

BIỆN PHÁP NÂNG CAO CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC KỸ THUẬT - HẬU CẦN CÔNG AN NHÂN DÂN

NGUYỄN THU TRANG*

Ngày nhận bài: 25/10/2017; ngày sửa chữa: 27/10/2017; ngày duyệt đăng: 30/10/2017.

Abstract: Training program plays the key role in determining the quality of training. The article evaluates situation of training program implementation at People's Police Technical - Logistic University. Base on the evaluation, the article proposes some measures to improve quality of curriculum at the university with aim to meet requirements of reality in current period.

Keywords: Advanced measures, training program, university

1. Mở đầu

Chương trình đào tạo (CTĐT) là yếu tố quan trọng, quyết định chất lượng đào tạo của các trường nói chung và của các trường đại học nói riêng. Trong những năm gần đây, Bộ Công an đã đặt ra yêu cầu đổi mới CTĐT nhằm nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng được nhu cầu thực tiễn. Triển khai thực hiện nhiệm vụ, các trường đại học trong Công an nhân dân (CAND) nói chung và Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần CAND nói riêng đã tích cực nghiên cứu, đổi mới CTĐT, bước đầu đã có những thành công như CTĐT đã được chuyển đổi dần từ tiếp cận nội dung sang tiếp cận chuẩn đầu ra, đã xây dựng CTĐT theo học chế tín chỉ, mục tiêu đào tạo được cụ thể hóa đến từng chương, từng học phần và được thể hiện rõ ràng, mạch lạc theo thang Bloom, có thể đo được và đạt được. Tuy nhiên, trước yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng hội nhập quốc tế, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và an ninh phi truyền thống hiện nay, bên cạnh những mặt đã làm được cần tiếp tục đánh giá một cách khách quan, toàn diện thực trạng CTĐT ở Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần CAND, chỉ rõ những vấn đề thực tiễn đặt ra trong CTĐT hiện nay, từ đó làm tiền đề cho việc đề xuất các biện pháp nhằm nâng cao chất lượng CTĐT có tính thiết thực, khả thi cao, góp phần nâng cao chất lượng CTĐT đáp ứng tốt với yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu. Các phương pháp được sử dụng để nghiên cứu thực trạng CTĐT ở Trường Đại học Kỹ

thuật - Hậu cần CAND bao gồm điều tra bằng bảng hỏi, quan sát, nghiên cứu tài liệu ược sử dụng cụ thể như sau: điều tra thực trạng CTĐT thông qua phiếu trưng cầu ý kiến đối với cán bộ quản lý giáo dục (CBQLGD), giảng viên (GV), học viên (HV) đang học tại trường, HV đã học xong các học phần đang đi thực tập tại các đơn vị, địa phương và HV đã tốt nghiệp 1 năm; quan sát và nghiên cứu các quy định, hướng dẫn của cấp trên; các văn bản, kế hoạch triển khai thực hiện của nhà trường; chuẩn đầu ra các ngành đào tạo; các CTĐT của nhà trường...; Chúng tôi đã tiến hành khảo sát 50 CBQLGD; 104 GV giảng dạy bậc đại học; 173 HV đại học. Thời điểm khảo sát tháng 5/2017.

2.2. Thực trạng CTĐT ở Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần CAND

2.2.1. Thực trạng tổ chức xác định nhu cầu đào tạo. Để đánh giá thực trạng tổ chức xác định nhu cầu đào tạo trong thời gian qua của nhà trường, tác giả đã khảo sát GV và CBQLGD thông qua 4 nội dung, kết quả như sau (xem *bảng 1*).

Bảng 1. Đánh giá thực trạng tổ chức xác định nhu cầu đào tạo

TT	Nội dung	Đánh giá của GV					Giá trị TB \bar{X}	Đánh giá của CBQLGD					Giá trị TB \bar{X}
		Yếu	TB	Khá	Tốt	Rất tốt		Yếu	TB	Khá	Tốt	Rất tốt	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Tổ chức khảo sát nhu cầu đào tạo của các đơn vị, địa phương trong ngành	1	10	59	32	2	3,2	0	13	25	11	1	3,0
2	Tổ chức khảo sát nhu cầu đào tạo của người học	1	36	46	20	1	2,9	3	14	26	6	1	2,8
3	Tổ chức khảo sát năng lực của người học	1	37	39	26	1	2,9	2	18	19	11	0	2,8
4	Tổ chức phân tích số liệu từ các kết quả khảo sát nhu cầu, năng lực của đơn vị, địa phương và HV	1	17	65	20	1	3,0	1	15	24	10	0	2,9
Giá trị TB chung (\bar{X})							3,0						2,9

* Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần công an nhân dân

Bảng 1 cho thấy mức độ thực hiện các nội dung chưa cao, giá trị trung bình (TB) chung chỉ đạt 3,0 đối với GV và 2,9 đối với CBQLGD, trong đó nội dung tổ chức khảo sát nhu cầu đào tạo của công an các đơn vị, địa phương được đánh giá tốt nhất, với giá trị TB tương ứng là 3,2 và 3,0, các nội dung tổ chức khảo sát nhu cầu đào tạo của HV, và tổ chức khảo sát năng lực của HV được đánh giá thấp, với giá trị TB tương ứng là 2,9 và 2,8. Trong 4 nội dung được khảo sát thì cả 4 nội dung đều đánh giá ở mức khá trở xuống, trong đó nội dung khảo sát nhu cầu và năng lực người học được đánh giá tương đối thấp, giá trị TB tương ứng 2,9 và 2,8.

2.2.2. *Thực trạng chuẩn đầu ra của các ngành đào tạo.* Để đánh giá chất lượng chuẩn đầu ra của các ngành đào tạo của nhà trường, tác giả tiến hành khảo sát GV, CBQLGD về quá trình xây dựng và chất lượng chuẩn đầu ra. Kết quả như sau (xem bảng 2).

Bảng 2. Đánh giá thực trạng chuẩn đầu ra

TT	Nội dung	Đánh giá của GV					Giá trị TB \bar{X}	Đánh giá của CBQLGD					Giá trị TB \bar{X}
		Yếu	TB	Khá	Tốt	Rất tốt		Yếu	TB	Khá	Tốt	Rất tốt	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Tổ chức xây dựng Chuẩn đầu ra dựa trên các quy định, các hướng dẫn của Bộ GD-ĐT, Bộ Công an	0	0	23	74	7	3,9	0	1	12	35	2	3,8
2	Chuẩn đầu ra của các ngành được trình bày mạch lạc, rõ ràng, có thể đo được và đạt được	0	5	49	49	1	3,4	0	6	25	18	1	3,3
3	Chuẩn đầu ra của các ngành đã được xác định thông qua các năng lực	0	31	39	34	0	3,0	1	12	21	16	0	3,0
Giá trị TB chung (\bar{X})							3,4						3,4

Bảng 2 cho thấy, GV đánh giá tương đối tốt chuẩn đầu ra của nhà trường, với giá trị TB chung đạt 3,4. Trong 3 nội dung được khảo sát, GV và CBQLGD đánh giá cao việc tổ chức xây dựng chuẩn đầu ra, với

giá trị TB tương ứng 3,9 và 3,8, nội dung của chuẩn đầu ra cũng được nhiều GV, CBQLGD đánh giá là rõ ràng, mạch lạc, có thể đo được và đạt được. Tuy nhiên, nhiều GV cho rằng chuẩn đầu ra chưa được xác định thông qua các năng lực, với nội dung này có 70/104 GV (chiếm 67%) và 34/50 CBQLGD (chiếm 68%) đánh giá dưới mức tốt, giá trị TB là 3,0.

Từ kết quả đánh giá của GV, CBQLGD, kết hợp với nghiên cứu kế hoạch xây dựng chuẩn đầu ra, chuẩn đầu ra của các ngành đã ban hành có thể thấy nhà trường đã triển khai xây dựng chuẩn đầu ra tương đối tốt, chuẩn đầu ra được xây dựng dựa trên các quy định, các hướng dẫn của Bộ GD-ĐT, Bộ Công an, được thể hiện tương đối rõ ràng, mạch lạc, có thể đo được và đạt được. Tuy nhiên, chuẩn đầu ra của trường mới chỉ xác định thông qua các khối kiến thức, kĩ năng, thái độ rời rạc mà chưa được xác định thông qua các năng lực.

2.2.3. *Thực trạng mục tiêu đào tạo.* Để đánh giá

vấn đề này, tác giả tiến hành khảo sát 4 nội dung về quá trình xây dựng và chất lượng của mục tiêu đào tạo thông qua ý kiến đánh giá của GV và HV. Kết quả như sau (xem bảng 3).

Bảng 3. Đánh giá thực trạng mục tiêu đào tạo

TT	Nội dung	Đánh giá của GV					Giá trị TB \bar{X}	Đánh giá của HV					Giá trị TB \bar{X}
		Yếu	TB	Khá	Tốt	Rất tốt		Yếu	TB	Khá	Tốt	Rất tốt	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Mục tiêu đào tạo được xây dựng dựa trên các quy định, các hướng dẫn của Bộ GD-ĐT, Bộ Công an	0	0	19	76	9	3,9	//	//	//	//	//	//
2	Mục tiêu được xác định thông qua kiến thức, kĩ năng, thái độ được trình bày mạch lạc, rõ ràng, có thể đo được và đạt được	0	3	51	48	2	3,5	1	9	29	118	16	3,8
3	Mục tiêu đào tạo đã đáp ứng nhu cầu đào tạo của xã hội, của các đơn vị, địa phương và năng lực, nhu cầu của người học	0	16	55	30	3	3,2	1	13	47	96	16	3,7
4	Mục tiêu đào tạo được xác định thông qua các năng lực	0	32	46	25	1	3,0	5	45	57	61	5	3,1
Giá trị TB chung (\bar{X})							3,4						3,5

Bảng 3 cho thấy, GV đánh giá tốt quá trình xây dựng mục tiêu đào tạo đã được thực hiện theo các quy định, hướng dẫn của Bộ GD-ĐT, Bộ Công an, giá trị TB là 3,9. Đánh giá về chất lượng của mục tiêu đào tạo, số đông GV cũng cho rằng mục tiêu đào tạo của nhà trường rõ ràng, mạch lạc, đo được và đạt được. Tuy nhiên, khi đánh giá mục tiêu đào tạo đã đáp ứng nhu cầu đào tạo của xã hội, của các đơn vị, địa phương và năng lực, nhu cầu của người học thì GV đánh giá chưa tốt, giá trị TB là 3,2 và nội dung mục tiêu đào tạo đã được xác định thông qua các năng lực được đánh giá thấp, giá trị TB 2,9. Giá trị TB chung của 4 nội dung được khảo sát là 3,4. Qua kết quả khảo sát HV đang học tập tại trường, ý kiến đánh giá của HV trùng với sự đánh giá của GV, HV cũng cho rằng mục tiêu đào tạo của trường được xác định thông qua kiến thức, kỹ năng, thái độ và được trình bày mạch lạc, rõ ràng, có thể đo được, đạt được, giá trị TB là 3,8 và số đông HV cho rằng mục tiêu đào tạo chưa được xác định thông qua các năng lực, với giá trị TB 3,1.

Như vậy, mục tiêu đào tạo của các ngành đào tạo đại học của trường được xây dựng theo quy định, cơ bản đáp ứng được các mục tiêu, yêu cầu đào tạo đã đề ra. Mục tiêu đào tạo của các ngành được trình bày mạch lạc, rõ ràng, có thể đo được và đạt được, đã bao quát được các khối kiến thức trang bị trong CTĐT và phù hợp với khoa học của ngành đào tạo. Tuy nhiên, còn một số ý kiến cho rằng mục tiêu đào tạo vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu đào tạo và năng lực người học và mục tiêu đào tạo chưa được xác định thông qua các năng lực.

2.2.4. *Thực trạng về cấu trúc và các nội dung cốt lõi của các CTĐT hiện hành.* Để đánh giá vấn đề này, tác giả tiến hành khảo sát 4 nội dung thông qua ý kiến đánh giá của GV và CBQLGD. Kết quả thu được là (xem bảng 4).

Bảng 4 cho thấy, GV đánh giá cấu trúc và nội dung cốt lõi trong CTĐT ở mức tương đối phù hợp, với giá trị TB chung là 3,2. Trong 4 nội dung được khảo sát, GV cho rằng cấu trúc của CTĐT hiện hành ở mức

Bảng 4. Đánh giá cấu trúc và nội dung cốt lõi trong CTĐT

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá của GV					Giá trị trung bình \bar{X}	Mức độ đánh giá của CBQLGD					Giá trị trung bình \bar{X}
		Không phù hợp	Phù hợp ít	Tương đối phù hợp	Phù hợp phần lớn	Phù hợp hoàn toàn		Không phù hợp	Phù hợp ít	Tương đối phù hợp	Phù hợp phần lớn	Phù hợp hoàn toàn	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Mức độ phù hợp về Cấu trúc của CTĐT hiện hành	1	8	53	41	1	3,3	0	2	29	15	4	3,4
2	Mức độ phù hợp về tỉ lệ giữa các khối kiến thức giáo dục đại cương và giáo dục chuyên nghiệp	1	19	52	32	0	3,1	0	7	26	15	2	3,2
3	Mức độ phù hợp về tỉ lệ giữa lí thuyết và các khâu khác trong CTĐT	1	23	52	26	2	3,1	0	7	28	14	1	3,2
4	Nội dung cốt lõi của CTĐT đã phù hợp với mục tiêu đào tạo	0	11	74	15	4	3,1	0	3	26	21	0	3,4
Giá trị TB chung (\bar{X})							3,2						3,3

Bảng 5. Đánh giá chất lượng đào tạo và mức độ đáp ứng của CTĐT

TT	Nội dung	Đánh giá của GV					Giá trị TB \bar{X}	Đánh giá của CBQLGD					Giá trị TB \bar{X}
		Yếu	TB	Khá	Tốt	Rất tốt		Yếu	TB	Khá	Tốt	Rất tốt	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Chất lượng đào tạo đã đáp ứng được mục tiêu đề ra	0	0	56	39	9	3,6	0	2	25	19	4	3,5
2	CTĐT hiện nay đã đáp ứng được nhu cầu đào tạo	0	2	75	24	3	3,3	0	4	28	17	1	3,3
3	CTĐT hiện nay đã hình thành các năng lực thực hiện cho người học	1	24	48	31	0	3,1	0	6	31	13	0	3,1
4	Cách thức đánh giá hiện nay đã đánh giá được năng lực thực hiện của HV	5	22	44	33	0	3,0	1	8	35	6	1	3,0
Giá trị TB chung (\bar{X})							3,3						3,2

tốt nhất, với giá trị TB là 3,3, các nội dung về sự phân bố tỉ lệ giữa khối giáo dục đại cương và giáo dục chuyên nghiệp, giữa lí thuyết với các khâu khác được đánh giá tương đối phù hợp. Qua kết quả đánh giá của CBQLGD cũng cho kết quả tương tự như của GV, mức độ phù hợp về cấu trúc của CTĐT hiện hành được đánh giá cao nhất, với giá trị TB là 3,4, nhiều CBQLGD cho rằng tỉ lệ giữa khối giáo dục đại cương và giáo dục chuyên nghiệp, giữa lí thuyết và các khâu khác chỉ tương đối phù hợp.

2.2.5. Chất lượng đào tạo và mức độ đáp ứng của CTĐT. Để đánh giá nội dung này, tác giả tiến hành khảo sát 4 nội dung thông qua ý kiến đánh giá của GV và CBQLGD. Kết quả là (xem *bảng 5*).

Bảng 5 cho thấy, đa số GV và CBQLGD đánh giá chất lượng đào tạo của nhà trường đã đáp ứng được mục tiêu đề ra, nội dung này được GV và CBQLGD đánh giá tương đối cao, với giá trị TB tương ứng là 3,6 và 3,5. Tiếp đó là nội dung CTĐT hiện nay đã đáp ứng được nhu cầu đào tạo, giá trị TB là 3,3. Tuy nhiên, đa số GV và CBQLGD cho rằng CTĐT hiện nay chưa hình thành được năng lực thực hiện và cách thức kiểm tra, đánh giá hiện nay cũng chưa đánh giá được năng lực thực hiện.

2.2.6. Thực trạng đánh giá và hoàn thiện CTĐT. Để tìm hiểu vấn đề này, tác giả khảo sát qua 5 nội dung đánh giá và hoàn thiện CTĐT của nhà trường thông qua thăm dò ý kiến của GV và CBQLGD. Kết quả như sau (xem *bảng 6*).

Bảng 6 cho thấy, việc đánh giá trong từng giai đoạn khác nhau có sự lệch nhau, GV và CBQLGD đều cho rằng khâu đánh giá thẩm định, nghiệm thu là khâu nhà trường làm tốt nhất, giá trị trung bình của khâu này được đánh giá tương ứng là 3,8 và 4,0. Nội dung đánh giá CTĐT trong quá trình tổ chức thực hiện các học phần và đánh giá CTĐT khi hoàn

thành một khóa học được GV và CBQLGD đánh giá tương đối tốt. Tuy nhiên, nội dung đánh giá hiệu quả của CTĐT sau khi HV ra trường về công tác tại các đơn vị, địa phương còn chưa được đánh giá cao. Qua thực tế quan sát và nghiên cứu hồ sơ cho thấy nội dung đánh giá thẩm định nghiệm thu CTĐT đã được nhà trường thực hiện tương đối tốt, nội dung đánh giá CTĐT trong quá trình tổ chức thực hiện các học phần cũng đã tổ chức thực hiện nhưng chưa thực hiện được thường xuyên, nội dung đánh giá CTĐT sau khi hoàn thành một khóa học, hiện nay đã được thực hiện thông qua đánh giá chuẩn đầu ra, tuy nhiên phần kiến thức, kĩ năng chuyên môn đang được sử dụng kết quả của các học phần, mới chỉ đánh giá về các kĩ năng mềm như tin học, thể lực, kĩ năng giao tiếp, làm việc nhóm, tiếng anh..., còn nội dung đánh giá hiệu quả CTĐT nhà trường vẫn chưa triển khai thực hiện được.

2.3. Các biện pháp nâng cao chất lượng CTĐT ở Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần CAND

2.3.1. Nâng cao nhận thức về quan điểm đổi mới CTĐT theo tiếp cận năng lực. Cần làm cho các cấp quản lí, cán bộ, GV, HV nhà trường nhận thức được tầm quan trọng và sự cần thiết phải đổi mới CTĐT ở Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần CAND theo hướng tiếp cận năng lực. Xây dựng kế hoạch, nội dung thực hiện, cụ thể hóa các Nghị quyết của Đảng về vấn đề GD-ĐT, đề ra các chủ trương cụ thể đối với nhà trường trong mối tương quan với ngành giáo dục và với xu thế chung của xã hội. Tổ chức xây dựng các nghị quyết chuyên đề, các kế hoạch chuyển đổi CTĐT hiện hành theo hướng tiếp cận năng lực để triển khai thực hiện. Thành lập ban chỉ đạo, các ban trực thuộc để triển khai thực hiện nghị quyết, kế hoạch có hiệu quả. Phân công nhiệm vụ cụ thể cho các cá nhân, đơn vị, thời gian và tiến độ thực hiện.

Bảng 6: Thực trạng đánh giá và hoàn thiện CTĐT

TT	Nội dung	Đánh giá của GV					Giá trị TB \bar{X}	Đánh giá của CBQLGD					Giá trị TB \bar{X}
		Yếu	TB	Khá	Tốt	Rất tốt		Yếu	TB	Khá	Tốt	Rất tốt	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Nhà trường đã tổ chức đánh giá thẩm định, nghiệm thu các CTĐT trước khi đưa vào áp dụng	0	1	22	74	7	3,8	0	0	12	28	10	4,0
2	Nhà trường đã tổ chức đánh giá CTĐT trong quá trình tổ chức thực hiện các học phần	0	5	58	37	4	3,4	0	7	19	21	3	3,4
3	Nhà trường đã tổ chức đánh giá CTĐT khi hoàn thành một khóa học	1	4	51	47	1	3,4	2	7	20	20	1	3,2
4	Nhà trường đã tổ chức đánh giá hiệu quả của CTĐT sau khi HV ra trường về công tác tại các đơn vị, địa phương	2	32	35	30	5	3,0	3	19	16	12	0	2,7
5	Nhà trường đã thường xuyên đánh giá và hoàn thiện CTĐT	1	15	47	37	4	3,3	3	11	18	17	1	3,0
Giá trị TB chung (\bar{X})							3,4						3,3

Tổ chức học tập, phổ biến nghị quyết một cách khoa học, cụ thể, tạo các diễn đàn khoa học để triển khai thực hiện các nghị quyết, chỉ thị, kế hoạch. Tạo sự hiểu biết sâu rộng về CTĐT theo tiếp cận năng lực và những ưu điểm của nó, từ đó tạo sự đồng thuận về sự chuyển đổi đến tất cả cán bộ, GV, HV trong toàn trường.

2.3.2. Chỉ đạo và tổ chức tốt khâu phân tích nhu cầu đào tạo. Đây là khâu quan trọng, là cầu nối giữa nhà trường với người học và đơn vị sử dụng nhân sự, làm tốt công tác này sẽ giúp thu hẹp khoảng cách giữa nhu cầu đào tạo và sản phẩm đào tạo từ đó giúp cho HV sau khi ra trường có thể đáp ứng được các nhu cầu của thực tiễn đề ra. Cần chỉ đạo và tổ chức tốt khâu phân tích nghề theo DACUM (Development of A Curriculum - Phát triển chương trình), DACUM được coi là một sự đổi mới trong kỹ thuật phân tích nghề để soạn thảo nội dung CTĐT nhằm đáp ứng những yêu cầu sát thực của xã hội. Nhận diện được năng lực cơ bản và năng lực chuyên biệt của học HV. Ngoài ra, cần khảo sát nhu cầu đào tạo của HV để từ đó kết hợp với kết quả phân tích nghề, phân tích năng lực HV trên đây để xác định nhu cầu đào tạo cho phù hợp.

2.3.3. Chỉ đạo và tổ chức xây dựng chuẩn đầu ra theo tiếp cận năng lực. Nghĩa là chuẩn đầu ra phải thể hiện bằng các năng lực thực hiện, mà năng lực thực hiện được hình thành trên cơ sở có sự kết hợp của năng lực chuyên môn; năng lực phương pháp; năng lực xã hội; năng lực cá thể. Trên cơ sở kết quả phân tích nhu cầu đào tạo đã được xác định, áp dụng cách tổ chức xây dựng chuẩn đầu ra theo CDIO (Hình thành ý tưởng - Thiết kế - Triển khai - Vận hành) để xây dựng chuẩn đầu ra theo tiếp cận năng lực theo 4 cấp độ (hay 4 bậc). Do đó, quá trình xây dựng chuẩn đầu ra phải coi đây như 4 lĩnh vực cần phải đạt để từ đó triển khai, chi tiết hóa đến các khối kiến thức, kĩ năng; đến các hoạt động và đến từng kĩ năng cụ thể.

2.3.4. Chỉ đạo và tổ chức xác định mục tiêu đào tạo theo tiếp cận năng lực. Trên cơ sở chuẩn đầu ra đã xác định, tổ chức xây dựng mục tiêu CTĐT theo tiếp cận năng lực đáp ứng đạt được các yêu cầu của chuẩn đầu ra. Mục tiêu đào tạo theo tiếp cận năng lực được xem như là sự tích hợp sâu sắc của kiến thức - kĩ năng - thái độ làm nên khả năng thực hiện một công việc chuyên môn và được thể hiện trong thực tiễn hoạt động. Mục tiêu cần được mô tả chi tiết và có thể quan sát đánh giá được; thể hiện mức độ tiến bộ của người học một cách liên tục. Đây là điểm khác với CTĐT theo các cách tiếp cận khác trước đó. Các CTĐT trước đây, mục tiêu được hình thành sau khi học xong

chương trình là kiến thức, kĩ năng, thái độ rời rạc, độc lập nhau. Đối với CTĐT theo năng lực thì kiến thức, kĩ năng, thái độ được kết hợp với nhau để hình thành ra năng lực, hay nói cách khác năng lực là sự huy động tổng hợp, có hiệu quả các kiến thức, kĩ năng và thái độ để thực hiện thành công một công việc trong một bối cảnh nhất định.

2.3.5. Chỉ đạo đổi mới phương pháp đào tạo theo phát triển năng lực. Nhằm đạt được mục tiêu đào tạo theo tiếp cận năng lực, cần phải chỉ đạo đổi mới phương pháp và hình thức tổ chức đào tạo theo tiếp cận năng lực. Để đạt được các năng lực thực hiện đã đề ra cần phải thay đổi phương pháp đào tạo và hình thức dạy học truyền thống, cố định thời gian, nặng về trang bị kiến thức, HV bị động, GV làm trung tâm, chuyển sang phương pháp đào tạo tích cực, lấy HV làm trung tâm, linh động về thời gian phụ thuộc vào năng lực của người học. Dạy học thông qua tổ chức liên tiếp các hoạt động học tập, từ đó giúp người học tự khám phá những điều chưa biết chứ không phải thụ động tiếp thu những tri thức được sắp đặt sẵn. Chú trọng rèn luyện cho người học những tri thức phương pháp để họ biết cách đọc sách giáo trình và các tài liệu học tập, biết cách tự tìm lại những kiến thức đã có, biết cách suy luận để tìm tòi và phát hiện kiến thức mới,.. Tăng cường phối hợp học tập cá thể và học tập hợp tác theo phương châm “tạo điều kiện cho người học nghĩ nhiều hơn, thảo luận nhiều hơn và làm nhiều hơn”.

2.3.6. Chỉ đạo đổi mới hình thức tổ chức kiểm tra, đánh giá theo phát triển năng lực. Do mục tiêu đào tạo của các CTĐT hiện nay chưa được xác định theo năng lực mà đang được xác định theo các kiến thức, kĩ năng, thái độ rời rạc, do đó hình thức tổ chức kiểm tra, đánh giá cũng tương ứng để đáp ứng được các mục tiêu đề ra đó. Khi đổi mới CTĐT tiếp cận nội dung hiện nay sang CTĐT theo tiếp cận năng lực thì cần phải đổi mới hình thức đánh giá tổ chức kiểm tra, đánh giá theo phát triển năng lực nhằm đánh giá người học đã đạt được mục tiêu đào tạo theo tiếp cận năng lực đã đề ra. Lúc này, quá trình kiểm tra, đánh giá không đơn thuần là đánh giá người học đã “biết những gì” về kiến thức mà tập trung vào đánh giá người học đã đạt được các năng lực gì, tức là “Làm được gì?”. Từ đó, giúp các cấp quản lí đánh giá được năng lực của người học, đồng thời có cơ sở để đánh giá được chất lượng của CTĐT.

2.3.7. Chỉ đạo đổi mới công tác đánh giá và cải tiến, hoàn thiện CTĐT theo tiếp cận năng lực. Đánh giá CTĐT nhằm phát hiện xem CTĐT được thiết kế, phát triển và thực hiện đó đã đạt được các tiêu chí của CTĐT theo tiếp cận năng lực chưa, kết quả của quá trình đào tạo có thể tạo ra những sản phẩm như mong

muốn (năng lực) hay không? Đánh giá giúp xác định điểm mạnh, điểm yếu của CTĐT trước khi đem ra thực hiện, hoặc để xác định hiệu quả của nó khi đã thực hiện qua một thời gian nhất định.

3. Kết luận

Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần CAND là trường đại học mới thành lập với cơ cấu tổ chức, ngành nghề đào tạo đang từng bước được hoàn thiện. Trong những năm qua nhà trường đã tích cực triển khai việc mở mã ngành đào tạo trong đó có khâu xây dựng CTĐT, đến nay cơ bản các ngành mà trường đào tạo đã có được hệ thống CTĐT, chuẩn đầu ra hoàn chỉnh. Kết quả khảo sát thực trạng CTĐT trong khuôn khổ bài viết này cho thấy trong từng khâu của quá trình xây dựng và phát triển CTĐT cũng được nhà trường tập trung triển khai và thực hiện hiệu quả, có chất lượng. Bên cạnh những mặt đã làm được thì ở một số khâu của quá trình xây dựng và triển khai CTĐT vẫn còn một số nhược điểm, hạn chế. Đánh giá khách quan thực trạng của CTĐT hiện hành của nhà trường, trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp, kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng CTĐT, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nguồn nhân lực trong thời kì mới là vấn đề có ý nghĩa về mặt lí luận và thực tiễn. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.
- [2] Thủ tướng Chính phủ (2011). *Quyết định số 1229/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 về việc phê duyệt Đề án quy hoạch tổng thể, nâng cao năng lực và chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong công an nhân dân đến năm 2020*.
- [3] Thủ tướng Chính phủ (2012). *Chiến lược phát triển giáo dục 2011- 2020*.
- [4] Nguyễn Công Khanh (2001). *Ứng dụng SPSS for Windows - Xử lí và phân tích dữ liệu trong các nghiên cứu về giáo dục, y tế, tâm lí và xã hội*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [5] Nguyễn Vũ Bích Hiền - Nguyễn Thị Thu Hằng - Phạm Ngọc Long (2015). *Phát triển và Quản lí chương trình giáo dục*. NXB Đại học Sư phạm.
- [6] Trần Khánh Đức (2014). *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- [7] Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh (2017). *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư thời cơ và thách thức đối với Việt Nam*. NXB Lí luận chính trị.

Phát triển chương trình bồi dưỡng...

(Tiếp theo trang 78)

đưỡng ở Trung tâm nói chung, chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ quản lí nói riêng. Tùy từng loại chương trình mà tổ chức tham quan trong hoặc ngoài tỉnh. Điểm đến của các chuyến đi tham quan những cơ sở giáo dục tiên tiến, những mô hình quản lí hiệu quả, những cơ sở áp dụng thành công các sáng kiến kinh nghiệm trong lĩnh vực quản lí giáo dục. Thông qua các chuyến đi, mỗi học viên được nghe lãnh đạo các cơ sở giáo dục báo cáo và chia sẻ kinh nghiệm trong công tác quản lí; trực tiếp thấy được kết quả tốt đẹp từ những cách làm sáng tạo của đồng nghiệp trên các vùng miền trong và ngoài tỉnh. Cũng thông qua các hoạt động này, mối quan hệ đồng nghiệp trên cương vị công tác giữa học viên trong các lớp bồi dưỡng trở nên thân thiện, gần gũi hơn, là điều kiện thuận lợi cho việc chia sẻ thông tin, cộng tác, hợp tác trong và sau quá trình bồi dưỡng.

3. Kết luận

Đổi mới công tác bồi dưỡng là xu thế tất yếu trong bối cảnh đất nước đang hội nhập và phát triển. Do đó, các cơ sở bồi dưỡng nói chung, Trung tâm Bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục Trường Đại học Hùng Vương nói riêng nói riêng cần giải quyết nhiều hơn nữa các vấn đề có liên quan đến quá trình dạy học

để nâng cao hiệu quả quá trình bồi dưỡng. Xuất phát từ việc xác định đúng mục tiêu và nhu cầu bồi dưỡng cán bộ, giảng viên Trung tâm đã có những cố gắng trong việc đổi mới, cập nhật nội dung, phương pháp bồi dưỡng phù hợp với những đối tượng giảng dạy cụ thể. Đây là những nỗ lực không ngừng nhằm đổi mới hình thức tổ chức bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu của sự nghiệp giáo dục trong thời kì mới với mục tiêu “thực học - thực nghiệp”. Trong đó, theo chúng tôi, việc đổi mới nhận thức và hành động trong phát triển chương trình bồi dưỡng là vấn đề mang tính chiến lược và then chốt. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Harold - Koontz - Cyril Odonnell - Heinz Weihrich (1994). *Những vấn đề cốt yếu về quản lí*. NXB Khoa học và Kỹ thuật.
- [2] Nguyễn Hải Sản (2005). *Quản trị học*. NXB Thống kê.
- [3] Nguyễn Tiến Hùng (2014). *Quản lí chất lượng trong giáo dục*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [4] Trường Đại học Kinh tế quốc dân (2004). *Giáo trình khoa học quản lí*. NXB Khoa học và Kỹ thuật.
- [5] Trần Kiểm (2008). *Khoa học quản lí giáo dục một số vấn đề lí luận và thực tiễn*. NXB Đại học Sư phạm.
- [6] Trần Kiểm (2015). *Tiếp cận hiện đại trong quản lí giáo dục*. NXB Đại học Sư phạm.
- [7] Trần Thị Bích Liễu (2005). *Quản lí dựa vào nhà trường - Con đường nâng cao chất lượng và công bằng giáo dục*. NXB Đại học Sư phạm.