

VAI TRÒ CỦA NĂNG LỰC GIẢNG VIÊN ĐỐI VỚI CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

● HUỖNH ĐỨC LỘNG - MAI THỊ ÁNH TUYẾT - TRẦN HOÀNG MINH

TÓM TẮT:

Chất lượng đào tạo đóng một vai trò quan trọng trong sự tiến bộ và phát triển của đất nước. Đây cũng là một trong các yếu tố quan trọng quyết định đến năng lực cạnh tranh của một quốc gia trong thời đại toàn cầu ngày nay. Với cơ cấu định hướng các trường đại học chuyển dịch dần sang định hướng thị trường thì chất lượng đào tạo đã và đang trở thành mối quan tâm rất lớn của nhiều thành phần trong xã hội. Do đó, mục tiêu của nghiên cứu nhằm đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo thông qua tìm hiểu vai trò của năng lực giảng viên.

Từ khóa: năng lực giảng viên, chất lượng đào tạo.

1. Năng lực giảng viên

Từ những thập niên 1960 các nhà nghiên cứu mới bắt đầu cụ thể hóa và áp dụng khái niệm “năng lực” vào lĩnh vực giáo dục và đào tạo giảng viên. Mở đầu, Smith (1969) đề xuất năng lực giảng viên chính là kiến thức và kỹ năng được giảng viên vận dụng trong giảng dạy và đạt được hiệu quả cao. Nhà nghiên cứu đề xuất 4 loại năng lực giảng viên, gồm: (1) kiến thức lý thuyết; (2) thái độ thúc đẩy việc học và các mối quan hệ tích cực; (3) kiến thức về chủ đề giảng dạy (4) kỹ năng giảng dạy.

Medley (1977) đề nghị 8 năng lực góp phần đáng kể vào hiệu quả giảng dạy của giảng viên, gồm: (1) kỹ năng làm việc nhóm (2) kỹ năng quản lý lớp học (3) phân bổ thời gian (4) kỹ thuật đặt câu hỏi; (5) kỹ năng ứng xử; (6) kỹ thuật giảng dạy; (7) giải quyết vấn đề; (8) cách làm việc với từng sinh viên.

Shulman (1986) tập trung nghiên cứu nội dung kiến thức mà một giảng viên cần phải đạt được. Ông chia nội dung kiến thức thành 3 mảng kiến thức phụ: (1) Kiến thức về nội dung môn học (2)

kiến thức về phương pháp (3) kiến thức về chương trình.

Stoof và các tác giả (2002) đánh giá năng lực giảng viên ảnh hưởng chủ yếu đến hiệu quả công việc thông qua kiến thức, kỹ năng và thái độ. Ba yếu tố này chính là 3 trụ cột về năng lực chuyên môn của giảng viên.

Greenhill (2010) lập luận năng lực giảng viên là các loại năng lực giúp giảng viên đảm bảo kết quả học tập tích cực cho sinh viên. Đồng quan điểm, Selvi (2010) đề xuất 9 khía cạnh năng lực khác nhau, gồm: năng lực chuyên ngành, năng lực nghiên cứu, năng lực chương trình giảng dạy, năng lực học tập suốt đời, năng lực xã hội, năng lực cảm xúc, năng lực giao tiếp, năng lực công nghệ thông tin, năng lực về môi trường xung quanh. Rõ ràng năng lực này có sự vượt xa phạm vi năng lực so với các nghiên cứu trước đó. Đồng thời, tác giả cũng giải thích rằng năng lực giảng viên ảnh hưởng đến giá trị, hành vi, giao tiếp, mục tiêu và thực hành của họ và cũng hỗ trợ phát triển nghề nghiệp và các nghiên cứu khoa học.

Baumert và Kunter (2013) cho rằng, năng lực giảng viên là khả năng của họ để đối phó với các tình huống nghề nghiệp cụ thể. Và nêu bật mô hình 4 loại năng lực chính: (1) kiến thức chuyên môn; (2) giá trị nghề nghiệp; (3) định hướng tạo động lực; (4) kỹ năng tự điều chỉnh nghề nghiệp. Tuy nhiên, nhiều nhà nghiên cứu nêu rõ tầm quan trọng của việc tích hợp năng lực kỹ thuật số trong giảng viên, như: Instefjord và Munthe (2017); Schulze và các tác giả (2015).

Attakorn và các tác giả (2014); Pachauri và Yadav (2014); Mailool và các tác giả (2020) nhận ra tầm quan trọng của kỹ năng mềm. Bằng chứng chỉ ra rằng các kỹ năng mềm đóng vai trò quan trọng giúp giảng viên thực hiện việc giảng dạy một cách thành thạo và ảnh hưởng sâu sắc đến sinh viên bằng cách kích thích sự hứng thú học tập. Như vậy, năng lực giảng viên gồm “năng lực chuyên môn” và “năng lực mềm” (Jerald, 2009). “Năng lực chuyên môn” chính là kiến thức chuyên môn, phương pháp giảng dạy, đạo đức nghề nghiệp của giảng viên. “Năng lực mềm” gồm khuyến khích tình yêu học tập, kỹ năng lắng nghe, kỹ năng thích ứng tốt với các tình huống bất ngờ, kỹ năng đồng cảm, quan tâm tích cực đến sinh viên, kỹ năng phản biện (Attakorn và các tác giả, 2014).

Tóm lại, năng lực giảng viên bao gồm “năng lực chuyên môn” và “năng lực mềm” được giảng viên vận dụng trong giảng dạy đảm bảo kết quả học tập tích cực và kích thích sự hứng thú học tập của sinh viên. “Năng lực chuyên môn” chính là kiến thức chuyên môn, phương pháp giảng dạy, đạo đức nghề nghiệp của giảng viên. “Năng lực mềm” bao gồm: sự quan tâm tích cực đến sinh viên, khuyến khích tình yêu học tập, kỹ năng lắng nghe, kỹ năng thích ứng tốt với các tình huống bất ngờ.

2. Chất lượng đào tạo

Với nhiều trường phái khác nhau về chất lượng, bối cảnh giáo dục và đào tạo cũng hình thành nên những quan điểm khác nhau đối với khái niệm này. Theo đó, một nền giáo dục đại học có chất lượng, có nghĩa là nó phải tuân thủ các tiêu chuẩn xác định hoặc đạt được các mục tiêu đã đề ra (Nguyễn Đức Chính, 2004). Đây là quan điểm tiếp cận chất lượng giáo dục theo hướng tiếp cận kết hợp giữa quan điểm tiêu chuẩn (Green, 1994) và mục tiêu chung nhất (Green, 1994). Việc kết hợp giữa nhiều hướng

tiếp cận chất lượng giúp có cái nhìn tổng quan và đánh giá được nhiều khía cạnh, nhiều hướng khác nhau của khái niệm chất lượng đào tạo.

Markowitsch (2018) mở rộng hơn khái niệm này và cho rằng chất lượng đào tạo là môi trường giáo dục với hiệu suất cao và các dịch vụ chất lượng có thể cung cấp nhằm giúp cho sinh viên đạt được các mục tiêu học tập một cách hiệu quả. Quan điểm này của Markowitsch (2018) đề xuất đến các khía cạnh điều kiện cần có để hướng đến việc đạt được các mục tiêu một cách tốt nhất. Đây là một hướng tiếp cận mới khi đánh giá về chất lượng nói chung cũng như chất lượng đào tạo nói riêng. Đồng quan điểm với Markowitsch (2018), Ashraf và các tác giả (2020) cũng cho rằng chất lượng đào tạo là một môi trường học tập phù hợp do đội ngũ giảng viên xây dựng nhằm tạo điều kiện học tập hiệu quả cho sinh viên. Điều này cho thấy xu hướng đánh giá chất lượng đào tạo đang chuyển hướng. Trong đó quan tâm đến hai chiều hướng của khái niệm là “các điều kiện thuận lợi hỗ trợ người học”, từ đó giúp cho người học “đạt được các mục tiêu cần thiết”. Nói cách khác, quan điểm chất lượng đào tạo hiện đại mang bản chất của các trải nghiệm giáo dục giúp tạo ra kết quả học tập và môi trường học tập, có thể được hiểu là điều kiện của môi trường học tập. Tuy nhiên quan điểm này chỉ phù hợp trong bối cảnh đánh giá chất lượng toàn diện khi cần có một góc nhìn đầy đủ ở mọi khía cạnh liên quan đến các nhân tố cấu thành cũng như kết quả và mục tiêu của quá trình đào tạo có tương xứng hay không.

Với bối cảnh thực tế, nhiều trường đại học lấy người học làm trọng tâm. Do đó, mọi khía cạnh chất lượng đào tạo đều dựa vào đánh giá và quan điểm của đối tượng này. Việc đánh giá chất lượng đào tạo dưới quan điểm của người học, đóng vai trò như khách hàng, và xem xét mức độ đáp ứng nhu cầu, mục tiêu của người học từ quá trình đào tạo sẽ trở thành xu hướng và phù hợp hơn. Một trong những nhu cầu/kỳ vọng chính của sinh viên khi tham gia các chương trình đào tạo đại học là nâng cao năng lực bản thân gồm kiến thức, kỹ năng, thái độ (Chouhan và Srivastava, 2014), từ đó, đáp ứng các yêu cầu của nhà tuyển dụng.

Như vậy, chất lượng đào tạo là mức độ đáp ứng nhu cầu, mục tiêu của người học từ quá trình đào

tạo nhằm nâng cao năng lực, bao gồm: kiến thức, kỹ năng, thái độ.

3. Vai trò của năng lực giảng viên đối với chất lượng đào tạo

Tiếp cận ở quan điểm của sinh viên/người học, quan điểm chất lượng đào tạo ở khía cạnh quá trình đào tạo có giúp người học đạt được nhu cầu/mục tiêu. Điều này có thể xem xét năng lực giảng viên là một trong những nhân tố ảnh hưởng đến việc đạt được các mục tiêu của người học.

Ở một góc nhìn khác, trong đào tạo đại học, sinh viên vừa được xem là khách hàng vừa là sản phẩm của giáo dục đào tạo. Quá trình học tập của sinh viên là quá trình tiếp nhận đào tạo từ cơ sở giáo dục đại học, mà trong đó giảng viên là một trong những người trực tiếp đảm nhận vai trò giảng dạy. Giảng viên đóng vai trò rất quan trọng, thể hiện qua kiến thức và kinh nghiệm của giảng viên, phương pháp giảng dạy, cách tiếp xúc và giải quyết vấn đề trong học tập (Hoàng Thị Phương Thảo và Nguyễn Kim Thảo, 2012). Nhấn mạnh vai trò của nhân tố này, Đoàn Văn Dũng (2015) khẳng định: “năng lực và chất lượng giảng viên thấp thì sẽ kéo theo chất lượng sinh viên tốt nghiệp cũng thấp”.

Sự tham gia của giảng viên vào các quyết định liên quan đến học thuật trong nhà trường khiến cho vai trò của năng lực giảng viên đối với chất lượng đào tạo trở nên quan trọng. Theo Brown và các tác giả (2001). Giảng viên có khả năng có thông tin tốt hơn để ủng hộ các quyết định hợp lý liên quan đến chương trình giảng dạy. Giảng viên cũng có ưu thế hơn trong việc góp ý xây dựng các chương trình đào tạo, cũng như các chính sách liên quan trực tiếp đến họ, so với các cá nhân, đơn vị được ủy quyền quản lý trường. Tương tự, khoa chuyên môn (đơn vị có đội ngũ giảng viên chiếm đa số nhân lực) cũng có ảnh hưởng lớn hơn đến các quyết định liên quan đến chương trình giảng dạy và quản trị khoa nói chung.

Không những vậy, sự hiện diện của giảng viên giúp hỗ trợ và tăng cường sự tham gia của sinh viên trong các quyết định của nhà trường liên quan đến các vấn đề của sinh viên (Brown, 2001), từ đó tác động đến cả chất lượng dịch vụ và chất lượng đào tạo. Tóm lại, các nhà nghiên cứu đa số khẳng định năng lực giảng viên quyết định cơ bản đến chất lượng đào tạo (Hoàng Thị Phương Thảo và Nguyễn

Kim Thảo, 2012; Farahmandian và các tác giả, 2013; Đoàn Văn Dũng, 2015). Mặc dù hệ thống giáo dục và phương thức giảng dạy đã thay đổi rất nhiều nhưng quy luật thầy giỏi sẽ đào tạo nên trò giỏi vẫn được khẳng định.

Như vậy, năng lực giảng viên ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo khi đánh giá chất lượng đào tạo theo quan điểm nhìn nhận mức độ đáp ứng nhu cầu của người học.

4. Các giải pháp nâng cao năng lực giảng viên nhằm gia tăng chất lượng đào tạo

Trong dịch vụ giáo dục, sinh viên được xem vừa là khách hàng vừa là sản phẩm (Hoàng Thị Phương Thảo và Nguyễn Kim Thảo, 2012). Giảng viên đóng vai trò rất quan trọng trong quá trình chuyển khối lượng kiến thức và kinh nghiệm của giảng viên, phương pháp giảng dạy, cách tiếp xúc và giải quyết vấn đề trong học tập, dành thời gian giúp đỡ và phản hồi thông tin đến sinh viên. Ngoài việc giảng viên tự thân học hỏi và nâng cao trình độ, nhà trường nên hỗ trợ người dạy làm tốt vai trò này, như: tổ chức các khóa học về phương pháp giảng dạy hiện đại, tạo điều kiện cho giảng viên được cọ xát với thực tế bên ngoài qua các dự án hợp tác nghiên cứu, tư vấn cho các doanh nghiệp. Hiện nay, số lượng giảng viên có thể giảng dạy được các chương trình tài năng, chất lượng cao trong các trường đại học tại Việt Nam không nhiều. Các giảng viên có trình độ tiến sĩ nhưng vẫn yếu ở cả 3 kỹ năng: tri thức (trình độ am hiểu sâu về một ngành khoa học); phương pháp giảng dạy và nghiên cứu; ngoại ngữ (tiếng Anh là chủ yếu) (Trịnh Ngọc Thạch, 2017). Các trường đại học rất quan tâm đến năng lực giảng viên, bởi giảng viên chính là yếu tố trực tiếp quyết định đến chất lượng đào tạo.

Mặc dù, tiêu chuẩn, chức năng và nhiệm vụ của giảng viên được quy định tại Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học (Luật số 34/2018/QH14), tuy nhiên một số cơ sở giáo dục đại học khi tuyển dụng giảng viên vẫn chưa thể đáp ứng được các yêu cầu cơ bản về năng lực của một giảng viên. Ban lãnh đạo các cơ sở giáo dục đại học cần quan tâm nhiều hơn nữa về công tác tuyển dụng giảng viên, cần thành lập Hội đồng tuyển dụng để có thể đánh giá được những yêu cầu khách quan về năng lực của giảng viên từ chuyên môn đến các chuẩn mực của nghề giáo. Ngoài công tác

tuyển dụng đầu vào để tìm kiếm giảng viên có năng lực tốt thì công tác đào tạo để nâng cao năng lực giảng viên cũng là một hoạt động quan trọng không thể thiếu của các cơ sở giáo dục đại học. Các giảng viên cần được tập huấn và bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ giảng dạy để được cập nhật kiến thức mới, tránh tình trạng giảng viên chỉ biết giảng dạy và giảng dạy theo các lối mòn. Ngoài ra, mỗi giảng viên cần phải biết tự nâng cao năng lực bằng cách tăng cường công tác nghiên cứu, cập nhật kiến thức và học hỏi kinh nghiệm. Một giảng viên được xem là có năng lực khi đáp ứng được tối thiểu các yêu cầu cơ bản, như: năng lực chuyên môn, năng lực dạy học, năng lực nghiên cứu, năng lực ngoại ngữ, năng lực vi tính để có thể hoàn thành nhiệm vụ của một người giảng viên. Vậy, để nâng cao được năng lực, giảng viên rất cần sự phối hợp chặt chẽ giữa nhà trường và giảng viên.

• Đối với giảng viên

Cần phải xác định việc nâng cao năng lực của mình là trách nhiệm và là yêu cầu tất yếu trong công tác giảng dạy của mỗi người giảng viên. Giảng viên phải tự ý thức được năng lực của mình sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo và uy tín của cơ sở giáo dục, sự tin tưởng của sinh viên. Để bắt kịp xu hướng và sự phát triển của xã hội, các giảng viên cần phải ý thức được tinh thần học tập và học tập suốt đời; thực hiện quan điểm giảng dạy “sinh viên là trọng tâm”, là đối tượng khách hàng trực tiếp. Đối với các sinh viên có tinh thần học tập, sẽ thường xuyên và chủ động tìm hiểu các tài liệu, sách điện tử, các phần mềm, ứng dụng về công nghệ để phục vụ cho việc học, đặc biệt là các ngành về lĩnh vực công nghệ thông tin, điện tử và ngôn ngữ,... Như vậy, năng lực giảng viên và chức năng của họ cũng cần phải thay đổi để bắt kịp sự phát triển của xã hội và nhu cầu của sinh viên; giảng viên không còn là người truyền thụ kiến thức thuần túy mà phải cập nhật kiến thức theo sự phát triển xã hội, các kỹ năng cần thiết mới đáp ứng được công tác giảng dạy trong thời đại ngày nay.

Mỗi người giảng viên còn phải nhận thức rõ về vai trò trách nhiệm của mình trong công tác đảm bảo chất lượng đào tạo đối với sinh viên, nhà trường, xã hội và còn đối với ngành Giáo dục nước nhà nói chung. Do vậy, sự nỗ lực và cố gắng thực

hiện các hoạt động của giảng viên được gắn liền với chất lượng đào tạo của các trường đại học.

• Đối với nhà trường

Các trường đại học cần phải xác định được việc nâng cao năng lực chuyên môn, năng lực về nghiệp vụ sư phạm của giảng viên là một trong những nhiệm vụ trọng tâm cần được quan tâm để giúp giảng viên có thể truyền đạt cho sinh viên một cách rõ ràng và dễ hiểu. Là nhân tố ảnh hưởng trực tiếp và quyết định đến chất lượng đào tạo của trường đại học, của xã hội.

Lãnh đạo các trường cần đổi mới phương pháp quản lý, có chính sách phù hợp và thu hút giảng viên có năng lực tốt vì phần lớn đội ngũ nhân sự của trường là lực lượng đội ngũ giảng viên. Tránh sự hiểu nhầm giảng viên giống như nhân viên quản lý tại các đơn vị, vì giảng viên có lòng tự trọng của giảng viên, là những nhà tri thức, có trình độ chuyên môn, được đào tạo bài bản, ý thức trách nhiệm xã hội cao hoàn toàn khác so với nhân sự tại các doanh nghiệp. Đồng thời, các trường cần phải xây dựng môi trường làm việc thân thiện, năng động, tạo sự đoàn kết, sáng tạo và có tính học thuật cao để thúc đẩy giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học và thực hiện công tác giảng dạy. Các nhà quản lý cần lắng nghe ý kiến phản biện từ giảng viên trên cơ sở các ý kiến về chuyên môn để có chiến lược phát triển và nâng cao chất lượng đào tạo của trường.

Các trường đại học cần xây dựng quy định, bộ tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên một cách khách quan và có sự tham gia của các bên liên quan: nhà quản lý, giảng viên tự đánh giá và sinh viên. Đồng thời, có cơ chế, chính sách tiền lương, tiền thưởng và chiêu mộ, tuyển dụng giảng viên có năng lực tốt đáp ứng yêu cầu của nhà trường. Có thể thực hiện thu hút từ các nguồn nhân lực như: những nhà quản lý trong các tổ chức, doanh nghiệp có năng lực chuyên môn cao, có khả năng sư phạm, từ những sinh viên có thành tích học tập tốt và có quá trình nghiên cứu để xây dựng đội ngũ giảng viên nguồn. Thực hiện đầu tư cơ sở hạ tầng, trang thiết bị hiện đại đáp ứng công tác giảng dạy, phát huy năng lực của giảng viên; đặc biệt là cơ sở hạ tầng về công nghệ thông tin, khoa học công nghệ (các phần mềm và các ứng dụng) trong điều kiện bùng nổ về công nghệ như hiện nay ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Attakorn, K., Tayut, T., Pisitthawat, K., và Kanokorn, S. (2014). Soft skills of new teachers in the secondary schools of Khon Kaen Secondary Educational Service Area 25, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 112(2014), 1010-1013.
2. Ashraf, N., Bau, N., Nunn, N., & Voena, A. (2020). Bride price and female education. *Journal of Political Economy*, 128(2), 591-641.
3. Baumert, J., và Kunter, M. (2013). The COACTIV model of teachers professional competence. In *Cognitive activation in the mathematics classroom and professional competence of teachers* (pp. 25-48). Boston, MA: Springer.
4. Brown, J. H., D'Emidio-Caston, M., & Benard, B. (2001). *Resilience education*. CA: Corwin Press.
5. Chouhan, V. S., và Srivastava, S. (2014). Understanding competencies and competency modeling - A literature survey. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(1), 14-22.
6. Đoàn Văn Dũng (2015). *Quản lý nhà nước về chất lượng giáo dục đại học*. Luận án Tiến sĩ Quản lý hành chính công, Học viện Hành chính quốc gia.
7. Farahmandian, S., Minavand, H., & Afshardost, M. (2013). Perceived service quality and student satisfaction in higher education. *Journal of Business and Management*, 12(4), 65-74.
8. Green, D. (1994). *What Is Quality in Higher Education?* London, England: Society for Research into Higher Education, Open University Press.
9. Greenhill, V. (2010). 21st Century Knowledge and Skills in Educator Preparation. This paper has been produced as part of a collaborative project by the American Association of Colleges of Teacher Education and the Partnership for 21st Century Skills (P21). From <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED519336.pdf>
10. Hoàng Thị Phương Thảo và Nguyễn Kim Thảo (2012), Xây dựng hình ảnh trường đại học dựa trên chất lượng dịch vụ trường hợp đại học kinh tế TP. Hồ Chí Minh. *Tạp chí Phát triển Kinh tế*, số 260 tháng 6/2012, 47-56.
11. Instefjord, E. J., và Munthe, E. (2017). Educating digitally competent teachers: A study of integration of professional digital competence in teacher education. *Teaching and teacher education*, 67, 37-45.
12. Jerald, C. D., Haycock, K., và Wilkins, A. (2009). *Fighting for Quality and Equality, Too: How State Policymakers Can Ensure the Drive to Improve Teacher Quality Doesn't Just Trickle down to Poor and Minority Children. K-12 Policy*. CA: Education Trust.
13. Mailool, J., Retnawati, H., Arifin, S., Kesuma, A. T., và Putranta, H. (2020). Lecturers' Experiences in Teaching Soft Skills in Teacher Profession Education Program (TPEP) in Indonesia. *Problems of Education in the 21st Century*, 78(2), 215-234.
14. Markowitsch, J. (2018). Is there such a thing as school quality culture?. *Quality Assurance in Education*, 26(1), 25-43.
15. Medley, D. M. (1977). *Teacher Competence and Teacher Effectiveness. A Review of Process-Product Research*. USA: The American Association of Colleges and Teacher Education.
12. Nguyễn Đức Chính (2004), Vấn đề đánh giá chất lượng giáo dục đào tạo, Báo điện tử Nhân dân, truy cập tại <https://nhandan.com.vn/tin-tuc-giao-duc/van-de-danh-gia-chat-luong-giao-duc-dao-tao-468779>.
13. Pachauri, D., và Yadav, A. (2014). Importance of soft skills in teacher education programme. *International journal of educational research and technology*, 5(1), 22-25.
14. Schulze, U., Gryl, I., và Kanwischer, D. (2015). Spatial Citizenship education and digital geomedias: composing competences for teacher education and training. *Journal of Geography in Higher Education*, 39(3), 369-385.
15. Shulman, L. S. (1986). Those who understand: A conception of teacher knowledge. *American Educator*, 10(1), 9-15.

16. Stoof, A., Martens, R. L., Van Merriënboer, J. J., và Bastiaens, T. J. (2002). The boundary approach of competence: A constructivist aid for understanding and using the concept of competence. *Human resource development review*, 1(3), 345-365.

17. Trịnh Ngọc Thạch (2017), Chính sách phát triển giáo dục đại học: Những thành công ở các nước phát triển và gợi ý bài học cho Việt Nam. *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Nghiên cứu Giáo dục*, tập 33, số 1 (2017) 81-90.

Ngày nhận bài: 5/2/2021

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 15/2/2021

Ngày chấp nhận đăng bài: 25/2/2021

Thông tin tác giả:

1. HUỲNH ĐỨC LỘNG

Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh

2. MAI THỊ ÁNH TUYẾT

3. TRẦN HOÀNG MINH

Trường Đại học Lạc Hồng

THE ROLE OF FACULTY COMPETENCIES IN TRAINING QUALITY

● **HUYNH DUC LONG**

University of Economics Ho Chi Minh City

● **MAI THI ANH TUYET**

● **TRAN HOANG MINH**

Lac Hong University

ABSTRACT:

The quality of training plays an important role in the development of a country. It also determines the country's competitiveness in the context of globalization. As universities in Vietnam have gradually developed market-oriented training programs, the quality of training has become a great concern of society. Therefore, this study is to propose solutions to improve the quality of training through understanding the role of faculty competencies.

Keywords: competencies of lecturer, training quality.