**400 câu hỏi phỏng vấn ôn thi công chức, viên chức giáo viên**

**A. Câu hỏi vấn đáp:**

**I. Nhóm câu hỏi về quan điểm, đường lối phát triển giáo dục và Luật giáo dục:**

**Câu 1. Những quan điểm chỉ đạo phát triển giáo dục:**

* 1. GD là quốc sách hàng đầu
  2. Xây dựng nền GD có tính nhân văn, dân tộc, khoa học, hiện đại, theo định hướng XHCN
  3. Phát triển GD gắn với nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội, tiến bộ khoa học công nghệ, củng cố an ninh quốc phòng
  4. GD là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân

**Câu 2. Các giải pháp phát triển giáo dục:**

1. Đổi mới cơ cấu đào tạo và hoàn thiện mạng lưới cơ sở giáo dục đại học
2. Đổi mới nội dung, phương pháp, quy trình đào tạo
3. Đổi mới cụng tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng giảng viân và cán bộ quản lý
4. Đổi mới tổ chức triển khai các hoạt động khoa học và cụng nghệ
5. Đổi mới việc huy động nguồn lực và cơ chế tài chớnh
6. Đổi mới cơ chế quản lý
7. Hội nhập quốc tế

**Câu 3. Các mục tiêu giáo dục:**

Mục tiêu giáo dục là đào tạo con người Việt nam phát triển toàn diện, có đạo đức, tri thức, sức khoẻ, thẩm mỹ và nghề nghiệp, trung thành với lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; hình thành và bồi dưỡng nhân cách, phẩm chất và năng lực của công dân, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

**Câu 4. Tính chất, nguyên lý giáo dục (điều 3, Luật Giáo dục)**

- Tính chất: Nền giáo dục Việt Nam là nền giáo dục XHCN có tính nhân dân, dân tộc, khoa học, hiện đại, lấy Chủ nghĩa MacLenin và tư tưởng Hồ Chí Minh làm nền tảng.

- Nguyên lý: Hoạt động giáo dục phải được thực hiện theo nguyên lý học đi đôi với hành, giáo dục kết hợp với lao động sản xuất, lý luận gắn liền với thực tiễn, giáo dục nhà trường kết hợp với giáo dục gia đình và giáo dục xã hội.

**Câu 5. Nhiệm vụ nhà giáo: (điều 72, Luật giáo dục)**

Nhà giáo có những nhiệm vụ sau đây:

1. Giáo dục, giảng dạy theo mục tiêu, nguyên lý giáo dục, thực hiện đầy đủ và có chất lượng chương trình giáo dục;
2. Gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân, các quy định của pháp luật và điều lệ nhà trường;
3. Giữ gìn phẩm chất, uy tín, danh dự của các nhà giáo; tôn trọng nhân cách của người học, đối xử công bừng với người học, bảo vệ các quyền, lợi ích chính đáng của người học;
4. Không ngừng học tập, rèn luyện để nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, đổi mới phương pháp giảng dạy, nêu gương tốt cho người học.
5. Các nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật.

**Câu 6. Quyền của nhà giáo (điều 73, Luật giáo dục)**

Nhà giáo có những quyền sau đây:

1. Được giảng dạy theo chuyên ngành đào tạo
2. Được đào tạo nâng cao trình độ, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ;
3. Được hợp đồng thỉnh giảng và nghiên cứu khoa học tại các trường, cơ sở giáo dục khác và cơ sở nghiên cứu khoa học với điều kiện đảm bảo thực hiện đầy đủ nhiệm vụ nơi mình công tác;
4. Được bảo vệ nhân phẩm, danh dự;
5. Được nghỉ hè, nghỉ Tết âm lịch, nghỉ học kỳ theo quy định của Bộ trưởng Bộ Giáo dục & Đào tạo và các ngày nghỉ khác theo quy định của Bộ luật lao động.

**Câu 7: Mục tiêu của giáo dục đại học**

1. Mục tiêu của giáo dục đại học là đào tạo người học có phẩm chất chính trị, đạo đức, có ý thức phục vụ nhân dân, có kiến thức và năng lực thực hành nghề nghiệp tương xứng với trình độ đào tạo, có sức khỏe, đáp ứng yêu cầu xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

2. Đào tạo trình độ cao đẳng giúp sinh viên có kiến thức chuyên môn và kỹ năng thực hành cơ bản để giải quyết những vấn đề thông thường thuộc chuyên ngành được đào tạo

3. Đào tạo trình độ đại học giúp sinh viên có kiến thức chuyên môn và có kỹ năng thực hành thành thạo, có khả năng làm việc độc lập, sáng tạo và giải quyết những vấn đề thuộc chuyên ngành được đào tạo

4. Đào tạo trình độ thạc sĩ giúp học viên nắm vững lý thuyết, có trình độ cao về thực hành, có khả năng làm việc độc lập, sáng tạo và có năng lực phát hiện, giải quyết những vấn đề thuộc chuyên ngành được đào tạo

5. Đào tạo trình độ tiến sĩ giúp nghiên cứu sinh có trình độ cao về lý thuyết và thực hành, có năng lực nghiên cứu độc lập, sáng tạo, phát hiện và giải quyết những vấn đề mới về khoa học, công nghệ, hướng dẫn nghiên cứu khoa học và hoạt động chuyên môn.

***\* Tóm lại, Giáo dục Đại học phải đảm bảo các mục tiêu sau:***

- Đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực trình độ cao

- Mở rộng đào tạo sau trung học phổ thông: đa dạng hóa chương trình đào tạo, liên thông, khắc phục mất cấn đối về cơ cấu

- Tăng cường năng lực thích ứng với việc làm trong xã hội

- Tăng cường năng lực tạo việc làm.

**Câu 8: Trình độ chuẩn được đào tạo của nhà giáo**

1. Trình độ chuẩn được đào tạo của nhà giáo được quy định như sau:

a. Có bằng tốt nghiệp trung cấp sư phạm đối với giáo viên mầm non, giáo viên tiểu học

b. Có bằng tốt nghiệp cao đẳng sư phạm hoặc có bằng tốt nghiệp cao đẳng và có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm đối với giáo viên trung học cơ sở

c. Có bằng tốt nghiệp đại học sư phạm hoặc có bằng tốt nghiệp đại học và có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm đối với giáo viên trung học phổ thông

d. Có bằng tốt nghiệp trung cấp nghề, cao đẳng nghề hoặc là nghệ nhân, công nhân kỹ thuật có tay nghề cao đối với giáo viên hướng dẫn thực hành ở cơ sở dạy nghề

e. Có bằng tốt nghiệp đại học sư phạm hoặc có bằng tốt nghiệp đại học và có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm đối với giảng viên giảng dạy trung cấp

f. Có bằng tốt nghiệp đại học trở lên và có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm đối với nhà giáo giảng dạy cao đẳng, đại học; có bằng thạc sĩ trở lên đối với nhà giáo giảng dạy chuyên đề, hướng dẫn luận văn thạc sĩ; có bằng tiến sĩ đối với nhà giáo giảng dạy chuyên đề, hướng dẫn luận án tiến sĩ.

2. Bộ trưởng Bộ Giáo dục và đào tạo, Thủ trưởng cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề theo thẩm quyền quy định về việc bồi dưỡng, sử dụng nhà giáo chưa đạt trình độ chuẩn.

**Câu 9: Hệ thống giáo dục quốc dân**

1. Hệ thống giáo dục quốc dân gồm giáo dục chính quy và giáo dục thường xuyên

2. Các cấp học và trình độ đào tạo của hệ thống giáo dục quốc dân bao gồm:

a./ Giáo dục mầm non có nhà trẻ và mẫu giáo

b./ Giáo dục phổ thông có tiểu học, trung học cơ sở, trong học phổ thông

c./ Giáo dục nghề nghiệp có trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề

d./ Giáo dục đại học và sau đại học, đào tạo trình độ cao đẳng, trình độ đại học, trình độ thạc sĩ, trình độ tiến sĩ.

**Câu 10. Việc biên soạn giáo trình cao đẳng, đại học được luật quy định như thế nào? (Điều 41)**

Giáo trình giáo dục đại học cụ thể hóa yêu cầu về nội dung, kiến thức, kỹ năng quy định trong chương trình giáo dục đối với mỗi môn học, ngành học, trình độ đào tạo.

Hiệu trưởng trường cao đẳng, trường đại học có trách nhiệm tổ chức biên soạn và duyệt giáo trình các môn học để sử dụng chính thức trong trường trên cơ sở thẩm định của Hội đồng thẩm định giáo trình do Hiệu trưởng thành lập; bảo đảm có đủ giáo trình phục vụ giảng dạy, học tập.

Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo có trách nhiệm tổ chức biên soạn và duyệt các giáo trình sử dụng chung cho các trường cao đẳng, trường đại học

**Câu 11. Nhiệm vụ của thanh tra giáo dục được luật giáo dục qui định như thế nào? (Điều 111)**

a. Thanh tra việc thực hiện chính sách và pháp luật về giáo dục

b. Thanh tra về việc thực hiện mục tiêu, kế hoạch, chương trình, nội dung, phương pháp giáo dục; quy chế chuyên môn, qui chế thi cử, cấp văn bằng, chứng chỉ; việc thực hiện các qui định về điều kiện cần thiết bảo đảm chất lượng giáo dục ở cơ sở giáo dục;

c. Thực hiện nhiệm vụ giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực giáo dục theo qui định của pháp luật về khiếu nại, tố cáo

d. Xử lý vi phạm hành chính trong lĩnh vực giáo dục theo qui định của pháp luật xử lý hành chính

đ. Thực hiện nhiệm vụ phòng ngừa và đấu tranh chống tham nhũng trong lĩnh vực giáo dục theo qui định của pháp luật chống tham nhũng

e. Kiến nghị các biện pháp bảo đảm thi hành pháp luật về giáo dục; đề nghị sửa đổi, bổ sung các chính sách và qui định của nhà nước về Giáo dục

g. Thực hiện các nhiệm vụ khác theo qui định của pháp luật

**Câu 12. Trách nhiệm của thanh tra giáo dục theo LGD?**

Thanh tra giáo dục có quyền hạn và trách nhiệm theo quy định của pháp luật thanh tra

Khi tiến hành thanh tra, trong phạm vi thẩm quyền quản lý của Thủ trưởng cơ quan quản lý giáo dục cùng cấp, thanh tra giáo dục có quyền quyết định tạm đình chỉ hoạt động trái pháp luật trong lĩnh vực giáo dục, thông báo cho cơ quan có thẩm quyền để xử lý và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình

**II. Công chức, viên chức, luật thực hành tiết kiệm, luật phòng chống tham nhũng**

**Câu 1. Đối tượng quy định của pháp lệnh cán bộ công chức*:***

Pháp lệnh CBCC do UBTVQH thông qua ngày 26/02/1998 và Chủ tịch nước CHXHCNVN Trần Đức Lương ký lệnh công bố ngày 09/03/1998 có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/05/1998 được Pháp lệnh của UBTVQH số 21/2000/PL-UBTVQH10 ngày 28/04/2000 và Pháp lệnh của UBTVQH số 11/2003/PL - UBTVQH11 ngày 29/04/2003 có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/07/2003 sửa đổi, bổ sung một số điều.

1. Cán bộ, công chức quy định tại pháp lệnh này là công dân Việt nam, trong biên chế, bao gồm:

a/ Những người do bầu cử để đảm nhiệm chức vụ theo nhiệm kỳ trong cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương; ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh); ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện); -> cán bộ - Đảng, đoàn thể

b/ Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc được giao nhiệm vụ thường xuyên làm việc trong tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; -> công chức – chuyên viên từ trung ương đến địa phương

c/ Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào một ngạch công chức hoặc giao giữ một công vụ thường xuyên trong các cơ quan nhà nước ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện;

d/ Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào một ngạch viên chức hoặc giao giữ một nhiệm vụ thường xuyên trong đơn vị sự nghiệp của nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội; (chúng ta)

đ/ Thẩm phán Toà án nhân dân, Kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân;

e/ Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc được giao nhiệm vụ thường xuyên làm việc trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; làm việc trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp; -> công chức

g/ Những người do bầu cử để đảm nhiệm chức vụ theo nhiệm kỳ trong thường trực Hội đồng nhân dân, UBND; Bí thư, Phó bí thư Đảng uỷ; người đứng đầu tổ chức chính trị - xã hội xã, phường, thị trấn (sau đây gọi chung là cấp xã);

h/ Những người được tuyển dụng, giao giữ một chức danh chuyên môn nghiệp vụ thuộc UBND cấp xã

2. Cán bộ, công chức quy định tại các điểm a, b, c, đ, e, g và h khoản 1 ở trên được hưởng lương từ ngân sách nhà nước; cán bộ, công chức quy định tại điểm d khoản 1 trên được hưởng lương từ ngân sách nhà nước và các nguồn thu sự nghiệp theo quy định của pháp luật.

**Câu 2. Các hình thức khen thưởng và kỷ luật cán bộ, viên chức:**

- CB, CC có thành tích trong việc thực hiện nhiệm vụ thì được xét khen thưởng theo các hình thức sau đây:

a/ Giấy khen;

b/ Bằng khen;

c/ Danh hiệu vinh dự Nhà nước;

d/ Huy chương;

đ/ Huân chương;

- CB, CC quy định tại các điểm b, c, d, đ, e và h khoản 1 của câu 1 ở trên này lập thành tích xuất sắc trong việc thực hiện nhiệm vụ, công vụ thì được xét nâng ngạch, nâng bậc lương trước thời hạn theo quy định của Chính phủ.

- CB, CC quy định tại các điểm b, c, d, đ, e và h khoản 1 của câu 1 ở trên vi phạm các quy định của pháp luật, nếu chưa đến mức bị truy cứu trách nhiệm hình sự, thì tuỳ theo tính chất, mức độ vi phạm phải chịu một trong những hình thức kỷ luật sau đây:

a/ Khiển trách;

b/ Cảnh cáo;

c/ Hạ bậc lương;

d/ Hạ ngạch;

đ/ Cách chức

e/ Buộc thôi việc.

- Việc xử lý kỷ luật thuộc thẩm quyền của cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý cán bộ, công chức

- Việc bãi nhiệm, kỷ luật đối với cán bộ quy định tại điểm a và điểm g câu 1 trên được thực hiện theo quy định của pháp luật và điều lệ của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội.

- CB, CC vi phạm pháp luật mà có dấu hiệu của tội phạm thì bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật

- CB, CC làm mất mát, hư hỏng trang thiết bị hoặc có hành vi gây thiệt hại tài sản của Nhà nước thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật

- CB, CC có hành vi vi phạm pháp luật trong khi thi hành nhiệm vụ, công vụ gây thiệt hại cho người khác thì phải hoàn trả cho cơ quan, tổ chức khoản tiền mà cơ quan, tổ chức đã bồi thường cho người bị thiệt hại theo quy định của Nhà nước

**Câu 3. Những việc cán bộ, công chức không được làm:**

- Cán bộ, công chức không được chây lười trong công tác, trốn tránh trách nhiệm hoặc thoái thác nhiệm vụ, công vụ; không được gây bè phái, mất đoàn kết, cục bộ hoặc tự ý bỏ việc

- CB, CC không được cửa quyền, hách dịch, sách nhiễu; gây khó khăn, phiền hà đối với cơ quan, tổ chức, cá nhân trong khi giải quyết công việc.

- CB, CC không được thành lập, tham gia thành lập hoặc tham gia quản lý, điều hành các doanh nghiệp tư nhân, công ty TNHH, công ty cổ phần, công ty hợp danh, hợp tác xã, bệnh viện tư, trường học tư và tổ chức nghiên cứu khoa học tư.

- CB, CC không được làm tư vấn cho các doanh nghiệp, tổ chức kinh doanh, dịch vụ và các tổ chức, cá nhân khác ở trong nước và nước ngoài về các công việc có liên quan đến bí mật Nhà nước, bí mật công tác, những công việc thuộc thẩm quyền giải quyết của mình và các công việc khác mà việc tư vấn đó có khả năng gây phương hại đến lợi ích quốc gia.

- CB, CC làm việc ở những ngành, nghề có liên quan đến bí mật Nhà nước, thì trong thời hạn ít nhất là 5 năm từ khi cú quyết định hưu trí, thôi việc không được làm việc cho các tổ chức, cá nhân trong nước, nước ngoài hoặc tổ chức liên doanh với nước ngoài trong phạm vi các công việc có liên quan đến ngành, nghề mà trước đây mình đảm nhiệm. Chính phủ quy định cụ thể danh mục ngành, nghề, công việc, thời hạn mà CB, CC không được làm và chính sách ưu đãi đối với những người phải áp dụng quy định của điều này

- Người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu cơ quan, vợ hoặc chồng của những người đó không được góp vốn vào doanh nghiệp hoạt động trong phạm vi ngành, nghề mà người đó trực tiếp thực hiện việc quản lý nhà nước.

- Người đứng đầu và cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ chức không được bố trí vợ hoặc chồng, bố, mẹ, con, anh, chị, em ruột của mình giữ chức vụ lãnh đạo về tổ chức nhân sự, kế toán – tài vụ; làm thủ quỹ, thủ kho trong cơ quan, tổ chức hoặc mua bán vật tư, hàng hoá, giao dịch, ký kết hợp đồng cho cơ quan, tổ chức đó.

\* Các hành vi nhà giáo không được làm:

Nhà giáo không được có các hành vi sau đây:

- Xúc phạm danh dự, nhân phẩm, xâm phạm thân thể của người học;

- Gian lận trong tuyển sinh, thi cử, cố ý đánh giá sai kết quả học tập, rèn luyện của người học;

- Xuyên tạc nội dung giáo dục;

- Ép buộc học sinh học thêm để thu tiền

***\* Những hành vi nghiêm cấm theo quy định của luật giáo dục:***

Người nào có một trong các hành vi sau đây thì tuỳ theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật:

a/ Thành lập cơ sở giáo dục hoặc tổ chức hoạt động giáo dục trái phép;

b/ Vi phạm các quy định về tổ chức, hoạt động của nhà trường, cơ sở giáo dục khác;

c/ Tự ý thêm, bớt số môn học, nội dung giảng dạy đã được quy định trong chương trình giáo dục;

d/ Xuất bản, in, phát hành sách giáo khoa trái phép;

đ/ Làm hồ sơ giả, vi phạm quy chế tuyển sinh, thi cử và cấp văn bằng, chứng chỉ;

e/ Xâm phạm nhân phẩm, thân thể nhà giáo; ngược đãi, hành hạ người học;

g/ Gây rối, làm mất an ninh, trật tự trong nhà trường, cơ sở giáo dục khác;

h/ Làm thất thoát kinh phí giáo dục; lợi dụng hoạt động giáo dục để thu tiền sai quy định;

i/ Gây thiệt hại về cơ sở vật chất của nhà trường, cơ sở giáo dục khác;

k/ Các hành vi khác vi phạm pháp luật về giáo dục

**Câu 4. Nghĩa vụ của cán bộ, công chức (điều 6, Pháp lệnh CBCC)**

Cán bộ, công chức có những nghĩa vụ sau đây:

1. Trung thành với Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam; bảo vệ sự an toàn, danh dự và lợi ích quốc gia;
2. Chấp hành nghiêm chỉnh đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; thi hành nhiệm vụ, công vụ theo đúng quy định của pháp luật;
3. Tận tụy phục vụ nhân dân, tôn trọng nhân dân;
4. Liên hệ chặt chẽ với nhân dân, tham gia sinh hoạt với cộng đồng dân cư nơi cư trú, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân;
5. Có nếp sống lành mạnh, trung thực, cần kiệm liêm chính, chí công vô tư, không được quan liêu, hách dịch, cửa quyền, tham nhũng;
6. Có ý thức tổ chức kỷ luật và trách nhiệm trong công tác; thực hiện nghiêm chỉnh nội quy của cơ quan, tổ chức; giữ gìn và bảo vệ của công, bảo vệ bí mật nhà nước theo quy định của pháp luật;
7. Thường xuyên học tập nâng cao trình độ; chủ động, sáng tạo, phối hợp trong công tác nhằm hoàn thành tốt nhiệm vụ, công vụ được giao;
8. Chấp hành sự điều động, phân công công tác của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền.

**Câu 5. Chức trách, nhiệm vụ cụ thể của giảng viên đại học (Tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch công chức bậc đại học được ban hành theo QĐ 538/TCCP-BCTL)**

**+ Chức trách**: là công chức chuyên môn đảm nhiệm việc giảng dạy và đào tạo ở bậc đại học, cao đẳng thuộc một chuyên ngành đào tạo của trường đại học hoặc cao đẳng.

**+ Nhiệm vụ cụ thể:**

* Giảng dạy được phần giáo trình hay giáo trình môn học được phân công.
* Tham gia hướng dẫn và đánh giá, chấm luận văn, đồ án tốt nghiệp đại học hoặc cao đẳng.
* Soạn bài giảng, biên soạn tài liệu tham khảo môn học được phân công đảm nhiệm.
* Tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học, chủ yếu ở cấp Khoa hoặc Trường.
* Thực hiện đầy đủ các quy định về chuyên môn và nghiệp vụ theo quy chế các trường Đại học.
* Tham gia quản lý đào tạo (nếu có yêu cầu): chủ nhiệm lớp, chỉ đạo thực tập,...

**Câu 6. Những yêu cầu về trình độ đối với ngạch dự thi. Đối chiếu với những yêu cầu này, anh chị phải phấn đấu thêm ở những mặt nào?**

+ Yêu cầu trình độ:

* Có bằng cử nhân trở lên.
* Đã qua thời gian tập sự theo quy định hiện hành.
* Phải có ít nhất 2 chứng chỉ bồi dưỡng sau đại học:
* Chương trình chính trị - triết học nâng cao cho nghiên cứu sinh và cao học
* Những vấn đề cơ bản của tâm lý học và lý luận dạy học bộ môn ở bậc đại học

- Sử dụng được một ngoại ngữ trong chuyên môn ở trình độ B (là ngoại ngữ thứ 2 đối với giảng viên ngoại ngữ)

**Câu 7. Trình bày những nhiệm vụ chính của Đại học ĐN. Mục tiêu của ĐHĐN. ĐHĐN cần phát huy thế mạnh ở những nhiệm vụ nào và phấn đấu ở những nhiệm vụ nào? (đào tạo, nghiên cứu khoa học, hợp tác quốc tế, hỗ trợ các trường)**

**- Nhiệm vụ chính của Đại học Đà Nẵng:**

***Thứ 1. Kiện toàn tổ chức Đại học Đà Nẵng : củng cố nâng cấp những đơn vị đã có và hình thành các đơn vị mới dựa trên nhu cầu đào tạo nhân lực của khu vực miền Trung-Tây Nguyên***

**+ Các đơn vị phát triển ổn định:**

1. Trường Đại học Bách Khoa
2. Trường Đại học Kinh tế
3. Trường Đại học Sư phạm
4. Trường Đại học Ngoại ngữ

**+ Các cơ sở đào tạo khác đang được xúc tiến xây dựng:**

1. Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Tây Nguyên, đặt tại Tỉnh Kon Tum.

. Tập trung đào tạo những ngành nghề mà Tây Nguyên ưu tiên phát triển,

. Tạo điều kiện thuận lợi cho con em đồng bào Tây Nguyên được học tập để phục vụ trực tiếp cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa của địa phương sau khi tốt nghiệp.

. Tạo điều kiện cho cho bộ giảng dạy của Trường tiếp cận với nhu cầu thực tế, thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học phục vụ cho sự phát triển của vùng đất đầy tiềm năng này của đất nước.

. Mở rộng tầm hoạt động của mình ra các nước láng giềng (Lào và Campuchia)

2. Khoa Y trực thuộc

- Dịch vụ, trong đó có dịch vụ y tế ở các Thành phố duyên hải Miền Trung có xu hướng chuyển thành thế mạnh

- Đội ngũ cán bộ y tế ở Miền Trung-Tây Nguyên (với hơn 20 triệu dân) thiếu trầm trọng

- Khu vực Nam Trung bộ và Bắc Tây Nguyên chưa có trường đại học nào đào tạo Y Bác sĩ và dược sĩ.

- Đại học Đà Nẵng hiện có các ngành kỹ thuật - công nghệ (Sinh, Hoá, Công nghệ thông tin, Điện tử viễn thông...) tạo tiền đề cho việc phát triển ngành Y - Dược hiện đại.

- Các mối quan hệ quốc tế của Đại học Đà Nẵng hỗ trợ tích cực cho việc đào tạo cán bộ và xây dựng chuong trình đào tạo ngành Y duoc

- Các bệnh viện trên địa bàn thành phố Đà Nẵng có cơ sở vật chất hiện đại, có đội ngũ bác sĩ có đủ trình độ và kinh nghiệm để đáp ứng được yêu cầu đào tạo cho ngành Y -Dược.

3. Viện đào tạo quốc tế

- Đại học Đà Nẵng đã thiết lập được các chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài

- Về cơ sở vật chất, Đại học Đà Nẵng hiện đang xây dựng tòa nhà 11 tầng nhờ tài trợ của tổ chức phi chính phủ AP để phục vụ cho các chương trình liên kết đào tạo quốc tế.

- Trong những năm tới khi thu nhập bình quân đầu người tăng, nhu cầu du học tại chỗ của người dân sẽ tăng cao, do đó nguồn tuyển sinh của Viện Đào tạo quốc tế sẽ được mở rộng.

- Ngoài sinh viên Việt Nam, Viện Đào tạo quốc tế còn là nơi thu hút sinh viên nước ngoài ở các nước láng giềng đến học.

- Cơ sở này ra đời sẽ tạo điều kiện thu hút thêm đầu tư nước ngoài đến miền Trung do các nhà đầu tư, các cán bộ, chuyên gia nước ngoài có nơi để con em họ học hành.

4. Trường Đại học Công nghiệp

- Được thành lập trên cơ sở Trường Cao đẳng Công nghệ làm nhiệm vụ đào tạo « kỹ sư thực hành »

- Loại hình trường đại học thực hành công nghệ song song với loại hình trường mang tính hàn lâm (Bách khoa).

- Đối tượng tuyển sinh là học sinh, sinh viên của các trường trung cấp chuyên nghiệp và cao đẳng chuyên nghiệp, sinh viên liên thông từ các hệ đào tạo trên

- Đào tạo lại và đào tạo nâng cao cho đội ngũ cán bộ kỹ thuật công nghệ theo yêu cầu của nền sản xuất hiện đại.

5. Viện Đại học mở

- Với hai loại hình đào tạo: đào tạo theo phương pháp truyền thống và đại học ảo (virtuelle).

- Thành lập trên cơ sở Trung tâm Đào tạo thường xuyên hiện có.

- Hoạt động của Đại học mở theo nguyên tắc tài chính độc lập, không thụ hưởng ngân sách Nhà nước, theo tinh thần xã hội hóa giáo dục-đào tạo và có đóng góp đầu tư phát triển của Đại học Đà Nẵng.

- Bộ phận đại học ảo trong Viện Đại học mở sẽ tập trung phát triển loại hình đào tạo từ xa qua internet, multimedia, góp phần phát triển hợp tác quốc tế trong đào tạo đa ngành.

- Đại học mở sẽ tạo thêm nguồn thu cho Đại học Đà Nẵng, tạo điều kiện phát huy hết tiềm năng trang thiết bị và chất xám để đào tạo nhân lực cho xã hội.

6. Viện đào tạo sau đại học

- Quản lý đào tạo sau đại học

- Phát triển ngành nghề, loại hình đào tạo sau đại học, nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo Thạc sĩ, Tiến sĩ

- Kết hợp nghiên cứu khoa học và đào tạo sau đại học

- Liên kết, hợp tác với nước ngoài về đào tạo sau đại học

- Xây dựng một số phòng thí nghiệm trọng điểm phục vụ đào tạo sau đại học và nghiên cứu khoa học

***Thứ 2. Tiếp tục thực hiện việc đổi mới giáo dục, đa dạng hóa các loại hình đào tạo, tập trung xây dựng các ngành đào tạo mũi nhọn; nâng cao chất lượng đào tạo tinh hoa kết hợp với phát triển đào tạo nghề nghiệp đại trà theo hướng xã hội hóa giáo dục.***

***Thứ 3. Đẩy mạnh đào tạo sau đại học, liên kết đào tạo với nước ngoài, tăng cường hợp tác quốc tế, tổ chức lại công tác nghiên cứu khoa học, tạo ra nhiều sản phẩm đặc trưng của Đại học Đà Nẵng.***

***Thứ 4. Qui hoạch đào tạo đội ngũ cán bộ giảng dạy, bổ sung đội ngũ cán bộ trẻ, tiến dần tới tỉ lệ giảng viên/sinh viên theo tinh thần Nghị quyết 14/NQCP***

***Thứ 5. Triển khai xây dựng Làng Đại học Đà Nẵng ở Hòa Quớ-Điện Ngọc; tiếp tục đầu tư trang thiết bị theo hướng hiện đại và đồng bộ để phục vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học.***

**+ Cơ sở hạ tầng đến 2010:**

1. Cải tạo, chống xuống cấp các công trình hiện có

2. Xây dựng Làng Đại học Đà Nẵng giai đoạn II

3. Di dời cơ sở Trường Đại học Ngoại ngữ đến địa điểm mới

4. Xây dựng ký túc xá trong Làng Đại học

5. Xây dựng khu thực nghiệm Công nghệ sinh học

6. Xây dựng Viện đào tạo Sau đại học

**+ Cơ sở hạ tầng đến 2015:**

1. Triển khai xây dựng giai đoạn III tại Làng Đại học Đà Nẵng

2. Xây dựng Trường Đại học Y Khoa

3. Xây dựng Viện Đại học mở

4. Xây dựng Trường Đại học Công nghiệp

***- Mục tiêu:***

**+ Mục tiêu lâu dài:** Xây dựng Đại học Đà Nẵng trở thành trung tâm đào tạo nhân lực, nghiên cứu khoa học ngang tầm quốc tế ở khu vực Miền Trung-Tây Nguyên

**+ Mục tiêu ngắn hạn:** Đáp ứng yêu cầu nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Miền Trung-Tây Nguyên; Nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học ở một số ngành có thế mạnh đạt trình độ ngang tầm các trường Đại học lớn trong khu vực ASEAN

***- Phương châm hành động:***

1. Đổi mới tư duy của cán bộ, thái độ học tập của sinh viên

2. Chuẩn hóa các khâu tổ chức đào tạo, nghiên cứu khoa học

3. Nhanh chóng tiếp cận hệ thống giáo dục đại học tiên tiến

4. Xây dựng "chất lượng Đại học Đà Nẵng"

**Câu 8: Các bước tiến hành đánh giá định kỳ đối với cán bộ công chức hàng năm (142)(223)**

- Mục đích đánh giá viên chức: Đánh giá viên chức để làm rõ năng lực, trình độ, kết quả công tác, phẩm chất đạo đức làm căn cứ để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đề bạt, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện chính sách đối với viên chức.

**- Điều 7, Quy chế thực hiện dân chủ trong cơ quan:**

Việc đánh giá viên chức được tổ chức hàng năm và thực hiện vào cuối năm hoặc cuối kỳ công tác theo trình tự sau:

1. Viên chức tự nhận xét công tác, bao gồm các nội dung

+ Chấp hành các chủ trương, chính sách, pháp luật của Nhà nước

+ Những công việc cụ thể đã thực hiện trong năm, đánh giá về chất lượng và hiệu quả công việc đó, cán bộ công chức lãnh đạo còn phải đánh giá việc lãnh đạo tập thể của mình trong năm

+ Phẩm chất đạo đức, ý thức tổ chức kỷ luật, tính trung thực trong công tác

+ Quan hệ phối hợp trong công tác

2. Tập thể nơi cán bộ, công chức làm việc tham gia góp ý kiến vào bản tự nhận xét công tác đó.

3. Thủ trưởng trực tiếp của cán bộ, công chức ghi đánh giá định kỳ hàng ănm đối với cán bộ, công chức và thông báo trực tiếp cho cán bộ, công chức biết; cán bộ công chức có quyền phát biểu ý kiến với Thủ trưởng trực tiếp của mình về đánh giá định kỳ hàng năm.

4. Đánh giá định kỳ hàng năm được đưa vào hồ sơ cán bộ, công chức do cơ quan quản lý theo phân cấp.

**Câu 9: Nội dung chủ yếu của hội nghị cán bộ công chức cơ quan**

\*.Hội nghị cán bộ công chức, viên chức cơ quan có nội dung: (225)

1. Kiểm điểm việc thực hiện nghị quyết của Đảng, pháp luật của Nhà nước, đánh giá việc thực hiện kế hoạch công tác hàng năm và thảo luận, bàn biện pháp thực hiện kế hoạch công tác năm tới của cơ quan.

2. Thủ trưởng cơ quan tiếp thu ý kiến đóng góp, phê bình của cán bộ, công chức; giải đáp những thắc mắc, đề nghj của cán bộ, công chức cơ quan.

3. Bàn các biện pháp cải tiến điều kiện làm việc, nâng cao đời sống của cán bộ, công chức cơ quan.

4. Ban Thanh tra nhân dân của cơ quan báo cáo công tác, bầu Ban Thanh tra nhân dân theo quy định của pháp luật

5. Tham gia ý kiến về những vấn đề như:

- Chủ trương, giải pháp thực hiện Nghị quyết của Đảng, pháp luật của Nhà nước liên quan đến công việc của cơ quan

- Kế hoạch công tác hàng năm của cơ quan

- Tổ chức phong trào thi đua

- Báo cáo sơ kết, tổng kết của cơ quan

- Các biện pháp cải tiến tổ chức và lề lốI làm việc, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, chống tham nhũng, quan liêu, phiền hà, sách nhiễu dân

- Kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, đề bạt cán bộ, công chức trong cơ quan theo quy định.

- Thực hiện các chế độ, chính sách liên quan đến quyền lợi và lợi ích của cán bộ, công chức

- Nội quy, quy chế cơ quan.

6. Khen thưởng cá nhân, tập thể của cơ quan có thành tích trong công tác.

**Câu 10: Trách nhiệm của nhà giáo, cán bộ công chức trong việc thực hiện dân chủ ở trường học**. (231) Điều 6 – Quy chế thực hiện dân chủ trong hoạt động nhà trường

**I. Nhà giáo, cán bộ công chức trong nhà trường có trách nhiệm**

1. Thực hiện nhiệm vụ và quyền hạn của nhà giáo theo quy định của Luật giáo dục

2. Tham gia đóng góp ý kiến về những nội dung quy định như

- Kế hoạch phát triển, tuyển sinh, dạy học, nghiên cứu khoa học và các hoạt động khác của nhà trường trong năm học

- Quy trình quản lý đào tạo, những vấn đề về chức năng, nhiệm vụ của các tổ chức bộ máy trong nhà trường

- Kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo, cán bộ công chức

- Kế hoạch xây dựng cơ sở vật chất của nhà trường, các hoạt động dịch vụ, sản xuất của nhà trường

- Các biện pháp tổ chức trong phong trào thi đua, khen thưởng hàng năm, lề lối làm việc, xây dựng nội quy, quy chế trong nhà trường

- Các báo cáo sơ kết, tổng kết theo định kỳ trong năm học

3. Kiên quyết đấu tranh chống những hiện tượng bè phái, mất đoàn kết, cửa quyền, quan liêu và những hoạt động khác vi phạm dân chủ, kỷ cương, nền nếp trong nhà trường

4. Thực hiện đúng những quy định trong Pháp lệnh cán bộ công chức: Pháp lệnh chống tham những: Pháp lệnh thực hành tiết kiệm

5. Giữ gìn phẩm chất, uy tín, danh dự của nhà giáo, cán bộ công chức, tôn trọng đồng nghiệp và người học; bảo vệ uy tín của nhà trường.

**II. Những việc nhà giáo, cán bộ công chức được biết, tham gia ý kiến, giám sát kiểm tra thông qua hình thức dân chủ trực tiếp hoặc thông qua các tổ chức, đoàn thể trong nhà trường**

1. Những chủ trương, chính sách, chế độ của Đảng và Nhà nước đối với Nhà giáo, cán bộ công chức

2. Những quy định về sử dụng tài sản, xây dựng cơ sở vật chất của nhà trường

3. Việc giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo theo quy định của Luật khiếu nại, tố cáo

4. Công khai các khoản đóng góp của người học, việc sử dụng kinh phí và chấp hành chế độ thu, chi, quyết toán theo quy định hiện hành

5. Giải quyết các chế độ, quyền lợi, đời sống vật chất, tinh thần cho nhà giáo, cán bộ, công chức, cho người học

6. Việc thực hiện thi tuyển dụng, thi nâng ngạch công chức, nâng bậc lương, thuyên chuyển, điều động, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật.

7. Những vấn đề về tuyển sinh và thực hiện quy chế thi từng năm học

8. Báo cáo sơ kết, tổng kết, nhận xét, đánh giá công chức hàng năm.

**Câu 11. Các hành vi tham nhũng? (Điều 3 -** Luật phòng chống tham nhũng**)**

1. Tham ô tài sản
2. Nhận hối lộ
3. Lạm dụng chức vụ, quyền hạn chiếm đoạt tài sản
4. Lợi dụng chức vụ, quyền hạn trong khi thi hành công vụ, nhiệm vụ vì vụ lợi
5. Lạm quyền trong khi thi hành nhiệm vụ, công vụ vì vụ lợi
6. Lợi dụng chức vụ, quyền hạn gây ảnh hưởng đến người khác để trục lơi
7. Giả mạo trong công tác vì vụ lợi
8. Đưa hối lộ, môi giới hối lộ được thực hiện bởi người có chức vụ, quyền hạn để giải quyết công việc của cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc địa phương vì vụ lợi
9. Lợi dụng chức vụ, quyền hạn sử dụng trái phép tài sản của nhà nước vì vụ lợi
10. Nhũng nhiễu vì vụ lợi
11. Lợi dụng chức vụ, quyền hạn để bao che cho người khác có hành vi vi phạm pháp luật vì vụ lợi; cản trở, can thiệp trái pháp luật vào việc kiểm tra, thanh tra, kiểm toán, điều tra, truy tố, xét xử, thi hành án vì vụ lợi
12. Không thực hiện nhiệm vụ, công vụ vì vụ lợi

**Câu 12.Trách nhiệm của CBCC, viên chức trong việc thực hành tiết kiệm, chống lãng phí? (Điều 9 -** Luật thực hành tiết kiêm, chống lãng phí**)**

1. Thực hiện công vụ được giao đúng qui định của pháp luật, nội qui, qui chế của cơ quan, tổ chức, bảo đảm thực hành tiết kiệm, chống lãng phí

2. Sử dụng tiền, tài sản của Nhà nước được giao đúng mục đích, định mức, tiêu chuẩn, chế độ do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành

3. Tham gia giám sát, đề xuất các biện pháp, giải pháp thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong cơ quan, tổ chức và trong lĩnh vực công tác được phân công, kịp thời phát hiện, tố cáo, ngăn chặn và xử lý hành vi gây lãng phí theo thẩm quyền

**Câu 13. Những căn cứ của việc đào tạo bồi dưỡng CBCC, nhận xét về công tác đào tạo bồi dưỡng hiện nay của ĐHĐN? (Điều 26 –** Pháp lệnh cán bộ công chức**)**

Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức phải căn cứ vào quy hoạch, kế hoạch, tiêu chuẩn đối với từng chức vụ, tiêu chuẩn nghiệp vụ của từng ngạch

***Công tác đào tạo bồi dưỡng hiện nay của ĐHĐN:***

- Kế hoạch: 65% Thạc sỹ, 30% TS => mở các lớp ngoại ngữ IELTS...giảng viên vàn chuyên viên tìm kiếm học bổng

- Mở lớp giáo dục học đại học, phương pháp giảng dạy...

**Câu 14. Mục tiêu, nội dung chủ yếu của môn học đang giảng dạy? Trong quá trình phát triển hiện nay, đồng chí dự định cập nhật, cải tiến nội dung chương trình và phương pháp giảng dạy như thế nào?**

**B. Câu hỏi viết:**

***Câu 1/ Những thách thức của thế kỷ 21 đối với giáo dục đại học và phương hướng hành động (giáo dục đại học cần phải làm gì trước những thách thức đó?) (xem thêm tài liệu GD học đại học từ trang 43-47)***

***Những thách thức của thế kỷ 21 đối với giáo dục đại học:***

***Tình hình thế giới:***

- Trên thế giới, hồ bình, hợp tác và phát triển vẫn là xu thế lớn. Kinh tế thế giới và khu vực tiếp tục phục hồi và phát triển nhưng vẫn tiềm ẩn những yếu tố bất trắc khó lường.

- Toàn cầu hóa và hội nhập thế giới. Toàn cầu hoá kinh tế tạo ra cơ hội phát triển nhưng cũng chứa đựng nhiều yếu tố bất bình đẳng, gây khó khăn, thách thức lớn cho các quốc gia, nhất là các nước đang phát triển. Cạnh tranh kinh tế - thương mại, giành giật các nguồn tài nguyên, năng lượng, thị trường, nguồn vốn, công nghệ…giữa các nước ngày càng gay gắt

- Những cuộc chiến tranh cục bộ, xung đột vũ trang, xung đột dân tộc, tôn giáo, chạy đua vũ trang, hoạt động can thiệp, lật đổ, ly khai, hoạt động khủng bố, những tranh chấp về biên giới, lãnh thổ, biển đảo và các tài nguyên thiên nhiên tiếp tục diễn ra ở nhiều nơi với tính chất ngày càng phức tạp.

- Các mâu thuẫn lớn của thời đại vẫn rất gay gắt. Nhiều vấn đề toàn cầu bức xúc đòi hỏi các quốc gia và các tổ chức quốc tế phối hợp giải quyết: khoảng cách chênh lệch giữa các nhóm nước giàu và nước nghèo ngày càng lớn (Sự gia tăng cách biệt giữa các quốc gia); sự gia tăng dân số cùng với các luồng dân di cư (Tăng trưởng dân số, chảy máu chất xám); tình trạng khan hiếm nguồn năng lượng, cạn kiệt tài nguyên, môi trường tự nhiên bị huỷ hoại (ô nhiễm môi trường); khí hậu diễn biến ngày càng xấu, kèm theo những thiên tai khủng khiếp; các dịch bệnh lớn, các tội phạm xuyên quốc gia có chiều hướng tăng.

- Dân chủ hoá

- Sự tiến bộ nhanh chóng của khoa học công nghệ, khoa học công nghệ sẽ có bước tiến nhảy vọt và những đột phá lớn, Tăng tốc cách mạng KH-CN.

- Đô thị hoá

- Loại trừ xã hội của một bộ phận dân số

- Hình thành nền kinh tế tri thức và xã hội thông tin

- Đổi mới giáo dục diễn ra trên quy mô toàn cầu

***Tình hình khu vực:***

- Ở khu vực Châu Á – Thái Bình Dương nói chung và Đông Nam Á nói riêng, xu thế hồ bình, hợp tác và phát triển tiếp tục gia tăng, nhưng luôn tiềm ẩn những nhân tố gây mất ổn định như: tranh chấp về ảnh hưởng và quyền lực, về biên giới, lãnh thổ, biển đảo, tài nguyên giữa các nước; những bất ổn về kinh tế, chính trị, xã hội ở một số nước

***Tình hình Việt Nam:***

Trong nước, những thành tựu 5 năm qua (2001 – 2005) và 20 năm đổi mới (1986 – 2006) làm cho thế và lực của nước ta lớn mạnh lên nhiều so với trước. Việc mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế, chủ động và tích cực hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững môi trường hồ bình tạo thêm nhiều thuận lợi cho nhân dân ta đổi mới, phát triển kinh tế - xã hội với tốc độ nhanh hơn. Tuy nhiên, nước ta đang đứng trước nhiều thách thức lớn, đan xen nhau, tác động tổng hợp và diễn biến phức tạp, không thể coi thường bất cứ thách thức nào. Nguy cơ tụt hậu xa hơn về kinh tế so với nhiều nước trong khu vực và trên thế giới vẫn tồn tại. Tình trạng suy thoái về chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống của một bộ phận cán bộ, đảng viên gắn với tệ quan liêu, tham nhũng, lãng phí là nghiêm trọng. Những biểu hiện xa rời mục tiêu của CNXH chưa được khắc phục. Các thế lực thù địch vẫn tiếp tục thực hiện âm mưu “diễn biến hồ bình”, gây bạo loạn lật đổ, sử dụng các chiêu bài “dân chủ”, “nhân quyền” hòng làm thay đổi chế độ chính trị ở nước ta.

***Giáo dục đại học cần phải làm gì trước những thách thức trên: 4 phương hướng:***

Những năm tới, đất nước ta có cơ hội để tiến lên, tuy khó khăn còn nhiều. Đòi hỏi bức bách của toàn dân tộc lúc này là phải tranh thủ cơ hội, vượt qua thách thức, tiếp tục đổi mới mạnh mẽ, toàn diện và đồng bộ nhằm thực hiện mục tiêu và phương hướng tổng quát của 5 năm 2006 – 2010 được đề ra trong Báo cáo chính trị của Ban chấp hành Trung ương Đảng khó IX tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng: “Nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng, phát huy sức mạnh toàn dân tộc, đẩy mạnh toàn diện công cuộc đổi mới, huy động và sử dụng tốt mọi nguồn lực cho công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước; phát triển văn hoá; thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội; tăng cường quốc phòng và an ninh, mở rộng quan hệ đối ngoại; chủ động và tích cực hội nhập kinh tế quốc tế; giữ vững ổn định chính trị - xã hội; sớm đưa nước ta ra khỏi tình trạng kém phát triển; tạo nền tảng để đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại”. Giáo dục đào tạo là quốc sách hàng đầu, là nền tảng và động lực thúc đẩy công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Trong giáo dục đại học, cần phải:

- Đổi mới toàn diện và cơ bản giáo dục đại học, tạo được bước chuyển cơ bản về chất lượng, hiệu quả và quy mô, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hoá đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế và nhu cầu học tập của nhân dân;

- Hoàn chỉnh mạng lưới các cơ sở GD ĐH trên phạm vi toàn quốc, bảo đảm hợp lý cơ cấu ngành nghề, trình độ, vùng miền, phù hợp với chủ trương XHH GD và quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội của cả nước và của các địa phương;

- Phát triển các chương trình giáo dục ĐH theo định hướng nghiên cứu và định hướng nghề nghiệp - ứng dụng. Nâng cao rõ rệt quy mô và hiệu quả hoạt động khoa học và công nghệ trong các cơ sở giáo dục đại học. Có cơ chế và chính sách gắn kết có hiệu quả trường đại học với cơ sở nghiên cứu khoa học và doanh nghiệp để chuyển giao kết quả nghiên cứu khoa học và công nghệ vào sản xuất kinh doanh

- Gắn đào tạo với sử dụng, trực tiếp phục vụ chuyển đổi cơ cấu lao động (sự phù hợp của những việc giáo dục đại học làm với những gì xã hội kỳ vọng), phát triển nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao, nhất là chuyên gia đầu ngành. Chú trọng phát hiện, bồi dưỡng, trọng dụng nhân tài;

- Xây dựng và hoàn thiện các giải pháp bảo đảm chất lượng và hệ thống kiểm định giáo dục đại học

- Xây dựng một số trường đại học trọng điểm đạt trình độ khu vực và quốc tế.

- Mở rộng quy mô đào tạo, đạt tỷ lệ 200 sv/1 vạn dân vào năm 2010 và 450 sv/1 vạn dân vào năm 2020 (Thái Lan 1700 sv/1 vạn dân; Philippin 2300 sv/1 vạn dân)

- Xây dựng đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục một cách toàn diện đủ về số lượng, có phẩm chất đạo đức và lương tâm nghề nghiệp, có trình độ chuyên môn cao, phong cách giảng dạy và quản lý tiên tiến; bảo đảm tỷ lệ sinh viên/giảng viên của hệ thống giáo dục đại học không quá 20. Đến năm 2010 có ít nhất 40% giảng viên đạt trình độ thạc sỹ, 25% đạt trình độ tíên sĩ; Đến năm 2020 có ít nhất 60% giảng viên đạt trình độ thạc sỹ, 35% đạt trình độ tíên sĩ

- Hoàn thiện chính sách phát triển giáo dục đại học theo hướng bảo đảm quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của cơ sở giáo dục đại học

- Thực hiện “chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá”, chấn hưng nền giáo dục Việt Nam.

- Đổi mới mạnh mẽ giáo dục nghề nghiệp, hình thành hệ thống đào tạo kỹ thuật thực hành với nhiều cấp trình độ, tăng cường năng lực đào tạo nghề trình độ cao

- Gia tăng chất lượng giáo dục: lấy sinh viên làm trung tâm, phát triển con người toàn diện (óc sáng tạo, óc phê phán, khả năng giao tiếp, tinh thần làm việc tập thể), học để biết - để làm - để chung sống - để làm người

- Tiếp cận chuẩn mực giáo dục tiên tiến của thế giới phù hợp với yêu cầu phát triển của Việt nam

- Quản lý và cung cấp tài chính: coi giáo dục đại học như một dịch vụ công và yêu cầu tận dụng tối đa công nghệ thông tin

- Chia sẻ, ngăn chặn chảy máu chất xám

- Nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện đức dục, trí dục, thể dục, mỹ dục. Hết sức coi trọng giáo dục chính trị, tư tưởng, nhân cách, khả năng tư duy sáng tạo và năng lực thực hành

***Nhiệm vụ và giải pháp đổi mới:***

***- Đổi mới cơ cấu đào tạo và hoàn thiện mạng lưới cơ sở giáo dục đại học***

+ ưu tiên mở rộng quy mô các chương trình định hướng nghề nghiệp ứng dụng, áp dụng quy trình đào tạo mềm dẻo, liên thông, kết hợp mô hình truyền thống với mô hình đa giai đoạn để tăng cơ hội học tập và phân tầng trình độ nhân lực

+ Thực hiện tốt việc chuyển đổi cơ chế hoạt động của các cơ sở giáo dục đại học công lập theo NQ số 05/2005/NQ – CP ngày 18/04/2005 của Chính phủ về đẩy mạnh XHH các hoạt động giáo dục; Chuyển cơ sở giáo dục đại học bán công và một số cơ sở GD ĐH công lập sang loại hình tư thục; hoàn thiện mô hình trường cao đẳng cộng đồng và xây dựng quy chế chuyển tiếp đào tạo với các trường đại học, củng cố các đại học mở để có thể mở rộng quy mô của hai loại trường này. Khuyến khích mở cơ sở GD ĐH trong các tập đoàn, các doanh nghiệp lớn. Nghiên cứu mô hình tổ chức và có kế hoạch cụ thể sáp nhập cơ sở giáo dục đại học với các cơ sở NCKH để gắn kết chặt chẽ đào tạo với NCKH và sản xuất kinh doanh.

+ Tập trung đầu tư, huy động chuyên gia trong và ngoài nước và có cơ chế phù hợp để xây dựng trường đại học đẳng cấp quốc tế.

***- Đổi mới nội dung, phương pháp và quy trình đào tạo:***

+ Cơ cấu lại khung chương trình; bảo đảm sự liên thông của các cấp học; giải quyết tốt mối quan hệ về khối lượng kiến thức và thời lượng học tập giữa các môn GD đại cương và GD chuyên nghiệp. Đổi mới nội dung đào tạo, gắn kết chặt chẽ với thực tiễn NCKH, phát triển công nghệ và nghề nghiệp trong XH, phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế xã hội cúa từng ngành, từng lĩnh vực, tiếp cận trình độ tiên tiến của thế giới. Phát triển tiềm năng nghiên cứu sáng tạo, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực hoạt động trong cộng đồng và khả năng lập nghiệp của người học.

+ ĐỔi mới phương pháp đào tạo theo 3 tiêu chí: trang bị cách học, phát huy tính chủ động của người học; sử dụng công nghệ thông tín và truyền thông trong hoạt động dạy và học. Khai thác các nguồn tư liệu giáo dục mở và nguồn tư liệu trên mạng Internet. Lựa chọn, sử dụng các chương trình, giáo trình tiên tiến của các nước.

+ Xây dựng và thực hiện lộ trình chuyển sang chế độ đào tạo theo hệ thống tín chỉ, tạo điều kiện thuận lợi để người học tích luỹ kiến thức, chuyển đổi ngành nghề, liên thông, chuyển tiếp tới các cấp học tiếp theo ở trong và ngoài nước.

+ Đổi mới cơ chế giao chỉ tiêu tuyển sinh theo hướng gắn với điều kiện bảo đảm chất lượng đào tạo, yêu cấu sử dụng nhân lực, nhu cầu học tập của nhân dân và tăng quyền tự chủ của các cơ sở giáo dục đại học

+ Cải tiến tuyển sinh theo hướng áp dụng công nghệ đo lường giáo dục hiện đại. Mở rộng nguồn tuyển, tạo thêm cơ hội học tập cho các đối tượng khó khăn, bảo đảm công bằng xã hội trong tuyển sinh

+ Chấn chỉnh công tác tổ chức đào tạo, đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo để nâng cao chất lượng đào tạo thạc sỹ, tiến sỹ

***- Đổi mới công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng giảng viên và cán bộ quản lý***

+ Xây dựng và thực hiện quy hoạch đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục một cách toàn diện đủ về số lượng, có phẩm chất đạo đức và lương tâm nghề nghiệp, có trình độ chuyên môn cao, phong cách giảng dạy và quản lý tiên tiến đáp ứng yêu cầu đổi mới GD ĐH

+ Chú trọng nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm của giảng viên, tầm nhìn chiến lược, năng lực sáng tạo và tính chuyên nghiệp của cán bộ lãnh đạo, quản lý.

+ Đổi mới phương thức tuyển dụng theo hướng khách quan, công bằng và có yếu tố cạnh tranh. Hoàn thiện và thực hiện cơ chế hợp đồng dài hạn, bảo đảm sự bình đẳng giữa giảng viên biên chế và hợp đồng, giữa giảng viên ở cơ sở GD công lập và ở cơ sở GD ngoài công lập

+ Đổi mới quy trình bổ nhiệm và miễn nhiệm chức danh GS, PGS theo hướng giao cho các cơ sở GD ĐH thực hiện dựa trên các tiêu chuẩn và điều kiện chung do Nhà nước quy định. Định kỳ đánh giá để bổ nhiệm lại hoặc miễn nhiệm các chức danh GS, PGS. Cải cách thủ tục hành chính xét công nhận giảng viên, giảng viên chính

***- Đổi mới tổ chức triển khai các hoạt động khoa học và công nghệ:***

+ Nhà nước đầu tư nâng cấp, xây dựng mới một số cơ sở nghiên cứu mạnh trong các cơ sở GD ĐH, trước mắt tập trung cho các trường trọng điểm. Khuyến khích thành lập các cơ sở nghiên cứu, các doanh nghiệp KH và CN trong các cơ sở GD ĐH. Khuyến khích các tổ chức KH và CN, các doanh nghiệp đầu tư phát triển các cơ sở nghiên cứu trong các cơ sở GD ĐH

+ Đẩy mạnh nghiên cứu khoa học giáo dục. Thực thi pháp luật về sở hữu trí tuệ

+ Quy định cụ thể nhiệm vụ NCKH của giảng viên, gắn việc đào tạo NCS với việc thực hiện đề tài NCKH và CN. Có chính sách phù hợp để sinh viên, học viên cao học tích cực tham gia NCKH

+ Bố trí tối thiểu 1% ngân sách nhà nước hàng năm để các cơ sở giáo dục đại học thực hiện các nhiệm vụ KH và CN.

***- Đổi mới việc huy động nguồn lực và cơ chế tài chính:***

+ Nhà nước tăng cường đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng cho GD ĐH; tập trung đầu tư xây dựng một số cơ sở dùng chung như: trung tâm dữ liệu quốc gia, hệ thống thư viện điện tử, phòng thí nghiệm trọng điểm, ký túc xá và các cơ sở văn hoá, thể dục thể thao. Các địa phương điều chỉnh quy hoạch, dành quỹ đất để xây dựng các cơ sở GD ĐH hiện đại, đạt tiêu chuẩn khu vực và quốc tế

+ Nhà nước có chính sách ưu đãi, hỗ trợ, khuyến khích các nhà đầu tư trong và ngoài nước đầu tư vào lĩnh vực GD ĐH.

+ Các cơ sở GD ĐH chủ động thực hiện đa dạng hoá nguồn thu từ các hợp đồng đào tạo, nghiên cứu và triển khai, chuyển giao công nghệ, các hoạt động dịch vụ, sản xuất, kinh doanh

+ Xây dựng lại chính sách học bổng, học phí, tín dụng sinh viên trên cơ sỏ xác lập những nguyên tắc chia sẻ chi phí giáo dục đại học giữa Nhà nước, người học và cộng đồng. Nhà nước thực hiện sự trợ giúp toàn bộ hoặc một phần học phí đối với các đối tượng chính sách, người nghèo và cấp trực tiếp cho người học.

+ Đổi mới chính sách tài chính nhằm tăng hiệu quả đầu tư từ ngân sách và khai thác các nguồn đầu tư khác cho GD ĐH.

+ Thực hiện hạch toán thu – chi đối với cơ sở GD ĐH công lập, tạo điều kiện để các cơ sở GD ĐH có quyền tự chủ cao trong thu – chi theo nguyên tắc lấy thu bù chi, có tích luỹ cần thiết để phát triển CSVC phục vụ đào tạo và nghiên cứu. Bổ sung, hoàn chỉnh các quy chế về tài chính đối với các cơ sở GD ĐH ngoài công lập

***- Đổi mới cơ chế quản lý:***

*+* Chuyển các cơ sở GD ĐH công lập sang hoạt động theo cơ chế tự chủ, có pháp nhân đầy đủ, có quyền quyết định và chịu trách nhiệm về đào tạo, nghiên cứu, tổ chức, nhân sự và tài chính

+ Xoá bỏ cơ chế bộ chủ quản, xây dựng cơ chế đại diện sở hữu nhà nước đối với các cơ sở GD ĐH công lập. Bảo đảm vai trò kiểm tra, giám sát của cộng đông; phát huy vai trò của các đoàn thể, tổ chức quần chúng, đặc biệt là các hội nghề nghiệp trong việc giám sát chất lượng GD ĐH

+ Quản lý Nhà nước tập trung vào việc xây dựng và chỉ đạo thực hiện chiến lược phát triển; chỉ đạo triển khai hệ thống đảm bảo chất lượng và kiểm định GD ĐH; hoàn thiện môi trường pháp lý; tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra; điều tiết vĩ mô cơ cấu và quy mô GD ĐH, đáp ứng nhu cầu nhân lực của đất nước trong từng thời kỳ.

+ Xây dựng Luật giáo dục đại học

***- Về hội nhập quốc tế***

+ Xây dựng chiến lược hội nhập quốc tế, nâng cao năng lực hợp tác và sức cạnh tranh của GD ĐH Việt nam, thực hiện các hiệp định và cam kết quốc tế.

+ Triển khai việc dạy và học bằng tiếng nước ngoài, trước mắt là bằng tiếng Anh; nâng cao chất lượng các chương trình đào tạo và nghiên cứu có khả năng thu hút người nước ngoài; tiếp thu có chọn lọc các chương trình đào tạo tiên tiến của thế giới; đạt được thoả thuận về tương đương văn bằng, chương trình đào tạo với các cơ sở GD ĐH trên thế giới; khuyến khích các hình thức liên kết đào tạo chất lượng cao, trao đổi giảng viên, chuyên gia với nước ngoài; khuyến khích giảng viên là người Việt Nam ở nước ngoài tham gia giảng dạy tại Việt Nam; tăng số lượng lưu học sinh nước ngoài tại Việt nam. Khuyến khích du học tại chỗ; có cơ chế tư vấn và quản lý thích hợp để giúp sinh viên Việt Nam du học định hướng ngành nghề, lựa chọn trường và học tập có chất lượng, đạt hiệu quả cao.

+ Tạo cơ chế và điều kiện thuận lợi để các nhà đầu tư, các cơ sở giáo dục đại học có uy tín trên thế giới mở cơ sở GD ĐH quốc tế tại Việt Nam hoặc liên kết đào tạo với các cơ sở GD ĐH Việt Nam.

***Câu 2/ Các chủ trương cơ bản để đổi mới giáo dục đại học, sự chuyển biến của giáo dục đại học Việt nam (trước những chủ trương đổi mới giáo dục đại học, giáo dục đại học Việt nam làm được gì?)(xem thêm tài liệu GD học đại học trang 65-67)***

⇒ ***Các chủ trương cơ bản để đổi mới GD ĐH thể hiện tập trung trong 4 tiền đề đổi mới như sau:***

1/ GD ĐH không chỉ đáp ứng nhu cầu của biên chế Nhà nước và kinh tế quốc doanh, mà còn phải đáp ứng nhu cầu của các thành phần kinh tế khác và đáp ứng nhu cầu học tập của nhân dân;

2/ GD ĐH khồng chỉ dựa vào ngân sách Nhà nước mà còn dựa vào các nguồn lực khác có thể huy động được: sự đóng góp của các cơ sở sản xuất kinh doanh, các tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội, của cộng đồng, của người học (học phí); nguồn vốn do các hoạt động của trường về NCKH, lao động sản xuất, dịch vụ làm ra; nguồn vốn do các quan hệ quốc tế mang lại;

3/ GD ĐH không chỉ theo chỉ tiêu kế hoạch tập trung như một bộ phận của kế hoạch nhà nước, mà còn phải làm kế hoạch theo những đơn đặt hàng, những xu thế dự báo, những nhu cầu học tập từ nhiều phía trong xã hội;

4/ GD ĐH không nhất thiết phải gắn chặt với việc phân phối công tác cho người tốt nghiệp theo cơ chế hành chính bao cấp; người tốt nghiệp có trách nhiệm tự tìm việc làm, tự tạo việc làm trong mọi thành phần kinh tế; những nơi sử dụng lao động được đào tạo sẽ tuyển dụng theo cơ chế chọn lọc, nhà trường giúp họ nâng cao trình độ, tiếp tục bồi dưỡng để thích nghi với những yêu cầu cơ động về ngành nghề trong thực tiễn.

Các chủ trương cơ bản để đổi mới giáo dục đại học được thể hiện trong các văn bản với các nội dung cụ thể như sau:

1/ NQ ĐH VII 24-27/6/1991

2/ NQ TW IV KHÓA VII 14/1/1993

3/ ĐH VIII 26/6-1/7/1996

4/ NQ TW II KHÓA VIII 12/1996 - Nghị quyết hội nghị lần thứ hai của Ban chấp hành trung ương Đảng khó VIII về định hướng chiến lược phát triển giáo dục – đào tạo trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá và nhiệm vụ đến năm 2000 có tư tưởng chỉ đạo ***“Thực sự coi giáo dục – đào tạo là quốc sách hàng đầu”.***

\* Những quan điểm chỉ đạo phát triển giáo dục - đào tạo trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hoá:

***- Giữ vững mục tiêu XHCN***: nhiệm vụ và mục tiêu cơ bản của giáo dục là nhằm xây dựng những con người và thế hệ thiết tha gắn bó với lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, có đạo đức trong sáng, có ý chí kiên cường xây dựng và bảo vệ tổ quốc; công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước; giữ gìn và phát huy các giá trị văn hoá của dân tộc, có năng lực tiếp thu tinh hoa văn hoá nhân loại; phát huy tiềm năng của dân tộc và con người Việt Nam, có ý thức cộng đồng và phát huy tính tích cực của cá nhân, làm chủ tri thức khoa học và công nghệ hiện đại, có tư duy sáng tạo, có kỹ năng thực hành giỏi, có tác phong công nghiệp, có tính tổ chức kỷ luật; có sức khoẻ, là những người thừa kế xây dựng CNXH vừa “hồng” vừa “chuyên” như lời dặn của Bác Hồ

Giữ vững mục tiêu XHCN trong nội dung, phương pháp giáo dục - đào tạo, trong các chính sách, nhất là chính sách công bằng xã hội, phát huy ảnh hưởng tích cực, hạn chế ảnh hưởng tiêu cực của cơ chế thị trường đối với giáo dục đào tạo. Chống khuynh hướng “thương mại hoá”, đề phòng khuynh hướng phi chính trị hoá giáo dục - đào tạo. Không truyền bỏ tôn giáo trong trường học.

***- Thực sự coi GD – ĐT là quốc sách hàng đầu.*** Nhận thức sâu sắc GD – ĐT cùng với khoa học và công nghệ là nhân tố quyết định tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội, đầu tư cho GD – ĐT là đầu tư phát triển. Thực hiện các chính sách ưu tiên ưu đãi đối với GD – ĐT, đặc biệt là chính sách đầu tư và chính sách tiền lương. Có các giải pháp mạnh mẽ để phát triển giáo dục.

***- GD - ĐT là sự nghiệp của toàn Đảng, của Nhà nước và của toàn dân.*** Mọi người đi học, học thường xuyên, học suốt đời. Phê phán thói lười học. Mọi người chăm lo cho giáo dục. Các cấp uỷ và tổ chức Đảng, các cấp chính quyền, các đoàn thể nhân dân, các tổ chức kinh tế, xã hội, các gia đình và các cá nhân đều có trách nhiệm góp phần phát triển sự nghiệp GD – ĐT, đóng góp trí tuệ, nhân lực, vật lực, tài lực cho GD – ĐT. Kết hợp giáo dục nhà trường, giáo dục gia đình và giáo dục xã hội, tạo nên môi trường giáo dục lành mạnh ở mọi nơi, trong từng cộng đồng, từng tập thể.

***- Phát triển GD – ĐT gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, những tiến bộ khoa học – công nghệ và củng cố quốc phòng, an ninh.*** Coi trọng cả ba mặt: mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng và phát huy hiệu quả. Thực hiện giáo dục kết hợp với lao động sản xuất, nghiên cứu khoa học, lý luận gắn với thực tế, học đi đôi với hành, nhà trường gắn liền với gia đình và xã hội.

***- Thực hiện công bằng xã hội trong giáo dục và đào tạo.*** Tạo điều kiện để ai cũng được học hành. Người nghèo được nhà nước và cộng đồng giúp đỡ để học tập. Bảo đảm điều kiện cho những người học giỏi phát triển tài năng

***- Giữ vai trò nòng cốt của nhà trường công lập đi đôi với đa dạng hoá các loại hình GD – ĐT,*** trên cơ sở nhà nước thống nhất quản lý, từ nội dung chương trình, quy chế học, thi cử, văn bằng, tiêu chuẩn giáo viên, tạo cơ hội cho mọi người có thể lựa chọn cách học phù hợp với nhu cầu và hoàn cảnh của mình***.*** Phát triển các trường bán công, dân lập ở những nơi có điều kiện, từng bước mở các trường tư thục ở một số bậc học như: mầm non, phổ thông trung học (cấp III), trung học chuyên nghiệp, dạy nghề, đại học. Mở rộng các hình thức đào tạo không tập trung, đào tạo từ xa, từng bước hiện đại hoá hình thức giáo dục.

***\* Các giải pháp chủ yếu phát triển giáo dục – đào tạo:***

***- Tăng cường các nguồn lực cho GD - ĐT***

- Đầu tư cho GD - ĐT lấy từ nguồn chi thường xuyên và nguồn chi phát triển trong ngân sách nhà nước. Ngân sách nhà nước giữ vai trò chủ yếu trong tổng nguồn lực cho GD - ĐT và được sử dụng tập trung, ưu tiên cho việc đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, đào tạo cán bộ cho một số ngành trọng điểm, bồi dưỡng nhân tài, trợ giúp cho giáo dục ở những vùng khó khăn và diện chính sách. Tăng dần tỷ trọng chi ngân sách cho GD - ĐT để đạt được 15% tổng chi ngân sách vào năm 2000

- Tích cực huy động các nguồn lực ngoài ngân sách như học phí, nghiên cứu ban hành chính sách đóng góp phí đào tạo từ các cơ sở sử dụng lao động, huy động một phần lao động công ích để xây dựng trường sở. Khuyến khích các đoàn thể, các tổ chức kinh tế, xã hội xây dựng quỹ khuyến học, lập quỹ giáo dục quốc gia. Phát hành xổ số kiến thiết để xây dựng trường học.

- Cho phép các trường dạy nghề, trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học và các viện nghiên cứu lập cơ sở sản xuất và dịch vụ khoa học đúng với ngành nghề đào tạo

- Xây dựng và công bố công khai quy định về học phí và các khoản đóng góp theo nguyên tắc không thu bình quân, miễn giảm cho người nghèo và người thuộc diện chính sách. Căn cứ vào nhu cầu phát triển giáo dục, tình hình kinh tế và khả năng đóng góp của các tầng lớp nhân dân địa phương, hội đồng nhân dân và uỷ ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương quy định mức học phí cụ thể trong khung học phí do chính phủ quy định cho từng khu vực và các khoản đóng góp ổn định khác. Không thu học phí ở bậc tiểu học trong các trường công lập.

- Có chính sách ưu tiên, ưu đãi đối với các việc xuất bản sách giáo khoa, tài liệu dạy học, sản xuất và cung ứng máy móc, đồ dùng dạy học, nhập khẩu sách, báo, tài liệu, thiết bị dạy học mà trong nước chưa sản xuất được để phục vụ cho việc giảng dạy, học tập và nghiên cứu khoa học của nhà trường

- Các ngân hàng lập qũy tín dụng đào tạo cho con em các gia đình có thu nhập thấp, trước hết ở nông thôn và các vùng khó khăn, cho vay với lãi suất ưu đãi, để có điều kiện học tập ở các trường đại học chuyên nghiệp dạy nghề

- Nhà nước quy định cơ chế cho các doanh nghiệp đầu tư vào công tác đào tạo và đào tạo lại. Khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi để các cá nhân, các tổ chức trong và ngoài nước giúp đỡ phát triển GD - ĐT Việt nam. Phần tài trợ cho GD - ĐT mọi hình thức sẽ được khấu trừ trước khi tính thuế lợi tức, thuế thu nhập

- Dành ngân sách nhà nước thoả đáng để cử những người giỏi và có phẩm chất tốt đi đào tạo và bồi dưỡng về những ngành nghề và lĩnh vực then chốt ở những nước có nền khoa học, công nghệ phát triển

- Khuyến khích đi học nước ngoài bằng con đường tự túc, hướng vào những ngành mà đất nước đang cần, theo quy định của nhà nước.

- Khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho người Việt nam ở nước ngoài có khả năng về nước tham gia giảng dạy và đào tạo, mở trường học, hoặc hợp tác với các cơ sở đào tạo trong nước; các tổ chức và cá nhân nước ngoài có thể vào Việt nam mở các trung tâm đào tạo quốc tế, tham gia giảng dạy, nghiên cứu khoa học, trao đổi kinh nghiệm, giúp đỡ tài chính theo quy định của Nhà nước

- Sử dụng một phần vốn vay và viện trợ của nước ngoài để xây dựng cơ sở vật chất cho GD - ĐT

- Mặt trận tổ quốc Việt nam, các đoàn thể, các tổ chức xã hội, các cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ tích cực góp sức phát triển GD – ĐT. Kết hợp giáo dục xã hội, giáo dục gia đình và giáo dục nhà trường, xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh. Hệ thống phát thanh, truyền hình thời lượng thích đáng phát các chương trình giáo dục. Các ngành văn hoá, nghệ thuật, thông tấn, báo chí có trách nhiệm cung cấp những sản phẩm tinh thần có nội dung tốt cho việc giáo dục thế hệ trẻ. Không để các sản phẩm văn hoá tư tưởng độc hại, các tệ nạn xã hội thâm nhập vào trường học. Định kỳ tổ chức hội nghị giáo dục các cấp để kiểm điểm, rút kinh nghiệm, bàn biện pháp giáo dục, khen thưởng cá nhân và đơn vị có thành tích. Thể chế hoá chủ trương xã hội hoá giáo dục đã ghi trong nghị quyết đại hội VIII

- Tiếp tục phát triển các trường dân lập ở tất cả các bậc học. Từng bước phát triển vững chắc các trường lớp tư thục ở giáo dục mầm non, phổ thông trung học, trung học chuyên nghiệp, dạy nghề và đại học. Nhà nước hỗ trợ, hướng dẫn và quản lý thống nhất chương trình, nội dung chất lượng giảng dạy và học tập ở các trường dân lập và tư thục. Hiệu trưởng và giáo viên của các trường này đều do nhà nước đào tạo, cấp bằng. Ở các trường dân lập, tư thục các tổ chức đảng và đoàn thể như trường dân lập, tư thục do nhà nước quy định

***- Xây dựng đội ngũ giáo viên, tạo động lực cho người dạy, học***

Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng của giáo dục và được xã hội tôn vinh. Giáo viên phải có đủ đức tài. Do đó phải:

- Củng cố và tập trung đầu tư nâng cấp các trường sư phạm. Xây dựng một số trường đại học sư phạm trọng điểm để vừa đào tạo giáo viên có chất lượng cao vừa nghiên cứu khoa học giáo dục đạt trình độ tiên tiến

- Không thu học phí và thực hiện chế độ học bổng ưu đãi đối với học sinh, sinh viên ngành sư phạm. Có chính sách thu hút học sinh tốt, khá, giỏi vào ngành sư phạm. Tăng chỉ tiêu đào tạo của các trường sư phạm, đồng thời giao nhiệm vụ đào tạo giáo viên một số môn học phù hợp cho các trường đại học và cao đẳng khác

- Đào tạo giáo viên gắn với địa chỉ và có chính sách sử dụng hợp lý để khắc phục nhanh chóng tình trạng thiếu giáo viên hiện nay

- Thực hiện chương trình bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng chuẩn hoá, nâng cao phẩm chất và năng lực cho đội ngũ giáo viên để đến năm 2000 có ít nhất 50% giáo viên phổ thông và 30% giáo viên đại học đạt tiêu chuẩn quy định. Ở đại học cần có kế hoạch đào tạo bồi dưỡng trong và ngoài nước các cán bộ phụ trách các bộ môn khoa học và giảng viên trẻ kế cận, để khắc phục tình trạng hẫng hụt cán bộ. Không bố trí người kém phẩm chất, đạo đức làm giáo viên, kể cả giáo viên trong hợp đồng

- Lương giáo viên được xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm chế độ phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng do chính phủ quy định. Có chế độ ưu đãi và quy định hợp lý tuổi nghỉ hưu đối với giáo viên cũng như các trí thức khác có trình độ cao

- Có chính sách sử dụng và đãi ngộ đúng giá trị nguồn nhân lực được đào tạo. Trọng dụng người tài. Khuyến khích mọi người, nhất là thanh niên say mê học tập và tu dưỡng vì tiền đồ bản thân và tương lai đất nước

***- Tiếp tục đổi mới nội dung, phương pháp giáo dục - đào tạo và tăng cường cơ sở vật chất cho các trường học***

- Rà soát lại và đổi mới một bước sách giáo khoa, loại bỏ những nội dung không thiết thực, bổ sung những nội dung cần thiết theo hướng bảo đảm kiến thức cơ bản, cập nhật với tiến bộ của khoa học công nghệ, tăng nội dung khoa học, công nghệ ứng dụng, tăng cường giáo dục kỹ thuật tổng hợp và năng lực thực hành ở bậc học phổ thông, kỹ năng hành nghề ở khối đào tạo. Trên cơ sở một bước đổi mới và cải tiến ấy, bảo đảm sự ổn định tương đối về nội dung, chương trình, sách giáo khoa ở các cấp học.

- Tăng cường giáo dục công dân, giáo dục tư tưởng - đạo đức, lòng yêu nước, chủ nghĩa Mác – Lênin, đưa việc giảng dạy tư tưởng Hồ Chí Minh vào nhà trường phù hợp với lứa tuổi và với từng bậc học. Coi trọng hơn nữa các môn khoa học xã hội và nhân văn, nhất là tiếng Việt, lịch sử dân tộc, địa lý và văn hoá Việt Nam. Soát xét lại nội dung sách giáo khoa các môn khoa học xã hội và nhân văn, tham khảo kinh nghiệm nước ngoài một cách có chọn lọc, xây dựng các môn khoa học kinh tế, quản lý, luật pháp phù hợp với điều kiện nước ta và quan điểm đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước

- Tổ chức cho học sinh tham gia các hoạt động xã hội, văn hoá - thể thao phù hợp với lứa tuổi và với yêu cầu giáo dục toàn diện.

- Đổi mới mạnh mẽ phương pháp giáo dục – đào tạo, khắc phục lối truyền thụ một chiều, rèn luyện thành nếp tư duy sáng tạo của người học. Từng bước áp dụng các phương pháp tiên tiến và phương tiện hiện đại vào quá trình dạy - học, bảo đảm điều kiện và thời gian tự học, tự nghiên cứu cho học sinh, nhất là sinh viên đại học. Phát triển mạnh phong trào tự học, tự đào tạo thường xuyên và rộng khắp trong toàn dân, nhất là thanh niên.

- Chấm dứt tình trạng lớp học ba ca. Bảo đảm diện tích đất đai và sân chơi, bãi tập cho các trường theo đúng quy định của nhà nước. Tất cả các trường phải có công trình vệ sinh hợp quy cách. Trong quy hoạch khu dân cư mới, khu công nghiệp tập trung phải có địa điểm trường học, nơi sinh hoạt văn hoá, thể dục thể thao cho thanh niên, thiếu niên. Ban hành chuẩn quốc gia về trường học. Tất cả các trường phổ thông đều có tủ sách, thư viện và các trang bị tối thiểu để thực hiện các thí nghiệm trong chương trình. Sớm chấm dứt tình trạng “dạy chay”

- Thay thế, bổ sung cơ sở vật chất và các thiết bị cho các trường dạy nghề, trung học chuyên nghiệp và đại học. Xây dựng thêm và quản lý tốt các ký túc xá của học sinh, sinh viên. Xây dựng một số phòng thí nghiệm trọng điểm và trạm sản xuất thử ở trình độ hiện đại phục vụ công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, tham gia sản xuất, kinh doanh, dịch vụ. Bổ sung thường xuyên sách và tạp chí chuyên ngành để các trường đại học có điều kiện tiếp cận những thành tựu mới của khoa học và công nghệ

- Tổ chức các hội đồng bộ môn gồm các nhà giáo dục và khoa học đầu ngành có uy tín nhằm nghiên cứu, biên soạn, thử nghiệm nội dung, chương trình, sách giáo khoa, tài liệu, phương pháp giảng dạy, cùng danh mục thiết bị đồ dùng dạy học các môn học, các mặt hoạt động trong nhà trường của tất cả các bậc học

***- Đổi mới công tác quản lý giáo dục***

- Tăng cường công tác dự báo và kế hoạch hoá sự nghiệp giáo dục. Đưa giáo dục vào quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội của cả nước và từng địa phương. Có chính sách điều tiết quy mô và cơ cấu đào tạo cho phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, khắc phục tình trạng mất cân đối hiện nay, gắn đào tạo với sử dụng. Đối với miền núi và các vùng khó khăn, các lĩnh vực và ngành nghề cần thiết tiếp tục thực hiện chính sách cử tuyển để đào tạo theo địa chỉ. Xây dựng quan hệ chặt chẽ giữa cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục – đào tạo với cơ quan quản lý nhân lực và việc làm. Khuyến khích thành lập các tổ chức thông tin tư vấn, hướng nghiệp cho học sinh chọn ngành nghề và tìm việc làm sau khi tốt nghiệp. Ban hành chế độ nghĩa vụ công tác sau khi tốt nghiệp các trường.

- Quy định lại chức năng, nhiệm vụ các cơ quan quản lý giáo dục – đào tạo theo hướng tập trung làm tốt chức năng quản lý nhà nước, xây dựng, hoàn thiện các chính sách, cơ chế về giáo dục đào tạo, kiểm soát chặt chẽ việc thực hiện các chương trình và chất lượng. Sớm ban hành các văn bản dưới luật (điều lệ các loại trường, trách nhiệm, quyền hạn của các cấp quản lý GD – ĐT…). Nhanh chóng cải tiến các hình thức thi và đánh giá. Không tổ chức lớp chọn ở các cấp học. Không tổ chức trường chuyên ở tiểu học và trung học cơ sở, trừ các trường năng khiếu về nghệ thuật và thể thao.

- Xử lý nghiêm các hiện tượng tiêu cực trong ngành giáo dục. Vận động “nói không với tiêu cực trong thi cử và bệnh thành tích trong giáo dục”. Có biện pháp sớm chấm dứt tình trạng thu tiền của học sinh không chính thức, không công khai và tình trạng dạy thêm tràn lan.

- Đổi mới cơ chế quản lý, bồi dưỡng cán bộ, sắp xếp, chấn chỉnh và nâng cao năng lực của bộ máy quản lý giáo dục – đào tạo. Tăng cường cán bộ thanh tra, tập trung vào thanh tra chuyên môn

- Tiếp tục sắp xếp lại mạng lưới các trường đại học, cao đẳng và các viện nghiên cứu để gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học, tận dụng tối ưu năng lực của đội ngũ và cơ sở vật chất hiện có. Rút kinh nghiệm việc tổ chức các đại học quốc gia và đại học khu vực, làm tốt việc xây dựng một số trường đại học quốc gia lớn, một số trung tâm đào tạo kỹ thuật có chất lượng và uy tín cao. Các trường đại học phải là các trung tâm nghiên cứu khoa học, công nghệ, chuyển giao và ứng dụng công nghệ vào sản xuất và đời sống. Hết sức quan tâm quản lý tốt nội dung và chất lượng đào tạo của các đại học mở, đại học dân lập và các loại hình không chính quy.

- Coi trọng hơn nữa công tác nghiên cứu khoa học giáo dục, nhằm giải đáp những vấn đề lý luận và thực tiễn trong giáo dục và phổ biến các tri thức khoa học giáo dục thường thức đến các gia đình. Các chủ trương về chính sách giáo dục, những đổi mới về nội dung, quy trình, phương pháp giáo dục, đánh giá, thi…đều phải dựa trên cơ sở nghiên cứu kỹ lưỡng và trải qua thực nghiệm, phù hợp với thực tiễn Việt Nam và đưa vào nhà trường theo đúng quy định

- Phân cấp cho UBND tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương quản lý toàn diện giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, trung học chuyên nghiệp và dạy nghề,có thể cả một số trường cao đẳng. Phát triển các trường lớp đào tạo cán bộ và công nhân chuyên ngành ở các tổng công ty, các doanh nghiệp. Tổ chức thí điểm mô hình gắn đào tạo với nghiên cứu triển khai trong một số doanh nghiệp lớn. Định rõ trách nhiệm, tăng thêm quyền chủ động cho các cơ sở đào tạo, nhất là các trường đại học.

- Tiếp tục đổi mới và mở rộng quan hệ trao đổi và hợp tác GD - ĐT với nước ngoài.

5/ NQ ĐH IX 4/2001

6/ Báo cáo kiểm điểm việc thực hiện NQ TW II khó VIII và phương hướng phát triển giáo dục đến năm 2005 và đến năm 2010 tháng 7/2001 (Báo cáo của Bộ Chính trị tại Hội nghị lần thứ 6 BCH TW khó IX đã bổ sung hoàn chỉnh theo kết luận của Hội nghị TW):

Giải pháp:

***- Đổi mới mạnh mẽ quản lý giáo dục***

+ Tiếp tục xây dựng đồng bộ và hoàn thiện kịp thời các văn bản pháp lý cho phát triển giáo dục. Hoàn thiện tổ chức bộ máy quản lý giáo dục từ Bộ đến các cơ sở giáo dục

+ Tăng cường công tác dự báo và đổi mới công tác xây dựng kế hoạch phát triển giáo dục để điều tiết quy mô, cơ cấu trình độ đào tạo phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, hội nhập kinh tế khu vực và quốc tế

+ Tổ chức tốt phối hợp liên ngành trong phát triển giáo dục; cơ chế phối hợp quản lý giữa nhà trường – gia đình – xã hội.

+ Tập trung việc đào tạo, bồi dưỡng và quản lý tốt đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục các cấp và nhà giáo theo hướng chuẩn hoá và hiện đại hoá.

+ Thực hiện phân cấp quản lý giáo dục một cách mạnh mẽ, phát huy tiềm năng, sáng tạo, tính chủ động, tự chịu trách nhiệm của các cơ sở giáo dục, nhất là các trường đại học

+ Đổi mới cơ bản công tác thi cử, kiểm tra, đánh giá nhất là tuyển sinh vào đại học cao đẳng

+ Đẩy mạnh nghiên cứu khoa học giáo dục

+ Mở rộng hợp tác quốc tế về giáo dục

- Xây dựng và triển khai chương trình “Xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục một cách toàn diện”

+ Bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục về mọi mặt, đặc biệt chú trọng việc nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống của nhà giáo.

+ Các trường đại học chủ động xây dựng và thực hiện quy hoạch đội ngũ cán bộ giảng dạy, sớm giải quyết tình trạng hẫng hụt cán bộ đầu ngành.

+ Hoàn thiện chính sách đối với nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục

+ Có chính sách thu hút cán bộ khoa học trình độ cao của các viện nghiên cứu trong nước và các nhà khoa học Việt Nam ở nước ngoài, các nhà khoa học quốc tế tham gia giảng dạy ở các trường đại học, cao đẳng.

***- Hoàn chỉnh cơ cấu hệ thống giáo dục quốc dân và sắp xếp, củng cố phát triển mạng lưới trường, lớp, cơ sở giáo dục:***

+ Tiếp tục hoàn thiện hệ thống giáo dục quốc dân theo hướng đa dạng hoá, chuẩn hoá, liên thông. Khắc phục tình trạng bất hợp lý về cơ cấu trình độ, ngành nghề, cơ cấu vùng miền, gắn nhà trường với xã hội

***+*** Gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học

+ Tiếp tục phát triển các loại hình trường ngoài công lập trên cơ sở đảm bảo chất lượng và các điều kiện dạy và học

+ Đẩy nhanh tiến độ xây dựng một số trường đại học, trường dạy nghề trọng điểm

+ Đổi mới mạnh mẽ giáo dục nghề nghiệp, hình thành hệ thống đào tạo kỹ thuật thực hành với nhiều cấp trình độ, tăng cường năng lực đào tạo nghề trình độ cao

- Tăng cường đầu tư cho giáo dục đào tạo đúng vói yêu cầu là quốc sách hàng đầu. Đổi mới cơ chế, chính sách nhằm huy động mọi nguồn lực có thể huy động dể phát triển giáo dục

+ Tiếp tục tăng đầu tư cho giáo dục, bảo đảm tốc độ tăng chi ngân sách cho giáo dục hàng năm cao hơn tốc độ tăng chi ngân sách nhà nước

+ Đa dạng hoá các nguồn đầu tư từ các thành phần kinh tế

***Đẩy mạnh xã hội hoá giáo dục, coi giáo dục là sự nghiệp của toàn dân, là một giải pháp quan trọng để tiếp tục phát triển giáo dục.***

+ Từng bước xây dựng xã hội học tập

+ Quy định trách nhiệm tham gia vào sự nghiệp giáo dục của các cấp uỷ đảng, chính quyền các cấp, các đoàn thể quần chúng và nhân dân.

+ Tiếp tục đẩy mạnh việc đa dạng hoá các loại hình trường lớp

+ Làm cho từng cộng đồng dân cư, từng gia đình, đoàn thể xã hội nhận rõ trách nhiệm đối với giáo dục: toàn dân làm giáo dục. Kết hợp chặt chẽ giáo dục nhà trường – gia đình – xã hội.

7/ CHIẾN LƯỢC PTGD 2001-2010 28/12/2001 được Thủ tướng Chính phủ ban hành theo Quyết định số 201/2001/QĐ-TTg ngày 28/12/2001

#### Mục tiêu phát triển GD 2001 -2010

* Tạo bước chuyển biến cơ bản về chất lượng giáo dục theo hướng tiếp cận với thế giới và phù hợp thực tiễn Việt Nam, phục vụ thiết thực phát triển kinh tế xã hội, đưa nền giáo dục nước ta thoát khỏi tình trạng tụt hậu so với khu vực
* Ưu tiên nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực, đặc biệt nhân lực khoa học – công nghệ trình độ cao, cán bộ quản lý, các nhà kinh doanh giỏi và công nhân kỹ thuật lành nghề, góp phần nâng sức cạnh tranh của nền kinh tế
* Đổi mới mục tiêu, nội dung, phương pháp, chương trình giáo dục, phát triển đội ngũ nhà giáo về quy mô, chất lượng; đổi mới quản lý để phát huy nội lực phát triển giáo dục

#### Sứ mạng mới của GD ĐH

1. Đào tạo người có trình độ chuyên môn cao, người công dân có trách nhiệm, nhân lực tư duy (thinhking manpower), có tinh thần tạo nghiệp (tự tạo việc làm)
2. Cung cấp không gian mở cho đào tạo đại học và GD suốt đời (lựa chọn, mềm dẻo)
3. Thúc đẩy và truyền bá tri thức
4. Thúc đẩy, truyền bá, tăng cường, bảo vệ văn hóa dân tộc, khu vực, thế giới
5. Giữ gìn và thúc đẩy những giá trị xã hội
6. Đóng góp cho sự phát triển và cải tiến GD

***Mục tiêu GD ĐH (chung)***

* Đào tạo người học có phẩm chất chính trị, đạo đức, có ý thức phục vụ nhân dân, có kiến thức và năng lực thực hành nghề nghiệp tương xứng với trình độ đào tạo, có sức khỏe đáp ứng yêu cầu xây dựng và bảo vệ tổ quốc

##### Mục tiêu GD đại học

* Đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực trình độ cao (CNH, HĐH, cạnh tranh, hội nhập)
* Mở rộng đào tạo sau THPT: đa dạng hóa chương trình đào tạo, liên thông, khắc phục mất cân đối về cơ cấu
* Tăng cường cho sinh viên năng lực thích ứng với việc làm trong xã hội
* Tăng cường năng lực tạo việc làm

***Mục tiêu ĐT trình độ CĐ, ĐH***

* CĐ: - Giúp sinh viên có kiến thức chuyên môn và kỹ năng thực hành cơ bản để giải quyết những vấn đề thông thường thuộc chuyên ngành đào tạo
* ĐH: - Giúp sinh viên nắm vững kiến thức chuyên môn và có kỹ năng thực hành thành thạo, có khả năng làm việc độc lập, sáng tạo, giải quyết được các vấn đề thuộc chuyên ngành được đào tạo

##### Chủ trương, chính sách lớn về GD

1. Hoàn chỉnh cơ cấu hệ thống giáo dục: loại hình, phương thức
2. Quy hoạch trường lớp
3. Mở rộng giáo dục nghề nghiệp
4. Mở rộng hợp lý quy mô đào tạo đại học
5. Xác định lại mục tiêu, chương trình, kế hoạch, nội dung, PP từng bậc học

6. Đẩy mạnh n/c và ứng dụng khoa học

7. Phát triển giáo dục vùng cao

8. Tăng cường sự lãnh đạo của đảng

9. Xây dựng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý GD

10. Đổi mới QLGD

##### Chiến lược phát triển GD

* Sự phát triển quan điểm GD từ Đổi mới
* 4 quan điểm chỉ đạo phát triển GD:
  1. GD là quốc sách hàng đầu
  2. Xây dựng nền GD có tính nhân văn, dân tộc, khoa học, hiện đại, theo định hướng XHCN
  3. Phát triển GD gắn với nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội, tiến bộ khoa học công nghệ, củng cố an ninh quốc phòng
  4. GD là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân

##### Các giải pháp phát triển GD

###### 1Đổi mới mục tiêu, nội dung, chương trình giáo dục

2 Phát triển đội ngũ nhà giáo, đổi mới PP giáo dục

3 Đổi mới quản lý giáo dục

4 Tiếp tục hoàn chỉnh cơ cấu hệ thống giáo dục quốc dân và phát triển mạng lưới trường, lớp, cơ sở GD

5 Tăng cường nguồn tài chính, cơ sở vật chất cho GD

###### 6 Đẩy mạnh xã hội hóa GD

###### 7Đẩy mạnh hợp tác quốc tế về GD

*Trong các giải pháp trên, gp đổi mới chương trình giáo dục, Phát triển đội ngũ nhà giáo là cac gp trọng tâm; Đổi mới quản lý giáo dục là khâu đột phá*

8/ NQ ĐH X - Báo cáo chính trị của Ban chấp hành Trung ương Đảng khó IX tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng định hướng: “Nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, phát triển nguồn nhân lực”; coi ***giáo dục đào tạo cùng với khoa học và công nghệ là quốc sách hàng đầu, là nền tảng và động lực thúc đẩy công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước***; nêu rõ đổi mới toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao được cụ thể hoá:

- Nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện đức dục, trí dục, thể dục, mỹ dục. Hết sức coi trọng giáo dục chính trị, tư tưởng, nhân cách, khả năng tư duy sáng tạo và năng lực thực hành.

- Đổi mới cơ cấu tổ chức, cơ chế quản lý, nội dung, phương pháp dạy và học

- Thực hiện “chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá”, chấn hưng nền giáo dục Việt Nam.

Để thực hiện đổi mới toàn diện, cần phải thực hiện các nhiệm vụ:

+ *Chuyển dần mô hình giáo dục hiện nay sang mô hình giáo dục mở - mô hình xã hội học tập* với hệ thống học tập suốt đời, đào tạo liên tục, liên thông giữa các ngành học

+ Đổi mới hệ thống giáo dục đại học và sau đại học, gắn đào tạo với sử dụng, trực tiếp phục vụ chuyển đổi cơ cấu lao động (sự phù hợp của những việc giáo dục đại học làm với những gì xã hội kỳ vọng), phát triển nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao, nhất là chuyên gia đầu ngành. Chú trọng phát hiện, bồi dưỡng, trọng dụng nhân tài; nhanh chóng xây dựng cơ cấu nguồn nhân lực hợp lý về ngành nghề, trình độ đào tạo, dân tộc, vùng miền…; có cơ chế và chính sách gắn kết có hiệu quả trường đại học với cơ sở nghiên cứu khoa học và doanh nghiệp để chuyển giao kết quả nghiên cứu khoa học và công nghệ vào sản xuất kinh doanh. Xây dựng một số trường đại học trọng điểm đạt trình độ khu vực và quốc tế

+ Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ phương pháp giáo dục, phát huy tính tích cực, sáng tạo của người học, khắc phục lối truyền thụ một chiều.

+ Hoàn thiện hệ thống đánh giá và kiểm định chất lượng giáo dục. Cải tiến nội dung và phương pháp thi cử nhằm đánh giá đúng trình độ tiếp thu tri thức, khả năng học tập. Khắc phục những mặt yếu kém và tiêu cực trong giáo dục.

+ Thực hiện xã hội hoá giáo dục. Huy động nguồn lực vật chất và trí tuệ của xã hội tham gia chăm lo sự nghiệp giáo dục. Phối hợp chặt chẽ giữa ngành giáo dục với các ban, ngành, các tổ chức chính trị - xã hội, xã hội - nghề nghiệp…để mở mang giáo dục, tạo điều kiện học tập cho mọi thành viên trong xã hội.

+ Tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát các hoạt động giáo dục.

+ Đổi mới cơ chế quản lý giáo dục. Phân cấp, tạo động lực và sự chủ động của các cơ sở, các chủ thể tiến hành giáo dục. Nhà nước tăng đầu tư tập trung cho các mục tiêu ưu tiên, các chương trình quốc gia phát triển giáo dục, hỗ trợ các vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo; thực hiện việc miễn giảm đóng góp và cấp học bổng cho học sinh nghèo, các đối tượng chính sách, học sinh giỏi.

+ Tăng cường hợp tác quốc tế về giáo dục và đào tạo. Tiếp cận chuẩn mực giáo dục tiên tiến của thế giới phù hợp với yêu cầu phát triển của Việt nam. Có cơ chế quản lý phù hợp đối với các trường do nước ngoài đầu tư hoặc liên kết đào tạo.

- Đa dạng hoá các loại hình đào tạo

- Tăng chỉ tiêu, mở rộng quy mô

- Tách phân phối ra khỏi quá trình sản xuất (sinh viên tự tìm và tự tạo việc làm)

- Tổ chức lại các trường đại học để nâng cao hiệu quả đào tạo (xây dựng đại học vùng)

- Đổi mới cơ cấu ngành, nghề, quy trình đào tạo

9/ ***Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP ngày 2/11/2005 về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt nam giai đoạn 2006 – 2020:***

***\* Quan điểm chỉ đạo:***

+ Gắn kết chặt chẽ đổi mới giáo dục đại học với chiến lược phát triển kinh tế xã hội, củng cố quốc phòng, an ninh, nhu cầu nhân lực trình độ cao của đất nước và xu thế của khoa học và công nghệ

+ Hiện đại hoá hệ thống giáo dục đại học trên cơ sở kế thừa những thành quả giáo dục đào tạo của đất nước, phát huy bản sắc dân tộc, tiếp thu tinh hoa nhân loại, nhanh chóng tiếp cận xu thế phát triển giáo dục đại học tiên tiến trên thế giới

+ Đôỉ mới giáo dục đại học phải đảm bảo tính thực tiễn, hiệu quả và đồng bộ; lựa chọn khâu đột phá, lĩnh vực ưu tiên và cơ sở trọng điểm để tập trung nguồn lực tạo bước chuyển rõ rệt. Việc mở rộng quy mô phải đi đôi với nâng cao chất lượng; thực hiện công bằng XH đi đôi với đảm bảo hiệu quả đào tạo; phải tiến hành đổi mới từ mục tiêu; quy trình, nội dung đến phương pháp dạy và học, phương thức đánh giá kết quả học tập; liên thông giữa các ngành, các hình thức, các trình độ đào tạo; gắn bó chặt chẽ và tạo động lực để tiếp tục đổi mới giáo dục phổ thông và giáo dục nghề nghiệp

+ Đổi mới cơ chế quản lý giáo dục. Phân định rõ chức năng, nhiệm vụ quản lý Nhà nước và việc đảm bảo quyền tự chủ, tăng cường trách nhiệm XH, tính minh bạch của các cơ sở giáo dục đại học. Phát huy tính tích cực và chủ động của các cơ sở giáo dục đại học trong công cuộc đổi mới.

+ Đổi mới GDĐH là sự nghiệp của toàn dân dưới sự lãnh đạo của Đảng và sự quản lý của Nhà nước. Nhà nước tăng cường đầu tư cho giáo dục, đẩy mạnh xã hội hoá, tạo điều kiện thuận lợi về cơ chế chính sách để các tổ chức, cá nhân và toàn XH tham gia phát triển GD ĐH.

***\* Nhiệm vụ và giải pháp đổi mới:***

***- Đổi mới cơ cấu đào tạo và hoàn thiện mạng lưới cơ sở giáo dục đại học***

+ ưu tiên mở rộng quy mô các chương trình định hướng nghề nghiệp ứng dụng, áp dụng quy trình đào tạo mềm dẻo, liên thông, kết hợp mô hình truyền thống với mô hình đa giai đoạn để tăng cơ hội học tập và phân tầng trình độ nhân lực

+ Thực hiện tốt việc chuyển đổi cơ chế hoạt động của các cơ sở giáo dục đại học công lập theo NQ số 05/2005/NQ – CP ngày 18/04/2005 của Chính phủ về đẩy mạnh XHH các hoạt động giáo dục; Chuyển cơ sở giáo dục đại học bán công và một số cơ sở GD ĐH công lập sang loại hình tư thục; hoàn thiện mô hình trường cao đẳng cộng đồng và xây dựng quy chế chuyển tiếp đào tạo với các trường đại học, củng cố các đại học mở để có thể mở rộng quy mô của hai loại trường này. Khuyến khích mở cơ sở GD ĐH trong các tập đoàn, các doanh nghiệp lớn. Nghiên cứu mô hình tổ chức và có kế hoạch cụ thể sáp nhập cơ sở giáo dục đại học với các cơ sở NCKH để gắn kết chặt chẽ đào tạo với NCKH và sản xuất kinh doanh.

+ Tập trung đầu tư, huy động chuyên gia trong và ngoài nước và có cơ chế phù hợp để xây dựng trường đại học đẳng cấp quốc tế.

***- Đổi mới nội dung, phương pháp và quy trình đào tạo:***

+ Cơ cấu lại khung chương trình; bảo đảm sự liên thông của các cấp học; giải quyết tốt mối quan hệ về khối lượng kiến thức và thời lượng học tập giữa các môn GD đại cương và GD chuyên nghiệp. Đổi mới nội dung đào tạo, gắn kết chặt chẽ với thực tiễn NCKH, phát triển công nghệ và nghề nghiệp trong XH, phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế xã hội cúa từng ngành, từng lĩnh vực, tiếp cận trình độ tiên tiến của thế giới. Phát triển tiềm năng nghiên cứu sáng tạo, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực hoạt động trong cộng đồng và khả năng lập nghiệp của người học.

+ ĐỔi mới phương pháp đào tạo theo 3 tiêu chí: trang bị cách học, phát huy tính chủ động của người học; sử dụng công nghệ thông tín và truyền thông trong hoạt động dạy và học. Khai thác các nguồn tư liệu giáo dục mở và nguồn tư liệu trên mạng Internet. Lựa chọn, sử dụng các chương trình, giáo trình tiên tiến của các nước.

+ Xây dựng và thực hiện lộ trình chuyển sang chế độ đào tạo theo hệ thống tín chỉ, tạo điều kiện thuận lợi để người học tích luỹ kiến thức, chuyển đổi ngành nghề, liên thông, chuyển tiếp tới các cấp học tiếp theo ở trong và ngoài nước.

+ Đổi mới cơ chế giao chỉ tiêu tuyển sinh theo hướng gắn với điều kiện bảo đảm chất lượng đào tạo, yêu cấu sử dụng nhân lực, nhu cầu học tập của nhân dân và tăng quyền tự chủ của các cơ sở giáo dục đại học

+ Cải tiến tuyển sinh theo hướng áp dụng công nghệ đo lường giáo dục hiện đại. Mở rộng nguồn tuyển, tạo thêm cơ hội học tập cho các đối tượng khó khăn, bảo đảm công bằng xã hội trong tuyển sinh

+ Chấn chỉnh công tác tổ chức đào tạo, đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo để nâng cao chất lượng đào tạo thạc sỹ, tiến sỹ

***- Đổi mới công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng giảng viên và cán bộ quản lý***

+ Xây dựng và thực hiện quy hoạch đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục một cách toàn diện đủ về số lượng, có phẩm chất đạo đức và lương tâm nghề nghiệp, có trình độ chuyên môn cao, phong cách giảng dạy và quản lý tiên tiến đáp ứng yêu cầu đổi mới GD ĐH

+ Chú trọng nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm của giảng viên, tầm nhìn chiến lược, năng lực sáng tạo và tính chuyên nghiệp của cán bộ lãnh đạo, quản lý.

+ Đổi mới phương thức tuyển dụng theo hướng khách quan, công bằng và có yếu tố cạnh tranh. Hoàn thiện và thực hiện cơ chế hợp đồng dài hạn, bảo đảm sự bình đẳng giữa giảng viên biên chế và hợp đồng, giữa giảng viên ở cơ sở GD công lập và ở cơ sở GD ngoài công lập

+ Đổi mới quy trình bổ nhiệm và miễn nhiệm chức danh GS, PGS theo hướng giao cho các cơ sở GD ĐH thực hiện dựa trên các tiêu chuẩn và điều kiện chung do Nhà nước quy định. Định kỳ đánh giá để bổ nhiệm lại hoặc miễn nhiệm các chức danh GS, PGS. Cải cách thủ tục hành chính xét công nhận giảng viên, giảng viên chính

***- Đổi mới tổ chức triển khai các hoạt động khoa học và công nghệ:***

+ Nhà nước đầu tư nâng cấp, xây dựng mới một số cơ sở nghiên cứu mạnh trong các cơ sở GD ĐH, trước mắt tập trung cho các trường trọng điểm. Khuyến khích thành lập các cơ sở nghiên cứu, các doanh nghiệp KH và CN trong các cơ sở GD ĐH. Khuyến khích các tổ chức KH và CN, các doanh nghiệp đầu tư phát triển các cơ sở nghiên cứu trong các cơ sở GD ĐH

+ Đẩy mạnh nghiên cứu khoa học giáo dục. Thực thi pháp luật về sở hữu trí tuệ

+ Quy định cụ thể nhiệm vụ NCKH của giảng viên, gắn việc đào tạo NCS với việc thực hiện đề tài NCKH và CN. Có chính sách phù hợp để sinh viên, học viên cao học tích cực tham gia NCKH

+ Bố trí tối thiểu 1% ngân sách nhà nước hàng năm để các cơ sở giáo dục đại học thực hiện các nhiệm vụ KH và CN.

***- Đổi mới việc huy động nguồn lực và cơ chế tài chính:***

+ Nhà nước tăng cường đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng cho GD ĐH; tập trung đầu tư xây dựng một số cơ sở dùng chung như: trung tâm dữ liệu quốc gia, hệ thống thư viện điện tử, phòng thí nghiệm trọng điểm, ký túc xá và các cơ sở văn hoá, thể dục thể thao. Các địa phương điều chỉnh quy hoạch, dành quỹ đất để xây dựng các cơ sở GD ĐH hiện đại, đạt tiêu chuẩn khu vực và quốc tế

+ Nhà nước có chính sách ưu đãi, hỗ trợ, khuyến khích các nhà đầu tư trong và ngoài nước đầu tư vào lĩnh vực GD ĐH.

+ Các cơ sở GD ĐH chủ động thực hiện đa dạng hoá nguồn thu từ các hợp đồng đào tạo, nghiên cứu và triển khai, chuyển giao công nghệ, các hoạt động dịch vụ, sản xuất, kinh doanh

+ Xây dựng lại chính sách học bổng, học phí, tín dụng sinh viên trên cơ sỏ xác lập những nguyên tắc chia sẻ chi phí giáo dục đại học giữa Nhà nước, người học và cộng đồng. Nhà nước thực hiện sự trợ giúp toàn bộ hoặc một phần học phí đối với các đối tượng chính sách, người nghèo và cấp trực tiếp cho người học.

+ Đổi mới chính sách tài chính nhằm tăng hiệu quả đầu tư từ ngân sách và khai thác các nguồn đầu tư khác cho GD ĐH.

+ Thực hiện hạch toán thu – chi đối với cơ sở GD ĐH công lập, tạo điều kiện để các cơ sở GD ĐH có quyền tự chủ cao trong thu – chi theo nguyên tắc lấy thu bù chi, có tích luỹ cần thiết để phát triển CSVC phục vụ đào tạo và nghiên cứu. Bổ sung, hoàn chỉnh các quy chế về tài chính đối với các cơ sở GD ĐH ngoài công lập

***- Đổi mới cơ chế quản lý:***

*+* Chuyển các cơ sở GD ĐH công lập sang hoạt động theo cơ chế tự chủ, có pháp nhân đầy đủ, có quyền quyết định và chịu trách nhiệm về đào tạo, nghiên cứu, tổ chức, nhân sự và tài chính

+ Xoá bỏ cơ chế bộ chủ quản, xây dựng cơ chế đại diện sở hữu nhà nước đối với các cơ sở GD ĐH công lập. Bảo đảm vai trò kiểm tra, giám sát của cộng đông; phát huy vai trò của các đoàn thể, tổ chức quần chúng, đặc biệt là các hội nghề nghiệp trong việc giám sát chất lượng GD ĐH

+ Quản lý Nhà nước tập trung vào việc xây dựng và chỉ đạo thực hiện chiến lược phát triển; chỉ đạo triển khai hệ thống đảm bảo chất lượng và kiểm định GD ĐH; hoàn thiện môi trường pháp lý; tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra; điều tiết vĩ mô cơ cấu và quy mô GD ĐH, đáp ứng nhu cầu nhân lực của đất nước trong từng thời kỳ.

+ Xây dựng Luật giáo dục đại học

***- Về hội nhập quốc tế***

+ Xây dựng chiến lược hội nhập quốc tế, nâng cao năng lực hợp tác và sức cạnh tranh của GD ĐH Việt nam, thực hiện các hiệp định và cam kết quốc tế.

+ Triển khai việc dạy và học bằng tiếng nước ngoài, trước mắt là bằng tiếng Anh; nâng cao chất lượng các chương trình đào tạo và nghiên cứu có khả năng thu hút người nước ngoài; tiếp thu có chọn lọc các chương trình đào tạo tiên tiến của thế giới; đạt được thoả thuận về tương đương văn bằng, chương trình đào tạo với các cơ sở GD ĐH trên thế giới; khuyến khích các hình thức liên kết đào tạo chất lượng cao, trao đổi giảng viên, chuyên gia với nước ngoài; khuyến khích giảng viên là người Việt Nam ở nước ngoài tham gia giảng dạy tại Việt Nam; tăng số lượng lưu học sinh nước ngoài tại Việt nam. Khuyến khích du học tại chỗ; có cơ chế tư vấn và quản lý thích hợp để giúp sinh viên Việt Nam du học định hướng ngành nghề, lựa chọn trường và học tập có chất lượng, đạt hiệu quả cao.

+ Tạo cơ chế và điều kiện thuận lợi để các nhà đầu tư, các cơ sở giáo dục đại học có uy tín trên thế giới mở cơ sở GD ĐH quốc tế tại Việt Nam hoặc liên kết đào tạo với các cơ sở GD ĐH Việt Nam.

10/ Luật giáo dục được Quốc hội nước CHXHCN Việt nam khó XI, kỳ họp thứ 7 thông qua ngày 14 tháng 6 năm 2005 và có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/01/2006 đã khẳng định những chủ trương đổi mới, cụ thể, LGD 2005 có những nội dung mới:

- Hoàn thiện hệ thống giáo dục quốc dân

- Nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục

- Nâng cao tính công bằng XH trong giáo dục

- Tăng cường quản lý Nhà nước về giáo dục

- Khuyến khích đầu tư phát triển trường ngoài công lập, tạo cơ sở pháp lý để nâng cao chất lượng hoạt động của trường dân lập, tư thục

Nhìn chung chủ chương đổi mới giáo dục đã nhấn mạnh quan điểm chỉ đạo phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu, thể hiện ở việc đã ưu tiên cho giáo dục về cả 4 yêu cầu: đầu tư tài chính, đầu tư cán bộ, ban hành các chính sách ưu tiên và tổ chức quản lý giáo dục.

⇒ Sự chuyển biến của giáo dục đại học Việt nam/ những đổi mới quan trọng(trước những chủ trương đổi mới giáo dục đại học, giáo dục đại học Việt nam làm được gì?)

Theo 4 tiền đề, các trường đại học thực hiện hàng loạt đổi mới:

- Tăng chỉ tiêu đào tạo ngoài chỉ tiêu nhà nước yêu cầu (mở rộng quy mô)

- Cho ra đời nhiều loại hình đào tạo mới (đa dạng hoá các loại hình đào tạo);

- Tăng cường các hoạt động NCKH, phục vụ sản xuất, các hợp đồng đào tạo và dịch vụ để tăng nguồn thu, thu học phí;

- Tách quá trình phân phối khỏi quá trình sản xuất, tức là nhà trường không đảm nhiệm phân công công tác cho người tốt nghiệp như trước kia, từ đó tăng tính năng động cho sinh viên, sinh viên tốt nghiệp tự tìm và tự tạo việc làm

- Tổ chức lại các trường đại học để tăng hiệu quả và hiệu suất đào tạo trong kinh tế thị trường: loại hình đại học đa lĩnh vực theo kiểu VĐH trước đây được xem là mô hình thích hợp để sắp xếp lại các trường đại học. Từ đó năm 1993 hình thành các Đai học Quốc giá Hà nội, Đại học Quốc gia TP HCM, Đại học Huế, Đại học Đà nẵng, Đại học Thái Nguyên theo mô hình VĐH; trường Đại học Mở Bán công TP HCM và VĐH Mở Hà nội đào tạo theo quy trình mở và từ xa cũng được xây dựng. Đặc biệt Trung tâm Đại học Dân lập Thăng Long được thí điểm thành lập tại Hà nội và sau đó gần 20 trường đại học và cao đẳng dân lập ra đời.

- Đổi mới cơ cấu ngành nghề và quy trình đào tạo: đối với phần lớn trường đại học mà sản phẩm không có địa chỉ sử dụng xác địn, việc đào tạo cấp đại học được chuyển từ mô hình ngành hẹp và liền một mạch thành đào tạo theo diện rộng với 2 giai đoạn để người học dễ thích nghi khi chuyển đổi ngành nghề và tìm việc làm; chương trình học được cấu trúc theo môdun (học phần) để tăng tính mềm dẻo, tính khối lượng học tập theo “đơn vị học trình”; đối với các trường thuận lợi thì chuyển đào tạo theo tín chỉ (Đại học BK TP HCM là nơi thực hiện học chế tín chỉ đầu tiên năm 1993, sau đó đến Đại học Đà lạt, Đại học Cần Thơ, Đại học Thuỷ sản Nha Trang…). Về quản lý đào tạo cũng thay thế việc áp đặt ngành nghề và chương trình đào tạo từ Bộ xuống các trường Đại học bằng cách ban bố khung chương trình cho các loại trường đại học, cao đẳng,

- Đào tạo sau đại học: từ năm 1976 việc đào tạo SĐH với học vị Phó TS đã bắt đầu được triển khai trong nước. Vào năm 1991 hình thành cấp cao học với học vị thạc sỹ ở giữa cấp đại học và cấp đào tạo tiến sĩ

- Về cơ cấu hệ thống giáo dục quốc dân đã có những đổi mới cơ bản thể hiện trong Nghị định 90/CP tháng 11/1993. Nghị định này quy định: đối với giáo dục phổ thông: tiểu học (5 năm) + trung học cơ sở (4 năm) + trung học chuyên ban (3 năm); đối với GD ĐH: cấp cao đẳng (3 năm); cấp đại học (4-6 năm, chia 2 giai đoạn); tiếp đến là cấp cao học và cấp đào tạo tiến sớ. Từ năm 1996 Chính phủ quyết định thay chế độ hai học vị ở cấp đào tạo tiến sĩ (phó tiến sĩ và tiến sĩ) bằng chế độ một học vị ở mức phó tiến sĩ với tên gọi là tiến sĩ. Học vị tiến sĩ cũ trên Phó TS không còn trong hệ thống giáo dục nước ta. Ai đó có bằng ở cấp đó thì sẽ được gọi là “tiến sĩ khoa học”

- Các chức danh chính thức của giáo chức đại học theo quy định của Nhà nước là: trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính, phó giáo sư, giáo sư. Từ năm 1980 có đợt phong đại trà lần đầu tiên các chức danh GS và PGS. Việc phong GS và PGS do Hội đồng Chức danh của Nhà nước quyết định. Các chức danh này không những được phong cho các giáo chức đại học mà còn cho các nhà khoa học ở các viện nghiên cứu, các cán bộ quản lý giáo dục và khoa học có liên quan. Vì không có những quy định về nghĩa vụ hoạt động giảng dạy và NCKH của các chức danh đó, cũng không có thể chế về thu hồi chức danh khi không có hoạt động giảng dạy và nghiên cứu tương ứng cho nên các chức danh này trở thành vĩnh viễn và biến dạng thành các hàm danh dự cho một số người từ lâu không có các hoạt động tương ứng.

Thành tựu

* Hình thành một hệ thống giáo dục quốc dân tương đối hoàn chỉnh, thống nhất và đa dạng
* Mạng lưới trường học phát triển rộng khắp
* Công bằng xã hội trong GD cơ sở
* Xã hội hóa giáo dục
* Ngăn chặn được giảm sút quy mô, có bước tăng trưởng khá
* Chất lượng GD có tiến bộ bước đầu: đội ngũ, cơ sở vật chất kỹ thuật, đầu tư ngân sách

Nguyên nhân

* Ổn định chính trị
* Kinh tế phát triển
* Sự quan tâm của Đảng, Nhà nước: chính sách, chủ trương đúng
* Đổi mới của ngành
* Sự tận tụy của các nhà giáo
* Tinh thần hiếu học của nhân dân

Hạn chế

* Chưa đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao về nhân lực: 7% mù chữ, tỷ lệ sinh viên thấp, tỷ lệ lao động qua đào tạo 22%
* Chất lượng và hiệu quả thấp
* Mất cân đối về cơ cấu: ngành nghề, trình độ, xã hội, vùng miền
* Đội ngũ thiếu, yếu
* Chậm đổi mới: ND, chương trình, PP
* Quản lý kém, tiêu cực

Nguyên nhân

* Chủ quan: quản lý yếu kém (trình độ quản lý, cơ chế, chậm đổi mới)
* Khách quan: trình độ phát triển KT-XH thấp, mâu thuẫn quy mô-chất lượng

- Về quy mô giáo dục:

+ Thành tựu:

+/ quy mô giáo dục phát triển ở hầu hết các trình độ học, ngành học, đáp ứng nhu cầu học tập ngày càng lớn của nhân dân. Số sinh viên cao đẳng, đại học năm 2001 tăng 2,22 lần so với năm học 1996 – 1997. Giáo dục sau đại học trong nước đã đào tạo được số lượng đáng kể cán bộ có trình độ cao mà trước đây chủ yếu phải dựa vào nước ngoài góp phần quan trọng vào công cuộc đổi mới và xây dựng đất nước.

+/ Các trường đại học và cao đẳng phát triển mạnh, số lượng các trường ngoài công lập tăng đáng kể. Mạng lưới các trường đại học, cao đẳng đã được tổ chức sắp xếp lại. Đã mở ra một số trung tâm quốc tế đào tạo đại học, sau đại học dưới hình thức liên doanh hoặc 100% vốn nước ngoài. (Đa dạng hoá về loại hình và hình thức đào tạo)

+ Những yếu kém:

+/ Còn bất hợp lý trong cơ cấu đào tạo ( cơ cấu giữa cao đẳng và đại học, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu vùng, cơ cấu bậc học, cơ cấu xã hội). Tỷ lệ trình độ đại học/trung học chuyên nghiệp/công nhân lành nghề là 1/2/4 dẫn đến tình trạng thừa thầy thiếu thợ trong khi ở các nước tỷ lệ này là 1/4/20

+/ Giáo dục đại học tăng quá nhanh, chưa sát nhu cầu sử dụng và mục tiêu đào tạo. Quy mô phát triển giáo dục chưa gắn với bảo đảm chất lượng.

- Về chất lượng giáo dục:

+ Thành tựu:

+/ Chất lượng giáo dục đại học ở một số ngành, lĩnh vực, cơ sở giáo dục đại học có những chuyển biến tích cực, từng bước đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, đã có những đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp giáo dục. Bộ giáo dục và đào tạo đã tiến hành xây dựng chương trình khung của các nhóm ngành trong các trường cao đẳng và đại học. Các trường đại học, cao đẳng đã xây dựng các chương trình bộ môn cụ thể, biên soạn giáo trình, tài liệu tham khảo.

+/ Đã chú “trọng giáo dục toàn diện” thể hiện ở việc đã chú ý nâng dần chất lượng các môn học chính trị, Mác – Lênin cho sinh viên. Đã chú trọng giáo dục chính trị, tư tưởng cho cán bộ, giảng viên và sinh viên. Tích cực phát hiện, ngăn chặn truyền bá tôn giáo trong nhà trường. Vấn đề giáo dục ý thức độc lập dân tộc, truyền thống cách mạng, bản sắc văn hoá dân tộc có tiến bộ và đạt kết quả khá.

+ Những yếu kém:

+/ Vấn đề nổi cộm nhất là giáo dục toàn dịên, đặc biệt là giáo dục lý tưởng, đạo đức, lối sống cho sinh viên và một phần cả trong đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục còn chưa đáp ứng yêu cầu. Giáo dục lý tưởng XHCN còn yếu kém. Giáo dục chính trị, tư tưởng chưa gắn bó với đời sống xã hội, nội dung còn kém thuyết phục. Việc giảng dạy các môn khoa học Mác – Lênin còn kém hiệu quả, chưa đạt kết quả mong muốn. Tệ nạn xã hội xâm nhập vào sinh viên vẫn chưa giảm.

+/ Việc kết hợp giáo dục nhà trường với gia đình, xã hội, với lao động, sản xuất, đời sống, học luôn đi đôi với hành còn rất hạn chế. Nội dung giảng dạy nói chung còn nặng về lý thuyết. Chất lượng giảng dạy của giảng viên, học tập của sinh viên nhìn chung còn thấp so với mục tiêu của giáo dục, với yêu cầu nhân lực phục vụ phát trỉên kinh tế - xã hội, với trình độ của các nước trong khu vực. Nội dung và phương pháp dạy đại học chưa đáo ứng tốt yêu cầu chuẩn bị nhân lực cho công nghiệp hoá rút ngắn và trình độ chưa theo kịp phát trỉên khoa học công nghệ hiện đại. Đào tạo chưa gắn với sử dụng

+/ Còn bị chi phối nặng nề bởi tâm lý khoa cử, chưa coi trọng mục đích học tập đúng đắn. Phương pháp giáo dục chưa khuyến khích sự năng động, sáng tạo của người học, chưa coi trọng bồi dưỡng cho sinh viên năng lực độc lập tư duy và năng lực thực hành.

+/ Giáo trình, tài liệu điều kiện thực hành còn thiếu, nhiều giáo trình hiện có chưa đạt chuẩn

- Về quản lý giáo dục:

+ Thành tựu:

+/ Cơ sở pháp lý về giáo dục đã được tăng cường và hoàn chỉnh. Quốc hội đã thông qua Luật giáo dục vào ngày 14/06/2005 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2006 thay thế Luật giáo dục năm 1998. Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP ngày 2/11/2005 về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt nam giai đoạn 2006 – 2020.

+/ Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt quy hoạch mạng lưới các trường cao đẳng, đại học và dạy nghề giai đoạn 2001 – 2010

+/ Đã kiện toàn bộ máy thanh tra và đổi mới hoạt động thanh tra. Đã tiến hành thanh tra việc sử dụng văn bằng chứng chỉ không hợp pháp và cấp văn bằng chứng chỉ sai quy định.

+ Những yếu kém:

+/ Quản lý giáo dục còn yếu kém, thiếu tầm nhìn và giải pháp chiến lược, nặng về chỉ đạo nghiệp vụ cụ thể.

+/ Còn thiếu nhiều văn bản dưới luật. Chưa thực hiện tốt phân cấp quản lý giáo dục.

+/ Việc phân bố các trường đại học, cao đẳng theo địa bàn lãnh thổ, theo cơ cấu trình độ, theo cơ cấu ngành nghề đào tạo còn bất hợp lý.

+/ Công tác quy hoạch và quản lý các trường ngoài công lập còn chưa theo kịp sự phát triển trong thực tiễn. Các hình thức học tập tại chức, từ xa, du học tự túc, du học tại chỗ chưa được quản lý chặt chẽ.

+/ Công tác NCKH còn yếu kém, tỷ lệ sinh viên/giảng viên lớn hơn mức cho phép, các giảng viên phần lớn phải tập trung vào giảng dạy, đội ngũ giảng viên, cán bộ khoa học đầu đàn bị hẫng hụt; Việc đầu tư cho NCKH ở các trường đại học còn thấp.

+/ Nhiều hiện tượng tiêu cực trong ngành giáo dục chưa được xử lý nghiêm, kịp thời.

+/ Mức đóng góp học phí còn mang nặng tính bình quân, một mặt chưa phù hợp với thu nhập của phần lớn dân cư, mặt khác lại không đủ chi cho các yêu cầu bảo đảm chất lượng

+/ Trình độ, phẩm chất của đội ngũ cán bộ quản lý còn nhiều bất cập

- Về phát triển giáo dục vùng dân tộc và vùng khó khăn:

+ Thành tựu:

+/ Ngành giáo dục đã có nhiều giải pháp có hiệu quả thiết thực như: tổ chức các trường dự bị đại học, thực hiện chế độ cử tuyển nhằm phát triển giáo dục vùng dân tộc và tạo nguồn đào tạo cán bộ phục vụ phát triển kinh tế - xã hội các vùng đặc biệt khó khăn

+ Những yếu kém:

+/ Số con em nông dân nghèo, các gia đình chính sách được học cao đẳng, đại học còn thấp so với tỷ lệ dân cư. Chính sách học bổng, học phí, tín dụng học tập và các giải pháp hỗ trợ khác (phân bổ chỉ tiêu tuyển sinh, thực hiện chế độ cử tuyển, ký túc xá…) đã có nhiều cải tiến nhưng vẫn còn chưa đủ hỗ trợ cho con em nông dân, công nhân nghèo và các đối tượng chính sách.

+/ Công tác cử tuyển vào đại học ở nhiều nơi vẫn chưa gắn với quy hoạch đào tạo cán bộ, chưa công khai dân chủ, còn tuyển không đúng đối tượng. Đối với sinh viên đã tuyển chưa có biện pháp bảo đảm chất lượng đào tạo, còn chiếu cố

- Về giải quyết các điều kiện phát triển giáo dục:

+ Thành tựu:

+/ Kết hợp nhiều nguồn vốn, CSVCKT cho giáo dục đã được tăng cường về trường lớp, về trang thiết bị dạy học.

+/ Điều kiện giáo dục và đời sống nhà giáo – nhân tố quyết định sự nghiệp và chất lượng giáo dục - được cải thiên. Chính phủ đã ban hành chế độ phụ cấp đối với giảng viên đứng lớp. Sinh viên ngành sư phạm không phải đúng học phí. Chế độ đãi ngộ đối với nhà giáo công tác ở các địa bàn kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

+/ Các nguồn lực cho giáo dục gia tăng được huy động từ ngân sách nhà nước chi cho giáo dục tăng, ngân sách địa phương, từ nhân dân, từ khoản đầu tư đáng kể của nước ngoài cho giáo dục (các tổ chức quốc tế, các tổ chức chính phủ, phi chính phủ). Việc thực hiện xã hội hoá giáo dục tiếp tục được đẩy mạnh và huy động được sự tham gia ngày càng tích cực của nhân dân, các tổ chức kinh tế, xã hội. Các loại hình trường lớp đã được đa dạng hoá, có thêm nhiều trường lớp ngoài công lập. Các chương trình giáo dục từ xa qua các phương tiện thông tin đại chúng đựơc tăng cường. Chế độ thu học phí ở các trường công tạo nguồn lực tài chính cho các trường này.

+ Những yếu kém:

+/ Điều kiện phục vụ dạy và học ở nhiều trường còn kém. Nhìn chung, csvc của ngành giáo dục vẫn ở trong tình trạng nghèo nàn, lạc hậu; trang thiết bị phòng thí nghiệm phục vụ giảng dạy và học tập chưa đáp ứng yêu cầu, tình trạng dạy chay còn phổ biến; số lượng máy tính còn thiếu

+/ Đội ngũ giảng viên đại học, cao đẳng rất mỏng (1giảng viên/30 sinh viên) và tỷ lệ có trình độ sau đại học còn thấp. Phần đông giảng viên cốt cát đã cao tuổi, nguy cơ hẫng hụt đội ngũ. Nhìn chung, chính sách đối với nhà giáo chưa tạo được động lực đủ mạnh cho người dạy để đưa sự nghiệp giáo dục vào thế ổn định và tiến theo hướng đổi mới bắt kịp bước phát triển của thế giới.

+/ Ngân sách nhà nước tính trên đầu sinh viên tăng không đáng kể do quy mô giáo dục tăng

+/ Thiếu cơ chế chính sách quy định trách nhiệm và sự quan tâm, hỗ trợ của người sử dụng lao động qua đào tạo đối với việc đào tạo nguồn nhân lực

***Đại học Đà nẵng đã làm được:***

- Mở rộng ngành, nghề đào tạo

- Đẩy mạnh giáo dục trình độ thạc sỹ và tiến sỹ

- Thực hiện đào tạo tín chỉ

- Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng giảng viên và cán bộ quản lý

- Tăng cường đầu tư CSVCKT cho giáo dục

***Câu 3/ Cơ cấu tổ chức và cơ chế điều hành giáo dục đại học:***

\* Cơ cấu hệ thống giáo dục:

- Hệ thống giáo dục quốc dân gồm giáo dục chính quy và giáo dục thường xuyên (2 phương thức đào tạo)

- Hệ thống giáo dục quốc dân bao gồm các cấp học và trình độ đào tạo:

+ Giáo dục mầm non bao gồm nhà trẻ (nhận trẻ em từ 3 tháng tuổi đến 3 tuổi) và mẫu giáo (nhận trẻ em từ 3 tuổi đến 6 tuổi)

+ Giáo dục phổ thông có giáo dục tiểu học (5 năm), giáo dục trung học cơ sở (4 năm), giáo dục trung học phổ thông (3 năm);

+ Giáo dục nghề nghiệp bao gồm trung cấp chuyên nghiệp (được thực hiện từ 3-4 năm học đối với người có bằng tốt nghiệp trung học cơ sở, từ 1-2 năm học đối với người có bằng tốt nghiệp THPT ) và dạy nghề (được thực hiện dưới 1 năm đối với đào tạo nghề trình độ sơ cấp, từ 1-3 năm đối với đào tạo nghề trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng)

+ Giáo dục đại học và sau đại học (gọi chung là giáo dục đại học).

- Giáo dục đại học bao gồm:

+ Đào tạo trình độ cao đẳng được thực hiện từ 2-3 năm học tuỳ theo ngành nghề đào tạo đối với người có bằng tốt nghiệp THPT hoặc bằng tốt nghiệp trung cấp; từ 1,5-2 năm học đối với người có bằng tốt nghiệp trung cấp cùng chuyên ngành

+ Đào tạo trình độ đại học được thực hiện từ 4-6 năm học tuỳ theo ngành nghề đào tạo đối với người có bằng tốt nghiệp THPT hoặc bằng tốt nghiệp trung cấp; từ 2,5-4 năm học đối với người có bằng tốt nghiệp trung cấp cùng chuyên ngành; từ 1,5-2 năm học đối với người có bằng tốt nghiệp cao đẳng cùng chuyên ngành

+ Đào tạo trình độ thạc sỹ được thực hiện từ 1-2 năm học đối với người có bằng tốt nghiệp đại học

+ Đào tạo trình độ tiến sỹ được thực hiện trong 4 năm học đối với người có bằng tốt nghiệp đại học, từ 2-3 năm học đối với người có bằng thạc sỹ. Trong trường hợp đặc biệt thời gian đào tạo trình độ tiến sĩ có thể được kéo dài theo quy định của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo

- Giáo dục thường xuyên giúp mọi người vừa làm vừa học, học liên tục, học suốt đời nhằm hoàn thiện nhân cách, mở rộng hiểu biết, nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ để cải thiện chất lượng cuộc sống, tìm việc làm, tự tạo việc làm và thích nghi với đời sống xã hội.

+ Giáo dục thường xuyên bao gồm các chương trình:

~ Chương trình xoá mù chữ và giáo dục tiếp sau khi biết chữ

~ Chương trình giáo dục đáp ứng yêu cầu của người học; cập nhật kiến thức, kỹ năng, chuyển giao công nghệ

~ Chương trình đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ

~ Chương trình giáo dục để lấy văn bằng của hệ thống giáo dục quốc dân.

+ Các hình thức thực hiện chương trình giáo dục thường xuyên để lấy văn bằng của hệ thống giáo dục quốc dân bao gồm:

~ Vừa làm vừa học

~ Học từ xa

~ Tự học có hướng dẫn

\* Các loại trường đại học:

Nghị định số 43/2000/NĐ-CP ngày 30/08/2000 quy định 3 loại trường đại học:

- Đại học: là tên gọi của các trường đa lĩnh vực và có NCKH (ví dụ Đại học Đà nẵng)

- Trường đại học: là tên gọi của các trường thường là đơn ngành hoặc đơn lĩnh vực, hoặc đa ngành nhưng trình độ thấp

- Học viện: là tên gọi loại trường đơn ngành, đơn lĩnh vực nhưng có nhiều cấp đào tạo và có bao gồm cả viện nghiên cứu khoa học chuyên ngành

Về các loại trường cao đẳng cần lưu ý tới một loại hình mà trong quyết định 47/2001/QĐ-TTg năm 2001 về mạng lưới nhà trường của Thủ tướng Chính phủ có nhắc đến: trường cao đẳng cộng đồng, đó là loại trường có nhiều chương trình dạy nghề với thời hạn khác nhau, và chương trình 2 năm đào tạo giai đoạn đầu đại học để chuyển tiếp đi học ở các trường đại học khác. Trường cao đẳng cộng đồng gắn chặt với địa phương, đào tạo nhân lực cho địa phương và được địa phương cấp kinh phí

\* Các loại hình trường đại học:

- Theo luật giáo dục năm 1998 gồm 4 loại: Công lập, Bán công, Dân lập, Tư thục

- Theo Luật giáo dục năm 2005 gồm 3 loại:

+ Trường công lập: do Nhà nước thành lập, đầu tư xây dựng CSVC, bảo đảm kinh phí cho các nhiệm vụ chi thường xuyên

+ Trường dân lập: do cộng đồng dân cư ở cơ sở thành lập, đầu tư xây dựng CSVC, bảo đảm kinh phí hoạt động

+ Trường tư thục do các tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, tổ chức kinh tế hoặc cá nhân thành lập, đầu tư xây dựng CSVC, bảo đảm kinh phí hoạt động bằng vốn ngoài ngân sách nhà nước

Nhà trường trong hệ thống giáo dục quốc dân thuộc mọi loại hình đều được thành lập theo kế hoạch, quy hoạch của Nhà nước nhằm phát triển sự nghiệp giáo dục

Nhà nước tạo điều kiện để trường công lập giữ vai trò nòng cốt trong hệ thống giáo dục quốc dân đồng thời khuyến khích các loại hình nhà trường ngoài công lập.

Các tổ chức, cá nhân nước ngoài có thể được phép mở trường đại học ở Việt Nam.

\* Chương trình đào tạo, giáo trình giáo dục đại học:

- Đối với giáo dục đại học, trên cơ sở thẩm định của Hội đồng quốc gia thẩm định ngành về chương trình giáo dục đại học, Bộ GD & ĐT quy định “Chương trình khung” cho từng ngành đào tạo đối với trình độ cao đẳng và đại học

“Chương trình khung” (khung chương trình và phần cứng môn học) là văn bản quy định mục tiêu đào tạo, tổng khối lượng kiến thức tối thiểu và thời gian đào tạo, cơ cấu nội dung các khối kiến thức, cơ cấu nội dung các môn học, tỷ lệ phân bổ thời gian đào tạo giữa các môn học (cơ bản, chuyên ngành), giữa lý thuyết với thực hành, thực tập.

Ví dụ: đối với trình độ đại học chương trình cử nhân 4 năm cho ngành QTKD, chương trình khung quy định tổng khối lượng kiến thức là 185 đvht, trong đó kiến thức giáo dục đại cương (chưa kể phần nội dung về Giáo dục thể chất và Giáo dục quốc phòng) là 64 đvht (phần bắt buộc của Bộ gồm 52 đvht) và kiến thức giáo dục chuyên nghiệp là 121 đvht (phần bắt buộc của Bộ là 36 đvht)

Căn cứ vào Chương trình khung, trường cao đẳng, trường đại học xác định chương trình giáo dục của trường mình

Bộ trưởng Bộ giáo dục và đào tạo quy định về khối lượng kiến thức, kết cấu chương trình, luận văn, luận án đối với đào tạo trình độ thạc sỹ, trình độ tiến sĩ

- Giáo trình giáo dục đại học cụ thể hoá yêu cầu về nội dung kiến thức, kỹ năng quy định trong chương trình giáo dục đối với mỗi môn học, ngành học, trình độ đào tạo

Hiệu trưởng trường cao đẳng, trường đại học có trách nhiệm tổ chức biên soạn và duyệt giáo trình các môn học để sử dụng chính thức trong trường trên cơ sở thẩm định của Hội đồng thẩm định giáo trình do Hiệu trưởng thành lập

Bộ trưởng Bộ GD & ĐT có trách nhiệm tổ chức biên soạn và duyệt các giáo trình sử dụng chung cho các trường cao đẳng, trường đại học

***\* Quản lý trường đại học:***

Luật giáo dục công nhận quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm của các trường đại học trong các hoạt động sau:

- Xây dựng chương trình, giáo trình, kế hoạch giảng dạy, học tập

- Xây dựng chỉ tiêu tuyển sinh, tổ chức tuyển sinh, tổ chức quá trình đào tạo, công nhận tốt nghiệp và cấp văn bằng

- Tổ chức bộ máy nhà trường; tuyển dụng, quản lý, sử dụng, đãi ngộ nhà giáo, cán bộ nhân viên

- Huy động, quản lý, sử dụng các nguồn lực

- Hợp tác với các tổ chức kinh tế, giáo dục, văn hoá, thể dục, thể thao, y tế, NCKH trong nước và nước ngoài.

Bộ chỉ thực hiện chức năng quản lý nhà nước đối với trường đại học, bao gồm: vạch chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chính sách phát triển giáo dục; ban hành các văn bản quy phạm pháp luật; tổ chức bộ máy quản lý; thanh tra, kiểm tra về việc thực hiện luật pháp và kế hoạch, tổ chức quản lý việc bảo đảm chất lượng giáo dục và kiểm định chất lượng giáo dục…

Trong hệ thống các trường đại học, hai đại học quốc gia được cung cấp một quy chế đặc biệt, là đầu mối được giao chỉ tiêu kế hoạch và cấp tài chính hàng năm

Nghị định 10/2002/NĐ – CP của Chính phủ về chế độ tài chính áp dụng cho các đơn vị sự nghiệp có thu đã có một sự cải tiến về việc tăng cơ chế tự chủ tài chính cho các trường đại học: các đơn vị được tự chủ trong nhiều định mức thu chi.

***\* Một số biện pháp đặc biệt về tổ chức đào tạo và quản lý chất lượng đại học:***

Quyết định 47/2001/QĐ-TTg năm 2001 về mạng lưới nhà trường của Thủ tướng Chính phủ có nêu một số giải pháp sẽ được thực hiện trong các trường đại học và cao đẳng:

*- Về quy trình đào tạo, lưu ý tổ chức đào tạo đa giai đoạn và chuyển dần sang học chế tín chỉ.* Đó là các giải pháp tạo sự mềm dẻo của quy trình đào tạo đại học, tạo thuận lợi cho người học trong việc bố trí kế hoạch học tập phù hợp với năng lực và sở trường của từng cá nhân và khả năng tìm việc làm trong thị trường sức lao động

- *Về biện pháp quản lý chất lượng giáo dục đại học:* sẽ xây dựng hệ thống đảm bảo chất lượng và quy trình kiểm định công nhận chất lượng đối với các trường đại học, cao đẳng. Đây là biện pháp hỗ trợ để các trường đại học vừa thực hiện được quyền tự chủ vừa hoàn thành đựoc trách nhiệm xã hội

*- Tổ chức các kỳ thi quốc gia và thi tuyển đại học:* Từ năm 2002 Bộ GD ĐT chủ trương tổ chức thi tuyển đại học thống nhất trong cả nước theo kiểu “3 chung”: đề chung, thi chung, sử dụng kết quả chung. Bộ dự định đến năm 2007 sẽ tổ chức phối hợp kỳ thi tốt nghiệp phổ thông và thi tuyển đại học.

**Câu 4. Phương hướng và giải pháp phát triển giáo dục đại học đến năm 2020**

Tại phiên họp Chính phủ tháng 7/2005, Chính phủ đã quyết định về Đề án đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020 với những nội dung sau:

***1. Quan điểm chỉ đạo***

- Gắn kết chặt chẽ đổi mới giáo dục đại học với chiến lược phát triển kinh tế-xã hội, củng cố quốc phòng, an ninh, nhu cầu nhân lực trình độ cao của đất nước và xu thế của khoa học và công nghệ.

- Hiện đại hóa hệ thống giáo dục đại học trên cơ sở kế thừa những thành quả giáo dục đào tạo của đất nước, phát huy bản sắc dân tộc, tiếp thu tinh hoa nhana loại, nhanh chóng tiếp cận xu thế phát triển giáo dục đại học tiên tiến trên thế giới.

- Đổi mới giáo dục đại học phải đảm bảo tính thực tiễn, hiệu quả và đồng bộ; lựa chọn khâu đột phá, lĩnh vực ưu tiên và cơ sở trọng điểm để tập trung nguồn lực tạo bước chuyển rõ rệt. Việc mở rộng quy mô phải đi đôi với nâng cao chất lượng; thực hiện công bằng xã hội đi đôi với đảm bảo hiệu quả đào tạo; phải tiến hành đổi mới từ mục tiêu, quy trình, nội dung đến phương pháp dạy và học, phương thức đánh giá kết quả học tập; liên thông giữa các ngành, các hình thức, các trình độ đào tạo; gắn bó chặt chẽ và tạo động lực để tiếp tục đổi mới giáo dục phổ thông và giáo dục nghề nghiệp.

- Trên cơ sở đổi mới tư duy và cơ chế quản lý giáo dục đại học, kết hợp hợp lý và hiệu quả giữa việc phân định rõ chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước và việc đảm bảo quyền tự chủ, tăng cường trách nhiệm xã hội, tính minh bạch của các cơ sở giáo dục đại học. Phát huy tính tích cực và chủ động của các cơ sở giáo dục đại học trong công cuộc đổi mới mà nòng cốt là đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý và sự hưởng ứng tham gia tích cực của toàn xã hội.

- Đổi mới giáo dục đại học là sự nghiệp của toàn dân dưới sự lãnh đạo của Đảng và sự quản lý của Nhà nước. Nhà nước tăng cường đầu tư cho giáo dục đại học, đồng thời đẩy mạnh xã hội hóa, tạo điều kiện thuận lợi về cơ chế chính sách để các tổ chức, cá nhân và toàn xã hội tham gia phát triển giáo dục đại học.

***2. Mục tiêu:***

- Mục tiêu chung: đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học, tạo được sự chuyển biến cơ bản về chất lượng, hiệu quả và quy mô, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế và nhu cầu học tập của nhân dân. Đến năm 2020, giáo dục đại học Việt Nam đạt trình độ tiên tiến trong khu vực và tiếp cận trình độ tiên tiến trên thế giới; có năng lực cạnh tranh cao, thích ứng cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

***3. Giải pháp đổi mới:***

a. Đổi mới cơ cấu đào tạo và hoàn thiện mạng lưới cơ sở giáo dục đại học.

b. Đổi mới nội dung, phương pháp và quy trình đào tạo

c. Đổi mới công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng giảng viên và cán bộ quản lý

d. Đổi mới tổ chức triển khai các hoạt động khoa học và công nghệ

đ. Đổi mới việc huy động nguồn lực và cơ chế tài chính

e. Đổi mới cơ chế quản lý

g. Về hội nhập quốc tế

**Câu 5. Yêu cầu chất lượng SV thời đại mới. Liên hệ đào tạo sinh viên của Việt Nam.**

* Theo quan niệm của **UNESCO** yêu cầu đối với sản phẩm đại học trong thời đại hiện nay là:

+ Có năng lực trí tuệ và có khả năng sáng tạo và thích ứng.

+ Có khả năng hành động (các kỹ năng sống) để có thể lập nghiệp

+ Có năng lực tự học, tự nghiên cứu để có thể học thường xuyên, suốt đời

+ Có năng lực quốc tế (ngoại ngữ, văn hóa toàn cầu,...) để có khả năng hội nhập

* **Hội nghị Paris về giáo dục đại học tháng 9/1998** đưa ra kết luận về những yêu cầu đối với sinh viên tốt nghiệp trong xã hội mới của thế kỷ 21:

“Sinh viên tốt nghiệp phải đạt được:

+ Những tri thức tiên tiến - dù là kiến thức đại cương hay chuyên nghiệp;

+ Khả năng áp dụng những tri thức đó vào các tình huống cụ thể;

+ Hàng loạt kỹ năng xã hội hoặc giao tiếp cho phép họ ứng xử trong một bối cảnh ngày càng toàn cầu hóa, bao gồm 1) thiết lập các mối quan hệ; 2) thuyết phục; 3) tự quản; 4) chỉ đạo và điều phối; 5) nhạy bén trong kinh doanh; 6) ngoại ngữ

+ Sinh viên tốt nghiệp phải chứng tỏ sự quan tâm và cam kết của mình trong lĩnh vực đã lựa chọn

+ Có tính mềm dẻo và kiên nhẫn để đáp ứng được các thách thức phát sinh”

**Câu 6. Hệ thống đảm bảo chất lượng: các yếu tố, ứng dụng các yếu tố đảm bảo chất lượng vào VN?**

***1. Quan niệm về chất lượng giáo dục học đại học***

*1.1. Tính tương đối của khái niệm về chất lượng*

Chất lượng là một khía cạnh nhiều mặt, bao trùm 3 khía cạnh: 1)mục tiêu; 2) quá trình triển khai để thực hiện mục tiêu; 3) thành quả đạt được

Vì vậy, nếu không có một định nghĩa rõ về chất lượng thì có thể xuất hiện nhiều cách đánh giá khác nhau.

*1.2. Vậy chất lượng là gì?*

Một định nghĩa về chất lượng được hầu hết các nhà phân tích và hoạch định chính sách giáo dục đại học chấp nhận là: ***sự trùng khớp với mục đích (fitness for purpose)***, nghĩa là, *một khóa đào tạo của một trường đại học là có chất lượng phù hợp nếu nó tuân thủ các tiêu chuẩn xác định hoặc đạt được một mức độ nào đó của mục đích thiết kế.*

***2. Nhu cầu khách quan về một hệ thống mới nhằm quản lý chất lượng giáo dục đại học nước ta***

*2.1. Hệ thống quản lý giáo dục đại học trước đây và hiện nay*

- Trước đây, giáo dục đại học được quản lý theo cơ chế kế hoạch hóa tập trung.

- Từ năm 1987, giáo dục đại học được đổi mới, theo đó, **quyền tự chủ** của các trường ngày cnàg được nâng cao.

*2.2. Thực chất của cơ chế quản lý mới đối với giáo dục đại học trong kinh tế thị trường*

Hiện nay, việc quản lý GD ĐH nước ta đang trong thời kỳ chuyển tiếp, vì vậy có những cuộc đấu tranh quyết liệt giữa cái mới và cái cũ. Tuy vậy, cần phải duy trì sự tồn tại của 2 khái niệm sau đay trong suốt quá trình đổi mới:

* Thứ nhất, đó là Quyền tự chủ
* Thứ hai, đó là Trách nhiệm xã hội

*2.3. Nhu cầu khách quan về một hệ thống mới để quản lý chất lượng GD ĐH*

- Tình trạng xuống cấp về chất lượng đào tạo theo nhiều nhận định hiện nay là một lý do thôi thúc xây dựng một hệ thống quản lý chất lượng mới.

- Xu thế quốc tế hóa GD ĐH hiện nay càng thúc đẩy nhu cầu xây dựng một hệ thông quản lý chất lượng mới.

***3. Kinh nghiệm và xu hướng thế giới về quản lý chất lượng GD ĐH:***

*3.1. Các mô hình truyền thống về quản lý chất lượng:*

- Mô hình truyền thống châu Âu lục địa là mô hình quản lý chặt chẽ của Nhà nước, chủ yếu là quản lý đầu vào.

- Mô hình truyền thống Anh quốc thì việc kiểm soát của Nhà nước nhẹ hơn nhiều

- Mô hình truyền thống của Hoa Kỳ

*3.2. Các đặc điểm và xu hướng chung của các hệ thống đảm bảo chất lượng:*

- Hầu hết các hệ thống bao gồm cả 2 yếu tố bên trong và bên ngoài, cung cấp các thành phần tự đánh giá, xem xét bới các đồng nghiệp và giải trình cho các phía liên đới ở bên ngoài.

- Các cơ quan quản lý các quá trình xem xét từ bên ngoài có mức độ độc lập rất cao đối với các cơ quan nhà nước khác và chịu trách nhiệm thực hiện siêu đánh giá.

- Một yếu tố chung được nhấn mạnh là sự kết hợp của việc xem xét đồng nghiệp với việc khảo sát tại chỗ.

- Báo cáo là một yếu tố quan trọng để hỗ trợ việc cải tiến, cũng là trách nhiệm giải trình đối với bên ngoài.

- Mức độ rõ ràng trong mối liên hệ giữa kết quả đánh giá và quyết định cấp kinh phí ở các khu vực là không giống nhau.

- Nhiều trường hợp, các trường đại học và cơ quan thượng đỉnh của chúng đóng vai trị chính trong việc đề xuất cách tiếp cận mới hoặc thậm chí chịu trách nhiệm điều hành quy trình đảm bảo chất lượng.

***4. Về tổ chức và phương thức hoạt động của hệ thống đảm bảo chất lượng GD ĐH nước ta***

*4.1. Các quan điểm làm cơ sở để xây dựng hệ thống đảm bảo chất lượng GD ĐH*

- Giữ vững và tăng cường chất lượng giáo dục đại học, đảm bảo làm sao cho chất lượng đáp ứng được sự chờ đợi của các phía có lợi ích gắn bó với đại học.

- Cần xác định rõ mô hình quản lý chất lượng cụ thể của hệ thống GD ĐH nước ta

- Tăng cường quyền tự chủ của các trường đại học kết hợp với xây dựng một hệ thống tổ chức và quy trình nhằm giúp các trường đại học nâng cao trách nhiệm xã hội của chúng, đó là hệ thông theo dõi quản lý việc đảm bảo chất lượng đại học, trong đó đánh gia từ bên ngoài là một yếu tố cực kỳ quan trọng.

*4.2. Nội dung hoạt động của hệ thống quản lý đảm bảo chất lượng GD ĐH*

- Phần lớn các hệ thống quốc gia quản lý việc đảm bảo chất lượng GD ĐH đều bao gồm các yếu tố chính sau đây:

+ Có một cơ quan, hoặc liên kết haợc độc lập với nhà nước để giám sát việc đánh giá;

+ Có tiến hành một quy trình tự đánh giá với sản phẩm là một báo cáo tự đánh giá;

+ Có một cuộc khảo sát tại chỗ của các đồng nghiệp từ bên ngoài;

+ Có việc chuẩn bị và công bố một báo cáo về kết quả đánh giá.

- Về cấp độ đánh giá, thông thường có sự đánh giá tổng quát về một đơn vị (Khoa, Trường, Viện Đại học), hoặc đánh giá tỉ mỉ một ngành học, một môn học.

- Về mức độ kết luận, có thể là khẳng định hoặc phủ định, cũng óc thể là xếp hạng tổng quát hay tỉ mỉ, hoặc chỉ là những khuyến cáo.

- Về các hoạt động mà hệ thống đảm bảo chất lượng cần triển khai:

+ Xây dựng tiêu chí, quy trình và các tài liệu hướng dẫn và công cụ để đánh giá chất lượng đại học;

+ Thực hiện việc theo dõi đảm bảo chất lượng và các hoạt động tự đánh giá bên trong các trường đại học, nộp báo cáo tự đánh giá;

+ Tổ chức các đợt đánh giá từ bên ngoài về chất lượng khái quát của từng trường đại học hoặc từng ngành đào tạo, công bố báo cáo đánh giá;

+ Phổ biến các điển hình tốt về đảm bảo chất lượng đại học, về phương pháp giảng dạy, phương pháp thi cử.

- Khi đánh giá một ngành học, những mặt quan trọng cần đánh giá thường xuyên bao gồm:

+ Thiết kế chương trình, nội dung và tổ chức đào tạo;

+ Giảng dạy, học tập và đánh giá kết quả học tập;

+ Sự tiến bộ và thành quả học tập của sinh viên;

+ Sự hỗ trợ và hướng dẫn cho sinh viên;

+ Các nguồn lực cho học tập;

+ Nghiên cứu khoa học và các hoạt động tác động đến học tập;

+ Hệ thống theo dõi việc đảm bảo và tăng cường chất lượng.

- Để khuyến khích các hoạt động đảm bảo chất lượng trong các trường đại học, Nhà nước cần xây dựng một chính sách cấp phát tài chính thích hợp.

4.3. Về một số hoạt động có thể triển khai trong những năm trước mắt:

- Kiểm định công nhận tổng quát về các trường đại học.

- Kiểm định công nhận chương trình đào tạo của các trường đại học dân lập, đại học bán công.

- Kiểm định công nhân các chương trình đào tạo mới của các trường đại học công lập.

**Câu 7. Các cách phân loại mục tiêu trong tổ chức và quản lý giáo dục đại học? Hiện nay VN đang phân loại mục tiêu theo cách nào?**

Các cách phân loại mục tiêu dựa trên:

* Chất lượng tri thức mà người học nắm được
* Trình độ tri thức của người học
* Phân loại thành 3 mặt: 1) Nhận thức; 2) Hành vi; 3) Thái độ

VN đang phân loại theo cách thứ 3, cũng là cách phân loại phổ biến nhất

**Câu 8: Đánh giá trong giáo dục đại học: các phương pháp đánh giá, trắc nghiệm khách quan hay tự luận, ưu và nhược điểm và quyết định lựa chọn. Ý nghĩa của đánh giá**

*1. Các phương pháp trắc nghiệm trong giáo dục*

Trắc nghiệm theo nghĩa rộng là một hoạt động được thực hiện để đo lường năng lực của các đốI tương nào đó nhằm những mục đích xác định. Trong giáo dục, trắc nghiệm được tiến hành ở các kỳ thi, kiểm tra để đánh giá kết quả học tập, giảng dạy đốI vớI một phần của môn học, toàn bộ môn học, đốI vớI cả một cấp học hoặc để tuyển chọn một số ngườI có năng lực nhất vào học một khó học. Có thể phân chia phương pháp trắc nghiệm ra làm 3 loạI: loạI quan sát, loạI vấn đáp và loạI viết.

1. Loại quan sát giúp xác định những thái độ, những phản ứng vô ý thức, những kỹ năng thực hành và một số kỹ năng về nhận thức, chẳng hạn cách giảI quyết vấn đề trong một tình huống đang được nghiên cứu
2. LoạI vấn đáp có tác dụng tốt khi nêu các câu hỏI phát sinh trong một tình huồng cần kiểm tra. Trắc nghiệm vấn đáp thường được dựng khi sự tương tác giữa ngườI chấm và ngườI học là quan trọng, chẳng hạn cần xác định thái độ phản ứng khi phỏng vấn

3. LoạI viết thường được dựng nhiều nhất

Trắc nghiệm viết thường được chia thành 2 nhóm chính:

+ Nhóm các câu hỏI trắc nghiệm buộc trả lờI theo dạng mở, thí sinh phảI tự trình bày ý kiến trong một bài viết dài để giảI quyết vấn đề mà câu hỏI nêu ra. NgườI ta gọI trắc nghiệm theo kiểu này là trắc nghiệm tự luận.

+ Nhóm các câu trắc nghiệm mà trong đó đề thi thường gồm rất nhiều câu hỏi, mỗI câu nêu ra một vấn đề cùng với những thông tin cần thiết sao cho thí sinh chỉ phải trả lời vắn tắt cho từng câu. Người ta gọi nhóm phương pháp này là trắc nghiệm khách quan vì nó được chấm điểm một cách khách quan.

CÁC PHƯƠNG PHÁP TRẮC NGHIỆM

QUAN SÁT VIẾT VẤN ĐÁP

TRẮC NGHIỆM KHÁCH QUAN TRẮC NGHIỆM TỰ LUẬN

Tiểu luận Cung cấp thông tin

Ghép đôi Điền khuyết Trả lời ngắn Đúng sai Nhiều lựa chọn

1. *Ưu nhược điểm của các phương pháp trắc nghiệm khách quan và tự luận*

\* Trắc nghiệm viết có những ưu điểm sau:

* cho phép kiểm tra nhiều thí sinh cùng một lúc
* cho phép thi sinh cân nhắc hiều hơn khi trả lời
* đánh giá được một vài loại tư duy ở mức độ cao
* cung cấp bản ghi rõ ràng các câu trả lời của thí sịnh để dựng khi chấm
* dễ quản lý hơn vì người chấm không tham gia vào bối cảnh kiểm tra

\* Trắc nghiệm tự luận

* Ưu điểm:
* Ít tốn công ra đề thi do bài trắc nghiệm tự luận thường ít câu hỏi hơn bài trắc nghiệm khách quan
* Cho phép có sự tự do tương đối để trả lời câu hỏi được đặt ra
* Đánh giá được khả năng diễn đạt, đặc biệt là diễn đạt tư duy hình tượng
* Nhược điểm
* Đòi hỏi ngườI học phải nhớ lại hơn là nhận biết thông tin, phải biết sắp xếp và diễn đạt ý kiến của họ một cách chính xác và sáng sủa
* Bài trắc nghiệm tự luận thường được chấm điểm một cách chủ quan và các điểm cho bởi những người chấm khác nhau có thể không thống nhất. Tốn công chấm thi

\* Trắc nghiệm khách quan

* Ưu điểm
* Bài trắc nghiệm được gọi là khách quan do có hệ thống cho điểm khách quan, kết quả chấm điểm sẽ như nhau, không phụ thuộc vào việc ai chấm bài trắc nghiệm đó.
* Bài trắc nghiệm được chấm điểm bằng cách đếm số lần mà người làm trắc nghiệm đã chọn được câu trả lời đúng trong số những câu trả lời được cung cấp.
* Đề thi phủ kín nộI dung môn học
* Ít may rủI do trúng tủ, trật tủ
* Ít tốn công chấm thi
* Áp dụng được công nghệ mớI trong chấm thi và phân tích kết quả thị
* Nhược điểm
* Tốn công ra đề thi do bài trắc nghiệm khách quan thường có nhiều câu hỏi hơn bài trắc nghiệm tự luận
* Không đánh giá được khả năng tư duy và diễn đạt của ngườI học

\* Phương pháp tự luận nên dùng trong các trường hợp sau

* Khi thí sinh không quá đông
* Khi muốn khuyến khích và đánh giá cách diễn đạt
* Khi muốn tìm hiểu ý tưởng của thí sinh hơn là khoả sát thành quả học tập
* Khi có thể tin tưởng khả năng chấm bài tự luận của giáo viên là chính xác
* Khi không có nhiều thời gian soạn đề nhưng có đủ thời gian để chấm bài

\* Phương pháp trắc nghiệm khách quan nên dung trong các trường hợp sau

* Khi số thí sinh rất đông
* Khi muốn chấm bài nhanh
* Khi muốn có điểm số đáng tin cậy, không phụ thuộc vào ngườI chấm bài
* Khi phải coi trọng yếu tố công bằng, vô tư, chính xác và muốn ngăn chặn sự gian lận trong thi cử
* Khi muốn kiểm tra một phạm vi hiểu biết rộng, muốn ngăn ngừa nạn học tủ, học vẹt và giảm thiểu sự may rủi.

*3. Ý nghĩa của việc đánh giá kết quả học tập trong giáo dục đại học*

Đánh giá là vấn đề quan trọng mà hệ thống giáo dục phải quan tâm, đây là một hoạt động gắn với hoạt động dạy và học, hỗ trợ và có mối quan hệ tương tác vớI các hoạt động này. Việc đánh giá nhằm mục đích cho phép chúng ta xác định:

* mục tiêu giáo dục được đặt ra có phù hợp hay không và có đạt được hay không
* Việc giảng dạy có thành công hay không, người học có tiến bộ hay không.

Đánh giá có thể thực hiện đầu quá trình giảng dạy để giúp tìm hiểu và chẩn đoán về đối tượng giảng dạy, có thể triển khai trong tiến trình dạy và học để tạo những thông tin phản hồi giúp điều chỉnh quá trình dạy và học, cũng có thể thực hiện lúc kết thúc để tổng kết. Như vậy, sự đánh giá phải được xem là một bộ phận quan trọng và hợp thành một thể thống nhất của quá trình giáo dục đào tạo, không có sự đánh giá thì không thể biết việc học và việc dạy xảy ra như thế nào.

Đánh giá thành quả học tập của sinh viên là một khâu quan trọng của quá trình giảng dạy, nó tạo nên các phản hồi thường xuyên để điều chỉnh quá trình đó nhằm đạt hiệu quả ngày càng cao. Việc hiểu biết thấu đáo các phương pháp đánh giá kết quả học tập là hết sức cần thiết để tránh quá nhấn mạnh hoặc xem nhẹ một phương pháp nào, để sử dụng từng phương pháp đánh giá đúng lúc, đúng chỗ, nhằm tăng hiệu quả giáo dục.

**Câu 9: CNTT trong giáo dục đại học và vai trò của nhà giáo**

**Vai trò của công nghệ thông tin trong giáo dục đại học**

**Ảnh hưởng của công nghệ thông tin đến vai trò của nhà giáo**

\**Vai trò của công nghệ thông tin trong giáo dục đại học*

Các mô hình giáo dục

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Mô hình** | **Trung tâm** | **Vai trò ngườI học** | **Công nghệ** |
| Truyền thống | NgườI dạy | Thụ động | Bảng/TV/Radio |
| Thông tin | NgườI học | Chủ động | PC |
| Tri thức | Nhóm | Thích nghi | PC + mạng |

Trong các mô hình trên, mô hình tri thức là mô hình giáo dục hiện đạI nhất hình thành khi xuất hiện thành tựu mớI quan trọng nhất, đó là mạng Internet. Cùng vớI mô hình mớI này, những yếu tố thay đổI sâu sắc sau đây trong giáo dục đang xuất hiện

+ Yếu tố thờI gian sẽ không còn rang buộc chặt chẽ: xuất hiện khả năng giáo dục không đồng bộ

+ Yếu tố thờI gian sẽ không còn ràng buộc quá câu thúc: xuất hiện khả năng sinh viên tham gia học tập mà không cần đi đến trường đạI học

+ Giá thành toàn bộ của giáo dục giảm đi nhiều vì xuất hiện các lớp ảo có quy mô lớn mà không cần trường lớp kiểu thông thường, học tập điện tử đang ngày càng trở nên phổ biến (E-learning), nhờ đó ngườI học có thể học tập qua máy tính, có thể cập nhật, lưu trữ, truy cập, phân phốI, chia xẻ kiến thức hoặc thong tin một cách tức thời. Nhiều trường đạI học ảo, lớp học ảo xuất hiện, trong đó việc học diễn ra chủ yếu bằng giao tiếp qua mạng Interner. TRiển vọng của loạI hình học tập này là rất to lớn vì nó giúp ngườI học có thể hấp thụ một nền giáo dục chất lượng cao đốI vớI bất cứ ngườI nào, bất cứ ở đâu, bất cứ ở thờI điểm nào.

+ Sự chuyển giao tri thức không còn chiếm vị trí hàng đầu của giáo dục nữa, SV phảI học cách truy tìm thong tin họ cần, đánh giá và xử lý thong tin để biến thành tri thức qua giao tiếp.

+ MốI quan hệ ngườI dạy - ngườI học theo chiều dọc sẽ được thay thế bởI quan hệ theo chiều ngang, ngườI dạy trở thành ngườI thúc đẩy, chuyên gia hướng dẫn hay đồng nghiệp, ngườI học phảI thực sự chủ động và thích nghi. Nhóm trở nên rất quan trọng vì là môi trường để đốI thoạI, tư vấn, hợp tác.

+ Thị trường giáo dục sẽ được toàn cầu hoá vì không còn ràng buộc về không thờI gian. Ngôn ngữ trở thành một yếu tố thúc ép mạnh

+ Việc đánh giá không còn dựa nhiều vào kết quả thi cử như trước nay mà dựa nhiều hơn vào quá trình tiêu hóa tri thức để trở thành lành nghề, biểu hiện ở năng lực tiến hành nghiên cứu, thích nghi, giao tiếp, hợp tác

+ Sự khác biệt giữa các loạI hình và các cấp bậc giáo dục (tiểu học, trung học, đạI học, dạy nghề…) sẽ ít quan trọng hơn trước đây, và giáo dục thường xuyên sẽ trở thành quan trọng nhất.

Nói tóm lạI, ở bước ngoặt đi vào nền văn minh trí tuệ như hiện nay, CNTT đang tạo ra những thay đổI mang mầm mống của một cuộc cách mạng giáo dục thật sự, ở đó những cơ cấu cứng nhắc theo truyền thống về mốI quan hệ “không gian - thờI gian - trật tự thang bậc” sẽ bị phá vỡ.

* Tối đa hoá thờI gian học tập của người học
* TốI thiểu hóa các lao động cấp thấp, thay thế bằng máy móc
* Tạo khả năng lựa chọn
* Là khía cạnh văn hóa nhất là giớI trẻ
* Học tập điện tử hay E-learning, tạo cách rộng rãi nhất cho ngườI học

*\* ảnh hưởng của công nghệ thông tin đến vai trò của nhà giáo*

Vai trị của nhà giáo thay đổI, vị trí của nhà giáo hoặc là không đổI hoặc là được nâng cao hơn so vớI trước đây, nếu nhà giáo thoả mãn được những đòi hỏI của thờI đạI mới. Trong các phương thức giáo dục thì phương thức mặt đốI mặt vẫn chiếm vị trí hang đầu. Tác dụng của sự tương tác trong việc dạy và học được nhấn mạnh ở mọI nơi, đặc biệt trong mô hình tri thức qua vai trò của nhóm. Có thể nói khi nhấn mạnh sự tương tác, vị trí của một đốI tác có bề dày về kinh nghiệm sống, kinh nghiệm xử lý thong tin sẽ nổI trộI, sự đóng góp của đốI tác đó cho tập thể rất lớn, bằng trí tuệ và sự uyên bác của mình. Rõ rang nhà giáo đạI học có thể và cần phảI khẳng định vị trí của mình trong các mốI tương tác đó. Để tạo nên sự phát triển phi thường về khoa học và công nghệ dẫn đến cuộc cách mạng công nghệ hiện nay, sự đóng góp của cộng đồng đạI học thế giớI đã được ghi nhận. Các nhà giáo đạI học hiện nay cũng có sứ mạng trong việc đi đầu để chuẩn bị cho cuộc cách mạng thật sự về giáo dục. vai trò tiên phong đó sẽ nâng cao vị trí của nhà giáo đạI học lên rất nhiều so vớI trước đây. VớI cơ hộI mà công nghệ thông tin mang lạI, những kinh nghiệm và ý tưởng sáng tạo có giá trị thật sự của bất kỳ một cá nhân nhà giáo nào cũng dễ dàng được truyền bá rộng rãi đến số lượng ngườI học đông hơn nhiều so vớI trước đây, không chỉ giớI hạn trong bốn bức tường lớp học mà có thể lan rộng ra cả nước và thậm chí vượt qua mọI biên giớI quốc gia, điều đó làm cho vị trí của nhà giáo đạI học thật sự được nâng lên cao hơn nhiều.

Rõ rang vị trí của nhà giáo nói chung và nhà giáo đạI học nói riêng trong thờI đạI thong tin không hề giảm mà còn có cơ hộI tăng lên. Tuy nhiên việc có giữ vững và nâng cao được vị trí đó hay không là tuỳ thuộc vào sự phấn đấu của bản than từng nhà giáo để đáp ứng được yêu cầu của thờI đạI mới.

**Câu 10: Nội dung của chương trình đào tạo, các cách tiếp cận trong phát triển chương trình đào tạo, quy định về cấu trúc và khối lượng kiến thức tối thiểu của chương trình đào tạo**.

* *NộI dung của chương trình đào tạo*

Thuật ngữ chương trình đào tạo được định nghĩa và giảI thích theo nhiều cách khác nhau:

* Chương trình đào tạo là bản kế hoạch học tập (Taba-1962)
* Chương trình đào tạo là bản kế hoạch tổng thể chung nhất về nộI dung hay những nguyên liệu giảng dạy cụ thể mà nhà trường cần phảI cung cấp cho sinh viên (Good-1959)
* Chương trình đào tạo là một kế hoạch đào tạo phản ánh các mục tiêu đào tạo mà nhà trường theo đuổI, nó cho ta biết nộI dung và phương pháp dạy và học cần thiết để đạt được mục tiêu đề ra (White-1995)
* Chương trình đào tạo là một bản thiết kế tổng thể cho một hoạt động đào tạo. Hoạt động đó có thể chỉ là một khó đào tạo kéo dài một vài giờ, một ngày, một tuần hoặc vài năm. bản thiết kế tổng thể đó cho ta biết toàn bộ nộI dung cần đào tạo, chỉ rõ ra những gì ta có thể trông đợI ở ngườI học sau khó học, nó phác hoạ ra quy trình cần thiết để thực hiện nộI dung đào tạo, nó cũng cho ta biết các phương pháp đào tạo và các cách thức kiểm tra đánh giá kết quả học tập và tất cả những cái đó được sắp xếp theo một thờI gian biểu chặt chẽ. (Tim wentling – 1993)
* Nhiều ngườI cho rằng chương trình đào tạo là bản phác thảo về nộI dung đào tạo qua đó ngườI dạy biết mình phảI dạy những gì và ngườI học biết mình cần phảI học những gì.

Như vậy, việc quan niệm như thế nào về chương trình dào tạo không phảI đơn thuần là vấn đề định nghĩa nà nó thể hiện rất rõ rệt quan điểm về giáo dục của mỗI người. Do vậy cách tốt nhất để hiểu được quan niệm của một ngườI nào đó về chương trình đào tạo là xem xét xem ngườI ta xây dựng một chương trình đào tạo ra sao, họ sử dụng cách tiếp cận nào hay mô hình nào trong thiết kế một chương trình đào tạo.

* *Các cách tiếp cận trong phát triển chương trình đào tạo*

*⮱ Cách tiếp cận nộI dung*

Nhiều ngườI cho rằng chương trình đào chỉ là bản phác thảo về nộI dung. Chương trình môn học là bản phác thảo nộI dung mà môn học cần phảI bao quát, nhìn vào đó ngườI dạy sẽ biết mình phảI dạy những gì, còn ngườI học thì có thể biết được mình sẽ phảI học những gì. Những ngườI này thường quan niệm giá dục là quá trình truyền thụ nộI dung - kiến thức. vì vây, điều quan tâm trước hết là quan trọng hơn cả trong khi xây dựng một chương trình đào tạo là khốI lượng và chất lượng kiến thức cần truyền thụ. Đây là một cách tiếp cân tryền thống hay hay cách tiếp cận kinh điển trong xây dựng chương trình đào tạo. Mục tiêu của chương trình đào tạo lúc này chính là nộI dung kiến thức. Cách tiếp cận này đã và đang được nhiều giáo viên và các nhà làm công tác xây dựng chương trình sử dụng. Khi xem xét một chương trình đào tạo được xây dựng theo mô hình này, chúng ta thấy nó chẳng khác mấy bản mục lục của một cuốn sách giáo khoa hay đúng hơn, nó chỉ là những nét phác họa tương đốI chi tiết về mặt nộI dung kiến thức. Vì xem giáo dục đơn thuần là quá trình truyền thụ nộI dung kiến thức và khi xây dựng chương trình ngườI ta chỉ nhấn mạnh chủ yếu đến nộI dung nên khi lựa chọn phương pháp giảng dạy ngườI ta cũng chỉ tìm kiếm các phương pháp giảng dạy nào truyền thụ kiến thức một cách tốt nhất mà thôi. Hậu quả là đốI tượng của quá trình đào tạo, ngườI học, là những ngườI được truyền thụ kiến thức trở nên rất bị động. Họ hoàn toàn phụ thuộc vào ngườI thầy. Chúng ta không thể không thừa nhận vai trò rất quan trọng của nộI dung kiến thức mà ngườI học phảI tiếp thu trong quá trình học tập, nhưng quá trình đào tạo không chỉ đơn giản có vậy. Những tiến bộ trong khoa học và kỹ thuật đã và đang không ngừng gia tăng vớI một tốc độ vũ bão cùng vớI các cuộc cách mạng về khoa học kỹ thuật, vì vậy kiến thức cũng không ngừng gia tăng. Trong khi đó nếu giáo dục chỉ đơn thuần là quá trình truyền thụ kiến thức thì vớI một thời gian đào tạo chính khó gần như cố định, thậm chí còn giảm đi thì ngườI học sẽ lâm vào tình trạng quá tảI vì bị nhồI nhét kiến thức một cách quá đáng. Hơn nữa, trong một giai đoạn nhất định cho dù ngườI học có tiếp thu được một kiến thức tốI đa đi chăng nữa thì chẳng bao lâu sau nó cũng trở nên lạc hậu và không còn đủ dùng nữa. Vì vậy, mục đích đào tạo của mô hình này chính là nhằm cung cấp kiến thức sẽ rất khó có thể đánh giá được là đạt hay không. Đó là chưa kể vớI cách xây dựng chương trình theo cách tiếp cận nộI dung chúng ta sẽ gặp khá nhiều khó khăn trong công việc đánh giá kết quả học tập. Chỉ vớI những nét phác thảo về nộI dung, ngườI trực tiếp biên soạn chương trình có thể biết mình dạy những gì và sâu nông đến mức độ nào nhưng ngườI học không dễ gì cảm nhận được điều đó và vì thế trong khi thi cử ngườI học sẽ gặp nhiều khó khăn, ấy là chưa nói đến một ngườI dạy và ngườI khác kiểm tra hay hỏI thị. Cách tiếp cận theo nộI dung là cách tiếp cận cho đến nay vẫn được hầu hết các giảng viên đại học ở nước ta sử dụng trong khi xây dựng chương trình. Ý tưởng coi giáo dục chỉ là quá trình truyền thụ kiến thức và chương trình đào tạo chỉ chú trọng trước hết đến nộI dung là quá đơn giản bởI vì nó bỏ qua các khía cạnh khác không kém phần quan trọng khi bàn về chương trình đào tạo và xây dựng chương trình đào tạo. Cách tiếp cận này không khuyến khích hoặc giúp ta có bất kỳ trách nhiệm gì đốI vớI ngườI học, những ngườI tiếp nhận nộI dung kiến thức và là đốI tượng của quá trình truyền thụ kiến thức, hay chịu trách niệm gì về tác động của nộI dung kiến thức lên ngườI học. Nhiệm vụ của ngườI học ở đây là cố gắng học một cách càng có hiệu quả càng tốt những gì mà ngườI dạy truyền thụ cho họ. Nếu tác động của quá trình đào tạo lên ngườI học có một ý nghĩa nào đó thì cách tiếp cận này cũng không cho ta cách thức đánh giá hiệu quả đó ngoài việc đánh giá mức độ đồng hóa những cái gì mà ngườI ta học được. Vì vậy, cách đánh giá kết quả học tập là xác định lượng kiến thức hoặc các kỹ năng mà ngườI học đã hấp thu được. Chính vì thế nên cách tiếp cận theo nộI dung cho đến nay đã trở nên lạc hậu và nhiều quốc gia cũng như các trường đạI học khác nhau trên thế giớI không còn sử dụng nó trong việc xây dựng chương trình đào tạo.

*⮱ Cách tiếp cận mục tiêu*

Cách tiếp cận mục tiêu hay nói cách khác đó là cách tiếp cận dựa trên mục tiêu đào tạo. Theo cách tiếp cận này, xuất phát điểm của việc xây dựng chương trình đào tạo phảI là mục tiêu đào tạo. Dựa trên mục tiêu đào tạo ngườI lập chương trình mớI đưa ra các quyết định trong việc lựa chọn nộI dung, phương pháp đào tạo cũng như cách đánh giá kết quả học tập. Mục tiêu đào tạo ở đây được thể hiện dướI dạng mục tiêu đầu ra thể hiện qua những thay đổI về hành vi của ngườI học. Cách tiếp cận mục tiêu chú trọng đến sản phẩm đào tạo và coi giáo dục là công cụ để đào tạo nên các sản phẩm vớI các tiêu chuẩn đã được xác định sẵn. Theo cách tiếp cận này, ngườI ta quan tâm đến việc quá trình dào tạo mang lạI những thay đổI gì mà ngườI thầy mong đợi ở ngườI học sau khi kết thúc khó học về năng lực hành động (thay đổI về hành vi) trong các lĩnh vực nhận thức, kỹ năng và thái độ. Chính vì thế mục tiêu đào tạo phảI được xây dựng rõ ràn sao cho ngườI ta có thể định lượng được nó và dung nó làm tiêu chí dánh giá hiệu quả của quá trình dào tạo. Từ mục tiêu đào tạo ngườI ta có thể đề ra nộI dung kiến thức cần đưa vào quá trình đào tạo cũng như những phương pháp giảng dạy cần thực hiện để đạt được mục tiêu đề ra và xuốI cùng là xác định được những phương pháp kiểm tra đánh giá thích hợp để đánh giá quá trình đào tạo.

VớI cách tiếp cận mụ tiêu, ngườI ta có thể dễ dàng chuẩn hoá quy trình xây dựng xt đào tạo cũng như quy trình đào tạo theo một công nghệ nhất định. Giống như một quy trình công nghệ, các bước đều được thiết kế chặt chẽ theo một quy trình nhằm tạo ra sản phẩm vớI một chất lượng đồng đều và đồng nhất về các chỉ tiêu kỹ thuật.

\* Ưu điểm của cách xây dựng chương trình theo mô hình mục tiêu

* Xác định được mục tiêu đào tạo một cách cụ thể và chi tiết nên việc đánh giá hiệu quả và chất lượng chương trình đào tạo được tiến hành một cách thuận lợI
* Xác định các mục tiêu rất cụ thể cho từng nộI dung chương mục của chương trình nên ngườI dạy biết được mình phảI dạy những gì và mức độ nông sâu ra sao, còn ngườI học biết trước được sau khóa học mình phải nắm được những kiến thức và kỹ năng gì
* Xác định rõ mục tiêu đào tạo giúp xác định được các hình thức đánh giá kết quả học tập của học sinh

\* Nhược điểm

* Các tiếp cận theo mục tiêu là công cụ để rèn đúc nên các sản phẩm vớI một khuôn mẫu giống như một dây chuyền công nghệ sản xuất trong đó mọI sản phẩm đào tạo phảI đạt tiêu cuẩ đã được xác định trước. Nếu như trong quy trình công nghệ, muốn sản phẩm đồng đều theo các tiêu chuẩn xác định thì nguyên liệu đầu vào phảI đồng nhất, đốI vớI sản phẩm đào tạo thì đầu vào, con ngườI không bào giờ có thể đồng nhất được. Nếu biện pháp tuyển chọn thi cử có chuẩn mực để đạt được đầu vào tương đốI đồng nhất về trình độ kiến thức đi chăng nữa thì cách học của mỗI ngườI cũng rất khác nhau. Học sinh có thể khác nhau về tôn giáo, tín ngưỡng hay thuộc các dân tộc khác nhau.
* Ngoài ra, trong cách tiếp cận mục tiêu hành vi ngườI học vẫn ở trạng thái bị động, thiếu tính sáng tạo. Quá trình đào tạo theo cách này là một quy trình nhằm rèn đúc tất mọI ngườI học theo một khuôn mẫu nhất định. Giống như một dây chuyền công nghjeepj, các sản phẩm đầu ra đều phảI thoả mãn các tiêu chuẩn đã được xác định sẵn, điều này thật khó áp dụng vớI sản phẩm là con người.
* Theo cách tiếp cận mục tiêu thì ngườI học ở đầu ra dễ có nguy cơ trở nên giáo điều, máy móc và thiếu sang tạo. Các khả năng tiềm ẩn của mỗI cá nhân ngườI học không được quan tâm phát huy, nhu cầu và sở thích riêng của ngườI học khó được đáp ứng. Tất cả mọI ngườI học đều phảI chịu sự rnài giũa theo một khuôn mẫu cứng nhắc đã được xác định trước.

*⮱ Cách tiếp cận phát triển*

Cách tiếp cận phát triển xem chương trình đào tạo là quá trình còn giáo dục là sự phát triển. Giáo dục là sự phát triển vớI nghĩa là phát triển con ngườI, phát triển một cách tốI đa mọI khả năng tiềm ẩn trong mỗI con ngườI làm cho con ngườI có khả năng làm chủ được tình huống, đương đầu được vớI những thách thức mà mình sẽ gặp phảI trong đờI một cách chủ động và sang tạo. Giáo dục là quá trình tiếp diễn liên tục suốt đời, do vậy các mục đích cuốI cùng không phảI là thuộc tính của nó, Theo cách tiếp cận này ngườI ta chú trọng đến phát triển sự hiểu biết ở ngườI học hơn là truyền thụ nộI dung kiến thức đã được xác định trước hay chú trọng đến sự thay đổI hành vi ở ngườI học. VớI quan điểm này, giáo dục là quá trình nhờ đó mức độ làm chủ bản than tiềm ẩn ở mỗI ngườI, làm chủ vận mênh mình được phát triển một cách tốI đa. Vì vậy, chương trình đào tạo phảI được xây dựng làm sao để đào tạo ra những sản phẩm có thể đương đầu vớI những đòi hỏI của nghề nghiệp không ngừng thay đổI, vớI một thế giớI không ngững biến động. Điều đó dẫn đến cần phảI phân tích chương trình đào tạo như thể một quá trình cần phảI thực hiện hoặc các hoạt động cần phảI tiến hành sao cho có thể giúp ngườI học phát triển tốI đa các tố chất sẵn có nhằm đáp ứng được mục đích đào tạo nói trên. Nói cách khác, sản phẩm của quá trình đào tạo ở một mức độ nào đó phảI đa dạng chứ không gò bó theo một khuôn mẫu đã được định trước như cách tiếp cận mục tiêu. Cách tiếp cận theo quá trình chú trọng vào việc dạy ngườI ta học cách học ra sao hơn là chỉ hoàn toàn chú trọng đến nộI dung kiến thức.

Có thể nói rằng, theo cách tiếp cận phát triển và vớI quan điểm giáo dục là quá trình phát triển thì ngườI lập chương trình chú trọng nhiều đến khía cạnh nhân văn của chương trình đào tạo. Có nghĩa là nó chú trọng đến đốI tượng đào tạo mà cụ thể mà cụ thể hơn đến lợI ích, nhu cầu của từng cá nhân ngườI học, chú trọng đến tính giá trị mà chương trình đem lạI cho từng ngườI học. Chương trình đào tạo phát triển xem cá nhân ngườI học như một thực thể chủ động, độc lập suy nghĩ và quá trình đào tạo sẽ giúp ngườI học phát triển được tính tự chủ, khả năng sang tạo trong việc giảI quyết vấn đề. để trở thành con ngườI tự chủ, con ngườI cần phảI phát triển một cách tốI đa sự hiểu biết của mình cả về bề rộng lẫn chiều sâu, cần có năng lực nhìn nhận thế giớI một cách sang tạo cũng như cần có khả năng tự bổ khuyết tri thức của mình về nhiều mặt. Vì vậy khi xây dựng chương trình, chúng ta phảI xây dựng sao cho nó có thể đáp ứng tốI đa mọI nhu cầu của ngườI học. Trên thực tế, cách thức xây dựng chương trình đào tạo theo mô dun cho phép ngườI học vớI sự giúp đỡ của thầy có thể tự mình xác định lấy chương trình đào tạo riêng cho mình. Nhà trường chỉ cung cấp những đơn nguyên kiến thức (mođun) và cách tổ chức sao cho ngườI học có thể thoả mãn được những nhu cầu đào tạo riêng.

Như vậy cách tiếp cân phát triển khác hẳn với cách tiếp cận mục tiêu hay tiếp cận nội dung ở chỗ nó chú trọng đến tính chủ động, đến sự phát triển nhân cách của người học, đến những giá trị mà chương trình đào tạo mang lại cho người học. Trong khi đó, ở các cách tiếp cận kia, người học hoàn toàn bị động chấp nhận các khuôn mẫu được áp đặt cho mình. Với cách tiếp cận này, người ta đã đưa ra lý thuyết học chủ động hay người học là trung tâm. Các bài giảng được tổ chức dưới dạng các hoạt động khác nhau nhằm giúp cho học viên lĩnh hội dần các kinh nghiệm học tập thông qua việc giải quyết tình huống, tạo cho sinh viên cơ hội được thử thách trước những thách thức khác nhau. Trong khi theo cách tiếp cận mục tiêu, người ta quan tâm nhiều đến việc học sinh sau khi học có đạt được mục tiêu hay không còn phương pháp học của họ ra sao giáo viên và người lập chương trình đào tạo có thể không cần quan tâm nhiều. Người thầy có thể không cần quan tâm đến việc sinh viên có tham dự các buổi lên lớp nghe giảng hay không, miễn sao cuối cùng thi đạt là được. Khi chương trình được xây dựng theo kiểu quá trình, lấy người học làm trung tâm thì vấn đề lại khác. Vai trò của người thầy lúc này có thay đổi. Họ không còn giữ vai trò độc đoán quyết định mọi cái và có đầy uy quyền, chỉ đơn thuần làm nhiệm vụ truyền thụ kiến thức mà trở thành người cố vấn cung cấp thông tin, hướng dẫn người học, tìm kiếm và thu thập thông tin, gợi mở giải quyết vấn đề. Người thầy luôn tạo điều kiện cho trị có điều kiện thực hành những kiến thức kỹ năng mà mình thu lượm được. Ở đây chương trình đào tạo luôn để cho sinh viên có được cơ hội tự điều chỉnh việc rèn luyện các mặt về nhận thức, kỹ năng và tình cảm. Chính vì thế chương trình phải bố trí sao cho việc học luôn đi đôi với hành, sinh viên luôn được tiếp xúc với thực tiến để học cách phát hiện vấn đề và giải quyết vấn đề một cách sáng tạo. người thầy chỉ giúp sinh viên nguyên lí chung để phát hiện vấn đề còn sinh viên phải tự mình tìm ra vấn đề. Có thể mỗi người ở các góc độ khác nhau sẽ phát hiện ra các vấn đề khác nhau của cùng một sự việc và từ đó họ có những cách giải quyết vấn đề khác nhau. Thậm chí với cùng một vấn đề thầy luôn khuyến khích trị tìm kiếm những giải pháp khác nhau và chính thông qua trao đổi bàn bạc với nhau họ tự thấy được cách giải quyết nào là tối ưu. Người học phải là những người chủ động tích cực tham gia vào quá trình dạy và học. Nhìn chung theo cách tiếp cận này người ta luôn quan tâm đến vấn đề giá trị (value), vấn đề đáng giá (Worthwhile) của một hoạt động đào tạo.

* QUY ĐỊNH VỀ CẤU TRÚC VÀ KHỐI LƯỢNG KIẾN THỨC TỐI THIỂU CHO CÁC CẤP ĐÀO TẠO TRONG BẬC ĐẠI HỌC (TÌM)

**Câu 11: Những nét tâm lý, nhân cách cơ bản của sinh viên, tập thể sinh viên, vận dụng vào công tác học sinh sinh viên**

* ***Đặc điểm tâm lý sinh viên***
* *Về sinh lý*: hình thể đạt được sự hoàn chỉnh về cấu trúc và phối hợp giữa các chức năng. Não bộ đạt trọng lượng tối đa (trung bình 1400gram) và số tế bào thần kinh đã phát triển đầy đủ tới trên một trăm tỷ nơron thần kinh. Ở lứa tổi này, hoạt động thần kinh cao cấp đã đạt đến mức trưởng thành. Một tế bào thần kinh có thể nhận tin từ 1200 nơron trước và gửi đi 1200 nơron sau, bảo đảm một sự liên lạc vô cùng rộng, chi tiết và tinh tế giữa vô số kênh vào và vô số kênh ra làm cho trí tuệ của sinh viên vượt xa trí tuệ của học sinh. Ước tính có tới 2/3 số kiến thức học được trọng một đời người do được tích lũy trong thời gian này. Giới tính đã phân biệt rõ và phát triển đầy đủ ở mỗi giới, cả về biểu hiện ngoại hình lẫn biểu hiện nội tiết tố.
* *Về tâm lý*: Sự phát triển trí tuệ trong thời kỳ này được đặc trưng bởi sự nâng cao năng lực trí tuệ, biểu hiện rõ rệt nhất trong việc tư duy sâu sắc và rộng mở, có năng lực giải quyết những nhiệm vụ trí tuệ ngày một khó khăn hơn, cũng như có tiến bộ rõ rệt trong lập luận logich, trong việc lĩnh hội tri thức, trí tưởng tượng, sự chú ý và ghi nhớ, ở lứa tuổi này đã phát triển khả năng hình thành ý tưởng trừu tượng, khả năng phán đoán, nhu cầu hiểu biết và học tập. Một trong những đặc trưng cơ bản của sự phát triển trí tuệ là tính nhạy bén cao độ, khả năng giải thích và gán ý nghĩa cho nhứng ấn tượng cảm tính nhờ vào kinh nghiệm và tri thức đã có trước đây. Những sự phát triển nói trên cùng với óc quan sát tích cực và nghiêm túc sẽ tạo khả năng biết cách lĩnh hội một cách tối ưu, mà đó chính là cơ sở của toàn bộ quá trình học tập.

Sự phát triển tình cảm ở thời kỳ này được đặc trưng bởi thời kỳ bão táp và căng thẳng hoặc bởi thời kỳ vô tư chẳng có gì phải bận tâm. Đây cũng là một thời kỳ đầy xúc cảm đối với mỗi cá nhân, nó chất chứa những hạnh phúc và đam mê của mối tình đầu. Vì có nhiều tình huống mới nảy sinh đòi hỏi phải có những phán đoán và quyết định chín chắn, mà mỗi cá nhân ở lứa tuổi này thường thiếu kinh nghiệm và hiểu biết xã hội cho nên dễ phát sinh những tình cảm không thích hợp khi phải ứng xử với những tình huống đó. Vì thế con người ở lứa tuổi này thường dễ bị lúng túng, do đó quá nhạy cảm trước một sự phê bình, sự nhận xét nặng lời hoặc sự thiếu tôn trọng. Khi lâm vào tình thế đó dễ xuất hiện những phản ứng như: thiếu tự tin, miễn cưỡng thực hiện công việc, từ chối tham gia vào công việc chung hay ở một cực khác, rơi vào tình trạng mơ mộng hão huyền khi được khen quá lố. Trong một số trường hợp, có thể xuất hiện những hành vi quá hung hăng hay ngược lại hoàn toàn thờ ơ.

Một trong những đặc điểm tâm lý quan trọng của lứa tuổi sinh viên là sự phát triển tự ý thức. Tự ý thức là một loại đặc biệt của ý thức trong đời sống cá nhân có chức năng điều chỉnh nhận thức và thái độ đối với bản thân. Đó là quá trình tự quan sát, tự phân tích, tự kiểm tra, tự đánh giá về hành động và kết quả tác động của bản thân, về tư tưởng, tình cảm, phong cách, đạo đức, hứng thú..là sự đánh giá toàn diện về chính bản thân và vị trí của mình trong cuộc sống. Tự ý thức chính là điều kiện để phát triển và hoàn thiện nhân cách, hướng nhân cách theo các yêu cầu của xã hội.

* *Về xã hội*: con người ngày càng hiểu biết về môi trường xã hội rộng lớn hơn. Trong lứa tuổi này, con người đanh hình thành những hứng thú và thái độ mới, quan tâm nhiều hơn đến việc phát triển những kỹ năng mới, cách ứng xử mới, tác phong đĩnh đạc để đối diện với môi trường xã hội ngày một mở rộng. Sinh viên có độ tuổi từ 17-23 là giai đoạn chuyển từ sự chín muồi về thể lực sang trưởng thành về phương diện xã hội. Lứa tuổi sinh viên là thời kỳ phát triển tích cực nhất về tình cảm đạo đức và thẩm mỹ, và giai đoạn hình thành và ổn định tính cách, đặc biệt là họ có vai trò xã hội của người lớn (quyền công dân, quyền xây dựng gia đình...). Người sinh viên có kế hoạch riêng cho hoạt động của mình và độc lập trong phán đoán và hành vi. Đây là thời kỳ có nhiều biến đổi mạnh mẽ vè động cơ, về thang giá trị xã hội. Họ xác định con đường sống tương lại. Tích cực nắm vững nghề nghiệp và bắt đầu thể nghiệm mình trong mọi lĩnh vực của cuộc sống.
* ***Những nét nhân cách sinh viên***
* Thế giới nội tâm của sinh viên là vô cùng phức tạp, phát triển nhân cách của sinh viên là một quá trình biện chứng của sự nảy sinh và giải quyết các mâu thuẫn, là quá trình chuyển từ các yêu cầu bên ngoài thành yêu cầu của bản thân sinh viên và là quá trình tự vận động và hoạt động tích cự của chính bản thân họ. Những mâu thuẫn chính là:

+ Thứ nhất, mâu thuẫn giữa mơ ước của người sinh viên với khả năng, điều kiện và kinh nghiệm để thực hiện mơ ước đó

+ Thứ hai, mâu thuẫn giữa mong muốn học tập chuyên sâu những môn ưa thích và yêu cầu thực hiện toàn bộ chương trình học tập

+ Thứ ba, mâu thuẫn giữa khối lượng thông tin vô cùng phong phú với khả năng, điều kiện để xử lý thông tin

Sự phát triển nhân cách của sinh viên được diễn ra theo các hướng cơ bản sau

* Niềm tin, xu hướng nghề nghiệp và các năng lực cần thiết được củng cố và phát triển
* Các quá trình tâm lý, đặc biệt là quá trình nhận thức được nghề nghiệp hóa
* Tình cảm, nghĩa vụ, tinh thần trách nhiệm, tính độc lập được nâng cao, cá tính và lập trường sống của sinh viên được bộc lộ rõ rệt
* Kỳ vọng đối với nghề nghiệp tương lai của sinh viên được phát triển
* Sự trưởng thành về mặt xã hội, tinh thần và đạo đức, những phẩm chất nghề nghiệp và sự ổn định chung về nhân cách của sinh viên được phát triển
* Khả năng tự giáo dục của sinh viên được nâng cao
* Tính độc lập và sự sẵn sàng đối với hoạt động nghề nghiệp tương lai được củng cố.
* Một số kiểu nhân cách sinh viên

Kiểu nhân cách SV là sự phân loạI nhân cách sinh viên dựa trên tổ hợp các xu hướng phát triển và định hình nhân cách của họ

Các nhà xã hội học Mỹ đề xuất bốn kiểu thái độ của sinh viên đốI vớI học tập như sau:

# Kiểu ‘W’

Họ học vì nghề nghiệp tương lai hẹp, không quan tâm đến các lĩnh vực tri thức và hoạt động xã hộI khác. họ chỉ thực hiện bài tập theo yêu cầu, chỉ cần đạt điểm trung bình, ngoài sách bắt buộc, họ chỉ đọc theo ý thích không lien quan đến sự phát triển nghề nghiệp.

# Kiểu ‘X’

Là những sinh viên thích những môn học mà họ coi là những tri thức về cuộc sống nói chung trên cơ sở lựa chọn riêng của cá nhân. Họ quan tâm đến thế giớI tư tưởng và sách. Ngoài giờ học bắt buộc, họ tự nguyện tham gia vào các chuyên đề tự chọn, những giờ học phụ đạo, các buổI hồ nhạc…họ muốn hiểu biết những lĩnh vực mà họ quan tâm, họ chỉ tham gia vào các tổ chức khoa học., né tránh các tổ chức tập thể, các công việc xã hộI không liên quan trực tiếp đến việc học tập. ĐốI vớI họ, việc học đạI học là để thoả mãn long khao khát trị thức và kinh nghiệm sống.

# Kiểu ‘Y’

Là những sinh viên nhang nhác vớI kiểu X, mặc dù cũng ham thích sách vở và học tập nhưng vẫn tham gia các hình thức hoạt động và đờI sống tập thể. Họ cố gắng đạt điểm cao trong các kỳ thi, coi hoạt động tập thể tuy không phảI là cơ bản nhưng có ảnh hưởng tích cực đến cá nhân họ

# Kiểu ‘Z’

Những sinh viên thuộc kiểu này chú ý đến các hoạt động xã hộI của trường đạI học hơn bản thân các khoa học. Họ gắn bó vớI trường, tham gia tích cực vào các hoạt động bề nổi. ĐốI vớI họ, thờI sinh viên không chỉ có nghĩa là thờI của giảng đường, mà còn là thờI của các câu lạc bộ, các tổ chức sinh viên. Họ cũng phảI cố để có mảnh bằng nhưng ít khi vượt qua ngưỡng tốI thiểu.

* + - Một cách phân loạI khác dựa trên bốn tiêu chuẩn cơ bản như sau
    - (a) Thái độ đốI vớI học tập
    - (b) Tính tích cực chính trị, xã hộI, khoa học
    - (c) Trình độ hiểu biết tổng quát
    - (d) Tinh thần tập thể

Từ đó các tác giả Xo viết cũ đề xuất 6 kiểu nhân cách sinh viên như sau

⮘⮚ Kiểu 1: Là những sinh viên kiệt xuất khi đốI chiếu vớI bốn tiêu chí nói trên, nói cách khác, đây là nhóm ưu tú nhất.

⮘⮚ Kiểu 2: Là những sinh viên có kết quả học tập loạI khá, coi việc có được một nghề nào đó là mục đích duy nhất của việc học tập. Họ quan tâm đến các khoa học trong khuôn khổ chương trình. Nhiệt tình hoạt động xã hộI, gắn bó vớI tập thể, đốI xử tốt vớI bạn bè.

⮘⮚ Kiểu 3: Là những SV học tập xuất sắc. Xem khoa học là phạm vi chủ yếu của hứng thú và hoạt động. Gắn bó vớI tập thể thong qua các hoạt động khoa học. Không tự nguyện tham gia các hoạt động quần chúng

⮘⮚ Kiểu 4: Sức học trung bình khá. Thích các khoa học ngoài chương trình, ít thường xuyên tham gia nghiên cứu khoa học, văn hóa chung hạn chế, đặc biẹt tích cực, say mê trong công tác xã hộI và đờI sống tập thể

⮘⮚ Kiểu 5: Học trung bình, khá. Coi chuyên môn và văn hóa là lĩnh vực hứng thú chủ yếu nhưng ít tham gia tích cực. Miễn cưỡng tham gia các hoạt động xã hộI, gắn bó vớI tập thể bởI những hứng thú cá nhân có tính giảI trí và văn nghệ, có khả năng sang tạo văn hóa nghệ thuật,

⮘⮚ Kiểu 6: Học kém, học vì mốt, không yêu nghề, thụ động tham gia các công tác xã hộI, coi nghỉ ngơi giảI trí là lĩnh vực chủ yếu của hứng thú và hoạt động, gắn bó vớI tập thể cũng chỉ ở phương diện này.

🏶 ***Đặc điểm tập thể sinh viên***:

Tập thể sinh viên là khối cộng đồng những người học trong trường đại học nhằm thực hiện những mục đích có ý nghĩa xã hội với những đặc điểm như sau:

* có hoạt động cơ bản là học tập
* có sự thống nhất về mục đích và động cơ
* có sự đồng nhất tương đối về tuổi, học vấn
* có thời gian hạn định (4 hoặc 5 năm, một số trường cá biệt 6-7 năm)
* có thành phần ổn định
* có tính liên tục chặt chẽ của công tác học tập theo chương trình nhất định
* có trình độ tự quản cao

+ ***Cấu trúc của tập thể sinh viên***

Một tập thể sinh viên có cấu trúc chính thức (hội sinh viên, Chi đoàn thanh niên, các tổ học tập, các lớp) và các cấu trúc không chính rhức (các nhóm bạn bố, các êkip có cùng hứng thú...). Tập thể sinh viên trải qua một số giai đoạn trong quá trình phát triển của mình. Gia đoạ đầu là thờI kỳ sinh viên năm thứ nhất lĩnh hộI mọI yêu cầu, các chuẩn mực, các truyền thống của cuộc sống nhà trường đạI học. Giảng viên và cán bộ nhà trường đạI học là những ngườI giúp cho sinh viên thích ứng vớI hoàn cảnh mớI ở trường đạI học.

Giai đoạn thứ hai được xác định bởI dư luận xã hộI phức tạp, bởI tính tích cực và kế hoạch hoạt động nhằm lấy nghề chuyên môn tương lai. Giai đoạn này lôi cuốn tất cả sinh viên vào hoạt động có tổ chức. Đến cuốI giai đoạn này, những thái độ nhân ái và có tính chất yêu cầu giữa các sinh viên được hình thành, có tinh thần quan tâm đến công việc chung, sẵn sàng tham gia vào các hoạt động cùng nhau, tập thể trở nên độc lập hơn, nhiều kúc không cần sự giúp đỡ của giáo viên vẫn có thể giảI quyết được các công việc của mình.

Giai đoạn tiếp theo, mỗI thành viên của tập thể đã trở thành ngườI thể hiện các yêu cầu xã hội. Đây là giai đoạn thuận lợI nhất cho việc giáo dục nghề nghiệp, khoa học, tinh thần trách nhiệm của ngườI công dân, tính tự giáo dục của tập thể và cá nhân. MỗI sinh viên đều mong muốn thực hiện nhiệm vụ của tập thể và cũng chính là nhiệm vụ của cá nhân vớI sự giúp đỡ tốI đa của bạn bè để đạt tớI mục đích đã định.

Nhóm học tập là trung tâm của công tác giáo dục thanh niên, sinh viên, nó tham gia trực tiếp vào việc hình thành nhân cách ngườI chuyên gia. Nhóm học tập là hạt nhân cơ bản của việc tự quản sinh viên, được tổ chức phù hợp vớI quyền lợI và trách nhiệm của sinh viên. Qua nhóm học tập mà mỗI sinh viên liên hệ được vớI các tập thể khác và vớI xã hội. Thông qua nhóm học tập nền văn hóa nhân loạI, các kinh nghiệm xã hộI được chuyển giao vào mỗI sinh viên và biến chúng thành vốn liếng kinh nghiệm riêng, thành những đặc điểm, những nét nhân cách, những thuộc tính của mỗI sinh viên.

+ Biện pháp hình thành tập thể sinh viên

* Lập ra các nhóm học tập dựa trên sự tương đồng tâm lý giữa các thành viên
* Tạo ra sự thống nhất về giá trị xã hộI, kích thích hoạt động của các phần tử tích cự theo hướng đoàn kết tập thể
* Phát triển tính tự giác, tình bạn và tinh thần hợp tác trong tập thể sinh viên
* Củng cố uy tín của các phần tử tích cực, nâng cao tinh thần gương mẫu của họ, ngăn ngừa và giải quyết công minh về mặt tâm lý các xung đột trong tập thể
* Bảo đảm và quan tâm thường xuyên đến sinh viên, chú ý đến những yêu cầu, nguyện vọng, hứng thú của họ.

***+ Vận dụng vào công tác học sinh sinh viên***

Cần chú ý rằng SV là những ngườI trưởng thành về thể chất, vè nhận thức, về tâm lý, do đó cần phảm xem họ như những ngườI lớn trong mọI hoạt động. Sv là những ngườI có định hướng nghề nghiệp, việc họ vào học một trường nào đó, một ngành nào đó gắn vớI nhu cầu và lợI ich của họ. Vấn đề là dạy học làm sao kích thích được nguyện vọng hướng nghiệp của họ. SV hoàn toàn có khả năng tự học, tự nghiên cứu, tuy nhiên khả năng đó nhiều hay ít còn phục thuộc vào nhiều yếu tố trong đó có cách dạy của GV. Do đó, nắm bắt được đặc điểm tâm lý cũng như nhân cách của sinh viên, việc ứng dụng các phương pháp giảng dạy tiến bộ nhằm giúp cho sinh viên có cách học chủ động, khả năng tự lực tìm kiếm và xử lý thong tin, năng lực tự học và khao khát sáng tạo, ngườI dạy đạI học phảI dạy cho SV cách tìm kiếm và xử lý kiến thức và yêu cầu ở họ khả năng phát hiện và giảI quyết vấn đố nhiều hơn là áp đặt kiến thức. NgườI thầy phảI biết tạo ra sự ưa thích, ham hiểu biết, tìm tòi của ngườI học về thế giớI xung quanh, hướng ngườI hoc có những động cơ học tập rõ ràng và hoàn thành nhiệm vụ học tập. Ngoài ra, phảI tổ chức các hoạt động xã hộI đòi hỏI sự tham gia của tập thể SV, khuyến khích các mốI quan hệ qua lạI trong tập thể, trong nhóm sinh viên, từ đó duy trì được tính ham hiểu biết và không khí tâm lý nhận thức trong nhóm học tập. CuốI cùng là tạo ra được nhưng người SV có năng lực trí tuệ, có khả năng sáng tạo và thích ứng, có khả năng hành động để có thể lập nghiệp, có năng lực tự học, tự nghiên cứu để có thể học thường xuyên, suốt đời. Có năng lực quốc tế (ngoạI ngữ, văn hóa toàn cầu) để có khả năng hộI nhập.

**Câu 12. Cấu trúc tâm lý của hoạt động sư phạm, các phẩm chất của nhà giáo đại học**

Cấu trúc tâm lý hoạt động của nhà sư phạm được xác định như là mối liên hệ lẫn nhau và tính kế tục trong các hành động của nhà sư phạm nhằm đạt được những mục đích đã đề ra thông qua việc giải quyết các nhiệm vụ sư phạm. Trong cấu trúc có 5 thành phần chức năng: nhận thức, thiết kế, cấu trúc, giao tiếp và tổ chức

* Nhận thức bao gồm các hành động có liên quan đến việc tích lũy tri thức và phương tiện đạt được nó, và các kỹ năng tìm tòi tri thức. Chẳng hạn như: kỹ năng nghiên cứu một nội dung khoa học nào đó và phương pháp tác động (chuyển tải, truyền đạt) đến nguời khác; kỹ năng tìm hiểu những đặc điểm lứa tuổi và loại hình cá thể; kỹ năng tìm hiểu những đặc điểm lứa tuổi và loại hình cá thể; kỹ năng tự phân tích và đánh giá quá trình cùng kết quả hoạt động của bản thân.
* Thiết kế bao gồm những hành động liên quan đến việc lập kế hoạch để thực hiện các nhiệm vụ sư phạm và nghiên cứu được giao cũng như cách giải quyết các nhiệm vụ đó. Có thể dẫn chứng một số kỹ năng sau: (a) kỹ năng dự kiến các hoạt động của sinh viên; (b) kỹ năng xây dựng kế hoạch giáo dục và giảng dạy; (c) Kỹ năng thiết kế các biện pháp hình thành hứng thứ học tập và hứng thú nghề nghiệp cho sinh viên; (d) kỹ năng xây dựng biện pháp và tổ chức kiểm tra đánh giá hoạt động của sinh viên
* Thành phần cấu trúc bao gồm các hành động liên quan đến việc lựa chọn, sắp xếp nội dung thông tin học tập và giáo dục trong bài giảng, xêmina và các biện pháp khác. Thành phần này biểu hiện trong các kỹ năng: (a) Kỹ năng lựa chọn, sắp xếp nội dung thông tin cần truyền đạt đến sinh viên; (b) kỹ năng dự kiến hoạt động lĩnh hội của sinh viên; (c) kỹ năng dự kiến hành vi ứng xử trong quá trình tác động tơi sinh viên
* Thành phần giao tiếp bao gồm những hành động liên quan tới việc hình thành mối quan hệ hợp lý, có tính giáo dục giữa giảng viên và sinh viên. Thành phần này bao gồm các kỹ năng như (a) Kỹ năng thiết lập mối quan hệ đúng đắn với những đối tượng tác động của giảng viên; (b) Kỹ năng xây dựng mối quan hệ đúng đắn với lãnh đạo (theo chiều dọc) và đồng nghiệp (theo chiều ngang); (c) Kỹ năng phối hợp hoạt động có tính chuyên môn hẹp của bản thân với những vấn đề về vĩ mô.
* Thành phần tổ chức gồm những hành động thực tiễn, tư tưởng, giáo dục để tổ chức cụ thể mối quan hệ trong hoạt động sư phạm (và hoạt động khác) giữa giảng viên và sinh viên. Thành phần này bao gồm các kỹ năng sau: (a) Tổ chức thông tin thông báo; (b) tổ chức các hoạt động của sinh viên; (c) Tự tổ chức hoạt động của bản thân trong mối quan hệ với sinh viên và người khác

Cấu trúc tâm lý của hoạt động sư phạm thay đổi theo trình độ tay nghề của giảng viên. Tay nghề sư phạm được biểu hiện ở bề ngoài và trong nhân cách

Những biểu hiện bên ngoài của tay nghề sư phạm là: (a) trình độ thực hiện hoạt động sư phạm; (b) Chất lượng hoạt động sư phạm; (c) ứng xử phù hợp trong các tình huống sư phạm; (d) mức độ đạt kết quả của sinh viên

Những biểu hiện bên trong của tay nghề sư phạm là: (a)các phẩm chất nghề nghiệp (xu hướng và năng lực nghề nghiệp); (b) Thái độ tích cực với lao động sư phạm; (c) Hứng thú và lòng yêu nghề sư phạm; (d) Năng lực sư phạm

Có 5 mức độ tay nghề hay trình độ hoạt động nghiệp vụ sư phạm của giảng viên:

* Mức độ tối thiểu (trình độ tái tạo): truyền đạt tri thức đã biết
* Mức độ thấp (trình độ thích nghi): truyền đạt và cải biến thông tin phù hợp với đối tượng
* Mức độ trung bình (trình độ mô hình hóa cục bộ): có khả năng hình thành ở sinh viên những tri thức – kỹ năng – kỹ xảo vững chắc theo từng phần của giáo trình hay chuyên đề
* Mức độ cao (trình độ mô hình hóa hệ thống tri thức): có khả năng hình thành ở SV những tri thức – kỹ năng – kỹ xảo vững chắc theo toàn bộ giáo trình và chương trình cơ bản thuộc bộ môn mình giảng dạy
* Mức độ cao nhất (trình độ mô hình hóa hệ thống hoạt động): có khả năng sử dụng bộ môn khoa học do mình đảm trách như một công cụ hình thành nhân cách của sinh viên; có khả năng hình thành tư duy sáng tạo cho sinh viên; hình thành ở họ khả năng khai thác độc lập tri thức mới và khả năng vận dụng chúng trong điều kiện hoạt động mới

**Phẩm chất của giảng viên**

Giảng viên Đh thực hiện hai chức năng: giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Do đó, ngoài phẩm chất và năng lực chung cho các chuyên gia, họ phải có hai phẩm chất năng lực có ý nghĩa nhất đối với hoạt động giáo dục ở đại học là xu hướng nghề nghiệp sư phạm và năng lực sư phạm; xu hướng nghề nghiệp nghiên cứu khoa học và năng lực nghiên cứu khoa học.

Giảng viên đại học là người không chỉ có khả năng giúp sinh viên phát hiện và giải quyết những vấn đề chuyên môn sâu của một ngành học mà còn là người gắn bó với nghiên cứu khoa học; tức là người biết nghiên cứu để hướng dẫn sinh viên nghiên cứu

Sau đây là một trong số các đặc điểm cần có của một GV đại học:

1. Hiểu cách học của sinh viên
2. Các hoạt động liên quan đến phát triển của sinh viên
3. Tận tâm với công việc và sẵn sàng trao đổi học thuật với đồng nghiệp
4. Thường xuyên cập nhật kiến thức chuyên môn nghiệp vụ

**Câu 13: Giao tiếp sư phạm**

Giao tiếp là hoạt động trong đó người này tiếp xúc và đối tác với người kí để có sự truyền thông tâm lý cho nhau hoặc để cùng nhau thực hiện một hoạt động nào đó sau khi đã có sự truyền thông tâm lý

Giao tiếp là sự vận động và sự hiểu biết của những quan hệ xã hội. Giao tiếp cũng là thước đo tính chất của các quan hệ xã hội, quan hệ giữa các cá thể người với nhau

Giao tiếp sư phạm là một loại hình giao tiếp chuyên biệt giữa một bên là nhà giáo dục và một bên là người được giáo dục. Sẽ không có hoạt đônggj sư phạm nếu không có giao tiếp sư phạm

Nội dung của giao tiếp sư phạm là quá trình trao đổi những thông tin (quá trình truyền thông tâm lý) khoa học, nghề nghiệp, là sự tác động có tính giáo dục giữa các nhân cách trong hoạt động cùng nhau của giảng viên và sinh viên. Có thể nói giao tiếp là phương tiện quan trọng để giải quyết các nhiệm vụ học tập, để bảo đảm tổ chức hệ thống những nguyên tắc quan hệ giữa giảng viên và sinh viên nhằm đạt hiệu quả giáo dục và giảng dạy. Giao tiếp cũng là quá trình và hình thành nhân cách của người chuyên gia tương lai

Có thể định nghĩa: giao tiếp sư phạm là những nguyên tắc, những biện pháp và cách thức tác động lẫn nhau giữa nhà giáo dục với sinh viên mà nội dung của nó là trao đổi thông tin, chỉ định các tác động giáo dục-học tập, tổ chức mối quan hệ sư-đệ và cũng là sự “chuyển giao” nhân cách nhà giáo dục cho người học. Quá trình giao tiếp sư phạm được thực hiện bằng phương tiện ngôn ngữ.

Các giai đoạn giao tiếp sư phạm

+ Giai đoạn định hướng trước khi giao tiếp: trong giai đoạn này, nhà giáo dục mô hình hóa hoạt động giao tiếp với sinh viên khi chuẩn bị cho hoạt động giảng dạy sắp diễn ra

+ Giai đoạn mở đầu quá trình giao dịch: nhà giáo dục tổ chức giao tiếp trực tiếp với sinh viên ngay lúc đầu tiên tiếp xúc với họ

+ Giai đoạn điều khiển giao tiếp: là giai đoạn điều chỉnh, điều khiển và phát triển quá trình giao tiếp. Đây chính là giai đoạn người giảng viên tìm các biện pháp phù hợp trong hoạt động cùng nhau của giảng viên và sinh viên. Việc điều khiển quá trình sư phạm được phát triển bởi phương pháp giảng dạy phù hợp với các nguyên tắc giao tiếp. Cần lưu ý rằng, ngoài yêu cầu sư phạm còn có các yêu cầu tâm lý xã hội đối với bài giảng, chúng được giải quyết bằng quá trình giao tiếp sư phạm

+ Giai đoạn kết thúc giao tiếp: Kết thúc sự giao tiếp và phân tích, đánh giá các giao tiếp đã thực hiện ở ba giai đoạn trước, đặc biệt cần đối chiếu với những dự kiến ở giai đoạn thứ nhất, trên cơ sở đó chuẩn bị cho chu kỳ hoạt động giao tiếp tiếp sau

**Một số đặc điểm giao tiếp sư phạm ở trường đại học**

Giao tiếp sư phạm ở đại học có đặ trưng quan trọng là tiứnh “tiền đồng nghiệp” giữa giảng viên và sinh viên-những chuyên gia tương lai; làm giảm sự ngăn cách giữa giảng viên và sinh viên. Do đó để giao tiếp sư phạm ở đại học đạt hiệu quả cao, cần đáp ứng một số yêu cầu sau:

* *Phải kết hợp giữa yếu tố “cho điểm” với yếu tố cộng tác trong quá trình giáo dục*
* *Hình thành tình cảm nghề nghiệp giữa giảng viên và sinh viên*
* *Chú ý đến sự phát triển tự ý thức của sinh viên; tránh những tác động độc đoán, áp đặt trong giảng dạy giáo dục*
* *Chú ý tạo hứng thú nghề nghiệp cho sinh viên, tăng cường thực hiện giao tiếp sư phạm thông qua hệ thống các hoạt động giáo dục cụ thể. Tạo khả năng nâng cao tính tích cực xã hội. Tạo điều kiện để giảng viên và sinh viên có thể giao tiếp ngoài khuôn viên giảng đường, phòng thí nghiệm...cùng sinh hoạt văn hóa nghệ thuật, camping, picnic...*
* *Tích cực đưa sinh viên vào các hoạt động nghiên cứu khoa học* *và tạo điều kiện để họ cùng là việc với giảng viên trong nghiên cứu khoa học*

**Phong cách giao tiếp sư phạm**

Phong cách giao tiếp sư phạm là toàn bộ hệ thống những phương pháp, thủ thuật tiếp nhận, phản ứng, hành động tương đối ổn định và bền vững của nhà giáo dục trong quá trình tiếp xúc với người được giáo dục để thực hiện nhiệm vụ truyền đạt tri thức – kỹ năng – kỹ xảo – nghề nghiệp và phát triển nhân cách toàn diện của người được giáo dục

Để đạt hiệu quả giao tiếp sư phạm, cần chú ý đến các nguyên tắc: (i) tôn trọng nhân cách của đối tượng giao tiếp; (ii) Thiện ý trong giao tiếp; (iii) Vô tư, công bằng đối với các đối tượng giao tiếp; (iv) đồng cảm với đối tượng giao tiếp

Có 3 kiểu phong cách giao tiếp sư phạm thường thấy: (a) Phong cách độc đoán; giảng viên này thường không tuân thủ các nguyên tắc trên, vì thế các giảng viên này gặp khó khăn trong việc thiết lập mối quan hệ với sinh viên; (b) phong cách tự do: thể hiện tính linh hoạt quá mức của giảng viên trong giao tiếp với sinh viên, họ không làm chủ được diễn biến tâm lý của mình, họ tuy dễ dàng thiết lập quan hệ với SV nhưng cũng dễ bị nhờn, giảm sút uy tín, giao tiếp không được điều khiển trọn vẹn; (c) Phong cách dân chủ: người có phông cách này là người tuân thủ các nguyên tắc giao tiếp sư phạm nói trên, họ thường dễ dàng thiết lập quan hệ tốt với sinh viên và đạt hiệu quả cao trong hoạt động sư phạm

**Câu 14: Quá trình dạy học và thay đổi nhân tố làm thay đổi quá trình dạy học ở VN**

Dạy học là 2 mặt của một quá trình luôn tác động qua lại, bổ sung cho nhau, quy định lẫn nhau, thâm nhập vào nhau thông qua hoạt động cộng tác nhằm tạo cho người học khả năng phát triển trí tuệ, góp phần hoàn thiện nhân cách. Bản chất của quá trình dạy học là một hệ toàn vẹn và có thể sơ đồ hóa như dưới đây:

Học là một quá trình tự biến đổi mình và làm phong phú mình bằng cách chọn và xử lý thông tin từ môi trường xung quanh

Dạy là việc giúp cho người học tự mình chiếm lĩnh những kiến thức, kỹ năng và hình thành hoặc tăng cường thái độ, tình cảm.

Trên cơ sở mục đích và nhiệm vụ dạy học, người thầy thiết kế nội dung, lựa chọn phương pháp và phương tiện để truyền đạt đến người học trong mối quan hệ tương tác thầy-trị, dạy – học. Người thầy sẽ điều khiển hoạt động học để người học lĩnh hội, người học sẽ lĩnh hội, biến nội dung thu nhận thành nội dung của mình dưới sự điều khiển của thầy. Ngoài ra, hoạt động của người học chịu sự ảnh hưởng của mục đích và nhiệm vụ học tập. Tùy vào mục đích và nhiệm vụ mà người học sẽ có cách học tập khác nhau.

Kết quả của quá trình dạy học sẽ được phản ảnh ở kết quả mà học sinh lĩnh hội được. Kết quả này sẽ khiến cho người học xem xét lại cách thức học tập của mình (liên hệ ngược trong). Kết quả cũng là cơ sở để điều chỉnh mục đích, nhiệm vụ của hoạt động dạy học. Khi mụch đích và nhiệm vụ thay đổi, cả quá trình dạy học sẽ thay đổi.

Dạy

Mục đích

Nhiệm vụ

Học

Kết quả

Nội dung

Phương tiện

Phương pháp

Liên hệ ngược trong

Liên hệ ngược ngoài

**Thay đổi quá trình dạy học ở nước ta:**

1. Sự cần thiết phải thay đổi quá trình dạy học ở nước ta:

* Nước ta có nền giáo dục lạc hậu hơn so với các nước trong khu vực và trên thế giới
* Thời đại thông tin, và sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ kỹ thuật đã thay đổi cách dạy và học: nội dung thông tin trở nên kém quan trọng với người học mà họ mà cần phương pháp, kỹ năng tự thu thập thông tin, tự học hỏi vì thế giới thay đổi rất nhanh
* mục tiêu, nhiệm vụ thay đổi

1. Thay đổi từ khâu nào đầu tiên?

Mục đích và nhiệm vụ là cơ sở cho quá trình dạy học nhưng thay đổi mục đích nhiệm vụ cũng khó thay đổi cả quá trình dạy học do sự trì trệ của người học và người dạy. Vậy để có thể thay đổi quá trình dạy học ở nước ta, thay đổi cách đánh giá sẽ tạo thành cơ hích vì nó sẽ làm thay đổi tất cả các quá trình:

* Người học sẽ thay đổi cách học (liên hệ ngược trong) để phù hợp với cách đánh giá mới sao cho kết quả đạt cao nhất.
* Người dạy cũng phải thay đổi cách dạy, tức phải thay đổi nội dung, phương pháp và phương tiện nhằm đạt kết quả cao nhất.
* Ví dụ:

**Câu 15. Đổi mới dạy học và Đổi mới phương pháp giảng dạy**

Đổi mới dạy học:

Theo qua điểm truyền thống, dạy học được quan niệm là quá trình người thầy truyền thụ kiến thức cho người học. Tuy nhiên ngày nay quan niệm đó đã không còn phù hợp do:

+ Trước đây lượng kiến thức của nhân loại còn ít nên người thầy có thể có lượng kiến thức hợp lý trong lĩnh vực giảng dạy của mình để truyền đạt cho người học. Tuy nhiên lượng kiến thức nhân loại tăng với mức độ chóng mặt nên người thầy không thể nắm bắt hết khối lượng kiến thức quá nhiều. Mặt khác kiến thức thay đổi nhanh chóng nên kiến thức mà người thầy truyền đạt nhanh chóng bị lạc hậu.

+ Với sự thay đổi của khoa học công nghệ nên thông tin đã trở nên sẵn có từ nhiều nguồn khác nhau, người học có thể

Đổi mới phương pháp dạy học:

Có thể nói ngay rằng khái niệm phương pháp dạy học bị chi phối bởi quan niệm dạy và học. Nếu quan niệm dạy học là truyền thụ và thu nhận kiến thức thì phương pháp dạy học là cách thức truyền đạt và thu nhận kiến thức.

Phương pháp giảng dạy có nhiều khái niệm khác nhau nhưng nhìn chung có các dấu hiệu đặc trưng sau đây:

* Nó phản ảnh sự vận động của quá trình nhận thức của học sinh nhằm đạt được mục đích dạy học
* Phản ảnh sự vận động của nội dung và sự chiếm lĩnh nội dung dạy học
* Phản ảnh cách thức trao đổi thông tin trong quá trình dạy học
* Phản ảnh cách thức điều khiển, chỉ đạo, tổ chức hoạt động nhận thức theo một quy trình nhất định

Khi nói đến PPDH thuộc loại sư phạm tích cực hay không tích cực người ta nói đến mức độ cộng tác hay tương tác giữa người học và người dạy.

Theo Jean Vial, hoạt động dạy học chủ yêu quyết định bởi 3 yếu tố tạo thành 3 đỉnh của một tam giác, 3 yếu tố đó là:

Nội dung dạy học (khách thể)

Người dạy (tác nhân)

Người học (chủ thể)

Ba yếu tố này có các cấp độ khác nhau và sự tương tác của chúng ở từng cấp độ sẽ tương ứng với phương pháp dạy học tương ứng. Có thể sơ đồ hóa tam giác dạy học đó như sau:

Tương ứng với N1, G1, H1 sẽ là PP1; Tương ứng với N2, G2, H2 sẽ là PP2; Tương ứng với N3, G3, H3 sẽ là PP3

* + N1 được ký hiệu khi nội dung dạy học là lặp lại, cứng nhắc; G1 được ký hiệu vai trò áp đảo của giáo viên; H1 được ký hiệu cho việc người học chỉ biết thuộc lòng những điều giáo viên truyền đạt. Tương ứng với 3 yếu tố đó sẽ là PP1 tức là ứng với các phương pháp dạy học thuộc loại phương pháp giáo điều
  + N2 được ký hiệu cho nội dung dạy học có tính chất ghi nhớ, tái hiện lại “tầm chương, trích cơ”; G2 được ký hiệu cho mức độ giáo viên chỉ thực hiện chức năng truyền đạt một chiều những điều sách vở; H2 người học luôn trong trạng thái thụ động. Tương ứng với PP2 là phương pháp mà loài người từ thời xa xưa mà ngày nay người ta gọi nó thuộc loại “cổ truyền”
  + N3 dạy học với nội dung tái tạo; H3, G3 ký hiệu cho mức độ người giáo viên biết tổ chức quá trình nhận thức cho người học và làm tốtvai trì trọng tài cố vấn của mình; H3 được ký hiệu cho mức độ người học tích cực, chủ động lĩnh hội và có thể tái tạo được nội dung dạy học. PP3 được gọi là **phương pháp sư phạm tích cực. PP** sư phạm tích cực thỏa mãn 3 yếu tố:

+ Người dạy không chỉ làm tốt chức năng truyền đạt những cái mà người học cần mà còn biết tổ chức quá trình nhận thức cho người học để người học có thể tích cực chủ động chiếm lĩnh nội dung học tập

+ Người học phải có tâm thể tích cực chủ động biến quá trình đào tạo thành quá trình tự đào tạo

+ Nội dung dạy học không chỉ có kiến thức mà bao hàm cả phương pháp nhận thức kiến thức đó

*Hiện nay, khi quan niệm về dạy học đã thay đổi theo hướng là quá trình trợ giúp người học chiếm lĩnh nội dung thì phương pháp dạy học gắn liền với qui trình, cách thức tổ chức quá trình nhận thức cho người học, tức là vai trò của người học được nâng cao hơn. Phương pháp giảng dạy cần phải đổi mới theo hướng phương pháp sư phạm tích cực. Các phương pháp dạy học tích cực:*

+ Vấn đáp tìm tòi

+ Dạy học đặt và giải quyết vấn đề

+ Dạy học hợp tác trong nhóm nhỏ

+ Dạy học theo lý thuyết kiến tạo

+ Dạy học theo cách tổng kết thực tiễn, sử dụng kết quả nghiên cứu khoa học

+ Một số phương pháp khác: trò chơi, đóng vai, mô phỏng, động não, trao đổi nhóm, bể cá, kim tự tháp, tranh luận, nghiên cứu trường hợp...

**Điều 14**: Quản lý nhà nước về giáo dục

Nhà nước thống nhất quản lý hệ thống giáo dục quốc dân về mục tiâu, chương trình, nội dung, kế hoạch giáo dục, tiâu chuẩn nhà giáo, quy chế thi cứ, hệ thống văn bằng, chứng chỉ, tập trung quản lý chất lượng giáo dục, thực hiện phân cụng, phân cấp quản lý giáo dục, tăng cường quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của cơ sở giáo dục.

**Điều 99**: Nội dung quản lý nhà nước về giáo dục

Nội dung quản lý nhà nước về giáo dục bao gồm:

1. Xây dựng và chỉ đạo thực hiện chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chính sách phát triển giáo dục
2. Ban hành và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật về giỏo dục, ban hành điều lệ nhà trường, ban hành quy định về tổ chức và hoạt động của cơ sở giáo dục khác;
3. Quy định mục tiâu, chương trình, nội dung giáo dục, tiâu chuẩn nhà giỏo, tiâu chuẩn cơ sở vật chất và thiết bị trường học, việc biân soạn, xuất bản, in và phát hành sách giáo khoa, giáo trình, quy chế thi cử và cấp văn bằng, chứng chi;
4. Tổ chức, quản lý việc bảo đảm chất lượng giáo dục và kiểm định chất lượng giáo dục
5. Thực hiện cụng tác thống kê, thĩng tin về tổ chức và hoạt động giáo dục
6. Tổ chức bộ máy quản lý giáo dục
7. Tổ chức, chỉ đạo việc đào tạo, bồi dưỡng, quản lý nhà giỏo và cán bộ quản lý giáo dục
8. Huy động, quản lý, sử dụng các nguồn lực để phát triển sự nghiệp giáo dục
9. Tổ chức, quản lý cơng tác nghiân cứu, ứng dụng khoa học, cụng nghệ trong lĩnh vực giáo dục
10. Tổ chức, quản lý cụng tác hợp tác quốc tế về giáo dục
11. Quy định việc tặng danh hiệu vinh dự cho người cú nhiều cụng lao đối với sự nghiệp giáo dục
12. Thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về giáo dục, giải quyết khiếu nại , tố cáo và xử lý các hành vi vi phạmvề pháp luật.

**Điều 100**. Cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục

1. Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về giáo dục

Chính phủ trình Quốc hội trước khi quyết định những chủ trương lớn có ảnh hưởng đến quyền và nghĩa vụ học tập của cơng dân trong phạm vi cả nước, những chủ trương về cải cỏch nội dung chương trình của một cấp học; hằng năm báo cáo Quốc hội về hoạt động giỏo dục và việc thực hiện ngõn sách giáo dục

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về giáo dục
2. Bộ, cơ quan ngang bộ phối hợp với Bộ giáo dục và Đào tạo thực hiện quản lý nhà nước về giáo dục theo thẩm quyền
3. UBND các cấp thực hiện quản lý nhà nước về giáo dục theo sự phân cụng của Chính phủ và cú trách nhiệm đảm bảo các điều kiện về đội ngũ nhà giáo, tài chớnh, cơ sở vật chất, thiết bị dạy học của cỏc trường cụng lập thuộc phạm vi quản lý, đáp ứng yâu cầu mở rộng quy mơ, nõng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục tại địa phương.

**Phần I:**

**Câu 1: Đồng chí hiểu thế nào là cán bộ, công chức? Chế độ công chức dự bị được quy định nh­ thế nào trong pháp lệnh cán bộ, công chức? So sánh sự giống nhau và khác nhau giữa công chức và công dân?**

**Trả lời:**

**A. Đ/c hiểu thế nào là cán bộ, công chức?**

Tại chương I, Pháp lệnh công chức quy định nh­ sau:

**Điều 1**

1. Cán bộ, công chức quy định tại Pháp lệnh này là công dân Việt Nam, trong biên chế, bao gồm;

a) Những người do bầu cử để đảm nhiệm chức vụ theo nhiệm kỳ trong cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương; ở tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh); ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện);

b) Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc được giao nhiệm vụ thường xuyên làm việc trong tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện;

c) Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào một ngạch công chức hoặc giao giữ một công vụ thường xuyên trong các cơ quan nhà nước ở Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện;

d) Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào một ngạch viên chức hoặc giao giữ một nhiệm vụ thường xuyên trong đơn vị sự nghiệp của Nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;

đ) Thẩm phán Tòa án nhân dân, Kiểm sát viên Viện Kiểm sát nhân dân;

e) Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc được giao nhiệm vụ thường xuyên làm việc trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; làm việc trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp;

g) Những người do bầu cử để đảm nhiệm chức vụ theo nhiệm kỳ trong Thường trực Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân; Bí thư, Phó bí thư Đảng ủy; người đứng đầu tổ chức chính trị - xã hội xã, phường, thị trấn (sau đây gọi chung là cấp xã);

h) Những người được tuyển dụng, giao giữ một chức danh chuyên môn nghiệp vụ thuộc Uỷ ban nhân dân cấp xã.

2. Cán bộ, công chức quy định tại các điểm a, b, c, đ, e, g và h khoản 1 Điều này được hưởng lương từ ngân sách nhà nước; cán bộ, công chức quy định tại điểm d khoản 1Điều này được hưởng lương từ ngân sách nhà nước và các nguồn thu sự nghiệp theo quy định của pháp luật."

**Điều 2**

Cán bộ, công chức là công bộc của nhân dân, chịu sự giám sát của nhân dân, phải không ngừng rèn luyện phẩm chất đạo đức, học tập nâng cao trình độ và năng lực công tác để thực hiện tốt nhiệm vụ, công vụ được giao.

**Điều 3**

Cán bộ, công chức ngoài việc thực hiện các quy định của Pháp lệnh này, còn phải tuân theo các quy định có liên quan của Pháp lệnh chống tham nhũng, Pháp lệnh thực hành tiết kiệm, chống lãng phí và các văn bản pháp luật khác.

**Điều 4**

Công tác cán bộ, công chức đặt dưới sự lãnh đạo thống nhất của Đảng Cộng sản Việt Nam, bảo đảm nguyên tắc tập thể, dân chủ đi đôi với phát huy trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị.

**Điều 5**

1. Ủy ban Thường vụ Quốc hội, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội quy định cụ thể việc áp dụng Pháp lệnh này đối với những người do bầu cử không thuộc đối tượng quy định tại điểm a và điểm g khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh này.

2. Chính phủ quy định cụ thể việc áp dụng Pháp lệnh này đối với sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân; sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân; thành viên Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng và những cán bộ quản lý khác trong các doanh nghiệp nhà nước."

***"Điều 5a.***

Chính phủ quy định chức danh, tiêu chuẩn, nghĩa vụ, quyền lợi, những việc không được làm và chế độ, chính sách khác đối với cán bộ, công chức cấp xã quy định tại điểm g và điểm h khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh này."

***"Điều 5b.***

1*.* Chế độ công chức dự bị được áp dụng trong cơ quan, tổ chức sử dụng cán bộ, công chức quy định tại điểm b và điểm c khoản 1Điều 1 của Pháp lệnh này. Người được tuyển dụng làm công chức dự bị phải có đủ tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định của pháp luật.

2. Căn cứ vào các quy định của Pháp lệnh này, Chính phủ quy định chế độ tuyển dụng, sử dụng, nghĩa vụ, quyền lợi, những việc không được làm và chế độ, chính sách khác đối với công chức dự bị."

**B. Chế độ công chức dự bị được quy định tại điều 5b, Chương I của Pháp lệnh CBCC năm 2003:**

***"Điều 5b.***

1*.* Chế độ công chức dự bị được áp dụng trong cơ quan, tổ chức sử dụng cán bộ, công chức quy định tại điểm b và điểm c khoản 1Điều 1 của Pháp lệnh này. Người được tuyển dụng làm công chức dự bị phải có đủ tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định của pháp luật.

2. Căn cứ vào các quy định của Pháp lệnh này, Chính phủ quy định chế độ tuyển dụng, sử dụng, nghĩa vụ, quyền lợi, những việc không được làm và chế độ, chính sách khác đối với công chức dự bị."

**C. Hãy so sánh sự giống và khác nhau giữa CBCC với công dân.**

CBCC và công dân có những điểm giống nhau và khác nhau như sau:

**1. Sự giống nhau:**

- CBCC và công dân đều là công dân nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, có Quốc tịch Việt Nam, có địa chỉ thường trú tại Việt Nam.

- CBCC và công dân đều phải thực hiện mọi nghĩa vụ và được hưởng quyền lợi của công dân được quy định tại Hiến pháp nước CHXHCN Việt Nam; quyền của công dân không tách rời nghĩa vụ của công dân *(theo điều 51, Hiến pháp nước CHXHCNVN);*

*-* Đều được bỡnh đẳng trước pháp luật.

- Có quyền khiếu nại, quyền tố cáo với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền về những việc làm trái pháp luật của cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội, đơn vị vũ trang hoặc bất cứ cá nhân nào.

- Được pháp luật bảo hộ về tính mạng, sức khoẻ, danh dự và nhân phẩm.

- Có quyền tham gia các hoạt động chính trị xã hội theo quy định của pháp luật, được quyền nghiên cứu khoa học, sáng tác;

- Trung thành với Tổ quốc, tôn trọng và bảo vệ tài sản của Nhà nước và lợi ích công cộng.

- Được quyền tham gia bầu cử, ứng cử vào Quốc hội, H§ND theo quy định của pháp luật.

- Có quyền tự do tín ngưỡng, tôn giáo…

**2. Sự khác nhau:**

- CBCC ngoài việc thực hiện những nghĩa vụ của người công dân, còn phải thực hiện những nghĩa vụ của người cán bộ, công chức được quy định từ điều 6 đến điều 8 của Pháp lệnh cán bộ công chức năm 2003;

- CBCC ngoài việc được hưởng quyền lợi của người công dân quy định trong Hiến pháp, còn được hưởng quyền lợi của người CBCC được quy định từ điều 9 đến điều 14 của Pháp lệnh cán bộ công chức năm 2003;

- CBCC ngoài việc thực hiện những nghĩa vụ của công dân và người CBCC còn phải tuân theo quy định về những việc CBCC không được làm *(từ điều 15 đến điều 20, chương III, pháp lệnh công chức).*

Trên đây là một số điểm giống nhau và khác nhau cơ bản giữa CBCC và công dân.

**Câu 2: Trong pháp lệnh cán bộ, công chức:**

**Tuyển dụng cán bộ công chức, quyền và quyền lợi của cán bộ công chức được quy định nh­ thế nào?**

**Trả lời:**

**A. Tuyển dụng cán bộ công chức được quy định** tại Điều 23. Điều 24 Mục 2, Chương IV, Pháp lệnh CBCC năm 2003.

**Điều 23**

1. Khi tuyển dụng cán bộ, công chức quy định tại các điểm b, c, đ, e và h khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh này, cơ quan, tổ chức phải căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí công tác của chức danh cán bộ, công chức và chỉ tiêu biên chế được giao.

2. Khi tuyển dụng cán bộ, công chức quy định tại điểm d khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh này, đơn vị sự nghiệp phải căn cứ vào nhu cầu công việc, kế hoạch biên chế và nguồn tài chính của đơn vị.

Việc tuyển dụng được thực hiện theo hình thức hợp đồng làm việc.

3. Người được tuyển dụng làm cán bộ, công chức quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh này phải qua thực hiện chế độ công chức dự bị.

4. Người được tuyển dụng phải có phẩm chất đạo đức, đủ tiêu chuẩn và thông qua thi tuyển; đối với việc tuyển dụng ở các đơn vị sự nghiệp, vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo hoặc để đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ở vùng dân tộc ít người thì có thể thực hiện thông qua xét tuyển.

Chính phủ quy định cụ thể chế độ thi tuyển và xét tuyển."

**Điều 24**

Việc tuyển chọn và bổ nhiệm Thẩm phán Toà án nhân dân, Kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân được thực hiện theo quy định của Luật tổ chức Toà án nhân dân, Pháp lệnh về Thẩm phán và Hội thẩm Toà án nhân dân, Luật tổ chức Viện kiểm sát nhân dân và Pháp lệnh về Kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân.

**B. Cán bộ, công chức có các quyền lợi sau:**

Từ điều 9 đến điều 14, Chương II, Pháp lệnh CBCC năm 2003 quy định nh­ sau:

**Điều 9**

Cán bộ, công chức có các quyền lợi sau đây:

1. Được nghỉ hàng năm theo quy định tại Điều 74, Điều 75 khoản 2, khoản 3 Điều 76 và Điều 77, nghỉ các ngày lễ theo quy định tại Điều 73 và nghỉ việc riêng theo quy định tại Điều 78 của Bộ luật lao động;

2. Trong trường hợp có lý do chính đáng được nghỉ không hưởng lương sau khi được sự đồng ý của người đứng đầu cơ quan, tổ chức sử dụng cán bộ, công chức;

3. Được hưởng các chế độ trợ cấp bảo hiểm xã hội, ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thai sản, hưu trí và chế độ tử tuất theo quy định tại các điều 107, 142, 143, 144, 145 và 146 của Bộ luật lao động;

4. Được hưởng chế độ hưu trí, thôi việc theo quy định tại Mục 5 Chương IV của Pháp lệnh này;

5. Cán bộ, công chức là nữ còn được hưởng các quyền lợi quy định tại khoản 2 Điều 109, các điều 111, 113, 114, 115, 116 và 117 của Bộ luật lao động;

6. Được hưởng các quyền lợi khác do pháp luật quy định.

**Điều 10**

Cán bộ, công chức được hưởng tiền lương tương xứng với nhiệm vụ, công vụ được giao, chính sách về nhà ở, các chính sách khác và được bảo đảm các điều kiện làm việc.

Cán bộ, công chức làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, hải đảo hoặc làm việc trong các ngành, nghề độc hại, nguy hiểm được hưởng phụ cấp và chính sách ưu đãi do Chính phủ quy định.

**Điều 11**

Cán bộ, công chức có quyền tham gia hoạt động chính trị, xã hội theo quy định của pháp luật; được tạo điều kiện để học tập nâng cao trình độ, được quyền nghiên cứu khoa học, sáng tác; được khen thưởng khi hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, công vụ được giao.

**Điều 12**

Cán bộ, công chức có quyền khiếu nại, tố cáo, khởi kiện về việc làm của cơ quan, tổ chức, cá nhân mà mình cho là trái pháp luật đến các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền theo quy định của pháp luật.

**Điều 13**

Cán bộ, công chức khi thi hành nhiệm vụ, công vụ được pháp luật và nhân dân bảo vệ.

**Điều 14**

Cán bộ, công chức hy sinh trong khi thi hành nhiệm vụ, công vụ được xem xét để công nhận là liệt sĩ theo quy định của pháp luật.

Cán bộ, công chức bị thương trong khi thi hành nhiệm vụ, công vụ thì được xem xét để áp dụng chính sách, chế độ tương tự như đối với thương binh

**Câu 3: Những việc cán bộ, công chức không được làm? Việc xét nâng ngạch, nâng bậc lương trước thời hạn được thực hiện nh­ thế nào? Đào tạo – Bồi dưỡng được quy định nh­ thế nào trong pháp lệnh cán bộ công chức?**

**Trả lời:**

**A. Từ điều 15 đến Điều 20, Chương III, Pháp lệnh cán bộ công chức năm 2003 quy định những việc CBCC không được làm nh­ sau:**

**Điều 15**

Cán bộ, công chức không được chây lười trong công tác, trốn tránh trách nhiệm hoặc thoái thác nhiệm vụ, công vụ; không được gây bè phái, mất đoàn kết, cục bộ hoặc tự ý bỏ việc.

**Điều 16**

Cán bộ, công chức không được cửa quyền, hách dịch, sách nhiễu, gây khó khăn, phiền hà đối với cơ quan, tổ chức, cá nhân trong khi giải quyết công việc.

**Điều 17**

Cán bộ, công chức không được thành lập, tham gia thành lập hoặc tham gia quản lý, điều hành các doanh nghiệp tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, công ty hợp danh, hợp tác xã, bệnh viện tư, trường học tư và tổ chức nghiên cứu khoa học tư.

Cán bộ, công chức không được làm tư vấn cho các doanh nghiệp, tổ chức kinh doanh, dịch vụ và các tổ chức, cá nhân khác ở trong nước và nước ngoài về các công việc có liên quan đến bí mật nhà nước, bí mật công tác, những công việc thuộc thẩm quyền giải quyết của mình và các công việc khác mà việc tư vấn đó có khả năng gây phương hại đến lợi ích quốc gia.

Chính phủ quy định cụ thể việc làm tư vấn của cán bộ, công chức."

**Điều 18**

Cán bộ, công chức làm việc ở những ngành, nghề có liên quan đến bí mật nhà nước, thì trong thời hạn ít nhất là năm năm kể từ khi cú quyết định hưu trí, thôi việc, không được làm việc cho các tổ chức, cá nhân trong nước, nước ngoài hoặc tổ chức liên doanh với nước ngoài trong phạm vi các công việc có liên quan đến ngành, nghề mà trước đây mình đã đảm nhiệm.

Chính phủ quy định cụ thể danh mục ngành, nghề, công việc, thời hạn mà cán bộ, công chức không được làm và chính sách ưu đãi đối với những người phải áp dụng quy định của Điều này.

**Điều 19**

Người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu cơ quan, vợ hoặc chồng của những người đó không được góp vốn vào doanh nghiệp hoạt động trong phạm vi ngành, nghề mà người đó trực tiếp thực hiện việc quản lý nhà nước.

**Điều 20**

Người đứng đầu và cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ chức không được bố trí vợ hoặc chồng, bố, mẹ, con, anh, chị, em ruột của mình giữ chức vụ lãnh đạo về tổ chức nhân sự, kế toán - tài vụ; làm thủ quỹ, thủ kho trong cơ quan, tổ chức hoặc mua bán vật tư, hàng hoá, giao dịch, ký kết hợp đồng cho cơ quan, tổ chức đó.

**B. Việc xét nâng ngạch, nâng bậc lương trước thời hạn được thực hiện nh­ thế nào?**

Tại điều 38, Chương VI của Pháp lệnh CBCC quy định nh­ sau:

“Cán bộ công chức quy định tại các điển b,c,d, ®, e và h Khoản 1 điều 1 của Pháp lệnh này lập thành tích xuất sắc trong việc thực hiện nhiệm vụ, công vụ thì được xét nâng ngạch, nâng bậc lương trước thời hạn theo quy định của Chính phủ”

**C. Đào tạo - Bồi dưỡng được quy định nh­ thế nào trong pháp lệnh cán bộ công chức?**

Từ điều 25 đến điều 27, mục 3 Chương IV của Pháp lệnh CBCC năm 2003 quy định nh­ sau:

**Điều 25**

Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền quản lý cán bộ, công chức có trách nhiệm xây dựng quy hoạch, kế hoạch và tổ chức việc đào tạo, bồi dưỡng để tạo nguồn và nâng cao trình độ, năng lực của cán bộ, công chức.

**Điều 26**

Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức phải căn cứ vào quy hoạch, kế hoạch, tiêu chuẩn đối với từng chức vụ, tiêu chuẩn nghiệp vụ của từng ngạch.

**Điều 27**

Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức do ngân sách nhà nước cấp. Chế độ đào tạo, bồi dưỡng do các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền quy định

**Câu 4: Quy định về quản lý cán bộ, công chức trong pháp lệnh cán bộ công chức? Khen thưởng đối với cán bộ công chức?**

**A. Quy định về quản lý cán bộ, công chức trong pháp lệnh cán bộ công chức?**

**Tị điều 33 đến điều 36, Chương V của Pháp lệnh CBCC quy định nh­ sau:**

**Điều 33**

Nội dung quản lý về cán bộ, công chức bao gồm:

1. Ban hành và tổ chức thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật, điều lệ, quy chế về cán bộ, công chức;

2. Lập quy hoạch, kế hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức;

3. Quy định chức danh và tiêu chuẩn cán bộ, công chức;

4. Quyết định biên chế cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước ở Trung ương; quy định định mức biên chế hành chính, sự nghiệp thuộc Ủy ban nhân dân; hướng dẫn định mức biên chế trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước ở Trung ương;

5. Tổ chức thực hiện việc quản lý, sử dụng và phân cấp quản lý cán bộ, công chức;

6. Ban hành quy chế tuyển dụng, nâng ngạch; chế độ tập sự, thử việc;

7. Đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá cán bộ, công chức;

8. Chỉ đạo, tổ chức thực hiện chế độ tiền lương và các chế độ, chính sách đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức;

9. Thực hiện việc thống kê cán bộ, công chức;

10. Thanh tra, kiểm tra việc thi hành các quy định của pháp luật về cán bộ, công chức;

11. Chỉ đạo, tổ chức giải quyết các khiếu nại, tố cáo đối với cán bộ, công chức."

**Điều 34**

1. Việc quản lý cán bộ, công chức được thực hiện theo quy định phân cấp của Đảng Cộng sản Việt Nam và của Nhà nước.

2. Việc quản lý cán bộ do bầu cử được thực hiện theo quy định của Luật tổ chức Quốc hội, Luật tổ chức Chính phủ, Luật tổ chức Hội đồng nhân dân và Uỷ ban nhân dân, điều lệ của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội.

3. Việc quản lý Thẩm phán, Kiểm sát viên được thực hiện theo quy định của Luật tổ chức Toà án nhân dân, Pháp lệnh về Thẩm phán và Hội thẩm Toà án nhân dân, Luật tổ chức Viện kiểm sát nhân dân và Pháp lệnh về Kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân.

4. Toà án nhân dân tối cao, Viện kiểm sát nhân dân tối cao thực hiện việc quản lý cán bộ, công chức theo thẩm quyền.

**Điều 35**

1. Uỷ ban thường vụ Quốc hội quyết định biên chế cán bộ, công chức thuộc Toà án nhân dân tối cao, Viện kiểm sát nhân dân; số lượng Thẩm phán của các Toà án.

2. Biên chế công chức Văn phòng Quốc hội do Uỷ ban thường vụ Quốc hội quyết định.

3. Biên chế công chức Văn phòng Chủ tịch nước do Chủ tịch nước quyết định.

4. Biên chế cán bộ làm việc trong tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội do tổ chức có thẩm quyền quyết định.

**Điều 36**

1. Chính phủ quyết định biên chế và quản lý cán bộ, công chức làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương; quy định định mức biên chế hành chính, sự nghiệp thuộc ủy ban nhân dân; hướng dẫn định mức biên chế trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước ở Trung ương.

2. Bộ Nội vụ giúp Chính phủ thực hiện việc quản lý cán bộ, công chức quy định tại khoản 1 Điều này.

3. Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thực hiện quản lý cán bộ, công chức theo phân cấp của Chính phủ và theo quy định của pháp luật."

**C. Khen thưởng đối với cán bộ công chức?**

Từ điều 37 đến điều 38 Chương VI của Pháp lệnh CBCC năm 2003 quy định việc khen thưởng nh­ sau:

**Điều 37**

1. Cán bộ, công chức có thành tích trong việc thực hiện nhiệm vụ, công vụ thì được xét khen thưởng theo các hình thức sau đây:

a) Giấy khen;

b) Bằng khen;

c) Danh hiệu vinh dự Nhà nước;

d) Huy chương;

đ) Huân chương.

2. Việc khen thưởng cán bộ, công chức được thực hiện theo quy định của pháp luật.

**Điều 38**

"Cán bộ, công chức quy định tại các điểm b, c, d, đ, e và h khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh này lập thành tích xuất sắc trong việc thực hiện nhiệm vụ, công vụ thì được xét nâng ngạch, nâng bậc lương trước thời hạn theo quy định của Chính phủ."

**Câu 5: Cán bộ công chức có nghĩa vô trách nhiệm gì?**

**Việc miễn nhiệm chức vụ lãnh đạo của công chức có phải là hình thức kû luật không? Tại sao? Hình thức kéo dài thời gian nâng bậc lương một năm áp dụng cho ai và trong trường hợp nào?**

**A. Nghĩa vụ, trách nhiệm của CBCC:**

**Từ điều 6 đến điều 9 Chương II của Pháp lệnh cán bộ công chức quy định nh­ sau:**

**Điều 6**

Cán bộ, công chức có những nghĩa vụ sau đây:

1. Trung thành với Nhà nước Cộng hồ xã hội chủ nghĩa Việt Nam; bảo vệ sự an toàn, danh dự và lợi ích quốc gia;

2. Chấp hành nghiêm chỉnh đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; thi hành nhiệm vụ, công vụ theo đúng quy định của pháp luật;

3. Tận tụy phục vụ nhân dân, tôn trọng nhân dân;

4. Liên hệ chặt chẽ với nhân dân, tham gia sinh hoạt với cộng đồng dân cư nơi cư trú, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân;

5. Có nếp sống lành mạnh, trung thực, cần kiệm liêm chính, chí công vô tư; không được quan liêu, hách dịch, cửa quyền, tham nhũng;

6. Có ý thức tổ chức kỷ luật và trách nhiệm trong công tác; thực hiện nghiêm chỉnh nội quy của cơ quan, tổ chức; giữ gìn và bảo vệ của công, bảo vệ bí mật nhà nước theo quy định của pháp luật;

7. Thường xuyên học tập nâng cao trình độ; chủ động, sáng tạo, phối hợp trong công tác nhằm hoàn thành tốt nhiệm vụ, công vụ được giao;

8. Chấp hành sự điều động, phân công công tác của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền.

**Điều 7**

Cán bộ, công chức chịu trách nhiệm trước pháp luật về việc thi hành nhiệm vụ, công vụ của mình; cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo còn phải chịu trách nhiệm về việc thi hành nhiệm vụ, công vụ của cán bộ, công chức thuộc quyền theo quy định của pháp luật.

**Điều 8**

Cán bộ, công chức phải chấp hành quyết định của cấp trên; khi có căn cứ để cho là quyết định đó trái pháp luật thì phải báo cáo ngay với người ra quyết định; trong trường hợp vẫn phải chấp hành quyết định thì phải báo cáo lên cấp trên trực tiếp của người ra quyết định và không phải chịu trách nhiệm về hậu quả của việc thi hành quyết định đó.

B. **Việc miễn nhiệm chức vụ lãnh đạo của công chức có phải là hình thức kû luật không? Tại sao?**

**Việc miễn nhiệm chức vụ lãnh đạo của công chức không phải là hình thức kû luật vì:**

Tại khoản 1 điều 39 Chương VI, pháp lệnh công chức năm 2003 quy định về kû luật và xử lý vi phạm nh­ sau:

*1.* Cán bộ, công chức quy định tại các điểm b, c, d, đ, e và h khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh này vi phạm các quy định của pháp luật, nếu chưa đến mức bị truy cứu trách nhiệm hình sự, thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm phải chịu một trong những hình thức kỷ luật sau đây:

a) Khiển trách;

b) Cảnh cáo;

c) Hạ bậc lương;

d) Hạ ngạch;

đ) Cách chức;

e) Buộc thôi việc.

Việc xử lý kỷ luật thuộc thẩm quyền của cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý cán bộ, công chức.

Tại điều 33, Mục 3 Nghị định 117/2003/N§-CP ngày 10/10/2003 quy định về việc miễn nhiệm chức vụ lãnh đạo như sau:

Công chức giữ chức vụ lãnh đạo được cấp có thẩm quyền xem xét cho miễn nhiệm và bố trí công tác khác không chờ hết thời hạn bổ nhiệm trong các trường hợp sau đây :

1. Do nhu cầu công tác;

2. Do sức khoẻ không bảo đảm;

3. Do không hoàn thành nhiệm vụ;

4. Do vi phạm kû luật nhưng chưa đến mức bị thi hành kû luật bằng hình thức cách chức.

Căn cứ vào những quy định nêu trên, việc miễn nhiệm chức vụ lãnh đạo không phải là hình thức kû luật đối với cán bộ công chức.

**C. Hình thức kéo dài thời gian nâng bậc lương một năm áp dụng cho ai và trong trường hợp nào?**

**Tại điều 43 chương VI của PL CBCC năm 2003 quy định nh­ sau:**

Cán bộ công chức quy định tại các diÓm b, c, d, ®, e, h khoản 1 Điều 1 của PL này bị kû luật bằng hình thức khiển trách, cảnh cáo, cách chức thì bị kéo dài thời gian nâng bậc lương thêm một năm.

**Câu 6. Kỷ luật và xử lý vi phạm đối với cán bộ công chức được quy định như thế nào?**

Tại điều 39 đến điều 46 Chương VI của Pháp lệnh Cán bộ, Công chức năm 2003 quy định kû luật và xử lý vi phạm như sau:

**Điều 39**

1. Cán bộ, công chức quy định tại các điểm b, c, d, đ, e và h khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh này vi phạm các quy định của pháp luật, nếu chưa đến mức bị truy cứu trách nhiệm hình sự, thì tuỳ theo tính chất, mức độ vi phạm phải chịu một trong những hình thức kỷ luật sau đây:

a) Khiển trách;

b) Cảnh cáo;

c) Hạ bậc lương;

d) Hạ ngạch;

đ) Cách chức;

e) Buộc thôi việc.

Việc xử lý kỷ luật thuộc thẩm quyền của cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý cán bộ, công chức.

2. Việc bãi nhiệm, kỷ luật đối với cán bộ quy định tại điểm a và điểm g khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh này được thực hiện theo quy định của pháp luật và điều lệ của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội.

3. Cán bộ, công chức vi phạm pháp luật mà có dấu hiệu của tội phạm thì bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật.

4. Cán bộ, công chức làm mất mát, hư hỏng trang bị, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của Nhà nước thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

5. Cán bộ, công chức có hành vi vi phạm pháp luật trong khi thi hành nhiệm vụ, công vụ gây thiệt hại cho người khác thì phải hoàn trả cho cơ quan, tổ chức khoản tiền mà cơ quan, tổ chức đã bồi thường cho người bị thiệt hại theo quy định của pháp luật.

**Điều 40**

Việc kỷ luật đối với cán bộ, công chức phải được Hội đồng kỷ luật của cơ quan, tổ chức sử dụng cán bộ, công chức xem xét và đề nghị cơ quan, tổ chức có thẩm quyền quyết định.

Thành phần và quy chế hoạt động của Hội đồng kỷ luật do Chính phủ, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội quy định.

**Điều 41**

Trong thời gian đang bị xem xét kỷ luật, cán bộ, công chức có thể bị cơ quan, tổ chức có thẩm quyền quản lý ra quyết định tạm đình chỉ công tác nếu xét thấy cán bộ, công chức đó tiếp tục làm việc có thể gây khó khăn cho việc xác minh hoặc tiếp tục có hành vi vi phạm. Thời hạn tạm đình chỉ không quá mười lăm ngày, trường hợp đặc biệt có thể kéo dài nhưng không được quá ba tháng; hết thời hạn tạm đình chỉ công tác, nếu không bị xử lý thì cán bộ, công chức được tiếp tục làm việc. Cán bộ, công chức trong thời gian bị tạm đình chỉ công tác được hưởng lương theo quy định của Chính phủ.

Cán bộ, công chức không có lỗi thì sau khi tạm đình chỉ công tác được bố trí về vị trí công tác cũ; trường hợp cán bộ, công chức bị xử lý kỷ luật bằng các hình thức khiển trách, cảnh cáo, hạ bậc lương, hạ ngạch thì tuỳ theo tính chất, mức độ vi phạm có thể được bố trí về vị trí công tác cũ hoặc chuyển làm công tác khác. Cán bộ, công chức bị kỷ luật bằng hình thức cách chức được bố trí làm công tác khác.

**Điều 42**

Cán bộ, công chức quy định tại các điểm b, c, d, đ, e và h khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh này khi bị kỷ luật có quyền khiếu nại về quyết định kỷ luật đối với mình đến cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền theo quy định của pháp luật.

Cán bộ, công chức quy định tại các điểm b, c, d, đ, e và h khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh này giữ chức vụ từ Vụ trưởng và tương đương trở xuống bị buộc thôi việc có quyền khởi kiện vụ án hành chính tại Toà án theo quy định của pháp luật.

**Điều 43**

Cán bộ, công chức quy định tại các điểm b, c, d, đ, e và h khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh này bị kỷ luật bằng hình thức khiển trách, cảnh cáo, cách chức thì bị kéo dài thời gian nâng bậc lương thêm một năm; trong trường hợp bị kỷ luật bằng một trong các hình thức từ khiển trách đến cách chức thì không được bổ nhiệm vào các chức vụ cao hơn trong thời hạn ít nhất một năm, kể từ khi cú quyết định kỷ luật.

Trong trường hợp cán bộ, công chức bị kỷ luật vì có hành vi tham nhũng, thì việc xử lý kỷ luật được thực hiện theo quy định tại Pháp lệnh chống tham nhũng và các quy định khác của pháp luật, điều lệ của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội.

**Điều 44**

Cán bộ, công chức phạm tội bị Toà án phạt tù mà không được hưởng án treo thì đương nhiên bị buộc thôi việc, kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật.

**Điều 45**

Cán bộ, công chức bị xử lý kỷ luật hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự mà đã được cơ quan, tổ chức có thẩm quyền kết luận là oan, sai thì được phục hồi danh dự, quyền lợi và được bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật.

**Điều 46**

Các quyết định về khen thưởng và kỷ luật được lưu vào hồ sơ của cán bộ, công chức.

**Câu 7: Điều động, biệt phái, hưu trí thôi việc được quy định như thế nào? Nêu nội dung quản lý về cán bộ công chức?**

**A. Tại điều 28 và điều 29,** Chương IV **của PL CBCC năm 2003 quy định về Điều động, biệt phái như sau:**

**Điều 28.** Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền quản lý cán bộ, công chức có quyền điều động cán bộ, công chức đến làm việc tại cơ quan, tổ chức ở trung ương hoặc địa phương theo yêu cầu nhiệm vụ, công vụ.

**Điều 29**

Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền quản lý cán bộ, công chức có quyền biệt phái cán bộ, công chức đến làm việc có thời hạn ở một cơ quan, tổ chức khác theo yêu cầu nhiệm vụ, công vụ.

Cán bộ, công chức được biệt phái chịu sự phân công công tác của cơ quan, tổ chức nơi được cử đến. Cơ quan, tổ chức biệt phái cán bộ, công chức có trách nhiệm trả lương và bảo đảm các quyền lợi khác của cán bộ, công chức được biệt phái.

**B.Từ điều 30 đến 31 Chương IV của Pháp lệnh CBCC năm 2003 quy định vÌ hưu trí, thôi việc như sau:**

**Điều 30**

Cán bộ, công chức có đủ điều kiện về tuổi đời và thời gian đúng bảo hiểm xã hội quy định tại Điều 145 của Bộ luật lao động thì được hưởng chế độ hưu trí và các chế độ khác quy định tại Điều 146 của Bộ luật lao động.

**Điều 31**

1. Trong trường hợp do yêu cầu công việc ở một số ngành, nghề và vị trí công tác, thì thời gian công tác của cán bộ, công chức đã có đủ điều kiện được hưởng chế độ hưu trí có thể được kéo dài thêm. Thời gian kéo dài thêm không quá năm năm; trong trường hợp đặc biệt thì thời hạn này có thể được kéo dài thêm.

2. Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền quy định cụ thể danh mục ngành, nghề và vị trí công tác mà thời gian công tác của cán bộ, công chức được phép kéo dài thêm.

3. Việc kéo dài thời gian công tác của cán bộ, công chức phải bảo đảm những nguyên tắc sau đây:

a) Cơ quan, tổ chức sử dụng cán bộ, công chức thực sự có nhu cầu;

b) Cán bộ, công chức tự nguyện và có đủ sức khoẻ để tiếp tục làm việc.

**Điều 32**

"1*.* Cán bộ, công chức quy định tại các điểm b, c, d, đ, e và h khoản 1 Điều 1của Pháp lệnh này được thôi việc và hưởng chế độ thôi việc trong các trường hợp sau đây:

a) Do sắp xếp tổ chức, giảm biên chế theo quyết định của cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền;

b) Có nguyện vọng thôi việc và được cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền đồng ý.

Chính phủ quy định chế độ, chính sách thôi việc đối với các trường hợp quy định tại khoản này."

2. Cán bộ, công chức tự ý bỏ việc thì bị xử lý kỷ luật, không được hưởng chế độ thôi việc và các quyền lợi khác, phải bồi thường chi phí đào tạo theo quy định của pháp luật.

3. Trong thời gian đang bị xem xét kỷ luật hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự thì cán bộ, công chức không được thôi việc trước khi cú quyết định xử lý.

**C. Nội dụng quản lý về cán bộ, công chức như sau:**

**Điều 33**

Nội dung quản lý về cán bộ, công chức bao gồm:

1. Ban hành và tổ chức thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật, điều lệ, quy chế về cán bộ, công chức;

2. Lập quy hoạch, kế hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức;

3. Quy định chức danh và tiêu chuẩn cán bộ, công chức;

4. Quyết định biên chế cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước ở Trung ương; quy định định mức biên chế hành chính, sự nghiệp thuộc Ủy ban nhân dân; hướng dẫn định mức biên chế trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước ở Trung ương;

5. Tổ chức thực hiện việc quản lý, sử dụng và phân cấp quản lý cán bộ, công chức;

6. Ban hành quy chế tuyển dụng, nâng ngạch; chế độ tập sự, thử việc;

7. Đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá cán bộ, công chức;

8. Chỉ đạo, tổ chức thực hiện chế độ tiền lương và các chế độ, chính sách đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức;

9. Thực hiện việc thống kê cán bộ, công chức;

10. Thanh tra, kiểm tra việc thi hành các quy định của pháp luật về cán bộ, công chức;

11. Chỉ đạo, tổ chức giải quyết các khiếu nại, tố cáo đối với cán bộ, công chức."

**Câu 8: Bầu cử và tuyển dụng cán bộ, công chức được quy định như thế nào? Cán bộ công chức có nghĩa vụ gì**

**Nêu 3 pháp lệnh mà cán bộ công chức phải tuân theo?**

**A. Tuyển dụng, bầu cử**

**BẦU CỬ**

**Điều 21**

Việc bầu cử đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân và các chức danh khác trong hệ thống các cơ quan nhà nước được thực hiện theo quy định của Hiến pháp, Luật bầu cử đại biểu Quốc hội, Luật bầu cử đại biểu Hội đồng nhân dân, Luật tổ chức Quốc hội, Luật tổ chức Chính phủ, Luật tổ chức Hội đồng nhân dân và Uỷ ban nhân dân và các văn bản pháp luật khác.

Việc bầu cử các chức danh trong tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội được thực hiện theo điều lệ của các tổ chức đó.

**Điều 22**

Những người do bầu cử quy định tại điểm a khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh này khi thôi giữ chức vụ thì được bố trí công tác theo năng lực, sở trường, ngành nghề chuyên môn của mình và được bảo đảm các chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức."

**TUYỂN DỤNG**

**Điều 23**

1. Khi tuyển dụng cán bộ, công chức quy định tại các điểm b, c, đ, e và h khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh này, cơ quan, tổ chức phải căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí công tác của chức danh cán bộ, công chức và chỉ tiêu biên chế được giao.

2. Khi tuyển dụng cán bộ, công chức quy định tại điểm d khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh này, đơn vị sự nghiệp phải căn cứ vào nhu cầu công việc, kế hoạch biên chế và nguồn tài chính của đơn vị.

Việc tuyển dụng được thực hiện theo hình thức hợp đồng làm việc.

3. Người được tuyển dụng làm cán bộ, công chức quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh này phải qua thực hiện chế độ công chức dự bị.

4. Người được tuyển dụng phải có phẩm chất đạo đức, đủ tiêu chuẩn và thông qua thi tuyển; đối với việc tuyển dụng ở các đơn vị sự nghiệp, vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo hoặc để đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ở vùng dân tộc ít người thì có thể thực hiện thông qua xét tuyển.

Chính phủ quy định cụ thể chế độ thi tuyển và xét tuyển."

**Điều 24**

Việc tuyển chọn và bổ nhiệm Thẩm phán Toà án nhân dân, Kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân được thực hiện theo quy định của Luật tổ chức Toà án nhân dân, Pháp lệnh về Thẩm phán và Hội thẩm Toà án nhân dân, Luật tổ chức Viện kiểm sát nhân dân và Pháp lệnh về Kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân.

**B. Nghĩa vụ của CBCC**

**Điều 6**

Cán bộ, công chức có những nghĩa vụ sau đây:

1. Trung thành với Nhà nước Cộng hồ xã hội chủ nghĩa Việt Nam; bảo vệ sự an toàn, danh dự và lợi ích quốc gia;

2. Chấp hành nghiêm chỉnh đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; thi hành nhiệm vụ, công vụ theo đúng quy định của pháp luật;

3. Tận tụy phục vụ nhân dân, tôn trọng nhân dân;

4. Liên hệ chặt chẽ với nhân dân, tham gia sinh hoạt với cộng đồng dân cư nơi cư trú, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân;

5. Có nếp sống lành mạnh, trung thực, cần kiệm liêm chính, chí công vô tư; không được quan liêu, hách dịch, cửa quyền, tham nhũng;

6. Có ý thức tổ chức kỷ luật và trách nhiệm trong công tác; thực hiện nghiêm chỉnh nội quy của cơ quan, tổ chức; giữ gìn và bảo vệ của công, bảo vệ bí mật nhà nước theo quy định của pháp luật;

7. Thường xuyên học tập nâng cao trình độ; chủ động, sáng tạo, phối hợp trong công tác nhằm hoàn thành tốt nhiệm vụ, công vụ được giao;

8. Chấp hành sự điều động, phân công công tác của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền.

**Điều 7**

Cán bộ, công chức chịu trách nhiệm trước pháp luật về việc thi hành nhiệm vụ, công vụ của mình; cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo còn phải chịu trách nhiệm về việc thi hành nhiệm vụ, công vụ của cán bộ, công chức thuộc quyền theo quy định của pháp luật.

**Điều 8**

Cán bộ, công chức phải chấp hành quyết định của cấp trên; khi có căn cứ để cho là quyết định đó trái pháp luật thì phải báo cáo ngay với người ra quyết định; trong trường hợp vẫn phải chấp hành quyết định thì phải báo cáo lên cấp trên trực tiếp của người ra quyết định và không phải chịu trách nhiệm về hậu quả của việc thi hành quyết định đó.

**B. Nêu 3 pháp lệnh mà cán bộ công chức phải tuân theo?**

**Tại Điều 3 Chương I của Pháp lệnh CBCC quy định:**

Điều 3 CBCC ngoài việc thực hiện những quy định của PL này còn phải tuân theo các quy định có liên quan của PL Chống tham nhũng, Pháp lệnh thực hành tiết kiệm, chống lãng phí và các văn bản pháp luật khác.

**Câu 9: Nghĩa vụ và quyền lợi của cán bộ, công chức?**

**Điều 6**

Cán bộ, công chức có những nghĩa vụ sau đây:

1. Trung thành với Nhà nước Cộng hồ xã hội chủ nghĩa Việt Nam; bảo vệ sự an toàn, danh dự và lợi ích quốc gia;

2. Chấp hành nghiêm chỉnh đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; thi hành nhiệm vụ, công vụ theo đúng quy định của pháp luật;

3. Tận tụy phục vụ nhân dân, tôn trọng nhân dân;

4. Liên hệ chặt chẽ với nhân dân, tham gia sinh hoạt với cộng đồng dân cư nơi cư trú, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân;

5. Có nếp sống lành mạnh, trung thực, cần kiệm liêm chính, chí công vô tư; không được quan liêu, hách dịch, cửa quyền, tham nhũng;

6. Có ý thức tổ chức kỷ luật và trách nhiệm trong công tác; thực hiện nghiêm chỉnh nội quy của cơ quan, tổ chức; giữ gìn và bảo vệ của công, bảo vệ bí mật nhà nước theo quy định của pháp luật;

7. Thường xuyên học tập nâng cao trình độ; chủ động, sáng tạo, phối hợp trong công tác nhằm hoàn thành tốt nhiệm vụ, công vụ được giao;

8. Chấp hành sự điều động, phân công công tác của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền.

**Điều 7**

Cán bộ, công chức chịu trách nhiệm trước pháp luật về việc thi hành nhiệm vụ, công vụ của mình; cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo còn phải chịu trách nhiệm về việc thi hành nhiệm vụ, công vụ của cán bộ, công chức thuộc quyền theo quy định của pháp luật.

**Điều 8**

Cán bộ, công chức phải chấp hành quyết định của cấp trên; khi có căn cứ để cho là quyết định đó trái pháp luật thì phải báo cáo ngay với người ra quyết định; trong trường hợp vẫn phải chấp hành quyết định thì phải báo cáo lên cấp trên trực tiếp của người ra quyết định và không phải chịu trách nhiệm về hậu quả của việc thi hành quyết định đó.

**Điều 9**

Cán bộ, công chức có các quyền lợi sau đây:

1. Được nghỉ hàng năm theo quy định tại Điều 74, Điều 75, khoản 2, khoản 3 Điều 76 và Điều 77, nghỉ các ngày lễ theo quy định tại Điều 73 và nghỉ việc riêng theo quy định tại Điều 78 của Bộ luật lao động;

2. Trong trường hợp có lý do chính đáng được nghỉ không hưởng lương sau khi được sự đồng ý của người đứng đầu cơ quan, tổ chức sử dụng cán bộ, công chức;

3. Được hưởng các chế độ trợ cấp bảo hiểm xã hội, ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thai sản, hưu trí và chế độ tử tuất theo quy định tại các điều 107,142,143,144,145 và 146 của Bộ luật lao động;

4. Được hưởng chế độ hưu trí, thôi việc theo quy định tại Mục 5 Chương IV của Pháp lệnh này;

5. Cán bộ, công chức là nữ còn được hưởng các quyền lợi quy định tại khoản 2 Điều 109, các điều 111,113,114,115,116 và 117 của Bộ luật lao động;

6. Được hưởng các quyền lợi khác do pháp luật quy định.

**Điều 10**

Cán bộ, công chức được hưởng tiền lương tương xứng với nhiệm vụ, công vụ được giao, chính sách về nhà ở, các chính sách khác và được bảo đảm các điều kiện làm việc.

Cán bộ, công chức làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, hải đảo hoặc làm việc trong các ngành, nghề độc hại, nguy hiểm được hưởng phụ cấp và chính sách ưu đãi do Chính phủ quy định.

**Điều 11**

Cán bộ, công chức có quyền tham gia hoạt động chính trị, xã hội theo quy định của pháp luật; được tạo điều kiện để học tập nâng cao trình độ, được quyền nghiên cứu khoa học, sáng tác; được khen thưởng khi hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, công vụ được giao.

**Điều 12**

Cán bộ, công chức có quyền khiếu nại, tố cáo, khởi kiện về việc làm của cơ quan, tổ chức, cá nhân mà mình cho là trái pháp luật đến các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền theo quy định của pháp luật.

**Điều 13**

Cán bộ, công chức khi thi hành nhiệm vụ, công vụ được pháp luật và nhân dân bảo vệ.

**Điều 14**

Cán bộ, công chức hy sinh trong khi thi hành nhiệm vụ, công vụ được xem xét để công nhận là liệt sĩ theo quy định của pháp luật.

Cán bộ, công chức bị thương trong khi thi hành nhiệm vụ, công vụ thì được xem xét để áp dụng chính sách, chế độ tương tự như đối với thương binh.

**Câu 10: Căn cứ vào đâu để cơ quan, tổ chức tuyển dụng công chức? Hình thức tuyển dụng? Nếu trúng tuyển trong kỳ thi tuyển công chức năm 2008, đồng chí thấy mình không được làm những việc gì? Đối tượng nào khi được tuyển dụng làm cán bộ công chức phải thực hiện chế độ công chức dự bị? Nêu cụ thể từng đối tượng?**

**A. Tại Điều 23 và Điều 24, mục 2 chương III của PL CBCC năm 2003 quy định căn cứ để cơ quan, tổ chức tuyển dụng công chức, hình thức tuyển dụng và đối tượng phải thực hiện chế độ CC dự bị:**

**Điều 23**

1. Khi tuyển dụng cán bộ, công chức quy định tại các điểm b, c, đ, e và h khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh này, cơ quan, tổ chức phải căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí công tác của chức danh cán bộ, công chức và chỉ tiêu biên chế được giao.

2. Khi tuyển dụng cán bộ, công chức quy định tại điểm d khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh này, đơn vị sự nghiệp phải căn cứ vào nhu cầu công việc, kế hoạch biên chế và nguồn tài chính của đơn vị. Việc tuyển dụng được thực hiện theo hình thức hợp đồng làm việc.

3. Người được tuyển dụng làm cán bộ, công chức quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh này phải qua thực hiện chế độ công chức dự bị.

- Điểm b. Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc giao nhiệm vụ thường xuyên làm việc trong tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện

- Điểm c. Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào một ngạch công chức hoặc giao giữ một công vụ thường xuyên trong các cơ quan nhà nước ở TW, cấp tỉnh, cấp huyện.

4. Người được tuyển dụng phải có phẩm chất đạo đức, đủ tiêu chuẩn và thông qua thi tuyển; đối với việc tuyển dụng ở các đơn vị sự nghiệp, vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo hoặc để đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ở vùng dân tộc ít người thì có thể thực hiện thông qua xét tuyển.

Chính phủ quy định cụ thể chế độ thi tuyển và xét tuyển.

**Điều 24**

Việc tuyển chọn và bổ nhiệm Thẩm phán Toà án nhân dân, Kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân được thực hiện theo quy định của Luật tổ chức Toà án nhân dân, Pháp lệnh về Thẩm phán và Hội thẩm Toà án nhân dân, Luật tổ chức Viện kiểm sát nhân dân và Pháp lệnh về Kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân.

**B. Nếu trúng tuyển trong kỳ thi tuyển công chức năm 2008, đồng chí thấy mình không được làm những việc gì?**

**Điều 15**

Cán bộ, công chức không được chây lười trong công tác, trốn tránh trách nhiệm hoặc thoái thác nhiệm vụ, công vụ; không được gây bè phái, mất đoàn kết, cục bộ hoặc tự ý bỏ việc.

**Điều 16**

Cán bộ, công chức không được cửa quyền, hách dịch, sách nhiễu, gây khó khăn, phiền hà đối với cơ quan, tổ chức, cá nhân trong khi giải quyết công việc.

**Điều 17**

Cán bộ, công chức không được thành lập, tham gia thành lập hoặc tham gia quản lý, điều hành các doanh nghiệp tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, công ty hợp danh, hợp tác xã, bệnh viện tư, trường học tư và tổ chức nghiên cứu khoa học tư.

Cán bộ, công chức không được làm tư vấn cho các doanh nghiệp, tổ chức kinh doanh, dịch vụ và các tổ chức, cá nhân khác ở trong nước và nước ngoài về các công việc có liên quan đến bí mật nhà nước, bí mật công tác, những công việc thuộc thẩm quyền giải quyết của mình và các công việc khác mà việc tư vấn đó có khả năng gây phương hại đến lợi ích quốc gia.

Chính phủ quy định cụ thể việc làm tư vấn của cán bộ, công chức.

**Phần II:**

Câu 1: Anh (chị) hiểu thỊ nào là ngạch công chức?

ưu tiên trong tuyển dụng được quy định như thế nào?

Chế độ công chức dự bị được áp dụng cho đối tượng nào? Nêu cụ thể. Đối tượng nào không phải thực hiện chế độ công chức dự bị? Khi nào công chức dự bị được xem xét để bố nhiệm vào ngạch công chức?

**A. Thế nào là ngạch công chức:**

Tại điều 3, chương I, Nghị định 117/2003/N§-CP của Chính phủ ngày 10/10/2003 quy định Ngạch công chức như sau:

Ngạch công chức là chức danh công chức được phân theo ngành, thể hiện cấp độ về chuyên môn nghiệp vụ.

**B. ưu tiên trong tuyển dụng được quy định tại điều 1 khoản 2 nghị định 09/2007/N§-CP ngày 15/01/2007 sửa đổi bổ sung một số điều của nghị định 117/2003/N§-CP ngày 10/10/2003 ưu tiên trong thi tuyển như sau:**

**Ưu tiên trong thi tuyển:**

Các trường hợp sau đây được ưu tiên trong thi tuyển :

1. Anh hùng Lực lượng vũ trang, Anh hùng Lao động, thương binh, người hưởng chính sách như thương binh được cộng 30 điểm vào tổng kết quả thi tuyển;

2. Con liệt sĩ, con thương binh, con bệnh binh, con của người hoạt động cách mạng trước tổng khởi nghĩa (từ ngày 19 tháng 8 năm 1945 trở về trước), con đẻ của người hoạt động kháng chiến bị nhiễm chất độc hóa học, con Anh hùng Lực lượng vũ trang, con Anh hùng Lao động, người có học vị tiến sĩ về chuyên ngành đào tạo phù hợp với nhu cầu tuyển dụng được cộng 20 điểm vào tổng kết quả thi tuyển;

3. Những người có học vị thạc sĩ đúng chuyên ngành đào tạo phù hợp với nhu cầu tuyển dụng; những người tốt nghiệp loại giỏi và xuất sắc ở các bậc đào tạo chuyên môn phù hợp với nhu cầu tuyển dụng; người đã hoàn thành nghĩa vụ quân sự, đội viên thanh niên xung phong, đội viên trí thức trẻ tình nguyện phục vụ nông thôn, miền núi từ hai năm trở lên đã hoàn thành nhiệm vụ được cộng 10 điểm vào tổng kết quả thi tuyển.

4. Cán bộ, công chức cấp xã nếu có thời gian làm việc liên tục tại các cơ quan, tổ chức cấp xã từ 36 tháng trở lên thì được cộng thêm 10 điểm vào tổng kết quả thi tuyển”.

**Ưu tiên trong xét tuyển:**

Những người cam kết tình nguyện làm việc từ năm năm trở lên ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, miền núi, biên giới, hải đảo được xét tuyển theo thứ tự ưu tiên sau đây :

1. Người dân tộc thiểu số, người cư trú tại nơi tự nguyện làm việc;

2. Anh hùng Lực lượng vũ trang, Anh hùng Lao động;

3. Thương binh, người hưởng chính sách như thương binh;

4. Con liệt sĩ;

5. Con thương binh, con bệnh binh, con của người hoạt động cách mạng trước Tổng khởi nghĩa (từ ngày 19 tháng 8 năm 1945 trở về trước), con đẻ của người hoạt động kháng chiến bị nhiễm chất độc hóa học, con Anh hùng Lực lượng vũ trang, con Anh hùng Lao động;

6. Người có học vị tiến sĩ về chuyên ngành đào tạo phù hợp với nhu cầu tuyển dụng; cán bộ, công chức cấp xã đã có thời gian làm việc tại các cơ quan, tổ chức cấp xã từ 36 tháng trở lên.

7. Người có học vị thạc sĩ đúng chuyên ngành đào tạo, phù hợp với nhu cầu tuyển dụng; người tốt nghiệp loại giỏi và xuất sắc ở các bậc đào tạo chuyên môn phù hợp với nhu cầu tuyển dụng; người đã hoàn thành nghĩa vụ quân sự, đội viên thanh niên xung phong, đội viên đội trí thức trẻ tình nguyện phục vụ nông thôn, miền núi từ hai năm trở lên đã hoàn thành nhiệm vụ.

**C. Chế độ CC dự bị được áp dụng cho đối tượng nào? Nêu cụ thể?**

**Tại khoản 3, Điều 23 mục 2 chương III của PL CBCC quy định:**

\* Người được tuyển dụng làm cán bộ, công chức quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh này phải qua thực hiện chế độ công chức dự bị.

- Điểm b. Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc giao nhiệm vụ thường xuyên làm việc trong tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện

- Điểm c. Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào một ngạch công chức hoặc giao giữ một công vụ thường xuyên trong các cơ quan nhà nước ở TW, cấp tỉnh, cấp huyện.

\* Tại khoản 2 điều 1 của Nghị định 09/2007/N§-CP ngày 15/01/2007 về sửa đổi bổ sung điều 5 của Nghị định 117/2003/N§-CP ngày 10/10/2003 quy định

Những đối tượng có nguyện vọng được tuyển dụng và bổ nhiệm vào công chức (loại A hoặc loại B) thì đăng ký dự tuyển vào công chức dự bị và phải thực hiện chế độ công chức dự bị theo quy định hiện hành trước khi xem xét tuyển dụng và bổ nhiệm vào ngạch công chức

Tại điều khoản 1 điều 4, chương I của Nghị định 117/2003/N§-CP ngày 10/10/2003 quy định:

Công chức loại A: là những người được bổ nhiệm vào ngạch yêu cầu trình độ đào tạo chuyên môn giáo dục đại học và sau đại học bao gồm: C§, §H, Thạc sü, Tiến sü.

Công chức loại B là những người được bổ nhiệm vào ngạch yêu cầu trình độ chuyên môn giáo dục nghề nghiệp.

\* Đối tượng không phải thực hiện công chức dự bị:

Tại khoản 3 điều 1 của Nghị định 09/2007/N§-CP ngày 15/01/2007 về sửa đổi bổ sung điều 5 của Nghị định 117/2003/N§-CP ngày 10/10/2003 quy định:

Những người đăng ký dự tuyển vào các ngạch thuộc công chức loại C thì phải đạt đủ các điều kiện và tiêu chuẩn quy định tại khoản 4 (không bao gồm điển e khoản 4) điều này. Các trường hợp này được tuyển theo chỉ tiêu biên chế công chức và không thực hiện chế độ công chức dự bị

Tại khoản 1 điều 4, chương I của Nghị định 117/2003/N§-CP ngày 10/10/2003 quy định Công chức loại C là những người được bổ nhiệm vào ngạch yêu cầu trình độ chuyên môn giáo dục dưới nghề nghiệp.

**D. Công chức dự bị được xem xét để bố nhiệm vào ngạch công chức theo quy định tại điều 19 khoản 2 của nghị định** 117/2003/N§-CP ngày 10/10/2003:

2. Việc bổ nhiệm vào ngạch công chức đối với người thực hiện chế độ tập sự :

a) Khi hết thời gian tập sự, người tập sự phải làm báo cáo kết quả tập sự; người hướng dẫn tập sự phải có bản nhận xét, đánh giá kết quả đối với người tập sự gửi cơ quan sử dụng công chức;

b) Người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức đánh giá phẩm chất đạo đức và kết quả công việc của người tập sự, nếu người tập sự đạt yêu cầu của ngạch tập sự thì đề nghị cơ quan có thẩm quyền quản lý công chức ra quyết định bổ nhiệm vào ngạch công chức.

**Câu 2: Hội đồng tuyển dụng có những nhiệm vụ, quyền hạn gì?**

**“Chuyển ngạch” và “cơ quan có thẩm quyền quản lý ngạch công chức” là gì?**

**Trình tự xét chuyển loại công chức? Nêu các cách phân loại công chức?**

**A. Hội đồng tuyển dụng có những nhiệm vụ, quyền hạn sau đây:**

Tại điều 12 của Nghị định 09/2007/N§-CP của CP ngày 15/01/2007 quy định

Hội đồng tuyển dụng làm việc theo nguyên tắc tập thể, biểu quyết theo đa số, có nhiệm vụ và quyền hạn sau đây:

1. Xây dựng kế hoạch tổ chức thi tuyển hoặc xét tuyển (nếu có);

2. Thông báo công khai: kế hoạch tổ chức tuyển dụng; tiêu chuẩn và điều kiện dự tuyển; môn thi, hình thức và nội dung thi; nội quy kỳ thi; thời gian, địa điểm thi và phí dự tuyển theo quy định;

3. Tiếp nhận và xét hồ sơ dự tuyển; tổ chức sơ tuyển (nếu có); thông báo công khai danh sách những người đủ điều kiện và tiêu chuẩn dự tuyển; gửi giấy báo đến người đăng ký dự tuyển về tham dự kỳ thi;

4. Thành lập Ban coi thi, Ban chấm thi, Ban phách;

5. Tổ chức thu phí dự tuyển và chi tiêu theo quy định;

6. Tổ chức thi tuyển hoặc xét tuyển theo đúng quy chế;

7. Chỉ đạo và tổ chức chấm thi theo đúng quy chế;

8. Báo cáo kết quả tuyển dụng lên người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền để xem xét và ra quyết định công nhận kết quả; công bố kết quả tuyển dụng;

9. Giải quyết khiếu nại, tố cáo của người dự tuyển".

**B. “Chuyển ngạch” và “Cơ quan có thẩm quyền quản lý ngạch công chức” là gì?**

Tại khoản 4 và khoản 8, Điều 3, Chương I của Nghị định 117/2003/N§-CP ngày 10/10/2003 có nêu:

"Chuyển ngạch" là chuyển từ ngạch này sang ngạch khác có cùng cấp độ về chuyên môn nghiệp vụ (ngạch tương đương).

"Cơ quan có thẩm quyền quản lý ngạch công chức" là cơ quan được giao thẩm quyền quản lý các ngạch công chức chuyên ngành.

**C. Trình tự xét chuyển loại công chức:**

**Tại Chương II, Thông tư 07/2007/TT-BNV ngày 04/7/2007 của Bộ Nội vụ quy định:**

**Trình tự xét chuyển loại công chức:**

a) Công chức có đủ điều kiện và tiêu chuẩn nêu trên nếu có nguyện vọng chuyển loại công chức phải làm đơn đề nghị gửi cơ quan có thẩm quyền quản lý và sử dụng công chức xem xét, giải quyết.

b) Căn cứ vào phân cấp thẩm quyền quản lý công chức, người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức có trách nhiệm xem xét đánh giá trình độ, năng lực, tiêu chuẩn, điều kiện của công chức và căn cứ vào nhu cầu của cơ quan để làm văn bản đề nghị kèm danh sách trích ngang gửi cơ quan có thẩm quyền chuyển loại công chức xem xét (qua Vụ Tổ chức cán bộ hoặc Sở Nội vụ).

c) Cơ quan có thẩm quyền chuyển loại công chức phải thành lập Hội đồng chuyển loại công chức để xem xét đánh giá trình độ, năng lực, tiêu chuẩn, điều kiện của công chức đề nghị chuyển loại. Hội đồng này có nhiệm vụ như Hội đồng kiểm tra chuyển ngạch quy định tại khoản 4 và khoản 5 Điều 22 Nghị định số 117/2003/NĐ-CP.

d) Căn cứ vào tiêu chuẩn, điều kiện quy định và cơ cấu ngạch công chức trong từng cơ quan, tổ chức, Hội đồng chuyển loại công chức lập danh sách đề nghị cấp có thẩm quyền quản lý công chức xem xét quyết định chuyển loại cho công chức đồng thời thông báo để cơ quan được giao thẩm quyền bổ nhiệm ngạch mới cho công chức được chuyển loại.

đ) Trước ngày 15 tháng 12 hàng năm, các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi chung là Bộ, ngành và tỉnh) báo cáo danh sách công chức được chuyển loại về Bộ Nội vụ để kiểm tra và tổng hợp chung (theo mẫu kèm theo Thông tư này).

e) Về việc xếp lương đối với công chức được bổ nhiệm vào ngạch mới thực hiện theo hướng dẫn xếp lương khi nâng ngạch, chuyển ngạch, chuyển loại công chức của Nhà nước.

f) Người đứng đầu cơ quan ký văn bản đề nghị hoặc ra quyết định chuyển loại cho công chức phải chịu trách nhiệm về đối tượng, tiêu chuẩn, điều kiện của công chức được đề nghị chuyển loại.

**D. Nêu các cách phân loại công chức**

Tại điều 4 của N§ 117/2003/N§-CP ngày 10/10/2003 của CP quy định:

**Điều 4. Phân loại công chức**

Công chức nói tại Nghị định này được phân loại như sau :

1. Phân loại theo trình độ đào tạo :

a) Công chức loại A là người được bổ nhiệm vào ngạch yêu cầu trình độ đào tạo chuyên môn giáo dục đại học và sau đại học;

b) Công chức loại B là người được bổ nhiệm vào ngạch yêu cầu trình độ đào tạo chuyên môn giáo dục nghề nghiệp;

c) Công chức loại C là người được bổ nhiệm vào ngạch yêu cầu trình độ đào tạo chuyên môn dưới giáo dục nghề nghiệp.

2. Phân loại theo ngạch công chức :

a) Công chức ngạch chuyên viên cao cấp và tương đương trở lên;

b) Công chức ngạch chuyên viên chính và tương đương;

c) Công chức ngạch chuyên viên và tương đương;

d) Công chức ngạch cán sự và tương đương;

đ) Công chức ngạch nhân viên và tương đương.

3. Phân loại theo vị trí công tác :

a) Công chức lãnh đạo, chỉ huy;

b) Công chức chuyên môn, nghiệp vụ.

Việc phân cấp quản lý công chức phải căn cứ vào việc phân loại công chức quy định tại Điều này.

# Tại Mục 2, Phần I của Thông tư 07/2004/TT-BNV quy hướng dẫn Phân loại công chức như sau:

# 2.1. Công chức được phân loại theo trình độ đào tạo, theo ngạch và theo vị trí công tác quy định tại Điều 4 của Nghị định số 117/2003/N§-CP.

# 2.2. Công chức loại A là những người được bổ nhiệm vào ngạch yêu cầu trình độ đào tạo chuyên môn giáo dục đại học và sau đại học bao gồm: cao đẳng, đại học, thạc sĩ, tiến sĩ.

# 2.3. Công chức có trình độ cao đẳng đã được bổ nhiệm vào ngạch cán sự hoặc tương đương nếu cơ quan có vị trí công tác, đủ điều kiện và tiêu chuẩn thì được xem xét cô dự thi nâng ngạch theo quy định hiện hành.

**Câu 3: Giải thích khái niệm tuyển dụng**

**Những đối tượng nào được đăng ký tuyển dụng vào công chức?**

**Người đăng ký tuyển dụng vào cán bộ, công chức phải đảm bảo những điều kiện, tiêu chuẩn gì? Nếu trúng tuyển trong kỳ thi tuyển công chức lần này đồng chí thấy hàng năm có cần phải đánh giá công chức không? Nếu có hãy nêu mục đích, căn cứ, trình tự đánh giá công chức?**

**A. Giải thích khái niệm tuyển dụng**

Tại mục 5, điều 3 của N§ 117/2003/N§-CP ngày 10/10/2003 của CP quy định:

"Tuyển dụng" là việc tuyển người vào làm việc trong biên chế của cơ quan nhà nước thông qua thi hoặc xét tuyển;

**B. Những đối tượng nào được đăng ký tuyển dụng vào công chức?**

**Người đăng ký tuyển dụng vào cán bộ, công chức phải đảm bảo những điều kiện, tiêu chuẩn gì?**

**Điều 5. Đối tượng và điều kiện đăng ký dự tuyển công chức**

1. Những đối tượng được đăng ký dự tuyển vào công chức gồm:

a) Viên chức đang làm việc ở các đơn vị sự nghiệp của nhà nước;

b) Viên chức đang làm công tác quản lý, lãnh đạo từ cấp phòng trở lên trong các doanh nghiệp nhà nước;

c) Cán bộ, công chức cấp xã;

d) Sĩ quan và quân nhân chuyên nghiệp trong Quân đội nhân dân Việt Nam và Công an nhân dân Việt Nam;

2. Những đối tượng khác có nguyện vọng được tuyển dụng và bổ nhiệm vào công chức (loại A hoặc loại B) thì đăng ký dự tuyển vào công chức dự bị và phải thực hiện chế độ công chức dự bị theo quy định hiện hành trước khi xem xét tuyển dụng và bổ nhiệm vào ngạch công chức.

3. Những người đăng ký dự tuyển vào các ngạch thuộc công chức loại C thì phải đạt đủ các điều kiện và tiêu chuẩn quy định tại khoản 4 (không bao gồm điểm e khoản 4) Điều này. Các trường hợp này được tuyển theo chỉ tiêu biên chế công chức và không thực hiện chế độ công chức dự bị.

4. Những đối tượng nói tại khoản 1 Điều này nếu đăng ký dự tuyển vào công chức phải có đủ các điều kiện và tiêu chuẩn sau đây:

a) Là công dân Việt Nam, có địa chỉ thường trú tại Việt Nam;

b) Tuổi đời từ đủ 18 tuổi đến 45 tuổi;

c) Có đơn dự tuyển; có lý lịch rõ ràng; có văn bằng, chứng chỉ đào tạo phù hợp với yêu cầu của ngạch dự tuyển;

d) Đủ sức khoẻ để đảm nhận nhiệm vụ, công vụ;

đ) Không trong thời gian bị kỷ luật, bị truy cứu trách nhiệm hình sự, chấp hành án phạt tù, cải tạo không giam giữ, quản chế, đang bị áp dụng biện pháp giáo dục tại xã, phường, thị trấn hoặc đưa vào cơ sở chữa bệnh, cơ sở giáo dục;

e) Có thời gian làm việc liên tục tại cơ quan, tổ chức, đơn vị của nhà nước từ 3 năm (đủ 36 tháng) trở lên;

g) Ngoài các điều kiện nói trên, căn cứ vào tính chất và đặc điểm chuyên môn nghiệp vụ của ngạch tuyển dụng, cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng có thể bổ sung thêm một số điều kiện đối với người dự tuyển".

**C. Nếu trúng tuyển trong kỳ thi tuyển công chức lần này đồng chí thấy hàng năm có cần phải đánh giá công chức không? Nếu có hãy nêu mục đích, căn cứ, trình tự đánh giá công chức?**

\* Nếu trúng tuyển trong kỳ thi tuyển công chức lần này tôi thấy hàng năm cần phải đánh giá công chức bởi vì:

Đánh giá công chức để làm rõ năng lực, trình độ, kết quả công tác, phẩm chất đạo đức làm căn cứ để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đề bạt, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện chính sách đối với công chức.

\* Mục đích, căn cứ, trình tự đánh giá công chức được quy định tại điều 37, điều 38 và điều 39 mục 4 chương 3 của N§ 117/2003/N§-CP ngày 10/10/2003 của CP :

**Điều 37. Mục đích**

Đánh giá công chức để làm rõ năng lực, trình độ, kết quả công tác, phẩm chất đạo đức làm căn cứ để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đề bạt, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện chính sách đối với công chức.

**Điều 38. Căn cứ và trình tự đánh giá công chức**

1. Khi đánh giá công chức, cơ quan sử dụng công chức phải căn cứ vào nhiệm vụ được phân công, kết quả hoàn thành nhiệm vụ và phẩm chất đạo đức của công chức.

2. Việc đánh giá công chức được tổ chức hàng năm và thực hiện vào cuối năm theo trình tự sau : công chức tự nhận xét công tác; tập thể nơi công chức làm việc tham gia góp ý và ghi phiếu phân loại; sau khi tham khảo ý kiến nhận xét, phân loại của tập thể, người đứng đầu cơ quan đánh giá và quyết định xếp loại công chức; thông báo ý kiến đánh giá đến từng công chức.

3. Công chức có quyền được trình bày, bảo lưu ý kiến tự đánh giá nhưng phải chấp hành ý kiến kết luận của cơ quan có thẩm quyền.

4. Việc đánh giá công chức biệt phái do cơ quan sử dụng công chức thực hiện. Văn bản đánh giá công chức biệt phái được gửi về cơ quan cử biệt phái để lưu vào hồ sơ công chức.

5. Tài liệu đánh giá công chức được lưu giữ trong hồ sơ công chức.

**Điều 39. Đánh giá công chức lãnh đạo**

Việc đánh giá công chức giữ chức vụ lãnh đạo được thực hiện theo phân cấp quản lý. Ngoài những căn cứ nêu tại Điều 38 Nghị định này, khi đánh giá công chức lãnh đạo còn phải căn cứ vào kết quả hoạt động của cơ quan, đơn vị và trách nhiệm của công chức giữ chức vụ lãnh đạo.

**Câu 4: Thế nào gọi là tập sự?**

**Trách nhiệm của cơ quan sử dụng công chức đối với người tập sự? Chế độ chính sách của nhà nước đối với người tập sự và hướng dẫn tập sự?**

**Việc quản lý hồ sơ công chức và quản lý chế độ thống kê báo cáo được thực hiện như thế nào?**

**A. Thế nào gọi là tập sự?**

Tại khoản 10 điều 3 của N§ 117/2003/N§-CP ngày 10/10/2003 của CP quy định:

"Tập sự" là việc người được tuyển dụng tập làm việc theo chức trách, nhiệm vụ của ngạch sẽ được bổ nhiệm;

**B. Trách nhiệm của cơ quan sử dụng công chức đối với người tập sự?**

Tại điều 17 của N§ 117/2003/N§-CP ngày 10/10/2003 của CP quy định:

**Điều 17. Hướng dẫn tập sự**

Cơ quan sử dụng công chức có trách nhiệm :

1. Hướng dẫn cho người tập sự nắm vững chức năng, nhiệm vụ, nội quy, quy chế của cơ quan; mối quan hệ giữa các tổ chức trong cơ quan, với các cơ quan liên quan và tập làm các chức trách, nhiệm vụ của ngạch sẽ được bổ nhiệm;

2. Cử một công chức cùng ngạch hoặc ngạch trên, có năng lực và kinh nghiệm về nghiệp vụ hướng dẫn người tập sự. Mỗi công chức chỉ hướng dẫn mỗi lần một người tập sự.

**C. Chế độ chính sách của nhà nước đối với người tập sự và hướng dẫn tập sự?**

Tại điều 18 của N§ 117/2003/N§-CP ngày 10/10/2003 của CP quy định:

**Điều 18. Chế độ, chính sách đối với người tập sự và người hướng dẫn tập sự**

Người tập sự và người hướng dẫn tập sự được hưởng chế độ, chính sách sau đây:

1. Trong thời gian tập sự, người tập sự ở các ngạch thuộc công chức loại C được hưởng 85% bậc lương khởi điểm (bậc 1) của ngạch tuyển dụng. Các trường hợp còn lại khi được tuyển dụng vào công chức thì không phải tập sự và cơ quan có thẩm quyền quản lý công chức căn cứ vào diễn biến tiền lương và mức lương đang hưởng ở cơ quan cũ để xếp lương theo quy định và hướng dẫn của Nhà nước”.

2. Những người sau đây trong thời gian tập sự được hưởng 100% lương và phụ cấp (nếu có) của ngạch tuyển dụng :

a) Người được tuyển dụng làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo;

b) Người được tuyển dụng làm việc trong các ngành, nghề độc hại nguy hiểm;

c) Người được tuyển dụng là người đã hoàn thành nghĩa vụ quân sự, đội viên thanh niên xung phong, đội viên trí thức trẻ tình nguyện phục vụ nông thôn, miền núi từ hai năm trở lên đã hoàn thành nhiệm vụ.

3. Công chức được cơ quan phân công hướng dẫn tập sự được hưởng phụ cấp trách nhiệm bằng 30% mức lương tối thiểu trong thời gian hướng dẫn tập sự.

4. Thời gian tập sự không được tính vào thời gian xét nâng lương theo thâm niên.

D. Việc quản lý hồ sơ công chức và quản lý chế độ thống kê báo cáo được thực hiện theo quy định tại khoản 5, khoản 6 Phần IV Thông tư 09/2004/TT-BNV của BNV ngày 04/7/2004:

5. Quản lý hồ sơ công chức

5.1. Cơ quan sử dụng công chức theo thẩm quyền phân cấp có trách nhiệm lập và quản lý hồ sơ cá nhân của công chức, bao gồm:

- Bản khai lý lịch gốc và các bản lý lịch do công chức tự khai theo mẫu quy định, giấy khai sinh;

- Các văn bằng, chứng chỉ đào tạo bồi dưỡng (bản sao có công chứng);

- Các Quyết định tuyển dụng, điều động, bổ nhiệm, khen thưởng, kû luật, nâng bậc lương;

- Phiếu đánh giá công chức hàng năm;

- Cập nhật các hồ sơ khác phát sinh trong quá trình công tác, những thay đổi trong lý lịch;

- Các tài liệu thẩm tra, xác minh, kết luận của cơ quan có thẩm quyền liên quan đến nguồn gốc xuất thân, quá trình công tác, khen thưởng, kû luật, các bản giải trình;

- Các bản kiểm điểm cá nhân, bản giải trình đơn khiếu nại, tố cáo, bản báo cáo thành tích để khen thưởng.

5.2. Hồ sơ ban đầu của công chức được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên cao cấp và tương đương trở lên là hồ sơ dự thi nâng ngạch hoặc hồ sơ trình cấp có thẩm quyền xem xét bổ nhiệm ngạch do Bộ Nội vụ quản lý, bao gồm: Tóm tắt sơ yếu lý lịch có ảnh 3cm x 4cm của cá nhân công chức, các bản sao văn bằng, chứng chỉ các khoá đào tạo, bồi dưỡng có chứng nhận của cơ quan có thẩm quyền, bản sao Quyết định nâng bậc lương gần nhất, văn bản nhận xét đối với công chức dự thi trong thời gian 3 năm gần nhất của cấp quản lý trực tiếp.

# 5.3. Hồ sơ dự thi nâng ngạch chuyên viên chính hoặc tương đương của công chức sau khi kết thúc kỳ thi được Hội đồng thi nâng ngạch giao trả về cho cơ quan có thẩm quyền quản lý công chức lưu giữ.

# 6. Quản lý chế độ thống kê, báo cáo

# 6.1. Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Uỷ ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tổ chức lập danh sách và thống kê đội ngũ công chức thuộc phạm vi được giao quản lý tính đến thời điểm ngày 31 tháng 12 năm 2003 và báo cáo tăng giảm vào thời điểm ngày 31 tháng 12 hàng năm gửi về Bộ Nội vụ để tổng hợp theo các nội dung sau:

# 6.1.1. Số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ công chức (theo lĩnh vực và theo đơn vị trực thuộc);

# 6.1.2. Công tác tuyển dụng công chức;

# 6.1.3- Công tác nâng ngạch công chức;

# 6.1.4. Công tác khen thưởng - kû luật công chức;

# 6.1.5. Công tác đánh giá công chức hàng năm;

# 6.1.6. Công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, miễn nhiệm, từ chức công chức lãnh đạo;

# 6.1.7. Danh sách và ngạch, bậc lương cán bộ, công chức.

# 6.2. Các biểu mẫu báo cáo cho từng nội dung quy định tại điểm 6.1 mục 6 Phần IV thực hiện thống nhất theo quy định và hướng dẫn của Bộ Nội vụ.

**Câu 5: Thế nào gọi là” Cơ quan có thẩm quyền quản lý công chức”?**

**Nhiệm vụ của UBND tỉnh trong việc quản lý công chức?**

**Chuyển loại công chức được quy định như thế nào? Nêu trình tự xét chuyển loại?**

**A. Thế nào gọi là” Cơ quan có thẩm quyền quản lý công chức”?**

Tại khoản 8, điều 3 của N§ 117/2003/N§-CP ngày 10/10/2003 của CP quy định:

"Cơ quan có thẩm quyền quản lý công chức" là cơ quan được giao thẩm quyền tuyển dụng và quản lý công chức;

**B. Nhiệm vụ của UBND tỉnh trong việc quản lý công chức?**

Tại khoản 16 Điều 1 của Nghị định 09/2007/N§-CP của CP ngày 15/01/2007 sửa đổi, bổ sung điều 45 của N§ 117/2003/N§-CP ngày 10/10/2003 của CP quy định như sau:

**Điều 45. Nhiệm vụ và quyền hạn của ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương**

ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi tắt là ủy ban nhân dân cấp tỉnh) có nhiệm vụ và quyền hạn sau đây :

1. Quản lý về số lượng, tiêu chuẩn, tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển, đánh giá, bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo theo phân cấp, nâng bậc lương thường xuyên đối với công chức từ ngạch chuyên viên cao cấp và tương đương trở xuống; bổ nhiệm ngạch chuyên viên chính và tương đương trở xuống; giải quyết chế độ, thủ tục thôi việc và nghỉ hưu đối với cán bộ, công chức theo phân cấp quản lý.

2. Quyết định chỉ tiêu biên chế các cơ quan hành chính thuộc ủy ban nhân dân cấp tỉnh;

3. Tổ chức việc tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng công chức theo quy định;

4. Tổ chức thi tuyển, sử dụng và quản lý công chức dự bị theo quy định;

5. Tổ chức xét chuyển loại công chức từ loại B, loại C sang loại A hoặc từ loại C sang loại B theo quy định’’

6. Tổ chức thực hiện chế độ tiền lương và các chế độ chính sách đãi ngộ khác đối với công chức thuộc ủy ban nhân dân cấp tỉnh;

7. Thực hiện công tác khen thưởng, kỷ luật đối với công chức theo thẩm quyền hoặc đề nghị cấp có thẩm quyền khen thưởng, kỷ luật theo quy định;

8. Thực hiện thống kê và báo cáo thống kê công chức theo các quy định;

9. Thanh tra, kiểm tra việc thi hành các quy định của Nhà nước đối với công chức trong các cơ quan hành chính thuộc ủy ban nhân dân cấp tỉnh;

10. Giải quyết khiếu nại, tố cáo đối với công chức theo quy định của pháp luật về khiếu nại, tố cáo.

**C. Chuyển loại công chức được quy định như thế nào? Nêu trình tự xét chuyển loại?**

**Tại phần II của Thông tư 07/2007/TT-BNV ngày 04/7/2007 của Bộ Nội vụ quy** định chuyển loại như sau:

**II. VỀ XÉT CHUYỂN LOẠI CÔNG CHỨC**

1. Công chức loại B hoặc loại C đã tốt nghiệp đại học, cao đẳng, trung học, nếu cơ quan có vị trí, nhu cầu công tác và được bố trí vào các vị trí làm việc phù hợp với trình độ đào tạo mới và đạt đủ tiêu chuẩn và điều kiện quy định thì được xem xét chuyển sang công chức loại A hoặc loại B. Công chức sau khi chuyển loại được bổ nhiệm vào ngạch công chức tương ứng.

**2. Tiêu chuẩn và điều kiện xét chuyển loại công chức:**

a) Cơ quan, đơn vị có vị trí, nhu cầu trên cơ sở cơ cấu công chức của cơ quan đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt;

b) Thời gian thâm niên đối với mỗi trường hợp khi xét chuyển loại công chức;

- Công chức loại C chuyển sang công chức loại B phải có thời gian làm việc liên tục ở vị trí của công chức loại C là 3 năm (đủ 36 tháng);

- Công chức loại B chuyển sang công chức loại A phải có thời gian làm việc liên tục ở vị trí của công chức loại B là 3 năm (đủ 36 tháng);

- Công chức loại C chuyển sang công chức loại A phải có thời gian làm việc liên tục ở vị trí của công chức loại C là 5 năm (đủ 60 tháng);

c) Đạt yêu cầu trình độ về văn bằng, chứng chỉ và tiêu chuẩn nghiệp vụ quy định của ngạch công chức ứng với loại công chức xét chuyển;

d) Hoàn thành tốt các nghĩa vụ, nhiệm vụ của cán bộ, công chức quy định tại Pháp lệnh cán bộ, công chức;

đ) Không trong thời gian đang thi hành kỷ luật.

**3. Trình tự xét chuyển loại công chức:**

a) Công chức có đủ điều kiện và tiêu chuẩn nêu trên nếu có nguyện vọng chuyển loại công chức phải làm đơn đề nghị gửi cơ quan có thẩm quyền quản lý và sử dụng công chức xem xét, giải quyết.

b) Căn cứ vào phân cấp thẩm quyền quản lý công chức, người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức có trách nhiệm xem xét đánh giá trình độ, năng lực, tiêu chuẩn, điều kiện của công chức và căn cứ vào nhu cầu của cơ quan để làm văn bản đề nghị kèm danh sách trích ngang gửi cơ quan có thẩm quyền chuyển loại công chức xem xét (qua Vụ Tổ chức cán bộ hoặc Sở Nội vụ).

c) Cơ quan có thẩm quyền chuyển loại công chức phải thành lập Hội đồng chuyển loại công chức để xem xét đánh giá trình độ, năng lực, tiêu chuẩn, điều kiện của công chức đề nghị chuyển loại. Hội đồng này có nhiệm vụ như Hội đồng kiểm tra chuyển ngạch quy định tại khoản 4 và khoản 5 Điều 22 Nghị định số 117/2003/NĐ-CP.

d) Căn cứ vào tiêu chuẩn, điều kiện quy định và cơ cấu ngạch công chức trong từng cơ quan, tổ chức, Hội đồng chuyển loại công chức lập danh sách đề nghị cấp có thẩm quyền quản lý công chức xem xét quyết định chuyển loại cho công chức đồng thời thông báo để cơ quan được giao thẩm quyền bổ nhiệm ngạch mới cho công chức được chuyển loại.

đ) Trước ngày 15 tháng 12 hàng năm, các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi chung là Bộ, ngành và tỉnh) báo cáo danh sách công chức được chuyển loại về Bộ Nội vụ để kiểm tra và tổng hợp chung (theo mẫu kèm theo Thông tư này).

e) Về việc xếp lương đối với công chức được bổ nhiệm vào ngạch mới thực hiện theo hướng dẫn xếp lương khi nâng ngạch, chuyển ngạch, chuyển loại công chức của Nhà nước.

f) Người đứng đầu cơ quan ký văn bản đề nghị hoặc ra quyết định chuyển loại cho công chức phải chịu trách nhiệm về đối tượng, tiêu chuẩn, điều kiện của công chức được đề nghị chuyển loại.

**Câu 6: “Tuyển dụng”, “Bổ nhiệm vào ngạch công chức ” là gì?**

**Khi nào huỷ bỏ quyết định tuyển dụng? Trình tự thủ tục và chế độ chính sách đối với người bị huỷ bỏ quyết định tuyển dụng?**

**Chuyển ngạch và chuyển loại công chức được quy định như thế nào? tiêu chuẩn và điều kiện xét chuyển loại công chức?**

**A. “Tuyển dụng”, “Bổ nhiệm vào ngạch công chức ” là gì?**

Tại khoản 5 và khoản 6 điều 3 của nghị định 117/2003/N§-CP của CP ngày 10/10/2003 quy định:

5. "Tuyển dụng" là việc tuyển người vào làm việc trong biên chế của cơ quan nhà nước thông qua thi hoặc xét tuyển;

6. "Bổ nhiệm vào ngạch" là việc quyết định bổ nhiệm người có đủ tiêu chuẩn vào một ngạch công chức nhất định;

**B. Khi nào huỷ bỏ quyết định tuyển dụng? Trình tự thủ tục và chế độ chính sách đối với người bị huỷ bỏ quyết định tuyển dụng?**

Tại điều 20 của nghị định 117/2003/N§-CP của CP ngày 10/10/2003 quy định:

**Điều 20. Huỷ bỏ quyết định tuyển dụng**

1. Huỷ bỏ quyết định tuyển dụng trong các trường hợp sau đây :

a) Người tập sự không hoàn thành nhiệm vụ;

b) Người tập sự bị xử lý kỷ luật từ cảnh cáo trở lên.

2. Người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức đề nghị cơ quan có thẩm quyền quản lý công chức ra quyết định bằng văn bản huỷ bỏ quyết định tuyển dụng đối với các trường hợp quy định tại khoản 1 Điều này.

3. Người tập sự bị huỷ bỏ quyết định tuyển dụng thì được cơ quan sử dụng công chức trợ cấp 01 tháng lương và phụ cấp (nếu có) đang được hưởng và tiền tàu xe về nơi thường trú.

**C. Chuyển ngạch và chuyển loại công chức được quy định như thế nào? tiêu chuẩn và điều kiện xét chuyển loại công chức?**

**- Tại khoản 7 điều 1 của N§ 09/2007/N§-CP ngày 15/01/2007 sửa đổi bổ sung điều 22 Chương III của N§117/2003/N§-CP ngày 10/10/2003 của CP quy định:**

**Điều 22. Chuyển ngạch**

1. Công chức được phân công nhiệm vụ mới không phù hợp với ngạch công chức đang giữ thì phải chuyển ngạch cho phù hợp với vị trí và chuyên môn nghiệp vụ được giao.

2. Công chức được chuyển ngạch phải đáp ứng đúng tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ của ngạch được chuyển và phù hợp với cơ cấu ngạch công chức của cơ quan.

3. Cơ quan sử dụng công chức khi chuyển ngạch cho công chức phải thành lập Hội đồng kiểm tra để sát hạch về trình độ, năng lực của công chức. Nếu công chức đáp ứng đủ tiêu chuẩn nghiệp vụ của ngạch mới, thì cơ quan sử dụng công chức ra quyết định bổ nhiệm theo thẩm quyền hoặc đề nghị cơ quan có thẩm quyền quản lý công chức bổ nhiệm.

4. Hội đồng kiểm tra có 05 hoặc 07 thành viên bao gồm Chủ tịch Hội đồng và các ủy viên Hội đồng là lãnh đạo bộ phận chuyên môn, một số công chức có năng lực, trình độ nghiệp vụ ở cùng một ngạch hoặc cao hơn (trong đó có một ủy viên kiêm thư ký Hội đồng).

5. Hội đồng kiểm tra có nhiệm vụ :

a) Xem xét các văn bằng, chứng chỉ đào tạo, bồi dưỡng theo yêu cầu của ngạch mới, văn bản đánh giá nhận xét quá trình công tác của cơ quan cũ;

b) Phỏng vấn công chức chuyển ngạch các vấn đề về chính trị, xã hội, chuyên môn;

c) Kiểm tra công chức chuyển ngạch soạn thảo văn bản quản lý theo yêu cầu nhiệm vụ của ngạch;

d) Hội đồng kiểm tra họp đánh giá kết quả; nếu xét thấy công chức đạt yêu cầu thì đề nghị cơ quan có thẩm quyền quản lý công chức bổ nhiệm vào ngạch.

6. Khi xét chuyển ngạch không được kết hợp nâng ngạch, nâng bậc lương.

**Tại Điều 22a NĐ 09/2007/N§-CP ngày 15/01/2007 quy định Chuyển loại công chức**

1. Các trường hợp là công chức loại B hoặc loại C quy định tại khoản 1 Điều 4 Nghị định số 117/2003/NĐ-CP đã tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng, trung học, nếu cơ quan có vị trí, nhu cầu công tác và được bố trí vào các vị trí làm việc phù hợp với trình độ đào tạo mới thì được xem xét chuyển sang công chức loại A (hoặc loại B) đồng thời được bổ nhiệm và xếp lương vào ngạch công chức tương ứng.

2. Các cơ quan có thẩm quyền tổ chức xét chuyển loại công chức từ loại B, loại C sang loại A hoặc từ loại C sang loại B theo quy định tại Điều 22 Nghị định số 117/2003/NĐ-CP.

3. Bộ Nội vụ hướng dẫn tiêu chuẩn, điều kiện, trình tự và việc bổ nhiệm ngạch, xếp lương khi xét chuyển loại công chức và có trách nhiệm kiểm tra việc thực hiện”.

Câu 7: §/c hiểu thỊ nào là Nâng ngạch, Ngạch công chức?

Nêu quy định về nâng ngạch, nâng bậc lương?

Điều động, luân chuyển và biệt phái đối với cán bộ, công chức? Việc bổ nhiệm và miễn nhiệm chức vụ lãnh đạo được thực hiện như thế nào?

A**. Tại điều 3 Chương I của Nghị định 117/2003/N§-CP**

- Nâng ngạch: Là nâng từ ngạch thấp lên ngạch cao hơn trong cùng một ngạch chuyên môn nghiệp vụ.

- Ngạch Công chức: Là chức danh công chức được phân theo ngành, thể hiện cấp độ về chuyên môn nghiệp vụ.

**B. Quy định về nâng ngạch, nâng bậc lương**

Tại điều 23, Mục I, Chương II của Nghị định 117/2003/N§-CP ngày 10/10/2003 quy định như sau:

**Điều 23. Nâng ngạch, nâng bậc lương**

1. Công chức có đủ tiêu chuẩn, điều kiện, vị trí công tác phù hợp với ngạch và còn ngạch trên trong cùng ngành chuyên môn thì có thể được nâng ngạch. Việc nâng ngạch cho công chức phải thông qua kỳ thi nâng ngạch theo quy định. Công chức lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ thì được xem xét để nâng ngạch.

2. Công chức có đủ tiêu chuẩn, thời hạn và còn bậc trong ngạch thì được xem xét để nâng bậc lương. Công chức lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ thì được xem xét để nâng bậc lương trước thời hạn theo quy định của Chính phủ.

3. Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, công vụ nếu công chức đạt hiệu quả công tác cao và có triển vọng phát triển thì được Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và Chủ tịch ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương ra quyết định nâng ngạch hoặc nâng bậc lương trước thời hạn theo phân cấp.

Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn việc nâng ngạch và nâng bậc lương trước thời hạn quy định tại Điều này

**C. Điều động, luân chuyển và biệt phái đối với cán bộ, công chức?**

Tại điều 31 Mục 3 Chương III quy định Điều động CBCC như sau:

**Điều 31. Điều động**

1. Việc điều động công chức phải căn cứ vào nhu cầu công tác của cơ quan và trình độ, năng lực của công chức.

2. Khi điều động công chức sang vị trí công tác có chuyên môn nghiệp vụ khác, cơ quan sử dụng và quản lý công chức phải đề nghị cấp có thẩm quyền quyết định chuyển ngạch công chức sang ngạch công chức tương đương phù hợp.

3. Những cán bộ, công chức thuộc đối tượng quy định tại các điểm a, d, đ, g khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh sửa đổi, bổ sung một số điều của Pháp lệnh Cán bộ, công chức ngày 29 tháng 4 năm 2003 nếu được cơ quan có thẩm quyền điều động về làm việc tại các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, lực lượng vũ trang, thì khi bổ nhiệm vào ngạch công chức phải căn cứ vào vị trí công tác và tiêu chuẩn nghiệp vụ của ngạch công chức. Trình tự thủ tục bổ nhiệm vào ngạch thực hiện như việc chuyển ngạch quy định tại Điều 22 Nghị định này.

Tại điều 35 và 36 Mục 3 Chương III quy định về luân chuyển và biệt phái đối với cán bộ, công chức như sau:

**Điều 35. Luân chuyển**

1. Việc luân chuyển công chức được thực hiện trong các trường hợp sau đây :

a) Thực hiện việc tăng cường, bổ sung cho cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, đơn vị sự nghiệp về số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức để bảo đảm hoàn thành nhiệm vụ được giao;

b) Thực hiện việc luân chuyển cán bộ, công chức giữa trung ương và địa phương, giữa các cơ quan, các ngành, các lĩnh vực theo quy hoạch.

2. Cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý thuộc đối tượng quy định tại các điểm a, d, đ, g khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh sửa đổi, bổ sung một số điều của Pháp lệnh Cán bộ, công chức ngày 29 tháng 4 năm 2003, được cơ quan có thẩm quyền quyết định luân chuyển về giữ chức vụ lãnh đạo tại các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, lực lượng vũ trang, khi bổ nhiệm vào ngạch công chức phải căn cứ vào vị trí công tác và tiêu chuẩn nghiệp vụ của ngạch công chức. Trình tự, thủ tục bổ nhiệm vào ngạch thực hiện như việc chuyển ngạch quy định tại Điều 22 Nghị định này.

3. Công chức được luân chuyển về làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo ngoài việc áp dụng các chính sách ưu đãi còn được hưởng một số chính sách khuyến khích khác theo quy định chung của Nhà nước.

**Điều 36. Biệt phái**

1. Căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, công vụ, cơ quan có thẩm quyền quản lý công chức cử công chức biệt phái đến làm việc có thời hạn ở một cơ quan, tổ chức, đơn vị khác. Thời hạn cử biệt phái mỗi lần không quá ba năm.

2. Việc cử biệt phái công chức được thực hiện trong các trường hợp sau đây :

a) Do có những nhiệm vụ đột xuất, cấp bách mà chưa thể thực hiện việc điều động công chức;

b) Do có những công việc chỉ cần giải quyết trong một thời gian nhất định.

3. Công chức được cử biệt phái chịu sự phân công công tác của cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi được cử đến. Cơ quan cử công chức biệt phái có trách nhiệm trả lương và bảo đảm các quyền lợi khác của công chức biệt phái.

4. Công chức được cử biệt phái đến vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo được hưởng các chính sách ưu đãi theo quy định chung của Nhà nước.

**D. Việc bổ nhiệm và miễn nhiệm chức vụ lãnh đạo được thực hiện như thế nào?**

**Tại điều 33** Mục 3 Chương III quy định về miễn nhiệm chức vụ lãnh đạo như sau:

**Điều 33. Miễn nhiệm chức vụ lãnh đạo**

Công chức giữ chức vụ lãnh đạo được cấp có thẩm quyền xem xét cho miễn nhiệm và bố trí công tác khác không chờ hết thời hạn bổ nhiệm trong các trường hợp sau đây :

1. Do nhu cầu công tác;

2. Do sức khoẻ không bảo đảm;

3. Do không hoàn thành nhiệm vụ;

4. Do vi phạm kỷ luật nhưng chưa đến mức bị thi hành kỷ luật bằng hình thức cách chức.

Câu 8: Phân biệt giữa “Cơ quan sử dụng công chức” và “Cơ quan quản lý công chức”?

Nội dung của việc bố trí, phân công công tác và của việc nâng ngạch, nâng bậc lương?

Nêu mục đích, căn cứ và trình tự đánh giá công chức?

Tiêu chuẩn nghiệp vụ ngạnh cán sự?

**A. Phân biệt giữa “Cơ quan sử dụng công chức” và “Cơ quan quản lý công chức”?**

Tại khoản 7 và khoản 8, Điều 3, Chương I của N§ 117/2003/N§-CP của CP ngày 10/10/2003 quy định:

"Cơ quan sử dụng công chức" là cơ quan, tổ chức có thẩm quyền quản lý hành chính, chuyên môn nghiệp vụ đối với công chức;

"Cơ quan có thẩm quyền quản lý công chức" là cơ quan được giao thẩm quyền tuyển dụng và quản lý công chức;

**B. Nội dung của việc bố trí, phân công công tác và của việc nâng ngạch, nâng bậc lương?**

- Tại điều 21, mục I, Chương III của Nghị định 117/2003/N§-CP ngày 10/10/2003 quy định về bố trí, phân công công tác của CBCC như sau:

**Điều 21. Bố trí, phân công công tác**

1. Người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức chịu trách nhiệm bố trí, phân công, giao nhiệm vụ cho công chức, bảo đảm các điều kiện cần thiết để công chức thi hành nhiệm vụ, thực hiện các chế độ, chính sách đối với công chức.

2. Khi thực hiện việc bố trí, phân công công tác cho công chức phải bảo đảm phù hợp giữa nhiệm vụ được giao với ngạch công chức được bổ nhiệm, công chức ở ngạch nào thì bố trí công việc phù hợp với ngạch đó.

3. Công chức chịu trách nhiệm trước pháp luật về việc thi hành nhiệm vụ, công vụ của mình; công chức giữ chức vụ lãnh đạo còn phải chịu trách nhiệm về việc thi hành nhiệm vụ, công vụ của công chức thuộc quyền quản lý theo quy định của pháp luật.

- Tại điều 23, mục I, Chương III của định 117/2003/N§-CP ngày 10/10/2003 quy định về nâng ngạch, nâng bậc lương như sau:

**Điều 23. Nâng ngạch, nâng bậc lương**

1. Công chức có đủ tiêu chuẩn, điều kiện, vị trí công tác phù hợp với ngạch và còn ngạch trên trong cùng ngành chuyên môn thì có thể được nâng ngạch. Việc nâng ngạch cho công chức phải thông qua kỳ thi nâng ngạch theo quy định. Công chức lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ thì được xem xét để nâng ngạch.

2. Công chức có đủ tiêu chuẩn, thời hạn và còn bậc trong ngạch thì được xem xét để nâng bậc lương. Công chức lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ thì được xem xét để nâng bậc lương trước thời hạn theo quy định của Chính phủ.

3. Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, công vụ nếu công chức đạt hiệu quả công tác cao và có triển vọng phát triển thì được Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và Chủ tịch ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương ra quyết định nâng ngạch hoặc nâng bậc lương trước thời hạn theo phân cấp.

Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn việc nâng ngạch và nâng bậc lương trước thời hạn quy định tại Điều này.

**C. Nêu mục đích, căn cứ và trình tự đánh giá công chức?**

Từ điều 37 đến điều 39, mục 4, Chương III của Nghị định 117/2003/N§-CP ngày 10/10/2003 quy định như sau:

**Điều 37. Mục đích**

Đánh giá công chức để làm rõ năng lực, trình độ, kết quả công tác, phẩm chất đạo đức làm căn cứ để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đề bạt, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện chính sách đối với công chức.

**Điều 38. Căn cứ và trình tự đánh giá công chức**

1. Khi đánh giá công chức, cơ quan sử dụng công chức phải căn cứ vào nhiệm vụ được phân công, kết quả hoàn thành nhiệm vụ và phẩm chất đạo đức của công chức.

2. Việc đánh giá công chức được tổ chức hàng năm và thực hiện vào cuối năm theo trình tự sau : công chức tự nhận xét công tác; tập thể nơi công chức làm việc tham gia góp ý và ghi phiếu phân loại; sau khi tham khảo ý kiến nhận xét, phân loại của tập thể, người đứng đầu cơ quan đánh giá và quyết định xếp loại công chức; thông báo ý kiến đánh giá đến từng công chức.

3. Công chức có quyền được trình bày, bảo lưu ý kiến tự đánh giá nhưng phải chấp hành ý kiến kết luận của cơ quan có thẩm quyền.

4. Việc đánh giá công chức biệt phái do cơ quan sử dụng công chức thực hiện. Văn bản đánh giá công chức biệt phái được gửi về cơ quan cử biệt phái để lưu vào hồ sơ công chức.

5. Tài liệu đánh giá công chức được lưu giữ trong hồ sơ công chức.

**Điều 39. Đánh giá công chức lãnh đạo**

Việc đánh giá công chức giữ chức vụ lãnh đạo được thực hiện theo phân cấp quản lý. Ngoài những căn cứ nêu tại Điều 38 Nghị định này, khi đánh giá công chức lãnh đạo còn phải căn cứ vào kết quả hoạt động của cơ quan, đơn vị và trách nhiệm của công chức giữ chức vụ lãnh đạo.

**D. Tiêu chuẩn nghiệp vụ ngạnh cán sự?**

**Mục 1-** **Ngạch cán sự**

**1. Chức trách:**

Là công chức chuyên môn nghiệp vụ giúp lãnh các bộ phận cấu thành của bộ máy (phòng, ban trong hệ thống quản lý Nhà nước và sự nghiệp) để triển khai việc hướng dẫn, theo dõi và đôn đốc việc thi hành các chế độ, điều lệ về quản lý nghiệp vụ.

*Nhiệm vụ cụ thể.*

Được giao đảm nhiệm quản lý, theo dõi một phần công việc của lĩnh vực quản lý sự nghiệp gồm các việc:

- Xây dựng và triển khai các kế hoạch, phương án nghiệp vụ trên cơ sở các quy chế, thể lệ, thủ tục quản lý đã có của ngành cho sát với cơ sở.

(Khi xây dựng tiêu chuẩn cụ thể phải ghi rõ nội dung và giới hạn công việc để xác định vị trí việc làm ở từng cơ quan-chức danh đầy đủ).

- Hướng dẫn, đôn đốc theo dõi quá trình thực hiện các công việc được phân công; phân tích, đánh giá hiệu quả và báo cáo kịp thời theo yêu cầu và mục tiêu của quản lý. Phát hiện và đề xuất với lãnh đạo để uốn nắn những lệch lạc trong quá trình thi hành của các đối tượng quản lý, nhằm đảm bảo cho các chế độ, chính sách, quyết định quản lý được thi hành nghiêm túc, chặt chẽ và có hiệu lực.

- Xây dựng được nề nếp quản lý hồ sơ tài liệu, tổ chức việc thống kê lưu trữ các tài liệu, số liệu đầy đủ, chính xác đúng yêu cầu của nghiệp vụ.

- Chịu sự chỉ đạo về nghiệp vụ của công chức nghiệp vụ cấp trên.

**2. Hiểu biết:**

- Nắm được các nguyên tắc, chế độ, thể lệ, thủ tục và các hướng dẫn nghiệp vụ mục tiêu quản lý của ngành, chủ trương của lãnh đạo trực tiếp.

- Nắm chắc các nguyên tắc, thủ tục hành chính nghiệp vụ của hệ thống bộ máy Nhà nước.

- Hiểu rõ hoạt động của các đối tượng quản lý và tác động nghiệp vụ của quản lý đối với tình hình thực tÔn của xã hội.

- Viết được các văn bản hướng dẫn nghiệp vụ và biết cách tổ chức triển khai đúng nguyên tắc.

- Hiểu rõ các mối quan hệ và hợp đồng phải có với các viên chức và đơn vị liên quan trong công việc quản lý của mình.

- Biết sử dụng các phương tiện thông tin và thống kê tính toán.

**3. Yêu cầu trình độ**:

- Trung cấp hành chính.

- Nếu là trung cấp nghiệp vụ hoặc kỹ thuật có liên quan thì phải qua 1 lípbåi dưỡng về nghiệp vụ quản lý hành chính.

**Câu 9. Đồng chí hiểu thỊ nào về Bậc và Ngạch công chức?**

**Những đối tượng nào khi tuyển dơng vào công chức phải thực hiện chế độ tập sự? Trường hợp nào không phải thực hiện chế độ tập sự? Trong trường hợp phải thực hiện chế độ tập sự hãy nêu mục đích, nội dung, thời gian tập sự, và quy trình bổ nhiệm vào ngạch khi người tuyển dụng hết thời gian tập sự?**

**A. Đồng chí hiểu thỊ nào về Bậc và Ngạch công chức?**

Tại khoản 1 và khoản 2 điều 3 của nghị định 117/2003/N§-CP của CP ngày 10/10/2003 quy định:

"Ngạch công chức" là chức danh công chức được phân theo ngành, thể hiện cấp độ về chuyên môn nghiệp vụ.

"Bậc" là khái niệm chỉ thang giá trị trong mỗi ngạch công chức, ứng với mỗi bậc có một hệ số tiền lương.

**B. Những đối tượng nào khi tuyển dụng vào công chức phải thực hiện chế độ tập sự?**

- Những đối tượng khi tuyển dụng vào công chức phải thực hiện chế độ tập sự theo quy định tại điều 2 của nghị định 117/2003/N§-CP của CP ngày 10/10/2003:

**Điều 2. Đối tượng điều chỉnh**

Công chức nói tại Nghị định này là công dân Việt Nam, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước được quy định tại điểm b, điểm c, điểm e khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh Cán bộ, công chức, làm việc trong các cơ quan nhà nước, lực lượng vũ trang, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội sau đây :

1. Văn phòng Quốc hội;

2. Văn phòng Chủ tịch nước;

3. Các cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện;

4. Tòa án nhân dân, Viện Kiểm sát nhân dân các cấp;

5. Cơ quan đại diện nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài;

6. Đơn vị thuộc Quân đội Nhân dân và Công an Nhân dân;

7. Bộ máy giúp việc thuộc tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện.

**C. Trường hợp không phải thực hiện chế độ tập sự?**

**Tại mục 6, phần I của Thông tư 09/2004/TT-BNV ngày 19/02/2004 quy định:**

# 6.4. Những trường hợp được điều động về làm việc tại các cơ quan nhà nước, lực lượng vũ trang quy định tại Điều 2 Nghị định số117/2003/N§-CP thì không phải thực hiện chế độ tập sự, bao gồm:

# 6.4.1. Những người giữ các chức danh: Chủ tịch Hội đồng quản trị, Uỷ viên Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng công tác tại các doanh nghiệp nhà nước;

# 6.4.2. Những người trước khi là cán bộ, công chức quy định tại điểm a, điểm ®, điểm g khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh Cán bộ, công chức đã là cán bộ, công chức quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh Cán bộ, công chức;

# 6.4.3. Những người đã được tuyển dụng vào cán bộ, công chức quy định tại điểm d khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh Cán bộ, công chức trước ngày 01 tháng 7 năm 2003;

# 6.4.4. Những người đã được tuyển dụng vào cán bộ, công chức quy định tại điểm d khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh Cán bộ, công chức sau ngày 01 tháng 7 năm 2003 đã có thời gian thâm niên từ đủ 3 năm (36 tháng) trở lên;

# 6.4.5. Cán bộ, công chức quy định tại điểm h khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh Cán bộ, công chức đã có thời gian công tác từ đủ 3 năm (36 tháng) trở lên.

**C. Trong trường hợp phải thực hiện chế độ tập sự hãy nêu mục đích, nội dung, thời gian tập sự, và quy trình bổ nhiệm vào ngạch khi người tuyển dụng hết thời gian tập sự?**

**- Tại mục 6, Phần I của Thông tư 09/2004/TT-BNV ngày 19/02/2004 quy định:**

1. **Tập sự**

6.1. Tập sự là để người mới được tuyển dụng làm quen với môi trường công tác, tập làm những công việc của ngạch công chức sẽ được bổ nhiệm.

6.2. Nội dung tập sự gồm:

6.2.1. Nắm vững và thực hiện nghĩa vụ của cán bộ, công chức theo Pháp lệnh Cán bộ, công chức;

6.2.2. Hiểu biết về cơ cấu tổ chức, chức năng nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị đang công tác;

6.2.3. Nắm vững nội quy, quy chế làm việc của cơ quan, đơn vị và chức trách, nhiệm vụ của ngạch sẽ được bổ nhiệm;

6.2.4. Trau dồi kiến thức và các kỹ năng hành chính theo yêu cầu về trình độ, hiểu biết của ngạch sẽ được bổ nhiệm;

6.2.5. Nắm vững các chế độ chính sách và các quy định liên quan đến công việc của vị trí đang công tác;

6.2.6. Giải quyết và thực hiện các công việc của ngạch công chức sẽ được bổ nhiệm;

6.2.8. Soạn thảo văn bản hành chính và sử dụng máy tính thành thạo.

6.3. Thời gian tập sự thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 16 Nghị định số 117/2003/N§-CP.

a) 12 tháng đối với ngạch chuyên viên và tương đương;

b) 06 tháng đối với ngạch cán sự và tương đương;

c) 03 tháng đối với ngạch nhân viên và tương đương

# 6.5. Hết thời gian tập sự, người tập sự phải viết báo cáo tự đánh giá kết quả tập sự của mình theo các nội dung: phẩm chất đạo đức; ý thức chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước; ý thức chấp hành kû luật, nội quy, quy chế của cơ quan; kết quả làm việc và học tập trong thời gian tập sự gửi cơ quan sử dụng công chức.

# 6.6. Người hướng dẫn tập sự nhận xét và đánh giá kết quả công tác của người tập sự bằng văn bản gửi người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức theo các nội dung: Phẩm chất đạo đức; ý thức kû luật; kết quả làm việc và học tập trong thời gian tập sự.

# 6.7. Người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức đánh giá phẩm chất đạo đức và kết quả công việc của người tập sự, nếu người tập sự đạt yêu cầu thì đề nghị cơ quan có thẩm quyền quản lý công chức ra quyết định bổ nhiệm vào ngạch công chức.

**Câu 10. Đồng chí hiểu thỊ nào là Ngạch công chức và Cơ quan có thẩm quyền quản lý Ngạch công chức?**

**Tiêu chuẩn nghiệp vụ ngạch chuyên viên?**

**Nêu các điều kiện tuyển dụng công chức được quy định tại Thông tư 07/2007/TT-BNV của Bộ Nội vụ?**

**A. Ngạch công chức và Cơ quan có thẩm quyền quản lý Ngạch công chức?**

Tại khoản 1 và khoản 9 điều 3 của Nghị định 117 quy định:

1. "Ngạch công chức" là chức danh công chức được phân theo ngành, thể hiện cấp độ về chuyên môn nghiệp vụ

9. "Cơ quan có thẩm quyền quản lý ngạch công chức" là cơ quan được giao thẩm quyền quản lý các ngạch công chức chuyên ngành;

**B. Tại Mục II của Quyết định 414/TCCP-VC của Ban Tổ chức Chính phủ ngày 29/5/1993 quy định Ngạch chuyên viên:**

**1. Chức trách:**

Là công chức chuyên môn nghiệp vụ trong hệ thống quản lý Nhà nước và quản lý sự nghiệp giúp lãnh đạo các đơn vị cấu thành (phòng, ban, sở, vụ, cục) tổ chức quản lý một lĩnh vực hoặc một vấn đề nghiệp vụ.

*Nhiệm vụ cụ thể.*

- Xây dựng và đề xuất những phương án cơ chế quản lý một phần hoặc một lĩnh vực nghiệp vụ trên cơ sở những cơ chế đã có của cấp trên nhằm thể hiện sát với cơ sở gồm các việc:

+ Xây dựng các phương án kinh tế-xã hội, các kế hoạch, các quy định cụ thể để triển khai công việc quản lý.

+ Xây dựng các cơ chế, các quyết định cụ thể của từng nội dung quản lý theo quy định hướng dẫn nghiệp vụ của cấp trên phù hợp với tình hình thực tế.

(Khi xây dựng tiêu chuẩn cơ thể phải ghi các nội dung trên cơ thể, có giới hạn rõ, có độ phức tạp trung bình theo vị trí công tác được xác định).

- Tổ chức chỉ đạo, hướng dẫn, theo dõi, đôn đốc, kiểm tra và đề xuất các biện pháp điều chỉnh để các quyết định trên được thực hiện nghiêm túc và đạt hiệu quả cao.

- Tổ chức xây dựng nền nếp quản lý (phương pháp thu thập thông tin thống kê, chế độ và phương pháp kiểm tra hồ sơ quản lý, lưu trữ tư liệu, số liệu) nhằm đảm bảo việc quản lý chặt chẽ chính xác, đúng nguyên tắc quản lý thống nhất nghiÖpvô của ngành.

- Chủ động tổ chức, phối hợp với viên chức, đơn vị liên quan và hướng dẫn giúp đỡ cho các viên chức nghiệp vụ cấp dưới trong việc triển khai công việc, tham gia đúng trách nhiệm với các công việc liên đới.

- Tổ chức việc tập hợp tình hình quản lý, tiến hành phân tích tổng kết, đánh giá hiệu quả và báo cáo nghiệp vụ lên cấp trên. Chịu sự chỉ đạo nghiệp vụ của viên chức quản lý nghiệp vụ cấp cao hơn trong cùng hệ thống quản lý nghiệp vụ.

**2. Hiểu biết:**

- Nắm được đường lối, chính sách chung, nắm chắc phương hướng chủ trương chính sách của ngành, của đơn vị về lĩnh vực nghiệp vụ của mình.

- Nắm được các kiến thức cơ bản về chuyên môn nghiệp vụ thuộc lĩnh vực đó.

- Nắm các mục tiêu và đối tượng quản lý, hệ thống các nguyên tắc vµc¬ chế quản lý của nghiệp vụ thuộc phạm vi mình phụ trách.

- Biết xây dựng các phương án, kế hoạch, các thể loại quyết định cơ thể và thông hiểu thủ tục hành chính nghiệp vụ của ngành quản lý, viết văn bản tốt.

- Nắm được những vấn đề cơ bản về tâm sinh lý lao động khoa học quản lý, tổ chức lao động khoa học quản lý, tổ chức lao động khoa học, thông tin quản lý.

- Am hiểu thực tiễn sản xuất,xã hội và đời sống xung quanh các hoạt động quản lý đối với lĩnh vực đó.

- Biết phương pháp nghiên cứu, tổng kết và đề xuất cải tiến nghiệp vụ quản lý. Nắm được xu thế phát triển nghiệp vụ trong nước và thế giới.

- Biết tổ chức chỉ đạo, hướng dẫn, phương pháp kiểm tra và có khả năng tập hợp tổ chức phối hợp tốt các yếu tố liên quan để triển khai công việc có hiệu quả cao. Có trình độ độc lập tổ chức làm việc.

**3. Yêu cầu trình độ**:

- Tốt nghiệp học viện hành chính quốc gia ngạch chuyên viên.

- Nếu là đại học chuyên môn nghiệp vụ hoặc tương đương (đã qua thời gian tập sự) thì phải qua 1 lớp bồi dưỡng về nghiệp vụ quản lý hành chính theo nội dung chương trình của Học viện hành chính quốc gia.

- Biết 1 ngoại ngữ, trình độ A (đọc hiểu được sách chuyên môn)./.

**C. Nêu các điều kiện tuyển dụng công chức được quy định tại Thông tư 07/2007/TT-BNV của Bộ Nội vụ?**

Tại mục 2, phần I của Thông tư 07/2007/TT-BNV của Bộ Nội vụ quy định:

**2. Về điều kiện tuyển dụng công chức:**

a) Người đăng ký dự tuyển công chức phải cam kết trong đơn đăng ký dự tuyển đảm bảo đủ các điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định hiện hành đã được thông báo công khai. (mẫu đơn đăng ký dự tuyển ban hành kèm theo Thông tư này).

b) Về văn bằng, chứng chỉ: Người đăng ký dự tuyển cần có đủ các văn bằng, chứng chỉ có trình độ phù hợp với yêu cầu của ngạch dự tuyển mà không phân biệt loại hình đào tạo, kết quả đào tạo, không phân biệt trường công lập và ngoài công lập.

c) Căn cứ vào tính chất và đặc điểm chuyên môn, nghiệp vụ của vị trí, chức danh ngạch công chức cần tuyển, cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức có thể bổ sung thêm một số điều kiện dự tuyển, nhưng điều kiện bổ sung không được thấp hơn hoặc trái với quy định hiện hành của Nhà nước. Người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức phải chịu trách nhiệm cá nhân về các điều kiện bổ sung trái pháp luật.

d) Ngoài các đối tượng thuộc diện ưu tiên đã được Chính phủ quy định, các Bộ, ngành và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương không tự quy định thêm các đối tượng ưu tiên khác.