachers' standards; mechanism of attracting, using and giving incentives for lecturers and training lecturers. By analyzing the results of published studies on lecturers' competence that affect students' acquired knowledge, the author classifies the criterias for evaluating lecturers' competence into three groups: Knowledge, Skills, Qualities and attitudes of lecturers. These criterias are the basis for higher education institutions to develop specific regulations on teachers' standards.

Keywords: lecturers' competence, students' acquired knowledge, quality of education

GIỚI THIỆU

Nghị quyết Trung ương 8, Khóa XI của Đảng đã chỉ rõ cần phải đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó phát triển đội ngũ giảng viên nói chung, nâng cao NLGV nói riêng là khâu then chốt, bởi đội ngũ giảng viên đóng vai trò quan trọng quyết định chất lượng giáo dục của hệ thống giáo dục đại học. Đại hội lần thứ XII của Đảng khẳng định tiếp tục đổi mới mạnh mẽ, đồng bộ các yếu tố cơ bản của giáo dục, đào tạo theo hướng coi trọng phát triển phẩm chất, năng lực của người học.

Một trong những nhiệm vụ trọng tâm của các cơ sở giáo dục đại học là xây dựng tiêu chuẩn giảng viên và những chính sách nhằm nâng cao NLGV hướng đến

đáp ứng nhu cầu sinh viên với quan điểm dạy học "lấy người học là trung tâm". Chính vì vậy, nghiên cứu về NLGV và sự ảnh hưởng đến kiến thức thu nhận là thật sự cần thiết để góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế.

TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU

Năng lực giảng viên

Năng lực có thể được xem là khả năng tiếp nhận và vận dụng tổng hợp, có hiệu quả mọi tiềm năng của con người (kiến thức, kỹ năng, phẩm chất, thái độ) để thực hiện có chất lượng công việc

* Học viên Công nghệ Bưu chính Viễn thông

Ngày nhận bài: 28/09/2019. Ngày phản biện: 12/10/2019. Ngày duyệt đăng: 18/10/2019.

hoặc xử lý với môi trường hướng, trong thái nào đó trong cuộc sống hoặc lao động nghề nghiệp (Trần Khánh Đức, 2012).

Mặc dù đến nay, chưa có một quan điểm thống nhất về các khái niệm này, nhưng dựa theo các quan điểm trên, có thể hiểu NLGV là khả năng tiếp nhận và vận dụng tổng hợp các kiến thức, kỹ năng, phẩm chất, thái độ của người giảng viên để thực hiện có chất lượng nhiệm vụ được giao.

Kiến thức thu nhận

Kiến thức thu nhận của sinh viên là kiến thức và kỹ năng, mà sinh viên có được thông qua quá trình học tập và rèn luyện ở cơ sở giáo dục đại học. Có thể coi kiến thức thu nhận là sự tự đánh giá của sinh viên về kiến thức tổng thể có được, các kỹ năng và khả năng của họ được phát triển tại cơ sở giáo dục đại học (Young và cộng sự, 2003). Kiến thức thu nhận của sinh viên là mục tiêu quan trọng của sinh viên và các cơ sở giáo dục đại học. Điều đầu tiên và quan trọng nhất, mà sinh viên mong muốn khi đăng ký vào học tại một cơ sở giáo dục đại học nào đó, là họ sẽ thu nhận được những kiến thức và kỹ năng cần thiết để phục vụ cho công việc và sự nghiệp của họ về sau. Để thu hút được sinh viên, các cơ sở giáo dục đại học luôn cố gắng trang bị cho sinh viên những kiến thức và kỹ năng cần thiết đáp ứng các mong muốn của họ.

Có nhiều quan điểm về các tiêu chí đo lường kiến thức thu nhận của sinh viên trong quá trình học tập tại các cơ sở giáo dục đại học. Hamer (2000) sử dụng kết quả học tập của sinh viên thông qua điểm của môn học. Đây có thể là biện pháp không thật hoàn hảo để đánh giá kiến thức thu nhận của sinh viên, nhưng là công cụ đánh giá được chấp nhận khá rộng rãi.

Sự ảnh hưởng của năng lực giảng viên đến kiến thức thu nhận của sinh viên

Theo Biggs và Tang (2007), NLGV đóng vai trò quan trọng trong giảng dạy và học tập vì năng lực này giúp sinh viên hiểu được mục tiêu và lợi ích của việc học tập, gia tăng động cơ học tập và kiến thức thu nhận của sinh viên. Giảng viên có năng lực tốt sẽ áp dụng những phương pháp giảng dạy hiệu quả, khuyến khích sinh viên chủ động nắm bắt kiến thức, nhờ đó gia tăng kiến thức thu nhận của sinh viên.

Nguyễn Đình Thọ, Nguyễn Thị Mai Trang (2009) nghiên cứu xây dựng thang

BẢNG: TỔNG HỢP CÁC TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ NLGV
ẢNH HƯỞNG ĐẾN KIẾN THỨC THU NHẬN CỦA SINH VIÊN

Các tiêu chí	Nguồn
1. Kiến thức	
Trình độ chuyên môn của GV	Nguyễn Minh Nhã và cộng sự (2018)
GV có kiến thức sâu về môn học.	Nguyễn Thị Mai Trang và cộng sự (2008) Nguyễn Thị Bảo Châu và cộng sự (2013) Lê Thị Anh Thư và cộng sự (2016)
GV có kiến thức chuyên môn vững chắc.	
GV có kiến thức chuyên môn sâu rộng, cập nhật môn học.	
GV sử dụng tốt các thiết bị CNTT	Lê Thị Anh Thư và cộng sự (2016)
2. Kỹ năng	
Phương pháp giảng dạy	Lai Xuân Thủy và cộng sự (2011) Nguyễn Minh Nhã và cộng sự (2018)
GV có phương pháp truyền đạt sinh động, thu hút, dễ hiểu.	Nguyễn Thị Mai Trang và cộng sự (2008) Nguyễn Thị Bảo Châu và cộng sự (2013) Lê Thị Anh Thư và cộng sự (2016)
Có phương pháp truyền đạt tốt, dễ hiểu, cập nhật phương pháp giảng dạy mới.	
Tổ chức môn học	Abrantes và cộng sự (2007) Marks (2000)
Mục tiêu và nội dung môn học được GV giới thiệu rõ ràng.	Nguyễn Thị Mai Trang và cộng sự (2008) Ginn và cộng sự (2007)
Mục tiêu và chuẩn mực rõ ràng.	Nguyễn Thị Mai Trang và cộng sự (2008)
Nội dung môn học được sắp xếp hệ thống.	
GV làm rõ ngay từ đầu những kỳ vọng mong đợi ở SV khi học môn học này	Nguyễn Thị Mai Trang và cộng sự (2008)
Mức độ khó khăn phù hợp	Marks (2000) Ginn và cộng sự (2007)
Mức độ quá tải phù hợp.	
Đánh giá phù hợp.	Ginn và cộng sự (2007)
Công bằng trong đánh giá.	Marks (2000)
Phương pháp đánh giá	Lai Xuân Thủy và cộng sự (2011) Nguyễn Minh Nhã và cộng sự (2018)
GV kích thích SV thảo luận trong lớp	Nguyễn Thị Mai Trang và cộng sự (2008)
GV luôn tạo điều kiện cho SV đặt câu hỏi trong lớp	Nguyễn Thị Mai Trang và cộng sự (2008)
GV giải đáp mọi thắc mắc của SV.	Lê Thị Anh Thư và cộng sự (2016)
GV khuyến khích SV đưa ra các ý tưởng, quan điểm mới.	Nguyễn Thị Mai Trang và cộng sự (2008)
Sự tương tác và hòa hợp giữa GV và SV.	Abrantes và cộng sự (2007)
GV tạo điều kiện để SV làm bài tập nhóm và báo cáo	Lê Thị Anh Thư và cộng sự (2016)
3. Phẩm chất, thái độ	
GV hiểu rõ năng lực của SV.	Nguyễn Thị Bảo Châu và cộng sự (2013)
GV luôn tận tụy để SV có thể tiếp thu ở mức cao nhất.	
GV sẵn sàng chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm với SV	
GV thể hiện sự quan tâm đến việc học của SV	Lê Thị Anh Thư và cộng sự (2016) Nguyễn Minh Nhã và cộng sự (2018)
GV tận tình hướng dẫn SV	
Sự tận tâm của GV.	Nguyễn Thị Mai Trang và cộng sự (2008)
GV chuẩn bị bài giảng kỹ càng	Abrantes và cộng sự (2007)
Mức độ thích thú và quan tâm của GV với môn học	
GV có tác phong chuẩn mực.	Lê Thị Anh Thư và cộng sự (2016)
GV đảm bảo giờ lên lớp và kế hoạch giảng dạy.	Lê Thị Anh Thư và cộng sự (2016) Nguyễn Thị Bảo Châu và cộng sự (2013)

Nguyễn Đình Thọ và cộng sự

đo NLGV bao gồm 3 thành phần chính: (1) Giảng dạy - được đo lường bằng 3 tiêu chí phản ánh kiến thức của giảng viên về môn học, khả năng truyền đạt và mức độ đầu tư của giảng viên cho môn học; (2) Tổ chức môn học - được đo lường bởi 4 tiêu chí phản ánh mục tiêu, nội dung và kỳ vọng của môn học; (3) Tương tác lớp học - được đo lường thông qua 5 tiêu chí phản

BẢNG 2: ĐỀ XUẤT CÁC NHÓM TIÊU CHUẨN/TIÊU CHUẨN GIÁNG VIÊN (GV)

Nhóm tiêu chuẩn	Các tiêu chuẩn
1. Kiến thức	
1.1. <i>Trình độ chuyên môn</i>	Trình độ chuyên môn của GV về học hàm, học vi phù hợp.
1.2. <i>Kiến thức chuyên môn</i>	GV có kiến thức chuyên môn sâu rộng, vững chắc và được cập nhật.
1.3. <i>Kiến thức CNTT</i>	GV có kiến thức CNTT phù hợp và sử dụng tốt các thiết bị CNTT.
1.4. <i>Kiến thức ngoại ngữ</i>	GV có kiến thức ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu giảng dạy môn học.
2. Kỹ năng	
2.1. <i>Phương pháp truyền đạt</i>	GV có phương pháp truyền đạt sinh động, thu hút, dễ hiểu GV cập nhật phương pháp giảng dạy mới. Mục tiêu và nội dung môn học được GV giới thiệu rõ ràng. Nội dung môn học được GV sắp xếp hệ thống. GV làm rõ từ đầu những kỹ năng mong đợi ở SV khi học môn học. Mức độ khó và quá tải của môn học được GV bố trí phù hợp.
2.2. <i>Tổ chức môn học</i>	GV có phương pháp đánh giá phù hợp. GV công bằng trong đánh giá.
2.3. <i>Kiểm tra và đánh giá</i>	GV kích thích SV thảo luận trong lớp GV luôn tạo điều kiện cho SV đặt câu hỏi trong lớp. GV giải đáp mọi thắc mắc của SV.
2.4. <i>Tương tác lớp học</i>	GV luôn khuyến khích SV đưa ra các ý tưởng, quan điểm mới. GV tạo điều kiện để SV làm bài tập nhóm và báo cáo.
3. Phẩm chất, thái độ	
3.1. <i>Phẩm chất của giảng viên</i>	GV luôn tận tụy để SV có thể tiếp thu môn học ở mức cao nhất. GV thể hiện sự quan tâm đến việc học của SV. GV sẵn sàng chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm với SV. GV hiểu rõ năng lực của SV.
3.2. <i>Thái độ của giảng viên</i>	GV chuẩn bị bài giảng kỹ càng. GV thích thú và quan tâm môn học. GV có tác phong chuẩn mực. GV đảm bảo giờ lên lớp và kế hoạch giảng dạy.

Nguồn: Tác giả đề xuất

ảnh mức độ kích thích tương tác giữa giảng viên với sinh viên và giữa sinh viên với nhau. Kết quả nghiên cứu cho thấy, thang đo được điều chỉnh, bổ sung từ thang đo được tổng hợp từ các nghiên cứu trước đây là phù hợp với môi trường Việt Nam. Tuy nhiên, với mỗi phạm vi nghiên cứu, đối tượng nghiên cứu cụ thể thì thang đo này cần điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp (Nguyễn Đình Thọ, Nguyễn Thị Mai Trang, 2009).

Nguyễn Thị Bảo Châu, Thái Thị Bích Châu (2013) nghiên cứu với sinh viên Khoa Kinh tế và Quản trị kinh doanh tại Trường Đại học Cần Thơ cho kết quả là có 2 yếu tố cơ sở vật chất, tác phong và NLGV thực sự ảnh hưởng đến sự hài lòng của sinh viên. Thang đo NLGV được xây dựng trong nghiên cứu này gồm: giảng viên hiểu rõ năng lực của sinh viên; giảng viên luôn tận tụy để sinh viên có thể tiếp thu ở mức cao nhất; giảng viên đảm bảo giờ lên lớp và kế hoạch học tập; giảng viên có phương thức truyền đạt sinh động, thu hút, dễ hiểu; giảng viên có kiến thức chuyên môn vững chắc; giảng viên sẵn sàng chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm với sinh viên; giảng viên thể hiện sự quan tâm đến việc học của sinh viên.

Kết quả nghiên cứu của Nguyễn Minh Nhà, Nguyễn Thị Thanh Thủy (2018) tại Trường Đại học Tiền Giang chỉ ra rằng, NLGV ảnh hưởng đến chất lượng dịch vụ đào tạo nói chung thông qua: trình độ chuyên môn của giảng viên, phương pháp giảng dạy, phương pháp đánh giá, kỹ năng hỗ trợ của giảng viên và sự tận tâm của giảng viên.

Abrantes và cộng sự (2007) đưa ra 4 tiêu chí: (1) Tương tác giữa sinh viên và giảng viên; (2) Đáp ứng của giảng viên; (3) Tổ chức môn học; (4) Mức độ thích thú và quan tâm của giảng viên với môn học. Ginns và cộng sự (2007) đánh giá NLGV thông qua 6 tiêu chí chia thành 3 nhóm: (1) Tổng quát: giảng dạy tốt; (2) Kỹ năng chung: mục tiêu và chuẩn mực rõ ràng, đánh giá phù hợp, mức độ quá tải phù hợp, kỹ năng tổng quát nhận được; (3) Mức độ thỏa mãn của sinh viên.

Tóm lại, NLGV thông qua số lượng thành phần và nội dung thành phần ở các nghiên cứu là khác nhau, đặc biệt là về số lượng. Tuy nhiên, dựa theo quan điểm chung "NLGV là khả năng tiếp nhận và vận dụng tổng hợp các kiến thức, kỹ năng, phẩm chất, thái độ của người giảng viên để thực hiện có chất lượng nhiệm vụ được giao", các tiêu chí đánh giá NLGV có thể tổng hợp thành 3 nhóm, gồm: (1) Kiến thức; (2) Kỹ năng; (3) Phẩm chất, thái độ của người giảng viên.

MỘT SỐ ĐỀ XUẤT

Về xây dựng tiêu chuẩn giảng viên

Khi xây dựng quy định cụ thể về tiêu chuẩn giảng viên, các cơ sở giáo dục đại học chú trọng các tiêu chuẩn về học hàm, học vi, năng lực phát triển chương trình đào tạo, giảng dạy theo phương pháp hiện đại, nghiên cứu khoa học và năng lực ngoại ngữ, công nghệ thông tin (dựa theo chỉ đạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo); kết hợp với các tiêu chí có ảnh hưởng trực tiếp đến kiến thức thu nhận của sinh viên (được tổng hợp từ tổng quan nghiên cứu), từ đó xây dựng tiêu chuẩn giảng viên theo 3 nhóm gồm: (1) Kiến thức; (2) Kỹ năng; (3) Phẩm chất, thái độ của người giảng viên (Bảng 2).

Về chính sách nâng cao NLGV

Chính sách đối với giảng viên có vai trò quyết định đối với sự phát triển đội ngũ giảng viên các cơ sở giáo dục đại học, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của các cơ sở giáo dục đại học.

Thu hút và tuyển dụng giảng viên Thu hút được những người giỏi nhất, tốt nhất về kiến thức, kỹ năng và phẩm chất, thái độ không phân biệt độ tuổi, giới tính... để tuyển dụng làm giảng viên; Tuyển dụng giảng viên từ nguồn thu hút phong phú, đa dạng, tổ chức tuyển dụng đúng người,

đúng việc và đúng thời điểm, theo đúng năng lực thực hiện nhiệm vụ; công khai, minh bạch quy trình, điều kiện, hình thức, nội dung, tiêu chuẩn tuyển dụng.

Sử dụng và đánh giá giảng viên: Sắp xếp, bố trí, để bặt giảng viên vào các vị trí việc làm, chức danh phù hợp nhất với khả năng của từng người; xây dựng môi trường làm việc dân chủ, khoa học, chuyên nghiệp; Đánh giá giảng viên khách quan, công bằng và kết quả đánh giá thống nhất; không chỉ đánh giá theo năng lực thực hiện nhiệm vụ, mà còn đánh giá sự phát triển theo chiều hướng tiến bộ của cá nhân giảng viên.

Đào tạo, bồi dưỡng giảng viên: Cần thực hiện thường xuyên nhằm bổ sung và hoàn thiện năng lực của từng giảng viên; phát huy quyền chủ động, trách nhiệm của trưởng khoa, trưởng bộ môn và của mỗi giảng viên trong việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của đơn vị và cá nhân đảm bảo hài hòa. Mỗi giảng viên cần phải hình thành thói quen tự học, tự nghiên cứu, tự làm mới, làm

giàu tri thức. Các cơ sở đào tạo đại học cần tạo ra được những áp lực để mỗi giảng viên chuyên tâm vào việc học, nghiên cứu bằng việc đặt ra yêu cầu cao trong quá trình đào tạo và bồi dưỡng.

Đãi ngộ giảng viên: Thực hiện trả công theo khối lượng và chất lượng công việc hoàn thành, không cào bằng; có hình thức kích thích vật chất hoặc tinh thần để ghi nhận sự tiến bộ của giảng viên sau quá trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ tốt hơn; hoặc ngược lại, hạ bậc lương, thuyên chuyển sang vị trí khác, chấm dứt hợp đồng đối với những giảng viên không đủ năng lực hoàn thành nhiệm vụ.

Ban hành các chính sách thu hút và trọng dụng, đảm bảo đãi ngộ xứng đáng đối với đội ngũ giảng viên đại học; đảm bảo hệ thống cơ sở vật chất, các thiết bị, công nghệ cho giảng dạy, nghiên cứu khoa học; coi trọng công tác thi đua, khen thưởng, tạo cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp; xây dựng môi trường dân chủ, đoàn kết và nêu cao ý thức trách nhiệm trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học; khuyến khích, trân trọng những kết quả nghiên cứu khoa học, phát huy tư duy sáng tạo của đội ngũ giảng viên đại học - là các biện pháp kích thích tinh thần mạnh mẽ để mỗi giảng viên đại học tích cực nâng cao năng lực của mình. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Đình Thọ và Nguyễn Thị Mai Trang (2009). *Nghiên cứu khoa học trong quản trị kinh doanh*, Nxb Thống kê
2. Nguyễn Thị Bảo Châu, Thái Thị Bích Châu (2013). Đánh giá mức độ hài lòng của sinh viên đối với chất lượng đào tạo của Khoa Kinh tế và Quản trị kinh doanh Trường Đại học Cần Thơ giai đoạn năm 2012-2013, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, số 28, 117-123
3. Trần Khánh Đức (2012). Năng lực và năng lực nghề nghiệp, *Tạp chí Giáo dục*, số 283, 23-26
4. Nguyễn Minh Nhã và Nguyễn Thị Thanh Thủy (2018). Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng dịch vụ đào tạo chuyên ngành kế toán - Nghiên cứu tại Trường Đại học Tiền Giang, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, tập 54, số 6C (2018), 139-147
5. Lại Xuân Thủy và Phan Thị Minh Lý (2011). Đánh giá chất lượng đào tạo tại khoa Kế toán - tài chính, Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế trên quan điểm của người học, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Đại học Đà Nẵng*, số 44, 230-237
6. Lê Thị Anh Thư và Nguyễn Ngọc Minh (2016). Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của sinh viên đối với chất lượng dịch vụ đào tạo tại Trường Đại học Tây Đô, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, số 43, 26-33
7. Abrantes J.L., Seabra C. & Lages L.F. (2007). Pedagogical affect, student interest, and learning performance, *Journal of Business Research*, 60, 960-964
8. Biggs J. & Tang C. (2007). *Teaching for Quality Learning at University*. Third edition. McGraw-Hill House, England
9. Ginns P., Prosser M. & Barrie S. (2007). Students' Perceptions of teaching quality in higher education: The perspective of currently enrolled students, *Studies in higher education*, 32(5), 603-615
10. Hamer L.O. (2000). The additive effects of semistructured classroom activities on student learning: An application of classroom-based experiential learning techniques, *Journal of Marketing Education*, 22(1), 25-34
11. Marks R.B. (2000). Determinants of student evaluations of global measures of instructor and course value, *Journal of Marketing Education*, 22(2), 108-119
12. Young M.R., Klemz B.R. & Murphy J.W. (2003). Enhancing learning outcomes: The effects of instructional technology, learning style, instructional methods, and student behavior, *Journal of Marketing Education*, 25(2), 130-142