

**ASSESSING THE MANAGEMENT
OF TEACHING COMPETENCE
TRAINING FOR LECTURERS
AT HANOI POLYTECHNIC COLLEGE**

Tang Dinh Thanh^{*1}, Tran Thi Ha²
and Le Thi Mai Cham³

¹Office Of Educational Quality Assurance,
CMC University, Ha Noi city, Vietnam

²Office Of Academic Affairs, Hanoi
Polytechnic College, Ha Noi city, Vietnam

³Office Of Academic Affairs, Thai Nguyen
Medical College, Thai Nguyen province, Vietnam

Corresponding author: Tang Dinh Thanh,
e-mail: tdthanh2792@gmail.com

Received November 26, 2024.

Revised January 8, 2025.

Accepted January 9, 2025.

Abstract. In response to the growing demand for skilled labor, vocational training institutions must prioritize enhancing the teaching competence of their faculty. This study assesses the management of teaching competence training activities at Hanoi Polytechnic College through surveys involving 173 participants and interviews with 16 individuals. The research explores key management functions, evaluates current practices, and identifies challenges. Findings highlight both achievements and limitations, offering recommendations for improving training management to develop a highly competent teaching staff. The results are important to help Hanoi Polytechnic College and similar vocational training institutions seeking to enhance lecturer capacity and support the development of high-quality human resources.

Keywords: management, training activities, lecturers, teaching competence, college.

**ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG QUẢN LÝ
HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC
DẠY HỌC CHO GIẢNG VIÊN TẠI
TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG NGHỆ
BÁCH KHOA HÀ NỘI**

Tăng Đình Thanh^{*1}, Trần Thị Hà²
và Lê Thị Mai Chăm³

¹Phòng Đảm bảo Chất lượng, Trường Đại
học CMC, thành phố Hà Nội, Việt Nam

²Phòng Đào tạo, Trường Cao đẳng Công nghệ
Bách khoa Hà Nội, thành phố Hà Nội, Việt Nam

³Phòng Đào tạo, Trường Cao đẳng Y tế Thái
Nguyên, tỉnh Thái Nguyên, Việt Nam

Tác giả liên hệ: Tăng Đình Thanh,
e-mail: tdthanh2792@gmail.com

Ngày nhận bài: 26/11/2024.

Ngày sửa bài: 8/1/2025.

Ngày nhận đăng: 9/1/2025.

Tóm tắt. Trong xu thế đổi mới giáo dục nghề nghiệp để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động, đòi hỏi các cơ sở giáo dục nghề nghiệp phải quan tâm, chú trọng công tác bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, đặc biệt là bồi dưỡng năng lực dạy học. Bài báo tiếp cận chức năng quản lý và đánh giá khách quan thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học thông qua phương pháp khảo sát 173 người và phương pháp phỏng vấn 16 người tại Trường Cao đẳng Công nghệ Bách khoa Hà Nội. Từ đó đưa ra các nhận định về kết quả đạt được, điểm tồn tại và đề xuất một số khuyến nghị phù hợp giúp nhà trường phát triển đội ngũ giảng viên vững mạnh góp phần đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Kết quả nghiên cứu có ý nghĩa quan trọng giúp Trường Cao đẳng Công nghệ Bách khoa Hà Nội và các cơ sở giáo dục nghề nghiệp có các điều kiện tương đồng trong việc nghiên cứu và triển khai các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học cho giảng viên hiệu quả.

Từ khóa: quản lý, hoạt động bồi dưỡng, giảng viên, năng lực dạy học, trường cao đẳng.

1. Mở đầu

Giáo dục nghề nghiệp là một bậc học của hệ thống giáo dục quốc dân nhằm đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng trực tiếp nhu cầu trong sản xuất, kinh doanh và dịch vụ [1]. Với xu hướng đổi mới giáo dục nghề nghiệp hiện nay, đặt ra những yêu cầu mới đòi hỏi người dạy phải không ngừng nâng cao năng lực chuyên môn và các kỹ năng nghề nghiệp, đặc biệt là năng lực dạy học (NLDH) để thích ứng với việc đổi mới phương pháp dạy học, kiểm tra đánh giá hiện đại. Mục tiêu giáo dục nghề nghiệp nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học để có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khoá học hoặc để nâng cao trình độ nghề nghiệp [1]. Đặc thù giáo dục nghề nghiệp là chú trọng đào tạo thực hành và kỹ năng tay nghề cho người học, vì thế bên cạnh việc đáp ứng tiêu chuẩn về trình độ đào tạo để giảng dạy lý thuyết thì giảng viên (GV) cần có văn bằng, chứng chỉ, chứng nhận đáp ứng tiêu chuẩn về kỹ năng nghề để dạy thực hành [2]. NLDH thực hành cũng đặt ra yêu cầu cho GV phải thường xuyên tham gia bồi dưỡng và tự bồi dưỡng để không ngừng nâng cao chất lượng dạy học. Ngoài ra, GV phải dành thời gian thực tập tại doanh nghiệp để cập nhật, nâng cao kỹ năng thực hành, tiếp cận công nghệ mới theo quy định [1].

NLDH là năng lực cơ bản có mối quan hệ hữu cơ với các năng lực khác trong hệ thống năng lực của người GV, đảm bảo cho hoạt động nghề nghiệp của họ có chất lượng và hiệu quả [3]. NLDH của người dạy cần phải được bồi dưỡng thường xuyên, liên tục và trách nhiệm không chỉ thuộc về người dạy mà còn là trách nhiệm quan trọng của các cơ sở giáo dục trong việc phát triển đội ngũ. Phát triển NLDH là một quá trình lâu dài từ khi người giảng viên (GV) đang là người học được đào tạo ở trường đại học cho đến khi trở thành GV và trải qua quá trình bồi dưỡng, tự bồi dưỡng chuyên môn trong suốt quá trình công tác [4]. Khi nghiên cứu về NLDH của giáo viên dạy nghề, tác giả Vũ Xuân Hùng (2011) chỉ ra cấu trúc NLDH gồm (1) Năng lực thiết kế dạy học; (2) Năng lực tiến hành dạy học; (3) Năng lực kiểm tra đánh giá dạy học; (4) Năng lực quản lý dạy học. Tác giả cũng cho rằng hệ thống năng lực của giáo viên dạy nghề chính là sự phản ánh toàn bộ các nhiệm vụ, công việc dạy học hàng ngày của người giáo viên dạy nghề trong một hệ thống thống nhất, chặt chẽ, logic [5]. Hiện nay, có nhiều tác giả quan tâm nghiên cứu đến hoạt động bồi dưỡng và công tác quản lý bồi dưỡng NLDH của người dạy, có thể kể đến như Đặng Huyền Trang (2019) [6]; Nguyễn Quốc Hưng (2021) [7]; Phan Thị Tâm (2022) [8]; Dương Thị Hồng Giang (2023) [9]; Nguyễn Mộng Thu (2023) [10]... Tuy nhiên, các nghiên cứu trên chủ yếu tập trung với đối tượng là giáo viên phổ thông trên một địa bàn nhất định. Các nghiên cứu về NLDH cho GV đặc biệt là GV giáo dục nghề nghiệp còn ít. Vấn đề đặt ra trong công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV các trường cao đẳng, đặc biệt tại Trường Cao đẳng Công nghệ Bách khoa Hà Nội là vô cùng quan trọng và cấp thiết nhằm phát triển toàn diện, nâng cao chất lượng GV đáp ứng các mục tiêu đào tạo của nhà trường.

Nhằm giải quyết nhiệm vụ nghiên cứu, bài báo tập trung trả lời 02 câu hỏi sau: (1) *Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học cho giảng viên tại trường Cao đẳng Công nghệ Bách khoa Hà Nội hiện nay như thế nào?* (2) *Cần có những khuyến nghị gì để góp phần nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học cho giảng viên tại trường Cao đẳng Công nghệ Bách khoa Hà Nội?*

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học đối với giảng viên giáo dục nghề nghiệp

NLDH là quá trình mà người GV thực hiện thành công một nhiệm vụ dạy học hoặc giải quyết hiệu quả những vấn đề đặt ra của thực tiễn dạy học, trên cơ sở vận dụng hợp lý, linh hoạt, mềm dẻo, sáng tạo những kiến thức, kỹ năng chuyên môn và chuẩn thái độ nghề nghiệp tương ứng [11]. Đây là quá trình vận dụng các kiến thức, kỹ năng, thái độ của bản thân để triển khai hiệu quả hoạt

động dạy học trong việc thiết kế; tổ chức, thực hiện; kiểm tra, đánh giá; quản lý quá trình dạy học và tự điều chỉnh, cải tiến hoạt động dạy học.

Với mục tiêu “đào tạo nhân lực trực tiếp cho sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, có năng lực hành nghề tương ứng với trình độ đào tạo; có đạo đức, sức khỏe; có trách nhiệm nghề nghiệp; có khả năng sáng tạo, thích ứng với môi trường làm việc trong bối cảnh hội nhập quốc tế; bảo đảm nâng cao năng suất, chất lượng lao động; tạo điều kiện cho người học sau khi hoàn thành khóa học có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc học lên trình độ cao hơn” [1] đòi hỏi đội ngũ nhà giáo trong các cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp (nhà giáo dạy lý thuyết, nhà giáo dạy thực hành hoặc nhà giáo vừa dạy lý thuyết vừa dạy thực hành) vừa phải có chuyên môn cao, vừa phải có kỹ năng tay nghề giỏi và năng lực dạy học đáp ứng chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp [12].

Hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học cho giảng viên giáo dục nghề nghiệp đóng vai trò quan trọng trong việc:

- Giúp GV phát triển toàn diện bản thân đáp ứng chuẩn nghề nghiệp và các yêu cầu của vị trí việc làm. Với đặc thù là lao động sư phạm nghề nghiệp, đối tượng người học đa dạng về độ tuổi, tính cách, nhu cầu học tập... đòi hỏi GV có năng lực dạy học tốt để ứng biến linh hoạt, phù hợp với từng đối tượng người học nhằm mang lại hiệu quả dạy học tốt nhất.

- Đảm bảo GV kịp thời cập nhật những tiến bộ khoa học kỹ thuật, công nghệ; những đổi mới trong giáo dục nói chung và giáo dục nghề nghiệp nói riêng để không ngừng phát triển năng lực nghề nghiệp từ đó vận dụng các kiến thức, kỹ năng, thái độ một cách linh hoạt trong các tình huống của hoạt động nghề nghiệp nhằm tạo ra sản phẩm có giá trị đối với xã hội [13].

- Trong chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục nghề nghiệp (đặc biệt là trình độ cao đẳng) luôn tập trung chú trọng vào thực hành, thực tập, thí nghiệm cho người học (chiếm từ 50-70% thời lượng chương trình) [14]. Việc thực hiện hoạt động giảng dạy thực hành hoàn toàn khác biệt với hoạt động giảng dạy lý thuyết, hoạt động chính của GV là hướng dẫn quy trình và hệ thống các thao tác thực hành nghề. Thông qua hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học sẽ giúp cho GV có khả năng thực hiện các hoạt động dạy học thực hành, giải quyết những công việc phức tạp của nghề, chế tạo được những sản phẩm có độ chính xác, kỹ thuật cao, chất lượng tốt [15] hướng đến các yêu cầu đạt được mục tiêu dạy học đã đề ra và chất lượng trong quá trình dạy thực hành [16].

- Đặc biệt trong xu hướng chuyển đổi số giáo dục nghề nghiệp để đáp ứng nhanh chóng với sự phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, thì năng lực dạy học của GV không chỉ đòi hỏi thể hiện ở những môi trường dạy học truyền thống mà lúc này GV cần phải thể hiện năng lực dạy học trên môi trường số thông qua việc khai thác, tìm kiếm thông tin, học liệu số; ứng dụng các phần mềm dạy học hiệu quả; kiểm tra, đánh giá qua các phần mềm trực tuyến... Chính vì thế, hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV giáo dục nghề nghiệp rất quan trọng và có tính cấp bách góp phần trang bị cho đội ngũ GV hệ thống kiến thức, kỹ năng dạy học cần thiết để thực hiện có hiệu quả các hoạt động đào tạo nghề nhằm cung cấp cho thị trường lao động nguồn nhân lực có chất lượng cao.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu được nhóm tác giả sử dụng là phương pháp khảo sát và phương pháp phỏng vấn. Đối với phương pháp khảo sát: các câu hỏi được thiết kế đánh giá theo thang đo Likert 4 mức độ: (1) Thực hiện ở mức dưới trung bình; (2) Thực hiện ở mức trung bình; (3) Thực hiện ở mức khá; (4) Thực hiện ở mức tốt và gửi tới đối tượng là CBQL; GV cơ hữu Trường Cao đẳng Công nghệ Bách khoa Hà Nội thông qua Google form. Kết quả thu về 197 phiếu, trong đó loại 24 phiếu sau khi làm sạch dữ liệu (phiếu chỉ trả lời 1 phương án; trả lời theo quy luật...). Tổng số phiếu đạt yêu cầu là 173 phiếu (chiếm 87,8%), trong đó có 61,4% nam và 38,6% nữ. Kết quả khảo sát sẽ được xử lý theo điểm trung bình (ĐTB), độ lệch chuẩn (ĐLC) và đánh giá theo

thang đo: dưới 1,75 (Thực hiện ở mức dưới trung bình); từ 1,75 đến dưới 2,50 (Thực hiện ở mức trung bình); từ 2,50 đến dưới 3,25 (Thực hiện ở mức khá); từ 3,25 đến 4,0 (Thực hiện ở mức tốt).

Đối với phương pháp phỏng vấn: được thực hiện thông qua một số hình thức (phỏng vấn trực tiếp; qua điện thoại; qua phòng họp trực tuyến...) đối với 5 CBQL (01 Thầy/Cô trong Ban Giám hiệu; 04 Thầy/Cô là Trưởng/ Phó Khoa chuyên môn) và 11 GV (05 GV nam; 06 GV nữ) của nhà trường nhằm làm rõ một số nội dung GV đã cung cấp thông qua phiếu khảo sát.

2.3. Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học cho giảng viên Trường Cao đẳng Công nghệ Bách khoa Hà Nội

2.3.1. Thực trạng xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực dạy học cho giảng viên

Bảng 1. Kết quả đánh giá công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV

STT	Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng	Mức đánh giá (SL)				ĐTB	ĐLC	Thứ bậc
		4	3	2	1			
1	Đánh giá thực trạng NLDH của GV trong nhà trường	31	51	46	45	2,39	0,753	6
2	Phân tích bối cảnh, nhu cầu nghề nghiệp đặt ra cho NLDH của GV trong nhà trường	22	37	58	56	2,14	0,815	8
3	Khảo sát nhu cầu bồi dưỡng NLDH của GV	37	48	51	37	2,49	0,791	5
4	Xác định mục tiêu của hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV	35	57	49	32	2,55	0,915	3
5	Xác định nội dung, hình thức bồi dưỡng NLDH	40	48	47	38	2,52	0,685	4
6	Xác định thời gian, các biện pháp triển khai hoạt động bồi dưỡng NLDH	42	60	47	24	2,69	0,741	1
7	Xác định các nguồn lực tham gia	46	55	37	35	2,65	0,901	2
8	Dự trù các tình huống phát sinh và hướng xử lý	24	40	67	42	2,27	0,825	7
Điểm trung bình chung						2,46		

Từ kết quả bảng số liệu trên cho thấy, các nội dung xây dựng kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV tại nhà trường đã được triển khai, tuy nhiên hiệu quả đạt được mới chỉ “Thực hiện ở mức trung bình” (ĐTB chung là 2,46) thông qua đánh giá của đội ngũ CBQL, GV. Tám nội dung nhận được đánh giá dao động từ 2,14 đến 2,69, trong đó nội dung “Xác định thời gian, các biện pháp triển khai hoạt động bồi dưỡng NLDH” được đánh giá cao nhất với ĐTB là 2,69. Tiếp theo là nội dung “Xác định các nguồn lực tham gia” với ĐTB là 2,65. Kết quả này hoàn toàn phù hợp với các ý kiến của GV3 “*thời gian tổ chức các hoạt động bồi dưỡng GV trong nhà trường được bố trí tương đối hợp lý so với các kế hoạch đào tạo khác trong năm học, ít bị chông chéo*”; hay GV7 “*các biện pháp thực hiện khi tổ chức bồi dưỡng đã được xác định cụ thể, đồng thời cũng đã phân công trách nhiệm chính, trách nhiệm phối hợp khá chi tiết trong kế hoạch ban hành*”...

Một số lý giải cho các nội dung “Phân tích bối cảnh, nhu cầu nghề nghiệp đặt ra cho NLDH của GV trong nhà trường”; “Dự trù các tình huống phát sinh và hướng xử lý”... nhận được đánh giá chưa tốt với ĐTB lần lượt là 2,14 và 2,27 là “*hiện nay việc phân tích bối cảnh, nhu cầu nghề nghiệp đặt ra cho NLDH của GV trong nhà trường ít được quan tâm thực hiện*” CBQL2; đồng thời “*việc xác định nhu cầu bồi dưỡng cũng thiếu tính hệ thống, chưa xuất phát từ thực tiễn dạy*

học, nhu cầu của GV và yêu cầu của thị trường nghề nghiệp” GV9; “kế hoạch mới chủ yếu tập trung vào hướng tích cực khi triển khai thực hiện; sẽ có nhiều trường hợp, tình huống ngoại cảnh tác động tiêu cực đến hoạt động thì chưa được xác định, phân tích và dự kiến hướng giải quyết, vì thế mà trong thực tế có nhiều trường hợp xảy ra đã làm cho các đối tượng tham gia lúng túng và gây ảnh hưởng nhiều đến hoạt động” GV6...

2.3.2. Thực trạng tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học cho giảng viên

Bảng 2. Kết quả đánh giá công tác tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV

STT	Tổ chức thực hiện bồi dưỡng	Mức đánh giá (SL)				ĐTB	ĐLC	Thứ bậc
		4	3	2	1			
1	Thành lập Ban chỉ đạo bồi dưỡng chuyên môn cho GV	39	52	48	34	2,55	0,717	2
2	Phát triển đội ngũ GV cốt cán trong công tác bồi dưỡng NLDH	35	47	63	28	2,51	0,598	3
3	Phân công nhiệm vụ và trách nhiệm cho các bộ phận liên quan	42	55	47	29	2,64	0,754	1
4	Huy động các nguồn lực cần thiết	37	51	45	40	2,49	0,761	4
5	Phối hợp với các cá nhân, bộ phận trong hoạt động bồi dưỡng NLDH	34	49	52	38	2,46	0,649	5
Điểm trung bình chung						2,53		

Các nội dung tổ chức thực hiện bồi dưỡng NLDH cho GV nhận được đánh giá “Thực hiện ở mức khá” với ĐTB chung là 2,53.

Theo ý kiến của GV2 “Đội ngũ nhân sự của Trường hiện nay vẫn còn mỏng, có sự biến động vì thế mà quá trình huy động hay phối hợp triển khai gặp nhiều khó khăn và hiệu quả còn thấp”; GV5, GV6, GV9 cho rằng “Việc kiêm nhiệm nhiều công việc cũng làm cho nhân sự của trường không còn thời gian để tập trung tham gia vào hoạt động bồi dưỡng NLDH”... Các ý kiến đó hoàn toàn phù hợp với ĐTB đánh giá của CBQL, GV về các nội dung “Huy động các nguồn lực cần thiết” và “Phối hợp với các cá nhân, bộ phận trong hoạt động bồi dưỡng NLDH” lần lượt là 2,49 và 2,46.

Một trong những điểm tồn tại khác trong công tác tổ chức hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV được CBQL3 và CBQL4 đề cập đến là việc phát triển đội ngũ GV cốt cán của Khoa, của Trường còn nhiều khó khăn, sự biến động GV đã làm cho đội ngũ GV cốt cán cũng thay đổi và chịu nhiều ảnh hưởng. Có một số Khoa nhân sự GV quá mỏng (chỉ 2-3 GV cơ hữu) vì thế mà việc thành lập, phát triển GV cốt cán là rất khó khăn.

2.3.3. Thực trạng chỉ đạo thực hiện hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học cho giảng viên

Bảng 3. Kết quả đánh giá công tác chỉ đạo thực hiện hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV

STT	Chỉ đạo thực hiện bồi dưỡng	Mức đánh giá (SL)				ĐTB	ĐLC	Thứ bậc
		4	3	2	1			
1	Phổ biến kế hoạch đến các Khoa chuyên môn, đến GV	34	53	57	29	2,53	0,910	3
2	Hướng dẫn, hỗ trợ trong quá trình thực hiện hoạt động bồi dưỡng	36	46	52	39	2,46	0,742	5
3	Ra các quyết định liên quan đến hoạt động bồi dưỡng NLDH	41	44	48	40	2,50	0,716	4

4	Giải quyết các vấn đề phát sinh liên quan đến hoạt động	25	36	57	55	2,18	0,685	7
5	Tạo điều kiện thuận lợi cho GV tham gia bồi dưỡng NLDH	38	52	55	28	2,58	0,761	2
6	Lắng nghe và động viên khuyến khích GV trong quá trình bồi dưỡng NLDH	42	55	39	37	2,59	0,901	1
7	Khen thưởng, kỷ luật kịp thời trong hoạt động bồi dưỡng NLDH của GV	34	48	45	46	2,40	0,818	6
Điểm trung bình chung						2,46		

Với ĐTB chung đánh giá là 2,46 thì đội ngũ CBQL, GV đánh giá công tác chỉ đạo thực hiện hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV tại nhà trường mới “Thực hiện ở mức trung bình”.

Nội dung “Lắng nghe và động viên khuyến khích GV trong quá trình bồi dưỡng NLDH” nhận được đánh giá tích cực nhất với ĐTB là 2,59. Tiếp theo đó là nội dung “Tạo điều kiện thuận lợi cho GV tham gia bồi dưỡng NLDH” có ĐTB là 2,58. Tuy nhiên, kết quả này có sự khác biệt so với kết quả phỏng vấn mà nhóm tác giả thu thập được từ GV1 “*Khối lượng công việc lớn, bên cạnh giảng dạy thì GV vẫn phải tham gia các hoạt động xây dựng, phát triển chương trình; tham gia các hoạt động khác trong và ngoài nhà trường theo sự phân công. Mặt khác, do nguồn lực mỏng nên GV vừa tham gia bồi dưỡng vừa phải giải quyết các nhiệm vụ ở trường nên bị phân tán và chưa tập trung tham gia hiệu quả*”.

Ngoài ra, nội dung “Giải quyết các vấn đề phát sinh liên quan đến hoạt động” nhận được đánh giá thấp nhất với ĐTB là 2,18. Điều này hoàn toàn phù hợp với đánh giá ở phần xây dựng kế hoạch (nhà trường cũng chưa có dự trù các tình huống phát sinh và hướng xử lý). Chính điều này đã làm cho các lực lượng tham gia bị lúng túng và bị động trong công tác triển khai. Bên cạnh đó, theo ý kiến của CBQL 5 “*Đội ngũ CBQL chưa được kiện toàn, GV cốt cán chưa được phát triển đúng mức nên quá trình theo dõi, hướng dẫn, hỗ trợ các lực lượng khi triển khai hoạt động bồi dưỡng NLDH của GV còn chưa kịp thời. Các quyết định liên quan đưa ra thì chưa giải quyết triệt để các vấn đề*”. Đây là những vấn đề cần giải quyết để góp phần nâng cao hơn nữa công tác chỉ đạo nói chung, chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng nói riêng trong nhà trường.

2.3.4. Thực trạng kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học cho giảng viên

Bảng 4. Kết quả đánh giá công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV

STT	Kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng	Mức đánh giá (SL)				ĐTB	ĐLC	Thứ bậc
		4	3	2	1			
1	Xác định hệ thống các tiêu chuẩn, tiêu chí kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV	24	38	55	56	2,17	0,663	6
2	Xác định lực lượng kiểm tra, đánh giá	37	52	46	38	2,51	0,818	1
3	Sử dụng đa dạng hình thức kiểm tra, đánh giá	35	55	43	40	2,49	0,706	2
4	Thực hiện quy trình kiểm tra, đánh giá	26	41	48	58	2,20	0,754	5
5	Đưa ra các kết luận kiểm tra và tiến hành tư vấn nhằm thúc đẩy tạo động lực thực hiện	29	38	62	44	2,30	0,759	4
6	Tổng kết, rút kinh nghiệm thực tiễn...	33	47	56	37	2,44	0,733	3

7	Thực hiện cải tiến hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV	20	32	56	65	2,04	0,717	7
Điểm trung bình chung						2,31		

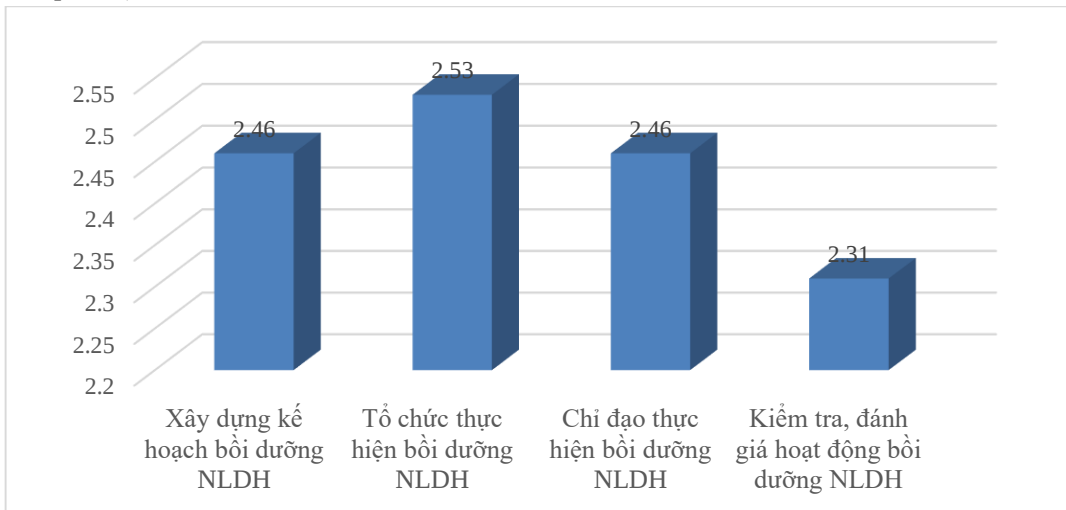
Kiểm tra, đánh giá nhận được đánh giá thấp nhất trong các chức năng quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV tại nhà trường, khi ĐTB chung chỉ đạt 2,31.

Hai nội dung nhận được đánh giá cao nhất với ĐTB 2,51 và 2,49 lần lượt là “Xác định lực lượng kiểm tra, đánh giá”; “Sử dụng đa dạng hình thức kiểm tra, đánh giá”. Hiện nay, nhà trường đã sử dụng đa dạng các hình thức khác nhau trong kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV: dự giờ; rubric đánh giá; kiểm tra đột xuất; kiểm tra thông qua sản phẩm... đồng thời nhà trường đã căn cứ vào từng nội dung của đợt bồi dưỡng để bố trí đội ngũ tham gia kiểm tra phù hợp. Các nhận định trên phù hợp với các ý kiến của GV4; GV10 và CBQL1.

Tuy nhiên, hạn chế lớn nhất hiện nay là việc thực hiện cải tiến hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV với ĐTB đánh giá là chỉ đạt 2,04. Với ý kiến của CBQL4 “*Nhà trường chưa đánh giá được hiệu quả hoạt động bồi dưỡng thông qua hiệu suất làm việc của GV sau khi tham gia bồi dưỡng, sự thay đổi trong công việc so với trước khi bồi dưỡng. Các cải tiến hoạt động bồi dưỡng có thực hiện nhưng không đáng kể, chưa có kế hoạch cải tiến cụ thể, nguồn lực triển khai, giám sát rõ ràng, vì thế hiệu quả đạt được chưa cao*”.

2.4. Đánh giá chung

Kết quả từ hình 1 cho thấy, công tác tổ chức thực hiện bồi dưỡng NLDH nhận được đánh giá cao nhất “Thực hiện ở mức khá” với ĐTB chung là 2,51. Với 3 chức năng quản lý (xây dựng kế hoạch; chỉ đạo thực hiện; kiểm tra đánh giá) còn lại nhận được đánh giá “Thực hiện ở mức trung bình” với ĐTB chung lần lượt là 2,46; 2,46 và 2,31 (trong đó kiểm tra đánh giá nhận được đánh giá thấp nhất).



Hình 1. Kết quả đánh giá thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV Trường Cao đẳng Công nghệ Bách khoa Hà Nội

Kết hợp từ kết quả khảo sát và kết quả phỏng vấn đội ngũ CBQL, GV, nhóm tác giả đánh giá chung về công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV của nhà trường (như bảng 5). Kết quả đánh giá có ý nghĩa thực tiễn đối với công tác quản lý nhà trường nói chung, quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV nói riêng tại Trường Cao đẳng Công nghệ Bách khoa Hà Nội. Nhà trường cần nghiên cứu, phân tích kỹ các điểm tồn tại; đồng thời xem xét các khuyến nghị được nhóm tác giả đưa ra để xây dựng các biện pháp có tính cần thiết, khả thi, phù hợp với thực tiễn để nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH hiện nay.

Bảng 5. Đánh giá chung về công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV Trường Cao đẳng Công nghệ Bách khoa Hà Nội

STT	Đánh giá chung	Kết quả đạt được	Điểm tồn tại và nguyên nhân	Một số khuyến nghị
1	Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV	(1) Các mục tiêu bồi dưỡng GV nói chung, bồi dưỡng NLDH nói riêng đã được xác định rõ ràng. (2) Kế hoạch bồi dưỡng được xây dựng dựa trên khung kế hoạch chung của toàn trường nên thời gian tổ chức phù hợp. (3) Kế hoạch đã xác định cụ thể các nội dung, biện pháp thực hiện đồng thời có sự phân công trách nhiệm rõ ràng. (4) Các nguồn lực: nhân lực, vật lực, tài lực... phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng được xác định cụ thể và khai thác tối ưu hiệu suất.	(1) Việc triển khai phân tích bối cảnh, yêu cầu nghề nghiệp để xác định nhu cầu bồi dưỡng còn hạn chế. (2) Các nhu cầu, nội dung bồi dưỡng được xác định chưa bám sát thực tiễn dạy học, nguyện vọng của GV và yêu cầu đổi mới của giáo dục nghề nghiệp. (3) Chưa dự trù được các tình huống có thể phát sinh trong quá trình tổ chức và hướng giải quyết. (4) Hằng năm nhà trường đã tiến hành đánh giá năng lực của GV, trong đó có NLDH để làm căn cứ phát triển nguồn lực. Tuy nhiên, chưa có bộ công cụ chuẩn hóa để áp dụng đồng bộ trong toàn trường, công tác đánh giá còn định tính và các phương pháp, hình thức đánh giá có sự khác biệt giữa các Khoa chuyên môn.	(1) Tập trung và chú trọng vào công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng: thực hiện phân tích bối cảnh nghề nghiệp, thực tiễn dạy học, nguyện vọng GV... để xác định các nhu cầu bồi dưỡng phù hợp <i>(nhằm khắc phục tồn tại 1,2)</i>. Đánh giá toàn diện và dự trù một số tình huống bất lợi có thể xảy ra, cùng hướng xử lý để chủ động và luôn sẵn sàng đối phó <i>(nhằm khắc phục tồn tại 3)</i>. (2) Nghiên cứu, xây dựng và chuẩn hóa bộ công cụ đánh giá GV (trong đó có NLDH) để áp dụng đồng bộ trong toàn trường <i>(nhằm khắc phục tồn tại 4)</i>.
2	Tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV	(1) Nhà trường đã thành lập được Ban chỉ đạo bồi dưỡng chuyên môn cho GV gồm các CBQL, GV cốt cán của các Khoa. Đội ngũ có chuyên môn cao, tích cực, chủ động và luôn ý thức được tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng NLDH đối với GV. (2) Căn cứ vào kế hoạch bồi dưỡng cụ	(1) Nhân sự của Trường còn mỏng nên quá trình huy động, phối kết hợp để thực hiện các hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV chưa rõ rệt và thiếu hiệu quả. (2) Công tác xây dựng và phát triển đội ngũ GV cốt cán còn nhiều khó khăn.	(1) Xây dựng kế hoạch tuyển dụng, chính sách phát triển đội ngũ nhân sự (gồm cả GV và chuyên viên các phòng ban) của Trường đảm bảo đủ về số lượng, chất lượng cao và cơ cấu hợp lý để tạo sức mạnh nội tại, nguồn lực mạnh mẽ trong thực hiện các hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV <i>(nhằm khắc phục tồn tại 1,2)</i>.

STT	Đánh giá chung	Kết quả đạt được	Điểm tồn tại và nguyên nhân	Một số khuyến nghị
		thể, đã có sự phân công nhiệm vụ bằng văn bản.		
3	Chi đạo thực hiện hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV	(1) Nhà trường đã tổ chức các buổi họp nhằm phổ biến, thống nhất kế hoạch triển khai cho các đối tượng liên quan trước mỗi đợt bồi dưỡng. (2) Thông qua các buổi họp, buổi đối thoại, buổi sinh hoạt chuyên môn... CBQL luôn lắng nghe những chia sẻ của GV. Đồng thời nhà trường cũng đã tổ chức các buổi tham quan, dã ngoại, sinh hoạt cộng đồng để xây dựng khối đại đoàn kết, thống nhất trong tập thể sư phạm.	(1) Bên cạnh công tác giảng dạy, GV còn phải kiêm nhiệm nhiều công việc hành chính khác vì vậy GV chưa có sự tập trung cho hoạt động bồi dưỡng. (2) Sự hỗ trợ từ phía nhà trường cho hoạt động bồi dưỡng vẫn còn hạn chế do đội ngũ CBQL, GV cốt cán còn mỏng. (3) Các tình huống phát sinh trong quá trình tổ chức chưa được xử lý kịp thời, lúng túng làm ảnh hưởng đến hoạt động bồi dưỡng. (4) Một số các quyết định liên quan đến hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV còn chậm trễ, không kịp thời để giải quyết vấn đề. (5) Quy định về chế độ khen thưởng, kỷ luật trong hoạt động bồi dưỡng còn nhiều bất cập khi thực hiện chưa được điều chỉnh.	(1) Bố trí, sắp xếp các công việc ở trường để cho GV có toàn thời gian tham gia bồi dưỡng đạt kết quả tốt nhất <i>(nhằm khắc phục tồn tại 1)</i>. (2) Kien toàn bộ máy CBQL và GV cốt cán trong các Khoa, đồng thời trao quyền, trao trách nhiệm để họ chủ động, trách nhiệm trong hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV <i>(nhằm khắc phục tồn tại 2)</i>. (3) Xây dựng kênh báo cáo nội bộ để nhanh chóng nắm bắt được thông tin và đưa ra các quyết định liên quan một cách hiệu quả, kịp thời nhằm giải quyết vấn đề <i>(nhằm khắc phục tồn tại 3,4)</i>. (4) Thường xuyên rà soát, cập nhật các quy định liên quan đến hoạt động bồi dưỡng GV phù hợp với thực tiễn nhằm tạo động lực, khuyến khích GV <i>(nhằm khắc phục tồn tại 5)</i>.
4	Kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV	(1) Lực lượng tham gia vào hoạt động kiểm tra, đánh giá được lựa chọn từ đội ngũ giỏi chuyên môn, có uy tín. Đồng thời, nhà trường có sự đổi mới, đa dạng hóa các hình thức kiểm tra nhằm đánh giá chính xác, khách quan hoạt động.	(1) Chưa có thang đo, công cụ đánh giá hiệu quả công việc của GV sau khi tham gia bồi dưỡng để làm căn cứ, cơ sở cho hoạt động cải tiến. (2) Chưa xây dựng kế hoạch cải tiến dựa trên những kết quả của kiểm tra, đánh giá.	(1) Triển khai nghiên cứu, xây dựng công cụ đánh giá hiệu quả hoạt động bồi dưỡng thông qua kết quả công việc của GV sau khi hoàn thành bồi dưỡng <i>(nhằm khắc phục tồn tại 1)</i>. (2) Xây dựng kế hoạch cải tiến hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV trong đó xác định rõ các nội dung

STT	Đánh giá chung	Kết quả đạt được	Điểm tồn tại và nguyên nhân	Một số khuyến nghị
			(3) Quy trình, biểu mẫu kiểm tra, đánh giá chưa được ban hành nên việc thực hiện chưa có sự thống nhất. Bên cạnh đó các tiêu chí kiểm tra, đánh giá hiện nay khó định lượng, khó đo lường, đánh giá.	cần cải tiến, thời gian, nguồn lực và các biện pháp thực hiện... <i>(nhằm khắc phục tồn tại 2)</i> . (3) Thiết lập tiêu chí đánh giá hoạt động bồi dưỡng NLDH theo hướng lượng hóa kết quả đạt được và xây dựng quy trình, biểu mẫu liên quan <i>(nhằm khắc phục tồn tại 3)</i> .

3. Kết luận

Nghiên cứu đã triển khai đánh giá thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH tại Trường Cao đẳng Công nghệ Bách khoa Hà Nội theo các nội dung: xây dựng kế hoạch bồi dưỡng; tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng; chỉ đạo thực hiện hoạt động bồi dưỡng; kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng. Kết quả nghiên cứu cho thấy, nhà trường đã tích cực triển khai nhiều hoạt động quản lý để nâng cao năng lực dạy học cho đội ngũ GV, tuy nhiên bên cạnh những kết quả đạt được thì hiện nay công tác quản lý vẫn còn một số hạn chế, bất cập. Đồng thời, nhóm tác giả cũng đã đưa ra được một số khuyến nghị nhằm khắc phục các điểm tồn tại giúp nhà trường triển khai thực hiện hiệu quả hoạt động bồi dưỡng NLDH từ đó góp phần phát triển đội ngũ GV đáp ứng nhu cầu đào tạo của trường và quá trình đổi mới giáo dục nghề nghiệp.

Nghiên cứu hiện nay dừng lại ở việc đánh giá thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV tại Trường Cao đẳng Công nghệ Bách khoa Hà Nội thông qua phương pháp khảo sát và phương pháp phỏng vấn với đối tượng là CBQL và GV. Vì vậy, trong thời gian tới nhà trường cần mở rộng thêm các đối tượng khảo sát (các GV, chuyên gia được mời giảng dạy; các đơn vị, đối tác...); sử dụng thêm một số phương pháp khác (phương pháp nghiên cứu hồ sơ quản lý; phương pháp quan sát...) để đánh giá toàn diện vấn đề. Không chỉ thế, nhà trường cần tổ chức đánh giá tác động của hoạt động bồi dưỡng đến năng lực dạy học và hiệu quả dạy học của GV tại nhà trường để làm căn cứ xây dựng kế hoạch cải tiến liên tục.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Quốc hội, (2014). *Luật Giáo dục nghề nghiệp*. Kèm theo Luật số 74/2014/QH13 ngày 27/11/2014.
- [2] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, (2023). *Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp; xếp lương, thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành giáo dục nghề nghiệp*. Kèm theo Thông tư số 07/2023/TT-BLĐTBXH ngày 28/8/2023.
- [3] TTT Oanh, (2017). Phát triển năng lực dạy học cho giảng viên đại học sư phạm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở Việt Nam hiện nay. *Tạp chí Khoa học Giáo dục: Nghiên cứu lý luận*, số 137, tháng 2/2017, 22-29.
- [4] TT Giang, (2017). Quá trình phát triển năng lực dạy học của giảng viên đại học. *Tạp chí Khoa học Giáo dục: Nghiên cứu lý luận*, số 137, tháng 2/2017, 34-39.
- [5] VX Hùng, (2011). Năng lực dạy học của giáo viên dạy nghề theo tiếp cận năng lực thực hiện. *Tạp chí Khoa học Giáo dục: Nghiên cứu lý luận*, số 72, tháng 9/2011, 41-44.

- [6] ĐH Trang, (2019). Thực trạng hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học cho đội ngũ giáo viên tiếng anh các trường tiểu học Thành phố Huế. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm, Đại học Huế*, số 4(52)A, 246-253.
- [7] NQ Hưng, (2021). Bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên đáp ứng yêu cầu chương trình giáo dục trung học cơ sở 2018 ở huyện Hà Quảng, tỉnh Cao Bằng. *Tạp chí Khoa học Đại học Tân Trào*, số 23, tháng 10/2021, 176-182.
- [8] PT Tâm, (2022). Biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên môn Toán ở các trường THPT quận Tân Phú, thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học Quản lý giáo dục*, số 01(33), tháng 3-2022, 38-45.
- [9] DTH Giang, (2023). Tổ chức bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên tại trường, cụm trường đáp ứng chương trình giáo dục tiểu học 2018 ở các trường tiểu học thành phố Lào Cai, tỉnh Lào Cai. *Tạp chí Khoa học Đại học Tân Trào*, tập 9, số 2, tháng 3/2023, 133-140.
- [10] NM Thu, (2023). Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên các trường tiểu học thành phố Phú Quốc, tỉnh Kiên Giang. *Tạp chí Giáo dục Việt Nam*, số 195, 53-55.
- [11] TT Giang & MQ Khánh, (2019). Đào tạo năng lực dạy học cho sinh viên đại học sư phạm theo tiếp cận năng lực thực hiện đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, số 22, tháng 10/2019, 34-39.
- [12] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, (2024). *Quy định chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp*. Kèm theo Thông tư 05/2024/TT-BLĐTBXH ngày 10/5/2024.
- [13] NTH Lan, (2023). Yêu cầu về năng lực nghề nghiệp của giáo viên hiện nay. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Hồng Đức*, số 63/2023, 91-98.
- [14] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, (2024). *Quy định quy trình xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo; tổ chức biên soạn, lựa chọn, thẩm định, duyệt và sử dụng giáo trình trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng*. Kèm theo Thông tư 01/2024 ngày 19/02/2024.
- [15] LT Thịnh & LH Tùng, (2016). Một số biện pháp nâng cao năng lực dạy học tích hợp cho đội ngũ giảng viên dạy nghề Trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Thanh Hóa. *Tạp chí Khoa học Giáo dục: Thực tiễn giáo dục*, số 129, tháng 6/2016, 80-83.
- [16] NT Sơn, (2017). Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển năng lực dạy học của đội ngũ giáo viên thực hành ở trường cao đẳng nghề trong bối cảnh hiện nay. *Tạp chí Khoa học Giáo dục: Nghiên cứu lý luận*, số 140, tháng 5/2017, 41-44.