

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NGUỒN NHÂN LỰC GIẢNG DẠY NGOẠI NGỮ Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC

● NGUYỄN NGUYỄN PHƯƠNG

TÓM TẮT:

Bài viết nghiên cứu phân tích thực trạng năng lực giảng dạy (NLGD) của giảng viên giảng dạy ngoại ngữ (GDNN) ở các trường đại học, từ đó đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực (NNL) GDNN ở các trường đại học.

Từ khóa: phát triển nguồn nhân lực, đại học, giảng viên ngoại ngữ, năng lực giảng dạy, ngoại ngữ, chất lượng đào tạo.

1. Đặt vấn đề

Trong thời gian qua, ngành Giáo dục nói chung và các trường đại học nói riêng đã quyết liệt tổ chức thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, ban hành nhiều cơ chế, chính sách, đổi mới chương trình, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo. Một số nghiên cứu cũng chỉ ra rằng việc đào tạo thích hợp tạo ra những cải thiện rõ trong quan hệ với người lao động và trong việc mở rộng thời gian giữ chân họ. Nhận thức rõ vị trí, vai trò và tầm quan trọng của việc phát triển NNL, trong những năm qua, các trường đại học công lập (ĐHCL) trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh đã có những chiến lược khoa học, chi tiết, với những giải pháp mang tính tổng thể để xây dựng đội ngũ cán bộ, nhân viên của mình. Một trong những giải pháp được các trường ĐHCL đã và đang triển khai để nâng cao chất lượng NNL GDNN đó là nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng.

Đặc biệt, trong bối cảnh hội nhập toàn cầu đã

đặt ra cho lực lượng giảng viên những thách thức và yêu cầu mới trong việc phát triển năng lực chuyên môn, trong đó nhấn mạnh NLGD. Điều này bao gồm việc nhận thức được các kỹ năng mà giảng viên cần phải nắm vững để thực hiện hiệu quả vai trò của họ [2]. Nghiên cứu nhằm đến mục đích cung cấp tổng quan về các yếu tố có thể giúp giảng viên nói chung, giảng viên GDNN tại các trường đại học nói riêng nâng cao NLGD của họ, từ đó có cơ sở phát triển NLGD của bản thân, đáp ứng với mô hình học tập hiện đại trong giáo dục đại học.

2. Thực trạng năng lực giảng dạy của giảng viên giảng dạy ngoại ngữ ở các trường đại học công lập trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh

2.1. Kết quả đạt được

Thứ nhất, công tác đào tạo, bồi dưỡng NNL GDNN ở các trường ĐHCL trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh được hội đồng trường, ban giám hiệu các trường đại học rất quan tâm.

Hàng năm, ban giám hiệu phối hợp cùng các đơn vị có liên quan luôn chủ động xây dựng các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên GDNN ở các trường. Nhờ vậy, số giảng viên GDNN ở các trường luôn đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ, các tiêu chuẩn nghề nghiệp, luôn cải tiến nội dung, phương pháp và NLGD, thường xuyên đào tạo bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên sâu, nhất là trong bối cảnh hội nhập quốc tế với những yêu cầu về năng lực ngoại ngữ của sinh viên mới tốt nghiệp.

Có thể nhận thấy,>NNL GDNN ở các trường ĐHCL trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh có trình độ và kỹ năng cao hơn so với các cơ sở đào tạo khác. Theo thống kê hiện nay, trong tổng số 111 cơ sở giáo dục đại học tại TP. Hồ Chí Minh, có 14 trường ĐHCL đào tạo lĩnh vực kinh doanh và quản lý trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh có khoa/trung tâm ngoại ngữ với 401 giảng viên. Trong đó, có 5 giảng viên có học hàm Giáo sư hoặc Phó Giáo sư (chiếm tỷ lệ 1,2%), tiến sĩ là 52 (chiếm tỷ lệ 13%), thạc sĩ là 338 giảng viên (chiếm tỷ lệ 84,3%) và cử nhân là 6 giảng viên (chiếm tỷ lệ 1,5%). Trong khi đó,>NNL trong các tổ chức khoa học công nghệ trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh như sau: học hàm giáo sư hoặc phó giáo sư là 4,5%, tiến sĩ là 19,8%, thạc sĩ là 49,5% và cử nhân là 26,2%. Nếu so sánh chất lượng>NNL GDNN của các trường ĐHCL trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh theo trình độ đào tạo với tỷ lệ của>NNL trong các tổ chức khoa học công nghệ trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh, thì tỷ lệ giảng viên có học hàm Giáo sư/ Phó giáo sư tham gia GDNN còn rất ít. Trình độ tiến sĩ vẫn chiếm tỷ lệ thấp hơn tỷ lệ của chất lượng nhân lực trong các tổ chức khoa học công nghệ của TP. Hồ Chí Minh. Tuy nhiên, số lượng giảng viên GDNN có trình độ thạc sĩ cao hơn rất nhiều với tỷ lệ gần gấp 2 lần và số lượng giảng viên có trình độ cử nhân trong lực lượng giảng viên GDNN của các trường ĐHCL chiếm tỷ lệ rất ít, thấp hơn rất nhiều so với tỷ lệ của tỷ lệ của>NNL trong các tổ chức khoa học công nghệ trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh. Số liệu này cho thấy>NNL GDNN ở các trường ĐHCL trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh có chất lượng cao. Thành tựu đó có

được một phần do yêu cầu về trình độ đào tạo và công tác đào tạo, bồi dưỡng của các trường ĐHCL trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh.

Thứ hai, chương trình, nội dung, hình thức đào tạo, bồi dưỡng>NNL GDNN ở các trường ĐHCL trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh từng bước được chuẩn hóa, đa dạng hóa, đáp ứng được yêu cầu và mục tiêu giáo dục. Các trường đã có sự chú trọng đào tạo, bồi dưỡng về NLGD, trong đó ưu tiên phát triển năng lực đánh giá, lựa chọn, điều chỉnh tài liệu dạy học (như sách giáo khoa) và năng lực kiểm tra đánh giá trong lớp học, nội dung, phương pháp giảng dạy. Ngoài ra, với xu hướng phát triển chung của thế giới, việc vận dụng khoa học công nghệ, chuyển đổi số trong công tác giảng dạy cũng được quan tâm. Các chương trình, nội dung bồi dưỡng này được thiết kế khoa học, sát với đối tượng giảng viên GDNN và phù hợp với thực tiễn yêu cầu đào tạo, cũng như xu hướng đào tạo tương lai,... Thông qua đó đã góp phần bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng cho>NNL GDNN, đáp ứng tốt nhất yêu cầu công việc đặt ra.

Bên cạnh đó, các trường ĐHCL trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh còn thường xuyên rà soát, cử giảng viên đi đào tạo, bồi dưỡng tại các trường trong và ngoài nước, các tổ chức giáo dục, các tổ chức kiểm định giáo dục,... Một số trường đại học còn có lực lượng giảng viên du học ở nước ngoài nên ngoài năng lực ngoại ngữ, giảng viên còn cập nhật kiến thức về văn hóa, môi trường của các quốc gia trên thế giới.

Ngoài các hình thức đào tạo, bồi dưỡng trên, các trường ĐHCL trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh cũng thường xuyên tổ chức bồi dưỡng nghiệp vụ tại chỗ cho đội ngũ cán bộ, nhân viên thông qua các buổi tọa đàm, hội thảo khoa học, các buổi trao đổi kinh nghiệm,... về vai trò của giảng viên trong quá trình nâng cao chất lượng đào tạo, về định hướng phát triển của đơn vị.

Thứ ba, các trường đại học rất chú trọng lựa chọn đội ngũ giảng viên được tham gia đào tạo, bồi dưỡng>NNL. Đội ngũ giảng viên có nhu cầu được tham gia đào tạo, bồi dưỡng là những giảng viên có lập trường, quan điểm đúng đắn, bản lĩnh chính trị vững vàng, có kiến thức sâu rộng về lĩnh vực bồi

dưỡng; có tinh thần trách nhiệm, nhiệt tình, tâm huyết với chuyên môn, nghiệp vụ, khiêm tốn học hỏi, gương mẫu về đạo đức và lối sống.

Thứ tư, các trường đại học luôn chú trọng nâng cao chất lượng cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Các trường đại học luôn có những chiến lược đầu tư thích đáng cho đầu tư cơ sở vật chất, tạo điều kiện cho giảng viên có đầy đủ phương tiện, thiết bị, công nghệ và môi trường khoa học để phát triển NLGD lẫn nghiên cứu. Ngoài ra, một số dự án nước ngoài đã và đang có những đầu tư lớn về trang thiết bị cho các trường để giảng viên có cơ hội tốt nhất, tận dụng những điều kiện mà cơ sở vật chất mang lại để hoàn thiện năng lực của bản thân.

Thứ năm, các trường đại học chú trọng chọn lựa đơn vị đào tạo thích hợp, uy tín. Hiện nay, để phát triển năng lực giảng viên GDNN, các trường đại học không ngần ngại hợp tác với những đối tác, tổ chức giáo dục lớn, uy tín trong và ngoài nước, cùng với những giảng viên đã gây dựng được uy tín, có trình độ hiểu biết chuyên sâu luôn được nhà trường chú trọng và mời đến để giúp đỡ lực lượng giảng viên trong công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ sáu, công tác kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm công tác đào tạo, bồi dưỡng NNL GDNN ở các trường ĐHCL trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh được hội đồng trường, ban giám hiệu quan tâm và tiến hành thường xuyên. Hàng năm, hoặc sau mỗi khóa học, các trường đều tổ chức sơ kết, tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng NNL, chia sẻ và báo cáo kinh nghiệm học tập từ chính các giảng viên được đào tạo bồi dưỡng. Các trường đại học đã phối hợp cùng với các đơn vị có liên quan đánh giá kết quả đạt được và chưa đạt được ở các nội dung, như: việc triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; việc tổ chức thực hiện đào tạo, bồi dưỡng; những thuận lợi, khó khăn đặt ra trong quá trình giảng dạy, học tập, quản lý; các chế độ chính sách để thực hiện đào tạo, bồi dưỡng. Đây là những cơ sở quan trọng để định hướng tiếp theo cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng NNL GDNN ở các trường ĐHCL trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh.

2.2. Hạn chế

Một là, việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng NNL ở một số trường đại học chưa xuất phát từ nhu cầu, đòi hỏi thực tiễn công tác. Với mỗi nhóm đối tượng của NNL GDNN, hiện vẫn chưa xác định rõ cần đào tạo, bồi dưỡng nội dung nào, bằng phương thức nào cho thích hợp, nên việc đào tạo, bồi dưỡng còn chung chung cho tất cả NNL GDNN trong các trường ĐHCL, chưa có sự bóc tách theo đối tượng để đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu bảo đảm tính chuyên sâu về từng mảng kiến thức, kỹ năng. Mặc dù cũng có một số trường đại học đã hình thành việc mở một số lớp bồi dưỡng theo chuyên đề, theo đối tượng, song chương trình, nội dung không mới, không cập nhật kịp thời, không thiết thực. Vì vậy, nhiều giảng viên có bằng cấp, chứng chỉ, nhưng không vận dụng có hiệu quả kiến thức trong thực hiện nhiệm vụ.

Hai là, một số nội dung đào tạo, bồi dưỡng vẫn còn sự trùng lặp hoặc xây dựng còn sơ sài. Trong nội dung đào tạo, bồi dưỡng vẫn còn sự trùng lặp, bồi dưỡng những nội dung kiến thức cũ, không đáp ứng được kỳ vọng của đội ngũ giảng viên. Thiết kế nội dung và thời lượng chương trình chưa đảm bảo mục tiêu giúp giảng viên thực hành được những kiến thức được đào tạo, bồi dưỡng.

Ba là, cơ sở vật chất phục vụ đào tạo, bồi dưỡng NNL GDNN ở các trường ĐHCL trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh chưa đồng bộ và còn nhiều hạn chế. Tại các trường đại học, hệ thống cơ sở vật chất kỹ thuật những năm gần đây được bổ sung, hoàn thiện, nhưng chưa đồng bộ, chưa đáp ứng được yêu cầu đào tạo trong giai đoạn chuyển đổi số hiện nay. Số lượng phòng học hiện đại, trang bị đủ các thiết bị cần thiết hiện vẫn còn rất ít, thiếu các phòng học, phương tiện học tập; hệ thống thư viện chưa được đầu tư tương xứng. Tài liệu học tập, công tác phục vụ ở những lớp bồi dưỡng đôi lúc không đáp ứng kịp.

Bốn là, công tác kiểm tra, giám sát, rút kinh nghiệm công tác đào tạo, bồi dưỡng NNL ở một số trường ĐHCL trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh. Một số trường đại học thiếu chú trọng công tác kiểm tra, giám sát hoạt động đào tạo, bồi dưỡng NNL

GDNN, như: không giám sát thường xuyên hoạt động giảng dạy trong các khóa huấn luyện về giáo án, về chất lượng giờ giảng; việc chỉ đạo hoạt động sơ kết, tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự được quan tâm, chưa diễn ra thường xuyên, thậm chí không tiến hành; việc tiến hành sơ kết, tổng kết hoạt động đào tạo, bồi dưỡng trên thực tế còn rất hình thức, mới dừng lại ở việc báo cáo đánh giá chung chung, chưa đánh giá sâu sắc, đúng thực chất các mặt trong công tác đào tạo, bồi dưỡng. Ngoài ra, hoạt động đánh giá hiệu quả sau đào tạo, bồi dưỡng NNL GDNN cũng chưa nhận được sự quan tâm thích đáng. Bên cạnh đó, việc các cá nhân tham gia đào tạo huấn luyện khi được yêu cầu báo cáo tiến độ cũng chưa thật sự đúng, đủ và chi tiết. Do đó, sau khi được đào tạo, bồi dưỡng, việc vận dụng kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ đã được đào tạo, bồi dưỡng vào thực tiễn hoạt động thực tiễn hiệu quả như thế nào thì vẫn chưa nắm bắt được.

3. Giải pháp và một số hàm ý quản trị

3.1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của hội đồng trường, ban giám hiệu và toàn bộ lực lượng giảng viên giảng dạy ngoại ngữ về công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực giảng dạy ngoại ngữ ở các trường đại học công lập trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh

Một là, hội đồng trường, ban giám hiệu, trưởng các khoa/trung tâm ngoại ngữ cần hiểu đúng vị trí, vai trò tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng NNL GDNN đối với sự phát triển bền vững của các trường ĐHCL trên địa bàn. Cần nâng tầm nhận thức của lãnh đạo các trường ĐHCL về tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng NNL GDNN.

Hai là, nâng cao nhận thức về trách nhiệm, đề cao tinh thần học tập và tự học tập của lực lượng giảng viên GDNN ở các trường ĐHCL trên địa bàn. Cần phát huy tối đa động lực tự thân của chính lực lượng giảng viên GDNN đối với việc tự đào tạo, bồi dưỡng phát triển bản thân. Cần triển khai các công tác tư tưởng, khắc phục tình trạng thỏa mãn dừng lại, ngại học, ngại rèn trong giảng viên vì một số xem công việc giảng dạy là “điểm dừng chân”, là công việc an toàn và an nhàn.

3.2. Chú trọng lựa chọn đối tác đào tạo, đội ngũ giảng viên làm nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực giảng dạy ngoại ngữ ở các trường đại học công lập trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh

Một là, xây dựng những quy định, tiêu chí lựa chọn cụ thể cho đối tác, tổ chức, giảng viên đào tạo, huấn luyện. Giảng viên của các cơ sở đào tạo, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho giảng viên GDNN phải đạt được những tiêu chuẩn quy định trong các quy chế đào tạo, như: trình độ chuyên môn, nghiệp vụ giảng dạy, tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức và năng lực nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tế. Bên cạnh đó, họ phải là những tổ chức, cá nhân thực sự có uy tín, có bằng cấp, có học hàm học vị phù hợp, có kinh nghiệm trong ngành, đủ sức thuyết phục để đào tạo lực lượng giảng viên GDNN này.

Các đối tác, giảng viên, cơ sở đào tạo tham gia đào tạo, bồi dưỡng lực lượng giảng viên GDNN của các trường ĐHCL trên địa bàn phải có kế hoạch đào tạo chi tiết và chuyên sâu về từng mảng chuyên môn hẹp để đảm bảo cho hiệu quả đào tạo, chuyển tải năng lực chuyên môn sâu cho lực lượng giảng viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng. Đặc biệt, cần căn cứ vào yêu cầu phát triển sự nghiệp đào tạo, bồi dưỡng NNL trong những năm tới mà xây dựng kế hoạch đào tạo, đào tạo lại đội ngũ giảng viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng.

Xây dựng quy định về tổ chức, quản lý hoạt động đào tạo, có kế hoạch đào tạo sau đại học, xây dựng giảng viên giỏi đứng đầu của các môn học, có kế hoạch biện pháp cụ thể để giảng viên tự học tập, giúp đỡ lẫn nhau nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Giảng viên phải luôn được đi bồi dưỡng, tập huấn nhằm nâng cao trình độ nghiệp vụ giảng dạy, sử dụng linh hoạt và có hiệu quả các phương pháp giảng dạy hiện đại, trao đổi rút kinh nghiệm trong chuyên môn nghiệp vụ, được đầu tư, hỗ trợ cho việc đổi mới phương pháp giảng dạy. Trang bị các phương pháp mới về biên soạn chương trình, tài liệu giảng dạy, cũng như phương pháp giảng dạy tích cực, công cụ tương tác, thiết bị hỗ trợ,...

Hai là, đổi mới chế độ chính sách đối với tổ chức đào tạo bồi dưỡng, giảng viên, diễn giả thực hiện

nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng để khuyến khích nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng. Các trường cần có chính sách linh hoạt đối với những đối tác, giảng viên đào tạo then chốt, như thuê khoán chuyên gia, hợp đồng tư vấn, triển khai các dự án dài hạn để đảm bảo chính sách đãi ngộ thỏa đáng.

3.3. *Đẩy mạnh đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực giảng dạy ngoại ngữ ở các trường đại học công lập trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh*

Một là, đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng theo hướng thiết thực, hiện đại, hội nhập quốc tế. Nội dung đào tạo phải phản ánh tư duy mới về giáo dục - đào tạo phù hợp với tình hình thực tế, phải được thực hiện một cách khoa học và kiên quyết, với lộ trình hợp lý. Chương trình, nội dung cần đảm bảo tính hệ thống, toàn diện, bảo đảm sự cân đối, hợp lý giữa kiến thức chuyên môn, lý luận, lý thuyết với những tri thức cập nhật, kỹ năng thực hành, chuyên môn và năng lực sư phạm. Xây dựng hệ thống giáo trình, giáo án, tài liệu tham khảo, kho học liệu chuẩn, có chất lượng cao, biên soạn theo quan điểm mới đáp ứng yêu cầu đổi mới phương pháp dạy và học. Việc biên soạn giáo trình phải được thực hiện một cách nghiêm túc, kỹ lưỡng, khoa học; mọi biểu hiện chủ quan, hời hợt, qua loa đại khái, cầu thả đều phải kiên quyết khắc phục, loại trừ. Việc đảm bảo tác quyền của các tài liệu nước ngoài cũng cần được quan tâm, chú ý.

Hai là, đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng mở, hiện đại, tích cực hóa người học. Quá trình đào tạo, bồi dưỡng phải gắn giữa lý thuyết và thực hành, giữa kỹ năng với khả năng sử dụng phương tiện kỹ thuật. Việc đào tạo, bồi dưỡng phải theo hướng mở, tương tác giảng viên và học viên, trong đó chú ý đến vị trí công việc, chuyên ngành tham gia giảng dạy, các bộ môn, môn học mà giảng viên đó sẽ phụ trách giảng dạy. Cần tăng cường trao đổi thông tin, kinh nghiệm giữa người huấn luyện với đội ngũ giảng viên tham gia đào tạo, cũng như kết nối giữa các học viên với nhau.

Có cam kết lẫn cơ chế bắt buộc giảng viên GDNN tham gia đào tạo phát triển, đa dạng, đổi

mới phương pháp giảng dạy, huấn luyện. Đồng thời, cần giúp lực lượng giảng viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng thực hành được những kiến thức, kỹ năng vừa học, kích thích sự chủ động, tự giác, tự học, sáng tạo trong công tác giảng dạy trong tương lai.

3.4. *Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, kinh phí phục vụ đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực giảng dạy ngoại ngữ ở các trường đại học công lập trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh*

Một là, đầu tư các trang thiết bị kỹ thuật hiện đại để phục vụ cho công tác giảng dạy, tiến tới hiện đại hóa các phương tiện kỹ thuật dạy học. Nâng cấp, mở rộng thư viện, đặc biệt là thư viện số với đầy đủ giáo trình, phong phú về tài liệu bổ trợ, sách tham khảo, báo, tạp chí, có phòng đọc, phòng internet, phòng nghiên cứu, phòng thực nghiệm, trung tâm mô phỏng để tạo ra môi trường tự học tập.

Hai là, mở rộng kinh phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng NNL GDNN ở các trường đại học trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh. Các trường ĐHCL cần phải chấp nhận hy sinh lợi ích trước mắt để có nguồn kinh phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng NNL; tìm cách huy động nguồn kinh phí từ chính đội ngũ giảng viên GDNN tham gia đào tạo, bồi dưỡng; tận dụng sự tài trợ về cả tài chính lẫn chuyên môn, chương trình học bổng từ các chương trình hợp tác, phát triển NNL trong lĩnh vực giáo dục từ các nước phát triển, các tổ chức phi chính phủ.

3.5. *Phát huy động lực tự thân, tính tự giác trong phát triển năng lực của nguồn nhân lực giảng dạy ngoại ngữ ở các trường đại học công lập trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh*

Một là, ban giám hiệu các trường đại học cần tăng cường công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức về vai trò, tác dụng của việc tự học tập, tự tu dưỡng và rèn luyện về những đòi hỏi của công việc trong bối cảnh mới, giúp họ nhận thức sâu sắc rằng những kiến thức, kỹ năng phục vụ cho công tác giảng dạy không phải hoàn toàn do tự nhiên mà có, phần lớn phải trải qua quá trình học tập, rèn luyện thường xuyên, liên tục, nghiêm túc và bền bỉ.

Hai là, việc học tập để nâng cao trình độ bản thân phải được cập nhật liên tục. Ban giám hiệu các trường đại học cần tạo ra môi trường, những điều kiện, hoàn cảnh thuận lợi, thiết thực nhất để lực lượng giảng viên GDNN của trường nhận thấy được nhu cầu và có động cơ học tập, tu dưỡng, rèn luyện đúng đắn.

Ba là, kịp thời nêu gương, biểu dương, khen thưởng, tuyên truyền và nhân rộng những tấm gương điển hình tiêu biểu trong quá trình tự học tập, tu dưỡng, rèn luyện nhằm kích thích tính tích cực, tự giác và khơi dậy sự say mê, hứng thú, lòng nhiệt huyết vươn lên phấn đấu học tập, tu dưỡng, rèn luyện phát triển không ngừng của họ, đồng thời cần phê phán những giảng viên có sức ì trong công tác phát triển bản thân, thiếu cố gắng, không nâng cấp và làm mới kiến thức của bản thân,...

4. Kết luận

Hiện nay, trong xu thế cạnh tranh chung, các trường đại học đều cố gắng đầu tư nguồn lực để xây dựng, hoàn thiện mọi khía cạnh để phục vụ tốt nhất cho việc giảng dạy và học tập, đẩy mạnh chất lượng đào tạo, khẳng định thương hiệu, qua

đó thu hút sinh viên trong bối cảnh tự chủ và cạnh tranh ngày càng quyết liệt hiện nay. Vì vậy, việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng NNL GDNN ở các trường ĐHCL trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh vừa là yêu cầu bức thiết, vừa là điều kiện không thể thiếu để đảm bảo sự phát triển bền vững của các trường ĐHCL trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh.

Nội dung nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng NNL GDNN ở các trường ĐHCL trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh bao gồm: nâng cao chất lượng xây dựng chủ trương, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; nâng cao chất lượng xây dựng và thực hiện chương trình, nội dung, hình thức đào tạo, bồi dưỡng NNL; nâng cao chất lượng tuyển chọn và cử giảng viên dự học các khóa đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ; nâng cao chất lượng cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng; chọn lựa đơn vị đào tạo thích hợp, uy tín; nâng cao chất lượng kiểm tra, giám sát, sơ, tổng kết, rút kinh nghiệm hoạt động đào tạo, bồi dưỡng NNL GDNN ở các trường ĐHCL trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. David G. T. S. & Lilia M. R. A. (2017). Competencies of language teachers. [Online] Available at <http://idiomas.ens.uabc.mx/plurilinkgua/docs/v4/2/ArticleDavidCompetenciesEN.pdf>
2. Palloff, R. M., & Pratt, K. (2013). *Lessons from the virtual classroom: the realities of online teaching*. Oxford: John Wiley & Sons.
3. Quốc hội (2019). *Luật số 43/2019/QH14: Luật Giáo dục*, ban hành ngày 14 tháng 6 năm 2019.
4. Quốc hội (2018). *Luật số 34/2018/QH14: Luật Giáo dục đại học sửa đổi*, ban hành ngày 19 tháng 11 năm 2018.
5. teachmint@wp (2020). Teaching Online. [Online] Available at <https://www.teachmint.com/glossary/online-teaching/>
6. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020). *Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT ngày 26 tháng 10 năm 2020 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*.
7. Salmon, G. (2003). *E-moderating: The key to teaching and learning online*. UK: Psychology Press.
8. Baran, E., & Correia, A. P. (2014). A professional development framework for online teaching. *TechTrends*, 58(5), 95-101.

9. Guasch, T., Alvarez, I., & Espasa, A. (2010). University teacher competencies in a virtual teaching/learning environment: Analysis of a teacher training experience. *Teaching and Teacher Education*, 26(2), 199-206.
10. Palloff, R. M., & Pratt, K. (2011). *The excellent online instructor: Strategies for professional development*. San Francisco: Jossey Bass.
11. Smith, R. (2008). Virtual voices: Online teachers perceptions of online teaching standards and competencies (Doctoral dissertation). [Online] Available at <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.836.4710&rep=rep1&type=pdf>
12. Dubins, B. H., & Graham, M. B. (2009). Training instructors to teach online: Research on competencies/ best practices. [Online] Available at http://www.uwex.edu/disted/conference/Resource_library/proceedings/09_20433.pdf
13. Abdous, M. H. (2011). A process-oriented framework for acquiring online teaching competencies. *Journal of Computing in Higher Education*, 23(1), 60-77.

Ngày nhận bài: 7/7/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 3/8/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 13/8/2022

Thông tin tác giả:

NGUYỄN NGUYỄN PHƯƠNG

Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh

NCS Học viện Chính trị - Bộ Quốc phòng

IMPROVING THE QUALITY OF FOREIGN LANGUAGE TEACHERS AT UNIVERSITIES

● **NGUYEN NGUYEN PHUONG**

Industrial University of Ho Chi Minh City

ABSTRACT:

This paper analyzes the current teaching capacity of foreign language teachers at universities. Based on the paper's findings, some solutions are proposed to improve the quality of foreign language teachers at universities.

Keywords: human resource development, university, foreign language teacher, teaching capacity, foreign languages, training quality.