

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TIẾNG ANH DỰA TRÊN NĂNG LỰC TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC THUỘC BỘ CÔNG THƯƠNG TRONG GIAN ĐOẠN HIỆN NAY

Bùi Văn Hát¹

Tóm tắt. Giảng viên là lực lượng nòng cốt của giáo dục đại học nên việc phát triển đội ngũ giảng viên đóng vai trò quan trọng đối với phát triển giáo dục đại học. Với đội ngũ giảng viên tiếng Anh, vấn đề này càng trở nên cấp thiết trong bối cảnh hiện nay bởi năng lực sử dụng ngoại ngữ nói chung và sử dụng tiếng Anh nói riêng được xem như một yêu cầu tất yếu. Mục đích của nghiên cứu là tìm hiểu thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực trong các trường đại học thuộc Bộ Công Thương thông qua phương pháp nghiên cứu hỗn hợp, kết hợp cả nghiên cứu định tính và định lượng. Dữ liệu được thu thập thông qua khảo sát phiếu hỏi với 294 cán bộ quản lý và giảng viên tiếng Anh và phỏng vấn sâu với một số cán bộ quản lý và giảng viên tiếng Anh. Kết quả nghiên cứu cho thấy, hiệu quả của công tác phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực trong các trường đại học thuộc Bộ Công Thương chưa cao. Tuy không có nội dung nào đạt loại kém nhưng cũng không có nội dung đạt loại tốt.

Từ khóa: Phát triển đội ngũ, đội ngũ giảng viên, giảng viên tiếng Anh, năng lực ngoại ngữ.

1. Đặt vấn đề

Giảng viên là lực lượng nòng cốt của giáo dục đại học nên việc phát triển đội ngũ giảng viên đóng vai trò quan trọng đối với phát triển giáo dục đại học. Với đội ngũ giảng viên tiếng Anh, vấn đề này càng trở nên cấp thiết trong bối cảnh hiện nay bởi năng lực sử dụng ngoại ngữ nói chung và sử dụng tiếng Anh nói riêng của mọi công dân được xem như một yêu cầu tất yếu.

Việc phát triển đội ngũ giảng viên nói chung và đội ngũ giảng viên tiếng Anh nói riêng trong các trường đại học cũng thu hút được sự quan tâm của các nhà nghiên cứu trên thế giới. Theo đó, các nghiên cứu đã chỉ ra căn cứ nền tảng cho xây dựng cơ sở lý luận phát triển đội ngũ giảng viên đại học như các hoạt động chủ yếu trong phát triển nguồn nhân lực [8, 5, 9], các giải pháp quản lý phát triển nguồn nhân lực [1],... Tuy vậy, các nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh chưa nhiều. Có thể kể đến một số công trình tiêu biểu như nghiên cứu của Học Viện Giáo dục Đại học của Vương quốc Anh giới thiệu khung tiêu chuẩn giảng dạy và hỗ trợ học tập trong cơ sở giáo dục đại học [11] hay nghiên cứu của Lê Văn Canh đưa ra những vấn đề lý thuyết và thực hành trong giảng dạy tiếng Anh, qua đó nêu lên tầm quan trọng về năng lực nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên tiếng Anh [2], ...

Ở trong nước, các nghiên cứu chủ yếu tập trung về phát triển đội ngũ giáo viên hoặc giảng viên nói chung. Trong đó, ở cấp đại học, các kết quả nghiên cứu đã chỉ ra được cơ sở lý luận và thực tiễn về phát triển đội ngũ giảng viên [4, 6, 7, 10, 12]. Việc phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh nói chung và phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực nói riêng vẫn chưa được quan tâm nhiều.

Mục đích của nghiên cứu là tìm hiểu thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực trong các trường đại học thuộc Bộ Công Thương thông qua phương pháp nghiên cứu hỗn hợp, kết hợp

Ngày nhận bài: 03/07/2022. Ngày nhận đăng: 17/08/2022.

¹Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh
e-mail: buihat30574@yahoo.com

cả nghiên cứu định tính và định lượng. Các kết quả nghiên cứu là cơ sở giúp các cán bộ quản lý và giảng viên tiếng Anh tìm ra giải pháp để nâng cao hơn nữa hiệu quả của công tác này, từ đó góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đại học.

2. Lý thuyết phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực

Phát triển nguồn nhân lực dựa trên năng lực (competency-based human resource development) là cách tiếp cận gắn phát triển nguồn nhân lực với việc xác định khung năng lực và sử dụng khung năng lực như là một căn cứ để triển khai các nội dung phát triển nguồn nhân lực đó (như kế hoạch hóa, tuyển dụng, đào tạo và bồi dưỡng, đánh giá và thực hiện đãi ngộ [3, 5]).

Trong một trường đại học, đội ngũ giảng viên tiếng Anh thực chất là một bộ phận (tập con) của nguồn nhân lực trường đại học đó. Do vậy, khái niệm phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực được xây dựng trên cơ sở khái niệm đội ngũ giảng viên tiếng Anh và khái niệm phát triển nguồn nhân lực (nêu trên) vận dụng vào nguồn nhân lực là đội ngũ giảng viên tiếng Anh. Trong phạm vi nghiên cứu này, phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực được hiểu là hoạt động quản lý nhằm xây dựng khung năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh và sử dụng khung năng lực nghề nghiệp đó để triển khai các nội dung phát triển đội ngũ nhằm mục tiêu đạt được các tiêu chuẩn năng lực trong khung năng lực nghề nghiệp đã xây dựng.

Theo khái niệm trên, phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực bao gồm các hoạt động: 1) Xây dựng Khung năng lực nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực; 2) Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực; 3) Tuyển chọn giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực; 4) Sử dụng giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực; 5) Đào tạo và bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực; 6) Đánh giá cá nhân giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực và đánh giá đội ngũ giảng viên tiếng Anh dựa trên mục tiêu phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh; 7) Tạo động lực cho giảng viên tiếng Anh phát triển đạt tới các yêu cầu về năng lực trong Khung năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh.

3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu sử dụng kết hợp cả phương pháp nghiên cứu định tính (thông qua phỏng vấn sâu) và nghiên cứu định lượng (thông qua khảo sát bằng phiếu hỏi).

Mẫu nghiên cứu: Nghiên cứu thực hiện khảo sát cán bộ quản lý và giảng viên tiếng Anh của bốn trường đại học thuộc Bộ Công Thương (Đại học Công nghiệp Hà Nội, Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp, Đại học Công nghiệp thực phẩm Thành phố Hồ Chí Minh). Tổng số phiếu thu được là 294, gồm 109 phiếu cán bộ quản lý và 185 phiếu giảng viên tiếng Anh.

Quốc thang đo: Nghiên cứu sử dụng bảng hỏi với thang đo 5 mức độ: Tốt (5 điểm), Khá (4 điểm), Trung bình (3 điểm), Yếu (1 điểm) và Kém (1 điểm). Theo đó, khoảng ý nghĩa các mức để phân tích đánh giá như sau: 0 - 1: Kém; 1,01 - 2,00: Yếu; 2,01 - 3,00: Trung bình; 3,01 - 4,00: Khá; 4,01 - 5,00: Tốt.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thực trạng tổ chức xây dựng khung năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh

Kết quả đánh giá tại Bảng 1 về thực trạng tổ chức xây dựng khung năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh được thể hiện trong Bảng 1. Theo đó, về tổng thể, công tác xây dựng khung năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh chỉ đạt mức yếu (điểm trung bình = 1,99). Các nội dung cụ thể về tổ chức xây dựng khung năng lực đều ở mức yếu hoặc kém (điểm trung bình dao động trong khoảng 1,89 – 2,07), trong đó nội dung được đánh giá yếu nhất là việc thiết lập kế hoạch xây dựng khung năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh đáp ứng yêu cầu đào tạo tiếng Anh cho nguồn nhân lực ngành Công Thương trong bối cảnh hội nhập quốc tế (điểm trung bình = 1,89).

Nhiều cán bộ quản lý và giảng viên tiếng Anh cho biết nguyên nhân chủ yếu dẫn đến chất lượng triển

khai nội dung này còn thấp là do công tác quản lý. Các trường đại học thuộc Bộ Công Thương chưa tổ chức xây dựng khung năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh của trường đáp ứng yêu cầu đào tạo tiếng Anh trong bối cảnh hội nhập quốc tế; các trường chỉ dựa trên một số văn bản như Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo về ngạch giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học công lập, ... để đưa ra các tiêu chí tuyển chọn và sử dụng đội ngũ giảng viên tiếng Anh. Điều này gây ra nhiều khó khăn và bất cập trong triển khai các nội dung này.

Bảng 1. Thực trạng tổ chức xây dựng khung năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh

Nội dung	Mức độ đánh giá					ĐTB	Thứ bậc
	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu	Kém		
Thiết lập kế hoạch xây dựng khung năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh đáp ứng yêu cầu đào tạo tiếng Anh cho nguồn nhân lực ngành Công Thương trong bối cảnh hội nhập quốc tế	11	23	19	112	129	1,89	8
Thành lập Tiểu ban xây dựng khung năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh với thành phần là một số cán bộ quản lý, nhà khoa học, giảng viên tiếng Anh và một số chuyên gia quản lý nguồn nhân lực	19	21	20	102	132	1,96	6
Tiểu ban xây dựng khung năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh nghiên cứu yêu cầu đào tạo tiếng Anh cho nguồn nhân lực ngành Công Thương trong bối cảnh hội nhập quốc tế	15	17	31	143	88	2,07	1
Tiểu ban xây dựng khung năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh dự thảo khung năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh đáp ứng yêu cầu đào tạo tiếng Anh cho nguồn nhân lực ngành Công Thương	21	13	20	145	95	2,05	2
Tổ chức thẩm định dự thảo khung năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh bằng thành lập và họp Hội đồng thẩm định để xin ý kiến phản biện, góp ý nội dung văn bản dự thảo	22	14	28	121	109	2,04	3
Tiểu ban xây dựng khung năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh bổ sung, sửa chữa văn bản dự thảo khung năng lực nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh của trường theo các ý kiến góp ý của Hội đồng thẩm định	8	11	31	154	90	1,96	6
Tiểu ban xây dựng khung năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh phối hợp với Phòng Tổ chức Cán bộ làm các thủ tục hành chính để trình hiệu trưởng ký ban hành khung năng lực nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh	12	9	35	141	97	1,97	5
Kiểm tra, đánh giá các hoạt động xây dựng khung năng lực nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh để kịp thời có quyết định phát huy các mặt tốt, điều chỉnh sai lệch và xử lý vi phạm nếu có	10	21	28	136	99	2,00	4

4.2. Thực trạng tổ chức xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực

Theo đánh giá của cán bộ quản lý và giảng viên tiếng Anh, chất lượng triển khai nội dung tổ chức xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh đạt mức khá (điểm trung bình = 3,44). Cả 8 nội dung cụ thể của công tác này đều được đánh giá loại khá (điểm trung bình dao động trong khoảng 3,28 - 3,56). Trong đó, nội dung được đánh giá cao nhất là “Tiểu ban quy hoạch giảng viên tiếng Anh bổ sung, sửa đổi dự thảo quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh để hoàn thiện, làm các thủ tục phê duyệt, ban hành và hướng dẫn triển khai” (điểm trung bình = 3,56).

Kết quả phỏng vấn sâu một số cán bộ quản lý và giảng viên tiếng Anh cho thấy, hiện nay các trường đại học thuộc Bộ Công Thương có xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên, trong đó có đội ngũ giảng viên tiếng Anh, nhưng quy hoạch đó chưa được định kỳ bổ sung để gắn với yêu cầu hội nhập quốc tế và nhằm vào mục tiêu phát triển năng lực giảng viên tiếng Anh. Điều này gây ra những khó khăn và bất cập

nhất định trong triển khai các nội dung tuyển chọn, đào tạo bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực. Nguyên nhân chủ yếu dẫn đến thực trạng này cũng thuộc về công tác quản lý của các trường.

4.3. Thực trạng tổ chức tuyển chọn giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực

Cả 8 nội dung của việc tổ chức tuyển chọn giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực tại các trường đại học thuộc Bộ Công Thương đều được đánh giá ở mức khá (điểm trung bình dao động trong khoảng 3,33 - 3,65). Trong đó, việc lập kế hoạch tuyển chọn giảng viên tiếng Anh trên cơ sở quy hoạch: xác định mục tiêu, tiêu chí yêu cầu năng lực nghề nghiệp, nguồn tuyển, phương pháp và hình thức để đạt mục tiêu ở mức thấp nhất (điểm trung bình = 3,33). Nhìn chung, về tổng thể, công tác tổ chức tuyển chọn giảng viên đạt mức khá (điểm trung bình = 3,48). Một số cán bộ quản lý và giảng viên tiếng Anh cho rằng các trường đại học thuộc Bộ Công Thương chưa có một quy trình chặt chẽ tuyển chọn giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực, chưa có khung năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh để có căn cứ xác định tiêu chí tuyển chọn, chưa triệt để thực hiện phương châm cạnh tranh năng lực giữa các ứng viên, và chưa thực sự dựa vào mục tiêu quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh.

4.4. Thực trạng tổ chức sử dụng giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực

Theo đánh giá chung, chất lượng việc tổ chức sử dụng giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực đạt loại khá (điểm trung bình = 3,49). Ba nội dung được đánh giá cao nhất lần lượt là việc kiểm tra, đánh giá về tổ chức sử dụng giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực để kịp thời có quyết định phát huy các mặt tốt, điều chỉnh các sai lệch và xử lý các vi phạm nếu có (điểm trung bình = 3,63), thực hiện trang bị phương tiện làm việc để mọi giảng viên tiếng Anh có đủ điều kiện vật chất trong thực hiện chức năng và nhiệm vụ đối với vị trí việc làm mà họ đảm nhận (điểm trung bình = 3,59), và thực hiện giao công việc có thử thách cho từng giảng viên tiếng Anh để tạo cơ hội cho họ phát triển năng lực theo các yêu cầu năng lực trong khung năng lực nghề nghiệp đã xây dựng (điểm trung bình = 3,52). Việc phân công giảng viên tiếng Anh đảm nhận công việc theo chức năng và nhiệm vụ của Khoa (hoặc Bộ môn) phù hợp với các năng lực sư phạm, năng lực nghiên cứu khoa học và các năng lực khác được đánh giá thấp nhất (điểm trung bình = 3,34).

Theo một số cán bộ quản lý và giảng viên tiếng Anh, hiện nay các trường chưa làm tốt phân tích công việc cho các vị trí việc làm, chưa thực sự giao công việc cho giảng viên tiếng Anh trên cơ sở đánh giá năng lực nghề nghiệp, chưa mạnh dạn giao công việc có thử thách cho giảng viên tiếng Anh và chưa tổ chức có hiệu quả việc kèm cặp, hỗ trợ nhau về chuyên môn.

4.5. Thực trạng tổ chức đào tạo, bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh nhằm phát triển năng lực nghề nghiệp

Chất lượng triển khai nội dung tổ chức đào tạo, bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh nhằm phát triển năng lực nghề nghiệp đạt mức khá (điểm trung bình = 3,47). Tất cả các nội dung cụ thể của công tác này đều được đánh giá ở mức khá (điểm trung bình dao động trong khoảng 3,36 - 3,65), trong đó nội dung được đánh giá cao nhất là việc kiểm tra, đánh giá việc triển khai nội dung đào tạo, bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh nhằm phát triển năng lực để kịp thời có quyết định phát huy mặt tốt, điều chỉnh sai lệch và xử lý vi phạm (điểm trung bình = 3,65). Việc khảo sát nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng của giảng viên tiếng Anh nhằm phát triển năng lực theo yêu cầu năng lực nghề nghiệp trong khung năng lực nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh cần phải chú trọng hơn nữa (điểm trung bình thấp nhất; 3,36). Theo ý kiến của một số cán bộ quản lý và giảng viên tiếng Anh, các trường chưa làm tốt các khâu xác định nhu cầu đào tạo và bồi dưỡng; đưa giảng viên tiếng Anh đi đào tạo, bồi dưỡng tại các cơ sở giáo dục đại học ngoài trường; chưa tổ chức tốt đào tạo, bồi dưỡng tại trường và động viên giảng viên tiếng Anh tự bồi dưỡng. Nguyên nhân chủ yếu dẫn đến khó khăn và bất cập đó thuộc về công tác quản lý của các trường.

4.6. Thực trạng tổ chức đánh giá cá nhân giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực và đánh giá đội ngũ giảng viên tiếng Anh theo mục tiêu quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh

Về tổng thể, chất lượng triển khai nội dung này tại các trường đạt mức khá (điểm trung bình = 3,49). Hai nội dung được đánh giá cao nhất là việc kiểm tra, đánh giá về đánh giá cá nhân giảng viên tiếng Anh và đánh giá đội ngũ giảng viên tiếng Anh để kịp thời có quyết định phát huy các mặt tốt, điều chỉnh các sai lệch và xử lý các vi phạm (điểm trung bình = 3,68) và tìm nguyên nhân dẫn đến mặt tích cực và hạn chế từ kết quả đánh giá cá nhân và đội ngũ giảng viên tiếng Anh để có định hướng điều chỉnh các nội dung phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh (điểm trung bình = 3,57). Tuy nhiên, công tác triển khai hình thức và phương pháp đánh giá đội ngũ giảng viên tiếng Anh để nhận biết mức độ đạt mục tiêu phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh: số lượng, cơ cấu, phẩm chất và năng lực nghề nghiệp cần phải chú ý hơn nữa (điểm trung bình thấp nhất; 3,34).

Kết quả phỏng vấn sâu các cán bộ quản lý và giảng viên tiếng Anh cũng cho thấy, các trường chưa có khung năng lực giảng viên tiếng Anh dẫn đến chưa làm tốt đánh giá giảng viên tiếng Anh theo yêu cầu năng lực, chưa đánh giá đội ngũ giảng viên tiếng Anh theo các mục tiêu quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh (vì chưa làm tốt khâu xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh).

Do đó, để tháo gỡ các khó khăn và khắc phục những bất cập triển khai nội dung này, các trường nhất thiết phải có giải pháp về đổi mới đánh giá cá nhân giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực và đánh giá đội ngũ giảng viên tiếng Anh theo mục tiêu quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh nhằm có căn cứ điều chỉnh các nội dung phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh.

4.7. Thực trạng tổ chức các hoạt động tạo động lực cho giảng viên tiếng Anh phát triển năng lực nghề nghiệp

Về tổng thể, công tác tổ chức các hoạt động tạo động lực cho giảng viên tiếng Anh phát triển năng lực nghề nghiệp đạt mức khá (điểm trung bình = 3,42). Cả 8 nội dung cụ thể của công tác này đều ở mức khá (điểm trung bình dao động trong khoảng 3,15 - 3,63). Tuy nhiên, hai nội dung cần phải chú trọng nhiều hơn (điểm trung bình thấp nhất) là công tác tổ chức các hoạt động tạo môi trường pháp lý có hiệu lực: mọi hoạt động công khai, minh bạch, rõ trách nhiệm giải trình, tuân thủ luật pháp và quy chế hoạt động của nhà trường (điểm trung bình = 3,15) và tổ chức các hoạt động tạo môi trường biết học hỏi; trong đó mọi thành viên có ý thức học hỏi, hỗ trợ nhau phát triển chuyên môn và nghiệp vụ, phát triển nhân cách (điểm trung bình = 3,35).

Theo ý kiến của một số cán bộ quản lý và giảng viên tiếng Anh, chất lượng triển khai nội dung này chưa cao là do công tác quản lý của nhà trường. Các trường chưa làm tốt các khâu xây dựng môi trường lao động thuận lợi, mở rộng việc làm, xây dựng và thực thi các chính sách ưu đãi đặc thù. Điều này dẫn đến những khó khăn và bất cập không những đối với triển khai các nội dung này mà còn có ảnh hưởng đến triển khai các nội dung khác về phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh.

5. Kết luận

Kết quả khảo sát thực trạng triển khai các nội dung phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực tại các trường đại học thuộc Bộ Công Thương cho thấy:

Không có nội dung phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực nào tại các trường đại học thuộc Bộ Công Thương bị đánh giá có chất lượng triển khai đạt loại kém nhưng cũng không có nội dung phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực nào được đánh giá có chất lượng triển khai đạt loại tốt.

Trong 7 nội dung phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực, chỉ duy nhất nội dung xây dựng khung năng lực nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh các trường đại học thuộc Bộ Công Thương đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo tiếng Anh cho nguồn nhân lực ngành Công Thương trong bối cảnh

hội nhập quốc tế bị đánh giá vào loại yếu; các nội dung phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh dựa trên năng lực còn lại tuy được đánh giá đạt loại khá.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Amanda E. Green (2010). *Managing Human Resources in a Decentralized Context*.
- [2] Le Van Canh (2017). English language education in Vietnamese universities: National benchmarks by industry practice. In E. S. Park & B. Spolsky (Eds.), (pp. 283-202). New York: Routledge.
- [3] David G. Imig (2002). The State of Teacher Education in the 21st Century in the USA Tạp chí Giáo dục và Phát triển giáo viên Châu Á - Thái Bình Dương, tháng 12/2002, Tập 5, Số 2.
- [4] Nguyễn Văn Đệ (2010). Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới GDĐH, Luận án tiến sĩ chuyên ngành quản lý giáo dục, Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [5] Harris, R., Guthrie, H., Hobart, B. & Lundberg, D. (1995). *Competency - based education and training: between a rock and a whirlpool*, South Melbourne: Macmillan Publishers Australia Pty. Ltd.
- [6] Nguyễn Thị Thu Hằng (2020). Phát triển đội ngũ giảng viên sư phạm nghệ thuật tại các trường đại học trong bối cảnh đổi mới giáo dục, Luận án tiến sĩ chuyên ngành quản lý giáo dục, Học viện Quản lý giáo dục.
- [7] Nguyễn Thị Thu Hương (2012). Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học - Thực trạng và giải pháp, Tạp chí Khoa học Đại học quốc gia, Luật học số 28 (2012).
- [8] Leonard Nadler (1980). *Developing Human Resource*; American Society for Training and Development 1980.
- [9] Leonard Nadler (1990). *Handbook of Human Development*, second edition, Publisher National University of Singapore.
- [10] Nguyễn Mỹ Loan (2014). Quản lý phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực vùng đồng bằng sông Cửu Long, Luận án tiến sĩ chuyên ngành quản lý giáo dục, Viện Khoa học giáo dục Việt Nam.
- [11] The Higher Education Academy (2011). *The UK Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education*.
- [12] Vũ Thanh Xuân (2014). Giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức Bộ Nội vụ đáp ứng yêu cầu nhân lực ngành nội vụ, Luận án tiến sĩ chuyên ngành quản lý giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.

ABSTRACT

The real situation of competency-based development of english language lecturers at universities of the ministry of industry and trade

Because of lecturers' core role, the development of teaching staff plays a crucial role in the development of higher education. With English language lecturers, this issue becomes even more urgent in the current context because of the indispensable requirement of foreign language competence in general and English competence in particular. The purpose of the study is to explore the current situation of competency-based development of English lecturers at universities of the Ministry of Industry and Trade through a mixed research method, combining both quantitative and qualitative research. Data was collected through a questionnaire survey with 294 administrators and English language lecturers and their in-depth interviews. Research results show that the effectiveness of competency-based English language lecturer development in universities under the Ministry of Industry and Trade is not high. Despite no frail content, there is no excellent content.

Keywords: *Staff development, teaching staff, English language lecturer, foreign language competence.*