

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRƯỞNG BỘ MÔN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI CĂN BẢN VÀ TOÀN DIỆN GIÁO DỤC

HOÀNG VŨ MINH (*)

TÓM TẮT: *Đội ngũ trưởng bộ môn tại các trường đại học có vai trò vô cùng quan trọng. Họ đồng thời thực hiện nhiệm vụ của nhà giáo dục, nhà khoa học, nhà quản lý. Họ định hướng cho hoạt động chuyên môn của khoa, bộ môn nói riêng và nhiệm vụ đào tạo của toàn trường nói chung. Phát triển đội ngũ trưởng bộ môn tại các trường đại học là công việc thực sự cần thiết đối với vấn đề đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục đại học hiện nay.*

Từ khóa: *phát triển đội ngũ trưởng bộ môn, vai trò nhiệm vụ trưởng bộ môn, nội dung phát triển đội ngũ trưởng bộ môn.*

ABSTRACT: *Heads of divisions in universities play a crucial part as educators, scientists, administrators to orient the professional activities of the faculties and departments in particular and the training mission of the university in general. Sustainable developments for well-qualified heads of divisions in universities are absolutely essential for both fundamental innovation and holistic education.*

Key words: *heads of division, planning and development, roles and missions.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nghị quyết Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI đã xác định nhiệm vụ giáo dục đại học là: “*tập trung đào tạo nhân lực trình độ cao, bồi dưỡng nhân tài, phát triển phẩm chất và năng lực tự học, tự làm giàu tri thức, sáng tạo của người học. Hoàn thiện mạng lưới các cơ sở giáo dục đại học, cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo phù hợp với quy hoạch phát triển nhân lực quốc gia; trong đó, có một số trường và ngành đào tạo ngang tầm khu vực và quốc tế. Đa dạng hóa các cơ sở đào tạo phù hợp với nhu cầu phát triển công nghệ và các lĩnh vực, ngành nghề; yêu cầu xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và hội nhập quốc tế.*” Từ đó, cần phải đổi mới mạnh mẽ nội dung giáo dục đại học theo hướng hiện đại, phù hợp với từng ngành, nhóm ngành đào tạo và việc phân tầng của hệ thống giáo dục đại học. Chú trọng giáo dục nhân cách, đạo đức, lối sống, tri thức pháp luật và ý thức công dân.

Với những nhiệm vụ trên, hơn bao giờ hết chúng ta thấy rõ vai trò quan trọng của đội ngũ cán bộ chuyên môn, giảng viên đặc biệt là đội ngũ trưởng bộ môn của các trường đại học. Họ là đội ngũ xây dựng và áp dụng thực hiện chương trình đào tạo, quản lý hoạt động của tổ chuyên môn với những giảng viên trực tiếp giảng dạy. Vì vậy, phát triển đội ngũ trưởng bộ môn các đơn vị là một trong những công việc căn bản để góp phần hoàn thành các nhiệm vụ của mỗi khoa, mỗi trường đại học, góp phần thực hiện thắng lợi theo tinh thần Nghị quyết.

2. YÊU CẦU VÀ NHIỆM VỤ CỦA TRƯỞNG BỘ MÔN TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC

2.1. Yêu cầu đối với trưởng bộ môn

+ *Trưởng bộ môn trường đại học là nhà giáo.* Trong vai trò là nhà giáo, trưởng bộ môn trường đại học phải đáp ứng các yêu cầu cơ bản như: có phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng, lối sống mẫu mực; có kiến thức sâu rộng về các học phần mà bộ

(*) Thạc sĩ. Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh.

môn đảm nhận; có kỹ năng lựa chọn, sử dụng các phương pháp và hình thức tổ chức dạy học đa dạng theo hướng rèn luyện năng lực tư duy sáng tạo và khả năng tự học của sinh viên.

+ *Trường bộ môn trường đại học là nhà khoa học.* Với chức năng của một nhà khoa học, trường bộ môn cần phải có các kỹ năng như: có kỹ năng lựa chọn đề tài và xây dựng chương trình nghiên cứu khoa học; có kỹ năng sử dụng các phương pháp, phương tiện và kỹ thuật nghiên cứu khoa học; có kỹ năng triển khai nghiên cứu một đề tài cụ thể; có kỹ năng ứng dụng và chuyển giao công nghệ; có kỹ năng hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học; có kỹ năng tổ chức cho đồng nghiệp nghiên cứu khoa học; có kỹ năng thực hiện hợp đồng nghiên cứu khoa học với các cơ sở đào tạo, cơ sở sản xuất kinh doanh; có kỹ năng tổ chức và tham gia các hội thảo khoa học của khoa, bộ môn; có kỹ năng công bố các kết quả nghiên cứu khoa học của mình trên các tạp chí chuyên ngành hoặc trong các hội nghị, hội thảo khoa học.

+ *Trường bộ môn trường đại học là một nhà quản lý.* Tuy quản lý một số lượng giảng viên không nhiều lắm, với các lĩnh vực quản lý khá ổn định (giảng dạy, nghiên cứu khoa học, phát triển đơn vị) nhưng để hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình, Trường bộ môn cần phải có phẩm chất và năng lực của nhà quản lý. Với chức năng của một nhà quản lý, Trường bộ môn cần phải có các kỹ năng như: có kỹ năng xây dựng kế hoạch hoạt động của bộ môn; có kỹ năng tổ chức, chỉ đạo hoạt động của bộ môn một cách chặt chẽ; có kỹ năng kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của bộ môn và của từng giảng viên.

2.2. Nhiệm vụ của trường bộ môn

Trường bộ môn của các trường đại học chịu trách nhiệm về nội dung, chất lượng, tiến độ giảng dạy của những môn học được giao trong chương trình đào tạo, kế hoạch

giảng dạy chung của trường, của khoa; Xây dựng và hoàn thiện nội dung môn học; tổ chức biên soạn giáo trình, xây dựng tài liệu tham khảo phù hợp với nội dung môn học được trường khoa, hiệu trưởng giao; Nghiên cứu đổi mới phương pháp giảng dạy; tổ chức kiểm tra, đánh giá quá trình và kết quả học tập của sinh viên theo quy định của nhà trường; nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ, thực hiện các dịch vụ khoa học và công nghệ theo kế hoạch của trường và khoa; Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ của bộ môn; tham gia đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên thuộc lĩnh vực chuyên môn; Tổ chức đánh giá công tác quản lý, hoạt động đào tạo, hoạt động khoa học và công nghệ của cá nhân, của bộ môn, của khoa và trường theo yêu cầu của hội đồng trường, hiệu trưởng, trường khoa.

3. NHỮNG THÁCH THỨC ĐỐI VỚI TRƯỜNG BỘ MÔN TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI VÀ HỘI NHẬP HIỆN NAY

+ *Sự phát triển của khoa học công nghệ*

Nhiều loại công nghệ hiện đại phục vụ cho cuộc sống của con người nói chung và cho ngành giáo dục - đào tạo nói riêng lần lượt ra đời. Thông tin bùng nổ đã tạo sức ép rất lớn lên nội dung, chương trình đào tạo của các cơ sở giáo dục, nhất là giáo dục đại học. Các công nghệ hiện đại, một mặt vừa hỗ trợ cho đào tạo, mặt khác đòi hỏi phải đổi mới phương pháp đào tạo trong các trường đại học. Từ đó đặt ra nhiệm vụ cho các trường/khoa đại học, các bộ môn phải thường xuyên cập nhật và đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo. Đây có thể xem là thách thức đầu tiên đối với Trường bộ môn.

+ *Xu thế hội nhập với giáo dục thế giới*

Cùng với hội nhập kinh tế quốc tế, nước ta đang ngày càng hội nhập sâu với thế giới về giáo dục - đào tạo, trong đó có giáo dục đại học. Khó khăn nhất của chúng ta trong quá trình này là năng lực cạnh tranh của ngành giáo dục - đào tạo. Nếu ngành giáo

dục - đào tạo không có năng lực thì sẽ không thực hiện tốt vai trò và chức năng của mình, không là nhân tố tác động tới sự phát triển của đất nước. Việt Nam đã bắt đầu phải đối mặt với thách thức này, đặc biệt là đối với giáo dục đại học và dạy nghề. Trong bối cảnh đó, các trường/khoa đại học, các bộ môn phải từng bước nâng cao hiệu quả đào tạo, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước.

+ *Thực hiện đồng thời nhiều chức năng và công việc*

Trường bộ môn vừa là nhà giáo, nhà khoa học và vừa là nhà quản lý. Trong vai trò nào, trường bộ môn cũng phải thực hiện một cách xuất sắc. Nhà giáo giỏi, nhà khoa học có uy tín, nhà quản lý có kinh nghiệm. Để có thể đáp ứng nhiều vai trò khác nhau như thế, đòi hỏi trường bộ môn phải không ngừng tu dưỡng rèn luyện, tự học để nâng cao năng lực chuyên môn, phẩm chất nghề nghiệp.

4. NỘI DUNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRƯỞNG BỘ MÔN

4.1. Quy hoạch đội ngũ

Quy hoạch đội ngũ trường bộ môn trường đại học là nội dung trọng yếu xây dựng đội ngũ trường bộ môn. Mặt khác, quy hoạch đội ngũ trường bộ môn giúp cho trường đại học có đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, tiêu chuẩn hóa về trình độ; đồng thời tạo được thế chủ động nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới và phát triển sự nghiệp giáo dục đại học trong giai đoạn hiện nay.

Để xây dựng quy hoạch trường bộ môn trường đại học cần phải dựa trên các căn cứ theo (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2004):

+ Nhiệm vụ chính trị của ngành giáo dục, giáo dục đại học, của địa phương, của trường.

+ Tiêu chuẩn cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước.

+ Thực trạng đội ngũ trường bộ môn hiện có (thông qua khảo sát, đánh giá cán bộ của từng trường).

+ Quy hoạch cán bộ quản lý bộ môn phải đảm bảo tính liên tục, kế thừa, được bổ sung hàng năm, có hiệu lực pháp lý và khả thi.

+ Dự báo được sự phát triển về quy mô, chất lượng, loại hình giáo dục đại học.

4.2. Phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng

Chất lượng đội ngũ trường bộ môn được hình thành do nhiều nhân tố tác động, trong đó phần lớn là thông qua con đường giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng. Chính vì vậy xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ trường bộ môn phải chăm lo công tác đào tạo, bồi dưỡng. Việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ trường bộ môn còn là một khâu quan trọng không thể thiếu được trong toàn bộ quy trình xây dựng và thực hiện quy hoạch cán bộ.

- Đối tượng, nội dung và phương thức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ trường bộ môn trường đại học (Đỗ Minh Cương - Nguyễn Thị Doan, 2002):

+ Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng

Đối với trường bộ môn đương chức: có kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên, định kỳ theo hình thức tập trung, tại chức, tự bồi dưỡng, trao đổi kinh nghiệm. Có kế hoạch đào tạo theo hình thức tập trung, tại chức, nhằm đáp ứng tiêu chuẩn hóa đội ngũ trường bộ môn. Mỗi trường bộ môn phải có kế hoạch tự học, tự nghiên cứu, tự bồi dưỡng.

Đối với đội ngũ trường bộ môn trong quy hoạch: Nghị quyết TW3 (Khoá VIII) đã nêu: “Đào tạo, bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm, đề bạt, khắc phục tình trạng bầu cử, bổ nhiệm rồi mới đưa đi đào tạo”.

Tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ trường bộ môn đối với công tác quy hoạch trường bộ môn thể hiện ở hai giai đoạn: trước quy hoạch và sau quy hoạch.

Giai đoạn trước quy hoạch: đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên để tạo nguồn đưa vào quy hoạch. Trình độ cán bộ, giảng viên được đào tạo càng cao thì nguồn cán bộ,

giảng viên đưa vào quy hoạch càng phong phú và có chất lượng.

Giai đoạn sau quy hoạch: đào tạo, bồi dưỡng có vai trò quyết định kết quả thực hiện quy hoạch. Xây dựng xong quy hoạch mới là bước khởi đầu, sau đó sẽ là một quá trình phải đào tạo, bồi dưỡng, thử thách, rèn luyện đối với cán bộ, giảng viên trong quy hoạch (Nguyễn Thị Liên Diệp, 2009).

Đào tạo và bồi dưỡng nhằm trang bị kiến thức, truyền thụ kinh nghiệm, hình thành kỹ năng trong hoạt động, hình thành nên phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức và tâm lý, tạo nên những mẫu hình cơ bản của con người từ đặc trưng và yêu cầu của một xã hội, tạo ra năng lực hành động tương ứng cho mỗi con người. Đồng thời qua đào tạo, bồi dưỡng nhằm bổ sung kiến thức và kinh nghiệm cho mỗi cá nhân, tạo ra chất mới và sự phát triển toàn diện trong mỗi con người.

Về hình thức đào tạo, bồi dưỡng cần tập trung vào các hình thức: đào tạo hoặc tự đào tạo; đào tạo một cách hệ thống hoặc mang tính bổ sung, cập nhật; đào tạo bồi dưỡng tập trung hoặc không tập trung; đào tạo bồi dưỡng theo chu kỳ hoặc không theo chu kỳ; đào tạo bồi dưỡng tại cơ sở đào tạo và tại nơi làm việc; tạo điều kiện để đội ngũ trưởng bộ môn có điều kiện cọ xát thực tiễn trong quản lý nhà trường để đội ngũ phát huy được năng lực, sở trường của mình.

4.3. Tuyển chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển

Tuyển chọn đội ngũ trưởng bộ môn. Đây là khâu quan trọng để thu hút, phát hiện người có tài, đức, đủ điều kiện đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của công việc đặt ra. Tuyển chọn đội ngũ trưởng bộ môn phải được dựa trên cơ sở quy hoạch, nhu cầu thực tế của trường để tuyển chọn (Nguyễn Văn Đệ, 2010).

+ Khi xem xét tuyển chọn cán bộ quản lý bộ môn cần chú trọng về phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức; kiến thức chuyên môn, nghiên cứu khoa học; khoa học, kinh

nghiệm, kỹ năng quản lý... và nên áp dụng phương pháp thử việc khi bố trí công tác.

Bổ nhiệm trưởng bộ môn (Thái Văn Thành, 2007). Bổ nhiệm trưởng bộ môn trường đại học là một khâu quan trọng trong công tác cán bộ. Bởi trưởng bộ môn là người có tác động tiên quyết đến chất lượng và hiệu quả của tổ chức. Vì vậy, việc lựa chọn và bổ nhiệm trưởng bộ môn có đủ phẩm chất và năng lực cho một tổ chức vừa củng cố, kiện toàn tổ chức bộ máy, nâng cao năng lực lãnh đạo và chất lượng công tác, vừa làm căn cứ để các cấp quản lý xây dựng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện các chính sách đối với trưởng bộ môn.

Miễn nhiệm trưởng bộ môn (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2004). Việc miễn nhiệm trưởng bộ môn trường đại học là một giải pháp không thể thiếu của công tác tổ chức cán bộ nhằm làm trong sạch bộ máy, tạo môi trường lành mạnh cho nhân tố mới phát triển, kịp thời củng cố, đảm bảo sự ổn định tích cực cho toàn bộ máy.

Việc miễn nhiệm đúng đối tượng, đúng thời điểm là giải pháp cần thiết làm cho đội ngũ trưởng bộ môn luôn được sàng lọc, được bổ sung, làm trong sạch, kiện toàn bộ máy; đem lại niềm tin cho cán bộ, công chức, viên chức trong đơn vị; tạo ra môi trường trong sạch, ổn định. Đồng thời còn có tác dụng giáo dục cán bộ.

Luân chuyển đội ngũ trưởng bộ môn (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2004). Việc luân chuyển đội ngũ trưởng bộ môn phải có kế hoạch cụ thể rõ ràng theo quy định hiện hành nhằm nâng cao chất lượng quản lý giáo dục

Tuy nhiên, luân chuyển đội ngũ trưởng bộ môn nếu thiếu thận trọng sẽ gây nên xáo trộn, công việc bị ngắt đoạn không liên tục trong một thời gian nhất định. Do đó, trong luân chuyển đội ngũ trưởng bộ môn cần lưu ý một số vấn đề:

Chỉ nên luân chuyển đội ngũ trưởng bộ môn đến đơn vị mới khi họ am hiểu lĩnh vực

đó, có chuyên môn đáp ứng được nhu cầu công việc và khả năng thích ứng nhanh với công việc mới..., cần đề cao ý thức trách nhiệm và kỷ luật trong việc luân chuyển đội ngũ trưởng bộ môn, cần kết hợp hài hòa trong bố trí đội ngũ trưởng bộ môn.

4.4. Kiểm tra đánh giá

Đánh giá đội ngũ trưởng bộ môn cũng như đánh giá cán bộ thuộc bất kỳ chuyên môn nào khác phải thỏa mãn hai nhóm lợi ích: lợi ích cá nhân và lợi ích tập thể. Việc đánh giá đội ngũ trưởng bộ môn phải nhằm ủng hộ, thúc đẩy cho sự phát triển của cá nhân giảng viên; do vậy việc đánh giá phải khách quan, công bằng và phải có phương hướng, biện pháp phát triển cán bộ. Đánh giá giảng viên cũng phải giúp cho sự phát triển và tiến bộ của nhà trường, từ kết quả đánh giá có các kế hoạch, giải pháp sắp xếp, cơ cấu, phát triển nguồn lực một cách phù hợp nhất.

4.5. Chế độ chính sách và điều kiện làm việc

Chính sách mới đối với đội ngũ trưởng bộ môn như về định mức lao động, điều kiện làm việc, nhiệm vụ khoa học và công nghệ,

chế độ nghỉ dài hạn để trao đổi học thuật và cơ chế đánh giá khách quan kết quả công việc... (Nguyễn Văn Đệ, 2010).

Chính sách đãi ngộ đội ngũ trưởng bộ môn là một hoạt động quan trọng trong nội dung phát triển đội ngũ trưởng bộ môn. Cần có những chính sách nhằm thu hút các nhân tài có trình độ năng lực về công tác tại đơn vị; cần có những hình thức khen thưởng, động viên và có chính sách đãi ngộ kịp thời đối với những trưởng bộ môn có kết quả lao động tốt tạo điều kiện cho các trưởng bộ môn đó có điều kiện phát triển năng lực của mình. Những người đạt thành tích thấp cần có các chế tài hoặc hình thức kỷ luật tương xứng.

Ngoài ra nhà trường cần tạo môi trường làm việc thuận lợi và phù hợp với nhu cầu của đội ngũ trưởng bộ môn để trưởng bộ có điều kiện thuận lợi nhất trong việc tiếp cận với sinh viên, đồng nghiệp và các công nghệ, tri thức mới.

Dựa trên quyền tự chủ về tài chính, nhà trường xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ thuận lợi cho việc ban hành các chính sách đãi ngộ đội ngũ trưởng bộ môn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2004), Chỉ thị số 40-CT/TW về *Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*.
2. Đỗ Minh Cương - Nguyễn Thị Doan (2002), *Phát triển nguồn nhân lực cho giáo dục Đại học Việt Nam*, Nxb. Giáo dục, Hà Nội.
3. Thái Văn Thành (2007), *Quản lý giáo dục và quản lý nhà trường*, Nxb. Đại học Huế.
4. Đặng Quốc Bảo, Đỗ Quốc Anh, Đinh Thị Kim Thoa (2007), *Cẩm nang nâng cao năng lực và phẩm chất đội ngũ giáo viên*, Nxb. Lý luận Chính trị, Hà Nội.
5. Nguyễn Văn Đệ (2010), *Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học*, Luận án tiến sĩ.

Ngày nhận bài: 02/04/2016. Ngày biên tập xong: 10/05/2016. Duyệt đăng: 17/05/2016