

ĐỔI MỚI CÔNG TÁC ĐÀO TẠO Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC THỦ DẦU MỘT – MẤY NHẬN THỨC VÀ GIẢI PHÁP THỰC TIỄN^(*)

Nguyễn Văn Hiệp

Trường Đại học Thủ Dầu Một

TÓM TẮT

Hiện nay, việc đổi mới công tác đào tạo đã trở thành nhiệm vụ trọng tâm của các trường đại học với mục tiêu tạo ra lực lượng lao động không chỉ đáp ứng tốt cho yêu cầu của thị trường lao động mà còn góp phần thu hẹp khoảng cách tụt hậu giữa đại học Việt Nam với đại học khu vực, đảm bảo cho giáo dục đại học nước ta đứng vững và phát triển. Hòa nhập trong tiến trình chung ấy, Trường Đại học Thủ Dầu Một đã nỗ lực đổi mới cả về mục tiêu, nội dung và chương trình đào tạo theo hệ thống tín chỉ. Công tác tuyển sinh, đào tạo và quản trị đại học được chú trọng. Các phương pháp giảng dạy tiên tiến được sử dụng. Chất lượng đào tạo được bảo đảm. Quá trình đổi mới giúp trường một số nhận thức mới về phát triển quy mô và xây dựng đội ngũ, về xây dựng chương trình và quản lý đào tạo theo học chế tín chỉ và về đổi mới phương pháp giảng dạy theo học chế tín chỉ. Đó cũng là những cơ sở khoa học và thực tiễn để đề ra chủ trương, giải pháp tiếp tục đổi mới công tác đào tạo ở Trường Đại học Thủ Dầu Một trong thời gian tới.

Từ khóa: đào tạo, đổi mới, chương trình, phương pháp

1. Đặt vấn đề

Trường Đại học Thủ Dầu Một đã trải qua 5 năm xây dựng và phát triển (2009 - 2014). Trong 5 năm qua cũng là thời gian đất nước có chuyển biến sâu sắc về nhiều mặt. Quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế diễn ra ngày càng sâu rộng. Kinh tế, xã hội của đất nước chuyển biến mạnh mẽ từ xã hội nông nghiệp, nông thôn sang xã hội công nghiệp và đô thị. Những chuyển biến mạnh mẽ của kinh tế, xã hội đặt ra yêu cầu cần thiết phải thay đổi cơ cấu nguồn nhân lực, tăng cường nguồn nhân lực có trình độ cao, đáp ứng kịp thời yêu cầu của thị trường. Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI (tháng

1/2011) đã xác định một trong ba khâu đột phá trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020 là phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân; gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ. Định hướng phát triển kinh tế xã hội, đổi mới mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế ghi rõ: *Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu*

then chốt. Tập trung nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, coi trọng giáo dục đạo đức, lối sống, năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành, khả năng lập nghiệp.

Để đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực có trình độ cao, thích ứng với những chuyển biến của thị trường lao động, việc đổi mới công tác đào tạo đã trở thành nhiệm vụ trọng tâm của các trường đại học. Đổi mới công tác đào tạo không chỉ nhằm mục tiêu tạo ra lực lượng lao động đáp ứng tốt cho yêu cầu của thị trường lao động mà còn góp phần thu hẹp khoảng cách tụt hậu giữa đại học Việt Nam với đại học khu vực, đảm bảo cho giáo dục đại học nước ta đứng vững và phát triển. Có thể nói, chưa bao giờ không khí đổi mới công tác đào tạo lại sôi động như thời gian vừa qua. Những hội nghị, hội thảo, những bàn luận trao đổi thông tin tư liệu về đổi mới chương trình, về phương pháp giảng dạy đã trở thành những sinh hoạt thường trực của các trường đại học, của cán bộ, giảng viên.

Đối với Trường Đại học Thủ Dầu Một – là một cơ sở đào tạo đại học đa ngành, đa lĩnh vực, chất lượng cao của tỉnh Bình Dương – đổi mới công tác đào tạo cũng là một trong những nhiệm vụ quan trọng của trường để góp phần hòa nhập với hệ thống giáo dục đại học Việt Nam đồng thời thực hiện tốt mục tiêu, sứ mệnh và nhiệm vụ của nhà trường.

2. Những thực tiễn làm tiền đề cho phát triển

Để thực hiện sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao, từng bước định hình một trường đại học đa ngành, đa lĩnh vực, Trường Đại học Thủ Dầu Một luôn luôn chú trọng việc đổi mới công tác đào tạo. Ngay từ những năm học đầu tiên khi

mới thành lập, nhà trường đã xác định đổi mới công tác đào tạo là nhiệm vụ quan trọng trong chiến lược phát triển của trường. Đổi mới công tác đào tạo là trách nhiệm của tất cả các đơn vị khoa, phòng, cán bộ, giảng viên chứ không là nhiệm vụ riêng của bộ phận nào. Đổi mới công tác đào tạo trên tất cả các phương diện: nội dung chương trình, quy mô đào tạo, phương pháp giảng dạy, công tác quản lý....

Quán triệt quan điểm trên, trong 5 năm khởi đầu thực hiện sứ mệnh, mục tiêu của mình, công tác đào tạo của Trường Đại học Thủ Dầu Một đã thu được một số kết quả làm tiền đề cho sự phát triển.

– Về đổi mới nội dung, chương trình, quy mô đào tạo

Để hòa nhập với hệ thống giáo dục đại học Việt Nam, ngay từ năm học đầu tiên Trường Đại học Thủ Dầu Một đã triển khai đào tạo theo hệ thống tín chỉ ở cả bậc đại học và cao đẳng. Trên cơ sở nguồn lực của trường và thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Bình Dương và các tỉnh Đông Nam Bộ, Trường Đại học Thủ Dầu Một đã xây dựng và áp dụng 22 chương trình bậc đại học, 10 chương trình bậc cao đẳng. Toàn bộ các chương trình đào tạo của trường đều được thẩm định bởi các cơ sở đào tạo đại học có uy tín trong nước. Nhà trường cũng đã ban hành đầy đủ bộ đề cương chi tiết môn học, chuẩn đầu ra cho tất cả các chương trình đào tạo và thực hiện quy chế công khai đối với cơ sở giáo dục đại học quy định tại thông tư 09/2009/TT-BGD-ĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Về quy mô đào tạo, để hình thành một trường đại học đa ngành, trong 5 năm qua, Trường Đại học Thủ Dầu Một chủ trương

phát triển quy mô đào tạo theo hướng ưu tiên đào tạo hệ đại học chính quy, phát triển hợp lý hệ cao đẳng, văn bằng 2, hệ liên thông, vừa làm vừa học. Trong 5 năm xây dựng và phát triển, quy mô đào tạo của trường tăng từ 2.000 sinh viên trong năm học 2009 - 2010 lên 4.000 sinh viên năm học 2010 - 2011 và 8.000 sinh viên trong năm học 2011 - 2012. Đến năm học 2012 - 2013, quy mô đào tạo của trường hơn 10.000 sinh viên và năm học 2013 - 2014, quy mô đào tạo của trường là hơn 12.000 sinh viên. Nhà trường bảo đảm chất lượng đào tạo cơ bản, tỉ lệ sinh viên tốt nghiệp hàng năm hơn 90%, hơn 90% sinh viên có việc làm ngay sau khi kết thúc khóa học.

Công tác tuyển sinh ở tất cả các bậc đào tạo được thực hiện đúng quy chế. Trường đã huy động lực lượng thực hiện chu đáo từ khâu tư vấn tuyển sinh, xử lý hồ sơ thí sinh đăng ký dự thi, chuẩn bị tốt cơ sở vật chất, nhân lực, bảo đảm an ninh trật tự trong kỳ thi tuyển sinh. Dù trường mới thành lập nhưng trong kỳ thi tuyển sinh đầu tiên (năm 2011) đã có hơn 4.000 thí sinh từ 40 tỉnh thành của cả nước (cả ba miền Bắc – Trung – Nam) đăng ký dự thi; số thí sinh dự thi đạt 81%, một tỉ lệ cao so với tỉ lệ chung của cả nước. Khai giảng năm học 2011 – 2012, trường có hơn 4.000 tân sinh viên nhập học. Năm 2012, kỳ thi tuyển sinh của trường đã nhận gần 7.000 hồ sơ dự thi, gấp hơn 2 lần chỉ tiêu tuyển sinh của trường. Năm 2013, có gần 10.000 hồ sơ đăng ký dự thi vào Trường Đại học Thủ Dầu Một trong khi chỉ tiêu tuyển sinh của trường là 3.500 sinh viên. Một số ngành học của Trường Đại học Thủ Dầu Một đã có điểm trúng tuyển vượt xa điểm sàn của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

– Về đổi mới phương pháp giảng dạy

Đổi mới phương pháp giảng dạy là một yếu tố quan trọng trong đổi mới công tác đào tạo. Xuất phát từ thực tiễn đội ngũ cán bộ, giảng viên phần lớn mới được tuyển dụng, trong đó không ít người xuất phát từ lĩnh vực công tác ngoài ngành giáo dục. Vì vậy, Trường Đại học Thủ Dầu Một thường xuyên quan tâm đến việc nâng cao nghiệp vụ sư phạm cho đội ngũ cán bộ giảng viên. Trong các năm 2010 - 2012, trường thường xuyên liên kết với Trường Đại học Sư phạm thành phố Hồ Chí Minh mở các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho đội ngũ cán bộ, giảng viên của trường, đồng thời liên kết với Trung tâm Nghiên cứu Cải tiến Phương pháp Dạy và Học Đại học Trường Đại học Khoa học Tự nhiên - Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh tổ chức khóa học về Phương pháp giảng dạy đại học theo học chế tín chỉ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt (trưởng, phó các phòng, khoa, trưởng, phó bộ môn). Bên cạnh đó, trường còn tổ chức các cuộc nói chuyện chuyên đề về đào tạo theo hệ thống tín chỉ (PGS.TS. Lê Viết Khuyến - Nguyên Phó Vụ trưởng Vụ Giáo dục Đại học), về xây dựng chương trình (GS.TS. Vũ Minh Giang - Phó Giám đốc Đại học Quốc gia Hà Nội), về đổi mới căn bản toàn diện giáo dục đại học (PGS.TS Ngô Minh Oanh - Viện trưởng Viện Nghiên cứu giáo dục). Qua các lớp học ngắn hạn và các đợt tập huấn, cán bộ, giảng viên của trường được tiếp cận nhiều thông tin, kiến thức về hệ thống đào tạo theo học chế tín chỉ, xây dựng chuẩn đầu ra, giảng dạy chủ động, đánh giá kết quả học tập, thiết kế đề cương môn học.... và có những vận dụng tích cực vào đổi mới công tác đào tạo của trường.

Song song với việc nỗ lực bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ về phương pháp giảng dạy, nhà trường còn chú trọng khuyến khích cán bộ, giảng viên nghiên cứu đổi mới phương pháp giảng dạy. Trong hai năm (2012 - 2013), tất cả các khoa được khuyến khích tổ chức hội thảo khoa học *Đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động của người học*. Hội thảo khoa học *Đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động của người học* được tổ chức từ cấp khoa đến cấp trường đã trở thành sinh hoạt khoa học rộng lớn, sâu sắc trong đội ngũ cán bộ, giảng viên, góp phần làm chuyển biến nhận thức của cán bộ giảng viên về tình cảm, trách nhiệm đối với công tác đào tạo của trường đồng thời bổ sung, trang bị được nhiều kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ trong giảng dạy.

– Về công tác quản lý

Song song với việc đổi mới nội dung, chương trình, đổi mới phương pháp giảng dạy theo học chế tín chỉ, công tác quản lý, nhất là quản lý đào tạo luôn được coi trọng. Các văn bản tạo hành lang pháp lý cho hoạt động đào tạo theo hệ thống tín chỉ (Quy chế đào tạo, Quy chế làm việc của giảng viên, Quy chế hoạt động khoa học công nghệ, Quy chế tuyển dụng viên chức...) được hoàn thiện từng bước. Đến nay, nhà trường đã xây dựng và ban hành đầy đủ bộ quy chế làm việc của trường cho từng mảng công tác, từng đơn vị, bộ phận trực thuộc. Hoạt động quản lý đào tạo như tổ chức lớp, sắp xếp thời khóa biểu, phân công giảng dạy, tổ chức thi kết thúc môn học, tổ chức đội ngũ cố vấn học tập, công tác hành chính ngày càng nề nếp hơn. Công

tác kiểm tra, đánh giá kết quả học tập được tổ chức chu đáo, đúng quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Thực tế trên đây dự báo hướng phát triển khả quan của Nhà trường trong thời gian tới, phù hợp với kế hoạch chiến lược đề ra. Nhưng đồng thời cũng đòi hỏi những nhận thức mới để đảm bảo cho công tác đào tạo của trường đáp ứng kịp yêu cầu phát triển của giáo dục đại học hiện nay. Cụ thể là:

1. *Vấn đề thực hiện học chế tín chỉ cần nhận thức rõ hiện trạng*: Việc triển khai đào tạo theo hệ thống tín chỉ còn gặp nhiều khó khăn do quy mô đào tạo của nhà trường còn nhỏ; số lượng sinh viên trong một ngành học còn thấp; cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy và học tập đang trong quá trình bắt đầu xây dựng và mới chỉ đáp ứng yêu cầu tối thiểu cho hoạt động đào tạo; phòng thí nghiệm thực hành, trang thiết bị, giáo trình, sách tham khảo, tài nguyên phục vụ giảng dạy và học tập chưa đầy đủ. Trình độ và năng lực của cán bộ, giảng viên chưa đồng đều. Một bộ phận tiếp cận và vận dụng khá nhanh phương pháp giảng dạy chủ động từ khâu thiết kế chương trình, biên soạn đề cương chi tiết, tổ chức giảng dạy đến việc kiểm tra, đánh giá. Bên cạnh đó vẫn có những giảng viên chưa chủ động đổi mới trong giảng dạy theo học chế tín chỉ, nhất là đối với việc đổi mới phương pháp giảng dạy.

2. *Về chương trình và quản lý đào tạo theo học chế tín chỉ*: Chương trình đào tạo phần lớn mới được xây dựng, chưa có thời gian để cọ sát với thực tiễn; việc xây dựng chương trình chưa có điều kiện lấy ý kiến đóng góp của các sở ngành, các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng lao động trên địa

bàn; sự phối hợp giữa các khoa, các cán bộ đầu ngành trong xây dựng chương trình chưa chặt chẽ. Hoạt động quản lý đào tạo ở một số mặt (tổ chức lớp, sắp xếp thời khóa biểu, phân công giáo viên giảng dạy, tổ chức thi học phần, tổ chức đội ngũ cố vấn học tập) chưa đồng bộ do nhân lực chưa đủ kinh nghiệm, các phương tiện kỹ thuật công nghệ chưa được trang bị đầy đủ.

3. Về đổi mới phương pháp giảng dạy theo học chế tín chỉ: Có một bộ phận giảng viên chưa có ý thức nâng cao năng lực chuyên môn, ít tham gia sinh hoạt của trường, của khoa, chưa đầu tư đúng mức cho việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Việc giảng dạy chưa làm cho lớp học có môi trường tự học, sinh viên còn thụ động trong học tập, kể cả việc không nắm rõ quy chế học tập.

3. Mấy vấn đề giải pháp

Một là, tăng nhanh quy mô đào tạo và xây dựng đội ngũ

Tiếp tục phát triển quy mô sinh viên đồng bộ với quy mô giảng viên và cán bộ quản lý. Đây là vấn đề chiến lược, vừa có ý nghĩa trước mắt vừa là lâu dài. Theo đề án phát triển Trường Đại học Thủ Dầu Một, đến năm 2015, quy mô của trường là 20.000 sinh viên. Tuy phải đáp ứng nhu cầu ngày càng cao về nguồn nhân lực địa phương và vùng kinh tế trọng điểm, nhưng cần chú trọng tăng chất lượng đầu vào và có kế hoạch nâng cao chất lượng tuyển sinh.

Giảng viên và cán bộ quản lý tăng từ 173 người năm 2009 lên 728 người năm 2013 và dự kiến tăng lên 800 trong năm 2014. Phát triển số lượng phải đi đôi với việc chuẩn hóa, nâng cao chất lượng giảng viên, cán bộ,

chuyên viên về giảng dạy, nghiên cứu khoa học và năng lực quản lý. Cần xây dựng kế hoạch tuyển dụng, đào tạo theo từng năm học, từng đơn vị theo hướng tăng nhanh tỉ lệ tiến sĩ, thạc sĩ; tiếp tục thu hút giảng viên có trình độ từ tiến sĩ trở lên về trường làm việc. Rà soát chất lượng đội ngũ giảng viên, thực hiện đúng nguyên tắc giảng viên phải có trình độ từ thạc sĩ trở lên mới được đứng lớp ở bậc cao đẳng, đại học. Tạo điều kiện để các giáo sư, phó giáo sư ở thành phố Hồ Chí Minh và các nơi về làm việc cho trường. Có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên.

Phát triển quy mô giảng viên và sinh viên cũng đòi hỏi mở rộng quy mô ngành học. Phát huy thế mạnh của các ngành phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của tỉnh Bình Dương (các ngành sư phạm, kinh tế, môi trường, xây dựng) đồng thời nghiên cứu, chuẩn bị điều kiện để mở thêm một số ngành mới, phục vụ thiết thực sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Phần đầu đến năm 2020 trường đào tạo 52 ngành với quy mô 20.000 sinh viên như Chiến lược phát triển Trường Đại học Thủ Dầu Một đã được Ủy ban Nhân dân tỉnh phê duyệt. Lựa chọn và xây dựng một số ngành để đào tạo chất lượng cao, đào tạo cử nhân tài năng.

Xác lập cơ cấu ngành đào tạo của một trường đại học đa ngành, trọng điểm của tỉnh đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực phục vụ *sự nghiệp giáo dục đào tạo và sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phát triển bền vững kinh tế xã hội tỉnh Bình Dương*; chú trọng phát triển các ngành đào tạo ứng dụng theo nhu cầu các tổ chức, doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương, Đông Nam Bộ, vùng kinh tế trọng điểm phía Nam.

Hai là, tăng cường công tác quản lý đào tạo theo hệ thống tín chỉ

Cần chỉ đạo quyết liệt để thực hiện đào tạo theo học chế tín chỉ, ban hành đầy đủ các văn bản pháp lý, xác định lộ trình để tiến tới thực hiện đối với cả hệ đào tạo không thường xuyên. Chú trọng đặc điểm đội ngũ cán bộ, giảng viên và cơ sở vật chất của Nhà trường đang trong quá trình bắt đầu xây dựng, cần phải có sự tìm hiểu thấu đáo, tiếp cận và hoàn thiện dần, chỉ triển khai áp dụng ở các bậc học có đủ điều kiện.

Tạo sự thống nhất và cơ chế quản lý phù hợp giữa các cấp lãnh đạo trường, khoa và toàn thể đội ngũ cán bộ, giảng viên; huy động tất cả các khoa, các bộ môn tham gia vào công việc và có sự phân công, phân nhiệm từ bộ máy cấp trường tới cấp khoa, cấp bộ môn, tránh tình trạng chỉ có một bộ phận cấp trường thực hiện tất cả mọi công việc thay cho cấp khoa.

Thường xuyên rà soát, cập nhật, bổ sung hoàn thiện hệ thống văn bản quản lý cho phù hợp với thực tiễn. Tăng cường tính chuyên nghiệp của đội ngũ cán bộ, chuyên viên các phòng, khoa, đặc biệt là chuyên viên Phòng Đào tạo; chú trọng đội ngũ cán bộ văn phòng khoa, xây dựng đội ngũ cố vấn học tập. Trang bị hệ thống thông tin quản lý đào tạo hiện đại. Xây dựng các phần mềm chuyên nghiệp phục vụ công tác tuyển sinh, đào tạo, quản lý sinh viên. Tổ chức quản lý chặt chẽ quá trình đào tạo, đặc biệt là công tác quản lý giảng dạy, quản lý học tập, tổ chức thi, kiểm tra và đánh giá.

Xây dựng quy trình quản lý đào tạo theo học chế tín chỉ ngày càng hoàn thiện, khoa học, hiện đại, mang tính chuyên nghiệp cao; chú trọng bồi dưỡng giảng

viên, cán bộ lãnh đạo quản lý, nâng cao trình độ cả về chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm của giảng viên, năng lực sáng tạo và tính chuyên nghiệp của cán bộ quản lý.

Ba là, cập nhật và không ngừng hoàn thiện chương trình đào tạo

Xác lập và hoàn thiện cơ cấu đào tạo đa ngành, phù hợp với nhu cầu xã hội và nguồn lực của trường. Củng cố và phát huy thế mạnh các ngành sư phạm truyền thống của trường và mở thêm các ngành học mới đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động của xã hội; mở một số ngành đào tạo cử nhân chất lượng cao; xây dựng và triển khai đề án đào tạo thí điểm bằng kép (Kinh tế - Luật, Kinh tế - Ngoại ngữ).

Hàng năm tiến hành rà soát, cải tiến chương trình đào tạo trên cơ sở tham khảo chương trình của các đại học lớn trong nước, tham khảo ý kiến phản hồi của nhà tuyển dụng, tổ chức, doanh nghiệp sử dụng nhân lực, ý kiến của sinh viên, cựu sinh viên. Đẩy mạnh việc biên soạn giáo trình riêng của trường cho tất cả các môn học. Xây dựng nguồn tài nguyên học tập phong phú bao gồm cả giáo trình, sách tham khảo, tài liệu điện tử trực tuyến. Thường xuyên cập nhật, đổi mới chương trình đào tạo theo hướng cung cấp tri thức cơ bản, tổng hợp, kỹ năng nghề nghiệp hiện đại, sáng tạo; đảm bảo cho sinh viên tốt nghiệp ra trường có kiến thức, kỹ năng làm việc đáp ứng được yêu cầu của tổ chức sử dụng lao động.

Tiếp tục xây dựng và công bố chuẩn đầu ra các chương trình đào tạo; xây dựng một số chương trình đào tạo tiếp cận chuẩn khu vực và quốc tế (chuẩn AUN). Tích cực chuẩn bị điều kiện để xây dựng chương trình theo

chuẩn CDIO trong các ngành kỹ thuật. Thực hiện đúng cam kết chuẩn đầu ra các ngành đào tạo. Tăng cường tính liên thông trong chương trình giáo dục giữa bậc đào tạo (đại học – cao đẳng – trung cấp), liên thông giữa các ngành đào tạo; liên thông với các trường tại thành phố Hồ Chí Minh và trong khu vực kinh tế trọng điểm phía Nam.

Đẩy mạnh tin học hoá, chuyên môn hoá quy trình quản lý đào tạo. Vận hành hiệu quả các phần mềm quản lý đào tạo theo học chế tín chỉ; xây dựng các phần mềm mới đáp ứng kịp thời các yêu cầu của thực tế quản lý đào tạo. Nâng cao năng lực của đội ngũ quản lý, phục vụ công tác đào tạo thông qua các chương trình đào tạo, bồi dưỡng thích hợp hàng năm. Đẩy mạnh công tác thanh tra đối với các loại hình đào tạo. Cải tiến và đa dạng hoá hình thức, phương pháp kiểm tra đánh giá kết quả học tập của sinh viên đảm bảo khách quan, chính xác.

Bốn là, thường xuyên đổi mới phương pháp giảng dạy

Tiếp tục trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp giảng dạy đại học theo học

chế tín chỉ, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho tất cả cán bộ, giảng viên. Thực hiện chế độ dự giờ, cải tiến chất lượng dự giờ, tiến tới lấy ý kiến phản hồi sinh viên, cựu sinh viên về nội dung môn học để làm cơ sở điều chỉnh phương pháp giảng dạy. Khuyến khích các khoa, phòng tổ chức hội nghị, hội thảo, seminar về đổi mới phương pháp dạy học.

Thường xuyên đổi mới phương pháp giảng dạy, áp dụng các phương pháp giảng dạy hiện đại, phù hợp với yêu cầu đào tạo theo học chế tín chỉ trên cả ba tiêu chí: trang bị cách học, phát huy tính chủ động của người học, sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong hoạt động giảng dạy; khai thác các nguồn tài nguyên mở và nguồn tư liệu trên mạng internet phục vụ đào tạo; tham khảo chương trình, giáo trình tiên tiến của các trường đại học trong nước và quốc tế.

() Bài đã in trong Tạp chí Đại học Thủ Dầu Một, số 2/2011, có sửa chữa, bổ sung.*

*

TRAINING INNOVATION OF THU DAU MOT UNIVERSITY - AWARENESS AND PRACTICAL SOLUTIONS

Nguyen Van Hiep

Thu Dau Mot University

ABSTRACT

Currently, renewal of training has become a key task of the universities with the goal of creating workforce not only to satisfy the requirements of the labor market but also to narrow the lag between Vietnam universities and regional universities, ensuring stable development of higher education for our country. Integrating into the common trend, Thu Dau Mot University has renewed its objectives, training content and programs under the credit system. Admission, training and university administration have been focused using advanced teaching methods in order to ensure training quality. The innovation process of training is the basis for new awareness of large scale development, team building, program

development, training management under the credit system and innovation of teaching methods. It is also the scientific basis and practice for proposing the new policies and solutions for training innovation of Thu Dau Mot University in the near future.

*

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Chỉ thị số 296/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ *Về đổi mới quản lý giáo dục đại học giai đoạn 2010- 2012*, Hà Nội, 2010.
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị Quốc gia, 2010.
- [3] Đảng bộ tỉnh Bình Dương, *Văn kiện đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ IX*, Bình Dương, 2010.
- [4] Trường Đại học Thủ Dầu Một, *Báo cáo tổng kết năm học 2010 – 2011*, Bình Dương, 2011.
- [5] Trường Đại học Thủ Dầu Một, *Báo cáo một số hoạt động của trường từ ngày thành lập đến tháng 8/2011*, Bình Dương, 2011.
- [6] Trường Đại học Thủ Dầu Một, *Đề án phát triển Trường Đại học Thủ Dầu Một*, Bình Dương, 2009.
- [7] Trường Đại học Thủ Dầu Một, *Chiến lược phát triển Trường Đại học Thủ Dầu Một*, Ban hành kèm Quyết định 248/QĐ-UBND của UBND tỉnh Bình Dương, 29/1/2013.
- [8] Trường Đại học Thủ Dầu Một, *Báo cáo tổng kết 5 năm hoạt động (2009 - 2014)*, tháng 5/2014.