

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**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

HÀ NỘI - 2024

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

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC**

Cán bộ hướng dẫn khoa học:

1. GS.TS. Nguyễn Thị Mỹ Lộc
2. TS. Hà Thanh Hương

Hà Nội - 2024

**LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các dữ liệu, kết quả nghiên cứu trong luận án là trung thực và chưa từng công bố trong bất kỳ công trình nghiên cứu nào khác.

**Tác giả luận án**

**Đỗ Thanh Tú**

## LỜI CẢM ƠN

Bằng những tình cảm chân thành và lòng biết ơn sâu sắc nhất, tôi xin trân trọng cảm ơn đến:

**GS.TS. Nguyễn Thị Mỹ Lộc và TS. Hà Thanh Hương** đã tận tình giúp đỡ, trực tiếp hướng dẫn tôi trong suốt quá trình nghiên cứu để hoàn thành Luận án này.

Ban Giám đốc, Quý Thầy/Cô của Học viện Quản lý giáo dục đã giảng dạy và giúp đỡ tôi trong quá trình học tập và nghiên cứu.

Lãnh đạo, giảng viên, sinh viên của cơ sở giáo dục đại học thuộc địa bàn khảo sát đã hỗ trợ, tư vấn, cung cấp số liệu, tạo điều kiện thuận lợi cho tôi trong suốt quá trình thực hiện Luận án.

Gia đình, bạn bè, đồng nghiệp đã quan tâm, động viên, giúp đỡ, tạo điều kiện thuận lợi cho tôi trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu và hoàn thành Luận án.

Dù đã hết sức cố gắng, song Luận án không thể tránh khỏi những thiếu sót, tôi rất mong nhận được sự chỉ bảo từ các Nhà khoa học, Quý thầy giáo, cô giáo và sự góp ý chân thành của Quý vị và các bạn.

**Tác giả luận án**

**Đỗ Thanh Tú**

## DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CHỮ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt	Viết đầy đủ
CSVCL	Cơ sở vật chất
ĐH	Đại học
ĐNGV	Đội ngũ giảng viên
GD&ĐT	Giáo dục và đào tạo
GDDH	Giáo dục đại học
GV	Giảng viên
GVTA	Giảng viên tiếng Anh
HĐBD	Hoạt động bồi dưỡng
KCNN	Không chuyên ngoại ngữ
NCKH	Nghiên cứu khoa học
TA	Tiếng Anh
TACN	Tiếng Anh chuyên ngành
VH	Văn hóa

## MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN .....	i
LỜI CẢM ƠN .....	ii
DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CHỮ VIẾT TẮT .....	iii
MỤC LỤC.....	iv
DANH MỤC BẢNG.....	x
DANH MỤC BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ.....	xiv
<b>MỞ ĐẦU .....</b>	<b>1</b>
<b>CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP CHO GIẢNG VIÊN TIẾNG ANH TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHÔNG CHUYÊN NGOẠI NGỮ.....</b>	<b>11</b>
<b>1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề.....</b>	<b>11</b>
1.1.1. Công trình nghiên cứu về quản lý bồi dưỡng giảng viên cơ sở giáo dục đại học.....	11
1.1.2. Công trình nghiên cứu về quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh cơ sở giáo dục đại học .....	22
1.1.3. Nhận xét chung về công trình được tổng quan và vấn đề đặt ra tiếp tục nghiên cứu trong luận án.....	25
<b>1.2. Khái niệm cơ bản của luận án.....</b>	<b>26</b>
1.2.1. Năng lực nghề nghiệp .....	26
1.2.2. Bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh.....	28
1.2.3. Trường đại học không chuyên ngoại ngữ .....	30
1.2.4. Quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh.....	30
<b>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 .....</b>	<b>32</b>
1.3.1. Bối cảnh đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế về giáo dục .....	32
1.3.2. Yêu cầu đặt ra đối với năng lực nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh .....	36
<b>1.4. Khung năng lực nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh trường đại học không chuyên ngoại ngữ.....</b>	<b>40</b>
1.4.1. Mục đích xây dựng khung năng lực.....	40
1.4.2. Cơ sở đề xuất khung năng lực.....	41
1.4.3. Đề xuất khung năng lực giảng viên tiếng Anh trường đại học không chuyên ngoại ngữ.....	46
<b>1.5. Hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ .....</b>	<b>52</b>

1.5.1. Mục tiêu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh.....	52
1.5.2. Chương trình và nội dung bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh.....	54
1.5.3. Hình thức và phương pháp bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh.....	59
1.5.4. Đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh.....	61
1.5.5. Các điều kiện đảm bảo phục vụ bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh.....	62
<b>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.....</b>	<b>63</b>
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 .....	63
1.6.2. Tổ chức khảo sát xác định nhu cầu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh .....	65
1.6.3. Tổ chức xây dựng chương trình, nội dung bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh .....	66
1.6.4. Tổ chức xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cho giảng viên tiếng Anh .....	69
1.6.5. Chỉ đạo lựa chọn hình thức, phương pháp bồi dưỡng phù hợp với điều kiện, nhu cầu của giảng viên tiếng Anh.....	70
1.6.6. Quản lý kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh .....	71
1.6.7. Đảm bảo các điều kiện thực hiện bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh .....	72
<b>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.....</b>	<b>74</b>
1.7.1. 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 .....	74
1.7.2. Nhận thức của lãnh đạo các trường đại học về tầm quan trọng của quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh trường đại học không chuyên ngoại ngữ .....	75
1.7.3. 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 năng lực nghề nghiệp .....	75
1.7.4. Các lực lượng tham gia bồi dưỡng đội ngũ giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ .....	76

1.7.5. Yêu cầu đổi mới hoạt động bồi dưỡng giảng viên.....	76
1.7.6. Cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật phục vụ hoạt động bồi dưỡng .....	77
1.7.7. Chương trình, nội dung và tài liệu phục vụ hoạt động bồi dưỡng .....	77
<b>Kết luận Chương 1 .....</b>	<b>78</b>
<b>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 .....</b>	<b>79</b>
<b>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.....</b>	<b>79</b>
2.1.1. Kinh nghiệm quốc tế về quản lý bồi dưỡng giảng viên đại học .....	79
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 .....	83
<b>2.2. Khái quát về các trường đại học được lựa chọn khảo sát thực trạng .....</b>	<b>86</b>
2.2.1. Lý do lựa chọn các trường để khảo sát thực trạng .....	86
2.2.2. Giới thiệu về các trường đại học được lựa chọn khảo sát.....	86
<b>2.3. Giới thiệu tổ chức khảo sát.....</b>	<b>95</b>
2.3.1. Mục đích khảo sát .....	95
2.3.2. Nội dung khảo sát .....	95
2.3.3. Đối tượng và phạm vi khảo sát .....	95
2.3.4. Phương pháp khảo sát .....	96
2.3.5. Mẫu khảo sát và công cụ khảo sát.....	96
2.3.6. Hình thức, phương pháp thực hiện.....	98
2.3.7. Xử lý dữ liệu .....	98
<b>2.4. Thực trạng năng lực nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh trường đại học không chuyên ngoại ngữ.....</b>	<b>99</b>
2.4.1. Thực trạng năng lực chuyên môn của giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ .....	99
2.4.2. Thực trạng về năng lực sư phạm của giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ .....	101
2.4.3. Thực trạng về năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ.....	107
2.4.4. Thực trạng về năng lực phát triển quan hệ xã hội của giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ .....	109
2.4.5. Thực trạng về năng lực phát triển nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ .....	111



2.4.6. Thực trạng về năng lực số của giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.....	113
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 .....	115
<b>2.5. Thực trạng hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ .....</b>	<b>118</b>
2.5.1. Thực trạng nhận thức về mức độ cần thiết của hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ.....	118
2.5.2. Thực trạng thực hiện mục tiêu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh.....	120
2.5.3. Thực trạng thực hiện nội dung bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh.....	121
2.5.4. Thực trạng sử dụng hình thức bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh.....	123
2.5.5. Thực trạng đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh .....	123
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.....	125
<b>2.6. Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.....</b>	<b>126</b>
2.6.1. Thực trạng xác định nhu cầu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh.....	126
2.6.2. Thực trạng xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ.....	128
2.6.3. Thực trạng tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh .....	129
2.6.4. Thực trạng chỉ đạo thực hiện hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh .....	131
2.6.5. Thực trạng quản lý các điều kiện thực hiện bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh .....	132
2.6.6. Thực trạng kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng .....	134
2.6.7. Thực trạng quản lý sử dụng kết quả bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ .....	136

<b>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.....</b>	<b>137</b>
<b>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.....</b>	<b>138</b>
2.8.1. Điểm mạnh.....	138
2.8.2. Hạn chế và nguyên nhân.....	139
<b>Kết luận Chương 2.....</b>	<b>141</b>
<b>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'.....</b>	<b>143</b>
<b>3.1. Định hướng phát triển của trường đại học không chuyên ngoại ngữ.....</b>	<b>143</b>
<b>3.2. Nguyên tắc đề xuất giải pháp.....</b>	<b>144</b>
3.2.1. Đảm bảo tính hệ thống.....	144
3.2.2. Đảm bảo tính kế thừa.....	144
3.2.3. Đảm bảo tính khả thi.....	145
3.2.4. Đảm bảo tính hiệu quả.....	145
3.2.5. Đảm bảo tính phù hợp đối tượng.....	145
<b>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.....</b>	<b>145</b>
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.....	145
3.3.2. Tổ chức cụ thể hóa 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. ....	150
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.....	166
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.....	171
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 không chuyên ngoại ngữ.....	176

3.3.6. Tổ chức bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ .....	181
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 .....	185
<b>3.4. Mối quan hệ giữa các giải pháp .....</b>	<b>189</b>
<b>3.5. Khảo nghiệm tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp .....</b>	<b>191</b>
3.5.1. Mục đích khảo nghiệm.....	191
3.5.2. Nội dung khảo nghiệm.....	191
3.5.3. Đối tượng và phạm vi khảo nghiệm.....	191
3.5.4. Hình thức và phương pháp khảo nghiệm.....	192
3.5.5. Công cụ xử lý số liệu trong khảo nghiệm .....	192
3.5.6. Kết quả khảo nghiệm tính cấp thiết .....	192
3.5.7. Kết quả khảo nghiệm tính khả thi .....	195
<b>3.6. Thử nghiệm giải pháp.....</b>	<b>198</b>
3.6.1. Mục đích thử nghiệm .....	200
3.6.2. Nội dung thử nghiệm .....	200
3.6.3. Thời gian, hình thức, đối tượng, địa điểm thử nghiệm .....	201
3.6.4. Tổ chức thử nghiệm .....	201
3.6.5. Phân tích kết quả thử nghiệm.....	202
<b>Kết luận Chương 3.....</b>	<b>211</b>
<b>KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ .....</b>	<b>213</b>
1. Kết luận .....	213
2. Khuyến nghị .....	214
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>216</b>
<b>DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN .....</b>	<b>226</b>
<b>PHỤ LỤC</b>	

## DANH MỤC BẢNG

Bảng 1.1.	Bảng so sánh các khung năng lực .....	49
Bảng 1.2.	Khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ .....	50
Bảng 2.1.	Bảng thống kê quy mô ngành đào tạo và số lượng sinh viên/ học viên các trường được lựa chọn khảo sát.....	92
Bảng 2.2.	Bảng thống kê số lượng giảng viên đại học, học hàm, học vị năm học tính đến năm 2021 tại 12 trường Đại học không chuyên ngoại ngữ.....	92
Bảng 2.3.	So sánh số tín chỉ học phần tiếng Anh Cơ bản và tiếng Anh chuyên ngành tại các trường khảo sát .....	94
Bảng 2.4.	Đối tượng và phạm vi khảo sát .....	95
Bảng 2.5.	Thang đo và điểm trung bình .....	97
Bảng 2.6.	Kết quả khảo sát năng lực chuyên môn của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA.....	99
Bảng 2.7.	Kết quả khảo sát năng lực chuyên môn của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của SV .....	100
Bảng 2.8.	Kết quả khảo sát năng lực sư phạm của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL.....	102
Bảng 2.9.	Kết quả khảo sát năng lực sư phạm của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của GVTA .....	103
Bảng 2.10.	Kết quả khảo sát năng lực sư phạm của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của SV .....	105
Bảng 2.11.	Kết quả khảo sát năng lực nghiên cứu khoa học của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA .....	107
Bảng 2.12.	Kết quả khảo sát phát triển quan hệ xã hội của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA.....	110
Bảng 2.13.	Kết quả khảo sát phát triển quan hệ xã hội của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của SV .....	111

Bảng 2.14.	Kết quả khảo sát năng lực phát triển nghề nghiệp của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA .....	112
Bảng 2.15.	Kết quả khảo sát năng lực số của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA .....	113
Bảng 2.16.	Kết quả khảo sát năng lực số của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của SV .....	114
Bảng 2.17.	Kết quả khảo sát 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.....	118
Bảng 2.18.	Kết quả khảo sát thực trạng thực hiện mục tiêu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA.....	120
Bảng 2.19.	Kết quả khảo sát thực trạng thực hiện nội dung bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA.....	121
Bảng 2.20.	Kết quả khảo sát thực trạng sử dụng hình thức bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA.....	123
Bảng 2.21.	Kết quả khảo sát 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 CBQL, GVTA .....	124
Bảng 2.22.	Kết quả khảo sát 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.....	127
Bảng 2.23.	Kết quả khảo sát thực trạng xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA.....	128
Bảng 2.24.	Kết quả khảo sát 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 .....	129
Bảng 2.25.	Kết quả khảo sát thực trạng chỉ đạo 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 .....	131

Bảng 2.26.	Kết quả khảo sát 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 .....	132
Bảng 2.27.	Kết quả khảo sát thực trạng kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA .....	134
Bảng 2.28.	Kết quả khảo sát thực trạng sử dụng kết quả bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA.....	136
Bảng 2.29.	Kết quả khảo sát 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 theo đánh giá của CBQL, GVTA.....	137
Bảng 3.1.	Thang đo và điểm trung bình .....	192
Bảng 3.2.	Mức độ cấp thiết của các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL .....	193
Bảng 3.3.	Mức độ cấp thiết của các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của GV .....	194
Bảng 3.4.	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 theo đánh giá của CBQL .....	196
Bảng 3.5.	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 theo đánh giá của GVTA .....	197
Bảng 3.6.	Tần suất sử dụng một số phần mềm/ ứng dụng của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ trước khi tiến hành BD.....	202
Bảng 3.7.	Tần suất sử dụng một số phần mềm/ ứng dụng của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ sau khi tiến hành BD.....	203
Bảng 3.8.	Tần suất sử dụng các phần mềm/ ứng dụng của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ trước và sau khi tiến hành BD.....	204

Bảng 3.9.	Mức độ thuần thục khi sử dụng các phần mềm/ ứng dụng của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ trước khi tiến hành BD.....	205
Bảng 3.10.	Mức độ thuần thục khi sử dụng các phần mềm/ ứng dụng của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ sau khi tiến hành BD.....	206
Bảng 3.11.	Mức độ thuần thục khi sử dụng các phần mềm/ ứng dụng của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ trước và sau khi tiến hành BD. ....	208

## DANH MỤC BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ

Hình 1.1.	Khung năng lực GV tiếng Anh của Dudzik [139] .....	47
Hình 1.2.	Các nhóm năng lực trọng tâm trong chương trình bồi dưỡng năng lực giáo viên dạy nghề POHE .....	48
Biểu đồ 2.1.	Biểu đồ so sánh trung bình cộng của các giá trị đánh giá năng lực chuyên môn của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ của nhóm CBQL, GV và SV .....	101
Biểu đồ 2.2.	Biểu đồ so sánh thực trạng năng lực GVTA đánh giá bởi CBQL, GV và SV .....	116
Biểu đồ 2.3.	Biểu đồ so sánh thực trạng hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL và GVTA .....	125
Sơ đồ 3.1.	Quy trình lập kế hoạch bồi dưỡng năng lực số .....	183
Biểu đồ 3.1.	Biểu đồ tương quan mức độ cấp thiết của các giải pháp theo đánh giá của CBQL và GVTA .....	195
Biểu đồ 3.2.	Biểu đồ tương quan mức độ khả thi của các giải pháp theo đánh giá của CBQL và GVTA .....	198
Biểu đồ 3.3.	Tần suất sử dụng một số phần mềm/ ứng dụng của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ trước và sau khi tiến hành BD .....	204
Biểu đồ 3.4.	Mức độ thuận thực khi sử dụng các phần mềm/ ứng dụng của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ trước và sau khi tiến hành BD .....	207



## 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 [118]. 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. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng gia tăng, sự thiếu hụt về kiến thức tiếng Anh học thuật có thể gây ra nhiều trở ngại và khó khăn đối với sự phát triển nghề nghiệp của các tri thức trẻ. 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 [28].

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 hóa 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 [117]. 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 như Iran (Amirian & Tavakoli, 2009) [70] và Thổ Nhĩ Kỳ (Savas, 2009) [131]. Việc phát triển năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GVTA là đòi hỏi thiết thực, vì năng lực, trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ GV là yếu tố quyết định chất lượng giáo dục, khẳng định vị thế, uy tín của nhà trường. 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 [28].

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 [117].

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 trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

**5.2.** Xây dựng 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 sát 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 đại học 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) ở miền Bắc Việt Nam: 1) Trường đại học sư phạm nghệ thuật TW; 2) Trường Đại học Điện lực; 3) Trường Đại học Công nghệ Giao thông vận tải; 4) Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội; 5) Trường Đại học Kiến Trúc Hà Nội; 6) Trường Đại học Mỏ - Địa chất; 7) Trường Đại học Lâm nghiệp Việt Nam; 8) Trường Đại học Lao động Xã hội; 9) Trường Đại học Giao Thông Vận Tải; 10) Học viện Kỹ thuật Quân sự; 11) Trường Đại học Phòng cháy Chữa cháy; 12) Trường Đại học Xây Dựng.

Các trường được lựa chọn tiến hành khảo sát có tính đại diện cho một số 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. 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 được thực hiện trên 3 nhóm khách thể ở các Trường Đại học không chuyên ngoại ngữ:

+ Nhóm LD, CBQL (61 CBQL): Lãnh đạo trường, CBQL cấp Khoa, cấp bộ môn;

+ Nhóm GVTA (128 GVTA): Giảng viên tiếng Anh cơ hữu;

+ Nhóm sinh viên (196 SV): Sinh viên đang học tập ở các trường ĐH không chuyên ngoại ngữ.

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

Số liệu khảo sát chủ yếu từ năm 2019 đến 2023.

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

### **8.1. Cách tiếp cận nghiên cứu**

#### **8.1.1. Tiếp cận hoạt động**

Tiếp cận hoạt động định hướng cho việc xác định nội dung QL của chủ thể quản lý trong việc thực hiện mục tiêu, nguyên tắc, nội dung, phương pháp, hệ thống tổ chức đào tạo, chuẩn bị điều kiện, cơ sở vật chất, và sự phối hợp giữa các lực lượng đào tạo...với tư cách là các thành tố của quá trình hoạt động. Tiếp cận cũng định hướng cho việc đề xuất các giải pháp QL tác động vào một số thành tố của quá trình BD được coi là khâu then chốt phát hiện từ thực trạng QL hoạt

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

#### *8.1.2. Tiếp cận năng lực*

Tiếp cận năng lực tạo cơ sở phương pháp luận để luận giải về một số vấn đề lý luận cơ bản như khái niệm BD, xác định các năng lực cần được BD cho đội ngũ GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ dựa trên các năng lực theo khung năng lực nghề nghiệp được đề xuất theo yêu cầu đổi mới giáo dục ĐH; xác định các phương pháp, hình thức tổ chức BD, đồng thời đề xuất nội dung, cách thức tác động của các giải pháp quản lý hoạt động BD cho đội ngũ GVTA theo định hướng hình thành và phát triển năng lực.

#### *8.1.3. Tiếp cận hệ thống*

Tiếp cận hệ thống xem xét hoạt động BD và quản lý hoạt động BD đội ngũ giảng GVTA có mối quan hệ tương tác với các nội dung khác nhằm đạt được mục đích của hệ thống là phát triển năng lực cho đội ngũ GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ hiện nay. Đồng thời, tiếp cận hệ thống cũng xem xét các hoạt động QL hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GVTA trong mối quan hệ tác động qua lại với các yếu tố khách quan (môi trường sống, môi trường sư phạm,...) và các yếu tố chủ quan thuộc về các trường đại học không chuyên ngoại ngữ hiện nay (nhận thức và năng lực của đội ngũ lãnh đạo, đội ngũ GV các cơ sở nếu thực hiện BD, phương pháp BD, tự BD, tự rèn luyện của GV).

#### *8.1.4. Tiếp cận chức năng quản lý*

Tiếp cận chức năng quản lý bao gồm việc tiến hành xây dựng kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra nhằm xác định rõ vai trò, nhiệm vụ của người quản lý trong việc triển khai các nội dung bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GVTA các trường ĐH không chuyên ngoại ngữ dựa trên các tiêu chuẩn trong khung năng lực nghề nghiệp GVTA các trường ĐH không chuyên ngoại ngữ.

#### *8.1.5. Tiếp cận liên ngành*

Liên ngành trong lĩnh vực NCKH đòi hỏi sự hợp tác của nhiều ngành khoa học khác nhau. Trong quá trình này, việc áp dụng phương pháp và kết quả từ ngành khoa học gần, đã có sự ổn định đối với đối tượng nghiên cứu đã biết đến. Tuy nhiên, khi mở rộng sang một ngành mới, thường sẽ phức tạp hơn về đối tượng nghiên cứu.

Trong lĩnh vực giáo dục, tiếp cận liên ngành là quá trình hội nhập và kết hợp kiến thức, kỹ năng và phương pháp giảng dạy từ nhiều lĩnh vực khác nhau vào một

chương trình học hoặc khóa học cụ thể. Điều này mang lại sự đa dạng, nâng cao chất lượng giáo dục, và khuyến khích sự sáng tạo thông qua sự giao thoa giữa các lĩnh vực khác nhau.

#### *8.1.6. Tiếp cận phát triển nguồn nhân lực dựa trên năng lực*

Phát triển nguồn nhân lực dựa trên năng lực là cách tiếp cận đặt việc xác định khung năng lực nghề nghiệp làm trọng tâm, làm cơ sở để triển khai các nội dung phát triển nguồn nhân lực như quy hoạch, ĐT, BD, đánh giá, tạo động lực). Vận dụng tiếp cận này vào quản lý hoạt động BD năng lực nghề nghiệp GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ theo tiếp cận năng lực là việc gắn việc xây dựng khung năng lực nghề nghiệp GVTA với tổ chức triển khai các hoạt động BD năng lực nghề nghiệp.

### **8.2. Phương pháp nghiên cứu**

#### *8.2.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý thuyết*

Phân tích, tổng hợp, hệ thống hoá các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến bồi dưỡng, quản lý hoạt động bồi dưỡng giảng viên, giảng viên tiếng Anh các trường đại học, những tư liệu, tài liệu lý luận về quản lý giáo dục, quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học; những kết quả nghiên cứu lý thuyết 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 để xây dựng các khái niệm công cụ và khung lý thuyết cho vấn đề nghiên cứu;

#### *8.2.2. Nhóm các phương pháp nghiên cứu thực tiễn*

+ Phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi

Lập các phiếu hỏi với những nội dung cần khảo sát về thực trạng năng lực đội ngũ giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, 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 nhằm xác định, thu thập thông tin về thực trạng năng lực giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học.

+ Phương pháp lấy ý kiến chuyên gia

Phương pháp được thực hiện thông qua việc trao đổi, tham vấn với một số chuyên gia (các nhà QLGD, các nhà nghiên cứu, các nhà khoa học am tường về đề

tài nghiên cứu) nhằm làm rõ một số vấn đề mà đề tài nghiên cứu. Phương pháp nghiên cứu này còn được dùng để xin ý kiến, đánh giá mức độ cấp thiết, tính khả thi của các giải pháp đề xuất.

+ Phương pháp phỏng vấn

Phương pháp được thực hiện nhằm tìm hiểu và bổ sung đánh giá thực trạng, nguyên nhân về thực trạng năng lực giảng viên tiếng Anh, thực trạng hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ và tìm hiểu quan điểm của các đối tượng được phỏng vấn về quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học.

+ Phương pháp tổng kết kinh nghiệm

Tổng kết kinh nghiệm của các cơ sở bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ trong thực tiễn bồi dưỡng; tổng kết kinh nghiệm của các cơ sở giáo dục trong quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ trên địa bàn nghiên cứu trong những năm qua nhằm làm sáng tỏ một số vấn đề mà đề tài nghiên cứu.

+ Phương pháp quan sát

Phương pháp quan sát được thực hiện nhằm thu thập thông tin về quá trình bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng trên cơ sở tri giác trực tiếp các hoạt động sư phạm mang lại những tài liệu sống về thực tiễn giáo dục để có thể khái quát nên những quy luật nhằm chỉ đạo tổ chức quá trình giáo dục được tốt hơn.

+ Phương pháp nghiên cứu sản phẩm hoạt động

Phương pháp nghiên cứu sản phẩm hoạt động được sử dụng để tìm ra những nét đặc thù, nét phổ biến của các cá nhân và tập thể trong hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng.

+ Phương pháp thử nghiệm

Thử nghiệm giải pháp để chứng minh tính khoa học, độ phù hợp và tính khả thi của các giải pháp đề tài luận án đã đề xuất.

### 8.2.3. Phương pháp thống kê toán học

Phương pháp thống kê toán học được sử dụng để thống kê, phần mềm Excel, SPSS được sử dụng để nhập và xử lý dữ liệu, lập bảng, biểu để phân tích và đưa ra kết luận khoa 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 hóa 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 và hội nhập quốc tế.

10.2. Về thực tiễn:

Hỗ trợ các cấp quản lý tại các trường khảo sát thấy được những ưu điểm và nhược điểm thông qua việc thực hiện 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, khuyến nghị, tài liệu tham khảo và các 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 BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP CHO GIẢNG VIÊN TIẾNG ANH 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*

Bồi dưỡng giảng viên cơ sở giáo dục đại học là một trong những chủ đề quan trọng được nhiều tổ chức, cá nhân quan tâm, bàn thảo và nghiên cứu, thể hiện cụ thể ở các đề tài nghiên cứu, các bài viết trên các báo, tạp chí, tại các hội thảo khoa học trong nước và quốc tế.

Hoạt động bồi dưỡng giảng viên (hoạt động phát triển nghề nghiệp) là một thuật ngữ khó nắm bắt trong giáo dục. Theo G Diaz-Maggioli - Eric Digest thì phát triển chuyên môn được định nghĩa là một quá trình học tập liên tục mà giảng viên tự nguyện tham gia. Trong quá trình bồi dưỡng đó, giảng viên sẽ nghiên cứu tìm ra cách tốt nhất để điều chỉnh việc giảng dạy của mình sao cho phù hợp với nhu cầu học tập sinh viên [91].

Ở nhiều quốc gia trên thế giới, nghề giáo là nghề được coi trọng và có vị thế cao trong xã hội. Công tác đào tạo giảng viên được đặc biệt quan tâm, thể hiện ở chương trình đào tạo giảng viên toàn diện, đòi hỏi phải đáp ứng các yêu cầu khắt khe về tiêu chuẩn GV ban đầu. Bên cạnh đó các hoạt động bồi dưỡng giảng viên thường xuyên cũng được hết sức chú trọng.

Theo báo cáo International Review of Curriculum and Assessment Frameworks (Đánh giá quốc tế về chương trình giảng dạy và khung đánh giá), 2003, để trở thành sinh viên đại học ngành sư phạm ở Cộng hòa liên bang Đức, người học phải có đủ các điều kiện: thứ nhất, phải có bằng tốt nghiệp phổ thông hoặc các bằng tương đương; thứ hai, phải có tư cách đạo đức tốt, có trình độ, có khả năng sư phạm [99]. Chính phủ Đức quy định việc đào tạo giáo viên phải qua 03 giai đoạn: (1) Giai đoạn đào tạo ở các cơ sở giáo dục đại học: Giai đoạn đào tạo cử nhân (Bachelor of Education); (2) Giai đoạn đào tạo chuyên sâu (Master of Education); (3) Giai đoạn đào tạo tập sự sau khi tốt nghiệp ở trường đại học. Quy định về thời lượng tập huấn BDGV ở nước này cũng đặc biệt được quan tâm. Việc tập huấn, BD giảng viên không tổ chức tập trung thành từng đợt lớn, kéo dài nhiều ngày mà các đơn vị BD

sẽ đến từng cụm trường hướng dẫn GV theo các chuyên đề với một số giờ quy định trong tuần, do đó việc tập huấn, BD giảng viên không gây xáo trộn hay ảnh hưởng lớn đến công tác giảng dạy [33].

Các nhà giáo dục ở Mỹ sử dụng thuật ngữ “phát triển nghề nghiệp GV” thay vì thuật ngữ “bồi dưỡng GV”. Với 50 bang, hơn 3000 cơ quan quản lý giáo dục cấp quận, nước Mỹ là một đất nước có nền giáo dục chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển trên toàn thế giới. Giáo dục ở Mỹ có nhiều thành tựu đã được công nhận qua các nghiên cứu có tính đối sánh quốc tế. Cũng như ở Đức, công tác BDGV ở đây được thực hiện đồng bộ, phân cấp QL chặt chẽ và do các trường ĐH thực hiện. Đánh giá GV thường xuyên được coi là động lực để giữ vững chất lượng. Do vậy, ở Mỹ, mỗi năm giáo viên được đánh giá 1 lần. Đối tượng tham gia vào hoạt động đánh giá GV bao gồm: các GV đồng nghiệp tại trường, lãnh đạo trường nơi GV dạy học, người học, phụ huynh và bản thân GV tự đánh giá. Những GV có kết quả đánh giá đạt yêu cầu của chuẩn mới được tiếp tục cấp chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép dạy học [69].

Theo tác giả Ponamarev O. N (2012) những nhiệm vụ mang tính phương pháp luận đang đặt ra đối với giáo dục nước này. Đó là: (1) Lựa chọn mô hình ĐT năng lực GV; (2) Lựa chọn mô hình bồi dưỡng NLNN cho giảng viên. Những nhiệm vụ này là rất khó trong điều kiện có rất nhiều mô hình năng lực được đào tạo và mô hình NLNN của người GV. Ponamarev O. N cũng chỉ ra chính quan niệm “GD liên tục hay GD suốt đời” đã làm thay đổi căn bản nhiệm vụ của hoạt động BDGV trên thế giới hiện nay [128].

Từ bài học kinh nghiệm của các quốc gia như Liên bang Nga, Hợp chủng quốc Hoa Kỳ, và các nước Châu Âu, Belyaeva E.N. trong nghiên cứu “*Sự hình thành NLNN của GV trong bồi dưỡng nâng cao trình độ*”, đã đề cập đến những vấn đề trọng tâm như: năng lực được ĐT, NLNN, năng lực xã hội, năng lực nền tảng của nhân cách, NLNN của GV.

Để đáp ứng nhu cầu đào tạo, chính phủ Trung Quốc lại chú trọng đến việc đào tạo giảng viên và nâng cao trình độ cũng như tuyển dụng giảng viên với nhiều cách thức khác nhau như đào tạo chuyên ngành, đào tạo phương pháp giảng dạy, hội thảo, đào tạo quốc tế, tham quan và học tập [41]. Chính phủ Trung Quốc coi đào tạo bồi dưỡng giáo viên là nền tảng cơ bản cho việc dạy dỗ thế hệ mới, đào tạo nên những con người không những có tư tưởng đạo đức tốt mà còn có học vấn vững vàng, sẵn sàng thích ứng thế giới tương lai.

Theo tác giả Guy Lapostolle & Thierry Chevaillier, việc tổ chức đào tạo giáo viên đã được chuyển đổi hoàn toàn vào năm 2010. Sự chuyển đổi này là kết quả của ba cuộc cải cách có liên quan với nhau: (1) yêu cầu về bằng Thạc sĩ đối với tất cả giáo viên; (2) quy trình tuyển dụng mới đối với giáo viên; (3) việc tích hợp các trường cao đẳng đào tạo giáo viên (IUFM) vào các trường đại học. Các trường đại học hiện chịu trách nhiệm cung cấp đào tạo ban đầu trong các chương trình để lấy bằng Thạc sĩ. Sau đó, hệ thống trường học của bang tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp thông qua một kỳ thi cạnh tranh và các giáo viên mới được tuyển dụng được cung cấp khóa đào tạo đặc biệt [94].

Trong một nghiên cứu so sánh hoạt động đào tạo giáo viên ở một số các quốc gia phát triển, Darling-Hammond & Lieberman (2012) đã sử dụng xếp hạng PISA để phân loại mức độ cam kết của các quốc gia đối với việc chuyên nghiệp hóa giáo viên và đầu tư vào phát triển nghề nghiệp của giáo viên. Các quốc gia có điểm PISA cao hơn (Phần Lan và Singapore) có tầm nhìn và định hướng rõ ràng cho các chính sách giáo dục giáo viên của họ, trong khi các quốc gia khác đã chứng minh ở mức độ lớn hơn (Hoa Kỳ) hoặc thấp hơn (Úc). Trên thực tế, không có quốc gia nào thể hiện tầm nhìn chuyên nghiệp hóa giáo viên hơn Phần Lan. Người Phần Lan coi nghề dạy học là một nghề hấp dẫn, một công việc tự chủ dựa trên kiến thức khoa học và các kỹ năng cụ thể được phát triển trong chương trình giảng dạy sau đại học [141].

Tại hội thảo quốc tế chủ đề về đào tạo, bồi dưỡng giáo viên phổ thông, cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông và giảng viên sư phạm tổ chức ngày 16/12/2017 tại TP.HCM, ông Kyung-Hwoi Kim, Trường ĐH Sungshin, Hàn Quốc khẳng định: Ở Hàn Quốc việc bồi dưỡng GV đương nhiệm nhằm trang bị cho GV lý luận và phương pháp luận về GV để nâng cao khả năng, hiệu quả giảng dạy trong lớp học. Các chương trình BD được thiết kế riêng cho từng đối tượng: Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng, GV, cán bộ thư viện... Bồi dưỡng thường chia thành hai loại chính: bồi dưỡng cấp chứng chỉ và bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ. Mỗi chương trình bồi dưỡng thường có thời gian kéo dài khoảng 30 ngày (tương đương 180 giờ) hoặc thậm chí có thể kéo dài hơn. Các chương trình được phân loại linh hoạt để đáp ứng mục tiêu cụ thể của bồi dưỡng, bao gồm cả việc soạn thảo chương trình giảng dạy, đào tạo trong lĩnh vực số hóa thông tin dữ liệu và các hoạt động bồi dưỡng chung.

Tác giả Ngô Vũ Thu Hằng (2019) chỉ ra rằng mục tiêu của các hoạt động BD, phát triển GV ở Singapore là làm thế nào để đảm bảo mọi GV đều trở thành

người GV xuất sắc. Để thực hiện điều này, hoạt động bồi dưỡng GV ở Singapore có ba vai trò chính: (1) Hình thành nếp suy nghĩ đúng đắn cho giáo viên; (2) Giúp giáo viên kiến tạo tri thức; (3) Tăng cường năng lực học tập. Bên cạnh việc duy trì các hoạt động phối hợp, các khóa học BD ở đây được tập trung vào BD, phát triển chuyên môn dựa trên các hoạt động của nhà trường. Mục tiêu là xây dựng một cộng đồng phát triển chuyên môn, nơi giáo viên có thể cùng nhau phát triển hoạt động giảng dạy và học tập. Do gắn liền với thực tế dạy học nên các nội dung và hoạt động BD này trở nên rất thiết thực. Ở Singapore, GV được khuyến khích học tập suốt đời. Một trong những mục tiêu quan trọng mà các chuyên gia đào tạo giáo viên tại Singapore đặt ra là phát triển kiến thức sư phạm về môn học cho giáo viên. Một nghiên cứu về sự phát triển của giáo viên vào năm 2008 đã chỉ ra rằng giáo viên tại Singapore thường có mức độ kiến thức sư phạm về môn học rất cao. Trung bình mỗi giáo viên ở đây có kiến thức sư phạm tương đương với kiến thức sư phạm của những GV cao cấp nằm trong top đầu của Mỹ. Trong khi tính từ sau khi tốt nghiệp PT thì một người GV trung bình của Singapore lại có ít năm được ĐT về giáo dục hơn so với một người GV trung bình ở Mỹ [32].

Ngoài ra các công trình nghiên cứu về công tác bồi dưỡng GV trên thế giới còn được nhiều tác giả đề bàn thảo nghiên cứu như: Jacques Nimier với “*GV rèn luyện tâm lý*” [100], nhóm tác giả Pierre Besnard và Bernard Lietard trong dự án Việt Bỉ với công trình nghiên cứu của mình đã cho ra mắt cuốn sách về bồi dưỡng GV với tiêu đề: “*Đào tạo bồi dưỡng thường xuyên*” (đã được dịch và giới thiệu ở Việt Nam) [127].

Các công trình nghiên cứu của các học giả trên thế giới cho thấy hoạt động đào tạo giáo viên ở các quốc gia phát triển được tập trung vào hai giai đoạn: (1) giai đoạn đào tạo giáo viên trong cơ sở giáo dục đại học (giai đoạn đào tạo giáo viên ban đầu); (2) giai đoạn đào tạo giáo viên sau đào tạo (giai đoạn đào tạo và bồi dưỡng giáo viên thường xuyên). Trong các công trình này các tác giả đã nêu rõ vị trí, tầm quan trọng của hoạt động BD GV. Các công trình này là cơ sở lý luận cho việc đổi mới công tác đào tạo GV truyền thống theo hướng chuyển từ quan niệm “tĩnh” (Quan niệm cho rằng việc đào tạo ban đầu là đủ để GV hoàn tất 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).

Bên cạnh các công trình, dự án quốc tế đã được nghiên cứu và công bố trong thời gian qua, số lượng các công trình, bài báo về vấn đề bồi dưỡng giảng viên ở trong nước cũng khá ấn tượng. Ngay từ đầu những năm 1960, đặc biệt với sự ra đời của Trung tâm Nghiên cứu Đào tạo và Bồi dưỡng GV, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam (1961) đã có nhiều công trình nghiên cứu mang tính độc lập và chuyên sâu. Năm 1968, Nhà nước đã có chủ trương “mỗi trường học là một cơ sở bồi dưỡng GV”, qua đó cho thấy Chính phủ Việt Nam rất coi trọng công tác BD chuyên môn tại nhà trường. Những năm sau đó có nhiều các công trình về lĩnh vực này được công bố, điển hình như:

Đề tài “Bồi dưỡng và đào tạo lại nhân lực trong thời kỳ mới” của Nguyễn Minh Đường (1996) [29]. Thông qua đề tài này, nhóm tác giả đã nghiên cứu về đào tạo, bồi dưỡng GV nói chung dưới góc độ lý luận; Đỗ Minh Cương và Nguyễn Thị Doan (2001) với công trình nghiên cứu, “Phát triển nguồn nhân lực GD ĐH Việt Nam” [19]; Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2004) với công trình nghiên cứu đề tài đặc biệt cấp ĐH QGHN: “Nghiên cứu xây dựng một quy trình đào tạo giáo viên chất lượng cao trong đại học đa ngành, đa lĩnh vực” [42]; Trịnh Ngọc Thạch (2008), Hoàn thiện mô hình quản lý đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các trường đại học Việt Nam, Luận án tiến sĩ QLGD, Hà Nội [51]; Công trình nghiên cứu “Giải pháp nâng cao năng lực ĐNGV các trường đại học ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long trong bối cảnh hội nhập” của Nguyễn Văn Đệ [26]; Nguyễn Văn Lâm (2015) với công trình nghiên cứu luận án tiến sĩ: “Phát triển đội ngũ giảng viên các trường Cao đẳng Giao thông vận tải thời kỳ công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế”; Dương Thanh Mai (2015), Chiến lược đào tạo giáo viên đáp ứng toàn cầu hóa Nhật Bản - Kinh nghiệm cho Việt Nam, Trung tâm Ngoại ngữ, Trường Đại học Sư Phạm TP. Hồ Chí Minh [43].

Nguyễn Bách Thắng (2015) với Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục *Phát triển đội ngũ giảng viên Trường Đại học An Giang theo tiếp cận quản lý nhân lực* [53], đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên trên cơ sở tiếp cận quản lý nhân lực, chỉ ra thực trạng của đội ngũ giảng viên của Trường Đại học An Giang đồng thời đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới GD & ĐT ;

Trên Tạp chí Khoa học Đại học quốc gia, Luật học số 28 (2012) Nguyễn Thị Thu Hương với bài báo “Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học - Thực

trạng và giải pháp” [37] đã nêu lên thực trạng đội ngũ GV trong các trường ĐH và biện pháp phát triển đội ngũ này về cả số lượng và chất lượng ;

Trần Thị Bạch Mai với Đề tài KH & CN cấp bộ, mã số B96.52-11 năm 1997 “Xây dựng mô hình công tác phát triển BD cán bộ giảng dạy phục vụ yêu cầu đổi mới GD & ĐT ở Việt Nam” đã chỉ ra thực trạng đội ngũ giảng viên các trường ĐH và cao đẳng chưa đáp ứng được mục tiêu phát triển GD; đồng thời tác giả cũng chỉ ra các giải pháp quản lý để tăng cường năng lực thích ứng của đội ngũ GV trước các yêu cầu phát triển ngày càng cao của xã hội [44]

Từ những năm 90 của thế kỉ XX, các tiếp cận phát triển năng lực đã phát triển mạnh mẽ. Nhằm đáp ứng các yêu cầu về kinh tế, chính trị cũng như để chuẩn bị lực lượng lao động cho nền kinh tế cạnh tranh toàn cầu, các tiêu chuẩn năng lực đã được các học giả và các nhà phát triển nguồn nhân lực xây dựng và dần hoàn thiện.

Nhận thức được rằng việc đánh giá và nâng cao năng lực của GV là phương pháp hiệu quả nhất để đáp ứng nhu cầu chuẩn bị nguồn nhân lực cho một nền kinh tế cạnh tranh toàn cầu, các nhà đào tạo và phát triển năng lực cho GV đang áp dụng mô hình năng lực. Mô hình này giúp xác định một cách rõ ràng các yếu tố và tiêu chí cụ thể tạo nên năng lực nghề nghiệp, là cơ sở để thực hiện các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, và nâng cao chất lượng giáo dục một cách hiệu quả.

Cải cách giáo dục được đặt lên hàng đầu trong chương trình nghị sự của hầu hết mọi quốc gia trên thế giới. Tuy nhiên, bất chấp sự gia tăng lớn về chi tiêu (năm 2006, các chính phủ trên thế giới đã chi 2 nghìn tỷ đô la cho giáo dục) và những nỗ lực đầy tham vọng trong việc cải cách, hiệu suất của nhiều hệ thống trường học hầu như không được cải thiện trong nhiều thập kỷ [108]. Michael Barber and Mona Mourshed đã nghiên cứu 25 hệ thống trường học trên thế giới, trong đó có 10 trường hoạt động tốt nhất để tìm hiểu lý do tại sao một số trường thành công trong khi những trường khác thì không. Kinh nghiệm của các hệ thống trường học hàng đầu này cho thấy ba điều quan trọng nhất có thể cải thiện các hệ thống trường học dù ở bất cứ đâu, bất kể nền văn hóa nào: 1) tìm được đúng người trở thành giáo viên, 2) phát triển họ thành những người hướng dẫn hiệu quả, và 3) đảm bảo rằng hệ thống có thể cung cấp hướng dẫn tốt nhất có thể cho người học [108];

R. J. Yinger - M. S. Hendricks-Lee với “The language of standards and teacher education reform. Educational Policy” (Ngôn ngữ của tiêu chuẩn và cải cách giáo dục GV. Chính sách giáo dục) đã khẳng định các tiêu chuẩn được sử dụng



với mục đích để bồi dưỡng chuyên môn, do đó trở thành một phương tiện để phát triển năng lực và nâng cao vị thế của giáo viên, chứ không chỉ đơn thuần là một phương tiện kiểm soát bên ngoài [129].

Năm 2005, Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế OECD phối hợp với Viện Aspen, Washington, DC, mời hai mươi nhà hoạch định chính sách, nhà nghiên cứu và nhà thực hành hàng đầu từ tám quốc gia - Úc, Canada, Anh, Nhật Bản, Singapore, Thụy Điển, Thụy Sĩ và Mỹ - đến một hội thảo ở Bellagio, Ý. Nhiệm vụ là nghiên cứu sâu hơn các vấn đề chính được nêu ra trong nghiên cứu của OECD, và tìm cách tăng cường các chính sách giảng dạy, thu hút, phát triển và giữ chân giáo viên hiệu quả. Mỗi quốc gia mang một nền văn hóa, truyền thống và hoàn cảnh cụ thể, nhưng tất cả những người tham gia đều có chung mối quan tâm là cần phải củng cố và tái cơ cấu nghề dạy học và làm sao để có thể giữ chân được các giáo viên trung thành với nghề. Ở Mỹ, 30% giáo viên mới ra đi trong vòng ba năm. 50% GV biến mất trong vòng năm năm. Trớ trêu thay, các nghiên cứu chỉ ra rằng những người giỏi nhất và sáng giá nhất về mặt học thuật lại có nhiều khả năng rời đi. “Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers” của nhà xuất bản Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) năm 2005 [122]. (Tạm dịch: “Vấn đề về giáo viên: Thu hút, phát triển và giữ chân giáo viên giỏi” của nhà xuất bản Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD))

Bản báo cáo “Hỗ trợ bồi dưỡng năng lực giáo viên” (“Supporting Teacher Competence Development” (2013) của Hội đồng Châu Âu đã rà soát và xem xét lại các chuẩn nghề dạy học, năng lực giáo viên, khung năng lực GV. Các quốc gia thành viên của Hội đồng Châu Âu khẳng định và thừa nhận sự cần thiết phải xác định rõ ràng những gì mà đội ngũ GV cần phải nắm được, làm được. Khung năng lực GV sẽ là cơ sở để (1) xác định các kết quả học tập của chương trình đào tạo GV ban đầu; (2) xác định tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn cho các vị trí giảng dạy; (3) đánh giá nhu cầu của GV cho việc đào tạo, và sắp xếp việc cung cấp các cơ hội học tập nâng cao chuyên môn nghiệp vụ để GV tiếp tục phát triển năng lực trong suốt cả sự nghiệp của họ [85].

Các tiêu chí tuyển dụng, lựa chọn vị trí giảng dạy, kết quả học tập của chương trình đào tạo giáo viên ban đầu, đánh giá nhu cầu của giáo viên về cơ hội học tập chuyên môn và việc xác định tiêu chí tuyển dụng, lựa chọn vị trí giảng dạy đều sẽ được xây dựng trên khung năng lực giáo dục.

Trong cuốn sách “Principles of Human Resource Development” (Nguyên tắc phát triển nguồn nhân lực) [102], Jerry W. Gilley và nhóm tác giả đã nghiên cứu về các nguyên lý phát triển nguồn nhân lực, cung cấp một cái nhìn tổng quan, toàn diện về lý luận và thực tiễn, các thành tố phát triển nguồn nhân lực và dẫn chứng cho mối quan hệ giữa tất cả các thành phần cấu thành trong lĩnh vực này.

Trong tài liệu “Innovation in Professional Education: Steps on a Journey from Teaching to Learning” (Đổi mới trong bồi dưỡng chuyên môn: Các bước trên hành trình từ dạy đến học) và “Developing Management Skills” (Phát triển kỹ năng quản lý), các tác giả Boyatzis, Whetten và Cameron cho rằng phát triển các chương trình giáo dục và đào tạo dựa trên mô hình năng lực cần xử lý một cách có hệ thống dựa trên ba khía cạnh sau: (1) xác định các năng lực, (2) phát triển các năng lực, và (3) đánh giá các năng lực một cách khách quan [73] [74] [147].

Tom Bisschoff và Bennie Grobler (1998) nghiên cứu QL năng lực sư phạm và năng lực hợp tác của người giáo viên. Các tác giả này cho rằng vai trò người hiệu trưởng nhà trường là vô cùng quan trọng trong khuyến khích giáo viên phát triển năng lực của bản thân. Để tăng cường hơn nữa năng lực của giáo viên, Tom Bisschoff và Bennie Grobler khuyến cáo các trường học nên tập trung hoàn thành các nhiệm vụ sau: (1) tái khẳng định giá trị của sự hợp tác giữa các nhà giáo dục đồng thời đánh giá cao quan điểm cá nhân của họ; (2) chia sẻ kinh nghiệm chuyên môn của mình với các nhà giáo dục; và (3) thúc đẩy một môi trường trong đó các nhà giáo dục có trình độ cao có thể chia sẻ kiến thức của họ và hỗ trợ những GV kém năng lực hơn [138].

Derek Glover và Sue Law (2005) trong cuốn sách “Managing Professional Development in Education” (Quản lý phát triển nghề nghiệp trong giáo dục”), Sonia Blandford với “Managing Professional Developemt in Schools” (Quản lý phát triển nghề nghiệp trong nhà trường”) và Peter Earley & Sara Budd trong “Leading and Managing Continuing Professional Development” (Lãnh đạo vào Quản lý phát triển chuyên môn thường xuyên”) đã bàn thảo nhiều vấn đề xoay quanh hoạt động bồi dưỡng, thực tế hoạt động bồi dưỡng, mô hình bồi dưỡng, đánh giá tác động, thách thức và hướng giải quyết...[79] [132] [125].

Murphy Jennifer (2014) trong luận án tiến sĩ về Quản lý phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên nhằm nâng cao hiệu quả các trường đại học đã chỉ ra để thực hiện công tác giảng dạy hiện đại và hiệu quả hơn, để có được kết quả nghiên cứu được cao hơn, quy trình hành chính gọn gàng hơn, có được sự tham gia của cộng

đồng nhiều hơn và lấy sinh viên làm trung tâm trong các phương pháp tiếp cận giáo dục đại học và để thành công trong môi trường giáo dục ngày càng cạnh tranh và thay đổi không ngừng, các trường đại học cần đảm bảo rằng đội ngũ giáo viên của họ được bồi dưỡng và phát triển các năng lực cần thiết. Luận án của ông chỉ ra rằng mặc dù phát triển chuyên môn hiệu quả là một ưu tiên hàng đầu nhưng không phải là một ưu tiên được quản lý. Trong khi có một số bằng chứng thực tiễn cho thấy phát triển nghề nghiệp còn thiếu sự phối hợp, thiếu sự kết nối và hiệu quả hoạt động của tổ chức còn lỏng lẻo [114].

Nhìn chung, hoạt động BD và quản lý hoạt động BD GV ở các quốc gia trên thế giới có hai xu hướng nổi bật: (1) *Quản lý hoạt động bồi dưỡng theo hướng chuẩn hóa nghề nghiệp*; (2) *Quản lý hoạt động bồi dưỡng theo tiếp cận năng lực* [56]. Chuẩn nghề nghiệp là tập hợp những đặc điểm và kỹ năng mà giảng viên phải có để thực hiện trách nhiệm dạy và học tại các cơ sở giáo dục. Xây dựng bộ tiêu chuẩn giáo dục quốc gia là xu hướng chung mà các hệ thống giáo dục trên thế giới hướng tới. Những tiêu chuẩn này bao gồm chuẩn chất lượng giáo dục, chuẩn nhà trường, chuẩn cán bộ QLGD, chuẩn GV. Trong bộ chuẩn GV có chuẩn trình độ đào tạo, chuẩn chức danh, chuẩn nghề nghiệp. Các quốc gia như Singapore, Nhật Bản, Trung Quốc, Pháp, Mỹ, Anh, Đức đã tiến đến xây dựng Chuẩn nghề nghiệp cho giáo viên từng ngành học, cấp học và cả môn học [56].

Bồi dưỡng năng lực dạy học cho giảng viên và quản lý hoạt động đó của các nước trên thế giới hiện nay tập trung vào một số xu hướng chính đó là tăng cường Chuẩn hóa và tiếp cận năng lực, đồng thời gắn liền với tiến bộ khoa học - kỹ thuật hiện đại, phù hợp với yêu cầu phát triển của nền kinh tế, văn hóa - xã hội của quốc gia đó, gắn liền với các cuộc cải cách, đổi mới GD-ĐT ở các quốc gia. Nắm bắt được các xu hướng đổi mới quốc tế, mục tiêu, nội dung, phương pháp bồi dưỡng năng lực dạy học cho giảng viên Việt Nam trong những năm vừa qua cũng có nhiều chuyển biến tích cực, phù hợp với xu thế của thời đại, các công trình nghiên cứu về lĩnh vực này khá đa dạng và phong phú.

Nhóm tác giả Đặng Quốc Bảo, Nguyễn Quốc Chí và Nguyễn Thị Mỹ Lộc với: “Khoa học tổ chức và quản lý, một số vấn đề lý luận và thực tiễn”, “Khoa học tổ chức và quản lý.” [2]

Nguyễn Kiên Trường cùng nhóm biên dịch đã xuất bản độc quyền cuốn sách “Phương pháp lãnh đạo và quản lý nhà trường hiệu quả” vào năm 2004. Cuốn sách sử dụng tài liệu nghiên cứu của các giáo sư, tiến sĩ, nhà nghiên cứu giáo dục đến từ

các trường đại học, viện nghiên cứu nổi tiếng trên thế giới [66]. Cuốn sách thảo luận và các chủ đề bao gồm cách tổ chức dạy và học trong lớp học, cũng như các vấn đề cải tiến và thực hiện hiệu quả các hoạt động tổ chức trong giáo dục. Đây là tài liệu tham khảo hữu ích cho công tác nâng cao hiệu quả quản lý nhà trường.

Phạm Văn Thuận với công trình nghiên cứu: “Các giải pháp về quản lý đội ngũ giảng viên trong đại học đa ngành, đa lĩnh vực ở Việt Nam theo quan điểm tự chủ và trách nhiệm xã hội.” [62]

Đinh Quang Báo (2011) với bài “Những vấn đề định hướng xây dựng chương trình đào tạo giáo viên từ thực trạng chất lượng sinh viên và đội ngũ giáo viên.” [1] Trong Hội thảo khoa học “Nghiên cứu đề xuất các giải pháp cải cách công tác đào tạo giáo viên”.

Các công trình nghiên cứu về hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh cơ sở giáo dục đại học trong những năm vừa qua khá hạn chế chủ yếu xoay quanh các quy định, thông tư của Thủ tướng Chính Phủ và đề án dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân ở các giai đoạn khác nhau.

Đại học Thái Nguyên đã lập đề án “Chuẩn hóa năng lực ngoại ngữ cho cán bộ giảng dạy và sinh viên của Đại học Thái Nguyên giai đoạn 2013-2015 và 2016-2020” (2013) [21].

Luận án tiến sĩ chuyên ngành QLGD, “Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường THPT theo tiếp cận phát triển năng lực” của tác giả Nguyễn Thị Thu Phương [50], đã nghiên cứu lý luận về quản lý bồi dưỡng giáo viên, đánh giá thực trạng năng lực tiếng Anh của giáo viên. Qua đó, luận án đề xuất giải pháp quản lý bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường THPT theo tiếp cận năng lực.

Vũ Hải Hà (2019), với công trình “Vận dụng đường hướng tham gia trực tiếp trong công tác bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh ở Việt Nam” [30] cho thấy việc vận dụng đường hướng tham gia trực tiếp (participatory approach) trong công tác bồi dưỡng GVTA đã mang lại những hiệu quả nhất định trong việc nâng cao tính thực tiễn, khả năng áp dụng, tính tương tác và tự chủ trong học tập của người tham gia – những yếu tố trùng khớp với nhu cầu được đặt ra trong công tác bồi dưỡng GV hiện nay ở Việt Nam. Tuy nhiên, việc vận dụng đường hướng này trong công tác bồi dưỡng GV cũng có những hạn chế nhất định. Tác giả Vũ Hải Hà đề ra những giải pháp đó là vận dụng và có kết hợp với những hình thức đào tạo khác để tối ưu hóa đường hướng này.

Nhóm tác giả Dương Thu Mai, Nguyễn Thị Chi và Phạm Thị Thu Hà (2017) đã xây dựng khung năng lực đánh giá TA và bàn thảo các vấn đề cần lưu ý khi xây dựng khung năng lực về phương pháp luận cũng như về mặt cơ sở lý luận và thực tiễn trong “Xây dựng năng lực đánh giá cho giáo sinh ngành sư phạm tiếng Anh tại Đại học Quốc gia Hà Nội dựa trên nguyên tắc về tính giá trị” [45]. Cụ thể, nhóm tác giả phân tích tính giá trị với vai trò là nguyên tắc cốt lõi của phương pháp xây dựng năng lực đánh giá, đồng thời trình bày quá trình áp dụng nguyên tắc này trong việc xây dựng năng lực đánh giá cho giáo sinh ngành Sư phạm TA tại Trường Đại học Ngoại ngữ - Đại học Quốc gia Hà Nội.

Tác giả Trương Bạch Lê, (2016) trong công trình “Xác định nhu cầu phát triển nghiệp vụ giảng dạy tiếng Anh chuyên ngành trong các trường Cao đẳng và Đại học ở Huế” [40] cho rằng để nâng cao chất lượng dạy và học tiếng Anh chuyên ngành, một yếu tố then chốt là cần nâng cao năng lực chuyên môn giáo viên qua hình thức phát triển nghiệp vụ. Tác giả tiến hành khảo sát nhu cầu phát triển nghiệp vụ giảng dạy tiếng Anh chuyên ngành trong các trường Cao đẳng và Đại học ở Huế, kết quả cho thấy phần lớn GVTA có nhu cầu được bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ.

Nguyễn Thị Bích Thủy (2020) với “Đổi mới và nâng cao kiến thức, vai trò của giáo viên khi áp dụng phương pháp Học cộng tác trong giảng dạy tiếng Anh tại một trường đại học Việt Nam” [63] khẳng định hiện nay nhu cầu học ngoại ngữ tiếng Anh tại Việt Nam đang gia tăng. Để bắt kịp xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế của đất nước, năng lực tiếng Anh của SV cần được cải thiện. Vì thế, đổi mới chương trình giảng dạy cũng như phương pháp dạy và học TA tại Việt Nam là nhiệm vụ cấp thiết. Học tập hợp tác là một phương pháp được nhiều tác giả ủng hộ sử dụng vì nó được cho là có một số lợi ích đặc biệt đối với người học tiếng Anh. Tuy nhiên, nhiều ý kiến cho rằng, việc áp dụng Học cộng tác còn gặp nhiều trở ngại, đặc biệt là về yếu tố văn hóa ở Việt Nam. Do đó, cần điều chỉnh việc áp dụng phương pháp này cho phù hợp với bối cảnh và điều kiện ở Việt Nam. Kết quả nghiên cứu cho thấy, mặc dù phần lớn các GV và SV Việt Nam có xu hướng ủng hộ việc áp dụng Học cộng tác môn Tiếng Anh. Nhiều giáo viên tiếng Anh chưa nắm bắt rõ ràng và sâu sắc các khái niệm về Học cộng tác và các vấn đề liên quan đến phương pháp này. Từ đó, tác giả đề xuất rằng, để áp dụng hiệu quả và thành công phương pháp Học cộng tác trong giảng dạy tiếng Anh, cần phải đổi mới và nâng cao kiến thức và vai trò của giáo viên tiếng Anh khi áp dụng phương pháp này.

### ***1.1.2. Công trình nghiên cứu về quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh cơ sở giáo dục đại học***

Đào tạo và bồi dưỡng là một quá trình liên tục, kế tiếp nhau nhằm phát triển NLNN người GV, CBQL. Trước tác động của cuộc cách mạng công nghệ số, thế giới ngày càng nhận thức rõ xã hội muốn tiến bộ thì phải dựa vào sức mạnh của tri thức, và khai thác tiềm năng vô tận của con người. Do đó, việc phát huy nguồn lực này là nhân tố cơ bản của sự phát triển thần tốc, không ngừng và bền vững. Bồi dưỡng giảng viên cơ sở giáo dục đại học để có được nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu của xã hội, phù hợp với xu thế thời đại là một trong những nhiệm vụ quan trọng nhất của nền giáo dục. Điều này giải thích vì sao các công trình nghiên cứu về hoạt động đào tạo và bồi dưỡng giảng viên theo tiếp cận năng lực trong những năm vừa qua khá phong phú, thu hút nhiều sự quan tâm của các nhà khoa học trong và ngoài nước thể hiện ở các công trình sau:

Hymes, D. (1974), trong công trình *Foundations of Sociolinguistics: An Ethnographic Approach*, Philadelphia: University of Pennsylvania (Nền tảng Ngôn ngữ học xã hội theo tiếp cận dân tộc học, Philadelphia: Trường ĐH Pennsylvania [98] đã nghiên cứu nền tảng ngôn ngữ, ngôn ngữ xã hội học dưới góc nhìn và tiếp cận dân tộc học. Đây là một công trình thể hiện những nỗ lực không ngừng làm cho ngôn ngữ học phù hợp với các vấn đề xã hội ngày nay, thoát khỏi những thành kiến (đặc biệt là về giai cấp và chủng tộc), đóng góp cho sự phát triển của cộng đồng, chấm dứt sự cô lập khuôn viên trường học với cuộc sống bên ngoài, để đưa lý thuyết trở lại cuộc sống. Công trình này không những đưa ra những quan điểm tổng thể về mặt lý thuyết mà còn liên kết lý thuyết với thực hành.

Ba nhà khoa học, gồm Torgny Roxa, Thomas Olsson, và Katarina Martensson đã đề xuất các phương pháp dạy học theo hướng tiếp cận năng lực người học dựa trên mô hình học tập dựa vào trải nghiệm của Kolb, kết hợp với ý tưởng phát triển kỹ năng dạy học của Thomas Olsson [135]

Nguyễn Văn Cường và Bernd Meier (2011), trong công trình “Cơ sở đổi mới phương pháp dạy học Potsdam- Hà Nội” đã khái quát một số nội dung về dạy học định lượng năng lực, các lý thuyết học tập, các khái niệm và cấu trúc phương pháp dạy học, các quan điểm dạy học, các phương pháp dạy học cũng như các kỹ thuật dạy học [20].

Các tác giả Fred C. Lunenburg và Allan C. Orstein (2012) thiết kế chương trình ĐT nhà lãnh đạo trường học theo các nhóm năng lực. Nhóm năng lực thứ nhất

là Năng lực sư phạm, giáo dục và thiết lập; nhóm năng lực thứ hai là Năng lực kiểm soát; và nhóm năng lực thứ ba Năng lực tầm nhìn; d) Năng lực tổ chức; e) Năng lực tư vấn [89]. Nhóm tác giả này cũng đề cập đến chuẩn chương trình đào tạo cán bộ quản lý giáo dục trường học. Chương trình trang bị cho cho những nhà lãnh đạo trường học tiềm năng các năng lực lãnh đạo và quản lý nhà trường.

Hiệp hội giáo dục Utah - Utah Education Association (2012), *Educators Taking the Lead: A Vision for Fostering Excellence in Teaching and Learning, Educational Excellence* đã chỉ ra bốn lĩnh vực quan trọng cần phải được ưu tiên nhằm đạt được mục tiêu tăng cường tính hiệu quả của việc giảng dạy và nâng cao kết quả học tập của SV [142].

Việc thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước về cải cách giáo dục cũng như phát triển nền giáo dục tiên tiến, có trách nhiệm, hiện đại, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập toàn cầu phụ thuộc rất nhiều vào hiệu quả giảng dạy trong các cơ sở giáo dục. Để đáp ứng được xu hướng toàn cầu hóa, mục tiêu hiện nay của các cơ sở giáo dục đại học là phát triển nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn xuất sắc, thông thạo ngoại ngữ và kiến thức về công nghệ thông tin [38]. Cũng vì lý do này mà các công trình nghiên cứu về hoạt động đào tạo và bồi dưỡng giảng viên theo tiếp cận năng lực những năm vừa qua cũng thu hút được sự quan tâm của các nhà nghiên cứu trong nước.

Tác giả Vũ Quốc Chung và Nguyễn Văn Cường đã chỉ ra có hai mô hình cơ bản trong BD GV: 1) Chương trình BD định hướng nhu cầu người học. 2) Chuẩn nghề nghiệp GV tạo ra những cơ sở cho việc đổi mới công tác BDGV trong bài viết “Cải cách đào tạo BDGV theo định hướng chuẩn và năng lực nghề nghiệp” [18].

Tác giả Đặng Thành Hưng đã nghiên cứu khái niệm năng lực cũng như cấu trúc, thành phần của nó, tập trung vào ba dạng năng lực cơ bản: Năng lực hiểu, năng lực làm và năng lực cảm trong bài viết “Năng lực và giáo dục tiếp cận năng lực” [15]. Bảy lĩnh vực năng lực được tạo ra từ ba loại năng lực này, bao gồm: 1) Năng lực Toán và Logic; 2) Năng lực ngôn ngữ; 3) Năng lực khoa học; 4) Năng lực nghệ thuật; 5) Năng lực thể chất; 6) Năng lực công nghệ; và 7) Năng lực công dân.. Từ đó, tác giả khẳng định phương pháp tiếp cận năng lực có nhiều lợi ích trong việc phát triển chuẩn học tập và chương trình giáo dục.

Phạm Xuân Hùng với công trình “Phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng giảng viên đại học tiếp cận khung năng lực”, Tạp chí Quản lý giáo dục, số 48, tháng 5 năm 2013 [35] đã bàn đến khung năng lực GV ĐH và cách phát triển chương trình

bồi dưỡng đội ngũ GV ĐH với mong muốn bồi dưỡng và phát triển đội ngũ này theo khung năng lực .

Nguyễn Thế Dân (2016) trong luận án tiến sĩ: “Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học sư phạm kỹ thuật theo hướng tiếp cận năng lực” [22] đã đưa ra một khung lý thuyết về phát triển năng lực để vận dụng vào thiết lập khung năng lực của GV sư phạm nghệ thuật và tìm được những giải pháp phát triển đội ngũ GV trong các trường sư phạm kỹ thuật theo khung năng lực đó.

Với công trình “Nghiên cứu xây dựng khung năng lực đánh giá năng lực ngoại ngữ dành cho giảng viên tiếng Anh, Đại học Ngoại Ngữ - Đại học Quốc gia Hà Nội”, nhóm nghiên cứu Đinh Văn Toàn, Nguyễn Hoàng Sơn, Nguyễn Huy Chương [65] đã xây dựng một khung năng lực đánh giá năng lực ngoại ngữ dành cho đối tượng giảng viên tiếng Anh tại trường Đại học Ngoại Ngữ - Đại học Quốc gia Hà Nội trên cơ sở nghiên cứu tổng hợp hệ thống cơ sở lý luận và thực tiễn về đánh giá ngoại ngữ, áp dụng mô hình tư duy của Singer (2006) để đề xuất khung năng lực ĐGNN cho đối tượng GVTA, thẩm định khung năng lực này bằng phỏng vấn 6 chuyên gia về đánh giá ngoại ngữ và điều tra khảo sát 63 giáo viên tiếng Anh tại trường Đại học Ngoại Ngữ - Đại học Quốc gia Hà Nội.

Phạm Thị Tố Như (2014), trên cơ sở đưa ra tổng quan về năng lực ứng dụng CNTT trong giảng dạy, điều tra thực trạng và lý giải nguyên nhân, trong bài “Năng lực ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy của giáo viên khoa tiếng Anh, trường đại học Ngoại Ngữ, Đại học Đà Nẵng - Thực trạng và Giải pháp” [49] đã nêu ra một số giải pháp để có thể giúp việc ứng dụng CNTT trong giảng dạy của GV khoa tiếng Anh, Trường Đại học Ngoại ngữ, Đại học Đà Nẵng đạt hiệu quả cao hơn. Đó là (1) Bản thân giáo viên cần phải tự trau dồi và cập nhật không ngừng những kiến thức mới về CNTT; (2) Bản thân giáo viên cần phải tham gia vào các cộng đồng mạng, trang mạng xã hội; (3) Nhà trường tăng cường đầu tư cơ sở vật chất để đảm bảo hạ tầng cho việc sử dụng CNTT trong giảng dạy; (4) Nhà trường phát động các phong trào thi đua khen thưởng về soạn bài giảng điện tử để đổi mới cách dạy và học, làm phong phú nguồn học liệu điện tử, chia sẻ dùng chung; (5) Nhà trường xây dựng chương trình, tài liệu bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng về Công nghệ Thông tin cho cán bộ quản lý và giáo viên trong quản lý giáo dục và trong giảng dạy; (6) Nhà trường cần tăng cường việc tổ chức họp, hội nghị và giảng dạy qua mạng để tiết kiệm thời gian, công sức, chi phí đi lại, ăn ở.



Trần Thị Phương Thảo (2014) với công trình “Năng lực liên văn hóa trong giảng dạy và học ngoại ngữ: Nhìn từ lớp học” [54] khẳng định vai trò của năng lực liên văn hóa trong giảng dạy và học ngoại ngữ và vai trò của GVTA trong giảng dạy. Nhà khoa học này cho rằng giao tiếp liên VH không nhất thiết phải là GV bản địa. Giáo viên dạy TA cũng không nhất thiết phải là người bản xứ Anh, Mỹ, Úc...

### ***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 trong thời gian qua đã khẳng định vai trò quan trọng của BD và quản lý hoạt động BD trong việc nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng yêu cầu của xã hội và hội nhập quốc tế. Hầu hết các nghiên cứu đều tiếp cận vấn đề bồi dưỡng theo hướng và quan điểm khác nhau, nhưng về cơ bản đều dựa trên các yếu tố cấu thành hoạt động bồi dưỡng, kết quả nhìn chung đều cho thấy quản lý hoạt động bồi dưỡng giảng viên theo tiếp cận phát triển năng lực không những góp phần nâng cao kiến thức lý luận và thực tiễn cho giảng viên mà còn tác động tích cực đến năng lực và hiệu quả của quá trình dạy học. Các công trình đó tiếp cận vấn đề BD với các đối tượng, loại hình, cách thức BD khác nhau và đề xuất các giải pháp BD phù hợp với điều kiện thực tế của từng cơ sở.

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 như [45], [49], [65],[54], 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 [40], [63], [30], chủ yếu là các công trình khoa học về BD và QL hoạt động bồi dưỡng GVTA ở bậc Trung học, có 01 Luận án tiến sĩ chuyên ngành QLGD về “Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường THPT theo tiếp cận phát triển năng lực” của tác giả Nguyễn Thị Thu Phương [50] 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. Các công trình nghiên cứu trong thời gian qua 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.

Chính vì những lý do trên, việc nghiên cứu quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh trường đại học không chuyên ngoại ngữ là một hướng nghiên cứu mới cần được triển khai. Kết quả nghiên cứu không chỉ giúp đánh giá thực trạng hoạt động BD, quá trình quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ ở Việt Nam qua các thời kỳ mà còn là tài liệu hữu ích cho các cơ sở giáo dục tham khảo, đánh giá và rút kinh nghiệm khi áp dụng tại đơn vị mà mình quản lý.

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

### ***1.2.1. Năng lực nghề nghiệp***

Mặc dù nhiều học giả đã thảo luận về khái niệm năng lực nhưng cho đến nay vẫn chưa thể đi đến một định nghĩa chung, đặc biệt là trong lĩnh vực ngôn ngữ và giao tiếp.

Bàn về khái niệm “năng lực” (competence), Weinert đề cập đến các năng lực cụ thể bao gồm: năng lực kinh tế, công nghệ, kỹ thuật và phương pháp luận; năng lực xã hội; kỹ năng sáng tạo và đổi mới; và tính di động, linh hoạt kết hợp với tính bền bỉ, độ tin cậy và độ chính xác. Sự đa dạng của các ý nghĩa được đưa ra cho khái niệm năng lực không chỉ được nhìn thấy trong nhiều cách sử dụng của nó, mà còn trong việc xây dựng các thuật ngữ để thể hiện năng lực, chẳng hạn như năng lực truyền thông, năng lực kinh doanh, năng lực giao thông, năng lực tuổi tác và cá nhân thức xã hội, động lực, cá nhân, và các năng lực khác [146]. Cũng theo F. E. Weinert, năng lực còn là “*tổng hợp các khả năng và kỹ năng sẵn có hoặc học được cũng như sự sẵn sàng của SV nhằm giải quyết những vấn đề nảy sinh và hành động một cách có trách nhiệm, có sự phê phán để đi đến giải pháp.*” [145].

Françoise Delamare Le Deist và Jonathan Winterton lại khám phá các định nghĩa và cách sử dụng năng lực, đặc biệt là trong bối cảnh có nhiều sáng kiến ở một số quốc gia như Mỹ, Anh, Đức và Pháp. Françoise Delamare Le Deist và Jonathan Winterton đã làm rõ khái niệm này bằng cách kết hợp kiến thức, kỹ năng và năng lực trong một loại “*năng lực toàn diện*”. Các đánh giá năng lực một chiều dường như không còn phù hợp nữa và dần nhường chỗ cho các khuôn khổ đa chiều. Năng lực chức năng và nhận thức được thêm vào nhóm năng lực hành vi ở Hoa Kỳ, trong khi ở Vương quốc Anh, năng lực nhận thức và hành vi được thêm vào mô hình năng lực chức năng nghề nghiệp. Đức, Pháp và Áo dù tiếp cận nghiên cứu lĩnh vực này sau nhưng lại áp dụng ngay từ đầu các cách tiếp cận toàn diện hơn, khác biệt hơn [87].

Phần lớn các khái niệm quốc tế về năng lực quy năng lực vào phạm trù khả năng (ability, capacity, possibility). Trong khi tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế Thế giới định nghĩa năng lực là *“khả năng đáp ứng một cách hiệu quả những yêu cầu phức hợp trong một bối cảnh cụ thể.”* [120], chương trình Giáo dục Trung học (GDTH) bang Québec, Canada năm 2004, lại xem năng lực *“là một khả năng hành động hiệu quả bằng sự cố gắng dựa trên nhiều nguồn lực.”* [58].

Theo Denyse Tremblay [140] năng lực là *“khả năng hành động, thành công và tiến bộ dựa vào việc huy động và sử dụng hiệu quả tổng hợp các nguồn lực để đối mặt với các tình huống trong cuộc sống.”*

Theo Thông tư số 20/2018 TT - BGDDT thì *“Năng lực là khả năng thực hiện công việc, nhiệm vụ của giáo viên.”* [5] Tài liệu chương trình giáo dục phổ thông tổng thể của Bộ Giáo dục và Đào tạo xếp năng lực vào phạm trù hoạt động khi giải thích: *“Năng lực là sự huy động tổng hợp các kiến thức, kỹ năng và các thuộc tính cá nhân khác như hứng thú, niềm tin, ý chí... để thực hiện một loại công việc trong một bối cảnh nhất định”*.

Năng lực được đặc trưng bởi hai yếu tố cơ bản: 1) Phản ánh qua hoạt động và 2) Đảm bảo sự hiệu quả của hoạt động. Tại mức đầu vào, tức cấu trúc bề mặt, năng lực hình thành từ sự kết hợp của tri thức, kỹ năng và thái độ. Trong khi ở mức đầu ra, hay cấu trúc bề sâu, những yếu tố này chuyển biến thành năng lực hiểu, năng lực thực hành và năng lực ứng xử. Mỗi năng lực tương ứng với một loại hoạt động cụ thể và có thể phân chia thành các năng lực bộ phận; những phần nhỏ nhất, liên quan đến hoạt động cụ thể, được xác định là kỹ năng (hành vi). Những năng lực bộ phận này có thể tương đồng hoặc bổ sung lẫn nhau, đồng thời có thể phát triển ở các mức độ khác nhau. Cách hiểu về năng lực tạo nền tảng quan trọng cho việc đổi mới trong phương pháp giảng dạy và đánh giá kết quả giáo dục [3].

Tác giả Nguyễn Đức Chính, Nguyễn Thị Phương Nga cho rằng năng lực là tổ hợp các hoạt động nhằm huy động và sử dụng có hiệu quả các nguồn kiến thức, kỹ năng khác nhau để giải quyết vấn đề hoặc có cách ứng xử phù hợp trong bối cảnh xã hội luôn phát triển [17].

Tác giả Trần Trọng Thủy và Nguyễn Quang Uẩn định nghĩa *“Năng lực là tổng hợp những thuộc tính độc đáo của cá nhân phù hợp với những yêu cầu đặc trưng của một hoạt động nhất định, nhằm đảm bảo việc hoàn thành có kết quả tốt trong lĩnh vực hoạt động ấy.”* [52].

Theo Đặng Thành Hưng, trong quá trình thực hiện, kỹ năng thể hiện năng lực thực hành, tri thức phản ánh năng lực tư duy, và thái độ là yếu tố phản ánh năng lực cảm nhận. Năng lực là *“tổ hợp những hành động vật chất và tinh thần tương ứng với dạng hoạt động nhất định dựa vào những thuộc tính cá nhân (sinh học, tâm lý và giá trị xã hội) được thực hiện tự giác và dẫn đến kết quả phù hợp với trình độ thực tế của hoạt động”* [36]. Trong định nghĩa này, tác giả đã đưa vào yếu tố rất quan trọng làm rõ những thuộc tính cá nhân - đó là sinh học, tâm lý và giá trị xã hội.

Hoạt động nâng cao năng lực nghề nghiệp bao gồm phát triển kiến thức, kỹ năng nhằm hoàn thiện nhân cách và khả năng làm việc. Việc phát triển năng lực chuyên môn có thể được thực hiện thông qua nhiều trải nghiệm học tập khác nhau, bao gồm đăng ký tham gia các chương trình đào tạo cấp bằng, theo đuổi học thuật và tham dự các hội thảo, hội nghị [144]. Để nâng cao khả năng chuyên môn, nhiều phương pháp khác nhau đã được sử dụng, bao gồm như cố vấn, hướng dẫn trực tiếp hay phân tích hành động. Trong những năm gần đây, việc nghiên cứu bài giảng, hợp tác với GV, chuyên gia khác để soạn bài, theo dõi bài giảng và đánh giá sự thành công của bài giảng đã trở thành chiến lược phổ biến để xây dựng năng lực chuyên môn trong lĩnh vực giáo dục. Theo quan điểm của các chuyên gia quản lý giáo dục tiên tiến và các nhà nghiên cứu về hiệu suất của phương pháp phát triển năng lực nghề nghiệp, việc phát triển một mạng lưới cộng đồng học tập sẽ mang lại nhiều cơ hội cho các cá nhân và tập thể phát triển năng lực nghề nghiệp của mình.

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.

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

Bàn về bồi dưỡng giáo viên, Jenna Marie Copper and George William (2019) khẳng định “Đào tạo/ bồi dưỡng được thiết kế để giúp giáo viên cải thiện phương pháp giảng dạy của họ.” [101]

Tiffany and Beth L. Hewett (2017) định nghĩa bồi dưỡng giáo viên là hoạt động “Hỗ trợ giáo viên phát triển phương pháp sư phạm và chương trình giảng dạy cho các môi trường học thuật khác nhau.” [137]

Manuela Delfino and Donatella Persico (2019) trong “*Self-Regulated Learning: Issues and Challenges for Initial Teacher Training*” (“*Học tập Tự điều chỉnh: Những vấn đề và thách thức cho đào tạo giáo viên ban đầu*”) nhấn mạnh bồi dưỡng giáo viên là “Quy trình nhằm làm cho giáo viên có năng lực hơn cho công việc của họ.” [109]. Hay đơn giản chỉ là “Các khóa đào tạo nhằm phát triển giáo viên trong cuộc sống nghề nghiệp của họ.” [121]

Bồi dưỡng giáo viên theo nghĩa rộng chính là phát triển nghề nghiệp. Cụ thể hơn, “Sự phát triển của giáo viên là sự phát triển nghề nghiệp mà một giáo viên đạt được từ kết quả của việc tích lũy kinh nghiệm và kiểm tra việc giảng dạy của mình một cách có hệ thống” [93] Phát triển nghề nghiệp bao gồm kinh nghiệm từ các nguồn chính thống (chẳng hạn như tham dự hội thảo và các cuộc họp chuyên môn, cố vấn, v.v.) và kinh nghiệm từ các nguồn không chính thống (chẳng hạn như đọc các ấn phẩm chuyên môn, xem các chương trình tài liệu liên quan đến một ngành học trên TV...) [92] Khi xem xét sự phát triển nghề nghiệp, người ta phải xem xét nội dung của kinh nghiệm, các quá trình mà qua đó sự phát triển nghề nghiệp sẽ diễn ra, và bối cảnh của nó [92] [86]

Ngày 18/01/2019 Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 89/QĐ-TTg phê duyệt Đề án Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 – 2030. Đề án này tạo ra hành lang pháp lý quan trọng để các trường sư phạm đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên. Đề án đặt ra 2 nhiệm vụ cũng là giải pháp để từng bước xây dựng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học bảo đảm về chất lượng, hợp lý về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển khoa học, công nghệ cho đất nước, đó là: (1) Nghiên cứu, ban hành khung năng lực giảng viên làm cơ sở để xây dựng chương trình, tài liệu bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên; (2) Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho giảng viên, trong đó chú trọng bồi dưỡng về năng lực phát triển chương trình đào tạo, giảng dạy theo phương pháp hiện đại, nghiên cứu khoa học và năng lực ngoại ngữ, công nghệ thông tin.

Trong luận án này bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh được hiểu là bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, thái độ, tình cảm, giá trị của giảng viên tiếng Anh nhằm đáp ứng các yêu cầu giảng dạy và giáo dục trong các cơ sở giáo dục đại học.

Hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh có thể được thực hiện bởi nhiều bên liên quan, và có sự hợp tác giữa các đối tượng (1) Bộ GD&ĐT: Ban hành và quản lý chính sách giáo dục, đào tạo và phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh; (2) Cơ sở GD ĐH: Tổ chức và quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh; (3) Khoa/ tổ tiếng Anh: Xác định nhu cầu và kế hoạch đào tạo phù hợp với mục tiêu giáo dục của trường; (4) Chuyên gia: Các chuyên gia về giáo dục và tiếng Anh có thể được mời tham gia xây dựng và thực hiện các chương trình bồi dưỡng, đảm bảo rằng đáp ứng nhu cầu của giảng viên; (5) Doanh Nghiệp và Người Sử Dụng Lao Động: Các doanh nghiệp có thể hợp tác với trường đại học để cung cấp bối cảnh thực tế và chuyên sâu cho giảng viên tiếng Anh, giúp họ hiểu rõ hơn về yêu cầu nghề nghiệp. Hợp tác giữa các bên liên quan sẽ tạo nên môi trường đào tạo mạnh mẽ và đa chiều, giúp giảng viên tiếng Anh phát triển năng lực nghề nghiệp một cách toàn diện và đáp ứng tốt hơn với yêu cầu ngày càng cao trong lĩnh vực giáo dục và nghề nghiệp.

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

Theo Luật Giáo dục đại học 2012 (sửa đổi 2018) “Cơ sở giáo dục đại học” được hiểu là cơ sở giáo dục 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.

Khái niệm trường đại học không chuyên ngoại ngữ trong luận án đề 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***

Trên thực tiễn, tùy thuộc vào lĩnh vực nghiên cứu, mục đích tiếp cận và quan điểm cá nhân/ tổ chức mà có nhiều cách hiểu cũng như định nghĩa khác nhau về quản lý.

Theo Norman L [119], Peter Iver [126], [123] và Mary Parker Follett, người được mệnh danh là 'nhà tiên tri của quản lý', đã định nghĩa quản lý là 'nghệ thuật hoàn thành công việc thông qua con người. Follett mô tả các thuộc tính của quản lý năng động là mang tính chủ động hơn là cưỡng chế.

Henri Fayol (1841–1925) [133] nhấn mạnh quản lý bao gồm năm chức năng: (1) Lập kế hoạch (dự báo); (2) Tổ chức; (3) Chỉ huy; (4) Điều phối; (5) Kiểm soát

Quản lý dưới góc nhìn của Fredmund Malik – nhà tiên phong trong QL dựa trên hệ thống toàn diện và hiện đại nhất với hệ thống quản lý Malik ManagementSystems® thì quản lý là "sự chuyển đổi các nguồn lực thành tiện ích". Quản lý "là lực đẩy ở bất cứ nơi nào mà con người chỉ có thể đạt tới những mục tiêu chung bằng cách chia sẻ công việc và kiến thức" [90].

Ghislain Deslandes (2014) định nghĩa quản lý là "một lực lượng dễ bị tổn thương, chịu áp lực để đạt được kết quả và được ban cho sức mạnh gấp ba của sự ràng buộc, bắt chước và trí tưởng tượng, hoạt động trên các cấp độ chủ quan, giữa các cá nhân, thể chế và môi trường" [80].

Prabbal Frank cố gắng phân biệt một cách tinh tế giữa "quản lý" và "thao túng" [88]. Theo ông, có một sự khác biệt "mong manh" giữa quản lý và thao túng. Nếu quản lý là xử lý, thì thao tác là xử lý khéo léo. Nói một cách khác thì thao túng là quản lý khéo léo. Thao túng về bản chất là quản lý bằng đòn bẩy. Trong khi thao túng là thứ tồn tại (còn sống) trong khi quản lý là một khái niệm đã chết. Nó đòi hỏi một cách tiếp cận chủ động hơn là một cách tiếp cận thụ động.

Trong "*Những cơ sở khoa học về quản lý giáo dục*", nhóm tác giả Nguyễn Quốc Chí và Nguyễn Thị Mỹ Lộc định nghĩa "Quản lý là hoạt động có định hướng có chủ đích của chủ thể quản lý đến khách thể quản lý trong một tổ chức nhằm làm cho tổ chức vận hành và đạt được mục đích của tổ chức" [16].

Nguyễn Minh Đạo (1997) nhấn mạnh "quản lý là sự tác động liên tục có tổ chức, có định hướng của chủ thể quản lý lên đối tượng quản lý về mặt chính trị, văn hóa, xã hội, kinh tế, vv... bằng một hệ thống các luật lệ, các chính sách, các nguyên tắc, các phương pháp và biện pháp cụ thể nhằm tạo ra môi trường và điều kiện cho phát triển của đối tượng." [25].

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 hóa sự phát triển cho đối tượng quản lý.

Trong luận án này Quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh được hiểu 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 hóa sự phát triển cho đối tượng quản lý 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**

Hội nghị thường niên lần thứ VIII của Ban Chấp hành Trung ương Đảng, khóa XI đã thông qua Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04-11-2013, đề cập đến việc đổi mới căn bản và toàn diện trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, nhằm đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa và hiện đại hóa trong bối cảnh kinh tế thị trường theo hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Quan điểm chỉ đạo trong Nghị quyết là chuyển mạnh quá trình giáo dục từ chủ yếu trang bị kiến thức sang việc phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất của người học. Học đi đôi với hành; lý luận gắn với thực tiễn; giáo dục trường học liên kết với giáo dục gia đình và xã hội.

Nhằm thúc đẩy quá trình tiếp cận cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, ngày 04-5-2017, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Chỉ thị số 16/CT-TTg. Chỉ thị này đặt ra nhiều giải pháp quan trọng và yêu cầu thay đổi mạnh mẽ các chính sách, nội dung, và phương pháp GD nhằm tạo ra nguồn nhân lực có khả năng tiếp nhận và làm chủ các xu hướng công nghệ sản xuất mới.

Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, cựu Bộ trưởng Phùng Xuân Nhạ đã nhấn mạnh trước viễn cảnh về sự phát triển của giáo dục Việt Nam khi đứng trước những khó khăn về (1) phương pháp giảng dạy truyền thống, quá nặng về truyền tải kiến thức mà chưa hướng đến phát triển phẩm chất và năng lực của người học; (2) chất lượng đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý chưa đồng đều; (3) hệ thống cơ sở vật chất còn nhiều hạn chế [48].

Với tốc độ phát triển và tác động của những đột phá trong công nghệ như hiện nay, với các sáng chế và tiên bộ khoa học có mặt ở khắp các lĩnh vực, cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư tác động đến hầu hết các ngành công nghiệp với một tốc độ nhanh đến mức người ta nói cuộc Cách mạng này đang phát triển theo tốc độ của hàm mũ [105]. 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 tạo ra các công việc yêu cầu kỹ năng cao hơn dành cho con người khi các công nghệ tự động đã và đang thay thế lao động trong rất nhiều các công việc hằng ngày [106], làm sao để có thể đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên 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 có ảnh hưởng lớn đến mọi mặt của cuộc sống, nó tác động cả đến hệ thống giáo dục và tác động đến vai trò của người giảng viên. Dưới sự hỗ trợ của công nghệ, giảng viên có thể theo dõi sự tiến bộ của mỗi học viên, mỗi lớp học, qua đó có những điều chỉnh kịp thời, hỗ trợ những khó khăn mà SV đang gặp phải và phát huy những điểm mạnh. Nhưng dù khoa học-công nghệ có hiện đại và tân tiến đến đâu cũng không bao giờ thay thế được vai trò của người giảng viên. Do đó, thách thức đặt ra với mỗi giảng viên 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 [48].

Trước xu hướng hội nhập của đất nước hiện nay, lực lượng lao động, đặc biệt là lực lượng lao động có trình độ tay nghề cao, cần được khuyến khích học và sử dụng ngoại ngữ Nghe, Nói, Đọc, Viết để có thể chủ động, tự tin làm việc với doanh nghiệp nước ngoài, tuân thủ luật pháp quốc tế và nắm bắt và tích hợp các công nghệ tiên tiến vào sản xuất hàng hóa tại địa phương để tăng năng suất lao động đồng thời nâng cao chất lượng sản phẩm.

Với lẽ đó, hầu hết các cơ sở giáo dục của Việt Nam đều đưa ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh vào chương trình giảng dạy nhằm đáp ứng xu thế hội nhập và phát triển đất nước với mục tiêu đào tạo được đội ngũ nhân lực chất lượng cao. Thực tế trình độ, khả năng sử dụng tiếng Anh của đa số sinh viên tốt nghiệp ra trường vẫn còn hạn chế, ảnh hưởng đến chất lượng công việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp của họ. Với các giải pháp quản lý tốt trong quá trình đào tạo ở các trường đại học không chuyên ngoại ngữ vấn đề này sẽ được khắc phục, không những bảo đảm mà còn nâng cao chất lượng dạy học, mục tiêu dạy học và mục tiêu quản lý nhà trường.

Quyết định số 2080/QĐ-TTg, ngày 22-12-2017, của Thủ tướng Chính phủ về *“Phê duyệt điều chỉnh, bổ sung đề án dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân giai đoạn 2017 - 2025”* đề ra mục tiêu chung: Nâng cao khả năng sử dụng ngoại ngữ đáp ứng nhu cầu cầu học tập và làm việc, tiếp tục xây dựng chương trình dạy và học ngoại ngữ mới ở các cấp, đổi mới việc dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục nhân dân; tăng cường năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực trong thời kỳ hội nhập, góp phần vào công cuộc xây dựng và phát triển đất nước; Đến năm 2025, đặt nền móng cho việc sử dụng rộng rãi ngoại ngữ trong giáo dục phổ thông; phấn đấu 100% các ngành đào tạo chuyên ngoại ngữ triển khai chương trình ngoại ngữ theo chuẩn đầu ra và ngành đào tạo đối với giáo dục đại học; 80%

các ngành khác triển khai chương trình ngoại ngữ theo chuẩn đầu ra và ngành đào tạo; nhiều chương trình đào tạo GV bằng ngoại ngữ sẽ được phát triển [60].

Bối cảnh và xu thế đổi mới trong giáo dục đại học có thể ảnh hưởng đến yêu cầu năng lực nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh trường đại học không chuyên ngoại ngữ theo nhiều cách, đặc biệt về phân cấp và quyền tự chủ. Nếu có sự phân cấp giữa các trường đại học hoặc các đơn vị học thuật, giảng viên tiếng Anh có thể phải đối mặt với sự đối xử khác nhau và các yêu cầu năng lực nghề nghiệp cũng có thể thay đổi tùy thuộc vào mức độ quyền tự chủ mà trường được ban hành. Trong môi trường có quyền tự chủ cao, giảng viên tiếng Anh có thể đối mặt với áp lực cao hơn để nâng cao chất lượng giảng dạy và nghiên cứu của mình để duy trì và cải thiện vị thế của trường trong hệ thống giáo dục

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

Trong xu thế toàn cầu hóa, bất kì nền giáo dục nào cũng không thể tồn tại riêng lẻ mà phải hội nhập, không thể khép kín mà phải tương tác với môi trường quốc tế [59]. Với lẽ đó 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. Điều này bao gồm các chương trình học tập liên kết, trao đổi sinh viên, giảng viên, và các dự án nghiên cứu quốc tế. Theo tác giả Nguyễn Thị Lan Phương [59] (1) hội nhập quốc tế tạo ra những thay đổi công việc đòi hỏi GD phải phát triển các kỹ năng, năng lực cần thiết; (2) Sản phẩm GD không chỉ đáp ứng yêu cầu quốc gia mà cần hướng tới tiêu chuẩn quốc tế; (3) Thay đổi nhanh về khoa học công nghệ đòi hỏi GD phải cung cấp môi trường học tập giàu công nghệ và dữ liệu.

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.

Giáo dục trực tuyến đã trở thành một phần quan trọng của hội nhập quốc tế trong lĩnh vực giáo dục. Những khóa học trực tuyến và chương trình học trực tuyến của các trường đại học trên khắp thế giới cho phép học viên truy cập kiến thức và kỹ năng từ mọi nơi trên thế giới. Giáo dục không còn bị giới hạn bởi biên giới quốc gia. Sự hội nhập quốc tế đang thúc đẩy quan điểm xuyên biên giới về giáo dục, nơi mà học viên học tập và làm việc trên phạm vi quốc tế và đóng góp vào cộng đồng toàn cầu.

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, giúp sinh viên có được trải nghiệm giáo dục phong phú và hấp dẫn hơn. Sự cạnh tranh giữa các trường đại học trên thế giới ngày càng gia tăng. 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 [60].

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, đòi hỏi phải có những công trình nghiên cứu về công tác bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GV tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

#### *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. Đứng trước (1) Thách thức về Công nghệ đòi hỏi người GV phải liên tục cập nhật kiến thức về công nghệ để có thể sử dụng những công cụ và ứng dụng mới trong giảng dạy và quản lý lớp học; (2) Thách thức về Phương pháp giảng dạy đòi hỏi người GV phải có phương pháp giảng dạy linh hoạt để có thể áp dụng cả các hình thức giảng dạy truyền thống với các phương tiện công nghệ số; [4] (3) Thách thức về Kết nối và Tương tác Xã hội: Sự phụ thuộc nhiều vào công nghệ có thể làm mất mát một số khía cạnh của kết nối giữa GV và SV mà giảng viên cần phải khắc phục. Thách thức này đòi hỏi việc sử dụng công nghệ không tạo ra khoảng cách giữa GV và SV và làm thế nào để tạo ra môi trường tương tác và sự tham gia trong quá trình học[4]; (4) Thách thức về Chia sẻ thông tin và tương tác: GV cũng cần phải thích nghi với việc sử dụng công nghệ để chia sẻ thông tin, tham gia vào các diễn đàn trực tuyến và tương tác; (5) Thách thức về Kiểm tra, đánh giá trực tuyến: Cần phải xây dựng các phương tiện và phương pháp đánh giá trực tuyến phản ánh đầy đủ khả năng của SV mà không cần sự giám sát trực tiếp; [4] (6) Thách thức về Đối tượng SV đa dạng: Các giảng viên phải đối mặt với thách thức quản lý lớp học có sự đa dạng về mức độ hiểu biết, kỹ năng và kinh nghiệm học tập. Tuy nhiên, có những thách thức như đảm bảo sự bảo mật thông tin cá nhân, đào tạo, bồi dưỡng

cán bộ GV để sử dụng công nghệ một cách hiệu quả và công bằng, và đảm bảo rằng công nghệ không tạo ra khoảng cách xã hội trong việc tiếp cận giáo dục đại học.

### ***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 giảng viên tiếng Anh ở các trường đại học.

Khi giáo dục trực tuyến đã trở thành một phần quan trọng của hội nhập quốc tế trong lĩnh vực giáo dục thì GV cũng cần phải trang bị các phương pháp dạy học hiện đại. Điều này bao gồm sử dụng các công cụ và tài liệu giảng dạy trực tuyến, phát triển nội dung học tập trực tuyến, và tạo ra môi trường học tập trực tuyến chất lượng. 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. Điều này đòi hỏi họ phải là người học tập liên tục và không ngừng phát triển năng lực nghề nghiệp của mình.

#### ***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***

Trong thời đại toàn cầu hóa và phát triển công nghệ thông tin, nhu cầu sử dụng tiếng Anh trong nhiều lĩnh vực khác nhau ngày càng cao. Giảng viên tiếng Anh không chuyên ngoại ngữ cần phải có khả năng dạy và hướng dẫn tiếng Anh cho các ngành học khác nhau, từ khoa học kỹ thuật đến kinh doanh, y học và nghệ thuật. Từ đó việc đa dạng hóa học vị đối với GV tiếng Anh trở thành xu thế tất yếu.

Giảng viên tiếng Anh không chuyên ngoại ngữ cần phải nắm vững kiến thức chuyên môn không những của ngôn ngữ tiếng Anh mà còn của ngành học mà họ đang giảng dạy, đồng thời cũng phải hiểu rõ cách áp dụng tiếng Anh trong ngữ cảnh nghiệp vụ của ngành đó. Điều này đòi hỏi họ phải không chỉ là người giảng dạy mà còn là người tham gia vào quá trình nghiên cứu và phát triển của chương trình, tài liệu của ngành học.

+ *Yêu cầu về đạo đức nghề nghiệp*

Ngoài những đặc điểm đạo đức nghề nghiệp chung về đạo đức nhà giáo như quy định trong Quyết định Số: 16/2008/QĐ-BGDĐT của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy định về đạo đức nhà giáo về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, lối sống, tác phong cũng như giữ gìn, bảo vệ truyền thống đạo đức nhà giáo [6] thì, theo Trần Lê Hữu Nghĩa (2015), Brosh, H. (1996) và Chen, Y.-J., & Lin, S.-C. (2009) 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 [139] [75] [76].

+ *Yêu cầu về năng lực chuyên môn*

Ngoài những đặc điểm chuyên môn chung của nhà giáo như đạt chuẩn trình độ đào tạo theo quy định [4], có kiến thức về môn học và chương trình, có kiến thức về dạy học tiếng Anh, kiến thức về sinh viên, cũng như giá trị và thái độ nghề nghiệp thì 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. Điều này được thể hiện trong nghiên cứu của Tellez & Waxman (2005), và trong yêu cầu về tiêu chuẩn chất lượng cho giáo viên tiếng Anh của Tổ chức Giáo dục Ngôn ngữ Anh cho Người nói Tiếng Khác (TESOL) và Hội đồng Quốc gia về Chứng nhận Giáo dục Giáo viên (NCATE) [134], [139], [116], [111], [115]

+ *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 so với đào tạo giáo viên tiếng Anh thông thường. Giảng viên TACN phải có năng lực ngôn ngữ đồng thời cũng cần phải có kiến thức nền tảng nhất định về các môn học chuyên ngành. Ngoài ra, giảng viên TACN cũng phải là người đánh giá chương trình (Dudley-Evans & St John, 1998) [83], bởi vì giảng viên TACN phải tham gia vào nhiều hoạt động đánh giá để đánh giá xem liệu người học có thể sử dụng những gì họ đã được học và để tìm hiểu những gì họ cần được dạy. Giáo viên TACN cũng cần phải là một nhà thiết kế khóa học và nhà cung cấp tài liệu cho người học (Savaş, 2009) [131.] . Do sự thay đổi liên tục của thế giới khoa học, khó có thể sử

dụng một cuốn sách giáo khoa cụ thể mà không cần tài liệu bổ trợ và khó có một tài liệu nào đã được xuất bản mà thực sự đáp ứng nhu cầu của mọi đối tượng sinh viên. Do đó, bản thân giảng viên TACN thường phải cung cấp thêm tài liệu cho khóa học. Tất cả các vai trò của giảng viên TACN đều đòi hỏi GV phải có năng lực mới mà năng lực này có thể đạt được thông qua hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp.

Dudley-Evans và St. John (1998) [83] đã giả định rằng tiếng Anh chuyên ngành là một môn học cần có cách tiếp cận đa chiều, 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. Để thực hiện những vai trò này, GVTACN cần có nhận thức rõ rệt về nhu cầu tâm lý, kiến thức sâu rộng, cởi mở và đam mê với tiếng Anh chuyên ngành. Đó là lý do tại sao John Swales (1985) thích sử dụng khái niệm «người thực hành tiếng Anh chuyên ngành» (ESP practitioner) hơn là Giảng viên tiếng Anh chuyên ngành cho nhiều vai trò khác nhau chứ không chỉ là giảng viên [96]. GVTA phải có khả năng (1) Chủ trì, tham gia xây dựng/phát triển chương trình ĐT tiếng Anh và tiếng Anh chuyên ngành; (2) Kiểm tra/Đánh giá kết quả học tập các học phần tiếng Anh; (3) Phối hợp với các đơn vị trong và ngoài cơ sở giáo dục của mình để triển khai các hoạt động giáo dục; (4) Tham gia vào các hoạt động khác của nhà trường như nghiên cứu khoa học, hợp tác quốc tế...; và (5) Tư vấn, hỗ trợ người học phát triển nghề nghiệp [134], [136].

+ *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. Điều này đòi hỏi GVTA phải có các năng lực như (1) năng lực thiết kế, phát triển chương trình, giáo trình và tài liệu cho các khóa học tiếng Anh chuyên ngành; (2) 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; (3) Năng lực đánh giá SV và đánh giá các khóa học tiếng Anh chuyên ngành; (4) 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 chương trình và tài liệu chuyên ngành [96].

+ *Yêu cầu về năng lực nghiên cứu khoa học*

Nghiên cứu khoa học là nhiệm vụ của tất cả các giảng viên đại học. GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ cũng có những đặc điểm nghiên cứu khoa học như những giảng viên ĐH khác, cũng có những có đặc điểm lao động của một nhà nghiên cứu khoa học. Cụ thể, GVTA phải có khả năng (1) Tìm tòi và phát hiện các vấn đề cần nghiên cứu để chủ trì hoặc tham gia nghiên cứu các đề tài, dự án, và công trình nghiên cứu khoa học; viết sách, giáo trình, chuyên khảo, tài liệu tham khảo theo định hướng đổi mới; (2) Công bố kết quả nghiên cứu và xuất bản ấn phẩm, học liệu phục vụ đào tạo, bồi dưỡng; (3) Trình bày báo cáo, phản biện tại các hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế; (4) Ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học vào thực tiễn, đổi mới đào tạo theo yêu cầu xã hội; (5) Hướng dẫn nghiên cứu khoa học. Hướng dẫn SV viết báo cáo thực tập, khóa luận tốt nghiệp, luận văn... [143], [113].

Bên cạnh đó, 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 cũng như công bố các công trình nghiên cứu khoa học chuyên ngành để tiếng Anh chuyên ngành thực sự không chỉ là lý thuyết, để tiếng Anh chuyên ngành thực sự đi vào cuộc sống thực tiễn, hữu ích và có giá trị [82] [95].

+ *Yêu cầu về năng lực phát triển quan hệ xã hội*

Để nâng cao chất lượng dạy học tiếng Anh cơ bản và tiếng Anh chuyên ngành trong các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ phải xây dựng và phát triển được các mối quan hệ với các tổ chức xã hội và các cơ sở giáo dục bên ngoài nhằm góp phần huy động các nguồn lực cho hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học của trường. Đặc biệt GVTA phải xây dựng được mạng kết nối để phát triển quan hệ với cộng đồng nghề nghiệp, với giới khoa học chuyên ngành, hiệp hội, tổ chức, doanh nghiệp. Không những vậy, GVTA cần phải tham gia các hoạt động cộng đồng, các hiệp hội trong cộng đồng nghề nghiệp chuyên ngành, thông qua đó sẽ góp phần huy động các nguồn lực cho đào tạo và nghiên cứu khoa học của trường cũng như thiết lập các mối quan hệ để từng bước xây dựng môi trường thực tập nghề nghiệp cho SV [96], [113].

+ *Yêu cầu về năng lực phát triển nghề nghiệp*

Phát triển nghề nghiệp giảng viên là sự phát triển của giảng viên trong vai trò giảng dạy của GV đó. Đó là sự phát triển mà một giảng viên đạt được từ những kỹ năng ngày càng nâng cao đáp ứng được yêu cầu nghề nghiệp của họ. Đây không chỉ là quá trình liên quan đến đào tạo mà còn liên quan đến lao động nghề nghiệp. Việc phát triển GV trong vai trò nghề nghiệp không chỉ đồng nghĩa với việc phát triển nguồn nhân lực nghề nghiệp, mà còn đồng nghĩa với việc nâng cao tri thức về khoa học giảng dạy, kỹ năng giảng dạy, thái độ trong nghề cũng như phát triển năng lực và phẩm chất nghề nghiệp.

Đối với GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, ngoài các đặc điểm nghề nghiệp chung của GV như phải có định hướng mục tiêu phát triển nghề nghiệp, phải có năng lực lập kế hoạch và hiện thực hóa mục tiêu phát triển nghề nghiệp, năng lực tự học, từ bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học thì 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 [95], [96], [113].

+ *Yêu cầu về năng lực số*

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4, cách mạng công nghệ thông tin và truyền thông, công nghệ số tác động mạnh mẽ đến ứng dụng CNTT và công nghệ số trong giáo dục và quản lý giáo dục. Bên cạnh đó, đổi mới căn bản và toàn diện GD Việt Nam đòi hỏi người GV phải có năng lực số để thích ứng và phát triển. Năng lực số thể hiện thông qua 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 hóa trong kiểm tra, đánh giá, năng lực giao tiếp, hợp tác, chia sẻ trong môi trường số và năng lực an toàn và an sinh số. Năng lực số chính là năng lực của thế kỷ công nghệ, là công cụ để GVTA từng bước tiếp cận và phát triển nghề nghiệp một cách chủ động và sáng tạo [113], [31].

#### **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***

Việc xây dựng khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ gồm các tiêu chuẩn và tiêu chí sẽ 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 của mình.

Việc xây dựng và triển khai khung năng lực này sẽ giúp cho các cấp quản lý 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; có hướng tổ chức hoạt động bồi dưỡng, điều chỉnh và đánh giá hoạt động bồi dưỡng một cách hiệu quả và kịp thời. Đây sẽ là căn cứ cho CBQL lựa chọn và triển khai nội dung, cách thức BD, kiểm tra, đánh giá để hoạt động BD đạt được yêu cầu của chương trình 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, bao gồm:

Nghị định số 99/2019/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2019 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của luật sửa đổi, bổ sung một số điều của luật giáo dục đại học.

Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT ngày 26 tháng 10 năm 2020 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập. Theo Thông tư này, Giảng viên cao cấp (hạng I), Giảng viên chính (hạng II) và Giảng viên (hạng III) phải đảm bảo các tiêu chuẩn về đạo đức nghề nghiệp, phải đáp ứng được các tiêu chuẩn về trình độ đào tạo, bồi dưỡng theo từng hạng, phải có chứng chỉ bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên (hạng III, hạng II, hạng I) và đáp ứng các tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ. Theo đó, giảng viên cần có những năng lực như: 1) Tham gia xây dựng, phát triển chương trình đào tạo; 2) Chủ trì hoặc tham gia biên soạn giáo trình, sách phục vụ đào tạo; 3) Tổ chức, tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học; 4) Học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ và phương pháp giảng dạy; và 5) Chủ trì xây dựng, phát triển chương trình đào tạo của

chuyên ngành; đổi mới phương pháp giảng dạy và phương pháp kiểm tra đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của người học.

Do vậy, khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ trước tiên cần phải có những tiêu chuẩn, tiêu chí về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, về trình độ chuyên môn, về nghiệp vụ sư phạm đáp ứng các yêu cầu của Nghị định số 99/2019/NĐ-CP và Thông tư 40/2020/TT-BGDĐT.

Thông tư 20/2020/TT-BGDĐT ngày 27 tháng 07 năm 2020 của bộ GV & ĐT quy định chế độ làm việc của GV cơ sở giáo dục đại học. Theo đó, để thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học, phục vụ cộng đồng và các nhiệm vụ chuyên môn khác, GV phải làm việc tổng cộng 44 tuần trong năm học, tương đương 1.760 giờ hành chính, sau khi trừ đi số ngày nghỉ theo quy định. Điểm đáng lưu ý là Thông tư không quy định cứng nhắc định mức giờ chuẩn của GV trong một năm học mà được quy định có dao động từ 200 đến 350 giờ chuẩn giảng dạy. Như vậy, quyền tự chủ của các cơ sở giáo dục ĐH được nói lỏng trong quy định cụ thể về định mức giờ chuẩn, quy đổi ra giờ chuẩn và giờ nghiên cứu khoa học phù hợp trong phạm vi cho phép của cơ sở GDDH. Do vậy, theo Thông tư 20/2020/TT-BGDĐT khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ cần phải có thêm những tiêu chuẩn về năng lực nghiên cứu khoa học, năng lực phục vụ cộng đồng và phát triển quan hệ xã hội.

Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24/01/2014 ban hành Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam. Theo đó, Thông tư mô tả các năng lực cần đạt theo từng kỹ năng Nghe, Nói, Đọc, Viết đối với các bậc năng lực từ 1 đến 6. Theo đó, mới chỉ có quy định về Khung năng lực ngoại ngữ chứ chưa có khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh để cụ thể hóa năng lực chuyên môn và năng lực sư phạm cũng như năng lực phát triển nghề nghiệp, phát triển bản thân cho đội ngũ GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

#### *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 ở nước ta hiện nay.

**+ Đặc điểm của tiếng Anh chuyên ngành so với tiếng Anh cơ bản**

Trong khi việc giảng dạy **chuyên ngành tiếng Anh** tập trung vào cung cấp khối kiến thức cơ bản của chuyên ngành tiếng Anh, cả 4 kỹ năng nghe, nói, đọc, viết và các kiến thức chuyên ngành ngôn ngữ như ngữ âm, từ pháp, cú pháp, ngữ pháp, từ vựng, ngữ nghĩa, văn hóa, văn học của các nước nói tiếng Anh, biên - phiên dịch thì **tiếng Anh chuyên ngành** tập trung vào cung cấp khối kiến thức cơ bản của tiếng Anh chuyên ngành, chủ yếu là 2 kỹ năng đọc, viết và các kiến thức về ngữ pháp, từ vựng chuyên ngành khoa học và văn hóa của ngành khoa học cụ thể nào đó. Mục tiêu của **chuyên ngành tiếng Anh** là để phát triển năng lực ngôn ngữ và kiến thức của người học để sử dụng tiếng Anh như một “Nghề” (Anthony, 1998; Basturkmen, 2010), trong khi mục tiêu của **tiếng Anh chuyên ngành** là để phát triển năng lực ngôn ngữ và kiến thức chuyên ngành của người học để tiếng Anh là “Công cụ phát triển nghề nghiệp” [71].

Sơ đồ Cây về giảng dạy tiếng Anh của Hutchinson, T and Waters, A. (1987) [97] cho thấy tiếng Anh chuyên ngành bao gồm nhiều loại khác nhau mà trên sơ đồ mới chỉ thể hiện đại diện là 3 loại chính là: (1) tiếng Anh Khoa học-Công nghệ; (2) tiếng Anh Kinh tế-Thương mại và (3) tiếng Anh Khoa học-Xã hội. Dưới mỗi loại này lại được chia nhỏ thành 2 loại chính là tiếng Anh học thuật và tiếng Anh nghề nghiệp. Nhóm tiếng Anh học thuật và tiếng Anh nghề nghiệp này lại tiếp tục được chia nhỏ hơn nữa thành đa dạng những tiểu loại tiếng Anh chuyên ngành như tiếng Anh chuyên ngành Y học, tiếng Anh chuyên ngành Công nghệ thông tin, tiếng Anh chuyên ngành Quản lý, tiếng Anh chuyên ngành Tâm lý học, tiếng Anh chuyên ngành Giáo dục học, tiếng Anh chuyên ngành Thư ký văn phòng,... và những tiểu loại này còn có thể được chia nhỏ hơn nữa tùy theo mục tiêu, mục đích cụ thể của người học cũng như nội dung giảng dạy/học tập, ví dụ Tiếng Anh chuyên ngành Luật có thể có những nhánh nhỏ hơn nữa như Tiếng Anh chuyên ngành Luật Dân sự, Luật Doanh nghiệp, Luật Thương mại...)

Bojovic (2006) [72] nhận xét rằng tiếng Anh chuyên ngành đã được coi là một hoạt động riêng biệt trong giảng dạy Anh ngữ (ELT), và tiếng Anh chuyên ngành giải quyết nhu cầu giao tiếp cho các nhóm nghề nghiệp cụ thể, và nó phát triển nhanh chóng và trở thành nội dung quan trọng trong việc giảng dạy tiếng Anh. Tuy

nhien, việc giảng dạy tiếng Anh chuyên ngành đòi hỏi phải có kỹ năng tiếng Anh cơ bản nữa [72]. Peng (2010) [124] chỉ ra rằng đối với một số hoạt động giảng dạy, tiếng Anh chuyên ngành đã phát triển phương pháp luận của riêng mình và nghiên cứu nó phải dựa trên nghiên cứu từ các lĩnh vực khác nhau ngoài ngôn ngữ học ứng dụng. Là một kỹ năng ngôn ngữ ứng dụng, tiếng Anh chuyên ngành đã trở thành một phần không thể thiếu trong giảng dạy tiếng Anh ở bậc đại học. Tiếng Anh chuyên ngành cần đáp ứng và trang bị cho người học các kỹ năng giao tiếp hiệu quả, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của ngành học hoặc công việc.

Trong khi GV chuyên ngành tiếng Anh là những chuyên gia trong việc giảng dạy tiếng Anh và ngôn ngữ, thì GV tiếng Anh chuyên ngành là những chuyên gia trong việc giảng dạy tiếng Anh và ngôn ngữ với kiến thức chuyên ngành khoa học hạn chế (Ding & Bruce, 2017; D. Le, 2014; Martin, 2014; Wu & Badger, 2009) [81], hoặc là những giảng viên các chuyên ngành khoa học có kiến thức môn học chuyên môn khoa học nhưng trình độ tiếng Anh lại hạn chế (B. H. Nguyễn, 2013; Rogers & Mulyana, 1995).

**+ *Đặc điểm của giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ***

Đặc điểm đặc trưng của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ là năng lực tự phát triển chuyên môn, nghiệp vụ chuyên ngành với sự cộng tác, hợp tác với giảng viên chuyên ngành khoa học khác. Trong khi GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ lại chưa được đào tạo để dạy tiếng Anh không chuyên và tiếng Anh chuyên ngành [67]. Ngoài việc phụ trách nhiệm vụ giảng dạy các học phần tiếng Anh Cơ bản (hay còn gọi là tiếng Anh Xã hội), GVTA còn phải giảng dạy các học phần tiếng Anh chuyên ngành. Đội ngũ giảng viên này tương đối đông, đa số được đào tạo cơ bản, tốt nghiệp từ các trường sư phạm ngoại ngữ, trường chuyên ngoại ngữ nhưng sau khi tốt nghiệp hầu hết chưa được bồi dưỡng để đáp ứng nhu cầu đổi mới [47]. Năng lực của GV TA các trường CĐ, ĐH không chuyên ngoại ngữ hầu như không có sự tiến bộ mà ngày càng mai một do không có môi trường giảng dạy nâng cao, không được bồi dưỡng định kỳ, không có động lực để trau dồi chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm [47].

**+ *Thời lượng giảng dạy***

Học phần ngoại ngữ nói chung và tiếng Anh nói riêng trong các trường đại học không chuyên ngoại ngữ được quy định là môn học bắt buộc. Trước năm 2000,

số giờ áp dụng theo quy chế của Bộ Giáo dục và Đào tạo là 450 tiết học, trong đó, sinh viên được học 400 tiết ngoại ngữ cơ bản, 50 tiết ngoại ngữ chuyên ngành. Từ năm 2000 số giờ học giảm xuống còn 350 tiết. Nhưng theo quy chế hiện nay của Bộ GD&ĐT, số giờ học ngoại ngữ ở các trường đại học không chuyên ngoại ngữ không quá 150 tiết (tức là 10 đơn vị học trình) dành cho kiến thức tiếng Anh cơ bản (tiếng Anh xã hội); một số ít trường cho phép học thêm từ 3 đến 5 đơn vị học trình cho tiếng Anh chuyên ngành. Học phần này thường được bố trí vào các kỳ học trong năm thứ nhất hoặc năm thứ hai. Khi kết thúc chương trình, SV không học môn này nữa. Tuy vậy, vẫn có một số cơ sở giáo dục vẫn tổ chức một số lớp nâng cao, chủ yếu là áp dụng cho TA. Với thời lượng không quá 150 tiết, các học phần ngoại ngữ bắt buộc phải điều chỉnh chương trình sao cho phù hợp [47].

#### **+ *Môi trường giảng dạy***

Các lớp học tiếng Anh nhưng lại học trong môi trường hầu hết là sinh viên Việt Nam, GV cũng là người Việt. Hơn nữa, số lượng SV mỗi lớp ở các trường ĐH không chuyên ngoại ngữ hầu hết là chưa phù hợp với việc dạy và học ngoại ngữ, vì việc học ngoại ngữ được tổ chức trong cùng phòng học các môn khác và số lượng SV mỗi lớp lại quá đông [67]. Môn TA lại chỉ được coi là môn điều kiện để hỗ trợ các môn khác trong học tập và nghiên cứu, do vậy, thái độ của GV TA và ý thức và năng lực tiếng Anh của SV không chuyên ngoại ngữ cũng dần sa sút [47]. Phương tiện hỗ trợ dạy học nghèo nàn, thiếu môi trường thực hành, phương tiện giảng dạy kỹ năng nghe chủ yếu là sử dụng đài đĩa, hoặc máy tính cá nhân mà không phải giáo viên nào cũng khai thác phương tiện này một cách hiệu quả [67].

#### **+ *Quy mô lớp học***

Quy mô lớp tiếng Anh ở các trường đại học không chuyên ngoại ngữ không đạt chuẩn thường thường rất đông sinh viên (30 - 43 sinh viên), trong khi trình độ sinh viên lại không đồng đều [67]. Do trình độ của SV còn thấp, vốn từ vựng ít giảng viên phải dành một lượng thời gian đáng kể trong mỗi giờ học để dạy từ và các cấu trúc ngữ pháp. Giảng viên phải kết hợp cả hai ngôn ngữ tiếng Anh và tiếng Việt trong các giờ dạy. Mặc dù giảng viên sử dụng nhiều loại hoạt động giảng dạy bao gồm hoạt động cả lớp, nhóm và cặp nhưng do lớp đông nên một số giảng viên còn lúng túng trong việc quản lý lớp học và thời gian, sinh viên ít tương tác, không tham gia các hoạt động nhóm, hoặc ngồi im lặng, hoặc trao đổi bằng tiếng Việt [11]

### **+ Phương pháp giảng dạy**

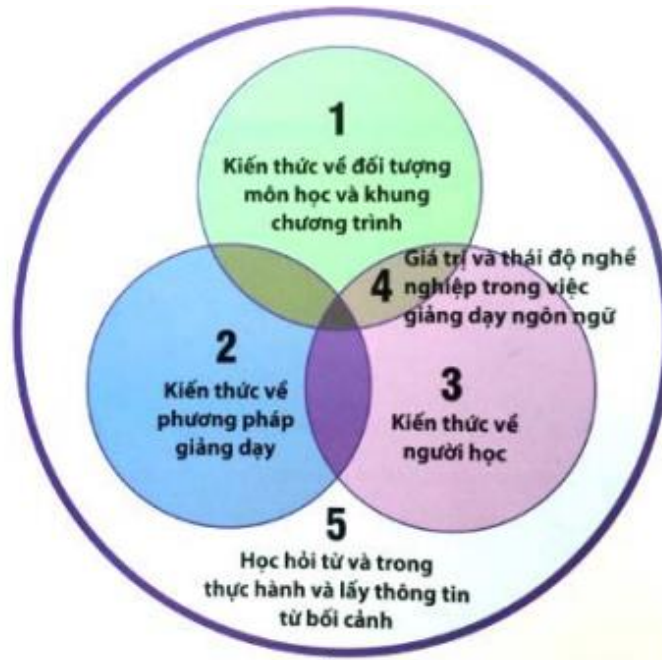
Giảng viên chủ yếu thực hiện tiến trình lên lớp dựa trên tiến trình các bước như trong giáo trình. Một số giáo viên làm đúng theo quy trình của một giờ học theo quan điểm tiếp cận Giao tiếp (Communicative Language Teaching), ví dụ, dạy đọc với 3 bước: bước chuẩn bị trước khi đọc (pre - reading), tổ chức đọc (while reading) và làm bài tập sau khi đọc (post - reading), nhưng giảng viên chưa giúp SV sử dụng được ngôn ngữ, vốn là mục đích cơ bản của phương pháp giảng dạy này. Điều đó thể hiện thực tế là nhiều giảng viên giảng dạy ở bậc đại học nắm được các lý thuyết, quy trình giảng dạy ngoại ngữ, nhưng hoặc chưa hiểu sâu bản chất của lý thuyết, quy trình của chuyên ngành đó, hoặc thiếu năng lực điều chỉnh linh hoạt (adaptive expertise) theo điều kiện thực tế giảng dạy của mình [11].

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

Hiện nay mới chỉ có tiêu chuẩn chức danh của viên chức giảng dạy trong cơ sở GD ĐH [57] chứ chưa có Khung năng lực nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

Khung Năng lực dành cho Giáo viên Tiếng Anh (English Teacher Competencies Framework) (gọi tắt là ETCF) do Tiến sĩ Diana Dudzik xây dựng dựa trên mô hình của Darling - Hammond & Bransford (2005) và Ball & Cohen (1999) đã được Bộ Giáo dục và Đào tạo Việt Nam thông qua vào ngày 21/12/2012, và đã và đang được áp dụng vào việc xây dựng các chương trình đào tạo và bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh ở Việt Nam. Chương trình Bồi dưỡng Giảng viên Tiếng Anh tại các trường cao đẳng và đại học không chuyên ngoại ngữ này cũng không nằm ngoài chủ trương này. Khung ETCF bao gồm 5 lĩnh vực kiến thức, kỹ năng (domains), đi kèm với những năng lực (competencies) và miêu tả năng lực (indicators) được xác định rõ ràng [84]. Cụ thể, khung Năng lực dành cho Giảng viên Tiếng Anh gồm 5 lĩnh vực:

1. Kiến thức về môn học và chương trình
2. Kiến thức về phương pháp giảng dạy
3. Hiểu biết về người học
4. Thái độ và giá trị nghề nghiệp
5. Kết nối giảng dạy và BD chuyên môn với bối cảnh thực tế



**Hình 1.1. Khung năng lực GV tiếng Anh của Dudzik [139]**

Chương trình bồi dưỡng GV theo chuẩn năng lực giảng viên POHE, dự án phát triển giáo dục ĐH định hướng nghề nghiệp ứng dụng ở Việt Nam giai đoạn 2 của bộ GD & ĐT lại đề xuất Khung năng lực chương trình bồi dưỡng giáo viên dạy nghề POHE gồm 6 lĩnh vực:

1. Năng lực chuyên môn
2. Năng lực dạy học
3. Năng lực nghiên cứu khoa học ứng dụng
4. Năng lực phát triển chương trình đào tạo
5. Năng lực quan hệ với thế giới nghề nghiệp
6. Năng lực phát triển nghề nghiệp và học tập suốt đời



**Hình 1.2. Các nhóm năng lực trọng tâm trong chương trình bồi dưỡng năng lực giáo viên dạy nghề POHE**

Nhóm tác giả Nguyễn Thị Thanh Thảo, Nguyễn An Phú, Trần Thị Ninh, Đặng Thanh Tuấn đề xuất khung năng lực then chốt của giảng viên đại học ở Việt Nam trong thời đại giáo dục 4.0 [55] gồm 6 lĩnh vực chính:

1. Giảng dạy
2. Kỹ năng truyền đạt và kết nối
3. Nghiên cứu khoa học
4. Kinh nghiệm thực tế
5. Học tập, phát triển bản thân và hỗ trợ các công tác khác
6. Đạo đức nghề nghiệp.

Từ những mô hình khung năng lực trên, có thể thấy rằng các khung năng lực có 5/6 lĩnh vực giao thoa nhau, cụ thể:



**Bảng 1.1. Bảng so sánh các khung năng lực**

<b>TT</b>	<b>Khung năng lực Nhóm năng lực</b>	<b>Khung Năng lực dành cho giảng viên Tiếng Anh (ETCF)</b>	<b>Khung chương trình bồi dưỡng giảng viên dạy nghề POHE</b>	<b>Những năng lực then chốt của GV ĐH ở Việt Nam trong thời đại GD 4.0</b>
1	Năng lực chuyên môn	x	x	x
2	Năng lực sư phạm	x	x	x
3	Năng lực nghiên cứu khoa học		x	x
4	Năng lực xã hội	x	x	x
5	Năng lực phát triển nghề nghiệp và học tập suốt đời		x	x
6	Thái độ và giá trị nghề nghiệp	x		x
7	Năng lực thích ứng	x	x	

Trên cơ sở văn bản pháp lý và thực tiễn, 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, nghiên cứu sinh đề xuất khung năng lực cho giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ gồm 8 nội dung:

1. Phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp
2. Năng lực chuyên môn (Kiến thức về môn học và chương trình)
3. Năng lực sư phạm (Kiến thức về phương pháp giảng dạy, năng lực phát triển chương trình đào tạo, kỹ năng truyền đạt và kết nối)
4. Năng lực phát triển chương trình và tài liệu chuyên ngành
5. Năng lực nghiên cứu khoa học
6. Năng lực phát triển quan hệ xã hội (Hiểu biết về người học, quan hệ với thế giới nghề nghiệp, phụ huynh, kinh nghiệm thực tế...)
7. Năng lực phát triển nghề nghiệp, phát triển bản thân
8. Năng lực số

Việc đề xuất xây dựng khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ gồm các tiêu chuẩn và tiêu chí sẽ giúp cho các cấp quản lý có cơ sở để đánh giá, bồi dưỡng và quản lý đội ngũ giảng viên tiếng Anh. Bộ tiêu chí được xây dựng và triển khai sẽ giúp cho các cấp quản lý 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 hướng tổ

chức hoạt động bồi dưỡng và điều chỉnh quản lý hoạt động bồi dưỡng một cách hiệu quả và kịp thời hơn.

Khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ được đề xuất xây dựng, gồm 08 nhóm năng lực/ phẩm chất (Tiêu chuẩn), 40 năng lực thành phần (Tiêu chí).

**Bảng 1.2. 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.

TT	Nhóm năng lực/ phẩm chất	Năng lực thành phần
		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 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, <i>giáo trình tiếng Anh chuyên ngành</i> , 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

		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 hóa 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 hóa 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. Trong quá trình bổ sung tri thức và phát triển nghề nghiệp của mình, GVTA

cần từng bước nâng cao trình độ chuyên môn thích ứng với điều kiện, hoàn cảnh giảng dạy thực tế (adaptive expertise), nâng cao khả năng xác định và lập kế hoạch giải quyết các vấn đề sư phạm trong việc giảng dạy của mình; củng cố và phát triển kỹ năng sư phạm giải quyết một số vấn đề cơ bản trong việc giảng dạy tiếng Anh tại các trường đại học không chuyên ngoại ngữ. Mục tiêu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ không chỉ dừng lại ở năng lực giảng dạy các học phần tiếng Anh cơ bản mà phải hướng tới các học phần tiếng Anh chuyên ngành, phối hợp xây dựng, thiết kế, giảng dạy các học phần chuyên ngành khoa học khác bằng tiếng Anh.

Trong môi trường GD ĐH, GV cũng cần có năng lực nghiên cứu, bồi dưỡng năng lực NCKH cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ nhằm mục đích trang bị cho GVTA năng lực NCKH từ cách thức viết bài, đề tài, giáo trình đến công bố kết quả nghiên cứu, trình bày, phản biện tại các hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế...bằng tiếng Anh, không chỉ trong lĩnh vực ngôn ngữ, lĩnh vực mà GVTA đã được đào tạo trên ghế nhà trường mà cả những lĩnh vực chuyên ngành khoa học khác của nhà trường. Gắn NCKH với ngôn ngữ và cả chuyên ngành khoa học khác. Phối hợp với các nhà khoa học, giảng viên chuyên ngành khoa học khác trong và ngoài nhà trường thực hiện các đề tài, các công trình khoa học có tính liên ngành.

Mục tiêu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ còn nhằm phát triển năng lực quan hệ xã hội cho đội ngũ GV này. Khi đặt trong môi trường các trường đại học không chuyên ngoại ngữ thì phải gắn tiếng Anh với chuyên ngành đào tạo của nhà trường, gắn tiếng Anh với cộng đồng nghề nghiệp của các chuyên ngành khoa học khác, với các tổ chức xã hội, với cộng đồng nghề nghiệp với giới khoa học chuyên ngành, hiệp hội, tổ chức, doanh nghiệp. Khẳng định vị thế của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ không chỉ trong lĩnh vực ngoại ngữ mà cả trong các lĩnh vực khoa học khác.

Bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ còn nhằm mục tiêu phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ GV này về cả năng lực định hướng mục tiêu phát triển nghề nghiệp, năng lực lập kế hoạch và hiện thực hóa mục tiêu phát triển nghề nghiệp, năng lực học tập suốt đời, năng lực hợp tác, chia sẻ, chuyển giao tri thức và công nghệ. Giúp GVTA ý thức được vai trò của mình trong các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, đó là phát

triển nghề nghiệp bản thân không giới hạn trong việc giảng dạy các học phần tiếng Anh cơ bản năm này qua năm khác mà phải gắn liền với các chuyên ngành khoa học khác của nhà trường, phát triển nghề nghiệp cho bản thân gắn liền với phát triển nghề nghiệp cho các GV chuyên ngành khoa học khác, hai bên cộng tác cùng phát triển. Khẳng định vị thế của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ không chỉ trong lĩnh vực ngoại ngữ mà cả trong các lĩnh vực chuyên ngành khoa học khác.

Bên cạnh đó, bồi dưỡng năng lực số là mục tiêu cần được ưu tiên bởi năng lực số chính là công cụ để triển khai bồi dưỡng các năng lực khác một cách hiệu quả và kịp thời. Bồi dưỡng năng lực số là một trong những bước quan trọng để thực hiện đổi mới căn bản giáo dục, là bước đệm, là môi trường giúp giảng viên hoàn thiện hơn các năng lực khác, từng bước đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục, sự phát triển của xã hội và sự tiến bộ của khoa học công nghệ. Mục tiêu, nội dung và phương pháp bồi dưỡng các năng lực khác phải gắn với năng lực số, lồng ghép ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông vào trong chính các hoạt động bồi dưỡng ngay từ khâu lập kế hoạch BD, tổ chức BD, chỉ đạo BD đến khâu đánh giá HDBD.

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

Trên cơ sở xác định được nhu cầu về năng lực cần bồi dưỡng cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, các cấp quản lý, các cơ sở, đơn vị tổ chức hoạt động bồi dưỡng sẽ căn cứ vào khung năng lực nghề nghiệp của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ và nhu cầu thực tế để xây dựng chương trình, nội dung BD.

#### ***1.5.2.1. Bồi dưỡng năng lực chuyên môn***

Chương trình, nội dung bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ cần bao gồm *nội dung bồi dưỡng về năng lực chuyên môn*. Đặc biệt, trong bối cảnh Khung tham chiếu ngôn ngữ chung châu Âu mới đã bổ sung một số năng lực mới, thì khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc cho Việt Nam cũng như GVTA cũng cần có sự điều chỉnh, bổ sung về năng lực cho phù hợp với xu thế của thời đại. Cụ thể

- *Năng lực Nghe* chú trọng hơn đến nghe hiểu thái độ của người nói. Năng lực Nghe không còn là nghe từ băng đĩa một cách thụ động, buồn tẻ, mà Nghe giờ đây là Nghe – Nhìn (Listening and Viewing). Các dạng bài Nghe không còn là “Nghe

và trả lời câu hỏi”, mà là “Xem và trả lời câu hỏi”. Các câu hỏi cũng không chỉ nằm trong giới hạn “nghe” trả lời mà là “cảm nhận” và trả lời. Do vậy, GV cần phải được trang bị năng lực lựa chọn, thiết kế chương trình, giáo trình, học liệu và bài giảng cũng như cần được bồi dưỡng về phương pháp giảng dạy mới.

- *Năng lực Đọc* bổ sung thêm năng lực đọc hiểu thái độ, cảm xúc, tiếng lóng và cách diễn đạt thành ngữ trong email, blog, thư từ giao dịch, đọc để giải trí (Reading and Viewing). Bài Đọc không còn giới hạn dưới dạng các bài đọc văn xuôi truyền thống, mà bài Đọc ngày nay gắn liền với sự tiến bộ khoa học, công nghệ của thời đại, các mạng xã hội. Các bài đọc ngoài các bài hàn lâm còn có các bài đọc trang bị cho người học kỹ năng giao dịch, kinh doanh (email, thư từ giao dịch) hay đọc để giải trí (đọc blog, facebook, twitter..)

- *Năng lực Nói* không còn đơn thuần là hỏi đáp, giao tiếp và duy trì hội thoại mà bổ sung thêm năng lực tranh biện (khả năng duy trì một cuộc tranh luận, khả năng thăm dò, đánh giá và thách thức những quan điểm tranh luận của người khác và lập luận quan điểm của mình một cách thuyết phục), khả năng thương lượng các giao dịch phức tạp hoặc sự tinh tế trong cuộc sống, nghề nghiệp hoặc học tập, trò chuyện và thảo luận trực tiếp và trực tuyến. (Speaking and Representing).

- *Năng lực Viết* bổ sung năng lực viết sáng tạo và viết báo cáo và bài luận, kết hợp thành ngữ và tính hài hước trong văn phong (Writing and Representing).

Đặt trong môi trường nơi tiếng Anh là công cụ để phát triển nghề nghiệp cho các chuyên ngành khác, thì chương trình, nội dung bồi dưỡng cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ cần chú trọng đến yếu tố ngôn ngữ và văn hóa của ngành học cụ thể mà sinh viên đang học hoặc sẽ làm việc.

Khung tham chiếu ngôn ngữ chung châu Âu phiên bản mới năm 2018 [77] đã mô tả và bổ sung thêm những năng lực mới phù hợp hơn với xu hướng phát triển của thời đại. Với các bộ mô tả mới này thì giảng viên tiếng Anh cần phải bổ sung một số năng lực mới, đặc biệt là năng lực phát triển chương trình dạy học, phát triển tài liệu, giáo trình, học liệu và bài giảng cho lĩnh vực chuyên ngành cụ thể.

#### 1.5.2.2. Bồi dưỡng năng lực sư phạm

Những thay đổi trong chính khung năng lực ngoại ngữ đã dẫn đến cần có những thay đổi trong phương pháp giảng dạy, phát triển chương trình và đánh giá. Do đó, chương trình, nội dung bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ cần bao gồm *nội dung bồi dưỡng về năng lực sư phạm*. Trong đó cần chú trọng bồi dưỡng năng lực giảng dạy theo bộ

mô tả những năng lực mới, bồi dưỡng năng lực khai thác học liệu/ lựa chọn tài liệu, bồi dưỡng phương pháp giảng dạy cũng như bồi dưỡng năng lực giảng dạy tiếng Anh chuyên ngành. Bên cạnh đó, giảng viên cần được bồi dưỡng về phương pháp đánh giá từ chương trình, tài liệu đến đánh giá kết quả học tập cũng như sự tiến bộ của sinh viên.

Bồi dưỡng năng lực sư phạm cần khuyến khích giảng viên đa dạng hóa phong cách giảng dạy để phù hợp với sự đa dạng của sinh viên, tạo môi trường học tập tích cực khuyến khích sự tham gia của sinh viên trong lớp học.

#### *1.5.2.3. Bồi dưỡng năng lực nghiên cứu khoa học*

Về nghiên cứu khoa học, giảng viên tiếng Anh đã được BD và đã quen với nghiên cứu khoa học về lĩnh vực ngôn ngữ và công bố công trình khoa học ở những tạp thuộc lĩnh vực khoa học ngôn ngữ. Nhưng đặt trong môi trường các trường đại học không chuyên ngoại ngữ thì nghiên cứu khoa học không còn giới hạn trong lĩnh vực ngôn ngữ nữa. Nội dung bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, do vậy, cần bổ sung nội dung mới gắn NCKH với ngôn ngữ và cả chuyên ngành khoa học khác của nhà trường. GVTA cần có sự kết nối với các giảng viên, với các nhà khoa học thuộc chuyên ngành khoa học khác để phối hợp trong nghiên cứu, công bố các đề tài khoa học. Nội dung bồi dưỡng về năng lực nghiên cứu khoa học do vậy không giới hạn chủ đề nghiên cứu trong lĩnh vực khoa học ngôn ngữ mà cả những lĩnh vực khoa học khác bao gồm phương pháp nghiên cứu khoa học; sử dụng công cụ và tài nguyên nghiên cứu, lập kế hoạch và quản lý dự án nghiên cứu (Giảng viên cần biết cách lập kế hoạch và quản lý dự án nghiên cứu một cách hiệu quả để đảm bảo tiến độ của nghiên cứu.), phân tích dữ liệu và thống kê, viết bài báo khoa học, quy trình xuất bản, đạo đức nghiên cứu, tham gia vào dự án nghiên cứu đa dạng, phát triển kỹ năng trình bày nghiên cứu tại các hội thảo và sự kiện khoa học, xây dựng mối quan hệ với cộng đồng nghiên cứu, các nhà nghiên cứu và các tổ chức nghiên cứu trong và ngoài lĩnh vực chuyên ngành của họ, quản lý thời gian nghiên cứu để cân bằng giữa công việc giảng dạy và nghiên cứu, đánh giá và đảm bảo chất lượng nghiên cứu. GVTA cũng cần được bồi dưỡng năng lực hướng dẫn sinh viên NCKH, đây là một trong nhiệm vụ quan trọng của GV trong trường ĐH.

#### *1.5.2.4. Bồi dưỡng năng lực phát triển nghề nghiệp, phát triển bản thân*

Nội dung bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ phải tập trung vào nâng cao nhận thức cho



GVTA, để họ nhận thức được xu hướng của thời đại là GV tiếng Anh sẽ không dạy tiếng Anh cơ bản cho SV đại học nữa, việc này đã được giải quyết ở bậc phổ thông. Ở bậc ĐH, SV chỉ học tiếng Anh nâng cao và tiếng Anh chuyên ngành. Chương trình, nội dung bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, do vậy, cần xây dựng *nội dung bồi dưỡng về phát triển nghề nghiệp*. GVTA muốn tồn tại và phát triển nghề nghiệp của mình ở các trường đại học không chuyên ngoại ngữ phải dạy TA chuyên ngành và nếu GVTA không gắn với một chuyên ngành nào đó thì GV đó sẽ tự đào thải mình khỏi môi trường ĐH.

Chương trình bồi dưỡng năng lực phát triển nghề nghiệp và phát triển bản thân cho giảng viên tiếng Anh tại các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, đặc biệt khi họ gắn với một chuyên ngành khoa học cụ thể, cần tập trung vào việc phát triển kỹ năng, kiến thức, và mối quan hệ liên quan đến chuyên ngành đó. Bồi dưỡng năng lực giảng viên nên tập trung vào việc phát triển kỹ năng giảng dạy chuyên ngành, bao gồm việc tạo bài giảng và tài liệu giảng dạy phù hợp với chuyên ngành cụ thể. Kết nối với cộng đồng nghề nghiệp chuyên ngành. Điều này có thể bao gồm việc tham gia vào các sự kiện, hội thảo, và mạng lưới chuyên ngành, xây dựng mối quan hệ với giới khoa học chuyên ngành. Giảng viên cần được khuyến khích để xây dựng mối quan hệ với các nhà nghiên cứu và chuyên gia trong lĩnh vực của họ để có thể cùng tham gia vào các dự án nghiên cứu hoặc phát triển giáo trình. Với nội dung bồi dưỡng năng lực này sẽ giúp giảng viên tiếng Anh trong các trường đại học không chuyên ngoại ngữ dần trở thành những chuyên gia trong lĩnh vực chuyên ngành của họ cũng như tạo ra môi trường học tập chất lượng cho sinh viên.

#### 1.5.2.5. *Bồi dưỡng năng lực phát triển quan hệ xã hội*

Khi gắn với một chuyên ngành nào đó thì GVTA cũng cần gắn kết với cộng đồng nghề nghiệp của các chuyên ngành khoa học đó, với các tổ chức xã hội, với cộng đồng nghề nghiệp với giới khoa học chuyên ngành, hiệp hội, tổ chức, doanh nghiệp của ngành đó. Do vậy, chương trình bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ cần xây dựng *nội dung bồi dưỡng về năng lực phát triển quan hệ xã hội*. Thông qua đó, GVTA sẽ nhận thấy sứ mạng của mình, định hướng phát triển nghề nghiệp của mình cũng như giá trị thực sự của tiếng Anh chuyên ngành mà mình giảng dạy.

Bồi dưỡng năng lực phát triển quan hệ xã hội cho giảng viên tiếng Anh trong các trường đại học không chuyên ngoại ngữ là một phần quan trọng để họ có thể tạo

mối kết nối với cộng đồng nghề nghiệp và các tổ chức xã hội liên quan đến chuyên ngành khoa học hoặc ngành nghề cụ thể. Giảng viên tiếng Anh cần được bồi dưỡng về năng lực cách kết nối với cộng đồng nghề nghiệp của họ. Điều này bao gồm việc tham gia vào các sự kiện, hội thảo, và các hoạt động liên quan đến chuyên ngành hoặc ngành nghề của họ.

Giảng viên tiếng Anh cần được bồi dưỡng về năng lực xây dựng mối quan hệ với giới khoa học chuyên ngành, tổ chức và doanh nghiệp liên quan. Bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp nên tạo cơ hội cho giảng viên tiếng Anh làm việc chung với các nhà nghiên cứu và chuyên gia trong lĩnh vực của chuyên ngành. Điều này có thể bao gồm việc tham gia vào các dự án nghiên cứu hoặc làm việc với các nhóm nghiên cứu, phát triển mối quan hệ hợp tác dự án với cộng đồng nghề nghiệp hoặc các tổ chức liên quan đến chuyên ngành hoặc ngành nghề của họ. Hơn nữa, GVTA cần được bồi dưỡng về năng lực quản lý mối quan hệ và tìm kiếm cơ hội nghề nghiệp, bao gồm việc xây dựng danh tiếng cá nhân và tạo cơ hội thăng tiến trong sự nghiệp.

#### *1.5.2.6. Bồi dưỡng năng lực số*

Đứng trước kỷ nguyên số và xu thế hội nhập, toàn cầu hóa, số hóa thì chương trình, nội dung bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ phải gắn liền/ tích hợp với bồi dưỡng năng lực số. *Nội dung bồi dưỡng về năng lực số* sẽ là nội dung cốt lõi bởi năng lực số sẽ là nền tảng, là công cụ hỗ trợ để bồi dưỡng và phát triển các năng lực khác. Nội dung bồi dưỡng về năng lực số, có thể là nội dung độc lập nhưng cũng cũng thể tích hợp, vừa nằm trong các nội dung bồi dưỡng khác vừa là công cụ để các nội dung bồi dưỡng khác được thực hiện một cách hiệu quả và kịp thời.

Nội dung bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên tiếng Anh bao gồm việc trang bị họ kiến thức, kỹ năng, và công cụ cần thiết để dạy tiếng Anh một cách hiệu quả trong môi trường số. Nội dung bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên tiếng Anh có thể tùy chỉnh theo nhu cầu cụ thể của từng giảng viên và tổ chức giáo dục, bao gồm:

- Công nghệ và thiết bị: Giảng viên cần phải học cách sử dụng các công nghệ và thiết bị liên quan đến việc dạy và học trong môi trường số. Điều này bao gồm việc sử dụng các nền tảng số, trực tuyến, phần mềm học trực tuyến, máy tính, máy ảnh web, micro, và các công cụ giao tiếp trực tuyến khác.

- Phát triển nội dung: Giảng viên cần biết cách tạo ra nội dung giảng dạy trực tuyến hấp dẫn và tương tác. Điều này có thể bao gồm việc tạo bài giảng trực tuyến, tài liệu học trực tuyến, bài kiểm tra trực tuyến và tài liệu tham khảo.

- Thiết kế khóa học trực tuyến: Giảng viên cần hiểu về các phương pháp thiết kế khóa học trực tuyến hiệu quả. Điều này bao gồm việc xác định mục tiêu học tập, cấu trúc khóa học, lựa chọn phương pháp giảng dạy trực tuyến phù hợp, và quản lý nội dung.

- Quản lý lớp học trực tuyến: Giảng viên cần biết cách quản lý lớp học trực tuyến, bao gồm việc tạo và duy trì môi trường học tập trực tuyến an toàn và có kỷ luật.

- Kỹ năng giao tiếp trực tuyến: Giảng viên cần phải phát triển kỹ năng giao tiếp trực tuyến để tương tác với sinh viên và giúp họ trong quá trình học tập. Điều này bao gồm việc sử dụng email, diễn đàn, video họp trực tuyến, và các kênh khác để giữ liên lạc với sinh viên.

- Đánh giá và phản hồi: Giảng viên cần biết cách đánh giá sự tiến bộ của sinh viên trong môi trường trực tuyến và cung cấp phản hồi để điều chỉnh phương pháp giảng dạy đạt hiệu quả cao hơn.

- Bảo mật và Quyền riêng tư: Giảng viên cần hiểu về các vấn đề liên quan đến bảo mật thông tin cá nhân và quyền riêng tư của GV và sinh viên khi dạy và học trực tuyến.

- Phòng ngừa và xử lý vấn đề: Giảng viên cần biết cách phòng ngừa và xử lý các vấn đề phát sinh trong quá trình học tập trực tuyến, chẳng hạn như việc xử lý vi phạm học tập hoặc hành vi gian lận trong môi trường số.

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

#### **+ Hình thức bồi dưỡng**

Để hoạt động bồi dưỡng thực sự hiệu quả thì hình thức bồi dưỡng cần phải hết sức linh hoạt và phù hợp với nội dung cũng như điều kiện triển khai hoạt động bồi dưỡng. Hình thức tổ chức có thể là bồi dưỡng tập trung, bồi dưỡng tại chỗ, bồi dưỡng trực tiếp hay bồi dưỡng trực tuyến. Thời gian bồi dưỡng có thể ngắn hạn, trung hạn dài hạn. Bồi dưỡng có thể theo kiến thức hay kỹ năng. Bồi dưỡng về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, năng lực nghiên cứu khoa học, năng lực xã hội, năng lực phát triển nghề nghiệp, năng lực số. Bồi dưỡng cũng có thể theo chu kỳ

như bồi dưỡng định kỳ, thường xuyên, bồi dưỡng thích ứng/ đột xuất. Ngoài ra cũng có thể kết hợp giữa các hình thức bồi dưỡng trên miễn sao đảm bảo hoạt động bồi dưỡng phải hiệu quả và linh hoạt.

Các hình thức bồi dưỡng như (1) sinh hoạt chuyên đề tại tổ chuyên môn; (2) tổ chức hội thảo khoa học cấp Khoa, cấp Trường, cấp quốc gia về dạy học tiếng Anh; (3) Tổ chức hội nghị về chuyên đề dạy học tiếng Anh; (4) Tự bồi dưỡng của GVTA theo các chuyên đề BD; (5) Báo cáo kết quả BD chuyên đề của GVTA

#### **+ Phương pháp bồi dưỡng**

Có nhiều phương pháp bồi dưỡng nhưng tự học, tự BD là phương thức tốt nhất giúp người GV tiến bộ, trưởng thành, không ngừng nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ để hoàn thành nhiệm vụ giáo dục đào tạo được giao. Tự bồi dưỡng là một đòi hỏi, một yêu cầu khách quan bởi thực tiễn của giáo dục đào tạo không ngừng phát triển đặc biệt trong thời kỳ công nghiệp 4.0 hiện nay. Tự bồi dưỡng, nghiên cứu sẽ giúp người giảng viên hiểu sâu hơn những nội dung đã biết và khám phá những điều chưa biết. Chinh phục những chân trời tri thức mới sẽ tạo ra động lực, tinh thần phấn khởi, hứng thú và đam mê trong nghề nghiệp.

Bên cạnh phương pháp tự bồi dưỡng, các lớp bồi dưỡng, tập huấn cũng góp phần quan trọng trong việc hình thành và nâng cao năng lực cho người giảng viên. Để khuyến khích cải tiến phương pháp giảng dạy và tích hợp công nghệ số vào giảng dạy, các cơ sở đào tạo, trường sư phạm có thể tổ chức đào tạo, bồi dưỡng bằng nhiều hình thức khác nhau.

Song song với việc tổ chức các lớp/ khóa bồi dưỡng, thì các buổi hội thảo, tọa đàm, buổi thảo luận, trao đổi kinh nghiệm với chuyên gia trong và ngoài nước thường xuyên sẽ đem lại hiệu quả bồi dưỡng lâu dài và hiệu quả.

Ngoài ra việc giới thiệu đến giảng viên các lớp/khóa học hay các chương trình mới, trang bị cho giảng viên công cụ để học và tự học suốt đời như kỹ thuật tìm kiếm nguồn học liệu về ngôn ngữ, văn hóa, kỹ thuật thiết kế bài giảng, kỹ thuật xây dựng các hoạt động và phương pháp dạy học tích cực... Công tác bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh có hiệu quả hay không chủ yếu do giảng viên quyết định, phụ thuộc vào ý thức tự bồi dưỡng của giảng viên. “Phải biến quá trình được bồi dưỡng thành tự bồi dưỡng” [27]. Do vậy, hãy trang bị cho giảng viên công cụ để họ có thể tự làm giàu tri thức và nghiệp vụ của mình. Chỉ bằng cách này người giảng viên mới không

bị tụt hậu, mới có thể nâng cao năng lực, phương pháp, tác phong công tác và uy tín nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

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

Trên cơ sở đánh giá nhu cầu của người học, chương trình đào tạo được xây dựng. Nhà quản lý chương trình sẽ yêu cầu người tham gia phản hồi, đánh giá về khóa đào tạo hoặc module mà họ đã tham gia. Họ cũng phải vượt qua bài kiểm tra đánh giá sau khóa học hay chuyên đề bồi dưỡng đó [148].

Đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng không chỉ ghi nhận thực trạng mà còn đề xuất những quyết định làm thay đổi thực trạng bồi dưỡng theo nhu cầu của xã hội.

Quyết định số 06/2006/QĐ-BNV ngày 21/3/2006 của Bộ Nội vụ đã nêu: “Mục đích đánh giá là làm rõ năng lực, trình độ, kết quả công tác, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống làm căn cứ để các cấp quản lý giáo dục bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện chế độ, chính sách đối với GV” [12].

Bản chất của đánh giá là giúp GV nhận diện, khắc phục những hạn chế từ đó phát huy những điểm mạnh.

Nội dung kiểm tra, đánh giá công tác bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ theo tiếp cận năng lực bao gồm: Mức độ nhận thức, số lượng và thành phần tham gia bồi dưỡng có phù hợp không; Nội dung bồi dưỡng phải có hữu ích, thiết thực không; Phương pháp và hình thức bồi dưỡng có phong phú, phù hợp không; Cơ sở vật chất, điều kiện phục vụ công tác bồi dưỡng có đáp ứng tốt không; Tiến độ thực hiện kế hoạch bồi dưỡng, điều kiện thực hiện và tính hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng; Kiểm tra đánh giá việc triển khai đánh giá kết quả bồi dưỡng trên cơ sở đối chiếu với mục tiêu đã định, từ đó rút ra bài học kinh nghiệm cần thiết và đề xuất giải pháp quản lý phù hợp 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.

Định kì hàng năm GVTA thực hiện tự đánh, xác định những nội dung cần phân đầu theo khung năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ. Khoa Ngoại ngữ căn cứ vào hệ thống minh chứng, kết quả tự đánh giá của GV, ý kiến phản hồi của người học, ý kiến phản hồi của đồng nghiệp, đánh giá, xếp loại năng lực GV theo theo khung năng lực nghề nghiệp cho GVTA

các trường đại học không chuyên ngoại ngữ; chỉ ra những ưu khuyết điểm của giảng viên, từ đó góp ý, khuyến nghị GV xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, tự bồi dưỡng để nâng cao năng lực nghề nghiệp năm học tiếp theo.

#### ***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 giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ được thực hiện một cách hiệu quả cần đảm bảo các điều kiện sau

Để hoạt động bồi dưỡng diễn ra một cách hiệu quả, cần có các văn bản hướng dẫn và quy định rõ ràng về quy trình, mục tiêu, và tiêu chí đánh giá. Các văn bản pháp quy, tài liệu chỉ đạo, hướng dẫn này giúp đảm bảo sự đồng nhất và tuân thủ trong quá trình bồi dưỡng.

Nội dung, chương trình bồi dưỡng phải được thiết kế một cách phù hợp đáp ứng được nhu cầu và mục tiêu cụ thể của giảng viên, cần bao gồm các nội dung quan trọng và kỹ năng cần thiết, bổ ích, thiết thực để giảng viên có thể giảng dạy một cách hiệu quả.

Việc tổ chức hoạt động bồi dưỡng cần phải phù hợp về địa điểm, thời gian để đảm bảo sự thuận tiện và tập trung trong quá trình học tập, bồi dưỡng.

Việc lựa chọn hình thức, phương pháp tổ chức BD như hội thảo, tập huấn, khóa đào tạo trực tiếp/trực tuyến... cần đảm bảo phù hợp với mục tiêu đào tạo, nhu cầu của giảng viên và điều kiện thực tế.

Về cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật, để giảng viên có thể tham gia vào hoạt động bồi dưỡng một cách thuận lợi, cần có cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật như máy tính, máy chiếu, và mạng internet đảm bảo cho quá trình học tập và truyền đạt thông tin được tốt nhất có thể.

Về tài liệu hướng dẫn, tài liệu tham khảo: GV cần được cung cấp tài liệu học tập và tài liệu tham khảo trước khóa BD để họ có thể tiếp cận và nghiên cứu thêm về nội dung của khóa bồi dưỡng.

Về nguồn kinh phí tài chính, đảm bảo có nguồn kinh phí tài chính để duy trì và phát triển các hoạt động bồi dưỡng.

Về đơn vị, chuyên gia bồi dưỡng, cần lựa chọn đơn vị và chuyên gia bồi dưỡng có uy tín và kinh nghiệm, đảm bảo chất lượng của khóa BD cũng như phát triển nghề nghiệp cho giảng viên.

Về ý thức tham gia bồi dưỡng của giảng viên, GV tham gia bồi dưỡng cần có sự cam kết và tinh thần học tập tích cực trong suốt quá trình tham gia vào khóa bồi dưỡng.

Về Chính sách đãi ngộ, sử dụng GV sau bồi dưỡng, cơ sở giáo dục đảm bảo có chính sách hợp lý về đãi ngộ và sử dụng giảng viên sau khi hoàn thành khóa bồi dưỡng để thúc đẩy sự cam kết cống hiến và phát triển nghề nghiệp của GV.

## **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 giảng viên tiếng Anh các trường ĐH không chuyên ngoại ngữ bao gồm các cấp độ quản lý từ hiệu trưởng, trưởng khoa, trưởng bộ môn và cả giảng viên. Mỗi cấp độ có trách nhiệm cụ thể trong quá trình quản lý và hỗ trợ sự phát triển nghề nghiệp của giảng viên TA. Dưới đây là bảng mô tả chi tiết về trách nhiệm của mỗi cấp độ quản lý.

<b>Hiệu trưởng</b>	<i>Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp</i>	Hiệu trưởng có trách nhiệm xây dựng và thúc đẩy kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho toàn bộ đội ngũ CB GV, bao gồm cả giảng viên tiếng Anh.
	<i>Phân phối nguồn lực</i>	Quản lý các nguồn lực, tài chính và nhân sự để hỗ trợ các chương trình bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp, đảm bảo các chương trình BD được hỗ trợ đầy đủ kịp thời và hiệu quả.
	<i>Thúc đẩy văn hóa học thuật</i>	Tạo ra một môi trường học thuật tích cực và khuyến khích sự phát triển năng lực nghề nghiệp thông qua các chính sách, phúc lợi và sự hỗ trợ.
<b>Trưởng Khoa (Hoặc Trưởng Bộ môn)</b>	<i>Lập kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp</i>	Trưởng khoa có trách nhiệm xây dựng kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh trong phạm vi khoa hoặc bộ môn của mình
	<i>Hỗ trợ giảng viên cấp dưới</i>	Cung cấp hỗ trợ và hướng dẫn cho giảng viên cấp dưới, đồng thời đảm bảo rằng họ có đủ nguồn lực để thực hiện các hoạt động đào tạo và bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp.

	<i>Đánh giá hiệu suất bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp</i>	Thực hiện quá trình đánh giá hiệu suất và xác định nhu cầu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp dựa trên đánh giá đó.
<b>Trưởng Bộ môn (Nếu có)</b>	<i>Tổ chức chương trình bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp</i>	Trưởng bộ môn chịu trách nhiệm tổ chức các chương trình BD năng lực nghề nghiệp, hội thảo chuyên ngành... liên quan đến ngôn ngữ và phương pháp giảng dạy tiếng Anh, và tiếng Anh chuyên ngành.
	<i>Hỗ trợ cá nhân hóa</i>	Hỗ trợ giảng viên trong việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp, phát triển cá nhân hóa dựa trên nhu cầu và mục tiêu cụ thể của từng GV.
<b>Giảng viên</b>	<i>Tham gia chương trình bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp</i>	Chủ động tham gia các chương trình bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp và hội thảo để nâng cao kỹ năng giảng dạy tiếng Anh và hiểu biết chuyên môn của cả những ngành khoa học khác của nhà trường.
	<i>Chủ động đề xuất nhu cầu bồi dưỡng</i>	Liên tục cập nhật hiệu suất cá nhân và đề xuất nhu cầu về bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp khi cần thiết.
	<i>Chấp nhận phản hồi</i>	Cầu thị, tiếp nhận có phản biện các đánh giá hiệu suất trước/ sau các chương trình bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp để liên tục cải thiện.
<b>Phòng Tổ chức Cán bộ</b>	<i>Quản lý nhân sự</i>	Quản lý và tổ chức các hoạt động liên quan đến nhân sự và cán bộ trong các hoạt động bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp GVTA
	<i>Lập kế hoạch bồi dưỡng</i>	Lập kế hoạch, chủ trì/ phối hợp triển khai các chương trình đào tạo, bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên và nhân viên.
	<i>Thực hiện chính sách</i>	Thực hiện các chính sách liên quan đến quản lý cán bộ và nhân sự, chính sách bồi dưỡng.
<b>Phòng Khoa học và Công nghệ</b>	<i>Quản lý và phát triển các hoạt động nghiên cứu, khoa học công nghệ.</i>	Phối hợp với Phòng Tổ chức Cán bộ và Khoa chuyên môn trong quản lý và phát triển các hoạt động nghiên cứu khoa học công nghệ, hoạt động bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp cho GVTA.



	<i>Tổ chức các sự kiện khoa học công nghệ</i>	Chủ trì/ phối hợp với Khoa chuyên môn trong việc tổ chức các sự kiện, hội thảo và hỗ trợ GVTA tham gia vào các dự án nghiên cứu, bồi dưỡng, phát triển năng lực nghề nghiệp GVTA.
	<i>Phát triển hợp tác trong nghiên cứu, khoa học công nghệ.</i>	Là đơn vị đầu mối trong các hoạt động liên kết với các tổ chức nghiên cứu trong nước và quốc tế, tạo cơ hội hợp tác và phát triển trong nghiên cứu, khoa học công nghệ, bồi dưỡng, phát triển năng lực nghề nghiệp GVTA.
<b>Phòng Kế hoạch Tài chính</b>	<i>Quản lý nguồn lực tài chính của trường</i>	Quản lý nguồn tài chính cho các hoạt động bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp GVTA.
	<i>Lập kế hoạch và giám sát ngân sách cho các hoạt động đào tạo và nghiên cứu.</i>	Phối hợp với Phòng Tổ chức Cán bộ và Khoa chuyên môn trong lập kế hoạch và giám sát ngân sách cho các hoạt động bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp GVTA.
	<i>Tư vấn về các quyết định tài chính</i>	Tư vấn về các quyết định tài chính và chiến lược bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA của trường.

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

Xác định nhu cầu BD chính là xác định rõ khoảng cách thực tế về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, năng lực nghiên cứu khoa học...trong thực tế với yêu cầu đối với GV. So sánh sự khác biệt đó để xác định nhu cầu bồi dưỡng.

Để xác định được nhu cầu BD cần thông qua quá trình thu thập thông tin và phân tích dữ liệu nhằm biết được nhu cầu BD, những phẩm chất, năng lực gì mà tự thân giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ nhận thấy còn thiếu cần phải được cập nhật, bổ sung và nâng cao để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Hình thức phổ biến nhất để đánh giá nhu cầu bồi dưỡng là qua các câu hỏi khảo sát bằng phiếu về nhu cầu chuyên môn được bồi dưỡng. Cụ thể, phiếu khảo sát gồm các câu hỏi về các chủ đề mà giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ muốn tham gia bồi dưỡng, hình thức bồi dưỡng, thời gian, địa điểm, những khó khăn của họ khi tham gia bồi dưỡng... Phiếu khảo sát thể hiện

các nhu cầu cụ thể mà giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ mong muốn ở các mức độ khác nhau. Thông tin về nhu cầu bồi dưỡng còn có thể được thu thập qua quan sát việc thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ hoặc qua các báo cáo của nhà trường, căn cứ kết quả đánh giá, tự đánh giá của mỗi cá nhân giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ để biết được nhu cầu cần bồi dưỡng. Bên cạnh đó, có thể sử dụng hình thức phỏng vấn cá nhân để nắm được những vấn đề mà giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ còn khó khăn trong thực hiện nhiệm vụ cũng như nguyện vọng được bồi dưỡng (kiến thức, kỹ năng, thời gian phù hợp, các hỗ trợ cần thiết,...). Những cách thức tìm hiểu nhu cầu bồi dưỡng nêu trên là cơ sở để các cấp quản lý biết được những nội dung và hình thức bồi dưỡng mà giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ mong muốn được học tập thông qua các chương trình bồi dưỡng. Khi và chỉ khi giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ được bồi dưỡng đúng những gì mà họ mong muốn sẽ nâng cao trình độ chuyên môn, khẳng định được năng lực bản thân và từ đó góp phần cải tiến và nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo và giáo dục nói chung.

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

Để tổ chức xây dựng chương trình, nội dung bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, hiệu trưởng phải thực hiện các hoạt động quản lý cụ thể theo một quy trình như sau:

+ 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 gồm đại diện LD nhà trường, khoa Ngoại ngữ /Bộ môn tiếng Anh, nhà khoa học/ chuyên gia về lĩnh vực BD trong và ngoài nhà trường có thâm niên và năng lực nghề nghiệp phù hợp. Ban chuyên gia sẽ phân công để thành 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.

Chỉ đạo trưởng Phòng TC-CB tiến hành các thủ tục hành chính để trình Hiệu trưởng ra Quyết định thành lập *Ban chuyên gia*; trong đó các căn cứ ra quyết định, danh sách các thành viên trong Ban chuyên gia, chức năng và nhiệm vụ của Ban

chuyên gia và Tiểu ban, trách nhiệm của trưởng, phó, các thành viên trong tiểu ban này và trách nhiệm của các đơn vị có liên quan.

+ Chỉ đạo Ban chuyên gia tổ chức xây dựng chương trình bồi dưỡng theo khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ

Tổ chức họp Ban chuyên gia để thống nhất về chức năng và nhiệm vụ của Ban chuyên gia và tiểu ban, phân công trách nhiệm cho các thành viên trong Ban chuyên gia và tiểu ban; giao nhiệm vụ cho các thành viên của tiểu ban nghiên cứu tổ chức xây dựng chương trình bồi dưỡng.

Chỉ đạo Tiểu ban phân công cho các thành viên trong Tiểu ban dự thảo xây dựng nội dung và các hoạt động bồi dưỡng/ phát triển năng lực nghề nghiệp GVTA của trường phù hợp với các tiêu chuẩn và tiêu chí của Khung năng lực nghề nghiệp của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

Đối với tiêu chuẩn *Phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp* cần xây dựng chương trình bồi dưỡng thông qua các hoạt động phát triển nghề nghiệp như học tập chính trị về đường lối chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước Việt Nam, Luật giáo dục đại học, điều lệ, quy định của ngành và quy định của trường ĐH cũng như các chương trình/ hoạt động rèn luyện phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, kỹ năng giao tiếp, văn hóa học đường...

Đối với tiêu chuẩn *Năng lực chuyên môn* cần rà soát xem GVTA đã đạt chuẩn trình độ đào tạo theo quy định (Có bằng Thạc sỹ đúng chuyên ngành trở lên) hay chưa? Xây dựng kế hoạch/ lộ trình đào tạo dài hạn để đạt chuẩn đó. GVTA đã nắm vững, cập nhật tri thức và định hướng đổi mới giáo dục đại học trong nước và quốc tế chưa, 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 hay không? Có kiến thức về ngôn ngữ và văn hóa của ngành học cụ thể mà sinh viên đang học hoặc sẽ làm việc hay không? Từ đó xây dựng chương trình bồi dưỡng thông qua các hoạt động phát triển nghề nghiệp như Semina, tập huấn, hội thảo chuyên môn, bồi dưỡng chuyên môn, dự giờ, sinh hoạt chuyên môn, khóa bồi dưỡng chuyên môn hay tự bồi dưỡng và chia sẻ kinh nghiệm.

Đối với tiêu chuẩn *Năng lực sư phạm* cần rà soát xem GVTA đã đạt đến đâu trong các mức năng lực về kiến thức, kỹ năng, thái độ theo các tiêu chí (Tiêu chí 9 đến tiêu chí 21) để từ đó xây dựng chương trình bồi dưỡng thông qua các hoạt động phát triển nghề nghiệp như Semina, tập huấn, hội thảo chuyên môn, bồi dưỡng

chuyên môn, dự giờ, sinh hoạt chuyên môn, khóa bồi dưỡng chuyên môn hay tự bồi dưỡng và chia sẻ kinh nghiệm. Đặc biệt cần tập trung xây dựng chương trình BD phát triển những năng lực đặc thù của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ như năng lực thiết kế / phát triển giáo trình và tài liệu cho các khóa học tiếng Anh chuyên ngành, 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, 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 và năng lực cộng tác làm việc với sinh viên và giảng viên bộ môn trong tất cả các giai đoạn của quy trình tiếng Anh chuyên ngành.

Đối với tiêu chuẩn *Năng lực nghiên cứu khoa học* cần xây dựng chương trình bồi dưỡng theo từng nội dung và cấp độ: (1) thực hiện các đề tài, dự án, và công trình nghiên cứu khoa học; viết sách, giáo trình, chuyên khảo, tài liệu tham khảo; (2) công bố kết quả nghiên cứu và xuất bản ấn phẩm, học liệu phục vụ đào tạo, bồi dưỡng; (3) trình bày báo cáo, phản biện tại các hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế; (4) ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học vào thực tiễn, đổi mới đào tạo theo yêu cầu xã hội và (5) hướng dẫn nghiên cứu khoa học: Hướng dẫn người học viết báo cáo thực tập, viết khóa luận, viết luận văn. Đặc biệt cần tập trung xây dựng chương trình BD phát triển những năng lực NCKH mang tính đặc thù của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đó là sự kết hợp của ngôn ngữ tiếng Anh và các chuyên ngành khoa học khác của nhà trường trong NCKH. NCKH của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ không chỉ giới hạn trong lĩnh vực khoa học ngôn ngữ mà còn nên mở rộng ra các chuyên ngành khoa học khác, đó là hướng nghiên cứu mang định hướng phát triển của GD ĐH và XH.

Đối với tiêu chuẩn *Năng lực phát triển quan hệ xã hội* cần xây dựng chương trình bồi dưỡng nhằm phát triển quan hệ với các tổ chức xã hội và các cơ sở giáo dục, phát triển quan hệ với cộng đồng nghề nghiệp, với giới khoa học chuyên ngành, hiệp hội, tổ chức, doanh nghiệp. Tạo môi trường tự do học thuật, tạo điều kiện để GVTA kết nối và tham gia các hoạt động cộng đồng, các hiệp hội trong cộng đồng.

Đối với tiêu chuẩn *Phát triển nghề nghiệp, phát triển bản thân* cần xây dựng chương trình bồi dưỡng giúp GVTA ý thức được định hướng phát triển nghề nghiệp của mình trong môi trường giảng dạy không chuyên ngoại ngữ, đó không phải là chuyên ngành tiếng Anh mà là tiếng Anh chuyên ngành. Từ đó GV mới có thể lập

kế hoạch và hiện thực hóa mục tiêu phát triển nghề nghiệp của mình. Chương trình bồi dưỡng phát triển nghề nghiệp của GVTA phải gắn tiếng Anh với chuyên ngành khoa học của nhà trường, gắn với năng lực học tập suốt đời, hợp tác, chia sẻ, chuyên giao tri thức và công nghệ.

Tổ chức xây dựng chương trình bồi dưỡng *Năng lực số* theo từng module 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, năng lực ứng dụng CNTT, số hóa trong kiểm tra, đánh giá, năng lực giao tiếp, hợp tác, chia sẻ trong môi trường số và năng lực an toàn và an sinh số. Chương trình bồi dưỡng thông qua các hoạt động phát triển nghề nghiệp như Semina, tập huấn, hội thảo chuyên môn, bồi dưỡng chuyên môn, dự giờ, sinh hoạt chuyên môn, khóa bồi dưỡng chuyên môn hay tự bồi dưỡng và chia sẻ kinh nghiệm.

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

Xây dựng kế hoạch BD là một nhiệm vụ quản lý quan trọng, không thể thiếu đối với nhà quản lý. Kế hoạch tốt sẽ đem lại hiệu quả và chất lượng bồi dưỡng hiệu quả. Nếu thiếu các kế hoạch, người QL không thể tiến hành hay khai thác các nguồn lực khác một cách hiệu quả. Muốn làm tốt nhiệm vụ xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, hiệu trưởng phải nắm chắc tình hình đội ngũ GV, các điều kiện nội lực và ngoại lực từ đó đề ra được phương án bồi dưỡng cho GV phù hợp với thực tiễn nhà trường. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng GV phải dựa trên sứ mạng, tầm nhìn và giá trị của nhà trường, các điều kiện thực tế của trường để xây dựng kế hoạch BD ngắn hạn và dài hạn. Khi xây dựng kế hoạch BD cần tiến hành các bước sau:

- Thống kê/ đánh giá năng lực đào tạo (trình độ chuyên môn) và năng lực nghề nghiệp của GVTA theo khung năng lực nghề nghiệp GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ. Việc thống kê/ đánh giá này giúp cán bộ quản lý nắm rõ năng lực của đội ngũ GVTA, từng GVTA, nhóm GVTA để xây dựng kế hoạch phù hợp với thực tế của nhà trường.

- Việc đánh giá năng lực của GVTA căn cứ vào các văn bản quy định của Bộ GD&ĐT, của trường và theo khung năng lực nghề nghiệp GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ. Cụ thể: GVTA tự đánh giá, đánh giá của Khoa Ngoại ngữ/ Tổ Tiếng Anh trực thuộc, đánh giá của hiệu trưởng.

- Căn cứ vào kết quả đánh giá, trên cơ sở sứ mạng, tầm nhìn và giá trị cốt lõi của nhà trường, các nguồn lực của nhà trường, hiệu trưởng chỉ đạo xây dựng kế

hoạch BD cho đội ngũ GVTA định kỳ hàng năm. Trong kế hoạch bồi dưỡng GVTA cần làm rõ: Mục tiêu bồi dưỡng; Nội dung bồi dưỡng; Hình thức, Phương pháp bồi dưỡng; Thời gian bồi dưỡng; Lực lượng bồi dưỡng; Dự trù kinh phí cho các hoạt động bồi dưỡng; Giao đầu mối chịu trách nhiệm triển khai và đánh giá các hoạt động bồi dưỡng.

Xây dựng kế hoạch BD càng cụ thể thì việc triển khai càng thuận lợi. Việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường phải được xây dựng theo nguyên tắc từ dưới lên trên; nghĩa là do 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 để họ cùng xác định mục tiêu, lựa chọn giải pháp thực hiện, khi đó việc triển khai HDBD sẽ thuận lợi hơn.

#### ***1.6.5. Chỉ đạo lựa chọn hình thức, phương pháp bồi dưỡng phù hợp với điều kiện, nhu cầu của giảng viên tiếng Anh***

Quan điểm truyền thống về BD như một hoạt động rời rạc trong năm hoặc một khóa BD trong hệ 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.

Thứ nhất, hoạt động bồi dưỡng không nên chỉ là hoạt động bồi dưỡng hàng loạt, áp dụng cho mọi đối tượng GV mà bồi dưỡng phải dựa trên năng lực và nhu cầu của cá nhân GV. Mỗi GV phải tự đánh giá được những năng lực mà mình còn yếu và cần bổ sung dựa trên khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ. Cán bộ quản lý cấp Khoa/ Bộ môn chịu trách nhiệm tổng hợp, đánh giá nhu cầu của CBGV trong Khoa từ đó đề xuất nội dung BD

Thứ hai, phương thức bồi dưỡng 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. Trước đây, tri thức của chuyên gia bồi dưỡng là độc nhất, nhưng ngày nay, trước sự tiến bộ như vũ bão của tri thức nhân loại và công nghệ tiên tiến, tri thức có ở khắp mọi nơi, GV tiếng Anh hoàn toàn có thể tự khai thác, khám phá tri thức ở nhiều kênh khác nhau. Tự bồi dưỡng được xem là chiến lược chủ động để người GV phát huy tính độc lập trong học tập, nghiên cứu và tìm kiếm kiến thức. Tự BD giúp giảng viên hình thành thói quen học tập suốt

đòi, nắm vững kiến thức, kỹ năng và có thái độ đúng đắn về nghề nghiệp. Việc tự bồi dưỡng được xem là đặc biệt hữu ích nếu người GV đam mê việc tự bồi dưỡng, chủ động khám phá, tích cực tìm tòi và không ngừng phát huy tính sáng tạo trong quá trình học.

Thứ ba, cách thức bồi dưỡng và nội dung bồi dưỡng cũng cần thay đổi. BD ngày nay không phải lên lớp để *giảng* một nội dung nào đấy mà BD phải là *định hướng* cho GV những vấn đề cần lưu ý, cần tìm hiểu vấn đề/ nội dung đó ở đâu và làm như thế nào để thực hành một cách hiệu quả. (1) Chuyên gia bồi dưỡng sẽ đóng vai trò định hướng nội dung bồi dưỡng. Do đó việc tiếp xúc trực tiếp giữa chuyên gia bồi dưỡng và GV được cử đi BD mang ý nghĩa là hướng dẫn, định hướng và cố vấn chứ không phải là truyền thụ hay nhồi nhét kiến thức. Việc GV tự nghiên cứu dưới sự hướng dẫn của các chuyên gia sẽ giải quyết được những nội dung BD cơ bản đồng thời đạt được mục tiêu của hoạt động BD. Việc định hướng của GV liên quan đến các nội dung thảo luận nhóm, chuẩn bị bài và trao đổi giữa những người tham gia BD. Giảng viên định hướng cách khai thác nội dung, định hướng kiến thức cũng như định hướng tư duy cho từng vấn đề. Định hướng góp phần thúc đẩy khả năng tự học. (2) Chuyên gia bồi dưỡng đóng vai trò hỗ trợ, hướng dẫn trong quá trình tự bồi dưỡng. Chuyên gia bồi dưỡng hướng dẫn khai thác nội dung, hướng dẫn khai thác/ đọc tài liệu, hướng dẫn thực hành, chú trọng việc hướng dẫn xử lý tình huống cụ thể phát sinh trong quá trình BD, và thực hành kỹ năng trong thực tiễn. Vai trò này sẽ giúp GV biến quá trình bồi dưỡng thành tự bồi dưỡng, biến tri thức nhân loại thành tri thức của mình. (3) Chuyên gia bồi dưỡng đóng vai trò đánh giá và kiểm tra kết quả tự bồi dưỡng của GV. Mục tiêu của nội dung và chương trình BD chỉ được định lượng thông qua việc đánh giá và kiểm tra của chuyên gia bồi dưỡng. Với vai trò này chuyên gia bồi dưỡng sẽ kịp thời phát hiện những GV mà khả năng tự BD còn hạn chế, hoặc khả năng tự BD chưa phù hợp, hoặc việc tự BD là tình nguyện hay do ép buộc/miễn cưỡng. Cũng từ vai trò kiểm tra đánh giá mà chuyên gia bồi dưỡng nhận diện được những ưu điểm cần phát huy và những hạn chế cần phải khắc phục.

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

Kiểm tra đánh giá là một hoạt động không thể thiếu trong quy trình bồi dưỡng GV. Kiểm tra để kịp thời phát hiện điểm hạn chế để điều chỉnh, khắc phục cũng như kịp thời phát hiện những điểm mạnh để phát huy. Đánh giá là quá trình

hình thành những nhận định, phán đoán về kết quả của công việc trên cơ sở những thông tin thu được, so sánh chúng với những mục tiêu, tiêu chuẩn đã đề ra từ đó đề xuất những hướng giải quyết thích hợp nhằm nâng cao hiệu quả và chất lượng GD.

Để quản lý và đánh giá được tính hiệu quả của hoạt động BD thì trước tiên phải nắm bắt được thực trạng năng lực của đội ngũ GVTA trước khi BD. Căn cứ vào căn cứ vào khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, các tiêu chuẩn, tiêu chí, chỉ báo cụ thể, nhà trường phải xây dựng được thang đo cho các mức phát triển năng lực, cụ thể hóa bằng các gợi ý minh chứng để từ đó GV có thể tự đánh giá được thực trạng năng lực của mình. 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. Khoa/ bộ môn trực thuộc có trách nhiệm tổng hợp báo cáo kết quả đánh giá thực trạng đội ngũ GVTA trước và sau khi BD.

Căn cứ vào khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh, GV lập kế hoạch bồi dưỡng cá nhân, đăng ký và cam kết hoàn thành kế hoạch BD định kỳ hàng năm, Khoa/ Bộ môn trực thuộc tổng hợp, đánh giá và báo cáo việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng cá nhân vào cuối năm học. Đây là 1 trong những tiêu chí bình xét GV hoàn thành nhiệm vụ năm học hay không.

Ngoài ra, Khoa/ bộ môn trực thuộc căn cứ vào nhu cầu, khung năng lực nghề nghiệp GVTA và định hướng phát triển của nhà trường xây dựng kế hoạch và tổ chức BD cho GVTA đảm bảo đáp ứng được nhu cầu của cá nhân GV và phù hợp với định hướng phát triển của nhà trường.

Nhà trường cần xây dựng cơ chế, chính sách cụ thể nhằm khuyến khích đội ngũ GVTA tham gia các hoạt động bồi dưỡng đồng thời cũng cần xây dựng các chế tài, thông qua đó ra các quyết định để tuyên dương, phát huy các điểm mạnh, điều chỉnh điểm yếu hoặc xử lý các vi phạm trong quá trình tổ chức và triển khai các hoạt động bồi dưỡng.

Dựa trên kết quả đánh giá từ quy trình thực hiện đến kết quả đầu ra của các hoạt động bồi dưỡng, lãnh đạo nhà trường sẽ có các bước điều chỉnh và hoàn thiện hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng tiếp theo.

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

Đảm bảo các điều kiện phục vụ bồi dưỡng là quản lý đảm bảo điều kiện để hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại



học không chuyên ngoại ngữ được diễn ra trong điều kiện thuận lợi, theo đúng tiến trình kế hoạch đã đặt ra. Các điều kiện đảm bảo ở đây bao gồm các tài nguyên như cơ sở vật chất, nguồn nhân lực tham gia thực hiện chương trình đào tạo, BD, nguồn lực tài chính và các nguồn lực khác.

*Đội ngũ tham gia bồi dưỡng:* Đội ngũ giảng viên, báo cáo viên tham gia giảng dạy hoặc trợ giảng cho các khóa bồi dưỡng có thể là các nhà khoa học có kinh nghiệm trong công tác bồi dưỡng, cũng có thể là GV có năng lực chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm phù hợp. Việc lựa chọn chuyên gia/giảng viên tham gia bồi dưỡng phải căn cứ vào mục đích nội dung của từng đợt/khóa. Sử dụng đa dạng các lực lượng, thành phần tham gia vào quá trình BD sẽ giúp học viên có cơ hội học tập, lĩnh hội được nhiều tri thức, phương pháp và kinh nghiệm để không ngừng hoàn thiện cả chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm của bản thân.

*Cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ bồi dưỡng:* Đảm bảo có đủ phòng học, hoặc phòng chức năng và các thiết bị cần thiết đáp ứng yêu cầu giảng dạy, học tập cho các khóa bồi dưỡng. Bên cạnh đó cũng cần có cổng tra cứu thông tin, thư viện, có phần mềm và các thiết bị phục vụ việc tra cứu tài liệu; có đủ nguồn thông tin tư liệu như sách, giáo trình, bài giảng, các tài liệu liên quan phục vụ công tác bồi dưỡng;

Để tổ chức thực hiện chương trình, nội dung bồi dưỡng được hiệu quả cần hướng dẫn GV sử dụng thiết bị dạy học cũng như các phần mềm hỗ trợ giảng dạy nhằm làm cho các hoạt động bồi dưỡng được diễn ra nhịp nhàng, chính xác và hiệu quả; cần chuẩn bị tài liệu, các điều kiện CSVC, trang thiết bị phục vụ cho công tác bồi dưỡng. Ngoài ra, cần QL chặt chẽ việc sử dụng, bảo quản các thiết bị CSVC nhằm tận dụng tối đa hiệu quả của các thiết bị này và giảm thiểu các chi phí trong quá trình tổ chức hoạt động BD.

Bố trí thời gian, địa điểm phù hợp cho hoạt động BDGV đảm bảo học viên tham dự đầy đủ và có sự tập trung cao trong suốt khóa BD. Về thời gian, kỳ nghỉ hè là thời gian phù hợp cho các hoạt động BDGV vì nó không ảnh hưởng đến công tác giảng dạy. Về địa điểm, nên chọn những cơ sở giáo dục có thể đáp ứng tốt các điều kiện về CSVC, thiết bị kỹ thuật, đồng thời thuận tiện về mặt giao thông, ăn ở, đi lại cho đại đa số giảng viên.

*Tài chính:* Có chính sách hỗ trợ kinh phí bồi dưỡng, thời gian vật chất và điều kiện tốt nhất để hoạt động BD được triển khai một cách hiệu quả.

### **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**

Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ theo tiếp cận năng lực nhằm đánh giá đúng mức độ ảnh hưởng của các yếu tố này đến quá trình quản lý, từ đó đề ra một kế hoạch hành động nhằm hạn chế những yếu tố ảnh hưởng tiêu cực đồng thời tăng cường các yếu tố ảnh hưởng tích cực đến hoạt động bồi dưỡng nhằm đạt được kết quả cao trong hoạt động quản lý bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngữ.

#### ***1.7.1. 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***

Chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước là yếu tố ảnh hưởng rất lớn đến hiệu quả quản lý hoạt động BDGV. Yếu tố này sẽ định hướng, chỉ đạo cho toàn bộ quá trình triển khai hoạt động BD.

Để tạo hành lang pháp lý cho hoạt động giảng dạy và giáo dục của các cơ sở giáo dục đại học, Nhà nước đã ban hành luật giáo dục sửa đổi và bổ sung, Nghị định số 99/2019/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2019 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của luật sửa đổi, bổ sung một số điều của luật giáo dục đại học.

Nghị quyết 29-NQ/TW của Đảng về đổi mới căn bản và toàn diện trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo đề ra mục tiêu rõ ràng: Đến năm 2020, chất lượng giáo dục sẽ được nâng cao một cách toàn diện... để đáp ứng nhu cầu về nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao để phục vụ sự công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước, cũng như góp phần xây dựng và phát triển nền kinh tế tri thức" [34]. Ngoài ra, Nghị quyết số 20-NQ/TW về chiến lược phát triển khoa học công nghệ giai đoạn 2011–2020 cũng đề cập đến mục tiêu: Đến năm 2020, Việt Nam sẽ đạt được tiến bộ trong một số lĩnh vực khoa học và công nghệ, đạt trình độ tiên tiến và hiện đại trong khu vực ASEAN và trên thế giới" [46].

Ngoài Luật Giáo dục và Điều lệ của trường đại học, Thông tư số 04/2022/TT-BGDĐT, ngày 04 tháng 03 năm 2022 [7], đã được sửa đổi và bổ sung một số điều trong Thông tư số 35/2020/TT-BGDĐT, ngày 01 tháng 10 năm 2020 của Bộ trưởng

Bộ Giáo dục và Đào tạo. Thông tư này quy định về mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm, và xếp lương đối với viên chức giảng dạy tại các trường cao đẳng sư phạm công lập. Đồng thời, Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT, ngày 26 tháng 10 năm 2020 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo cũng quy định về mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm, và xếp lương đối với viên chức giảng dạy tại các cơ sở giáo dục đại học công lập.

Đảng và nhà nước ta rất quan tâm đến công tác bồi dưỡng GV. Các bộ luật, nghị định, thông tư trên là hành lang pháp lý tốt, tạo điều kiện thuận lợi cho công tác bồi dưỡng GV, đáp ứng yêu cầu nâng cao trình độ, năng lực của người GV đáp ứng yêu cầu của xã hội.

### ***1.7.2. Nhận thức của lãnh đạo các trường đại học về tầm quan trọng của quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh trường đại học không chuyên ngoại ngữ***

Trước hết của lãnh đạo các trường đại học không chuyên ngoại ngữ phải nhận thức rõ chức năng, nhiệm vụ của mình trong quản lý hoạt động bồi dưỡng, phải nắm vững các chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước, nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của hoạt động BD.

Đồng thời, CBQL phải ý thức được rằng hoạt động bồi dưỡng theo khung năng lực nghề nghiệp giảng viên TA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ là phương thức tốt nhất để kịp thời cập nhật những tri thức mới của thời đại, nhất là khi khoa học và công nghệ ngày nay phát triển không ngừng, thay đổi từng phút, từng giây. Nếu GV không được thường xuyên bồi dưỡng thì không thể đáp ứng được nhu cầu phát triển của xã hội. Hoạt động BD GV chỉ thực sự đem lại chất lượng và hiệu quả khi nhà lãnh đạo nhận thức đúng đắn về sự cần thiết của hoạt động này và lan toả nhận thức đó cho đội ngũ GV.

Do vậy, nhà lãnh đạo, CBQL phải nhận thức được rằng BD không phải là giải pháp tình thế mà là nhiệm vụ chiến lược góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ GV, chất lượng GD.

### ***1.7.3. 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 năng lực nghề nghiệp***

GV cần nhận thức đúng đắn về sự cần thiết của hoạt động bồi dưỡng GVTA theo khung năng lực nghề nghiệp để có ý thức tự nâng cao trình độ chuyên môn

ng nghiệp vụ sư phạm và các năng lực nghề nghiệp khác. Thực tế cho thấy, đơn vị nào mà GV nhận thức đúng đắn về sự cần thiết của công tác BD thì ở đơn vị đó GV tích cực tham gia BD và chất lượng BD, giảng dạy cũng sẽ tốt hơn. Đơn vị nào mà lãnh đạo, CBQL nhận thức đúng đắn về sự cần thiết của hoạt động BD thì ở đơn vị đó các hoạt động BD được tiến hành thường xuyên và đảm bảo đúng mục tiêu, yêu cầu, tiến độ và nội dung đề ra.

GVTA cũng cần ý thức được rằng xu hướng của thời đại là GV tiếng Anh sẽ không dạy tiếng Anh cơ bản cho SV đại học nữa, việc này đã phải giải quyết ở bậc Phổ thông. Ở bậc ĐH, SV chỉ học tiếng Anh nâng cao và tiếng Anh chuyên ngành. Bản thân GV nếu muốn tồn tại và phát triển nghề nghiệp của mình ở các trường ĐH phải dạy TACN và nếu GVTA không gắn với một chuyên ngành nào đó thì GV đó sẽ tự đào thải mình khỏi môi trường ĐH. Bản thân GVTA phải nhận thức rõ vấn đề này, không thoả mãn và dừng lại ở việc dạy tiếng Anh cơ bản, mà phải gắn tiếng Anh với các chuyên ngành của trường ĐH nơi mình đang công tác để TA đi vào thực tiễn của các chuyên ngành, góp phần nâng cao chất lượng các chương trình đào tạo của nhà trường và hội nhập quốc tế.

#### ***1.7.4. Các lực lượng tham gia bồi dưỡng đội ngũ giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ***

Chất lượng của đội ngũ chuyên gia, giảng viên đảm nhiệm công tác giảng dạy, bồi dưỡng có vai trò tiên quyết trong việc đảm bảo chất lượng công tác BDGV. Việc sử dụng đa dạng các lực lượng, thành phần tham gia vào quá trình BD sẽ giúp GV có cơ hội học tập, tiếp thu được nhiều tri thức, kỹ năng, kinh nghiệm từ đội ngũ chuyên gia, giảng viên bồi dưỡng, từ đó không ngừng nâng cao và hoàn thiện năng lực nghề nghiệp của mình.

Chuyên gia bồi dưỡng sẽ đóng vai trò định hướng nội dung bồi dưỡng. Do đó việc BD mang ý nghĩa là hướng dẫn, định hướng và cố vấn chứ không phải là truyền thụ kiến thức. BD không nhất thiết là phải mời chuyên gia từ bên ngoài. BD có thể được chia sẻ bởi chính CBGV trong nhà trường, phát huy thế mạnh của hình thức bồi dưỡng tại chỗ thông qua sinh hoạt chuyên môn, chia sẻ với đồng nghiệp.

#### ***1.7.5. Yêu cầu đổi mới hoạt động bồi dưỡng giảng viên***

Nghị quyết Số 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương về đổi mới căn bản và toàn diện GD và ĐT, nhằm đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa và hiện đại hóa trong bối cảnh kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và quá

trình hội nhập quốc tế, đã đề xuất một số giải pháp, trong đó có việc phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý nhằm đáp ứng những thách thức và yêu cầu của quá trình đổi mới trong lĩnh vực GD và ĐT.

Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, BD đội ngũ giáo viên và cán bộ QLGD gắn với nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội, bảo đảm an ninh, quốc phòng và hội nhập quốc tế. Thực hiện quá trình chuẩn hóa đội ngũ giáo viên theo từng cấp học và trình độ đào tạo.

Đổi mới mạnh mẽ mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng và đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của nhà giáo theo yêu cầu nâng cao chất lượng, trách nhiệm, đạo đức và năng lực nghề nghiệp.

#### ***1.7.6. Cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật phục vụ hoạt động bồi dưỡng***

Cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật, học liệu, tài liệu phục vụ hoạt động bồi dưỡng có ảnh hưởng lớn đến chất lượng hoạt động bồi dưỡng. Rất nhiều công trình khoa học đã chứng minh tác động của yếu tố CSVC đối với hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng. Đặc biệt, đối với các hoạt động bồi dưỡng năng lực số đòi hỏi hệ thống hạ tầng cơ sở, trang thiết bị, wi-fi...phải đáp ứng ở mức tối thiểu đảm bảo hoạt động bồi dưỡng có thể tổ chức được.

#### ***1.7.7. Chương trình, nội dung và tài liệu phục vụ hoạt động bồi dưỡng***

Chương trình, nội dung và tài liệu phục vụ hoạt động bồi dưỡng đóng một vai trò quan trọng góp phần vào thành công của hoạt động bồi dưỡng. Chúng giúp hướng dẫn và định hình học tập, giúp GV xác định mục tiêu và hình thức học tập cụ thể và đảm bảo rằng giảng viên biết rõ họ sẽ được BD gì, vì sao, và làm thế nào để đạt được mục tiêu đó.

Chương trình, nội dung và tài liệu cụ thể sẽ giúp giảng viên phát triển sự tự tin, và tương tác tốt hơn trong chương trình BD, giúp GV cải thiện độc lực và cam kết đối với hoạt động BD. Khi GV nhận thấy giá trị của việc bồi dưỡng, họ nỗ lực để tham gia và hoàn thành chương trình.

### **Kết luận Chương 1**

Cùng với sự phát triển về kinh tế-văn hóa-xã hội trong thời gian qua, công tác bồi dưỡng giảng viên cơ sở giáo dục đại học đã đạt được những thành tựu đáng ghi nhận. Bên cạnh những kết quả đạt được đó vẫn tồn tại một số hạn chế và khó khăn trong việc xây dựng và bồi dưỡng đội ngũ giảng viên tiếng Anh có đủ năng lực thích ứng với những thay đổi chủ quan, khách quan, trong và ngoài nhà trường.

Trong thời gian qua có nhiều công trình, đề tài khoa học đề cập đến những khía cạnh khác nhau về vấn đề quản lý và bồi dưỡng, 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. Do vậy, đề tài luận án có tính cấp thiết cả về mặt lý luận và thực tiễn.

Trong chương 1, luận án đã hệ thống các cơ sở lý luận về bồi dưỡng, quản lý hoạt động bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ để từ đó trên cơ sở phân tích lý luận, và phân tích thực tiễn, xác định bối cảnh và các yêu cầu năng lực đặt ra đối với GVTA để đề xuất Khung năng lực nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ với 08 tiêu chuẩn, 40 tiêu chí. Luận án đã phân tích và luận giải 06 nội dung quản lý hoạt động BD năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường ĐHKCNN và 07 yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động BD năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

Hệ thống các cơ sở lý luận về bồi dưỡng, quản lý hoạt động bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ Chương 1 của luận án là cơ sở để tiến hành khảo sát ở chương 2 và cơ sở để đề xuất 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 ở chương 3.

## 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**

###### **2.1.1.1. Kinh nghiệm của Vương quốc Anh**

Hoạt động bồi dưỡng giảng viên trong Giáo dục Đại học Vương quốc Anh được thực hiện trong một môi trường có nhiều thay đổi. Theo Hội đồng Quỹ Giáo dục Đại học (HEFCE 2005: 2), ‘Giáo dục đại học ở Vương quốc Anh rất phong phú và đa dạng. Nó được cung cấp bởi nhiều tổ chức thực hiện hoạt động giảng dạy, cấp học bổng và nghiên cứu’. Tất cả các tổ chức này, thường là các trường cao đẳng và đại học độc lập và tự chủ, nhưng khác nhau rất nhiều, ví dụ, về nguồn gốc lịch sử, quy mô, vị trí và hình thức học tập cũng như số lượng các môn học giảng dạy. Sự khác biệt này càng rõ rệt hơn giữa các trường đại học được thành lập trước năm 1992 bởi Hiến chương Hoàng gia hoặc Đạo luật của Nghị viện và những trường đại học được thành lập sau năm 1992 theo Luật giáo dục Đại học. Ở Anh nếu muốn trở thành một giảng viên cách đây 50 năm thì không cần phải có bằng cấp sau đại học. Ngày nay, để trở thành một giảng viên đại học cần phải có bằng cử nhân loại giỏi (2.1 trở lên), có thể là thạc sĩ hoặc tiến sĩ trong lĩnh vực liên quan. Mặc dù không cần có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm ngay từ đầu, nhưng bạn có thể hoàn thành chứng chỉ này khi đang theo học tiến sĩ hoặc trong năm đầu tiên làm giảng viên. Và để có được một vị trí trên giảng đường lâu dài thì không thể không hoàn thành bằng Tiến sĩ. Có ba nhiệm vụ chính để trở thành một giảng viên: giảng dạy, nghiên cứu và quản trị. Các cơ sở giáo dục khác nhau ưu tiên nghiên cứu và giảng dạy theo cách khác nhau. Theo nguyên tắc chung của Vương quốc Anh, các trường đại học thuộc nhóm Russell Group (Russell là nhóm các trường đại học được thành lập bởi 20 trường đại học nghiên cứu hàng đầu tại Vương quốc Anh. Các trường đại học thuộc nhóm này được đánh giá là những trường đại học tốt nhất nước Anh và đạt xếp hạng cao trên các bảng xếp hạng danh giá như THES) ưu tiên nghiên cứu trong khi các cơ sở giáo dục sau năm 1992 chú trọng hơn đến việc giảng dạy. Nghiên cứu sinh trong quá trình hoàn thành chương trình Tiến sĩ, có thể có cơ hội giảng dạy trong khoa của mình, có cơ hội tham gia các cuộc hội thảo, hướng dẫn học viên và

đôi khi có thể được yêu cầu chấm bài, thậm chí có cơ hội tham gia thiết kế chương trình giảng dạy. Trên con đường trở thành một giảng viên thì xuất bản các công trình khoa học, các bài báo là một bước thiết yếu. Mặc dù bạn có thể không xuất bản nhiều trước khi đủ điều kiện, nhưng bạn cần xây dựng hồ sơ của mình sau khi hoàn thành chương trình Tiến sĩ [107].

#### *2.1.1.2. Kinh nghiệm của Cộng hoà Liên bang Đức*

Cải cách giáo dục ở Đức là một thành công vì nó kết hợp việc đáp ứng được nhu cầu và lợi ích của nhà nước, của xã hội, với tự do học thuật. Trường đại học G.A. von Münchhausen ở Đức, tìm kiếm những giảng viên nổi tiếng, trả lương cho những giảng viên này cao hơn nhiều so với các trường đại học khác và khuyến khích đẩy mạnh các hoạt động hội thảo với vai trò là mô hình giảng dạy. Göttingen là trường đại học Đức đầu tiên phải dựa vào học phí thu từ sinh viên để duy trì hoạt động. Điều này khiến trường phụ thuộc vào việc thu hút những sinh viên từ những gia đình khá giả. Một số trường đại học thành công vào thời điểm đó, bao gồm Edinburgh, Leiden và Padua. Các trường này được đặc trưng bởi một đặc điểm giống nhau đó là đều được biết đến vì “đã lựa chọn các giáo sư một cách cẩn thận, xem xét danh tiếng của các học giả, thành tựu của họ và kỹ năng sư phạm của họ. Thành công trong cải cách giáo dục Göttingen phần lớn là nhờ cải cách giảng dạy và việc áp dụng hội thảo vào thực tiễn giảng dạy. Hội thảo là một phát minh của Đại học Halle với mục đích ban đầu là trợ giúp cho các sinh viên nghèo trở thành giảng viên. Đây là một diễn đàn trong đó thảo luận về việc giảng dạy các môn học khác nhau và phát triển thực hành. Ban đầu, tại Göttingen, hội thảo được tổ chức dưới sự điều hành của khoa Nghệ thuật và Khoa học, sau đó đã sớm nhân rộng ra các trường đại học khác của Đức. Sự tham gia hội thảo của các sinh viên có khả năng nghiên cứu cùng với giảng viên của mình đã tạo ra một sự thành công lớn, và “chỉ rõ con đường dẫn đến các trường đại học định hướng nghiên cứu của thế kỷ XIX” [149]

#### *2.1.1.3. Kinh nghiệm của Liên bang Úc*

Ở Úc, điều kiện đầu tiên để trở thành giảng viên đại học (1) là phải có bằng thạc sĩ hoặc tiến sĩ ở lĩnh vực liên quan. (2) Tham gia các khóa học giảng dạy sau đại học. Điều kiện để tham gia các khóa học này là hoàn thành bằng cử nhân phù hợp, cũng như kinh nghiệm làm việc ở lĩnh vực liên quan. Các trường đại học có các điều kiện tiên quyết khác nhau cho việc tuyển dụng giảng viên, tuy nhiên, kinh nghiệm giảng dạy, nghiên cứu cũng là một lợi thế rất lớn để trở thành giảng viên đại học. Bên cạnh đó, ở Úc, giảng viên đại học cần đáp ứng các yêu cầu cá nhân sau:



(1) Khả năng hàn lâm; (2) Quan tâm đến nghiên cứu; (3) Thích và có năng khiếu giảng dạy; (4) Kỹ năng giao tiếp và viết văn tốt; (5) Khả năng thuyết trình và đặt câu hỏi; (6) Khả năng làm việc nhóm; (7) Kỹ năng lãnh đạo và giám sát; (8) Kỹ năng tổ chức ; và (9) Khả năng phân tích và giải quyết vấn đề.

#### *2.1.1.4. Kinh nghiệm của Ấn Độ*

Để đủ điều kiện trở thành giảng viên ở Ấn Độ, một người phải có ít nhất Bằng Thạc sĩ đúng chuyên ngành với số điểm ít nhất là 55%. Các kỹ năng cần có của giảng viên bao gồm: (1) Kỹ năng như nói trước công chúng; (2) Kỹ năng lập kế hoạch và chuẩn bị bài học hoặc hội thảo tốt; kỹ năng về thiết kế bài tập và chấm bài tập, bài kiểm tra và bài thi; theo dõi và đánh giá sự tiến bộ của học sinh; (3) Kỹ năng phát triển các khóa học và tài liệu giảng dạy mới; lưu trữ hồ sơ và các kỹ năng hành chính khác. Ngoài ra, giảng viên cũng cần phải sinh hoạt chuyên môn, tham gia các khóa học phát triển chuyên môn và hội thảo, phỏng vấn các sinh viên tiềm năng, hỗ trợ sinh viên giải quyết các vấn đề, giám sát công việc thực tế, vị trí làm việc hoặc các chuyến đi thực tế... Để trở thành Giảng viên ở Ấn Độ ngoài các tiêu chuẩn về trình độ học vấn, các ứng viên có nguyện vọng phải làm theo 02 bước sau: (1) Tham dự và thi đỗ kỳ thi UGC-NET được tổ chức hai lần một năm; (2) Sau khi hoàn thành kỳ thi UGC-NET, một người đủ điều kiện mới được đăng ký làm giảng viên tại bất kỳ trường cao đẳng nào liên kết với bất kỳ trường đại học nào được UGC công nhận ở Ấn Độ. Tuy nhiên, việc hoàn thành kỳ thi UGC-NET không đảm bảo cho bất kỳ công việc nào mà nó chỉ là điều kiện cần để trở thành giảng viên mà thôi.

#### *2.1.1.5. Kinh nghiệm của Thái Lan*

Ở Thái Lan, phát triển chuyên môn được coi là cần thiết đối với giảng viên đại học vì nó giúp nâng cao chất lượng giảng dạy. Tuy nhiên, mức độ phát triển nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh đại học có thể phụ thuộc vào nhiều yếu tố. Saovapa Wichadee (2012) đã tiến hành một nghiên cứu điều tra sự phát triển nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh đại học ở Thái Lan, các yếu tố liên quan đến sự phát triển nghề nghiệp của họ và những trở ngại mà họ gặp phải. Nghiên cứu được thực hiện thông qua việc sử dụng bảng câu hỏi để thu thập dữ liệu từ 217 giảng viên đại học tiếng Anh toàn thời gian tại 14 trường đại học ở thủ đô Bangkok. Kết quả chỉ ra rằng phát triển nghề nghiệp của giảng viên đại học Thái Lan ở mức trung bình và các yếu tố như giới tính, học hàm, học vị không có mối liên quan đến phát triển nghề nghiệp. Chỉ có một yếu tố, loại trường đại học, được tìm thấy có liên

quan đến sự phát triển chuyên môn mà thôi. Điều này có nghĩa là giảng viên của các trường đại học tư thục được phát triển chuyên môn nhiều hơn so với giảng viên ở Rajabhat và các trường đại học công lập [130].

#### *2.1.1.6. Kinh nghiệm của Malaysia*

Ở Malaysia, để trở thành một giảng viên đại học công lập cần phải có (1) bằng tiến sĩ; (2) Ít nhất 3 hoặc 4 ấn phẩm được công bố trên các tạp chí. Ngày nay, các trường đại học công lập của Malaysia sẽ chỉ tuyển dụng những người có bằng tiến sĩ mà thôi và số lượng ấn phẩm được công bố càng nhiều thì khả năng được tuyển dụng càng cao. Giảng viên Đại học ở Malaysia sẽ giảng dạy và nghiên cứu khoa học cùng một lúc. Điều này có nghĩa là ngoài 3 lớp học kéo dài 2 giờ các giảng viên ở đây sẽ phải đưa ra đề xuất nghiên cứu, nhận nghiên cứu sinh Thạc sĩ và Tiến sĩ của riêng mình. Ngoài ra, giảng viên cũng phải thực hiện các công tác cộng đồng như tổ chức các sự kiện, các dự án nghệ thuật và nhân văn cho học sinh trung học, tham gia vào các câu lạc bộ, đồng thời giúp tổ chức các hội nghị và tọa đàm. Giảng viên sẽ phụ trách một số sinh viên chưa tốt nghiệp và phải luôn có ít nhất một sinh viên sau đại học (thường là 2 hoặc 3).

#### *2.1.1.7. Kinh nghiệm của Philippine*

Trong hai thập kỷ qua, Philippine đã trải qua một sự phát triển vượt bậc trong giáo dục đại học, thể hiện rõ ở việc số lượng các cơ sở giáo dục đại học tăng lên, cả công lập và tư thục. Số lượng cơ sở giáo dục đại học công lập tăng từ 226 vào năm 1992 lên 643 vào năm 2011. Tương tự, số lượng cơ sở giáo dục đại học tư thục tăng từ 862 vào năm 1992 lên 1.604 vào năm 2011, đưa giáo dục đại học tư thục ở Philippine trở thành một trong những thị trường phát triển nhanh nhất trên thế giới [104]. Các hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng cũng từ đó mà được quan tâm thảo luận. Các chương trình bồi dưỡng (được xác định và tổ chức dựa trên sứ mạng, mục tiêu giáo dục và độ dài của chương trình) được tổ chức trên toàn quốc. Ngoài ra, ở Philippine các chương trình bồi dưỡng cũng được phân loại theo chức năng, nhiệm vụ và nội dung. Lợi ích và những khó khăn khi thực hiện các chương trình phát triển nghề nghiệp cũng được cân nhắc xem xét một cách kỹ càng. Phần lớn các khuyến nghị được đưa ra nhằm thực hiện một chương trình bồi dưỡng tổng thể trong khuôn viên trường với mong muốn tạo ra một sự phát triển tổng thể về nhân lực trong toàn bộ tổ chức [110].

#### *2.1.1.8. Kinh nghiệm của Hợp chủng quốc Hoa Kỳ*

Ở Hoa Kỳ, trước đây, đào tạo bồi dưỡng giáo viên chủ yếu dành cho cấp tiểu học và giáo viên trung học. Các trường đào tạo giáo viên của thế kỷ 19 và 20 được tạo ra chủ yếu để đào tạo giáo viên K-12 (“Kindergarten to 12th grade”, tiếng Việt nghĩa là “mẫu giáo đến lớp 12”), trong khi bằng Tiến sĩ mới là con đường để giảng dạy ở cấp đại học. Các bằng thạc sĩ về giáo dục, thường được các nhà giáo dục K-12 theo đuổi. Chương trình này thường có nhiều khóa học sư phạm, mà điều này lại trái ngược với đào tạo giáo viên chuyên ngành (Ủy ban Quốc gia về Giáo dục Xuất sắc của Mỹ, 1983), trong khi giảng viên đại học được đào tạo nghiêm ngặt với ít hoặc không có đào tạo về nghiệp vụ sư phạm. Việc bồi dưỡng, phát triển nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học và trung học phát triển mạnh mẽ từ giữa những năm 1900 và là yêu cầu bắt buộc bởi hầu hết các trường công lập. Trong khi đó, bồi dưỡng, phát triển chuyên môn cho giáo dục đại học chỉ mới xuất hiện một cách đáng kể từ thế kỷ 21 [103].

Báo cáo năm 2016, toàn cảnh về bồi dưỡng giảng viên đại học ở Mỹ với tiêu đề “The State of Professional Development in Higher Education 2016” bởi Academic Impressions (USA) [68] đã khảo sát 971 nhà quản lý, giảng viên và nhân viên tại các trường cao đẳng và đại học, đánh giá hoạt động bồi dưỡng giảng viên cao đẳng và đại học nhằm khám phá những điều mới mẻ, những câu chuyện về hoạt động bồi dưỡng hiệu quả từ đó có thể rút ra những bài học để thúc đẩy sự phát triển của các cơ sở giáo dục đại học trong thời gian tới. Báo cáo nghiên cứu 8 chỉ số quan trọng đánh giá mức độ hỗ trợ phát triển chuyên môn cho giảng viên, bao gồm: (1) Mức độ quan tâm đến công tác phát triển chuyên môn ở các trường đại học; (2) Tác động đến phát triển chuyên môn khi ngân sách thu hẹp; (3) Sự phù hợp của phát triển chuyên môn với các mục tiêu của khoa/phòng; (4) Tính linh hoạt trong tài trợ phát triển chuyên môn; (5) Lập kế hoạch phát triển chuyên môn (bằng văn bản); (6) Tác động của phát triển chuyên môn đến đánh giá hiệu suất; (7) Liệu người quản lý có mô hình đầu tư vào phát triển chuyên môn; (8) Hoạt động sau phát triển chuyên môn.

#### ***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 chuyển 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).

**+ *Giai đoạn đào tạo giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học***

Hầu hết hoạt động đào tạo giảng viên ban đầu ở các quốc gia phát triển, có thành tựu vượt bậc trong giáo dục, để trở thành giảng viên, SV phải hoàn thành: (1) Chương trình đào tạo GV; (2) Giai đoạn thực tập; (3) Kỳ thi cấp giấy chứng nhận (Chứng chỉ hành nghề dạy học)

- Về trình độ đào tạo: Tiêu chuẩn chức danh giáo viên/ giảng viên các hạng được quy định tại trong Thông tư liên tịch 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong cơ sở giáo dục do Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo - Bộ Nội vụ ban hành ngày 28 tháng 11 năm 2014 là hoàn toàn phù hợp với xu thế chung, phù hợp với bối cảnh và nhu cầu đào tạo giáo viên hiện nay. Tuy nhiên, cần khuyến khích giáo viên tham gia vào các chương trình đào tạo Sau Đại học, không ngừng học tập để tăng cường năng lực chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm.

- Về mô hình đào tạo: Mô hình đào tạo giáo viên ở Việt Nam khá tương đồng với mô hình đào tạo ở các quốc gia tiên tiến. Trong đó, mô hình đào tạo được chia làm 2 giai đoạn: (1) đào tạo tại các trường sư phạm và (2) đào tạo thực tập tại các cơ sở giáo dục. Tuy nhiên, thực tế cho thấy việc thực tập tại các cơ sở giáo dục cần được tăng cường và trú trọng hơn nữa. Thứ nhất, cần tăng cường thời lượng thực tập. Thứ hai, cần lựa chọn các cơ sở đào tạo chất lượng cao để gửi SV thực tập, đảm bảo SV thực tập được tiếp cận những phương pháp sư phạm tiên tiến, trang thiết bị hiện đại. Thứ ba, tăng cường đánh giá kết quả thực tập sư phạm của ban chỉ đạo cơ sở, đảm bảo tính công bằng khách quan trong đánh giá.

**+ *Giai đoạn bồi dưỡng giảng viên sau đào tạo***

Hoạt động BD GV cần được coi là yếu tố quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục. Kinh nghiệm của các quốc gia tiên tiến có mô hình xây dựng các quy định về chứng chỉ hành nghề có thời hạn, thường kéo dài từ 5 đến 10 năm, là một tiêu chí quan trọng. Hoạt động bồi dưỡng GV nên là hoạt động thường xuyên

định kỳ, nên kết hợp hình thức bồi dưỡng tập trung và bồi dưỡng từ xa đảm bảo GV không bị ngắt quãng công tác giảng dạy của mình; Bồi dưỡng và tự bồi dưỡng tại chỗ thông qua sinh hoạt chuyên môn, chia sẻ kinh nghiệm với đồng nghiệp; Bồi dưỡng GV thường xuyên, kết hợp với đánh giá GV thường xuyên. Việc đánh giá GV dựa trên Chuẩn GV do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành, quy định rõ thành phần tham gia vào hoạt động đánh giá, và kết quả đánh giá được công bố công khai. Bên cạnh đó, cũng cần tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị, đầu tư kinh phí cho công tác bồi dưỡng. Việc đầu tư vào các hoạt động phát triển giảng viên cần có tính chiến lược, chuyên sâu, kết nối với thực tế nhà trường và sáng kiến giáo dục, phối kết hợp với các tổ chức phát triển chuyên môn, thiết lập mô hình cộng đồng học tập phù hợp với điều kiện thực tế.

Ngoài những yêu cầu bắt buộc về đào tạo và bồi dưỡng giảng viên thường xuyên, bản thân mỗi cơ sở giáo dục cũng cần xây dựng lộ trình bồi dưỡng giảng viên của mình, bao gồm kế hoạch dài hạn, trung hạn và ngắn hạn. Căn cứ vào điều kiện thực tế, cần xác định rõ những nhiệm vụ mới, trọng tâm trong năm học để tập trung đào tạo, bồi dưỡng. Nhà trường từng bước xây dựng đội ngũ giảng viên cốt cán đảm bảo đủ số lượng, chất lượng, ổn định, lâu dài để thực hiện các nhiệm vụ đào tạo. Bên cạnh đó, trên cơ sở tình hình đội ngũ thực tế, xác định nhu cầu và phân loại đối tượng bồi dưỡng.

Muốn xây dựng được một chương trình bồi dưỡng GV tổng thể điều quan trọng đầu tiên là phải xây dựng được khung năng lực nghề nghiệp của giảng viên với các tiêu chuẩn và tiêu chí cụ thể, trên cơ sở từ đặc điểm lao động nghề nghiệp của họ. Lấy khung năng lực nghề nghiệp của giảng viên làm cơ sở/ thước đo để (1) Xây dựng chương trình đào tạo từ giai đoạn đào tạo giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học đến xây dựng chương trình bồi dưỡng trong giai đoạn bồi dưỡng giảng viên sau đào tạo; (2) Xây dựng chính sách cho các hoạt động về đào tạo ban đầu, đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn và bồi dưỡng thường xuyên; (3) Đánh giá giảng viên; (4) Tuyển chọn, quy hoạch và bồi dưỡng GV.

Ở các nước tiên tiến, giáo dục nói chung và giáo dục đại học nói riêng luôn được coi là một trong những lĩnh vực ưu tiên trong chính sách phát triển kinh tế, xã hội. Các yêu cầu về tuyển chọn giảng viên ngày càng khắt khe, các hoạt động phát triển chuyên môn dựa trên cách tiếp cận nghiên cứu khoa học cho giảng viên được thực hiện ngày càng có tính thực tiễn, gắn liền với các hoạt động nhà trường. Những tư tưởng đổi mới trong công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên của các quốc gia này

đã đem lại những bài học quý báu cho các quốc gia đang phát triển, trong đó có Việt Nam. Trong công cuộc đổi mới chương trình giáo dục như hiện nay, chúng ta cần có sự nghiên cứu, học hỏi, kế thừa kinh nghiệm về hoạt động đào tạo, phát triển giảng viên ở các nước trên thế giới, có tính đến những yếu tố văn hóa, xã hội đặc thù riêng của đất nước để có thể xây dựng được những chương trình phát triển giảng viên phù hợp.

## **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 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**

#### **2.2.2.1. Quá trình hình thành và phát triển**

##### **+ Trường Đại học Sư phạm Nghệ thuật TW**

Tiền thân là Trường Trung cấp Sư phạm Thể dục - Nhạc - Họa Trung ương được thành lập năm 1970 với nhiệm vụ đào tạo đội ngũ giáo viên có chuyên môn về Thể dục, Âm nhạc và Hội họa, để đáp ứng yêu cầu dạy và học trong thời kỳ Hội nhập, ngày 26 tháng 5 năm 2006, Thủ tướng Chính phủ đã ký quyết định số 117/2006/QĐ-TTg về việc thành lập Trường Đại học Sư phạm Nghệ thuật Trung ương (Trường ĐHSPT Nghệ thuật TW) trên cơ sở nâng cấp Trường Cao đẳng Sư phạm Nhạc - Họa Trung ương.

Trường Đại học Sư phạm Nghệ thuật Trung ương là cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực có trình độ ĐH, SĐH và nghiên cứu khoa học. Trường chuyên về chuyển giao công nghệ trong lĩnh vực Văn hóa và Giáo dục nghệ thuật, nhằm đáp ứng các yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của đất nước và bắt kịp xu hướng hội nhập quốc tế.

Trung tâm Tin học và Ngoại ngữ (1) có chức năng phục vụ hoạt động giảng dạy, học tập, đào tạo, bồi dưỡng và NCKH và các hoạt động có liên quan đến Tin học, Ngoại ngữ; (2) Phối hợp đào tạo, bồi dưỡng, tổ chức thi, cấp chứng nhận theo chuẩn đầu ra cho sinh viên nhà trường, đáp ứng yêu cầu xã hội hoặc phối hợp các

cơ quan, đơn vị có chức năng tổ chức thi và cấp chứng chỉ tin học, ngoại ngữ theo chuẩn quốc gia, quốc tế; (3) Thực hiện các hoạt động dịch vụ khác có liên quan đến tin học, ngoại ngữ nhằm đáp ứng yêu cầu của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài Trường theo quy định của pháp luật.

#### **+ Trường Đại học Điện lực**

Tiền thân của Trường Đại học Điện lực là Trường kỹ nghệ thực hành, thành lập năm 1898, trường Đại học Điện lực là một trường đại học công lập đa cấp, đa ngành có nhiệm vụ chủ yếu là đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao cung cấp cho Ngành và phục vụ nhu cầu kinh tế xã hội đồng thời là một trung tâm nghiên cứu khoa học - công nghệ hàng đầu của Ngành. Trường trực thuộc Bộ Công thương Việt Nam.

Khoa Ngoại ngữ - Trường đại học Điện lực, là một đơn vị học thuật quan trọng, có nguồn gốc từ bộ môn Ngoại ngữ - Khoa Khoa học cơ bản, được thành lập theo Quyết định số 559/QĐ- ĐHDL ngày 27/4/2018 của Hiệu trưởng trường Đại học Điện lực. Khoa Ngoại ngữ có nhiệm vụ chính là đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực chuyên sâu về ngoại ngữ. Đồng thời, Khoa còn hoạt động như một trung tâm nghiên cứu về ngôn ngữ và văn hóa, giới thiệu ngôn ngữ và văn hóa Việt Nam ra thế giới, nhằm kịp thời đáp ứng những đòi hỏi, nhu cầu ngày càng cao, quan hệ hợp tác ngày càng đa dạng của xã hội trong xu thế hội nhập quốc tế hiện nay, góp phần đắc lực cho chiến lược phát triển của trường Đại học Điện lực.

#### **+ Trường Đại học Công nghệ Giao thông Vận tải**

Trường Đại học Công nghệ Giao thông Vận tải là một cơ sở giáo dục ĐH công lập, được nâng cấp từ Trường Cao đẳng Giao thông Vận tải thuộc Bộ Giao thông Vận tải vào năm 2011. Tiền thân là Trường Cao đẳng Công chính, thành lập vào ngày 15/11/1945. Trường Đại học Công nghệ Giao thông Vận tải đặt ra sứ mệnh chính là đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao, theo hướng ứng dụng, đa ngành, đa lĩnh vực. Ngoài ra, trường còn chú trọng vào hoạt động NCKH và chuyển giao công nghệ, nhằm phục vụ sự phát triển của ngành Giao thông Vận tải và đất nước. Đồng thời, trường hướng tới việc đáp ứng xu thế phát triển quốc tế, hội nhập với nền giáo dục đại học tiên tiến trong khu vực và trên toàn thế giới.

Bộ môn Ngoại ngữ Anh – Pháp thuộc khoa Khoa học ứng dụng có nhiệm vụ giảng dạy các học phần cơ sở ngành và chuyên ngành bằng tiếng Anh, tiếng Pháp nằm trong chương trình đào tạo của Trường; Thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ của một, hoặc một số ngành, chuyên ngành đào tạo trực thuộc khoa Khoa học ứng dụng và Trường.

### **+ Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội**

Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội là trường công lập theo định hướng ứng dụng, tiền thân là trường Đào tạo Bồi dưỡng Kỹ thuật Nghiệp vụ May mặc được thành lập theo Quyết định số 27/NT ngày 19/01/1967 của Bộ trưởng Bộ Nội thương. Trải qua nhiều lần đổi tên và nâng cấp, tại Quyết số 769/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 04/6/2015 Trường được nâng cấp thành trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội.

Trường gồm 07 Phòng, 04 Trung tâm, 07 Khoa và các phòng thí nghiệm. Khoa Tin học, Ngoại ngữ gồm tổ Ngoại ngữ và tổ tin học.

### **+ Trường Đại học Kiến trúc Hà Nội**

Trường Đại học Kiến trúc được thành lập ngày 17/9/1969 theo Quyết định 181/CP, trên cơ sở của ngành Kiến trúc Đô thị tách ra từ Trường đại học Xây dựng. Trường Đại học Kiến trúc có 31 đơn vị trực thuộc, trong đó có 14 đơn vị thuộc khối đào tạo, 11 đơn vị thuộc khối quản lý và 06 đơn vị thuộc khối lao động sản xuất và chuyển giao công nghệ, Đại học Kiến trúc Hà Nội hiện có hơn 1000 cán bộ, viên chức và giảng viên trong đó có 520 giảng viên, 01 Giáo sư, 29 Phó Giáo sư, 99 Tiến sĩ và 402 Thạc sĩ.

Viện Đào tạo và Hợp tác quốc tế – Trường Đại học Kiến trúc Hà Nội được thành lập vào ngày 16 tháng 11 năm 2015 theo Quyết định số 1240/QĐ-ĐHKT-TH về việc “Thành lập Viện Đào tạo và Hợp tác quốc tế”. Chức năng bao gồm đào tạo quốc tế, quản lý hợp tác quốc tế, tư vấn du học và việc làm, quản lý hoạt động ngoại ngữ nói chung của Nhà trường.

Bộ môn ngoại ngữ nằm trong Viện Đào tạo và Hợp tác quốc tế – Trường Đại học Kiến trúc Hà Nội. Bộ môn ngoại ngữ chịu trách nhiệm giảng dạy các học phần tiếng Anh, tiếng Pháp cho cả hệ ĐH, Sau ĐH và tại chức.

### **+ Trường Đại học Mỏ - Địa chất**

Năm 1966 theo chủ trương của Bộ Đại học & Trung học chuyên nghiệp nay là Bộ Giáo dục và Đào tạo, Trường Đại học Mỏ - Địa chất được thành lập từ Khoa Mỏ của Trường Đại học Bách khoa Hà Nội. Trường Đại học Mỏ - Địa chất (Hanoi University of Mining and Geology) là trường đại học công lập, đã được công nhận đạt chuẩn chất lượng GD; Đây là một trường đại học kỹ thuật đa ngành, đã giữ vững vị trí trong top 10 trường đại học uy tín tại Việt Nam trong suốt nhiều năm.

Bộ môn Ngoại ngữ thuộc khoa Khoa học Cơ bản. Bộ môn Ngoại ngữ có đặc thù riêng là giảng dạy môn Tiếng Anh cho sinh viên toàn trường bao gồm việc



giảng dạy tiếng Anh cho sinh viên đại học và cao đẳng hệ chính quy, sinh viên chương trình tiên tiến, học viên cao học của Trường. Ngoài ra, Bộ môn cũng kết hợp với Trung tâm Ngoại ngữ Tin học của trường tham gia công tác thẩm định đề, chấm thi trên máy và hỏi thi vấn đáp trong kỳ thi chuẩn đầu ra cho sinh viên của trường. Bộ môn kết hợp với Phòng Sau đại học tổ chức các lớp học bồi dưỡng tiếng Anh cho học viên cao học; tham gia công tác tuyển sinh cao học các khoá.

#### **+ Trường Đại học Lâm nghiệp Việt Nam**

Trường Đại học Lâm nghiệp trực thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn được thành lập theo Quyết định số 127/CP ngày 19/8/1964 của Hội đồng Chính phủ trên cơ sở tách Khoa Lâm nghiệp và Tổ Cơ giới khai thác Lâm nghiệp trong Trường Đại học Nông lâm (nay là Học Viện Nông nghiệp Việt Nam).

Trung tâm Ngoại ngữ, Tin học trực thuộc Trường đại học Lâm nghiệp Việt Nam, được thành lập theo Quyết định số 468/QĐ-ĐHLN-TCCB ngày 13 tháng 3 năm 2019 của Hiệu trưởng Trường Đại học Lâm nghiệp trên cơ sở sắp xếp lại Trung tâm Xúc tiến đào tạo và Du học (thành lập năm 2017) và Trung tâm Công nghệ thông tin. Trung tâm Ngoại ngữ, Tin học có chức năng (a) Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng các chương trình ngoại ngữ, tin học cho cán bộ, viên chức và người học của Nhà trường và các đối tượng khác có nhu cầu; (b) Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng; mua, quản lý phôi chứng chỉ và phối hợp với các tổ chức, cơ sở đào tạo trong và ngoài nước để đào tạo bồi dưỡng, thi kiểm tra, công nhận kết quả thi; in các thông tin trên phôi; ký, cấp phát chứng chỉ về ngoại ngữ, tin học cho người học theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo; (c) Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng; tổ chức thi và cấp chứng chỉ bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ; xúc tiến đào tạo; tư vấn du học; hợp tác quốc tế và dịch vụ về xúc tiến đào tạo và du học thuộc chức năng của Trường Đại học Lâm nghiệp theo quy định của pháp luật; (d) Thực hiện các hoạt động dịch vụ khác có liên quan đến ngoại ngữ, tin học nhằm đáp ứng yêu cầu của các tổ chức, các nhân trong và ngoài Trường theo quy định của pháp luật và Trường Đại học Lâm nghiệp.

#### **+ Trường Đại học Lao động Xã hội**

Trên cơ sở Trường Cao đẳng Lao động - Xã hội, trường Đại học Lao động - Xã hội (trường đại học công lập) được thành lập theo Quyết định số 26/2005/QĐ-TTg ngày 31/1/2005 của Thủ tướng Chính phủ. Trường chịu sự quản lý về chuyên

môn của Bộ Giáo dục và Đào tạo và chịu sự lãnh đạo và quản lý trực tiếp của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Khoa Ngoại ngữ thuộc trường Đại học Lao động Xã hội được thành lập theo Quyết định số 985/QĐ-ĐHLDXH ngày 18 tháng 9 năm 2008 của Hiệu trưởng trường Đại học Lao động – Xã hội, trên cơ sở Bộ môn Ngoại ngữ thuộc trường Đại học Lao động – Xã hội. Khoa Ngoại ngữ giảng dạy cho cả hệ đào tạo từ thạc sỹ, đại học, cao đẳng, liên thông, và cả cao đẳng nghề.

#### **+ Trường Đại học Giao thông Vận tải**

Trường Đại học Giao thông Vận tải có nguồn gốc từ Trường Cao đẳng Công chính Việt Nam, được khai giảng lại dưới chính quyền cách mạng vào ngày 15 tháng 11 năm 1945, theo Sắc lệnh của Chủ tịch Hồ Chí Minh và Nghị định thư của Bộ trưởng Quốc gia Giáo dục Vũ Đình Hòe cùng với Bộ trưởng Bộ Giao thông công chính Đào Trọng Kim. Vào tháng 8/1960, Ban Xây dựng Trường Đại học Giao thông Vận tải đã được thành lập, mở tuyển sinh cho khóa 1 trình độ ĐH. Chính thức mang tên Trường Đại học Giao thông Vận tải từ ngày 24/03/1962, theo Quyết định số 42/CP ngày 24/03/1962 của Hội đồng Chính phủ.

Trường gồm 23 đơn vị chức năng, trung tâm và 13 Khoa. Bộ môn Anh văn thuộc Khoa Khoa học Cơ bản đảm nhận giảng dạy các môn tiếng Anh cho các khoá sinh viên chính quy, hệ đào tạo Thạc sỹ; giảng dạy các hệ liên thông, bằng hai, vừa làm vừa học.

#### **+ Học viện Kỹ thuật Quân sự**

Học viện Kỹ thuật Quân sự được thành lập theo Quyết định số 146/CP ngày 8/8/1966 của Hội đồng Chính phủ. Ban đầu, trường có tên là "Phân hiệu II Đại học Bách Khoa". Là một viện đại học kỹ thuật tổng hợp, đa ngành, và đa lĩnh vực, Học viện Kỹ thuật Quân sự được xác định là trường đại học trọng điểm quốc gia của Việt Nam. Dưới sự lãnh đạo trực tiếp của Quân ủy Trung ương, Bộ Quốc phòng, cũng như sự chỉ đạo nghiệp vụ của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Học viện có nhiệm vụ chính là đào tạo chuyên gia khoa học kỹ thuật và công nghệ, cung cấp chỉ huy tham mưu kỹ thuật với trình độ ĐH, thạc sỹ, và tiến sỹ cho quân đội và nhà nước. Đồng thời, Học viện còn đảm nhận nhiệm vụ quan trọng trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học công nghệ quân sự, kết hợp nghiên cứu với triển khai ứng dụng và chuyển giao công nghệ, nhằm đáp ứng mục tiêu sẵn sàng chiến đấu và thực hiện nhiệm vụ chiến đấu của quân đội.

Trường gồm 14 đơn vị chức năng, trung tâm và 18 Khoa, Viện, Trung tâm, 08 Khối Hệ, Tiểu đoàn. Khoa Ngoại ngữ có 3 bộ môn, tổng 44 cán bộ giảng viên. Bộ môn tiếng Nga (16 GV), tiếng Việt (06 GV), tiếng Anh (17 GV), 5 nhân viên. Bộ môn tiếng Anh chịu trách nhiệm giảng dạy các học phần tiếng Anh cho tất cả các hệ đào tạo.

#### **+ Trường đại học Phòng cháy Chữa cháy**

Trường Đại học Phòng cháy chữa cháy được thành lập trên cơ sở Trường Cao đẳng Phòng cháy chữa cháy ngày 14-10-1999 theo Quyết định số 203/1999/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ. Trường Đại học Phòng cháy chữa cháy có nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ về Phòng cháy, chữa cháy trong Công an, các ngành, đoàn thể và các tổ chức kinh tế, xã hội theo quy chế văn bằng của Nhà nước

Trường gồm 07 phòng chức năng, 10 Khoa và 04 tổ chức Khoa học công nghệ, đơn vị sự nghiệp công lập. Trường có các chương trình đào tạo hệ Tiến sĩ, thạc sĩ, đại học, hệ trung cấp, hệ vừa học vừa làm, liên thông. Ngoài ra, nhà trường còn có chương trình đại học Phòng cháy chữa cháy hệ dân sự và đại học Phòng cháy chữa cháy tuyển sinh văn bằng 2.

Khoa Khoa học cơ bản và Ngoại ngữ có các bộ môn Toán, Lý, Hóa, tiếng Anh. Tổ tiếng Anh chịu trách nhiệm giảng dạy các học phần tiếng Anh cho tất cả các hệ đào tạo.

#### **+ Trường đại học Xây Dựng**

Trường Đại học Xây dựng Hà Nội được thành lập theo Quyết định số 144/CP ngày 8 tháng 8 năm 1966 của Hội đồng Chính phủ, có tiền thân là Khoa Xây dựng thuộc Trường Đại học Bách khoa Hà Nội từ năm 1956. Vào năm 1966, Khoa Xây dựng đã tách ra và trở thành Trường Đại học Xây dựng Hà Nội. Đến năm 2017, trường đã đạt chuẩn quốc tế trong đào tạo và nghiên cứu, được Hội đồng cấp cao đánh giá nghiên cứu và giáo dục đại học (HCERES) công nhận, trở thành một trong bốn trường đại học đầu tiên của Việt Nam đạt được điều này.

Trường bao gồm 18 phòng ban chức năng, 14 khoa, và 1 Viện Khoa học Công nghệ. Bộ môn Tiếng Anh là một trong những bộ môn cơ bản, chịu trách nhiệm đào tạo tiếng Anh cho toàn bộ SV và học viên trình độ ĐH, SĐH, nhằm đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế.

#### 2.2.2.2. Quy mô ngành đào tạo và số lượng sinh viên

Quy mô ngành đào tạo và số lượng sinh viên chính quy/ học viên tại các trường được lựa chọn khảo sát được thể hiện ở bảng 2.1 dưới đây. Trong đó, quy mô tính theo số liệu tổng hợp từ đề án tuyển sinh năm 2023 và trang web của các trường.

**Bảng 2.1. Bảng thống kê quy mô ngành đào tạo và số lượng sinh viên/ học viên các trường được lựa chọn khảo sát**

TT	Trường	Ngành đào tạo			Số sinh viên/học viên	
		Đại học	Thạc sỹ	Tiến sỹ	SV	Học viên SDH
1	Trường Đại học Sư phạm Nghệ thuật TW	14	4	2	6.424	550
2	Trường Đại học Điện lực	19	10	7	13.500	1.031
3	Trường Đại học Công nghệ GTVT	17	9	5	20.000	920
4	Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội	9	0	0	5.520	0
5	Trường Đại học Kiến trúc Hà Nội	26	5	5	14.055	424
6	Trường Đại học Mỏ - Địa chất	42	10	10	14.964	1.124
7	Trường Đại học Lâm nghiệp Việt Nam	10	4	3	4.800	2798
8	Trường Đại học Lao động Xã hội	15	5	1	10.000	856
9	Trường Đại học Giao thông Vận tải	22	13	10	19.200	1.300
10	Học viện Kỹ thuật Quân sự	19	17	17	2.290	350
11	Trường Đại học Phòng cháy Chữa cháy	2	1	1	2.020	50
12	Trường Đại học Xây Dựng	47	21	19	15.600	2.478

[Nguồn: Tổng hợp từ đề án tuyển sinh năm 2023 và trang web của các trường]

#### 2.2.2.3. Đội ngũ giảng viên tiếng Anh

##### + Trình độ đào tạo

**Bảng 2.2. Bảng thống kê số lượng giảng viên đại học, học hàm, học vị năm học tính đến năm 2021 tại 12 trường Đại học không chuyên ngoại ngữ**

Trường		Tổng số GV TA	GV có trình độ TS	GV có trình độ ThS	GV có trình độ ĐH	GV có học hàm GS	GV có học hàm PGS
Trường Đại học Sư phạm Nghệ thuật TW	SL	9	3	6	0	0	0
	%	100	33	67	0	0	0
Trường Đại học Điện lực	SL	16	1	15	0	0	0
	%	100	6	94	0	0	0
Trường Đại học Công nghệ GTVT	SL	14	1	13	0	0	0
	%	100	7	93	0	0	0
Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội	SL	10	0	10	0	0	0
	%	100	0	100	0	0	0
Trường Đại học Kiến trúc Hà Nội	SL	11	0	11	0	0	0
	%	100	0	100	0	0	0

Trường		Tổng số GV TA	GV có trình độ TS	GV có trình độ ThS	GV có trình độ ĐH	GV có học hàm GS	GV có học hàm PGS
Trường Đại học Mở - Địa chất	SL	15	0	14	1	0	0
	%	100	0	93	7	0	0
Trường Đại học Lâm nghiệp Việt Nam	SL	9	1	4	4	0	0
	%	100	11	44	44	0	0
Trường Đại học Lao động Xã hội	SL	14	1	13	0	0	0
	%	100	7	93	0	0	0
Trường Đại học Giao thông Vận tải	SL	24	1	23	0	0	0
	%	100	4	96	0	0	0
Học viện Kỹ thuật Quân sự	SL	17	1	14	2	0	0
	%	100	6	82	12	0	0
Trường Đại học Phòng cháy Chữa cháy	SL	12	0	12	0	0	0
	%	100	0	100	0	0	0
Trường Đại học Xây Dựng	SL	20	0	20	0	0	0
	%	100	0	100	0	0	0

[Nguồn: Tổng hợp của tác giả]

Trong các trường ĐH thì tổng số GVNN chiếm tỉ lệ rất nhỏ so với tổng số lượng GVĐH trên cả nước, đặc biệt tỉ lệ số GV có học hàm và học vị thấp hơn so với mặt bằng chung của toàn quốc. Tại 12 trường tiến hành khảo sát, không có trường nào có GVTA có học hàm GS hay PGS, có tối đa 3TS, đại đa số là ThS.

Chất lượng đội ngũ GVNN còn chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ của các trường ĐH và của giáo dục đại học nước nhà. Cụ thể 05/12 trường chưa có GVTA nào có trình độ TS, 03/12 cơ sở giáo dục vẫn có GVTA chưa có bằng Thạc sĩ.

#### **+ Năng lực nghiên cứu khoa học**

Theo thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo tại Hội nghị tổng kết năm học 2014-2015, triển khai nhiệm vụ trọng tâm năm học 2015-2016 của Bộ Giáo dục & Đào tạo, nhìn chung rất ít giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học [13]. Trong hội thảo do Dự án Giáo dục tổ chức tại Hà Nội vào tháng 12/2010, GS. Nguyễn Văn Tuấn - Đại học New South Wales, Úc, đã đưa ra số liệu về công tác nghiên cứu khoa học của GV ĐH. Cụ thể, trong vòng 10 năm (1996 - 2005), tổng số bài báo khoa học mà Việt Nam công bố là 3.456 bài. Bình quân chỉ có hơn 345 bài NCKH được công bố mỗi năm. Bên cạnh đó, số lượng và số lượt các bài được trích dẫn cũng rất thấp. Cụ thể 23,1% số bài đã công bố chưa được trích dẫn lần nào, 44,5% số bài đã công bố được trích dẫn từ 1 - 5 lần.

Thống kê của GD & ĐT cho thấy trong năm 2011, trong số 56.000 GVĐH chỉ có 1.100 GV tham gia nghiên cứu khoa học tỉ lệ đạt 3% [14]. Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh, một trong những đại học hàng đầu ở Việt Nam, công tác nghiên cứu khoa học cũng không mấy khả quan. Trong giai đoạn 5 năm từ 2006 - 2010, Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh cũng có 2.300 bài báo khoa học được công bố, trong đó 720 bài báo đăng trên các tạp chí khoa học thế giới với chỉ số ảnh hưởng trung bình là 1.8. Tất cả những số liệu thống kê này “thực sự là hồi chuông cảnh báo về nhận thức và sự thiếu nhiệt huyết của giảng viên đối với các hoạt động NCKH” [14].

#### 2.2.2.4. Thời lượng học phần tiếng Anh cơ bản và chuyên ngành

Tại 12 trường nghiên cứu sinh tiến hành khảo sát đều có học phần tiếng Anh chuyên ngành. Số tín chỉ/ tiết niên chế cho học phần này dao động từ 2 đến 5 tín chỉ, trung bình chung đạt 3 tín chỉ/ học phần tiếng Anh chuyên ngành.

**Bảng 2.3. So sánh số tín chỉ học phần tiếng Anh Cơ bản và tiếng Anh chuyên ngành tại các trường khảo sát**

Trường	Tiếng Anh Cơ bản	Tiếng Anh chuyên ngành	Ghi chú
Trường Đại học Sư phạm Nghệ thuật TW	3	2	
Trường Đại học Điện lực	8	3	
Trường Đại học Công nghệ GTVT	3	3	
Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội	5	3 - 5	Tuỳ ngành đào tạo
Trường Đại học Kiến trúc Hà Nội	6	2	
Trường Đại học Mỏ - Địa chất	6	2 - 3	Tuỳ ngành đào tạo
Trường Đại học Lâm nghiệp Việt Nam	4	2	
Trường Đại học Lao động Xã hội	5	3 - 4	
Trường Đại học Giao thông Vận tải	7	3	Tuỳ ngành đào tạo
Học viện Kỹ thuật Quân sự	15	3	
Trường Đại học Phòng cháy Chữa cháy	195 tiết (13 ĐVHT)	75 tiết (5 tín chỉ)	Niên chế
Trường Đại học Xây Dựng	4	2	
<b>Trung bình</b>	<b>6.5</b>	<b>3</b>	

[Nguồn: Tổng hợp của tác giả]

### 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 theo hướng phát triển năng lực và các nguyên nhân dẫn đến thực trạng đó.

- 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

Nội dung khảo sát tập trung vào 04 nội dung:

- 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 ngoại ngữ.

- 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.

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

Mẫu khảo sát bao gồm ba nhóm: Nhóm cán bộ quản lý (BGH, trưởng, phó của các phòng chức năng, trưởng, phó khoa, trưởng, phó bộ môn); Nhóm cán bộ giảng viên (GV) và nhóm sinh viên (SV). Qui mô mẫu khảo sát là 385 người, gồm: 61 cán bộ quản lý; 128 giảng viên dạy tiếng Anh và 196 sinh viên của 12 trường đại học.

Đối tượng và phạm vi khảo sát được thể hiện cụ thể ở bảng sau:

**Bảng 2.4. Đối tượng và phạm vi khảo sát**

TT	Trường	CBQL	GVTA	SV	Tổng
1	Trường ĐH sư phạm nghệ thuật TW	5	5	16	26
2	Trường Đại học Điện lực	6	13	17	36
3	Trường ĐH Công nghệ GTVT	5	11	16	32
4	Trường ĐH Công nghiệp Dệt may Hà Nội	3	6	16	25
5	Trường Đại học Kiến trúc Hà Nội	6	9	16	31
6	Trường Đại học Mỏ - Địa chất	5	11	17	33
7	Trường ĐH Lâm nghiệp Việt Nam	3	5	16	24
8	Trường Đại học Lao động Xã hội	3	10	16	29

TT	Trường	CBQL	GVTA	SV	Tổng
9	Trường ĐH Giao thông Vận tải	6	21	17	44
10	Học viện Kỹ thuật Quân sự	6	13	16	35
11	Trường ĐH Phòng cháy Chữa cháy	6	8	16	30
12	Trường Đại học Xây Dựng	7	16	17	40
	<b>Tổng</b>	<b>61</b>	<b>128</b>	<b>196</b>	<b>385</b>

[Nguồn: Tổng hợp của tác giả]

#### 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.

- Hình thức tổ chức: soạn và phát/gửi các bảng phiếu hỏi trực tiếp/ trực tuyến đến từng đối tượng được lựa chọn xin ý kiến trả lời vào phiếu khảo sát, sau đó tổng hợp và xử lý số liệu; Soạn phiếu câu hỏi phỏng vấn, phỏng vấn và tổng hợp kết quả.

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

##### Mẫu khảo sát

Số lượng mẫu khảo sát được chọn dựa theo lý thuyết khảo sát của Taro Yamane, 1967 [126]

$$n = Z^2 \times \frac{p \times (1 - p)}{e^2}$$

Trong đó:

- n: kích thước mẫu cần xác định.
- Z: giá trị tra bảng phân phối Z dựa vào độ tin cậy lựa chọn. Thông thường, độ tin cậy được sử dụng là 95%, tương ứng với  $Z = 1.96$ .
- p: tỷ lệ ước lượng cỡ mẫu n thành công. Thường chúng ta chọn  $p = 0.5$  để tính số  $p(1-p)$  là lớn nhất, điều này đảm bảo an toàn cho mẫu n ước lượng.
- e: sai số cho phép. Thường ba tỷ lệ sai số hay sử dụng là:  $\pm 0.05$  (5%),  $\pm 0.1$  (10%), trong đó mức phổ biến nhất là  $\pm 0.05$ .

$$n = 1.96^2 \times \frac{0.5 \times (1 - 0.5)}{0.05^2} = 384.16$$

Mẫu khảo sát bao gồm ba nhóm: Nhóm cán bộ quản lý (BGH, trưởng, phó của các phòng chức năng, trưởng, phó khoa, trưởng, phó bộ môn); Nhóm cán bộ giảng viên (GV) và nhóm sinh viên (SV). Qui mô mẫu khảo sát là 385 người, gồm: 61 cán bộ quản lý; 128 giảng viên dạy tiếng Anh và 196 sinh viên của 12 trường đại học.



- Đối tượng xin ý kiến về thực trạng năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ gồm:

+ 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 thực trạng.

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

+ Nhóm sinh viên (SV): 196 sinh viên của 12 trường Đại học không chuyên ngoại ngữ.

- Đối tượng xin ý kiến về thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên nhằm phát triển năng lực: 189 người (gồm 61 người thuộc nhóm CBQL và 128 người thuộc nhóm GVTA đã trình bày ở trên).

- Đối tượng phỏng vấn: 12 người (là các đại diện cho CBQL, GVTA của 12 trường Đại học không chuyên ngoại ngữ đã trình bày ở trên).

#### *Thang đo và điểm trung bình*

Trong nghiên cứu này, 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. Và như vậy, ý nghĩa các mức như sau: (xem bảng 2.5)

**Bảng 2.5. Thang đo và điểm trung bình**

Giá trị X	$1 \leq X < 1.8$	$1.8 \leq X < 2.6$	$2.6 \leq X < 3.4$	$3.4 \leq X < 4.2$	$4.2 \leq X \leq 5$
Mức độ cần thiết (CT)	Rất không CT	Không CT	BT	CT	Rất CT
Tần suất thực hiện	Chưa bao giờ	Không thường xuyên (KTX)	Thỉnh thoảng	Thường xuyên (TX)	Rất TX (RTX)
Mức độ đánh giá/ Mức độ thực hiện	Yếu (Y)	Trung bình (TB)	Khá (K)	Tốt (T)	Rất tốt (RT)
Mức độ ảnh hưởng (AH)	Không AH (KAH)	Ít AH (IAH)	Bình thường (BT)	AH	Rất AH (RAH)

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

- Một bộ phiếu hỏi với các bảng câu hỏi dành cho GVTA để xin ý kiến đánh giá thực trạng năng lực của đội ngũ GVTA và thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo phát triển năng lực (theo 05 mức độ: 1. Rất không tốt, 2. Không tốt, 3. Bình thường, 4. Tốt, 5. Rất tốt). Trong mỗi bảng hỏi đều có câu hỏi mở để người trả lời có thể bổ sung thông tin (Phụ lục 1 của luận án).

- Một bộ phiếu hỏi với các bảng câu hỏi dành cho CBQL để xin ý kiến đánh giá thực trạng năng lực của đội ngũ GVTA và thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo hướng phát triển năng lực (theo 05 mức độ: 1. Rất không tốt, 2. Không tốt, 3. Bình thường, 4. Tốt, 5. Rất tốt). Trong mỗi bảng hỏi đều có câu hỏi mở để người trả lời có thể bổ sung thông tin (Phụ lục 2 của luận án).

- Một bộ phiếu hỏi với các bảng câu hỏi dành cho SV để xin ý kiến đánh giá thực trạng năng lực của đội ngũ GVTA tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo hướng phát triển năng lực (theo 05 mức độ: 1. Rất không tốt, 2. Không tốt, 3. Bình thường, 4. Tốt, 5. Rất tốt). Trong mỗi bảng hỏi đều có câu hỏi mở để người trả lời có thể bổ sung thông tin (Phụ lục 3 của luận án).

- Một mẫu Biên bản phỏng vấn để dùng trong phỏng vấn các đối tượng đã lựa chọn nhằm nhận biết những khó khăn và bất cập trong thực trạng triển khai các nội dung bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ và nguyên nhân chính dẫn đến các khó khăn và bất cập đó (Phụ lục 4 của luận án.)

### 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 (còn gọi là trung bình cộng có trọng số) [22].

$$\text{Công thức: } \bar{X}_j = \frac{\sum_{i=1}^n f_i x_i}{\sum_{i=1}^n f_i};$$

Trong đó:

-  $\bar{X}_j$  là giá trị trung bình gia quyền (*trung bình cộng có trọng số*) của các mức độ mà người trả lời câu hỏi đã đánh giá đối với mỗi tiêu chí (hoặc nội dung) cần đánh giá thứ  $j$  trong bảng câu hỏi khảo sát;

- $j$  là thứ tự của các tiêu chí (hoặc nội dung) cần đánh giá trong bảng câu hỏi;
- $x_i$  là các mức độ đánh giá đối với một tiêu chí (trong luận án này  $n = 5$  tức là có 05 mức độ. Cụ thể như trong bảng 2.8 Thang đo và điểm trung bình);
- $f_j$  là số lượng các ý kiến đồng ý đánh giá về từng mức độ đạt được của mỗi tiêu chí tương ứng mỗi mức độ cần đánh giá ( $x_1, x_2, \dots, x_n$ ).

## 2.4. Thực trạng năng lực nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh trường đại học không chuyên ngoại ngữ

### 2.4.1. Thực trạng năng lực chuyên môn của giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ

+ Năng lực chuyên môn của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của các CBQL, GVTA thể hiện ở những số liệu tại Bảng 2.6 dưới đây.

**Bảng 2.6. Kết quả khảo sát năng lực chuyên môn của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA**

TT	Năng lực chuyên môn		Kết quả đánh giá của CBQL							Kết quả đánh giá của GVTA						
			RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\bar{X}$	Xếp thứ	RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\bar{X}$	Xếp thứ
1	Cập nhật tri thức và định hướng đổi mới giáo dục đại học trong nước và quốc tế	SL	4	24	25	8	0	3.39	1	15	30	61	22	0	3.30	1
		%	7	39	41	13	0			12	23	48	17	0		
2	Có kiến thức về văn hóa của các nước nói TA, có thể lồng ghép các kiến thức về văn hóa của các nước nói TA trong bài giảng trên lớp	SL	4	28	14	15	0	3.34	2	16	21	48	43	0	3.08	2
		%	7	46	23	25	0			13	16	38	34	0		
3	Có kiến thức về ngôn ngữ và văn hóa chuyên ngành khoa học khác phục vụ giảng dạy TACN	SL	4	24	17	15	1	3.25	3	14	19	60	22	13	2.99	3
		%	7	39	28	25	2			11	15	47	17	10		
	Trung bình cộng của các giá trị $\bar{X}$ trong bảng:							3.32							3.12	

[Kết quả xử lý từ 61 phiếu khảo sát CBQL và 128 phiếu khảo sát GVTA]

Số liệu tại Bảng 2.6 cho thấy CBQL đánh giá năng lực chuyên môn của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ khá. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 3.32. 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. Năng lực *Cập nhật tri thức và định hướng đổi mới giáo dục đại học trong nước và quốc tế* được đánh giá là năng lực chuyên môn tốt nhất của GVTA của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, giá trị  $\bar{X}$  là 3.39.

Số liệu tại Bảng 2.6 cho thấy GV đánh giá năng lực chuyên môn của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ khá. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 3.12. 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 2.99 và Năng lực *Cập nhật tri thức và định hướng đổi mới giáo dục đại học trong nước và quốc tế* được đánh giá là năng lực chuyên môn tốt nhất của GVTA của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, giá trị  $\bar{X}$  là 3.30.

Như vậy cả CBQL và GV đều đánh giá năng lực chuyên môn của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ khá.

Kết quả phỏng vấn GV5 cho thấy: Khó khăn và bất cập ở chỗ ngay nhiều GV và CBQL cũng có quan điểm cho rằng hiện nay GVTA của trường 100% có trình độ từ ThS trở lên. Quy định về chuẩn đầu ra của SV là B1. Do vậy về năng lực NN của đội ngũ GV là “thừa dúng”.

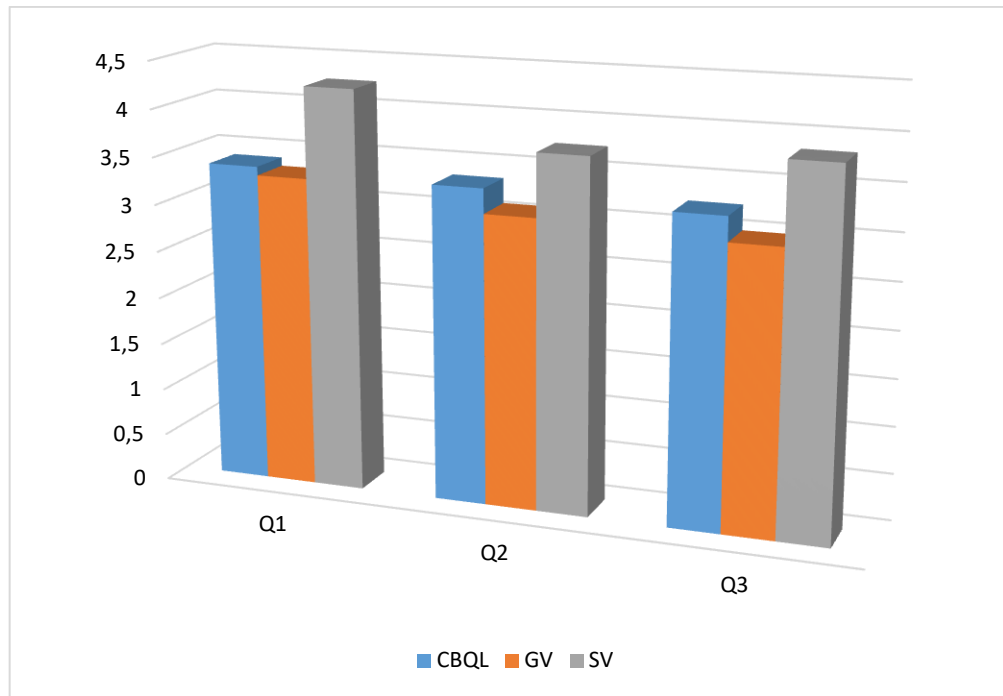
**+ Năng lực chuyên môn của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của SV thể hiện ở những số liệu tại Bảng 2.7 dưới đây.**

**Bảng 2.7. Kết quả khảo sát năng lực chuyên môn của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của SV**

TT	Năng lực chuyên môn		Kết quả đánh giá của SV						
			RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\overline{X}$	Xếp thứ
1	Cập nhật tri thức và định hướng đổi mới giáo dục đại học trong nước và quốc tế	SL	87	84	17	5	3	4.26	1
		%	44%	43%	9%	3%	2%		
2	Có kiến thức về văn hóa của các nước nói TA, có thể lồng ghép các kiến thức về văn hóa của các nước nói TA trong bài giảng	SL	65	64	22	41	4	3.74	3
		%	33%	33%	11%	21%	2%		
3	Có kiến thức về ngôn ngữ và văn hóa chuyên ngành khoa học khác phục vụ giảng dạy TACN	SL	72	64	18	41	1	3.84	2
		%	37%	33%	9%	21%	1%		
	Trung bình cộng của các giá trị $\overline{X}$ trong bảng:							3.95	

[Kết quả xử lý từ 196 phiếu khảo sát SV]

Số liệu tại Bảng 2.7 cũng cho thấy SV đánh giá năng lực chuyên môn của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ Tốt (2) và xuất sắc (1). Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 3.95. Trong 3 nội dung khảo sát thì năng lực *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* lại được đánh giá là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.74.



**Biểu đồ 2.1. Biểu đồ so sánh trung bình cộng của các giá trị đánh giá năng lực chuyên môn của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ của nhóm CBQL, GV và SV**

Biểu đồ trên cho thấy CBQL và GV có đánh giá khá đồng đều về năng lực chuyên môn của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, trong khi SV lại đánh giá cao hơn khoảng 0.6 đến 0.8 (thang đánh giá 5.0)

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

##### **2.4.2.1 Đánh giá của cán bộ quản lý về năng lực sư phạm của giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ**

Năng lực sư phạm của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của các CBQL thể hiện ở những số liệu tại Bảng 2.8 dưới đây.

**Bảng 2.8. Kết quả khảo sát năng lực sư phạm của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL**

TT	Năng lực sư phạm		Kết quả đánh giá của CBQL						
			RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\bar{X}$	Xếp thứ
1	Có kiến thức và kỹ năng về nghiệp vụ sư phạm; hỗ trợ đồng nghiệp và người học phát triển nghề nghiệp	SL	5	29	20	5	2	3.49	2
		%	8	48	33	8	3		
2	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.	SL	3	32	17	9	0	3.48	3
		%	5	52	28	15	0		
3	Ứng dụng CNTT và truyền thông trong dạy học, kiểm tra đánh giá và nghiên cứu khoa học	SL	0	5	27	29	0	2.61	13
		%	0	8	44	48	0		
4	Xử lý các tình huống sư phạm nảy sinh trong quá trình dạy học	SL	5	35	10	11	0	3.56	1
		%	8	57	16	18	0		
5	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.	SL	3	21	24	13	0	3.23	8
		%	5	34	39	21	0		
6	Phát triển chương trình đào tạo, chương trình môn học	SL	2	24	17	18	0	3.16	11
		%	3	39	28	30	0		
7	Tư vấn, hỗ trợ người học	SL	3	29	15	14	0	3.34	5
		%	5	48	25	23	0		
8	Năng lực phân tích nhu cầu của người học và phân tích các hình thức diễn ngôn để chuẩn bị khóa học.	SL	4	24	23	10	0	3.36	4
		%	7	39	38	16	0		
9	Năng lực thiết kế / phát triển giáo trình và tài liệu cho các khóa học TACN	SL	4	18	28	11	0	3.25	7
		%	7	30	46	18	0		
10	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.	SL	3	20	28	10	0	3.26	6
		%	5	33	46	16	0		
11	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	SL	4	19	23	15	0	3.20	10
		%	7	31	38	25	0		
12	Năng lực đánh giá học sinh và đánh giá các khóa học TACN	SL	2	22	25	11	1	3.21	9
		%	3	36	41	18	2		
13	Năng lực cộng tác làm việc với sinh viên và giảng viên chuyên ngành trong tất cả các giai đoạn của quy trình TACN	SL	0	16	20	25	0	2.85	12
		%	0	26	33	41	0		
	Trung bình cộng của các giá trị $\bar{X}$ trong bảng:							3.23	

[Kết quả xử lý từ 61 phiếu khảo sát CBQL]

Số liệu tại Bảng 2.8 cho thấy CBQL đánh giá năng lực sư phạm của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ cao của loại Khá. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 3.23.

Trong 13 nội dung khảo sát thì năng lực *Xử lý các tình huống sư phạm nảy sinh trong quá trình dạy học* được đánh giá là tốt nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.56, tiếp đến là *Có kiến thức và kỹ năng về nghiệp vụ sư phạm; hỗ trợ đồng nghiệp và người học phát triển nghề nghiệp* (giá trị  $\bar{X}$  là 3.49) và *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* đứng thứ 3 (giá trị  $\bar{X}$  là 3.48).

Trong 13 nội dung khảo sát thì năng lực *Ứng dụng CNTT và truyền thông trong dạy học, kiểm tra đánh giá và nghiên cứu khoa học* được đánh giá là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 2.61. Tiếp đến là *Năng lực cộng tác làm việc với sinh viên và giảng viên chuyên ngành trong tất cả các giai đoạn của quy trình TACN* được đánh giá là yếu thứ 2, giá trị  $\bar{X}$  là 2.85, và *Phát triển chương trình đào tạo, chương trình môn học* (giá trị  $\bar{X}$  là 3.16).

Theo CBQL2, CBQL4, GV1, GV4, GV5: Do khối lượng công việc quá tải và áp lực từ nhà quản lý, nên ý thức nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm của GVTA cũng dần bị mai một, đam mê và nhiệt huyết đối với công việc bị giảm sút. Hơn nữa, chính sách cho hoạt động BD không được thoả đáng nên không khơi dạy được nhu cầu/ mong muốn được BD

#### 2.4.2.2 Đánh giá của giảng viên về năng lực sư phạm của giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ

Năng lực sư phạm của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của GV thể hiện ở những số liệu tại Bảng 2.9 dưới đây.

**Bảng 2.9. Kết quả khảo sát năng lực sư phạm của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của GVTA**

TT	Năng lực sư phạm		Kết quả đánh giá của GVTA						
			RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\bar{X}$	Xếp thứ
1	Có kiến thức và kỹ năng về nghiệp vụ sư phạm; hỗ trợ đồng nghiệp và người học phát triển nghề nghiệp	SL	12	38	57	21	0	3.32	4
		%	9	30	45	16	0		
2	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.	SL	12	42	57	17	0	3.38	3
		%	9	33	45	13	0		

TT	Năng lực sư phạm		Kết quả đánh giá của GVTA						
			RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\bar{X}$	Xếp thứ
3	Ứng dụng CNTT và truyền thông trong dạy học, kiểm tra đánh giá và nghiên cứu khoa học	SL	0	12	68	48	0	2.72	13
		%	0	9	53	38	0		
4	Xử lý các tình huống sư phạm nảy sinh trong quá trình dạy học	SL	12	48	47	21	0	3.40	2
		%	9	38	37	16	0		
5	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.	SL	6	35	72	15	0	3.25	7
		%	5	27	56	12	0		
6	Phát triển chương trình đào tạo, chương trình môn học	SL	12	29	63	24	0	3.23	9
		%	9	23	49	19	0		
7	Tư vấn, hỗ trợ người học	SL	16	33	66	13	0	3.41	1
		%	13	26	52	10	0		
8	Năng lực phân tích nhu cầu của người học và phân tích các hình thức diễn ngôn để chuẩn bị khóa học.	SL	16	29	61	22	0	3.30	5
		%	13	23	48	17	0		
9	Năng lực thiết kế / phát triển giáo trình và tài liệu cho các khóa học TACN.	SL	12	29	65	22	0	3.24	8
		%	9	23	51	17	0		
10	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.	SL	16	16	62	34	0	3.11	11
		%	13	13	48	27	0		
11	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	SL	8	33	67	12	8	3.16	10
		%	6	26	52	9	6		
12	Năng lực đánh giá học sinh và đánh giá các khóa học TACN.	SL	16	28	59	25	0	3.27	6
		%	13	22	46	20	0		
13	Năng lực cộng tác làm việc với sinh viên và giảng viên chuyên ngành trong tất cả các giai đoạn của quy trình TACN.	SL	8	29	44	47	0	2.98	12
		%	6	23	34	37	0		
	Trung bình cộng của các giá trị $\bar{X}$ trong bảng:							3.20	

[Kết quả xử lý từ 128 phiếu khảo sát GVTA]



Số liệu tại Bảng 2.9 cho thấy GV đánh giá năng lực sư phạm của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đạt loại Khá. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 3.20.

Trong 13 nội dung khảo sát thì năng lực *Tư vấn, hỗ trợ người học* đánh giá là tốt nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.41), tiếp đến là *Xử lý các tình huống sư phạm nảy sinh trong quá trình dạy học* (giá trị  $\bar{X}$  là 3.40), và đứng thứ 3 là *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*. (giá trị  $\bar{X}$  là 3.38).

Trong 13 nội dung khảo sát thì *Ứng dụng CNTT và truyền thông trong dạy học, kiểm tra đánh giá và nghiên cứu khoa học* được đánh giá là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 2.72, tiếp đến là *Năng lực cộng tác làm việc với sinh viên và giảng viên chuyên ngành trong tất cả các giai đoạn của quy trình* (giá trị  $\bar{X}$  là 2.98). Thứ tự này trùng với kết quả khảo sát từ CBQL

#### 2.4.2.3 Đánh giá của sinh viên về năng lực sư phạm của giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ

Năng lực sư phạm của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của SV thể hiện ở những số liệu tại Bảng 2.10 dưới đây.

**Bảng 2.10. Kết quả khảo sát năng lực sư phạm của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của SV**

TT	Năng lực sư phạm	Kết quả đánh giá của SV							Xếp thứ
		RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\overline{X}$		
1	Cố kiến thức và kỹ năng về nghiệp vụ sư phạm; hỗ trợ đồng nghiệp và người học phát triển nghề nghiệp	SL	93	80	19	3	1	4.33	1
		%	47	41	10	2	1		
2	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.	SL	80	67	24	23	2	4.02	8
		%	41	34	12	12	1		
3	Ứng dụng CNTT và truyền thông trong dạy học, kiểm tra đánh giá và nghiên cứu khoa học	SL	66	73	32	23	2	3.91	13
		%	34	37	16	12	1		
4	Xử lý các tình huống sư phạm nảy sinh trong quá trình dạy học	SL	82	71	20	23	0	4.08	3
		%	42	36	10	12	0		
5	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.	SL	80	68	25	23	0	4.05	6
		%	41	35	13	12	0		

TT	Năng lực sư phạm		Kết quả đánh giá của SV						
			RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\overline{X}$	Xếp thứ
6	Phát triển chương trình đào tạo, chương trình môn học	SL	81	72	19	23	1	4.07	4
		%	41	37	10	12	1		
7	Tư vấn, hỗ trợ người học	SL	89	60	18	28	1	4.06	5
		%	45	31	9	14	1		
8	Năng lực phân tích nhu cầu của người học và phân tích các hình thức diễn ngôn để chuẩn bị khóa học.	SL	72	78	19	26	1	3.99	9
		%	37	40	10	13	1		
9	Năng lực thiết kế / phát triển giáo trình và tài liệu cho các khóa học TACN	SL	80	71	17	27	1	4.03	7
		%	41	36	9	14	1		
10	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.	SL	72	73	25	26	0	3.97	11
		%	37	37	13	13	0		
11	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	SL	76	65	31	24	0	3.98	10
		%	39	33	16	12	0		
12	Năng lực đánh giá học sinh và đánh giá các khóa học TACN.	SL	83	70	20	23	0	4.09	2
		%	42	36	10	12	0		
13	Năng lực cộng tác làm việc với sinh viên và giảng viên chuyên ngành trong tất cả các giai đoạn của quy trình TACN.	SL	67	74	36	19	0	3.96	12
		%	34	38	18	10	0		
	Trung bình cộng của các giá trị $\overline{X}$ trong bảng:							4.04	

[Kết quả xử lý từ 196 phiếu khảo sát SV]

Số liệu tại Bảng 2.10 cho thấy 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. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 4.04.

Trong 13 nội dung khảo sát thì năng lực *Có kiến thức và kỹ năng về nghiệp vụ sư phạm; hỗ trợ đồng nghiệp và người học phát triển nghề nghiệp* được đánh giá là tốt nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 4.33, tiếp đến là *Năng lực đánh giá học sinh và đánh giá các khóa học TACN* (giá trị  $\bar{X}$  là 4.09) và *Xử lý các tình huống sư phạm nảy sinh trong quá trình dạy học* đứng thứ 3 (giá trị  $\bar{X}$  là 4.08).

Trong 13 nội dung khảo sát thì SV đánh giá *Ứng dụng CNTT và truyền thông trong dạy học, kiểm tra đánh giá và nghiên cứu khoa học* là yếu nhất (giá trị  $\bar{X}$  là

3.91), kể đến là *Năng lực cộng tác làm việc với sinh viên và giảng viên chuyên ngành trong tất cả các giai đoạn của quy trình TACN* (giá trị  $\bar{X}$  là 3.96) và *Năng lực khai thác các văn bản chuyên ngành để học sinh phát triển kiến thức và kỹ năng ngôn ngữ cụ thể được sử dụng trong lĩnh vực chuyên môn* (giá trị  $\bar{X}$  là 3.97).

Như vậy, kết quả khảo sát cho thấy cả CBQL, GV và SV đều xếp *Ứng dụng CNTT và truyền thông trong dạy học, kiểm tra đánh giá và nghiên cứu khoa học và Năng lực cộng tác làm việc với sinh viên và giảng viên chuyên ngành trong tất cả các giai đoạn của quy trình TACN* là năng lực yếu nhất của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ

Đây là những năng lực mà GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ cần được bồi dưỡng để đáp ứng yêu cầu công việc.

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

Năng lực nghiên cứu khoa học của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL và GVTA thể hiện ở những số liệu tại Bảng 2.11 dưới đây.

**Bảng 2.11. Kết quả khảo sát năng lực nghiên cứu khoa học của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA**

TT	Năng lực nghiên cứu khoa học		Kết quả đánh giá của CBQL							Kết quả đánh giá của GVTA						
			RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\bar{X}$	Xếp thứ	RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\bar{X}$	Xếp thứ
1	Tham gia đề tài, dự án, công trình khoa học, viết giáo trình, tài liệu chuyên khảo.	SL	5	14	27	15	0	3.15	1	2	31	46	49	0	2.89	1
		%	8	23	44	25	0			2	24	36	38	0		
2	Công bố kết quả nghiên cứu và xuất bản ấn phẩm, học liệu phục vụ đào tạo, bồi dưỡng.	SL	3	13	17	28	0	2.85	4	3	19	61	40	5	2.80	4
		%	5	21	28	46	0			2	15	48	31	4		
3	Trình bày báo cáo, phản biện tại các hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế.	SL	1	14	16	27	3	2.72	5	0	29	55	40	4	2.85	3
		%	2	23	26	44	5			0	23	43	31	3		
4	Ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học vào thực tiễn.	SL	1	15	21	23	1	2.87	3	0	16	68	34	10	2.70	5
		%	2	25	34	38	2			0	13	53	27	8		

TT	Năng lực nghiên cứu khoa học		Kết quả đánh giá của CBQL							Kết quả đánh giá của GVTA						
			RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\bar{X}$	Xếp thứ	RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\bar{X}$	Xếp thứ
5	Hướng dẫn nghiên cứu khoa học:	SL	2	16	16	27	0	2.89	2	2	29	57	31	9	2.88	2
	Hướng dẫn người học viết báo cáo thực tập, viết khóa luận, viết luận văn...	%	3	26	26	44	0			2	23	45	24	7		
6	Phối hợp với GV chuyên ngành khoa học khác để công bố các công trình nghiên cứu thuộc chuyên ngành khoa học khác	SL	0	6	26	25	4	2.56	6	0	14	43	67	4	2.52	6
		%	0	10	43	41	7			0	11	34	52	3		
<b>Trung bình cộng của các giá trị <math>\bar{X}</math> trong bảng:</b>								<b>2.84</b>							<b>2.77</b>	

[Kết quả xử lý từ 61 phiếu khảo sát CBQL và 128 phiếu khảo sát GVTA]

Số liệu tại Bảng 2.11 cho thấy CBQL đánh giá năng lực nghiên cứu khoa học của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ Khá. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 2.84.

Trong 06 nội dung khảo sát thì năng lực *Tham gia đề tài, dự án, công trình khoa học, viết giáo trình, tài liệu chuyên khảo* được đánh giá là tốt nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.15, tiếp đến là *Hướng dẫn nghiên cứu khoa học: Hướng dẫn người học viết báo cáo thực tập, viết khóa luận, viết luận văn* (giá trị  $\bar{X}$  là 2.89)

Trong 06 nội dung khảo sát thì 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* được đánh giá là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 2.54, tiếp đến là năng lực *Trình bày báo cáo, phản biện tại các hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế*. (giá trị  $\bar{X}$  là 2.72).

Số liệu tại Bảng 2.11 cho thấy GV đánh giá năng lực nghiên cứu khoa học của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ Khá. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 2.77.

Trong 06 nội dung khảo sát thì năng lực *Tham gia đề tài, dự án, công trình khoa học, viết giáo trình, tài liệu chuyên khảo* được đánh giá là tốt nhất, giá trị  $\bar{X}$  là

2.89, tiếp đến là *Hướng dẫn nghiên cứu khoa học: Hướng dẫn người học viết báo cáo thực tập, viết khóa luận, viết luận văn* (giá trị  $\bar{X}$  là 2.88)

Trong 06 nội dung khảo sát thì 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* được đánh giá là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 2.52, (Thứ tự này trùng với đánh giá của CBQL với giá trị  $\bar{X}$  là 2.56) tiếp đến là năng lực *Ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học vào thực tiễn*. (giá trị  $\bar{X}$  là 2.70).

Như vậy, 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, kế đến là năng lực *Ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học vào thực tiễn*. (GV 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).

Kết quả phỏng vấn sâu cho thấy, CBQL1, CBQL2, CBQL4, GV5 đã chỉ ra khó khăn và bất cập trong việc phối hợp với GV chuyên ngành khoa học khác trong và ngoài nhà trường để công bố các công trình nghiên cứu thuộc chuyên ngành khoa học mà không liên quan đến chuyên ngành tiếng Anh đó là một số trường chỉ công nhận sản phẩm khoa học đúng chuyên ngành ngôn ngữ mà không công nhận sản phẩm học thuật và nghiên cứu khoa học chuyên ngành khác. Những GV chuyên ngành khác nhau không thể phối hợp đăng bài vì GV ngành nào chỉ được tính điểm công trình nếu bài đăng ở những tạp chí chuyên ngành đúng với ngành học của họ mà thôi.

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

##### **+ Năng lực phát triển quan hệ xã hội của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL & GVTA**

Năng lực phát triển quan hệ xã hội của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL & GVTA thể hiện ở những số liệu tại Bảng 2.12 dưới đây.

**Bảng 2.12. Kết quả khảo sát phát triển quan hệ xã hội của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA**

TT	Năng lực phát triển quan hệ xã hội		Kết quả đánh giá của CBQL							Kết quả đánh giá của GVTA						
			RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\bar{X}$	Xếp thứ	RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\bar{X}$	Xếp thứ
1	Phát triển quan hệ với các tổ chức xã hội và các cơ sở giáo dục	SL	1	14	27	16	3	2.90	1	8	20	64	28	8	2.94	1
		%	2	23	44	26	5			6	16	50	22	6		
2	Phát triển quan hệ với cộng đồng nghề nghiệp với giới khoa học chuyên ngành, hiệp hội, tổ chức, doanh nghiệp.	SL	2	7	33	15	4	2.80	2	10	7	63	40	8	2.77	2
		%	3	11	54	25	7			8	5	49	31	6		
3	Tham gia các hoạt động cộng đồng, các hiệp hội trong cộng đồng.	SL	3	3	23	31	1	2.61	3	10	9	45	60	4	2.70	3
		%	5	5	38	51	2			8	7	35	47	3		
	Trung bình cộng của các giá trị $\bar{X}$ trong bảng:							2.77							2.80	

[Kết quả xử lý từ 61 phiếu khảo sát CBQL và 128 phiếu khảo sát GVTA]

Số liệu tại Bảng 2.12 cho thấy CBQL đánh giá năng lực phát triển quan hệ xã hội của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ thấp của mức Khá. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 2.77. 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  $\bar{X}$  là 2.61, và năng lực *Phát triển quan hệ với các tổ chức xã hội và các cơ sở giáo dục* là tốt nhất (giá trị  $\bar{X}$  là 2.90).

Số liệu tại Bảng 2.12 cho thấy GV đánh giá năng lực phát triển quan hệ xã hội của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ thấp của mức Khá. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 2.80. Thứ tự các nội dung khảo sát có kết quả khá tương đồng so với đánh giá của CBQL, cụ thể 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  $\bar{X}$  là 2.70, và năng lực *Phát triển quan hệ với các tổ chức xã hội và các cơ sở giáo dục* là tốt nhất (giá trị  $\bar{X}$  là 2.94).

**+ Năng lực phát triển quan hệ xã hội của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của các SV**

Năng lực phát triển quan hệ xã hội của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của các SV thể hiện ở những số liệu tại Bảng 2.13 dưới đây.

**Bảng 2.13. Kết quả khảo sát phát triển quan hệ xã hội của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của SV**

TT	Năng phát triển quan hệ xã hội		Kết quả đánh giá của SV						
			RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\overline{X}$	Xếp thứ
1	Phát triển quan hệ với các tổ chức xã hội và các cơ sở giáo dục	SL	89	77	20	10	0	4.25	1
		%	45	39	10	5	0		
2	Phát triển quan hệ với cộng đồng nghề nghiệp với giới khoa học chuyên ngành, hiệp hội, tổ chức, doanh nghiệp.	SL	80	59	22	35	0	3.94	2
		%	41	30	11	18	0		
3	Tham gia các hoạt động cộng đồng, các hiệp hội trong cộng đồng.	SL	69	65	22	40	0	3.83	3
		%	35	33	11	20	0		
	Trung bình cộng của các giá trị $\overline{X}$ trong bảng:							4.01	

[Kết quả xử lý từ 196 phiếu khảo sát SV]

Số liệu tại Bảng 2.13 cho thấy SV đánh giá năng lực phát triển quan hệ xã hội của GVTA các trường ĐHKCN đạt mức độ cao của mức Tốt. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 4.01. Thứ tự các nội dung khảo sát có kết quả khá tương đồng so với đánh giá của CBQL và GV, cụ thể 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  $\bar{X}$  là 3.83, và năng lực *Phát triển quan hệ với các tổ chức xã hội và các cơ sở giáo dục* là tốt nhất (giá trị  $\bar{X}$  là 4.25).

**2.4.5. Thực trạng về năng lực phát triển nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ**

Năng lực phát triển nghề nghiệp của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL và GVTA thể hiện ở những số liệu tại Bảng 2.14 dưới đây.

**Bảng 2.14. Kết quả khảo sát năng lực phát triển nghề nghiệp của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA**

TT	Năng lực phát triển nghề nghiệp		Kết quả đánh giá của CBQL							Kết quả đánh giá của GVTA						
			RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\overline{X}$	Xếp thứ	RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\overline{X}$	Xếp thứ
1	Năng lực định hướng mục tiêu phát triển nghề nghiệp	SL	2	8	30	21	0	2.85	4	8	6	83	27	4	2.90	5
		%	3	13	49	34	0			6	5	65	21	3		
2	Năng lực lập kế hoạch và hiện thực hóa mục tiêu phát triển nghề nghiệp	SL	1	6	31	22	1	2.74	5	8	15	71	30	4	2.95	4
		%	2	10	51	36	2			6	12	55	23	3		
3	Năng lực học tập suốt đời: Năng lực tự học, từ bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học	SL	4	7	39	10	1	3.05	2	8	37	56	27	0	3.20	3
		%	7	11	64	16	2			6	29	44	21	0		
4	Năng lực hợp tác, chia sẻ, chuyển giao tri thức và công nghệ	SL	1	5	42	13	0	2.90	3	13	31	71	13	0	3.34	2
		%	2	8	69	21	0			10	24	55	10	0		
5	Năng lực thích ứng	SL	2	17	29	13	0	3.13	1	12	49	51	16	0	3.45	1
		%	3	28	48	21	0			9	38	40	13	0		
Trung bình cộng của các giá trị $\overline{X}$ trong bảng:							2.93								3.17	

[Kết quả xử lý từ 61 phiếu khảo sát CBQL và 128 phiếu khảo sát GVTA]

Số liệu tại Bảng 2.14 cho thấy CBQL đánh giá năng lực phát triển nghề nghiệp của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ Khá. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 2.93. Trong 05 nội dung khảo sát thì năng lực *Năng lực lập kế hoạch và hiện thực hóa mục tiêu phát triển nghề nghiệp* được đánh giá là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 2.74, tiếp đến là năng lực *Năng lực định hướng mục tiêu phát triển nghề nghiệp*. (giá trị  $\bar{X}$  là 2.85) trong khi *Năng lực thích ứng* được đánh giá là năng lực phát triển nghề nghiệp tốt nhất của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

Số liệu tại Bảng 2.14 cho thấy GV đánh giá năng lực phát triển nghề nghiệp của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ Khá. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 3.17.

Trong 05 nội dung khảo sát thì năng lực *Năng lực định hướng mục tiêu phát triển nghề nghiệp* được đánh giá là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 2.90, tiếp đến là năng lực *Năng lực lập kế hoạch và hiện thực hóa mục tiêu phát triển nghề nghiệp* (giá trị  $\bar{X}$



là 2.95) trong khi *Năng lực thích ứng* được đánh giá là năng lực phát triển nghề nghiệp tốt nhất của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

Trong 05 nội dung khảo sát thì năng lực *Năng lực định hướng mục tiêu phát triển nghề nghiệp* được đánh giá là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.93, tiếp đến là năng lực *Năng lực lập kế hoạch và hiện thực hóa mục tiêu phát triển nghề nghiệp* (giá trị  $\bar{X}$  là 3.95) trong khi *Năng lực hợp tác, chia sẻ, chuyển giao tri thức và công nghệ* được đánh giá là năng lực phát triển nghề nghiệp tốt nhất của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

#### 2.4.6. Thực trạng về năng lực số của giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ

+ Năng lực số của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL và GVTA thể hiện ở những số liệu tại Bảng 2.15 dưới đây.

**Bảng 2.15. Kết quả khảo sát năng lực số của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA**

TT	Năng lực số		Kết quả đánh giá của CBQL							Kết quả đánh giá của GVTA						
			RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\overline{X}$	Xếp thứ	RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\overline{X}$	Xếp thứ
1	Năng lực vận hành thiết bị và phần mềm	SL	0	3	40	18	0	2.75	2	0	7	77	44	0	2.71	2
		%	0	5	66	30	0			0	5	60	34	0		
2	Năng lực khai thác, quản lý và lưu trữ thông tin và dữ liệu số	SL	0	5	25	31	0	2.57	4	0	3	81	44	0	2.68	3
		%	0	8	41	51	0			0	2	63	34	0		
3	Năng lực sáng tạo nội dung, xây dựng bài giảng số	SL	0	2	29	30	0	2.54	6	0	2	71	55	0	2.59	7
		%	0	3	48	49	0			0	2	55	43	0		
4	Năng lực ứng dụng CNTT trong dạy học để phát triển người học một cách toàn diện	SL	0	9	31	21	0	2.80	1	0	13	77	38	0	2.80	1
		%	0	15	51	34	0			0	10	60	30	0		
5	Năng lực ứng dụng CNTT, số hóa trong kiểm tra, đánh giá	SL	0	6	31	24	0	2.70	3	0	3	79	46	0	2.66	4
		%	0	10	51	39	0			0	2	62	36	0		
6	Năng lực giao tiếp, hợp tác, chia sẻ trong môi trường số	SL	0	7	20	34	0	2.56	5	0	2	76	50	0	2.63	5
		%	0	11	33	56	0			0	2	59	39	0		
7	Năng lực an toàn và an sinh số	SL	0	4	24	33	0	2.52	7	0	0	77	51	0	2.60	6
		%	0	7	39	54	0			0	0	60	40	0		
	Trung bình cộng của các giá trị $\overline{X}$ trong bảng:							2.64							2.67	

[Kết quả xử lý từ 61 phiếu khảo sát CBQL và 128 phiếu khảo sát GVTA]

Số liệu tại Bảng 2.15 cho thấy CBQL đánh giá năng lực số của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức thấp của độ Khá. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 2.64. Trong 07 nội dung khảo sát thì năng lực *Năng lực an toàn và an sinh số* được đánh giá là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 2.52, tiếp đến là năng lực *Năng lực an toàn và an sinh số* (giá trị  $\bar{X}$  là 2.54) trong khi *Năng lực ứng dụng CNTT trong dạy học để phát triển người học một cách toàn diện* được đánh giá là năng lực số tốt nhất của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ (giá trị  $\bar{X}$  là 2.80).

Số liệu tại Bảng 2.15 cho thấy GV đánh giá năng lực số của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức thấp của độ Khá. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 2.67. Trong 07 nội dung khảo sát thì năng lực *Năng lực sáng tạo nội dung, xây dựng bài giảng số* được đánh giá là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 2.59, tiếp đến là năng lực *Năng lực an toàn và an sinh số* (giá trị  $\bar{X}$  là 2.60) trong khi *Năng lực ứng dụng CNTT trong dạy học để phát triển người học một cách toàn diện* được đánh giá là năng lực số tốt nhất của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ (giá trị  $\bar{X}$  là 2.80).

+ Năng lực số của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của SV thể hiện ở những số liệu tại Bảng 2.16 dưới đây.

**Bảng 2.16. Kết quả khảo sát năng lực số của GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của SV**

TT	Năng lực số		Kết quả đánh giá của SV						
			RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\bar{X}$	Xếp thứ
1	Năng lực vận hành thiết bị và phần mềm	SL	0	136	55	5	0	3.67	2
		%	0	69	28	3	0		
2	Năng lực khai thác, quản lý và lưu trữ thông tin và dữ liệu số	SL	0	133	53	10	0	3.63	3
		%	0	68	27	5	0		
3	Năng lực sáng tạo nội dung, xây dựng bài giảng số	SL	0	128	53	15	0	3.58	5
		%	0	65	27	8	0		
4	Năng lực ứng dụng CNTT trong dạy học để phát triển người học một cách toàn diện	SL	0	144	42	10	0	3.68	1
		%	0	73	21	5	0		
5	Năng lực ứng dụng CNTT, số hóa trong kiểm tra, đánh giá	SL	0	124	64	8	0	3.59	4
		%	0	63	33	4	0		
6	Năng lực giao tiếp, hợp tác, chia sẻ trong môi trường số	SL	0	118	66	12	0	3.54	6
		%	0	60	34	6	0		
7	Năng lực an toàn và an sinh số	SL	0	110	60	26	0	3.43	7
		%	0	56	31	13	0		
	Trung bình cộng của các giá trị $\bar{X}$ trong bảng:							3.59	

[Kết quả xử lý từ 196 phiếu khảo sát SV]

Số liệu tại Bảng 2.16 cho thấy SV đánh giá năng lực số của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức thấp của độ Tốt. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 3.59. Trong 07 nội dung khảo sát thì năng lực *Năng lực an toàn và an sinh số* được đánh giá là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.43, tiếp đến là năng lực *Năng lực giao tiếp, hợp tác, chia sẻ trong môi trường số* (giá trị  $\bar{X}$  là 3.54) trong khi *Năng lực ứng dụng CNTT trong dạy học để phát triển người học một cách toàn diện* được đánh giá là năng lực số tốt nhất của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ (giá trị  $\bar{X}$  là 3.68).

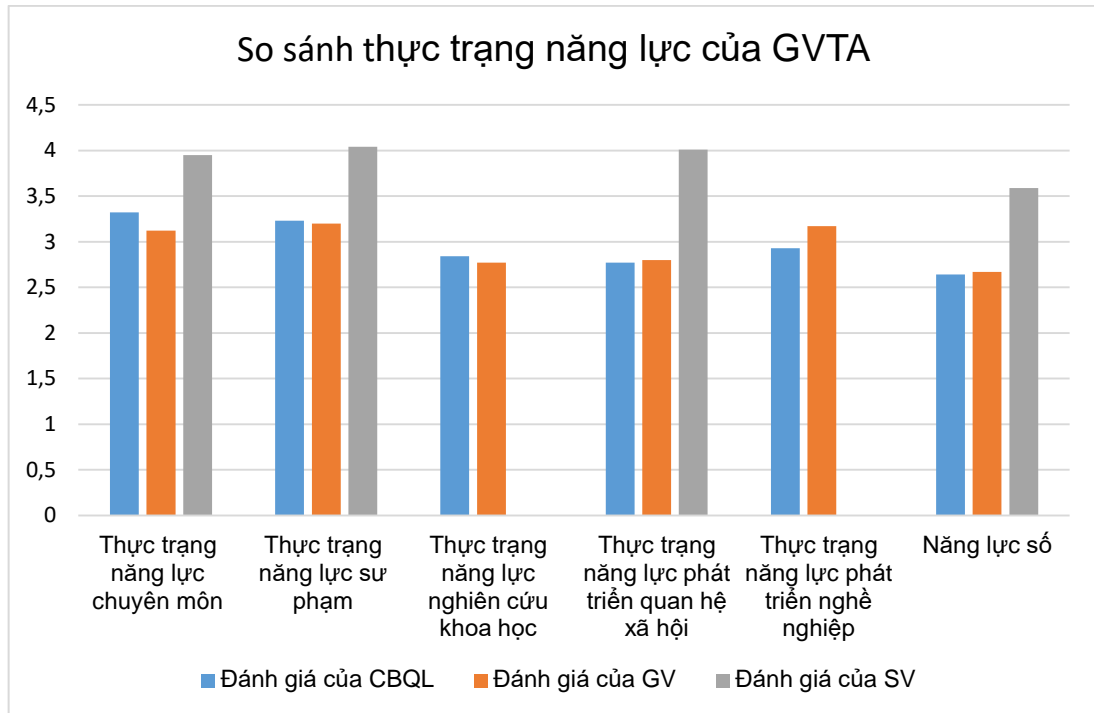
Như vậy cả 03 nhóm đối tượng khảo sát đều cho rằng *Năng lực an toàn và an sinh số*, *Năng lực sáng tạo nội dung, xây dựng bài giảng số* và *Năng lực giao tiếp, hợp tác, chia sẻ trong môi trường số* nằm trong top 3 năng lực số yếu nhất của đội ngũ GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ. Trong khi *Năng lực ứng dụng CNTT trong dạy học để phát triển người học một cách toàn diện* được đánh giá là năng lực số tốt nhất của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ

#### **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**

Số liệu khảo sát cho thấy sinh viên đánh giá rất cao về năng lực nghề nghiệp của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ. Từ năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm, năng lực phát triển quan hệ xã hội đến năng lực số đều được đánh giá ở mức cao của bậc Tốt (Trung bình cộng các năng lực đạt 3.89/5.0).

Cả CBQL và GV đều đánh giá thực trạng năng lực chuyên môn và năng lực sư phạm của giảng viên tiếng Anh ở mức độ cao của mức Khá. Trung bình cộng các giá trị đối với cả 2 năng lực này dao động trong khoảng từ 3.17 đến 3.32.



**Biểu đồ 2.2. Biểu đồ so sánh thực trạng năng lực GVTA đánh giá bởi CBQL, GV và SV**

#### 2.4.7.2. 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 (Trung bình cộng các giá trị đối với cả 3 năng lực này đều dưới mức 2.8).

Trong môi trường đại học, sự cạnh tranh giữa các trường và giữa các giảng viên là rất cao. Nếu giảng viên không có năng lực số, năng lực phát triển quan hệ xã hội và năng lực nghiên cứu khoa học đủ mạnh, họ có thể không đủ sáng tạo và có đóng góp khoa học đủ lớn cho ngành học, điều này có thể ảnh hưởng đến danh tiếng cá nhân và của cơ sở đào tạo.

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 để TA thực sự đi vào thực tiễn chuyên ngành, góp phần nâng cao chất lượng các chương

trình đào tạo của nhà trường và hội nhập quốc tế, 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. Do vậy, cần xây dựng được một mạng lưới hỗ trợ năng lực nghề nghiệp giảng viên, kết nối GVTA với các GV và các nhà khoa học thuộc các chuyên ngành khoa học khác trong và ngoài nhà trường để hỗ trợ giảng viên trong các hoạt động chuyên môn và NCKH, từng bước nâng tầm vị thế của GVTA trong và ngoài trường.

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. Do vậy, cần đẩy mạnh các hoạt động bồi dưỡng năng lực số, năng lực ứng dụng CNTT cho GVTA trong các hoạt động đào tạo, đặc biệt là trong giảng dạy.

Trong môi trường đại học, sự cạnh tranh giữa các trường và giữa các giảng viên là rất cao. Nếu giảng viên không có năng lực số, năng lực phát triển quan hệ xã hội và năng lực nghiên cứu khoa học đủ mạnh, họ có thể không đủ sáng tạo và có đóng góp khoa học đủ lớn cho ngành học, điều này có thể ảnh hưởng đến danh tiếng cá nhân và của cơ sở đào tạo.

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

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

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 thể hiện ở những số liệu tại Bảng 2.17 dưới đây.

**Bảng 2.17. Kết quả khảo sát 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**

TT	Nội dung bồi dưỡng		Kết quả đánh giá của CBQL							Kết quả đánh giá của GVTA							
			Rất CT	CT	BT	Không CT	Rất không CT	$\bar{X}$	Xếp thứ	Rất CT	CT	BT	Không CT	Rất không CT	$\bar{X}$	Xếp thứ	
1	Năng lực chuyên môn	SL	29	15	5	12	0	4.00	3	57	22	16	33	0	3.80	4	
		%	48	25	8	20	0			45	17	13	26	0			
2	Nghệ thuật vụ sư phạm	SL	24	21	3	13	0	3.92	4	46	44	13	13	12	3.77	5	
		%	39	34	5	21	0			36	34	10	10	9			
3	Năng lực nghiên cứu khoa học	SL	23	19	9	10	0	3.90	5	47	35	26	16	4	3.82	3	
		%	38	31	15	16	0			37	27	20	13	3			
4	Năng lực phát triển quan hệ xã hội	SL	23	14	12	12	0	3.79	6	37	41	25	21	4	3.67	6	
		%	38	23	20	20	0			29	32	20	16	3			
5	Năng lực phát triển nghề nghiệp	SL	33	13	1	14	0	4.07	2	47	52	13	12	4	3.98	1	
		%	54	21	2	23	0			37	41	10	9	3			
6	Năng lực số	SL	34	22	5	0	0	4.48	1	56	31	20	17	4	3.92	2	
		%	56	36	8	0	0			44	24	16	13	3			
	Trung bình cộng của các giá trị $\bar{X}$ trong bảng:							4.02								3.83	

[Kết quả xử lý từ 61 phiếu khảo sát CBQL và 128 phiếu khảo sát GVTA]

Số liệu tại Bảng 2.17 cho thấy CBQL đánh giá mức độ cần thiết của hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ cao của mức Cần thiết. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 4.02. Tuy nhiên, kết quả phỏng vấn CBQL cho thấy GVTA lại không tha thiết với việc BD vì một số lý do (1) GVTA phải giảng dạy nhiều giờ, không có thời gian cho HDBD (CBQL1, CBQL2, CBQL4 ); (2) Bản thân GVTA thường hài lòng với kiến thức và kỹ năng hiện có để giảng dạy. (CBQL1, CBQL); (3) Cơ chế,

chính sách BD chưa phù hợp (CBQL1, CBQL4, CBQL5); (4) GVTA của trường đa phần là nữ, lại nằm trong độ tuổi sinh đẻ nên chỉ tập trung vào giảng dạy đủ số giờ, hoàn thành nhiệm vụ cơ bản của GV, dạy thêm để tăng thu nhập và thời gian còn lại là dành cho gia đình, cũng không còn thời gian cho HĐBD. (CBQL1, CBQL5)

Trong 06 nội dung khảo sát thì nội dung bồi dưỡng *Năng lực số* được đánh giá là cần thiết nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 4.48, tiếp đến là bồi dưỡng *Năng lực phát triển nghề nghiệp* (giá trị  $\bar{X}$  là 4.07) và nội dung bồi dưỡng *Năng lực chuyên môn* được đánh giá là cần thiết thứ 3.

Số liệu tại Bảng 2.17 cho thấy GV đánh giá mức độ cần thiết của một số hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ Cần thiết. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 3.83. Tuy nhiên, kết quả phỏng vấn cho thấy GVTA lại không tha thiết với việc BD vì một số lý do (1) GVTA phải giảng dạy nhiều giờ, không có thời gian cho HĐBD (GV1, GV3, GV6); (2) Bản thân GVTA thường hài lòng với kiến thức và kỹ năng hiện có để giảng dạy. (GV2, GV6); (3) Cơ chế, chính sách BD chưa phù hợp (GV4, GV5, GV6);

Trong 06 nội dung khảo sát thì nội dung bồi dưỡng *Năng lực phát triển nghề nghiệp* được đánh giá là cần thiết nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.98, tiếp đến là bồi dưỡng *Năng lực số* (giá trị  $\bar{X}$  là 3.92) và nội dung bồi dưỡng *Năng lực nghiên cứu khoa học* được đánh giá là cần thiết thứ 3.

Theo CBQL2, CBQL4, GV1, GV4, GV5, ý thức nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm của GVTA bị mai một, đam mê và nhiệt huyết đối với công việc bị giảm sút do khối lượng công việc quá tải và áp lực từ nhà quản lý. Chính sách cho hoạt động BD không được thoả đáng nên không khơi dậy được nhu cầu/ mong muốn được BD.

CBQL3 cho biết hiện bất cập lớn nhất đối với nhà trường là khó khuyến khích được CB GV đi học TS vì mất nhiều thời gian và công sức. Còn đối với các khóa BD hay khóa học lấy văn bằng, chứng chỉ thì không gặp khó khăn gì vì nhà trường có chế độ miễn giờ dạy, hỗ trợ kinh phí đi học 100%. Số lượng GV học VB2 ngoại ngữ và CNTT rất cao vì nhà trường tạo điều kiện hết sức về mặt thời gian và kinh phí. GV được miễn giờ dạy, được hỗ trợ kinh phí đi học.

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

Đánh giá của CBQL, GVTA về thực trạng tổ chức xây dựng mục tiêu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ thể hiện ở những số liệu tại Bảng 2.18 dưới đây.

**Bảng 2.18. Kết quả khảo sát thực trạng thực hiện mục tiêu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA**

TT	Xác định mục tiêu bồi dưỡng		Kết quả đánh giá của CBQL							Kết quả đánh giá GVTA						
			RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\overline{X}$	Xếp thứ	RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\overline{X}$	Xếp thứ
1	Phát triển năng lực chuyên môn	SL	0	14	40	7	0	3.11	2	0	63	59	6	0	3.45	1
		%	0	23	66	11	0			0	49	46	5	0		
2	Phát triển năng lực sư phạm	SL	0	18	38	5	0	3.21	1	0	57	63	8	0	3.38	2
		%	0	30	62	8	0			0	45	49	6	0		
3	Phát triển năng lực nghiên cứu khoa học	SL	0	10	36	15	0	2.92	3	3	37	62	26	0	3.13	3
		%	0	16	59	25	0			2	29	48	20	0		
4	Phát triển năng lực phát triển quan hệ xã hội	SL	0	6	28	27	0	2.66	5	0	3	61	59	5	2.48	5
		%	0	10	46	44	0			0	2	48	46	4		
5	Phát triển nghề nghiệp, phát triển bản thân	SL	0	2	38	21	0	2.69	4	1	9	67	47	4	2.66	4
		%	0	3	62	34	0			1	7	52	37	3		
6	Phát triển năng lực số	SL	0	0	26	35	0	2.43	6	0	1	58	68	1	2.46	6
		%	0	0	43	57	0			0	1	45	53	1		
	Trung bình cộng của các giá trị $\overline{X}$ trong bảng:							2.84							2.93	

[Kết quả xử lý từ 61 phiếu khảo sát CBQL và 128 phiếu khảo sát GVTA]

Số liệu tại Bảng 2.18 cho thấy CBQL đánh giá thực trạng thực hiện mục tiêu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức Khá. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 2.84. Trong 06 nội dung khảo sát thì thực trạng tổ chức xây dựng mục tiêu bồi dưỡng nhằm phát



triển năng lực số được đánh giá là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 2.43, tiếp đến là mục tiêu phát triển năng lực phát triển quan hệ xã hội. Thực trạng tổ chức xây dựng mục tiêu phát triển năng lực sư phạm được đánh giá tốt nhất (giá trị  $\bar{X}$  là 3.45).

Số liệu tại Bảng 2.18 cho thấy GVTA đánh giá thực trạng thực hiện mục tiêu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức Khá. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 2.93. Trong 06 nội dung khảo sát thì thực trạng xác định mục tiêu bồi dưỡng nhằm phát triển năng lực số được đánh giá là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 2.46, tiếp đến là mục tiêu phát triển năng lực phát triển quan hệ xã hội. Thực trạng tổ chức xây dựng mục tiêu phát triển năng lực chuyên môn được đánh giá tốt nhất (giá trị  $\bar{X}$  là 3.45).

GV và CBQL được phỏng vấn đều cho rằng khó khăn lớn nhất trong hoạt động thực hiện mục tiêu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ là do các trường chưa có Khung năng lực nghề nghiệp GVTA để làm căn cứ đánh giá được đội ngũ giảng viên một cách khách quan, chính xác từ đó có thể xây dựng được mục tiêu, kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ GVTA một cách phù hợp.

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

Đánh giá của CBQL, GVTA về thực trạng thực hiện nội dung bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ thể hiện ở những số liệu tại Bảng 2.19 dưới đây.

**Bảng 2.19. Kết quả khảo sát thực trạng thực hiện nội dung bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA**

TT	Xác định nội dung bồi dưỡng		Kết quả đánh giá của CBQL							Kết quả đánh giá của GVTA						
			RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\bar{X}$	Xếp thứ	RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\bar{X}$	Xếp thứ
1	Phù hợp với các mục tiêu/ sứ mạng/tầm nhìn của khoa/trường	SL	3	28	17	12	1	3.33	2	14	23	66	21	4	3.17	2
		%	5	46	28	20	2			11	18	52	16	3		
2	Dựa trên kết quả đánh giá năng lực GV	SL	4	10	31	15	1	3.02	4	10	13	65	36	4	2.91	4
		%	7	16	51	25	2			8	10	51	28	3		

TT	Xác định nội dung bồi dưỡng		Kết quả đánh giá của CBQL							Kết quả đánh giá của GVTA						
			RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\bar{X}$	Xếp thứ	RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\bar{X}$	Xếp thứ
3	Dựa trên căn cứ vào kết quả xác định nhu cầu bồi dưỡng GV	SL	6	17	25	12	1	3.25	3	12	18	63	31	4	3.02	3
		%	10	28	41	20	2			9	14	49	24	3		
4	Dựa trên yêu cầu của Bộ, đề án Ngoại ngữ...	SL	9	22	14	15	1	3.38	1	16	36	54	22	0	3.36	1
		%	15	36	23	25	2			13	28	42	17	0		
	Trung bình cộng của các giá trị $\bar{X}$ trong bảng:							3.24							3.12	

[Kết quả xử lý từ 61 phiếu khảo sát CBQL và 128 phiếu khảo sát GVTA]

Số liệu tại Bảng 2.19 cho thấy CBQL đánh giá thực trạng thực hiện nội dung bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ Khá. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 3.24.

Trong 04 nội dung khảo sát thì hoạt động thực hiện nội dung bồi dưỡng *Dựa trên yêu cầu của Bộ, đề án Ngoại ngữ...* được đánh giá là tốt nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.38, trong khi hoạt động thực hiện nội dung bồi dưỡng *Dựa trên kết quả đánh giá năng lực GV* được đánh giá là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.02.

Số liệu tại Bảng 2.19 cho thấy GV đánh giá thực trạng xác định nội dung bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ Khá. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 3.12.

Trong 04 nội dung khảo sát thì hoạt động xác định nội dung bồi dưỡng *Dựa trên yêu cầu của Bộ, đề án Ngoại ngữ...* được đánh giá là tốt nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.36, trong khi hoạt động xác định nội dung bồi dưỡng *Dựa trên kết quả đánh giá năng lực GV* được đánh giá là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 2.91. Kết quả thứ tự đánh giá của nhóm GV là trùng với kết quả đánh giá của nhóm CBQL.

Thực hiện phỏng vấn sâu, GV4, GV5, CBQL2, CBQL4 cho biết trường chưa xây dựng Khung năng lực nghề nghiệp GVTA nên việc xây dựng nội dung bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ chỉ dừng ở yêu cầu về năng lực ngoại ngữ và một số tiêu chuẩn/ yêu cầu chung được quy định trong Luật Giáo dục đại học, trong Quy chế tổ chức hoạt động của nhà trường.

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

Thực trạng sử dụng hình thức bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA thể hiện ở những số liệu tại Bảng 2.20 dưới đây.

**Bảng 2.20. Kết quả khảo sát thực trạng sử dụng hình thức bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA**

TT	Hình thức bồi dưỡng		Kết quả đánh giá của CBQL							Kết quả đánh giá của GVTA						
			RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\overline{X}$	Xếp thứ	RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\overline{X}$	Xếp thứ
1	Tập trung/ trực tiếp	SL	0	21	29	11	0	3.16	1	7	33	48	38	2	3.04	1
		%	0	34	48	18	0			5	26	38	30	2		
2	Trực tuyến	SL	0	0	30	29	2	2.46	2	0	6	48	71	3	2.45	2
		%	0	0	49	48	3			0	5	38	55	2		
	Trung bình cộng của các giá trị $\overline{X}$ trong bảng:							2.81								2.74

[Kết quả xử lý từ 61 phiếu khảo sát CBQL và 128 phiếu khảo sát GVTA]

Số liệu tại Bảng 2.20 cho thấy cả CBQL và GVTA đánh giá thực trạng sử dụng hình thức bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức Khá. Trung bình cộng các giá trị theo đánh giá của 2 nhóm này lần lượt là 2.81 và 2.74. Trong đó, thực trạng hình thức bồi dưỡng tập trung/ trực tiếp được đánh giá cao hơn hình thức trực tuyến.

Theo đánh giá của cả CBQL và GVTA thực trạng sử dụng 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

Thực trạng đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA thể hiện ở những số liệu tại Bảng 2.21 dưới đây.

**Bảng 2.21 Kết quả khảo sát 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 CBQL, GVTA**

TT	Nội dung		Kết quả đánh giá của CBQL							Kết quả đánh giá của GVTA						
			RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\overline{X}$	Xếp thứ	RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\overline{X}$	Xếp thứ
1	Phương pháp kiểm tra đánh giá kết quả BD phù hợp với mục tiêu của chương trình BD	SL	0	12	41	8	0	3.07	1	0	34	72	22	0	3.09	1
		%	0	20	67	13	0			0	27	56	17	0		
2	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	SL	0	0	30	31	0	2.49	2	0	0	59	69	0	2.46	2
		%	0	0	49	51	0			0	0	46	54	0		
	Trung bình cộng của các giá trị $\overline{X}$ trong bảng:						2.78		2.78							

[Kết quả xử lý từ 61 phiếu khảo sát CBQL và 128 phiếu khảo sát GVTA]

Số liệu tại Bảng 2.21 cho thấy CBQL và GVTA đánh giá thực trạng đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức Khá. Trung bình cộng các giá trị theo đánh giá của 2 nhóm này 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.

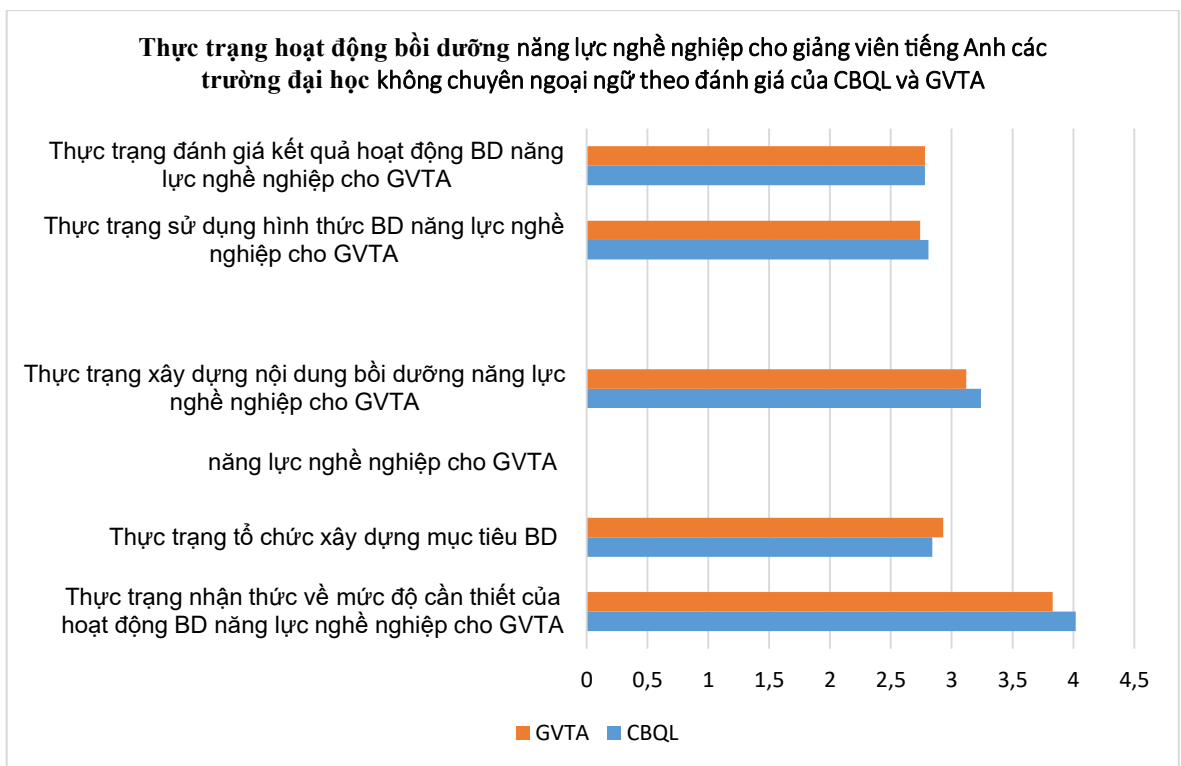
Theo CBQL3, không phải chủ đề tập huấn nào cũng thu hút được sự tham gia của CB, GV. Tùy thuộc vào chủ đề tập huấn mà thu hút được nhiều/ ít CB, GV tham dự. Đôi khi CB, GV chỉ lên điểm danh xong là lại đi làm việc khác. Hoặc có CB/GV chỉ ngồi dự cho có mặt nhưng lại làm việc riêng. Khiến việc BD chỉ mang tính hình thức, không thực sự hiệu quả và lãng phí. Chất lượng tổ chức đào tạo và bồi dưỡng cho GVTA nhìn chung, do vậy, chỉ đạt mức trung bình. Có nhiều nguyên

dẫn đến các khó khăn và bất cập đó; nhưng nguyên nhân chủ quan thuộc về công tác quản lý của các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

### **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**

#### **2.5.6.1. Điểm mạnh**

- Cả CBQL và GVTA đều đánh giá mức độ cần thiết của hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ cao của mức Cần thiết. Điều này cho thấy cả CBQL và GVTA đều nhận thức được tầm quan trọng cũng như mức độ cần thiết của hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường ĐH không chuyên ngoại ngữ.



**Biểu đồ 2.3. Biểu đồ so sánh thực trạng hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL và GVTA**

- Cả CBQL và GVTA đều đánh giá các nội dung khảo sát về thực trạng hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ bao gồm 1) Thực trạng tổ chức xây dựng mục tiêu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ; 2) Thực trạng xây dựng nội dung bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các đại học không chuyên ngoại ngữ; 3) Thực trạng sử dụng

hình thức bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại và 4) Thực trạng đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức Khá. Không có nội dung nội dung khảo sát về thực trạng hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ ở mức Trung bình hay Yếu cho thấy rằng chất lượng năng lực nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh đang được duy trì hoặc cải thiện.

#### *2.5.6.2. Hạn chế*

Trong khi số liệu khảo sát cho thấy cả CBQL và GVTA đều đánh giá mức độ cần thiết của hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ cao của mức Cần thiết. Tuy nhiên, kết quả phỏng vấn CBQL và GVTA cho thấy GVTA lại không tha thiết với việc BD vì một số lý do như GVTA phải giảng dạy nhiều giờ, không có thời gian cho hoạt động BD; Nhận thức của CBQL và GVTA về BD năng lực nghề nghiệp còn hạn chế. Hơn nữa lại chưa có khung năng lực nghề nghiệp làm thang đo để đánh giá thực trạng cũng như đề ra mục tiêu để bồi dưỡng. Bản thân GVTA sẽ dễ hài lòng với kiến thức và kỹ năng hiện có để giảng dạy; Bên cạnh đó, cơ chế, chính sách BD chưa phù hợp, chưa đủ hấp dẫn để thu hút GVTA tham gia vào các hoạt động BD. Do vậy cần Tổ chức các hoạt động quán triệt nhận thức về BD và QL hoạt động BD năng lực nghề nghiệp cho CBQL và GVTA, cần tổ chức cụ thể hóa 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 làm thang đo để đánh giá thực trạng cũng như đề ra mục tiêu để bồi dưỡng.

### **2.6. Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ**

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

Đánh giá của CBQL, GVTA về thực trạng xác định nhu cầu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ thể hiện ở những số liệu tại Bảng 2.22 dưới đây.

**Bảng 2.22. Kết quả khảo sát 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**

TT	Nội dung		Kết quả đánh giá của CBQL							Kết quả đánh giá của GVTA						
			RT	T	K	TB	Y	$\bar{X}$	Xếp thứ	RT	T	K	TB	Y	$\bar{X}$	Xếp thứ
1	Đề bổ sung bằng cấp, chứng chỉ	SL	6	25	22	8	0	3.48	1	8	34	78	8	0	3.33	2
		%	10	41	36	13	0			6	27	61	6	0		
2	Đề cập nhật kiến thức và kỹ năng mới	SL	2	17	27	15	0	3.10	2	12	42	51	23	0	3.34	1
		%	3	28	44	25	0			9	33	40	18	0		
	Trung bình cộng của các giá trị $\bar{X}$ trong bảng:						3.29								3.33	

*[Kết quả xử lý từ 61 phiếu khảo sát CBQL và 128 phiếu khảo sát GVTA]*

Số liệu tại Bảng 2.22 cho thấy CBQL đánh giá thực trạng xác định nhu cầu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ Khá. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 3.29. Nhu cầu BD theo GVTA là có, tuy nhiên do GVTA phải giảng dạy nhiều giờ, không có thời gian cho HĐBD (CBQL1, CBQL2, CBQL4), cơ chế, chính sách BD chưa phù hợp (CBQL1, CBQL4, CBQL5) không khuyến khích được GVTA tham gia vào các HĐBD.

Số liệu tại Bảng 2.22 cho thấy GV đánh giá thực trạng xác định nhu cầu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ Khá. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 3.33.

Kết quả phỏng vấn cho thấy, bản thân GVTA có nhu cầu bồi dưỡng nhưng vì GVTA phải giảng dạy nhiều giờ, không có thời gian cho HĐBD (GV1, GV3, GV6); Hơn nữa cơ chế, chính sách BD chưa phù hợp (GV4, GV5, GV6) nên không khuyến khích được GV tham gia vào các HĐBD.

Theo CBQL3, không phải chủ đề tập huấn nào cũng thu hút được sự tham gia của CB, GV. Tùy thuộc vào chủ đề tập huấn mà thu hút được nhiều/ ít CB, GV tham dự. Đôi khi CB, GV chỉ lên điểm danh xong là lại đi làm việc khác. Hoặc có CB/GV chỉ ngồi dự cho có mặt nhưng lại làm việc riêng. Việc này cho thấy thực trạng xác định nhu cầu bồi dưỡng chưa thực sự hiệu quả, việc BD chỉ mang tính hình thức và lãng phí.

### 2.6.2. Thực trạng xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ

Đánh giá của CBQL, GVTA về thực trạng xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ thể hiện ở những số liệu tại Bảng 2.23 dưới đây.

**Bảng 2.23. Kết quả khảo sát thực trạng xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA**

TT	Nội dung		Kết quả đánh giá của CBQL							Kết quả đánh giá của GVTA						
			RT	T	K	TB	Y	$\overline{X}$	Xếp thứ	RT	T	K	TB	Y	$\overline{X}$	Xếp thứ
1	Lập kế hoạch/lộ trình bồi dưỡng bằng văn bản	SL	6	21	19	15	0	3.30	1	4	24	77	19	4	3.04	4
		%	10	34	31	25	0			3	19	60	15	3		
2	Có mô hình đầu tư vào hoạt động bồi dưỡng	SL	1	12	26	22	0	2.87	6	16	16	41	51	4	2.91	6
		%	2	20	43	36	0			13	13	32	40	3		
3	Dựa trên kết quả đánh giá năng lực GV	SL	4	16	24	17	0	3.11	2	12	24	65	23	4	3.13	1
		%	7	26	39	28	0			9	19	51	18	3		
4	Dựa trên căn cứ vào kết quả xác định nhu cầu bồi dưỡng GV	SL	3	18	21	18	1	3.07	4	8	28	54	38	0	3.05	3
		%	5	30	34	30	2			6	22	42	30	0		
5	Có đề ra tiến độ thực hiện một cách hợp lý, khả thi	SL	2	19	18	22	0	3.02	5	8	30	63	19	8	3.09	2
		%	3	31	30	36	0			6	23	49	15	6		
6	Có phân công trách nhiệm rõ ràng	SL	2	20	22	16	1	3.10	3	12	25	53	30	8	3.02	5
		%	3	33	36	26	2			9	20	41	23	6		
	Trung bình cộng của các giá trị $\overline{X}$ trong bảng:							3.08		3.04						

[Kết quả xử lý từ 61 phiếu khảo sát CBQL và 128 phiếu khảo sát GVTA]

Số liệu tại Bảng 2.23 cho thấy CBQL đánh giá thực trạng xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ Khá. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 3.08.

Trong 06 nội dung khảo sát thì hoạt động *Lập kế hoạch/lộ trình bồi dưỡng bằng văn bản* được đánh giá là tốt nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.30, trong khi hoạt động *Có mô hình đầu tư vào hoạt động bồi dưỡng* được đánh giá là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 2.87, tiếp đến là hoạt động *Có đề ra tiến độ thực hiện một cách hợp lý, khả thi* (giá trị  $\bar{X}$  là 3.02) là yếu thứ 2.

Số liệu tại Bảng 2.23 cho thấy GV đánh giá thực trạng xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ Khá. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 3.04.



Trong 06 nội dung khảo sát thì hoạt động *Dựa trên kết quả đánh giá năng lực GV làm căn cứ để lập kế hoạch bồi dưỡng* được đánh giá là tốt nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.13, trong khi hoạt động *Có mô hình đầu tư vào hoạt động bồi dưỡng* được đánh giá là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 2.91, tiếp đến là hoạt động *Có phân công trách nhiệm rõ ràng* (giá trị  $\bar{X}$  là 3.02) là yếu thứ 2.

GV2, GV3, GV4, CBQL2, CBQL4 cho biết khó khăn và bất cập trong việc lập kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các đại học không chuyên ngoại ngữ đó là các trường ĐH không chuyên thường có số lượng GV tiếng Anh ít, khó có thể tổ chức các hoạt động BD riêng. Các trường này, thường bị phụ thuộc vào hoạt động BD, ĐT của Bộ GD & ĐT, Bộ chủ quản, Đề án ngoại ngữ.

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

Đánh giá của CBQL, GVTA về thực trạng tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ thể hiện ở những số liệu tại Bảng 2.24 dưới đây.

**Bảng 2.24. Kết quả khảo sát 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**

TT	Nội dung		Kết quả đánh giá của CBQL							Kết quả đánh giá của GVTA						
			RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\overline{X}$	Xếp thứ	RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\overline{X}$	Xếp thứ
1	Lựa chọn/ cử đúng đối tượng đi học các khóa bồi dưỡng	SL	10	21	19	11	0	3.49	1	11	29	62	26	0	3.20	3
		%	16	34	31	18	0			9	23	48	20	0		
2	Khóa bồi dưỡng phù hợp về thời gian, địa điểm	SL	3	17	30	11	0	3.20	2	8	42	32	46	0	3.09	4
		%	5	28	49	18	0			6	33	25	36	0		
3	Hình thức tổ chức phù hợp hiệu quả	SL	2	16	24	19	0	3.02	4	12	40	51	25	0	3.30	1
		%	3	26	39	31	0			9	31	40	20	0		
4	Cơ sở vật chất phù hợp	SL	3	20	20	18	0	3.13	3	8	44	51	25	0	3.27	2
		%	5	33	33	30	0			6	34	40	20	0		
Trung bình cộng của các giá trị $\overline{X}$ trong bảng:							3.21								3.22	

[Kết quả xử lý từ 61 phiếu khảo sát CBQL và 128 phiếu khảo sát GVTA]

Số liệu tại Bảng 2.24 cho thấy CBQL đánh giá thực trạng tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ Khá. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 3.21.

Trong 04 nội dung khảo sát thì hoạt động *Lựa chọn/ cử đúng đối tượng đi học các khóa bồi dưỡng* được đánh giá là tốt nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.49, trong khi hoạt động đánh giá thực trạng tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng về *Hình thức tổ chức phù hợp hiệu quả* được đánh giá là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.02.

Số liệu tại Bảng 2.24 cho thấy GV đánh giá thực trạng tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho gvta các đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ Khá. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 3.22.

Trong 04 nội dung khảo sát thì hoạt động *Hình thức tổ chức phù hợp hiệu quả* được đánh giá là tốt nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.30, trong khi hoạt động đánh giá thực trạng tổ chức xây dựng kế hoạch bồi dưỡng về *Khóa bồi dưỡng phù hợp về thời gian, địa điểm* được đánh giá là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.09. Kết quả thứ tự đánh giá của nhóm GV là khác với kết quả đánh giá của nhóm CBQL. Tuy nhiên giá trị Trung bình cộng của các giá trị của 2 nhóm là gần bằng nhau 3.21 (CBQL) và 3.22 (GV) do vậy độ chênh lệch giữa các giá trị là không lớn.

Theo CBQL3, đầu năm hội đồng trường, Đảng uỷ họp và ra nghị quyết dựa trên việc rà soát, thống kê (cả khối phòng ban). Sau khi có thống kê thì lập kế hoạch và khuyến khích GV, CB đăng ký học tập và BD. Các khóa BD ngắn hạn và chứng chỉ thì đông GV đăng ký nhưng NCS thì thời gian học lâu và vất vả nên ít GV đăng ký đặc biệt là ngành CNTT và ngoại ngữ nên có hiện tượng chảy máu chất xám nhiều.

Theo GV5, nhà trường cũng có xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, có tạo điều kiện cho GV đi BD trên tinh thần tự nguyện, không bắt buộc. Kế hoạch BD của nhà trường chỉ dựa theo kế hoạch BD của đề án NN. Năm nào nhà trường cũng xây dựng kế hoạch thực hiện nhiệm vụ năm theo đề án dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân (theo từng giai đoạn). Nhà trường cũng xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện đề án cùng dự trù kinh phí xin từ đề án cho các hoạt động đó nhưng suốt những năm từ 2017-22 đề án ngoại ngữ chỉ tập trung vào BD đội ngũ GV THPT; Giai đoạn 2017-2025, đề án NN cũng hỗ trợ nhà trường trong xây dựng phòng lab nhưng về BD thì mỗi năm chỉ có 1 cán bộ chủ chốt được cử đi tập huấn mà thôi.

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

Đánh giá của CBQL, GVTA về thực trạng chỉ đạo thực hiện hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ thể hiện ở những số liệu tại Bảng 2.25 dưới đây.

**Bảng 2.25. Kết quả khảo sát thực trạng chỉ đạo 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**

TT	Nội dung		Kết quả đánh giá của CBQL							Kết quả đánh giá của GVTA						
			RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\overline{X}$	Xếp thứ	RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\overline{X}$	Xếp thứ
1	Lãnh đạo tạo môi trường thuận lợi cho thực hiện kế hoạch bồi dưỡng	SL	2	27	19	13	0	3.30	1	16	41	46	25	0	3.38	2
		%	3	44	31	21	0			13	32	36	20	0		
2	Lãnh đạo thường xuyên đôn đốc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng	SL	4	19	20	18	0	3.15	4	9	36	55	28	0	3.20	4
		%	7	31	33	30	0			7	28	43	22	0		
3	Lãnh đạo thường xuyên chỉ đạo giải quyết những vướng mắc phát sinh trong quá trình thực hiện kế hoạch.	SL	3	19	27	12	0	3.21	3	9	39	64	16	0	3.32	3
		%	5	31	44	20	0			7	30	50	13	0		
4	Lãnh đạo thực hiện điều chỉnh kế hoạch khi cần thiết	SL	3	22	25	11	0	3.28	2	12	43	61	12	0	3.43	1
		%	5	36	41	18	0			9	34	48	9	0		
	Trung bình cộng của các giá trị $\overline{X}$ trong bảng:							3.23							3.33	

[Kết quả xử lý từ 61 phiếu khảo sát CBQL và 128 phiếu khảo sát GVTA]

Số liệu tại Bảng 2.25 cho thấy CBQL đánh giá việc chỉ đạo thực hiện hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ Khá. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 3.23.

Trong 04 nội dung khảo sát thì nội dung *Lãnh đạo tạo môi trường thuận lợi cho thực hiện kế hoạch bồi dưỡng* được đánh giá là tốt nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.30, trong khi nội dung *Lãnh đạo thường xuyên đôn đốc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng* được đánh giá là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.15.

Số liệu tại Bảng 2.25 cho thấy GV đánh giá việc chỉ đạo thực hiện kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các đại học không chuyên ngoại ngữ đạt mức độ Khá. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 3.33.

Trong 04 nội dung khảo sát thì nội dung *Lãnh đạo thực hiện điều chỉnh kế hoạch khi cần thiết* được đánh giá là tốt nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.43, trong khi nội dung *Lãnh đạo thường xuyên đôn đốc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng* được đánh giá là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.20.

Như vậy 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

Đánh giá của CBQL, GVTA về 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 thể hiện ở những số liệu tại Bảng 2.26 dưới đây.

**Bảng 2.26. Kết quả khảo sát 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**

TT	Nội dung		Kết quả đánh giá của CBQL							Kết quả đánh giá của GVTA						
			RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\bar{X}$	Xếp thứ	RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\bar{X}$	Xếp thứ
1	Các văn bản pháp quy, tài liệu chỉ đạo, hướng dẫn HDBD	SL	9	15	29	8	0	3.41	3	8	30	73	13	4	3.20	8
		%	15	25	48	13	0			6	23	57	10	3		
2	Nội dung, chương trình bồi dưỡng	SL	2	23	25	10	1	3.25	5	12	36	51	29	0	3.24	6
		%	3	38	41	16	2			9	28	40	23	0		
3	Môi trường, địa điểm, thời gian tổ chức	SL	3	19	21	18	0	3.10	7	16	37	50	25	0	3.34	4
		%	5	31	34	30	0			13	29	39	20	0		
4	Hình thức, phương pháp tổ chức HDBD	SL	4	17	31	9	0	3.26	4	16	36	56	20	0	3.38	2
		%	7	28	51	15	0			13	28	44	16	0		
5	Cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật, mạng internet... phục vụ HDBD	SL	7	18	18	18	0	3.23	6	12	40	59	17	0	3.37	3
		%	11	30	30	30	0			9	31	46	13	0		

TT	Nội dung		Kết quả đánh giá của CBQL							Kết quả đánh giá của GVTA							
			RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\bar{X}$	Xếp thứ	RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\bar{X}$	Xếp thứ	
6	Tài liệu hướng dẫn, tài liệu tham khảo ...phục vụ HĐBD	SL	3	16	26	16	0	3.10	8	4	43	56	25	0	3.20	7	
		%	5	26	43	26	0			3	34	44	20	0			
7	Nguồn kinh phí tài chính phục vụ HĐBD	SL	1	18	21	21	0	2.98	10	4	27	68	25	4	3.02	10	
		%	2	30	34	34	0			3	21	53	20	3			
8	Đơn vị, chuyên gia bồi dưỡng	SL	1	18	27	14	1	3.07	9	4	43	68	13	0	3.30	5	
		%	2	30	44	23	2			3	34	53	10	0			
9	Ý thức tham gia bồi dưỡng của GV	SL	4	33	16	8	0	3.54	1	26	25	56	21	0	3.44	1	
		%	7	54	26	13	0			20	20	44	16	0			
10	Chính sách đãi ngộ, sử dụng GV sau bồi dưỡng	SL	7	23	20	11	0	3.43	2	12	22	61	25	8	3.04	9	
		%	11	38	33	18	0			9	17	48	20	6			
Trung bình cộng của các giá trị $\bar{X}$ trong bảng:						3.24									3.25		

[Kết quả xử lý từ 61 phiếu khảo sát CBQL và 128 phiếu khảo sát GVTA]

Số liệu tại Bảng 2.26 cho thấy CBQL đánh giá 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 đạt mức độ Khá. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 3.24.

Trong 10 nội dung khảo sát, nội dung quản lý về *Ý thức tham gia bồi dưỡng của GV* được đánh giá là tốt nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.54, tiếp đến là *Chính sách đãi ngộ, sử dụng GV sau bồi dưỡng* (giá trị  $\bar{X}$  là 3.43) và *Các văn bản pháp quy, tài liệu chỉ đạo, hướng dẫn HĐBD* đứng thứ 3 (giá trị  $\bar{X}$  là 3.41).

Trong 10 nội dung khảo sát, nội dung quản lý về *Nguồn kinh phí tài chính phục vụ HĐBD* được đánh giá ở mức Trung bình, kém nhất trong các nội dung khảo sát, giá trị  $\bar{X}$  là 2.54, tiếp đến là *Đơn vị, chuyên gia bồi dưỡng* (giá trị  $\bar{X}$  là 3.43).

Số liệu tại Bảng 2.26 cho thấy GV đánh giá 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 đạt mức độ Khá. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 3.25.

Trong 10 nội dung khảo sát, nội dung quản lý về *Ý thức tham gia bồi dưỡng của GV* được đánh giá là tốt nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.44, tiếp đến là *Hình thức, phương pháp tổ chức HĐBD* (giá trị  $\bar{X}$  là 3.38) và *Cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật, mạng internet...phục vụ HĐBD* đứng thứ 3 (giá trị  $\bar{X}$  là 3.37).

Trong 10 nội dung khảo sát, nội dung quản lý về *Nguồn kinh phí tài chính phục vụ HĐBD* được đánh giá là kém nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 2.54, tiếp đến là *Chính sách đãi ngộ, sử dụng GV sau bồi dưỡng* (giá trị  $\bar{X}$  là 3.04).

#### 2.6.6. Thực trạng kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng

Đánh giá của CBQL, GVTA về thực trạng kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ thể hiện ở những số liệu tại Bảng 2.27 dưới đây.

**Bảng 2.27. Kết quả khảo sát thực trạng kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA**

TT	Thực trạng kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng		Kết quả đánh giá của CBQL							Kết quả đánh giá của GVTA						
			RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\overline{X}$	Xếp thứ	RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\overline{X}$	Xếp thứ
1	Lãnh đạo nhà trường thường xuyên đánh giá việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng	SL	0	6	39	16	0	2.84	2	0	32	53	37	6	2.87	3
		%	0	10	64	26	0			0	25	41	29	5		
2	Đánh giá việc rút kinh nghiệm thực hiện kế hoạch bồi dưỡng	SL	0	16	30	14	1	3.00	1	1	35	70	19	3	3.09	1
		%	0	26	49	23	2			1	27	55	15	2		
3	Đánh giá công tác tổng kết, thi đua khen thưởng cá nhân và tập thể có thành tích trong HĐBD	SL	0	21	25	15	0	2.10	3	2	37	49	36	4	2.98	2
		%	0	34	41	25	0			2	29	38	28	3		
	Trung bình cộng của các giá trị $\overline{X}$ trong bảng:							2.98							2.98	

[Kết quả xử lý từ 61 phiếu khảo sát CBQL và 128 phiếu khảo sát GVTA]

Số liệu tại Bảng 2.27 cho thấy CBQL đánh 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 các giá trị trong bảng này là 2.98.

Kết quả phỏng vấn CBQL 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 các trường khảo sát hiện 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 (CBQL1, CBQL2, CBQL3, CBQL4, CBQL5, CBQL6). Hơn nữa việc đánh giá gây áp lực rất lớn đối với GVTA (CBQL1, CBQL2, CBQL3). Việc việc đánh giá còn nặng hình thức và chủ quan (CBQL3)

Trong 03 nội dung khảo sát thì nội dung *Đánh giá việc rút kinh nghiệm thực hiện kế hoạch bồi dưỡng* được đánh giá là tốt nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.00, tiếp đến là *Lãnh đạo nhà trường thường xuyên đánh giá việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng* (giá trị  $\bar{X}$  là 2.84) trong khi *Đánh giá công tác tổng kết, thi đua khen thưởng cá nhân và tập thể có thành tích trong HĐBD* được đánh giá là yếu nhất (giá trị  $\bar{X}$  là 2.10).

Số liệu tại Bảng 2.27 cho thấy GV đánh 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 các giá trị trong bảng này là 2.98.

Trong 03 nội dung khảo sát thì nội dung *Đánh giá việc rút kinh nghiệm thực hiện kế hoạch bồi dưỡng* được đánh giá là tốt nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.09, tiếp đến là *Đánh giá công tác tổng kết, thi đua khen thưởng cá nhân và tập thể có thành tích trong HĐBD* (giá trị  $\bar{X}$  là 2.98) trong khi *Lãnh đạo nhà trường thường xuyên đánh giá việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng* được đánh giá là kém nhất (giá trị  $\bar{X}$  là 2.87).

Như vậy cả 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 các trường khảo sát hiện 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 (GV1, GV2, GV3, GV4, GV5, GV6). Hơn nữa việc đánh giá gây áp lực rất lớn đối với GVTA (GV2, GV33). Việc việc đánh giá còn nặng hình thức và chủ quan (GV5)

Theo CBQL3, không phải chủ đề tập huấn, BD nào cũng thu hút được sự tham gia của CB, GV. Tuỳ thuộc vào chủ đề tập huấn mà thu hút được nhiều/ ít CB, GV tham dự. Đôi khi CB, GV chỉ lên điểm danh xong là lại đi làm việc khác. Hoặc có

CB/GV chỉ ngồi dự cho có mặt nhưng lại làm việc riêng. Khiến việc BD chỉ mang tính hình thức, không thực sự hiệu quả và lãng phí.

### 2.6.7. Thực trạng quản lý sử dụng kết quả bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ

Đánh giá của CBQL, GVTA về thực trạng sử dụng kết quả bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ thể hiện ở những số liệu tại Bảng 2.28 dưới đây.

**Bảng 2.28. Kết quả khảo sát thực trạng sử dụng kết quả bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL, GVTA**

TT	Sử dụng kết quả bồi dưỡng	Kết quả đánh giá của CBQL								Kết quả đánh giá của GVTA							
		RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\overline{X}$	Xếp thứ	RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\overline{X}$	Xếp thứ		
1	Viết báo cáo	SL	2	20	30	9	0	3.25	1	8	40	43	37	0	3.15	2	
		%	3	33	49	15	0			6	31	34	29	0			
2	Trình bày/ báo cáo kết quả bồi dưỡng tại đơn vị	SL	2	14	24	18	3	2.90	4	7	39	40	38	4	3.05	4	
		%	3	23	39	30	5			5	30	31	30	3			
3	Chia sẻ các nguồn tài liệu thu thập được trong quá trình bồi dưỡng.	SL	5	23	14	15	4	3.16	2	11	32	51	29	5	3.12	3	
		%	8	38	23	25	7			9	25	40	23	4			
4	Ứng dụng vào thực tiễn giảng dạy, nghiên cứu.	SL	3	22	18	14	4	3.10	3	12	40	42	34	0	3.23	1	
		%	5	36	30	23	7			9	31	33	27	0			
	Trung bình cộng của các giá trị $\overline{X}$ trong bảng:						3.10								3.14		

[Kết quả xử lý từ 61 phiếu khảo sát CBQL và 128 phiếu khảo sát GVTA]

Số liệu tại Bảng 2.28 cho thấy CBQL đánh giá thực trạng 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 các giá trị trong bảng này là 3.10.

Trong 03 nội dung khảo sát thì hoạt động *Viết báo cáo* được đánh giá ở mức tốt nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.25, trong khi *Trình bày/ báo cáo kết quả bồi dưỡng tại đơn vị* được đánh giá là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 2.90.

Số liệu tại Bảng 2.28 cho thấy GV đánh giá thực trạng 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 các giá trị trong bảng này là 3.10.



Trong 03 nội dung khảo sát thì hoạt động *Ứng dụng vào thực tiễn giảng dạy, nghiên cứu* được đánh giá ở mức tốt nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.23, trong khi *Trình bày/ báo cáo kết quả bồi dưỡng tại đơn vị* được đánh giá là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 3.05.

Như vậy cả CBQL và GV đều đánh giá thực trạng 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

Đánh giá của CBQL, GVTA về 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 thể hiện ở những số liệu tại Bảng 2.29 dưới đây.

**Bảng 2.29. Kết quả khảo sát 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 theo đánh giá của CBQL, GVTA**

TT	Nội dung		Kết quả đánh giá của CBQL							Kết quả đánh giá của GVTA						
			RAH	AH	BT	Ít AH	KAH	$\bar{X}$	Xếp thứ	RAH	AH	BT	Ít AH	KAH	$\bar{X}$	Xếp thứ
1	Hệ thống văn bản, chủ trương, định hướng phát triển đội ngũ GVTA	SL	0	28	29	4	0	3.39	5	11	55	59	3	0	3.58	5
		%	0	46	48	7	0			9	43	46	2	0		
2	Nhận thức của lãnh đạo các trường ĐH về tầm quan trọng của quản lý HDBD	SL	1	37	23	0	0	3.64	2	11	65	52	0	0	3.68	2
		%	2	61	38	0	0			9	51	41	0	0		
3	Nhận thức của đội ngũ GVTA về tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng	SL	10	29	18	4	0	3.74	1	14	77	37	0	0	3.82	1
		%	16	48	30	7	0			11	60	29	0	0		
4	Các lực lượng tham gia BD đội ngũ GVTA	SL	0	27	28	6	0	3.34	6	0	57	61	10	0	3.37	7
		%	0	44	46	10	0			0	45	48	8	0		
5	Yêu cầu đổi mới hoạt động bồi dưỡng GVTA	SL	0	31	27	3	0	3.46	4	6	76	41	4	1	3.64	3
		%	0	51	44	5	0			5	59	32	3	1		

TT	Nội dung		Kết quả đánh giá của CBQL							Kết quả đánh giá của GVTA						
			RAH	AH	BT	Ít AH	KAH	$\bar{X}$	Xếp thứ	RAH	AH	BT	Ít AH	KAH	$\bar{X}$	Xếp thứ
6	Cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật phục vụ HDBD	SL	2	24	27	8	0	3.33	7	1	64	60	3	0	3.49	6
		%	3	39	44	13	0			1	50	47	2	0		
7	Chương trình, nội dung và tài liệu phục vụ HDBD	SL	0	33	28	0	0	3.54	3	17	52	51	8	0	3.61	4
		%	0	54	46	0	0			13	41	40	6	0		
Trung bình cộng của các giá trị $\bar{X}$ trong bảng:								3.49								3.60

[Kết quả xử lý từ 61 phiếu khảo sát CBQL và 128 phiếu khảo sát GVTA]

Số liệu tại Bảng 2.29 cho thấy 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 trong bảng này theo đánh giá của CBQL và GVTA lần lượt là 3.49 và 3.60.

CBQL và GVTA đánh giá yếu tố *Nhận thức của lãnh đạo các trường ĐH về tầm quan trọng của quản lý HDBD* và *Nhận thức của đội ngũ GVTA về tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng* là 2 yếu tố ảnh hưởng nhiều nhất đến quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, trong khi yếu tố *Cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật phục vụ HDBD* và *Các lực lượng tham gia BD đội ngũ GVTA* là 2 yếu tố ảnh hưởng ít nhất 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. 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. Điều này cho thấy hoạt động quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp giảng viên đã và đang được triển khai một cách đồng đều trên mức TB. Kết quả khảo sát khá tương đồng giữa 02 nhóm khảo sát CBQL và GVTA chính tỏ dữ liệu khảo sát đáng tin cậy.

Trong các nội dung khảo sát 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 thì nội dung *Lãnh đạo tạo môi trường thuận lợi cho thực hiện kế hoạch bồi dưỡng* được đánh giá là tốt nhất. Điều này cho thấy đội ngũ lãnh đạo các trường ĐH không chuyên ngoại ngữ đã quan tâm hơn đến các hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA.

Kết quả khảo sát thực trạng kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ cho thấy CBQL và GVTA đánh giá nội dung *Đánh giá việc rút kinh nghiệm thực hiện kế hoạch bồi dưỡng* là tốt nhất. Điều này cho thấy đội ngũ lãnh đạo các trường ĐH không chuyên ngoại ngữ đã chú trọng đến việc BD và Đánh giá việc rút kinh nghiệm thực hiện kế hoạch bồi dưỡng.

### **2.8.2. Hạn chế và nguyên nhân**

#### **+ Hạn chế**

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. *Thực trạng kiểm tra, đánh giá hoạt động BD* được đánh giá là khâu yếu nhất trong các nội dung quản lý, với giá trị  $\bar{X}$  theo đánh giá của CBQL, GV là 2.98. *Lập kế hoạch BD* được đánh giá là khâu yếu thứ hai, với giá trị  $\bar{X}$  theo đánh giá của CBQL, GV lần lượt là 3.08 và 3.04. Trong *Lập kế hoạch bồi dưỡng* thì tiêu chí *Có mô hình đầu tư vào hoạt động bồi dưỡng* bị đánh giá là khâu yếu kém nhất. Khi *Xác định nội dung bồi dưỡng* thì lại dựa trên *Yêu cầu của Bộ, đề án Ngoại ngữ* chứ chưa thực sự *Dựa trên kết quả đánh giá năng lực GV. Lãnh đạo tạo môi trường thuận lợi cho thực hiện kế hoạch bồi dưỡng* nhưng lại không *thường xuyên đôn đốc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng*. Do vậy các trường đại học không chuyên ngoại ngữ cần xây dựng chiến lược BD năng lực nghề nghiệp cho GVTA và cần có sự chỉ đạo đánh giá hoạt động BD năng lực nghề nghiệp GVTA một cách bài bản, chuyên nghiệp.

#### **+ 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 nâng 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. Do đó, các cơ sở GD này chưa thực sự chú trọng đến việc xây dựng một chiến lược BD GVTA.

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 để tiếng Anh chuyên ngành thực sự đi vào cuộc sống, 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

Trong khi, 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.

Ngoài ra, các trường đại học không chuyên ngoại ngữ 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

Trong chương 2, luận án đã tổng kết 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, đã khái quát về các trường đại học được lựa chọn khảo sát thực trạng và tiến hành khảo sát thực trạng năng lực nghề nghiệp của GVTA trường đại học không chuyên ngoại ngữ, khảo sát thực trạng hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, khảo sát thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, 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 từ đó đưa ra các nhận xét.

Dù sinh viên đánh giá cao (Mức Tốt) về 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 của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, nhưng cả CBQL và GV đều nhận thức đầy đủ năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GVTA của mình đang ở mức Khá và ý thức được sự cần thiết việc bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp. 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. 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.

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến những bất cập trong triển khai các hoạt động BD năng lực nghề nghiệp GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, nhưng nguyên nhân chủ yếu là do (1) Các trường đại học không chuyên ngoại ngữ chưa thực sự chú trọng đến việc xây dựng một chiến lược BD năng lực nghề nghiệp GVTA cũng như chưa có chính sách hay cơ chế để thực sự khuyến khích GV tham gia các hoạt động bồi dưỡng phát triển năng lực; (2) Bạc 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; (3) Các trường đại

học không chuyên ngoại ngữ chưa xây dựng được khung năng lực nghề nghiệp GVTA làm cơ sở để (1) đánh giá năng lực GVTA, (2) để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng ngắn hạn, dài hạn và (3) để tổ chức các hoạt động bồi dưỡng, (4) Chỉ đạo và kiểm tra các hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp.

Cơ sở lý luận của vấn đề nghiên cứu trong Chương 1 và kết quả khảo sát, nghiên cứu ở Chương 2 sẽ là những căn cứ thực tiễn để đề xuất các giải pháp khắc phục các bất cập trong hoạt động BD năng lực nghề nghiệp GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ sẽ được trình bày tại Chương 3 của luận án.

### 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

Theo Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII [23], một trong những chiến lược đột phá để phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021 - 2030 là tiếp tục đẩy mạnh phát triển toàn diện nguồn nhân lực, khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo, hướng tới khơi dậy khát vọng phát triển đất nước, tăng cường lòng tự hào dân tộc, tăng cường ý chí tự cường, và thúc đẩy giá trị văn hóa và con người Việt Nam. Đồng thời, Đại hội cũng nhấn mạnh việc đẩy nhanh quá trình đổi mới căn bản và toàn diện, cùng việc nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, với trọng tâm là hiện đại hóa và thay đổi phương thức GD, ĐT, đặc biệt là trong lĩnh vực giáo dục ĐH và giáo dục nghề nghiệp. Các cơ sở giáo dục ĐH cần tập trung đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đồng thời tìm kiếm và phát triển nhân tài. Bên cạnh đó cũng cần có chính sách đặc biệt để thu hút, trọng dụng nhân tài cũng như chuyên gia trong nước và quốc tế. Như vậy, nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ ngày càng lớn, tạo ra sự cạnh tranh mạnh mẽ trong đào tạo nguồn nhân lực cho xã hội.

Giai đoạn 2021 - 2030, sẽ có sự thay đổi căn bản, toàn diện về giáo dục theo chiến lược phát triển ngành giáo dục Việt Nam theo hướng tự chủ và hội nhập quốc tế. Trong giai đoạn này, các cơ sở giáo dục đại học cần đẩy mạnh phát triển, nâng cao chất lượng giảng dạy và nghiên cứu khoa học; hoàn chỉnh về mô hình quản lý, đào tạo và nghiên cứu khoa học, cải thiện năng lực quản lý của đội ngũ cán bộ theo hướng chuyên môn hóa; xây dựng uy tín và thương hiệu của trường đặc biệt về lĩnh vực đào tạo và nghiên cứu khoa học.

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 [78].

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 [112].

Nghị quyết của Hội nghị lần thứ 6 Trung ương Đảng khóa XI đã nhấn mạnh rằng các trường ĐH cần trở thành các trung tâm nghiên cứu khoa học và công nghệ, hướng tới việc chuyển giao và ứng dụng công nghệ trong sản xuất và đời sống; thực hiện liên kết chặt chẽ giữa các doanh nghiệp, cơ sở sử dụng lao động, cơ sở đào tạo và Nhà nước để phát triển nguồn nhân lực theo nhu cầu xã hội như quy định trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011-2020; coi doanh nghiệp là trung tâm của đổi mới ứng dụng và chuyển giao công nghệ, là nguồn cầu quan trọng nhất của thị trường khoa học công nghệ [24].

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. Nhiều mô hình hợp tác giữa các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp đã thành công nhờ việc triển khai một cách linh hoạt sáng tạo các hoạt động phát huy tối đa tiềm năng của mỗi bên [64].

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 của giảng viên đặc biệt là giảng viên tiếng Anh 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**

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 trên các nguyên tắc sau:

#### **3.2.1. Đảm bảo tính hệ thống**

Các giải pháp đề xuất phải đảm bảo tính hệ thống và có mối quan hệ tác động qua lại với nhau và đều nhằm mục đích nâng cao năng lực nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

#### **3.2.2. Đảm bảo tính kế thừa**

Các giải pháp đề xuất phải được xây dựng trên cơ sở kế thừa những kết quả đã đạt được trong thực tiễn, từ các kết quả nghiên cứu, trên cơ sở tổng kết kinh



nghiệm, hệ thống lại từ khung lý luận, hay những ý tưởng đã được thử nghiệm hiệu quả tại các cơ sở giáo dục.

### **3.2.3. Đảm bảo tính khả thi**

Các giải pháp đề xuất phải phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội, văn hóa, chính trị của Việt Nam và điều kiện thực tế tại các trường đại học không chuyên ngoại ngữ. Khả thi khi triển khai.

### **3.2.4. Đảm bảo tính hiệu quả**

Nguyên tắc này đòi hỏi các giải pháp đề xuất có khả năng ứng dụng, đảm bảo hiệu quả trong công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng giảng viên TA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

### **3.2.5. Đảm bảo tính phù hợp đối tượng**

Đảm bảo tính phù hợp với đối tượng là nguyên tắc quan trọng trong hoạt động giáo dục. Đào tạo, bồi dưỡng phải xuất phát từ đối tượng được giáo dục. Mỗi đối tượng giáo dục có những nhu cầu, khả năng và điều kiện tiếp nhận mức độ khác nhau. Vì vậy, các giải pháp đề xuất phải 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**

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận ở Chương I và khảo sát thực tiễn trong Chương II, luận án đề xuất 07 giải pháp QL hoạt động động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ sau đây:

### **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**

Lĩnh vực giáo dục không ngừng phát triển và nền tảng kiến thức ngày càng mở rộng nhanh chóng. Giảng viên cần bắt kịp với tri thức khoa học và công nghệ mới để đảm bảo có thể đào tạo nên những thế hệ sinh viên sau tiến bộ hơn thế hệ trước, tiếp lửa và khơi dậy niềm đam mê học tập. Điều này đòi hỏi hơn bao giờ hết GV cần nâng cao nhận thức của mình về hoạt động bồi dưỡng. Nếu GV tự hài lòng với kiến thức, tự tin với năng lực của mình mà bỏ qua hoạt động BD, trau dồi tích lũy tri thức, thì những GV đó cùng với thời gian sẽ trở nên tụt hậu và khó có thể đáp ứng được yêu cầu đổi mới thường xuyên trong giáo dục. Do vậy, mục đích của giải

pháp quản lý này là nhằm thay đổi nhận thức của cả GV và CBQL về BD và QL hoạt động BD.

GV cần nhận thức đúng đắn rằng khi yêu cầu của xã hội đặt ra cho giáo dục và đào tạo ngày càng cao thì với vốn tri thức khoa học và nghiệp vụ sư phạm được đào tạo trên ghế nhà trường là không đủ để đáp ứng tốt sự phát triển không ngừng của khoa học công nghệ cũng như yêu cầu đổi mới thường xuyên trong giáo dục. Khi giảng viên tiếng Anh ý thức được tầm quan trọng của việc đào tạo và bồi dưỡng về năng lực nghề nghiệp, họ sẽ chủ động trang bị thêm kiến thức, kỹ năng và phương pháp giảng dạy mới nhất. Điều này giúp cải thiện chất lượng giảng dạy, làm cho quá trình học tập của sinh viên trở nên hiệu quả hơn.

Do vậy, mục đích của giải pháp quản lý này là nhằm thay đổi 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, cơ sở giáo dục và toàn xã hội.

### *3.3.1.2. Nội dung của giải pháp*

Quan điểm truyền thống về BD như một chuỗi ba hoặc bốn ngày hội thảo riêng lẻ trong mùa hè, hoặc như các sự kiện rải rác trong năm học, làm hạn chế cơ hội học tập cho giảng viên và gây khó khăn cho việc cập nhật thông tin mới. Bồi dưỡng năng lực của giảng viên, ngoài việc chuyển từ các sự kiện riêng lẻ, rời rạc sang một cách tiếp cận toàn diện và chiến lược hơn, cần thay đổi nhận thức của nhà lãnh đạo, giảng viên và cả sinh viên về hoạt động bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ. Cụ thể cần thay đổi quan điểm về hoạt động bồi dưỡng theo hướng từ truyền thống sang quan điểm hiện đại.

Thứ nhất, hoạt động bồi dưỡng không nên chỉ là hoạt động bồi dưỡng hàng loạt, áp dụng cho mọi đối tượng GV mà bồi dưỡng phải dựa trên năng lực và nhu cầu của cá nhân GV. Mỗi GV phải tự đánh giá được những năng lực mà mình còn yếu và cần bổ sung dựa trên khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

Thứ hai, phương thức bồi dưỡng 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. Trước đây, tri thức của chuyên gia bồi dưỡng là độc nhất, nhưng ngày nay, trước sự tiến bộ như vũ bão của tri thức nhân loại và công nghệ tiên tiến, tri thức có ở khắp mọi nơi, GV tiếng Anh hoàn toàn có thể tự khai

thác, khám phá tri thức ở nhiều kênh khác nhau. Tự bồi dưỡng được xem là phương thức chủ động để người GV có thể phát huy tối đa sự tự giác trong nghiên cứu, tìm tòi tri thức. Tự bồi dưỡng không những giúp người GV nắm vững tri thức, kỹ năng, hình thành thái độ nghề nghiệp đúng đắn mà còn giúp người GV rèn luyện nhân cách, hình thành thói quen học tập suốt đời. Việc tự bồi dưỡng được xem là đặc biệt hữu ích nếu người GV đam mê việc tự bồi dưỡng, chủ động khám phá, tích cực tìm tòi và không ngừng phát huy tính sáng tạo trong quá trình học.

Thứ ba, cách thức bồi dưỡng và nội dung bồi dưỡng cũng cần thay đổi. BD ngày nay không phải lên lớp để giảng một nội dung nào đấy mà BD phải là định hướng cho GV những vấn đề cần lưu ý, cần tìm hiểu vấn đề/ nội dung đó ở đâu và làm như thế nào để thực hành một cách hiệu quả. (1) Chuyên gia bồi dưỡng sẽ đóng vai trò định hướng nội dung bồi dưỡng. Do đó việc tiếp xúc trực tiếp giữa chuyên gia bồi dưỡng và GV được cử đi BD mang ý nghĩa là hướng dẫn, định hướng và cố vấn chứ không phải là truyền thụ hay nhồi nhét kiến thức. Trên cơ sở định hướng của chuyên gia, việc tự nghiên cứu của GV sẽ giải quyết được những nội dung cơ bản cũng như đạt được mục tiêu của hoạt động BD. Việc định hướng của giảng viên liên quan đến các nội dung thảo luận nhóm, chuẩn bị bài và trao đổi giữa những người tham gia bồi dưỡng. Giảng viên định hướng cách khai thác nội dung, định hướng kiến thức cũng như định hướng tư duy cho từng vấn đề. Định hướng góp phần thúc đẩy khả năng tự học. (2) Chuyên gia bồi dưỡng đóng vai trò hỗ trợ, hướng dẫn trong quá trình tự bồi dưỡng. Chuyên gia bồi dưỡng hướng dẫn khai thác nội dung, hướng dẫn khai thác/ đọc tài liệu, hướng dẫn thực hành, chú trọng việc hướng dẫn xử lý tình huống cụ thể phát sinh trong quá trình BD, và thực hành kỹ năng trong thực tiễn. Vai trò này sẽ giúp GV biến quá trình bồi dưỡng thành tự bồi dưỡng, biến tri thức nhân loại thành tri thức của mình. (3) Chuyên gia bồi dưỡng đóng vai trò đánh giá và kiểm tra kết quả tự bồi dưỡng của GV. Mục tiêu của nội dung và chương trình BD chỉ được định lượng thông qua việc đánh giá và kiểm tra của chuyên gia bồi dưỡng. Với vai trò này chuyên gia bồi dưỡng sẽ kịp thời phát hiện những GV mà khả năng tự BD còn hạn chế, hoặc khả năng tự BD chưa phù hợp, hoặc việc tự BD là tình nguyện hay do ép buộc/miễn cưỡng. Cũng từ vai trò kiểm tra đánh giá mà chuyên gia bồi dưỡng nhận diện được những ưu điểm cần phát huy và những nhược điểm cần được cải thiện.

Thứ tư, GV TA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ cũng cần nhận thức đầy đủ hơn vai trò của mình bởi giờ đây tiếng Anh đã quá đại trà và phổ quát.

Học sinh tốt nghiệp THPT đã có năng lực tiếng Anh rất tốt, theo quy định thì tốt nghiệp THPT các em đã đạt trình độ tiếng Anh B1 trong khung năng lực 6 bậc dành cho Việt Nam, không kể nhiều em xét tuyển ĐH trong 3 năm vừa qua (2020-2022) đã có điểm IELTS quốc tế từ 5.5 đến 8.5. Do vậy, GV tiếng Anh không được hài lòng với năng lực tiếng Anh của mình nhưng cũng không tự ti khi dạy tiếng Anh chuyên ngành. Xu hướng của thời đại là GV tiếng Anh sẽ không dạy tiếng Anh cơ bản cho SV đại học nữa, việc này đã phải giải quyết ở bậc Phổ thông. Ở bậc ĐH, SV chỉ học tiếng Anh nâng cao và tiếng Anh chuyên ngành. Bản thân GV nếu muốn tồn tại và phát triển nghề nghiệp của mình ở các trường ĐH phải dạy TACN và nếu GVTA không gắn với một chuyên ngành nào đó thì GV đó sẽ tự đào thải mình khỏi môi trường ĐH.

Thứ năm, cả cán bộ quản lý và GVTA cần nhận thức rõ bởi GVTA thì dễ bị hài lòng với thực tại và không có nhu cầu phát triển bản thân. Bởi lẽ, trong khi bậc lương GV còn nhiều hạn chế, số giờ giảng lại quá nhiều, không có thời gian vật chất cho các hoạt động BD, GVTA sẵn sàng dành thời gian để làm thêm hay dạy thêm thay vì dành thời gian cho nghiên cứu khoa học và phát triển bản thân. Nếu nhà QL không biết tạo động lực, không có những chính sách khuyến khích, không định hướng phát triển nghề nghiệp cho GVTA thông qua các hình thức BD và tự BD, nếu bản thân các nhà QL không nhìn thấy vấn đề để nâng cao NL của GV làm cho GV thấy được tương lai và sự nghiệp của họ ở các trường ĐH, thấy họ được thừa nhận và đánh giá ở trình độ cao hơn thì chính những nhà QL đó đang “bỏ quên” và lãng phí đội ngũ GVTA của mình. Bản thân GVTA cũng phải nhận thức rõ vấn đề này, không thỏa mãn và dừng lại ở việc dạy tiếng Anh cơ bản, dạy cùng một nội dung, ngày này qua ngày khác, lớp này qua lớp khác mà phải gắn tiếng Anh với các chuyên ngành của trường ĐH nơi mình đang công tác để TA đi vào thực tiễn của các chuyên ngành, góp phần nâng cao chất lượng các chương trình đào tạo của nhà trường và hội nhập quốc tế.

### *3.3.1.3. Tổ chức thực hiện*

Đề CBQL và GVTA nhận thức đầy đủ về hoạt động bồi dưỡng nhà trường cần phải đưa hoạt động bồi dưỡng và tự bồi dưỡng thành nhiệm vụ chuyên môn thường xuyên ở cơ sở mình, và là nhiệm vụ bắt buộc đối với mỗi giảng viên.

Hiệu trưởng chỉ đạo Phòng Tổ chức cán bộ phối hợp với Khoa Ngoại ngữ và các phòng chức năng liên quan 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. Kết quả bồi dưỡng phải là một trong những tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ năm học của mỗi GVTA.

Hiệu trưởng chỉ đạo trưởng khoa Ngoại ngữ hướng dẫn, đôn đốc đội ngũ giảng viên tiếng Anh, trên cơ sở Khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ với 07 tiêu chuẩn, 40 tiêu chí (Phụ lục 5) cần định kỳ đánh giá, 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 đáp ứng được nhu cầu của giảng viên, yêu cầu đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế. (Phụ lục 7. Phiếu tự đánh giá của giảng viên và Phụ lục 11. Kế hoạch bồi dưỡng cá nhân). 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 một cách nghiêm túc. 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.

Hiệu trưởng chỉ đạo Phòng Tổ chức cán bộ phối hợp với Khoa Ngoại ngữ và các phòng chức năng liên quan 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 không hoàn thành các nhiệm vụ BD đã đăng ký hoặc đã được giao.

Hiệu trưởng chỉ đạo Phòng Tổ chức cán bộ phối hợp với Khoa Ngoại ngữ, ban Truyền thông tiến hành 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*

Để triển khai giải pháp này một cách hiệu quả, CBQL các cấp và Hiệu trưởng các trường đại học không chuyên ngoại ngữ 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, qua đó nắm bắt kịp thời năng lực thực tế của đội ngũ GVTA và nhu cầu được BD của họ đáp ứng yêu cầu đổi mới GD và hội nhập QT. 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, qua đó làm cho CBQL các cấp cũng như GV nhận thức đúng về sự cần thiết của hoạt

động BDGV và quản lý hoạt động BDGV, đặc biệt là vai trò của đội ngũ GVTA trong việc nâng cao chất lượng đào tạo và hội nhập quốc tế.

Các cấp quản lý cần phải tăng cường thay đổi nhận thức cho đội ngũ giảng viên tiếng Anh 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. Cụ thể:

+ Nhận thức được mục đích của Khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh khi sử dụng vào công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

+ Xác định rõ các tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ là mục tiêu chính của phát triển năng lực nghề nghiệp giảng viên và cũng là công cụ quản lý để nâng cao chất lượng giáo dục cho các trường ĐH không chuyên ngoại ngữ.

***3.3.2. Tổ chức cụ thể hóa 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. Giải pháp này giúp đảm bảo rằng việc giảng dạy tiếng Anh tại các trường ĐH không chuyên ngoại ngữ phù hợp với nhu cầu của sinh viên và mang lại sự hoàn thiện trong việc phát triển chương trình học và tài liệu giảng dạy.

Việc cụ thể hóa khung năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ với các mức phát triển năng lực cho từng tiêu chuẩn, tiêu chí sẽ giúp các cấp quản lý có cơ sở để đánh giá, bồi dưỡng và quản lý đội ngũ giảng viên tiếng Anh.

Bộ tiêu chí được xây dựng và triển khai sẽ giúp cho các cấp quản lý 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 hướng tổ chức hoạt động bồi dưỡng và điều chỉnh quản lý hoạt động bồi dưỡng một cách hiệu quả và kịp thời hơn.

### 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 08 nhóm năng lực/ phẩm chất (tương ứng với 08 Tiêu chuẩn) và 40 năng lực thành phần (tương ứng với 40 Tiêu chí) [Mục 1.4.3.]. 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

#### TIÊU CHUẨN 1: PHẨM CHẤT CHÍNH TRỊ, ĐẠO ĐỨC NGHỀ NGHIỆP

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 1.</b> Chấp hành đường lối chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước Việt Nam	<i>Thực hiện đúng</i> đường lối chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước Việt Nam	<i>Hướng dẫn</i> người học, <i>hỗ trợ</i> đồng nghiệp thực hiện tốt đường lối chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước Việt Nam	<i>Đánh giá, góp ý</i> việc chấp hành đường lối chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước Việt Nam
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bản tự đánh giá cuối năm học</li> <li>- Quyết định khen thưởng/ Quyết định kỷ luật</li> <li>- Phiếu phản hồi của người học</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên</li> </ul>			

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 2.</b> Chấp hành Luật giáo dục đại học, điều lệ, quy định của ngành và quy định của trường ĐH	<i>Thực hiện đúng</i> Luật giáo dục đại học, điều lệ, quy định của ngành và quy định của trường ĐH	<i>Hướng dẫn</i> người học, <i>hỗ trợ</i> đồng nghiệp thực hiện tốt Luật giáo dục đại học, điều lệ, quy định của ngành và quy định của trường ĐH	<i>Đánh giá, góp ý</i> việc chấp hành Luật giáo dục đại học, điều lệ, quy định của ngành và quy định của trường ĐH
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bản tự đánh giá cuối năm học</li> <li>- Quyết định khen thưởng/ Quyết định kỷ luật</li> <li>- Phiếu phản hồi của người học</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên</li> </ul>			

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 3.</b> Thực hiện nghiêm túc các quy định về đạo đức nhà giáo, giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín của nhà giáo.	<i>Thực hiện đúng quy định về đạo đức nhà giáo, nhà khoa học; Có lối sống lành mạnh, giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín của nhà giáo.</i>	<i>Tham gia tổ chức các hoạt động giáo dục đạo đức trong nhà trường; Tham gia tổ chức hiệu quả các hoạt động xây dựng lối sống lành mạnh, văn minh trong và ngoài nhà trường.</i>	<i>Giương mẫu và có ảnh hưởng lan tỏa trong nhà trường; Đánh giá, phê phán các hành vi, lối sống không phù hợp; có lối sống mẫu mực, có ảnh hưởng lan tỏa trong và ngoài nhà trường.</i>
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bản tự đánh giá cuối năm học</li> <li>- Quyết định khen thưởng/ Quyết định kỷ luật</li> <li>- Phiếu phản hồi của người học</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên</li> </ul>			

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 4.</b> Đam mê và có trách nhiệm nghề nghiệp	<i>Hoàn thành các nhiệm vụ được giao đặc biệt trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học</i>	<i>Hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao đặc biệt trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học;</i>	<i>Hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ được giao đặc biệt trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học; hỗ trợ đồng nghiệp hoàn thành những nhiệm vụ được giao.</i>
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bản tự đánh giá cuối năm học</li> <li>- Quyết định khen thưởng/ Quyết định kỷ luật</li> <li>- Phiếu phản hồi của người học</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên</li> </ul>			

## **TIÊU CHUẨN 2. NĂNG LỰC CHUYÊN MÔN**

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 5.</b> Đạt chuẩn trình độ đào tạo theo quy định	<i>Đạt bậc 5/6 theo Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dành cho Việt Nam</i>	<i>Đạt bậc 6/6 theo Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dành cho Việt Nam</i>	<i>Đạt bậc 6/6 theo Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dành cho Việt Nam và các thành tựu khác, đạt được trong hoạt động chuyên môn.</i>



Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Văn bản</li> <li>- Chứng chỉ</li> <li>- Các thành tựu đạt được trong hoạt động chuyên môn</li> </ul>			

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 6.</b> Nắm vững, cập nhật tri thức và định hướng đổi mới giáo dục đại học trong nước và quốc tế	<i>Có kiến thức về tri thức mới và định hướng đổi mới giáo dục đại học trong nước và quốc tế</i>	<i>Vận dụng được tri thức mới và định hướng đổi mới giáo dục đại học trong nước và quốc tế</i>	<i>Chia sẻ tri thức mới và định hướng đổi mới giáo dục đại học trong nước và quốc tế</i>

**Gợi ý minh chứng:**

- Bài giảng, bài báo cáo, bài báo, bài hội thảo
- Bản tự đánh giá cuối năm học
- Phiếu phản hồi của người học
- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 7.</b> 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	<i>Có kiến thức về văn hóa của các nước nói tiếng Anh.</i>	<i>Có thể lồng ghép các kiến thức về văn hóa của các nước nói tiếng Anh trong bài giảng trên lớp.</i>	<i>Liên tục cập nhật và chia sẻ với đồng nghiệp về các kiến thức văn hóa của các nước nói tiếng Anh trong bài giảng trên lớp.</i>

**Gợi ý minh chứng:**

- Bài giảng, bài báo cáo, bài báo, bài hội thảo
- Bản tự đánh giá cuối năm học
- Phiếu phản hồi của người học
- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 8.</b> Có kiến thức về ngôn ngữ và văn hóa của ngành học cụ thể mà sinh viên đang học hoặc sẽ làm việc	<i>Có kiến thức về ngôn ngữ và văn hóa của ngành học</i>	<i>Có thể lồng ghép các kiến thức ngôn ngữ và văn hóa của ngành học trong bài giảng trên lớp</i>	<i>Liên tục cập nhật và chia sẻ với đồng nghiệp về ngôn ngữ và văn hóa của ngành học</i>

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bài giảng, bài báo cáo, bài báo, bài hội thảo</li> <li>- Bản tự đánh giá cuối năm học</li> <li>- Phiếu phản hồi của người học</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên</li> </ul>			

### TIÊU CHUẨN 3. Năng lực sư phạm

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 9.</b> Có kiến thức và kỹ năng về nghiệp vụ sư phạm; hỗ trợ đồng nghiệp và người học phát triển nghề nghiệp	Có kiến thức và kỹ năng về nghiệp vụ sư phạm giảng dạy đại học; <i>Đạt chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên (hạng III)</i>	<i>Hỗ trợ</i> đồng nghiệp phát triển nghề nghiệp; <i>Đạt chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên chính (hạng II)</i>	<i>Đánh giá, điều chỉnh, đổi mới</i> hoạt động phát triển nghề nghiệp và tạo sự lan tỏa tới đồng nghiệp, người học; <i>Đạt chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên cao cấp (hạng I)</i>
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm dành cho giảng viên đại học</li> <li>- Chứng chỉ nghiệp vụ theo các chức danh giảng viên (hạng I, II, III)</li> <li>- Các hoạt động mà giảng viên tham gia/tổ chức hỗ trợ đồng nghiệp</li> <li>- Các hoạt động đổi mới của giảng viên và ảnh hưởng tới đồng nghiệp</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên</li> </ul>			

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 10.</b> 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.	<i>Thực hiện</i> đổi mới phương pháp dạy học.	<i>Vận dụng</i> linh hoạt các phương pháp và kỹ thuật trong thiết kế và tổ chức dạy học.	<i>Liên tục cập nhật và chia sẻ</i> với đồng nghiệp về các phương pháp và kỹ thuật trong thiết kế và tổ chức dạy học.

#### Gợi ý minh chứng:

- Bài giảng, chương trình môn học (tỉ lệ % điều chỉnh so với năm học trước), bài báo cáo, bài báo, bài hội thảo
- Bản tự đánh giá cuối năm học
- Phiếu phản hồi của người học
- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 11.</b> Xử lý các tình huống sư phạm nảy sinh trong quá trình dạy học	<i>Xử lý được</i> các tình huống sư phạm nảy sinh trong quá trình dạy học	<i>Xử lý khéo léo</i> các tình huống sư phạm nảy sinh trong quá trình dạy học	<i>Chia sẻ</i> với đồng nghiệp các tình huống sư phạm nảy sinh trong quá trình dạy học và hướng xử lý

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tình huống sự phạm</li> <li>- Bản tự đánh giá cuối năm học</li> <li>- Phiếu phản hồi của người học</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên</li> </ul>			

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 12.</b> 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.	<i>Am hiểu</i> các quy định và <i>sử dụng</i> công cụ đánh giá trong dạy học; sử dụng kết quả đánh giá để phát triển chương trình đào tạo, điều chỉnh hoạt động dạy học.	<i>Huy động sự tham gia</i> của người học, đồng nghiệp trong hoạt động đánh giá và sử dụng kết quả đánh giá để phát triển chương trình đào tạo, điều chỉnh hoạt động dạy học.	<i>Liên tục cải tiến, điều chỉnh</i> các hoạt động đánh giá
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sổ theo dõi kết quả học tập</li> <li>- Ngân hàng đề thi/ngân hàng câu hỏi/ bảng kiểm/ hồ sơ học tập /tham gia thiết kế</li> <li>- Phản hồi của người học (tỉ lệ % người học hài lòng về kết quả đánh giá)</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên</li> <li>- Bài giảng, chương trình môn học (tỉ lệ % điều chỉnh so với năm học trước)</li> </ul>			

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 13.</b> Phát triển chương trình đào tạo, chương trình môn học	<i>Tham gia</i> vào hoạt động Phát triển chương trình đào tạo, chương trình môn học	<i>Huy động sự tham gia</i> của đồng nghiệp vào các các hoạt động Phát triển chương trình đào tạo, chương trình môn học	<i>Chủ trì</i> các hoạt động Phát triển chương trình đào tạo, chương trình môn học
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Biên bản họp về Phát triển chương trình đào tạo, chương trình môn học</li> <li>- Đề xuất của GV về Phát triển chương trình đào tạo, chương trình môn học trước bộ môn/khoa</li> <li>- Minh chứng về Phát triển chương trình đào tạo, chương trình môn học nhà trường đã xây dựng, điều chỉnh</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên</li> </ul>			

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 14.</b> Năng lực tư vấn, hỗ trợ người học	<i>Am hiểu</i> và <i>hướng dẫn</i> người học thực hiện các quy định về học tập, nghiên cứu	<i>Tổ chức thực hiện</i> các hoạt động giáo dục và <i>phối hợp</i> với <i>đồng nghiệp</i>	<i>Đánh giá, điều chỉnh, đổi mới</i> các hoạt động giáo dục, tư vấn hỗ trợ người học nâng cao

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
	khoa học, hoạt động tự quản và sinh hoạt tập thể	trong tư vấn, hỗ trợ người học	chất lượng, hiệu quả giáo dục
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minh chứng về các hoạt động tư vấn, hỗ trợ người học mà GV đã tham gia/ tổ chức</li> <li>- Phản hồi của người học</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên</li> </ul>			

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 15.</b> Năng lực phân tích nhu cầu của người học và phân tích các hình thức diễn ngôn để chuẩn bị khóa học.	<i>Am hiểu</i> các phương pháp và kỹ thuật trong phân tích nhu cầu của người học và phân tích các hình thức diễn ngôn để chuẩn bị khóa học	<i>Vận dụng</i> được các phương pháp và kỹ thuật trong phân tích nhu cầu của người học và phân tích các hình thức diễn ngôn để chuẩn bị khóa học	<i>Liên tục cải tiến, điều chỉnh</i> các phương pháp và kỹ thuật trong phân tích nhu cầu của người học và phân tích các hình thức diễn ngôn để chuẩn bị khóa học
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Phiếu khảo sát đánh giá/ phân tích nhu cầu của người học</li> <li>- Biên bản họp tổ/khoa</li> <li>- Bản tự đánh giá cuối năm học</li> <li>- Phiếu phản hồi của người học</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên</li> </ul>			

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 16.</b> 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>Tham gia</i> các hoạt động xây dựng nhận thức của sinh viên về các đặc điểm văn hóa và ngôn ngữ của cộng đồng nghề nghiệp.	<i>Hướng dẫn</i> người học và đồng nghiệp phát triển môi trường văn hóa và ngôn ngữ của cộng đồng nghề nghiệp đó.	<i>Chủ động đề xuất và cải tiến</i> phát triển môi trường văn hóa và ngôn ngữ của cộng đồng nghề nghiệp đó
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minh chứng về các hoạt động xây dựng nhận thức của sinh viên về các đặc điểm văn hóa và ngôn ngữ của cộng đồng nghề nghiệp</li> <li>- Phản hồi của người học</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên</li> </ul>			

**TIÊU CHUẨN 4. Năng lực phát triển chương trình và tài liệu chuyên ngành**

<b>Tiêu chí</b>	<b>Mức biểu hiện năng lực</b>		
	<b>Đạt</b>	<b>Khá</b>	<b>Tốt</b>
<b>Tiêu chí 17.</b> Năng lực thiết kế, phát triển chương trình, giáo trình và tài liệu cho các khóa học tiếng Anh chuyên ngành.	<i>Vận dụng</i> được các phương pháp và kỹ thuật trong thiết kế phát triển chương trình, giáo trình và tài liệu cho các khóa học tiếng Anh chuyên ngành phù hợp với mục tiêu môn học và chuẩn đầu ra.	<i>Hỗ trợ</i> đồng nghiệp phát triển chương trình, giáo trình và tài liệu cho các khóa học tiếng Anh chuyên ngành. <i>Tham gia</i> phát triển chương trình, giáo trình và tài liệu.	<i>Đánh giá, phát triển</i> chương trình, giáo trình và tài liệu cho các khóa học tiếng Anh chuyên ngành; <i>Chủ trì</i> phát triển chương trình, giáo trình và tài liệu.
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Biên bản họp về xây dựng đề cương môn học, đề cương giáo trình</li> <li>- Đề xuất của GV về xây dựng đề cương môn học, đề cương giáo trình trước bộ môn/khoa</li> <li>- Minh chứng về các giáo trình/chương trình nhà trường đã xây dựng, điều chỉnh</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên</li> </ul>			

<b>Tiêu chí</b>	<b>Mức biểu hiện năng lực</b>		
	<b>Đạt</b>	<b>Khá</b>	<b>Tốt</b>
<b>Tiêu chí 18.</b> Năng lực khai thác các văn bản/tài liệu chuyên ngành để người học phát triển kiến thức và kỹ năng ngôn ngữ cụ thể được sử dụng trong lĩnh vực chuyên môn.	<i>Phát hiện</i> được các nguồn có thể khai thác các văn bản/tài liệu chuyên ngành.	<i>Thiết kế các bài tập/ bài giảng</i> từ các nguồn văn bản/tài liệu chuyên ngành để người học phát triển kiến thức và kỹ năng ngôn ngữ cụ thể được sử dụng trong lĩnh vực chuyên môn.	<i>Đánh giá, điều chỉnh</i> , các bài tập/ bài giảng từ các nguồn văn bản/tài liệu chuyên ngành; <i>Chia sẻ với đồng nghiệp</i> .
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bài giảng, chương trình môn học (tỉ lệ % điều chỉnh so với năm học trước)</li> <li>- Bản tự đánh giá cuối năm học</li> <li>- Phiếu phản hồi của người học</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên</li> </ul>			

<b>Tiêu chí</b>	<b>Mức biểu hiện năng lực</b>		
	<b>Đạt</b>	<b>Khá</b>	<b>Tốt</b>
<b>Tiêu chí 19.</b> Năng lực đánh giá sinh viên và đánh giá các khóa học tiếng Anh chuyên ngành.	<i>Am hiểu</i> các quy định và <i>sử dụng</i> công cụ đánh giá sinh viên và đánh giá các khóa học tiếng Anh chuyên ngành.	<i>Huy động sự tham gia</i> của người học, đồng nghiệp trong hoạt động đánh giá sinh viên và đánh giá các khóa học tiếng Anh chuyên ngành.	<i>Liên tục cải tiến, điều chỉnh</i> các hoạt động đánh giá

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sổ theo dõi kết quả học tập</li> <li>- Ngân hàng đề thi/ngân hàng câu hỏi/ bảng kiểm/ hồ sơ học tập /tham gia thiết kế</li> <li>- Phản hồi của người học (tỉ lệ % người học hài lòng về kết quả đánh giá)</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên</li> <li>- Bài giảng, chương trình môn học (tỉ lệ % điều chỉnh so với năm học trước)</li> </ul>			

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 20.</b> 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 chương trình và tài liệu chuyên ngành	<i>Tham gia</i> cộng tác làm việc với sinh viên và giảng viên bộ môn trong tất cả các giai đoạn của quy trình phát triển chương trình và tài liệu chuyên ngành.	<i>Hỗ trợ</i> sinh viên và giảng viên bộ môn trong tất cả các giai đoạn của quy trình phát triển chương trình và tài liệu chuyên ngành.	<i>Đề xuất, đánh giá, điều chỉnh/ đổi mới</i> các hoạt động cộng tác làm việc với sinh viên và giảng viên bộ môn trong tất cả các giai đoạn của quy trình phát triển chương trình và tài liệu chuyên ngành.
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minh chứng về các hoạt động cộng tác làm việc với sinh viên và giảng viên bộ môn đã tham gia</li> <li>- Phản hồi của người học</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên</li> </ul>			

#### TIÊU CHUẨN 5. NĂNG LỰC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 21.</b> Thực hiện các đề tài, dự án, và công trình nghiên cứu khoa học; viết sách, giáo trình, chuyên khảo, tài liệu tham khảo theo định hướng đổi mới.	<i>Tham gia</i> thực hiện thành công đề tài, dự án cấp cơ sở, <i>tham gia</i> các công trình nghiên cứu khoa học; viết sách, giáo trình, chuyên khảo, tài liệu tham khảo theo định hướng đổi mới.	<i>Chủ trì</i> đề tài, dự án cấp cơ sở và chuyển giao kết quả nghiên cứu	<i>Chủ trì</i> đề tài cấp Bộ trở lên; kết quả nghiên cứu được ứng dụng, chuyển giao
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Các công trình nghiên cứu khoa học, giáo trình, sách chuyên khảo, tài liệu tham khảo</li> <li>- Biên bản nghiệm thu đề tài nghiên cứu khoa học các cấp</li> <li>- Hợp đồng/biên bản chuyển giao kết quả nghiên cứu/ Đề cương bài giảng có sử dụng kết quả nghiên cứu</li> </ul>			

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 22.</b> Công bố kết quả nghiên cứu và xuất bản ấn phẩm, học liệu phục vụ đào tạo, bồi dưỡng.	<i>Công bố</i> kết quả nghiên cứu trên tạp chí, kỷ yếu hội nghị, hội thảo hoặc <i>tham gia biên soạn</i> sách phục vụ đào tạo	<i>Công bố được ứng dụng</i> trong chương trình đào tạo; <i>chủ biên</i> sách tham khảo, giáo trình	<i>Công bố</i> kết quả nghiên cứu trên tạp chí thuộc danh mục Scopus, ISI hoặc <i>chủ biên</i> sách chuyên khảo phục vụ đào tạo giảng viên
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Danh mục các bài báo, bài đăng kỷ yếu</li> <li>- Đề cương bài giảng môn học trong chương trình đào tạo có ứng dụng kết quả công bố của giảng viên</li> <li>- Hợp đồng/biên bản chuyển giao kết quả nghiên cứu</li> <li>- Danh mục sách phục vụ đào tạo, bồi dưỡng giảng viên mà giảng viên đã tham gia biên soạn/chủ biên</li> </ul>			

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 23.</b> Trình bày báo cáo, phản biện tại các hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế.	<i>Trình bày</i> báo cáo, phản biện tại các hội nghị, hội thảo <i>tại cơ sở ĐT của GV</i>	<i>Trình bày</i> báo cáo, phản biện tại các hội nghị, hội thảo <i>trong nước</i>	<i>Trình bày</i> báo cáo, phản biện tại các hội nghị, hội thảo <i>quốc tế</i>
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Danh mục các bài báo, bài đăng kỷ yếu</li> <li>- Chứng nhận tham dự/ trình bày/ báo cáo tại hội thảo</li> </ul>			

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 24.</b> Ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học vào thực tiễn, đổi mới đào tạo theo yêu cầu xã hội	<i>Ứng dụng</i> kết quả nghiên cứu khoa học vào thực tiễn, đổi mới đào tạo theo yêu cầu xã hội	<i>Tổ chức hướng dẫn</i> người học, đồng nghiệp ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học vào thực tiễn, đổi mới đào tạo theo yêu cầu xã hội	<i>Liên tục cải tiến, linh hoạt và sáng tạo</i> trong ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học vào thực tiễn, đổi mới đào tạo.
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sáng kiến kinh nghiệm</li> <li>- Đề cương bài giảng môn học trong chương trình đào tạo có ứng dụng kết quả NCKH của giảng viên</li> <li>- Biên bản dự giờ của bộ môn/khoa</li> <li>- Phiếu phản hồi của người học</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên</li> </ul>			

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 25.</b> Hướng dẫn nghiên cứu khoa học: Hướng dẫn người học viết báo cáo thực tập, viết khóa luận, viết luận văn...	<i>Am hiểu</i> quy trình hướng dẫn nghiên cứu khoa học và <i>hướng dẫn thành công</i> sinh viên nghiên cứu khoa học	<i>Hỗ trợ</i> đồng nghiệp hoặc giảng viên nghiên cứu khoa học và <i>hướng dẫn thành công</i> luận văn thạc sĩ;	<i>Đổi mới, cải tiến</i> nhiệm vụ hướng dẫn nghiên cứu khoa học và <i>hướng dẫn thành công</i> luận án tiến sĩ
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Biên bản nghiệm thu đề tài nghiên cứu khoa học sinh viên/khóa luận/luận văn/luận án</li> <li>- Minh chứng về các hoạt động mà giảng viên đã tham gia/tổ chức hướng dẫn người học nghiên cứu khoa học.</li> <li>- Minh chứng về các hoạt động mà giảng viên đã tham gia/tổ chức hỗ trợ đồng nghiệp nghiên cứu khoa học</li> </ul>			

#### TIÊU CHUẨN 6. NĂNG LỰC PHÁT TRIỂN QUAN HỆ XÃ HỘI

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 26.</b> Phát triển quan hệ với các tổ chức xã hội và các cơ sở giáo dục	<i>Thực hiện</i> các chương trình phối hợp giữa nhà trường với tổ chức xã hội, và các cơ sở giáo dục	<i>Hỗ trợ</i> đồng nghiệp và <i>hướng dẫn</i> người học tham gia các hoạt động xã hội, hoạt động đổi mới giáo dục	<i>Đổi mới, cải tiến</i> chương trình, kế hoạch phát triển quan hệ giữa nhà trường với tổ chức xã hội và các cơ sở giáo dục
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minh chứng về các hoạt động giảng viên đã tham gia với tổ chức xã hội, các cơ sở giáo dục và các hoạt động giảng viên hỗ trợ đồng nghiệp, người học (phối hợp với tổ chức xã hội, hỗ trợ GV nghiên cứu khoa học, bồi dưỡng GV, đánh giá ...)</li> <li>- Phản hồi của người học</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên, giảng viên ở các cơ sở đào tạo khác</li> </ul>			

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 27.</b> Phát triển quan hệ với cộng đồng nghề nghiệp, với giới khoa học chuyên ngành, hiệp hội, tổ chức, doanh nghiệp.	<i>Tham gia</i> các hoạt động phát triển cộng đồng nghề nghiệp, với giới khoa học chuyên ngành, hiệp hội, tổ chức, doanh nghiệp.	<i>Hỗ trợ</i> đồng nghiệp xây dựng kế hoạch và tổ chức hoạt động phát triển quan hệ với cộng đồng nghề nghiệp, với giới khoa học chuyên ngành, hiệp hội, tổ chức, doanh nghiệp.	<i>Chủ động đề xuất, cải tiến</i> phát triển quan hệ với cộng đồng nghề nghiệp, với giới khoa học chuyên ngành, hiệp hội, tổ chức, doanh nghiệp.
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minh chứng về các hoạt động phát triển cộng đồng nghề nghiệp mà giảng viên đã tham gia</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên và các bên liên quan</li> </ul>			



Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 28.</b> Tham gia các hoạt động cộng đồng, các hiệp hội trong cộng đồng	<i>Chủ động tham gia các hoạt động cộng đồng, các hiệp hội trong cộng đồng</i>	<i>Hỗ trợ đồng nghiệp tham gia vào các hoạt động phát triển cộng đồng, các hiệp hội trong cộng đồng</i>	<i>Chủ động đề xuất, cải tiến các hoạt động phát triển các quan hệ với cộng đồng nghề nghiệp</i>
<b>Gợi ý minh chứng:</b> - Minh chứng về các hoạt động phát triển cộng đồng nghề nghiệp mà giảng viên đã tham gia - Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên và các bên liên quan			

#### **TIÊU CHUẨN 7. NĂNG LỰC PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP, PHÁT TRIỂN BẢN THÂN**

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 29.</b> Năng lực định hướng mục tiêu phát triển nghề nghiệp	<i>Am hiểu về định hướng mục tiêu phát triển nghề nghiệp</i>	<i>Chia sẻ, vận động đồng nghiệp định hướng mục tiêu phát triển nghề nghiệp trong tương lai</i>	<i>Đánh giá, điều chỉnh định hướng mục tiêu phát triển nghề nghiệp;</i>
<b>Gợi ý minh chứng:</b> - Bản kế hoạch định hướng mục tiêu phát triển nghề nghiệp - Biên bản họp/ đánh giá xếp loại của bộ môn/khoa - Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên			

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 30.</b> Năng lực lập kế hoạch và hiện thực hóa mục tiêu phát triển nghề nghiệp	<i>Xác định và lập kế hoạch định hướng mục tiêu phát triển nghề nghiệp</i>	<i>Thực hiện kế hoạch định hướng mục tiêu phát triển nghề nghiệp</i>	<i>Đánh giá, điều chỉnh thực hiện định hướng mục tiêu phát triển nghề nghiệp; Chia sẻ và lan tỏa kế hoạch định hướng mục tiêu phát triển nghề nghiệp với đồng nghiệp</i>
<b>Gợi ý minh chứng:</b> - Bản kế hoạch định hướng mục tiêu phát triển nghề nghiệp - Biên bản họp/ đánh giá xếp loại của bộ môn/khoa - Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên			

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 31.</b> Năng lực học tập suốt đời: Năng lực tự học, tự bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học	<i>Xác định và lập kế hoạch tự bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học</i>	<i>Thực hiện kế hoạch tự bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học</i>	<i>Đánh giá, điều chỉnh kế hoạch tự bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học Chia sẻ và lan tỏa kế hoạch tự bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học.</i>

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bản kế hoạch tự bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học</li> <li>- Biên bản họp/ đánh giá xếp loại của bộ môn/khoa</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên</li> </ul>			

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 32.</b> Năng lực hợp tác, chia sẻ, chuyển giao tri thức và công nghệ	Tham gia các hoạt động hợp tác, chia sẻ, chuyển giao tri thức và công nghệ	Hướng dẫn người học và đồng nghiệp tham gia và phát triển các hoạt động hợp tác, chia sẻ, chuyển giao tri thức và công nghệ	Chủ động đề xuất và cải tiến các hoạt động hợp tác, chia sẻ, chuyển giao tri thức và công nghệ
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Giấy mời tham gia/Hợp đồng hợp tác chia sẻ, chuyển giao tri thức và công nghệ</li> <li>- Phản hồi của người học</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên</li> </ul>			

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 33.</b> Năng lực thích ứng	Thích ứng với những thay đổi/biến đổi bất thường	Chủ động đề xuất các giải pháp thích ứng với những thay đổi/biến đổi bất thường	Chia sẻ các giải pháp với người học và đồng nghiệp
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Biên bản họp khoa/bộ môn và những ý kiến góp ý của GV</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên</li> </ul>			

## TIÊU CHUẨN 8. NĂNG LỰC SỐ

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 34.</b> Năng lực vận hành thiết bị và phần mềm	Biết sử dụng một số thiết bị phần cứng và ứng dụng phần mềm để nhận diện, xử lý dữ liệu, thông tin số trong giải quyết vấn đề	Nhận biết, lựa chọn và sử dụng các thiết bị phần cứng và ứng dụng phần mềm để nhận diện, xử lý dữ liệu, thông tin số trong giải quyết vấn đề	Nhận biết, lựa chọn sử dụng và đánh giá các thiết bị phần cứng và ứng dụng phần mềm để nhận diện, xử lý dữ liệu, thông tin số trong giải quyết vấn đề
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bản tự đánh giá cuối năm học</li> <li>- Phiếu phản hồi của người học</li> <li>- Các hoạt động ứng dụng CNTT và truyền thông mà GV đã tham gia/tổ chức</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên</li> </ul>			

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 35.</b> Năng lực khai thác, quản lý và lưu trữ thông tin và dữ liệu số	<i>Nhận diện được</i> nhu cầu, nội dung cần khai thác thông tin của cá nhân; triển khai các chiến lược tìm thông tin, định vị và truy cập được thông tin; sử dụng thông tin phù hợp với đạo đức và pháp luật.	<i>Đánh giá các nguồn tin và nội dung của chúng; sử dụng thông tin phù hợp với đạo đức và pháp luật.</i>	<i>Lưu trữ, quản lý và tổ chức thông tin; Chia sẻ với đồng nghiệp</i>
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bản tự đánh giá cuối năm học</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên</li> <li>- Các hoạt động khai thác, quản lý và lưu trữ thông tin và dữ liệu số mà GV đã tham gia/tổ chức</li> </ul>			

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 36.</b> Năng lực sáng tạo nội dung, xây dựng bài giảng số	<i>Xây dựng và biên tập nội dung số, bài giảng số.</i>	<i>Chuyển đổi, kết hợp thông tin và nội dung số vào vốn tri thức sẵn có.</i>	<i>Hiểu rõ về hệ thống giấy phép và bản quyền liên quan đến quá trình sáng tạo nội dung số.</i>
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minh chứng về xây dựng và biên tập nội dung số, bài giảng số mà GV đã tham gia</li> <li>- Biên bản họp về xây dựng và biên tập nội dung số, bài giảng số</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên</li> </ul>			

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 37.</b> Năng lực ứng dụng CNTT trong dạy học để phát triển người học một cách toàn diện	<i>Biết sử dụng một số phần mềm, ứng dụng trong dạy học để phát triển người học</i>	<i>Nhận biết, lựa chọn và sử dụng phần mềm/ ứng dụng phù hợp, trong dạy học để phát triển người học một cách toàn diện</i>	<i>Đánh giá phần mềm/ ứng dụng phù hợp, trong dạy học để phát triển người học một cách toàn diện. Chia sẻ với đồng nghiệp</i>
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Văn bản, chứng chỉ tin học</li> <li>- Bài giảng có ứng dụng các phần mềm/ ứng dụng CNTT</li> <li>- Các hoạt động ứng dụng CNTT và truyền thông vào giảng dạy mà GV đã tham gia/tổ chức</li> <li>- Các thành tích đạt được về ứng dụng CNTT và truyền thông trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học.</li> </ul>			

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 38.</b> Năng lực ứng dụng CNTT, số hóa trong kiểm tra, đánh giá	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Biết sử dụng</i> một số phần mềm, ứng dụng trong kiểm tra, đánh giá người học.</li> <li>- <i>Xây dựng và biên tập</i> đề thi số. Chuyển đổi, kết hợp đề thi số vào ngân hàng đề thi số sẵn có.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Nhận biết, lựa chọn và sử dụng</i> phần mềm/ ứng dụng phù hợp, trong kiểm tra, đánh giá để phát triển người học một cách toàn diện</li> <li>- <i>Trộn đề thi/câu hỏi/ đáp án đảm bảo tính phân loại, khách quan, phù hợp.</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Đánh giá</i> phần mềm/ ứng dụng phù hợp, trong kiểm tra, đánh giá để phát triển người học một cách toàn diện. <i>Chia sẻ với đồng nghiệp</i></li> <li>- <i>Phân tích thông tin, đánh giá và quản lý dữ liệu bài thi, bài kiểm tra, phản hồi từ người học.</i></li> </ul>
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ngân hàng đề thi/ngân hàng câu hỏi/ bảng kiểm/ hồ sơ học tập /tham gia thiết kế</li> <li>- Phản hồi của người học</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên</li> <li>- Các hoạt động ứng dụng CNTT, số hóa trong kiểm tra, đánh giá mà GV đã tham gia/tổ chức.</li> </ul>			

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 39.</b> Năng lực giao tiếp, hợp tác, chia sẻ trong môi trường số	Tương tác và giao tiếp thông qua công nghệ số và thực hành vai trò công dân số.	Quản lý định danh và uy tín số của bản thân trong môi trường số.	Sử dụng công cụ và công nghệ số để hợp tác, cùng thiết kế, tạo lập các nguồn tin và tri thức mới.
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minh chứng về định danh trong môi trường số</li> <li>- Bản tự đánh giá cuối năm học</li> <li>- Phiếu phản hồi của người học</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên</li> </ul>			

Tiêu chí	Mức biểu hiện năng lực		
	Đạt	Khá	Tốt
<b>Tiêu chí 40.</b> Năng lực đảm bảo an toàn và an sinh số	Bảo vệ các thiết bị, nội dung, dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư trong môi trường số. Bảo vệ sức khỏe và tinh thần.	Nhận thức về tác động của công nghệ số đối với hạnh phúc xã hội và hòa nhập xã hội.	Lan toả và chia sẻ với đồng nghiệp về tác động của công nghệ số đối với hạnh phúc xã hội và hòa nhập xã hội.
<b>Gợi ý minh chứng:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minh chứng về bảo mật dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư trong môi trường số</li> <li>- Bản tự đánh giá cuối năm học</li> <li>- Phiếu phản hồi của người học</li> <li>- Ý kiến của đồng nghiệp trong đơn vị, cơ quan quản lý cấp trên</li> </ul>			

### 3.3.2.3. Tổ chức thực hiện

#### a) Chỉ đạo việc thành lập Tiểu ban xây dựng Khung năng lực nghề nghiệp GVTA

- Chỉ đạo trưởng Phòng TC-CB và trưởng Khoa Ngoại ngữ (hoặc trưởng Bộ môn tiếng Anh) phối hợp đề xuất nhân sự của Tiểu ban xây dựng Khung năng lực nghề nghiệp GVTA gồm đại diện CBQL trong trường, đại diện nhà khoa học và GVTA có chuyên môn và kinh nghiệm.

- Chỉ đạo trưởng Phòng TC-CB tiến hành các thủ tục hành chính để trình Hiệu trưởng ra quyết định thành lập Tiểu ban xây dựng Khung năng lực nghề nghiệp GVTA; trong đó nêu rõ chức trách và nhiệm vụ của tiểu ban, trách nhiệm của các đơn vị liên quan. Phòng TC-CB chịu trách nhiệm trao quyết định thành lập Tiểu ban xây dựng Khung năng lực nghề nghiệp GVTA đến từng thành viên liên quan theo quyết định.

#### b) Chỉ đạo Tiểu ban xây dựng Khung năng lực nghề nghiệp GVTA xây dựng khung năng lực nghề nghiệp và cụ thể hóa khung năng lực nghề nghiệp

- Hiệu trưởng chỉ đạo trưởng Tiểu ban xây dựng Khung năng lực nghề nghiệp GVTA tổ chức cho các thành viên trong ban thiết lập Dự thảo Khung năng lực nghề nghiệp GVTA để chuẩn bị cho xin ý kiến góp ý và thẩm định khung năng lực nghề nghiệp GVTA.

c) Tổ chức xin ý kiến góp ý và tổ chức thẩm định Khung năng lực nghề nghiệp GVTA - Hiệu trưởng chỉ đạo Tiểu ban xây dựng Khung năng lực nghề nghiệp GVTA gửi Dự thảo Khung năng lực nghề nghiệp GVTA đến các đơn vị liên quan để xin ý kiến góp ý bằng văn bản của từng đơn vị.

- Hiệu trưởng chỉ đạo trưởng Phòng TC-CB, trưởng Khoa Ngoại ngữ/ trưởng Bộ môn tiếng Anh và trưởng các đơn vị liên quan phối hợp để đề xuất nhận sự của Hội đồng thẩm định dự thảo Khung năng lực nghề nghiệp GVTA.

- Hiệu trưởng chỉ đạo trưởng Phòng TC-CB thực hiện các thủ tục hành chính trình Hiệu trưởng ra quyết định thành lập Hội đồng thẩm định Khung năng lực nghề nghiệp GVTA.

- Hiệu trưởng chỉ đạo hội đồng thẩm định bản dự thảo Khung năng lực nghề nghiệp GVTA thực hiện phản biện, góp ý kiến về nội dung và hình thức của dự thảo Khung năng lực nghề nghiệp GVTA.

- Hiệu trưởng chỉ đạo Tiểu ban Xây dựng chiến lược bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh tiến hành bổ sung, chỉnh sửa các nội dung của dự

thảo Khung năng lực nghề nghiệp GVTA; bổ sung, sửa đổi một số nội dung của dự thảo theo góp ý của các đơn vị trong trường và của Hội đồng thẩm định để có văn bản chính thức về Khung năng lực nghề nghiệp GVTA, trình Hiệu trưởng ký quyết định ban hành.

*d) Ban hành Khung năng lực nghề nghiệp GVTA*

Để triển khai nội dung này, hiệu trưởng các trường đại học không chuyên ngoại ngữ phải thực hiện các hoạt động quản lý sau:

- Chỉ đạo trưởng Phòng TC-CB phối hợp với Tiểu ban Xây dựng Khung năng lực nghề nghiệp GVTA làm các thủ tục hành chính để trình Hiệu trưởng ký ban hành Khung năng lực nghề nghiệp GVTA.

- Chỉ đạo trưởng Phòng TC-CB, trưởng Khoa Ngoại ngữ /trưởng Bộ môn tiếng Anh, các phòng chức năng khác sử dụng Khung năng lực nghề nghiệp GVTA trong triển khai các nội dung bồi dưỡng, phát triển đội ngũ GVTA dựa trên năng lực.

**3.3.2.4. Điều kiện thực hiện giải pháp**

Để tổ chức cụ thể hóa khung năng lực nghề nghiệp và vận dụng vào phát triển chương trình, nội dung và tài liệu bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh trường ĐH không chuyên ngoại ngữ, trước tiên đội ngũ cán bộ quản lý các cấp và GVTA của các trường đại học này phải ý thức được tầm quan trọng của giải pháp quản lý này.

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 hóa 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**

Trước yêu cầu đổi mới giáo dục ở nước ta hiện nay, trước sự tiến bộ không ngừng của khoa học công nghệ và tri thức số và hội nhập quốc tế, cần phải 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, tạo điều kiện cho giảng viên tự nâng cao trình độ về cả chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm lẫn ý thức giá trị nghề nghiệp của mình.

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.

Giải pháp QL này giúp các nhà lãnh đạo trường ĐH không chuyên ngoại ngữ chủ động trong việc thực hiện các hoạt động BD GV, tận dụng tối đa và phối hợp nhịp nhàng các nguồn lực, từ đó có thể triển khai tốt nhất các mục tiêu BD đã đặt ra theo đúng lộ trình thời gian xác định.

Giải pháp QL này không những giúp các trường đại học không chuyên ngoại ngữ chủ động về số lượng, cơ cấu, phẩm chất và năng lực nghề nghiệp GVTA mà còn là căn cứ định hướng cho triển khai các nội dung đào tạo và bồi dưỡng, đánh giá GVTA.

Ngoài ra, giải pháp này giúp cho việc QL hoạt động BDGV các trường ĐH không chuyên ngoại ngữ đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ giữa các khâu trong 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.

### *3.3.3.2. Nội dung của giải pháp*

Trước yêu cầu đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế ở nước ta hiện nay, việc 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, tạo điều kiện thuận lợi, cũng như cơ chế cho giảng viên tự BD nâng cao trình độ về cả năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm lẫn ý thức giá trị nghề nghiệp là hết sức cần thiết. Muốn phát triển thì phải có bồi dưỡng, muốn bồi dưỡng thì phải có lộ trình, kế hoạch tổng thể, để kế hoạch và bồi dưỡng GVTA thực sự thiết thực thì phải gắn kế hoạch đó với kế hoạch bồi dưỡng tổng thể của nhà trường.

Các điều kiện kinh tế, chính trị, công nghệ và xã hội đang phát triển 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. Do đó, nhiệm vụ việc 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 trở nên quan trọng hơn bao giờ hết.

Căn cứ vào (1) Kế hoạch bồi dưỡng cá nhân (Phụ lục 11); (2) Báo cáo tổng hợp kết quả đánh giá giảng viên của Khoa/Tổ Tiếng Anh (Phụ lục 10); (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.

Hiệu trưởng các trường đại học không chuyên ngoại ngữ chỉ đạo Phòng TC-CB chủ trì, phối hợp với Phòng ĐT, Khoa Ngoại ngữ (Khoa Tiếng Anh, hoặc Tổ tiếng Anh trực thuộc) ban hành quy định/ văn bản bãi bỏ, sửa đổi hoặc bổ sung các văn bản quy định hiện hành của nhà trường về đào tạo, bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh phù hợp với sứ mạng, tầm nhìn, giá trị của cơ sở mình, phù hợp với điều kiện thực tế đảm bảo đáp ứng được yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế.

Soạn thảo, trình lãnh đạo nhà trường dự thảo văn bản quy định về đào tạo, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng bắt buộc đối với giảng viên tiếng Anh; về đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên và bồi dưỡng cán bộ, công chức trước khi bổ nhiệm; đề án, kế hoạch đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, cán bộ, công chức và chuẩn bị xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, cán bộ, công chức giai đoạn 5 năm, 10 năm và 15 năm.

Phòng TC-CB chủ trì, phối hợp với phòng Tài chính – Kế toán soạn thảo quy định về quản lý, sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, cán bộ, công chức theo hướng khuyến khích tổ chức đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, cán bộ, công chức theo nhu cầu công việc, trình Hiệu trưởng các trường ĐH không chuyên ngoại ngữ xem xét ban hành.

Kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ cần được xây dựng đến năm X, tầm nhìn X + 5, X + 10, X + 15 được thực hiện thông qua các kế hoạch 5 năm và được cụ thể hóa thành kế hoạch, nhiệm vụ năm học của Nhà trường, được phổ biến rộng rãi đến từng phòng, ban, trung tâm, khoa và các bộ môn trực thuộc trong toàn Trường.

Khoa ngoại ngữ/ bộ môn trực thuộc 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. Các phòng ban chức năng chủ động phối hợp tích cực với Khoa ngoại ngữ/ bộ môn trực thuộc triển khai kế hoạch, nhiệm vụ bồi dưỡng.

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. Định kỳ 05 năm sẽ lại tổ chức đánh giá việc thực hiện kế hoạch tổng thể của Nhà trường, làm căn cứ cho việc xây dựng và thực hiện kế hoạch 5 năm tiếp theo. Kế hoạch BD của nhà trường cũng phải được quản lý và lưu trữ dưới dạng số, đảm bảo thuận tiện cho việc triển khai, điều chỉnh và đánh giá thường xuyên.

### 3.3.3.3. Tổ chức thực hiện

Để triển khai giải pháp QL này, căn cứ vào quy định phân cấp QL và thông qua các chức năng cơ bản của QL, Hiệu trưởng các trường đại học không chuyên ngoại ngữ chỉ đạo trưởng Phòng TC-CB và trưởng Khoa Ngoại ngữ/ bộ môn tiếng Anh trực thuộc (gọi chung là Khoa Ngoại ngữ) phối hợp với một số trưởng phòng chức năng khác của trường thực hiện một số nội dung quản lý chủ yếu dưới đây.

*a) 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 trưởng Phòng TC-CB và trưởng Khoa Ngoại ngữ (hoặc trưởng Bộ môn tiếng Anh) phối hợp đề xuất nhân sự của *Tiểu ban xây dựng và thực hiện kế hoạch bồi dưỡng* gồm đại diện CBQL trong trường, đại diện nhà khoa học và một số GVTA có kinh nghiệm.

- Chỉ đạo trưởng Phòng TC-CB tiến hành các thủ tục hành chính để trình Hiệu trưởng ra quyết định thành lập *Tiểu ban xây dựng và thực hiện kế hoạch bồi dưỡng*; trong đó nêu rõ chức trách và nhiệm vụ của tiểu ban, trách nhiệm của các đơn vị liên quan. Phòng TC-CB chịu trách nhiệm trao quyết định thành lập *Tiểu ban xây dựng và thực hiện kế hoạch bồi dưỡng* đến từng thành viên liên quan theo quyết định.

*b) Chỉ đạo Tiểu ban xây dựng và thực hiện kế hoạch bồi dưỡng xây dựng kế hoạch bồi dưỡng.*

- Hiệu trưởng chỉ đạo trưởng *Tiểu ban xây dựng và thực hiện kế hoạch bồi dưỡng* tổ chức cho các thành viên trong ban này thực hiện các công việc:

- + Căn cứ vào (1) Kế hoạch bồi dưỡng cá nhân (Phụ lục 11), (2) Báo cáo tổng hợp kết quả đánh giá giảng viên của Khoa/Tổ Tiếng Anh (Phụ lục 10), (3) hồ sơ nhân sự, (4) sứ mạng, tầm nhìn, giá trị của cơ sở mình, tiểu ban tiến hành đánh giá về thực trạng số lượng, cơ cấu, phẩm chất và năng lực nghề nghiệp GVTA của trường so với yêu cầu của khung năng lực nghề nghiệp GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ và nhu cầu của xã hội.

+ Nghiên cứu yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo tiếng Anh theo tiếp cận năng lực; nghiên cứu cơ sở lý luận xây dựng kế hoạch bồi dưỡng GVTA; nghiên cứu các tiêu chuẩn, tiêu chí và chỉ báo về yêu cầu năng lực nghề nghiệp của GVTA trong Khung năng lực nghề nghiệp GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ (Phụ lục 5) để có căn cứ xây dựng các nội dung trong chiến lược bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA.

+ Xây dựng chiến lược bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA không chỉ giới hạn trong mục tiêu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp của GVTA mà cần chú trọng đến số lượng và cơ cấu theo từng giai đoạn phát triển của nhà trường.

+ Thiết lập *Dự thảo kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh* để chuẩn bị cho xin ý kiến góp ý và thẩm định *Dự thảo Kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh*.

c) *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*

- Hiệu trưởng chỉ đạo *Tiểu ban xây dựng và thực hiện kế hoạch bồi dưỡng* gửi *Dự thảo Kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh* đến các đơn vị liên quan để xin ý kiến góp ý bằng văn bản của từng đơn vị.

- Hiệu trưởng chỉ đạo trưởng Phòng TC-CB, trưởng Khoa Ngoại ngữ/ trưởng Bộ môn tiếng Anh và trưởng các đơn vị liên quan phối hợp để đề xuất nhận sự của *Hội đồng thẩm định dự thảo Kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh*..

- Hiệu trưởng chỉ đạo trưởng Phòng TC-CB thực hiện các thủ tục hành chính trình Hiệu trưởng ra quyết định thành lập Hội đồng thẩm định *Kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh*.

- Hiệu trưởng chỉ đạo *Hội đồng thẩm định dự thảo Kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh* thực hiện phản biện, góp ý kiến về nội dung và hình thức cho dự thảo.

- Hiệu trưởng chỉ đạo *Tiểu ban Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh* tiến hành bổ sung, chỉnh sửa các nội dung của dự thảo *Kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh*; bổ sung, sửa đổi một số nội dung của dự thảo theo góp ý của các đơn vị trong trường và của Hội đồng thẩm định để có văn bản chính thức, trình Hiệu trưởng ký quyết định ban hành.

*d) 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.*

Để triển khai nội dung này, hiệu trưởng các trường đại học không chuyên ngoại ngữ phải thực hiện các hoạt động quản lý sau:

- Chỉ đạo trưởng Phòng TC-CB phối hợp với Tiểu ban Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh làm các thủ tục hành chính để trình Hiệu trưởng ký ban hành *Kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh*.

- Chỉ đạo trưởng Phòng TC-CB, trưởng Khoa Ngoại ngữ /trưởng Bộ môn tiếng Anh, các phòng chức năng khác sử dụng *Kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh* trong triển khai các nội dung bồi dưỡng, phát triển đội ngũ GVTA dựa trên năng lực.

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

Để triển khai giải pháp này một cách hiệu quả, ban lãnh đạo nhà trường phải 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 hỗ trợ phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh đem đến nhiều lợi ích quan trọng. Đầu tiên, nó tạo điều kiện cho sự chia sẻ ý tưởng, kinh nghiệm, và kiến thức giữa giảng viên, giúp họ so sánh phương pháp giảng dạy và trải nghiệm học tập. Thứ hai, mạng kết nối giảng viên kết nối giảng viên tiếng Anh với đồng nghiệp thuộc những chuyên ngành khoa học khác trong và ngoài trường, tạo ra những mối quan hệ đối tác quan trọng. Thứ ba, nó hỗ trợ phát triển chuyên môn thông qua việc cung cấp thông tin về hội thảo, nghiên cứu, và các hoạt động bồi dưỡng. Thứ tư, mạng kết nối giúp xây dựng môi trường học tập liên tục và chuyên nghiệp, thúc đẩy sự học hỏi và chia sẻ kinh nghiệm. Cuối cùng, mạng kết nối cung cấp hỗ trợ tư vấn và giải đáp thắc mắc, giúp giảng viên vượt qua khó khăn trong công việc giảng dạy và nghiên cứu. Tất cả những hoạt động này kết hợp lại tạo ra một môi trường học thuật hỗ trợ và phát triển mạnh mẽ năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh.

#### *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, hỗ trợ lẫn nhau và cùng phát triển năng lực nghề nghiệp.

##### *❖ Về hoạt động đào tạo*

Để nâng cao chất lượng đào tạo, các trường ĐH phải từng bước xây dựng các chương trình tiên tiến, các chương trình chất lượng cao hay các chương trình song ngữ, các chương trình hay chuyên đề dạy bằng tiếng Anh. Trong khi các giảng viên tiếng Anh thiếu các kiến thức chuyên ngành thì các giảng viên chuyên ngành khác lại thiếu năng lực tiếng Anh, để lấp đầy khoảng trống năng lực đó, các nhà thiết kế chương trình bồi dưỡng phải cân nhắc đến việc (1) phân loại nguồn GV (GVTA hay GVCN khoa học khác); (2) đánh giá điểm mạnh, điểm yếu của nguồn GV để (3) thiết kế chương trình BD theo định hướng phát triển chuyên môn chuyên ngành, hay phát triển năng lực tiếng Anh, hay năng lực nghiệp vụ sư phạm. Với mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực giảng viên, GVTA hay GV chuyên ngành khoa học khác có thể kết nối với nhau, phát huy năng lực tự bồi dưỡng, tự học hỏi lẫn nhau, song hành cùng tiến bộ. Tổ chức các sự kiện kết nối như sinh hoạt chuyên môn, chuyên

đề khoa học, phối hợp cùng thiết kế bài giảng tiếng Anh, chuyên đề dạy bằng tiếng Anh, học phần chuyên ngành dạy bằng tiếng Anh... sẽ góp phần nâng cao trình độ tiếng Anh của GV chuyên ngành khoa học khác và kiến thức chuyên ngành cho GVTA. Sản phẩm là bài giảng tiếng Anh, chuyên đề dạy bằng tiếng Anh hay học phần chuyên ngành dạy bằng tiếng Anh... còn bồi dưỡng chính là toàn bộ quá trình các GV nghiên cứu, chuẩn bị để đưa ra được sản phẩm cuối cùng.

❖ *Về hoạt động nghiên cứu khoa học*

Trong khi GV giảng dạy các môn chuyên ngành khác có ý tưởng khoa học và thực hiện nghiên cứu khoa học nhưng gặp khó khăn về tiếng Anh, về đăng tải hay công bố các công trình khoa học trên các tạp chí quốc tế, GVTA lại bí về ý tưởng khoa học trong chuyên ngành ngôn ngữ của mình. Đây là lý do vì sao số lượng công trình KH của đội ngũ GVTA rất khiêm tốn. Nếu GVTA không có nhận thức đúng đắn về con đường tương lai, về hướng phát triển nghề nghiệp của mình, không nỗ lực trong nghiên cứu khoa học, không có bài báo được công bố trên tạp chí trong nước và quốc tế, thì dần dần họ sẽ tự đào thải bản thân ra khỏi môi trường ĐH. Là GVĐH cần có năng lực nghiên cứu, nếu NCKH về tiếng Anh thì rất khó để tìm ra cái 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. Thách thức này đòi hỏi GVTA phải biết tìm hiểu các tạp chí có uy tín, tìm hiểu cách thức và quy trình công bố một bài báo để cùng với các GV chuyên ngành khoa học khác công bố các công trình khoa học. Mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực giảng viên sẽ giúp nâng cao năng lực của cả GVTA và GV chuyên ngành khoa học khác.

Tổ chức các sự kiện kết nối như đồng tổ chức hội thảo khoa học, cùng nghiên cứu và công bố một công trình khoa học... là một phần quan trọng để đạt được mục tiêu bồi dưỡng. Sản phẩm là các công trình khoa học được công bố ở các tạp chí có uy tín, có chỉ số, còn bồi dưỡng chính là toàn bộ quá trình các GV nghiên cứu, chuẩn bị và đưa ra được sản phẩm cuối cùng.

❖ *Chia sẻ ý tưởng, kinh nghiệm và kiến thức*

Mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh cho phép giảng viên (1) Tổ chức các buổi thảo luận trực tuyến để giảng viên chia sẻ ý tưởng mới và trải nghiệm giảng dạy; (2) So sánh phương pháp giảng dạy và chia sẻ ý tưởng hỗ trợ trực quan trên lớp để tối ưu hóa quá trình học tập. Nhờ đó, các giảng viên có thể học hỏi từ những thành công và thất bại của đồng nghiệp, từ đó phát triển năng lực và kỹ năng giảng dạy của mình

❖ *Hợp tác*

Mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh cho phép giảng viên TA kết nối với giảng viên chuyên ngành khoa học khác trong và ngoài cơ sở giáo dục mà mình đang công tác, tạo cơ hội cho giảng viên tiếng Anh kết nối với các đồng nghiệp trong lĩnh vực khoa học khác nhau, mở rộng mối quan hệ đối tác để chia sẻ thông tin và cập nhật về chương trình giảng dạy ở các trường và quốc gia khác.

❖ *Phát triển chuyên môn*

Mạng lưới giúp cung cấp và cập nhật thông tin về hội thảo, hội nghị, các hoạt động BD... Việc tiếp cận và gắn kết hợp tác giữa giảng viên TA với các giảng viên chuyên ngành khoa học khác sẽ giúp họ kết nối và cùng nhau phát triển chuyên môn trong cả hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và hoạt động phục vụ cộng đồng. Mạng kết nối sẽ giúp phát huy lợi thế chuyên môn của từng GV, phát huy vai trò của GV tiếng Anh trong phát triển các chuyên ngành khác, GV chuyên ngành khoa học khác lại được phát triển về năng lực tiếng Anh. Mạng kết nối giảng viên cung cấp cơ hội cho giảng viên phát triển cá nhân và chuyên môn. Qua việc học hỏi từ những người có kinh nghiệm, giảng viên có thể xây dựng và cải thiện những kỹ năng cần thiết trong công việc và tiến bộ trong sự nghiệp.

❖ *Mở rộng quan hệ*

Mạng kết nối khuyến khích giảng viên xây dựng và duy trì mối quan hệ với GV các nhà khoa học trong và ngoài cộng đồng nghề nghiệp của mình, tận dụng mối quan hệ để tạo cơ hội mới và nâng cao sự nghiệp của giảng viên.

❖ *Xây dựng môi trường học tập liên tục, chuyên nghiệp*

Mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh tạo ra cơ hội học tập liên tục thông qua các buổi hội thảo, khóa đào tạo, hoặc các tài liệu chuyên môn. Giảng viên có thể tiếp cận những kiến thức mới nhất, xu hướng giáo dục mới, và các phương pháp giảng dạy hiệu quả, từ đó nâng cao năng lực và hiệu suất trong công việc. Mạng lưới này giúp xây dựng môi trường học tập chuyên nghiệp, khuyến khích sự học hỏi và chia sẻ kinh nghiệm trong cộng đồng giáo viên. Điều này tạo động lực và cam kết trong việc phát triển năng lực nghề nghiệp.

❖ *Hỗ trợ về tư vấn và giải đáp thắc mắc*

Mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh cung cấp một diễn đàn trực tuyến cho giảng viên tiếng Anh để hỏi đáp và nhận sự hỗ trợ từ đồng nghiệp và chuyên gia; Tạo cơ hội cho trao đổi, cố vấn giữa giảng

viên mới và người có kinh nghiệm để giải quyết những thắc mắc và vướng mắc trong quá trình giảng dạy, nghiên cứu khoa học.

Tất cả các hoạt động của mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực của GV cần được phát triển, sáng tạo trên nền tảng số và sản phẩm từ mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực của GV đều phải được quản lý và lưu trữ dưới dạng số, đảm bảo thuận tiện cho việc khai thác, quản lý và lưu trữ thông tin, đánh giá và chia sẻ đặc biệt thông qua môi trường số. (Giải pháp 5)

#### 3.3.4.3. Tổ chức thực hiện

*Để triển khai Mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh một cách hiệu quả và có chất lượng, hiệu trưởng các trường đại học không chuyên ngoại ngữ phải:*

- Chỉ đạo trưởng Phòng TC-CB phối hợp với Phòng đào tạo, phòng Quản lý Khoa học, các Khoa 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.

- Chỉ đạo trưởng Phòng TC-CB, Phòng đào tạo, phòng Quản lý Khoa học, các Khoa 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.

- Chỉ đạo Phòng đào tạo, các Khoa phối hợp tổ chức các sự kiện kết nối như sinh hoạt chuyên môn, phối hợp cùng thiết kế bài giảng tiếng Anh, chuyên đề dạy bằng tiếng Anh, học phần chuyên ngành dạy bằng tiếng Anh...và số hóa thông qua hoạt động sáng tạo nội dung, xây dựng bài giảng số (Giải pháp 6).

- Chỉ đạo phòng Khoa học, các Khoa phối hợp tổ chức các sự kiện kết nối như đồng tổ chức hội thảo khoa học, chuyên đề khoa học,...bằng tiếng Anh. Tăng cường hợp tác và chia sẻ các sự kiện kết nối, đặc biệt khuyến khích thông qua môi trường số.

- Chỉ đạo trưởng Phòng TC-CB, Phòng đào tạo, phòng Quản lý Khoa học, các Khoa lưu các sản phẩm khoa học từ Mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh làm cơ sở để xây dựng, điều chỉnh kế hoạch bồi dưỡng GVTA (Giải pháp 3) và tổ chức nâng cao năng lực cho đội ngũ GVTA.

*Để triển khai Mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh một cách hiệu quả, trường Khoa ngoại ngữ/ Trường bộ môn tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ phải:*

- Lập kế hoạch các hoạt động kết nối hỗ trợ phát triển năng lực giảng viên trình Hiệu trưởng nhà trường phê duyệt.

- Hoàn thiện các thủ tục hành chính để tiến hành tổ chức/ thực hiện các sự kiện kết nối hỗ trợ phát triển năng lực giảng viên.

- Đôn đốc giảng viên tham gia các hoạt động do *Mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh* tổ chức; giám sát và hỗ trợ giảng viên thực hiện các hoạt động của mạng lưới; tham gia đánh giá sản phẩm thu được từ mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực giảng viên (Giải pháp 7). Từ đó có căn cứ và cơ sở để điều chỉnh kế hoạch bồi dưỡng (Giải pháp 3).

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

Đội ngũ CBQL các cấp và đội ngũ GVTA của các trường đại học không chuyên ngoại ngữ phải nhận thức đầy đủ tầm quan trọng và lợi ích mà *Mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh* mang lại.

Ban lãnh đạo nhà trường phải định hướng đúng được hướng phát triển của nhà trường, phải 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*, từ đó lan toả, khuyến khích và hỗ trợ các giảng viên khác tích cực tham gia vào hoạt động bồi dưỡng và tự bồi dưỡng này.

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 không chuyên ngoại ngữ**

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

Cùng với sự phát triển theo cấp số nhân của tri thức và khoa học công nghệ, xã hội ngày càng đòi hỏi cao hơn về phẩm chất, năng lực của đội ngũ giảng viên tiếng Anh. Mục tiêu của giải pháp *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* là 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 (Giải pháp 2) đảm bảo bắt kịp với sự phát triển của thời đại cũng như hoàn thành nhiệm vụ giáo dục đào tạo được giao.

Giải pháp QL này giúp GV chủ động trong quá trình phát triển nghề nghiệp, tự đánh giá được sự tiến bộ của bản thân thông qua quá trình tự BD một cách kiên trì có hệ thống. Qua đó, giúp GV hình thành ý thức trách nhiệm, tính tự giác cao và kiên định trong mục tiêu BD. Bên cạnh đó, thông qua hoạt động tự BD, GV cũng dần hình thành thái độ cũng như động lực phấn đấu, không ngừng hoàn thiện phẩm chất đạo đức, nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, năng lực nghiên cứu khoa học, năng lực số và phục vụ cộng đồng, từng bước đáp ứng được các yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

Đứng trước sự thay đổi về chương trình đào tạo, phương thức đào tạo, hình thức đào tạo và đánh giá, các thế hệ sinh viên cũng có sự thay đổi nhanh chóng về nhận thức, tư duy, phương pháp học tập và tiếp nhận tri thức, mục tiêu của giải pháp này là 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:

+ Trước tiên, bản thân mỗi giảng viên phải nhận thức đầy đủ vai trò và trách nhiệm của mình đối với nhiệm vụ tự bồi dưỡng. Chỉ khi nào GV nhận thức một cách đúng đắn về nhiệm vụ này thì GV mới có thể biến nhu cầu và thách thức của nghề nghiệp thành động lực và mục tiêu của cá nhân, từ đó mới chủ động, tích cực trong hoạt động bồi dưỡng và tự bồi dưỡng.

+ CBQL các cấp phải ý thức được tầm quan trọng của hoạt động tự BD và giá trị mà hoạt động tự BD mang lại thì mới xây dựng được các cơ chế, chính sách khuyến khích GV chủ động tham gia vào hoạt động tự BD.

#### - Xác định nhu cầu, nội dung tự bồi dưỡng:

+ Ngay từ đầu năm học, căn cứ vào Kế hoạch BD của nhà trường, khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, cá nhân mỗi GV phải tự đánh giá thực trạng năng lực của bản thân. Xác định nhu cầu BD của mình để từ đó tự xây dựng kế hoạch tự bồi dưỡng.

+ Trưởng Khoa Ngoại ngữ, Phòng Đào tạo, trưởng Phòng TC-CB phối hợp định hướng, góp ý cho GV xây dựng kế hoạch tự BD

- *Xây dựng kế hoạch tự bồi dưỡng:*

+ Trong kế hoạch tự bồi dưỡng, GV phải xác định rõ mục tiêu bồi dưỡng là gì, nội dung, phương pháp, lộ trình thời gian tự bồi dưỡng như thế nào và kết quả cần đạt được ra sao. Kết quả của hoạt động tự BD này phải mang tính định lượng, đo được bằng sản phẩm cụ thể.

+ Trưởng Phòng TC-CB phối hợp với Khoa Ngoại ngữ, một số phòng chức năng tham mưu Hiệu trưởng ban hành quy định về nội dung tự bồi dưỡng, thời gian tự bồi dưỡng, yêu cầu kết quả tự bồi dưỡng của GVTA;

+ Kế hoạch tự bồi dưỡng của GVTA cũng phải được xây dựng, quản lý và lưu trữ dưới dạng sổ, đảm bảo thuận tiện cho việc triển khai, điều chỉnh và đánh giá thường xuyên (Giải pháp 6)

- *Xác định hình thức tự bồi dưỡng:*

+ GV xác định hình thức tự BD như Tự học, tự nghiên cứu; Tham gia các khoá học, bồi dưỡng nâng cao năng lực; Tham gia hội thảo, hội nghị, chuyên đề; Đi thực tế, quan sát, làm dự án tiếng Anh; Trao đổi, giao lưu về chuyên môn trực tiếp, trực tuyến, tham gia các diễn đàn dành cho GVTA...

+ Nhà trường tạo điều kiện về trang bị phương tiện và điều kiện (học liệu, thiết bị thông tin, thời gian, hỗ trợ về vật chất và các quyền lợi khi hoàn thành tự bồi dưỡng) cho các GVTA ở diện tự bồi dưỡng;

- *Triển khai và đánh giá hoạt động tự bồi dưỡng:*

+ Sau khi lập kế hoạch tự BD, GV phải sắp xếp thời gian tự BD cho phù hợp, phải chủ động và quyết tâm để hoàn thành mục tiêu đặt ra. Trong quá trình tự BD, bản thân GV cũng phải tự đánh giá kết quả BD của mình. Việc tự đánh giá kết quả BD sẽ giúp GV thấy được điểm mạnh, điểm yếu, điểm đạt và chưa đạt theo tiến độ, từ đó kịp thời điều chỉnh, bổ sung đảm bảo đạt được mục tiêu bồi dưỡng đã đề ra.

+ Trưởng Khoa Ngoại ngữ phối hợp với Phòng TC-CB, Phòng Đảm bảo Chất lượng giáo dục, phòng ban liên quan đánh giá kết quả tự bồi dưỡng của GVTA và sử dụng các kết quả đó vào phân công vị trí việc làm, thực hiện chính sách cán bộ và chính sách ưu đãi đặc thù đối với GVTA đã hoàn thành tự bồi dưỡng. (Giải pháp 7)

+ Trường Khoa Ngoại ngữ phối hợp với Phòng TC-CB tham mưu, đề xuất Hiệu trưởng nhà trường tuyên dương các gương GV tự BD tiêu biểu, nhân rộng hiệu quả của hoạt động tự BD thông qua các hoạt động lan toả kết nối, hợp tác, chia sẻ trong và ngoài trường thông qua môi trường số. (Giải pháp 6)

### 3.3.5.3. Tổ chức thực hiện

Để 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 một cách hiệu quả, hiệu trưởng các trường đại học không chuyên ngoại ngữ phải:

- Chỉ đạo phòng Tổ chức Cán bộ, Khoa Ngoại ngữ, các phòng chức năng liên quan phối hợp xây dựng và ban hành *Khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ* (Phụ lục 5), xây dựng và ban hành bảng *Các mức phát triển năng lực và gợi ý minh chứng* (Phụ lục 6), Phiếu tự đánh giá của giảng viên (Phụ lục 7), và *Kế hoạch bồi dưỡng cá nhân* (Phụ lục 11)

- Chỉ đạo Khoa Ngoại ngữ triển khai xác định nhu cầu tự bồi dưỡng. Cụ thể, căn cứ vào (1) *Khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ* (2) *Các mức phát triển năng lực và gợi ý minh chứng*, (3) *Chiến lược bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh* (Giải pháp 2), (4) Phiếu tự đánh giá của giảng viên, (5) nhu cầu của GV mà mỗi Giảng viên sẽ đăng ký hoạt động tự bồi dưỡng thông qua bản *Kế hoạch bồi dưỡng cá nhân*.

- Chỉ đạo phòng Tổ chức Cán bộ, Khoa Ngoại ngữ, các phòng chức năng liên quan phối hợp xây dựng *Quy định tự bồi dưỡng*, trong đó quy định rõ mục tiêu tự bồi dưỡng, nội dung BD, thời gian BD, chế độ khen thưởng hoặc kiểm điểm, phê bình.

- Chỉ đạo trường các đơn vị chức năng trong trường tạo điều kiện thuận lợi cho GVTA hoàn thành các nhiệm vụ tự BD đã đăng ký về học liệu (Trung tâm công nghệ thông tin, Thư viện) về thiết bị kỹ thuật, cơ sở vật chất (Phòng Quản trị thiết bị), về thời gian vật chất (Khoa Ngoại ngữ) về kinh phí hỗ trợ kinh phí (Phòng KH-TC) theo quy định quản lý hoạt động tự bồi dưỡng của trường.

- Chỉ đạo Khoa Ngoại ngữ đôn đốc GVTA hoàn thành bản *Kế hoạch bồi dưỡng cá nhân* theo đúng tiến độ đã đăng ký; giám sát và hỗ trợ giảng viên hoàn thành kế hoạch bồi dưỡng cá nhân; đánh giá kế hoạch tự bồi dưỡng cá nhân thông

qua việc báo cáo kết quả tự bồi dưỡng và *Phiếu đánh giá giảng viên của hội đồng khoa* (Phụ lục 9). Chỉ đạo trưởng Khoa Ngoại ngữ thường xuyên giám sát và đánh giá việc triển khai hoạt động tự bồi dưỡng của GVTA để kịp thời đưa ra các quyết định quản lý nhằm phát huy các mặt mạnh, giảm thiểu những hạn chế và xử lý các sai phạm nếu có.

- Chỉ đạo trưởng Khoa Ngoại ngữ, trưởng Phòng TC-CB tham mưu và tiến hành các bước, trình Hiệu trưởng ra các quyết định đánh giá và công nhận kết quả tự bồi dưỡng của những GVTA đã kết thúc thời gian tự bồi dưỡng. Hiệu trưởng đánh giá và công nhận kết quả tự bồi dưỡng. (Giải pháp 7)

- Chỉ đạo Khoa Ngoại ngữ sử dụng kết quả tự bồi dưỡng của GVTA đó để điều chỉnh, bổ sung, triển khai các hoạt động BD giảng viên tiếng Anh định kỳ hàng năm của đơn vị mình trên cơ sở kế hoạch 5 năm của nhà trường. (Giải pháp 3)

- Chỉ đạo trưởng Khoa Ngoại ngữ, trưởng Phòng TC-CB căn cứ vào các kết quả của hoạt động tự bồi dưỡng tham mưu, điều động, phân công công tác cho GVTA một cách phù hợp.

- Chỉ đạo *Tiểu ban xây dựng và thực hiện kế hoạch bồi dưỡng* (Giải pháp 3) sử dụng kết quả tự bồi dưỡng của GVTA đó để điều chỉnh, bổ sung, triển khai các hoạt động BD giảng viên tiếng Anh trong Chiến lược BD GVTA tổng thể của Nhà trường, làm căn cứ cho việc xây dựng và thực hiện kế hoạch 5, 10 năm tiếp theo.

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

Đội ngũ CBQL các cấp và đội ngũ GVTA của các trường đại học không chuyên ngoại ngữ 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 về lĩnh vực gì trong giai đoạn nào đảm bảo phù hợp với nhu cầu của bản thân và định hướng phát triển của nhà trường.

Quy định về nội dung tự bồi dưỡng phải rõ ràng trong tất cả các khâu triển khai và quản lý. Nhà trường tạo điều kiện thuận lợi về trang thiết bị, điều kiện học tập cho GVTA tự bồi dưỡng.

Kết quả tự bồi dưỡng của GVTA phải là sản phẩm đo lường được. Nhà trường có quy định về việc công nhận giờ nghiên cứu khoa học đối với những sản phẩm từ hoạt động tự bồi dưỡng mang lại. Các cấp quản lý đánh giá kết quả tự bồi dưỡng của GVTA và căn cứ vào các kết quả đó để điều động, phân công công tác.

### ***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***

Trước yêu cầu đổi mới của dạy và học ngoại ngữ, việc tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực số cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ là vấn đề cấp bách. Năng lực này góp phần trực tiếp hoặc gián tiếp đến sự cải thiện chất lượng của những năng lực khác trong năng lực nghề nghiệp của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ. Năng lực này cũng là công cụ hữu ích góp phần triển khai các giải pháp quản lý khác một cách hiệu quả, tiết kiệm.

Mục tiêu của giải pháp tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực số 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. Từng bước trao quyền cho giảng viên sử dụng hiệu quả công nghệ mới, hỗ trợ bồi dưỡng giảng viên trong việc sử dụng hiệu quả CNTT vào cải tiến giảng dạy, học tập và nghiên cứu khoa học..., giúp giảng viên có thể phát triển các kỹ năng và kiến thức sư phạm cần thiết trong bối cảnh hội nhập và đổi mới giáo dục.

Bồi dưỡng năng lực số giúp giảng viên tiếng Anh nắm vững các công cụ và ứng dụng số hóa hiện đại, từ đó cải thiện chất lượng giảng dạy. Họ có thể tận dụng những phần mềm và ứng dụng giáo dục để tạo ra nội dung giảng dạy đa dạng và phù hợp với nhu cầu học tập của sinh viên.

Giải pháp tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực số 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.

Thông qua việc nâng cao năng lực năng lực số, giải pháp này cũng 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***

Nhà trường xây dựng kế hoạch BD tổng thể của mình (Giải pháp 3) trong đó chú trọng đến bồi dưỡng nâng cao năng lực số. Hiệu trưởng chỉ đạo, định hướng việc BD và tự BD năng lực số, năng lực ứng dụng CNTT trong dạy học, đồng thời chỉ đạo xây dựng chế độ chính sách trong việc bồi dưỡng nâng cao năng lực số, chỉ đạo xây dựng kế hoạch BD GV viên theo hình thức “hand-on” (cầm tay chỉ việc).

Khoa ngoại ngữ/ Bộ môn tiếng Anh trực thuộc chịu trách nhiệm chính trong việc 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 hóa 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.

Chú trọng hình thức tổ chức BD theo hình thức cầm tay chỉ việc, thực hành và ứng dụng. Bồi dưỡng cho GV có thể bằng nhiều hình thức khác nhau như trực tiếp hoặc trực tuyến giúp GV chủ động về mặt thời gian khi tham gia và thông qua nhiều hoạt động cụ thể như sinh hoạt chuyên môn, các buổi báo cáo, sinh hoạt chuyên đề về công nghệ số, ứng dụng CNTT trong dạy học để GV tham gia thực hành, trao đổi kinh nghiệm đồng thời học hỏi lẫn nhau. Bên cạnh đó, cần có cơ chế khuyến khích GV trình bày sáng kiến số, sản phẩm số của mình cho các đồng nghiệp. Song song với việc sử dụng chuyên gia, GV tin học, GVTA trong chính cơ sở của mình, nhà trường cũng có thể mời các chuyên gia, GV giỏi trong việc ứng dụng số về tập huấn, BD cho đội ngũ GV của mình.

Nội dung, hình thức BD phải phù hợp theo nhóm đối tượng GVTA. Qua đó, GVTA thấy được mức độ ứng dụng năng lực số, năng lực ứng dụng CNTT của bản thân ở mức độ nào so với đồng nghiệp trong và ngoài đơn vị. Từ đó giúp GV có sự quyết tâm phấn đấu BD để nâng cao năng lực số trong dạy học.

Song song với việc BD tại chỗ, nhà trường kết hợp cử GVTA tham gia các khóa tập huấn, BD do bộ Giáo dục và Đào tạo hay các đơn vị bên ngoài tổ chức. Chú trọng vai trò của đội ngũ GVTA cốt cán trong việc triển khai ứng dụng công nghệ số trong giảng dạy. Đội ngũ GVTA cốt cán sau khi được tập huấn về công nghệ số có trách nhiệm hướng dẫn lại cho các GV khác. Thông qua cách BD này, tất cả GVTA trong trường sẽ được tiếp cận, cập nhật các nội dung mới về ứng dụng công nghệ số trong đổi mới phương pháp dạy học. Đội ngũ GVTA cốt cán về công nghệ số cũng là đội ngũ giúp Khoa trong việc xây dựng nội dung và hình thức bồi dưỡng kiến thức về công nghệ số trong nhà trường, tham mưu với hiệu trưởng trong việc tăng cường cơ sở vật chất phục vụ cho việc ứng dụng

công nghệ số, đội ngũ cốt cán về công nghệ số còn là những người đề ra những giải pháp phù hợp giúp GV ứng dụng công nghệ số trong dạy học trong điều kiện hiện thực tế của nhà trường.

### 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	
	Giảng 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 hóa...	
	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

- Hiệu trưởng chỉ đạo trưởng Khoa Ngoại ngữ/ Bộ môn tiếng Anh trực thuộc phối hợp với Phòng Tổ chức cán bộ xây dựng kế hoạch BD hàng năm nhằm bồi dưỡng năng lực cho GV TA từ mức độ 1 đến mức độ 3 (Phụ lục 6: Các mức phát triển năng lực). Trong kế hoạch BD cần xác định việc nâng cao năng lực số cho đội ngũ GV là nhiệm vụ thường xuyên liên tục.

- Căn cứ vào kế hoạch bồi dưỡng tổng thể của nhà trường (Giải pháp 3), trên cơ sở khung năng lực GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ (Giải pháp 2), nhu cầu của đội ngũ GVTA, Khoa Ngoại ngữ/ Bộ môn tiếng Anh trực thuộc phối hợp với Phòng Tổ chức cán bộ xây dựng kế hoạch BD hàng năm, phân công GVTA tham gia xây dựng kế hoạch, chương trình BD.

- Hiệu trưởng chỉ đạo Khoa ngoại ngữ/ Bộ môn tiếng Anh trực thuộc phối hợp với Phòng Tổ chức cán bộ đánh giá nhu cầu BD (thông qua khảo sát). Sau khi khảo sát, tiến hành phân loại từng nhóm đối tượng giáo viên theo năng lực số để xây dựng nội dung, hình thức, thời gian BD.

- Hiệu trưởng chỉ đạo trưởng phòng Quản trị thiết bị, phối hợp với Khoa Ngoại ngữ/ Bộ môn tiếng Anh trực thuộc, phòng ban liên quan đánh giá thực tế cơ sở hạ tầng và nguồn lực phục vụ hoạt động BD.

- Khoa ngoại ngữ/ Bộ môn tiếng Anh trực thuộc phối hợp với Phòng Tổ chức cán bộ xây dựng chương trình chi tiết trên cơ sở đánh giá nguồn lực của cơ sở trình Hiệu trưởng trường phê duyệt.

- Khoa ngoại ngữ/ Bộ môn tiếng Anh trực thuộc phối hợp với Phòng Tổ chức cán bộ chịu trách nhiệm đôn đốc giảng viên tham gia BD; giám sát và hỗ trợ giảng viên hoàn thành kế hoạch bồi dưỡng; Khoa Ngoại ngữ/ Bộ môn tiếng Anh và Phòng Tổ chức cán bộ chịu trách nhiệm đánh giá hoạt động bồi dưỡng, báo cáo kết quả BD lên Hiệu trưởng.

- Hiệu trưởng chỉ đạo Phòng Tổ chức cán bộ phối hợp với Khoa Ngoại ngữ, ban Truyền thông tiến hành tổ chức tuyên truyền, phổ biến và nhân rộng các gương điển hình tiêu biểu trong các hoạt động BD năng lực số nhằm đẩy mạnh hoạt động BD và ứng dụng công nghệ thông tin vào các hoạt động của nhà trường.

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

Đội ngũ CBQL các cấp và đội ngũ GVTA của các trường đại học không chuyên ngoại ngữ 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***

Mục tiêu của giải pháp quản lý này là 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.

Đánh giá năng lực nghề nghiệp GV nhằm vào quá trình, nỗ lực và tiềm năng làm việc của GV, khác với đánh giá kết quả, hiệu quả làm việc dựa trên thành tích, kết quả công tác gắn với sản phẩm đầu ra đã đạt được.

Việc đánh giá năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GVTA, chính là so sánh giữa năng lực thực tế với yêu cầu công việc giúp đánh giá được tính phù hợp và mức độ hoàn thành công việc của GV. Từ đó, GV cũng có thể tự lập kế hoạch bồi dưỡng, phát huy điểm mạnh và khắc phục những điểm còn yếu kém của bản thân.

Mục tiêu của giải pháp quản lý này 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 (Giải pháp 2) 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 (Giải pháp 3) và triển khai các nội dung BD nâng cao năng lực cho GVTA, tăng cường ứng dụng CNTT và công nghệ số vào đánh giá đội ngũ GVTA (Giải pháp 6).

### 3.3.7.2. Nội dung của giải pháp

Đánh giá năng lực đội ngũ giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ dựa trên khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ gồm 07 tiêu chuẩn, 40 tiêu chí (Phụ lục 5). 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 (Phụ lục 6. Các mức phát triển năng lực và gợi ý minh chứng)

Bộ tiêu chí này sẽ được triển khai để đánh giá năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ. Bộ tiêu chí đánh giá được xem như là một thước đo cho kế hoạch quản lý hoạt động bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh.

Lãnh đạo nhà trường triển khai, giám sát, chỉ đạo thực hiện Bộ tiêu chí bằng các cơ chế, chính sách khuyến khích đội ngũ giảng viên tham gia các hoạt động bồi dưỡng. Kiểm tra đánh giá việc vận hành Bộ tiêu chí được thực hiện theo nguyên tắc đánh giá như sau:

+ Dựa trên kết quả đánh giá từ quy trình thực hiện đến kết quả đầu ra của các hoạt động bồi dưỡng, lãnh đạo nhà trường sẽ có các bước điều chỉnh và hoàn thiện hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng tiếp theo.

+ Ra các quyết định thực hiện phù hợp với các nội dung đánh giá trong tiêu chí để tuyên dương, phát huy các điểm mạnh, điều chỉnh điểm yếu hoặc xử lý các vi phạm trong quá trình tổ chức và triển khai các hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ.

Do vậy, nội dung của giải pháp *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* tập trung vào (1) 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; (2) Chỉ đạo sử dụng kết quả đánh giá GVTA theo các tiêu chuẩn năng lực trong Khung năng lực nghề nghiệp GVTA và (3) Chỉ đạo 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.

Các hoạt động đánh giá GVTA cũng phải được xây dựng, quản lý và lưu trữ dưới dạng số, đảm bảo thuận tiện cho việc điều chỉnh và đánh giá và triển khai đồng bộ, thường xuyên (Giải pháp 6)

### 3.3.7.3. Tổ chức thực hiện

*a) 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*

- Hiệu trưởng chỉ đạo trưởng Khoa Ngoại ngữ đánh giá đội ngũ GVTA của khoa theo các tiêu chuẩn trong Khung năng lực nghề nghiệp GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, cụ thể:

+ Giảng viên tự đánh giá: Định kì hàng năm GVTA thực hiện tự đánh, xác định những nội dung cần phấn đấu theo khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, lập kế hoạch tự bồi dưỡng, phát triển nghề nghiệp thường xuyên. (Phụ lục 7. Phiếu tự đánh giá của giảng viên)

+ Khoa Ngoại ngữ/ bộ môn tiếng Anh trực thuộc (gọi chung là Khoa Ngoại ngữ) đánh giá: Hội đồng khoa căn cứ vào hệ thống minh chứng, kết quả tự đánh giá của GV, ý kiến phản hồi của người học, ý kiến phản hồi của đồng nghiệp, đi đến kết luận đánh giá, xếp loại năng lực GV theo theo khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ; chỉ ra những ưu khuyết điểm của giảng viên, từ đó góp ý, khuyến nghị GV xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, tự bồi dưỡng để nâng cao năng lực nghề nghiệp năm học tiếp theo. (Phụ lục 9. Phiếu đánh giá giảng viên của hội đồng khoa; Phụ lục 10. Báo cáo tổng hợp kết quả đánh giá giảng viên)

+ Khoa Ngoại ngữ tổng hợp các kết quả đánh giá GV trong đơn vị, đề xuất nội dung bồi dưỡng cho GV trong đơn vị thông qua Báo cáo tổng hợp kết quả đánh giá GV và gửi về phòng tổ chức cán bộ, làm căn cứ để nhà trường xây dựng kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ GV hàng năm, và chiến lược bồi dưỡng GV kế hoạch 5 năm, 10 năm, 15 năm) (Giải pháp 3);

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

- Hiệu trưởng chỉ đạo trưởng Khoa Ngoại ngữ phối hợp với trưởng Phòng TC-CB, trưởng Phòng Đảm bảo chất lượng giáo dục và với trưởng một số phòng chức năng liên quan tiến hành tìm hiểu các nguyên nhân dẫn đến những hạn chế để có căn cứ điều chỉnh các nội dung BD năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GVTA cũng như điều chỉnh kế hoạch BD của nhà trường (Giải pháp 3).

+ Hiệu trưởng chỉ đạo trưởng Phòng TC-CB phối hợp với trưởng Khoa Ngoại ngữ đánh giá sự phù hợp về số lượng GVTA, cơ cấu độ tuổi, giới tính, học

hàm, học vị tại thời điểm đánh giá so với mục tiêu bồi dưỡng GVTA trong chiến lược BD GVTA của trường; đánh giá năng lực đội ngũ GVTA với tiêu chuẩn/ tiêu chí trong Khung năng lực nghề nghiệp GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, với mục tiêu phát triển năng lực nghề nghiệp trong chiến lược phát triển của nhà trường (Giải pháp 3).

+ Hiệu trưởng chỉ đạo trưởng Phòng TC-CB phối hợp với trưởng Khoa Ngoại ngữ đưa ra các kết luận về thực trạng năng lực của đội ngũ GVTA so với mục tiêu BD đội ngũ GVTA trong Kế hoạch BD năng lực nghề nghiệp cho GVTA của trường (Giải pháp 3); trong đó đưa ra những khuyến nghị với đội ngũ CBQL các cấp trong trường để điều chỉnh các nội dung BD năng lực nghề nghiệp cho GVTA.

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

Để triển khai nội dung này được hiệu quả, hiệu trưởng phải thực hiện các hoạt động quản lý cụ thể sau:

- Chỉ đạo trưởng Khoa Ngoại ngữ yêu cầu GVTA xem xét các điểm mạnh và điểm yếu về năng lực nghề nghiệp của bản thân, từ đó đề ra giải pháp để phát huy điểm mạnh và khắc phục những hạn chế cũng như xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, tự bồi dưỡng để nâng cao năng lực nghề nghiệp cho những năm học tiếp theo.

- Chỉ đạo trưởng Khoa Ngoại ngữ phối hợp với trưởng Phòng TC-CB và trưởng phòng chức năng liên quan tiến hành triển khai các hoạt động xem xét bản tự đánh giá của GVTA để tìm ra các khó khăn, bất cập và nguyên nhân chủ yếu trong triển khai các nội dung BD năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GVTA. Thảo luận để thống nhất các giải pháp nhằm tháo gỡ các khó khăn, khắc phục bất cập trong triển khai các hoạt động BD năng lực nghề nghiệp cho GVTA.

#### *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.

- Việc đánh giá năng lực GV phải đảm bảo tính khách quan, khoa học, công bằng và dân chủ, phải căn cứ vào các minh chứng cụ thể, phù hợp với các tiêu chuẩn, tiêu chí theo khung năng lực GV tiếng Anh các trường ĐH không chuyên ngoại ngữ, đảm bảo phản ánh đúng phẩm chất, năng lực, hiệu quả công tác của GV.

- Xác định rõ các tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ là mục tiêu chính của phát triển năng lực giảng viên và cũng là công cụ quản lý để nâng cao chất lượng giáo dục cho các trường ĐH không chuyên ngoại ngữ.

- 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 quản lý 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.

Giải pháp 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”*. CBQL có nhận thức tốt, đúng đắn về về hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng thì mới có thể xây dựng và thực hiện kế hoạch bồi dưỡng (Giải pháp 3), mới có thể 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 (Giải pháp 4) và 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 (Giải pháp 5) một cách đồng bộ, hợp lý. GVTA có nhận thức tốt, đúng đắn về về hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng thì mới có thể tích cực tham gia vào các hoạt động bồi dưỡng (Giải pháp 5, 6). Giải pháp 1 là giải pháp góp phần quan trọng cho sự thành công của các giải pháp còn lại.

Giải pháp 2 *“Tổ chức cụ thể hóa khung năng lực nghề nghiệp và vận dụng vào phát triển chương trình, nội dung và tài liệu bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh trường ĐH không chuyên ngoại ngữ phù hợp với từng trường, ngành đào tạo.”* là giải pháp đặt nền móng cho các giải pháp khác. Khi đã có khung năng lực nghề nghiệp GVTA thì các cấp quản lý trên cơ sở đó mới *xây dựng và thực hiện kế hoạch bồi*

*đưỡng cho giảng viên tiếng Anh theo năm học dựa vào khung năng lực, phù hợp với yêu cầu thực tiễn của nhà trường (Giải pháp 3), mới 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 (giải pháp 4). Giải pháp 2 này là cơ sở để (1) 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 (Giải pháp 5), để (2) Tổ chức bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên tiếng Anh (Giải pháp 6) cũng như để (3) Tổ chức định kỳ đánh giá năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên tiếng Anh (Giải pháp 7)*

Giải pháp 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*” là giải pháp mang tính tiền đề và định hướng cho các giải pháp còn lại. Một kế hoạch tốt, thông suốt sẽ tạo tiền đề và góp phần định hướng để các giải pháp khác được triển khai đúng tiến độ, phù hợp với sứ mạng tầm nhìn và nguồn lực của nhà trường.

Giải pháp 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*” là giải pháp tạo điều kiện để triển khai các hoạt động bồi dưỡng GV được hiệu quả hơn, là một phần của *Quản lý xây dựng và thực hiện kế hoạch bồi dưỡng GVTA* và cũng là cơ sở để điều chỉnh kế hoạch BDGV (Giải pháp 3), là giải pháp có thể kết hợp với bất kỳ giải pháp bồi dưỡng nâng cao năng lực GV nào (Giải pháp 5, 6) và là căn cứ để đánh giá trong Giải pháp 7. Giải pháp này sẽ giúp hiện thực hóa các mục tiêu đề ra trong kế hoạch bồi dưỡng GVTA (Giải pháp 3) và có tác động qua lại với Giải pháp 1 về nâng cao nhận thức.

Giải pháp 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 và phát triển năng lực giảng viên tiếng Anh*” là giải pháp tạo động lực, tạo cơ chế để tối đa hóa sự tham gia của GV vào các hoạt động BD, là giải pháp tác động qua lại với Giải pháp 1 về nâng cao nhận thức về hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng, là một phần của Giải pháp 3 trong xây dựng kế hoạch BD, cũng là cơ sở để điều chỉnh kế hoạch BD. Khi có cơ chế và chính sách phù hợp sẽ khuyến khích GV tham gia vào các hoạt động tự BD (Giải pháp 5) và tham gia vào mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực GV (Giải pháp 4) và tham gia vào các hoạt

động BD năng lực số (Giải pháp 6). Giải pháp này cũng là cơ sở để triển khai giải pháp 7 trong đánh giá đội ngũ GVTA.

Giải pháp 6 *“Tổ chức bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ”* là giải pháp triển khai tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực số nhưng cũng là công cụ để triển khai các giải pháp quản lý khác một cách hiệu quả. Năng lực số là một phần nội dung của các giải pháp còn lại và cũng là công cụ mà thông qua đó các giải pháp khác sẽ được triển khai. Giải pháp này giúp hiện thực hóa các mục tiêu, hỗ trợ và tích hợp công nghệ trong triển khai đồng bộ, hiệu quả các giải pháp quản lý khác một cách kịp thời, hiệu quả và tiết kiệm kinh phí.

Giải pháp 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”* là giải pháp tạo ra các căn cứ để điều chỉnh mục tiêu, nội dung và hình thức bồi dưỡng GVTA cho các giải pháp còn lại. Giải pháp này tác động trực tiếp đến các giải pháp còn lại. Kết quả của hoạt động từ giải pháp này là cơ sở để triển khai, điều chỉnh các hoạt động của tất cả các giải pháp quản lý được đề xuất như trên.

### **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 quản lý hoạt động bồi dưỡng 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 07 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 sát 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 thực trạng.

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

### 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. Và như vậy, ý nghĩa các mức như bảng dưới đây. Nội dung và hình thức của các bảng câu hỏi này thể hiện tại *Phụ lục 4 và 15* trong luận án.

**Bảng 3.1. Thang đo và điểm trung bình**

Giá trị X	$1 \leq X < 1.8$	$1.8 \leq X < 2.6$	$2.6 \leq X < 3.4$	$3.4 \leq X < 4.2$	$4.2 \leq X \leq 5$
Mức độ cấp thiết (CT)	Rất không CT	Không CT	Bình thường	CT	Rất CT
Mức độ khả thi (KT)	Rất không KT	Không KT	Bình thường	KT	Rất KT
Tần suất thực hiện	Chưa bao giờ	Không thường xuyên	Thỉnh thoảng	Thường xuyên	Rất thường xuyên
Mức độ thành thạo	Chưa biết	Mới làm quen	Biết sử dụng	Thành thạo	Chuyên gia

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

Các số liệu khảo nghiệm 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) [22]. (Như Chương 2, mục 2.3.5)

$$\text{Công thức: } \bar{X}_j = \frac{\sum_{i=1}^n f_i x_i}{\sum_{i=1}^n f_i};$$

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

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 thể hiện ở các số liệu trong Bảng 3.2.



**Bảng 3.2. Mức độ cấp thiết của các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của CBQL**

TT	Giải pháp	Mức độ cấp thiết							
		Rất CT	Cấp thiết	Bình thường	Không CT	Rất không CT	$\overline{X}$	Xếp thứ	
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	SL	15	26	15	5	0	3.84	4
		%	25	43	25	8	0		
2	Tổ chức cụ thể hóa khung năng lực nghề nghiệp và vận dụng vào phát triển chương trình, nội dung và tài liệu bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh trường ĐH không chuyên ngoại ngữ phù hợp với từng trường, ngành đào tạo	SL	11	34	16	0	0	3.92	1
		%	18	56	26	0	0		
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	SL	19	22	14	6	0	3.89	3
		%	31	36	23	10	0		
4	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	SL	16	24	13	8	0	3.79	6
		%	26	39	21	13	0		
5	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	SL	21	16	10	14	0	3.72	7
		%	34	26	16	23	0		
6	Tổ chức bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ	SL	18	26	10	7	0	3.90	2
		%	30	43	16	11	0		
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	SL	20	21	9	11	0	3.82	5
		%	33	34	15	18	0		
Trung bình cộng của các giá trị $\overline{X}$ trong bảng:								3.84	

[Kết quả xử lý từ 61 phiếu khảo sát CBQL]

Các số liệu tại Bảng 3.2. cho thấy CBQL đánh giá các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ ở mức độ cấp thiết và rất cấp thiết (trung bình cộng của

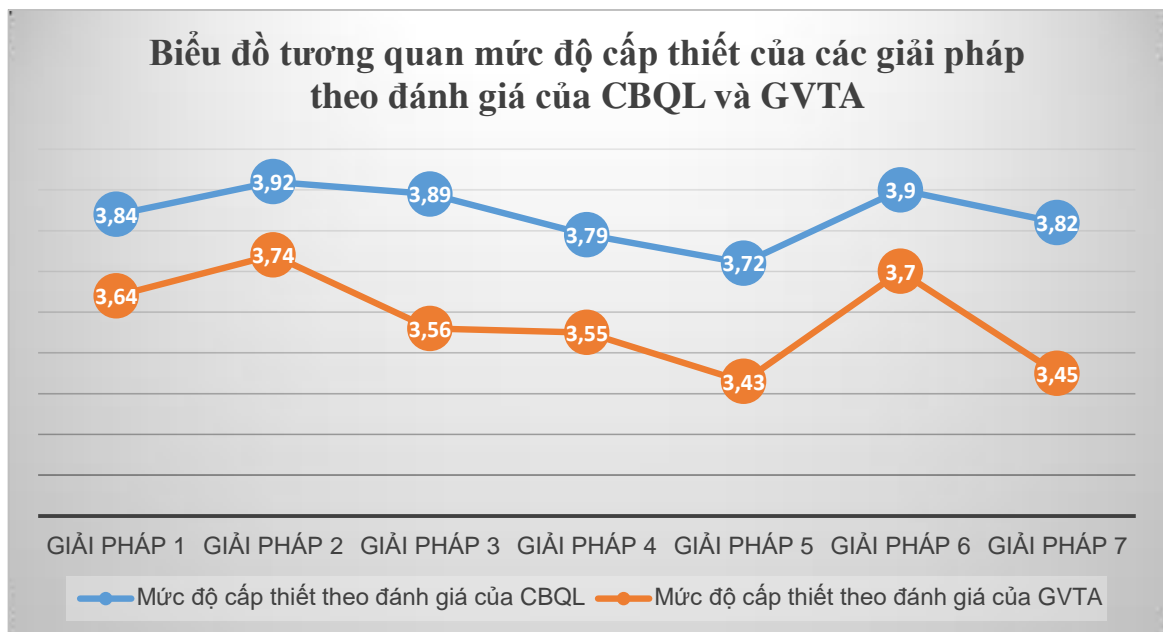
các  $\bar{X}$  trong bảng này đạt tới 3,84). Trong đó giải pháp Tổ chức cụ thể hóa khung năng lực nghề nghiệp và vận dụng vào phát triển chương trình, nội dung và tài liệu bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh trường ĐH không chuyên ngoại ngữ phù hợp với từng trường, ngành đào tạo được xếp mức độ cấp thiết cao nhất  $\bar{X}=3.92$ . Giải pháp Tổ chức bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ được xếp mức độ cấp thiết thứ 2  $\bar{X}=3.90$ .

**Bảng 3.3. Mức độ cấp thiết của các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ theo đánh giá của GV**

TT	Giải pháp		Mức độ cấp thiết						
			Rất CT	CT	Bình thường	Không CT	Rất không CT	$\overline{X}$	Xếp thứ
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	SL	24	42	54	8	0	3.64	3
		%	19	33	42	6	0		
2	Tổ chức cụ thể hóa khung năng lực nghề nghiệp và vận dụng vào phát triển chương trình, nội dung và tài liệu bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh trường ĐH không chuyên ngoại ngữ phù hợp với từng trường, ngành đào tạo	SL	21	56	48	3	0	3.74	1
		%	16	44	38	2	0		
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	SL	16	55	42	15	0	3.56	4
		%	13	43	33	12	0		
4	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	SL	20	49	42	16	1	3.55	5
		%	16	38	33	13	1		
5	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	SL	20	37	49	22	0	3.43	7
		%	16	29	38	17	0		
6	Tổ chức bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ	SL	25	53	38	11	1	3.70	2
		%	20	41	30	9	1		
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	SL	17	43	48	20	0	3.45	6
		%	13	34	38	16	0		
	Trung bình cộng của các giá trị $\overline{X}$ trong bảng:							3.58	

[Kết quả xử lý từ 128 phiếu khảo sát GVTA]

Các số liệu tại Bảng 3.3. cho thấy GV đánh giá các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ ở mức độ cấp thiết (trung bình cộng của các  $\bar{X}$  trong bảng này đạt tới 3,58). Trong đó giải pháp Tổ chức cụ thể hóa khung năng lực nghề nghiệp và vận dụng vào phát triển chương trình, nội dung và tài liệu bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh trường ĐH không chuyên ngoại ngữ phù hợp với từng trường, ngành đào tạo được xếp mức độ cấp thiết cao nhất  $\bar{X}=3.74$ . Giải pháp Tổ chức bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ được xếp mức độ cấp thiết thứ 2  $\bar{X}=3.70$ .



**Biểu đồ 3.1. Biểu đồ tương quan mức độ cấp thiết của các giải pháp theo đánh giá của CBQL và GVTA**

Biểu đồ 3.1 cho thấy cả CBQL và GVTA đều đánh giá các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ ở mức độ cấp thiết. CBQL đánh giá mức độ cấp thiết của các giải pháp là cao hơn so với đánh giá của GVTA. Mức độ cấp thiết của các giải pháp theo đánh giá của CBQL và GVTA có độ tương quan cao.

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

Mức độ khả thi của các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ nhằm phát triển năng lực theo đánh giá của CBQL thể hiện ở các số liệu trong Bảng 3.4 dưới đây.

**Bảng 3.4. 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  
theo đánh giá của CBQL**

TT	Giải pháp		Mức độ khả thi						$\bar{X}$	Xếp thứ
			Rất KT	KT	Bình thường	Không KT	Rất không KT			
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	SL	16	21	19	5	0	3.79	3	
		%	26	34	31	8	0			
2	Tổ chức cụ thể hóa khung năng lực nghề nghiệp và vận dụng vào phát triển chương trình, nội dung và tài liệu bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh trường ĐH không chuyên ngoại ngữ phù hợp với từng trường, ngành đào tạo	SL	8	35	16	2	0	3.80	2	
		%	13	57	26	3	0			
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	SL	7	28	19	7	0	3.57	6	
		%	11	46	31	11	0			
4	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	SL	8	33	16	4	0	3.74	4	
		%	13	54	26	7	0			
5	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	SL	9	21	25	6	0	3.54	7	
		%	15	34	41	10	0			
6	Tổ chức bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ	SL	13	31	13	4	0	3.87	1	
		%	21	51	21	7	0			
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	SL	9	26	19	7	0	3.61	5	
		%	15	43	31	11	0			
	Trung bình cộng của các giá trị $\bar{X}$ trong bảng:							3.70		

[Kết quả xử lý từ 61 phiếu khảo sát CBQL]

Các số liệu tại Bảng 3.4. cho thấy CBQL đánh giá các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học

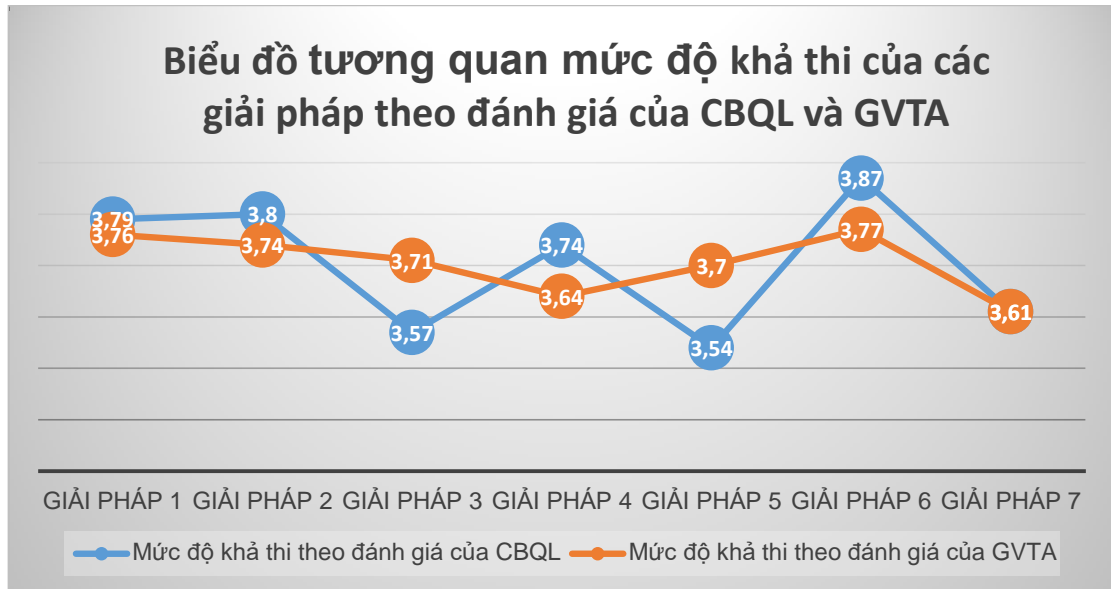
không chuyên ngoại ngữ ở mức độ khả thi (trung bình cộng của các  $\bar{X}$  trong bảng này đạt 3,70). Trong đó giải pháp Tổ chức bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ được xếp mức độ khả thi nhất  $\bar{X}=3.87$ .

**Bảng 3.5. 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 theo đánh giá của GVTA**

TT	Giải pháp	Mức độ khả thi							
		Rất KT	KT	Bình thường	Không KT	Rất không KT	$\bar{X}$	Xếp thứ	
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	SL	14	75	34	4	1	3.76	2
	%	11	59	27	3	1			
2	Tổ chức cụ thể hóa khung năng lực nghề nghiệp và vận dụng vào phát triển chương trình, nội dung và tài liệu bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh trường ĐH không chuyên ngoại ngữ phù hợp với từng trường, ngành đào tạo	SL	14	69	43	2	0	3.74	3
	%	11	54	34	2	0			
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	SL	14	67	43	4	0	3.71	4
	%	11	52	34	3	0			
4	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	SL	13	67	38	9	1	3.64	6
	%	10	52	30	7	1			
5	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	SL	17	58	50	3	0	3.70	5
	%	13	45	39	2	0			
6	Tổ chức bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ	SL	15	69	43	1	0	3.77	1
	%	12	54	34	1	0			
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	SL	16	54	50	8	0	3.61	7
	%	13	42	39	6	0			
	Trung bình cộng của các giá trị $\bar{X}$ trong bảng:							3.70	

[Kết quả xử lý từ 128 phiếu khảo sát GVTA]

Các số liệu tại Bảng 3.5. cho thấy GVTA đánh giá các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ ở mức độ khả thi (trung bình cộng của các  $\bar{X}$  trong bảng này đạt 3,70). Trong đó giải pháp Tổ chức bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ được xếp mức độ khả thi nhất  $\bar{X} = 3.77$ .



**Biểu đồ 3.2. Biểu đồ tương quan mức độ khả thi của các giải pháp theo đánh giá của CBQL và GVTA**

Biểu đồ 3.2 cho thấy cả CBQL và GVTA đều đánh giá các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ ở mức độ khả thi. Mức độ khả thi của các giải pháp theo đánh giá của CBQL và GVTA có sự tương quan, độ lệch không quá 0,16.

### 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 vì những lý do sau:

- Bồi dưỡng năng lực số là một giai đoạn quan trọng trong quá trình đào tạo và phát triển cá nhân. Năng lực số được hiểu như khả năng xử lý thông tin, tính toán, kiến thức kỹ thuật, đồng thời bao gồm khả năng sử dụng các công cụ công nghệ và phần mềm để giải quyết các vấn đề phức tạp. Trong thời đại của công nghệ số, sự hiện diện của các thiết bị điện tử, mạng internet và các phần mềm giáo dục đa dạng

đã đem đến rất nhiều cơ hội và thách thức đòi hỏi giảng viên phải có năng lực số. Năng lực này là nền tảng, công cụ để triển khai, phát triển các năng lực khác.

Ngoài ra, bồi dưỡng năng lực số và ứng dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy còn giúp giảng viên đạt được hiệu quả cao hơn trong công việc, tối ưu hóa quá trình dạy và học, giảm thiểu thời gian và công sức để chuẩn bị tài liệu học tập. Năng lực số giúp giảng viên tiếng Anh tiếp cận với các công nghệ số như phần mềm giảng dạy, trang web, ứng dụng và các tài nguyên số khác để nâng cao chất lượng giảng dạy và học tập. Nó cũng giúp giảng viên tiếng Anh sử dụng các công cụ đa phương tiện để tạo ra các bài giảng hấp dẫn và hiệu quả hơn cho SV. GV sử dụng các thiết bị điện tử và phần mềm giáo dục để tăng cường sự tương tác và tiếp cận với SV, sử dụng các công cụ giáo dục để theo dõi tiến độ của SV, quản lý nội dung giảng dạy và đánh giá hiệu quả của các hoạt động dạy học, đồng thời cung cấp cho SV các phương tiện học tập đa dạng và hấp dẫn.

Bồi dưỡng năng lực số giúp giảng viên tiếng Anh giảm thiểu thời gian và chi phí cho việc chuẩn bị bài giảng. Năng lực số giúp giảng viên tiếng Anh sử dụng các công cụ và tài nguyên số để chuẩn bị bài giảng nhanh chóng và tiết kiệm chi phí. Điều này giúp giảng viên tiếng Anh có thời gian vật chất và năng lượng để tập trung hơn vào việc phát triển các năng lực khác.

- Giải pháp 6 không những giúp nâng cao năng lực số cho GVTA mà còn là công cụ để triển khai các giải pháp quản lý khác một cách đồng bộ, hiệu quả, kịp thời và tiết kiệm kinh phí.

+ Thông qua giải pháp 6, GVTA sẽ thấy được tầm quan trọng và lợi ích mà năng lực số mang lại, từ đó cải thiện và nâng cao nhận thức của GVTA về hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp của mình. Việc chinh phục được những thử thách công nghệ mới lại khơi dậy trong mỗi GV những đam mê, nhiệt huyết. Ý thức của GV về hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp, do đó, lại được truyền lửa một cách tự nhiên. Giải pháp này sẽ giúp triển khai Giải pháp 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*) một cách hoàn toàn tự nguyện, tự nhiên, không bị gượng ép.

+ Giải pháp 6 là công cụ hỗ trợ triển khai Giải pháp 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*) một cách hiệu quả. Khi công

nghe số đặt trong môi trường mạng kết nối sẽ giúp tri thức được lan toả theo cấp số nhân một cách hiệu quả và kịp thời nhất. Từ đó giúp xây dựng môi trường học tập chuyên nghiệp, khuyến khích sự học hỏi và chia sẻ kinh nghiệm trong cộng đồng GV. Điều này tạo động lực và cam kết trong việc phát triển năng lực nghề nghiệp không những đối với GVTA và cả những GV chuyên ngành khoa học khác.

Năng lực số là công cụ, là tiền đề để triển khai bồi dưỡng năng lực khác một cách hiệu quả, kịp thời và tiết kiệm chi phí. Với lẽ đó, 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 để 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 tuân thủ 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. Khảo sát nội dung bồi dưỡng tập trung vào việc ứng dụng các phần mềm/ ứng dụng sau:



- Phần mềm Microsoft Office Powerpoint
- Phần mềm Microsoft Forms
- Ứng dụng Padlet
- Phần mềm Liveworksheet
- Ứng dụng Otter
- Ứng dụng Quizizz
- Phần mềm Microsoft Teams
- Ứng dụng Prezi

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

- Thời gian: Khảo sát trước khi tiến hành bồi dưỡng tháng 11/ 2022. Tiến hành tổ chức bồi dưỡng ngày 08 tháng 12 năm 2022. Khảo sát sau khi tiến hành bồi dưỡng. Thực hiện phỏng vấn sâu các giải pháp quản lý sau bồi dưỡng.

- 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 tham gia)

- 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 *Tổ chức bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ*. Khi đề xuất ý tưởng, nghiên cứu sinh trình bày rõ lý do, mục đích và ý nghĩa của việc thử nghiệm giải pháp quản lý đối với kết quả khoa học của luận án tiến sĩ mà nghiên cứu sinh đang nghiên cứu và đối với công tác bồi dưỡng của Nhà trường.

- Bước 2. Mời giảng viên tiếng Anh các trường ĐH không chuyên ngoại ngữ quan tâm tham gia. Khi mời các giảng viên tiếng Anh các trường ĐH không chuyên ngoại ngữ tham gia, nghiên cứu sinh trình bày chi tiết về nội dung và cách thức triển khai, các điều kiện triển khai giải pháp cần thử nghiệm.

- Bước 3: Khảo sát trước khi tiến hành bồi dưỡng nhằm xác định nhu cầu bồi dưỡng. Kết quả khảo sát cho thấy 100% các GV tham gia khảo sát chưa từng sử dụng ứng dụng Prezi để xây dựng nội dung bài giảng, kiểm tra, đánh giá sinh viên.

- Bước 4: Tổ chức bồi dưỡng. Kết quả khảo sát trước khi tiến hành bồi dưỡng cho thấy 100% các GV tham gia khảo sát chưa từng sử dụng ứng dụng Prezi.

Do vậy, nghiên cứu sinh đề xuất tổ chức tập huấn sử dụng ứng dụng Prezi trong xây dựng nội dung bài giảng, kiểm tra, đánh giá sinh viên.

- Bước 5: Khảo sát sau khi tiến hành bồi dưỡng. Khảo sát về Tần suất và mức độ thuần thục trong sử dụng một số phần mềm/ ứng dụng của GVTA. Phòng vấn Trường Khoa và Trưởng bộ môn tiếng Anh về kiểm tra, đánh giá hoạt động BD và sử dụng kết quả BD.

### 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 được thể hiện ở những số liệu tại Bảng 3.6 dưới đây.

**Bảng 3.6. Tần suất sử dụng một số phần mềm/ ứng dụng của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ trước khi tiến hành BD**

TT	Tần suất sử dụng		Kết quả đánh giá						
			Rất TX	TX	Thỉnh thoảng	Không TX	Chưa bao giờ	$\bar{X}$	Xếp thứ
1	Microsoft Office Powerpoint	SL	5	10	2	1	0	4.06	1
		%	28	56	11	6	0		
2	Microsoft Forms	SL	0	5	8	5	0	3.00	4
		%	0	28	44	28	0		
3	Padlet	SL	0	1	7	8	2	2.39	6
		%	0	6	39	44	11		
4	Liveworksheet	SL	0	6	8	4	0	3.11	3
		%	0	33	44	22	0		
5	Otter	SL	0	0	13	3	2	2.61	5
		%	0	0	72	17	11		
6	Quizizz	SL	0	0	0	13	5	1.72	7
		%	0	0	0	72	28		
7	Microsoft Teams	SL	0	11	6	1	0	3.56	2
		%	0	61	33	6	0		
8	Prezi	SL	0	0	0	0	18	1.00	8
		%	0	0	0	0	100		
	Trung bình cộng của các giá trị $\bar{X}$ trong bảng:							2.68	

[Kết quả xử lý từ 18 phiếu khảo sát GVTA]

Số liệu tại Bảng 3.6 cho thấy 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. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 2.68. Trong 8 nội dung khảo sát thì tần suất ứng dụng Microsoft Office

Powerpoint được đánh giá là thường xuyên nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 4.06. Tần suất ứng dụng Prezi được đánh giá là yếu nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 1. 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.

Tần 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 được thể hiện ở những số liệu tại Bảng 3.7 dưới đây.

**Bảng 3.7. Tần suất sử dụng một số phần mềm/ ứng dụng của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ sau khi tiến hành BD.**

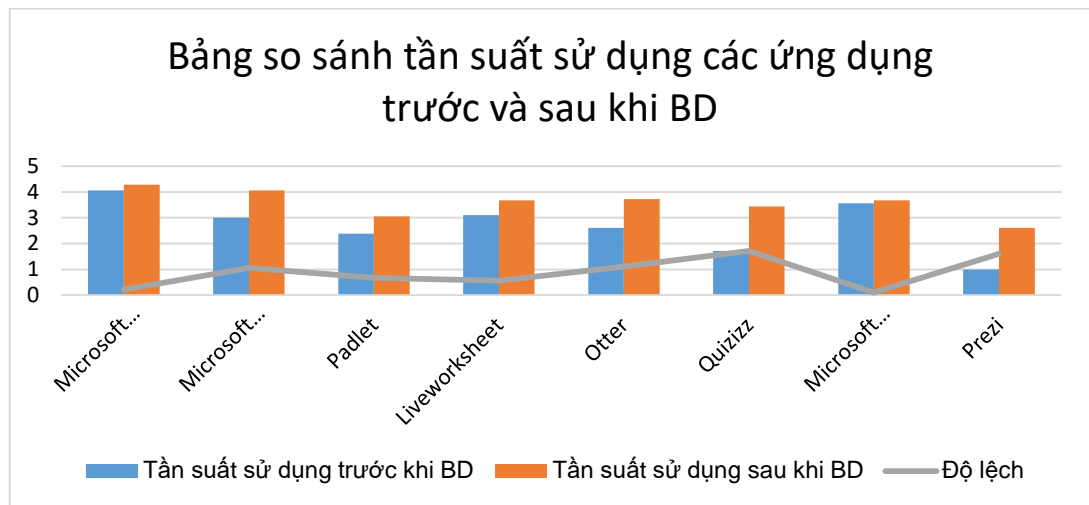
TT	Tần suất sử dụng		Kết quả đánh giá						
			Rất TX	TX	Thỉnh thoảng	Không TX	Chưa bao giờ	$\overline{X}$	Xếp thứ
1	Microsoft Office Powerpoint	SL	6	11	1	0	0	4.28	1
		%	33	61	6	0	0		
2	Microsoft Forms	SL	5	10	2	1	0	4.06	2
		%	28	56	11	6	0		
3	Padlet	SL	0	2	15	1	0	3.06	7
		%	0	11	83	6	0		
4	Liveworksheet	SL	0	12	6	0	0	3.67	4
		%	0	67	33	0	0		
5	Otter	SL	1	11	6	0	0	3.72	3
		%	6	61	33	0	0		
6	Quizizz	SL	0	8	10	0	0	3.44	6
		%	0	44	56	0	0		
7	Microsoft Teams	SL	1	10	7	0	0	3.67	5
		%	6	56	39	0	0		
8	Prezi	SL	0	2	7	9	0	2.61	8
		%	0	11	39	50	0		
	Trung bình cộng của các giá trị $\overline{X}$ trong bảng:							3.56	

[Kết quả xử lý từ 18 phiếu khảo sát GVTA]

Số liệu tại Bảng 3.7 cho thấy tần 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). Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 3.56. Trong 8 nội dung khảo sát thì tần suất ứng dụng Microsoft Office Powerpoint vẫn được đánh giá là thường xuyên nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 4.28. 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.

Việc ứng dụng Prezi cho phép người sử dụng có thể tích hợp sản phẩm của các ứng dụng/ phần mềm khác vào tạo các bản trình chiếu lý giải vì sao tần suất

sử dụng các ứng dụng/ phần mềm khác cũng đều tăng lên từ 0.11 đến 1.72 (Biểu đồ 3.3)



**Biểu đồ 3.3. Tần suất sử dụng một số phần mềm/ ứng dụng của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ trước và sau khi tiến hành BD**

Để so sánh trung bình của hai biến định lượng có đặc điểm là mỗi quan sát trong biến này có sự tương đồng theo cặp với một quan sát ở biến còn lại (trước và sau khi khảo sát), Kiểm định Paired-Samples T Test được sử dụng. Mục đích của kiểm định Paired-Samples T Test dưới đây nhằm đánh giá/ so sánh tần suất sử dụng một số 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.

**Bảng 3.8. Tần suất sử dụng các phần mềm/ ứng dụng của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ trước và sau khi tiến hành BD.**

<b>t-Test: Two-Sample Assuming Equal Variances</b>		
	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Mean	2.680555556	3.5625
Variance	0.96803351	0.282572751
Observations	8	8
Pooled Variance	0.625303131	
Hypothesized Mean Difference	0	
df	14	
t Stat	-2.230621701	
P(T<=t) one-tail	0.021289994	
t Critical one-tail	1.761310136	
P(T<=t) two-tail	0.042579989	
t Critical two-tail	2.144786688	

Dữ liệu trong bảng 3.8 cho thấy để chắc chắn không có sự khác biệt giữa các giá trị trung bình, **Hypothesized Mean Difference** được đặt thành 0, **Alpha** được đặt ở mức 0.05 (tương đương với độ tin cậy 95%). Kết quả cho thấy giá trị **p**, trong trường hợp này là **P(T<=t) two-tail = 0.04** nhỏ hơn alpha (0.05) chứng tỏ có sự khác biệt đáng kể, có ý nghĩa về mặt thống kê.

Bảng 3.8 cung cấp thông tin về *Mean* thể hiện trung bình mức điểm đánh giá của hai lần khảo sát. Có thể thấy được rằng, ở lần khảo sát 2, tần suất 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 đã tăng lên từ 2.68 lên 3.56. Chứng tỏ giải pháp quản lý *Tổ chức bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ* bước đầu đã có hiệu quả trong việc nâng cao ý thức và tần suất ứng dụng CNTT vào giảng dạy.

**3.6.5.2. Mức độ thuận thực khi sử dụng một số phần mềm/ ứng dụng của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ**

Mức độ thuận thực khi sử dụng các phần mềm/ ứng dụng của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ trước khi tập huấn bồi dưỡng năng lực số được thể hiện ở Bảng 3.9 dưới đây.

**Bảng 3.9. Mức độ thuận thực khi sử dụng các phần mềm/ ứng dụng của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ trước khi tiến hành BD.**

TT	Mức độ thuận thực		Kết quả đánh giá						
			RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\bar{X}$	Xếp thứ
1	Microsoft Office Powerpoint	SL	5	10	2	1	0	4.06	1
		%	28	56	11	6	0		
2	Microsoft Forms	SL	0	8	5	5	0	3.17	4
		%	0	44	28	28	0		
3	Padlet	SL	0	1	7	7	3	2.33	6
		%	0	6	39	39	17		
4	Liveworksheet	SL	0	8	6	4	0	3.22	3
		%	0	44	33	22	0		
5	Otter	SL	0	0	13	3	2	2.61	5
		%	0	0	72	17	11		
6	Quizizz	SL	0	0	0	14	4	1.78	7
		%	0	0	0	78	22		
7	Microsoft Teams	SL	0	13	4	1	0	3.67	2
		%	0	72	22	6	0		
8	Prezi	SL	0	0	0	0	18	1.00	8
		%	0	0	0	0	100		
	Trung bình cộng của các giá trị $\bar{X}$ trong bảng:							2.73	

[Kết quả xử lý từ 18 phiếu khảo sát GVTA]

Số liệu tại Bảng 3.9 cho thấy 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. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 2.73. Trong 8 nội dung khảo sát thì mức độ thuần thục của GVTA đối với việc sử dụng ứng dụng Microsoft Office Powerpoint được đánh giá là thuần thục nhất nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 4.06. 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. 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.

Mức độ thuần thục khi sử dụng các phần mềm/ ứng dụng của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ sau khi tập huấn bồi dưỡng năng lực số được thể hiện ở Bảng 3.10 dưới đây.

**Bảng 3.10. Mức độ thuần thục khi sử dụng các phần mềm/ ứng dụng của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ sau khi tiến hành BD**

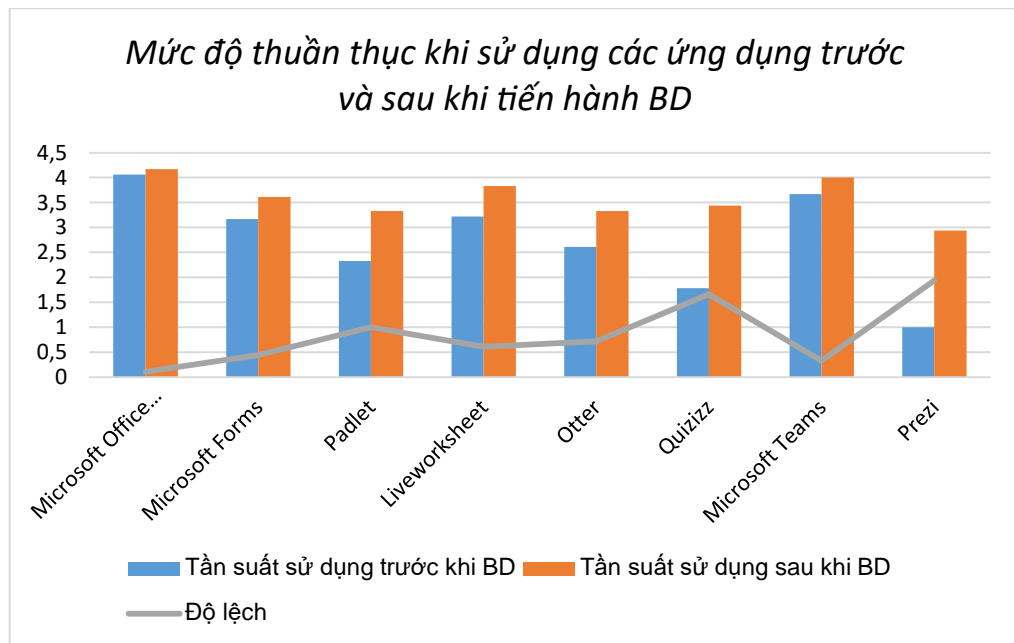
TT	Mức độ thuần thục		Kết quả đánh giá						
			RT	Tốt	Khá	TB	Yếu	$\overline{X}$	Xếp thứ
1	Microsoft Office Powerpoint	SL	5	11	2	0	0	4.17	1
		%	28	61	11	0	0		
2	Microsoft Forms	SL	0	11	7	0	0	3.61	4
		%	0	61	39	0	0		
3	Padlet	SL	0	6	12	0	0	3.33	6
		%	0	33	67	0	0		
4	Liveworksheet	SL	1	13	4	0	0	3.83	3
		%	6	72	22	0	0		
5	Otter	SL	0	6	12	0	0	3.33	7
		%	0	33	67	0	0		
6	Quizizz	SL	1	6	11	0	0	3.44	5
		%	6	33	61	0	0		
7	Microsoft Teams	SL	1	16	1	0	0	4.00	2
		%	6	89	6	0	0		
8	Prezi	SL	0	2	13	3	0	2.94	8
		%	0	11	72	17	0		
	Trung bình cộng của các giá trị $\overline{X}$ trong bảng:							3.58	

[Kết quả xử lý từ 18 phiếu khảo sát GVTA]

Số liệu tại Bảng 3.10 cho thấy 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. Trung bình cộng các giá trị trong bảng này là 3.58. Trong 8 nội dung khảo sát thì mức độ thuần thục của GVTA đối với

việc sử dụng ứng dụng Microsoft Office Powerpoint vẫn được đánh giá là thuận thực nhất nhất, giá trị  $\bar{X}$  là 4.17. Mức độ thuận thực 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.

Việc ứng dụng Prezi cho phép người sử dụng có thể tích hợp sản phẩm của các ứng dụng/ phần mềm khác vào tạo các bản trình chiếu lý giải vì mức độ thuận thực khi sử dụng các phần mềm/ ứng dụng của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ sau khi tiến hành BD đều tăng lên từ 0.11 đến 1.94 (Biểu đồ 3.4)



**Biểu đồ 3.4. Mức độ thuận thực khi sử dụng các phần mềm/ ứng dụng của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ trước và sau khi tiến hành BD**

Để so sánh trung bình của hai biến định lượng có đặc điểm là mỗi quan sát trong biến này có sự tương đồng theo cặp với một quan sát ở biến còn lại (trước và sau khi khảo sát), Kiểm định Paired-Samples T Test được sử dụng. Mục đích của kiểm định Paired-Samples T Test dưới đây nhằm đánh giá/ so sánh 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.

**Bảng 3.11. Mức độ thuần thục khi sử dụng các phần mềm/ ứng dụng của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ trước và sau khi tiến hành BD.**

**t-Test: Two-Sample Assuming Equal Variances**

	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Mean	2.729166667	3.583333333
Variance	1.019786155	0.161375661
Observations	8	8
Pooled Variance	0.590580908	
Hypothesized Mean Difference	0	
df	14	
t Stat	-2.222966476	
P(T<=t) one-tail	0.021598692	
t Critical one-tail	1.761310136	
P(T<=t) two-tail	0.043197384	
t Critical two-tail	2.144786688	

Dữ liệu trong bảng 3.11 cho thấy để chắc chắn không có sự khác biệt giữa các giá trị trung bình, **Hypothesized Mean Difference** được đặt thành 0, **Alpha** được đặt ở mức 0.05 (tương đương với độ tin cậy 95%). Kết quả cho thấy giá trị **p**, trong trường hợp này là **P(T<=t) two-tail = 0.04** nhỏ hơn alpha (0.05) chứng tỏ có sự khác biệt đáng kể, có ý nghĩa về mặt thống kê.

Bảng 3.11 cung cấp thông tin về *Mean* thể hiện trung bình mức điểm đánh giá của hai lần khảo sát. Có thể thấy được rằng, ở lần khảo sát 2, mức độ thuần thục khi 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 đã tăng lên từ 2.73 lên 3.58. Chứng tỏ giải pháp quản lý *Tổ chức bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ* bước đầu đã có hiệu quả trong việc nâng cao ý thức, tần suất và mức độ thuần thục trong ứng dụng CNTT vào giảng dạy.

#### 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 công tác quản lý hoạt động BD tại đơn vị thử nghiệm giải pháp có hiệu quả ngay từ khâu khảo sát nhu cầu. Việc BD đáp ứng được nhu cầu của đội ngũ GVTA đã đem lại những hiệu quả trong công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa



học. Sau khi tổ chức BD, Khoa là đơn vị đầu mối tiếp tục thực hiện các bước quản lý sau bồi dưỡng. Kết quả cho thấy 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. Cụ thể như sau:

- Trưởng khoa Ngoại ngữ chỉ đạo việc viết báo cáo kết quả thu được sau tập huấn, yêu cầu GV đề xuất ý tưởng phát triển và ứng dụng nội dung BD vào hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học. Kết quả cho thấy:

+ 01 GV đã đăng ký đề tài khoa học cấp cơ sở về việc ứng dụng công nghệ số, ứng dụng Prezi vào hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học.

+ GV ứng dụng Prezi vào trong giảng dạy để tạo bài giảng thú vị và độc đáo, lồng ghép hình ảnh, video và âm thanh để giúp sinh viên hiểu bài học một cách dễ dàng hơn. GV cũng sử dụng các mẫu bài giảng mà Prezi cung cấp để thiết kế bài giảng một cách nhanh chóng hiệu quả và hấp dẫn.

+ GV ứng dụng Prezi vào nghiên cứu: GV cũng sử dụng Prezi để trình bày các nghiên cứu khoa học của mình một cách chuyên nghiệp và thuyết phục. GV sử dụng Prezi để hiển thị các số liệu thống kê, biểu đồ, hình ảnh và video liên quan đến nghiên cứu của mình, cũng như sử dụng Prezi để cung cấp các công cụ để tạo bản trình bày cho các sự kiện, hội nghị, các bài thuyết trình một cách độc đáo và ấn tượng, giúp thu hút sự chú ý của khán giả và truyền tải thông điệp một cách hiệu quả.

+ GV ứng dụng Prezi vào hoạt động hỗ trợ học tập từ xa: Giảng viên tạo các bài giảng trực tuyến, bài thuyết trình để giúp sinh viên hiểu bài học một cách dễ dàng hơn, đóng góp vào phát triển ngân hàng bài giảng số, bài tập số. Bên cạnh đó, Prezi còn cho phép GV chia sẻ các bài giảng hoặc bản trình bày của mình với sinh viên thông qua email hoặc các nền tảng mạng xã hội.

+ Các giảng viên Bộ môn tiếng Anh đã chia sẻ nội dung được BD, hướng dẫn SV sử dụng Prezi thay vì sử dụng các ứng dụng trước đây vào bài thuyết trình, bài tập nhóm và chia sẻ bài tập lên hệ thống bài tập mở trong thư viện của trường. Từ đó hình thành một môi trường học tập chuyên nghiệp, khuyến khích sự học hỏi và chia sẻ kinh nghiệm trong cộng đồng sinh viên và giảng viên.

Như vậy, 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 thấy 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 đã mang lại những kết quả và chuyển biến tích cực. Các biện pháp bồi dưỡng năng lực chuyên sâu, phù hợp với khung năng lực nghề nghiệp của giáo viên, đã đóng góp vào việc nâng cao chất lượng giảng dạy và hỗ trợ sinh viên hiệu quả hơn.

Ngoài ra, sự hỗ trợ kịp thời từ hệ thống quản lý đã giúp giảng viên tiếng Anh cảm thấy được đánh giá, khích lệ và có động lực để phát triển năng lực chuyên môn của mình. Những chuyển biến tích cực này không chỉ tạo ra một môi trường làm việc tích cực cho giảng viên TA mà còn tác động tích cực đến trải nghiệm học tập của sinh viên. Từ đó, góp phần đáp ứng được nhu cầu ngày càng cao về chất lượng dạy và học tiếng Anh tại các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

### Kết luận Chương 3

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn về việc quản lý hoạt động BDGV tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, 07 giải pháp quản lý đã được đề xuất:

Giải pháp 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”*

Giải pháp 2 *“Tổ chức cụ thể hóa khung năng lực nghề nghiệp vận dụng vào phát triển chương trình, nội dung và tài liệu bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh trường ĐH không chuyên ngoại ngữ phù hợp với từng trường, ngành đào tạo.”*

Giải pháp 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”* Giải pháp 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”*

Giải pháp 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”*

Giải pháp 6 *“Tổ chức bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ”*

Giải pháp 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”*

Các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng 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 năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GVTA các trường ĐH không chuyên ngoại ngữ đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục và hội nhập giáo dục quốc tế.

Tính khả thi và tính cấp thiết của những giải pháp quản lý được đề xuất cũng đã được khảo nghiệm, kết quả cho thấy những giải pháp quản lý hoạt động BD

giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ là thực sự cần thiết và khả thi. Từ đó, NCS tiến hành thử nghiệm giải pháp 6 “*Tổ chức bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ*”. Kết quả thử nghiệm cho thấy giải pháp 6 có hiệu quả trong việc nâng cao tần suất sử dụng và mức độ thuần thục trong ứng dụng CNTT vào giảng dạy, phù hợp với điều kiện thực tế và đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay. Giải pháp này cho thấy 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 VÀ KIẾN NGHỊ

### 1. Kết luận

Trong bối cảnh ngày càng toàn cầu hóa gắn với mục tiêu xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, nâng cao chất lượng đào tạo ở bậc ĐH và hội nhập quốc tế, và xu hướng 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 cần được triển khai quyết liệt. 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 là vô cùng quan trọng. Do vậy, cần nâng cao năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên tiếng Anh và đổi mới phương thức quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh trong các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

Luận án đã xây dựng khung lý luận về quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, làm rõ lý luận về đổi mới GD và những yêu cầu đối với GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, từ đó, chỉ rõ yêu cầu mới đối với năng lực nghề nghiệp và hoạt động BD năng lực nghề nghiệp GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ. Sự phát triển của khoa học công nghệ và xu hướng toàn cầu hóa đã đặt ra nhiều cơ hội cũng như thách thức đối với quản lý hoạt động BD năng lực nghề nghiệp GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ theo hướng tăng cường vai trò tự chủ của nhà trường trong tất cả các khâu của quy trình quản lý, từ xác định nhu cầu BD, xác định rõ các năng lực cần bồi dưỡng, từ đó làm căn cứ để lập kế hoạch BD, tổ chức, chỉ đạo thực hiện và kiểm tra, đánh giá việc thực hiện kế hoạch BD.

Trên cơ sở khung lý luận về quản lý hoạt động BD năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, luận án đã phân tích, đánh giá thực trạng năng lực nghề nghiệp của GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, thực trạng quản lý hoạt động BD năng lực nghề nghiệp GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ. Từ đó xác định những yếu tố ảnh hưởng đến công tác quản lý hoạt động BD năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ. Phân tích, đánh giá xác định rõ những hạn chế và nguyên nhân dẫn đến những hạn chế đó. Qua đánh giá thực trạng năng lực nghề nghiệp GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ cho thấy, bên cạnh những kết quả tích cực thì vẫn còn một số hạn chế đó là: một bộ phận GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ hiện nay còn nhận thức chưa đầy đủ về hoạt động bồi dưỡng,

chưa ý thức được tầm quan trọng của việc bồi dưỡng và tự bồi dưỡng, đặc biệt là còn yếu kém về năng lực nghiên cứu khoa học và năng lực số. Qua đánh giá thực trạng quản lý hoạt động BD năng lực nghề nghiệp cho GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ cho thấy, công tác xây dựng chiến lược BD, chính sách cho BD còn chưa thật thoả đáng, chưa thật sự tạo động lực khuyến khích GV và công tác chỉ đạo đánh giá GVTA còn chưa sát sao.

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 hóa 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 hóa 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**

Để nâng cao chất lượng đội ngũ GV thì phải đưa hoạt động BD và tự BD vào định mức lao động của GV, Bộ GD&ĐT cần nghiên cứu, khảo sát và ban hành quy định về định mức thời gian vật chất để GV có điều kiện phát triển bản thân. Ngoài định mức về giờ giảng, định mức về nghiên cứu khoa học, cần có cả định mức phục vụ cộng đồng.

Bộ GD&ĐT cần 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 để từ đó các trường đại học không chuyên ngoại ngữ có căn cứ để đánh giá, bồi dưỡng và điều chỉnh hoạt động bồi dưỡng cho phù hợp.

Cần 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, từ đó các nhà quản lý có thể đánh giá năng lực giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ một cách khách quan và sát với thực tiễn hơn.

## **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 (1) Đánh giá và xây dựng kế hoạch bồi dưỡng GVTA; (2) Đảm bảo chất lượng giảng dạy; (3) Phát triển chuyên môn và nghiệp vụ; (4) Theo dõi và đánh giá năng lực của GVTA; (5) Xây dựng cộng đồng học thuật.

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**

Cần 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 gắn liền với kế hoạch phát triển nhà trường, gắn tiếng Anh với các chuyên ngành của nhà trường để tiếng Anh đi vào thực tiễn của các chuyên ngành, góp phần nâng cao chất lượng các chương trình đào tạo của nhà trường.

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 để phát triển chuyên môn trong cả hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và hoạt động phục vụ cộng đồng.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

### Tài liệu tiếng Việt

1. Đinh Quang Báo (2011), Những vấn đề định hướng xây dựng chương trình đào tạo giáo viên từ thực trạng chất lượng sinh viên và đội ngũ giáo viên. Hội thảo khoa học “Nghiên cứu đề xuất các giải pháp cải cách công tác đào tạo giáo viên”. Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội, ngày 30/12/2011
2. Đặng Quốc Bảo, Nguyễn Quốc Chí và Nguyễn Thị Mỹ Lộc (1999), Khoa học tổ chức và quản lý một số vấn đề lý luận và thực tiễn, NXB Thống kê, Hà Nội
3. Hoàng Hòa Bình (2015), Năng lực và đánh giá theo năng lực, Tạp chí khoa học ĐHSP TP HCM, Số 6(71) năm 2015
4. Bùi Thị Nga, Lê Vũ Toàn, Lưu Đức Long, 2020, Giáo dục đại học: Cơ hội và thách thức trong chuyển đổi số, Tạp chí Thông tin & truyền thông Số 5+6 tháng 6/2020
5. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), Thông tư số 20/2018 TT - BGDDT của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và đào tạo về Chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông
6. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2008), Quyết định Số: 16/2008/QĐ-BGDDT của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy định về đạo đức nhà giáo
7. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), Thông tư 04/2022/TT-BGDDT ngày 26/10/2020 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập
8. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), Thông tư 20/2020/TT-BGDDT ngày 27 tháng 07 năm 2020
9. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014), Thông tư số 01/2014/TT-BGDDT ngày 24/01/2014 ban hành Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam
10. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015), Quyết định số 729/QĐ-BGDDT ngày 11/3/2015 ban hành Định dạng đề thi đánh giá năng lực sử dụng tiếng Anh từ bậc 3 đến bậc 5 theo Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam
11. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2013), Chương trình bồi dưỡng phương pháp giảng dạy tiếng Anh dành cho giảng viên cao đẳng và đại học không chuyên ngữ
12. Bộ Nội vụ (2006), Quyết định 06/2006/QĐ-BNV ngày 21/3/2006 về việc Ban hành Quy chế đánh giá xếp loại giáo viên mầm non và giáo viên phổ thông công lập, Hà Nội
13. Bộ Giáo dục & Đào tạo (2016), Hội nghị tổng kết năm học 2014-2015, triển khai nhiệm vụ trọng tâm năm học 2015-2016 của Bộ Giáo dục & Đào tạo
14. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2000), Quy chế về NCKH của giảng viên trong các trường đại học và cao đẳng, Hà Nội



15. Đặng Thành Hưng (2012), Năng lực và giáo dục theo tiếp cận năng lực, Tạp chí Quản lý Giáo dục, (43), tháng 12-2012
16. Nguyễn Quốc Chí, Nguyễn Thị Mỹ Lộc (1997), Những cơ sở khoa học về quản lý giáo dục, Trường cán bộ quản lý giáo dục và đào tạo TW1, Hà Nội
17. Nguyễn Đức Chính, Nguyễn Thị Phương Nga (Chủ nhiệm 2006), Đề tài “Nghiên cứu xây dựng các tiêu chí đánh giá hoạt động giảng dạy của giảng viên trong ĐH NG ", Đại học Quốc gia Hà Nội
18. Vũ Quốc Chung và Nguyễn Văn Cường (2009), Cải cách đào tạo bồi dưỡng giáo viên theo định hướng chuẩn và năng lực nghề nghiệp, Tạp chí Giáo dục, số 219, kỳ 1
19. Đỗ Minh Cương và Nguyễn Thị Doan (2001), Phát triển nguồn nhân lực GD ĐH Việt Nam
20. Nguyễn Văn Cường và Bernd Meier (2011), Cơ sở đổi mới phương pháp dạy học Potsdam, Hà Nội
21. Đại học Thái Nguyên (2013), Chuẩn hóa năng lực ngoại ngữ cho cán bộ giảng dạy và sinh viên của Đại học Thái Nguyên giai đoạn 2013-2015 và 2016-2020
22. Nguyễn Thế Dân (2016), Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học sư phạm kỹ thuật theo hướng tiếp cận năng lực
23. Đảng cộng sản Việt Nam (2021), Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII
24. Đảng cộng sản Việt Nam (2012), Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 01 tháng 11 năm 2012 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về phát triển khoa học và công nghệ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa
25. Nguyễn Minh Đạo (1997), Cơ sở của khoa học quản lý, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội
26. Nguyễn Văn Đệ (2009), Giải pháp nâng cao năng lực ĐNGV các trường đại học ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long trong bối cảnh hội nhập, Tạp chí Khoa học
27. Nguyễn Hữu Độ (2019), Đổi mới mô hình tập huấn, bồi dưỡng giáo viên cho chương trình mới, Trung tâm Truyền thông Giáo dục
28. Đỗ Thị Xuân Dung, Cái Ngọc Duy Anh (2010), Dạy và học tiếng Anh chuyên ngành trong tình hình mới: Thách thức và Giải pháp, TẠP CHÍ KHOA HỌC, Đại học Huế, Số 60, 2010
29. Nguyễn Minh Đường (1996), Bồi dưỡng và đào tạo lại nhân lực trong thời kỳ mới, Đề tài KX\_07

30. Vũ Hải Hà (2019), Vận dụng đường hướng tham gia trực tiếp trong công tác bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh ở Việt Nam, Tạp chí Nghiên cứu Nước ngoài, Tập 35, Số 2 (2019) 30-43
31. Phan Thị Thanh Hải (2022), Phát triển năng lực của giảng viên đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số trong giáo dục đại học, Tạp chí điện tử, Lý luận chính trị, <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/dao-tao-boi-duong/item/4462-phat-trien-nang-luc-cua-giang-vien-dap-ung-yeu-cau-chuyen-doi-so-trong-giao-duc-dai-hoc.html>
32. Ngô Vũ Thu Hằng (2019), Hoạt động phát triển bồi dưỡng giáo viên trên thế giới, Chương trình bồi dưỡng giáo viên, trường ĐH sư phạm Hà Nội
33. Phạm Văn Hiền (2020), Đào tạo, bồi dưỡng giáo viên tiểu học: Kinh nghiệm từ một số nước phát triển và đề xuất cho Việt Nam, Tạp chí Giáo dục tháng 5/ 2020. Tr 7-11
34. Hội nghị Trung ương (2013), Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo
35. Phạm Xuân Hùng (2013), Phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng giảng viên đại học tiếp cận khung năng lực, Tạp chí Quản lý giáo dục, số 48, tháng 5 năm 2013
36. Đặng Thành Hưng (2014), Năng lực và giáo dục tiếp cận năng lực, Kỷ yếu hội thảo: Giáo dục theo hướng tiếp cận phát triển năng lực người học, VL2154, tr. 25
37. Nguyễn Thị Thu Hương (2012), Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học - Thực trạng và giải pháp, Tạp chí Khoa học Đại học quốc gia, Luật học số 28
38. Nguyễn Thị Quỳnh Hương (2020), Phát triển đội ngũ giảng viên tại cơ sở giáo dục đại học tại Việt Nam, Tạp chí công thương
39. Trần Đăng Khởi (2019), Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên Trung Học Cơ Sở theo tiếp cận năng lực, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục
40. Trương Bạch Lê (2016), Xác định nhu cầu phát triển nghiệp vụ giảng dạy tiếng Anh chuyên ngành trong các trường Cao đẳng và Đại học ở Huế, Khoa học Giáo dục, Số 132 - tháng 9/2016
41. Thanh Loan (2016), Hệ thống đào tạo công chức của Trung Quốc – Kinh nghiệm áp dụng cho Việt Nam, Học viện Cán bộ quản lý xây dựng và đô thị, Xây dựng & Đô Thị Số 50.2016, tr83
42. Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2004), Nghiên cứu xây dựng một quy trình đào tạo giáo viên chất lượng cao trong đại học đa ngành, đa lĩnh vực, Đề tài đặc biệt cấp ĐHQGHN, Chủ trì đề tài
43. Dương Thanh Mai (2015), Chiến lược đào tạo giáo viên đáp ứng toàn cầu hóa Nhật Bản - Kinh nghiệm cho Việt Nam, Trung tâm Ngoại ngữ, Trường Đại học Sư Phạm TP. Hồ Chí Minh

44. Trần Thị Bạch Mai (1997), Xây dựng mô hình công tác phát triển bồi dưỡng cán bộ giảng dạy phục vụ yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo ở Việt Nam, Đề tài KH & CN cấp bộ, mã số B96.52-11
45. Dương Thu Mai, Nguyễn Thị Chi, Phạm Thị Thu Hà (2017), Xây dựng năng lực đánh giá cho giáo sinh ngành sư phạm tiếng Anh tại Đại học Quốc gia Hà Nội dựa trên nguyên tắc về tính giá trị, Tạp chí Nghiên cứu Nước ngoài, Tập 33, Số 1 (2017) 60-72
46. Nghị Quyết TW (2012), Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 01/11/2012 về chiến lược phát triển khoa học công nghệ giai đoạn 2011–2020
47. Phạm Thu Nguyệt & Trịnh Thúy Hoa (2008), Tạp chí hoạt động khoa học số 4. 2008
48. Phùng Xuân Nhạ (2018), Giáo dục Việt Nam trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, Tạp chí Ban tuyên giáo Trung ương
49. Phạm Thị Tố Như (2014), Năng lực ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy của giáo viên khoa tiếng Anh, trường đại học Ngoại Ngữ, Đại học Đà Nẵng - thực trạng và giải pháp, Tạp chí Khoa học và Công nghệ Đại học Đà Nẵng, số 10(83).2014
50. Nguyễn Thị Thu Phương (2018), Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông theo tiếp cận năng lực, Luận án Tiến sĩ QLGD
51. Trịnh Ngọc Thạch (2008), Hoàn thiện mô hình quản lý đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các trường đại học Việt Nam, Luận án Tiến sĩ QLGD, Hà Nội
52. Lương Việt Thái (chủ nhiệm đề tài), Nguyễn Hồng Thuận, Phạm Thanh Tâm... (2011), Phát triển Chương trình giáo dục phổ thông theo định hướng phát triển năng lực người học, Đề tài nghiên cứu khoa học, Mã số: B2008-37-52 TĐ, Hà Nội., tr.18-19
53. Nguyễn Bách Thắng (2015), Phát triển đội ngũ giảng viên Trường Đại học An Giang theo tiếp cận quản lý nhân lực, Luận án tiến sĩ chuyên ngành quản lý giáo dục, Đại học Sư phạm Hà Nội
54. Trần Thị Phương Thảo (2014), Năng lực liên văn hóa trong giảng dạy và học ngoại ngữ: Nhìn từ lớp học, Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ
55. Nguyễn Thị Thanh Thảo, Nguyễn An Phú, Trần Thị Ninh, Đặng Thanh Tuấn (2020), Những năng lực then chốt của giảng viên đại học ở Việt Nam trong thời đại giáo dục 4.0, tạp chí Công thương
56. Nguyễn Thị Thu Thơm (2020), Kinh nghiệm về quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên tại một số quốc gia trên thế giới và bài học áp dụng cho Việt Nam, Tạp chí Giáo dục, Số 474 (Kì 2 - 3/2020), tr 61-64
57. Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BN của bộ Giáo Dục và Đào Tạo và bộ Nội Vụ về quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập

58. Đỗ Ngọc Thống (2011), “Xây dựng chương trình giáo dục phổ thông theo hướng tiếp cận năng lực”, Tạp chí Khoa học Giáo dục, (68), tháng 5-2011, tr.22
59. Nguyễn Thị Lan Phương (2022), Đổi mới giáo dục theo hướng mở và hội nhập quốc tế, Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam Tập 18, Số S1
60. Nguyễn Ngọc Trân, 2018, Hội nhập quốc tế và giáo dục đại học, Kỷ yếu Hội thảo Giáo dục 2018, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, 2018, trang 117
61. Nguyễn Quang Thuần (2017), Nghiên cứu khoa học và đào tạo ngoại ngữ trong các trường đại học ở Việt Nam hiện nay, Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Nghiên cứu Giáo dục, Tập 33, Số 3 (2017) 42-53
62. Phạm Văn Thuận (2010), Các giải pháp về quản lý đội ngũ giảng viên trong đại học đa ngành, đa lĩnh vực ở Việt Nam theo quan điểm tự chủ và trách nhiệm xã hội
63. Nguyễn Thị Bích Thủy (2020), Đổi mới và nâng cao kiến thức, vai trò của giáo viên khi áp dụng phương pháp Học cộng tác trong giảng dạy tiếng Anh tại một trường đại học Việt Nam, Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam, Số 36 tháng 12/2020
64. Đoàn Văn Tình (2015), “Liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp: Kinh nghiệm quốc tế và liên hệ với Việt Nam”, Tạp chí Kinh tế và Dự báo, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, số 13, trang 46-48
65. Đinh Văn Toàn, Nguyễn Hoàng Sơn, Nguyễn Huy Chương, Nghiên cứu xây dựng khung năng lực đánh giá năng lực ngoại ngữ dành cho giảng viên tiếng Anh, Đại học Ngoại Ngữ - Đại học Quốc gia Hà Nội, thư viện số, Đại học Quốc gia Hà Nội
66. Nguyễn Kiên Trường và nhóm dịch giả biên dịch (2004), Phương pháp lãnh đạo và quản lý nhà trường hiệu quả, Xb. lần 1. - Hà Nội: Chính trị Quốc gia
67. Hoàng Văn Vân (2008), Những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo tiếng Anh không chuyên ở Đại học Quốc gia Hà Nội, Tạp chí Khoa học ĐHQGHN, Ngoại ngữ 24 (2008) 22-37

### Tài liệu tiếng Anh

68. Academic Impressions (2016), “The State of Professional Development in Higher Education 2016”, <https://www.academicimpressions.com/sites/default/files/pd-report-2016.pdf> retrieved 18/01/2021
69. Adele Gordon (2017), Restructuring teacher education. Issues in Education Policy, number 6. Centre for Education Policy Development
70. Amirian, Z. & Tavakoli, M. (2009), Reassessing the ESP Courses Offered to Engineering Students in Iran. English for Specific Purposes, 23(8). Retrieved March 11, 2010, from [http://www.esp-world.info/Articles\\_23/manuscript.%20ESP%20World.pdf](http://www.esp-world.info/Articles_23/manuscript.%20ESP%20World.pdf)
71. Anthony, L. (1998), Defining ESP and the Role of ESP Practitioners. In: <http://antlab.sciwasida.ac.jp/> .Retrieved in September, 2018.
72. Bojovic, M. (2006), Teaching foreign languages for specific purposes: Teacher development. In The proceedings of the 31st Annual Association of Teacher Education Conference (pp. 487-493). Retrieved from: <http://www.pef.unilj.si/atee/978-961-6637-06-0/487-493.pdf>
73. Boyatzis, R.E. (1982), The Competent Manager, John Wiley and Sons, New York, NY
74. Boyatzis, R.E., Cowen, S.S., Kolb, D.A. et al. (1995), Innovation in Professional Education: Steps on a Journey from Teaching to Learning. Jossey-Bass, San Francisco, CA
75. Brosh, H. (1996), Perceived characteristics of an effective language teacher. Foreign Language Annals, 29(2),125-138
76. Chen, Y.-J., & Lin, S.-C. (2009). Exploring characteristics for effective EFL teachers from the perceptions of junior high school students in Tainan. STUT Journal of Humanities and Social Sciences, 2, 219-249
77. Council of Europe (2018), Common European Framework Of Reference For Languages: Learning, Teaching, Assessment Companion Volume With New Descriptors
78. Dang Thi Kim Anh ,Hoa Thi Mai Nguyen &Truc Thi Thanh Le (2013), The impacts of globalisation on EFL teacher education through English as a medium of instruction: an example from Vietnam, Taylor and Francis Online, Pages 52-72
79. Derek Glover & Sue Law (2005), Managing Professional Development in Education, Taylor & Francis e-Learning
80. Deslandes G., (2014), “Management in Xenophon's Philosophy: a Retrospective Analysis”, 38th Annual Research Conference, Philosophy of Management, 2014, July 14–16, Chicago
81. Ding, A., & Bruce, I. (2017), The English for academic purposes practitioner: Operating on the edge of academia. Cham: Springer International Publishing. 10.1007/978-3-319-59737-9\_4
82. Dudley-Evans T (1998), St John M. Developments in English for Specific Purpose. Cambridge, CUP
83. Dudley-Evans, T., & St John, M.J. (1998), Developments in ESP: A Multi-disciplinary Approach. Cambridge: Cambridge University Press

84. Dudzik & Tran (2012), National Foreign Language Project 2020, 2013
85. European Commission (2013), Supporting teacher competence development for better learning outcomes, Education and Training
86. Fielding, G.D.; Schalock, H.D.(1985), Promoting the professional development of teachers and administrators. Eugene, Oregon: ERIC Clearinghouse on Educational Management
87. Françoise Delamare Le Deist & Jonathan Winterton (2007), What Is Competence?, Pages 27-46 | Published online: 17 Feb 2007
88. Frank, Prabbal (2009), Thao túng con người: Phương pháp tiếp cận tích cực (2 ed.). New Delhi: Nhà xuất bản Sterling Pvt. Ltd, 2009. trang 3–7. ISBN 978-81-207-4352-6
89. Fred C. Lunenburg, Allan C. Orstein (2012), Education administration Concept and Practice, Sixth Edition, Wadsworth Cengage Learning, USA
90. Fredmund Malik, (2017), Managing Performing Living: Effective Management for a New World - Second Edition 4
91. G Diaz-Maggioli - Eric Digest, (2003), Professional development for language teachers, academia.edu
92. Ganser, T. (2000), “An ambitious vision of professional development for teachers”. In: NASSP Bulletin, 84(618), 6-12
93. Glatthorn, A. (1995), “Teacher development”. In: Anderson, L. (Ed.), International encyclopedia of teaching and teacher education (second edition). London: Pergamon Press, tr41
94. Guy Lapostolle & Thierry Chevaillier, (2011), Teacher training in France in the early 2010s, Journal of Education for Teaching, Volume 37, 2011 – Issue 4
95. Hui Sun (2007), Reflections and Suggestions on the Development of ESP Teaching in China, Journal of Cambridge Studies Vo2. No.1
96. Hussein Hassan Ibrahim (2019), The Role of an Ideal ESP Practitioner, Open Journal of Modern Linguistics > Vol.9 No.2, April 2019
97. Hutchinson, T and Waters, A. (1987), English for specific purposes, A learning-centered approach. Cambridge: Cambridge University Press
98. Hymes, D. (1974), Foundations of Sociolinguistics: An Ethnographic Approach, Philadelphia: University of Pennsylvania
99. INCA (International Review of Curriculum and Assessment Frameworks Archive) (2003). Báo cáo về Xu hướng giáo dục tiểu học trên thế giới (báo cáo số 9) - bản tiếng Anh và bản dịch tiếng Việt - <http://www/qca.org.uk>
100. Jacques Nimier (1996), Giáo viên rèn luyện tâm lý. NXB Giáo dục
101. Jenna Marie Copper and George William (2019), Professional Development in the Twenty-First Century: YouTube Teacher Training and Professional Development, Advanced Online Education and Training Technologies, Pages: 15, DOI: 10.4018/978-1-5225-7010-3.ch011
102. Jerry W. Gilley (n.d), Principles of Human Resource Development
103. Jessica Rose Pesce (2015), Professional Development for Teaching in Higher Education: Faculty Perceptions and Attitudes, eScholarship@BC, Boston College University Libraries, Persistent link: <http://hdl.handle.net/2345/bc-ir:10413>

104. K. S. Adeyemo, C. Sehoole (2016), Higher Education And The Challenges Of Skills Production In The Philippines, South African Journal of Higher Education · January 2016 DOI: 10.20853/29-2-475
105. K. Schwab (2016), The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>
106. K. Schwab (2017), The Fourth Industrial Revolution, Crown Business Publisher
107. Karin Crawford (2008), Continuing Professional Development in Higher Education: The Academic Perspective, International Journal for Academic Development · June 2008, <https://www.researchgate.net/publication/237957108>
108. M. Barber - M. Mourshed (2007), How the world's best-performing school systems come out on top. London, McKinsey & Company
109. Manuela Delfino and Donatella Persico (2019), Self-Regulated Learning: Issues and Challenges for Initial Teacher Training, Handbook of Research on New Media Literacy at the K-12 Level: Issues and Challenges, Pages: 16, DOI: 10.4018/978-1-60566-120-9.ch052
110. McDade, Sharon A. (1987), Higher Education Leadership: Enhancing Skills through Professional Development Programs. ASHE/ERIC Higher Education Report No. 5, ERIC Number: ED293479, ISBN: ISBN-0-913317-40-3, p138
111. Mertin, P. A. (2014), The role of the culture of Japanese students in acquisition of academic English: An ethnographic study. Journal of Research in International Education, 13(3), 190-202. doi:10.1177/1475240914553388
112. Michelle Hodara, Mary Martinez-Wenzl, David Stevens & Christopher Mazzeo (2016), Improving credit mobility for community college transfer students, Education Northwest
113. Mohammad Kaosar Ahmed, (2014), The ESP Teacher: Issues, Tasks and Challenges, English for Specific Purposes World, ISSN 1682-3257, [www.esp-world.info](http://www.esp-world.info), Issue 42, Vol. 15, 2014
114. Murphy Jennifer (2014), Managing Professional Development of Academic Staff to Enhance University Performance, University of Bath
115. Neff, P., & Rucynski, J., Jr. (2013), Tasks for integrating language and culture teaching. English Teaching Forum, 51(2), 12-23
116. Nguyen Thanh Tung. (2005), Incorporating culture into English language teaching in Vietnam. (Doctorate), The University of Melbourne. Retrieved from <https://ezp.lib.unimelb.edu.au/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ir00004a&AN=irunimelb.303978&site=eds-live&scope=site> Available from EBSCOhost ir00004a database.
117. Nguyen, T.K.T. (2007), ESP practice at Ho Chi Minh City University of Social Sciences and Humanities and some recommendations. English Language Teaching at Tertiary Level in Vietnam: Problems and solutions. Ho Chi Minh city: National University Publisher.
118. Niyozova Aziza Ilyosovna (2020), The Importance of English Language, International Journal On Orange Technologies, Volume: 02 Issue: 01 | Jul-Aug 2020 [www.researchparks.org](http://www.researchparks.org)

119. Norman L. (2013-10-02), "Chapter Two: Of Poetry and Politics: The Managerial Culture of Sixteenth-Century England"
120. OECD (2002), Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundation, tr.12
121. Ömür Çoban (2020), Information and Communication Technologies Literacy: Planning of Teachers' Information and Communication Technologies Training in Turkey, Utilizing Technology, Knowledge, and Smart Systems in Educational Administration and Leadership, Pages: 23, DOI: 10.4018/978-1-7998-1408-5.ch009
122. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2005), Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers. 6th edn, Paris, OECD Publishing
123. Palgrave Macmillan (2013), p. 18. ISBN 978-1-137-34029-0
124. Peng, P. (2010), A study of some important issues in ESP translation teaching. Chinese ESP Journal, 1, 161-166.
125. Peter Earley & Sara Budd (2004), Leading and Managing Continuing Professional Development, Paul Chapman Publishing Ltd
126. Peter Iver, Leadership and Elizabethan Culture., Leadership and Elizabethan Culture
127. Pierre Besnard (1998), Bernard Lietard, Đào tạo bồi dưỡng thường xuyên, NXB Giáo dục
128. Пономарев О. Н. (2012), Повышение квалификации учителей: проблемы и пути решения в российском образовании, Пензенский институт развития образования, Пенза 2012. (121)
129. R. J. Yinger - M. S. Hendricks-Lee (2011), The language of standards and teacher education reform. Educational Policy
130. Saovapa Wichadee (2012), Factors related to professional development of English language university teachers in Thailand, Journal of Education for Teaching International research and pedagogy, Volume 38, 2012 - Issue 5, Pages 615-627 | Published online: 15 Nov 2012
131. Savas, B. (2009), Role of Functional Academic Literacy in ESP Teaching: ESP Teacher Training in Turkey for Sustainable Development. The Journal of International Social Research. Volume 2 / 9, Fall 2009, 395-406
132. Sonia Blandford, (2005), Managing Professional Development in Schools, Taylor & Francis e-Learning
133. SS Gulshan. Management Principles and Practices by Lallan Prasad and SS Gulshan. Excel Books India. pp. 6-. ISBN 978-93-5062-099-1
134. Tellez, K., & Waxman, H. C. (2005), Quality teachers for English language learners. A review of the research: Laboratory for Student Success (LSS), The Mid-Atlantic Regional Educational Laboratory
135. Thomas Olsson, Katarina Martensson & Torgny Roxa (2010), Pedagogical Competence – A development Perspective from Lund University, Division for Development of Teaching and Learning, Uppsala University
136. Thompson, S. (2008), Defining a 'good teacher'. Simply! Have you got what it takes? Modern English Teacher(1), 5-10



137. Tiffany and Beth L. Hewett (2017), Training Instructors to Teach Multimodal Composition in Online Courses, Handbook of Research on Writing and Composing in the Age of MOOCs, Pages: 22, DOI: 10.4018/978-1-5225-1718-4.ch021
138. Tom Bisschoff, Bennie Grobler (1998), The management of teacher competence, Professional Development in Education, 24:2-211, Publisher Routledge
139. Tran Le Huu Nghia (2015), Vietnamese Students' Perception of English Teacher Qualities: Implications for Teacher Professional Development, International Journal of Academic Research in Education and Review, Vol. 3(1), pp. 7-19
140. Tremblay Denyse (2002), The Competency-Based Approach: Helping learners become autonomous. In Adult Education - A Lifelong Journey, tr.5
141. UNESCO (2015) Book: Critical issues for formulating new teacher policies in Latin America and the Caribbean: the current debate, UNESCO Office Santiago and Regional Bureau for Education in Latin America and the Caribbean
142. Utah Education Association (2012), Educators Taking the Lead: A Vision for Fostering Excellence in Teaching and Learning, Educational Excellence
143. Utami Widiati, Nur Hayati (2015), Teacher Professional Education in Indonesia and ASEAN 2015: Lessons Learned From English Language Teacher Education Programs, ASEAN Integration and the Role of ELT, p121-p142
144. Villegas-Reimers, E. (2003), Teacher professional development: An international review of the literature. UNESCO, International Institute for Educational Planning
145. Weinert F. E. (2001), Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit, In F. E. Weinert (eds), Leistungsmessung in Schulen, Weinheim und Basel: Beltz Verlag. tr.25
146. Weinert, F. E. (2001), Concept of competence: A conceptual clarification. In D. S. Rychen & L. H. Salganik (Eds.), Defining and selecting key competencies (p. 45–65). Hogrefe & Huber Publishers
147. Whetten, D. A. and Cameron, K. S. (1995), Developing Management Skills 3rd ed., Harper Collins, New York, NY
148. William J Rothwell and H.C. Karsennas (1998), Mastering Instructional design process- A systematic Approach, Second Edition, Jossey-Bass/Pfeiffer
149. Yngve Troye NORDKVELLE (2006), Professional Development of Higher Education Teachers, Can Distance Education Make A Difference?, Turkish Online Journal of Distance Education-TOJDE January 2006 ISSN 1302-6488 Volume: 7 Number: 1 Article: 8

## **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)

## PHỤ LỤC

### Phụ lục 1. Phiếu khảo sát số 1 (Dành cho giảng viên)

#### PHIẾU KHẢO SÁT SỐ 1

(Dành cho giảng viên)

*Để đánh giá thực trạng hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ và đưa ra căn cứ cho việc xác định các giải pháp nâng cao chất lượng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ, xin Quý Thầy/ Cô cho ý kiến về các vấn đề dưới đây bằng cách đánh dấu X vào ô thích hợp.*

#### PHẦN 1: THÔNG TIN CÁ NHÂN

1. Họ và tên (không bắt buộc): .....
2. Đơn vị công tác/Trường: .....
3. Trình độ: ☐ Cử nhân ☐ Thạc sỹ ☐ Tiến sỹ
4. Chức vụ: .....

#### PHẦN 2. NỘI DUNG KHẢO SÁT

**Câu 1. Xin Thầy/Cô cho biết mức độ cần thiết của một số hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ**

(Các mức độ: 1. Rất không cần thiết, 2. Không cần thiết, 3. Bình thường, 4. Cần thiết, 5. Rất cần thiết)

TT	Nội dung bồi dưỡng	Mức độ cần thiết				
		1	2	3	4	5
1	Năng lực chuyên môn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Nghị quyết vụ sư phạm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Năng lực nghiên cứu khoa học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Năng lực phát triển quan hệ xã hội	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Năng lực phát triển nghề nghiệp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Năng lực số	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Năng lực khác (xin bổ sung):

.....

.....

**Câu 2: Tần suất các khóa/ hoạt động bồi dưỡng Thầy/Cô đã tham gia:**

(Tần suất: 1. Chưa bao giờ, 2. Không thường xuyên, 3. Thỉnh thoảng, 4. Thường xuyên, 5. Rất thường xuyên)

TT	Các khóa bồi dưỡng	Tần suất tham gia				
		1	2	3	4	5
1	Năng lực chuyên môn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Nghịệp vụ sư phạm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Năng lực nghiên cứu khoa học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Năng lực phát triển quan hệ xã hội	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Năng lực phát triển nghề nghiệp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Năng lực số	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Khác (xin bổ sung):

.....

.....

**Câu 3: Xin Thầy/Cô cho biết yếu tố dưới đây gây cản trở như thế nào tới sự tham gia các khóa bồi dưỡng giảng viên?**

(Mức độ gây cản trở: 1. Không cản trở 2. Cản trở ít 3. Cản trở 4. Khá cản trở 5. Cực kỳ cản trở)

TT	Các yếu tố	Mức độ gây cản trở				
		1	2	3	4	5
1	Chính sách đãi ngộ về tài chính	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Chính sách đãi ngộ thời gian	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Chính sách sử dụng và bổ nhiệm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Vấn đề tâm lý (ngại thay đổi, thiếu động lực, nhiệt huyết)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Việc rà soát, đánh giá năng lực trước hoặc/và sau khi bồi dưỡng gây tâm lý căng thẳng, áp lực	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Khối lượng công việc quá tải	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Thiếu cơ sở vật chất (Phòng học, thiết bị dạy học, internet...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Khác (xin bổ sung):

.....

.....

**Câu 4. Xin Thầy/Cô cho biết thực trạng năng lực chuyên môn của giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ**

(Các mức độ thực hiện: 1. Yếu, 2. Trung bình, 3. Khá, 4. Tốt, 5. Rất tốt)

TT	Năng lực chuyên môn	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
1	Cập nhật tri thức và định hướng đổi mới giáo dục đại học trong nước và quốc tế	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Có kiến thức về ngôn ngữ và văn hóa chuyên ngành khoa học khác phục vụ giảng dạy tiếng Anh chuyên ngành	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Năng lực khác (xin bổ sung):

.....

.....

**Câu 5. Xin Thầy/Cô cho biết thực trạng về năng lực sư phạm của giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ**

(Các mức độ thực hiện: 1. Yếu, 2. Trung bình, 3. Khá, 4. Tốt, 5. Rất tốt)

TT	Năng lực sư phạm	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
1	Có kiến thức và kỹ năng về nghiệp vụ sư phạm; hỗ trợ đồng nghiệp và người học phát triển nghề nghiệp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Ứng dụng CNTT và truyền thông trong dạy học, kiểm tra đánh giá và nghiên cứu khoa học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Xử lý các tình huống sư phạm nảy sinh trong quá trình dạy học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Phát triển chương trình đào tạo, chương trình môn học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Tư vấn, hỗ trợ người học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Năng lực phân tích nhu cầu của người học và phân tích các hình thức diễn ngôn để chuẩn bị khóa học.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TT	Năng lực sư phạm	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
9	Năng lực thiết kế / phát triển giáo trình và tài liệu cho các khóa học tiếng Anh chuyên ngành.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Năng lực đánh giá học sinh và đánh giá các khóa học tiếng Anh chuyên ngành.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Năng lực cộng tác làm việc với sinh viên và giảng viên chuyên ngành trong tất cả các giai đoạn của quy trình tiếng Anh chuyên ngành.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Năng lực khác (xin bổ sung):

.....  
 .....

**Câu 6. Xin Thầy/Cô cho biết thực trạng năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ**

(Các mức độ thực hiện: 1. Yếu, 2. Trung bình, 3. Khá, 4. Tốt, 5. Rất tốt)

TT	Năng lực nghiên cứu khoa học	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
1	Tham gia đề tài, dự án, công trình khoa học, viết giáo trình, tài liệu chuyên khảo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Công bố kết quả nghiên cứu và xuất bản ấn phẩm, học liệu phục vụ đào tạo, bồi dưỡng.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Trình bày báo cáo, phản biện tại các hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học vào thực tiễn.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Hướng dẫn nghiên cứu khoa học: Hướng dẫn người học viết báo cáo thực tập, viết khóa luận, viết luận văn...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Phối hợp với giảng viên chuyên ngành khoa học khác để công bố các công trình nghiên cứu thuộc chuyên ngành khoa học khác (không phải chuyên ngành tiếng Anh)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Năng lực khác (xin bổ sung):

.....  
 .....

**Câu 7. Xin Thầy/Cô cho biết thực trạng năng lực phát triển quan hệ xã hội của giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ**

(Các mức độ thực hiện: 1. Yếu, 2. Trung bình, 3. Khá, 4. Tốt, 5. Rất tốt)

TT	Năng lực phát triển quan hệ xã hội	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
1	Phát triển quan hệ với các tổ chức xã hội và các cơ sở giáo dục	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Phát triển quan hệ với cộng đồng nghề nghiệp với giới khoa học chuyên ngành, hiệp hội, tổ chức, doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Tham gia các hoạt động cộng đồng, các hiệp hội trong cộng đồng.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Năng lực khác (xin bổ sung):

.....  
 .....

**Câu 8. Xin Thầy/Cô cho biết thực trạng phát triển nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ**

(Các mức độ thực hiện: 1. Yếu, 2. Trung bình, 3. Khá, 4. Tốt, 5. Rất tốt)

TT	Năng lực phát triển nghề nghiệp	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
1	Năng lực định hướng mục tiêu phát triển nghề nghiệp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Năng lực lập kế hoạch và hiện thực hóa mục tiêu phát triển nghề nghiệp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Năng lực học tập suốt đời: Năng lực tự học, từ bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Năng lực hợp tác, chia sẻ, chuyển giao tri thức và công nghệ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Năng lực thích ứng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Năng lực khác (xin bổ sung):

.....  
 .....

**Câu 9. Xin Thầy/Cô cho biết thực trạng năng lực số của giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ**

(Các mức độ thực hiện: 1. Yếu, 2. Trung bình, 3. Khá, 4. Tốt, 5. Rất tốt)

TT	Năng lực phát triển nghề nghiệp	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
1	Năng lực vận hành thiết bị và phần mềm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Năng lực khai thác, quản lý và lưu trữ thông tin và dữ liệu số	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Năng lực sáng tạo nội dung, xây dựng bài giảng số	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Năng lực ứng dụng CNTT trong dạy học để phát triển người học một cách toàn diện	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Năng lực ứng dụng CNTT, số hóa trong kiểm tra, đánh giá	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Năng lực giao tiếp, hợp tác, chia sẻ trong môi trường số	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Năng lực an toàn và an sinh số	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Năng lực khác (xin bổ sung):

.....

.....

**Câu 10: Thầy/Cô đánh giá thực trạng hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ**

(Các mức độ thực hiện: 1. Yếu, 2. Trung bình, 3. Khá, 4. Tốt, 5. Rất tốt)

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
I	Mục tiêu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp đáp ứng:					
	1. Nhu cầu phát triển năng lực chuyên môn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Nhu cầu phát triển năng lực sư phạm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Nhu cầu phát triển năng lực nghiên cứu khoa học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Nhu cầu phát triển năng lực phát triển quan hệ xã hội	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Nhu cầu phát triển nghề nghiệp, phát triển bản thân	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. Nhu cầu phát triển năng lực số	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	7. Khác (xin bổ sung):					
II	Xác định nội dung bồi dưỡng	1	2	3	4	5
	1. Phù hợp với các mục tiêu/ sứ mạng/tâm nhìn của khoa/trường	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Dựa trên kết quả đánh giá năng lực nghề nghiệp GV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Dựa trên căn cứ vào kết quả xác định nhu cầu bồi dưỡng GV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



TT	Nội dung	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
	4. Dựa trên yêu cầu của Bộ, đề án Ngoại ngữ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Khác (xin bổ sung):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
III	Hình thức bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp					
	1. Tập trung/ trực tiếp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Trực tuyến	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IV	Đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp	1	2	3	4	5
	1. Phương pháp kiểm tra đánh giá kết quả BD phù hợp với mục tiêu của chương trình BD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Khác (xin bổ sung):					

**Câu 11: Thầy/Cô đánh giá thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ nhằm phát triển năng lực**

(Các mức độ thực hiện: 1. Yếu, 2. Trung bình, 3. Khá, 4. Tốt, 5. Rất tốt)

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
I	Xác định nhu cầu bồi dưỡng					
	3. Đề bổ sung bằng cấp, chứng chỉ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Đề cập nhật kiến thức và kỹ năng mới	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Khác (xin bổ sung):					
II	Lập kế hoạch bồi dưỡng	1	2	3	4	5
	1. Lập kế hoạch/lộ trình bồi dưỡng bằng văn bản	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Có mô hình đầu tư vào hoạt động bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Dựa trên kết quả đánh giá năng lực GV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Dựa trên căn cứ vào kết quả xác định nhu cầu bồi dưỡng GV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Có đề ra tiến độ thực hiện một cách hợp lý, khả thi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. Có phân công trách nhiệm rõ ràng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	7. Khác (xin bổ sung):					
III	Tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng	1	2	3	4	5
	1. Lựa chọn/ cử đúng đối tượng đi học các khóa bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Khóa bồi dưỡng phù hợp về thời gian, địa điểm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Hình thức tổ chức phù hợp hiệu quả	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Cơ sở vật chất phù hợp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
	5. Khác (xin bổ sung):					
IV	Chỉ đạo thực hiện kế hoạch bồi dưỡng	1	2	3	4	5
	1. Lãnh đạo tạo môi trường thuận lợi cho thực hiện kế hoạch bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Lãnh đạo thường xuyên đôn đốc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Lãnh đạo thường xuyên chỉ đạo giải quyết những vướng mắc phát sinh trong quá trình thực hiện kế hoạch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Lãnh đạo thực hiện điều chỉnh kế hoạch khi cần thiết	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Khác (xin bổ sung):					
V	Lựa chọn đơn vị, chuyên gia bồi dưỡng	1	2	3	4	5
	1. Lựa chọn đơn vị uy tín, chất lượng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Lựa chọn chuyên gia uy tín	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Khác (xin bổ sung):					
VI	Điều kiện thực hiện bồi dưỡng	1	2	3	4	5
	1. Các văn bản pháp quy, tài liệu chỉ đạo, hướng dẫn hoạt động bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Nội dung, chương trình bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Môi trường, địa điểm, thời gian tổ chức	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Hình thức, phương pháp tổ chức hoạt động bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật, mạng internet...phục vụ hoạt động bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. Tài liệu hướng dẫn, tài liệu tham khảo ...phục vụ hoạt động bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	7. Nguồn kinh phí tài chính phục vụ hoạt động bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	8. Đơn vị, chuyên gia bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	9. Ý thức tham gia bồi dưỡng của GV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	10. Chính sách đãi ngộ, sử dụng GV sau bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	11. Khác (xin bổ sung):					
VII	Kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng	1	2	3	4	5
	1. Lãnh đạo nhà trường thường xuyên đánh giá việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Đánh giá việc rút kinh nghiệm thực hiện kế hoạch bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Đánh giá công tác tổng kết, thi đua khen thưởng cá nhân và tập thể có thành tích trong hoạt động bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Khác (xin bổ sung):					

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
VIII	Sử dụng kết quả bồi dưỡng: Sau khi kết thúc khóa bồi dưỡng, người được cử đi bồi dưỡng phải:					
	1. Viết báo cáo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Trình bày/ báo cáo kết quả bồi dưỡng tại đơn vị	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Chia sẻ các nguồn tài liệu thu thập được trong quá trình bồi dưỡng.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Ứng dụng vào thực tiễn giảng dạy, nghiên cứu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Khác (xin bổ sung):					

Năng lực khác (xin bổ sung):

.....

.....

*Xin chân thành cảm ơn ý kiến đóng góp của quý thầy cô*

**Phụ lục 2. Phiếu khảo sát số 2 (Dành cho CBQL)****PHIẾU KHẢO SÁT SỐ 2**

(Dành cho cán bộ quản lý)

*Để đánh giá thực trạng hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ và đưa ra căn cứ cho việc xác định các giải pháp nâng cao chất lượng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ, xin Quý Ông/Bà cho ý kiến về các vấn đề dưới đây bằng cách đánh dấu X vào ô thích hợp.*

**PHẦN 1: THÔNG TIN CÁ NHÂN**

1. Họ và tên (không bắt buộc): .....
2. Đơn vị công tác/Trường: .....
3. Trình độ: ☐ Cử nhân ☐ Thạc sỹ ☐ Tiến sỹ
4. Chức vụ: .....

**PHẦN 2. NỘI DUNG KHẢO SÁT**

**Câu 1. Xin Ông/Bà cho biết mức độ cần thiết của một số hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ**

(Các mức độ: 1. Rất không cần thiết, 2. Không cần thiết, 3. Bình thường, 4. Cần thiết, 5. Rất cần thiết)

TT	Nội dung bồi dưỡng	Mức độ cần thiết				
		1	2	3	4	5
1	Năng lực chuyên môn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Nghị quyết vụ sự phạm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Năng lực nghiên cứu khoa học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Năng lực phát triển quan hệ xã hội	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Năng lực phát triển nghề nghiệp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Năng lực số	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Năng lực khác (xin bổ sung):

.....

.....

**Câu 2: Tần suất các khóa/ hoạt động bồi dưỡng mà giảng viên tiếng Anh ở đơn vị Ông/Bà đã tham gia:**

(Tần suất: 1. Chưa bao giờ, 2. Không thường xuyên, 3. thỉnh thoảng, 4. Thường xuyên, 5. Rất thường xuyên)

TT	Các khóa bồi dưỡng	Tần suất tham gia				
		1	2	3	4	5
1	Năng lực chuyên môn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Nghịệp vụ sư phạm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Năng lực nghiên cứu khoa học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Năng lực phát triển quan hệ xã hội	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Năng lực phát triển nghề nghiệp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Năng lực số	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Năng lực khác (xin bổ sung):

.....  
 .....

**Câu 3: Xin Ông/Bà cho biết yếu tố dưới đây gây cản trở như thế nào tới sự tham gia các khóa bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh ở đơn vị Ông/Bà?**

(Mức độ gây cản trở: 1. Không cản trở 2. Cản trở ít 3. Cản trở 4. Khá cản trở 5. Cực kỳ cản trở)

TT	Các yếu tố	Mức độ gây cản trở				
		1	2	3	4	5
1	Chính sách đãi ngộ về tài chính	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Chính sách đãi ngộ thời gian	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Chính sách sử dụng và bổ nhiệm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Vấn đề tâm lý (ngại thay đổi, thiếu động lực, nhiệt huyết)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Việc rà soát, đánh giá năng lực trước hoặc/và sau khi bồi dưỡng gây tâm lý căng thẳng, áp lực	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Khối lượng công việc quá tải	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Thiếu cơ sở vật chất (Phòng học, thiết bị dạy học, internet...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Năng lực khác (xin bổ sung):

.....  
 .....

**Câu 4. Xin Ông/Bà cho biết thực trạng năng lực chuyên môn của giảng viên tiếng Anh ở đơn vị của Ông/Bà**

(Các mức độ thực hiện: 1. Yếu, 2. Trung bình, 3. Khá, 4. Tốt, 5. Xuất sắc)

TT	Năng lực chuyên môn	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
1	Cập nhật tri thức và định hướng đổi mới giáo dục đại học trong nước và quốc tế	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Có kiến thức về ngôn ngữ và văn hóa chuyên ngành khoa học khác phục vụ giảng dạy tiếng Anh chuyên ngành	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Năng lực khác (xin bổ sung):

.....  
 .....

**Câu 5. Xin Ông/Bà cho biết thực trạng về năng lực sư phạm của giảng viên tiếng Anh ở đơn vị của Ông/Bà**

(Các mức độ thực hiện: 1. Yếu, 2. Trung bình, 3. Khá, 4. Tốt, 5. Xuất sắc)

TT	Năng lực sư phạm	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
1	Có kiến thức và kỹ năng về nghiệp vụ sư phạm; hỗ trợ đồng nghiệp và người học phát triển nghề nghiệp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Ứng dụng CNTT và truyền thông trong dạy học, kiểm tra đánh giá và nghiên cứu khoa học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Xử lý các tình huống sư phạm nảy sinh trong quá trình dạy học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Phát triển chương trình đào tạo, chương trình môn học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Tư vấn, hỗ trợ người học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Năng lực phân tích nhu cầu của người học và phân tích các hình thức diễn ngôn để chuẩn bị khóa học.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TT	Năng lực sư phạm	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
9	Năng lực thiết kế / phát triển giáo trình và tài liệu cho các khóa học tiếng Anh chuyên ngành.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Năng lực đánh giá học sinh và đánh giá các khóa học tiếng Anh chuyên ngành.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Năng lực cộng tác làm việc với sinh viên và giảng viên chuyên ngành trong tất cả các giai đoạn của quy trình tiếng Anh chuyên ngành.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Năng lực khác (xin bổ sung):

.....

.....

**Câu 6. Xin Ông/Bà cho biết thực trạng năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên tiếng Anh ở đơn vị của Ông/Bà**

(Các mức độ thực hiện: 1. Yếu, 2. Trung bình, 3. Khá, 4. Tốt, 5. Xuất sắc)

TT	Năng lực nghiên cứu khoa học	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
1	Tham gia đề tài, dự án, công trình khoa học, viết giáo trình, tài liệu chuyên khảo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Công bố kết quả nghiên cứu và xuất bản ấn phẩm, học liệu phục vụ đào tạo, bồi dưỡng.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Trình bày báo cáo, phản biện tại các hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học vào thực tiễn.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Hướng dẫn nghiên cứu khoa học: Hướng dẫn người học viết báo cáo thực tập, viết khóa luận, viết luận văn...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Phối hợp với giảng viên chuyên ngành khoa học khác để công bố các công trình nghiên cứu thuộc chuyên ngành khoa học khác (không phải chuyên ngành tiếng Anh)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Năng lực khác (xin bổ sung):

.....

.....

**Câu 7. Xin Ông/Bà cho biết thực trạng năng lực phát triển quan hệ xã hội của giảng viên tiếng Anh ở đơn vị của Ông/Bà**

(Các mức độ về thực trạng: 1. Yếu, 2. Trung bình, 3. Khá, 4. Tốt, 5. Xuất sắc)

TT	Năng lực phát triển quan hệ xã hội	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
1	Phát triển quan hệ với các tổ chức xã hội và các cơ sở giáo dục	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Phát triển quan hệ với cộng đồng nghề nghiệp với giới khoa học chuyên ngành, hiệp hội, tổ chức, doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Tham gia các hoạt động cộng đồng, các hiệp hội trong cộng đồng.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Năng lực khác (xin bổ sung):

.....  
 .....

**Câu 8. Xin Ông/Bà cho biết thực trạng phát triển nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh ở đơn vị của Ông/Bà**

(Các mức độ thực hiện: 1. Yếu, 2. Trung bình, 3. Khá, 4. Tốt, 5. Xuất sắc)

TT	Năng lực phát triển nghề nghiệp	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
1	Năng lực định hướng mục tiêu phát triển nghề nghiệp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Năng lực lập kế hoạch và hiện thực hóa mục tiêu phát triển nghề nghiệp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Năng lực học tập suốt đời: Năng lực tự học, từ bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Năng lực hợp tác, chia sẻ, chuyển giao tri thức và công nghệ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Năng lực thích ứng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Năng lực khác (xin bổ sung):

.....  
 .....



**Câu 9. Xin Ông/Bà cho biết thực trạng năng lực số của giảng viên tiếng Anh ở đơn vị của Ông/Bà**

(Các mức độ thực hiện: 1. Yếu, 2. Trung bình, 3. Khá, 4. Tốt, 5. Xuất sắc)

TT	Năng lực số	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
1	Năng lực vận hành thiết bị và phần mềm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Năng lực khai thác, quản lý và lưu trữ thông tin và dữ liệu số	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Năng lực sáng tạo nội dung, xây dựng bài giảng số	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Năng lực ứng dụng CNTT trong dạy học để phát triển người học một cách toàn diện	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Năng lực ứng dụng CNTT, số hóa trong kiểm tra, đánh giá	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Năng lực giao tiếp, hợp tác, chia sẻ trong môi trường số	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Năng lực an toàn và an sinh số	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Năng lực khác (xin bổ sung):

.....

.....

**Câu 10: Xin Ông/Bà cho biết thực trạng hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh ở đơn vị của Ông/Bà**

(Các mức độ thực hiện: 1. Yếu, 2. Trung bình, 3. Khá, 4. Tốt, 5. Rất tốt)

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
I	Mục tiêu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp đáp ứng:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1. Nhu cầu phát triển năng lực chuyên môn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Nhu cầu phát triển năng lực sư phạm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Nhu cầu phát triển năng lực nghiên cứu khoa học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Nhu cầu phát triển năng lực phát triển quan hệ xã hội	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Nhu cầu phát triển nghề nghiệp, phát triển bản thân	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. Nhu cầu phát triển năng lực số	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	7. Khác (xin bổ sung):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
II	Xác định nội dung bồi dưỡng					
	1. Phù hợp với các mục tiêu/ sứ mạng/tầm nhìn của khoa/trường	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Dựa trên kết quả đánh giá năng lực nghề nghiệp GV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
	3. Dựa trên căn cứ vào kết quả xác định nhu cầu bồi dưỡng GV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Dựa trên yêu cầu của Bộ, đề án Ngoại ngữ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Khác (xin bổ sung):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
III	Hình thức bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp					
	1. Tập trung/ trực tiếp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Trực tuyến	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IV	Đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp					
	1. Phương pháp kiểm tra đánh giá kết quả BD phù hợp với mục tiêu của chương trình BD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Khác (xin bổ sung):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Câu 11: Xin Ông/Bà cho biết thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh ở đơn vị của Ông/Bà nhằm phát triển năng lực**

(Các mức độ thực hiện: 1. Yếu, 2. Trung bình, 3. Khá, 4. Tốt, 5. Rất tốt)

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
I	Xác định nhu cầu bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1. Đề bổ sung bằng cấp, chứng chỉ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Đề cập nhật kiến thức và kỹ năng mới	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Khác (xin bổ sung):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
II	Lập kế hoạch bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1. Lập kế hoạch/lộ trình bồi dưỡng bằng văn bản	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Có mô hình đầu tư vào hoạt động bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Dựa trên kết quả đánh giá năng lực GV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Dựa trên căn cứ vào kết quả xác định nhu cầu bồi dưỡng GV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Có đề ra tiến độ thực hiện một cách hợp lý, khả thi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. Có phân công trách nhiệm rõ ràng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	7. Khác (xin bổ sung):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
III	Tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng					
	1. Lựa chọn/ cử đúng đối tượng đi học các khóa bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
	2. Khóa bồi dưỡng phù hợp về thời gian, địa điểm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Hình thức tổ chức phù hợp hiệu quả	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Cơ sở vật chất phù hợp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Khác (xin bổ sung):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IV	Chỉ đạo thực hiện kế hoạch bồi dưỡng					
	1. Lãnh đạo tạo môi trường thuận lợi cho thực hiện kế hoạch bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Lãnh đạo thường xuyên đôn đốc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Lãnh đạo thường xuyên chỉ đạo giải quyết những vướng mắc phát sinh trong quá trình thực hiện kế hoạch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Lãnh đạo thực hiện điều chỉnh kế hoạch khi cần thiết	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Khác (xin bổ sung):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V	Lựa chọn đơn vị, chuyên gia bồi dưỡng					
	1. Lựa chọn đơn vị uy tín, chất lượng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Lựa chọn chuyên gia uy tín	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Khác (xin bổ sung):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VI	Điều kiện thực hiện bồi dưỡng					
	1. Các văn bản pháp quy, tài liệu chỉ đạo, hướng dẫn hoạt động bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Nội dung, chương trình bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Môi trường, địa điểm, thời gian tổ chức	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Hình thức, phương pháp tổ chức hoạt động bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật, mạng internet...phục vụ hoạt động bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. Tài liệu hướng dẫn, tài liệu tham khảo ...phục vụ hoạt động bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	7. Nguồn kinh phí tài chính phục vụ hoạt động bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	8. Đơn vị, chuyên gia bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	9. Ý thức tham gia bồi dưỡng của GV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	10. Chính sách đãi ngộ, sử dụng GV sau bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	11. Khác (xin bổ sung):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VII	Kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng					
	1. Lãnh đạo nhà trường thường xuyên đánh giá việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
	2. Đánh giá việc rút kinh nghiệm thực hiện kế hoạch bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Đánh giá công tác tổng kết, thi đua khen thưởng cá nhân và tập thể có thành tích trong hoạt động bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Khác (xin bổ sung):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIII	Sử dụng kết quả bồi dưỡng: Sau khi kết thúc khóa bồi dưỡng, người được cử đi bồi dưỡng phải:					
	1. Viết báo cáo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Trình bày/ báo cáo kết quả bồi dưỡng tại đơn vị	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Chia sẻ các nguồn tài liệu thu thập được trong quá trình bồi dưỡng.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Ứng dụng vào thực tiễn giảng dạy, nghiên cứu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Khác (xin bổ sung):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Năng lực khác (xin bổ sung):

.....

.....

*Xin chân thành cảm ơn ý kiến đóng góp của quý thầy cô*

**Phụ lục 3. Phiếu khảo sát số 3 (Dành cho SV)****PHIẾU KHẢO SÁT SỐ 3**

(Dành cho sinh viên)

**PHIẾU KHẢO SÁT NĂNG LỰC CỦA GIẢNG VIÊN TIẾNG ANH  
TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHÔNG CHUYÊN NGOẠI NGỮ  
THEO CẢM NHẬN CỦA SINH VIÊN**

(Dành cho sinh viên các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ)

*Để đánh giá thực trạng năng lực của đội ngũ giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ nhằm đưa ra căn cứ cho việc xác định các giải pháp nâng cao chất lượng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh, xin Anh/Chị cho ý kiến (theo cảm nhận của bản thân) về các vấn đề dưới đây bằng cách đánh dấu X vào ô thích hợp.*

**PHẦN 1: THÔNG TIN CÁ NHÂN**

1. Họ và tên (không bắt buộc): .....
2. Sinh viên Khoa: .....
3. Trường Đại học: .....

**PHẦN 2. NỘI DUNG KHẢO SÁT**

**Câu 1. Cảm nhận của Anh/Chị về năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên tiếng Anh (GVTA)?**

(Các mức độ đánh giá 1. Yếu, 2. Trung bình, 3. Khá, 4. Tốt, 5. Xuất sắc)

TT	Năng lực chuyên môn	Các mức độ đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Cập nhật tri thức và định hướng đổi mới giáo dục đại học trong nước và quốc tế	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Có kiến thức về ngôn ngữ và văn hóa chuyên ngành khoa học khác phục vụ giảng dạy tiếng Anh chuyên ngành	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Năng lực khác (xin bổ sung):

.....

.....

**Câu 2. Cảm nhận của Anh/Chị về năng lực sư phạm của đội ngũ GVTA?**

(Các mức độ đánh giá 1. Yếu, 2. Trung bình, 3. Khá, 4. Tốt, 5. Xuất sắc)

TT	Năng lực sư phạm	Các mức độ đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Có kiến thức và kỹ năng về nghiệp vụ sư phạm; hỗ trợ người học phát triển nghề nghiệp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Ứng dụng CNTT và truyền thông trong dạy học, kiểm tra đánh giá và nghiên cứu khoa học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Xử lý các tình huống sư phạm nảy sinh trong quá trình dạy học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Phát triển chương trình đào tạo, chương trình môn học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Tư vấn, hỗ trợ người học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Năng lực phân tích nhu cầu của người học và phân tích các hình thức diễn ngôn để chuẩn bị khóa học.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Năng lực thiết kế / phát triển giáo trình và tài liệu cho các khóa học tiếng Anh chuyên ngành.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Năng lực đánh giá học sinh và đánh giá các khóa học tiếng Anh chuyên ngành.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Năng lực cộng tác làm việc với sinh viên và giảng viên chuyên ngành trong tất cả các giai đoạn của quy trình tiếng Anh chuyên ngành.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Năng lực khác (xin bổ sung):

.....

.....

**Câu 3. Cảm nhận của Anh/Chị về năng lực phát triển quan hệ xã hội của GVTA?**

(Các mức độ đánh giá 1. Yếu, 2. Trung bình, 3. Khá, 4. Tốt, 5. Xuất sắc)

TT	Năng lực phát triển quan hệ xã hội	Các mức độ đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Phát triển quan hệ với các tổ chức xã hội và các cơ sở giáo dục	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Phát triển quan hệ với cộng đồng nghề nghiệp với giới khoa học chuyên ngành, hiệp hội, tổ chức, doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Tham gia các hoạt động cộng đồng, các hiệp hội trong cộng đồng.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Năng lực khác (xin bổ sung):

.....

.....

**Câu 4. Cảm nhận của Anh/Chị về năng lực số của GVTA**

(Các mức độ thực hiện: 1. Yếu, 2. Trung bình, 3. Khá, 4. Tốt, 5. Rất tốt)

TT	Năng lực phát triển nghề nghiệp	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
1	Năng lực vận hành thiết bị và phần mềm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Năng lực khai thác, quản lý và lưu trữ thông tin và dữ liệu số	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Năng lực sáng tạo nội dung, xây dựng bài giảng số	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Năng lực ứng dụng CNTT trong dạy học để phát triển người học một cách toàn diện	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Năng lực ứng dụng CNTT, số hóa trong kiểm tra, đánh giá	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Năng lực giao tiếp, hợp tác, chia sẻ trong môi trường số	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Năng lực an toàn và an sinh số	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Năng lực khác (xin bổ sung):

.....

.....

**Chân thành cảm ơn!**

**Phụ lục 4. Mẫu biên bản phỏng vấn**

**MẪU BIÊN BẢN PHỎNG VẤN**

**(Về thực trạng triển khai các nội dung bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ)**

**- Thời gian và địa điểm:** .....

.....

**- Họ và tên người trả lời:** .....

**- Chức vụ và nơi công tác của người trả lời:** .....

**- Họ và tên người hỏi:** .....

**Câu hỏi 1.** Ông (Bà) cho biết các khó khăn và bất cập trong hoạt động *Tổ chức xây dựng khung năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh (GVTA)* các trường đại học không chuyên ngoại ngữ nói chung và tại trường đại học mà quý Ông (Bà) đang công tác nói riêng; đồng thời chỉ ra nguyên nhân chủ yếu dẫn các khó khăn và bất cập đó?

**Tóm tắt nội dung trả lời của người trả lời**

(do người hỏi đánh dấu trên cơ sở kết quả trả lời của người trả lời)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Câu hỏi 2.** Ông (Bà) cho biết các khó khăn và bất cập trong hoạt động *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 nói chung và tại trường đại học mà quý Ông (Bà) đang công tác nói riêng; đồng thời chỉ ra nguyên nhân chủ yếu dẫn các khó khăn và bất cập đó?



**Tóm tắt nội dung trả lời của người trả lời**

(do người hỏi đánh dấu trên cơ sở kết quả trả lời của người trả lời)

.....

.....

.....

.....

**Câu hỏi 3.** Ông (Bà) cho biết các khó khăn và bất cập trong hoạt động *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* nói chung và tại trường đại học mà quý Ông (Bà) đang công tác nói riêng; đồng thời chỉ ra nguyên nhân chủ yếu dẫn các khó khăn và bất cập đó?

**Tóm tắt nội dung trả lời của người trả lời**

(do người hỏi đánh dấu trên cơ sở kết quả trả lời của người trả lời)

.....

.....

.....

.....

**Câu hỏi 4.** Ông (Bà) cho biết các khó khăn và bất cập trong hoạt động *Xây dựng mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ* nói chung và tại trường đại học mà quý Ông (Bà) đang công tác nói riêng; đồng thời chỉ ra nguyên nhân chủ yếu dẫn các khó khăn và bất cập đó?

**Tóm tắt nội dung trả lời của người trả lời**

(do người hỏi đánh dấu trên cơ sở kết quả trả lời của người trả lời)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Câu hỏi 5.** Ông (Bà) cho biết các khó khăn và bất cập trong hoạt động *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 không chuyên ngoại ngữ* nói chung và tại trường đại học mà quý Ông (Bà) đang công tác nói riêng; đồng thời chỉ ra nguyên nhân chủ yếu dẫn các khó khăn và bất cập đó?

**Tóm tắt nội dung trả lời của người trả lời**

(do người hỏi đánh dấu trên cơ sở kết quả trả lời của người trả lời)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Câu hỏi 6.** Ông (Bà) cho biết các khó khăn và bất cập trong *Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ theo khung năng lực* nói chung và tại trường đại học mà quý Ông (Bà) đang công tác nói riêng; đồng thời chỉ ra nguyên nhân chủ yếu dẫn các khó khăn và bất cập đó ?

**Tóm tắt nội dung trả lời của người trả lời**

(do người hỏi đánh dấu trên cơ sở kết quả trả lời của người trả lời)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Câu hỏi 7.** Ông (Bà) cho biết các khó khăn và bất cập trong *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* nói chung và tại trường đại học mà quý Ông (Bà) đang công tác nói riêng; đồng thời chỉ ra nguyên nhân chủ yếu dẫn các khó khăn và bất cập đó ?

**Tóm tắt nội dung trả lời của người trả lời**

(do người hỏi đánh dấu trên cơ sở kết quả trả lời của người trả lời)

.....

.....

.....

.....

.....

**Các trao đổi theo tình huống nếu có**

(Do người hỏi ghi tóm tắt)

.....

.....

.....

.....

.....

***Xin trân trọng cảm ơn quý Ông (Bà) về những nội dung đã trao đổi !***

**Chữ ký của người trả lời**

(không bắt buộc)

**Chữ ký của người hỏi**

**Phụ lục 5. Khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ**

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

<b>Tiêu chuẩn 1</b>	<b>Phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp</b>
Tiêu chí 1	Chấp hành đường lối chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước Việt Nam
Tiêu chí 2	Chấp hành Luật giáo dục đại học, điều lệ, quy định của ngành và quy định của trường ĐH
Tiêu chí 3	Thực hiện nghiêm túc các quy định về đạo đức nhà giáo, giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín của nhà giáo.
Tiêu chí 4	Đam mê và có trách nhiệm nghề nghiệp
<b>Tiêu chuẩn 2</b>	<b>Năng lực chuyên môn</b>
Tiêu chí 5	Đạt chuẩn trình độ đào tạo theo quy định
Tiêu chí 6	Cập nhật tri thức và định hướng đổi mới giáo dục đại học trong nước và quốc tế
Tiêu chí 7	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
Tiêu chí 8	<i>Năng lực ngôn ngữ và văn hóa của ngành học cụ thể mà sinh viên đang học hoặc sẽ làm việc</i>
<b>Tiêu chuẩn 3</b>	<b>Năng lực sư phạm</b>
Tiêu chí 9	Có kiến thức và kỹ năng về nghiệp vụ sư phạm; hỗ trợ đồng nghiệp và người học phát triển nghề nghiệp
Tiêu chí 10	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.
Tiêu chí 11	Năng lực xử lý các tình huống sư phạm nảy sinh trong quá trình dạy học
Tiêu chí 12	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.
Tiêu chí 13	Năng lực phát triển chương trình đào tạo, chương trình môn học
Tiêu chí 14	Năng lực tư vấn, hỗ trợ người học
Tiêu chí 15	Năng lực phân tích nhu cầu của người học và phân tích các hình thức diễn ngôn để chuẩn bị khóa học.
Tiêu chí 16	<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>
<b>Tiêu chuẩn 4</b>	<b>Năng lực phát triển chương trình và tài liệu chuyên ngành</b>
Tiêu chí 17	<i>Năng lực thiết kế, phát triển chương trình, giáo trình và tài liệu cho các khóa học tiếng Anh chuyên ngành.</i>
Tiêu chí 18	<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>

Tiêu chí 19	Năng lực đánh giá SV và đánh giá các khóa học tiếng Anh chuyên ngành.
Tiêu chí 20	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 chương trình và tài liệu chuyên ngành
<b>Tiêu chuẩn 5</b>	<b>Năng lực nghiên cứu khoa học</b>
Tiêu chí 21	5.1. Năng lực thực hiện các đề tài, dự án, và các công trình nghiên cứu khoa học; viết sách, <i>giáo trình tiếng Anh chuyên ngành</i> , chuyên khảo, tài liệu tham khảo theo định hướng đổi mới.
Tiêu chí 22	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
Tiêu chí 23	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
Tiêu chí 24	5.4. Năng lực ứng dụng kết quả NCKH vào thực tiễn, đổi mới đào tạo theo yêu cầu xã hội
Tiêu chí 25	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
<b>Tiêu chuẩn 6</b>	<b>Năng lực phát triển quan hệ xã hội</b>
Tiêu chí 26	Năng lực phát triển quan hệ với các tổ chức xã hội và các cơ sở giáo dục
Tiêu chí 27	Năng lực phát triển quan hệ với cộng đồng nghề nghiệp với giới khoa học chuyên ngành, hiệp hội, tổ chức, doanh nghiệp.
Tiêu chí 28	Tham gia các hoạt động cộng đồng, các hiệp hội trong cộng đồng
<b>Tiêu chuẩn 7</b>	<b>Phát triển nghề nghiệp, phát triển bản thân</b>
Tiêu chí 29	Năng lực định hướng mục tiêu phát triển nghề nghiệp
Tiêu chí 30	Năng lực lập kế hoạch và hiện thực hóa mục tiêu phát triển nghề nghiệp
Tiêu chí 31	Năng lực học tập suốt đời: Năng lực tự học, từ bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học
Tiêu chí 31	Năng lực hợp tác, chia sẻ, chuyển giao tri thức và công nghệ
Tiêu chí 33	Năng lực thích ứng
<b>Tiêu chuẩn 8</b>	<b>Năng lực số</b>
Tiêu chí 34	Năng lực vận hành thiết bị và phần mềm
Tiêu chí 35	Năng lực khai thác, quản lý và lưu trữ thông tin và dữ liệu số
Tiêu chí 36	Năng lực sáng tạo nội dung, xây dựng bài giảng số
Tiêu chí 37	Năng lực ứng dụng CNTT trong dạy học để phát triển người học một cách toàn diện
Tiêu chí 38	Năng lực ứng dụng CNTT, số hóa trong kiểm tra, đánh giá
Tiêu chí 39	Năng lực giao tiếp, hợp tác, chia sẻ trong môi trường số
Tiêu chí 40	Năng lực an toàn và an sinh số

**Phụ lục 6: Phiếu khảo sát số 4****PHIẾU KHẢO SÁT SỐ 4**

Để đánh giá thực trạng các 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 và đưa ra căn cứ cho việc xác định các giải pháp nâng cao chất lượng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ, xin Quý Thầy/ Cô cho ý kiến về các vấn đề dưới đây bằng cách đánh dấu X vào ô thích hợp.

**PHẦN 1: THÔNG TIN CÁ NHÂN**

1. Họ và tên (không bắt buộc): .....
2. Đơn vị công tác/Trường: .....
3. Trình độ: ☐ Cử nhân ☐ Thạc sỹ ☐ Tiến sỹ
4. Chức vụ: .....

**PHẦN 2. NỘI DUNG KHẢO SÁT**

**Xin Thầy/Cô cho biết mức độ 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 của các yếu tố sau:**

(Các mức độ: 1. Không ảnh hưởng, 2. Ít ảnh hưởng, 3. Bình thường, 4. Ảnh hưởng, 5. Rất ảnh hưởng)

TT	Nội dung	Mức độ ảnh hưởng				
		1	2	3	4	5
1	Hệ thống văn bản, chủ trương, định hướng phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Nhận thức của lãnh đạo các trường đại học về tầm quan trọng của quản lý hoạt động bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Nhận thức của đội ngũ giảng viên tiếng Anh về tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Các lực lượng tham gia bồi dưỡng đội ngũ giảng viên tiếng Anh	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Yêu cầu đổi mới hoạt động bồi dưỡng giảng viên	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật phục vụ hoạt động bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Chương trình, nội dung và tài liệu phục vụ hoạt động bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Năng lực khác (xin bổ sung):

.....

***Xin chân thành cảm ơn ý kiến đóng góp của quý thầy cô!***

**Phụ lục 7: Phiếu tự đánh giá của giảng viên****PHIẾU TỰ ĐÁNH GIÁ CỦA GIẢNG VIÊN**

Họ và tên giảng viên: .....

Khoa/ Bộ môn: .....

Năm học: .....

**1. Tự đánh giá của giảng viên**

Tên tiêu chuẩn, tiêu chí		Minh chứng	Tự đánh giá (Đạt/Khá/Tốt)
<b>Tiêu chuẩn 1</b>	<b>Phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp</b>		
Tiêu chí 1	Chấp hành đường lối chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước Việt Nam		
Tiêu chí 2	Chấp hành Luật giáo dục đại học, điều lệ, quy định của ngành và quy định của trường ĐH		
Tiêu chí 3	Thực hiện nghiêm túc các quy định về đạo đức nhà giáo, giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín của nhà giáo.		
Tiêu chí 4	Đam mê và có trách nhiệm nghề nghiệp		
<b>Tiêu chuẩn 2</b>	<b>Năng lực chuyên môn</b>		
Tiêu chí 5	Đạt chuẩn trình độ đào tạo theo quy định		
Tiêu chí 6	Cập nhật tri thức và định hướng đổi mới giáo dục đại học trong nước và quốc tế		
Tiêu chí 7	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		
Tiêu chí 8	<i>Năng lực ngôn ngữ và văn hóa của ngành học cụ thể mà sinh viên đang học hoặc sẽ làm việc</i>		
<b>Tiêu chuẩn 3</b>	<b>Năng lực sư phạm</b>		
Tiêu chí 9	Có kiến thức và kỹ năng về nghiệp vụ sư phạm; hỗ trợ đồng nghiệp và người học phát triển nghề nghiệp		
Tiêu chí 10	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.		
Tiêu chí 11	Xử lý các tình huống sư phạm nảy sinh trong quá trình dạy học		
Tiêu chí 12	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.		

Tiêu chí 13	Phát triển chương trình đào tạo, chương trình môn học		
Tiêu chí 14	Năng lực tư vấn, hỗ trợ người học		
Tiêu chí 15	Năng lực phân tích nhu cầu của người học và phân tích các hình thức diễn ngôn để chuẩn bị khóa học.		
Tiêu chí 16	<i>Năng lực thiết kế / phát triển giáo trình và tài liệu cho các khóa học tiếng Anh chuyên ngành.</i>		
Tiêu chí 17	<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>		
Tiêu chí 18	<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>		
Tiêu chí 19	<i>Năng lực đánh giá học sinh và đánh giá các khóa học tiếng Anh chuyên ngành.</i>		
Tiêu chí 20	<i>Năng lực cộng tác làm việc với sinh viên và giảng viên bộ môn trong tất cả các giai đoạn của quy trình tiếng Anh chuyên ngành.</i>		
<b>Tiêu chuẩn 4</b>	<b>Năng lực nghiên cứu khoa học</b>		
Tiêu chí 21	Thực hiện các đề tài, dự án, và các công trình nghiên cứu khoa học; viết sách, <i>giáo trình tiếng Anh chuyên ngành</i> , chuyên khảo, tài liệu tham khảo theo định hướng đổi mới.		
Tiêu chí 22	Công bố kết quả nghiên cứu và xuất bản ấn phẩm, học liệu phục vụ đào tạo, bồi dưỡng.		
Tiêu chí 23	Trình bày báo cáo, phản biện tại các hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế.		
Tiêu chí 24	Ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học vào thực tiễn, đổi mới đào tạo theo yêu cầu xã hội		
Tiêu chí 25	Hướng dẫn nghiên cứu khoa học: Hướng dẫn người học viết báo cáo thực tập, viết khóa luận, viết luận văn...		
<b>Tiêu chuẩn 5</b>	<b>Năng lực phát triển quan hệ xã hội</b>		
Tiêu chí 26	Phát triển quan hệ với các tổ chức xã hội và các cơ sở giáo dục		
Tiêu chí 27	<i>Phát triển quan hệ với cộng đồng nghề nghiệp với giới khoa học chuyên ngành, hiệp hội, tổ chức, doanh nghiệp.</i>		
Tiêu chí 28	<i>Tham gia các hoạt động cộng đồng, các hiệp hội trong cộng đồng</i>		
<b>Tiêu chuẩn 6</b>	<b>Phát triển nghề nghiệp, phát triển bản thân</b>		



Tiêu chí 29	Năng lực định hướng mục tiêu phát triển nghề nghiệp		
Tiêu chí 30	Năng lực lập kế hoạch và hiện thực hóa mục tiêu phát triển nghề nghiệp		
Tiêu chí 31	Năng lực học tập suốt đời: Năng lực tự học, từ bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học		
Tiêu chí 31	Năng lực hợp tác, chia sẻ, chuyển giao tri thức và công nghệ		
Tiêu chí 33	Năng lực thích ứng		
<b>Tiêu chuẩn 7</b>	<b>Năng lực số</b>		
Tiêu chí 34	Năng lực vận hành thiết bị và phần mềm		
Tiêu chí 35	Năng lực khai thác, quản lý và lưu trữ thông tin và dữ liệu số		
Tiêu chí 36	Năng lực sáng tạo nội dung, xây dựng bài giảng số		
Tiêu chí 37	Năng lực ứng dụng CNTT trong dạy học để phát triển người học một cách toàn diện		
Tiêu chí 38	Năng lực ứng dụng CNTT, số hóa trong kiểm tra, đánh giá		
Tiêu chí 39	Năng lực giao tiếp, hợp tác, chia sẻ trong môi trường số		
Tiêu chí 40	Năng lực an toàn và an sinh số		

## 2. Giảng viên tự nhận xét ưu điểm và nhược điểm của bản thân

.....

## 3. Giải pháp khắc phục

.....

## 4. Tự xếp loại: .....

.... Ngày ... tháng ... năm .....

**Phụ lục 8. Phiếu đánh giá giảng viên của đồng nghiệp****PHIẾU ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN CỦA ĐỒNG NGHIỆP**

Họ và tên giảng viên được đánh giá:

.....

Khoa/ Bộ môn:

.....

Năm học:

.....

**1. Đánh giá của đồng nghiệp về năng lực, phẩm chất của giảng viên**

Tên tiêu chuẩn, tiêu chí		Minh chứng	Đánh giá (Đạt/Khá/Tốt)
<b>Tiêu chuẩn 1</b>	<b>Phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp</b>		
Tiêu chí 1	Chấp hành đường lối chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước Việt Nam		
Tiêu chí 2	Chấp hành Luật giáo dục đại học, điều lệ, quy định của ngành và quy định của trường ĐH		
Tiêu chí 3	Thực hiện nghiêm túc các quy định về đạo đức nhà giáo, giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín của nhà giáo.		
Tiêu chí 4	Đam mê và có trách nhiệm nghề nghiệp		
<b>Tiêu chuẩn 2</b>	<b>Năng lực chuyên môn</b>		
Tiêu chí 5	Đạt chuẩn trình độ đào tạo theo quy định		
Tiêu chí 6	Cập nhật tri thức và định hướng đổi mới giáo dục đại học trong nước và quốc tế		
Tiêu chí 7	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		
Tiêu chí 8	<i>Năng lực ngôn ngữ và văn hóa của ngành học cụ thể mà sinh viên đang học hoặc sẽ làm việc</i>		
<b>Tiêu chuẩn 3</b>	<b>Năng lực sư phạm</b>		
Tiêu chí 9	Có kiến thức và kỹ năng về nghiệp vụ sư phạm; hỗ trợ đồng nghiệp và người học phát triển nghề nghiệp		
Tiêu chí 10	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.		
Tiêu chí 11	Xử lý các tình huống sư phạm nảy sinh trong quá trình dạy học		
Tiêu chí 12	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.		

Tiêu chí 13	Phát triển chương trình đào tạo, chương trình môn học		
Tiêu chí 14	Năng lực tư vấn, hỗ trợ người học		
Tiêu chí 15	Năng lực phân tích nhu cầu của người học và phân tích các hình thức diễn ngôn để chuẩn bị khóa học.		
Tiêu chí 16	Năng lực thiết kế / phát triển giáo trình và tài liệu cho các khóa học tiếng Anh chuyên ngành.		
Tiêu chí 17	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.		
Tiêu chí 18	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		
Tiêu chí 19	Năng lực đánh giá học sinh và đánh giá các khóa học tiếng Anh chuyên ngành.		
Tiêu chí 20	Năng lực cộng tác làm việc với sinh viên và giảng viên bộ môn trong tất cả các giai đoạn của quy trình tiếng Anh chuyên ngành.		
<b>Tiêu chuẩn 4</b>	<b>Năng lực nghiên cứu khoa học</b>		
Tiêu chí 21	Thực hiện các đề tài, dự án, và các công trình nghiên cứu khoa học; viết sách, <i>giáo trình tiếng Anh chuyên ngành</i> , chuyên khảo, tài liệu tham khảo theo định hướng đổi mới.		
Tiêu chí 22	Công bố kết quả nghiên cứu và xuất bản ấn phẩm, học liệu phục vụ đào tạo, bồi dưỡng.		
Tiêu chí 23	Trình bày báo cáo, phản biện tại các hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế.		
Tiêu chí 24	Ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học vào thực tiễn, đổi mới đào tạo theo yêu cầu xã hội		
Tiêu chí 25	Hướng dẫn nghiên cứu khoa học: Hướng dẫn người học viết báo cáo thực tập, viết khóa luận, viết luận văn...		
<b>Tiêu chuẩn 5</b>	<b>Năng lực phát triển quan hệ xã hội</b>		
Tiêu chí 26	Phát triển quan hệ với các tổ chức xã hội và các cơ sở giáo dục		
Tiêu chí 27	<i>Phát triển quan hệ với cộng đồng nghề nghiệp với giới khoa học chuyên ngành, hiệp hội, tổ chức, doanh nghiệp.</i>		
Tiêu chí 28	<i>Tham gia các hoạt động cộng đồng, các hiệp hội trong cộng đồng</i>		
<b>Tiêu chuẩn 6</b>	<b>Phát triển nghề nghiệp, phát triển bản thân</b>		
Tiêu chí 29	Năng lực định hướng mục tiêu phát triển nghề nghiệp		
Tiêu chí 30	Năng lực lập kế hoạch và hiện thực hóa mục tiêu phát triển nghề nghiệp		

Tiêu chí 31	Năng lực học tập suốt đời: Năng lực tự học, từ bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học		
Tiêu chí 31	Năng lực hợp tác, chia sẻ, chuyển giao tri thức và công nghệ		
Tiêu chí 33	Năng lực thích ứng		
<b>Tiêu chuẩn 7</b>	<b>Năng lực số</b>		
Tiêu chí 34	Năng lực vận hành thiết bị và phần mềm		
Tiêu chí 35	Năng lực khai thác, quản lý và lưu trữ thông tin và dữ liệu số		
Tiêu chí 36	Năng lực sáng tạo nội dung, xây dựng bài giảng số		
Tiêu chí 37	Năng lực ứng dụng CNTT trong dạy học để phát triển người học một cách toàn diện		
Tiêu chí 38	Năng lực ứng dụng CNTT, số hóa trong kiểm tra, đánh giá		
Tiêu chí 39	Năng lực giao tiếp, hợp tác, chia sẻ trong môi trường số		
Tiêu chí 40	Năng lực an toàn và an sinh số		

## 2. Nhận xét điểm mạnh và điểm tồn tại của giảng viên

.....

.....

.....

.....

.....

.....

..... Ngày tháng năm

**Phụ lục 9. Phiếu đánh giá giảng viên của hội đồng khoa**

**PHIẾU ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN  
CỦA HỘI ĐỒNG KHOA**

Họ và tên giảng viên được đánh giá: .....

Khoa/Bộ môn: .....

Năm học: .....

**1. Đánh giá về năng lực, phẩm chất của giảng viên**

Tên tiêu chuẩn, tiêu chí		Đánh giá (Đạt/Khá/Tốt)
<b>Tiêu chuẩn 1</b>	<b>Phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp</b>	
Tiêu chí 1	Chấp hành đường lối chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước Việt Nam	
Tiêu chí 2	Chấp hành Luật giáo dục đại học, điều lệ, quy định của ngành và quy định của trường ĐH	
Tiêu chí 3	Thực hiện nghiêm túc các quy định về đạo đức nhà giáo, giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín của nhà giáo.	
Tiêu chí 4	Đam mê và có trách nhiệm nghề nghiệp	
<b>Tiêu chuẩn 2</b>	<b>Năng lực chuyên môn</b>	
Tiêu chí 5	Đạt chuẩn trình độ đào tạo theo quy định	
Tiêu chí 6	Cập nhật tri thức và định hướng đổi mới giáo dục đại học trong nước và quốc tế	
Tiêu chí 7	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	
Tiêu chí 8	<i>Năng lực ngôn ngữ và văn hóa của ngành học cụ thể mà sinh viên đang học hoặc sẽ làm việc</i>	
<b>Tiêu chuẩn 3</b>	<b>Năng lực sư phạm</b>	
Tiêu chí 9	Có kiến thức và kỹ năng về nghiệp vụ sư phạm; hỗ trợ đồng nghiệp và người học phát triển nghề nghiệp	
Tiêu chí 10	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.	
Tiêu chí 11	Xử lý các tình huống sư phạm nảy sinh trong quá trình dạy học	
Tiêu chí 12	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.	
Tiêu chí 13	Phát triển chương trình đào tạo, chương trình môn học	
Tiêu chí 14	Năng lực tư vấn, hỗ trợ người học	
Tiêu chí 15	Năng lực phân tích nhu cầu của người học và phân tích các hình	

	thức diễn ngôn để chuẩn bị khóa học.	
Tiêu chí 16	Năng lực thiết kế / phát triển giáo trình và tài liệu cho các khóa học tiếng Anh chuyên ngành.	
Tiêu chí 17	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.	
Tiêu chí 18	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	
Tiêu chí 19	Năng lực đánh giá học sinh và đánh giá các khóa học tiếng Anh chuyên ngành.	
Tiêu chí 20	Năng lực cộng tác làm việc với sinh viên và giảng viên bộ môn trong tất cả các giai đoạn của quy trình tiếng Anh chuyên ngành.	
<b>Tiêu chuẩn 4</b>	<b>Năng lực nghiên cứu khoa học</b>	
Tiêu chí 21	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.	
Tiêu chí 22	Công bố kết quả nghiên cứu và xuất bản ấn phẩm, học liệu phục vụ đào tạo, bồi dưỡng.	
Tiêu chí 23	Trình bày báo cáo, phản biện tại các hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế.	
Tiêu chí 24	Ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học vào thực tiễn, đổi mới đào tạo theo yêu cầu xã hội	
Tiêu chí 25	Hướng dẫn nghiên cứu khoa học: Hướng dẫn người học viết báo cáo thực tập, viết khóa luận, viết luận văn...	
<b>Tiêu chuẩn 5</b>	<b>Năng lực phát triển quan hệ xã hội</b>	
Tiêu chí 26	Phát triển quan hệ với các tổ chức xã hội và các cơ sở giáo dục	
Tiêu chí 27	Phát triển quan hệ với cộng đồng nghề nghiệp với giới khoa học chuyên ngành, hiệp hội, tổ chức, doanh nghiệp.	
Tiêu chí 28	Tham gia các hoạt động cộng đồng, các hiệp hội trong cộng đồng	
<b>Tiêu chuẩn 6</b>	<b>Phát triển nghề nghiệp, phát triển bản thân</b>	
Tiêu chí 29	Năng lực định hướng mục tiêu phát triển nghề nghiệp	
Tiêu chí 30	Năng lực lập kế hoạch và hiện thực hóa mục tiêu phát triển nghề nghiệp	
Tiêu chí 31	Năng lực học tập suốt đời: Năng lực tự học, từ bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học	
Tiêu chí 31	Năng lực hợp tác, chia sẻ, chuyển giao tri thức và công nghệ	
Tiêu chí 33	Năng lực thích ứng	
<b>Tiêu chuẩn 7</b>	<b>Năng lực số</b>	
Tiêu chí 34	Năng lực vận hành thiết bị và phần mềm	
Tiêu chí 35	Năng lực khai thác, quản lý và lưu trữ thông tin và dữ liệu số	
Tiêu chí 36	Năng lực sáng tạo nội dung, xây dựng bài giảng số	

Tiêu chí 37	Năng lực ứng dụng CNTT trong dạy học để phát triển người học một cách toàn diện	
Tiêu chí 38	Năng lực ứng dụng CNTT, số hóa trong kiểm tra, đánh giá	
Tiêu chí 39	Năng lực giao tiếp, hợp tác, chia sẻ trong môi trường số	
Tiêu chí 40	Năng lực an toàn và an sinh số	

## 2. Nhận xét điểm mạnh và điểm tồn tại của giảng viên

.....

.....

.....

.....

.....

..... Ngày tháng năm.....

**Trưởng khoa/ Bộ môn**

**Phụ lục 10. Mẫu báo cáo tổng hợp kết quả đánh giá giảng viên**

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập- Tự do- Hạnh phúc

**BÁO CÁO TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN**  
**KHOA:..... Năm học : .....**

**1. Danh sách giảng viên được đánh giá**

STT	Họ và tên giảng viên	Mức độ xếp loại		
		Đạt	Khá	Tốt
1	Nguyễn Văn A	x		
2	Nguyễn Văn B		x	

**2. Tổng hợp kết quả xếp loại giảng viên**

Đạt		Khá		Tốt	
Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)

**3. Tổng hợp kết quả đánh giá theo tiêu chí**

Tiêu chí	Đạt (%)		Khá (%)		Tốt (%)	
Tiêu chí 1	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Tiêu chí 2						
.....						

**4. Đánh giá chung của khoa/bộ môn về năng lực giảng viên****4.1. Những điểm mạnh:**

.....

**4.2. Những điểm tồn tại:**

.....

**4.3. Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của khoa**

.....

**TRƯỞNG KHOA/ BỘ MÔN**



**Phụ lục 11. Mẫu kế hoạch bồi dưỡng cá nhân****KẾ HOẠCH BỒI DƯỠNG CÁ NHÂN**

NĂM HỌC ..... - .....

Họ và tên giảng viên: .....

Khoa/Tổ: .....

**I. ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ BỒI DƯỠNG NĂM HỌC..... - ..... (Năm học cũ)***Những điểm mạnh:*

.....

*Những điểm tồn tại:*

.....

**II. KẾ HOẠCH BỒI DƯỠNG NĂM HỌC 2021-2022..... - ..... (Năm học mới)**

<b>KẾ HOẠCH BỒI DƯỠNG</b>						
<b>TT</b>	<b>Tên Tiêu chuẩn/ Tieu chí (1)</b>	<b>Thực trạng (2)</b>	<b>Mục tiêu (2)</b>	<b>Các hoạt động BD (3)</b>	<b>Thời gian (4)</b>	<b>Kinh phí (5)</b>
1	Tiêu chuẩn 4: Năng lực nghiên cứu khoa học Tieu chí 22: Thực hiện các đề tài, dự án, và công trình nghiên cứu khoa học; viết sách, giáo trình, chuyên khảo, tài liệu tham khảo theo định hướng đổi mới.	Đạt	Khá	Tham gia đề tài cơ sở/ Bài báo Khoa học	Tháng ...đến ...	Tự túc
2						

....., ngày ....tháng ....năm .....

**GIẢNG VIÊN**  
(Ký và ghi rõ họ tên)

**TRƯỞNG KHOA/ BỘ MÔN**  
(Ký và ghi rõ họ tên)

*Chú thích:*

- (1). Phụ lục 6: Khung năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường Đại học không chuyên ngoại ngữ
- (2). Phụ lục 7: Các mức phát triển năng lực và gợi ý minh chứng
- (3). Tham dự hội thảo, viết/ công bố công trình/ báo cáo khoa học, tham gia các khóa bồi dưỡng, tự bồi dưỡng...
- (4). Số giờ tín chỉ/năm, mấy tháng, học kỳ, năm học...
- (5). Tự túc, học bổng, từ nguồn kinh phí phí của Trường; Đề án...

## **Phụ lục 12. Tổng hợp kết quả phỏng vấn**

### **TỔNG HỢP KẾT QUẢ PHỎNG VẤN**

**(Về thực trạng triển khai các nội dung bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ)**

Trong 12 đối tượng được chọn để phỏng vấn có 06 GVTA các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, được mã hóa định danh thành: GV1, GV2, GV3, GV4, GV5, GV6 và 06 CBQL các trường đại học không chuyên ngoại ngữ, được mã hóa định danh thành: CBQL1, CBQL2, CBQL3, CBQL4, CBQL5 và CBQL6.

**1) Đối với câu hỏi 1.** *“Ông (Bà) cho biết các khó khăn và bất cập trong hoạt động Tổ chức xây dựng khung năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh (GVTA) các trường đại học không chuyên ngoại ngữ nói chung và tại trường đại học mà quý Ông (Bà) đang công tác nói riêng; đồng thời chỉ ra nguyên nhân chủ yếu dẫn các khó khăn và bất cập đó?”*

- GV2, GV3, GV5, CBQL2, CBQL3, CBQL4 đều có cùng quan điểm giống nhau đó là hiện nay Bộ GD&ĐT chưa có văn bản nào quy định hay hướng dẫn về việc xây dựng Khung năng lực nghề nghiệp của GVTA, Bộ GD & ĐT mới có quy định về chuẩn chức danh nghề nghiệp GVĐH

- GV4, GV5, CBQL2, CBQL4: Đa số các trường chưa xây dựng Khung năng lực nghề nghiệp GVTA hoặc nếu có xây dựng thì nội dung chỉ dừng ở yêu cầu về năng lực ngoại ngữ và một số tiêu chuẩn/ yêu cầu chung được quy định trong Luật Giáo dục đại học, trong Quy chế tổ chức hoạt động của nhà trường

- GV2, GV3, GV4, CBQL2, CBQL4: khó khăn và bất cập nữa đó là trong xây dựng Khung năng lực nghề nghiệp GVTA các trường còn bị phụ thuộc vào Bộ chủ quản như Bộ Lao động Thương binh Xã hội, Bộ Công An, Bộ Quốc phòng, Bộ GD & ĐT. Các hoạt động BD theo quy định từ bộ, làm theo chương trình kế hoạch của Bộ, các hoạt động BD đều có chỉ đạo chung, có tính thống nhất từ trên xuống, khó có thể tự xây dựng khung năng lực nghề nghiệp của GVTA riêng được. Các trường lớn, có số lượng GVTA nhiều thì có thể BD riêng cho GV TA của mình. Các trường với số lượng GV TA ít, thường bị phụ thuộc vào hoạt động BD, ĐT của Bộ, Đề án, Cục, không tự đào tạo, BD được.

- CBQL3: Không có quy định bắt buộc nào về việc Tổ chức xây dựng khung năng lực nghề nghiệp giảng viên tiếng Anh cả. Hơn nữa việc này ngoài rất nhiều những yêu điểm mà khung năng lực mang lại nó cũng là những ràng buộc mà các cơ sở GD tự bó buộc mình.

- Có nhiều nguyên dẫn đến các khó khăn và bất cập đó; nhưng nguyên nhân chủ yếu và chủ quan là do quản lý của đội ngũ CBQL trong các trường các trường đại học không chuyên ngoại ngữ

**2) Đối với câu hỏi 2.** *“Ông (Bà) cho biết các khó khăn và bất cập trong hoạt động Tổ chức nâng cao nhận thức về hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ nói chung và tại trường đại học mà quý Ông (Bà) đang công tác nói riêng; đồng thời chỉ ra nguyên nhân chủ yếu dẫn các khó khăn và bất cập đó?”*

- CBQL2, CBQL4, GV1, GV4, GV5: Ý thức nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm bị mai một, đam mê và nhiệt huyết đối với công việc bị giảm sút do khối lượng công việc quá tải và áp lực từ nhà quản lý. Chính sách cho hoạt động BD không được thoả đáng nên không khơi dậy được nhu cầu/ mong muốn được BD.

- GV2, GV3, GV4, CBQL2, CBQL4: khó khăn và bất cập thứ 2 đó là các trường ĐH không chuyên thường có số lượng GV tiếng Anh không đông, khó có thể tổ chức riêng. Các trường với số lượng GV TA ít, thường bị phụ thuộc vào hoạt động BD, ĐT của Bộ GD & ĐT, Bộ chủ quản, Đề án.

-CBQL3: Hiện bất cập lớn nhất đối với nhà trường là khó khuyến khích được CB GV đi học TS vì mất nhiều thời gian và công sức. Còn đối với các khóa BD hay khóa học lấy văn bằng, chứng chỉ thì không gặp khó khăn gì vì nhà trường có chế độ miễn giờ dạy, hỗ trợ kinh phí đi học 100%. Số lượng GV học VB2 NN và CNTT rất cao vì nhà trường tạo điều kiện hết sức về mặt thời gian và kinh phí. GV được miễn giờ dạy, được hỗ trợ kinh phí đi học.

- GV5: Khó khăn và bất cập ở chỗ ngay nhiều GV và CBQL cũng có quan điểm cho rằng (1) GV NN đặt trong môi trường không chuyên chỉ giảng dạy tiếng Anh cơ bản, quan điểm cho rằng TA không phải môn chính nên không có sự quan tâm nhiều từ phía lãnh đạo nhà trường. Trong khi Đề án NN 2020 chỉ dành cho CB chủ chốt, mỗi năm chỉ được 1 CB chủ chốt đi tập huấn. (2) GV 100% có trình độ từ ThS trở lên. Quy định về chuẩn đầu ra của SV là B1. Do vậy về năng lực NN của đội ngũ GV là “thừa dúng”;

- Có nhiều nguyên nhân dẫn đến các khó khăn và bất cập đó; nhưng nguyên nhân chủ yếu và chủ quan là do quản lý của đội ngũ CBQL trong các trường các trường đại học không chuyên ngoại ngữ

**3) Đối với câu hỏi 3.** *“Ông (Bà) cho biết các khó khăn và bất cập trong hoạt động 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 nói chung và tại trường đại học mà quý Ông (Bà) đang công tác nói riêng; đồng thời chỉ ra nguyên nhân chủ yếu dẫn các khó khăn và bất cập đó?”*

- Các GV và CBQL được phỏng vấn đều cho rằng: khó khăn lớn nhất là do các trường chưa có Khung năng lực nghề nghiệp GVTA để làm căn cứ đánh giá được đội ngũ giảng viên một cách khách quan, chính xác từ đó xây dựng được kế hoạch hay chiến lược bồi dưỡng đội ngũ GVTA một cách phù hợp.

- GV2, GV3, CBQL2, CBQL4: khó khăn và bất cập thứ 2 đó là trong xây dựng chiến lược bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh các trường còn bị phụ thuộc / chịu sự lãnh đạo và quản lý trực tiếp Bộ chủ quản như Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội, Bộ Công An, Bộ Quốc phòng và chịu sự quản lý về chuyên môn của Bộ Giáo dục và Đào tạo

- CBQL3: Đầu năm hội đồng trường, Đảng ủy họp và ra nghị quyết dựa trên việc rà soát, thống kê (cả khối phòng ban). Sau khi có thống kê thì lập kế hoạch và khuyến khích GV, CB đăng ký học tập và BD. Các khóa BD ngắn hạn và chứng chỉ thì đông GV đăng ký nhưng NCS thì thời gian học lâu và vất vả nên ít GV đăng ký đặc biệt là ngành CNTT và NN, có hiện tượng chảy máu chất xám nhiều.

- GV5: Nhà trường cũng có xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, có tạo điều kiện cho GV đi BD trên tinh thần tự nguyện, không bắt buộc. Chiến lược BD của nhà trường chỉ dựa theo chiến lược BD của đề án NN. Năm nào nhà trường cũng xây dựng kế hoạch thực hiện nhiệm vụ năm theo đề án dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân (theo từng giai đoạn). Nhà trường cũng xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện đề án cùng dự trù kinh phí xin từ đề án cho các hoạt động đó nhưng suốt những năm từ 2017-22 đề án NN chỉ tập trung vào BD đội ngũ GV THPT; Giai đoạn 2017-2025, đề án NN cũng hỗ trợ nhà trường trong xây dựng phòng lab nhưng về BD thì mỗi năm chỉ có 1 cán bộ chủ chốt được cử đi tập huấn mà thôi.

- Có nhiều nguyên nhân dẫn đến các khó khăn và bất cập đó; nhưng nguyên nhân chủ yếu và chủ quan là do quản lý của đội ngũ CBQL trong các trường các trường đại học không chuyên ngoại ngữ

**4) Đối với câu hỏi 4.** “Ông (Bà) cho biết các khó khăn và bất cập trong hoạt động Xây dựng mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ nói chung và tại trường đại học mà quý Ông (Bà) đang công tác nói riêng; đồng thời chỉ ra nguyên nhân chủ yếu dẫn các khó khăn và bất cập đó?”

- Tất cả GV và CBQL được phỏng vấn đều cho rằng: Tại cơ sở nơi họ đang công tác chưa có mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực giảng viên tiếng Anh, hoặc nếu có thì hoạt động ở mức rất kém. Phần lớn là do GV tự kết nối. Khó khăn ở đây là không phải GV nào cũng chủ động trong việc BD và tự BD cũng như kết nối với các GV thuộc chuyên ngành khác để phát triển năng lực của bản thân

- CBQL2, CBQL4, GV4, GV5: Nhà trường chưa có chính sách thoả đáng tạo điều kiện cho GV tham gia vào mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực.

- CBQL1, CBQL2, CBQL4, GV5: chỉ ra khó khăn và bất cập trong hoạt động 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 tiếng Anh đó là một số trường chỉ công nhận sản phẩm khoa học đúng chuyên ngành ngôn ngữ mà không công nhận sản phẩm học thuật và nghiên cứu khoa học chuyên ngành khác. Nhưng GV chuyên ngành khác nhau lại không thể phối hợp đăng bài vì GV ngành nào chỉ được tính điểm công trình nếu bài đăng ở những tạp chí chuyên ngành đúng với ngành học của họ mà thôi.

-GV5, CBQL3: Hiện tại GVTA là giảng dạy chuyên môn là chính. CBQL3: Dù nhà trường có Mạng lưới liên kết hỗ trợ để xây dựng các chương trình chất lượng cao và NCKH nhưng không có mạng lưới hỗ trợ phát triển năng lực giảng viên tiếng Anh. Những hoạt động ngoài công tác chuyên môn giảng dạy lại có những bộ phận khác hỗ trợ và kết nối như phòng KHCN và HTQT, hỗ trợ. GV5: GVTA thực hiện các công việc khác như dịch bài cho hội thảo, phối hợp xây dựng chương trình...là nhiệm vụ bắt buộc và không có chính sách về thời gian hay tài chính cho các hoạt động này

- Có nhiều nguyên nhân dẫn đến các khó khăn và bất cập đó; nhưng nguyên nhân chủ yếu và chủ quan là do quản lý của đội ngũ CBQL trong các trường các trường đại học không chuyên ngoại ngữ

**5) Đối với câu hỏi 5.** “Ông (Bà) cho biết các khó khăn và bất cập trong hoạt động 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

*/bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ nói chung và tại trường đại học mà quý Ông (Bà) đang công tác nói riêng; đồng thời chỉ ra nguyên nhân chủ yếu dẫn các khó khăn và bất cập đó?”*

- GV2, GV3, GV4, CBQL2, CBQL4: Khó khăn lớn nhất trong việc 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 /bồi dưỡng của nhà trường còn bị phụ thuộc vào chính sách chung của Bộ Chủ quản

- GV1, GV2, GV3, GV5, CBQL1, CBQL2, CBQL4: cho rằng nhà trường đều có chính sách cho hoạt động tự bồi dưỡng /bồi dưỡng giảng viên tuy nhiên các chính sách đó mới tập trung chủ yếu vào việc việc Khóan - Thưởng, còn thời gian thì phần lớn vẫn do GV tự bố trí, sắp xếp. VD khi GV TA đạt trình độ năng lực tiếng Anh bậc C1. C2, hay có các công trình khoa học QT được công bố thì được thưởng bao nhiêu. Nhà trường lại chưa có chính sách thỏa đáng về miễn giảm giờ dạy hay hỗ trợ kinh phí.

- CBQL3: Chính sách BD và tự BD cho GV có sự ràng buộc và cam kết về đầu ra hay kết quả học tập phải đạt được. Mặc dù nhà trường tạo ĐK cho GV tự BD về mặt thời gian và kinh phí được quy định cụ thể trong QC chi tiêu nội bộ, nhưng nếu không đạt được kết quả đã đăng ký thì bị đánh giá là không hoàn thành nhiệm vụ và cũng có những GV e dè, thiếu tự tin nên không muốn đăng ký BD ở trường vì sợ khi thi không đạt kết quả như mong muốn sẽ bị đồng nghiệp coi thường nên chủ động tự đăng ký đi BD ở ngoài, BD bao giờ đạt kết quả mong muốn thì nộp kết quả về trường.

- Có nhiều nguyên dẫn đến các khó khăn và bất cập đó; nhưng nguyên nhân chủ yếu và chủ quan là do quản lý của đội ngũ CBQL trong các trường các trường đại học không chuyên ngoại ngữ

**6) Đối với câu hỏi 6.** *“Ông (Bà) cho biết các khó khăn và bất cập trong Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ theo khung năng lực nói chung và tại trường đại học mà quý Ông (Bà) đang công tác nói riêng; đồng thời chỉ ra nguyên nhân chủ yếu dẫn các khó khăn và bất cập đó?”*

- Các GV và CBQL có câu trả lời như nhau đó là: khó khăn nhất là các trường chưa có Khung năng lực nghề nghiệp GVTA để có căn cứ đánh giá và định hướng tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực cho giảng viên tiếng Anh.

- Bất cập nhất trong tổ chức bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVTA là chưa bám sát mục tiêu phát triển năng lực nghề nghiệp thông qua các hoạt động bồi dưỡng, chưa xây dựng được nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức phù hợp vì các trường ĐH không chuyên ngoại ngữ thường có số lượng GVTA ít, khó có thể tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực cho giảng viên tiếng Anh của riêng mình.

- CBQL3: Không phải chủ đề tập huấn nào cũng thu hút được sự tham gia của CB, GV. Tuỳ thuộc vào chủ đề tập huấn mà thu hút được nhiều/ ít CB, GV tham dự. Đôi khi CB, GV chỉ lên điểm danh xong là lại đi làm việc khác. Hoặc có CB/GV chỉ ngồi dự cho có mặt nhưng lại làm việc riêng. Khiến việc BD chỉ mang tính hình thức, không thực sự hiệu quả và lãng phí.

- Chất lượng tổ chức đào tạo và bồi dưỡng cho GVTA nhìn chung, do vậy, chỉ đạt mức trung bình. Có nhiều nguyên dẫn đến các khó khăn và bất cập đó; nhưng nguyên nhân chủ quan thuộc về công tác quản lý của các trường đại học không chuyên ngoại ngữ.

**7) Đối với câu hỏi 7.** *“Ông (Bà) cho biết các khó khăn và bất cập trong 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 nói chung và tại trường đại học mà quý Ông (Bà) đang công tác nói riêng; đồng thời chỉ ra nguyên nhân chủ yếu dẫn các khó khăn và bất cập đó”*

- Các GV và CBQL được phỏng vấn có câu trả lời như nhau đó là: khó khăn nhất là các trường chưa có Khung năng lực nghề nghiệp GVTA để có căn cứ xác định các tiêu chí đánh giá GVTA theo yêu cầu phát triển năng lực nghề nghiệp.

- GV2, GV3, GV5: Việc dự giờ đánh giá thường niên, hay dự giờ đánh giá GV dạy giỏi còn nặng hình thức, chủ quan, là động lực nhưng cũng là áp lực đối với GV.

- GV2, GV3, GV5, CBQL1, CBQL2, CBQL4: Việc chỉ đạo đánh giá đội ngũ giảng viên nghiêm ngặt, gây căng thẳng, áp lực đối với GV. Hiện nay, mới chỉ có lộ trình cho GV đăng ký mức năng lực NN dự kiến đạt được vào năm nào, GV tự đăng ký đầu năm nhưng sẽ rất áp lực vì nếu không đạt được những nội dung như đã đăng ký thì bị đánh giá là không hoàn thành nhiệm vụ.

- Bất cập nhất trong tổ chức đánh giá cá nhân GVTA là chưa đánh giá theo các tiêu chí về năng lực nghề nghiệp GVTA.

- Có nhiều nguyên dẫn đến các khó khăn và bất cập đó; nhưng nguyên nhân chủ yếu và chủ quan là do quản lý của đội ngũ CBQL trong các trường đại học không chuyên ngoại ngữ

**Phụ lục 13: Phiếu khảo sát số 5****PHIẾU KHẢO SÁT SỐ 5**

Phiếu khảo sát thực trạng trước khi bồi dưỡng

*Để đánh giá thực trạng hoạt động Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực năng lực số cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ theo khung năng lực và đưa ra căn cứ xây dựng nội dung bồi dưỡng, xin Quý Thầy/ Cô cho ý kiến về các vấn đề dưới đây bằng cách đánh dấu X vào ô thích hợp.*

**PHẦN 1: THÔNG TIN CÁ NHÂN**

1. Họ và tên (không bắt buộc): .....
2. Đơn vị công tác/Trường: .....

**PHẦN 2. NỘI DUNG KHẢO SÁT**

**Câu 1. Xin Ông/Bà cho biết tần suất mà ông/bà sử dụng các phần mềm/ ứng dụng sau trong xây dựng nội dung bài giảng, kiểm tra, đánh giá sinh viên**

(Tần suất: 1. Chưa bao giờ, 2. Không thường xuyên, 3. Thỉnh thoảng, 4. Thường xuyên, 5. Rất thường xuyên)

TT	Phần mềm/ ứng dụng	Tần suất sử dụng				
		1	2	3	4	5
1	Phần mềm Microsoft Office Powerpoint	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Phần mềm Microsoft Forms	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Ứng dụng Padlet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Phần mềm Liveworksheet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Ứng dụng Otter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Ứng dụng Quizizz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Phần mềm Microsoft Teams	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Ứng dụng Prezi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Khác (xin bổ sung): .....

.....



**Câu 2. Xin Ông/Bà cho biết mức độ thành thạo của mình khi sử dụng các phần mềm/ ứng dụng sau trong xây dựng nội dung bài giảng, kiểm tra, đánh giá sinh viên**

(Mức độ thành thạo: 1. Chưa biết, 2. Mới làm quen, 3. Biết sử dụng, 4. Thành thạo, 5. Chuyên gia)

TT	Phần mềm/ ứng dụng	Mức độ thành thạo				
		1	2	3	4	5
1	Phần mềm Microsoft Office Powerpoint	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Phần mềm Microsoft Forms	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Ứng dụng Padlet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Phần mềm Liveworksheet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Ứng dụng Otter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Ứng dụng Quizizz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Phần mềm Microsoft Teams	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Ứng dụng Prezi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Khác (xin bổ sung): .....

.....

*Xin chân thành cảm ơn ý kiến đóng góp của quý thầy cô!*

**Phụ lục 14: Phiếu khảo sát số 6****PHIẾU KHẢO SÁT SỐ 6**

Phiếu khảo sát thực trạng sau khi bồi dưỡng

*Để đánh giá hiệu quả của hoạt động Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực năng lực số cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ theo khung năng lực và đưa ra căn cứ xây dựng các nội dung bồi dưỡng tiếp theo, xin Quý Thầy/ Cô cho ý kiến về các vấn đề dưới đây bằng cách đánh dấu X vào ô thích hợp.*

**PHẦN 1: THÔNG TIN CÁ NHÂN**

1. Họ và tên (không bắt buộc): .....
2. Đơn vị công tác/Trường: .....

**PHẦN 2. NỘI DUNG KHẢO SÁT**

**Câu 1. Xin Ông/Bà cho biết tần suất mà ông/bà sử dụng các phần mềm/ ứng dụng sau trong xây dựng nội dung bài giảng, kiểm tra, đánh giá sinh viên**

(Tần suất: 1. Chưa bao giờ, 2. Không thường xuyên, 3. thỉnh thoảng, 4. Thường xuyên, 5. Rất thường xuyên)

TT	Phần mềm/ ứng dụng	Tần suất sử dụng				
		1	2	3	4	5
1	Phần mềm Microsoft Office Powerpoint	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Phần mềm Microsoft Forms	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Ứng dụng Padlet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Phần mềm Liveworksheet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Ứng dụng Otter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Ứng dụng Quizizz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Phần mềm Microsoft Teams	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Ứng dụng Prezi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Khác (xin bổ sung): .....

.....

**Câu 2. Xin Ông/Bà cho biết mức độ thành thạo của mình khi sử dụng các phần mềm/ ứng dụng sau trong xây dựng nội dung bài giảng, kiểm tra, đánh giá sinh viên**

(Mức độ thành thạo: 1. Chưa biết, 2. Mới làm quen, 3. Biết sử dụng, 4. Thành thạo, 5. Chuyên gia)

TT	Phần mềm/ ứng dụng	Mức độ thành thạo				
		1	2	3	4	5
1	Phần mềm Microsoft Office Powerpoint	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Phần mềm Microsoft Forms	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Ứng dụng Padlet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Phần mềm Liveworksheet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Ứng dụng Otter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Ứng dụng Quizizz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Phần mềm Microsoft Teams	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Ứng dụng Prezi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Khác (xin bổ sung): .....

.....

*Xin chân thành cảm ơn ý kiến đóng góp của quý thầy cô!*

TT	Nội dung	Tính cấp thiết						Tính khả thi				
		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Tổ chức cụ thể hóa khung năng lực nghề nghiệp và vận dụng vào phát triển chương trình, nội dung và tài liệu bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh trường ĐH không chuyên ngoại ngữ phù hợp với từng trường, ngành đào tạo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TT	Nội dung	Tính cấp thiết						Tính khả thi				
		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Tổ chức bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Khác (xin bổ sung): .....

.....

*Xin chân thành cảm ơn ý kiến đóng góp của quý thầy cô*

TT	Nội dung	Tính cấp thiết						Tính khả thi				
		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Tổ chức cụ thể hóa khung năng lực nghề nghiệp và vận dụng vào phát triển chương trình, nội dung và tài liệu bồi dưỡng giảng viên tiếng Anh trường ĐH không chuyên ngoại ngữ phù hợp với từng trường, ngành đào tạo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TT	Nội dung	Tính cấp thiết					Tính khả thi				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Tổ chức bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên tiếng Anh các trường đại học không chuyên ngoại ngữ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Khác (xin bổ sung): .....

.....

*Xin chân thành cảm ơn ý kiến đóng góp của quý Ông/Bà*

## Phụ lục 16. Minh chứng



TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐIỆN LỰC  
KHOA NGOẠI NGỮ  
ĐIỆN LỰC

Số: .../...BB/KN

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Hà Nội, ngày 08 tháng 12 năm 2022

## BIÊN BẢN HỌP SINH HOẠT CHUYÊN MÔN

(v/v Tập huấn năng lực số cho giảng viên tiếng Anh)

### Thành phần:

- Toàn thể giảng viên khoa Ngoại ngữ, Đại học Điện lực (danh sách đính kèm – Hình thức trực tiếp)
- Giảng viên tiếng Anh ngoài trường (Hình thức trực tuyến qua Zoom: Link <https://us06web.zoom.us/j/81606232283?pwd=VURleUtGRlZxcHhTQ1dVcVRRSzljZz09>)

### Khách mời:

- NCS. Đỗ Thanh Tú, Trưởng khoa Ngoại ngữ, Học viện Quản lý giáo dục
- NCS. Dương Thị Thu Huyền, Trưởng nhóm chuyên môn Tiếng Anh Dự bị, Khoa Ngôn ngữ Ứng dụng, Trường Quốc tế, ĐHQGHN

**Thời gian:** 8.00-12.00 ngày 08 tháng 12 năm 2022.

**Địa điểm:** M203 Khoa Ngoại ngữ - Trường Đại học Điện lực.

**Chủ trì cuộc họp:** Hoàng Thị Kim Oanh – Trưởng khoa Ngoại ngữ

**Thư ký:** Nguyễn Thị Bích Liên – TBM Tiếng Anh.

**Hình thức:** Trực tiếp kết hợp trực tuyến.

### Nội dung cuộc họp:

1. Giới thiệu chương trình môn học Tiếng Anh 1, tiếng Anh 2, chuẩn đầu ra tại Đại học Điện lực.
2. Giới thiệu ứng dụng Prezi trong dạy học ngoại ngữ và số hoá bài giảng.
3. Trao đổi về các giải pháp công nghệ và số hoá trong dạy và học tiếng Anh áp dụng với lớp học đông và trình độ không đồng đều tại Đại học Điện lực.

Cuộc họp kết thúc vào hồi 12h cùng ngày./.

### Nơi nhận:

- Trưởng khoa (để báo cáo)
- Lưu VP, Liên NTB

### Thư ký cuộc họp

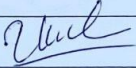
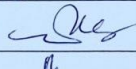
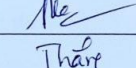
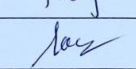
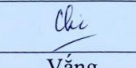
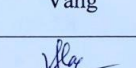
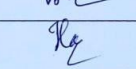
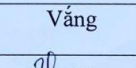
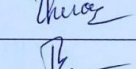
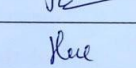
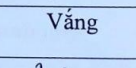
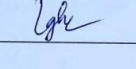
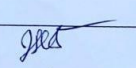
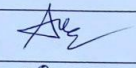
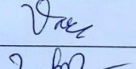
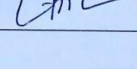
Nguyễn Thị Bích Liên

### Chủ trì cuộc họp

Hoàng Thị Kim Oanh

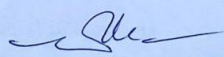


**DANH SÁCH GIẢNG VIÊN KHOA NGOẠI NGỮ THAM DỰ**  
(v/v Tập huấn năng lực số cho giảng viên tiếng Anh)

TT	HỌ VÀ TÊN	CHỨC VỤ	NHIỆM VỤ	CHỮ KÝ
1.	Th.S Hoàng Thị Kim Oanh	Trưởng khoa NN	Chủ trì	
2.	Th.S Nguyễn Thị Bích Liên	TBM Tiếng Anh	Thư ký	
3.	TS. Trần Thị Thanh Phương	Phó TBM Tiếng Anh	Thành viên	
4.	Th.S Nguyễn Thị Thắng	GV	Thành viên	
5.	Th.S Đinh Thị Bé	GV	Thành viên	
6.	Th.S Đào Thùy Chi	GV	Thành viên	
7.	Th.S Đặng Lương Thái Duy	GV	Thành viên	Vắng
8.	Th.S Nguyễn Việt Hà	GV	Thành viên	
9.	Th.S Lê Thị Bích Hằng	GV	Thành viên	
10.	Th.S Lâm Thị Thu Hiền	GV	Thành viên	Vắng
11.	Th.S Trần Thị Thu Hương	GV	Thành viên	
12.	Th.S Trịnh Lan Hương	GV	Thành viên	
13.	TS. Vũ Thị Huế	GV	Thành viên	
14.	Th.S Bùi Thị Minh	GV	Thành viên	Vắng
15.	Th.S Nguyễn Thị Nguyệt Minh	GV	Thành viên	
16.	Th.S Vũ Thị Sinh	GV	Thành viên	
17.	Th.S Vũ Thị Hồng Thư	GV	Thành viên	
18.	Th.S Tống Thùy Vân	GV	Thành viên	
19.	Th.S Nguyễn Thị Hồng Vân	GV	Thành viên	
20.	Th.S Mai Thị Khuyến	GV	Thành viên	

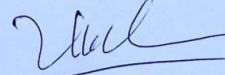
*(Danh sách gồm 20 người)*

**Người lập**



**Nguyễn Thị Bích Liên**

**Trưởng khoa**



**Hoàng Thị Kim Oanh**

