

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO THEO HỌC CHẾ TÍN CHỈ TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC BÀ RỊA - VŨNG TÀU

Lê Văn Quốc*

ABSTRACT

Changing training method from yearly training to credits training is an objective transition of Vietnam's higher education system with integration trends of regional and the world. Ba Ria- Vung Tau University of Technology has applied this model of training since 2011, so far it has achieved many encouraging achievements. However, there are still many difficulties and inadequacies that were arised in the implementation process. The paper analyzes the current state of the credits training, and suggests some solutions to deal with these constraints, gradually integrate into regional and the world education.

Keywords: Training quality, solutions, Ba Ria- Vung Tau University of Technology, credits.

Ngày nhận bài: 28/10/2018; *Ngày phản biện:* 2/11/2018; *Ngày duyệt đăng:* 6/11/2018.

1. Mở đầu

Đối với Việt Nam, hệ thống đào tạo theo hệ thống tín chỉ (HCTC) được áp dụng từ những năm 1990 chủ yếu ở một số trường đại học phía Nam (TP Hồ Chí Minh, Đà Lạt, Cần Thơ...). Năm 2007 Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Quyết định số 43/2007/QĐ-BGD&ĐT - Quy chế đào tạo đại học và cao đẳng hệ chính quy theo HTTC.

Hiện nay, đào tạo theo HTTC vẫn được xem là hình thức đào tạo tiên tiến trên thế giới vì mục đích đào tạo của nó là hướng vào sinh viên (SV), coi người học là trung tâm trong quá trình dạy - học. Với hình thức này, người học chủ động hơn trong việc tiếp thu kiến thức, nâng cao khả năng tự học, tự nghiên cứu. Đồng thời, đào tạo theo HTTC sẽ hạn chế được tình trạng dạy và học theo lối kinh nghiệm, hoàn toàn phù hợp với chủ trương đổi mới phương pháp dạy học (PPDH). Đây thực sự là một phương thức đào tạo đem lại hiệu quả giáo dục cao, tạo tính mềm dẻo và khả năng thích ứng trong đào tạo, đồng thời nó cũng tạo được hiệu quả cao về quản lý và giảm được giá thành đào tạo.

2. Thực trạng đào tạo tín chỉ tại Trường Đại học Bà Rịa - Vũng Tàu

- Cán bộ giảng dạy thiếu về số lượng và yếu về chất lượng, đặc biệt là giảng viên (GV) có trình độ cao, giỏi ngoại ngữ, giỏi thực hành, tâm huyết, làm việc có trách nhiệm.

- Đổi mới PPDH đã đang được thực hiện, nhưng

chưa thường xuyên ở các Khoa, Bộ môn. Một số GV còn thiên về lý luận, thiếu thực tiễn, chưa tìm ra và áp dụng những phương pháp giúp SV chủ động hơn trong tiếp thu kiến thức. Khả năng phân tích, luận giải các vấn đề của GV có lúc chưa sâu, nặng về trình bày theo giáo trình; thiếu ví dụ thực tiễn.

- Với người học, phần nhiều ý thức học tập của SV hạn chế, mục tiêu học tập của SV còn mang nặng tính thi cử, trả nợ cho xong môn học v.v... Ngoài ra, đầu vào SV của trường thấp, đặc biệt là SV vào trường theo diện cử tuyển, hệ giãn điểm v.v.. ảnh hưởng nhiều đến việc dạy và học. Đào tạo theo HTTC đòi hỏi người học phải có kỹ năng tự học, tự nghiên cứu cao. Tuy nhiên, rất ít SV làm được điều này. Đơn vị đào tạo lại chưa quản lý, đánh giá đến việc tự học và tự nghiên cứu của SV.

- Chương trình đào tạo đã được cải tiến, nhưng nội dung lý thuyết còn nhiều, nặng về dạy kiến thức, thiếu về dạy kỹ năng. Giáo trình thiếu, nội dung giáo trình thiếu cập nhật. Cơ sở vật chất đã được đầu tư khá lớn về trang thiết bị phòng thí nghiệm, thư viện điện tử, phương tiện giảng dạy..., nhưng vẫn chưa sử dụng hiệu quả trong đào tạo. Thiếu các mô hình đáp ứng tốt, rèn nghề, thực hành, thực tập nghề nghiệp trong trường, hoặc có nhưng mô hình tốt nhưng hiệu quả sử dụng chưa cao.

- Việc tổ chức đào tạo hoàn toàn theo HTTC đã làm giảm tính gắn kết của người học trong các hoạt động và sinh hoạt tập thể của các lớp SV trước đây. Đồng thời làm giảm khả năng tương trợ giúp đỡ lẫn nhau của SV trong lớp.

*Trường Đại học Bà Rịa Vũng Tàu

3. Một số nhóm giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo

Để hoàn thành mục tiêu nhà trường đặt ra “Đến năm 2020, chương trình đào tạo chất lượng cao, chương trình liên kết đào tạo quốc tế và Sau đại học gắn nghiên cứu khoa học với doanh nghiệp đến năm 2030 trường thành địa chỉ tin cậy của doanh nghiệp trong và ngoài nước” Chúng tôi đề xuất các nhóm giải pháp sau đây:

3.1. Đối với đội ngũ giảng viên

- Đẩy mạnh các sinh hoạt chuyên môn, học thuật tập trung vào vấn đề tổ chức dạy học theo HTTC như: Vai trò, trách nhiệm của bộ môn, của GV phải được củng cố và tăng cường. Phải xây dựng và phát triển các nhóm nghiên cứu mạnh và phát huy các hợp tác quốc tế, hợp tác trong nước để phát triển nội lực và chất lượng nguồn nhân lực.

- Đổi mới phương pháp theo HTTC: Sử dụng các PPDH tích cực là một trong những đặc trưng của đào tạo theo HTTC.

Trong đào tạo theo HTTC, thông thường giảng viên chỉ lên lớp 50%, thời gian còn lại dành cho các hoạt động độc lập (như thí nghiệm, thực hành, xemina, học nhóm, tự học, tự nghiên cứu...) của SV. Vì thế, công việc chủ yếu của GV ở trên lớp là phải tổ chức hoạt động nhận thức của SV theo hướng gợi mở, phát hiện và giải quyết vấn đề. Với cách dạy này, đòi hỏi GV sử dụng có hiệu quả các PPDH mới như: PPDH giải quyết vấn đề; PPDH nghiên cứu; PPDH hợp tác, PPDH cùng tham gia v.v.

- Trong đào tạo theo HTTC, khi thời gian học tập trên lớp giảm đi, thời gian dành cho các hoạt động độc lập của SV tăng lên. Để việc tự học, tự nghiên cứu đạt kết quả cao, bản thân SV cần được cung cấp hệ thống học liệu và bồi dưỡng phương pháp tự học, tự nghiên cứu. Trong đào tạo theo HTTC, công tác quản lý dạy học có ý nghĩa rất quan trọng. Trưởng bộ môn chính là người chịu trách nhiệm quản lý trực tiếp việc giảng dạy các học phần do bộ môn của mình phụ trách. Vì thế, cần chú ý phát huy vai trò của mình.

3.2. Đối với SV

- Xác định rõ ràng mục đích và động cơ học tập của mình ngay cả khi bản thân nhận thấy mình chưa thật phù hợp với tính chất ngành nghề đang theo học để không có thái độ buông thả trong quá trình học tập của mình.

- Thay đổi phương pháp học “truyền thống” của

SV là nghe, chép và học thuộc bằng tích cực tham gia đóng góp xây dựng bài, phát biểu ý kiến hoặc tham gia tranh luận trong nhóm, liên hệ những kiến thức được học với thực tế, hoặc tìm cách áp dụng vào thực tế.

- Trau dồi những kỹ năng học tập cần thiết, đặc biệt là kỹ năng đọc, lọc thông tin, tra cứu thông tin, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng thuyết trình v.v.

3.3. Đối với nhà trường

- Nâng cao chất lượng đội ngũ GV, có tâm, trách nhiệm: Đến 2020 - 2025 phấn đấu 30% GV có trình độ tiến sĩ, sử dụng ngoại ngữ và các phương tiện giảng dạy, nghiên cứu Khoa học đúng ngành đề phục vụ giảng dạy. Để đạt được điều đó cần xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đến năm 2025. Ưu tiên đào tạo chuyên gia đầu ngành cho từng lĩnh vực. Mở các lớp học tiếng Anh chất lượng cao, có sự khuyến khích hỗ trợ về mặt tài chính từ phía nhà trường.

- Đưa kế hoạch dự giờ là việc làm thường xuyên của bộ môn, ngành,viện, trung tâm và nhà trường để trao đổi chia sẻ kiến thức, PPDH. Đối với GV giảng dạy không đáp ứng yêu cầu cần bố trí công việc khác phù hợp hơn; thường xuyên định kỳ đánh giá GV từ người học và có hình thức xử lý kịp thời với những GV vi phạm, tâm đức trách nhiệm của người thầy.

- Tiếp tục bổ sung, điều chỉnh khung chương trình và chương trình chi tiết các học phần hàng năm nhằm cập nhật các thành tựu mới nhất trên các lĩnh vực khoa học- kỹ thuật- công nghệ và đáp ứng nhu cầu của thế giới việc làm. Tăng khả năng liên thông giữa các ngành, các hệ đào tạo. Thống nhất về số lượng học phần, số lượng HTTC đối với tất cả các ngành học có cùng thời gian đào tạo.

- Căn cứ vào nhu cầu thực tiễn định kỳ đánh giá CTĐT để có những thiết kế bổ sung, sao cho chương trình đảm bảo tính hội nhập và tiên tiến hướng tới đào tạo theo nhu cầu xã hội. Chương trình phải hướng đến đào tạo hợp lý 03 vấn đề (kiến thức, kỹ năng, thái độ, tùy theo từng ngành khác nhau và tỷ lệ, kiến thức, kỹ năng khác nhau) và cần giải quyết đồng bộ các bước. Nhà trường cần có lộ trình và nguồn lực thỏa đáng để thực hiện cho được vấn đề .

- Đầu tư và nâng cao hiệu quả hoạt động của thư viện, Web của nhà trường; trang bị các dụng cụ, máy móc vật tư cho các phòng thí nghiệm; ưu tiên nguồn

(Xem tiếp trang 74)

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG... (tiếp theo trang 70)

lực xây dựng cho được các mô hình rèn nghề và thực tập nghề nghiệp của SV; đẩy mạnh xã hội hóa về xây dựng mô hình rèn nghề, thực tập trong trường.

- Xây dựng hệ thống học liệu cho các ngành đào tạo, tiến tới tất cả các học phần đều có giáo trình, tài liệu tham khảo cho SV.

- Tổ chức quản lý đào tạo: Căn cứ tiềm lực của từng viện, ngành phát triển quy mô đào tạo một cách hợp lý để nâng cao chất lượng đào tạo.

Tăng cường sự phối hợp giữa nhà trường với các tổ chức, doanh nghiệp và nhà tuyển dụng trong việc phát triển chương trình, địa bàn học tập, hướng dẫn tay nghề và sử dụng lao động. Tổ chức thường xuyên các lớp đào tạo ngoài giờ về tin học và tiếng Anh để SV đạt chuẩn trước khi ra trường.

- Đánh giá kết quả học tập: Hàng năm rà soát, phát triển ngân hàng đề thi với các hình thức đánh giá theo yêu cầu tính chất của môn học.

- Công khai điểm rèn luyện và điểm thi giữa kì trước khi kết thúc học phần. Phối hợp với nhà tuyển dụng đánh giá năng lực của SV ra trường theo cam kết với xã hội. Xác định các môn chủ chốt của từng ngành và yêu cầu SV có điểm đánh giá từ điểm C trở lên. Các khoa, bộ môn thành lập các hội đồng đánh

giá các kỹ năng chủ chốt của ngành.

4. Kết luận

Trường Đại học Bà Rịa Vũng Tàu đã thực hiện việc chuyển đổi hoạt động đào tạo từ niên chế sang HTTC, một bước đi đã tác động và làm biến đổi nhiều khâu, nhiều bộ phận trong hoạt động đào tạo của trường. Những thay đổi đó, đến nay, đã tạo nên nhiều thành tựu nhưng bên cạnh đó vẫn còn tồn tại nhiều bất cập, song về cơ bản là đúng hướng. Trong quá trình đó, phải thực hiện đồng bộ các giải pháp để có thể đáp ứng nhu cầu xã hội và từng bước hội nhập khu vực và quốc tế

Tài liệu tham khảo

1. Vũ Văn Tào (1997), *Vài nét về xu thế đổi mới phương pháp giảng dạy và học tập trên thế giới*, NXB Giáo dục
2. Trường Đại học Kỹ thuật Công nghiệp (2018), *Báo cáo trình hội nghị cán bộ viên chức trường Đại học Kỹ thuật Công nghiệp năm 2018*.
3. <http://tnut.edu.vn/public> (Báo cáo ba công khai trường Đại học Kỹ thuật Công nghiệp)