

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN VÀ TRIỂN KHAI CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

LÊ CHI LAN*

Ngày nhận bài: 01/06/2016; ngày sửa chữa: 05/06/2016; ngày duyệt đăng: 06/06/2016.

Abstract: A survey on assessment of employers shows that the graduates do not meet the requirements of the job. This situation is rooted from theoretical curriculum at universities. Curriculum plays a key role in training high quality human resources. In the article, author proposes solutions to implement the training programs towards developing comprehensively learners' competence to improve the quality of human resources to meet the requirements of society.

Keywords: Training programme, curriculum; employers, graduates.

1. Theo báo cáo của Tổng cục Thống kê năm 2015, tỉ lệ lao động trong độ tuổi đã qua đào tạo năm 2015 ước tính đạt 21,9%, cao hơn mức 19,6% của năm 2014, trong đó lao động qua đào tạo khu vực thành thị đạt 38,3% (năm 2014 là 35,9); khu vực nông thôn đạt 13,9% (năm 2014 là 12,0). Tuy nhiên, tỉ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động, ở thanh niên là vấn đề đáng quan ngại, cụ thể, tỉ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi năm 2015 có sự gia tăng là 2,31% (năm 2013 là 2,18%; năm 2014 là 2,10) (*Trích Báo Kinh tế và dự báo của Loan Trần, 2015*).

Trong những năm gần đây tình trạng sinh viên (SV) các trường đại học (ĐH) sau khi tốt nghiệp không tìm được việc làm hoặc làm việc không phù hợp với chuyên môn đào tạo có xu hướng tăng lên. Theo số liệu khảo sát của dự án giáo dục đại học (GDĐH) về việc làm cho sinh viên tốt nghiệp (SVTN), khoảng 200.000 SV ra trường hàng năm chỉ có 30% đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng lao động (NSDLĐ), 45-62% SV tìm được việc làm sau khi tốt nghiệp, trong đó chỉ có 30% làm đúng ngành nghề đào tạo. Trong khi SVTN không có việc làm thì các doanh nghiệp lại thiếu nguồn lao động trầm trọng cả về số lượng và chất lượng [1; tr 77-81].

Chất lượng của nguồn nhân lực tùy thuộc nhiều vào quá trình đào tạo nguồn nhân lực. Chương trình đào tạo (CTĐT) là một trong những yếu tố cốt lõi, quyết định chất lượng của quá trình đào tạo. Để nâng cao chất lượng GDĐH thì trước hết phải điều chỉnh hoặc thay đổi CTĐT đáp ứng yêu cầu của NSDLĐ phù hợp nhu cầu xã hội. Trong bài viết này tác giả sẽ trình bày một số đề xuất có liên quan đến việc phát

triển và triển khai CTĐT ĐH đáp ứng yêu cầu xã hội nói chung và của NSDLĐ nói riêng.

2. Yêu cầu của NSDLĐ đối với SVTN

GDĐH giữ vai trò quan trọng trong việc cung cấp kiến thức, kĩ năng (KN) và rèn luyện thái độ nghề nghiệp cho SV chuẩn bị tham gia các hoạt động của xã hội. Hiện nay, rất nhiều trường ĐH đào tạo khối ngành kinh tế, số lượng SVTN khối ngành kinh tế khá lớn và đây được xem là nguồn nhân lực cung cấp cho xã hội, nguồn nhân lực này đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển nền KT-XH. GDĐH được tổ chức và hoạt động trong môi trường xã hội nói chung và trong thị trường lao động nói riêng, GDĐH cũng chịu tác động của một trong những quy luật của thị trường lao động đó là quy luật cung và cầu. GDĐH được xem là một công cụ hiệu quả để tăng cường khả năng làm việc của SVTN vì vậy, muốn tăng cường chất lượng đào tạo thì các cơ sở đào tạo (CSĐT) cần phải tăng cường khả năng làm việc của SVTN. GDĐH còn tồn tại những bất cập chưa đáp ứng được sự đòi hỏi và phát triển của xã hội, một trong những yếu tố tạo ra sự bất cập trên là đào tạo ít gắn với yêu cầu sử dụng. Mặc dù Bộ GD-ĐT đã yêu cầu các trường ĐH, cao đẳng xây dựng và công bố chuẩn đầu ra của SVTN, tuy nhiên chất lượng đào tạo còn thấp chưa đáp ứng được kì vọng và nhu cầu xã hội.

Nghiên cứu đã tiến hành thống kê 300 mẫu tuyển dụng SVTN khối ngành kinh tế, thu thập từ giai đoạn năm 2007-2013, cho thấy NSDLĐ có sự gia tăng

* Trường Đại học Sài Gòn

và thay đổi rõ rệt những yêu cầu đối với SVTN (xem *bảng 1*).

Bảng 1. Thống kê các yêu cầu tuyển dụng của NSDLĐ (đơn vị tính %)

Yêu cầu tuyển dụng	Năm	2008-2009	2010-2011	2012-2013
		(65 mẫu tuyển dụng)	(105 mẫu tuyển dụng)	(130 mẫu tuyển dụng)
Kiến thức chuyên môn		76,92	80,95	87,69
Kiến thức ngành nghề/kinh nghiệm làm việc...		61,54	76,19	79,23
Khả năng ngoại ngữ		46,15	68,57	90,77
Khả năng tin học		69,23	77,14	87,69
Khả năng cập nhật công nghệ mới		24,62	68,57	76,92
KN tổ chức, lập kế hoạch, viết báo cáo...		30,77	57,14	64,62
Khả năng nghiên cứu độc lập và làm việc nhóm		49,23	71,43	74,62
Khả năng giao tiếp, chủ động sáng tạo...		73,85	74,29	77,69
Siêng năng, trung thực...		46,15	76,19	88,46
Thích ứng với áp lực công việc		0,00	28,57	57,69
Một số yêu cầu khác (tuổi tác, nơi sống, sức khỏe...)		53,85	57,14	60,77

Yêu cầu tuyển dụng từ năm 2008-2013 thay đổi theo thời gian, càng ngày càng có sự gia tăng trong yêu cầu tuyển dụng đặc biệt là khả năng ngoại ngữ và tin học, phẩm chất đạo đức từ năm 2012-2013 đòi hỏi ở SVTN khá cao > 85%. Theo sự chuyển dịch nền KT-XH càng phát triển thì yêu cầu của NSDLĐ càng cao, trong quá trình hội nhập quốc tế xã hội rất cần nguồn nhân lực chất lượng cao. SVTN ngành kinh tế muốn tìm được việc làm, phải đối đầu với một sức ép cạnh tranh khá lớn, điều này dẫn đến tình trạng hiện nay rất nhiều SV ra trường không chịu nổi áp lực công việc. Do đó, có thể thấy từ năm 2010 đến nay trên các mẫu tuyển dụng SVTN ngành kinh tế, yêu cầu của NSDLĐ có đặt ra vấn đề về khả năng thích ứng với áp lực công việc đối với người được tuyển dụng, năm 2010-2011 chiếm tỉ lệ 28,57%, năm 2012-2013 chiếm tỉ lệ 57,69%.

Mặt khác, nghiên cứu đã tiến hành khảo sát 825 SVTN khối ngành kinh tế, tình trạng việc làm (xem *bảng 2*) thể hiện ở nhiều hình thức khác nhau có việc làm là 50,55%, chưa có việc làm > 40%. Một số SVTN không tìm được việc làm đăng kí học tiếp các khóa nâng cao.

Theo xu hướng phát triển giáo dục của thế giới việc đào tạo cần gắn với thực tế, vấn đề đặt ra là các CĐT cần đào tạo như thế nào để phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động tại Việt Nam. Sự

Bảng 2. Tình hình việc làm của SVTN ngành kinh tế

Tình trạng	Có việc làm		Chưa có việc làm	Tiếp tục học sau tốt nghiệp
	Việc làm có liên quan đến ngành đào tạo	Việc làm không có liên quan đến ngành đào tạo		
Số lượng	346	71	325	83
Tỉ lệ	41,94%	8,61%	39,39%	10,06%

công nhận của NSDLĐ là minh chứng tốt nhất thể hiện chất lượng đào tạo đạt chuẩn, theo phản hồi của NSDLĐ thì SVTN rất bối ngỡ, lúng túng khi tiếp xúc với công việc và để làm được việc phần lớn phải qua đào tạo lại. Một nghiên cứu thực tế từ nhận xét của 825 cựu SV (xem *bảng 3*) cho thấy CTĐT còn nhiều bất cập và khiếm khuyết trong quá trình đào tạo (*Trích nguồn đề tài NCKH cấp cơ sở, tác giả Lê Chi Lan - Đỗ Đình Thái (2014), Trường Đại học Sài Gòn*).

Bảng 3. Thống kê các vấn đề còn thiếu trong quá trình đào tạo

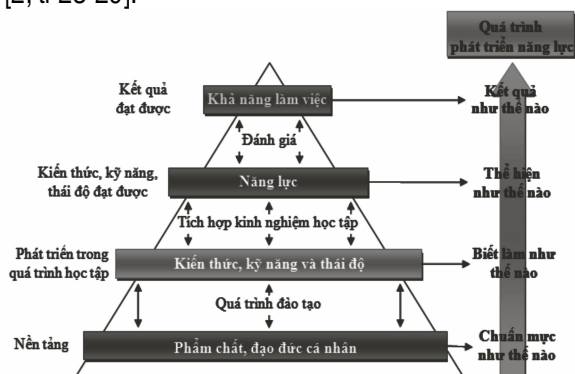
TT	Nội dung	Tỉ lệ %
1	Thiếu kiến thức chuyên môn	32,1%
2	Thiếu KN chuyên môn nghiệp vụ	46,2%
3	Thiếu kinh nghiệm làm việc	46,2%
4	Thiếu thông tin tuyển dụng	30,8%
5	KN ngoại ngữ chưa đáp ứng yêu cầu của vị trí tuyển dụng	50,0%
6	KN công nghệ thông tin chưa đáp ứng yêu cầu của vị trí tuyển dụng	30,8%

Phát triển đào tạo nguồn nhân lực hiện nay trong quá trình hội nhập quốc tế phải đối mặt rất nhiều khó khăn, GDĐH là một trong những lĩnh vực chịu tác động mạnh của quá trình toàn cầu hóa. So sánh *bảng 1* và *bảng 3* cho thấy những yêu cầu của NSDLĐ đối với SVTN hoàn toàn phù hợp với nhận xét của các cựu SV về những vấn đề còn thiếu trong quá trình đào tạo.

3. Một số đề xuất phát triển và triển khai CTĐT

3.1. Tính tất yếu của việc thay đổi CTĐT tiếp cận yêu cầu NSDLĐ. Trong thực tế, nhiều SVTN có kiến thức, KN được đào tạo, tuy nhiên khi tiếp xúc công việc không mang lại hiệu quả là do năng lực cá nhân còn bị hạn chế. Trong CTĐT còn thiếu một số KN cần thiết, do đó CTĐT cần phát triển và xây dựng theo hướng tiếp cận yêu cầu của NSDLĐ tức là đào tạo theo hướng tiếp cận đào tạo theo năng lực của người học. Phẩm chất, đạo đức được xem là nền tảng, qua quá trình đào tạo người học sẽ có những kiến thức KN cần thiết. Nếu CTĐT được xây dựng theo hướng phát huy năng lực người học thì SVTN có thể

hòa nhập môi trường làm việc đa lĩnh vực (xem hình 1). Mặt khác, kiến thức học tập ở trường ĐH không phải là yếu tố quyết định chính cho sự phù hợp với công việc trong tuyển dụng lao động. Các nhà tuyển dụng mong muốn tuyển SVTN ngoài kiến thức ngành, họ còn có những năng lực cá nhân riêng như: giải quyết vấn đề, năng lực tự học; năng lực thích ứng... [2; tr 23-29].



Hình 1. Mô hình phát triển khả năng làm việc của SVTN

Hiện nay, yêu cầu sử dụng lao động rất đa dạng không chỉ về cơ cấu ngành nghề, trình độ mà còn về tiêu chuẩn chất lượng nhân lực. Tuy nhiên, chất lượng GDĐH còn mang tính đại trà, số CTĐT và cơ sở đạt chuẩn quốc gia chưa nhiều. Bên cạnh đó, các CTĐT có chất lượng đạt chuẩn và được đánh giá ngang tầm quốc tế có rất ít. Quan điểm và giải pháp nâng cao chất lượng GDĐH “Đào tạo theo nhu cầu xã hội” là bước đột phá của ngành giáo dục hiện nay nhằm hướng đến mục tiêu nâng cao chất lượng giáo dục. Sự hợp tác giữa CSĐT và nhà tuyển dụng rất cần thiết trong việc đào tạo theo nhu cầu xã hội, sự hợp tác này sẽ giúp các CSĐT nắm bắt được yêu cầu của NSDLĐ cần gì? Nên đào tạo như thế nào? Để đẩy mạnh việc phát triển kinh tế của xã hội, trước hết cần tăng cường năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực thông qua việc nâng cao chất lượng về GD-ĐT. CTĐT là công cụ để đào tạo nguồn nhân lực phục vụ cho xã hội. Việc xây dựng và điều chỉnh CTĐT theo yêu cầu tuyển dụng của thị trường lao động là một quy luật tất yếu của xu hướng phát triển giáo dục nói chung và GDĐH nói riêng.

3.2. Giải pháp phát triển CTĐT. Điều chỉnh nội dung CTĐT tiếp cận yêu cầu của NSDLĐ là một trong những xu hướng phát triển giáo dục hiện nay. Để đạt được mục tiêu đổi mới nội dung CTĐT tiếp cận yêu cầu của NSDLĐ cần phải thực hiện theo quy trình sau: 1) Phân tích nhu cầu đào tạo theo

hướng yêu cầu tuyển dụng (cấp độ nhà doanh nghiệp cần, cấp độ công việc và cấp độ cá nhân cần đạt được); 2) Thiết kế và phát triển CTĐT theo nhu cầu đã được phân tích và bổ sung qua ý kiến đóng góp, phản hồi từ NSDLĐ; 3) Mời doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo qua việc kiến tập và thực tập của SV...; 4) Đánh giá CTĐT theo định kì hàng năm và cập nhật những vấn đề còn khiếm khuyết trong CTĐT.

Tiếp cận thế kỉ XXI, SVTN cần một số thuộc tính cá nhân và năng lực để có thể vượt ra các khuôn khổ cho phép, để có thể tự hoàn thiện bản thân qua việc học tập suốt đời. Vì vậy, bài viết này sẽ đề cập một số giải pháp phát triển CTĐT theo hướng như sau: - *Bổ sung các KN, nghiệp vụ vào CTĐT*: đây là hướng điều chỉnh tập trung vào KN và kiến thức cần có cụ thể như: Bổ sung vào CTĐT những KN thiếu trong hiệu quả làm việc của lực lượng lao động qua phản hồi của NSDLĐ; Nghiên cứu các KN nghiệp vụ để thực hiện nhiệm vụ nhằm đạt sự linh hoạt trong sắp xếp công việc; Cập nhật cải tiến nội dung đáp ứng các thay đổi của xã hội và thực tập nghề nghiệp cần được tăng cường để phát huy sự gắn kết giữa lí thuyết với thực tiễn; - *Bổ sung thêm KN làm việc và quản lí liên quan đến công việc*: KN làm việc trong tập thể rất cần thiết, vì vậy trong nội dung đào tạo cần bổ sung cập nhật KN làm việc và quản lí như: KN dự đoán và lập kế hoạch; KN làm việc nhóm, giao tiếp; KN quản lí và phối hợp hoạt động; KN đánh giá hiệu quả công việc và phát triển nghề nghiệp; - *Tăng cường thêm tính sáng tạo và giải quyết vấn đề trong quá trình đào tạo*: Sáng tạo là một yếu tố rất cần thiết đối với SV của thế kỉ XXI, CTĐT cần phải phát huy tính sáng tạo của người học trong việc giải quyết vấn đề. Phát triển CTĐT nhằm hướng đến sử dụng các kĩ thuật công nghệ hiện đại giúp SV có thể tiếp cận công nghệ cao, qua đó có thể hình thành hoặc nảy sinh ý tưởng mới đạt hiệu quả cao trong công việc; - *Rèn luyện đạo đức nghề nghiệp*: Phẩm chất đạo đức là yếu tố rất cần thiết cho người lao động, đạo đức nghề nghiệp có thể được hình thành trong quá trình đào tạo. Vì vậy, trong CTĐT cần điều chỉnh đưa vào một số khái niệm văn hóa công việc như: Đi làm đúng giờ, biết tuân theo các kỉ luật lao động; Tinh thần trách nhiệm trong công việc; Tinh thần hợp tác, lắng nghe, tiếp thu và khắc phục các hạn chế; Biết trân trọng thành quả của tập thể, của

cá nhân... Đam mê với công việc, tìm hiểu, cải tiến công việc được tốt hơn.

Theo tác giả Trần Khánh Đức (2010), việc xây dựng và đánh giá CTĐT cần tập trung các điểm sau: - Tính định hướng mục tiêu: tổ chức thực hiện CTĐT để đạt được mục tiêu mong muốn; - Tính hệ thống: đảm bảo tính logic, mối liên hệ, gắn kết lẫn nhau giữa các thành phần, yếu tố trong CTĐT; - Tính hiện đại: tiếp cận và cập nhật quan điểm, tri thức mới, hiện đại; - Tính hiệu quả: thể hiện qua chất lượng và hiệu quả của CTĐT được đánh giá thông qua kết quả đào tạo; - Tính khả thi: có khả năng thực hiện trong các điều kiện và môi trường thực tế của CSĐT [3; tr 216-286].

Ngoài 5 tiêu chí nêu trên, tác giả đề xuất thêm 2 tiêu chí quan trọng phù hợp với CTĐT theo học chế tín chỉ là tính liên hệ và tính phát triển theo chiều ngang và chiều sâu cụ thể như sau: - **Tính liên hệ:** trong đào tạo theo học chế tín chỉ, SV có thể đăng kí tham gia nhiều hơn một CTĐT. Vì vậy, tính liên hệ có ý nghĩa quan trọng trong việc xây dựng CTĐT có sự giao thoa các môn học của các CTĐT có khối kiến thức chuyên ngành gần để tạo điều kiện cho SV tích lũy môn học một cách hiệu quả nhất. Không chỉ dừng lại ở các CTĐT trong cùng một CSĐT mà có thể giao thoa, công nhận lẫn nhau một số môn học nhất định giữa các CSĐT có cùng chuyên ngành. Điều này tạo điều kiện mở và chủ động cho SV có thể học bất kì ở đâu và thời gian nào, thúc đẩy cân bằng mặt bằng nhận thức và KN trong GDĐH phù hợp với điều kiện phát triển KT-XH từng vùng miền và trong cả nước; - **Tính phát triển theo chiều ngang và chiều sâu:** CTĐT được xây dựng và phát triển cần quan tâm đến tính phát triển tùy theo mục tiêu của từng CTĐT ở mỗi CSĐT xây dựng CTĐT làm nền tảng để tiến đến phát triển CTĐT ở trình độ đào tạo cao hơn. Ví dụ: xây dựng CTĐT trình độ ĐH định hướng phát triển CTĐT trình độ thạc sĩ, tiến sĩ, hoặc xây dựng CTĐT làm nền tảng để phát triển thành CTĐT khác có lĩnh vực chuyên môn gần, hoặc xây dựng CTĐT làm nền tảng phát triển chương trình theo chuẩn đánh giá chất lượng theo các chuẩn trong khu vực và của thế giới.

3.3. Giải pháp triển khai CTĐT. Ngoài ra, từ quan điểm đào tạo theo nhu cầu xã hội và xu hướng đào tạo theo học chế tín chỉ, tác giả cho rằng không chỉ thiết kế nội dung CTĐT đáp ứng yêu cầu bên trong (nguồn nhân lực, cơ sở vật chất, môi trường

giảng dạy và học tập,...) và thỏa mãn nhu cầu bên ngoài (người học, thị trường lao động, KT-XH,...) mà còn tổ chức, triển khai như thế nào trong quá trình đào tạo để có thể đạt hiệu quả tốt nhất nhằm hướng tới mục tiêu đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động nói chung và yêu cầu của NSDLĐ nói riêng. Hơn nữa, trong thời đại tri thức và chất lượng, giáo dục phải luôn thay đổi và phát triển, việc tăng cường xã hội hóa giáo dục, tạo điều kiện tối đa cho mọi người được tham gia học tập, cập nhật và nâng cao trình độ kiến thức và KN phục vụ cho công việc, đời sống và xã hội là điều rất cần thiết cần được thực hiện vào đúng thời điểm.

Từ phân tích trên, tác giả đề xuất mở rộng đối tượng tham gia đăng kí môn học theo học chế tín chỉ cụ thể những người đã tốt nghiệp đã lâu hoặc những người do hoàn cảnh họ không có điều kiện học nhưng nay họ có nhu cầu cần bổ sung kiến thức, KN cần thiết phục vụ các hoạt động hàng ngày của họ. Việc mở rộng đối tượng ngoài SV tham gia đăng kí học theo nhu cầu có những ưu điểm như thỏa mãn nhu cầu học tập của con người trong xã hội hiện đại. SV sau khi tốt nghiệp họ quay lại học với những kinh nghiệm thực tiễn đã trải qua trong công việc sẽ giúp họ hiểu sâu hơn. Một khía cạnh tích cực khác, họ có thể tác động kinh nghiệm thực tiễn đến người thầy, đó là quá trình học tập lẫn nhau giữa lý thuyết và thực tiễn qua mối quan hệ thầy - trò.

Mặt khác, trong quá trình triển khai có thể ghi nhận những phản hồi vừa trực tiếp, gián tiếp đến CSĐT và giảng viên đã tham gia giảng dạy về những điều còn thiếu trong quá trình đào tạo qua việc SV sau tốt nghiệp muốn học lại, cập nhật lại kiến thức đã học phục vụ cho công việc của họ. Việc tham gia của đối tượng ngoài SV hiện có của Nhà trường sẽ là mang lại những việc hữu ích như là kênh thông tin để: - Điều chỉnh CTĐT phù hợp với nhu cầu xã hội; - Biết được xã hội đang cần gì và những nội dung gì quan trọng trong xã hội hiện nay; - Giảng viên nhìn nhận và tích lũy kinh nghiệm giảng dạy.

Ngoài ra, song song với việc mở đăng kí môn học cho các đối tượng ngoài SV, chúng ta có thể xây dựng CTĐT chứng chỉ chuyên môn, nghiệp vụ, học viên có thể chọn lựa môn học, thời gian, địa điểm,... và tham gia học tập đầy đủ các môn học cần thiết trong CTĐT sẽ được cấp chứng chỉ chuyên môn nghiệp vụ. Cách làm này vừa đảm bảo tính hợp lý vừa đảm bảo chất lượng "chính quy" cho các chứng chỉ "hành nghề". Điều này tạo nên sự gắn kết giữa đào tạo và sử dụng

nguồn nhân lực và tạo nên nhiều hướng mở khác trong quá trình triển khai CTĐT phù hợp với nhu cầu xã hội.

* * *

Để đẩy mạnh phát triển KT-XH, trước hết cần tăng cường năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực thông qua việc nâng cao chất lượng về GD-ĐT. CTĐT là công cụ để đào tạo nguồn nhân lực phục vụ cho xã hội. Việc xây dựng và triển khai CTĐT tiếp cận yêu cầu tuyển dụng của thị trường lao động là một quy luật tất yếu của xu hướng phát triển giáo dục hiện nay. Vì vậy, để đảm bảo chất lượng đào tạo thì CTĐT cần phát triển theo hướng tích hợp các KN chuyên môn, nghiệp vụ cần thiết, KN làm việc, quản lí, khả năng sáng tạo, bồi dưỡng đạo đức nghề nghiệp... tiếp cận nhu cầu của xã hội. Bên cạnh đó, cũng cần quan tâm đến cơ chế triển khai mở cho đối

tượng ngoài SV nhằm hướng đến mục tiêu đào tạo gắn liền với thực tiễn. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Trần Anh Tài (2009). *Gắn đào tạo với sử dụng, nhà trường với doanh nghiệp*. Tạp chí Khoa học, Đại học Quốc gia Hà Nội, Kinh tế và Kinh doanh 25 (2009), tr 77-81.
- [2] Namita P.Patil (2012). *Role Of Education In Social Change*. International Educational E-Journal, Vol I, Issue-II, pp. 205-210.
- [3] Trần Khánh Đức (2010). *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- [4] Nguyễn Minh Đường (2011). *Bàn về đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo*. Tạp chí Khoa học Giáo dục số 69, tháng 6/2011.
- [5] Phạm Xuân Thanh (2012). *Các xu hướng mới trong kiểm định chất lượng giáo dục*. Đưa ra các lựa chọn cơ bản cho hệ thống đảm bảo chất lượng từ bên ngoài.

Luyện bài về một số yêu cầu...

(Tiếp theo trang 3)

được xem là công cụ quan trọng hỗ trợ việc phát triển các kĩ năng thế kỉ XXI cho HS. Điều đó đòi hỏi SGK cần đáp ứng ít nhất 4 yêu cầu là: 1) Lựa chọn và tổ chức nội dung theo hướng hình thành và phát triển các kĩ năng, NL cần thiết; 2) Các hoạt động, phương pháp, kĩ thuật dạy học phải cung cấp cơ hội để HS được ứng dụng kiến thức, kĩ năng một cách sáng tạo, hình thành chiến lược và cách thức học tập; 3) Sử dụng đa dạng các hình thức, phương pháp và công cụ đánh giá để đo lường, kiểm soát mức độ am hiểu khái niệm, khả năng tư duy, mức độ thành thạo các kĩ năng, sự tự tin và tính chủ động, độc lập trong học tập của HS; 4) Sử dụng các công nghệ mới trong thiết kế sách như điện toán đám mây, các phần mềm ứng dụng trong thiết bị di động, sử dụng các nội dung giáo dục mở, các phòng thí nghiệm, mô phỏng ảo trên mạng Internet... □

Tài liệu tham khảo

- [1] Azadeh Asgari (2010). *Curriculum development and evaluation*, www.slideshare.net/Azia1980/curriculum-development-evaluation.
- [2] Attash Durrani - Muhammad Ali Shahid (2011). *Guidelines for textbook Author*, Punjab Textbook Board, Lahore.

- [3] Attash Durrani - Muhammad Ali Shahid (2011). *Guidelines for textbook Author*, Punjab Textbook Board, Lahore.
- [4] Eddah Gachukia and Fay Chung (2011). *The textbook Writer's Manual*. International Institute for Capacity Building in Africa, UNESCO.
- [5] Hanover Research. *Emerging and Future Trends in K-12 Education*, 2014. www.hanoverresearch.com
- [6] Heywood, J (2006). *Curriculum Design, Implementation and Evaluation, in Engineering Education: Research and Development in Curriculum and Instruction*, John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, NJ, USA. doi: 10.1002/0471744697.ch1.
- [7] Lianghuo Fan (2010). *Principles and Processes for Publishing Textbooks and Alignment with Standards: A Case in Singapore*. APEC Conference on Replicating Exemplary Practices in Mathematics Education, Koh Samui, Thailand, 7-12 Mar.
- [8] Maria Repoussi and Nicole Tutiaux-Guillon (2010). *New Trends in History Textbook Research: Issues and Methodologies toward a School Historiography*. Volume 2, Issue 1, Spring 2010: 154-70 © GEI ISSN 2041-6938 (Print), ISSN 2041-6946 (Online).
- [9] New Media Consortium (2013). *The New Media Consortium's Horizon Report: 2013 K-12 Edition estimates that within the next 12 months, cloud computing will become an integral part of K-12 education*.
- [10] UNESCO (2010). *Guidebook on Textbook Research and Textbook Revision*.