

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC PHỔ THÔNG THEO “CHUẨN ĐẦU RA” Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC VINH

Bùi Văn Hùng - Trường Đại học Vinh

Ngày nhận bài: 25/11/2017; ngày sửa chữa: 10/12/2017; ngày duyệt đăng: 20/12/2017.

Abstract: The article refers to the trend of training and management of training under graduation standards at universities. Also, the article proposes solutions to improve quality of management of training high school teachers under graduation standards at Vinh University with aim to meet the needs of training human resources of the society in current period.

Keywords: Training management, graduation standard, needs, society, high school teachers, Vinh University.

1. Đặt vấn đề

Đào tạo dựa vào “Chuẩn đầu ra” (CĐR) đã, đang và sẽ là xu thế phát triển quan trọng trên thế giới. Đây là hệ thống quản lý đào tạo mà người dạy phải tuân thủ các yêu cầu được đặt ra và chịu trách nhiệm với kết quả, nhưng không nhất thiết phải tuân thủ chặt chẽ cách thực hiện như thế nào để đạt tới kết quả. Nói cách khác: đào tạo dựa vào CĐR tập trung vào kết quả hơn là phương pháp sử dụng để đạt tới kết quả; tuy nhiên, vẫn phải tuân theo những quy trình nhất định.

Trường Đại học Vinh là cơ sở giáo dục đại học lớn ở khu vực Bắc miền Trung, đã và đang cung cấp nguồn nhân lực quan trọng cho khu vực và cả nước. Trong những năm qua, thấy rõ được xu thế mới trong đào tạo, Trường đã có những thay đổi căn bản trong quản lý đào tạo để nâng cao chất lượng và đã đạt được những kết quả bước đầu đáng ghi nhận. Tuy nhiên, qua khảo sát thực trạng, việc quản lý đào tạo giáo viên (GV) trung học phổ thông (THPT) theo CĐR ở Trường Đại học Vinh vẫn còn những tồn tại, hạn chế và bất cập. Việc đề xuất và thực hiện được những giải pháp có tính khoa học và thực tiễn sẽ góp phần rất quan trọng trong việc nâng cao chất lượng GV THPT trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện GD-ĐT hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số vấn đề về đào tạo và quản lý đào tạo giáo viên trung học phổ thông theo chuẩn đầu ra ở Trường Đại học Vinh

2.1.1. Đào tạo theo/dựa vào chuẩn đầu ra. Về năng lực/khung năng lực “đầu ra” (Outcomes-Based Training) là hệ thống quản lý đào tạo theo triết lý người dạy phải tuân thủ các yêu cầu được đặt ra và chịu trách nhiệm với kết quả, nhưng không nhất thiết phải tuân thủ chặt chẽ cách thực hiện như thế nào để đạt tới kết quả

đó. Vì vậy, nó phù hợp với thiết kế và quản lý thiết kế chương trình đào tạo để phát triển các năng lực “đầu ra” cần thiết mà thị trường lao động đòi hỏi sinh viên (SV) tốt nghiệp cần có.

Đào tạo theo/dựa vào CĐR là phương pháp đào tạo và quản lý đào tạo theo cách chuẩn hóa kết quả tiếp cận năng lực “đầu ra” hơn là các “đầu vào” hay các quá trình, và thường gồm 3 thành tố: - Đào tạo theo/dựa vào CĐR đòi hỏi phải xác định được tất cả các yêu cầu đào tạo mà GV phải tuân thủ, cả về các kỹ năng giảng dạy, học tập cũng như các giá trị và hành vi... để đạt tới kết quả/khung năng lực “đầu ra” cần có như một chỉnh thể mà đào tạo phải đạt tới chứ không chỉ từng kết quả “đầu ra” riêng lẻ cho SV tốt nghiệp; - Đào tạo theo/dựa vào CĐR cho phép càng linh hoạt, mềm dẻo càng tốt, để GV có thể làm theo cách phù hợp nhằm đạt tới các kết quả mong muốn; - Đào tạo theo/dựa vào CĐR phải thông qua đánh giá các kết quả và sử dụng CĐR để cả nhà trường lẫn GV, SV phải chịu trách nhiệm với kết quả.

Vận dụng vào Trường ĐH Vinh cho thấy: để quá trình đào tạo của nhà trường đáp ứng được yêu cầu theo/dựa vào CĐR, thì quy trình đào tạo phải bắt đầu từ “kết quả đầu ra”, phải lấy khung năng lực của SV tốt nghiệp cần có làm nền tảng để thiết kế và thực hiện chương trình đào tạo.

2.1.2. Thực trạng về đào tạo và quản lý đào tạo giáo viên trung học phổ thông theo chuẩn đầu ra ở Trường Đại học Vinh. Để tìm hiểu thực trạng này, chúng tôi đã tiến hành nghiên cứu trên một số khâu của quá trình quản lý và thu được kết quả như sau:

- Về tổ chức phát triển CĐR, mục tiêu, chương trình đào tạo. Kết quả khảo sát thu được cho thấy, việc tổ chức phát triển về CĐR, mục tiêu cũng như chương trình đào tạo ở Trường về cơ bản là đáp ứng được yêu cầu hiện tại,

cụ thể: ý kiến tốt chiếm tỉ lệ 64,6%, khá đạt 22,5% và mức độ chưa đạt 12,9%. Tuy nhiên, trước những yêu cầu đổi mới mục tiêu, chương trình đào tạo cũng như nâng cao chất lượng đào tạo đã đặt ra trong xu thế mới đòi hỏi Trường cần có các giải pháp để nâng cao hơn nữa khâu tổ chức phát triển CĐR cũng như mục tiêu, chương trình đào tạo.

- Về quản lý tuyển sinh dựa vào CĐR. Thực trạng cho thấy, dưới áp lực chỉ tiêu tuyển sinh và việc cân đối khối lượng lao động cũng như xu hướng lựa chọn ngành sư phạm ngày càng giảm đã làm cho chất lượng “đầu vào” hạn chế cả về số lượng và chất lượng. Điều này đòi hỏi nhà trường cần có giải pháp đồng bộ nhằm thu hút được thí sinh có chất lượng lựa chọn trường để học ngày càng nhiều hơn. Đây sẽ là tiền đề để có thể đào tạo được GV THPT có chất lượng tốt theo CĐR.

- Về đảm bảo đội ngũ giảng viên và cơ sở vật chất, phương tiện đào tạo. Nhìn chung, đội ngũ giảng viên cũng như cơ sở vật chất và phương tiện phục vụ đào tạo của nhà trường trong những năm qua đã được quan tâm đầu tư cải thiện tốt hơn. Tuy nhiên, trong thời gian qua, giảng viên nhà trường cũng đứng trước những thách thức mới, cụ thể: đó là sự chênh lệch về thể hệ giảng viên lớn tuổi gần nghỉ hưu chiếm tỉ lệ lớn và giảng viên trẻ kế cận đang chiếm tỉ lệ thấp cả về số lượng lẫn chất lượng. Đối với cơ sở vật chất, mặc dù đã có sự đầu tư nhưng chủ yếu là về trang thiết bị máy móc và tại các cơ sở thực hành cho sinh viên vẫn còn hạn chế.

- Về quản lý quá trình đào tạo GV THPT đáp ứng CĐR. Đối với công tác quản lý hoạt động đào tạo, nhà trường đã có sự quan tâm; tuy nhiên, chủ yếu tập trung vào hoạt động giảng dạy lí thuyết trên giảng đường, còn việc thiết lập và vận hành các quan hệ hợp tác với trường THPT trong thực tập và kiến tập vẫn còn hạn chế. Điều này dẫn đến chất lượng đào tạo chưa thể đáp ứng được với thực tế dạy học ở các trường THPT như CĐR mong muốn.

- Về quản lý kết quả “đầu ra” của quá trình đào tạo. Nhà trường mới chỉ dừng lại ở mức độ “thỏa mãn CĐR” theo chương trình mà cơ sở xây dựng. Cụ thể: vẫn còn ý kiến từ phía các trường THPT nhận xét về chất lượng GV được đào tạo từ phía nhà trường chưa đạt chuẩn so với yêu cầu thực tế dạy học

Để có được thực trạng công tác đào tạo cũng như quản lý đào tạo GV THPT theo CĐR ở Trường Đại học Vinh, năm học 2016-2017, chúng tôi cũng đã tiến hành khảo sát ý kiến các đối tượng liên quan khác nhau về chất lượng, hiệu quả của công tác đào tạo và quản lý đào tạo

trên nhiều nội dung, kết quả bước đầu cho thấy khá khá quan. Phần lớn các ý kiến đánh giá là đạt yêu cầu, các ý kiến đánh giá ở mức độ *Tốt* là trên 65%; tuy nhiên, một số ý kiến cho rằng *Chưa đạt* vẫn chiếm tỉ lệ lớn (xấp xỉ 20%). Trong bối cảnh có nhiều thay đổi, yêu cầu của xã hội về chất lượng đào tạo GV với các trường đại học ngày càng cao, để đáp ứng được yêu cầu, Trường rất cần những giải pháp quản lý đào tạo khoa học và hợp lí để khắc phục những hạn chế còn tồn tại.

2.2. Một số giải pháp quản lý đào tạo giáo viên trung học phổ thông ở Trường Đại học Vinh theo chuẩn đầu ra

Trên cơ sở lí luận và thực trạng quản lý đào tạo GV THPT theo CĐR ở Trường Đại học Vinh, theo chúng tôi, nhà trường cần thực hiện đồng bộ một số giải pháp quản lý đào tạo nhằm nâng cao chất lượng đào tạo theo CĐR như sau:

2.2.1. Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của việc quản lý đào tạo giáo viên trung học phổ thông theo chuẩn đầu ra:

- *Mục tiêu của giải pháp:* Nhằm nâng cao nhận thức của cán bộ, giảng viên, nhân viên, SV của Trường về tầm quan trọng của đào tạo và quản lý đào tạo GV THPT.

- *Nội dung giải pháp:* Xây dựng các kênh thông tin để quán triệt nâng cao nhận thức cho cán bộ, giảng viên, nhân viên nhà trường về tầm quan trọng của đào tạo và quản lý đào tạo GV THPT.

- *Cách thức tổ chức thực hiện:* Quản lý đào tạo là một quy trình khép kín, các khâu trong quy trình đòi hỏi phải hoàn chỉnh trong mối tương quan với các khâu khác để tạo nên hệ thống nhất; vì vậy, nhà trường cần thực hiện đồng bộ các hoạt động sau: xây dựng chủ trương tuyên truyền nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của công tác quản lý đào tạo GV THPT theo CĐR; xây dựng và ban hành các văn bản, quy chế, quy định và tài liệu hướng dẫn (bản chất, cách làm, quy trình...) tổ chức thực hiện quản lý đào tạo GV THPT theo CĐR; thành lập một Ban chuyên trách và thông qua hoạt động của Ban chuyên trách này tổ chức triển khai nghiên cứu, thảo luận các vấn đề liên quan đến sự cần thiết phải đổi mới quy trình quản lý đào tạo nhằm hướng đến CĐR; chỉ đạo các đơn vị phòng ban chức năng, các khoa và bộ môn trong Trường lập kế hoạch và chỉ đạo thực hiện đồng bộ, quyết liệt các hoạt động tuyên truyền.

- *Điều kiện thực hiện:* Cần có sự đồng thuận và quyết tâm cao của các cán bộ, giảng viên, nhân viên toàn Trường. Đây sẽ là sức mạnh quan trọng đầu tiên của việc thực hiện giải pháp.

2.2.2. Quản lý cải tiến chương trình đào tạo giáo viên trung học phổ thông đáp ứng chuẩn đầu ra và các điều kiện đảm bảo:

- *Mục tiêu của giải pháp*: Nhằm quản lý, cải tiến, điều chỉnh chương trình đào tạo và các điều kiện đảm bảo, Trường phải đáp ứng được CĐR về năng lực mà SV tốt nghiệp phải có để đáp ứng được các yêu cầu về năng lực mà trường THPT cần có ở GV THPT với sự tham gia của các bên liên quan.

- *Nội dung giải pháp*: Từ phân tích lý luận và thực tiễn có thể thấy: nội dung quản lý/tổ chức cải tiến, điều chỉnh chương trình đào tạo GV THPT đáp ứng CĐR và các điều kiện đảm bảo của Trường Đại học Vinh cần phải tác động trước hết vào kết quả “đầu ra” để xây dựng và quản lý/tổ chức xây dựng “chuẩn năng lực đầu ra” cần có của SV tốt nghiệp chương trình đào tạo GV THPT; tiếp theo, tổ chức cải tiến nội dung chương trình đào tạo để đảm bảo đáp ứng CĐR về năng lực này.

- *Cách thức tổ chức thực hiện*: *Bước 1*: Thành lập hội đồng tư vấn cải tiến, điều chỉnh chương trình đào tạo GV THPT đáp ứng CĐR; *Bước 2*: Tổ chức phát triển chuẩn năng lực đầu ra của chương trình đào tạo GV THPT; *Bước 3*: Tổ chức cải tiến, điều chỉnh chương trình đào tạo GV THPT đáp ứng CĐR; *Bước 4*: Kiểm tra, đánh giá, giám sát thực hiện kế hoạch và tổ chức thẩm định, ban hành CĐR và chương trình đào tạo GV THPT; *Bước 5*: Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo GV THPT đáp ứng CĐR; *Bước 6*: Quản lý đảm bảo cơ sở vật chất và phương thức dạy học, đào tạo.

- *Điều kiện thực hiện*: Cán bộ quản lý và giảng viên phải có kiến thức và hiểu rõ về phát triển chương trình nói chung, đặc biệt đối với chương trình THPT.

2.2.3. *Quản lý thực hiện chương trình đào tạo giáo viên trung học phổ thông đáp ứng “chuẩn năng lực đầu ra”*:

- *Mục tiêu của giải pháp*: Quản lý thực hiện chương trình đào tạo GV THPT đáp ứng CĐR nhằm đảm bảo quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên, hoạt động học tập của SV diễn ra trong một môi trường GD-ĐT tích cực, lành mạnh và hợp tác, để đảm bảo SV tốt nghiệp đáp ứng được các yêu cầu về năng lực hay CĐR về năng lực của vị trí việc làm của GV tại các trường THPT.

- *Nội dung giải pháp*: + Tổ chức ĐT/giảng dạy và học tập đáp ứng CĐR; + Quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên đáp ứng CĐR; + Quản lý hoạt động học tập của SV đáp ứng CĐR; + Phát triển môi trường GD-ĐT tích cực, lành mạnh và hợp tác.

- *Cách thức tổ chức thực hiện*: + Tổ chức đào tạo/giảng dạy và học tập đáp ứng CĐR; + Quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên đáp ứng CĐR; + Quản lý

hoạt động học tập của SV đáp ứng CĐR; + Phát triển môi trường GD-ĐT tích cực, lành mạnh và hợp tác.

- *Điều kiện thực hiện*: Để có thể thực hiện được giải pháp này hiệu quả, đòi hỏi cán bộ quản lý, giảng viên phải có kiến thức vững chắc về *Tâm lý học* và *Giáo dục học*. Việc quản lý hoạt động dạy của giảng viên cũng như hoạt động học của SV và các hoạt động hỗ trợ khác phải tạo được tính thống nhất chặt chẽ.

2.2.4. *Cải tiến hệ thống kiểm tra, đánh giá, giám sát chất lượng và phản hồi thông tin*:

- *Mục tiêu của giải pháp*: Nhằm xây dựng và vận hành được hệ thống kiểm tra, đánh giá, giám sát “theo dấu vết” chất lượng của quá trình đào tạo GV THPT dựa vào CĐR và phản hồi thông tin để cải tiến, đảm bảo SV tốt nghiệp chương trình đào tạo GV THPT đáp ứng được CĐR hay yêu cầu về năng lực mà các trường THPT cần có.

- *Nội dung giải pháp*: + Tổ chức xây dựng hệ thống tiêu chí, chỉ báo kiểm tra, đánh giá và giám sát chất lượng quá trình đào tạo GV THPT dựa trên CĐR của chương trình đào tạo, module/môn học/học phần; + Tổ chức kiểm tra, đánh giá và giám sát quá trình đào tạo GV THPT; + Tổ chức xây dựng và vận hành hệ thống phản hồi thông tin để cải tiến liên tục chất lượng đào tạo của chương trình đào tạo GV THPT.

- *Cách thức thực hiện*: *Bước 1*: Tổ chức xây dựng hệ thống tiêu chí, chỉ báo kiểm tra, đánh giá và giám sát quá trình đào tạo GV THPT dựa vào CĐR; *Bước 2*: Tổ chức thực hiện quá trình kiểm tra, đánh giá, giám sát; *Bước 3*: Phản hồi thông tin để cải tiến liên tục chất lượng đào tạo.

- *Điều kiện thực hiện*: “Văn bản hóa” và công khai các quy định cũng như hướng dẫn thực hiện về tiêu chí, chỉ báo và cách vận hành; cơ chế phối hợp giữa các bên liên quan, đặc biệt là bên sử dụng lao động/trường THPT tham gia vào vận hành hệ thống kiểm tra, đánh giá, giám sát và cải tiến liên tục chất lượng đào tạo GV THPT; tổ chức tuyên truyền, quán triệt, giải thích để tất cả các bên liên quan không chỉ hiểu rõ mà còn cam kết thực hiện.

2.2.5. *Đổi mới cơ chế phối hợp giữa Trường Đại học Vinh và các trường trung học phổ thông trong quản lý đào tạo giáo viên trung học phổ thông theo chuẩn đầu ra*:

- *Mục tiêu của giải pháp*: Nhằm xây dựng và vận hành được các nội dung và cách thức phối hợp giữa Trường Đại học Vinh và các trường THPT liên quan trong đào tạo GV THPT, đảm bảo SV tốt nghiệp đáp ứng được yêu cầu về năng lực của vị trí việc làm.

- *Nội dung của giải pháp*: Bản chất của phối hợp giữa Trường Đại học Vinh và các trường THPT liên quan là huy động các nguồn lực (nhân lực, vật lực và tài lực) tham gia vào quá trình đào tạo GV THPT để SV tốt nghiệp không chỉ đáp ứng được yêu cầu về năng lực hay CDR về năng lực của vị trí việc làm mà còn có cơ hội tìm được việc làm.

- *Cách thức tổ chức thực hiện*: + Thiết lập quan hệ phối hợp giữa Trường Đại học Vinh và các trường THPT liên quan trong đào tạo GV; + Lập và tổ chức thực hiện kế hoạch phối hợp tham gia; + Đánh giá kết quả thực hiện và điều chỉnh kế hoạch phối hợp tham gia đào tạo GV THPT.

- *Điều kiện thực hiện*: Nhà nước nên có chính sách quy định bắt buộc cụ thể hơn các trường THPT phải có trách nhiệm tham gia vào một số khâu trong đào tạo GV THPT.

2.2.6. *Nâng cao năng lực quản lý đào tạo giáo viên trung học phổ thông đáp ứng chuẩn đầu ra*:

- *Mục tiêu của giải pháp*: Nhằm nâng cao năng lực quản lý đào tạo cho cán bộ lãnh đạo, quản lý và nhân viên của Trường Đại học Vinh đáp ứng được với yêu cầu thực hiện thành công chương trình đào tạo GV THPT của nhà trường.

- *Nội dung của giải pháp*: + Nâng cao năng lực tổ chức lập kế hoạch đào tạo; + Nâng cao năng lực chỉ đạo và tổ chức thực hiện quá trình đào tạo/kế hoạch đào tạo; + Nâng cao năng lực quản lý chất lượng đào tạo.

- *Cách tổ chức thực hiện*: *Bước 1*: Tổ chức phát triển khung năng lực quản lý đào tạo GV THPT của cán bộ lãnh đạo, quản lý và nhân viên; *Bước 2*: Đánh giá nhu cầu cần đào tạo, bồi dưỡng về quản lý đào tạo GV THPT của cán bộ lãnh đạo, quản lý và nhân viên dựa vào các khung năng lực trên; *Bước 3*: Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý đào tạo GV THPT cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và nhân viên dựa vào các khung năng lực.

- *Điều kiện thực hiện*: Để thực hiện được giải pháp này cần phải đảm bảo được những vấn đề sau: + Nâng cao nhận thức cho toàn thể cán bộ và giảng viên về sự cần thiết phải nâng cao năng lực quản lý đào tạo theo CDR dựa trên những công việc cụ thể mà mình phụ trách, được các cấp giao phó; + Xây dựng được kế hoạch bồi dưỡng nâng cao trình độ quản lý đào tạo cho từng khâu, từng đối tượng khác nhau thông qua các khóa đào tạo từ các cơ sở có uy tín (Viện Khoa học giáo dục Việt

Nam, Học viện Quản lý giáo dục, Khoa Quản lý giáo dục - Trường Đại học Sư phạm Hà Nội...).

3. Kết luận

Để khắc phục những tồn tại và hạn chế trong quản lý đào tạo GV THPT ở Trường Đại học Vinh theo CDR, cần đề xuất và thực hiện những giải pháp quản lý đào tạo khoa học và hợp lý. Các giải pháp được đề xuất trên đây là phù hợp với điều kiện cụ thể của Trường cũng như yêu cầu của xã hội về chất lượng GV trong bối cảnh mới. Để các giải pháp này có thể phát huy được hiệu quả, đòi hỏi việc áp dụng phải được thực hiện đồng bộ cũng như tuân thủ các quy trình cụ thể. Có như vậy, chất lượng đào tạo GV THPT ở Trường mới được nâng cao hơn nữa, đáp ứng ngày một tốt hơn nữa yêu cầu của xã hội.

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ GD-ĐT (2013). *Chuẩn đầu ra trình độ đại học khối ngành sư phạm đào tạo giáo viên trung học phổ thông*. NXB Văn hóa - Thông tin.
- [2] Nguyễn Thùy Dung (2005). *Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực theo năng lực cần thiết - một phương pháp mới nâng cao năng lực giảng dạy cho giáo viên*. Tạp chí Kinh tế Phát triển, số 102/2005, tr 25-28.
- [3] Phan Minh Hiền (2011). *Đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp trong bối cảnh hiện nay*. Viện Khoa học giáo dục Việt Nam.
- [4] Nguyễn Tiến Hùng (2014). *Quản lý giáo dục phổ thông trong bối cảnh phân cấp quản lý giáo dục*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [5] R. Evans (1996). *The human side of school change*. San Francisco: Joey-Bass.
- [6] A.W. Halpin (1966). *Theory and research in administration*. Macmillan, New York.
- [7] C. Handy (1997). *Unimagined futures in the organization of the Future*. The Drucker Foundation, New York.
- [8] Nguyễn Hùng Dũng (2014). *Thực trạng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho dịch vụ du lịch tại thị xã Cửa Lò, tỉnh Nghệ An*. Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Vinh, tập 43, 2B/2014, tr 13-19.
- [9] Phạm Minh Hùng (2014). *Từ đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục nước nhà đến đổi mới đào tạo, bồi dưỡng giáo viên*. Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Vinh, tập 43, 3B/2014, tr 32-35.