

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP VỀ CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ THÔNG QUA LẤY Ý KIẾN PHẢN HỒI TỪ NGƯỜI HỌC ĐỐI VỚI HOẠT ĐỘNG GIẢNG DẠY CỦA GIÁNG VIÊN Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG SƯ PHẠM LẠNG SƠN

DƯƠNG THỊ PHƯƠNG LIÊN*

Ngày nhận bài: 20/08/2017; ngày sửa chữa: 21/08/2017; ngày duyệt đăng: 24/08/2017.

Abstract: Currently, there are various forms of evaluating lecturers' teaching activities, among them, evaluation through getting feedbacks from learners has been interested and this evaluation has become one of assessment tools of training quality in many schools. This article presents situation of assessment form of getting feedback from students on teaching activities of lecturers at Lang Son College of Education and proposes solutions to improve quality of assessment of teaching activities at the college in particular and quality of the education in general.

Keywords: Assessment, teaching activities, get feedbacks from students.

Trong hoạt động giáo dục, công tác đánh giá giảng viên (GV) là động lực quan trọng không thể thiếu góp phần tạo nên thành công trong hoạt động đào tạo của một cơ sở giáo dục. Muốn vậy, nhà trường phải thực hiện tốt các khâu của đánh giá theo hướng chuẩn hoá và tuyên truyền rộng rãi cho mọi đối tượng liên quan, nâng văn hoá đánh giá cho các đối tượng tham gia đánh giá; đặc biệt quan tâm đến bối cảnh và đặc điểm của nhà trường, nơi mà người GV đó đang thực hiện nhiệm vụ.

Từ năm học 2010-2011 cho đến nay, Trường Cao đẳng Sư phạm (CĐSP) Lạng Sơn đề cao hình thức đánh giá *lấy ý kiến phản hồi* (LYKPH) của sinh viên (SV) về hoạt động giảng dạy (HĐGD) của GV. Bài viết này tập trung phân tích thực trạng và đề xuất các biện pháp nâng cao chất lượng của công tác này ở nhà trường.

1. Thực trạng công tác LYKPH của SV về HĐGD của GV tại Trường CĐSP Lạng Sơn

Kết quả khảo sát giữa 2 đợt được đưa ra ở đây nhằm đánh giá mức độ tin cậy của bộ công cụ đo lường đã giới thiệu ở bài viết trước; đồng thời, khẳng định những bước chuyển biến về mức độ hài lòng của SV cho các nội dung được khảo sát trong nhà trường. Việc so sánh được thực hiện bằng việc so sánh điểm trung bình (ĐTB) của các nhóm nội dung giữa 2 lần điều tra và so sánh những tiêu chí được đánh giá cao nhất và thấp nhất ở 2 lần điều tra (xem *bảng 1*).

Kết quả *bảng 1* cho thấy có sự tương quan rất mạnh giữa kết quả khảo sát đợt I và kết quả khảo sát đợt II. Những nội dung nào mà kết quả đợt I SV đánh giá ở mức cao thì đợt II tiếp tục ở mức cao, những nội dung nào kết quả được SV đánh giá ở mức thấp thì đợt II tiếp tục ở mức thấp. Cụ thể: nhóm nội dung về Kiến thức giảng dạy và kiểm tra, đánh giá được đánh

Bảng 1. Kết quả điểm trung bình của các nhóm nội dung giữa 2 lần điều tra học kì I và II, năm học 2016 - 2017

STT	Nhóm nội dung	Đợt I	Đợt II
1	Kiến thức giảng dạy	3.5631	3.6802
2	Phương pháp giảng dạy	3.5490	3.5734
3	Phương tiện - Tài liệu	3.4804	3.5869
4	Kiểm tra, đánh giá	3.4760	3.5754
5	Quan hệ giao tiếp	3.5535	3.6830
6	Đánh giá chung	3.4917	3.5879

giá cao nhất ở đợt I thì cũng cao nhất ở đợt II; nhóm nội dung về Phương tiện - tài liệu và Quan hệ giao tiếp được đánh giá thấp nhất ở đợt I thì cũng được đánh giá thấp nhất ở đợt II. Điều này cho thấy độ tin cậy của bộ công cụ đo lường là tốt.

Đối với điểm cho từng tiêu chí cũng có sự tương đồng giữa đợt khảo sát 1 và đợt 2. Những tiêu chí được SV đánh giá cao nhất trong đợt I đó là: Câu 1: Mục đích, yêu cầu của môn học được GV thông báo rõ ràng đối với người học; Câu 11: GV tôn trọng và khuyến khích ý kiến phát biểu của SV trong giờ học; Câu 13: GV đảm bảo giờ giấc lên lớp và kế hoạch giảng dạy theo quy định; Câu 18: GV cho SV làm bài kiểm tra học trình theo đúng quy định; Câu 19: Yêu cầu kiểm tra, đánh giá của môn học được GV phổ biến cụ thể cho SV; Câu 26: Quan hệ giữa GV và SV là thân thiện, tôn trọng lẫn nhau, có sự hợp tác tốt. Đây cũng chính là những tiêu chí được đánh giá cao trong đợt II.

Những tiêu chí được đánh giá thấp nhất trong đợt I là Câu 8: Phương pháp dạy học của GV thực sự kích thích hứng thú tìm tòi tri thức mới của SV; Câu 9: Phương pháp dạy học của GV giúp nâng cao năng

* Trường Cao đẳng Sư phạm Lạng Sơn

lực diễn đạt và tư duy phản biện cho SV; Câu 15: GV ứng dụng hiệu quả công nghệ thông tin trong giảng dạy; Câu 28: GV thường xuyên quan tâm đến tình hình học tập của từng cá nhân SV ở trong giờ học; Câu 29: SV thường xuyên nhận được sự giúp đỡ, hướng dẫn của GV ngoài giờ học. Đây cũng chính là những tiêu chí được đánh giá thấp nhất ở đợt II.

Một thông tin quan trọng có thể rút ra từ bảng so sánh này đó là điểm đánh giá của SV cho tất cả các nội dung khảo sát đã tăng lên đáng kể từ đợt khảo sát I so với đợt khảo sát II. Ví dụ: ĐTB cho nội dung Kiến thức giảng dạy đã tăng từ 3.6802 trong đợt I lên 3.5631, hay nội dung Quan hệ giao tiếp tuy thấp hơn so với những nội dung khác nhưng cũng có mức tăng ấn tượng từ 3.5535 lên mức 3.6830. Điều này cho thấy có sự chuyển biến theo hướng tốt lên của GV kể từ khi có những đợt khảo sát (ngoài yếu tố điều tra khảo sát còn có nhiều yếu tố khác tác động lên sự chuyển biến này). Đây có thể coi là điều hết sức đáng mừng trong việc thực hiện mục tiêu không ngừng nâng cao chất lượng của nhà trường.

Thêm vào đó, chúng tôi tiến hành khảo sát 100 GV và 200 SV với câu hỏi: *Xin thầy cô cho biết ý kiến của thầy cô về việc sử dụng kết quả LYKPH để nâng cao chất lượng giảng dạy (là một trong những tiêu chí để nâng lương sớm; là một trong những tiêu chí để công nhận danh hiệu chiến sĩ thi đua; GV được đánh giá quá thấp sẽ bị đình chỉ giảng dạy; kết quả phản hồi được công bố công khai cho GV toàn trường và cho SV) với các mức độ từ 1 đến 5, trong đó 1: Hoàn toàn không đồng ý, 5: Hoàn toàn đồng ý.* Kết quả như sau (bảng 2).

Bảng 2. Kết quả ý kiến của GV và SV về việc sử dụng kết quả LYKPH để nâng cao chất lượng giảng dạy

Nội dung	Ý kiến	Mức độ đồng ý				
		Hoàn toàn không đồng ý	Đồng ý một phần	Phân vân	Đồng ý về cơ bản	Hoàn toàn đồng ý
Là một trong những tiêu chí để nâng lương sớm	GV	5 5%	7 7%	10 10%	20 20%	58 58%
	SV	0 0%	0 0%	11 5,5%	31 15,5%	158 79%
Là một trong những tiêu chí để công nhận danh hiệu Chiến sĩ thi đua	GV	7 7%	7 7%	17 17%	20 20%	49 49%
	SV	0 0%	0 0%	0 0%	67 33,5%	133 66,5%
GV được đánh giá quá thấp sẽ bị đình chỉ giảng dạy	GV	0 0%	14 14%	11 11%	35 35%	40 40%
	SV	0 0%	0 0%	0 0%	17 8,5%	183 91,5%
Kết quả phản hồi được công bố công khai cho GV toàn trường và cho SV	GV	0 0%	0 0%	0 0%	12 12%	88 88%
	SV	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	200 100%

Kết quả khảo sát ở *bảng 2* cho thấy tỉ lệ GV đồng ý và hoàn toàn đồng ý lấy kết quả LYKPH của người học làm tiêu chí để nâng lương sớm là 78%, chỉ có 22% GV còn đang phân vân giữa đồng ý và đồng ý một phần, tỉ lệ này ở SV là 95%. Như vậy khi kết quả LYKPH trở thành một tiêu chí để hưởng chế độ chính sách là một trong những động lực để GV phấn đấu và điều này được SV đồng tình ủng hộ.

Tỉ lệ GV đồng ý và hoàn toàn đồng ý LYKPH của SV là một trong những tiêu chí để công nhận danh hiệu chiến sĩ thi đua là 69%, tỉ lệ này ở SV cũng là 100%. Như vậy việc sử dụng kết quả LYKPH của người học để xét thi đua khen thưởng là việc nên làm để khuyến khích GV thi đua giảng dạy tốt.

Tỉ lệ GV đồng ý và hoàn toàn đồng ý rằng GV được đánh giá quá thấp sẽ bị đình chỉ giảng dạy là 75%, phân vân giữa đồng ý một phần và cơ bản đồng ý là 11%, chỉ đồng ý một phần là 14%, trong đó tỉ lệ SV đồng ý về cơ bản và hoàn toàn đồng ý là 100%. Như vậy, ta thấy đa số ý kiến của GV có chất lượng giảng dạy kém, khi thực hiện được điều này buộc GV phải cố gắng đổi mới HGD để đáp ứng nhu cầu người học và tránh nguy cơ tự đào thải.

Tỉ lệ GV hoàn toàn đồng ý rằng kết quả phản hồi được công bố công khai cho GV toàn trường và cho toàn thể SV 88%, tỉ lệ này ở SV là 100%. Như vậy, ta thấy công khai kết quả LYKPH là cần thiết để cả SV và GV cùng biết, hoạt động này vừa đảm bảo quyền dân chủ cho SV (người học được tôn trọng) và GV vừa tác động đến HGD của GV.

Thấy được ý nghĩa, tầm quan trọng LYKPH của người học, Trường CĐSP Lạng Sơn đã tổ chức cho SV đánh giá GV và đã đem lại hiệu quả tích cực. Thực tiễn cho thấy LYKPH đã giúp GV tích cực cải tiến nội dung và phương pháp giảng dạy, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục. Năm học 2015-2016, số phiếu phát ra 1250 để lấy YLPH của 2200 SV có ĐTB chung là 3,34/4. Năm học 2016-2017, kết quả ĐTB chung cao hơn 0,23 (3,57/4), với số phiếu 1675 trên tổng số 1981 SV; và khi so sánh cụ thể từng GV tại trường thì kết quả phản hồi giữa lần 1 và các lần tiếp theo cũng cho thấy chất lượng giảng dạy tiến bộ hơn nhiều. Như vậy, số lần LYKPH từ SV có ý nghĩa nhất định tác động đến GV, GV được LYKPH càng nhiều lần thì GV càng có thể kiểm tra lại SV đánh giá mình có đúng hay không để từ đó đưa ra quyết định có hay không điều chỉnh HGD, nếu chỉ một nhóm SV đánh giá một lần thì GV sẽ nghi ngờ về tính chính xác của ý kiến đó nhưng nếu 2, 3, 4 nhóm SV ở các khóa khác

nhau phản hồi cùng một ý kiến (đặc biệt là ý kiến không tốt) thì thông tin phản hồi của SV càng chính xác hơn, khi đó cho dù là GV bảo thủ nhất cũng phải xem lại HGD của mình và có các biện pháp cải tiến những nội dung SV phản hồi phát huy những điểm SV đánh giá cao khắc phục những mặt còn yếu.

2. Một số biện pháp LYKPH từ SV nhằm đánh giá HGD của GV

2.1. Nâng cao nhận thức của cán bộ (CB), công nhân viên (CNV), GV và SV trong công tác LYKPH từ người học:

- Nhận thức có vai trò quan trọng, là nền tảng để con người có thể hành động. Nhận thức càng đúng đắn, sâu sắc thì kết quả hành động càng cao và ngược lại. Nhà trường cần tổ chức tuyên truyền về kiểm định chất lượng, đi sâu vào vấn đề đánh giá HGD của GV thông qua LYKPH từ người học cho CB, CNV, GV và SV trong nhà trường thông qua việc triển khai đầy đủ, kịp thời các chủ trương, chính sách phát triển giáo dục, chính sách pháp luật của Nhà nước, hệ thống văn bản pháp quy về kiểm định chất lượng giáo dục trường cao đẳng, đại học theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trường cao đẳng, đại học của Bộ GD-ĐT và các văn bản liên quan đến công tác LYKPH từ người học của Bộ GD-ĐT đến các đơn vị nhằm tạo điều kiện cho các đối tượng hiểu được sự cần thiết tự nguyện tham gia công tác này.

- Định kì tổ chức các hội nghị, hội thảo chuyên đề, tập huấn về kiểm định chất lượng, đi sâu vào vấn đề đánh giá HGD của GV thông qua LYKPH từ người học. Tạo điều kiện cho CB, CNV, GV và SV tham gia các hội nghị, hội thảo có liên quan; tổ chức tham quan, học hỏi kinh nghiệm tại các đơn vị khác; tổ chức hội thảo, giao lưu giữa các đội ngũ thực hiện công tác đánh giá HGD của GV thông qua LYKPH từ người học của các trường chuyên nghiệp để nâng cao nhận thức về đánh giá HGD của GV thông qua LYKPH từ người học đồng thời nâng cao năng lực của đội ngũ trong Ban chỉ đạo và thực hiện công tác này.

- Làm tốt công tác tuyên truyền trong nhà trường thông qua các cuộc họp giao ban, hội nghị, hội thảo, sinh hoạt Đoàn và Hội SV, lồng ghép trong các hoạt động ngoại khóa và trên website của trường.

2.2. Hoàn thiện phiếu thăm dò ý kiến:

- Hoàn thiện phiếu thăm dò giúp cho đội ngũ CB, CNV, GV và SV trong nhà trường xác định chính xác nội hàm các chỉ số của từng tiêu chí trong nội dung đánh giá, qua đó đối chiếu để đánh giá đúng thực trạng HGD của GV trong nhà trường, xác định thông tin minh chứng phù hợp. Đồng thời, giúp ban chỉ đạo LYKPH của nhà trường điều chỉnh những câu hỏi

chưa phù hợp với tiêu chuẩn đánh giá và giảm bớt khó khăn trong quá trình tổng hợp kết quả LYKPH từ người học cho CB kiểm định chất lượng do phiếu thăm dò đã sử dụng vừa qua có số lượng câu hỏi quá dài và chưa tập trung.

- Phòng Khảo thí - Kiểm định chất lượng chịu trách nhiệm điều chỉnh bảng hỏi và câu hỏi mở trong phiếu thăm dò ý kiến của SV gửi đến Ban Giám hiệu để xin ý kiến. Hiệu trưởng tổ chức phiên họp với lãnh đạo các khoa, phòng, ban nhằm triển khai việc lấy ý kiến rộng rãi của GV về phiếu thăm dò ý kiến của SV đã được điều chỉnh. Phòng này tổng hợp các ý kiến đóng góp để chỉnh sửa nội dung phiếu và trình Ban Giám hiệu duyệt thông qua lần cuối trước khi đưa vào sử dụng khảo sát ý kiến SV. Căn cứ mục đích, yêu cầu và nội dung LYKPH từ người học về HGD của GV; Căn cứ tình hình thực tế của nhà trường cần chủ động, sáng tạo trong việc điều chỉnh và hoàn thiện công cụ để LYKPH từ người học về HGD của GV dạy lí thuyết lẫn GV dạy thực hành. Phiếu thăm dò ý kiến người học nêu trên được đưa vào sử dụng nhưng vẫn tiếp tục được cải tiến qua các năm học nhằm nâng cao chất lượng phiếu thăm dò và phù hợp với hoàn cảnh thực tiễn.

2.3. Sử dụng kết quả LYKPH từ người học để đánh giá HGD của GV đi đôi với thực hiện chính sách khuyến khích, động viên đội ngũ GV

Căn cứ vào kết quả thi GV giỏi, hội giảng, kết quả kiểm tra, đánh giá xếp loại GV, nghiên cứu khoa học, kết quả lấy ý kiến đánh giá thông qua phản hồi từ SV của nhà trường có thể bố trí sử dụng đội ngũ cho phù hợp với khả năng, năng lực của từng GV. Những GV được đánh giá có kinh nghiệm trong HGD, giỏi về chuyên môn nghiệp vụ, tâm huyết với nghề sẽ được phân công làm công tác tư vấn, hướng dẫn cho những GV trẻ mới ra trường chưa có kinh nghiệm. Những GV không đủ năng lực giảng dạy, sức khỏe yếu không đảm nhận được công tác giảng dạy cần được phân công công việc khác. Xử lý nghiêm khắc những GV vi phạm kỉ luật, nhất là vi phạm đạo đức nhà giáo. Xây dựng nhà trường thành một tổ chức biết học hỏi. Ở đó, mọi thành viên trong tổ chức được tôn trọng, được tự khẳng định bản thân, được chia sẻ, được ghi nhận công lao, thành tích, được tạo môi trường thuận lợi nhất để làm việc, sáng tạo và cống hiến. Khen thưởng, động viên kịp thời GV có thành tích cao trong dạy học, giáo dục; tổ chức cho GV đi học tập kinh nghiệm các trường tiên tiến, hiệu quả lao động sẽ được nâng cao.

2.4. Ứng dụng công nghệ thông tin trong việc LYKPH từ SV đánh giá HGD của GV

Xây dựng quy định ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác LYKPH từ SV đánh giá HGD của GV.

Tổ chức tập huấn thường niên ứng dụng công nghệ thông tin cho các đối tượng: cập nhật ứng dụng các phần mềm và tổng hợp cho CB làm công tác kiểm định chất lượng; phần mềm ứng dụng trong giảng dạy và nghiên cứu cho GV, trong học tập rèn luyện cho SV. Định kì tổ chức khảo sát 2 lần trong một năm học về trình độ ứng dụng công nghệ thông tin đối với từng đối tượng trong nhà trường. Tổ chức các cuộc thi sáng tạo liên quan đến việc ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy, học tập và nghiên cứu của CB, CNV, GV và SV trong các dịp thi đua của nhà trường hàng năm.

2.5. Khảo sát trực tuyến LYKPH từ người học về HGD của GV

Khảo sát trực tuyến có thể duy trì kênh thông tin phản hồi từ phía người học một cách thường xuyên, thuận lợi và không mất nhiều thời gian như cách truyền thống. Những thông tin này sẽ góp một phần quan trọng trong việc giúp cho GV xác định được những vấn đề và có những điều chỉnh hợp lí, nhanh chóng trong công cuộc đổi mới phương pháp giảng dạy và đánh giá hiện nay. Tạo phiếu khảo sát trực tuyến trên website chính thức của nhà trường. Tổ chức tập huấn, hướng dẫn GV, SV cách thức tiến hành các bước khảo sát trực tuyến trên máy tính và internet. SV được thực hành và truy cập trên máy tính tại các phòng máy do nhà trường lắp đặt dành cho SV. Cũng có thể tự truy cập để khảo sát bằng các thiết bị công nghệ thông tin của cá nhân. Tuyên truyền, khuyến khích SV tham gia hình thức khảo sát trực tuyến này.

Với 5 biện pháp đề xuất chúng tôi tiến hành điều tra về tính khả thi của các biện pháp theo 3 mức: rất khả thi, khả thi, không khả thi. Dưới đây là kết quả thăm dò ý kiến của Cán bộ quản lí (CBQL), GV và SV trong trường:

Bảng 3. Kết quả kiểm chứng về mức độ khả thi của các biện pháp LYKPH từ người học nhằm đánh giá HGD của GV tại Trường CĐSP Lạng Sơn

STT	Giải pháp	CBQL-GV (40)			SV (60)			CHUNG (100)		
		TĐ	ĐTB	TB	TĐ	ĐTB	TB	TĐ	ĐTB	TB
1	Giải pháp 1	108	2.70	1	156	2.60	2	264	2.65	2
2	Giải pháp 2	102	2.56	5	153	2.56	5	255	2.56	5
3	Giải pháp 3	105	2.64	4	153	2.57	4	258	2.59	4
4	Giải pháp 4	107	2.69	2	160	2.67	1	267	2.68	1
5	Giải pháp 5	106	2.66	3	154	2.58	3	260	2.62	3
TBC			2.65			2.60			2.62	

Mức độ *Khả thi* của các biện pháp mà CBQL, GV và SV đánh giá với ĐTB cộng gần giống nhau. Mặt khác, ĐTB cộng của hầu hết các biện pháp cũng như ĐTB của từng biện pháp đều lớn hơn 2.41, cho nên mức độ *Khả thi* được xếp ở mức độ

Cao. Tuy có sự khác nhau về ĐTB của từng biện pháp nhưng thứ bậc của các biện pháp tương đối giống nhau, điều đó chứng tỏ sự đánh giá khá tương đồng về mức độ *Khả thi* của các biện pháp. Theo đánh giá chung của các khách thể khảo sát thì 02 biện pháp được xếp ở vị trí cao là: Ứng dụng công nghệ thông tin trong việc LYKPH từ người học đánh giá HGD của GV; Nâng cao nhận thức của CB, CNV, GV và SV trong công tác LYKPH từ người học. Điều này hoàn toàn hợp lí bởi lẽ ứng dụng công nghệ thông tin là hoạt động quan trọng trong công tác này. Nhưng chúng tôi có thể khẳng định rằng, nếu sử dụng hiệu quả các biện pháp trên sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nhà trường. Muốn vậy, sự đồng sức, đồng lòng, tạo điều kiện thuận lợi từ phía trường CĐSP, cũng như sự cố gắng nỗ lực của GV và SV thì các biện pháp đưa ra chắc chắn khả thi.

Hoạt động đào tạo LYKPH từ người học về HGD của GV theo chủ trương chung của Bộ GD-ĐT là đúng đắn và rất cần thiết trong việc đổi mới quản lí giáo dục, đổi mới phương pháp dạy, phương pháp học nhằm từng bước nâng cao chất lượng GD-ĐT. Trên cơ sở thực trạng, chúng tôi đề xuất 5 biện pháp LYKPH từ người học tại Trường CĐSP Lạng Sơn; và qua kết quả thăm dò có thể khẳng định các biện pháp ấy có tính cần thiết và tính khả thi ở mức độ cao. Những biện pháp trên khi được triển khai thực hiện sẽ có tác dụng thiết thực đối với việc đánh HGD của GV nâng cao chất lượng giáo dục đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn mới. Tuy nhiên, khi tổ chức thực hiện cần có sự quan tâm giúp đỡ của các cấp trong ngành giáo dục và sự phối hợp hưởng ứng một cách tích cực, tự giác của đội ngũ CBQL, GV và SV trong Trường CĐSP Lạng Sơn, đồng thời bản thân tác giả phải tiếp tục nghiên cứu để đạt được kết quả thiết thực đáp ứng yêu cầu giáo dục trong giai đoạn hiện nay. □

Tài liệu tham khảo

[1] Vũ Thị Phương Anh (2005). *Thực hiện thu thập và sử dụng ý kiến sinh viên trong đánh giá chất lượng giảng dạy: Kinh nghiệm từ Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh, Giáo dục đại học chất lượng và đánh giá*, tr 48-63. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
 [2] Bộ GD-ĐT. *Công văn số 1276/BGDĐT-NG ngày 20/02/2008 của Bộ trưởng GD-ĐT về việc “Hướng dẫn tổ chức lấy ý kiến phản hồi từ người học về hoạt động giảng dạy của giảng viên”*.

(Xem tiếp trang 95)

- Việc tổ chức xây dựng và phát triển CTĐT đồng bộ cho tất cả các ngành thuộc tất cả các lĩnh vực đào tạo của Trường.

- Trường có tiềm năng về nguồn nhân lực, có đội ngũ các nhà khoa học có kinh nghiệm phát triển CTĐT, quyết tâm đầu tư cơ sở vật chất, các mối liên kết và có kinh nghiệm triển khai các đề án.

- Có mô hình triển khai của ĐH Quốc gia Hà Nội, ĐH Quốc gia TP. Hồ Chí Minh, đặc biệt các ngành kĩ thuật; Có sự hỗ trợ, tư vấn của các chuyên gia đã từng tham gia triển khai mô hình CDIO (ĐH Quốc gia TP. Hồ Chí Minh, ĐH Quốc gia Hà Nội,...).

- Một số ngành đào tạo không đòi hỏi các thiết bị, thí nghiệm và nhà xưởng phức tạp. Các ngành đào tạo sư phạm có các cơ sở vệ tinh, thuận lợi cho SV thực hành nghề nghiệp.

3.2. Khó khăn:

- Triển khai xây dựng và phát triển CTĐT theo mô hình CDIO ở trong nước còn ít (mới có ĐH Quốc gia Hà Nội, ĐH Quốc gia TP. Hồ Chí Minh), do đó, sự hiểu biết về mô hình này còn nhiều hạn chế, ngay cả đối với những người trực tiếp thực hiện.

- Chưa có nhân lực chuyên trách, các thành viên tham gia đề án là những người kiêm nhiệm.

- Các ngành đào tạo sư phạm và các ngành đào tạo không thuộc khối ngành kĩ thuật còn ít mô hình triển để tham khảo và rút kinh nghiệm; đặc biệt, các ngành đào tạo sư phạm và khoa học giáo dục, Trường ĐH Vinh là trường ĐH đầu tiên triển khai áp dụng mô hình này.

- Nguồn ngân sách dành cho Đề án còn hạn chế, cần phải tìm thêm tài trợ từ các nguồn khác nhau.

3.3. Khuyến nghị, đề xuất:

- Tăng cường công tác truyền thông về CDIO và xây dựng, phát triển CTĐT tiếp cận CDIO.

- Phát triển và cải tiến CTĐT tiếp cận CDIO phù hợp với nhu cầu của thế giới việc làm; khuyến khích sự tham gia tích cực của các bên liên quan vào xây dựng và phát triển CTĐT, quá trình đào tạo và đánh giá CTĐT tiếp cận CDIO.

- Cần tiếp tục nâng cao nhận thức về công tác phát triển CTĐT tiếp cận CDIO cho các bên liên quan: các nhà hoạch định chính sách, nhà quản lí, giảng viên, SV, các doanh nghiệp,...

- Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo, tăng cường không gian học tập để SV được học trải nghiệm theo CDIO.

- Tăng cường hội nghị, hội thảo, tập huấn, trao đổi kinh nghiệm về CDIO để nâng cao nhận thức và năng lực phát triển CTĐT tiếp cận CDIO cho đội ngũ cán bộ quản lí và giảng viên trong toàn hệ thống. □

Tài liệu tham khảo

[1] Đoàn Thị Minh Trinh - Nguyễn Quốc Chính - Nguyễn Hữu Lộc - Phạm Công Bằng - Peter J. Gray - Hồ Tấn Nhựt (2012). *Thiết kế và phát triển chương trình đào tạo đáp ứng chuẩn đầu ra*. NXB Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.

[2] Đoàn Thị Minh Trinh - Nguyễn Nghĩa Hội (2014). *Hướng dẫn thiết kế và phát triển chương trình đào tạo đáp ứng chuẩn đầu ra*. NXB Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

[3] Edward F. Crawley - Johan Malqvist - Soren Ostlund, Doris Brodeur (2007). *Rethinking Engineering Education: The CDIO Approach*. Springer.

[4] Hồ Tấn Nhựt - Đoàn Thị Minh Trinh (2009). *Cải cách và xây dựng chương trình đào tạo kĩ thuật theo phương pháp tiếp cận CDIO*. NXB Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

[5] Kết quả và thành quả 5 năm áp dụng CDIO tại Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh 2010-2014: Đào tạo CDIO - từ thí điểm đến đại trà (2014). NXB Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

[6] Nguyễn Hữu Lộc - Phạm Công Bằng - Lê Ngọc Quỳnh Lam (2014). *Chương trình đào tạo tích hợp - Từ thiết kế đến vận hành*. NXB Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

[7] Tài liệu hội nghị CDIO toàn quốc (2012). *Đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội và hội nhập quốc tế: Mô hình CDIO*. Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.

[8] Tài liệu hội nghị CDIO (2016). *Đào tạo theo CDIO - Đúc kết triển khai cho các ngành kĩ thuật và phi kĩ thuật giai đoạn 2010-2016*. Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.

Thực trạng và giải pháp về công tác...

(Tiếp theo trang 90)

[3] Mai Thị Quỳnh Lan (2005). *Một số ưu và nhược điểm của việc sinh viên đánh giá giảng viên*. Kỷ yếu "Hội thảo quốc gia đánh giá hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học quốc gia", tr 56-60. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

[4] Nguyễn Phương Nga và Bùi Kiên Trung (2005). *Sinh viên đánh giá hiệu quả giảng dạy*. Giáo dục đại học chất lượng và đánh giá, tr 120-139. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

[5] Nguyễn Phương Nga (2007). *Sinh viên đánh giá giáo viên - thử nghiệm công cụ và mô hình*, Giáo dục đại học, một số thành tố của chất lượng, tr 180-237. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.