

## PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRƯỞNG BỘ MÔN Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC CỬU LONG

Trần Quang Thái\*

### TÓM TẮT

*Bài viết tập trung nghiên cứu về tầm quan trọng và sự cần thiết phải phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn, đồng thời trên cơ sở nghiên cứu những thực trạng của đội ngũ Trưởng Bộ môn ở Trường Đại học Cửu Long hiện nay. Từ đó, đưa ra những biện pháp cần thiết để phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn ở Trường Đại học Cửu Long.*

*Từ khóa: biện pháp, đội ngũ, phát triển, Trưởng Bộ môn, Trường Đại học Cửu Long.*

### ABSTRACT

*The thesis focuses on the importance and necessity to develop the team of Head of Subject, at the same time studies the current situations of the team of Head of Subject at Mekong University. On that basis, necessary measures will be suggested to develop the team of Head of Subject at Mekong University.*

*Key words: measures, team, develop, Head of Subject, Mekong University.*

### 1. Đặt vấn đề

Phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn (TBM) là một yêu cầu cấp thiết trong bối cảnh hiện nay khi chúng ta thực hiện Nghị quyết số 29, Hội nghị lần thứ Tám Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về “*Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*” [1]. Phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn xuất phát từ yêu cầu phát triển nguồn nhân lực cho giáo dục đại học trong thời kỳ mới.

Trong những năm gần đây, đội ngũ

Trưởng Bộ môn đã được các khoa/trường đại học, cao đẳng chú ý bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ quản lý đào tạo, nghiên cứu khoa học. Tuy nhiên, trước yêu cầu đổi mới giáo dục đại học và hội nhập quốc tế, Trưởng Bộ môn trường đại học, cao đẳng (ĐH, CĐ) vẫn còn tồn tại những bất cập và chưa đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ mới. Chính vì vậy, việc phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo chất lượng đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học và hội nhập quốc tế vừa là mục tiêu, vừa là động lực và được coi là một trong những yếu tố quan trọng để xây dựng và phát triển giáo dục đại học.

Trường ĐH Cửu Long là một trường ĐH ngoài công lập đào tạo đa ngành, đội ngũ TBM

\* Thạc sĩ, Phòng Thanh tra Đào tạo, trường Đại học Cửu Long

đa số là GV cơ hữu còn rất trẻ, được bổ nhiệm với thời gian chưa lâu, trải nghiệm chưa nhiều, chưa có nhiều kinh nghiệm trong quản lý nhất là với các ngành học mới, các ngành đặc thù; đặt ra vấn đề cần phải nghiên cứu một cách có căn cứ về các biện pháp phát triển đội ngũ TBM ở Trường ĐH Cửu Long, nhằm giúp nhà trường nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển bền vững hơn.

## **2. Sự cần thiết phải phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn**

### **2.1. Trưởng Bộ môn**

Trưởng Bộ môn là người đứng đầu Bộ môn do Hiệu trưởng bổ nhiệm, miễn nhiệm trên cơ sở đề nghị của Trưởng khoa. Trưởng Bộ môn là người có uy tín, có bằng thạc sĩ trở lên đối với trường cao đẳng và Tiến sĩ đối với trường đại học [4]. Như vậy, ta có thể hiểu một cách hết sức giản dị: Trưởng Bộ môn là những người giảng viên có uy tín, có trình độ chuyên môn cao và tham gia thực hiện công tác quản lý (ở cấp Bộ môn).

### **2.2. Vai trò của Trưởng Bộ môn trong trường đại học, cao đẳng**

Trưởng Bộ môn là người giữ vai trò quan trọng nhất, là người giúp hiệu trưởng điều hành và tổ chức thực hiện các hoạt động sư phạm và nghiệp vụ, đồng thời chịu trách nhiệm trực tiếp về chất lượng giảng dạy của giảng viên và chất lượng học tập của học sinh, sinh viên trong Bộ môn phụ trách [4]. Trưởng Bộ môn phải là người có năng lực quản lý, trình độ chuyên môn nghiệp vụ vững vàng. Trưởng Bộ môn trước hết là một cán bộ quản lý trong Nhà trường, nên điều kiện tiên quyết là phải có năng lực quản lý, tức là có khả năng hoạch định các mục tiêu, xây dựng kế hoạch cũng

như tiên liệu tất cả những khó khăn có thể xảy ra để tìm ra phương án giải quyết. Hơn nữa, vì đặc thù quản lý các công việc chuyên môn, nên Trưởng Bộ môn phải là người có năng lực chuyên môn vững vàng.

### **2.3. Xu thế hội nhập quốc tế**

Quá trình hội nhập quốc tế là tất yếu đối với tất cả các lĩnh vực, trong đó đào tạo nguồn nhân lực cần phải chủ động để tiếp cận với trình độ đào tạo của khu vực và thế giới, tạo tiền đề để cho hội nhập kinh tế. Để đáp ứng nhu cầu đó, ngành giáo dục phải nỗ lực nhiều hơn nữa, đặc biệt phải đào tạo một đội ngũ cán bộ giảng dạy có trình độ chuyên môn cao, đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng. Và để đào tạo được đội ngũ cán bộ giảng dạy đó, vấn đề đặt ra là phải phát triển được đội ngũ Trưởng Bộ môn trường ĐH, CĐ đáp ứng yêu cầu đào tạo.

### **2.4. Yêu cầu của đổi mới giáo dục Việt Nam**

Hiện nay, giáo dục Việt Nam đã từng bước phát triển rõ rệt về quy mô, đa dạng về loại hình đào tạo, nguồn nhân lực xã hội được huy động nhiều hơn và đạt được nhiều kết quả tích cực, cung cấp nguồn lao động chủ yếu có trình độ cao đẳng, đại học, thạc sĩ và tiến sĩ phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, giáo dục đại học nước ta cũng đang đứng trước những thách thức rất to lớn để đạt được mục tiêu đề ra đến năm 2020, 38,5% giảng viên trung cấp chuyên nghiệp, 60% giảng viên cao đẳng và 100% giảng viên đại học đạt trình độ thạc sĩ trở lên; 100% giảng viên đại học và cao đẳng sử dụng thành thạo một ngoại ngữ; và đặc biệt phân đầu đến năm 2020 có 25% giảng viên đại học và 8% giảng viên cao đẳng là tiến sĩ.[3]

### **2.5. Những hạn chế của đội ngũ Trưởng Bộ môn ở trường Đại học Cửu Long**

Một số Trưởng Bộ môn chỉ đạo và điều hành chưa ngang tầm với nhiệm vụ đề ra so với tầm nhìn, sứ mệnh phát triển của Nhà trường.

Một số Trưởng Bộ môn còn rất trẻ, được bổ nhiệm với thời gian chưa lâu, trải nghiệm chưa nhiều, chưa có nhiều kinh nghiệm trong quản lý Bộ môn.

Đa số các Trưởng Bộ môn hoạt động chủ yếu dựa trên những kinh nghiệm tích lũy được qua thời gian công tác, hầu như chưa được đào tạo qua những lớp đào tạo nghiệp vụ Tổ trưởng.

Thiếu các kỹ năng trong nghiên cứu và thực hành giảng dạy hiện đại;

Thiếu các kiến thức cập nhật về chuyên ngành bao gồm nội dung, chương trình đào tạo và nội dung các môn học;

Thiếu sự khuyến khích đối với Trưởng Bộ môn trong việc nâng cao chất lượng môn học, chương trình đào tạo và khả năng nghiên cứu khoa học...

Chính những hạn chế nêu trên đòi hỏi công tác phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn ở Trường ĐH Cửu Long là nhiệm vụ trọng tâm và phải được quan tâm hàng đầu.

### **3. Các biện pháp phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn ở Trường Đại học Cửu Long**

*Thứ nhất: Nâng cao nhận thức cho các cấp quản lý về sự cần thiết phải phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn của trường Đại học Cửu Long*

Đội ngũ TBM là lực lượng hết sức quan trọng của Trường ĐH Cửu Long, lực lượng

này hình thành và phát triển cùng với sự hình thành và phát triển của nhà trường. Đây là đối tượng trực tiếp thực hiện nhiệm vụ truyền đạt kiến thức, kinh nghiệm đến người học; là người hướng dẫn, rèn luyện các kỹ năng, kỹ xảo, truyền thụ phương pháp và định hướng cho người học; là nhân tố quyết định đến chất lượng đào tạo của Trường ĐH Cửu Long. Do đó, để thực hiện nhiệm vụ quan trọng trong chiến lược phát triển của Trường ĐH Cửu Long, đặc biệt trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện GDĐH hiện nay, việc phát triển đội ngũ TBM là một yêu cầu cấp thiết góp phần nâng cao tầm vóc, vị thế, năng lực, uy tín và chất lượng đào tạo của Trường ĐH Cửu Long.

*Thứ hai: Xây dựng và thực hiện quy hoạch đội ngũ trưởng bộ môn đảm bảo chất lượng, hợp lý, đồng bộ về cơ cấu phù hợp với yêu cầu phát triển của nhà trường*

Công tác quy hoạch đội ngũ Trưởng Bộ môn đảm bảo về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu phù hợp với yêu cầu phát triển của Nhà trường, đồng thời, quy hoạch cán bộ giảng viên theo lộ trình, đánh giá giảng viên theo từng năm học để có những điều chỉnh kịp thời. Công tác tổ chức cán bộ có tác dụng rõ nét trong quá trình vận hành phát triển của Nhà trường; nếu công tác quy hoạch cán bộ đúng đắn, chất lượng sẽ là động lực thúc đẩy quá trình phát triển của Nhà trường; ngược lại nếu công tác quy hoạch không phù hợp sẽ làm cho quá trình phát triển của Nhà trường chững lại, tụt hậu so với yêu cầu, đòi hỏi của thực tiễn cuộc sống và mong muốn của người học, qua đó sẽ có những tác động không nhỏ đến môi trường xã hội.

Trong công tác quy hoạch đội ngũ Trưởng Bộ môn cần đáp ứng yêu cầu về cơ cấu đội ngũ, độ tuổi và ngành đào tạo, theo đúng quy

hoạch ngắn hạn và dài hạn; có chất lượng cao về tư tưởng chính trị, đạo đức, chuyên môn nghiệp vụ. Xây dựng thống nhất quy trình đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng, bố trí đảm bảo sự phát triển bền vững của Bộ môn và công tác cán bộ của đội ngũ Trường Bộ môn; thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ và công khai hóa công tác quy hoạch phát triển đội ngũ Trường Bộ môn. Kết hợp quy hoạch tổng thể dài hạn với quy hoạch hàng năm và công tác rà soát quy hoạch...

*Thứ ba: Chú trọng nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho giảng viên và đội ngũ Trường Bộ môn*

Nâng cao phẩm chất đạo đức và trình độ chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên trường ĐH, CĐ là một trong những yếu tố quyết định đến chất lượng và hiệu quả đào tạo của Nhà trường. Do đó đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao phẩm chất đạo đức và trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho giảng viên là yêu cầu mang tính tất yếu trong sự nghiệp phát triển giáo dục nói chung và trong việc thực hiện mục đích phát triển giáo dục của trường ĐH, CĐ nói riêng. Đối với đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, Nhà trường định hướng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý Bộ môn trên cơ sở thực tiễn của đơn vị và nhiệm vụ của Nhà trường. Từ đó có kế hoạch cử các giảng viên đủ điều kiện đi đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ ở các cơ sở đào tạo có chất lượng trong nước và nước ngoài, đặc biệt là đào tạo trình độ tiến sĩ. Chú trọng việc hợp tác đào tạo giảng viên với các nước trong khu vực và trên thế giới, đặc biệt là các nước có điều kiện kinh tế - văn hóa - xã hội tương đồng với Việt Nam nhưng có nền giáo dục phát triển mạnh. Trong giai đoạn này cần quan tâm hơn

những giảng viên trong diện nguồn và đội ngũ kế cận, đào tạo đội ngũ giảng viên có trình độ sau đại học cần đảm bảo sự hài hòa, cân đối về số lượng giữa các khoa, Bộ môn, cân đối trình độ chuyên môn của giảng viên giữa các ngành nghề đào tạo. Cần tạo điều kiện cho giảng viên không ngừng học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị - quản lý để hội tụ đủ các yếu tố để trở thành người quản lý Bộ môn giỏi. Đào tạo, bồi dưỡng phẩm chất đạo đức, lý luận chính trị, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ được quy hoạch cán bộ quản lý Bộ môn, phải được tiến hành một cách toàn diện cả về chuyên môn và phẩm chất chính trị. cần phải thường xuyên cử giảng viên thuộc diện quy hoạch tham dự các khóa học về hoàn thiện trình độ lý luận chính trị, qua đó am hiểu sâu sắc hơn về quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, có tinh thần, thái độ đúng đắn trong công tác quản lý, giảng dạy, rèn luyện sinh viên.

Hàng năm, Nhà trường tổ chức rà soát lại trình độ đội ngũ quy hoạch cán bộ quản lý, xây dựng kế hoạch và định hướng cho các khoa, phòng, Bộ môn để từ đó các khoa, phòng, Bộ môn có trách nhiệm trong việc tạo điều kiện cử các giảng viên này đi học. Việc bố trí đi học phải theo kế hoạch luân phiên để đảm bảo không ảnh hưởng đến chương trình, nội dung giảng dạy của trường. Cùng cố lại hoạt động chuyên môn ở các khoa, phòng, Bộ môn nhằm phát huy hiệu quả vai trò của Bộ môn, đây là nơi có thể làm tốt nhất công tác bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giảng viên thông qua các nề nếp dự giờ, giảng mẫu, hội thảo trao đổi chuyên môn, sinh hoạt chuyên môn, sinh hoạt chuyên đề, kiểm tra, đánh giá,...

Có chính sách đãi ngộ thỏa đáng đối với những giảng viên đi học cao học, nghiên cứu sinh, tham gia đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn và lý luận chính trị như đảm bảo kinh phí học tập, sinh hoạt cho giảng viên trong quá trình học tập và coi chất lượng học tập của giảng viên là một trong những tiêu chí đánh giá thi đua cuối năm.

*Thứ tư: Xây dựng cơ chế đánh giá và sàng lọc đội ngũ Trường Bộ môn*

Để phát triển đội ngũ Trường Bộ môn trường ĐH Cửu Long một cách hiệu quả, cùng với việc tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng cần phải xây dựng cơ chế đánh giá và sàng lọc Trường Bộ môn. Cơ chế sàng lọc Trường Bộ môn cần phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của Nhà trường trong từng giai đoạn phát triển, chuẩn trình độ mà người Trường Bộ môn cần đáp ứng sau một thời gian nhất định. Khi đánh giá Trường Bộ môn, cần chú ý thực hiện tốt các công việc sau:

- Thiết lập các chương trình đánh giá TBM. Để phục vụ việc đánh giá TBM, cần thiết lập các chương trình đánh giá một cách cụ thể. Một chương trình đánh giá TBM phải bao gồm: mục đích, yêu cầu cần đánh giá; nội dung đánh giá; phương pháp đánh giá; chuẩn đánh giá và xử lý kết quả đánh giá.

- Trường Khoa thực hiện đánh giá hàng năm về công tác giảng dạy, đề nghị các danh hiệu thi đua và tăng lương theo thành tích giảng dạy.

- Sử dụng các tiêu chuẩn liên quan đến kết quả học tập của sinh viên, các đánh giá về môn học của sinh viên, số lượng các ấn phẩm phát hành, các bài tham luận tại hội nghị, hội thảo để đánh giá. Trong bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trường ĐH, CĐ ban

hành theo quyết định số 65/2007/QĐ-BGDĐT ngày 01/01/2007 của Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD-ĐT) cũng quy định "... người học được tham gia đánh giá chất lượng giảng dạy của giảng viên khi kết thúc môn học". Từ đó, việc đánh giá Trường Bộ môn nói chung, việc lấy ý kiến phản hồi từ người học đối với hoạt động giảng dạy của Trường Bộ môn nói riêng là một yêu cầu không thể thiếu được để nâng cao chất lượng đào tạo của trường ĐH, CĐ.

Nội dung lấy ý kiến phản hồi từ người học đối với hoạt động giảng dạy của Trường Bộ môn bao gồm:

- Nội dung và phương pháp giảng dạy của Trường Bộ môn.

- Tài liệu phục vụ giảng dạy và thời gian lên lớp của Trường Bộ môn.

- Trách nhiệm và sự nhiệt tình của Trường Bộ môn đối với người học.

- Khuyến khích sáng tạo, tôn trọng tư duy độc lập của sinh viên trong học tập.

- Sự công bằng trong kiểm tra, đánh giá của giảng viên: tư vấn, hướng dẫn hoạt động học tập của sinh viên.

- Tác phong sư phạm.

*Thứ năm: Đảm bảo các điều kiện để đội ngũ Trường Bộ môn phát huy năng lực của mình*

Để các Trường Bộ môn phát huy năng lực của mình, Nhà trường cần phải đảm bảo những điều kiện nhất định sau:

- Xây dựng trường học là một môi trường văn hóa, xanh - sạch - đẹp; đoàn kết, đồng thuận, nhất trí cao trong việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của Nhà trường;

- Đảm bảo các điều kiện về vật chất, tinh thần và môi trường làm việc như: chế độ bồi dưỡng, ưu đãi trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học (NCKH); cung cấp và sử dụng trang thiết bị, phòng thí nghiệm; thực tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn ở trong và ngoài nước; hỗ trợ và tạo điều kiện trong áp dụng các phương pháp, công nghệ đào tạo tiến tiến... Những điều kiện này vừa góp phần bồi dưỡng lương tâm nghề nghiệp, vừa kích thích sự lao động sáng tạo trong giảng dạy và NCKH của họ.

- Luôn tạo bầu không khí phấn khởi, tươi vui, bầu không khí thật sự dân chủ, công bằng; thực hiện chế độ chính sách mềm dẻo, linh hoạt; ổn định việc làm, tăng thu nhập chính đáng cho đội ngũ giảng viên, Trưởng Bộ môn bằng chính nghề của họ.

*Thứ sáu: Hàng năm nên có các chương trình tập huấn cho đội ngũ Trưởng Bộ môn, nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cũng như trình độ quản lý.*

Trưởng Bộ môn trong trường ĐH, CĐ chưa thực sự được xem là cấp quản lý nên điều kiện để tham gia các chương trình tập huấn về hoạt động quản lý còn hạn chế và hầu như là không có, do đó các cấp quản lý cần quan tâm hơn nữa đến vấn đề bồi dưỡng, nâng cao trình độ quản lý cho đội ngũ Trưởng Bộ môn.

#### 4. Kết luận

Để nâng cao chất lượng đội ngũ Trưởng Bộ môn ở Trường ĐH Cửu Long, chúng ta phải phát huy tối đa hiệu quả của các biện pháp phát triển đội ngũ TBM đã đề xuất trong bài viết này, cần phải thực hiện một cách đồng bộ các biện pháp. Tuy nhiên, muốn đạt được hiệu quả tốt trong công tác phát triển đội ngũ Trưởng Bộ

môn cần phải có sự hợp tác và nỗ lực từ các cấp. Đặc biệt, Ban Giám hiệu Nhà trường và các khoa đào tạo cần có nhiều biện pháp phối hợp để chỉ đạo tốt công tác này nhằm nâng cao chất lượng Trưởng Bộ môn nói riêng và góp phần phát triển Trường ĐH Cửu Long trở thành trung tâm đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho tỉnh Vĩnh Long và khu vực Đồng bằng sông Cửu Long nói chung.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban chấp hành TW (2013), Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 của Ban chấp hành Trung ương Khóa XI về *đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2005), *Đề án đổi mới giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020*.
3. Chính phủ (2012), *Chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam đến 2020*, Ban hành theo Quyết định số 711 ngày 13/6/2012 của Thủ tướng Chính phủ.
4. Chính phủ (2014), *Điều lệ trường Đại học*, Ban hành theo Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam (1997), Nghị quyết Hội nghị lần thứ 3 BCH TW Đảng (khoá VIII) về *Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh Công nghiệp hoá - Hiện đại hoá đất nước*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
6. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

*Ngày nhận bài: 7/5/2018*

*Ngày gửi phản biện: 10/5/2018*