

NÂNG CAO NĂNG LỰC DẠY HỌC CHO ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TIẾNG ANH CHUYÊN NGỮ TRƯỜNG CAO ĐẲNG SƯ PHẠM ĐẮK LẮK

Lữ Thị Hải Yến¹

Tóm tắt. Nâng cao năng lực dạy học cho đội ngũ giảng viên là nhiệm vụ trọng tâm của các trường Đại học và Cao đẳng, đặc biệt là các trường sư phạm. Nhận thức được vấn đề này, trong những năm gần đây, Trường Cao đẳng Sư phạm Đắk Lắk đã có nhiều cố gắng trong việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực dạy học cho đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên, năng lực dạy học của đội ngũ giảng viên vẫn còn hạn chế, đặc biệt là năng lực dạy học Tiếng Anh chuyên ngữ; chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo trong bối cảnh hiện nay. Bài viết đề xuất một số biện pháp nâng cao năng lực dạy học cho đội ngũ giảng viên Tiếng Anh chuyên ngữ tại Trường Cao đẳng Sư phạm Đắk Lắk.

Từ khóa: Năng lực, năng lực dạy học, đội ngũ giảng viên, tiếng Anh chuyên ngữ.

1. Đặt vấn đề

Dạy và Học là hai hoạt động trung tâm của nhà trường. Chất lượng Dạy và Học chịu tác động bởi nhiều nhân tố. Trong đó, nhân tố giữ vai trò chủ đạo đó là người thầy. Theo đó, nhân cách của người thầy được thể hiện ở các mặt: phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn, năng lực dạy học và năng lực nghiên cứu khoa học, trong đó quan trọng nhất là năng lực dạy học. Vì vậy, nâng cao năng lực dạy học cho đội ngũ giảng viên là nhiệm vụ trọng tâm của các trường Đại học và Cao đẳng, đặc biệt là các trường sư phạm trong bối cảnh hiện nay. Nhận thức được vấn đề này, trong những năm gần đây, Trường Cao đẳng Sư phạm Đắk Lắk đã có nhiều cố gắng trong việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực dạy học cho đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên, năng lực dạy học của đội ngũ giảng viên nhà trường nhìn chung vẫn còn hạn chế, đặc biệt là năng lực dạy học Tiếng Anh chuyên ngữ; chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo trong bối cảnh hiện nay. Bài viết đề xuất một số biện pháp nâng cao năng lực dạy học cho đội ngũ giảng viên Tiếng Anh chuyên ngữ tại Trường Cao đẳng Sư phạm Đắk Lắk.

2. Năng lực dạy học và các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực dạy học của đội ngũ giảng viên

Năng lực (Competence) là tập hợp toàn bộ các kỹ năng, kiến thức, khả năng, hành vi của một người có thể đáp ứng đối với một công việc nhất định nào đó, đây cũng là một trong những yếu tố quan trọng để cá nhân có thể hoàn thành một việc nào đó hiệu quả hơn sơ với người khác. (Trần Khánh Đức, 2014)

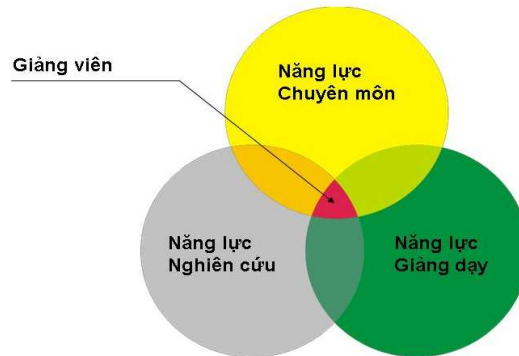
Năng lực dạy học (Teaching Competence) được biểu hiện ở việc nắm vững, lựa chọn và tổ chức sắp xếp các tri thức; nắm vững đối tượng dạy học; khả năng sử dụng ngôn ngữ và khả năng diễn đạt ý tưởng; linh hoạt sử dụng các phương tiện dạy học; tổ chức quản lý, điều khiển sinh viên trong giờ học; lời cuốn, thuyết phục sinh viên trong các hoạt động học tập; biết ứng xử nhanh các tình huống có vấn đề trong lớp học, trong giờ học; biết cách hướng dẫn có hiệu quả việc dạy các đối tượng cá biệt. (Trần Khánh Đức, 2014)

Như vậy, năng lực dạy học là khả năng thực hiện các hoạt động dạy học đạt kết quả với chất lượng cao của người giảng viên.

Ngày nhận bài: 02/01/2022. Ngày nhận đăng: 10/02/2022.

¹Trường Cao đẳng Sư phạm Đắk Lắk, Thành phố Buôn Ma Thuột, tỉnh Đắk Lắk
e-mail: haiyen1973@gmail.com

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục toàn diện và cốt lõi, đặc biệt là giáo dục đại học như hiện nay, đòi hỏi đội ngũ giảng viên cũng phải có sự thay đổi về nhận thức, vai trò và chức năng của mình, không ngừng phấn đấu, tu dưỡng về các mặt. Những yếu tố được coi trọng hàng đầu quyết định đến chất lượng đào tạo và thương hiệu của nhà trường, đó là: năng lực chuyên môn, năng lực dạy học và năng lực nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên. Trong đó, năng lực dạy học đóng vai trò nòng cốt.



Sơ đồ: Năng lực của giảng viên

3. Các yếu tố tác động đến việc năng lực dạy học của đội ngũ giảng viên

3.1. Tác động của cuộc cách mạng khoa học - công nghệ và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0

Thế kỷ XXI - thế kỷ trí tuệ của con người giữ vai trò quyết định sự phát triển với xu thế toàn cầu hóa, phát triển kinh tế tri thức, công nghệ cao, nhất là công nghệ thông tin - hình thành nền văn minh trí tuệ. Thời đại mà khoa học đã thực sự trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp với sự phát triển mạnh mẽ của nhiều ngành khoa học - công nghệ hiện đại, với hàm lượng chất xám ngày càng chiếm tỷ lệ cao trong mỗi sản phẩm làm ra. Đây cũng là giai đoạn mà xu thế toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế vừa mở ra thời cơ, vừa đặt các nước phát triển trước những thử thách lớn của quá trình hợp tác mang tính gay gắt. Trong bối cảnh đó, các nước trên thế giới đều cùng chung một thách thức là phải xây dựng được một đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý tay nghề cao. Đây là công tác vừa mang tầm chiến lược, vừa là khâu đột phá để nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục.

Đặc biệt, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 (FIR) phát triển mạnh trong vài năm gần đây với những cơ hội, thách thức và tác động của nó đến giáo dục. Klaus Schwab - Chủ tịch diễn đàn Kinh tế thế giới Davos (Tháng 1/2016) với chủ đề Làm chủ cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã nhấn mạnh: “Chúng ta đang tiến tới một cuộc cách mạng công nghệ làm thay đổi cơ bản lối sống, phong cách làm việc và cách thức giao tiếp. Xét về phạm vi, mức độ và tính phức tạp, sự chuyển dịch này không giống với bất kỳ điều gì mà con người từng trải qua” (Nguyễn Thị Lan Phương, 2017). Giáo dục Việt Nam đang trong tiến trình đổi mới căn bản, toàn diện. FIR sẽ góp phần làm cho khoảng cách giữa giáo dục và công nghệ mới có thể càng nổi rộng; cuộc cách mạng trong lĩnh vực công nghệ sinh học và trí tuệ nhân tạo sẽ làm gia tăng sức khỏe, nhận thức, khả năng của người học; máy móc tự động hóa thay thế cho người lao động trong toàn bộ nền kinh tế sẽ gia tăng khoảng cách giữa tiền chi trả cho người năng lực cao và năng lực thấp. Những điều này sẽ buộc ngành giáo dục phải xác định lại mô hình nhân cách người học, mục đích giáo dục, chuẩn đầu ra và cập nhật, điều chỉnh chương trình đào tạo một cách linh hoạt. Theo đó, lực lượng đóng vai trò quyết định tất cả những thay đổi nêu trên chính là đội ngũ giảng viên. Do đó, năng lực dạy học của đội ngũ giảng viên được khẳng định là yếu tố quyết định trong việc đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo của sự nghiệp giáo dục.

3.2. Yêu cầu về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo trong bối cảnh hiện nay

Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo (GD - ĐT) là một yêu cầu khách quan và cấp bách của sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc ở nước ta trong giai đoạn hiện nay. Đổi mới căn bản, toàn diện GD - ĐT bao gồm: đổi mới tư duy; đổi mới mục tiêu đào tạo; hệ thống tổ chức, loại hình giáo dục và đào tạo; nội dung, phương pháp dạy và học; cơ chế quản lý; xây dựng đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý; cơ sở vật chất, nguồn lực, điều kiện bảo đảm vv... trong toàn hệ thống (giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục đại học, đào tạo nghề). (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2013)

Trong bối cảnh đó, việc nâng cao năng lực toàn diện cho đội ngũ giảng viên, đặc biệt là năng lực dạy học là một yêu cầu không thể thiếu nhằm đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng Dạy - Học tại các trường Cao đẳng, Đại học theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Hội nghị lần thứ 8 BCH Trung ương Đảng khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

3.3. Định hướng, chiến lược phát triển của nhà trường

Sự tác động mạnh mẽ và sâu rộng của xu thế toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, cuộc cách mạng khoa học - công nghệ và tác động của nền kinh tế tri thức đã và đang tạo ra những cơ hội cho sự phát triển toàn diện của đất nước, trong đó có GD - ĐT.

Trong bối cảnh đó, định hướng, chiến lược của nhà trường cũng đòi hỏi phải nâng lên tầm cao mới. Và như thế, vấn đề nâng cao năng lực dạy học cho đội ngũ giảng viên để đào tạo ra NNL tại chỗ chất lượng cao cho địa phương và khu vực trong bối cảnh hiện nay là tất yếu.

Vì vậy, vấn đề nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội là vấn đề sống còn của mỗi trường đại học, cao đẳng. Định hướng, chiến lược phát triển của trường CĐSP theo đó cũng phải thay đổi để phù hợp với bối cảnh và tình hình mới: đào tạo đội ngũ lao động tại chỗ có trình độ cao phục vụ chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và khu vực.

3.4. Công tác quản lý của nhà trường

Công tác quản lý của nhà trường và sự phối hợp các đơn vị, các tổ chức đoàn thể trong nhà trường về việc bồi dưỡng, nâng cao năng lực dạy học cho đội ngũ giảng viên Công tác quản lý của nhà trường về việc bồi dưỡng, nâng cao năng lực dạy học cho đội ngũ giảng viên là một trong những hoạt động quản lý thường xuyên của nhà trường. Các cấp quản lý và các tổ chức đoàn thể cần có nhận thức đúng đắn và đầy đủ về tầm quan trọng của nhiệm vụ này thì sẽ vạch ra được những kế hoạch, nâng cao năng lực dạy học cho đội ngũ giảng viên và cũng nhằm nâng cao chất lượng Dạy - Học trong nhà trường.

Nâng cao năng lực dạy học cho đội ngũ giảng viên có ý nghĩa rất lớn trong việc đáp ứng yêu cầu đổi mới GD - ĐT trong giai đoạn hiện nay, cũng như là một giải pháp đòn bẩy để nâng cao chất lượng giáo dục của mỗi trường. Để thực hiện tốt công tác này, sự phối hợp các đơn vị và các tổ chức đoàn thể trong nhà trường là điều hết cần cần thiết.

3.5. Phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm và ý thức cầu tiến của đội ngũ giảng viên

Một yếu tố chủ quan mang tính quyết định đó chính là bản thân, là nội lực của bản thân mỗi giảng viên. Chất lượng đào tạo của nhà trường có đạt được hay không phụ thuộc rất nhiều vào chất lượng đội ngũ. Vì vậy, một đội ngũ có ý thức cầu tiến, năng động, ham học hỏi, chịu khó tiếp cận cái mới cộng với năng lực chuyên môn và kỹ năng sư phạm vững vàng, với tác phong mẫu mực của một nhà giáo chính là yếu tố nội lực cơ bản, quan trọng bậc nhất góp phần nâng cao chất lượng giáo dục.

3.6. Cơ sở vật chất, chế độ chính sách phục vụ cho công tác bồi dưỡng, nâng cao năng lực dạy học cho đội ngũ giảng viên

Nâng cao năng lực dạy học cho đội ngũ giảng viên được thực hiện tốt hay không phụ thuộc rất lớn vào cơ sở vật chất, nguồn tài chính dành cho hoạt động này. Ngoài ra, yếu tố về quỹ thời gian dành cho việc bồi dưỡng đội ngũ giảng viên cũng là một điều kiện quan trọng.

Cơ sở vật chất - yếu tố quan trọng bảo đảm yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học, phục vụ hiệu quả cho hoạt động dạy - học. Cơ sở vật chất nhà trường là hệ thống các phương tiện vật chất và kỹ thuật khác nhau được sử dụng để phục vụ việc GD - ĐT toàn diện cho người học. Cơ sở vật chất nhà trường bao gồm:

Chế độ, chính sách của nhà trường bao gồm chế độ tiền lương, tiền thưởng các loại phụ cấp; cơ chế hỗ trợ thực hiện công tác nghiên cứu khoa học; chính sách hỗ trợ khuyến khích trong đào tạo, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ nhằm giúp đội ngũ giảng viên yên tâm công tác, cống hiến cho sự phát triển của nhà trường. Chế độ, chính sách phù hợp, thoả đáng là động lực về mặt vật chất thiết thực, vô cùng cần thiết để giảng viên yên tâm công tác. Chế độ, chính sách đưa vào thực hiện đảm bảo tính công bằng, công khai, minh bạch, đúng pháp luật để động viên, khuyến khích đội ngũ giảng viên hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, tạo động lực cống hiến và đổi mới giáo dục theo hướng chất lượng, hiệu quả.

Bên cạnh các quy định chung của Nhà nước, nhà trường cũng cần xây dựng các chế độ chính sách riêng, phù hợp với tình hình thực tiễn của đơn vị; áp dụng thực hiện đảm bảo tính dân chủ, công khai, minh bạch, đúng pháp luật để động viên, khuyến khích đội ngũ giảng viên hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

4. Thực trạng về đội ngũ giảng viên Tiếng Anh chuyên ngữ Trường Cao đẳng Sư phạm Đắk Lắk

4.1. Thực trạng về đội ngũ

Học kỳ 1, năm học 2021 - 2022, Trường Cao đẳng Sư phạm Đắk Lắk có 165 cán bộ, viên chức. Tiến sĩ: 05, thạc sĩ: 81, Đại học: 53; Cao đẳng: 03, khác: 23. Giảng viên chính: 13. Trong đó, giảng viên Tiếng Anh chuyên ngữ: 15.

Bảng 1. Thống kê thực trạng trình độ đội ngũ giảng viên Tiếng Anh chuyên ngữ

Trình độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Tiến sĩ	0	0
Thạc sĩ	10	66,7
Đại học	05	33,3
Tiếng Anh (trình độ C1 hoặc tương đương)	09	60
Tiếng Anh (trình độ B2 hoặc tương đương)	02	13,3
Ngoại ngữ 2 (trình độ B1 hoặc tương đương)	08	53,3
Tin học Ứng dụng CNTT cơ bản	04	26,7

Nguồn: Phòng TCCB-CTSV

Từ số liệu thống kê ở Bảng 1, có thể nhận thấy số giảng viên có trình độ Tiến sĩ chưa có giảng viên nào, thạc sĩ đạt 66,7%, đại học 33,3%. Trong những năm qua, được sự quan tâm của lãnh đạo các cấp, đội ngũ giảng viên nói chung, giảng viên Tiếng Anh chuyên ngữ nói riêng không ngừng được nâng cao trình độ dưới các hình thức đào tạo thạc sĩ, bồi dưỡng năng lực ngoại ngữ, tham gia các hội thảo, tập huấn trong nước. Tuy nhiên, con số này vẫn còn khiêm tốn. Có thể thấy, cơ cấu trình độ đào tạo sau đại học mới chỉ đạt 2/3 tổng số giảng viên. Số giảng viên có trình độ đại học còn chiếm tỉ lệ khá cao 33,3%. Trong số này lại có bộ phận đã lớn tuổi, khó có điều kiện để tiếp tục bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn. Bên cạnh đó, số giảng viên công tác tại các phòng chức năng có 04 (26,7%). Tuổi đời trung bình của đội ngũ giảng viên Tiếng Anh chuyên ngữ khoảng 42. Số giảng viên trẻ mới được tuyển dụng ít, chưa đáp ứng yêu cầu trẻ hóa đội ngũ giảng viên Tiếng Anh chuyên ngữ.

Tính đến thời điểm hiện tại, toàn trường có 13 giảng viên chính (11,8%), con số này còn ít, trong đó,

giảng viên Tiếng Anh có 01 (7,7%). Tuy nhiên, số giảng viên chính này hầu hết rơi vào số giảng viên lớn tuổi, số năm còn tham gia giảng dạy không nhiều. Toàn trường chưa có giảng viên nào được phong học hàm. Từ thực trạng trên, chúng tôi cho rằng việc phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Sư phạm Đắk Lắk nói chung, năng lực dạy học của đội ngũ giảng viên nói riêng là cần thiết.

4.2. Thực trạng hoạt động nghiên cứu khoa học

Hoạt động NCKH tuân thủ các quy định về tổ chức, quản lý hoạt động khoa học và công nghệ. Năm học 2020 -2021, toàn trường có 100% giảng viên hoàn thành nhiệm vụ nghiên cứu khoa học với 233 chuyên đề seminar cấp bộ môn; 02 sáng kiến kinh nghiệm; 07 bài báo đăng trên các tạp chí Khoa học chuyên ngành và kỷ yếu Hội thảo, trong đó 01 bài báo đăng trên tạp chí Khoa học quốc tế; 04 đề tài khoa học cấp trường được nghiệm thu, cụ thể như sau:

Bảng 2. Thống kê thực trạng hoạt động nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên

Hình thức triển khai thực hiện	Số lượng	Ghi chú
Đề tài khoa học công nghệ	04	Bộ môn Tiếng Anh: không có đề tài nào
Seminar	233	Bộ môn Tiếng Anh: có 40 seminar cấp bộ môn
Bài báo khoa học	07	Bộ môn Tiếng Anh: có 01 bài đăng Tạp chí khoa học chuyên ngành trong nước
Sáng kiến kinh nghiệm	02	Bộ môn Tiếng Anh: không có sáng kiến kinh nghiệm nào
Khóa luận tốt nghiệp của SV	05	Bộ môn Tiếng Anh: không có

Nguồn: Phòng ĐT-KH&CN

5. Biện pháp nâng cao năng lực dạy học cho đội ngũ giảng viên Tiếng Anh chuyên ngữ Trường Cao đẳng Sư phạm Đắk Lắk

5.1. Xây dựng và hoàn thiện chuẩn năng lực ngoại ngữ cho đội ngũ giảng viên Tiếng Anh chuyên ngữ

Quan điểm chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ tại Quyết định số 1400/QĐ-TTg ngày 30 tháng 09 năm 2008 về việc phê duyệt Đề án “Dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân giai đoạn 2008-2020” với mục tiêu chính là: “Đổi mới toàn diện việc dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân, triển khai chương trình dạy và học ngoại ngữ mới ở các cấp học, trình độ đào tạo, nhằm đến năm 2015 đạt được một bước tiến rõ rệt về trình độ, năng lực sử dụng ngoại ngữ của nguồn nhân lực, nhất là đối với một số lĩnh vực ưu tiên; đến năm 2020 đa số thanh niên Việt Nam tốt nghiệp trung cấp, cao đẳng và đại học có đủ năng lực ngoại ngữ sử dụng độc lập, tự tin trong giao tiếp, học tập, làm việc trong môi trường hội nhập, đa ngôn ngữ, đa văn hoá; biến ngoại ngữ trở thành thế mạnh của người dân Việt Nam, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.” (Thủ tướng Chính phủ, 2008).

Vì vậy, việc chuẩn hóa năng lực ngoại ngữ cho đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Sư phạm Đắk Lắk là một yêu cầu cấp thiết, nhằm nâng cao trình độ ngoại ngữ của đội ngũ giảng viên theo quy định về chuẩn năng lực ngoại ngữ theo khung tham chiếu Châu Âu (CEFR) và khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam; tăng cường khả năng sử dụng ngoại ngữ trong giao tiếp, tham khảo tài liệu nước ngoài, tham gia viết bài cho các tạp chí quốc tế, tham dự hội thảo quốc tế, qua đó góp phần nâng cao năng lực dạy học của đội ngũ giảng viên. Đặc biệt, ưu tiên phát triển đội ngũ giảng viên nòng cốt, đội ngũ giảng viên đầu đàn, đội ngũ giảng viên trẻ để hoàn thành việc chuẩn hóa đội ngũ giảng viên.

5.2. Tăng cường tổ chức sinh hoạt học thuật và tổ chức các hội thảo chuyên đề ở bộ môn

Sinh hoạt học thuật thường xuyên sẽ giúp đội ngũ giảng viên có cơ hội trao đổi, chia sẻ những vấn đề chuyên môn, tháo gỡ khó khăn, chia sẻ kinh nghiệm để cùng nhau đề ra những hướng đi tốt nhất trong việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn của tổ, của từng cá nhân. Trong sinh hoạt học thuật, có rất nhiều vấn đề mới cần tổ chức cho đội ngũ giảng viên, ví dụ: vấn đề bồi dưỡng kiến thức về quản lý giúp đội ngũ giảng viên tự quản lý hoạt động sư phạm của mình, quản lý hoạt động học tập của SV, vấn đề dạy các môn tự

chọn; phương pháp dạy học; sử dụng phương tiện dạy học mới; các phần mềm hỗ trợ dạy học; định hướng việc đăng ký làm khóa luận tốt nghiệp và công tác nghiên cứu khoa học của SV vv... (Trường Cao đẳng Sư phạm Đắk Lắk, 2021)

Ngoài ra, cần tăng cường tổ chức các buổi hội thảo khoa học trong Khoa, bộ môn, trong sinh viên về một đề tài nào đó và tập trung thảo luận. Trong quá trình thảo luận, yêu cầu mọi đội ngũ giảng viên tích cực suy nghĩ, tham gia ý kiến nhằm phát triển năng lực dạy học của mình.

5.3. Tăng cường hoạt động nghiên cứu khoa học và công nghệ trong đội ngũ giảng viên tiếng Anh chuyên ngữ

Song song với nhiệm vụ giảng dạy, hoạt động nghiên cứu khoa học và công nghệ là một trong hai nhiệm vụ quan trọng trong các trường Cao đẳng, Đại học hiện nay. Nhận thức đúng và tham gia có hiệu quả hoạt động nghiên cứu khoa học và công nghệ là một phương hướng quan trọng để nâng cao chất lượng Dạy - Học trong nhà trường. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, khoa học và công nghệ phát triển không ngừng. Để khoa học và công nghệ đáp ứng được nhu cầu phát triển của xã hội, đội ngũ giảng viên phải là lực lượng tiên phong, nòng cốt trong việc nghiên cứu và ứng dụng các kết quả nghiên cứu đó vào giảng dạy và các lĩnh vực của đời sống xã hội.

Để hoạt động khoa học và công nghệ đi vào chất lượng và chiều sâu, cần tạo cơ chế, chính sách, tăng cường kinh phí để động viên, khuyến khích đội ngũ giảng viên tham gia mạnh mẽ hơn nữa hoạt động khoa học và công nghệ. Chú trọng vào các đề tài khoa học có tính thực tiễn, tính ứng dụng cao. Khuyến khích đội ngũ giảng viên tăng cường viết bài đăng các tạp chí khoa học trong và ngoài nước, các Hội thảo khoa học quốc gia và quốc tế. Tăng cường hơn nữa chất lượng các buổi Hội thảo, seminar trong phạm vi bộ môn. Khuyến khích đội ngũ giảng viên tham gia các đề tài cấp Tỉnh, cấp Bộ. Bên cạnh đó, Khoa, phòng chuyên môn cần tạo điều kiện để đội ngũ giảng viên được đi thực tế, tham gia học tập, trao đổi kinh nghiệm, tham khảo mô hình về hoạt động khoa học và công nghệ giữa các trường Cao đẳng, Đại học trong phạm vi cả nước.

Tiếp tục thực hiện nhiệm vụ khoa học và công nghệ theo hướng thiết thực và hiệu quả, theo lĩnh vực ưu tiên phù hợp trình độ năng lực cán bộ giảng viên, phù hợp yêu cầu phát triển nhà trường; nâng cao chất lượng Thông tin Khoa học; cải tiến chất lượng hoạt động seminar, sáng kiến kinh nghiệm, khóa luận tốt nghiệp. Chú trọng đến việc tổ chức Hội thảo khoa học cấp trường. (Trường Cao đẳng Sư phạm Đắk Lắk, 2021)

5.4. Xây dựng thư viện điện tử, trang Web phục vụ cho công tác bồi dưỡng, nâng cao năng lực ứng dụng công nghệ thông tin cho đội ngũ giảng viên tiếng Anh chuyên ngữ

Để đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD - ĐT trong bối cảnh hiện nay, nhất là giáo dục đại học, việc ứng dụng công nghệ thông tin (CNTT) vào giảng dạy, tự học, tự nghiên cứu và phục vụ cho việc đổi mới quan điểm dạy học từ chỗ giáo viên truyền thụ một chiều (Teacher-centred), người học thụ động tiếp thu tri thức sang quan điểm tích cực hóa vai trò của người học, dạy học lấy người học làm trung tâm (Student-centred), đã có nhiều công trình nghiên cứu của các nhà nghiên cứu được cập nhật, công bố trên các Tạp chí giáo dục, Khoa học giáo dục, Thế giới trong ta, Dạy và học ngày nay vv... Đây là những tri thức bổ ích phục vụ đắc lực cho công tác nâng cao năng lực dạy học cho đội ngũ giảng viên. Đặc biệt, hiện nay việc học tập trên mạng Internet trở nên phổ biến, do đó cần xây dựng một thư viện điện tử và trang Web của nhà trường để phục vụ cho công tác quản lý, dạy học nói chung, công tác bồi dưỡng, nâng cao năng lực dạy học cho đội ngũ giảng viên nhà trường nói riêng.

Cùng với sự phát triển của khoa học kỹ thuật và Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, việc ứng dụng CNTT vào dạy học, nghiên cứu khoa học có ý nghĩa quan trọng, giúp đội ngũ giảng viên tiếp cận với những thành tựu mới nhất trong lĩnh vực chuyên môn của mình, tiết kiệm được thời gian, công sức và tìm ra những phương pháp dạy học và làm việc hiệu quả nhất.

Nâng cao kỹ năng ứng dụng CNTT cho đội ngũ giảng viên nhằm khắc phục những tồn tại, yếu kém của đội ngũ trong việc tiếp cận CNTT; hướng đến xây dựng đội ngũ giảng viên không chỉ đảm bảo về trình độ chuyên môn nghiệp vụ mà còn vững vàng, tinh thông về CNTT, góp phần cải tiến chất lượng dạy học của nhà trường. Tuy nhiên, hiệu quả ứng dụng CNTT trong dạy học ở Trường Cao đẳng Sư phạm Đắk Lắk còn thấp.

Hiện nay, đa số các hoạt động chuyên môn của nhà trường đã được ứng dụng CNTT như: xây dựng chương trình, kế hoạch đào tạo hàng tuần, thời khóa biểu, giáo án điện tử, bài giảng E-learning, các phần mềm ra đề, chấm thi, kiểm tra trắc nghiệm. Do đó, cần nhà trường cần tiếp tục khuyến khích đội ngũ giảng viên tích cực ứng dụng CNTT, chuyển đổi số trong hoạt động chuyên môn. Với sự phát triển của công nghệ số như hiện nay, rất nhiều phần mềm tiện ích, công cụ hỗ trợ dạy học ra đời, hỗ trợ đắc lực cho công tác dạy - học và nghiên cứu khoa học. Do đó, giảng viên cần được trang bị các kỹ năng sử dụng các phần mềm trong việc xây dựng hệ thống câu hỏi, ra bài tập tương tác với người học. Định kỳ, trong các cuộc sinh hoạt bộ môn, nhà trường chỉ đạo lồng ghép nội dung chia sẻ kỹ năng mới. Phân công giảng viên cốt cán về CNTT hỗ trợ chia sẻ các kỹ năng cần thiết như: khai thác lưu trữ trực tuyến; soạn giáo án điện tử; khai thác tài nguyên, học liệu phục vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học; sử dụng phần mềm chuyên dụng cho công tác kiểm tra, đánh giá thường xuyên, đánh giá định kỳ người học.

Ngoài ra, nhà trường cần phát động phong trào thi đua “Đổi mới, sáng tạo trong quản lý, giảng dạy và học tập” đảm bảo thiết thực, hiệu quả, phù hợp với điều kiện của nhà trường. Từ trong phong trào thi đua, giảng viên có cơ hội tham gia các cuộc thi thiết kế bài giảng E-learning trên mạng, tham gia cộng đồng mạng giảng viên chia sẻ kinh nghiệm trong việc dạy học và nghiên cứu khoa học.

5.5. Rèn luyện kỹ năng tương tác trên mạng Internet cho đội ngũ giảng viên

Kỹ năng tương tác trên mạng Internet là một trong những yêu cầu cần thiết và không thể thiếu đối với đội ngũ giảng viên trong bối cảnh chúng ta đang đẩy mạnh việc thực chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo, gắn với đổi mới công tác quản lý, đổi mới phương pháp dạy và học. Theo đó, chúng ta phải bắt nhịp với cuộc sống số, dựa vào những ưu điểm của công nghệ số để phát triển chất lượng giáo dục và đào tạo nói chung, năng lực của đội ngũ giảng viên nói riêng.

Có nhiều hình thức giúp đội ngũ giảng viên rèn luyện kỹ năng tương tác trên mạng Internet như: thông qua hệ thống các trang Web: <http://truonghocstructureuyen.edu.vn>; <http://truonghocketnoi.edu.vn>; <http://thuvienhoclieu.com>; các trang mạng của Sở Giáo dục và Đào tạo hoặc trang thông tin điện tử của nhà trường. Giảng viên có thể tiếp cận trực tiếp với các chuyên gia và tạo ra các tương tác đa chiều, không bị ngăn cách về mặt thời gian và không gian. Cũng qua các kênh này, giảng viên có cơ hội trao đổi, chia sẻ về chuyên môn với đồng nghiệp, được tiếp cận và tham khảo các nguồn học liệu phong phú, đa dạng, phục vụ thiết thực cho việc dạy học, tự học, tự bồi dưỡng của giảng viên.

Nhà trường cũng nên thành lập trang Web tài nguyên theo dạng mã nguồn mở, duy trì đăng tải các bài viết học thuật, thu hút sự tham gia, tạo mối quan tâm của các thành viên trong nhà trường. Kịp thời khen thưởng, tôn vinh các đơn vị, cá nhân có sáng kiến, giải pháp, mô hình, cách làm hay, sáng tạo trong quản lý, giảng dạy và học tập nhất là trong bối cảnh dịch COVID-19 còn có thể kéo dài. Để việc khai thác, sử dụng trang học liệu của nhà trường hiệu quả và thiết thực, nhà trường cần có kế hoạch phát triển nguồn tài nguyên này hàng năm và về lâu dài để không ngừng làm cho các trang này trở nên phong phú, đa dạng về hình thức, nội dung và số lượng bài đăng. Định kỳ, có kiểm tra, giám sát và đôn đốc để đảm bảo thúc đẩy hoạt động nghiên cứu của giảng viên.

Bên cạnh đó, nhà trường cần quan tâm tổ chức các lớp tập huấn trực tuyến để bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên kỹ năng khai thác, tương tác với mạng Internet; hỗ trợ và theo dõi hoạt động của các bộ môn về điều chỉnh, cập nhật, bổ sung nội dung, chương trình đào tạo; hình thức, tổ chức dạy học; chuyển đổi phương thức kiểm tra, đánh giá kết quả người học theo hình thức trực tuyến. Qua đó, tạo môi trường sinh hoạt học thuật tích cực, chia sẻ, trao đổi, thảo luận, hỗ trợ lẫn nhau trong trong hoạt động chuyên môn và nghiên cứu khoa học.

5.6. Tăng cường kiểm tra toàn diện hoạt động sư phạm của đội ngũ giảng viên tiếng Anh chuyên ngữ

Công tác kiểm tra toàn diện hoạt động sư phạm của đội ngũ giảng viên tiếng Anh chuyên ngữ cần được duy trì đều đặn. Có thể bằng nhiều hình thức khác nhau (thường xuyên, định kỳ hoặc đột xuất). Trong kiểm tra phải nghiêm túc, khách quan, công bằng. Sau kiểm tra cần tổ chức tổng kết, rút kinh nghiệm và điều chỉnh. Công tác kiểm tra toàn diện hoạt động sư phạm cần chú ý đến các năng lực soạn giảng, khâu thiết kế và chuẩn bị bài, sử dụng phương tiện dạy học và ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học, kỹ thuật dạy học, năng lực ngôn ngữ, năng lực quản lý hoạt động học tập của sinh viên cũng như kiến thức chuyên môn của đội ngũ giảng viên được kiểm tra, để có những ý kiến đóng góp điều chỉnh có tác động tích cực đối với giảng viên. (Trường Cao đẳng Sư phạm Đắk Lắk, 2021)

5.7. Cải thiện điều kiện sinh hoạt và làm việc của đội ngũ giảng viên, cập nhật chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giảng viên tiếng Anh chuyên ngữ

Cải thiện điều kiện sinh hoạt và làm việc của đội ngũ giảng viên: đội ngũ giảng viên có yêu cầu đặc thù về điều kiện sinh hoạt và làm việc do lao động trí tuệ của giảng viên là thường xuyên phải cập nhật tri thức mới để bài giảng được phong phú và góp phần nâng cao chất lượng ĐT. Giá trị và chất lượng “sản phẩm” phụ thuộc rất nhiều vào những yếu tố tạo nguồn cảm hứng trong hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học. Do vậy, cần tạo điều kiện để đội ngũ giảng viên có một không gian làm việc và sinh hoạt phù hợp, yên tĩnh, thân thiện và an toàn để họ phát huy tối đa tiềm năng sáng tạo của mình. Vì vậy, nhà trường cần quan tâm cung cấp cơ sở vật chất thân thiện cho giảng viên, cải thiện không gian làm việc yên tĩnh, mang lại cho giảng viên tự do, không gian riêng.

Thực hiện chế độ tiền lương, chế độ chính sách: Để kích thích lợi ích vật chất, tạo động lực cho giảng viên phấn đấu và phát triển, trước hết các trường cần xem xét lại hệ thống tiền lương và các loại chế độ chính sách của giảng viên, có cân nhắc tới yếu tố lao động trí tuệ đặc thù của sự nghiệp “trồng người”. Trong những năm qua, việc đưa lương giảng viên vào một trong những thang bậc cao nhất của khối hành chính sự nghiệp là một cố gắng lớn của Đảng và Nhà nước. Song trên thực tế, khung lương giảng viên vẫn chưa phản ánh đầy đủ tính chất “GD - ĐT là quốc sách hàng đầu”. Do vậy, cần thực hiện tốt phương thức tính lương theo năng lực, thể hiện qua trình độ và khả năng phát huy năng lực sáng tạo của người giảng viên trong hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học. Cần có cơ chế định mức lao động - tiền lương mới phù hợp với tính chất của lao động trí óc. Bên cạnh đó, các trường chủ động cập nhật, điều chỉnh Quy định về việc nâng bậc lương trước thời hạn đối với những giảng viên đạt thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ qua các năm học, có thành tích đột xuất được đơn vị đánh giá, ghi nhận. Việc làm này cần gắn với văn bản hướng dẫn của cấp trên. Hàng năm, quan tâm đến việc cập nhật, sửa đổi, bổ sung Quy chế chi tiêu nội bộ của các trường theo quy định hiện hành.

Thực hiện chế độ hỗ trợ thực hiện công tác nghiên cứu khoa học: Ngoài thực hiện chế độ tiền lương, các trường cần cập nhật, đổi mới chế độ hỗ trợ trong thực hiện các đề tài khoa học và công nghệ, các hợp đồng chuyển giao công nghệ, chế độ nhuận bút trong viết báo, viết sách, biên soạn giáo trình, sách giáo khoa và tài liệu tham khảo phục vụ công tác giảng dạy, việc xây dựng các đề án, đề tài cấp tỉnh, cấp Bộ và những sáng kiến có tính ứng dụng cao cũng cần phải được chú trọng và cải thiện. Hiện nay, những chế độ này mặc dù đã được cải tiến, song kinh phí hỗ trợ vẫn hạn chế. Đối với giảng viên các trường CĐSP, việc viết báo, viết sách và biên soạn tài liệu tham khảo phục vụ công tác giảng dạy cũng là một dạng nghiên cứu khoa học. Qua đó, người giảng viên có thể cập nhật tri thức mới, rèn luyện tư duy, góp phần nâng cao chất lượng ĐT. Hơn nữa, đây cũng là công việc đòi hỏi người giảng viên phải tốn nhiều thời gian và công sức mới có thể hoàn thành.

Vì vậy, cần có chế độ hỗ trợ kinh phí thỏa đáng để khuyến khích giảng viên nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học, kích thích sự sáng tạo, ý tưởng hướng đến cái mới để giảng viên có thể cho ra những sản phẩm có ý nghĩa thiết thực cho xã hội, cho cộng đồng.

6. Kết luận

Nâng cao năng lực dạy học cho đội ngũ giảng viên là một phương hướng quan trọng nhằm thúc đẩy hơn nữa chất lượng và hiệu quả công tác đào tạo tại các trường Cao đẳng và Đại học, nhất là các trường sư phạm hiện nay. Để thực hiện tốt vấn đề này cần có sự vào cuộc của các cấp quản lý và đặc biệt là sự nhận thức và vào cuộc của chính đội ngũ giảng viên - đội ngũ đóng vai trò nòng cốt và quyết định trong công cuộc đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nhằm từng bước đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD - ĐT trong giai đoạn hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Đảng bộ Trường Cao đẳng Sư phạm Đắk Lắk (2020). Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Trường Cao đẳng Sư phạm Đắk Lắk, Nhiệm kỳ 2020 - 2025.
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2013). Nghị quyết 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Hội nghị lần thứ 8 Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT.
- [3] Trần Khánh Đức (2014). Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI. Nxb Giáo dục Việt Nam.
- [4] Nguyễn Hữu Lam (2022). Phát triển năng lực giảng viên nhằm nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo trong các trường đại học và cao đẳng trong điều kiện toàn cầu hóa và bùng nổ tri thức, <http://www.cemd.ueh.edu.vn>
- [5] Nguyễn Thị Lan Phương (2017). Cuộc cách mạng Công nghiệp lần thứ tư: cơ hội, thách thức và tác động đến giáo dục. Tạp chí Khoa học giáo dục. Số 138, tháng 3, tr. 1- 4.
- [6] Trường Cao đẳng Sư phạm Đắk Lắk (2021). Báo cáo tổng kết năm học 2020 - 2021 và Phương hướng, nhiệm vụ năm học 2021-2022.
- [7] Thủ tướng Chính phủ (2008). Quyết định số 1400/QĐ-TTg ngày 30 tháng 09 năm 2008 về việc phê duyệt Đề án “Dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân giai đoạn 2008-2020”.

ABSTRACT

Enhancing teaching competence for English - majored faculty at Daklak College of Pedagogy

Enhancing teaching competence for the faculty has been a key task at the Universities and Colleges, especially at the pedagogical ones. In recent years, DakLak College of Pedagogy has made great efforts in training, improving and enhancing teaching competence for the faculty. However, faculty's teaching competence has been limited, especially in teaching majored English and hasn't met the requirements of fundamental and comprehensive innovation of education in the current period. This article suggests some solutions for enhancing teaching competence for English - majored faculty at DakLak College of Pedagogy.

Keywords: *Competence, teaching competence, faculty, majored English.*