



CHÍNH SÁCH TĂNG CƯỜNG CHẤT LƯỢNG GIẢNG DẠY TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC Ở CÁC QUỐC GIA OECD VÀ BÀI HỌC ĐỐI VỚI VIỆT NAM

ThS. VƯƠNG HỒNG HẠNH - ThS. NGUYỄN THỊ HẢO
Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

Đặt vấn đề

Quá trình đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục (GD) của Việt Nam đang diễn ra mạnh mẽ, trong đó GD đại học (GDĐH) là bậc học rất được đầu tư và quan tâm. Nghị quyết 29-NQ/TW về đổi mới căn bản toàn diện nền GD Việt Nam đã chỉ rõ quan điểm chỉ đạo về mục tiêu của GDĐH trong thời gian tới là: "Tập trung đào tạo nhân lực trình độ cao, bồi dưỡng nhân tài, phát triển phẩm chất và năng lực tự học, tự làm giàu tri thức, sáng tạo của người học...". Muốn đạt được mục tiêu đó, đầu tư và phát triển đội ngũ giảng viên là một trong những ưu tiên hàng đầu, trong đó nâng cao việc giảng dạy có chất lượng đóng vai trò quan trọng nhất. Tham khảo kinh nghiệm quốc tế, đặc biệt là kinh nghiệm của các nước có nền GD phát triển là một trong những giải pháp thiết thực. Trong đó, kinh nghiệm về chính sách tăng cường giảng dạy có chất lượng của các nước OECD trong thời gian qua là một nghiên cứu điển hình.

1. Giảng dạy có chất lượng và các thành tố liên quan

Giảng dạy có chất lượng là sử dụng kĩ thuật sư phạm nhằm tạo ra kết quả học tập ở người học. Quá trình này liên quan tới các vấn đề: Thiết kế chương trình và nội dung khóa học hiệu quả, các điều kiện học khác nhau (bao gồm học tập độc lập có hướng dẫn, học tập theo dự án, học hợp tác, thử nghiệm...), thu hút sự chú ý và có phản hồi, đánh giá tích cực kết quả học tập. Ngoài ra, cần tạo môi trường học phù hợp và các dịch vụ hỗ trợ sinh viên (SV).

Trong thực tế, việc tăng cường giảng dạy có chất lượng yêu cầu sự nỗ lực từ 3 cấp theo quan hệ tương hỗ, bao gồm:

- Cơ sở GDĐH: Gồm các dự án như xây dựng chính sách và hỗ trợ trường và hệ thống đảm bảo chất lượng nội bộ;

- Chương trình: Gồm các hành động đánh giá và tăng cường xây dựng chương trình, phát triển nội dung và giảng dạy trong khoa hoặc đại học thành viên;

- Cá nhân: Gồm các sáng kiến giúp giáo viên (GV) hoàn thành nhiệm vụ, khuyến khích GV đổi mới và cải

thiện kết quả học tập của người học, và lấy người học làm trung tâm.

Giảng dạy có chất lượng dựa trên nhiều yếu tố, trong đó hai yếu tố quan trọng nhất là:

- Các chính sách GDĐH. Trong những năm gần đây, số lượng SV gia tăng đáng kể ở các cơ sở GDĐH, đối tượng người học đa dạng. Các cơ sở GDĐH cũng chịu áp lực về thành tích và chất lượng giảng dạy trước SV, phụ huynh, nhà tuyển dụng và người đóng thuế;

- Sự thay đổi môi trường GD, như: Quốc tế hóa GDĐH; mở rộng phạm vi GD và đa dạng đối tượng học; sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ, khiến nội dung chương trình và phương pháp sư phạm тут hâu.

2. Các chính sách tăng cường giảng dạy có chất lượng trong giáo dục đại học của các nước OECD

Các nước OECD đã xây dựng, thực hiện nghiêm túc 7 chính sách giảng dạy có chất lượng và đã đạt được những thành tựu đáng kể. Các chính sách này bao gồm:

2.1. Chính sách 1: Tăng cường nhận thức về giảng dạy có chất lượng

Đây là chính sách đầu tiên, quan trọng nhất trong việc tăng cường giảng dạy có chất lượng ở các nước OECD. Lộ trình thực hiện chính sách này được thực hiện linh hoạt trên các nội dung sau:

- Xây dựng khung giảng dạy và học tập được ưu tiên số một trong quá trình tăng cường nhận thức về giảng dạy có chất lượng. Các công việc cụ thể bao gồm: Xây dựng khung giảng dạy và học tập toàn trường, phản ánh sứ mệnh, các giá trị và đặc trưng trường, xác định mục tiêu giảng dạy và kết quả học tập của SV theo mong muốn...;

- Tiếp theo, đẩy mạnh giảng dạy có chất lượng trong và ngoài trường đại học thông qua các hoạt động: Khám phá cơ hội tăng cường thảo luận về giảng dạy có chất lượng, sử dụng các bối cảnh và lộ trình khác nhau...;

- Cuối cùng, tăng cường liên kết giảng dạy và nghiên cứu: Tìm hiểu ảnh hưởng của những hoạt

động này; Xây dựng năng lực nghiên cứu thông qua việc tăng cường liên kết giảng dạy - nghiên cứu; Khuyến khích SV thực hiện nghiên cứu như một phần trong chiến lược dạy và học; v.v...

2.2. Chính sách 2: Phát triển đội ngũ giảng viên xuất sắc

GDDH tập trung nhiều hơn vào kết quả học tập của SV, công nghệ dạy học tiên tiến, các phương pháp thiết kế chương trình và dạy học mới, kéo theo các hình thức đánh giá giảng dạy mới làm cho nhiệm vụ giảng dạy của giảng viên trở nên phức tạp hơn. Chính vì thế, đầu tư phát triển đội ngũ giảng viên xuất sắc là một trong những chính sách không kém phần quan trọng. Chính sách này tập trung vào các nhiệm vụ:

- Một là, gắn giảng dạy theo văn hóa chất lượng nhà trường thông qua các biện pháp: Hỗ trợ học bổng dạy và học như một dẫn chứng trong cam kết và đóng góp của nhà trường đối với chất lượng dạy và học, tăng cường văn hóa chất lượng nội bộ thông qua các hình thức phổ biến tích cực, đảm bảo GV hiểu khung nhiệm vụ dạy và học mà họ đang thực hiện và lí do cần thực hiện khung này;

- Hai là, xác định và kết nối các năng lực sư phạm theo yêu cầu giảng dạy có chất lượng với các nội dung: Tham gia quy trình hợp tác nhằm xác định và liên kết các năng lực sư phạm mà GV cần có để đạt được giờ giảng/học có chất lượng, phản ánh sứ mệnh và giá trị cốt lõi của trường đại học...;

- Ba là, nâng cao các kĩ năng sư phạm thông qua việc phát triển chuyên môn bằng các hoạt động: Tạo sự phát triển chuyên môn đáp ứng các mục tiêu giáo dục của trường đại học và phù hợp với các giá trị cốt lõi, phản ánh các năng lực sư phạm theo yêu cầu giảng dạy có chất lượng và thu hút được GV...;

- Bốn là, hỗ trợ khích lệ giảng dạy thông qua việc: Xác định quán quân giảng dạy xuất sắc, kiểm tra các yếu tố tạo nên giờ giảng xuất sắc, công bố thành tích và vận dụng giờ giảng xuất sắc như mô hình mẫu và các hoạt động có liên quan.

2.3. Chính sách 3: Khuyến khích SV

Khuyến khích người học được xem như động lực hữu hiệu nhất trong giảng dạy có chất lượng, liên quan tới *đổi thoại*, không chỉ là thông tin về trải nghiệm của SV. SV là đối tượng thụ hưởng giảng dạy có chất lượng. SV không những đưa ra "phản ánh khách hàng" thiết yếu về những gì đã làm tốt, mà còn thể hiện cách làm đa dạng và làm như thế nào. Muốn vậy, nhà trường cần đảm bảo thực hiện các nội dung sau:

- Thứ nhất, SV đóng vai trò quan trọng trong quá trình tăng cường giảng dạy có chất lượng: Thừa nhận vai trò tích cực và mang tính xây dựng của SV trong

việc tăng cường giảng dạy có chất lượng, xây dựng niềm tin giữa khoa và SV thông qua việc thiết lập các mục tiêu đầy mạnh tính hiệu quả và minh bạch trong vai trò này;

- Thứ hai, phát triển công cụ và kĩ thuật đáng tin cậy để thu thập và tận dụng các phản hồi từ SV: Dựa vào chuyên môn để thiết kế các công cụ thu thập phản hồi này, xây dựng quy định hướng dẫn giúp khoa xác định công cụ tốt nhất, phù hợp với điều kiện và mục đích; tìm cách cải tiến cơ chế đảm bảo tuân theo phản hồi từ SV.

2.4. Chính sách 4: Xây dựng cơ chế thay đổi và phân quyền đối với GV

Cơ sở GDDH là một hệ thống thích nghi phức hợp, không có đáp án duy nhất tạo nên sự thay đổi và đạt được những chuyển biến thực sự trong chất lượng giảng dạy. Hơn thế nữa, sự thay đổi hiệu quả thường do sự kết hợp giữa các sáng kiến quản lí theo mô hình từ dưới lên và từ trên xuống, dẫn tới quy luật thay đổi và phát triển theo thời gian. Vì vậy, xây dựng cơ chế thay đổi phân quyền đối với GV là việc làm cần thiết, bao gồm các nội dung:

- Phân bổ trách nhiệm giảng dạy và học tập tới từng GV, đây là nhiệm vụ cấp bách. Nhiệm vụ này được triển khai theo các công việc: Xác định người tạo ảnh hưởng tốt tới sự thay đổi quan trọng, mang tính chiến lược và triển khai các chính sách ưu tiên việc dạy và học trên toàn trường, làm rõ chủ quyền phát triển phương pháp sư phạm, hiểu chính xác trách nhiệm cấp phòng/ban hoặc đại học thành viên;

- Sau đó, đẩy mạnh lãnh đạo giảng dạy có chất lượng: Phân bổ lãnh đạo cấp trường, trưởng khoa, trưởng chương trình và các giám đốc hỗ trợ các dịch vụ, thể hiện trách nhiệm tăng cường dạy và học có chất lượng;

- Nhiệm vụ tiếp theo là đảm bảo thực hiện đồng bộ trong chiến lược học và giảng dạy toàn trường: Đảm bảo khung nhiệm vụ dạy và học toàn trường phù hợp, dễ thực hiện ở từng GV, phản ánh các giá trị, đặc trưng và cách làm của GV, áp dụng những đặc điểm này trong thực tiễn giảng dạy;

- Xây dựng bộ phận hỗ trợ giảng dạy và học tập: Xây dựng bộ phận chuyên về giảng dạy có chất lượng;

- Tin tưởng bộ phận hỗ trợ giảng dạy và học tập với nhiều trách nhiệm khác nhau: Kết hợp các hoạt động nghiên cứu và dịch vụ, bộ phận này sẽ hỗ trợ kĩ thuật, phản ánh sự hiểu biết và hỗ trợ các chiến lược dạy và học, dựa trên các dẫn chứng nổi trội và lịch sử nghiên cứu vấn đề; Triển khai các nghiên cứu cấp trường về vấn đề dạy và học, bộ phận này sẽ cung cấp các nguồn lực sư phạm, phổ biến thực tiễn giảng dạy



và học tập tốt nhất, tạo các cơ hội phát triển chuyên môn...

2.5. Chính sách 5: Triển khai các chính sách phù hợp nhằm tăng cường giảng dạy có chất lượng

Thành tích ở mỗi GV đóng vai trò thiết yếu trong giảng dạy có chất lượng. Nhưng chất lượng giảng dạy chỉ thực sự được nâng cao nhanh chóng và hiệu quả nếu có sự nỗ lực tập thể cùng với các chính sách trường học phù hợp. Vì vậy, các cơ sở GDĐH luôn mong muốn tăng cường gắn kết các chính sách nhằm đảm bảo tăng cường chất lượng giảng dạy. Việc triển khai các chính sách phù hợp được tiến hành theo lộ trình:

- Tăng cường gắn kết các chính sách: Xác định các lĩnh vực và quy trình hội tụ được ảnh hưởng của chính sách và cùng phát triển; Đánh giá chính sách thường xuyên và theo hệ thống nhằm phát hiện sự thiếu gắn kết trong các chính sách nhà trường hoặc chính sách cấp chương trình, phòng/đại học thành viên hoặc toàn trường;

- Phối hợp giảng dạy có chất lượng với chính sách nguồn nhân lực: Đảm bảo các chính sách nguồn nhân lực (tuyển dụng, trả thù lao, tiến bộ công việc, phát triển chuyên môn...) sẽ hỗ trợ mục tiêu chiến lược giảng dạy có chất lượng và phản ánh khung nhiệm vụ dạy và học; Kết hợp chặt chẽ các năng lực sư phạm trong khung quy định nguồn nhân lực nhằm đánh giá thành tích và quyết định tiến triển nghề nghiệp;

- Kết hợp giảng dạy có chất lượng và các chính sách công nghệ: Nghiên cứu các ảnh hưởng của công nghệ trong thực tiễn dạy/học; Đánh giá giá trị của việc sử dụng công nghệ trong thành tích dạy/học và thông báo tới người ra quyết định về ICT nhà trường;

- Phối hợp giảng dạy có chất lượng và các chính sách về môi trường học tập: Đảm bảo phản ánh các giá trị trường học trong môi trường học tập; Đảm bảo rằng môi trường học sẽ phản ánh các mô hình giảng dạy, cho phép thực nghiệm, và dễ dàng thích nghi với những thay đổi trong quá trình dạy/học...;

- Phối hợp giảng dạy có chất lượng và các chính sách hỗ trợ SV: Gắn kết các chính sách hỗ trợ SV trong khung nhiệm vụ dạy/học; Phân loại người học đặc biệt, lập kế hoạch học riêng và tạo điều kiện đặc biệt; Giới thiệu chương trình đào tạo để SV làm quen với các mục tiêu, triết lý, và mô hình dạy và học...;

- Phối hợp giảng dạy có chất lượng với các chính sách quốc tế hóa: Khai thác kiến thức học được từ nước ngoài của SV/khoa, tích hợp những kiến thức này vào nhà trường, từ đó góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy; Xác định các dự án đổi mới, R&D (nghiên cứu và phát triển) sẽ tạo ra những cơ hội học

tập và giảng dạy quốc tế và đảm bảo các quan hệ hợp tác quốc tế.

2.6. Chính sách 6: Đổi mới là động lực phát triển

Những đổi mới quan trọng cần có sự nghiên cứu kỹ lưỡng trước khi triển khai và giám sát liên tục, tránh xảy ra sự cố ngoài ý muốn. Một số đổi mới cũng có thể gây hậu quả hoặc ảnh hưởng tới các chính sách khác. Các cơ sở GDĐH cần chú ý đánh giá thực tiễn đổi mới và giám sát ảnh hưởng lan tỏa tới thành tích giảng dạy và học tập. Nội hàm chính sách này gồm:

- Khuyến khích GV và SV trở thành chủ thể tích cực thực hiện đổi mới thông qua các hoạt động: Khuyến khích thực nghiệm và đổi mới thực hành giảng dạy, đồng thời khẳng định những thực nghiệm thất bại cũng là cơ hội học hỏi quan trọng; Đẩy mạnh tiếp cận khám phá và những thay đổi phát triển;

- Phát triển các cơ sở GDĐH thành "các tổ chức học tập": Phát triển sâu năng lực phán đoán các điều kiện dạy và học, dự đoán thách thức; Tăng cường môi trường phản ánh liên tục về tính hữu ích và hiệu quả của sản phẩm GD, nghiên cứu về giá trị, các phong tục và thói quen... tiềm ẩn trong các phương pháp giáo dục;

- Gắn kết hỗ trợ đổi mới với chính sách ở các cơ sở GDĐH khác: Giám sát việc đổi mới giảng dạy và học tập triển khai toàn trường, đảm bảo thống nhất với sự phát triển chiến lược tổng thể ở cơ sở GDĐH, xác định những khó khăn tái diễn và phòng chống tình trạng "phải chịu đựng sự đổi mới"; Phát triển khung nhiệm vụ hoặc hướng dẫn cụ thể nhằm tăng cường đổi mới giảng dạy đồng thời kiểm soát được các nguy cơ tiềm ẩn, huy động nhân lực và quan tâm tới văn hóa tổ chức...;

2.7. Chính sách 7: Đánh giá tác động

Việc tăng cường giảng dạy có chất lượng luôn yêu cầu đánh giá thực tế xuất phát điểm - thực trạng chất lượng giảng dạy - và cách kiểm tra mức độ tiến triển. Tuy vậy, chất lượng giảng dạy đại học bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố nội bộ và bên ngoài. Hơn thế nữa, việc đánh giá chất lượng giảng dạy cần được đặt trong tổng thể bối cảnh trường đại học, liên quan mật thiết với các cơ chế đảm bảo chất lượng và công cụ đánh giá phù hợp, bao gồm:

- Áp đặt đánh giá chất lượng giảng dạy trong quy trình đánh giá tổng thể: Đảm bảo rằng đánh giá chất lượng giảng dạy và đánh giá sáng kiến tăng cường chất lượng được áp đặt trong quy trình đảm bảo chất lượng và đánh giá tổng thể thành tích trường; Thể hiện rõ liên kết tương hỗ trong các hình thức đánh giá nội bộ và bên ngoài, góp phần thúc đẩy quan hệ kết nối và hiểu đúng sự đóng góp của từng đánh giá

trong quá trình tăng cường chất lượng giảng dạy;

- Xây dựng các công cụ đánh giá: Phát triển các công cụ đánh giá chất lượng giảng dạy, xác định rõ mục đích và sử dụng hợp lý từng công cụ, đảm bảo các công cụ phù hợp với mục đích, có thể tin cậy và hữu dụng. Có thể sử dụng và kết hợp các công cụ đánh giá định lượng và định tính; Yêu cầu trình độ kỹ thuật trong đánh giá, xác định công cụ đánh giá cùng với lãnh đạo chương trình, GV và quan điểm của SV, người tuyển dụng và các thành phần tham gia GD khác;

- Nhấn mạnh việc hiểu đúng kết quả đánh giá: Đảm bảo rằng các kết quả đánh giá được hiểu đúng, trình bày và sử dụng theo các ưu tiên của trường và góp phần nâng cao chất lượng dạy và học; Hỗ trợ và phát triển chuyên môn GV: Hiểu đúng các kết quả đánh giá, áp dụng chúng vào thực tiễn giảng dạy hiệu quả.

3. Bài học kinh nghiệm đối với Việt Nam

Xuất phát từ yêu cầu cấp thiết đối mới giáo dục đại học Việt Nam và điều kiện thực tế của nước nhà, trên cơ sở tham khảo 7 chính sách nâng cao chất lượng giảng dạy ở bậc Đại học và kinh nghiệm áp dụng 7 chính sách này của các nước OECD, chúng tôi rút ra những bài học kinh nghiệm, hay những giải pháp nâng cao chất lượng giảng dạy cho Việt Nam như sau:

3.1. Tăng cường đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên, giảng viên xuất sắc

Giải pháp này đã được nhấn mạnh trong Nghị quyết 29-NQ/TW "Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo". Theo đó, giảng viên đại học phải có trình độ thạc sĩ trở lên và được đào tạo bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm. Hệ thống các trường sư phạm đáp ứng đúng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên cũng phải được chú ý phát triển.

Nhà quản lý nên có những chính sách và chế độ ưu đãi giảng viên đại học, ưu tiên công tác đào tạo giảng viên trình độ cao. Giải quyết tình trạng thiếu giảng viên hiện nay, các cơ quan có thẩm quyền nên hỗ trợ cho các trường mới thành lập và trường ngoài công lập trong việc đào tạo, nâng cao trình độ đội ngũ; nghiên cứu hình thức phân bổ chỉ tiêu đào tạo nâng cao trình độ GV và cán bộ quản lý GDĐH (theo đề án đào tạo GV có trình độ tiến sĩ cho các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2010 - 2020 ban hành kèm theo Quyết định số 911/QĐ-TTg ngày 17/6/2010 của Thủ tướng Chính phủ) cho các trường thuộc địa phương, các trường ngoài công lập thay vì hình thức thi tuyển hiện nay.

Trong công tác đánh giá giảng viên, nên ưu tiên giảng dạy có chất lượng như một mục tiêu quan trọng hàng đầu. Khác với GV phổ thông, giảng viên đại học phải là những chuyên gia thực thụ trong chuyên môn. Chính vì thế, việc tăng cường liên kết giữa giảng dạy và nghiên cứu là điều hết sức cần thiết. Hơn thế nữa, một bài toán khó là cần áp dụng linh hoạt các kết quả nghiên cứu của giảng viên và các nhà nghiên cứu trong giảng dạy.

Song song với khâu đánh giá giảng viên, bên cạnh những hình thức khen thưởng theo thông lệ như: Nhà giáo ưu tú, phong học vị giáo sư, phó giáo sư... các trường đại học có thể nghiên cứu về giải thưởng "giảng dạy xuất sắc". Tiêu chí của giải thưởng giảng dạy xuất sắc đã được đề cập ở nhiều trường đại học thuộc các nước OECD. Tùy thuộc vào điều kiện hoàn cảnh của Việt Nam, các trường có thể tham khảo và xây dựng tiêu chí riêng. Giải thưởng này sẽ góp phần khuyến khích giảng viên cố gắng hơn nữa.

3.2. Xây dựng và triển khai các chính sách phù hợp nhằm tăng cường giảng dạy có chất lượng

Việc gắn kết giữa các chính sách liên quan đến giảng dạy có chất lượng sẽ mang đến GDĐH Việt Nam một sắc thái mới. Kết hợp giữa chính sách phân phối giảng dạy phù hợp, phân công nhiệm vụ phù hợp với nguồn nhân lực sẵn có, có kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giảng viên trẻ, hỗ trợ thiết thực và kịp thời cho GV phát triển năng lực và trình độ... là những nhiệm vụ mà trường đại học cần quan tâm.

3.3. Chú ý phản hồi và khuyến khích SV, giảng viên tham gia tăng cường giảng dạy có chất lượng

Trong quá trình chuyển đổi từ học chế niên chế sang tín chỉ, vai trò của người dạy và người học thay đổi nhiều. Từ việc đóng vai trò là người truyền thụ kiến thức, giảng viên chuyển thành cố vấn học tập với nhiệm vụ định hướng, gợi mở cho SV. Theo đó, SV chủ động học tập, tích cực lĩnh hội, khám phá những tri thức mới. Quá trình này đòi hỏi sự tương tác thường xuyên giữa giảng viên và học viên nhằm tìm ra phương pháp phù hợp.

Với những thay đổi về bối cảnh, nhiệm vụ và phương pháp giảng dạy như trên, việc tập hợp phản hồi từ phía SV là rất cần thiết để giảng viên tự điều chỉnh phương pháp giảng dạy. Có nhiều hình thức để thu hồi thông tin như: Trao đổi, phỏng vấn, lấy ý kiến trực tiếp; lấy ý kiến thông qua phiếu hỏi; thu thập ý kiến qua các kênh thông tin khác: Truyền thông, báo, đài... Điều quan trọng là giảng viên và các bên liên quan (cán bộ quản lý, xây dựng chính sách, thiết kế chương trình...) phải chọn lọc thông tin phản hồi, từ đó đưa ra những quyết sách, thay đổi đúng đắn, phù



hợp và kịp thời.

3.4. Tạo động lực mới để phát triển giảng dạy có chất lượng và đánh giá quá trình thực hiện

Muốn thực hiện giảng dạy có chất lượng ở đại học Việt Nam, điều quan trọng phải tạo được động lực mới để phát triển giảng dạy. Động lực mới phải thấm nhuần và tự phát từ các nhà quản lí, giảng viên, SV và các bên liên quan.

Vấn đề đánh giá quá trình thực hiện cũng cần được quan tâm đúng mức. Trên cơ sở kết quả đánh giá thực hiện, giảng viên, SV và các bên liên quan lấy đó làm căn cứ để điều chỉnh quá trình giảng dạy có chất lượng. Kiểm định và đánh giá trong GDĐH ở Việt Nam hiện nay đang được quan tâm, trong đó đánh giá chất lượng giảng dạy là một khâu thiết yếu. Hiện nay, lớp kiểm định viên đầu tiên ở Việt Nam đang được đào tạo bài bản tại Đại học Quốc Gia Hà Nội. Điều đó hứa hẹn những khởi sắc trong kiểm định GDĐH nói chung và chất lượng giảng dạy nói riêng.

Kết luận

Trong công cuộc đổi mới giáo dục ở mọi thời đại, vai trò của GV luôn luôn được đặt lên hàng đầu. Nếu như trước đây, GV là người truyền thụ tri thức cho học sinh thì ngày nay, theo lí thuyết dạy học hiện đại, GV là cầu nối giữa người học và tri thức, đóng vai trò định hướng, giúp người học tiếp cận và khám phá tri thức mới. Sự thay đổi này đặt lên vai GV trọng trách nặng nề hơn và đòi hỏi họ phải không ngừng nâng cao chất lượng giảng dạy. Trong bối cảnh đó, việc áp dụng những kinh nghiệm của các nước OECD vào Việt Nam một cách nghiêm túc, linh hoạt là hết sức cần thiết,

góp phần mang lại hiệu quả cao trong quá trình đổi mới GDĐH nước nhà.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bess, James L. & Dee, Jay R (2008); *Understanding College and University Organization*. Sterling, Virginia, Volumell, Chapter on "Organisational change in higher education", p.790-825.
2. Chính phủ, *Nghị quyết 29-NQ/TW về đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo*.
3. Đỗ Thị Hòa (2010); *Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học ngoài công lập hiện nay*, mã số B2007-37-38.
4. OECD (2012), *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skill*.
5. *Policies*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264177338-en> OECD (2012), *Fostering Quality Teaching in Higher education: Policies and Practices*, OECD Publishing.

SUMMARY

Vietnam is on the way to actively renew the radical and comprehensive education and training, and higher education is of great attention. Enhancing quality teaching is a feasible solution with high effectiveness during the higher education renewal. The article proposes lessons-learnt/solutions to improve teaching quality in Vietnam higher education, basing on international experience of policies on enhancing quality teaching in higher education in OECD countries and Vietnam current context.

NGƯỜI GIÁO VIÊN - NHÀ QUẢN LÝ ... (Tiếp theo trang 47)

thực hiện đổi mới căn bản và toàn diện GD và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Bí thư Trung ương Đảng (2004), *Chỉ thị 40-CT/TW Về việc xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lí giáo dục*, Hà Nội.
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XI (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW Hội nghị lần thứ 8 về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*, Hà Nội.
3. Dự án SREM (2010) *Quản trị hiệu quả trường học*, Hà Nội.

4. Nguyễn Thị Mỹ Lộc – Chủ biên (2010), *Quản lí giáo dục một số vấn đề lí luận và thực tiễn*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

5. Thomas, H. and Martin, H. (1996), *Managing Resources for School Improvement: Creating a Cost - Effective School* London: Routledge.

SUMMARY

Currently, there have been several school models, including 'effective school' model- students are focused on improving learning outcome compared to expectation. In 'effective school' model, teachers are managers, being quite active in managing curriculum, facilities, classrooms, teaching equipments and organizing teaching periods through managerial competencies and skills in order to make benefits and creat the best effectiveness to schools and students.