

## VAI TRÒ CỦA GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC KHI ÁP DỤNG HỌC CHẾ TÍN CHỈ

*Thạc sỹ Nguyễn Tường Dũng*

*Phó khoa Kỹ thuật-Công nghệ*

*Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương đã áp dụng học chế tín chỉ từ năm học 2010-2011. Việc thực hiện học chế tín chỉ tại trường nhằm mục đích xây dựng một hệ thống giáo dục dựa trên mục tiêu học tập, đặt trọng tâm vào việc học tập của sinh viên thông qua việc xây dựng một chương trình đào tạo linh hoạt, minh bạch, có thể chuyển đổi và so sánh được, và kết quả đào tạo có khả năng đáp ứng tốt nhu cầu của xã hội.*



*Giảng viên trường Đại học KT-KT Bình Dương giảng dạy theo phương pháp hiện đại.*

Thông qua hệ thống tín chỉ, nhà trường và sinh viên sẽ có sự linh hoạt nhiều hơn trong nội dung học tập, việc cập nhật nội dung chương trình đào tạo nhanh chóng và dễ dàng hơn bằng cách cho phép sinh viên có thể thay đổi môn học, và cho phép nhà trường nhanh chóng điều chỉnh số sinh viên theo từng ngành đào tạo.

Mục đích sau cùng của việc đào tạo theo tín chỉ của trường là nhằm đáp ứng nhu cầu của xã hội. Trong nền kinh tế tri thức hiện nay, yêu cầu về chuyên môn của lực lượng lao động thay đổi rất nhanh, bất cứ kiến thức và kỹ năng cụ thể nào mà sinh viên đạt được trong trường đại học cũng đều có thể nhanh chóng trở nên lạc hậu. Chính vì vậy trách nhiệm của giảng viên là thay vì dành hết thời gian đi vào các nội dung chi tiết cụ thể, cần dành thời gian dạy cho sinh viên cách “học để biết cách học” cũng như trang bị cho họ các “kỹ năng mềm” mà bất cứ môi trường làm việc nào cũng đòi hỏi như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng giải quyết vấn đề, biết nghiên cứu để tự tìm câu trả lời... Muốn như vậy, giảng viên phải đặt trọng tâm vào việc học tập của sinh viên, sao

cho việc học tập này được tiến hành liên tục, có một ý nghĩa quan trọng đáng kể đối với sinh viên và tạo ra những ảnh hưởng tích cực đối với cách suy nghĩ, cảm xúc và hành động của họ.

Tuy nhiên, việc áp dụng học chế tín chỉ cũng là một quá trình đầy gian khổ, chứ không đơn giản là chỉ giảm bớt số giờ học tại lớp. Bài viết này sẽ trình bày vai trò của giảng viên và những khó khăn khi họ gặp phải cùng các đề xuất khi áp dụng học chế tín chỉ.

### **1. Vai trò của giảng viên khi áp dụng học chế tín chỉ:**

Theo Glassick, Huber và Maeroff (1997) thì khi áp dụng học chế tín chỉ, các giảng viên sẽ đóng vai trò như những học giả. Ngoài thời gian lên lớp, giảng viên phải:

- ❖ Viết đề cương bài giảng.
- ❖ Thiết kế các hoạt động học tập, bài tập và bài kiểm tra.
- ❖ Chấm bài và cho điểm sinh viên.
- ❖ Cập nhật tư liệu nghiên cứu cho môn học.
- ❖ Cập nhật những kiến thức mới trong lĩnh vực chuyên ngành của mình.
- ❖ Có mặt tại văn phòng trong một số giờ nhất định để tiếp sinh viên khi họ cần giúp đỡ.

Do vậy việc thực hiện học chế tín chỉ đòi hỏi giảng viên phải mất từ 2 đến 3 giờ để chuẩn bị cho một giờ lên lớp cũng như sinh viên phải tự học từ 2 đến 3 giờ cho mỗi giờ học trên lớp.

### **2. Các khó khăn của giảng viên khi áp dụng học chế tín chỉ và các giải pháp đề xuất:**

Có rất nhiều khó khăn và thách thức cho giảng viên khi áp dụng học chế tín chỉ cho nên nhà trường cần có những giải pháp thích hợp thì việc áp dụng học chế tín chỉ mới mang lại hiệu quả như mong muốn:

- ❖ Giảng viên do muốn có thu nhập cao hơn nên thường phải làm nhiều việc khác nhau vì vậy họ có ít thời gian để chuẩn bị bài giảng, cho các hoạt động đánh giá và phát triển chuyên môn khi áp dụng học chế tín chỉ. Để giảng viên toàn tâm cho việc giảng dạy, nhà trường cần có chính sách hợp lý về tiền lương, chế độ đãi ngộ, khen thưởng các giảng viên giảng dạy theo chế độ tín chỉ.
- ❖ Việc thiếu không gian và phương tiện dạy học cũng là một trở ngại lớn cho giảng viên nhưng chính việc không được đào tạo đầy đủ, không được hỗ trợ và khen thưởng kịp thời mới chính là trở ngại cho giảng viên khi áp dụng học chế tín chỉ. Nhà trường

cần tạo điều kiện và ủng hộ những bước phát triển này của giảng viên và kịp thời khen thưởng cho những người áp dụng được những phương pháp giảng dạy tốt nhất.

- ❖ Hiện nay phần lớn các giảng viên không những chưa giỏi về kỹ năng kỹ thuật của mình mà còn yếu về phương pháp giảng dạy mới. Để có một đội ngũ giảng viên giỏi, có tri thức tốt biết cách đào tạo cho sinh viên từ chỗ học vẹt đến chỗ học cách giải quyết vấn đề và có tinh thần dám nghĩ dám làm, chấp nhận rủi ro và thử thách thì nhà trường phải xác định những phương cách tốt nhất để thúc đẩy văn hóa học tập suốt đời trong đội ngũ giảng viên. Các giảng viên phải tự xây dựng kế hoạch nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của mình, và nhà trường có thể dùng những kế hoạch này để tổ chức các hội thảo, tập huấn có hoặc không có các chuyên gia tham dự nhằm giúp nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên.
- ❖ Đa số các giảng viên thường không thích phải thay đổi phương pháp giảng dạy, học tập và đánh giá vì lo tăng thời gian chuẩn bị, sợ lớp học đông, sợ thiếu các nguồn lực và phương tiện hỗ trợ, và sợ cả những rủi ro cá nhân. Hơn nữa, do cả giảng viên và sinh viên đều được đào tạo trên một nền tảng dựa trên mô hình giảng dạy theo kiểu diễn giảng, coi trọng việc học thuộc lòng và kết quả sinh viên hầu như không có khả năng sáng tạo, suy nghĩ độc lập. Nhà trường cần phải hỗ trợ giảng viên trong việc áp dụng những phương pháp mới trong giảng dạy, học tập và đánh giá.

### **3. Kết luận**

Rõ ràng là học chế tín chỉ có thể mang lại nhiều lợi ích thiết thực cho trường Đại học Kinh tế- Kỹ thuật Bình Dương, nhưng nó cũng đòi hỏi sự thay đổi sâu sắc về cách thức quản lý điều hành của nhà trường, các khoa và bộ môn, cũng như đòi hỏi phải nâng cao chất lượng của hệ thống đánh giá. Do đó việc chuyển đổi sang học chế tín chỉ của trường là một quá trình lâu dài, cần giải quyết đồng bộ nhiều vấn đề liên quan đến tổ chức, tài chính, chương trình, đội ngũ giảng viên....

Một trong những trọng tâm của trường Đại học kinh tế- Kỹ thuật Bình Dương khi áp dụng học chế tín chỉ là luôn quan tâm đến việc xây dựng một đội ngũ giảng viên ưu tú (qua đó củng cố uy tín và nâng cao chất lượng đào tạo của trường) thông qua việc xây dựng chính sách thu hút nhân tài, tạo điều kiện cho các giảng viên tự học nâng cao trình độ, mở các khóa bồi dưỡng về sự phạm do các chuyên gia trong và ngoài nước trình, có các chính sách thích hợp để hỗ trợ và khen thưởng cho giảng viên một cách tương xứng với khối lượng công việc và công sức của họ.

Với những nhà lãnh đạo tâm huyết, có tầm nhìn xa cùng một đội ngũ giảng viên giỏi, yêu nghề, đầy trách nhiệm, chắc chắn trong tương lai gần trường Đại học Kinh tế- Kỹ thuật Bình Dương sẽ áp dụng thành công học chế tín chỉ để đưa trường lên những thành công mới và tầm vóc cao hơn.

### **Tài liệu tham khảo**

1. Barrow, C.W. (1990). *Universities and the Capitalist State: Corporate Liberalism and the Reconstruction of American Higher Education, 1894–1928*. Madison: University of Wisconsin Press.
2. Dietrich, G. (1955). *The emergence of the credit system in American education considered as a problem of social and intellectual history*. American Association of University Professors Bulletin, 41, 650.
3. Shedd, J.M. (2003). *New Directions for Higher Education*, 122, Sum. Wiley Periodicals, Inc. Merriam-Webster. (2008). On-line dictionary. Accessed June 7, 2008: <http://www.merriam-webster.com/>
4. Zjhra, M. (2008). *A Shift in the Credit-based system: Necessary Changes in Curriculum and the Role of the Teachers*. Powerpoint presentation given at various universities in Vietnam during 2008.