

ĐÁNH GIÁ CHƯƠNG TRÌNH BỒI DƯỠNG GIẢNG VIÊN SƯ PHẠM DO TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM - ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG THỰC HIỆN

EVALUATION OF THE LECTURER TRAINING PROGRAM CONDUCTED BY UNIVERSITY OF EDUCATION - THE UNIVERSITY OF DANANG

Nguyễn Bảo Hoàng Thanh, Lê Mỹ Dung

Trường Đại học Sư phạm – Đại học Đà Nẵng; thanhnbh@ued.udn.vn, dungtldg2016@gmail.com

Tóm tắt - Con người trí tuệ là tài sản quý giá nhất và điều này cũng thể hiện trong giáo dục. Dự báo của UNESCO từ cuối thế kỷ 20 về nhu cầu nghề nghiệp trong thế kỷ 21 cho thấy, nghề Sư phạm là một trong 13 nghề có nhu cầu cao. Trường Đại học Sư phạm là nơi đào tạo có uy tín, cung cấp đội ngũ giáo viên cho cả nước, góp phần to lớn vào phát triển sự nghiệp giáo dục chung của nước ta. Tuy nhiên, trong tình hình mới, những gì đã có là chưa đủ đáp ứng yêu cầu của xã hội về chất lượng giáo dục. Vì thế, nghiên cứu để xây dựng những chương trình bồi dưỡng (CTBD) mang tính linh hoạt nhằm phát triển năng lực chung nghề nghiệp cho giảng viên trong Trường Đại học Sư phạm là vô cùng quan trọng. Trong bài báo này, nhóm tác giả trình bày kết quả đánh giá chương trình bồi dưỡng giảng viên sư phạm (GVSP) do Trường Đại học Sư phạm – Đại học Đà Nẵng thực hiện và những yếu tố tác động đến thực trạng này.

Từ khóa - đánh giá; bồi dưỡng; chương trình bồi dưỡng; đánh giá chương trình bồi dưỡng; giảng viên sư phạm.

1. Giới thiệu

Đổi mới toàn diện giáo dục phổ thông đáp ứng nhu cầu xã hội và yêu cầu của nền kinh tế trong giai đoạn mới từ lâu đã là chủ trương của Đảng, Nhà Nước ta và là một trong những nhiệm vụ chính của ngành Giáo dục - Đào tạo. Trong phát triển giáo dục phổ thông, ưu tiên số một là phát triển đội ngũ giáo viên. Những nghiên cứu cho thấy, giáo viên có vai trò quan trọng đối với việc học tập của học sinh hơn là các yếu tố khác liên quan tới nhà trường. Trong cộng đồng toàn cầu, một hệ thống giáo dục có chất lượng cao là điều kiện cần thiết của một xã hội dân chủ hiện đại. Nhiều nhà kinh tế học và các học giả nghiên cứu về sự phát triển của các quốc gia đều nhấn mạnh tới chất lượng của trường học như là yếu tố cần thiết cho sự phát triển nguồn nhân lực và sự tăng trưởng của nền kinh tế các quốc gia. Vì vậy, vấn đề cơ bản đối với bất kì quốc gia nào nếu muốn giữ cho hệ thống giáo dục của mình có khả năng cạnh tranh trên trường quốc tế thì phải làm thế nào để tuyển dụng, duy trì, bồi dưỡng và phát triển một đội ngũ giảng dạy có chất lượng cao. “Chiến lược Phát triển Kinh tế - Xã hội giai đoạn 2001 - 2010” của nước ta đã xác định mục tiêu phát triển tổng quát là “đưa nước ta ra khỏi tình trạng kém phát triển, nâng cao rõ rệt đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân, tạo nền tảng để đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại”.

Tại Trường Đại học Sư phạm - Đại học Đà Nẵng (sau đây gọi tắt là Trường), việc nâng cao chất lượng CTBD luôn là nội dung quan trọng trong chiến lược phát triển của Trường, góp phần quyết định việc thực hiện thành công sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu của đất nước trong thời kỳ hội nhập và phát triển kinh tế. Để giúp GVSP nâng cao năng lực nghề nghiệp, đáp ứng

Abstract - Human intellect is the most valuable asset and this also manifests itself in education. UNESCO's predictions from the late 20th century for occupational needs in the 21st century prove that pedagogy is one of the 13 highly demanded jobs. The University of Education is a prestigious training institution, providing teachers for the whole country, greatly contributing to the development of the common educational cause of our country. However, in the new situation, the present result is not enough to meet the requirements of the society for education quality. Therefore, research to develop flexible training programs for the development of professional competencies for teachers in the University of Education is of utmost importance. In this article, we present the results of evaluation of the lecturer training program conducted by University of Education – The University of Danang and the factors that affect this situation.

Key words - evaluation; training; training programs; evaluation of the training program; lecturers.

yêu cầu của xã hội, các CTBD tại Trường luôn được thiết kế theo định hướng mềm dẻo và linh hoạt. Tuy nhiên, trước yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông, việc phát triển CTBD giảng viên sư phạm còn bộc lộ những hạn chế nhất định như chưa trải qua quá trình thử nghiệm và đánh giá.

Trong bài viết này, nhóm tác giả trình bày kết quả đánh giá chương trình bồi dưỡng GVSP do Trường Đại học Sư phạm – Đại học Đà Nẵng thực hiện và những yếu tố tác động đến thực trạng này.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

- Đánh giá chương trình bồi dưỡng

Đánh giá và kiểm định chất lượng chương trình đào tạo được tiến hành dựa trên các chuẩn kiểm định chương trình đào tạo và tuân theo một quy trình nhất định. Kiểm định chương trình là sự kết hợp của đánh giá quá trình (được gọi là đánh giá cho việc học tập (assessment for learning) - khi các đánh giá này giúp người học hiểu rõ việc học của bản thân và khuyến khích họ học tập tốt hơn) và đánh giá cuối cùng (gọi là đánh giá vì học tập (assessment of learning) để xác định kết quả cuối cùng mà người học đạt được) (ETS, 2007; Daniel, Anthony, 2007) [2].

Tuy nhiên, vì chất lượng có được là kết quả tác động của nhiều yếu tố nên khi kiểm định hay đánh giá một chương trình đào tạo thì người ta phải xem xét nó trong một tổng thể các mối quan hệ khác nhau của các yếu tố đầu vào, các quá trình và các đầu ra của chương trình [3], [4], [5].

Đánh giá chương trình bồi dưỡng: Chương trình bồi dưỡng được thiết kế dựa trên đánh giá nhu cầu của người học. Sau mỗi khóa học hay chuyên đề bồi dưỡng, nhà quản

lý chương trình sẽ lấy ý kiến đánh giá của người học về khóa học hay chuyên đề mà họ tham gia [6].

Theo A. C. Orstein và F. D. Hunkin - Tác giả cuốn sách “Curriculum: Foundations, Principles, and Issues” tái bản lần thứ 7, thì “Đánh giá CTBD là một quá trình thu thập các dữ liệu để có thể quyết định, chấp nhận hay sửa đổi hoặc loại bỏ một chương trình nào đó” [1].

- Các hình thức đánh giá chương trình đào tạo/ bồi dưỡng gồm: Đánh giá thẩm định/nghiệm thu; Đánh giá quá trình; Đánh giá tổng kết: đánh giá hiệu suất và hiệu quả.

- Tiêu chí đánh giá chương trình bồi dưỡng giảng viên sư phạm gồm:

- Mục tiêu của chương trình: Đào tạo phù hợp với sứ mạng, mục tiêu giáo dục và chức năng, nhiệm vụ của nhà trường, đồng thời gắn với nhu cầu học tập, bồi dưỡng của người học, nhu cầu nguồn nhân lực của thị trường lao động, sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

- Nội dung của chương trình: Gồm một hệ thống các môn học nhằm trang bị cho người học những kiến thức, kỹ năng và thái độ đáp ứng yêu cầu của cơ sở sử dụng nguồn nhân lực, đáp ứng mục tiêu của chương trình theo các văn bản pháp quy của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Chương trình phù hợp với tâm lý và mong muốn của người học, sứ mạng của nhà trường, mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và xu thế toàn cầu hoá và đáp ứng chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học như thế nào.

- Thời lượng của chương trình: Phân bổ cho các khối kiến thức hợp lý, cân đối đảm bảo hiệu quả bồi dưỡng.

- Các điều kiện thực hiện chương trình: Để thực hiện chương trình có chất lượng và hiệu quả, cần đảm bảo đủ số lượng giảng viên có trình độ và năng lực triển khai bồi dưỡng theo nhiệm vụ và yêu cầu được giao, đủ cán bộ quản lý và chuyên viên đạt trình độ và có kinh nghiệm thực hiện các nhiệm vụ, đủ kỹ thuật viên và nhân viên thành thạo các yêu cầu về nghiệp vụ tham gia thực hiện chương trình. Điều kiện về cơ sở vật chất và các trang thiết bị phục vụ chương trình cần đáp ứng mục tiêu, nội dung và thời lượng bồi dưỡng.

+ Giảng viên, cán bộ quản lý, kỹ thuật viên và nhân viên thực hiện chương trình: Đảm bảo đủ số lượng giảng viên có trình độ và năng lực triển khai bồi dưỡng theo nhiệm vụ được giao, đủ cán bộ quản lý và chuyên viên đạt trình độ, có kinh nghiệm thực hiện các nhiệm vụ, đủ kỹ thuật viên và nhân viên thành thạo các yêu cầu về nghiệp vụ tham gia thực hiện chương trình.

+ Cơ sở vật chất và các trang thiết bị phục vụ chương trình: Điều kiện về cơ sở vật chất và các trang thiết bị phục vụ chương trình cần đáp ứng mục tiêu, nội dung và thời lượng bồi dưỡng đảm bảo thực hiện chương trình có chất lượng cao.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này tiến hành khảo sát trên 101 GVSP đã và đang tham gia các lớp thuộc chương trình bồi dưỡng do Trường Đại học Sư phạm – Đại học Đà Nẵng thực hiện.

Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng hệ thống các phương pháp gồm: phương pháp nghiên cứu lý thuyết, chuyên gia, điều tra bằng bảng hỏi, quan sát, phỏng vấn và

thống kê toán học.

Với phương pháp điều tra bằng bảng hỏi, nhóm tác giả đã thiết kế bảng hỏi tự đánh giá dành cho GVSP nhằm tìm hiểu thực trạng chương trình bồi dưỡng GVSP thông qua các khía cạnh: (1) Mục tiêu và tác động của hoạt động bồi dưỡng đến năng lực nghề nghiệp của GVSP; (2) Nội dung; (3) Phương pháp và hình thức; (4) Tài liệu học tập; (5) Đội ngũ tập huấn viên; (6) Cơ sở vật chất và các yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng bồi dưỡng GVSP. Ý kiến đánh giá chương trình bồi dưỡng của GVSP ở mỗi khía cạnh theo 4 mức: ① - Không đồng ý, ② - Phân vân, ③ - Cơ bản đồng ý, ④ - Hoàn toàn đồng ý.

Tất cả số liệu sau khi đã thu thập được xử lý bằng phần mềm SPSS 21.0.

3. Kết quả và đánh giá

3.1. Đánh giá của giảng viên về mục tiêu bồi dưỡng và tác động của hoạt động bồi dưỡng đối với năng lực nghề nghiệp của giảng viên sư phạm

Kết quả khảo sát cho thấy:

Bảng 1. Tỷ lệ các ý kiến đánh giá của giảng viên về tác động của hoạt động bồi dưỡng đến năng lực nghề nghiệp của giảng viên sư phạm (N=101)

TT	Ý KIẾN	Tỷ lệ mức đánh giá (%)			
		①	②	③	④
	Mục tiêu và tác động của hoạt động bồi dưỡng đối với năng lực nghề nghiệp giảng viên sư phạm				
1	Bồi dưỡng tập huấn thường xuyên là hoạt động cần thiết giúp giảng viên phát triển năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, nghiên cứu khoa học các năng lực hỗ trợ một cách liên tục	8,6	10,3	34,5	46,6
2	Năng lực nghề nghiệp của giảng viên phát triển rõ ràng sau mỗi đợt bồi dưỡng	5,2	37,9	43,1	13,8
3	Bồi dưỡng tập huấn là cơ hội để giảng viên kết nối, trao đổi chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả nghiên cứu khoa học và các kinh nghiệm khác với đồng nghiệp trong và ngoài trường	1,7	13,8	55,2	29,3
4	Nhiều kiến thức và kỹ năng thu nhận được qua các đợt bồi dưỡng được giảng viên áp dụng hiệu quả vào trong đào tạo và bồi dưỡng giáo viên, nghiên cứu khoa học	3,4	39,7	37,9	17,2

① - Không đồng ý, ② - Phân vân, ③ - Cơ bản đồng ý,

④ - Hoàn toàn đồng ý

Ở cả 4 tiêu chí từ I.1 đến I.4, tỷ lệ giảng viên cho rằng hoạt động bồi dưỡng không có tác động đến năng lực nghề nghiệp lần lượt là 8,6%, 5,2%, 1,7% và 3,4%. Kết quả khảo sát cũng cho thấy đa số giảng viên đánh giá hoạt động bồi

đường có tác động đến năng lực nghề nghiệp của giảng viên ở cả 4 nội dung trên, trong đó có đến 81,1% GV cho rằng hoạt động bồi dưỡng có tác động đến việc phát triển năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và các năng lực bổ trợ khác; 84,5% GV đánh giá các hoạt động bồi dưỡng là cơ hội tốt để các GV kết nối, trao đổi chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả nghiên cứu khoa học.

Điểm đánh giá trung bình của tất cả GV đạt giá trị 2,93 với độ lệch chuẩn bằng 0,678 cho thấy phần lớn GV đánh giá hoạt động bồi dưỡng có tác động đến năng lực của GVSP.

3.2. Đánh giá của giảng viên về nội dung bồi dưỡng

Số liệu trình bày trong Bảng 2 cho thấy phần lớn giảng viên đánh giá ở mức đồng ý và hoàn toàn đồng ý đối với các tiêu chí đánh giá về nội dung dạy học. Các tiêu chí có tỉ lệ đánh giá mức đồng ý và hoàn toàn đồng ý cao như: Tiêu chí II.1 (GV được bồi dưỡng về năng lực chuyên môn sâu), II.5 (GV được bồi dưỡng về năng lực dạy học tích hợp), II.7 (GV được bồi dưỡng về đánh giá kết quả học tập của người học).

Bên cạnh đó, một số tiêu chí có tỉ lệ GV lựa chọn ở mức không đồng ý cao như: Tiêu chí II.12 (GV được bồi dưỡng về xây dựng môi trường giáo dục dân chủ), II.13 (GV được bồi dưỡng về năng lực tham vấn, tư vấn), II.15 (GV được bồi dưỡng năng lực tổ chức các hoạt động trải nghiệm), II.16 (GV được bồi dưỡng về năng lực phản biện xã hội).

Bảng 2. Ý kiến đánh giá của giảng viên về nội dung bồi dưỡng (N=101)

TT	Ý KIẾN	Tỉ lệ (%)			
		①	②	③	④
1	Giảng viên đã được bồi dưỡng về năng lực chuyên môn sâu	3,4	31,0	53,4	12,1
2	Giảng viên đã được bồi dưỡng về năng lực giáo dục và năng lực hiểu biết về xã hội	0,0	37,9	53,4	8,6
3	Giảng viên đã được bồi dưỡng về năng lực ngoại ngữ	8,6	51,7	32,8	6,9
4	Giảng viên đã được bồi dưỡng về năng lực dạy học trực tuyến	3,7	44,4	42,6	9,3
5	Giảng viên đã được bồi dưỡng về năng lực dạy học tích hợp	1,7	27,6	53,4	17,2
6	Giảng viên đã được bồi dưỡng về năng lực dạy học phân hóa	3,6	49,1	43,6	3,6
7	Giảng viên đã được bồi dưỡng về năng lực đánh giá kết quả học tập của người học theo tiếp cận chuẩn đầu ra	1,7	22,4	56,9	19,0
8	Giảng viên đã được bồi dưỡng về năng lực phát triển chương trình đào tạo chuyên ngành và chương trình môn học	7,0	35,1	40,4	17,5

9	Giảng viên đã được bồi dưỡng về năng lực đánh giá chương trình đào tạo chuyên ngành và chương trình môn học	3,5	26,3	56,1	14,0
10	Giảng viên được bồi dưỡng về năng lực NCKH, hướng dẫn nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ	5,3	45,6	31,6	17,5
11	Giảng viên được bồi dưỡng về năng lực thiết kế và công bố các kết quả nghiên cứu khoa học trong và ngoài nước	12,3	47,4	31,6	8,8
12	Giảng viên được bồi dưỡng về năng lực xây dựng môi trường giáo dục dân chủ trong cơ sở giáo dục đại học và môi trường văn hóa học đường	17,9	26,8	50,0	5,4
13	Giảng viên được bồi dưỡng về năng lực tham vấn, tư vấn, hướng dẫn người học	8,8	36,8	42,1	12,3
14	Giảng viên được bồi dưỡng về năng lực hợp tác với trường phổ thông và các bên liên quan thực hiện triển khai các hoạt động bồi dưỡng giáo viên	10,5	38,6	40,4	10,5
15	Giảng viên được bồi dưỡng về năng lực tổ chức các hoạt động trải nghiệm và hoạt động xã hội cho người học	12,5	48,2	33,9	5,4
16	Giảng viên được bồi dưỡng về năng lực phản biện xã hội	22,8	42,1	28,1	7,0
17	Giảng viên được bồi dưỡng về năng lực chính trị	7,3	40,0	34,5	18,2
18	Các nội dung cơ sở đào tạo tổ chức bồi dưỡng là cập nhật và hiện đại	1,7	32,8	46,6	19,0
19	Các nội dung cơ sở đào tạo tổ chức bồi dưỡng phù hợp	1,7	31,0	53,4	13,8
20	Số lượng chủ đề được tập huấn trong một năm học là phù hợp	3,6	39,3	55,4	1,8

① - Không đồng ý, ② - Phân vân, ③ - Cơ bản đồng ý, ④ - Hoàn toàn đồng ý

Kết quả cho thấy, đa số GV đánh giá tốt về các lĩnh vực thuộc nội dung dạy học, đa số các tiêu chí có tỉ lệ GV đánh giá ở mức đồng ý và hoàn toàn đồng ý cao.

Số liệu khảo sát còn cho thấy nội dung các chương trình bồi dưỡng dành cho GV chưa đem lại sự hài lòng tối đa cho

GV. Bên cạnh đó, GV cũng đề xuất cần phải đưa vào chương trình bồi dưỡng một số nội dung sau: Năng lực xử lý tình huống sư phạm; Năng lực phản biện trong công tác; Các nội dung dạy học vận dụng thực tế; Phát triển chương trình nhà trường; Năng lực ngoại ngữ; Công bố kết quả nghiên cứu quốc tế và Bồi dưỡng năng lực chuyên môn liên quan đến nghiên cứu khoa học giáo dục.

3.3. Đánh giá của GVSP về phương pháp bồi dưỡng

Số liệu trình bày trong Bảng 3 cho thấy các tiêu chí có tỉ lệ GV đánh giá ở mức “không đồng ý” là rất thấp, phần lớn GV lựa chọn mức “đồng ý” và “hoàn toàn đồng ý”.

Số liệu khảo sát chỉ ra rằng các lớp bồi dưỡng được tổ chức với các phương pháp dạy học (PPDH) đa dạng, phát huy tính tích cực và trải nghiệm của GV; GV được thực hành, vận dụng thông qua các lớp bồi dưỡng; việc đánh giá người học thông qua các bài thực hành, vận dụng và các bài tập kỹ năng cũng phát huy tác dụng trong việc nâng cao hiệu quả bồi dưỡng, đáp ứng được nhu cầu của người học.

Bảng 3. Đánh giá của GV về phương pháp dạy học (N=101)

TT	Ý KIẾN	Tỉ lệ (%)			
Phương pháp bồi dưỡng		①	②	③	④
1	Các lớp bồi dưỡng sử dụng phương pháp dạy học đa dạng, phát huy tính tích cực và trải nghiệm của GV	8,8	36,8	45,6	8,8
2	Các lớp bồi dưỡng sử dụng chủ yếu phương pháp dạy học giải thích – minh họa	1,8	33,3	61,4	3,5
3	Các lớp bồi dưỡng sử dụng các phương pháp tạo điều kiện cho GV được thực hành, vận dụng	8,6	22,4	58,6	10,3
4	GV được đánh giá cuối khóa tập huấn bằng bài tập thu hoạch	3,4	22,4	50,0	24,1
5	GV được đánh giá cuối khóa tập huấn chủ yếu bằng bài trả lời trắc nghiệm và câu tự luận	8,6	19,0	60,3	12,1
6	GV được đánh giá cuối khóa tập huấn chủ yếu bằng bài tập thực hành kỹ năng	5,3	28,1	47,4	19,3

① - Không đồng ý, ② - Phân vân, ③ - Cơ bản đồng ý,

④ - Hoàn toàn đồng ý

Kết quả phân tích điểm đánh giá của GV về phương pháp dạy học được báo cáo viên sử dụng trong các chương trình bồi dưỡng cho thấy phương pháp dạy học trong các buổi bồi dưỡng được đánh giá tương đối tốt. Một số phương pháp đánh giá được người học kiến nghị sử dụng trong các chương trình bồi dưỡng: Đánh giá bằng các bài

tập thực hành kỹ năng; Đánh giá kỹ năng thực hành, vận dụng; Sử dụng phương pháp đánh giá trắc nghiệm khách quan; Sử dụng các bài tập thực hành kỹ năng; PPDH cần phát huy tính tích cực, trải nghiệm của GV; Tránh truyền đạt một chiều, cần rõ ràng, không chung chung và Đánh giá quá trình.

3.4. Đánh giá của GV về tài liệu của các chương trình bồi dưỡng

Tỉ lệ người học đánh giá mức “không đồng ý” ở các nội dung liên quan đến tài liệu học tập luôn nhỏ hơn 9%, tỉ lệ người học đánh giá ở mức “đồng ý” và “hoàn toàn đồng ý” cũng rất cao. Kết quả cho thấy người học (75-86%) hài lòng về chất lượng tài liệu học tập được trang bị trong các chương trình tập huấn, được cung cấp đầy đủ và kịp thời, đáp ứng nhu cầu tự học của người học, có tỉ lệ cân đối giữa lý thuyết và thực hành, mang tính cập nhật những vấn đề đổi mới giáo dục trên thế giới và gắn với thực tiễn giáo dục ở địa phương.

3.5. Đánh giá của người học về hình thức tổ chức các hoạt động bồi dưỡng

Đối với hình thức tổ chức các lớp bồi dưỡng, có đến trên 80% người học cho rằng hình thức trao đổi trực tiếp được sử dụng phổ biến. Các tiêu chí còn lại có tổng tỉ lệ người học lựa chọn mức “không đồng ý” và “phân vân” tương đối cao (khoảng 40%), cho thấy các hình thức trao đổi trực tuyến hoặc kết hợp giữa trao đổi trực tiếp và trực tuyến chưa được tiến hành hiệu quả. Bên cạnh đó, quy trình tập huấn, thời lượng dành cho khóa tập huấn, thời lượng dành cho từng chuyên đề và thời điểm tập huấn còn một số bất hợp lý, ảnh hưởng đến người học. Một số kiến nghị của người học về hình thức tập huấn: Sử dụng hiệu quả hình thức trao đổi trực tiếp; Kết hợp trực tiếp và trực tuyến một cách hiệu quả; Thời điểm và thời lượng tổ chức bồi dưỡng cần hợp lý hơn và Cần tiến hành tham khảo nhu cầu bồi dưỡng, gửi tài liệu trước cho học viên.

3.6. Đánh giá của giảng viên về hệ thống phương tiện dạy học, cơ sở vật chất và các hoạt động hỗ trợ của Nhà trường

Các tiêu chí liên quan đến hệ thống cơ sở vật chất, phương tiện dạy học có tổng tỉ lệ đánh giá mức “đồng ý” và “hoàn toàn đồng ý” tương đối cao (>70%), cho thấy hệ thống cơ sở vật chất, phương tiện dạy học đáp ứng được yêu cầu của hoạt động dạy - học, góp phần nâng cao hiệu quả dạy học. Đối với sự hỗ trợ của Nhà trường, có 17,9% người học cho rằng GV không được tạo điều kiện về thời gian, công việc khi tham dự các buổi tập huấn, thời điểm tổ chức các chương trình bồi dưỡng không thích hợp, trùng với lịch công tác cá nhân của GV, khiến cho việc sắp xếp gặp nhiều khó khăn.

3.7. Đánh giá về chất lượng đội ngũ báo cáo viên

Tỉ lệ giảng viên lựa chọn mức đánh giá “không đồng ý” ở các tiêu chí là rất thấp, cho thấy về tổng thể người học hài lòng với chất lượng báo cáo viên. Một số nội dung có tỉ lệ người học đánh giá mức đồng ý cao (75,3%) là: “Báo cáo viên cung cấp nhiều thông tin khoa học, cập nhật”; “Báo cáo viên tổ chức cho người học thảo luận trên cơ sở nghiên cứu tài liệu” (80,3%); “Báo cáo viên áp dụng và thực hành các kỹ năng” (75%).

Kết quả khảo sát cho thấy các báo cáo viên có năng lực chuyên môn tốt, trình bày nhiều kiến thức cập nhật bổ ích và sử dụng hiệu quả các phương pháp dạy học tích cực trong các chương trình bồi dưỡng được tiến hành.

3.8. Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả của các chương trình bồi dưỡng GVSP của Trường Đại học Sư phạm – Đại học Đà Nẵng

Kết quả khảo sát cho thấy, những yếu tố có ảnh hưởng lớn đến hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng GVSP qua nghiên cứu đó là: nội dung chương trình bồi dưỡng (87,5%), hình thức tổ chức (80,3%), năng lực của đội ngũ báo cáo viên (85,7%), sự sẵn sàng tham gia của người học (87,5%), khát vọng áp dụng kết quả vào thực tiễn nghề nghiệp (82,1%).

4. Kết luận

Kết quả đánh giá chương trình bồi dưỡng giảng viên sư phạm do Trường Đại học Sư phạm – Đại học Đà Nẵng thực hiện cho thấy:

Về mục tiêu, nhìn chung là phù hợp và có tác động lớn đến năng lực nghề nghiệp của GVSP, tuy nhiên năng lực nghề nghiệp của GVSP chưa phát triển rõ ràng sau mỗi đợt bồi dưỡng.

Về nội dung bồi dưỡng của chương trình chưa đem lại sự hài lòng tối đa cho GV. Bên cạnh đó, GV cũng đề xuất cần phải đưa vào chương trình bồi dưỡng một số nội dung như: Năng lực xử lý tình huống sư phạm; Phát triển chương trình nhà trường; Năng lực ngoại ngữ; Công bố kết quả nghiên cứu quốc tế và bồi dưỡng năng lực chuyên môn liên quan đến nghiên cứu khoa học giáo dục.

Về hình thức bồi dưỡng, nhìn chung chương trình bồi dưỡng được Nhà trường và bản thân giảng viên quan tâm

tiến hành, tham gia. Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu đổi mới đào tạo giáo viên trong thời gian tới, các trường cần có những kế hoạch cụ thể, chi tiết hơn để việc tổ chức mang tính khoa học; đúng đối tượng bồi dưỡng.

Tóm lại, chương trình bồi dưỡng GVSP, nhìn chung đáp ứng chưa tốt nhu cầu phát triển các năng lực nghề nghiệp của giảng viên, do đó cần đa dạng hóa hơn nữa nội dung đào tạo, hình thức tổ chức đào tạo. Công tác bồi dưỡng GVSP hiện nay được đánh giá là đáp ứng được yêu cầu chung của chức danh nghề nghiệp theo quy định của Nhà nước đối với giảng viên và đã góp phần nâng cao năng lực chuyên môn, năng lực nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên, còn thiếu tính hệ thống, thiếu tính đồng bộ trong tổ chức; cơ chế chính sách đối với vấn đề bồi dưỡng chưa được cập nhật; một bộ phận giảng viên chưa tích cực học tập hoặc thiếu thời gian; cơ sở vật chất Trường Đại học Sư phạm còn hạn chế; thời điểm tổ chức chưa phù hợp với nhu cầu của giảng viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] A. C. Orstein và F. D. Hunkin, *Curriculum: Foundations, Principles, and Issues*, Pearson Higher Education, 2017.
- [2] Daniel L. Stufflebeam, Anthony J. Shikfied, *Evaluation theory, models and applications*, John Wiley and Sons, Inc., 2007.
- [3] United States General Accounting Office (GAO), *Program evaluation Strategies for Assessing How Information Dissemination Contributes to Agency Goals*, September 12/2002.
- [4] Peter F. OLiva, *Developing the curriculum*, The fourth edition, Longman, 1997.
- [5] *Program Evaluation Tool Kit*, www.phac-aspc.gc.ca/php-ppsp/toolkit.html
- [6] William J. Rothwell and H. C. Kerenas, *Mastering Instructional design process - A systematic Approach*, Second Edition, Jossey-Bass/Pfeiffer, 1998.

(BBT nhận bài: 10/01/2018, hoàn tất thủ tục phản biện: 19/01/2018)