

SỐ ĐẶC BIỆT GIỮA THÁNG 3

GIÁO DỤC

VÀ THỜI ĐẠI

CƠ QUAN CỦA BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO - DIỄN ĐÀN TOÀN XÃ HỘI VỀ SỰ NGHIỆP GIÁO DỤC

www.giaoducthoidai.vn



LƯƠNG GIÁO VIÊN:

Thay đổi ra sao?

GIÁO DỤC VÀ THỜI ĐẠI

CƠ QUAN CỦA BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO - ĐIỆN BÁO TOÀN XÃ HỘI VÀ SỰ NGHIỆP GIÁO DỤC

Tòa soạn và Trị sự:
15 Hai Bà Trưng,
Q. Hoàn Kiếm, Hà Nội

{ ☎ } 024. 38251721
{ ☎ } 024. 39362287
{ ☎ } 024. 38241781
{ ✉ } baogdtd@gmail.com

Giấy phép xuất bản
số 479/GP-BTTTT
ngày 29/10/2020

SỐ THÁNG
2 số/tháng



29 x 42 cm



BẢO NGÀY

In cùng ngày tại: Hà Nội,
Đà Nẵng, TP Hồ Chí Minh.

PHÁT HÀNH - QUẢNG CÁO

{ ☎ } 088. 605 9988
{ ✉ } truyenhôngduan.gdtd@gmail.com

SỐ CHỦ NHẬT
1 số/tuần



20 x 28 cm

SỐ THỨ HAI
1 số/tuần



29 x 42 cm

BẢO ĐIỆN TỬ



www.giaoducthoidai.vn

SỐ TĂNG TRẠNG
1 số/tháng



29 x 42 cm

**CƠ QUAN THƯỜNG TRÚ
CÁC TỈNH PHÍA NAM**

322 Điện Biên Phủ,
Quận 10, TP Hồ Chí Minh

{ ☎ } 028. 38399638
{ ☎ } 028. 38344299

**VĂN PHÒNG LIÊN LẠC
TẠI CẦN THƠ**

41 Cách Mạng Tháng 8,
Q. Ninh Kiều, Cần Thơ

{ ☎ } 029. 23815411
{ ☎ } 029. 23815411

**VPĐD CÁC TỈNH
MIỀN TRUNG - TÂY NGUYÊN**

265B Hoàng Diệu,
Q. Hải Châu, Đà Nẵng

{ ☎ } 023. 63574323
{ ☎ } 023. 63572528

**VPĐD KHU VỰC
VIỆT BẮC**

21 Hùng Vương,
P. Trưng Vương,
Thái Nguyên

{ ☎ } 0913. 025.537

**VPĐD KHU VỰC
BẮC TRUNG BỘ**

2/5 Nguyễn Biểu,
TP Hà Tĩnh

{ ☎ } 091.329.4462
{ ✉ } btb.gdtd@gmail.com

**VPĐD KHU VỰC
TÂY BẮC**

30 Hoàng Công Chất,
P. Mường Thanh,
TP. Điện Biên Phủ

{ ☎ } 0914.830.171

>>>TRONG SỐ NÀY

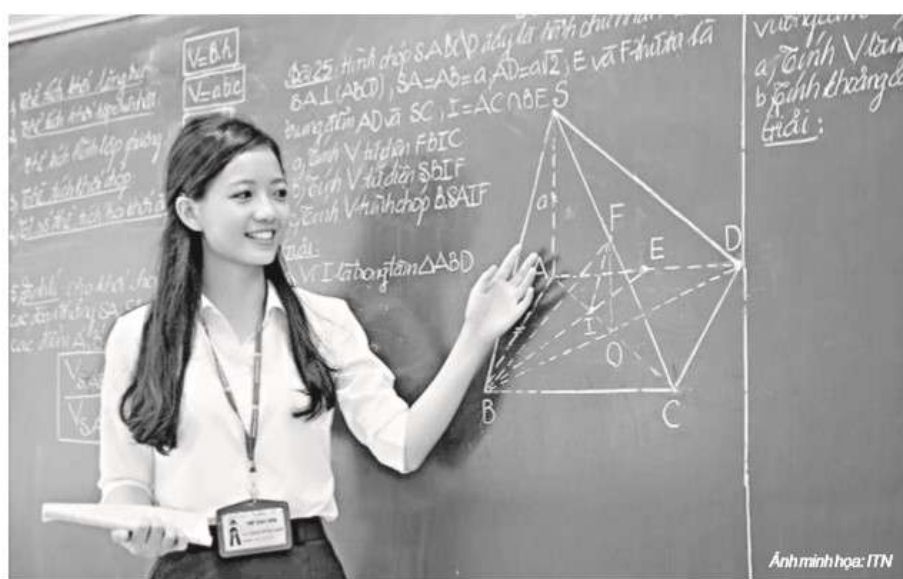
- Tòa soạn và Trị sự:**
 15 Hai Bà Trưng, Q. Hoàn Kiếm, Hà Nội;
 ĐT: (024) 38251721, 39362287, 38241781;
 Email: baogdtd@gmail.com;
 Email: gdchunhat@gmail.com.
- Quảng cáo - Phát hành:**
 ĐT: 0886059988;
 Email: truyenhongduan.gdtd@gmail.com.
- Cơ quan thường trú phía Nam:**
 322 Điện Biên Phủ, Quận. 10,
 TP. Hồ Chí Minh;
 ĐT: (028) 38399638;
 Fax: (028) 38344299.
- Văn phòng liên lạc tại Cần Thơ:**
 41 Cách Mạng Tháng 8,
 Q. Ninh Kiều, TP. Cần Thơ.
- Văn phòng đại diện các tỉnh Miền Trung - Tây Nguyên tại Đà Nẵng:**
 265B Hoàng Diệu, Q. Hải Châu,
 TP. Đà Nẵng; ĐT: (0236) 3574323;
 Fax: (0236) 3572528.
- Văn phòng đại diện khu vực Việt Bắc, Thái Nguyên:**
 Số 21, đường Hùng Vương,
 phường Trưng Vương, TP. Thái Nguyên;
 ĐT: 0913 025 537.
- Văn phòng đại diện khu vực Tây Bắc:**
 Số 30, đường Hoàng Công Chất,
 phường Mường Thanh, TP. Điện Biên Phủ;
 ĐT: 0914 830 171.
- Văn phòng đại diện khu vực Bắc Trung Bộ:**
 Số 2/5, đường Nguyễn Biểu, TP. Hà Tĩnh;
 ĐT: 0913 294 462.
- Giấy phép xuất bản số:**
 479/GP-BTTTT, ngày 29/10/2020.
- In tại:** Công ty Cổ phần in Công Đoàn Việt Nam.
- Báo Giáo dục & Thời đại điện tử:**
<http://www.gdtd.vn>;
 Email: gdtddientu@gmail.com.
- ISSN 1859-2937.**

SỐ ĐẶC BIỆT GIỮA THÁNG 3
 SỐ 66 RA NGÀY 16/3/2024.

Tổng Biên tập:
TRIỆU NGỌC LÂM
Phó Tổng Biên tập:
DƯƠNG THANH HƯƠNG
NGUYỄN ĐỨC TUÂN
Trình bày:
TRẦN LƯƠNG

ĐƯỜNG DÂY NÓNG:
0967335089

Giá: 30.000 đồng



Ảnh minh họa: ITN

LTS: Trong những năm gần đây, đời sống nhà giáo dần được cải thiện nhờ chế độ đặc thù như phụ cấp ưu đãi, phụ cấp thâm niên, mở rộng tiêu chuẩn, tiêu chí năng lương trước thời hạn cho giáo viên, nhân viên... Tuy nhiên, so với biến động giá cả hàng hóa và tình hình kinh tế - xã hội, thu nhập của giáo viên đang ở mức thấp. Thu nhập không đủ trang trải cuộc sống là một trong những nguyên nhân dẫn đến thực trạng giáo viên không yên tâm công tác, chuyển nghề, nghỉ việc...

Thực hiện cải cách chính sách tiền lương theo Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018, Bộ GD&ĐT đã thống nhất với Bộ Nội vụ xếp lương theo trình độ chuẩn được đào tạo (Luật Giáo dục 2019). Trong thời gian tới, Bộ GD&ĐT tiếp tục phối hợp với các bộ, ngành liên quan đề xuất chính sách tiền lương mới theo vị trí việc làm, chức danh, chức vụ lãnh đạo bảo đảm không thấp hơn mức lương hiện hưởng; phù hợp với nguồn lực của Nhà nước và nguồn thu sự nghiệp dịch vụ công, bảo đảm tương quan hợp lý với tiền lương trên thị trường lao động.

Đồng thời, bảo đảm nguyên tắc tiền lương phải thực sự là nguồn thu nhập chính bảo đảm đời sống người lao động và gia đình người hưởng lương; tuân thủ nguyên tắc phân phối theo lao động và quy luật khách quan nền kinh tế thị trường, lấy tăng năng suất lao động là cơ sở để tăng lương... Những vấn đề đặt ra được phản ánh trong Chuyên đề: Lương giáo viên, từ trang 4 - 10 số báo này.

Kính mời độc giả đón đọc

GIÁO DỤC

■ Cách tính lương và phụ cấp

Trang 4



■ Nước mắt chảy xuôi

Trang 6

■ Mới bảo đảm "an sinh", chưa trở thành "động lực"

Trang 8

■ Nỗi lo chảy máu chất xám

Trang 10

■ Động lực đề nâng cao chất lượng

Trang 12

■ PHÁT TRIỂN CÔNG NGHIỆP VI MẠCH BÁN DẪN: Cuộc đua đào tạo nguồn nhân lực

Trang 14

NGƯỜI VÀ VIỆC

■ Không để trò quên đến lớp

Trang 17



VỀ MIỀN ĐẤT HỌC

■ Chùa khuyến học giữa lòng Tây Đô

Trang 24

■ Người thầy mẫu mực ở Nam Bộ

Trang 26

TỪ NHÀ ĐẾN TRƯỜNG

■ Nhận biết về nóng trong

Trang 32

■ Ngăn ngừa và điều trị mụn

Trang 35

KHOA HỌC - CÔNG NGHỆ

■ Vì sao ngủ nhiều vẫn buồn ngủ?

Trang 40

GIÁO DỤC VÀ THỜI ĐẠI

CƠ QUAN CỦA BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO - ĐIỆN BÁO TOÀN XÃ HỘI VÀ SỰ NGHIỆP GIÁO DỤC

Tòa soạn và Trị sự:
15 Hai Bà Trưng,
Q. Hoàn Kiếm, Hà Nội

{ ☎ } 024. 38251721
{ ☎ } 024. 39362287
{ ☎ } 024. 38241781
{ ✉ } baogdtd@gmail.com

Giấy phép xuất bản
số 479/GP-BTTTT
ngày 29/10/2020

SỐ THÁNG
2 số/tháng



29 x 42 cm



BẢO NGÀY

In cùng ngày tại: Hà Nội,
Đà Nẵng, TP Hồ Chí Minh.

PHÁT HÀNH - QUẢNG CÁO

{ ☎ } 088. 605 9988
{ ✉ } truyenhôngduan.gdtd@gmail.com

SỐ CHỦ NHẬT
1 số/tuần



20 x 28 cm

SỐ THỨ HAI
1 số/tuần



29 x 42 cm

BẢO ĐIỆN TỬ



www.giaoducthoidai.vn

SỐ TĂNG TRẠNG
1 số/tháng



29 x 42 cm

**CƠ QUAN THƯỜNG TRÚ
CÁC TỈNH PHÍA NAM**

322 Điện Biên Phủ,
Quận 10, TP Hồ Chí Minh

{ ☎ } 028. 38399638
{ ☎ } 028. 38344299

**VĂN PHÒNG LIÊN LẠC
TẠI CẦN THƠ**

41 Cách Mạng Tháng 8,
Q. Ninh Kiều, Cần Thơ

{ ☎ } 029. 23815411
{ ☎ } 029. 23815411

**VPĐD CÁC TỈNH
MIỀN TRUNG - TÂY NGUYÊN**

265B Hoàng Diệu,
Q. Hải Châu, Đà Nẵng

{ ☎ } 023. 63574323
{ ☎ } 023. 63572528

**VPĐD KHU VỰC
VIỆT BẮC**

21 Hùng Vương,
P. Trưng Vương,
Thái Nguyên

{ ☎ } 0913. 025.537

**VPĐD KHU VỰC
BẮC TRUNG BỘ**

2/5 Nguyễn Biểu,
TP Hà Tĩnh

{ ☎ } 091.329.4462
{ ✉ } btb.gdtd@gmail.com

**VPĐD KHU VỰC
TÂY BẮC**

30 Hoàng Công Chất,
P. Mường Thanh,
TP. Điện Biên Phủ

{ ☎ } 0914.830.171



Cô Bùi Thị Vân và học trò.
Ảnh: TG

Thay đổi ra sao?

ĐÌNH TUỆ

Bộ GD&ĐT đã đề xuất với Chính phủ điều chỉnh phụ cấp ưu đãi với mức tăng từ 5 - 10% cho cán bộ quản lý, giáo viên mầm non và tiểu học. Điều này sẽ tạo thêm động lực để nhà giáo gắn bó với nghề.

Quan tâm tới nhà giáo

Chia sẻ về vấn đề này, cô Lê Thị Phương Châu - Trường Tiểu học An Cựu (TP Huế, Thừa Thiên Huế) bày tỏ vui mừng khi thấy, Chính phủ thực hiện cải cách chính sách tiền lương theo Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018. Bộ GD&ĐT cũng lắng nghe và thấu hiểu nỗi vất vả của nhà giáo nên đề xuất tăng mức phụ cấp ưu đãi cho giáo viên tiểu học và mầm non. Đây là động thái cần thiết trong bối cảnh lương nhà giáo còn thấp so với mặt bằng chung.

Dạy ở cấp học nhỏ nhất trong hệ thống giáo dục quốc dân, cô Bùi Thị Vân - Hiệu trưởng Trường Mầm non An Khánh B (huyện Hoài Đức, TP Hà Nội) cho rằng, động thái trên của Bộ GD&ĐT đã làm nức lòng đông đảo cán bộ, giáo viên mầm non. Công việc của các cô là dạy dỗ, chăm sóc trẻ và thường kéo dài từ sáng sớm tới chiều muộn. Lứa tuổi mầm non, nhiều trẻ chưa tự phục vụ được nên các cô phải kiêm nhiều vai để quản lý, trông coi, dạy dỗ trẻ với nhiều hình thức khác nhau.

"Dù vậy, áp lực của nghề ngày một

tăng khi mạng xã hội phát triển, phụ huynh kỳ vọng trong khi thu nhập lại thấp. Thời gian vừa qua, số lượng giáo viên trong đó có cô giáo mầm non nghỉ việc tăng lên đáng kể. Điều này gây khó khăn cho các trường khi bố trí giáo viên đứng lớp và các vị trí khác như y tế học đường, nhân viên nuôi dưỡng, kế toán. Do đó, khi Chính phủ chuẩn bị ra quyết sách mới liên quan đến lương nhà giáo đều được mong chờ theo hướng tăng thêm để động viên thầy cô", cô Vân trải lòng.

Năm học này, Trường Tiểu học Púng Luông, huyện Mù Cang Chải (Yên Bái) có 23 cán bộ quản lý, giáo viên. Cô Hiệu trưởng Phạm Thị Dung cho hay, trường nằm ở địa bàn vùng cao còn nhiều khó khăn nên mong muốn nhận thêm sự quan tâm của lãnh đạo Đảng, Nhà nước để thầy cô yên tâm công tác và gắn bó với nghề. Những gian truân của nghề giáo nơi biên giới, hải đảo, vùng sâu, xa luôn hiện hữu. Giáo viên phải thực sự yêu nghề, mến trẻ mới vượt qua được áp lực để bám trường, lớp và tiếp tục hành trình "gieo chữ" tới học trò.

Thay đổi tiền lương theo vị trí việc làm

Dược gốc độ chuyên gia, PGS.TS Trần Thị Minh Hằng - giảng viên Học viện Quản lý giáo dục đánh giá cao việc Bộ GD&ĐT đề xuất với Chính phủ điều chỉnh phụ cấp ưu đãi với mức tăng từ 5 - 10% dành cho cán bộ, giáo viên làm công tác chăm sóc, giáo dục cấp mầm non và tiểu học. Đây là động

thái cho thấy, Bộ luôn quan tâm đến đời sống của giáo viên, nhất là về thu nhập. Trong bối cảnh ngân sách Nhà nước còn hạn hẹp, việc điều chỉnh tăng phụ cấp ưu đãi cho giáo viên sẽ động viên tinh thần rất lớn đối ngũ nhà giáo.

Từ 1/7, Chính phủ thực hiện cải cách tiền lương và áp dụng chính sách tiền lương mới. Cơ cấu tiền lương mới của giáo viên gồm: Lương cơ bản chiếm 70% tổng quỹ lương và các khoản phụ cấp - tương đương 30% tổng quỹ lương và tiền thưởng (nếu có). Lương xếp theo vị trí việc làm, phân định rõ năng lực, trách nhiệm giáo viên. PGS.TS Trần Thị Minh Hằng cho rằng, nếu đề xuất của Bộ GD&ĐT về tăng phụ cấp ưu đãi cho giáo viên mầm non và tiểu học thành hiện thực sẽ tạo hiệu ứng tích cực tới đội ngũ nhà giáo.

Nữ chuyên gia khẳng định, chỉ khi được đảm bảo điều kiện tối thiểu về đời sống vật chất, thu nhập mới động viên người lao động gắn bó với nghề. Theo tháp nhu cầu Maslow, con người có 5 nhóm nhu cầu cơ bản gồm: Sinh lý, an toàn, xã hội, được tôn trọng và tự khẳng định mình. Tăng lương chính là đảm bảo nhu cầu vật chất, tinh thần của con người. Hơn nữa, Nhà nước đã xếp lương theo từng vị trí việc làm và đặc thù của mỗi ngành nghề cho thấy những vất vả và nghề giáo đã được nhìn nhận.

"Thầy cô tuy quần là áo lượt, ăn mặc sạch sẽ để lên lớp mỗi ngày nhưng ít ai thấy được cảnh hăng hái đêm họ phải thức khuya soạn bài giảng để thu hút cho học trò, tạo sự hấp dẫn

“
Trường có
tổng số 25 giáo
viên và 490 học
sinh/3 điểm trường. Giáo
viên rất phấn khởi khi Chính
phủ sẽ điều chỉnh mức phụ
cấp ưu đãi cho giáo viên theo
hướng tăng từ 5 - 10% so với
hiện nay để cải thiện thu
nhập. Cho dù mức tăng là
nhiều hay ít nhưng cũng thể
hiện sự quan tâm của Nhà
nước tới đội ngũ nhà giáo,
nhất là giáo viên cầm bản nơi
xa xôi còn nhiều khó khăn.
Thầy PHẠM QUỐC BẢO
(Hiệu trưởng Trường
PTDTBT Tiểu học Nậm
Manh, Nậm Nhùn, Lai Châu)

trong mỗi giờ dạy. Do đó, tùy vào tính chất công việc cũng như mức độ phức tạp của học sinh ngành nghề để xếp lương cho phù hợp", PGS.TS Trần Thị Minh Hằng phân tích.

Điều 72 Luật Giáo dục 2019 nêu rõ, chuẩn giáo viên mầm non phải có bằng tốt nghiệp cao đẳng; chuẩn giáo viên tiểu học phải là đại học. Luật Giáo dục đại học sửa đổi năm 2018 quy định, trình độ tối thiểu của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ đại học là thạc sĩ, trừ chức danh trợ giảng; trình độ của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ thạc sĩ, tiến sĩ là tiến sĩ. Nhà giáo xác định theo dạy trình độ nào thì có sự đầu tư về thời gian, chất xám tương ứng. Vì thế, khi đề xuất tăng phụ cấp ưu đãi với giáo viên mầm non và tiểu học, giảng viên đại học cũng mong chờ được quan tâm như vậy.

Cách tính lương và phụ cấp

MINH PHONG

Bộ trưởng Bộ Nội vụ Phạm Thị Thanh Trà đã ký ban hành Thông tư số 10/2023/TT-BNV hướng dẫn thực hiện mức lương cơ sở đối với các đối tượng hưởng lương, phụ cấp trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội và hội. Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 1/7/2023. Theo đó, thu nhập của giáo viên sẽ tăng so với thời điểm trước 1/7.



CÁCH TÍNH LƯƠNG VÀ PHỤ CẤP

Tham ngập	Hạng 1	Hạng 2	Hạng 3	Hạng 4	Hạng 5	Hạng 6	Hạng 7	Hạng 8	Hạng 9
GIÁO VIÊN ĐẠI HỌC CAO ĐẲNG (Hạng 1 - Hạng 9)									
Mức lương	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23
	9.250.000	11.160.000	9.794.000	11.800.000	10.700.000	12.840.000	13.104.000	11.960.000	13.720.000
	10.250.000	12.160.000	10.794.000	12.800.000	11.700.000	13.840.000	14.104.000	12.960.000	14.720.000
GIÁO VIÊN ĐẠI HỌC CHUYÊN NGHIỆP (Hạng 1 - Hạng 9)									
Mức lương	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23
	1.150.000	1.320.000	1.240.000	1.320.000	1.240.000	1.340.000	1.360.000	1.260.000	1.380.000
	1.250.000	1.420.000	1.340.000	1.420.000	1.340.000	1.440.000	1.460.000	1.360.000	1.480.000
GIÁO VIÊN ĐẠI HỌC CHUYÊN NGHIỆP (Hạng 1 - Hạng 9)									
Mức lương	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23
	1.400.000	1.580.000	1.480.000	1.580.000	1.480.000	1.600.000	1.620.000	1.520.000	1.640.000
	1.500.000	1.680.000	1.580.000	1.680.000	1.580.000	1.700.000	1.720.000	1.620.000	1.740.000

BẢNG LƯƠNG CỦA VIÊN CHỨC LÀ GIÁO VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG SỰ PHẠM CÔNG LẬP

Tham ngập	Hạng 1	Hạng 2	Hạng 3	Hạng 4	Hạng 5	Hạng 6	Hạng 7	Hạng 8	Hạng 9
GIÁO VIÊN CAO ĐẲNG SỰ PHẠM CÔNG LẬP (Hạng 1 - Hạng 9)									
Mức lương	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23
	9.250.000	11.160.000	9.794.000	11.800.000	10.700.000	12.840.000	13.104.000	11.960.000	13.720.000
	10.250.000	12.160.000	10.794.000	12.800.000	11.700.000	13.840.000	14.104.000	12.960.000	14.720.000
GIÁO VIÊN CAO ĐẲNG SỰ PHẠM CÔNG LẬP (Hạng 1 - Hạng 9)									
Mức lương	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23
	1.150.000	1.320.000	1.240.000	1.320.000	1.240.000	1.340.000	1.360.000	1.260.000	1.380.000
	1.250.000	1.420.000	1.340.000	1.420.000	1.340.000	1.440.000	1.460.000	1.360.000	1.480.000
GIÁO VIÊN CAO ĐẲNG SỰ PHẠM CÔNG LẬP (Hạng 1 - Hạng 9)									
Mức lương	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23	20m ngay 1/7/23
	1.400.000	1.580.000	1.480.000	1.580.000	1.480.000	1.600.000	1.620.000	1.520.000	1.640.000
	1.500.000	1.680.000	1.580.000	1.680.000	1.580.000	1.700.000	1.720.000	1.620.000	1.740.000

CÔNG THỨC TÍNH

MỨC LƯƠNG

Mức lương cơ sở 1.800.000 đồng/tháng × Hệ số lương hiện hưởng

PHỤ CẤP

Mức lương cơ sở 1.800.000 đồng/tháng × Hệ số phụ cấp hiện hưởng

PHỤ CẤP ƯU ĐÃI

Mức lương tối thiểu chung × Hệ số lương theo chức vụ bậc hiện hưởng + Hệ số phụ cấp chức vụ bậc hiện hưởng (nếu có) + % (gọi theo hệ số) phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có) × Tỷ lệ % phụ cấp ưu đãi

PHỤ CẤP THẨM NIÊN

Hệ số lương theo chức danh nghề nghiệp viên chức + Hệ số phụ cấp chức vụ lãnh đạo, quản lý vượt khung (nếu có) hiện hưởng × Mức lương cơ sở đã chỉnh phụ cấp lương hiện hưởng × Tỷ lệ % phụ cấp thâm niên được hưởng

BẢNG LƯƠNG GIÁO VIÊN

• Hạng 1 • Hạng 3 • Đơn vị: 1000 đồng

MẦM NON

Hệ số	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Lương trước 1/7/2023	3.120	3.690	4.050	4.530	4.977	5.430	5.900	6.330	6.820
Lương từ 1/7/2023	3.780	4.330	4.690	5.160	5.610	6.070	6.540	7.010	7.480

TRUNG HỌC CƠ SỞ

Hệ số	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Lương trước 1/7/2023	3.687	3.978	4.270	4.562	4.853	5.145	5.437	5.729	6.021
Lương từ 1/7/2023	4.212	4.503	4.795	5.087	5.379	5.671	5.963	6.255	6.547

TRUNG HỌC PHỔ THÔNG

Hệ số	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Lương trước 1/7/2023	3.687	3.978	4.270	4.562	4.853	5.145	5.437	5.729	6.021
Lương từ 1/7/2023	4.212	4.503	4.795	5.087	5.379	5.671	5.963	6.255	6.547



Cô trò Trưởng Tiểu học Thị trấn Năm Căn (Cà Mau).

Ảnh: Q. Ngừ

học Phú Tân (Châu Thành, Hậu Giang) đi lên từ mức lương khởi điểm với hệ số 1,57. Giai đoạn đầu công tác gặp nhiều khó khăn, với tinh thần phấn đấu không ngừng, vừa hoàn thành nhiệm vụ vừa nâng cao chuyên môn, đến nay, thầy Thiện đã có cuộc sống tương đối ổn định với mức lương khoảng 11 triệu đồng.

Theo thầy Thiện, giai đoạn đầu bước vào nghề gặp nhiều khó khăn, gia đình có lúc thiếu trước hụt sau vì đồng lương ít ỏi. "Đến giờ, với hệ số lương của tôi được 4,32 cùng với phụ cấp, đồng lương cũng tạm đủ để trang trải sinh hoạt cho bản thân. Nhưng để chăm lo cho gia đình, nuôi 2 con ăn học, vợ chồng tôi phải mở quán cà phê nhỏ ngay tại nhà để có thêm thu nhập. Đồng lương so với trước đây có tăng lên nhưng vật giá sinh hoạt cũng tăng theo nên đầu cũng vào đó. Trong đợt tăng lương sắp tới hy vọng lương đảm bảo phần nào cuộc sống", thầy Thiện kỳ vọng.

Hy vọng sống được bằng lương

Công tác nhiều năm, với mức lương của nhân viên trường học, cô Lương Thị Thuận Ảnh - nhân viên thư viện Trường THCS Thị trấn Trần Văn Thời (Trần Văn Thời, Cà Mau) rất khó khăn trong cuộc sống. Theo cô Ảnh, đối với nhân viên, hiện tại chỉ có lương chính, không có phụ cấp hoặc có chăng cũng rất thấp (ví dụ đối với nhân viên thư viện được hưởng phụ

cấp độc hại là 0,2 so với mức lương cơ bản), không được hưởng phụ cấp thâm niên nên hầu hết chưa đảm bảo được cuộc sống cho bản thân và gia đình. Nhiều cán bộ, nhân viên giảm tâm huyết gắn bó với nghề để tìm nguồn mưu sinh ở những lĩnh vực khác. Minh chứng là việc tuyển viên chức ngành Giáo dục hàng năm cho các vị trí thư viện, văn thư, thiết bị rất ít hồ sơ đăng ký dự tuyển và hiện tại các vị trí này ở một số trường thiếu nhân viên chuyên trách... Trước những khó khăn, có Ánh kiến nghị cần quan tâm đến chính sách, tiền lương cho đội ngũ nhà giáo, trong đó có cả nhân viên trường học.

Chia sẻ về lương và chính sách nhà giáo, cô Nguyễn Thị Duyên - Trường Tiểu học Tân Hòa Thành (Tân Phước, Tiền Giang) bày tỏ: "Giáo viên khi tham gia lĩnh vực giáo dục đều tâm huyết với nghề, tận tâm trong công việc. Nhiệm vụ nặng nề, khó khăn chúng tôi đều cố gắng nỗ lực, không ngừng trau dồi kiến thức để nâng cao chất lượng dạy học... Vì thế, tôi cũng như các đồng nghiệp có nguyện vọng về mức lương phù hợp hơn để yên tâm công tác, vì hiện nay thiếu nhiều giáo viên, nhất là những năm tiếp theo số lượng thầy cô nghỉ hưu đông.



Với giáo viên mới ra trường, mức lương hiện nay không đủ để trang trải cuộc sống nên có thấy có phải chuyển ngành. Một số người học ra trường nhưng không đi dạy mà xin làm ở một số ngành khác với mức lương hấp dẫn hơn.

CÔ NGUYỄN THỊ DUYÊN

Mong các bộ, ngành xem xét và đề xuất có mức lương tốt hơn trong thời gian ngắn nhất".

Theo đại diện Sở GD&ĐT tỉnh Cà Mau, địa phương còn thiếu nhiều giáo viên nhưng công tác tuyển dụng gặp khó khăn. Hiện, số lượng giáo viên các tỉnh phía Bắc tăng cường vào Cà Mau từ 15 - 20 năm trước đến nay đều có nguyện vọng chuyển đi nơi khác, khoảng 200 người/năm. Số này chuyển đi, cùng số giáo viên nghỉ việc, chuyển công tác dẫn đến thiếu nhiều giáo viên, nhất là địa bàn xa xôi như huyện Ngọc Hiển. Dù các địa phương có kế hoạch tuyển dụng nhưng rất ít hồ sơ đăng ký. Sinh viên sư phạm mới tốt nghiệp không muốn về nông thôn, chủ yếu tập trung ở khu vực thành thị hay TPHCM, Bình Dương, Đồng Nai... vì các tỉnh, thành này có chính sách thu hút cùng với mức thu nhập cao hơn.

Theo thống kê của Sở GD&ĐT tỉnh Tiền Giang, năm học 2023 - 2024 toàn tỉnh thiếu khoảng 400 giáo viên bậc mầm non, 300 giáo viên tiểu học, 300 giáo viên THCS, 100 giáo viên THPT. Một trong những nguyên nhân của tình trạng này là do thời gian qua tỉnh có số lượng lớn nhà giáo nghỉ hưu, nghỉ việc, nghỉ theo chế độ tính

giãn biên chế. Trong khi đó, nguồn tuyển kế thừa, vào ngành công tác lại khiêm tốn do chế độ tiền lương, đãi ngộ, phụ cấp còn thấp. Trước mắt, Tiền Giang thực hiện tuyển dụng giáo viên nhiều đợt trong năm học để bổ sung vào nguồn giáo viên đang thiếu. Bên cạnh đó, các cơ sở giáo dục cũng linh hoạt thỉnh giảng giáo viên về hưu, tổ chức tăng giờ tăng buổi đối với đội ngũ đang công tác, điều chuyển giáo viên bộ môn thừa, thiếu để đáp ứng tốt quá trình dạy và học không bị gián đoạn...

Về giải pháp lâu dài, ngành Giáo dục Tiền Giang tiếp tục tuyển dụng giáo viên hằng năm và đề xuất chính sách thu hút sinh viên sư phạm làm việc tại vùng khó khăn trên địa bàn, nhất là chuyên ngành khó tuyển dụng. Ông Lê Quang Trí - Giám đốc Sở GD&ĐT tỉnh Tiền Giang cho biết: Kỳ họp thứ 3, HĐND tỉnh khóa X năm 2021 đã ban hành Nghị quyết quy định chính sách khuyến khích đối với viên chức quản lý cùng giáo viên các cơ sở giáo dục mầm non công lập công tác tại các địa bàn khó tuyển dụng. Nghị quyết này về cơ bản đã giúp các địa phương bổ sung nguồn giáo viên cho mầm non công lập. Đối với cấp học phổ thông, về lâu dài, ngành Giáo dục tỉnh phối hợp với các trường đại học liên kết đào tạo nguồn giáo viên cho địa phương, đặc biệt ở các bộ môn đặc thù khó tuyển dụng trong nhiều năm qua như Lịch sử, Địa lý...

QUỐC NGŨ - QUÁCH MÈN - THÀNH THẬT

Mới bảo đảm “an sinh”, chưa trở thành “động lực”



Cô trò Trường Tiểu học Cao Văn Ngọc (Côn Đảo, Bà Rịa – Vũng Tàu). Ảnh: NTCC

Chính sách tiền lương đối với nhà giáo tồn tại nhiều hạn chế, bất cập. Theo ông Trần Kim Tự - nguyên Phó Cục trưởng Cục Nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục (Bộ GD&ĐT), cần thay đổi để tạo động lực, khuyến khích, thu hút người tài, có trình độ cao làm việc trong ngành Giáo dục.

Nhiều bất cập

- Ông có thể chia sẻ những hạn chế, bất cập trong chính sách tiền lương với nhà giáo hiện nay?

- Về một số bất cập của chính sách tiền lương hiện hành, tôi nhất trí với đánh giá của Bộ GD&ĐT, đó là: Chính sách tiền lương trong khu vực công nói chung, chính sách lương của nhà giáo còn phức tạp, thiết kế hệ thống bảng lương chưa thật sự phù hợp với vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo; còn mang nặng tính bình quân. Nhà giáo mới vào nghề có hệ số lương thấp dẫn đến lương cơ bản cũng thấp; để giải quyết vấn đề thu nhập, yếu tố đặc thù ngành nghề, vùng miền... đã bổ sung nhiều loại phụ cấp làm cho hệ thống thêm phức tạp. Mặc dù vậy, thu nhập từ lương trong hệ thống giáo dục công chưa đủ hấp dẫn, chưa thu hút được nhân tài, tạo được động lực để nâng cao chất lượng, hiệu quả làm việc.

Quy định mức lương cơ sở nhân với hệ số không thể hiện rõ giá trị

thực của tiền lương. Có quá nhiều loại phụ cấp, trợ cấp quyết định bằng các văn bản quy định khác nhau làm phát sinh bất hợp lý, không thể hiện rõ thứ bậc trong hoạt động quản lý, chuyên môn. Bất cập khác là chưa phát huy được quyền, trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc đánh giá và trả lương, thưởng gắn với chất lượng, hiệu quả công tác của nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục. Chưa có quy định, chế tài cụ thể về chính sách tiền lương với nhà giáo làm việc ở cơ sở giáo dục ngoài công lập.

Lương cơ sở (lương tối thiểu) có tác động rất sâu đến lương cơ bản, hệ thống phụ cấp, trợ cấp được xây dựng trên nền tảng này. Do đó, điều chỉnh lương cơ sở có tác động hệ thống, gây khó khăn cho điều hành ngân sách.

Khi các yếu tố lương, phụ cấp theo lương dựa trên nền tảng lương cơ sở, cùng với việc điều chỉnh quá nhiều (8 lần trong 10 năm) cho thấy hệ thống tiền lương không ổn định.



Ông Trần Kim Tự.

Ảnh: NVCC

Đồng thời, mỗi lần điều chỉnh càng làm khoảng cách thu nhập qua lương giữa người trẻ và nhiều thâm niên chênh lệch...

Thang bảng lương của nhà giáo hiện nay chưa phản ánh đúng theo tinh thần của Nghị quyết số 29/NQ-TW: Lương của nhà giáo được ưu tiên xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng.

Việc cao bằng khi xếp lương không còn phù hợp với tính chất vị trí việc làm hiện nay. Ở cùng vị trí nhưng có sự khác nhau về trình độ, kỹ năng nhưng nếu xếp cùng mức lương xuất phát điểm (như mầm non, tiểu học, THCS hiện hành) sẽ khó thu hút người có trình độ cao hơn. Hiện nay mới có sự phân biệt

khi xếp lương đầu vào đối với thạc sĩ, tiến sĩ ở bậc lương chuyên viên và tương đương có xuất phát điểm cao hơn hệ số 2,34.

Ngoài ra, theo quy định tại Nghị định số 141/2013/NĐ-CP ngày 24/10/2013 của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục Đại học thì việc giáo sư được đánh giá cao hơn và xếp lương ở hạng cao hơn là hoàn toàn phù hợp thực tế. Nhưng việc xếp lương phó giáo sư như lương giáo sư cũng nên xem xét lại.

Về chế độ năng lương còn xảy ra hiện tượng cào bằng, “đến hẹn lại lên” nên chưa khuyến khích người tích cực và khó phân biệt với người không có sự cố gắng trong công việc. Các cơ sở giáo dục không thể thực hiện chế độ khuyến khích, thu hút người có tài, có trình độ cao đến làm việc cho trường. Việc nâng lương đột xuất còn mang tính hình thức vì tâm lý nể nang; bị ràng buộc thời gian tối thiểu 24 tháng đối với lao động có trình độ ĐH, CD; như vậy thêm rào cản cho sự khuyến khích và phần nào mất đi ý nghĩa của đột xuất.

Về chế độ phụ cấp theo lương, phụ cấp chức vụ: Mức phụ cấp đặt ra quá lâu và khá nhiều (18 mức) theo từng hạng trường là chưa sát với thực tế, có lúc gây tác dụng “ngược” (giãn lớp

để giữ hạng trường làm phát sinh tăng biên chế).

Việc thực hiện theo quy định này không còn phù hợp xu thế phân loại đơn vị sự nghiệp công lập hiện nay (phân loại theo tính tự chủ); chưa thể hiện nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác quản lý (không cần biết hiệu quả công tác ra sao, quy mô học sinh thế nào, cứ hiệu trưởng trường THPT hạng I là hưởng phụ cấp chức vụ 0,7...). Đặc biệt, thiếu phụ cấp chức vụ đối với một số chức danh quản lý mới như chủ tịch hội đồng trường.

Các chế độ phụ cấp, trợ cấp khác: Việc dùng nhiều chế độ phụ cấp, trợ cấp để giải quyết tính đặc thù ngành, nghề và cải thiện thu nhập qua lương đối với nhà giáo đã phá vỡ hệ thống chung, làm mất tính chất của lương (có nhiều trường hợp phụ cấp cao hơn tiền lương cơ bản).

Mặt khác, việc quy định một số loại phụ cấp trợ cấp bằng tỷ lệ % chưa đánh giá đúng tính chất của phụ cấp và còn làm sâu sắc sự chồng chéo. Trong phụ cấp ưu đãi có yếu tố thâm niên, ví dụ cùng mức phụ cấp ưu đãi nghề 30%, nhưng giáo viên THPT hạng III hệ số lương 2,34 có thu nhập qua phụ cấp ưu đãi chưa bằng 50% của một giáo viên THPT hạng I có hệ số lương trên 6,00.

Cơ chế chi trả lương còn mang tính bình quân, mức lương chênh lệch không đáng kể; không gắn liền hiệu quả công việc, tâm lý "sống lâu lên lão làng"; không khuyến khích cá nhân phấn đấu, nâng cao trình độ; dễ tạo tâm lý bất mãn đối với những tài năng trẻ vì tiền lương không tương xứng năng lực.

Thiếu đồng bộ, chậm đổi mới

- Nguyên nhân của những hạn chế, bất cập trên là gì, theo ông?

- Hệ thống lương hiện hành dựa trên nền tảng lương cơ sở, trong khi lương cơ sở lại điều chỉnh thường xuyên. Việc giải quyết một số đặc thù nghề nghiệp, đặc trưng vùng miền bằng hệ thống phụ cấp, trợ cấp làm cho "hệ thống tổng thể" trở nên chắp vá.

Ở cấp học (mầm non, tiểu học, THCS) có nền tảng lương thấp; những nơi không có hoặc không có nhiều phụ, trợ cấp (thành phố, đồng bằng), nhà giáo có thu nhập qua lương thấp, hoặc không an tâm với nghề, phải làm thêm công việc khác để có thu nhập.

Các cơ chế đi theo chính sách lương thiếu đồng bộ, chậm đổi mới, thiếu thực tiễn hoặc có nhưng tổ chức thực hiện thiếu đồng bộ (phân hạng đơn vị sự nghiệp công lập, đánh giá, thi đua, khen thưởng...) dẫn đến thực hiện không hiệu quả, không tạo sự tương tác thúc đẩy, có nơi còn tác dụng không tốt (giảm sĩ số, tăng số lớp giữ hạng trường như đã nêu trên).

Việc trao quyền tự chủ cho các cơ sở giáo dục còn chậm trễ, thiếu đồng bộ phụ thuộc vào chính quyền địa phương; do đó, vẫn còn tình trạng nợ, chậm trong tổ chức thực hiện chế độ, chính sách đối với giáo viên.

Nguồn chi trả lương đối với nhà giáo chủ yếu dựa vào ngân sách Nhà nước, chưa huy động được nguồn lực khác, biên chế đông... tạo áp lực tới chi ngân sách. Có nhiều cơ sở giáo dục phải dành trên 90% ngân sách được cấp cho chi lương. Mặt khác, sự thiếu đồng bộ trong quản lý nhân sự, tình trạng thừa, thiếu giáo viên cục bộ cũng ảnh hưởng tới nguồn chi (thiếu giáo viên phải chi tăng giờ, thừa giáo viên không chuyển, tình hình giáo viên vẫn trả đủ lương...).

Thiếu cơ chế kiểm tra thực hiện, nhất là với hệ thống ngoài công lập (nhiều cơ sở mầm non ngoài công lập trả lương cho giáo viên thấp hơn lương tối thiểu vùng).

Đề xuất bảng lương, phụ cấp mới cho nhà giáo

- Vậy cần điều chỉnh như thế nào để khắc phục hạn chế, bất cập về chế độ lương của nhà giáo hiện nay?

- Trước hết, với lương của giáo viên, giảng viên: Xếp mức lương khởi điểm cao hơn 1 bậc ở khung lương đề xuất của Bộ Nội vụ (từ bậc 2) đối với giáo viên tuyển mới; nâng lên một số bậc với giáo viên, giảng viên mới tuyển dụng có trình độ cao hơn trình

độ chuẩn đào tạo quy định của mỗi cấp học, đồng thời có sự phân biệt về lương đối với giáo sư và phó giáo sư.

Với giáo viên mầm non, tiểu học, THCS chưa đạt chuẩn trình độ đào tạo (trình độ trung cấp) xếp vào bảng lương nhân viên và tương đương; giáo viên tiểu học, THCS trình độ cao đẳng xếp vào bảng lương cán sự và tương đương.

Khi thực hiện chuyển xếp từ bảng lương cũ sang bảng mới với giáo viên, giảng viên đang hưởng phụ cấp thâm niên, cần xem xét hoặc xếp lên thêm một số bậc lương của bảng lương mới (trên cơ sở mức % của phụ cấp thâm niên hiện hưởng khi xem xét tương quan với độ chênh giữa các bậc lương mới); hoặc cho bảo lưu phụ cấp thâm niên để tính lại lương hưu khi nghỉ chế độ. Đây cũng là giải pháp bảo toàn chế độ bảo hiểm xã hội của nhà giáo khi thực hiện chế độ tiền lương mới.

Với các loại phụ cấp (nếu có), nên tính bằng tiền để tránh tình trạng trong phụ cấp có yếu tố "thâm niên". Chẳng hạn, phụ cấp ưu đãi, mỗi cấp học có một mức phụ cấp, tính bằng tiền trên cơ sở trung bình của mức lương cơ bản của mỗi cấp học. Cụ thể mầm non 36% (ước tính 3,4 triệu/tháng); tiểu học 30% (ước tính 3,5 triệu/tháng); THCS 29% (ước tính 3,7 triệu/tháng); THPT 29% (ước tính 3,8 triệu/tháng); đại học 29% (ước tính 4,1 triệu/tháng). Có tính đến các yếu tố giáo viên dạy hòa nhập, giảng viên sư phạm (thêm 2%)..., giảng viên bộ môn lý luận chính trị (thêm 3%).

Mức phụ cấp ưu đãi theo nghề được đề xuất như trên chưa bao gồm

phụ cấp cho giáo viên công tác ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

Đối với bảng lương chức vụ lãnh đạo: Lựa chọn bảng lương chức vụ dựa trên quy mô học sinh, sinh viên. Lý do: Bảng lương chung đối với cán bộ công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo (kèm theo Công văn số 139/BNV-TL ngày 3/5/2019 của Bộ Nội vụ) có 28 vị trí chức vụ, chức danh; bảng phụ cấp chức vụ hiện hành đối với cơ sở GD-ĐT xây dựng có 18 mức; thiếu bảng lương vị trí chủ tịch hội đồng trường (theo quy định của Luật Giáo dục ĐH, Luật Giáo dục). Vì vậy, việc xây dựng bảng lương chức vụ, chức danh lãnh đạo đối với các cơ sở GD-ĐT có thể áp dụng vào bảng lương chung vẫn đảm bảo tương đương hệ số phụ cấp chức vụ từ 0,2 - 1,3; chủ tịch hội đồng trường tham chiếu như lương hiệu trưởng.

Về tham chiếu mức lương chức vụ hiệu trưởng, phó hiệu trưởng các trường THPT, tiểu học, mầm non: Với quan điểm hoạt động quản lý Nhà nước khác hoạt động chuyên môn, đồng thời đảm bảo mức lương mới không thấp hơn mức lương hiện hưởng, nên xây dựng bảng lương chức vụ các trường THPT, tiểu học, mầm non tham chiếu mức lương có hệ số phụ cấp chức vụ từ 0,3 đến 0,55.

Các vị trí không thực hiện quy trình bổ nhiệm theo các bước trong văn bản quy định của Đảng, Nhà nước như tổ trưởng chuyên môn, tổ phó chuyên môn ở trường phổ thông, mầm non không đưa vào bảng lương chức vụ như hiện hành mà thực hiện chế độ tiền lương như giáo viên và được giảm số giờ giảng dạy.

Bảng Phụ cấp chức vụ hiện hành xây dựng có 18 mức (chưa có lãnh đạo ĐHQG) và dựa trên sự phân hạng, đối với ĐH (ĐH vùng, ĐH trọng điểm và trường ĐH); với cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông là hạng I - II - III (theo quy mô số lớp) không còn phù hợp.

Trong bảng lương mới, đề nghị mở rộng bậc lương để phù hợp với tất cả đối tượng đang hưởng lương, đặc biệt với viên chức ngành Giáo dục. Hiện nay, nhà giáo từ mầm non đến ĐH được xếp ở nhiều bậc với bảng lương khác nhau, từ giáo viên mầm non/tiểu học với trình độ trung cấp đến giảng viên cao cấp/giáo sư.

Tăng quy mô cơ sở giáo dục công tự chủ về tài chính và cơ sở giáo dục tự; đồng thời để các cơ sở này được phép tự xây dựng phương án chi trả lương cho cán bộ, viên chức, người lao động của cơ sở phù hợp với vị trí công việc mà giảng viên, người lao động đảm nhiệm nhưng không thấp hơn mức lương của các cơ sở đang hưởng lương từ nguồn ngân sách Nhà nước.

- Xin cảm ơn ông!

HIẾU NGUYỄN (Thực hiện)



Cô trò Trường THCS Đống Đa (Đống Đa, Hà Nội).

Ảnh: Xuân Phú

“Nước ta đã trải qua 4 lần cải cách chính sách tiền lương (vào năm 1960, 1985, 1993, 2003). Nhờ đó, tiền lương trong khu vực công của cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang nói chung và nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục nói riêng từng bước cải thiện. Tuy nhiên, bên cạnh kết quả đạt được, chính sách tiền lương đối với nhà giáo còn nhiều hạn chế, bất cập.

Ông TRẦN KIM TỰ

Mới bảo đảm “an sinh”, chưa trở thành “động lực”



Cô trò Trường Tiểu học Cao Văn Ngọc (Côn Đảo, Bà Rịa – Vũng Tàu). Ảnh: NTCC

Chính sách tiền lương đối với nhà giáo tồn tại nhiều hạn chế, bất cập. Theo ông Trần Kim Tự - nguyên Phó Cục trưởng Cục Nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục (Bộ GD&ĐT), cần thay đổi để tạo động lực, khuyến khích, thu hút người tài, có trình độ cao làm việc trong ngành Giáo dục.

Nhiều bất cập

- Ông có thể chia sẻ những hạn chế, bất cập trong chính sách tiền lương với nhà giáo hiện nay?

- Về một số bất cập của chính sách tiền lương hiện hành, tôi nhất trí với đánh giá của Bộ GD&ĐT, đó là: Chính sách tiền lương trong khu vực công nói chung, chính sách lương của nhà giáo còn phức tạp, thiết kế hệ thống bảng lương chưa thật sự phù hợp với vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo; còn mang nặng tính bình quân. Nhà giáo mới vào nghề có hệ số lương thấp dẫn đến lương cơ bản cũng thấp; để giải quyết vấn đề thu nhập, yếu tố đặc thù ngành nghề, vùng miền... đã bổ sung nhiều loại phụ cấp làm cho hệ thống thêm phức tạp. Mặc dù vậy, thu nhập từ lương trong hệ thống giáo dục công chưa đủ hấp dẫn, chưa thu hút được nhân tài, tạo được động lực để nâng cao chất lượng, hiệu quả làm việc.

Quy định mức lương cơ sở nhân với hệ số không thể hiện rõ giá trị

thực của tiền lương. Có quá nhiều loại phụ cấp, trợ cấp quyết định bằng các văn bản quy định khác nhau làm phát sinh bất hợp lý, không thể hiện rõ thứ bậc trong hoạt động quản lý, chuyên môn. Bất cập khác là chưa phát huy được quyền, trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc đánh giá và trả lương, thưởng gắn với chất lượng, hiệu quả công tác của nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục. Chưa có quy định, chế tài cụ thể về chính sách tiền lương với nhà giáo làm việc ở cơ sở giáo dục ngoài công lập.

Lương cơ sở (lương tối thiểu) có tác động rất sâu đến lương cơ bản, hệ thống phụ cấp, trợ cấp được xây dựng trên nền tảng này. Do đó, điều chỉnh lương cơ sở có tác động hệ thống, gây khó khăn cho điều hành ngân sách.

Khi các yếu tố lương, phụ cấp theo lương dựa trên nền tảng lương cơ sở, cùng với việc điều chỉnh quá nhiều (8 lần trong 10 năm) cho thấy hệ thống tiền lương không ổn định.



Ông Trần Kim Tự.

Ảnh: NVCC

Đồng thời, mỗi lần điều chỉnh càng làm khoảng cách thu nhập qua lương giữa người trẻ và nhiều thâm niên chênh lệch...

Thang bảng lương của nhà giáo hiện nay chưa phản ánh đúng theo tinh thần của Nghị quyết số 29/NQ-TW: Lương của nhà giáo được ưu tiên xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng.

Việc cao bằng khi xếp lương không còn phù hợp với tính chất vị trí việc làm hiện nay. Ở cùng vị trí nhưng có sự khác nhau về trình độ, kỹ năng nhưng nếu xếp cùng mức lương xuất phát điểm (như mầm non, tiểu học, THCS hiện hành) sẽ khó thu hút người có trình độ cao hơn. Hiện nay mới có sự phân biệt

khi xếp lương đầu vào đối với thạc sĩ, tiến sĩ ở bậc lương chuyên viên và tương đương có xuất phát điểm cao hơn hệ số 2,34.

Ngoài ra, theo quy định tại Nghị định số 141/2013/NĐ-CP ngày 24/10/2013 của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục Đại học thì việc giáo sư được đánh giá cao hơn và xếp lương ở hạng cao hơn là hoàn toàn phù hợp thực tế. Nhưng việc xếp lương phó giáo sư như lương giáo sư cũng nên xem xét lại.

Về chế độ năng lương còn xảy ra hiện tượng cào bằng, “đến hẹn lại lên” nên chưa khuyến khích người tích cực và khó phân biệt với người không có sự cố gắng trong công việc. Các cơ sở giáo dục không thể thực hiện chế độ khuyến khích, thu hút người có tài, có trình độ cao đến làm việc cho trường. Việc nâng lương đột xuất còn mang tính hình thức vì tâm lý nể nang; bị ràng buộc thời gian tối thiểu 24 tháng đối với lao động có trình độ ĐH, CD; như vậy thêm rào cản cho sự khuyến khích và phần nào mất đi ý nghĩa của đột xuất.

Về chế độ phụ cấp theo lương, phụ cấp chức vụ: Mức phụ cấp đặt ra quá lâu và khá nhiều (18 mức) theo từng hạng trường là chưa sát với thực tế, có lúc gây tác dụng “ngược” (giãn lớp

Nghiên cứu khoa học:

Không có chỗ cho gian dối

■ MINH PHONG

Theo các chuyên gia, cơ sở giáo dục đại học, viện nghiên cứu cần chủ động xây dựng quy chế hoặc văn bản về liêm chính khoa học; đồng thời có chế tài quản lý chặt chẽ để không có chỗ cho gian dối, khuất tất trong lĩnh vực này.

Không mua, bán kết quả nghiên cứu khoa học

Mới đây, PGS.TS Huỳnh Quyết Thắng - Giám đốc ĐH Bách khoa Hà Nội ký Quyết định số 12160/QĐ-ĐHBK ban hành quy định về liêm chính học thuật (Quyết định số 12160). Đây là cơ sở đào tạo, nghiên cứu đầu tiên của cả nước đưa ra yêu cầu không mua, bán kết quả nghiên cứu khoa học dưới mọi hình thức. Quy định nêu rõ cán bộ thuộc ĐH Bách khoa Hà Nội phải ghi tên đơn vị là ĐH Bách khoa Hà Nội trong công bố khoa học.

Yêu cầu về "trung thực, minh bạch" trong quá trình nghiên cứu, ĐH Bách khoa Hà Nội đã liệt kê các hành vi đạo văn, tự đạo văn bị nghiêm cấm. Theo đó, phạm vi khái niệm đạo văn không chỉ sao chép (nguyên văn hoặc một phần) của người khác, hay trích dẫn nguồn không chính xác/dầy đủ... còn là sử dụng, công bố sản phẩm do thuê hoặc nhờ người khác thực hiện dưới tên mình.

Liên quan tới tư cách tác giả, đồng tác giả công trình khoa học, ĐH Bách khoa Hà Nội yêu cầu: Không tự ý đưa tên, giả mạo chữ ký người khác trong danh sách thành viên nghiên cứu, hồ sơ đề tài, nhiệm vụ khoa học công nghệ, không đưa tên người không liên quan vào danh sách thành viên nghiên cứu, phải có ý kiến của đồng tác giả về việc ghi hoặc không ghi tên của họ trong các ấn phẩm khoa học nếu không có thỏa thuận khác, tuân thủ quy định về quyền tác giả khi công bố sản phẩm học thuật... Ngoài ra, ĐH Bách khoa Hà Nội còn yêu cầu cán bộ, giảng viên, người học... phải tôn trọng ý tưởng của người khác; không sao chép, biến ý tưởng người khác thành đề xuất của mình; không bịa đặt, ngụy tạo đối tượng nghiên cứu, dữ liệu nghiên cứu, hồ sơ - lý lịch khoa học...



Giảng viên, sinh viên Trường ĐH Khoa học và Công nghệ Hà Nội trong phòng nghiên cứu.

Ảnh: NTCC

Đối với cán bộ đang là học viên cao học, nghiên cứu sinh sau tiến sĩ tại cơ sở giáo dục đào tạo khác trong nước và quốc tế thì có thể ghi tên đồng thời tại ĐH Bách khoa Hà Nội cùng cơ sở giáo dục đào tạo theo học, nghiên cứu. Học viên cao học, nghiên cứu sinh của ĐH có thể ghi tên đơn vị đồng thời ĐH Bách khoa Hà Nội và đơn vị công tác của bản thân.

Quyết định số 12160 cũng đưa ra các yêu cầu liêm chính học thuật trong liên kết nghiên cứu khoa học, đào tạo. Đồng thời thành lập hội đồng tư vấn liêm chính khoa học, có chức năng tư vấn cho Giám đốc ĐH Bách khoa Hà Nội trong thẩm định, đánh giá mức độ vi phạm về liêm chính học thuật. Tùy theo tính chất, mức độ, cá nhân vi phạm sẽ bị xử lý kỷ luật hoặc chuyển cơ quan có thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính hoặc hình sự theo quy định của pháp luật và quy chế, quy định của ĐH Bách khoa Hà Nội. Các cá nhân có hành vi vi phạm liêm chính học thuật còn có thể phải chịu hình thức xử lý bổ sung theo quy định cụ thể của từng lĩnh vực: Nghiên cứu khoa học, đào tạo, thi đua khen thưởng...

Xây dựng chế tài xử lý

Từ Quyết định số 12160, các chuyên gia đặt vấn đề, cơ sở giáo dục đại học, viện nghiên cứu cần chủ động

xây dựng quy chế hoặc văn bản về liêm chính khoa học. PGS.TS Trương Việt Anh - Trưởng ban Khoa học - Công nghệ (ĐH Bách khoa Hà Nội) đề xuất, cơ sở đào tạo nên có kế hoạch tuyên truyền, phổ biến, tập huấn về liêm chính học thuật cho cán bộ, người học, phòng ngừa vi phạm; đồng thời xây dựng chế tài xử lý các vi phạm về liêm chính học thuật.

Theo TS Nguyễn Xuân Hùng - Trường ĐH Công nghệ TP Hồ Chí Minh, cần xây dựng bộ quy tắc chuẩn mực về liêm chính khoa học để cán bộ, viên chức có thể soi chiếu trong quá trình làm việc. Vấn đề này không thể nói chung chung. Tùy từng cơ sở đào tạo, viện nghiên cứu mà xây dựng bộ quy tắc riêng hoặc có thể ban hành quy chế về liêm chính học thuật. Việc thực hiện quy tắc/quy chế này sẽ được giám sát và có hậu kiểm, chế tài xử lý nếu vi phạm.

Cho rằng, trao đổi học thuật, liên

Theo PGS.TS Trần Anh Tuấn, cần định hướng các tạp chí tuân thủ liêm chính khoa học; đồng thời ngăn ngừa cơ hội vi phạm liêm chính khoa học gây ảnh hưởng cho cơ sở giáo dục đại học và nghiên cứu.

kết cùng hợp tác khi nghiên cứu khoa học là điều bình thường trong xu thế hội nhập, tuy nhiên GS.TS Đinh Thị Mai Thanh - Hiệu trưởng Trường ĐH Khoa học và Công nghệ Hà Nội nhìn nhận, có những quy định về hợp tác, trao đổi mà nhà khoa học cần tuân thủ. "Chúng tôi khuyến khích, tạo điều kiện để cán bộ, giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học và hợp tác trong lĩnh vực này. Song, nhà trường cũng quy định rõ trách nhiệm, quyền, nghĩa vụ và nếu vi phạm sẽ bị xử lý. Chúng tôi đặc biệt yêu cầu không được mua, bán kết quả NCKH dưới mọi hình thức", GS.TS Đinh Thị Mai Thanh nhấn mạnh.

Theo lãnh đạo Trường ĐH Khoa học và Công nghệ Hà Nội, hợp tác nghiên cứu khoa học là xuyên biên giới. Nhưng cán bộ, giảng viên phải tuân thủ nguyên tắc trong tuyển chọn, giao nhiệm vụ theo quy định của pháp luật và cơ sở giáo dục đào tạo mình đang công tác.

Kiến nghị với cơ sở giáo dục đại học, nghiên cứu, PGS.TS Trần Anh Tuấn - Chánh văn phòng Hội đồng Giáo sư Nhà nước đề xuất, cần quy định chi tiết về liêm chính trên quy định Khung về liêm chính khoa học. Đồng thời thành lập hội đồng liêm chính khoa học; đánh giá chất lượng công bố khoa học. Mặt khác, cần xử lý các vấn đề vi phạm liêm chính liên quan đến cơ sở giáo dục đại học, nghiên cứu.

Năm 2022, Bộ GD&ĐT đã tham mưu Chính phủ ban hành Nghị định số 109/2022/NĐ-CP quy định về hoạt động khoa học và công nghệ trong cơ sở giáo dục đại học (Nghị định số 109). Theo đó, Chính phủ giao cho các cơ sở giáo dục đại học chủ động ban hành quy định và tự chịu trách nhiệm về liêm chính học thuật đối với hoạt động khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo của đơn vị mình theo 2 nội dung: Thứ nhất, ban hành bộ quy tắc về liêm chính học thuật trong hoạt động khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo, bảo đảm nguyên tắc trung thực, trách nhiệm, công bằng, minh bạch, phù hợp thực tiễn và theo thông lệ quốc tế. Thứ hai, ban hành các quy định nội bộ, công cụ để kiểm soát, ngăn chặn và xử lý các hành vi đạo văn, gian lận và bịa đặt trong hoạt động khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo.

Nỗi lo chảy máu chất xám

■ NGÔ CHUYỀN

Mặc dù từ 1/7, chính sách tiền lương mới sẽ được áp dụng song nỗi lo chảy máu chất xám, thiếu nguồn nhân lực trẻ trong các cơ sở giáo dục đại học vẫn luôn canh cánh trong lòng mỗi nhà quản lý. Bởi giảng dạy không đơn thuần cần chuyên môn mà phải có kinh nghiệm, phương pháp truyền đạt...

Trăn trở giữ người tài

Theo Nghị quyết về dự toán ngân sách Nhà nước năm 2024 của Quốc hội, từ ngày 1/7/2024 sẽ thực hiện cải cách tổng thể chính sách tiền lương theo Nghị quyết 27-NQ/TW ngày 21/5/2018. Như vậy, mức lương khởi điểm của công chức, viên chức tăng từ hệ số 2,34 (khoảng 4,2 triệu đồng/tháng) lên 2,68 (hơn 4,8 triệu đồng/tháng). Dù chính sách tiền lương mới có nhiều thay đổi và dành ưu tiên nhất định cho lĩnh vực giáo dục, nhưng để giữ nhân lực trẻ, có chuyên môn cống hiến với cơ sở giáo dục đại học chưa tự chủ tài chính là việc còn nhiều khó khăn.

Theo PGS.TS Lê Minh Thống - Phó Trưởng khoa Kinh tế - Kinh doanh, Trường ĐH Mỏ - Địa chất, chính sách cải cách tiền lương mới sắp áp dụng là một trong những yếu tố để giữ chân người có chuyên môn tham gia công tác, giảng dạy. Tuy nhiên với mức lương này khó thu hút sinh viên giỏi ở lại cống hiến, giảng dạy, nhất là hiện nay mức sống ở các thành phố rất cao và lĩnh vực giáo dục luôn yêu cầu phải đầu tư học tập để trau dồi kiến thức như các giảng viên lại càng khó.

"Với trường đại học công lập, chưa tự chủ tài chính, gần như tất cả chế độ, chính sách, tiền lương, thu nhập của người lao động phải theo quy định của Nhà nước; điều này rất khác với các trường tư, trường công lập tự chủ. Bởi những trường này được xây dựng cơ chế riêng để trả lương và thu nhập cho người lao động. Do đó, các trường sẽ chủ động hơn trong thu hút giảng viên" - PGS.TS Lê Minh Thống cho biết.

PGS.TS Lê Minh Thống nêu dẫn chứng, ví dụ cùng vị trí việc làm, nếu đang công tác tại Trường ĐH Mỏ - Địa chất, thu nhập hàng tháng của giảng viên khoảng 10 triệu đồng nhưng khi



PGS.TS Lê Minh Thống (ngoài cùng bên trái) cùng sinh viên tham gia hội thảo.

Ảnh: NVCC

“ Chính sách lương mới sẽ là một trong những yếu tố thu hút nhân lực trẻ có chuyên môn gắn bó với giảng dạy, cơ sở giáo dục đại học. Tuy nhiên, mức tăng này chưa đáng kể đối với giảng viên, nhất là người trẻ mới tốt nghiệp gắn bó ở lại công tác tại các trường đại học. Vì vậy, tôi mong Nhà nước, bộ ngành chủ quản của các trường đại học công lập, ngoài xây dựng chính sách tiền lương hợp lý thì tạo cho đơn vị một cơ chế để thu hút và giữ chân nhân lực trẻ ở lại. PGS.TS LÊ MINH THỐNG

chuyển sang trường ngoài công lập, trường công đã tự chủ có thể xây dựng chính sách tuyển dụng nhân sự hấp dẫn sẽ nhận được mức lương khoảng 15 - 30 triệu đồng/tháng. Bên cạnh đó, để tuyển dụng, các trường đại học công lập như Trường ĐH Mỏ - Địa chất phải xây dựng đề án vị trí việc làm và được Bộ GD&ĐT phê duyệt mới được tuyển dụng.

"Khoa Kinh tế - Kinh doanh có những giảng viên vào trường 10 năm nhưng lương vẫn chỉ được 7 - 8 triệu đồng/tháng; có những người là tiến sĩ học ở nước ngoài về cũng chỉ khoảng 8 triệu đồng. Vì vậy, hiện tượng chảy máu chất xám, xin chuyển công tác xảy ra không chỉ ở khoa mà còn cả trường. Trên thực tế, để đào tạo được một giảng viên tốt, có chuyên môn không hề dễ dàng. Bởi không phải cứ có bằng cấp (chẳng hạn tiến sĩ) là có thể dạy được ngay, ngoài kiến thức họ phải có quá trình dài nghiên cứu, trải nghiệm

tìm tòi, rèn luyện để có phương pháp giảng dạy và truyền đạt cho sinh viên", PGS Lê Minh Thống nói.

Chia sẻ thêm ở góc độ là người quản lý khoa, PGS.TS Lê Minh Thống vô cùng lo lắng trước thực trạng chảy máu chất xám. Bởi nhà trường có giữ lại sinh viên giỏi đi chăng nữa nhưng mới ra trường chỉ làm trợ giảng, thu nhập không cao, sau đó phải học lên và rèn luyện bài bản mới đủ điều kiện giảng dạy. Khi đã có chuyên môn, kinh nghiệm... nhưng với mức lương đãi ngộ chưa tương xứng họ cũng có thể tìm bến đỗ mới. Bởi vậy, giữ người trẻ đang là thách thức lớn.

Buôn chải mưu sinh

Theo ThS Phùng Quán - Trưởng phòng Hành chính tổng hợp, Trường ĐH Khoa học Tự nhiên (ĐH Quốc gia TP HCM), chính sách tiền lương mới

nhằm thu hút giảng viên trẻ, có năng lực chuyên môn đến và gắn bó với cơ sở giáo dục. Nhưng đây không phải là nhân tố quyết định. Bởi đối với người trẻ, yếu tố để gắn bó với công tác đào tạo chính là môi trường làm việc tốt, phù hợp chuyên môn, sở thích, cơ hội phát triển, mức độ thăng tiến...

Mức thu nhập ở đơn vị Nhà nước, nhiều người đã hình dung được do đó quan trọng nhất là tạo cơ chế, môi trường để đội ngũ muốn ở lại gắn bó (thu nhập chỉ là một phần trong nhiều yếu tố cộng lại). "Hiện với tiến sĩ trẻ giảng dạy ở cơ sở giáo dục đại học ngoài tiền lương có thể tìm thêm các đề tài nghiên cứu. Đó cũng là một cách để tăng thu nhập cho giảng viên ngoài giảng dạy. Song chúng ta cần nhìn nhận, chính sách tiền lương mới giúp thầy cô đỡ vất vả, bôn ba khắp nơi mưu sinh, từ đó sẽ yên tâm công tác hơn", ThS Phùng Quán nói thêm.

Tương tự, PGS.TS Trần Minh Hằng - Khoa Tâm lý giáo dục, Học viện Quản lý giáo dục cho rằng, cần tạo điều kiện để các giảng viên có thu nhập tốt mới có thể toàn tâm, toàn ý công tác. Hiện giảng viên có nhiều cơ hội việc làm, phát triển; các trường đại học cũng có chế độ khuyến khích để giảng viên nghiên cứu các đề tài, bài báo để đăng trên các tạp chí uy tín được thưởng, đây cũng là cách để kiểm thêm thu nhập... trang trải cuộc sống.

Đối chiếu các tiêu chuẩn, tiêu chí trong Thông tư 01 với tình hình thực tế của HUTT, PGS.TS Nguyễn Xuân Hoàn - Hiệu trưởng nhà trường cho biết: “Thật ra với những quy định trong Thông tư 01, các trường đại học, nhất là khối công lập đã phần đầu để đạt được từ lâu. Chẳng hạn, từ khi thực hiện cơ chế tự chủ vào năm 2016 đến nay, tiêu chuẩn về đội ngũ giảng viên của chúng tôi cơ bản đã đạt. Tuy nhiên, không phải tiêu chuẩn nào cũng có được kết quả như vậy”. Ví dụ, ở tiêu chuẩn số 3 về cơ sở vật chất, nhà trường chưa đạt tiêu chí “diện tích đất (có hệ số theo vị trí khuôn viên) tính bình quân trên một người học chính quy quy đổi theo trình độ và lĩnh vực đào tạo không nhỏ hơn 25m²” và “ít nhất 70% giảng viên toàn thời gian được bố trí chỗ làm việc riêng biệt”. Hiện, nhà trường chỉ mới đạt 12,5m² đất/sinh viên; chỗ làm việc riêng của giảng viên chưa đạt được tỷ lệ trên.

Tương tự, tiêu chí “số lượng công bố khoa học và công nghệ với cơ sở giáo dục đại học có đào tạo tiến sĩ không phải trường đào tạo ngành đặc thù không thấp hơn 0,6 bài/năm” thuộc tiêu chuẩn 6 về nghiên cứu và đổi mới sáng tạo là một bài toán khó. Theo PGS.TS Nguyễn Xuân Hoàn, muốn làm được điều này, phải đặt ra lộ trình phần đầu cụ thể, đồng thời phải có nguồn kinh phí dồi dào để hỗ trợ, thưởng cho giảng viên nghiên cứu và công bố khoa học. Cũng theo ông Nguyễn Xuân Hoàn, ở tiêu chuẩn này, tiêu chí “tỷ trọng thu từ các hoạt động khoa học và công nghệ trên tổng thu của cơ sở giáo dục đại học có đào tạo tiến sĩ (có tính trọng số theo lĩnh vực), tính trung bình trong 3 năm gần nhất không thấp hơn 5%” không dễ. “Chẳng hạn, với một trường đại học có doanh thu 1.000 tỷ đồng, theo quy định này cần phải có nguồn thu từ khoa học và chuyển giao công nghệ là 50 tỷ. Trong khi đó, hiện nay, nhiều doanh nghiệp vẫn có tư duy ‘xài chùa’ hoặc công rất rẻ cho những kết quả nghiên cứu nên hiệu quả thu về từ hoạt động này không cao”, PGS.TS Nguyễn Xuân Hoàn nói.

ThS Phùng Quán, Trưởng phòng Tổ chức - Hành chính, Trường Đại học Khoa học Tự nhiên (Đại học Quốc gia TP HCM) cho biết, qua rà soát sơ bộ, các tiêu chí thuộc tiêu chuẩn 1 tổ chức và quản trị của nhà trường (do đơn vị này phụ trách) đều đạt. Hiện, các vị trí lãnh đạo chủ chốt (chủ tịch hội đồng trường, hiệu trưởng) của nhà trường được kiện toàn. Nhà trường có hệ thống văn bản quy chế, quy định nội bộ đã được ban hành đầy đủ theo quy định của Luật Giáo dục Đại học. Ngoài ra, trường cũng ban hành chiến lược, kế hoạch phát triển. Riêng các tiêu chí về cơ sở vật chất, giảng viên... nhà trường vẫn đang trong giai đoạn kiểm kê, tính toán bởi quá trình này mất nhiều thời gian, liên quan đến nhiều



Sinh viên ngành Công nghệ kỹ thuật ô tô, Trường Đại học Công nghệ TP HCM.

Ảnh: HUTECH

Cuối tháng 2/2024, Hội đồng Hiệu trưởng các trường đại học trên địa bàn TP HCM (Hội đồng Hiệu trưởng) tổ chức Hội nghị tổng kết hoạt động năm 2023 và thông qua chương trình hoạt động trong năm 2024. Ông Phan Văn Mai - Chủ tịch UBND TP HCM, Chủ tịch Hội đồng khẳng định quyết tâm của TP HCM trong việc đầu tư, hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực và giáo dục đại học. Theo đó, thành phố sẽ giải quyết các vấn đề liên quan đến pháp lý, đất đai, quy hoạch để các trường đại học phát huy nguồn lực đất đai trong đầu tư và phát triển. Đồng thời, thành phố sẽ thông qua chương trình kích cầu đầu tư trong lĩnh vực giáo dục, sẽ nghiên cứu chính sách cho vay. Nhiều trường đại học trước đây đã hưởng thụ từ chương trình này và rất có hiệu quả.

phòng, ban. “Thực ra các tiêu chuẩn về cơ sở giáo dục đại học trước đây đã có, các trường cũng phải thực hiện rồi. Bộ tiêu chí mới theo Thông tư 01 ra đời, các trường phải rà soát lại để điểm nào chưa đạt thì hoàn thiện”, ông Phùng Quán cho hay.

Động lực để phấn đấu

TS Lê Đồng Phương, nguyên Giám đốc Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Đại học (Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam) cho rằng, tinh thần của Thông tư 01 không bắt buộc các trường phải đạt các tiêu chuẩn, tiêu chí ngay lập tức mà tạo điều kiện cho sự chuẩn bị với mốc thời gian 2030. “Việc công bố tiêu chí lúc này mang tính thông báo cho các trường, để họ căn cứ vào các tiêu chuẩn, tiêu chí đó, có sự điều chỉnh phù hợp. Có thể hiểu, đây là một động lực để các trường chuẩn bị, đáp ứng bộ tiêu chuẩn mới”, TS Phương đánh giá.

Không chỉ các trường đại học tự thực mà ở khối công lập, nhiều trường gặp nhiều khó khăn để đạt được tiêu



Phòng thí nghiệm của Khoa Cơ khí Động lực, Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP HCM.

Ảnh: Mạnh Tùng

chuẩn về cơ sở vật chất; trong đó phần lớn là thiếu đất. Có nhiều trường đại học chỉ có quy mô diện tích 2 - 3ha trong nội thành nhưng tuyển sinh hàng nghìn chỉ tiêu đại học mỗi năm. “Trước đây, khi chưa có chuẩn cơ sở giáo dục đại học, các trường có thể cho qua các tiêu chí này, hoặc nhiều trường tìm cách lách quy định về đảm

bảo cơ sở vật chất. Bây giờ, họ phải có kế hoạch tăng cường việc đầu tư, xây dựng cơ sở vật chất hoặc điều chỉnh quy mô đào tạo cho phù hợp với thực trạng”, TS Lê Đồng Phương cho biết.

Cũng theo TS Lê Đồng Phương, chuẩn cơ sở giáo dục đại học chính là cơ sở để thực hiện Đề án Quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục đại học và sự phạm thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050 mà Bộ GD&ĐT đang triển khai xây dựng. Đây sẽ là căn cứ để các địa phương bố trí đất đai, cơ sở vật chất, đáp ứng theo đúng chuẩn.

Để đạt theo tiêu chuẩn của Thông tư 01, theo lãnh đạo các trường đại học, để bên cạnh sự “tự thân vận động” rất cần sự hỗ trợ từ các cơ quan chủ quản, địa phương.

PGS.TS Nguyễn Xuân Hoàn cho biết, điều kiện cơ sở vật chất của nhà trường sẽ được cải thiện nếu thời gian tới đây, trường tiếp nhận trụ sở của một viện thuộc Bộ Công Thương. Nguồn thu nhà trường cũng sẽ cải thiện nếu bộ chủ quản có chính sách để các doanh nghiệp định hướng các dự án nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ với trường. “Hoặc diện tích sân xây dựng có thể được nâng nếu TP HCM hỗ trợ các trường từ nguồn quỹ đất dành cho giáo dục”, ông nói.

Bên cạnh đó, tỷ lệ giảng viên toàn thời gian có trình độ tiến sĩ là tiêu chí được nhiều trường đại học ngoài công lập lo lắng. Bởi “tỷ lệ không thấp hơn 40% và từ năm 2023, không thấp hơn 50% với cơ sở giáo dục có đào tạo tiến sĩ” là quá cao - theo nhận định của một lãnh đạo trường tư thục ở TP HCM. Một số trường đề xuất tỷ lệ này áp dụng theo từng ngành/nhóm ngành, không nên tính chung trên toàn trường.

Động lực để nâng cao chất lượng

■ LÊ NAM

Bộ GD&ĐT vừa ban hành Thông tư số 01/2024/TT-BGDĐT (Thông tư 01) về chuẩn cơ sở giáo dục đại học. Các trường đại học đã có những bước chuẩn bị để đạt được những tiêu chuẩn, tiêu chí trong Thông tư này.

6 tiêu chuẩn, 20 tiêu chí

Theo Thông tư 01, chuẩn cơ sở giáo dục đại học bao gồm 6 tiêu chuẩn và 20 tiêu chí là các yêu cầu tối thiểu về điều kiện bảo đảm chất lượng và chỉ số hoạt động của một cơ sở giáo dục đại học. Thông tư 01 có hiệu lực từ ngày 22/3/2024; đồng thời bãi bỏ Thông tư số 24/2015/TT-BGDĐT ngày 23/9/2015 của Bộ GD&ĐT quy định chuẩn quốc gia đối với cơ sở giáo dục đại học.

Chuẩn cơ sở giáo dục đại học là cơ sở để thực hiện quy hoạch, sắp xếp mạng lưới cơ sở giáo dục đại học; đánh giá và giám sát các điều kiện đảm bảo chất lượng, việc thực hiện trách nhiệm giải trình của các cơ sở giáo dục đại học theo quy định của pháp luật. Chuẩn cơ sở giáo dục đại học bao gồm 6 tiêu chuẩn và 20 tiêu chí.

Trong đó, tiêu chuẩn 1 gồm 4 tiêu chí, quy định về tổ chức và quản trị. Tiêu chuẩn này yêu cầu cơ sở giáo dục đại học phải có tổ chức bộ máy ổn định, hệ thống quản trị hiệu quả, minh bạch.

Tiêu chuẩn 2 gồm 3 tiêu chí, quy định về giảng viên. Tiêu chuẩn này yêu cầu cơ sở giáo dục đại học có đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu về số



Phòng mô phỏng hoạt động nghề nghiệp kế toán của Trường Đại học Công Thương TPHCM.

Ảnh: HUIT

lượng, trình độ và quỹ thời gian để bảo đảm chất lượng giảng dạy và nghiên cứu.

Tiêu chuẩn 3 gồm 4 tiêu chí, quy định về cơ sở vật chất; yêu cầu cơ sở giáo dục đại học có khuôn viên, cơ sở vật chất, hệ thống thông tin và học liệu đáp ứng yêu cầu bảo đảm chất lượng giảng dạy, học tập và nghiên cứu.

Tiêu chuẩn 4 gồm 2 tiêu chí, quy định về tài chính; yêu cầu cơ sở giáo dục đại học duy trì được cân đối tài chính, hiệu quả hoạt động và khả năng phát triển bền vững.

Tiêu chuẩn 5 gồm 5 tiêu chí, quy định về tuyển sinh và đào tạo. Những yêu cầu cơ sở giáo dục đại học duy trì được chất lượng và hiệu quả về tuyển

sinh, đào tạo và hỗ trợ người học chính là những nội dung chính của tiêu chuẩn này.

Cuối cùng, tiêu chuẩn 6 gồm 2 tiêu chí, quy định về nghiên cứu và đổi mới sáng tạo. Các tiêu chí này đánh giá các cơ sở giáo dục đại học có năng lực nghiên cứu và đổi mới sáng tạo, thể hiện qua nguồn thu từ các hoạt động này và kết quả công bố khoa học.

Theo Thông tư 01, Bộ GD&ĐT hướng dẫn các cơ sở giáo dục đại học cung cấp, cập nhật dữ liệu phục vụ việc xác định các chỉ số và đánh giá mức độ đáp ứng các tiêu chí của chuẩn cơ sở giáo dục đại học vào hệ thống cơ sở dữ liệu về giáo dục đại học. Bộ sẽ công bố kết quả thực hiện chuẩn cơ sở giáo dục đại học của các cơ sở giáo dục đại học trước ngày 30/6 hàng năm, bắt đầu thực hiện từ năm 2025 cho năm báo cáo trước liền kề.

Bộ GD&ĐT yêu cầu các cơ sở giáo dục đại học cung cấp, cập nhật đầy đủ, chính xác và nhất quán số liệu phục vụ việc xác định các chỉ số và đánh giá mức độ đáp ứng các tiêu chí của chuẩn cơ sở giáo dục đại học vào hệ thống cơ sở dữ liệu về giáo dục đại học. Thời điểm chốt số liệu là ngày 31/12 hàng năm; đối với số liệu về tài chính, thời điểm chốt số liệu là ngày 31/3 của năm tiếp theo. Cơ sở giáo dục đại học thực hiện các biện pháp cần thiết để thường xuyên giám sát, cải tiến chất lượng và hiệu quả hoạt động giáo dục đại học, bảo đảm đạt

được tất cả tiêu chuẩn, tiêu chí của chuẩn cơ sở giáo dục đại học thuộc phạm vi áp dụng cho cơ sở giáo dục đại học từ năm 2025.

Ngoài ra, cơ sở giáo dục đại học phải thực hiện trách nhiệm giải trình đối với người học, cơ quan quản lý Nhà nước có thẩm quyền và các bên có liên quan về chất lượng và hiệu quả hoạt động giáo dục đại học thông qua kết quả thực hiện chuẩn cơ sở giáo dục đại học.

Điều chỉnh để đáp ứng tiêu chuẩn

Sau khi Thông tư 01 ban hành, nhiều trường đại học đã triển khai đến các phòng, ban, khoa đào tạo; rà soát các tiêu chuẩn, tiêu chí theo quy định và lập kế hoạch để thực hiện.

Được thành lập năm 1982, trực thuộc Bộ Công Thương, Trường Đại học Công Thương TPHCM (HUIT) hiện là trường đào tạo đa ngành với 34 ngành đại học, 10 ngành thạc sĩ và 3 ngành trình độ tiến sĩ. Theo báo cáo 3 công khai năm học 2023 - 2024, HUIT có 590 giảng viên cơ hữu (trong đó có 1 giáo sư, 23 phó giáo sư, 163 tiến sĩ). Nguồn thu từ nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ trong năm trước đó 2021 - 2022 là 3,3 tỷ đồng (trong tổng số nguồn thu là hơn 559 tỷ đồng).



Khu giảng đường của Trường Đại học Nông Lâm TPHCM.

Ảnh: Mạnh Tùng



Sản phẩm vi mạch được giới thiệu tại Hội thảo quốc tế về Kỹ thuật Điện - Điện tử, Trường Đại học Bách khoa (Đại học Quốc gia TPHCM), tháng 10/2023.

Ảnh: HCMUT

dựng đề án mở ngành đào tạo về Thiết kế vi mạch tại Khoa Điện tử - Viễn thông và ngành Công nghệ bán dẫn tại Khoa Vật lý - Vật lý Kỹ thuật. Dù là hai ngành mới, song đây là hướng nghiên cứu và chuyên ngành đào tạo truyền thống của trường.

Cần chính sách hỗ trợ

Ngoài các trường thuộc Đại học Quốc gia TPHCM, trong năm học 2023 - 2024, khoảng 10 trường đại học thông báo mở chuyên ngành, ngành liên quan đến công nghiệp vi mạch bán dẫn, đón đầu nhu cầu nhân lực như: Đại học Bách khoa Hà Nội, Trường Đại học Công nghệ thông tin và Truyền thông Việt - Hàn (Đại học Đà Nẵng), Trường Đại học Bách khoa (Đại học Đà Nẵng), Trường Đại học Cần Thơ, Trường Đại học Quốc tế Sài Gòn (SIU)...

ĐH Bách khoa Hà Nội hiện có 2 chuyên ngành đào tạo trực tiếp và 7 ngành đào tạo gần về thiết kế, sản xuất, đóng gói và kiểm thử, hỗ trợ ứng dụng chip bán dẫn, với hơn 3.300 sinh viên. PGS.TS Nguyễn Đức Minh - Trưởng khoa Điện tử, phụ trách phòng thí nghiệm Thiết kế vi mạch cho hay, từ năm học 2023 - 2024, đơn vị bắt đầu mở chương trình đào tạo kỹ thuật vi điện tử và công nghệ nano. Dự kiến, đây là chương trình đào tạo đầu tiên của ĐH Bách khoa Hà Nội trang bị cho người học đầy đủ kiến thức, kỹ năng của quy trình sản xuất vi điện tử từ thiết kế, chế tạo, đóng gói đến kiểm chuẩn, phát triển các thiết bị điện tử sử dụng công nghệ nano.

Với kinh nghiệm giảng dạy, đào tạo một số ngành gần như: Khoa học Vật liệu tiên tiến & Công nghệ nano, Vật lý kỹ thuật và Điện tử; từ năm học 2024 - 2025, Trường ĐH Khoa học và Công nghệ Hà Nội triển khai chương trình đào tạo công nghệ vi mạch bán dẫn. PGS.TS Nguyễn Văn Quỳnh - đồng



Sinh viên Trường ĐH Khoa học và Công nghệ Hà Nội.

Ảnh: NTCC

Trưởng khoa Khoa học Vật liệu tiên tiến và Công nghệ nano nhấn mạnh, chương trình trang bị cho người học khối kiến thức và kỹ năng chuyên môn liên quan đến thiết kế, chế tạo, đóng gói, kiểm thử các vi mạch bán dẫn tích hợp, nhằm cung cấp nguồn nhân lực chuyên môn cao, đón đầu xu hướng phát triển của ngành công nghiệp nhiều tiềm năng này.

Khoa Khoa học Vật liệu tiên tiến và Công nghệ nano được đầu tư cơ sở vật chất, hệ thống phòng thí nghiệm đồng bộ từ thiết kế, chế tạo đến kiểm tra đo đạc, đánh giá đặc tính của vật liệu hiện đại như: Các phòng thí nghiệm chế tạo vật liệu bằng phương pháp bốc bay vật liệu màng mỏng, hệ quang khắc bằng

chùm tia UV, hệ hàn dán tự động, tay robot gấp linh kiện, kiểm tra mạch và điều khiển hoàn toàn đảm bảo và phù hợp với ngành đào tạo về công nghệ vi mạch bán dẫn...

Bên cạnh đó, Trường ĐH Khoa học và Công nghệ Hà Nội nhận được sự quan tâm, hỗ trợ mạnh mẽ từ Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam về cơ sở hạ tầng, thiết bị máy móc nghiên cứu trong lĩnh vực bán dẫn (hệ thống phòng sạch tại Viện Khoa học Vật liệu; máy đo đặc đánh giá đặc tính chất điện - quang tại Viện Vật lý).

Hơn thế nữa, các chương trình đào tạo còn nhận được sự tham gia tích cực và sâu rộng của giáo sư, giảng viên, chuyên gia người Pháp

Năm 2024, Trường ĐH Bách khoa (Đại học Quốc gia TP Hồ Chí Minh) dự kiến tuyển 100 chỉ tiêu vào ngành Thiết kế vi mạch bậc đại học và 20 học viên cao học vi mạch bán dẫn. Mỗi năm, trường có khoảng 300 sinh viên học các ngành có liên quan đến vi mạch tốt nghiệp.

đến từ các trường đại học trong và ngoài nước. Ngoài ra, nhà trường còn có đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đến từ các viện chuyên ngành thuộc Viện Hàn lâm. Vì vậy, nội dung chương trình đào tạo luôn được đảm bảo cập nhật các tri thức khoa học mới nhất. Công tác giảng dạy đảm bảo đạt chuẩn quốc tế. "Đây là những cơ sở vững chắc đảm bảo chất lượng đào tạo về khoa học công nghệ tại nhà trường", PGS.TS Nguyễn Văn Quỳnh khẳng định.

Tốc độ tăng trưởng của ngành công nghiệp bán dẫn trong giai đoạn 2003 - 2023 là 10%/năm, PGS.TS Nguyễn Đức Minh cho hay. Để đạt tốc độ 25%/năm, chuyên gia này đề xuất một số việc cần làm là: Xây dựng đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất (phần mềm, máy móc thiết bị kiểm thử, chế tạo thử), chương trình và học liệu số (bài giảng, bài thí nghiệm); Khuyến khích người học: Ưu đãi tín dụng, học phí, học bổng (trong và ngoài nước), thuế, vốn, chi phí, tín dụng doanh nghiệp trong hợp tác đào tạo, tuyển dụng, nghiên cứu...

Từ phía Bộ GD&ĐT, PGS.TS Nguyễn Thu Thủy - Vụ trưởng Vụ Giáo dục Đại học (Bộ GD&ĐT) đề xuất 3 nhóm chính sách: Hỗ trợ, khuyến khích người học để nâng cao số và chất lượng tuyển sinh đầu vào (bao gồm cả tuyển sinh học theo các chương trình đào tạo chuyên sâu, chuyển đổi) như: Chính sách học bổng, miễn giảm học phí, tín dụng ưu đãi... nhất là để thu hút ít nhất 1 nghìn người theo học sau đại học. Hiện, tỷ lệ học sau đại học các ngành này chỉ khoảng 4%.

Tiếp đó là nhóm chính sách hỗ trợ, đầu tư đột phá để tăng cường năng lực đào tạo và nghiên cứu; trước hết là năng lực đội ngũ giảng viên, trang thiết bị thí nghiệm và công cụ phần mềm thực hành, thí nghiệm và mô phỏng. Nhà nước cần có chính sách khuyến khích, thúc đẩy hợp tác đại học - viện nghiên cứu - doanh nghiệp, trong và ngoài nước, nhất là các trường đại học, doanh nghiệp đối tác của Hoa Kỳ có tiềm năng đầu tư tại Việt Nam.

Phát triển công nghiệp vi mạch bán dẫn:

Cuộc đua đào tạo nguồn nhân lực

■ MINH PHONG - MẠNH TÙNG

Công nghiệp vi mạch bán dẫn cung cấp nền tảng kỹ thuật cho nhiều lĩnh vực, là phần quan trọng của sự phát triển công nghệ và kinh tế toàn cầu. Nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao ngành này ngày càng trở nên cấp thiết tại Việt Nam khiến các trường đại học bắt tay vào cuộc đua đào tạo.

Nhu cầu cao

Theo nghiên cứu của tổ công tác thuộc Đại học Quốc gia TP HCM, nền công nghiệp vi mạch bán dẫn trên thế giới bao gồm các công ty hoạt động trong 4 lĩnh vực: Thiết kế, sản xuất, đóng gói và kiểm tra, sản xuất thiết bị chế tạo vi mạch. Trong đó, lĩnh vực thiết kế vi mạch đóng vai trò quan trọng và tạo ra giá trị gia tăng lớn nhất cho các sản phẩm vi mạch hiện đại. Nhiều nghiên cứu quốc tế cho thấy, tỷ lệ giá trị gia tăng của một sản phẩm vi mạch từ khâu thiết kế là lớn nhất đạt 53%; trong khi khâu sản xuất vi mạch đạt 24%, sản xuất thiết bị đạt 11% và phần còn lại bao gồm đóng gói và kiểm thử đạt 12%.

Vài năm trở lại đây, do ảnh hưởng của cuộc chiến thương mại Mỹ - Trung, chuỗi cung ứng bán dẫn trên thế giới dần được sắp xếp lại. Nhiều công ty thiết kế vi mạch trên thế giới đã đến Việt Nam. Tuy nhiên, các công ty này chỉ thực hiện khâu gia công như kiểm tra và kiểm thử. Trong khi đó, một trong những vấn đề lớn nhất mà các công ty thiết kế vi mạch quan tâm khi đầu tư vào Việt Nam là nguồn nhân lực. Đối với họ, phần mềm thiết kế hoặc những lỗi vi mạch mềm (lỗi IP) đắt tiền có sẵn không quan trọng bằng nguồn nhân lực.

TS Nguyễn Tấn Trần Minh Khang - Phó Hiệu trưởng Trường Đại học Công nghệ Thông tin (Đại học Quốc gia TP HCM) dẫn các dự báo của chuyên gia và doanh nghiệp trong ngành công nghiệp bán dẫn cho thấy, dự kiến đến năm 2030, Việt Nam cần 50 nghìn kỹ sư tham gia vào ngành này, trong đó số lượng kỹ sư về thiết kế vi mạch là 12 - 15 nghìn người. Theo khảo sát của cộng đồng vi mạch Việt Nam, mức lương khởi điểm của kỹ sư mới tốt nghiệp ngành này có thể nhận từ 15 - 20 triệu đồng/tháng. Cũng theo khảo sát này, doanh nghiệp



Học sinh lớp 12 đến tìm hiểu về chương trình Kỹ thuật Vi điện tử và Công nghệ nano ở ĐH Bách khoa Hà Nội.

Ảnh: HUST

phải mất tầm 6 tháng mới có thể tìm kiếm được những kỹ sư có 6 - 15 năm kinh nghiệm. Với kỹ sư từ 10 - 15 năm kinh nghiệm, doanh nghiệp có thể đãi ngộ với thu nhập khoảng 1 - 1,5 tỷ đồng/năm.

Tăng tốc đào tạo

Theo các chuyên gia trong lĩnh vực công nghệ thông tin, nhân lực ngành Công nghiệp vi mạch bán dẫn là 1 trong 4 nhóm ngành trọng điểm của TP HCM vào năm 2030. Trong thời gian tới sẽ rất "khát", do đó, đào tạo nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao, đúng tầm về thiết kế vi mạch là vấn đề quan trọng và cấp thiết.

Trong Đề án "Phát triển Đại học Quốc gia TP HCM thuộc nhóm cơ sở giáo dục đại học hàng đầu châu Á" có thành phần quan trọng là Chương

trình Phát triển Đại học Quốc gia TP HCM trở thành trung tâm đào tạo, nghiên cứu và đổi mới sáng tạo thuộc nhóm hàng đầu trong lĩnh vực công nghệ bán dẫn giai đoạn 2023 - 2030.

PGS.TS Vũ Hải Quân - Giám đốc Đại học Quốc gia TP HCM cho biết, hiện các trường thành viên đã đào tạo khoảng 6 nghìn sinh viên các nhóm ngành liên quan trực tiếp và gián tiếp đến công nghệ bán dẫn. Trong giai đoạn 2023 - 2030, Đại học Quốc gia TP HCM đặt ra mục tiêu đào tạo chuyên sâu về thiết kế vi mạch bán dẫn, đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự phát triển nền công nghiệp vi mạch Việt Nam và thế giới. Các trường đại học thành viên sẽ triển khai đào tạo trên 1.800 kỹ sư và 500 sĩ ngành Thiết kế vi mạch.

Là một trong những đơn vị tiên phong trong lĩnh vực vi mạch bán dẫn, Trường Đại học Bách khoa (Đại

học Quốc gia TP HCM) đã triển khai chương trình đào tạo liên quan đến công nghệ vi mạch từ hơn 20 năm trước. Trước nhu cầu cấp thiết về nhân lực vi mạch, nhà trường tiếp tục phát triển 2 ngành đào tạo: Thiết kế vi mạch (bậc đại học) và ngành Vi mạch bán dẫn (sau đại học) với mã ngành mới.

Cũng thuộc khối Đại học Quốc gia TP HCM, từ năm 2006, Trường Đại học Công nghệ Thông tin đã đào tạo chuyên ngành Thiết kế vi mạch thuộc ngành Kỹ thuật máy tính. Trong năm học 2024 - 2025, trường chính thức tuyển sinh ngành Thiết kế vi mạch. Chương trình sẽ chuyên sâu hơn, cung cấp thêm các kiến thức về công nghệ bán dẫn, quy trình thiết kế vi mạch từ "front-end" đến "back-end", kiến thức đồng thiết kế phần cứng và phần mềm (Hardware/Software CoDesign), kiến thức chuyên sâu vào công nghệ thiết kế vi mạch hệ thống trên chip (System-on-Chip Design); cung cấp thêm kỹ năng thiết kế vi mạch theo công nghệ CMOS dựa trên công cụ EDA công nghiệp và kỹ năng thiết kế vi mạch hệ thống trên chip dựa trên thiết bị FPGA/SoC mới nhất của Intel và AMD được nhà trường đầu tư trong năm 2023.

Trường Đại học Khoa học Tự nhiên (Đại học Quốc gia TP HCM) đang xây

PGS.TS Nguyễn Thu Thủy cho hay, theo dự báo của một số chuyên gia kinh tế (ĐH Fulbright), 5 năm tới cần khoảng 20 nghìn và 10 năm tới khoảng 50 nghìn nhân sự từ trình độ đại học trở lên. Hiện, số nhân lực thiết kế vi mạch có khoảng 5 nghìn người. Theo chuyên gia đến từ các trường đại học kỹ thuật, nhu cầu đào tạo trong một vài năm tới khoảng 3 nghìn người/năm; trong đó số tốt nghiệp sau đại học chiếm ít nhất 30% (bao gồm cả kỹ sư bậc 7, thạc sĩ, tiến sĩ).

Không để trò quên đến lớp

ĐĂNG ĐỨC

Sau kỳ nghỉ Tết Nguyên đán, tình trạng “quên” đến lớp vẫn xảy ra với nhiều học sinh vùng núi, dân tộc, khó khăn Quảng Trị. Nắm rõ thực trạng này nên các trường học đã triển khai nhiều giải pháp duy trì sĩ số, ổn định dạy học theo kế hoạch.

Phát huy văn hóa đọc

Trường Tiểu học và THCS A Xing (Hương Hóa) thuộc địa bàn miền núi, điều kiện kinh tế đặc biệt khó khăn. Năm học 2023 - 2024, trường có hơn 600 học sinh, chủ yếu là con em đồng bào Pa Kô. Hai năm qua, nhà trường thường tổ chức các hoạt động tặng sách truyện đầu năm; cùng đó phối hợp với chính quyền địa phương tích cực vận động nên sĩ số học sinh cơ bản ổn định.

Thầy Nguyễn Mai Trọng - Hiệu trưởng Trường Tiểu học và THCS A Xing cho biết, thầy cô nhà trường đã đến thăm, động viên học sinh. Mặt khác, phát động tặng sách, truyện cho các em. Đối tượng nhận sách là học sinh khó khăn, ít có điều kiện đọc sách; hoặc học sinh có niềm đam mê đọc sách. Theo thầy Trọng, dịp Tết năm trước, hơn 150 đầu sách, truyện được giáo viên mang đến nhà, trao tặng tận tay học sinh. Đây là hoạt động phát huy tinh thần tương thân tương ái, giúp đỡ học sinh hoàn cảnh khó khăn, vượt khó học tốt, tạo động lực và tinh thần học tập cho các em sau dịp nghỉ Tết.

Thầy Trọng cho biết thêm, phong trào tặng sách nhằm tăng cường hiệu quả việc đọc sách trong cộng đồng, góp phần nâng cao dân trí, phát triển tư duy, khả năng sáng tạo; tạo ra nguồn sách, báo, tư liệu phong phú giúp học sinh vùng miền núi có cơ hội tiếp cận thông tin tri thức, tạo môi trường giúp thư viện trường học, đặc biệt là các em học sinh xa thư viện có thêm nhiều nguồn tư liệu phong phú.

“Việc tổ chức tặng sách, truyện để triển khai và đạt hiệu quả cao, hướng tới nhiều mục đích. Cụ thể, giúp học sinh hiểu ý nghĩa phong tục tốt đẹp ngày Tết dân tộc, khuyến khích các em say mê đọc sách, nâng cao kiến thức và thu hút học sinh đến trường đông đủ. Thời gian đầu cách triển

khai chưa hợp lý nên tỷ lệ đạt được không cao, tuy vậy 2 năm nay, rút kinh nghiệm và có cách làm phù hợp nên sĩ số học sinh ra lớp đã đảm bảo”, Hiệu trưởng Trường Tiểu học và THCS A Xing chia sẻ.

Vào bản đón trò

Những năm gần đây, nhờ sự vào cuộc quyết liệt, phối hợp chặt chẽ của nhà trường với địa phương cũng như nâng cao tinh thần trách nhiệm của thầy, cô giáo nên tình trạng học sinh nghỉ học sau Tết giảm đã được tháo gỡ đáng kể. Tại nhiều trường học, ngay buổi đầu trở lại trường, hoạt động giáo dục diễn ra đúng kế hoạch, không còn trường hợp học sinh nghỉ, bỏ học.

Thầy Nguyễn Hữu Quảng - Hiệu trưởng Trường Tiểu học Hương Phùng (Hương Hóa) cho hay, để duy trì sĩ số, ổn định dạy học sau Tết, nhà trường sớm phân công giáo viên chủ nhiệm các lớp thường xuyên theo dõi, nắm bắt hoàn cảnh từng học sinh. Phát hiện em nào có nguy cơ vắng, nghỉ học sẽ đến nhà thăm hỏi, trò chuyện với phụ huynh và vận động trò đi học. Đối với trường hợp nghỉ học vì lý do nào đó, nhà trường tiếp tục phối hợp với UBND xã gặp gỡ phụ huynh và học sinh để tuyên truyền, không để các em nghỉ học. Nhờ tích cực triển khai các giải pháp duy trì sĩ số nên tình trạng học sinh nghỉ học các dịp lễ Tết rất ít. Mặt khác, hầu hết địa bàn xa trung tâm đều có điểm trường nên hoạt động dạy học thuận lợi, đảm bảo; học sinh không còn tâm lý ngại trường lớp xa nhà mà nghỉ học.

“Còn một số học sinh là con em gia đình miền xuôi lên sinh sống, lập nghiệp. Do đó, sau Tết thường xảy ra tình trạng gia đình trở lại địa phương muộn vài ngày kéo theo học sinh lỡ buổi học. Rút kinh nghiệm từ thực tế này, nhà trường đã quyết liệt quán triệt, căn dặn phụ huynh nắm bắt lịch



Giáo viên các trường học phối hợp Bộ đội Biên phòng vận động học sinh đến trường. Ảnh: Thanh Nga

học của con để trở lại đúng thời gian học tập, tránh bị hụt, hổng kiến thức”, thầy Quảng nói.

Trường Tiểu học và THCS Hương Linh (Hương Hóa) có 2 cấp học, nhiều em ở địa bàn cách xa trung tâm. Theo thầy Hiệu trưởng Lê Minh Quốc, sau Tết nhà trường thường tổ chức gặp mặt cán bộ, giáo viên và triển khai dạy học đúng thời gian quy định. Không khí trường lớp, thi đua dạy học nghiêm túc ngay từ những ngày đầu năm mới. Đối với học sinh nhà ở xa, điều kiện gia đình khó khăn, giáo viên sẽ đến tận nhà huy động, đưa các em đến lớp.

Bà Nguyễn Thị Thanh Nga - Trưởng phòng GD&ĐT huyện Hương Hóa cho biết, ngành Giáo dục đã triển khai đồng loạt giải pháp để duy trì sĩ số, hạn chế tình trạng học sinh vắng học sau Tết Nguyên đán. Phòng GD&ĐT cũng chỉ đạo các trường tích cực tham mưu với chính quyền, ban ngành, đoàn thể địa phương phân công cán bộ, đảng viên phụ trách các thôn, bản. Hiệu trưởng các trường thường xuyên báo cáo với Đảng ủy, UBND các xã, thị trấn về việc học sinh vắng học cũng như thực hiện tuyên truyền nhắc nhở phụ huynh động viên con em đến trường.

Bên cạnh đó, phòng GD&ĐT chỉ đạo

các trường nêu cao tinh thần trách nhiệm trong công tác huy động, duy trì sĩ số học sinh, bám lớp, bám dân, bám học sinh sau Tết. Tích cực tham mưu với cấp ủy, chính quyền địa phương, hỗ trợ, giúp đỡ kịp thời gia đình học sinh hoàn cảnh khó khăn...

Đặc biệt, để duy trì tỷ lệ chuyên cần trước và sau kỳ nghỉ Tết, Sở GD&ĐT Quảng Trị ban hành công văn gửi các phòng GD&ĐT, đơn vị trực thuộc yêu cầu trường học tăng cường giải pháp huy động học sinh đến trường; Rà soát nhóm để bỏ học, phân loại để có biện pháp phù hợp. Đối với học sinh nghèo, khó khăn huy động các nguồn lực giúp đỡ, hỗ trợ kịp thời trong dịp Tết, không để học sinh nào bỏ học vì hoàn cảnh khó khăn.

Trường hợp học sinh cá biệt, nhà trường phân công giáo viên chủ nhiệm liên hệ trực tiếp với gia đình, tổ chức chính trị - xã hội và lực lượng chức năng địa phương trong dịp Tết để quản lý, giáo dục. Phối hợp chặt chẽ với cấp ủy, chính quyền, các đoàn thể địa phương... đẩy mạnh tuyên truyền, quản lý, giáo dục, tổ chức cho học sinh vui xuân lành mạnh, gắn với hướng dẫn các em dành thời gian thích hợp để tự học trong khoảng thời gian nghỉ Tết...

Sở GD&ĐT Quảng Trị yêu cầu, sau thời gian nghỉ Tết, trưởng phòng GD&ĐT các huyện, thị xã, thành phố, thủ trưởng cơ sở giáo dục phải trực tiếp chỉ đạo việc rà soát sĩ số học sinh. Nếu có học sinh bỏ học phải kịp thời tìm hiểu nguyên nhân, tổ chức vận động, giúp đỡ để các em tiếp tục đến trường.

Âm vang tiếng trống học bài

■ VÂN ANH

19 giờ 00 mỗi ngày, khi hiệu lệnh học tập vang lên trên hệ thống loa truyền thanh, tất cả học sinh trên địa bàn lại ngồi vào bàn học. Hoạt động này đã hình thành nền nếp, ý thức học tập cho học sinh huyện miền núi Ba Vì (Hà Nội).

Tiếng trống thúc học bài

Tại xã Phú Châu từ nhiều năm qua, cứ 19 giờ, đồng loạt trên loa truyền thanh của các thôn lại vang lên âm thanh rộn rã của tiếng trống thúc học bài cùng lời căn dặn: “Đã đến giờ tự học buổi tối. Học tập suốt đời - chìa khóa của mọi thành công, học cho bản thân và những người xung quanh hạnh phúc. Xin mời tất cả chúng ta cùng nhau tự học”.

Phong trào “Tiếng trống học bài” tại xã Phú Châu được triển khai từ năm 2016, do thầy giáo Nguyễn Văn Nghiệp - nguyên Hiệu trưởng Trường THCS Phú Châu phối hợp cùng chính quyền địa phương. Từ đó đến nay, xã duy trì đều đặn phong trào. Vào buổi tối, mỗi khi hiệu lệnh phát xong, học sinh đều nhanh nhẹn ngồi vào bàn học bài.

Thầy Nguyễn Văn Nghiệp sinh năm 1961 - từng nhận giải thưởng Nhà giáo Hà Nội tâm huyết sáng tạo, nay đã nghỉ hưu nhớ lại: “Chuẩn bị cho năm học 2016 - 2017, tôi đề nghị UBND xã Phú Châu ban hành quy chế thực hiện phong trào ‘Xây dựng xã hội học tập’ thông qua ‘Tiếng trống học bài’ vào buổi tối tại các cụm dân cư trên địa bàn”.

Ngày 15/8/2016, tiếng trống học bài lần đầu tiên vang lên trên hệ thống loa truyền thanh xã. Giọng nói của phát thanh viên kết hợp tiếng trống như lời thúc giục nhắc nhở mỗi người dân ý thức tự học. Sau 1 tháng triển khai, phong trào có tác dụng rõ rệt, học sinh tiến bộ rất nhiều. Cùng đó, thanh thiếu niên không còn tụ tập ngoài đường, các tệ nạn giảm đáng kể.

Mặt khác, thông qua “Tiếng trống học bài”, mỗi người dân xã Phú Châu đều ý thức học tập không chỉ là việc riêng của trẻ em trong độ tuổi đến trường mà còn là trách nhiệm của mỗi thành viên trong gia đình. Tùy từng



“Tiếng trống học bài” là hiệu lệnh học tập được truyền tải qua hệ thống loa truyền thanh trong xã.

Ảnh: Lan Anh

Em Trần Thị Khánh Linh - học sinh lớp 9A, Trường THCS Thuận Mỹ chia sẻ: “Tiếng trống học bài” đã tạo cho em thói quen ngồi vào bàn học đúng giờ. Mọi người xung quanh đều tạo điều kiện cho em có không gian học tập. “Tiếng trống học bài” tạo nên khí thế học tập sôi nổi, là động lực để chúng em vươn lên học tốt hơn.

hoàn cảnh và yêu cầu công việc, người dân có hình thức học tập, việc làm phù hợp khi nghe “Tiếng trống học bài”.

Tiếp nối thành công ở Phú Châu, tiếng trống học bài đã lan tỏa sang các địa bàn khác của huyện Ba Vì, giúp học sinh hình thành nền nếp học tập, phụ huynh quan tâm giám sát, nhắc nhở con em. Từ đó nâng cao nhận thức, ý thức trong công tác khuyến học, khuyến tài của địa phương, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục.

Ông Phùng Ngọc Oanh - Trưởng phòng GD&ĐT huyện Ba Vì nhận định: Phong trào “Tiếng trống học bài” đã lan tỏa và nhận được sự quan tâm của các cấp, ngành và phụ huynh học sinh. Qua đó, hình thành ý thức tự học của học trò vào buổi tối, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục của gia đình, nhà trường và địa phương.

Nâng cao nhận thức học tập

Không dừng ở phong trào, thầy Nguyễn Văn Ngọc - Hiệu trưởng Trường THCS Thuận Mỹ có ý tưởng thực hiện bài bản mô hình “Tiếng



Thầy Nguyễn Văn Ngọc - Hiệu trưởng Trường THCS Thuận Mỹ (đứng thứ nhất, từ trái sang) cùng ban kiểm tra đến nhà học sinh kiểm tra việc thực hiện “Tiếng trống học bài”. Ảnh: Việt Cường

trống học bài” trên địa bàn. Theo đó, thầy cô giáo trong các trường THCS và tiểu học là nhân tố quyết định giúp việc học bài buổi tối của học sinh đi vào thực chất, hiệu quả. Thầy Ngọc có nhiều năm công tác cùng thầy Nguyễn Văn Nghiệp và tham gia tích cực vào phong trào “Tiếng trống học bài” tại Trường THCS Phú Châu. Khi chuyển về Trường THCS Thuận Mỹ, thầy đã mang mô hình này về áp dụng.

Từ năm học 2022 - 2023, lãnh đạo Trường THCS Thuận Mỹ đã xây dựng

và ban hành kế hoạch chi tiết nhằm thực hiện hiệu quả mô hình “Tiếng trống học bài”. Thầy cũng chủ động đề xuất Đảng ủy xã ban hành nghị quyết chuyên đề về công tác giáo dục, UBND xã ban hành quyết định và quy chế thực hiện phong trào xây dựng xã hội học tập thông qua “Tiếng trống học bài” vào mỗi buổi tối tại các cụm dân cư.

Để mô hình đạt hiệu quả cao, thực chất hơn cần sự phối hợp giữa nhà trường với chính quyền địa phương. Do đó, nhà trường đã thành lập ban kiểm tra “Tiếng trống học bài” tại các cụm dân cư vào mỗi buổi tối. Cụ thể, ban kiểm tra gồm hiệu trưởng, các thầy cô trong trường cùng bí thư chi bộ, trưởng thôn đến từng nhà kiểm tra việc học bài của học sinh.

Sau tiếng trống học bài, em nào không tự giác ngồi vào bàn học bị nhắc nhở, hộ gia đình nào không giảm thiểu tiếng ồn làm ảnh hưởng đến việc học của các em bị phê bình vào những lần học xóm, họ. Nội dung của phong trào “Tiếng trống học bài” được lồng ghép vào các tiêu chí của phong trào Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hoá khu dân cư. Cùng đó, trong các giờ học trên lớp, thầy cô giáo luôn nhắc nhở học sinh phải thực hiện nghiêm túc hiệu lệnh của “Tiếng trống học” bài vào mỗi tối. Giáo viên được phân công theo từng xóm phối hợp với ban khuyến học, hội phụ huynh đến từng nhà theo dõi, kiểm tra và đôn đốc việc học của các em.

Đến nay, ban kiểm tra “Tiếng trống học bài” xã Thuận Mỹ đã tới 68 hộ gia đình để đôn đốc việc học tập, định kỳ mỗi tháng một lần. Thầy Ngọc đã đi thực tế cả 6 thôn trên địa bàn xã với 56 hộ gia đình. Không có lần kiểm tra nào thầy hiệu trưởng vắng mặt.

Bà Trần Thị Hoài Hương - Bí thư Chi bộ thôn 5, xã Thuận Mỹ cho biết: Cán bộ và người dân trong thôn rất vui và hưởng ứng phong trào. Qua các cuộc họp chi hội phụ nữ, nông dân, người cao tuổi, phong trào “Tiếng trống học bài” được tuyên truyền, phổ biến để hội viên nắm bắt, động viên con em hưởng ứng tham gia.

Trước đây, khi chưa có “Tiếng trống học bài”, có những gia đình uống rượu, hát từ chập tối đến đêm khuya. Nay nhờ có tiếng trống nhắc nhở đều đặn lúc 7 giờ tối thông qua hệ thống loa phát thanh với nội dung ngắn gọn dễ hiểu, học sinh tự giác ngồi vào bàn học nghiêm túc, người dân dừng mọi hoạt động để con em có không gian yên tĩnh học tập.

Những “cô Tổng” năng động, sáng tạo

ĐÌNH TUỆ

Là giáo viên dạy văn hóa kiêm Tổng phụ trách Đội, khối lượng công việc nhiều nhưng các cô vẫn luôn yêu nghề, mẫn trù để hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, được cấp trên ghi nhận.

Vững chuyên môn, giỏi phong trào

Công tác tại Trường THCS Trần Đăng Ninh (Hà Đông, Hà Nội) từ năm 2014 đến nay, cô Đoàn Thị Dung – Tổng phụ trách Đội – là giáo viên dạy Lịch sử đạt nhiều thành tích ấn tượng. Năm học 2022 – 2023, cô xuất sắc đoạt giải Nhất cấp quận môn Lịch sử – Địa lý, phân môn Lịch sử; giải Ba tại Hội thi giáo viên dạy giỏi cấp thành phố năm học 2023 – 2024. Cô Dung tâm sự, để có được thành tựu đó, ngoài nỗ lực của bản thân là sự đồng hành, hỗ trợ từ ban giám hiệu nhà trường, các đồng nghiệp trong tổ chuyên môn, sự tin yêu của phụ huynh, học sinh.

Với vai trò Tổng phụ trách Đội, cô Dung trực tiếp phụ trách xây dựng kế hoạch các phong trào, hoạt động Đội, tham mưu với lãnh đạo nhà trường để tổ chức cho học sinh tham gia. Ngoài các ngày lễ lớn như khai giảng, 20/11, 26/3, nhà trường đổi mới giờ Sinh hoạt dưới cờ bằng hình thức giới thiệu tấm gương sáng, câu chuyện đẹp, cuốn sách hay; xây dựng tình bạn đẹp, nói không với bạo lực học đường... Giờ ra chơi có thể cho học sinh chơi các trò chơi dân gian như: Nhảy bao bố, bịt mắt bắt vịt, nhảy dây, kéo co... nên các em rất hứng thú, thầy cô cảm thấy vui vẻ.

Tham gia các hoạt động phong trào nên cô Dung phải đầu tư khá nhiều thời gian, công sức và sự tâm huyết bên học trò. Nhiều hôm ở lại tập cùng học sinh tới tối muộn nên công việc gia đình cũng ảnh hưởng đôi chút. Cô Dung kể, nhà có hai con học tiểu học nhưng biết công việc của mẹ vất vả nên các con rất tự giác trong học tập. Chồng cô Dung làm về xây dựng, luôn cảm thông với vợ. Vào dịp cuối tuần, cả gia đình mới có cơ hội bên nhau. Đó là những khoảnh khắc hạnh phúc quý giá của người giáo viên sau một tuần làm việc căng thẳng.

Với học sinh của trường, “cô Tổng” Đoàn Thị Dung luôn là nhân vật “có uy” để có thể ổn định trật tự trong các hoạt động tập thể. Ngoài ra, cô là thành viên tham gia tổ tư vấn học đường để



Cô Đoàn Thị Dung (giữa) – Tổng phụ trách Đội Trường THCS Trần Đăng Ninh.

Ảnh: TG



Cô Nguyễn Thị An – Tổng phụ trách Đội Trường Tiểu học Yên Thường và học trò.

Ảnh: TG

lắng nghe tâm sự của học trò mỗi khi có vấn đề cần chia sẻ. Khi tiếp xúc với học sinh cá biệt, nữ giáo viên biết cách gọi mở câu chuyện theo hướng nhẹ nhàng, tâm sự như hai người bạn chứ không quát mắng, chì chiết. Mục tiêu nhằm để các em tự nhận ra cái sai của mình và dần thay đổi. Với những thắc mắc về tình bạn – tình yêu tuổi học trò, cô Dung cũng tư vấn tận tình để hướng dẫn các em có cách cư xử đúng mực, không đi quá giới hạn nhằm tạo động lực học tập cho nhau...

“Tâm huyết, trách nhiệm, vững chuyên môn, giỏi phong trào là những điều đang hội tụ ở cô Dung. Vượt qua áp lực nghề nghiệp, cô Đoàn Thị Dung có cách dạy Lịch sử sáng tạo, giúp học sinh hứng thú với bài học. Vì thế, cô được đồng nghiệp quý mến, phụ huynh, học sinh tin yêu, cấp trên ghi nhận. Toàn trường có 48 lớp và gần 2 nghìn học sinh, khối lượng công việc

lớn nhưng cô Dung đều hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. Năm học 2022 – 2023, cô Dung được nhận Bằng khen của Trung ương Đoàn, Hội đồng Đội Trung ương về thành tích trong công tác Đội và phong trào thiếu nhi”, thầy Lê Ngọc Tuấn – Hiệu trưởng Trường THCS Trần Đăng Ninh thông tin thêm.

“Một vai, 2 gánh”

Là giáo viên chủ nhiệm khối 5, cô Nguyễn Thị An – Tổng phụ trách Đội Trường Tiểu học Yên Thường (Gia Lâm, Hà Nội) cũng gắn bó với nghề giáo 27 năm nay. Với khả năng nói trước đám đông cũng như tổ chức các phong trào, hoạt động cho học sinh nên cô có nhiều thể mạnh để phát huy. Nhiều người đùa cô An làm Tổng phụ trách vì đam mê, bởi ngoài lương giáo viên thì Tổng phụ trách chỉ được phụ cấp 540.000 đồng/tháng.

“ Theo quy định tại Tiểu mục 1.1 Phần III Thông tư liên tịch 23/TTLN năm 1996 hướng dẫn chế độ công tác và phụ cấp trách nhiệm đối với giáo viên làm Tổng phụ trách Đội trong trường phổ thông: Giáo viên Tổng phụ trách Đội ở trường hạng I hưởng phụ cấp trách nhiệm hệ số là 0,3 – tức 540.000 đồng/tháng. Tương tự với trường hạng II là 0,2 và trường hạng III là 0,1 lương tối thiểu. Dù thu nhập hằng tháng không cao nhưng vì lòng yêu nghề và tinh thần trách nhiệm cao, cô An luôn hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

Cô Nguyễn Thị An còn chịu khó học hỏi, trau dồi chuyên môn và tích cực, sáng tạo trong các hoạt động. Các mô hình, công trình măng non hay xây dựng nguồn quỹ để hỗ trợ học sinh hoàn cảnh khó khăn tại trường luôn có bóng dáng của cô. Ngoài ra, cô cũng nhiệt tình tham gia công tác thiện nguyện của trường, địa phương. Thời điểm dịch Covid-19 hoành hành, cô An và các đồng nghiệp đã hỗ trợ đặc lực công tác phòng chống dịch bệnh.

“Cái nghiệp vận vào người nên phải cố gắng theo đến cùng. Nghề Tổng phụ trách Đội đầu vất vả nhưng có nhiều kỷ niệm không thể quên bên học trò. Để bồi dưỡng cho học sinh về công tác Đội, tôi phải linh hoạt để không làm ảnh hưởng tới giờ học của các em. Việc thiết kế hoạt động thể dục giữa giờ cũng được thực hiện thành công. Rất may, giáo viên Âm nhạc, Thể dục hay Tin học đều hỗ trợ nhiệt tình. Tôi là người thiết kế các hoạt động và phân công nhiệm vụ cho mọi người để công việc trở nên trôi chảy”, cô An tự hào chia sẻ.

Nhận xét về đồng nghiệp, cô Lê Thị Hà – Hiệu trưởng Trường Tiểu học Yên Thường bày tỏ khâm phục trước tấm gương của “cô Tổng” Nguyễn Thị An. Công việc của giáo viên chủ nhiệm khối 5 rất nhiều, nhưng cô An vẫn cố gắng sắp xếp để vẹn cả đôi đường. Nhiều khi thấy đồng nghiệp “lăn lộn” với trường lớp, nhất là mỗi khi có sự kiện lớn chuẩn bị diễn ra lại thấy thương. Cô An lên các kế hoạch công tác Đội hàng tháng, cùng học trò luyện tập biểu diễn văn nghệ hằng say mà vẫn vui tươi, yêu đời.

Nữ sinh chia sẻ chiến thuật đạt 9.0 IELTS

LANANH

Với hàng chục nghìn người thi mỗi năm nhưng số lượng thí sinh đạt 9.0 IELTS (điểm số tuyệt đối của chứng chỉ này) chỉ đếm trên đầu ngón tay.



Kiều Hà Trang.

Ảnh: NVCC

Tiếng Anh chỉ là công cụ

Tháng 9/2023, Kiều Hà Trang - học sinh lớp 11 Anh 1, Trường THPT chuyên Hà Nội - Amsterdam nhận thông báo đạt 9.0 IELTS, trong đó cả ba kỹ năng nghe, nói, đọc đều đạt 9.0, kỹ năng Viết đạt 8.0. Trang là học sinh thứ 4 của Trường Ams đạt được thành tích này.

Trang chia sẻ, mẹ là người đầu tiên đưa em tới với tiếng Anh vì tin rằng ngôn ngữ này rất quan trọng trong tương lai. Mẹ dạy em những từ vựng cơ bản từ khi mẫu giáo. Hàng ngày trước khi đi ngủ, em được mẹ cho xem video học tiếng Anh trên YouTube. Ngoài ra, Trang chăm đọc sách tiếng Anh. Em thường đọc sách của tác giả John Grisham, trong đó đề cập những vấn đề nóng của xã hội như chủng tộc, màu da được tái hiện dưới hình thức các vụ xét xử. Trang thấy hình thức truyền tải này đọc đáo và luôn tìm đọc các tác phẩm mới của ông.

Là học sinh lớp chuyên Anh, Trang cho biết đây là lợi thế vì bạn bè xung quanh đều sử dụng tiếng Anh nhuần nhuyễn. Tuy nhiên, tiếng Anh chưa bao giờ là ưu tiên số một, bởi em thích học nhiều môn khác. Nữ sinh chưa từng học vì điểm số hay để cộng điểm trong các kỳ thi mà xem tiếng Anh như một công cụ sử dụng trong giao tiếp và học tập.

Nói về bí quyết ôn luyện IELTS, Trang cho rằng đó là việc biết thật

nhiều từ vựng. Được tiếp xúc và học tiếng Anh từ nhỏ giúp kiến thức của em được tích lũy dày dặn. Đồng thời, kinh nghiệm từ những cuộc thi em tham gia trước đó đặc biệt hữu ích cho kỹ năng nghe và đọc.

Với kỹ năng viết, em luyện viết theo dạng đề. Bài viết đòi hỏi phải có hiểu biết về vấn đề xã hội nên đây là lợi thế khi Trang chăm cập nhật thông tin qua báo hoặc mạng xã hội nước ngoài. Trang cũng khẳng định học tiếng Anh sẽ vui và hiệu quả nhất khi tiếp thu nó một cách tự nhiên qua đời sống thay vì trên bài vở.

Đối với phần thi nói, Trang thường luyện phát âm thông qua trò chuyện. Bên cạnh đó, em duy trì thói quen ghi âm câu trả lời, mỗi câu nói trong hơn 1 phút. Trước khi ghi âm, em thường viết nhanh ý tưởng ra giấy kèm một số từ vựng liên quan muốn sử dụng trong bài nói.

Dù có nền tảng và khả năng sử dụng tiếng Anh tự nhiên từ cuộc sống, Trang không chệnh mảng với việc học trên trường. Quá trình rèn luyện thông qua các bài tập và cuộc thi đã giúp em xử lý bài thi đọc và nghe dễ dàng.

Nhận xét về học trò, cô Đặng Huyền Trang - giáo viên chủ nhiệm lớp 11 Anh 1 nói: Trang học giỏi nhiều môn học, đặc biệt là Tiếng Anh. Em cũng cân bằng được cả việc học lẫn giải trí, tích cực tham gia vào các câu lạc bộ âm nhạc và văn hóa của trường.



Nguyễn Thu Bình.

Ảnh: NVCC

Đọc truyện để rèn luyện tiếng Anh

Cũng đến từ Trường THPT chuyên Hà Nội - Amsterdam, Nguyễn Thu Bình - học sinh lớp 12 Anh 1 đã xuất sắc đạt 9.0 IELTS ngay trong lần thi đầu tiên vào tháng 2/2024. Ngoài ra, Bình cũng đạt 1.560 điểm ở lần thi SAT đầu tiên để nhận suất học bổng toàn phần tại Trường Đại học Hamilton, Hoa Kỳ.

Năm 3 tuổi, Bình theo bố mẹ sang Australia và ở đó 5 năm. Quảng thời gian học tập ở nước ngoài giúp em trau dồi năng lực ngoại ngữ. Nhờ vậy khi trở về, Bình liên tục đạt nhiều thành tích, giải thưởng ở môn Tiếng Anh các cấp học.

Về bí quyết học tập, Bình cho hay, không phải cứ luyện đề với đi học thêm, mà đọc truyện cũng là cách tốt để rèn luyện khả năng tiếng Anh. Chăm chỉ đọc những cuốn truyện tiếng Anh như Harry Potter, Don Quixote, Những người khốn khổ... đã giúp em có vốn từ vựng vững vàng và biết nhiều thành ngữ. "Ở phần đọc hiểu của bài thi IELTS, em đạt điểm cao có lẽ nhờ vào việc đọc truyện nhiều", Bình nói.

Bình cũng cố gắng giao tiếp với gia đình và bạn bè chủ yếu bằng tiếng Anh. "Tuy nhiên, muốn làm được điều này, cần tìm được những người, nhóm bạn có thể hiểu và chia sẻ. Và em may mắn có được môi trường học tập tốt, bên cạnh bạn bè cũng giỏi tiếng Anh, vì thế, được luyện tập hàng

Bài thi IELTS gồm 4 kỹ năng Listening (Nghe), Speaking (Nói), Reading (Đọc), Writing (Viết). Mỗi kỹ năng được chấm điểm từ 0 đến 9. Khi đạt 9.0 IELTS, thí sinh được đánh giá đã hoàn toàn nắm vững ngôn ngữ, nghe hiểu toàn bộ phần âm thanh, bài đọc cũng như ẩn ý sâu xa của đoạn văn; có cách nói chuyện, diễn giải tự nhiên, trơn tru; bài luận chặt chẽ, bố cục rõ ràng. Hiện nay ở Việt Nam, có khoảng hơn 10 người đạt 9.0 IELTS.

ngày trên lớp. Đến khi về nhà, em thường xuyên nói chuyện với bố mẹ. Đây là lợi thế khi thi phần nghe và nói", Bình chia sẻ.

Trong 4 kỹ năng, Bình đánh giá khó nhất là phần viết. Bên cạnh việc học qua thầy cô, bạn bè, em thường rèn kỹ năng này bằng cách sáng tác truyện. Lúc rảnh rỗi, em viết truyện ngắn và đăng trên một số website. Hiện em hoàn thành 15 tác phẩm với số lượng khoảng 90 nghìn từ.