

**TỈNH ỦY KHÁNH HÒA  
ĐẢNG ỦY TRƯỜNG ĐẠI HỌC NHA TRANG**  


**ĐẠI HỘI ĐẠI BIỂU ĐẢNG BỘ  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC NHA TRANG**  
**LẦN THỨ XIX, NHIỆM KỲ 2010-2015**  
*(23- 24 tháng 7 năm 2010)*

*Nha Trang, tháng 8 năm 2010*

# MỤC LỤC

<i>Lời giới thiệu</i>	04
Diễn văn khai mạc	05
Lời chào mừng của các tổ chức quần chúng	08
Phát biểu của đ.c Võ Lâm Phi, Phó Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch UBND tỉnh Khánh Hòa	11
Báo cáo tổng kết công tác nhiệm kỳ XVIII và phương hướng nhiệm kỳ XIX	15
Nghị quyết Đại hội XIX	38
Diễn văn bế mạc Đại hội	40
Ban chấp hành Đảng bộ nhiệm kỳ XIX	43
<b>Tham luận</b>	
1. <b>Phạm Quang Huy</b> - Đẩy mạnh công tác tư tưởng tại Trường ĐHNT trong tình hình mới	45
2. <b>Phan Văn Tiến</b> - Giữ vững sự ổn định, kế thừa và phát triển	48
3. <b>Trần Danh Giang</b> - Chất lượng đào tạo – câu hỏi và giải pháp	50
4. <b>Vũ Ngọc Bội</b> - Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh để có các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo	55
5. <b>Vũ Xuân Quý</b> - Một số giải pháp về xây dựng Đảng nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo của chi bộ	58
6. <b>Tống Văn Toàn</b> - Vai trò của Đoàn TN và Hội SV trong việc nâng cao chất lượng đào tạo	62
7. <b>Trần Đức Lương</b> - Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo	65
8. <b>Phạm Quốc Hùng</b> - Nâng cao chất lượng đào tạo – trách nhiệm nặng nề của người dạy	68
9. <b>Trần Gia Thái</b> - Vai trò của công tác quản lý trong việc nâng cao chất lượng đào tạo	71
10. <b>Nguyễn Anh Tuấn</b> - Một số đề xuất về quản lý nhằm nâng cao chất lượng đào tạo	75
11. <b>Lê Văn Hào</b> - Hoàn thiện những nội dung chưa đạt yêu cầu theo đánh giá của công tác KĐCL	80
12. <b>Trần Văn Thuận</b> - Làm tốt công tác sinh viên góp phần nâng cao chất lượng đào tạo	84
13. <b>Nguyễn Quang Đạo</b> - Giáo dục sinh viên với việc nâng cao chất lượng đào tạo	87
14. <b>Phạm Hùng Thắng</b> - Quan hệ giữa NCKH với đào tạo tiến sĩ trong Trường Đại học Nha Trang	89
15. <b>Nguyễn Văn Nhậm</b> - Một số vấn đề cấp bách chuẩn bị triển khai học chế tín chỉ	93
16. <b>Nguyễn Văn Tường</b> - Một số đề xuất về chính sách để nâng cao chất lượng đào tạo	96
17. <b>Trần Văn Tự</b> - Nâng cao chất lượng đào tạo trong dạy và học các môn giáo dục thể chất	99
18. <b>Phan Thị Dung</b> - Nâng cao chất lượng đào tạo ngành Kế toán – tài chính	100
19. <b>Võ Nguyễn Hồng Lam</b> - Giải pháp cụ thể nhằm nâng cao chất lượng đào tạo các môn Tiếng Anh	103
20. <b>Lê Xuân Tài</b> - Nâng cao ý thức xây dựng và bảo vệ Tổ quốc thông qua đổi mới công tác giáo dục QP, AN	107
21. <b>Ngô Thị Hoài Dương</b> - Phát huy vai trò của bộ môn để nâng cao chất lượng giảng dạy và NCKH	108
22. <b>Hồ Thành Sơn</b> - Công tác Kế hoạch – tài chính góp phần nâng cao chất lượng đào tạo	112
23. <b>Trần Trọng Tài</b> - Công tác Quản trị - thiết bị với việc nâng cao chất lượng đào tạo	114
24. <b>Lê Chí Công</b> - Xây dựng hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO tại Trường	116
25. <b>Nguyễn Hữu Trọng</b> - Xây dựng hệ thống thông tin quản lý đáp ứng yêu cầu phát triển Nhà trường	118
26. <b>Huỳnh Văn Nhu</b> - Năng lực của cơ sở đào tạo trong việc nâng cao chất lượng đào tạo	122
27. <b>Ngô Anh Tuấn</b> - Giải quyết những vấn đề chủ yếu để nâng cao chất lượng đào tạo	125
28. <b>Phạm Văn Thông</b> - Giải pháp cần thiết nâng cao chất lượng đào tạo theo hệ thống tín chỉ	128
29. <b>Trương Minh Chuẩn</b> - Hình thành các phương pháp tự học cho sinh viên góp phần nâng cao chất lượng đào tạo tại Phân hiệu Kiên Giang	131
30. <b>Phạm Quang Huy</b> - Vai trò của Khoa Lý luận chính trị trong việc nâng cao chất lượng đào tạo	133

## LỜI GIỚI THIỆU

*Căn cứ Điều lệ Đảng Cộng sản Việt Nam, Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 04/8/2009 của BCH Trung ương về Đại hội Đảng các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng, được sự đồng ý của Thường trực Tỉnh ủy Khánh Hòa, ngày 23 và 24/7/2010 Đảng bộ Trường Đại học Nha Trang đã tổ chức thành công Đại hội đại biểu Đảng bộ lần thứ XIX, nhiệm kỳ 2010 - 2015.*

*Để thuận tiện sử dụng các tư liệu làm cơ sở trong việc triển khai thực hiện Nghị quyết của Đại hội, Thường trực Đảng ủy đã chỉ đạo hoàn chỉnh các báo cáo của BCH Đảng bộ khóa XVIII trình Đại hội XIX đã được thảo luận, góp ý. Đồng thời, cũng chỉ đạo biên tập các bài tham luận của đại biểu dự Đại hội nhằm đáp ứng nhu cầu thông tin cho việc nghiên cứu, trao đổi kinh nghiệm của các chi bộ, đảng viên và cán bộ viên chức. Đây là các ý kiến thảo luận quan trọng, tập trung vào chủ đề của Đại hội XIX: **“Nâng cao chất lượng đào tạo là lương tâm, trách nhiệm và hành động của mỗi đảng viên, cán bộ, viên chức và sinh viên Trường Đại học Nha Trang”**, nhằm đề xuất giải pháp để hoàn chỉnh phân phương hướng nhiệm vụ của Đảng bộ trong nhiệm kỳ tới.*

*Với mục đích và ý nghĩa đó, Ban biên tập biên soạn thành cuốn: **“ĐẠI HỘI ĐẠI BIỂU ĐẢNG BỘ TRƯỜNG ĐẠI HỌC NHA TRANG - LẦN THỨ XIX, NHIỆM KỲ 2010 – 2015”***

*Trong quá trình biên soạn, Ban biên tập có bổ sung, chỉnh sửa tiêu đề, câu ý của một số tham luận cho phù hợp với yêu cầu, nhưng vẫn cố gắng giữ nguyên nội dung, tinh thần của tác giả trong bài viết. Chắc chắn cuốn sách này sẽ còn sai sót và chưa thể thỏa mãn tất cả đại biểu dự Đại hội, toàn thể đảng viên và cán bộ viên chức. Rất mong được sự thông cảm và góp ý của các đồng chí và bạn đọc.*

**BAN BIÊN TẬP**

# DIỄN VĂN KHAI MẠC ĐẠI HỘI XIX

**Do đồng chí Vũ Văn Xứng,  
Bí thư Đảng ủy nhiệm kỳ XVIII trình bày**

*Kính thưa đ/c Võ Lâm Phi – Phó Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch UBND tỉnh Khánh Hòa,  
Kính thưa các đ/c đại biểu,  
Kính thưa các vị khách,*

Hôm nay, chúng ta chính thức khai mạc Đại hội Đảng bộ Trường Đại học Nha Trang lần thứ XIX, nhiệm kỳ 2010 – 2015.

Thay mặt Đoàn chủ tịch Đại hội, tôi nhiệt liệt chào mừng các đồng chí lãnh đạo Tỉnh ủy, các ban của Tỉnh ủy và các đảng bộ bạn đã tham dự Đại hội cùng chúng tôi.

Tôi xin nhiệt liệt chào mừng các đồng chí nguyên là Bí thư, Phó Bí thư, Đảng ủy viên của Đảng bộ Trường cũng đã đến dự buổi khai mạc trong thể này.

Xin nhiệt liệt chào mừng 143 đại biểu thay mặt cho 262 đảng viên của các chi bộ từ khắp các khoa, phòng, viện, trung tâm đã có mặt đông đủ để tham dự Đại hội XIX.

Đoàn chủ tịch Đại hội một lần nữa nhiệt liệt chào mừng các đồng chí, chân thành chúc các đồng chí dồi dào sức khỏe, hạnh phúc trong đời tư và có nhiều thành công trong công tác.

*Kính thưa toàn thể các đồng chí,*

Từ gần một năm qua, với tinh thần trách nhiệm cao, toàn thể đảng viên, cán bộ viên chức và HSSV Trường Đại học Nha Trang đã triển khai nhiều hoạt động cụ thể trong đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và hợp tác đối ngoại để tiếp tục đưa Nhà trường lên tầm cao mới. Đó là những hành động thiết thực mang ý nghĩa chính trị to lớn chào mừng Đại hội lần thứ XI của Đảng, chào mừng Đại hội Đảng bộ tỉnh Khánh Hòa lần thứ XVI và chào mừng Đại hội Đảng bộ Trường lần thứ XIX.

Thay mặt BCH Đảng bộ khóa XVIII, xin nhiệt liệt biểu dương sự cố gắng nỗ lực đó của toàn thể CBVC trong trường.

*Kính thưa Đại hội,*

Tại Đại hội này, chúng ta sẽ cùng nhau đánh giá lại những thành công và yếu kém của nhiệm kỳ XVIII, cùng nhau tìm ra những bài học kinh nghiệm trong việc lãnh đạo và tổ chức các công việc của Đảng bộ, của Nhà trường trong 5 năm vừa qua, chúng ta cũng sẽ lựa chọn bầu ra Ban chấp hành Đảng bộ mới đảm bảo tính kế thừa, liên tục và đổi mới, đủ năng lực tổ chức thực hiện Nghị quyết của Đại hội. Nhưng quan trọng hơn là cùng nhau xác định những mục tiêu mà nhiệm kỳ tới phải đạt được, đồng thời tìm biện pháp để thực hiện cho được mục tiêu đó.

*Thưa các đồng chí,*

Để xây dựng và phát triển toàn diện Nhà trường, có rất nhiều vấn đề phải giải quyết, từ đào tạo đến khoa học công nghệ, từ hợp tác trong nước đến hợp tác ngoài nước, từ xây dựng và củng cố đội ngũ cho đến xây dựng cơ sở vật chất v.v... tất cả những nhiệm vụ đó được thực hiện đều nhằm đến một mục tiêu: thỏa mãn nhu cầu ngày càng tăng về tinh thần và vật chất của toàn thể CBVC và HSSV.

Xét về tính logic của vấn đề thì sự thỏa mãn nhu cầu tinh thần và vật chất ngày càng tăng của CBVC vừa là mục tiêu cần phải đạt, đồng thời cũng là động lực của sự phát triển. Nhưng chính mục tiêu này, tự nó đã sinh ra những điều kiện không thể phủ nhận, đó là mỗi người phải làm tròn phận sự (thầy phải dạy tốt, người quản lý phải phục vụ tốt và sinh viên phải học tốt), mỗi đơn vị phải hoàn thành tốt nhiệm vụ và cả Trường phải hoàn thành tốt chức năng nhiệm vụ đã được Đảng, Nhà nước và xã hội giao phó.

Là những người duy vật biện chứng, chúng ta hiểu đây chính là hai mặt của một vấn đề có mối quan hệ hữu cơ, thúc đẩy lẫn nhau và có tác động tương hỗ rất mạnh mẽ.

Một trong những nhiệm vụ hết sức quan trọng và cần kíp, đã từ lâu đặt ra trước chúng ta - từng người, từng đơn vị và cả trường, đó là làm thế nào để nâng cao chất lượng đào tạo. Có thể khẳng định, đây là vấn đề cốt tử của các cơ sở giáo dục và đào tạo.

Vai trò lãnh đạo của Đảng ủy, thước đo phẩm chất chính trị của từng đảng viên, từng cán bộ trường Đại học Nha Trang sẽ được đo đếm từ chính hoạt động này.

Trong bối cảnh đất nước, ngành giáo dục đào tạo cũng như Nhà trường và bản thân mỗi người hãy còn đang có nhiều khó khăn, nhưng trước sự đòi hỏi nghiêm khắc và hết sức tự nhiên của quá trình phát triển kinh tế xã hội của quê hương đất nước, chúng ta không thể ngồi chờ cho đến khi có đầy đủ các điều kiện mới tính đến chuyện làm chất lượng. Để không bị tụt hậu và lạc hậu, để sản phẩm đào tạo của mình được xã hội chấp nhận trong bối cảnh sự cạnh tranh hết

sức lành mạnh nhưng vô cùng gay gắt đang diễn ra giữa các cơ sở đào tạo, chúng ta cần phải thấm nhuần tinh thần “vừa chạy vừa xếp hàng”, cần phải chọn những khâu đột phá để làm chất lượng. Mỗi người - dù đó là cán bộ giảng dạy, là cán bộ phục vụ - cần phải chọn những việc có thể làm được trong điều kiện, hoàn cảnh của mình và phải phấn đấu để làm cho được, làm cho thật tốt.

Đó là ý chí, nguyện vọng và cũng là quyền lợi của chúng ta - những người đang đứng dưới lá cờ vinh quang của Đảng Cộng sản Việt nam.

*Kính thưa Đại hội,*

Chúng ta vui mừng nhận thấy rằng, từ nhiều năm qua, tập thể đảng viên, CBVC Nhà trường đã làm được không ít việc góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, nhưng tiếc rằng điều đó chưa trở thành ý thức tự giác và phổ biến trong suy nghĩ, trong hành động, cũng như chưa trở thành sự bức xúc thật sự trong lương tâm và trách nhiệm của tất cả mọi người.

Đại hội XIX của Đảng bộ Trường Đại học Nha Trang sẽ là Đại hội của nâng cao chất lượng đào tạo. Vì vậy tại Đại hội này chúng ta sẽ tập trung thảo luận, cùng nhau xây dựng quyết tâm và tìm hành động cụ thể, bắt đầu từ những công việc nhỏ bé và thiết thực của mỗi người trên các cương vị công tác khác nhau, để góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

Vì những lẽ đó BCH Đảng bộ khóa XVIII đã xác định chủ đề của Đại hội XIX là: **“Nâng cao chất lượng đào tạo là lương tâm, trách nhiệm và hành động của toàn thể đảng viên, CBVC và HSSV Trường Đại học Nha Trang”**, mà tại diễn đàn này tôi xin được nói rõ thêm: nâng cao chất lượng đào tạo vừa là lương tâm, trách nhiệm, hành động, vừa là quyền lợi của tất cả chúng ta.

Với tinh thần đó, thay mặt Đoàn chủ tịch, tôi xin tuyên bố khai mạc Đại hội lần thứ XIX, nhiệm kỳ 2010 – 2015 của Đảng bộ Trường Đại học Nha Trang.

Một lần nữa chân thành chúc sức khỏe tất cả các đồng chí và chúc Đại hội của chúng ta thành công.

**LỜI CHÀO MỪNG ĐẠI HỘI XIX  
CỦA CÁC TỔ CHỨC QUẦN CHÚNG TRƯỜNG ĐHNT  
Do đồng chí Phan Thanh Liêm, Chủ tịch Công đoàn Trường trình bày**

*Kính thưa Đại hội,*

Trước tiên, thay mặt Ban lãnh đạo cùng toàn thể thành viên của các tổ chức quần chúng trong Nhà trường: Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội Sinh viên, Hội Cựu chiến binh, Hội Khuyến học, tôi xin gửi đến Đại hội lời chào mừng nồng nhiệt nhất, chúc các vị đại biểu sức khỏe, kính chúc Đại hội thành công tốt đẹp.

*Kính thưa Đại hội,*

Đại hội XIX Đảng bộ Trường ĐHNT diễn ra trong bối cảnh ngành GD-ĐT nước nhà tiếp tục vững bước trên con đường đổi mới sau 20 năm với nhiều thành tựu quan trọng.

Là những cán bộ, đoàn viên, hội viên được sống và làm việc trong một đất nước thanh bình, xã hội dân chủ, văn minh, được giảng dạy, học tập, công tác trong Trường ĐHNT, mọi người đều chân thành, đoàn kết và hợp tác cùng nhau tiến bộ, có được những điều kiện và môi trường đó, chúng tôi hiểu và rất biết ơn Đảng quang vinh.

Thật vậy, 80 năm qua kể từ khi ra đời đến nay, Đảng CSVN luôn phấn đấu cho sự nghiệp giải phóng dân tộc, luôn đặt lợi ích của dân tộc lên trên, luôn vì hạnh phúc của nhân dân. Kiên quyết đấu tranh và đánh thẳng bất cứ kẻ thù nào xâm lược Tổ quốc ta, xóa bỏ chế độ áp bức, bóc lột, lãnh đạo nhân dân ta đi từ thắng lợi này đến thắng lợi khác nhằm mục đích, lý tưởng cao cả là xây dựng Tổ quốc Việt Nam hòa bình, thống nhất, độc lập, dân chủ, giàu mạnh. Sự thật Tổ quốc ta đã hoàn toàn độc lập, nhân dân ta hoàn toàn tự do, đất nước ta đang trên con đường phát triển và hội nhập.

Phát huy những thành tựu đó, Đảng bộ trường ĐHNT luôn thể hiện rõ vai trò lãnh đạo của mình trên tất cả các hoạt động. Đặc biệt các tổ chức quần chúng luôn nhận được sự quan tâm, lãnh đạo của Đảng ủy, các chi ủy, lãnh đạo tổ chức đoàn, hội các cấp trong trường thực hiện tốt chức năng và thể hiện rõ vai trò của mình trong quá trình xây dựng và phát triển.

Nhân dịp này, chúng tôi xin báo công lên Đại hội những thành tích đặc biệt xuất sắc, tiêu biểu của mỗi tổ chức dưới sự lãnh đạo của Đảng bộ trong nhiệm kỳ 5 năm qua:

- Công đoàn trường được Công đoàn Giáo dục VN tặng cờ thi đua xuất sắc dẫn đầu Khối các trường đại học liên tục 3 năm qua và Bằng khen của Tổng Liên đoàn lao độngVN, Thủ tướng Chính phủ tặng bằng khen 2009.

- Đoàn thanh niên Trường được Trung ương Đoàn thanh niên CSHCM tặng cờ thi đua xuất sắc và nhiều phần thưởng khác
- Hội Sinh viên cùng Đoàn thanh niên đã thực sự là trường học, trung tâm thu hút, giáo dục đoàn viên thanh niên là SV đoàn kết phấn đấu xây dựng Trường ĐHNT thân thiện, học sinh sinh viên tích cực.
- Hội cựu Chiến binh với trên 70 hội viên đã động viên khích lệ các anh Bộ đội Cụ Hồ năm xưa, phát huy truyền thống anh hùng của quân đội ta, tiếp tục là những tấm gương sáng về sự khắc phục vượt lên khó khăn bằng trí tuệ, bản lĩnh của mình trên lĩnh vực GD-ĐT. Các anh đã cùng toàn Đảng bộ, cán bộ viên chức và SV Nhà trường làm nên nhiều thành tích vẻ vang.
- Sau gần một năm thành lập, Hội Khuyến học đã tạo thêm chuyển biến về nhận thức trong mọi người về lương tâm, trách nhiệm với những trí thức tương lai của đất nước, vận động được 150 triệu đồng kịp thời khích lệ những SV học giỏi, giúp đỡ con em các gia đình có công, gia đình có khó khăn mà hiếu học, góp phần cùng các tổ chức khác củng cố thêm niềm tin của dân với Đảng

*Những kết quả và thành tựu của các đoàn thể trong trường đã tô thắm thêm thành tích 50 năm xây dựng và phát triển của Đảng bộ và Nhà trường, xứng đáng với danh hiệu Anh hùng lao động mới mà Chủ tịch Nước phong tặng cho Trường năm 2006.*

Đó là những chùm hoa trong vườn hoa tươi đầy sắc màu của Nhà trường chào mừng Đại hội XIX, Đại hội của đỉnh cao trí tuệ và sự tập trung khối đoàn kết, thống nhất ý chí và hành động với chủ đề: *“Nâng cao chất đào tạo là lương tâm, trách nhiệm, hành động của mỗi đảng viên CBVC và SV trường ĐHNT”*

Với sự tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, chúng tôi xin gửi tới Đại hội những lẵng hoa tươi thắm biểu thị tấm lòng của quần chúng với Đảng quang vinh và rất mong tiếp tục được Đảng quan tâm dẫn dắt, hỗ trợ phấn đấu tốt hơn nữa.

Chúng tôi xin gửi đến BCH Trung ương Đảng, Tỉnh ủy Khánh Hòa và BCH Đảng bộ Trường ĐHNT lòng biết ơn và sự quyết tâm đi theo con đường mà Đảng và Bác Hồ đã lựa chọn, nguyện đoàn kết xung quanh Đảng, phấn đấu xây dựng đất nước ta sớm thành một đất nước phồn thịnh.

Chúng tôi tin tưởng rằng, phát huy những thành tựu 50 năm qua của Đảng bộ, dưới sự lãnh đạo nhiệt tâm và sáng suốt của BCH Đảng bộ các khóa trước, Đại hội Đảng bộ Trường ĐHNT lần thứ XIX sẽ vạch rõ đường hướng đúng đắn, hội nhập và bầu được Ban chấp hành đủ mạnh, ngang tầm, để lãnh đạo các hoạt động của Nhà trường phát triển mạnh mẽ hơn nữa, góp



phần cùng Đảng bộ tỉnh Khánh Hòa, ngành GD-ĐT góp phần đặc lực vào sự nghiệp cách mạng vẻ vang của Đảng, đưa nước nhà tiến lên CNXH, thực hiện mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

Một lần nữa thay mặt trên 700 cán bộ viên chức, hội viên và trên 15.000 đoàn viên, thanh niên là SV, tôi kính chúc Đại hội thành công rực rỡ.

## PHÁT BIỂU CỦA ĐỒNG CHÍ VÕ LÂM PHI, PHÓ BÍ THƯ TỈNH ỦY, CHỦ TỊCH UBND TỈNH KHÁNH HÒA

*Kính thưa Đoàn chủ tịch,  
Thưa các đồng chí đại biểu,  
Thưa toàn thể Đại hội,*

Hôm nay, trong không khí phấn khởi của toàn Đảng, toàn quân và các tầng lớp nhân dân trong tỉnh ra sức thi đua lập thành tích chào mừng đại hội đảng các cấp tiến tới Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVI, Đại hội đại biểu Đảng bộ Trường Đại học Nha Trang lần thứ XIX chính thức khai mạc. Thay mặt Tỉnh ủy, tôi nhiệt liệt chào mừng 145 đại biểu, những thành viên ưu tú nhất của Trường Đại học Nha Trang về dự Đại hội. Tôi thân ái gửi tới các đồng chí khách mời của Đại hội, cán bộ, giảng viên và công nhân viên chức Nhà trường lời chúc mừng tốt đẹp nhất. Chúc Đại hội của chúng ta thành công tốt đẹp.

*Thưa các đồng chí,  
Thưa toàn thể Đại hội,*

Năm 2010 đánh dấu một bước phát triển có ý nghĩa to lớn và toàn diện của Đảng bộ Khánh Hòa trong chặng đường đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Nét nổi bật là nền kinh tế của tỉnh tiếp tục tăng trưởng; cơ cấu kinh tế đang tích cực chuyển dịch theo hướng dịch vụ, du lịch - công nghiệp, xây dựng - nông, lâm, thủy sản; thu ngân sách tăng nhanh và luôn vượt kế hoạch hàng năm; nhiều chương trình kinh tế - xã hội và dự án trọng điểm được tỉnh tập trung chỉ đạo thực hiện đã phát huy hiệu quả thực tiễn, góp phần hoàn thiện, nâng cao cơ sở hạ tầng kỹ thuật, tăng thêm năng lực sản xuất kinh doanh. Sự nghiệp giáo dục, y tế, dân số - kế hoạch hóa gia đình, khoa học công nghệ, văn hóa - văn nghệ, báo chí, thể dục thể thao... cũng không ngừng phát triển, góp phần đáp ứng và nâng cao rõ rệt đời sống văn hóa, tinh thần của nhân dân. Quốc phòng không ngừng được củng cố và tăng cường. An ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội được giữ vững. Các tầng lớp nhân dân ngày càng tin tưởng vào đường lối đổi mới của Đảng.

Trong thành tích chung của tỉnh, có sự đóng góp tích cực và hiệu quả của Đảng bộ Trường Đại học Nha Trang. Là một trung tâm đào tạo lực lượng trí thức và nghiên cứu khoa học nằm trên địa bàn tỉnh, nhà trường đã xây dựng mối quan hệ gắn bó mật thiết, chặt chẽ với địa phương, có nhiều đóng góp quan trọng vào công cuộc xây dựng và phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Đội ngũ cán bộ khoa học - kỹ thuật của trường đã có một số công trình nghiên cứu

quan trọng và ứng dụng thành công vào thực tế, đóng góp thiết thực cho phát triển kinh tế của tỉnh. Khá nhiều sinh viên, cán bộ khoa học kỹ thuật và quản lý kinh tế do nhà trường đào tạo hiện đang phát huy tác dụng tích cực trong các cơ quan quản lý nhà nước các cấp cũng như trong các cơ sở sản xuất kinh doanh của tỉnh. Đảng bộ đã phát huy vai trò lãnh đạo của tổ chức đảng trong một trường đại học, thực hiện tốt và toàn diện các mặt công tác giáo dục chính trị tư tưởng, tổ chức cán bộ, công tác quần chúng; lãnh đạo và chỉ đạo thực hiện đổi mới công tác chuyên môn, động viên thúc đẩy sự chủ động sáng tạo trong quản lý giảng dạy, nghiên cứu khoa học của đội ngũ cán bộ, giáo viên và học tập, rèn luyện của sinh viên; tăng cường cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy, học tập và nghiên cứu khoa học; xây dựng nhà trường ngày càng phát triển về quy mô và chất lượng. Thay mặt Tỉnh ủy, tôi nhiệt liệt biểu dương những thành tích xuất sắc mà Đảng bộ, tập thể cán bộ, giáo viên, công nhân viên chức Trường Đại học Nha Trang đã đạt được trong thời gian qua. Đồng thời, cũng xin chân thành cảm ơn các đồng chí lãnh đạo và tập thể giáo viên nhà trường đã có nhiều đóng góp tích cực cho sự nghiệp xây dựng và phát triển quê hương Khánh Hòa ngày càng giàu đẹp.

Tuy nhiên, như Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Đảng bộ Trường Đại học Nha Trang đã nêu, bên cạnh những thành tích, kết quả to lớn đã đạt được, vẫn còn một số hạn chế, tồn tại và khuyết điểm. Tôi đề nghị Đại hội cần đi sâu phân tích, đánh giá một cách chính xác những kết quả đạt được và những khuyết điểm, tồn tại, đồng thời xác định rõ nguyên nhân của những vấn đề đó để đề ra hướng giải quyết và những biện pháp cụ thể nhằm tạo sự chuyển biến thực sự tích cực trong thời gian tới.

*Thưa các đồng chí,*

Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVI sắp tới sẽ thảo luận và quyết định phương hướng, nhiệm vụ trong những năm tới theo hướng tiếp tục công cuộc đổi mới, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; phải tăng tốc tập trung phát triển chiều sâu các ngành nghề mũi nhọn của địa phương với công nghệ hiện đại. Vì vậy trong thời gian tới, Đảng bộ Trường Đại học Nha Trang cần tập trung lãnh đạo cán bộ, giáo viên và công nhân viên chức nhà trường nâng cao ý thức trách nhiệm đối với đất nước, tiếp tục đổi mới có tính cách mạng trong khoa học giáo dục, bảo đảm nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước nói chung và của tỉnh Khánh Hòa nói riêng.

Với tinh thần đó, tôi chỉ nhấn mạnh thêm một số vấn đề để các đồng chí cùng nghiên cứu như sau:

**Một là,** trong thời gian tới, trường Đại học Nha Trang cần tiếp tục phát huy những kết quả đạt được, tập trung hoàn thiện cơ sở vật chất, kiện toàn và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên, đổi mới phương pháp giảng dạy gắn với nâng cao chất lượng đào tạo, phấn đấu

hoàn thành thắng lợi những nhiệm vụ được giao, ngày càng khẳng định và nâng cao vị thế của trường đại học đa ngành có uy tín cả trong và ngoài nước. Trước mắt, cần chủ động có kế hoạch phối hợp chặt chẽ với các trường, viện nghiên cứu trên địa bàn, tạo sự gắn kết trong công tác nghiên cứu khoa học, tiếp tục có những đóng góp tích cực hơn nữa vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, cũng như của khu vực và đất nước. Bên cạnh đó, Trường cần tiếp tục phát triển thêm các ngành đào tạo mới theo lộ trình. Đồng thời, tích cực tham gia phản biện xã hội, có tiếng nói trên góc độ khoa học đối với quá trình đầu tư, phát triển bền vững khu vực vịnh Nha Trang. Đảng bộ, chính quyền và nhân dân Khánh Hòa thực sự mong muốn trường Đại học Nha Trang trong tương lai phát triển thành một trung tâm đào tạo đa lĩnh vực, có uy tín trong hệ thống giáo dục Việt Nam, góp phần quan trọng trong việc đào tạo nguồn nhân lực phục vụ nhu cầu xây dựng và phát triển kinh tế - xã hội của Khánh Hòa cũng như các tỉnh trong khu vực.

**Hai là,** Đảng bộ nhà trường phải thực sự chăm lo công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, tiếp tục đổi mới, nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của các chi bộ, chất lượng đội ngũ đảng viên. Cần chú trọng giáo dục đạo đức, nhân cách, lòng tự hào dân tộc cho thế hệ trẻ, qua đó tạo bước chuyển biến mới trong tổ chức và thực hiện tốt Cuộc vận động "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh" về "xây dựng Đảng ta thật sự trong sạch, vững mạnh - là đạo đức, là văn minh" gắn với phong trào thi đua xây dựng "trường học thân thiện, học sinh tích cực". Phải chú trọng củng cố các tổ chức Đoàn, Hội trong nhà trường để phát huy vai trò đầu tàu gương mẫu của mỗi đoàn viên, hội viên trong sinh hoạt, học tập, rèn luyện và thực hiện nếp sống văn minh trong nhà trường và ngoài xã hội. Tăng cường bồi dưỡng những sinh viên học khá, giỏi, có ý thức rèn luyện tốt để tạo nguồn cho công tác phát triển đảng trong sinh viên. Mạnh dạn giao trách nhiệm cho cán bộ trẻ để đào tạo, bổ sung và tăng cường sức mạnh cho Đảng bảo đảm tính liên tục, kế thừa và trẻ hóa đội ngũ cán bộ lãnh đạo...

**Ba là,** đổi mới sự lãnh đạo của Đảng ủy về mọi mặt là nhân tố quyết định sự thắng lợi mọi nhiệm vụ của đơn vị. Đảng ủy phải trở thành trung tâm đoàn kết, tập hợp và phát huy tối đa khả năng trí tuệ, kinh nghiệm của tập thể lãnh đạo, cán bộ quản lý, cán bộ giảng dạy, công nhân viên chức. Chú trọng công tác giáo dục chính trị tư tưởng, nâng cao nhận thức cho đảng viên, cán bộ, giảng viên về quan điểm, đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước ta trong tình hình hiện nay. Thường xuyên tổ chức học tập chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh. Đẩy mạnh cuộc vận động chống tham nhũng, quan liêu, lãng phí. Trên cơ sở những nguyên tắc của Đảng về tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình để giải quyết đúng đắn các mối quan hệ, nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng bộ trong thực hiện các nhiệm vụ của đơn vị. Phải chú trọng đưa công tác tự phê bình và phê bình vào các buổi sinh hoạt thường xuyên của từng tổ chức cơ sở đảng.

*Thưa các đồng chí,*

Trong Đại hội này, còn có một nội dung rất quan trọng, đó là bầu BCH Đảng bộ nhà trường nhiệm kỳ 2010 - 2015 và bầu đoàn đại biểu đi dự Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVI. Vì vậy, phát huy tinh thần đoàn kết - dân chủ - xây dựng trong quá trình công tác nhân sự, tại Đại hội này, các đại biểu hãy dân chủ, đoàn kết, phát huy tinh thần trách nhiệm cao, lựa chọn những đại biểu xứng đáng để bầu vào Ban chấp hành Đảng bộ, nhằm lãnh đạo thực hiện thắng lợi phương hướng nhiệm vụ 2010 - 2015 của Đảng bộ Trường Đại học Nha Trang do Đại hội đề ra và bầu những đại biểu ưu tú đi dự Đại hội Đảng bộ tỉnh, góp phần cho thành công của Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVI.

Tỉnh ủy mong muốn và tin tưởng rằng, với những thành tích đạt được trong nhiệm kỳ qua, với tinh thần tự phê bình nghiêm túc của các đồng chí, Tỉnh ủy tin rằng Đảng bộ và tập thể cán bộ, giáo viên, công nhân viên chức Trường Đại học Nha Trang sẽ tiếp tục vươn lên đạt được nhiều thắng lợi mới, lãnh đạo Trường giữ vững và phát huy truyền thống cũng như những thành tích tốt đẹp đã đạt được trong suốt thời gian qua, góp phần cùng Đảng bộ và nhân dân trong tỉnh thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng tỉnh nhà ngày càng giàu đẹp và văn minh.

Xin chúc các đồng chí đại biểu, chúc tập thể cán bộ, giáo viên và công nhân viên chức Trường Đại học Nha Trang sức khỏe và hạnh phúc.

Chúc Đại hội thành công tốt đẹp.

Xin cảm ơn các đồng chí./.

**BÁO CÁO TỔNG KẾT CÔNG TÁC NHIỆM KỶ XVIII  
VÀ PHƯƠNG HƯỚNG NHIỆM KỶ XIX**  
**Do đồng chí Nguyễn Tiến Hóa,**  
**Phó Bí thư thường trực Đảng ủy nhiệm kỳ XVIII trình bày**

---

**Phần thứ nhất**  
**KIỂM ĐIỂM VIỆC LÃNH ĐẠO THỰC HIỆN NHIỆM VỤ NHIỆM KỶ XVIII**

*Nhiệm kỳ XVIII (2005-2008) và được kéo dài đến 2010 theo Quy định của BCHTW, diễn ra trong bối cảnh đất nước có nhiều sự kiện trọng đại, Đại hội đại biểu toàn Quốc lần thứ X của Đảng; nước ta gia nhập Tổ chức Thương mại thế giới WTO; công cuộc đổi mới, sự nghiệp công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước vì mục tiêu "Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng dân chủ văn minh" đã và đang giành được những thành tựu quan trọng. Đời sống kinh tế xã hội ngày càng được nâng cao, an ninh chính trị được giữ vững, đã đem lại niềm tin và sự phấn khởi cho toàn Đảng, toàn dân, toàn quân đồng thời nâng cao vị thế của nước ta trên trường quốc tế.*

*Trong bối cảnh đó hoạt động của Nhà trường 5 năm qua đã đạt được những kết quả đáng tự hào, sự kiện đón nhận danh hiệu Anh hùng lao động thời kỳ đổi mới và đổi tên trường thành Trường Đại học Nha Trang là sự ghi nhận của Đảng và Nhà nước đối với quá trình xây dựng và phát triển.*

**I. LÃNH ĐẠO THỰC HIỆN NHIỆM VỤ CHÍNH TRỊ**

**I.1- Công tác đào tạo Đại học và Sau Đại học**

**I.1.1 Kết quả đạt được**

1. Đã có định hướng đúng và tranh thủ được nhiều nguồn lực phục vụ đào tạo nên đã tạo sự chuyển biến quan trọng, đảm bảo chất lượng đào tạo đáp ứng theo yêu cầu kiểm định chất lượng của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Hàng năm đã tiến hành tự kiểm định tại các đơn vị và toàn Trường để đăng ký kiểm định với Bộ Giáo dục và Đào tạo. Tiếp tục hoàn thiện các văn bản quản lý để chỉ đạo các hoạt động đảm bảo chất lượng đào tạo. Đã xây dựng đề án ngay từ đầu nhiệm kỳ và tích cực chuẩn bị mọi điều kiện để chuyển đổi sang hình thức đào tạo tín chỉ từ năm học 2010 - 2011.

Đổi mới tổ chức dạy học ở một số học phần theo hướng đào tạo tín chỉ (Tiếng Anh theo chuẩn TOEIC, các học phần Giáo dục thể chất...).

2. Tiếp tục mở rộng ngành nghề và quy mô đào tạo, nhưng vẫn chú trọng giữ vững chất lượng đào tạo: số lượng tuyển sinh hàng năm đã đạt trên 4.500 sinh viên cho tất cả các hệ và trình độ đào tạo, số ngành đào tạo trình độ đại học 26 ngành (thiếu 1 so với chỉ tiêu đề ra), đào tạo trình độ thạc sĩ 7 chuyên ngành (tăng 01 chuyên ngành) và đào tạo trình độ tiến sĩ 5 chuyên ngành (không thay đổi). Chất lượng đào tạo ổn định và chất lượng chuyên môn được nâng lên (thông qua khảo sát thăm dò ý kiến đánh giá từ cựu sinh viên, cơ sở kinh doanh sử dụng nhân lực do Trường đào tạo).

3. Hoàn thành xây dựng chuẩn đầu ra của trình độ ĐH, CĐ làm cơ sở khoa học cho việc xây dựng chương trình giáo dục, đầu tư cơ sở hạ tầng tri thức, hạ tầng kỹ thuật và tổ chức giáo dục đào tạo phù hợp với năng lực của Nhà trường cũng như đòi hỏi của nhu cầu xã hội. Đã có nhiều biện pháp tích cực để đẩy mạnh việc biên soạn tài liệu phục vụ học tập và nghiên cứu... Thực hiện cải tổ một bước thư viện theo hướng thư viện số.

4. Đang triển khai thực hiện một số đề án hợp tác đào tạo với nước ngoài: đào tạo thạc sĩ, đào tạo đại học hai giai đoạn và mời một số chuyên gia nước ngoài đến giảng dạy...

5. Đã thành lập Phòng Đảm bảo chất lượng đào tạo và khảo thí, từng bước đưa công tác nghiên cứu chiến lược đào tạo, kiểm định chất lượng, kiểm tra việc thực hiện kế hoạch và chất lượng giảng dạy vào nề nếp. Việc làm này đã đạt được kết quả ban đầu đáng khích lệ, việc kiểm tra công tác giảng dạy, sinh hoạt được thực hiện thường xuyên đã góp phần đảm bảo kỷ luật, nội quy trong học tập và giảng dạy của Trường, việc đánh giá công tác giảng dạy của giảng viên qua ý kiến thăm dò sinh viên đã giúp giảng viên điều chỉnh việc dạy của mình và đã phát huy tác dụng tích cực.

6. Phân hiệu Kiên Giang đã khắc phục mọi khó khăn về cơ sở vật chất, đội ngũ để trụ vững và phát triển. Hiện nay đã chính thức được Nhà nước phê duyệt dự án xây dựng Phân hiệu Kiên Giang và đang tích cực triển khai theo tiến độ.

### **I.1.2. Những hạn chế và tồn tại**

1. Còn gặp nhiều khó khăn trong việc mở rộng ngành nghề đào tạo trình độ tiến sĩ và thạc sĩ.

2. Tài liệu phục vụ dạy và học cho một số ngành chưa đáp ứng nhu cầu phục vụ nâng cao chất lượng đào tạo, còn thiếu về số lượng, đặc biệt là tính cập nhật và dịch vụ thư viện.

3. Việc đổi mới phương pháp giảng dạy, kiểm tra và thi đã được triển khai, song vẫn còn mang tính hành chính phong trào mà chưa trở thành tự giác và chưa đạt được mục tiêu khuyến khích sinh viên đổi mới cách học.

4. Việc quản lý và khai thác cơ sở thực hành, thực tập chưa hiệu quả, chưa đáp ứng tốt mục tiêu đào tạo kỹ năng cho người học.

5. Tình trạng quá tải trong giảng dạy ở một số ngành chậm được khắc phục. Quy mô đào tạo mất cân đối ở một số ngành.

6. Chất lượng đào tạo một số mặt chưa đáp ứng nhu cầu xã hội như: năng lực Tiếng Anh trong công việc và giao tiếp yếu; khả năng làm việc nhóm, khả năng tư duy độc lập và sáng tạo chưa cao; chất lượng chính trị chưa cao; khả năng sử dụng tin học trong công việc còn thấp...

7. Công tác đảm bảo chất lượng đào tạo và khảo thí trong thời gian qua chủ yếu là quản lý hành chính trong đào tạo, chưa đi sâu vào những vấn đề cốt lõi, cơ bản và hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học.

8. Công tác tổ chức quản lý đào tạo SDH còn một số bất cập trong thực hiện kế hoạch, chương trình đào tạo chậm đổi mới ở một số ngành.

### **I.1.3. Nguyên nhân của những hạn chế và tồn tại**

1. Việc quản lý và tổ chức đào tạo còn mang nặng tính hành chính, chưa có giải pháp và biện pháp thúc đẩy và ràng buộc để tạo nên phong trào đổi mới giảng dạy và học tập trong Trường một cách sâu rộng, thực chất và bền vững.

2. Đội ngũ CBGD ở một số ngành còn thiếu về số lượng và hạn chế về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và ngoại ngữ. Ý thức trách nhiệm của một bộ phận không nhỏ CBGD và CB quản lý chưa theo kịp sự phát triển.

3. Thiếu một hệ thống các tiêu chí cốt lõi và cơ bản đảm bảo chất lượng làm căn cứ kiểm tra đánh giá chất lượng giảng dạy.

4. Các biện pháp tích cực để khuyến khích việc đổi mới giảng dạy trong giảng viên chưa đủ mạnh, trong khi công tác kiểm tra kiểm soát và đánh giá chưa được tiến hành thường xuyên.

## **I.2. Công tác khoa học công nghệ**

### **I.2.1. Kết quả đạt được**

1. Nhận thức của cán bộ và sinh viên về vai trò của khoa học công nghệ trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đã được nâng lên một bước thông qua việc kết hợp tuyên truyền vận động bên cạnh việc thiết lập cơ chế ràng buộc và từng bước sử dụng có hiệu quả đòn bẩy kinh tế.

2. Tạo điều kiện thuận lợi cho các khoa, viện nghiên cứu tiếp cận nhiều đề tài, dự án các cấp bằng việc triển khai các nghiên cứu tiền khả thi ở cấp cơ sở. Khai thác được nhiều nguồn kinh phí từ Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Bộ Khoa học & Công nghệ, Bộ Giáo dục &



Đào tạo, các địa phương và doanh nghiệp. Năng lực tự chủ của các viện, trung tâm KHCN đã từng bước được khẳng định.

3. Triển khai một số chương trình nghiên cứu mũi nhọn như: sản xuất giống thủy sản; phòng trị bệnh cho các đối tượng nuôi trồng; nghiên cứu và chuyển giao công nghệ sản xuất giống; công nghệ nuôi thâm canh có sử dụng chế phẩm sinh học; công nghệ khai thác cá chọn lọc; công nghệ sản xuất chitin, chitozan; sản xuất các sản phẩm có giá trị gia tăng; thí điểm các mô hình nuôi biển bằng thức ăn công nghiệp; xây dựng các mô hình xử lý chất thải bảo vệ môi trường gắn trực tiếp với nhu cầu của các địa phương và doanh nghiệp; thiết kế chế tạo các thiết bị cơ khí hóa, tự động hóa phục vụ ngành thủy sản; Khai thác và bảo tồn nguồn gen thủy sản quý hiếm...

4. Các công trình NCKH trong những năm gần đây đã có xu hướng tiếp cận hơn với thực tế, lôi cuốn được sự quan tâm, chia sẻ và hợp tác của nhiều người, vừa có tính chuyên ngành vừa có tính liên ngành, với sự tham gia ngày càng nhiều của giảng viên trẻ và sinh viên.

5. Đã có chủ trương và thực hiện được một số đề tài NCKH trực tiếp phục vụ cho công việc của Nhà trường và do Nhà trường đặt hàng, từng bước hình thành các nhóm nghiên cứu trọng điểm.

### **1.2.2. Những hạn chế và tồn tại**

1. Số lượng cán bộ có đủ điều kiện chủ trì các đề tài NCKH, số CB quyết tâm đi vào NCKH còn ít và phân bố không đồng đều giữa các khoa/ngành.

2. Chưa có nhiều sản phẩm KHCN nổi bật mang thương hiệu và thế mạnh của Trường.

3. Cơ sở vật chất được trang bị cho nghiên cứu khoa học chưa đồng bộ, chưa tương xứng với năng lực đội ngũ và có nhiều biểu hiện lãng phí trong sử dụng.

4. Vai trò đầu tàu của một số nhà khoa học có trình độ cao và vai trò của Viện nghiên cứu trong NCKH và chuyển giao công nghệ còn hạn chế.

### **1.2.3. Nguyên nhân của những hạn chế và tồn tại**

1. Kinh phí NCKH hạn chế, sức ép giảng dạy cao (đặc biệt với khu vực khoa học tự nhiên, quản lý kinh tế và xã hội). Cơ chế quản lý tài chính trong NCKH còn nhiều bất cập, khó tạo lập được môi trường thuận lợi cho phát triển cảm hứng sáng tạo khoa học công nghệ.

2. Thiếu đội ngũ chuyên gia đầu đàn, thiếu cơ chế đầu tư lâu dài cho sản phẩm mũi nhọn, đón đầu.

3. Đội ngũ chuyên gia của các Viện nghiên cứu khá mỏng lại bị phân tán và thu hút bởi công tác đào tạo có thu nhập ngay.

4. Cơ chế quản lý và tổ chức các hoạt động KHCN của cả hệ thống còn nặng hình thức và bệnh thành tích, chưa có tác dụng khuyến khích, tập hợp đội ngũ và tạo động lực mạnh mẽ.

### **I.3 Công tác hợp tác quốc tế**

#### **I.3.1. Kết quả đạt được**

1. Đã từng bước củng cố tổ chức bộ máy thực hiện công tác hợp tác quốc tế đến các đơn vị, song song với hoàn thiện cơ chế quản lý hợp tác quốc tế trong trường. Qua đó đã tạo được cơ chế hợp lý động viên toàn thể CBVC và các đơn vị chủ động - sáng tạo tham gia công tác hợp tác quốc tế.

2. Tổ chức tốt 9 hội thảo và 9 dự án ĐT-NCKH quốc tế, trong đó có một số hội thảo và dự án quốc tế lớn như IIFET 2008, FAO 2008, Bảo tồn nguồn lợi biển khu vực châu Á 2007, SRV2701 pha 2...thông qua các hội thảo và dự án quốc tế đã củng cố và khẳng định vị thế của Nhà trường với giới khoa học quốc tế và góp phần nâng cao năng lực ĐT-NCKH của Trường.

3. Từ năm 2005 đến 2009, Trường đã ký 28 bản ghi nhớ với các đối tác quốc tế làm cơ sở cho việc thực hiện những hoạt động trao đổi cán bộ, sinh viên, nghiên cứu chung, tổ chức hội thảo, trao đổi ấn phẩm khoa học giúp từng bước nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học của Nhà trường.

4. Tiếp tục hợp tác với các tổ chức cung cấp giáo viên tình nguyện WUSC - Canada, VIA - Mỹ, AVI - Úc, Quỹ giáo dục Quốc tế Alaska và Chương trình Fulbright tại Việt Nam qua đó tiếp nhận 15 giáo viên tình nguyện, chuyên gia về trường công tác. Từng bước nâng cao chất lượng học tập và giảng dạy Tiếng Anh chuyên ngành của Khoa Ngoại ngữ cũng như các khoa khác.

5. Đã xây dựng và thực hiện rất hiệu quả 02 dự án liên kết đào tạo quốc tế với Cộng hòa Séc và Vương quốc Na Uy (NOMA - FAME). Dự án liên kết đào tạo với Cộng hòa Séc đã có 20 sinh viên đầu tiên được lựa chọn qua Séc học tiếp giai đoạn 2. Với dự án NOMA - FAME, khóa 1 đã có 19 học viên tốt nghiệp, trong đó 7 học viên đến từ các quốc gia: Ecuador, Bangladesh, Sri Lanka, Trung Quốc; 4 học viên là cán bộ của trường. Khóa 2 chuẩn bị tốt nghiệp, khóa 3 đang học và chuẩn bị chiêu sinh khóa 4.

Có thể khẳng định: giai đoạn 2005 - 2009, công tác HTQT của Trường tiếp tục phát triển, giữ vững vai trò cầu nối giữa Nhà trường với bè bạn quốc tế trong quá trình hội nhập và toàn cầu hóa. Thông qua HTQT nhiều cán bộ của Trường đã được đào tạo thành thạc sĩ, tiến sĩ.

#### **I.3.2. Những hạn chế tồn tại**

1. Nhiều CBVC và đơn vị chưa nhận thức đúng tầm quan trọng của công tác HTQT để phát triển toàn diện Nhà trường trong xu thế hội nhập và toàn cầu hóa. Do vậy công tác HTQT chưa phát triển đều và hiệu quả ở một số đơn vị.

2. Nhiều chương trình HTQT đã được ký kết ở cấp trường nhưng chậm triển khai về các đơn vị. Nhiều đơn vị còn thiếu chủ động trong xây dựng và triển khai nội dung dự án HTQT.

3. Năng lực triển khai công tác HTQT còn yếu, đặc biệt về ngoại ngữ.

4. Khá nhiều quan hệ hợp tác quốc tế mới chỉ dừng lại ở các văn bản được ký kết mà không có bất kỳ động tác nào sau khi thiết lập sự hợp tác.

### **I.3.3 Nguyên nhân của những hạn chế và tồn tại**

1. Sự quan tâm đến công tác HTQT chưa được chú trọng đúng mức ở một số CBVC và đơn vị chuyên môn. Do vậy nhiều đơn vị còn thờ ơ hoặc lúng túng trong xây dựng và triển khai các hoạt động HTQT vì sự phát triển bền vững của đơn vị.

2. Nhà trường chưa xây dựng được kế hoạch dài hạn, cụ thể về hợp tác quốc tế và chưa có chiến lược quảng bá.

3. Lực lượng cán bộ và bộ máy chuyên trách về HTQT còn bất cập về số lượng, trình độ, năng lực chuyên môn, năng lực quản lý và ngoại ngữ.

### **I.4. Công tác xây dựng cơ sở vật chất**

#### **I.4.1. Kết quả đạt được**

1. Đã tranh thủ được sự hỗ trợ của Nhà nước, của các địa phương, các tổ chức quốc tế để đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất phục vụ đào tạo và nghiên cứu. Trong nhiệm kỳ 2005 – 2010, tiếp tục đầu tư xây dựng các công trình công cộng (KTX, nhà làm việc, hạ tầng kỹ thuật khác...) với số vốn gần 100 tỉ VNĐ. Tăng cường thiết bị (Xưởng Cơ khí, Hóa cơ bản, khoa Nuôi, Khoa Khai thác) và xây dựng mới 7 phòng thí nghiệm (Trung tâm huấn luyện thuyền viên; Quan trắc môi trường; An toàn thực phẩm, Cơ điện tử, Xây dựng, Ngoại ngữ, Dạy học trực tuyến) với tổng kinh phí gần 200 tỉ VNĐ... Xin thêm được 8 ha để mở rộng mặt bằng ở khu Hòn Nghê.

2. Từng bước thực hiện đổi mới cơ chế quản lý và sử dụng tài sản công theo hướng tập trung và chuyên nghiệp: Trung tâm thí nghiệm, Trung tâm máy tính, phương tiện dạy học...

3. Từng bước tin học hóa Nhà trường: xây dựng các phần mềm quản lý, củng cố và không ngừng hoàn thiện website...

#### **I.4.2. Những hạn chế tồn tại**

1. Hiệu quả sử dụng các phương tiện thiết bị thực hành chưa cao.

2. Chưa hoàn tất việc mở cổng ra đường Phạm Văn Đồng do khó khăn trong công tác giải tỏa và do sự thay đổi chủ trương giải tỏa khu phía đông Trường của UBND tỉnh.

3. Ý thức giữ gìn của công, thực hành tiết kiệm chống lãng phí chưa trở thành tự giác và phổ biến.

4. Công tác quy hoạch xây dựng cơ bản và đầu tư còn một số bất cập.

### **I.4.3 Nguyên nhân của những hạn chế và tồn tại**

1. Việc giáo dục ý thức bảo vệ của công và chế độ trách nhiệm chưa được chú ý đúng mức. Tình trạng phân tán và cát cứ trong quản lý và sử dụng ngày càng trở nên trầm trọng.

2. Trách nhiệm của trường đơn vị trong quản lý và khai thác TSC chưa được xác lập rõ ràng.

3. Vai trò của Phòng QTTB trong việc giám sát và đánh giá công tác quản lý và sử dụng của các đơn vị tương đối mờ nhạt.

4. Chưa xây dựng được đội ngũ CB phòng thí nghiệm chuyên nghiệp có tính trách nhiệm cao.

## **II. LÃNH ĐẠO CÔNG TÁC TƯ TƯỞNG**

### **II.1. Kết quả đạt được**

1. Năm bắt được diễn biến tư tưởng của CBVC và HSSV, kịp thời điều chỉnh những biểu hiện lệch lạc, củng cố niềm tin, xây dựng tình đoàn kết, tạo được sự đồng thuận cao, giữ vững an ninh trật tự trong Nhà trường.

2. Đổi mới phương pháp học tập quán triệt các nghị quyết của Đảng theo hướng ngày càng thiết thực hơn, liên hệ với nhiệm vụ chính trị và tình hình cụ thể của Nhà trường, dành thời gian cho cán bộ tự nghiên cứu tài liệu, trao đổi thảo luận viết thu hoạch, gắn với chương trình hành động .

3. Tổ chức tuyên truyền đầy đủ, kịp thời Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Trường khóa XVIII, Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Tỉnh Khánh Hòa khóa XV và Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc khóa X. Khi triển khai thực hiện các nghị quyết của đảng cấp trên lãnh đạo Nhà trường đều xây dựng chương trình hành động sát thực với nhiệm vụ chính trị của Nhà trường.

4. Duy trì đều đặn báo cáo thời sự, sinh hoạt tư tưởng, nói chuyện chuyên đề, chào cờ hàng tháng. Tổ chức các cuộc thi tìm hiểu về truyền thống dân tộc, Bác Hồ, Nhà trường, nghề nghiệp và các hoạt động phong trào tuyên truyền kỷ niệm các ngày lễ của đất nước và của Trường.

5. Củng cố bộ máy tổ chức, thành lập Khoa Lý luận chính trị, thực hiện QĐ số 52/2008/QĐ-BGDT ngày 18/9/2008 của Bộ giáo dục & Đào tạo về việc Ban hành chương trình các môn Lý luận chính trị trình độ đại học, cao đẳng, thí điểm rút gọn thời gian giảng dạy trên lớp, tăng thời gian thảo luận đối với các học phần lý luận và đổi mới công tác đánh giá kết quả học tập.

6. Xây dựng Đề án Tuyên truyền giáo dục chính trị tư tưởng, xác định rõ phương hướng, mục tiêu để củng cố và hoàn thiện thế giới quan, nhân sinh quan và lý tưởng cách mạng cho CBVC và HSSV.

7. Tổ chức học tập, quán triệt thực hiện đầy đủ, kịp thời trong toàn thể CBVC và HSSV cuộc vận động "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh", " Mỗi thầy cô giáo là tấm gương đạo đức, tự học và sáng tạo". Cụ thể hóa việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức của Bác, Đảng ủy, Ban Giám hiệu, Công đoàn, Đoàn thanh niên và Hội sinh viên Trường đã phát động phong trào thi đua thực hiện 10 điều CBVC không được làm và 7 điều HSSV không được làm, từ đó đã có nhiều chuyển biến tích cực trong Nhà trường.

8. Thực hiện đầy đủ, chính xác và công bằng mọi chế độ quyền lợi của CBVC và HSSV, có khen chê thích đáng, xây dựng và nhân rộng những tấm gương người tốt việc tốt.

9. Chú trọng xây dựng và tăng cường cơ sở vật chất phục vụ công tác tuyên truyền giáo dục chính trị tư tưởng và nâng cao đời sống tinh thần cho CBVC và HSSV Nhà trường.

## **II.2. Những hạn chế tồn tại**

1. Một số vướng mắc và vụ việc tại một vài đơn vị chưa được giải quyết kịp thời và dứt điểm.

2. Hình thức tuyên truyền, giáo dục chính trị tư tưởng còn đơn điệu, nặng về thuyết trình bài vở. Thông tin tuyên truyền chưa kịp thời và hấp dẫn, chưa sát với thực tiễn và sức thuyết phục thấp.

3. Việc vận dụng kiến thức, liên hệ thực tiễn, giải thích đường lối chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật Nhà nước của cán bộ giảng dạy các môn lý luận chính trị nói riêng và cán bộ giảng dạy của Nhà trường nói chung còn nhiều hạn chế.

4. Tính tự giác chấp hành các quy định chung của một bộ phận cán bộ đảng viên chưa cao.

## **II.3. Nguyên nhân của những hạn chế và tồn tại**

1. Đội ngũ cán bộ chuyên trách công tác thông tin tuyên truyền còn hạn chế về trình độ và năng lực, chưa tích cực đổi mới phương pháp, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

2. Những nguy cơ của đất nước và mặt trái của kinh tế thị trường hàng ngày hàng giờ tác động đến tâm tư tình cảm của CBVC và HSSV Nhà trường.

3. Lãnh đạo chỉ đạo chưa thật sâu sát và thường xuyên. Việc tổ chức rút kinh nghiệm sau các đợt sinh hoạt chính trị, sinh hoạt tập thể chưa được triệt để.

4. Vị trí, vai trò lãnh đạo của các Chi bộ đảng trong công tác tuyên truyền giáo dục chính trị còn nhiều hạn chế.

### **III. LÃNH ĐẠO CÔNG TÁC TỔ CHỨC CÁN BỘ**

#### **III.1. Kết quả đạt được**

1. Đã thống nhất quan điểm, nguyên tắc và triển khai lãnh đạo công tác tổ chức và phân cấp quản lý cán bộ trong Trường, đồng thời hoàn chỉnh cơ chế quản lý, điều hành tạo điều kiện phát huy vai trò, thẩm quyền của Hiệu trưởng và các đoàn thể quần chúng theo đúng tinh thần Nghị quyết TW 3 (khóa VIII).

2. Chỉ đạo hoàn chỉnh bộ văn bản quản lý, làm cơ sở pháp lý cho việc thành lập, giải thể, sáp nhập, bổ sung, điều chỉnh kiện toàn bộ máy quản lý cũng như tuyển dụng, đào tạo bồi dưỡng, bổ nhiệm, điều động và đánh giá cán bộ. Bảo đảm mọi hoạt động trong Trường diễn ra một cách dân chủ, công khai, minh bạch, thực sự là nền tảng cho sự ổn định và phát triển Nhà trường.

3. Hoàn chỉnh công tác quy hoạch và giám sát quá trình thực hiện quy hoạch, kế hoạch tuyển dụng, đào tạo bồi dưỡng và sử dụng cán bộ giai đoạn 2006 – 2010.

4. Chỉ đạo và thực hiện nghiêm túc qui trình bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp, bảo đảm người được bổ nhiệm đủ tiêu chuẩn, điều kiện và có đề cương công tác trước khi bổ nhiệm.

5. Đảng ủy đã thống nhất chủ trương thu hút người có năng lực chuyên môn và học vị cao về Trường, đồng thời có chính sách khuyến khích cán bộ trẻ tích cực bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, ngoại ngữ cũng như kỹ năng lãnh đạo, quản lý. Do vậy, từ tháng 9 năm 2005 đến nay, tỷ lệ giảng viên có trình độ sau đại học đã tăng gấp 3 lần so với 5 năm trước; trong đó, số CBGD trẻ tốt nghiệp thạc sỹ, tiến sỹ ở nước ngoài về nhiều gấp 3 lần 5 năm trước. Đã tinh giản cấp phó khoa, trẻ hóa cán bộ lãnh đạo các cấp, tỉ lệ cán bộ trẻ 4 năm gần đây được bổ nhiệm tăng 40% so với 4 năm trước.

6. Chỉ đạo và đôn đốc các đơn vị thực hiện nghiêm túc việc đánh giá nhận xét kết quả thực hiện nhiệm vụ hàng năm theo các tiêu chí và quy trình đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Kịp thời phát hiện đưa vào quy hoạch bồi dưỡng và bổ nhiệm, điều chuyển, miễn nhiệm.

7. Tạo điều kiện cho Hiệu trưởng, các trưởng đơn vị chủ động định rõ chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền và trách nhiệm của CBVC thuộc quyền quản lý nhằm phát huy tính năng động sáng tạo, tự chủ, tích cực của mọi người.

8. Chỉ đạo và đôn đốc thực hiện cải cách hành chính giai đoạn 2007 – 2012 đã tạo chuyển biến thực sự từ nếp nghĩ đến cách làm của mọi người, việc chấp hành kỷ cương, ý thức trách nhiệm với công việc và ý thức tập thể được nâng cao rõ rệt. Khắc phục tình trạng chông chéo, đùn đẩy hay bê trễ công việc và quan liêu, mệnh lệnh với sinh viên.

9. Đội ngũ CBGD và quản lý hàng năm được tăng cường về số lượng và được nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ... Tranh thủ mọi điều kiện gửi cán bộ đi học nâng cao trình độ ở nước ngoài (hiện nay phần lớn cán bộ trẻ đều được đào tạo thạc sĩ và tiến sĩ ở nước ngoài). Đa số cán bộ trẻ sau 5 năm công tác đều có thể sử dụng được một ngoại ngữ để giao tiếp.

10. Thí điểm triển khai mô hình Viện/Trung tâm – Khoa. Thí điểm khoán biên chế và quỹ lương cho 3 đơn vị đạt kết quả khả quan.

### **III.2. Những hạn chế và tồn tại**

1. Hiệu lực công tác quản lý ở một số mảng công việc và đơn vị chưa cao. Một số cán bộ lãnh đạo quản lý chưa năng động do hậu quả nặng nề của cơ chế quản lý cũ.

2. Kỹ năng lãnh đạo và quản lý của một số cán bộ còn yếu. Tính trách nhiệm chưa cao, thiếu sự hợp tác hỗ trợ chân thành.

3. Công tác luân chuyển cán bộ chưa được quan tâm đúng mức.

4. Chưa có cơ chế kiểm tra giám sát nghiêm ngặt. Công tác tự kiểm tra, kiểm soát của lãnh đạo các đơn vị chưa thường xuyên, thậm chí một số lãnh đạo đơn vị đã buông lỏng.

### **III.3. Nguyên nhân của những hạn chế và tồn tại**

1. Tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm ở một bộ phận cán bộ đảng viên chưa cao, tâm lý ngại đổi mới và an phận còn nặng nề.

2. Phần lớn cán bộ lãnh đạo quản lý chưa được đào tạo về kiến thức quản lý nhà nước, quản lý giáo dục, nhiều cán bộ không tích cực tự học để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

3. Đa số cán bộ lãnh đạo quản lý kiêm nhiệm giảng dạy nên nhiệm vụ quản lý có lúc bị chi phối.

## **IV. LÃNH ĐẠO CÔNG TÁC ĐOÀN THỂ VÀ CHĂM LO ĐỜI SỐNG CỦA CBVC VÀ HSSV**

### **IV.1. Kết quả đạt được**

1. Hoàn chỉnh qui chế phối hợp và định kỳ tổ chức họp liên tịch giữa Đảng ủy với Thường vụ Công đoàn, Đoàn TN, Hội SV, Hội Cựu chiến binh. Thông qua đó, Đảng ủy kịp thời chỉ đạo các tổ chức hoạt động đúng hướng, phù hợp với sự phát triển của Nhà trường.

2. Công đoàn có nhiều cải tiến và tham gia công tác chuyên môn với những nội dung sâu sát. Tích cực tổ chức nhiều hoạt động tạo sân chơi lành mạnh, động viên, khích lệ đông đảo CBVC và người lao động hăng hái thi đua, lao động đạt kết quả thiết thực với năng suất, chất lượng cao.

3. Đoàn thanh niên, Hội sinh viên đã có nhiều đổi mới công tác tổ chức vận động thu hút sinh viên vào các hoạt động học tập, sinh hoạt, vui chơi lành mạnh như: hội nghị học tốt, rèn luyện tốt các cấp, nghiên cứu khoa học, đẩy mạnh phong trào tự quản, thực hiện nếp sống văn minh, thực hiện những điều sinh viên không được làm...

4. Hội Cựu chiến binh, Hội Cựu sinh viên và Hội Khuyến học tuy mới thành lập nhưng đã có nhiều hoạt động trong việc tuyên truyền vận động, giáo dục cho hội viên và toàn thể CBVC, HSSV nhận thức rõ vai trò, tầm quan trọng của tổ chức hội trong quá trình xây dựng, phát triển Nhà trường.

Các đoàn thể tích cực hưởng ứng và cụ thể hóa với các nội dung sát thực, khả thi nên đều thực hiện tốt các cuộc vận động, trong đó cuộc vận động "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh" là trung tâm và xuyên suốt. Thông qua cuộc vận động này đã tạo nên chuyển biến thật sự từ nếp nghĩ đến việc làm của mỗi CBVC trong thực thi nhiệm vụ. Đã quyên góp hàng trăm triệu đồng ủng hộ các quỹ từ thiện, xây nhà tình nghĩa, nhà đại đoàn kết, nuôi dưỡng các mẹ liệt sỹ, ủng hộ quỹ trẻ thơ, các nạn nhân chất độc da cam, tặng quà đồng bào dân tộc miền núi Khánh Vĩnh...

5. Phong trào thi đua từng bước đi vào chiều sâu với những hoạt động cụ thể, thiết thực từng bước khắc phục bệnh hình thức, kém hiệu quả. Đảm bảo có sự gắn kết mang tính hệ thống giữa các tổ chức và đơn vị trong Trường vì thế đã tạo được sức mạnh tổng hợp để thúc đẩy việc hoàn thành tốt nhiệm vụ của mỗi tổ chức, đơn vị góp phần làm nên danh hiệu Anh hùng lao động thời kỳ đổi mới.

6. Việc tăng cường phân cấp và trao quyền tự chủ đã phát huy tính năng động, tự chủ của các đơn vị trong việc thực hiện nhiệm vụ chính trị và các hoạt động chuyên môn nghiệp vụ khác như các hợp đồng kinh tế, lao động sản xuất ngành nghề, đào tạo bậc trung cấp, kỹ thuật viên...



đã góp phần khuyến khích các đơn vị và cá nhân hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao bên cạnh việc tích cực tìm kiếm và triển khai các hoạt động khác để nâng cao thu nhập thực tế của CBVC.

7. Đã quan tâm đúng mức sự phân công nhiệm vụ cho nên đã duy trì được quyền lợi hợp lý của CBVC, từng bước khắc phục được sự chênh lệch quá mức giữa nghĩa vụ và quyền lợi giữa các đối tượng CBVC trong Trường. Qui chế chi tiêu nội bộ thường xuyên được điều chỉnh, bổ sung theo hướng tiến dần tới sự công bằng, hợp lý .

8. Các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể thao luôn được quan tâm và hỗ trợ kinh phí tương xứng. Hàng năm luôn tổ chức nhiều cuộc thi TDTT, hội diễn văn nghệ, thi tìm hiểu về truyền thống của Đảng, Bác Hồ, Công đoàn Việt Nam, Đoàn thanh niên, Hội sinh viên và ngày truyền thống của Trường, đã cử nhiều đoàn, đội, đại biểu dự thi với Ngành và các địa phương đạt giải cao.

#### **IV.2. Những hạn chế và tồn tại**

1. Nội dung tuyên truyền, vận động và nội dung sinh hoạt một số đoàn thể còn đơn điệu, thậm chí đã có biểu hiện hành chính hóa, cho nên chưa kích lệ, thu hút được đông đảo CBVC, HSSV quan tâm. Mặt khác, chưa có những biện pháp hữu hiệu để khuyến khích người tích cực và chế tài đối với người thờ ơ, không tích cực.

2. Hoạt động của Đoàn TN và Hội sinh viên tuy đã có những tiến bộ song chưa ngang tầm với sự phát triển của công tác thanh niên sinh viên. Nội dung các hoạt động chưa thiết thực chưa gắn chặt với sinh viên, nên chưa thu hút được đông đảo HSSV tham gia. Một số đoàn khoa và chi đoàn chưa phát huy hết vai trò trách nhiệm.

3. Chưa tạo được sự nhất quán và xuyên suốt trong chỉ đạo phong trào thi đua cho nên chưa tạo được sự thông suốt từ nhận thức đến hành động của một số CBVC. Mặt khác, chưa có biện pháp tích cực và nhân rộng các điển hình tiên tiến, một số tiêu chí bình xét các danh hiệu chưa sát thực, nên tác dụng của phong trào chưa cao.

4. Một bộ phận CBVC chưa có nhận thức và hành động đúng đắn về quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong thực thi nhiệm vụ, đặc biệt là chưa quan tâm đến năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc, chưa khắc phục được tình trạng bình quân chủ nghĩa, lãng phí tài sản công...

5. Đời sống của một bộ phận CBVC trẻ còn gặp nhiều khó khăn.

#### **IV.3. Nguyên nhân của những hạn chế và tồn tại**

1. Hoạt động của các BCH đoàn thể chưa đều tay, tính tự giác, tích cực và tự chịu trách nhiệm một số cán bộ chưa cao, thậm chí còn một số thụ động trong công tác được phân công.

2. Một số cán bộ lãnh đạo không năng động, không tự học để nâng tầm nhiệm vụ, cho nên chưa có phương pháp, biện pháp hữu hiệu để vận động thu hút quần chúng. Ý thức phê bình và tự phê bình trước những biểu hiện thiếu tính xây dựng chưa cao.

3. Đại bộ phận cán bộ các đoàn thể đều kiêm nhiệm và do áp lực nhiệm vụ của chính quyền khá lớn nên hạn chế nhiều trong hoạt động đoàn thể; một số cán bộ đoàn là sinh viên có học lực trung bình, nên cũng khó khăn trong vận động đoàn viên, thanh niên và ít có thời gian để hoạt động đoàn, hội.

4. Chi ủy chưa có sự quan tâm đúng mức tới việc lựa chọn, cử cán bộ có năng lực, có chức vụ chính quyền tương đương tham gia các chức danh Chủ tịch Công đoàn bộ phận, các đảng viên giữ chức vụ Bí thư đoàn khoa, sinh viên học khá giỏi làm Bí thư chi đoàn, Chi hội trưởng...

5. Điều kiện làm việc và chế độ đãi ngộ chưa tương xứng với sự đóng góp của một bộ phận cán bộ các đoàn thể.

## **V. CÔNG TÁC XÂY DỰNG ĐẢNG**

### **V.1. Kết quả đạt được**

1. Đã thường xuyên và nghiêm túc thực hiện nhiệm vụ then chốt về xây dựng Đảng. Đã xây dựng và thực hiện nghiêm túc quy chế làm việc của Đảng ủy, Ban Thường vụ Đảng ủy và chương trình kế hoạch công tác của các ban của Đảng ủy, chế độ hội họp, chế độ báo cáo, giao ban. Đã ban hành Nghị quyết chuyên đề về công tác xây dựng đảng. Tổ chức các lớp học chính trị để phổ biến, quán triệt các chỉ thị, nghị quyết của TW cũng như Tỉnh ủy Khánh Hòa. Giữ vững và phát huy truyền thống của Đảng bộ trong sạch, vững mạnh.

2. Đã quan tâm chỉ đạo xây dựng và củng cố tổ chức Đảng, sắp xếp lại một số chi bộ cho phù hợp với cơ cấu tổ chức bộ máy của Nhà trường. Năm 2005, Đảng bộ có 16 chi bộ, đến tháng 4/2010 có 21 chi bộ. Thực hiện việc chấn chỉnh tổ chức cơ sở Đảng gắn với trách nhiệm lãnh đạo đơn vị, nâng cao vai trò lãnh đạo của tổ chức Đảng trong đơn vị.

3. Đã hoàn thiện các quy định về chức năng, nhiệm vụ, phương thức hoạt động, nâng cao chất lượng sinh hoạt của Đảng bộ, chi bộ, đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, thiết thực, sát thực tiễn, sát quần chúng, thực hiện nguyên tắc tổ chức Đảng, đảng viên giữ mối liên hệ mật thiết với quần chúng nơi công tác và nơi cư trú, thực hiện đánh giá, phân loại đảng viên và chi bộ đúng thực chất, gắn với kết quả hoàn thành nhiệm vụ được giao. Từ năm 2005 đến nay, không có chi bộ xếp loại không hoàn thành nhiệm vụ, số chi bộ đạt trong sạch, vững mạnh chiếm 88,94%; đảng viên hoàn thành tốt và xuất sắc nhiệm vụ tăng liên tục.

4. Đã xây dựng và thực hiện kế hoạch công tác kiểm tra, giám sát hàng năm, phân công Đảng ủy viên phụ trách theo dõi sinh hoạt các chi bộ. Đã kiểm tra các chi bộ trong Đảng bộ theo Quy định

97QĐ/TW, từ đó phát hiện và uốn nắn kịp thời các biểu hiện lệch lạc. Hàng năm tổ chức để quần chúng góp ý cho sự lãnh đạo của chi bộ và vai trò tiên phong, gương mẫu của đảng viên. Thực hiện nghiêm công tác kỷ luật đảng viên, trong nhiệm kỳ đã khiển trách 02, xóa tên 05 và khai trừ 01 đảng viên.

5. Đã thường xuyên quan tâm công tác phát triển Đảng, đặc biệt trong cán bộ trẻ và sinh viên. Hàng năm tổ chức các lớp bồi dưỡng kết nạp Đảng và bồi dưỡng lý luận chính trị cho đảng viên mới. Trong nhiệm kỳ (tính tới tháng 3/2010), đã kết nạp được 112 đảng viên, trong đó có 70 cán bộ và 42 sinh viên.

## **V.2. Những hạn chế tồn tại**

1. Cuộc vận động xây dựng chính đốn Đảng, tự phê bình và phê bình trong các cấp ủy, chi bộ và đảng viên chưa đạt yêu cầu đề ra. Một số cán bộ lãnh đạo đơn vị, chi bộ, đảng viên chưa là tấm gương sáng cho quần chúng noi theo. Công tác khen thưởng, kỷ luật chưa được chú trọng đúng mức.

2. Chưa hoàn thiện cơ chế và tổ chức để giám sát trong Đảng và chính quyền cũng như giám sát của quần chúng với hoạt động của Đảng, của chính quyền, với cán bộ đảng viên phù hợp với điều kiện của Trường. Ở một số đơn vị chưa đảm bảo thực hiện đúng dẫn nguyên tắc tập trung dân chủ cũng như quy chế dân chủ trong trường đại học, dẫn đến tình trạng dân chủ hình thức hoặc dân chủ quá mức.

3. Sinh hoạt Đảng ở một số chi bộ còn nghèo nàn về nội dung, quản lý đảng viên chưa chặt chẽ, công tác tự phê bình và phê bình, đấu tranh chống các luận điệu tuyên truyền phản động, bác bỏ luận điệu sai trái của các thế lực thù địch còn yếu.

4. Công tác kiểm tra giám sát của UBKT và các chi ủy theo khoản 2 Điều 30 Điều lệ Đảng chưa thường xuyên, nội dung kiểm tra chưa gắn với kết quả thực hiện kế hoạch công tác của Trường; công tác tự kiểm tra của các chi bộ còn yếu; một số cấp ủy chỉ đạo việc góp ý của quần chúng cho sự lãnh đạo của Đảng, cho cán bộ, đảng viên thiếu nghiêm túc; chưa có sự phối hợp công tác giữa UBKT của Đảng ủy và Ban Thanh tra nhân dân.

5. Công tác phát triển Đảng ở một số chi bộ chưa được quan tâm đúng mức, số đảng viên mới được kết nạp là sinh viên chiếm tỷ lệ thấp, chưa tương xứng với tiềm năng và mong muốn đã đề ra.

## **V.3. Nguyên nhân của những hạn chế và tồn tại**

1. Nhận thức về công tác xây dựng, chính đốn Đảng chưa đầy đủ, chưa đề cao tính đảng và nguyên tắc tập trung dân chủ trong sinh hoạt đảng cũng như trong lãnh đạo hoàn thành nhiệm vụ được giao của đơn vị công tác.

2. Công tác kiểm tra của UBKT của Đảng ủy và tự kiểm tra của các chi bộ chưa thường xuyên, chưa phát huy được tác dụng giám sát chi bộ trong việc thực hiện nhiệm vụ, chức năng cũng như giám sát cán bộ, đảng viên trong việc hoàn thành chức trách được giao.

3. Vai trò tiên phong gương mẫu, tính chiến đấu, khả năng thuyết phục và hiệu quả công tác của một bộ phận cán bộ, đảng viên chưa đạt chuẩn; tâm lý chủ quan, bằng lòng với hiện tại còn phổ biến.

## **VI. ĐÁNH GIÁ CHUNG**

### **VI.1. Những kết quả nổi bật**

Đã đạt được hầu hết các mục tiêu nhiệm vụ được xác định tại Đại hội XVIII, đó là :

1. Làm tốt công tác tư tưởng, xây dựng được lòng tin, sự đồng thuận trong toàn thể đảng viên, CBVC. Thực hiện nghiêm túc Quy chế dân chủ trong nhà trường, mọi mặt hoạt động của Nhà trường đều được công khai và minh bạch.
2. Xây dựng và hoàn chỉnh Quy hoạch phát triển Nhà trường đến 2020 làm định hướng và kế hoạch hóa toàn diện các mặt hoạt động của Nhà trường.
3. Thể chế hóa toàn diện mọi mặt hoạt động của Nhà trường thông qua việc hoàn thiện hệ thống văn bản quản lý các hoạt động: đào tạo; NCKH; HTQT; tổ chức cán bộ; xây dựng, quản lý và khai thác cơ sở vật chất...
4. Quy mô đào tạo và cơ cấu ngành nghề tiếp tục được mở rộng theo đúng lộ trình. Các hoạt động đào tạo đang được đẩy mạnh theo chiều sâu để từng bước giải quyết vấn đề chất lượng, hiệu quả và đáp ứng nhu cầu xã hội.
5. Công tác KHCN có chuyển biến tích cực theo hướng cụ thể, phần lớn các nghiên cứu đã gắn liền với thực tiễn xã hội, thực tiễn Nhà trường và đã tạo ra được các sản phẩm có ý nghĩa khoa học cao hoặc có giá trị thương mại.
6. Hoạt động hợp tác quốc tế có nhiều khởi sắc, góp phần quan trọng tạo nên tư duy mới trong đào tạo và NCKH, đồng thời góp phần quan trọng vào việc đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao phục vụ nhu cầu xây dựng và phát triển Nhà trường cũng như xây dựng và phát triển đất nước.
7. Bộ máy tổ chức quản lý Nhà trường tiếp tục được điều chỉnh theo hướng từng bước chuyên nghiệp và tinh gọn, gắn chặt quyền lợi với nghĩa vụ và trách nhiệm. Đời sống tinh thần và vật chất của CBVC và HSSV tiếp tục được cải thiện.

8. Công tác đánh giá cán bộ hàng năm được thực hiện có nền nếp. Công tác thi đua khen thưởng được đổi mới theo hướng thực chất, không chạy theo hình thức và góp phần tạo động lực thúc đẩy CBVC công tác tốt, giảng dạy tốt, phục vụ tốt.
9. Từng bước tin học hóa công tác quản lý Nhà trường.

### **VI.2. Những tồn tại chủ yếu**

1. Chất lượng đào tạo các bậc học, nhất là chất lượng chính trị chưa tương xứng với sự nghiệp CNH HĐH đất nước.
2. Vai trò của một trường đại học đầu ngành thủy sản trong hoạt động khoa học và chuyển giao công nghệ chưa được thể hiện rõ nét.
3. Vai trò tiên phong gương mẫu của một bộ phận đảng viên chưa cao.

### **VI.3. Nguyên nhân của những hạn chế và tồn tại**

1. Chưa tạo được sự chuyển biến thật sự về nhận thức của toàn thể CBVC và đảng viên về sự cần kíp phải nâng cao chất lượng đào tạo và hiệu quả nghiên cứu khoa học.
2. Đội ngũ CBGD vẫn còn thiếu, nhất là ở khối Kinh tế - Quản trị kinh doanh.
3. Đã có biện pháp chỉ đạo nhưng công tác kiểm tra và giám sát việc thực hiện còn yếu.

### **VI.4. Bài học kinh nghiệm**

1. Giữ gìn sự đoàn kết, đồng thuận trên cơ sở thực hiện nghiêm quy chế dân chủ (dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra) và đảm bảo công bằng giữa quyền lợi và nghĩa vụ có tầm quan trọng đặc biệt trong việc xây dựng và phát triển Nhà trường.
2. Phát huy vai trò chủ động sáng tạo của Hiệu trưởng và Trưởng đơn vị. Phát huy cho được tinh thần chủ động sáng tạo và ý thức trách nhiệm của đội ngũ CBVC, nhất là đội ngũ đảng viên là nhân tố quan trọng thúc đẩy mọi hoạt động của Nhà trường.
3. Trong tất cả các công việc của Nhà trường, có chủ trương đúng, có biện pháp cụ thể kịp thời nhưng không được buông lỏng công tác kiểm tra, giám sát.

## **Phần thứ hai** **PHƯƠNG HƯỚNG NHIỆM VỤ NHIỆM KỲ XIX (2010-2015)**

**Mục tiêu tổng quát:** *Phát huy truyền thống Đảng bộ trong sạch vững mạnh và đơn vị Anh hùng lao động thời kỳ đổi mới để tiếp tục xây dựng Nhà trường trở thành một cơ sở đào tạo đa ngành có chất lượng trong hệ thống giáo dục đại học Việt Nam, một trung tâm khoa học, văn hóa của khu vực.*

*Tiếp tục cuộc vận động "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức HCM" để củng cố và nâng cao vai trò tiên phong gương mẫu của người đảng viên trong công tác và cuộc sống.*

*Giữ vững đoàn kết và đồng thuận. Tiếp tục đổi mới phương thức tổ chức quản lý và điều hành để đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo, nâng cao hiệu quả nghiên cứu khoa học. Từng bước nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho CBVC và HSSV*

### **I. LÃNH ĐẠO THỰC HIỆN NHIỆM VỤ CHÍNH TRỊ**

#### **I.1- CÔNG TÁC ĐÀO TẠO**

##### **I.1.1- Mục tiêu cụ thể**

*Hoàn thiện hệ thống tín chỉ trong đào tạo. Giữ vững và từng bước nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội. Tiếp tục tăng quy mô đào tạo trên cơ sở mở rộng ngành đào tạo trình độ tiến sĩ, thạc sĩ và đại học. Phấn đấu đạt tối thiểu 85% số tiêu chí kiểm định chất lượng giáo dục đại học.*

##### **I.1.2. Nhiệm vụ và giải pháp thực hiện**

1. Thực hiện đổi mới quản lý đào tạo một cách toàn diện, nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ quản lý đào tạo (kế hoạch, đảm bảo chất lượng và khảo thí) đủ khả năng thực hiện chiến lược đào tạo lâu dài. Đẩy mạnh việc áp dụng phương pháp giảng dạy và kiểm tra đánh giá tích cực nhằm xây dựng cách học chủ động cho sinh viên.

2. Bổ sung đủ cán bộ giảng dạy, bồi dưỡng theo kế hoạch để chuẩn hóa đội ngũ theo yêu cầu công tác đảm bảo chất lượng. Tạo động lực thu hút các nhà khoa học có trình độ cao ở trong và ngoài nước cùng tham gia đào tạo và nghiên cứu khoa học.

3. Mở rộng cơ cấu ngành nghề và qui mô đào tạo một cách hợp lý theo kế hoạch chiến lược phát triển Nhà trường giai đoạn 2010 – 2015, tầm nhìn 2020. Phấn đấu đến cuối nhiệm kỳ có 28 - 30 chương trình giáo dục đại học, 9 chương trình đào tạo thạc sĩ, 6 chương trình đào tạo tiến sĩ. Xây dựng, củng cố và ổn định phát triển đào tạo các ngành thủy sản truyền thống.

4. Triển khai tổ chức đào tạo theo hệ thống tín chỉ từ khóa 52. Phần đầu đến hết nhiệm kỳ đạt được các mục tiêu của đào tạo theo hệ thống tín chỉ một cách toàn diện.

5. Tiếp tục xây dựng mới, bổ sung và hoàn thiện chuẩn đầu ra, chương trình giáo dục ở các trình độ nhằm mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội.

6. Tranh thủ mọi nguồn lực, đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật để từng bước hiện đại hoá đáp ứng yêu cầu của chuẩn đầu ra và tiêu chuẩn kiểm định chất lượng trường đại học. Khẩn trương củng cố và nâng cấp thư viện, đảm bảo có đủ tài liệu phục vụ học tập.

7. Hợp tác với các cơ sở đào tạo và sản xuất kinh doanh trong và ngoài nước về đào tạo và NCKH.

8. Xây dựng cơ chế và chính sách để khai thác hiệu quả mọi nguồn lực trong và ngoài Trường nhằm mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo.

9. Đẩy mạnh triển khai dự án xây dựng phân hiệu Kiên Giang để đến cuối nhiệm kỳ có thể trở thành một cơ sở đào tạo độc lập, đảm bảo chất lượng.

10. Nghiên cứu triển khai đào tạo từ xa cho một số ngành có điều kiện và xã hội có nhu cầu. Thúc đẩy việc liên kết đào tạo một số ngành với các đại học nước ngoài.

## **1.2 - CÔNG TÁC KHOA HỌC CÔNG NGHỆ**

### **1.2.1. Mục tiêu cụ thể**

*Gắn NCKH với nhu cầu thực tiễn, tạo ra nhiều sản phẩm KHCN có thương hiệu, phục vụ đắc lực cho sự nghiệp xây dựng và phát triển kinh tế xã hội của đất nước, của khu vực và tỉnh Khánh Hòa.*

### **1.2.2. Nhiệm vụ và giải pháp thực hiện**

1. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức về vai trò của KHCN trong việc nâng cao chất lượng đào tạo của trường đại học, nâng cao vị thế của Nhà trường trong xã hội.

2. Hoàn thiện cơ chế động viên, khuyến khích tham gia NCKH, đề xuất ý tưởng khoa học, bồi dưỡng chuyên gia đầu ngành.

3. Tập trung đầu tư cho một số chương trình KHCN mũi nhọn và thế mạnh để tạo ra các sản phẩm KHCN tiềm năng hoặc có giá trị thương mại. Thúc đẩy hoạt động KHCN trong sinh viên.

4. Phát triển các hoạt động liên kết NCKH với chuyên gia nước ngoài để học hỏi kinh nghiệm, bồi dưỡng đội ngũ.

5. Kiện toàn bộ máy quản lý và hỗ trợ hoạt động KHCN.

6. Kiện toàn cơ chế hoạt động của các nhóm nghiên cứu liên ngành để tạo ra các sản phẩm KHCN đáp ứng nhu cầu xã hội.

### **I.3 - CÔNG TÁC HỢP TÁC QUỐC TẾ**

#### **I.3.1. Mục tiêu cụ thể**

*Tiếp tục củng cố và khai thác hiệu quả các quan hệ hợp tác hiện có, mở rộng các hợp tác mới về đào tạo và nghiên cứu khoa học góp phần nâng cao năng lực đội ngũ CBGD và CB quản lý.*

#### **I.3.2. Nhiệm vụ và giải pháp thực hiện**

1. Hoàn chỉnh hệ thống văn bản quản lý theo tinh thần cải cách hành chính, xây dựng kế hoạch khai thác hiệu quả các mối quan hệ HTQT phục vụ phát triển toàn diện Nhà trường. Xây dựng chiến lược hợp tác quốc tế, phấn đấu đến năm 2015 phần lớn các ngành/chuyên ngành đào tạo có 01 đối tác quốc tế hợp tác về đào tạo hoặc NCKH.

2. Tiếp tục hỗ trợ bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn - ngoại ngữ để CBVC đủ khả năng tham gia hiệu quả công tác HTQT của đơn vị.

3. Hoàn chỉnh cơ chế và tổ chức bộ máy công tác HTQT đồng bộ và hiệu quả.

### **I.4 - CÔNG TÁC XÂY DỰNG CƠ SỞ VẬT CHẤT**

#### **I.4.1. Mục tiêu cụ thể**

*Củng cố và tăng cường cơ sở vật chất phục vụ đào tạo và NCKH theo hướng đồng bộ, hiệu quả và từng bước hiện đại.*

*Không ngừng cải tiến công tác quản lý, sử dụng và bảo quản tài sản công theo hướng tập trung, chuyên nghiệp để nâng cao hiệu quả sử dụng.*

#### **I.4.2. Nhiệm vụ và giải pháp thực hiện**

1. Vận động và tìm kiếm sự hỗ trợ của Bộ GD&ĐT, Bộ NN&PTNT, Bộ Xây dựng, tỉnh Khánh Hòa và các nguồn lực xã hội hóa để đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất của Trường, đảm bảo các ngành học kỹ thuật có đủ điều kiện và phương tiện thí nghiệm thực hành.

2. Thúc đẩy và tìm kiếm cơ hội hợp tác với các cơ sở khác ở trong nước để khai thác các thiết bị hiện có.

3. Sử dụng có hiệu quả các nguồn vốn ngân sách được đầu tư để tăng cường và nâng cấp cơ sở vật chất.



4. Hoàn thiện tổ chức và cơ chế hoạt động các cơ sở thực hành khác theo hướng tập trung và từng bước chuyên nghiệp.

5. Đến 2015 có đủ cơ sở và tiện nghi đáp ứng nhu cầu làm việc tại Trường cho CBGD (mỗi người một chỗ ngồi làm việc) và phấn đấu đạt 80% SV có chỗ ở trong KTX.

6. Tin học hóa triệt để công tác quản lý Nhà trường.

## **II. LÃNH ĐẠO CÔNG TÁC TƯ TƯỞNG**

### **II.1. Mục tiêu cụ thể**

*Phấn đấu giữ vững sự ổn định của Nhà trường để phát triển. Đảm bảo minh bạch và giải quyết thấu tình đạt lý các vấn đề phát sinh để giữ vững sự đồng thuận, củng cố lòng tin của CBVC và HSSV vào sự lãnh đạo của Đảng, vào chế độ và vào Nhà trường.*

### **II.2. Nhiệm vụ và giải pháp thực hiện**

1. Bám sát diễn biến tư tưởng của đảng viên, CBVC và HSSV trong Nhà trường, kịp thời điều chỉnh những biểu hiện lệch lạc. Tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục sát với tình hình quốc tế, thực tiễn đất nước, đảm bảo quyền lợi chính đáng của CBVC và HSSV nhằm nâng cao nhận thức chính trị và sự đồng thuận trong Nhà trường

2. Tiếp tục đổi mới phương pháp học tập quán triệt các nghị quyết của Đảng, Pháp luật của Nhà nước. Áp dụng các hình thức sinh động, hấp dẫn để thông tin thời sự, sinh hoạt tư tưởng và báo cáo chuyên đề nhằm nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền giáo dục chính trị tư tưởng. Xây dựng chương trình hành động để triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Nhà trường khóa XIX, Đại hội Đảng bộ Tỉnh Khánh Hòa khóa XVI và Đại hội Đảng toàn quốc khóa XI.

3. Xây dựng Đề án Tuyên truyền giáo dục chính trị tư tưởng giai đoạn 2010 đến 2015 sát thực với tình hình đất nước và điều kiện, nhiệm vụ chính trị của Nhà trường.

4. Nâng cao nhận thức và tinh thần trách nhiệm cho CBVC và HSSV để năm học 2010 - 2011 chuyển sang đào tạo theo học chế tín chỉ và công tác bổ nhiệm Hiệu trưởng nhiệm kỳ 2011 - 2016.

5. Tiếp tục cuộc vận động "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh" thông qua việc thực hiện 10 điều CBVC không được làm và chuẩn bị tiến tới tổng kết Cuộc vận động vào năm 2011.

6. Thành lập Tổ Báo cáo viên của Đảng ủy. Đầu tư cơ sở vật chất thỏa đáng, cơ chế hoạt động khoa học, cung cấp tài liệu thông tin đều đặn và kịp thời ... để Tổ báo cáo viên hoạt động hiệu quả.

### **III. LÃNH ĐẠO CÔNG TÁC TỔ CHỨC CÁN BỘ**

#### **III.1. Mục tiêu cụ thể**

*Hoàn thiện bộ máy tổ chức và cán bộ đáp ứng sự phát triển đa ngành và đào tạo tín chỉ. Làm tốt công tác quy hoạch để tuyển dụng và đào tạo bồi dưỡng cán bộ giai đoạn 2010 – 2015, chuẩn bị tốt cho nhiệm kỳ Hiệu trưởng 2011 – 2016. Tiếp tục chuẩn hóa đội ngũ cán bộ giảng dạy; chuyên nghiệp hóa đội ngũ CBVC quản lý. Giữ vững an ninh chính trị và trật tự an toàn người và tài sản trong Nhà trường.*

#### **III.2. Nhiệm vụ và giải pháp thực hiện**

1. Tiếp tục đổi mới bộ máy tổ chức quản lý để nâng cao chất lượng đào tạo và hiệu quả NCKH.

2. Hoàn thiện bộ văn bản quản lý và qui trình đánh giá, nhận xét, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, thôi chức, miễn nhiệm và từ chức trong Trường. Định kỳ hàng năm tổ chức trưng cầu ý kiến cán bộ, đảng viên và quần chúng đối với cán bộ chủ chốt trong Đảng bộ, chính quyền các cấp.

3. Hoàn chỉnh quy hoạch và tiếp tục tăng cường đội ngũ CBGD, CB NCKH và chuyên nghiệp hóa đội ngũ cán bộ quản lý đáp ứng yêu cầu đào tạo giai đoạn 2011 – 2015; đồng thời chuẩn bị nguồn cán bộ cho nhiệm kỳ Hiệu trưởng 2011- 2016 và Đảng ủy khóa XX giai đoạn 2015 – 2020.

4. Tiếp tục tinh gọn bộ máy quản lý theo hướng chuyên nghiệp. Khoán biên chế, khoán quỹ lương cho một số đơn vị khác. Đổi mới cơ chế tài chính theo nguyên tắc hiệu quả lao động và tính chất công việc.

5. Trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho cấp khoa về tổ chức công việc, chất lượng, hiệu quả đào tạo và NCKH.

6. Tăng cường công tác bảo vệ chính trị nội bộ, giữ vững an ninh trật tự, bảo đảm an toàn về người và tài sản của Nhà trường;

7. Duy trì đều đặn chế độ họp liên tịch giữa Đảng ủy với Giám hiệu, Thường vụ Công đoàn trường và Đoàn thanh niên, các hội trong Trường.

8. Định kỳ kiểm tra và hỗ trợ các chi ủy, các trưởng đơn vị và các đoàn thể thực hiện Nghị quyết của Đảng. Thí điểm cơ chế kiểm tra chéo các chi bộ trong việc thực hiện các nghị quyết của Đảng ủy.

9. Xây dựng cơ chế thưởng các cá nhân, đơn vị thực hiện nghiêm túc và có hiệu quả, và ngược lại phê bình và trừ điểm thi đua các cá nhân, đơn vị thực hiện yếu kém.

## **IV. LÃNH ĐẠO CÔNG TÁC ĐOÀN THỂ VÀ CHĂM LO ĐỜI SỐNG CBVC VÀ HSSV**

### **IV.1. Mục tiêu cụ thể**

*Lãnh đạo các đoàn thể và các tổ chức chính trị xã hội trong Trường đẩy mạnh các hoạt động phong trào thiết thực góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, hiệu quả NCKH; đồng thời thực hiện đầy đủ qui chế dân chủ trong Nhà trường và nâng cao vai trò của mỗi tổ chức trong việc tập hợp quần chúng thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị, góp phần nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho CBVC và HSSV.*

### **IV.2. Nhiệm vụ và giải pháp thực hiện**

1. Định hướng và tạo điều kiện hỗ trợ các đoàn thể hoạt động theo điều lệ, phát huy chức năng tham gia quản lý chuyên môn và cùng chính quyền thực hiện có hiệu quả cuộc vận động đổi mới quản lý giáo dục đại học theo chỉ đạo của Bộ GD&ĐT và lộ trình cải cách hành chính giai đoạn 2011 – 2015 trong Nhà trường.

2. Cụ thể hóa và nhất thể hóa các cuộc vận động do cấp trên phát động vào tình hình cụ thể của Trường. Định kỳ sơ, tổng kết để kịp thời khen thưởng các cá nhân tích cực điển hình tiên tiến và phê phán những biểu hiện hình thức.

3. Định kỳ rà soát việc phân công nhiệm vụ, phân cấp quản lý, việc thực hiện nội qui, qui chế của Trường, tiêu chí đánh giá thi đua để không ngừng hoàn thiện cho sát thực với các giai đoạn phát triển của Trường. Khắc phục bệnh cào bằng, bình quân chủ nghĩa, bệnh thành tích, sự hưởng thụ không tương ứng với đóng góp.

4. Chỉ đạo Đoàn thanh niên, Hội sinh viên đổi mới nội dung và hình thức tập hợp thanh niên theo hướng thiết thực, gắn kết với việc thực hiện nhiệm vụ giáo dục đào tạo của Trường.

5. Tiếp tục giữ vững truyền thống đền ơn đáp nghĩa, làm tốt công tác từ thiện – xã hội, góp phần cùng tỉnh Khánh Hòa và cả nước giải quyết những khó khăn của cộng đồng.

6. Tiếp tục phát huy truyền thống đơn vị Anh hùng lao động, phấn đấu đủ điều kiện đón nhận Huân chương Hồ Chí Minh vào dịp kỷ niệm 55 năm thành lập Trường tháng 10/2014.

7. Kế hoạch hóa các hoạt động phong trào văn hóa, văn nghệ, TDTT theo hướng nhất thể hóa, nhằm tạo ra sân chơi lành mạnh, liên tục thu hút đông đảo CBVC và HSSV tham gia.

## **V. CÔNG TÁC XÂY DỰNG ĐẢNG**

### **V.1. Mục tiêu cụ thể**

*Tiếp tục tự đổi mới, tự chỉnh đốn; tăng cường tính tiên phong, gương mẫu, tinh thần trách nhiệm của người đảng viên; tăng cường công tác kiểm tra và tự kiểm tra; nâng cao năng lực và sức chiến đấu của Đảng; đẩy mạnh phát triển Đảng; xây dựng Đảng bộ thật sự trong sạch, vững mạnh, đủ sức lãnh đạo mọi hoạt động của Trường phát triển nhanh, vững chắc trong giai đoạn mới.*

## **V.2. Nhiệm vụ và giải pháp thực hiện**

1. Tiếp tục củng cố tổ chức cơ sở đảng trong Đảng bộ, đáp ứng đầy đủ yêu cầu và nội dung cuộc vận động xây dựng và chỉnh đốn Đảng, phát huy vai trò nền tảng chính trị ở đơn vị. Phấn đấu 100% chi bộ đạt trong sạch vững mạnh, giữ vững danh hiệu và truyền thống Đảng bộ trong sạch, vững mạnh.

2. Tiếp tục đổi mới và nâng cao chất lượng sinh hoạt Đảng bộ, chi bộ, nâng cao tính chiến đấu, tính giáo dục, thường xuyên tự phê bình và phê bình, giữ vững nguyên tắc tập trung dân chủ trong sinh hoạt Đảng. Thực hiện đánh giá, phân loại chi bộ gắn liền với kết quả thực hiện nhiệm vụ kế hoạch công tác của đơn vị và đánh giá, phân loại đảng viên gắn liền với kết quả thực hiện chức trách được giao. Thực hiện bồi dưỡng nghiệp vụ công tác cho các cấp ủy trong Đảng bộ,

3. Đổi mới và tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của UBKT và tự kiểm tra của chi bộ.

4. Xây dựng và thực hiện cơ chế quần chúng tham gia ý kiến vào việc xây dựng các Nghị quyết của Đảng bộ, chi bộ, tham gia giám sát tổ chức Đảng và các cán bộ đảng viên.

5. Tăng cường phát triển về số lượng và chất lượng đảng viên trong Đảng bộ, chú trọng phát triển Đảng trong sinh viên và giảng viên, viên chức trẻ. Phấn đấu 100% chi bộ khoa, viện có sinh viên hàng năm kết nạp đảng viên là sinh viên, 100% bộ môn, tổ công tác trong Trường có đảng viên, coi trọng rèn luyện, giáo dục đảng viên dự bị, đảng viên trẻ. Phấn đấu kết nạp mỗi năm từ 20 - 25 đảng viên.

6. Thực hiện sàng lọc đội ngũ đảng viên, kiên quyết đưa ra khỏi Đảng những người thoái hóa, biến chất, vi phạm kỷ luật Đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước.

**ĐẢNG ỦY  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC NHA TRANG**

*Nha Trang, ngày 24 tháng 7 năm 2010*

**NGHỊ QUYẾT**  
**ĐẠI HỘI ĐẠI BIỂU ĐẢNG BỘ TRƯỜNG ĐẠI HỌC NHA TRANG**  
**LẦN THỨ XIX - NHIỆM KỲ 2010 – 2015**

Đại hội đại biểu Đảng bộ Trường Đại học Nha Trang lần thứ XIX (nhiệm kỳ 2010-2015) được tổ chức vào ngày 23 và 24/7/2010. 140 đại biểu đại diện cho 261 đảng viên của 22 chi bộ trực thuộc đảng bộ về tham dự.

Bằng trí tuệ và quyết tâm của mình, với khẩu hiệu hành động: *"Nâng cao chất lượng đào tạo là lương tâm, trách nhiệm, hành động của mỗi đảng viên, cán bộ viên chức và sinh viên Trường Đại học Nha Trang"*, Đại hội đã thảo luận Báo cáo kiểm điểm việc lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ nhiệm kỳ 2005-2010; đồng thời đi tới sự thống nhất cao những nội dung lãnh đạo chủ yếu cho nhiệm kỳ lần thứ XIX (2010 – 2015) với các mục tiêu lớn:

*Tiếp tục quá trình xây dựng Nhà trường trở thành một cơ sở đào tạo đa ngành có chất lượng trong hệ thống giáo dục đại học Việt Nam, một trung tâm khoa học và văn hóa của khu vực.*

*Tiếp tục thực hiện cuộc vận động "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh"; giữ vững sự đoàn kết và đồng thuận; đổi mới phương thức tổ chức quản lý và điều hành để đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo, nâng cao hiệu quả nghiên cứu khoa học, từng bước nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho CBVC và HSSV.*

Những mục tiêu đó được đảm bảo bằng những giải pháp lãnh đạo cụ thể và một số chỉ tiêu chủ yếu sau đây:

- 1- Triển khai đào tạo theo hệ thống tín chỉ từ khóa 52 và hết nhiệm kỳ sẽ hoàn thiện hệ thống tín chỉ trong đào tạo. Giữ vững và từng bước nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội. Tiếp tục tăng quy mô đào tạo; Đến cuối nhiệm kỳ có 28 đến 30 chương trình giáo dục đại học, 9 chương trình đào tạo thạc sĩ, 6 chương trình đào tạo tiến sĩ; phấn đấu đạt tối thiểu 85% số tiêu chí kiểm định chất lượng giáo dục đại học.

- 2- Gắn NCKH với nhu cầu thực tiễn, tạo ra nhiều sản phẩm có thương hiệu, phục vụ đắc lực cho sự nghiệp xây dựng và phát triển kinh tế xã hội của đất nước, của khu vực và tỉnh Khánh Hòa.
- 3- Tiếp tục củng cố và khai thác hiệu quả các quan hệ hợp tác hiện có, mở rộng các hợp tác mới nhằm góp phần nâng cao năng lực đội ngũ CBGD và quản lý. Đến 2015 phần lớn các ngành/chuyên ngành đào tạo có 01 đối tác quốc tế hợp tác về đào tạo hoặc NCKH.
- 4- Củng cố và tăng cường CSVC phục vụ đào tạo và NCKH theo hướng đồng bộ, hiệu quả và từng bước hiện đại. Cải tiến công tác sử dụng và bảo quản tài sản công theo hướng tập trung, chuyên nghiệp. Đến 2015 có đủ chỗ làm việc tại trường cho tất cả CBGD và 80% sinh viên có chỗ ở trong KTX.
- 5- Phấn đấu giữ vững sự ổn định của Nhà trường để phát triển. Đảm bảo minh bạch và giải quyết các vấn đề phát sinh để giữ vững sự đồng thuận, củng cố lòng tin của quần chúng vào sự lãnh đạo của Đảng, vào chế độ và Nhà trường.
- 6- Hoàn thiện bộ máy tổ chức, cán bộ đáp ứng cho sự phát triển đa ngành và đào tạo tín chỉ. Làm tốt công tác cán bộ giai đoạn 2010-2015, chuẩn bị tốt cho nhiệm kỳ Hiệu trưởng 2011 – 2016. Tiếp tục chuẩn hóa đội ngũ cán bộ giảng dạy và chuyên nghiệp hóa đội ngũ cán bộ quản lý; giữ vững an ninh chính trị và trật tự an toàn trong Nhà trường.
- 7- Lãnh đạo các đoàn thể và các tổ chức chính trị xã hội trong Trường đẩy mạnh các hoạt động thiết thực; hiện đầy đủ quy chế dân chủ trong trường; nâng cao vai trò của mỗi tổ chức trong tập hợp quần chúng thực hiện tốt nhiệm vụ, góp phần nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho CBVC và HSSV.
- 8- Tiếp tục tự đổi mới, tự chỉnh đốn trong Đảng bộ; tăng cường tính tiên phong gương mẫu và tinh thần trách nhiệm của đảng viên; tăng cường công tác kiểm tra và tự kiểm tra; nâng cao năng lực và sức chiến đấu của Đảng; đẩy mạnh phát triển Đảng; xây dựng Đảng bộ thật sự trong sạch, vững mạnh, đủ sức lãnh đạo mọi hoạt động của Trường trong giai đoạn mới. Phấn đấu 100% chi bộ khoa, viện kết nạp đảng cho sinh viên hàng năm; 100% bộ môn và tổ công tác có đảng viên; toàn Đảng bộ mỗi năm kết nạp từ 20 đến 25 đảng viên mới.

Đại hội đã tiến hành thảo luận góp ý, bổ sung vào dự thảo Báo cáo chính trị của BCH Đảng bộ tỉnh Khánh Hòa khóa XV trình Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XVI (nhiệm kỳ 2010-2015); dự thảo các văn kiện trình Đại hội XI của Đảng và dự thảo Báo cáo một số vấn đề về bổ sung sửa đổi Điều lệ Đảng (*có biên bản kèm theo*).

Đại hội đã bầu ra Ban chấp hành Đảng bộ khóa XIX (nhiệm kỳ 2010 – 2015) gồm 19 đ/c (*danh sách và biên bản kèm theo*), đồng thời giao cho Ban chấp hành Đảng bộ mới tổ chức triển khai đầy đủ và thành công những nhiệm vụ đã xác định trong nghị quyết này.

Đại hội đã bầu đoàn đại biểu đi dự Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Khánh Hòa lần thứ XVI gồm 05 đại biểu chính thức và 01 đại biểu dự khuyết (*danh sách và biên bản kèm theo*).

Với quyết tâm vì sự phát triển vững chắc ổn định, tiếp tục khẳng định vị thế và uy tín của một cơ sở đào tạo đa ngành có chất lượng, xứng đáng với danh hiệu Đơn vị Anh hùng, vì cuộc sống ngày càng tốt đẹp hơn cho mỗi thành viên của Nhà trường, Đại hội đại biểu lần thứ XIX (nhiệm kỳ 2010 – 2015) kêu gọi toàn thể đảng viên và quần chúng trong trường đoàn kết xung quanh Ban chấp hành Đảng bộ, phấn đấu thực hiện thắng lợi các mục tiêu nhiệm vụ do Đại hội đề ra.

ĐẠI HỘI ĐẠI BIỂU  
ĐẢNG BỘ TRƯỜNG ĐẠI HỌC NHA TRANG  
LẦN THỨ XIX (2010 – 2015)

**DIỄN VĂN BẾ MẠC**  
**ĐẠI HỘI ĐẢNG BỘ LẦN THỨ XIX**  
**Do đồng chí Vũ Văn Xứng, Bí thư Đảng ủy nhiệm kỳ XIX trình bày**

*Kính thưa Đoàn Chủ tịch*

*Kính thưa các đồng chí đại diện các Ban của Tỉnh uỷ.*

*Thưa toàn thể các đồng chí.*

Sau hai ngày làm việc khẩn trương và đầy trách nhiệm, chúng ta đã hoàn thành chương trình Đại hội Đảng bộ lần thứ XIX.

Đại hội đã thảo luận và nhất trí thông qua Báo cáo tổng kết nhiệm kỳ XVIII, Phương hướng nhiệm vụ nhiệm kỳ XIX.

Đại hội cũng khẳng định nhiệm vụ trọng tâm của nhiệm kỳ này là phải tìm mọi biện pháp để nâng cao chất lượng đào tạo, trong đó khâu then chốt là nâng cao năng lực và trình độ của đội ngũ cán bộ giảng dạy. Đồng thời Đại hội cũng giao nhiệm vụ cho BCH Đảng bộ khoá XIX tìm biện pháp để khắc phục cho được những tồn tại yếu kém của nhiệm kỳ qua, phấn đấu xây dựng Nhà trường trở thành một cơ sở đào tạo đa ngành có uy tín trong hệ thống giáo dục đại học Việt Nam, một trung tâm khoa học và văn hoá của khu vực duyên hải miền Trung.

Đại hội đã thảo luận sôi nổi để quán triệt những nội dung cơ bản của Văn kiện Đại hội XI của Đảng và Đại hội Đảng bộ tỉnh Khánh Hòa lần thứ XVI.

Đại hội cũng đã bầu được Ban chấp hành mới gồm 19 đảng viên tiêu biểu, đủ tiêu chuẩn theo quy định của Trung ương, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ lãnh đạo toàn diện Nhà trường, thể hiện tính liên tục, kế thừa và đổi mới. Đại hội mong muốn và tin tưởng, mỗi Đảng uỷ viên và toàn thể BCH Đảng bộ hãy xứng đáng với sự uỷ thác của Đại hội. Trên mỗi cương vị công tác được giao, hãy ra sức rèn luyện phấn đấu về mọi mặt, thực sự là hạt nhân, là lực lượng tiên phong của Đảng bộ trong sự nghiệp xây dựng và phát triển Nhà trường, cụ thể là đi đầu trong các hoạt động đào tạo, khoa học công nghệ góp phần xây dựng Đảng bộ ngày càng trong sạch vững mạnh.



Đại hội kêu gọi toàn thể đảng viên ở mọi cương vị công tác trong Trường hãy ra sức rèn luyện phẩm chất đạo đức, trí tuệ và năng lực hoạt động thực tiễn để luôn luôn xứng đáng với danh hiệu vinh quang là đảng viên Đảng cộng sản Việt Nam, luôn luôn đi đầu gương mẫu trong việc thực hiện các chỉ thị nghị quyết của Đảng, pháp luật của Nhà nước, xây dựng và thực hiện nhiệm vụ chuyên môn của đơn vị và của Nhà trường. Trước yêu cầu cấp bách của việc nâng cao chất lượng đào tạo, mỗi đảng viên cần phải là tấm gương sáng trong giảng dạy, phục vụ và học tập.

*Kính thưa các đ/c,*

Đại hội đánh giá cao sự cống hiến trong nhiệm kỳ vừa qua của đồng chí Nguyễn Tiến Hóa Phó Bí thư thường trực Đảng ủy, đồng chí Nguyễn Văn Ba Phó Bí thư Đảng ủy, đồng chí Đỗ Văn Ninh Ủy viên thường vụ Đảng ủy, đồng chí Trần Danh Giang và một số đồng chí khác trên cương vị Đảng ủy viên, nay vì lý do tuổi tác đã không tiếp tục tái cử Ban chấp hành Đảng bộ tạo điều kiện để trẻ hoá Ban chấp hành nhiệm kỳ mới. Từ đáy lòng mình, chúng ta chân thành chúc các đồng chí mạnh khoẻ, tiếp tục cống hiến khả năng và kinh nghiệm của mình cho sự nghiệp xây dựng và phát triển Trường Đại học Nha Trang thân yêu của chúng ta.

Đại hội chân thành cảm ơn Ban Thường vụ Tỉnh uỷ Khánh Hoà với sự có mặt của đồng chí Võ Lâm Phi – Phó Bí thư Tỉnh uỷ, đồng chí Bùi Ráng – Thường vụ Tỉnh uỷ; cảm ơn các đồng chí lãnh đạo và chuyên viên các ban của Tỉnh uỷ đã đến dự và chỉ đạo Đại hội; cảm ơn Thành uỷ Nha Trang; cảm ơn Đảng uỷ các phường Vĩnh Phước, Vĩnh Thọ và các vị khách đã dự phiên khai mạc Đại hội; cảm ơn các phóng viên báo chí, phát thanh, truyền hình tỉnh Khánh Hoà đã đến dự và đưa tin; cảm ơn các đơn vị chức năng của Trường đã góp phần vào sự thành công của Đại hội.

Với niềm tin tưởng vào sự nghiệp cách mạng của dân tộc dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt nam quang vinh, niềm tin vào sự phát triển của Nhà trường, tôi xin tuyên bố bế mạc Đại hội lần thứ XIX Đảng bộ Trường Đại học Nha Trang.

Xin chân thành cảm ơn tất cả các đồng chí.

**BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ XIX**  
**NHIỆM KỲ 2010 – 2015**

1.	Vũ Văn Xứng	Bí thư
2.	Phan Thanh Liêm	Phó Bí thư
3.	Nguyễn Thị Hiền	UV Thường vụ
4.	Phạm Quang Huy	UV Thường vụ
5.	Khổng Trung Thắng	UV Thường vụ
6.	Đỗ Như An	Ủy viên
7.	Phạm Thị Thanh Bình	Ủy viên
8.	Vũ Ngọc Bội	Ủy viên
9.	Ngô Thị Hoài Dương	Ủy viên
10.	Nguyễn Văn Đạt	Ủy viên
11.	Hoàng Hoa Hồng	Ủy viên
12.	Nguyễn Thị Thúy Hồng	Ủy viên
13.	Phạm Quốc Hùng	Ủy viên
14.	Lê Phước Lượng	Ủy viên
15.	Quách Hoài Nam	Ủy viên
16.	Trần Gia Thái	Ủy viên
17.	Phạm Hùng Thắng	Ủy viên
18.	Tống Văn Toàn	Ủy viên
19.	Nguyễn Văn Tường	Ủy viên

**ỦY BAN KIỂM TRA**  
**NHIỆM KỲ XIX**

1.	Phan Thanh Liêm	Chủ nhiệm
2.	Trần Gia Thái	Phó Chủ nhiệm
3.	Vũ Ngọc Bội	Ủy viên
4.	Doãn Văn Hương	Ủy viên
5.	Nguyễn Hữu Trọng	Ủy viên

# THAM LUẬN

“NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO LÀ  
LƯƠNG TÂM, TRÁCH NHIỆM VÀ HÀNH ĐỘNG  
CỦA MỖI ĐẢNG VIÊN, CÁN BỘ, VIÊN CHỨC VÀ  
SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC NHA TRANG”

## ĐẨY MẠNH CÔNG TÁC TƯ TƯỞNG TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC NHA TRANG TRƯỚC TÌNH HÌNH MỚI

**Phạm Quang Huy**

*Chi bộ Khoa Lý luận chính trị*

Hòa cùng với công cuộc đổi mới, Trường Đại học Nha Trang đã có những bước phát triển mạnh mẽ, vững chắc và ổn định. Từ chỗ đào tạo chuyên ngành, nay Trường đã là trường đào tạo đa ngành. Sinh viên tốt nghiệp của Trường đã và đang phát huy hiệu quả trong các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp ở cả nước. Một trong những nguyên nhân dẫn đến thành tựu như vậy là do Đảng ủy và Ban Giám hiệu luôn hết sức coi trọng công tác tư tưởng, nắm bắt kịp thời diễn biến tư tưởng của cán bộ, viên chức; tổ chức tuyên truyền đầy đủ, kịp thời và triển khai có hiệu quả Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Trường và Nghị quyết Đại hội Đảng cấp trên; tổ chức học tập, thực hiện tốt cuộc vận động "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh", "Mỗi thầy cô giáo là một tấm gương đạo đức, tự học và sáng tạo"; thực hiện đầy đủ, công bằng mọi chế độ quyền lợi của cán bộ viên chức và sinh viên Nhà trường... Đặc biệt, trong lĩnh vực công tác tư tưởng, từ năm 2006 đã điều chuyển chức năng công tác chính trị - tư tưởng từ Phòng Công tác Sinh viên sang cho Khoa Lý luận chính trị, nhằm phát huy tiềm năng thế mạnh của mỗi cán bộ giảng dạy trong Khoa, gắn việc giảng dạy các môn lý luận chính trị với hoạt động tuyên truyền giáo dục chính trị, tư tưởng, bước đầu tạo sự chuyển biến, thúc đẩy công tác này lên một bước mới.

Đảng bộ Trường Đại học Nha Trang nhiệm kỳ 2010 - 2015 nằm trong bối cảnh thế giới bước vào giai đoạn phát triển mới; toàn cầu hóa kinh tế tiếp tục phát triển mạnh; khu vực châu Á - Thái Bình Dương tiếp tục phát triển năng động; các nước ASEAN bước vào thời kỳ hợp tác mới; vị thế của Việt Nam trên trường quốc tế được nâng lên; có những tiền đề quan trọng để đẩy nhanh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và nâng cao chất lượng cuộc sống của nhân dân; tính cạnh tranh trong lĩnh vực đào tạo đại học ngày càng trở nên quyết liệt... Vì vậy, muốn trở thành trường đại học có uy tín cao, có sức thu hút lớn đối với xã hội, muốn trở thành trung tâm đào tạo và nghiên cứu lớn của đất nước thì phải có sự đổi mới mạnh mẽ trong việc nâng cao chất lượng đào tạo.

Vấn đề trọng tâm trong nhiệm kỳ mới là phải lãnh đạo để nâng cao được chất lượng đào tạo. Một trong những giải pháp quan trọng là đẩy mạnh công tác tư tưởng. Làm tốt sẽ tác động trực tiếp

đến tư tưởng, tình cảm của cán bộ, viên chức và sinh viên trong Trường, từ đó họ sẽ hăng hái hoàn thành công việc được giao với sự sáng tạo và hiệu quả cao.

Để nâng cao chất lượng đào tạo, Đảng ủy và Ban Giám hiệu phải luôn coi trọng công tác này, nó không những bám sát thực tiễn mà còn phải đi trước, định hướng được cho sự phát triển của Trường một cách hiệu quả. Với chủ trương đó, cần phải xác định những nhiệm vụ và giải pháp quan trọng của công tác tư tưởng trong nhiệm kỳ 2010 -2015 như sau:

1. Thống nhất nhận thức trong đảng viên, cán bộ viên chức và sinh viên về vai trò quan trọng của công tác tư tưởng trong sự phát triển của Nhà trường. Đây không phải chỉ là nhiệm vụ riêng của Đảng ủy, Ban Giám hiệu, Khoa Lý luận Chính trị... mà là nhiệm vụ của mỗi thành viên trong Trường.
2. Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ủy, Chi ủy đối với công tác tư tưởng. Từ việc nâng cao trình độ lý luận chính trị, trình độ chuyên môn đến nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho mọi thành viên trong Trường. Thường xuyên tiếp xúc, đối thoại với đảng viên, cán bộ viên chức và sinh viên. Các cấp ủy đảng bám sát diễn biến tư tưởng của đảng viên, cán bộ viên chức và sinh viên để kịp thời điều chỉnh những biểu hiện lệch lạc xảy ra.
3. Tăng cường hơn nữa vai trò của Khoa Lý luận Chính trị: nâng cao chất lượng công tác nắm bắt tư tưởng, tâm tư nguyện vọng của đảng viên, cán bộ viên chức và sinh viên; gắn kết hơn nữa giảng dạy lý luận chính trị với việc tuyên truyền, phổ biến đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước...
4. Tuyên truyền, giáo dục sát với tình hình quốc tế, thực tiễn đất nước; đảm bảo quyền lợi chính đáng của cán bộ viên chức và sinh viên nhằm nâng cao nhận thức chính trị, tạo sự đồng thuận trong Nhà trường.
5. Đổi mới phương pháp học tập quán triệt các nghị quyết của Đảng, Pháp luật của Nhà nước. Áp dụng các hình thức sinh động, hấp dẫn để thông tin thời sự, sinh hoạt tư tưởng và báo cáo chuyên đề... Xây dựng chương trình hành động để triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Nhà trường khóa XIX, Đại hội Đảng bộ Tỉnh Khánh Hòa khóa XVI và Đại hội Đảng toàn quốc khóa XI.
6. Xây dựng đề án Tuyên truyền giáo dục chính trị tư tưởng giai đoạn 2010 - 2015 sát thực với tình hình đất nước và điều kiện, nhiệm vụ chính trị của Nhà trường.
7. Giáo dục nhận thức, tinh thần trách nhiệm cho cán bộ viên chức và sinh viên để năm học 2010 - 2011 chuyển sang đào tạo theo học chế tín chỉ và công tác bổ nhiệm Hiệu trưởng nhiệm kỳ 2011 - 2016.

8. Tiếp tục cuộc vận động “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh” thông qua việc thực hiện “10 điều CBVC không được làm”, chuẩn bị tổng kết cuộc vận động vào năm 2011.
9. Tuyên truyền, cổ vũ những nhân tố tiên tiến, điển hình; mở chuyên mục “người tốt, việc tốt” trên trang web của Trường.
10. Thành lập tổ Báo cáo viên của Đảng ủy. Đầu tư cơ sở vật chất thỏa đáng, cơ chế hoạt động khoa học, cung cấp tài liệu thông tin đều đặn và kịp thời ... để tổ Báo cáo viên hoạt động hiệu quả.

Việc thực hiện đồng bộ các giải pháp trên sẽ đẩy mạnh công tác tư tưởng hơn nữa, qua đó giúp Trường Đại học Nha Trang đạt được những mục tiêu đề ra.

## GIỮ VỮNG SỰ ỔN ĐỊNH, KẾ THỪA VÀ PHÁT TRIỂN

**Phan Văn Tiến**

*Chi bộ Khoa Khoa học cơ bản*

*Kính thưa đại hội,*

Trải qua hơn 20 năm đổi mới, chúng ta đã xây dựng Nhà trường ngày càng đàng hoàng và to đẹp hơn: lớn mạnh về cơ sở vật chất cũng như đội ngũ cán bộ, qui mô và ngành nghề đào tạo. Đúng như lời nhà thơ Tố Hữu: "...Mà trông trời đất đổi thay đã nhiều". Mọi người chúng ta ai cũng tự hào đã đóng góp một phần công sức trong sự phát triển đó.

Đại hội Đảng bộ lần này đưa ra chủ đề : *Nâng cao chất lượng đào tạo là lương tâm, trách nhiệm, hành động của mỗi đảng viên, cán bộ viên chức và sinh viên Trường Đại học Nha Trang*", tôi nghĩ rằng đó không phải là hồi chuông cảnh báo sự xuống cấp về chất lượng đào tạo, mà là hồi trống thúc chúng ta chinh đốn lại để vươn lên tầm cao mới. Đó cũng là thể hiện sự trăn trở đầy trách nhiệm của chúng ta về tương lai trong khi tính cạnh tranh của thị trường đào tạo ngày càng trở nên mạnh mẽ.

Mặc dù vậy, chất lượng đào tạo của chúng ta đã hàng đầu chưa? Sự thật là chưa. Các ngành truyền thống của chúng ta đã được mở ở nhiều trường khác, trong khi các ngành khác chưa phải là thương hiệu mạnh của Trường. Nếu không tiếp tục vươn lên mạnh mẽ bằng việc giải quyết tốt bài toán chất lượng đào tạo thì chúng ta sẽ tụt hậu.

Có hai vấn đề đặt ra: thứ nhất là làm gì để mở ra hướng phát triển tiếp theo, thứ hai là làm gì để nâng cao chất lượng đào tạo?

Theo tôi, những bài học kinh nghiệm của những năm đổi mới như mở rộng hợp tác với các trường đại học nước ngoài, với các trường đại học trong nước và với các cơ sở sản xuất kinh doanh... sẽ góp phần định hướng cho chúng ta đi tiếp.

Việc học tập và hợp tác với các trường đại học nước ngoài và trong nước giúp chúng ta có thêm nội lực, tầm nhìn và định hướng phát triển tương lai. Học tập và hợp tác với các cơ sở sản xuất, kinh doanh sẽ cho chúng ta cách làm hiệu quả. Đó là những phương pháp chúng ta đã làm, cần kế thừa phát huy một cách sâu rộng hơn và trở thành ý thức tự giác của tất cả mọi người.

Sự đổi mới của Nhà trường trong tổ chức quản lý những năm vừa qua và được tiếp tục với những yêu cầu cao hơn, nhất định cũng sẽ làm tăng tính tự chủ, tính tích cực, giải phóng tiềm năng của cán bộ và mở ra sự phát triển mới. Và sự đổi mới cách nghĩ, cách dạy của đội ngũ

người thầy chắc chắn sẽ làm tăng tính tự chủ, tính tích cực, và từ đó sẽ giải phóng tiềm năng sáng tạo chủ động của sinh viên.

Nhiệm vụ cơ bản của người thầy là tổ chức, hướng dẫn và rèn luyện sinh viên đạt kết quả cao nhất, tức là dạy sinh viên cách học. Khi họ đã biết phương pháp học hiệu quả thì họ sẽ tích cực học tập và chất lượng đào tạo được nâng lên.

Việc đòi hỏi người thầy chỉ cho mình phương pháp học đạt kết quả cao nhất là đòi hỏi chính đáng. Trong hệ thống ba cấp: *nhà trường, giáo viên, sinh viên*, yếu tố động lực chính là giáo viên. Bởi lẽ chỉ có người thầy mới biết cụ thể phải làm gì để nâng cao chất lượng đào tạo. Đây cũng chính là điểm then chốt của vấn đề nâng cao chất lượng đào tạo.

Người giáo viên cần phải đề xuất với Nhà trường các giải pháp mình sẽ làm nhằm tăng tính tự chủ, tính tích cực để giải phóng tiềm năng của sinh viên. Điều này phụ thuộc vào lương tâm, trách nhiệm của đội ngũ chúng ta. Với các đảng viên chúng ta - tôi nghĩ phải là người đi đầu. Cái tâm sẽ sinh ra cái tầm của người thầy và hợp thành cái đức - cái gốc - của những người làm thầy. Đây chính là điều mấu chốt mà chủ đề của Đại hội lần này hướng đến.

Đa số giáo viên trường ta thuộc thế hệ trẻ, nên tôi cho rằng chủ đề của Đại hội lần này chứa đựng thông điệp của thế hệ trước muốn gửi đến lớp trẻ: cuộc đời các bạn sẽ gắn bó lâu dài và phụ thuộc vào sự lớn mạnh của trường này. Các bạn hãy luôn thôi thúc điều này: phải dạy tốt và tốt nhất để góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, chúng ta quyết không chịu thua kém ai.

Tôi nghĩ rằng đây chính là chìa khóa để nâng cao chất lượng đào tạo và mở ra một trang mới trong lịch sử phát triển của Nhà trường, trên quan điểm giữ vững sự ổn định, kế thừa và phát triển.



# CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO - CÂU HỎI VÀ GIẢI PHÁP

**Trần Danh Giang**

Chi bộ Đào tạo ĐH & SDH

Chất lượng đào tạo luôn là vấn đề quan trọng nhất của tất cả các trường đại học. Phần đầu nâng cao chất lượng đào tạo là nhiệm vụ quan trọng nhất của mọi cơ sở đào tạo. Tuy nhiên, chất lượng đào tạo vẫn là khái niệm khó xác định và có nhiều cách hiểu khác nhau.

Theo các nhà quản lý giáo dục, chất lượng giáo dục đại học phụ thuộc 5 yếu tố:

1. Chất lượng đầu vào,
2. Chất lượng quá trình đào tạo,
3. Chất lượng đầu ra (mức độ đạt được chuẩn đầu ra),
4. Chất lượng sản phẩm thể hiện (mức độ đạt được các yêu cầu khi làm việc),
5. Chất lượng giá trị gia tăng (những đóng góp có hiệu quả cho xã hội).

Trong các yếu tố nói trên thì *quá trình đào tạo* có thể chủ động thực hiện góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Nội hàm của nó bao gồm:

- Giảng viên (trình độ, năng lực chuyên môn, ngoại ngữ),
- Chương trình giáo dục,
- Chương trình chi tiết học phần,
- Cơ sở hạ tầng tri thức và hạ tầng kỹ thuật,
- Tổ chức đào tạo và kiểm tra đánh giá.

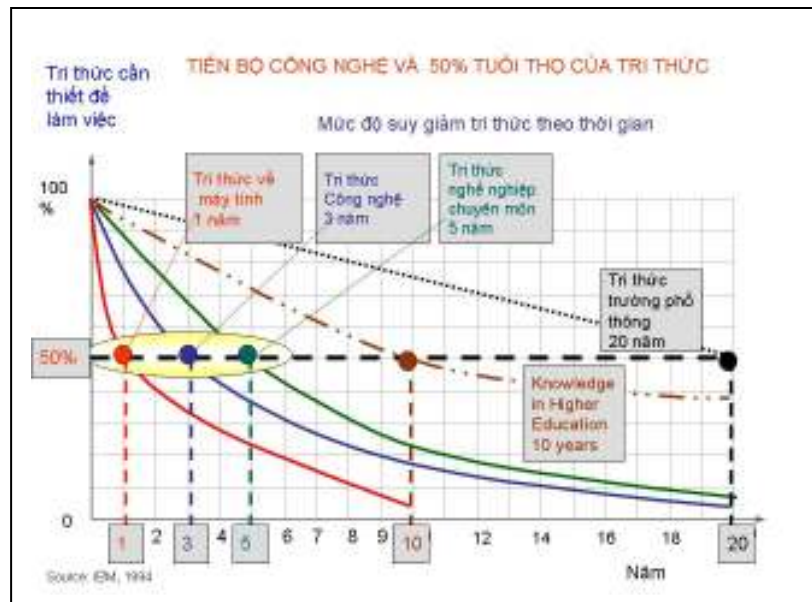
Chúng tôi xin đề xuất giải pháp thực hiện 3 thành tố đầu để góp phần nâng cao chất lượng đào tạo trong giai đoạn hiện nay và các năm tiếp theo:

## **I. Giảng viên:**

Đóng vai trò quyết định. Trong bối cảnh hiện nay, cần phải đổi mới để nâng cao chất lượng giảng viên. Lý do:

- Sự tăng dân số dẫn đến gia tăng số người có nhu cầu đào tạo. Gần 3 thập kỷ qua, nước ta đã "bùng nổ" về quy mô giáo dục đào tạo đại học và cao đẳng, số sinh viên hàng năm tăng lên nhanh chóng.

- Bùng nổ thông tin. Tri thức của loài người cứ sau 7 năm tăng gấp đôi, nhưng tri thức cần thiết để làm việc lại giảm nhanh theo thời gian.



- Bùng nổ khoa học kỹ thuật làm tăng khối lượng thông tin theo cấp số nhân, nhu cầu thông tin của mỗi người tăng theo cấp số mũ, vì thế tốc độ truyền tin tăng theo theo lũy thừa của lũy thừa.

Hậu quả của những sự bùng nổ này đã làm thay đổi giáo dục đại học: chuyển từ việc chú trọng dạy kiến thức sang dạy “kỹ năng” và “năng lực”. Chuyển từ quản lý “tập trung” sang quản lý “tự chủ”. Do đó, đổi mới giáo dục đại học không chỉ phản ánh sự thay đổi kỳ vọng của xã hội đối với giáo dục đại học mà còn là sự đáp ứng với bối cảnh của thời đại, điều đó dẫn đến sự thay đổi **nhiệm vụ** và **cấu trúc** đội ngũ giảng viên. Mỗi giảng viên muốn đáp ứng với nền giáo dục đào tạo có chất lượng phải có năng lực gánh vác **3** nhiệm vụ: **giảng dạy, nghiên cứu khoa học** và **dịch vụ xã hội**.

Ngoài ra, có **2** lý do chính làm cho thành tố giảng viên trở thành mối quan tâm hàng đầu của trường đại học. *Thứ nhất*, trình độ của đội ngũ giảng viên quyết định chất lượng và khả năng của nhà trường trong giảng dạy, NCKH và dịch vụ xã hội trong nền kinh tế hàng hoá mà sản phẩm của giáo dục đào tạo là loại hàng hoá đặc biệt. *Thứ hai*, chi phí lương và các chi phí khác cho giảng viên là khá lớn (thường chiếm tới gần 50% chi thường xuyên) nó gắn liền với vấn đề chất lượng, hiệu quả và hiệu suất đào tạo. Do đó, để giảng viên thực hiện tốt nhiệm vụ của mình, Nhà trường cần có giải pháp trong công tác giảng viên. Bao gồm:

1. Giải pháp về số lượng

- Bổ sung giảng viên cho các ngành đào tạo mới mở và các ngành đang quá tải sao cho giảng viên cơ hữu đảm nhận được 70% số học phần trong chương trình giáo dục đại học;
- Trước mắt, để bù đắp sự thiếu giảng viên, khuyến khích và giao nhiệm vụ cho những giảng viên có thâm niên 5 năm giảng dạy trở lên có năng lực đảm nhận thêm học phần thứ 2, 3;
- Có chính sách mời các cán bộ nghiên cứu, kỹ sư, cử nhân có thâm niên công tác từ 5 năm trở lên tại các viện nghiên cứu, doanh nghiệp tham gia hướng dẫn thực tập và phối hợp với giảng viên của Trường giảng dạy lý thuyết;
- Có chính sách thu hút những trí thức Việt kiều, nước ngoài và giảng viên ở các trường đại học và học viện trong nước tham gia thỉnh giảng.

## 2. Giải pháp về chất lượng

- Trước sự bùng nổ về thông tin, tri thức của loài người, sự tiến bộ của khoa học công nghệ và tuổi thọ của tri thức, đòi hỏi giảng viên không ngừng sâu tầm, cập nhật thông tin chuyên môn, nghiệp vụ.
- Nhà trường tiếp tục tạo điều kiện để giảng viên học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn; nghiệp vụ sư phạm, quản lý; ngoại ngữ trong nước và nước ngoài.
- Giảng viên trẻ cần tham gia hoạt động trao đổi về học thuật, nghiệp vụ giảng dạy và kinh nghiệm đào tạo giữa các giảng viên cùng dạy học phần trong đơn vị và ngoài trường.

## 3. Giải pháp về tổ chức quản lý giảng viên

- Tiếp tục nghiên cứu xây dựng chuẩn chất lượng giảng viên trên các mặt: chuyên môn, ngoại ngữ, nghiên cứu khoa học, công tác quản lý theo số năm công tác giảng dạy, để làm căn cứ tăng lương, khen thưởng và công tác cán bộ.
- Hoàn thiện công tác lấy ý kiến sinh viên phản hồi về dạy - học để làm căn cứ xét thi đua, khen thưởng, tuyển chọn, nâng lương, bổ nhiệm ... .

## II. Chương trình giáo dục

Nhà trường đang chuyển đổi từ phương thức đào tạo niên chế kết hợp học phần sang đào tạo theo hệ thống tín chỉ. Vì vậy, chúng ta cần phải nhận thức đầy đủ những ưu điểm của đào tạo theo tín chỉ để định hướng và thiết kế chương trình giáo dục đại học cho phù hợp. Những ưu điểm của đào tạo tín chỉ là:

1. Lấy người học làm trung tâm, là đối tượng được phục vụ và được hưởng thụ. Điều này thể hiện:

- Người học được chọn học phần họ thích học (tất nhiên trong khuôn khổ chương trình giáo dục hiện hành của trường) và cần phải hiểu sở thích là sự gắn kết của hai vấn đề là kiến thức, kỹ năng và người truyền đạt kiến thức, kỹ năng đó;
- Người học được chọn thời gian học phù hợp với hoàn cảnh bản thân;
- Người học được đánh giá kiến thức, kỹ năng dưới các hình thức chứng chỉ hay văn bằng tùy vào nhu cầu của họ. Vấn đề này liên quan đến nguyên tắc là người học không phải học để thi mà học để làm việc.

2. Đào tạo tín chỉ đòi hỏi sự nỗ lực cao của giảng viên, giảng viên không thể chỉ nói những gì mình biết, còn phải định hướng cho sinh viên khả năng tiếp cận tri thức mới, hiện đại, những vấn đề bản thân giảng viên có thể gặp giới hạn. Họ luôn phải sẵn sàng trả lời chất vấn của sinh viên. Họ phải có trách nhiệm cao đối với việc giảng dạy.

3. Đào tạo tín chỉ là điều kiện để công tác quản lý đào tạo của trường ngày càng hiệu quả. Khi đó cả giảng viên và sinh viên đều cảm thấy bộ phận quản lý thực sự là cần thiết, bởi họ đã tạo mọi điều kiện để giảng viên dạy tốt hơn, sinh viên có cơ hội tiếp nhận kiến thức mình mong muốn.

Để đáp ứng được những ưu điểm nêu trên đòi hỏi phải triển khai đồng bộ nhiều yếu tố và kết nối thành hệ thống. Tuy nhiên, nếu chờ đủ mọi yếu tố thì không biết khi nào mới đào tạo theo hệ thống tín chỉ đúng nghĩa. Nhưng yếu tố cốt lõi của hệ thống đảm bảo cho đào tạo tín chỉ phải kể đến là **"Chương trình giáo dục"**. Quan điểm của một số nhà quản lý giáo dục có kinh nghiệm trong quản lý đào tạo tín chỉ cho rằng: thiết kế chương trình giáo dục đại học theo hệ thống tín chỉ nên theo nguyên tắc chuyển từ chương trình cứng sang chương trình mềm dẻo. Điều này thể hiện:

- Chương trình phải được thiết kế theo mục tiêu đào tạo định sẵn và bao gồm 3 khối kiến thức: Toán - Khoa học tự nhiên, Khoa học xã hội - nhân văn, Kiến thức chuyên nghiệp.
- Mỗi học phần chỉ gồm các kiến thức cốt lõi nhất để trang bị cho người học. Mục tiêu chủ yếu là dùng kiến thức cốt lõi này để dạy cách học học phần đó suốt đời mới thích nghi với sự bùng nổ thông tin. Chương trình chỉ gồm kiến thức cốt lõi mới đủ thời gian để dạy năng lực nhận thức, năng lực tư duy và dạy kỹ năng ở bậc chất lượng cao, dạy ít để sinh viên có thể học được nhiều hơn;
- Giảm bớt số lượng học phần để sinh viên có thời gian tham khảo tài liệu;
- Tăng các học phần tự chọn giảm quy định cứng về trật tự các học phần phải tích lũy (chỉ quy định học phần tiên quyết);
- Có nhiều chuyên đề mở trong chương trình giáo dục.

Đối chiếu vào đây, chương trình giáo dục đại học theo hệ thống tín chỉ của trường được các hội đồng thiết kế đã bám sát về cơ bản các nguyên tắc trên. Tuy nhiên, thời gian tới đề nghị chủ tịch Hội đồng thiết kế chương trình và các thành viên tham khảo ý kiến tư vấn, phản biện từ hội nghề nghiệp, các cơ sở tuyển dụng nhân lực và sinh viên đã tốt nghiệp... để bổ sung hoàn thiện và nâng chất lượng chương trình giáo dục, hướng tới mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo.

### **III. Chương trình chi tiết học phần**

Đây được coi là công cụ để đảm bảo chất lượng, là lời cam kết danh dự của giảng viên. Cụ thể:

- Cam kết với người học, phụ huynh và xã hội là sẽ thực hiện học phần trong chương trình giáo dục bằng cách như thế, yêu cầu đọc tài liệu như thế, người học phải hoàn thành các công việc như thế...

- Cam kết với Nhà trường sẽ giảng dạy theo tiến trình như thế, ngôn ngữ và phương pháp giáo dục như thế, và kiểm tra đánh giá thường xuyên.

Vì thế, chương trình chi tiết học phần mang nặng "dấu ấn bản sắc riêng" của giảng viên hoặc nhóm giảng viên để người học có thể lựa chọn theo học hay không. Thật khó tưởng tượng một chương trình chi tiết học phần được thiết kế sơ sài, không cụ thể, không có thông tin. Thầy không tra cứu tài liệu cụ thể thì không thể hướng dẫn sinh viên tự nghiên cứu, lĩnh hội kiến thức. Không thể học một học phần nào đó với hàng chục tài liệu tham khảo chung chung.

Nếu tham chiếu vào những lời khuyên của các nhà quản lý giáo dục thì chương trình chi tiết học phần đào tạo theo hệ thống tín chỉ mà Trường đang thiết kế đã bước đầu khắc phục được những điều trăn trở trên. Tuy nhiên, vẫn còn một số giảng viên và cán bộ quản lý chưa nhận thức đầy đủ nên việc thiết kế chương trình chi tiết học phần chưa đạt mục tiêu. Vì vậy, cần phải tiếp tục nhận thức rõ về lý luận, kết hợp với kinh nghiệm thực tế giảng dạy, ý kiến đánh giá của sinh viên, nhanh chóng bổ sung, hoàn thiện nhằm nâng cao chất lượng chương trình chi tiết học phần, thực sự góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

Với câu hỏi làm thế nào để nâng cao chất lượng đào tạo, làm thế nào để sản phẩm Nhà trường đào tạo ra có "Thái độ - Kiến thức - Kỹ năng" - tóm gọn là đào tạo sản phẩm có "Năng lực" đáp ứng nhu cầu xã hội? Nếu chúng ta nhận thức và thực hiện sớm, thì sẽ sớm rút ngắn khoảng cách tụt hậu về giáo dục và đào tạo. Đây còn là thương hiệu đảm bảo cho sự tồn tại và phát triển của nhà trường.

## VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH ĐỂ CÓ CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

**Vũ Ngọc Bội**  
Chi bộ Ngành Chế biến

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, mục tiêu cơ bản của giáo dục là phải đào tạo ra những con người “*vừa hồng vừa chuyên*”. Trong công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội ở nước ta, mỗi cô giáo, thầy giáo phải là những chiến sĩ tiên phong trên mặt trận giáo dục.

Người đặc biệt chú trọng phương châm giáo dục thiết thực, cụ thể. Tất cả các phương pháp giáo dục như đối thoại, học đi đôi với hành, lý luận gắn với thực tiễn, phương pháp làm gương, kết hợp giữa gia đình, nhà trường và xã hội... đều nhằm mục đích “*nêu cao tác phong độc lập suy nghĩ và tự do tư tưởng*”. Người cũng luôn nhấn mạnh, lý luận và thực tiễn, học và hành phải đi đôi với nhau.

Tư tưởng đặc sắc trong giáo dục của Hồ Chí Minh là đào tạo ra những con người *toàn diện*. Muốn vậy, cần phải kết hợp giữa *giáo dục* và *tự giáo dục* theo phương pháp “*...chú trọng đủ các mặt: đạo đức cách mạng, giác ngộ xã hội chủ nghĩa, văn hóa, kỹ thuật, lao động và sản xuất*”.

Tư tưởng của Người đã vạch ra phương hướng cơ bản cho chiến lược phát triển giáo dục ở nước ta. Thủ tướng Chính phủ đã ra chỉ thị 296/CT-TTg về việc đổi mới quản lý giáo dục ở Việt Nam, đáp ứng yêu cầu đào tạo trong thời kỳ mới. Trên cơ sở đó Bộ GD&ĐT đã ban hành “*Chương trình hành động về đổi mới quản lý giáo dục đại học giai đoạn 2010-2012*”. Từ đó, toàn ngành giáo dục đang tích cực đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp giáo dục theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, tăng cường giáo dục tư duy sáng tạo, tăng năng lực tự học, tự tu dưỡng,...

Trường Đại học Nha Trang cũng đang tích cực đổi mới theo tinh thần trên và đã đạt được nhiều thành tích đáng khích lệ từ đó tiếp tục nâng cao vị thế của Nhà trường.

Chủ đề Đại hội lần này xác định “*Nâng cao chất lượng đào tạo là lương tâm, trách nhiệm, hành động của mỗi đảng viên, cán bộ viên chức và sinh viên Trường Đại học Nha Trang*” là sự định hướng cho hoạt động của Đảng bộ trường ta trong 5 năm tới, cũng là sự đòi hỏi tự nhiên và rất nghiêm túc đối với đội ngũ cán bộ giảng dạy chúng ta.

Là một đảng viên, là người lãnh đạo đơn vị, tôi có một vài suy nghĩ về những việc cụ thể cần phải làm:

- Cần phải đổi mới nội dung giảng dạy môn học mà mình phụ trách theo hướng giảm tải nhưng phải gắn chặt với thực tiễn, giảm tải không phải là cắt giảm nội dung học tập, mà phải hướng sinh viên đến việc tự học nhiều hơn dưới sự hướng dẫn của người thầy. Chúng ta không thể dạy đủ thứ trong một môn học và cả 4 năm của một khóa học. Từng bước phải chuyển từ cách "*dạy nhồi nhét*" sang "*dạy cách học*" và "*dạy mở*", tức là tạo cho sinh viên một "*hành lang*" đủ để họ tự do sáng tạo trong học hành. Muốn vậy, người thầy phải trả lời cho được câu hỏi: cốt lõi của môn học là những gì? Để giảm tải mình sẽ phải cung cấp cho sinh viên những vấn đề gì?

- Có nhiều cách để sinh viên thích học. Một mặt, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin để tăng tính hấp dẫn của giờ giảng. Mặt khác, khi có điều kiện, tích cực dùng phương pháp ứng dụng trên các thiết bị công nghệ cao.

Hiện nay Viện NCCNSH& MT đã được trang bị các thiết bị hiện đại như ICPMS, LCMS/MS, GCMS/MS, Real Time PCR,... làm cơ sở cho việc này). Để giảm chi phí, cần phải tổ chức lồng ghép sinh viên thực hành với dịch vụ phân tích. Thông qua đó, sinh viên được thực hành trên các thiết bị công nghệ cao với chi phí thấp. Đồng thời thể sử dụng nguồn nhân lực sinh viên vào các việc không đòi hỏi tay nghề cao như chuẩn bị mẫu, rửa dụng cụ,...Nhiều đề tài NCKH thực hiện tại Viện có sử dụng các thiết bị công nghệ cao, nên việc lồng ghép với các đợt phân tích cũng tiết kiệm được chi phí cho đào tạo. Mời chuyên gia nước ngoài tới giảng dạy một số môn học công nghệ cao để tạo sự hấp dẫn (như với Đại học Nagaoka - Nhật Bản)...cũng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

Vì thế, các kỹ sư CNSH do Trường Đại học Nha Trang đào tạo đã có trình độ ngang tầm với các trung tâm đào tạo lớn trong nước, đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

- Thu hút CBGD và sinh viên tham công tác nghiên cứu khoa học, giúp cho kiến thức người thầy và người học được cập nhật thường xuyên trong quá trình phải tìm tòi, phát hiện, sử dụng tài liệu, đối chiếu so sánh... Mặt khác, người tham gia nghiên cứu cũng được hưởng lợi từ nguồn kinh phí của đề tài. Kết quả NCKH mang tính thực tiễn sẽ làm cho bài giảng sinh động và sức thuyết phục cao, việc bổ sung và biên soạn mới giáo trình tài liệu tham khảo đạt chất lượng tốt. Từ đó, uy tín của người thầy được tăng lên rõ rệt.

- Tìm kiếm các nguồn lực về tài chính kể cả từ nước ngoài để bổ sung, đổi mới thiết bị dạy học và nghiên cứu, trên cơ sở đó tạo sức hút tuyển sinh và lôi kéo người có trình độ cao được đào tạo từ các trường lớn và nước ngoài về Viện và Trường công tác.

- Là một đơn vị có điều kiện kết hợp đào tạo với NCKH theo mô hình "*bệnh viện - trường đại học y*", vì thế trong thời gian cần xây dựng quy chế hoạt động theo hướng "*mở*" để đảm bảo sự phối hợp tốt giữa nghiên cứu và giảng dạy.

Dưới sự lãnh đạo của Đảng bộ và sự nỗ lực của từng cá nhân, chúng ta tin tưởng vào sự nghiệp đào tạo của Trường Đại học Nha Trang nhất định sẽ ngày càng phát triển và đạt được những thành công rực rỡ.



# MỘT SỐ GIẢI PHÁP VỀ XÂY DỰNG ĐẢNG NHẪM NÂNG CAO NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CỦA CHI BỘ

**Vũ Xuân Quỳnh**  
*Chi bộ Đào tạo ĐH & SĐH*

Một trong những yếu tố quan trọng để tổ chức thực hiện thành công Nghị quyết nhiệm kỳ XIX của Đảng bộ là sự lãnh đạo có hiệu quả của các chi bộ trực thuộc.

Với chức năng là tổ chức cơ sở đảng, chi bộ mạnh sẽ là cầu nối đặc lực để các nghị quyết của Đảng đến được với quần chúng và biến thành các hoạt động thực tiễn. Muốn vậy, phải củng cố và nâng cao hiệu quả lãnh đạo của chi bộ, trong đó không thể tách rời công tác xây dựng Đảng ở cơ sở.

Báo cáo chính trị tại Đại hội XIX, nhiệm kỳ 2010-2015, ngoài ưu điểm còn chỉ rõ những yếu kém cần phải khắc phục, đồng thời nhấn mạnh những nhiệm vụ chủ yếu về công tác xây dựng Đảng.

Nhìn dưới góc độ của chi bộ, chúng tôi thấy cần tập trung vào một số nội dung chính sau đây:

Một là, đổi mới và nâng cao chất lượng sinh hoạt của chi bộ.

Hai là, tạo điều kiện để quần chúng tham gia xây dựng, triển khai nghị quyết lãnh đạo và giám sát các hoạt động của chi bộ, của đảng viên.

Ba là, làm tốt công tác phát triển đội ngũ đảng viên mới.

## **Đổi mới và nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ**

Sinh hoạt chi bộ có chất lượng nghĩa là chi bộ xây dựng được nghị quyết lãnh đạo có chất lượng.

Muốn vậy, nghị quyết cần phải phản ánh, tập trung được trí tuệ của các đảng viên trong chi bộ đó. Người đảng viên cần phải trăn trở với công việc để suy nghĩ xem bản thân mình phải làm gì để góp phần xây dựng nghị quyết. Khi sinh hoạt chi bộ, đảng viên có thể đưa ra một vấn đề mới, một giải pháp mới, hoặc phản biện những ý kiến của đồng chí khác... để nghị quyết sinh động và sát thực. Nếu không trăn trở với công việc, chắc chắn tại buổi họp, đảng viên sẽ không thể có ý kiến chất lượng, chỉ biết im lặng hoặc gơ tay biểu quyết. Mọi vấn đề đều "tin tưởng" và "nhất trí" với cấp ủy, với ý kiến của đồng chí khác.

Nghị quyết chất lượng là nghị quyết trúng với tình hình và có nhiều giải pháp sinh động, phong phú. Vì thế, nếu không có trí tuệ của cả đội ngũ đảng viên thì không thể làm được điều đó.

Nghị quyết của chi bộ có chất lượng là cụ thể tỉ mỉ trong các giải pháp lãnh đạo, tức là định hướng hiệu quả. Khi nhìn vào các giải pháp đó, đảng viên sẽ dễ dàng triển khai và vận động quần chúng thực hiện. Do đó, nghị quyết rất cần những ý kiến của đảng viên về các chủ trương và giải pháp. Tuy nhiên, không phải là những ý kiến quá cụ thể vụn vặt như sinh hoạt tổ công tác, tổ dân phố. Nhiều đồng chí thường chỉ thấy và phản ánh hiện tượng nào đó, không thấy được bản chất của hiện tượng ấy để thể hiện tính định hướng trong nghị quyết như thế nào.

Vì thế, nói cho cùng, chất lượng sinh hoạt chi bộ phụ thuộc vào chất lượng đội ngũ đảng viên. Tính chiến đấu cao, mạnh dạn đấu tranh phê bình, tự phê bình và thực hiện tập trung dân chủ trong sinh hoạt đảng cũng đều bắt nguồn từ đội ngũ đảng viên.

Để làm được điều đó, hơn ai hết, mỗi đảng viên phải luôn quan tâm rèn luyện tu dưỡng và tích lũy kinh nghiệm thực tế để góp phần xây dựng nghị quyết lãnh đạo của chi bộ có chất lượng.

### **Tạo điều kiện cho quần chúng tham gia xây dựng, triển khai nghị quyết lãnh đạo và giám sát các hoạt động của chi bộ, của đảng viên.**

Có nghĩa là tạo điều kiện để Đảng gần với quần chúng, làm cho quần chúng hiểu hơn về Đảng, từ đó nghị quyết của Đảng sẽ được nhanh chóng biến thành hiện thực, Đảng sẽ ngày càng tốt hơn, đơn vị sẽ hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị được giao.

Từ trước đến nay, nghị quyết của chi bộ thường hay bị ách tắc hoặc hay bị “quên” chính vì từ vấn đề này. Nhiều chi bộ khi họp xong, ra nghị quyết xong coi như đó là việc riêng của chi bộ, nhiều đồng chí đảng viên cũng không nhớ phải làm gì. Nghị quyết “trả lại” cho cấp ủy. Trong Đảng đã vậy thì quần chúng ngoài Đảng làm sao biết mà làm theo nghị quyết ?

Vì vậy, công tác thông tin của Đảng ra quần chúng cần phải được hết sức coi trọng. Tùy theo từng nội dung, từng mức độ công việc mà các hoạt động của Đảng cần được thông tin minh bạch, công khai và kịp thời. Đảng không chỉ cần nghe quần chúng nói, mà còn phải cho quần chúng biết Đảng đang làm gì, làm như thế nào, để từ đó quần chúng nhanh biết, nhanh hiểu, có ý kiến đóng góp thẳng thắn, cởi mở; như vậy Đảng mới gần quần chúng và mới nghe được quần chúng nói. Công tác thông tin của chi bộ là rất dễ dàng và hiệu quả, bởi ở chi bộ, thông tin đã được chọn lọc cho sát với tình hình và cụ thể cho từng đối tượng người nhận.

Hiện nay, việc truyền tải thông tin đều hết sức tiện lợi, nhanh chóng. Nếu cấp ủy, chi bộ biết tận dụng thì quần chúng sẽ hoan nghênh. Có thể định kỳ chuyển cho quần chúng của mình biết nghị quyết chi bộ, nghị quyết chủ trương chính sách của đảng bộ cấp trên, những công việc lãnh đạo trọng tâm, đảng viên nào được phân công nhiệm vụ gì, đảng viên nào được giao giúp đỡ giáo dục quần chúng nào, công tác phát triển đảng... để quần chúng biết, thực hiện và theo dõi giám sát đảng viên thực hiện nhiệm vụ. Từ đó - cùng với năng lực tổ chức vận động của

đảng viên - quần chúng sẽ đánh giá hiệu quả lãnh đạo của chi bộ và góp ý cho chi bộ những vấn đề cần thiết.

Làm được như vậy, rõ ràng công tác giám sát, kiểm tra cũng như tự kiểm tra của tổ chức cơ sở đảng sẽ có hiệu quả thông qua sự công khai, minh bạch trong hoạt động thông tin của chi bộ.

### **Công tác phát triển đội ngũ đảng viên mới**

Nghị quyết Đại hội XIX xác định hàng năm phấn đấu kết nạp từ 20 đến 25 đảng viên mới. Nhiệm vụ này trước hết thuộc về trách nhiệm của các chi bộ. Đối với những chi bộ ở các khoa có thể dễ dàng hơn bởi chất lượng quần chúng khá đồng đều, tuổi đời phần lớn còn rất trẻ. Những chi bộ ở các phòng không có được đội ngũ quần chúng có điều kiện thuận lợi như vậy. Thực tế cho thấy, nhiều quần chúng lớn tuổi không muốn vào Đảng với nhiều lý do. Vì thế công tác động viên, bồi dưỡng, giáo dục, giúp đỡ để quần chúng xây dựng được động cơ vào Đảng đúng đắn và phấn đấu có hiệu quả ở chi bộ thuộc khối hành chính sẽ khó khăn hơn nhiều.

Những đảng viên là CBVC thuộc khối này có trách nhiệm rất nặng nề trong việc tham mưu, quản lý điều hành, triển khai các mảng công tác có liên quan đến mọi mặt hoạt động của Nhà trường. Họ vừa phải có chuyên môn vững, đồng thời phải có tính Đảng cao trong công tác. Chọn lọc bồi dưỡng đảng viên mới ở khu vực này rất cần có thời gian, có thử thách cần thiết, đảm bảo có đội ngũ kế cận và đủ năng lực làm việc.

Vì vậy, để thực hiện thành công nghị quyết của Đảng bộ cũng như của chi bộ về công tác phát triển đảng viên mới, cần phải lưu ý một số mặt sau:

- Cần tuyên truyền, động viên thường xuyên liên tục, đặc biệt là tuyên truyền về lý tưởng cách mạng của Đảng, tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh với nhiều hình thức sinh động để định hướng nhận thức đúng cho quần chúng thấy được vinh dự, trách nhiệm của người đảng viên đối với sự nghiệp lãnh đạo của Đảng. Cụ thể là trách nhiệm, nghĩa vụ, cũng là quyền lợi của họ luôn gắn chặt đối với sự phát triển của Nhà trường.

- Công tác phát triển đảng viên mới luôn phải được đưa vào các buổi sinh hoạt định kỳ, coi đó là chuyên đề thường xuyên trong nghị quyết hàng tháng để trở thành ý thức thường trực của mỗi đảng viên.

- Cần phân công cụ thể cho từng đảng viên theo dõi, giúp đỡ từng quần chúng trong đơn vị. Chi bộ phải thường xuyên kiểm tra và yêu cầu đảng viên báo cáo kết quả để thông qua đó chọn lọc, định hướng bồi dưỡng kết nạp.

- Dựa vào các đoàn thể quần chúng để phát hiện, rèn luyện thử thách, giáo dục bồi dưỡng các nhân tố tích cực; tập trung vào những khu vực chưa có hoặc ít đảng viên; gắn trách nhiệm của tổ chức quần chúng với công tác này./.

## VAI TRÒ CỦA ĐOÀN THANH NIÊN – HỘI SINH VIÊN TRONG VIỆC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

**Tổng Văn Toàn**

*Chi bộ Phòng Công tác sinh viên, Bí thư Đoàn trường*

Thay mặt cho tuổi trẻ Nhà trường, tôi xin trình bày vai trò của Đoàn Thanh niên - Hội Sinh viên trong việc nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường.

*Về công tác giáo dục chính trị tư tưởng cho đoàn viên thanh niên:*

Những năm qua, Đoàn TN - Hội SV Nhà trường còn chưa thực sự làm tốt việc giáo dục tư tưởng cho sinh viên, đặc biệt là những sinh viên mới vào Trường, chưa giúp sinh viên nhận thức được đúng đắn tầm quan trọng của việc tự học. Bên cạnh những sinh viên chăm chỉ ngay từ đầu học kỳ, vẫn còn nhiều sinh viên học cầm chừng, “nước đến chân mới nhảy”, hoặc nguy hiểm hơn một số ít sinh viên lại sa vào các sinh hoạt tiêu cực như bài bạc, cá độ bóng đá... Đây là một bài toán khó đối với cán bộ Đoàn, Hội, cần có giải pháp để mang lại hiệu quả cao.

Những người làm công tác Đoàn, Hội có trách nhiệm quan trọng trong việc giáo dục đạo đức, lối sống lành mạnh cho đoàn viên thanh niên trong Trường.

Trước hết, cần phải xác định rõ đặc điểm, đối tượng đoàn viên thanh niên để có nội dung, biện pháp giáo dục cho sát thực, hiệu quả.

Thanh niên sinh viên là lứa tuổi chưa nhận thức, phân biệt được một cách sâu sắc cái tốt, cái xấu, dễ nghe theo sự dụ dỗ của các đối tượng xấu, a dua theo thói xấu và không ý thức được việc mình làm là vi phạm pháp luật.

Chính vì thế ngay từ đầu năm học Đoàn Trường đã bám sát chương trình công tác của Đoàn cấp trên, đồng thời xây dựng chương trình hoạt động cụ thể mang màu sắc thanh niên, phù hợp bản tính sôi nổi, thích khám phá của lứa tuổi mới trưởng thành, thông qua đó để giáo dục thanh niên.

Công tác tuyên truyền hiệu quả đã và đang sử dụng là tuyên truyền trên hệ thống phát thanh; hệ thống bảng tin của trường; bản tin viết của giới trẻ;... thời gian tới sẽ đẩy mạnh hơn nữa như nêu gương người tốt, việc tốt; phê bình những thói quen xấu của đoàn viên...

Hoạt động Đoàn là nói phải đi đôi với làm mới tạo được niềm tin và tình cảm ở quần chúng thanh niên, do đó Đoàn đã có những giải pháp triển khai các hoạt động có ý nghĩa giáo dục đoàn viên, thanh niên như: thăm hỏi, tặng quà các đối tượng chính sách, tình nguyện vì cuộc sống cộng đồng... từ đó nâng cao ý thức trách nhiệm của HSSV. Đoàn trường đã đề xuất đảm nhận các công trình, phần việc thanh niên để vừa thu hút tập hợp đoàn viên, thanh niên, vừa nâng cao ý thức tự giác lao động của các bạn trẻ. Kịp thời biểu dương, khen thưởng các đoàn viên, thanh niên có ý thức, đạo đức tốt, có hành động dũng cảm, trung thực. Đồng thời nhắc nhở, phê bình hoặc kỷ luật đối với những đoàn viên, thanh niên vi phạm nội quy, quy định, vi phạm pháp luật.

#### *Về hỗ trợ học tập cho đoàn viên thanh niên*

Hoạt động hỗ trợ cho việc học tập của sinh viên chính là việc xây dựng trang web của các Liên chi đoàn và thành lập các câu lạc bộ học thuật.

Hiện nay, Đoàn đã xây dựng và thành lập mỗi đoàn khoa có một câu lạc bộ học thuật chuyên ngành của khoa mình. Các CLB đang hoạt động tích cực như: CLB Anh văn của Khoa Ngoại ngữ, CLB "Chúng tôi là kỹ sư Nuôi" của Khoa Nuôi trồng, CLB "sắc màu sinh viên" của Khoa Chế biến... Các CLB này đã thu hút nhiều thành viên tham gia, góp phần nâng cao chất lượng học tập của sinh viên nhà trường. Mô hình diễn đàn và CLB học tập sẽ được nhân rộng đến các liên chi đoàn và tin rằng sẽ nhận được sự hưởng ứng và quan tâm sâu sắc của toàn thể các bạn sinh viên.

Đối với việc tự học, đặc biệt là trong học chế tín chỉ hiện nay, vấn đề khó khăn nhất là việc tìm kiếm tài liệu, gặp gỡ, trao đổi thông tin với bạn bè, thầy cô do thời gian lên lớp rút ngắn, phần còn lại phải tự tìm hiểu để bổ sung. Đoàn Thanh niên sẽ thành lập các diễn đàn điện tử để làm cầu nối giúp các bạn sinh viên dễ dàng trao đổi bài vở, giải đáp nhanh chóng thắc mắc, giúp sinh viên tiết kiệm thời gian, tiếp cận và làm quen với cách thức làm việc và công nghệ tiên tiến. Tăng cường tuyên truyền cho sinh viên khai thác hiệu quả nguồn tài liệu trên Thư viện với phương châm "thư viện là người bạn đồng hành với sinh viên trong học tập".

Tài chính là một khó khăn khi sinh viên bước chân vào đại học. Vì thế, để tạo điều kiện cho sinh viên nghèo duy trì việc học tập, cũng như động viên khuyến khích các bạn đạt kết quả cao, Đoàn và Hội chủ động tìm kiếm các nguồn học bổng tài trợ. Năm 2009 đã huy động và xin tài trợ được trên 50 triệu đồng cho quỹ học bổng của Đoàn. Tuy chưa nhiều nhưng cũng đã giúp không ít sinh viên thực hiện tốt nhiệm vụ học tập của mình.

Sinh viên ra trường phải đối mặt với nhiều khó khăn: trình độ tay nghề, năng lực thực hành, trình độ khoa học công nghệ, ngoại ngữ, tin học, tư duy kinh tế... Đoàn, Hội đã phối hợp với Trung tâm Tư vấn hỗ trợ sinh viên của Nhà trường tư vấn, hướng nghiệp và giới thiệu việc

làm cho thanh niên: Tổ chức tập huấn về nghề nghiệp, việc làm, kỹ năng tư vấn, thống kê, thông tin thị trường lao động, cung cấp tài liệu nghề nghiệp, việc làm cho HSSV... với phương châm "Mỗi đoàn khoa, viện là một văn phòng, mỗi cán bộ đoàn là một tư vấn viên về việc làm"; phối hợp tổ chức các diễn đàn "Thanh niên với nghề nghiệp và việc làm" để sinh viên có cơ hội bày tỏ, trao đổi với các cấp, các ngành, các doanh nghiệp để tiếp cận với việc làm phù hợp, tạo thu nhập chính đáng cho bản thân; hướng dẫn sinh viên làm thủ tục vay vốn Ngân hàng...

*Về tổ chức hoạt động phong trào cho đoàn viên thanh niên*

Xây dựng và tổ chức các hoạt động rèn luyện đoàn viên, thanh niên phù hợp về thời gian.

Tổ chức nhiều hội thao, hội khoẻ, sân chơi thể thao... để giúp thanh niên rèn luyện sức khỏe, tăng cường sự dẻo dai và có thể lực cường tráng. Nhiều giải thi đấu thể thao được tổ chức trong sinh viên để tuyển chọn VĐV tham dự những giải thi đấu ở các cấp. Tổ chức nhiều hoạt động tình nguyện như: chiến dịch Mùa hè xanh, tiếp sức mùa thi.... giúp sinh viên hình thành lối sống và nhân cách cao đẹp. Tổ chức nhiều chương trình ca nhạc truyền thống, sân chơi dân gian, các loại hình hiện đại, trẻ trung phù hợp với thị hiếu của thanh niên, giúp họ phát triển, nâng cao về đời sống tinh thần.

Phải đa dạng hóa các hoạt động, tìm hiểu thực tế, thành lập các câu lạc bộ theo nhu cầu, sở thích của đoàn viên. Tổ chức nhiều buổi tập huấn, sinh hoạt chuyên đề về vai trò của người đoàn viên, thanh niên trong giai đoạn hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay, tổ chức các buổi giao lưu, tọa đàm... để truyền đạt kinh nghiệm, trả lời những hỏi đáp, thắc mắc của các nhà doanh nghiệp trẻ giúp họ trụ vững trong bước đầu hội nhập.

Với niềm đam mê và động lực của bản thân đoàn viên thanh niên cùng với sự hỗ trợ tích cực của Đoàn, Hội, chắc chắn các bạn sinh viên sẽ gặt hái được những thành công trên con đường học tập của mình.

## NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ GÓP PHẦN NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

**Trần Đức Lượng**  
Chi bộ Phòng Tổ chức - Hành chính

Trong thời gian qua, chất lượng đào tạo đại học được dư luận xã hội đặc biệt quan tâm và là nội dung trọng tâm trong Nghị quyết của Ban Cán sự Đảng - Bộ Giáo dục và Đào tạo. Ba yếu tố con người, tổ chức, tài chính hợp thành là nguyên nhân và động lực quan trọng trong việc bảo đảm nâng cao chất lượng đào tạo.

Trong các yếu tố trên thì con người luôn là yếu tố quyết định hàng đầu, chi phối trực tiếp vào quá trình đào tạo. Trình độ chuyên môn của người thầy, năng lực của cán bộ quản lý là những yêu cầu then chốt. Họ phải là những CBVC có tri thức, giàu nghị lực, tâm huyết với sự nghiệp GD-ĐT, tự nguyện học tập và rèn luyện. Vì vậy đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý đóng vai trò cốt yếu trong bảo đảm chất lượng đào tạo. Không thể có một kết quả giáo dục đại học tốt nếu số lượng và chất lượng giảng viên không tương xứng với việc gia tăng số lượng sinh viên.

Trong thời gian qua, Nhà trường luôn tạo điều kiện và có chính sách hỗ trợ cho đội ngũ giảng viên học tập nâng cao trình độ; chính sách thu hút người tài và có tâm huyết về Trường giảng dạy. Là trường đầu ngành thủy sản chuyển sang đào tạo đa ngành, đội ngũ cán bộ giảng dạy phải không ngừng phấn đấu để đủ sức cạnh tranh trên "thị trường" giáo dục đào tạo đang ngày càng sôi động và đa dạng.

Trong mười năm qua (2000-2009), Nhà trường đã cử 329 CBVC đi đào tạo SĐH trong đó có 121 CBVC (37%) được đào tạo ở nước ngoài. Đặc biệt trong 5 năm gần đây (2005-2009) số lượng CBVC được cử đi đào tạo nước ngoài ngày càng tăng. Nếu như giai đoạn 2000-2004 có 21/112 CBGD được đào tạo ở ngoài nước (19 %), thì từ 2005-2009 có 100/217 CBGD đào tạo ở ngoài nước (46%), tăng gần 5 lần. Trong số đó đã có 29 TS và 170 ThS trở về Trường công tác, góp phần nâng cao đáng kể chất lượng đội ngũ. Bên cạnh đó, hàng năm Nhà trường đều tuyển bổ sung (thi tuyển công khai) nhiều cán bộ giảng viên trẻ có trình độ năng lực để bổ sung cho đội ngũ. 5 năm qua đã bổ sung được 140 CBGD, nâng tổng số CBGD lên 495 người.

Công tác cán bộ được Đảng ủy, Giám hiệu đặc biệt quan tâm, việc bồi dưỡng phẩm chất chính trị cho mỗi cán bộ viên chức trong Nhà trường luôn được thực hiện thường xuyên. Niềm tin của CBVC vào sự lãnh đạo của Đảng ủy, Ban Giám hiệu luôn giữ vững, từ đó thêm an tâm trong công tác và luôn cố gắng hiến cho sự nghiệp trồng người của Nhà trường.

Nhà trường đã có qui hoạch và định hướng phát triển cụ thể nhằm khai thác tốt nhất năng lực và thế mạnh của Trường. Nhiều chủ trương liên kết, đi trước đón đầu, áp dụng các hình thức đào tạo, cử cán bộ có đủ phẩm chất năng lực tiếp cận với các lĩnh vực mới là những minh chứng cụ thể. Từ năm 2006, Nhà trường đã cử 106 CBGD đi bồi dưỡng ngoại ngữ lấy chứng chỉ quốc tế đủ điều kiện đi học cao học, làm nghiên cứu sinh, và sau tiến sĩ ở nước ngoài: Nauy, Sec, Hàn Quốc, Úc, Mỹ... Bình quân mỗi năm Trường cử 25 CBVC đi bồi dưỡng ngoại ngữ, cộng với những CBGD trẻ khác được đào tạo SĐH ở nước ngoài, tốt nghiệp các chương trình liên kết với nước ngoài đào tạo bằng tiếng Anh... nâng tổng số CBGD đạt yêu cầu về ngoại ngữ lên 224 người.

Công tác cán bộ còn được thực hiện thông qua việc thăm dò ý kiến sinh viên về chất lượng bài giảng của giảng viên, coi đây là một yêu cầu khách quan, đây là công việc thường xuyên để nâng cao chất lượng giảng dạy.

Trường đại học phải lấy quản lí chất lượng đại học làm cốt lõi, trong đó yếu tố con người là yếu tố quyết định thông qua công tác cán bộ. Đầu tư về con người chính là đầu tư bền vững cho đào tạo đại học nói riêng và toàn ngành giáo dục nói chung.

Từ tình hình thực tiễn, công tác cán bộ cần thay đổi phù hợp. Cụ thể:

1. Nâng cao hơn nữa trình độ chính trị, kiến thức xã hội cho đội ngũ cán bộ, đặc biệt là đội ngũ giảng viên: Ban tuyên huấn Đảng ủy, Khoa Lý luận chính trị cần phải đổi mới toàn diện cách thức tổ chức các buổi học chính trị từ chọn chủ đề, xây dựng nội dung, hình thức trình bày đến báo cáo viên.
2. Cùng với chế độ khuyến khích cán bộ giảng viên trình độ cao về trường làm việc, cần phải kết hợp với các chế tài cụ thể để họ cố gắng và thể hiện hết khả năng của mình trong thời gian nhanh nhất.
3. Cần chú trọng đến chính sách quản lý và hỗ trợ cho CBVC có những ý tưởng nổi bật, những người có thành tích trong việc liên kết đào tạo-nghiên cứu khoa học, kêu gọi dự án về cho Trường.
4. Xác định các ngành mũi nhọn truyền thống và các ngành sẽ phát triển trong tương lai để lập kế hoạch đào tạo nguồn lực và xây dựng cơ sở vật chất, tránh đầu tư dàn trải. Đã đến lúc chú ý đến khái niệm "sức mạnh thương hiệu" và câu nói "nhất nghệ tinh".



5. Khuyến khích và có cơ chế hỗ trợ để cán bộ giảng dạy đầu tư vào chuyên môn, có thể cạnh tranh để được học tập nghiên cứu tại các Trường Đại học có uy tín trong nước, khu vực và thế giới.
6. Quan tâm hơn nữa đến đội ngũ cán bộ giảng dạy trẻ trong việc phân công giờ giảng, giao nhiệm vụ nghiên cứu khoa học và tạo điều kiện cho bồi dưỡng chuyên môn.
7. Từng bước chuyên nghiệp hóa đội ngũ CBVC. Hạn chế việc kiêm nhiệm (trừ những bộ phận đặc thù), hạn chế bố trí các CBGD có học vị cao (TS.PGS,GS) làm cán bộ quản lý cấp phòng, viện, trung tâm, tăng cường họ quản lý các bộ môn, khoa. Cán bộ quản lý cấp phòng phải được tiêu chuẩn hóa đội ngũ theo NQ-TW3 Khóa VIII của Đảng.
8. Cần gắn các tiêu chí đảm bảo chất lượng với công tác tổ chức nhân sự và chế độ đãi ngộ.
9. Trong kế hoạch đào tạo bồi dưỡng và lựa chọn CBGD cần quan tâm đặc thù ngành nghề đào tạo, từ đó cử CBGD đi thực tế, tập huấn chuyên môn nghiệp vụ...không nên áp dụng một tiêu chuẩn chung cho GV giảng dạy ở tất cả các ngành.
10. Đội ngũ CBGD lớn tuổi có kinh nghiệm và trình độ cao, nhưng sức ì lớn, ngại cập nhật đổi mới. Vì vậy cần tạo điều kiện cho đội ngũ này đi thực tế nâng cao trình độ ở các nước phát triển (theo chuyên ngành) để nhằm phát huy tối đa năng lực của họ, đồng thời cũng là dịp để tạo sự công bằng với lớp trẻ.

## NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO – TRÁCH NHIỆM NẶNG NỀ CỦA NGƯỜI DẠY

**Phạm Quốc Hùng**

*Chi bộ Khoa Nuôi trồng thủy sản*

Có nhiều tài liệu viết về phương pháp dạy học ở các trường đại học, nhưng việc vận dụng cho từng nội dung, môn học cụ thể vẫn còn hạn chế. Quan điểm của mỗi CBGD khác nhau, kỹ năng khác nhau nên cách vận dụng cũng khác nhau. Tuy nhiên, để dạy tốt, CBGD phải có trình độ chuyên môn sâu, có lý luận dạy học, trình độ thẩm mỹ, nắm được đối tượng dạy học, làm chủ phương tiện dạy học... có như vậy người thầy mới hoàn thành nhiệm vụ chính trị của mình, nhất là trong giai đoạn đổi mới hiện nay của ngành giáo dục.

Chúng ta vẫn thường nghe nói nhiều về "đổi mới phương pháp giảng dạy", "phương pháp lấy SV làm trung tâm" hay "phương pháp giảng dạy tích cực". Tuy nhiên để thực hiện những phương pháp đó thì không phải ai cũng làm tốt. CBGD đại học phải có trình độ chuyên sâu, hiểu biết rộng, phải là một nhà khoa học thật sự, luôn có những công trình khoa học, các bài báo khoa học trên các tạp chí chuyên ngành trong nước và quốc tế có uy tín. Ngoài ra, kỹ năng dạy tốt cũng rất cần thiết. Theo GS.Hopkins, Trường ĐH Nottingham: "*Một chương trình giảng dạy tốt nhất thế giới sẽ không giúp cho sinh viên học tập tốt nhất, mà thầy giáo mới là nhân tố giúp sinh viên học tốt nhất*" thì vai trò của người thầy là rất quan trọng.

Để dạy tốt, mỗi CBGD cần có những kỹ năng và điều kiện giảng dạy cơ bản như sau:

### *Tài liệu giảng dạy và học tập*

Cả thầy và trò cần phải có đầy đủ tài liệu học tập như giáo trình, bài giảng, sách tham khảo. Như vậy việc tăng cường đầu tư cho công tác viết giáo trình, tài liệu tham khảo là rất cần thiết và cấp bách. Đầu tư song song cho cả dịch thuật và tự viết. Kinh nghiệm cho thấy đầu tư cho dịch thuật đem lại kết quả nhanh hơn và hiệu quả cao hơn so với đầu tư tự viết bởi nó nhanh chóng làm phong phú nguồn tài liệu học tập cho SV.

Hiện nay, thư viện trường ta có rất nhiều đầu sách hay ở nhiều chuyên ngành khác nhau. Đây là nguồn tài nguyên quý, giúp ích nhiều trong việc soạn bài giảng và học tập của SV. Nhưng số CBGD đến thư viện đọc sách và tìm kiếm tài liệu vẫn còn rất ít.

### *Phương pháp giảng dạy*

Mỗi CBGD cần nhận biết được tính chất của học phần mình giảng dạy để có thể tổ chức các hoạt động trên lớp cho phù hợp. Người học không chỉ học trên lớp mà còn phải học ngoài giảng đường. Trong mỗi môn học, có phần thích hợp cho diễn giảng, thuyết trình, tự nghiên cứu, dành phần thích hợp hơn cho tổ chức seminar. Mỗi bài giảng, mỗi học phần, có thể sử dụng các phương pháp giảng dạy khác nhau. Hiện nay, phương pháp dạy học ở trường ta phổ biến là diễn giải thuyết trình, thảo luận nhóm, phương pháp giải quyết tình huống, tổ chức seminar. Với khối lượng kiến thức và thông tin ngày càng nhiều, trong khi số đơn vị học trình lại giảm đi thì cần phải kết hợp nhiều phương pháp tùy theo nội dung từng chương, thay đổi ngay cả trong một giờ học. SV phải làm việc nhiều ở nhà và đương nhiên người thầy cũng làm việc nhiều hơn trước. Quy mô lớp học nên tối đa là 50 SV, tốt nhất là 30 – 35.

Điểm thuận lợi ở trường ta là CBGD ở các khoa đa số là SV được giữ lại có học lực khá, giỏi, có chuyên ngành đào tạo phù hợp, sau một vài năm đã có thể làm chủ được môn học. Tuy vậy, điểm hạn chế là phương pháp giảng dạy và chuyên môn sư phạm chưa được học. Đáng mừng là nhà trường đã tổ chức bồi dưỡng cho CBGD trẻ một số chuyên đề về lý luận giảng dạy đại học.

CBGD muốn được SV tôn trọng thì mọi tình huống xảy ra trong quá trình dạy học phải được xử lý một cách thuyết phục, giải quyết nhẹ nhàng, có tình, có lý, vừa là kỹ năng, vừa là đức tính cần có ở người CBGD. Mềm dẻo, vị tha, khiêm tốn, cầu thị là tính cách cần có của người thầy, nhất là đối với cán bộ trẻ. Đó là cơ sở để có những phương án giải quyết tình huống tốt. Nhạy bén, tôn trọng những suy nghĩ đề xuất của SV, lý giải ngắn gọn, thực tế, dễ hiểu, khen ngợi, lời động viên đúng lúc, kịp thời sẽ gây ấn tượng tốt, tạo động lực cho mọi SV. Ngoài ra, sự kiên quyết và dứt khoát trong xử lý công việc cũng thể hiện bản lĩnh giải quyết vấn đề của người CBGD.

### *Phương tiện hỗ trợ dạy học*

Việc sử dụng các phương tiện dạy học hiện đại đã mang lại hiệu quả tích cực, dạy tốt hơn và học tốt hơn. Sự thành thạo sử dụng thiết bị dạy học để tự thiết kế bài giảng, lên lớp là một trong những tố chất mới của người CBGD. Nó là những yếu tố thuyết phục SV mạnh mẽ nhất, thể hiện hình ảnh của người CBGD hiện đại nói riêng, người cán bộ khoa học trong nền kinh tế tri thức nói chung. Tuy nhiên, vẫn còn một ít CBGD chưa sử dụng thành thạo các loại máy móc này.

Trường ta đã có nhiều khóa tập huấn về sử dụng công nghệ thông tin như xây dựng bài giảng, thiết kế xây dựng bài giảng điện tử... được nhiều CBGD tham gia. Tuy nhiên, cốt lõi vẫn là tự học, tự tìm hiểu để nâng cao trình độ cho mình, chứ không chỉ chờ đợi các khóa tập huấn

nói trên. Tuy nhiên tùy theo nội dung, tùy theo tiết học mà có lựa chọn thích hợp, tránh phụ thuộc hoàn toàn vào máy móc.

### *Nghiên cứu khoa học*

Là nhiệm vụ không thể thiếu đối với mỗi CBGD. Người CBGD thật sự giỏi phải là người biết làm nghiên cứu khoa học, có nhiều công trình nghiên cứu bởi nó tạo cho CBGD bản lĩnh khoa học. Kết quả nghiên cứu sẽ bổ sung cho bài giảng. Người nghiên cứu nhiều sẽ có cách trình bày bài giảng một cách logic, rõ ràng và thuyết phục.

Tuy nhiên không phải ai cũng có điều kiện để nghiên cứu, đặc biệt đối với cán bộ trẻ, rất khó trong việc cạnh tranh đấu thầu các đề tài như hiện nay. Vì vậy, cần có cơ chế hỗ trợ như tăng cường số lượng các đề tài cấp trường hàng năm cho cán bộ trẻ, các thầy cô có đề tài lớn (cấp bộ, cấp nhà nước hay dự án hợp tác quốc tế) cần giao cho các cán bộ trẻ thông qua các hợp đồng nghiên cứu nhỏ. Ngoài ra còn phải tăng cường hơn nữa việc kết hợp giữa SV với cán bộ trẻ trong nghiên cứu khoa học cũng là một biện pháp nâng cao chất lượng dạy và học.

Bên cạnh những giải pháp cơ bản nêu trên, việc tăng cường giao lưu về nghiên cứu khoa học giữa SV các trường đại học có cùng chuyên ngành đào tạo cũng rất cần được chú trọng.

Khoa Nuôi hàng năm tổ chức hội thảo toàn quốc SV nghiên cứu khoa học ngành Nuôi trồng thủy sản giữa các trường ĐH có cùng chuyên ngành như trường ĐH Nha Trang, ĐH Nông Lâm TpHCM, ĐH Cần Thơ và ĐH Nông Lâm Huế. Đây là một hoạt động rất có ý nghĩa, không những giúp SV giao lưu học hỏi, trao đổi kinh nghiệm học tập, chia sẻ kinh nghiệm nghiên cứu khoa học, mà còn giúp các em yêu ngành nghề của mình hơn và là động lực giúp các em học tập tốt hơn.

Tóm lại, cái đích của dạy tốt - học tốt là nhân cách, bản lĩnh của SV và giảng viên được nâng lên. Dạy học là một nghệ thuật, thuyết phục học sinh không chỉ bằng kiến thức sách vở mà bằng cả tấm gương cao đẹp, nhân cách của người thầy để giúp các em SV có động cơ đúng đắn trong học tập, yêu quý, tự hào về ngôi trường và ngành học của mình, vươn lên chiếm lĩnh kiến thức... Trong đó, bản lĩnh của người thầy luôn là nhân tố quyết định chất lượng dạy và học.

Mỗi CBGD phải là một tấm gương về đạo đức, tự học và sáng tạo, có ý thức nghề nghiệp cao, thường xuyên tự rèn luyện... chính là thể hiện việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức của Hồ Chí Minh.

## VAI TRÒ CỦA CÔNG TÁC QUẢN LÝ TRONG VIỆC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

**Trần Gia Thái**

*Chi bộ Khoa Kỹ thuật tàu thủy*

Thực tế, không quá khó để đưa ra được những giải pháp cơ bản nhằm nâng cao chất lượng đào tạo Đại học, như nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên, đổi mới chương trình đào tạo, giảng dạy theo phương pháp mới, tăng cường giáo trình, tài liệu tham khảo, xây dựng cơ sở vật chất, thay đổi cách kiểm tra, đánh giá v..v...

Những giải pháp đó đã và đang được Nhà trường cố gắng thực hiện trong nhiều năm qua, nhưng tại sao chất lượng đào tạo vẫn cứ bị đánh giá là thấp, cần phải nâng cao. Như vậy, có phải chúng ta đang làm chưa đúng hay năng lực của chúng ta chỉ đến vậy? Tôi nghĩ rằng nguyên nhân của vấn đề này nằm ở hệ thống quản lý các cấp, trách nhiệm chưa đầy đủ của cả người dạy lẫn người học và trên hết có lẽ chưa có sự cảm thông và chia sẻ, sự tin tưởng và tôn trọng lẫn nhau.

### *Vai trò của hệ thống quản lý các cấp*

Trong các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục thì công tác quản lý chiếm tỷ lệ 51%. Nếu quản lý giỏi sẽ có được quyết định đúng và sẽ có chiến lược, biện pháp sử dụng giáo viên giỏi, có được cơ chế và lộ trình đúng để có phương pháp giảng dạy tốt, có cơ sở vật chất, có thể thức để kiểm tra, đánh giá người học chính xác. Nói cách khác, chính công tác quản lý giáo dục sẽ đóng vai trò quyết định hàng đầu đến chất lượng đào tạo, chứ không phải là người giảng viên hoặc những yếu tố khác. Vì thế, chúng ta nên bắt đầu từ việc đầu tư cho công tác quản lý và thực hiện hiệu quả những giải pháp thuộc về quản lý mà nhiều lúc đã bị xem nhẹ hoặc chưa có sự đầu tư tương xứng.

Công tác quản lý Nhà trường trong thời gian qua có nhiều đổi mới theo hướng tích cực, đã và đang mang lại nhiều chuyển biến tốt đẹp. Tuy nhiên cũng còn không ít một số chủ trương, giải pháp đào tạo vẫn chưa trở thành động lực, làm ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo. Do đó, chúng tôi trình bày một số ý kiến đối với những cấp quản lý nhằm mang lại hiệu quả thật sự cho các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo:

- Nhà trường cần có các giải pháp phối hợp với Khoa và Bộ môn để đánh giá chất lượng của quá trình đào tạo, nhất là theo từng ngành học khi so sánh với các trường Đại học trong cả nước để biết mình đang ở mức độ nào, đang còn yếu ở chỗ nào, khâu nào trong bối cảnh chung của xã hội hiện nay. Có ý kiến vẫn cho rằng, chúng ta đã và đang làm được như hiện nay là tốt, tuy đầu vào có chất lượng không cao nhưng sinh viên vẫn tìm được việc làm đúng chuyên môn, không ít sinh viên vẫn thành đạt, được xã hội đánh giá cao. Tuy vậy, đại đa số vẫn băn khoăn, lo lắng, thậm chí bi quan về chất lượng đào tạo ở Trường ta nói riêng và ở những trường đại học khác nói chung. Cần có giải pháp nâng chất lượng đầu vào của Trường ta thông qua công tác quảng bá tuyển sinh thiết thực và hiệu quả hơn.
- Cần phải nhận biết, phát hiện, hoạch định được các điều kiện, yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo và đánh giá đúng tầm quan trọng của chúng để có kế hoạch đầu tư và thực hiện một cách đồng bộ và hợp lý.
- Nếu đã xác định được các giải pháp có thể nâng cao chất lượng đào tạo hiệu quả thì nên mạnh dạn đầu tư một cách đồng bộ và thoả đáng. Các chủ trương, chính sách nên dựa trên quan điểm nâng cao chất lượng đào tạo hơn là tiết kiệm hoặc cân bằng trong nguồn đầu tư cho những hoạt động khác. Ví dụ, nếu đã xác định việc biên soạn hoặc dịch tài liệu của cán bộ giảng dạy là giải pháp để nâng cao chất lượng đào tạo thì nên khuyến khích và đầu tư. Hoặc các học phần thiết kế, bài tập lớn, thực hành là một trong những giải pháp rất quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, nhưng với cách tính giờ giảng như hiện nay vô hình chung đã làm người dạy không còn đủ nhiệt tình, thậm chí không còn muốn giảng dạy các học phần này nữa.
- Tạo điều kiện để giảng viên tiếp cận thực tế, tăng cường kiến thức, áp dụng các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo. Trên thực tế, hầu hết giáo viên hiện nay đều quá bận rộn với việc giảng dạy, không chỉ vì mâu thuẫn giữa nguồn nhân lực với định mức về giờ giảng mà họ đang phải gánh việc cho các đồng nghiệp đi học.
- Đề tài nghiên cứu khoa học cần có sản phẩm cụ thể và chuyển giao cơ sở sản xuất là đúng, nhưng nếu như thế thì rất ít có cơ hội cho nhiều giảng viên, nhất là giảng viên trẻ tham gia nghiên cứu. Do đó, có thể hỗ trợ cho các đề tài cấp trường nhằm phục vụ chuyên môn cho giảng viên, xem như là một sự đầu tư để nâng cao kiến thức cho họ. Chỉ có như vậy, các cấp quản lý mới tạo ra được động lực và điều kiện để người giảng viên nghiên cứu tài liệu, tiếp cận thực tế và đề xuất thêm được nhiều đề tài nghiên cứu ứng dụng khác.
- Cần tăng cường hơn nữa tính tự chủ và tự chịu trách nhiệm của các đơn vị trong tổ chức và đảm bảo chất lượng quá trình đào tạo và xem đây là giải pháp mang tính đột phá để đảm bảo sự phát triển bền vững của nhà trường.

### *Trách nhiệm của giảng viên*

Hiện nay, vẫn còn không ít giảng viên vẫn chưa làm tròn được nhiệm vụ của họ. Tăng cường kiến thức, đổi mới phương pháp giảng dạy vừa là nhu cầu vừa là động lực phát triển của mỗi giảng viên, đó chính là vai trò và trách nhiệm trong việc tích cực tham gia vào quá trình đổi mới nâng cao chất lượng đào tạo. Đây cũng chính là lương tâm của của mỗi chúng ta trước những thử thách to lớn trong công cuộc đổi mới, hội nhập và phát triển của đất nước. Bản thân tôi vẫn tin có rất nhiều giảng viên đã và đang miệt mài học tập, nghiên cứu và làm việc với tất cả lương tâm và trách nhiệm của mình đối với chất lượng đào tạo, vì thế các cấp quản lý tạo được môi trường làm việc, trong đó có sự tôn trọng và tin tưởng lẫn nhau để động viên, khuyến khích, phát huy tinh thần và trách nhiệm của họ.

### *Thay đổi cách học và cách thi của sinh viên*

Hiện nay, mục tiêu, động lực và cách học của các sinh viên trường ta đang có vấn đề. Không chỉ vì đầu vào thấp mà còn ảnh hưởng bởi hệ thống giáo dục phổ thông. Vì thế, dù giảng viên đã cố gắng đổi mới phương pháp giảng dạy nhưng vẫn còn một số bộ phận không nhỏ sinh viên thiếu hẳn những kỹ năng cần thiết để học theo các phương pháp mới, cùng với áp lực nặng nề trong học tập và thi cử đã dẫn đến tình trạng học đối phó, học cho qua cho dù có nhiều sinh viên không muốn.

Vì thế, nên có những giải pháp cụ thể nhằm giúp sinh viên thay đổi nhận thức, khả năng tự học, tự nghiên cứu và tiếp cận cách học theo phương pháp giảng dạy mới. Nếu không, những giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo của chúng ta sẽ rất ít tác dụng. Trách nhiệm này, không chỉ của mỗi giảng viên mà còn là trách nhiệm chung của hệ thống trong nhà trường. Ngoài ra, hầu hết các sinh viên trường ta khi ra trường đều đáp ứng yêu cầu, nhất là kỹ năng thực hành, nên được đánh giá cao.

Tuy nhiên, đa số họ lại thiếu những kỹ năng cần thiết khác như khả năng tự học, tự nghiên cứu nên thường ít tiến xa hơn so với sinh viên Trường khác. Vì vậy, chúng ta cần khuyến khích sinh viên làm đề tài tốt nghiệp và tổ chức thi vấn đáp. Tuy các giải pháp này không phù hợp với thực tế đào tạo hiện nay, nhưng trong điều kiện như trường ta, nó sẽ là một trong những giải pháp hiệu quả để tăng cường kiến thức và các kỹ năng cần thiết cho sinh viên khi tốt nghiệp.

### *Thông cảm và chia sẻ, tin tưởng và tôn trọng lẫn nhau*

Hiện nay, hình như chúng ta vẫn chưa thật sự thông cảm, chia sẻ, tin tưởng và tôn trọng lẫn nhau trong công việc. Không ít những yêu cầu, giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo...đều xuất phát từ suy nghĩ của người quản lý chứ chưa đặt mình vào vai trò của người thực hiện nên chưa quan tâm họ nghĩ gì, có khả năng thực hiện được không... Ví dụ, đổi mới phương pháp

giảng dạy là giải pháp để nâng cao chất lượng đào tạo nhưng yêu cầu của cấp quản lý là phải đăng ký đổi mới phương pháp dạy hàng năm, nên dẫn đến tình trạng có giảng viên chưa giảng dạy nhưng đã phải đăng ký đổi mới, chưa định hình phương pháp mới thì đã lại phải đăng ký đổi sang phương pháp khác. Việc xây dựng đề cương chi tiết và giảng dạy học phần theo vấn đề là bước đột phá thật sự về chất lượng đào tạo nhưng liệu tất cả cán bộ giảng dạy, nhất là giảng viên trẻ có thể thực hiện được không, dẫn đến hiệu quả của giải pháp không như mong muốn.

Mặt khác, nhiều chủ trương tuy đúng về mặt quản lý nhưng trong quá trình thực hiện do chưa thể hiện sự tin tưởng, tôn trọng lẫn nhau nên nhiều khi chưa phát huy hết hiệu quả. Đơn cử việc theo dõi giảng dạy là hoàn toàn đúng nhằm giữ kỷ cương trong đào tạo nhưng với cách làm như hiện nay, nhiều giảng viên đã cảm thấy chưa được tôn trọng, dẫn đến sự thiếu quyết tâm thực hiện những giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo. Bên cạnh đó, cũng chính đội ngũ giảng viên cũng chưa hoàn toàn thật sự thông cảm và chia sẻ mọi công việc với Nhà trường, chưa xem vấn đề chất lượng đào tạo chính là trách nhiệm của chính mỗi giảng viên, dẫn đến sự thờ ơ, thiếu trách nhiệm với nhiều công việc của Nhà trường nói chung và vấn đề nâng cao chất lượng đào tạo nói riêng. Giải quyết tốt vấn đề này, hy vọng sẽ tạo môi trường làm việc kỷ cương, tình thương và trách nhiệm và các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo sẽ được thực thi hiệu quả, mang lại sự chuyển biến tích và sức sống cho nhà trường và cho mỗi người.



## MỘT SỐ ĐỀ XUẤT VỀ CÔNG TÁC QUẢN LÝ NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

**Nguyễn Anh Tuấn**  
Chi bộ Ngành Chế biến

Hiện có nhiều ý kiến khác nhau trong việc đánh giá chất lượng đào tạo của trường ta.

Một số người cho rằng sinh viên bây giờ kém hơn sinh viên (SV) các thế hệ trước cả về đạo đức và năng lực học tập. Phần đông SV ham chơi nhiều hơn ham học; ước mơ, hoài bão chỉ còn ở số ít. Nhiều người băn khoăn, lo lắng, thậm chí còn bi quan cho rằng chất lượng đào tạo bây giờ đang sa sút trầm trọng.

Nhưng cũng có ý kiến cho rằng với điều kiện hiện tại mà chúng ta làm được như thế này là quá giỏi. Nhiều thầy cô mặc dầu học hàm học vị, kiến thức và kinh nghiệm còn chưa bằng các trường đầu đàn, mặc dầu thu nhập và cuộc sống còn nhiều khó khăn, nhưng vẫn miệt mài giảng dạy và nghiên cứu; Còn trò thì điều kiện ăn ở, học tập, phòng thí nghiệm, tài liệu, thư viện còn chưa tốt lắm nhưng vẫn miệt mài học tập và ra đời làm ăn phát đạt, vẫn phát triển đi lên...

Vậy chất lượng đào tạo của trường ta đáng mừng hay đáng lo?

Để có cách nhìn khách quan tôi xin nêu một số dẫn liệu:

- Theo báo cáo của Ủy ban Thường vụ Quốc hội giám sát việc thực hiện chính sách pháp luật về thành lập trường, đầu tư và bảo đảm chất lượng đào tạo đối với giáo dục đại học thì *"Mặc dù trong những năm gần đây, quy mô và số lượng các trường ĐH, CĐ tăng nhanh nhưng chất lượng đào tạo vẫn chưa đáp ứng được so với nhu cầu xã hội và sự phát triển của khu vực và thế giới"*.
- Theo đánh giá của các doanh nghiệp (DN), phần lớn sinh viên hiện nay đều năng động, nhiệt tình, ham học hỏi, có nền tảng kiến thức cơ bản và có khả năng ứng dụng công nghệ cao. Tuy nhiên, sinh viên ra trường hiện nay phần lớn không làm được việc ngay, mà phải được các DN đào tạo lại một thời gian, ít nhất là 6 tháng mới làm việc được.
- Các DN cũng chỉ ra rằng, những hạn chế mà sinh viên hiện nay gặp phải là thiếu kỹ năng nghề nghiệp, lúng túng khi áp dụng lý thuyết vào thực tế. Điều này thể hiện sự thiếu hụt về kỹ năng thực hành của sinh viên.
- Trường ta là một trong 20 trường đại học đầu tiên ở Việt nam tham gia kiểm định chất lượng. Theo Hội đồng Quốc gia kiểm định chất lượng đào tạo, thì trường ta đạt yêu cầu về điều kiện đảm bảo chất lượng.

Tình hình chung thì trường ta cũng như tất cả các trường đại học khác ở Việt Nam, vẫn còn nhiều bất cập không thể phủ nhận. Chúng ta đang sống trong thời đại bùng nổ thông tin, khoa học kỹ thuật phát triển với tốc độ chóng mặt, xã hội ngày càng yêu cầu cao hơn và khắt khe hơn về chất lượng đào tạo. Nếu chúng ta không nỗ lực phấn đấu, không tìm ra được giải pháp phù hợp cho mình, không nâng cao được chất lượng đào tạo thì sớm muộn gì chúng ta cũng sẽ bị tụt hậu và bị đào thải.

Vậy làm thế nào để nâng cao chất lượng đào tạo? Muốn tìm được câu trả lời đòi hỏi phải xác định được yếu tố nào là yếu tố mang tính quyết định đối với từng ngành, từng trường, từ đó tìm ra khâu đột phá riêng, phù hợp với mình.

Muốn đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo thì sự đồng bộ là quan trọng. Đó là sự hợp lý, sự logic, là điều kiện tất yếu, là muốn có cái này nhất thiết phải có cái kia. Nói cách khác, muốn có một kết quả xác định, nhất thiết phải có những điều kiện xác định.

Vậy sự đồng bộ đối với chất lượng đào tạo đại học là những điều kiện nào?

GS.TS. Nguyễn Quang Toàn (ĐHQG TPHCM) trong bài "*Khái quát áp dụng mô hình quản lý tập trung vào chất lượng và hướng tới khách hàng của bộ ISO 9000:2000 để quản lý giáo dục*", tổng kết như sau:

Trong các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo thì:

- Quản lý giáo dục chiếm: 51%
- Phương pháp giảng dạy: 22%
- Chương trình GDĐT, cơ sở vật chất: 18%
- Đánh giá kiểm tra: 9%

Nhiều ý kiến cho rằng "giảng viên là yếu tố quyết định chất lượng", nhưng xem xét theo kết quả trên, giảng viên - với phương pháp giảng dạy của mình, chiếm tỷ lệ 22% so với quản lý 51% - thì giảng viên chỉ là một trong những yếu tố ảnh hưởng quan trọng. Phải nói quản lý mới là yếu tố quyết định chất lượng đào tạo.

Có nhà quản lý giỏi, trường sẽ có được những quyết định đúng, có chiến lược, phương pháp đúng, có biện pháp hữu hiệu để xây dựng và sử dụng đội ngũ giảng viên giỏi; có cơ chế đúng, có lộ trình đúng, từ đó sẽ có phương pháp giảng dạy, có cơ sở vật chất, có phương pháp kiểm tra - đánh giá đúng đắn.

Như vậy quản lý giáo dục mới thực sự đóng vai trò quyết định hàng đầu đến chất lượng đào tạo. Sau đó mới đến các yếu tố khác.

Dựa trên cách tiếp cận trên, xin đề xuất một vài ý kiến:

*Đổi mới công tác quản lý, tạo ra sự đồng bộ trong các hoạt động của nhà trường:*

Vừa qua, Đảng ủy và Giám hiệu Nhà trường đã có chủ trương mỗi cá nhân, mỗi tổ công tác và đơn vị trong trường đều phải xây dựng cho mình chương trình hành động "đổi mới công tác quản lý để nâng cao chất lượng đào tạo và hiệu quả nghiên cứu khoa học". Trong chương trình phải nêu rõ những việc cụ thể cần làm, lộ trình và giải pháp thực hiện. Hoạt động này được đưa vào tiêu chí thi đua và đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ vào cuối năm.

Đây là chủ trương đúng, có thể tạo ra bước đột phá để phát triển nhà trường. Nhưng Chủ trương này chỉ có thể thành hiện thực khi có sự đồng bộ trong nhà trường. Kết quả sẽ như thế nào nếu giữa các bộ phận và con người trong nhà trường, từ suy nghĩ đến hành động mà không cùng mục đích, không cùng lợi ích và không có có tiếng nói chung?

Đây là trách nhiệm của tất cả mọi người trong trường. Trong đó việc ra quyết định và chính sách của lãnh đạo đóng vai trò quan trọng. Gốc của vấn đề là cơ chế để tạo ra sự đồng bộ.

*Cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho giảng viên:*

Đời sống vật chất và tinh thần của giảng viên là vấn đề nhất quyết phải giải quyết để họ an tâm công tác, gắn đời mình với sự nghiệp của trường, toàn tâm toàn ý với công việc giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Không có đội ngũ giảng viên giỏi, tận tụy với nghề, với trường thì chất lượng đào tạo sẽ chẳng bao giờ cao.

Điều này có thể thực hiện được bằng cách thực thi tiết kiệm, tránh lãng phí, nâng cao hiệu quả trong các hoạt động khoa học, chuyển giao công nghệ và các hoạt động có thu. Bên cạnh đó cũng cần phải có cơ chế hoạt động và phân phối hợp lý. Việc thưởng phạt công minh trong thi đua cũng rất cần thiết, nhưng sự nới lỏng để được lòng nhau, hoặc sự chặt chẽ, khắt khe quá mức trong quản lý, trong chính sách chi tiêu và thi đua khen thưởng cũng khó dẫn đến kết quả mong đợi.

Hiện nay trường ta đang xúc tiến tiết kiệm, tránh lãng phí để tăng được 10% thu nhập lương kỳ 2 là tín hiệu rất vui mừng, nhưng vẫn còn thấp so với các lĩnh vực khác.

Trách nhiệm tiết kiệm, tăng cường hoạt động và hiệu quả của hoạt động để cải thiện đời sống vật chất và tinh thần là trách nhiệm của tất cả mọi người trong trường.

*Quan tâm đến việc tuyển người giỏi cho cả đội ngũ quản lý và đội ngũ giảng viên, tạo điều kiện học tập nâng cao năng lực cho đội ngũ nhưng phải đi đôi với việc sàng lọc:*

Số lượng và chất lượng của cán bộ quản lý và giảng viên cũng cần được quan tâm. Số lượng cán bộ quản lý, giảng viên, bằng cấp, học hàm là một chỉ số, nhưng chỉ là một trong nhiều chỉ số về chất lượng đội ngũ. Ta không thể vì thiếu cán bộ, giảng viên và cán bộ chưa đủ

học vị, học hàm mà dễ dãi trong khâu tuyển chọn, bổ nhiệm và khâu mời giảng, đặc biệt là đối với hệ đào tạo tại chức.

Hiện tượng cán bộ quản lý chưa biết cách quản lý, giảng viên chưa xứng đáng với danh hiệu nhà giáo và hiện tượng người có học hàm học vị cao nhưng khả năng chưa tương xứng là có thực. Vì vậy việc sàng lọc đội ngũ cũng như việc tuyển chọn và tạo điều kiện học tập nâng cao cho cán bộ giảng viên cần được quan tâm đúng mức.

Đề xuất thì dễ, nhưng làm thì không dễ, đòi hỏi phải có sự công tâm và quyết tâm cao của lãnh đạo, đồng thời cần có sự tham gia của nhiều người, nhiều cấp, không riêng của lãnh đạo.

*Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người và vật chất hiện có:*

Chất lượng đào tạo còn phụ thuộc vào cơ sở vật chất, phòng học, phòng thí nghiệm, tài liệu, thư viện, máy tính... Vì vậy mỗi đơn vị, mỗi ngành tùy đặc thù của mình cần chủ động tranh thủ các nguồn lực trong ngoài trường, trong ngoài nước để xây dựng cơ sở vật chất kỹ thuật, để ngày càng có điều kiện đào tạo tốt hơn. Nếu chỉ nhìn các khó khăn trong hiện tại rồi kêu ca, phàn nàn, trách móc, đổ lỗi... thì sẽ sẽ không mang lại sự thay đổi gì và không mang lại lợi ích cho ai cả. Chúng ta cần chấp nhận hiện tại và tìm cách sử dụng hiệu quả nguồn lực con người và vật chất hiện có. Trong hoàn cảnh hiện nay, biện pháp này tuy đơn giản nhưng sẽ cho kết quả tích cực.

Đừng quên trước đây cơ sở vật chất kỹ thuật của trường ta lạc hậu và thiếu thốn hơn bây giờ nhiều, nhưng vẫn tạo ra được nhiều kỹ sư, nhiều nhà quản lý tốt.

Tìm cách sử dụng hiệu quả hay nguồn lực con người là trách nhiệm của lãnh đạo các cấp quản lý trong trường. Tìm cách sử dụng hiệu quả nguồn lực vật chất đang có là trách nhiệm chung của mọi người. Việc ra quyết định và chính sách của lãnh đạo nhà trường đóng vai trò quan trọng.

*Bắt tay cùng doanh nghiệp để nâng cao chất lượng đào tạo:*

Trong điều kiện khó khăn hiện nay, trường không thể mua sắm đầy đủ máy móc, thiết bị hiện đại nhất phục vụ cho công tác giảng dạy - học tập, thực tập, thực hành. Trong khi các doanh nghiệp lại thường xuyên phải đổi mới thiết bị và công nghệ thì mới có thể cạnh tranh được trên thị trường. Nếu nhà trường và doanh nghiệp bắt tay nhau trong việc nâng cao chất lượng đào tạo thì thông qua mối liên kết này, nhà trường có thể nắm bắt được những thông tin cần thiết từ phía doanh nghiệp về nhu cầu lao động, chất lượng công tác của các học viên do trường đào tạo... từ đó có sự điều chỉnh hợp lý về chương trình, nội dung, phương thức giảng

dạy, sẽ cho ra trường đội ngũ lao động có trình độ cao hơn, hoàn chỉnh hơn, được cập nhật kiến thức đầy đủ hơn đáp ứng nhu cầu thực tế.

Đây là cách thức hiệu quả để thực hiện phương châm “Dạy cái mà xã hội cần, người học cần, chứ không dạy cái mà nhà trường sẵn có”.

Đây là trách nhiệm của các khoa chuyên ngành, nhưng cần có sự đồng thuận và hỗ trợ tích cực của nhà trường.

*Cải thiện chất lượng đầu vào, nâng cao tính ham học hỏi và khả năng tự học tự nghiên cứu cho sinh viên:*

Rất khó đảm bảo được chất lượng đào tạo nếu đầu vào của số đông sinh viên chỉ ở mức trung bình, thậm chí hơi thấp. Mặt khác, dưới tác động của nhiều nguyên nhân như: gia đình, giáo dục phổ thông, tác động của xã hội v.v... dẫn đến có nhiều sinh viên không ham học, hoặc bị lúng túng về phương pháp học, phương pháp nghiên cứu gây ảnh hưởng xấu đến chất lượng đào tạo. Đây là khó khăn cần được quan tâm giải quyết.

Đầu vào tuyển sinh chỉ có thể cải thiện khi có nhiều học sinh khá và giỏi chịu thi vào trường ta. Như vậy, việc tuyên truyền, quảng bá thương hiệu; tạo ra điều kiện tốt hơn cho sinh hoạt và học tập; thái độ ân cần, lịch sự của CBGV đối với học viên và gia đình họ v.v... là biện pháp hữu hiệu để hấp dẫn họ.

Đầu vào chưa cao, nhưng việc tăng cường công tác quản lý và kỷ luật trong giảng dạy, thực hành, thực tập, thi cử... để buộc thầy phải thực dạy và trò phải thực học là biện pháp tỏ ra có hiệu quả.

Tổ chức các hoạt động hỗ trợ ngay từ đầu khóa cho sinh viên, diễn đàn trên website: tại sao phải học, học cái gì và học như thế nào?; biện pháp kích thích tính tự giác, tính chủ động và quyết tâm của chính bản thân sinh viên là yếu tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

Đây là trách nhiệm của tất cả mọi người trong trường

*Tạo điều kiện chủ động hơn cho các khoa:*

Hiện nay đã có sự phân cấp quản lý nên có sự hoạt động hiệu quả hơn. Nhưng có một vài bất cập còn tồn tại: nhiều việc tuy nhỏ nhưng cấp khoa chưa được chủ động giải quyết mà phải làm tờ trình xin được duyệt hoặc phải chờ ý kiến chỉ đạo của cấp trên, gây mất nhiều thời gian, có ảnh hưởng tới tiến độ dạy, học thực hành, thực tập.

Cần tạo điều kiện cho cấp khoa được chủ động hơn là việc nên làm để giải quyết kịp thời, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học cho nhà trường.

## HOÀN THIỆN NHỮNG NỘI DUNG CHƯA ĐẠT YÊU CẦU THEO ĐÁNH GIÁ CỦA CÔNG TÁC KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG

**Lê Văn Hào**

*Chi bộ Đào tạo ĐH&SDH*

Thực hiện yêu cầu của công tác kiểm định chất lượng trường đại học, trong năm học 2009-2010, Trường ĐH Nha Trang đã xây dựng báo cáo Tự đánh giá giai đoạn 2007-2009 căn cứ trên bộ tiêu chuẩn kiểm định chất lượng trường đại học. Dự thảo báo cáo Đại hội cho thấy Nhà trường hiện có 50/61 (tức 81,97 %) số tiêu chí đạt yêu cầu. Nội dung ý kiến này đề cập đến 11 tiêu chí mà chúng ta còn phải tiếp tục phấn đấu đến 2015, Nhà trường có ít nhất 85% số tiêu chí được đánh giá đạt yêu cầu theo dự thảo Phương hướng nhiệm vụ nhiệm kỳ XIX của Đảng bộ. Đối với mỗi tiêu chí, chúng tôi chỉ trình bày những tồn tại chủ yếu hiện nay.

**Tiêu chí 2.6:** Có các chiến lược và kế hoạch phát triển ngắn hạn, trung hạn, dài hạn phù hợp với định hướng phát triển và sứ mạng của nhà trường; có chính sách và biện pháp giám sát, đánh giá việc thực hiện các kế hoạch của nhà trường.

*Tồn tại:*

- Công tác dự báo và xây dựng chiến lược phát triển dài hạn đôi lúc chưa bắt kịp và đón đầu xu thế phát triển của xã hội.
- Chưa có kế hoạch trung hạn để cụ thể hóa chiến lược dài hạn. Công tác giám sát, đánh giá việc thực hiện kế hoạch của các đơn vị chưa được triển khai có hiệu quả.

**Tiêu chí 3.1:** Chương trình giáo dục (CTGD) của trường đại học được xây dựng trên cơ sở chương trình khung do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành. CTGD được xây dựng với sự tham gia của các giảng viên, cán bộ quản lý, đại diện của các tổ chức, hội nghề nghiệp và các nhà tuyển dụng lao động theo quy định.

*Tồn tại:*

- Không ít CTGD mới được xây dựng chưa thể hiện tính hiện đại và khả năng liên thông

với các CTGD của trường khác trong nước.

- Sự tham gia của các hội nghề nghiệp, nhà tuyển dụng và các chuyên gia ngoài trường trong việc xây dựng và phản hồi về CTGD còn hạn chế, chất lượng đóng góp chưa cao nhất là đối với các CTGD trình độ cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp.

**Tiêu chí 3.4:** CTGD được định kỳ bổ sung, điều chỉnh dựa trên cơ sở tham khảo các chương trình tiên tiến quốc tế, các ý kiến phản hồi từ các nhà tuyển dụng lao động, người tốt nghiệp, các tổ chức giáo dục và các tổ chức khác nhằm đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực phát triển kinh tế - xã hội của địa phương hoặc cả nước.

*Tồn tại:*

- Chất lượng của việc rà soát, điều chỉnh và bổ sung các CTGD và đề cương chi tiết học phần chưa được quan tâm đúng mức và chưa được tổ chức mang tính hệ thống.
- Việc tổ chức thăm dò ý kiến các đối tượng liên quan trong xây dựng và triển khai các CTGD mới chỉ được Trường chính thức áp dụng rộng rãi trong thời gian gần đây nên chưa có những tổng kết chính thức và còn chưa phát huy đầy đủ hiệu quả như mong muốn.

**Tiêu chí 3.6:** Chương trình giáo dục được định kỳ đánh giá và thực hiện cải tiến chất lượng dựa trên kết quả đánh giá.

*Tồn tại:* Các CTGD chưa được trường tự đánh giá một cách có hệ thống cũng như chưa được đánh giá ngoài bởi cơ quan quản lý hoặc tổ chức đánh giá chương trình chuyên nghiệp.

**Tiêu chí 4.6:** Có cơ sở dữ liệu về hoạt động đào tạo của nhà trường, tình hình sinh viên tốt nghiệp, tình hình việc làm và thu nhập sau khi tốt nghiệp.

*Tồn tại:*

- Phần mềm quản lý đào tạo chưa đáp ứng đầy đủ các yêu cầu đối với bậc SDH và SV hệ phi chính qui.
- Hoạt động khảo sát SV tốt nghiệp chưa được các khoa quan tâm đầy đủ và thường xuyên nên CSDL về SV tốt nghiệp chưa có tính liên tục và đầy đủ cho tất cả các khoa.

**Tiêu chí 5.5:** Có đủ số lượng giảng viên để thực hiện chương trình giáo dục và nghiên cứu khoa học; đạt được mục tiêu của chiến lược phát triển giáo dục nhằm giảm tỷ lệ trung bình sinh viên/giảng viên (GV).

*Tồn tại:*

- Lực lượng GV đầu đàn ở một số bộ môn còn mỏng.

- Tỷ lệ SV/GV ở hầu hết các ngành chưa đáp ứng yêu cầu chuẩn của Bộ GD&ĐT đề ra.

**Tiêu chí 5.6:** Đội ngũ GV đảm bảo trình độ chuẩn được đào tạo của nhà giáo theo quy định. Giảng dạy theo chuyên môn được đào tạo; đảm bảo cơ cấu chuyên môn và trình độ theo quy định; có trình độ ngoại ngữ, tin học đáp ứng yêu cầu về nhiệm vụ đào tạo, nghiên cứu khoa học.

*Tồn tại:* Tỷ lệ GV có học vị tiến sĩ, có năng lực ngoại ngữ tốt còn thấp.

**Tiêu chí 6.8:** Người học có khả năng tìm việc làm và tự tạo việc làm sau khi tốt nghiệp. Trong năm đầu sau khi tốt nghiệp, trên 50% người tốt nghiệp tìm được việc làm đúng ngành được đào tạo.

*Tồn tại:* Việc điều tra khảo sát sinh viên tốt nghiệp chưa được tiến hành thường xuyên.

**Tiêu chí 7.3:** Số lượng bài báo đăng trên các tạp chí chuyên ngành trong nước và quốc tế tương ứng với số đề tài nghiên cứu khoa học và phù hợp với định hướng nghiên cứu và phát triển của trường đại học.

**Tồn tại:** Nhiều cán bộ giảng dạy chưa có thói quen đăng báo khi có công trình nghiên cứu. Các công trình NCKH đăng trên tạp chí chuyên ngành trong và ngoài nước còn khiêm tốn.

**Tiêu chí 7.5:** Đảm bảo nguồn thu từ nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ không ít hơn kinh phí của trường đại học dành cho các hoạt động này.

*Tồn tại:* Chưa đa dạng hóa nguồn thu từ hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ.

**Tiêu chí 7.7:** Có các quy định cụ thể về tiêu chuẩn năng lực và đạo đức trong các hoạt động khoa học và công nghệ theo quy định; có các biện pháp để đảm bảo quyền sở hữu trí tuệ.

*Tồn tại:* Chưa ban hành quy định cụ thể về tiêu chuẩn năng lực đạo đức trong hoạt động khoa học công nghệ và các biện pháp cụ thể để đảm bảo quyền sở hữu trí tuệ.

**Tóm lại,** phần trình bày trên cho thấy những lĩnh vực công tác sau đây cần tiếp tục có những giải pháp hiệu quả để khắc phục những tồn tại ở từng tiêu chí:

- Công tác xây dựng kế hoạch: Tiêu chí 2.6
- Công tác đào tạo: Tiêu chí 3.1, 3.2, 3.3, 3.4
- Công tác sinh viên: Tiêu chí 4.6, 6.8
- Công tác cán bộ: Tiêu chí 5.5, 5.6
- Công tác khoa học công nghệ: Tiêu chí 7.3, 7.5, 7.7



Để có thể nâng cao hiệu quả hoạt động của Nhà trường thuộc phạm vi các tiêu chí trên, đề nghị:

1. Các chi ủy cùng lãnh đạo các phòng chức năng có liên quan chủ động xây dựng kế hoạch chi tiết theo từng năm học để thực hiện các tiêu chí thuộc trách nhiệm của đơn vị trên cơ sở có sự hợp tác chặt chẽ với các khoa, viện, trung tâm.
2. Kết quả việc thực hiện các tiêu chí kiểm định chất lượng của đơn vị là một trong các yếu tố quan trọng để đánh giá thi đua, khen thưởng thành tích năm học đối với đơn vị và cán bộ lãnh đạo.

Rất mong nhận được sự đóng góp để hoàn thiện xây dựng kế hoạch công việc, từng bước khắc phục những tồn tại, giúp Đảng bộ Nhà trường đạt được chỉ tiêu đề ra về công tác kiểm định chất lượng trong nhiệm kỳ 2010-2015.

## LÀM TỐT CÔNG TÁC SINH VIÊN GÓP PHẦN NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

**Trần Văn Thuận**

*Chi bộ Phòng Công tác sinh viên*

Nâng cao chất lượng đào tạo là một yêu cầu cấp thiết, đòi hỏi phải triển khai đồng bộ nhiều giải pháp. Ở góc độ của công tác học sinh, sinh viên (HSSV), xin nêu một số hoạt động chính trong công tác sinh viên nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

Chất lượng đào tạo đại học phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố, đó là:

Thứ nhất, không ngừng đổi mới, nâng cao chất lượng giáo trình và phương pháp truyền đạt bài giảng một cách thiết thực nhằm tạo sức thu hút sinh viên theo học. Trường đại học vừa tạo ra kiến thức, đồng thời vừa chuyển giao kiến thức.

Thứ hai, tăng cường chất lượng tuyển sinh đầu vào.

Việc xây dựng môi trường văn hóa trong nhà trường phù hợp với truyền thống dân tộc và xu hướng phát triển của thời đại là một trong những yếu tố hết sức quan trọng góp phần gây dựng nên hình ảnh, thương hiệu và uy tín của một trường đại học. Với hơn 15 ngàn học sinh-sinh viên (HSSV) như trường ta, nếu không quan tâm vấn đề này sẽ khó lòng làm tốt công tác quản lý. Đây cũng là một trong những định hướng có ý nghĩa, góp phần thiết thực vào việc xây dựng môi trường giáo dục đại học hiện nay.

Quá trình học tập, nghiên cứu khoa học luôn phải gắn liền với công tác hướng nghiệp, tư vấn việc làm và hỗ trợ dịch vụ là hết sức quan trọng đối với HSSV. Vì vậy, phải tăng cường phối hợp chặt chẽ với các doanh nghiệp để thông qua đó hỗ trợ sinh viên thực tập, thực hành, rèn luyện kỹ năng xử lý tình huống... là một trong những công việc quan trọng hiện nay.

Công tác HSSV ở một trường đại học luôn hướng tới mục tiêu hỗ trợ, tạo mọi điều kiện thuận lợi cho việc học tập, rèn luyện của HSSV, tạo ra mối liên hệ mật thiết giữa nhà trường và người học. Từ đó, đòi hỏi công tác sinh viên phải có những hoạt động thiết thực triển khai Chương trình công tác HSSV giai đoạn 2009-2012 ban hành theo Quyết định 2837/2009/QĐ-BGDĐT ngày 09/4/2009 của Bộ GD&ĐT. Cụ thể Trường ta cần thực hiện có hiệu quả những công tác trọng tâm sau đây :

1. Nâng cao chất lượng đầu vào thu hút được nhiều thí sinh có trình độ văn hóa, sở trường nguyện vọng, sức khỏe, hoàn cảnh kinh tế...dự thi vào Trường.
2. Tổ chức trao đổi thông tin từ Nhà trường đến HSSV và ngược lại. Các chủ trương của Đảng, chế độ chính sách của nhà nước, qui chế của ngành, nội quy quy định, kế hoạch hoạt động của Nhà trường, qui trình thực hiện các công việc có liên quan đến HSSV phải được thông báo công khai đầy đủ, đúng thời gian.
3. Các bộ phận làm công tác sinh viên tập trung về một đầu mối và sắp xếp đội ngũ cán bộ làm công tác này theo hướng chuyên nghiệp.
4. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác quản lý HSSV. Bổ sung phát triển các phần mềm mới đáp ứng nhu cầu đổi mới quản lý theo hướng tạo tiện ích cho HSSV.
5. Tổ chức tốt quản lý sinh viên nội trú, ngoại trú, tổ chức các hoạt động ngoại khóa, phong trào bề nổi hiệu quả, thiết thực; xây dựng các câu lạc bộ cho dành cho sinh viên...
6. Thực hiện tốt cơ chế phối hợp trong phạm vi Nhà trường, giữa Nhà trường với địa phương nơi đứng chân.

*Để hoàn thành những nội dung trên, cần tập trung chỉ đạo, tổ chức thực hiện tốt các nhiệm vụ cụ thể sau :*

1. Phòng Công tác Sinh viên phối hợp chặt chẽ với tổ chức Đoàn, Hội Sinh viên Trường, các Khoa, Viện (trực tiếp quản lý sinh viên) tiếp tục triển khai thực hiện tốt Quy định "7 điều sinh viên Trường Đại học Nha Trang không được làm" góp phần tích cực thực hiện tốt cuộc vận động "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh".
2. Đổi mới quản lý giờ học trên lớp để đi đến "Học thật thi thật" thông qua việc kiểm tra nhắc nhở, Ban cán sự các lớp hoạt động đúng chức năng. Hội nghị giao ban công tác sinh viên hàng tháng chỉ đạo công tác sinh viên kịp thời sát thực.
3. Chế độ chính sách đối với HSSV được áp dụng nhanh, gọn, đúng đối tượng, đúng quy chế, đúng thời gian.
4. Đổi mới công tác khen thưởng kỷ luật đối với HSSV, việc khen thưởng và kỷ luật cần thực hiện đúng, kịp thời, góp phần tích cực vào phong trào thi đua "Hai tốt" trong Nhà trường.
5. Xây dựng, quản lý các khu nội trú trật tự, gọn gàng, thoáng mát, thân thiện...là nơi ở, sinh hoạt, tự học, nghiên cứu thuận lợi và tốt nhất của sinh viên xa nhà.

6. Quản lý tốt sinh viên ngoại trú bằng việc nắm chắc địa bàn, tư vấn hỗ trợ việc chọn phòng trọ, giá cả, cách xử lý tình huống ...nhằm tạo điều kiện cho HSSV có chỗ ở ổn định.
7. Các hoạt động ngoại khóa cần thiết thực, hiệu quả, tập trung tổ chức các hình thức câu lạc bộ, tạo cơ hội và môi trường để HSSV rèn luyện kỹ năng sống, kỹ năng nghề nghiệp.

## GIÁO DỤC SINH VIÊN VỚI VIỆC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

Sv **Nguyễn Quang Đạo**  
Chi bộ Khoa Kinh tế

Nhân dịp Đại hội, tôi xin có một vài ý kiến đề xuất nhằm nâng cao công tác giáo dục sinh viên tại trường như sau:

### *Về mặt công tác chính trị tư tưởng*

- Tiếp tục nâng cao công tác chính trị tư tưởng cho toàn thể sinh viên, đoàn viên thanh niên trong toàn trường. Cần phát huy cao tinh thần tự giác, tích cực học hỏi và tuyên truyền sâu rộng về chính sách pháp luật của nhà nước, đường lối cách mạng của Đảng.

- Cần tiếp tục phát động các cuộc thi học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh, để đạo đức sáng ngời của người được thắm nhuần trong mỗi thanh niên Việt Nam nói chung và trong tập thể sinh viên trường Đại học Nha Trang nói riêng.

- Cần phát hiện và bồi dưỡng những đoàn viên – sinh viên có phẩm chất chính trị vững vàng, học tập tốt, có đóng góp cho phong trào chung của trường để kết nạp đứng vào hàng ngũ của đảng Cộng sản Việt Nam nhằm nâng cao sức mạnh chiến đấu của đảng.

- Thường xuyên trao đổi, thảo luận về tình hình kinh tế - chính trị - xã hội cho toàn trường bằng hình thức thảo luận nhóm và tổ chức những cơ hội và nguy cơ đối với môi trường giáo dục nhằm kiến nghị và đề xuất những ý kiến xác đáng trong công tác giáo dục tại trường.

### *Học tập, nghiên cứu khoa học*

- Tiếp tục học tập và đổi mới phương pháp giảng dạy nhằm phát huy tối đa hiệu quả tiếp thu kiến thức của sinh viên đối với bài giảng. Đề từ đó, với mỗi bài học được truyền thụ sinh viên tích lũy kiến thức và áp dụng vào thực tiễn sau này được thành thạo hơn.

- Đẩy mạnh hơn nữa công tác nghiên cứu khoa học trong sinh viên, hiện nay đa số sinh viên còn thụ động trong công tác nghiên cứu khoa học, và có tính ỷ lại cho các thầy cô giáo. Phải tuyên truyền rộng rãi và tạo điều kiện thuận lợi để sinh viên phát huy tối đa năng lực nghiên cứu khoa học của bản thân.

### *Phong trào văn hóa văn nghệ - thể dục thể thao*

- Văn hóa văn nghệ - thể dục thể thao luôn là một trong những mặt không thể tách rời với quá trình học tập của sinh viên. Chính vì lẽ đó, đẩy mạnh phong trào luôn là một mục tiêu trong quá trình đào tạo, giúp sinh viên, học viên có sức khỏe tốt, tinh thần sảng khoái nhằm học tập tốt hơn.

- Nâng cao hơn nữa vai trò của Đoàn thanh niên cs Hồ Chí Minh, hội sinh viên để hai tổ chức này luôn là người bạn đồng hành của các bạn sinh viên trong quá trình học tập và rèn luyện tại trường.

- Thường xuyên tổ chức giao lưu học hỏi giữa các bạn sinh viên trong toàn trường bằng các cuộc thi, những giải bóng đá, văn nghệ, vv... và các hình thức khác. Đồng thời, đẩy mạnh hơn nữa sự giao lưu với những môi trường bên ngoài như trường học, doanh nghiệp, vv...

## QUAN HỆ GIỮA NGHIÊN CỨU KHOA HỌC VÀ ĐÀO TẠO TIẾN SĨ TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC NHA TRANG

**Phạm Hùng Thắng**  
Chi bộ Phòng KH-CN&HTQT

Hoạt động nghiên cứu khoa học (NCKH) rất quan trọng đối với giảng viên và trường đại học. Thiếu nó, các giảng viên đại học chỉ đơn thuần là các "thợ dạy", các trường đại học chỉ là "trường phổ thông cấp IV". Thông qua nghiên cứu khoa học, giảng viên đại học mới nâng cao trình độ, tiếp cận thực tế năng động và phát triển kiến thức cá nhân; các trường đại học sẽ phát triển toàn diện và khẳng định vị thế quan trọng của mình trong xã hội.

Về đào tạo tiến sĩ ở các trường đại học kỹ thuật, dự thảo Quy chế đào tạo tiến sĩ (chuẩn bị ban hành) đã xác định:

Mục tiêu đào tạo trình độ tiến sĩ là đào tạo những nhà khoa học phục vụ giáo dục đại học và nghiên cứu khoa học, có trình độ cao về lý thuyết và năng lực thực hành phù hợp, có khả năng nghiên cứu độc lập, sáng tạo, khả năng phát hiện và giải quyết được những vấn đề mới có ý nghĩa về khoa học, công nghệ và hướng dẫn nghiên cứu khoa học.

Nghiên cứu khoa học là giai đoạn đặc thù, mang tính bắt buộc trong quá trình nghiên cứu thực hiện luận án tiến sĩ. Tùy theo tính chất của lĩnh vực nghiên cứu mà cơ sở đào tạo có các yêu cầu khác nhau liên quan đến đề tài luận án, yêu cầu điều tra, thực nghiệm, yêu cầu suy luận khoa học hoặc thiết kế giải pháp, thí nghiệm... để từ đó nghiên cứu sinh đạt tới tri thức mới hoặc giải pháp mới. Đây là các cơ sở quan trọng nhất để nghiên cứu sinh viết luận án tiến sĩ.

Nội dung, quy mô nghiên cứu khoa học phải phù hợp với mục tiêu của luận án tiến sĩ. Tùy theo tính chất của đề tài nghiên cứu mà cơ sở đào tạo, người hướng dẫn phải đầu tư đủ kinh phí và cơ sở vật chất thí nghiệm, đội ngũ để nghiên cứu sinh tiến hành xong các nghiên cứu cần thiết. Nghiên cứu sinh phải đảm bảo về tính trung thực, chính xác, tính mới của kết quả nghiên cứu khoa học của mình, chấp hành các quy định về sở hữu trí tuệ của Việt Nam và quốc tế.

Luận án tiến sĩ phải là một công trình nghiên cứu khoa học độc đáo, sáng tạo trong lĩnh vực nghiên cứu, có đóng góp về mặt lý luận, chứa đựng những tri thức hoặc giải pháp mới có giá trị trong việc phát triển, *gia tăng tri thức khoa học* của lĩnh vực nghiên cứu hoặc giải quyết sáng tạo các vấn đề đang đặt ra với một ngành khoa học hoặc thực tiễn xã hội.

Từ các nội dung trên, thì đào tạo tiến sĩ (TS) là quá trình đào tạo năng lực NCKH cho nghiên cứu sinh (NCS), việc thực hiện luận án tiến sĩ là tìm các phát triển tri thức khoa học làm nền tảng cho phát triển công nghệ. NCKH là giai đoạn đặc thù và bắt buộc đối với NCS trong quá trình đào tạo TS.

Vì thế, mối quan hệ giữa NCKH và Đào tạo tiến sĩ trong các trường đại học kỹ thuật là *mối quan hệ biện chứng* giữa phát triển khoa học và công nghệ trong thế giới ngày nay.

Tác động của NCKH đến mục tiêu, nội dung và chất lượng đào tạo tiến sĩ ở trường đại học kỹ thuật thể hiện theo 05 hình thức sau:

*1. NCKH tạo ra các thách thức và đề tài cho luận án tiến sĩ.*

Trong các trường Đại học kỹ thuật chuyên ngành, phần lớn các đề tài NCKH được hình thành và triển khai theo nhu cầu và đặt hàng của thực tiễn sản xuất. Trong quá trình thực hiện các đề tài NCKH này, do sự thiếu vắng của các phát hiện khoa học phù hợp liên quan và sự quá đa dạng của các mục tiêu nghiên cứu nên một số không nhỏ các nội dung nghiên cứu được thực hiện bằng thực nghiệm đúng sai và đánh giá dữ liệu theo bài toán "hộp đen". Mặc dù các đề tài đã thành công và tìm ra các giải pháp công nghệ đáp ứng được các yêu cầu phát triển sản xuất, những chúng cũng đã làm xuất hiện các "lỗ hổng" về tri thức mà chúng ta chưa rõ và cần được giải thích bằng các tri thức khoa học sâu sắc. Chính những "lỗ hổng" về tri thức này đã làm nảy sinh các đề tài của luận án tiến sĩ, giúp các NCS tìm được và tâm huyết với các tri thức mới và đưa vào luận án TS của mình.

Trong 990 đề tài NCKH đã được Trường Đại học Nha Trang thực hiện thành công đã có 170 kết quả phát triển thành luận văn thạc sĩ và 30 trong luận án tiến sĩ.

Ví dụ: Từ đề tài nghiên cứu công nghệ nuôi tôm sú thương phẩm thâm canh của GS.TS Nguyễn Trọng Nho đã hình thành và thực hiện thành công 02 đề tài TS về xây dựng mô hình công nghệ nuôi tôm thâm canh của TS.Tạ Khắc Thường và TS.Phạm Xuân Thủy. Từ đề tài nghiên cứu công nghệ sản xuất nước mắm ngăn ngày chất lượng cao của GS.TS.Nguyễn Trọng Cẩn đã hình thành và thực hiện thành công 02 luận án tiến sĩ của GS.TS.Trần Thị Luyện và TS.Đặng Văn Hợp. Hiện nay, từ vấn đề thu hoạch và di chuyển tôm sống bằng xung điện (đề tài KC.07.27 của PGS.TS Phạm Hùng Thắng) đã hình thành luận án TS của NCS.Nguyễn Duy Toàn về "Ảnh hưởng của xung điện đến môi trường sinh thái ao nuôi tôm thâm canh". Từ đề tài nghiên cứu nuôi Artemia thu sinh khối và trứng bào sác đã hình thành luận án tiến sĩ về "nghiên cứu ảnh hưởng của nồng độ muối, thành phần thức ăn và mật độ thả giống đến năng suất – chất lượng thu sinh khối Artemia nuôi công nghiệp" của NCS.Nguyễn Tấn Sĩ và rất nhiều luận án khác... Xuất phát từ các đề tài NCKH đã thành công, các luận án TS đã thực hiện thuận lợi và được đánh giá tốt trong các hội đồng bảo vệ tiến sĩ cấp nhà nước.



Từ các kết quả của đề tài NCKH, các luận án TS luôn có ý nghĩa khoa học và thực tiễn rất cao. Các phát hiện mới từ các luận án này sẽ sớm được phát triển và áp dụng vào thực tiễn sản xuất của đất nước.

*2. NCKH tạo ra các phương tiện và công cụ hữu hiệu góp phần thực hiện tốt hơn các luận án tiến sĩ.*

Theo kết quả thu được của các đề tài NCKH, một số thiết bị và công cụ kỹ thuật mới đã được tạo thành. Đây là các phương tiện quan trọng giúp các NCS thực hiện nhanh chóng, khoa học, chính xác và thành công luận án TS. Không ngạc nhiên khi từ đề tài NCKH của PGS.TS.Quách Đình Liên và Dương Đình Đối, máy khảo nghiệm ma sát và mòn (MTS.01 và MTS.02) đã ra đời tại Đại học Nha Trang và đã giúp 5 NCS thực hiện thành công luận án TS về ma sát trong bạc lót ổ trục và ổ trục chân vịt tàu cá từ các vật liệu phi kim loại.

*3. NCKH giúp NCS thực nghiệm kiểm chứng tính đúng đắn và ý nghĩa khoa học – thực tiễn của vấn đề phát hiện ra và sẽ trình bày trong luận văn tiến sĩ.*

Trong quá trình thực hiện luận án TS, NCS sẽ xây dựng và vận dụng các giả thuyết khoa học để triển khai nghiên cứu. Thông qua thực nghiệm khoa học, các giả thuyết ban đầu trên sẽ được sáng tỏ và các phát kiến khoa học mới được minh chứng. Vấn đề này, các NCS luôn cần và được hỗ trợ từ đề tài NCKH. Nói cách khác, thiếu các kết quả khảo nghiệm từ đề tài NCKH, các phát hiện mới của luận án TS sẽ không được kiểm chứng tính chân thực và sự thuyết phục. Các thử nghiệm về khả năng phát triển bình thường của đàn tôm nuôi sau khi di chuyển bằng thiết bị di chuyển tôm sống có sử dụng xung điện (KC.07.27) đã chứng minh phát hiện mới và quan trọng về ảnh hưởng rất nhỏ của xung điện (2-6HZ và 12V) đến sức khỏe tôm nuôi và hệ sinh thái đáy ao nuôi tôm thương phẩm thâm canh (luận án TS của NCS Nguyễn Duy Toàn) và tạo cơ sở khoa học để phát triển ngành khai thác thủy sản bằng xung điện hợp lý..

*4. NCKH giúp NCS nâng cao trình độ toàn diện trong quá trình nghiên cứu và xây dựng luận án tiến sĩ.*

Thực hiện các hoạt động NCKH, cán bộ khoa học phải giải quyết vấn đề đặt ra theo nhiều mục tiêu khác nhau, không chỉ đơn thuần về khoa học kỹ thuật mà còn cả về kinh tế, mỹ thuật và tâm lý, tập quán dân cư...Do vậy giải quyết tốt nhiệm vụ NCKH, NCS sẽ nâng cao toàn diện trình độ chuyên môn phù hợp với nhu cầu phát triển xã hội... Nhờ gắn chặt với NCKH, các luận án TS không chỉ có ý nghĩa khoa học cao mà còn có ý nghĩa thực tiễn to lớn và sớm được ứng dụng vào đời sống sản xuất xã hội.

*5. Luận án tiến sĩ sẽ tạo được lý thuyết và phương pháp luận khoa học để triển khai đúng hướng và nhanh các hoạt động nghiên cứu khoa học phục vụ thực tiễn.*

Nhờ các phát hiện để gỡ các "lỗi hỏng" về tri thức khoa học mà các luận án TS tạo được, các NCKH sẽ phát triển đúng hướng và có cơ sở lý luận khoa học tin cậy, tránh được sự triển khai " mò mẫm và kinh nghiệm" góp phần đẩy nhanh tiến độ thực hiện, giảm thời gian và sự cố ngẫu nhiên khi thực hiện

Nhờ các kiến thức về sinh học sinh sản và dinh dưỡng các đối tượng thủy sản mà các đối tượng này sớm được nghiên cứu thành công công nghệ sinh sản nhân tạo ra chúng, giúp con người chủ động nguồn giống và nuôi công nghiệp với năng suất cao phục vụ nhu cầu phát triển của loài người. Phương pháp phân tích logic thông tin (Luận án NCS của TS. Hoàng Hoa Hồng) đã tạo ra được phương pháp đánh giá, xử lý số liệu điều tra và thống kê rất hiệu quả giúp thực hiện tốt các đề tài nghiên cứu thực nghiệm của ngành khai thác thủy sản Việt Nam. Phát hiện lý thuyết về tạo vật liệu composite cốt sợi ngắn trong môi trường áp lực cao ( kết quả luận án của Th.S Vũ Phương ) sẽ là cơ sở để xây dựng qui trình công nghệ chế tạo hàng loạt các thiết bị máy móc phục vụ khai thác biển từ vật liệu composite đặc biệt .

#### *Kết luận và đề xuất*

Từ những phân tích trên có thể khẳng định quan hệ gắn bó hữu cơ giữa NCKH và quá trình đào tạo tiến sĩ trong các trường đại học kỹ thuật, trong đó NCKH giúp sự đổi mới mục tiêu, nội dung và nâng cao chất lượng của các luận án tiến sĩ và luận án TS sẽ tạo lập được các nền tảng tri thức khoa học để các đề tài NCKH thực hiện nhanh chóng và hiệu quả hơn.

Nhằm khai thác hiệu quả và triệt để hơn mối quan hệ hữu cơ trên, xin đề xuất một số giải pháp để nâng cao hơn nữa hiệu quả các hoạt động NCKH và đào tạo tiến sĩ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá – hiện đại hoá đất nước.

1. Sớm xây dựng được cơ chế chính sách và chế tài hợp lý để khai thác hiệu quả mối quan hệ biện chứng giữa NCKH và đào tạo tiến sĩ. Gắn hai quá trình này thành hai mặt của vấn đề phát triển giáo dục hiện đại chứ không chỉ có quan hệ một chiều: Đề tài NCKH phải có sản phẩm đào tạo SDH như hiện nay, mà phải gắn đào tạo TS cho các giáo sư – phó giáo sư có nghiên cứu khoa học. Đã đến lúc các nhà quản lý phải mạnh dạn giao trách nhiệm đào tạo TS cho các chủ nhiệm đề tài KHCN, Các nhà KH không tham gia NCKH sẽ không được hưởng dẫn NCS...?

2. Xây dựng được các tiêu chí đánh giá cụ thể và hợp lý hơn kết quả các hoạt động NCKH của giảng viên đại học, trong đó tham gia đào tạo TS là một nội dung quan trọng và không thể thiếu.

3. Tăng hợp lý kinh phí KH để các hoạt động NCKH đủ khả năng tài chính hỗ trợ cho đào tạo TS theo qui định.

# MỘT SỐ VẤN ĐỀ CẤP BÁCH CHUẨN BỊ TRIỂN KHAI HỌC CHẾ TÍN CHỈ

**Nguyễn Văn Nhận**  
Chi bộ Khoa Cơ khí

Ngay từ đầu nhiệm kỳ XVIII, BCH Đảng bộ Trường Đại học Nha Trang đã chỉ đạo xây dựng đề án và tích cực chuẩn bị điều kiện để chuyển đổi từ phương thức đào tạo theo *học chế học phần* hiện nay sang phương thức đào tạo theo *học chế tín chỉ* (HCTC). Dòng đầu tiên trong mục tiêu về công tác đào tạo được đặt ra trong nhiệm kỳ XIX là : "*Hoàn thiện hệ thống tín chỉ trong đào tạo ...*" và nhiệm vụ thứ 4 trong công tác đào tạo là : "*Triển khai tổ chức đào tạo theo hệ thống tín chỉ từ khóa 52. Phấn đấu đến hết nhiệm kỳ đạt được các mục tiêu của đào tạo theo hệ thống tín chỉ một cách toàn diện*".

Mặc dù công tác chuẩn bị đã được khởi động ngay từ đầu nhiệm kỳ XVIII nhưng đến nay công việc vẫn còn ngổn ngang, bộn bề; đội ngũ cán bộ quản lý và *cán bộ giảng dạy* (CBGD) cũng còn có quan niệm, nhận thức khác nhau về HCTC.

Để phát huy được ưu điểm của HCTC, từng thành viên trong nhà trường phải vượt qua những thách thức khi áp dụng hình thức này. Hậu quả có thể khó lường nếu chúng ta không đánh giá đúng mức các hoạt động đào tạo trong thời gian qua khi thời điểm triển khai HCTC đã rất gần. Cần phải nhận thức rõ: việc nào cần làm trước, việc nào thuộc về trách nhiệm của trường, của khoa, của bộ môn và việc nào thuộc về mỗi thành viên chúng ta.

Với cách tiếp cận như trên, tôi xin phép đề cập một số vấn đề sau đây :

## 1. ĐỔI MỚI CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

*Chương trình đào tạo* (CTĐT) thể hiện mục tiêu đào tạo, qui định chuẩn kiến thức, kỹ năng, phạm vi và cấu trúc nội dung đào tạo, phương pháp và hình thức đào tạo, cách thức đánh giá kết quả đào tạo đối với mỗi học phần, mỗi ngành học, v.v. Có thể xem CTĐT như bản thiết kế một sản phẩm. Dù có vật liệu tốt (người học), thợ giỏi (giáo viên), trang thiết bị hiện đại, nhưng bản thiết kế không tối ưu thì cũng không thể có sản phẩm chất lượng cao.

Sự quan tâm của lãnh đạo Trường và đóng góp của phòng quản lý đào tạo trong việc tổ chức xây dựng chuẩn đầu ra của các ngành đào tạo và các CTĐT theo HCTC trong thời gian vừa qua là rất lớn và đáng trân trọng. Tuy nhiên, trong quá trình triển khai đã bộc lộ nhiều bất cập về tầm nhìn, năng lực chuyên môn, cũng như "công phu" cần phải có để có thể xây dựng một CTĐT thể hiện được triết lý giáo dục lấy người học làm trung tâm, đề cao tính chủ động của người học, lấy đổi mới *phương pháp dạy học* (PPDH) làm gốc nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.

Ngoài các yêu cầu chung, CTĐT trong HCTC phải đáp ứng các yêu cầu cơ bản sau đây :

- Modul hóa chương trình theo các khối kiến thức và theo môn học để đảm bảo tính liên thông và hiệu quả đào tạo.
- Đảm bảo trong mỗi ngành đào tạo có nhiều nhất có thể số tín chỉ chung cho các chuyên ngành khác nhau.
- Đảm bảo số lượng đủ lớn các học phần tự chọn.

## 2. NÂNG CAO NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN, PHÂN CÔNG GIẢNG DẠY HỢP LÝ

*Khi chuyển sang HCTC, giáo viên sẽ phải đối mặt với những yêu cầu và thách thức:*

- Giáo viên phải quán triệt triết lý " Dạy học lấy sinh viên làm trung tâm", phải khơi dậy và khuyến khích được sinh viên phát huy tính tự chủ trong quá trình học tập cả ở trên lớp và ngoài lớp.
- Trong điều kiện bùng nổ thông tin ngày nay, sẽ có nhiều điều sinh viên biết mà giáo viên chưa biết. Giáo viên phải sẵn sàng "đương đầu" với những câu hỏi hóc búa, thậm chí sự tranh luận "gay gắt" của sinh viên về những vấn đề liên quan đến nội dung học phần. Đây là một thách thức đối với các giáo viên trẻ khi mà kinh nghiệm giảng dạy và bề dày chuyên môn còn hạn chế.
- Giáo viên phải tuân thủ nghiêm lịch trình giảng dạy. Trong HCTC, sinh viên học theo *lớp học phần* được tổ chức từ nhiều chuyên ngành khác nhau, mỗi người có thời khóa biểu riêng. Bởi vậy, việc tổ chức các giờ học bù sẽ khó đáp ứng được yêu cầu của nhiều sinh viên trong lớp.

*Các giải pháp:*

- Cơ cấu đội ngũ CBGD và phân công nhiệm vụ đào tạo hợp lý để vừa đảm bảo tính hiệu quả trong sử dụng nhân lực vừa từng bước bồi dưỡng cán bộ chuyên môn đầu ngành. Đảm bảo mỗi học phần có ít nhất 2 giáo viên phụ trách. Mỗi giáo viên phụ trách 2 , 3 học phần cốt lõi.
- Tất cả giáo viên phải tham gia biên soạn bài giảng các học phần và các bài thực nghiệm do mình phụ trách. Học phần chỉ có thể được giảng dạy khi đã có bài giảng hoặc giáo trình hoặc tài liệu tham khảo thích hợp.
- Đối với các học phần phải trình giảng, phải có kế hoạch hợp đồng ngay từ giai đoạn phân công giảng dạy và hợp đồng phải được ký kết với các điều khoản chặt chẽ hơn, trong đó đặc biệt lưu ý giáo viên phải giảng dạy theo đề cương chi tiết học phần đã được phê chuẩn.

## 3. ĐỔI MỚI PHƯƠNG PHÁP GIẢNG DẠY VÀ ĐÁNH GIÁ

Báo cáo tổng kết công tác nhiệm kỳ XVIII đánh giá: "*Việc đổi mới PPGD, kiểm tra và thi đã được triển khai, song vẫn còn mang tính hành chính phong trào mà chưa trở thành tự giác và chưa đạt được mục tiêu khuyến khích sinh viên đổi mới cách học*".

Thực tế, chúng ta vẫn đang ở mức độ thấp của mô hình giáo dục truyền thống, trong đó trung tâm của quá trình dạy học là người thầy, người học chỉ giữ vai trò thụ động, PPGD chủ yếu là truyền thụ, "dạy chay, học chay", "thầy đọc, trò ghi". PPGD này chỉ phù hợp với mục tiêu tạo

ra sản phẩm theo một khuôn mẫu định trước, dạy học chỉ là truyền thụ, bảo ban, giảng giải... Giờ đây, sinh viên đến trường không phải để "thu lượm" kiến thức có sẵn từ ông thầy, mà họ cần học cách "làm ra" kiến thức để thích ứng với một thế giới có trình độ khoa học công nghệ phát triển cao và năng động.

Trong CTĐT theo HCTC vừa thông qua, chỉ có 1/3 thời gian được giáo viên lên lớp hướng dẫn, thời gian còn lại dành cho sinh viên tự học, tự nghiên cứu. Như vậy, đổi mới PPGD & đánh giá kết quả học tập phải là một khâu trọng yếu nhằm đạt được mục tiêu đào tạo đặt ra.

#### *Giải pháp:*

- Đầu mỗi năm học, giáo viên đăng ký biện pháp đảm bảo và nâng cao chất lượng dạy-học. Khuyến khích và tạo điều kiện để họ sử dụng hiệu quả phương tiện dạy học tiên tiến, triển khai các PPDH phát huy tính tích cực của sinh viên. Đối với các học phần chuyên ngành và các lớp không quá đông sinh viên thì seminar và thảo luận là một trong những PPGD có hiệu quả trong giai đoạn hiện nay.
- Hàng năm, mỗi bộ môn lựa chọn tối thiểu 1 giáo viên triển khai PPGD tích cực đã đăng ký. Bộ môn phối hợp với khoa và phòng Đảm bảo chất lượng đào tạo đánh giá kết quả triển khai. Nếu tốt thì được xem như là một sáng kiến để xem xét danh hiệu thi đua.
- Phải có ngân hàng câu hỏi; qui trình ra đề và chấm thi đảm bảo khách quan, có khả năng đánh giá toàn diện kiến thức của sinh viên với cùng chuẩn mực. Điều đó sẽ buộc giáo viên phải giảng dạy theo đúng chương trình đã được phê chuẩn và sinh viên không thể học tủ.
- Tăng cường và cải tiến việc lấy ý kiến sinh viên nhận xét giáo viên, coi đó là thành một biện pháp hữu hiệu thúc đẩy giáo viên đổi mới PPGD, không thể "dễ dãi" trong quá trình giảng dạy và đánh giá kết quả rèn luyện và học tập của sinh viên.
- Thí điểm cho sinh viên đăng ký chọn thầy với những học phần có nhiều giáo viên phụ trách để đánh giá kết quả học tập một cách khách quan với cùng chuẩn mực.

# MỘT SỐ ĐỀ XUẤT VỀ CHÍNH SÁCH ĐỂ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

**Nguyễn Văn Tường**  
Chi bộ Khoa Cơ khí

Đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo đã được Đảng ủy, BGH Nhà trường quan tâm từ nhiều năm qua. Nhà trường đang từng bước trở thành trường đại học đa ngành có chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học dần tiến tới đạt chuẩn quốc gia và tiếp cận đến trình độ khu vực.

Tuy nhiên, kết quả về mặt nâng cao chất lượng đào tạo còn khá khiêm tốn, không muốn nói đang dừng ở tính phong trào.

Trong tình hình đào tạo nguồn nhân lực có những thuận lợi và thách thức như hiện nay, chúng ta càng nhận thức sâu sắc vai trò quan trọng của việc nâng cao chất lượng đào tạo. Đây là nhiệm vụ cấp bách, kêu gọi lương tâm, trách nhiệm của mỗi đảng viên, cán bộ viên chức và sinh viên bằng việc làm cụ thể tiếp tục xây dựng phát triển nhà trường.

Chất lượng đào tạo là kết quả của quá trình dạy - học, rèn luyện phấn đấu, kể từ khi SV nhập học đến khi ra trường. Nâng cao chất lượng đào tạo có nghĩa là giảm bớt sinh viên yếu kém, tăng số lượng từ trung bình đến khá giỏi.

Những chính sách về chất lượng đào tạo sẽ xây dựng mục tiêu chất lượng, hoạch định chất lượng, kiểm soát chất lượng, đảm bảo chất lượng và cải tiến nâng cao chất lượng. Chính sách đó là những ý đồ, định hướng về chất lượng đào tạo và được công bố chính thức.

*Hoạch định* chất lượng tập trung vào xây dựng mục tiêu chất lượng, các qui định liên quan cần thiết để thực hiện các mục tiêu chất lượng. *Kiểm soát* chất lượng tập trung vào thực hiện các yêu cầu chất lượng. *Đảm bảo chất lượng* là tập trung vào việc cung cấp lòng tin rằng các yêu cầu chất lượng sẽ được thực hiện. *Cải tiến, nâng cao chất lượng* là hoạt động lặp lại để nâng cao khả năng thực hiện các yêu cầu chất lượng.

Với cách hiểu như vậy, chúng tôi thấy chúng ta đang tiến hành theo định hướng đúng (công bố chuẩn đầu ra KAS, xây dựng chương trình đào tạo, chương trình chi tiết học phần, điều chỉnh Quy chế chi tiêu nội bộ, tăng cường kiểm tra giờ giấc, lấy ý kiến từ phía sinh viên, tự kiểm tra, kiểm tra đánh giá ngoài...), thực thi chính sách về chất lượng đào tạo và quản lý chất lượng đào tạo. Tuy nhiên, một số nội dung mới chỉ dừng ở định tính, bề nổi, trong lúc những nội dung quan trọng lại chưa được chú ý đúng mức, hoặc làm cho lấy lệ. Ví dụ kiểm tra nội dung, chương trình giảng dạy của giảng viên... hầu như chưa mấy bộ môn thực hiện được.

Để đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo cần quan tâm 3 yếu tố: Đội ngũ thầy cô giáo, cơ sở vật chất phục vụ đào tạo và sinh viên.

Những vấn đề liên quan đến người thầy trong trường ta:

- Đang chấp nhận sự không đồng đều, có thể nói đến mức quá chênh lệch tỉ lệ giảng viên/sinh viên của một số ngành đào tạo.

- Hầu hết các bộ môn, thầy cô giáo đang phải gắng sức hoàn thành mọi công việc với yêu cầu tiến độ, chất lượng để giúp cho khá nhiều đồng nghiệp khác đi đào tạo nâng cao trình độ, trong khi họ vẫn phải không ngừng nâng cao năng lực chính trị, trình độ chuyên môn, sư phạm, tin học, ngoại ngữ...

- Cơ chế chính sách của Nhà nước về quản lý đào tạo, lương bổng cho CBVC còn bất cập. Đời sống CBVC còn khá khó khăn, mức lương chưa đảm bảo sinh hoạt cuộc sống, đặc biệt đối với cán bộ giảng dạy trẻ.

- Đầu vào sinh viên trình độ còn nhiều hạn chế, không muốn nói ở mức trung bình thấp, trong quá trình học tập ít say mê, chịu khó...

Theo tôi các giải pháp để nâng cao chất lượng đào tạo nên chia thành 2 nội dung:

### **1. Đối với Bộ Giáo dục - Đào tạo:**

- Nên có cơ chế, chính sách quản lý đối với các trường theo hướng linh hoạt, chủ động hơn, thực chất hơn. Bộ quản lý theo chủ trương, kế hoạch mang tính khoa học, pháp lý.

- Điều chỉnh mức lương cho CBGD ngành giáo dục, ví dụ tính hệ số thâm niên giảng dạy cho CBGD từ năm thứ 6 trở đi, mỗi năm 1%.

### **2. Đối với Nhà trường**

- Chính sách về chất lượng đào tạo cần được cụ thể, tách bạch hơn và trở thành nghị quyết của các cấp, các đoàn thể trong Nhà trường.

- Tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục rộng rãi, liên tục... để hình thành ý thức tự giác với toàn thể CBVC, trước hết đối với CBGD từ đó mỗi CBVC chủ động trong việc học tập nâng cao trình độ, đổi mới phương pháp giảng dạy, đánh giá...góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

- Rất cần thiết lập diễn đàn để mọi CBVC, học sinh, sinh viên, trao đổi, bàn luận, nhằm phát huy trí tuệ tập thể, tham gia hiến kế cho Trường.

- Xây dựng các qui định sát thực về thực hiện mục tiêu chất lượng, lượng hóa các nội dung, và phải cương quyết trong chỉ đạo điều hành. Cần rà soát, đánh giá lại những việc đã

thực hiện (đổi mới phương pháp giảng dạy, đánh giá), tăng cường kiểm tra nội dung giảng dạy, tích cực dự giờ để rút kinh nghiệm, đồng thời tạo tiền đề cho đào tạo tín chỉ khóa 52...

### **3. Thực tế tại Khoa Cơ khí**

Cũng như các khoa khác trong toàn trường, khoa Cơ khí đã và đang tổ chức thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp khoa học, hợp lý, phù hợp với tình hình cán bộ, sinh viên trong khoa nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Gần đây, Khoa đã xây dựng chương trình các ngành theo học chế tín chỉ. Tuy chương trình mới đã có nhiều cải thiện so với chương trình cũ nhưng nó cũng còn nhiều bất cập:

- Các học phần giảng dạy hầu hết còn mang tính hàn lâm, rất ít thí nghiệm và thực hành. Ví dụ, Bộ môn Chế tạo máy chỉ có duy nhất môn học CAD/CAM/CNC được bố trí 15 tiết thực hành.
- Hầu hết các chương trình môn học chưa đưa các công cụ tính toán vào phục vụ dạy - học. Ví dụ, học môn Nguyên lý động cơ đốt trong, ngoài phần cơ sở lý thuyết thì cần yêu cầu sinh viên phải sử dụng các phần mềm như Matlab, Flash, Solidworks ... để tính toán, mô phỏng, với mục đích dễ hiểu, dễ tiếp cận...
- Một số chương trình ngành học và chương trình môn học chi tiết có nội dung lạc hậu, chưa cung cấp được kiến thức mà người học và xã hội cần, mới chỉ cung cấp kiến thức người dạy có. Một số chương trình môn học còn mang nặng tính bảo thủ, ngại tiếp cận, cập nhật.
- Trong chương trình mới, chúng ta yêu cầu sinh viên tự học (*để tiếp thu được một tín chỉ sinh viên phải dành ít nhất 30 giờ chuẩn bị cá nhân*), nhưng không có biện pháp kiểm soát phần tự học này, ít có bài tập lớn, trong phân bố tiết học của các đề cương chi tiết môn học không thể hiện thời lượng bài tập. Khi đưa ra 20, 40, 60 tiết ... tự nghiên cứu/học phần, không biết cho sinh viên tự nghiên cứu nội dung gì. Sinh viên hầu hết không đọc bài giảng của thầy ở nhà, trừ nội dung bắt buộc như bài tập, chuẩn bị chủ đề thảo luận..vv. Vì thế thiết kế chương trình môn học phải theo đúng cách đào tạo tín chỉ như các chương trình đào tạo của nước ngoài, ở đó phần tự nghiên cứu ở nhà là nội dung bài tập, hoặc bài tập lớn sinh viên bắt buộc phải thực hiện.
- Trong quá trình xây dựng KAS, chương trình đào tạo, đề cương chi tiết học phần, khá nhiều nội dung làm xong lại phải trở về sửa chữa những phần làm trước. Đây là việc làm thiếu kỹ năng, non yếu về trình độ của đội ngũ giảng viên, chưa nói đến việc bộ môn có thể làm được tất cả các học phần nhưng lại có những học phần do bộ môn khác đảm nhận.



## NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO TRONG DẠY VÀ HỌC CÁC MÔN GIÁO DỤC THỂ CHẤT

**Trần Văn Tự**  
*Chi bộ Khoa Khoa học cơ bản*

Đề án đổi mới giảng dạy và hoạt động giáo dục thể chất trong nhà trường mà Bộ môn Giáo dục thể chất đang triển khai, bước đầu đã cho một số kết quả tích cực sau:

- Ngoài môn Chạy điền kinh bắt buộc, học sinh sinh viên (HSSV) được tự do đăng ký, lựa chọn những môn học khác theo sở thích, sở trường và phù hợp với điều kiện sức khỏe riêng của bản thân.

- HSSV được tự do đăng ký và lựa chọn giảng viên giảng dạy, thời gian biểu học tập và rèn luyện phù hợp với bản thân;

- HSSV được học tập và nghiên cứu lý thuyết về phương pháp và kỹ thuật rèn luyện các môn qua các phương tiện dạy học từ đơn giản đến hiện đại như băng đĩa, video, phim ảnh...;

- HSSV được tự rèn luyện môn học và luyện tập sức khỏe của bản thân;

Với phương thức giảng dạy mới này, HSSV sẽ có nhiều cơ hội và điều kiện thể hiện vai trò chủ thể và trung tâm trong giáo dục, còn giảng viên đóng vai trò là người tổ chức, hướng dẫn phương pháp học và rèn luyện sức khỏe theo nội dung, chương trình giảng dạy. Đây là bước chuẩn bị cho phương thức đào tạo theo hệ thống tín chỉ bắt đầu từ năm học 2010-2011.

Trong năm học tới, chúng tôi sẽ tiếp tục đưa thêm một số môn giáo dục thể chất khác vào chương trình giảng dạy như cầu lông, vovinam, taekwondo....

Tuy nhiên, sau một năm học áp dụng chúng tôi thấy:

- Thời lượng giảng dạy quá ít không đủ để xây dựng nền tảng thể lực và hoàn thiện kỹ năng ban đầu cho HSSV. Vì thế đề nghị Nhà trường tăng lên 6 tiết thực hành/học kỳ/lớp.
- Việc không bao cấp dụng cụ học tập đã phát sinh khó khăn trong tổ chức giảng dạy. Đề nghị Nhà trường tăng thêm số lượng dụng cụ học tập và rèn luyện cho HSSV.

## NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGÀNH KẾ TOÁN – TÀI CHÍNH

**Phan Thị Dung**

*Chi bộ Khoa Kế toán – Tài chính*

Trong thời gian qua trường ta đã có những bước tăng trưởng đáng kể về số lượng sinh viên các hệ cả chính quy và vừa học vừa làm, trong đó đặc biệt là sinh viên khối ngành kinh tế và quản trị. Áp lực số lượng sinh viên quá lớn đã làm giảm chất lượng ở cả hai phía: sinh viên và cán bộ giảng dạy. Chúng tôi muốn đề cập đến các giải pháp để nâng cao chất lượng đào tạo cho ngành Kế toán và Tài chính.

Hiện tại *sinh viên chính quy* của khoa khoảng 4.000, trong đó đại học 2.300, cao đẳng 1.250. Sự phát triển đáng kể về qui mô đào tạo đã bộc lộ các mặt tích cực và tiêu cực sau:

- Xã hội đã dần dần biết đến thương hiệu của trường và ngành Tài chính, Kế toán của khoa. Đại đa số sinh viên đã bước đầu đáp ứng được yêu cầu của xã hội, một số sinh viên đã khẳng định được vị trí công việc của mình.
- Kế hoạch giảng dạy và thực tập thực hiện đúng tiến độ.
- Đối với sinh viên chính quy tại Nha Trang, phân hiệu Kiên Giang đại bộ phận do cán bộ giảng dạy của trường đảm nhiệm, công tác tổ chức thi khá chặt chẽ nên chất lượng đào tạo tương đối tốt.
- Số lượng sinh viên/lớp đông nên khó cho giáo viên áp dụng các phương pháp giảng dạy tích cực cũng như đánh giá sinh viên chặt chẽ.
- Khó khăn trong việc liên hệ thực tập tốt nghiệp và thực tập nghề nghiệp.

Số lượng *sinh viên hệ vừa học vừa làm* ở các cơ sở liên kết và tại Nha Trang của ngành Kế toán và Tài chính chiếm chủ yếu.

- Các địa phương liên kết đã biết đến “thương hiệu” Đại học Nha Trang nói chung và ngành nghề đào tạo của khoa nói riêng. Đào tạo nguồn nhân lực cho các địa phương.

Tạo được nguồn thu đáng kể cho nhà trường. Cán bộ có thêm thu nhập từ giảng dạy liên kết.

- Số lượng môn học mời giảng quá nhiều, đặc biệt một số học kỳ mời giảng 100% kể cả cơ sở, cơ bản và một phần chuyên môn.
- Sĩ số đông, các cơ sở chưa phối hợp chặt chẽ trong quản lý sinh viên (trừ trường Cao đẳng xây dựng số 3 – Phú Yên). Rất nhiều sinh viên không tham gia học một buổi nào nhưng khi thi vẫn đạt yêu cầu.
- Việc tổ chức thi học kỳ tại một vài cơ sở chưa nghiêm túc dẫn đến việc bài thi rất giống nhau, khó khăn cho việc chấm bài và đánh giá kết quả học tập sinh viên.
- Kế hoạch giảng dạy hay bị thay đổi do cán bộ giảng dạy phải thực hiện nhiệm vụ ở Nha Trang.

*Về phía cán bộ giảng dạy:* Tổng số cán bộ của khoa hiện nay là 43 trong đó có 02 tiến sỹ (5%), 16 thạc sỹ (37%) đảm nhiệm đào tạo 02 chuyên ngành là Tài chính doanh nghiệp, Kế toán doanh nghiệp ở 03 cấp đào tạo. Đội ngũ cán bộ giảng viên của khoa đa phần là trẻ, phần lớn là sinh viên khá giỏi của Khoa Kinh tế ở lại trường được bồi dưỡng làm cán bộ giảng dạy.

Trong thời gian qua cán bộ giảng dạy khoa đã nỗ lực phấn đấu hoàn thành công việc. Tuy nhiên, áp lực công việc quá lớn nên đã làm chậm tiến độ học tập và nghiên cứu của họ. Nhiều người chưa có điều kiện đi thực tế phục vụ giảng dạy cũng như nghiên cứu khoa học, chưa có công trình nghiên cứu được đăng trên các tạp chí chuyên ngành...

### **Những đề xuất nhằm nâng cao chất lượng đào tạo**

#### *1. Đào tạo đội ngũ*

- Bố trí cán bộ được đi đào tạo đúng chuyên ngành Kế toán và Tài chính ở trong nước cũng như ngoài nước theo hướng ưu tiên đào tạo ở nước ngoài.
- Tuyển dụng cán bộ ở ngành còn thiếu, có thể tuyển sinh viên khá của trường thử việc trước khi thi viên chức.
- Hỗ trợ kinh phí cho cán bộ học cao học, theo qui chế hiện nay thì cán bộ học cao học không được hỗ trợ trong khi đó kinh phí học rất đáng kể: Học phí khoảng 15trđ, đi lại ăn ở khoảng 15trđ, Kinh phí thực hiện đề tài: 10 trđ. Với thu nhập của cán bộ trẻ hiện nay việc học cao học ở thành phố Hồ Chí Minh, Hà nội là rất khó khăn. Cán bộ làm nghiên cứu sinh được hỗ trợ là 30 triệu đồng sau khi học xong, nhưng học phí của Đại học Kinh tế TP HCM khoảng 30 triệu, của Học viện Tài chính 40 triệu, chưa kể các khoản khác. Vì vậy, Nhà trường cần nghiên cứu lại chính sách hỗ trợ này để động viên các cán bộ học tập và bồi dưỡng sau đại học.

- Hợp đồng một số cán bộ làm việc tại doanh nghiệp có trình độ đại học chính qui tham gia giảng dạy một số chuyên đề trong từng học phần với kinh phí thỏa đáng.

## *2. Bố trí cán bộ giảng dạy ở các cơ sở liên kết*

Chủ yếu một số môn thi tốt nghiệp, môn chuyên ngành là cán bộ giảng dạy của Trường ĐH Nha Trang, còn lại đa phần là của địa phương. Trong khi đó, rất nhiều cán bộ của trường có nhu cầu đi giảng tại các cơ sở này nhưng không được bố trí. Nhà trường cần qui định một tỷ lệ các môn học: cơ sở, cơ bản, chuyên ngành thỏa thuận khi ký hợp đồng giữa cán bộ trường và cán bộ mời giảng.

## GIẢI PHÁP CỤ THỂ NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CÁC MÔN TIẾNG ANH

**Võ Nguyễn Hồng Lam**

*Chi bộ Khoa Ngoại ngữ*

Với các môn học bằng Tiếng Anh của khối chuyên ngữ, sinh viên cần được tạo cơ hội để thực hành nhiều. Học Tiếng Anh là học cách sử dụng Tiếng Anh (*performance in English*) chứ không chỉ là kiến thức về Tiếng Anh (*knowledge about English*) nên càng được thực hành nhiều, các em càng nâng cao các kỹ năng sử dụng ngôn ngữ. Một trong những biện pháp nâng cao tính chủ động của sinh viên là hướng dẫn họ chủ trì thảo luận trong giờ học môn nói 4 (speaking 4).

Sinh viên chủ trì thảo luận theo nhóm sẽ:

*Tăng tính chủ động (active learner)*

Mỗi sinh viên phải chuẩn bị rất nhiều trước khi đến lớp. Thay vì trông chờ vào giáo viên, họ phải tự tìm tòi, sáng tạo để thiết kế các hoạt động thú vị. Thông qua đó học được thêm rất nhiều từ vựng và các cấu trúc khác nhau. Ngoài ra, các em sẽ phải luyện tập rất nhiều ở nhà trước khi chủ trì ở trên lớp, đặc biệt là cách phát âm. Đứng trước đám đông, các em phải chú ý nhiều hơn đến cách diễn đạt một cách rõ ràng, mạch lạc để thu hút người nghe. Nói trước đám đông cũng là cách cho các em rèn luyện sự mạnh dạn.

*Học được cách tổ chức (organization)*

Để chủ trì thảo luận hiệu quả, sinh viên cần học cách sắp xếp, tổ chức để các hoạt động diễn ra suôn sẻ, tốt đẹp. Các em phải tổ chức, phân chia công việc, các thao tác, cách tính toán thời gian hợp lý...

*Học cách chủ trì trước đám đông (leading ability)*

Nếu thực hiện các hoạt động do giáo viên đưa ra, họ ít có cơ hội thể hiện mình. Nhờ vào việc chủ trì thảo luận, tức là thực hiện thao tác của một giáo viên, các em có cơ hội để thể hiện bản thân và xử lý các tình huống xảy ra một cách linh hoạt.

*Tăng tính hợp tác giữa các sinh viên (cooperative working)*

Do không có đủ thời gian để mỗi sinh viên thực hành, giáo viên thường phân công một nhóm sinh viên chủ trì thảo luận. Với hoạt động nhóm, sinh viên phải học cách cân đối công việc giữa các thành viên, tránh để người làm việc quá nhiều, người làm việc quá ít. Ngoài ra các thành viên trong nhóm phải giúp đỡ lẫn nhau để hoàn thành tốt công việc. Thông qua hoạt động nhóm, sinh viên giỏi tạo điều kiện giúp đỡ sinh viên kém hơn. Ngược lại sinh viên kém hơn có cơ hội học hỏi sinh viên giỏi. Tỷ lệ hoạt động nhóm được đánh giá là 65%, chính vì thế các em phải học cách phối hợp làm việc nhịp nhàng, ăn ý với nhau.

#### *Tăng tính cạnh tranh giữa các nhóm sinh viên (competitiveness)*

Bằng cách cho điểm cộng nhóm chủ trì thảo luận hay nhất đã khuyến khích sinh viên làm việc tích cực hơn. Sinh viên cũng được tham gia vào công việc đánh giá này, nhưng giáo viên khống chế tỉ lệ phần trăm: 50% là do giáo viên đánh giá, 50% là do sinh viên đánh giá. Với cách thức này, mỗi thành viên của nhóm phải nỗ lực rất lớn để giành được điểm cộng cho cả nhóm.

#### *Sinh viên học cách đánh giá lẫn nhau (peer evaluation)*

Sau mỗi lần nhóm sinh viên chủ trì thảo luận hoàn tất công việc của mình, giáo viên dành khoảng 15 phút để các sinh viên ngồi dưới lớp nhận xét, đánh giá sinh viên chủ trì. Giáo viên khuyến khích sinh viên nhận xét để giúp nhau tiến bộ. Đưa ra lời nhận xét cũng là cách chúng tôi sinh viên ngồi dưới lớp chăm chú, tham gia tích cực vào các hoạt động trên lớp.

Ngoài ra, nhờ vào hoạt động sinh viên chủ trì thảo luận, các em có cơ hội tham gia vào nhiều hoạt động khác nhau do các nhóm sinh viên khác nhau thiết kế, chủ trì. Như vậy sinh viên cảm thấy hứng thú hơn trong giờ học.

### **Tiến trình thực hiện**

#### *Phân nhóm*

Đầu học kỳ, sinh viên được khuyến khích tự tìm nhóm học tập (3 sinh viên/nhóm). Các nhóm nộp danh sách và lớp trưởng tổng hợp gửi cho giáo viên để xem xét, hỏi ý kiến ban cán sự lớp và điều chỉnh để tránh tình trạng không đồng đều về trình độ, tỉ lệ nam nữ giữa các nhóm...

#### *Phân công việc*

Sau khi phân nhóm và nhóm trưởng, giáo viên phân công công việc cụ thể cho mỗi nhóm, đồng thời khống chế thời gian cho hoạt động nhóm. Ví dụ: nhóm 1 sẽ chủ trì các hoạt động trong bài 3, nhóm 2 sẽ chủ trì các hoạt động trong bài 4...Tuy nhiên, sinh viên được khuyến khích chủ động đưa vào những hoạt động khác có liên quan đến chủ đề của bài học chứ không nhất thiết phải bám hoàn toàn vào các hoạt động trong sách giáo khoa.

#### *Hướng dẫn*

Để chủ trì thảo luận, giáo viên phải làm mẫu nhiều lần. Sinh viên phải quan sát cách thức giáo viên chủ trì thảo luận. Thông qua việc làm mẫu cho sinh viên, giáo viên hướng dẫn sinh viên cách thức chủ trì thảo luận; đồng thời cũng đưa ra tiêu chí đánh giá để sinh viên có cơ sở thực hiện các thao tác. Các em cũng được khuyến khích đưa ra những nhận xét, ý kiến đóng góp khác.

Những tiêu chí đánh giá hoạt động sinh viên chủ trì thảo luận:

- *Group work (65%)*: Introduction (giới thiệu) 5%; Leading ability (khả năng chủ trì) 15%; Organization (tổ chức) 10%; Activities (hoạt động) 10%; Cooperative working (hợp tác) 15%; Quick response (trả lời câu hỏi) 10%.
- *Individual work (35%)* : Language use 15%; Pronunciation 20% (including: volume 5%, letter sound 5%, stress 5%, intonation 5%)

*Yêu cầu đối với nhóm chủ trì*

Chậm nhất là 10 ngày trước khi chủ trì thảo luận, sinh viên phải nộp sườn bài (outline) cho giáo viên qua email. Giáo viên xem xét outline và đưa ra lời nhận xét. Một khi outline đã được chấp nhận, các em phải chuẩn bị powerpoint cho phần nội dung và phải tập luyện nhiều lần trước khi chủ trì trước đám đông. Nếu sinh viên cần trợ giúp thêm, giáo viên sẽ dành khoảng 30 phút (ngoài giờ học) để cố vấn cho mỗi nhóm.

Khi chủ trì thảo luận trước lớp, các thành viên trong nhóm hoàn toàn chủ động dẫn dắt các hoạt động mà không có sự can thiệp của giáo viên. Giáo viên ngồi dự giờ, theo dõi và đánh giá công việc của các nhóm. Giáo viên yêu cầu sinh viên chủ trì phải tìm cái mới (cấu trúc câu, từ vựng, chủ đề, nội dung) cho phần thảo luận để sinh viên tham dự lớp học hỏi nhiều hơn.

*Yêu cầu đối với sinh viên tham dự lớp học*

Sinh viên tham dự lớp học phải xem vai trò của nhóm chủ trì thảo luận như là giáo viên và phải tuân thủ mọi yêu cầu do nhóm sinh viên chủ trì thảo luận đưa ra. Kết thúc buổi thảo luận, sinh viên tham dự phải có ý kiến nhận xét cho nhóm sinh viên chủ trì. Ý kiến đóng góp của các em cũng được đánh giá vào kết quả môn học. Ngoài ra, các em được tham gia đánh giá và đặt câu hỏi đối với nhóm chủ trì thảo luận.

### ***Kết quả đạt được***

Kết thúc môn học, giáo viên phát phiếu thăm dò ý kiến sinh viên về hoạt động "sinh viên chủ trì thảo luận", gần 90% sinh viên rất hài lòng với hoạt động này. Ngoài ra, các em còn có nhiều nhận xét tích cực khác, ví dụ:

- Các em có cơ hội sử dụng ngôn ngữ trước đám đông.

- Các em học được cách hợp tác, giúp đỡ lẫn nhau.
- Các em được tham gia vào những hoạt động mới, thú vị
- Các em bắt buộc phải tham khảo nhiều nguồn tài liệu khác nhau.
- Các em được xây dựng, đóng góp ý kiến cho nhau.

Thông qua hoạt động sinh viên chủ trì thảo luận, giáo viên cũng phát hiện được nhiều sinh viên rất có khả năng lãnh đạo. Nhiều nhóm sinh viên rất sáng tạo trong việc thiết kế các hoạt động, trong đó có nhiều hoạt động rất thú vị, có tính giáo dục cao. Nhiều em sinh viên rất tự tin trước đám đông.

### **Một số hạn chế**

- Vì phải làm việc theo nhóm nên sinh viên tốn rất nhiều thời gian họp nhóm để thảo luận công việc. Đôi khi trong quá trình thảo luận, các thành viên trong nhóm không thống nhất ý kiến của nhau dẫn đến mâu thuẫn. Cũng có tình trạng sinh viên kém ngại đưa ra ý tưởng của mình mà trông chờ vào sự dẫn dắt của sinh viên giỏi hơn.

- Giáo viên rất tốn thời gian làm việc với từng nhóm: xem outline, đưa ra ý kiến nhận xét. Một số nhóm, giáo viên phải sửa outline nhiều lần. Thậm chí 1 số nhóm còn yêu cầu giáo viên xem các em thao tác thử trước khi chủ trì thực sự.

Cả sinh viên và giáo viên đều mong sinh viên có cơ hội thực hành nhiều hơn nhưng thời lượng có hạn nên các nhóm chỉ có thời gian thực hành 1 lần cho hoạt động này.

Áp dụng phương pháp này, sinh viên phải chủ động làm việc với sự giúp đỡ của giáo viên. Phương pháp này tạo cho sinh viên cơ hội sử dụng ngôn ngữ nhiều hơn, các em thực sự là trung tâm của quá trình đào tạo. Phương pháp này cũng làm thay đổi thái độ học tập của sinh viên: tăng thời lượng thực hành của sinh viên và giảm thời lượng làm việc của giáo viên ở trên lớp. Ngoài ra sinh viên còn học được cách làm việc theo nhóm, hợp tác giúp đỡ lẫn nhau. Đây cũng là những yếu tố rất cần thiết trang bị cho các em trước khi đi làm.



# NÂNG CAO Ý THỨC XÂY DỰNG VÀ BẢO VỆ TỔ QUỐC THÔNG QUA ĐỔI MỚI CÔNG TÁC GIÁO DỤC QUỐC PHÒNG – AN NINH

**Lê Xuân Tài**

*Chi bộ Trung tâm GDQP Khánh Hòa*

Tại Trường đại học Nha Trang, công tác giáo dục quốc phòng – an ninh (GDQP-AN) những năm gần đây đã có nhiều cố gắng, nỗ lực khắc phục khó khăn để hoàn thành nhiệm vụ. Từ khi thành lập Trung tâm GDQP, công tác GDQP-AN của trường đã được chú trọng thực hiện, đạt hiệu quả thiết thực. Công tác giảng dạy, thực hành huấn luyện được duy trì nền nếp, chất lượng, triển khai đồng bộ, rộng khắp, bằng những hình thức phù hợp. Thông qua đó đã tạo được sự chuyển biến trong sinh viên về nhận thức, trách nhiệm đối với sự nghiệp bảo vệ Tổ quốc.

Tuy nhiên, trong thực tế công tác GDQP-AN vẫn chưa đáp ứng kịp yêu cầu, nhiệm vụ xây dựng nền quốc phòng toàn dân, an ninh nhân dân trong thời kỳ mới, cần sớm được khắc phục.

Trong thời gian tới, tình hình thế giới, khu vực tiếp tục diễn biến phức tạp, tiềm ẩn những nhân tố gây mất ổn định. Đối với nước ta, các thế lực thù địch cấu kết với bọn phản động trong và ngoài nước tiếp tục đẩy mạnh chống phá bằng chiến lược "diễn biến hòa bình" với những thủ đoạn mới hết sức thâm độc, nguy hiểm. Chúng ra sức lợi dụng vấn đề "dân chủ, nhân quyền, dân tộc, tôn giáo", lợi dụng những sơ hở, yếu kém của một bộ phận tổ chức, cán bộ, đảng viên để khoét sâu, thổi phồng, xuyên tạc chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước, hòng làm giảm lòng tin của nhân dân đối với Đảng và chế độ xã hội chủ nghĩa, phá hoại khối đại đoàn kết toàn dân tộc, gây mất ổn định chính trị - xã hội. Sinh viên học sinh là những đối tượng nhạy cảm, dễ bị lợi dụng là một trong những đối tượng mà chúng hướng tới.

Tình hình trên đặt ra cho công tác giáo dục quốc phòng - an ninh những nhiệm vụ và yêu cầu rất nặng nề. Trước hết là phải giáo dục cho sinh viên lòng yêu nước, yêu chế độ, tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, tầm quan trọng của sự nghiệp quốc phòng - an ninh, bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa của nhân dân ta. Trên cơ sở đó, mỗi sinh viên nâng cao ý thức, trách nhiệm trong học tập, sinh hoạt, công tác. Yêu cầu đặt ra đối với mỗi sinh viên phải nắm vững hai nhiệm vụ chiến lược, thấu suốt quan điểm: lấy giữ vững ổn định chính trị để phát triển kinh tế - xã hội.

Bộ Chính trị đã ra Chỉ thị 12-CT/TƯ về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác GDQP-AN trong tình hình mới; Chính phủ ban hành Nghị định 116/2/NĐ-CP về GDQP-AN. Đây là những văn bản hết sức quan trọng chúng ta cần vận dụng để nâng cao chất lượng, hiệu quả,

tạo bước phát triển mới trong công tác GDQP-AN, đáp ứng yêu cầu cao của sự nghiệp bảo vệ Tổ quốc. Để thực hiện tốt công tác GDQP-AN trong thời gian tới theo tôi chúng ta cần tập trung giải quyết một số nội dung cơ bản sau:

**Một là,** tăng cường hơn nữa sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác GDQP-AN. Những năm gần đây Đảng ủy, Ban Giám hiệu (BGH) đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo công tác giáo dục quốc phòng - an ninh có nền nếp, đạt chất lượng, hiệu quả khá tốt. Tuy nhiên Đảng ủy, BGH cần có sự quan tâm hơn nữa bằng các chỉ thị, nghị quyết chuyên đề, kế hoạch công tác cụ thể sát, đúng. Trung tâm GDQP cần phát huy vai trò nòng cốt, chủ động tham mưu cho Đảng ủy, BGH các chủ trương biện pháp lãnh đạo sát tình hình thực tế, kịp thời báo cáo những vấn đề nảy sinh trong quá trình thực hiện công tác.

**Hai là,** tiếp tục đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp, hình thức GDQP-AN phù hợp. Phải tập trung giáo dục có trọng tâm, trọng điểm. Về nội dung, ngoài việc giáo dục lòng yêu nước, yêu chế độ, lòng tự tôn dân tộc... cần chú trọng giáo dục quan điểm, đường lối của Đảng, chủ trương, chính sách, pháp luật của Nhà nước về xây dựng nền quốc phòng toàn dân và an ninh nhân dân vững mạnh toàn diện; đồng thời, nâng cao nhận thức và ý thức, trách nhiệm về nhiệm vụ quốc phòng cho sinh viên. Cần tăng thêm thời lượng thực hành các môn quân sự chung, xây dựng giảng đường chuyên dùng có trang bị máy móc, mô hình, học cụ phù hợp để tăng khả năng nghiên cứu, tự học của sinh viên, giảm thời lượng lên lớp về lý thuyết...

**Ba là,** tích cực kiện toàn tổ chức, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của Trung tâm GDQP-AN. Củng cố, kiện toàn đủ số lượng, thành phần, giao nhiệm vụ đến từng thành viên. Mỗi thành viên phải phát huy vai trò trách nhiệm, hoàn thành tốt nhiệm vụ được phân công, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của Trung tâm. Tăng cường kiểm tra, đánh giá đúng thực chất, thẳng thắn chỉ ra mặt hạn chế, tồn tại, xác định rõ nguyên nhân, biện pháp khắc phục.

Trung tâm GDQP-AN Khánh Hòa vẫn đang trong quá trình phát triển, còn gặp nhiều khó khăn trong thực hiện nhiệm vụ của mình. Vì vậy từ một số vấn đề chung được rút ra từ thực tiễn hoạt động của Trung tâm, chúng tôi mong muốn một sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo kịp thời, sâu sát của Đảng ủy, BGH giúp đỡ, tạo sự phối hợp của các Phòng, Khoa trong trường để có thể tạo được sự phát triển vượt bậc của Trung tâm trong một tương lai gần.

## PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA BỘ MÔN ĐỂ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIẢNG DẠY VÀ NCKH

**Ngô Thị Hoài Dương**  
Chi bộ Ngành Chế biến

Khi phân tích các hoạt động dạy và học, có một nguyên nhân cơ bản ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy đó là người thầy chưa giúp sinh viên gắn kết kiến thức được học với ngành nghề được đào tạo. Sinh viên hiện mới chỉ lĩnh hội kiến thức được truyền đạt nhưng chưa biết những kiến thức này sẽ giúp đạt được những kỹ năng cần thiết nào cho bản thân sau khi tốt nghiệp, việc học tập rất thụ động và vận dụng kiến thức đã học để xử lý các tình huống thực tế còn kém.

Nguyên nhân sâu xa là do thiếu sự gắn kết giữa các giáo viên tham gia trong cùng một chương trình đào tạo và sự hiểu biết hạn chế của họ đối với ngành nghề đào tạo và nhu cầu của xã hội

Với mỗi ngành học, chương trình đào tạo là sự tổng hợp của nhiều môn học hay học phần có quan hệ hữu cơ với nhau, do nhiều giảng viên phụ trách, vì thế rất cần có sự hợp tác trao đổi chuyên môn và kinh nghiệm giữa các giảng viên tham gia đào tạo cùng một chương trình đào tạo. Tuy nhiên hiện nay, hầu hết các giảng viên chỉ mới chú trọng đơn thuần đến môn học do mình đảm nhận và chính điều này đã ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng đào tạo.

Trong quá trình giảng dạy, việc áp dụng các phương pháp dạy học tiên tiến là cần thiết để tăng khả năng tiếp thu của sinh viên. Nhưng vấn đề quan trọng hơn là phải giúp họ xây dựng được mối liên hệ giữa kiến thức được học trong cùng một môn, giữa các môn với nhau và với nghề nghiệp sau khi ra trường. Muốn vậy, người thầy cần phải có kiến thức chuyên môn rộng, bao quát được các lĩnh vực cơ bản của ngành nghề cần đào tạo, có khả năng tổ chức, hướng dẫn, định hướng, khơi gợi và tạo kích thích cho người học.

Như vậy, chất lượng giờ giảng liên quan trực tiếp đến việc bồi dưỡng và phát huy hết "Tâm và Tâm" của người thầy. Để làm được điều này cần phải có sự hỗ trợ và phối hợp của các cấp quản lý cùng với nỗ lực cá nhân của mỗi giảng viên.

Bộ môn là đơn vị cấp cơ sở trực tiếp triển khai các hoạt động đào tạo. Trách nhiệm của bộ môn và cán bộ quản lý bộ môn đã được quy định rõ trong quyết định số 940 /QĐ-ĐHNT, 688/QĐ-ĐHNT và 432/ QĐ-ĐHNT của nhà trường. Mỗi bộ môn cần phải có những phương cách riêng để triển khai nhiệm vụ theo ngành nghề và đặc điểm của từng bộ môn. Bộ môn phải là nòng cốt trong quá trình nâng cao chất lượng đào tạo, mỗi bộ môn phải là chiếc nôi nuôi dưỡng nên những nhà giáo đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đào tạo.

Từ thực tế hoạt động của bộ môn Công nghệ chế biến, chúng tôi nhận thấy: nếu tích cực, chủ động và sáng tạo trong quản lý bộ môn sẽ tạo nên được sức mạnh tập thể và môi trường thuận lợi để các giảng viên có điều kiện bồi dưỡng năng lực chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp. Chất lượng của người thầy sẽ được nâng lên khi bộ môn tăng cường triển khai các hoạt động đi vào chiều sâu, cụ thể:

*Về tổ chức các hoạt động bồi dưỡng phương pháp giảng dạy:*

Năng lực sư phạm của người giảng viên có được một phần là thông qua các lớp tập huấn về phương pháp giảng dạy đại học, phần chủ yếu là do sự trải nghiệm của bản thân trong quá trình làm việc. Bộ môn có vai trò thúc đẩy rất lớn trong quá trình này. Với sự quản lý và hỗ trợ của bộ môn, kinh nghiệm của mỗi giảng viên sẽ phong phú và tiết kiệm thời gian đáng kể. Ví dụ, việc đăng ký đổi mới phương pháp giảng dạy. Nếu mỗi giảng viên chỉ tiến hành đăng ký và viết báo cáo cuối năm học thì chỉ là một hoạt động mang tính hình thức và họ sẽ mất rất nhiều thời gian và công sức để thử nghiệm các phương pháp giảng dạy khác nhau. Nhưng, thay vào đó nếu bộ môn quyết tâm tổ chức những buổi thảo luận trao đổi, góp ý và rút kinh nghiệm thẳng thắn thì hoạt động này sẽ phát huy hết hiệu quả.

*Về tổ chức các hoạt động nâng cao kiến thức chuyên môn:*

Một nguyên quan trọng dẫn đến hạn chế chất lượng của giờ giảng là do quá trình dạy học chưa thiết lập được sự gắn kết giữa các môn học với nhau và với ngành nghề đào tạo. Để giải quyết vấn đề này, rất cần vai trò tổ chức và quản lý của bộ môn. Bộ môn cần tạo ra một môi trường làm việc để mỗi giảng viên biết được trình độ, năng lực mình thế nào, đang ở đâu, từ đó nỗ lực phấn đấu nâng cao trình độ, cập nhật kiến thức mới, xây dựng và nâng cao chất lượng bài giảng theo chương trình đào tạo chuẩn của quốc tế. Bộ môn xây dựng những quy định để mỗi thành viên đều có cơ hội và trách nhiệm tiếp cận và chia sẻ kiến thức chuyên môn liên quan đến chuyên ngành đào tạo.

*Về tổ chức các hoạt động nghiên cứu khoa học:*

Để hoạt động nghiên cứu khoa học đi vào chiều sâu và thu được các kết quả rất cần có vai trò quản lý của bộ môn bên cạnh chủ nhiệm đề tài và phòng chức năng. Sự tham gia quản lý của bộ môn sẽ có tác dụng tạo ra sự gắn kết trong hoạt động nghiên cứu khoa học trong bộ

môn, các thành viên có điều kiện để tiếp cận nhiều lĩnh vực nghiên cứu khác nhau, cùng chia sẻ và hỗ trợ nhau. Bộ môn cần chủ động tổ chức định kỳ (tối thiểu hàng quý) các buổi sinh hoạt học thuật để các nhóm nghiên cứu và chủ nhiệm đề tài báo cáo kết quả nghiên cứu của mình để mọi người cùng trao đổi và chia sẻ kinh nghiệm. Bộ môn cũng cần có định hướng để các thành viên xây dựng kế hoạch nghiên cứu khoa học của cá nhân.

*Về bồi dưỡng và xây dựng tinh thần trách nhiệm và đạo đức nhà giáo:*

Cần phấn đấu xây dựng và hình thành được văn hóa làm việc trong bộ môn. Cán bộ quản lý bộ môn và những giảng viên đi trước phải luôn là người nêu gương và hướng dẫn cho các thế hệ sau, làm cho mỗi thành viên đều biết hy sinh vì sự phát triển chung của bộ môn, của khoa và nhà trường.

Để bộ môn có thể phát huy hết vai trò của mình, rất cần có sự ủng hộ và hỗ trợ từ phía nhà trường, khoa và các phòng ban. Chúng tôi đề nghị:

- Nhà trường cần chú trọng bồi dưỡng kiến thức quản lý cho cán bộ phụ trách bộ môn. Họ phải là người có năng lực quản lý và thực sự quan tâm đến chất lượng đào tạo. Từ đó, mỗi bộ môn sẽ xây dựng được chiến lược phát triển, sẽ có phương pháp đúng để bồi dưỡng và sử dụng giáo viên đáp ứng yêu cầu.
- Cải cách quản lý, giảm bớt các công tác sự vụ. Nhà trường cần có những giải pháp về quản lý để đảm bảo giảng viên có đủ quỹ thời gian vật chất cần thiết cho các hoạt động bồi dưỡng nghiệp vụ, học hỏi, tham khảo tài liệu và nghiên cứu khoa học.

# CÔNG TÁC KẾ HOẠCH TÀI CHÍNH GÓP PHẦN NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

**Hồ Thành Sơn**

*Chi bộ Phòng Kế hoạch - Tài chính*

“Làm thế nào để nâng cao chất lượng Đào tạo” là một vấn đề lớn. Xuất phát từ chức năng nhiệm vụ của mình, chúng tôi cho rằng xây dựng kế hoạch đảm bảo phục vụ đắc lực các hoạt động đào tạo và khoa học của nhà trường, xây dựng những công trình đẹp, hợp lý; xây dựng được cung cách phục vụ để ai cũng đều cảm thấy hài lòng...chính là góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

Hưởng ứng chủ đề của Đại hội, chúng tôi xin trình bày và cam kết thực hiện một số công việc cụ thể liên quan đến nhiệm vụ chuyên môn của Chi bộ, của phòng để góp phần nâng cao chất lượng đào tạo trong nhà trường như sau:

## *1/ Về công tác qui hoạch, kế hoạch phát triển Nhà trường*

Chúng tôi cho rằng, trong thời gian sớm nhất phải khẩn trương xây dựng chiến lược phát triển trường đến năm 2020 và cụ thể hóa chiến lược này bằng các kế hoạch hàng năm và 5 năm. Đồng thời, cần phải tranh thủ mọi các nguồn lực tài chính (kể cả nguồn lực xã hội hóa) cho việc thực hiện kế hoạch đã được đề ra.

Tuy nhiên, Kế hoạch tổng thể phát triển Nhà trường chỉ có thể được xây dựng và hoàn chỉnh khi các Bộ môn, Khoa, phòng và các cơ sở thực hành phải xây dựng được kế hoạch phát triển của đơn vị mình phù hợp với định hướng và dự báo phát triển.

Việc thứ hai là phải tiến hành quy hoạch lại công tác quản lý và khai thác cơ sở vật chất hiện có, từ phòng học lý thuyết đến phòng học thực hành nhằm loại trừ mọi lãng phí và để phát huy tối đa công suất các phương tiện thiết bị thí nghiệm thực hành hiện có. Bên cạnh đó cần phải chuẩn bị đội ngũ các bộ quản lý phòng thí nghiệm, cán bộ hướng dẫn thực hành ( bao gồm giáo viên, cán bộ kỹ thuật...) phải chuyên sâu, chuyên nghiệp, chuyên trách đến từng thiết bị đã và đang đầu tư tại các phòng thí nghiệm do đơn vị mình quản lý.

## *2/ Về định hướng của công tác tài chính:*

Cha ông ta đã nói “ Có thực mới vực được đạo”. Trong những năm qua, nhờ sự đồng tâm hiệp lực của toàn thể CBVC và sự điều hành tài chính đúng nguyên tắc, nên chúng ta đã có được

một nguồn thu tương đối ổn định nhằm cải thiện từng bước đời sống CBVC và góp phần tăng cường cơ sở vật chất.

Thu nhập của CBVC tiếp tục được nâng lên, năm sau cao hơn năm trước. Tuy nhiên nguồn thu chủ yếu của Nhà trường hiện nay vẫn chỉ là từ đào tạo. Vì thế về lâu dài nếu không đa dạng hóa nguồn thu thì đây sẽ là khó khăn cho chúng ta trong việc nâng cao thu nhập. Mặt khác cách thức chi trả lương kỳ 2 như hiện nay không có tác dụng khuyến khích và thúc đẩy công việc, do chỗ vẫn cào bằng. Vì vậy, cần phải cải tiến chế độ trả lương, nhất là lương kỳ 2 theo tinh thần Nghị định 43 để sao cho người làm việc tốt, người làm việc nhiều cần phải được hưởng thụ tương xứng.

3, Về việc đề xuất kế hoạch đầu tư và phân bổ kinh phí cho các hạng mục công trình từ xây dựng cơ bản đến thiết bị, cần phải có cách nhìn tổng thể, bám sát nhu cầu phục vụ chuyên môn, phục vụ đào tạo và nghiên cứu khoa học. Việc đầu tư một cách không trọng điểm sẽ dẫn đến những lãng phí, vì thế trong khi xem xét phê duyệt đầu tư cần chú ý đến sự tương thích giữa phương tiện thiết bị với năng lực sử dụng và nhu cầu, việc đầu tư cần phải đảm bảo tính nhất quán theo một kế hoạch chung cho những một mục tiêu được xác lập thống nhất của mỗi ngành, không nên để xảy ra tình trạng dự án đầu tư được viết bởi một thủ trưởng này, nhưng thủ trưởng sau lại đề nghị thay thế và bổ sung.

4, Về kế hoạch xây dựng và củng cố CSVC trong thời gian tới, chúng tôi sẽ khẩn trương hoàn tất thủ tục để xin đầu tư phòng thí nghiệm nghiên cứu ứng dụng chuyển giao công nghệ tự động hóa trong khai thác, chế biến, nuôi trồng, bảo quản và vận chuyển thủy sản (Khoa Cơ khí), phòng thí nghiệm Quan trắc và xử lý môi trường (Viện công nghệ sinh học), phòng Chứng khoán ảo (Khoa Kế toán), phòng máy tính (TT Máy tính), phòng kính hiển vi (Khoa Nuôi), tăng cường hoàn thiện hai trại thực nghiệm Cam Ranh và Ninh Phụng , phòng thí nghiệm Kỹ thuật tàu thủy (Khoa Kỹ thuật Tàu thủy)...

Việc triển khai dự án nhà đa năng, cải tạo nhà A8, dự án Phân hiệu Kiên Giang, Trung tâm Giáo dục quốc phòng, mở rộng thêm cơ sở tại Tây Nam Hòn Nghê, Bắc Hòn Ông; hoàn thiện cơ sở hạ tầng tại số 2 Nguyễn Đình Chiểu, hoàn thiện các KTX sinh viên K6,K7,K8,K9 với hơn 4000 chỗ ở, cải tạo nâng cấp sân vận động; nâng cấp thư viện thành thư viện số hiện đại nhằm thỏa mãn những yêu cầu cơ bản của CBGV và SV... chắc chắn sẽ góp phần nâng cao chất lượng hạ tầng phục vụ đào tạo, nghiên cứu khoa học và các hoạt động khác của Trường.

## CÔNG TÁC QUẢN TRỊ THIẾT BỊ VỚI VIỆC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

**Trần Trọng Tài**  
Chi bộ Phòng Quản trị-Thiết bị

Chất lượng đào tạo của Trường phụ thuộc vào nhiều yếu tố: chính sách của nhà nước, chất lượng của đội ngũ giáo viên, học sinh sinh viên, cơ sở vật chất bảo đảm, môi trường học tập... Với góc độ của lĩnh vực quản lý, chúng tôi đề nghị:

1- Rà soát và sắp xếp lại công tác quản lý tài sản của các đơn vị, tránh tình trạng tài sản không có người quản lý hoặc không được khai thác, sử dụng.

- Hoàn thành quy hoạch và lắp đặt các thiết bị cho Trung tâm thí nghiệm để đưa vào hoạt động trong thời gian sớm nhất, nhằm phát huy hết công năng của các thiết bị, đồng thời tạo thuận lợi cho công tác bảo quản bảo dưỡng, công tác trao đổi kiến thức trong quá trình thực nghiệm và nghiên cứu khoa học, tránh tình trạng cát cứ như hiện nay đã gây ra một sự lãng phí lớn khi nhiều thiết bị đắt tiền được đầu tư cho một vài đơn vị nhưng không được khai thác sử dụng hoặc khai thác với tần suất thấp.

2- Cải tiến công tác xây dựng dự án và mua sắm thiết bị để rút ngắn thời gian, tránh tình trạng khi xây dựng, mua sắm xong thiết bị thì đã bị lỗi thời hoặc giá hàng hoá thay đổi gây khó khăn cho công tác thanh quyết toán và phục vụ nghiên cứu, thực tập của cán bộ viên chức và sinh viên.

3- Tăng cường công tác kiểm tra, công tác thông tin về quản lý tài sản để có biện pháp giải quyết nhanh nhất những hư hỏng hoặc điều chuyển giữa các đơn vị trong trường nhằm bảo đảm các tài sản luôn có địa chỉ sử dụng.

4- Kiểm tra, xử lý hệ thống âm thanh nói, projector các khu vực giảng đường luôn bảo đảm các yêu cầu kỹ thuật, thuận tiện cho công tác sử dụng nhưng lại gắn kết được quyền lợi và trách nhiệm của các thành viên sử dụng.



5- Duy trì và bảo đảm hệ thống mạng luôn thông suốt để kịp thời phục vụ cho công tác tra cứu các tài liệu, học trực tuyến của cán bộ viên chức và học sinh sinh viên nhất là khi nhà trường thực hiện đào tạo theo tín chỉ hoàn toàn.

6- Bảo đảm đủ phòng học và đủ số chỗ ngồi cho mỗi phòng học; khai thác hiệu quả số lượng phòng học hiện có, đáp ứng kịp thời nhu cầu dạy và học cho toàn trường với nhiều hình thức học tập khác nhau. (3 ca/ngày, 7 ngày/tuần). Hiện tại, nhà trường có 85 phòng học phổ thông và gần 50 phòng thí nghiệm, xưởng và trại thực nghiệm. Nếu theo sự phát triển của qui mô đào tạo và yêu cầu của hình thức đào tạo tín chỉ thì số lượng phòng học đòi hỏi tăng thêm khoảng 20 đến 25 phòng trong 5 năm tới.

7- Bảo đảm phòng học luôn sạch sẽ gọn gàng, bàn ghế ngay ngắn cùng chủng loại, đạt các tiêu chuẩn theo qui định của ngành, có đủ ánh sáng và độ thông thoáng cần thiết, tinh thần thái độ phục vụ vui vẻ hoà nhã với phương châm người học là khách hàng, kịp thời cung cấp các thông tin về điện nước và phòng học cho cán bộ giảng dạy và học sinh sinh viên được biết để cùng chia sẻ trách nhiệm.

8- Bảo đảm các phòng thí nghiệm, phòng học luôn có đủ điện nước để phục vụ cho công tác thí nghiệm, NCKH và học tập trên tinh thần tiết kiệm chống lãng phí.

9- Xây dựng mới và tu bổ sửa chữa nâng cấp hệ thống sân chơi thể dục thể thao, đường đi cho học sinh sinh viên nhằm trang bị cho sinh viên có một thể lực cường tráng, một tinh thần sảng khoái để yên tâm học tập.

10- Trồng mới cây xanh, cắt tỉa cây cảnh, tạo cảnh quan môi trường xanh sạch đẹp cho sinh có chỗ chơi và học nhóm.

11- Bảo đảm duy trì nguồn điện, nước cho sinh viên ở KTX một cách tốt nhất, không để tình trạng mất điện nước kéo dài mà không có lí do làm ảnh hưởng đến việc sinh hoạt và học tập của HSSV ở KTX. Hiện tại, có 7 khu KTX với 3200 chỗ ở, hàng ngày toàn trường sử dụng 612m<sup>3</sup> nước sạch và 5000 kwh điện, dự báo trong 5 năm tới, KTX sẽ tăng lên 6400 chỗ ở.

12- Bảo đảm các khu nhà làm việc gọn gàng sạch sẽ, có đủ điện nước và các yêu cầu thiết yếu để phục vụ công tác nghiên cứu khoa học, làm việc của cán bộ viên chức và hội họp.

13- Mở rộng các hoạt động dịch vụ trên tinh thần thuận lợi, giá cả hợp lí, an toàn vệ sinh thực phẩm nhằm đáp ứng tốt nhất các sinh hoạt cho sinh viên.

## XÂY DỰNG HỆ THỐNG QUẢN LÝ CHẤT LƯỢNG THEO TIÊU CHUẨN ISO TẠI TRƯỜNG

**Lê Chí Công**  
Chi bộ Khoa Kinh tế

Trước hết chúng ta cần quan niệm chất lượng đào tạo đại học được xem như chất lượng dịch vụ (*vì thế nó đòi hỏi phải được đáp ứng đúng thời gian, đúng chất lượng, thoả mãn khách hàng*). Tự bản thân nó phải chịu tác động của các yếu tố:

**Một là**, khách hàng - là người thụ hưởng chất lượng do người cung ứng đem lại và là người đặt ra yêu cầu cụ thể về chất lượng cho người cung ứng. Khách hàng của các trường đại học là toàn xã hội, mà quan trọng nhất là các tổ chức nói chung và cộng đồng các doanh nghiệp nói riêng. Sinh viên là một phần "sản phẩm" của các trường chứ không phải là khách hàng cuối cùng vì mục đích tự thân của đào tạo ở trường đại học là phục vụ cho sự phát triển xã hội.

**Hai là**, trình độ, năng lực, kỹ năng, thái độ làm việc của cán bộ và nhân viên (cán bộ giảng dạy, cán bộ quản lý và nhân viên phục vụ).

**Ba là**, cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy và học tập (bao gồm chương trình giảng dạy, giảng đường, trang thiết bị dạy học...).

**Bốn là**, môi trường hoạt động dịch vụ (Luật giáo dục, môi trường văn hóa, môi trường kinh tế, môi trường công nghệ, sự cạnh tranh của các trường đại học và sự quản lý nội bộ của nhà trường...).

Để nâng cao chất lượng đào tạo ở Đại học Nha Trang, cần tiếp cận theo quan điểm hệ thống trong quản lý chất lượng đào tạo để từ đó có giải pháp đồng bộ và khả thi nhằm đạt được mục tiêu lâu dài như: thoả mãn khách hàng; cải tiến liên tục dịch vụ; quan tâm thường xuyên đến yêu cầu của xã hội; cũng như đảm bảo tính hiệu quả trong cung ứng dịch vụ. Cần có kế hoạch xây dựng hệ thống quản lý chất lượng (*quality management system - QMS*) theo ISO, hệ thống đang được các nhà quản lý giáo dục quan tâm và được coi là một trong những giải pháp quan trọng góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo.

Việc áp dụng ISO là cơ sở cho việc không ngừng cải tiến công tác quản lý, lờ lỗi làm việc, giúp xác định các quy trình cần phải thực hiện để hạn chế sai sót, tiết kiệm thời gian, hạn chế sự phụ thuộc vào các cá nhân, tạo lòng tin cho lãnh đạo và các bên liên quan. ISO còn là công cụ đảm bảo chất lượng thông qua chuẩn hóa các quy trình. Kiểm soát các quá trình một cách có hiệu quả, giúp nâng cao chất lượng dạy và học. Đồng thời tạo ra một phong cách làm việc khoa học, tư duy hệ thống.

Lĩnh vực giáo dục đại học đã tiến hành nghiên cứu và ứng dụng chiến lược "Đảm bảo chất lượng" trong việc xây dựng hệ thống tiêu chuẩn, chỉ số kiểm định và đánh giá chất lượng đào tạo của một cơ sở đại học. Một số cơ sở đào tạo như: FPT - Aptech VietNam, RMIT VietNam, IQC, Đại học Dân lập Hải Phòng, trường Tiểu học tư thục Ngô Thời Nhiệm (Quận 3 - Thành phố Hồ Chí Minh) đã được cấp chứng chỉ QMS phù hợp tiêu chuẩn quốc tế ISO 9001:2000. Một số trường hợp đang triển khai áp dụng ISO 9000 như: Đại học Kinh tế quốc dân, Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội, Đại học Sư phạm Hà Nội, Đại học dân lập Duy Tân, Đại học Đà Lạt, Trung học Y tế Lâm Đồng...

Áp dụng tiêu chuẩn ISO là đối đầu với những khó khăn không thể tránh khỏi: cách quản lý tiên tiến, toàn diện buộc tổ chức phải cải cách lờ lỗi làm việc hiện đại khác hẳn với trước đây. Thêm nữa, việc áp dụng ISO là việc làm đúng đắn, là công cụ hữu ích với những quy trình chuẩn phục vụ cho công tác đảm bảo chất lượng đào tạo, giúp cho việc thu thập minh chứng trong kiểm định được nhanh chóng, thuận tiện và tiết kiệm thời gian. Vì thế, việc trước mắt là (1) phải "ISO" ngay từ nhận thức của con người trong tổ chức (2) phải hiểu chất lượng phục vụ "khách hàng" là thước đo của việc áp dụng ISO, đó là mấu chốt trong quan hệ giữa ISO và chất lượng đào tạo tại đại học (3) chế độ quan liêu bao cấp là đối thủ của ISO, do đó phải hàn gắn ISO với việc chống tiêu cực trong nội bộ, kết quả ISO mới toàn diện và đạt yêu cầu.

# XÂY DỰNG HỆ THỐNG THÔNG TIN QUẢN LÝ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN NHÀ TRƯỜNG

**Nguyễn Hữu Trọng**

*Chi bộ Ngành Công nghệ thông tin*

*Hệ thống thông tin quản lý là một tập hợp bao gồm : Con người, máy tính điện tử, các thiết bị ngoại vi và phương pháp làm việc. Mục tiêu cuối cùng của các hệ thống thông tin quản lý là tạo ra các phương án để giúp người quản lý nhanh chóng có những lựa chọn tối ưu nhằm thực hiện thành công sứ mạng của tổ chức. Vấn đề đặt ra là sử dụng hệ thống thông tin quản lý như thế nào để đem lại hiệu quả nhất trong công việc.*

Hiện tại, Nhà trường đã có cơ sở hạ tầng mạng đã kết nối tất cả các khu vực, phòng làm việc, giảng đường, phòng thí nghiệm. Hệ thống máy chủ, đường truyền đã đáp ứng được một phần yêu cầu. Phần mềm ứng dụng trong công tác điều hành, quản lý đã được đưa vào sử dụng, bước đầu đem lại hiệu quả trong công việc.

Trục cáp quang của trường đã nối liền một số toà nhà chính, được thiết kế hình sao với switch trung tâm có 12 cổng cáp quang đặt tại toà nhà trung tâm, có thể nối ngang cấp đến các toà nhà còn lại, 100% số máy tính của trường đã nối vào mạng LAN. Hệ thống mạng của trường được kết nối mạng Internet với một leaserline và nhiều đường ADSL có tốc độ tương đối. Hệ thống máy chủ được trang bị trước năm 2005, thỏa mãn một phần công việc.

Hệ thống phần mềm của trường đang sử dụng, bao gồm: Phần mềm quản lý đào tạo, Phần mềm kế toán, Phần mềm quản lý tài sản, Phần mềm quản lý thư viện, Phần mềm quản lý khoa học. Website của trường đã chuyển tải được một số lớn thông tin đến xã hội, có phần kết nối để xem thông tin đào tạo.

Tuy nhiên, hệ thống thông tin quản lý của trường ta hiện nay chưa đáp ứng được hết các yêu cầu. Một số tồn tại chính của hệ thống:

- Hệ thống máy chủ được trang bị từ năm 2004, đến nay không đáp ứng được yêu cầu công việc. Website của trường còn thiếu nhiều chức năng, đã quá tải truy cập do sinh viên xem thông tin đào tạo ngày càng lớn. Chưa có phần mềm quản lý cán bộ, quản lý công việc. Hầu hết các máy tính của người dùng từ cán bộ lãnh đạo đến chuyên viên đều có thể bị người bên ngoài truy cập vào lấy cắp thông tin. Tất cả các máy tính trong trường đều sử dụng hệ điều hành Windows không có bản quyền, cài đặt phần mềm tự do, dễ nhiễm virus và bị đánh cắp thông tin. Không có hệ thống chứng thực truy cập và không có hệ thống ghi nhật ký truy cập của người dùng. Tổ Quản trị mạng chưa đủ nhân lực để phát triển ứng dụng...

- Hệ thống mạng của chúng ta quản lý sử dụng một Network dùng chung cho tất cả các máy trong trường. Số lượng máy trường ta lớn, do đó việc phát chuyển gói tin đến quá nhiều nơi, làm giảm băng trong mạng. Đây cũng là môi trường cho Virus trong hệ thống mạng lan truyền, làm giảm tốc độ đường truyền.

- Việc chia sẻ file theo giao thức NetBIOS sử dụng giao thức UDP là rất thuận tiện đối với người dùng, nhưng nhược điểm không dùng được cho hệ thống lớn (trường ta là một hệ thống lớn) vì sử dụng giao thức UDP để quảng bá lấy thông tin sẽ không an toàn.

- Chưa có một chiến lược quản lý toàn diện hệ thống. Hệ thống được chia thành nhiều phần, mỗi đơn vị quản lý một phần, không kiểm soát được mọi hoạt động của hệ thống. Việc quản lý manh mún hiện nay dẫn đến việc không xác định được người sử dụng. Không có chính sách ràng buộc truy cập sử dụng.

Nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, năng lực quản lý, khả năng giám sát, kiểm tra của nhà trường, cần xây dựng hệ thống thông tin quản lý mới như sau:

## **1. Tổ chức hệ thống**

a) Mạng máy tính chia làm 3 khu vực:

- Máy tính tại các phòng làm việc của cán bộ, giảng viên; máy tính tại các giảng đường giảng dạy lý thuyết.
- Máy tính tại khu vực thực tập của sinh viên.
- Máy tính tại khu vực ký túc xá sinh viên.

Hiện nay, các máy tính này đang nổi ngang hàng. Đề nghị nhanh chóng tách thành 3 mảng khác nhau, mỗi mảng có một các quản lý riêng.

- Máy tính tại các phòng làm việc, giảng đường: Lập thành một mạng LAN của trường.
- Máy tính tại khu vực thực tập của sinh viên: Kết nối Internet bình thường với các đường ADSL riêng cho sinh viên thực tập.
- Máy tính tại khu vực ký túc xá sinh viên: Là một mạng dịch vụ.

Với cơ sở hạ tầng đã được trang bị, ta có thể tổ chức lại được cấu trúc mạng như đã trình bày trên.

b) Hệ thống máy chủ

Hiện nay có hai ý kiến: thuê hoặc mua máy chủ. Chúng tôi khẳng định, mua máy chủ có lợi hơn nhiều. Cần mua mới một số máy chủ và thiết bị mạng CISCO để tập trung về một nơi, xây dựng cơ sở dữ liệu tập trung để quản lý toàn trường.

#### c) Tổ chức hệ thống

- Nâng cấp phần mềm hệ thống theo phiên bản 2010 để tối ưu trong hoạt động. Tổ chức hệ thống máy chủ theo mô hình hiện đại để giám sát được truy cập và chạy các dịch vụ gia tăng.
- Tổ chức hệ thống để quản lý tập trung, quản lý người dùng phân cấp theo khu vực, xây dựng hệ thống chứng thực đối với người dùng để giám sát truy cập tài nguyên của từng người.
- Tách các máy tính khu vực sinh viên ra khỏi hệ thống và giao cho các tổ chức tư nhân cung cấp dịch vụ.
- Tổ chức Mail server để mỗi cán bộ trong trường có một địa chỉ mail là ntu.edu.vn để giao tiếp.
- Hệ thống mạng và máy chủ giao cho tổ Quản trị mạng (QTM) quản lý.

## 2. Quản trị hệ thống

Tổ QTM chịu trách nhiệm về sự phát triển và an toàn của hệ thống, không phải là những người lắp đặt và sửa chữa thiết bị. Họ phải đủ nhân lực có trình độ chuyên môn để triển khai, điều hành và giám sát toàn bộ các hoạt động trên mạng; biết dự đoán những tình huống có thể xảy ra trong hệ thống cả phần cứng và phần mềm, đồng thời có phương án sẵn sàng khắc phục khi sự cố xảy ra.

Cán bộ quản trị mạng phải có chuyên môn sâu trong các lĩnh vực: Quản trị hệ điều hành, Quản trị DataServer, Quản trị và tổ chức hệ thống thiết bị mạng, đặc biệt là thiết bị CISCO, Lập trình ứng dụng và lập trình quản trị mạng, Bảo mật thông tin hệ thống bằng phần cứng và phần mềm.

## 3. Hoàn thiện hệ thống phần mềm

Hoàn thiện các chương trình quản lý: quản lý đào tạo, quản lý tài sản, quản lý cán bộ, quản lý khoa học công nghệ, quản lý ký túc xá, quản lý công văn, quản lý công việc.

Phần mềm quản lý cán bộ rất cần thiết. Ngoài việc quản lý thông tin, lý lịch, quá trình công tác, khen thưởng kỷ luật..., phần mềm này còn được liên kết với các phần mềm khác trong hệ thống...

Phần mềm quản lý công việc sẽ quản lý toàn diện công việc của tất cả CBVC nhà trường.

Với hai phần mềm quản lý cán bộ và quản lý công việc sẽ tự động hóa công việc: Tổng kết, xét thi đua, tính tiền giảng dạy, thanh toán tài chính, ...

Hệ thống phần mềm dùng chung một cơ sở dữ liệu, hoạt động nội bộ, không cho phép người ngoài truy cập. Đây là những ứng dụng quan trọng mà cán bộ viên chức thường xuyên truy cập giải quyết công việc hằng ngày.

#### **4. Nâng cấp website**

Cần tổ chức lại hệ thống website theo hướng là một cổng thông tin điện tử của trường. Từ cấp, mỗi cán bộ, giáo viên có một website tự bố trí tổ chức với việc sử dụng chung một cấu trúc chính, phục vụ cho nhu cầu quản lý, truyền bá và tìm kiếm thông tin. Nội dung website bao gồm các phần: Phần lịch sử trường, Hệ thống tổ chức Nhà trường, Phần văn bản quản lý, Phần khoa học công nghệ, Phần quản lý công việc, Phần trao đổi thông tin.

Website đào tạo bao gồm: Tất cả những vấn đề liên quan đến đào tạo và sinh viên, từ chương trình đào tạo, thời khóa biểu, lịch thi, điểm thi, tốt nghiệp, đăng ký môn học, đóng học phí, ... của các cấp học và các cơ sở đào tạo. Website còn thực hiện công việc chứng thực kết quả học tập của sinh viên, sinh viên đánh giá giảng viên, giải quyết những thắc mắc của sinh viên. Mỗi giảng viên có một mục trao đổi giảng dạy với sinh viên: Giao bài tập, câu hỏi thảo luận, nhận bài kiểm tra, đồ án, ...

Website giới thiệu tất cả các hoạt động khoa học công nghệ và hợp tác quốc tế của trường. Website giới thiệu tất cả các hoạt động của Đoàn thanh niên, Hội sinh viên, cựu sinh viên. Website dùng để thu thập thông tin phản hồi từ người sử dụng.

Sự cần thiết và hiệu quả của hệ thống thông tin quản lý là một điều không còn bàn cãi. Cơ sở vật chất, cơ sở hạ tầng cho hệ thống của trường Đại học Nha Trang sẽ được từng bước đầu tư hoàn chỉnh, đáp ứng nhu cầu của công việc quản lý, nghiên cứu, giảng dạy, học tập của các bộ phận trong trường.

Nhiệm vụ của chúng ta là làm sao khai thác hết khả năng của hệ thống cung cấp, bảo vệ an toàn và phát triển hệ thống. Chỉ có một con đường duy nhất để nâng cao năng lực quản lý, năng lực nghiên cứu khoa học, nâng cao chất lượng đào tạo là khai thác, sử dụng hiệu quả một công cụ vạn năng : Hệ thống thông tin quản lý.

# NĂNG LỰC CỦA CƠ SỞ ĐÀO TẠO VỚI VIỆC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

**Huyền Văn Nhu**

*Chi bộ Khoa Kỹ thuật tàu thủy*

Để chất lượng đào tạo được nâng cao thì phải giải quyết hai vấn đề: năng lực của cơ sở đào tạo và nhiệt huyết, lòng ham học của người học.

Năng lực của cơ sở đào tạo bao gồm các yếu tố như chương trình đào tạo, hệ thống giáo trình – bài giảng, cơ sở vật chất, đội ngũ cán bộ giảng dạy và hệ thống quản lý.

Một cơ sở đào tạo có năng lực phải đáp ứng được các tiêu chí sau đây:

*Có chương trình đào tạo đáp ứng được sự phát triển của xã hội, sự tiến bộ của khoa học kỹ thuật, nhu cầu và năng lực của người học, tránh việc gom góp tất cả để hình thành một chương trình đào tạo có dáng dấp của sự “nề nang”.*

Muốn vậy, những người trực tiếp làm chương trình đào tạo phải có năng lực chuyên môn vượt trội, am hiểu thực tế và có kiến thức sâu rộng, được trao quyền và được tin tưởng để hoàn thành mục tiêu.

Trong điều kiện hiện nay, bất kỳ một chương trình đào tạo nào cũng phải trả lời được câu hỏi: Sản phẩm của mình có thể đáp ứng ngay được yêu cầu thực tiễn hay còn cần phải tiếp tục đào tạo qua thực tiễn? Từ đó mới có định hướng đúng cho việc phân bố giữa tỉ lệ lý thuyết và thực hành trong chương trình và từ đó mới thấy được mục tiêu.

*Có hệ thống giáo trình – bài giảng phù hợp với chương trình đào tạo.*

Một bài giảng tốt cần phải dựa trên một giáo trình đã được công nhận trong đó có bổ sung, cập nhật kiến thức thực tiễn và tiến bộ của khoa học kỹ thuật. Điều cốt lõi là bài giảng đó phải đáp ứng được năng lực học tập của số đông sinh viên, đáp ứng được điều kiện đầu vào trong từng thời điểm cụ thể. Có như thế, mới phát huy được năng lực học tập thực sự của sinh viên và đáp ứng được yêu cầu về đầu ra.

Giáo trình là kết tinh của cả quá trình nghiên cứu, giảng dạy lâu dài của một giảng viên. Hệ thống giáo trình phản ánh được trình độ của các chuyên gia đầu ngành. Do vậy, các giảng viên có trình độ cao và có thâm niên giảng dạy nên tham gia viết giáo trình. Vì họ hiểu được nên viết gì, viết như thế nào và mức độ đến đâu.



*Có cơ sở vật chất đáp ứng được chương trình đào tạo và tiếp cận được với sự phát triển của khoa học kỹ thuật.*

Cơ sở vật chất ngày nay không chỉ là hệ thống giảng đường, các phòng thực hành, thí nghiệm mà còn là nơi có thể giúp sinh viên tìm hiểu, giao tiếp với thế giới bên ngoài. Đó chính là việc ứng dụng công nghệ thông tin, sử dụng internet... Ngoài ra, một điều không thể thiếu là sân chơi, nơi giải trí lành mạnh cho sinh viên sau những giờ học tập căng thẳng.

*Có đội ngũ cán bộ giảng dạy có đủ năng lực, trình độ đáp ứng được chương trình đào tạo.*

Cán bộ giảng dạy bậc đại học không những chỉ cần hiểu sâu, hiểu rộng, biết nhiều lý thuyết qua sách vở, giáo trình mà còn phải am hiểu thực tế, tiếp cận thực tiễn và sẵn sàng đáp ứng yêu cầu thực tiễn ở mức độ nào đó.

Ngoài việc cập nhật kiến thức, cán bộ giảng dạy còn phải tiếp cận thực tiễn thông qua việc hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học, thực tập tốt nghiệp, thực tập tổng hợp và kể cả đi thực tế theo chuyên đề một cách độc lập.

Cán bộ giảng dạy cần phải tham gia nghiên cứu khoa học. Phần lớn cán bộ giảng dạy trẻ hiện nay ngại nghiên cứu khoa học vì cho rằng không thể đáp ứng tiêu chí đề tài nghiên cứu khoa học vì phải có sản phẩm phục vụ thực tiễn sản xuất. Đây là một quan niệm cần thay đổi vì sản phẩm nghiên cứu khoa học không chỉ bó hẹp theo nghĩa vừa nêu, mà bản thân mỗi một cán bộ giảng dạy đã là một sản phẩm hoàn chỉnh.

Cán bộ giảng dạy phải thật sự yêu nghề, gắn bó với nghề và hết lòng vì nghề.

Để có được điều này, cần phải có sự quan tâm đúng mức của toàn xã hội. Họ phải được cung cấp một quỹ thời gian đủ để tự học, tự nghiên cứu để hoàn thiện bản thân trước khi toàn tâm, toàn ý phục vụ xã hội.

Ngoài việc là người thầy trên lớp, cán bộ giảng dạy còn phải là người cố vấn, người bạn là chỗ dựa tinh thần hết sức vững chắc cho sinh viên. Như vậy, việc gần gũi, tiếp xúc với sinh viên ngoài giờ học là điều hết sức cần thiết.

*Có hệ thống quản lý đủ kinh nghiệm đáp ứng được sự phát triển của xã hội.*

Hệ thống quản lý tốt sẽ đánh giá đúng chương trình đào tạo, khuyến khích được sự cống hiến hết mình của cán bộ giảng dạy, duy trì được sự ổn định của đội ngũ. Và đây cũng chính là sự ổn định và góp phần nâng cao vị thế của một trường đại học trong cơ chế thị trường.

*Sự tự giác, ham học của người học.*

Hiện nay, một lượng lớn sinh viên hết sức thờ ơ với việc học.

Cần phải tạo ra một sự chuyển biến rõ rệt trong nhận thức của sinh viên,. Trong mọi hoạt động, cần cố gắng tìm mọi cách hướng dẫn cho sinh viên tính tự học, tự rèn luyện.

Đoàn Thanh niên – Hội Sinh viên là các tổ chức có điều kiện nhất để thực hiện điều này bên cạnh lực lượng cố vấn học tập.

Trong chừng mực có thể, cố gắng tạo điều kiện để sinh viên có một sân chơi, một nơi giải trí tập thể lành mạnh. Từ đây, tính cộng đồng trong sinh viên có thể tự hình thành và tiếp tục phát triển. Một khi tính cộng đồng đã được đề cao, việc vận động các phong trào sẽ dễ dàng hơn.

## GIẢI QUYẾT NHỮNG VẤN ĐỀ CHỦ YẾU ĐỂ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

**Ngô Anh Tuấn**

*Chi bộ Khoa Nuôi trồng thủy sản*

Muốn nâng cao chất lượng đào tạo, về công tác giảng dạy cần cần chú trọng 3 vấn đề: đội ngũ cán bộ giảng dạy; cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ và phương pháp giảng dạy.

*Đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ CBGD:*

Giảng dạy và nghiên cứu khoa học là 2 nhiệm vụ trọng tâm không thể tách rời của mỗi một cán bộ giảng dạy.

Phân công hợp lý cho từng giáo viên đảm nhận giảng dạy từng môn học phù hợp với chuyên môn được đào tạo và khả năng của từng người. Định hướng rõ và có kế hoạch bồi dưỡng, tạo điều kiện cho giáo viên hoàn thành tốt nhiệm vụ chuyên môn được giao và an tâm phấn đấu theo định hướng mà mình đã chọn.

Cần chú trọng công tác nghiên cứu khoa học, vì chỉ có trên cơ sở tham gia nghiên cứu khoa học, cán bộ giảng dạy mới tiếp cận được với thực tiễn sản xuất, ứng dụng lý thuyết vào thực tiễn, mới tích cực cập nhật nhiều tài liệu liên quan, mới nâng cao tính tổ chức mới thấy được thực tiễn đang cần gì mà mình cần phải đào tạo. Trên cơ sở đó sẽ từng bước nâng cao được trình độ chuyên môn và có động lực để giảng dạy tốt. Vì vậy cần phải động viên, phân công cán bộ trẻ tham gia các đề tài NCKH, giao nhiệm vụ cụ thể theo từng nội dung chuyên môn, hay từng nhánh của các đề tài lớn, các dự án để phát huy tính chủ động sáng tạo của họ. Tạo điều kiện cho cán bộ trẻ chủ nhiệm các đề tài cấp trường để cho họ nâng cao tính độc lập, tự chủ, sáng tạo, tính tổ chức, tính chịu trách nhiệm.

*Quản lý:*

Công tác quản lý đóng vai trò quan trọng hàng đầu đến chất lượng đào tạo. Nếu nhà quản lý giỏi, sẽ có những quyết định đúng, có chiến lược, phương pháp, biện pháp đúng để sử dụng đội ngũ giáo viên tốt, sẽ có cơ chế đúng, lộ trình đúng để có phương pháp giảng dạy, kiểm tra, đánh giá người học đúng.

Tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các trường đơn vị, trường bộ môn; Lắng nghe ý kiến từ các bộ môn, cán bộ giảng dạy. Thực hiện tốt liên kết trong đào tạo và nghiên cứu khoa học. Có cơ chế đánh giá cán bộ, giáo viên định kỳ. Các nhà quản lý phải nhận biết, phát hiện, hoạch định được những điều kiện, những yếu tố và đánh giá đúng tầm quan trọng của chúng đến lĩnh vực mình quản lý.

#### *Chương trình đào tạo:*

Một chương trình đào tạo thiên lệch không thể không ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo, thậm chí ảnh hưởng cả đến quá trình hội nhập giáo dục, xu hướng tất yếu của thời đại hiện nay. Bộ môn có nhiệm vụ và khả năng đánh giá chương trình đào tạo. Định kỳ sinh hoạt chuyên môn, kiểm tra đánh giá và cập nhật chương trình đào tạo để có định hướng và có những đề xuất phù hợp, kịp thời trên lĩnh vực chuyên môn đối với Nhà trường.

#### *Xây dựng cơ sở vật chất*

Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất là công việc hết sức quan trọng. Muốn thực hành tốt thì phải có cơ sở các phòng thí nghiệm, các trạm trại...

Điều trước tiên phải dựa vào sự đầu tư của Nhà nước, thứ hai là phải dựa vào "nội lực". Nội lực là cái chúng ta có, nếu biết cách vận dụng, phát huy tốt sẽ mang lại hiệu quả rất cao. Những năm gần đây, Khoa NTTS đã lấy phương châm "lấy đề tài, dự án nuôi đề tài, dự án" và "lấy đề tài, dự án để xây dựng cơ sở vật chất".

Các kết quả nghiên cứu đã từng bước phục vụ cho thực tiễn sản xuất, tạo ra một số sản phẩm có chất lượng, có thương hiệu. Cơ sở vật chất từng bước đã phát triển, điển hình là khu vực nuôi biển ở Vũng Ngán, hiện có trên 40 ô lồng nuôi, đang nuôi vỗ các đối tượng cá biển bố mẹ kinh tế như: cá hồng bạc, cá chim vây vàng, cá hồng đỏ, cá chẽm, cá giò; khu trại sản xuất giống Hải sản ở Đường Đệ. Những cơ sở này đang triển khai các nghiên cứu: sản xuất giống nhân tạo các đối tượng hải sản, trước tiên là cá biển; ương giống, nuôi thương phẩm cá biển bằng lồng, khảo nghiệm thức ăn,... Đây là những cơ sở tốt cho sinh viên, học viên cao học và nghiên cứu sinh thực triển khai các đề tài thực tập tốt nghiệp, nghiên cứu khoa học.

#### *Về giáo trình, tài liệu tham khảo*

Đầu tư viết giáo trình, tài liệu tham khảo, đặc biệt trong thời kỳ đào tạo tín chỉ là hết sức cần thiết. Đầu tư, viết giáo trình và dịch thuật tài liệu tham khảo sẽ nhanh chóng làm phong phú nguồn tài liệu phục vụ cho học tập, nghiên cứu khoa học của SV. Phải phân công và có kế hoạch cụ thể cho từng giáo viên viết giáo trình, biên dịch tài liệu tham khảo. Tạo điều kiện thuận lợi và tăng cường công tác kiểm tra nhằm đảm bảo đúng tiến độ và đảm bảo chất lượng.

Trên cơ sở viết giáo trình, biên soạn tài liệu tham khảo, bản thân mỗi giáo viên sẽ tự nâng cao được trình độ chuyên môn, đây là hình thức tự học và sáng tạo.

#### *Về phương pháp giảng dạy*

Tạo điều kiện cho sinh viên được quyền tham gia lựa chọn những kiến thức, môn học mang tính kỹ năng mà họ yêu thích. Giáo viên dạy những kiến thức cơ bản nhất, định hướng cho sinh viên tranh luận, phản biện, giải quyết các vấn đề. Người thầy giáo đóng vai trò là "trọng tài" đánh giá những cái đúng và cái sai... Trên cơ sở đó mới gây không khí thoải mái trong học tập tăng tính tự tin, chủ động cho sinh viên, làm cho sinh viên tiếp thu được bài giảng tốt hơn.

Giao các chuyên đề, tiểu luận nhỏ cho sinh viên, giúp cho họ tính chủ động tìm kiếm, cập nhật tài liệu, tổ chức thảo luận nhóm, trao đổi ý kiến tăng cường tính cộng đồng trong học tập để sinh viên tự học hỏi lẫn nhau.

Trong quá trình giảng dạy kết hợp chiếu băng hình là những minh họa cụ thể sinh động về lý thuyết, giúp cho sinh viên dễ hiểu bài, hứng thú trong học tập. Tạo tiền đề cho sinh viên ứng dụng lý thuyết đã học vào thực tiễn sản xuất, góp phần nâng cao trình độ chuyên môn, củng cố tay nghề.

## GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO THEO HỆ THỐNG TÍN CHỈ

**Phạm Văn Thông**

*Chi bộ Khoa Khai thác thủy sản*

Làm thế nào để nâng cao chất lượng đào tạo?

*Đối với giảng viên, cán bộ viên chức và đảng viên cần thực hiện những việc sau:*

- Phải xác định đó là nhiệm vụ thường xuyên, liên tục của bản thân.
- Sử dụng tối ưu địa chỉ email hoặc forum để trao đổi chuyên môn với sinh viên, học viên.
- Biên dịch và chuẩn bị đủ nguồn tài liệu tham khảo cho sinh viên bởi thời lượng SV tự học chiếm tới 50%.
- Hướng dẫn phương pháp tự học, tự nghiên cứu cho sinh viên để tiếp cận chuyên môn nhanh và đúng.
- Giáo viên cần phải đi vào thực tế bằng cách thực hiện các đề tài, dự án, sản xuất có ý nghĩa với thực tiễn của chuyên ngành mình giảng dạy. Kết hợp sử dụng nguồn lực sinh viên tham gia các đề tài, dự án nghiên cứu của mình.
- Phải tham gia vào các hội thảo NCKH hay hội thảo đổi mới phương pháp giảng dạy, phải có báo cáo tại các hội thảo đó.
- Phải tổ chức hoạt động nhận thức của SV theo hướng gợi mở, phát hiện và giải quyết vấn đề. Sử dụng và sử dụng có hiệu quả các phương pháp: giải quyết vấn đề, nghiên cứu, hợp tác, cùng tham gia...
- Thường xuyên cập nhật mới, tránh những nội dung dạy đã quá cũ, lạc hậu, xa rời với thực tế. Tiếp tục bổ sung, điều chỉnh chương trình chi tiết các học phần trên cơ sở 20% cho phép hàng năm nhằm cập nhật các thành tựu, thông tin mới nhất của vấn đề chuyên môn mình đang phụ trách.

*Đối với Khoa, bộ môn*

- Giám sát, theo dõi việc giảng dạy của mỗi giáo viên. Nhắc nhở kịp thời, có biện pháp xử lý đối với những GV không thực hiện việc giảng dạy đổi mới.
- Khuyến khích, thí điểm đối với một số lớp, môn học giảng dạy và học tập theo phương pháp tích cực vì số lượng sinh viên mỗi lớp hiện nay rất phù hợp cho việc áp dụng phương pháp giảng dạy này.
- Vận động mỗi cán bộ viên chức, đặc biệt là đảng viên phải xây dựng bài giảng điện tử, xây dựng bộ chủ đề giảng dạy theo phương pháp tích cực đối với môn học mình phụ trách.
- Khuyến khích cán bộ nghiên cứu khoa học sử dụng sinh viên khi thực hiện các đề tài.
- Đẩy mạnh các sinh hoạt chuyên môn, học thuật tập trung vào vấn đề tổ chức dạy học theo học chế tín chỉ, đổi mới giảng dạy, thúc đẩy NCKH...
- Trưởng bộ môn là người chịu trách nhiệm quản lý trực tiếp việc giảng dạy các học phần do bộ môn của mình phụ trách. Vì thế, cần chú ý phát huy vai trò của Trưởng bộ môn trong quản lý dạy học.

#### *Đối với Nhà trường*

- Xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích người học vào các ngành truyền thống, nhằm hạn chế sự mất cân đối trong đào tạo của Nhà trường.
- Tăng số lượng học sinh đăng lý dự thi, giúp quá trình sàng lọc tốt hơn. Bằng cách triển khai quảng bá, tiếp thị thông qua các đợt đào tạo xa trường hoặc thông qua các đề tài, dự án ...
- Bổ sung, hoàn chỉnh các quy định, hướng dẫn đào tạo theo HCTC cho phù hợp với tình hình thực tế của Nhà trường, trên cơ sở nhận thức đúng đắn bản chất của đào tạo theo HCTC là *quá trình tích lũy kiến thức và đào tạo sạch*.
- Tiếp tục quán triệt những vấn đề cơ bản, cốt lõi trong đào tạo theo HCTC cho cán bộ, giảng viên, sinh viên nhằm tạo ra *sự đồng thuận và thích ứng cao* của các chủ thể đối với phương thức đào tạo mới này.
- Thông qua các kênh: Sinh hoạt ở các khoa, tổ bộ môn, trang Web của Nhà trường; tuần sinh hoạt công dân đầu khóa, hội nghị Học tốt; tăng cường giao diện giữa giảng viên và SV qua accout của nhau...
- Tiếp tục bổ sung, điều chỉnh khung chương trình và chương trình chi tiết các học phần trên cơ sở 20% cho phép hàng năm nhằm cập nhật các thành tựu mới nhất trên các lĩnh vực khoa học- kỹ thuật- công nghệ và đáp ứng nhu cầu của thế giới việc làm. Tăng khả năng liên thông giữa các ngành, các hệ đào tạo. Thống nhất về số lượng học phần, số lượng tín chỉ đối với tất cả các ngành học có cùng thời gian đào tạo.

- Hình dung cho hết những vấn đề trong quản lý đào tạo theo HCTC để đặt tiếp các bài toán cho phần mềm:

Cụ thể:

Có module quản lý SV học ngành 2, trong đó có chức năng tự động chuyển điểm các học phần chung SV đã học ở ngành 1 sang ngành 2.

Có module cảnh báo đối với SV thuộc diện : có nguy cơ buộc phải thôi học; học hết chương trình nhưng không đủ điểm trung bình chung để được công nhận tốt nghiệp; tích lũy số học phần trong chương trình đào tạo...

Xây dựng hệ thống học liệu cho các ngành đào tạo, tiến tới tất cả các học phần đều có giáo trình, tài liệu tham khảo cho SV. Đây là một yêu cầu không thể thiếu được đối với đào tạo theo HTTC, khi việc tự học, tự nghiên cứu chiếm tới 50% thời gian học tập của SV. Để tự học, tự nghiên cứu SV phải có giáo trình, tài liệu tham khảo.

Đổi mới hệ thống đào tạo và công tác quản lý đào tạo theo hướng *phân cấp về cho các khoa, các tổ bộ môn mạnh hơn nữa về tính tự chủ của mình...*

Từng bước tháo gỡ những khó khăn về cơ sở vật chất phục vụ cho đào tạo theo HCTC. Nhà trường phải có kế hoạch xây dựng thêm những phòng học lớn (500, 300, 200 chỗ ngồi), trang bị các thiết bị hỗ trợ giảng dạy (100% các lớp học đều có hệ thống âm thanh, thiết bị trình chiếu, máy tính, projector lắp cố định); nâng cấp hệ thống thông tin nội bộ, mạng Internet, trang Web, tăng cường thiết bị thí nghiệm...Trước mắt là phát huy tốt phòng học trực tuyến hiện có đi đôi với cải tiến công tác quản lý việc học tập của SV ở các phòng này.



## HÌNH THÀNH CÁC PHƯƠNG PHÁP TỰ HỌC CHO SINH VIÊN GÓP PHẦN NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO TẠI PHÂN HIỆU KIÊN GIANG

**Trương Minh Chuẩn**  
Chi bộ Phân hiệu Kiên Giang

Phân hiệu Kiên Giang là đơn vị mới thành lập, với chức năng nhiệm vụ đào tạo đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật, đặc biệt trong lĩnh vực thủy sản nhằm đáp ứng việc phát triển kinh tế xã hội vùng Đồng bằng sông Cửu Long và Tỉnh Kiên Giang. Tuy bước đầu chỉ thực hiện các công tác quản lý, còn nhiều khó khăn và nhiều mặt hạn chế, nhưng chất lượng đào tạo đã được quan tâm với chủ trương phải *"Tìm ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo trong điều kiện hiện tại"*.

Báo cáo chính trị Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX nêu rõ: *"...Tiếp tục nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, đổi mới nội dung, phương pháp dạy và học ... phát huy tư duy khoa học và sáng tạo, năng lực tư duy của học sinh, sinh viên; đề cao năng lực tự học, tự hoàn thiện học vấn và tay nghề"*.

Sinh viên là nội lực chính của trong việc nâng cao chất lượng đào tạo. Họ phải là trung tâm của quá trình giáo dục. Nhưng muốn tạo được năng lực tự học cho sinh viên thì phải *đổi mới phương pháp dạy và học*, trong đó phải quan tâm đúng mức đến việc tìm ra các phương cách phát huy tính chủ động, sáng tạo - nói cách khác là *tạo ra được tư tưởng tự học* cho sinh viên.

Nhận thức được tầm quan trọng của vấn đề này, nên ngay từ khi sinh viên nhập học, Phân hiệu đã phối hợp với các hoạt động của Đoàn thanh niên, Hội sinh viên tổ chức sinh hoạt, hội thảo... để sinh viên xác định được động cơ học tập đúng, hiểu biết về các phương pháp học tập ở bậc đại học, trong đó *tự học, tự nghiên cứu* luôn là sự cần thiết đối với mỗi người, đặc biệt trong những điều kiện phải học xa cơ sở chính, cơ sở vật chất phục vụ học tập còn hạn chế.

Sinh viên có phương pháp tự học là họ tự rèn luyện được kỹ năng, thói quen, ý chí tự học, biết vận dụng những điều đã học vào những tình huống mới, tạo ra niềm đam mê học tập, nghiên cứu, phát huy được nội lực duy trì việc tự học được thường xuyên, từ đó tạo nên một *phong trào tự học*.

Hiện nay, có nhiều yếu tố tiêu cực tác động đến lối sống của sinh viên. Một bộ phận trong số họ được gia đình đáp ứng đầy đủ điều kiện vật chất, nhưng từ đó họ lại giảm ý chí tự lập, tự rèn luyện. Bởi vậy nếu người học không hợp tác thì dù Nhà trường cố gắng đến đâu cũng rất khó đạt hiệu quả tốt. Nhằm khắc phục vấn đề này, Phân hiệu có nhiều giải pháp khuyến khích sinh viên học tập.

Để có được phương pháp tự học phù hợp, có hiệu quả, *vai trò của người giảng viên* rất quan trọng trong việc hướng dẫn sinh viên. Giảng viên giúp sinh viên xây dựng kế hoạch và áp dụng phương pháp tự học đạt hiệu quả cao; hướng dẫn sinh viên chọn tài liệu, ghi chép, tổng kết, trao đổi kiến thức với bạn bè...

Việc tự học đã đóng góp phần lớn trong việc nâng cao chất lượng đào tạo của Phân hiệu trong điều kiện hiện tại. Đây là một biện pháp bước đầu để Phân hiệu thực hiện sứ mệnh của mình, tạo ra sự phát triển bền vững trong công tác đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu của xã hội.

Nâng cao chất lượng đào tạo là yêu cầu khách quan của một xã hội phát triển nhằm đáp ứng sự cấp thiết của nền kinh tế tri thức. Suy cho cùng, nó phụ thuộc vào yếu tố *con người, trong đó chủ yếu là vai trò của người dạy và người học*. Nâng cao chất lượng đào tạo là nhằm nâng cao tri thức, góp phần nâng cao nhân cách của sinh viên, tạo được sự phát triển bền vững của công tác đào tạo trong trường học. Phân hiệu Kiên Giang coi chất lượng đào tạo là định hướng trọng tâm để phát triển Phân hiệu và phát triển Nhà trường./.

# VAI TRÒ CỦA KHOA LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ TRONG VIỆC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

**Phạm Quang Huy**  
*Chi bộ Khoa Lý luận chính trị*

Hiện nay nước ta đang trong quá trình phát triển kinh tế theo thị trường định hướng XHCN. Lợi thế cạnh tranh trong lĩnh vực đào tạo đại học sẽ thuộc về những trường có chất lượng đào tạo tốt hơn. Trường Đại học Nha Trang muốn nâng cao được uy tín, giữ uy tín và có sức thu hút lớn đối với xã hội thì phải có sự đổi mới mạnh mẽ trong việc nâng cao chất lượng đào tạo. Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến việc nâng cao chất lượng đào tạo như: con người, cơ sở hạ tầng, trang thiết bị... nhưng quyết định nhất vẫn là yếu tố con người. Vậy chi bộ Khoa Lý luận chính trị cần phải làm những gì để góp phần nâng cao chất lượng đào tạo – một vấn đề trọng tâm trong phương hướng nhiệm kỳ mới của Đảng bộ ?

- **Trước hết**, năng lực, trình độ chuyên môn của cán bộ giảng dạy là then chốt. Để vững vàng trên bục giảng, cán bộ giảng dạy phải giỏi chuyên môn. Mỗi cán bộ giảng dạy phải tự nâng cao trình độ chuyên môn bằng nhiều cách khác nhau: được đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn; tích cực tham khảo tài liệu; đặc biệt là cần tích cực nghiên cứu khoa học. Kinh nghiệm cho thấy, cứ hoàn thành xong một đề tài nghiên cứu, một bài báo khoa học là kiến thức chuyên môn và năng lực nghiên cứu của cán bộ giảng dạy được bổ sung thêm khá nhiều.

- **Thứ hai**, phương pháp giảng dạy đóng vai trò quan trọng trong việc truyền tải kiến thức tới sinh viên, đặc biệt là với những môn lý luận. Mỗi cán bộ giảng dạy phải có phương pháp giảng dạy tốt, đa dạng để thu hút và tạo sự hứng thú đối với người học. Nếu có trình độ chuyên môn vững vàng nhưng cứ đọc thoại, đọc chép thì sẽ không thuyết phục được sinh viên. Vì vậy, cần sử dụng các phương pháp giảng dạy phát huy tính tích cực của sinh viên, lấy người học làm trung tâm, tăng cường khả năng tự học, tăng cường sự trao đổi giữa cán bộ giảng dạy và sinh viên, tăng cường sự trao đổi giữa sinh viên với nhau.

- **Thứ ba**, các môn học lý luận chính trị đóng vai trò là nền tảng tư tưởng của Đảng; là cơ sở khoa học cho đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, cho nên mỗi thầy cô giáo cần gắn việc giảng dạy với việc tuyên truyền đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, lòng yêu nước, lý tưởng cách mạng... Truyền đạt kiến thức môn học phải gắn với tâm tư, tình cảm của mình với Tổ quốc, với CNXH, với Đảng, phải thổi được cái "hồn" vào trong bài giảng...thì mới cuốn hút được người học.

- **Thứ tư**, mỗi cán bộ giảng dạy cần sử dụng các phương pháp đánh giá để kích thích sinh viên hăng hái tự học, tự nghiên cứu như: thi đề mở, thi vấn đáp, viết tiểu luận, kiểm tra trắc nghiệm...

- **Thứ năm**, không nên lạm dụng quá mức việc sử dụng máy chiếu (chiếu cả bài giảng và sự phân tích trên màn hình), biến việc sử dụng máy chiếu thành “nhìn chép”. Nhưng cũng không nên phê phán, loại bỏ việc sử dụng nó. Máy chiếu là một công cụ hỗ trợ hiệu quả cho việc giảng dạy các môn học lý luận chính trị, cho nên mỗi thầy cô giáo cần sử dụng nó một cách hợp lý như: chỉ nên chiếu những ý chính một cách cô đọng, minh họa bằng hình ảnh và clip, kết hợp sử dụng máy chiếu với phấn, bảng.

Muốn vậy, chúng tôi có một số đề nghị như sau:

- **Thứ nhất**, hàng năm, cần tạo điều kiện cho tất cả cán bộ giảng dạy trong khoa đi tập huấn và đi tham quan thực tế...để bổ sung thêm thông tin mới, tư liệu thực tế cho bài giảng.

- **Thứ hai**, cần sắp xếp thời khóa biểu một cách khoa học, tạo thuận lợi cho cán bộ giảng dạy. Ví dụ: nếu đã bố trí giờ giảng cho giáo viên vào 2 tiết cuối buổi sáng thì không nên bố trí giờ giảng vào 2 tiết đầu buổi chiều trong ngày; nếu giờ giảng ban ngày còn trống và có thể bố trí được, thì không nên bố trí giờ giảng các lớp học chính quy vào buổi tối.

- **Thứ ba**, cần trang bị hệ thống âm thanh cố định có chất lượng tốt cho các phòng học.

- **Thứ tư**, cần tiếp tục lắp đặt máy chiếu vào một số phòng học còn lại; điều chỉnh để cho hình ảnh được ngay ngắn, không bị so lệch.

- **Thứ năm**, cần tạo ra trạng thái tâm lý tốt nhất cho mỗi cán bộ giảng dạy khi lên lớp. Đơn cử như việc kiểm tra giờ giảng. Đây là việc làm cần thiết, nhưng cách làm cần tế nhị, không vì một số ít cán bộ giảng dạy bỏ giờ, vào muộn, ra sớm mà tạo ra sự căng thẳng về tâm lý, gây ức chế cho đại đa số cán bộ giảng dạy.

- **Thứ sáu**, hàng năm hoặc 2 năm một lần tạo điều kiện cho Khoa Lý luận Chính trị tổ chức thi olympic các môn khoa học lý luận chính trị trong sinh viên.

ĐẠI HỘI ĐẠI BIỂU ĐẢNG BỘ  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC NHA TRANG  
LẦN THỨ XIX, NHIỆM KỲ 2010-2015  
*(23- 24 tháng 7 năm 2010)*

*Chịu trách nhiệm xuất bản*  
ĐẢNG ỦY TRƯỜNG ĐẠI HỌC NHA TRANG

BAN BIÊN TẬP  
*Vũ Văn Xứng*  
*Phan Thanh Liêm*  
*Vũ Xuân Quỳnh*