

# NÂNG CAO NĂNG LỰC GIẢNG VIÊN TRONG CÔNG TÁC TỔ CHỨC BỒI DƯỠNG TRỰC TUYẾN

Nguyễn Duy Linh

Khoa Khoa học thể thao và sức khỏe, Trường Đại học Thủ đô Hà Nội.

**Tóm tắt:** Trong kỷ nguyên số, trước những thay đổi lớn trong giáo dục và đào tạo, tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, các trường đại học buộc phải thay đổi và thích ứng với sự đa dạng của các hình thức đào tạo, bồi dưỡng. Vai trò của giảng viên đã trải qua sự thay đổi mạnh mẽ, chuyển từ vai trò truyền đạt kiến thức truyền thống sang một vai trò mới như một “chất xúc tác và điều phối...nhà thiết kế, người cố vấn, huấn luyện viên và tạo ra môi trường học tập”. Do đó, giảng viên cần ngày càng dũng cảm, liên tục nâng cao chuyên môn, cải thiện năng lực chuyên môn, và áp dụng các thành tựu khoa học và công nghệ trong giảng dạy để đáp ứng yêu cầu của công việc.

**Từ khóa:** giảng viên, nâng cao, năng lực, bồi dưỡng, trực tuyến.

## ENHANCING LECTURER CAPACITY IN ORGANIZING ONLINE TRAINING

Nguyen Duy Linh

Faculty of Sports Science and Health, Hanoi Metropolitan University.

**Abstract:** In the digital era, in the face of great changes in education and training, the impact of the industrial revolution 4.0, universities are forced to change and adapt to the diversity of training, fostering forms. The role of the lecturers have undergone a drastic change, shifting from a traditional impartor of knowledge to a new role as a “catalyst and coordinator...designer, mentor, coach and create a learning environment”. Therefore, lecturers need to be increasingly brave, constantly improve their expertise, improve their professional capacity, and apply scientific and technological achievements in teaching to meet the requirements of their work.

**Keywords:** lecturer, improve, capacity, fostering, online.

Nhận bài: 9/6/2024

Phản biện: 11/7/2024

Duyệt đăng: 14/7/2024

### I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Cách mạng công nghiệp 4.0 thúc đẩy tiến bộ về sản xuất thông minh, robot, trí tuệ nhân tạo và Internet vạn vật. Tuy nhiên, con người vẫn đóng vai trò chủ đạo trong quản lý và điều khiển công việc, đổi mới sáng tạo. Do đó, giáo dục và đào tạo vẫn giữ vai trò nền tảng quan trọng trong việc phát triển tri thức và tạo ra các giá trị bền vững của xã hội. Đứng trước những thách thức về sự thay đổi của cuộc cách mạng công nghệ số, thì giảng viên ở các trường đại học lại có vai trò quan trọng trong công tác đào tạo, bồi dưỡng. Với những điều kiện như nhau, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nào có được đội ngũ giảng viên có năng lực giảng dạy tốt thích ứng nhanh, hòa nhập với môi trường công nghệ thì công tác đào tạo bồi dưỡng ở đó sẽ đạt kết quả tốt hơn. Do đó, không thể phủ nhận vai trò, năng lực của giảng viên làm công tác tổ chức bồi dưỡng trực tuyến là một trong những nhân tố cơ bản có tính chất quyết định đến chất lượng, hiệu quả đào tạo của các trường đại học như hiện nay.

### II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

#### 2.1. Khái quát về năng lực giảng viên trong công tác tổ chức bồi dưỡng trực tuyến

Trong xã hội hiện đại và kỷ nguyên của công nghiệp 4.0, con người cần phải học tập liên tục, học tập suốt đời để trang bị cho bản thân các kiến thức liên tục thay đổi trong nhiều lĩnh vực. Giảng viên, với đặc thù nghề nghiệp của mình, việc tự bồi dưỡng và được bồi dưỡng chuyên môn là hết sức quan trọng. Do đó, ở các trường đại học công tác đào tạo bồi dưỡng, nâng cao năng lực chuyên môn của giảng viên luôn được quan tâm hàng đầu, nhằm đáp ứng những thay đổi nhanh chóng về công nghệ trong kỷ nguyên số cũng như mục tiêu đổi mới giáo dục hiện nay.

Có thể nói, bức tranh thực trạng về năng lực của đội ngũ giảng viên trong công tác tổ chức bồi dưỡng trực tuyến ở các trường đại học nói chung hiện nay luôn được các trường đại học quan tâm, chú trọng phát triển hài hoà cả về số lượng và chất lượng, ngày càng đáp ứng tốt yêu cầu của công tác

giảng dạy, đào tạo bồi dưỡng. Đội ngũ giảng viên được hình thành từ nhiều nguồn khác nhau, có trách nhiệm, luôn nêu cao tinh thần, tận tụy thực hiện nhiệm vụ được giao. Giảng viên ngày càng được tiêu chuẩn hoá, trình độ ngày càng được nâng cao và nhất là năng lực nghiệp vụ được nâng lên rõ rệt. Họ được đào tạo bồi dưỡng không chỉ về kiến thức chuyên môn mà còn được bồi dưỡng về kỹ năng nghiệp vụ chuyên sâu trong lĩnh vực được phân công đào tạo bồi dưỡng. Nhưng bên cạnh đó cũng còn một bộ phận giảng viên còn hạn chế trong việc đi sâu vào các ứng dụng công nghệ hiện đại, kỹ năng thực hành, thực tiễn còn thiếu nên mất nhiều thời gian để hoàn thiện năng lực giảng dạy của mình. Ngoài ra, cũng có một ít giảng viên còn thiếu động lực tự học và ngại đổi mới, chưa bắt kịp yêu cầu về đổi mới quản lý, chương trình, phương pháp giáo dục, sử dụng công nghệ thông tin, tiếp cận phương tiện hiện đại... Chính những điều này làm ảnh hưởng đến năng lực giảng dạy, tổ chức bồi dưỡng của một số đội ngũ giảng viên hiện nay cũng là một trong những lo ngại cả về lượng và chất trước yêu cầu đổi mới giáo dục.

Theo Anderson (2008), việc giảng dạy trực tuyến yêu cầu giảng viên không chỉ nắm vững các lý thuyết giáo dục mà còn phải áp dụng các phương pháp thực tiễn phù hợp. Cuốn sách của Anderson nhấn mạnh vai trò của sự tương tác giữa giảng viên và sinh viên, cũng như việc xây dựng các hoạt động học tập đa dạng và phong phú. Garrison và Vaughan (2008) đã giới thiệu mô hình học tập kết hợp, trong đó giảng viên kết hợp các phương pháp giảng dạy truyền thống với các công cụ trực tuyến. Mô hình này không chỉ giúp nâng cao hiệu quả giảng dạy mà còn tối ưu hóa việc sử dụng các nguồn tài nguyên số.

Salmon (2011) nhấn mạnh tầm quan trọng của kỹ năng điều phối và hướng dẫn trong môi trường học tập trực tuyến. Bà đề xuất các chiến lược cụ thể để giảng viên có thể trở thành người hướng dẫn hiệu quả, từ việc thiết lập mục tiêu học tập rõ ràng đến việc hỗ trợ và đánh giá tiến độ học tập của sinh viên. Boettcher và Conrad (2016) cung cấp những gợi ý thực tiễn và mẹo nhỏ giúp giảng viên vượt qua những thách thức trong giảng dạy trực tuyến. Cuốn sách của họ là một công cụ hữu ích cho giảng viên trong việc xây dựng kế hoạch giảng dạy, quản lý lớp học và tạo động lực cho sinh viên. Palloff và Pratt (2013) chia sẻ những kinh nghiệm thực tế từ việc giảng dạy trong các

lớp học ảo. Những bài học từ nghiên cứu này giúp giảng viên chuẩn bị tốt hơn cho việc đối phó với các tình huống phát sinh trong quá trình giảng dạy trực tuyến.

Moore và Kearsley (2011) cung cấp một cái nhìn tổng quan về giáo dục từ xa, từ việc thiết kế khóa học đến việc quản lý và đánh giá. Họ nhấn mạnh tầm quan trọng của việc xây dựng một hệ thống hỗ trợ học tập toàn diện cho sinh viên trực tuyến. Bates (2015) cung cấp các hướng dẫn chi tiết về thiết kế giảng dạy và học tập trong môi trường kỹ thuật số. Ông đề xuất các phương pháp sử dụng công nghệ để cải thiện trải nghiệm học tập và đáp ứng nhu cầu của sinh viên.

Dabbagh và Kitsantas (2012) thảo luận về việc sử dụng môi trường học tập cá nhân và mạng xã hội để kết nối giữa học tập chính quy và không chính quy. Nghiên cứu của họ cho thấy việc áp dụng các công cụ mạng xã hội có thể giúp giảng viên tạo ra môi trường học tập linh hoạt và tương tác cao.

Tổng quan các nghiên cứu trên cho thấy rằng việc nâng cao năng lực giảng viên trong bồi dưỡng trực tuyến không chỉ dừng lại ở việc nắm vững các lý thuyết giáo dục mà còn cần phải áp dụng các phương pháp thực tiễn, xây dựng các kỹ năng hướng dẫn, và tận dụng tối đa các công nghệ hiện đại. Điều này sẽ giúp giảng viên không chỉ đáp ứng được nhu cầu học tập ngày càng đa dạng của sinh viên mà còn thúc đẩy sự phát triển toàn diện của giáo dục trực tuyến.

## **2.2. Vai trò của giảng viên trong công tác tổ chức, bồi dưỡng trực tuyến.**

Giảng viên là người thiết kế, tổ chức kế hoạch bồi dưỡng cho học viên thông qua bài giảng của mình, do đó, họ vừa là người thiết kế vừa là người thi công nhằm đạt được sự thành công của bài giảng. Giảng viên phải là người chịu trách nhiệm về toàn bộ quá trình đào tạo và là người có vai trò động viên, khuyến khích, định hướng nhu cầu đào tạo của người học. Chính vì thế, giảng viên không chỉ đơn thuần là người làm công tác giảng dạy, người “truyền thụ” mà còn đóng nhiều vai trò khác trong môi trường đào tạo, bồi dưỡng hiện đại, như “tư vấn” cho học viên, “tạo điều kiện” cho học viên học tập, cũng như các vai trò quan trọng khác mà các nhà nghiên cứu chỉ ra như sau:

Một là, giảng viên trong vai là người tham gia vào quá trình xây dựng chương trình, tài liệu cho các khoá đào tạo, bồi dưỡng trực tuyến và thực hiện công tác đánh giá trực tiếp, trung thực, khách quan dựa trên phương pháp đánh giá khoa học,

hiện đại. Trách nhiệm lớn nhất của giảng viên là phải nắm bắt được nhu cầu thực tế của người học và chỉ bồi dưỡng những cái gì mà họ chưa có, chưa thành thạo để thực thi tốt công việc.

Hai là, giảng viên trong vai là người tư vấn về công tác đào tạo, tổ chức bồi dưỡng, luôn tạo điều kiện tốt nhất cho học viên tiếp thu một cách chủ động những kiến thức, có kỹ năng, thái độ cần thiết nhằm giúp cho học viên thực thi việc học trực tuyến tốt hơn và đưa ra những tư vấn hay, thông minh, phù hợp với từng đối tượng học viên trong các chương trình bồi dưỡng. Do vậy, giảng viên cần hiểu rõ đối tượng học viên, cách thức học của họ để có được phương thức tổ chức đào tạo bồi dưỡng phù hợp với các nhóm đối tượng khác nhau.

Ba là, giảng viên trong vai trò là người “truyền thụ, giảng giải”. Đó là vai trò của người giới thiệu, trình bày, thực hiện các hoạt động ở trên lớp trực tuyến hay ở lớp học trực tiếp để hoàn thành các công việc nghề nghiệp của mình. Đây là vai trò chính để xác định họ là giảng viên, người truyền đạt, cung cấp kiến thức, kỹ năng, thông tin đến học viên.

Bốn là, giảng viên trong vai người điều phối, hướng dẫn, thúc đẩy quá trình đào tạo, tổ chức bồi dưỡng trực tuyến, thực hiện công tác điều phối chung làm cho quá trình tổ chức bồi dưỡng trực tuyến được vận hành tốt, bảo đảm sự cân bằng chung của quá trình này. Đồng thời, hướng dẫn, dẫn dắt học viên tham gia vào quá trình học tập bồi dưỡng một cách có chủ đích đối với quá trình bồi dưỡng trực tuyến, nhằm giúp cho học viên học tập tốt hơn, sử dụng trang thiết bị, ứng dụng công nghệ thông tin hiệu quả hơn.

### **2.3. Những năng lực then chốt của giảng viên trong công tác tổ chức bồi dưỡng trực tuyến.**

Giảng viên là những nhà trí thức cấp cao, là lực lượng then chốt quyết định chất lượng đào tạo, bồi dưỡng thông qua việc truyền tải trực tiếp tư tưởng, định hướng, kiến thức và các giá trị sống tốt đẹp cho người học - thế hệ trẻ, tương lai của đất nước. Mặc dù, mỗi trường đại học có những đặc thù về mục tiêu và yêu cầu đào tạo đối với từng ngành nghề khác nhau nhưng việc phát triển đội ngũ giảng viên có ý nghĩa quan trọng đối với việc đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục trong thời đại giáo dục 4.0. Đó

cũng chính là tiền đề để tạo động lực cho giảng viên hăng say làm việc và mang đến nguồn năng lượng tích cực cho người học, góp phần mang lại sự thay đổi sâu sắc cho chất lượng đào tạo của các trường đại học trong giai đoạn hiện nay. Sau đây là một số năng lực then chốt cần hướng đến để nâng cao năng lực giảng viên trong công tác tổ chức bồi dưỡng trực tuyến.

(1) Năng lực giảng dạy: gồm nền tảng kiến thức chuyên môn đáp ứng yêu cầu cho việc giảng dạy, khả năng phát triển giáo trình giảng dạy phong phú, cập nhật thời đại, khả năng tổ chức lớp học đa dạng, ứng dụng công cụ công nghệ cho lớp học sinh động và tương tác đa chiều.

(2) Khả năng truyền đạt, truyền cảm hứng, kết nối và ứng biến linh hoạt trên hệ thống trực tuyến: Kỹ năng này đòi hỏi cả một quá trình rèn luyện cũng như sự đam mê và nhiệt huyết của giảng viên; có thể dự giờ giữa các giảng viên, tương tác trực tuyến với các đồng nghiệp trong quá trình giảng dạy, bồi dưỡng để học hỏi, trao đổi chia sẻ kinh nghiệm.

(3) Kỹ năng giao tiếp, hướng dẫn, khơi gợi niềm tin và sự đóng góp của người học. Giảng viên xác định đúng thời điểm và cách thức đưa ra phản hồi cho cá nhân, nhóm để thúc đẩy tương tác. Khi cần thiết, giảng viên trợ giúp bằng lời nói, kịp thời để gắn kết các cá nhân, các nhóm người học nhằm thu hẹp hoặc nói rộng khoảng cách ảo giữa giảng viên và học viên.

(4) Một kỹ năng cần thiết đối với giảng viên là quản lý người học. Giảng viên phải dành thời gian để hỗ trợ người học bằng cách kiểm tra, động viên, tư vấn, cung cấp hỗ trợ kịp thời, theo dõi kết quả học tập, trao đổi, chia sẻ riêng tùy vào nhu cầu của từng cá nhân.

(5) Khả năng học tập và phát triển suốt đời: khả năng này đòi hỏi giảng viên phải không ngừng nâng cao chuyên môn mà còn phải liên tục cập nhật kỹ năng, kiến thức về ngoại ngữ, đặc biệt là công nghệ thông tin, kinh tế - chính trị - xã hội... để có thể thích nghi với sự phát triển không ngừng của cuộc cách mạng công nghệ số.

Trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng thì việc tự bồi dưỡng của mỗi giảng viên là điều kiện tốt nhất để nâng cao phẩm chất, năng lực, trình độ chuyên môn và nghiệp vụ tương xứng với vị trí việc làm, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Mỗi người giảng viên trong quá trình dạy sẽ biết rõ

nhất mình có những ưu thế gì, còn những hạn chế gì; biết điểm mạnh và yếu của bản thân; biết chất lượng giảng dạy của mình đến đâu từ đó sẽ có cách tự bồi dưỡng để hoàn thiện mình. Tự bồi dưỡng là con đường tích lũy kiến thức, gọt sắc tư duy, là sự trăn trở, thử nghiệm để tìm ra những hình thức, biện pháp thích hợp truyền đạt tri thức tới người học. Trong thời buổi bùng nổ công nghệ thông tin như hiện nay việc tự đào tạo, bồi dưỡng quả là gặp rất nhiều thuận lợi. Chỉ cần mỗi người chúng ta nỗ lực, nghiêm khắc với bản thân và có phương pháp học tập thì việc nâng cao năng lực của bản thân không phải là việc quá khó. Có rất nhiều tấm gương về dạy giỏi; có rất nhiều cách làm hay, sáng tạo mà các giảng viên các trường đại học khác đã áp dụng và mang lại kết quả đáng ghi nhận; điều này chúng ta có thể học hỏi... để tự hoàn thiện mình.

(6) Đạo đức nghề nghiệp đối với người giảng viên: đó là sự trung thực, đáng tin cậy là điểm tựa cho người học, có đam mê và gắn bó lâu dài với sự nghiệp giảng dạy, tận tâm, tận tụy với công việc định hướng người học, trong giao tiếp luôn ứng dụng các quy tắc ứng xử chuẩn mực, là người có trình độ cao, có thói quen học tập và nghiên cứu không ngừng.

Những năng lực then chốt này sẽ giúp người giảng viên có cái nhìn toàn diện, đủ độ sâu và độ rộng để hoàn thiện bản thân và góp phần nâng cao giá trị bản thân cũng như trong công tác đào tạo, bồi dưỡng trực tuyến.

#### **2.4. Một số giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên tổ chức bồi dưỡng trực tuyến.**

Một là, đội ngũ giảng viên cần được bồi dưỡng thường xuyên về chuyên môn, nghiệp vụ trong giảng dạy và cập nhật về phương pháp giảng dạy hiện đại, các trang thiết bị, ứng dụng công nghệ hiện đại... Công tác bồi dưỡng này cần tiến hành hàng năm và một điều cần thiết nhất là họ cần phải tự học, tự bồi dưỡng thường xuyên.

Hai là, mỗi giảng viên cần chú ý bồi dưỡng và tự bồi dưỡng về công việc thiết kế bài giảng,

tổ chức bài giảng và các kỹ thuật sư phạm cần thiết khi ứng dụng công nghệ thông tin. Vấn đề là xây dựng kịch bản dạy học, bồi dưỡng, lựa chọn chiến lược sư phạm phù hợp cho từng nội dung chuyên đề giảng dạy trực tuyến có ý nghĩa quyết định đối với chất lượng bồi dưỡng.

Ba là, mỗi giảng viên thường xuyên tự rèn luyện các kỹ năng mềm, chính những kỹ năng này là yếu tố hàng đầu để truyền tải kiến thức và truyền cảm hứng, tạo động lực cho người học qua các hình thức bồi dưỡng một cách hiệu quả nhất.

Bốn là, nhà trường cần đa dạng hóa các hình thức đào tạo, bồi dưỡng theo hướng hiện đại, tiện dụng như: E-learning, đào tạo từ xa, trực tuyến ở nhiều cấp độ khác nhau trên không gian mạng. Toàn bộ chương trình bồi dưỡng được số hóa, tổ chức thành khóa học; hồ sơ của giảng viên được giám sát và đánh giá; lấy ý kiến phản hồi;

Năm là, nhà trường cần tiếp tục đẩy mạnh công tác truyền thông, tuyên truyền làm thay đổi tâm thế giảng dạy và học tập trực tuyến của công chức, viên chức và người học, để toàn thể công chức, viên chức và người học hiểu được những lợi ích từ bồi dưỡng trực tuyến.

### **III. KẾT LUẬN**

Để công tác tổ chức bồi dưỡng trực tuyến ở các trường đại học vận hành tốt, hiệu quả cao, thì trước hết mỗi giảng viên phải xem mình là một trong những nhân tố chủ chốt góp phần tạo nên sự thành công. Vì vậy, mỗi giảng viên cần quyết tâm và kiên trì, nỗ lực hết mình, trước hết cần chủ động tìm hiểu và ứng dụng những thành tựu của khoa học - công nghệ vào việc nâng cao hiệu quả công tác giảng dạy, bồi dưỡng, từ đó góp phần đào tạo được nguồn nhân lực có số lượng, chất lượng đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra hiện nay. Có như vậy, mới có thể chinh phục được người học, làm giàu thêm tri thức cho người học thông qua các hình thức đào tạo, bồi dưỡng khác nhau.

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

Báo Nhân dân điện tử (2018), *Xây dựng đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu đổi mới*, [https://www.nhandan.com.vn/nation\\_news/item/37935202-xay-dung-doi-ngu-nha-giao-dap-ung-yeu-cau-doi-moi.html](https://www.nhandan.com.vn/nation_news/item/37935202-xay-dung-doi-ngu-nha-giao-dap-ung-yeu-cau-doi-moi.html)

Nguyễn Hữu Độ (2019), *Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở Việt Nam*, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, <http://tcnn.vn/news/detail/42508/Nang-cao-chat-luong-doi-ngu-giao-vien-dap-ung-yeu-cau-doi-moi-giao-duc-o-Viet-Nam.html>

- Anderson, T. (2008). *The theory and practice of online learning*. AU Press.
- Garrison, D. R., & Vaughan, N. D. (2008). *Blended learning in higher education: Framework, principles, and guidelines*. Jossey-Bass.
- Salmon, G. (2011). *E-moderating: The key to teaching and learning online*. Routledge.
- Boettcher, J. V., & Conrad, R. M. (2016). *The online teaching survival guide: Simple and practical pedagogical tips*. Jossey-Bass.
- Palloff, R. M., & Pratt, K. (2013). *Lessons from the virtual classroom: The realities of online teaching*. Jossey-Bass.
- Moore, M. G., & Kearsley, G. (2011). *Distance education: A systems view of online learning*. Cengage Learning.
- Bates, A. W. (2015). *Teaching in a digital age: Guidelines for designing teaching and learning*. Tony Bates Associates Ltd.
- Nguyễn Kỳ Trung (2008), *Thực trạng và giải pháp quản lý đội ngũ giảng viên của Trường Đại học Sư phạm Tp. Hồ Chí Minh*. Luận văn thạc sĩ - Đại học Sư phạm Tp. Hồ Chí Minh.