

Phát triển chương trình đào tạo ngành Quản lý giáo dục ở Trường Đại học Sài Gòn theo tiếp cận năng lực

Nguyễn Huy Dũng*

*Trường Đại học Sài Gòn

Received: 21/7/2023; Accepted: 28/7/2023; Published: 8/8/2023

Abstract: Developing educational management training programs has received the attention of many managers and educational institutions in recent years, focusing on teaching and developing learners' competencies, including: knowledge, skills and attitudes, the relationships between theory and practice, between learning and practice, between teaching letters and teaching people... so that learners can meet the increasing requirements of society. With the desire to research and develop the education management training program at Saigon University in the direction of a competency approach to contribute to improving the quality of training to meet the requirements of educational innovation in the current context.

Keywords: Training program development, Education Management major, Saigon University, capacity approach.

1. Đặt vấn đề

Phát triển chương trình đào tạo ngành Quản lý giáo dục (QLGD) theo hướng tiếp cận năng lực (TCNL) thể hiện ở chương trình đào tạo cần phải được thiết kế mềm dẻo, linh hoạt, đáp ứng yêu cầu cụ thể hóa, phù hợp với nhu cầu và khả năng của người học, phát huy tính năng động và sáng tạo trong học tập, rèn các năng lực tự học, năng lực giao tiếp, năng lực thẩm mỹ, năng lực hiểu biết và phát triển bản thân, năng lực phản biện, năng lực tư duy độc lập..., giúp sinh viên được đối thoại, tranh luận, diễn thuyết một cách chủ động, tự tin... Việc xây dựng chương trình hướng đến việc đánh giá năng lực và kĩ năng của sinh viên chứ không chú trọng kiểm tra kiến thức và khả năng ghi nhớ. Vì thế mục tiêu, nội dung, phương pháp và cách đánh giá cũng phải thay đổi cho phù hợp. Như vậy để phát triển chương trình đào tạo ta cần quan tâm phát triển 4 thành tố cơ bản của chương trình đào tạo ngành Quản lý giáo dục, đó là: 1. Mục tiêu chương trình đào tạo theo tiếp cận năng lực; 2. Nội dung chương trình đào tạo các môn học theo tiếp cận năng lực; 3. Phương thức đào tạo theo tiếp cận năng lực; 4. Kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo theo tiếp cận năng lực.

2. Cơ sở lý luận về phát triển chương trình đào tạo

2.1. Thế nào là chương trình đào tạo

Theo Wentling (1993) cho rằng: “Chương trình đào tạo là một bản thiết kế tổng thể cho một hoạt động đào tạo (đó có thể là một khóa học kéo dài vài giờ, một ngày, một tuần hoặc vài năm). Bản thiết kế tổng thể đó cho biết toàn bộ nội dung cần đào tạo, chỉ rõ ra những gì có thể trông đợi ở người học sau khóa học, nó phác họa ra qui trình cần thiết để thực hiện nội dung đào

tạo, nó cũng cho biết các phương pháp đào tạo và các cách thức kiểm tra đánh giá kết quả học tập, và tất cả những cái đó được sắp xếp theo một thời gian biểu chặt chẽ”.

2.2. Các cách tiếp cận trong phát triển chương trình đào tạo

Trong lịch sử phát triển giáo dục có thể thấy có ba cách tiếp cận khác nhau trong việc xây dựng chương trình đào tạo: Cách tiếp cận nội dung; Cách tiếp cận mục tiêu và Cách tiếp cận phát.

1) Tiếp cận nội dung

Nhiều tác giả cho rằng chương trình đào tạo: *Giáo dục là quá trình truyền thụ nội dung - kiến thức*. Đây là cách tiếp cận kinh điển trong xây dựng chương trình đào tạo, theo đó mục tiêu của đào tạo chính là nội dung kiến thức. Cách tiếp cận này hiện nay rất phổ biến ở nước ta. Theo cách tiếp cận này, chương trình đào tạo chẳng khác gì bản mục lục của một cuốn sách giáo khoa. Phương pháp giảng dạy thích hợp với cách tiếp cận này phải nhằm mục tiêu truyền thụ được nhiều kiến thức nhất, người học thụ động nghe theo người dạy. Việc đánh giá kết quả học tập sẽ gặp khó khăn vì mức độ nông sâu của kiến thức không được thể hiện rõ ràng.

2) Tiếp cận mục tiêu

Chương trình đào tạo được xây dựng xuất phát từ mục tiêu đào tạo. Đối với việc xây dựng chương trình theo cách tiếp cận mục tiêu, điều quan trọng đầu tiên là xác định rõ mục tiêu đào tạo. Phương pháp tổng quát phân chia mục tiêu đào tạo theo 3 lĩnh vực *nhận thức, kỹ năng và tình cảm thái độ* của B. Bloom là cơ sở để tham khảo xác định các mục tiêu cụ thể.

Để mô tả mục tiêu được rõ ràng, nhiều tác giả cho rằng một mục tiêu cụ thể phải được cấu thành bởi ba bộ phận: *Điều kiện* mà trong đó hành vi được thực hiện, *sự thực hiện* hành vi có thể quan sát, và các *tiêu chuẩn mực* về mức độ có thể đạt được của hành vi.

3) Tiếp cận phát triển

Theo Kelly (1977), chương trình đào tạo là “*Quá trình và giáo dục là sự phát triển*” giáo dục phải phát triển tối đa mọi năng lực tiềm ẩn trong con người thông qua việc kiên trì theo đuổi học hỏi phát triển suốt đời. Cách tiếp cận phát triển gắn với “*Người học là trung tâm*”. Các bài giảng được tổ chức dưới dạng các hoạt động khác nhau nhằm giúp cho học viên lĩnh hội dần các kinh nghiệm học tập thông qua việc giải quyết các tình huống, tạo cho sinh viên cơ hội được thử thách trước những thách thức khác nhau.

2.3. Phát triển chương trình đào tạo ngành Quản lý giáo dục trường ĐHSG theo hướng TCNL

Theo hướng tiếp cận năng lực chương trình đào tạo ngành Quản lý giáo dục cần phải được thiết kế mềm dẻo, linh hoạt, đáp ứng yêu cầu cá thể hóa. Với người học, tiến trình đào tạo có thể co giãn tùy theo nhu cầu và khả năng của họ với nỗ lực đạt được các năng lực theo chuẩn đầu ra. Trong quá trình này, người học được lựa chọn các môn học phù hợp với định hướng nghề nghiệp, năng lực và sở thích cá nhân, người dạy theo tiếp cận năng lực cần chú ý tính tương tác nhiều chiều qua trao đổi thảo luận: Tương tác giáo viên – học sinh, tương tác học sinh – học sinh, tương tác trong và ngoài lớp học.... Muốn vậy, giảng viên phải biết cách khơi gợi hứng thú và tạo ra môi trường học tập thân thiện có khả năng kích thích đối thoại, tranh luận, kích thích tư duy phản biện để giúp người học đạt được các mục tiêu về năng lực theo chuẩn đầu ra. Vì thế cách đánh giá cũng phải thay đổi cho phù hợp mà đa dạng, phong phú, gắn với môi trường học thuật và đời sống thực tế của người học.

2.4. Quy trình phát triển chương trình đào tạo ngành Quản lý giáo dục Trường Đại Học Sài Gòn theo hướng TCNL.

Phát triển chương trình đào tạo ngành Quản lý giáo dục theo hướng tiếp cận năng lực tạo điều kiện thuận lợi cho việc phát triển kiến thức, kỹ năng và thái độ nhằm phát triển các năng lực cần thiết cho sinh viên giúp họ tự tin, năng động, dễ dàng thích ứng với nghề nghiệp sau khi ra trường. Quy trình phát triển chương trình đào tạo ngành Quản lý giáo dục trường Đại học Sài Gòn theo hướng tiếp cận năng lực gồm các bước:

Bước 1: Mục tiêu chương trình đào tạo theo tiếp cận năng lực

Môi trường sinh viên ngành Quản lý giáo dục sẽ

làm việc sau khi tốt nghiệp chủ yếu là trong các cơ sở giáo dục. Trong môi trường làm việc đó họ phải tham gia, tổ chức rất nhiều hoạt động khác nhau trong nhà trường như: hoạt động dạy học, hoạt động giáo dục trong và ngoài nhà trường, sinh hoạt chuyên môn, sinh hoạt tập thể, hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp, họp phụ huynh... để tham gia, tổ chức tốt tất cả các hoạt động đó thì đòi hỏi người chuyên viên giáo dục tương lai cần phải được trang bị các năng lực cần thiết. Chương trình đào tạo ngành Quản lý giáo dục theo hướng tiếp cận năng lực cần giúp người học phát huy tính năng động và sáng tạo trong học tập, rèn các năng lực tự học, năng lực giao tiếp, năng lực thẩm mỹ, năng lực hiểu biết và phát triển bản thân, năng lực phản biện, năng lực tư duy độc lập, năng lực dạy học, năng lực tổ chức các hoạt động giáo dục... trong bối cảnh phát triển hiện nay.

Bước 2: Nội dung chương trình đào tạo các môn học theo TCNL

Các nội dung xây dựng đề cương chi tiết đào tạo ngành Quản lý giáo dục theo hướng tiếp cận năng lực:

Một là, Xác định mục tiêu chung của môn học: Là các yêu cầu cơ bản, tối thiểu về kiến thức, kỹ năng của môn học mà sinh viên cần phải có và có thể đạt được sau mỗi đơn vị kiến thức. Vì vậy giảng viên phải xác định được mối tương quan giữa mục tiêu môn học với chuẩn đầu ra theo hướng tiếp cận năng lực nói chung từ đó khái quát thành những mục tiêu về kiến thức, kỹ năng và thái độ mà người học có được sau khi đánh giá chất lượng môn học.

Hai là, Tóm tắt nội dung môn học: Viết tóm tắt nói về vị trí, vai trò của môn học, nội dung kiến thức chính mà môn học trang bị cho người học, các phương pháp nghiên cứu, thành tựu và triển vọng phát triển của môn học đó.

Ba là, Nội dung của các môn học: Các môn học trong chương trình đào tạo cần rà soát kỹ để không còn có sự trùng lặp giữa các khối kiến thức trong các môn học khác nhau vừa đáp ứng các yêu cầu liên ngành hoặc mở ra các cơ hội việc làm cho người học. Giảng viên giới thiệu cho sinh viên tài liệu học bắt buộc, tham khảo và trang Web tìm kiếm và khai thác những thông tin trên mạng phục vụ cho quá trình học tập và nghiên cứu.

Bước 3: Phương thức đào tạo theo TCNL

Thay đổi phương pháp giảng dạy. Theo quan điểm giáo dục “lấy người học làm trung tâm” và “tiếp cận năng lực người học” mà vận dụng linh hoạt các hình thức kỹ thuật dạy học hiện đại. Các hoạt động hỗ trợ (hoạt động nhóm, rèn luyện kỹ năng thuyết trình, xây dựng các mô hình trò chơi, sân khấu hóa tác phẩm

văn học, sử dụng công nghệ thông tin ...) được tăng cường nhằm tổ chức, hỗ trợ sinh viên tự lực và tích cực chủ động lĩnh hội tri thức, phát triển các năng lực chung và năng lực riêng của người chuyên viên giáo dục tương lai.

Bước 4: Kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo theo tiếp cận năng lực.

Chương trình đào tạo được tổ chức kiểm tra, đánh giá tính hợp lý và khả thi việc đánh giá chương trình cần được thực hiện trên cơ sở kết quả lấy ý kiến rộng rãi các nhà khoa học, chuyên gia giáo dục, đội ngũ giảng viên, sinh viên, phụ huynh học sinh, người sử dụng lao động ... Chỉ rõ tiêu chí đánh giá cho mỗi hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả học tập môn học thường được phân chia thành ba hình thức kiểm tra - đánh giá: Kiểm tra - đánh giá thường xuyên; Kiểm tra - đánh giá định kỳ; Kiểm tra, đánh giá tổng kết môn học. Trong các tiêu chí đánh giá giảng viên cần coi trọng đánh giá kết quả làm việc nhóm, kỹ năng hợp tác tương tác sinh viên, kỹ năng hợp tác, tương tác với giảng viên, các bài tập trải nghiệm thực tế, kết quả của tham gia thảo luận seminar... Vì thế cách đánh giá cũng phải thay đổi cho phù hợp, đánh giá năng lực tư duy, kỹ năng đọc viết của người học qua việc vận dụng kiến thức đời sống thực tế của người học.

2.5. Các biện pháp nâng cao phát triển chương trình đào tạo ngành Quản lý giáo dục Trường Đại Học Sài Gòn theo hướng tiếp cận năng lực

Phát triển chương trình đào tạo ngành Quản lý giáo dục có thể tiếp cận ở nhiều góc độ khác nhau, trong khuôn khổ bài viết, chúng tôi đề cập một số biện pháp sau với mong muốn góp phần vào chiến lược phát triển chương trình đào tạo của Trường Đại học Sài Gòn.

Thứ nhất, Nhà trường và các Phòng/Khoa tăng cường kết nối và tổ chức các hội thảo khoa học về phát triển chương trình đào tạo ngành Quản lý giáo dục có thể tiếp cận ở nhiều góc độ khác nhau, mời các chuyên gia, doanh nghiệp, cơ sở giáo dục... Thông qua các hoạt động khoa học cụ thể, sôi động và thiết thực, Giảng viên và sinh viên được tiếp cận một cách toàn diện về ý nghĩa phát triển chương trình đào tạo ngành Quản lý giáo dục theo hướng tích cực, từ đó kích thích họ nâng cao nhận thức, thái độ và hành vi một cách tự giác trong dạy và học.

Thứ hai, các tổ bộ môn cần xây dựng chương trình đào tạo bám sát thực tiễn. Tùy vào mỗi chuyên ngành và mỗi học phần để bổ sung một số nội dung đào tạo liên quan đến các kỹ năng sống cần thiết. Tổ chức các chuyên đề seminar với các thông tin cập nhật thường xuyên.

Thứ ba, giảng viên cần tích cực đổi mới phương pháp dạy học, kiểm tra, đánh giá hướng đến phát triển năng lực người học; tăng cường liên hệ thực tiễn với các yêu cầu của xu thế mới; thường xuyên cập nhật thông tin và bổ sung vào nội dung giảng dạy; tăng cường trò chuyện, thảo luận với sinh viên theo các chuyên đề môn học.

Thứ tư, kiểm tra, đánh giá phát triển chương trình đào tạo theo xu thế mới đòi hỏi sinh viên có năng lực tư duy và sáng tạo, đổi mới; có kỹ năng phân tích và tổng hợp thông tin, có khả năng làm việc độc lập và ra quyết định dựa trên cơ sở phân tích các chứng cứ và dữ liệu, thích nghi với xu thế mới; làm chủ được công nghệ hiện đại một cách thông minh, hợp lý sẽ là động lực quan trọng giúp cho bản thân sinh viên có hoài bão phấn đấu, hội nhập và phát triển trong kỉ nguyên 4.0.

3. Kết luận

Phát triển chương trình đào tạo ngành Quản lý giáo dục trường Đại học Sài Gòn theo hướng tiếp cận năng lực là một việc làm cần thiết để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao cho xã hội trong thời kì đổi mới. Muốn thực hiện tốt phát triển chương trình đào tạo định hướng tiếp cận năng lực thì trước hết phải chú ý tới việc tiếp cận và phát triển năng lực người dạy. Cần nâng cao bản lĩnh chính trị, đạo đức và lương tâm nghề nghiệp; giảng viên tích cực tự học, tự nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tự đổi mới chính mình theo yêu cầu đổi mới giáo dục trong xu thế đổi mới và hội nhập. Sinh viên luôn có tâm thế tích cực, có ý thức, nhiệt tình, sáng tạo trong tham gia vào quá trình học tập và rèn luyện... như vậy việc phát triển chương trình đào tạo ngành Quản lý giáo dục trường Đại học Sài Gòn mới mang lại hiệu quả thiết thực.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021), Thông tư 17/2021/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định về chuẩn chương trình đào tạo; *xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo* các trình độ của giáo dục đại học.
2. Đặng Bá Lâm (2015), *Chương trình giáo dục hướng tới phát triển năng lực người học*. Tạp chí Quản lý Giáo dục, Số đặc biệt tháng 4/2015.
3. Đoàn Thị Minh Trinh, Nguyễn Hội Nghĩa, *Hướng dẫn thiết kế và phát triển chương trình đào tạo* đáp ứng chuẩn đầu ra, NXB Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, (2014)
4. Lâm Quang Thiệp - Lê Viết Khuyến (2013). *Phát triển chương trình giáo dục đào tạo đại học*. NXB Giáo dục Việt Nam.