

NÂNG CAO VĂN HÓA CHẤT LƯỢNG TỪ VIỆC ĐỔI MỚI HÌNH THỨC VÀ PHƯƠNG PHÁP DẠY HỌC

Hoàng Sĩ Nguyên*, Trần Thị Ngọc Ny**, Nguyễn Quang**

TÓM TẮT

Chất lượng là yếu tố then chốt quyết định sự tồn tại, phát triển của một cơ sở đào tạo, nhất là trường đại học. Nâng cao văn hoá chất lượng để đào tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu xã hội vừa là trọng trách, vừa là văn hoá của trường đại học. Có nhiều thành tố trong việc nâng cao chất lượng, trong đó đổi mới hình thức tổ chức, đổi mới phương pháp dạy học là những thành tố cơ bản. Trong thời đại hội nhập toàn cầu, đối thoại là phương pháp dạy học tối ưu nhất của quá trình đào tạo ra nguồn nhân lực vững về chuyên môn, chắc về phẩm chất, năng động về kỹ năng giao tiếp và làm việc.

ABSTRACT

Improving the quality culture from innovation forms teaching methods

Quality is the key factor deciding the existence and development of a training facility, especially universities. Improving the quality culture to train high-quality human resources to meet social needs, both the responsibility and the culture of the university. There are many elements in improving the quality, in which innovative forms of organization and innovative teaching methods are the basic elements. In the era of global integration, dialogue is the best teaching methods of the processing of training professional human resources, quality foundations, dynamic in communication skills and work.

1. Đặt vấn đề

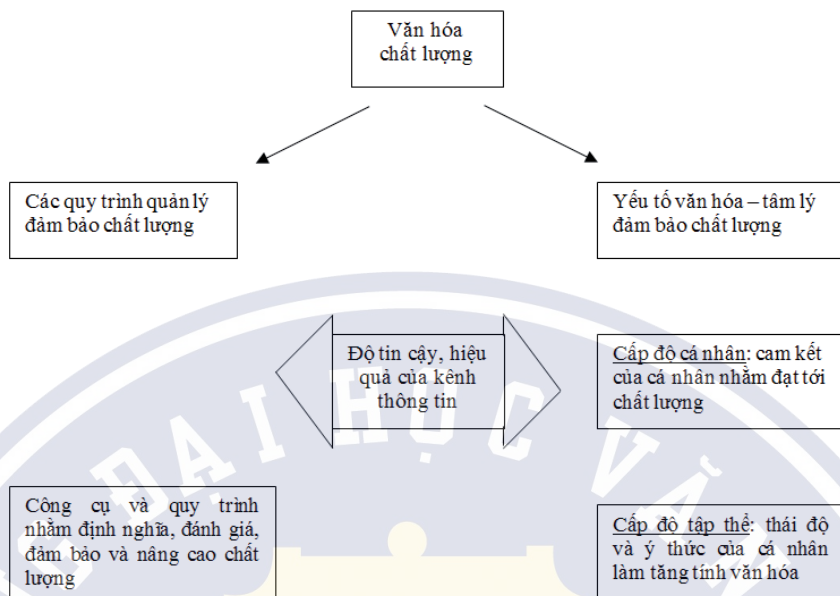
Văn hóa chất lượng là một khái niệm khá mới, được đưa vào giáo dục đại học từ đầu thế kỷ XX tại một số trường đại học của Hoa Kỳ và được phát triển thành các nghiên cứu, các dự án, bài giảng về văn hóa chất lượng. Những năm gần đây, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã nhiều lần tổ chức các hội thảo tập huấn về văn hóa chất lượng nhằm nâng cao nhận thức cho cán bộ lãnh đạo, giảng viên, chuyên viên trong các trường đại học về các quan điểm, cách tiếp cận và xây dựng văn hóa chất lượng. Hiệp hội các trường đại học Châu Âu (European University Association, viết tắt là EUA) cho rằng: Văn hóa chất lượng là một loại văn hóa tổ chức trong đó việc nâng cao chất lượng được xem là một việc làm thường xuyên. Văn hóa chất lượng bao gồm hai yếu tố riêng biệt. Thứ nhất là yếu tố văn hóa, tâm lý gồm các giá trị: niềm tin, sự mong đợi và cam kết đối với chất lượng; thứ hai là yếu tố quản lý gồm các quy

trình được xác định rõ nhằm mục đích nâng cao chất lượng và điều phối các nỗ lực cá nhân. Văn hóa chất lượng và cơ cấu đảm bảo chất lượng bên trong có mối quan hệ hữu cơ, tương tác qua lại, phụ thuộc lẫn nhau. Cơ cấu đảm bảo chất lượng bên trong sẽ không tạo ra hiệu quả bền vững nếu không có văn hóa chất lượng. Khi có sự kết hợp với văn hóa chất lượng thì các quy trình làm việc, hệ thống khen thưởng và xử lý kỷ luật nhất định sẽ tạo ra nề nếp, hiệu quả mong đợi và nhiều giá trị chung mà mọi người trong nhà trường đều mong đợi.

Trong bài *Xây dựng và phát triển văn hóa chất lượng trong ĐHQG Hà Nội* trình bày tại Hội thảo Văn hóa chất lượng ở Cần Thơ, Tạ Thị Thu Hiền viết: “*Khái niệm văn hóa chất lượng được nhiều người hiểu là sự tham gia rộng rãi của người học và người dạy trong các hoạt động có liên quan đến chất lượng. Văn hóa chất lượng cũng bao hàm các quy trình và công cụ đảm*

* TS, Trường ĐH Nội vụ Hà Nội - Cơ sở miền Trung

** ThS, Trường ĐH Nội vụ Hà Nội - Cơ sở miền Trung



Sơ đồ thể hiện mối quan hệ giữa VHCL và CCĐBCLBT

(Nguồn: EUA)

bảo chất lượng nhằm xây dựng hệ thống quản lý chất lượng mang nét đặc trưng riêng của tổ chức. Quan điểm văn hóa chất lượng là sự đồng thuận áp dụng chất lượng vào toàn bộ các hoạt động của đơn vị nhằm tạo ra văn hóa riêng của đơn vị” [1]. Các khái niệm, sơ đồ trên cho chúng ta thấy có nhiều thành tố để xây dựng văn hóa chất lượng, song điểm chung nhất là đều khẳng định “mối quan hệ hữu cơ, tương tác qua lại” của các thành tố, mà đặc biệt nhất trong nhà trường “là sự tham gia rộng rãi của người học và người dạy trong các hoạt động có liên quan đến chất lượng”. Trong mối quan hệ này, có thể nói, hình thức và phương pháp dạy học là yếu tố then chốt nhất. Bởi vậy, bài viết đề cập đến việc đổi mới hai thành tố này trong xây dựng và phát triển văn hóa chất lượng của các trường đại học.

2. Nội dung

2.1. Đổi mới hình thức tổ chức và phương pháp dạy học là văn hóa

Ngày nay, hình thức tổ chức dạy học là một trong những yếu tố quan trọng hàng đầu quyết định đến chất lượng dạy và học, quyết định đến chất lượng của nguồn nhân lực cho xã hội. Khi mà quá trình bùng nổ thông tin diễn ra mạnh mẽ, có tính toàn cầu, dung lượng tri thức tăng theo cấp số nhân, nội dung dạy học không còn nằm trong khuôn khổ những cuốn giáo trình, những tập bài giảng, thậm chí cả những tiết giảng của

giảng viên, mà người học còn có thể tiếp cận nó ở mọi lúc, mọi nơi với mọi phương tiện từ máy tính, báo chí, truyền hình, thậm chí là chiếc điện thoại đời mới có kết nối internet,... Với những thay đổi to lớn của nội dung và dung lượng tri thức, với hình thức tổ chức lớp học truyền thống, dạy học theo hệ thống niên chế ở bậc đại học (bảng đen, phấn trắng, lớp học cố định, thầy giảng trò nghe – chép,...) không còn phù hợp, theo kịp, đáp ứng được nhu cầu của nền kinh tế. Đổi mới là bắt buộc, không đổi mới là tụt hậu, là lỗi thời; đào tạo ra một nguồn nhân lực không thích ứng với nhu cầu nền văn hoá công nghiệp – tri thức mới là phản văn hoá. Không đổi mới là vô trách nhiệm, là có tội với xã hội, với đất nước. Chú trọng đổi mới để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cũng chính là văn hoá của một đơn vị giáo dục đại học.

2.1.1. Đổi mới hình thức tổ chức dạy học

Việc đổi mới hình thức tổ chức dạy học ngoài yêu cầu có tính chất thời đại nó còn xuất phát từ bản chất, nội hàm của ngành học, từ yêu cầu đặc trưng nghề nghiệp làm việc sau khi ra trường, đến đối tượng phục vụ từng ngành. Do đó, việc tổ chức đào tạo cần được đổi mới và tổ chức theo các hướng sau:

Thứ nhất, để đổi mới được hình thức tổ chức dạy học, yếu tố có tính then chốt và tính quyết định là từ khâu xây dựng chương trình đào tạo.

Chương trình đào tạo ngành học cần có xác định rõ nội dung lý thuyết và nội dung thực hành, định hướng và phân luồng chuyên ngành sâu ngay khi xây dựng chương trình (thực hiện từ khi bước vào năm thứ 2). Nội dung lý thuyết và thực hành được tách bạch ra hai dạng gồm những học phần lý thuyết và những học phần chuyên về thực hành. Trong học phần lý thuyết có những nội dung lý thuyết cần phải có thời gian thực hành để làm sâu sắc và chuyển tải tốt nhất kiến thức lý thuyết. Những học phần dạng này cũng cần quy định một cách cụ thể và chi tiết nội dung, hình thức và thời gian để thực hiện, tránh trường hợp người dạy quá lạm dụng thời gian lý thuyết, hay thời gian thực hành mà dành thời gian cho nội dung còn lại không đảm bảo. Mặt khác, việc thiết kế chương trình cần tăng dung lượng và thời gian được thực hành, giảm đến mức tối đa thời gian và kiến thức lý thuyết, hàn lâm. Khâu thiết kế chương trình là cơ sở để tổ chức hình thức dạy học.

Thứ hai, trên cơ sở chương trình đã được thiết kế, việc tổ chức dạy được chia làm hai phần, nội dung lý thuyết được tổ chức dạy và học ngay tại trường. Hình thức tổ chức dạy nội dung lý thuyết có thể được thực hiện theo hình thức dạy học truyền thống (nhưng phương pháp phải được đổi mới - sẽ được đề cập ở phần sau). Trong một học kỳ/năm học có thể phân ra hai giai đoạn, giai đoạn đầu người học tập trung tại trường để nghiên cứu, học tập các kiến thức, các học phần có tính lý thuyết; giai đoạn sau người học đi thực hành tại các cơ quan, các cơ sở kinh tế xã hội (cơ quan hành chính, công ty, xí nghiệp, ngân hàng, nhà hàng, khách sạn, sản giáo dịch chứng khoán,...). Những kiến thức lý thuyết phải gắn chặt với yêu cầu về kỹ năng và kiến thức thực hành trong từng đợt. Việc tổ chức thực hành ở các cơ sở kinh tế xã hội được tổ chức thành các tổ, nhóm nhỏ gắn với yêu cầu của nội dung thực hành và định hướng chuyên ngành sâu sau này. Để quản lý tốt được hoạt động thực hành ngoài trường học cần thông qua hai kênh là các giảng viên hướng dẫn và các cơ quan quản lý cơ sở kinh tế xã hội nơi người học đến thực hành với những cơ chế về trách nhiệm và lợi ích được thỏa thuận trong những hợp đồng, bản ghi nhớ

giữa cơ sở đào tạo và cơ sở kinh tế xã hội.

Thứ ba, trong một chương trình đào tạo dài hạn và có tầm nhìn xa, chúng ta cần hướng tới hợp tác với các cơ sở đào tạo của các nước trong khu vực trong việc trao đổi chương trình, học viên và giảng viên ngắn hạn và dài hạn. Đây là xu hướng mà các trường đại học lớn trên thế giới đã thực hiện và là xu hướng ở các trường mới phát triển. Điều này đã được một số trường trong nước và một số nước trong khu vực thực hiện có hiệu quả. Đây là cơ hội để các trường có điều kiện mở rộng quy mô đào tạo, tận dụng được các cơ sở vật chất, những lợi thế của nhau trong quá trình phát triển, đặc biệt là người học có điều kiện mở rộng kiến thức, hình thành các mối giao lưu, liên kết trong quá trình học tập và cả sau khi ra trường.

Thứ tư, kết quả thực hành tại các cơ sở kinh tế xã hội được sử dụng như những học phần lý thuyết nhưng có thể khác về hệ số. Hình thức tổ chức này có thể sẽ làm giảm bớt nội dung thực tập cuối khóa bởi về chất lượng khi đã có kỹ năng và kiến thức suốt quá trình thì không cần thiết phải có một đợt thực tập mang nặng tính hình thức.

2.1.2. Đổi mới về phương pháp dạy - học

Đổi mới phương pháp trong trường hợp này phải gắn chặt với hình thức dạy học đã được đề cập ở trên. Khi tăng thời gian thực hành tại các cơ sở kinh tế xã hội... thì thời gian dành cho học lý thuyết sẽ bị rút ngắn. Việc đổi mới phương pháp dạy học phải hướng đến giải quyết mâu thuẫn giữa thời gian rút ngắn nhưng dung lượng tri thức, những yêu cầu của chương trình giảng dạy không bị ảnh hưởng. Để giải quyết được vấn đề này, chúng ta có thể thực hiện theo các định hướng sau: Thứ nhất, nội dung các học phần lý thuyết cần được thiết kế lại hoàn toàn so với hình thức truyền thống theo chương mục hiện nay. Nội dung kiến thức lý thuyết không nhất thiết phải giảng dạy theo một logic là chương mở đầu, nội dung; trong từng chương mục lại có khái niệm/định nghĩa, đặc điểm, vai trò, quá trình/thực trạng... Cách dạy như thế này dẫn đến người học hết sức nhàm chán, tiết học buồn tẻ, hiệu quả thấp bởi nhiều nội dung người học có

thể tự đọc ở nhà và có thể tìm thấy ở nhiều nguồn khác nhau (với cách viết/trình bày rất hay). Việc đổi mới trước hết tập trung vào khâu thiết kế bài giảng, giáo trình. Trong toàn bộ nội dung lý thuyết được chia làm hai phần: phần người học phải tự đọc, tìm kiếm, lĩnh hội ở các nguồn khác nhau và phần mà giảng viên có nhiệm vụ lên lớp để làm việc với người học. Nội dung mà giảng viên trình bày chính là những vấn đề mấu chốt, quan trọng nhất, những vấn đề mới cập nhật, những vấn đề còn nhiều tranh cãi và những vấn đề có tính chất phương pháp luận của học phần đó. Thứ hai, trên cơ sở xây dựng bài giảng, giáo trình thành các vấn đề, phần giảng viên trình bày và phần người học phải tự học, giảng viên xây dựng các bài tập thực hành, các vấn đề giao cho từng người học hoặc nhóm để thực hiện, sau đó tiến hành báo cáo kết quả trước toàn thể lớp. Làm như vậy, chúng ta đã chuyển những nội dung không giảng trên lớp thành những bài tập thực hành mà người học đương nhiên phải thực hiện. Đây cũng là hình thức học tập theo phương pháp nghiên cứu, giải quyết vấn đề. Người học có nhiệm vụ cụ thể, tự giác, tích cực thực hiện nhiệm vụ của mình. Giảng viên kiểm soát đến từng cá nhân kết quả học tập thông qua quá trình làm việc và kết quả được trình bày vào cuối môn học. Giảng viên đóng vai trò là người hướng dẫn, cố vấn, giải đáp, cùng đánh giá với người học. Thứ ba, cần tăng cường mời các nhà quản lý, các chuyên gia, thậm chí là các chuyên viên, nhân viên có kinh nghiệm lâu năm hoạt động trong lĩnh vực ngành nghề mà trường có đào tạo... đến thỉnh giảng, báo cáo chuyên đề, hướng dẫn thực tập thực hành. Đây là một nguồn lực quan trọng mà các cơ sở đào tạo vẫn chưa sử dụng một cách có hiệu quả nhất. Những người quản lý, làm việc trong các lĩnh vực cụ thể là những người am tường, nhạy bén và rất nhiều kinh nghiệm. Họ là những người đã cùng thực tiễn phát triển của từng lĩnh vực, ngành nghề, người có thể cập nhật tốt nhất những diễn biến và xu hướng phát triển kinh tế xã hội và những yêu cầu tuyển dụng. Đồng thời họ là những người sở hữu những “tinh huống thật nhất, độc đáo nhất” về ngành nghề mà những giảng viên cũng chỉ nghe hoặc đọc được đâu đó.

2.2. Đối thoại là chìa khóa của việc nâng cao

văn hóa chất lượng

Đổi mới dạy học là một xu thế/yêu cầu bắt buộc trong giáo dục đại học nói riêng và ngành giáo dục nói chung. Việc tìm tòi nghiên cứu, cải tiến phương pháp dạy học sẽ góp phần nâng cao chất lượng dạy học. Trong xu thế đào tạo hiện nay, khi mục tiêu hướng đến là những sản phẩm giáo dục năng động, sáng tạo, tự tin, có kỹ năng trình bày, diễn đạt vấn đề, kỹ năng hùng biện, tranh luận giải quyết vấn đề, đối thoại, hợp tác, làm việc nhóm và khả năng thích ứng với môi trường thực tiễn sản xuất và đời sống, thì đối thoại là phương pháp tối ưu nhất của việc nâng cao văn hoá chất lượng. Đối thoại - lắng nghe là một hình thức phổ biến trong mọi hoạt động sống và làm việc trong xã hội hiện đại. Các hình thức đối thoại được áp dụng và sử dụng để giải quyết các vấn đề xã hội có thể là giữa cá nhân - cá nhân, cá nhân - tập thể, tập thể - tập thể, quốc gia - quốc gia... nhằm tìm ra một tiếng nói chung, giải quyết các công việc nhằm thỏa mãn được mọi nhu cầu của các bên tham gia. Đối thoại là cách thức tốt nhất mà cả thế giới đang áp dụng để giải quyết các vấn đề chung toàn cầu, khu vực, quốc gia hiện nay như ô nhiễm môi trường, biến đổi khí hậu, mực nước biển dâng, các vấn đề về an ninh, hòa bình, hợp tác về kinh tế - chính trị - xã hội... Trong thực tiễn, chúng ta có thể thấy một số hình thức đối thoại như đối thoại giữa lãnh đạo cơ quan với tập thể nhân viên, đối thoại (chất vấn) trong các kỳ họp Quốc hội, đối thoại khi đi tiếp xúc cử tri, đối thoại qua báo, qua truyền hình. Trong dạy học, đối thoại là cách tốt nhất để giảng viên *thu nhận thông tin ngược* về những vấn đề có nhiều người học quan tâm, mảng kiến thức người học còn thiếu, còn yếu... từ đó có những cơ sở để vạch ra chiến lược, điều chỉnh phương pháp, giải pháp cho phù hợp với sự phát triển tư duy, kiến thức và nhu cầu của người học. Quan trọng hơn, qua đối thoại người dạy biết được “mức” độ kiến thức mà người học đã đạt được.

Thực chất nền giáo dục nước ta cũng đã sử dụng phương pháp này từ rất sớm. Trong trường học, phương pháp đàm thoại vấn đáp, đàm thoại gợi mở được giảng viên sử dụng trong các bài học thực chất cũng là một hình thức đối thoại nhưng

ở mức độ thấp, chỉ là đối thoại một chiều - thầy hỏi trò trả lời, chứ ít khi có chiều ngược lại, trò nêu thắc mắc, câu hỏi, vấn đề để được giải đáp, tranh luận... Đối mới phương pháp từ dạy học theo niên chế sang HTTC chính là tăng cường đối thoại nhiều chiều. Khi tiến hành, chúng ta cần nắm được một số đặc điểm cơ bản của phương pháp đối thoại trong dạy học. *Thứ nhất*, đối thoại chỉ xảy ra khi hai bên cùng quan tâm đến một vấn đề, nội dung, cùng muốn giải quyết trên cơ sở lợi ích và mục đích chung (trong dạy học là tìm đến tri thức chân lý). Người học tham gia đối thoại để lĩnh hội những tri thức còn chưa hiểu, chưa nắm bắt được bản chất khi đọc tài liệu. Người Thầy sẽ thực hiện được việc chuyển tải nội dung kiến thức của bài học một cách hiệu quả nhất, tránh tình trạng thầy đọc, trò chép, hay dạy theo kiểu thuyết trình, dạy những cái mà người học đã biết, đã đọc trên các phương tiện thông tin/trong giáo trình khác. Sau đối thoại ít nhiều thỏa mãn được những thắc mắc hoặc nhu cầu mỗi bên, hoặc tạo ra những cơ sở cho các bước đối thoại tiếp theo. *Thứ hai*, đối thoại thể hiện sự bình đẳng, mang tính dân chủ. Vì vậy, các đối tượng tham gia đối thoại phải được bình đẳng và tôn trọng lẫn nhau. Có như vậy mới tạo ra một không khí cởi mở, thẳng thắn và đối thoại mới đi đến cùng những vấn đề cần giải quyết, đối thoại có sự bất đồng ý kiến, quan điểm nhưng không tạo ra một tâm lý bất bình đẳng, tự ti.. Đối với dạy học, đối thoại giúp cho người học có được sự tự tin trước các vấn đề quan tâm, trước bạn bè, trước giảng viên. Đây là một điểm yếu của học sinh sinh viên nước ta khi đang ngồi trên ghế nhà trường. *Thứ ba*, các bên đối thoại có thể đặt vấn đề ở mọi góc độ, mức độ, khía cạnh nhưng không thoát ra khỏi chủ đề được đặt ra (nội dung bài học) của buổi đối thoại (thực chất là một tiết học). Như vậy, vấn đề dạy học được người học nhận thức một cách đa chiều, có những ý kiến đúng – sai, ý kiến khác nhau, thậm chí là trái ngược nhau. Thông qua đối thoại, sinh viên có thể học tập lẫn nhau về tri thức, kỹ năng, cách đặt - lập luận - diễn đạt - giải quyết vấn đề, thậm chí là học cả những cái sai của người khác. *Thứ tư*, các bên tham gia đối thoại có thể khác nhau về lợi ích nhưng phải thỏa mãn được

nhu cầu của hai bên (trong dạy học mục đích của thầy là truyền thụ tri thức, của trò là chiếm lĩnh tri thức). Điều đặc biệt là trò có thể tự đánh giá năng lực của mình khi so sánh với các bạn khác và với những kiến thức đã tìm ra; giảng viên có thể đánh giá được năng lực, khả năng của người học, từ đó làm cơ sở để điều chỉnh phương pháp dạy học cho thật sự phù hợp.

Đối thoại là bình đẳng. Tuy nhiên trong dạy học sự bình đẳng chỉ là tương đối. “Quyền lực” của người thầy vẫn còn rất lớn trong khi đó người học vẫn còn tự ti, nhiều lúc còn “sợ quyền lực” của người thầy. Điều này đã tác động đến tâm lý người học là ngại đặt câu hỏi, nêu thắc mắc, thậm chí là “chất vấn” với giáo viên. Do đó, buổi đối thoại thường trầm, ít sôi nổi, một chiều. Trong trường hợp này, giáo viên cần tạo ra một tâm lý thoải mái, cởi mở, bình đẳng trong đối thoại, xem học sinh là đối tác thực thụ. Thầy – trò cùng hướng đến những tri thức chân lý, lấy chân lý là trọng tài và mục đích của đối thoại. Giáo viên cần chuẩn bị các chủ đề, giao nhiệm vụ cho từng cá nhân thực hiện, những vấn đề không thể giải quyết hoặc còn có nhiều cách hiểu khác nhau có thể nêu lên với giáo viên. Khi sử dụng phương pháp này, giảng viên cần lưu ý thêm: *Thứ nhất*, vào đầu năm học hoặc khi bắt đầu một học phần, giảng viên cung cấp cho người học danh mục các tài liệu liên quan đến học phần đó. Yêu cầu người học đọc, tìm hiểu và ghi lại những vấn đề chưa rõ, còn boăn khoăn, thắc mắc, sau đó tập hợp lại để đặt vấn đề với giảng viên vào một thời gian thích hợp. *Thứ hai*, trong quá trình dạy học, trong mỗi chương, phần, bài, tùy nội dung giáo viên thiết kế thành các chủ đề, vấn đề. Những vấn đề được xác định từ dễ đến khó. Người học tự giải quyết theo cá nhân vấn đề dễ, giải quyết theo nhóm vấn đề khó, phức tạp theo hình thức thảo luận, nghiên cứu. Sau đó tập hợp những vấn đề chưa thống nhất, chưa rõ để đặt vấn đề và trao đổi, thảo luận lại với giáo viên. *Thứ ba*, cuối mỗi học phần, chương bài, giáo viên cần dành một thời lượng nhất định để đối thoại với người học tất cả các vấn đề liên quan mà người học chưa rõ, còn tranh luận, nhiều ý kiến khác nhau. Như vậy, không nhất thiết giáo viên phải lên lớp theo lịch trình giảng dạy như hiện nay mà giáo viên

chỉ lên lớp một số tiết và một số nội dung nhất định, thời gian còn lại người học tự nghiên cứu, thu thập tài liệu, làm việc theo nhóm.

3. Kết luận

Có thể khẳng định, mục tiêu của mọi nền giáo dục trên thế giới đều giống nhau nhưng nội dung, đặc biệt là hình thức và phương pháp tiến hành để đạt mục tiêu đó là có sự khác nhau. Nước ta đang trong quá trình hội nhập, mục tiêu đào tạo của ngành giáo dục không chỉ chịu trách nhiệm quá trình đào tạo, tạo ra nguồn nhân lực có kiến thức lý thuyết sâu rộng mà còn phải chịu trách nhiệm về sản phẩm đào tạo của mình với xã hội; nguồn

nhân lực phải có kỹ năng, phương pháp làm việc, có tính tự tin đúng mức; có khả năng làm việc trong mọi điều kiện, môi trường, hoàn cảnh công việc khác nhau. Thực tiễn giáo dục hiện nay cho thấy, không có một phương pháp nào là tối ưu và không có phương pháp nào có thể áp dụng cho mọi môn học, không có môn học nào chỉ áp dụng duy nhất một phương pháp. Do đó, việc sử dụng hình thức/phương pháp đối thoại cần có sự phối hợp với các phương pháp khác. Phương pháp đối thoại cần được áp dụng mạnh mẽ hơn trong chương trình đào tạo theo tín chỉ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Tạ Thị Thu Hiền (2012), “Xây dựng và phát triển văn hóa chất lượng trong Đại học Quốc gia Hà Nội”, Kỷ yếu *Hội thảo Văn hóa chất lượng* tại Cần Thơ.
- [2] Trung Nguyên (2002), *Phương pháp luận nghiên cứu khoa học*, NXB Giao thông vận tải.
- [3] Lê Công Triêm, Nguyễn Đức Vũ (2002), *Một số vấn đề hiện nay của phương pháp dạy học đại học*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [4] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2010), *Đổi mới quản lý hệ thống giáo dục đại học giai đoạn 2010-2012*, NXB Giáo dục, Hà Nội.