

CHẤT LƯỢNG GIẢNG VIÊN VÀ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC VIỆT NAM

ThS. TRẦN VĂN TÙNG
Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

1. Đặt vấn đề

Trên thế giới, các tổ chức giáo dục (GD), các trường đại học (ĐH), các cơ quan báo chí đã đưa ra các tiêu chí đánh giá và xếp hạng các trường ĐH.

Ở Việt Nam, Cục Khảo thí và Kiểm định chất lượng GD, Bộ GD&ĐT đưa ra bộ tiêu chí kiểm định chất lượng GD cho các trường ĐH và bước đầu đã tiến hành kiểm định một số trường ĐH. Tuy nhiên vì nhiều lý do, kết quả kiểm định này vẫn chưa được công khai, nên tác dụng còn nhiều hạn chế.

Đại học Quốc gia Hà Nội cũng đưa ra bộ tiêu chí kiểm định chất lượng đào tạo ĐH gồm 10 tiêu chí:

- Công tác tổ chức và quản lý;
- Tỷ lệ SV trên cán bộ giảng dạy;
- Tỷ lệ cán bộ giảng dạy có học hàm, học vị;
- Năng lực của SV;
- Chương trình học và tài liệu chuyên môn;
- Phương pháp giảng dạy và học tập;
- Đề tài nghiên cứu khoa học;
- Hệ thống cơ sở hạ tầng;
- Kinh phí hàng năm;
- Các hoạt động quan hệ quốc tế phục vụ đào tạo và nghiên cứu khoa học [1].

2. Bốn yếu tố quyết định chất lượng đào tạo đại học

Trên thực tế, việc kiểm định chất lượng chỉ có ý nghĩa cảnh báo và xác định những thông số kỹ thuật tác động đến chất lượng đào tạo ĐH Việt Nam, chứ không có giá trị nâng cao chất lượng đào tạo. Việc nâng cao chất lượng đào tạo ĐH Việt Nam đòi hỏi những giải pháp có tính đồng bộ và đột biến, tác động thực sự đến động lực phát triển của toàn bộ hệ thống hoạt động của nhà trường. Những giải pháp đơn lẻ chỉ có ý nghĩa tình huống, phản ánh sự vay mượn tư duy từ bên ngoài, chứ không có ý nghĩa khoa học mang tính bền vững lâu dài cho nhà trường.

Theo chúng tôi, có 4 yếu tố cơ bản nhất quyết định chất lượng đào tạo ĐH có thể vận dụng để nâng cao chất lượng đào tạo ĐH Việt Nam là:

- Mục tiêu đào tạo: Mục tiêu đào tạo là sự khẳng định các định hướng hoạt động đào tạo của nhà trường. Nó quyết định các hoạt động đào tạo

và quản lý nhà trường. Mục tiêu đào tạo sai thì chất lượng đào tạo không thể đáp ứng nhu cầu xã hội. Muốn thực sự gắn với nhu cầu xã hội thì mục tiêu đào tạo phải được thể hiện rất cụ thể bằng các kết quả đào tạo, các cam kết về kết quả đầu ra của nhà trường; nếu không, các tuyên bố của nhà trường về các mục tiêu cao đẹp chỉ mang tính giả tạo.

- Mô hình quản lý: Mô hình quản lý là sự thể hiện tập trung của mục tiêu đào tạo. Mô hình quản lý lạc hậu thì nhà trường không có động lực phát triển, và do vậy, mọi chi phí đầu tư của xã hội cho nhà trường bị tước đoạt bởi sự vô trách nhiệm của các thành viên trong nhà trường.

- Chương trình và cơ sở vật chất, phương tiện đào tạo: Chương trình đào tạo bao gồm nội dung đào tạo, đánh giá kết quả học tập và trang thiết bị thực hành thực hiện chương trình. Chương trình đào tạo quyết định kiến thức và kỹ năng của sinh viên ra trường. Chương trình đào tạo đạt chuẩn và phù hợp với nhu cầu xã hội thì chất lượng đào tạo mới có ý nghĩa kinh tế - xã hội thực tế. Chương trình đào tạo quá thấp hoặc lạc hậu so với nhu cầu thực tế thì mọi hoạt động thi đua dạy tốt, mọi hình thức kiểm tra khắt khe chỉ làm cho chất lượng đào tạo sụt giảm mà thôi

- Đội ngũ giảng viên (GV): Đội ngũ GV là những người dẫn dắt, truyền đạt những yêu cầu, nội dung lý thuyết và hướng dẫn thực hành chương trình đào tạo. Chất lượng đào tạo nhà trường không thể vượt qua chất lượng đội ngũ GV nhà trường - đó là kết luận có giá trị cả trên bình diện lý thuyết và thực tiễn. Một khi đội ngũ GV yếu kém thì cho dù có cơ sở vật chất tốt, mục tiêu đúng đắn, chương trình đào tạo phù hợp, chất lượng đào tạo của nhà trường cũng không thể nâng lên được.

3. Thực trạng hoạt động giảng dạy của đội ngũ GV ĐH Việt Nam

Chúng tôi xin trình bày kết quả nghiên cứu tổng quan và những đánh giá của các chuyên gia hàng đầu của Viện Hàn Lâm Khoa Học và Công nghệ Việt Nam về thực trạng đào tạo trong các trường ĐH Việt Nam theo quỹ giáo dục Việt Mi - VEF với những đánh giá cụ thể được tổng kết như sau [2]:

Nội dung đánh giá	Thực trạng	Khuyến nghị
Đánh giá dành cho các trường ĐH ngành nông nghiệp		
Phát triển năng lực GV	- Tiếng Anh yếu kém, khó tiếp cận các thành tựu khoa học công nghệ nông nghiệp mới; - Phương pháp giảng dạy nặng lí thuyết, ít thực hành; - GV hiện nay có rất ít trách nhiệm về chất lượng đào tạo.	- Đào tạo nâng cao cho GV về kiến thức, kĩ năng nghiên cứu, kĩ năng giảng dạy theo phương pháp mới, thực hành nghiên cứu từ lí thuyết sang thực tiễn; - Đổi mới đánh giá GV theo kết quả hoạt động; - Tạo cơ hội thăng tiến cho GV.
Tư liệu học tập và giảng dạy	- Các ấn phẩm khoa học công nghệ quá ít; - Kĩ năng tiếng Anh của SV và giảng viên kém, gây nhiều khó khăn cho việc tiếp cận tư liệu khoa học công nghệ mới	- Tăng cường dịch thuật trong các thư viện.
Nhiệt tình thay đổi của GV	- Có nhiệt tình đổi mới, nhưng không ít ý kiến kiểm chế.	- Cần tạo điều kiện và cơ hội cho các GV trẻ có nhiều khát vọng nghiên cứu.
Đánh giá dành cho các trường của ngành đại học công nghệ thông tin, kĩ thuật điện- điện tử, viễn thông và vật lí		
Giảng dạy và học tập	- Phương pháp giảng dạy không hiệu quả, quá phụ thuộc bài thuyết trình, ít sử dụng kĩ năng học tích cực, ít tương tác GV – SV ngoài lớp học; - Quá nhấn mạnh vào ghi nhớ mà không có các kĩ năng học trình độ nghiên cứu, do vậy tư duy khái niệm và chuyên sâu yếu; - SV thụ động, GV áp đặt chân lí; - Lớp học quá đông, hạn chế phát triển trí lực; - SV học ở lớp quá nhiều; - SV đi làm thêm nhiều ít thời gian nghiên cứu; - Không phân biệt: Giáo dục là chuẩn bị chung cho việc học tập cá nhân và nghề nghiệp lâu dài; đào tạo là chuẩn bị kĩ năng hoàn tất công việc cụ thể; - Các kĩ năng nghề nghiệp thông thường không có: Làm việc nhóm, quản lí dự án...Thiếu tương quan về phương pháp giảng dạy- mức tiếp thu của SV; - Thiết bị giảng dạy thiếu và nghèo nàn, sách, tài liệu khoa học lạc hậu; - Thiếu tôn trọng tài liệu trí tuệ: các ấn phẩm, phần mềm...	- Nâng cao cách học tập của SV từ thuộc lòng lên phân tích tổng hợp và sáng tạo; - Chấm điểm bài về nhà; - Đánh giá kết quả học tập suốt học kì; - Có trợ giảng; - Cung cấp dữ liệu chuyên môn cho GV để cập nhật kiến thức; - Giảm số lượng tín chỉ; - Tạo điều kiện cho SV thay đổi chuyên ngành; - Đầu tư hiện đại hoá phòng thí nghiệm; - Quy chế GV phải tiếp SV nhằm tăng chất lượng học tập; - Bảo đảm bản quyền trí tuệ để thúc đẩy sáng tạo; - Thiết lập cơ chế vay mượn thư viện giữa Việt Nam- quốc tế; - Tăng cường dịch thuật tài liệu khoa học.
Chương trình đào tạo và các môn học	- Chương trình quá nhiều môn học và số tín chỉ cho 1 học kì. Hầu hết nội dung các môn rất lạc hậu. GV không có thời gian chuẩn bị bài giảng chuyên sâu; - Không có sự liên kết kiến thức giữa các môn, gây chồng chéo, lãng phí trong chương trình ĐT. - Nhiều môn học không liên quan đến ngành và chuyên ngành; - Các ứng dụng chưa đạt trình độ khoa học và chỉ nhằm vào tiếp thu bài giảng với nhiều nội dung lí thuyết lạc hậu ít phát triển tư duy khái niệm phân tích và tổng hợp; - Không có đủ bài tập trong phòng thí nghiệm do tỉ lệ chương trình dành cho thí nghiệm không phù hợp; - Các chuyên ngành mang tính đơn nhất mà ít liên thông, làm cho SV khó chuyển đổi chuyên ngành ĐT; - Các môn học không định hướng cho các kì vọng sáng tạo của SV; - SV không có cơ hội đánh giá GV, chương trình, nội dung ĐT.	- Phát triển chuyên môn nghiệp vụ: Nhận hỗ trợ thiết kế chương trình, môn học từ các chuyên gia giỏi; cho GV đi đào tạo và học hỏi ở nước ngoài; - Phát triển phương thức giảng dạy: Đổi mới hoạt động SV, tăng thực hành, đổi mới đánh giá SV; gắn nhu cầu doanh nghiệp với các dự án hợp tác, với sự tham gia của GV và SV; cho SV đánh giá GV và môn học; sử dụng phản hồi của SV và doanh nghiệp để làm cơ sở đổi mới chương trình đào tạo và các môn học; - Thay đổi tổ chức giảng dạy: Hợp nhất môn học, giảm số tín chỉ, giảm khối lượng công việc, tăng nghiên cứu; hiện đại hoá phòng thí nghiệm, thư viện; giảm quyền lực của Bộ về chương trình, kế hoạch giảng dạy để các trường tự xây dựng chương trình cho phù hợp với vùng miền và sự thay đổi; liên thông giữa các chương trình để SV chuyển đổi chuyên ngành.



Năng lực GV	- GV thiếu sự chuẩn bị về học thuật do chỉ tập trung vào dạy thuộc lòng dữ kiện; - Năng lực nghiên cứu yếu, ít sản phẩm khoa học, kiến thức lạc hậu, ít cập nhật; - Phương pháp giảng dạy lạc hậu, thiếu nhiều kĩ năng đào tạo theo phương pháp giảng dạy hiện đại. - Tự do học thuật còn rất hạn chế do việc tuyển dụng mang tính nội bộ và phần nhiều là sinh viên giữ lại trường; - GV dạy nhiều, lương thấp dẫn đến nhiều tiêu cực; - GV thụ động không muốn đổi mới vì mất nhiều thời gian và sức lực; - Thăng tiến phụ thuộc vào quan hệ và thâm niên mà không dựa vào kết quả chuyên môn nên đội ngũ GV giỏi quá ít; - GV không được tham gia quyết định các chương trình đào tạo; - Không có hoạt động đánh giá GV do vậy trách nhiệm của GV rất ít; - GV chưa có tầm nhìn về học thuật, cơ hội phát triển... - Chưa hỗ trợ GV tham gia hội thảo quốc tế, mở rộng chuyên môn; - Thư viện cho GV yếu kém; - Sự chia tách phòng thí nghiệm, viện nghiên cứu và các khoa đang hạn chế sự phát triển.	- Phát triển chuyên môn nghiệp vụ: Đào tạo ở nước ngoài, trao đổi GV; có chương trình đào tạo GV chất lượng cao; - Phát triển chuyên môn nghiệp vụ: hỗ trợ GV nghiên cứu và hoạt động khoa học; - Phát triển phương thức giảng dạy: Giúp GV thiết kế môn học, nhấn mạnh việc học tiếp thu khái niệm cho SV; hỗ trợ GV đổi mới phương pháp giảng dạy tương tác; - Thay đổi tổ chức giảng dạy - Giảm bớt thời gian giảng dạy, tăng nghiên cứu khoa học; trả lương đủ, hạn chế làm thêm; tạo thời cơ thăng tiến nhờ nghiên cứu khoa học; phát triển hệ thống đánh giá GV; tăng trách nhiệm của GV với chất lượng đào tạo; tuyển chọn GV từ các nguồn ngoài nhà trường; tăng cường thư viện, phòng thí nghiệm, nguồn tư liệu khoa học cho GV; thúc đẩy tự do học thuật.
Đánh giá kết quả học tập của SV và hiệu quả của nhà trường	- Cấp môn học: Thiếu đánh giá thường kì, thiếu cơ chế phản hồi về chất lượng giảng dạy và học tập. Ít bài tập về nhà, phụ thuộc quá nhiều vào 1 kì thi cuối năm- mô hình lạc hậu và gây căng thẳng cho SV, kết quả thiếu chính xác. GV không chịu trách nhiệm về chất lượng giảng dạy và chất lượng học tập của SV, GV không có các cải tiến về đổi mới giảng dạy. Không có bằng chứng về chất lượng giảng dạy của GV và kết quả học tập của SV. GV thiếu kiến thức về đánh giá học tập. - Cấp khoa: Chương trình đào tạo và môn học ít được điều chỉnh để phù hợp với sự phát triển xã hội; không có cơ chế giám sát học tập và giảng dạy ở cấp môn và chương trình. Cấp khoa cũng không chịu trách nhiệm về chất lượng đào tạo. - Cấp trường: Thiếu các cơ sở hạ tầng cấp trường về hệ thống tin quản lí đào tạo, đánh giá; chưa có cơ chế đánh giá hiệu quả giảng dạy học tập, hiệu quả hoạt động tổng thể nhà trường; quản lí cấp trường ít quan tâm đến chất lượng đào tạo; không có nguồn lực cho việc đánh giá tổng thể cả về nhân lực, vật lực, tài lực. - Cấp nhà nước: Kiểm định cấp nhà nước mang tính chất hình thức và mới bắt đầu nên mang tính áp đặt hơn là thúc đẩy sáng tạo.	- Phát triển chuyên môn nghiệp vụ: Mời các chuyên gia đánh giá quốc tế tư vấn đánh giá SV và hiệu quả hoạt động nhà trường; chuyên môn hoá quản lí đào tạo trong nhà trường; nâng cao nghiệp vụ bộ phận thư viện, phòng thí nghiệm, quản lí cơ sở vật chất nhằm sử dụng tối đa các thiết bị hiện có; khuyến khích dịch thuật tư liệu khoa học - Phát triển phương thức giáo dục, phát triển các giải pháp đánh giá chất lượng giáo dục và học tập; thiết kế hệ thống thông tin tiếp nhận phản hồi của SV về đào tạo; minh bạch các mục tiêu đào tạo của môn học và các yêu cầu về kiến thức, kĩ năng chuyên môn của môn học; - Ghi rõ kết quả học tập của SV theo từng bài giảng, bài tập. - Thay đổi tổ chức giáo dục: - Lập kế hoạch chiến lược cấp trường nhằm đánh giá hiệu quả của nhà trường, khoa, phòng, ban; khuyến khích các khoa phát triển hệ thống đánh giá chương trình đào tạo. Đào tạo cho các nhà quản lí học thuật phụ trách công tác nghiên cứu; xây dựng nguồn dữ liệu SV nhằm hỗ trợ học tập và nghiên cứu; phát triển các kĩ thuật đo lường kết quả học tập của SV.

4. Các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ GV ĐH Việt Nam

Mục tiêu của các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ GV ĐH Việt Nam, các giải pháp bao gồm:

- Giải pháp đào tạo: Đào tạo nâng cao định kì cho GV nhằm cập nhật kiến thức mới và đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn theo các chuẩn quốc tế. Giải pháp này đòi hỏi có sự đầu tư của nhà nước và nhà trường;
- Giải pháp tuyển dụng: Hiện nay, theo Luật GD, các GV được tuyển dụng chủ yếu từ các SV có kết quả

học tập tốt. Chính sách này làm cho năng lực giảng dạy của các trường đại học nặng về lí luận vì SV mới ra trường có rất ít kinh nghiệm thực tế. Chúng ta cần có chính sách tuyển dụng mở rộng nhằm thu hút nhân tài cho các trường ĐH, đặc biệt là những người có năng lực thực tiễn nhằm tăng cường năng lực thực tế của GV.

- Giải pháp hợp tác quốc tế: Việt Nam là một nước còn nghèo, việc đào tạo GV ở nước ngoài rất tốn kém, do vậy cần tạo cơ chế mời và trao đổi học thuật với các trường chất lượng cao của nước ngoài. Việc đầu tư mua và tổ chức dịch thuật chuẩn xác các giáo trình khoa học công nghệ cao cũng là giải pháp tạo năng lực cho đội ngũ GV cho các trường ĐH Việt Nam.

- Giải pháp đánh giá chất lượng GV theo kết quả học tập của SV: Đây là giải pháp quản lí nhằm nâng cao trách nhiệm GV gắn với kết quả học tập của SV.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đại học Quốc gia Hà Nội, Trung tâm bảo đảm chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học, *Mười tiêu chí đánh giá chất lượng và điều kiện bảo đảm chất lượng đào tạo đại học*, 2001.

2. Viện Hàn Lâm Quốc gia Hoa Kỳ, *Những báo cáo về hiện trạng giáo dục đại học Việt Nam*, 2007 (tài trợ bởi Quỹ giáo dục Việt Mỹ- VEF).

SUMMARY

On the basis of actual status teaching activities carried out by Vietnamese university lecturers, the author has proposed key solutions for improving quality of lecturing staff. These include solutions in training, recruitment, international cooperation and assessment of quality of lecturers based on the learning achievements among students.

ĐÁNH GIÁ GIỜ DẠY CỦA SINH VIÊN THỰC TẬP... (Tiếp theo trang 14)

(Hoặc: Điểm giờ dạy = [Điểm a + Điểm b] : 16 =).

4.2. Xếp loại giờ dạy

Xếp loại giờ dạy dựa theo cách xếp hạng tốt nghiệp theo Quy chế đào tạo đại học và cao đẳng hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ (ban hành kèm theo Quyết định số 43/2007/QĐ-BGDĐT, ngày 15 tháng 8 năm 2007 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo). Cụ thể như sau:

- Loại xuất sắc: Điểm giờ dạy từ 3,6 đến 4,0;
- Loại giỏi: Điểm giờ dạy từ 3,2 đến 3,5;
- Loại khá: Điểm giờ dạy từ 2,5 đến 3,1;
- Loại trung bình: Điểm giờ dạy từ 2,0 đến 2,4;
- Không đạt: Điểm giờ dạy dưới 2,0.

5. Kết luận

Với đặc thù của thực tập dạy học và theo tiếp cận Chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học, đánh giá xếp loại giờ dạy của SV TTSP cần được chú trọng cả hai năng lực: *năng lực xây dựng kế hoạch giờ học* (soạn giáo án) và *năng lực lên lớp*. Ở mỗi tiêu chí cần có các chỉ báo mô tả định lượng các mức độ đạt được. Trên cơ sở đó, việc đánh giá xếp loại giờ dạy của SV TTSP sẽ khách quan và toàn diện hơn. Kết quả thực nghiệm cho thấy cách đánh giá nói trên là khả thi; kết quả đánh giá xếp loại chính xác, tin cậy hơn, phản ánh đúng hơn trình độ thực chất của SV, đồng thời giúp SV chuẩn bị và thực hiện giờ dạy chu đáo, toàn diện hơn so với cách đánh giá trước đây.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Hướng dẫn đánh giá xếp loại giờ dạy bậc trung học* (công văn số 10227/

THPT ngày 11 tháng 9 năm 2011 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo).

2. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Quy định Chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học cơ sở, giáo viên trung học phổ thông* (ban hành kèm theo Thông tư số 30 /2009/ TT-BGDĐT ngày 22 tháng 10 năm 2009 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo).

3. *Quy chế/quy định về TTSP* của các trường: ĐHSP Thái Nguyên, ĐHSP Hà Nội, ĐH Vinh, ĐHSP Huế, ĐHSP TP. HCM, ĐH Sài Gòn, ĐH Đồng Tháp, ĐH Cần Thơ và ĐH An Giang, 2011.

4. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Tài liệu hội thảo Các xu hướng quốc tế trong đánh giá giáo dục*, Hà Nội, 2001.

5. Lâm Quang Thiệp, *Lí thuyết và thực hành về đo lường và đánh giá trong giáo dục*, Tài liệu tập huấn, Edtech, Hà Nội, 2006.

SUMMARY

The writer presents the practice of assessment and ranking of teaching hours among secondary teachers and practicum teacher students in the context of secondary teacher training at present stage. From a perspective of professional standards for secondary teachers, the writer has proposed a method for assessment and ranking of teaching hours among practicum teacher students on the basis of two groups of criteria, i.e. assessment of ability to develop the teaching hour plan and assessment of classroom-based performance of teacher students. This way of assessment will allow for a more objective and comprehensive assessment of teaching practicum performance among teacher students.