

TRƯỜNG ĐẠI HỌC HÙNG VƯƠNG

THÔNG TIN
KHOA HỌC CÔNG NGHỆ
TECHNOLOGICAL AND SCIENTIFIC REVIEW



PHÚ THỌ

SỐ 08

2007

THÔNG TIN
KHOA HỌC CÔNG NGHỆ
TECHNOLOGICAL AND
SCIENTIFIC REVIEW

Chịu trách nhiệm xuất bản:
TS. Lê Xuân Trường
 Hiệu trưởng
 Trường Đại học Hùng Vương

Ban biên tập:
 Trưởng ban: **PGS.TS. Cao Văn**

P.TB Thư ký:
ThS. Nguyễn Nhật Đăng

+ Ủy viên:
 - TS. Lê Quốc Doanh
 - TS. Đỗ Văn Ngọc
 - NGUYỄN Nguyễn Hưng
 - ThS. Cao Văn Thịnh
 - ThS. Lê Thị Bích Hằng
 - ThS. Nguyễn Tân Sơn
 - NCS Phạm Tuấn Anh

+ Trợ lý kỹ thuật:
 - CN Chu Sỹ Hòa
 - CN Đặng Văn Thanh

In 300 cuốn, khổ 18,5 x 28,5cm,
 tại Công ty CP In Phú Thọ. Giấy
 phép xuất bản số: 14/VHTT/GPXB
 do Sở Văn hóa Thông tin Phú Thọ
 cấp ngày 28 tháng 2 năm 2007.
 Nộp lưu chiếu tháng 3 năm 2007.

MỤC LỤC

	Trang
1. <i>ThS. Cao Văn Thịnh</i> - Tư tưởng Hồ Chí Minh về đất nước - con người Phú Thọ	2
2. <i>PGS. TS. Cao Văn</i> - Công tác nghiên cứu khoa học của Trường Đại học Hùng Vương	6
3. <i>Đ.V.H</i> - Vấn đề giảng viên các trường Đại học	9
4. <i>ThS. Đặng Văn Hương</i> - Hoạt động nghiên cứu khoa học của Trường Đại học Hùng Vương góp phần đổi mới phương pháp dạy học ở các trường tiểu học, trung học cơ sở của tỉnh Phú Thọ	15
5. <i>CN. Đặng Văn Thanh</i> - Những thuận lợi, khó khăn trước mắt đối với cộng đồng doanh nghiệp trong nước khi Việt Nam gia nhập WTO	21
6. <i>ThS. Nguyễn Xuân Huy</i> - Giáo sư Phương Lưu ^(*) , nhà lập pháp cho những hệ thống	24
7. <i>ThS. Nguyễn Chí Thanh</i> - Hình học Fractal, một hình học mới lạ	28
8. <i>ThS. Triệu Quý Hùng</i> - Một số tổng kết về đồng phân và danh pháp cấu hình	33
9. <i>KS. Nguyễn Đắc Triển, KS. Nguyễn Tài Luyện, KS. Nguyễn Ngọc Quỳnh</i> - Vai trò của tre trúc đối với đời sống nhân dân xã Chân Mộng huyện Đoan Hùng - tỉnh Phú Thọ	40
10. <i>ThS. Phan Thị Tuyên</i> - Vận dụng phương pháp dạy học vi mô trong giảng dạy học phần rèn luyện nghiệp vụ sư phạm thường xuyên	49
11. <i>CN. Đỗ Minh Tiến</i> - Phương pháp dạy học hiệu quả	54
12. <i>ThS. Đỗ Ngọc Sơn</i> - Vận dụng phương pháp mô hình hoá vào giảng dạy học phần kinh tế chính trị Mác - Lênin	58
13. <i>ThS. Vũ Kim Tường</i> - Một số vấn đề về "Phương pháp dạy học hợp tác nhóm" trong giảng dạy bộ môn Tâm lý học và giáo dục học ở Trường Đại học Hùng Vương	63
14. <i>CN. KS. Phạm Đức Triển</i> - Bàn về một số cơ sở khoa học để vận dụng thực hiện chương III, điều 10: Đánh giá học phần	67
15. Giải thưởng sinh viên nghiên cứu khoa học năm 2006	72

TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ ĐẤT NƯỚC - CON NGƯỜI PHÚ THỌ

ThS. CAO VĂN THỊNH
(Khoa KHXH & NV)

TỈNH Phú Thọ được thành lập cách đây 115 năm (8/9/1891). Trong những năm tháng ở Cao Bằng (1941 - 1942), Bác đã giới thiệu tên tỉnh Phú Thọ chúng ta trong Địa dư nước ta :

*...Bắc Giang non nước hữu tình
Đi quanh trở lại là thành Sơn Tây
Phúc Yên cũng ở gần đây
Vĩnh Yên, Phú Thọ xưa nay gần kề.*

Phú Thọ là tỉnh nằm trên điểm đỉnh của tam giác châu thổ sông Hồng rộng lớn, có vị trí chiến lược quan trọng nối đồng bằng với Việt Bắc, Tây Bắc nước ta, qua Hoà Bình có thể vào Thanh Hoá, đi miền Trung vào Nam Bộ.

Khi Cách mạng Tháng Tám thành công, Phú Thọ cử một đoàn đại biểu về Thủ đô thăm Hồ Chủ tịch. Bác căn dặn đoàn đại biểu Phú Thọ: "Phú Thọ là một tỉnh giàu đẹp, cần phải lãnh đạo nhân dân trong tỉnh xây dựng cho xứng đáng". (Theo Nguyễn Đức Thắng - Nguyên Chủ tịch Ủy ban Hành chính tỉnh Phú Thọ). Như vậy, khi cách mạng mới thành công, Người đã xác định Phú Thọ là một tỉnh giàu đẹp, cần dặn Đảng bộ và chính quyền tỉnh cần phải lãnh đạo nhân dân xây dựng cho xứng đáng.

Nhưng chỉ hơn một năm sau, cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp xâm lược bùng nổ, Phú Thọ trở thành *Thủ đô kháng chiến* đầu tiên. Vì đây là nơi Chủ tịch Hồ Chí Minh, Ban Thường vụ Trung

ương Đảng, Hội đồng Chính phủ về làm việc tại Phú Thọ. Trong thời gian đó, Bác đã ở những nơi như Cổ Tiết (Tam Nông) từ ngày 4/3 đến ngày 18/3 /1947; Chu Hoá (Lâm Thao) từ ngày 19/3 đến ngày 29/3/1947; Yên Kiện (Đoan Hùng) từ ngày 30/3 đến ngày 1/4/1947.

Thời gian này, nhân dân Phú Thọ làm tốt công tác tiêu thổ kháng chiến, tích cực chuẩn bị lực lượng chặn đánh giặc, bảo vệ cơ quan Trung ương, các đồng chí lãnh đạo Đảng và Nhà nước, giúp đỡ đồng bào tản cư. Vào ngày 13/5/1947, giặc Pháp cho quân nhảy dù đánh chiếm thị xã Phú Thọ, quân và dân Phú Thọ đã anh dũng chiến đấu buộc địch phải rút lui. Trong chiến dịch Thu Đông 1947 nhân dân Phú Thọ anh hùng cùng bộ đội ta đã bẻ gãy một gọng kìm của quân Pháp trên mặt trận sông Lô, phá tan âm mưu của thực dân Pháp tấn công lên căn cứ địa Việt Bắc hồng tiêu diệt cơ quan đầu não kháng chiến của ta.

Trong công cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp xâm lược, Phú Thọ là một trong những tỉnh có nhiều đóng góp sức người, của cải vật chất cho kháng chiến. Sau này Bác đã nói: "Trong kháng chiến, đồng bào và cán bộ Phú Thọ đã có nhiều thành tích vẻ vang, góp phần xứng đáng vào sự nghiệp giải phóng hoàn toàn miền Bắc nước ta". (Trích *Bài nói chuyện của Bác với cán bộ, đảng viên và nhân dân tỉnh Phú Thọ*, ngày 20/07/1958).

Trong những năm đầu khôi phục kinh tế và sau đó là thời kỳ xây dựng miền Bắc xã hội chủ nghĩa, thực hiện nhiệm vụ đấu tranh giải phóng miền Nam, thống nhất nước nhà, tư tưởng Hồ Chí Minh về đất nước - con người Phú Thọ càng sáng rõ. Về xây dựng chủ nghĩa xã hội, Người nói: “Ngày nay, nhiệm vụ của Đảng ta là lãnh đạo quần chúng đánh thắng tình trạng nghèo nàn và học tập xây dựng đời sống ấm no, sung sướng cho nhân dân. Như thế là xây dựng chủ nghĩa xã hội”. (Trích *Bài nói chuyện của Bác với cán bộ đảng viên và nhân dân, trong cuộc mít tinh ngày 19/8/1962 tại thị xã Phú Thọ*).

Trên mặt trận nông nghiệp, Bác căn dặn cán bộ, nhân dân: “Phải biến quyết tâm của Đảng và Chính phủ thành quyết tâm của toàn thể cán bộ và nhân dân”. Bác chỉ thị: “Các cấp uỷ Đảng, chính quyền cũng như nhân dân phải định ra kế hoạch cụ thể, phát huy củng cố tổ đội công và làm cho hợp tác xã thật vững chắc”. (Trích *Bài nói chuyện của Bác Hồ với cán bộ, đảng viên và nhân dân tỉnh Phú Thọ, ngày 20/07/1958*).

Lần Bác về thăm và nói chuyện với cán bộ nhân dân tại sân vận động thị xã Phú Thọ, ngày 18/09/1962, Bác khen tỉnh ta trong sản xuất nông nghiệp: “Từ chỗ thiếu lương thực đến chỗ đủ lương thực và thừa ít nhiều lương thực”. Bác yêu cầu mọi người phải chế tạo công cụ cải tiến, để tăng năng suất lao động; tích cực làm phân bón. Người còn nhấn mạnh: “Người tốt với đất thì đất tốt với lúa. Đất tốt với lúa thì lúa tốt với người”. Không nên cấy chay không có phân bón, chú trọng việc trồng cây gây rừng, xây dựng nông trường. Bác biểu dương những điển hình tiên tiến là các hợp tác xã Đồng Tâm, Thống Nhất, Nam Tiến, Xuân Lộc, Thái Ninh, La Thành; những con

người như cô Đảng, cô Xịch là những tấm gương lao động gương mẫu, tích cực công tác, học tập văn hoá, nuôi dạy con cái tốt. Bác không quên phê phán những tập thể hợp tác xã yếu kém như Đồng Thanh (Đồng Lương, Cẩm Khê), những hiện tượng lãng phí, chưa tận dụng hết thời gian lao động. Đặc biệt Bác còn trích dẫn lời nói của một xã viên thẳng thắn phê bình một tổ chức Đảng có đảng viên yếu kém: “Suốt đời chúng tôi tin Đảng theo Đảng. Nhưng mấy ông đảng viên ở đây lãnh đạo chúng tôi ngày càng thụt lùi, đời sống càng khó khăn”.

Trong buổi đầu xây dựng hợp tác xã nông nghiệp, Người rất chú ý đến hai đối tượng, đó là cán bộ và xã viên. Đến thăm hợp tác xã Đồng Tâm (Đoan Hùng), Người nhắc nhở: “Muốn hợp tác xã vững mạnh cán bộ phải gương mẫu, liêm khiết, không được tham ô, không được làm việc xấu; tổ chức quản lý cho tốt; phân phối sản phẩm cho công bằng. Còn bà con xã viên muốn hợp tác xã vững mạnh phải đoàn kết chặt chẽ, phải có tinh thần làm chủ và hăng hái tăng gia sản xuất, thực hành tiết kiệm, không vì lợi ích riêng mà sao nhãng việc công...”.

Khi Người đến thăm hợp tác xã Nam Tiến (Lâm Thao), nói chuyện với cán bộ, xã viên Bác lại dặn dò cán bộ: “Ban quản trị là những người phục vụ xã viên chứ không phải làm thầy làm quan. Quản trị làm tốt thì hợp tác xã phát triển, xã viên đoàn kết. Quản trị không tốt thì xã viên không đoàn kết, hợp tác xã không phát triển, gia đình xã viên thu nhập kém”. Người yêu cầu xã viên lao động: “Xã viên phải biết làm chủ. Muốn thế thì: “Ban quản trị phải dân chủ. Mọi công việc của hợp tác xã, trước khi làm phải đưa ra cho xã viên bàn bạc, lấy ý kiến của xã viên. Xã viên thông suốt thì mọi việc khó đến mấy cũng làm được”. Xác

định vai trò của người cán bộ, Người nhắc nhở: “Cán bộ phải làm đầy tớ phục vụ nhân dân, không phải như thời Tây làm quan đâu; phải đoàn kết cùng nhân dân xây dựng hợp tác xã...”.

Thời kỳ ấy phong trào xây dựng hợp tác xã lớn mạnh, tạo ra một hiệu quả xã hội rất lớn là sự ổn định và phát triển kinh tế xã hội. Nhân dân ta rất tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng và Bác Hồ. Phong trào thi đua sản xuất nông nghiệp lên rất cao, nhiều tỉnh đã đạt 3 đến 4 tấn lúa một héc ta. Hợp tác xã Nam Tiến, nơi Bác đến thăm đã phấn đấu đạt năng suất cao nhất, Bác rất vui và gửi thư khen: “Năm 1965, năng suất lúa cả năm đã đạt được 6.520 ki lô gam trên một héc ta. Do đó đời sống xã viên được cải thiện. Như vậy là tốt”. (Trích *Thư khen hợp tác xã Nam Tiến*).

Ngày 26/01/1964, Bác Hồ về thăm xã Đào Xá (Thanh Thủy), nơi có phong trào trồng cây khá nhất miền Bắc. Khi nói chuyện Bác ân cần dặn dò cán bộ và nhân dân Đào Xá: “Không được tự mãn với thành tích đạt được, phải có kế hoạch chu đáo, phân loại cây trồng thích hợp, tổ chức tốt việc ươm cây giống, phổ biến kinh nghiệm kịp thời, phải động viên mọi người, mọi nhà cùng tham gia trồng cây. Trồng cây nào tốt cây ấy”. Người còn dặn thêm: “Trồng cây phải xen ghép, lấy ngắn nuôi dài, phải chăm sóc đồng ruộng thật tốt, đạt năng suất cao. Phát triển chăn nuôi để nâng cao mức sống của nhân dân và có thêm lương thực, thực phẩm, để cung cấp cho tiền tuyến”.

Nói về lợi ích của việc trồng cây, Người còn nói với cán bộ, xã viên: “Đấy các chú xem, chịu khó trồng cây thì đời trọc cũng trở thành xanh tốt”. Đây là môi trường cảnh quan, còn về giá trị thì: “... những vườn cây tươi tốt thành kho vàng vô tận của hợp tác xã và xã viên”.

Về công nghiệp, Bác đã nói rất rõ vị trí vai trò của khu công nghiệp Việt Trì: “Đây là khu công nghiệp đầu tiên của nước ta. Xưa các Vua Hùng đã chọn làm nơi đóng đô dựng nước. Nay ta xây dựng Đất Tổ thành một khu công nghiệp to lớn, cơ sở cho chủ nghĩa xã hội. Từ đây ta sẽ bắt đầu cho công cuộc xây dựng to lớn của cả đất nước. Vinh dự này thuộc về các cô, các chú đang xây dựng Đất Tổ”. (*Bác về thăm công trường xây dựng khu công nghiệp Việt Trì 13/04/1959 - Theo tài liệu lưu trữ tại Văn phòng Tỉnh uỷ Phú Thọ*).

Trước đó, Người đã về thăm nhà máy chè Phú Thọ và căn dặn cán bộ, công nhân: “Phải giữ vững kỷ luật lao động, làm nhiều, nhanh, tốt, rẻ, chống tham ô, lãng phí”. Người có định nghĩa theo cách đối lập nghĩa từ, rất rõ và dễ hiểu:

Nhiều là không sản xuất ít

Nhanh là đừng chậm

Tốt là đừng xấu

Rẻ thì không đắt

Cán bộ, công nhân nhà máy thuộc về giai cấp công nhân tiên tiến, Bác nhắc nhở: “Muốn cho xứng đáng giai cấp lãnh đạo phải có tinh thần lao động, thi đua lao động, lãnh đạo phải có tư cách đạo đức của giai cấp lãnh đạo, làm chủ phải có tư cách đạo đức của người làm chủ”. (Trích *Lược ghi lời huấn thị của Bác*, nhân dịp Người đến thăm Nhà máy chè Phú Thọ - 20/07/1958).

Khi Bác về thăm Nhà máy Supe phốt phát Lâm Thao, nói chuyện với cán bộ, công nhân Người dặn dò mọi người: “Phải thấm nhuần tinh thần làm chủ, đoàn kết chặt chẽ, tích cực học tập văn hóa và kỹ thuật”. Nhà máy đã xuất hiện tiêu cực, Bác nhắc nhở chân tình: “Đã có tham ô, quan liêu... phải

ngăn ngừa đi!” Nước ta còn là nước nghèo, nên Bác chỉ rõ: “Nước ta còn nghèo. Vì vậy chúng ta phải làm cho mỗi ngày một giàu có”. Muốn thế Bác nhắc nhà máy: “Cố mà hạch toán kinh doanh cho tốt. Cố gắng hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch Nhà nước”. Đặc biệt Bác còn nêu vấn đề: “Công nhân phải giúp đỡ nông dân, nông dân phải giúp đỡ công nhân để cho công nông liên minh được tốt hơn”. (Trích *Lược ghi bài nói chuyện của Bác với cán bộ, công nhân tại cuộc mít tinh ở Nhà máy Supe phốt phát Lâm Thao*).

Như vậy, trong thời kỳ đầu miền Bắc tiến lên xây dựng chủ nghĩa xã hội, hai mặt trận nông nghiệp và công nghiệp là hai mặt trận chính. Bác Hồ đã nhiều lần lên Phú Thọ thăm, chỉ đạo, định hướng, giáo dục cán bộ, nhân dân. Tư tưởng Hồ Chí Minh về hai lĩnh vực này vẫn còn nguyên giá trị, nó định hướng phát triển kinh tế cho tỉnh ta trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước hiện nay.

Ở các lĩnh vực khác, ngành khác, Bác cũng rất quan tâm như thương nghiệp, văn hoá xã hội, giáo dục, y tế, trật tự trị an. Bác nhắc nhở mọi người: “... hăng hái làm tròn nghĩa vụ, phục vụ nhân dân cho tốt, luôn sẵn sàng chiến đấu, đập tan âm mưu địch phá hoại”; ngành y tế: “... phải có thái độ nhã nhặn và có tinh thần phục vụ nhân dân”. Bác cũng nêu những hạn chế như ngành giáo dục “... cần phải xoá hết nạn mù chữ (2.500 người), đẩy mạnh hơn nữa chất lượng văn hoá, nâng cao hơn nữa chất lượng về giảng dạy và học tập. Phải thực hiện học đi đôi với hành”.

Đối với Đảng bộ Phú Thọ, Người xác định cho cán bộ đảng viên về tính chất cách mạng của Đảng ta: “Đảng ta là Đảng cách mạng.

Ngoài lợi ích của nhân dân Đảng ta không có lợi ích nào khác”; “Để lãnh đạo tốt các cấp cũng phải thật đoàn kết, thật dân chủ, phải thực hành chế độ tập thể lãnh đạo cá nhân phụ trách và phê bình và tự phê bình để không ngừng tiến bộ”. Bác tin: “Đảng bộ Phú Thọ sẽ có cố gắng lãnh đạo nhân dân tỉnh ta thi đua tăng gia sản xuất, thực hành tiết kiệm, hoàn thành và hoàn thành vượt mức những nhiệm vụ Đảng đã giao phó, trở nên tỉnh tiên tiến để góp phần đắc lực vào công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội ở miền Bắc”. (Trích các câu chữ trong *Bài nói chuyện của Bác với cán bộ, đảng viên và nhân dân trong cuộc mít tinh ngày 19/8/1962 tại thị xã Phú Thọ*).

Tư tưởng, tình cảm của Bác Hồ về đất nước - con người Phú Thọ được thể hiện qua những lần Người về làm việc, những lần về thăm Đảng bộ và nhân dân, thăm các cơ sở là các nhà máy, các hợp tác xã tiên tiến; qua các bài nói chuyện trực tiếp với cán bộ, đảng viên với nhân dân với công nhân và nông dân; qua thư và các chỉ thị. Tất cả đã trở thành di sản tinh thần vô giá cho chúng ta hôm nay và mai sau. Di sản tinh thần ấy, còn sống mãi trong trái tim, khối óc của những nhà lãnh đạo tỉnh ta, những cán bộ đảng viên, quần chúng nhân dân đã được phục vụ, bảo vệ Bác; được nghe Bác nói chuyện, khuyên bảo. Tư tưởng của Người về đất nước - con người quê hương được Đảng bộ và nhân dân Phú Thọ nhận thức, tiếp nhận biến nó thành hiện thực trong công cuộc xây dựng tỉnh ta giàu đẹp, dân chủ, công bằng, văn minh, ngang tầm quốc gia và thời đại.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. *Bác Hồ với Phú Thọ, Phú Thọ làm theo lời Bác*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2005.
2. *Minh triết Hồ Chí Minh*, NXB Văn hóa - Thông tin, Hà Nội, 1999.

CÔNG TÁC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC HÙNG VƯƠNG

PGS. TS. CAO VĂN

NHÌN nhận 3 năm (2003 - 2006) công tác nghiên cứu khoa học (NCKH) của trường Đại học Hùng Vương, nhằm đánh giá tổng quan về sự đổi mới nhận thức, quá trình tổ chức triển khai và những kết quả đã đạt được, trên cơ sở đó làm rõ vai trò, tác dụng của hoạt động NCKH đối với việc nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo của toàn trường nói chung và từng đơn vị (khoa, bộ môn) nói riêng; đồng thời xuất phát từ những bài học kinh nghiệm có được của 3 năm hoạt động NCKH để xây dựng những định hướng hoạt động NCKH của trường trong những năm tiếp theo; số này, Thông tin Khoa học Trường Đại học Hùng Vương giới thiệu bài viết của PGS. TS. Cao Văn - Phó Hiệu trưởng nhà trường.

1. Những kết quả đã đạt được

1.1. Hoạt động NCKH

- Năm 2003: Có 18 đề tài (ĐT) (14 ĐT cấp trường, 1 ĐT ngành, 1 ĐT tỉnh, 2 ĐT Dự án phát triển GV THCS); nghiệm thu xếp loại: Xuất sắc 14, khá 4; có 70 lượt giảng viên (GV) tham gia NCKH.

- Năm 2004: Có 19 ĐT (15 ĐT cấp trường, 1 ĐT cấp tỉnh, 3 ĐT Dự án phát triển GV THCS); nghiệm thu xếp loại: Xuất sắc 11, khá 8; có 72 lượt GV tham gia NCKH. Đề tài cấp tỉnh "Đổi mới PPDH một số môn theo chương trình và SGK lớp 2, lớp 7" đã nghiệm thu xếp loại xuất sắc và đưa vào ứng dụng dạy - học ở bậc tiểu học, THCS có tác dụng thiết thực, kết quả tốt.

- Năm 2005: Có 29 ĐT (27 ĐT cấp trường, 1 ngành, 1 tỉnh); nghiệm thu xếp loại: Xuất sắc 18, khá 10, đạt 1; Có 91 lượt GV tham gia NCKH. Đề tài cấp tỉnh "Nghiên cứu tính khả thi của việc dạy và học tiếng Anh bậc tiểu học theo chương trình của Bộ GD - ĐT ở tỉnh Phú Thọ" đã nghiệm thu giai đoạn 1 được xếp loại xuất sắc.

- Năm 2006: Có 27 ĐT (26 ĐT cấp trường, 1 tỉnh); đến tháng 12/2006 sẽ nghiệm thu xếp loại; có 73 lượt GV tham gia NCKH.

Năm học 2005 - 2006 phong trào NCKH của SV được khởi sắc, có nhiều đề tài tham gia dự giải từ cấp khoa, trường. Hội đồng khoa học trường đã nghiệm thu, xếp loại 5 ĐT: 1 nhất, 3 nhì, 1 giải ba và đề nghị Bộ GD & ĐT trao giải khuyến khích.

* *Ưu điểm:* Số lượng đề tài và số lượt GV tham gia NCKH ngày càng tăng; các đề án, đề tài từ cấp cơ sở, ngành, tỉnh đều triển khai thực hiện đúng tiến độ kế hoạch đề ra và đã nghiệm thu, đánh giá đều đạt từ loại khá trở lên. Công tác quản lý, kiểm tra việc nghiên cứu của các đề tài và tổ chức đánh giá, nghiệm thu, xếp loại đề tài nghiêm túc, khá chặt chẽ, đúng quy định, nhiều đề tài xếp loại xuất sắc và đưa vào sử dụng.

1.2. Tham gia công tác Khuyến nông

- Năm 2005: Lần đầu tiên kết hợp với Trung tâm Khuyến nông Quốc gia - Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn triển

khai thực hiện 2 chương trình khuyến nông ngô lai và gà thả vườn đã thu được kết quả tốt.

- Năm 2006: Đề xuất, kiến nghị và được Trung tâm Khuyến nông Quốc gia - Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn đồng ý và cho triển khai thực hiện tập huấn nghiệp vụ khuyến nông cho cán bộ khuyến nông, cộng tác viên KN của các tỉnh trung du và miền núi phía Bắc.

1.3. Một số hoạt động khoa học khác

- Nhà trường đã ban hành Hướng dẫn thực hiện Quy chế NCKH sinh viên và thành lập Ban biên tập và đã xuất bản Thông tin khoa học trường (lưu hành nội bộ), đến nay đã cho ra mắt được 07 số. Đây là môi trường thuận lợi cho cán bộ, GV và SV nhà trường tham gia viết bài, tạo không khí học thuật. Đây là tiền đề quan trọng để tiến tới xuất bản Tạp chí khoa học (lưu hành toàn quốc).

- Trong 3 năm qua, nhà trường đã tổ chức được nhiều Hội thảo khoa học với sự tham gia của cán bộ, GV của trường, của một số cơ quan, trường học trên địa bàn tỉnh Phú Thọ. Nhiều cán bộ GV đã tham gia các Hội thảo khoa học tại một số trường Đại học, Cao đẳng trong toàn quốc.

2. Đánh giá những việc đã làm được và chưa làm được

2.1. Công tác quản lý chỉ đạo

Nhà trường thành lập Hội đồng Khoa học - Đào tạo các cấp (trường, khoa, bộ môn trực thuộc) và ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Hội đồng khoa học - Đào tạo các cấp. Hội đồng Khoa học - Đào tạo đã tham mưu, giúp việc cho Hiệu trưởng và Thủ trưởng các đơn vị về công tác NCKH, đào tạo và theo dõi, giám sát tiến độ triển khai nghiên cứu của các đề tài. Sự

hoạt động của các Hội đồng đã đi vào nền nếp.

Trong 3 năm qua Hội đồng Khoa học - Đào tạo các cấp đã chủ động, tích cực chỉ đạo công tác NCKH của đơn vị mình và thu được một số kết quả tốt đẹp. Tính tích cực được thể hiện trong từng khâu của quá trình nghiên cứu: định hướng, duyệt đề cương, tổ chức triển khai, đánh giá định kì, nghiệm thu, ứng dụng và tổng kết hoạt động NCKH.

2.2. Các chủ đề nghiên cứu khoa học đã thực hiện

- Biên soạn giáo trình Đại học, CĐSP và THSP; nhất là việc biên soạn giáo trình đại học một số học phần mang đặc thù riêng của trường Đại học Hùng Vương.

- Đổi mới PPDH các môn học ở CĐSP. Đổi mới PPDH một số môn học theo chương trình và SGK mới ở THCS và Tiểu học.

- Chương trình tin học hóa quản lý: Sách thư viện; điểm thi học phần của SV.

- Chuyển giao kỹ thuật ngành nông - lâm - ngư nghiệp ở tỉnh Phú Thọ và các tỉnh lân cận.

2.3. Đăng ký và phê duyệt đề cương

Vào đầu năm học, Hội đồng khoa học từng cấp hướng dẫn các đơn vị, cá nhân đề xuất đề tài NCKH, lập đề cương chi tiết và tổ chức Hội thảo đề cương ở đơn vị cơ sở. Hội đồng khoa học trường tổ chức Hội nghị khoa học thẩm định thuyết minh đề cương và quyết định công nhận các đề tài NCKH được triển khai nghiên cứu.

2.4. Tổ chức triển khai

Sau khi thuyết minh đề cương và được Hội đồng khoa học trường duyệt, Chủ nhiệm đề tài cùng các cộng tác viên tổ chức

triển khai công việc nghiên cứu theo tiến độ đã đề ra trong đề cương. Về phương diện này, một số Chủ nhiệm và cộng tác viên tổ chức thực hiện nghiên cứu không kịp với tiến độ đã đề ra trong đề cương của đề tài. Đây là một tồn tại cần được khắc phục.

2.5. Đánh giá nghiệm thu

Căn cứ tiến độ nghiên cứu của từng đề tài, Hội đồng khoa học khoa, trường tổ chức đánh giá định kỳ (thường là sau mỗi học kỳ, hoặc 6 tháng - đối với đề tài 12 tháng, 1 năm - đối với đề tài 24 tháng).

Những đề tài hoàn thành đúng tiến độ được nghiệm thu, đánh giá, xếp loại từ đơn vị cơ sở và sau đó Hội đồng khoa học trường nghiệm thu, xếp loại.

Từng năm học, Hội đồng khoa học có báo cáo tổng kết hoạt động NCKH của đơn vị mình. Tuy nhiên, trong thực tế, khi đánh giá xếp loại đề tài NCKH còn có đơn vị thực hiện chưa thật sự chặt chẽ. Đây cũng là một tồn tại cần được khắc phục.

2.6. Ứng dụng triển khai kết quả nghiên cứu

Được Hội đồng khoa học trường nghiệm thu, đánh giá, xếp loại và cho phép triển khai ứng dụng, một số đề tài đã khẳng định được giá trị thực tiễn của mình. Có thể kể tên một số đề tài sau: *Quản lý điểm thi học phần sinh viên, quản lý sách ở thư viện* (Bộ môn Tin học); *biên soạn giáo trình của các Bộ môn Toán, Hoá - Sinh, Lý - KTCN, Tiếng Anh chuyên,...; đổi mới PPDH một số môn ở trường CĐSP của các Bộ môn Toán, Tâm lý - Giáo dục, Giáo dục thể chất,...; đổi mới hình thức thi học phần bằng PP trắc nghiệm của các Bộ môn Tâm lý - Giáo dục, Hoá - Sinh, Giáo dục thể chất,...; đổi mới PPDH một số môn theo chương trình và*

sách giáo khoa mới lớp 1, lớp 6 ở trường Tiểu học, THCS của các Bộ môn Toán, Văn, Giáo dục Thể chất,... ; đề tài cấp tỉnh Đổi mới PPDH một số môn theo chương trình và sách giáo khoa mới lớp 2, lớp 7 của trường đã nghiệm thu xếp loại xuất sắc và triển khai ứng dụng vào dạy học có kết quả tốt,...

Nhìn chung, những ứng dụng triển khai kết quả nghiên cứu của các đề tài mới chỉ là bước đầu. Cần phải tổng kết, đánh giá toàn diện vấn đề này.

3. Định hướng triển khai công tác NCKH trong thời gian tới

Trường Đại học Hùng Vương trong 3 năm qua đã triển khai thực hiện khá tốt hoạt động NCKH và trong thời gian tới công tác NCKH sẽ phát triển không những về số lượng mà còn chú trọng về chất lượng, về ứng dụng triển khai nghiên cứu và hiệu quả thực tiễn. Định hướng công tác NCKH là: Tiếp tục phát huy những thành tích đã đạt được và một số tồn tại của 3 năm qua; tiếp tục phát triển hoạt động NCKH theo các chủ đề *Biên soạn giáo trình Đại học, CĐSP và THSP, đổi mới PPDH các môn học ở CĐSP, đổi mới PPDH các môn học theo chương trình và SGK mới ở THCS và tiểu học, chương trình tin học hoá quản lý* (Sách thư viện, Điểm thi học phần của SV), *nghiên cứu tìm hiểu, bảo tồn truyền thống văn hóa vùng Đất Tổ, đây là thế mạnh của địa phương công tác này nhà trường ta giữ một vai trò quan trọng trong tương lai. Chuyển giao kỹ thuật ngành nông - lâm - ngư nghiệp ở tỉnh Phú Thọ và các tỉnh lân cận, mở rộng, phát triển nhiều lĩnh vực nghiên cứu, tăng về số lượng, chất lượng nghiên cứu đề tài và triển khai ứng dụng.*

(Xem tiếp trang 20)

VẤN ĐỀ GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC

(Đ.V. H - Theo Báo GD&ĐT - C.H.V)

1. Giảng viên thiếu về chất

Chuẩn bị cho báo cáo trình Quốc hội kỳ họp sắp tới để có những giải pháp thiết thực nhằm nâng cao đội ngũ giáo viên nói chung và giảng viên (GV) các trường đại học (ĐH) nói riêng, Ủy ban Văn hoá Giáo dục Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng của Quốc hội đã có các buổi làm việc với một số trường ĐH trọng điểm về thực trạng và chiến lược phát triển đội ngũ GV của các trường này. Rất nhiều vấn đề bất cập trở thành rào cản trong việc nâng cao chất lượng GV ĐH nhằm đáp ứng được yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế, như chế độ tiền lương, cơ chế thu hút nhân tài, môi trường để GV làm việc... Nhưng có một vấn đề bao trùm khi tiếp cận thực tế ở một số trường là sự chưa thoát ra được thói quen bao cấp để thực sự vươn lên tự chủ. Nói một cách khác là nội lực của các trường để vượt lên khó khăn.

1.1. Giảng viên ít, sinh viên nhiều

Ngoại trừ các trường ĐH còn trẻ, những trường lâu năm khác, tuy có đội ngũ GV dày dặn chuyên môn hơn nhưng lại có những trở ngại khác. Đó là "bộ máy" quá công kênh. ĐHQGHN có 1.780 cán bộ, GV, trong đó có tới 1.170 người làm việc ở bộ phận hành chính, chỉ có 1.417 GV và chưa đến 200 nghiên cứu viên. Tỷ lệ SV/1GV của ĐH khoa học tự nhiên là 8,7; của ĐH công nghệ là 15; của khoa Kinh tế là 22,5; khoa Luật là 26; khoa Quốc tế là 30. Tỷ lệ SV/tiến sỹ và SV/GS, PGS thì còn cao hơn nữa:

ĐH KH XH & NV là 41,5 SV/TS và 98,2 SV/GS, PGS. ĐH Ngoại ngữ là 94,8 SV/TS và 350 SV/GS, PGS; khoa Luật có 66,4 SV/TS và 127 SV/GS, PGS, khoa Quốc tế là 58,75 SV/TS và 235 SV/GS, PGS... Để áp dụng rộng rãi cho các chương trình (CT) tiên tiến, nhằm đạt đến những thay đổi mang tính đột phá về chất lượng GD ĐH, vấn đề GV cần có một sự thay đổi lớn. Đã có những vị hiệu trưởng ĐH phát biểu: để có một cơ ngơi lý tưởng cho hoạt động của ĐH đã là việc khó, nhưng có thể làm được trong một thời gian ngắn, còn vấn đề con người là điều không đơn giản: một GV có uy tín cũng cần có quá trình tích lũy, không phải cứ tốt nghiệp ĐH, SĐH xuất sắc là đảm nhiệm được vị trí ấy. Nhưng muốn vậy các trường ĐH cần có một cái nhìn xa hơn thì mới có thể giải quyết được vấn đề GV cho tương lai.

Tuy nhiên, với bộ máy công kênh như hiện nay, nhiều trường đã phải dành đến 95% ngân sách để chi cho lương. Ít trường có được sự linh hoạt, năng động để thu hút các nguồn lực khác, hoặc chủ động trong vấn đề phân phối kinh phí một cách thiết thực, hiệu quả. Khó khăn về kinh phí của các trường dẫn đến việc khó có thể thu hút được người tài về trường. Việc bổ sung đội ngũ trẻ là cần thiết, nhất là thể hệ trẻ có thể mạnh rất đáng ghi nhận là giỏi ngoại ngữ, tin học, cập nhật thông tin và dễ tiếp cận hơn với PPGD hiện đại. Tuy nhiên cả việc thu hút GV có uy tín (trong đó có GV nước ngoài) và xây dựng đội ngũ trẻ ở

nhiều trường đã không được làm tốt. Với mức lương thấp, thu nhập không đủ sống (nếu chuyên tâm hoàn toàn với nghề), không có nhà ở, thiếu điều kiện để làm việc... nhiều người trẻ có năng lực không chọn trường ĐH. Theo ông Phạm Trọng Quát, Phó giám đốc ĐHQGHN thì ngoài trừ một số ngành cơ bản vẫn thu hút được GV trẻ; các ngành hấp dẫn đối với xã hội, SV xuất sắc ra trường hiếm người muốn ở lại, nguyên do chính là lương cho GV quá thấp.

Những GV đã có tích lũy còn có thể làm nhiều việc khác để có thể có thêm thu nhập, nhưng GV trẻ không thể như vậy. Đã thế để có thể đảm nhiệm được trọng trách trong tương lai, họ phải đầu tư toàn bộ thời gian vào chuyên môn, những việc không trực tiếp ra tiền. Trong khi hiện nay đa phần các trường ĐH không hề có một quỹ nào để khuyến khích, hoặc hỗ trợ GV trẻ bồi dưỡng, NCKH. Ông Trịnh Ngọc Thạch, Trưởng ban tổ chức ĐHQGHN cho biết: Nhiều trường hợp cán bộ trẻ được cử đi học nước ngoài nhưng họ đã không về nước, hoặc có về cũng làm việc ở nơi khác, không trở lại trường. Chỉ có một vấn đề là nhà ở cho GV nhưng nhiều trường vẫn lúng túng không giải quyết được, mặc dù đây là vấn đề quan trọng để giữ được người cho trường. Có trường có quỹ đất, có thể xây dựng được nhà công vụ cho GV ở nhưng vướng cơ chế, không dám vượt rào. Theo ông Thạch, có những ngành cần duy trì nhưng nếu những GV hiện nay về nghỉ hưu hết thì ngành phải "đóng cửa" vì không bổ sung được GV mới.

1.2. Đội ngũ cán bộ kế cận : nỗi lo chung của nhiều trường trọng điểm

ĐHQGHN có 4 trường thành viên, 6 khoa trực thuộc và 2 trung tâm đào tạo,

trong đó hai trường thành viên là ĐH Khoa học tự nhiên và Khoa học xã hội & Nhân văn là những trường có bề dày từng tập trung nhiều cán bộ giảng dạy đầu ngành có uy tín trên cả nước. ĐHSP Hà Nội cũng là trường lâu nay được xem như "cái nôi" đào tạo GV cho cả nước với thế hệ nhiều GV "gạo cội" có tên tuổi. Tuy nhiên, khi thế hệ "gạo cội" nối tiếp nhau về nghỉ chế độ, những trường này lại là những trường đầu tiên phải lo đến đội ngũ kế cận, một thế hệ mới có thể đủ sức đảm nhiệm được vai trò trụ cột của những ngôi nhà kiến thức.

ĐHQGHN năm 2005 có 17 vị GS, PGS nghỉ hưu, năm 2006 - 2007 dự kiến sẽ có 20 người nữa về nghỉ. Theo đó sẽ chỉ còn 45 GS và 262 PGS vào năm 2007. So với các trường ĐH khác đội ngũ GV có học hàm của ĐHQGHN là hùng hậu. Nhưng so với yêu cầu đào tạo ở một trong hai ĐH hàng đầu thì con số trên vẫn quá khiêm tốn. ĐHSPHN hiện có 18 GS và 118 PGS. Trong những năm gần đây, ĐHSPHN cũng là trường gặp nhiều khó khăn khi hàng loạt GV uy tín về nghỉ hưu. Khoa Văn của trường này đã có thời gian được ví như ngôi nhà sắp bị lấy đi hết những trụ cái (do GV già về nghỉ hưu quá nhiều, không bù đắp kịp). Mặc dù bề ngoài, nhiều ngành đào tạo vẫn có người kế thừa những GV gạo cội, nhưng xét về chất, phải còn xa người mới có thể thay thế được người cũ. Thế nên có những ngành học, lãnh đạo các trường thừa nhận chuyện GV gạo cội về nghỉ là "tổn thất" không thể bù đắp.

Để có được đội ngũ kế cận thực sự, các trường phải bắt đầu làm ngay từ khi tuyển GV trẻ vào trường, chứ không phải chờ đến khi những GV già sắp cầm sổ hưu. Bởi các GV trẻ cần có nhiều thời gian để tích lũy,

để bồi dưỡng chuyên môn, hoàn thành công trình NCKH, bộc lộ các xu hướng nghiên cứu hoặc PPGD mới... Tuy nhiên, đây là việc nhiều trường “nhìn thấy nhưng không làm được”. Lại là vấn đề cơ chế, vấn đề kinh phí và nhiều khó khăn khác... nhưng trách nhiệm của các nhà quản lý và tự thân các GV vẫn là điều đáng nói nhất.

2. Những thợ giảng trong trường Đại học

Ở ĐHQGHN, số GV nam độ tuổi từ 30-50 chiếm 27,5% tổng số GV, CBQL; GV nữ độ tuổi này chiếm 19,5%. Ở ĐHSPTH độ tuổi trung bình của GV đã hạ xuống được là 38, trong đó GV được coi ở độ tuổi “chín” cũng chiếm tỉ lệ tương đối. Nếu thu hút được chất xám của đội ngũ này thì các trường không thể nói là thiếu đội ngũ kế cận. Nhưng thực tế luôn không như mong đợi.

2.1. Trở thành “ong thợ”

Một thực trạng có ở một số trường ĐH là những GV kỳ cựu vững vàng với chân “biên chế” rồi thì chỉ nghĩ đến chuyện đi dạy ở ngoài trường. GV trẻ không “kiếm được việc ngoài trường” nên được “tạo điều kiện” bằng cách giao thêm giờ giảng dạy cho SV chính quy, trách nhiệm vốn dĩ phải chia sẻ với cả GV kỳ cựu. Có những GV trẻ phấn đấu vì mục... đích để có được lời mời giảng dạy từ bên ngoài.

Thu nhập từ nghề không có lỗi, nhưng với GV đại học, công việc NCKH và giảng dạy được xếp ngang nhau. Thậm chí NCKH còn chiếm nhiều thời gian công sức hơn. Có NCKH tốt thì giảng dạy mới giỏi. Thế nên thời gian được sử dụng hoàn toàn vào việc giảng dạy, không thể nói chất lượng đào tạo có thể nâng cao được.

Ông Trịnh Ngọc Thạch cho biết: ĐHQGHN hiện vẫn áp dụng tỉ lệ 7 đào tạo, 2 nghiên cứu và 1 phục vụ. Trường dự kiến sẽ điều chỉnh ở mức 5, 3, 2, nhưng đây cũng là việc không dễ làm ngay. Theo ông Thạch, có những GV hiện nay giảng dạy đến 1.000 giờ/năm. Do tỉ lệ SV/GV vẫn chưa đạt mức yêu cầu nên nhiều GV chỉ giảng dạy chính quy tại trường đã nhiều. Chưa kể GV dạy cho các trường dân lập, dạy tại chức tại trường, dạy tại chức theo “đơn đặt hàng” của các địa phương, dạy luyện thi đại học. Quanh năm ngày tháng chỉ dạy và dạy. Những GV có học hàm học vị, có uy tín thì lịch dạy càng dày. Những GV có trình độ vững vàng, có triển vọng, lẽ ra nếu điều hoà được giữa nghiên cứu và giảng dạy, bồi dưỡng để nâng cao trình độ, đổi mới PPGD... thì có thể còn vươn xa hơn. Nhưng họ lại chấp nhận dừng lại ở đó để... làm “ong thợ”.

Bức xúc, lãnh đạo nhiều trường đặt ra ý định thu hẹp quy mô đào tạo tại chức để GV có thời gian cho NCKH. Nhưng “ý tưởng” này lại bị các “thợ giảng” phản ứng... vì lương thấp không dạy thêm không đủ sống. Các trường còn loay hoay không lo được cho GV có đời sống ổn định nên đành chấp nhận thực trạng trên.

GV nhiều trường hiện nay không chịu sự quản lý về giờ giấc. Không ít người cả tháng vắng mặt ở trường để đi dạy tại chức. Các trường không quản lý được GV.

Một số vị lãnh đạo trường cho biết: Đi dạy, GV có thu nhập 30 triệu đồng, thậm chí 70 triệu đồng/ một đợt. Thế nên khó có thể bắt họ ngồi lì ở phòng thí nghiệm với những đề tài khoa học. Có đề tài phải nhiều năm mới hoàn thành mà giá chỉ có 20 triệu đồng.

Ông Nguyễn Văn Nhã, Trưởng ban đào tạo ĐHQGHN cho rằng : Mức sống quá nghèo là một trong những nguyên do khiến GV đi dạy thêm nhiều quá. Có GS 5 năm không có một công trình NCKH nào vì thời gian dành cho giảng dạy hết.

Ông Nguyễn Văn Thịnh, Hiệu trưởng trường ĐHSPHN cũng thừa nhận thực trạng: Giờ dạy của GV nhiều ảnh hưởng đến chất lượng NCKH và bồi dưỡng nâng cao trình độ. Đó cũng là một trong những nguyên do khiến ĐHSPHN và nhiều trường sa vào tình trạng hụt hẫng cán bộ có trình độ cao.

2.2. Thiếu một môi trường để làm việc tốt

Ngoài vấn đề đảm bảo cho GV có thu nhập đủ sống, môi trường làm việc cũng là một yếu tố quan trọng để cho GV làm việc, nghiên cứu. Nhưng theo một số trường, điều kiện làm việc nghiên cứu của GV hiện nay cũng là vấn đề bất cập.

Theo ông Kiều Thế Hưng, Phó hiệu trưởng ĐHSPHN thì: GV của trường chỗ dạy thì có, nhưng phòng bộ môn thì không. Các GS không có phòng làm việc riêng. Những GV khác thì không có chỗ để kê bàn làm việc, máy vi tính... Cơ sở vật chất như vậy thì không thể bắt GV ngoài giờ dạy trên giảng đường phải có mặt ở trường để làm việc, đọc tài liệu hay nghiên cứu... Theo ông Hưng, kinh phí bồi dưỡng hàng năm thấp, chủ yếu vào việc bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học cho GV, kinh phí còn lại cho việc bồi dưỡng chuyên môn rất ít. Chưa nói đến việc đưa GV đi nước ngoài tham gia các hội thảo, giao lưu quốc tế, việc thăm quan, học hỏi trong nước cũng hạn chế. Thế mới có tình trạng GV dạy về một đi tích lịch sử nhưng lại chưa từng đến đó.

Nhiều trường ĐH hiện nay không có đủ trang thiết bị thí nghiệm cho việc nghiên cứu của các GV và SV. Để thực hiện việc nghiên cứu, các GV phải đi nhờ các viện, các trường khác. Sự liên hệ giữa các viện, các doanh nghiệp, đối với các trường ĐH không chặt chẽ, ít hiệu quả. Ít trường có viện nghiên cứu trong trường ĐH. Điều kiện không thuận lợi cũng là cản trở đối với việc NCKH trong trường ĐH. Tình trạng GV, kể cả những người có học hàm, học vị thiếu thông tin khoa học là vấn đề phổ biến. Điều kiện để GV đi nước ngoài không có, hoặc thủ tục phức tạp. Ở VN, những người đã có học hàm, học vị mặc nhiên được công nhận không thời hạn nên không đặt ra vấn đề phải bồi dưỡng, phải đánh giá lại như nước ngoài.

Theo ông Nguyễn Đình Đức, Trưởng ban Khoa học Công nghệ, ĐHQGHN thì kinh phí đầu tư cho NCKH của trường này hiện nay đã gấp 17 lần so với năm 1995, trị giá khoảng 43 tỉ/năm, trong đó 11,3 tỉ dành cho nghiên cứu cơ bản, bằng 1/4 kinh phí cho toàn ngành. Trong điều kiện chung, đây cũng là con số không nhỏ. ĐHQGHN thời gian qua cũng có những đóng góp đáng kể trong các lĩnh vực nghiên cứu, nhưng so với yêu cầu đối với một ĐH hàng đầu có định hướng ĐH nghiên cứu thì những thành quả đã có vẫn khiêm tốn.

Trong hội nghị các hiệu trưởng ĐH, CĐ thời gian gần đây, các trường đều có chung "điệp khúc" nêu khó khăn và đề xuất được tự chủ. Thử đặt ngược lại vấn đề, liệu trao tự chủ, các trường có thể phát huy được nội lực của mình hay không? Chính sách vĩ mô là cần, nhưng để giấc mơ thành hiện thực, phải là sự năng động, dám nghĩ, dám làm của chính các trường, các nhà quản lý và GV.

3. Quyết định là ở nội lực

Đề cập đến những bất cập trong vấn đề GV của các trường, bà Trần Thị Hà, Vụ trưởng Vụ ĐH&SĐH, Bộ GD&ĐT cho rằng: Biết rõ những việc cần phải làm, nhưng quan trọng hơn là phải xây dựng được những giải pháp cụ thể, chi tiết, ví dụ như điều kiện tuyển chọn, tiêu chí đánh giá GV, làm thế nào để tạo môi trường làm việc thuận tiện, thu hút nhân tài... Nói một cách khác, vai trò của các trường có tính chất quyết định trong chiến lược phát triển đội ngũ GV của trường.

3.1. Ngồi chờ hay chủ động giải quyết?

ĐHQGHN cũng đặt ra một mục tiêu đến năm 2010 là có 85% CBKH có học vị trên ĐH, trong đó 60% là tiến sĩ, 20% có chức danh GS, PGS. 15% còn lại dành cho tuyển dụng SV tốt nghiệp xuất sắc, giỏi để đào tạo đội ngũ kế cận. Phấn đấu để hầu hết cán bộ, GV sử dụng tốt một ngoại ngữ trong chuyên môn, trong đó khoảng 15% giảng dạy bằng ngoại ngữ (để đảm nhiệm giảng dạy CT tiên tiến). ĐHQGHN cũng dự kiến xây dựng các nhóm chuyên ngành mạnh thật sự, khác với các nhóm nghiên cứu theo kiểu "thân quen thì rủ nhau cùng nghiên cứu" như hiện nay, tạo cơ chế liên thông liên kết trong đội ngũ CBKH. Cơ cấu GD-NCKH - dịch vụ của ĐHQG sẽ điều chỉnh theo hướng 5- 3- 2 để tiến dần theo hướng một số ĐH nghiên cứu lớn trong khu vực... Một trong những nhiệm vụ quan trọng của ĐHQGHN là việc khắc phục tình trạng hẫng hụt đội ngũ GV kế cận.

ĐHQGHN sẽ chỉ còn 4 năm nữa để thực hiện những mục tiêu đề ra trên và để làm được, chắc chắn không thể ngồi chờ một sự điều chỉnh về cơ chế ở tầm vĩ mô. Theo bà Trần Thị Hà, quy định chung của Bộ đã

có rồi, việc đặt ra những quy định cụ thể trong việc tuyển dụng, quản lý, sử dụng CBGV thì trường phải tự vạch ra và thực hiện. Không thể nói Bộ GD&ĐT phải có trách nhiệm xây dựng chế tài cho các trường trong việc quản lý con người. Nhất là các trường ĐH trọng điểm đã và đang được trao tự chủ. Ví dụ như việc quy định một năm GV phải hoàn thành mấy công trình khoa học, giảng dạy tối đa bao nhiêu tiết, phải có mấy bài báo in trên các tạp chí khoa học, GV có chức danh GS, PGS phải đi nước ngoài để trao đổi kinh nghiệm, GV các trường sư phạm phải đi đầu trong việc áp dụng PPGD mới để đáp ứng yêu cầu của đổi mới CT phổ thông... Đó là những quy định chi tiết mà tùy theo đặc thù từng trường, mục tiêu phấn đấu của từng trường mà áp dụng theo những cách khác nhau.

Nhìn trên tổng thể hiện nay, nhiều trường vẫn còn chưa thoát ra được quan điểm quản lý của thời bao cấp. Có nghĩa là chờ sự thay đổi từ cấp trên, chờ được hỗ trợ, chờ có kinh phí mới làm. Có những nhà quản lý ở trường ĐH cho biết: Không thể khuyến khích GV, CBQL đi nước ngoài học tập nâng cao trình độ vì Nhà nước không cấp tiền, không có kinh phí để thực hiện. Không thể triển khai đổi mới PPGD vì không có tiền, không thể quản lý được GV đi dạy tràn lan vì không thể đảm bảo cho họ đời sống ổn định, khi lương Nhà nước trả chỉ có hạn... Nhìn chung, mọi hoạt động đều cần "tiền Nhà nước" và những cơ chế chính sách do Nhà nước, Bộ đặt ra.

Cơ chế ở tầm vĩ mô hiện nay có những bất cập trở thành rào cản cho sự chuyển mình của các nhà trường là vấn đề có thật. Những khi các trường chưa thoát ra khỏi tư tưởng ngồi chờ để tự mình vượt qua khó

khăn bằng sự năng động của mình thì sẽ tụt hậu, kể cả khi cơ chế của Nhà nước đã mở hết cỡ.

Nằm trong một cơ chế chung, nhưng cũng có những trường ĐH đã tự mình tìm ra con đường đi riêng để phát triển. ĐH Công nghiệp TP HCM được xem là một trong những trường năng động, khi đã chuyển 117 môn học sang đào tạo theo phương thức học chế tín chỉ, dành hẳn một khu làm việc riêng cho các tiến sĩ, linh hoạt trong việc thực hiện chế độ đãi ngộ đối với CBGV, đặc biệt là GV giỏi... Trong khi trường này vẫn không hề vay tiền của Nhà nước hay thu thêm học phí của SV.

Phía Bắc hiện một số trường ĐH cũng thực hiện việc quản lý CBGV chặt chẽ hơn. Đặc biệt, một số trường như ĐH Thủy lợi, ĐHDL Thăng Long đã thực hiện việc đánh giá GV. ĐHDL Thăng Long cho phép SV đánh giá GV qua phiếu thăm dò, trên cơ sở đó có sự điều chỉnh đội ngũ GV cả về chất lượng chuyên môn và thái độ phục vụ...

Một vài trường bước đầu thực hiện vấn đề tự chủ tài chính đã chủ động tiết kiệm kinh phí cho chi thường xuyên, sắp xếp lại đội ngũ lao động để sử dụng hiệu quả hơn. Nguồn kinh phí tiết kiệm dành chi cho những công việc thiết thực đến đào tạo.

Có nhiều việc mà tự thân các trường có thể giải quyết để xây dựng một đội ngũ GV đáp ứng dần yêu cầu của thời kỳ mới.

3.2. Những tác động thiết thực

Theo ông Nguyễn Đình Hương, sau đợt khảo sát, Ủy ban Văn hoá Giáo dục Thanh thiếu niên và nhi đồng sẽ báo cáo Quốc hội. Căn cứ vào đó có thể có những điều chỉnh về mặt cơ chế chính sách đối với GV.

Trong đó, vấn đề quan trọng nhất cần xem xét là chế độ đãi ngộ đối với GV, đặc biệt là cơ chế thu hút nhân tài, thu hút chất xám của nước ngoài cho GD nói chung và GD ĐH nói riêng.

Ông Bành Tiến Long, Thứ trưởng Bộ GD&ĐT phát biểu: Trước mắt, Bộ GD&ĐT đã làm việc với ngành Tài chính để có chế độ trả lương đặc biệt cho GV tham gia các CT tiên tiến. Về lâu dài có thể tiến tới xây dựng chế độ trả lương thông thoáng hơn để khuyến khích GV giỏi gắn bó với nghề và hoàn thành trách nhiệm của GV ĐH. Bộ GD&ĐT cũng xúc tiến việc nghiên cứu khung học phí mở với một lộ trình hợp lý để trình Chính phủ. Theo đó, nguồn học phí có thể giúp các trường tháo gỡ dần khó khăn trong việc thực hiện những dự định dài hơi, như đầu tư cơ sở vật chất, xây dựng các nhóm nghiên cứu mạnh, nâng cao trình độ GV...

Ông Đinh Ngọc Bảo, Phó hiệu trưởng ĐHSHPN cho biết: Nhật Bản có một quỹ đào tạo chung cho cả nước, Quỹ này không phải chỉ có sự đóng góp của Nhà nước, mà các doanh nghiệp, tổ chức xã hội, cá nhân cũng có thể đóng góp vì mục đích nâng cao chất lượng đào tạo. Đây là cách mà chúng ta có thể học tập để hỗ trợ cho GD nói chung và GDĐH nói riêng.

GDĐH đang cần sự hỗ trợ từ nhiều phía, những đầu tư trọng tâm, thiết thực nhưng yếu tố quyết định để các trường bứt phá phải là nội lực của chính các trường.

Thứ trưởng Bành Tiến Long nhấn mạnh: Phải bắt đầu đi từ vi mô, trong đó cốt lõi vấn đề là xóa bỏ tư duy của cơ chế bao cấp, tiếp cận cơ chế thị trường mà vai trò của các hiệu trưởng là nhân tố quan trọng./.

Hoạt động nghiên cứu khoa học CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC HÙNG VƯƠNG GÓP PHẦN ĐỔI MỚI PHƯƠNG PHÁP DẠY HỌC Ở CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC, TRUNG HỌC CƠ SỞ CỦA TỈNH PHÚ THỌ

ThS. **ĐẶNG VĂN HƯƠNG**

(PTP Quản lý khoa học)

A. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đổi mới chương trình giáo dục phổ thông là một yêu cầu của thực tiễn và là chủ trương lớn của Đảng, Nhà nước và ngành Giáo dục. Thể hiện: Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai BCH TW Đảng khoá VIII (12/1996) và được thể chế hoá trong Luật Giáo dục (12/1998); Nghị quyết số 40/2000/QH-10 của Quốc hội và Chỉ thị 14/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc đổi mới chương trình (CT) giáo dục phổ thông...

Đổi mới PPDH theo CT và SGK năm 2002 là một đòi hỏi của việc giảng dạy và học tập ở các trường phổ thông tỉnh Phú Thọ. Nội dung, CT, hình thức trình bày của SGK năm 2002 đã chứa đựng, định hướng các PPDH ẩn tàng trong đó. GV THCS, đặc biệt là GV tiểu học còn rất nhiều khó khăn và một số hạn chế trong việc sử dụng PPDH thích hợp cho từng kiểu bài.

Đổi mới phương pháp dạy học (PPDH) theo CT và SGK mới là một đòi hỏi của thực tiễn đào tạo GV và cũng là nhiệm vụ, trách nhiệm của trường Đại học Hùng Vương. Trong những năm vừa qua,

nhà trường đã chủ động, nhạy bén, nhập cuộc tích cực vào quá trình đổi mới CT GD phổ thông, theo đúng yêu cầu của Chính phủ và Bộ GD & ĐT là Trường sư phạm phải đi đầu trong việc đổi mới nội dung và PPDH. Trường đã có nhiều đề tài nghiên cứu khoa học (NCKH) về việc đổi mới PPDH các môn học và thu được những kinh nghiệm quý báu về vấn đề này. Hoạt động NCKH của trường Đại học Hùng Vương góp phần đổi mới PPDH theo CT, SGK năm 2002 ở các trường tiểu học, THCS của tỉnh Phú Thọ.

B. NHỮNG KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC

1. Ghi nhận về số lượng đề tài và số lượng GV tham gia NCKH GD phổ thông: Trong 5 năm qua, trường Đại học Hùng Vương đã có gần 500 lượt GV tham gia NCKH GD phổ thông, với số lượng đề tài đã thực hiện và áp dụng là 127, trong đó : cấp cơ sở là 118 đề tài, cấp ngành GD & ĐT Phú Thọ là 2, cấp tỉnh là 2 và 5 đề tài Dự án Đào tạo GV THCS. Các đề tài đã nghiên cứu PPDH bậc tiểu học, THCS và xây dựng giải pháp nhằm nâng cao chất lượng GD và phục vụ công tác thay sách của ngành.

2. Xây dựng cơ sở lý luận cơ bản của việc đổi mới PPDH ở bậc Tiểu học và Trung học cơ sở.

Cơ sở triết học: Học tập là quá trình nhận thức tích cực tiếp thu hệ thống khái niệm. Bản chất triết học của nhận thức là: “Từ trực quan sinh động đến tư duy trừu tượng và từ tư duy trừu tượng đến thực tiễn, đó là con đường biện chứng của sự nhận thức chân lý, nhận thức thực tế khách quan” (V. I. Lênin). Theo quy luật phát triển của sự vật, hiện tượng, ngoại lực dù là quan trọng đến đâu cũng chỉ là nhân tố hỗ trợ, thúc đẩy, tạo điều kiện. Nội lực mới là nhân tố quyết định phát triển bản thân sự vật. Sự phát triển đó đạt trình độ cao khi nội lực và ngoại lực cộng hưởng được với nhau.

Cơ sở sư phạm: Theo quan niệm truyền thống, các thành tố trong hệ thống dạy học bao gồm thầy giáo, học sinh và tri thức. Nhưng theo quan niệm mới trong giai đoạn hiện nay, hệ thống tối thiểu đó cần có thêm yếu tố thứ tư là môi trường giáo dục (phong cách và năng lực GV, không khí lớp học, phương tiện dạy học, thái độ học tập của HS...). Mô hình DH phát huy tính tích cực của người học: «thầy - dạy, trò - học là hai hoạt động chủ đạo, kết hợp và tác động lẫn nhau trong môi trường GD, hoạt động chung vì hiệu quả thực tế của người học”.

Lý thuyết hoạt động: Học tập là một loại hoạt động của HS, có thể vận dụng lý luận về hoạt động để hiểu bản chất của học tập. Quan điểm hoạt động trong PPDH có thể được thể hiện ở các tư tưởng chủ đạo sau: Cho HS thực hiện và tập luyện những hoạt động thành phần tương thích với nội dung và mục đích dạy học. Gây động cơ học tập và tiến hành hoạt động. Truyền thụ tri thức,

đặc biệt là những tri thức PP, như phương tiện và kết quả hoạt động. Phân bậc hoạt động làm chỗ dựa cho việc điều khiển quá trình dạy học.

- Nghị quyết Trung ương 2 khoá VIII đã chỉ rõ: “Đổi mới mạnh mẽ PP giáo dục, đào tạo, khắc phục lối truyền thụ một chiều, rèn luyện thành nếp tư duy sáng tạo của người học. Từng bước áp dụng các PP tiên tiến và các PP hiện đại vào qui trình DH, đảm bảo điều kiện và thời gian tự học, tự nghiên cứu cho HS, nhất là SV đại học”.

Mục tiêu và quan điểm chung của việc xây dựng CT Tiểu học và THCS.

+ Mục tiêu: “Phát triển giáo dục trên cơ sở cải tiến nâng cao chất lượng dạy và học, tăng cường cơ sở vật chất và công tác quản lý của các cấp trong cả nước nhằm tiến tới phổ cập THCS vào năm 2010 đáp ứng được yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước trong giai đoạn mới”.

+ Quan điểm chung trong quá trình xây dựng chương trình theo hướng góp phần thực hiện tốt mục tiêu đào tạo của cấp học, ưu tiên cho việc dạy học nhằm hình thành và phát triển năng lực độc lập sáng tạo, có quan tâm đúng mức tới các loại trình độ học tập (giỏi, khá, trung bình, yếu) hỗ trợ có hiệu quả cho việc đổi mới PPDH theo hướng phát huy tính tích cực chủ động trong học tập của học sinh.

3. Khảo sát, thu thập số liệu, thông tin ở một số trường Tiểu học và THCS về các điều kiện để thực hiện CT, SGK năm 2002: Đội ngũ GV, PPDH, cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học, ...

Đội ngũ giáo viên: Đội ngũ GV là những người yêu nghề, yêu trẻ, trung thành với

sự nghiệp GD của Đảng, khắc phục khó khăn, cố gắng công tác, luôn có nhu cầu học hỏi để nâng cao trình độ và chất lượng GD. Đội ngũ GV đã hoàn thành tốt nhiệm vụ phát triển GD ở giai đoạn phổ cập GD tiểu học và THCS. Tuy nhiên, GV tiểu học phải dạy nhiều môn ở một lớp để theo sát, nắm vững quá trình phát triển toàn diện của HS, một GV tiểu học có thể đảm nhận dạy các môn: Tiếng Việt, Toán, Đạo đức, Tự nhiên và Xã hội ở một lớp là phù hợp, còn các môn Âm nhạc, Mỹ thuật, Thủ công, Thể dục cần có các GV dạy chuyên. Bậc THCS, ở những trường vùng núi, vùng khó còn nhiều GV dạy chéo môn, do đó chất lượng DH các môn này chưa cao. Các vùng miền núi, vùng HS dân tộc, một số GV còn ít biết tiếng dân tộc để hỗ trợ HS học tập, chưa tăng cường khả năng nói tiếng Việt, khả năng giao tiếp cho HS dân tộc, chưa hiểu rõ tâm lí HS dân tộc để khai thác thuận lợi và thế mạnh của HS, của địa phương nhằm nâng cao chất lượng GD miền núi.

PPDH theo CT và SGK năm 2002: Qua khảo sát một số trường tiểu học, THCS nhận thấy: Xây dựng được nền nếp dạy học, thực hiện CT và thời khoá biểu nghiêm túc, sổ sách chuyên môn đầy đủ, có đồ dùng dạy học. Cách soạn giáo án theo SGK là đúng đủ các bước lên lớp, chú ý nhiều đến hoạt động của trò. Quá trình thực hiện CT, SGK mới, GV đã tiếp cận được việc đổi mới PPDH: các thầy, cô giáo đã sử dụng PPDH GQVĐ, hợp tác nhóm nhỏ... GV đứng lớp đã có nhiều cố gắng tiếp thu học tập kiến thức mới đáp ứng nhu cầu cho công việc thay sách đạt kết quả cao. GV lên lớp nghiên cứu kỹ SGK, SGV và chú ý

đến các đối tượng HS để tạo điều kiện cho HS phát huy tính tích cực chủ động trong học tập. Thực hiện tốt quy chế kiểm tra, chấm bài, trả bài, đánh giá xếp loại HS.

Trong một số tiết học, một số GV còn có những hạn chế sau: chú trọng nhiều đến việc chép lại kiến thức cần truyền đạt cho HS; PPDH đơn thuần là thông báo kiến thức đến HS; chưa nắm vững kiến thức cơ bản của môn học, còn sai sót về kiến thức khi lên lớp (GV dạy chéo môn, nhất là môn năng khiếu); gán kiến thức giảng dạy với thực tế đời sống, sinh hoạt của HS chưa được nhiều. Trong quá trình lên lớp, một số GV chỉ lo truyền thụ kiến thức trong SGK mà chưa chú ý đến khả năng tiếp thu của HS; GV chưa chú trọng đến việc hướng dẫn HS tự học ở nhà. GV chưa khai thác hết tác dụng của SGK như: Định hướng các hoạt động học tập, gợi ý về cách dạy, sử dụng hợp lý kênh hình, kênh chữ, khai thác các dạng bài tập, tham khảo các dạng đề kiểm tra, tổ chức các trò chơi học tập...

Cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học đã được cải tiến nhiều, phần nào xoá bỏ ấn tượng dạy chay, học chay nhiều năm nay. Đồ dùng thực hành, đồ dùng minh họa thực sự làm cho tiết dạy sinh động, hấp dẫn hơn. Đó là cơ sở vật chất để đổi mới PPDH. Tuy nhiên, khả năng sử dụng đồ dùng DH của GV còn hạn chế: Việc sử dụng đồ dùng DH còn hình thức, chưa biết sử dụng một cách thành thạo, không kết hợp các đồ dùng DH một cách hợp lí, nhiều khi sử dụng nhiều đồ dùng trong một tiết dạy đã làm rối tiết học.

4. Đề xuất một số giải pháp nhằm thực hiện có hiệu quả việc đổi mới PPDH

Giải pháp 1 : Xây dựng một số PP và hình thức DH phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của tỉnh Phú Thọ. Các đề tài đề cập đến khái niệm, phân loại PPDH và nêu khá rõ một số PPDH truyền thống, PPDH tích cực hoá hoạt động học tập của HS. Hướng đổi mới PPDH hiện nay là tích cực hoá hoạt động học tập của HS, khơi dậy và phát triển khả năng tự học, nhằm hình thành cho HS tư duy tích cực, độc lập sáng tạo; nâng cao năng lực phát hiện và GQVĐ; rèn luyện kỹ năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn; tác động lên tình cảm, đem lại niềm vui, hứng thú cho HS. Theo định hướng trên, cần kế thừa, phát triển những mặt tích cực trong các PPDH truyền thống đồng thời áp dụng những PPDH hiện đại thích hợp. PPDH GQVĐ, DH hợp tác trong nhóm nhỏ, dạy tích hợp, PP sử dụng bản đồ, tranh ảnh, mô hình, biểu đồ... là các PPDH đang được sử dụng ở bậc tiểu học và THCS.

Giải pháp 2 : Định hướng thiết kế mô hình giáo án theo hướng đổi mới PPDH.

Các đề tài đã định hướng thiết kế mô hình giáo án theo nội dung, đặc điểm của môn học và có nhiều giáo án minh hoạ giúp cho GV hiểu rõ và tiến hành giảng dạy được tốt hơn.

Giải pháp 3 : Biên soạn tài liệu về đổi mới PPDH và bồi dưỡng, tập huấn cho GV, CBQL bậc Tiểu học, THCS. Hướng dẫn SV đang đào tạo tại trường sư phạm tiếp cận tài liệu, PPDH theo CT, SGK năm 2002.

Chúng ta đều biết rằng: để tập huấn cho

GV, CBQL cần có tài liệu được biên soạn theo yêu cầu của Bộ GD&ĐT. Mỗi một môn học đều có một bộ tài liệu bồi dưỡng GV thực hiện đổi mới PPDH môn học đó. Trong 5 năm qua, GV trường Đại học Hùng Vương đã biên soạn hàng trăm bộ tài liệu phục vụ cho tập huấn thay sách hàng năm của tỉnh Phú Thọ.

Hàng năm, phối hợp với Sở GD & ĐT tỉnh Phú Thọ, GV của trường đã bồi dưỡng tập huấn cho tất cả CBQL, GV giảng dạy các môn học thay sách. Đã tổ chức bồi dưỡng tập huấn : trong năm học 2001-2002 là 1.226 lượt GV dạy lớp 1 và 676 lượt CBQL; 3.189 lượt GV dạy lớp 6 và 528 lượt CBQL. Tổng cộng là 5. 619. Trong năm học 2002- 2003 có 1.615 lượt GV dạy các môn học lớp 2 và 4.719 lượt GV dạy các môn học lớp 7 và số CBQL nhiều hơn năm trước đã được tập huấn. Tổng cộng là 6.324 lượt. Qua đó nhận thấy: trong 5 năm có hơn 25 nghìn lượt GV, CBQL đã được tập huấn thay sách. GV là lực lượng quyết định chất lượng GD tiểu học và THCS, sau khi tập huấn về các trường đã tổ chức triển khai học tập nội dung thay sách cho tất cả các GV của trường: Nghiên cứu tài liệu, soạn giáo án, dạy mẫu, chuẩn bị tốt mọi điều kiện cho triển khai thay sách của trường. Công việc này thực hiện tốt, được GV, phòng GD các huyện, thị, thành trong tỉnh ghi nhận; Sở GD & ĐT Phú Thọ đánh giá cao công sức của GV trường Đại học Hùng Vương và công tác NCKH của trường.

SV sư phạm đang đào tạo tại trường đã được tiếp cận nội dung, CT, SGK và PPDH bậc tiểu học, THCS qua các giờ dạy học phần PPDH và qua các chuyên đề ngoại khoá, Xemina...

Giải pháp 4 : Đổi mới nội dung và hình thức thi, kiểm tra - đánh giá chất lượng học tập của HS. Đổi mới kiểm tra - đánh giá chất lượng học tập của HS là rất cần thiết. Kiểm tra - đánh giá là một trong những khâu chủ yếu của quá trình DH, là một trong những biện pháp quan trọng để nâng cao chất lượng DH. Định hướng đổi mới kiểm tra - đánh giá chất lượng học tập của HS bắt đầu từ việc đổi mới về mục tiêu kiểm tra - đánh giá: (Đánh giá toàn bộ những kiến thức, kỹ năng cơ bản theo chuẩn đã xác định có chú ý đến vài vấn đề liên bộ môn khi lập đề kiểm tra; thúc đẩy quá trình DH cá thể hoá, chủ động và sáng tạo; đảm bảo khách quan, công bằng, khẳng định sự thành công trong công tác học tập của HS). Nội dung đánh giá phải toàn diện phải bao gồm cả 3 mức: Nhận biết, thông hiểu, vận dụng các kiến thức và kỹ năng. Về tổ chức kiểm tra - đánh giá: Khuyến khích GV sử dụng các hình thức kiểm tra - đánh giá (viết, vấn đáp, tự đánh giá của HS). Phối hợp kiểm tra đánh giá thường xuyên và định kì. Về công cụ kiểm tra - đánh giá: Phối hợp đánh giá kết quả bằng tự luận và bằng trắc nghiệm khách quan. Sử dụng phiếu kiểm tra trong kiểm tra định kỳ, thường xuyên...

5. Tổ chức, triển khai thực nghiệm sư phạm các giải pháp tại một số trường tiểu học, THCS và đưa vào CT giảng dạy trong toàn tỉnh.

6. Những kết quả đạt được bước đầu khi thực hiện đổi mới PPDH theo CT, SGK năm 2002.

Đội ngũ GV, CBQL được bồi dưỡng nâng cao trình độ: Về lý luận: GV đã nhận

thức tăng thêm về chính trị xã hội, các Nghị quyết của Đảng và Nhà nước về Giáo dục và Đào tạo. Về kiến thức: GV biết, hiểu và vận dụng: Mục tiêu, nội dung, CT mới ở tiểu học, THCS; những đổi mới về nội dung, PPDH và cách đánh giá. Nội dung cấu trúc và cách sử dụng SGK, SGV mới của môn học. Một số vấn đề mới và khó trong CT và SGK mới. Đặc điểm, hình thức, PPDH theo hướng phát huy tính tích cực của HS. Cách sử dụng đồ dùng dạy học môn học. Cách lập hồ sơ theo dõi sự tiến bộ của HS. Về kỹ năng: Áp dụng được những hiểu biết của mình để lập kế hoạch và tổ chức dạy học; có kỹ năng thể hiện trên lớp một số kỹ thuật dạy học cụ thể theo hướng tích cực hoá hoạt động học tập của HS. Sử dụng SGK, SGV một cách có hiệu quả. Thiết kế bài kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của HS...

Sau 5 năm thực hiện thay sách, chất lượng GD có những chuyển biến tích cực: Đội ngũ GV, CBQL được bồi dưỡng nâng cao trình độ. Chất lượng GD toàn diện được chú ý và đạt được những kết quả nhất định, nhất là chất lượng GD kiến thức các môn học. Cơ sở vật chất nhà trường được nâng cấp. Trang thiết bị dạy học bước đầu được cung ứng và sử dụng có hiệu quả.

C. KẾT LUẬN

Hoạt động NCKH của trường Đại học Hùng Vương đã góp phần quan trọng cho việc đổi mới PPDH bậc tiểu học và THCS của tỉnh Phú Thọ. Các đề tài đã đưa ra được một hệ thống PPDH thường dùng, cách vận dụng cụ thể trong việc dạy học các môn học từ lớp 1 đến lớp 9 và một số giải pháp

nhằm thực hiện có hiệu quả việc đổi mới PPDH. Thông qua kết quả nghiên cứu có thể khẳng định: Việc triển khai dạy - học theo CT, SGK bậc tiểu học, THCS năm 2002 của ngành GD & ĐT tỉnh Phú Thọ đã thực hiện đúng tiến độ, đúng kế hoạch và hoàn thành tốt các yêu cầu đề ra.

Sau một vòng thay sách, cần tổng kết toàn diện công tác này trong phạm vi một trường, huyện, tỉnh và cả nước để ghi nhận những thành tích đạt được, nhìn nhận và khắc phục những tồn tại, yếu kém.

Tất cả GV của trường Đại học sư phạm, Cao đẳng sư phạm phải thường xuyên tích

cực tham gia vào CT đổi mới GD phổ thông. SV phải được tiếp cận CT, SGK, PPDH ngay khi đang học tại trường./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Các đề tài NCKH của trường Đại học Hùng Vương, giai đoạn 2001 - 2005.
2. Đề tài cấp tỉnh: "Đổi mới PPDH một số môn theo chương trình và SGK lớp 2, lớp 7" năm 2003 - 2004.
3. Các tài liệu liên quan đến thay sách của Sở GD & ĐT tỉnh Phú Thọ.
4. Các tài liệu bồi dưỡng, tập huấn GV thay sách từ lớp 1 đến lớp 9.



CÔNG TÁC NGHIÊN CỨU... (Tiếp theo trang 8)

5. Kết luận

Hội đồng Khoa học - Đào tạo các đơn vị trong trường cần quan tâm tạo điều kiện thuận lợi hơn nữa cho hoạt động NCKH của GV, coi đó là tiêu chí thi đua cơ bản để đánh giá, xếp loại năng lực cán bộ.

Với GV đại học, công việc NCKH và giảng dạy được xếp ngang nhau. Thậm chí NCKH còn chiếm nhiều thời gian công sức hơn. Có NCKH tốt thì giảng dạy mới giỏi. Thế nên nếu thời gian chỉ được sử dụng hoàn toàn vào việc giảng dạy thì không thể nói chất lượng đào tạo có thể nâng cao được. Vì vậy, các GV cần nâng cao nhận thức, tích cực tham gia NCKH. Thiết nghĩ, GV nên viết giáo trình cho những học phần tương ứng với những môn học mà bậc phổ thông đang cần, đổi mới PPDH các môn học theo chương trình và SGK mới ở bậc THPT trong tỉnh Phú Thọ.

Phòng Quản lý khoa học trong những năm qua đã có nhiều cố gắng, năng động và tạo nên một luồng không khí mới trong công tác NCKH. Phòng đã tham mưu giúp việc cho Hiệu trưởng và tổ chức triển khai, thực hiện có hiệu quả công tác NCKH. Sự đóng góp của phòng QLKH đối với công tác NCKH của trường là rất đáng ghi nhận, trong đó nổi bật là ThS. Đặng Văn Hương - Phó trưởng phòng - phụ trách phòng trong lúc "Vạn sự khởi đầu nan".

Sau 3 năm, với nhiều khởi sắc về công tác NCKH, cộng với sự sáng tạo, yêu nghề và tinh thần trách nhiệm, Trường Đại học Hùng Vương đang từng bước trở thành trung tâm đào tạo, NCKH có uy tín của tỉnh Phú Thọ và các tỉnh lân cận. Các thế hệ cán bộ, GV tin tưởng một ngày không xa, công tác NCKH của trường ta sẽ sánh cùng các trường đại học trong khu vực.

NHỮNG THUẬN LỢI, KHÓ KHĂN TRƯỚC MẮT ĐỐI VỚI CỘNG ĐỒNG DOANH NGHIỆP TRONG NƯỚC KHI VIỆT NAM GIA NHẬP WTO

CN. ĐẶNG VĂN THANH

(Bộ môn Mác-Lênin & TTHCM)

ĐẾN nay, Việt Nam đã hoàn tất đàm phán song phương và đa phương với tất cả các đối tác để có thể gia nhập Tổ chức thương mại thế giới (WTO). Tổ chức thương mại lớn nhất hành tinh với 149 quốc gia thành viên. Trải qua một lộ trình đầy khó khăn thử thách, đây sẽ là một dấu mốc quan trọng trong việc hội nhập ngày càng sâu rộng vào nền kinh tế thế giới của Việt Nam. Bởi đó là một xu thế tất yếu, khi Việt Nam muốn phát huy tốt các nguồn nội lực sẵn có và tranh thủ ngoại lực, kết hợp sức mạnh dân tộc với sức mạnh thời đại để công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước, từng bước hoàn thành: "Mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh".

Gia nhập WTO sẽ mở ra những vận hội lớn cho cả dân tộc nói chung và các doanh nghiệp (DN) Việt Nam nói riêng, đồng thời chúng ta cũng phải đối mặt với rất nhiều thách thức. Các DN sẽ được tiếp cận với thị trường rộng lớn với hàng tỉ người tiêu dùng có những nhu cầu, thị hiếu hết sức đa dạng và phong phú. Nó sẽ là cơ hội vàng để các doanh nghiệp xuất khẩu hàng hoá, dịch vụ ra bên ngoài lãnh thổ quốc gia thu về nhiều lợi nhuận, ngoại tệ; tạo ra nhiều việc làm cho một nước hàng năm phải giải quyết trên 1 triệu việc làm mới như nước ta hiện nay, góp phần vào việc cơ cấu lại nền kinh tế theo hướng hợp lí. Tuy nhiên

hàng hoá nước ngoài cũng sẽ tràn vào thị trường Việt Nam dễ dàng hơn khi sự bảo hộ bằng thuế quan gần như không còn nữa (thuế xuất nhập khẩu chỉ còn từ 0 - 5%). Cụ thể hơn, các DN Việt Nam có hạn chế gì và cơ hội như thế nào khi bước vào sân chơi WTO.

Theo số liệu thống kê, đến cuối tháng 8/2006, cả nước có trên 150.000 DN thuộc khu vực kinh tế tư nhân, 4.800 DN nhà nước và trên 3.000 DN có vốn đầu tư nước ngoài. Kết quả đánh giá cho thấy đa số DN nước ta có qui mô nhỏ và vừa. Phần lớn DN thành lập sau khi có Luật DN nên ít kinh nghiệm kinh doanh, chi phí sản xuất cao, năng suất lao động thấp, năng lực cạnh tranh hạn chế, thiếu vốn, thiếu các nguồn lực cần thiết cho đầu tư phát triển. Vì vậy, các DN trong nước đang gặp rất nhiều khó khăn, nhất là khi Việt Nam gia nhập WTO trong thời gian tới đây. Hầu hết các DN trong nước đang rơi vào tình trạng cái gì cũng khó và thiếu. Thiếu mặt bằng sản xuất kinh doanh do sự quy hoạch các khu, cụm công nghiệp không hợp lí. Các dịch vụ phục vụ sản xuất kinh doanh như Internet tốc độ cao, điện, nước, ngân hàng... không đồng bộ, chất lượng thấp, giá cả đắt đỏ, dịch vụ kho bãi, vận chuyển không thuận tiện, mất thời gian, chi phí cao. Hành lang pháp lí thiếu đồng bộ, chưa nhất quán, hay sửa đổi... Tình trạng xé rào ưu đãi đầu tư

của một số tỉnh, thành phố làm mất đi sự cạnh tranh lành mạnh giữa các DN ở các địa phương khác nhau. Ngoài ra, các DN Việt Nam còn thiếu thông tin về hội nhập do nhận thức chưa đầy đủ về những thuận lợi, khó khăn khi gia nhập WTO của các nhà quản lí, doanh nhân và người dân. Thiếu vốn do hệ thống ngân hàng thương mại phát triển chưa đầy đủ các dịch vụ, chưa mở cửa rộng rãi cho các ngân hàng nước ngoài có thể đầu tư nhiều hơn nữa vào Việt Nam. Thiếu nguyên vật liệu vì ngành công nghiệp khai thác sản xuất nguyên vật liệu chưa phát triển; đặc biệt là ngành công nghiệp sản xuất linh kiện, nguyên phụ liệu cho các ngành như: Điện tử, ô tô - xe máy, may mặc, giấy dép, dược phẩm, mỹ phẩm... còn thiếu và yếu. Việt Nam có nguồn nhân lực dồi dào song tỉ lệ qua đào tạo thấp, thiếu trầm trọng lao động có trình độ cao, tay nghề giỏi nên sản phẩm làm ra có hàm lượng chất xám thấp, giá trị không cao và sức cạnh tranh thấp. Trình độ quản trị kinh doanh của đội ngũ doanh nhân còn yếu do thiếu kinh nghiệm và không được đào tạo bài bản. Khả năng xâm nhập thị trường yếu do tiềm lực tài chính hạn hẹp, khả năng thích ứng và giao tiếp bằng ngoại ngữ của doanh nhân còn kém.

Trong thời đại công nghệ thông tin bùng nổ như hiện nay, hạn chế nhất của các DN đang là vấn đề ứng dụng công nghệ thông tin trong quản trị sản xuất kinh doanh. Về công nghệ, nhiều dây chuyền sản xuất trong các ngành như: mía đường, hoá chất, xi măng, chế biến nông lâm thuỷ sản... được đầu tư từ những năm 60 của thế kỷ trước, vì vậy công suất thấp, chất lượng sản phẩm không đảm bảo, không đủ năng lực cạnh tranh trên thị trường trong nước chưa nói gì đến xuất khẩu. Mặt khác, doanh nhân Việt Nam còn ít kinh nghiệm và thiếu

kĩ năng trong đàm phán, thương lượng nên nhiều khi bị thua thiệt trong giao lưu buôn bán quốc tế. Khả năng quảng bá, tiếp thị hình ảnh DN, sản phẩm ra bên ngoài còn yếu. Chính khả năng ngoại ngữ kém tạo ra tâm lí ngại giao tiếp, thiếu tự tin trong đàm phán với đối tác nước ngoài nên bỏ lỡ nhiều cơ hội hợp tác kinh doanh. Do yếu tố lịch sử để lại nên phương thức, tâm lí kinh doanh manh mún, nhỏ lẻ còn khá nặng nề. Hầu hết các doanh nhân không am hiểu luật, đặc biệt là luật pháp quốc tế. Nhưng các DN hầu như không có các chuyên gia luật trong hoặc ngoài DN tư vấn khi kí kết các hợp đồng thương mại nên dẫn đến nhiều khi kí kết cả những điều khoản không hợp với luật pháp và thông lệ quốc tế. Nhiều DN còn chưa nắm vững được quy trình xuất khẩu nên rất lúng túng, không biết bắt đầu từ đâu, đi theo hướng nào... thì sao có thể đưa hàng hoá của mình ra thị trường nước ngoài tiêu thụ.

Sở dĩ có tình trạng trên đây là do tầm nhìn kinh doanh của các DN còn ngắn, chỉ bó hẹp trong lãnh thổ quốc gia, không có tầm nhìn chiến lược dài hơi là phải khai thác nhu cầu của hàng tỉ người tiêu dùng trên thế giới, phải nắm bắt và dự đoán được xu hướng tiêu dùng của thế giới để sớm đáp ứng những nhu cầu đó. Một khó khăn lớn không dễ vượt qua đối với các DN Việt Nam là mẫu mã, chất lượng, giá cả của hàng hoá Việt Nam còn thiếu và yếu. Do đó tính cạnh tranh trên thị trường quốc tế của hàng hoá Việt Nam thấp. Nên khi gia nhập WTO nếu các DN không sớm khắc phục những hạn chế này thì việc “thua trên sân nhà” là điều khó tránh khỏi khi hàng rào thuế quan thấp hơn. Các chuyên gia kinh tế hàng đầu trong nước nhận định, cứ tình trạng này thì 1/2 số DN của Việt Nam sẽ phải đối mặt với nguy cơ phá sản khi

Việt Nam gia nhập WTO. Tuy nhiên với môi trường kinh doanh rộng mở hơn sẽ có nhiều DN tận dụng tốt cơ hội để phát triển và khẳng định tên tuổi của mình trên thị trường trong và ngoài nước.

Nền sản xuất của nước ta đang từng bước chuyển từ công nghệ chế tạo, sang công nghiệp cao do yếu tố công nghệ thông tin dẫn dắt. Chuyển từ lao động cơ bắp sang lao động trí tuệ. Hàm lượng chất xám trong sản phẩm sản xuất ra đang dần được nâng cao. Đây là kết quả của hàng chục năm chúng ta thực hiện “đi tắt đón đầu” trong việc ứng dụng các công nghệ tiên tiến vào sản xuất kinh doanh.

Chúng ta cũng đang phát triển từ thị trường trong nước tiến tới thị trường khu vực và thế giới... Các DN đang từng bước nắm bắt cơ hội, đề ra các biện pháp nâng cao năng lực cạnh tranh, nâng cao trình độ quản lý theo hướng linh hoạt, đổi mới công nghệ, tăng cường mở rộng mạng lưới dịch vụ thẳng đến người tiêu dùng. Bằng cách học hỏi kinh nghiệm quản lý tiên tiến của thế giới, mua bằng phát minh hay nhập khẩu các công nghệ tiên tiến, khai thác các tiện ích trong trao đổi thương mại của Internet nói riêng và công nghệ thông tin nói chung: áp dụng các tiêu chuẩn quản lý sản xuất và chất lượng quốc tế để nâng cao năng suất lao động, hạ giá thành sản phẩm. Coi trọng yếu tố mẫu mã, chất lượng và giá cả cạnh tranh với sản phẩm cùng loại của nước ngoài bằng cách phát triển những sản phẩm mà Việt Nam có ưu thế.

Các ưu thế chung nổi bật của Việt Nam là nguồn nhân công rẻ nên cần phát triển những ngành công nghiệp đòi hỏi nhiều lao động như may mặc, giấy dếp, chế biến nông - lâm - thủy sản.... Việt Nam giàu tài nguyên thiên nhiên nên cần phát triển

công nghệ khai thác, gắn với chế biến và sản xuất các thành phẩm để tránh thiệt thòi khi xuất khẩu sản phẩm thô, sản phẩm sơ chế, ... Các DN Việt Nam cũng có cơ hội lớn khi chính sách của Nhà nước đang từng bước mở cửa, hỗ trợ, khuyến khích DN phát triển. Để có thể tận dụng tốt các cơ hội và ưu thế trên, các DN cần xác định cho mình những lộ trình phát triển thích hợp, phân tích rà soát các yếu tố hiệu quả sản xuất kinh doanh, cơ cấu nguồn vốn, trình độ công nghệ, tỉ lệ nội địa hoá, kim ngạch xuất khẩu,... Ngoài ra, DN cần xây dựng chiến lược sản xuất kinh doanh, quảng bá hình ảnh của DN, xúc tiến thương mại, đào tạo nguồn nhân lực, nâng cao năng lực tài chính, tiếp cận thông tin thị trường tốt hơn, tổ chức nghiên cứu thị trường để dự báo và phát triển thị trường mới một cách hiệu quả... Bên cạnh đó DN cũng cần khắc phục tình trạng trông chờ, làm ăn theo kiểu may rủi, ăn thua, phát triển không bền vững, chỉ tính đến lợi ích trước mắt...

Với tinh thần lạc quan, thiết nghĩ Việt Nam là một dân tộc anh hùng trong đấu tranh chống lại nhiều cường quốc xâm lược. Vậy nên trên thương trường thế giới cũng vậy, tuy bước đầu các DN Việt Nam sẽ gặp phải những thách thức không nhỏ khi gia nhập WTO. Song với nỗ lực của một dân tộc luôn biết đoàn kết để tạo thành một sức mạnh tổng hợp khi đối mặt với những khó khăn tưởng như không thể vượt qua được, nhất định các DN của Việt Nam sẽ từng bước chủ động hội nhập và thành công trong cuộc cạnh tranh với các doanh nghiệp của các nước khác trên toàn thế giới./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Báo Công lí, Số 71 (363), ngày 4-9-2006.