

MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRƯỞNG BỘ MÔN TRƯỜNG ĐẠI HỌC VINH

PHẠM ĐÌNH MẠNH*

1. Trong trường đại học (ĐH), đội ngũ trưởng bộ môn (TBM) giữ vai trò quan trọng. Theo Điều lệ trường ĐH, TBM có quyền và nhiệm vụ tổ chức thực hiện các nhiệm vụ của bộ môn: 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 trưởng khoa, hiệu trưởng giao; Nghiên cứu đổi mới phương pháp dạy học (PPDH); 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 (NCKH) 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 (GV), 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, trưởng khoa. Điều lệ trường ĐH cũng quy định TBM phải có đủ tiêu chuẩn GV giảng dạy trình độ ĐH, có kinh nghiệm giảng dạy, NCKH và năng lực quản lý, có trình độ tiến sĩ.

2. Thực trạng đội ngũ TBM của Trường ĐH Vinh

Tính đến tháng 1/2015, đội ngũ TBM của Trường ĐH Vinh có 89 người, với cơ cấu theo độ tuổi, giới tính, trình độ đào tạo; chức danh giảng dạy như sau:

- Cơ cấu theo độ tuổi: Từ 31-40 có 48 (53,9%); Từ 41-50 có 27 (30,3%); Từ 51 trở lên có 14 (15,7%);
- Cơ cấu theo giới tính: Nam 54 (60,7%); Nữ 35 (39,3%);
- Cơ cấu theo trình độ đào tạo: Thạc sĩ 41 (46,1%); Tiến sĩ 48 (53,9%);
- Cơ cấu theo chức danh giảng dạy: GV 62 (69,6%); GV chính 16 (18,0%); Phó giáo sư 11 (12,4%);

Như vậy, hơn nửa TBM của Trường thuộc độ tuổi từ 31-40, trong đó 4 TBM ở tuổi 31; Cơ cấu theo giới tính tương đối hợp lý; Số TBM là GV chính, có học hàm Phó giáo sư chiếm 30,4%. Tuy nhiên, so với yêu

cầu TBM phải có trình độ tiến sĩ thì đội ngũ TBM của Trường mới chỉ đạt 53,9%. Bên cạnh đó, nhiều TBM còn có những hạn chế trong tổ chức thực hiện các nhiệm vụ của bộ môn, nhất là trong tổ chức biên soạn giáo trình, xây dựng tài liệu tham khảo; nghiên cứu đổi mới phương pháp giảng dạy; NCKH và phát triển công nghệ, thực hiện các dịch vụ khoa học và công nghệ; xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ của bộ môn; tham gia đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV, nghiên cứu viên thuộc lĩnh vực chuyên môn...

3. Một số giải pháp phát triển đội ngũ TBM của Trường ĐH Vinh

1) **Nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý trường/khoa về vị trí, vai trò của đội ngũ TBM trong trường ĐH.** Trong trường ĐH, TBM là người chịu trách nhiệm về tổ chức thực hiện các nhiệm vụ đào tạo, NCKH và chuyển giao công nghệ của một bộ môn. Vì thế, TBM là một mắt xích không thể thiếu được trong sợi dây chuyền của trường ĐH. Phần lớn các hoạt động chuyên môn của khoa/ngành đào tạo đều diễn ra ở bộ môn, do TBM điều hành. Hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của bộ môn phụ thuộc rất nhiều vào năng lực và kinh nghiệm của TBM.

Hơn ai hết, cán bộ quản lý trường/khoa phải nhận thức sâu sắc về vị trí, vai trò của đội ngũ TBM để từ đó có sự quan tâm, tạo điều kiện cũng như đánh giá đội ngũ này.

2) **Xây dựng quy hoạch đội ngũ TBM.** Công tác quy hoạch là khâu đầu tiên trong xây dựng và phát triển đội ngũ TBM. Có làm tốt khâu này mới có thể xây dựng và phát triển đúng đắn, hiệu quả đội ngũ TBM. Xây dựng quy hoạch đội ngũ TBM là bố trí, sắp xếp đội ngũ TBM theo một trình tự hợp lý trong từng thời gian, làm căn cứ cho việc lập kế hoạch phát triển đội ngũ TBM dài hạn.

Để xây dựng quy hoạch đội ngũ TBM cần dựa trên các cơ sở sau đây: Điều lệ trường ĐH, trong đó lưu ý đến tiêu chuẩn của TBM (có kinh nghiệm giảng dạy, NCKH và năng lực quản lý, có trình độ tiến sĩ);

* Trường Đại học Vinh

Kế hoạch chiến lược phát triển của Trường ĐH Vinh, trong đó lưu ý đến quy mô đào tạo của nhà trường (số ngành/chuyên ngành mới; số ngành/chuyên ngành có thể phải đóng)... Quy hoạch đội ngũ TBM của nhà trường cần được xây dựng theo một quy trình nhất định, bao gồm các bước sau đây: Khảo sát thực trạng đội ngũ TBM (số lượng, cơ cấu, trình độ); Phân tích thực trạng đội ngũ TBM (mặt mạnh, mặt hạn chế); Xác định những vấn đề cần đặc biệt quan tâm trong xây dựng đội ngũ TBM; Lập quy hoạch đội ngũ TBM giai đoạn 2015-2020 và những năm tiếp theo.

3) Bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ TBM. Để thực hiện tốt nhiệm vụ, đội ngũ TBM cần được bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ quản lí. Trước tiên, phải xác định rõ mục tiêu bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ TBM, nhằm giúp họ thực hiện tốt vai trò của nhà giáo, nhà khoa học và nhà quản lí. Tiếp theo là phải xây dựng chương trình bồi dưỡng, đáp ứng yêu cầu nâng cao năng lực cho đội ngũ TBM. Nội dung bồi dưỡng đội ngũ TBM phải toàn diện, theo mục tiêu bồi dưỡng đã được xác định ở trên. Ngoài ra, nội dung bồi dưỡng còn phải xuất phát từ nhu cầu của đội ngũ TBM.

Trên cơ sở đó, cần xây dựng *Chương trình bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ TBM*. Chương trình này tập trung vào một số nội dung chủ yếu sau đây: - *Người TBM trong trường ĐH*: Vai trò của TBM trong các trường ĐH; Đặc trưng lao động của TBM trong trường ĐH; Các yêu cầu về phẩm chất và năng lực đối với TBM trong trường ĐH; Phát triển đội ngũ TBM - một yêu cầu cấp thiết của trường ĐH...; - *Phát triển chương trình, tổ chức quá trình đào tạo trong trường ĐH*: Khái niệm chương trình, chương trình khung, khung chương trình và đề cương môn học; Cấu trúc chương trình; Phát triển chương trình; Phân cấp quản lí chương trình; Tổ chức quá trình đào tạo ở trường ĐH...; - *Đổi mới PPDH ở trường ĐH*: Khái quát chung về đổi mới PPDH ở trường ĐH; Các phương pháp và kĩ thuật dạy học tích cực ở ĐH; Sử dụng phương pháp và kĩ thuật dạy học tích cực ở ĐH...; - *NCKH và chuyển giao công nghệ trong trường ĐH*: Sự cần thiết phải đẩy mạnh NCKH và chuyển giao công nghệ trong trường ĐH; Những vấn đề cần tập trung nghiên cứu (theo các lĩnh vực/chuyên ngành); Tổ chức NCKH và chuyển giao công nghệ trong trường ĐH; Quản lí hoạt động NCKH và chuyển giao công nghệ trong trường ĐH...

Trên cơ sở chương trình bồi dưỡng đã được xây dựng, cần tổ chức bồi dưỡng đội ngũ TBM theo một

quy trình thích hợp, bao gồm các bước sau đây: - Phát tài liệu bồi dưỡng, hướng dẫn sơ bộ cho TBM về nội dung tài liệu bồi dưỡng; - TBM tự nghiên cứu tài liệu bồi dưỡng; - Tổ chức cho TBM trao đổi về tài liệu bồi dưỡng theo ngành/chuyên ngành đào tạo hoặc nhóm ngành/chuyên ngành đào tạo; - Tập trung những nội dung TBM chưa rõ hoặc chưa thống nhất qua tự nghiên cứu và trao đổi, thảo luận; - Tổ chức giải đáp.

4) Thường xuyên đánh giá việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ TBM. Đánh giá là một chức năng của quản lí. Thông qua đánh giá, các chủ thể quản lí có thể thấy rõ mặt mạnh cũng như những hạn chế của đội ngũ TBM. Việc đánh giá đội ngũ TBM cần dựa trên mức độ thực hiện chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ này. Cụ thể tổ chức thực hiện ở các lĩnh vực sau đây: Xây dựng và hoàn thiện chương trình, giáo trình các học phần do bộ môn đảm nhận; - Đổi mới PPDH; tổ chức kiểm tra, đánh giá quá trình và kết quả học tập của sinh viên; - NCKH và chuyển giao công nghệ; - Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ của bộ môn; - Đánh giá công tác quản lí, hoạt động đào tạo, hoạt động khoa học và công nghệ của cá nhân, của bộ môn...

Căn cứ vào nội dung đánh giá đội ngũ TBM, theo các lĩnh vực đã xác định ở trên, cần xây dựng bộ tiêu chí đánh giá đội ngũ TBM của Trường ĐH Vinh. Việc đánh giá đội ngũ TBM cần tiến hành hàng năm. Khi đánh giá, phải sử dụng phối hợp các hình thức đánh giá. Kết quả đánh giá đội ngũ TBM là căn cứ để xác định mức độ hoàn thành nhiệm vụ, để khen thưởng, bổ nhiệm cán bộ...

5) Tạo động lực làm việc để phát huy vai trò của đội ngũ TBM. Trong trường ĐH, đội ngũ TBM là nguồn nhân lực đặc biệt quan trọng. Chất lượng đào tạo của trường ĐH phần lớn phụ thuộc vào đội ngũ này. Ở mỗi một con người đều có các động cơ tích cực và các năng lực tiềm ẩn. Khi có các yếu tố kích thích thì các động cơ tích cực và các năng lực tiềm ẩn này sẽ biến thành "*sức mạnh vật chất*", giúp con người toàn tâm, toàn ý với công việc và hoàn thành nó một cách tốt nhất. Trong trường ĐH, một không khí học thuật cởi mở, một bài báo đăng trên tạp chí nước ngoài được đồng nghiệp trích dẫn; một cuốn giáo trình, một tài liệu tham khảo được sinh viên "*gối đầu giường*"... đều nhân lên gấp bội lòng nhiệt huyết và sự sáng tạo của GV. Đối với TBM, các động cơ tích cực này còn được khởi nguồn từ những thành công về đào tạo, NCKH và chuyển giao công nghệ mà bộ môn của họ đạt được.

Để tạo động lực làm việc cho đội ngũ TBM, cần phải đảm bảo những điều kiện nhất định. Đó là các điều kiện về vật chất, tinh thần và môi trường làm việc như: chế độ bồi dưỡng, ưu đãi trong giảng dạy và NCKH; cung cấp và sử dụng trang thiết bị, phòng thí nghiệm; thực tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ quản lý ở trong và ngoài nước; hỗ trợ và tạo điều kiện trong áp dụng các phương pháp, công nghệ đào tạo tiên tiến...

TBM có vị trí, vai trò rất quan trọng. Để phát triển đội ngũ TBM của Trường ĐH Vinh đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục ĐH cần thực hiện đồng bộ các giải pháp mà chúng tôi đề xuất. □

Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. Văn kiện Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI. Văn phòng Trung ương Đảng, H. 2013.

2. Chính phủ. Điều lệ trường đại học, ban hành theo Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10/12/2014 của Thủ tướng Chính phủ.

3. Đinh Xuân Khoa - Thái Văn Thành - Nguyễn Như An. Mô hình nhân cách trường bộ môn của trường đại học. Kỷ yếu Hội thảo quốc gia "Quản lý các cơ sở giáo dục trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT". 2014.

4. Thái Văn Thành - Phan Hùng Thư - Vũ Văn Hưng. "Phát triển đội ngũ trường bộ môn trường đại học - yêu cầu cấp thiết trong bối cảnh hiện nay". Tạp chí Giáo dục, số 346, tháng 11/2014.

SUMMARY

The article mentions the important role of the heads of departments at the university and clarifies the situation and solutions to develop the team of heads of departments at Vinh University.

Xây dựng đội ngũ giáo viên...

(Tiếp theo trang 3)

một chiều từ ĐT đến sử dụng và đó là nguyên nhân của việc chỉ trích nặng nề về yếu kém của cơ sở ĐT khi tìm nguyên nhân yếu kém mặt này nọ của ĐNGV. Với cách tư duy một chiều như vậy đã làm mất đi khả năng tìm kiếm khai thác đồng học phản hồi từ sử dụng đến chất lượng ĐT. Không khai thác đồng học đó sẽ không giải quyết tốt quan hệ hữu cơ giữa ĐT ban đầu và ĐT suốt đời của GV; không ràng buộc nghiêm túc trách nhiệm lẫn nhau giữa cơ sở ĐT với cơ sở sử dụng GV; Không tạo ra tình trạng dư thừa sản phẩm ĐT; Không tạo ra sự cạnh tranh giữa những người được ĐT, giữa các cơ sở ĐT; Không tạo ra sự phân cấp "thương hiệu" giữa các cơ sở ĐT và sử dụng; Không khuyến khích người giỏi vào nghề sư phạm; Không có sự tương đồng về tiêu chí chất lượng giữa ĐT và sử dụng;... Tất cả những bất cập đó là ảnh hưởng sâu sắc đến chất lượng ĐNGV từ giai đoạn ĐT ban đầu và giai đoạn hành nghề. Tiềm năng khai thác, tạo động lực phản hồi sử dụng - ĐT là rất lớn, thậm chí quyết định chất lượng ĐNGV. □

Tài liệu tham khảo

1. Ban Chấp hành Trung ương. Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.
2. Luật Giáo dục 2005. NXB Lao động, H. 2008.

SUMMARY

The author presents the insightful analysis of educational renovation associated with teachers training renovation. To create such relationship, the initial training of teachers' colleges is very important to create the capacity, especially the group of basic pedagogical competence of teachers of virtue, teaching and education.

Bồi dưỡng kỹ năng sư phạm...

(Tiếp theo trang 5)

Tài liệu tham khảo

1. Đinh Văn Vang. Giáo dục học mầm non. NXB Giáo dục Việt Nam, H. 2012.
2. Bộ GD-ĐT. Rèn luyện nghiệp vụ sư phạm thường xuyên. NXB Giáo dục, H. 2006.
3. Bộ GD-ĐT. Điều lệ trường mầm non. NXB Giáo dục, H. 2000.

SUMMARY

The teaching skill cultivation for pre-school teachers in minority ethnic group and mountainous areas should be implemented by the following methods: Ensuring the uniformity, independence, creativeness in the education activities; upholding the prestige of experienced teachers; applying materials of "practical education" into the reality; promoting teachers to accumulate experiences and to self-evaluate according to the professional standards.