

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN NGOẠI NGỮ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGOẠI NGỮ VÀ CÔNG NGHỆ HÀ NỘI: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

Lê Vũ Hà¹

Tóm tắt. Phát triển đội ngũ giảng viên là yêu cầu và nhiệm vụ quan trọng của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Trường Cao đẳng Ngoại ngữ và Công nghệ Hà Nội- một trường thuộc hệ thống giáo dục nghề nghiệp- liên tục phát triển mạnh mẽ trong những năm trở lại đây đã có nhiều chủ trương, biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên, nhờ đó, đội ngũ giảng viên của Trường có bước phát triển mới. Tuy nhiên, với sự phát triển quy mô quá nhanh chóng cũng đặt ra những thách thức cho việc phát triển đội ngũ giảng viên trong nhà trường để đáp ứng yêu cầu chất lượng giáo dục cũng như quy định của pháp luật. Bài viết đề cập tới thực trạng trong phát triển đội ngũ giảng viên khối ngành ngoại ngữ và một số giải pháp để phát triển đội ngũ giảng viên ngoại ngữ của nhà trường.

Từ khóa: trường cao đẳng, giáo dục nghề nghiệp, dạy học ngoại ngữ, phát triển đội ngũ giảng viên.

1. Đặt vấn đề

Đội ngũ giảng viên giữ vai trò then chốt trong việc phát triển giáo dục nghề nghiệp trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Luật giáo dục nghề nghiệp đã xác định rõ: Mục tiêu chung của giáo dục nghề nghiệp là nhằm đào tạo nhân lực trực tiếp cho sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, có năng lực hành nghề tương ứng với trình độ đào tạo; có đạo đức, sức khỏe; có trách nhiệm nghề nghiệp; có khả năng sáng tạo, thích ứng với môi trường làm việc trong bối cảnh hội nhập quốc tế; bảo đảm nâng cao năng suất, chất lượng lao động; tạo điều kiện cho người học sau khi hoàn thành khóa học có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc học lên trình độ cao hơn. Để đáp ứng mục tiêu đó, phát triển năng lực cho đội ngũ giảng viên là vấn đề bắt buộc phải được các cơ sở giáo dục nghề nghiệp quan tâm. Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 4/11/2013 của Hội nghị Trung ương 8 (khóa XI) cũng đã xác định: “Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng - an ninh và hội nhập quốc tế. Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo”... Chính vì thế Trường Cao đẳng Ngoại ngữ và Công nghệ Hà Nội đã có nhiều chủ trương, biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên, nhờ đó, đội ngũ giảng viên của Trường có bước phát triển mới. Tuy nhiên, sự cạnh tranh từ phía các trường trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp nói riêng và khối các trường cao đẳng đại học nói chung, cũng như sự phát triển nhiệm vụ Nhà trường trong tình hình mới đã và đang đặt ra yêu cầu bức thiết trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, và như vậy phát triển đội ngũ giảng viên là yêu cầu tất yếu để đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo cho sinh viên của Nhà trường.

Khoa Ngoại ngữ là một khoa lớn trực thuộc Trường Cao đẳng Ngoại ngữ và Công nghệ Hà Nội với hơn 1000 sinh viên cao đẳng chính quy các ngành ngoại ngữ: tiếng Anh, tiếng Trung Quốc, tiếng Nhật Bản, tiếng Hàn Quốc, bên cạnh đó, còn đảm nhiệm việc giảng dạy tiếng Anh cơ bản và tiếng Anh chuyên ngành cho các khoa khác. Hơn nữa số lượng tuyển sinh tăng đột biến (năm 2021-2022 là 84 sv, năm 2022-2023 hơn 1000 sv) và sẽ có xu hướng tiếp tục tăng nhanh. Do vậy, để hoàn thành khối lượng nhiệm vụ lớn đồng

Ngày nhận bài: 12/03/2023. Ngày nhận đăng: 21/04/2023.

¹ Khoa Quản lý, Học viện Quản lý giáo dục

Tác giả liên hệ: Lê Vũ Hà. Địa chỉ e-mail: levuha.niem@gmail.com

thời vãn đạt được mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo, việc hoàn thiện và phát triển đội ngũ giảng viên ngoại ngữ là một trong những nhiệm vụ cấp thiết và quan trọng hàng đầu.

Bài viết này sẽ phân tích thực trạng đội ngũ giảng viên, thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên ngoại ngữ tại Trường Cao đẳng Ngoại ngữ và Công nghệ Hà Nội, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển đội ngũ giảng viên ngoại ngữ tại Nhà trường.

2. Thực trạng đội ngũ giảng viên ngoại ngữ tại Trường Cao đẳng Ngoại ngữ và Công nghệ Hà Nội

Về số lượng: Hiện tại số lượng giảng viên thực tế giảng dạy và thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn khác tại khoa Ngoại ngữ là 50 giảng viên, trong đó có 01 phó giáo sư, 02 tiến sĩ, 18 thạc sĩ và 30 cử nhân. Số lượng giảng viên theo từng tổ bộ môn là:

Tổ bộ môn tiếng Trung: 24 giảng viên, trong đó có 04 giảng viên cơ hữu, 12 thạc sĩ, 12 cử nhân

Tổ bộ môn tiếng Hàn Quốc: 09 giảng viên, 02 cơ hữu, 09 cử nhân

Tổ bộ môn tiếng Nhật Bản: 06 giảng viên, 02 cơ hữu, 06 cử nhân

Tổ bộ môn tiếng Anh: 11 giảng viên, 03 cơ hữu, 01 phó giáo sư, tiến sĩ, 07 thạc sĩ, 02 cử nhân.

Ngoài ra còn có 02 giảng viên Trung Quốc và 01 tình nguyện viên tiếng Hàn Quốc.

Căn cứ theo tình hình thực tế và quy định về tỉ lệ sinh viên/ giảng viên thì số lượng giảng viên đã đủ để đáp ứng yêu cầu của hoạt động dạy học. Tuy nhiên theo nghị định số 143/2016/NĐ-CP ngày 14 tháng 10 năm 2016 quy định điều kiện đầu tư và hoạt động trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp thì số giảng viên cơ hữu cần phải đảm nhận 60% khối lượng chương trình thì khoa Ngoại ngữ hiện đang thiếu giảng viên cơ hữu.

Về năng lực: Theo thông tư số 08/2017/TT-BLĐTĐBXH ngày 10 tháng 03 năm 2017 ban hành quy định chuẩn về chuyên môn nghiệp vụ của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp và thông tư số 21/2020/TT-BLĐTĐBXH ngày 30 tháng 12 năm 2020 sửa đổi, bổ sung một số điều của thông tư số 08/2017/TT-BLĐTĐBXH ngày 10 tháng 3 năm 2017 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp, các giảng viên trường Cao đẳng, giảng viên Ngoại ngữ tại trường cao đẳng Ngoại ngữ và Công nghệ Hà Nội hầu hết đều đáp ứng các chuẩn được quy định, cụ thể:

Về năng lực chuyên môn: Về năng lực chuyên môn, 47 giảng viên ngoại ngữ của khoa Ngoại ngữ, trường cao đẳng Ngoại ngữ và Công nghệ Hà Nội có bằng đại học trở lên đúng chuyên ngành đào tạo, 03 giảng viên có bằng đại học và có chứng chỉ quốc tế về chuyên ngành giảng dạy (HSK, N, TOPIK, IELTS).

100% giảng viên nắm vững kiến thức của các mô-đun được phân công giảng dạy. Theo điều tra thường kì (mỗi học kì 01 lần) của khoa Ngoại ngữ về sự hài lòng của sinh viên với hoạt động giảng dạy Ngoại ngữ tại FTC cho thấy, có khoảng 90% sinh viên hài lòng và rất hài lòng về kiến thức chuyên môn của giảng viên ngoại ngữ tại FTC. Với nhiều biện pháp quản lý như dự giờ, nhận xét và điều chỉnh, tập huấn giảng viên, dùng mời với giảng viên non yếu về chuyên môn... tỉ lệ sinh viên hài lòng và rất hài lòng về kiến thức chuyên môn của giảng viên Ngoại ngữ tại FTC tăng từ 81% của học kì đầu lên đến 90% của học kì tiếp theo và duy trì ổn định cho tới hiện tại.

Về năng lực sư phạm, 44 giảng viên đã có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm, 06 giảng viên đang tham gia các lớp học chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm.

Về kinh nghiệm giảng dạy, 100% giảng viên ngoại ngữ của FTC có kinh nghiệm giảng dạy Ngoại ngữ từ ít nhất 1 năm trở lên, trong đó số lượng giảng viên có từ 5 năm kinh nghiệm giảng dạy đạt trên 90%. Khoảng 80% giảng viên đã có kinh nghiệm giảng dạy Ngoại ngữ tại các trường cao đẳng, đại học khác, 20% đã có kinh nghiệm giảng dạy tại các trung tâm Ngoại ngữ, các trung tâm xuất khẩu lao động.

Về kinh nghiệm thực tế với chuyên ngành giảng dạy, tỉ lệ giảng viên ngoại ngữ tại FTC đã có kinh nghiệm làm việc với người nước ngoài hoặc sinh sống, học tập tại nước ngoài chiếm 100%, trong đó tỉ lệ giảng viên đã học tập ngắn hạn và dài hạn tại nước ngoài chiếm 50% (tỉ lệ cao nhất là giảng viên tiếng Trung Quốc với 70%).

Về phương pháp giảng dạy, mỗi kì khoa Ngoại ngữ đều tổ chức tập huấn và họp tổ chuyên môn để tập

huấn về phương pháp giảng dạy cho giảng viên ngoại ngữ, do vậy 100% giảng viên đã được tập huấn về phương pháp giảng dạy cho sinh viên trình độ cao đẳng tại FTC. Tuy nhiên hiệu quả của hoạt động vận dụng những kiến thức và kỹ năng của các buổi tập huấn chưa thực sự cao, theo đánh giá của sinh viên về nội dung “Giảng viên ngành Ngoại ngữ của bạn có phương pháp giảng dễ hiểu, tạo hứng thú cho sinh viên”, có trên dưới 70% sinh viên hài lòng và rất hài lòng về phương pháp dạy học của giảng viên ngoại ngữ tại FTC. Tỷ lệ này chỉ chênh lệch nhau khoảng 5% sau mỗi đợt tập huấn.

Về đánh giá người học, 100% giảng viên ngoại ngữ tại FTC đã biết và thực hiện đúng hướng dẫn về kiểm tra đánh giá người học, đánh giá công bằng, không có tình trạng thiên vị hay trù dập người học, không có tình trạng vòi vĩnh hay nhận quà tặng bất hợp pháp.

Về thực hiện việc giáo dục đạo đức nghề nghiệp, thái độ nghề nghiệp thông qua việc giảng dạy mô-đun theo kế hoạch đã xây dựng, hầu hết giảng viên ngoại ngữ tại FTC đã có thái độ chuẩn mực, nhiệt tình, tâm huyết. Theo đánh giá của sinh viên khoa ngoại ngữ, nội dung “Giảng viên Ngoại ngữ của bạn có thái độ nhiệt tình, thân thiện, cởi mở, đúng tác phong nhà giáo” đều có tỷ lệ sinh viên hài lòng và rất hài lòng khoảng 90% trong tất cả các kì khảo sát.

Về Quản lý người học, xây dựng môi trường giáo dục, học tập, đa phần giảng viên ngoại ngữ tại FTC phối hợp tốt với khoa Ngoại ngữ và Nhà trường trong quản lý sinh viên, xây dựng môi trường giáo dục, học tập lành mạnh, thuận lợi, dân chủ, hợp tác. Nhiều giảng viên nhiệt tình tham gia cùng sinh viên trong các hoạt động ngoại khoá như ngày hội văn hoá, thể thao.

Về tự học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ: 100% giảng viên ngoại ngữ tại FTC đã tham gia ít nhất một lần các khoá tập huấn của bộ môn, Khoa và Nhà trường tổ chức. Hiện đang có 03 giảng viên đang học nâng cao trình độ, 07 giảng viên học văn bằng 2. Với các khoá tập huấn về phương pháp giảng dạy được tổ chức tại các đại sứ quán hoặc văn phòng văn hoá các nước, hàng năm cũng có nhiều cán bộ, giảng viên của FTC tham gia.

Về Phát triển năng lực nghề nghiệp cho người học, theo khảo sát, về nội dung “Bạn được giảng viên tạo điều kiện để thực hành bài học Ngoại ngữ của mình ở trên lớp”, có khoảng 80% đến 90% sinh viên hài lòng qua các kì khảo sát. Tuy nhiên vẫn còn tình trạng giảng viên chưa chữa ngay lỗi sai cho sinh viên khi thực hành tiếng trên lớp, qua nhắc nhở và tập huấn lại giảng viên về phương pháp đánh giá sinh viên thì tình trạng trên đã có cải thiện.

3. Thực trạng hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên ngoại ngữ tại Trường Cao đẳng Ngoại ngữ và Công nghệ Hà Nội

Với sự quan tâm, tạo điều kiện của ban quản trị và Ban Giám hiệu nhà trường, khoa Ngoại ngữ trong 02 năm học qua cũng đã có thể tổ chức nhiều hoạt động quản lý cụ thể nhằm phát triển đội ngũ giảng viên ngoại ngữ tại trường cao đẳng Ngoại ngữ và Công nghệ Hà Nội.

Về phát triển quy mô giảng viên: Khoa Ngoại ngữ đã liên tục thúc đẩy tìm kiếm giảng viên đủ yêu cầu về chuyên môn, giàu kinh nghiệm giảng dạy và tâm huyết để tham gia hoạt động giảng dạy, nhiều giảng viên đã có kinh nghiệm giảng dạy các trường đại học và cao đẳng khác như: đại học ngoại ngữ-đại học quốc gia Hà Nội, đại học Hà Nội, trường ngoại ngữ và du lịch- đại học công nghiệp Hà Nội, . . . Khoa cũng đã tìm kiếm và tham mưu kí hợp đồng cơ hữu với các giảng viên giỏi và giàu kinh nghiệm (80% giảng viên cơ hữu tốt nghiệp đại học loại giỏi trở lên).

Về phát triển năng lực cho giảng viên:

Tổ chức dự giờ: Khoa Ngoại ngữ thường xuyên có tổ chức dự giờ để đánh giá năng lực giảng viên và quá trình thực hiện chương trình giảng dạy. Sau dự giờ, những vấn đề cần khắc phục đều được phản hồi ngay với giảng viên để giảng viên điều chỉnh. Nếu giảng viên không thể khắc phục thì dừng mời giảng để đảm bảo chất lượng giảng dạy.

Tổ chức khảo sát sự hài lòng của sinh viên về chất lượng giảng dạy ngoại ngữ tại trường Cao đẳng Ngoại ngữ và Công nghệ Hà Nội, trong đó có sự hài lòng về chất lượng giảng viên, thái độ và phương pháp giảng dạy của giảng viên. Việc đánh giá được thực hiện bằng khảo sát trực tuyến mỗi năm 2 lần, sau khảo sát nếu

có vấn đề về phía giảng viên cần khắc phục đều được Khoa có phản hồi lại giảng viên để điều chỉnh. Các kiến nghị về phía Nhà trường cũng được khoa báo cáo ban giám hiệu để phối hợp thực hiện nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy. Ngoài các đánh giá thường kì, việc lấy ý kiến sinh viên còn được Khoa tập hợp liên tục thông qua mạng lưới giáo viên chủ nhiệm. Các phản ánh của sinh viên về giảng viên đều được Khoa kịp thời triển khai xác minh bằng dự giờ hoặc trao đổi trực tiếp với các bên liên quan để cải thiện hoặc khắc phục.

Tổ chức khảo sát nguyện vọng của giảng viên về nhu cầu tập huấn, bồi dưỡng nâng cao năng lực giảng viên: Khoa ngoại ngữ thông qua các buổi họp chuyên môn cũng lấy ý kiến của giảng viên về các nội dung mong muốn được tập huấn, bồi dưỡng để lên chương trình sát nhất với nhu cầu của giảng viên.

Tổ chức tập huấn cho giảng viên: Khoa ngoại ngữ thường xuyên có các buổi tập huấn cho giảng viên, thường được triển khai mỗi học kì ít nhất một lần theo quy mô toàn thể giảng viên và ít nhất một lần/học kì theo quy mô bộ môn. Đối với giảng viên cơ hữu còn được tập huấn về các nội dung xây dựng chương trình và quản lý chương trình cũng như quản lý sinh viên.

Tổ chức họp tổ chuyên môn để hỗ trợ phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên: Các tổ chuyên môn đều được triển khai họp thường kì với tần suất ít nhất 1 lần/học kì để thống nhất nội dung triển khai trong học kì đó cũng như trao đổi về phương pháp dạy học theo đặc trưng của từng ngôn ngữ. Hoạt động này được đánh giá là khá hiệu quả và cần thiết để nâng cao năng lực giảng viên cũng như chất lượng giảng dạy của giảng viên trên lớp.

4. Một số khó khăn khi phát triển đội ngũ giảng viên ngoại ngữ tại Trường Cao đẳng Ngoại ngữ và Công nghệ Hà Nội

Việc quản lý và phát triển đội ngũ giảng viên ngoại ngữ tại Trường Cao đẳng Ngoại ngữ và Công nghệ Hà Nội gặp phải một số khó khăn, đặc biệt về vấn đề quản lý giảng viên thỉnh giảng.

Độ gắn kết thấp và chưa có chế tài cụ thể nên việc quản lý hành chính gặp phải khó khăn. Một số giảng viên thỉnh giảng có tình trạng đi muộn và về sớm, tuy thời gian không nhiều nhưng cũng ảnh hưởng tới việc đảm bảo hoạt động giảng dạy. Hiện khoa cũng chỉ có thể nhắc nhở là chính, việc thay giảng viên là bất khả thi trong thời điểm hiện tại, đặc biệt đối với các ngành Nhật, Hàn.

Mặc dù đã có tập huấn nhiều lần về phương pháp giảng dạy, tuy nhiên việc áp dụng là khá hạn chế. Chủ yếu việc thay đổi phương pháp chỉ được quản lý khoa đốc thúc áp dụng được với giảng viên cơ hữu là chính. Một số giảng viên thỉnh giảng cũng đã có thay đổi phương pháp nhưng tỉ lệ không thật sự nhiều như mong muốn nên việc giảng dạy trên lớp chỉ dừng ở mức đạt yêu cầu về chuyên môn, chưa thật sự hào hứng sôi nổi. Khoa đã áp dụng nhiều biện pháp như khuyến khích các giáo viên cùng bộ môn xây dựng kho bài giảng và kho trò chơi để tăng hiệu quả hoạt động dạy và học; xây dựng sẵn nội dung hoạt động trải nghiệm văn hoá trong lớp học để giáo viên thực hiện theo... Tuy nhiên hiệu quả chưa thật sự khả quan do chưa đủ chế tài hoặc các biện pháp khuyến khích.

Tìm kiếm đội ngũ giảng viên ngoại ngữ để đáp ứng đủ các yêu cầu thực tế tuyển sinh và theo quy định cũng là khó khăn cho Khoa, đặc biệt là giảng viên có đủ các chứng chỉ nghề. Các chứng chỉ nghề được quy định cho giảng viên ngoại ngữ chưa rõ ràng. Với các giảng viên đáp ứng có bằng cao đẳng sau đó học liên thông lên đại học đối với khối ngành ngoại ngữ thì chất lượng giảng viên không tốt bằng giảng viên tốt nghiệp đại học chính quy. Bên cạnh đó nhiều giảng viên tuy đủ bằng cấp nhưng chất lượng giảng dạy thực tế đôi khi chưa đáp ứng được yêu cầu của nhà trường. Do vậy cần một thời gian giảng dạy thực tế và giám sát, điều chỉnh liên tục mới có thể kiện toàn được đội ngũ.

5. Một số giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên ngoại ngữ tại Trường Cao đẳng Ngoại ngữ và Công nghệ Hà Nội

- Xây dựng những chính sách thu hút giảng viên để thu hút thêm giảng viên trình độ chuyên môn giỏi, tâm huyết với nghề, có nghiệp vụ sư phạm tốt. Xây dựng chế tài phù hợp đối với cả giảng viên cơ hữu và giảng viên thỉnh giảng để thuận lợi hơn cho quá trình quản lý hành chính, đảm bảo giờ giấc giảng dạy và áp

dụng các biện pháp chuẩn hoá hoạt động giảng dạy.

Mức lương và chính sách đãi ngộ: Mức lương của giảng viên FTC hiện nay đang ở mức tương đương với các trường CĐ và ĐH khác cùng phân khúc. Tuy nhiên, để mời giảng viên các trường đại học lớn như ULIS, HANU... thì chưa đủ. Ngoài ra, các khoản phụ cấp, thưởng và phúc lợi khác như bảo hiểm, du lịch, sức khỏe, giáo dục cho con em... cũng là yếu tố quan trọng để thu hút và giữ chân giảng viên thì hiện cũng được thực hiện tốt đối với giảng viên cơ hữu.

Cơ hội phát triển nghề nghiệp: Trường cũng cần tạo ra cơ hội cho giảng viên phát triển nghề nghiệp và chuyên môn, bằng cách tăng cường tổ chức hoặc cử giảng viên tham gia các khoá đào tạo, tập huấn chuyên môn, hỗ trợ giảng viên tham gia các dự án nghiên cứu khoa học, và đảm bảo sự phát triển chuyên nghiệp cho giảng viên.

Tạo môi trường làm việc tốt: Nhà trường cần tạo ra môi trường làm việc thoải mái và chuyên nghiệp cho giảng viên. Điều này có thể bao gồm các chính sách hỗ trợ cho giảng viên về các vấn đề như văn phòng, phòng học, thiết bị, công nghệ...

Tạo sự liên kết với doanh nghiệp: Tạo sự liên kết với các doanh nghiệp, tạo ra cơ hội hợp tác giữa trường và doanh nghiệp, giúp giảng viên có thể tiếp cận với những dự án thực tiễn, cập nhật thông tin về nhu cầu thị trường lao động, từ đó giúp giảng viên có thể cập nhật và phát triển kiến thức chuyên môn của mình.

Có quy định rõ ràng về cơ chế thưởng phạt khi giảng viên chấp hành hoặc chưa chấp hành tốt các quy định của nhà trường, đặc biệt đối với giảng viên thỉnh giảng. Ví dụ: đến muộn quá 15p trừ % tiền giảng của buổi dạy đó...

- Tăng cường tập huấn chuyên môn cho giảng viên nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy, đi kèm với đó cũng cần có thêm các biện pháp quản lý hiệu quả hơn (có thưởng phạt) để giảng viên tích cực sử dụng những nội dung đã được tập huấn vào giảng dạy thực tiễn. Các tập huấn sẽ được tiến hành hướng tới các mục tiêu:

Nâng cao trình độ chuyên môn: giảng viên sẽ được cập nhật và tiếp cận những kiến thức mới nhất trong lĩnh vực giảng dạy ngoại ngữ của mình thông qua các khoá tập huấn chuyên môn. Điều này giúp nâng cao trình độ chuyên môn, cải thiện chất lượng giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Tăng cường kỹ năng giảng dạy: Các khoá tập huấn chuyên môn cung cấp cho giảng viên những phương pháp giảng dạy mới, hiệu quả và phù hợp với xu hướng giáo dục hiện đại. Điều này giúp giảng viên trở nên linh hoạt hơn trong cách truyền đạt kiến thức và nâng cao khả năng giải quyết các vấn đề liên quan đến giảng dạy.

Tăng cường kỹ năng nghiên cứu khoa học: Những khoá tập huấn chuyên môn có thể cung cấp cho giảng viên những kỹ năng cần thiết để thực hiện các dự án nghiên cứu khoa học. Điều này giúp giảng viên nâng cao khả năng tìm kiếm, sử dụng và ứng dụng những thông tin mới nhất trong lĩnh vực giảng dạy ngôn ngữ của mình.

Tăng cường sự đoàn kết, gắn kết giữa các giảng viên: Các khoá tập huấn chuyên môn có thể tạo ra cơ hội để các giảng viên giao lưu, trao đổi kinh nghiệm và học hỏi lẫn nhau. Điều này giúp tăng cường sự đoàn kết, gắn kết giữa các giảng viên và giúp tạo ra môi trường làm việc chuyên nghiệp, đoàn kết và phát triển bền vững.

Tăng cường sự hài lòng của sinh viên: Chất lượng giảng dạy là yếu tố quan trọng đối với sự hài lòng của sinh viên. Khi giảng viên được tập huấn chuyên môn thường xuyên, chất lượng giảng dạy sẽ được cải thiện đáng kể. Điều này giúp tăng cường sự hài lòng của sinh viên và giúp cho uy tín của nhà trường tăng cao.

- Thúc đẩy hợp tác quốc tế, tăng cường giao lưu văn hoá, khuyến khích giảng viên tham gia các khoá tập huấn quốc tế, điều này sẽ có những tác động tích cực như:

Mở rộng quan điểm, tiếp cận kiến thức mới: Tham gia các chương trình hợp tác quốc tế, giảng viên sẽ có cơ hội tiếp cận với những kiến thức, phương pháp giảng dạy và nghiên cứu mới nhất của các nước khác. Điều này giúp mở rộng quan điểm, nâng cao trình độ chuyên môn và cải thiện chất lượng giảng dạy.

Tăng cường giao lưu văn hoá, hiểu biết đa dạng văn hóa: Tham gia các hoạt động giao lưu quốc tế, giảng viên sẽ có cơ hội tiếp xúc, tìm hiểu và trải nghiệm văn hóa của các quốc gia khác. Điều này giúp tăng cường

sự hiểu biết đa dạng văn hóa, giúp giảng viên có thêm kinh nghiệm và kỹ năng để hỗ trợ sinh viên học ngoại ngữ hiệu quả hơn.

Tăng cường hình ảnh, danh tiếng của trường: Việc tham gia các hoạt động quốc tế giúp FTC có cơ hội được quảng bá và tạo dựng hình ảnh tích cực trong cộng đồng quốc tế. Điều này giúp tăng cường danh tiếng và uy tín của trường, giúp thu hút được sự quan tâm của sinh viên và các đối tác quốc tế.

Mở rộng mối quan hệ, tạo ra cơ hội hợp tác: Việc tham gia các chương trình hợp tác quốc tế giúp giảng viên tạo ra mối quan hệ và cơ hội hợp tác với các giảng viên và các tổ chức quốc tế khác. Điều này giúp mở rộng mạng lưới quan hệ và tạo ra cơ hội hợp tác trong các hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

- Tăng cường sinh hoạt chuyên môn trong các tổ bộ môn, Khoa đã, đang và sẽ tiếp tục duy trì các hoạt động sinh hoạt chuyên môn, từ đó có thể:

Thống nhất các nội dung giảng dạy nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo. Bên cạnh đó, thông qua sinh hoạt chuyên môn cũng giúp giảng viên phát triển năng lực chuyên môn thông qua học hỏi và hỗ trợ đồng nghiệp.

Nâng cao chất lượng giảng dạy: Sinh hoạt tổ chuyên môn giúp giảng viên trao đổi, chia sẻ và học hỏi từ nhau để cải thiện chất lượng giảng dạy. Nhờ đó, các giảng viên có thể áp dụng các phương pháp giảng dạy mới và hiệu quả hơn, giúp sinh viên tiếp thu kiến thức tốt hơn.

Nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học: Sinh hoạt tổ chuyên môn cũng là nơi để các giảng viên thảo luận và nghiên cứu các vấn đề chuyên ngành. Nhờ đó, các giảng viên có thể tiếp cận với các nghiên cứu mới nhất và cập nhật kiến thức chuyên ngành.

Tạo sự đoàn kết và gắn kết giữa các giảng viên: Sinh hoạt tổ chuyên môn là cơ hội để các giảng viên cùng chuyên ngành giao lưu, chia sẻ kinh nghiệm và tạo sự đoàn kết giữa các thành viên. Điều này giúp tăng cường tinh thần đoàn kết trong trường và nâng cao hiệu quả công tác giảng dạy.

Hỗ trợ quản lý và đánh giá giảng viên: Sinh hoạt tổ chuyên môn cũng là cơ hội để các trưởng khoa, phó khoa hoặc nhà trường đánh giá hoạt động giảng dạy của các giảng viên và hỗ trợ các giảng viên bị khó khăn trong công tác giảng dạy.

- Xây dựng kho dữ liệu bài giảng, tài liệu tham khảo, trò chơi, việc này có nhiều tác dụng trong việc nâng cao năng lực của giảng viên cũng như chất lượng đào tạo:

Tăng tính chất chuyên môn của tài liệu giảng dạy: Các giảng viên và chuyên gia trong các tổ bộ môn có kiến thức sâu rộng về các chủ đề trong ngành học. Việc tham gia xây dựng kho dữ liệu bài giảng, tài liệu tham khảo và trò chơi giúp họ đưa ra những thông tin cần thiết, đầy đủ và chính xác về các chủ đề này.

Tăng tính ứng dụng của tài liệu: Các tổ bộ môn có thể tạo ra tài liệu tham khảo và trò chơi dựa trên các ứng dụng thực tế của các chủ đề trong ngành học. Điều này giúp sinh viên có thể áp dụng kiến thức vào thực tế và phát triển các kỹ năng thực tiễn.

Tăng sự đa dạng của tài liệu: Khi các tổ bộ môn tham gia vào việc xây dựng kho dữ liệu bài giảng, tài liệu tham khảo và trò chơi, sẽ có nhiều cách tiếp cận khác nhau đối với các chủ đề trong ngành học.

Nâng cao chất lượng giảng dạy: Việc có một kho dữ liệu bài giảng, tài liệu tham khảo và trò chơi phong phú, đa dạng và chất lượng sẽ giúp giảng viên trong các tổ bộ môn tăng cường chất lượng giảng dạy và hỗ trợ sinh viên trong việc học tập và nghiên cứu.

Tiết kiệm thời gian và công sức: Mỗi giảng viên chỉ cần làm một nội dung cụ thể, điều này giúp họ có thời gian đi sâu vào nội dung mình cần biên soạn; sau đó có thể sử dụng nội dung mà giảng viên khác đã biên soạn để giảng dạy. Như vậy sẽ làm tăng tính chuyên sâu cũng như đảm bảo độ đa dạng trong cách tiếp cận nội dung giảng dạy.

6. Kết luận

Như vậy có thể thấy, năng lực của đội ngũ giảng viên ngoại ngữ tại FTC nhìn chung đã đáp ứng được yêu cầu về số lượng và các yêu cầu cơ bản theo quy định. Hoạt động quản lý nhằm phát triển năng lực cho đội ngũ giảng viên Ngoại ngữ cũng được Khoa và Nhà trường quan tâm với nhiều biện pháp cụ thể, tuy nhiên do nhiều lý do mà một số hoạt động vẫn chưa phát huy được hiệu quả cần thiết. Do vậy rất cần Nhà

trường có sự phối hợp, tạo điều kiện về mặt cơ chế, chủ trương, tài chính cụ thể để Khoa hoàn thành các nhiệm vụ được giao, trong đó có phát triển năng lực đội ngũ giảng viên, nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bùi Văn Hát (2016), Giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên dạy ngoại ngữ ở trường đại học công nghiệp thành phố Hồ Chí Minh, Tạp chí giáo dục tháng 05/2016.
- [2] Nguyễn Thị Thu Hương (2012), Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học - Thực trạng và giải pháp, Tạp chí Khoa học ĐHQGHN, Luật học 28 (2012), trang 110-116.
- [3] Luật giáo dục nghề nghiệp, Luật số: 74/2014/QH13 ngày 27 tháng 11 năm 2014.
- [4] Nghị định số 143/2016/NĐ-CP ngày 14 tháng 10 năm 2016 quy định điều kiện đầu tư và hoạt động trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp
- [5] Nguyễn Thị Nội (2020), Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học trong bối cảnh hiện nay, Tạp chí giáo dục số 480(kì 2-06/2020).
- [6] Thông tư số 08/2017/TT-BLĐTĐ ngày 10 tháng 03 năm 2017 ban hành quy định chuẩn về chuyên môn nghiệp vụ của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp.
- [7] Thông tư số 21/2020/TT-BLĐTĐ ngày 30 tháng 12 năm 2020 sửa đổi, bổ sung một số điều của thông tư số 08/2017/TT-BLĐTĐ ngày 10 tháng 3 năm 2017 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp, các giảng viên trường Cao đẳng.

ABSTRACT

Developing foreign language teaching staff at Hanoi Foreign Language and Technology College: Current situation and solutions

Developing the teaching staff is an important requirement and task of vocational education institutions. Hanoi College of Foreign Languages and Technology, a school within the vocational education system, has made significant progress in recent years and implemented various policies and measures to develop the teaching staff. As a result, the teaching staff of the university has made new advancements. However, the rapid growth in scale also presents challenges for developing the teaching staff of the institution to meet the demands of educational quality and comply with legal regulations. This article discusses the current situation in the development of foreign language teaching staff and proposes some solutions to develop the institution's teaching staff.

Keywords: *College, Vocational education, Teaching foreign languages, Developing the teaching staff.*