

# THIẾT KẾ VÀ SỬ DỤNG BÀI TẬP TÌNH HUỐNG ĐỂ RÈN LUYỆN KĨ NĂNG SO SÁNH CHO HỌC SINH TRONG DẠY HỌC CHƯƠNG II, III - SINH HỌC 11

PGS.TS. NGUYỄN ĐÌNH NHÂM\* - ThS. NGUYỄN THỊ NAM

**Abstract:** Training of compare skill for students is a new trend of the educational world. In Vietnam, the educational researchers are focusing to design an effective tool for the training of compare skill for students in different subjects at different levels of education according this direction. In this paper, we propose a few suggestions for design and use circumstance exercise to train comparable skill for students in teaching the part II, III - Biology 11. We have also proposed general process of designing the questions and exercises, which maybe as initial guidance for biological teachers.

**Keywords:** Circumstantial exercise, comparable skill, skill training, biology.

Nhà giáo dục hiện nay, với quan niệm dạy học (DH) hiện đại, hoạt động DH không còn là hoạt động truyền đạt kiến thức theo lối một chiều mà là một hoạt động đa chiều, hoạt động “lấy người học làm trung tâm”. DH “lấy học sinh (HS) làm trung tâm” nhằm phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của HS, hình thành cho HS hệ thống kĩ năng là một quan điểm DH phù hợp với xu thế hiện nay, phù hợp với quan điểm đổi mới giáo dục của Đảng và Nhà nước.

Nội dung chương II - Cảm ứng, chương III - Sinh trưởng và phát triển thuộc Sinh học (SH) 11 là kiến thức tương đối khó và có ý nghĩa quan trọng. Năm vững kiến thức các chương này HS không chỉ biết cơ sở lí thuyết tế bào học của quá trình cảm ứng, sinh trưởng và phát triển ở thực vật và động vật, mà còn thấy được ảnh hưởng của các tác nhân bên trong và bên ngoài đến chúng, thấy được điểm khác biệt của các quá trình đó ở thực vật so với động vật; ngoài ra, HS còn biết ứng dụng những kiến thức đó vào thực tiễn cuộc sống để điều khiển sinh trưởng - phát triển nhằm tăng năng suất, cải thiện phẩm chất cây trồng, vật nuôi phục vụ nhu cầu con người. Kiến thức các chương này là cơ sở để HS nắm vững và hiểu sâu các kiến thức SH khác. Xuất phát từ những lí do này và để góp phần vào việc đổi mới phương pháp DH nói chung và DH các chương II, III (SH11) nói riêng theo hướng tích cực hóa hoạt động học của HS, chúng tôi tiến hành Thiết kế và sử dụng bài tập tình huống (BTTH) để rèn luyện kĩ năng so sánh cho HS trong DH hai chương trên nhằm nâng cao chất lượng DH SH ở phổ thông.

## 1. Khái niệm và vai trò của BTTH

### 1.1. BTTH là gì?

BTTH DH là những tình huống khác nhau đã, đang và có thể xảy ra trong quá trình DH được cấu trúc dưới dạng bài tập. Khi HS giải quyết được những bài tập ấy sẽ vừa có tác dụng củng cố kiến thức vừa rèn luyện được những kĩ năng cần thiết.

Câu hỏi, bài tập, bài toán nào gây ra được mâu thuẫn chủ quan giữa cái đã biết và chưa biết thì đưa người học đến trạng thái có vấn đề, từ đó nảy sinh các câu hỏi: là gì? (cái gì?), có tính chất gì?, như thế nào?, tại sao? (vì sao?). Từ đó, nảy sinh quá trình vận động, từ chưa biết đến biết chưa đầy đủ và biết đầy đủ, biết thấu cảm, và có khả năng suy luận sáng tạo.

**1.2. Vai trò của BTTH:** BTTH có thể kích thích ở mức cao nhất sự tham gia tích cực của HS vào quá trình học tập; phát triển các kĩ năng học tập, giải quyết vấn đề, kĩ năng đánh giá, dự đoán kết quả, kĩ năng giao tiếp như nghe, nói, trình bày... của HS; tăng cường khả năng suy nghĩ độc lập, tính sáng tạo, tiếp cận tình huống dưới nhiều góc độ; cho phép phát hiện ra những giải pháp cho những tình huống phức tạp; chủ động điều chỉnh được các nhận thức, hành vi, kĩ năng của HS.

## 2. Thiết kế BTTH để rèn luyện kĩ năng so sánh cho HS

### 2.1. Quy trình thiết kế BTTH gồm 5 bước sau:

- **Bước 1. Xác định các kĩ năng nhận thức của HS:** tập trung vào kĩ năng so sánh.

- **Bước 2. Nghiên cứu thực tiễn:** Nghiên cứu những câu phát biểu trả lời của HS trong giờ học, bài kiểm tra; phân tích những câu trả lời đúng và cả những câu trả lời sai, lí do tại sao HS có thể bị sai lầm. Đây là nguồn

\* Trường Đại học Vinh

\*\* Trường Trung học phổ thông Cát Ngạn, Thanh Chương, Nghệ An

tình huống chính để sử dụng thiết kế tình huống phục vụ DH.

- **Bước 3. Xây dựng hệ thống tình huống để phục vụ DH:** Xử lý sự phạm các tình huống, nghĩa là mô hình hóa các tình huống ấy thành các BTTH. Các tình huống này trở thành phương tiện, đối tượng của quá trình DH.

Kĩ thuật thiết kế BTTH phải đảm bảo các yêu cầu sau: + Chọn nguồn thiết kế tình huống từ sản phẩm của HS (câu trả lời trên lớp và bài kiểm tra); + Chọn được các tình huống mà ở đó có thể rèn luyện được một số kĩ năng nhận thức cơ bản cho HS; + Hình thức diễn đạt tình huống phải phù hợp; + Biến đổi linh hoạt mức độ khó khăn của tình huống cho phù hợp với từng đối tượng HS, tức là có thể thêm hay bớt dữ kiện của tình huống để làm tăng hay giảm độ khó của tình huống.

**2.2. Ví dụ minh họa.** Sử dụng quy trình trên, chúng tôi tiến hành thiết kế hệ thống BTTH để rèn kĩ năng so sánh cho HS khi DH chương II, III (SH11). Ví dụ, thiết kế BTTH mục III “Cảm ứng ở động vật có tổ chức thần kinh” (bài 26 - SH11) như sau:

- **Bước 1. Xác định các kĩ năng nhận thức của HS:** Khi học xong mục này, HS phải phân tích và so sánh được đặc điểm hệ thần kinh cũng như cách phản ứng với kích thích của hệ thần kinh dạng lưới và dạng chuỗi hạch.

- **Bước 2. Nghiên cứu thực tiễn:** Ở mục này, HS thường chỉ tập trung chú ý vào nghiên cứu riêng rẽ ở từng đối tượng hệ thần kinh dạng lưới và dạng chuỗi hạch mà không so sánh chúng; đặc biệt HS rất khó khăn trong việc giải thích cách phản ứng với kích thích của hai đối tượng này,...

- **Bước 3. Xây dựng hệ thống tình huống để phục vụ DH:** Có thể xây dựng tình huống với 2 ý như sau:

1) Có một bạn so sánh điểm khác nhau giữa động vật có hệ thần kinh dạng lưới và hệ thần kinh dạng chuỗi hạch nhưng còn lúng túng. Em hãy quan sát hình 26.1, 26.2 (SH11) và đọc thông tin sách giáo khoa mục III giúp bạn đó hoàn thành phiếu học tập sau (bảng 1):

**Bảng 1. So sánh động vật có hệ thần kinh dạng lưới và động vật có hệ thần kinh dạng chuỗi hạch**

Nội dung	Động vật có hệ thần kinh dạng lưới	Động vật có hệ thần kinh dạng chuỗi hạch
Đại diện		
Đặc điểm hệ thần kinh		
Cách phản ứng với kích thích		

2) Có bạn cho rằng động vật có hệ thần kinh dạng lưới và dạng chuỗi hạch cảm ứng chủ yếu là phản xạ không điều kiện. Tại sao vậy?

### 3. Sử dụng BTTH để rèn luyện kĩ năng so sánh cho HS

**3.1. Quy trình sử dụng:** Với đặc thù của phương pháp DH bằng BTTH, sau khi nghiên cứu cấu trúc, nội dung chương II, III (SH11) cùng với đặc điểm tâm lí của HS lớp 11, chúng tôi đề xuất quy trình sử dụng BTTH để rèn luyện kĩ năng so sánh cho HS gồm 4 bước như sau: 1) Giới thiệu BTTH - xác định vấn đề cần giải quyết; 2) Tổ chức các hình thức giải quyết BTTH; 3) Giải quyết BTTH: Giáo viên (GV) theo dõi hoạt động của HS, có thể gợi ý, hướng dẫn thêm nếu như các em không tìm ra được phương án giải quyết; 4) Thảo luận toàn lớp, kết luận, hoàn thiện kĩ năng.

**3.2. Ví dụ minh họa:** Sử dụng BTTH rèn kĩ năng so sánh cho HS trong DH mục III “Cảm ứng ở động vật có tổ chức thần kinh” (bài 26 - SH11)

- **Bước 1. Giới thiệu BTTH - xác định vấn đề cần giải quyết:** GV đưa BTTH ở trên (bước 3, mục 2.2).

- **Bước 2. Tổ chức các hình thức giải quyết BTTH:** Với tình huống này, GV có thể tổ chức thành từng nhóm nhỏ (4-6 HS) để cho các em thảo luận.

- **Bước 3. Giải quyết BTTH:** HS tiến hành thảo luận theo nhóm để giải quyết BTTH; trong quá trình thảo luận nếu thấy HS gặp khó khăn, GV có thể gợi ý bằng một số câu hỏi như sau: + Thủy tức sẽ phản ứng như thế nào khi ta dùng 1 chiếc kim nhọn châm vào

**Bảng 2**

Nội dung	Động vật có hệ thần kinh dạng lưới	Động vật có hệ thần kinh dạng chuỗi hạch
Đại diện	Cơ thể có đối xứng tỏa tròn thuộc ngành ruột khoang	Cơ thể có đối xứng 2 bên thuộc ngành giun tròn, giun dẹp và chân khớp
Đặc điểm hệ thần kinh	Các tế bào thần kinh nằm rải rác trong cơ thể và liên hệ với nhau qua các sợi thần kinh tạo thành mạng lưới thần kinh	Các tế bào thần kinh tập trung tạo thành các hạch thần kinh. Các hạch thần kinh nối với nhau bằng các dây thần kinh tạo thành chuỗi hạch thần kinh. Mỗi hạch là trung khu điều khiển một vùng xác định cơ thể
Cách phản ứng với kích thích	Khi bị kích thích, tế bào cảm giác tiếp nhận kích thích, thông tin được truyền về mạng lưới thần kinh rồi đến các tế bào biểu mô cơ làm cho động vật co mình lại. Trả lời kích thích không chính xác, tiêu tốn nhiều năng lượng	Kích thích ở một phần nào đó trên cơ thể sẽ được truyền về hạch thần kinh ở bộ phận đáp ứng để phân tích rồi theo dây thần kinh đến cơ quan thực hiện. Trả lời cục bộ các kích thích, tiêu tốn ít năng lượng hơn

(Xem tiếp trang 29)

# TUYỂN DỤNG GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC PHÙ HỢP VỚI VỊ TRÍ VIỆC LÀM VÀ CHỨC DANH NGHỀ NGHIỆP

TS. PHẠM VĂN THUẬN\*

**Abstract:** The paper gives in-depth analysis of the recruitment of teaching officials associated with job placement and professional titles; A brief overview of the situation of recruiting college faculty in the past years. Thence, a number of solutions were proposed to recruit teaching staff at universities in line with job placement and professional titles.

**Keywords:** Recruitment of employees; teaching staff; job placement.

Thực hiện Luật Viên chức năm 2010, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 8/5/2012 và Nghị định 29/2012/NĐ-CP quy định về vị trí việc làm và việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong các đơn vị công lập. Vì vậy, các trường đại học (ĐH) phải xây dựng Đề án vị trí việc làm và tiến hành tuyển dụng, sử dụng và quản lý đội ngũ viên chức theo Đề án đã được phê duyệt. Do đặc thù của giảng viên (GV) ĐH làm việc trong môi trường học thuật và có tính sáng tạo cao, nên việc tuyển dụng đội ngũ giảng viên (ĐNGV) phù hợp với vị trí việc làm và chức danh nghề nghiệp đặt ra nhiều thách thức với các trường ĐH.

## 1. Tuyển dụng viên chức giảng dạy gắn với vị trí việc làm và chức danh nghề nghiệp

Theo quy định của Luật Viên chức, vị trí việc làm: Là công việc hoặc nhiệm vụ gắn với chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ quản lý tương ứng, là căn cứ xác định số lượng người làm việc, cơ cấu viên chức để thực hiện việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập. Chức danh nghề nghiệp thể hiện trình độ và năng lực chuyên môn, nghiệp vụ trong từng lĩnh vực ngành nghề hoạt động của viên chức. Chức danh nghề nghiệp được bổ nhiệm cho viên chức theo các nguyên tắc: làm việc ở vị trí việc làm nào thì bổ nhiệm vào chức danh nghề nghiệp tương ứng với vị trí việc làm đó, người được bổ nhiệm phải đủ tiêu chuẩn của chức danh nghề nghiệp. Để bảo đảm mọi chế độ, chính sách đối với viên chức phải căn cứ vào vị trí việc làm gắn với chức danh nghề nghiệp của viên chức.

Trong công tác tuyển dụng, nếu như việc tuyển dụng viên chức theo chỉ tiêu biên chế trước đây (Pháp lệnh cán bộ, viên chức) thì việc tuyển dụng viên chức theo quy định của Luật viên chức đã có sự khác biệt

rõ nét. Đó là căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập.

Tuyển dụng ĐNGV là một trong những nội dung quan trọng của quản lý ĐNGV, không đơn thuần là hoạt động tuyển dụng của các cấp quản lý mà còn là hoạt động tự sử dụng (tự tạo việc làm) của ĐNGV. Quá trình này dựa vào kế hoạch phát triển nhân lực của nhà trường để tuyển dụng được các ứng viên đáp ứng được các tiêu chuẩn chung của Nhà nước, của ngành và quy định riêng của đơn vị, phù hợp với từng vị trí công tác trong đề án vị trí việc làm của đơn vị đã được phê duyệt. Quá trình tuyển dụng, sử dụng ĐNGV gắn liền với phân cấp quản lý biên chế giữa các cấp quản lý: Bộ, ngành/trường ĐH /khoa/bộ môn.

Để chọn lựa được các ứng viên ưu tú nhất, nhà trường cần thực hiện công khai hóa kế hoạch tuyển dụng trên các phương tiện thông tin đại chúng với các tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ; vị trí công tác; chế độ ưu tiên; thời gian, địa điểm dự tuyển,... với nhiều hình thức tuyển dụng đa dạng như xét tuyển hoặc thi tuyển.

## 2. Đánh giá khái quát về thực trạng tuyển dụng ĐNGV ĐH thời gian qua

Từ khi Pháp lệnh cán bộ, công chức năm 1998 ra đời, một nội dung có ý nghĩa bước ngoặt trong công tác tuyển dụng là chuyển từ phương thức xét tuyển sang phương thức thi tuyển công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng. Các ứng viên có đủ điều kiện phải tham gia vào kì thi tuyển và phải trải qua thời gian tập sự sau khi trúng tuyển. Các kì thi thường được tổ chức theo đợt do trường ĐH tổ chức và cấp trên ra quyết định tuyển dụng, việc tuyển dụng chưa phân cấp tới các khoa, bộ môn. Phương thức thi tuyển

\* Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội

có ưu điểm là khách quan, tăng tính cạnh tranh, đảm bảo đúng chuyên môn, mở rộng đối tượng tham gia tuyển dụng, tạo cơ hội ngang nhau cho các ứng viên đã có thời gian công tác tại đơn vị với hình thức hợp đồng lao động cũng như các ứng viên tự do, chưa có thời gian công tác tại đơn vị đều được tham gia thi tuyển, tránh tình trạng chỉ tuyển dụng những cá nhân có quan hệ thân thiết, có năng lực không cao nhưng giữ lại giảng dạy hợp đồng một thời gian, sau đó xét tuyển chính thức.

Tuy nhiên, phương thức này cũng bộc lộ nhiều hạn chế, một số nội dung và hình thức thi theo quy định của Bộ Nội vụ chỉ phù hợp với cán bộ hành chính, không phù hợp với GV. Hình thức thi với các quy định cứng nhắc chủ yếu là thi viết; phần thi vấn đáp có hình thức phỏng vấn còn đơn giản, kiểm tra giảng dạy chỉ trong vòng 1 tiết giảng dạy,... do đó chưa đánh giá được năng lực của các ứng viên, đặc biệt về kỹ năng chuyên môn sâu và thái độ, hành vi ứng xử phù hợp trong môi trường công tác, cụ thể như: quan hệ với cấp quản lý, quan hệ đồng nghiệp và khả năng tiếp xúc với sinh viên. Mặt khác, tuyển dụng theo từng đợt với nhiều chuyên môn khác nhau, nhiều đơn vị khác nhau cũng làm chất lượng tuyển dụng không cao, không thể hiện được chuyên môn sâu của mỗi vị trí công tác.

Khắc phục tình trạng trên, **Luật viên chức** năm 2010 đã bổ sung thêm hình thức xét tuyển đối với các đơn vị sự nghiệp tùy theo đặc thù của đơn vị và ngành nghề tuyển dụng, cam kết giữa tổ chức và người trúng tuyển không theo hình thức biên chế vĩnh viễn như trước đây mà sử dụng hợp đồng làm việc. Thời gian của hợp đồng tùy theo chức năng, nhiệm vụ và quỹ tiền lương, tiền công của đơn vị.

Tuyển dụng bằng hình thức xét tuyển nhưng vẫn đảm bảo quy trình tuyển dụng như thi tuyển đã tạo cơ chế linh hoạt trong tuyển dụng. Kết hợp với việc phân cấp tuyển dụng tới các trường ĐH, trong đó các khoa, bộ môn chịu trách nhiệm chính về chuyên môn, Bộ/ Ngành chỉ chịu trách nhiệm kiểm tra và phê duyệt kết quả tuyển và trúng tuyển đã giúp các cơ sở đào tạo thu hút được nhiều ứng viên giỏi về công tác tại đơn vị, đặc biệt là những thạc sĩ, tiến sĩ được đào tạo tại các trường có uy tín cao ở nước ngoài.

Kết quả điều tra cho thấy tỉ lệ giáo sư, phó giáo sư và tiến sĩ có độ tuổi trung bình quá cao, trong khi việc đào tạo ĐNGV kế cận đội ngũ này lại hạn chế. Nguyên nhân chủ yếu là công tác đào tạo, bồi dưỡng đạt trình độ thạc sĩ, tiến sĩ ở nước ta phát triển chưa đồng bộ, thiếu tính kế hoạch và hệ thống, chưa liên tục và thường xuyên trong thời gian dài, mặc dù thời gian qua chúng ta đã có các đề án như: 322, 911, VEF,... nhưng chưa đáp ứng nguồn cung theo yêu cầu.

Qua kết quả nghiên cứu và thống kê từ Bộ GD-ĐT, nguồn nhân lực giáo dục ĐH còn yếu về tính đồng bộ và tính hệ thống. Cơ cấu trình độ được đào tạo có sự khác biệt lớn giữa các ĐH Quốc gia (34,9% tiến sĩ), ĐH vùng (7,1% tiến sĩ), các trường ĐH địa phương (1,16% tiến sĩ). Hơn nữa, nhóm nhân sự có trình độ trên ĐH phân bố không đồng đều, chủ yếu tập trung tại Hà Nội, chiếm khoảng 58,7% cả nước, TP. Hồ Chí Minh, chiếm khoảng 21,3%, nhiều tỉnh thuộc khu vực miền núi, khu vực đồng bằng, ven biển thiếu nghiêm trọng cán bộ có học hàm, học vị. Phần đông GV cốt cán, chuyên gia đầu ngành đã cao tuổi, nguy cơ dẫn tới thiếu hụt, đứt đoạn. Sự "lão hóa" trong quá trình phát triển giữa các thế hệ GV, nhất là cán bộ khoa học đầu ngành, trình độ cao khá rõ rệt nhưng vẫn chưa có giải pháp khắc phục.

Giữa các lĩnh vực chuyên môn khác nhau trong một trường, đặc biệt là giữa các trường cùng nhóm ngành đào tạo thường rất khó kết hợp với nhau để giải quyết một vấn đề chung. Nhiều trường ĐH gặp khó khăn khi quan điểm chuyên môn đơn thuần không thể giải quyết những vấn đề phức tạp, đòi hỏi sự tích hợp nhiều chuyên môn khác nhau, hạn chế sự phát triển của những GV không có nguồn gốc chuyên môn từ những ngành được coi trọng. Nói chung, nguồn nhân lực tại các trường ĐH hiện nay vẫn còn thiếu những cán bộ đầu ngành, đầu đàn có khả năng như một "tổng kiến trúc sư"; thiếu những nhà khoa học giáo dục đầu ngành có khả năng tổng hợp từ nhiều chuyên môn hẹp khác nhau và khả năng lãnh đạo một nhóm các nhà chuyên môn khác nhau để giải quyết những chương trình khoa học giáo dục trọng điểm. Điều này càng có ý nghĩa khi phát triển các trường ĐH theo hướng nghiên cứu.

Để minh họa vấn đề này, kết quả khảo sát quy mô tuyển dụng của ĐH Quốc gia Hà Nội trong giai đoạn 5 năm (2011-2015) cho thấy tỉ lệ GV có trình độ tiến sĩ là chưa cao (171/443 chiếm 39%), tỉ lệ GV có trình độ thạc sĩ còn nhiều (272/443 chiếm 61%). Do đó, cần phải có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ cho số cán bộ này.

Tham khảo kết quả đánh giá của Đoàn Khảo sát thực địa thuộc Viện Hàn lâm Quốc gia Hoa Kỳ thì:

*Một là*, ĐNGV được trang bị ít ỏi về mặt học thuật do chỉ tập trung vào việc học thuộc lòng các dữ kiện (lí thuyết) trong giáo dục ĐH và thiếu các thiết bị nghiên cứu hiện đại cho các học viên cao học và nghiên cứu sinh. Các vấn đề cụ thể bao gồm: - GV có bằng cử nhân chịu trách nhiệm phụ trách phòng thí nghiệm; - GV có hạn chế về đào tạo sau đại học như chỉ xong

chương trình thạc sĩ, chịu trách nhiệm lên lớp phân lý thuyết về những kiến thức mang tính dữ kiện, kết quả là nội dung bài giảng của họ là không sâu; - GV có bằng tiến sĩ không tham gia công tác nghiên cứu, do đó, không có khả năng cố vấn cho các học viên cao học và nghiên cứu sinh hoặc đưa các nghiên cứu của họ vào lớp học ĐH;

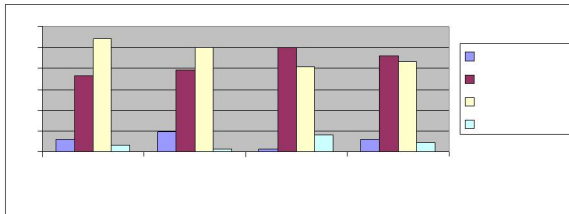
*Hai là*, GV thiếu các kiến thức cập nhật trong chuyên ngành liên quan đến chương trình đào tạo, nội dung môn học, phương pháp dạy học và nghiên cứu. Do đó, thiếu GV đạt trình độ có thể hiện đại hóa phương pháp dạy học ĐH, chương trình đào tạo, cũng như giáo dục và nghiên cứu sau ĐH;

*Ba là*, tuyển dụng học thuật còn mang tính chất nội bộ đã cản trở sự trao đổi kiến thức chéo vì các trường tiến hành tuyển trợ lý phòng thí nghiệm, học viên cao học, nghiên cứu sinh, GV và giáo sư từ chính nội bộ của các trường;

*Bốn là*, GV thụ động và không muốn thay đổi hoặc cải tiến vì điều này mất nhiều thời gian và công sức.

Như vậy, với cơ cấu trình độ GV như hiện nay đã đặt ra nhiều thách thức cho các trường ĐH trong công tác tuyển dụng, sử dụng ĐNGV. Tham khảo kết quả ý kiến đánh giá về quản lý tuyển dụng nhân lực của 150 cán bộ quản lý, GV và chuyên gia giáo dục của các trường ĐH khu vực phía Bắc trong thời gian qua (xem *biểu đồ*) cho thấy.

*Biểu đồ. Kết quả ý kiến đánh giá về tuyển dụng ĐNGV*



Bảng trên cho thấy: 5,76% cho rằng việc quản lý tuyển dụng ĐNGV rất hợp lý; 43% cho rằng hợp lý và 47% cho rằng hợp lý một phần. Tuy nhiên, vẫn còn có 4,33% cho rằng chưa hợp lý. Việc đổi mới quản lý tuyển dụng ĐNGV là cần thiết để từng bước nâng cao chất lượng ĐNGV.

### 3. Một số giải pháp tuyển dụng ĐNGV trong các trường ĐH phù hợp với vị trí việc làm và chức danh nghề nghiệp

**3.1. Khảo sát và dự báo về ĐNGV.** Nhà trường tiến hành khảo sát thực trạng ĐNGV (cả về số lượng và chất lượng), đánh giá thực trạng năng lực ĐNGV qua các tiêu chí về giảng dạy, nghiên cứu khoa học và các hoạt động khác theo vị trí công tác. Đồng thời, nhà trường dự báo nhu cầu sử dụng ĐNGV trong

từng giai đoạn phát triển của nhà trường để đáp ứng đủ về số lượng, bảo đảm về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu. Cụ thể như sau: - Đối với các ngành học có truyền thống, nhà trường lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GV kế cận để thay thế đội ngũ giảng viên có tuổi đời tương đối cao, tạo nên nhân tố mới chuẩn bị kế tiếp ĐN cũ, đặc biệt là lớp cán bộ đầu đàn, đầu ngành; - Đối với các ngành học mới, nhà trường xây dựng kế hoạch tuyển dụng, thu hút các chuyên gia từ bên ngoài, nhất là những người được đào tạo từ các trường ĐH có uy tín ở nước ngoài, đồng thời, đề xuất kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GV đã có sao cho đáp ứng tốt yêu cầu đặt ra.

**3.2. Sắp xếp tổ chức, định biên cán bộ theo vị trí việc làm.** Tiến hành định biên cán bộ cho đơn vị minh dựa trên nhiệm vụ, khối lượng công việc, xác định cơ cấu cán bộ cần có trên cơ sở xây dựng tiêu chuẩn cán bộ và tiến hành phân loại cán bộ. Xác định rõ nhiệm vụ của từng vị trí công tác cụ thể và số lượng cán bộ cần có cho từng bộ phận, đơn vị. Có như vậy, mới tránh được tình trạng mất cân đối về số lượng GV các đơn vị, đồng thời có thể đánh giá được trình độ, năng lực, kết quả công tác và phẩm chất của từng cán bộ.

Ở mỗi bộ môn, tối thiểu phải bồi dưỡng một cán bộ kế cận đầu ngành. Số cán bộ này được ưu tiên bồi dưỡng về chính trị, ưu tiên chủ trì đề tài nghiên cứu khoa học từ cấp trường và tương đương trở lên, ưu tiên việc chủ trì biên soạn chương trình, giáo trình, hướng dẫn luận văn, luận án, cử đi trao đổi khoa học và hội nghị trong nước và nước ngoài. Xây dựng phương án sắp xếp tổ chức và định biên cán bộ của các đơn vị trực thuộc theo Đề án vị trí việc làm trình cấp có thẩm quyền để tiến hành thẩm định và phê duyệt nguồn nhân lực.

Trên cơ sở đó xác định chức danh nghề nghiệp của GV từ hạng I đến hạng IV trong đơn vị. Tỷ lệ cơ cấu chức danh nghề nghiệp hợp lý theo hình tháp là phù hợp nhất. Tuy nhiên, điều này còn phụ thuộc vào vị trí pháp lý của trường đại học, đồng thời phụ thuộc vào sứ mệnh của từng trường như: tỷ lệ giảng dạy/nghiên cứu/phục vụ của một trường ĐH thông thường là 6/3/1 sẽ khác với trường ĐH theo định hướng nghiên cứu là 5/3/2 hoặc 4/4/2.

**3.3. Xây dựng tiêu chuẩn chức danh GV phù hợp với khung năng lực của vị trí việc làm.** Song song với các chuẩn nghề nghiệp, chuẩn lương và các chuẩn khác, tiêu chuẩn chức danh GV là cơ sở quan trọng nhất để quản lý chất lượng ĐNGV. Các tiêu chuẩn được xác định trong khung năng lực của GV trong Đề án vị trí việc làm gồm kiến thức, kỹ năng và thái độ, bao hàm cả đức và tài, có quan hệ mật thiết với nhau.

Ngoài các tiêu chuẩn chung do Bộ, ngành quy định, các trường ĐH nói chung và đặc biệt là các trường ĐH theo định hướng nghiên cứu cần yêu cầu cao hơn về năng lực, trình độ, về sự phấn đấu vươn lên của mỗi GV cần có được như: - Phẩm chất tốt, có trình độ chuyên môn cao, ngoại ngữ giỏi, có khả năng tiếp thu tri thức khoa học hiện đại, có tâm huyết với sự nghiệp đào tạo, hoài bão khoa học; - Khả năng vận dụng sáng tạo các quan điểm của Đảng về GD-ĐT. Nhận diện được những vấn đề đổi mới cơ bản trong GD-ĐT, có khả năng và đi tiên phong trong việc vận dụng những đổi mới đó vào công tác GD-ĐT của trường mình; - Có ý thức hợp tác, say mê trong nghiên cứu và ứng dụng khoa học, công nghệ. Có khả năng tập hợp cán bộ khoa học, GV làm công tác nghiên cứu khoa học; - Mỗi GV phải biết ít nhất một ngoại ngữ thông dụng (Anh, Pháp, Đức, Nga, Trung) từ trình độ B1 hoặc tương đương trở lên, trong đó một bộ phận đảm bảo giảng dạy các chương trình tiên tiến bằng tiếng nước ngoài phải đạt trình độ B2 theo khung tham chiếu châu Âu; - GV mới thu nhận phải là những sinh viên tốt nghiệp giỏi, xuất sắc hoặc có trình độ tiến sĩ, trừ các ngành mới, mang tính liên ngành cao; - Chức danh phó giáo sư, GV chính còn yêu cầu phải có đề án hoặc công trình sáng tạo được cấp trường công nhận và được áp dụng có kết quả trong chuyên môn; - Chức danh giáo sư, GV cao cấp còn yêu cầu phải có bằng tiến sĩ của chuyên ngành đào tạo, sử dụng được 2 ngoại ngữ để phục vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học và giao tiếp quốc tế, có tối thiểu 3 đề án hoặc công trình khoa học sáng tạo, hướng dẫn thành công ít nhất một luận án tiến sĩ; - Chức danh cán bộ khoa học đầu đàn, đầu ngành, trưởng nhóm nghiên cứu cần phải có tư duy độc lập, sáng tạo, có ý thức hợp tác say mê trong nghiên cứu và ứng dụng khoa học, công nghệ; Bám sát đời sống xã hội, có khả năng tổng kết thực tiễn; Có khả năng tập hợp, đào tạo cán bộ khoa học kế cận.

**3.4. Xây dựng quy trình tuyển dụng GV theo hướng tăng tự chủ cho đơn vị trực tiếp sử dụng ĐNGV.** Quá trình tuyển dụng được công bố công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng đã thực hiện được chế độ dân chủ, công khai, đảm bảo tính khách quan, công bằng và chọn được những người có năng lực và trí tuệ ngày càng cao trong quá trình thi tuyển ở mỗi chức danh của viên chức. Song vấn đề tuyển dụng như thế nào để lựa chọn những người có phẩm chất, năng lực và trí tuệ dồi dào đáp ứng được chức trách, nhiệm vụ của GV lại là vấn đề cần quan tâm. Để giải quyết vấn đề này, các trường ĐH cần phải thực hiện các nội dung sau:

**3.4.1. Xây dựng nguồn lực từ các hợp đồng lao động.** Những năm gần đây, biên chế tại các cơ sở giáo dục ĐH gần như không tăng. Việc tuyển dụng chủ yếu dựa vào các chỉ tiêu biên chế của cán bộ đã nghỉ hưu, cán bộ chuyển công tác nên biên chế tại các đơn vị này rất eo hẹp. Vì vậy, số sinh viên giỏi, xuất sắc sau khi tốt nghiệp ít có cơ hội được tuyển dụng ngay vào biên chế nhà nước nên phải công tác tại các cơ quan khác ngoài nhà trường. Để thu hút số sinh viên này ở lại để tạo nguồn lực cho việc tuyển dụng viên chức, các đơn vị nên áp dụng việc kí kết hợp đồng giảng dạy và nghiên cứu với số sinh viên giỏi, xuất sắc, những người có bằng cấp cao và tạo cơ chế để giúp họ học tập nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để tạo nguồn GV.

Tuy nhiên, theo phân tích của các chuyên gia Hoa Kỳ như chúng tôi đã đề cập đến ở trên, việc tuyển dụng học thuật mang tính chất nội bộ đã cản trở sự trao đổi kiến thức chéo vì các trường tiến hành tuyển trợ lý phòng thí nghiệm, học viên cao học, nghiên cứu sinh, GV và giáo sư từ chính trong nội bộ của các trường. Do vậy, nên chăng chỉ giữ lại một tỉ lệ nhất định (khoảng 20-40% tổng số chỉ tiêu tuyển dụng) còn lại là tuyển dụng các sinh viên tại các cơ sở đào tạo khác, đặc biệt là các cơ sở đào tạo tại nước ngoài.

**3.4.2. Đổi mới nội dung và hình thức tuyển dụng.** Hiện nay, Nhà nước cho phép lựa chọn tuyển dụng theo 2 hình thức: *thi tuyển* và *xét tuyển*. Hình thức thi tuyển phải tham dự 2 phần thi: viết và vấn đáp được tính điểm ngang nhau. Với cách thi này thì chỉ phù hợp với công chức hành chính, còn công chức giảng dạy lại chưa phù hợp vì qua một số năm thực hiện, những người trúng tuyển chưa hẳn là những người xuất sắc nhất trong số những người dự tuyển. Vì vậy Nhà nước nên cải tiến quy định phần thi viết, tin học và ngoại ngữ để chọn những người đủ tiêu chuẩn về nhận thức, hiểu biết những kiến thức chung, coi phần thi viết, tin học và ngoại ngữ là phần thi điều kiện; phần thi vấn đáp (chủ yếu đánh giá phần giảng dạy trên lớp và quá trình nghiên cứu khoa học của ứng viên) và quá trình lao động hợp đồng của GV trong thời gian tạo nguồn (nếu có) là phần chính thức để đưa ra kết quả tuyển dụng.

Đối với tuyển dụng ĐNGV, nên lựa chọn hình thức xét tuyển. Vì nó thuận lợi hơn trong việc lựa chọn những ứng viên có khả năng giảng dạy, nghiên cứu khoa học và ngoại hình tốt đáp ứng yêu cầu đặt ra. Hình thức này mềm dẻo hơn và cho phép đơn vị có quyền tự chủ cao hơn trong việc lựa chọn các tiêu chí tuyển dụng so với hình thức thi tuyển. Nên sử dụng hình thức xét tuyển

(Xem tiếp trang 52)



mảnh và hình ảnh quan sát được trên màn chắn là rõ nét nhất (xem hình 7). Đo khoảng cách D từ mẫu đến màn chắn và khoảng cách x từ vân sáng trung tâm đến cực tiểu bậc k. Ghi lại số liệu và tính a.

Đường kính của sợi dây đồng được tính theo công thức: —.

Các giá trị đo được trong bảng sau:

k	$\lambda$	D	x
1	650 nm	190 cm	0,82 cm

Kết quả TN cho giá trị

Sai số:  $\Delta a = 1,373 \cdot 10^{-5} \text{m}$ .

Kết quả này có thể chấp nhận được trong giới hạn sai số.

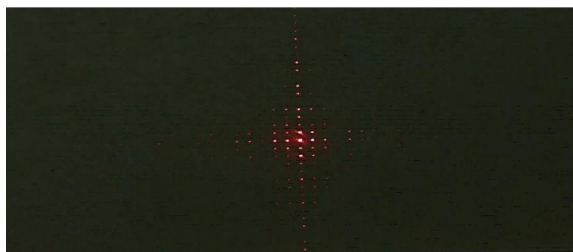
#### 2.4. TN xác định mật độ điểm ảnh sử dụng cách tử truyền qua (xem hình 8)



Hình 8. TN xác định mật độ điểm ảnh sử dụng cách tử truyền qua

- Bố trí TN: lắp đặt giá quang học; đặt màn hình điện thoại lên để quang học, chiếu chùm laser vào mẫu. Bố trí màn chắn phía sau màn hình điện thoại để thu được hình ảnh vân sáng.

- Tiến hành TN: điều chỉnh đèn laser và giá quang học sao cho hình ảnh quan sát được trên màn chắn là rõ nét nhất (xem hình 9). Đo khoảng cách D từ mẫu đến màn chắn và khoảng cách x từ vân sáng trung tâm đến cực tiểu bậc k. Ghi lại số liệu và lặp lại TN 3 lần để tính  $\bar{x}$ . Dịch chuyển vị trí của đèn laser chiếu vào màn hình điện thoại để kiểm tra mật độ điểm ảnh tại các vị trí khác nhau.



Hình 9. Sự phân bố cường độ sáng trên màn chắn khi sử dụng màn hình điện thoại

Qua các TN ở cho thấy, chỉ cần thay đổi một vài chi tiết, HS sẽ có thêm một TN mới theo hướng tìm tòi nghiên cứu khác nhưng cùng hướng đến kiến thức giao thoa, nhiễu xạ nói riêng và tính chất sóng ánh sáng nói chung.

\*\*\*

TBTN như trình bày ở trên đáp ứng được những yêu cầu đặt ra như: giá thành rẻ, dễ chế tạo, TN có tính chính xác cao, dễ thay đổi để tiến hành các TN khác; từ đó, giúp HS hình thành kiến thức về giao thoa, nhiễu xạ một cách chủ động, sáng tạo theo hướng tìm tòi nghiên cứu khoa học. □

#### Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Đức Thâm - Nguyễn Ngọc Hưng - Phạm Xuân Quế. **Phương pháp dạy học Vật lý ở trường phổ thông**. NXB Đại học Sư phạm, H. 2002.
2. Lương Duyên Bình (tổng chủ biên). **Vật lý 12**. NXB Giáo dục, H. 2008.
3. Nguyễn Hữu Tông - Nguyễn Đức Thâm - Phạm Xuân Quế. **Tài liệu bồi dưỡng thường xuyên giáo viên trung học phổ thông môn Vật lý**. NXB Đại học Sư phạm, H. 2005.

## Tuyển dụng giảng viên đại học...

(Tiếp theo trang bìa 3)

đặc cách đối với những ứng viên đạt chuẩn trình độ tiến sĩ để kịp thời bổ sung cho ĐNGV trong đơn vị.

\*\*\*

Tóm lại, muốn tuyển dụng ĐNGV ĐH phù hợp với vị trí việc làm thì các nhà quản lý phải xác định được khung năng lực của GV phù hợp với chức danh nghề nghiệp, từ đó có quy trình tuyển dụng hợp lý, phù hợp với môi trường làm việc, trình độ học vấn và lao động đặc thù của GV là có tính tự chủ và học thuật cao, sẽ góp phần hoàn thiện cơ cấu chức danh nghề nghiệp của Nhà trường, nâng cao chất lượng ĐNGV, qua đó đảm bảo chất lượng đào tạo và nghiên cứu của Nhà trường. □

#### Tài liệu tham khảo

1. Quốc hội Nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam. **Luật Viên chức** năm 2010.
2. Chính phủ. **Nghị định số 41/2012/NĐ-CP** ngày 8/5/2012 quy định về vị trí việc làm trong các đơn vị sự nghiệp công lập.
3. Chính phủ. **Nghị định số 29/2012/NĐ-CP**, ngày 12/04/2012 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.
4. Nguyễn Thị Mỹ Lộc (chủ biên) và các cộng sự. **Quản lý giáo dục, một số vấn đề lý luận và thực tiễn**. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, 2012.
5. Quỹ Giáo dục Việt Nam. **Những quan sát về giáo dục đại học trong các ngành thông tin, kỹ thuật điện, điện tử, viễn thông và vật lý**. Báo cáo của Đoàn Khảo sát thực địa thuộc Viện Hàn lâm Quốc gia Hoa Kỳ, 2006.

Ngoài các tiêu chuẩn chung do Bộ, ngành quy định, các trường ĐH nói chung và đặc biệt là các trường ĐH theo định hướng nghiên cứu cần yêu cầu cao hơn về năng lực, trình độ, về sự phấn đấu vươn lên của mỗi GV cần có được như: - Phẩm chất tốt, có trình độ chuyên môn cao, ngoại ngữ giỏi, có khả năng tiếp thu tri thức khoa học hiện đại, có tâm huyết với sự nghiệp đào tạo, hoài bão khoa học; - Khả năng vận dụng sáng tạo các quan điểm của Đảng về GD-ĐT. Nhận diện được những vấn đề đổi mới cơ bản trong GD-ĐT, có khả năng và đi tiên phong trong việc vận dụng những đổi mới đó vào công tác GD-ĐT của trường mình; - Có ý thức hợp tác, say mê trong nghiên cứu và ứng dụng khoa học, công nghệ. Có khả năng tập hợp cán bộ khoa học, GV làm công tác nghiên cứu khoa học; - Mỗi GV phải biết ít nhất một ngoại ngữ thông dụng (Anh, Pháp, Đức, Nga, Trung) từ trình độ B1 hoặc tương đương trở lên, trong đó một bộ phận đảm bảo giảng dạy các chương trình tiên tiến bằng tiếng nước ngoài phải đạt trình độ B2 theo khung tham chiếu châu Âu; - GV mới thu nhận phải là những sinh viên tốt nghiệp giỏi, xuất sắc hoặc có trình độ tiến sĩ, trừ các ngành mới, mang tính liên ngành cao; - Chức danh phó giáo sư, GV chính còn yêu cầu phải có đề án hoặc công trình sáng tạo được cấp trường công nhận và được áp dụng có kết quả trong chuyên môn; - Chức danh giáo sư, GV cao cấp còn yêu cầu phải có bằng tiến sĩ của chuyên ngành đào tạo, sử dụng được 2 ngoại ngữ để phục vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học và giao tiếp quốc tế, có tối thiểu 3 đề án hoặc công trình khoa học sáng tạo, hướng dẫn thành công ít nhất một luận án tiến sĩ; - Chức danh cán bộ khoa học đầu đàn, đầu ngành, trưởng nhóm nghiên cứu cần phải có tư duy độc lập, sáng tạo, có ý thức hợp tác say mê trong nghiên cứu và ứng dụng khoa học, công nghệ; Bám sát đời sống xã hội, có khả năng tổng kết thực tiễn; Có khả năng tập hợp, đào tạo cán bộ khoa học kế cận.

**3.4. Xây dựng quy trình tuyển dụng GV theo hướng tăng tự chủ cho đơn vị trực tiếp sử dụng ĐNGV.** Quá trình tuyển dụng được công bố công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng đã thực hiện được chế độ dân chủ, công khai, đảm bảo tính khách quan, công bằng và chọn được những người có năng lực và trí tuệ ngày càng cao trong quá trình thi tuyển ở mỗi chức danh của viên chức. Song vấn đề tuyển dụng như thế nào để lựa chọn những người có phẩm chất, năng lực và trí tuệ dồi dào đáp ứng được chức trách, nhiệm vụ của GV lại là vấn đề cần quan tâm. Để giải quyết vấn đề này, các trường ĐH cần phải thực hiện các nội dung sau:

**3.4.1. Xây dựng nguồn lực từ các hợp đồng lao động.** Những năm gần đây, biên chế tại các cơ sở giáo dục ĐH gần như không tăng. Việc tuyển dụng chủ yếu dựa vào các chỉ tiêu biên chế của cán bộ đã nghỉ hưu, cán bộ chuyển công tác nên biên chế tại các đơn vị này rất eo hẹp. Vì vậy, số sinh viên giỏi, xuất sắc sau khi tốt nghiệp ít có cơ hội được tuyển dụng ngay vào biên chế nhà nước nên phải công tác tại các cơ quan khác ngoài nhà trường. Để thu hút số sinh viên này ở lại để tạo nguồn lực cho việc tuyển dụng viên chức, các đơn vị nên áp dụng việc kí kết hợp đồng giảng dạy và nghiên cứu với số sinh viên giỏi, xuất sắc, những người có bằng cấp cao và tạo cơ chế để giúp họ học tập nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để tạo nguồn GV.

Tuy nhiên, theo phân tích của các chuyên gia Hoa Kỳ như chúng tôi đã đề cập đến ở trên, việc tuyển dụng học thuật mang tính chất nội bộ đã cản trở sự trao đổi kiến thức chéo vì các trường tiến hành tuyển trợ lý phòng thí nghiệm, học viên cao học, nghiên cứu sinh, GV và giáo sư từ chính trong nội bộ của các trường. Do vậy, nên chăng chỉ giữ lại một tỉ lệ nhất định (khoảng 20-40% tổng số chỉ tiêu tuyển dụng) còn lại là tuyển dụng các sinh viên tại các cơ sở đào tạo khác, đặc biệt là các cơ sở đào tạo tại nước ngoài.

**3.4.2. Đổi mới nội dung và hình thức tuyển dụng.** Hiện nay, Nhà nước cho phép lựa chọn tuyển dụng theo 2 hình thức: *thi tuyển* và *xét tuyển*. Hình thức thi tuyển phải tham dự 2 phần thi: viết và vấn đáp được tính điểm ngang nhau. Với cách thi này thì chỉ phù hợp với công chức hành chính, còn công chức giảng dạy lại chưa phù hợp vì qua một số năm thực hiện, những người trúng tuyển chưa hẳn là những người xuất sắc nhất trong số những người dự tuyển. Vì vậy Nhà nước nên cải tiến quy định phần thi viết, tin học và ngoại ngữ để chọn những người đủ tiêu chuẩn về nhận thức, hiểu biết những kiến thức chung, coi phần thi viết, tin học và ngoại ngữ là phần thi điều kiện; phần thi vấn đáp (chủ yếu đánh giá phần giảng dạy trên lớp và quá trình nghiên cứu khoa học của ứng viên) và quá trình lao động hợp đồng của GV trong thời gian tạo nguồn (nếu có) là phần chính thức để đưa ra kết quả tuyển dụng.

Đối với tuyển dụng ĐNGV, nên lựa chọn hình thức xét tuyển. Vì nó thuận lợi hơn trong việc lựa chọn những ứng viên có khả năng giảng dạy, nghiên cứu khoa học và ngoại hình tốt đáp ứng yêu cầu đặt ra. Hình thức này mềm dẻo hơn và cho phép đơn vị có quyền tự chủ cao hơn trong việc lựa chọn các tiêu chí tuyển dụng so với hình thức thi tuyển. Nên sử dụng hình thức xét tuyển

(Xem tiếp trang 52)