

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NĂNG LỰC GIẢNG DẠY CỦA GIẢNG VIÊN TRONG CÁC CƠ SỞ ĐÀO TẠO NGÀNH CÔNG AN

Đào Ngọc Anh¹

Lê Lâm²

Lê Thái Hưng³

¹Học viện Cảnh sát nhân dân

²Trường Cao đẳng Đại Việt - Sài Gòn

³Trường Đại học Giáo dục, ĐHQGHN

Tóm tắt: Năng lực giảng dạy (NLGD) của giảng viên là một trong những nhân tố quan trọng góp phần khẳng định chất lượng đào tạo của mỗi cơ sở giáo dục. Vì vậy, việc chú trọng xây dựng, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giảng viên có phẩm chất đạo đức và NLGD tốt là vấn đề cần đặc biệt quan tâm của các cơ sở giáo dục đại học. Nghiên cứu này thực hiện khảo sát hơn 200 giảng viên trong các cơ sở đào tạo công an nhân dân trên cơ sở tự đánh giá năng lực giảng dạy với các thành tố: kiến thức chuyên môn, phương pháp giảng dạy, khả năng sử dụng công nghệ thông tin, khả năng giao tiếp – tương tác và hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập. Các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực giảng dạy. Các yếu tố về cơ sở vật chất, chính sách của nhà trường, các yếu tố nhân khẩu và sự hợp tác của học viên cũng đã được xem xét là các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực dạy học của giảng viên.

Từ khóa: năng lực giảng dạy, giảng viên, ngành công an.

FACTORS AFFECTING LECTURERS' TEACHING CAPACITY IN POLICE TRAINING ESTABLISHMENTS

Đào Ngọc Anh¹

Lê Lâm²

Lê Thái Hưng³

¹People's Police Academy

²Dai Viet College - Saigon

³University of Education, Vietnam National University, Hanoi

Abstract: The teaching capacity of lecturers is one of the critical factors contributing to affirming the training quality of each educational institution. Therefore, focusing on building, fostering, and developing a team of lecturers with good moral qualities and educational capacity is an issue that needs special attention from higher education institutions. This study conducted a survey of more than 200 lecturers in people's police training establishments based on self-assessment of teaching capacity with the following components: professional knowledge, teaching methods, ability to use information technology, communication and interaction skills, and testing and assessment of learning outcomes—factors affecting teaching capacity. Facilities, school policies, demographic factors, and student cooperation have also been considered factors affecting lecturers' teaching capacity.

Keywords: teaching capacity, lecturers, police sector.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Chất lượng giáo dục ở bất kỳ cấp độ nào, kể cả cấp độ đại học, phụ thuộc vào rất nhiều các yếu tố chủ quan và khách quan, trong đó năng lực của người dạy giữ một vị trí vô cùng quan trọng. Đặc biệt giờ đây khi điều kiện xã hội phát triển hơn, giáo dục thế kỷ XXI đòi hỏi các cá nhân cần có kỹ năng sống, kỹ năng tư duy, kỹ năng giao tiếp và kỹ năng công nghệ thông tin thì người dạy càng giữ vị trí quan trọng trong việc đảm nhiệm vai trò kết nối chặt chẽ các kỹ năng này giúp nâng cao chất lượng người học. Điều này đòi hỏi ở người dạy cần phải đáp ứng những điều kiện cần thiết về phẩm chất, năng lực nghề nghiệp nói chung cũng như NLGD nói riêng.

Không riêng gì các quốc gia, các cơ sở giáo dục tại Việt Nam cũng luôn coi trọng việc đẩy mạnh chất lượng chương trình đào tạo và chất lượng đội ngũ giáo viên. Thực hiện tinh thần chỉ đạo trong Nghị quyết số 29-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương, ngày 28/10/2014, Đảng ủy Công an Trung ương và Bộ Công an đã ban hành Nghị quyết số 17-NQ/ĐUCA và Chỉ thị số 13/CT-BCA về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo trong Công an nhân dân. Trong đó đặc biệt nhấn mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên phải được quan tâm hàng đầu. Bài báo này tập trung vào mô tả thực trạng năng lực giảng dạy và các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực giảng dạy của giảng viên các cơ sở đào tạo ngành công an. Nghiên cứu đã thiết kế công cụ tự đánh giá năng lực giảng dạy dựa trên việc tổng quan các nghiên cứu, phương pháp chuyên gia, thử nghiệm và chuẩn hoá bảng hỏi. Kết quả khảo sát được tiến hành phân tích thống kê mô tả và thống kê suy diễn để trả lời hai câu hỏi nghiên cứu: (1) năng lực giảng dạy; (2) yếu tố nào ảnh hưởng đến năng lực giảng dạy của giảng viên các cơ sở đào tạo ngành công an.

2. KHUNG NGHIÊN CỨU VỀ NĂNG LỰC GIẢNG DẠY VÀ CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG

Khái niệm năng lực giảng dạy đã được rất nhiều nhà nghiên cứu đề cập và bàn luận.

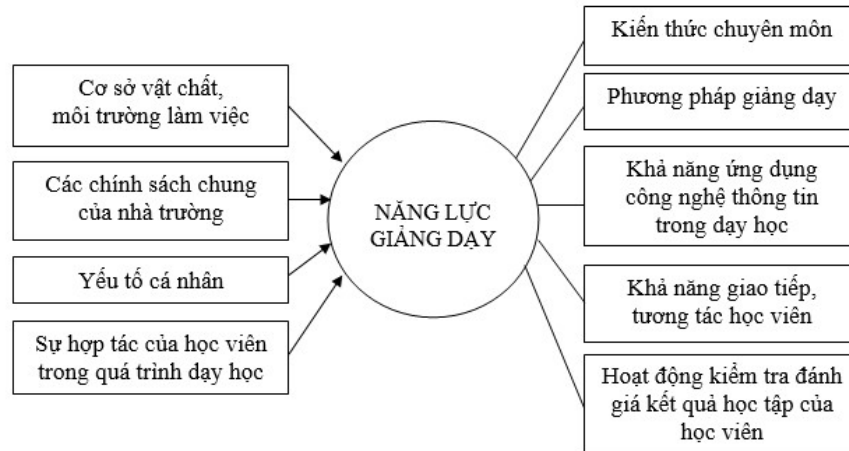
Theo nghiên cứu của (Natas' a Pantic' a, Theo Wubbels, 2009), bắt nguồn từ tâm lý học hành vi, khái niệm năng lực giảng dạy được hiểu như một tập hợp các kỹ năng thực hành “riêng lẻ” được nghiên cứu rộng rãi tại nhiều quốc gia bắt đầu từ cuối những năm 1960. Tác giả cho rằng những sự kiện có thể quan sát được trong hoạt động thực hành giảng dạy của giảng viên trên thực tế có thể là cơ sở để xác định họ là người “có năng lực” hay không. Theo đó, việc giáo viên trang bị đầy đủ, chu đáo các kỹ năng của bản thân có tác dụng hỗ trợ hiệu quả cho kết quả giảng dạy trong tương lai (Peter van Huizen, Bert van Oers & Theo Wubbels, 2005). Mô hình nghiên cứu của Huizen và các cộng sự đã chỉ ra rằng chuyên môn của giảng viên sẽ trở nên tốt nhất khi giảng viên biết cách áp dụng các phương pháp hoặc kỹ thuật quản lý lớp học thông qua việc học hỏi từ những giảng viên giàu kinh nghiệm khác. Ở mỗi góc nhìn, mỗi bối cảnh nghiên cứu, các tác giả lại đưa ra những quan điểm khác nhau về năng lực của giảng viên. Năng lực chuyên môn cần thiết cho việc giảng dạy bao gồm: Năng lực giảng dạy (xây dựng tài liệu học tập giảng dạy, sử dụng thông tin và công nghệ trong quá trình giảng dạy); Năng lực tổ chức (quản lý lớp học, hoạt động ngoại khóa, hoạt động cộng đồng, năng lực phối hợp) và Năng lực đánh giá (kiểm tra đánh giá kết quả học tập, giải thích kết quả, tiếp thu các xu hướng đánh giá mới) [1]. Ngoài việc trang bị kiến thức và kỹ năng sư phạm để khẳng định năng lực của bản thân, trong sự nghiệp giảng dạy của mỗi giáo viên, họ thường trải qua các cấp độ phát triển về chuyên môn để đạt được năng lực chuyên nghiệp. Năng lực đạt mức cao nhất khi cá nhân thể hiện được tính đổi mới, đột phá trong tư tưởng, phương pháp giảng dạy mà sự đổi mới đó phải có khả năng áp dụng trong thực tế giảng dạy. Các cấp độ đó là: Cấp độ 1: khả năng hiểu biết kiến thức chi tiết về môn học; Cấp độ 2: hoàn thiện kỹ năng sư phạm; Cấp độ 3: tính sáng tạo

sự phạm - được thể hiện thông qua việc thực hiện các phương pháp và kỹ thuật giảng dạy mới; Cấp độ 4: tính đổi mới sự phạm - được thể hiện thông qua những tư tưởng lý thuyết mới, tiến bộ, những nguyên tắc và phương pháp đào tạo được đổi mới nhưng mang tính thực tiễn và có khả năng áp dụng trong thực tế giảng dạy [2]. Dự án Phát triển Giáo dục đại học theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng (POHE) ở Việt Nam do Bộ Giáo dục và Đào tạo Việt Nam thực hiện đã đưa ra khung tiêu chuẩn năng lực giảng viên POHE với các tiêu chuẩn, tiêu chí cụ thể, trong đó đề cập đến việc vận dụng kiến thức, kỹ năng và thái độ. Kiến thức không chỉ đơn thuần là kiến thức chuyên môn trong lĩnh vực giảng dạy mà còn bao gồm cả kiến thức xã hội, kinh tế, kiến thức hiểu biết về tâm lý người học. Kỹ năng bao gồm kỹ năng lập kế hoạch, kỹ năng tổ chức các hoạt động dạy học, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng đánh giá, kỹ năng đổi mới phương pháp giảng dạy,... Đối với tiêu chuẩn về tác phong, thái độ thì giảng viên cần đáp ứng các tiêu chí cụ thể như: tinh thần sáng tạo, chủ động, trách nhiệm trong công việc, tinh thần tự học hỏi, nâng cao năng lực bản thân và sự sẵn sàng tư vấn, giúp đỡ sinh viên [3]. NLGD bao gồm: năng lực sự phạm, năng lực hỗ trợ, năng lực công nghệ và năng lực quản lý khóa học (Irfan Simsek, Sevda Kucuk, Sezer Kose Biber, Tuncer Can, 2021) hay bao gồm: Năng lực kiến thức và văn hóa; năng lực kỹ thuật và công nghệ; năng lực thực hành ; năng lực hành vi và xã hội; năng lực giám sát và lập kế hoạch; năng lực thiết kế giảng dạy (Ahmed Al-Hunaiyyan, Salah Al-Sharhan, 2012). NLGD liên hệ mật thiết với các vai trò: Vai trò lập kế hoạch giảng dạy; vai trò xã hội (mối quan hệ giữa giảng viên và học viên); vai trò hướng dẫn, giảng dạy; vai trò quản lý (Teresa Guasch, Ibis Alvarez, Anna Espasa, 2010).

Các nghiên cứu đã chỉ ra cho thấy các biểu hiện năng lực nói chung và năng lực giảng dạy nói riêng của giảng viên được thể hiện rất

phong phú, đa dạng. Ở mỗi góc nhìn, mỗi bối cảnh nghiên cứu, các tác giả lại đưa ra một quan điểm khác nhau về năng lực của giảng viên, tuy nhiên chúng ta có thể hiểu năng lực giảng dạy của giảng viên là khả năng vận dụng kiến thức chuyên môn, kỹ năng, thái độ của giảng viên để thực hiện các hoạt động giảng dạy đáp ứng mục tiêu đặt ra. Đặc điểm chung mà các tác giả chỉ ra đầu tiên là kiến thức chuyên môn, đây là yếu tố quan trọng cần có thể hiện năng lực của mỗi giảng viên. Các biểu hiện năng lực khác được chỉ ra bao gồm: sự hiểu biết về người học; tạo cơ hội tương tác giữa giảng viên và sinh viên; lập kế hoạch dạy học; phương pháp, hình thức tổ chức dạy học; kiểm tra đánh giá; giao tiếp với sinh viên. Đồng thời các nghiên cứu cũng chỉ ra các yếu tố có thể ảnh hưởng đến NLGD của giảng viên bao gồm: Các vấn đề xã hội, nhân tố môi trường làm việc, yếu tố xung đột ngôn ngữ, yếu tố gia đình, tính kỷ luật của cá nhân và nhà trường, sự ghen tỵ về năng lực của đồng nghiệp (Hamida Khatoon, Dr.Fareeda Azeem,Dr.Sajjad Hayat Akhtar, 2011); Tư duy nhanh, sự thông minh, khả năng thích ứng dễ dàng và sự hài hước của giáo viên (Kanupriya M. Bakhru, Dr. Seema Sanghi, Dr. Y. Medury, 2013) ...

Riêng đối với ngành Công an, Bộ Công an có quy định riêng về năng lực công tác cơ bản đối với giảng viên ở các Học viện, trường Đại học Công an nhân dân. Điều này được quy định tại Thông tư số 11/2022/TT-BCA ngày 23/4/2022 quy định về khung tiêu chuẩn, tiêu chí bố trí cán bộ, giáo viên trong các trường Công an nhân dân, trong đó yêu cầu giảng viên cần: Có kiến thức nghiệp vụ sự phạm, nghiệp vụ quản lý giáo dục; có kiến thức chuyên môn, nắm vững kiến thức, mục tiêu, kế hoạch, nội dung chương trình các học phần, môn học được phân công giảng dạy; ứng dụng được công nghệ thông tin vào giảng dạy và nghiên cứu khoa học; có khả năng biên soạn tài liệu dạy học; tham mưu, đề xuất biện pháp phát triển lĩnh vực chuyên môn được giao và các giải pháp nâng cao chất lượng giảng dạy.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

Từ việc tổng quan các luận điểm trên, trong phạm vi thực hiện nghiên cứu này, tác giả đề xuất mô tả NLGD của giảng viên tại các cơ sở đào tạo ngành công an thông qua 5 yếu tố: Kiến thức chuyên môn; Phương pháp giảng dạy; Khả năng ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học; Khả năng giao tiếp, tương tác học viên và Hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học viên. Tác giả cũng đề xuất có 5 yếu tố ảnh hưởng đến NLGD của giảng

3. PHƯƠNG PHÁP VÀ TỔ CHỨC NGHIÊN CỨU

Bên cạnh việc phân tích tài liệu, nghiên cứu tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi đối với giảng viên đang dạy tại các khoa thuộc các cơ sở đào tạo ngành công an. Nghiên cứu này sử dụng phương pháp lấy mẫu ngẫu nhiên thuận tiện, nghiên cứu thu được 200 phiếu trả lời bằng hình thức phát phiếu khảo sát trực tiếp cho giảng viên.

Bảng 1. Mô tả một số đặc điểm của mẫu nghiên cứu

Nội dung	Phân loại	Tỉ lệ
Giới tính	Nam	53.5%
	Nữ	46.5%
Độ tuổi	Từ 25 - 35 tuổi	52.5%
	Từ 36 - 45 tuổi	43%
	Trên 45 tuổi	4.5%
Trình độ	Cử nhân	10.5%
	Thạc sĩ	60%
	Tiến sĩ	27%
	PGS.TS	2.5%
Thâm niên giảng dạy	Dưới 5 năm	10.5%
	Từ 5 - 10 năm	45%
	Từ 11 - 15 năm	26%
	Từ 16 - 20 năm	17%
	Trên 20 năm	1.5%

viên ngành công an bao gồm: Cơ sở vật chất, môi trường làm việc; Các chính sách chung của nhà trường; Yếu tố cá nhân; Sự hợp tác của học viên trong quá trình dạy học. Mô hình nghiên cứu được tóm lược trong hình 1.

Trong số 200 giảng viên cơ sở đào tạo ngành công an tham gia khảo sát có 107 nam, chiếm 53.5% và 93 nữ, chiếm 46.5%. Độ tuổi giảng viên tham gia khảo sát gồm 3 nhóm: Từ 25 - 35 tuổi có 105 giảng viên, chiếm 52.5%; từ 36 - 45 tuổi có 86 giảng viên, chiếm 43%; trên 45 tuổi có 9 giảng

viên, chiếm 4.5%. Về trình độ/học hàm/học vị của giảng viên tham gia khảo sát: Có 21 giảng viên có trình độ Cử nhân, chiếm 10.5%; có 120 giảng viên có trình độ Thạc sĩ, chiếm 60%; có 54 giảng viên có trình độ Tiến sĩ, chiếm 27% và có 5 giảng viên có trình độ PGS.TS, chiếm 2.5%. Về thâm niên giảng dạy của giảng viên tham gia khảo sát: Có 21 giảng viên có thâm niên giảng dạy dưới 5 năm, chiếm 10.5%; có 90 giảng viên có thâm niên giảng dạy từ 5-10 năm, chiếm 45%; có 52 giảng viên có thâm niên giảng dạy từ 11-15 năm, chiếm 26%; có 34 giảng viên có thâm niên giảng dạy từ 16-20 năm, chiếm 17%; có 3 giảng viên có thâm niên giảng dạy trên 20 năm, chiếm 1.5%. Về chức danh công tác của giảng viên tham gia khảo sát: Có 42 giảng viên có chức danh trợ giảng, chiếm 21%; có 85 giảng viên có chức danh giảng viên, chiếm 42.5%; có 68 giảng viên có chức danh giảng viên chính, chiếm 34%; chức danh khác có 5 giảng viên, chiếm 2.5%.

Phiếu khảo sát được thiết kế gồm 2 phần chính: Phần A thu thập thông tin cá nhân của giảng viên (bao gồm giới tính, độ tuổi, trình độ, thâm niên giảng dạy, chức danh công tác...); Phần B gồm các câu hỏi để giảng viên tự đánh giá năng lực giảng dạy của bản thân và tự đánh giá mức

độ phù hợp với bản thân qua các yếu tố có liên quan đến công tác giảng dạy. Ngoài ra ở mỗi phần tác giả xây dựng thêm 2 câu hỏi mở nhằm thu thập ý kiến cá nhân về các yếu tố ảnh hưởng đến NLGD và giải pháp nâng cao NLGD của giảng viên. Nội dung tự đánh giá NLGD và các yếu tố ảnh hưởng được tác giả phát triển dựa trên các nghiên cứu: Chang Zhua, Di Wang, Yonghong Cai, Nadine Engels (2013); Husyin YARATAN, Emre MUEZZIN (2016); Syahrina Hayati Md. Jani, Siti Asiah Md. Shahid, Mary Thomas, Peter Francis & Fatanah Jislan (2018); Sái Công Hồng, Lê Thái Hưng, Lê Thị Hoàng Hà, Lê Đức Ngọc (2017); Nguyễn Kim Dung, Phạm Thị Hương, Nguyễn Đình Hân, Boris Dongelmans và Tracey Campell (2012)

Kết quả chuẩn hoá phiếu qua hai giai đoạn: (1) Tham khảo ý kiến chuyên gia và điều chỉnh, (2) Thử nghiệm và phân tích hệ số Cronbach's Alpha, Phân tích nhân tố khám phá EFA. Kết quả thu nhận được dưới đây, cho thấy hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation) lớn hơn 0.3 và tiêu chuẩn thang đo phù hợp khi hệ số Cronbach's Alpha đạt từ 0.65-0.93 trở lên cho hầu hết các mục hỏi thoả mãn yêu cầu về độ tin cậy (Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

Bảng 2. Cấu trúc và kết quả chuẩn hóa phiếu khảo sát

STT	Nội dung khảo sát	Biến trước	Thang đo	Biến sau	Cronbach's Alpha
Tự đánh giá năng lực giảng dạy					
1	Kiến thức chuyên môn	04	1 – Không đạt được	06	0.654
2	Phương pháp giảng dạy	08	2 – Cần cải thiện	05	0.854
3	Khả năng ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học	04	3 – Tốt	04	0.825
4	Khả năng giao tiếp, tương tác học viên	05	4 – Có thể dẫn dắt đồng nghiệp	02	0.840
5	Hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học viên	07		05	0.856
Các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực giảng dạy của giảng viên					
1	Cơ sở vật chất, môi trường làm việc	06	1 – Hoàn toàn không đồng ý	06	0.931
2	Các chính sách chung của nhà trường	03		05	0.686
3	Yếu tố cá nhân	07		03	0.682
4	Sự hợp tác của học viên trong quá trình dạy học	03	5 – Hoàn toàn đồng ý	02	0.806

Tiến hành phân tích nhân tố khám phá để rút gọn bảng hỏi. Kết quả phân tích EFA của các biến đánh giá năng lực giảng dạy, các yếu tố ảnh hưởng, giá trị KMO = 0.904 nằm trong khoảng [0.5;1], chứng tỏ dữ liệu dùng để phân tích nhân tố là thích hợp. Kết quả kiểm định Bartlett's có mức ý nghĩa Sig. = 0.000 < 0.05 chứng tỏ các biến quan sát của thang đo có tương quan với nhau. Mức giá trị Eigenvalue = 1.089 > 1, tổng phương sai trích là 62.840% > 50 với 5 nhân tố với 22 biến quan sát của NLGD. Tương tự như vậy đối với nhóm các yếu tố ảnh hưởng đến NLGD với 04 nhóm quan sát và 16 biến quan sát.

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1. Thực trạng năng lực giảng dạy của giảng viên

Để đánh giá NLGD của giảng viên các cơ sở đào tạo ngành công an, tác giả đã mô tả NLGD của giảng viên được thể hiện thông qua 5 yếu tố như mô hình nghiên cứu đã chỉ ra, cụ thể bằng 22 chỉ báo (biến quan sát). Tác giả tính tỷ lệ phân trăm lựa chọn theo các mức đánh giá và tính giá trị trung bình của từng biến quan sát để xem xét giảng viên cơ sở đào tạo ngành công an tự đánh giá các yếu tố thể hiện NLGD của bản thân ở mức độ nào.

Bảng 3. Thống kê mô tả năng lực giảng dạy của giảng viên

STT	Biến quan sát	Trung bình	Tỷ lệ lựa chọn theo thang đo từ 1-4			
			1	2	3	4
Kiến thức chuyên môn (TB = 3.09)						
1	Tôi có kiến thức chuyên môn trong lĩnh vực mình đang giảng dạy	3.17	0%	11%	60.5%	28.5%
2	Tôi có kiến thức thực tiễn trong lĩnh vực mình đang giảng dạy	2.95	0%	26%	53%	21%
3	Tôi vận dụng kết quả nghiên cứu khoa học của bản thân vào giảng dạy	3.04	0.5%	19%	59.5%	20.5%
4	Tôi sử dụng kiến thức chuyên môn để xây dựng kế hoạch dạy học phù hợp cho từng môn học	3.13	0%	10%	67%	23%
5	Tôi có đủ kiến thức chuyên môn để tự tin giảng bài trôi chảy mà không cần phụ thuộc quá nhiều vào giáo án	3.13	0%	13%	61.5%	25.5%
6	Từ sự hiểu biết chuyên môn, tôi truyền đạt được các nội dung môn học với ngôn ngữ khoa học mạch lạc, rõ ràng	3.14	0%	10%	66.5%	23.5%
Phương pháp giảng dạy (TB= 2.98)						
7	Tôi tìm hiểu nhu cầu của học viên trước khi tổ chức dạy học	1%	18%	65%	16%	2.96
8	Tôi chỉ dẫn cách nghiên cứu tài liệu cho học viên và chủ yếu tạo cơ hội cho học viên tự học, tự chiếm lĩnh kiến thức	0.5%	14%	67%	18.5%	3.04
9	Tôi thiết kế các nhiệm vụ học tập phù hợp với năng lực của từng đối tượng người học	0.5%	19%	66.5%	14%	2.94
10	Tôi tạo được môi trường học tập thân thiện, tích cực	0%	11.5%	70.5%	17.5%	3.10

STT	Biến quan sát	Trung bình	Tỷ lệ lựa chọn theo thang đo từ 1-4			
			1	2	3	4
11	Tôi minh họa kiến thức lý thuyết trong mỗi bài giảng bằng cách sử dụng các ví dụ thực tế	0%	22%	65%	12.5%	2.94
Khả năng ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học (TB = 2.90)						
12	Tôi có khả năng sử dụng các thiết bị công nghệ (máy chiếu, bảng thông minh,...) được trang bị tại phòng học	0.5%	12.5%	66%	21%	3.07
13	Tôi sử dụng thành thạo các ứng dụng, phần mềm hỗ trợ giảng dạy	0.5%	25.0%	63%	11.5%	2.86
14	Tôi có khả năng sử dụng các ứng dụng, phần mềm hỗ trợ kiểm tra đánh giá	3.5%	39.5%	48.5%	8.5%	2.62
15	Tôi có khả năng tìm kiếm nguồn tài liệu phù hợp từ mạng internet	0.5%	10.5%	71%	18%	3.07
Khả năng giao tiếp, tương tác học viên (TB = 3.14)						
16	Tôi tương tác hiệu quả với người học trong quá trình dạy học	0%	14%	62%	23.5%	3.14
17	Tôi kịp thời giải đáp thắc mắc của người học trong quá trình dạy học	0%	9%	67.5%	23.5%	3.15
Hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học viên (TB = 2.68)						
18	Ngoài hình thức kiểm tra truyền thống theo quy định của nhà trường, tôi tự chủ động thiết kế các công cụ kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học viên bằng các kỹ thuật, hình thức khác linh hoạt theo từng đối tượng người học	1%	50.5%	39.5%	9%	2.56
19	Tôi thiết kế các công cụ kiểm tra đánh giá bám sát mục tiêu môn học	3%	47%	41%	9%	2.56
20	Tôi sử dụng kết hợp linh hoạt các hình thức: kiểm tra trắc nghiệm, đánh giá quá trình, đánh giá trình diễn,...	0.5%	44%	45%	10%	2.69
21	Tôi cung cấp thông tin phản hồi về kết quả học tập cho học viên	1.5%	29%	58.5%	11%	2.79
22	Tôi sử dụng kết quả đánh giá nhằm cải tiến kết quả học tập cho học viên	1%	26%	60.5%	12.5%	2.85

Kết quả khảo sát yếu tố “Kiến thức chuyên môn” cho thấy sự tương quan giữa kiến thức chuyên môn với trình độ học vấn của giảng viên tham gia khảo sát, tức là giảng

viên tự đánh giá mức độ kiến thức chuyên môn của bản thân tăng dần theo trình độ học vấn, giảng viên có trình độ càng cao thì có kiến thức chuyên môn càng cao. Giảng

viên tự đánh giá có kiến thức thực tiễn trong lĩnh vực mình đang giảng dạy ở mức tốt, tuy nhiên có đến 26% giảng viên lựa chọn đánh giá cần cải thiện kiến thức thực tiễn trong lĩnh vực mình đang giảng dạy. Tỷ lệ này rơi vào một số giảng viên trẻ mà kiến thức thực tiễn còn thiếu, một số chưa thực sự tự tin khi đứng trên bục giảng khi lên lớp có nhiều cán bộ lớn tuổi, cán bộ có kinh nghiệm công tác thực tiễn hoặc cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo, chỉ huy.

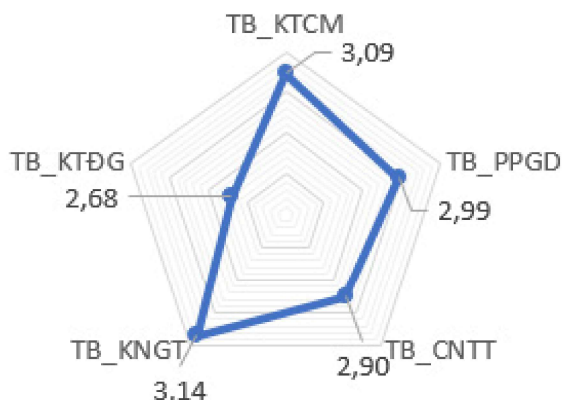
Đối với yếu tố “Phương pháp giảng dạy”, việc tạo môi trường học tập thân thiện, tích cực và tạo cơ hội cho học viên tự học, tự chiếm lĩnh kiến thức được giảng viên **cơ sở đào tạo ngành công an** thực hiện khá tốt. Tuy nhiên, có 18% giảng viên chưa thực hiện tốt việc tìm hiểu nhu cầu của học viên trước khi tổ chức dạy học và có 19% giảng viên chưa thực hiện tốt việc thiết kế các nhiệm vụ học tập phù hợp với năng lực của từng đối tượng người học. Mặc dù đây chưa phải là tỷ lệ lớn giảng viên còn hạn chế nhưng cần thiết phải cải thiện tỷ lệ này để nâng cao hiệu quả dạy học đồng bộ đối với toàn bộ giảng viên. Bên cạnh đó, có 22% giảng viên cần cải thiện khả năng trong việc minh họa kiến thức lý thuyết của mỗi bài giảng bằng cách sử dụng các ví dụ thực tế. Tỷ lệ này tương đương với 26% giảng viên lựa chọn đánh giá cần cải thiện kiến thức thực tiễn trong lĩnh vực mình đang giảng dạy khi tự đánh giá về kiến thức chuyên môn.

Khi tự đánh giá về “Khả năng ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học”, 66% giảng viên tham gia khảo sát cho rằng mình sử dụng thành thạo các thiết bị công nghệ như máy chiếu, bảng thông minh... được trang bị tại phòng học. Tuy nhiên việc ứng dụng các phần mềm hỗ trợ giảng dạy và phần mềm hỗ trợ hoạt động kiểm tra đánh giá chưa được giảng viên đánh giá cao. Thực tế hiện nay cho thấy, cơ sở đào tạo ngành công an đã đẩy mạnh ứng dụng công

nghệ thông tin vào công tác giáo dục bằng việc triển khai hệ thống đào tạo trực tuyến E-learning và bảng tương tác thông minh ở tất cả các phòng học. Tuy nhiên vì đặc thù ngành Công an, để đảm bảo bí mật nhà nước trên không gian mạng, việc ứng dụng công nghệ thông tin và khai thác internet bị giới hạn bởi hệ thống mạng nội bộ của nhà trường và mạng Wan- Bộ Công an. Quá trình giảng dạy và học tập trên lớp, giảng viên và học viên bị hạn chế tiếp cận với các phần mềm, ứng dụng hỗ trợ hoạt động dạy học phổ biến hiện nay như: Quizizz, Kahoot, Padlet, Classkick,... Mặt khác, nhận thức, trình độ công nghệ thông tin của giảng viên chưa đồng đều, một bộ phận giảng viên lớn tuổi còn ngại thay đổi, thiếu sự cập nhật ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy. Do vậy việc ứng dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy chưa thực sự được đẩy mạnh hoàn toàn. Điều này có ảnh hưởng không nhỏ đến việc dạng hóa hình thức, phương pháp dạy học. Đây cũng là một hạn chế làm giảng viên chưa có điều kiện phát huy được hết khả năng ứng dụng công nghệ thông tin.

Đối với “Khả năng giao tiếp, tương tác học viên”, giảng viên tự đánh giá có sự tương tác hiệu quả với người học và kịp thời giải đáp thắc mắc của người học trong quá trình dạy học ở mức tốt.

Về “Hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học viên”, phần lớn giảng viên triển khai theo phương thức truyền thống thông qua các bài kiểm tra điều kiện và bài thi kết thúc môn học bằng hình thức vấn đáp và tự luận. Có đến 50% số giảng viên tham gia khảo sát tự đánh giá mình chưa chú trọng để việc thiết kế các công cụ kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học viên bằng các kỹ thuật, hình thức linh hoạt theo từng đối tượng người học. Điểm trung bình các thành tố của NLGD của giảng viên cơ sở đào tạo ngành công an được thể hiện trong biểu đồ sau:



Biểu đồ 1. Điểm trung bình các thành tố của năng lực giảng dạy

4.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực giảng dạy của giảng viên

Để xem xét sự khác biệt về NLGD của giảng viên cơ sở đào tạo ngành công an theo giới tính, trình độ, độ tuổi và thâm niên giảng dạy, tác giả thực hiện kiểm định Independent Sample T-Test và phân tích One-Way ANOVA. Kết quả kiểm định cho thấy: Không có sự khác biệt về NLGD của giảng viên cơ sở đào tạo ngành công an theo giới tính. Có sự khác biệt về NLGD của giảng viên cơ sở đào tạo ngành công an theo trình độ, độ tuổi, thâm niên giảng dạy đối với các thành tố kiến

giảng viên tham gia khảo sát chưa đồng đều giữa các nhóm, với nhóm giảng viên tham gia khảo sát có trình độ PGS.TS chỉ chiếm 2.5%, nhóm giảng viên có thâm niên giảng dạy trên 20 năm tham gia khảo sát chỉ chiếm 1.5%, tức là số lượng quan sát chưa đủ lớn nên sự khác biệt về NLGD của nhóm này so với các nhóm khác là không đáng kể, không biểu thị được đặc tính của nhóm giá trị này và khó xác định sự khác biệt về trung bình so với các nhóm khác. Riêng đối với thành tố khả năng ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học, không có sự khác biệt giữa các giảng viên.

Bảng 4. Tương quan Pearson giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc

		Correlations								
		TB_KT CM	TB_PP GD	TB_C NTT	TB_KN GT	TB_ CN	TB_C SVC	TB_CS C	TB_HT HV	TB_KT DG
TB_KT CM	Pearson Correlation	1	.624**	.379**	.582**	.506* *	.153*	.339**	.135	.535**
TB_KN GT	Pearson Correlation				1	.523* *	.184**	.210**	.209**	.988**

thức chuyên môn, phương pháp giảng dạy, hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học viên và khả năng giao tiếp, tương tác học viên. NLGD tăng dần theo trình độ, độ tuổi, thâm niên giảng dạy, tức là giảng viên càng lớn tuổi, trình độ cao hơn, thâm niên giảng dạy tăng theo năm công tác thì NLGD càng cao. Tuy nhiên, trình độ và độ tuổi

Tác giả tiến hành phân tích tương quan Pearson để kiểm tra mối quan hệ tuyến tính giữa các biến độc lập (các yếu tố ảnh hưởng đến NLGD) và biến phụ thuộc (NLGD của giảng viên). Kết quả ở bảng 4 cho thấy sig tương quan Pearson biến độc lập HTHV với biến phụ thuộc KTCM, biến độc lập CSVC với biến phụ thuộc PPGD, biến độc

lập CSVC với biến phụ thuộc CNTT đều lớn hơn 0.05. Do vậy, không có mối tương quan tuyến tính giữa các biến này. Các biến này sẽ được loại khi thực hiện phân tích hồi quy tuyến tính bội. Giữa CN với KNGT có tương quan mạnh nhất với hệ số r là 0.523, giữa CSVC với KTCM có tương quan yếu nhất với hệ số r là 0.153. Kết quả này cũng khá phù hợp với kết quả phỏng vấn sâu một số giảng viên. Giảng viên cho rằng nhiệt huyết, năng khiếu giảng dạy, đam mê công việc, phẩm chất chính trị đạo đức và kiến thức chuyên môn là các yếu tố ảnh hưởng đến NLGD. Đây chính là các thành tố xoay quanh yếu tố cá nhân, các thành tố thuộc về bản thân người giảng viên. Tựu chung, các kết quả phân lớn thể hiện các thành tố xoay quanh “Yếu tố cá nhân” có quyết định chính đến NLGD của bản thân mỗi giảng viên (trong đó bao gồm các thành tố như kiến thức chuyên môn, kiến thức thực tiễn, kỹ năng sư phạm, phương pháp giảng dạy, nhiệt huyết, năng khiếu...), sau đó là yếu tố “Các chính sách chung của nhà trường” liên quan đến việc đào tạo bồi dưỡng giảng viên và chế độ lương thưởng. Ngoài ra còn một số yếu tố khác mà giảng viên bày tỏ ý kiến như: Hoàn cảnh kinh tế; yếu tố gia đình; các công việc hành chính sự vụ khác; ý thức, trình độ của sinh viên,... Cơ sở vật chất, môi trường làm việc, sự hợp tác của học viên trong quá trình dạy học cũng là những yếu tố mà giảng viên quan tâm, tuy nhiên số lượng giảng viên đánh giá có ảnh hưởng đến NLGD không nhiều.

5. KẾT LUẬN

Bằng việc khảo sát 200 giảng viên đang giảng dạy tại cơ sở đào tạo ngành công an, nghiên cứu đã cho thấy: Giảng viên có kiến thức chuyên môn, có khả năng sử dụng công nghệ thông tin và khả năng giao tiếp, tương tác học viên ở mức khá tốt, tuy nhiên đa số giảng viên cho rằng kiến thức thực tiễn là yếu tố quan trọng luôn cần được nâng cao, trau dồi và mức độ ứng dụng công nghệ

thông tin vào giảng dạy cần được đẩy mạnh hơn nữa. Điểm trung bình năng lực thiết kế các công cụ kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học viên và sử dụng các ứng dụng, phần mềm hỗ trợ kiểm tra đánh giá của giảng viên chỉ ở mức trung bình. Điều này phù hợp với khảo sát thực tế hoạt động dạy học tại cơ sở đào tạo ngành công an và các ý kiến được ghi nhận qua các câu trả lời câu hỏi mở trong phiếu khảo sát. Các giảng viên có nguyện vọng được bồi dưỡng các phương pháp giảng dạy hiện đại, tập huấn các phương pháp, hình thức kiểm tra đánh giá mới trong dạy học, tập huấn sử dụng các phần mềm, ứng dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy và mong muốn được tham gia công tác thực tế, luân chuyển công tác tại các đơn vị địa phương để mở rộng, nâng cao kiến thức thực tiễn phục vụ công tác giảng dạy.

Từ những kết quả trên, có thể đưa ra một số kiến nghị nhằm nâng cao NLGD cho giảng viên cơ sở đào tạo ngành công an như sau: (i) Giảng viên cần tự chủ động học tập, nghiên cứu trau dồi năng lực nghề nghiệp, tích cực tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học, các hoạt động tổng kết thực tiễn, thu thập, nghiên cứu các tài liệu của hoạt động thực tiễn để sử dụng linh hoạt trong quá trình dạy học; (ii) Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên bám sát nhu cầu của công tác đấu tranh phòng, chống tội phạm và thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội bằng cách tiếp tục phối hợp chặt chẽ với Công an các đơn vị, địa phương trong việc tổ chức cho giảng viên đi luân chuyển đến thực hiện nhiệm vụ thực tế tại các đơn vị nghiệp vụ; (iii) Tăng cường các buổi tọa đàm trao đổi kinh nghiệm bằng cách mời các chuyên gia giáo dục đầu ngành, các giảng viên giỏi uy tín để thảo luận, chia sẻ các phương pháp, kỹ thuật dạy học hiện đại, cách thức khai thác, ứng dụng công nghệ thông tin, thiết bị dạy học, cách thức đổi mới việc kiểm tra

đánh giá người học; (iv) Nhà trường cần tổ chức tốt việc kiểm tra, đánh giá năng lực giảng dạy của giảng viên nhằm kích thích, tạo động lực thúc đẩy sự cố gắng và phát triển năng lực giảng dạy của bản thân mỗi giảng viên.

LỜI CẢM ƠN

Nghiên cứu này được tài trợ bởi Trường Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội, qua nhóm nghiên cứu **“Đảm bảo chất lượng giáo dục”** (nhóm nghiên cứu cấp Trường Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Kulshrestha, A. K., & Pandey, K. (2013). Teachers training and professional competencies. *Voice of research*, 1(4), 29-33.

Buharkova, O. V., & Gorshkova, E. G. (2007). Image of the leader: technology of creation and promotion. *Training programme. Saint-Peterburg*.

Nguyễn Kim Dung, Phạm Thị Hương, Nguyễn Đình Hân, Boris Dongelmans và Tracey Campell. (2012). Báo cáo nghiên cứu số 5: Tiêu chuẩn năng lực giảng viên POHE. *Dự án phát triển giáo dục đại học theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng (POHE) ở Việt Nam (giai đoạn 2) thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo Việt Nam*. Dự án POHE 2.

Australian Professional Standards for Teachers. (2017). Consulté le May 03, 2022, sur Australian Institute for Teaching and School Leadership: <https://www.aitsl.edu.au/standards>

Chang Zhua, Di Wang, Yonghong Cai, Nadine Engels. (2013). What core competencies are related to teachers' innovative teaching? *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, pp. 9–27.

Nair, M. P. (2017). *A Study on Identifying Teaching Competencies and Factors Affecting Teaching Competencies with Special Reference to MBA Institutes in Gujarat*. AHMEDABAD.

Syahrina Hayati Md. Jani, Siti Asiah Md. Shahid, Mary Thomas, Peter Francis & Fatanah Jislan. (2018). Using Teaching Effectiveness Scale as Measurement for. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, pp. 1394 - 1404.

Sái Công Hồng, Lê Thái Hưng, Lê Thị Hoàng Hà, Lê Đức Ngọc. (2017). *Giáo trình Kiểm tra đánh giá trong dạy học*. Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.