

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
HỌC VIỆN QUẢN LÝ GIÁO DỤC



**ĐỖ THANH TÚ**

**QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP  
CHO GIẢNG VIÊN TIẾNG ANH  
CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHÔNG CHUYÊN NGOẠI NGỮ**

**Ngành: QUẢN LÝ GIÁO DỤC**

**Mã số: 9.14.01.14**

**TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC**

**HÀ NỘI - 2024**

*Công trình được hoàn thành tại:*

**HỌC VIỆN QUẢN LÝ GIÁO DỤC**

**Cán bộ hướng dẫn khoa học:**

**1. GS.TS. Nguyễn Thị Mỹ Lộc**

**2. TS. Hà Thanh Hương**

**Phản biện 1: PGS.TS Nguyễn Vũ Bích Hiền**

**Trường Đại học Thủ đô Hà Nội**

**Phản biện 2: PGS.TS Nguyễn Thị Thanh Huyền**

**Trường Đại học Sư phạm Thái Nguyên**

**Phản biện 3: PGS.TS Phạm Văn Thuần**

**Trường Đại học Giáo dục**

**Luận án được bảo vệ tại hội đồng chấm Luận án Tiến sĩ**

**họp tại Học viện Quản lý giáo dục**

*Vào hồi 14 giờ 00 ngày 23 tháng 4 năm 2024*

**Có thể tìm hiểu luận án tại:**

**- Thư viện Quốc gia Việt Nam**

**- Trung tâm Thông tin thư viện Học viện Quản lý giáo dục**

## MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài

Tiếng Anh là ngôn ngữ toàn cầu, với hơn 350 triệu người trên thế giới nói tiếng Anh như là ngôn ngữ thứ nhất và hơn 430 triệu người như ngôn ngữ thứ hai. Đó là ngôn ngữ của hầu hết các lĩnh vực đời sống như giáo dục, kinh doanh, giải trí... Tiếng Anh là ngôn ngữ được sử dụng trực tuyến nhiều nhất và là công cụ để tiếp cận, tận dụng nguồn tài nguyên tri thức vô hạn. Tiếng Anh trong các trường đại học không chuyên ngoại ngữ có vai trò đặc biệt quan trọng bởi mọi ngành nghề đều có một phân môn tiếng Anh chuyên ngành riêng của mình. Tiếng Anh không chỉ là một công cụ kết nối giúp sinh viên khám phá sâu hơn về chuyên ngành của mình, mà còn mở ra cơ hội mới trong sự nghiệp. Với tốc độ hội nhập quốc tế hiện nay, nếu thiếu hụt vốn tiếng Anh học thuật đó, những tri thức trẻ sẽ gặp không ít khó khăn và hạn chế trong phát triển sự nghiệp sau này. Thực tế cho thấy việc bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh chuyên ngành chưa phù hợp, không thể đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của các ngành nghề trong xã hội khiến cho công tác đào tạo tiếng Anh chuyên ngành không những không đạt hiệu quả như kỳ vọng mà còn lãng phí về mặt tài chính.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, vừa cạnh tranh vừa phụ thuộc lẫn nhau, để tồn tại và phát triển không thể không sử dụng được ngôn ngữ quốc tế, đó là tiếng Anh mà tiếng Anh chuyên ngành chính là ngôn ngữ nghề nghiệp, văn hoá nghề nghiệp, là công cụ để học tập, nghiên cứu và phát triển bản thân. Để tạo ra một thế hệ trẻ có năng lực tiếng Anh tốt có thể đảm nhận những trọng trách quan trọng trong việc xây dựng đất nước và hội nhập quốc tế thì vai trò của đội ngũ giảng viên tiếng Anh trong các trường đại học không chuyên ngoại ngữ là vô cùng quan trọng. Giảng viên tiếng Anh, do vậy, cần có những năng lực đặc thù để có thể đáp ứng được yêu cầu về giảng dạy, nghiên cứu khoa học, phục vụ cộng đồng và phát triển bản thân, gắn tiếng Anh với các chuyên ngành khoa học của nhà trường để khẳng định vai trò và vị thế của tiếng Anh chuyên ngành trong các trường ĐH không chuyên ngoại ngữ. Tuy nhiên, năng lực nghề nghiệp GVTA còn hạn chế do lịch sử đào tạo và tuyển dụng trước đây để lại. Hầu hết xuất phát điểm của các giảng viên tiếng Anh là cử nhân tiếng Anh có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm chứ không phải là cử nhân sư phạm tiếng Anh, rất cần thiết phải được bồi dưỡng về phương pháp sư phạm. Hơn nữa, đội ngũ giảng viên này thường được chuyển đổi từ GV giảng dạy tiếng Anh Xã hội sang giảng dạy tiếng Anh chuyên ngành trong khi chưa có sự am hiểu nhất định về chương trình đào tạo các ngành đào tạo khác của nhà trường. Với lý do đó, việc bồi dưỡng năng lực phát triển chương trình, học liệu tiếng Anh chuyên ngành khoa học khác cho đội ngũ GVTA là hết sức cấp thiết. Tuy nhiên, đội ngũ này lại chưa nhận được sự quan tâm đúng mức của các cấp quản lý. Hầu hết các giảng viên tiếng Anh không nhận được bất kỳ một sự đào tạo hay bồi dưỡng nào về năng lực phát triển chương trình, học liệu tiếng Anh chuyên ngành và việc chuyển đổi từ giảng dạy tiếng Anh Xã hội sang giảng dạy tiếng Anh chuyên ngành được thực hiện chủ yếu thông qua quá trình tự đào tạo của cá nhân giảng viên. Hơn nữa, do tình trạng thiếu giảng viên dạy tiếng Anh chuyên ngành tại các trường đại học Việt Nam, họ thường được chỉ định dạy nhiều hơn một khóa học tiếng Anh chuyên ngành. Đây cũng là những vấn đề trong thực tiễn giảng dạy tiếng Anh chuyên ngành ở các nước có chung bối cảnh giáo dục với Việt Nam. Do vậy, việc bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ là vấn đề cấp thiết cần được quan tâm đặc biệt.

Hiện nay, trong bối cảnh toàn cầu hóa gắn với mục tiêu xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, nâng cao chất lượng đào tạo ở bậc đại học và hội nhập quốc tế, hầu hết các trường đại học Việt Nam đều đưa học phần ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh và tiếng Anh chuyên ngành vào chương trình giảng dạy. Trước chủ trương tự chủ đối với ngành giáo dục, việc đổi mới phương pháp dạy và học ngoại ngữ tại các trường đại học ở Việt Nam đang được triển khai quyết liệt. Tuy nhiên, để việc đổi mới được hiệu quả hơn cần phải có sự thay đổi đồng bộ, từ đổi mới công tác giảng dạy của GV, đổi mới công tác QL của các bộ phận chức năng, đặc biệt là đổi mới phương thức QL hoạt động bồi dưỡng cho GVTA. Cần phải có các giải pháp QL hiệu quả, đồng bộ và toàn diện để cải thiện tình hình dạy và học TACN trong các trường ĐH.

Trong khi, Đảng và Nhà nước ta đặc biệt quan tâm đến việc phát triển đội ngũ giáo viên các bậc học, đặc biệt là giảng viên Đại học, thông qua việc cung cấp các học bổng, đề án Ngoại ngữ..., chất lượng của đội ngũ giảng viên tiếng Anh lại chưa xứng tầm với sự đầu tư ấy. Giáo dục ĐH trong thời gian qua, bên cạnh những thành tựu đã đạt được, vẫn còn tồn tại một số vấn đề đặc biệt là những khó khăn trong việc BD và QL hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới dạy và học ngoại ngữ hiện nay. Trong khi GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ chịu trách nhiệm giảng dạy các học phần tiếng Anh chuyên ngành nhưng lại chưa được đào tạo hay bồi dưỡng về chuyên ngành khoa học, chưa được bồi dưỡng các năng lực nghề nghiệp phục vụ giảng dạy tiếng Anh chuyên ngành. Bản thân GVTA và CBQL cũng chưa nhận thức đúng đắn về vai trò của GVTA trong việc gắn tiếng Anh với các chuyên ngành khoa học khác của nhà trường để tiếng Anh chuyên ngành thực sự đi vào thực tiễn cuộc sống.

Mặc dù, trong thời gian qua có nhiều công trình khoa học về bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng GVTA (phần lớn ở bậc Trung học) nhưng chưa có một nghiên cứu đầy đủ và hệ thống nào tập trung vào phân tích quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ. Một số công trình đề cập đến năng lực của giảng viên tiếng Anh nhưng chưa làm rõ được các năng lực đặc thù của giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ. Với lẽ trên, tác giả chọn vấn đề: ***“Quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ”*** để nghiên cứu trong khuôn khổ luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục.

## **2. Mục đích nghiên cứu**

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận về quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV tiếng Anh ở trường đại học, đánh giá thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ; luận án đề xuất một số giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ ở Việt Nam nhằm nâng cao năng lực nghề nghiệp cho GVTA đáp ứng yêu cầu đổi mới đào tạo đại học và nâng cao chất lượng đào tạo đại học.

## **3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu**

### **3.1. Khách thể nghiên cứu**

Hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh trong các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

### **3.2. Đối tượng nghiên cứu**

Quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

#### **4. Câu hỏi nghiên cứu**

Các nhà quản lý các cấp trường Đại học cần có những giải pháp quản lý bồi dưỡng nào để giúp GVTA ở các trường đại học không chuyên ngoại ngữ có năng lực nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu đào tạo nhân lực chất lượng cao, hội nhập quốc tế trong các lĩnh vực đào tạo khác nhau.

#### **5. Nhiệm vụ nghiên cứu**

**5.1.** Nghiên cứu cơ sở lý luận về quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

**5.2.** Nghiên cứu cơ sở thực tiễn về quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

**5.3.** Đề xuất giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

**5.4.** Tổ chức khảo nghiệm tính cấp thiết, tính khả thi và thử nghiệm 01 giải pháp được đề xuất trong luận án.

#### **6. Giả thuyết khoa học**

Tổ chức bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên là vấn đề cấp thiết cần được ưu tiên và đầu tư đúng mức. Trong thời gian qua, các cơ sở giáo dục đã chú trọng đến việc bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên nói chung và GVTA nói riêng, song hiệu quả của hoạt động BD còn nhiều hạn chế, bất cập. Việc nghiên cứu, đề xuất các giải pháp QL hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA trên cơ sở khoa học, luận cứ thực tiễn, phù hợp với điều kiện của các trường ĐH không chuyên ngoại ngữ sẽ góp phần nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học hiện nay.

#### **7. Giới hạn, phạm vi nghiên cứu**

##### **7.1 Giới hạn về nội dung**

Nghiên cứu và đề xuất hệ thống giải pháp quản lý dành cho chủ thể quản lý là lãnh đạo các trường đại học không chuyên ngoại ngữ trong quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh.

##### **7.2. Giới hạn về địa bàn nghiên cứu**

Tổ chức khảo sát tại 12 trường đại học công lập không chuyên ngoại ngữ (không đào tạo ngành ngôn ngữ tiếng Anh hoặc sư phạm Anh) ở miền Bắc Việt Nam.

Các trường được lựa chọn tiến hành khảo sát có tính đại diện cho một số lĩnh vực, ngành nghề, cả dân sự, cả công an, cả quân đội. Tất cả các trường này có điểm chung là đều giảng dạy học phần tiếng Anh chuyên ngành.

##### **7.3. Giới hạn về đối tượng khảo sát:**

- Khảo sát: Nhóm LĐ/CBQL, Nhóm GVTA, Nhóm sinh viên

##### **7.4. Giới hạn thời gian khảo sát:**

Số liệu khảo sát từ năm 2019 đến 2023.

#### **8. Cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu**

**8.1. Cách tiếp cận nghiên cứu:** Tiếp cận hoạt động; Tiếp cận năng lực; Tiếp cận hệ thống, Tiếp cận chức năng quản lý, Tiếp cận liên ngành

**8.2. Phương pháp nghiên cứu:** Nhóm phương pháp nghiên cứu lý thuyết; Nhóm các phương pháp nghiên cứu thực tiễn; Phương pháp thống kê toán học

#### **9. Luận điểm bảo vệ**

9.1. Bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp được xem là một hoạt động đào tạo liên tục gắn với yêu cầu giảng dạy và nghiên cứu khoa học cho GV với sứ mệnh là đào tạo quản

lý nguồn nhân lực tham gia vào thị trường lao động giao tiếp trong môi trường đa văn hoá hội nhập

9.2. Làm rõ năng lực đặc thù của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ. Ngoài những năng lực chung của GVĐH, GVTA thì GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ cần có những năng lực nghề nghiệp đặc thù gắn với chuyên ngành khoa học của nhà trường. Năng lực đặc thù này sẽ khẳng định vị trí và vai trò của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ. Trên cơ sở năng lực đặc thù này mới tổ chức các hoạt động BD phù hợp với nhu cầu và điều kiện thực tế của nhà trường.

9.3. Quản lý hoạt động BD năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ phải dựa trên quan điểm liên ngành, tiếng Anh kết hợp với các chuyên ngành khoa học khác của trường. Như vậy, GVTA mới có thể định hình và phát triển các năng lực nghề nghiệp cho bản thân và các GV các chuyên ngành khoa học khác cũng đồng thời nâng cao năng lực nghề nghiệp của mình trên cơ sở điều kiện, mục tiêu phát triển của nhà trường.

9.4. Nhà quản lý phải tạo các điều kiện thuận lợi về môi trường, về cơ sở vật chất, cơ chế, chính sách, thời gian, thực hiện đồng bộ các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ hướng vào giải quyết các hạn chế của thực trạng bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ hiện nay

## **10. Đóng góp của luận án**

10.1. Về lý luận: Làm phong phú thêm lý luận về bồi dưỡng, Quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học.

10.2. Về thực tiễn:

Giúp các cấp quản lý tại các trường khảo sát nhận diện được những điểm mạnh, điểm yếu thông qua khảo sát, phân tích thực tiễn bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ để có hướng khắc phục và cải tiến trong quá trình quản lý hoạt động bồi dưỡng.

Hệ thống các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ được xây dựng phù hợp với đối tượng, những thách thức và đặc trưng của nghề nghiệp góp phần làm thay đổi tư duy, nhận thức trong việc lựa chọn nội dung, cách thức tổ chức hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng của các cấp quản lý, các đơn vị tổ chức bồi dưỡng.

Kết quả nghiên cứu là liệu tham khảo cần thiết cho các lãnh đạo cơ sở giáo dục đại học không chuyên ngoại ngữ.

## **11. Cấu trúc luận án**

Ngoài các phần: mở đầu, kết luận và khuyến nghị, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án được trình bày trong 3 chương:

**Chương 1.** Cơ sở lý luận về quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ

**Chương 2.** Cơ sở thực tiễn quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ

**Chương 3.** Giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ

## CHƯƠNG 1

### CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BOI DƯỠNG NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP CHO GIẢNG VIÊN TIẾNG ANH CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHÔNG CHUYÊN NGOẠI NGỮ

#### 1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

##### 1.1.1. Công trình nghiên cứu về quản lý bồi dưỡng giảng viên cơ sở giáo dục đại học

Các nghiên cứu QL bồi dưỡng GV bàn thảo các khía cạnh khác nhau, về các chủ đề như: Tầm quan trọng của HDBD, nội dung BD, hình thức và phương pháp BD.

##### 1.1.2. Công trình nghiên cứu về bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA cơ sở giáo dục đại học

Các công trình nghiên cứu về bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA cơ sở giáo dục đại học tập trung vào các yêu cầu về năng lực, nhóm năng lực như năng lực ngôn ngữ, năng lực sư phạm, năng lực khoa học, năng lực công nghệ, năng lực công dân, năng lực liên văn hoá và khung năng lực.

##### 1.1.3. Nhận xét chung về công trình được tổng quan và vấn đề đặt ra tiếp tục nghiên cứu trong luận án.

Các công trình, đề tài khoa học đã khẳng định vai trò quan trọng của BD và QL hoạt động BD trong việc nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng yêu cầu của xã hội và hội nhập QT.

Về BD và QL hoạt động BD năng lực nghề nghiệp GVTA ở Việt Nam trong thời gian qua đã có một số công trình đề cập đến năng lực dạy và học ngoại ngữ, chuẩn hóa năng lực ngoại ngữ, một số công trình về xác định nhu cầu phát triển nghiệp vụ giảng dạy tiếng Anh chuyên ngành trong các trường Cao đẳng và Đại học, chủ yếu là các công trình khoa học về BD và QL hoạt động bồi dưỡng GVTA ở bậc Trung học, chưa có một nghiên cứu đầy đủ và hệ thống nào tập trung vào phân tích quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

Các công trình nghiên cứu có đề cập đến năng lực của giảng viên tiếng Anh nhưng chưa làm rõ được các năng lực đặc thù của giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, cũng chưa có công trình nào đề xuất giải pháp bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

#### 1.2. Khái niệm cơ bản của luận án

##### 1.2.1. Năng lực nghề nghiệp

Kế thừa các quan điểm khác nhau về năng lực nghề nghiệp, trong phạm vi luận án này “năng lực nghề nghiệp” là sự kết hợp một cách linh hoạt và có tổ chức các kiến thức, kỹ năng với thái độ, tình cảm, giá trị của giảng viên nhằm phát triển phẩm chất cá nhân và năng lực làm việc của họ, đáp ứng các yêu cầu đổi mới giáo dục trong bối cảnh hội nhập.

##### 1.2.2. Bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh

Trong luận án này năng lực nghề nghiệp được hiểu là sự huy động tổng hợp các kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, giáo dục, nghiên cứu và các thuộc tính tâm lý cá nhân (hứng thú, niềm đam mê nghề nghiệp, vv...) để thực hiện các hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học của GV đáp ứng mục tiêu, sứ mạng của trường đại học.

##### 1.2.3. Trường đại học không chuyên ngoại ngữ

Khái niệm trường đại học không chuyên ngoại ngữ trong luận án để chỉ các trường đại học, học viện thuộc hệ thống giáo dục quốc dân, thực hiện chức năng đào tạo các

trình độ của giáo dục đại học, hoạt động khoa học và công nghệ, phục vụ cộng đồng không đào tạo ngành Ngôn ngữ Anh hoặc sư phạm Anh.

#### **1.2.4. Quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh**

Trong luận án này “Quản lý” chính là sự tác động có tổ chức, có định hướng của chủ thể quản lý lên đối tượng quản lý thông qua các quy định, chính sách và giải pháp cụ thể nhằm tạo ra môi trường phù hợp và điều kiện tốt nhất nhằm tối đa hoá sự phát triển cho đối tượng quản lý. Và “Quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh” chính là sự tác động có tổ chức, có định hướng của chủ thể quản lý lên đối tượng quản lý thông qua các quy định, chính sách và giải pháp cụ thể nhằm tạo ra môi trường phù hợp và điều kiện tốt nhất nhằm tối đa hoá sự phát triển cho đối tượng QL về kiến thức, kỹ năng, thái độ, tình cảm, giá trị nhằm đáp ứng các yêu cầu giảng dạy và giáo dục trong các cơ sở giáo dục đại học.

### **1.3. Bối cảnh hiện nay và yêu cầu đặt ra đối với năng lực nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh trường đại học không chuyên ngoại ngữ**

#### **1.3.1. Bối cảnh đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế về giáo dục**

##### **1.3.1.1 Bối cảnh đổi mới giáo dục**

Quan điểm chỉ đạo đổi mới GD của Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04-11-2013 là: “Chuyển mạnh quá trình giáo dục từ chủ yếu trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học.”

Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, bên cạnh những sản phẩm và dịch vụ tiện ích không thể phủ nhận thì cuộc cách mạng 4.0 cũng mang đến những thách thức to lớn như làm sao để có thể đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVTA có đủ năng lực, phẩm chất để từ đó có thể đào tạo ra một lực lượng lao động đáp ứng được nhu cầu phát triển không ngừng của thị trường hiện nay.

Khoa học và công nghệ phát triển cũng đặt ra thách thức đặt ra với mỗi GVTA và cơ sở giáo dục là làm thế nào để làm chủ và tối ưu được công nghệ, biến công nghệ thành phương tiện hỗ trợ để giảng viên thoải sức sáng tạo.

Phân cấp và quyền tự chủ cũng ảnh hưởng đến yêu cầu năng lực nghề nghiệp của GVTA trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

##### **1.3.1.2 Bối cảnh hội nhập quốc tế về giáo dục**

Trong xu thế toàn cầu hóa, các trường đại học và các tổ chức giáo dục trên khắp thế giới đang tăng cường sự hợp tác và liên kết quốc tế để cung cấp cho sinh viên và học viên một loạt các cơ hội học tập và nghiên cứu toàn cầu. Việc hội nhập quốc tế cũng đem lại sự đa dạng trong phong cách học và cách giảng dạy. Các trường đại học phải thích nghi để đáp ứng nhu cầu của học viên đến từ nhiều quốc gia và vùng lãnh thổ khác nhau và giảng viên phải bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp để bắt kịp với xu hướng hội nhập này.

Hội nhập quốc tế về giáo dục cũng khiến các trường đại học trở thành điểm đến phổ biến cho sinh viên quốc tế đã tạo ra một môi trường học tập đa dạng về ngôn ngữ, văn hóa và quốc gia, giúp học viên trải nghiệm và học tập trong môi trường quốc tế.

Bối cảnh hội nhập quốc tế trong giáo dục đang thúc đẩy sự đa dạng, cạnh tranh, và cơ hội học tập toàn cầu. Điều này buộc các trường phải nâng cao chất lượng giảng dạy và nghiên cứu, đồng thời phát triển các chiến lược thu hút sinh viên quốc tế.

Trước những yêu cầu của bối cảnh hiện nay và yêu cầu đặt ra đối với năng lực nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh trường đại học không chuyên ngoại ngữ, việc nâng cao năng lực nghề nghiệp là tất yếu.



### *1.3.1.3. Bối cảnh công nghệ số*

Bối cảnh số và sự phát triển của công nghệ số có ảnh hưởng sâu sắc cũng như đặt ra nhiều thách thức đối với giáo dục đại học và GVTA ở các trường đại học. (1) Thách thức về Công nghệ (2) Thách thức về Phương pháp giảng dạy (3) Thách thức về Kết nối và Tương tác Xã hội (4) Thách thức về Chia sẻ thông tin và tương tác; (5) Thách thức về Kiểm tra, đánh giá trực tuyến; (6) Thách thức về Đối tượng SV đa dạng

### **1.3.2. Yêu cầu đặt ra đối với năng lực nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh**

#### *1.3.2.1. Yêu cầu chung đối với giảng viên tiếng Anh*

Bối cảnh đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế về giáo dục đặt ra yêu cầu mới đối với năng lực nghề nghiệp của GVTA ở các trường đại học. Bối cảnh giáo dục đang thay đổi liên tục, vì vậy giảng viên cần phải luôn cập nhật kiến thức và phương pháp giảng dạy mới, tham gia vào các khóa học đào tạo, tham gia vào các nhóm nghiên cứu và chia sẻ kinh nghiệm với đồng nghiệp có thể giúp họ phát triển năng lực nghề nghiệp.

Hội nhập quốc tế về giáo dục cũng tạo ra một môi trường học tập đa dạng về ngôn ngữ và văn hóa, phong phú về phương pháp dạy và học đòi hỏi giảng viên tiếng Anh phải trang bị cho mình một loạt kỹ năng và kiến thức để đáp ứng nhu cầu đa dạng của sinh viên và thế giới hiện đại.

#### *1.3.2.2. Yêu cầu đặt ra đối với năng lực nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh trường đại học không chuyên ngoại ngữ*

*Yêu cầu về đạo đức nghề nghiệp:* Ngoài những đặc điểm đạo đức nghề nghiệp chung về đạo đức nhà giáo, giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ cần có thêm các yếu tố tính cách như "thân thiện", "nhiệt tình" (tương tác cao) và "thấu hiểu", nghiêm túc trong lớp học nhưng thân thiện bên ngoài lớp, sáng tạo trong phương pháp giảng dạy và khai thác tài liệu học tập.

*Yêu cầu về năng lực chuyên môn:* Ngoài những đặc điểm chuyên môn chung của nhà giáo, GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ cần nắm vững, cập nhật tri thức và định hướng đổi mới giáo dục đại học trong nước và quốc tế, cần có kiến thức về văn hóa của các nước nói tiếng Anh, có thể lồng ghép các kiến thức về văn hóa của các nước nói tiếng Anh trong bài giảng trên lớp và hơn nữa cần có kiến thức về ngôn ngữ và văn hóa của ngành học cụ thể mà sinh viên đang học hoặc sẽ làm việc.

*Yêu cầu về năng lực sư phạm:* TACN với tư cách là một hoạt động đa lĩnh vực được thiết kế cho các lĩnh vực cụ thể, điều này tạo ra tính riêng biệt của đào tạo giáo viên TACN, đòi hỏi GVTA phải thực hiện nhiều vai trò khác nhau như vai trò của nhà nghiên cứu, người thiết kế khóa học và người phát triển học liệu, người hướng dẫn ngôn ngữ, người đánh giá quá trình học tập, người đánh giá khóa học, cộng tác viên, người hỗ trợ, người sáng tạo và người thúc đẩy.

*Yêu cầu về năng lực phát triển chương trình và tài liệu chuyên ngành:* Dudley-Evans và St. John (1998) [83] đã khẳng định rằng GVTA phải thực hiện nhiều vai trò khác nhau trong đó có vai trò của người thiết kế khóa học và người phát triển học liệu, người đánh giá quá trình học tập, người đánh giá khóa học, cộng tác viên, người hỗ trợ, người sáng tạo và người thúc đẩy

*Yêu cầu về năng lực nghiên cứu khoa học:* Ngoài các yêu cầu về năng lực NCKH như tất cả các giảng viên đại học khác, GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ cũng cần có năng lực cộng tác, phối hợp với các GV chuyên ngành khác trong

nghiên cứu khoa học, xây dựng các chương trình tiếng Anh chuyên ngành và chương trình chuyên ngành bằng tiếng Anh.

*Yêu cầu về năng lực phát triển quan hệ xã hội:* Năng lực xây dựng và phát triển được các mối quan hệ với các tổ chức, cộng đồng nghề nghiệp, với giới khoa học chuyên ngành, hiệp hội, tổ chức, doanh nghiệp.

*Yêu cầu về năng lực phát triển nghề nghiệp:* Ngoài các đặc điểm nghề nghiệp chung của GV, GVTA cần năng lực hợp tác, chia sẻ, chuyển giao tri thức và công nghệ với các giảng viên chuyên ngành khoa học khác từ đó xây dựng được vị thế và chỗ đứng của mình trong một môi trường học thuật chuyên ngành chứ không chỉ đơn thuần là ngôn ngữ.

*Yêu cầu về năng lực số:* Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4, đòi hỏi người GV phải có năng lực số để thích ứng và phát triển.

#### **1.4. Khung năng lực nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh trường đại học không chuyên ngoại ngữ**

##### **1.4.1. Mục đích xây dựng khung năng lực**

Để làm căn cứ thống nhất về yêu cầu năng lực cho tất cả giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ. Giúp GVTA hiểu được nội dung, yêu cầu đối với từng tiêu chuẩn và tiêu chí năng lực và tự đánh giá năng lực bản thân.

Để có kênh thông tin đánh giá khoa học về năng lực của đội ngũ giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ. Từ đó, có căn cứ xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình, kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, là căn cứ cho CBQL lựa chọn và triển khai nội dung, cách thức BD, kiểm tra, đánh giá hoạt động BD.

##### **1.4.2. Cơ sở đề xuất khung năng lực**

###### **1.4.2.1 Cơ sở pháp lý xây dựng khung năng lực**

Cơ sở pháp lý của các chính sách, văn bản pháp lý của Chính Phủ, Bộ Giáo dục và Đào tạo và Đề án Ngoại Ngữ Quốc Gia 2020 về chuẩn của giáo viên dạy tiếng Anh tại các trường Cao Đẳng, Đại học và Trung học chuyên nghiệp.

###### **1.4.2.2. Cơ sở thực tiễn xây dựng khung năng lực**

+ Luận án được xây dựng dựa trên cơ sở thực tiễn từ hệ thống cơ sở dữ liệu được được công bố và kết quả khảo sát thực tiễn của chính nghiên cứu sinh về thực trạng công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, về năng lực của giảng viên tiếng Anh và nhu cầu phát triển năng lực cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

##### **1.4.3. Đề xuất khung năng lực giảng viên tiếng Anh trường đại học không chuyên ngoại ngữ**

Trên cơ sở văn bản pháp lý và thực tiễn, và trên cơ sở so sánh đối chiếu những lĩnh vực trong các mô hình khung năng lực và xu hướng phát triển của giáo dục trong thời kỳ công nghệ số, đề xuất khung năng lực cho giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ gồm 08 nhóm năng lực, 40 năng lực thành phần.

**Bảng 1. Khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh  
các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ**

TT	Nhóm năng lực/ phẩm chất	Năng lực thành phần
1	Phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp	1.1. Chấp hành đường lối chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước Việt Nam
		1.2. Chấp hành Luật giáo dục đại học, điều lệ, quy định của ngành và quy định của trường ĐH
		1.3. Thực hiện nghiêm túc các quy định về đạo đức nhà giáo, giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín của nhà giáo.
		1.4. Đam mê và có trách nhiệm nghề nghiệp
2	Năng lực chuyên môn	2.1. Đạt chuẩn trình độ đào tạo theo quy định
		2.2. Năng lực cập nhật tri thức và định hướng đổi mới giáo dục đại học trong nước và quốc tế
		2.3. Năng lực về văn hóa của các nước nói tiếng Anh, có thể lồng ghép các kiến thức về văn hóa của các nước nói tiếng Anh trong bài giảng trên lớp
		2.4. <i>Năng lực ngôn ngữ và văn hóa của ngành học cụ thể mà sinh viên đang học hoặc sẽ làm việc</i>
3	Năng lực sư phạm	3.1. Có kiến thức và kỹ năng về nghiệp vụ sư phạm; hỗ trợ đồng nghiệp và người học phát triển nghề nghiệp
		3.2. Năng lực thực hiện đổi mới phương pháp dạy học, vận dụng linh hoạt các phương pháp và kỹ thuật trong thiết kế và tổ chức dạy học.
		3.3. Năng lực xử lý các tình huống sư phạm nảy sinh trong quá trình dạy học
		3.4. Năng lực sử dụng và thiết kế được các công cụ đánh giá và sử dụng kết quả đánh giá để phát triển chương trình đào tạo, điều chỉnh hoạt động dạy học.
		3.5. Năng lực phát triển chương trình đào tạo, chương trình môn học
		3.6. Năng lực tư vấn, hỗ trợ người học
		3.7. Năng lực phân tích nhu cầu của người học và phân tích các hình thức diễn ngôn để chuẩn bị khóa học.
		3.8. <i>Năng lực xây dựng nhận thức của sinh viên về các đặc điểm văn hóa và ngôn ngữ của cộng đồng nghề nghiệp mà họ thuộc về</i>
4	Năng lực phát triển chương trình và tài liệu chuyên ngành	4.1. <i>Năng lực thiết kế, phát triển chương trình, giáo trình và tài liệu cho các khóa học tiếng Anh chuyên ngành.</i>
		4.2. <i>Năng lực khai thác các văn bản chuyên ngành để sinh viên phát triển kiến thức và kỹ năng ngôn ngữ cụ thể được sử dụng trong lĩnh vực chuyên môn.</i>
		4.3. <i>Năng lực đánh giá SV và đánh giá các khóa học tiếng Anh chuyên ngành.</i>
		4.4. <i>Năng lực cộng tác làm việc với sinh viên và giảng viên bộ môn trong tất cả các giai đoạn của quy trình phát triển</i>

TT	Nhóm năng lực/ phẩm chất	Năng lực thành phần
		<i>chương trình và tài liệu chuyên ngành</i>
5	Năng lực nghiên cứu khoa học	5.1. Năng lực thực hiện các đề tài, dự án, và các công trình nghiên cứu khoa học; viết sách, giáo trình tiếng Anh chuyên ngành, chuyên khảo, tài liệu tham khảo theo định hướng đổi mới.
		5.2. Năng lực công bố kết quả nghiên cứu và xuất bản ấn phẩm, học liệu phục vụ đào tạo, bồi dưỡng bằng tiếng Việt và tiếng Anh
		5.3. Năng lực trình bày báo cáo, phản biện tại các hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế bằng tiếng Việt và tiếng Anh
		5.4. Năng lực ứng dụng kết quả NCKH vào thực tiễn, đổi mới đào tạo theo yêu cầu xã hội
		5.5. Năng lực hướng dẫn nghiên cứu khoa học: Hướng dẫn người học viết báo cáo thực tập, viết khóa luận, viết luận văn... bằng tiếng Việt và tiếng Anh
6	Năng lực phát triển quan hệ xã hội	6.1. Năng lực phát triển quan hệ với các tổ chức xã hội và các cơ sở giáo dục
		6.2. <i>Năng lực phát triển quan hệ với cộng đồng nghề nghiệp với giới khoa học chuyên ngành, hiệp hội, tổ chức, doanh nghiệp.</i>
		6.3. <i>Tham gia các hoạt động cộng đồng, các hiệp hội trong cộng đồng</i>
7	Phát triển nghề nghiệp, phát triển bản thân	7.1. Năng lực định hướng mục tiêu phát triển nghề nghiệp
		7.2. Năng lực lập kế hoạch và hiện thực hoá mục tiêu phát triển nghề nghiệp
		7.3. Năng lực học tập suốt đời: Năng lực tự học, từ bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học
		7.4. Năng lực hợp tác, chia sẻ, chuyển giao tri thức và công nghệ
		7.5. Năng lực thích ứng
8	Năng lực số	8.1. Năng lực vận hành thiết bị và phần mềm
		8.2. Năng lực khai thác, quản lý và lưu trữ thông tin và dữ liệu số
		8.3. Năng lực sáng tạo nội dung, xây dựng bài giảng số
		8.4. Năng lực ứng dụng CNTT trong dạy học để phát triển người học một cách toàn diện
		8.5. Năng lực ứng dụng CNTT, số hoá trong kiểm tra, đánh giá
		8.6. Năng lực giao tiếp, hợp tác, chia sẻ trong môi trường số
		8.7. Năng lực an toàn và an sinh số

## **1.5. Hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ**

### ***1.5.1. Mục tiêu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh***

Mục tiêu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ là nhằm phát triển năng lực của đội ngũ GVTA từ năng lực chuyên môn, sư phạm, năng lực nghiên cứu, năng lực quan hệ xã hội, năng lực nghề nghiệp đến năng lực số.

### ***1.5.2. Chương trình và nội dung bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh***

Sử dụng khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ làm cơ sở xây dựng nội dung BD.

### ***1.5.3. Hình thức và phương pháp bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh***

Hình thức và phương pháp bồi dưỡng linh hoạt và phù hợp với nội dung cũng như điều kiện triển khai hoạt động bồi dưỡng.

### ***1.5.4. Đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh***

Cần phải đa dạng hóa hình thức, PP và ND đánh giá. Đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng không chỉ ghi nhận thực trạng mà còn đề xuất những giải pháp khắc phục nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

### ***1.5.5. Các điều kiện đảm bảo phục vụ bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh***

Để hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ được thực hiện một cách hiệu quả cần đảm bảo các điều kiện như văn bản hướng dẫn và quy định rõ ràng, ND, chương trình bồi dưỡng, địa điểm, thời gian cơ sở vật chất phù hợp.

## **1.6. Nội dung quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ**

### ***1.6.1 Phân cấp quản lý trong bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ***

Phân cấp quản lý trong hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường ĐH không chuyên ngoại ngữ bao gồm các cấp độ quản lý từ hiệu trưởng, trưởng khoa, các phòng ban chức năng, trưởng bộ môn và cả GV. Mỗi cấp độ có trách nhiệm cụ thể trong quá trình quản lý và hỗ trợ sự phát triển nghề nghiệp của GVTA.

### ***1.6.2. Tổ chức khảo sát xác định nhu cầu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh***

Xác định khoảng cách thực tế về năng lực nghề nghiệp của GVTA trong thực tế với yêu cầu, so sánh sự khác biệt về năng lực nghề nghiệp để xác định nhu cầu bồi dưỡng.

### ***1.6.3. Tổ chức xây dựng chương trình bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh***

Thành lập Ban chuyên gia chịu trách nhiệm xây dựng các module tương đương với các tiêu chuẩn trong khung năng lực nghề nghiệp GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ. Ban chuyên gia sẽ phân công để lập ra các *Tiểu ban* xây dựng từng module tương đương với các tiêu chuẩn trong khung năng lực nghề nghiệp GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

### ***1.6.4. Tổ chức xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cho giảng viên tiếng Anh***

Việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA nên được xây dựng theo nguyên tắc từ dưới lên trên (GV tự đề xuất, đăng ký, được Khoa Ngoại ngữ/tổ tiếng Anh góp ý và Hiệu trưởng thông qua). Kế hoạch BD phải được xây dựng một cách dân chủ, huy động được GVTA tham gia khi đó việc triển khai HDBD sẽ thuận lợi hơn.

### ***1.6.5. Chỉ đạo lựa chọn hình thức, phương pháp bồi dưỡng theo nhu cầu cho giảng viên tiếng Anh***

Quan điểm truyền thống về BD như một hoạt động rời rạc trong năm hoặc một khoá BD trong hè không còn phù hợp với xu thế và sự thay đổi như vũ bão của khoa học và công nghệ. Bồi dưỡng năng lực của giảng viên cần chuyển từ các sự kiện riêng lẻ, rời rạc sang một cách tiếp cận toàn diện và chiến lược hơn.

### ***1.6.6. Quản lý kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh***

Sử dụng khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ làm thước đo trước và sau khi bồi dưỡng để đánh giá mức độ hiệu quả của hoạt động BD.

### ***1.6.7. Đảm bảo các điều kiện thực hiện bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh***

Đảm bảo các nguồn lực như đội ngũ tham gia bồi dưỡng, cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ bồi dưỡng, tài chính

## ***1.7. Yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh trường đại học không chuyên ngoại ngữ***

Hệ thống văn bản, chủ trương, định hướng phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ của Ngành và cơ sở giáo dục đại học; Nhận thức của lãnh đạo các trường đại học về tầm quan trọng của quản lý hoạt động bồi dưỡng; Nhận thức của đội ngũ giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ về tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng; Yêu cầu đổi mới hoạt động bồi dưỡng giảng viên; Cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật phục vụ hoạt động bồi dưỡng; Chương trình, nội dung và tài liệu phục vụ hoạt động bồi dưỡng

## **Kết luận Chương 1**

## CHƯƠNG 2

### CƠ SỞ THỰC TIỄN CỦA QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP CHO GIẢNG VIÊN TIẾNG ANH CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHÔNG CHUYÊN NGOẠI NGỮ

#### **2.1. Kinh nghiệm quốc tế về quản lý bồi dưỡng giảng viên đại học và bài học rút ra cho Việt Nam trong quản lý bồi dưỡng giảng viên đại học**

##### ***2.1.1. Kinh nghiệm quốc tế về quản lý bồi dưỡng giảng viên đại học***

Kinh nghiệm của Vương quốc Anh; Kinh nghiệm của Cộng hoà Liên bang Đức; Kinh nghiệm của Liên bang Úc; Kinh nghiệm của Ấn Độ; Kinh nghiệm của Thái Lan; Kinh nghiệm của Malaysia; Kinh nghiệm của Philippine; Kinh nghiệm của Hợp chủng quốc Hoa Kỳ;

##### ***2.1.2. Bài học kinh nghiệm rút ra cho Việt Nam trong bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng giảng viên Tiếng Anh ở trường đại học không chuyên ngoại ngữ***

Kinh nghiệm trên thế giới cho thấy hoạt động đào tạo giảng viên ở các quốc gia phát triển được tập trung vào hai giai đoạn: (1) giai đoạn đào tạo giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học; (2) Giai đoạn bồi dưỡng giảng viên sau đào tạo (giai đoạn đào tạo và bồi dưỡng giảng viên thường xuyên). Đổi mới công tác đào tạo GV truyền thống theo hướng chuyên từ quan niệm “tĩnh” (Quan niệm cho rằng việc đào tạo ban đầu là đủ để GV thực hiện vai trò của mình trong sự nghiệp dạy học) sang quan niệm “động” (nghĩa là đào tạo GV phải là một quá trình phát triển liên tục từ đào tạo ban đầu, qua giai đoạn tập sự, đến đào tạo và bồi dưỡng thường xuyên).

#### **2.2. Khái quát về các trường đại học được lựa chọn khảo sát thực trạng**

##### ***2.2.1. Lý do lựa chọn các trường để khảo sát thực trạng***

Các trường được lựa chọn khảo sát thực trạng là các trường đại diện cho các lĩnh vực ngành nghề khác nhau trong danh mục giáo dục, đào tạo cấp IV trình độ đại học được quy định trong Thông tư số 09/2022/TT-BGDĐT ngày 06 tháng 6 năm 2022 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Các trường được lựa chọn khảo sát có điểm chung là đều không đào tạo chuyên ngành ngôn ngữ Anh hoặc sư phạm Anh và trong chương trình đào tạo có học phần tiếng Anh cơ bản và tiếng Anh chuyên ngành.

##### ***2.2.2. Giới thiệu về các trường đại học được lựa chọn khảo sát***

Quá trình hình thành và phát triển; Quy mô ngành đào tạo và số lượng sinh viên; Đội ngũ giảng viên tiếng Anh; Thời lượng học phần TA cơ bản và chuyên ngành;

#### **2.3. Giới thiệu tổ chức khảo sát**

##### ***2.3.1. Mục đích khảo sát***

- Xác định được điểm mạnh cũng như những hạn chế về năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ.

- Xác định được ưu, nhược điểm trong triển khai hoạt động bồi dưỡng bồi dưỡng, và quản lý hoạt động BD GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo phát triển năng lực và các nguyên nhân dẫn đến thực trạng đó.

##### ***2.3.2. Nội dung khảo sát***

Thực trạng mức độ năng lực nghề nghiệp của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ; Thực trạng hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ; Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên.

### **2.3.3. Đối tượng và phạm vi khảo sát**

Mẫu khảo sát bao gồm ba nhóm: Nhóm cán bộ quản lý; Nhóm cán bộ giảng viên (GV) và nhóm sinh viên (SV).

### **2.3.4. Phương pháp khảo sát**

Phương pháp: sử dụng kết hợp 04 phương pháp: (1) quan sát; (2) điều tra bằng phiếu hỏi; (3) phỏng vấn và (4) phương pháp chuyên gia.

### **2.3.5. Mẫu khảo sát và công cụ khảo sát**

Số lượng mẫu khảo sát được chọn dựa theo lý thuyết khảo sát của Taro Yamane, 1967; Thang đo khoảng Likert chuẩn, gồm 5 mức được lựa chọn sử dụng.

### **2.3.6. Hình thức, phương pháp thực hiện**

Xây dựng bộ phiếu hỏi, mẫu Biên bản phỏng vấn; tiến hành khảo sát và phỏng vấn; Nghiên cứu định lượng chính thức.

### **2.3.7. Xử lý dữ liệu**

Các số liệu khảo sát được xử lý bằng công thức tính giá trị trung bình gia quyền trong toán học thống kê.

## **2.4. Thực trạng năng lực nghề nghiệp của GVTA trường đại học không chuyên ngoại ngữ**

### **2.4.1. Thực trạng năng lực chuyên môn của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ**

Giá trị trung bình chung về Năng lực chuyên môn của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của các CBQL, GVTA, SV lần lượt là 3.32, 3.12 và 3.95. Trong 3 nội dung khảo sát thì năng lực *Có kiến thức về ngôn ngữ và văn hóa chuyên ngành khoa học khác phục vụ giảng dạy TACN* được đánh giá là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.25 (đánh giá của CBQL) và 2.99 ((đánh giá của GVTA)

### **2.4.2. Thực trạng về năng lực sư phạm của giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ**

CBQL đánh giá năng lực sư phạm của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ cao của loại Khá. Giá trị trung bình chung là 3.23.

GV đánh giá năng lực sư phạm của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đạt loại Khá. Giá trị trung bình chung là 3.20.

Cảm nhận của SV về năng lực sư phạm của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ cao của loại Tốt. Giá trị trung bình chung là 4.04.

### **2.4.3. Thực trạng về năng lực nghiên cứu khoa học của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ**

Giá trị trung bình chung về Năng lực nghiên cứu khoa học của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của các CBQL, GVTA lần lượt là 2.84 và 2.77.

Cả CBQL và GV đều xếp năng lực *Phối hợp với GV chuyên ngành khoa học khác để công bố các công trình nghiên cứu thuộc chuyên ngành khoa học khác* của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ ở mức thấp nhất, kể đến là năng lực *Ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học vào thực tiễn*. (GV và SV đánh giá) và năng lực *Trình bày báo cáo, phản biện tại các hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế*. (do CBQL đánh giá).

### **2.4.4. Thực trạng về năng lực phát triển quan hệ xã hội của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ**

Giá trị trung bình chung về Năng lực phát triển quan hệ xã hội của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của các CBQL, GVTA và SV lần



lượt là 2.77, 2.80 và 4.01. Trong 03 nội dung khảo sát thì năng lực *Tham gia các hoạt động cộng đồng, các hiệp hội trong cộng đồng* được đánh giá là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  lần lượt là 2.61, 2.70 và 3.83.

#### **2.4.5. Thực trạng về năng lực phát triển nghề nghiệp của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ**

Giá trị trung bình chung về năng lực phát triển nghề nghiệp của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của các CBQL, GVTA lần lượt là 2.93 và 3.17.

Trong 05 nội dung khảo sát thì CBQL đánh giá năng lực *Năng lực lập kế hoạch và hiện thực hoá mục tiêu phát triển nghề nghiệp* là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 2.74. GVTA đánh giá *Năng lực định hướng mục tiêu phát triển nghề nghiệp* yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.93.

#### **2.4.6. Thực trạng về năng lực số của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ**

Giá trị trung bình chung về năng lực số của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của các CBQL, GVTA và SV lần lượt là 2.64, 2.67 và 3.59.

#### **2.4.7. Nhận xét chung về thực trạng năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ**

2.4.7.1. Điểm mạnh

2.4.7.2. Hạn chế

### **2.5. Thực trạng hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh đội ngũ GVTA các trường đại học không chuyên**

#### **2.5.1. Thực trạng nhận thức về mức độ cần thiết của hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ**

Giá trị trung bình chung về Mức độ cần thiết của hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA lần lượt là 4.02 và 3.83.

#### **2.5.2. Thực trạng thực hiện mục tiêu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh**

Giá trị trung bình chung về thực trạng xác định mục tiêu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của các CBQL, GVTA lần lượt là 2.84 và 2.93.

#### **2.5.3. Thực trạng thực hiện nội dung bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh**

Giá trị trung bình chung về thực trạng xác định nội dung bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của các CBQL, GVTA lần lượt là 3.24 và 3.12.

#### **2.5.4. Thực trạng sử dụng hình thức bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh**

Giá trị trung bình chung về thực trạng hình thức bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của các CBQL, GVTA lần lượt là 2.81 và 2.74.

Theo đánh giá của cả CBQL và GVTA thực trạng hình thức bồi dưỡng tập trung/trực tiếp được đánh giá ở mức Khá. Trong khi, thực trạng hình thức bồi dưỡng trực tuyến được đánh giá ở mức Trung bình.

### **2.5.5. Thực trạng đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh**

Giá trị trung bình chung về thực trạng đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của các CBQL, GVTA đều là 2.78.

Theo CBQL và GVTA, *Phương pháp kiểm tra đánh giá kết quả BD phù hợp với mục tiêu của chương trình BD* đạt mức khá nhưng *Các bài kiểm tra đánh giá tập trung vào đo lường mức độ vận dụng tri thức vào thực tiễn phát triển năng lực nghề nghiệp GV* được đánh giá ở mức Trung bình.

### **2.5.6. Nhận xét chung về thực trạng hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ**

## **2.6. Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GVTA các trường đại học không chuyên**

### **2.6.1. Thực trạng xác định nhu cầu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh**

Giá trị trung bình chung về thực trạng xác định nhu cầu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA lần lượt là 3.29 và 3.33.

Nhu cầu BD theo GVTA là có, tuy nhiên do GVTA phải giảng dạy nhiều giờ, không có thời gian cho HĐBD, cơ chế, chính sách BD chưa phù hợp không khuyến khích được GVTA tham gia vào các HĐBD

Bản thân GVTA có nhu cầu bồi dưỡng nhưng vì GVTA phải giảng dạy nhiều giờ, không có thời gian cho HĐBD, cơ chế, chính sách BD chưa phù hợp nên không khuyến khích được GV tham gia vào các HĐBD.

### **2.6.2. Thực trạng xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh**

Giá trị trung bình chung về thực trạng lập kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA lần lượt là 3.08 và 3.04.

### **2.6.3. Thực trạng tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh**

Giá trị trung bình chung thực trạng tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA lần lượt là 3.21 và 3.22.

### **2.6.4. Thực trạng chỉ đạo thực hiện hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh**

Giá trị trung bình chung về Thực trạng chỉ đạo thực hiện kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA lần lượt là 3.23 và 3.33. Cả CBQL và GV đều đánh giá nội dung *Lãnh đạo thường xuyên đôn đốc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng* được đánh giá là yếu nhất với giá trị  $\bar{X}$  lần lượt là 3.15. và 3.20.

### **2.6.5. Thực trạng quản lý các điều kiện thực hiện bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh**

Giá trị trung bình chung của thực trạng quản lý các điều kiện thực hiện bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA lần lượt là 3.24 và 3.25. CBQL và GV đều cho rằng *Ý thức tham*

gia bồi dưỡng của GV là ảnh hưởng nhất và Nguồn kinh phí tài chính phục vụ HĐBD là ít ảnh hưởng nhất đến công tác bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

#### **2.6.6. Thực trạng kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng**

CBQL và GV đều đánh giá giá thực trạng kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ Khá. Trung bình cộng của các giá trị  $\bar{X}$  là tương đồng ở 2 nhóm đối tượng khảo sát đều là 2.98.

Kết quả phỏng vấn GVTA cho thấy khó khăn và bất cập trong *Chỉ đạo đánh giá đội ngũ giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ theo tiếp cận năng lực* là do chưa có Khung năng lực nghề nghiệp GVTA để làm căn cứ xác định các tiêu chí đánh giá GVTA một cách khách quan và công bằng

#### **2.6.7 Thực trạng quản lý sử dụng kết quả bồi dưỡng**

CBQL và GV đều đánh giá thực trạng quản lý sử dụng kết quả bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ Khá. Trung bình cộng của các giá trị theo đánh giá của 2 nhóm khảo sát lần lượt ở mức 3.10 và 3.14 và 2 nhóm này đều đánh giá hoạt động *Trình bày/ báo cáo kết quả bồi dưỡng tại đơn vị* là yếu nhất.

### **2.7. Đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ**

CBQL và GVTA đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ Ảnh hưởng. Trung bình cộng các giá trị theo đánh giá của CBQL và GVTA lần lượt là 3.49 và 3.60.

### **2.8. Nhận xét chung về thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ**

#### **2.8.1. Điểm mạnh**

Số liệu khảo sát cho thấy cả CBQL và GV đánh giá thực trạng thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ Khá, không có nội dung nào bị đánh giá là Trung bình hay Yếu.

#### **2.8.2. Hạn chế và nguyên nhân**

##### **Hạn chế**

Theo đánh giá của cả CBQL và GVTA, dù không có một năng lực nghề nghiệp nào của đội ngũ GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ bị đánh giá vào loại Yếu hay loại Trung bình, nhưng cũng không có một năng lực nghề nghiệp nào của đội ngũ này được đánh giá vào loại Tốt hay Rất tốt. Trong đó, top 3 năng lực yếu kém nhất của GVTA là năng lực số, năng lực phát triển quan hệ xã hội và năng lực nghiên cứu khoa học

Về năng lực chuyên môn, trong khi bản thân GVTA nhận thức rõ việc phải gắn tiếng Anh với các chuyên ngành của trường ĐH nơi mình đang công tác, nhưng *Có kiến thức về ngôn ngữ và văn hóa chuyên ngành khoa học khác phục vụ giảng dạy TACN* lại bị đánh giá là tiêu chí yếu kém nhất của đội ngũ GVTA.

Về nghiệp vụ sư phạm, dù GVTA ý thức được việc phải gắn tiếng Anh với các chuyên ngành của trường ĐH, nhưng tiêu chí *Năng lực cộng tác làm việc với sinh viên*

và giảng viên chuyên ngành trong tất cả các giai đoạn của quy trình TACN lại bị đánh giá là nằm trong top 2 năng lực yếu kém của đội ngũ GVTA.

Về năng lực NCKH, trong khi nhiệm vụ NCKH là nhiệm bắt buộc và quan trọng của GVĐH, năng lực NCKH của GVTA lại nằm trong top 3 năng lực yếu kém nhất của đội ngũ GVTA. Trong khi đề nghiên cứu về khoa học ngôn ngữ, đặc biệt là tiếng Anh thì rất khó để tìm ra các yếu tố mới, GVTA cần phải hợp tác với các GV chuyên ngành khác để phát triển năng lực nghiên cứu khoa học và công bố các công trình khoa học thì năng lực tiêu chí *Phối hợp với GV chuyên ngành khoa học khác để công bố các công trình nghiên cứu thuộc chuyên ngành khoa học khác* lại được đánh giá là năng lực yếu thứ 2 của GVTA. Trong khi khoa học công nghệ phát triển không ngừng, việc ứng dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy là tất yếu để không bị tụt hậu, năng lực số lại là năng lực yếu nhất của GVTA, với giá trị  $\bar{X}$  theo đánh giá của CBQL, GV và SV lần lượt là 2.64, 2.67 và 3.59.

Theo đánh giá của cả CBQL và GVTA, dù không có một nội dung quản lý hoạt động BD GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ nào bị đánh giá vào loại Yếu hay loại Trung bình, nhưng cũng không có một nội dung quản lý hoạt động BD được đánh giá vào loại Tốt hay Rất tốt.

#### **Nguyên nhân của hạn chế**

Yêu cầu chất lượng đào tạo tiếng Anh cho xã hội trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày một cao, khoa học công nghệ lại không ngừng phát triển, yêu cầu đổi mới thường xuyên trong giáo dục đề nặng lên các cơ sở giáo dục, các nhà trường và GVTA.

Các điều kiện kinh tế, chính trị, công nghệ và xã hội trong nước và quốc tế mang đến những cơ hội chưa từng có cũng như những thách thức lớn mà các trường đại học không chuyên ngoại ngữ vẫn chưa được nhận diện một cách đầy đủ.

GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ chưa thực sự ý thức được vai trò của việc gắn ngoại ngữ với chuyên ngành, chưa ý thức được việc cần phải kết nối với các đồng nghiệp, người cố vấn và các chuyên gia từ các nền tảng nghề nghiệp và chuyên ngành khác nhau để phát triển chuyên môn và các mối quan hệ nghề nghiệp.

Bậc lương GV còn nhiều hạn chế, số giờ giảng lại quá nhiều, GVTA không có thời gian vật chất cho các hoạt động BD, cho nghiên cứu khoa học và phát triển nghề nghiệp. Các trường đại học không chuyên ngoại ngữ lại chưa có chính sách hay cơ chế để thực sự khuyến khích GV bồi dưỡng phát triển năng lực.

Chưa xây dựng được khung năng lực nghề nghiệp GVTA làm cơ sở để (1) đánh giá năng lực nghề nghiệp GVTA, (2) để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng ngắn hạn, dài hạn và (3) để tổ chức các hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp, cũng như để có thang đo để (4) Chỉ đạo và kiểm tra các hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp.

#### **Kết luận Chương 2**

### CHƯƠNG 3

## GIẢI PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP CHO GIẢNG VIÊN TIẾNG ANH CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHÔNG CHUYÊN NGOẠI NGỮ

### 3.1. Định hướng phát triển của trường đại học không chuyên ngoại ngữ

Định hướng phát triển chung của các trường đại học là nhằm phát triển con người; phụng sự đất nước; giáo dục và đào tạo được nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt có trình độ tiếng Anh đáp ứng được nhu cầu và xu hướng hội nhập ngày càng mạnh mẽ của xã hội; chú trọng đào tạo đội ngũ giảng viên có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm và năng lực nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy.

Cùng với xu hướng toàn cầu hóa kinh tế và kinh tế tri thức, quá trình toàn cầu hoá trong giáo dục đại học cũng đang diễn ra mạnh mẽ, hướng đến việc trao đổi học thuật, trao đổi giảng viên, sinh viên, công nhận văn bằng, chứng chỉ, chuyển đổi tín chỉ giữa các cơ sở và hệ thống giáo dục; triển khai và công bố kết quả nghiên cứu chung giữa các học giả, nhà khoa học; tạo sự liên thông, hợp tác cùng phát triển giữa các đại học ở nhiều quốc gia khác nhau.

Các trường đại học hiện nay không những thực hiện nhiệm vụ truyền thống là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ, mà còn chú trọng chuyển giao tri thức, gắn kết chặt chẽ với doanh nghiệp và cộng đồng.

Trước sự phát triển không ngừng của khoa học công nghệ và hội nhập quốc tế, các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đều ưu tiên đầu tư nguồn lực vào phát triển năng lực GVTA làm nền tảng để đào tạo ra được một lực lượng lao động có trình độ chuyên môn cao và năng lực ngoại ngữ đáp ứng được yêu cầu của xã hội.

### 3.2. Nguyên tắc đề xuất giải pháp

Đảm bảo tính hệ thống; Đảm bảo tính kế thừa; Đảm bảo tính khả thi; Đảm bảo tính hiệu quả; Đảm bảo tính phù hợp đối tượng,

### 3.3. Giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ

#### 3.3.1. Tổ chức các hoạt động quán triệt nhận thức cho cán bộ quản lý, giảng viên về ý nghĩa và tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ

##### 3.3.1.1. Mục đích và ý nghĩa của giải pháp

Nhằm thay đổi nhận thức về hoạt động bồi dưỡng, đảm bảo hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp phải được hiểu, được triển khai đúng và đáp ứng được nhu cầu của bản thân giảng viên, cơ sở giáo dục và toàn xã hội.

##### 3.3.1.2. Nội dung của giải pháp

- Hoạt động BD không nên chỉ là hoạt động BD hàng loạt, áp dụng cho mọi đối tượng GV mà BD phải dựa trên năng lực và nhu cầu của cá nhân GV.

- Phương thức BD cơ bản phải là tự bồi dưỡng và bồi dưỡng cho nhau chứ không phải là phương thức BD tập trung trong điều kiện thực tế là không phải cơ sở giáo dục nào cũng có giảng viên biên chế dôi dư/ dự trữ trong trường hợp cử các GV khác đi bồi dưỡng.

- Cách thức bồi dưỡng và nội dung bồi dưỡng cũng cần thay đổi.

- CBQL và GVTA cần nhận được việc phải gắn tiếng Anh với các chuyên ngành của trường ĐH nơi mình đang công tác.

### 3.3.1.3. Tổ chức thực hiện

- Xây dựng quy chế, quy định rõ trách nhiệm quản lý, nội dung quản lý, phương thức quản lý và đánh giá hoạt động bồi dưỡng. Xây dựng chính sách về kinh phí bồi dưỡng, điều kiện phục vụ bồi dưỡng và quy định cụ thể quy chuẩn số giờ bồi dưỡng mà giảng viên phải thực hiện hàng năm.

- GVTA cần định kỳ đánh giá năng lực nghề nghiệp, phân tích mặt mạnh, mặt hạn chế, từ đó có cơ sở lập kế hoạch, xây dựng chương trình bồi dưỡng, tự bồi dưỡng phù hợp

- Định kỳ hàng năm, mỗi cá nhân, đơn vị xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện nhiệm vụ bồi dưỡng và tự bồi dưỡng. Kết quả bồi dưỡng là tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của mỗi giảng viên và là một trong những tiêu chí đánh giá hoạt động bồi dưỡng của cả đơn vị.

- Xây dựng quy chế khen thưởng, nâng lương trước thời hạn cho GVTA thực hiện tốt hoạt động BD và tự BD, có hình thức khiển trách và nhắc nhở khi GV thoái thác tham gia các hoạt động BD khi được yêu cầu hoặc hoặc không hoàn thành các nhiệm vụ BD đã đăng ký hoặc đã được giao.

- Tổ chức tuyên truyền, phổ biến, giáo dục thường xuyên và nhân rộng các gương điển hình tích cực trong BD và tự BD nhằm nâng cao nhận thức của GV, CB về công tác BD.

### 3.3.1.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

- CBQL các cấp phải nhận thức đầy đủ vai trò và trách nhiệm quản lý của mình trong việc nâng cao nhận thức về hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng, triển khai quyết liệt các hoạt động BD, và phải thường xuyên giám sát các hoạt động BD của GV.

- Cần quán triệt những chủ trương, chính sách GD của nhà nước, của ngành, của cơ sở mình và chỉ đạo quyết liệt các hoạt động BD

- Tăng cường thay đổi nhận thức cho đội ngũ GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ khi áp dụng Khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

### 3.3.2. Tổ chức cụ thể hoá khung năng lực nghề nghiệp vận dụng vào phát triển chương trình, nội dung và tài liệu bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh trường đại học không chuyên ngoại ngữ phù hợp với từng trường, ngành đào tạo.

#### 3.3.2.1. Mục đích và ý nghĩa của giải pháp

Là một giải pháp quản lý giảng dạy và phát triển đào tạo tiếng Anh tại các trường ĐH không chuyên ngoại ngữ, giải pháp này có mục đích và ý nghĩa chung là nâng cao chất lượng giảng dạy tiếng Anh tại các trường ĐH này bằng cách tổ chức và điều hành quy trình đảm bảo rằng các chương trình, nội dung và tài liệu bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh được thiết kế phù hợp với từng trường và ngành đào tạo.

#### 3.3.2.2. Nội dung của giải pháp

Khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ được đề xuất xây dựng, gồm 07 nhóm năng lực/ phẩm chất (tương ứng với 07 Tiêu chuẩn) và 40 năng lực thành phần (tương ứng với 40 Tiêu chí). Mỗi tiêu chí sẽ tương đương với một chỉ số năng lực và mỗi chỉ số sẽ có 3 mức độ thực hiện: Mức 1: Đạt, Mức 2: Khá, Mức 3: Tốt. Mỗi mức phát triển năng lực để có gợi ý minh chứng minh hoạ.

### 3.3.2.3. Tổ chức thực hiện

- Chỉ đạo việc thành lập Tiểu ban xây dựng Khung năng lực nghề nghiệp GVTA
- Chỉ đạo Tiểu ban xây dựng Khung năng lực nghề nghiệp GVTA xây dựng khung
- Tổ chức xin ý kiến góp ý và tổ chức thẩm định Khung năng lực nghề nghiệp GVTA - Ban hành Khung năng lực nghề nghiệp GVTA

### 3.3.2.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

Hiệu trưởng các trường đại học trường ĐH không chuyên ngoại ngữ phải huy động được một đội ngũ các nhà QL có trình độ quản lý nguồn nhân lực, các chuyên gia và GVTA có kinh nghiệm chuyên môn vào Tiểu ban xây dựng Khung năng lực nghề nghiệp GVTA và Hội đồng thẩm định Khung năng lực nghề nghiệp GVTA. Hiệu trưởng nhà trường và các phòng ban chức năng tạo điều kiện, phối hợp và hỗ trợ tiểu ban hoàn thành nhiệm vụ.

Cần có nguồn kinh phí nhất định cho hoạt động xây dựng và cụ thể hoá Khung năng lực nghề nghiệp GVTA trường ĐH không chuyên ngoại ngữ.

### 3.3.3. Quản lý xây dựng và thực hiện kế hoạch bồi dưỡng cho giảng viên tiếng Anh theo năm học dựa vào khung năng lực, phù hợp với yêu cầu thực tiễn của nhà trường

#### 3.3.3.1. Mục đích và ý nghĩa của giải pháp

Mục đích của giải pháp quản lý này là nhằm xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đảm bảo lộ trình bồi dưỡng ổn định, lâu dài và hiệu quả gắn với sứ mạng, tầm nhìn và giá trị cốt lõi của nhà trường.

#### 3.3.3.2. Nội dung của giải pháp

Căn cứ vào (1) Kế hoạch bồi dưỡng cá nhân; (2) Báo cáo tổng hợp kết quả đánh giá giảng viên của Khoa/Tổ Tiếng Anh ; (3) Sứ mạng, tầm nhìn và giá trị cốt lõi của nhà trường; (4) Các nguồn lực của nhà trường như nhân lực, vật lực, tài lực, trí lực, thời lực; (5) Các điều kiện kinh tế, chính trị, công nghệ và xã hội, nhà trường xây dựng một kế hoạch BD phát triển năng lực đội ngũ giảng viên theo lộ trình 5 năm, 10 năm, 15 năm.

Khoa ngoại ngữ xây dựng, triển khai kế hoạch, nhiệm vụ bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh định kỳ hàng năm của đơn vị mình trên cơ sở kế hoạch 5 năm của nhà trường.

Nhà trường định kì hàng năm tổ chức đánh giá việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh nhằm tháo gỡ những khó khăn để thực hiện có hiệu quả kế hoạch này.

#### 3.3.3.3. Tổ chức thực hiện

- Chỉ đạo việc thành lập Tiểu ban xây dựng và thực hiện kế hoạch bồi dưỡng cho giảng viên tiếng Anh theo năm học dựa vào khung năng lực, phù hợp với yêu cầu thực tiễn của nhà trường (Tiểu ban xây dựng và thực hiện kế hoạch bồi dưỡng)

- Chỉ đạo Tiểu ban xây dựng và thực hiện kế hoạch bồi dưỡng xây dựng kế hoạch bồi dưỡng.

- Tổ chức xin ý kiến góp ý và tổ chức thẩm định Dự thảo Kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh

- Ban hành Kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh; đồng thời tổ chức hướng dẫn các đơn vị trong trường triển khai chiến lược đó.

#### 3.3.3.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

- Định hướng đúng được hướng phát triển của nhà trường, đánh giá đúng được thực trạng năng lực của đội ngũ GV, cơ cấu độ tuổi, học hàm, học vị, nhận thức và dự đoán được xu hướng kinh tế, chính trị, công nghệ và nhu cầu xã hội;

- Triển khai quyết liệt các hoạt động BD, thường xuyên giám sát, định kỳ đánh giá và điều chỉnh các hoạt động BD năng lực nghề nghiệp cho GVTA đảm bảo đáp ứng yêu cầu đổi mới GD và hội nhập QT, đảm bảo tính linh hoạt, khoa học và dân chủ.

- Đảm bảo tính thống nhất và xuyên suốt trong các khâu của quy trình QL từ lập kế hoạch BD, tổ chức BD, chỉ đạo đến kiểm tra, đánh giá kết quả BD trong cơ sở giáo dục của mình.

### **3.3.4. Tổ chức xây dựng mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh giữa các Khoa, các trường đại học cùng lĩnh vực đào tạo**

#### **3.3.4.1. Mục đích và ý nghĩa của giải pháp**

Mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh giữa các Khoa, các trường đại học cùng lĩnh vực đào tạo (Mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh) bản chất chính là mạng lưới hỗ trợ phát triển nghề nghiệp kết nối GV với các đồng nghiệp, người cố vấn và các chuyên gia từ các nền tảng nghề nghiệp và chuyên ngành khác nhau để phát triển chuyên môn và các mối quan hệ nghề nghiệp. Mạng lưới này nhằm mục đích: Chia sẻ ý tưởng, kinh nghiệm và kiến thức; Hợp tác; Phát triển chuyên môn; Mở rộng quan hệ; Xây dựng môi trường học tập liên tục, chuyên nghiệp; Hỗ trợ về tư vấn và giải đáp thắc mắc

#### **3.3.4.2. Nội dung của giải pháp**

Tổ chức xây dựng mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh giữa các Khoa, các trường đại học cùng lĩnh vực đào tạo là một giải pháp bồi dưỡng mà cả giảng viên TA và giảng viên các chuyên ngành khác đều có lợi, thông qua một hoạt động cụ thể nào đó mà cả hai đối tượng giảng viên này đều có cơ hội trải nghiệm, thực hành và cùng phát triển năng lực nghề nghiệp.

#### **3.3.4.3. Tổ chức thực hiện**

- Xây dựng quy chế tổ chức các hoạt động kết nối hỗ trợ phát triển năng lực giảng viên, xây dựng chính sách khen thưởng, quy chế công nhận các sản phẩm mà Mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh mang lại.

- Huy động đội ngũ các nhà quản lý, nhà khoa học và GVTA thực sự có trình độ và kinh nghiệm tham gia vào *Mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh*, từ đó lan toả, khuyến khích và hỗ trợ các giảng viên khác tích cực tham gia vào mạng lưới.

- Tổ chức các sự kiện kết nối như sinh hoạt chuyên môn

#### **3.3.4.4. Điều kiện thực hiện giải pháp**

- Ý thức được tầm quan trọng và lợi ích mà *Mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh* mang lại.

- Huy động được một đội ngũ các nhà quản lý, nhà khoa học và GVTA thực sự có trình độ và kinh nghiệm tham gia vào *Mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh*

- Công nhận giờ nghiên cứu khoa học, có chế độ khen thưởng đối với những sản phẩm mà *Mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh* mang lại.

### **3.3.5. Quản lý xây dựng và thực hiện chính sách tạo động lực phát huy hoạt động tự bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh trong các trường đại học**

#### **3.3.5.1. Mục đích và ý nghĩa của giải pháp**

- Nhằm trao quyền cho GVTA chủ động cập nhật, BD năng lực theo khung năng lực nghề nghiệp GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đảm bảo bắt kịp với sự phát triển của thời đại cũng như hoàn thành nhiệm vụ giáo dục đào tạo được giao.



- Tạo hành lang bồi dưỡng linh hoạt theo nhu cầu của từng GV về cách thức, thời gian, địa điểm..., tạo môi trường BD công bằng, hiệu quả và kịp thời tới từng GV.

#### 3.3.5.2. Nội dung của giải pháp

- Tổ chức nâng cao nhận thức
- Xác định nhu cầu, nội dung tự bồi dưỡng:
- Xây dựng kế hoạch tự bồi dưỡng:
- Xác định hình thức tự bồi dưỡng:
- Triển khai và đánh giá hoạt động tự bồi dưỡng

#### 3.3.5.3. Tổ chức thực hiện

- Xây dựng và ban hành *Khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ*, xây dựng và ban hành bảng *Các mức phát triển năng lực và gợi ý minh chứng*, Phiếu tự đánh giá của giảng viên và *Kế hoạch bồi dưỡng cá nhân*

- Xác định nhu cầu tự bồi dưỡng –
- Xây dựng *Quy định tự bồi dưỡng*, quy định rõ mục tiêu tự bồi dưỡng, nội dung BD, thời gian BD, chế độ khen thưởng hoặc kiểm điểm, phê bình.
- Đánh giá và công nhận kết quả tự bồi dưỡng của những GVTA
- Sử dụng kết quả tự bồi dưỡng của GVTA để điều chỉnh, bổ sung, triển khai các hoạt động BD giảng viên tiếng Anh định kỳ hàng năm của đơn vị mình
- *Tiểu ban xây dựng và thực hiện kế hoạch bồi dưỡng* sử dụng kết quả tự bồi dưỡng của GVTA để điều chỉnh, bổ sung, triển khai các hoạt động BD giảng viên tiếng Anh.

#### 3.3.5.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

Đội ngũ CBQL các cấp và đội ngũ GVTA phải nhận thức đầy đủ tầm quan trọng và giá trị mà hoạt động tự bồi dưỡng mang lại; GVTA phải tự đánh giá và xác định được nhu cầu tự bồi dưỡng của mình; Quy định về nội dung tự bồi dưỡng phải rõ ràng; Kết quả tự bồi dưỡng của GVTA phải là sản phẩm đo lường được.

#### 3.3.6. Tổ chức bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ

##### 3.3.6.1 Mục đích và ý nghĩa của giải pháp

- Nhằm nâng cao năng lực ứng dụng CNTT trong giảng dạy, qua đó từng bước bồi dưỡng, phát triển các năng lực khác. Bản chất là tích hợp công nghệ với năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm, năng lực nghiên cứu khoa học, năng lực phát triển quan hệ xã hội, và năng lực phát triển nghề nghiệp, phát triển bản thân.
- Giúp GVTA nắm vững các công cụ và ứng dụng số hóa hiện đại, cải thiện chất lượng giảng dạy, cho phép GV theo dõi và quản lý hoạt động BD của mình, thử nghiệm và giải quyết các vấn đề mô phỏng trong thế giới thực, hợp tác và chia sẻ kinh nghiệm.
- Góp phần triển khai đồng bộ, hiệu quả các giải pháp quản lý khác một cách kịp thời, hiệu quả và tiết kiệm kinh phí.

##### 3.3.6.2. Nội dung của giải pháp

- Tổ chức các buổi hội thảo, tập huấn về năng lực số; trao quyền cho Khoa ngoại ngữ/ Bộ môn tiếng Anh trực chủ động tổ chức các buổi/ chuyên đề BD. Căn cứ vào nhu cầu và năng lực thực tế mà nội dung BD có thể bao gồm nhưng không giới hạn trong các nội dung về: Năng lực vận hành thiết bị và phần mềm; Năng lực khai thác, quản lý và lưu trữ thông tin và dữ liệu số; Năng lực sáng tạo nội dung, xây dựng bài giảng số; Năng lực ứng dụng CNTT trong dạy học để phát triển người học một cách toàn diện; Năng lực ứng dụng CNTT, số hoá trong kiểm tra, đánh giá; Năng lực giao tiếp, hợp tác, chia sẻ trong môi trường số; Năng lực an toàn và an sinh số.

Song song với việc BD tại chỗ, nhà trường kết hợp cử GVTA tham gia các khoá tập huấn, BD do bộ Giáo dục và Đào tạo hay các đơn vị bên ngoài tổ chức.

### 3.3.6.3. Tổ chức thực hiện

Nội dung, quy trình và điều kiện để triển khai giải pháp được mô tả cụ thể trong sơ đồ sau:

Đánh giá & Điều chỉnh thường xuyên	Lập kế hoạch				Đánh giá & Điều chỉnh thường xuyên				
	Mục tiêu phát triển chung Chương trình cấp bộ/ cấp trường/ cấp khoa								
	Đánh giá nhu cầu Khoảng cách giữa năng lực của gv với yêu cầu								
	Mục tiêu chi tiết								
	Hệ thống cơ sở hạ tầng và nguồn lực								
	Hệ thống Phòng học		Hệ thống Đường điện			Hạ tầng Công nghệ			
	Nguồn lực của cơ sở								
	Nhân lực		Học liệu			Công nghệ giáo dục		Nguồn vốn	
	Giáo viên Người hướng dẫn (mentor) Nhà khoa học		Kho học liệu (giáo trình, tài liệu giảng dạy...)			Phòng máy, Phòng thu, Phòng đa năng...		Từ ngân sách nhà nước, của trường, xã hội hoá...	
	Giải pháp công nghệ								
	Audio		Máy tính			Tv/ video		Mạng internet	
	Nguồn lực tài chính								
Giám sát & đánh giá									

**Sơ đồ 3.1. Quy trình lập kế hoạch bồi dưỡng năng lực số**

### 3.3.6.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

CBQL các cấp và đội ngũ GVTA phải nhận thức đầy đủ tầm quan trọng và giá trị mà hoạt động bồi dưỡng năng lực số mang lại.

GVTA và CBQL phải tự đánh giá và xác định được năng lực số của mình, của cán bộ giảng viên mình đang phụ trách, đảm bảo nội dung BD, thời gian, địa điểm, phương thức BD phù hợp với điều kiện thực tế và định hướng phát triển của nhà trường.

Nhà trường tạo điều kiện thuận lợi về trang thiết bị, điều kiện học tập cho GVTA bồi dưỡng.

Kết quả bồi dưỡng năng lực số của GVTA phải được đánh giá công bằng, phải được ứng dụng và triển khai rộng rãi.

### 3.3.7. Tổ chức định kỳ đánh giá năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ dựa vào khung năng lực nghề nghiệp

#### 3.3.7.1. Mục đích và ý nghĩa của giải pháp

- Nhằm đảm bảo hoạt động đánh giá năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ được triển khai một cách đồng bộ, khách quan, đảm bảo công bằng và tạo được động lực cho giảng viên không ngừng học tập và BD.

- Nhằm đánh giá mức độ năng lực nghề nghiệp của mỗi GVTA theo các tiêu chuẩn, tiêu chí về yêu cầu năng lực trong Khung năng lực nghề nghiệp GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ và đánh giá mức độ đạt được các mục tiêu BD về số lượng, cơ cấu, phẩm chất và năng lực nghề nghiệp đã đề ra trong Kế hoạch bồi dưỡng GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ. Từ đó có cơ sở thực tiễn, khách quan để điều chỉnh trong Kế hoạch bồi dưỡng GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

#### **3.3.7.2. Nội dung của giải pháp**

Đánh giá đội ngũ GVTA theo các tiêu chuẩn năng lực trong Khung năng lực nghề nghiệp GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ; Sử dụng kết quả đánh giá GVTA theo các tiêu chuẩn năng lực trong Khung năng lực nghề nghiệp GVTA; Điều chỉnh các nội dung BD năng lực nghề nghiệp cho GVTA trên căn cứ kết luận đánh giá GVTA theo Khung năng lực nghề nghiệp.

#### **3.3.7.3. Tổ chức thực hiện**

- Chỉ đạo đánh giá đội ngũ GVTA theo các tiêu chuẩn năng lực trong Khung năng lực nghề nghiệp GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ

- Chỉ đạo sử dụng kết quả đánh giá GVTA theo các tiêu chuẩn năng lực trong Khung năng lực nghề nghiệp GVTA

-Chỉ đạo điều chỉnh các nội dung BD GVTA trên căn cứ kết luận đánh giá GVTA theo Khung năng lực nghề nghiệp

#### **3.3.7.4. Điều kiện thực hiện giải pháp**

Thực hiện đúng quy trình vận hành của Bộ tiêu chí trong tất cả các bước: từ khâu cho điểm, cách thức đánh giá đến tổng kết, đảm bảo tính khách quan, khoa học, công bằng và dân chủ. Các chỉ số thực hiện trong bộ tiêu chí đánh giá cần được cụ thể hóa thành các công việc thực hiện có thể định lượng được.

### **3.4. Mối quan hệ giữa các giải pháp**

Các giải pháp QL hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ là một thể thống nhất, đồng bộ có tác động qua lại, bổ trợ lẫn nhau. Dù mỗi giải pháp có mục đích, quy trình triển khai, và điều kiện để thực thi khác nhau nhưng đều chung một mục tiêu hướng tới nâng cao chất lượng đội ngũ GVTA đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế. Các giải pháp này có tác động đa chiều, giải pháp này có vị trí tiền đề, là căn cứ, là điều kiện để triển khai giải pháp khác và ngược lại.

### **3.5. Khảo nghiệm tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp**

#### **3.5.1. Mục đích khảo nghiệm**

Khảo nghiệm nhằm xác định mức độ cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp QL hoạt động BD năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

#### **3.5.2. Nội dung khảo nghiệm**

Mức độ cấp thiết và mức độ khả thi của các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

#### **3.5.3. Đối tượng và phạm vi khảo nghiệm**

- Đối tượng xin ý kiến trả lời các câu hỏi khảo nghiệm gồm nhóm CBQL và GV đã xin ý kiến trong khảo sát tại Chương 2. Cụ thể

+ Nhóm CBQL: 61 người, gồm các CBQL (BGH, trưởng, phó của các phòng chức năng, trưởng, phó khoa, trưởng, phó bộ môn) trong 12 trường đại học đã chọn để khảo sát.

+ Nhóm GVTA: 128 GVTA cơ hữu trong 12 trường Đại học không chuyên ngoại ngữ đã chọn để khảo sát.

#### **3.5.4. Hình thức và phương pháp khảo nghiệm**

Trong khảo nghiệm này, phương pháp xin ý kiến chuyên gia bằng phiếu hỏi, thang đo khoảng Likert chuẩn, gồm 5 mức được lựa chọn sử dụng. Trong đó, mức thấp nhất là 1, mức cao nhất là 5. Theo thang đo khoảng 5 mức, giá trị khoảng cách được tính theo công thức: Giá trị khoảng cách = (Maximum - Minimum) / n = (5-1)/5 = 0.8.

#### **3.5.5. Công cụ xử lý số liệu trong khảo nghiệm**

Các số liệu khảo sát được xử lý bằng công thức tính giá trị trung bình gia quyền trong toán học thống kê (còn gọi là trung bình cộng có trọng số)

#### **3.5.6. Kết quả khảo nghiệm tính cấp thiết**

Giá trị trung bình chung của Mức độ cấp thiết của các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ nhằm phát triển năng lực theo đánh giá của CBQL, GVTA lần lượt là 3.84 và 3.58, ở mức độ cấp thiết và rất cấp thiết.

#### **3.5.7. Kết quả khảo nghiệm tính khả thi**

Giá trị trung bình chung của Mức độ cấp thiết của các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ nhằm phát triển năng lực theo đánh giá của CBQL, GVTA đều là 3.70.

### **3.6. Thử nghiệm giải pháp**

Trong 07 giải pháp khảo nghiệm, trong nghiên cứu đề tài luận án này nghiên cứu sinh chọn **Giải pháp 6** “*Tổ chức bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ*” để thử nghiệm

#### **3.6.1. Mục đích thử nghiệm**

Mục đích của thử nghiệm giải pháp quản lý này là nhằm nâng cao năng lực số, năng lực ứng dụng CNTT trong giảng dạy và bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ theo khung năng lực, từ đó nâng cao nhận thức về hoạt động bồi, dưỡng đảm bảo hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng phải được hiểu, được triển khai đúng và đáp ứng được nhu cầu của bản thân giảng viên và cơ sở giáo dục.

Mục đích của thử nghiệm giải pháp quản lý này là nhằm bồi dưỡng năng lực số giúp giảng viên tiếng Anh nắm vững các công cụ và ứng dụng số hóa hiện đại, từ đó nâng cao chất lượng giảng dạy, tiếp cận kiến thức và xu hướng giáo dục mới, tạo môi trường học tập chuyên nghiệp và tiết kiệm thời gian và tài nguyên.

Bồi dưỡng năng lực số, bản chất là đề là tích hợp công nghệ với năng lực chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm, trao quyền cho giảng viên để sử dụng hiệu quả công nghệ mới. Từng bước hỗ trợ bồi dưỡng giảng viên trong việc sử dụng hiệu quả CNTT vào cải tiến công tác giảng dạy, học tập, nghiên cứu khoa học và xây dựng môi trường học tập chuyên nghiệp, khuyến khích sự học hỏi và chia sẻ kinh nghiệm giữa giảng viên, từ đó xây dựng mạng lưới liên kết trong cộng đồng giảng viên.

#### **3.6.2. Nội dung thử nghiệm**

Thử nghiệm các nội dung và cách thức triển khai giải pháp 6. *Tổ chức bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.*

Thử nghiệm điều tra tần suất và mức độ thuận thực trong việc sử dụng các phần mềm/ ứng dụng để xây dựng nội dung bài giảng, kiểm tra, đánh giá sinh viên của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ trước và sau khi tiến hành BD.

#### **3.6.3. Thời gian, hình thức, đối tượng, địa điểm thử nghiệm**

- Thời gian: Từ tháng 11/ 2022. - Hình thức: trực tiếp kết hợp trực tuyến
- Đối tượng: Trực tiếp gồm 18 GVTA trường ĐH Điện lực và các giảng viên tiếng Anh các trường ĐH không chuyên ngoại ngữ khác tập huấn trực tiếp qua Zoom (tự nguyện)
- Địa điểm: M203 Khoa Ngoại ngữ - Trường Đại học Điện lực.

### 3.6.4. Tổ chức thử nghiệm

- Bước 1. Nghiên cứu sinh đề xuất ý tưởng thử nghiệm
- Bước 2. Mời GVTA các trường ĐH không chuyên ngoại ngữ quan tâm tham gia.
- Bước 3: Khảo sát trước khi tiến hành bồi
- Bước 4: Tổ chức bồi dưỡng.
- Bước 5: Khảo sát sau khi tiến hành bồi dưỡng.

### 3.6.5. Phân tích kết quả thử nghiệm

#### 3.6.5.1. Tần suất sử dụng một số phần mềm/ ứng dụng của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ

Tần suất GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ sử dụng một số phần mềm/ ứng dụng trước khi tập huấn bồi dưỡng năng lực đạt mức độ Trung bình. Cả 18 GVTA tham gia khảo sát thì chưa có GV nào từng sử dụng ứng dụng Prezi cho bất kỳ một hoạt động giảng dạy nào.

Rần suất GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ sử dụng một số phần mềm/ ứng dụng sau khi tập huấn bồi dưỡng năng lực đạt mức độ Thường xuyên (tăng từ mức độ Trung Bình lên Thường Xuyên). Tần suất ứng dụng Prezi tuy vẫn được đánh giá là yếu nhất nhưng giá trị  $\bar{x}$  đã tăng từ 1 lên 2.61.

#### 3.6.5.2. Mức độ thuần thục khi sử dụng một số phần mềm/ ứng dụng của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ

Mức độ thuần thục của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ trong sử dụng một số phần mềm/ ứng dụng trước khi tập huấn bồi dưỡng năng lực đạt mức độ Trung bình. Mức độ thuần thục của GVTA đối với việc sử dụng ứng dụng Prezi được đánh giá là kém nhất, giá trị  $\bar{x}$  là 1.00.

Mức độ thuần thục của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ trong sử dụng một số phần mềm/ ứng dụng sau khi tập huấn bồi dưỡng năng lực đạt mức độ Tốt. Mức độ thuần thục của GVTA đối với việc sử dụng ứng dụng Prezi tuy vẫn được đánh giá là kém nhất, nhưng giá trị  $\bar{x}$  đã tăng từ 1.00 lên 2.94.

#### 3.6.5.3. Sử dụng kết quả bồi dưỡng

Kết quả phỏng vấn GV và CBQL tại cơ sở nơi NCS tiến hành thử nghiệm giải pháp 6 cho thấy, sau khi tổ chức BD, Khoa là đơn vị đầu mối tiếp tục thực hiện các bước quản lý sau bồi dưỡng

Thông qua hoạt động bồi dưỡng năng lực số, cụ thể là ứng dụng Prezi vào giảng dạy và nghiên cứu, hoạt động bồi dưỡng này không những đem lại những hiệu quả rõ rệt trong công tác giảng dạy và nghiên cứu mà còn góp phần nâng cao nhận thức và ý thức của CB, GV về hoạt động BD, tạo được một phong trào thi đua, trao đổi về học thuật, mạng lưới phát triển năng lực, đặc biệt là năng lực số trong khối GV và lan toả sang SV. Sản phẩm của hoạt động BD là đo lường được thông qua đề tài khoa học, các bài giảng số và bài tập nhóm của SV được chia sẻ công khai trên hệ thống bài tập mở trong thư viện của trường. Hơn nữa, việc khoa Ngoại ngữ và Bộ môn tiếng Anh cũng đang lên kế hoạch xây dựng chiến lược phát triển ngân hàng bài giảng số, bài tập số cho thầy hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên tiếng Anh theo khung năng lực nghề nghiệp GV tiếng Anh các trường ĐH không chuyên ngoại ngữ có tác dụng tích cực, mang lại những chuyển biến đáng khích lệ.

### Kết luận Chương 3

## KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

### 1. Kết luận

Trên cơ sở lý luận và thực tiễn, luận án đã đề xuất 07 giải pháp quản lý hoạt động BD năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ. Các giải pháp này có thể áp dụng để khắc phục những hạn chế trong việc quản lý hoạt động BD năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, góp phần hiện thực hoá mục tiêu đổi mới GD&ĐT. Các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ được đề xuất dựa trên yêu cầu phát triển phẩm chất, năng lực của người GVTA trong giai đoạn tới, đó là những giải pháp có tính đồng bộ, thống nhất có tác động qua lại, bổ trợ lẫn nhau. Các giải pháp được đề xuất nhằm tối đa hoá những mặt mạnh và giảm thiểu các hạn chế trong quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA, góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

### 2. Khuyến nghị

#### 2.1. Lãnh đạo Bộ Giáo dục và Đào tạo

- Đưa hoạt động BD và tự BD vào định mức lao động của GV.
- Nghiên cứu và ban hành Bộ tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, Khung năng lực nghề nghiệp GVTA
- Thống nhất nội dung và phương thức đánh giá năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ

#### 2.2. Đối với Ban Giám hiệu các trường đại học không chuyên ngoại ngữ

Xem xét vận dụng Khung năng lực nghề nghiệp của GVTA để đánh giá và xây dựng kế hoạch bồi dưỡng GVTA.

Xem xét vận dụng các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA đã đề xuất trong luận án vào triển khai các hoạt động bồi dưỡng.

Xem xét xây dựng cơ chế, chính sách tạo điều kiện về thời gian, hỗ trợ về kinh phí cho đội ngũ GVTA được tham gia các hoạt động bồi dưỡng và tự bồi dưỡng.

#### 2.3. Đối với Khoa tiếng Anh (Tổ chuyên môn) các trường đại học không chuyên ngoại ngữ

Xem xét vận dụng Khung năng lực nghề nghiệp của GVTA để đánh giá và xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh trong phạm vi khoa hoặc bộ môn của mình.

Xem xét vận dụng các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA đã đề xuất trong luận án vào đánh giá hiệu suất và xác định nhu cầu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp dựa trên đánh giá đó.

#### 2.4. Đối với giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ

- Nhận thức đúng đắn về vai trò của tiếng Anh chuyên ngành trong các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.
- Xây dựng kế hoạch, lộ trình bồi dưỡng cá nhân
- Tăng cường cộng tác, phối hợp với các GV chuyên ngành khoa học khác, các chuyên gia từ các nền tảng nghề nghiệp và chuyên ngành khác trong và ngoài nhà trường.

## **DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Đỗ Thanh Tú (2020), Kinh nghiệm quốc tế về quản lý đào tạo, bồi dưỡng giáo viên: Bài học dành cho Việt Nam, Tạp chí Quản lý giáo dục.
2. Đỗ Thanh Tú (2021), “Issues and Challenges of Teacher Training on Virtual Delivery - An Integrative Review”, Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc tế, Tạp chí Quản lý giáo dục, Volume 13, Số 9A.
3. Do Thanh Tu, Duong Thi Thu Huyen (2021), “Management of Human Resources in Education”, ICRMAT 2021, DOI: 10.15439/2021KM93, ISSN 2300-5963 ACSIS, Vol. 28, [https://annals-csis.org/proceedings/icrmat2021/\(Poland\)](https://annals-csis.org/proceedings/icrmat2021/(Poland))
4. Do Thanh Tu (2021), “Reality of professional development for English lecturers at non-foreign-language-major universities in the current context”, Tạp chí Quản lý giáo dục, Volume 13, số 12A.
5. Do Thanh Tu, Tran Huu Hoan, Nguyen Thi Van Khanh, Ha Thanh Huong (2022), “Professional development for ESL lecturers – a struggle to integrate ICT into teaching”, Conhecimento & Diversidade-Knowledge & Diversity ISSN: 2237-8049, DOI: 10.18316/rcd.v14i35.10661.
6. Trần Thị Thu Yến, Nguyễn Thị Hạnh, Đỗ Thanh Tú (2023), “Thực trạng quản lý dạy học tiếng Anh cho sinh viên không chuyên theo tiếp cận năng lực: Nhìn từ cấp độ môn học”, Tạp chí Quản lý giáo dục, Volume 15, Số 4.
7. Duong Thi Thu Huyen, Do Thanh Tu (2023) “The role of teacher leaders in language classrooms: A case study in National Academy of Education Management, Vietnam”, Annals of Computer Science and Information Systems, Volume 34, Proceedings of the Third International Conference on Research in Management & Technovation WEB: ISBN 978-83-965897-8-1 ISSN: 2300-5963 DOI: 10.15439/978-83-965897-8-1 (Poland).