

**NHỮNG VẤN ĐỀ CỦA QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO HỌC CHẾ  
TÍN CHỈ Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM**  
PROBLEMS IN THE ADMINISTRATION OF CREDIT-BASED TRAINING  
AT THE COLLEGES OF EDUCATION

*Lê Quang Sơn*

*Trường Đại học Sư phạm, Đại học Đà Nẵng*

**TÓM TẮT**

Đào tạo theo học chế tín chỉ là phương thức đào tạo tiên tiến trên thế giới với hàng loạt các ưu thế như: mềm dẻo; tính chủ động cao của người học; hiệu quả cao; đáp ứng nhu cầu đa dạng của người học. Việc áp dụng học chế tín chỉ vào đào tạo làm nảy sinh một loạt vấn đề quản lý liên quan đến toàn bộ các phương diện của đào tạo. Đó là các vấn đề về: quản lý mục tiêu đào tạo; quản lý nội dung và chương trình đào tạo; quản lý hoạt động dạy của giảng viên; quản lý hoạt động học của sinh viên; quản lý cơ sở vật chất, tài chính phục vụ dạy học; quản lý môi trường đào tạo; quản lý các hoạt động phục vụ đào tạo và đảm bảo chất lượng đào tạo. Việc nhận diện các vấn đề này là tiền đề cho những quyết sách đảm bảo sự vận hành chất lượng và hiệu quả phương thức đào tạo mới ở các trường Đại học Sư phạm.

**ABSTRACT**

Credit-based system is a modern training program that has a number of advantages such as flexibility, learners' sense of initiatives, high effectiveness and satisfaction of learners' multi-purpose needs. The application of this credits system to the training process in the colleges of education has caused a series of administrative problems relating to all the training dimensions. They are concerned with the administration of numerous areas such as training objectives, contents, curricula, instructors' teaching, students' learning, colleges' facilities and financial services, training environments, teaching support activities and quality assurance. The identification of these problems is an essential prerequisite for pursuing policies of assurance of effective and high-quality operation of this new academic program in the colleges of education.

**1. Đặt vấn đề**

Mục tiêu đào tạo của các trường Đại học Sư phạm trong thời kỳ mới là đào tạo những thầy cô giáo, những cán bộ khoa học có năng lực chuyên môn sâu, có kỹ năng thực hành giỏi, tự chủ, năng động, sáng tạo, có đạo đức cách mạng, yêu nước và yêu chủ nghĩa xã hội, có lòng nhân ái, ý thức trách nhiệm, quý trọng và hăng say lao động – những người chủ của sự nghiệp giáo dục, của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Thực hiện mục tiêu này, trong những năm qua hệ thống các trường sư phạm ở Việt Nam đã có nhiều đổi mới và đã đạt được những thành tựu to lớn, góp phần vào sự nghiệp xây dựng và phát triển giáo dục, kinh tế, văn hóa, xã hội. Một trong những đổi mới quan trọng ấy là việc triển khai áp dụng học chế tín chỉ trong đào tạo bậc đại học.

Với tư cách là một hệ thống đào tạo mềm dẻo, được tổ chức đảm bảo cho mỗi sinh viên có thể tìm được cách học thích hợp nhất cho mình, đồng thời đảm bảo cho trường đại học có thể nhanh chóng thích nghi và đáp ứng được những nhu cầu của thực tiễn cuộc sống, học chế tín chỉ được phát triển và áp dụng vào đào tạo ở các trường đại học trên thế giới từ rất sớm (từ năm 1872 tại Viện Đại học Harvard, Mỹ).

Ở Việt Nam, từ năm 1987 học chế tín chỉ được áp dụng một phần dưới hình thức tổ chức môn học theo học phần và đơn vị học trình [8]. Học chế tín chỉ được chính thức triển khai từ năm 2001 khi Thủ tướng Chính phủ nhấn mạnh học chế tín chỉ như là một giải pháp để đổi mới giáo dục đại học [9], và được khẳng định trong Luật giáo dục 2005: “Về chương trình giáo dục: đối với giáo dục nghề nghiệp, giáo dục đại học có thể được tiến hành theo hình thức tích lũy tín chỉ hay theo niên chế” [3]. Quyết định 43/2007/QĐ-BGD&ĐT do Thứ trưởng Bộ GD&ĐT Bành Tiến Long ký ngày 15 tháng 8 năm 2007 “Về việc ban hành Quy chế đào tạo đại học và cao đẳng hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ” chính thức đưa hệ thống tín chỉ vào vận hành trong đào tạo bậc đại học [1].

Việc thay thế hệ thống chương trình đào tạo theo niên chế cứng nhắc bằng hệ thống chương trình mềm dẻo cấu thành bởi các môđun mà mỗi sinh viên có thể lựa chọn một cách rộng rãi có thể được xem như sự kiện có tính quyết định đối với hệ thống quản lý đào tạo ở các trường Đại học Sư phạm. Sự chuyển dịch này kéo theo đòi hỏi thay đổi căn bản hệ thống quản lý với hàng loạt các vấn đề đặt ra cần giải quyết cấp bách. Việc nhận diện các vấn đề của quản lý đào tạo theo học chế tín chỉ là tiền đề để các trường Đại học Sư phạm xây dựng các chính sách, chủ trương đảm bảo sự vận hành chất lượng và hiệu quả phương thức đào tạo mới.

## **2. Những vấn đề của quản lý đào tạo theo học chế tín chỉ ở trường ĐHSPT**

### **2.1. Đặc thù của đào tạo theo học chế tín chỉ**

Hệ thống tín chỉ trong đào tạo đầu tiên được phát triển bởi Viện Đại học Harvard, Mỹ vào năm 1872. Đến đầu thế kỷ XX hệ thống tín chỉ được áp dụng rộng trong hầu hết các trường đại học ở Mỹ. Tiếp sau đó hệ thống này được các nước ở Bắc Mỹ, Nhật Bản, Philippin, Đài Loan, Hàn Quốc, Trung Quốc, Thái Lan, Malaysia, Indonesia, Ấn Độ và nhiều nước khác lần lượt áp dụng. Năm 1999 Bộ trưởng đặc trách giáo dục đại học ở 29 nước trong Liên minh châu Âu đã ký Tuyên ngôn Bologna nhằm hình thành “Không gian Giáo dục đại học Châu Âu” và triển khai áp dụng học chế tín chỉ trong toàn bộ hệ thống này [7].

Những đặc tính quan trọng nhất của đào tạo theo học chế tín chỉ là: 1) tính liên thông: đảm bảo kết nối các môn học theo các phương pháp được thừa nhận trong phạm vi một hệ thống giáo dục; 2) tính chủ động: qua việc chọn lựa từng loại môn học và bố trí môn học, sinh viên chủ động xây dựng chương trình và kế hoạch học tập phù hợp với những điều kiện cá nhân của mình; 3) tính khoa học: hệ thống tín chỉ gắn liền việc phân chia các loại môn học theo logic khoa học; 4) tính thực tiễn, linh hoạt: định kỳ nhà trường có kế hoạch xem xét lại chương trình học theo hoàn cảnh thực tế - môn học nào

cần thiết, hữu dụng thì giữ lại, môn học nào lạc hậu, không còn phù hợp thì sửa đổi hoặc loại bỏ.

Với những đặc tính tích cực như đã nêu, phù hợp với xu hướng dạy học với người học là trung tâm, việc đào tạo theo học chế tín chỉ đã phát triển một cách nhanh chóng trên thế giới cũng như ở Việt Nam. Đào tạo theo học chế tín chỉ thể hiện một loạt các ưu thế so với đào tạo theo niên chế. Có thể tóm tắt những ưu thế đó như sau:

*Có hiệu quả đào tạo cao:* học chế tín chỉ cho phép ghi nhận kịp thời tiến trình tích lũy kiến thức và kỹ năng của sinh viên để dẫn đến văn bằng, sinh viên được chủ động thiết kế kế hoạch học tập cho mình, tính liên thông giữa các cấp đào tạo đại học và giữa các ngành đào tạo khác nhau cao, khuyến khích sinh viên từ nhiều nguồn gốc khác nhau có thể tham gia học đại học một cách thuận lợi.

*Có tính mềm dẻo và khả năng thích ứng cao:* với học chế tín chỉ, sinh viên có thể chủ động ghi tên học các học phần khác nhau dựa theo những quy định chung về cơ cấu và khối lượng của từng lĩnh vực kiến thức, sinh viên dễ dàng thay đổi ngành chuyên môn trong tiến trình học tập khi thấy cần thiết mà không phải học lại từ đầu, các trường đại học có thể mở thêm ngành học mới một cách dễ dàng khi nhận được tín hiệu về nhu cầu của thị trường lao động và tình hình lựa chọn ngành nghề của sinh viên.

*Đạt hiệu quả cao về mặt quản lý và giảm giá thành đào tạo:* có thể tổ chức những môn học chung cho sinh viên nhiều trường, nhiều khoa, tránh các môn học trùng lặp ở nhiều nơi; ngoài ra sinh viên có thể học những môn học lựa chọn ở các khoa khác nhau. Cách tổ chức như vậy cho phép sử dụng được đội ngũ giảng viên giỏi nhất và phương tiện tốt nhất cho từng môn học, ngành học.

## **2.2. Quản lý đào tạo ở trường đại học**

Đào tạo, theo Từ điển Bách khoa Việt Nam, là quá trình tác động đến một con người nhằm làm cho người đó lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kỹ năng, kỹ xảo... một cách có hệ thống để chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng nhận một sự phân công lao động nhất định, góp phần của mình vào việc phát triển xã hội, duy trì và phát triển nền văn minh của loài người [11].

Đào tạo, cùng với nghiên cứu khoa học và dịch vụ phục vụ cộng đồng, là hoạt động đặc trưng của trường đại học. Đó là hoạt động chuyển giao có hệ thống, có phương pháp những kinh nghiệm, những tri thức, những kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp chuyên môn, đồng thời bồi dưỡng những phẩm chất đạo đức cần thiết và chuẩn bị tâm thế cho người học đi vào cuộc sống lao động tự lập và góp phần xây dựng, bảo vệ đất nước.

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 chuyên giao kinh nghiệm, tri thức, kỹ năng, kỹ 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 chuyên 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 sinh viên; 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...; và 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 lý là quá trình tác động có mục đích, có tổ chức của chủ thể quản lý lên đối tượng quản lý bằng việc vận dụng các chức năng và phương tiện quản lý, nhằm sử dụng có hiệu quả nhất các tiềm năng và cơ hội của tổ chức để đạt được mục tiêu đặt ra [10].

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

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

Những nội dung này trong khung cảnh quản lý đào tạo tổ chức theo học chế tín

chỉ ở các trường Đại học sư phạm sẽ đòi hỏi những cách tiếp cận mới, khác biệt với đào tạo tổ chức theo niên chế hay theo hệ thống học phần và đơn vị học trình.

### ***2.3. Những vấn đề của quản lý đào tạo theo học chế tín chỉ ở trường Đại học Sư phạm***

Ở từng nội dung quản lý đào tạo nêu trên, khi áp dụng học chế tín chỉ trong trường Đại học Sư phạm, 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.

#### ***2.3.1. Quản lý mục tiêu đào tạo***

Quản lý mục tiêu đào tạo nhằm đảm bảo mục tiêu đào tạo được xây dựng hợp lý và được thực hiện trọn vẹn. Quản lý 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 sư phạm lại 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 sinh viên dễ dàng thay đổi ngành chuyên môn trong tiến trình học tập khi thấy cần thiết.

Trên cơ sở mục tiêu đào tạo cụ thể, trường đại học triển khai xây dựng các nhiệm vụ đào tạo. Ngoài những nhiệm vụ đào tạo đại học chung như hình thành thế giới quan khoa học, lý tưởng, ước mơ, hoài bão nghề nghiệp và những phẩm chất đạo đức, tác phong của người cán bộ khoa học, trường Đại học sư phạm còn phải xây dựng các yêu cầu riêng về hệ thống tri thức, kỹ năng, kỹ xảo, năng lực nghề nghiệp gắn với sự nghiệp nhà giáo tương lai của sinh viên.

Mục tiêu và nhiệm vụ đào tạo phải được thường xuyên rà soát, bổ sung, điều chỉnh và được triển khai thực hiện. Phải xây dựng kế hoạch định kỳ 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.

#### ***2.3.2. Quản lý 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 kỹ năng, kỹ xảo tương ứng gắn liền với nghề nghiệp tương lai của sinh viên. Trong quá trình đào tạo ở các trường đại học, nội dung dạy học tạo nên nội dung cơ bản cho hoạt động giảng dạy của giảng viên và hoạt động học tập, nghiên cứu của sinh viên. Nó tạo nên nội dung cơ bản cho quá trình đào tạo ở các trường đại học. 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 [2].

Quản lý 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 mình trên cơ sở nội dung dạy học và chương trình khung do Bộ GD&ĐT 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 lý 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 lý, 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 lý, được thiết kế một cách hệ thống, đáp ứng yêu cầu về chuẩn kiến thức, kỹ 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 kỳ 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 học chế tín chỉ 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 kỳ đánh giá và thực hiện cải tiến chất lượng dựa trên kết quả đánh giá.

### *2.3.3. Quản lý hoạt động dạy của giảng viên*

Trong hoạt động đào tạo ở trường đại học, người giảng viên là chủ thể, giữ vai trò chủ đạo trong quá trình đào tạo. Giảng viên bằng hoạt động dạy của mình tổ chức, điều khiển, lãnh đạo hoạt động học tập của sinh viên, đảm bảo cho sinh viên thực hiện đầy đủ và có chất lượng cao những yêu cầu đã được quy định phù hợp với mục tiêu đào tạo của mỗi nhà trường.

Quản lý hoạt động dạy bao gồm các nội dung: quản lý việc người giảng viên thực hiện quy chế đào tạo; quản lý 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 học chế tín chỉ quy chế đào tạo có sự thay đổi đáng kể so với quy chế đào tạo tổ chức theo niên chế. Hệ thống quản lý phải đảm bảo những điểm khác biệt này được các chủ thể của hoạt động dạy học (giảng viên, cố vấn học tập và sinh viên) nhận thức đầy đủ và tuân thủ nghiêm túc.

Phương pháp dạy học ở đại học, với tư cách tổ hợp các cách thức hoạt động, tương tác giữa thầy và trò trong quá trình dạy học nhằm đạt được mục đích dạy học, có chức năng xác định những phương thức hoạt động dạy và học theo nội dung nhất định nhằm thực hiện tốt mục tiêu và nhiệm vụ dạy học. Đổi mới phương thức đào tạo đòi hỏi phải đổi mới phương pháp giảng dạy. Quản lý phương pháp dạy học trong đào tạo theo học chế tín chỉ 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 sinh viên phương pháp tự học, tự nghiên cứu để chiếm lĩnh tri thức, nâng cao tính tích cực, độc lập, sáng tạo của sinh viên, phát huy năng lực vận dụng lý 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 [6].

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 sinh viên 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 sinh viên còn là động lực để thúc đẩy giảng viên dạy tốt hơn và sinh viên 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 sinh viên cũng như kết quả hoạt động đào tạo của nhà trường một cách toàn diện, chính xác và khách quan.

#### 2.3.4. *Quản lý hoạt động học của sinh viên*

Sinh viên, một mặt là đối tượng của hoạt động dạy, mặt khác là chủ thể của hoạt động nhận thức có tính chất nghiên cứu. Kết quả đào tạo phụ thuộc vào tính tích cực nhận thức của sinh viên. Một trong những mục tiêu quan trọng của việc áp dụng học chế tín chỉ là tạo điều kiện để sinh viên phát huy được tối đa vai trò chủ thể trong hoạt động học tập, nghiên cứu của mình.

Như vậy, quản lý hoạt động học của sinh viên phải đảm bảo sao cho người sinh viên 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, kỹ năng, kỹ xảo và năng lực nghề nghiệp tương lai.

Những nội dung quản lý hoạt động học của sinh viên bao gồm: đảm bảo sinh viên 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 sinh viên xây dựng mục tiêu và kế hoạch học tập cá nhân.

Nội dung then chốt trong quản lý hoạt động học của sinh viên là đổi mới phương pháp học tập, nghiên cứu của sinh viên. Việc 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 sinh viên phương pháp và kỹ năng tự học ngay trên lớp thông qua việc tạo điều kiện cho sinh viên bộc lộ khả năng diễn đạt, phân tích, tổng hợp, khái quát, trừu tượng hoá vấn đề, bồi dưỡng cho sinh viên phương pháp đọc sách, truy cập tài liệu, tóm tắt, hệ thống hoá tài liệu.

#### 2.3.5. *Quản lý cơ sở vật chất, tài chính phục vụ dạy học*

Những thay đổi trong hoạt động dạy học khi áp dụng học chế tín chỉ 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 kỹ thuật phục vụ đào tạo, đặc biệt là các phương tiện

nghe nhìn và mạng internet. 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 [5]. 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 sinh viên không học theo buổi cố định và điều này đòi hỏi phải xây dựng thêm phòng học và áp dụng quy trình quản lý phòng học, trang thiết bị phù hợp. Tất cả những điều này là các vấn đề nảy sinh khi áp dụng học chế tín chỉ và đòi hỏi hệ thống quản lý 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 sinh viên 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 nơi sinh viên 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 sinh viên có thể học tập, làm việc theo nhóm, tổ chức các xemina. 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. Phải có các khu thể thao, khu nghỉ ngơi giải trí cho cán bộ và sinh viên. Phải có hệ thống thông tin nội bộ tốt đảm bảo kịp thời thông báo và thu nhận các thông tin cần thiết.

#### 2.3.6. *Quản lý môi trường đào tạo*

Môi trường là toàn bộ các yếu tố và điều kiện bao xung quanh và ảnh hưởng đến con người. Môi trường đào tạo là một khái niệm có nội hàm rộng, bao hàm cả môi trường vật chất và môi trường tinh thần. Quản lý môi trường đào tạo hàm ý xây dựng môi trường vật chất – kỹ thuật phục vụ các hoạt động chuyên môn về đào tạo và đời sống của cán bộ, giảng viên và sinh viên và xây dựng môi trường tâm lý cho việc học.

Môi trường tâm lý thuận lợi cho việc dạy học trong phương thức đào tạo theo học chế tín chỉ 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 lý; khoan dung với sự không chắc chắn; hỗ trợ niềm tin; chấp nhận sai lầm của người học [4]. Một môi trường như vậy khuyến khích được con người bộc lộ và phát huy hết mọi tiềm năng cá nhân – cả từ phía nhà quản lý, người dạy và người học.

Xây dựng môi trường tâm lý, môi trường tinh thần cho đào tạo gắn liền với việc xây dựng văn hóa nhà trường.

#### 2.3.7. *Quản lý 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 lý đến phục vụ, từ marketing đến kiểm định chất lượng.



Khi một trường đại học chuyển đổi từ đào tạo theo niên chế sang học chế tín chỉ 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 một số 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 lý là lực lượng đảm bảo cho hoạt động đào tạo được thực hiện. Nếu không có đội ngũ này sẽ không có sự tổ chức và quản lý đào tạo. Ở một trường đại học, đội ngũ cán bộ quản lý đóng vai trò rất quan trọng đối với sự tồn tại và phát triển của nhà trường. 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, thì việc lựa chọn được những bước đi hợp lý là yếu tố cốt lõi của quản lý đào tạo. Điều này phụ thuộc vào năng lực và tầm nhìn của đội ngũ quản lý.

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 học chế tín chỉ, 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 lý và phục vụ đào tạo.

### 3. Kết luận

Đào tạo theo học chế tín chỉ là phương thức đào tạo tiên tiến trên thế giới, xây dựng trên nền tảng tư tưởng hướng vào người học, coi người học là trung tâm của quá trình dạy - học. Đây là phương thức đào tạo mềm dẻo, tạo điều kiện cho người học thể hiện tính chủ động rất cao trong quá trình tiếp cận với môn học, tăng cường tính tự chủ, tự học, tự nghiên cứu cũng như chủ động về mặt thời gian và kế hoạch học tập. Quy trình đào tạo đáp ứng nhu cầu đa dạng của người học, việc đánh giá chặt chẽ, tiết kiệm và hiệu quả, thuận lợi cho người học khi muốn chuyển đổi ngành học, trình độ đào tạo hoặc học liên thông lên cao hơn. Việc áp dụng học chế tín chỉ vào đào tạo kéo theo sự thay đổi trên toàn bộ các phương diện của đào tạo và ở tất cả các nhân tố liên quan đến đào tạo. Điều này đòi hỏi từ phía các nhà quản lý những thay đổi căn bản. Việc nhận diện các vấn đề của quản lý đào tạo theo học chế tín chỉ ở trường Đại học sư phạm là tiền đề cho những quyết sách đảm bảo sự vận hành chất lượng và hiệu quả phương thức đào tạo mới.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007), Quyết định số 43/2007/QĐ-BGDĐT ngày 15 tháng 8 năm 2007 về Quy chế đào tạo đại học và cao đẳng hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ, Hà Nội.
- [2] Đặng Vũ Hoạt, Hà Thị Đức (2004), *Li luận dạy học đại học*, NXB Đại học Sư Phạm, Hà Nội.
- [3] Quốc hội nước Cộng hoà Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2005), Luật Giáo dục sửa đổi, Hà Nội.
- [4] Lê Quang Sơn (2001), Về môi trường tâm lý cho việc học, *Kỷ yếu Hội nghị “Quan hệ giữa đào tạo đại học và thị trường lao động”*, ĐN.
- [5] Lê Quang Sơn (2004), Mấy suy nghĩ về giáo trình đại học, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ*, ĐHĐN, số 4(8)/2004.
- [6] Lê Quang Sơn (2005), Dạy học theo phương pháp nghiên cứu khoa học – phương pháp thích hợp với đào tạo ở đại học, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ*, ĐHĐN, số 1(9)/2005.
- [7] Lê Quang Sơn (2010), Đào tạo giáo viên – kinh nghiệm Cộng hòa Liên bang Đức, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ*, ĐHĐN, số 5(40)/2010.
- [8] Lâm Quang Thiệp (2006), “Về việc áp dụng học chế tín chỉ trên thế giới và ở Việt Nam”, Xây dựng chương trình đào tạo theo tín chỉ có sử dụng Internet, *Kỷ yếu hội thảo*, Viện Nghiên cứu Giáo dục.
- [9] Thủ tướng Chính phủ (2001), Quyết định số 47/2001/QĐ-TTg ngày 04/4/2001 Quy hoạch mạng lưới trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2001-2010, Hà Nội.
- [10] Thái Duy Tuyên (2008), *Phương pháp dạy học – truyền thống và đổi mới*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [11] Viện Khoa học Xã hội Việt Nam, *Từ điển Bách khoa Toàn thư Việt Nam*, (Website: <http://dictionary.bachkhoatoanthu.gov.vn/>).