QUẢN LÍ ĐÀO TẠO THEO HỌC CHẾ TÍN CHỈ

ThS. VŨ THỊ HÒA
Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong

Đặt vấn đề

Đào tạo theo tín chỉ là phương thức đào tạo cho phép sinh viên (SV) đạt được văn bằng đại học qua việc tích luỹ các loại tri thức khác nhau được đo lường bằng một đơn vị xác định, căn cứ trên khối lượng học tập của một SV đã được tích luỹ, gọi là tín chỉ [7].

Đào tạo theo học chế tín chỉ (HCTC) chuyển quyền lựa chọn và quyết định mục đích đào tạo cụ thể cũng như lựa chọn các môn học và cả kế hoạch học tập từ nhà trường cho SV trong điều kiện quy định công khai số lượng và cấu trúc các môn học dẫn đến văn bằng. Khái niệm này liên quan trực tiếp đến bộ phận quản lí đào tạo (QLĐT). Triển khai đào tạo theo HCTC đòi hỏi bộ phận QLĐT phải hiểu thấu đáo, tường minh khái niệm này.

1. Quản lí đào tạo ở trường đại học và cao đẳng

Đào tạo là hoạt động mang tính phối hợp giữa các chủ thể dạy học (người dạy và người học), là sự thống nhất hữu cơ giữa hai mặt dạy và học tiến hành trong một cơ sở giáo dục, mà trong đó tính chất, phạm vi, cấp độ, cấu trúc, quy trình của hoạt động được quy định một cách chặt chẽ, cụ thể về mục tiêu, chương trình, nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức, cơ sở vật chất và thiết bị dạy học, đánh giá kết quả đào tạo, cũng như về thời gian và đối tượng đào tạo cụ thể.

Xét từ góc độ chuyển giao kinh nghiệm, tri thức, kĩ năng, kĩ xảo nghề nghiệp chuyên môn, bồi dưỡng những phẩm chất đạo đức cần thiết và chuẩn bị tâm thế lao động cho người học, đào tạo được cấu thành bởi các thành tố cấu trúc gồm mục tiêu, nội dung, chương trình, phương pháp, phương tiện và hình thức tổ chức các hoạt động đào tạo.

Quá trình chuyển giao năng lực nghề nghiệp được thực hiện trong hoạt động cùng nhau của thầy và trò trong một môi trường dạy học xác định. Xét từ góc độ này, đào tạo bao gồm các thành tố: 1) hoạt động dạy của giảng viên; 2) hoạt động học của SV; và 3) môi trường đào tạo (môi trường vật chất và môi trường tinh thần, môi trường văn hóa).

Xét từ góc độ quá trình thực hiện nhiệm vụ theo chức năng của nhà trường, đào tạo bao gồm các khâu:

1) Đầu vào: đánh giá nhu cầu đào tạo, xây dựng các chương trình đào tạo, xây dựng các điều kiện đảm bảo cho việc thực hiện các chương trình đào tạo, tuyển sinh;

2) Các hoạt động đào tạo: dạy học, thực tập, giáo dục, nghiên cứu khoa học...;

3) Đầu ra: kiểm tra, đánh giá kết quả giáo dục và dạy học, xét học vụ và công nhận tốt nghiệp, cấp phát văn bằng, chứng chỉ, kiểm định và đảm bảo chất lượng đào tạo.

Quản lí là quá trình tác động có mục đích, có tổ chức của chủ thể quản lí lên đối tượng quản lí bằng việc vận dụng các chức năng và phương tiện quản lí, nhằm sử dụng có hiệu quả nhất các tiềm năng và cơ hội của tổ chức để đạt được mục tiêu đặt ra [8].

Vận dụng khái niệm quản lí vào lĩnh vực đào tạo, có thể hiểu QLĐT ở trường đại học là quá trình tác động có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quản lí (gồm các cấp quản lí khác nhau từ ban giám hiệu, các phòng, khoa, đến tổ bộ môn và từng giảng viên) lên các đối tượng quản lí (bao gồm giảng viên, SV, cán bộ quản lí cấp dưới và cán bộ phục vụ đào tạo) thông qua việc vận dụng các chức năng và phương tiện quản lí nhằm đạt được mục tiêu đào tạo của nhà trường.

Các nội dung QLĐT ở trường đại học, từ những phân tích ở trên, sẽ bao gồm một phổ rộng các vấn đề liên quan chặt chẽ với nhau, đan xen vào nhau và tác động qua lại, chi phối lẫn nhau. Đó là các nội dung sau:

1) Quản lí mục tiêu đào tạo;
2) Quản lí nội dung và chương trình đào tạo;
3) Quản lí hoạt động dạy của giảng viên;
4) Quản lí hoạt động học của SV;
5) Quản lí cơ sở vật chất, tài chính phục vụ dạy học;
6) Quản lí môi trường đào tạo;
7) Quản lí các hoạt động phục vụ đào tạo và đảm bảo chất lượng đào tạo.

Những nội dung này trong khung cảnh QLĐT tổ chức theo HCTC ở các trường đại học và cao đẳng sẽ đòi hỏi những cách tiếp cận mới, khác biệt với đào tạo tổ chức theo niên chế.

2. Những vấn đề của quản lí đào tạo theo học chế tín chỉ trường đại học và cao đẳng

Ở từng nội dung QLĐT nêu trên, khi áp dụng HCTC trong trường đại học và cao đẳng, sẽ đặt ra những vấn đề cần quan tâm giải quyết nhằm đảm bảo cho những ưu thế của phương thức đào tạo mới được phát huy, chất lượng giáo dục và đào tạo được nâng cao. Đó là những vấn đề sau:

2.1. Quản lí mục tiêu đào tạo

Quản lí mục tiêu đào tạo bắt đầu từ việc xây dựng sứ mạng và tầm nhìn của nhà trường. Sứ mạng và tầm nhìn được xây dựng trên cơ sở mục tiêu chung của đào tạo đại học, nhưng phải phản ánh một cách cô đọng, đầy đủ và có sức thuyết phục mục tiêu cụ thể của nhà trường. Mục tiêu cụ thể của nhà trường phải gắn chặt với chuẩn giáo viên các cấp, bậc học, đồng

thời phải có tính khả thi, phù hợp với hoàn cảnh, điều kiện của nhà trường. Việc xây dựng mục tiêu đào tạo cũng phải đảm bảo tính mềm dẻo, cho phép SV dễ dàng thay đổi ngành chuyên môn trong tiến trình học tập khi thấy cần thiết.

Mục tiêu và nhiệm vụ đào tạo phải được thường xuyên rà soát, bổ sung, điều chỉnh và được triển khai thực hiện. Đồng thời, phải xây dựng kế hoạch định kì so sánh, đối chiếu mục tiêu với kết quả đạt được để đánh giá một cách toàn diện hoạt động đào tạo, tìm ra mặt mạnh, mặt yếu, có biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo.

2.2. Quản lí nội dung và chương trình đào tạo

Nội dung dạy học ở các trường đại học quy định hệ thống những tri thức cơ bản, cơ sở và chuyên ngành; quy định hệ thống những kĩ năng, kĩ xảo tương ứng gắn liền với nghề nghiệp tương lai của SV. Nội dung đào tạo bị chi phối bởi mục tiêu và nhiệm vụ đào tạo, đồng thời lại phục vụ cho việc thực hiện tốt mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo, quy định việc lựa chọn phương pháp, phương tiện dạy học [5]. Quản lí nội dung và chương trình đào tạo hàm ý các trường đại học phải tổ chức xây dựng chương trình đào tạo cho các ngành và chuyên ngành đào tạo của trường trên cơ sở nội dung dạy học và chương trình khung do Bộ Giáo dục & Đào tạo ban hành. Chương trình đào tạo phản ánh mục tiêu đào tạo cụ thể của nhà trường, đồng thời hướng đến đáp ứng các nhu cầu về chất lượng nguồn nhân lực của xã hội. Chương trình đào tạo phải đảm bảo tính mềm dẻo, được cập nhật thường xuyên.

Quản lí chương trình đào tạo hướng đến mục tiêu đảm bảo các chương trình được thiết kế và thực hiện trọn vẹn với chất lượng và hiệu quả cao nhất trong điều kiện cụ thể của từng trường. Khi xây dựng chương trình đào tạo phải có sự tham gia của các giảng viên, cán bộ quản lí, đại diện của các các tổ chức, hội nghề nghiệp và các nhà tuyển dụng lao động theo quy định. Chương trình đào tạo phải có mục tiêu rõ ràng, cụ thể, cấu trúc hợp lí, được thiết kế một cách hệ thống, đáp ứng yêu cầu về chuẩn kiến thức, kĩ năng, thái độ của đào tạo trình độ đại học và đáp ứng linh hoạt nhu cầu nhân lực của ngành Giáo dục. Chương trình đào tạo phải được định kì bổ sung, điều chỉnh dựa trên cơ sở tham khảo các chương trình tiên tiến quốc tế, các ý kiến phản hồi từ phía các nhà tuyển dụng lao động, người tốt nghiệp, các tổ chức giáo dục và các tổ chức khác nhằm đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực phát triển giáo dục của địa phương hoặc cả nước.

Trong khuôn khổ HCTC, chương trình đào tạo phải được thiết kế theo hướng đảm bảo liên thông với các trình độ đào tạo và chương trình giáo dục khác. Chương trình đào tạo phải được định kì đánh giá và thực hiện cải tiến chất lượng dựa trên kết quả đánh giá.

2.3. Quản lí hoạt động dạy của giảng viên

Quản lí hoạt động dạy bao gồm các nội dung: quản lí việc người giảng viên thực hiện quy chế đào tạo; quản lí việc sử dụng các phương pháp và hình thức tổ chức dạy học, phương pháp và hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả dạy học. Trong đào tạo theo HCTC, quy chế đào tạo có sự thay đổi đáng kể so với quy chế đào tạo tổ chức theo niên chế. Hệ thống quản lí phải đảm bảo những điểm khác biệt này được các chủ thể của hoạt động dạy học (giảng viên, cố vấn học tập và SV) nhận thức đầy đủ và tuân thủ nghiêm túc.

Đổi mới phương thức đào tạo đòi hỏi phải đổi mới phương pháp giảng dạy. Quản lí phương pháp dạy học trong đào tạo theo HCTC hướng đến đảm bảo các phương pháp đào tạo phải góp phần hình thành động cơ nhận thức, các phương pháp nhận thức, bồi dưỡng cho SV phương pháp tự học, tự nghiên cứu để chiếm lĩnh tri thức, nâng cao tính tích cực, độc lập, sáng tạo của SV, phát huy năng lực vận dụng lí thuyết vào thực tiễn. Dạy học theo phương pháp nghiên cứu khoa học tỏ ra là một giải pháp hữu hiệu cho mục tiêu này [9].

Kiểm tra, đánh giá là một yếu tố cấu trúc của hoạt động đào tạo. Kết quả kiểm tra, đánh giá giúp giảng viên và nhà trường xác định mục tiêu đào tạo có phù hợp hay không, việc giảng dạy của giảng viên có thành công hay không và hoạt động học tập của SV có hiệu quả hay không. Vì vậy, kiểm tra đánh giá ngoài chức năng là công cụ để kiểm định chất lượng đào tạo, giúp phân loại SV còn là động lực để thúc đẩy giảng viên dạy tốt hơn và SV học tốt hơn. Để kiểm tra, đánh giá có thể hoàn thành tốt các vai trò và chức năng của mình, cần phải xây dựng hệ thống công cụ và quy trình kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của SV cũng như kết quả hoạt động đào tạo của nhà trường một cách toàn diện, chính xác và khách quan.

2.4. Quản lí hoạt động học của sinh viên

Một trong những mục tiêu quan trọng của việc áp dụng HCTC là tạo điều kiện để SV phát huy được tối đa vai trò chủ thể trong hoạt động học tập, nghiên cứu của mình.

Như vậy, quản lí hoạt động học của SV phải đảm bảo sao cho người SV không chỉ là khách thể của hoạt động dạy mà phải biến thành chủ thể hoạt động tích cực, độc lập, sáng tạo chiếm lĩnh tri thức, kĩ năng, kĩ xảo và năng lực nghề nghiệp tương lai.

Những nội dung quản lí hoạt động học của SV bao gồm: đảm bảo SV thực hiện đầy đủ, chính xác quy chế học tập và rèn luyện; đổi mới phương pháp học tập; xây dựng phương pháp tự kiểm tra, tự đánh giá phù hợp; hướng dẫn SV xây dựng mục tiêu và kế hoạch học tập cá nhân.

Nội dung then chốt trong quản lí hoạt động học của SV là đổi mới phương pháp học tập, nghiên cứu

của SV. Nội dung này được bắt đầu từ việc giảng viên đổi mới phương pháp dạy học, phương pháp kiểm tra, đánh giá. Giảng viên có nhiệm vụ bồi dưỡng cho SV phương pháp và kĩ năng tự học ngay trên lớp thông qua việc tạo điều kiện cho SV bộc lộ khả năng diễn đạt, phân tích, tổng hợp, khái quát, trừu tượng hoá vấn đề, bồi dưỡng cho SV phương pháp đọc sách, truy cập tài liệu, tóm tắt, hệ thống hoá tài liệu.

2.5. Quản lí cơ sở vật chất, tài chính phục vụ dạy học

Những thay đổi trong hoạt động dạy học khi áp dụng HCTC kéo theo sự thay đổi trong yêu cầu về cơ sở vật chất và tài chính phục vụ đào tạo. Thời gian và nội dung tự học tăng lên kéo theo những đòi hỏi về không gian tự học, về nguồn tài liệu tra cứu và học tập, về các phương tiện kĩ thuật phục vụ đào tạo, đặc biệt là các phương tiện nghe nhìn và mạng Interrnet. Phương pháp dạy học đổi mới theo hướng dạy tự học và dạy học theo phương pháp nghiên cứu khoa học kéo theo việc thiết kế lại các giáo trình và tài liệu tham khảo [8]. Kế hoạch dạy học mềm dẻo mang tính cá nhân dẫn đến việc phải xây dựng lại quy chế tài chính phục vụ dạy học. Sự mềm dẻo của kế hoạch dạy học cũng kéo theo việc SV không học theo buổi cố định và điều này đòi hỏi phải xây dựng thêm phòng học và áp dụng quy trình quản lí phòng học, trang thiết bị phù hợp.

Tất cả những điều này là các vấn đề nảy sinh khi áp dụng HCTC và đòi hỏi hệ thống quản lí phải đáp ứng.

Để đáp ứng yêu cầu của phương thức đào tạo mới bản thân không gian nhà trường phải thay đổi. Một trường đại học phải được thiết kế giống như một thành phố thu nhỏ, trong đó cán bộ, giảng viên và SV có thể tiến hành các hoạt động giảng dạy, học tập, nghiên cứu khoa học, giải quyết các nhu cầu sinh hoạt, nghỉ ngơi, giải trí suốt cả ngày. Thư viện của trường đại học không thể chỉ dừng lại ở mức độ là nơi SV mượn tài liệu học tập, mà phải trở thành trung tâm thông tin tư liệu với các dịch vụ thông tin, các phòng đọc mở, các phòng độc lập để SV có thể học tập, làm việc theo nhóm, tổ chức các seminar. Căng-tin không chỉ đáp ứng các nhu cầu giải khát, ăn uống nhẹ, mà phải phục vụ các bữa ăn chính trong ngày từ sáng đến tối. Đồng thời, cần phải có các khu thể thao, khu nghỉ ngơi giải trí cho cán bộ và SV cũng như hệ thống thông tin nội bộ tốt đảm bảo kịp thời thông báo và thu nhận các thông tin cần thiết.

2.6. Quản lí môi trường đào tạo

Quản lí môi trường đào tạo hàm ý xây dựng môi trường vật chất – kĩ thuật phục vụ các hoạt động chuyên môn về đào tạo và đời sống của cán bộ, giảng viên và SV và xây dựng môi trường tâm lí cho việc học. Môi trường tâm lí thuận lợi cho việc dạy học trong phương thức đào tạo theo HCTC là môi trường trong đó có sự tôn trọng cá nhân; hoạt động sáng tạo nội tâm được khuyến khích; có sự đối thoại tự do giữa người học với người dạy và cán bộ quản lí; khoan dung với sự không chắc chắn; hỗ trợ niềm tin; chấp nhận sai lầm của người học [6]. Một môi trường như vậy sẽ khuyến khích được con người bộc lộ và phát huy hết mọi tiềm năng cá nhân - cả từ phía nhà quản lí, người dạy và người học. Xây dựng môi trường tâm lí, môi trường tinh thần cho đào tạo gắn liền với việc xây dựng văn hóa nhà trường.

2.7. Quản lí các hoạt động phục vụ đào tạo và đảm bảo chất lượng đào tạo

Khi nhìn nhận đào tạo như trục hoạt động chính của một trường đại học (bên cạnh nghiên cứu khoa học) thì mọi hoạt động khác đều xoay xung quanh hoạt động đào tạo và phục vụ cho nó. Các hoạt động phục vụ đào tạo và đảm bảo chất lượng đào tạo, như vậy, sẽ bao gồm một phổ rộng các hoạt động từ tổ chức đến thông tin, từ quản lí đến phục vụ, từ marketing đến kiểm định chất lượng.

Khi một trường đại học chuyển đổi từ đào tạo theo niên chế sang HCTC, cấu trúc, vai trò và nhiệm vụ của các bộ phận trong trường sẽ thay đổi, nảy sinh những nhiệm vụ mới, đồng thời cũng có các chức năng, nhiệm vụ của một số bộ phận sẽ mất đi. Vì vậy, việc sắp xếp tổ chức, phân công, bố trí lại các nhiệm vụ là hết sức cần thiết.

Đội ngũ quản lí là lực lượng đảm bảo cho hoạt động đào tạo được thực hiện. Chính đội ngũ này xác định mục tiêu, sứ mạng và tầm nhìn cho nhà trường; xây dựng các kế hoạch ngắn hạn, trung hạn và dài hạn; vạch ra các sách lược, chiến lược cho sự phát triển của nhà trường; và chịu trách nhiệm về những vấn đề do mình đặt ra. Trong tình hình giáo dục ở nước ta hiện nay, với những đòi hỏi của xã hội ngày càng cao, sự cạnh tranh trong giáo dục ngày càng mạnh mẽ và quy định ngân sách nhà nước ngày càng chặt chẽ, việc lựa chọn được những bước đi hợp lí là yếu tố cốt lõi của QLĐT. Điều này phụ thuộc vào năng lực và tầm nhìn của đội ngũ quản lí.

Đội ngũ nhân viên (các chuyên viên và nhân viên phục vụ) chịu trách nhiệm thực thi trực tiếp các hoạt động phục vụ đào tạo và kiểm định chất lượng đào tạo. Các hoạt động này mang tính chuyên nghiệp cao trong đào tạo theo HCTC. Vì vậy, đội ngũ nhân viên ở trường đại học phải là những người được đào tạo, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao trong lĩnh vực mà mình phụ trách, thường xuyên được tập huấn, bồi dưỡng nâng cao tay nghề để có khả năng độc lập giải quyết những vấn đề thường nhật trong công tác quản lí và phục vụ đào tạo.

(Xem tiếp trang 52)