



Chịu trách nhiệm xuất bản
TS. VŨ ĐỨC LỄ

Hội đồng Biên tập
TS. VŨ ĐỨC LỄ
TS. NGUYỄN THỊ THU HÀ
TS. TÔ VĂN SÔNG
TS. NGUYỄN THỊ ĐÀO
TS. TĂNG THẾ TOAN
TS. LÊ THỊ NGUYỆT

Trình bày, sửa bản in
LÊ THỊ THU
VŨ THÙY TRANG

Trụ sở

Trường Đại học Hải Dương: Khu Đô thị phía Nam, thành phố Hải Dương (xã Liên Hồng, thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương).
Điện thoại: 0220.3710.919
Fax: 0220.3861.249
Emai: tapchidaihoc.haiduong.edu@gmail.com

Giấy phép xuất bản số 353/GP-BTTTT của Bộ Thông tin và Truyền thông cấp ngày 03/9/2013. In tại Công ty Cổ phần In và Vật tư Hải Dương.
MST: 0800010670
Điện thoại: 0220.3852.490
Email: congtyinhaiduong@gmail.com

TRONG SỐ NÀY

- * **Đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy triết học cho học viên cao học hiện nay - cơ sở lý luận và thực tiễn** 2
- * **Một số đổi mới trong giảng dạy học phần kế toán hành chính sự nghiệp tại Trường Đại học Hải Dương** 8
- * **Giải pháp nâng cao chất lượng thực tập của sinh viên khối ngành Kinh tế - Quản trị** 13
- * **Liên kết cơ sở đào tạo đại học - doanh nghiệp, xu thế tất yếu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực** 18
- * **Nâng cao chất lượng dạy học các học phần thực hành cho sinh viên ngành Công nghệ thông tin tại trường Đại học Hải Dương** 27
- * **Đặc điểm văn hóa phương Đông và một số hạn chế cần khắc phục** 31
- * **Ứng dụng “phương pháp mô phỏng” nâng cao chất lượng học tập, nghiên cứu cho sinh viên khối ngành kỹ thuật tại Trường Đại học Hải Dương** 37
- * **Phương pháp tìm kiếm nguồn dữ liệu, học liệu, tài liệu tham khảo hiệu quả cho sinh viên** 45
- * **Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ngành thuế tỉnh Hải Dương** 51

ĐỔI MỚI NỘI DUNG VÀ PHƯƠNG PHÁP GIẢNG DẠY TRIẾT HỌC CHO HỌC VIÊN CAO HỌC HIỆN NAY - CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

TS. TÔ VĂN SÔNG

Trưởng phòng Đảm bảo chất lượng - Thanh tra

Mục tiêu cụ thể của giáo dục đại học, theo chỉ đạo của Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo là: “tập trung đào tạo nhân lực trình độ cao, bồi dưỡng nhân tài, phát triển phẩm chất và năng lực tự học, tự làm giàu tri thức, sáng tạo của người học” [1]. Để đổi mới toàn diện căn bản giáo dục phải: “đổi mới những vấn đề lớn, cốt lõi, cấp thiết, từ quan điểm, tư tưởng chỉ đạo đến mục tiêu, nội dung, phương pháp, cơ chế, chính sách, điều kiện đảm thực hiện”[2]. Trước những yêu cầu đó của giáo dục, cũng như bất cứ ngành khoa học nào khác, triết học với tư cách một khoa học cũng cần phải có sự đổi mới. Sự đổi mới này, phải được thể hiện trong giảng dạy cho mọi đối tượng, trước hết cho một đối tượng hết sức đặc thù là học viên cao học - những người có nhiệm vụ truyền thụ tri thức triết học cho các đối tượng khác và cũng là những người trực tiếp vận dụng tri thức triết học vào trong đời sống. Để có được sự đổi mới này, chúng ta cần phải có sự đổi mới từ những khâu được coi là then chốt nhất - nội dung và phương pháp giảng dạy. Song, triết học là một môn khoa học đặc thù và do vậy, đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy không thể không tính đến tính đặc thù của nó để trên cơ sở đó, làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy triết học.

1. Cơ sở lý luận và thực tiễn của đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy triết học cho học viên cao học

1.1. Tính đặc thù của tri thức triết học

Tri thức triết học mang tính khái quát hóa, trừu tượng hóa cao trong sự phản ánh hiện thực khách quan, được biểu đạt bằng hệ thống các khái niệm, phạm trù, nguyên lý, quy luật. Hơn nữa, triết học là một khoa học lý luận, chứ không phải một khoa học thực nghiệm. Với tư cách này, triết học thiên về những tri thức hàn lâm và hầu như không có mô hình thực nghiệm, trực quan. Chức năng cơ bản của triết học là trang bị thế giới quan và phương pháp luận cho người học. Do vậy, việc đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy triết học bất luận thế nào cũng phải đạt được mục đích là giúp người học xác lập được thế giới quan và

phương pháp luận khoa học cả trong nhận thức lẫn trong hoạt động thực tiễn.

Là hệ thống lý luận chung nhất tri thức triết học gắn liền với thực tiễn xã hội. Triết học, như chúng ta đều biết, trong suốt chiều dài lịch sử hơn 2500 năm của mình, luôn gắn liền với vận mệnh lịch sử của nhân loại. Trong mỗi giai đoạn phát triển của lịch sử nhân loại, tùy thuộc vào sự đóng góp cho tiến bộ xã hội và cho chính tiến trình phát triển của mình, triết học luôn nắm giữ một vị trí nhất định trong đời sống tinh thần xã hội và có vai trò không thể thay thế khi tham gia vào việc giải quyết những vấn đề có ảnh hưởng đến sự phát triển của đời sống xã hội nói chung và xu hướng phát triển của nhân loại nói riêng. Triết học với tư cách là thế giới quan và phương pháp luận cho hoạt động nhận thức và cải tạo thế

giới, triết học chưa bao giờ từ bỏ vị trí và vai trò của mình trong đời sống xã hội cũng như trong việc giải quyết những vấn đề do lịch sử đặt ra đối với tiến trình phát triển của xã hội loài người. Do vậy, mỗi khi lịch sử nhân loại bước sang một giai đoạn phát triển mới, mỗi khi đời sống xã hội có sự thay đổi mang tính bước ngoặt, chẳng hạn như trong giai đoạn toàn cầu hóa hiện nay hay trong công cuộc đổi mới ở nước ta hiện nay, triết học luôn nhìn nhận lại bản thân mình, đánh giá lại vị trí và vai trò của mình để không chỉ có sự thay đổi và phát triển cho phù hợp với sự thay đổi và phát triển của thời đại, của đời sống xã hội, mà còn có thể đưa ra những tiên đoán, dự báo về xu hướng vận động, biến đổi và phát triển tiếp theo của thời đại, của đời sống xã hội. Do vậy, khi đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy triết học, chúng ta cũng phải tính đến sự biến đổi này. Bởi lẽ, trong kỷ nguyên toàn cầu hóa, triết học không thể đứng ngoài các vấn đề của toàn cầu hóa, đặc biệt là các vấn đề về bản chất, nội dung, đặc điểm, nguyên nhân của toàn cầu hóa; tác động của toàn cầu hóa, cả theo hướng tích cực lẫn tiêu cực, đến cuộc sống con người, trong đó không thể thiếu đời sống tinh thần. Với công cuộc đổi mới ở nước ta hiện nay, triết học không thể không tham gia vào đời sống chính trị - xã hội của đất nước, nhất là vấn đề giữ vững sự ổn định về chính trị - xã hội, bảo vệ độc lập dân tộc trước âm mưu “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch; xác định định hướng phát triển cho đất nước; thực hiện dân chủ hóa và nhân văn hóa đời sống xã hội; phát triển kinh tế tri thức vì sự phát triển bền vững của đất nước; phát triển con người Việt Nam toàn diện; bảo vệ và cải thiện môi trường sống; thực hiện an sinh xã hội; giữ gìn và phát huy các giá trị truyền thống, bản sắc văn hóa dân tộc trong bối cảnh mở cửa, hội nhập quốc tế, giao lưu và tiếp biến văn hóa,...

1.2. Tính đặc thù của học viên cao học

Đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy cho một đối tượng đặc thù là học viên cao học chúng ta không thể không tính đến các chức năng vốn có của triết học, ngoài hai chức năng cơ bản nhất là thế giới quan và phương pháp luận của nó, như chức năng chuẩn mực và phê phán, chức năng định hướng, chức năng tiên đoán khoa học và tổng hợp tri thức,... với tư cách một cơ sở lý luận. Bởi lẽ, với các chức năng vốn có này, triết học không chỉ mang lại cho người học cách tiếp cận phác họa, liên ngành trong việc nhận thức bản chất, xu hướng vận động và phát triển của đời sống xã hội, của thực tiễn sống động, luôn vận động và phát triển theo những quy luật của nó, mà còn đem lại cho họ khả năng phản ánh những vấn đề này một cách đúng đắn, khoa học theo quan điểm phát triển, toàn diện và lịch sử - cụ thể để từ đó, giúp họ có thể góp phần tích cực vào việc xây dựng và luận chứng về phương diện lý luận cho các phương thức giải quyết chúng một cách hợp lý và có hiệu quả nhất. Học viên cao học là những người đã trải qua kinh nghiệm thực tiễn, có vốn sống và vốn kiến thức cơ bản, người giảng dạy phải xuất phát từ chính những vấn đề thực tiễn của họ để truyền đạt kiến thức triết học. Do vậy, để thực hiện đúng vai trò là thế giới quan, phương pháp luận cho hoạt động nhận thức và cải tạo thế giới của mình, bản thân triết học không chỉ cần phải tự đổi mới để mang lại cho mình một diện mạo mới, một sắc thái mới, một sự phát triển mới, mà còn phải tuân theo một triết lý mới về sự phát triển bền vững, hướng tới bản chất nhân văn, tính nhân đạo, khát vọng dân chủ, tự do và bình đẳng với tư cách những thuộc tính vốn có của cả cộng đồng nhân loại và của mỗi con người. Hơn thế nữa, triết học còn phải trở thành và nhất thiết phải trở thành trung tâm cho quá trình thống hợp văn hóa trên cơ sở thay

đối lối triết lý một chiều truyền thống của mình.

1.3. Triết học với việc giải quyết các vấn đề thực tiễn hiện nay

Trong thời đại hiện nay, cộng đồng nhân loại, mỗi quốc gia, dân tộc, mỗi con người đều phải đối diện với những nguy cơ và thách thức của toàn cầu hóa, với tính chất nan giải của những vấn đề toàn cầu. Thế nhưng, trong nghiên cứu và giảng dạy triết học đã có không ít người cho rằng, triết học không đóng vai trò gì, không có tác dụng thiết thực nào đối với việc giải quyết những vấn đề toàn cầu. Theo họ, do đối tượng của triết học quá chung, quá cao siêu và thêm nữa, triết học không có phương pháp và thiết bị nghiên cứu riêng của mình như các khoa học tự nhiên nên tính chân lý trong các kết quả nghiên cứu triết học không được đảm bảo, sức hấp dẫn, sự lôi cuốn người học trong giảng dạy triết học không cao. Trái ngược với quan điểm này, không ít người lại tuyệt đối hóa hoặc quá đề cao vai trò của triết học trong đời sống khi khẳng định rằng, chỉ cần nắm được triết học thì sẽ giải quyết được tất cả các vấn đề cụ thể của cuộc sống, kể cả những vấn đề nan giải nhất. Điều này khiến người học tỏ ra nghi ngờ và thiếu tin tưởng vào vai trò của triết học trong đời sống và do vậy, hiệu quả nghiên cứu và giảng dạy triết học không cao. Cả hai thái cực này đều cần phải được tính đến khi đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy cho học viên cao nhâm giúp cho họ có được nhận thức đúng đắn rằng, trong kỷ nguyên toàn cầu này, để giải quyết một cách có hiệu quả những vấn đề cụ thể của cuộc sống, cần phải có sự kết hợp chặt chẽ cả hai loại tri thức: tri thức chung, trong đó tri thức triết học là hết sức cần thiết và tri thức khoa học chuyên ngành (bao gồm cả sự hiểu biết thực tiễn và kỹ năng nghề nghiệp được thể hiện qua sự hiểu biết thực tiễn đó). Thêm nữa, việc đổi mới nội dung các

chuyên đề triết học cũng cần phải khắc phục cả hai thái cực nhìn nhận này về vị trí và vai trò của triết học trong đời sống để sao cho người đọc có được sự nhận thức đúng đắn rằng, trong kỷ nguyên toàn cầu này, triết học là khoa học có thể giúp cho chúng ta tìm ra lời giải không chỉ cho những thách đố muôn thuở, mà còn cho những vấn đề do thực tiễn đời sống đặt ra. Rằng, triết học không chỉ giúp cho chúng ta nhận thức rõ vị thế của mình và xây dựng cho mình một lối sống xứng đáng với vị thế con người theo đúng nghĩa của nó, mà còn giúp cho chúng ta có được sự định hướng đúng đắn trong hành động và củng cố quyết tâm hành động, đánh giá đúng những biến động đang diễn ra, gợi mở cách đi, hướng giải quyết các vấn đề mà thực tiễn cuộc sống đang đặt ra. Ph.Ăngghen đã từng nói, “*một dân tộc muốn đứng vững trên đỉnh cao của khoa học thì không thể không có tư duy lý luận*” và “*tư duy lý luận của mỗi một thời đại, cũng có nghĩa là cả thời đại chúng ta, là một sản phẩm lịch sử mang những hình thức rất khác nhau trong những thời đại khác nhau và do đó có một nội dung rất khác nhau*”. Rằng, chính vì lẽ đó mà, “*cũng như bất kỳ khoa học nào khác, khoa học về tư duy là một khoa học lịch sử, là khoa học về sự phát triển lịch sử của tư duy con người*”; song, do chỗ, “*tư duy lý luận chỉ là một đặc tính bẩm sinh dưới dạng năng lực của người ta mà có thôi*”, nên “*năng lực ấy cần phải được phát triển hoàn thiện*” và để phát triển, để hoàn thiện nó thì, “*cho tới nay, không có một cách nào khác hơn là nghiên cứu toàn bộ triết học thời trước*” [3].

2. Một số đề xuất đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy triết học cho học viên cao học

2.1. Đổi mới về nội dung chương trình

Khi xây dựng các chuyên đề giảng dạy cho học viên cao học, cần phải thiết kế nội dung sao

cho có thể gọi mở tư duy ở người học và muôn vậy, “không có một cách nào khác hơn” là tăng số lượng, thời lượng cho các chuyên đề về lịch sử triết học, nhất là các chuyên đề về những trường phái, trào lưu, những nền triết học đã để lại những dấu ấn sâu đậm trong lịch sử tư tưởng triết học nhân loại, mà triết học Mác - Lênin là đỉnh cao trong số đó.Thêm vào đó, trong kỷ nguyên toàn cầu này, kỷ nguyên mà ở đó, không chỉ có sự bùng nổ của khoa học và công nghệ hiện đại với những bước tiến nhảy vọt và những đột phá lớn; vai trò và vị thế của kinh tế tri thức ngày một gia tăng; toàn cầu hóa, mở cửa và hội nhập quốc tế đã trở thành xu thế khách quan, tất yếu, mà còn có sự nảy nở và bùng phát với tốc độ ngày càng gia tăng của những trào lưu và xu hướng tiến bộ, vị thế và vai trò của tri thức triết học, tư duy triết học ngày càng trở nên hết sức quan trọng. Những giá trị nhân loại chung, như tự do, dân chủ, nhân quyền, công bằng, bình đẳng, bác ái, tiến bộ xã hội... thường gắn bó hữu cơ với sự phát triển của tri thức triết học, tư duy triết học. Những thành tựu văn hóa, văn minh mang ý nghĩa nhân đạo, nhân văn, những giá trị đạo đức, thẩm mỹ mang tính vĩnh hằng cũng thường chỉ nảy nở, xuất hiện, tồn tại và phát triển trong những môi trường xã hội mà ở đó, tri thức triết học và bản thân triết học được tôn vinh, được đối xử một cách nghiêm túc, trọng thị, trở thành cơ sở lý luận nền tảng cho sự hình thành và phát triển năng lực tư duy lý luận. Một môi trường xã hội thiếu tri thức triết học, tư duy triết học thấp kém cũng chính là một môi trường xã hội mà ở đó, dẫu có sự hiện diện của những thành tựu văn hóa, văn minh, của những giá trị đạo đức, thẩm mỹ thì đó cũng chỉ là những thành tựu, những giá trị thiếu sự bền vững. Điều này cũng cần phải được coi như một cơ sở vừa mang ý nghĩa lý luận, vừa mang ý nghĩa thực tiễn khi đổi mới nội dung các chuyên đề, như

lịch sử triết học, đạo đức học, thẩm mỹ học, triết học văn hóa..., để sao cho nội dung của các chuyên đề này phù hợp với những xu thế đã trở thành hiện thực trong kỷ nguyên toàn cầu và cũng để người học dễ tiếp thu, lĩnh hội khi trực tiếp chứng kiến những đổi thay trong các hệ giá trị ấy.

Bên cạnh đó, cần quán triệt nghiêm túc nguyên tắc thống nhất hữu cơ giữa lý luận và thực tiễn, giữa nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn trên tinh thần biện chứng là cái cần phải được tính đến và quán triệt cả trong đổi mới nội dung các chuyên đề lẫn trong đổi mới phương pháp giảng dạy triết học.

Triết học Mác là hệ thống lý luận mở do vậy cần phải được khắc phục, bổ sung, phát triển thêm và trong nó, có những luận điểm đúng với thực tiễn ở thời đại của những nhà sáng lập ra nó, song giờ đây, với thực tiễn của thời đại ngày nay, những luận điểm ấy đã bị vượt qua, cần phải được bổ sung và phát triển bởi thực tiễn mới của thời đại ngày nay.

Theo đó, cả trong đổi mới nội dung lẫn trong đổi mới phương pháp giảng dạy phải làm sao có gắng thể hiện được điều này và khi giảng dạy trên lớp phải luận giải được vì sao có tình trạng đó nhằm giúp cho người học tự tìm ra và nhận thức đúng những hạn chế cần phải bổ sung, phát triển, những luận điểm, quan điểm đã bị thực tiễn vượt qua và cần phải được làm phong phú thêm bởi thực tiễn mới của thời đại cho triết học Mác - Lênin và qua đó, giúp họ không chỉ phát huy năng lực sáng tạo, độc lập suy nghĩ để bổ sung, phát triển triết học Mác - Lênin, mà còn giành thắng lợi trong đấu tranh chống lại những điều xuyên tạc, sai trái nhằm phủ định sạch sẽ hệ thống triết học vĩ đại này.

2.2. Về đổi mới phương pháp giảng dạy

Trong giảng dạy lý luận, có thể sử dụng nhiều

phương pháp, cả những phương pháp truyền thống lẫn những phương pháp hiện đại. Một chủ đề, chuyên đề, bài giảng, chúng ta đều có thể sử dụng một phương pháp nào đó và cũng có thể sử dụng nhiều phương pháp theo lối lòng ghép, kết hợp một cách hợp lý các phương pháp đó. Song, việc lựa chọn phương pháp nào, các phương pháp nào để kết hợp thì lại tùy thuộc không chỉ vào nội dung chuyên đề cần giảng dạy, mà còn vào đối tượng nghe giảng.

Triết học là môn khoa học đặc thù, mang tầm khái quát và tính trừu tượng cao. Do đặc thù này của triết học, việc giảng dạy môn học này trước đây thường và chủ yếu là sử dụng phương pháp thuyết trình. Hiện nay, khi người giảng đã có sự kết hợp phương pháp này với một số phương pháp khác, song thuyết trình vẫn chiếm vị trí chủ đạo. Thuyết trình là phương pháp giảng dạy truyền thống theo lối thầy diễn giải, người học nghe và ghi chép. Với phương pháp thuyết trình, người thầy đóng vai trò như một cuốn sách, một tập giáo trình truyền đạt lại nội dung cần giảng dạy một cách trực tiếp và người học luôn trong tâm thế tiếp thu một cách thụ động. Ngày nay, với việc sử dụng nhiều phương pháp giảng dạy mới, hiện đại, phương pháp thuyết trình đã cho thấy những hạn chế nhất định của nó. Có thể nói, hạn chế lớn nhất của phương pháp này là cản trở khả năng chủ động, tính sáng tạo của người học. Ngoài hạn chế làm hao phí nhiều thời gian và sức lực của người thầy, gây ra sự mệt mỏi, nhảm chán cho người học và làm cho không khí học tập trở nên nặng nề và do vậy, hiệu quả giảng dạy cần đạt tới chưa thật sự cao. Song, không phải do những hạn chế đó mà giờ đây, phương pháp thuyết trình đã trở nên lạc hậu. Với những ưu thế vốn có, nó vẫn là phương pháp mang tính vượt trội so với các phương pháp khác, kể cả những phương pháp hiện đại, nhất là với việc giảng dạy

triết học.

Triết học là môn học mang tính trừu tượng hóa, khái quát hóa rất cao và do vậy, việc giảng dạy và học tập môn học này luôn đòi hỏi cả người dạy và người học đều phải có năng lực tư duy trừu tượng ở mức độ cao. Hơn nữa, rất nhiều vấn đề triết học không thể cụ thể hóa, đơn giản hóa một cách tầm thường và do vậy, phương pháp thuyết trình, có thể nói, vẫn là phương pháp ưu trội trong việc giảng dạy triết học, vẫn là phương pháp không thể thay thế trong việc truyền đạt đến người học những vấn đề triết học trừu tượng, mang tầm khái quát cao một cách sống động và có sức thuyết phục. Trong điều kiện dạy và học ở nước ta hiện nay, việc tìm kiếm một phương pháp nào đó khả dĩ có thể thay thế được phương pháp thuyết trình trong giảng dạy triết học, có lẽ là điều không thể.Thêm nữa, với phương pháp thuyết trình, người giảng có thể truyền đạt cho người học một lượng kiến thức lớn với tính logic và tính hệ thống cao. Với phương pháp này, người giảng được hoàn toàn chủ động về thời gian và do vậy, có thể truyền đạt tới người học những vấn đề, nội dung trọng tâm của chuyên đề cần giảng. Với việc giảng dạy triết học, những ưu thế này của phương pháp thuyết trình lại càng rõ, càng nổi bật và do vậy, không một phương pháp nào có thể thay thế nó trong giảng dạy triết học. Thế nhưng, với phương pháp thuyết trình, việc giảng dạy và học tập triết học theo cách nói - nghe mà người giảng không hay, nội dung giảng nghèo nàn, thiếu sức hấp dẫn; còn người học thì không nghe được hay không muốn nghe, nghe mà không linh hội được nội dung cần linh hội một cách đầy đủ, có hệ thống từ những điều giảng giải của người giảng thì không thể nói đến sự ham mê, hứng thú và chất lượng của cả việc giảng lẫn việc học.Thêm vào đó, phương pháp

thuyết trình trong giảng dạy nói chung, trong giảng dạy triết học nói riêng luôn sử dụng phương tiện cơ bản là lời nói và do vậy, việc sử dụng ngôn từ phải chặt chẽ, có lôgic, có sức thuyết phục, truyền cảm; âm điệu, ngữ điệu và phong cách của người giảng phải được kết hợp hài hòa, thuần thục, đúng lúc, đúng chỗ để tránh gây ức chế cho người học, tránh áp đặt mà điều này, xin nói thật, không nhiều giảng viên triết học, kể cả những giảng viên có trình độ học vấn cao, có kinh nghiệm trong nghề ở nước ta hiện nay có thể sử dụng thành thạo.

Từ sự phân tích trên, có thể nói rằng, với việc giảng dạy triết học thì phương pháp thuyết trình có thể coi là phương pháp ưu trội, phương pháp cơ bản, có hiệu quả và phù hợp với tính đặc thù của môn học mang tính trừu tượng, khái quát cao và luôn đòi hỏi một trình độ tư duy lý luận cao. Song, để khuyến khích tính tích cực, chủ động và sáng tạo ở người học, nhất lại là những học viên cao học, chúng ta không nên coi phương pháp thuyết trình là phương pháp độc tôn, duy nhất, mà cần có sự phối hợp, kết hợp, lồng ghép một

cách hợp lý, hài hòa, sinh động và có hiệu quả với những phương pháp khác, nhất là các phương pháp dạy học mới, mang tính tích cực, như nêu vấn đề, thảo luận nhóm, hỏi - đáp, sàng lọc, phát vấn, đối thoại, xêmina,...

Tóm lại, ở bất cứ thời đại nào, triết học với chiều dài lịch sử hơn 2500 năm tồn tại và phát triển đều có vị thế và vai trò hết sức lớn lao, có tầm quan trọng hết sức đặc biệt đối với sự phát triển xã hội. “*Mọi triết học chân chính đều là tinh hoa về mặt tinh thần của thời đại mình*” và các nhà triết học cũng “*không mọc lên như nấm từ trái đất, họ là sản phẩm của thời đại của mình, của dân tộc mình, mà dòng sữa tinh tế nhất, quý giá và vô hình được tập trung lại trong những tư tưởng triết học*”[4]. C.Mác đã khẳng định như vậy. Do vậy, để thúc đẩy xã hội phát triển, chúng ta không thể không phát triển triết học, làm mới nội dung và thay đổi phương pháp, làm cho triết học thâm sâu vào mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, trở thành cơ sở lý luận nền tảng cho sự hình thành và phát triển của tư duy lý luận của mỗi người Việt Nam □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1], [2] Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

[3] C.Mác và Ph.Ăngghen. Toàn tập, t.20. Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 1994, tr.489, 487.

[4] C.Mác và Ph.Ăngghen. Sđd., t.1, tr.157, 156.

MỘT SỐ ĐỔI MỚI TRONG GIÁNG DẠY HỌC PHẦN KẾ TOÁN HÀNH CHÍNH SỰ NGHIỆP TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

TS. NGUYỄN THỊ ĐÀO

Trưởng khoa Kế toán - Tài chính

TÓM TẮT

Trong những năm qua việc nghiên cứu giảng dạy về pháp luật, tài chính, kế toán, kiểm toán đã đạt được những kết quả nhất định. Đặc biệt là hai lĩnh vực kế toán và tài chính, Luật Ngân sách nhà nước số 83/2015/QH13 ngày 25/06/2015 và luật kế toán số 88/2015/QH13 ngày 20/11/2015 được áp dụng từ 1/1/2017 thay thế cho các luật Ngân sách Nhà nước và luật kế toán trước đó có nhiều nội dung đổi mới, bao gồm: quản lý tài chính, quản lý tính hiệu quả, hiệu lực, kế toán dồn tích và các chuẩn mực kế toán quốc tế đã dần được Việt Nam áp dụng, báo cáo tài chính nhà nước đã được luật hóa, việc hạch toán đảm bảo tính hiệu quả, và tiếp cận kế toán theo cơ sở dồn tích đã thay đổi cơ bản Kế toán Công ở Việt Nam những năm qua. Thông tư 107/2017/TT-BTC ngày 10/10/2017 hướng dẫn kế toán Hành chính sự nghiệp ra đời đáp ứng sự biến động của học thuật cũng như thực trạng kinh tế, quản lý nhà nước ở Việt Nam. Trước những yêu cầu của thực tiễn nói trên, giảng dạy kế toán Hành chính sự nghiệp trong các trường Đại học trong đó có Trường Đại học Hải Dương cũng cần phải có sự thay đổi.

Kế toán Hành chính sự nghiệp là công việc tổ chức hệ thống thông tin dưới dạng giá trị, hiện vật và ngày công lao động để quản lý và kiểm soát các hoạt động kinh tế, tài chính tại các cơ quan, đơn vị Hành chính sự nghiệp.

Đơn vị hành chính sự nghiệp là tên gọi chung của 2 cụm từ: Cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp. Cơ quan hành chính là hệ thống các cơ quan quyền lực, các cơ quan quản lý Nhà nước theo ngành, lĩnh vực từ trung ương đến địa phương bao gồm: Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, các Sở - Ban - Ngành, Viện kiểm sát, đến Tòa án nhân dân các cấp...

Đơn vị sự nghiệp là các đơn vị do các cơ quan nhà nước có thẩm quyền quyết định thành lập để thực hiện chức năng, nhiệm vụ theo chỉ tiêu kế hoạch được giao trong các lĩnh vực như y tế, giáo dục, văn hóa thể thao...

Đơn vị hành chính là đơn vị do Nhà nước quyết định thành lập, giao thực hiện nhiệm vụ

quản lý nhà nước hoặc chuyên môn nhất định. Về cơ bản nguồn vốn để đơn vị Hành chính sự nghiệp hoạt động và phát triển là do Ngân sách Nhà nước cấp hoặc bổ sung từ các khoản thu phí, lệ phí, thu từ hoạt động cung cấp dịch vụ, thu khác...

Kế toán Hành chính sự nghiệp áp dụng cho cơ quan Nhà nước, đơn vị sự nghiệp, bao gồm: Các cơ quan, tổ chức có nhiệm vụ thu, chi ngân sách nhà nước các cấp; Văn phòng Quốc hội; Văn phòng Chủ tịch nước; Văn phòng Chính phủ; Toà án nhân dân các cấp; Viện kiểm sát nhân dân các cấp; Các đơn vị thuộc lực lượng vũ trang nhân dân; Các đơn vị quản lý quỹ dự trữ của Nhà nước, quỹ dự trữ của các ngành, các cấp, quỹ tài chính khác của Nhà nước; Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Hội đồng nhân dân, Uỷ ban nhân dân các cấp; Các tổ chức chính trị, chính trị - xã hội, tổ chức chính trị - xã hội nghề nghiệp, tổ chức xã hội, xã hội - nghề nghiệp có s

dụng kinh phí Ngân sách Nhà nước, Các đơn vị sự nghiệp được Nhà nước đảm bảo một phần hoặc toàn bộ kinh phí hoạt động; Các tổ chức quản lý tài sản quốc gia; Ban Quản lý dự án đầu tư có nguồn kinh phí ngân sách nhà nước; Các Hội, Liên hiệp hội, Tổng hội, các tổ chức khác được Nhà nước hỗ trợ một phần kinh phí hoạt động...

Khi tiếp cận học phần Kế toán Hành chính sự nghiệp, sinh viên thường là đã học qua các khái niệm cơ sở ngành và kiến thức ngành như: Nguyên lý kế toán, lý thuyết tài chính tiền tệ, quản lý tài chính công, tài chính doanh nghiệp... chính vì thế mà các sinh viên đã có cơ sở vững chắc về kinh tế, tài chính và lý thuyết kế toán trước khi đi vào học môn học chuyên ngành là kế toán Hành chính sự nghiệp. Hiện nay Trường Đại học Hải Dương đang đào tạo theo tín chỉ, tuy nhiên chúng ta vẫn đang hoàn thiện để việc đào tạo theo tín chỉ ngày càng hoàn thiện hơn. Một khía cạnh tự giác và ý thức tự học ở một số sinh viên chưa cao, số lớp sinh viên ít do việc tuyển sinh gặp nhiều khó khăn, việc chênh lệch về nhận thức, phương pháp học trong mỗi lớp là rất khác nhau, gây khó khăn cho việc dạy và học. Chính vì thế để tìm ra phương pháp giảng dạy cho phù hợp với các đặc điểm này là hết sức quan trọng.

Hiện nay học phần Kế toán Hành chính sự nghiệp được giảng dạy cho sinh viên ngành Kế toán. Với nội dung chia thành 9 chương, bộ môn Kế toán khoa Kế toán - Tài chính trường Đại học Hải Dương đã biên soạn cuốn bài giảng Kế toán Hành chính sự nghiệp với các nội dung chính như sau:

Chương 1: Tổ chức kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp

Chương 2: Kế toán vốn bằng tiền và các khoản phải thu

Chương 3: Kế toán hàng tồn kho

Chương 4: Kế toán tài sản cố định và các khoản ký cược ký quỹ dài hạn

Chương 5: Kế toán các khoản phải trả

Chương 6: Kế toán nguồn vốn và các quỹ

Chương 7: Kế toán các khoản thu

Chương 8: Kế toán các khoản chi và xác định kết quả

Chương 9: Báo cáo Tài chính.

Hiện nay chúng ta đang giảng dạy theo đối tượng kế toán và quy trình kế toán, đây là cách thức giảng dạy truyền thống lần lượt theo từng đối tượng kế toán. Giảng dạy theo cách này, người học sẽ được nghiên cứu, cung cấp theo thứ tự lần lượt từng đối tượng kế toán phản ánh từ tài sản đến nguồn vốn, từng đối tượng kế toán sẽ được luận giải theo các nội dung như sau: Đối tượng đó là gì? Nội dung đối tượng kế toán phản ánh gì?

Nguyên tắc hạch toán và những đặc điểm của kế toán.

Chứng từ kế toán, sổ kế toán sử dụng cho đối tượng kế toán đó.

Tài khoản kế toán sử dụng và phương pháp hạch toán.

Báo cáo kế toán tương ứng với đối tượng kế toán đó.

Đây là cách thức giảng dạy hết sức truyền thống mà lâu nay chúng ta vẫn làm: Cách giảng này được hiểu như chúng ta đang bỗng ván đề, hết đối tượng kế toán này đến đối tượng kế toán khác, đảm bảo nghiên cứu theo thứ tự, lần lượt đi từ đối tượng đầu tiên đến đối tượng cuối cùng của hệ thống tài khoản kế toán, ứng với mỗi đối tượng kế toán người học được biết sử dụng chứng từ nào, tài khoản nào, sổ nào cũng như các bút toán liên quan đến đối tượng kế toán này, đảm bảo dễ học, dễ hiểu.

Một đặc điểm nữa là khi học học phần kế toán Hành chính sự nghiệp sinh viên đã học kế toán

doanh nghiệp, nếu chúng ta tiếp tục giảng theo chiều ngang sẽ gây nhảm chán không làm rõ được đặc điểm nổi bật của đơn vị hành chính sự nghiệp cũng như kế toán ở đơn vị Hành chính sự nghiệp. Nhược điểm của phương pháp này là đi vào từng tiêu tiết, người học khó khai quát và khó rút ngắn thời gian nghiên cứu, rất khó để khai quát vấn đề và xâu chuỗi lại các vấn đề theo lôgic. Việc liên kết các đối tượng kế toán vào các hoạt động và tổ chức thông tin là rất hạn chế. Việc nghiên cứu trùng lặp diễn ra thường xuyên làm mất thời gian của người nghiên cứu, đôi khi dẫn đến nhảm chán cho người học.

Giảng dạy theo hoạt động của đơn vị

Nếu việc giảng dạy theo từng đối tượng kế toán có thể nói là cách giảng theo chiều ngang của vấn đề, đi từ đối tượng kế toán này tới đối tượng kế toán khác. Còn việc giảng dạy theo từng hoạt động của đơn vị kế toán là giảng theo chiều dọc, giúp người học hình dung ra được việc tổ chức công tác kế toán từ bước đầu tiên đến bước cuối cùng của mỗi hoạt động. Theo cách này sẽ làm nổi bật được các đặc điểm khác biệt trong hoạt động của đơn vị Hành chính sự nghiệp với các hoạt động của doanh nghiệp. Do đặc điểm của các đơn vị Hành chính sự nghiệp, báo cáo kết quả hoạt động phân theo 6 loại hoạt động như sau:

- 1) Hoạt động kinh phí Ngân sách nhà nước cấp;
- 2) Hoạt động vay, nợ, viện trợ nước ngoài;
- 3) Hoạt động thu phí, lệ phí được khấu trừ để lại;
- 4) Hoạt động tài chính;
- 5) Hoạt động sản xuất kinh doanh dịch vụ;
- 6) Hoạt động khác (thanh lý, nhượng bán);

Với mỗi hoạt động trên của đơn vị kế toán giảng viên sẽ chỉ rõ kế toán cần sử dụng các công cụ gì để thu thập, xử lý và cung cấp các thông tin

kế toán của từng hoạt động từ đầu vào, đầu ra cho đến xác định kết quả cuối cùng, nhằm lột tả dòng chảy tài chính và hoạt động hành chính sự nghiệp trong mỗi đơn vị kế toán Hành chính sự nghiệp. Giảng dạy theo cách này người học sẽ hình dung bao quát các vấn đề một cách tổng thể nhất không bị vụn vặt thiếu logic.

Ví dụ về giảng dạy Hoạt động kinh phí Ngân sách Nhà nước cấp:

Hoạt động kinh phí Ngân sách Nhà nước cấp sẽ bao gồm các hoạt động thu và chi. Ví dụ Thu NS nhà nước cấp bao gồm (Thu thường xuyên, thu không thường xuyên, các khoản thu khác). Chi Ngân sách bao gồm (Chi thường xuyên, Chi không thường xuyên, Chi khác). Hoạt động này là hoạt động quan trọng của kế toán Hành chính sự nghiệp vì cơ quan nhà nước hay đơn vị sự nghiệp được nhà nước thành lập và giao cho chức năng quản lý nhà nước hay nhiệm vụ chuyên môn nào đó, do đó ngân sách nhà nước phải đảm bảo nguồn lực cho cơ quan hay đơn vị đó hoạt động, theo luật Ngân sách Nhà nước hiện hành thì các cơ quan, đơn vị này chủ yếu được Ngân sách Nhà nước cấp dưới dạng dự toán. Sau đó đơn vị hoạt động phải chấp hành mọi quy định về quản lý tài chính, tài sản do nhà nước quy định, tuy nhiên đối với tư cách là đơn vị kế toán thì Ngân sách Nhà nước cấp sẽ là 1 nguồn thu để đơn vị đó duy trì hoạt động, và sẽ hạch toán vào doanh thu, chi ra sẽ hạch toán vào chi phí, cuối năm sẽ xác định kết quả hoạt động. Như vậy qui trình hoạt động của bước này gồm:

Lập dự toán và nhận Thông báo quyết định giao dự toán;

Thực hiện dự toán theo chức năng nhiệm vụ được giao;

Cuối năm, xác định kết quả, phân phôi kết quả từ hoạt động ngân sách nhà nước cấp, lập Báo cáo Tài chính và Báo cáo quyết toán;

Trong từng bước này có các công cụ kế toán gồm: Chứng từ, tài khoản, sơ đồ hạch toán, sổ và các báo cáo kế toán:

Đối với hoạt động lập dự toán và sau khi nhận được dự toán, đơn vị kế toán Hành chính sự nghiệp sử dụng tài khoản ngoài bảng tài khoản dự toán là TK 008 Dự toán chi hoạt động, để theo dõi, phản ánh.

Chấp hành (thực hiện) dự toán sẽ có những nội dung như: Doanh thu, chi phí, và xác định kết quả, thể hiện ở các tài khoản:

+ Về doanh thu, có các tài khoản sau:

TK 337: Tạm thu, tài khoản này phản ánh các khoản chưa đủ điều kiện ghi nhận vào doanh thu TK 511

TK 511 Thu hoạt động do NSNN cấp, đây chính là doanh thu khi rút dự toán đã được thông báo.

Và đương nhiên đối ứng với doanh thu là các đối tượng kế toán là tài sản hay kế toán thanh toán, và có thể là chi phí, ...

+ Về chi phí: Kế toán Hành chính sự nghiệp sử dụng các tài khoản sau:

TK 137: Tạm chi, phản ánh các đối tượng chưa được ghi nhận là thực chi theo chuẩn mực, nguyên tắc kế toán cũng như cơ chế tài chính nhà nước hiện hành.

TK 611: Chi phí hoạt động, ghi nhận các chi phí tương ứng với doanh thu trong kỳ kế toán.

+ Xác định kết quả hoạt động, kế toán sử dụng các tài khoản: TK 911; TK 421 và phân phối kết quả hoạt động cho cán bộ CNV, quỹ cơ quan, ...

Quyết toán, báo cáo tài chính bao gồm:

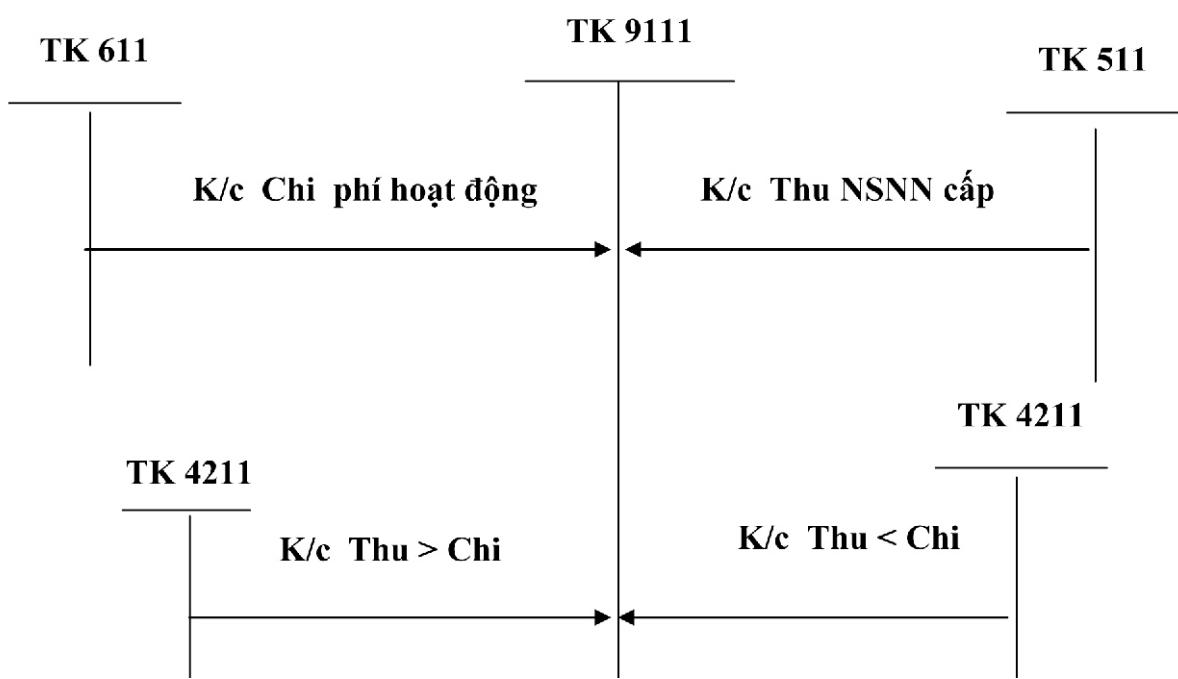
1) Báo cáo tình hình tài chính (Mẫu B01/BCTC)

2) Báo cáo kết quả hoạt động (Mẫu B02/BCTC)

3) Báo cáo lưu chuyển tiền tệ (Mẫu B03/BCTC)

4) Thuyết minh báo cáo tài chính (Mẫu B04/BCTC)

Sơ đồ XĐKQ hoạt động NSNN



KẾT LUẬN

Việc đổi mới phương pháp giảng dạy theo cách hướng dẫn người học tự học, tự khai thác thông tin cần được thể hiện chi tiết cụ thể qua việc thiết kế đề cương chi tiết các học phần giúp người học đạt được mục tiêu. Người giảng viên luôn cần sáng tạo, thông qua các hoạt động đa dạng kích thích sự khám phá tìm tòi của sinh viên thay vì truyền thụ các kiến thức. Luôn đề cao tính tự giác,

tự học, tự tích lũy kiến thức của người học. Với đặc thù là học phần thường xuyên có sự thay đổi theo sự phát triển kinh tế, tổ chức quản lý, đặc biệt là sự ứng dụng công nghệ vào công tác quản lý nên việc giảng dạy phải hướng tới hướng dẫn cách học, cách tự cập nhật kiến thức cho người học để người học biết tự khai quát, tự tìm hiểu nghiên cứu vấn đề để có thể thích ứng kịp thời trước các thay đổi □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Bộ Tài chính, thông tư 107/2017/TT-BTC ban hành ngày 10/10/2017, “Hướng dẫn áp dụng kế toán hành chính sự nghiệp.
- [2]. Bài giảng Kế toán hành chính sự nghiệp (Tài liệu lưu hành nội bộ) Khoa Kế toán - Tài chính, Trường Đại học Hải Dương.
- [3]. Học viện tài chính (2017), Giáo trình Chuẩn mực Kế toán quốc tế, Nxb Tài chính.

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG THỰC TẬP CỦA SINH VIÊN KHỐI NGÀNH KINH TẾ - QUẢN TRỊ

TS. LÊ THỊ NGUYỆT

Trung tâm Dịch vụ Quản trị - Du lịch

Thực tập tốt nghiệp là giai đoạn vô cùng quan trọng trong quá trình đào tạo của các trường đại học trong đó có khối ngành Kinh tế - Quản trị. Kỳ thực tập tốt nghiệp diễn ra sau khi sinh viên đã học xong các học phần trong chương trình đào tạo. Hoạt động này giúp củng cố và bổ sung thêm những kiến thức lý thuyết mà sinh viên đã lĩnh hội trên lớp, nâng cao kỹ năng giải quyết các vấn đề trong thực tế, nhận dạng rõ hơn nghề nghiệp, bồi dưỡng niềm đam mê và sự yêu nghề, năng lực công tác thực tế, nhạy bén và năng động hơn trong quá trình xử lý công việc. Bên cạnh đó, hoạt động thực tập còn giúp xây dựng mối quan hệ khăng khít giữa nhà trường và các doanh nghiệp (DOANH NGHIỆP) trên địa bàn Tỉnh Hải Dương theo phương châm “đào tạo gắn với nhu cầu xã hội”. Tuy nhiên, thực tiễn chất lượng thực tập của sinh viên khối ngành Kinh tế - Quản trị tại Trường Đại học Hải Dương đạt hiệu quả chưa cao và chưa đáp ứng được hết yêu cầu đặt ra. Bài viết sẽ làm rõ thực trạng thực tập của sinh viên khối ngành Kinh tế - Quản trị, những yếu tố ảnh hưởng, những khó khăn và thuận lợi và khuyến nghị một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng thực tập của sinh viên.

Từ khóa: Thực tập, chất lượng thực tập

1. Thực trạng thực tập của sinh viên khối ngành Kinh tế - Quản trị

1.1. Thực trạng lựa chọn tên đề tài báo cáo thực tập và khóa luận tốt nghiệp

Theo tác giả tổng hợp từ danh sách đề tài khóa báo cáo thực tập và khóa luận tốt nghiệp của khóa 4,5,6 của 3 ngành khối Kinh tế - Quản trị gồm (Quản trị kinh doanh, Kinh tế tổng hợp, Quản trị Dịch vụ Du lịch lữ hành) gần đây nhất, thì đối lĩnh vực đề tài thu hút sự đăng ký của các em nhiều nhất là về chủ đề Quản trị nhân sự chiếm từ 50% - 58,4% (theo từng khóa học) tổng số bài khóa luận tốt nghiệp viết về chủ đề này theo những nội dung rộng hẹp khác nhau, sau đó là đến lĩnh vực marketing, thương hiệu và bán hàng chiếm từ 20,8% - 39,1%, còn các chủ đề khác chưa được các em quan tâm đăng ký như quản trị chiến lược, quản trị sản xuất, quản trị dự án đầu tư...

Chủ đề nhân sự có tỷ lệ số lượng đề tài đăng ký cao luôn chiếm trên 50% tổng số chủ đề. Số đề tài tương tự nhau quá nhiều, dẫn đến sự trùng lặp về tên đề tài, có hiện tượng tham khảo lẫn nhau, nhiều đoạn nội dung giống nhau. Một trong nguyên nhân là do chủ đề về nhân sự dễ viết hơn, có nhiều tài liệu, khóa luận để tham khảo. Những chủ đề khác chưa được quan tâm đăng ký.

1.2. Địa điểm thực tập theo loại hình doanh nghiệp và lĩnh vực hoạt động

Hầu hết sinh viên thực tập tại các doanh nghiệp, ít thực tập tại các cơ quan nhà nước. Qui mô đơn vị thực tập vừa và nhỏ, thậm chí siêu nhỏ.

Nhiều cơ quan, doanh nghiệp không muốn tiếp nhận sinh viên thực tập vì lý do sau: Khi tiếp nhận thực tập sinh, các đơn vị phải cử người hướng dẫn thực tập, điều này khiến công việc bị cản trở trong một thời gian; Các đơn vị chưa thấy trách nhiệm xã hội của mình trong việc đào tạo

nguồn nhân lực có trình độ cao cho chính đơn vị mình và cho nền kinh tế; Chưa coi trọng khả năng của sinh viên thực tập; Lo ngại tiết lộ thông tin

cho sinh viên thực tập đặc biệt là về báo cáo kinh doanh, tình hình nhân sự, thông tin về marketing và khách hàng...

Bảng 01: Tỷ trọng đề tài khóa luận tốt nghiệp theo chủ đề/lĩnh vực của khóa 4,5,6 bậc Đại học Khối ngành Kinh tế - Quản trị

Chủ đề/lĩnh vực của đề tài khóa luận tốt nghiệp	Khóa 5	Khóa 6	Khóa 7
1. Marketing, thương hiệu, bán hàng	39,1%	38,8%	20,8%
2. Quản trị nhân sự/nhân lực	53,7%	50%	58,4%
3. Quản trị chiến lược	2,4%	5,6%	-
4. Di tích lịch sử văn hóa	4,8%	-	-
5. Khác (<i>Quản trị sản xuất, dự án đầu tư..</i>)	-	5,6%	20,8%
Tổng	100%	100%	100%

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ danh sách đề tài khóa luận khóa 4,5,6 của ba ngành (Quản trị kinh doanh, Kinh tế tổng hợp, Quản trị Dịch vụ Du lịch lữ hành).

1.3. Tình hình thực hiện thực tập tại doanh nghiệp

Về phía sinh viên, do chưa nhận thức được tầm quan trọng của quá trình thực tập, một phần do phía đơn vị thực tập chưa thực sự tạo điều kiện cho sinh viên được trải nghiệm thực tế tại các phòng ban chức năng, nên đại đa số sinh viên chỉ đến tiếp cận doanh nghiệp và xin số liệu về kết quả kinh doanh, về quá trình hình thành và phát triển của doanh nghiệp v.v. phục vụ cho việc viết báo cáo thực tập và khóa luận tốt nghiệp, hầu như không có thời gian thực tập làm việc/trải nghiệm thực tế tại cơ sở thực tập. Đây là một vấn đề cần hiệu chỉnh và khắc phục để chất lượng thực tập và viết báo cáo thực tập và khóa luận tốt nghiệp đảm bảo tính cập nhật, thực tiễn.

1.4. Về tính trung thực của báo cáo thực tập/khoa luận tốt nghiệp

Việc sao chép, tham khảo tài liệu khi viết khóa luận tốt nghiệp hiện nay thể hiện sự quá đà. Các

số liệu trong báo cáo thực tập của sinh viên một phần do đơn vị cung cấp, một phần do sinh viên tự bổ sung số liệu, đi sao chép, ché biến số liệu để dễ dàng hơn cho việc viết báo cáo thực tập cũng như khóa luận tốt nghiệp. Nghiêm trọng hơn, cá biệt có những trường hợp sinh viên sao chép, tham khảo nguyên si báo cáo/khoa luận của những năm trước, của trường khác, về số liệu chỉ thay lại thời gian/năm, thậm chí giữ nguyên nội dung của tài liệu tham khảo, chỉ thay tên đơn vị thực tập là biến thành bài của mình. Điều này ảnh hưởng nghiêm trọng đến chất lượng thực tập, chất lượng bài báo cáo thực tập/khoa luận, từ đó chất lượng đầu ra không đảm bảo.

1.5. Tính tích cực, chủ động của sinh viên trong quá trình thực tập

Tính chủ động của sinh viên được đánh giá là yếu tố khá quan trọng quyết định đến chất lượng thực tập. Thực tế, hầu hết các sinh viên chưa thực sự chủ động trong thực tập, đặc biệt là trong việc

tiếp cận với đơn vị thực tập dẫn đến chất lượng thực tập không cao. Phần lớn nhờ cậy vào mối quan hệ quen biết giới thiệu để đến lấy số liệu và chỉ dừng lại ở đó, thậm chí có sinh viên cũng không phải đến đơn vị thực tập xin số liệu mà nhờ qua người khác.

Trong quá trình thực tập tại đơn vị, việc sinh viên có được tham gia vào hoạt động của các phòng ban chức năng hay không thuộc một phần vào sự chủ động, đề xuất của của sinh viên với đơn vị thực tập. Tuy nhiên thực tế những em sinh viên có đến đơn vị thực tập, cũng không đến thường xuyên, và cũng không được tiếp cận với các nghiệp vụ liên quan đến lĩnh vực mình đã học.

2. Những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng thực tập của sinh viên

2.1. Các yếu tố thuộc về sinh viên

Có thể thấy, trong quá trình thực tập, sinh viên còn ít được làm quen với những nghiệp vụ liên quan đến chuyên ngành học. Việc tìm hiểu, trải nghiệm hoạt động thực tiễn tại đơn vị thực tập gặp nhiều khó khăn. Bên cạnh đó, kỹ năng mềm của sinh viên cũng còn hạn chế, Sinh viên chưa rèn luyện được tác phong nghề nghiệp, phương pháp công tác chuyên môn thuộc lĩnh vực đã học.

2.2. Các yếu tố thuộc về cơ sở thực tập

Các cơ sở thực tập tiếp nhận sinh viên thực tập mang tính đối phó, chủ yếu do có mối quan hệ xã hội, vì vậy trách nhiệm trong tạo việc giúp đỡ, hướng dẫn, quản lý sinh viên thực tập không cao hoặc gần như không có. Nguyên nhân của là do thiếu sự liên hệ chặt chẽ giữa khoa với đơn vị tiếp nhận sinh viên thực tập. Bên cạnh đó, cơ sở thực tập cũng không nhiệt tình do họ rất bận với công việc kinh doanh, hoặc lo sợ bị tiết lộ các thông tin về kinh doanh, hoặc sợ hỏng máy móc thiết bị, thiếu người hướng dẫn sinh viên v.v..

2.3. Các yếu tố thuộc về Khoa, Bộ môn

Hiện nay, Khoa Kinh tế - Quản trị, Bộ môn cùng các giảng viên hướng dẫn đã tích cực và thực hiện tốt việc kết nối và giới thiệu đơn vị thực tập cho sinh viên các ngành thuộc khoa quản lý. Tuy nhiên chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa khoa, Bộ môn với các cơ sở thực tập trong việc quản lý và đánh giá kết quả thực tập nên đã làm giảm đi sự ràng buộc cũng như trách nhiệm của cơ sở thực tập trong việc hướng dẫn sinh viên thực tập. Lên hiệu quả thực tập không cao. Bên cạnh đó việc giá kết quả thực tập của sinh viên chỉ lấy điểm thông qua chấm điểm báo cáo thực tập tốt nghiệp và khóa luận tốt nghiệp mà chưa có điểm phản ánh quá trình thực tập tại đơn vị. Đây là một trong nhưng nguyên nhân khiến cho quá trình đi thực tập của sinh viên mang tính hình thức.

3. Thuận lợi và khó khăn trong việc nâng cao chất lượng thực tập của sinh viên khối ngành Kinh tế - Quản trị

3.1. Thuận lợi

- Trên địa bàn TP Hải Dương, hiện có hàng nghìn doanh nghiệp với nhiều loại hình khác nhau thuộc các lĩnh vực mà các ngành khoa đang quản lý, đây là một thuận lợi trong việc kết nối đơn vị thực tập, cũng như cho các em đi thực tập vì khoảng cách gần đi lại thuận tiện.

- Nhu cầu nhân lực về khối ngành Kinh tế - Quản trị rất cao (Marketing, du lịch, nhân sự, quản đốc phân xưởng,...), tạo sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp tuyển dụng. Do vậy nhiều doanh nghiệp/ngân hàng quan tâm đến việc tuyển chọn, bồi dưỡng nguồn nhân lực, do vậy họ hướng tới việc tìm kiếm những sinh viên sắp tốt nghiệp ra trường. Thực tế có một số doanh nghiệp khi tiếp nhận sinh viên thực tập đã có những bản nhận xét đánh giá sinh viên cả về thái độ lẫn kiến thức mà sinh viên đã được học tại trường, từ đó sẵn sàng đề xuất các ý kiến giúp nhà

trường nâng cao chất lượng đạo tạo cũng như thực tập.

- Hầu hết sinh viên đều nhận thức được tầm quan trọng của kỳ thực tập tốt nghiệp, có thái độ nghiêm túc trong quá trình thực tập, hoàn thành báo cáo thực tập và khóa luận tốt nghiệp đúng tiến độ và đúng qui định của Khoa và Nhà trường.

3.2. Khó khăn

- Những đơn vị tạo điều kiện thực tập cho sinh viên chỉ giới hạn ở phạm vi các công ty, doanh nghiệp tư nhân, hoạt động trong các lĩnh vực sản xuất kinh doanh. Trên thực tế, chưa hoặc rất ít cơ quan nhà nước xây dựng chương trình thực tập dành cho sinh viên như doanh nghiệp tư nhân. Trong khi thực tế, vẫn có nhu cầu /đợt tuyển dụng viên chức, công chức, lao động các đơn vị này vẫn cần tuyển dụng nhân lực mới hàng năm.

- Khoa khó đánh giá chính xác kết quả quá trình thực tập của sinh viên khi mới chỉ dựa trên báo cáo thực tập kèm phiếu nhận xét của đơn vị thực tập. Tuy nhiên, nội dung nhận xét của đơn vị thực tập chưa được cơ sở thực tập quan tâm và dành thời gian để nhận xét kỹ lưỡng đối với sinh viên thực tập.

4. Đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng thực tập của sinh viên khối ngành Kinh tế - Quản trị

Căn cứ vào thực trạng chất lượng thực tập của sinh viên, những thuận lợi và khó khăn trong việc nâng cao chất lượng thực tập, tác giả xin đưa ra một số khuyến nghị sau:

4.1 Đối với sinh viên

- Bên cạnh việc trau dồi tri thức liên quan đến ngành/chuyên ngành mình theo học. Thì đến kỳ thực tập, các em cần tìm hiểu và trang bị kiến thức ngành nghề liên quan để thích nghi với kế hoạch thực tập và đơn vị mình đến thực tập như: Thời gian thực tập từ khi bắt đầu đến lúc kết thúc,

trách nhiệm, công việc hàng ngày khi đi thực sẽ là gì? Những thông tin cần thu thập khi đi thực tập? Cách thức thu thập được tài liệu từ đơn vị thực tập? Nắm rõ các biểu mẫu về thực tập và viết khóa luận tốt nghiệp mà Khoa yêu cầu. Bên cạnh đó, sinh viên cần chủ động tìm hiểu thêm về công ty mình đến thực tập, đặc biệt lựa chọn đơn vị thực tập phù hợp với lĩnh vực ngành nghề mình theo học.

- Nghiêm túc sử dụng thời gian thực tập đúng mục đích và hiệu quả, nâng cao nhận thức của bản thân, coi trọng kỳ thực tập.

- Chủ động linh hôi, học hỏi, cầu thị trong quá trình thực tập tại đơn vị, thông qua đó hoàn thiện kiến thức thực tế và kỹ năng mềm. Tăng cường trao đổi với giáo viên hướng dẫn, người hướng dẫn tại đơn vị thực tập.

4.2. Đối với Khoa, Bộ môn

- Khoa, tổ bộ môn cần phân công giảng viên/bộ phận chuyên trách chịu trách nhiệm tổ chức các chương trình thực tập. Mặc dù, mỗi năm chỉ có 1 kỳ thực tập nhưng việc lên kế hoạch, liên hệ với các cơ quan, doanh nghiệp, tổ chức các chương trình giới thiệu... cần được duy trì thường xuyên để sinh viên có nơi thực tập đảm bảo chất lượng.

- Tăng cường tổ chức hội thảo, tọa đàm có sự tham gia của sinh viên, doanh nghiệp để nắm bắt nhu cầu nhân lực xã hội, thông qua đó thiết lập mối quan hệ giữa khoa và doanh nghiệp.

- Xem xét xây dựng mô hình doanh nghiệp ảo tại trường để cho các em sinh viên có thể thực tập từng học phần chuyên ngành trong quá trình học. Tại đó cũng thiết lập các bộ phận chức năng tương tự doanh nghiệp trong thực tế, mô phỏng các nghiệp vụ, công việc, trình tự thực hiện công việc của từng bộ phận chức năng trong doanh nghiệp (Bộ phận sản xuất, bộ phận kinh doanh, bộ phận nhân sự, bộ phận marketing, bộ phận

văn phòng, bộ phận kế toán, Giám đốc, thư ký...), từ đó sinh viên có thể thực hiện các nghiệp vụ tại mô hình doanh nghiệp ảo.

- Thường xuyên rà soát chương trình đào tạo, chuẩn đầu ra các chuyên ngành mà khoa phụ trách, việc thực hiện được tiến hành theo định kỳ/năm học để đảm bảo tính cập nhật, thời sự, chất lượng, gắn đào tạo với thực tiễn nghề nghiệp và nhu cầu xã hội.

- Định hướng, gợi ý, đa dạng các chủ đề để sinh viên lựa chọn đăng ký viết khóa luận, đảm bảo tính mới và tính sáng tạo, tránh trùng lặp.

- Giảng viên phụ trách phần chuyên ngành xây dựng các modun bài tập thực hành/thảo luận nhằm trang bị kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên

- Các Bộ môn xây dựng chương trình, kế hoạch, nội dung cụ thể khi đi thực tập cho từng ngành/chuyên ngành, làm rõ thời gian, tiến độ thực hiện từng công việc, nội dung cần đạt được. Sau đó thực hiện hướng dẫn cho sinh viên nắm được công việc khi đi thực tập là gì, và hoàn thành từng mục như thế nào để khi đi thực tập, sinh viên không cảm thấy hoang mang, bởi đa số khi sinh viên đi thực tập còn rất mơ hồ về công việc.

- Sau khi sinh viên nhận rõ thực tập, các khoa

cần có liên hệ thường xuyên với nơi tiếp nhận sinh viên thực tập để tìm hiểu về tình hình thực tập của sinh viên. Như vậy, khoa mới theo dõi được thực chất chất lượng kỳ thực tập của sinh viên, cũng như có sự can thiệp, điều chỉnh kịp thời khi cần thiết.

- Khoa cũng cần trao đổi, lấy ý kiến phản hồi của các cơ quan, doanh nghiệp nơi các em thực tập về nội dung, chương trình thực tập của sinh viên để hoàn thiện, điều chỉnh chương trình đi thực tập, cũng như chương trình đào tạo cho phù hợp thông qua các hình thức khảo sát bằng bảng hỏi, tổ chức hội thảo, tọa đàm hoặc trao đổi trực tiếp.

- Nhà trường, khoa xem xét và áp dụng phần mềm chống sao chép như nhiều trường đại học khác đã triển khai nhiều năm nay (ví dụ phần mềm Turnitin) để hạn chế tình trạng copy. Giảng viên hướng dẫn cũng cần kiểm tra, kiểm soát nội dung báo cáo thực tập cũng như khóa luận tốt nghiệp để đảm bảo chất lượng.

4.3. Đối với đơn vị thực tập

Doanh nghiệp cần có sự phối hợp tích cực, hỗ trợ nhà trường trong việc tiếp nhận sinh viên thực tập, tạo những điều kiện tốt nhất để thực tập sinh tiếp cận với công việc, cử người hướng dẫn sinh viên thực tập tận tình, chu đáo □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Khoa Kinh tế - Quản trị (2020), Báo cáo tổng hợp Danh sách đề tài khóa luận tốt nghiệp khóa 4,5,6.

[2] Quyết định số 90/QĐ-DHHD về việc giao nhiệm vụ hướng dẫn sinh viên thực tập tốt nghiệp và viết khóa luận/đồ án tốt nghiệp năm 2020 (đợt 1) ngày 04/06/2020.

[3] Trường Đại học ngoại ngữ - Tin học Thành phố Hồ Chí Minh (2016), Kỷ yếu Hội thảo giải pháp nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, thực tập của sinh viên khối ngành kinh tế.

[4] Đại học Kinh tế Quốc dân (2017), Đề án nâng cao chất lượng thực tập của sinh viên hệ chính quy.

ĐÁNH GIÁ MÔ HÌNH LIÊN KẾT ĐẠI HỌC DOANH NGHIỆP NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

THS. ĐỖ THỊ NGỌC TÚ

Phó trưởng khoa PT, khoa Ngoại ngữ, Trường ĐH Hải Dương

Tóm tắt:

Phát triển sự nghiệp giáo dục và đào tạo là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy công nghiệp hoá, hiện đại hoá, là điều kiện để phát huy nguồn lực con người - Yếu tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững. Đất nước đang rất cần nhân lực trình độ cao, điều này chỉ có được khi có các cơ sở đào tạo tinh hoa và đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục tương xứng. Tuy nhiên hiện nay, mâu thuẫn gay gắt giữa đào tạo “cái nhà trường có” với cái xã hội và doanh nghiệp cần: Nhân lực có trình độ chuyên môn, có khả năng hợp tác, thành thạo kỹ năng lao động, có tác phong, đạo đức nghề nghiệp. Đây là một quá trình tương tác đòi hỏi phải có sự liên hệ, phối hợp chặt chẽ giữa lý luận và thực tiễn, giữa giảng dạy với nghiên cứu khoa học, gắn đào tạo và sử dụng, phát huy thế mạnh của nhà trường và thế mạnh của doanh nghiệp trong liên kết đào tạo nguồn nhân lực ở nước ta hiện nay. Không chỉ là phát huy các tiềm năng mà đã đến lúc cả hai bên cần nêu cao trách nhiệm, đảm bảo lợi ích không chỉ mình mà còn cho người học và xã hội vì mục tiêu phát triển của đất nước. Bài viết mong muốn làm sáng tỏ thêm lợi ích từ hoạt động hợp tác này, góp phần đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của doanh nghiệp cũng như thị trường lao động trong và ngoài nước.

*** ĐẶT VẤN ĐỀ**

Trong thời kỳ hội nhập, khu vực hoá và toàn cầu hoá, liên kết - hợp tác để cùng nhau tồn tại và phát triển đang là một xu thế tất yếu. Cách mạng Công nghiệp 4.0 đào thải nhiều ngành nghề và cũng sinh ra những nhiều công việc mới đòi hỏi phải có nguồn nhân lực với trình độ cao tương xứng. Hơn lúc nào hết, đào tạo nguồn nhân lực bị đặt trước nhiều khó khăn, thách thức - phải đáp ứng nhu cầu về chất và lượng, về cơ cấu để làm việc trong môi trường cạnh tranh và sáng tạo. Trường đại học (ĐH) - nơi cung cấp nguồn nhân lực, Doanh nghiệp (doanh nghiệp)- nơi sử dụng nguồn nhân lực, thể hiện rõ mối quan hệ tất yếu, sống còn giữa đào tạo và sử dụng không chỉ trong phạm vi quốc gia, mà trên phạm vi thế giới. Quá trình đào tạo cần có chương trình đào tạo gắn liền

với sự phát triển không ngừng của quy trình công nghệ mới, năng xuất lao động cao.

Liên kết Đại học - Doanh nghiệp được hiểu như sự tương tác, giao dịch giữa cơ sở giáo dục với doanh nghiệp để mang lại lợi ích cho các bên. Sự hợp tác đó có thể qua nhiều nội dung như: hợp tác trong nghiên cứu khoa học, ứng dụng khoa học, chuyển giao công nghệ, đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, trao đổi nhân sự, phát triển giảng viên, phát triển doanh nghiệp, tiếp nhận sinh viên đến thực tập, tham quan thực tế, hỗ trợ chi phí và cơ sở vật chất phục vụ cho giảng dạy, học tập, trao đổi chuyên gia, cùng nhau đầu tư phát triển doanh nghiệp để thương mại hóa kết quả nghiên cứu khoa học và cung cấp sản phẩm, dịch vụ cho xã hội. Sự hợp tác này cũng có thể được coi là sự hợp tác giữa hai mảng học thuật và

sản xuất kinh doanh. Khi công nghệ ngày càng đóng góp tích cực vào phát triển kinh tế thì liên kết đào tạo giữa đại học và doanh nghiệp ngày càng trở thành xu hướng mới, cần được nhân rộng đặc biệt gắn cung với cầu nguồn nhân lực theo yêu cầu doanh nghiệp rút ngắn thời gian đào tạo, tiết kiệm chi phí, đặc biệt nguồn nhân lực ra trường có việc làm và làm được việc.

* NỘI DUNG

1. Sự cần thiết và lợi ích khi thực hiện mô hình liên kết đại học - doanh nghiệp

Cùng với sự bùng nổ và phát triển mạnh mẽ của thông tin và kinh tế tri thức giáo dục đã trở thành một ngành sản xuất có lợi nhuận rất cao, được kết hợp chặt chẽ bởi 3 yếu tố: giáo dục, nghiên cứu khoa học và sản xuất. Cùng với vốn và sức lao động tri thức đã trở thành nhân tố quan trọng nhất, việc sản xuất ra tri thức tức là sáng tạo cái mới sẽ trở thành hoạt động trọng yếu của nhân loại.

Nền kinh tế nước ta đang được vận hành theo cơ chế kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa. Chính vì vậy, các quan hệ kinh tế đều được tuân theo quy luật cung - cầu, quy luật cạnh tranh, quy luật giá trị... một cách bình đẳng. Lúc này, trường đại học cũng cần được coi là một “doanh nghiệp” có chức năng đào tạo nguồn nhân lực, cung cấp “sản phẩm” nhân lực có trình độ đại học, trên đại học cho xã hội - mà cụ thể là cho các đơn vị sử dụng nhân lực (các doanh nghiệp). Vấn đề của trường đại học ở đây là làm sao cho lượng “cung” sản phẩm nhân lực của mình phù hợp với lượng “cầu” sử dụng của xã hội, doanh nghiệp, tức là nguồn nhân lực do trường đại học đào tạo ra được xã hội - doanh nghiệp sử dụng hiệu quả. Doanh nghiệp với vai trò hỗ trợ cho người học kinh nghiệm làm việc và góp phần điều chỉnh chương trình đào tạo của nhà trường. Trong nhiều năm qua việc đào tạo chưa gắn với sử dụng

nên nguồn nhân lực thừa về số lượng nhưng thiếu về chất lượng, kỹ năng, ý thức tổ chức trong thực hiện nhiệm vụ. Tình trạng sinh viên 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 đánh giá của các nhà tuyển dụng tại các doanh nghiệp sau khi tiếp nhận sinh viên về làm việc thì: phần lớn sinh viên ra trường chưa thể bắt tay ngay vào làm những công việc đòi hỏi chuyên môn và thực tế, không thể tự lập kế hoạch học tập để hoàn thiện mình trong công việc và thiếu hoặc chưa có những kỹ năng mềm cần thiết để phục vụ cho công việc được giao. Họ thiếu hiểu biết các chuẩn mực nghề nghiệp, các yêu cầu làm việc chuyên nghiệp và dễ nản khi gặp việc khó, nhiều khi thiếu tinh thần học hỏi.

Bởi vậy, để nâng cao chất lượng đào tạo ở trường đại học, các nhà trường phải giải quyết đúng đắn bài toán về sự đáp ứng, phù hợp với yêu cầu việc làm của xã hội trong quá trình đào tạo. Trong đó, để có được chất lượng đào tạo phù hợp với yêu cầu việc làm, nhà trường không thể đơn phương thực hiện mà cần tiến hành đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, đặc biệt đầu tư thỏa đáng cho thực hành thực tập tại doanh nghiệp nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội.

Việc hợp tác với các doanh nghiệp sẽ thúc đẩy và nâng cao nâng cao uy tín, năng lực công nghệ và thương hiệu của nhà trường. Sinh viên của nhà trường được cải tiến trải nghiệm học tập qua các đợt thực tập tại doanh nghiệp hay tham quan doanh nghiệp. Kỹ năng và kiến thức của sinh viên tốt nghiệp cũng được tăng cường qua các hoạt động hợp tác. Sinh viên, học viên được trực tiếp tham quan doanh nghiệp, có cơ hội lựa chọn môi trường thực tập nghề nghiệp uy tín. Điều này giúp cho chất lượng chuyên môn và thực tế của người học cũng được nâng cao hơn. Người học luôn muốn được học tập ở những trường đại học

có mối liên kết chặt chẽ với doanh nghiệp để tăng khả năng có việc làm sau khi tốt nghiệp; các đại học có cơ chế và tổ chức theo hướng doanh nghiệp cũng có cơ hội tốt hơn trong việc cập nhật phương pháp dạy học tiên tiến. Thông qua hợp tác với doanh nghiệp, các trường đại học có điều kiện để đổi mới cơ cấu tổ chức và quản lý theo hướng hiệu quả; điều chỉnh, cập nhật chương trình, phương pháp giảng dạy và nghiên cứu phù hợp với nhu cầu thực tế của doanh nghiệp - nhà tuyển dụng. Mặt khác các trường đại học còn nhận được các hợp đồng nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ - lĩnh vực trọng yếu của cơ sở đào tạo đại học của nước ta hiện nay.

Đối với doanh nghiệp, khi hợp tác với trường đại học, ngoài việc giúp doanh nghiệp quảng bá tên tuổi, thương hiệu (thông qua tài trợ học bổng và cơ sở vật chất), cơ hội tuyển chọn được nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu sản xuất - kinh doanh, thì lợi ích còn là doanh thu từ thương mại hóa các sản phẩm nghiên cứu. Với mục đích giảm chi phí nghiên cứu, mở rộng phạm vi hoạt động, mở ra nhiều hướng phát triển công nghệ, các doanh nghiệp hợp tác với các đại học để tiếp nhận đổi mới công nghệ, đi đầu trong R&D hoặc giải quyết các bài toán về công nghệ, môi trường mà thực tiễn đặt ra với khoảng thời gian ngắn, chi phí hợp lý, đội ngũ chuyên gia giỏi. doanh nghiệp sẽ có khả năng cạnh tranh cao và phát triển bền vững khi phát triển sản xuất - kinh doanh dựa vào tri thức, công nghệ mới. Mặt khác, doanh nghiệp sẽ tạo ra các sáng kiến, bí quyết riêng từ hợp tác nghiên cứu với nhà khoa học và quản lý có trình độ cao từ các trường đại học.

Mô hình Nhà trường kết hợp doanh nghiệp đào tạo nguồn nhân lực đang là xu hướng tất yếu, không chỉ là luồng gió mới, mà còn là động lực thôi thúc các ĐH tự làm mới mình, nếu không muốn giải thể, tụt hậu trong giai đoạn hội nhập

quốc tế hiện nay.

2. Nội dung liên kết

Nhà trường và doanh nghiệp ký kết các văn bản thỏa thuận hợp tác toàn diện để đặt hàng, hỗ trợ đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ.

Kết hợp doanh nghiệp và nhà trường trong giảng dạy, trong các công trình NCKH. Giảng viên vừa giỏi lý thuyết, có kinh nghiệm thực tế, có những ý tưởng khoa học khi đi thực tế, đồng thời các kỹ sư thực hành có điều kiện phối hợp giảng dạy thực hành cho người học, NCKH. Doanh nghiệp đặt hàng nhân lực theo yêu cầu. Điều này chúng ta đã thấy rõ ở ngành Y tế, các trường đại học Y khoa kết hợp thực hành tại các bệnh viện.

Kết hợp nhà trường doanh nghiệp trong công tác tổ chức cán bộ có sự lồng ghép giữa lãnh đạo trường và lãnh đạo doanh nghiệp; thành lập các hội đồng trường với sự tham gia của các bên trong và ngoài trường; kết hợp bộ môn và phân xưởng, dây chuyền sản xuất của doanh nghiệp; kết hợp cùng thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học ứng dụng trong thực tiễn tại doanh nghiệp.

Kết hợp đội ngũ giảng dạy thực hành là các kỹ sư có tay nghề bậc cao, có kinh nghiệm và kỹ năng làm việc hướng dẫn và hợp tác trao đổi với đội ngũ giảng viên nhà trường.

Doanh nghiệp đặt hàng những đề tài nghiên cứu khoa học hoặc đề tài của nhà trường có giá trị thương mại được doanh nghiệp sử dụng, hoặc cả hai bên kết hợp nghiên cứu một đề tài cùng quan tâm kết hợp chuyển giao công nghệ.

Kết hợp sử dụng và quản lý các trang thiết bị của doanh nghiệp trên cơ sở cả hai bên cùng có lợi.

Kết hợp xây dựng mục tiêu chương trình môn học và ngành học, mở ngành học mới khi thực tế đòi hỏi.

TẠP CHÍ ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

Kết hợp đào tạo và tuyển chọn và sử dụng nguồn nhân lực phù hợp (HSSV đã có thời thực hành, thực tập và làm quen với môi trường, kỹ

luật doanh nghiệp) mà không mất thời gian đào tạo lại.

Nội dung liên kết	Doanh nghiệp	Nhà trường
Xây dựng mục tiêu, kế hoạch	Giúp nhà trường xây dựng chiến lược đào tạo, mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo, xây dựng nội dung môn học và ngành học, mở ngành học mới khi thực tế cần.	Giúp doanh nghiệp hoạch định chiến lược, xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực, định hướng mở ngành nghề sản xuất, kinh doanh mới.
Đào tạo	Đặt hàng nhân lực theo kiểu “may đo” theo tiêu chuẩn của doanh nghiệp về kiến thức, kỹ năng, thái độ và quy định thời gian hoàn thành.	Đào tạo theo địa chỉ, theo yêu cầu của doanh nghiệp, tiếp nhận nhân lực KH&CN của doanh nghiệp để đào tạo lại theo mô hình liên kết.
Nâng cao trình độ đội ngũ	Tạo điều kiện để đội ngũ giảng viên nhà trường tiếp cận thực tế, phối hợp giảng dạy tại doanh nghiệp giúp họ cập nhật kiến thức và công nghệ mới tại cơ sở.	Mở lớp hoặc bồi dưỡng ngắn hạn, cập nhật kiến thức, kỹ năng sư phạm cho đội ngũ chuyên gia, giảng viên thỉnh giảng.
	Cử chuyên gia tham gia hội đồng trường, hội đồng khoa học và đào tạo, chấm thi thực hành, tiểu luận cho HSSV.	Cử giảng viên tham gia hội đồng chấm tuyển dụng nhân lực, nâng lương, nâng bậc, hội thi chuyên môn kỹ thuật do doanh nghiệp tổ chức.
Cơ sở vật chất	Hợp tác về cơ sở vật chất, nhà xưởng, trang thiết bị, vật liệu hiện có.	Hợp tác về tài liệu thư viện điện tử, công nghệ phần mềm.
	Thông tin phản hồi về kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, tác phong, thái độ lao động của người học khi họ thực hành thực tập, khi tốt nghiệp ra trường làm việc tại đơn vị.	Năm bắt thông tin để kịp thời điều chỉnh, đổi mới nội dung chương trình và phương pháp đào tạo ngày càng hiệu quả, sát hợp với thực tế.
Phối hợp hoạt động NCKH và chuyển giao công nghệ	Đặt hàng những đề tài nghiên cứu khoa học, chuyên giao công nghệ xuất phát từ thực tế nhu cầu sản xuất kinh doanh. Tham gia trực tiếp vào hội đồng NCKH, lập đề cương nghiên cứu, kế hoạch kinh phí, tổ chức thực nghiệm, kiểm tra, đánh giá chất lượng và nghiệm thu.	Lập đề cương nghiên cứu, tính toán kinh phí thực hiện trên cơ sở bàn bạc phối hợp với chuyên gia doanh nghiệp trong từng vấn đề của quá trình nghiên cứu đề tài.
	Ký hợp đồng cho ứng kinh phí, thanh quyết toán hợp đồng NCKH và chuyển giao công nghệ. Phản hồi về chất lượng hiệu quả của đề tài, tổ chức họp tổng kết rút kinh nghiệm để đặt hàng đề tài NCKH tiếp theo.	Ký kết các hợp đồng nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, giải ngân, thanh quyết toán. Tư thực tế của doanh nghiệp nghiên cứu các đề tài ứng dụng cho doanh nghiệp.

Phối hợp tổ chức hội thảo hội nghị	Tham gia hội nghị, hội thảo, tập huấn cho đội ngũ để nâng cao trình độ chuyên môn và NCKH cho đội ngũ.	Phối hợp với các doanh nghiệp tổ chức các hội thảo chuyên đề về công nghệ mới, tổ chức các hội nghị tập huấn về công tác NCKH, ứng dụng công nghệ vào thực tiễn của đơn vị.
Hợp tác đầu tư	Đầu tư tài chính, máy móc trang thiết bị, nhân lực để liên kết đào tạo với nhà trường mở xưởng sản xuất trực thuộc nhà trường theo quy chế tự chủ tự chịu trách nhiệm, hai bên cùng có lợi.	Hỗ trợ về chương trình chuyên môn, liên kết với doanh nghiệp mở các lớp đào tạo tại chỗ theo cơ chế xã hội hóa.
	Tổ chức gian hàng giới thiệu năng lực đào tạo của nhà trường trong các hội chợ việc làm.	Tổ chức các triển lãm giới thiệu năng lực sản xuất, kinh doanh, thiết bị công nghệ mới để kích thích lòng say mê, tìm tòi sáng tạo của giảng viên và sinh viên.

3. Đánh giá mô hình liên kết giữa ĐH Hải Dương - Tập đoàn An Phát Holdings

Trường Đại học Hải Dương (UHD) và Tập đoàn An Phát Holdings (APH) tổ chức Lễ ký kết hợp tác giữa 02 bên, khởi đầu cho lộ trình hợp tác toàn diện trong các lĩnh vực mở ngành đào tạo mới và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cung cấp cho các quan, đơn vị, doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hải Dương và các tỉnh phía Bắc vào ngày 18/6/2019 sau một thời gian tìm hiểu về điều kiện và hoạt động thực tế của mỗi bên.

Thời gian đầu, 2 đơn vị thành lập Trung tâm **Hợp tác đào tạo UHD - APH, địa điểm đặt tại Đại học Hải Dương** với mục tiêu tiếp cận, triển khai các hoạt động hợp tác giữa hai bên; hỗ trợ đào tạo, việc làm; đánh giá kỹ năng nghề nghiệp và triển khai cơ hội thực tập... cho sinh viên, học viên. Trung tâm sẽ ưu tiên đào tạo và hướng nghiệp cho sinh viên trong các ngành chính như: Nhựa - Cơ khí - Quản lý sản xuất. Ngoài ra, các ngành học mới như Công nghệ kỹ thuật hóa nhựa - Điện tử - Tự động hóa cũng sẽ được Tập đoàn An Phát Holdings và Trường Đại học Hải Dương nghiên cứu phát triển trong thời gian tới.

Tiếp đó hai bên xây dựng Đề án hợp tác toàn

diện, phát triển trường đại học - doanh nghiệp theo hình thức xã hội hóa các hoạt động giáo dục và đào tạo ở các giai đoạn cụ thể bao gồm đào tạo liên cấp, đào tạo các ngành nghề mới; chuyển giao khoa học kỹ thuật công nghệ và các hoạt động đào tạo khác theo đúng quy định. Việc hợp tác sẽ đem lại nhiều lợi ích cho cả Tập đoàn An Phát Holdings và Trường Đại học Hải Dương, đặc biệt là trong công tác phát triển nguồn nhân lực, giải quyết việc làm tại địa phương. Theo đó, Tập đoàn An Phát Holdings sẽ hỗ trợ Trường Đại học Hải Dương trong việc: Đầu tư xây dựng phòng thực hành, phòng thí nghiệm, máy móc và trang thiết bị hiện đại phục vụ đào tạo, nâng cao trình độ thực tiễn cho giảng viên và đào tạo thực hành cho sinh viên của Nhà trường; Hỗ trợ nguồn kinh phí để đào tạo giảng viên, nghiên cứu các đề tài khoa học, trao học bổng cho sinh viên và nhiều hoạt động khác; Hỗ trợ triển khai các đề tài khoa học mang tính ứng dụng vào thực tiễn sản xuất.

Bước đầu thực hiện mô hình Hợp tác Nhà trường - doanh nghiệp, mô hình này đã nhận được đánh giá cao và ủng hộ từ phía lãnh đạo tỉnh, các cơ quan ban ngành và nhân dân trong

toàn tỉnh. Tuy nhiên theo đánh giá của tác giả, mô hình hợp tác giữa ĐH Hải Dương và tập đoàn An Phát Holdings vẫn còn vấp phải một số rào cản cần phải vượt qua để tiến tới việc hợp tác một cách toàn diện, hiệu quả:

Thứ nhất đó là rào cản về nhận thức: Một bộ phận các cán bộ và các giảng viên, nhân viên lao động chưa ý thức rõ sự cấp thiết của vấn đề và thiếu quyết tâm trong xây dựng một mối quan hệ lâu dài, cho rằng đây là vấn đề của các nhà lãnh đạo nên chưa có ý thức xây dựng để phát triển.

Thứ hai là rào cản về tầm nhìn và hạn chế trong nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ: Việc hợp tác trong thời gian qua chủ yếu vẫn chỉ dừng lại ở hoạt động đào tạo, thực tập, thực tế, cung ứng nhân lực cho doanh nghiệp. Hợp tác trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ còn hạn chế.

Thứ ba về cơ chế chính sách hỗ trợ, các quy định pháp lý và cơ chế nhằm ưu tiên các hoạt động khởi nghiệp và sản xuất thử liên kết đào tạo nhà trường doanh nghiệp chưa thực sự mạnh mẽ, đôi khi còn là rào cản cho các hoạt động lĩnh vực hợp tác mới chưa có tiền lệ.

4. Một số ý tưởng thúc đẩy hoạt động liên kết đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp

4.1. Về phía trường đại học

Thứ nhất, tăng cường cơ chế hợp tác với các doanh nghiệp để biên soạn chương trình đào tạo, đẩy mạnh việc tổ chức các hội thảo khoa học có sự đóng góp ý kiến của các doanh nghiệp. Xây dựng cơ chế để đội ngũ doanh nhân trực tiếp tham gia giảng dạy những nội dung cần thiết trong chương trình đào tạo. Có thể thấy, đây là phương pháp hiệu quả để trường ĐH có thể trao đổi kiến thức cũng như yêu cầu đối với người lao động của doanh nghiệp. Khi đã có cơ sở là

chương trình đào tạo, nhà trường phải thường xuyên cập nhật, điều chỉnh chương trình để thích ứng với nhu cầu xã hội luôn thay đổi.

Thứ hai, xây dựng chiến lược liên kết với doanh nghiệp bằng hình thức ký thỏa thuận hợp tác về đào tạo và chuyển giao công nghệ, hoặc trở thành cổ đông của những doanh nghiệp. Cũng từ cách thức liên kết này, nhà trường có thể thâm nhập sâu vào doanh nghiệp để nắm được yêu cầu về nhân lực chất lượng cao, nhu cầu chuyển giao công nghệ... Đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp theo hình thức may đo, không may sẵn hàng loạt đại trà. Trên cơ sở hai bên cùng quan tâm tiến tới bàn bạc xây dựng các dự án khả thi để thực hiện. Đây cũng là điều kiện để trường đại học quảng bá thương hiệu, nâng cao năng lực và hiệu quả đầu tư tài chính trước xu thế “tự chủ đại học”.

Thứ ba, tăng cường cho sinh viên, học viên tiếp cận doanh nghiệp từ khi còn đang được đào tạo trong nhà trường thông qua các đợt thực tập thực tế. Khi các chương trình đi thực tế của sinh viên, học viên thực sự mang lại lợi ích cho doanh nghiệp, hiệu quả của các đợt thực tập, thực tế sẽ cao hơn rất nhiều. Tại đây người học có điều kiện thâm nhập thực tế, biết cách vận hành các trang thiết bị máy móc hiện đại mà nhà trường không có điều kiện để trang bị. Doanh nghiệp hướng dẫn thực hành cho sinh viên thông qua các thiết bị hiện đại tại doanh nghiệp. Ngược lại, trường đại học sẽ cung ứng lao động có chất lượng cao cho doanh nghiệp. Các giảng viên có cơ hội tiếp cận những thiết bị hiện đại từ doanh nghiệp để có kiến thức mới đưa vào giảng dạy trong lý thuyết.

Thứ tư, tổ chức các cuộc hội thảo về việc làm, giới thiệu các đề tài nghiên cứu khoa học, nguồn nhân lực đang đào tạo để doanh nghiệp biết phối hợp thực hiện hoặc đặt hàng.

Thứ năm, nhà trường cần thành lập bộ phận tư vấn nghề nghiệp và việc làm quan hệ thường xuyên với phòng tổ chức nhân sự doanh nghiệp và cơ quan sử dụng lao động, hội cựu sinh viên nhà trường, mở hội nghị khách hàng là các nhà quản lý doanh nghiệp thành đạt và tâm huyết với sự nghiệp giáo dục đào tạo, để nắm bắt thông tin và phối hợp hoạt động. Thăm dò thông tin phụ huynh HSSV là các nhà doanh nghiệp (Thông qua hội phụ huynh) để tìm hiểu nhu cầu nhân lực, nghiên cứu khoa học và đổi mới công nghệ để cùng phối hợp hoạt động.

Thứ sáu, xây dựng các chính sách, các quy định về hình thức, nội dung, cơ chế hợp tác và đai ngộ, đồng thời khuyến khích nhà khoa học và cá nhân tham gia và tích cực khai thác các cơ hội hợp tác doanh nghiệp song song với việc đăng ký, xác lập và chuyển giao quyền sở hữu trí tuệ cho các doanh nghiệp để có nguồn thu tái đầu tư cho nghiên cứu, phát triển. Theo nghị định 43/2006/NĐ-CP nhà trường có thể huy động nguồn vốn của cán bộ giảng viên và của các doanh nghiệp (trong đó có các nhà xưởng, tay nghề thực hành của đội ngũ chuyên gia) phối hợp kèm cặp hướng dẫn thêm, số kinh phí thu được có thể chia theo mức độ đóng góp và phù hợp với pháp luật cho phép, đặc biệt có phần kinh phí trả công xứng đáng cho người tham gia giảng dạy và làm việc.

4.2. Về phía doanh nghiệp

Thứ nhất, chủ động “thâm nhập” một cách toàn diện vào trường đại học (bộ máy hội đồng trường, giáo trình, nội dung, phương pháp giảng dạy, bảo vệ đồ án, luận văn tốt nghiệp...) để có thêm điều kiện góp ý điều chỉnh chương trình đào tạo cho “ăn khớp” với nhu cầu của doanh nghiệp và xã hội. Thông qua Luật Giáo dục đại học đưa các doanh nhân vào hội đồng trường đại

học thời gian gần đây được nhìn nhận là một bước tiến trong chiến lược xã hội hóa giáo dục cũng như đào tạo theo nhu cầu xã hội. Đây cũng được là cơ hội để các doanh nghiệp quảng bá hình ảnh và thương hiệu của mình, tuyển chọn nhân lực phù hợp, hiệu quả ngay khi còn đang học tại trường...

Thứ hai, để hạn chế, khắc phục tình trạng đào tạo lại sau khi tuyển dụng, doanh nghiệp cũng cần thiết lập bộ phận chuyên trách để phản biện, góp phần xây dựng, điều chỉnh chương trình đào tạo cho trường đại học hướng theo nhu cầu sử dụng nhân lực từ phía doanh nghiệp. Gắn doanh nghiệp với đào tạo, nâng cao trình độ chuyên gia để những người làm việc có thể thích ghi kịp thời và năng động với các công nghệ mới các loại hình tổ chức lao động mới. Trong bối cảnh tuổi thọ của các kiến thức ngày càng ngắn, tính chất hoạt động sản xuất thường xuyên thay đổi.

Thứ ba, có cơ chế, chính sách hỗ trợ khởi nghiệp, khuyến khích đội ngũ nhà khoa học của trường đại học tham gia vào các dự án và chia sẻ học thuật với doanh nghiệp. Cùng hợp tác chuyển giao công nghệ mới. Công nghệ mới đòi hỏi nhà doanh nghiệp phải phối hợp với các giảng viên đã nghiên cứu để thực hiện quá trình hướng dẫn các công nhân thực hiện các quy trình công nghệ đòi hỏi người thày phải đọc tài liệu, hỏi các chuyên gia sản xuất và thực hành, vận hành thử trên dây chuyền sản xuất.

Thứ tư, có chiến lược “nuôi dưỡng”, “uơm mầm” tài năng tại các trường đại học bằng các hình thức xây dựng vườn uơm công nghệ, cung cấp học bổng, đầu tư cơ sở vật chất, kỹ thuật, tài chính, tuyển dụng trước và sau tốt nghiệp; đặt hàng cơ sở đào tạo giải quyết những vấn đề cần thiết mà doanh nghiệp đang và sẽ có nhu cầu...

Thứ năm, tạo cơ chế để những cựu sinh viên

đang làm việc tại doanh nghiệp có thể liên hệ thường xuyên với chính cơ sở đào tạo họ, có thể thông qua toạ đàm trao đổi kinh nghiệm. Đây là con đường rất hiệu quả, rất thiết thực cho cả nhà trường và doanh nghiệp.

4.3. Về phía các cơ quan quản lý nhà nước

Thứ nhất, thường xuyên thống kê cung - cầu nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao trên tất cả các ngành nghề trong xã hội để điều tiết lĩnh vực giáo dục - đào tạo cho phù hợp. Phải phân tích, dự báo về sự biến động của các ngành nghề để các cơ sở giáo dục có chiến lược đào tạo phù hợp. Hàng năm, nhà trường xây dựng kế hoạch đào tạo nghề cho từng giai đoạn cụ thể, theo đó công tác dự báo phải được chú trọng hàng đầu nhằm xác định quy mô và nhu cầu nguồn nhân lực. Để làm được việc này, trước mắt tại các cơ quan quản lý nhà nước mà cụ thể là Sở Lao động, Thương binh và Xã hội nên thành lập bộ phận dự báo về nhu cầu lao động và cơ quan này chủ trì phối hợp với các sở, ban, ngành có liên quan, các cơ sở đào tạo và các doanh nghiệp đang hoạt động đầu tư trên địa bàn xây dựng kế hoạch đào tạo và phát triển nghề cho từng giai đoạn cụ thể.

Thứ hai, hoàn thiện cơ chế tổ chức và hoạt động của các tổ chức kiểm định chất lượng đào tạo. Đồng thời cải thiện các chương trình, các cơ chế hỗ trợ đổi mới sáng tạo và áp dụng công nghệ mới từ các hoạt động nghiên cứu của đại học.

Thứ ba, Tạo lập kênh giao tiếp hay mạng lưới liên kết giữa trường đại học với doanh nghiệp. Tổ chức để các bên rút kinh nghiệm sau mỗi giai đoạn hợp tác để nâng cao hiệu quả liên kết trong tương lai.

Thứ tư, hoàn thiện cơ chế tự chủ của các trường đại học. Khi đó, các trường được quyết

định chương trình đào tạo của mình sao cho “bắt nhịp” được với yêu cầu của doanh nghiệp. Xây dựng cơ chế thúc đẩy, hỗ trợ nhà trường và doanh nghiệp thành lập các quỹ đầu tư phát triển chung để gia tăng sự ràng buộc, tính năng động cũng như trách nhiệm của các bên.

Thứ năm, hoàn thiện hệ thống chính sách định hướng phát triển liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp dựa trên hành lang pháp lý thuận lợi, quy định cụ thể quyền và trách nhiệm, phương thức hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp. Ban hành cơ chế tài chính riêng, phù hợp với các doanh nghiệp và trường đại học để thương mại hóa các kết quả nghiên cứu.

4. KẾT LUẬN

Liên kết đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp đang ở trong giai đoạn bắt đầu phát triển, vì thế không có ít khó khăn, thách thức đặt ra, đòi hỏi hai bên phát huy hết khả năng của mình. Sự hợp tác giữa đại học và doanh nghiệp mang lại những thành quả là đòn bẩy phát triển nền kinh tế theo hướng nền kinh tế tri thức. Doanh nghiệp với vai trò chủ đạo trong việc xây dựng kỹ năng thực hành cho sinh viên, đóng góp nhiều công sức hỗ trợ nhà trường đào tạo nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn nghiệp vụ, đáp ứng nhu cầu của xã hội.

Rút ngắn khoảng cách từ giảng đường tới thực tiễn doanh nghiệp đang là yêu cầu cấp bách đối với các cơ sở đào tạo đại học và cộng đồng doanh nghiệp. Để sự hợp tác của nhà trường và các doanh nghiệp có thể đạt được hiệu quả cao thì sự hỗ trợ về cơ chế chính sách của Nhà nước và các bộ, ban ngành có liên quan là vô cùng cần thiết. Khi mối liên kết này trở thành phổ biến sẽ đem lại hiệu quả ngày càng cao cho các bên tham gia và toàn xã hội, nâng cao vị thế, thương hiệu và sức mạnh tổng hợp cho nhà trường và doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đinh Văn Toàn (2016), *Hợp tác đại học doanh nghiệp trên thế giới và một số gợi ý cho Việt Nam*, Tạp chí khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Kinh tế và kinh doanh, 4(32), 69-80.
2. Hà Văn Hội, “*Hợp tác giữa Nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo, nghiên cứu: Nhu cầu, lợi ích và biện pháp thực hiện*”, Kỷ yếu Hội thảo quốc tế tại Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, ngày 15/11/2011.
3. Nguyễn Đinh Luận (2015), *Sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam*, Tạp chí Phát triển và Hội nhập, 22, 82-87.
4. Trịnh Thị Hoa Mai (2008), *Liên kết đào tạo giữa nhà trường đại học với doanh nghiệp ở Việt Nam*, Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Kinh tế-Luật, 24, 30-34.
5. Trần Anh Tài, Trần Văn Tùng, *Liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo và nghiên cứu*, NXB. Đại học Quốc gia Hà Nội (2009).
6. Davey, T. Muros, V. G., & Sijde, P. (2015). *The university-perspective of University-Business Cooperation in Vietnam- final report*. Munster: Science-to-Business Marketing Research Centre.
7. EU. (2014), *Measuring the impact of university-business cooperation - Final report*. Luxembourg.
8. Wilson, T. (2012), *The Wilson review: A review of business-university collaboration*. <http://www.wilsonreview.co.uk/review>.

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG DẠY HỌC THỰC HÀNH CÔNG NGHỆ

PHẦN MỀM TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

THS. LÊ QUANG TỈNH

Giảng viên Khoa Kỹ thuật - Công nghệ, Trường Đại học Hải Dương

1. Đặt vấn đề

Nâng cao chất lượng đào tạo nói chung là nhiệm vụ thường xuyên, liên tục của tất cả các cơ sở đào tạo. Chất lượng đào tạo đại học ở nước ta nói chung, ở Trường Đại học Hải Dương nói riêng còn thấp so với khu vực và quốc tế. Đã có nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước về vấn đề này. Tuy nhiên, các nghiên cứu đều mang tính đặc thù của đơn vị hoặc đối tượng áp dụng. Hiệu quả áp dụng cũng còn nhiều hạn chế do rào cản về cơ chế, tính bao cấp còn nặng nề trong hệ thống đào tạo công lập.

Nền kinh tế nước ta đang trong giai đoạn hội nhập mạnh mẽ, nền giáo dục đại học nói chung đang đứng trước nhiều thách thức hội nhập, cũng như chịu sự cạnh tranh mạnh mẽ của việc xuất khẩu giáo dục từ các nước phát triển.

Sự phát triển của công nghệ 4.0 và quá trình toàn cầu hóa đã mang lại nhiều cơ hội cho sự tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội của các quốc gia. Tuy nhiên, toàn cầu hóa cũng đặt ra nhiều thách thức đối với vấn đề lao động, việc làm và đào tạo nguồn nhân lực đối với các nước đang phát triển nói chung và đối với Việt Nam nói riêng. Hiện nay, nhân lực ngành công nghệ thông tin ở Việt Nam vẫn còn thiếu nhiều và chưa đáp ứng được nguồn nhân lực có chất lượng cao. Đặc biệt là những ngành nghề mới như Trí tuệ nhân tạo (AI) chẳng hạn.

Từ năm học 2012, Trường Đại học Hải Dương được Bộ GD-ĐT cho phép tuyển sinh, đào tạo ngành Công nghệ thông tin. Chức năng của ngành là đào tạo kỹ sư ngành Công nghệ thông tin có phẩm chất chính trị, đạo đức; có kiến thức chuyên môn toàn diện, có kỹ năng thực hành cơ bản, có khả năng làm việc độc lập, sáng tạo và giải quyết những vấn đề trong ngành thông tin; có khả năng học tập nâng cao trình độ, có sức khoẻ, trách nhiệm nghề nghiệp, đáp ứng nhu cầu xã hội và hội nhập quốc tế. Khoa Công nghệ - Kỹ Thuật, ngành Công nghệ thông tin là đơn vị mới được thành lập, các chuyên ngành đào tạo còn non trẻ, đội ngũ cán bộ giảng viên còn thiếu kinh nghiệm. Việc xây dựng hệ thống đào tạo năng động, cập nhật với nền tri thức thế giới, khắc phục nhược điểm của hệ thống cũ nhiều trì trệ, mang nặng tính bao cấp sẽ là chìa khóa để tạo nên thành công đối với các chuyên ngành đào tạo. Đặc biệt khi yếu tố tự chủ đang trở nên cấp thiết đối với các cơ sở đào tạo công lập hiện nay. Đây là ngành đào tạo có tính đặc thù riêng, khác với các ngành đào tạo kỹ sư và còn non trẻ ở Trường Đại học Hải Dương, do đó, kinh nghiệm đào tạo ngành học này chưa nhiều. Vì vậy, cần phải có những biện pháp hữu hiệu để nâng cao chất lượng đào tạo của ngành Công nghệ thông tin, đặc biệt là nâng cao kỹ năng nghề cho sinh viên qua các học phần thực hành.

Bài viết đề xuất một số biện pháp nâng cao chất lượng dạy học các học phần thực hành cho sinh viên ngành Công nghệ thông tin tại Trường Đại học Hải Dương.

2. Cơ sở lý luận

Tình trạng “thừa thay thiếu thợ” xảy ra ở nhiều lĩnh vực, trong đó lĩnh vực công nghệ thông tin diễn ra rất nặng nề. Số lượng sinh viên CNTT ra trường không có việc làm đúng ngành nghề đào tạo, không đáp ứng nhu cầu nhà tuyển dụng ngày càng tăng. Điều đó có hai nguyên nhân chủ yếu: sự mở rộng đào tạo ngành CNTT ở các trường đại học dẫn tới chất lượng đào tạo không theo kịp sự phát triển “nóng” của số lượng; sự phát triển cấp nhặt kiến thức, công nghệ quá nhanh của ngành CNTT dẫn tới việc chương trình đào tạo, giáo trình không theo kịp thực tế. Trước tình hình đó, việc nâng cao chất lượng đào tạo nói chung và nâng cao chất lượng đào tạo thực hành cho sinh viên ngành CNTT nói riêng thật sự cấp bách và là việc nên làm. Người thầy từ chỗ đi dạy học thuần túy giờ trở thành người huấn luyện, người học từ chỗ người tiếp nhận kiến thức thụ động giờ trở thành người khai thác kiến thức chủ động - biến quá trình đào tạo trở thành quá trình tự đào tạo. Mỗi trường giáo dục trước đây khép kín trong nhà trường thì nay mở rộng ra doanh nghiệp, không gian mạng - biến nhà trường trở thành xã hội học tập. Chương trình đào tạo trước đây “đóng” thì nay “mở” để linh hoạt cập nhật xu hướng của doanh nghiệp, xã hội.

3. Tình hình thực tế dạy học thực hành Công nghệ phần mềm

Theo Bộ giáo dục, tại Việt Nam có 235 trường, trong đó có 50 trường đào tạo ngành CNTT. Hàng năm có khoảng 50.000 sinh viên CNTT ra trường. Trong số 50.000 cử nhân công nghệ thông tin ra trường mỗi năm, chỉ khoảng 15% sinh viên ra trường có thể làm việc ngay, số còn lại phải được đào tạo lại. Nghiêm trọng hơn, 72% sinh viên ngành Công nghệ thông tin không có kinh nghiệm thực hành, 100% không hiểu rõ về lĩnh vực hành nghề.

Theo VietnamWorks, tính đến năm 2020, Việt

Nam cần 1,2 triệu nhân lực ngành Công nghệ thông tin. Trong khi đó số lượng nhân lực thiếu hụt lại lên đến 500,000 người. Như vậy, nguồn nhân lực ngành Công nghệ thông tin năm 2020 chỉ đáp ứng 58% nhu cầu thực tế.

Hiện nay, số sinh viên đang theo học ngành CNTT tại đại học Hải Dương khoảng 30 sinh viên, hàng năm ra cho ra trường khoảng 10 sinh viên. Một con số hết sức khiêm tốn so với nhu cầu nhân lực thực tế. Tuy số lượng ít, nhưng chúng ta vẫn chưa có con số thống kê số sinh viên đi làm theo đúng ngành nghề đã học hoặc có bao nhiêu sinh viên phải đào tạo lại.

Nguyên nhân dẫn đến những con số đáng báo động này có nhiều, nhưng tổng kết lại có ba nguyên nhân:

- Thứ nhất, đa số sinh viên ngành công nghệ thông tin thực hành trên “giấy” chứ không phải trên “máy”. Ngoài ra, nếu có được ‘ngồi’ thực hành trên máy thì chất lượng nội dung bài thực hành quá khác xa với thực tế ngành công nghiệp đang cần. Tức là thực hành nhưng vẫn mang nặng tính “hàn lâm”.

- Thứ hai, số lượng giờ học lý thuyết hàn lâm quá nhiều so với giờ thực hành. Điều này lại có hai lý do. Một là, truyền thống giáo dục Việt Nam vẫn là học trước rồi làm sau, thầy dạy trò nghe, học sách giáo khoa là chính, học thuộc là quan trọng. Giảng đường vẫn là cơ sở chính duy nhất của đại học, chưa có sự kết nối thực hành với các doanh nghiệp. Hai là, khi học về máy tính và công nghệ ở nước ngoài có ba ngành để lựa chọn: kỹ thuật máy tính (học về phần cứng), khoa học máy tính (học về phần mềm) và công nghệ thông tin (học về cách truyền đạt, kết nối và xử lý thông tin). Nhưng, sinh viên Việt Nam - ở hầu hết các trường - phải học hết kiến thức của ba ngành này với rất ít giờ thực hành. Do đó, sinh viên khó có thể nhớ hết được lượng kiến thức khổng lồ đó và không nắm rõ về nghề nghiệp tương lai của mình.

- Thứ ba, kỹ năng sử dụng ngoại ngữ của sinh viên ngành CNTT còn yếu, và hạn chế. Ngoại ngữ Anh là kỹ năng số một, bắt buộc đối với nguồn nhân lực CNTT. Bởi đa số các tài liệu, văn bản hướng dẫn kỹ thuật, phần mềm ứng dụng đều bằng tiếng Anh. Hơn nữa, Việt Nam hiện nay là một đối tác đầu tư chiến lược lớn của nhiều quốc gia. Nên, kỹ năng giao tiếp bằng ngoại ngữ trong lĩnh vực Công nghệ thông tin ngày càng được chú trọng. Thế nhưng, đây lại là rào cản lớn nhất với nguồn nhân lực ngành Công nghệ thông tin Việt Nam. Cũng theo số liệu của VietNamWork, chỉ 5% lao động ra trường tự tin với khả năng tiếng Anh. Đây là một yếu điểm của sinh viên ngành Công nghệ thông tin ở Việt Nam. Và là một trở ngại lớn của Việt Nam khi tham gia vào cuộc cách mạng công nghệ 4.0 đang sục sôi trên toàn cầu.

4. Giải pháp nâng cao chất lượng dạy học thực hành Công nghệ phần mềm

Từ ba nguyên nhân chính trên, muốn nâng cao chất lượng đào tạo ngành CNTT, cụ thể là thu hút người học đến với Ngành, Khoa, Trường, cách hiệu quả và khả thi hơn cả là nâng cao chất lượng thực hành ở các học phần thực hành. Cụ thể:

- Thứ nhất, tăng cường chất lượng bài thực hành

Cải tiến nội dung, gắn liền nghiên cứu khoa học, áp dụng thành tựu khoa học, công nghệ mới trong giảng dạy. Các phòng, khoa, trung tâm, đơn vị đào tạo phải đề xuất tư duy mới, cập nhật ứng dụng thực tiễn để đổi mới phương thức đào tạo một cách hiệu quả nhất chẳng hạn như việc đổi mới phương pháp dạy và học thực hành, tạo điều kiện tối đa để sinh viên có thể tiếp cận với các tài liệu, phần mềm hỗ trợ cần thiết như giáo trình điện tử, kho học liệu...

- Thứ hai, tăng cường gắn kết với doanh nghiệp

Mục đích và quả ngọt cuối cùng của sản phẩm giáo dục đào tạo là gắn kết đơm hoa kết trái ở môi trường doanh nghiệp. Doanh nghiệp là đối tượng sử dụng thụ hưởng sản phẩm đầu gia của quá

trình đào tạo. Vì vậy liên kết đào tạo nguồn lực con người với doanh nghiệp có lợi cho cả hai phía, nhà trường và doanh nghiệp.

Về phía nhà trường nên giảm thời gian giảng dạy lý thuyết, tăng cường các bài tập thực hành học phần, học kì ở doanh nghiệp. Sinh viên được tạo điều kiện để “nhúng mình” vào hoạt động của doanh nghiệp. Để thực hiện được việc đó chúng ta cần thử nghiệm hoặc thực hiện các học kì doanh nghiệp. Cần mạnh dạn nói lời tạm biệt đối với kiểu thực tập chay không mang lại kết quả này. Bởi nếu nó mang lại kết quả thì không có những con số giật mình như chỉ 5% sinh viên tự ra trường tự tin với khả năng tiếng Anh hay chỉ 15% sinh viên ra trường có thể làm việc được không phải đào tạo lại hay làm việc đúng chuyên môn đã học. Thực tế, tiêu chí học kì doanh nghiệp cũng là tiêu chí các trường hướng đến để tăng khả năng cạnh tranh tuyển sinh.

- Thứ ba, nâng cao cơ sở hạ tầng kỹ thuật

Xây dựng các phòng thí nghiệm, nhà thực hành CNTT tại khoa CNTT, Trung tâm Thông tin - tư liệu (học liệu) như các hệ thống mô phỏng bằng chương trình máy tính, hệ thống chương trình mã nguồn mở cho đến các công cụ quản trị cơ sở dữ liệu, phân tích, đánh giá hiệu suất hoạt động của các hệ thống mạng máy tính và các hệ thống ứng dụng. Trang bị phần mềm có bản quyền cho các chương trình dạy học.

- Thứ tư, tăng cường năng lực trình độ ngoại ngữ

Vì đặc thù của ngành CNTT giáo trình cập nhật thay đổi rất nhanh, công nghệ thay đổi liên tục nên sinh viên cần đọc sách tham khảo kỹ thuật từ tác giả nước ngoài, nếu đợi dịch ra tiếng Việt mới nghiên cứu được thì kiến thức đã lạc hậu. Ngoài ra, các dự án CNTT để hoàn thành đúng tiến độ thường làm phải làm việc nhóm, thậm chí trong nhóm có các kỹ sư nước ngoài với nhiều đối tác khác nhau, các chuẩn công nghiệp

phần mềm cũng đều bằng tiếng Anh nên việc giao tiếp và viết bằng tiếng Anh trong dự án phần mềm rất phổ biến. Số lượng lớn việc làm trong ngành CNTT ở Việt Nam là gia công dự án cho các đối tác nước ngoài, với phần phân tích dự án của các kỹ sư nước ngoài bằng tiếng Anh.

Có nhiều cách để cung cấp khả năng đọc hiểu, giao tiếp và viết tiếng Anh cho sinh viên như: tăng số giờ giảng dạy ngoại ngữ, tạo môi trường giao tiếp, tăng cường giao lưu với người nước ngoài. Để thực hiện được chúng ta cần sử dụng sách chuyên ngành bằng tiếng Anh của các tác giả nổi tiếng của thế giới cho sinh viên đọc và hạn chế cho sinh viên dùng sách biên soạn của các tác giả chưa có tiếng ở trong nước. Điều này hoàn toàn khả thi vì sinh viên trước khi vào trường đều được học ngoại ngữ hệ 10 năm hoặc hệ 7 năm nên có thể đọc được sách chuyên ngành. Mặt khác, sách chuyên ngành của thế giới hiện tại rất dễ mua hoặc download từ internet. Tăng cường ngoại ngữ cũng là tiêu chí để nhiều phụ huynh và học sinh lựa chọn trường học. Trong tiêu chí tuyển sinh cạnh tranh và khó tuyển sinh như hiện nay, một số trường đã đột phá bằng cách: đảm bảo đầu

ra ngoại ngữ cho sinh viên, đảm bảo thư viện có các đầu sách mới nhất, cập nhật từ nước ngoài, đảm bảo các môn học kỹ thuật được học bằng tài liệu của các trường Âu, Mỹ.

5. Kết luận

Việc đầu tư vào còn người luôn tạo ra trái ngọt, nhưng để hái được trái ngọt thì không những phải đầu tư lâu dài về thời gian, tốn kém chi phí mà phải có có lộ trình, chiến lược đúng đắn, có tính kế thừa, liên tục. Trong xu thế hội nhập với cuộc cách mạng 4.0, nếu không có sự đầu tư đúng hướng sẽ bị bỏ lại rất nhanh, rất xa phía sau. Việc đổi mới cũng cần được tiến hành theo một kế hoạch được tính toán một cách hợp lý và khoa học, từ những vấn đề cấp bách trước mắt đến những vấn đề cần bản lâu dài. Trong đó, các vấn đề về nâng cao nhận thức, đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy theo tiếp cận năng lực, xây dựng quy trình rèn luyện kỹ năng nghề, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, tăng cường hợp tác liên kết với các doanh nghiệp, nâng cao khả năng sử dụng ngoại ngữ cho người học, đảm bảo các điều kiện phục vụ hoạt động dạy học cần được quan tâm triển khai một cách đồng bộ và hiệu quả □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Niên giám công nghệ thông tin (2019). Bộ thông tin và Truyền thông.
- [2] Báo cáo tổng kết của Bộ giáo dục và đào tạo (2019)
- [3] Tổng kết nguồn nhân lực công nghệ thông tin (2019) và dự báo (2020) của Vietnamworks.
- [4] Trường Đại học Hải Dương (2019). Chuẩn đầu ra các ngành đào tạo.
- [5] Thế giới phẳng (tái bản), Thomas L. Friedman, NXB Trẻ.
- [6] Khoa Học Khám Phá - Dữ Liệu Lớn (Tái Bản 2020), Viktor Mayer, SchÖnberger, Kenneth Cukier, NXB Trẻ.
- [7] Thành Phố Thông Minh - Nền Tảng, Nguyên Lý Và Ứng Dụng, NXB Chính trị Quốc gia và Sự thật.

ĐẶC ĐIỂM VĂN HÓA PHƯƠNG ĐÔNG VÀ MỘT SỐ HẠN CHẾ CẦN KHẮC PHỤC

THS. VŨ THÙY TRANG
Phòng Khoa học & Công nghệ - Thông tin

Đặt vấn đề

Xét về vùng lãnh thổ, phương Đông ngày nay được hiểu là toàn bộ châu Á và phần Đông Bắc châu Phi. Phương Đông là khu vực sớm xuất hiện các nền văn hóa - văn minh cổ đại, tiêu biểu là Ai Cập, Lưỡng Hà, Ấn Độ, Trung Quốc. Các nền văn hóa - văn minh phương Đông thường gắn liền với những dòng sông, nơi mà vào thời kỳ sơ khai của công cụ lao động, con người vẫn có thể trồng trọt, chăn nuôi để sinh tồn và dần dần phát triển. Với khởi nguồn như vậy, văn hóa phương Đông có những đặc điểm riêng, đậm nét, làm nên đặc trưng văn hóa của khu vực.

Từ khóa: văn hóa, phương Đông.

1. Sơ lược lịch sử các nền văn hóa - văn minh phương Đông cổ - trung đại

Phương Đông là nơi có điều kiện tự nhiên phong phú và đa dạng. Vì vậy, ngay từ khi có xã hội loài người, nơi đây đã từng là khu vực sinh tồn của bầy người nguyên thuỷ. Rồi theo sự phát triển của lịch sử, ở phương Đông dần dần xuất hiện công xã thị tộc, bộ lạc và sau đó là các nhà nước. Các nhà nước ấy chính là các nền văn minh xét trên góc độ văn hóa. Người ta thường nói đến bốn nền văn hóa - văn minh Phương Đông tiêu biểu là Ai Cập, Lưỡng Hà, Ấn Độ và Trung Quốc.

Các nền văn hóa - văn minh phương Đông thường xuất hiện trên lưu vực những dòng sông lớn: Ai Cập ở lưu vực sông Nin (Nile); Lưỡng Hà bên lưu vực sông Tigro (Tigre) và Ophorat (Euphrate) chảy ra vịnh Pecxich; Ấn Độ là sông Ấn (Hindus) và sông Hằng (Ganga); Trung Quốc hình thành bên lưu vực sông Hoàng Hà và Trường Giang (Dương Tử). Phân lập các khu vực rộng lớn trên là những hệ thống núi non trùng điệp và sa mạc mênh mông: sa mạc Arập ở đông Ai Cập; dãy núi Zagrott phía đông Lưỡng Hà; dãy

Himalaya và cao nguyên Pamir ở bắc và đông bắc Ấn Độ; sa mạc Nội Mông, Ngoại Mông ở bắc và tây bắc Trung Quốc. Địa thế hiểm trở cùng với những phương tiện giao thông hết sức hạn chế thời đó đã làm cho “các nền văn hóa - văn minh cổ đại phương Đông xuất hiện và phát triển một cách tương đối độc lập, vì vậy mỗi nền văn hóa - văn minh có tính chất độc đáo riêng và mang dấu ấn dân tộc đậm đà” [2, 63-64].

Các lưu vực sông nói trên đều tạo thành những đồng bằng rộng lớn, phì nhiêu với đặc điểm chung là thuỷ lượng cao, khí hậu ẩm áp, đất đai màu mỡ dễ canh tác, rất phù hợp với sự phát triển của nông nghiệp. Chính vì vậy cư dân các khu vực này đã sớm gắn bó với việc sản xuất nông nghiệp, nhất là nghề trồng lúa nước. Bên cạnh đó, các gia đình còn chăn nuôi gia súc, gia cầm, một số làm các nghề thủ công như sản xuất nông cụ, dệt vải, làm đồ gốm... Tuy nhiên nghề thủ công phương Đông chỉ có tính chất bô trợ cho nền kinh tế khép kín của làng xã, không phát triển thành kinh tế hàng hoá thị trường. Và như vậy, kinh tế nông nghiệp luôn đóng vai trò chủ

đạo trong cơ cấu kinh tế của các quốc gia phương Đông.

Nghề trồng trọt buộc người dân phải sống định cư để chờ cây cối lớn lên, ra hoa kết trái và thu hoạch, do đó phương Đông đã bước vào xã hội có giai cấp đầu tiên trong lịch sử nhân loại - xã hội chiếm hữu nô lệ tương đối sớm: khoảng thế kỷ IV TCN (Ai Cập, Lưỡng Hà), thế kỷ III TCN (Ấn Độ, Trung Quốc). Các quốc gia cổ đại này ra đời ở giai đoạn cuối thời đại đồ đá mới, khi sức sản xuất xã hội còn thấp kém, do đó đã không thể trở thành những xã hội chiếm hữu nô lệ thuần túy, điển hình. Nô lệ phương Đông không phải lực lượng chính làm ra của cải, vật chất, mà đa số được sử dụng để hầu hạ, phục dịch trong các gia đình quyền quý.

Mặt khác, nhu cầu trị thủy và bảo vệ lãnh thổ dẫn đến việc các nhà nước chiếm hữu nô lệ phương Đông đều thiết lập chế độ nhà nước quân chủ chuyên chế trung ương tập quyền (hay là chủ nghĩa chuyên chế phương Đông), trong đó hoàng đế nắm quyền sở hữu tối cao về ruộng đất và thần dân. Các nhà nước này đã phục vụ đắc lực cho giai cấp chủ nô, nhưng cũng làm nòng cốt cho nhân dân xây dựng, phát triển những nền văn hóa - văn minh độc đáo, đa dạng với nhiều thành tựu rực rỡ, làm cho các quốc gia cổ đại ấy trở thành những trung tâm của các nền văn hóa - văn minh thế giới cổ đại.

Vào những năm cuối trước công nguyên hoặc những năm đầu công nguyên, các quốc gia phương Đông đều kết thúc chế độ chiếm hữu nô lệ và lần lượt chuyển sang chế độ phong kiến. Nền kinh tế chủ đạo vẫn là kinh tế nông nghiệp, tự cung tự cấp. Dưới chế độ phong kiến, vua nắm trong tay toàn bộ quyền lập pháp, hành pháp và tư pháp; bộ máy nhà nước do vua đứng đầu có quyền lực vô cùng to lớn.

Khoảng thế kỷ XVI - XVII trở đi, giai cấp phong kiến phương Đông trở nên lỗi thời, phản động, kìm hãm sự phát triển của đất nước. Khi các nước phương Tây tiến hành xâm lược, giai cấp phong kiến phương Đông nói chung đều nhân nhượng, thoả hiệp và đầu hàng. Do vậy từ thế kỷ XVI đến XIX, trừ Nhật Bản, tất cả các nước phương Đông đều bị biến thành nước nửa thuộc địa hoặc thuộc địa của các nước tư bản phương Tây.

2. Một số đặc điểm văn hóa phương Đông

Văn hóa phương Đông rất rộng lớn, đa dạng, phong phú và có quá trình phát triển lâu dài. Sau đây chỉ là một số đặc điểm nổi bật của văn hóa phương Đông

2.1. Văn hóa phương Đông mang đậm tính nông nghiệp - nông thôn

Có thể nói đây là đặc điểm nổi bật nhất của văn hóa phương Đông - một nền văn hóa gốc nông nghiệp. Đến tận ngày nay, 90% diện tích trồng lúa trên thế giới là nằm ở châu Á và sản lượng lúa gạo tại châu Á chiếm hơn 90% tổng sản lượng của thế giới, cho thấy sự gắn chặt của sản xuất nông nghiệp với các quốc gia phương Đông.

Tính chất nông nghiệp - nông thôn được thể hiện ở rất nhiều bình diện văn hóa và là sợi chỉ đỏ xuyên suốt quá trình phát triển của các nền văn hóa phương Đông, từ văn hóa vật chất đến các tín ngưỡng và sinh hoạt văn hóa dân gian.

Về văn hóa vật chất: Nguồn lương thực chính của người phương Đông là lúa gạo, ngũ cốc và các loại thực phẩm mang tính tự cung tự cấp như rau, cá, thịt. Cách ăn mặc của họ cũng phù hợp với công việc sản xuất nông nghiệp (khố, váy...), bằng các loại vải họ tự dệt. Đa số cư dân ở trong những ngôi nhà cố định (trừ một số khu vực theo loại hình kinh tế du mục), quây quần thành các làng xóm, thuận lợi cho canh tác nông nghiệp.

Tín ngưỡng của cư dân phương Đông:

Phổ biến nhất là tín ngưỡng sùng bái tự nhiên, một tín ngưỡng hoàn toàn có cơ sở nông nghiệp, nhất là khi khoa học kỹ thuật chưa phát triển, cuộc sống của người dân phụ thuộc rất lớn vào thiên nhiên, vào “ý Trời”. Người nông dân Việt Nam có câu “Trông trời, trông đất, trông mây. Trông mưa, trông gió, trông ngày, trông đêm”. Vì vậy, người dân luôn có ý thức tôn trọng, sùng bái và ước vọng sống hòa hợp với thiên nhiên. Ở khắp các quốc gia thuộc phương Đông rộng lớn, đâu đâu người ta cũng thờ cúng các vị Thần liên quan đến sản xuất nông nghiệp như Thần Mặt trời, Thần Đất, Thần Nước, Thần Lúa, Thần Gió, Thần Sông... Gắn liền với tín ngưỡng sùng bái tự nhiên là hàng loạt các lễ hội nông nghiệp như lễ hội té nước, lễ hội cầu mưa, cầu nắng, hội đua thuyền, lễ tịch điền, lễ hội mừng được mùa...

Một tín ngưỡng cũng rất phổ biến nữa là tín ngưỡng phồn thực. Với ý nghĩa “phồn” - “nhiều”, “thực” - “nảy nở”, tín ngưỡng này mang triết lí sống điển hình cho cư dân nông nghiệp luôn hướng tới sự sinh sôi, thể hiện ước mong duy trì và phát triển sự sống của họ. Tín ngưỡng và lễ hội phồn thực được biểu hiện ở hai khía cạnh chủ yếu: thờ sinh thực khí và thờ hành vi giao phối. Nhiều tượng, tháp... được tạc, đắp theo hình các sinh thực khí nam nữ hoặc hành vi giao phối. Biểu hiện thờ sinh thực khí có ở nhiều nơi: Ấn Độ, Hàn Quốc, các quốc gia Đông Nam Á...

Các sinh hoạt văn hóa dân gian như múa hát, âm nhạc: Những điệu múa mềm mại, uyển chuyển, nhịp nhàng mang nhiều âm hưởng của nhịp điệu lao động, mô tả các động tác cày cấy, gặt hái... khá phổ biến. Các nhạc cụ phổ biến của phương Đông cũng được tạo ra từ những sản phẩm nông nghiệp (sáo, kèn, chiêng, trống,...) và luôn mang âm hưởng đồng quê.

Nông nghiệp gắn liền với nông thôn. Tính chất nông nghiệp - nông thôn của văn hóa phương Đông được nảy sinh, nuôi dưỡng và phát triển trong một mô hình xã hội đặc biệt: mô hình làng xã. Các công xã nông thôn, theo cách nói của K.Marx, có ảnh hưởng rất sâu đậm đến đời sống văn hóa của cư dân nông nghiệp phương Đông. Có thể nói văn hóa làng xã với tính cộng đồng và tính tự trị cao là một nét nổi bật của văn hóa phương Đông.

Trong làng xã phương Đông, gia đình là một “đơn vị sản xuất”, trong đó vai trò của người phụ nữ rất quan trọng. Sự ra đời và tồn tại dai dẳng của chế độ mẫu hệ ở nhiều khu vực phương Đông, trên một khía cạnh nào đấy, cũng do đời sống nông nghiệp quy định. Và đó cũng là một biểu hiện của tính chất nông nghiệp - nông thôn của văn hóa phương Đông.

2.2. Trong quan hệ xã hội, văn hóa phương Đông nặng tính cộng đồng và cách ứng xử mềm dẻo, tình cảm

Cả hai phẩm chất này, suy cho cùng, cũng do loại hình văn hóa gốc nông nghiệp chi phối. Trong sản xuất nông nghiệp, các gia đình nông dân cùng canh tác trên một cánh đồng, ruộng đất nhà này tiếp giáp ruộng đất nhà kia. Để canh tác hiệu quả, những người nông dân trong làng không thể không đoàn kết với nhau, chống lại thiên tai, sâu bệnh, chuột bọ - những kẻ thù chính của sản xuất nông nghiệp (chưa kể đến mối đe dọa ngoại xâm). Môi trường canh tác mang tính tập thể như thế chính là cơ sở để nảy sinh tính cộng đồng.

Vì vậy, người phương Đông khi hành động luôn luôn nghĩ đến cộng đồng, đến tập thể. Trong làng, người dân thường tránh những việc làm phương hại đến tập thể. Từ đây nảy sinh quan điểm sống vì tập thể. Vì tập thể, thậm chí người ta

có thể hi sinh lợi ích cá nhân. Cũng vì thế mà người phương Đông thường đề cao những phẩm chất như nghĩa vụ, trách nhiệm. Người dân trong làng sống gắn bó lâu dài với nhau, nương tựa vào nhau, sống theo tinh thần cộng đồng, do đó họ đối xử với nhau rất có tình cảm, tạo ra một cuộc sống hòa thuận. Mọi vấn đề này sinh đều được giải quyết bằng tình nghĩa họ hàng, bà con, láng giềng một cách mềm dẻo. Có người ví văn hóa ứng xử phương Đông mềm dẻo và linh hoạt như nước. Mọi người sẵn sàng giúp đỡ nhau trong những lúc hoạn nạn, khó khăn, theo tinh thần “lá lành đùm lá rách”. Lối sống trọng tình cảm tất yếu dẫn đến thái độ trọng đức, trọng văn, trọng sự hiếu hoà. Từ tinh thần cộng đồng, từ sự đùm bọc làng xã, sau này truyền thống tốt đẹp ấy phát triển lên thành tinh thần dân tộc và chủ nghĩa yêu nước phương Đông.

2.3. Hòa đồng, thuận tự nhiên trong quan hệ ứng xử với thiên nhiên

Đặc điểm *hoa đồng, thuận tự nhiên* của văn hóa phương Đông thường được đặt trong sự so sánh với đặc điểm *chinh phục tự nhiên* của văn hóa phương Tây. Thái độ hòa đồng với tự nhiên của văn hóa phương Đông hình thành từ rất lâu và định hình trên cơ sở của những quan niệm về con người trong các học thuyết phương Đông. Theo nhiều tác giả, con người trong quan niệm của các tôn giáo phương Đông và trong hầu hết các học thuyết triết học phương Đông truyền thống đều không脱离 với giới tự nhiên.

Đặc điểm này cũng bắt nguồn từ cơ sở kinh tế - xã hội của phương Đông. Như đã nói ở trên, sản xuất nông nghiệp phụ thuộc rất nhiều vào thiên nhiên. Một sự “nỗi giận” của trời đất như bão gió, lụt lội, lở đất, động đất, núi lửa,... có thể làm cho toàn bộ công sức của người dân tan thành mây khói. Bởi vậy, trong tâm khảm người nông dân,

tự nhiên là đáng tối cao. Sản xuất nông nghiệp chỉ có thể đạt hiệu quả khi thuận theo tự nhiên. Có thể nói, kinh nghiệm sống, kinh nghiệm sản xuất qua bao thế hệ đã giúp cư dân phương Đông đúc kết thành những bài học quý giá (Được mùa lúa thì úa mùa cau, được mùa cau thì đau mùa lúa; Ráng mõ gà, ai có nhà phải chóng...), khiến cư dân nông nghiệp phương Đông phải hành động thuận theo tự nhiên. Trái ý tự nhiên, trái ý Trời sẽ bị trả giá. Đó là bài học có thể phải trả bằng đói khổ, nước mắt và tính mạng. Người dân Nhật Bản phải học cách sống chung với động đất, Indonesia phải sống chung với núi lửa, Philippines phải sống chung với bão, đồng bằng sông Cửu Long của Việt Nam phải chấp nhận sống chung với lũ như một lẽ tự nhiên.

2.4. Văn hóa truyền thống phương Đông trọng tĩnh, hướng nội và khép kín

Cuộc sống với nền kinh tế nông nghiệp luôn cần sự ổn định. Người dân thường rất sợ những điều xảy ra bất thường. Mong ước lớn nhất của đa số người nông dân chính là mong ước thái bình, an cư lạc nghiệp để làm ăn cho no đủ, sống thanh bình, thư thả, có đông con nhiều cháu, yên phận thủ thường. Lối sống hài hòa với tự nhiên, tình cảm với mọi người, suy cho cùng, cũng là nhằm đạt tới sự ổn định. Từ đó hình thành phong thức sống trọng tĩnh, hướng nội và khép kín.

Sống trong các làng xã cô lập, tách biệt, tương đối tự trị cũng đồng nghĩa với hướng nội và khép kín. Trong xã hội phong kiến, mô hình làng xã kín cổng cao tường cùng với những thiết chế xã hội ngặt nghèo của nó càng làm cho tầm nhìn của cư dân nông nghiệp không vượt khỏi “lũy tre làng”.

Nền nông nghiệp tự cấp tự túc chỉ tạo ra được những sản phẩm vừa đủ để lưu thông trong phạm vi chợ làng, không có sự kích thích của đô thị, không trở thành hàng hóa thương nghiệp của nền

kinh tế thị trường kiểu phương Tây. Đó cũng là hướng nội, khép kín.

Lối sống trọng tĩnh, hướng nội và khép kín không thể tạo ra sự phát triển đột biến. Đây cũng là một trong nhiều nguyên nhân làm cho chế độ phong kiến phương Đông kéo dài sự trì trệ nhiều thế kỷ.

3. Một số hạn chế của văn hóa phương Đông

Văn hóa phương Đông, trong suốt chiều dài lịch sử của mình, đã đạt được nhiều thành tựu vĩ đại. Tuy nhiên văn hóa phương Đông cũng có những hạn chế nhất định, chủ yếu do đời sống nông nghiệp chi phối.

3.1. Văn hóa gốc nông nghiệp mang tính làng xã của phương Đông đã tạo ra những hạn chế trong tính cách con người

Nền kinh tế nông nghiệp tự cung tự cấp với tính tự trị làng xã buộc mỗi cá nhân, mỗi gia đình phải tự làm ăn, tự lo liệu cuộc sống của mình. Do khoa học kỹ thuật chưa phát triển, sản xuất phụ thuộc vào thiên nhiên nên người dân thường chỉ đủ ăn, đủ mặc. Đó là cơ sở tạo ra tính tư hữu, tính ích kỉ, chỉ biết bo bo giữ về mình (“Ai có thân người ấy lo, Ai có bò người ấy giữ”), và gắn với nó là tâm lí sợ người khác hơn mình. Họ dễ bì tị, đố kị với những người giàu, có cuộc sống dư dả hơn mình. Hơn nữa tính cộng đồng làng xã lại có mặt trái là dễ tạo ra thứ chủ nghĩa tập thể bình quân, lối sống ỷ lại, dựa dẫm, cam phận trong cái tôi nhỏ bé của mình, làm cản trở tính sáng tạo của mỗi cá nhân. Chính vì lối sống ấy mà ý thức cá nhân trong mỗi con người không phát huy mạnh mẽ để trở thành ý thức sáng tạo. Người ta không nghĩ, hay không dám hướng đến một cung cách làm ăn khác đi để cải tiến cuộc sống đơn sơ, thiếu thốn của mình và cam chịu, chấp nhận nó như một điều tất yếu. Họ bằng lòng với cuộc sống

theo cách thức sản xuất mà ông cha để lại, không dám đi xa, mạo hiểm vì cả đời chỉ quen với làng xã và mảnh ruộng cỏn con của mình. Điều này đã tạo ra súc i, cản trở những bước phát triển mạnh mẽ, những cách tân táo bạo, những khám phá phi thường - điều kiện để các quốc gia phát triển mạnh mẽ cả về kinh tế và văn hóa. Ngay trong xã hội hiện đại, ở nhiều quốc gia phương Đông vẫn còn duy trì những truyền thống văn hóa lạc hậu như trọng nam khinh nữ...

Thêm nữa lối sống nông nghiệp còn tạo ra cho người nông dân tính lè mè, tuỳ tiện và sự yếu kém về tính tổ chức. Nền sản xuất nông nghiệp vốn không có những đòi hỏi khắt khe về thời gian, người ta không phải lo cạnh tranh gay gắt, không bị ai thúc ép. Vì thế nên khi bước vào xã hội hiện đại với yêu cầu phát triển công nghiệp thì tính tuỳ tiện, thiếu kỷ luật, thiếu tính tổ chức mới bộc lộ tất cả những yếu kém của nó. Đó là mặt hạn chế cơ bản của con người nông nghiệp phương Đông trong sự so sánh với con người phương Tây vốn quen tác phong nhanh nhẹn, chính xác và làm việc hết mình.

Tư tưởng cục bộ địa phương cũng là một hạn chế của con người nông nghiệp quen sống trong làng xã của mình mà ít mở rộng hiểu biết, giao tiếp ở phạm vi rộng hơn, xa hơn. Tâm lí “người cùng làng” trong phạm vi cộng đồng có thể dễ đố kị nhau nhưng khi ra ngoài làng thì họ lại bênh vực nhau, có thể từ một việc nhỏ nhưng nếu động đến làng thì cả làng sẵn sàng kéo nhau ra bảo vệ làng mình một cách cực đoan bất kể tốt, xấu, phải, trái; hay tư tưởng “một người làm quan, cả họ được nhờ” gây ra không ít những bất cập, hạn chế trong xã hội.

3.2. Về mặt xã hội

Xã hội nông nghiệp với chế độ công xã nông thôn mang lại cho mỗi đơn vị làng xã một cuộc

sống cô lập, tách biệt, tổ chức theo lối gia đình tự cấp, tự túc. Con người bị trói buộc bởi những xiềng xích của các quy tắc truyền thống, có khi hà khắc, do đó hạn chế sự phát triển của lí trí, từ đó họ rất dễ trở thành nô lệ của những điều mê tín dị đoan. Những công xã nông thôn phương Đông, do vậy, tạo cho con người thói quen phục tùng hoàn cảnh bên ngoài, phục tùng tự nhiên chứ không có ý thức và năng lực làm chủ hoàn cảnh, chinh phục tự nhiên. Xã hội phương Đông, vì vậy, mang tính chất thụ động, quân bình, ít thay đổi. Không phải ngẫu nhiên mà K. Marx đã dùng những từ như “bất động”, “tĩnh” để chỉ xã hội phương Đông. Tình trạng tĩnh tại, trì trệ của xã hội phương Đông kéo dài đến tận mươi năm đầu của thế kỉ XIX. Đây cũng chính là một trong các lí do khiến chế độ chuyên chế phương Đông tồn tại quá dai dẳng, làm cản trở sự phát triển của xã hội.

Lối tư duy thiên về trực giác của phương Đông, ít duy lí, phân tích, mổ xẻ cũng phần nào làm cho khoa học kỹ thuật không phát triển mạnh được như phương Tây. Những phát kiến về khoa học - kỹ thuật của phương Đông trước đây chủ yếu gắn với sản xuất, nảy sinh từ nhu cầu của sản xuất nông nghiệp và tích lũy kinh nghiệm (như lịch, thiên văn phát triển,...). Trên một ý nghĩa nào đấy, đó cũng là một hạn chế của văn hóa phương Đông.

Xét từ góc độ triết học, văn hóa phương Đông nghiêng về cân bằng, ổn định, hài hoà, đạo đức, tinh thần, tình cảm, ngả về tĩnh, trong khi văn hóa phương Tây lại thiên về đấu tranh, phát triển, phủ định, lí trí, lí tính, vật chất, ngả về động. Đó là một trong những nguyên nhân làm cho phương Tây phát triển nhanh về khoa học kỹ thuật, chinh phục giới tự nhiên, trong khi đó phương Đông vẫn ngủ im lìm trong vàng hào quang giả tạo về sự vĩ đại của các quốc gia phong kiến trong nhiều thế kỉ, để rồi vào thời cận đại các quốc gia phong kiến mới bộc lộ hết những điểm yếu kém, phản động, ích kỉ của nó khi bị các đế quốc phương Tây xâm xé.

Kết luận

Phương Đông cũng có những tấm gương sáng về sự vươn lên mạnh mẽ như Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore,... Trong số những bài học có thể rút ra được từ các quốc gia nói trên có bài học về giữ gìn bản sắc ưu việt của văn hóa truyền thống, loại bỏ những yếu tố văn hóa lạc hậu, lỗi thời, hạn chế; và tiếp thu những yếu tố văn hóa mới, tiên tiến của phương Tây. Nói cách khác, đi liền với việc bảo tồn và phát huy những thành quả, những yếu tố tích cực của văn hóa truyền thống, cần phải xây dựng một nền văn hóa - văn minh công nghiệp (và hậu công nghiệp) tiên tiến trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia và toàn khu vực □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Almanach những nền văn minh thế giới (1995), NXB Văn hóa - Thông tin.
2. Chiêm Té, 2000. Lịch sử thế giới cổ đại, Tập 1. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
2. Vũ Dương Ninh (chủ biên), Lịch sử văn minh thế giới, NXB Giáo dục.

ỨNG DỤNG “PHƯƠNG PHÁP MÔ PHỎNG” NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG HỌC TẬP, NGHIÊN CỨU CHO SINH VIÊN KHỐI NGÀNH KỸ THUẬT TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

THS. NGUYỄN NGỌC CƯỜNG, THS. NGUYỄN THỊ PHIÊN
Khoa Kỹ thuật và Công nghệ

Đặt vấn đề

Nhu chúng ta đã biết, khối lượng kiến thức giảng dạy ở bậc đại học là vô cùng lớn, phương pháp giảng dạy và môi trường học tập cũng khác xa bậc học phổ thông. Vì vậy, sinh viên cần có phương pháp học tập thích hợp để có thể tiếp thu hết khối kiến thức đồ sộ đó. Bước vào đại học, không ít tân sinh viên bỡ ngỡ vì cách học, cách dạy mới. Sinh viên được coi là những con người trưởng thành, việc học và dạy ở đại học nhấn mạnh đến sự tự giác và tự chịu trách nhiệm về kết quả học tập của mỗi cá nhân, vì vậy, cách học ở đại học luôn xoay quanh vấn đề: làm sao để tự nỗ lực mà đạt kết quả học tập cao nhất; Hơn nữa công nghệ thông tin ngày một phát triển, tốc độ của các máy vi tính ngày càng nhanh, khả năng lưu trữ dữ liệu của máy vi tính ngày một lớn, nhiều công cụ lập trình mới và thuận tiện ra đời như: Matlap, Java, protues... Các công cụ này đã nhanh chóng được đưa vào sử dụng để mô phỏng các thiết bị, hệ thống điều khiển... phục vụ cho các công tác nghiên cứu khoa học. Nhiều trường đại học, cao đẳng khối kỹ thuật trong nước đã sử dụng các phần mềm mô phỏng trên để phục vụ cho giảng dạy. Chính vì vậy, vấn đề đặt ra trong Ứng dụng “phương pháp mô phỏng” nâng cao chất lượng học tập, nghiên cứu cho sinh viên Trường Đại học Hải Dương nói chung và khối ngành kỹ thuật Trường Đại học Hải Dương nói riêng là rất quan trọng.

Từ khóa: *phương pháp mô phỏng*

1. Thực trạng việc học tập, nghiên cứu của sinh viên khối ngành kỹ thuật tại Nhà trường

Hiện tại Khoa Kỹ thuật và Công nghệ đào tạo hệ đại học chính quy với 5 chuyên ngành: Điện tử viễn thông, Hệ thống điện, Kỹ thuật điện - điện tử, Công nghệ phần mềm, Chăn nuôi thú y. Mỗi năm đào tạo hàng trăm lượt sinh viên thuộc các chuyên ngành Điện tử viễn thông, Hệ thống điện, Công nghệ phần mềm. Nhằm đáp ứng nhu cầu học tập và nghiên cứu cho sinh viên toàn trường nói chung và sinh viên khối ngành kỹ thuật nói riêng, Nhà trường trang bị tương đối đầy đủ thiết bị dạy học, thí nghiệm thực hành các học phần, có trên 300 máy tính, máy trợ giảng, projector và thiết bị phục vụ giảng dạy, học tập và quản lý, tất cả máy tính đã được nối mạng nội bộ và internet

tốc độ cao. Mạng wifi đã phủ kín các khu vực trong Nhà trường như: Giảng đường, Thư viện, khu làm việc, khu vực Ký túc xá. Thư viện có trên 7000 đầu sách, tài liệu số, luận văn thạc sĩ, báo cáo của các đề tài nghiên cứu khoa học và các loại báo, tạp chí và ấn phẩm. Có phòng đọc sách, báo, tạp chí, 01 phòng mượn với diện tích tổng cộng trên 200m2 và trên 100 chỗ đọc sách và phòng tra cứu Internet, việc mua sách, giáo trình và nâng cấp, mua sắm một số phương tiện hiện đại phục vụ hoạt động của Thư viện đã được thực hiện thường xuyên. [1]

- Tình hình nhận thức học tập trong sinh viên

Nhìn chung hiện nay sinh viên Trường Đại học Hải Dương đã và đang rất chủ động trong học tập và nghiên cứu, sinh viên đã áp dụng rất

nhiều biện pháp tự học khác nhau. Một số hình thức tự học ở đây có thể là học theo nhóm, hay áp dụng theo hình thức học cá nhân, mỗi sinh viên luôn cố gắng tìm cho mình phương pháp tự học hiệu quả nhất.

Tuy nhiên qua quá trình theo dõi và dựa trên kết quả học tập của sinh viên đã cho thấy tình trạng nhận thức về học tập của sinh viên trong khoa có các biểu hiện như sau:

Một số sinh viên còn chưa xác định đúng về động cơ học tập, học kiểu đối phó với các bài kiểm tra, học không phải cho bản thân, cho tương lai mà học vì gia đình muốn như vậy. Số còn lại xác định đúng đắn mục đích học tập nhưng lại chưa tìm **được phương pháp học phù hợp với đặc điểm nhận thức của cá nhân** (**Sinh viên** thường suy ngẫm để tìm ra các phương pháp học phù hợp và hiệu quả khi học các loại tài liệu khác nhau tuỳ theo mục đích và hoàn cảnh cụ thể; Sinh viên cho rằng mình tự học hiệu quả nhờ biết kết hợp các phương pháp học khác nhau phù hợp với nhiệm vụ học tập cụ thể).

Đa phần sinh viên học thụ động: sinh viên chưa có thói quen chuẩn bị bài trước khi đến lớp hay giảng viên giao chủ đề thì làm qua loa cho xong không nghiên cứu kỹ vấn đề, sinh viên chưa tìm tài liệu phục vụ cho chuyên môn của mình (mặc dù trong phương pháp giảng dạy đại học nhiều thầy cô lên lớp chỉ hướng dẫn và đưa ra những tư liệu, đầu sách cần thiết cho sinh viên tìm kiếm tham khảo) và tâm lí quen với việc “đọc - chép”.

Từ đó dẫn đến thực trạng thụ động trong học tập của phần lớn sinh viên hiện nay. Rất ít sinh viên lựa chọn kiểu khám phá: đặt câu hỏi, đưa ra giả thuyết, tìm kiếm thông tin, bằng chứng để chứng minh hay bác bỏ giả thuyết. Đây chính là nhóm sinh viên đã tìm được cho mình các chiến lược học tích cực, phù hợp và hiệu quả.

- Tình hình ứng dụng phương pháp mô

phỏng trong giảng dạy của GV, học tập, nghiên cứu của sinh viên khối ngành kỹ thuật tại Trường Đại học Hải Dương hiện nay

Một số sinh viên chưa nhận thức được học tập trong thời đại tin học hoá và tự động hoá ngày càng sâu rộng, các chuyên ngành học thường sử dụng ngày càng nhiều các thiết bị thực hành hiện đại. Nhiều môn học mới ra đời trên cơ sở các thành tựu khoa học và công nghệ ở các lĩnh vực kỹ thuật khác nhau, các chuyên ngành Điện tử viễn thông, Hệ thống điện, Công nghệ phần mềm tiến tới đan xen nhau làm cho ngành kỹ thuật ngày càng phát triển. Trước sức ép về công nghệ đó cần phải có chiến lược đổi mới phương pháp học tập, giảng dạy.

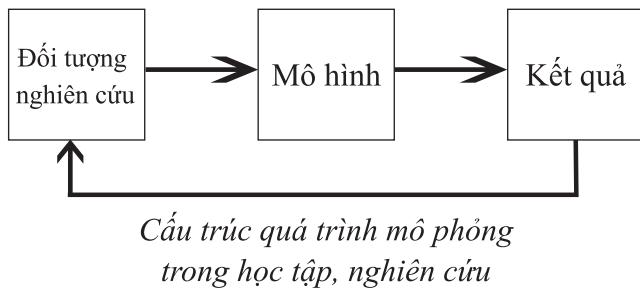
Một số sinh viên sử dụng nguồn tài chính vào học tập còn chưa phù hợp, các sinh viên có thể đầu tư rất nhiều tài chính với mục đích cá nhân (như điện thoại đắt tiền, xe đẹp, hay những đồ dùng, thời trang hàng hiệu...) nhưng chưa chú trọng trong việc đầu tư các phương tiện hỗ trợ việc học tập, nghiên cứu (như máy vi tính chẳng hạn qua tìm hiểu và khảo sát tỷ lệ sinh viên toàn khoa, số lượng sinh viên có máy tính không quá 20% và ít dần theo thời gian).

2. Ứng dụng “phương pháp mô phỏng” nâng cao chất lượng học tập, nghiên cứu cho sinh viên khối ngành kỹ thuật tại trường đại học Hải Dương

Trong thời đại công nghệ ngày một phát triển như ngày nay thì việc học tập và nghiên cứu cũng cần nâng một tầm cao mới. Một trong những phương pháp học tập có thể giúp sinh viên theo kịp với thời đại và tiếp thu kiến thức chủ động hơn chính là nhờ việc sử dụng các phương tiện hiện đại cũng như công nghệ mới để tiếp nhận tri thức. Một trong những phương pháp đáp ứng được điều đó chính là phương pháp học tập, nghiên cứu thông qua hình thức mô phỏng (gọi tắt là phương pháp mô phỏng).

Ngày nay, nhờ các máy tính có tốc độ nhanh, dung lượng bộ nhớ lớn, cộng với kỹ thuật lập trình hiện đại nên có thể xây dựng được các mô hình với đối tượng có cấu trúc phức tạp.

Bản chất của phương pháp mô phỏng là xây dựng một mô hình thể hiện bằng chương trình máy tính cho đối tượng cần nghiên cứu, sau đó tiến hành các thực nghiệm trên mô hình. Như vậy, mô phỏng là thực nghiệm quan sát và điều khiển trên mô hình của đối tượng quan sát. [4]



Những năm gần đây, Nhà trường rất chú trọng trong việc ứng dụng công nghệ thông tin truyền thông vào việc giảng dạy và nghiên cứu.

Ngoài ra với đặc điểm của các học phần chuyên ngành kỹ thuật là tìm hiểu, phân tích, thiết kế mạch cùng với các phần thí nghiệm, thực hành trợ giúp nên các bài giảng trên lớp của học phần này thường lồng ghép rất nhiều hình vẽ mạch điện tử. “Phương pháp mô phỏng” sẽ đạt kết quả cao cả trong quá trình học tập, nghiên cứu.

Phương pháp mô phỏng có nhiều ưu điểm. Phương pháp mô phỏng lại có thể mạnh mà phương pháp học truyền thống không thể có như sử dụng hình ảnh động, mô phỏng hoạt động như thật của các mạch điện tử, thực hành ảo, các hoạt động của thiết bị, sinh viên có thể can thiệp vào tiến trình bài học như thay đổi thông số kỹ thuật của thiết bị ảo... nên giúp sinh viên nhanh chóng nắm vững kiến thức...

Phương pháp mô phỏng hướng dẫn sinh viên chủ động trong việc tìm kiếm tri thức, tìm cách khám phá khoa học.

Chính vì vậy, nhiều nhà nghiên cứu giáo dục

đã cho ra đời các phần mềm tin học hỗ trợ “phương pháp mô phỏng” trong quá trình giảng dạy cũng như học tập và tạo điều kiện cho mở rộng đào sâu kiến thức của người học.

Một số phần mềm có khả năng hỗ trợ “phương pháp mô phỏng” trong việc học tập và nghiên cứu:

STT	Tên phần mềm	Học phần ứng dụng
1	AutoCAD	Hình họa và vẽ kỹ thuật
2	Matlab	Lý thuyết mạch điện, điện tử; lý thuyết điều khiển tự động...
3	Proteus	Kỹ thuật mạch điện tử, kỹ thuật xung số, vi điều khiển
4	Win cc, simu	PLC trong công nghiệp
5	Automation studio	Điện tử công nghiệp, Khí nén thủy lực

Giới thiệu phần mềm mô phỏng Automation studio

Với một chương trình mô phỏng được thiết kế tốt, sinh viên có thể tự học mà vẫn đạt kết quả tốt như học với giáo viên. Điều này tạo điều kiện cho việc cá thể hóa trong học tập (rất cần thiết khi kiến thức và năng lực của sinh viên không đồng đều). Ví dụ một trong những phần mềm Automation studio có thể áp dụng trong học phần thực hành điện tử công nghiệp như sau:

Bài tập: Yêu cầu công nghệ: Thông qua PLC hãy điều khiển hệ thống khí nén với tác dụng ép sản phẩm, ép 1 lần và ép liên tục. Hệ thống gồm 2 xi lanh, 1 xi lanh kẹp nguyên liệu và 1 xi lanh ép:

Bước 1 xi lanh 1 đi ra kẹp sản phẩm rồi giữ yên sản phẩm.

Bước 2 xi lanh 2 đi ra ép sản phẩm rồi về luôn.

Bước 3 xi lanh 1 kẹp sẽ đi về.

Sau khi làm bài thực hành này, sinh viên phải:

- Nhận biết được các thành phần của mô hình khí nén.

- Hiểu được sơ đồ khí nén.

- Đọc được sơ đồ kết nối hệ thống.

- Nối dây được mô hình và PLC.

- Kết nối hệ thống điều khiển khí nén đơn giản.

- Viết được chương trình điều khiển trong mô hình.

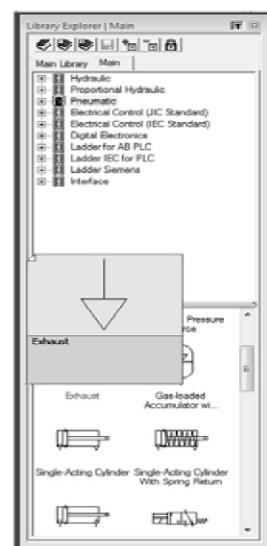
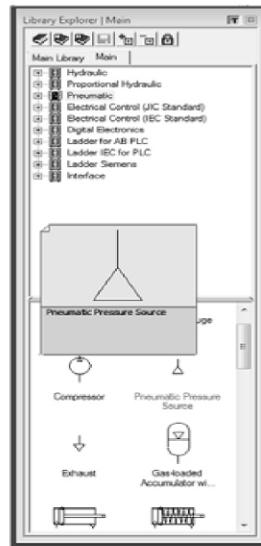
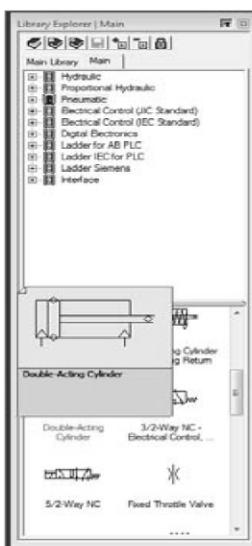
Trình tự thực hành

1. Lựa chọn và thiết kế cơ cấu chấp hành, điều khiển

Phân tích yêu cầu bài toán để xác định các vị trí các thành phần trong mô hình

1.1. Lựa chọn cơ cấu chấp hành

Trong thư viện linh kiện chọn thiết bị khí nén **Pneumatic**



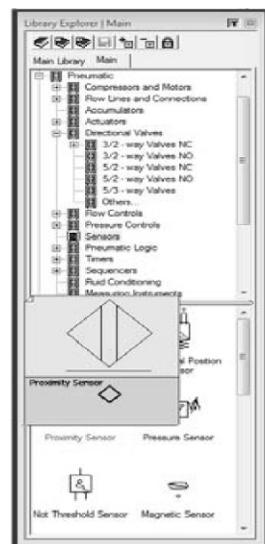
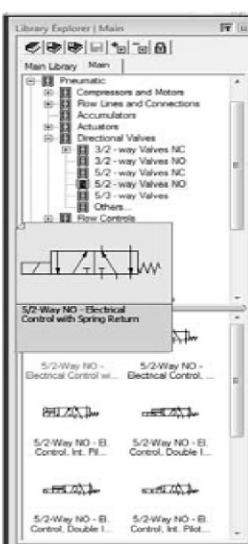
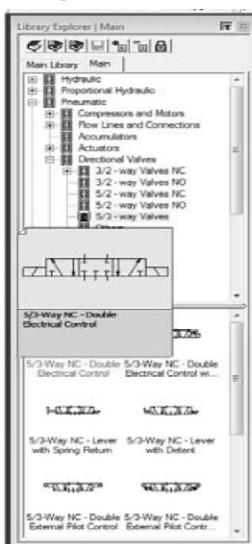
Xi lanh tác động kép

Nguồn cấp khí (sau khi đã được nén)

Đầu xả

1.2. Lựa chọn phần tử xử lý và điều khiển

Trong thư viện linh kiện chọn Pneumatic / Directional Valves

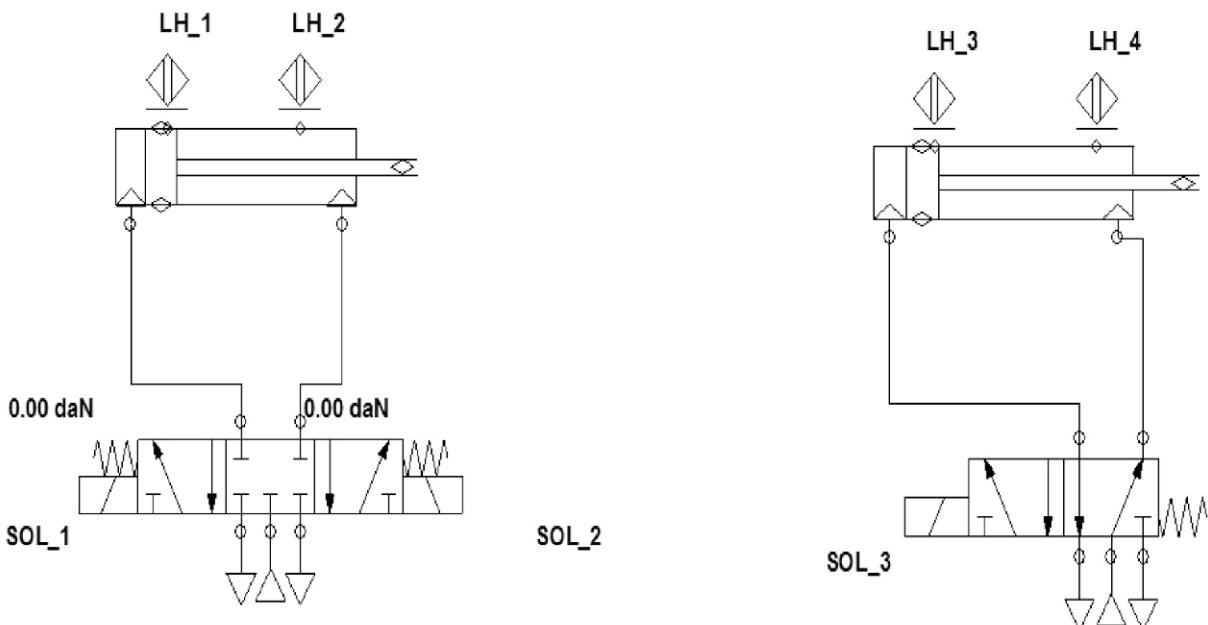


Van 5/3 điều khiển điện từ

Van 5/2 điều khiển điện từ

Cảm biến tiệm cận

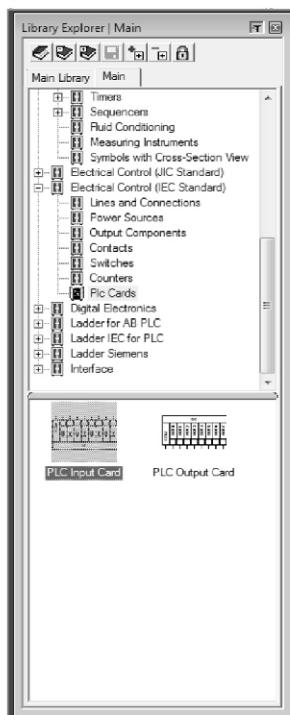
Kết nối hệ thống khí nén



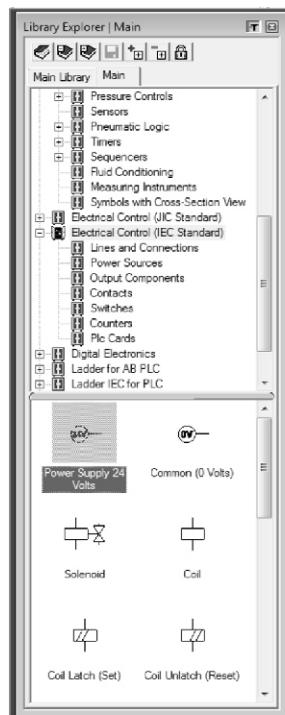
1.3. Lựa chọn phần tử cáp tín hiệu điện, điện tử

1.3.1. Lựa chọn thiết bị điều khiển PLC

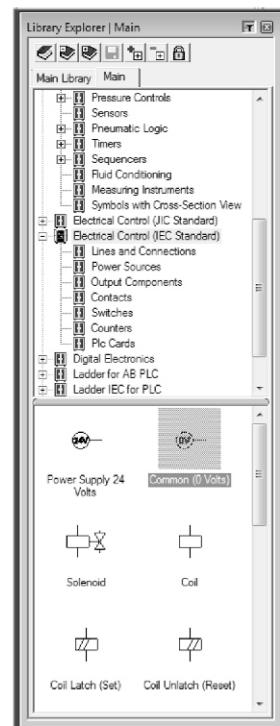
Trong thư viện linh kiện chọn Electrical Control / PLC Cards



Công vào,
ra PLC

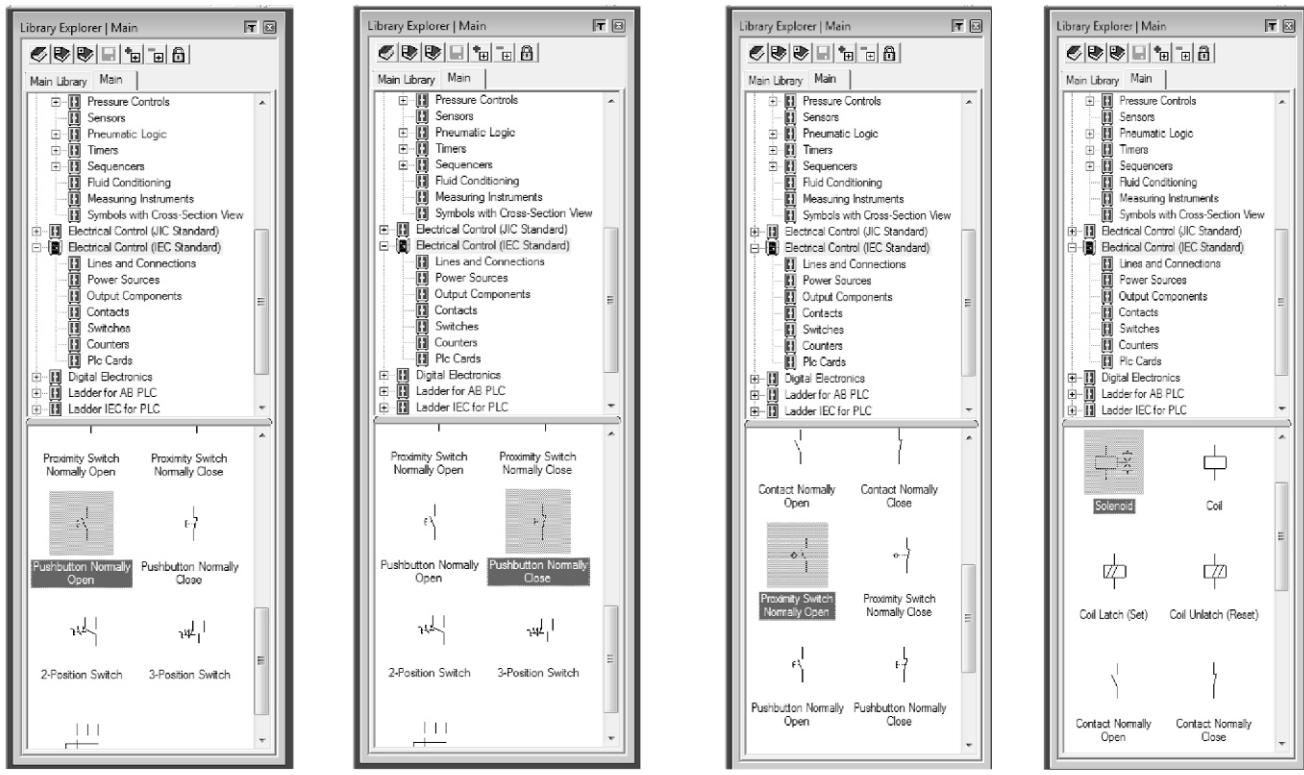


Nguồn cấp 24v



Nguồn cấp 0v

1.3.2. Xác định những phần tử tạo tín hiệu Input, cho PLC Trong thư viện linh kiện chọn Electrical Control



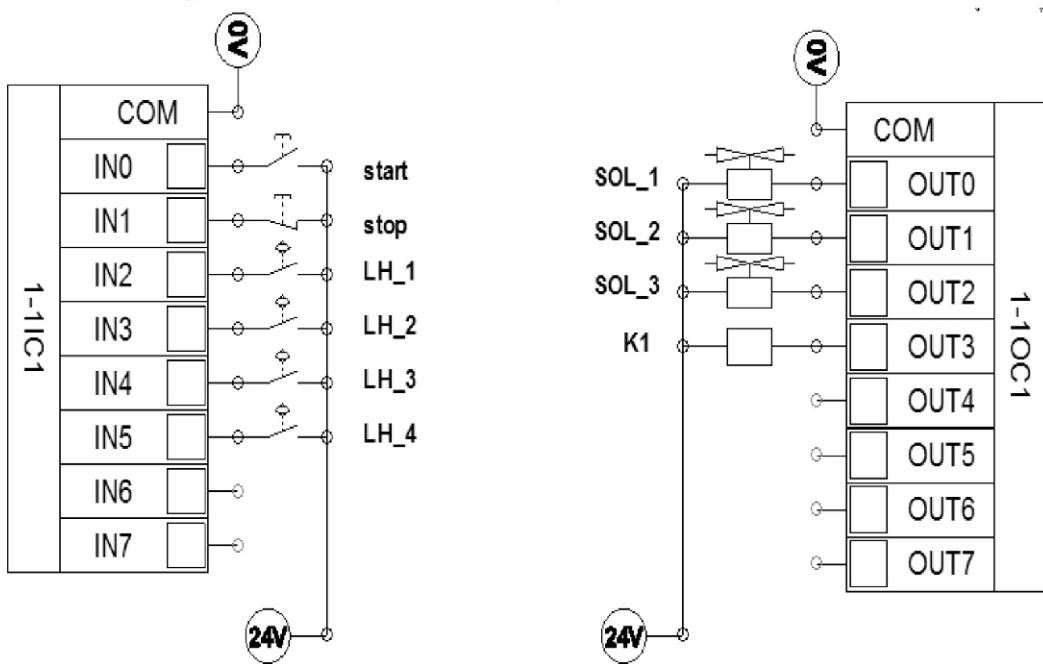
Nút nhấn
thường
mở

Nút nhấn
thường
đóng

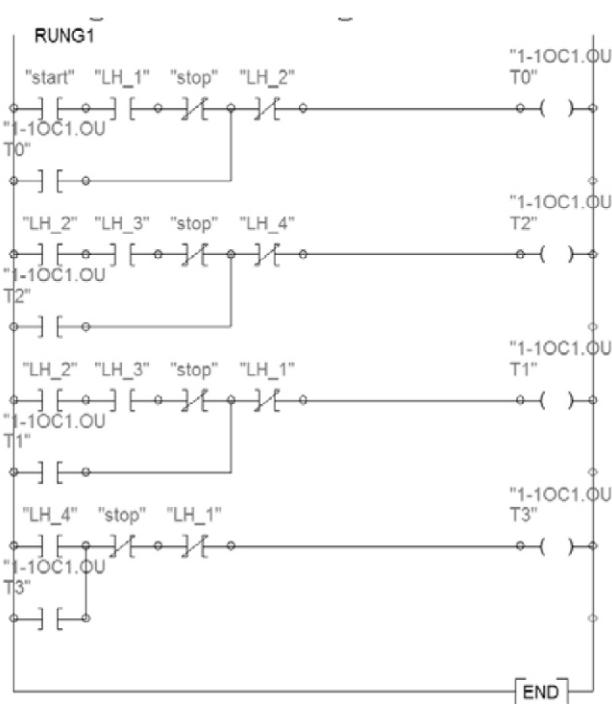
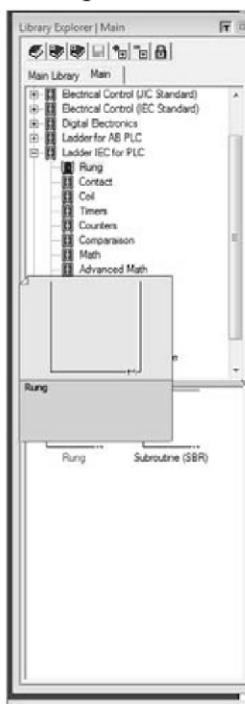
Công tắc
cảm biến

Van điện từ

1.3.3. Xác định những phần tử tạo tín hiệu cho PLC Kết nối hệ thống điều khiển PLC, thiết bị ngoại vi



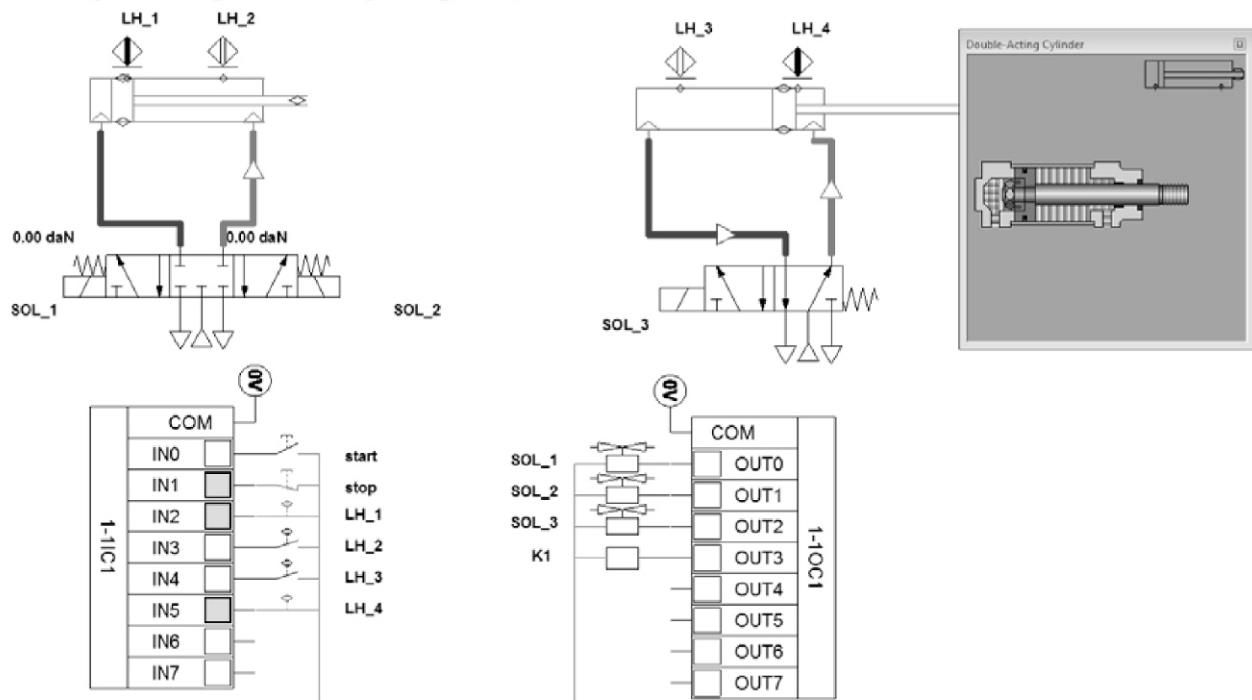
1.4. Lập trình điều khiển PLC ở dạng LAD



Môi trường lập
trình PLC

Chương trình điều khiển

1.5 Chạy chương trình mô phỏng, nhận xét



Kết quả: Thông qua kết quả mô phỏng sinh viên có cái nhìn trực quan về nguyên lý hoạt động cũng như kết quả hoàn thành

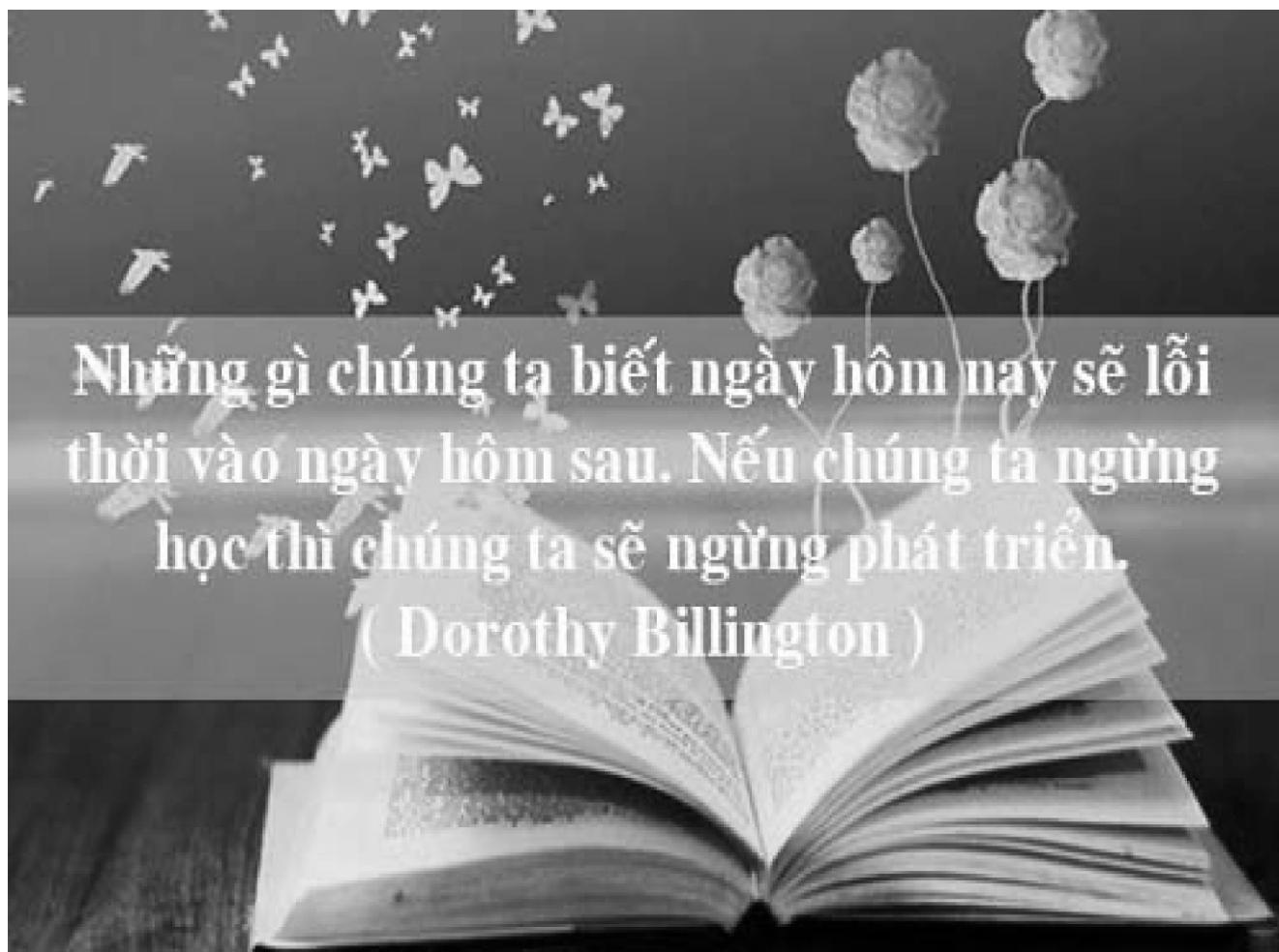
Kết luận

Để nâng cao chất lượng học tập, nghiên cứu cho sinh viên khối ngành kỹ thuật tại Trường Đại học Hải Dương hiện nay, ngoài việc tiếp cận kiến thức theo phương pháp truyền thống thì một trong những phương pháp tiếp cận mới không thể thiếu nhằm nâng cao kết quả học tập, nghiên cứu tăng tính chủ động của sinh viên chính là ứng dụng “phương pháp mô phỏng”, sử dụng các phần mềm mô phỏng trên máy tính các quá trình công nghệ

mới, nhất là công nghệ điều khiển tự động, kỹ thuật điện tử. Hơn nữa ứng dụng mô phỏng trên máy tính vào học tập sẽ làm giảm đáng kể kinh phí và đồng thời tiết kiệm được thời gian cho việc chế tạo cũng như rút ngắn thời gian học tập, nghiên cứu mà vẫn đạt hiệu quả cao; tư duy theo phương pháp mô phỏng giúp người học hiểu sâu hơn kiến thức và có khả năng đáp ứng được xu thế phát triển của khoa học kỹ thuật sau khi ra trường.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chiến lược phát triển Trường Đại học Hải Dương giai đoạn 2018 - 2025, tầm nhìn 2030;
2. Phan Trọng Ngọ, *Dạy học và các phương pháp dạy học trong nhà trường*, Nhà xuất bản Đại học sư phạm, 2005;
3. Trần Khánh Đức, *Lý luận và PPDH hiện đại*, NXB Giáo dục, Hà Nội, 2013;
4. Tiêu Kim Cương, *Bài giảng Lý luận dạy học*, Trường Đại học Bách khoa Hà Nội, 2010.



PHƯƠNG PHÁP TÌM KIẾM NGUỒN TÀI LIỆU THAM KHẢO HIỆU QUẢ CHO SINH VIÊN

THS. NGUYỄN THỊ LAN PHƯƠNG
Trung tâm Dịch vụ, Quản trị - Du lịch

Mở đầu

Trong vấn đề dạy, học, và nghiên cứu khoa học, không thể phủ nhận vai trò quan trọng của công tác nghiên cứu tài liệu. Tuy nhiên, vì nhiều lý do, lâu nay ở Việt Nam mảng này dường như chưa được quan tâm và đầu tư đúng mức. Tình trạng học chay, dạy chay và nghiên cứu chưa sâu vẫn còn xuất hiện trong các trường đại học. Có thể chỉ ra hai nguyên nhân của thực trạng này. Thứ nhất, phương pháp dạy và học vẫn chưa thực sự thay đổi. Sinh viên chỉ cần một cuốn giáo trình của giảng viên là có thể học và thi trả môn với kết quả tốt. Giảng viên không chủ động giới thiệu các tài liệu tham khảo cho sinh viên. Thứ hai, các thư viện ở các trường đại học đang thực sự thiếu nguồn tài liệu để phục vụ các hoạt động đào tạo và nghiên cứu, đặc biệt là nguồn tài liệu chuyên ngành, có tính cập nhật. Trong rất nhiều lý do có thể liệt kê, vấn đề hàng đầu là kinh phí. Các thư viện nghèo nàn hoặc chậm có sách mới, các tủ sách chuyên ngành hạn chế về số lượng, chi phí mua tài liệu trực tiếp quá cao, không có phương tiện thanh toán, v.v.

Vậy, làm sao để giảng viên và sinh viên ở các trường Đại học có thể tìm được thông tin phù hợp với nhu cầu một cách nhanh chóng, hiệu quả? Để giải quyết những vấn đề nêu trên, giảng viên và sinh viên phải thật sự làm chủ kỹ năng tìm kiếm, chọn lọc nguồn tài liệu đối với việc nghiên cứu tài liệu.

1. Các nguồn tài nguyên truyền thống

Thông thường, địa điểm đầu tiên cần nghĩ đến khi tìm kiếm tài liệu tham khảo, đó là các thư viện và trung tâm tài liệu.

1.1. Thư viện

Có thể hiện nay các thư viện Việt Nam (thư viện quốc gia, thư viện chuyên ngành khoa học, thư viện đại học,...) chưa có đủ một lượng tài liệu mới dồi dào, phong phú, đáp ứng nhu cầu của đông đảo các nhà nghiên cứu thuộc nhiều lĩnh vực, nhưng điều đó đang thay đổi từng ngày một. Đồng thời, không thể bỏ qua lượng tài liệu tuy cũ nhưng có tính chất kinh điển, cẩn bản, đã được chọn lọc và tích luỹ trong thời gian dài. Và vẫn có một xác suất không nhỏ có thể tìm thấy

những tài liệu thực sự quan trọng cho một đề tài nghiên cứu.

Các loại tài liệu lưu trữ ở thư viện bao gồm sách, tạp chí, tài liệu nghe nhìn, các văn bản nhà nước, các luận văn, luận án,..., được sắp xếp và phân loại một cách khoa học, trật tự.

Để phục vụ tra cứu, các thư viện thường lập các phiếu thư mục mô tả ngắn tắt về tài liệu được lưu trữ (phổ biến nhất là sách), theo một hệ thống được quy định riêng. Qua các phiếu thư mục, có thể tìm thấy tên tác giả, tựa tài liệu, thông tin ám loát (năm xuất bản, phương tiện phát hành, số trang hoặc dung lượng...) Các phiếu thư mục có thể được sắp xếp theo chủ đề, theo tên tác giả hoặc theo tựa tài liệu, tuỳ theo cách tổ chức của thư viện.

Với sự phát triển của công nghệ thông tin và Internet hiện nay, việc tin học hoá hệ thống thư mục của các thư viện là xu thế tất yếu. Nhiều thư viện lớn hiện nay đã tin học hoá thư mục để có thể tra cứu trực tuyến, với nhiều chức năng tìm kiếm theo tên tác giả, tựa tài liệu, từ khoá, chủ đề,... Thư viện hiện nay bên cạnh những học liệu lưu trữ dưới dạng truyền thống (tranh ảnh, ảnh dạng thẻ) mà còn dưới dạng các học liệu điện tử. Học liệu điện tử là các tài liệu học tập được số hóa theo một kiến trúc định dạng và kịch bản nhất định, được lưu trữ trên các thiết bị điện tử như CD, USB, máy tính, mạng máy tính nhằm phục vụ cho việc dạy và học. Dạng thức số hóa có thể là văn bản (text), bảng dữ liệu, âm thanh, hình ảnh, video, phần mềm máy tính và hỗn hợp các dạng thức nói trên...

Thư viện Quốc gia Việt Nam:
<http://www.nlv.gov.vn/>

Thư viện Quốc hội Hoa Kỳ:
<http://catalog.loc.gov/>

Thư viện Anh quốc: <http://www.bl.uk/>

Thư viện Quốc gia Pháp: <http://www.bnf.fr/>

1.2. Các tủ sách chuyên ngành

Đây là dạng “trung tâm tài liệu thu nhỏ”, thường gặp ở các bộ môn hoặc khoa ở trường đại học, các phòng thí nghiệm,... Các tài liệu cũng có tính đặc thù cao.

Nói chung, trong xu thế phát triển mạnh mẽ của các nguồn tài nguyên trên Mạng, các nguồn tài nguyên truyền thống dễ bị các nhà nghiên cứu quên lãng hoặc bỏ qua khi tìm tài liệu. Tuy nhiên, cần khẳng định lại rằng, nếu biết cách khai thác nghiêm túc các nguồn tài nguyên truyền thống kể trên, giảng viên và sinh viên hoàn toàn có thể tìm

được những tài liệu tham khảo có giá trị cho mình. Vấn đề then chốt là xác định được loại tài liệu nào cần, có ở đâu, để tiếp cận được một cách hiệu quả.

2. Các cơ sở dữ liệu

Các cơ sở dữ liệu thông tin khoa học kỹ thuật thường được các công ty, tổ chức lớn xây dựng, bằng cách tập hợp thông tin tóm tắt từ rất nhiều các tạp chí chuyên ngành khác nhau, sắp xếp và tổ chức sao cho việc tìm kiếm thông tin (chủ yếu là các bài báo đăng trên các tạp chí chuyên ngành) được dễ dàng hơn.

Thông tin về các tài liệu thường được cung cấp ở dạng tóm tắt, với tên tác giả, tựa bài, tựa tạp chí, thông tin ẩn loát (năm, tập, số, trang), có hoặc không có bài giới thiệu tóm tắt nội dung chính.

Mỗi cơ sở dữ liệu có cách tra cứu khác nhau, nhưng thông thường đều cung cấp nhiều khả năng kết hợp các công thức tìm kiếm khác nhau, từ đơn giản đến nâng cao. Phần lớn đều cho phép mở tài khoản tra cứu miễn phí nhằm lưu trữ các kết quả đã tìm kiếm, lịch sử các phiên làm việc, gửi kết quả hoặc thông báo, theo dõi tin tức qua thư điện tử,...

Có nhiều kiểu cơ sở dữ liệu: tra cứu tóm tắt hoàn toàn miễn phí, không có toàn văn; tra cứu tóm tắt miễn phí, truy cập toàn văn thu phí; cả tra cứu và truy cập đều thu phí; tra cứu tóm tắt miễn phí và truy cập một số tài liệu miễn phí...

2.1. Giới thiệu một số cơ sở dữ liệu lớn

2.1.1. Các danh bạ mạng

Một trong những loại công cụ tìm kiếm thông tin đầu tiên trên Internet là danh bạ mạng (Web directory/annuaire en ligne). Danh bạ nổi tiếng đầu tiên có lẽ là Yahoo!, ra đời năm 1994, do

David Filo và Jerry Yang sáng lập. Tuy nhiên, với sự phát triển nhanh chóng của nhiều công cụ tìm kiếm khác, dường như các danh bạ mạng ngày càng ít được nhớ đến. Nhưng cũng không vì thế mà danh bạ mạng đánh mất đi giá trị của mình. Và nếu biết cách khai thác, người sử dụng Internet sẽ nhanh chóng tìm được những nguồn thông tin vô cùng hữu ích và có giá trị từ Internet.

Đặc điểm của các danh bạ mạng:

Có thể rút ra những đặc điểm chính của các danh bạ mạng như sau:

- Là công cụ “con người”: kết quả tìm kiếm, đánh giá và chọn lọc của con người (thường là các chuyên gia trong từng lĩnh vực);

- Sắp xếp “thủ công”: cấu trúc các chuyên mục do con người xây dựng theo một quan điểm nhất định;

- Chỉ giới thiệu tiêu đề: nội dung được giới thiệu là tên tài liệu/website, và mô tả tóm tắt, nhưng không lưu toàn văn tài liệu hay toàn bộ nội dung website;

- Danh mục không hoàn chỉnh, không cập nhật: danh sách được giới thiệu trong mỗi chuyên mục không phải là đầy đủ và hoàn chỉnh mà có tính chọn lọc tùy theo tiêu chí của danh bạ và khả năng nắm bắt thông tin của người biên tập, đồng thời thời gian cập nhật rất chậm;

- Tìm kiếm trên từ khóa chuyên đề: các từ khóa được sử dụng trong tên của các chuyên mục, tuy phụ thuộc vào quan điểm trình bày và sắp xếp của mỗi danh bạ, nhưng vẫn có độ tương đồng cao trong nhiều lĩnh vực.

2.1.2. Các bộ máy tìm kiếm

Các bộ máy tìm kiếm với chức năng tìm kiếm khác hẳn các danh bạ mạng: thay vì tìm kiếm các

website như danh bạ mạng, các bộ máy tìm kiếm lại sưu tập các trang web, đọc toàn bộ nội dung của từng trang và lưu vào chỉ mục. Người dùng mạng chỉ cần gõ từ khoá cần tìm và bộ máy sẽ tìm trong toàn bộ các nội dung đó.

Một số kỹ thuật tìm kiếm trên các công cụ tìm kiếm:

Người dùng nên sử dụng nhiều công cụ tìm kiếm khác nhau. Mỗi công cụ tìm kiếm có một dữ liệu khác nhau về danh sách các trang web. Một vài công cụ tìm kiếm cỡ lớn còn có thể tìm ra cả những công cụ tìm kiếm nhỏ khác. Kết quả tìm đối với trang này có thể ít, nhưng trang khác thì rất phong phú hoặc ngược lại. Do đó, nên dùng nhiều trang tìm kiếm khác nhau để tìm cùng một vấn đề mới có hiệu quả. Tất nhiên, người dùng sẽ mất nhiều thời gian hơn. Các trang web có công cụ dò tìm nổi tiếng hiện nay là: google.com, yahoo.com... (trên thế giới) hay monava.vn, xalo.vn, zing.vn, bamboo.vn... (ở Việt Nam).

a. Những bước cơ bản để tìm kiếm:

- Đánh từ khóa liên quan của nghiên cứu vào ô truy cập

- Thêm dấu ngoặc kép để thu gọn kết quả tìm kiếm

- Thêm dấu gạch nối trước một từ để loại chúng ra khỏi danh sách tìm kiếm (vd: Khó khăn trong tìm nguồn tài liệu nghiên cứu - không có internet)

- Trong cụm từ khoá, kèm theo tên hoặc địa chỉ một trang web có chứa nội dung tương tự mà người tìm đã biết (vd: kỹ năng tìm kiếm tài liệu khoahocitre.com.vn).

Sau khi gõ từ khóa vào và tìm kiếm thì một loạt kết quả sẽ hiển ra. Mỗi kết quả là một đường

link đến trang web có chứa từ khóa hoặc chủ đề mà người dùng đang muốn tìm. Việc cần làm là xem xét kết quả mà chức năng tìm kiếm đưa ra:

- Nếu có quá nhiều kết quả đưa ra, quay lại và gõ thêm từ vào ô tìm kiếm.

- Nếu có quá ít kết quả, thu hẹp/xóa bớt một số từ trong ô tìm kiếm hoặc tìm từ khác thay thế.

- Nên thử xem qua những kết quả đầu tiên. Nếu những trang đó chưa hữu ích lắm, thử quay lại và dùng từ tìm kiếm khác.

b. Để tìm kiếm một cách chi tiết hơn nữa có thể sử dụng mục tìm kiếm nâng cao của chức năng tìm kiếm. Các kiểu tìm có thể dựa vào:

- Kết hợp các từ khóa, bao gồm cả chuỗi Boolean tức là các từ: AND (VÀ), OR (HOẶC), NOT (KHÔNG).

Ý nghĩa từ khóa: Từ khóa là một từ hoặc cụm từ được rút trong tên chủ đề hoặc chính văn tài liệu, nó phản ánh một phần nội dung hoặc toàn bộ nội dung của chủ đề hoặc tài liệu đó. Ví dụ người dùng đang muốn tìm tài liệu để luyện thi đại học thì từ khóa ở đây là “luyện thi đại học” hay cụ thể hơn (để cho ra kết quả chính xác hơn) là “tài liệu thi đại học”, hoặc có thể chọn từ hay cụm từ đồng nghĩa như với từ khóa đó như “ôn thi đại học”.

- Ngôn ngữ để tìm kiếm. Đây là một chi tiết đáng lưu ý vì nếu muốn tìm tài liệu bằng tiếng Việt thì nên chuẩn bị một bộ gõ tiếng Việt như Vietkey hay Unikey để có thể gõ những từ khóa muốn tìm bằng tiếng Việt, khi đó kết quả dò tìm sẽ chính xác hơn.

- Các trang web bao gồm các file hình ảnh, video, MP3/nhạc, ActiveX, JAVA...)

- Thời gian các trang web được xây dựng hoặc bổ sung thông tin mới.

Sau cùng, theo dõi quá trình tìm kiếm bằng cách:

- Liệt kê những trang đã xem qua, thời gian xem.

- Xem các trang web, đặc biệt là địa điểm và ngày tìm thấy.

c. Những thao tác tải và lưu thông tin sau khi đã tìm được:

- Nếu lưu văn bản (file text, htm): vào File - Save as (chọn các kiểu lưu văn bản).

- Nếu lưu file (.doc,.pdf, .exe): Nhấp chuột vào file cần tải, sau đó lưu.

- Ngoài ra, có thể dùng những công cụ tải thông tin. Trên Internet hiện nay có khá nhiều công cụ hỗ trợ tải (download) file khá hiệu quả như: Get right, Mass download, Internet Download Manager, Flashget, Gigaget... là những công cụ tải file hay Teleport, Webcopyer... là những công cụ tải web.

d. Đánh giá, chọn lọc kết quả

Người tìm cần dựa trên các yếu tố quyết định giá trị khoa học của tài liệu như:

- Tính chính xác và khách quan khoa học của tài liệu: Thường thì các tài liệu ở các trang học thuật như Google Scholar, các trang đuôi .gov, .edu, có phần “library” sẽ là lựa chọn tốt nhất).

- Quy trình công bố thông tin được tổ chức với sự phản biện khoa học chặt chẽ.

- Uy tín, kinh nghiệm xuất bản khoa học của đơn vị phát hành tài liệu: Có thể xem xét thứ hạng/tiếng tăm của đơn vị phát hành tài liệu bằng Google Scholar hoặc Google. Đối với các tạp chí khoa học, chỉ số ảnh hưởng (Impact Factor) là một trong các tiêu chí tốt dùng để đánh giá uy tín.

- Uy tín, kinh nghiệm khoa học của tác giả:

Xem thông tin về nhà khoa học bằng Google Scholar, các trang thông tin khoa học của các trường đại học, các blog cá nhân, diễn đàn chuyên môn).

2.1.3. Các nguồn tài nguyên khác

Ngoài các nguồn tài nguyên đã kể ở trên còn có nhiều nguồn tài nguyên khác từ lớn đến nhỏ, từ đơn giản đến phức tạp, đã, đang và sẽ phát triển từng ngày từng giờ trên mạng, gần như không thể liệt kê, phân loại một cách đầy đủ và hoàn chỉnh.

Đối với việc tìm kiếm tài liệu khoa học kĩ thuật trên Internet, có nhiều nguồn thông tin khác khá chuyên biệt và đặc thù.

- Các website trường, viện, phòng thí nghiệm: Hiện nay, đa số các trường đại học, viện nghiên cứu và phòng thí nghiệm lớn trên thế giới đều phát triển các ứng dụng web, đưa các nguồn tài nguyên giảng dạy, học thuật và nghiên cứu lên Mạng để cán bộ, giảng viên, sinh viên truy cập nội bộ, hoặc có nhiều phần được cho phép truy cập tự do.

- Có rất nhiều tổ chức, hiệp hội khoa học lớn cung cấp nhiều nguồn tài liệu, thông tin trong lĩnh vực họ phụ trách, vô cùng phong phú, đa dạng và sâu sắc. Các tổ chức này thường có các chế độ ưu đãi phí dịch vụ, thậm chí miễn phí, cho thành viên của mình.

- Các cổng thông tin chuyên đề: Thay vì bao quát tất cả các lĩnh vực, mỗi cổng thông tin chuyên đề chỉ tập trung khai thác, giới thiệu các nguồn tài nguyên chuyên biệt trong một hoặc vài lĩnh vực nào đó. Tuỳ mỗi cổng thông tin chuyên đề, có thể có sự tích hợp nhiều loại công cụ tìm kiếm và trình bày thông tin khác nhau: danh bạ, chỉ mục, bộ máy tìm kiếm, tin tức, các chuyên

mục chủ đề...

- Trào lưu Open Access: Là các nguồn chứa bài báo, công trình khoa học miễn phí cho mọi đối tượng độc giả. Đây là một xu hướng mới, đang phát triển mạnh trên khắp thế giới, nhằm giảm thiểu chi phí truy cập toàn văn các tài liệu khoa học, kỹ thuật, đặc biệt được các tổ chức lớn lưu ý trong các chương trình hỗ trợ các nước đang phát triển.

- Các diễn đàn chuyên môn: Hiện nay có rất nhiều diễn đàn (forum) trên Mạng được mở ra, phát triển với số lượng thành viên đông đảo. Có thể là các diễn đàn trong nước hay quốc tế. Tham gia các diễn đàn có thể chỉ là những người yêu thích hoặc cũng có thể là những chuyên gia trong mỗi chuyên ngành.

- Các website cá nhân, chuyên gia: Nhiều chuyên gia thường tự xây dựng cho website cá nhân để đăng tải những thông tin liên quan đến bản thân, kết quả nghiên cứu, các tài liệu đã công bố,... Đây có thể xem là một nguồn thông tin khoa học không chính quy nhưng có giá trị.

Kết luận

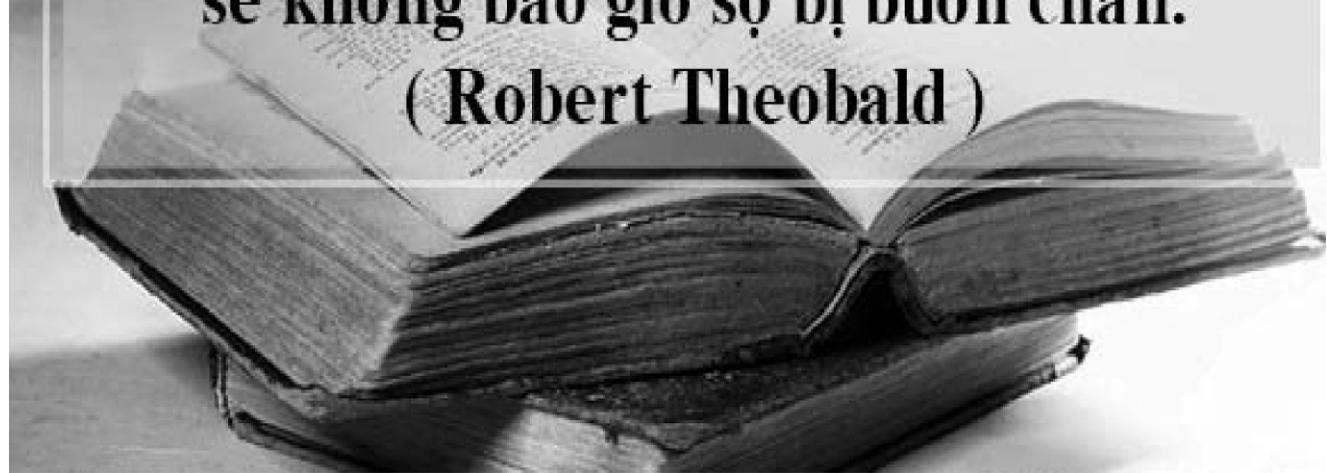
Nói tóm lại, xu hướng hội nhập quốc tế sâu rộng của Việt Nam đòi hỏi các nhà nghiên cứu cũng như những học sinh, sinh viên có đam mê cần phải nâng cao yêu cầu về độ tin cậy, giá trị và tính khoa học của nguồn tài liệu một cách chuyên nghiệp hơn. Điều này, đòi hỏi các nhà nghiên cứu không chỉ quan tâm đến mỗi các nguồn tài nguyên dễ tìm kiếm ở trên mạng Internet mà còn phải biết đào sâu các nguồn tài nguyên truyền thống như thư viện trường, tủ sách... một cách khoa học và có trình tự để nghiên cứu một cách có hiệu quả □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Kabaksi, I. Firat, M., Izmirli, S., & Kuru, E. (2010). Opinions of Teachers on Using Internet Searching Strategies: An Elementary School Case in Turkey, 1(1). Truy cập tại <http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:5ANWRk>.
2. Nguyễn. T. Đ. (2007). Phương pháp nghiên cứu tài liệu trong nghiên cứu khoa học. Truy cập tại <http://www.khoahocviet.info/meresci/vi/meresci02b.html> (12-20-2016).
3. Alex O. (1941). *Applied Imagination*. Truy cập tại: <http://rangahau.co.nz/research-idea/20/> (02-02-2016).
4. Trần. M. U (2013). *Nghiên cứu khoa học của giảng viên - yếu tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo tại các trường đại học trong giai đoạn hiện nay*, Bản Tin Khoa Học Và Giáo Dục, Số thứ 4, 8/2013.
5. Tham khảo về cách thức để tìm kiếm tài liệu bằng google. Truy cập tại <https://tinhte.vn/threads/infographic-thu-thuat-lam-the-nao-de-google-mot-cach-hieu-qua-nhat.2475679/> (01-02-2016).

Không có giới hạn cho quy trình học cách để học. Sự thực một khi con người đã có được hứng thú để tìm những con đường mới để kết cấu nền tri thức, họ sẽ không bao giờ sợ bị buồn chán.

(Robert Theobald)



MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC NGÀNH THUẾ TỈNH HẢI DƯƠNG

HỌC VIÊN: BÙI THỊ BẮC

Mở đầu

Ngành thuế là bộ phận cấu thành của Bộ máy Nhà nước có tư cách pháp nhân thay mặt Nhà nước đảm nhiệm nhiệm vụ quản lý thuế bằng các hình thức và phương pháp hoạt động nhất định. Hoạt động của cơ quan Thuế mang tính quyền lực và được đảm bảo bằng quyền lực Nhà nước. Đội ngũ công chức thuế là những người làm trong Công sở Thuế và được bố trí những nhiệm vụ phù hợp với trình độ đào tạo, được sử dụng quyền lực của Nhà nước để thực thi công vụ công chức trong các Công sở Thuế trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ do pháp luật quy định.

1. Tình hình thực tế

1.1. Đặc điểm đội ngũ cán bộ, công chức ngành thuế tỉnh Hải Dương

Nguồn nhân lực ngành Thuế tỉnh Hải Dương bao gồm toàn thể đội ngũ cán bộ, công chức tại ngành Thuế tỉnh Hải Dương. Tính đến ngày 31/12/2019, ngành Thuế tỉnh Hải Dương gồm có 571 cán bộ công chức (CBCC) theo biên chế hiện đang làm việc tại 13 phòng chức năng thuộc văn phòng Cục thuế và 7 Chi cục Thuế khu vực, thành phố.

Trong những năm qua, đội ngũ cán bộ, công chức ngành Thuế tỉnh Hải Dương đã có nhiều đóng góp tích cực trong việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của tỉnh Hải Dương trong lĩnh vực thực hiện và quản lý thu ngân sách trên địa bàn tỉnh, đã cùng với các Sở, Ban, Ngành trong tỉnh tạo nên những thành tựu đổi mới và phát triển kinh tế, văn hóa - xã hội, củng cố quốc phòng - an ninh cơ bản vững chắc, đồng thời góp phần giữ vững và ổn định chính trị.

Đội ngũ CBCC tuổi đời trên 50 có xu hướng giảm dần đều qua các năm. Điều đó chứng tỏ rằng đội ngũ CBCC Thuế Hải Dương đang ngày càng trẻ hóa, số lượng cán bộ sắp đến tuổi về hưu không nhiều (đến năm 2019 chiếm 21%). Trong khi đó, chỉ tiêu biên chế đối với ngành thuế trong

nhiều gần đây không tăng, nhu cầu về số lượng con người để đảm nhận công tác chuyên môn còn thiếu và không được bổ sung, trong khi kế hoạch thu thuế trên địa bàn năm sau luôn cao hơn năm trước do đó ngay từ bây giờ công tác nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC ngành Thuế tỉnh Hải Dương là đặc biệt quan trọng.

1.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ngành thuế tỉnh Hải Dương

1.2.1. Ưu điểm

Một là, nhìn chung CBCC ngành Thuế Tỉnh Hải Dương có chất lượng tương đối đảm bảo. Đội ngũ CBCC có sức khỏe tốt, không chỉ về thể lực mà còn về cả khía cạnh tâm lý, tinh thần, đáp ứng được yêu cầu thực hiện nhiệm vụ quản lý thuế.

Hai là, CBCC ngành Thuế tỉnh Hải Dương được giáo dục và rèn luyện qua thực tiễn đấu tranh cách mạng, đại bộ phận cán bộ, công chức đã phát huy được truyền thống vẻ vang của dân tộc, của ngành Thuế, thể hiện bản lĩnh chính trị vững vàng, có ý thức độc lập tự chủ, kiên định với mục tiêu lý tưởng XHCN. Nhìn chung, CBCC có lập trường tư tưởng chính trị vững vàng, luôn thực hiện nghiêm Điều lệ Đảng và các quy định, hướng dẫn của Trung ương; kiên định, vững vàng trước mọi tình huống.

Ba là, chất lượng đội ngũ công chức ngành

Thuế tỉnh Hải Dương ngày càng được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao cả về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kiến thức và kỹ năng, kinh nghiệm công tác và năng lực thực thi công vụ.

+ Về trình độ chuyên môn, số công chức có trình độ trên đại học dao động trong khoảng từ 21,4% đến 27,8%. Số công chức có trình độ đại học chiếm từ khoảng 47,4 % đến trên 61,6%; Cơ cấu về trình độ trên đại học cũng như trình độ đại học đều có xu hướng tăng qua các năm. Điều này chứng tỏ CBCC tại Cục thuế Hải Dương đã chủ động, tích cực trong học tập để nâng cao trình độ chuyên môn của mình.

+ Về kinh nghiệm và thâm niên công tác: CBCC có thâm niên công tác trên 15 năm chiếm tỷ lệ lớn, từ 63,6% năm 2016 đến 67,4% năm 2019 trong tổng cơ cấu theo các năm. Sự dao động qua các năm đối với cơ cấu kinh nghiệm & thâm niên trên 15 năm qua các năm không lớn. Cụ thể năm 2017 tăng 9 cán bộ so với năm 2016, chiếm 2,2%. Năm 2018 giảm so với năm 2017 là 10 CB, năm 2019 giảm so với 2018 là 18 CB, giảm 2,4% trong tổng cơ cấu thâm niên kinh nghiệm trên 15 năm. Tỷ lệ lực lượng này đông nhất trong tổng cơ cấu vì đây là lực lượng nòng cốt hội tụ đủ năng lực và kinh nghiệm để có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ. Bên cạnh đó tỷ lệ CBCC có thâm niên công tác dưới 5 năm cũng ngày một giảm theo các năm.

+ Về kỹ năng công việc: số CBCC có trình độ ngoại ngữ chiếm tỷ lệ cao so với tổng số CBCC. Và tỷ lệ này có xu hướng gia tăng qua các năm, cụ thể từ 2016 đến 2019 lần lượt là 77% và 83,5%. Số CBCC đạt trình độ A ngoại ngữ giảm qua các năm, do CBCC có ý thức tự học tập và nâng cao trình độ, nên cơ cấu trình độ CBCC đạt trình độ ngoại ngữ loại B chiếm tỷ trọng cao nhất trong tổng số từ 55,3% đến 61,8% và trong giai đoạn từ 2016 đến 2019 tỷ lệ ngày càng được nâng cao.

Đối với trình độ tin học; trình độ CBCC đạt

loại B cũng chiếm tỷ lệ cao nhất, sau đó đến trình độ A và cơ cấu tăng không đáng kể qua các năm. Đặc biệt năm 2019 số lượng CBCC có trình độ cao về tin học ngoại ngữ tăng lên đáng kể.

+ Về chất lượng đạo đức công vụ, đội ngũ CBCC có đạo đức, có ý thức tổ chức kỷ luật; Lối sống giản dị, gương mẫu, luôn tu dưỡng, rèn luyện nâng cao trình độ, năng lực bản thân; Luôn phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Bốn là, đội ngũ công chức ngành Thuế tỉnh Hải Dương có quan hệ chặt chẽ với nhân dân (người nộp thuế), có tác phong quần chúng, dân chủ được nhân dân tin tưởng và ủng hộ, tạo điều kiện tốt nhất cho CBCC thuế trong thực thi nhiệm vụ hiệu quả và đúng tiến độ.

1.2.2. *Hạn chế*

Thứ nhất, so với trước đây có thể nhìn nhận một thực tế rằng, chất lượng CBCC đã được nâng lên nhưng trình độ, năng lực của một số CBCC chưa ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ, chưa bắt kịp với yêu cầu đổi mới của ngành thuế theo hướng hiện đại hóa, nhất là kỹ năng thực thi công vụ và khả năng vận dụng khoa học công nghệ, tư duy công nghệ thông tin trong quản lý, thực thi công vụ. Đối với một số cán bộ lãnh đạo thì thiếu kiến thức quản lý kinh tế, quản lý hành chính Nhà nước, kiến thức quản lý vĩ mô, do đó cách chỉ đạo điều hành công tác quản lý thuế chưa đạt hiệu quả cao. Năng lực của đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, có mặt còn hạn chế, yếu kém; trình độ ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc trong môi trường năng động còn nhiều hạn chế;

Thứ hai, nhiều công chức thuế còn chưa hiểu rõ về chức năng nhiệm vụ công việc mình đang đảm nhận, cũng như còn chưa nắm chắc về chức năng nhiệm vụ, cơ chế chính sách của tổ chức và cơ quan mà họ công tác.

Thứ ba, công tác kiểm tra, đánh giá công chức còn chưa đánh giá chính xác về năng lực thực sự của công chức và mức độ hoàn thành công việc.

Nhận xét, đánh giá cán bộ đôi lúc còn nể nang, chưa bám sát yêu cầu nhiệm vụ chính trị và tiêu chuẩn cán bộ, dẫn đến chất lượng quy hoạch chưa cao tại một số nơi trong hệ thống ngành Thuế tỉnh Hải Dương.

Thứ tư, chất lượng đào tạo chưa được cao, chưa linh hoạt, độc lập và sáng tạo trong tư duy kỹ năng thực hành, khả năng vận dụng kiến thức vào các tình huống thực tiễn. Các quy định cũng như quy trình tổ chức công tác đào tạo còn nhiều vấn đề chưa được cụ thể, về việc xác định nhu cầu đào tạo còn khá chung chung.

Việc xác định mục tiêu đào tạo chưa căn cứ vào kế hoạch phát triển, chưa cụ thể. Quá trình đào tạo chủ yếu chỉ tập trung bù đắp những thiếu hụt trong công việc hiện tại, chỉ dừng lại ở mục tiêu ngắn hạn trước mắt mà chưa tập trung xác định đào tạo mang tính lâu dài. Công tác đào tạo thiên về đào tạo kiến thức cơ bản và kinh tế tài chính, chưa coi trọng bồi dưỡng chuyên sâu về kỹ năng, nghiệp vụ quản lý thuế hiện đại.

Thứ năm, công chức thuế giữ vị trí lãnh đạo nhìn chung tuổi khá cao, sự kế cận giữa các thế hệ, các nhóm tuổi chưa thể hiện rõ nét. Điều này có thể dẫn tới sự thiếu hụt về nhân lực trong một giai đoạn nhất định. Nên công tác tuyển dụng cần căn cứ vào quy mô và kế hoạch tránh bị động về nhân lực.

Thứ sáu, công tác tuyển dụng công chức tại Cục Thuế Hải Dương còn tồn tại những hạn chế về khâu thông báo, về quá trình tổ chức ôn tập cho các đối tượng dự thi.

Thứ bảy, việc bố trí, sử dụng cán bộ, công chức không đủ năng lực vào vị trí công việc có tính chất phức tạp vẫn xảy ra. xuất phát từ quan điểm chủ quan của bộ phận tổ chức cán bộ, do chưa đánh giá được đầy đủ khả năng, năng lực của người cán bộ, công chức.

Thứ tám, một bộ phận công chức thuế chưa thực sự năng động sáng tạo, thiếu tu dưỡng, rèn

luyện, sa sút phẩm chất đạo đức cách mạng, tham nhũng, quan liêu làm mất lòng tin của dân. Đây là một trong những yếu tố làm giảm hiệu lực quản lý, điều hành của cơ quan thuế.

* Nguyên nhân của hạn chế

Một là, trong thời gian qua, quản trị nguồn nhân lực chưa được quan tâm thực hiện một cách khoa học trong hệ thống ngành Thuế, đây có thể coi là một trong những nguyên nhân chủ yếu của những bất cập về chất lượng đội ngũ công chức ngành Thuế.

Hai là, tổ chức công tác đào tạo nguồn nhân lực của công chức thuế chủ yếu vẫn còn chú trọng về số lượng, chưa thực sự bám sát được chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của ngành Thuế nói riêng và Bộ máy Nhà nước nói chung.

Ba là, chưa thực hiện việc phân tích công việc, không có bản mô tả công việc cụ thể, dẫn đến sự trùng lắp, chồng chéo công việc hoặc thiếu trách nhiệm, dùn đẩy công việc trong thực thi công vụ. Người công chức không hiểu rõ về công việc, trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của mình thì việc thực thi công vụ sẽ không đạt được hiệu quả.

Bốn là, chưa xây dựng được chiến lược và kế hoạch tổng thể, chương trình đào tạo và phát triển công chức thuế. Qua nghiên cứu đào tạo và phát triển đội ngũ công chức ngành Thuế tỉnh Hải Dương trong những năm qua cho thấy trên thực tế chúng ta còn lúng túng trong công tác quy hoạch và nhất là đào tạo và phát triển công chức. Thực tế cho thấy công chức phải học qua nhiều lớp, tốn nhiều thời gian nhưng vẫn thiếu kiến thức chuyên môn và kỹ năng cần thiết cho công việc.

Năm là, bản thân công chức ngành Thuế chưa nhận thức đầy đủ về đào tạo và phát triển, chưa tích cực học tập, rèn luyện vươn lên đáp ứng yêu cầu công việc. Một bộ phận công chức chưa có ý thức tự giác học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ

chuyên môn, nghiệp vụ. Mặt khác, chưa có cơ chế chính sách để ràng buộc công chức phải tự học tập, rèn luyện phẩm chất đạo đức, chuyên môn, nghiệp vụ.

2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ngành thuế tỉnh Hải Dương

Thực hiện chiến lược về tổ chức bộ máy và phát triển nguồn nhân lực cho giai đoạn 2020 - 2025; căn cứ mục tiêu của Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội chung, một trong những nhiệm vụ của ngành Thuế là xây dựng, tổ chức bộ máy quản lý thuế theo mô hình chức năng kết hợp với quản lý thuế theo đối tượng, đảm bảo tinh gọn bộ máy hiệu lực hiệu quả theo vị trí việc làm. Chiến lược của ngành Thuế tỉnh Hải Dương phải bám sát nhiệm vụ chính trị của ngành, đảm bảo rõ mục tiêu, rõ giải pháp; việc cải tiến tổ chức bộ máy phải được tính toán kỹ, theo hướng dài hạn.

Mục tiêu chung trong chiến lược phát triển ngành Thuế đến năm 2025 là xây dựng ngành Thuế hiện đại, hoạt động hiệu quả và phát triển ổn định vững chắc. Phát triển nguồn nhân lực để thực hiện tốt chức năng: quản lý thu thuế, phí lệ phí và các khoản thu khác thuộc NSNN trên địa bàn tỉnh Hải Dương. Để đạt được các mục tiêu phát triển của ngành Thuế thì nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ngành Thuế tỉnh Hải Dương là vô cùng cần thiết và quan trọng. Sau đây là một số giải pháp chính để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ngành Thuế tỉnh Hải Dương:

Một là, hoàn thiện cơ chế chính sách liên quan đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ngành thuế

- Tiền lương được trả theo công việc, năng lực chứ không cào bằng theo khung lương cố định.

- Trả lương cao cho đội ngũ công chức, song nếu CBCC không làm tròn trách nhiệm phải có cơ chế khiển trách, kỷ luật thậm chí mất việc.

- Thực hiện tinh giản bộ máy đi đôi với cải cách tiền lương, vì chỉ có giám được biên chế, cơ quan mới có điều kiện để tăng lương cho đội ngũ công chức và nâng cao hiệu quả làm việc của bộ máy hành chính và chất lượng dịch vụ công.

- Tạo điều kiện để CBCC, viên chức tham gia đóng góp ý kiến nhằm giải quyết những vướng mắc trong công việc bằng các hình thức họp giao ban hàng tuần đối với cấp quản lý.

- Đề động viên CBCC không ngừng học hỏi, nâng cao trình độ và quan tâm đến sự thăng tiến trong sự nghiệp của họ; cần phải có một chế độ nâng ngạch lương, nâng bậc lương thường xuyên trên cơ sở hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ, công chức, viên chức và thời gian giữ bậc trong ngạch hoặc trong chức danh.

Hai là, nâng cao kỹ năng, nghiệp vụ cho công chức thuế, sử dụng tin học hóa đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức

- Nâng cao kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin, ngoại ngữ, tập trung đào tạo phát triển khả năng về ngoại ngữ và tin học nâng cao cho cán bộ công chức, đặc biệt là CBCC trẻ. Cần phải luôn cập nhật, khai thác thông tin từ internet và cập nhật các phần mềm quản lý thuế, tạo môi trường chuyên nghiệp và đáp ứng nhu cầu ngày một nâng cao trong công tác quản lý thuế hiện đại.

- Cần sắp xếp thứ tự ưu tiên trong đào tạo, đồng thời xác định những năng lực chủ yếu tại mỗi vị trí công việc căn cứ vào nhiệm vụ công việc và đánh giá mức độ hoàn thành công việc của công chức để xem xét những kỹ năng thiếu cần được bổ sung và hoàn thiện.

- Nâng cao kỹ năng tự học, tự nghiên cứu, khả năng tiếp cận, phát hiện và giải quyết vấn đề của từng người.

Ba là, hoàn thiện công tác quy hoạch cán bộ, công chức

- Xây dựng quy hoạch công chức phải xuất phát từ các quan điểm của Đảng, của Ban Cán sự

Đảng Bộ Tài chính và của Tổng cục Thuế về công tác cán bộ, công chức nhằm thực hiện thắng lợi sự nghiệp cải cách - hiện đại hóa ngành Thuế.

- Hoàn thiện các quy chế, quy trình trong xây dựng quy hoạch đội ngũ CBCC.

- Quy hoạch phải gắn liền với đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; Chủ trọng đào tạo chuyên sâu, đào tạo theo mục tiêu, tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý, nhiệm vụ chính trị của cơ quan đơn vị, có kế hoạch tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức một cách chủ động.

- Định kỳ Cục Thuế cần kiểm tra, đánh giá công tác quy hoạch và có biện pháp thích hợp để nâng cao chất lượng công tác quy hoạch. Đồng thời tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá về quy hoạch cán bộ; kiên quyết xử lý kịp thời các sai phạm trong quy hoạch, luân chuyển cán bộ, tạo niềm tin của CBCC đối với Lãnh đạo Cục Thuế.

Bốn là, hoàn thiện và đổi mới công tác tuyển dụng cán bộ, công chức

- Cần xác định mục tiêu tuyển dụng hợp lý. Việc tuyển dụng bổ sung theo nguyên tắc: phù hợp với đòi hỏi chất lượng chuyên môn, tuyển dụng công khai theo yêu cầu nhiệm vụ, xuất phát từ yêu cầu thực tế công việc của từng cơ quan, đơn vị.

- Ngành Thuế cần có kế hoạch tổng thể về tuyển dụng cho giai đoạn từ nay đến năm 2025. Ngành Thuế tỉnh Hải Dương cần xây dựng đề án, kế hoạch tuyển dụng CBCC và tổ chức thực hiện tốt công tác tuyển dụng công chức khi đề án đã được Bộ Tài chính, Tổng cục Thuế phê duyệt nhằm mang lại kết quả như mong muốn.

- Tổ chức thi tuyển hay xét tuyển cũng cần phải dựa vào tiêu chí năng lực phù hợp và cạnh tranh một cách thực sự khách quan thì mới hy vọng tìm và tuyển được người giỏi, có tài năng vào ngành.

- Quy trình tuyển dụng được xây dựng cần

đảm bảo tính thống nhất với các quy định của Nhà nước, tuy nhiên phải cụ thể hóa và phù hợp với đặc trưng của ngành thuế.

- Hàng năm Cục thuế cần tiến hành sơ kết công tác tuyển dụng công chức, viên chức vào cuối mỗi năm để đánh giá những việc làm được, chưa làm được theo kế hoạch đã đề ra, qua đó rút kinh nghiệm để làm tốt hơn cho công tác thi tuyển công chức tiếp theo.

Năm là, bố trí và sử dụng đúng cán bộ, công chức

- Bố trí đúng người, đúng việc, phù hợp với năng lực, sở trường, đúng chuyên ngành đào tạo của cán bộ, công chức. Đây là mục tiêu cơ bản của quản lý chiến lược nguồn nhân lực trong cơ quan thuế các cấp.

- Cục Thuế tỉnh Hải Dương cần tiếp tục rà soát quy chế luân phiên, luân chuyển, chuyển đổi vị trí công tác định kỳ đối với CBCC thuế. Phải thực hiện dân chủ, công khai, minh bạch trong bố trí, sử dụng cán bộ công chức, chấp hành nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ của ngành Thuế.

- Thay đổi việc sử dụng cán bộ, công chức để bố trí phù hợp.

Sáu là, nâng cao tinh thần đạo đức đối với đội ngũ cán bộ, công chức Thuế, đẩy mạnh chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác quản lý Thuế

Song song với việc nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ thuế, ngành thuế còn cần giáo dục phẩm chất đạo đức, tăng cường học tập 10 điều kỷ luật của Cán bộ thuế, những điều cần xây dựng và chống đối với cán bộ công chức thuế, phát huy vai trò Đoàn thể, Chính trị - Xã hội của tổ chức.

Tăng cường giáo dục cho cán bộ, công chức về tinh thần trách nhiệm, ý thức tận tâm, tận lực với nhiệm vụ được giao, bảo đảm cho công chức thuế thực hiện đúng các chế độ, nhiệm vụ và

quyền hạn, nghĩa vụ cán bộ, công chức.

Thực hiện nghiêm chế độ nhận xét, đánh giá đối với công chức, đặc biệt là khâu thông báo công khai đối với cán bộ, công chức về những ưu, khuyết điểm của cán bộ, công chức để từ đó CBCC có kế hoạch rèn luyện, phấn đấu.

Thực hiện tốt Quy chế dân chủ ở cơ sở, phát huy vai trò của nhân dân (người nộp thuế) trong tham gia xây dựng và giám sát mọi hoạt động, sinh hoạt của công chức thuế. Bảo vệ những người đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực. Kiên quyết xử lý nghiêm và thông báo công khai những công chức vi phạm kỷ luật, vi phạm pháp luật Nhà nước, vi phạm quy định của ngành Thuế.

Bảy là, Tăng cường động lực làm việc và đãi ngộ đối với đội ngũ cán bộ, công chức ngành Thuế

- Nâng cao đời sống tinh thần cho đội ngũ cán bộ, công chức:

+ Xây dựng môi trường làm việc năng động, hiện đại.

+ Cục Thuế cần tổ chức tốt các phong trào thi

đua, tổ chức giao lưu, đi học hỏi kinh nghiệm của các tỉnh khác mục đích là để khuyến khích thành tích của cán bộ, công chức đồng thời giúp công chức mở mang tầm nhìn từ các tỉnh bạn, đáp ứng nhu cầu giao tiếp xã hội của CBCC.

+ Các cấp lãnh đạo quản lý tin tưởng vào đội ngũ CBCC chủ động giao quyền tự chủ cho họ trong công việc sẽ có tác dụng kích thích sự sáng tạo, đam mê phục vụ của họ đối với nhiệm vụ được giao.

- Khuyến khích đãi ngộ đối với cán bộ, công chức:

+ Xây dựng một hệ thống tiền lương, các khoản phụ cấp khoa học, hợp lý, làm đòn bẩy kích thích năng suất và hiệu quả lao động luôn là nhiệm vụ lớn đặt ra cho các cơ quan Nhà nước.

+ Cục Thuế cũng cần xây dựng chế độ chính sách ưu đãi đối với nhân lực chất lượng cao để tạo động lực thu hút nhân tài trong và ngoài nước vào làm việc. Ngoài ra, cũng cần thường xuyên tôn vinh nhân tài đi kèm với các cơ chế khuyến khích về lợi ích vật chất đối với những công hiến mang lại nhiều lợi ích kinh tế - xã hội □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Tài chính (2011), Nghị quyết số 94 - NQ/BCSĐ ngày 02/6/2011 của Ban Cán sự Đảng Bộ Tài chính “Về đẩy mạnh công tác luân chuyển cán bộ trong quy hoạch”.
2. Bộ Tài chính (2011), Quyết định số 1835/QĐ-BTC ngày 01/08/2011 Ban hành Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại công chức, viên chức lãnh đạo của các đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ Tài chính.
3. Bộ Nội vụ (2010), Thông tư số 09/2010/TT-BNV ngày 11/9/2010 Ban hành tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch công chức chuyên ngành Kế toán, Thuế, Hải quan, Dự trữ.
4. Chính phủ (2012), Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 Về việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.
5. Chính phủ (2011), Nghị quyết 30c/NQ-CP ngày 8/11/2011 của Chính phủ về Chương trình tổng thể cải cách hành chính Nhà nước giai đoạn 2011 - 2020.
6. Cục Thuế Tỉnh Hải Dương, Báo cáo công tác tổ chức cán bộ của Cục Thuế tỉnh Hải Dương qua các năm 2015 đến 2019.