ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH NGHỆ AN
KHỐI THI ĐUA CÁC TRƯỜNG ĐH, CĐ

TÀI LIỆU HỘI NGHỊ

"NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG CỦA BỘ MÔN VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRƯỞNG BỘ MÔN Ở TRƯỜNG ĐH, CĐ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC ĐẠI HỌC"

Nghệ An, tháng 3 năm 2017

BAN TỔ CHỨC
1. GS.TS. Đinh Xuân Khoa
Hiệu trưởng Trường ĐH Vinh, Trưởng ban
2. PGS.TS. Thái Văn Thành
Phó Hiệu trưởng Trường ĐH Vinh, Phó trưởng ban
3. ThS. Nguyễn Thị Quỳnh Nga
Chủ tịch Công đoàn Trường ĐH Y khoa Vinh, Ủy viên
4. TS. Dương Xuân Thao
Hiệu trưởng Trường Đại học Kinh tế Nghệ An, Ủy viên
5. ThS. Trần Anh Tư
Phó Hiệu trưởng Trường CĐSP Nghệ An, Ủy viên
6. TS. Hồ Văn Đàm
Phó Hiệu trưởng Trường CĐN KT-CN Việt Nam - Hàn Quốc, Ủy viên
7. ThS. Phạm Trọng Thơ
Phó Hiệu trưởng Trường CĐN KT Việt Đức, Ủy viên
8. TS. Nguyễn Trường Giang
Phó Hiệu trưởng Trường CĐN DL-TM Nghệ An, Ủy viên
9. ThS. Lê Vũ Anh
Phó Hiệu trưởng Trường CĐ VHNT Nghệ An, Ủy viên
10. Thượng tá Nguyễn Đình Đồng
Phó Hiệu trưởng Trường CĐN số 4 BQP, Ủy viên
11. ThS. Nguyễn Hồng Soa
Trưởng phòng Hành chính Tổng hợp, Trường ĐH Vinh, Ủy viên
12. TS. Nguyễn Xuân Bình
Trưởng phòng Đào tạo, Trường ĐH Vinh, Ủy viên
13. ThS. Lê Minh Giang
Phòng Hành chính Tổng hợp, Trường ĐH Vinh, Ủy viên
14. Hoàng Hà Nam
Phòng Hành chính Tổng hợp, Trường ĐH Vinh, Ủy viên

BAN CHƯƠNG TRÌNH
1. PGS.TS. Thái Văn Thành
Phó Hiệu trưởng Trường ĐH Vinh, Trưởng ban
2. TS. Nguyễn Ngọc Hiền
Trưởng Khoa Giáo dục, Trường ĐH Vinh, Phó Trưởng ban
3. ThS. Ngô Trí Hiệp
Phó Trưởng khoa Y tế Công cộng, Trường ĐH Y khoa Vinh, Ủy viên
4. TS. Đặng Thị Thảo
Phó Trưởng khoa Quản trị - Kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế Nghệ An, Ủy viên
5. ThS. Trần Thị Trúc
Trưởng Bộ môn Tâm lý giáo dục, Trường CĐSP Nghệ An, Ủy viên
6. ThS. Hồ Sỹ Minh
Trưởng Phòng Đào tạo, Trường CĐN KT-CN Việt Nam - Hàn Quốc, Ủy viên
7. ThS. Nguyễn Văn Hạnh
Trưởng khoa Khoa học cơ bản, Trường CĐN KT Việt Đức, Ủy viên
8. ThS. Mai Thị Hoa Phượng
Trưởng khoa Âm nhạc, Trường CĐ VHNT Nghệ An, Ủy viên
9. ThS. Trương Thị Vinh
Trưởng Bộ môn Lý thuyết, khoa Điện công nghiệp, Trường CĐN số 4 BQP, Ủy viên

UỶ BAN NHÂN DÂN TỈNH NGHỆ AN
KHỐI THI ĐUA CÁC TRƯỜNG ĐH, CĐ

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

CHƯƠNG TRÌNH
Hội nghị "Nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng bộ môn ở trường đại học, cao đẳng đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học"

Sáng Thứ Bảy - từ 7 giờ 30', ngày 11/3/2017
Tại Trường Đại học Vinh

Chủ trì Hội nghị:
1. PGS.TS. Thái Văn Thành - Phó Hiệu trưởng Trường ĐH Vinh
2. ThS. Nguyễn Thị Quỳnh Nga - Chủ tịch Công đoàn Trường ĐH Y khoa Vinh
3. TS. Dương Xuân Thao - Hiệu trưởng Trường Đại học Kinh tế Nghệ An

Thư ký Hội nghị:
1. TS. Đặng Thị Thảo - Phó Trưởng khoa Quản trị - Kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế Nghệ An
2. ThS. Trần Thị Trúc - Trưởng Bộ môn Tâm lý giáo dục, Trường CĐSP Nghệ An

TT	Thời gian	Nội dung	Chủ trì
1.	7h00 - 7h30	Ổn định tổ chức, đón tiếp đại biểu, phát tài liệu	Phòng HCTH, Trường ĐH Vinh
2.	7h30 - 7h45	Các tiết mục văn nghệ chào mừng	Trường ĐH Vinh
3.	7h45 - 7h50	Tuyên bố lý do, giới thiệu đại biểu, công bố chương trình, giới thiệu Chủ trì, thư ký Hội nghị	ThS. Nguyễn Hồng Soa - Trưởng Phòng HCTH, Trường ĐH Vinh
4.	7h50 - 8h00	Phát biểu chào mừng Hội nghị	GS.TS. Đinh Xuân Khoa - Hiệu trưởng Trường ĐH Vinh, Khối trưởng Khối thi đua
5.	8h00 - 8h10	Báo cáo đề dẫn Hội nghị	PGS.TS. Thái Văn Thành - Phó Hiệu trưởng Trường ĐH Vinh
6.	8h10 - 8h25	Tham luận: *Đẩy mạnh các hoạt động khoa học nhằm nâng cao chất lượng và vai trò của Bộ môn trong đào tạo ở trường đại học*	PGS.TS. Hoàng Trọng Canh - Trưởng Bộ môn Ngôn ngữ, Trường ĐH Vinh
7.	8h25 - 8h40	Tham luận: *Các giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn*	Trường CĐN DL-TM Nghệ An
8.	8h40 - 8h55	Tham luận: *Vai trò của Bộ môn trong việc đổi mới chương trình đào tạo theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng ở các trường đại học tại Nghệ An*	ThS. Lê Tú Anh - Phó Trưởng Bộ môn Tài chính Thuế, Trường ĐH Kinh tế Nghệ An
9.	8h55 - 9h10	Tham luận: *Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng quản lý Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn ở khoa Khoa học cơ bản, Trường CĐN KT Việt - Đức hiện nay*	ThS. Nguyễn Văn Hạnh - Trưởng khoa Khoa học Cơ bản, Trường CĐN KT Việt Đức

10.	9h10 - 9h25	Tham luận: *Nâng cao vai trò, trách nhiệm của Bộ môn, Trưởng Bộ môn trong Trường Đại học Y Khoa Vinh*	ThS. Ngô Trí Hiệp - Phó Trưởng Bộ môn Dịch tễ - Truyền nhiễm, Phó Trưởng khoa Y tế công cộng, Trường ĐH Y khoa Vinh
11.	9h25 - 9h40	Tham luận: *Vai trò của Trưởng Bộ môn trong công tác nâng cao chất lượng giáo dục chính trị ở Trường CĐN KT-CN Việt Nam - Hàn Quốc hiện nay*	ThS. Ngô Thị Hiên - Trưởng Bộ môn Giáo dục Chính trị, Khoa Cơ bản, Trường CĐN KT-CN Việt Nam - Hàn Quốc
12.	9h40 - 10h00	*Nghỉ giải lao*	
13.	10h00 - 10h15	Tham luận: *Một vài kinh nghiệm tổ chức hoạt động của Bộ môn Tâm lý - giáo dục của Trường CĐSP Nghệ An trong quá trình quản lý chuyên môn*	ThS. Trần Thị Trúc - Trưởng bộ môn Tâm lý giáo dục, Trường CĐSP Nghệ An
14.	10h15 - 10h30	Tham luận: *Một số đề xuất và giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn du lịch - khoa Nghiệp vụ văn hóa & du lịch*	ThS. Hoàng Thị Phương Thảo - Trưởng Bộ môn Du lịch, Khoa nghiệp vụ VH&DL, Trường CĐ VHNT Nghệ An
15.	10h30 - 11h00	Thảo luận	Chủ trì Hội nghị
16.	11h00 - 11h30	Tổng kết và bế mạc Hội nghị	Chủ trì Hội nghị

BAN TỔ CHỨC

MỤC LỤC

TT	Tác giả	Nội dung	Đơn vị	Trang
1.	Đinh Xuân Khoa	Phát biểu chào mừng và khai mạc Hội nghị	Trường Đại học Vinh	1
2.	Thái Văn Thành	Báo cáo đề dẫn Hội nghị	Trường Đại học Vinh	3
3.	Khoa Kinh tế Thương mại	Phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề và cán bộ quản lý tại Trường CĐN DL-TM Nghệ An	Trường CĐN DL-TM Nghệ An	5
4.	Trường CĐN DL-TM Nghệ An	Các giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn	Trường CĐN DL-TM Nghệ An	11
5.	Nguyễn Như An	Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học	Trường Đại học Vinh	17
6.	Thái Văn An	Phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn ở trường đại học, cao đẳng đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học	Trường CĐ VHNT Nghệ An	22
7.	Lê Tú Anh	Vai trò của Bộ môn trong việc đổi mới chương trình đào tạo theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng ở các trường đại học tại Nghệ An	Trường Đại học Kinh tế Nghệ An	24
8.	Hoàng Trọng Canh	Đẩy mạnh các hoạt động khoa học nhằm nâng cao chất lượng và vai trò của Bộ môn trong đào tạo ở trường đại học	Trường Đại học Vinh	29
9.	Mai Văn Chung	Một số giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động Bộ môn	Trường Đại học Vinh	34
10.	Nguyễn Quốc Dũng	Vai trò Trưởng Bộ môn cơ sở cho công tác định hướng đổi mới, phát triển nghề nghiệp trong giai đoạn hiện nay	Trường CĐN KT-CN Việt Nam - Hàn Quốc	38
11.	Hà Huy Đại	Mô hình, giải pháp quản lý chất lượng đào tạo ở các trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề	Trường CĐN KT Việt Đức	41
12.	Cao Cự Giác	Vai trò của Trưởng Bộ môn ở trường đại học và cao đẳng trong bối cảnh giáo dục cạnh tranh và hội nhập	Trường Đại học Vinh	44
13.	Trịnh Thị Hà	Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục	Trường Đại học Y Khoa Vinh	47
14.	Nguyễn Văn Hạnh	Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng quản lý Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn ở khoa Khoa học cơ bản, Trường CĐN KT Việt - Đức hiện nay	Trường CĐN KT Việt Đức	51

15.	Trần Thị Hảo	Kinh nghiệm hoạt động của Bộ môn trong quá trình quản lý chuyên môn	Trường CĐSP Nghệ An	54
16.	Nguyễn Thị Hậu	Vị trí, vai trò của Bộ môn, Trưởng Bộ môn ở trường đại học, cao đẳng	Trường Đại học Kinh tế Nghệ An	57
17.	Ngô Thị Hiên	Vai trò của Trưởng Bộ môn trong công tác nâng cao chất lượng giáo dục chính trị ở Trường CĐN KT-CN Việt Nam - Hàn Quốc hiện nay	Trường CĐN KT-CN Việt Nam - Hàn Quốc	60
18.	Hồ Thị Hiền	Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo trong các trường đại học, cao đẳng ở Việt Nam hiện nay	Trường Đại học Kinh tế Nghệ An	64
19.	Ngô Trí Hiệp	Nâng cao vai trò, trách nhiệm của Bộ môn, Trưởng Bộ môn trong Trường Đại học Y Khoa Vinh	Trường Đại học Y Khoa Vinh	68
20.	Lê Thị Thanh Hoa	Một vài kinh nghiệm tổ chức hoạt động của Bộ môn Tư tưởng Hồ Chí Minh ở Trường CĐSP Nghệ An trong quá trình quản lý chuyên môn	Trường CĐSP Nghệ An	72
21.	Ngô Thị Thanh Hoàn	Vị trí, vai trò của Bộ môn, Trưởng Bộ môn ở trường đại học	Trường Đại học Kinh tế Nghệ An	74
22.	Trần Trung Hoàng	Các giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động rèn luyện chuyên môn dành cho HSSV Trường CĐ VHNT Nghệ An	Trường CĐ VHNT Nghệ An	77
23.	Ninh Duy Hùng	Kinh nghiệm tổ chức hoạt động của Bộ môn trong quá trình quản lý chuyên môn và bài học rút ra đối với Trưởng Bộ môn ở trường CĐ, ĐH	Trường CĐSP Nghệ An	80
24.	Nguyễn Thị Thanh Hương	Các giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn	Trường Đại học Y Khoa Vinh	84
25.	Phạm Thị Mai Hương	Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên nhằm nâng cao chất lượng đào tạo ở Trường Đại học Kinh tế Nghệ An	Trường Đại học Kinh tế Nghệ An	91
26.	Hoàng Thị Lộc	Nâng cao vai trò của Bộ môn, Trưởng Bộ môn trong đổi mới giáo dục đại học của Trường Đại học Kinh tế Nghệ An	Trường Đại học Kinh tế Nghệ An	97
27.	Nguyễn Khánh Ly	Phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học và hội nhập quốc tế	Trường Đại học Kinh tế Nghệ An	100
28.	Nguyễn Thị Mai	Một số biện pháp chỉ đạo hoạt động chuyên môn của Tổ Phát triển nhận thức và thẩm mỹ, khoa Giáo dục mầm non, Trường CĐSP Nghệ An	Trường CĐSP Nghệ An	105
29.	Lê Văn Minh	Một số giải pháp nâng cao hiệu quả công việc của Trưởng Bộ môn	Trường Đại học Vinh	108

30.	Nguyễn Hoài Nam	Vai trò của Bộ môn trong thiết kế chương trình đào tạo đại học theo hướng tiếp cận CDIO tại khoa Kinh tế, Trường Đại học Vinh	Trường Đại học Vinh	111
31.	Phạm Thị Thanh Nga	Nâng cao vai trò, trách nhiệm của Trưởng Bộ môn ở Trường CĐ VHNT Nghệ An	Trường CĐ VHNT Nghệ An	115
32.	Phan Hồng Ngọc	Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng quản lý Bộ môn Mỹ thuật của Trường CĐSP Nghệ An	Trường CĐSP Nghệ An	117
33.	Trần Thành Nhân	Các giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn trong trường cao đẳng nghề	Trường CĐN KT Việt Đức	120
34.	Phạm Thị Hồng Nhật, Nguyễn Thị Thu Hà	Vị trí, chức năng Bộ môn, Trưởng Bộ môn trong trường cao đẳng, đại học	Trường CĐN DL-TM Nghệ An	124
35.	Nguyễn Thị Kim Nhung	Các giải pháp nâng cao chất lượng của các Bộ môn tại khoa Công nghệ thông tin, Trường CĐSP Nghệ An	Trường CĐSP Nghệ An	128
36.	Phan Anh Phong	Giải pháp nâng cao hiệu quả chương trình thực tập cho sinh viên ngành Công nghệ thông tin	Trường Đại học Vinh	131
37.	Lê Thị Hồng Phương	Sinh hoạt Bộ môn với sự phát triển của khoa Giáo dục mầm non, Trường CĐSP Nghệ An	Trường CĐSP Nghệ An	138
38.	Nguyễn Thị Minh Phượng	Một số trao đổi về phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trong công tác giáo dục đại học việt nam hiện nay	Trường Đại học Vinh	141
39.	Nguyễn Thị Hoài Quyên	Nâng cao chất lượng hoạt động Bộ môn Toán, khoa Giáo dục tiểu học, Trường CĐSP Nghệ An đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục	Trường CĐSP Nghệ An	149
40.	Nguyễn Hữu Quyết	Đổi mới hoạt động của Bộ môn về nâng cao chất lượng giảng dạy và nghiên cứu khoa học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học	Trường Đại học Vinh	154
41.	Tăng Thị Thanh Sang	Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng quản lý Bộ môn	Trường Đại học Vinh	165
42.	Lê Quang Sơn	Một vài kinh nghiệm tổ chức hoạt động quản lý chuyên môn của Bộ môn Thể dục - điền kinh, khoa Giáo dục thể chất - Nhạc - Họa, Trường CĐSP Nghệ An	Trường CĐSP Nghệ An	170
43.	Cao Anh Tuấn	Phát triển đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý trong các cơ sở giáo dục	Trường CĐN KT Việt Đức	173
44.	Nguyễn Thị Tùng	Vấn đề phát triển đội ngũ nhà giáo ở các cơ sở giáo dục đại học và cao đẳng	Trường Đại học Kinh tế Nghệ An	175

45.	Dương Thị Thanh Thanh	Nâng cao chất lượng đội ngũ Trưởng Bộ môn đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học	Trường Đại học Vinh	179
46.	Nguyễn Đức Thành	Định hướng phát triển tư duy kỹ thuật trong dạy học Bộ môn toán cho sinh viên cao đẳng kỹ thuật	Trường CĐN KT-CN Việt Nam - Hàn Quốc	182
47.	Đặng Thị Thảo	Phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn tại các trường đại học và cao đẳng trên địa bàn tỉnh Nghệ An từ đó đổi mới phương thức quản lý giáo dục	Trường Đại học Kinh tế Nghệ An	191
48.	Hoàng Thị Phương Thảo	Một số đề xuất và giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn du lịch - khoa Nghiệp vụ văn hóa & du lịch	Trường CĐ VHNT Nghệ An	295
49.	Trần Thị Cẩm Thơ	Một số biện pháp quản lý hoạt động của Bộ môn đáp ứng đào tạo đội ngũ giáo viên theo chuẩn đầu ra ở Trường CĐSP Nghệ An	Trường CĐSP Nghệ An	198
50.	Trần Thị Trúc	Một vài kinh nghiệm tổ chức hoạt động của Bộ môn Tâm lý - giáo dục của Trường CĐSP Nghệ An trong quá trình quản lý chuyên môn	Trường CĐSP Nghệ An	202
51.	Nguyễn Văn Trung	Một số giải pháp nâng cao vai trò của Bộ môn ở các trường đại học trong giai đoạn hiện nay	Trường Đại học Vinh	205
52.	Trương Thị Vinh	Vai trò của Bộ môn trong việc nâng cao chất lượng đào tạo của	Trường Cao đẳng Nghề Số 4	208
53.	Trần Thái Yên	Nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trong trường đại học và cao đẳng	Trường Đại học Kinh tế Nghệ An	210
54.	Trần Thị Hoàng Yến	Một số biện pháp nâng cao chất lượng hoạt động chuyên môn của Bộ môn ở trường đại học	Trường Đại học Vinh	212

PHÁT BIỂU CHÀO MỪNG
Hội nghị "Nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn ở trường đại học, cao đẳng đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học"

GS.TS. Đinh Xuân Khoa
Bí thư Đảng ủy, Hiệu trưởng
Trường Đại học Vinh

Kính thưa các quý vị đại biểu,
Thưa toàn thể Hội nghị!

Phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn 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"*. 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. 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 phải có đủ tiêu chuẩn của giảng viên trường đại học cao đẳng, có kinh nghiệm giảng dạy, nghiên cứu khoa học và phát triển chuyên ngành đào tạo, tham mưu giúp khoa, trường thực hiện quản lý tốt ngành, chuyên ngành đào tạo, giảng viên và sinh viên.

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 vẫn còn tồn tại những bất cập và chưa đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ mới. Phần lớn Trưởng Bộ môn có tâm lý ngại thay đổi trong khi cơ chế mới đòi hỏi phải thay đổi và tìm động lực cho sự thay đổi. Vì thế, nhiều Trưởng Bộ môn chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới của giáo dục đại học.

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.

Thưa toàn thể Hội nghị!

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay, việc nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn và trình độ của Trưởng Bộ môn hướng tới hội nhập giáo dục đại học khu vực và quốc tế là hoạt động hết sức quan trọng. Từng bước đưa Nhà trường trở thành trường đại học trọng điểm quốc gia, là thành viên của mạng lưới các trường đại học Đông Nam Á (AUN), được sự ủng hộ của lãnh đạo Bộ Giáo dục và Đào tạo, tỉnh Nghệ An, Trường Đại học Vinh đã xây dựng và triển khai đề án tái cấu trúc trường, trong đó có nội dung hết sức quan trọng là sắp xếp lại Bộ môn tại các khoa đào tạo. Với 52 ngành đào tạo đại học chính quy, 37 chuyên ngành đào tạo thạc sĩ, 15 chuyên ngành đào tạo tiến sĩ, năm học 2015 - 2016, Trường Đại học Vinh có 90 Bộ môn thì hiện nay sắp xếp lại chỉ còn 75 Bộ môn với cơ cấu hợp lý, bước đầu tạo nên sức mạnh về số lượng cũng như chất lượng đội ngũ để Bộ môn phát huy vị trí, vai trò, chức năng là nơi tổ chức "sản xuất", quyết định chất lượng sản phẩm của trường đại học. Bên cạnh đó,

Trường Đại học Vinh đã liên tục cải tiến chương trình theo hướng giảm đầu môn học, tăng thời gian thực nghiệm, thực hành. Từ khóa đào tạo thứ 57 (năm 2016), Nhà trường đã triển khai đào tạo theo nhóm ngành và từ khóa 58 (năm 2017), Nhà trường sẽ triển khai chương trình đào tạo tiếp cận CDIO. Đó là những bước chuyển biến hết sức cơ bản để các Bộ môn của Trường tiếp tục phát triển.

Nhằm tạo ra một diễn đàn để lãnh đạo các trường, các nhà quản lý, các nhà khoa học, đội ngũ Trưởng Bộ môn trao đổi kinh nghiệm nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn, với tư cách là Chủ trì Khối thi đua năm học 2016 - 2017 của các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn tỉnh Nghệ An, Trường Đại học Vinh đề xuất tổ chức Hội nghị *"Nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn ở trường đại học, cao đẳng đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học"*. Ý thức được ý nghĩa, mục đích và tầm quan trọng của Hội nghị, lãnh đạo, các nhà quản lý, các nhà khoa học và Trưởng Bộ môn của các trường đã tích cực chỉ đạo, hưởng ứng và viết bài tham gia Hội nghị. Thay mặt lãnh đạo Khối, xin được chân thành cảm ơn sự đóng góp tích cực của các quý vị đại biểu để Hội nghị được tổ chức thành công tốt đẹp. Nội dung Hội nghị rất quan trọng, thời gian chuẩn bị không nhiều, nên chắc chắn không thể tránh khỏi sai sót, Trường Đại học Vinh rất mong được đại biểu tham dự Hội nghị lượng thứ.

Cuối cùng, xin được thay mặt lãnh đạo Khối thi đua các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn tỉnh Nghệ An và Trường Đại học Vinh chân thành cảm ơn sự quan tâm chỉ đạo của lãnh đạo Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An, Hội đồng thi đua - khen thưởng tỉnh đối với các hoạt động của Khối. Chào mừng các đại biểu đã tới dự và đóng góp vào thành công chung của Hội nghị.

Chúc các quý vị đại biểu sức khỏe, hạnh phúc. Chúc Hội nghị thành công tốt đẹp.

Trân trọng cảm ơn!

BÁO CÁO ĐỀ DẪN
Hội nghị "Nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn ở trường đại học, cao đẳng đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học"

PGS.TS. Thái Văn Thành
Phó Bí thư Đảng ủy, Phó Hiệu trưởng
Trường Đại học Vinh

Kính thưa các quý vị đại biểu,
Thưa toàn thể Hội nghị!

Cùng với sự phát triển của đất nước, giáo dục Việt Nam đã không ngừng lớn mạnh cả về quy mô và chất lượng đào tạo, góp phần to lớn vào công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Các thế hệ lãnh đạo Đảng, Nhà nước, ngành giáo dục, các nhà khoa học, nhà quản lý, thầy cô giáo qua các thời kỳ khác nhau đã có nhiều đóng góp to lớn vào sự nghiệp phát triển giáo dục nước nhà. Bên cạnh những thành công, nền giáo dục Việt Nam cũng đã và đang bộc lộ rõ nét những khiếm khuyết, những hạn chế trước yêu cầu phát triển của giáo dục trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế. Xác định rõ vai trò của giáo dục trong công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trước bối cảnh toàn cầu hóa, nền kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế. Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI đã khẳng định "*Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đổi ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt*". Triển khai thực hiện Nghị quyết của Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI, tại Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI đã ban hành Nghị quyết số 29-NQ/TW 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. Đối với công tác quản lý giáo dục, nghị quyết nhấn mạnh: "*Đổi mới căn bản công tác quản lý giáo dục, đào tạo, đảm bảo dân chủ, thống nhất; tăng quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các cơ sở giáo dục, đào tạo; coi trọng quản lý chất lượng*". Cụ thể hóa Nghị quyết của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI, ngày 9 tháng 6 năm 2014, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 44/NQ-CP về "*Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013, Hội nghị lần thứ tám, Ban Chấp hành Trung ương 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*". Triển khai thực hiện chủ trương, nghị quyết của Đảng, Nhà nước, ngày 25 tháng 7 năm 2014, Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Kế hoạch hành động của ngành giáo dục theo Quyết định số 2653/QĐ-BGDĐT, điều này cho thấy tầm quan trọng của nhiệm vụ đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đồng thời thể hiện sự quyết tâm thực hiện thành công nhiệm vụ này của toàn Đảng, toàn dân ta và toàn ngành giáo dục.

Thưa toàn thể Hội nghị!

Trong khuôn Chương trình công tác năm học 2016 - 2017 của Khối thi đua các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn tỉnh Nghệ An, Hội nghị *"Nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn ở trường đại học, cao*

đẳng đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học" được tổ chức nhằm mục đích tạo diễn đàn cho các nhà quản lý, các nhà khoa học trong Khối thi đua các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn tỉnh Nghệ An và những người quan tâm cùng nhau trao đổi, đánh giá thực trạng, vai trò hoạt động của Bộ môn ở trường đại học, cao đẳng trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục; thống nhất các giải pháp nâng cao chất lượng của Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn hiện nay theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW của Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI, Chương trình hành động theo Nghị quyết số 44/NQ-CP của Chính phủ và Kế hoạch hành động của ngành giáo dục.

Hội nghị của chúng ta sẽ tập trung thảo luận các nội dung chính sau:

1. Vị trí, vai trò của Bộ môn, Trưởng Bộ môn ở trường đại học, cao đẳng;
2. Các giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn;
3. Quản lý phát triển chương trình đào tạo ở các cơ sở giáo dục;
4. Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục;
5. Đổi mới phương thức, cơ chế quản lý cơ sở giáo dục;
6. Mô hình, giải pháp quản lý chất lượng đào tạo ở các trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề.

Sau thông báo số 1 về kế hoạch tổ chức hội nghị, Ban Tổ chức đã nhận được gần 100 bài viết của các tác giả là các nhà quản lý, các nhà khoa học của các trường đại học, cao đẳng trong Khối thi đua các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn tỉnh Nghệ An gửi về tham dự. Mỗi bài viết đều thể hiện rõ trí tuệ và tâm huyết của tác giả đối với công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục - đào tạo nói chung và công tác nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn, phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn nói riêng.

Ban Tổ chức, Ban Chương trình đã lựa chọn hơn 50 bài viết tốt đưa vào làm tài liệu hội nghị để đại biểu và các trường tham khảo. Do điều kiện thời gian tổ chức hội nghị không cho phép báo cáo hết tất cả các tham luận tham dự, Hội nghị của chúng ta sẽ giành thời gian nghe một số báo cáo của các nhà khoa học, chuyên gia quản lý và một số bài viết khác có tính chọn lọc theo chủ đề mà Ban Tổ chức đã lựa chọn. Ban Tổ chức muốn giành thời gian để đại biểu phát biểu ý kiến trực tiếp tại Hội nghị.

Kính thưa các quý vị đại biểu,

Thưa toàn thể Hội nghị!

Mỗi một chúng ta trước hết là phụ huynh của chính con em mình, đồng thời chúng ta hoặc trực tiếp hoặc gián tiếp tham gia các hoạt động giáo dục và đào tạo, do đó hơn ai hết, tất cả chúng ta đều mang trong mình nhiệt huyết, mong muốn đóng góp trí tuệ và công sức của bản thân vào công cuộc đổi mới giáo dục đại học, đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Tại Hội nghị hôm nay, hy vọng chúng ta sẽ được lắng nghe nhiều ý kiến tâm huyết, những thông tin quý báu, những cách làm, những giải pháp hay cho công tác nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn, công tác quản lý các cơ sở giáo dục trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

Cuối cùng, thay mặt Ban Tổ chức, xin gửi tới quý vị đại biểu, các nhà khoa học tham dự Hội nghị lời chúc sức khỏe và hạnh phúc.

Chúc hội nghị thành công tốt đẹp!

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN DẠY NGHỀ VÀ CÁN BỘ QUẢN LÝ TẠI TRƯỜNG CĐN DL-TM NGHỆ AN

Khoa Kinh tế thương mại
Trường CĐN DL-TM Nghệ An

Trong quá trình xác lập nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, trước những thách thức của việc chuyển dịch cơ cấu nền kinh tế, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước nói chung và Nghệ An nói riêng, việc phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề (GVDN) và cán bộ quản lý gắn với đào tạo nguồn nhân lực phục vụ cho tình hình nói trên trở nên cấp thiết. Thực tế về đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục của một số cơ sở giáo dục trên địa bàn tỉnh Nghệ An còn có những hạn chế, bất cập. Số lượng giáo viên ở một số lĩnh vực còn thiếu, đặc biệt ở các trường dạy nghề. Chất lượng chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề của đội ngũ GVDN trước những yêu cầu của sự phát triển kinh tế - xã hội chưa tương xứng, năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành của GVDN còn hạn chế. Chất lượng đội ngũ GVDN chưa ngang tầm với yêu cầu phát triển của sự nghiệp đào tạo nghề ở địa phương. Chế độ chính sách trong lĩnh vực đào tạo nghề và sử dụng nhân lực còn bất hợp lý, chưa tạo ra động lực đủ mạnh để phát huy tiềm năng của đội ngũ này. Bên cạnh đó năng lực và kĩ năng của cán bộ quản lý ở một số cơ sở đang còn nhiều bất cập, nhất là việc xây dựng chiến lược ở tầm vĩ mô, chưa có tầm nhìn tổng thể; các chương trình, kế hoạch, đề án giáo dục chưa được thiết kế theo hướng tổng thể, đồng bộ; việc xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch giáo dục ở cơ sở cũng chưa sát với thực tế; quản lý chuyên môn còn nặng về tính hành chính, ít chiều sâu, chỉ đạo theo phong trào, nặng tính hình thức. Một số cán bộ quản lý chưa thể hiện được vai trò chủ động, gương mẫu, quyết tâm trong quản lý.

Tình hình trên đòi hỏi phải tăng cường xây dựng và phát triển đội ngũ GVDN và cán bộ quản lý một cách toàn diện. Đây là nhiệm vụ vừa đáp ứng yêu cầu trước mắt vừa mang tính chiến lược lâu dài. Mục tiêu là xây dựng phát triển đội ngũ GVDN và cán bộ quản lý được chuẩn hoá, đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu. Đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống, đạo đức nghề nghiệp của nhà giáo và cán bộ quản lý. Thông qua việc phát triển đội ngũ GVDN và cán bộ quản lý góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa địa phương.

Trong những năm qua, cùng với sự nghiệp phát triển dạy nghề, đội ngũ GVDN và cán bộ quản lý của Trường Cao đẳng nghề Du lịch - Thương mại Nghệ An (CĐN DL-TM) đã phát triển đáng ghi nhận. Hàng năm, Trường đều có chính sách thu hút, tuyển dụng hoặc điều chuyển để bổ sung cho đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý nhằm tăng cường số lượng và chất lượng cho các khoa phòng theo sự phát triển của quy mô ngành nghề đào tạo và nhiệm vụ chiến lược của Nhà trường, nhất là khi trường được chọn là một trong 45 trường được đầu tư tập trung, đồng bộ theo tiêu chí trường nghề chất lượng cao đến năm 2020 tại quyết định số 761/QĐ-TTg ngày 23/05/2014 của Thủ tướng Chính phủ.

1. Những thành tựu Trường đạt được

Ban Giám hiệu Nhà trường luôn coi việc phát triển đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý là nhiệm vụ trọng tâm của Nhà trường, là sứ mệnh, chiến lược phát triển bền vững của trường, tạo động lực xây dựng trường xứng đáng là một trong những đơn vị thuộc 45 trường nghề được đầu tư trọng điểm quốc gia.

Hiện nay, hầu hết các GVDN và cán bộ quản lý tại Trường CĐN DL-TM Nghệ An đều được đào tạo trình độ đại học, sau đại học từ các trường đại học có uy tín, *(một số ít từ các trường Cao đẳng, một số là nghệ nhân…)*. Trên 80% số lượng giảng viên có trình độ sau đại học *(trong đó có 2 tiến sĩ, 3 nghiên cứu sinh)*. Đội ngũ GVDN và cán bộ quản lý đủ điều kiện về năng lực chuyên môn và đạo đức phẩm chất nghề nghiệp đảm bảo tốt cho nhu cầu đào tạo của trường. Để nâng cao chất lượng giảng dạy, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề… Ban Giám hiệu Nhà trường đã kết hợp với Tổng cục dạy nghề đồng thời dựa trên nhu cầu thực tế của đội ngũ giảng viên đã áp dụng hình thức đào tạo bồi dưỡng, nâng cao kiến thức kỹ năng nghề cho giảng viên cả ở trong và ngoài nước *(Malaysia, Singapore, Úc, Nhật Bản…)* về một số lĩnh vực ngành nghề.

Bên cạnh đó, trường cũng đã thường xuyên tổ chức lên kế hoạch bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý ngay tại trường và một số tỉnh trong cả nước thông qua các khóa tập huấn. Các khóa học này đã vận dụng một cách linh hoạt kỹ năng giảng dạy và phối hợp phong phú các phương pháp dạy học kỹ thuật nghề nghiệp làm tích cực hóa tư duy, giải quyết các tình huống có vấn đề. Đồng thời phát triển khả năng thực hiện các kỹ năng thường xuyên xảy ra trong thực tế. Qua khóa học cũng giúp nâng cao về hiệu quả công tác quản lý trong Nhà trường.

Bồi dưỡng đạt chuẩn kỹ năng nghề và nghiệp vụ sư phạm dạy nghề cho các giảng viên đáp ứng nhu cầu đào tạo trong giai đoạn hiện nay.

Mặt khác trường đã quan tâm đầu tư cho công tác nghiên cứu khoa học do đó đã mang lại những kết quả tích cực trong thực tiễn. Trường đã có nhiều đề tài cấp trường có tính ứng dụng trong thực tế và hiện tại đang nghiên cứu 01 đề tài cấp Tỉnh.

Về đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý của trường đều bảo đảm đáp ứng nhu cầu thực hiện Đề án dạy nghề cho lao động nông thôn của Tổng cục dạy nghề *(theo Quyết định số 1956-QĐ/TTg của Thủ tướng chính phủ)*

Trường đã mở rộng hợp tác quốc tế với các nước tiên tiến trong khu vực như Singapore, Úc, Malaysia, Nhật Bản… để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên dạy nghề và cán bộ quản lý. Việc hội nhập quốc tế sâu, rộng tạo điều kiện thuận lợi cho dạy nghề tiếp cận với những kiến thức mới, công nghệ mới, mô hình dạy nghề hiện đại, mở rộng trao đổi kinh nghiệm, có cơ hội tiếp cận, thu hút các nguồn lực bên ngoài cho phát triển dạy nghề.

Từ những thành tích trường đã đạt được trong sự nghiệp đào tạo nghề thì uy tín và thương hiệu của Trường ngày càng được nâng cao. Thực tế đã có nhiều doanh nghiệp, khách sạn, nhà hàng đã đặt hàng tuyển dụng nhân sự như tập đoàn Vingroup, khách sạn Mường Thanh,… Để có được điều này là do đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý của trường đã có sự nỗ lực phấn đấu học tập, bồi dưỡng kiến thức, nâng cao tay nghề, nâng cao khả năng quản lý để truyền đạt cho người học, đồng thời tạo ra được những sản phẩm của công tác dạy nghề đảm bảo vững tay nghề khi các em ra trường và đóng góp công sức vào sự thành công của các doanh nghiệp, đơn vị tạo sự hài lòng, đánh giá cao và tin cậy của các doanh nghiệp đối với Nhà trường.

Từ thực tiễn trong quá trình đào tạo nghề có thể nói rằng đội ngũ GVDN và cán bộ quản lý của trường ngày càng được nâng cao về số lượng và chất lượng, bên cạnh đó cũng có những hạn chế nhất định, đây chính là cơ sở để đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao công tác phát triển đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý, góp phần vào hiện thực hóa những mục tiêu đã đề ra của Nhà trường trong thời gian sắp tới.

2. Những hạn chế

Một là: Trường vẫn còn 1 số ít giảng viên được đào tạo theo chương trình của các trường đại học, không thiết kế cho việc đào tạo để phục vụ công tác giảng dạy nghề, phần nhiều là kiến thức lý thuyết, nghiên cứu và lý luận; thời lượng dành cho thực hành ít. Vì vậy, khó khăn hơn cho các giảng viên này trong công tác dạy nghề.

Hai là: Bên cạnh các ngành nghề, lĩnh vực được bồi dưỡng, nâng cao kỹ năng nghề sát với tình hình thực tế thì vẫn còn một số chương trình môn học còn mang nặng tính lý thuyết hơn thực hành dẫn đến vận dụng vào công việc thực tế khó khăn hơn.

Ba là: Trường đã tổ chức bồi dưỡng đào tạo cho các giảng viên và cán bộ quản lý về nâng cao trình độ tiếng Anh và tin học trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế. Tuy nhiên vẫn còn một số ít giảng viên và cán bộ quản lý chưa sử dụng thành thạo ngoại ngữ, do đó ảnh hưởng nhất định tới việc khai thác tài liệu nước ngoài, nghiên cứu khoa học và các công tác khác.

Bốn là: Do một số giảng viên và cán bộ quản lý về tuổi đời và tuổi nghề còn trẻ nên vẫn còn thiếu kinh nghiệm thực tế trong giảng dạy và kỹ năng trong quản lý.

Năm là: Một số giảng viên của các ngành nghề và một số cán bộ quản lý đã được Nhà trường cử đi học tập ở nước ngoài như nước Úc, Malaysia, Singapore,… nhưng do thời gian học tập hơi ngắn nên tính hiệu quả chưa cao.

Sáu là: Công tác nghiên cứu khoa học trường đã rất chú trọng, tuy nhiên vẫn còn một số đề tài tính ứng dụng chưa cao.

Bảy là: Điều kiện nguồn kinh phí từ ngân sách Nhà nước chi cho công tác đào tạo, bồi dưỡng còn hạn hẹp ảnh hưởng không nhỏ đến công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý; các kế hoạch xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý còn chắp vá, thực hiện thiếu kiên quyết.

3. Các giải pháp và kiến nghị

Từ những hạn chế nêu trên chúng tôi xin được đưa ra các giải pháp nhằm phát triển đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý để Trường ngày càng phát triển hơn trong sự nghiệp đào tạo dạy nghề.

3.1. Hoàn thiện công tác hoạch định đội ngũ giảng viên dạy nghề

Hoạch định đội ngũ GVDN, phải dựa trên các căn cứ khoa học và mang tính thực tế đối với từng khoa, phòng. Công tác hoạch định đội ngũ GVDN tại trường cần làm rõ số lượng, yêu cầu về trình độ chuyên môn nghiệp vụ về lứa tuổi và giới tính, căn cứ vào nhu cầu và xu hướng thực tế để dự đoán số lượng sinh viên nhập học hằng năm và sinh viên cho từng khoa, của từng chuyên ngành đào tạo để làm cơ sở cho việc tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng trong từng giai đoạn phát triển của Nhà trường. Bên cạnh đó, thường xuyên và định kỳ kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện công tác hoạch định đội ngũ giảng viên.

3.2. Nâng cao kiến thức, chất lượng cho đội ngũ giảng viên dạy nghề

Phát triển đội ngũ GVDN là một trong những nhân tố quan trọng quyết định việc nâng cao chất lượng dạy và học và phát triển hệ thống dạy nghề tại Việt Nam hiện nay. Để có thể phát triển được đội ngũ GVDN vừa đảm bảo vững chắc lý thuyết, thành thạo và làm chủ thực hành là năng lực tối thiểu cần thiết cho giảng viên. Trên cơ sở bộ năng lực này, Trường CĐN DL-TM Nghệ An cần xây dựng giải pháp chiến lược phát triển đội ngũ của mình bằng cách kết hợp các loại hình đào tạo khác nhau để phát triển đội ngũ của mình.

3.3. Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng và tính cấp thiết tất yếu của công tác phát triển đội ngũ giảng viên trong lãnh đạo Nhà trường

Ban lãnh đạo Nhà trường cần xác định phương hướng thực hiện và triển khai sâu rộng dưới nhiều hình thức đa dạng phong phú cho giảng viên Nhà trường tìm hiểu, học tập các chủ trương, đường lối chính sách của Đảng, Nhà nước, ngành; làm cho các cấp uỷ Đảng, lãnh đạo các phòng, khoa trong Nhà trường coi trọng nhiệm vụ phát triển đội ngũ giảng viên. Lãnh đạo Nhà trường và các đơn vị chức năng phải tiếp thu và sử dụng chắt lọc những ý kiến đóng góp và góp ý của cán bộ, giảng viên trong xây dựng kế hoạch, định hướng phát triển cả về số lượng và chuyên môn nghiệp vụ của công tác này.

3.4. Tăng cường các nguồn lực phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề

Tăng cường các nguồn lực để phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề và cán bộ quản lý gồm: nguồn ngân sách Nhà nước, đóng góp của người học theo quy định của pháp luật, huy động các nguồn lực xã hội hoá, đầu tư của các tổ chức, cá nhân, doanh nghiệp trong nước, ngoài nước và các nguồn hợp pháp khác. Trong đó, Nhà nước giữ vai trò chủ đạo trong việc đảm bảo nguồn lực phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề cho toàn hệ thống (không phân biệt hình thức sở hữu).

3.5. Đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học

Tổ chức tập huấn, bồi dưỡng cho cán bộ, giáo viên kiến thức về lý luận nghiên cứu khoa học, về phản biện khoa học; đồng thời có hướng dẫn cụ thể về nội dung nghiên cứu theo các hướng: nghiên cứu ứng dụng trong công tác quản lý và phục vụ cho quá trình giảng dạy; nghiên cứu ứng dụng trực tiếp của quá trình đào tạo: mục tiêu, chương trình, nội dung và phương pháp dạy học…; nghiên cứu ứng dụng - triển khai trong các hoạt động thực tế;

3.6. Tăng cường hợp tác quốc tế trong việc phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề

Mở rộng quan hệ hợp tác với một số nước có lĩnh vực dạy nghề phát triển thông qua các hoạt động như hội nghị, hội thảo quốc tế, tham quan, khảo sát học tập kinh nghiệm... Tăng cường trao đổi, học tập kinh nghiệm về đào tạo giảng viên dạy nghề; tiến hành lựa chọn và thí điểm áp dụng các mô hình và chương trình đào tạo giảng viên dạy nghề tiên tiến.

3.7. Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý

Tiến hành rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp để làm cơ sở cho việc sắp xếp, bố trí lại đáp ứng yêu cầu đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đảm bảo chuẩn về trình độ. Thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ, đảm bảo mở rộng nguồn giới thiệu và luôn đảm bảo những cán bộ được đưa vào quy hoạch đều được trải qua quá trình tập sự, được đào tạo, bồi dưỡng; tiến hành đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho lực lượng kế cận trước khi bổ nhiệm. Xây dựng tiêu chuẩn quy hoạch và tiêu chuẩn bổ nhiệm rõ ràng, minh bạch. Trong đó có các tiêu chí về tầm nhìn, tư duy và kỹ năng lãnh đạo. Các tiêu chuẩn này cần được xây dựng khoa học.

3.8. Triển khai chuẩn cán bộ quản lý trong bổ nhiệm, đánh giá và đào tạo bồi dưỡng.

Làm căn cứ để cán bộ quản lý (CBQL) tự đánh giá để từ đó xây dựng kế hoạch học tập, rèn luyện, tự hoàn thiện bản thân. Làm căn cứ để cơ quan đánh giá xếp loại, phục vụ cho công tác sử dụng bổ nhiệm, miễn nhiệm, đào tạo, đào tạo lại.

3.9. Xây dựng và hoàn thiện chế độ, chính sách đối với đội ngũ CBQL

Trong dự toán ngân sách hằng năm cần ưu tiên tăng định mức chi ngân sách cho công tác đào tạo bồi dưỡng thường xuyên. Dành kinh phí hợp lý từ ngân sách và

sử dụng các nguồn khác để đào tạo, bồi dưỡng nâng chuẩn. Khuyến khích xã hội hóa trong công tác phát triển đội ngũ. Khuyến khích đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp giảng dạy, nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên để cải thiện chất lượng đào tạo. Xây dựng cơ chế, chính sách cụ thể để thu hút nhân tài, nhân lực chất lượng cao về làm việc. Chính sách thu hút không chỉ có ưu đãi bằng vật chất mà cần phải bao gồm cả về điều kiện làm việc, cơ hội phát triển, thăng tiến trong nghề nghiệp, hình thức tôn vinh... Phối hợp với tổ chức công đoàn chăm lo đời sống vật chất tinh thần cho cán bộ, công nhân viên chức và người lao động; chú trọng công tác xây dựng tập thể giáo viên đoàn kết, sáng tạo.

4. Một số kiến nghị

4.1. Đối với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Tăng cường công tác tuyên truyền về các chủ trương, chính sách dạy nghề và sớm ban hành bổ sung một số quy định, chế độ chính sách đãi ngộ phù hợp đối với giảng viên dạy nghề và cán bộ quản lý nói chung, các trường cao đẳng nghề nói riêng.

Có quy hoạch tổng thể về đào tạo, bồi dưỡng giảng viên cho các trường cao đẳng nghề để đảm bảo đáp ứng đủ nhu cầu về số lượng và chất lượng giảng viên cho các trường, nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nghề trong từng giai đoạn phát triển.

Có chính sách đầu tư trọng điểm cho các trường về cơ sở vật chất: Xây dựng cơ bản, trang thiết bị dạy nghề… để biến tiềm năng của các trường thành hiện thực trong việc thực hiện đào tạo nguồn nhân lực.

Tạo điều kiện cho Nhà trường mở rộng giao lưu, hợp tác quốc tế để tranh thủ học hỏi và tiếp cận sớm với công nghệ dạy nghề tiên tiến của thế giới.

4.2. Đối với Ủy ban Nhân dân tỉnh Nghệ An

Cần xây dựng, quy hoạch phát triển mạng lưới các cơ sở dạy nghề trên địa bàn tỉnh giai đoạn (2011 - 2020) phù hợp với yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực.

Cần xây dựng các chính sách hỗ trợ riêng của tỉnh cho các giáo viên dạy nghề được cử đi đào tạo, bồi dưỡng, nhất là đào tạo trình độ sau đại học). Thực hiện chính sách ưu đãi đặc biệt nhằm thu hút nghệ nhân, thợ bậc cao, học sinh - sinh viên tốt nghiệp loại giỏi tham gia công tác tào tạo nghề.

Cần tạo điều kiện hơn nữa về số lượng biên chế và cho quyền chủ động tuyển dụng giảng viên của Nhà trường về chuyên môn nghề nghiệp.

Tiếp tục củng cố và tăng cường bộ máy quản lý đào tạo nghề.

4.3. Đối với Trường Cao đẳng nghề DL-TM Nghệ An

Chỉ đạo sát sao việc thực hiện chiến lược phát triển Nhà trường đã được phê duyệt.

Ưu tiên hơn nữa cho công tác tuyển dụng, bồi dưỡng và sử dụng đúng khả năng đội ngũ giáo viên Nhà trường theo năng lực của mỗi cá nhân.

Tạo điều kiện có thể cho việc bồi dưỡng đội ngũ giảng viên trẻ. Có chính sách cụ thể để khuyến khích những thành tích tốt trong các lĩnh vực về phát triển đội ngũ giảng viên mà ta cần hướng tới như: Khả năng giảng dạy thực hành, học tập nâng cao trình độ ngoại ngữ…

Coi trọng việc không ngừng nâng cao đời sống cho cán bộ giảng viên, coi đó là đòn bẩy hiệu quả trong công tác xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên.

Tóm lại đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý là lực lượng quan trọng quyết định sự tồn tại và phát triển của Trường CĐN DL-TM Nghệ An. Trong bối cảnh đất nước có nhiều đổi mới, việc phát triển đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý theo hướng chuẩn hoá, bảo đảm đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, nâng cao chất lượng,

đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, lương tâm nghề nghiệp và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo, đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục trong công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước là vô cùng cần thiết.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hà An (2012), "*Giải pháp nào để phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề đến năm 2020?*", Tạp chí Khoa học dạy nghề.
2. Phạm Văn Chánh (2013), "*Một số vấn đề về kỹ năng thực hành nghề của giảng viên, giáo viên dạy nghề*", Tạp chí Giao thông vận tải.
3. Trần Bá Hoành (2006), "*Vấn đề giáo viên những nghiên cứu lý luận và thực tiễn*", NXB Đại học sư phạm.
4. Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2009), "*Giáo viên chất lượng cao trong thời đại ngày nay*", Tạp chí Giáo dục số 226
5. Quyết định số 630/QĐ-TTg của Thủ tướng chính phủ, "*Phê duyệt chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2011 - 2020*"
6. Phạm Xuân Thu (2012), "*Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề góp phần đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam*", Tạp chí Thanh niên Việt
7. Trần Lê Uyên (2013), "*Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường CĐN Đà Nẵng*", Luận văn thạc sĩ Quản trị kinh doanh, Đại học Đà Nẵng
8. www.iemh.edu.vn: Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý

CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG CỦA BỘ MÔN VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRƯỞNG BỘ MÔN

Trường CĐN DL-TM Nghệ An

Tóm tắt: *Tham luận tập trung nghiên cứu về tầm quan trọng và sự cần thiết phải nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn, đồng thời trên cơ sở nghiên cứu những hạn chế trong hoạt động của Bộ môn và Trưởng Bộ môn ở trường ĐH, CĐ hiện nay. Từ đó, đưa ra những giải pháp cần phải nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn.*

1. Trưởng Bộ môn - Bộ môn

Bộ môn là đơn vị chuyên môn về đào tạo, khoa học và công nghệ của một hoặc một số ngành, chuyên ngành đào tạo trực thuộc khoa trong trường đại học, cao đẳng (ĐH, CĐ). Trên cơ sở đề nghị của trưởng khoa, ý kiến tư vấn của Hội đồng khoa học - đào tạo và chấp thuận của Hội đồng trường, Hiệu trưởng quyết định việc thành lập, giải thể, sáp nhập, chia tách các Bộ môn và quyết định cụ thể về tổ chức và hoạt động của Bộ môn theo Quy chế tổ chức và hoạt động của Nhà trường. Như vậy, Bộ môn là đơn vị chuyên môn của trường đại học, cao đẳng dưới sự chỉ đạo trực tiếp của Trưởng khoa và Hiệu trưởng. Bộ môn có chức năng thực hiện công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học; trực tiếp quản lý giảng viên trong 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. Như vậy, ta có thể hiểu một cách hết sức thuần túy: 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. Sự cần thiết phải nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trường ĐH, CĐ.

Cần phải nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trường ĐH, CĐ là bởi những lý do sau:

2.1. Vai trò của Bộ môn và Trưởng Bộ môn trong trường ĐH, CĐ

Bộ môn là bộ phận chịu trách nhiệm về nội dung, chất lượng, tiến độ giảng dạy, học tập của một hoặc một số môn học trong chương trình đào tạo, kế hoạch giảng dạy chung của Nhà trường, của khoa. Xây dựng và hoàn thiện nội dung môn học, biên soạn giáo trình, tài liệu tham khảo liên quan đến nhóm môn học được trưởng khoa và hiệu trưởng Nhà trường giao. Nghiên cứu cải tiến phương pháp giảng dạy, kiểm tra, đánh giá, tổ chức các hoạt động học thuật nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. 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 đội ngũ giảng viên, cán bộ khoa học của Bộ môn, tham gia đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ khoa học của Bộ môn. Tổ chức đánh giá công tác quản lý, hoạt động đào tạo, hoạt động khoa học của Bộ môn, của khoa và của Nhà trường theo yêu cầu của hội đồng trường, hiệu trưởng, trưởng khoa.

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. 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.

2.2. 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 đào tạo

2.3. 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% giáo 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 phấn đấu đến năm 2020 có 25% giảng viên đại học và 8% giảng viên cao đẳng là tiến sĩ.

2.4. Những hạn chế hoạt động Bộ môn và của đội ngũ Trưởng Bộ môn trường ĐH, CĐ của nước ta hiện nay

*** Hạn chế của hoạt động Bộ môn:**

Công tác xây dựng Bộ môn vững mạnh vẫn chưa nhận được sự quan tâm đúng mức của các cấp trong Nhà trường nên các Bộ môn chưa phát huy được hết vai trò của mình.

Kế hoạch hoạt động Bộ môn xây dựng còn mang tính hình thức, chủ yếu làm việc theo chỉ đạo hướng dẫn từ cấp Khoa là chính. Nội dung sinh hoạt chuyên môn còn đơn giản chủ yếu là phân công giảng dạy, đánh giá, kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ của tháng hoặc học kỳ, sinh hoạt chuyên môn theo chuyên đề ít được thực hiện, dự giờ trao đổi chuyên môn rút kinh nghiệm mới chỉ tổ chức theo các đợt phát động thi đua của Nhà trường ví dụ như: thi giáo viên giỏi, chiến sĩ thi đua…

Công tác biên soạn đề cương môn học cho phù hợp với phương thức đào tạo của Nhà trường mặc dù đã thực hiện, nhưng thực sự vẫn chưa đưa lại hiệu quả cao, chưa thường xuyên cập nhật những nội dung, thông tin mới cho phù hợp với thực tiễn.

Tâm lý của các giảng viên trong Bộ môn tham gia vào việc trao đổi, đóng góp ý kiến hoặc rút kinh nghiệm trong công tác giảng dạy còn chưa nhiệt tình, các giảng viên còn nặng suy nghĩ ngại đi họp, ngại phát biểu, ngại đánh giá nên chất lượng các buổi sinh hoạt chuyên môn còn nhiều hạn chế, chưa có nhiều đóng góp có thể áp dụng hiệu quả trong giảng dạy thực tế.

Công tác đào tạo đội ngũ giảng viên trẻ vẫn còn nhiều bất cập, có những giảng viên trẻ vẫn chưa hứng thú với việc nâng cao trình độ chuyên môn của bản thân

*** Nguyên nhân hạn chế:**

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến thực trạng trên:

- Một số Trưởng Bộ môn chưa nhận thức rõ tầm quan trọng của mình, chưa có nhiều kinh nghiệm để xây dựng kế hoạch, nội dung, phương thức hoạt động ngắn hạn và dài hạn,

- Công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động Bộ môn trong Nhà trường có lúc chưa thường xuyên, chưa được chú trọng,

- Bộ môn và giảng viên ít có điều kiện, thời gian tham quan, học tập, trao đổi thực tế, chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của xã hội, sức ỳ trong bộ phận giảng viên còn lớn…

*** Hạn chế của đội ngũ Trưởng Bộ môn trường ĐH, CĐ ở nước ta hiện nay trên những nét chính sau:**

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.

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 các trường ĐH, CĐ là nhiệm vụ trọng tâm và phải được quan tâm hàng đầu.

3. Các giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn, phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trường ĐH, CĐ.

Thứ nhất: Nâng cao nhận thức cho các cấp quản lý về sự cần thiết của hoạt động Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trường ĐH, CĐ.

Các cấp quản lý trong Nhà trường phải nhận thức rõ vị trí, tầm quan trọng của Bộ môn, phải lấy Bộ môn làm trung tâm trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, coi Bộ môn là hạt nhân quan trọng nhất có tác động trực tiếp nhất, có tính chất quyết định trong việc nâng cao chất lượng đào tạo. Trong đó, đội ngũ Trưởng Bộ môn là lực lượng tiên phong hết sức quan trọng của 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 khoa của Nhà trường. Do đó, để thực hiện nhiệm vụ quan trọng trong chiến lược phát triển của trường ĐH, CĐ. Đặc biệt trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đại học hiện nay, việc phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn là một yêu cầu cấp thiết góp phần nâng cao tầm vóc, vị thế, năng lực, uy tín và chất lượng đào tạo của Nhà trường

Thứ hai: Làm tốt công tác quy hoạch đội ngũ Trưởng Bộ môn

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 Trưởng Bộ môn; thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ và công khai hóa công tác quy hoạch phát triển đội ngũ Trưởng 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 Trưởng 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. Củng 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 Trưởng Bộ môn

Để phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trường ĐH, CĐ một cách hiệu quả, cùng với việc tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng cần phải xây dựng cơ chế đánh giá và sàng lọc Trưởng Bộ môn. Cơ chế sàng lọc Trưởng 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 Trưởng Bộ môn cần đáp ứng sau một thời gian nhất định. Khi đánh giá Trưởng Bộ môn, cần chú ý thực hiện tốt các công việc sau:

- Thiết lập các chương trình đánh giá Trưởng Bộ môn. Một chương trình đánh giá Trưởng Bộ môn 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.
- Trưởng 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 Trưởng Bộ môn nói chung, việc lấy ý kiến phản hồi từ người học đối với hoạt động giảng dạy của Trưởng 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 Trưởng Bộ môn bao gồm:

- Nội dung và phương pháp giảng dạy của Trưởng Bộ môn.
- Tài liệu phục vụ giảng dạy và thời gian lên lớp của Trưởng Bộ môn.
- Trách nhiệm và sự nhiệt tình của Trưởng 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 giảng viên và Trưởng Bộ môn phát huy năng lực của mình

Để các giảng viên Bộ môn, Trưởng 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 trì 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 học.

Thứ sáu: Định kỳ rà soát, chuẩn hóa chương trình đào tạo, hoàn thiện hệ thống giáo trình mộn học, có lộ trình đổi mới phương pháp giảng dạy; tổ chức phân công giảng dạy, phụ trách môn học một cách cụ thể; khuyến khích áp dụng công nghệ vào giảng dạy; có chính sách khuyến khích giảng viên tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn. Nâng cao chất lượng họp chuyên môn; cải tiến cách thức và nội dung sinh hoạt chuyên môn đạt hiệu quả cao hơn

Thứ bảy: 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, dó 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

Nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn và Trưởng Bộ môn là phải thực hiện đồng bộ các giải pháp, chịu sự tác động từ nhiều khía cạnh, thực tế cho thấy trong thời gian gần đây hoạt động của các Bộ môn và Trưởng Bộ môn đã có những thay đổi tích cực. Tuy nhiên, muốn đạt được hiệu quả tốt trong công tác Bộ môn, 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 và hiệu quả hoạt động cho các Bộ môn chung và Trưởng Bộ môn nói riêng.

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRƯỞNG BỘ MÔN TRƯỜNG ĐẠI HỌC

TS. Nguyễn Như An
Khoa Giáo dục
Trường Đại học Vinh

Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn (TBM) trường đại học. Để làm rõ vấn đề này chúng ta cần xem xét đến các chủ thể phát triển đội ngũ TBM và các yếu tố khách quan, chủ quan cơ bản ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ TBM.

1. Chủ thể quản lý phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học

Việc phát triển đội ngũ TBM ở trường đại học (ĐH) do nhiều cấp thực hiện. Trong xu thế đổi mới căn bản công tác quản lý Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) hiện nay, các trường ĐH ngày càng được giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm nhiều hơn về quản trị nhân sự, tài chính, chất lượng đầu ra. Từ đó, tham gia vào phát triển đội ngũ TBM trường ĐH có nhiều chủ thể quản lý, với vai trò và trách nhiệm khác nhau.

1.1. Hiệu trưởng trường đại học

- Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ TBM của Nhà trường.
- Ban hành các quy định về nâng cao trình độ, thực hiện nghĩa vụ giảng dạy, NCKH và dịch vụ xã hội của đội ngũ TBM.
- Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ TBM của Nhà trường.
- Chăm lo đời sống vật chất, tinh thần của đội ngũ TBM Nhà trường.

1.2. Trưởng phòng chức năng trong trường đại học

- Tham mưu và giúp Hiệu trưởng trong việc xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ TBM của Nhà trường.
- Tham mưu và giúp Hiệu trưởng trong việc ban hành các quy định về nâng cao trình độ, thực hiện nghĩa vụ giảng dạy, NCKH và dịch vụ xã hội của đội ngũ TBM Nhà trường.
- Tham mưu và giúp Hiệu trưởng trong việc tổ chức bồi dưỡng đội ngũ TBM của Nhà trường.
- Tham mưu và giúp Hiệu trưởng trong việc chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho đội ngũ TBM của Nhà trường.
- Tham mưu và giúp Hiệu trưởng trong việc tổ chức bổ nhiệm, sử dụng, thi nâng ngạch cho đội ngũ TBM của Nhà trường.

1. 3. Trưởng khoa đào tạo

- Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ TBM của khoa/ngành.
- Tổ chức hoạt động giảng dạy, NCKH của đội ngũ TBM.
- Quản lý đội ngũ TBM của khoa.
- Xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống cho đội ngũ TBM của khoa.
- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ TBM của khoa.
- Tổ chức đánh giá đội ngũ TBM của khoa.

2. Yếu tố khách quan

2.1. Quá trình toàn cầu hóa, nền kinh tế tri thức và xã hội thông tin

Toàn cầu hóa và phát triển kinh tế tri thức đang diễn ra trên toàn thế giới. Để tham gia toàn cầu hóa một cách thuận lợi, mỗi quốc gia đều phải xây dựng và phát

triển kinh tế tri thức trong bối cảnh toàn cầu hóa, trước hết là nguồn lực con người. Trong nền kinh tế tri thức và xã hội thông tin, Nhà trường phải truyền đạt, hình thành cho người học phương pháp học tập, nghiên cứu và đòi hỏi mọi người phải học tập suốt đời. Sự phát triển của công nghệ thông tin (CNTT) và xu thế toàn cầu hóa đã làm cho các nền văn hóa xích lại gần nhau. Trong đó có sự hợp tác chia sẻ, nhưng cũng có đấu tranh lấn át, bài xích lẫn nhau, thậm chí làm mai một giá trị văn hóa tốt đẹp của các dân tộc. Do đó, mỗi người phải có vai trò bảo vệ và chống lại nguy cơ suy thoái văn hóa của quốc gia. Điều này đòi hỏi giáo dục phải hướng đến mục đích đào tạo người học theo 4 trụ cột mà UNESCO khuyến cáo: học để biết, học để làm, học để làm người và học để cùng chung sống.

Để thực hiện tốt điều này đòi hỏi Chính phủ phải có chính sách đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục (CBQLGD), giúp họ thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của mình trong bối cảnh mới. Đó là yếu tố có ảnh hưởng lớn đến công tác phát triển đội ngũ TBM.

2.2. Quan điểm của Đảng, Nhà nước về phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục

Trước hết, công tác tổ chức cán bộ là trách nhiệm của Đảng; Đảng lãnh đạo toàn diện công tác tổ chức cán bộ. Từ những quan điểm, đường lối, chỉ thị, nghị quyết của Đảng về công tác cán bộ, các cơ quan quản lý và cán bộ quản lý có được định hướng trong việc tuyển chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBQLGD.

Chỉ thị 40-CT/TW của Ban Bí thư TW Đảng nêu rõ: Tiến hành rà soát, sắp xếp lại đội ngũ nhà giáo, CBQLGD để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng bảo đảm đủ số lượng và cân đối về cơ cấu; nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức cho đội ngũ nhà giáo, CBQLGD... Chỉ thị cũng đã chỉ rõ: "Xây dựng đội ngũ nhà giáo và CBQLGD theo hướng chuẩn hóa, nâng cao chất lượng, đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, lương tâm nghề nghiệp và trình độ chuyên môn của nhà giáo, đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục trong công cuộc đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa (CNH-HĐH) đất nước" [1].

Nghị quyết Hội nghị lần thứ 3 BCH Trung ương Đảng khoá VIII về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh CNH - HĐH đất nước đã nêu rõ: "cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và chế độ, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng" và "Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất và năng lực là yếu tố quyết định chất lượng bộ máy Nhà nước".

Nội dung của Nghị quyết nêu lên vị trí, vai trò rất quan trọng và then chốt của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đối với việc xây dựng Đảng, xây dựng Nhà nước trong sạch vững mạnh; Đề cao trách nhiệm cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức phải phấn đấu vươn lên hơn nữa để đáp ứng đòi hỏi của sự nghiệp cách mạng.

Trong những năm qua, sự nghiệp GD&ĐT của nước ta đã thu được những thành tựu to lớn. Nhưng hiện nay sự nghiệp GD&ĐT đang đứng trước mâu thuẫn giữa yêu cầu phát triển nhanh về quy mô lớn với việc nâng cao chất lượng trong khi khả năng và điều kiện còn hạn chế. Nghị quyết cũng nêu: "Đổi mới cơ chế quản lý, bồi dưỡng cán bộ, sắp xếp chấn chỉnh và nâng cao năng lực của bộ máy quản lý GD&ĐT", là một trong những giải pháp chủ yếu cho sự phát triển GD&ĐT. Đây là yếu tố hết sức thuận lợi cho công tác phát triển đội ngũ TBM.

2.3. Quá trình chuyển đổi cơ chế quản lý từ cơ chế hành chính tập trung sang cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa

Nước ta chuyển từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung, quan liêu, bao cấp sang nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần, chấp nhận tự do cạnh tranh có sự điều tiết của Nhà nước theo định hướng XHCN. Để tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm, phát huy tính sáng tạo, nâng cao hiệu lực hiệu quả quản lý nhà nước, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 130/2005/NĐ-CP ngày 17/10/2005 quy định chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với cơ quan nhà nước và Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/04/2006; từ năm 2015 đến nay là Nghị định 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015, quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập. Yếu tố này cũng tác động mạnh đến phát triển đội ngũ TBM. Điều này đòi hỏi TBM phải nỗ lực phấn đấu phát triển năng lực lãnh đạo, quản lý của bản thân để có thể lãnh đạo, quản lý Bộ môn triển khai thực hiện quyền tự chủ của mình theo quy định của pháp luật, góp phần phát triển sự nghiệp giáo dục và hội nhập quốc tế.

2.4. Yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo

Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI đã khẳng định: Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, dân chủ hóa, xã hội hóa...; đổi mới cơ chế QLGD, phát triển đội ngũ giáo viên và CBQL GD.

Thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XI, Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI đã xác định rõ quan điểm chỉ đạo đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT: Đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT là đổi mới những vấn đề lớn, cốt lõi, cấp thiết, từ quan điểm, tư tưởng chỉ đạo đến mục tiêu, nội dung, phương pháp, cơ chế, chính sách, điều kiện bảo đảm thực hiện; đổi mới từ sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước đến hoạt động quản trị của các cơ sở GD&ĐT và việc tham gia của gia đình, cộng đồng, xã hội và bản thân người học; ... với mục tiêu: Tạo chuyển biến căn bản, mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả GD&ĐT; đáp ứng ngày càng tốt hơn công cuộc xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và nhu cầu học tập của nhân dân, ... Nghị quyết cũng đã chỉ rõ các giải pháp thực hiện: tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước đối với đổi mới GD&ĐT; tiếp tục đổi mới mạnh mẽ và đồng bộ các yếu tố cơ bản của GD&ĐT theo hướng coi trọng phát triển phẩm chất, năng lực của người học; đổi mới căn bản công tác quản lý giáo dục, đào tạo, bảo đảm dân chủ, thống nhất; tăng quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các cơ sở GD&ĐT; coi trọng quản lý chất lượng; phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý (CBQL), đáp ứng yêu cầu đổi mới GD&ĐT...[6]. Với mục tiêu chuyển đổi quá trình giáo dục từ trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học, hiện nay, Bộ GD&ĐT đang bước vào thực hiện Đề án đổi mới chương trình sách giáo khoa (SGK) sau năm 2015. Với định hướng một chương trình dạy phân hóa và tích hợp, chương trình chuẩn với khối kiến thức chuyên sâu của từng môn học để học sinh lựa chọn và dành một thời lượng nhất định cho giáo dục lịch sử văn hóa của mỗi địa phương; đa dạng hóa SGK và tài liệu dạy học.. đòi hỏi trình độ, năng lực của giáo viên và CBQL phải được nâng cao. Đây là yếu tố quan trọng ảnh hưởng lớn đến công tác phát triển đội ngũ TBM trường ĐH.

- Chính sách giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho trường đại học

Phân cấp quản lý giáo dục (QLGD) đang là xu hướng phổ biến hiện nay trên thế giới. Ở nước ta, phân cấp QLGD đang được Đảng, Nhà nước chỉ đạo triển khai theo hướng tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho địa phương và cơ sở giáo dục.

Nghị quyết Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI cũng đã chỉ rõ [6]: Xác định rõ trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước về GD&ĐT và trách nhiệm quản lý theo ngành, lãnh thổ của các bộ, ngành, địa phương; Phân định công tác quản lý nhà nước với quản trị của cơ sở GD&ĐT; Đẩy mạnh phân cấp, nâng cao trách nhiệm, tạo động lực và tính chủ động, sáng tạo của các cơ sở GD&ĐT. Tăng cường hiệu lực quản lý nhà nước, nhất là về chương trình, nội dung và chất lượng GD&ĐT đối với các cơ sở GD&ĐT của nước ngoài tại Việt Nam; Phát huy vai trò của CNTT và các thành tựu khoa học - công nghệ hiện đại trong quản lý nhà nước về GD, ĐT. Đây cũng là một yếu tố quan trọng cần phải tính đến trong công tác phát triển đội ngũ TBM.

Ngoài các yếu tố trên, các yếu tố sau đây cũng có ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ CBQL GD&ĐT:

- Nội dung, hình thức đào tạo, bồi dưỡng TBM;

- Chế độ chính sách, phụ cấp trách nhiệm thoả đáng cho TBM;

- Gắn kết quả bồi dưỡng với bố trí, sử dụng TBM.

1.3. Yếu tố chủ quan

- Nhận thức của CBQL cấp trên

Việc phát triển đội ngũ TBM phụ thuộc rất lớn vào nhận thức của CBQL các trường đại học. CBQL các trường đại học nhận thức được đầy đủ, sâu sắc về vị trí, vai trò quan trọng, quyết định chất lượng giáo dục và hiệu lực, hiệu quả quản lý Bộ môn của đội ngũ TBM thì họ sẽ quan tâm, tạo điều kiện thuận lợi và có cơ chế, chính sách tạo động lực làm việc giúp cho đội ngũ này phát huy tốt vai trò của mình.

- Nhu cầu khẳng định bản thân

Yêu cầu nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý và phẩm chất của người TBM không chỉ xuất phát từ đòi hỏi của các cơ quan quản lý cấp trên và xã hội, mà nó cũng bắt nguồn từ nhu cầu nội tại của bản thân người TBM. Vì vậy, yếu tố này cũng ảnh hưởng lớn đến công tác phát triển đội ngũ TBM.

Chính sách phân cấp, giao quyền tự chủ cho các trường đại học tạo điều kiện cho trường đại học được chủ động trong công tác quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL nói chung, TBM nói riêng. Nó đòi hỏi các trường phải ban hành các quyết định quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, và biên chế của bộ môn theo tinh thần tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm, giúp TBM phát huy tính chủ động, sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ được giao, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý và chất lượng đào tạo, NCKH của Nhà trường. Điều đó đòi hỏi, TBM phải nỗ lực phấn đấu phát triển năng lực lãnh đạo, quản lý của bản thân nhằm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ mới. Như vậy, ở đây nhu cầu được đào tạo, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của TBM được đặt lên hàng đầu. Đây cũng là một yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ TBM.

- Hoàn cảnh gia đình, sức khỏe của TBM

Các yếu tố như hoàn cảnh, điều kiện kinh tế gia đình, sức khỏe của bản thân TBM cũng có ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ TBM trường đại học.

Như vậy, công tác phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học chịu ảnh hưởng bởi chủ thể phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn: Hiệu trưởng, Trưởng khoa, Trưởng Bộ môn,…; các yếu tố khách quan và chủ quan. Việc xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn giúp các trường đại học có cơ sở đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn phù hợp, khả thi.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Bí thư TW Đảng. *Chỉ thị 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư về việc Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.*

2. Ban Cán sự Đảng Bộ GD-ĐT. Nghị quyết số 05-NQ/BCSĐ ngày 06/01/2010 của Ban Cán sự Đảng Bộ GD-ĐT về Đổi mới quản lý giáo dục đại học giai đoạn 2006-2020.

3. Bộ GD-ĐT. Đề án Đổi mới giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020, Hà Nội, 11/2005.

4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

5. Luật Giáo dục đại học. Luật số 08/2012/QH13.

6. Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI. Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 04/11/2013, về Đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT, 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.

7. Trần Khánh Đức (2010) Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI. NXB *Giáo dục Việt Nam*.

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRƯỞNG BỘ MÔN Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

ThS. Thái Văn An
Trưởng Bộ môn Hình Họa, khoa Mỹ thuật
Trường CĐ VHNT Nghệ An

Trường cao đẳng văn hóa nghệ thuật (CĐ VHNT) Nghệ An có bề dày truyền thống về đào tạo năng khiếu nghệ thuật. Trong đó có các Bộ môn đặc thù như; Âm nhạc, mỹ thuật, múa vv…Trải qua gần 50 năm xây dựng và phát triển, Nhà trường luôn đặt đội ngũ giảng viên lên hàng đầu, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn cho các giảng viên.

Trong bối cảnh giáo dục đại học chuyển mình như hôm nay, mục tiêu của Nhà trường là dần hoàn chỉnh nội dung, phương pháp sao cho phù hợp với xu thế chung của giáo dục đại học. Đó là dạy cái gì xã hội cần, dạy thế nào để đáp ứng với sự đổi mới của giáo dục phổ thông trong sự nghiệp cải cách giáo dục mới, tiến tới xây dựng được thương hiệu Nhà trường trong bối cảnh mà nền giáo dục đào tạo đứng trước nhiều vận hội và sự cạnh tranh khốc liệt.

Theo tôi bằng trực cảm của người đứng trên bục giảng và vai trò là Tổ trưởng chuyên môn về hình họa, tôi đưa ra 2 vấn đề chính và các giải pháp thực hiện. Đó là nội dung chương trình (của các Bộ môn) và chất lượng giảng viên.

Nội dung chương trình giảng dạy

Cần mạnh dạn nhìn thẳng vào vấn đề và đặt câu hỏi. Những tiến trình giảng dạy, các bài giảng của 3 Bộ môn (Hình họa, Trang trí, Lý luận) đã thực sự là những kiến thức mà giáo sinh cần chưa?

Với mục tiêu là đào tạo giáo viên nghệ thuật cho các trường phổ thông (tức là trang bị kiến thức nền tổng hợp về mỹ thuật và âm nhạc), trong nhiều năm qua chúng ta thường dạy cho sinh viên thường chú trọng vẽ. Đối với Bộ môn hình họa, học với thời lượng nhiều nhưng giảng dạy mang tính kỹ năng mà chưa quan tâm đến việc trang bị những kiến thức về thẩm mỹ rộng và toàn diện hơn đối với từng Bộ môn đó.

Đối với giảng viên

Nhìn vào chất lượng sinh viên của một trường, người ta đánh giá được trình độ của giảng viên.

Đối với Trường CĐ VHNT Nghệ An, phần lớn đội ngũ giảng viên được đào tạo bài bản, chính quy trong các trường nghệ thuật uy tín mang tính hàn lâm, đó là một thuận lợi lớn. Với yêu cầu nhiệm vụ mới thì sự vững vàng về chuyên môn là chưa đủ mà cần phải trau dồi thêm về lý luận sự kết hợp hài hòa giữa lý luận và chuyên môn (thực hành).

Để phát huy được chuyên môn cần phải kết hợp giữa các khoa, phòng. Giao kế hoạch sinh hoạt hàng tháng cho từng Bộ môn, trong đó tổ trưởng là người theo dõi về công tác giảng dạy của giảng viên và học tập của sinh viên. Duy trì họp Bộ môn nhằm mục đích đánh giá cái gì chưa được để khắc phục sửa chữa.

Tổ trưởng chuyên môn

- Có khả năng xây dựng kế hoạch;
- Điều hành tổ chức, hoạt động của tổ theo kế hoạch giáo dục, phân phối chương trình môn học của Bộ Giáo dục và Đào tạo và kế hoạch năm học của Nhà trường;

- Tổ chức bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên trong tổ;

- Đánh giá, xếp loại và đề xuất khen thưởng, kỉ luật giáo viên thuộc tổ mình quản lý.

Các nhiệm vụ chính

- Quản lý giảng dạy của giáo viên;

- Xây dựng Kế hoạch hoạt động chung của tổ theo tuần tháng, học kì và cả năm học nhằm thực hiện chương trình, kế hoạch dạy học và các hoạt động khác theo kế hoạch giáo dục, theo phân phối chương trình môn học của Bộ Giáo dục và Đào tạo và theo kế hoạch năm học của Nhà trường;

- Xây dựng Kế hoạch cụ thể về sử dụng đồ dùng dạy học, thiết bị dạy học đúng, đủ theo các tiết trong phân phối chương trình;

- Hướng dẫn xây dựng và quản lý việc kế hoạch cá nhân, soạn giảng của tổ viên;

- Tổ chức bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên trong tổ, giáo viên mới tuyển dụng *(đổi mới phương pháp dạy học; đổi mới kiểm tra, đánh giá; dạy học theo chuẩn kiến thức kĩ năng; sử dụng đồ dùng dạy học, thiết bị dạy học, ứng dụng CNTT trong dạy học góp phần đổi mới phương pháp dạy học, phương pháp kiểm tra, đánh giá)*;

- Điều hành hoạt động của tổ *(tổ chức các cuộc họp tổ theo định kì, quy định về hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ và các hoạt động giáo dục khác; lưu trữ hồ sơ của tổ; thực hiện báo cáo cho Hiệu trưởng theo quy định)*;

- Quản lý, kiểm tra việc thực hiện quy chế chuyên môn của giáo viên *(thực hiện hồ sơ chuyên môn; soạn giảng theo kế hoạch dạy học và phân phối chương trình, chuẩn kiến thức kĩ năng; ra đề kiểm tra, thực hiện việc cho điểm theo quy định)*.

VAI TRÒ CỦA BỘ MÔN TRONG VIỆC ĐỔI MỚI CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO THEO ĐỊNH HƯỚNG NGHỀ NGHIỆP ỨNG DỤNG Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG TẠI NGHỆ AN

Lê Tú Anh
Trường Đại học Kinh tế Nghệ An

Tóm tắt: *Trong bối cảnh nền giáo dục đang được xã hội hóa ngày càng cao, các trường đại học muốn tồn tại và phát triển phải không ngừng nâng cao năng lực cạnh tranh và khẳng định thương hiệu của mình. Để đạt được điều đó, đổi mới chương trình đào tạo theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng đang là một hướng đi đúng đắn, giúp họ tạo ra được nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Đóng vai trò hạt nhân, quyết định đến sự thành công của quá trình đổi mới này là các Bộ môn. Bài viết này sẽ giải thích cụ thể hơn về tính ưu việt của mô hình giáo dục đại học theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng và vai trò của Bộ môn trong bước đầu manh nha mô hình này đối với các trường đại học ở Nghệ An.*

1. Giới thiệu về mô hình giáo dục đại học theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng

Mô hình giáo dục đại học theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng (POHE) tại Việt Nam ra đời trong khuôn khổ đề án đổi mới giáo dục đại học giai đoạn 2006 - 2020 được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt trong nghị quyết 14/2005/NĐ-CP. Theo đó, Việt Nam sẽ chú trọng phát triển loại hình giáo dục theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng với mục tiêu biến nó thành xu thế phổ biến trong đào tạo đại học tại Việt Nam.

Mô hình giáo dục đại học theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng là một mô hình đào tạo mở và dựa vào năng lực. Nó bắt đầu bằng việc tạo lập mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo với các cơ sở sử dụng lao động hay thế giới nghề nghiệp thông qua điều tra thị trường lao động để xác định nhu cầu nhân lực cho từng ngành nghề cụ thể, trên cơ sở đó xây dựng hồ sơ năng lực thể hiện các phẩm chất nghề nghiệp cốt yếu mà các nhà tuyển dụng mong muốn đối với sinh viên tốt nghiệp khi ra trường. Dựa vào hồ sơ năng lực, các chương trình đào tạo sẽ được xây dựng.

Các phẩm chất nghề nghiệp của sinh viên khi ra trường bao gồm:

(1) Nghề nghiệp có tính thích ứng và phổ rộng: Sinh viên được trang bị những kiến thức và kĩ năng cập nhật nhất dựa vào những kết quả nghiên cứu, các công nghệ và tiến bộ kĩ thuật tiên tiến nhất trên thế giới;

(2) Có tính liên ngành: Sinh viên có khả năng tích hợp kiến thức, kĩ năng và thái độ để hoàn thành tốt công việc chuyên môn. Bên cạnh các năng lực chuyên môn họ còn được trang bị các kĩ năng "mềm" để có thể xử lý các tình huống phức tạp trong công việc;

(3) Ứng dụng khoa học kĩ thuật vào thực tiễn: Sinh viên có khả năng triển khai các nghiên cứu ứng dụng trong phạm vi chuyên môn của mình;

(4) Chuyển giao công nghệ và khả năng giải quyết vấn đề: Sinh viên có thể ứng dụng kiến thức và kĩ năng trong các tình huống nghề nghiệp khác nhau;

(5) Tính sáng tạo và phức tạp trong hành động: Sinh viên có khả năng sử dụng các chiến lược giải quyết vấn đề khác nhau trong các tình huống nghề nghiệp khác nhau;

(6) Làm việc theo cách giải quyết vấn đề: Sinh viên có khả năng xác định và phân tích các vấn đề phức tạp trong tình huống nghề nghiệp sử dụng các giải pháp chiến lược khác nhau;

(7) Được đào tạo để có các kĩ năng mềm như: Kĩ năng lập kế hoạch, kĩ năng quản lý, kĩ năng giao tiếp xã hội, thể hiện năng lực tiên phong trong lĩnh vực chuyên môn;

(8) Có khả năng tự thể hiện tư duy và hành động, làm việc một cách có tổ chức;

(9) Có tinh thần trách nhiệm với xã hội và sẵn sàng thay đổi khi cần thiết;

(10) Có khả năng học tập suốt đời, luôn biết cách cập nhật và mở mang hiểu biết vì sự tiến bộ của bản thân và của nhân loại.

Để sinh viên có thể tích lũy được các phẩm chất nghề nghiệp trên, chương trình đào tạo cần được xây dựng theo nguyên tắc chú trọng đào tạo cho người học đồng thời trên cả 3 khía cạnh: Kiến thức, kĩ năng và thái độ nghề nghiệp. Vì vậy, một trong những đặc trưng cơ bản của Đào tạo đại học theo định hướng ứng dụng nghề nghiệp là đổi mới "tam giác sư phạm truyền thống": Giảng viên trở thành người hướng dẫn hay người huấn luyện, tư vấn; sinh viên trở thành trung tâm học tập, chủ động, tự chịu trách nhiệm đối với việc học tập của riêng mình; nội dung học tập kết hợp nhuần nhuyễn giữa lý thuyết với thực hành trong đó tập trung vào thực hành nghề nghiệp của sinh viên.

2. Sự cần thiết phải đổi mới chương trình đào tạo đại học theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng tại các trường cao đẳng, đại học ở Nghệ An trong giai đoạn hiện nay

Trải qua một chặng đường dài phát triển, mặc dù đã đạt được nhiều thành tựu nhưng hệ thống giáo dục đại học của Việt Nam đến nay vẫn còn yếu kém và không theo kịp nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao của nền kinh tế. Phương pháp dạy - học lạc hậu với khối lượng kiến thức nặng nề, coi nhẹ phương pháp học, rèn luyện kĩ năng và thái độ đã làm cho chất lượng đào tạo thấp đi và nới rộng ra khoảng cách giữa những gì mà thị trường lao động cần với sản phẩm mà các cơ sở đào tạo có thể cung cấp. Đó là nguyên nhân cơ bản dẫn đến một bộ phận không nhỏ sinh viên ra trường khó tiếp cận được thị trường lao động và các cơ sở sử dụng lao động phải đào tạo lại hoặc đào tạo tại chỗ sinh viên mới tốt nghiệp sau khi được tuyển dụng. Thực trạng này có thể khắc phục được nếu chương trình đào tạo được đổi mới theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng. Một vài điểm khác biệt sau đây giữa mô hình giáo dục đại học truyền thống và mô hình giáo dục đại học theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng sẽ là minh chứng cho nhận định này.

Một số điểm khác biệt giữa giáo dục đại học truyền thống và giáo dục đại học theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng

Tiêu chí	Đào tạo theo định hướng giáo dục nghề nghiệp	Đào tạo truyền thống
Tiếp cận giáo đục	Định hướng đầu ra	Định hướng đầu vào
Phương pháp sư phạm	Tiếp cận năng lực	Tiếp cận nội dung
Trung tâm của quá trình dạy học	Sinh viên	Giảng viên
Sự tham gia của thế giới nghề nghiệp vào quá trình đào tạo	Bắt buộc	Không bắt buộc
Xây dựng chương trình	Dựa vào nhu cầu của thế	Không dựa vào nhu cầu

đào tạo	giới nghề nghiệp, có sự tham gia của thế giới nghề nghiệp	của thế giới nghề nghiệp, không kết nối với thế giới nghề nghiệp
Xác định mục tiêu học tập, chuẩn đầu ra	Dựa vào hồ sơ năng lực là kết quả điều tra thế giới nghề nghiệp	Do Nhà trường xây dựng, không dựa vào kết quả điều tra thế giới nghề nghiệp
Phương pháp dạy học và đánh giá kết quả học tập	Dựa vào năng lực, có sự tham gia thường xuyên của thế giới nghề nghiệp	Dựa vào truyền thụ kiến thức, không có sự tham gia thường xuyên của thế giới nghề nghiệp
Chương trình đào tạo	Mở, linh hoạt và luôn được cập nhật với thay đổi của thị trường lao động	Cứng nhắc, ít thay đổi, được chuẩn hóa thành khung chương trình cho các nhóm ngành đào tạo
Nghiên cứu của giảng viên và sinh viên	Có tính ứng dụng cao, nhằm giải quyết các vấn đề của thế giới nghề nghiệp	Nghiên cứu ít gắn với nhu cầu của thế giới nghề nghiệp
Môi trường học tập	Đa dạng, cởi mở, thân thiện, chú trọng rèn luyện kĩ năng, trong điều kiện Nhà trường và tại thế giới nghề nghiệp	Chủ yếu tổ chức dạy và học trong điều kiện Nhà trường

Với những khác biệt có tính ưu việt như trên, trường đại học nào áp dụng mô hình đào tạo theo định hướng nghề nghiệp sẽ là trường có tỉ lệ sinh viên tìm được việc làm ngay sau khi tốt nghiệp cao, và cộng đồng doanh nghiệp không cần phải đào tạo thêm hoặc đào tạo lại nguồn nhân lực này. Thương hiệu của trường đại học từ đó sẽ được xây dựng vững chắc, giúp trường không những tồn tại và còn tăng cường được năng lực cạnh tranh với các trường đại học khác trong cùng lĩnh vực đào tạo. Hơn nữa, nó cũng hoàn toàn phù hợp với quan điểm đổi mới giáo dục của Chính phủ được nêu rõ trong Nghị quyết 29/NQ/TW: "... *Đổi mới chương trình nhằm phát triển năng lực và phẩm chất người học, hài hòa đức, trí, thể, mĩ; dạy người, dạy chữ và dạy nghề. Đổi mới nội dung giáo dục theo hướng tinh giản, hiện đại, thiết thực, phù hợp với lứa tuổi, trình độ và ngành nghề; tăng thực hành, vận dụng kiến thức vào thực tiễn*".

Đặt trong bối cảnh nền giáo dục đang xã hội hóa ngày càng cao, tính cạnh tranh ngày càng khốc liệt, lượng hồ sơ tuyển sinh vào các trường có xu hướng giảm trong những năm gần đây, thì nhu cầu áp dụng mô hình đào tạo này ở các trường đại học, cao đẳng ở Nghệ An đang là một nhu cầu tất yếu và cấp bách.

3. Vai trò của Bộ môn trong việc đổi mới chương trình đào tạo theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng tại các trường đại học, cao đẳng ở Nghệ An

Theo Điều lệ trường đại học, Bộ môn là đơn vị chuyên môn thuộc khoa trong trường đại học. Bộ môn có các nhiệm vụ sau đây:

a) 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;

b) 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;

c) 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;

d) 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;

đ) 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;

e) 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."

Như vậy, với những nhiệm vụ trên, nếu đổi mới chương trình đào tạo theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng thì Bộ môn sẽ là bộ phận nòng cốt có vai trò quyết định. Bởi đó là nơi quản lý trực tiếp nội dung học tập và giảng viên - hai yếu tố trong "tam giác sư phạm truyền thống" cần thay đổi về chất.

Ngoại trừ Trường Đại học Vinh đã xây dựng chương trình đào tạo đại học định hướng nghề nghiệp ứng dụng *(chương trình nằm trong dự án giáo dục đại học Việt Nam - Hà Lan)*, thì các trường đại học, cao đẳng còn lại ở Nghệ An đều đang đào tạo theo mô hình truyền thống. Câu chuyện đổi mới chương trình đào tạo, không phải là câu chuyện một sớm một chiều, nhất là khi hướng đi này còn khá mới mẻ và còn tồn tại khoảng cách khá lớn giữa các cơ sở sử dụng lao động với các trường. Tuy nhiên, vì là một nhu cầu tất yếu và cấp bách nên bản thân các trường cần nhanh chóng có sự chuyển mình để tạo nền tảng cho sự đổi mới trong tương lai gần. Trong đó, quan trọng nhất là các Bộ môn thuộc các khoa của các trường cần phải nhận thức đúng đắn những ưu việt của Giáo dục đại học theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng và vai trò của mình trong quá trình xây dựng, phát triển mô hình này. Chỉ khi thực hiện được điều đó, mỗi Bộ môn mới có động lực thay đổi nội dung học tập và giảng viên theo hướng tích cực cho sự đổi mới. Một số đề xuất đối với các Bộ môn nhằm hướng tới xây dựng mô hình đào tạo đại học theo định hướng nghề nghiệp, ứng dụng như sau:

(1) Thay đổi nội dung các học phần theo hướng bổ sung các học phần, nội dung có tính chất thực hành thực tập, loại bỏ bớt các nội dung lý thuyết đã lỗi thời và lạc hậu.

(2) Thay đổi phương pháp giảng dạy nhằm phát triển năng lực và kĩ năng của sinh viên. Giảng viên phải thiết kế được các phương pháp giảng dạy khuyến khích người học sử dụng những kiến thức đã học trước đó vào việc hình thành và xây dựng những kiến thức mới. Đồng thời, phương pháp giảng dạy cũng phải tạo cho sinh viên cơ hội áp dụng nhiều nhất có thể được những điều đã được học để giải quyết những vấn đề cụ thể của thực tiễn hoặc vào những tình huống thực tiễn mới một cách chủ động, tích cực.

(3) Chủ động tạo mối liên kết với các doanh nghiệp - đơn vị sử dụng lao động thông qua việc tổ chức hội thảo, tọa đàm theo chủ đề. Mời các doanh nghiệp tham gia góp ý sửa đổi nội dung các học phần theo hướng tăng cường thực hành, đồng thời tham gia giảng dạy một số chuyên đề có tính ứng dụng cao trong thực tiễn.

(4) Thay đổi cách đánh giá kết quả học tập của sinh viên dựa vào năng lực, có nghĩa là sinh viên phải đảm bảo đủ yêu cầu cả về kiến thức, kĩ năng và thái độ. Người đánh giá ngoài giảng viên còn có thể là chuyên gia từ thị trường lao động nếu, sinh viên (phương pháp đánh giá chéo) phụ thuộc vào phương pháp giảng dạy áp dụng.

(5) Tiếp tục nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên cả về lý thuyết và thực hành. Tổ chức các đợt thực tế để tạo điều kiện cho giảng viên bổ sung, tích lũy kinh nghiệm thực hành nghề nghiệp.

4. Kết luận

Đổi mới giáo dục đại học theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng là một xu thế tất yếu của thời đại. Để đảm bảo tồn tại và phát triển, mỗi trường đại học dù sớm hay muộn đều phải vận động thay đổi theo mô hình này. Trong quá trình thay đổi đó, Bộ môn sẽ đóng vai trò là hạt nhân và yếu tố quyết định sự thành công của nó. Vì vậy, ngay ở thời điểm hiện tại, mỗi Bộ môn của các khoa ở các trường đại học, cao đẳng của Nghệ An cần chủ động chuyển mình sớm về nội dung học tập, phương pháp giảng dạy và đội ngũ giảng viên để thúc đẩy nhanh quá trình đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo trong tương lai.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] TS. Đồng Xuân Đảm, *Vai trò của Bộ môn đối với sự phát triển và đổi mới phương pháp giảng dạy chương trình POHE tại Khoa Du lịch và Khách sạn, Đại học Kinh tế Quốc dân*, Kỷ yếu hội thảo khoa học "Tăng cường năng lực và vai trò của Bộ môn, đáp ứng yêu cầu phát triển Trường đại học Kinh tế quốc dân thành đại học định hướng nghiên cứu, 2013.

[2] TS. Bùi Tín Nghị, ThS. Đinh Đức Thịnh, *Giáo dục đại học theo định hướng nghề nghiệp và khuyến nghị với Học viện Ngân hàng*, Tạp chí Khoa học và Đào tạo Ngân hàng số 168, 2015.

[3] Dự án phát triển giáo dục đại học theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng (POHE) ở Việt Nam giai đoạn 2, *Phát triển chương trình đào tạo đại học định hướng nghề nghiệp ứng dụng - Tài liệu cơ bản*, NXB. Đại học sư phạm, 2016.

[4] Điều lệ trường đại học, Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ban hành ngày 10 tháng 12 năm 2014.

ĐẨY MẠNH CÁC HOẠT ĐỘNG KHOA HỌC NHẰM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG VÀ VAI TRÒ CỦA BỘ MÔN TRONG ĐÀO TẠO Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC

PGS.TS. Hoàng Trọng Canh
Trưởng Bộ môn Ngôn ngữ
Trường Đại học Vinh

Tóm tắt: *Trên cơ sở nhận thức vai trò quan trọng và tác động sâu sắc của hoạt động nghiên cứu khoa học đối với giảng dạy và chất lượng đội ngũ của Bộ môn ở trường đại học, trong bài viết này chúng tôi nêu một số suy nghĩ về các hình thức hoạt động khoa học mà Bộ môn ở trường đại học cần tổ chức. Các hình thức hoạt động đó đã được Bộ môn Ngôn ngữ khoa Sư phạm Ngữ văn trải nghiệm trong những năm qua mà chúng tôi thấy nó đã góp phần tích cực trong việc nâng cao chất lượng chuyên môn của đội ngũ và vị thế, vai trò của Bộ môn trong đào tạo đại học và sau đại học ở trường Đại học Vinh.*

1. Đặt vấn đề

Bộ môn là đơn vị chuyên môn cấp cơ sở của trường đại học, cao đẳng (ĐH, CĐ) bao gồm các giảng viên cùng thực hiện công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học (NCKH) theo những lĩnh vực chuyên môn khoa học nhất định. Do tính đặc thù của đơn vị chuyên môn cấp cơ sở ở trường đại học, hoạt động chuyên môn của Bộ môn không chỉ là đào tạo mà còn cả NCKH. Hai nhiệm vụ này không tách rời nhau, chúng tác động đến nhau. Có thể xem hoạt động đào tạo là nhiệm vụ chính, quan trọng nhất của giảng viên cũng như của Bộ môn ở đại học, song hoạt động và kết quả NCKH lại là nhân tố có tính quyết định đến chất lượng chuyên môn của công tác đào tạo trong Nhà trường. Cũng như đối với hoạt động giảng dạy, đào tạo, Bộ môn là đơn vị cơ sở đưa ra định hướng, xác định các nội dung, tổ chức các hoạt động khoa học và sử dụng kết quả của nó phục vụ công tác giảng dạy, nâng cao chất lượng đào tạo đại học và sau đại học ở trường đại học. Trong đó, Trưởng Bộ môn là người đóng vai trò quan trọng, tiên phong và tổ chức các hoạt động khoa học đối với Bộ môn. Với nhận thức như vậy, trong bài viết này chúng tôi nêu một số suy nghĩ về các hình thức hoạt động khoa học mà Bộ môn ở trường đại học cần tổ chức. Các hình thức hoạt động đó đã được Bộ môn Ngôn ngữ khoa Sư phạm Ngữ văn trải nghiệm trong những năm qua mà chúng tôi thấy nó đã góp phần tích cực trong việc nâng cao chất lượng chuyên môn của đội ngũ và vị thế, vai trò của Bộ môn trong đào tạo đại học và sau đại học ở trường Đại học Vinh.

2. Các hoạt động khoa học chủ yếu, thường xuyên của Bộ môn

Nhiệm vụ của Bộ môn ở trường đại học về đào tạo và nghiên cứu khoa học được Bộ giáo dục và Đào tạo quy định và được các trường đại học cụ thể hóa theo đặc điểm của trường mình. Là một Bộ môn đảm nhiệm nhiệm vụ đào tạo nhiều cấp (đại học, sau đại học) nên hoạt động chuyên môn và khoa học của Bộ môn Ngôn ngữ Khoa Sư phạm Ngữ văn, Trường Đại học Vinh cũng có nhiều hình thức khác nhau để phục vụ tích cực hiệu quả cho đào tạo và nâng cao trình độ chuyên môn của đội ngũ Bộ môn.

2.1. Tổ chức các hoạt động seminar với hình thức, quy mô thích hợp, nội dung gắn với từng yêu cầu đào tạo chuyên môn

Tùy theo từng nhiệm vụ chuyên môn, trong từng thời điểm của quá trình đào tạo, Bộ môn phải chủ động xác định các nội dung khoa học cần seminar, lên kế hoạch

và tổ chức thực hiện một cách chủ động. Đây cũng là hoạt động thể hiện tính độc lập và vai trò của Bộ môn ở trường đại học. Nếu như các hoạt động chuyên môn đào tạo thường có tính tuân thủ, thực hiện theo nội dung môn học và lịch trình đã được Trường sắp xếp quy định sẵn, vai trò chủ động của Bộ môn chỉ là phân công người giảng dạy từng môn học thì đối với hoạt động khoa học, Bộ môn lại thường đóng vai trò chủ động và độc lập về thời gian, hình thức tiến hành và nội dung cần seminar. Đây cũng là hoạt động diễn ra thường xuyên, nhiều nhất ở mỗi Bộ môn.

Các nội dung seminar mà Bộ môn thường tiến hành là: thảo luận về một nội dung, một vấn đề mới, khó mà giới nghiên cứu chưa có sự thống nhất trong đánh giá nhưng đã hoặc sắp đưa vào dạy ở một môn học của một chương trình đào tạo cụ thể trong trường mình. Ví dụ, vấn đề "Hiện tượng chuyển loại của từ" (trong môn Từ vựng tiếng Việt); "Quan niệm về từ Hán Việt" (trong chuyên đề cao học: Từ Hán Việt); "Vấn đề thanh điệu, lai nguyên của các phụ âm dùng trong các phương ngữ" (trong chuyên đề ở học phần tiến sĩ: Mấy vấn đề về lịch sử ngữ âm tiếng Việt);… Các nội dung cụ thể đưa ra seminar thuộc loại này thường do các Trưởng Bộ môn và giảng viên phụ trách môn học đề nghị Bộ môn tiến hành vào một thời điểm thích hợp. Hình thức seminar thường là người phụ trách môn học trình bày báo cáo, các giảng viên trong Bộ môn nghe và trao đổi về học thuật, Trưởng Bộ môn tổng kết kết luận. Muốn seminar có chất lượng thì Trưởng Bộ môn phải giao cho các giảng viên đọc báo cáo và các tài liệu liên quan và suy nghĩ trước vấn đề, thời gian chuẩn bị ít nhất phải một tuần.

Một trong những hình thức hoạt động khoa học khác mà Bộ môn tổ chức có kết quả tác động rõ rệt đến chất lượng đào tạo sau đại học và nâng cao trình độ của giảng viên là seminar luận án tiến sĩ. Cho đến nay Bộ môn Ngôn ngữ học trường Đại học Vinh đã đào tạo hướng dẫn cho 31 nghiên cứu sinh bảo vệ thành công luận án tiến sĩ Ngôn ngữ học tại cơ sở Đại học Vinh. Kết quả đó có được một phần là có công của tập thể Bộ môn trong việc tổ chức các hoạt động khoa học, seminar luận án. Ngoài việc tổ chức seminar thảo luận các chuyên đề, các nội dung khoa học cụ thể cho nghiên cứu sinh, hoặc nghe, thảo luận các nội dung khoa chọc do nghiên cứu sinh trình bày có tính định kì, Bộ môn thường rất chú trọng đến hoạt động seminar toàn bộ luận án trước khi luận án đủ điều kiện bảo vệ ở cấp cơ sở. Trước khi luận án của nghiên cứu sinh được đưa ra seminar trước Bộ môn, Trưởng Bộ môn thường giao luận án cho nhiều giảng viên trong Bộ môn và mời một số chuyên gia ngoài Bộ môn đọc trước. Thời gian dành cho giảng viên và chuyên gia đọc, viết nhận xét về luận án thường phải vài tuần. Nên buổi seminar luận án do Bộ môn tổ chức sau đó (có mặt của các chuyên gia được mời đọc) thường rất hiệu quả. Kết quả của seminar giúp ích nhiều cho NCS và giảng viên hướng dẫn trong việc điều chỉnh, nâng cao chất lượng của luận án. Luận án chỉ được đề nghị bảo vệ chính thức ở cấp Bộ môn sau khi đã được Bộ môn seminar; nội dung và hình thức được sửa chữa theo ý kiến của Bộ môn. Một luận án có thể phải được seminar nhiều lần, cách thức tổ chức lần sau không thay đổi; chỉ đến khi nào luận án đạt yêu cầu theo kết luận của Bộ môn và ý kiến chuyên gia thì mới được đề nghị trường làm các thủ tục cho phép bảo vệ chính thức ở Bộ môn. Do cách làm như vậy nên các luận án tiến sĩ ngôn ngữ khi được bảo vệ trước hội đồng theo quyết định của Trường Đại học Vinh thường được hội đồng đánh giá tốt. Cùng với các hội đồng chấm luận văn cao học, chất lượng bảo vệ của các luận án tiến sĩ ngôn ngữ tại Trường Đại học Vinh đã được các nhà khoa học, các chuyên gia trong ngành ghi nhận. Nhiều chuyên gia tại Viện Ngôn ngữ học, Trường Đại học Quốc gia Hà Nội, Hội Ngôn ngữ

học Việt Nam đánh giá Trường Đại học Vinh là một trong 3 trung tâm đào tạo sau đại học ngành ngôn ngữ chất lượng của cả nước. Các sinh hoạt seminar khoa học như vậy không chỉ giúp ích cho NCS và giảng viên hướng dẫn mà các giảng viên khác cũng được nâng cao trình độ, am hiểu sâu hơn về một vấn đề cụ thể cũng như rút ra được cho mình kinh nghiệm về hướng dẫn khoa học. Rõ ràng, hoạt động khoa học này đã có tác động tích cực đến công tác đào tạo sau đại học và nâng cao trình độ chuyên môn của giảng viên.

2.2. Bộ môn đóng vai trò định hướng, tập hợp các giảng viên thực hiện các đề tài mang tính tập thể theo các địa hạt nghiên cứu riêng tạo nên dấu ấn của một nhóm khoa học, của một địa phương trong cả nước

Như ta thấy, ở các trường đại học, mỗi giảng viên có thể tự xác định đề tài và hướng nghiên cứu của riêng mình. Song nếu được tổ chức tốt thì tập thể - mà nòng cốt là Bộ môn có thể có một định hướng nghiên cứu chung và kết quả có thể tạo nên một địa hạt, một khuynh hướng nghiên cứu được ghi nhận trong ngành khoa học.

Như đã nói, các hoạt động NCKH có thể do các cá nhân độc lập thực hiện nhưng muốn tạo nên một địa hạt nghiên cứu riêng thu được kết qua sâu rộng, được giới ngành khoa học ghi nhận thì phải có nhiều người cùng tham gia. Do vậy, vai trò của Bộ môn trong việc hình thành nhóm nghiên cứu theo những địa hạt riêng là rất quan trọng. Ý thức về vai trò của Bộ môn như vậy nên trong nhiều năm qua, Bộ môn Ngôn ngữ khoa Sư phạm Ngữ văn Trường Đại học Vinh đã tập hợp các giảng viên trong Bộ môn thực hiện các nghiên cứu khoa học theo mảng đề tài chung. Bộ môn phải có định hướng về hoạt động khoa học, như dựa vào lợi thế, thế mạnh của Bộ môn về đội ngũ, chuyên gia, về địa bàn, đối tượng nghiên cứu,…để đề xuất, thảo luận các hướng nghiên cứu, các đề tài phù hợp mà Bộ môn có thế mạnh. Đây là hoạt động mà Bộ môn Ngôn ngữ chúng tôi đã thực hiện có kết quả. Trong những năm vừa qua, một số công trình mang tính tập thể Bộ môn đi theo định hướng tập trung nghiên cứu phương ngữ nói chung, phương ngữ Nghệ Tĩnh nói riêng và vấn đề thành ngữ, tục ngữ trong hành chức đã được thực hiện. Vì thế cho đến nay có nhiều công trình của Bộ môn đã thành công, như 2 đề tài Nafosted đã được nghiệm thu (*Nghiên cứu thành ngữ, tục ngữ Việt Nam dưới góc nhìn ngữ nghĩa - ngữ dụng - văn hóa (trên tư liệu truyện ngắn, tiểu thuyết)* và *Nghiên cứu từ ngữ và văn hóa nghề biển Thanh - Nghệ Tĩnh)*; đã biên soạn xuất bản 2 cuốn *Từ điển tiếng địa phương Nghệ Tĩnh* và *Từ điển thành ngữ, tục ngữ Việt Nam trong hành chức* và 4 chuyên luận khác đã được xuất bản về hai mảng đề tài này.

Không những kết quả của hoạt động nghiên cứu mang tính tập thể Bộ môn theo định hướng chung đã được công bố dưới dạng các sản phẩm thành văn mà kết quả của hoạt động NCKH như vậy cũng đã tác động rõ rệt đến công tác đào tạo. Cho đến nay, ngoài nhiều luận văn cao học ngôn ngữ nghiên cứu các vấn đề thuộc phương ngữ và thành ngữ, tục ngữ do các giảng viên trong Bộ môn hướng dẫn đã bảo vệ thành công, các giảng viên trong Bộ môn còn đã hướng dẫn bảo vệ thành công 6 luận án tiến sĩ là đề tài nghiên cứu phương ngữ và nghiên cứu thành ngữ, tục ngữ; hiện có 2 luận án tiến sĩ đang thực hiện cũng tập trung vào mảng đề tài này. Như vậy có thể thấy, hoạt động khoa học chung của Bộ môn trong nghiên cứu khoa học không chỉ tạo ra sản phẩm khoa học mang dấu ấn tập thể mà còn khích lệ, động viên, tác động tích cực đến hoạt động khoa học của cá nhân. Đối với hoạt động đào tạo, Kết quả hoạt động khoa học đã có tác động tích cực đến việc nâng cao chất lượng đào tạo và trình độ chuyên môn của đội ngũ giáo viên.

2.3. Bộ môn tổ chức, đôn đốc các giảng viên tích cực viết bài cho tạp chí chuyên ngành, tham gia các hội thảo khoa học

Đối với các hội thảo khoa học quốc tế, quốc gia của ngành hoặc các ngành có liên quan về khoa học được tổ chức *(như Nghiên cứu và giảng dạy ngôn ngữ và tiếng Việt; Giữ gìn sự trong sáng của tiếng Việt; Chữ viết và chính tả tiếng Việt; Nghiên cứu ngôn ngữ và văn hóa vùng; Nghiên cứu và giảng dạy Việt Nam học;...)* Bộ môn đều gửi thông báo đến từng giảng viên, nghiên cứu sinh của Bộ môn toàn văn thông báo của hội thảo. Bộ môn tiến hành thảo luận tập thể về đề tài, các nội dung, định hướng viết bài; đôn đốc nhắc nhở, động viên từng cá nhân gửi bài đúng hạn. Vì thế, hàng năm, không có hội thảo khoa học nào của ngành hoặc liên ngành nào được tổ chức mà Bộ môn Ngôn ngữ Trường Đại học Vinh lại không có nhiều giảng viên và học viên sau đại học tham gia. Những hội thảo khoa học có thời gian tổ chức mà Bộ môn vướng bận các công việc chuyên môn ở trường thì Bộ môn phân công cán bộ trong Bộ môn đại diện cho tập thể đến dự. Ngoài việc viết báo cáo tham gia các hội thảo khoa học, Bộ môn còn thảo luận đề tài, định hướng viết bài cho tạp chí chuyên ngành. Do được tổ chức và định hướng viết bài nên tạp chí *Ngôn ngữ* - tạp chí danh tiếng nhất của ngành ngôn ngữ học Việt Nam đã lần lượt đăng các bài nghiên cứu của các giảng viên trong Bộ môn. Các báo cáo khoa học, các bài viết đăng tạp chí như vậy mang tên cá nhân nhưng luôn có dấu ấn về sự tác động tích cực của Bộ môn. Và, dĩ nhiên, kết quả nghiên cứu ấy sẽ có tác động trực tiếp đến đào tạo, góp phần làm cho chất lượng giảng dạy chuyên môn của các môn học tốt hơn.

3. Kết luận

Trên đây chúng tôi đã nêu một số hoạt động khoa học thường xuyên của Bộ môn Ngôn ngữ ở Trường Đại học Vinh; đó là tổ chức nhiều hoạt động seminar theo chuyên đề, theo chương trình môn học, theo từng luận án; tổ chức các hoạt động NCKH theo mảng đề tài tập thể và khuynh hướng nghiên cứu riêng của Bộ môn dựa trên lợi thế của đội ngũ và địa bàn nghiên cứu; đẩy mạnh các NCKH, tích cực tham gia các hội thảo khoa học, viết bài cho tạp chí dưới sự tổ chức, động viên khích lệ của tập thể. Các hoạt động khoa học đó đã tạo ra các sản phẩm khoa học, là các chuyên luận, các từ điển, các đề tài, các bài báo được công bố. Hằng năm, ngoài các đề tài, các sách khoa học, Bộ môn Ngôn ngữ là một trong các Bộ môn của Trường Đại học Vinh thường nằm trong tốp Bộ môn có nhiều bài báo công bố nhất. Hoạt động khoa học không chỉ nâng cao trình độ chuyên môn khoa học của từng cá nhân cũng như của đội ngũ Bộ môn, tăng cường giao lưu tiếp xúc, học hỏi trao đổi khoa học với các cơ sở nghiên cứu đào tạo khác trong nước mà còn có hiệu quả, tác động tích cực đến việc nâng cao chất lương chuyên môn đào tạo do Bộ môn đảm nhận. Từ thực tiễn hoạt động khoa học của Bộ môn, chúng tôi càng thấy sâu sắc hơn quan điểm hoạt động khoa học ở trường đại học mang tính bắt buộc bên cạnh hoạt động chuyên môn đào tạo. Hai hoạt động này không tách rời nhau, có quan hệ tác động thúc đẩy nhau. Hoạt động chuyên môn đào tạo muốn có chất lượng thì phải đẩy mạnh các hoạt động khoa học. Hoạt động khoa học là con đường quan trọng để nâng cao trình độ khoa học và chuyên môn của đội ngũ chuyên môn của Bộ môn. Hoạt động khoa học của Bộ môn vừa mang tính nhiệm vụ bắt buộc vừa mang tính tự giác chủ động tích cực và sự say mê khoa học của Bộ môn và từng cá nhân giảng viên. Vai trò của Bộ môn là đơn vị cơ sở tổ chức các hoạt động khoa học, trong đó, Trưởng Bộ môn là người đóng vai trò quan trọng trong việc lãnh đạo, định hướng, tổ chức các hoạt động cụ thể, động viên khích lệ các giảng viên nghiên cứu khoa học. Là một Bộ môn ở trường đại học thực

hiện nhiệm vụ đào tạo nhiều cấp hệ, yêu cầu của Trưởng Bộ môn về trình độ chuyên môn, khoa học không những phải cao mà còn phải có năng lực quản lý Bộ môn để đẩy mạnh các hoạt động khoa học của môn, góp phần nâng cao chất lương chuyên môn đào tạo của trường đại học.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Chính phủ, *Điều lệ trường đại học,* Ban hành kèm theo Quyết định số 70 /2014/QĐ - TTg ngày 10 tháng 2 năm 2014 của Thủ tướng Chính phủ, 2014.

[2] Thái Văn Thành, *Phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học Việt Nam: Những vấn đề lý luận và thực tiễn,* Nxb Đại học Vinh, 2016.

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG BỘ MÔN

TS. Mai Văn Chung
Trưởng Bộ môn Thực vật - SLTV
Trường Đại học Vinh

1. Đặt vấn đề

Bộ môn là đơn vị chuyên môn của một hoặc một số ngành, chuyên ngành đào tạo trực thuộc khoa trong trường đại học. Trên cơ sở đề nghị của Trưởng khoa, ý kiến của Hội đồng khoa học - đào tạo Trường và chấp thuận của Hội đồng trường, Hiệu trưởng quyết định việc thành lập, giải thể, sáp nhập, chia tách các Bộ môn và quy định cụ thể về tổ chức và hoạt động của Bộ môn theo Điều lệ Trường đại học và Quy chế tổ chức và hoạt động của Nhà trường. Bộ môn có chức năng thực hiện nhiệm vụ đào tạo, nghiên cứu khoa học (NCKH); trực tiếp quản lý cán bộ giảng viên (GV) của đơn vị nhằm đảm bảo công tác chuyên môn của Bộ môn, của khoa và của trường; tham gia giáo dục, rèn luyện sinh viên (SV) dưới sự chỉ đạo của Trưởng khoa và Hiệu trưởng.

Hiện nay, Trường Đại học Vinh đang tập trung thực hiện việc đổi mới căn bản và toàn diện các ngành đào tạo, xây dựng Trường thành Trường Đại học trọng điểm quốc gia, tiến tới gia nhập Mạng lưới các trường đại học Đông Nam Á (AUN), có một số ngành đạt trình độ tiên tiến của khu vực và có khả năng hội nhập quốc tế. Quá trình ấy không thể tách rời công tác quản lý và nâng cao chất lượng hoạt động của các Bộ môn. Nhà trường đã có Văn bản quy định cụ thể hoạt động của các Bộ môn và vai trò của các Trưởng Bộ môn (TBM). Thực tế hoạt động của các Bộ môn đã có những đóng góp nhất định cho sự phát triển của Nhà trường. Tuy nhiên, yêu cầu phát triển hiện nay của Nhà trường đã và đang đặt ra cho các Bộ môn phải nâng cao hơn nữa chất lượng các hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và những nhiệm vụ khác.

2. Công tác quản lý Bộ môn tại Trường Đại học Vinh

2.1. Thực trạng

Hiện nay, các Bộ môn trong Trường Đại học Vinh đang tập trung thực hiện các chức năng, nhiệm vụ sau:

- Xây dựng, phát triển chương trình đào tạo và biên soạn giáo trình, tài liệu các học phần do Bộ môn đảm nhận;
- Lập kế hoạch, phân phối, sắp xếp kế hoạch giảng dạy, NCKH của GV trong từng học kỳ và cả năm học;
- Quản lý việc thực hiện chương trình đào tạo, nội dung, tiến độ giảng dạy các học phần do GV trong Bộ môn đảm nhận;
- Quản lý việc đổi mới phương pháp dạy học của GV;
- Quản lý việc biên soạn thẩm định câu hỏi thi, phối hợp với các phòng ban chức năng hữu quan triển khai công tác coi thi, kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của SV;
- Quản lý khối lượng và chất lượng hoạt động NCKH của GV; Triển khai các hoạt động khoa học công nghệ: thực hiện đề tài các cấp, tham gia các hội thảo, hội nghị khoa học, tư vấn khoa học cho các tập thể, doanh nghiệp…;
- Thực hiện công tác xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ của Bộ môn: quy hoạch các chức danh, vị trí công tác trong Bộ môn ngắn hạn và dài hạn; tham mưu cho Khoa và Trường các giải pháp, biện pháp phù hợp trong công tác bồi dưỡng cán bộ;
- Quản lý SV chuyên ngành thuộc Bộ môn, tổ chức cho SV tham gia các hoạt động NCKH, làm bài tập lớn, đề tài tốt nghiệp, định hướng nghề nghiệp…

Trong quá trình thực hiện, các Bộ môn đã và đang gặp phải một số khó khăn, tồn tại sau đây:

- Đa số các Bộ môn đều là những Bộ môn ghép *(Ví dụ: khoa Sinh học có 04 Bộ môn ghép: Thực vật-Sinh lý thực vật, Di truyền-Vi sinh-PPGD, Động vật-Giải phẫu-Sinh lý người và động vật, Hóa sinh-Môi trường)*, gắn với nhiều lĩnh vực chuyên môn khác nhau nên ít nhiều có những khó khăn trong hoạt động điều hành của TBM.

- Đa số TBM điều hành hoạt động Bộ môn chủ yếu dựa trên những kinh nghiệm tích lũy được qua thời gian công tác, chưa được đào tạo bài bản. Do đó, việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ của TBM chưa thực sự xứng tầm với mục tiêu và sứ mạng phát triển của Nhà trường.

- Hoạt động Bộ môn chủ yếu làm việc theo chỉ đạo hướng dẫn từ Khoa và Trường. Nội dung sinh hoạt Bộ môn thường là sinh hoạt định kỳ, tập trung vào đánh giá, kiểm điểm việc thực hiện nhiệm vụ của tháng. Các sinh hoạt chuyên môn theo chuyên đề, semina khoa học mang tính đặc thù của từng Bộ môn còn ít và chất lượng chưa thực sự cao. Hoạt động dự giờ, thăm lớp trao đổi rút kinh nghiệm giảng dạy thường được tổ chức theo các đợt phát động của Nhà trường chứ chưa trở thành hoạt động thường xuyên.

- Các Bộ môn không có phòng làm việc riêng. Sinh hoạt của Bộ môn hầu hết diễn ra ở Văn phòng khoa nên gặp nhiều bất tiện. Điều này cũng khiến cho các buổi sinh hoạt chuyên môn, nơi mà các GV trong Bộ môn có thể trao đổi rút kinh nghiệm về phương pháp giảng dạy, NCKH, còn chưa thực sự có chiều sâu.

- Tâm lý của các GV trong Bộ môn tham gia vào việc trao đổi, đóng góp kiến hoặc rút kinh nghiệm trong công tác giảng dạy còn chưa nhiệt tình, các GV còn có tinh thần xây dựng chưa cao, việc góp ý, phát biểu, đánh giá còn qua loa, hình thức, nên chất lượng các buổi sinh hoạt chuyên môn chưa đi vào chiều sâu, chưa có nhiều đóng góp thực tế cho sự phát triển của Bộ môn.

- Trong các Bộ môn và trong Khoa chưa xây dựng được các nhóm nghiên cứu mạnh. Các hoạt động NCKH còn mang tính riêng lẻ nên chưa có nhiều đóng góp có ý nghĩa cho khoa học cũng như ứng dụng khoa học công nghệ vào thực tiễn.

- Công việc giảng dạy của một số TBM và của GV phân phối không đều giữa các học kỳ nên có tình trạng: rảnh rỗi trong học kỳ này nhưng lại rất bận rộn trong học kỳ khác. Do đó, việc sắp xếp bố trí các buổi sinh hoạt chuyên môn nhằm bồi dưỡng và nâng cao các kỹ năng trong giảng dạy là không dễ dàng, thường phải bố trí vào những ngày thứ Bảy, Chủ nhật hoặc buổi tối.

2.2. Nguyên nhân

Thực tế cho thấy, hoạt động Bộ môn còn những hạn chế do một số nguyên nhân cơ bản sau:

- Có những TBM chưa nhận thức rõ vai trò trong việc điều hành Bộ môn, chưa có kinh nghiệm để xây dựng nội dung, phương thức tổ chức hoạt động của Bộ môn.

- Một số GV chưa có tinh thần trách nhiệm cao với tập thể.

- Các TBM và GV ít có điều kiện và thời gian học tập, trao đổi kinh nghiệm thực tế, chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng nâng cao của Nhà trường và xã hội.

- Công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động Bộ môn trong Nhà trường chưa thường xuyên, chưa được chú trọng.

Vì vậy, cần phải có các biện pháp tổ chức, quản lý khả thi nhằm phát huy những thế mạnh, khắc phục những tồn tại, hạn chế, đưa hoạt động của Bộ môn hiệu quả hơn, đáp ứng yêu cầu đổi mới và phát triển Nhà trường.

3. Nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn

Để góp phần nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn, phát huy tốt sức mạnh của đội ngũ cán bộ, GV, công tác tổ chức và quản lý ở các Bộ môn cần chú trọng những nguyên tắc thực hiện và vận dụng hợp lý những giải pháp sau:

3.1. Về nguyên tắc thực hiện

- Coi Bộ môn là đơn vị cơ sở hoạt động về chuyên môn; chú trọng xây dựng Bộ môn phát triển theo chiều sâu để đáp ứng tốt yêu cầu cao về đào tạo và khoa học công nghệ hiện nay;
- Tăng cường cơ chế phối hợp giữa Bộ môn với các phòng ban chức năng trong trường để xây dựng kế hoạch phù hợp và thực hiện hiệu quả các hoạt động;
- Thực hiện tốt công tác tổ chức và quản lý các hoạt động giảng dạy và NCKH của GV trong Bộ môn, công tác đánh giá cán bộ trong từng học kỳ cũng như công tác bồi dưỡng cán bộ, nâng cao trình độ và cập nhật kiến thức chuyên môn.

3.2. Một số giải pháp cụ thể

a. Tăng cường quản lý việc thực hiện hoạt động giảng dạy của GV

- Kiểm tra, giám sát việc xây dựng và thực hiện chương trình, nội dung giảng dạy và kế hoạch lên lớp của từng GV, đảm bảo phải phù hợp với chương trình và kế hoạch đào tạo của Khoa, Nhà trường;
- Quản lý việc soạn bài giảng và chuẩn bị giờ lên lớp của GV. Hồ sơ giảng dạy của GV phải được kiểm tra, phê duyệt trước, sau mỗi học kỳ;
- Tổ chức kiểm tra việc thực hiện chương trình, nội dung môn học trong từng học kỳ, có sự đánh giá, phân loại theo các tiêu chí, quy định.

b. Quản lý hoạt động giảng dạy trên lớp của GV, thực hiện các hoạt động đổi mới phương pháp giảng dạy nhằm nâng cao chất lượng đào tạo

- TBM phải nắm rõ thời khóa biểu của mỗi GV trong từng học kỳ và tổ chức thực hiện công tác kiểm tra, dự giờ thăm lớp định kỳ và đột xuất để nắm bắt, đánh giá phù hợp về việc thực hiện các hoạt động lên lớp, về phương pháp dạy học của GV để có các đánh giá, biện pháp chấn chỉnh kịp thời những thiếu sót, vi phạm quy chế giảng dạy;
- Tăng cường các seminar chuyên đề, báo cáo kinh nghiệm về phương pháp giảng dạy; đổi mới phương pháp dạy học theo hướng lấy người học làm trung tâm;
- Nâng cao chất lượng các buổi sinh hoạt Bộ môn, thẳng thắn góp ý, trao đổi về đổi mới phương pháp giảng dạy để mỗi GV xác định rõ được vai trò, chức trách của người dạy trong định hướng tổ chức việc truyền thụ kiến thức, kỹ năng đến người học một cách khoa học.

c. Quản lý sinh hoạt chuyên môn, bồi dưỡng đội ngũ GV của Bộ môn

- Tổ chức cho GV nghiên cứu các văn bản quy định của Trường, của ngành để giúp họ hiểu và thực hiện đúng nhiệm vụ và quyền hạn của mình;
- Kiến thức giảng dạy phải được cập nhật và gắn kết với thực tế. Các Bộ môn cần phải chú trọng nâng cao chất lượng giảng dạy các kỹ năng thực tế với mục tiêu đào tạo cho SV làm được việc, những kiến thức và kỹ năng của SV đáp ứng được những yêu cầu của thực tiễn;
- NCKH là một trong những nhiệm vụ hàng đầu của mỗi GV. Tuy nhiên ở nhiều Bộ môn, công tác này còn chưa được chú trọng, quan tâm đúng mức, các đề tài khoa học còn ít, chủ yếu mới chỉ tập trung vào một số cá nhân. Các Bộ môn cần chú trọng hơn công tác này bằng việc xây dựng nhiều hơn các buổi sinh hoạt chuyên môn, mỗi GV tích cực hơn nữa trong việc tìm kiếm và thực hiện các đề tài gắn với thực tiễn;
- Thực hiện chế độ sinh hoạt chuyên môn 1-2 lần/ tháng nhằm kịp thời điều chỉnh, bổ sung những thiếu sót trong giảng dạy hay nâng cao hoạt động NCKH;

- Động viên, khuyến khích GV không ngừng phấn đấu, tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, dù đã đạt được học vị cao: PGS, TS, …

d. Quản lý việc kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của người học

TBM cần giám sát và chỉ đạo GV phải tuân thủ theo quy định về công tác kiểm tra, đánh giá: đảm bảo tính khách quan, tính toàn diện, tính thường xuyên và hệ thống, tính phát triển và tính công khai, công bằng. Nếu kiểm tra đánh giá sai, dẫn đến nhận định không đúng về chất lượng đào tạo, gây những hệ quả to lớn trong sự tìm kiếm việc làm của người học cũng như việc sử dụng nguồn nhân lực của các tổ chức tuyển dụng lao động.

e. Quản lý sinh viên, học viên chuyên ngành

- Tổ chức cho học viên Cao học, nghiên cứu sinh (NCS) chuyên ngành tham gia đầy đủ và hiệu quả các hoạt động chuyên môn, đặc biệt là NCKH của Bộ môn. Đa dạng hóa nội dung và nâng cao chất lượng các buổi sinh hoạt học thuật, seminar chuyên đề của học viên và NCS.

- Làm tốt công tác tư vấn, hỗ trợ SV trong học tập, tư vấn hướng nghiệp và việc làm cho SV; tổ chức tốt cho SV tham gia các hoạt động NCKH;

- Định hướng cho SV tham gia các hoạt động đoàn thể, các hoạt động xã hội, hoạt động ngoại khóa phù hợp.

4. Kết luận

Bộ môn là yếu tố quyết định thành công trong việc thực hiện chương trình đào tạo trong trường đại học. Hoạt động của Bộ môn đa dạng nên công tác quản lý cũng gặp không ít khó khăn. Thực tế cho thấy, trong thời gian gần đây, hoạt động của các Bộ môn ở Trường Đại học Vinh đã có những thay đổi tích cực. Tuy nhiên, muốn đạt được kết quả tốt hơn nữa trong hoạt động của các Bộ môn, cần phải có sự hợp tác và nỗ lực từ nhiều phía: Nhà trường, Khoa và Bộ môn. Trong thời gian tới, BGH Nhà trường và các Khoa đào tạo cần có những biện pháp chỉ đạo sâu sát, kịp thời, các phòng ban chức năng tăng cường sự phối kết hợp phù hợp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo cho các Bộ môn.

Lấy Bộ môn làm đơn vị hoạt động trong nâng cao chất lượng đào tạo, song việc khẳng định chất lượng và nâng cao thương hiệu của Trường Đại học Vinh là trách nhiệm của tập thể cán bộ, viên chức. Mỗi cán bộ, GV phải luôn ý thức rõ trách nhiệm của bản thân trong tập thể, tích cực rèn luyện phấn đấu, làm việc có trách nhiệm, chung sức đồng hành nâng cao hoạt động của Bộ môn, góp phần xây dựng Nhà trường phát triển thành Trung tâm đào tạo, khoa học công nghệ của khu vực Bắc miền Trung.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2005. Đề án đổi mới giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020.

[2] Chính phủ, 2010. Quyết định số 58/QĐ-TTg ngày 22/9/2010 của Thủ tướng Chính phủ về Điều lệ trường Đại học.

[3] Chính phủ, 2012. Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13/6/2012 của Thủ tướng Chính phủ về việc Phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020.

[4] Vallely T.J and Wikinson B., 2008. Vietnamese higher education: Crisis and response, Harvard Kenedy School, ASH Institute for Demecratic Governance and Innovation, Vietnam.

VAI TRÒ TỔ TRƯỞNG BỘ MÔN CƠ SỞ CHO CÔNG TÁC ĐỊNH HƯỚNG ĐỔI MỚI, PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

ThS. Nguyễn Quốc Dũng
Bộ môn cơ sở, Khoa Cơ khí
Trường CĐN KT-CN Việt Nam - Hàn Quốc

1. Khái quát về Bộ môn cơ sở

Trường Cao đẳng nghề kỹ thuật công nghiệp Việt Nam - Hàn Quốc (CĐN KTCN Việt Nam - Hàn Quốc) với quy mô đào tạo 3.000 học sinh, sinh viên thuộc 12 nghề đào tạo. Trang thiết bị dạy nghề được đầu tư từ nguồn dự án (KOICA) Hàn Quốc và các chương trình trong nước với trang thiết bị hiện đại, phù hợp các thiết bị của doanh nghiệp sản xuất lĩnh vực công nghệ cao.

Theo Quyết định số 761-QĐ/TTg ngày 23/05/2014 của Thủ Tướng Chính phủ về việc phê duyệt 45 trường nghề chất lượng cao đến năm 2020, Trường CĐN KTCN Việt Nam - Hàn Quốc là một trong 45 trường chất lượng cao. Quyết định số 854/QĐ-BLĐTBXH ngày 6/6/2013 về việc phê duyệt nghề trọng điểm và trường được lựa chọn nghề trọng điểm giai đoạn 2011 - 2015 và định hướng đến năm 2020, Trường có 7 nghề được lựa chọn trong đó 5 nghề cấp độ quốc tế, 2 nghề cấp độ ASEAN.

Bộ môn cơ sở thuộc Khoa Cơ khí quản lý có quyết định thành lập vào tháng 10 năm 2010. Nhiệm vụ tham gia đào tạo các môn cơ sở cho toàn trường, đều trực thuộc các nghề trọng điểm. Bộ môn cơ sở chịu trách nhiệm giảng dạy các môn cơ sở như: Vẽ kỹ thuật; Auto Cad; Cơ kỹ thuật; Vật liệu cơ khí; Gia công nguội; Tổ chức quản lý sản xuất; Dung sai đo lường; An toàn lao động.

2. Thực trạng của Bộ môn Cơ sở tại Khoa Cơ khí chế tạo - Trường CĐN KTCN Việt Nam - Hàn Quốc

Bộ môn Cơ sở đa phần là các giáo viên trẻ có trình độ chuyên môn và nhiệt tình trong công việc. Hiện nay trong công tác quản lý Bộ môn chúng tôi đang thực hiện các công việc về:

- Bố trí kế hoạch giảng dạy cho giáo viên trong tổ và làm thời khóa biểu các môn học do tổ quản lý,
- Quản lý việc thực hiện chương trình, nội dung môn học,
- Quản lý việc soạn bài và chuẩn bị giờ lên lớp của GV,
- Quản lý giờ lên lớp của GV,
- Quản lý đổi mới phương pháp dạy học,
- Quản lý việc kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của HS-SV,
- Quản lý cơ sở vật chất và phương tiện dạy học,
- Nghiên cứu khoa học, viết giáo trình và tài liệu nội bộ phục vụ công tác nghiên cứu và giảng dạy.

** Trong quá trình thực hiện chúng tôi còn gặp phải một số khó khăn vướng mắc như sau:*

- TBM đều hoạt động chủ yếu dựa trên những kinh nghiệm tích lũy được qua thời gian công tác, hầu như chưa có đồng chí nào được đào tạo qua những lớp đào tạo nghiệp vụ Tổ trưởng.
- Khối lượng giảng dạy nhiều lại phải đi dạy ở nhiều cơ sở.

- Kế hoạch hoạt động Bộ môn xây dựng còn mang tính hình thức, chủ yếu làm việc theo chỉ đạo hướng dẫn từ cấp Khoa là chính. Nội dung sinh hoạt Bộ môn còn đơn giản chủ yếu là sinh hoạt định kỳ tập trung chủ yếu vào đánh giá, kiểm điểm việc thực hiện nhiệm vụ của tháng, sinh hoạt chuyên môn ít được thực hiện, dự giờ trao đổi rút kinh nghiệm giảng dạy mới chỉ được tổ chức theo các đợt phát động của Nhà trường.

- Các buổi sinh hoạt chuyên môn, nơi mà các giáo viên trong Bộ môn có thể trao đổi rút kinh nghiệm về phương pháp giảng dạy còn chưa nhiều. Việc trao đổi rút kinh nghiệm hay tìm tòi, học hỏi các phương pháp mới là vô cùng cần thiết, hiện nay, GV trong tổ đông, trong đó số giáo viên trẻ và mới chiếm một tỷ lệ lớn, việc được trao đổi và học hỏi tìm tòi bồi dưỡng trong giảng dạy càng trở nên cần thiết.

- Tâm lý của các giảng viên trong Bộ môn tham gia vào việc trao đổi, đóng góp ý kiến hoặc rút kinh nghiệm trong công tác giảng dạy còn chưa nhiệt tình, các giảng viên còn nặng suy nghĩ ngại "đi họp", ngại "phát biểu", ngại đánh giá nên chất lượng các buổi sinh hoạt chuyên môn còn hạn chế, chưa có nhiều đóng góp có thể áp dụng hiệu quả trong giảng dạy thực tế.

** Nguyên nhân*

- TBM chưa nhận thức rõ vai trò trong việc quản lý Bộ môn, chưa có kinh nghiệm để xây dựng nội dung, phương thức hoạt động để quản lý tốt hoạt động của bộ môn.

- Công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bộ môn trong Nhà trường chưa thường xuyên, chưa được chú trọng.

3. Định hướng đổi mới phát triển Bộ môn cơ sở

Để khắc phục trình trạng yếu kém trong hoạt động khoa học và phát huy tiềm năng của đội ngũ cán bộ, giảng viên, tôi xin đưa ra một số giải pháp sau:

3.1. Tăng cường quản lý việc thực hiện chương trình, nội dung môn học và kế hoạch lên lớp của giáo viên

- Chỉ đạo chặt chẽ việc xây dựng kế hoạch giảng dạy của từng giảng viên, phù hợp với kế hoạch đào tạo chung của khoa, Nhà trường.

- Tổ chức kiểm tra việc thực hiện chương trình, nội dung môn học định kỳ, có đánh giá, phân loại.

- Quản lý việc soạn bài và chuẩn bị giờ lên lớp của giáo viên. Hồ sơ giáo viên phải được kiểm duyệt trước, sau mỗi học kỳ.

3.2. Quản lý hoạt động giảng dạy trên lớp của giáo viên, tổ chức các hoạt động đổi mới phương pháp giảng dạy nhằm nâng cao chất lượng đào tạo

- TBM nắm rõ thời khóa biểu của mỗi giảng viên; theo dõi tình hình giảng dạy; thu thập thông tin về giờ dạy trên lớp của giảng viên để có các đánh giá, có biện pháp chấn chỉnh kịp thời những thiếu sót, vi phạm quy chế trong giảng dạy

- Tổ chức các buổi họp thảo luận về đổi mới phương pháp giảng dạy nhằm xác định rõ vai trò của giảng viên trong việc truyền thụ kiến thức, kỹ năng đến người học một cách khoa học.

- Tổ chức hội nghị chuyên đề báo cáo điển hình về phương pháp giảng dạy.

- Phân công giảng viên dạy mẫu hoặc dạy thử nghiệm về đổi mới phương pháp dạy học theo hướng lấy người học làm trung tâm.

3.3. Quản lý sinh hoạt chuyên môn, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên của Bộ môn

- Thực hiện chế độ sinh hoạt chuyên môn theo định kỳ nhằm kịp thời điều chỉnh, bổ sung những thiếu sót trong quá trình giảng dạy.

- Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên - nhân tố quyết định chất lượng của công tác đào tạo.

- Giảng dạy phải gắn kết với thực tế là một trong những yêu cầu bức thiết.

3.3. Quản lý việc kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học sinh, sinh viên

TBM cần chỉ đạo, giám sát giảng viên trong việc tổ chức kiểm tra đánh giá phải tuân thủ theo các yêu cầu sư phạm nhất định: đảm bảo tính khách quan, đảm bảo tính toàn diện, đảm bảo tính thường xuyên và hệ thống, đảm bảo tính phát triển và đảm bảo tính công khai, công bằng, tránh học một đàng ra đề thi một nẻo vì nếu kiểm tra đánh giá sai dẫn đến nhận định sai về chất lượng đào tạo.

Để quản lý công tác Bộ môn trong thời gian tới hiệu quả rất mong BGH Nhà trường và Khoa cần có nhiều biện pháp phối hợp chỉ đạo tốt công tác này nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo cho Bộ môn.

MÔ HÌNH, GIẢI PHÁP QUẢN LÝ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO Ở CÁC TRƯỜNG ĐH, CĐ, TRUNG CẤP CN VÀ DẠY NGHỀ

ThS. Hà Huy Đại
Trưởng khoa Xây dựng
Trường CĐN KT Việt Đức

Trong những năm qua giáo dục và đào tạo ở nước ta đã đạt được những thành tựu như: Quy mô phát triển nhanh, đa dạng về loại hình trường và hình thức đào tạo cung cấp cho xã hội một nguồn lao động có trình độ chuyên môn, tay nghề từng bước đáp ứng nguồn nhân lực cho đất nước. Tuy nhiên giáo dục đào tạo đại học, cao đẳng trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề đang đối mặt với những thách thức lớn như: chất lượng đào tạo còn thấp, chưa đáp ứng được nhu cầu của xã hội. Trong bài viết này tôi đề xuất một số giải pháp với hy vọng từng bước cải tiến chất lượng đào tạo trong các nhà trường hiện nay.

1. Những tiềm năng, thế mạnh trong đào tạo

- Nhà trường có đội ngũ cán bộ, giáo viên có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao đáp ứng với nhu cầu của xã hội.
- Phương pháp lấy người học làm trung tâm đã và đang được 100% giáo viên thực hiện.
- Các khung chương trình về cơ bản trên cơ sở của Tổng cục dạy nghề ban hành. Tuy nhiên, trong công tác đào tạo của nhà trường, mục tiêu đào tạo là tạo ra một lớp lao động có trình độ kỹ thuật cao; vì vậy, khung chương trình được chỉnh sửa, bổ sung nhằm phù hợp với nhu cầu thị trường sử dụng lao động hiện nay của các công ty, doanh nghiệp trong và ngoài nước.
- Hồ sơ giảng dạy của Bộ môn được thực hiện theo quyết định số: 62/2008/BLĐTB&XH ban hành ngày 04/11/2008 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội. Ngoài ra, các Bộ môn còn thực hiện một số mẫu theo quy định chung nhà trường ban hành để quản lý có tính thống nhất, khoa học trong quản lý và thực hiện giảng dạy.
- Các điều kiện vật chất như hội trường, phòng học chuyên môn, xưởng thực tập, các phương tiện hiện đại phục vụ giảng dạy đã được nhà trường quan tâm, phục vụ kịp thời có hiệu quả cho công tác đào tạo.
- Chương trình đào tạo hàng năm được điều chỉnh theo hướng nghề nghiệp để phù hợp với nhu cầu của các công ty, xí nghiệp.
- Rèn nghề, thực hành nghề, của sinh viên ngày càng được đổi mới. Nhiều mô rèn nghề, thực hành nghề, thực tập đã mang lại cơ hội học tập tốt cho sinh viên.
- Kiểm tra đánh giá kết quả học tập của sinh viên đang được hướng tới chính xác khách quan hơn. Thông qua thực hiện ngân hàng đề thi, trắc nghiệm khách quan.

2. Những khó khăn và tồn tại

- Ở một số môn học, cán bộ giảng dạy thiếu cả về số lượng và cả chất lượng, đặc biệt là giáo viên có trình độ và tay nghề cao, giỏi ngoại ngữ, giỏi thực hành, tâm huyết, làm việc có trách nhiệm.
- Đổi mới về phương pháp giảng dạy đã và đang được thực hiện nhưng chưa thường xuyên ở các khoa, các Bộ môn. Một số giáo viên còn thiên về lý thuyết thiếu thực tiễn, chưa tìm ra và áp dụng những phương pháp giảng dạy để giúp sinh viên chủ động trong việc tiếp thu kiến thức, kỹ năng học tập. Nặng về trình bày theo giáo trình thiếu ví dụ thực tiễn. Những vấn đề đó làm cho sinh viên thiếu tư duy hăng say trong

học tập, ít quang tâm đến môn học, mô đun thực hành, ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng học tập và kết quả giảng dạy.

- Phần nhiều ý thức học tập của sinh viên còn hạn chế, mục tiêu của học sinh còn mang nặng tính thi cử, trả nợ xong từng môn học… Ngoài ra đầu vào sinh viên còn thấp làm ảnh hưởng đến chất lượng dạy và học.

- Về chương trình đào tạo đã được cải tiến, nhưng nội dung lý thuyết còn nhiều, nặng về kiến thức, thiếu về giảng dạy kỹ năng.

- Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ dạy học đã được đầu tư nhiều nhưng vẫn chưa sử dụng hiệu quả trong công tác đào tạo.

- Sự kết hợp giữa các khoa chuyên môn và các phòng ban trong rèn nghề, thực hành nghề, thực tập nghề chưa thực sự tốt.

3. Đề xuất một số giải pháp

3.1. Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tâm đức, trách nhiệm người thầy

- Nâng cao nhận thức về vai trò, vị trí, đạo đức của người giáo viên trong tiến trình thực hiện nhiệm vụ giáo dục, đào tạo thông qua cung cấp và yêu cầu giáo viên, thường xuyên cập nhật chính sách trong quản lý đào tạo để từng bước thay đổi nhận thức và hành động.

- Đưa kế hoạch dự giờ, hội thao tay nghề là việc làm thường xuyên của các khoa các Bộ môn và toàn thể nhà trường để trao đổi chia sẻ kiến thức, phương pháp giảng dạy. Từ đó phát hiện những người năng lực chuyên môn cũng như kỹ năng thực hành còn yếu để bồi dưỡng kịp thời.

- Thường xuyên đánh giá giáo viên từ người học và có biện pháp xử lý kịp thời những giáo viên vi phạm tâm đức trách nhiệm của người thầy.

3.2. Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học

- Đầu tư trang thiết bị dụng cụ, máy móc, vật tư đầy đủ, đúng chủng loại đảm bảo công tác giảng dạy và học tập.

- Ưu tiên nguồn lực xây dựng cho các mô hình rèn nghề và thực tập nghề cho sinh viên.

3.3. Tổ chức quản lý đào tạo

- Căn cứ vào tiềm lực của từng khoa, ngành nghề phát triển quy mô đào tạo một cách hợp lý để nâng cao chất lượng đào tạo.

- Cần có cán bộ chuyên trách tư vấn học tập tại các khoa chuyên môn, thay thế cho hình thức giáo viên chủ nhiệm như hiện nay.

- Tăng cường sự phối hợp giữa nhà trường với các tổ chức, doanh nghiệp và nhà tuyển dụng lao động phát triển chương trình, địa bàn học tập, hướng dẫn tay nghề và sử dụng lao động.

3.4. Đánh giá kết quả học tập

- Hàng năm rà soát, hoàn thiện ngân hàng đề thi với các hình thức đánh giá theo yêu cầu tính chất của từng môn học.

- Công khai điểm rèn luyện và điểm thi từng học phần trước khi thi kết thúc môn học, mô đun.

- Phối hợp với các công ty, xí nghiệp, nhà tuyển dụng lao động đánh giá năng lực của sinh viên ra trường theo cam kết với xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2013). *Đề án "Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng nhu 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".*

2. Lê Thị Phương Nam, Hoàng Văn lợi (2010). *Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học giai đoạn 2010 - 2015.*

3. Nguyễn Thị Bình (2011). *Vấn đề khoa học giáo dục và sự cần thiết phải thay đổi cách nghĩ, cách làm về giáo dục*. Tạp chí Quản lý giáo dục, 22 (tháng 3/2011), 1-4.

4. Nguyễn Vũ Bích Hiền (2012). *Các xu hướng phát triển chương trình đào tạo theo quan điểm lấy người học làm trung tâm*. Tạp chí khoa học, 57, 148-155.

VAI TRÒ CỦA TRƯỞNG BỘ MÔN Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÀ CAO ĐẲNG TRONG BỐI CẢNH GIÁO DỤC CẠNH TRANH VÀ HỘI NHẬP

PGS.TS. Cao Cự Giác
Trưởng BM Lý luận và PPDH Hóa học
Trường Đại học Vinh

Tóm tắt. *Bài viết này chúng tôi giới thiệu vai trò bao gồm chức năng, nhiệm vụ và những hoạt động của Bộ môn và Trưởng Bộ môn ở trường đại học và cao đẳng trong thời kì giáo dục đại học Việt nam cạnh tranh và hội nhập. Trên cơ sở đó sẽ đề xuất một số giải pháp phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học.*

1. Chức năng của Bộ môn

Bộ môn là đơn vị chuyên môn của trường dưới sự chỉ đạo trực tiếp của Trưởng khoa và Hiệu trưởng. Bộ môn có chức năng thực hiện công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học; trực tiếp quản lý viên chức của đơn vị nhằm đảm bảo công tác chuyên môn của Bộ môn, của khoa và của trường; tham gia giáo dục, rèn luyện sinh viên.

2. Nhiệm vụ cụ thể

2.1. Nhiệm vụ của Bộ môn đối với công tác đào tạo

Bộ môn có các nhiệm vụ sau đây:

a) Đảm nhận việc tổ chức đào tạo ít nhất là một ngành hoặc một chuyên ngành ở bậc đại học, chủ trì việc đào tạo các chuyên ngành sau đại học.

b) Chịu trách nhiệm về nội dung, chất lượng, tiến độ giảng dạy, học tập một số môn học trong chương trình, kế hoạch giảng dạy chung của trường, của khoa.

c) Xây dựng và hoàn thiện nội dung, chương trình, biên soạn giáo trình, tài liệu tham khảo liên quan đến ngành hoặc chuyên ngành đào tạo và môn học được Khoa và Trường giao.

Một số nhiệm vụ cụ thể thực hiện công tác giảng dạy ở Bộ môn:

- Xây dựng mục tiêu môn học, chương trình khung môn học; biên soạn giáo trình, sách giáo khoa và các tài liệu phục vụ công tác dạy - học những môn học được phân công phụ trách;
- Hiệu chỉnh, cập nhật thông tin, nội dung mới của các môn học định kì hàng năm.
- Dựa vào kế hoạch đào tạo tổng thể của Trường để lập kế hoạch, tổ chức thực hiện giảng dạy các môn học do Bộ môn phụ trách cho các đối tượng.
- Áp dụng phương pháp dạy học tích cực; nghiên cứu cải tiến phương pháp dạy học, phương pháp đánh giá các môn học.
- Hướng dẫn, hỗ trợ sinh viên trong quá trình học tập tại trường, tại thực địa, tham gia vào các quá trình giám sát sinh viên học tập trên thực địa.
- Hướng dẫn sinh viên (học viên cao học, NCS) làm khóa luận, luận văn, luận án tốt nghiệp. Tham gia vào các hội đồng chấm đề cương, báo cáo thực địa, báo cáo bài tập, chấm chuyên đề, khóa luận, luận văn, luận án (khi được phân công cụ thể).
- Phối hợp với các phòng Đào tạo, phòng Đào tạo Sau đại học và phòng Kiểm định chất lượng tổ chức thực hiện thi hết học phần và thi tốt nghiệp.

- Theo dõi, quản lý việc học tập của sinh viên; cố vấn cho sinh viên về việc lựa chọn môn học phù hợp; tổ chức chấm bài kiểm tra, thi hết môn; quản lý điểm kiểm tra, điểm thi các môn học Bộ môn phụ trách và thực hiện công tác giáo vụ khác.

- Tổ chức thực hiện công tác dự giờ, thao giảng; hỗ trợ, giúp đỡ các trợ giảng trở thành giảng viên chính thức.

- Tăng cường hợp tác trong và ngoài nước trong công tác giảng dạy (mời thịnh giảng các chuyên gia đầu ngành, các giáo sư nước ngoài giảng bài, đọc chuyên đề, tổ chức trường hè, trường đông, hội thảo quốc gia và quốc tế,…).

2.2. Nhiệm vụ của Bộ môn đối với công tác Nghiên cứu khoa học

Tổ chức hoạt động nghiên cứu khoa học, phát triển công nghệ và cung ứng các dịch vụ khoa học và công nghệ theo kế hoạch của trường và khoa giao; chủ động phối hợp với các cơ sở đào tạo, tổ chức khoa học và công nghệ, sản xuất kinh doanh, dịch vụ nhằm gắn đào tạo, NCKH với hoạt động sản xuất và đời sống xã hội, bổ sung nguồn tài chính cho Nhà trường.

2.3. Nhiệm vụ của Bộ môn trong công tác xây dựng đội ngũ

a) Bộ môn là đơn vị cơ sở trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học của Bộ môn; tham gia đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ thuộc ngành hoặc chuyên ngành.

Hàng năm, căn cứ vào nhu cầu công tác của Bộ môn, kế hoạch xây dựng đội ngũ và chỉ tiêu biên chế của Trường, Khoa giao, Bộ môn đề xuất giữ lại những sinh viên tốt nghiệp loại xuất sắc hoặc giỏi để Hội đồng tuyển dụng Khoa và Trường xem xét, ký hợp đồng tuyển dụng.

b) Hàng năm, Bộ môn có trách nhiệm báo cáo lên Khoa và Trường về mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng cán bộ trẻ thuộc diện quy hoạch, bồi dưỡng để trường có kế hoạch cụ thể trong công tác xây dựng đội ngũ chung của toàn trường.

2.4. Trách nhiệm trong việc trang bị và quản lý cơ sở cật chất, thiết bị của Bộ môn

a) Tùy theo nhu cầu về trang thiết bị phục vụ cho công tác đào tạo và NCKH, hàng năm Bộ môn làm kế hoạch, đề xuất với Khoa để được trang bị từ kinh phí do trường phân cho khoa. Nếu là những trang thiết bị lớn thì cần phải làm đề án gửi lên Khoa và Trường.

b) Bộ môn có trách nhiệm quản lý tốt và sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất, thiết bị của Bộ môn phục vụ công tác giảng dạy và NCKH.

3. Trưởng Bộ môn

a) Đứng đầu Bộ môn là Trưởng Bộ môn, các Bộ môn có từ 10 cán bộ trở lên thì có thể đề xuất thêm 1 phó Bộ môn. Trưởng Bộ môn do Hiệu trưởng bổ nhiệm, miễn nhiệm trên cơ sở đề nghị của Trưởng khoa sau khi tham khảo các ý kiến của các giảng viên trong Bộ môn (hình thức tham khảo là thư giới thiệu). Phó Bộ môn do Trưởng Bộ môn đề nghị, thông qua Trưởng khoa, Hiệu trưởng bổ nhiệm.

b) Trưởng Bộ môn là nhà khoa học có uy tín của ngành hoặc chuyên ngành đào tạo tương ứng; đang còn trong biên chế và không giới hạn độ tuổi.

4. Một số giải pháp phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn

Thực tế cho thấy, Trưởng Bộ môn có vai trò quyết định trong quá trình xây dựng và phát triển Bộ môn. Tầm ảnh hưởng của Trưởng Bộ môn rất lớn trong quá trình phát triển đội ngũ, xây dựng thương hiệu cho khoa và trường trong bối cảnh giáo dục cạnh tranh và hội nhập. Vì vậy, việc phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn ở các trường đại học và cao đẳng hiện nay cần có những giải pháp đồng bộ từ phía lãnh đạo Nhà trường:

- Xác định Bộ môn là đơn vị hành chính đặc thù về học thuật. Tạo điều kiện cho Trưởng Bộ môn phát huy hết sức mạnh học thuật của người đứng đầu và trí tuệ tập thể của các giảng viên trong Bộ môn bằng các cơ chế tự chủ thích hợp.

- Tổ chức bồi dưỡng cho Trưởng Bộ môn kĩ năng lập kế hoạch chiến lược phát triển Bộ môn trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học theo hướng cạnh tranh và hội nhập quốc tế *(xây dựng và phát triển chương trình đào tạo, tạo môi trường và động lực làm việc cho giảng viên, ứng dụng kĩ thuật và công nghệ dạy học hiện đại, thúc đẩy giao lưu hợp tác quốc tế, phát triển NCKH, ...).*

- Quản lý Bộ môn và Trưởng Bộ môn theo cơ chế đặc thù về sinh hoạt học thuật chứ không phải sinh hoạt hành chính.

- Cần có không gian làm việc cho Bộ môn và Trưởng Bộ môn để tổ chức sinh hoạt học thuật một cách chủ động thường xuyên.

- Làm tốt công tác quy hoạch Trưởng Bộ môn hàng năm, phát hiện và bồi dưỡng sớm các giảng viên có năng lực để kế thừa, tránh sự thiếu hụt khi Trưởng Bộ môn hết nhiệm kỳ, làm nhiệm vụ khác hay chuyển công tác.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chính phủ (2014), *Điều lệ trường đại học*, Ban hành theo quyết đinh số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10/12/2014 của Thủ tướng Chính phủ.

2. Thái Văn Thành (2016), *Phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học Việt Nam.* Nxb Đại học Vinh.

3. Kỉ yếu Hội thảo khoa học quốc gia (2014): "*Quản lý các cơ sở giáo dục trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*". Nxb Đại học Vinh.

4. John C. Maxwell (Đinh Viết Hòa, Nguyễn Thị Kim Oanh dịch) (2010), *Phát triển kĩ năng lãnh đạo.* Nxb Lao động Xã hội.

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO VÀ CÁN BỘ QUẢN LÝ CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC

Trịnh Thị Hà
Trường Đại học Y khoa Vinh

Tóm tắt: *Bài viết này chúng tôi giới thiệu thực trạng và một số giải pháp về phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục. Để thực hiện tốt nhiệm vụ then chốt này, trước hết, từng cá nhân, tổ chức, các ngành, các cấp và toàn xã hội cần có những nhận thức đúng đắn về chủ trương đổi mới giáo dục và thể hiện quyết tâm đổi mới bằng những hành động thiết thực. Đó là: Nhận thức đúng đắn về sự cần thiết phải đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam, trong đó đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý là khâu then chốt. Xác định rõ vai trò, trách nhiệm của nhà giáo, cán bộ quản lý, của từng cơ sở, mỗi địa phương trong công cuộc đổi mới giáo dục. Thể hiện quyết tâm đổi mới của đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý ở tất cả các cấp học, ngành học bằng những hành động thiết thực*

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020 được thông qua tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng đã xác định: "Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu. Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt" [2]. Để triển khai thực hiện Chiến lược, ngày 04/11/2013, Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XI đã thông qua Nghị quyết 29-NQ/ TW 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". Để thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ Nghị quyết 29-NQ/TW đề ra, trước hết, từng cá nhân, tổ chức, các ngành, các cấp và toàn xã hội cần có những nhận thức đúng đắn về chủ trương đổi mới giáo dục và thể hiện quyết tâm đổi mới bằng những hành động thiết thực.

Giảng viên là chức danh nghề nghiệp của nhà giáo làm công tác giảng dạy ở các trường ĐH, CĐ. Trên thế giới, nhà giáo đại học thường gắn với một chức vụ khoa bảng hoặc do các trường đại học đề bạt hoặc do Chính phủ bổ nhiệm. Ở Việt Nam, theo quy định của Luật giáo dục 2005, giảng viên đại học (GVĐH) là những nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy tại các trường ĐH, CĐ và được phân chia thành các ngạch giảng viên, giảng viên chính, giảng viên cao cấp. GVĐH trước hết là một nhà giáo, vì thế chất lượng của đội ngũ GVĐH được đánh giá trước hết qua các tiêu chuẩn cơ bản của nhà giáo, bao gồm: *phẩm chất* (đức) và *năng lực* (tài) là hai bộ phận tạo nên cấu trúc nhân cách của mỗi người thầy giáo. Phẩm chất, đạo đức, nhân văn của người thầy giáo thể hiện qua lòng thương yêu con trẻ, thương yêu học trò. Năng lực nhà giáo chính là năng lực sư phạm bao gồm: năng lực chuyên môn; năng lực dạy học; năng lực tổ chức; năng lực thực hiện; năng lực giao tiếp; năng lực kiểm tra, kiểm tra, đánh giá năng lực. Vì vậy phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục là vấn đề cấp thiết và quan trọng.

1. Thực trạng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục trong thời gian qua

Thực trạng giáo dục và đào tạo nước ta thời gian qua được đánh giá là đã đạt được những thành tựu quan trọng, góp phần to lớn vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ

tổ quốc. Chất lượng giáo dục và đào tạo có tiến bộ. Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục phát triển cả về số lượng và chất lượng, với cơ cấu ngày càng hợp lý. Công tác quản lý giáo dục và đào tạo có bước chuyển biến nhất định. Tuy nhiên, chất lượng, hiệu quả giáo dục và đào tạo còn thấp so với yêu cầu, phương thức giáo dục, đào tạo còn nặng lý thuyết, nhẹ thực hành, chưa chú trọng đúng mức việc giáo dục đạo đức, lối sống và kỹ năng làm việc. Quản lý giáo dục và đào tạo còn nhiều yếu kém, một bộ phận chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục, thiếu tâm huyết, thậm chí vi phạm đạo đức nghề nghiệp [1].

Đối với giáo dục đại học, chương trình, nội dung còn lạc hậu, chưa bắt kịp sự phát triển của khoa học công nghệ và yêu cầu thực tiễn; một số cơ sở chỉ đào tạo theo khả năng đã có, chưa đáp ứng nhu cầu của xã hội, của doanh nghiệp; tỷ lệ sinh viên/giảng viên cao, nhất là giảng viên có trình độ sau đại học ở một số chuyên ngành; giảng viên ít nghiên cứu khoa học, nhiều giảng viên không sử dụng được ngoại ngữ ở mức độ thông thường.

Tại nhiều cơ sở đào tạo, nhất là các cơ sở mới được thành lập và cơ sở tư thục, số lượng giảng viên thỉnh giảng cao hơn nhiều lần so với đội ngũ cán bộ cơ hữu làm ảnh hưởng không nhỏ tới chất lượng đào tạo của Nhà trường. Không ít trường hợp danh sách GV thỉnh giảng của một số trường trùng nhau, tập trung vào một số Giáo sư, Phó Giáo sư, Tiến sĩ. Việc sử dụng quá đông giảng viên thỉnh giảng một mặt làm cho cơ sở đào tạo khó chủ động thực hiện kế hoạch đề ra và chất lượng đào tạo không cao do GV thỉnh giảng ít có điều kiện tham gia sinh hoạt chuyên môn tại cơ sở thỉnh giảng và không có thời gian tập trung nghiên cứu, nâng cao chất lượng giảng dạy.

Tình trạng quá tải giờ dạy diễn ra liên tục trong thời gian dài khiến cho rất nhiều GVĐH không còn thời gian dành cho học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, không cập nhật được một cách thường xuyên các kiến thức, kỹ năng mới khiến cho nội dung bài giảng của họ nghèo nàn, lạc hậu và không đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn. Phương pháp giảng dạy của một bộ phận không nhỏ GVĐH chậm được đổi mới, chủ yếu vẫn là thuyết trình theo kiểu thầy đọc - trò chép. Trong khi đó, công tác NCKH chưa được chú trọng; nội dung NCKH không có chất lượng, hiệu quả, không có tính thực tiễn và khả năng ứng dụng mà chỉ nhằm đối phó hoặc để chấm điểm bình xét thi đua, xét phong danh hiệu.

Cơ chế quản lý, sử dụng đội ngũ GVĐH hiện nay không phát huy hết tiềm năng của cả đội ngũ và từng cá nhân, không kích thích được sự phấn đấu trong chuyên môn; không sàng lọc được dễ dàng và thường xuyên những người yếu kém. Cơ chế, chính sách đãi ngộ chưa tương xứng, vẫn dựa chủ yếu vào khối lượng giảng dạy và thâm niên công tác mà không căn cứ vào thành tích và khả năng nghiên cứu của cá nhân; chưa bảo đảm cho GVĐH có cuộc sống đủ để có thể toàn tâm, toàn ý cho việc bảo đảm chất lượng hoạt động giảng dạy và NCKH.

2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý tại các sơ sở giáo dục

Chất lượng đội ngũ GVĐH có vai trò quyết định trong việc đảm bảo và nâng cao chất lượng giáo dục. Do vậy, việc phát triển đội ngũ GVĐH được coi là giải pháp đột phá trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực. Để phát triển đội ngũ GVĐH đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và có chất lượng, bảo đảm sự kết nối một cách nhuần nhuyễn giữa các thế hệ, trên cơ sở phân tích những vấn đề lý luận cơ bản về chất lượng GVĐH, thực trạng đội ngũ GVĐH hiện nay, kiến nghị thực hiện tốt một số giải pháp sau:

Một là, nhận thức đúng đắn về sự cần thiết phải đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam, trong đó đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý là khâu then chốt.

Xây dựng bộ tiêu chuẩn nghề nghiệp của GVĐH; đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, tự đào tạo và đào tạo lại đối với đội ngũ GVĐH nhằm nâng cao chất lượng của giảng viên cả về năng lực chuyên môn lẫn kiến thức, nghiệp vụ sư phạm;

Hai là, xác định rõ vai trò, trách nhiệm của nhà giáo, cán bộ quản lý, của từng cơ sở, mỗi địa phương trong công cuộc đổi mới giáo dục

Trọng tâm là phải xây dựng được một đội ngũ giáo viên chất lượng cao, những cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi đáp ứng yêu cầu của một nền giáo dục "chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế". Trước hết, mỗi cán bộ quản lý cần thay đổi nhận thức về vai trò, trách nhiệm của mình, phải thể hiện được vai trò chủ động, gương mẫu, quyết tâm, tích cực trong đổi mới. Trong hoạt động quản trị Nhà trường, việc đầu tiên là phải xác định rõ công tác phát triển chuyên môn cho đội ngũ giáo viên là yếu tố then chốt để nâng cao chất lượng; đây là nhiệm vụ trọng tâm và yêu cầu bức thiết trong công cuộc đổi mới giáo dục. Để làm tốt điều này, cần tăng cường bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ, coi trọng việc bồi dưỡng tại chỗ, khuyến khích tự học, tự nghiên cứu; triển khai các giải pháp phát triển chuyên môn cho giáo viên dưới nhiều hình thức chính thức, không chính thức,… Và để đảm bảo hiệu quả của công tác này, bên cạnh việc chủ động kinh phí đào tạo, bồi dưỡng từ các nguồn, một mặt cần phát huy tính tích cực của chủ thể trong học tập, mặt khác phải thực hiện tốt quy trình quản lý công tác bồi dưỡng ở các khâu: lập kế hoạch, tổ chức quản lý, chỉ đạo thực hiện và kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng. Bản thân mỗi nhà giáo, mỗi cán bộ quản lý cũng phải không ngừng nâng cao năng lực của chính mình để đáp ứng yêu cầu của Chuẩn nghề nghiệp, tích cực học tập để nâng cao trình độ mọi mặt, thường xuyên rèn luyện các kỹ năng phục vụ nghề nghiệp. Đặc biệt là, trong quá trình bồi dưỡng, tự bồi dưỡng mỗi nhà giáo và cán bộ quản lý phải không ngừng học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh nhằm nâng cao bản lĩnh chính trị, đạo đức nghề nghiệp để đủ sức vượt qua những khó khăn, tránh khỏi những ảnh hưởng tiêu cực do mặt trái của toàn cầu hóa, của nền kinh tế thị trường để luôn vững vàng, kiên trì trong nhận thức và hành động biến quan điểm, đường lối đổi mới giáo dục của Đảng và Nhà nước thành hiện thực.

Ba là, thể hiện quyết tâm đổi mới của đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý ở tất cả các cấp học, ngành học bằng những hành động thiết thực.

Để đổi mới căn bản, tạo được chuyển biến căn bản, mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả giáo dục thì việc đầu tiên cần làm là phải tiếp tục triển khai tốt các chương trình, kế hoạch, dự án đang thực hiện như: Đề án dạy học ngoại ngữ, Chương trình hành động của ngành giáo dục thực hiện Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020, Cuộc vận động "Mỗi thầy cô giáo là một tấm gương đạo đức, tự học, sáng tạo", phong trào "Xây dựng trường học thân thiện, học sinh tích cực", đẩy mạnh công tác NCKH trong các cơ sở GDĐH, gắn NCKH với đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy; xây dựng nhóm nghiên cứu nhằm tăng cường trao đổi học thuật, sáng kiến kinh nghiệm trong NCKH; tổ chức và khuyến khích GVĐH tham gia hội nghị, hội thảo khoa học trong và ngoài nước nhằm trao đổi kinh nghiệm giảng dạy và NCKH. Xây dựng chính sách thu hút cán bộ khoa học có trình độ chuyên môn cao ở trong và ngoài nước tham gia giảng dạy trong các cơ sở đào tạo của Việt Nam v.v. và chuẩn bị các điều kiện để triển khai thực hiện đổi mới chương trình và giáo trình phù hợp và đáp ứng được với nhu cầu hiện tại. Đẩy mạnh công tác bồi dưỡng đội ngũ, nâng cao động lực

nghề nghiệp bằng các chính sách, kiên quyết bãi nhiệm cán bộ quản lý không có năng lực và trẻ hóa đội ngũ cán bộ quản lý. Bổ sung, hoàn thiện cơ chế, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ GVĐH tương xứng với thành tích và năng lực cá nhân; điều chỉnh chính sách lương, phụ cấp ưu đãi, cơ chế đãi ngộ phù hợp để cải thiện đời sống vật chất và tinh thần, tạo động lực và điều kiện cho đội ngũ GVĐH nâng cao năng lực, trình độ. Chủ động tham mưu cho Tỉnh ủy, Hội đồng nhân dân tỉnh, Ủy ban nhân dân tỉnh xây dựng các nghị quyết, đề án, các chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ trong toàn ngành, cũng như kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, về chính sách đãi ngộ, bổ nhiệm,… cũng là để góp phần thực hiện tốt chủ trương đổi mới cơ chế quản lý, tăng cường quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm xã hội của các cơ sở giáo dục và đào tạo. Ngoài ra, cần học tập những mô hình giáo dục tiến bộ trên thế giới là một giải pháp để "chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế" trong việc phát triển đội ngũ và xây dựng Nhà trường ở nước ta.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương (2013), *Nghị quyết 29-NQ/TW Hội nghị Trung ương 8 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".

2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

3. Nguyễn Xuân Tế (2014), *Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*, Tạp chí Khoa học quản lý giáo dục số 2/2014.

4. Lê Thị Phương Nam (2012) , *Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học giai đoạn 2010 - 2015.*

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẰM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG QUẢN LÝ BỘ MÔN VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRƯỞNG BỘ MÔN Ở KHOA KHOA HỌC CƠ BẢN TRƯỜNG CĐN KỸ THUẬT VIỆT - ĐỨC TỈNH NGHỆ AN

Nguyễn Văn Hạnh
Trưởng khoa Khoa học Cơ bản
Trường CĐN KT Việt Đức

1. Vài nét về Trường Cao đẳng nghề kỹ thuật Việt - Đức, Nghệ An

Trường Cao đẳng nghề kỹ thuật Việt Đức (CĐN Việt Đức) được thành lập năm 1972. Hiện nay, trường có 5 khoa, 120 cán bộ, giảng viên và hơn 2.000 học sinh, sinh viên (HSSV). Nhiệm vụ của Nhà trường là đào tạo nghề cho HSSV khắp cả nước, nhất là Nghệ An và các tỉnh lân cận Thanh Hóa, Ninh Bình, Hà Tĩnh, Quảng Bình... góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Trong những năm qua trường không ngừng được phát triển cùng với sự quan tâm của các cấp, Nhà trường đã đạt được những thành tích nhất định như: Huân huy chương hạng nhất, nhì, ba; được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội kiểm định chất lượng đào tạo nghề và công nhận đạt cấp độ 3, cấp độ cao nhất.

Nhà trường có 5 khoa, mỗi khoa được giao thực hiện chức năng, nhiệm vụ cụ thể. Khoa Khoa học cơ bản có nhiệm vụ quản lý và thực hiện nhiệm vụ giảng dạy các môn: chính trị, pháp luật, GDTC - GDQP; Tin học, ngoại ngữ và các môn lý thuyết cơ sở nghề... với mục tiêu trang bị cho HSSV học nghề những hiểu biết về chính trị - pháp luật, ngoại ngữ, tin học, lý thuyết cơ sở về nghề làm công cụ để HSSV đi sâu vào những nghề chuyên môn nhất định.

2. Thực trạng của Bộ môn Khoa khoa học cơ bản

- Đội ngũ giảng viên: 28 người với 17 nam và 11 nữ, người có tuổi nghề cao nhất là 59, người có tuổi nghề thấp nhất là 25 tuổi, trong đó có 20 người có trình độ đào tạo thạc sỹ (chiếm 71.4%), 8 người có trình độ kỹ sư, cử nhân khoa học.

- Khoa hiện tại có 1 Trưởng Bộ môn Ngoại ngữ, các Bộ môn còn lại do khoa quản lý chung về chuyên môn. Trong hội thi giáo viên dạy nghề giỏi đã có 5 giảng viên đạt giải cấp tỉnh; có 3 giảng viên đạt giải nhất cấp toàn quốc.

- Chi bộ khoa Khoa học cơ bản có 10 đảng viên; năm 2016 Chi bộ đạt tiêu chuẩn "Trong sạch vững mạnh", các đảng viên đều đạt danh hiệu đảng viên đủ tư cách, hoàn thành tốt nhiệm vụ, 1 đảng viên đạt danh hiệu đảng viên đủ tư cách, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và được Đảng bộ nhà trường tặng giấy khen.

2.1. Những thuận lợi

- Nội bộ tập thể Chi bộ, khoa, Bộ môn đoàn kết; đội ngũ giảng viên tâm huyết, trách nhiệm cao với công việc, thân thiện với HSSV.

- Đội ngũ giảng viên có trình độ chuyên môn giỏi, toàn tâm toàn ý trong thực thi nhiệm vụ giảng dạy và một số nhiệm vụ khác được giao.

- Để chuẩn bị tốt cho một giờ lên lớp, giảng viên Bộ môn phải thực hiện hoàn thiện Hồ sơ giảng dạy đầy đủ và được duyệt Trưởng Bộ môn; Trưởng khoa.

- Nhà trường luôn nhận được sự quan tâm của Tỉnh ủy, UBND tỉnh, các sở, ban ngành cấp tỉnh, thành phố, sự hỗ trợ của Tổng cục dạy nghề… Nhà trường dựa trên khung chương trình của Tổng cục dạy nghề để xây dựng chương trình hợp lý, phù hợp mục tiêu đào tạo người lao động có trình độ kỹ thuật cao. Kết quả đào tạo của nhà

trường luôn được các doanh nghiệp, các công ty trong và ngoài nước về tuyển dụng lao động tại trường và đánh giá cao chất lượng đào tạo.

2.2. Những khó khăn

Trong quá trình thực hiện chúng tôi còn gặp phải một số khó khăn vướng mắc như sau:

- Một số giảng viên của Bộ môn không nằm trong con số quản lý của khoa, mà các giảng viên được phân bổ tại các phòng, khoa khác là chủ yếu, gây khó khăn cho việc trao đổi chuyên môn.
- Khoa còn thiếu Trưởng Bộ môn của các môn: Tin học; chính trị - pháp luật và lý thuyết cơ sở nghề; giảng viên giảng dạy quá nhiều, đi đạy ở nhiều cơ sở, khó khăn cho sắp xếp sinh hoạt chuyên môn.
- Việc tiếp cận phương tiện hiện đại, kiến thức chuyên sâu ở một số giảng viên còn hạn chế.
- Kế hoạch hoạt động Bộ môn xây dựng còn mang tính hình thức, chủ yếu làm việc theo chỉ đạo hướng dẫn từ cấp Khoa là chính. Nội dung sinh hoạt Bộ môn còn đơn điệu, hành chính sự vụ; việc quản lý chuyên môn của các Bộ môn còn mang tính pháp lệnh hành chính. Sinh hoạt chuyên đề của các Bộ môn còn ít, dự giờ trao đổi rút kinh nghiệm giảng dạy mới chỉ được tổ chức theo các đợt phát động của nhà trường.

3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng của Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn ở khoa khoa học cơ bản Trường CĐN KT Việt - Đức

3.1. Xây dựng đội ngũ giảng viên và Trưởng Bộ môn vững mạnh toàn diện, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao

- Nghiên cứu Chiến lược phát triển nhà trường đến năm 2020 để tham mưu cho nhà trường thuyên chuyển giảng viên đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đồng đều về chất lượng.
- Trên cơ sở chiến lược phát triển của trường, khoa tham mưu, đề xuất các giải pháp bồi dưỡng đội ngũ với các hình thức: cử đi đào tạo chuyên sâu dài hạn, đi học tập ngắn hạn tại các nước trình độ cao. Tổ chức bồi dưỡng tại chỗ bằng phương thức: đổi mới sinh hoạt Bộ môn theo chuyên đề, các buổi hội thảo khoa học, viết sáng kiến kinh nghiệm, các đề tài nghiên cứu; tăng cường tính tự học, tự bồi dưỡng của giảng viên, nhất là tin học và ngoại ngữ.
- Đào tạo, bồi dưỡng giảng viên trong khoa của các Bộ môn để xây dựng nguồn trưởng, phó Bộ môn và đề xuất nhà trường bổ nhiệm.

3.2. Tham mưu xây dựng chương trình các Bộ môn phù hợp yêu cầu đào tạo nghề của nhà trường

Khoa chỉ đạo các Bộ môn nghiên cứu khung chương trình của Tổng cục dạy nghề, khảo sát yêu cầu chất lượng nguồn nhân lực từ các doanh nghiệp, các công trình tham khảo, các chương trình đào tạo nghề của các nước lân cận để đề xuất xây dựng chương trình giảng dạy các Bộ môn, hình thức và phương pháp đào tạo phù hợp các nghề của nhà trường. Từ đó, biên soạn chương trình, giáo trình của riêng nhà trường đáp ứng nhu cầu của xã hội.

3.3. Tăng cường quản lý việc thực hiện chương trình, nội dung môn học và kế hoạch lên lớp của giảng viên

- Chỉ đạo chặt chẽ việc xây dựng kế hoạch giảng dạy của từng giảng viên, phù hợp với kế hoạch đào tạo chung của khoa, nhà trường.
- Quản lý việc soạn bài và chuẩn bị giờ lên lớp của giảng viên. Hồ sơ giảng viên phải được kiểm duyệt trước khi thực hiện giờ giảng dạy.

- Tổ chức kiểm tra việc thực hiện chương trình, nội dung môn học định kỳ, có đánh giá, phân loại.

3.4. Quản lý hoạt động giảng dạy trên lớp của giảng viên, tổ chức các buổi thăm lớp, dự giờ, trao đổi kinh nghiệm đổi mới phương pháp giảng dạy nhằm nâng cao chất lượng đào tạo

- Trưởng Bộ môn nắm rõ thời khóa biểu, kế hoạch từng tháng của mỗi giảng viên; theo dõi tình hình giảng dạy; thu thập thông tin về giờ dạy trên lớp của giảng viên để có cách đánh giá, có biện pháp chấn chỉnh kịp thời những thiếu sót, vi phạm quy chế trong giảng dạy.

- Tổ chức các buổi họp Bộ môn để thảo luận về đổi mới phương pháp giảng dạy nhằm xác định rõ vai trò người giảng viên trong định hướng tổ chức việc truyền thụ kiến thức, kỹ năng đến người học một cách khoa học.

- Tăng cường tổ chức hội nghị chuyên đề báo cáo điển hình về phương pháp giảng dạy. Phân công những giảng viên có thành tích cao trong giảng dạy như giáo viên đạt giải cấp Tỉnh và quốc gia dạy mẫu hoặc dạy thử nghiệm về đổi mới phương pháp dạy học theo hướng lấy người học làm trung tâm.

- Tăng cường thăm lớp, dự giờ những giảng viên còn thiếu kinh nghiệm, hoặc đang tập sự để góp ý cùng nâng cao chất lượng giảng dạy trong Bộ môn.

3.5. Quản lý phương tiện giảng dạy

- Trên cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học được nhà trường mua sắm hằng năm phục vụ dạy học; Bộ môn cần xây dựng kế hoạch sử dụng trang bị phương tiện giảng dạy mới, hiện đại, có chất lượng và có hiệu quả.

- Khuyến khích giảng viên trong Bộ môn sử dụng các phương tiện kỹ thuật hiện đại trong giảng dạy, tổ chức đánh giá việc sử dụng các phương tiện có hiệu quả.

3.6. Tăng cường quản lý nội dung sinh hoạt chuyên môn, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên của Bộ môn

- Tổ chức sinh hoạt chuyên môn theo từng Bộ môn, định kỳ 1 lần/ tháng nhằm kịp thời điều chỉnh, bổ sung những thiếu sót trong quá trình giảng dạy. Quán triệt các văn bản quy định của nhà nước về giáo dục và quy chế nhà trường giúp giảng viên Bộ môn hiểu đúng chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của mình. Thiết lập các quy chế, tiêu chuẩn của Bộ môn buộc thành viên của Bộ môn phải tuân theo.

- Có chính sách khuyến khích tự học, tự bồi dưỡng, hoặc đi học tập trung những cơ sở đào tạo cao hơn nhằm khắc phục tình trạng thiếu giảng viên ở trình độ cao.

- Trong công tác giảng dạy của Bộ môn; giảng viên cần giảng dạy phải gắn kết với thực tế là một trong những yêu cầu bức thiết, hiểu được tinh thần này các Bộ môn đã chú trọng nâng cao chất lượng giảng dạy các kỹ năng thực tế với mục tiêu đào tạo cho HSSV làm được việc, những kiến thức và kỹ năng của HSSV gắn liền với những đòi hỏi thực tế của thị trường lao động.

- Công tác nghiên cứu khoa học hiện nay đang là một trong những nhiệm vụ quan trọng của mỗi giảng viên; tuy nhiên ở nhiều Bộ môn công tác này còn chưa được chú trọng quan tâm thích đáng, các đề tài nghiên cứu hay các sáng kiến kinh nghiệm được công nhận còn thấp, chủ yếu mới chỉ tập trung vào một số cá nhân, trong thời gian tới hoạt động của các Bộ môn cần chú trọng hơn công tác này, bằng việc xây dựng nhiều hơn các buổi sinh hoạt chuyên môn về vấn đề nghiên cứu khoa học, mỗi giảng viên tích cực hơn nữa trong việc tìm tòi các đề tài thực tiễn, các buổi sinh hoạt chuyên đề có thể xây dựng theo hình thức hội thảo để trưng cầu ý kiến đóng góp cho các đề tài nghiên cứu.

3.7. Đổi mới công tác quản lý của khoa đối với các Bộ môn

- Xây dựng Quy chế làm việc của khoa, hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ chuyên môn trên cơ sở giao quyền chủ động cho các Bộ môn.

- Đề xuất các chuyên đề để các Bộ môn nghiên cứu, triển khai các hình thức nghiên cứu khoa học, đội thảo khoa học cấp khoa; các hình thức sinh hoạt Bộ môn chuyên đề.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo tổng kết năm học 2015 - 2016 của khoa Khoa học cơ bản Trường CĐN Việt - Đức, Nghệ An.
2. Chiến lược phát triển Trường CĐN Việt - Đức, Nghệ An đến năm 2020.
3. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Trường CĐN Việt - Đức, tỉnh Nghệ An nhiệm kỳ 2015 - 2020.
4. *Tạp chí Khoa học dạy nghề số 40, 41, tháng 1, 2 năm 2017*, Viện nghiên cứu khoa học dạy nghề, Hà Nội.

KINH NGHIỆM HOẠT ĐỘNG CỦA BỘ MÔN TRONG QUÁ TRÌNH QUẢN LÝ CHUYÊN MÔN

ThS. Trần Thị Hảo
Trưởng Bộ môn Văn - Tiếng Việt, khoa GD Tiểu học
Trường CĐSP Nghệ An

Trong cơ cấu bộ máy quản lý của mỗi tổ chức trường học đều có Bộ môn. Trong các trường chuyên nghiệp, Bộ môn là hạt nhân, nòng cốt của một khoa đào tạo. Bộ môn là nơi trực tiếp tổ chức và quản lý những hoạt động sinh hoạt chuyên môn, trực tiếp xây dựng đề cương môn học, định hướng phương pháp dạy học phù hợp, tổ chức các hoạt động về chuyên môn sâu trong hiện thực hóa kế hoạch hoạt động của đơn vị khoa, các biện pháp nâng cao năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học nâng cao chất lượng đội ngũ cho giảng viên (GV)... Vậy nên, việc xây dựng Bộ môn vững mạnh, nâng cao hiệu quả hoạt động của Bộ môn là rất cần thiết, quyết định sự thành bại các hoạt động chuyên môn của khoa và cả của cấp trường. Ý thức được tầm quan trọng của Bộ môn nên trong những năm qua, Trường CĐSP Nghệ An đã có nhiều biện pháp nhằm tạo điều kiện cho tổ hoạt động tốt, cụ thể: Đối với cấp Khoa, xây dựng kế hoạch hoạt động chuyên môn cũng như trong chỉ đạo thực hiện kế hoạch và tổ chức các hoạt động chuyên môn cấp khoa luôn lấy nền tảng từ Bộ môn. Đối với cấp trường, lãnh đạo luôn quan tâm chỉ đạo củng tổ bộ máy của Bộ môn kịp thời, sát tình hình thực tế đơn vị, tại Hội nghị duyệt kế hoạch công tác đầu năm học, ý kiến của các Trưởng Bộ môn có vai trò quan trọng, trong quá trình hoạt động thực thi kế hoạch chuyên môn của tổ như báo cáo chuyên đề, tổ chức các Câu lạc bộ chuyên ngành, ngoại khóa... được lãnh đạo khoa và lãnh đạo trường quan tâm chỉ đạo sát sao hiệu quả. Trong quá trình chỉ đạo chuyên môn của cấp trường cũng như cấp khoa luôn tôn trọng lắng nghe ý kiến từ các Trưởng Bộ môn.

Tuy nhiên, để vai trò của Bộ môn thực sự phát huy hiệu quả và xứng với tầm vị trí của mình, theo tôi cần có nhiều chuyển biến về hình thức tổ chức cũng như có các biện pháp nhằm nâng cao chất lượng hoạt động chuyên môn của cấp tổ.

Từ nhận thức đó cũng như thực tế chỉ đạo Bộ môn Văn - Tiếng Việt khoa Giáo dục Tiểu học trong những năm qua, tôi đề xuất một số vấn đề sau:

1. Để xây dựng kế hoạch hoạt động chuyên môn cấp tổ hiệu quả, trước hết Trưởng Bộ môn cần có tầm nhìn sâu, rộng về hoạt động chuyên môn của cả ngành Đào tạo. Từ đó nhận ra được vai trò, vị trí của Bộ môn do mình quản lý trong hệ thống các học phần đào tạo của chuyên ngành để hoạch định những việc cần làm cho các giảng viên (GV) trong tổ như: Nghiên cứu khoa học tự học tự bồi dưỡng, định hướng đổi mới phương pháp dạy học (PPDH), tổ chức các chuyên đề hẹp, các Câu lạc bộ, ngoại khóa bổ trợ cho quá trình giảng dạy Bộ môn.

Có ý kiến đề xuất kịp thời với Ban chủ nhiệm Khoa, với Ban giám hiệu bổ sung điều chỉnh kịp thời các nội dung trong chương trình đào tạo để đáp ứng cũng như cập nhật kịp thời các thông tin cũng như kiến thức phục vụ ngành đang đào tạo.

Trên cơ sở nắm bắt tổng thể sự phát triển của Nhà trường có các biện pháp cụ thể phân công phân định các GV học tập nâng cao chất lượng đội ngũ. Tham mưu cho Khoa, trường trong xây dựng kế hoạch nâng cao chất lượng đội ngũ GV của Bộ môn trong kế hoạch chung của toàn khoa và toàn trường.

2. Các Bộ môn cần tổ chức các đợt thao giảng mang tính chuyên đề về nội dung cũng như phương pháp dạy học để thông qua đó nắm bắt năng lực giảng dạy của GV,

năng lực học tập của đối tượng sinh viên (SV), từ đó đưa ra các biện pháp nhằm nâng cao năng lực giảng dạy cho GV và chất lượng học tập Bộ môn của SV.

Mỗi giờ thao giảng, các biện pháp đổi mới PPDH được thể nghiệm, những sáng tạo của GV trong giảng dạy được thể hiện và qua thảo luận trao đổi rút kinh nghiệm sau tiết dạy kịp thời, sẽ sáng tỏ nhiều vấn đề giúp chính người dạy cũng như đồng nghiệp trưởng thành lên rất nhiều trong công việc của mình, nhất là các GV trẻ mới vào nghề. Qua đó, các biện pháp đổi mới PPDH Bộ môn hẹp được chia sẻ, trao đổi đánh giá tính hiệu quả của nó và được rút kinh nghiệm từ chính người dạy và cả người dự giờ.

Trưởng Bộ môn là người trước hết phải cập nhật nhiều nhất, đầy đủ nhất các thông tin về đổi mới PPDH Bộ môn hẹp do tổ mình đảm nhận để từ đó không những bản thân gương mẫu trong đổi mới PPDH Bộ môn mà còn là người chỉ đạo hỗ trợ cho tổ viên của mình thực hiện.

3. Cần thường xuyên (ít nhất mỗi tháng một lần) tổ chức cho các GV báo cáo chuyên đề hẹp, nhằm chia sẻ với đồng nghiệp những kiến thức về khoa học Bộ môn, về những vấn đề mới trong đổi mới PPDH ở trường sư phạm, ở trường phổ thông. Cũng qua đó làm phong phú và đầy đặn hơn kiến thức cho GV trong Bộ môn. Thông qua đó dưới hình thức xemina sẽ giúp các GV trong tổ nhận thức rõ hơn các vấn đề chuyên môn của mình.

Thông qua các buổi xêmina, năng lực nghiên cứu khoa học, tự học tự bồi dưỡng của GV cũng được nâng cao rất nhiều. Các kiến thức được GV tìm tòi, khám phá bằng nhiều phương thức khác nhau được trao đổi, chia sẻ và cũng được thẩm định trong GV của tổ để khẳng định tính khoa học, tính thực tiễn của vấn đề trình bày. Kinh nghiệm cho thấy rằng các hoạt động này thực sự góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cho GV.

4. Trong giai đoạn hiện nay, việc cập nhật các thông tin về chương trình phổ thông mới, các vấn đề đổi mới về PPDH ở trường tiểu học, về kiểm tra đánh giá ở Tiểu học…đang diễn ra hàng ngày. Điều đó đòi hỏi Trưởng Bộ môn cần có các biện pháp chỉ đạo các thành viên trong tổ cập nhật sớm nhất và đầy đủ nhất để có các biện pháp cập nhật thông tin vào các bài dạy của GV thông qua dạy học các Bộ môn. Các buổi sinh hoạt chuyên môn bàn thảo các vấn đề đó cả về nội dung và cách thức chuyển tải vào các bài học cụ thể của học phần cụ thể, đảm bảo tính khoa học và tính giáo dục.

Hoạt động của Bộ môn cần bám sát thực tiễn dạy học ở trường tiểu học. Bằng nhiều con đường khác nhau trong đó có một biện pháp là chỉ đạo các GV tham gia các hoạt động chuyên môn cùng các trường thực hành như: dự giờ, tham gia trao đổi đánh giá giờ dạy của giáo viên trường tiểu học (chỉ tham gia phần trao đổi chuyên môn, không tham gia phần đánh giá xếp loại), tham gia các chuyên đề của giáo viên tiểu học… Thực tế cho thấy rằng, bằng hình thức này đã giúp cho SV rất nhiều trong tiếp cận trường tiểu học về mọi phương diện và giúp cho GV có những kiến thức phong phú nâng cao chất lượng tiết dạy. Thông qua đó GV trường sư phạm đã rút ngắn khoảng cách với trường tiểu học.

5. Đề xuất với Nhà trường cần cho các Trưởng Bộ môn được giao lưu học hỏi các Trưởng Bộ môn các trường bạn (các trường cùng đào tạo chuyên ngành) thêm phong phú hơn kinh nghiệm, kiến thức quản lý Bộ môn

Trên đây là những ý kiến từ thực tiễn công tác trong những năm qua muốn chia sẻ tới Hội nghị nhằm tìm kiếm tiếng nói chung để góp phần nâng cao vai trò hoạt động của Bộ môn. Mong rằng với sự vào cuộc thực sự của các cấp, Bộ môn, hiệu quả đào tạo của Nhà trường sẽ không ngừng được nâng cao.

VỊ TRÍ, VAI TRÒ CỦA BỘ MÔN, TRƯỞNG BỘ MÔN Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG

ThS. Nguyễn Thị Hậu
Phó Trưởng Bộ môn GDTC - GDQP,AN
Trường Đại học Kinh tế Nghệ An

Điều 16, Chương II, Điều lệ trường đại học ban hành kèm theo Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg, ngày 10/12/2014 của Thủ tướng Chính phủ đã quy định rõ vị trí, vai trò, cơ cấu tổ chức, tiêu chuẩn, nhiệm vụ của Bộ môn và Trưởng Bộ môn trong trường đại học. Trong đó nêu rõ:

1. Bộ môn là đơn vị chuyên môn thuộc khoa trong trường đại học. Quy định về tổ chức và hoạt động của Bộ môn được thể hiện cụ thể trong quy chế tổ chức và hoạt động của Nhà trường.

2. Bộ môn có các nhiệm vụ sau đây:

a) 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;

b) 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;

c) 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;

d) 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;

đ) 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;

e) 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.

3. Trưởng Bộ môn phải có đủ tiêu chuẩn giảng viên giảng dạy trình độ đại học, có kinh nghiệm giảng dạy, nghiên cứu khoa học và năng lực quản lý, có trình độ tiến sĩ. Đối với Bộ môn chỉ giảng dạy khối kiến thức giáo dục đại cương, nếu không có tiến sĩ có thể bổ nhiệm người có trình độ thạc sĩ làm Trưởng Bộ môn. Nếu được điều động từ cơ quan, tổ chức khác để bổ nhiệm vào chức vụ Trưởng Bộ môn thì sau khi bổ nhiệm, Trưởng Bộ môn phải là giảng viên cơ hữu của Nhà trường.

Trưởng Bộ môn có nhiệm kỳ 5 năm và có thể được bổ nhiệm lại. Nhiệm kỳ của Trưởng Bộ môn có thể theo nhiệm kỳ của trưởng khoa và phải được quy định cụ thể trong quy chế tổ chức và hoạt động của Nhà trường. Độ tuổi bổ nhiệm của Trưởng Bộ môn phải bảo đảm thực hiện nhiệm vụ được ít nhất nửa nhiệm kỳ. Quy trình giới thiệu, bổ nhiệm và miễn nhiệm Trưởng Bộ môn được quy định cụ thể trong quy chế tổ chức và hoạt động của Nhà trường. Trưởng Bộ môn có quyền và nhiệm vụ tổ chức thực hiện các nhiệm vụ của Bộ môn quy định tại Khoản 2 Điều này.

Trong thực tế, chúng ta đều biết, Bộ môn là nòng cốt, là hạt nhân của một khoa. Khoa có mạnh hay không phụ thuộc vào hoạt động của Bộ môn. Với đặc thù và vai trò quan trọng như vậy nên Bộ môn là nơi trực tiếp tổ chức những hoạt động sinh hoạt chuyên môn, trực tiếp xây dựng đề cương môn học, trực tiếp hướng dẫn giảng viên trẻ tiếp cận môn học, soạn giáo án, định hướng phương pháp giảng dạy phù hợp...Đây

chính là những nhân tố cơ bản quyết định chất lượng đào tạo của một đơn vị. Chính vì thế, công tác xây dựng Bộ môn vững mạnh về chuyên môn, có chiều sâu học thuật là một nhiệm vụ cấp thiết của tất cả các trường đại học trong giai đoạn hiện nay.

Trong những năm qua, Đảng ủy, Ban Giám hiệu và các khoa trong Trường Đại học Kinh tế đã có rất nhiều biện pháp để tăng cường, nâng cao chất lượng của các Bộ môn như: xây dựng, hoàn thiện bộ máy tổ chức của các khoa; tăng cường các hoạt động sinh hoạt nghiệp vụ chuyên môn thông qua các buổi tọa đàm, hội thảo cấp khoa; xây dựng đề cương môn học cho phù hợp phương thức đào tạo mới...Những biện pháp đó đã phần nào phát huy hiệu quả, kết quả đó trước hết thể hiện ở sự lớn mạnh của đội ngũ giảng viên trong trường, ở những công trình nghiên cứu khoa học và hơn hết là chất lượng đầu ra của sinh viên. Tuy nhiên, trong thời gian qua, từ khi chúng ta chuyển đổi phương thức đào tạo từ niên chế sang tín chỉ, kết cấu lại chương trình đào tạo thì hoạt động của các Bộ môn trong các khoa ở Trường Đại học Kinh tế Nghệ An gặp phải một số vấn đề sau:

1. Công tác xây dựng Bộ môn vững mạnh vẫn chưa thực sự nhận được sự quan tâm đúng mức của các cấp trong trường nên các Bộ môn chưa phát huy được hết vai trò của mình. Công tác quy hoạch, tuyển chọn cán bộ nòng cốt của Bộ môn chưa được thực hiện kịp thời nên có những khoa vẫn chưa hoàn thiện bộ máy tổ chức từ cấp Bộ môn.

2. Kế hoạch hoạt động của Bộ môn còn mang tính hình thức. Nội dung sinh hoạt Bộ môn còn đơn giản chủ yếu là phân công giảng dạy, đánh giá, kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ của tháng hoặc học kỳ, sinh hoạt chuyên môn theo các chuyên đề ít được thực hiện, dự giờ trao đổi rút kinh nghiệm giảng dạy mới chỉ được tổ chức theo các đợt phát động thi đua của Nhà trường chẳng hạn như đăng ký giảng viên dạy giỏi, chiến sĩ thi đua...

3. Công tác biên soạn đề cương môn học cho phù hợp phương thức đào tạo tín chỉ tuy đã được thực hiện ở hầu hết các Bộ môn trong các khoa từ 2 năm trước đây, nhưng việc đi sâu nghiên cứu, nâng cấp đề cương thành giáo trình thực hiện chưa hiệu quả. Do vậy, có những môn học vẫn chỉ dừng ở mức đề cương mà chưa có giáo trình chuẩn.

4. Sinh hoạt chuyên môn của Bộ môn chưa hiệu quả do bản thân các giảng viên trong Bộ môn còn chưa nhiệt tình trong việc trao đổi, đóng góp ý kiến hoặc rút kinh nghiệm trong công tác giảng dạy. Tâm lý "ngại họp", ngại "phát biểu", ngại đánh giá, cả nể nên chất lượng các buổi sinh hoạt chuyên môn còn hạn chế, chưa có nhiều đóng góp có thể áp dụng hiệu quả trong giảng dạy thực tế.

5. Công tác đào tạo đội ngũ giảng viên trẻ vẫn còn nhiều bất cập, có những giảng viên trẻ vẫn chưa "hứng thú" với việc học nâng cao trình độ chuyên môn của bản thân; còn rụt rè, ngại ngùng trong việc tiếp cận để học hỏi các giảng viên đi trước. Mặt khác, một số ít giảng viên kỳ cựu có nhiều kinh nghiệm không chủ động, hoặc chưa hỗ trợ được nhiều cho giảng viên trẻ trong việc tích luỹ năng lực chuyên môn, khả năng sư phạm...

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến thực trạng trên như: Nhiều Bộ môn chưa nhận thức rõ vai trò quan trọng của mình, chưa xây dựng được kế hoạch, nội dung, phương thức hoạt động ngắn hạn và dài hạn; Công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động các Bộ môn trong Nhà trường chưa thường xuyên, chưa được chú trọng; Bộ môn và giảng viên ít có điều kiện, thời gian tham quan, học tập, trao đổi kinh nghiệm thực tế, chưa

đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của xã hội; "sức ỳ" trong một bộ phận giảng viên còn lớn...

Để Bộ môn phát huy hết được vai trò quan trọng của mình trong việc nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường trong giai đoạn hiện nay, theo tôi chúng ta cần có một số giải pháp cơ bản sau:

1. Các cấp quản lý trong Nhà trường phải nhận thức rõ và đúng đắn về vị trí, tầm quan trọng của Bộ môn, phải lấy Bộ môn làm trung tâm trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, coi Bộ môn là hạt nhân quan trọng nhất có tác động trực tiếp nhất, có tính chất quyết định trong việc nâng cao chất lượng đào tạo.

2. Công tác quản lý ở cấp khoa nên tập trung vào quản lý Bộ môn. Trưởng Bộ môn chịu trách nhiệm trực tiếp trước Trưởng khoa về quản lý hoạt động của Bộ môn, thực hiện theo sự chỉ đạo của trưởng khoa, phân công giám sát giảng viên giảng dạy các môn thuộc Bộ môn phụ trách.

3. Định kỳ rà soát, chuẩn hóa chương trình đào tạo, hoàn thiện hệ thống giáo trình môn học, có lộ trình đổi mới phương pháp giảng dạy; tổ chức phân công giảng dạy, phụ trách môn học một cách cụ thể; khuyến khích áp dụng công nghệ vào giảng dạy; có chính sách khuyến khích giảng viên tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn. Trong đó, phải đặc biệt chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng lớp cán bộ trẻ kế cận, tạo một môi trường học thuật có chiều sâu, có bề dày lịch sử.

4. Quy hoạch cán bộ giảng viên theo lộ trình, đánh giá giảng viên theo từng năm học để có những điều chỉnh kịp thời.

5. Tăng cường công tác thanh tra đào tạo, thực hiện nghiêm túc thanh tra, hoạt động dự giờ của giảng viên. Tăng cường quản lý việc thực hiện chương trình, nội dung môn học và kế hoạch lên lớp của giảng viên. Thực hiện trao đổi kinh nghiệm học thuật với các đơn vị trong và ngoài trường một cách thường xuyên.

VAI TRÒ CỦA TRƯỞNG BỘ MÔN TRONG CÔNG TÁC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC CHÍNH TRỊ Ở TRƯỜNG CĐN KT-CN VIỆT NAM - HÀN QUỐC HIỆN NAY

ThS. Ngô Thị Hiên
Trưởng Bộ môn Giáo dục Chính trị, Khoa Cơ bản,
Trường CĐN KT-CN Việt Nam - Hàn Quốc

Báo cáo chính trị của Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa X tại Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng nhận định: "Tình hình thế giới diễn biến phức tạp, khó lường. Tuy hoà bình, hợp tác và phát triển vẫn là xu thế lớn, nhưng chiến tranh cục bộ, xung đột vũ trang, khủng bố, bất ổn chính trị - xã hội, tranh chấp chủ quyền, lãnh thổ vẫn diễn ra ở nhiều nơi, diễn biến phức tạp".

Quá trình hội nhập và phát triển con người chịu tác động nhiều từ quy luật giá trị của nền kinh tế thị trường đồng thời sự xâm nhập những luồng văn hóa tư tưởng chính trị không lành mạnh. Xuất hiện những tư tưởng đạo đức, lối sống không phù hợp với văn hóa truyền thống của dân tộc. Trong xã hội hình thành những tư tưởng "lợi ích nhóm" đi ngược lại với lợi ích quốc gia dân tộc và nhân dân.

Công tác giáo dục chính trị trở thành yếu tố vô cùng cấp thiết. Trong tiến trình cách mạng Việt Nam, đảng và nhà nước luôn đề cao công tác giáo dục tư tưởng chính trị trong đó giáo dục chính trị tư tưởng cho đối tượng học sinh, sinh sinh viên học nghề trở thành đối tượng trung tâm. Giáo dục chính trị nhằm xây dựng những con người kiên định với lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, có đạo đức trong sáng, luôn có bản lĩnh kiên cường để xây dựng và bảo vệ toàn vẹn lãnh thổ của Tổ quốc, góp phần thực hiện thành công sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hoàn thành khát vọng xây dựng chủ nghĩa xã hội ở nước ta.

Giáo dục chính trị cho sinh viên học nghề chủ yếu được thực hiện thông qua giảng dạy môn học Chính trị. Thực hiện môn học nhằm chuyển tải nhằm chuyển tải những nội dung căn bản nhất về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương đường lối của Đảng, nhận thức rõ về bản chất và sứ mệnh lịch sử - sứ mệnh lãnh đạo cách mạng của giai cấp công nhân Việt Nam thông qua tổ chức Đảng. Từ đó hình thành thái độ chính trị đúng đắn, tin tưởng vào sự lãnh đạo của đảng, sự quản lý của nhà nước.

1. Thực trạng giáo dục chính trị cho sinh viên ở trường CĐN kỹ thuật công nghiệp Việt Nam - Hàn Quốc

**** Thuận lợi:***

Ở nước ta hiện nay, đào tạo nghề giữ một ví trí quan trọng trong hệ thống giáo dục quốc dân và luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm chỉ đạo. Trong Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ XI đã khẳng định: "Quan tâm giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển giai cấp công nhân cả về số lượng và chất lượng; nâng cao bản lĩnh chính trị, trình độ học vấn, chuyên môn kỹ năng nghề nghiệp, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế" [1].

Trong quá trình triển khai giảng dạy môn học chính trị cho thấy công tác giáo dục chính trị cho học sinh, sinh viên được sự hỗ trợ, tạo điều kiện tích cực từ phía Nhà trường, Đảng ủy và Ban giám hiệu Nhà trường luôn quan tâm đến việc giáo dục đạo đức, giáo dục ý thức kỷ luật và giáo dục ý thức chính trị cho học sinh, sinh viên.

Trường có đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên có uy tín và chất lượng. Toàn thể đội ngũ giáo viên giảng dạy môn học chính trị đều là Thạc sĩ đảm bảo chất lượng công tác chuyên môn, nghiệp vụ. Đội ngũ cán bộ, giáo viên Nhà trường luôn làm việc với tinh thần trách nhiệm cao, có tinh thần đoàn kết, ý thức kỷ luật tốt, bản lĩnh chính trị vững vàng là cơ sở vững vàng cho việc giáo dục chính trị, tư tưởng và lối sống cho học sinh, sinh viên.

Về ý thức học tập của sinh viên phổ biến là tốt, các em vào học đã xác định được định hướng nghề nghiệp, nên có tinh thần học tập và rèn luyện nâng cao trình độ tay nghề.

Các phòng ban, khoa đào tạo và các tổ chức đoàn thể có nhiều hoạt động tích cực để tạo ra môi trường văn hóa lành mạnh cho sinh viên. Thông qua các đợt phát động thi đua, các chương trình văn hóa, thể dục thể thao, giáo viên và học sinh, sinh viên có điều kiện để rèn luyện, nâng cao sức khỏe và ý thức tập thể, ý thức đạo đức và ý thức kỷ luật.

**** Khó khăn***

Nhìn từ góc độ tác động của môi trường và xã hội: Chúng ta thấy ý thức chính trị của người dân còn nhiều hạn chế, một bộ phận nhân dân tư tưởng chính trị còn hoài nghi, xét lại, còn thiếu niềm tin vào sự lãnh đạo của Đảng và quản lý của Nhà nước đã tác động đến thái độ, tâm lý, tình cảm nhận thức chung của sinh viên.

Về phía Nhà trường: Dạy nghề là hoạt động đặc thù của Nhà trường, nên chủ yếu chú trọng nhiều vào công tác dạy nghề, việc giáo dục ý thức chính trị cho học sinh, sinh viên còn chưa thực sự được trú trọng.

Về nội dung chương trình: Các quy định cũng như Chương trình khung của Bộ Lao động, thương binh và Xã hội về đào tạo nghề dành thời lượng tương đối nhiều cho môn học chính trị ở hệ Cao đẳng (90 tiết) dẫn đến sinh viên có thái độ tâm lý không muốn học môn chính trị. Điều này gây khó khăn cho công tác giảng dạy chính trị, khó phát huy được tính tích cực, sáng tạo từ phía sinh viên và hiệu quả giáo dục chính trị chưa đạt như mong muốn.

Về phía sinh viên: Đối tượng học nghề mặc dù đều là những người đã tốt nghiệp trung học phổ thông, nhưng vẫn có sự chênh lệch về trình độ, về ý thức đạo đức, ý thức kỷ luật và ý thức chính trị. Phần lớn SV có thái độ tâm lý chỉ nên chú trọng vào học các môn học nghề, nên chưa tập trung vào các môn giáo dục cơ bản. Do đó, đã gây không ít khó khăn cho việc giáo dục chính trị.

Về phía giáo viên: Đội ngũ giáo viên giảng dạy còn kiêm nhiệm, tuổi đời giáo viên còn trẻ, vốn sống và kinh nghiệm giảng dạy chưa phong phú nên chất lượng giảng dạy còn hạn chế. Đồng thời, phương pháp giảng dạy còn mang nặng phương pháp truyền thống nặng về thuyết trình, ít sử dụng các kỹ năng dạy học tích cực, ít có sự tương tác giữa sinh viên với giáo viên. Dẫn đến sinh viên học thụ động ít sự sáng tạo và sự đam mê với môn học.

Qua đó, cho thấy việc giáo dục chính trị cho sinh viên cần phải được nhận thức lại một cách đúng mức và cần có sự quan tâm hơn nữa của đội ngũ cán bộ, giáo viên và Ban Giám Hiệu Nhà trường đối với công tác giáo dục chính trị cho sinh viên hiện nay.

2. Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng giáo dục chính trị cho sinh viên trường CĐN kỹ thuật công nghiệp Việt Nam - Hàn Quốc đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học trong giai đoạn hiện nay

Thứ nhất, tăng cường công tác quản lý của Trường CĐN kỹ thuật công nghiệp Việt Nam - Hàn Quốc đối với việc giáo dục chính trị cho sinh viên

Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng bộ, Chi bộ của Nhà trường trong công tác giáo dục ý thức chính trị cho sinh viên. Thường xuyên quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo Đoàn trường, Tổ Công đoàn tổ chức thực hiện kế hoạch giáo dục chính trị của trường. Bảo đảm mọi chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước đều được phổ biến kịp thời, đầy đủ đến toàn thể cán bộ, đảng viên và sinh viên. Tạo sự chuyển biến tích cực về nhận thức và ý thức chính trị của toàn thể cán bộ, giáo viên và học sinh, sinh viên.

Thứ hai, Đổi mới công tác thi, kiểm tra đánh giá kiến thức môn Chính trị

Xuất phát từ nguyên nhân chủ quan và khách quan khác nhau thực trạng, chất lượng kiểm tra, đánh giá việc giáo dục ý thức chính trị vẫn còn những hạn chế nhất định chưa chù hợp. Do đó, tác giả cho trong thời gian tới Trường CĐN KTCN Việt Nam - Hàn Quốc cần:

Xây dựng lại bộ đề thi với những câu hỏi thiên về kiến thức vận dụng hơn là kiến thức lý luận. Cần sử dụng đa dạng hình thức thi, kiểm tra dưới các hình thức thi tự luận hoặc hình thức trắc nghiệm và bán trắc nghiệm.

Thứ ba, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục chính trị cho sinh viên

Giáo viên cần nắm vững kiến thức chuyên môn và nhận thức đúng vai trò và tầm quan trọng của việc giáo dục chính trị cho sinh viên.

Trong các môn học giáo dục chính trị - xã hội, môn học Chính trị giữ vị trí quan trọng và trực tiếp trong việc giáo dục ý thức ý thức chính trị cho sinh viên. Giáo dục chính trị cho sinh viên nhằm hệ thống hóa những tri thức chính trị, quan điểm chỉ đạo của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước nhằm phát huy chủ nghĩa yêu nước, lập trường, quan điểm tư tưởng chính trị vững vàng. Về mặt thực tiễn biết vận dụng những kiến thức cơ bản về chính trị vào thực tiễn cuộc sống hàng ngày "lý luận đi đôi với thực tiễn", "lý luận kết hợp với thực hành" [2]. Đưa những giáo lý, khẩu hiệu thành hành động qua lời nói và việc làm, biết chiến thắng chủ nghĩa cá nhân, có lối sống giản dị, trong sáng, trung thực.

Để đạt kết quả giáo dục tốt nhất giáo viên giảng dạy chính trị cần không ngừng nâng cao kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, đồng thời cần nắm bắt và hiểu được đặc điểm tâm sinh lý lứa tuổi sinh viên. Từ đó, có phương pháp giáo dục phù hợp nhằm nâng cao chất lượng giáo dục chính trị cho sinh viên.

Thứ tư, nâng cao ý thức tự giác, tự rèn luyện ý thức chính trị cho sinh viên

Sinh viên cần chủ động nghiên cứu thông qua đọc tài liệu, thu thập thông tin qua các phương tiện thông tin đại chúng

Tích cực tham gia các cuộc thi tìm hiểu về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, tìm hiểu về đường lối của Đảng qua các thời kỳ. Hoạt động này vừa có thể phát huy tính chủ động, tích cực vừa phát huy được tính thực tiễn của sinh viên tạo sự hỗ trợ tích cực cho công tác giảng dạy chính trị.

Thứ năm, đổi mới phương pháp dạy và học môn chính trị

Đại hội XI đã chủ trương " Đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp dạy và học, phương pháp thi, kiểm tra theo hướng hiện đại; nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, đặc biệt coi trọng giáo dục lý tưởng, giáo dục truyền thống lịch sử cách mạng, đạo đức, lối sống, năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành, tác phong công nghiệp, ý thức trách nhiệm xã hội" [3].

Bên cạnh phương pháp truyền thống như thuyết trình, đàm thoại, luyện tập, giáo viên cần áp dụng các phương pháp khác như: hướng dẫn giải quyết vấn đề; dạy theo

tình huống; định hướng hành động; tăng cường sử dụng công nghệ thông tin hỗ trợ dạy học, sử dụng kỹ thuật dạy học phát huy tính tích cực và sáng tạo của sinh viên

Thứ sáu, phát huy vai trò của Tổ trưởng Bộ môn

Công tác chuyên môn là hoạt động quan trọng quyết định chủ yếu đến chất lượng giáo dục của Nhà trường.

Trong tổ chuyên môn, Tổ trưởng chuyên môn là người giữ vai trò quan trọng nhất, là người 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 tổ.

Để đạt hiệu quả cao trong công tác giáo dục chính trị, tổ trưởng Bộ môn cần tăng cường năng lực quản lý, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kinh nghiệm giảng dạy, tiên phong trong công tác. Làm việc có kế hoạch, mục tiêu, dự liệu những tình huống khó khăn có thể xảy ra để tìm ra cách thức giải quyết góp phần quan trọng trong việc nâng cao chất giáo dục chính trị.

Trong quá trình phân công công tác giảng dạy cho giáo viên trong tổ cần dựa trên khả năng, hạn chế của mỗi tổ viên sao cho phù hợp để có thể phát huy hết giá trị khả năng của mỗi giáo viên trong việc chuyển tải thông tin tới đối tượng người học. Thường xuyên sinh hoạt Bộ môn, kiểm tra, đánh giá, rút kinh nghiệm, nắm bắt kịp thời công tác giảng dạy của tổ. Tôn trọng, lắng nghe, trao đổi và chia sẻ với các thành viên trong tổ những vướng mắc khó khăn trong hoạt động chuyên môn cũng như trong đời sống tạo nên sự đồng thuận cao là cơ sở cho mỗi thành viên yên tâm, tin tưởng, gắn bó với công việc phát huy lòng đam mê giảng dạy, học tập, nghiên cứu, sáng tạo của mỗi tổ viên.

Có thể nói tổ trưởng Bộ môn là một nhân tố rất quan trọng công tác giáo dục chính trị của Nhà trường, là lá cờ tiên phong trong công tác tuyên truyền giáo dục chính trị cho học sinh, sinh viên góp phần tạo dựng chất lượng giáo dục của Nhà trường.

Với mục đích chung là trang bị kiến thức chính trị và nâng cao ý thức chính trị cho sinh viên Trường CĐN KTCN Việt Nam - Hàn Quốc đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học. Để sinh viên không chỉ giỏi về năng lực về chuyên môn nghề nghiệp mà còn hiểu biết chính trị là điều rất cần thiết.

Các giải pháp đưa ra được thực hiện trên cơ sở nghiên cứu tình hình thực tiễn tại Trường CĐN KTCN Việt Nam - Hàn Quốc. Để đạt hiệu quả cao trong công tác giáo dục chính trị cho sinh viên trường CĐN KTCN Việt Nam - Hàn Quốc cần kết hợp đồng bộ nhiều biện pháp từ nhiều chủ thể khác nhau. Sự quan tâm chỉ đạo sát sao của Ban Giám Hiệu cùng với cơ quan đoàn thể, phòng ban, cán bộ, giáo viên Nhà trường, kết hợp với sự chủ động, tích cực từ phía sinh viên đặc biệt là vai trò tích cực từ phía tổ trưởng Bộ môn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2011, tr. 240.

[2] Hồ Chí Minh toàn tập, tập 9, tr. 22.

[3] Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội Đải biểu toàn quốc lần thứ XI, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2011, tr. 216.

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

ThS. Hồ Thị Hiền
Phó Trưởng khoa Quản trị Kinh doanh
Trường Đại học Kinh tế Nghệ An

Tóm tắt: *Nâng cao chất lượng đào tạo trong các trường ĐH, CĐ trên cả nước là vấn đề quan trọng và rất cần thiết trong giai đoạn hiện nay. Mặc dù các trường đã có nhiều biện pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nhưng vẫn còn những tồn tại, hạn chế trong quá trình thực hiện, điều này đã ảnh hưởng không nhỏ đến xã hội, chất lượng đào tạo được coi là nguyên nhân cơ bản làm tăng tỷ lệ thất nghiệp đối với học sinh sinh viên sau khi tốt nghiệp. Vì vậy, cần lắm các giải pháp để nâng cao chất lượng đào tạo nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng, trình độ chuyên môn cho học sinh sinh viên để đáp ứng nhu cầu xã hội hiện nay. Bài viết đánh giá chất lượng đào tạo từ đó đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo trong các trường ĐH, CĐ ở Việt nam hiện nay.*

1. Tình hình giáo dục đại học và cao đẳng giai đoạn 2011 - 2015

Những năm qua, số lượng các trường đại học và cao đẳng trên cả nước tăng lên, tính đến hết năm 2011 số lượng các trường đại học và cao đẳng công lập và ngoài công lập là 419 trường, đến năm 2015 đã tăng lên 445 trường, như vậy đã tăng lên thêm 26 trường trong khoảng 5 năm. Nhìn chung, số lượng các trường tăng lên nhưng về chất lượng đào tạo không tăng lên mấy, số học sinh sinh viên tốt nghiệp ra trường đáp ứng được rất ít cho nhu cầu xã hội.

Tốc độ tăng số lượng trường học năm 2015 so với năm 2014 là 2,064%, với tốc độ là 11,584%. Tuy nhiên so với tốc độ tăng giai đoạn 2006 - 2010 thì tốc độ tăng về số lượng sinh viên giai đoạn 2011 - 2015 giảm vì nhiều lý do.

Giáo dục đại học và cao đẳng giai đoạn 2011 - 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Trường học	419,0	421,0	428,0	436,0	445,0
Trường công lập	337,0	340,0	343,0	347,0	357,0
Trường ngoài công lập	82,0	81,0	85,0	89,0	88,0
Giáo viên	84,1	87,7	91,6	91,4	93,5
Giáo viên công lập	70,4	73,9	75,2	74,1	76,1
Giáo viên ngoài công lập	13,7	13,8	16,4	17,3	17,4
Giáo viên Nam	43,0	44,9	46,7	42,3	43,3
Giáo viên Nữ	41,1	42,8	44,9	49,1	50,2
Sinh viên	2.208,1	2.178,6	2.061,6	2.363,9	2.118,5
Sinh viên công lập	1.873,1	1.855,2	1.792,0	2.050,3	1.847,1
Sinh viên ngoài công lập	335,0	323,4	269,6	313,6	271,4
Sinh viên Nam	1.105,6	1.090,8	1.015,8	1.116,4	1.033,9
Sinh viên Nữ	1.102,5	1.087,8	1.045,8	1.247,5	1.084,6
Sinh viên tốt nghiệp	398,2	425,2	406,3	441,8	353,6
Sinh viên công lập tốt nghiệp	334,5	357,2	350,6	377,9	308,7

Sinh viên ngoài công lập tốt nghiệp	63,7	68,0	55,7	63,9	44,9

Nguồn: Tổng Cục thống kê

Theo điều tra của Bộ Giáo dục, năm 2011, cả nước có đến 63% sinh viên thất nghiệp vì thiếu kỹ năng. Đến năm 2015 người thất nghiệp theo trình độ chuyên môn đại học và sau đại học tăng khoảng 16.000 so với năm 2014. Như vậy, chúng ta thấy được rằng, số lượng các trường ĐH, CĐ và đội ngũ giáo viên tăng lên hàng năm nhưng chất lượng đào tạo không được cải thiện nhiều, một trong số các nguyên nhân cơ bản dẫn đến tỷ lệ thất nghiệp gia tăng trong những năm gần đây là do chất lượng đào tạo trong các trường ĐH, CĐ ở Việt Nam còn nhiều tồn tại, hạn chế.

Hầu hết các trường vẫn còn chú trọng giảng dạy lý thuyết, ít vận dụng vào thực tiễn và liên hệ thực tiễn, học chưa thực sự đi đôi với hành, chương trình học còn nặng nề, hình thức tổ chức và phương pháp học vẫn nặng nề tính truyền thống, bên cạnh đó có không nhỏ một bộ phận học sinh sinh viên còn ỷ lại, chây ỳ, không tích cực học tập, rèn luyện trình độ chuyên môn, chỉ la cà quán xá, game, thích hưởng thụ …điều đó cũng ít nhiều ảnh hưởng đến chất lượng học tập trên ghế Nhà trường của các em.

Đội ngũ giáo viên các trường ĐH, CĐ đã có sự tăng lên cả về chất và số lượng, theo Tổng cục thống kê thì số lượng giáo viên có trình độ trên đại học tăng từ 84.109 người năm 2011 lên 67.497 người năm 2015, đồng thời số giáo viên có trình độ ĐH, CĐ giảm xuống từ 36.998 người năm 2011 xuống còn 25.711 người năm 2015.

Số giáo viên các trường đại học và cao đẳng phân theo trình độ chuyên môn

	2011	2012	2013	2014	2015
Tổng số	84.109,0	87.682,0	91.633,0	91.420,0	93.507,0
Trên đại học	45.512,0	48.564,0	54.886,0	59.979,0	67.497,0
ĐH, CĐ	36.998,0	37.716,0	35.742,0	29.810,0	25.711,0
Trình độ khác	1.599,0	1.402,0	1.005,0	1.631,0	299,0
Công lập	70.432,0	73.886,0	75.214,0	74.112,0	76.061,0
Trên đại học	38.697,0	40.923,0	45.600,0	49.998,0	56.044,0
ĐH, CĐ	30.702,0	31.782,0	28.708,0	22.909,0	19.776,0
Trình độ khác	1.033,0	1.181,0	907,0	1.205,0	241,0
Ngoài công lập	13.677,0	13.796,0	16.419,0	17.308,0	17.446,0
Trên đại học	6.815,0	7.641,0	9.286,0	9.981,0	11.453,0
ĐH, CĐ	6.296,0	5.934,0	7.034,0	6.901,0	5.935,0
Trình độ khác	566,0	221,0	98,0	426,0	58,0

Nguồn: Tổng Cục thống kê

Riêng tỉnh Nghệ An và Hà tĩnh về đội ngũ giáo viên, có 1.821 người năm 2011 tăng lên 2.296 người năm 2015, tăng 475 người, trong khi số lượng giáo viên ở tỉnh Hà Tỉnh giảm về số lượng năm 2015 so với năm 2014 thì tỉnh Nghệ An lại có sự tăng lên tương đối cao 387 người.

Số giáo viên trong các trường ĐH, CĐ trên địa bàn tỉnh Nghệ An, Hà Tĩnh và cả nước 2011 - 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
CẢ NƯỚC	84.181	87.160	90.605	91.420	93.507
Nghệ An	1.601	1.670	1.334	1.599	1.986
Hà Tĩnh	220	328	351	359	310

Nguồn: Tổng Cục thống kê

Số sinh viên trên địa bàn tỉnh Nghệ An và Hà Tĩnh chiếm gần 3% so với cả nước, so với năm 2014 thì số lượng sinh viên năm 2015 giảm, có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng này như do tình hình kinh tế ở Việt Nam nói chung và 2 tỉnh nói riêng về nhu cầu ngành học không phù hợp để tìm kiếm việc làm hoặc do sau khi tốt nghiệp không có việc làm, có một số học sinh sau khi tốt nghiệp trung học đi làm ở nước ngoài, số thì vừa học vừa làm ở nước ngoài, …tuy nhiên nguyên nhân hàng đầu vẫn là thất nghiệp cao sau khi tốt nghiệp ĐH, CĐ, điều này phản ánh chất lượng đào tạo trong các trường ĐH, CĐ hiện nay là một vấn đề lớn cần quan tâm.

Số sinh viên trên địa bàn tỉnh Nghệ An, Hà Tĩnh và cả nước 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015
CẢ NƯỚC	2.208.062	2.178.622	2.058.922	2.363.942	2.118.500
Nghệ An	47.745	53.409	47.562	59.473	57.473
Hà Tĩnh	6.474	5.586	4.760	5.319	4.205

Nguồn: Tổng Cục thống kê

Như vậy, cần nhìn nhận một cách khách quan rằng chất lượng đào tạo hiện nay còn nhiều bất cập, một số trường còn chạy theo số lượng đào tạo, mở nhiều mã ngành mà chưa thực sự quan tâm đến chất lượng đào tạo của Nhà trường. Vì vậy, cần có các giải pháp để vừa đảm bảo số lượng học sinh sinh viên theo học ở các trường và đảm bảo chất lượng để đáp ứng nhu cầu xã hội về việc làm như hiện nay.

2. Định hướng đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo ở Việt Nam hiện nay

Trong Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ XII, kế thừa quan điểm chỉ đạo của nhiệm kỳ trước, Đảng ta đưa ra đường lối đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, xác định đây là một kế sách, quốc sách hàng đầu, tiêu điểm của sự phát triển, mang tính đột phá, khai mở con đường phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong thế kỷ XXI, khẳng định triết lý nhân sinh mới của nền giáo dục nước nhà "dạy người, dạy chữ, dạy nghề".

Các văn kiện của Đảng đã chỉ rõ chất lượng, hiệu quả giáp dục và đào tạo còn thấp so với yêu cầu, nhất là giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp. Hệ thống giáo dục và đào tạo thiếu liên thông giữa các trình độ và các phương thức giáo dục, đào tao; còn nặng lý thuyết, nhẹ thực hành. Đào tạo thiếu gắn kết với nghiên cứu khoa học, sản xuất kinh doanh và nhu cầu của thị trường lao động; chú trọng đúng mức việc giáo dục đạo đức, lối sống và kỹ năng làm việc. Phương pháp giáo dục, việc thi, kiểm tra và đánh giá kết quả còn lạc hậu và thiếu thực chất. Quản lý giáo dục và đào tạo có mặt còn yếu kém. Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục bất cập về chất lượng, số lượng và cơ cấu. Đầu tư cho giáo dục và đào tạo chưa hiệu quả. Chính sách cơ chế tài chính cho giáo dục và đào tạo chưa phù hợp. Cơ sở vật chất- kỹ thuật còn thiếu và lạc hậu, nhất là ở vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn.

3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo trong các trường ĐH, CĐ ở Việt Nam hiện nay

Thứ nhất, đổi mới một cách đồng bộ về mục tiêu, chương trình, nội dung, hình thức tổ chức và phương pháp dạy học nhằm phát triển nhân cách và năng lực của học sinh sinh viên

Thứ hai, đổi mới về nội dung giáo dục, tăng cường vận dụng lý thuyết vào thực tiễn, sinh viên được tiếp xúc với thực tiễn nhằm trang bị cho học sinh sinh viên kỹ năng,kỹ xão và trình độ chuyên môn nhằm đáp ứng nhu cầu thực tiễn của xã hội

Thứ ba, bên cạnh đó cần đổi mới trong soạn giáo trình, bài giảng, cập nhật tri thức, thông tin trong và ngoài nước phù hợp với chuyên ngành đào tạo

Thứ tư, tạo môi trường học tập nghiên cứu cho học sinh sinh viên, tổ chức các phong trào thi đua, chương trình hội thảo cho học sinh sinh viên

Thứ năm, mỗi người thầy, cô giáo phải là tấm gương đạo đức và tâm huyết với nghề tạo cho học sinh sinh viên sáng tạo, nhiệt tình và phấn đấu với mục đích của mình

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nghị quyết số 63 ngày 22/7/2016 của Chính phủ về kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2016-2020 quy định: "Đẩy mạnh phát triển thị trường lao động… chú trọng giải quyết việc làm cho thanh niên và sinh viên mới tốt nghiệp".

2. *Nghị quyết Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI (Nghị quyết số 29-NQ/TW) về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế.*

3. Website của Tổng cục thống kê: https://gso.gov.vn/

NÂNG CAO VAI TRÒ, TRÁCH NHIỆM CỦA BỘ MÔN, TRƯỞNG BỘ MÔN TRƯỜNG ĐẠI HỌC Y KHOA VINH

ThS. Ngô Trí Hiệp
Phó Trưởng Bộ môn Dịch tễ - Truyền nhiễm, Phó Trưởng khoa Y tế công cộng
Trường Đại học Y khoa Vinh

Tóm tắt: *Bài viết này chúng tôi giới thiệu thực trạng hiện nay về vai trò và trách nhiệm của Bộ môn, Trưởng Bộ môn trực thuộc các Khoa trong Trường Đại học Y khoa Vinh. Bài viết này cũng phân tích một số nguyên nhân tồn tại đồng thời đề xuất một số giải pháp cũng như một số kiến nghị để nâng cao vai trò trách nhiệm của Bộ môn, của lãnh đạo Bộ môn với sự phát triển của sự nghiệp đào tạo giáo dục đại học.*

1. Vai trò, trách nhiệm của Bộ môn trong tổ chức quản lý và hoạt động trường Đại học

Bộ môn với đặc thù là nòng cốt, là hạt nhân của một khoa. Hoạt động của Bộ môn quyết định đến hiệu quả hoạt động của khoa. Bộ môn là nơi trực tiếp tổ chức những hoạt động sinh hoạt chuyên môn như phân công lịch dạy học hàng tháng, trực tiếp xây dựng đề cương môn học, trực tiếp xây dựng bộ câu hỏi, soạn giáo án, định hướng phương pháp giảng dạy phù hợp. Chất lượng đào tạo của một Trường Đai học phụ thuộc rất nhiều và hoạt động của Bộ môn. Công tác xây dựng Bộ môn vững mạnh về chuyên môn, có chiều sâu học thuật là một nhiệm vụ cấp thiết của tất cả các trường ĐH trong giai đoạn hiện nay. Xuất phát từ thực tiễn đó, Thủ tướng chính phủ đã ban hành Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10 tháng 12 năm 2014 về việc ban hành Điều lệ trường Đại học. Điều lệ quy định nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu, chức năng, hoạt động các trường Đại học. Trong đó, điều 16 của điều lệ có quy định. Bộ môn là đơn vị chuyên môn thuộc khoa trong trường đại học. Quy định về tổ chức và hoạt động của Bộ môn được thể hiện cụ thể trong quy chế tổ chức và hoạt động của Nhà trường. Bộ môn có các nhiệm vụ sau đây:

a) 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 của trường, của khoa;

b) 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;

c) 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;

d) 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;

đ) 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;

e) 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 Đại học cũng quy định các tiêu chuẩn của Trưởng, Phó Bộ môn khi được bổ nhiệm.

2. Thực trạng về hoạt động của các Bộ môn trực thuộc các khoa ở Trường Đại học Y khoa Vinh

Trong những năm qua, Đảng ủy, Ban Giám hiệu và các khoa trong trường ta đã có rất nhiều biện pháp để tăng cường, nâng cao chất lượng của các Bộ môn như: xây dựng, hoàn thiện bộ máy tổ chức của các khoa; các Bộ môn, tăng cường các hoạt động sinh hoạt nghiệp vụ chuyên môn; xây dựng đề cương môn học, xây dưng giáo trình giảng dạy, xây dưng hình thức đánh giá khách quan người học cho phù hợp phương thức đào tạo mới, chuyên ngành đào tạo mới. Những biện pháp đó đã phần nào phát huy hiệu quả, kết quả đó trước hết thể hiện ở sự lớn mạnh của đội ngũ giảng viên trong trường, ở những công trình nghiên cứu khoa học, và hơn hết là chất lượng đầu ra của sinh viên. Tuy nhiên, do nhiều nguyên nhân chủ quan và khách quan mà đến nay nhiều Bộ môn chưa có hoạt động hiệu quả. Nguyên nhân dẫn đến thực trạng trên đó là: Nhiều Bộ môn còn thiếu giảng viên cả về số lượng và chất lượng, nhiều giảng viên đi học nâng cao trình độ, kiêm nhiệm nhiều nhiệm vụ; Số lượng giảng viên nữ nhiều nên bị hạn chế trong công tác (sinh nở, học tập..); Nhiều Bộ môn chưa nhận thức rõ vai trò quan trọng của mình, chưa xây dựng được kế hoạch, nội dung, phương thức hoạt động ngắn hạn và dài hạn; Công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động cá Bộ môn trong Nhà trường chưa thường xuyên, chưa được chú trọng; Bộ môn và giảng viên ít có điều kiện, thời gian tham quan, học tập, trao đổi kinh nghiệm thực tế, chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của xã hội; Một bộ phận giảng viên còn chưa tâm huyết với nghề, chưa thực sự phấn đấu học tập hoàn thiện bản thân để hoàn thành tốt nhiệm vụ. Từ nguyên nhân đó dẫn đến một số vấn đề tồn tại, bất cập trong hoạt động của Bộ môn còn diễn ra cần phải kiện toàn và đổi mới. Một số vấn đề đó là:

Thứ 1. Công tác xây dựng Bộ môn chưa được quan tâm đúng mức nên các Bộ môn chưa phát huy được hết vai trò của mình. Công tác quy hoạch, tuyển chọn cán bộ nòng cốt của Bộ môn chưa được thực hiện kịp thời nên có những khoa hoạt động Bộ môn còn chưa rõ ràng, còn tập trung chồng chéo nhau.

Thứ 2. Kế hoạch hoạt động của Bộ môn còn mang tính hình thức. Nội dung sinh hoạt Bộ môn còn đơn giản chủ yếu là phân công giảng dạy, đánh giá, kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ của tháng hoặc học kỳ. Các hoạt động khác như dự giờ, đánh giá rút kinh nghiệm, thao giảng ít quan tâm.

Thứ 3. Nhiệm vụ biên soạn đề cương, giáo trình môn học cho phù hợp phương thức đào tạo tín chỉ và ngành học tuy đã được thực hiện ở hầu hết các Bộ môn nhưng chưa hiệu quả. Nhiều Bộ môn còn chồng chéo giáo trình của các trường đại học khác gây khó khăn cho người học trong khâu đánh giá.

Thứ 4. Do khối lượng công việc và kiêm nhiệm nhiều nhiệm vụ cho nên thời gian dành cho sinh hoạt chuyên môn hạn chế. Tâm lý ngại va chạm, phát biểu, trao đổi là cản trở đối với sự tiến bộ trong công tác tại Bộ môn.

Thứ 5. Chưa có sự kết nối và liên kết giữa các giảng viên với nhau. Nhiều giảng viên lớn tuổi thường tâm lý bảo thủ, ngại thay đổi trong khi đó giảng viên trẻ vẫn chưa "hứng thú" với việc học nâng cao trình độ chuyên môn của bản thân.

Thứ 6. Chưa có sự liên kết và đối thoại giữa giảng viên Bộ môn và người học để nắm bắt tâm tư nguyện vọng của người học để từ đó điều chỉnh trong công tác chuyên môn cũng như mối quan hệ xã hội.

Thứ 7. Còn chồng chéo các Bộ môn trong các khoa trong việc phân công giảng dạy các môn học dẫn đến khó khăn trong chuyên môn, đánh giá.

Như vậy để khắc phục được các vấn đề trên cần một giải pháp đồng bộ với sự quan tâm tích cực của lãnh đạo Nhà trường, lãnh đạo khoa cũng như của toàn bộ giảng viên Nhà trường tham gia.

3. Một số giải pháp nâng cao vai trò của Bộ môn và Trưởng Bộ môn trong Trường Đại học Y khoa Vinh

Xuất phát từ thực tế và sự phát triển của giáo dục đại học trong xu thế hội nhập với thế giới đòi hỏi giáo dục đại học Việt nam phải có sự thay đổi. Hội nghị TW 8 khóa XI đã ban hành Nghị quyết số 29 về đổi mới toàn diện căn bản giáo dục và đào tạo. Trong bối cảnh chung hiện nay và đặc trưng riêng của Đai học Y khoa Vinh cần có một số giải pháp để nâng cao vai trò của Bộ môn và Trưởng Bộ môn nhằm đáp ứng yêu cầu của đổi mới giáo dục đại học.

Thứ 1. Vị trí, tầm quan trọng của Bộ môn cần được nhận thức rõ. Bộ môn phải đượch xem là trung tâm trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, coi Bộ môn là hạt nhân quan trọng nhất có tác động trực tiếp nhất, có tính chất quyết định trong việc nâng cao chất lượng đào tạo.

Thứ 2. Phân quyền mạnh mẽ và giao trách nhiệm cho Trưởng Bộ môn. Cụ thể như sau: Trưởng Bộ môn chịu trách nhiệm trước Trưởng Khoa và Ban giám hiệu về các vấn đề chuyên môn của Bộ môn được phân công phụ trách theo các quy định của của Trường bao gồm:

- Phân công giảng viên, kiểm tra, giảm sát và đánh giá giảng viên tham gia giảng dạy lý thuyết, thực hành, lâm sàng, cộng đồng.
- Phân công giảng viên, kiểm tra, giám sát và đánh giá giảng viên thực hiện việc ra đề thi, coi thi, chấm bài và chấm thi hết môn.
- Tổ chức đánh giá, phê duyệt và trình Hội đồng Khoa học của Khoa và Nhà trường giáo trình, bộ câu hỏi thi, bộ trắc nghiệm các môn học mà Bộ môn phụ trách.
- Chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng và Trưởng Khoa về chất lượng chuyên môn trong giảng dạy của giảng viên, của sinh viên đối với các môn học do Bộ môn quản lý ở tất cả các bậc học, các hệ đào tạo, các chương trình đào tạo.
- Tổ chức phân công giảng viên biên soạn, tổ chức nghiệm thu, đánh giá giáo trình, tài liệu tham khảo cho các môn học do Bộ môn quản lý.
- Tổ chức các hoạt động nhằm nâng cao chất lượng đào tạo như: nghiên cứu khoa học, seminar, tổ chức dự giờ các giảng viên trong Bộ môn.
- Tham mưu và xây dưng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng đội ngũ lãnh đạo kế cận.
- Chịu trách nhiệm quản lý nhân sự của Bộ môn và thực hiện nghị quyết của Đảng ủy và Chi bộ khoa.

Thứ 3. Tổ chức phân công giảng dạy, phụ trách môn học một cách cụ thể ở các Bộ môn; khuyến khích áp dụng công nghệ vào giảng dạy. Định kỳ rà soát, chuẩn hóa chương trình đào tạo, hoàn thiện hệ thống giáo trình môn học, có lộ trình đổi mới phương pháp giảng dạy; có chính sách khuyến khích giảng viên tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn.

Thứ 4. Tiến tới lộ trình lấy ý kiến người học đối với từng giảng viên làm cơ sở để đánh giá, đào tạo, sắp xếp hợp lý. Quy hoạch cán bộ giảng viên theo lộ trình, đánh giá giảng viên theo từng năm học để có những điều chỉnh kịp thời.

Thứ 5. Làm tốt công tác thanh tra, kiểm tra hoạt động đào tạo, giảng dạy của giảng viên. Tăng cường quản lý việc thực hiện chương trình, nội dung môn học và kế hoạch lên lớp của giảng viên.

Thứ 6. Tăng cường kết hợp Viện - Trường, bổ nhiệm giáo viên kiêm nhiệm, thu hút các chuyên gia, bác sỹ có chuyên môn cao tham gia giảng dạy sinh hoạt tại Bộ môn.

Thứ 7. Làm tốt công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo Bộ môn. Có quy chế hoạt động của Bộ môn, quy chế hoạt động phối hợp các khoa, phòng ban gắn kết với hoạt động chuyên môn của Bộ môn. Có thể quy định về phân quyền một số Bộ môn trực thuộc Ban Giám hiệu để thuận tiện trong chỉ đạo nhiệm vụ và tạo điều kiện cho Bộ môn phát triển hơn.

4. Kết luận

Với các ý kiến trình bày ở trên chúng ta thấy được vị trí và tầm quan trọng của Bộ môn cũng như những yêu cầu cấp bách để phát triển Bộ môn và đội ngũ Trưởng Bộ môn. Bộ môn luôn được coi là hạt nhân và yếu tố quyết định sự thành công của chương trình đào tạo. Nghị quyết số 29 TW 8 khóa XI đã chỉ đạo về đổi mới hệ thống giáo dục đại học đặt ra những thách thức và gánh nặng về thay đổi chương trình đào tạo, đổi mới phương pháp giảng dạy, phát triển đội ngũ giảng viên mà các Trường đại học phải thực hiện. Nhận biết được tầm quan trọng, thực trạng, nguyên nhân, chỉ ra vấn đề tồn tại cũng như đề xuất các giải pháp nhằm phát triển và nâng cao vai trò của Bộ môn và Trưởng Bộ môn trong Đại học Y khoa Vinh góp phần làm cho Nhà trường ngày càng phát triển và hoàn thành tốt các nhiệm vụ và sứ mạng được giao phó.

Trên đây là những ý kiến trao đổi cá nhân của tôi trên cơ sở tham khảo các tài liệu các trường Đại học khác và thực tế Nhà trường để góp thêm tiếng nói nhằm xây dựng Nhà trường ngày càng phát triển. Rất mong nhận được sự đóng góp, chia sẻ của quý đồng nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Quốc hội. *Luật giáo dục và đại học* Luật số 08/2012/QH13 năm 2013

[2] Chính phủ. *Nghị quyết 14/2005/NQ-CP về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020* năm 2015, công báo

[3] Chính phủ. *Điều lệ Trường Đại học* Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10 tháng 12 năm 2014.

[4] Đồng Xuân Đàm. *Vai trò của Bộ môn đối với sự phát triển và đổi mới phương pháp giảng dạy chương trình POHE tại Khoa Du lịch và Khách sạn, Đại học Kinh tế Quốc dân.*Truy cập http://dhsptn.edu.vn/pohe/uploads/news/2015_07/phat-trien-va-doi-moi-ppdh.pdf ngày 14/2/2017.

[5] Mạnh Hùng. *Nâng cao vai trò trách nhiệm Bộ môn trong Nhà trường*. http://ufm.edu.vn ngày 14/2/2017.

[6] Hoàng Văn Thảo. *Vai trò của Bộ môn trong việc nâng cao chất lượng đào tạo của Trường ĐH văn hóa Hà Nội.* http://huc.edu.vn ngày 14/2/2017.

MỘT VÀI KINH NGHIỆM TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG CỦA BỘ MÔN TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH Ở TRƯỜNG CĐSP NGHỆ AN TRONG QUÁ TRÌNH QUẢN LÝ CHUYÊN MÔN

ThS. Lê Thị Thanh Hoa
Trưởng BM Tư tưởng, khoa Lý luận chính trị
Trường CĐSP Nghệ An

Môn Tư tưởng Hồ Chí Minh được giảng dạy, học tập trong chương trình đào tạo đại học, cao đẳng có nội dung là hệ thống những quan điểm toàn diện và sâu sắc về những vấn đề cơ bản của cách mạng Việt Nam. Đây là môn khoa học có vai trò quan trọng trong việc cung cấp tri thức, hình thành nhận thức chính trị, lý tưởng và lối sống lành mạnh cho sinh viên.

Việc giảng dạy môn học này trong bối cảnh Việt Nam ngày càng hội nhập quốc tế sâu hơn đã đặt ra những yêu cầu mới đối với đội ngũ giảng viên các trường đại học nói chung và Trường CĐSP Nghệ An nói riêng.

1. Vài nét khái quát về Bộ môn Tư tưởng Hồ Chí Minh ở Trường CĐSP Nghệ An

Bộ môn Tư tưởng Hồ Chí Minh là một trong bốn Bộ môn thuộc khoa Lý luận chính trị, Trường CĐSP Nghệ An. Hiện tại, Bộ môn có 4 giảng viên, trong đó 2 đồng chí hiện đang là nghiên cứu sinh.

Theo Điều lệ trường Đại học và quy định của Trường CĐSP Nghệ An, Bộ môn có các nhiệm vụ sau đây:

- Chịu trách nhiệm về nội dung, chất lượng, tiến độ giảng dạy, học tập môn Tư tưởng Hồ Chí Minh trong chương trình, kế hoạch giảng dạy chung của trường, của khoa.
- Xây dựng và hoàn thiện chương trình, lịch trình, kế hoạch giảng dạy.
- Nghiên cứu cải tiến phương pháp giảng dạy, tổ chức các hoạt động học thuật nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.
- Phối hợp với Phòng Khảo thí và bảo đảm chất lượng tổ chức biên soạn ngân hàng câu hỏi, đề thi, tham gia chấm thi kết thúc học phần theo quy định.
- Tiến hành các hoạt động nghiên cứu khoa học theo kế hoạch của trường và khoa giao; chủ động phối hợp với các Bộ môn khác trong khoa tổ chức các đợt sinh hoạt chuyên đề.

Có thể khẳng định rằng, Bộ môn là đơn vị cơ sở trực tiếp nhất đối với các hoạt động của giảng viên, là nền tảng để tổ chức và triển khai thực hiện các hoạt động chuyên môn một cách cụ thể và hiệu quả. Bộ môn có vai trò quan trọng trong quá trình thực hiện đổi mới phương pháp dạy học và kiểm tra đánh giá. Đồng thời, Bộ môn là nơi quản lý trực tiếp bồi dưỡng giảng viên về nhận thức, chuyên môn nghiệp vụ; phát hiện ra những điểm mạnh, điểm yếu, thuận lợi và khó khăn của từng người trong quá trình giảng dạy. Chỉ có ở Bộ môn, giảng viên mới có điều kiện trực tiếp và thuận lợi nhất để rèn luyện và từng bước nâng cao trình độ tay nghề của mình.

2. Vài kinh nghiệm tổ chức hoạt động của Bộ môn trong quá trình quản lý chuyên môn

2.1. Trong quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên

Nhằm thực hiện chương trình, kế hoạch dạy học và các hoạt động khác theo kế hoạch giáo dục, phân phối chương trình môn học của Bộ Giáo dục và Đào tạo cũng như kế hoạch năm học của Nhà trường, trước khi tiến hành hoạt động giảng dạy,

Trưởng Bộ môn cần xây dựng kế hoạch hoạt động chung của tổ theo học kỳ và cả năm học.

Căn cứ vào phân công chuyên môn và thời khóa biểu, hướng dẫn giảng viên xây dựng kế hoạch cá nhân và lịch trình giảng dạy. Khi phân công giảng dạy, cần lưu ý những trường hợp giảng viên làm công tác kiêm nhiệm, giảng viên có con nhỏ dưới 3 tuổi… để tạo điều kiện giúp họ hoàn thành tốt nhất nhiệm vụ được giao.

Trước khi tiến hành hoạt động dạy, kiểm tra việc chuẩn bị giáo án của từng giảng viên và cùng thảo luận các bài soạn khó, những chủ trương, chính sách mới của Đảng và Nhà nước có thể vận dụng vào bài giảng, nêu sáng kiến kinh nghiệm về nâng cao chất lượng dạy học, đổi mới phương pháp dạy học, đổi mới kiểm tra đánh giá.

Trong quá trình dạy học, cần quản lý, kiểm tra việc thực hiện quy chế chuyên môn của giảng viên (thực hiện hồ sơ chuyên môn; soạn giảng theo kế hoạch dạy học và phân phối chương trình, chuẩn kiến thức, kĩ năng) và tiến hành hoạt động thăm lớp dự giờ theo đúng quy định.

2.2. Tổ chức sinh hoạt chuyên môn

Sinh hoạt Bộ môn là một hoạt động chuyên môn không thể thiếu trong hoạt động của Nhà trường; là dịp để trao đổi chuyên môn, góp phần nâng cao chất lượng dạy học. Thông qua sinh hoạt Bộ môn sẽ xuất hiện nhiều ý tưởng. Do vậy, tổ trưởng cần tạo điều kiện để giảng viên nói lên ý tưởng, kinh nghiệm của mình.

Việc sinh hoạt Bộ môn thực hiện theo định kì quy định trong Điều lệ trường Đại học.

Nội dung sinh hoạt Bộ môn cần đa dạng, phong phú, có thay đổi và phải có chuẩn bị trước về nội dung và cách thức tổ chức thực hiện (tránh việc sinh hoạt chỉ để giải quyết sự vụ, sự việc và mang tính hành chính). Ngoài đánh giá công tác chuyên môn, báo cáo tiến độ, những khó khăn vướng mắc trong quá trình dạy học để kịp thời xử lý và triển khai công tác thời gian tới. Đồng thời, cần đi vào những nội dung chiều sâu như: coi trọng sinh hoạt cho giảng viên về kĩ năng dự giờ, đánh giá giờ dạy; Dành thời gian nhiều hơn cho việc phân tích, đánh giá và rút kinh nghiệm các giờ dạy đã được giảng viên trong Bộ môn dự giờ. Đi sâu vào nội dung kiến thức, đó có thể là các chuyên đề nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh và vận dụng tư tưởng của Người trong giai đoạn hiện nay, hay cũng có thể là nội dung trong các Chỉ thị, Nghị quyết của Đảng có thể vận dụng vào trong bài giảng giúp sinh viên nắm vững đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, biết vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào giải quyết các vấn đề đặt ra trong cuộc sống.

Có nhiều nhân tố để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên, thực hiện sâu rộng, triệt để và có hiệu quả việc đổi mới phương pháp dạy học - kiểm tra đánh giá, trong đó, đổi mới hoạt động Bộ môn là nhân tố quyết định hàng đầu. Đây là công việc khó khăn đòi hỏi các tổ trưởng chuyên môn và giảng viên phải tạo sự chuyển biến về nhận thức và hành động, nâng cao tinh thần cộng tác, giúp đỡ, cầu thị, cầu tiến, phải biết chia sẻ từ cái đơn giản đến cái khó, phức tạp để cùng nhau tiến bộ trong từng tiết dạy và trong quá trình giảng dạy. Có như thế, Bộ môn thực sự là môi trường tốt nhất để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho giảng viên và góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy của Nhà trường.

VỊ TRÍ, VAI TRÒ CỦA BỘ MÔN, TRƯỞNG BỘ MÔN Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC

ThS. Ngô Thị Thanh Hoàn
Trường Đại học Kinh tế Nghệ An

1. Vị trí, vai trò của Bộ môn và Trưởng Bộ môn trong trường đại học

1.1. Vị trí, vai trò của Bộ môn

Theo điều 16, Điều lệ trường đại học ban hành theo Quyết định số 70/2014/QĐ - TTg ngày 10 tháng 12 năm 2014 của Thủ tướng Chính phủ, vị trí của Bộ môn trong trường đại học là đơn vị chuyên môn thuộc khoa trong trường đại học. Quy định về tổ chức và hoạt động của Bộ môn được thể hiện cụ thể trong quy chế tổ chức và hoạt động của Nhà trường.

Vai trò của Bộ môn được cụ thể hóa thông qua các nhiệm vụ sau đây:

1) 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;

2) 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;

3) 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;

4) 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;

5) 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;

6) 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.

1.2. Vị trí, vai trò của 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 giúp Hiệu trưởng điều hành và tổ chức thực hiện toàn bộ các hoạt động chuyên môn của Bộ môn được phân công phụ trách, chịu trách nhiệm trực tiếp về chất lượng giảng dạy của giảng viên và chất lượng học tập của sinh viên thuộc Bộ môn mình phụ trách.

2. Những ưu điểm, hạn chế trong quá trình hoạt động của Bộ môn, Trưởng Bộ môn ở Trường Đại học Kinh tế Nghệ An

2.1. Những ưu điểm, hạn chế trong quá trình hoạt động của Bộ môn

2.1.1. Ưu điểm

Trường Đại học Kinh tế Nghệ An được thành lập theo Quyết định số 205/QĐ - TTg ngày 27 tháng 01 năm 2014 của Thủ tướng Chính phủ. Trong thời gian gần 3 năm, với sự chỉ đạo quyết liệt của Đảng ủy, BGH các Bộ môn của trường Đại học Kinh tế Nghệ An đã hoạt động rất tích cực dưới nhiều hình thức khác nhau như:

Thứ nhất, để đáp ứng được nhu cầu giảng dạy của giảng viên và học tập của sinh viên, của Nhà trường, các Bộ môn đã biên soạn được nhiều giáo trình, tài liệu giảng dạy, nghiệm thu thành công các giáo trình, tài liệu giảng dạy cả về chất lượng và số lượng. Cụ thể số lượng giáo trình, tài liệu giảng dạy năm 2014 - 2015 là 23. Năm

học 2015 - 2016 số lượng giáo trình, tài liệu giảng dạy là 15. Năm 2016 - 2017 số liệu đăng ký là 8 giáo trình, tài liệu.

Thứ hai, Các Bộ môn đã tổ chức được rất nhiều hội thảo khoa học, seminar ở cấp Bộ môn và cấp trường.

Thứ ba, đảm nhận toàn bộ số lượng giờ giảng, coi thi, chấm thi cho tất cả các hệ đào tạo của trường.

2.1.2. Hạn chế

Trong quá trình hoạt động chuyên môn chúng tôi còn một số hạn chế sau:

- Chất lượng đội ngũ giảng viên các Bộ môn nhìn chung chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu phát triển của trường Đại học.

- Một số Bộ môn gắn với chuyên môn rộng, đảm nhận nhiệm vụ giảng dạy nhiều học phần.

- Kế hoạch hoạt động Bộ môn xây dựng còn mang tính hình thức. Nội dung sinh hoạt Bộ môn còn đơn giản chủ yếu là sinh hoạt định kỳ tập trung chủ yếu vào đánh giá, kiểm điểm việc thực hiện nhiệm vụ của tuần hay tháng, sinh hoạt chuyên môn theo các chuyên đề ít được thực hiện, dự giờ trao đổi rút kinh nghiệm giảng dạy mới chỉ được tổ chức theo các đợt phát động của Nhà trường.

- Các buổi sinh hoạt chuyên môn, nơi mà các giảng viên trong Bộ môn có thể trao đổi, học hỏi, rút kinh nghiệm về phương pháp giảng dạy còn chưa nhiều. Chất lượng các buổi sinh hoạt chuyên môn còn hạn chế, chưa có nhiều đóng góp có thể áp dụng hiệu quả trong giảng dạy thực tế.

- Giảng viên ít có điều kiện, thời gian tham quan, học tập, trao đổi kinh nghiệm thực tế, do vậy chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của Nhà trường và xã hội.

- Công tác nghiên cứu khoa học hiện nay đang là một trong những nhiệm vụ hàng đầu của mỗi giảng viên, tuy nhiên ở nhiều Bộ môn công tác này còn chưa được chú trọng quan tâm thích đáng, các đề tài nghiên cứu hay sáng kiến kinh nghiệm được công nhận còn thấp, chủ yếu mới chỉ tập trung vào một số cá nhân.

2.2. Những ưu điểm, hạn chế trong quá trình hoạt động của Trưởng Bộ môn

2.2.1. Ưu điểm

- Các Trưởng Bộ môn đã thực hiện tốt việc phân công giảng viên, kiểm tra, giám sát và đánh giá giảng viên tham gia giảng dạy, hướng dẫn sinh viên thực hành, thực tập học phần, thực tập tốt nghiệp, viết khoá luận tốt nghiệp.

- Phân công giảng viên, kiểm tra, giám sát và đánh giá giảng viên thực hiện việc ra đề thi, coi thi và chấm thi hết môn, đôn đốc giáo viên chấm bài, trả bài đúng thời gian quy định

- Tổ chức đánh giá, phê duyệt, trình Hội đồng Khoa học và đào tạo Khoa/Phòng Khoa học và Hợp tác quốc tế đề cương, giáo trình giảng dạy cho tất cả các học phần mà Bộ môn phụ trách. Chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng về chất lượng chuyên môn trong giảng dạy của giảng viên, học tập và thực tập, thực hành của sinh viên đối với các học phần do Bộ môn quản lý ở tất cả các bậc đào tạo, các hệ đào tạo nhằm đảm bảo chất lượng chuyên môn của học phần có trong chương trình đào tạo và bồi dưỡng do Nhà trường tổ chức.

- Tổ chức phân công giảng viên biên soạn kịp thời giáo trình, tài liệu tham khảo cho các học phần do Bộ môn quản lý, tổ chức nghiệm thu, đánh giá ở cấp Bộ môn cho các giáo trình, tài liệu đã được biên soạn làm cơ sở để Nhà trường nghiệm thu và xuất bản.

- Tổ chức thành công các hoạt động học thuật: Hội thảo, seminar, tổ chức dự giờ giảng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn cho các giảng viên trong Bộ môn.

- Các Trưởng Bộ môn đã làm tốt công việc duyệt đề thi, ký xác nhận đầy đủ vào Bảng điểm các môn học do Bộ môn phụ trách.

2.2.2. Hạn chế

- Trình độ chuyên môn của đội ngũ Trưởng Bộ môn cơ bản chưa đạt chuẩn theo quy định theo chuẩn chức danh quy định trong Điều lệ trường Đại học.

- Đa 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.

3. Một số giải pháp để thực hiện tốt vị trí, vai trò của Bộ môn, Trưởng Bộ môn theo Điều lệ trường đại học và hoàn thiện nội dung quy định về Bộ môn, Trưởng Bộ môn của Điều lệ trường đại học

3.1. Giải pháp để thực hiện tốt vị trí, vai trò của Bộ môn, Trưởng Bộ môn theo Điều lệ trường đại học

3.1.1. Đối với Bộ môn

- Nhà trường cần đưa vào quy chế tuyển dụng giảng viên những người có bằng thạc sĩ trở lên, có hồ sơ điểm đầu vào từ 24 điểm trở lên.

- Nhà trường cần chú trọng và tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động chuyên môn của các Bộ môn trong Nhà trường.

- Nhà trường cần xây dựng kế hoạch phát triển nhân sự của Bộ môn, gồm: Kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn, dài hạn nhằm xây dựng một đội ngũ các nhà chuyên môn đủ về số lượng với chất lượng cao, đủ sức tham gia và thực hiện tốt các chương trình đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và hợp tác quốc tế của Nhà trường, đủ sức đào tạo ra các sinh viên có kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp vững vàng và cập nhật quốc tế, đủ sức cạnh tranh trên thị trường lao động trong nước và quốc tế.

- Nhà trường cần có chế tài đủ mạnh để thực hiện nghiêm túc vấn đề nghiên cứu khoa học để mỗi giảng viên tích cực hơn nữa trong việc tìm tòi các đề tài NCKH.

3.1.2. Đối với Trưởng Bộ môn

- Bổ nhiệm Trưởng Bộ môn phải có đủ tiêu chuẩn giảng viên giảng dạy trình độ đại học, có kinh nghiệm giảng dạy, nghiên cứu khoa học và năng lực quản lý.

- Bổ nhiệm Trưởng Bộ môn theo nhiệm kỳ 5 năm và có thể được bổ nhiệm lại theo đúng Điều lệ trường đại học.

- Quy trình giới thiệu, bổ nhiệm và miễn nhiệm Trưởng Bộ môn phải được quy định cụ thể trong Quy chế tổ chức và hoạt động của Nhà trường.

3.2. Giải pháp nhằm hoàn thiện nội dung quy định về Trưởng Bộ môn của Điều lệ trường Đại học

- Tiêu chuẩn bổ nhiệm Trưởng Bộ môn, ngoài năng lực chuyên môn vững vàng, có phẩm chất đạo đức, là nhà khoa học có uy tín thì cần đưa thêm tiêu chuẩn tiên quyết là phải có năng lực quản lý, có trình độ ngoại ngữ, tin học bởi họ là một cán bộ quản lý trong Nhà trường nên phải có khả năng hoạch định các mục tiêu, xây dựng kế hoạch, có khả năng phán đoán năng lực chuyên môn của giảng viên trong Bộ môn từ đó phân công nhiệm vụ phù hợp, phát huy tối đa năng lực tiềm tàng và vai trò mỗi giảng viên trong Bộ môn, tạo sự đồng thuận nhất trí cao với các công việc trong Bộ môn.

- Thông qua việc lấy phiếu tín nhiệm hàng năm để đánh giá chất lượng đội ngũ Trưởng Bộ môn hiện có để bồi dưỡng và bảo vệ đội ngũ, giúp cho sự phát triển và tiến bộ của Nhà trường, mặt khác từ kết quả đánh giá để Nhà trường có các kế hoạch, giải pháp sắp xếp, cơ cấu, phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn một cách tốt nhất.

CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG RÈN LUYỆN CHUYÊN MÔN DÀNH CHO HSSV TRƯỜNG CĐ VHNT NGHỆ AN

ThS. Trần Trung Hoàng
Phó Trưởng khoa Âm nhạc
Trường CĐ VHNT Nghệ An

Trong nhiều năm qua, công tác tổ chức hoạt động rèn luyện chuyên môn cho HSSV trường CĐ VHNT Nghệ An mặc dù đã đạt được nhiều thành tựu, nhưng cũng còn bộc lộ một số hạn chế, bất cập. Chất lượng tổ chức hoạt động các chương trình dạy và hướng dẫn biểu diễn cho HSSV nhìn chung mới chỉ đáp ứng được những yêu cầu cơ bản tại Nhà trường và địa phương, chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của xã hội. Vì vậy, để đáp ứng được yêu cầu dạy và học trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa mà không để mất bản sắc dân tộc, những năm tới chúng ta cần định hướng một số hoạt động cho HSSV của trường như sau:

1. Định hướng

- Tiếp tục nâng cao dạy và học kết hợp với đổi mới các chương trình hoạt động biểu diễn cho HSSV trong trường sao cho phù hợp với thực tế, góp phần nâng cao chất lượng hoạt động của HSSV tại Trường CĐ VHNT Nghệ An.
- Tham gia và tổ chức các hội thi biểu diễn tài năng cấp khoa, trường, khu vực, quốc gia,… để học tập giao lưu và rèn luyện nâng cao kỹ năng biểu diễn cho HSSV trong quá trình được học tập tại trường.
- Tích cực tạo điều kiện cho HSSV tự học tập, rèn luyện các kiến thức chuyên môn và kỹ năng biểu diễn của người nghệ sỹ trong thời đại mới.
- Tiếp tục nghiên cứu đề nghị bổ sung, chỉnh sửa các chính sách, chế độ hỗ trợ cho dạy và học - xây dựng chương trình biểu diễn và thực hành phù hợp, hiệu quả hơn.
- Cần phát triển một trung tâm biểu diễn để HSSV có địa điểm phát huy hết các khả năng chuyên môn của mình trong quá trình học tập và rèn luyện để khi tốt nghiệp ra trường được vững vàng về mọi mặt.
- Thực hiện tốt các nhiệm vụ do Bộ Văn hóa - Thể thao và Du lịch, Sở Văn hóa - Thể thao và Du lịch tỉnh giao cho; hợp tác hiệu quả với các đơn vị Nghệ thuật… để làm tốt hoạt động biểu diễn cho HSSV.

2. Các giải pháp

Căn cứ vào đặc điểm tình hình của trường CĐ VHNT Nghệ An và các tiêu chí nhiệm vụ đào tạo trong các Nhà trường VHNT hiện nay, chúng tôi đề xuất một số giải pháp để nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn, nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo trong trường CĐ VHNT Nghệ An hiện nay như sau:

* Về mặt nhận thức

Mỗi cán bộ, giảng viên và HSSV trong Trường cần xác định công tác rèn luyện chuyên môn là một trong những công tác trọng tâm, có vai trò đặc biệt quan trọng trong quá trình đào tạo tại các trường VHNT nói chung, trường CĐ VHNT Nghệ An nói riêng; đặc biệt cần xác định rõ vai trò trách nhiệm của mình trong công tác rèn luyện chuyên môn cho bản thân và cho HSSV của Trường. Tích cực phát huy tinh thần tự học, tự rèn luyện để nâng cao nghề nghiệp chuyên môn cho bản thân và là tấm gương cho HSSV noi theo.

* Đổi mới phương pháp, cách thức rèn luyện chuyên môn cho HSSV

- Đổi mới phương pháp và cách thức rèn luyện chuyên môn cho HSSV trong Trường để phù hợp với yêu cầu giáo dục hiện đại; trong quá trình rèn luyện chuyên

môn cần tăng cường và đa dạng các hoạt động thực tập, thực tế tại các đơn vị nghệ thuật: Đưa HSSV đến các trường VHNT trên toàn quốc để học hỏi kinh nghiệm chuyên môn, mời các chuyên gia của các trường lớn về trường giảng dạy.

- Nhà trường và các đơn vị trực thuộc (đặc biệt các khoa, Bộ môn) cần xây dựng một kế hoạch hoạt động rèn luyện chuyên môn cho HSSV phù hợp cho từng khóa, từng năm học. Trong đó cần xác định nhiệm vụ trọng tâm cho từng năm, từng quý và nghiên cứu lựa chọn những giải pháp khả thi để thực hiện.

- Tăng cường hơn nữa sự hợp tác, rèn luyện chuyên môn cho HSSV giữa các trường VHNT với nhau. Từ đó, tạo ra nhiều cơ hội hơn nữa giúp HSSV Nhà trường được tiếp xúc, cọ sát với thực tiễn tại các trường VHNT trên cả nước, nắm bắt và rèn luyện được các kỹ năng nghề nghiệp cơ bản, cần phải có của người hoạt động chuyên môn.

- Hàng năm tổ chức các hoạt động rèn luyện chuyên môn, cho giảng viên, HSSV trong trường với nhiều hình thức, quy mô, cấp độ khác nhau… nhằm tạo ra những sân chơi bổ ích để cán bộ, giảng viên, học sinh sinh viên trong trường có cơ hội rèn luyện và nâng cao các kỹ năng chuyên môn; đồng thời góp phần thiết thực nâng cao chất lượng các hoạt động chuyên môn của Nhà trường.

* Tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn cho cán bộ, giảng viên, HSSV

Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ cán bộ, giảng viên, HSSV. Từ đó, thúc đẩy chất chất lượng của quá trình đào tạo trong Nhà trường; khuyến kích cán bộ giảng viên để họ tích cực tham gia các lớp tập huấn chuyên môn của Ngành, các chương trình, dự án đổi mới phương pháp rèn luyện chuyên môn,…

* Nghiên cứu khoa học về công tác hoạt động chuyên môn

Đẩy mạnh việc triển khai các đề tài NCKH về công tác hoạt động chuyên môn cho HSSV trong trường để từ đó nhận thức rõ về những tồn tại và đề xuất các giải pháp phù hợp, góp phần cải tiến đổi mới, nâng cao chất lượng hoạt động chuyên môn trong Trường; đồng thời góp phần nâng cao chất lượng hoạt động chuyên môn trong Trường.

* Đổi mới cách quản lý, chỉ đạo, kiểm tra, đánh giá các hoạt động chuyên môn

Đổi mới công tác quản lý, chỉ đạo, kiểm tra, đánh giá, các hoạt động chuyên môn trong trường theo định kỳ, thường xuyên để có thể nắm bắt được những điểm mạnh, yếu trong quá trình thực hiện. Trong công tác kiểm tra không nên quá coi trọng mặt hình thức mà cần chú trọng đến chất lượng, hiệu quả của các hoạt động. Từ đó đánh giá, rút kinh nghiệm để hoạt động rèn luyện chuyên môn cho HSSV ngày một có hiệu quả hơn.

* Xây dựng cơ chế chính sách phù hợp cho hoạt động rèn luyện chuyên môn

Nghiên cứu xây dựng các cơ chế, chính sách nhằm động viên khuyến khích các cá nhân HSSV trong Trường thực hiện tốt hoạt động rèn luyện chuyên môn, có những chính sách khen thưởng thích đáng với thành tích và quy định kỷ luật đối với những trường hợp vi phạm trong việc rèn luyện chuyên môn của HSSV.

3.Kết luận

Như vậy, rèn luyện chuyên môn cho HSSV là một hoạt động cơ bản, quan trọng trong các trường VHNT. Để công tác rèn luyện chuyên môn cho HSSV trường CĐ VHNT Nghệ An có được những thành tựu mới, góp phần đắc lực vào việc nâng cao chất lượng đào tạo chung của Nhà trường, chúng ta cần xác định đúng đắn định hướng hoạt động và tăng cường đổi mới, đa dạng hóa các loại hình hoạt động chuyên môn. Bên cạnh việc quan tâm ưu tiên các giải pháp trọng tâm, trọng điểm cũng cần phải lưu

tâm đến việc kết hợp đồng bộ các giải pháp, có như vậy hoạt động rèn luyện chuyên môn cho HSSV trong trường CĐ VHNT Nghệ An mới thực sự được nâng cao chất lượng, HSSV sau khi ra trường mới có thể đáp ứng yêu cầu của người Nghệ sĩ trong thời đại công nghiệp hóa, hiện đại hóa./.

KINH NGHIỆM TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG CỦA BỘ MÔN TRONG QUÁ TRÌNH QUẢN LÝ CHUYÊN MÔN VÀ BÀI HỌC RÚT RA ĐỐI VỚI TRƯỞNG BỘ MÔN Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG, ĐẠI HỌC

Ninh Duy Hùng
Trưởng Bộ môn Thể thao - Công tác Đội
Trường CĐSP Nghệ An

Nghị quyết số 29 - NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá 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 đã được các cơ sở đào tạo triển khai đến từng giảng viên; Nghị quyết nêu trên là cần thiết, đặc biệt với đối tượng là giảng viên trong trường sư phạm.

Có thể nói hoạt động chuyên môn ở các Bộ môn là mắt xích quan trọng của quá trình đào tạo ở các Nhà trường ĐH, CĐ. Hơn lúc nào hết, mỗi Bộ môn tự chủ động, tự chuyển biến, tự xây dựng kế hoạch công tác và điều hành hoạt động của Bộ môn sẽ làm cho chất lượng chuyên môn nói chung và chất lượng đào tạo của các Nhà trường nói riêng sẽ không ngừng được nâng cao. Vấn đề nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn ở trường ĐH, CĐ đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học là vấn đề cấp bách và cần thiết trong tình hình hiện nay.

1. Những kinh nghiệm trong công tác quản lý cấp Bộ môn

1.1. Về nhận thức

Phải làm cho mỗi giảng viên ở Bộ môn nhận thức và hiểu rõ vị trí, vai trò, nhiệm vụ của Bộ môn trong quá trình đào tạo của Nhà trường. Mỗi Bộ môn giảng dạy tốt sẽ làm cho quá trình đào tạo của Nhà trường tốt. Vì vậy, các giảng viên phải không ngừng học tập, tìm hiểu, nắm vững những quy định của Bộ môn mình, để từ đó nâng cao chất lượng giảng dạy Bộ môn đáp ứng quá trình đào tạo của Nhà trường. Mặt khác, mỗi Bộ môn lại có những đặc điểm riêng, đòi hỏi giảng viên phải vận dụng sao cho phù hợp để đạt hiệu quả cao trong quá trình dạy học.

1.2. Về xây dựng đội ngũ

- Đây là vấn đề then chốt của quá trình dạy học. Để có thương hiệu dạy học, mỗi Bộ môn phải xây dựng cho được đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu không những về trình độ chuyên môn mà cả về tư tưởng chính trị, đạo đức, phẩm chất nhà giáo.

- Trình độ chuyên môn của mỗi giảng viên phải đạt chuẩn theo yêu cầu của dạy học ĐH, CĐ. Bộ môn phải tạo mọi điều kiện cho các giảng viên không ngừng tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ mọi mặt, cập nhật các kiến thức cả lý luận lẫn thực tiễn, biết vận dụng khéo léo năng lực sẵn có và kinh nghiệm bản thân, biết học hỏi đồng nghiệp từ đó mà hoàn thiện bản thân đáp ứng yêu cầu dạy học ĐH, CĐ hiện nay.

- Giúp cho các giảng viên nắm vững những chủ trương công tác của ngành, của địa phương, của Nhà trường, của khoa mình và nắm vững trọng tâm công tác trong kế hoạch năm học của Nhà trường, của khoa. Muốn làm tròn nhiệm vụ của người giảng viên chẳng những họ phải nắm được những vấn đề cơ bản trong công tác dạy học mà còn phải hiểu được những vấn đề mang tính thời sự, những chủ trương lớn và trọng tâm công tác năm học của Nhà trường, của khoa mình. Chỉ có khi nào các giảng viên nắm bắt được những chủ trương này thì họ mới chuẩn bị một chương trình hành động thiết thực, cụ thể thực hiện kế hoạch năm học của ngành, của Nhà trường. Bởi vậy,

ngay từ đầu năm học Bộ môn tổ chức cho các giảng viên học tập, quán triệt nhiệm vụ năm học, bàn bạc, thảo luận đưa ra các giải pháp để thực hiện kế hoạch năm học mới một cách có hiệu quả.

- Giúp cho các giảng viên có kiến thức và kỹ năng xây dựng kế hoạch Bộ môn với tầm nhìn rộng, nhận dạng được sứ mệnh của Bộ môn đối với quá trình đào tạo của Nhà trường. Xây dựng kế hoạch năm học phải gắn với các chủ trương, đường lối giáo dục của Đảng, nhà nước, của ngành trên cơ sở tình hình thực tiễn của Nhà trường, của Bộ môn. Muốn vậy, các giảng viên phải nắm vững chương trình đào tạo, chương trình chi tiết của Bộ môn, các quy định chuyên môn để xây dựng kế hoạch dạy học sát thực tế từ đó tổ chức quá trình dạy học nghiêm túc, chu đáo, tỉ mỉ. Làm việc phải có kế hoạch, biết kết hợp kế hoạch chuyên môn với kế hoạch chung, kế hoạch của Nhà trường, của khoa với kế hoạch của cá nhân. Đồng thời phải thường xuyên học hỏi kinh nghiệm của các Bộ môn khác để nâng cao hiệu quả công tác.

1.3. Về quá trình giảng dạy

Trong quá trình dạy học, mỗi Bộ môn phải thường xuyên tìm tòi, nghiên cứu cải tiến phương pháp dạy học, phải làm sao giữa lý luận và phương pháp có sự hài hòa. Đây là hai vấn đề quan hệ chặt chẽ với nhau, hỗ trợ, thúc đẩy lẫn nhau giúp cho giảng viên có thể hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ dạy học trong chương trình đào tạo của Nhà trường. Trong thực hiện chương trình dạy học thì những vấn đề về lý luận và phương pháp phải được cập nhật những thông tin mới, cần thiết. Những nội dung lý luận không phải là những mớ lý thuyết suông, một chiều mà nó phải được thể hiện ở những học thuyết, lý thuyết dạy học hướng tới phát triển năng lực của sinh viên. Theo đó, phương pháp dạy học cũng phải được thay đổi theo hướng tăng cường trải nghiệm cho sinh viên, đưa sinh viên vào thực tiễn cuộc sống đa dạng để giải quyết các tình huống, các sự kiện trên cơ sở vốn kimh nghiệm và hiểu biết của bản thân.

Phải tạo cho giảng viên môi trường hoạt động chuyên môn một cách thoải mái, độc lập, sáng tạo. Đầu mỗi tuần các giảng viên phải nắm được kế hoạch dạy học tuần đó để có sự chuẩn bị chu đáo mà thực hiện tốt nhiệm vụ dạy học như: tài liệu, bài giảng, cơ sở vật chất, thiết bị,...

Bộ môn phải tổ chức tốt sinh hoạt chuyên môn định kỳ đều đặn, có chủ đề, có nội dung thiết thực để mỗi giảng viên đều có thể tham gia tích cực thảo luận, tranh luận các vấn đề liên quan.

Tổ chức tốt việc dự giờ thăm lớp thường xuyên nhất là đối với những giảng viên trẻ để không ngừng học hỏi kinh nghiệm ở đồng nghiệp. Kết thúc mỗi tiết dự giờ thăm lớp cần tổ chức trao đổi, nhận xét, đánh giá rút kinh nghiệm. Mỗi kỳ các Bộ môn cần đưa ra được một vài đề tài hay, các vấn đề chuyên môn cần thảo luận, tranh luận, trao đổi lẫn nhau.

Tiến hành các hoạt động của Bộ môn trong khoa muốn đạt hiệu quả cao cần phải tạo ra được phong trào thi đua, phát triển các hình thức trao đổi, học hỏi kinh nghiệm, động viên thực hiện chuyên môn đảm bảo đúng quy chế như: dạy học đúng tiến độ, đảm bảo chất lượng, cho điểm, coi chấm thi nghiêm túc, hồ sơ sổ sách đầy đủ, có chất lượng.

Đặc biệt, đối với những giảng viên dạy các học phần mới, kiến thức mới hoặc dạy chéo môn thì Bộ môn cần tạo điều kiện cho họ tiếp cận, nghiên cứu tài liệu, dự giờ thăm lớp để họ có thể đảm nhận dạy tốt các học phần này.

Động viên giảng viên thường xuyên tìm hiểu nắm vững tình hình sinh viên. Đây là đối tượng tác động chủ yếu, trực tiếp của giảng viên, đó là những con người cụ thể đang trong thời kỳ học nghề để hành nghề, các em chưa có kinh nghiệm, chưa có hiểu

biết về phương pháp học tập ở trường ĐH, CĐ. Vì vậy, yêu cầu các giảng viên cần đi sâu, đi sát tìm hiểu tình hình mọi mặt của các em, hướng dẫn các em biết cách tự học, tự nghiên cứu. Do đó, giảng viên phải có phương pháp tiếp cận để tìm hiểu và tùy từng trường hợp cụ thể sẽ có cách xử lý thỏa đáng như: nói chuyện trực tiếp, thông qua bạn bè các em, qua giảng viên dạy các Bộ môn khác, qua trợ lý học tập của các khoa. Mỗi giảng viên nên có sổ theo dõi để ghi lại những điều cần lưu ý hoặc ngay từ bài nhập môn cần hướng dẫn các em nắm vững mục tiêu, yêu cầu môn học, các tài liệu cần nghiên cứu phục vụ cho môn học, yêu cầu về kiểm tra, đánh giá và chất lượng cần đạt được, để từ đó các em có tâm thế, ý thức học tập môn học đạt hiệu quả cao.

Tăng cường bồi dưỡng giáo dục cho giảng viên trong Bộ môn với những nội dung và hình thức hấp dẫn, thiết thực như: xây dựng chương trình phấn đấu của mỗi cá nhân bao gồm bằng cấp, kiến thức thực tiễn trường phổ thông, kiến thức mới về ngoại ngữ, tin học. Phân công giảng viên nghiên cứu, giảng dạy các học phần phù hợp. Hàng tháng, hàng kỳ làm tốt công tác phân loại giảng viên, bình xét thi đua công bằng chính xác. Thường xuyên làm tốt công tác kiểm tra, đánh giá giảng viên, tổ chức thi đua, động viên khen thưởng kịp thời. Làm tốt công tác phối hợp tốt với các Bộ môn khác trong hoạt động chuyên môn. Biết tranh thủ sự lãnh đạo của cấp ủy, ban chủ nhiệm khoa và sự hỗ trợ của các đoàn thể trong việc đẩy mạnh hoạt động chuyên môn của Bộ môn.

2. Những yêu cầu của Trưởng Bộ môn trong các trường ĐH, CĐ

- Trưởng Bộ môn phải có phẩm chất chính trị vững vàng, nắm vững các chủ trương đường lối giáo dục của Đảng, chính sách của nhà nước. Đạo đức, tư cách tốt, có uy tín, được đồng nghiệp và sinh viên tin yêu, quý mến.

- Có trình độ chuyên môn đạt chuẩn theo quy định, có uy tín trong dạy học và nghiên cứu khoa học.

- Có năng lực và trình độ quản lý tốt. Việc này đòi hỏi người Trưởng Bộ môn phải được kinh qua lớp bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục bởi Trưởng Bộ môn không chỉ quản lý về mặt chuyên môn mà còn quản lý giáo dục con người đó là đội ngũ giảng viên và sinh viên.

- Có năng lực sư phạm. Bởi vì Trưởng Bộ môn là người giữ vai trò tổ chức và điều hành các hoạt động của Bộ môn. Năng lực này đòi hỏi ở Trưởng Bộ môn những năng lực sư phạm cần thiết, đặc biệt là hệ thống những kỹ năng về tổ chức, thiết kế hoạt động chuyên môn đáp ứng yêu cầu dạy học, kỹ năng về đánh giá hoạt động, kỹ năng phối hợp thực hiện giữa các cá nhân, các nhóm chuyên môn và các tập thể sinh viên.

- Năng lực xử lý thông tin. Đây là năng lực đòi hỏi Trưởng Bộ môn tiếp nhận và xử lý thông tin một cách hiệu quả để có thể đưa ra những quyết định chính xác. Khi nắm bắt được các chủ trương, kế hoạch của các cấp thì Trưởng Bộ môn phải biết cụ thể hóa đưa vào trong chương trình hành động của Bộ môn mình để thực hiện một cách có hiệu quả.

- Có năng lực giao tiếp, ứng xử phù hợp với hoàn cảnh và đối tượng giáo dục. Đó chính là người Trưởng Bộ môn phải có nghệ thuật giao tiếp, ứng xử với con người, với sự việc. Trưởng Bộ môn phải thường xuyên giao tiếp với đồng nghiệp, với lãnh đạo, với học sinh sinh viên nên đòi hỏi phải có nghệ thuật. Đó là cách ứng xử của một nhà quản lý có văn hóa. Giao tiếp là phương thức chủ yếu nhất tác động đến con người trong hoạt động quản lý. Cho nên giao tiếp không chỉ là những thành tố của năng lực

quản lý, bản lĩnh chính trị mà còn là nghệ thuật để nâng cao hiệu quả quản lý thực hiện nhiệm vụ chính trị, thực hiện mục tiêu là nâng cao sự hiểu biết và tôn trọng lẫn nhau.

- Trưởng Bộ môn cần có năng lực sáng tạo, bởi Trưởng Bộ môn luôn phải thích nghi với điều kiện kinh tế - xã hội hiện nay, khi mà các đối tượng giáo dục và môi trường giáo dục luôn biến đổi, nếu không sáng tạo thì Trưởng Bộ môn không thể có được các phương pháp giải quyết vấn đề mới, không chủ động đề xuất được các sáng kiến cho hoạt động chuyên môn đáp ứng yêu cầu của nhiệm vụ đặt ra.

- Người Trưởng Bộ môn còn cần phải có năng lực tự đánh giá. Đây là năng lực giúp cho Trưởng Bộ môn luôn có một tinh thần lạc quan và có cái nhìn tích cực đối với công việc của mình. Phải biết được những điểm mạnh, những đóng góp hay thành công của mình dù là nhỏ nhất, phải biết mình đã làm tốt hết sức của mình chưa, mình đã thực lòng với mọi người chưa...Chỉ có như thế Trưởng Bộ môn mới tự tin để nỗ lực làm tốt nhiệm vụ của mình. Ngược lại nếu thấy mình làm chưa tốt thì cũng không nên bi quan mà phải cố gắng nhiều hơn. Cho nên người Trưởng Bộ môn cần rèn luyện năng lực tự đánh giá.

3. Biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ Trưởng Bộ môn

- Trang bị cho Trưởng Bộ môn hiểu biết những kiến thức về đổi mới giáo dục ĐH, CĐ hiện nay.

- Trang bị cho Trưởng Bộ môn kiến thức và kỹ năng xây dựng kế hoạch hoạt động của Bộ môn để từ đó họ có thể biết kế hoạch hóa công việc và hoàn toàn chủ động trong công tác của mình, giúp họ đưa hoạt động của Bộ môn vào nề nếp.

- Trang bị cho Trưởng Bộ môn kiến thức và kỹ năng quản lý giáo dục, đó là những kiến thức về quản lý Nhà trường, quản lý hoạt động dạy và học, quản lý tổ chức các hoạt động giáo dục, quản lý tài chính, cơ sở vật chất trang thiết bị dạy học...Đó là những kỹ năng như: thu nhận và xử lý thông tin, kỹ năng đánh giá trong giáo dục...

- Rèn luyện tính tự chủ và sáng tạo trong công tác của người Trưởng Bộ môn như: Làm việc có kế hoạch, biết sắp xếp công việc một cách khoa học; Chủ động sáng tạo trong công việc; Thường xuyên học hỏi kinh nghiệm, rút ra bài học bổ ích cho bản thân để nâng cao hiệu quả công tác.

Nhằm đổi mới giáo dục ĐH, CĐ, nâng cao chất lượng đào tạo đang được các Nhà trường quan tâm đón nhận một cách tích cực. Vai trò của Trưởng Bộ môn và nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn là hết sức quan trọng. Vì vậy, cần phải chú trọng để góp phần nâng cao chất lượng đào tạo trong các trường đại học và cao đẳng hiện nay.

CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG CỦA BỘ MÔN VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRƯỞNG BỘ MÔN

Nguyễn Thị Thanh Hương
Khoa Khoa học cơ bản
Trường Đại học Y khoa Vinh

***Tóm tắt**: Bài viết này chúng tôi giới thiệu về vai trò, vị trí của Bộ môn Trưởng Bộ môn, sự cần thiết phải nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn, cũng như đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn.*

Giáo dục và đào tạo là nhân tố quyết định để phát huy tiềm năng trí tuệ và năng lực sáng tạo của con người, là động lực quan trọng để thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đưa nước ta tiến nhanh, vững chắc và hội nhập quốc tế. Trong những năm qua, với sự quan tâm của Đảng, Nhà nước, toàn xã hội và sự nỗ lực phấn đấu của ngành giáo dục, sự nghiệp giáo dục và đào tạo đã có một số tiến bộ mới: Ngân sách đầu tư cho giáo dục nhiều hơn, cơ sở vật chất kỹ thuật được tăng cường, quy mô giáo dục được mở rộng, trình độ dân trí được nâng cao. Những tiến bộ đã góp phần quan trọng vào công cuộc đổi mới, xây dựng và bảo vệ Tổ Quốc. Tuy nhiên, cho đến nay, nền giáo dục và đào tạo của nước ta vẫn tồn tại nhiều yếu kém, bất cập, từ việc xác định quan điểm và mục tiêu giáo dục đào tạo, xây dựng chương trình, nội dung, phương pháp, đội ngũ nhà giáo giáo, hệ thống tổ chức cho đến công tác quản lý. Chất lượng giáo dục đào tạo ở cả phổ thông và đại học đều thấp. Trong đó, đổi mới giáo dục đại học là then chốt trong sự nghiệp đổi mới giáo dục của nước ta hiện nay. Đào tạo đội ngũ nhà giáo có trình độ cao đáp ứng yêu cầu của xã hội là vấn đề quyết định để đổi mới, hiện đại hóa nền giáo dục nước nhà. Coi trọng việc lựa chọn đúng cán bộ quản lý giáo dục, nhất là đội ngũ cán bộ quản lý khoa, Bộ môn các ở các trường đại học. Xây dựng đội ngũ Trưởng Bộ môn có chất lượng đủ về số lượng là vấn đề là cần thiết. Những cán bộ ấy phải là những người có tâm và có tầm, có phẩm chất đạo đức và năng lực trí tuệ, năng động sáng tạo, không bảo thủ giáo điều, có uy tín, có cách làm việc tập hợp được nhân tài, phát huy được trí tuệ của giảng viên, hết lòng vì sự phát triển của Bộ môn. Đó là lý do chọn đề tài tham luận: "Các giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn"

1. Các khái niệm

- Bộ môn là đơn vị chuyên môn thuộc khoa trong trường đại học. Hoạt động dưới sự chỉ đạo trực tiếp của Trưởng khoa và Hiệu trưởng. Bộ môn có chức năng thực hiện công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học; trực tiếp quản lý viên chức của đơn vị nhằm đảm bảo công tác chuyên môn của Bộ môn, của khoa và của trường; tham gia giáo dục, rèn luyện sinh viên.

- 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 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).

- Đội ngũ Trưởng Bộ môn là một tập hợp những người đang làm Trưởng Bộ môn, tham gia thực hiện công tác quản lý (ở cấp độ Bộ môn) tại các trường Cao đẳng, Đại học được tổ chức thành một lực lượng (có tổ chức) cùng một nhiệm vụ là thực

hiện các mục tiêu của giáo dục đã đề ra cho tập hợp đó, tổ chức đó. Họ làm việc có kế hoạch và gắn bó với nhau thông qua lợi ích về vật chất và tinh thần trong khuôn khổ quy định của pháp luật thể chế xã hội. Họ chính là nguồn lực quan trọng trong lĩnh vực giáo dục Đại học

- Phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn là tạo ra một đội ngũ Trưởng Bộ môn có đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, có trình độ được đào tạo đạt đúng chuẩn quy định, có phẩm chất đạo đức, có năng lực chuyên môn đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của các trường đại học.

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

- Chức năng của Bộ môn: Bộ môn là bộ phận chịu trách nhiệm về nội dung, chất lượng, tiến độ giảng dạy, học tập của một hoặc một số môn học trong chương trình đào tạo, kế hoạch giảng dạy chung của Nhà trường, của khoa. Xây dựng và hoàn thiện nội dung môn học, biên soạn giáo trình, tài liệu tham khảo liên quan đến nhóm môn học được trưởng khoa và hiệu trưởng Nhà trường giao. Nghiên cứu cải tiến phương pháp giảng dạy, kiểm tra, đánh giá, tổ chức các hoạt động học thuật nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. 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; chủ động phối hợp với các cơ sở đào tạo, tổ chức khoa học và công nghệ, sản xuất kinh doanh, dịch vụ nhằm gắn đào tạo, nghiên cứu khoa học với hoạt động sản xuất và đời sống xã hội, thực hiện dịch vụ xã hội và hợp tác quốc tế trong lĩnh vực chuyên môn của Bộ môn. Xây dựng kế hoạch phát đội ngũ giảng viên, cán bộ khoa học của Bộ môn, tham gia đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ khoa học của Bộ môn. Tổ chức đánh giá công tác quản lý, hoạt động đào tạo, hoạt động khoa học công nghệ của cá nhân, của Bộ môn, của khoa và của Nhà trường theo yêu cầu của hội đồng trường, hiệu trưởng, trưởng khoa.

- Vai trò, vị trí của Trưởng Bộ môn: Công tác chuyên môn là hoạt động quan trọng quyết định chủ yếu đến chất lượng giáo dục, Bộ môn là nơi thực thi các nhiệm vụ, chính sách, các phương pháp đổi mới giáo dục, đồng thời cũng là nơi phản hồi một cách chính xác nhất tính hiệu quả của phương pháp giáo dục của đơn vị cơ sở. 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 viên trong Bộ môn phụ trách.

- Những hạn chế của đội ngũ Trưởng Bộ môn ở trường đại học hiện nay

+ Thiếu những người có trình độ chuyên môn sâu

+ Sự chuẩn bị học thuật cho trưởng bộ còn ở trình độ thấp, nhất là trong các lĩnh vực: phương pháp sư phạm, thiết kế và phát triển giảng dạy nhằm hướng đến cải tiến các môn học và chương trình đào tạo, phát triển chuyên môn nghiệp vụ (như đào tạo sau đại học)

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

+ Chưa cập nhật kịp thời về chuyên ngành bao gồm nội dung, chương trình đào tạo và nội dung các môn học

+ Không có 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 các trường đại học là nhiệm vụ trọng tâm và phải được quan tâm hàng đầu.

Vậy người Trưởng Bộ môn phải có những tố chất, những yêu cầu gì để đáp ứng được nhu cầu phát triển giáo dục, đào tạo trong trường đại học thời kỳ hội nhập hiện nay?

Phẩm chất của Trưởng Bộ môn tạo nên linh hồn và sức mạnh của đội ngũ Trưởng Bộ môn. Đối với Trưởng Bộ môn trường đại học cần đáp ứng các yêu cầu về phẩm chất sau:

+ Đội ngũ Trưởng Bộ môn cần phải có cái "tâm", "tài" và "đức": Cái tâm của đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học thể hiện ở sự tâm huyết với nghề, có tâm huyết với nghề mới có hứng thú, say mê chăm chút từng bài giảng, từng nội dung tiết giảng; mới thường xuyên tìm tòi, nghiên cứu, chỉnh lý, bổ sung nội dung và phương pháp giảng dạy để đem lại hiệu quả cao nhất cho người học. Cái "tâm" người Trưởng Bộ môn tốt không phải chỉ ở lòng yêu nghề mà phải được thể hiện ở những hành động cụ thể:

+ Phải biết hiến thân cho nghề dạy học, biết hi sinh vì lợi ích tương lai

+ Luôn nêu cao tinh thần trách nhiệm với nghề nghiệp. Phải cảm thấy sung sướng, hạnh phúc khi được đứng trên bục giảng;

+ Luôn tìm tòi, học hỏi, sáng tạo để đem lại chất lượng cao nhất khi giảng dạy, giảng viên không bị giới hạn không gian (lớp học) và thời gian (thời gian lên lớp), không phải bước ra khỏi lớp học là chấm dứt hoạt động sư phạm mà vẫn tiếp tục suy nghĩ về nội dung, phương pháp giảng dạy, về thái độ tiếp nhận bài giảng của sinh viên để tự đổi mới;

+ Nhiệt tình trong xây dựng đơn vị, chân thành trong giúp đỡ đồng nghiệp. Về cái "tài" của đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học, "tài" ở đây thể hiện tài năng về trí tuệ và tài năng nghiệp vụ sư phạm. Tài năng sẽ giúp cho người dạy nắm vững và nhuần nhuyễn nội dung hình thức các kiến thức cơ bản của môn học, khả năng phát hiện vấn đề bổ sung vào nội dung bài giảng, tài năng nghiệp vụ sư phạm thể hiện ở việc áp dụng các phương pháp giảng dạy, khả năng trình bày và khả năng xử lý các tình huống sư phạm trong quá trình giảng dạy. Kết hợp được giữa nội dung và phương pháp sẽ làm cho bài giảng thêm phong phú, sinh động, hấp dẫn và có hiệu quả cao, làm cho người học hứng thú, say mê, tránh nhàm chán, từ đó chủ động, tích cực nghiên cứu, tìm hiểu trong học tập. Đội ngũ Trưởng Bộ môn không chỉ truyền kiến thức cho người học mà còn có nhiệm vụ tổ chức và điều khiển hoạt động của họ, hướng họ đi tìm kiếm và lĩnh hội kiến thức. Chính vì vậy người thầy phải nắm vững và sử dụng hợp lý các phương pháp dạy học tiên tiến, rèn luyện năng lực ngôn ngữ truyền đạt kiến thức rõ ràng, dễ hiểu, vừa sức. Ngoài ra, "đức" là yếu tố không thể thiếu đối với đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học, Bác Hồ đã từng nói: "Có đức mà không có tài thì làm việc gì cũng khó, có tài mà không có đức thì là người vô dụng" [5]. "Đức" của đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học trước hết thể hiện ở thái độ, tác phong chuẩn mực khi thực hiện giảng dạy và trong lối sống, trở thành tấm gương, vừa là người giảng viên, vừa là người quản lý ưu tú cho người học, đồng nghiệp noi theo. "Đức" của đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học còn thể hiện ở sự hi sinh vô tư "tất cả vì học sinh thân yêu", giúp đỡ người học và đồng nghiệp một cách chân thành, không vì vụ lợi, không phân biệt đối xử. Cái "đức" ấy còn thể hiện ở sự kiên quyết đấu tranh chống những cái xấu, cái sai trong xã hội, trong trường học và trong chính bản thân mình.

Trong điều kiện giáo dục hiện nay, để bắt kịp các yêu cầu của thời đại, đổi mới phương pháp giáo dục là điều tất yếu. Hoạt động sinh hoạt chuyên môn hầu hết ở các

trường học hiện nay vẫn mang nặng yếu tố hình thức. Bên cạnh đó, các buổi sinh hoạt Bộ môn còn thụ động, chỉ đơn thuần triển khai các công việc của Nhà trường giao, hoạt động sinh hoạt chuyên đề chưa thực sự được chú trọng. Trong bối cảnh như vậy, Trưởng Bộ môn phải là người đi đầu tiên phong trong công tác đổi mới. Trưởng Bộ môn phải là người tìm hiểu đầy đủ về lý luận, cách thức thực hiện các phương pháp đổi mới giáo dục phổ biến lại cho các thành viên trong Bộ môn cùng thực hiện. Trưởng Bộ môn phải là cầu nối thông tin hai chiều kết nối giảng viên, học viên với lãnh đạo Nhà trường, đề xuất những yêu cầu hợp lý, những điều chỉnh cần thiết nếu phương pháp giáo dục mới chưa thực sự phù hợp.

- Xu thế hội nhập quốc tế

+ Xu thế hội nhập quốc tế đang diễn ra nhanh chóng và rộng khắp có tác động đến hầu hết các lĩnh vực kinh tế - xã hội. Xu thế này mở ra những cơ hội to lớn nhưng cũng làm xuất hiện những thách thức lớn đối với đất nước. Hội nhập quốc tế là xu thế chung của thế giới hiện đại, vừa là điều kiện để tiến hành công nghiệp hóa - hiện đại hóa ở nước ta. 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. Do đó, các cơ sở đào tạo phải được ưu tiên đầu tư về cơ sở vật chất, trang thiết bị, không ngừng nâng cao năng lực, trình độ của đội ngũ cán bộ, giảng viên trong công việc quản lý, giảng dạy và cả trong nghiên cứu khoa học. Trong thời gian qua, cùng với sự phát triển kinh tế, xã hội, nhu cầu học tập, nâng cao dân trí ngày càng tốt hơn. 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 đại học đáp ứng yêu đào tạo.

3. Giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn

Chiến lược phát triển hệ thống giáo dục đại học đến năm 2020 có thực hiện được hay không, điều quan trọng và cốt lõi phụ thuộc vào việc hệ thống giáo dục đại học của chúng ta phải phát triển tốt trong đó có sự phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn đủ về số lượng, mạnh về chất lượng. Phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn không phải là việc làm một lần là xong, trong điều kiện bùng nổ tri thức hiện nay, công việc này cần phải được coi là công việc thường xuyên, liên tục của toàn hệ thống, từng trường, khoa và Bộ môn.

- Quy hoạch đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học

Thực hiện quy hoạch đội ngũ Trưởng Bộ môn bảo đảm đủ về số lượng, nâng cao chất lượng, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học. Quy hoạch đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học bảo đảm cho công tác cán bộ đi vào nề nếp, chủ động, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài. Đây là nội dung trọng yếu và là quá trình thực hiện các chủ trương, biện pháp giúp cấp uỷ và cơ quan quản lý cấp trên có thẩm quyền xây dựng đội ngũ Trưởng Bộ môn thuộc phạm vi phân cấp quản lý. Mặt khác, quy hoạch đội ngũ Trưởng 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 (GDĐH) trong giai đoạn hiện nay.

- Tuyển chọn, bổ nhiệm đội ngũ Trưởng Bộ môn ở trường đại học. Tuyển chọn đội ngũ Trưởng Bộ môn 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. Tuyển chọn đội ngũ Trưởng Bộ môn phải đảm bảo nguyên tắc dân chủ và công khai, quán triệt quan điểm trọng dụng người có tài, có đức, không câu nệ vào bằng cấp (trừ những chức danh có yêu cầu về trình độ được quy định trong điều lệ trường đại học), cơ cấu, quá trình cống hiến hay thành phần xuất thân.... Công khai hóa các tiêu chuẩn tuyển chọn nhằm làm cho mọi người đều được bình đẳng trong việc lựa chọn vào cương vị lãnh đạo. Tuyển chọn đội ngũ Trưởng Bộ môn cần chú ý đến quá trình đào tạo, học tập và những thành tích đạt được. Vì vậy, trong công tác bổ nhiệm Trưởng Bộ môn phải tuân theo nguyên tắc dân chủ, công khai, phát huy trách nhiệm của cấp có thẩm quyền và trí tuệ của tập thể.

- Phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học. Chất lượng đội ngũ Trưởng 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 Trưởng Bộ môn phải chăm lo công tác đào tạo, bồi dưỡng. Việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ Trưởng 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. Đào tạo và bồi dưỡng là 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 ra năng lực hành động tương ứng cho mỗi con người. Đào tạo, bồi dưỡng còn là hoạt động nhằm khắc phục mặt tiêu cực, phát huy mặt tích cực trong mỗi con người, bù đắp những thiếu hụt, khiếm khuyết của mỗi cá nhân trong quá trình hoạt động. Quá trình đào tạo, bồi dưỡng là quá trình tạo ra chất mới và sự phát triển toàn diện trong mỗi con người. Sự nghiệp đổi mới giáo dục đại học, đẩy mạnh công cuộc CNH-HĐH đất nước và hội nhập quốc tế đòi hỏi phải đổi mới cách tổ chức, quản lý, tư duy, trí tuệ của đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học. Yêu cầu này được đặt ra như một vấn đề then chốt. Đó cũng chính là đòi hỏi đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ Trưởng Bộ môn. Trong điều kiện hội nhập quốc tế, giao lưu mở cửa, chuyển đổi cơ cấu quản lý, vừa phải đảm bảo sự hợp tác quốc tế rộng rãi, có hiệu quả, vừa phải đảm bảo phát huy được nội lực, giữ gìn được môi trường văn hoá dân tộc và những giá trị truyền thống cao đẹp. Vì vậy, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói chung và đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học nói riêng không thể chỉ chú trọng đến kiến thức nghiệp vụ, kiến thức quản lý mà cả kiến thức chính trị, kiến thức kinh tế, ngoại ngữ, tin học. Phải đào tạo toàn diện, coi trọng tính hiệu quả. Các trường đại học cần làm cho đội ngũ Trưởng Bộ môn ý thức đầy đủ rằng không đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ, năng lực thì không thể hoàn thành được nhiệm vụ của Trưởng Bộ môn trường đại học trước những yêu cầu phát triển của sự nghiệp đổi mới và phát triển GDĐH. Cùng với việc bồi dưỡng, cần phải tạo điều kiện để đội ngũ Trưởng Bộ môn nâng cao năng lực của mình thông qua việc tăng cường tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của họ trong lãnh đạo, quản lý Nhà trường. Khi năng lực quản lý của đội ngũ Trưởng Bộ môn được phát huy sẽ tạo ra những thay đổi, biến đổi tích cực trong Nhà trường.

- Sử dụng đội ngũ Trưởng Bộ môn: Để khai thác hết tiềm năng của đội ngũ Trưởng Bộ môn cần thực hiện việc giao khoán công việc, đề tài cho đội ngũ, yêu cầu Trưởng Bộ môn thường xuyên rút kinh nghiệm, báo cáo kinh nghiệm trước lãnh đạo, trước các Hội đồng chuyên môn, hội đồng khoa học. Thường xuyên thực hiện tốt chế độ tự phê bình và phê bình. Phải giám sát kiểm tra thường xuyên đội ngũ Trưởng Bộ môn theo các nội dung: Về tư tưởng, công tác, quan hệ và sinh hoạt. Kịp thời phát hiện, ngăn chặn ngay từ đầu khi đội ngũ Trưởng Bộ môn có dấu hiệu sai phạm. Làm

tốt việc bảo vệ đội ngũ, thực hiện tốt các chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ Trưởng Bộ môn. - Tạo môi trường làm việc cho đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học. Để các Trưởng Bộ môn phát huy năng lực của mình, Nhà trường cần phải tạo môi trường làm việc nhất định sau: - Xây dựng trường đại học là một môi trường văn hóa, xanh - sạch - đẹp; đoàn kết, đồng thuận, nhất trì 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 Trưởng Bộ môn bằng chính nghề của học.

- Chế độ chính sách đối với đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học 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... 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

- Nâng cao nhận thức cho các cấp quản lý về sự cần thiết phải phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trong trường Đại học. Trường Đại học Y khoa Vinh là trường trực thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, là trường đào tạo đặc thù ngành y cung cấp nguồn lực cán bộ y tế cho tỉnh nhà và các tỉnh bạn. Vì vậy, việc nâng cao nhận thức về vai trò, ý nghĩa của công tác đào tạo nguồn nhân lực là việc làm hết sức cần thiết. Thường xuyên và liên tục làm cho mọi thành viên trong Nhà trường (đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý, người phục vụ) nhận thức đầy đủ, đúng đắn về phát triển đội ngũ giảng viên là nguồn để phát triển đội ngũ cán bộ quản lý Bộ môn; là bộ phận có vai trò quan trọng quyết định nâng cao chất lượng dạy và học, quyết định sứ mệnh của Nhà trường.

- Chú trọng nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ quản lý Bộ môn trường Đại học Y khoa Vinh. Mục tiêu của giải pháp Giúp cho cán bộ quản lý nói chung và đội ngũ Trưởng Bộ môn nói riêng thấy rõ sự cần thiết phải bồi dưỡng, nâng cao phẩm chất đạo đức, chuyên môn nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị, lý luận quản lý; qua đó để hoàn thiện mình một cách toàn diện, nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu đòi hỏi ngày càng cao hơn của Nhà trường trong xu thế phát triển hội nhập quốc. Tuy nhiên, trước sự phát triển về quy mô đào tạo của Nhà trường và những yêu cầu đổi mới của giáo dục đại học thì đội ngũ quản lý Bộ môn của Nhà trường vẫn còn nhiều bất cập. Do đó, cần tiếp tục bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực giảng dạy, NCKH; bồi dưỡng trình độ tin học, ngoại ngữ cho giảng viên để bắt kịp xu thế hợp tác quốc tế trong lĩnh vực giáo dục

4. Kết luận và kiến nghị

Giáo dục đại học là một bộ phận của hệ thống giáo dục quốc gia nên trong quá trình phát triển luôn chịu sự tác động của nhiều yếu tố khác nhau, việc xác định mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đó có ý nghĩa hết sức quan trọng. Từ thực tiễn trường Đại học Y khoa Vinh cho thấy thực trạng đội ngũ Trưởng Bộ môn trong những năm qua đã

đáp ứng được yêu cầu cơ bản công tác quản lý giáo dục. Tuy nhiên, đứng trước yêu cầu phát triển của đất nước và sự phát triển của Nhà trường trong thời kỳ đổi mới, đặc biệt trong giai đoạn phát triển hiện nay thì vấn đề quản lý Nhà trường nói chung, quản lý Bộ môn nói riêng còn nhiều vấn đề cần phải điều chỉnh, thay đổi, phát triển về năng lực quản lý, phẩm chất đạo đức, trình độ, kiến thức xã hội,... để xây dựng và phát triển Nhà trường ngày càng vững mạnh. Thiết nghĩ lãnh đạo Nhà trường tiếp tục hoàn thiện tổ chức bộ máy quản lý từ Ban Giám hiệu đến các khoa, phòng, Bộ môn để Nhà trường đi vào hoạt động và phát triển một cách ổn định, bền vững. Đổi mới công tác quản lý theo hướng lấy chất lượng và hiệu quả công việc để đánh giá cá nhân và tập thể, phát huy tính chủ động sáng tạo của mỗi cá nhân trong quá trình phát triển Nhà trường. Có quy hoạch cụ thể cho công tác phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trong quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tổng thể của Nhà trường. Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng từng năm, từng giai đoạn đối với đội ngũ Trưởng Bộ môn. Thực hiện tốt việc đánh giá năng lực, trình độ đội ngũ Trưởng Bộ môn. Chỉ đạo thực hiện tốt việc bổ nhiệm cán bộ quản lý Bộ môn. Làm tốt công tác bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho đội ngũ Trưởng Bộ môn. Đối với Trưởng Bộ môn Nhận thức đúng đắn về vai trò của đội ngũ Trưởng Bộ môn trong thực hiện nhiệm vụ chính trị của Nhà trường, từ đó tự phấn đấu và rèn luyện bản thân, có ý thức xây dựng Nhà trường phát triển về mọi mặt. Mỗi Trưởng Bộ môn cần xác định thái độ chủ động, tích cực trong việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình đô chuyên môn, lý luận chính trị đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học./

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành TW (2004), Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư về Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.
2. Bộ GD&ĐT (2005), *Đề án đổi mới giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020*
3. 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 phủ (2005)
4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
5. Hồ Chí Minh (1972), *Bàn về công tác giáo dục*, Nxb Sự thật, Hà Nội.

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ VÀ GIẢNG VIÊN NHẰM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ NGHỆ AN

ThS. Phạm Thị Mai Hương
Phó Trưởng khoa Tài chính - Ngân hàng
Trường Đại học Kinh tế Nghệ An

1. Đặt vấn đề

Giáo dục và đào tạo được xem là quốc sách hàng đầu ở nước ta, để thực hiện được nhiệm vụ này trong điều kiện Đảng và Nhà nước ta đang thực hiện chủ trương đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo thì ở mỗi cơ sở giáo dục và đào tạo nói chung, các trường Đại học và cao đẳng nói riêng, việc phát triển đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý là vấn đề đặc biệt quan trọng trong việc thực hiện chủ trương trên. Theo Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013, HN lần 8 BCHTW khóa 11 về "Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo" và Nghị quyết số 06/NQ-CP ngày 07/3/2012 của Chính phủ về Ban hành Chương trình hành động của BGD&ĐT về "Phát triển lực lượng cán bộ lãnh đạo và quản lý có tầm nhìn và năng lực thích ứng với các điều kiện thay đổi, tận tâm, thạo việc, có năng lực điều hành; xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý phù hợp với yêu cầu đổi mới giáo dục, đặc biệt cán bộ nữ; có chế độ đãi ngộ xứng đáng đối với đội ngũ cán bộ quản lý, ..." thì đây chính là nhiệm vụ trọng yếu đối với các trường ĐH, CĐ. Vì vậy, việc đánh giá năng lực của đội ngũ này trong điều kiện đổi mới giáo dục nhằm đưa ra những giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và đội ngũ giảng viên ở các trường ĐH, CĐ là rất cần thiết và phù hợp trong điều kiện mới hiện nay theo chỉ thị số 56 của Bộ GD&ĐT: "Từng trường cần thiết đánh giá năng lực đội ngũ giảng viên, có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng lực của giảng viên".

Xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý ở một trường Đại học là một nhiệm vụ không hề đơn giản. Bởi vì, yếu tố quan trọng nhất quyết định đến chất lượng đào tạo trong các trường Đại học, cao đẳng đó chính là đội ngũ cán bộ quản lý (người đóng vai trò đính hướng trong đào tạo) và đội ngũ giảng viên; chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lý và đội ngũ giảng viên sẽ trực tiếp quyết định và ảnh hưởng lâu dài đến chất lượng đào tạo của Nhà trường. Do đó, để phát triển giáo dục và đào tạo, vấn đề quan trọng là nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý và đội ngũ giảng viên chuẩn về trình độ đào tạo, vững về chuyên môn, tinh thông nghiệp vụ sư phạm và mẫu mực về nhân cách. Vì vậy, phát triển đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của Trường Đại học Kinh tế Nghệ An trở thành vấn đề then chốt và bức thiết trong giai đoạn hiện nay, nhất là đối với một trường ĐH vừa được nâng cấp lên thành trường ĐH, trong bối cảnh các cơ sở GD&ĐT đang ngày càng đông về số lượng và có sự cạnh tranh rất lớn. Trong bài này, tác giả muốn đề cập đến vấn đề phát triển đội ngũ GV và cán bộ quản lý nhằm nâng cao chất ượng đào tạo tại Trường Đại học Kinh tế Nghệ An được xem như là ví dụ về vấn đề này trong xu thế đổi mới hiện nay.

2. Nội dung

2.1. Những vấn đề chung về phát triển đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý ở trường ĐH, CĐ

2.1.1. Đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý ở Trường ĐH, CĐ

Đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý là tập hợp những cán bộ quản lý và giảng viên được tổ chức thành một lực lượng, có chung một lý tưởng, mục đích, nhiệm vụ là tạo ra "sản phẩm giáo dục", thực hiện mục tiêu của Đảng, Nhà nước và xã hội đề ra cho Nhà trường. Họ làm theo một kế hoạch thống nhất và gắn bó với nhau thông qua lợi ích về vật chất và tinh thần trong khuôn khổ quy định của Luật Giáo dục và Điều lệ Nhà trường.

Đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý ở các trường ĐH, CĐ là những người làm nghề quản lý hoạt động đào tạo, giảng dạy và nghiên cứu khoa học là chủ yếu. Họ được tổ chức thành một lực lượng, cùng chung một nhiệm vụ, có đầy đủ các tiêu chuẩn của một Nhà giáo cùng thực hiện các nhiệm vụ và được định hướng các quyền lợi theo Luật Giáo dục và các Luật khác được Nhà nước quy định. Đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên là lực lượng tham gia trực tiếp vào quá trình giáo dục đại học, cao đẳng nhằm đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực và nhân tài cho đất nước.

2.1.2. Phát triển đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý ở trường ĐH, CĐ

Phát triển đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý là sự tăng trưởng về cả số lượng và chất lượng đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý trong các trường ĐH, CĐ. Đây chính là phạm trù chỉ sự tăng lên, chuyển biến theo chiều hướng tích cực của các giảng viên và cán bộ quản lý khi hoàn thành các mục tiêu, nhiệm vụ mà Nhà trường đặt ra.

Một cách cụ thể hơn, phát triển đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý ở trường Đại học và cao đẳng chính là nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý và đội ngũ giảng viên chuẩn về trình độ đào tạo, vững về chuyên môn, tinh thông nghiệp vụ sư phạm và mẫu mực về nhân cách để thực hiện các mục tiêu và nhiệm vụ của trường ĐH, CĐ trong quá trình thực hiện chức năng giáo dục và đào tạo của mình. Đây cũng là mục tiêu chính của mỗi Trường ĐH, CĐ khi muốn nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường, đáp ứng yêu cầu đổi mới về giáo dục của quốc gia và xu thế cạnh tranh giữa các trường ĐH, CĐ.

2.2. Thực trạng về đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý ở Trường Đại học Kinh tế Nghệ An

2.2.1. Thực trạng về đội ngũ giảng viên và nhiệm vụ học tập, nâng cao trình độ

Trường Đại học Kinh tế Nghệ An là trường công lập được Thủ tướng Chính phủ cho phép nâng cấp từ trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Nghệ An từ 01/02/2014, theo Quyết định 204/QĐ-TTg ngày 01/02/2014. Hiện tại, trường được phép đào tạo sinh viên ở bậc Cao đẳng và Đại học thuộc các lĩnh vực kinh tế và Nông - Lâm - Ngư.

Mục tiêu của trường là đào tạo nguồn nhân lực thuộc các ngành nghề như Kế toán, Tài chính - Ngân hàng, Quản trị Kinh doanh, Chăn nuôi - Thú y, Địa chính, Lâm sinh, Thủy lợi,… có chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong địa phương và cả nước, là địa chỉ đào tạo có chất lượng và uy tín trong cả nước và khu vực.

- Quy mô đào tạo Trường trong những năm gần đây thường đạt ở mức 1100 - 1200 sinh viên, nên đòi hỏi số lượng đội ngũ giảng viên tương đối lớn.

- Về đội ngũ giảng viên:

+ Số lượng giảng viên là 130/200 tổng số giảng viên, CBCNV, chiếm 65%. Như vậy, đội ngũ giảng viên hiện tại của Trường là khá đông; giảng viên nữ chiếm số đông, chủ yếu là lực lượng giảng viên trẻ (độ tuổi dưới 40 chiếm phần lớn), ít kinh nghiệm nghề nghiệp, vì mới tuyển để thay thế các trường hợp giảng viên đã đến tuổi về hưu. Lực lượng này mới được tuyển dụng vào là sử dụng ngay (phần lớn vừa tốt

nghiệp trường Đại học hoặc Thạc sĩ) nên chưa trải qua quá trình rèn luyện và tích lũy kinh nghiệm. Vì vậy, lực lượng này có ưu điểm là có sức khỏe, năng động, sức sáng tạo cao, nhưng yếu điểm đó là thiếu kinh nghiệm, chưa yên tâm công tác nên thiếu tính ổn định; đa số đang trong độ tuổi lập gia đình và sinh đẻ nên chưa tập trung vào công việc.

+ Bên cạnh đó, trình độ học vấn của đội ngũ giảng viên cũng chưa đồng đều. Mặc dù Nhà trường trong những năm qua đã rất chú trọng trong vấn đề nâng cao trình độ chuyên môn nghề nghiệp, nâng cao kiến thức cho các giảng viên bằng cách giao nhiệm vụ hoặc khuyến khích các giảng viên học tập nâng cao trình độ ở bậc Thạc sĩ, NCS. Vì vậy, đến thời điểm hiện tại, số lượng giảng viên có trình độ Đại học chiếm rất ít (trong số đó hoặc sắp nghỉ hưu, hoặc đang trong giai đoạn hoàn thành chương trình học Thạc sĩ), đa số là các giảng viên có trình độ Cao học, còn số giảng viên có trình độ Tiến sĩ đang chiếm một tỷ lệ rất khiêm tốn đối với một trường Đại học. Có 01 Nhà giáo ưu tú, tỷ lệ các giảng viên đạt tiêu chuẩn là giảng viên chính cũng chưa cao. Còn các giảng viên là Giáo sư và Phó Giáo sư chưa có. Vì vậy, xét một cách khách quan, trình độ học vấn của đội ngũ giảng viên Trường Đại học Kinh tế Nghệ An vẫn chưa đạt so với yêu cầu.

+ Cơ cấu về giảng viên về các mặt như độ tuổi, giới tính, trình độ học vấn chưa đồng đều và hợp lý, các giảng viên đang trong độ tuổi đi học tập nâng cao trình độ,… dẫn đến tình trạng thiếu giảng viên cục bộ. Thiếu hụt về đội ngũ kế cận, có những bộ phận, Khoa mộ máy cán bộ quản lý vẫn còn chưa hoàn thiện, thiếu nên khó khăn trong quá trình thực hiện chức năng nhiệm vụ của mình; số lượng giảng viên chuyên sâu theo các ngành chuyên sâu còn ít nên đa số đều phải đảm nhận giảng một lúc rất nhiều môn học.

- Nhiệm vụ học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ: Đa số các giảng viên trẻ đều đang trong giai đoạn học tập và nâng cao trình độ đáp ứng đúng yêu cầu của giảng viên Đại học cũng như chuẩn bị chuyên môn để thay thế đội ngũ sắp nghỉ hưu. Bên cạnh đó hầu hết các giảng viên đã tự ý thức tham gia các khóa học và bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm, ngoại ngữ, tin học,… để phục vụ cho nghề nghiệp của mình theo yêu cầu đổi mới. Tuy nhiên một số trong số đó vẫn tham gia theo kiểu đối phó chứ không mang ý nghĩa trau dồi thực chất.

Nhà trường cùng với Khoa chuyên ngành kết hợp để kiểm tra chất lượng chuyên môn của các giảng viên như dự giờ giảng đột xuất hay định kỳ, kiểm tra việc soạn bài giảng, đốc thúc và khuyến khích nghiên cứu khoa học, viết giáo trình, tổ chức các cuộc hội thảo, sinh hoạt học thuật ở các cấp,… Tuy nhiên, các giảng viên hầu hết mới hoàn thành nhiệm vụ giảng dạy theo định mức và vượt định mức chứ chưa tập trung cho việc NCKH nhiều.

2.2.2. Thực trạng về đội ngũ quản lý và công tác quản lý

Đội quản lý của Trường hiện tại có tổng 52 người, chiếm khoảng 25% tổng số CBCNV trong toàn trường. Đa số các cán bộ quản lý đều là giảng viên kiêm chức và có trình độ từ Thạc sĩ trở lên. Nhưng cũng có một số cán bộ quản lý không được đào tạo theo đúng chuyên ngành hay chuyên môn công việc. Ví dụ như Phòng Quản trị thiết bị hay phòng Tổ chức hành chính. Việc tuyển dụng các cán bộ quản lý nhìn chung là đúng quy định của Nhà nước, đúng Luật, công khai, minh bạch và đúng quy trình tuyển dụng. Cán bộ quản lý được tuyển dụng trước hết đều xuất phát từ chức năng, nhiệm vụ, mục tiêu của Nhà trường và của các bộ phận có nhu cầu sử dụng.

Nhìn chung, đội ngũ quản lý của Trường tạm ổn về mặt số lượng nhưng về chất lượng chưa cao, nhất là ở các Khoa chuyên môn, vì đội ngũ này còn trẻ, kinh nghiệm

trong công tác quản lý chưa nhiều. Một số bộ phận có cán bộ đứng đầu sắp đến thời điểm nghỉ hưu nhưng vẫn chưa có người kế cận xứng đáng, hoặc do trước đó không có sự bồi dưỡng, đào tạo trước nên khi kế cận gặp rất nhiều bỡ ngỡ và khó khăn.

Lực lượng quản lý trực tiếp giảng viên vẫn còn thiếu về số lượng và yếu về chuyên môn (vì không có ai được đào tạo đúng chuyên môn). Việc đánh giá chất lượng công việc của đội ngũ cán bộ quản lý cũng chưa rõ ràng và có hiệu quả. Phần lớn mang tính cảm tính, nể nang, tránh né động chạm đến nhau.

2.3. Các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý nhằm nâng cao chất lượng đào tạo ở Trường Đại học Kinh tế Nghệ An

Để đạt được mục tiêu về năng cao chất lượng đào tạo thông qua việc phát triển đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý tại trường Đại học Kinh tế Nghệ An, cần có các giải pháp cụ thể như sau:

- Xây dựng quy hoạch, kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng giảng viên và cán bộ quản lý một cách kha học, rõ ràng, gắn với nhu cầu của Nhà trường, với sự phát triển kinh tế xã hội và hội nhập. Đặc biệt đối với cán bộ quản lý, cần tiêu chuẩn hóa năng lực cán bộ quản lý theo từng cấp quản lý, vị trí việc làm, nâng cao trình độ chuyên môn và phải qua đào tạo về nghiệp vụ quản lý; Chú trọng cân đối về cơ cấu giới tính (ưu tiên tuyển giảng viên nam), độ tuổi, trình độ, giữa các ngành nghề được đào tạo theo số lượng sinh viên tuyển vào của các bộ phận, Khoa. Đồng thời tính được số lượng giảng viên cần thiết trên thực tế để bù trừ với số lượng giảng viên nữ nghỉ trong thời kì thai sản và chăm sóc con nhỏ.

- Tăng cường vai trò của các Trưởng Khoa, Bộ môn khi tuyển dụng nhân sự vào các bộ phận này.

- Ngoài trình độ chuyên môn, năng lực và các kỹ năng nghề nghiệp, cần chú trọng tuyển dụng những giảng viên hay cán bộ quản lý có nguyện vọng, tâm tư hay động cơ mục đích của họ để gắn bó với bộ phận và Nhà trường lâu dài, ổn định.

- Cần có chế độ ưu đãi đặc thù, tuyển dụng đãi ngộ đối với cán bộ quản lý có năng lực chuyên môn cao; Khuyến khích nâng cao trình độ chuyên môn thuộc lĩnh vực quản lý. Đối với đội ngũ giảng viên thỉnh giảng, cần có chính sách hợp lý đối với các chuyên gia, giảng viên có kinh nghiệm, trình độ cao đến từ các trường Đại học uy tín hay các nhà quản lý giỏi của các doanh nghiệp.

- Đối với đội ngũ giảng viên, cần thường xuyên bồi dưỡng năng lực sư phạm cho các giảng viên mới, giảng viên ngoài ngành sư phạm bằng cách yêu cầu họ đi nghe giảng các giảng viên kỳ cựu có pương pháp sư phạm tốt, dự giờ thăm lớp thường xuyên hơn để kiểm tra, đánh giá và bồi dưỡng.

- Tổ chức đào tạo nâng cao trình độ đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý Khoa, Bộ môn, nhất là đối với giảng viên ở các ngành mũi nhọn thì phải tích cực nâng cao trình độ, đây là yêu cầu bắt buộc. Từ đó, tạo điều kiện để giảng viên và cán bộ quản lý ở các trường đại học giao lưu, học tập chuyên môn nghiệp vụ trong khu vực và quốc tế.

- Bồi dưỡng, nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học cho giảng viên và cán bộ quản lý, đây cũng là một yêu cầu và nhiệm vụ quan trọng (vừa khuyến khích bằng chế độ, vừa bắt buộc theo tiêu chí đánh giá, xếp loại lao động hàng quý, hàng năm.

- Có cơ chế hợp lý cho các bên khi các bộ phận (các Khoa), Nhà trường và các đơn vị doanh nghiệp, tổ chức có liên kết với Nhà trường, Khoa (nơi các giảng viên và sinh viên đi tìm hiểu thực tế). Một mặt làm tăng kinh nghiệm thực tiễn cho các giảng viên, vừa tạo cơ hội tìm kiếm việc làm cho các sinh viên

- Bồi dưỡng phẩm chất, nghiệp vụ, năng lực, chuẩn hóa đội ngũ quản lý trong trường ĐH, CĐ.

- Cần giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm đến các Khoa, Bộ môn; hoàn thiện các quy định về quyền và nghĩa vụ của viên chức theo hướng mở, liên thông với khu vực ngoài công lập; mở rộng quyền hợp tác quốc tế và giao lưu trao đổi kinh nghiệm trong hoạt động nghề nghiệp.

- Cần quy định các quyền của viên chức theo hướng mở hơn so với cán bộ, công chức tạo điều kiện để viên chức có thể phát huy tài năng, sức sáng tạo, khả năng cống hiến trong điều kiện cơ chế thị trường hiện nay.

- Cần xây dựng theo hướng đề cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị, bộ phận trong việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý. Tăng cơ chế kiểm tra, giám sát hữu hiệu việc thực hiện nhằm bảo đảm dân chủ, khách quan, đồng thời thể hiện sự công khai, minh bạch của quá trình ra quyết định.

- Đổi mới phương thức quản lý viên chức theo chỉ tiêu biên chế sang xác định số lượng các vị trí tuyển dụng. Xây dựng các vị trí việc làm trong bộ phận với số lượng cụ thể thay thế cho việc giao và phân bổ chỉ tiêu biên chế như hiện nay. Hợp đồng làm việc phải trở thành một chế định của pháp luật về viên chức, thể hiện một trong những nguyên tắc quan trọng nhất là bình đẳng, tự do ý chí giữa các bên trong giao kết và thực hiện hợp đồng.

- Tuyển chọn phải khách quan, công bằng và khoa học đúng các vị trí việc làm cần tuyển người; đa dạng hóa chế độ tuyển dụng GV trong trường đại học theo hướng mở trên cơ sở hợp đồng làm việc, hợp đồng vụ việc, xác định luật điều chỉnh, cơ quan tài phán và những cơ chế giải quyết tranh chấp đối với loại hợp đồng này.

- Về công tác kiểm tra, nhận xét, đánh giá đối với giảng viên và cán bộ quản lý trong trường cần thực hiện theo 2 hướng:

+ Thứ nhất, đánh giá thực hiện công việc của giảng viên và cán bộ quản lý trong một thời gian nhất định. Việc đánh giá này chỉ tập trung vào đánh giá theo các tiêu chí thực hiện công việc như kết quả thực hiện, thời gian thực hiện, chi phí hiệu quả, khả năng phối hợp trong triển khai công việc, thái độ chuyên cần. Lãnh đạo đánh giá hàng năm về kết quả thực hiện công việc của giảng viên và cán bộ quản lý.

+ Thứ hai, đánh giá theo yêu cầu của luân chuyển, đề bạt, thuyên chuyển…Việc đánh giá này ngòai phần đánh giá kết quả thực hiện công việc, còn tập trung vào các tiêu chí đánh giá khác như: đạo đức nghề nghiệp, tinh thần phục vụ… Đổi mới công tác đánh giá này gắn với kết quả, thời gian, tiến độ hoàn thành công việc để phân biệt người làm việc tốt với người làm việc chưa tốt. Nếu có 2 năm liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ thì giải quyết cho chấm dứt hợp đồng làm việc và thực hiện chế độ thôi việc. Cần xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý cũng như CBVC trong trường đại học vừa có đạo đức nghề nghiệp, vừa có trình độ, năng lực để đạt được mục tiêu chung của Nhà trường và xã hội.

3. Kết luận

Có thể nói, việc phát triển đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý trong trường ĐH, CĐ vững mạnh có vai trò rất quan trọng, quyết định đến chất lượng giáo dục, đào tạo tại trường, từ đó mới có đủ điều kiện giáo dục con người có đủ năng lực, trình độ, có nếp sống văn hóa, phẩm chất tốt đẹp, góp phần tạo sự chuyển biến căn bản, toàn diện, mạnh mẽ về chất lượng GD&ĐT, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Phát triển đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý ở các trường ĐH, CĐ nói chung, ở Trường Đại học Kinh tế Nghệ An nói riêng là yêu cầu đổi mới trong giáo dục và đào tạo, đòi hỏi phải có sự thực hiện đồng bộ của các chủ

thể, các bộ phận, đơn vị cùng các giai đoạn bao gồm lập kế hoạch, tuyển dụng, đào tạo, sử dụng, bồi dưỡng, bố trí, kiểm tra, đánh giá... nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của trường. Nếu thực hiện được những điều trên, chắc chắn Trường Đại học Kinh tế Nghệ An sẽ đạt mục tiêu đề ra một cách nhanh chóng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Bộ Giáo dục và Đào tạo, Đề án 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, *Hà Nội, 2013*

[2] Chính phủ, Nghị định số 56/2015/NĐ-CP về Các quy định đánh giá cán bộ, công chức hiện hành, *Hà Nội, 2015*

[3] *Bộ Giáo dục và Đào tạo*, *Nghị quyết số 06/NQ-CP ngày 07/3/2012 của Chính phủ về Ban hành Chương trình hành động của BGD&ĐT*, Hà Nội 2012

[4] Chính phủ, Nghị quyết số 44-NQ/TW ngày 09/06/2014 về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW, *Hà Nội, 2014*

[5] Bộ Giáo dục và Đào tạo, Quyết định số 2653/QĐ-BGD&ĐT ngày 25/07/2014 về Kế hoạch hành động của ngành Giáo dục, triển khai Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện NQ số 29-NQ/TW, *Hà Nội, 2014*

NÂNG CAO VAI TRÒ CỦA BỘ MÔN, TRƯỞNG BỘ MÔN TRONG ĐỔI MỚI GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ NGHỆ AN

Hoàng Thị Lộc
Khoa Kế toán Phân tích
Trường Đại học Kinh tế Nghệ An

Tóm tắt: *Bài viết này chúng tôi giới thiệu vai trò của Bộ môn, Trưởng Bộ môn. Những ưu điểm, hạn chế trong quá trình hoạt động, từ đó đề xuất một số giải pháp để thực hiện đổi mới giáo dục đại học nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của trường Đại học Kinh tế Nghệ An.*

Bước vào giai đoạn đổi mới và hội nhập quốc tế, nền giáo dục đại học nước ta đã bộc lộ những bất cập và hạn chế, thể hiện ở mục tiêu, nội dung và phương pháp, hình thức tổ chức dạy học. Đổi mới giáo dục đại học đã và đang được Đảng và Nhà nước quan tâm đặc biệt. Các trường Đại học của Việt Nam nói chung và trường Đại học Kinh tế Nghệ An nói riêng đang triển khai nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Đảng ủy, Ban Giám hiệu và các khoa trong Nhà trường đã có rất nhiều biện pháp, trong đó Nhà trường đã chú trọng đến hoạt động của các Bộ môn.

Bộ môn là nòng cốt, là hạt nhân của một khoa. Khoa có mạnh hay không phụ thuộc vào hoạt động của Bộ môn. Với đặc thù và vai trò quan trọng như vậy nên Bộ môn dưới sự chỉ đạo của Trưởng Bộ môn là nơi trực tiếp tổ chức những hoạt động sinh hoạt chuyên môn, trực tiếp xây dựng giáo trình, đề cương môn học, trực tiếp hướng dẫn giảng viên trẻ tiếp cận môn học, soạn giáo án, định hướng phương pháp giảng dạy phù hợp...Đây chính là những nhân tố cơ bản quyết định chất lượng đào tạo của trường Đại học cũng như đổi mới giáo dục đại học. Chính vì thế, công tác xây dựng Bộ môn vững mạnh về chuyên môn, có chiều sâu học thuật là một nhiệm vụ cấp thiết của tất cả các trường ĐH trong giai đoạn hiện nay nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục Đại học.

Bộ môn trong trường thời gian qua đã có những hoạt động tích cực dưới nhiều hình thức khác nhau để đáp ứng được nhu cầu phát triển của Nhà trường. Trưởng Bộ môn chịu trách nhiệm trực tiếp trước Trưởng khoa, Nhà trường về quản lý Bộ môn

- Tổ chức sinh hoạt Bộ môn định kỳ hoặc đột xuất.
- Xây dựng và hoàn thiện nội dung, chương trình, biên soạn giáo trình, tài liệu học tập, tham khảo, xây dựng đề thi, chấm thi, ký xác nhận vào bảng điểm các môn học liên quan đến chuyên ngành đào tạo.
- Điều tra, thu thập các yêu cầu xã hội trong tương lai và khả năng của Bộ môn, lập kế hoạch đào tạo hàng năm của Bộ môn trình Lãnh đạo trường xem xét, phê duyệt.
- Đề xuất và chỉ đạo thực hiện việc cải tiến phương pháp giảng dạy các môn học/ học phần do Bộ môn quản lý và giảng dạy.
- Phân công, giám sát giảng viên giảng dạy các môn thuộc Bộ môn phụ trách.
- Chịu tránh nhiệm về nội dung, chất lượng, tiến độ giảng dạy, học tập một số môn học trong chương trình, kế hoạch giảng dạy chung của trường, của Khoa.
- Tuân thủ tiến độ, quy trình giảng dạy, học tập các môn học phù hợp với kế hoạch giảng dạy chung của trường, của Khoa.
- Nghiên cứu cải tiến phương pháp giảng dạy, kiểm tra, đánh giá, tổ chức các hoạt động học thuật nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.

- Nghiên cứu khoa học, phát triển công nghệ, thực hiện các dịch vụ khoa học và công nghệ theo kế hoạch của trường và Khoa giao; chủ động phối hợp với các cơ sở đào tạo, tổ chức khoa học và công nghệ, sản xuất kinh doanh, dịch vụ nhằm gắn đào tạo, nghiên cứu khoa học với hoạt động sản xuất.

- Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên, cán bộ khoa học của Bộ môn; tham gia đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ thuộc lĩnh vực chuyên môn do Bộ môn đảm nhiệm.

- Xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống cho cán bộ, viên chức, giảng viên; tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho giảng viên thuộc Bộ 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 của trường theo yêu cầu của Hội đồng Nhà trường,

- Thực hiện việc đào tạo cho một hoặc một số chuyên ngành đại học được giao.

- Quản lý và sử dụng có hiệu quả lao động, tài sản được giao theo quy định của pháp luật hiện hành và của trường.

Song song với vai trò của Bộ môn, Trưởng Bộ môn, là sự quan tâm sâu sát trong chỉ đạo điều hành của các cấp lãnh đạo Nhà trường cùng quy định linh hoạt riêng cho một số các Bộ môn đặc thù. Tuy nhiên trong quá trình thực hiện Bộ môn vẫn còn những hạn chế như sau.

- Kế hoạch hoạt động của Bộ môn còn mang tính hình thức. Nội dung sinh hoạt Bộ môn còn đơn giản chủ yếu là phân công giảng dạy, đánh giá, kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ của tháng hoặc học kỳ, sinh hoạt chuyên môn theo các chuyên đề ít được thực hiện.

- Công tác biên soạn đề cương môn học cho phù hợp phương thức đào tạo tín chỉ tuy đã được thực hiện ở hầu hết các Bộ môn nhưng việc đi sâu nghiên cứu, nâng cấp đề cương thành giáo trình thực hiện chưa hiệu quả. Do vậy, có những môn học vẫn chỉ dừng ở mức đề cương mà chưa có giáo trình chuẩn.

- Nội dung kiến thức đào tạo còn nặng về lý thuyết, nhẹ về thực hành, chưa tạo được sự thống nhất gắn mục tiêu giáo dục với mục tiêu tìm kiếm việc làm đối với người học, chương trình học còn nặng với thời lượng lớn.

- Hạn chế về khả năng nghiên cứu và công bố các kết quả nghiên cứu.

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến thực trạng trên như: Nhiều Bộ môn chưa nhận thức rõ vai trò quan trọng của mình, chưa xây dựng được kế hoạch, nội dung, phương thức hoạt động ngắn hạn và dài hạn; Công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động các Bộ môn trong Nhà trường chưa thường xuyên, chưa được chú trọng; Trưởng Bộ môn và giảng viên ít có điều kiện, thời gian tham quan, học tập, trao đổi kinh nghiệm thực tế, chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của xã hội; "sức ỳ" trong một bộ phận giảng viên còn lớn...

Để Bộ môn phát huy hết được vai trò quan trọng của mình trong việc đổi mới giáo dục đại học nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường trong giai đoạn hiện nay, chúng tôi đề xuất một số giải pháp cơ bản sau:

1. Nhà trường phải khuyến khích và lấy Bộ môn làm trung tâm, tác động trực tiếp, quyết định việc nâng cao chất lượng đào tạo.

2. Trưởng Bộ môn chịu trách nhiệm trực tiếp trước Trưởng khoa về quản lý hoạt động của Bộ môn, phân công giám sát giảng viên giảng dạy các môn thuộc Bộ môn phụ trách. Học tập nâng cao trình độ chuyên môn đạt chuẩn theo quy định.

3. Tổ chức sinh hoạt chuyên môn thường xuyên, có hiệu quả để trao đổi kinh nghiệm giảng dạy cũng như mở rộng, cập nhật kiến thức chuyên môn. Đổi mới mạnh mẽ nội dung chương trình và phương pháp dạy học theo hướng hội nhập quốc tế. Nội dung chương trình và giáo trình cần được tổ chức xây dựng và triển khai theo hướng mở (cho phép cập nhật thường xuyên về kiến thức trong và ngoài nước, sử dụng giáo trình, học liệu trong nước hoặc ngoài nước một cách linh hoạt để giảng dạy cho người học), nội dung giảng dạy phải gắn chặt và phù hợp với yêu cầu thực tiễn của ngành nghề mà người học đang theo đuổi. Về phương pháp, cho phép sử dụng đa dạng các phương pháp dạy học theo nguyên tắc "lấy người học là trung tâm", giảm tải tối đa giờ giảng trên lớp để người học có thời gian tự học và tự nghiên cứu.

4. Hoàn thiện hệ thống giáo trình môn học, có lộ trình đổi mới phương pháp giảng dạy; tổ chức phân công giảng dạy, phụ trách môn học một cách cụ thể; khuyến khích áp dụng công nghệ vào giảng dạy.

5. Đánh giá giảng viên theo từng năm học để có những điều chỉnh kịp thời.

6. Thực hiện công tác thanh tra đào tạo một cách nghiêm túc. Quản lý việc thực hiện chương trình, nội dung môn học và kế hoạch lên lớp của giảng viên. Thường xuyên thực hiện trao đổi kinh nghiệm học thuật với các đơn vị trong và ngoài trường.

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRƯỞNG BỘ MÔN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC ĐẠI HỌC VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ

ThS. Nguyễn Khánh Ly
Trường Đại học Kinh tế Nghệ An

Tóm tắt: *Ở bài viết này, chúng tôi đề cập tới vấn đề phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học và hội nhập quốc tế. Thông qua vị trí, vai trò của Bộ môn, Trưởng Bộ môn ở trường đại học, có thể nhận thấy sự cần thiết phải phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn, nhu cầu bồi dưỡng, nâng cao năng lực quản lý giáo dục của đội ngũ này trước xu thế hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng và sự phát triển mạnh mẽ của cách mạng khoa học - công nghệ hiện nay.*

1. Một số khái niệm

1.1. Trưởng Bộ môn và đội ngũ Trưởng Bộ môn

Bộ môn là đơn vị chuyên môn của trường dưới sự chỉ đạo trực tiếp của Trưởng khoa và Hiệu trưởng. Bộ môn có chức năng thực hiện công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học; trực tiếp quản lý viên chức của đơn vị nhằm đảm bảo công tác chuyên môn của Bộ môn, của khoa và của trường; tham gia giáo dục, rèn luyện sinh viên.

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 nhà khoa học có uy tín, có trình độ tiến sĩ. Trường hợp đặc biệt, đối với Bộ môn không phải chuyên ngành hoặc trong Bộ môn chưa có tiến sĩ có thể bổ nhiệm người có bằng thạc sĩ làm Trưởng Bộ môn.

Trưởng Bộ môn có nhiệm kỳ 5 năm và có thể được bổ nhiệm lại. Nhiệm kỳ của Trưởng Bộ môn có thể theo nhiệm kỳ của trưởng khoa và phải được quy định cụ thể trong quy chế tổ chức và hoạt động của Nhà trường. Độ tuổi bổ nhiệm của Trưởng Bộ môn phải bảo đảm thực hiện nhiệm vụ được ít nhất nửa nhiệm kỳ. Quy trình giới thiệu, bổ nhiệm, miễn nhiệm Trưởng Bộ môn được quy định cụ thể trong quy chế tổ chức và hoạt động của Nhà trường. Trưởng Bộ môn có quyền và nhiệm vụ tổ chức thực hiện các nhiệm vụ của Bộ môn này.

Đội ngũ được hiểu là "tập thể người trong một tổ chức quy cũ"[3]. Đội ngũ có thể hiểu là một tập thể gồm nhiều người, có cùng lý tưởng, cùng mục đích, làm việc theo sự chỉ huy thống nhất, có kế hoạch, gắn bó với nhau về quyền lợi vật chất cũng như tinh thần.

Đội ngũ Trưởng Bộ môn là một tập hợp những Trưởng Bộ môn có uy tín, có trình độ chuyên môn cao và tham gia thực hiện công tác quản lý ở cấp Bộ môn tại các trường cao đẳng, đại học được tổ chức thành một lực lượng có tổ chức, cùng chung một nhiệm vụ là thực hiện các mục tiêu giáo dục đại học đã đề ra cho tập hợp đó, tổ chức đó. Họ làm việc có kế hoạch và gắn bó với nhau thông qua lợi ích về vật chất và tinh thần trong khuôn khổ quy định của pháp luật, thể chế xã hội. Họ chính là nguồn lực quan trọng trong lĩnh vực giáo dục đại học.

1.2. Vai trò của Trưởng Bộ môn

Nghị quyết XI của Đảng ta đã khẳng định: "Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt"[1]. Trước yêu cầu đổi mới giáo dục đại học

và hội nhập quốc tế, Trưởng Bộ môn có vai trò hết sức quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục đại học. Vai trò đó được thể hiện ở một số điểm sau:

Thứ nhất, xây dựng chiến lược phát triển Bộ môn

Trong quá trình quản lý Bộ môn, nhiệm vụ đầu tiên của Trưởng Bộ môn là xây dựng chiến lược phát triển Bộ môn theo từng thời kỳ, từng năm học. Nhiệm vụ này đóng vai trò định hướng toàn bộ hoạt động của Bộ môn, là cơ sở để huy động mọi nguồn lực cho việc thực hiện các mục tiêu và cũng là căn cứ để đánh giá quá trình thực hiện nhiệm vụ của Bộ môn. Để thực hiện được vai trò này, Trưởng Bộ môn cần hướng tới đổi mới tư duy, phát triển năng lực lãnh đạo, năng lực hợp tác, tổ chức và tập hợp giảng viên cùng thực hiện mục tiêu chung; có tầm nhìn và chiến lược trong việc hoạch định chiến lược phát triển Bộ môn; có bước đi và giải pháp tổ chức thực hiện các nhiệm vụ của Bộ môn.

Thứ hai, chỉ đạo Bộ môn xây dựng và phát triển chương trình đào tạo.

Tham mưu cho khoa, trường cơ cấu lại khung chương trình; phát triển các chương trình theo định hướng nghiên cứu và định hướng nghề nghiệp tùy theo sự phân tầng của từng trường; đổi mới nội dung đào tạo, gắn kết chặt chẽ với thực tiễn nghiên cứu khoa học, phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của từng ngành, từng lĩnh vực. Điều chỉnh cấu trúc nội dung chương trình học trong chương trình hiện hành và xây dựng kế hoạch tổ chức dạy học ở tất cả các môn học mà Bộ môn đảm nhiệm, hoạt động đào tạo các trình độ đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Chỉ đạo Bộ môn lựa chọn tác giả cho giáo trình đảm bảo khoa học; tổ chức biên soạn, chỉnh sửa, hoàn thiện giáo trình, bài giảng nghiêm túc, chặt chẽ.

Thứ ba, tổ chức quá trình đào tạo

Trưởng Bộ môn cần phân công chuyên môn đảm bảo khoa học, đáp ứng được yêu cầu chuyên môn và điều hòa lao động. Tổ chức sinh hoạt học thuật, giúp giảng viên trẻ học hỏi những kinh nghiệm từ những nhà giáo giàu kinh nghiệm về chuyên môn và nhân cách. Trưởng Bộ môn chỉ đạo Bộ môn tổ chức biên soạn, nghiệm thu đề thi và ngân hàng đề thi học phần; phân công cán bộ coi thi, tổ chức chấm thi; chỉ đạo giảng viên đánh giá toàn diện người học về kiến thức, năng lực, thái độ; nắm vững kết quả học tập của sinh viên, rút ra kinh nghiệm và giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo hàng năm. Đổi mới phương pháp và hình thức tổ chức dạy học, hoạt động giáo dục tích cực. Đổi mới công tác kiểm tra, đánh kết quả giá học tập của người học. Nâng cao hiệu quả sinh hoạt Bộ môn.

Thứ tư, xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên

Trưởng Bộ môn phải tham mưu cho khoa, trường xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên ở các nội dung: Công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên của Bộ môn; công tác tuyển chọn giảng viên; công tác bồi dưỡng, đào tạo, bổ sung, nâng cao trình độ đội ngũ giảng viên.

Thứ năm, tổ chức và quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên

Trưởng Bộ môn chỉ đạo giảng viên hướng dẫn, tổ chức cho sinh viên, học viên cùng tham gia các đề tài khoa học, chuyển giao công nghệ. Tham mưu cho khoa, trường xây dựng cơ chế đặt hàng, giao kinh phí nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ cho Bộ môn; cơ chế khuyến khích sinh viên, học viên nghiên cứu khoa học.

Thứ sáu, tham mưu cho khoa, trường đẩy mạnh hội nhập quốc tế trong giáo dục đại học

Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo chỉ rõ: Xây dựng chiến lược hội nhập quốc tế, nâng cao năng lực hợp tác và sức cạnh tranh của giáo dục đại học Việt Nam thực hiện các hiệp định và cam kết quốc tế. Triển

khai việc dạy và học bằng tiếng Anh; nâng cao chất lượng các chương trình đào tạo và nghiên cứu có khả năng thu hút người nước ngoài… Tạo cơ chế và điều kiện thuận lợi để các nhà đầu tư, các cơ sở giáo dục đại học có uy tín trên thế giới mở cơ sở giáo dục đại học quốc tế tại Việt Nam hoặc liên kết đào tạo với các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam… Tăng quy mô đào tạo bằng ngân sách nhà nước đối với giảng viên các ngành khoa học cơ bản và khoa học mũi nhọn đặc thù… Có cơ chế khuyến khích các tổ chức quốc tế, cá nhân nước ngoài, người Việt Nam ở nước ngoài tham gia hoạt động đào tạo, nghiên cứu, ứng dụng, chuyển giao khoa học và công nghệ Việt Nam. Tăng cường giao lưu văn hóa và học thuật quốc tế. Vì vậy, Trưởng Bộ môn cần tham mưu cho khoa, trường xây dựng chương trình đào tạo tiên tiến trên cơ sở tiếp thu có chọn lọc các chương trình đào tạo của thế giới nhằm đạt được những thỏa thuận về tương đương văn bằng, chương trình đào tạo với các cơ sở giáo dục đại học trên thế giới; xây dựng cơ chế hợp tác song phương, liên kết đào tạo, trao đổi giảng viên, sinh viên, thu hút lưu học sinh học tập, nghiên cứu tại trường…

Thứ bảy, Tham mưu cho khoa, trường xây dựng môi trường và tạo động lực làm việc cho giảng viên

Trưởng Bộ môn cần tham mưu cho khoa, trường nhanh chóng triển khai cơ chế và các chế độ chính sách mới nhằm tạo động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên, tránh hiện tượng bình quân, cào bằng; xây dựng chế độ khen thưởng cho những cán bộ có nhiều thành tích và đóng góp nhiều cho công tác đào tạo, NCKH; tạo điều kiện cho các giảng viên trẻ tham gia giao lưu, học hỏi ở trong và ngoài nước; sàng lọc những giảng viên không đủ tiêu chuẩn, không đáp ứng được yêu cầu đặt ra. Đây cũng là biện pháp để tăng cường, kích thích sự phấn đấu của giảng viên.

2. Vấn đề phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn ở trường đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế

2.1. Sự cần thiết phải phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn ở trường đại học

Phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn thực chất là xây dựng và phát triển cả 3 yếu tố: quy mô, cơ cấu, chất lượng. Phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn ở trường đại học là xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ, thực hiện tuyển chọn, đào tạo, sắp xếp, bổ nhiệm, sử dụng, bồi dưỡng cũng như tạo môi trường và động cơ cho đội ngũ này phát triển. Phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn ở trường đại học phải thỏa mãn, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đồng thời phát triển đúng định hướng, có hiệu quả để góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học và hội nhập quốc tế.

Xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục đại học 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 các yếu tố quan trọng để xây dựng và phát triển, đổi mới giáo dục đại học; đặc biệt là vai trò của người đứng đầu Bộ môn - Trưởng Bộ môn ở trường đại học. Chính vì vậy, việc phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn là một việc làm hết sức cần thiết nhằm đáp ứng các yêu cầu căn bản:

Một là, đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH. Đảng ta khẳng định: "Cùng với khoa học và công nghệ, giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài, giáo dục phải đi trước một bước làm tiền đề cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước"[2]. Bước vào thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, nhiệm vụ chính trị mới rất nặng nề, khó khăn, phức tạp, đòi hỏi các trường đại học phải xây

dựng được một đội ngũ cán bộ ngang tầm, góp phần thực hiện hai nhiệm vụ chiến lược xây dựng và bảo vệ vững chắc Tổ quốc XHCN.

Hai là, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học. Để đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục đại học, cần có các giải pháp phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn: đổi mới công tác quy hoạch, bổ nhiệm, sử dụng Trưởng Bộ môn; công tác đào tạo, bồi dưỡng Trưởng Bộ môn; tạo động lực và môi trường làm việc thuận lợi cho Trưởng Bộ môn. Có như thế mới tạo ra được đội ngũ Trưởng Bộ môn có năng lực lãnh đạo, quản lý, có tầm nhìn và chiến lược trong việc hoạch định chiến lược, nhiệm vụ phát triển Bộ môn.

Ba là, đáp ứng yêu cầu chỉ đạo, phát triển chương trình đào tạo theo định hướng phát triển năng lực người học. Thực hiện Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP về đổi mới toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020, các trường đại học đã chuyển sang chế độ đào tạo theo hệ thống tín chỉ, nhằm tạo điều kiện thuận lợi để người học tích lũy kiến thức, chuyển đổi ngành nghề, liên thông, chuyển tiếp các cấp học tiếp theo ở trong nước và nước ngoài. Điều này đòi hỏi các trường đại học phải bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho đội ngũ Trưởng Bộ môn về quản lý phát triển chương trình đào tạo đáp ứng định hướng phát triển năng lực người học: năng lực hoạch định chiến lược, năng lực đánh giá, phân tích nhu cầu giáo dục, năng lực tổ chức nghiên cứu khoa học,…

Bốn là, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng, hiệu quả nghiên cứu và ứng dụng khoa học, công nghệ trong bối cảnh hiện nay. Trong bối cảnh mới, Trưởng Bộ môn cần tham mưu cho khoa, trường xây dựng quy chế quản lý hoạt động khoa học công nghệ; gắn kết giữa đào tạo và nghiên cứu khoa học, Nhà trường với nhu cầu xã hội; xây dựng quy hoạch NCKH của Bộ môn; khuyến khích sinh viên, giảng viên tham gia NCKH; hợp tác, chuyển giao khoa học công nghệ với các cơ sở đào tạo nghiên cứu trong và ngoài nước… Muốn làm được điều này, chúng ta phải bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ Trưởng Bộ môn ở trường đại học.

Năm là, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế trong giáo dục đại học. Hiện nay, giáo dục đại học trên thế giới đang phát triển theo xu hướng: Đại chúng hóa; đa dạng hóa; tư nhân hóa; bảo đảm chất lượng và nâng cao khả năng cạnh tranh; tập đoàn hóa và công nghiệp hóa hệ thống giáo dục đại học; phát triển mạng lưới các đại học nghiên cứu để trở thành các trung tâm sản xuất, sử dụng phân phối, xuất khẩu tri thức và chuyển giao công nghệ mới, hiện đại; đẩy mạnh các loại hình dịch vụ đào tạo nhân lực quốc tế và khu vực. Các xu hướng phát triển này của giáo dục đại học trên thế giới đã tác động trực tiếp đến đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục và đội ngũ Trưởng Bộ môn ở các trường đại học. Vì vậy, chính sách bồi dưỡng, nâng cao năng lực đội ngũ Trưởng Bộ môn phải vừa đáp ứng được nhu cầu hội nhập quốc tế về giáo dục ngày một sâu rộng; vừa phải giữ vững được tính độc lập, tự chủ, bảo đảm định hướng XHCN, bảo tồn và phát huy các giá trị văn hóa tốt đẹp của dân tộc.

2.2. Nâng cao năng lực quản lý, lãnh đạo của đội ngũ Trưởng Bộ môn đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học và hội nhập quốc tế

Nâng cao chất lượng đào tạo hiện đang là vấn đề quan tâm hàng đầu của các trường đại học. Tham gia vào việc nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường có nhiều lực lượng, trong đó đội ngũ Trưởng Bộ môn là một lực lượng giữ vai trò quan trọng, là hạt nhân của Nhà trường. Tuy nhiên, để phát huy tốt vai trò của mình, đội ngũ Trưởng Bộ môn phải được trang bị đầy đủ kiến thức, kỹ năng của người cán bộ quản lý giáo dục đại học thông qua con đường bồi dưỡng và tự bồi dưỡng.

Định hướng để phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn ở trường đại học hiện nay cần đáp ứng được các tiêu chí: Phát huy được vai trò chủ động, sáng tạo, khai thác ở mức cao nhất năng lực, tiềm năng của đội ngũ; hướng vào phục vụ những lợi của Nhà trường, cộng đồng và xã hội, đồng thời phải đảm bảo thỏa đáng lợi ích vật chất và tinh thần cho họ; đáp ứng mục tiêu trước mắt và mục tiêu phát triển lâu dài của trường đại học, đồng thời phải được thực hiện theo một quy chế, quy định thống nhất trên cơ sở pháp luật của Nhà nước; đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt chuẩn và trên chuẩn; đáp ứng yêu cầu vừa tăng quy mô vừa nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục, đáp ứng yêu cầu đặt ra của địa phương và yêu cầu đổi mới toàn diện giáo dục đại học và hội nhập quốc tế.

Mỗi Trưởng Bộ môn cần nhận thức đúng về vai trò của mình trong sự nghiệp đổi mới giáo dục đại học, từ đó phấn đấu và rèn luyện bản thân, có ý thức xây dựng Nhà trường, góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp đổi mới giáo dục đại học.

Mục đích của việc bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho Trưởng Bộ môn là nhằm trang bị kiến thức, truyền thụ kinh nghiệm, hình thành kỹ năng trong hoạt động, hình thành nên những phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức và tâm lý, tạo nên những mẫu hình cơ bản của Trưởng Bộ môn, từ đặc trưng của Trưởng Bộ môn và yêu cầu của xã hội, tạo ra năng lực hành động tương ứng cho mỗi Trưởng Bộ môn; phát huy mặt tích cực, khắc phục mặt tiêu cực, tạo ra sự phát triển toàn diện cho đội ngũ Trưởng Bộ môn. Việc bồi dưỡng, nâng cao năng lực Trưởng Bộ môn phải được tiến hành linh hoạt với nhiều biện pháp như: hành chính, kinh tế, động viên, khuyến khích…; phải được quản lý và thực hiện một cách khoa học, đảm bảo chặt chẽ từ khâu phân tích nhu cầu, xây dựng nội dung, chương trình, lập kế hoạch, đến khâu đánh giá kết quả bồi dưỡng.

Song song với việc bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho Trưởng Bộ môn, Nhà trường cần tạo động lực làm việc để phát huy tối đa vai trò của đội ngũ Trưởng Bộ môn, trên cơ sở khuyến khích vật chất, động viên tinh thần phù hợp với khả năng tài chính, sự phát triển của các trường đại học; khuyến khích nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả, tài năng của đội ngũ Trưởng Bộ môn trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học và hội nhập quốc tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.

[2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương khóa XI*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.

[3] Nguyễn Lân (2002), *Từ điển từ và ngữ Hán Việt*, Nxb. Từ điển Bách khoa, Hà Nội.

[4] Thái Văn Thành (2016), *Phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học Việt Nam- Những vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb. Đại học Vinh.

[5] Thái Duy Tuyên (2007), *Triết học Giáo dục Việt Nam*, Nxb. Đại học Sư phạm, Hà Nội.

MỘT SỐ BIỆN PHÁP CHỈ ĐẠO HOẠT ĐỘNG CHUYÊN MÔN CỦA TỔ PHÁT TRIỂN NHẬN THỨC VÀ THẨM MỸ KHOA GIÁO DỤC MẦM NON, TRƯỜNG CĐSP NGHỆ AN

ThS. Nguyễn Thị Mai
Trưởng Bộ môn Phát triển NT&TM, Khoa GD Mầm non
Trường CĐSP Nghệ An

1. Đặt vấn đề

Bộ môn là một bộ phận hết sức quan trọng trong tất cả các khoa đào tạo của các trường ĐH, CĐ cũng như các trường chuyên nghiệp. Bộ môn là đơn vị có trách nhiệm quản lý trực tiếp một đội ngũ cán bộ giảng viên có cùng mảng chuyên môn sâu theo đặc thù riêng, chịu trách nhiệm quản lý trực tiếp việc thực hiện kế hoạch chuyên môn trong năm học theo từng học kỳ và theo từng khóa đào tạo.

Với đặc thù và chức năng như vậy, việc sinh hoạt Bộ môn và chất lượng hoạt động của các Bộ môn trong khoa Giáo dục Mầm non nói riêng và các khoa đào tạo của Trường CĐSP Nghệ An nói chung đang là vấn đề được các cấp quản lý quan tâm và tìm giải pháp phù hợp để cải tiến nội dung sinh hoạt tổ cũng như xây dựng kế hoạch hoạt động chuyên môn nhằm nâng cao chất hượng hoạt động của Bộ môn đồng thời góp phần nâng cao chất lượng dạy và học.

2. Một số biện pháp nâng cao chất lượng hoạt động chuyên môn của tổ Phát triển nhận thức và thẩm mỹ

Là Bộ môn chịu trách nhiệm quản lý các học phần thuộc nhóm chuyên ngành. Tổ phát triển nhận thức và thẩm mỹ gồm có 7 tổ viên được chia thành 3 nhóm chuyên môn hẹp gồm: Nhóm "Toán và Phương pháp cho trẻ làm quen với toán"; Nhóm "Múa và PP dạy trẻ vận động theo nhạc"; Nhóm "Phương pháp cho trẻ mầm non Khám phá KH về MTXQ". Một Bộ môn mà có đến 3 nhóm chuyên môn với đặc thù hoàn toàn khác nhau nên để tổ chức các hoạt động chuyên môn trong tổ có hiệu quả là điều rất khó. Vì thế, làm thế nào để tổ chức hoạt động chuyên môn được chất lượng luôn là vấn đề quan tâm của chúng tôi.

Hàng năm, căn cứ vào dự thảo kế hoạch năm học của khoa GD Mầm non, căn cứ vào kết quả thực hiện nhiệm vụ năm học và tình hình thực tế, tổ đã đề ra kế hoạch phấn đấu toàn diện cho năm học trên tất cả mọi lĩnh vực như: Công tác chính trị tư tưởng; Công tác chuyên môn; Công tác tự học tự bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học; Công tác rèn luyện NVSP; Công tác kiêm nhiệm; Công tác quản lý, đồng thời đưa ra các chỉ tiêu cụ thể để phấn đấu.

Việc phân công lao động luôn đảm bảo sự công bằng và hài hòa giữa các giảng viên, công tác kiêm nhiệm cũng được phân đều theo đặc thù của từng hệ đào tạo và điều điện riêng của mỗi cá nhân. Ngay từ đầu năm học, tổ đã triển khai cho các tổ viên đăng ký danh hiệu thi đua cho hoạt động chuyên môn và hoạt động đoàn thể. Việc đăng ký danh hiệu từ đầu năm là cơ sở giúp giáo viên quyết tâm phấn đấu thật tốt để hoàn thành nhiệm vụ.

Khi xây dựng kế hoạch hoạt động, tổ luôn chú trọng lấy ý kiến của các tổ viên, xây dựng dự thảo rồi họp Bộ môn để trao đổi, bàn bạc rồi mới đi đến thống nhất kế hoạch hoạt động của tổ. Kế hoạch được xây dựng cụ thể, chi tiết rõ ràng. Trên cơ sở kết quả đạt được của năm học trước, tổ đã vạch ra phương hướng, các nhiệm vụ và chỉ tiêu cụ thể và các biện pháp thực hiện, thời gian hoàn thành cho từng công việc trong từng tháng của năm học.

Khi phân công chuyên môn, tổ trưởng phải nghiên cứu, xem xét kỹ năng lực chuyên môn, điều kiện và sức khỏe, hoàn cảnh riêng của từng tổ viên để bố trí, sắp xếp cho phù hợp. Phải biết khơi dậy lòng đam mê, nhiệt huyết, biết khích lệ, động viên các tổ viên để tổ viên hoàn thành nhiệm vụ của mình.

Tổ chức sinh hoạt chuyên môn theo định kỳ được triển khai cụ thể trong từng nhóm chuyên môn hẹp và sinh hoạt toàn tổ. Nội dung sinh hoạt luôn được chuẩn bị kỹ lưỡng để thông báo trong cuộc họp. Từ việc thực hiện kế hoạch chung của từng nhóm đến việc thực hiện các hoạt động chuyên môn phối hợp với các nhóm, Bộ môn trong khoa, cụ thể là phối hợp với nhóm thực hành sư phạm của tổ Phát triển thể chất để thống nhất kế hoạch rèn nghề cho sinh viên ngay trong thời lượng của từng học phần đến các hoạt động thực hành thường xuyên của sinh viên, vừa bám sát hoạt động của sinh viên trên lớp, tham gia hướng dẫn sinh viên trong các buổi thực tế tại trường mầm non theo kế hoạch phân công của nhóm thực hành sư phạm. Với cách làm đó, các giảng viên đã có cơ hội trang bị thêm những kiến thức thực tế làm cơ sở để lấy ví dụ, phân tích sâu hơn những cơ sở lý luận cung cấp cho người học. Bên cạnh đó, còn giúp cho các giảng viên nắm được trình độ và năng lực của từng sinh viên để có phương pháp, biện pháp giáo dục phù hợp... Từ đó, đã khắc phục được tình trạng sinh hoạt Bộ môn qua loa, chiếu lệ. Vận động các tổ viên nghiêm túc chấp hành sự phân công chuyên môn của khoa và Nhà trường. Mỗi giáo viên cần nêu cao tinh thần trách nhiệm trước công việc được giao, thẳng thắn góp ý với mục đích góp phần nâng cao chất lượng chuyên môn của tổ nói riêng và của khoa GDMN nói chung.

Bên cạnh việc thực hiện kế hoạch chuyên môn thì công tác Nghiên cứu khoa học và tự học tự bồi dưỡng cũng cần được chú trọng, việc đăng ký tên các đề tài cần hướng đến các hoạt động sát với chuyên môn sâu của mỗi giảng viên, phải có tính khả thi để bên cạnh đảm bảo đủ định mức NCKH theo quy định còn là cơ sở để định hướng cho quá trình công tác và là tài liệu để đồng nghiệp tham khảo và học hỏi kinh nghiệm lẫn nhau. Hoạt động tự học, tự bồi dưỡng phải xuất phát từ chính ý thức tự giác của mỗi một giảng viên. Cần tích cực tham gia các chuyên đề hội thảo, viết bài gửi đăng các thông báo khoa học và đăng các báo, Tạp chí Giáo dục. Bên cạnh đó, cần tích cực hơn nữa trong việc tham gia các hoạt động thực hành rèn nghề cùng sinh viên tại các cơ sở thực hành nhất là các giảng viên đào tạo cơ bản chuyển sang giảng dạy các môn chuyên ngành.

Việc sinh hoạt Bộ môn và chất lượng hoạt động của các Bộ môn còn thể hiện ở nền nếp sinh hoạt chuyên môn và các quy định chung của khoa, tổ. Hàng năm, theo kế hoạch của trường, khoa, Bộ môn chủ động xây dựng kế hoạch kiểm tra đánh giá, xếp loại cụ thể về các loại hồ sơ cá nhân theo quy định, đánh giá xếp loại giờ dạy trong các đợt thao giảng và lấy đó làm tiêu chí để bình xét danh hiệu thi đua cuối năm.

Để thực hiện kế hoạch và phấn đấu đạt được các chỉ tiêu đề ra rất cần sự đoàn kết và ý thức tinh thần trách nhiệm của tất các tổ viên và trước hết tổ trưởng chuyên môn phải là người gương mẫu, có phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống tốt, luôn nêu cao tinh thần trách nhiệm. Là người đóng vai trò trung tâm, có khả năng nắm bắt nhanh tình hình chung của tổ, luôn bao quát công việc, sẵn sàng chia sẻ khó khăn cùng đồng nghiệp. Linh hoạt, sáng tạo, mềm dẻo trong công việc, mạnh dạn đề xuất những vấn đề liên quan đến tổ. Đặc biệt cần xây dựng mối đoàn kết trong tổ, là người biết lắng nghe, biết chia sẻ đặc biệt biết cách phản hồi tích cực giúp người nghe nhận ra cái sai mà vẫn thấy mình được coi trọng và từ đó sẽ sửa sai trong tâm trạng vui vẻ, thoải mái.

Nên tranh thủ tham khảo các ý kiến chỉ đạo từ lãnh đạo, các Trưởng Bộ môn đồng cấp về các vấn đề khó khăn, chưa nắm bắt cụ thể để giải quyết một cách có hiệu quả. Đặc biệt, để hoạt động của các Bộ môn có hiệu quả rõ ràng hơn, có thể đưa ra một số biện pháp sau:

+ Cần coi sinh hoạt chuyên môn là một buổi thảo luận kế hoạch của các tổ viên, muốn vậy yêu cầu tất cả các tổ viên đều phải nghiên cứu và đưa ra các giải pháp để xây dựng kế hoạch hoạt động của mỗi cá nhân và của tổ.

+ Tổ chức sinh hoạt chuyên môn thông qua thư tín: Ngày nay, khoa học công nghệ phát triển nhanh, hầu hết các tổ viên đều có thể cập nhật thông tin qua Internet và các trang mạng xã hội. Vì vậy, những nội dung rõ ràng, cụ thể, không cần phải thông qua để lấy ý kiến của tập thể Bộ môn có thể gửi chuyển vào hòm thư của các tổ viên để vừa tiết kiệm thời gian vừa giúp tổ viên chủ động thực hiện.

+ Nội dung của các buổi sinh hoạt chuyên môn ngoài các nội dung chính cần đánh giá và triển khai thì việc quan trọng chính là các nội dung do các nhóm chuyên môn báo cáo cụ thể về tình hình chung việc thực hiện kế hoạch, kết quả đã làm được, chưa làm được, phương hướng, nhiệm vụ thời gian tới và các giải pháp cần đề xuất (Đặc biệt những nhóm chuyên môn có cả giảng viên ngoài khoa tham gia giảng dạy - Nhóm Toán. Cần báo cáo việc thực hiện kế hoạch, tinh thần thái độ làm việc, kết quả phản hồi từ HSSV, sự hợp tác cùng với các giảng viên khác trong nhóm...)

+ Cùng với các phong trào thi đua do công đoàn và tổ chuyên môn phát động thì hoạt động thao giảng dự giờ thăm lớp cần được chú trọng cả về số lượng và chất lượng. Trước hết cần động viên các tổ viên tích cực hưởng ứng phong trào bằng việc đăng ký thao giảng khi có kế hoạch, trong những tiết thao giảng yêu cầu người đăng ký lựa chọn vào những tiết mà phần lớn các tổ viên có thể tham dự được và yêu cầu các tổ viên phải thu xếp kế hoạch cá nhân để tham dự đầy đủ có trách nhiệm. Sau mỗi tiết thao giảng cần triển khai góp ý, đánh giá, xếp loại giờ dạy có lưu và hồ sơ và phiếu đánh giá.

+ Các buổi sinh hoạt chuyên môn phải thực sự là buổi trao đổi dân chủ, tự giác và có khoa học, thông thưởng tổ trưởng nêu nội dung, các tổ viên phát biểu ý kiến. Tuy nhiên, tùy thuộc vào tính chất của cuộc họp và các vấn đề lớn cần đi sâu, trưởng các nhóm chuyên môn có thể chủ động nêu kế hoạch, đưa ra ý kiến cụ thể cho từng phần việc, tổ trưởng tổng hợp ý kiến và phản hồi. Với những việc vượt thẩm quyền tổ trưởng nên tổng hợp để xin ý kiến chỉ đạo của cấp trên.

3. Kết luận

Để nâng cao chất lượng đào tạo nói chung, chất lượng hoạt động của Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn, thiết nghĩ cần phải đổi mới cách quản lý từ Bộ môn, đổi mới cách sinh hoạt. Trong đó, các thành viên trong tổ phải thực sự đoàn kết, luôn có tinh thần học hỏi để nâng cao trình độ chuyên môn, mỗi thành viên trong tổ là một hạt nhân quan trọng phải luôn phấn đấu hết mình cho sự nghiệp giáo dục. Trưởng Bộ môn phải có cái nhìn tổng quát và biết gắn kết những ý tưởng riêng trong tổ thành ý tưởng chung và biến kế hoạch đó thành những hoạt động và công việc cụ thể để định hướng cho các hoạt động của tổ ngày một có chất lượng hơn./.

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ LÀM VIỆC CỦA TRƯỞNG BỘ MÔN TRƯỜNG ĐẠI HỌC

TS. Lê Văn Minh
Trưởng Bộ môn Mạng và Truyền thông, khoa CNTT
Trường Đại học Vinh

Tóm tắt: *Trong bài viết này chúng tôi phân tích vai trò chức năng của Trưởng Bộ môn và đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công việc, hướng tới mục tiêu mỗi Bộ môn là một mảnh ghép hoàn hảo thúc đẩy sự phát triển chung của Khoa và Nhà trường.*

I. Bộ môn và Trưởng Bộ môn

Trong trường đại học, Bộ môn là đơn vị chuyên môn dưới sự chỉ đạo trực tiếp của Trưởng khoa và Hiệu trưởng. Chức năng của Bộ môn là thực hiện công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học; quản trị nguồn lực của Bộ môn nhằm đảm bảo công tác chuyên môn đáp ứng công tác giảng dạy, giáo dục và rèn luyện sinh viên.

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 nhà khoa học có uy tín, có trình độ tiến sĩ. Trong trường hợp Bộ môn không phải chuyên ngành hay chưa có tiến sĩ thì có thể bổ nhiệm người có bằng thạc sĩ làm Trưởng Bộ môn.

Trên đây là những quy định về chức năng, trách nhiệm và quyền hạn của Bộ môn và Trưởng Bộ môn [1]. Như vậy chúng ta dễ dàng nhận ra rằng Bộ môn là đơn vị quản lý về chuyên môn trong mỗi trường đại học. Sự phát triển, hoạt động tốt của các Bộ môn sẽ là những viên gạch vững chắc xây nên một ngôi trường "đẹp". Qua đó, trọng trách của Trưởng Bộ môn trước Trưởng khoa và Hiệu trưởng về công việc quản lý nguồn lực của Bộ môn đảm bảo công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học và phát triển Bộ môn là vô cùng lớn lao.

Nhằm đóng góp chút sức lực nhỏ bé vào công cuộc đổi mới và phát triển Nhà trường, chúng tôi mạnh dạn đưa ra một số giải pháp tăng hiệu quả làm việc của Trưởng Bộ môn như sau:

II. Một số giải pháp tăng hiệu quả công việc của Trưởng Bộ môn

Như ở phần trên chúng ta đã biết vai trò của Trưởng Bộ môn là quản lý và lãnh đạo Bộ môn thực hiện vai trò của Bộ môn mình. Tuy nhiên chúng ta phải xác định trách nhiệm nào là quan trọng nhất để tập trung nguồn lực thực hiện vai trò đó. Theo Điều lệ Trường đại học, Trưởng Bộ môn là một nhà khoa học có uy tín có trình độ tiến sĩ [1], như vậy Trưởng Bộ môn phải là người đứng đầu về chuyên môn trong Bộ môn. Điều này tạo nên uy tín của Trưởng Bộ môn trong công tác điều hành, quản lý Bộ môn.

Chúng ta xem xét vai trò của Trưởng Bộ môn kỹ càng hơn trong từng nhiệm vụ và đưa ra một số giải pháp nâng cao hiệu quả công việc.

2.1. Lãnh đạo và quản lý

Để có thể lãnh đạo và quản lý tốt Bộ môn, Trưởng Bộ môn phải có khả năng thiết lập và định hướng sự phát triển chuyên môn của Bộ môn gắn liền với sự phát triển của Khoa và Trường. Điều này yêu cầu Trưởng Bộ môn luôn luôn phải nắm được xu hướng phát triển chung của xã hội và định hướng, sứ mệnh của Nhà trường, vai trò thực thi chuyên môn của Khoa.

Một khía cạnh khác của Trưởng Bộ môn trong vai trò lãnh đạo quản lý là một thành viên tích cực và hiệu quả trong các công việc cụ thể của Bộ môn. Hay nói khác đi là lãnh đạo và quản lý các thành viên khác trong Bộ môn thông qua thực hiện các nhiệm vụ. Hãy thể hiện năng lực Trưởng Bộ môn thông qua từng công việc cụ thể với các thành viên khác. Tránh các trường hợp "chỉ tay năm ngón" mà không làm.

Để công tác quản lý được thực hiện một cách sát sao, thực tế thì Trưởng Bộ môn phải chú trọng đến việc phát triển và duy trì một cấu trúc hợp lý cho việc quản lý, tham vấn, ra quyết định và giao tiếp đối với các thành viên khác và sinh viên.

Cuối cùng liên quan đến lãnh đạo và quản lý là sự thể hiện luôn luôn ủng hộ và đại diện cho Khoa, Trường của Trưởng Bộ môn trong các mối quan hệ trong (đối nội) và ngoài (đối ngoại).

2.2. Công tác giảng dạy và sinh viên

Để đảm bảo chắc chắn rằng các sinh viên sẽ có một trải nghiệm và kết quả học tập tốt thì chúng ta phải thực hiện một cách đầy đủ vai trò trách nhiệm của Nhà trường đối với sinh viên trong từng công việc như tiếp nhận đầu vào, tư vấn, học tập, thi và kiểm tra. Điều này yêu cầu chúng ta luôn phải đặt vai trò trách nhiệm và quyền lợi của Nhà trường lên trên hết, vì kết quả đầu ra của sinh viên chính là thể hiện năng lực, khả năng của Nhà trường.

Chúng ta phải quan tâm đến việc phát triển và làm mới chương trình để thu hút người học và phù hợp với nhu cầu của xã hội. Điều này giúp tăng cơ hội việc làm cho sinh viên lúc tốt nghiệp ra trường.

2.3. Công tác nghiên cứu khoa học

Trong công tác nghiên cứu khoa học phải đảm bảo rằng đạt được ở mức cao nhất về chất lượng, tính trung thực và đạo đức trong các công tác nghiên cứu được đảm nhận. Điều này giúp Bộ môn trở thành một môi trường nghiên cứu phát triển lành mạnh.

Trưởng Bộ môn phải biết tạo lập và chuyển tới các thành viên khác và sinh viên một môi trường nghiên cứu năng động gắn kết giữa các nghiên cứu cơ bản và nghiên cứu ứng dụng.

Trưởng Bộ môn có vai trò định hướng nghiên cứu cho bộ môn hình thành nhóm nghiên cứu chuyên môn.

2.4. Quản lý nhân sự

Trong công tác quản lý nhân sự, Trưởng Bộ môn luôn phải có sự chuẩn bị kỹ càng và bố trí công việc một cách hợp lý cho các thành viên để đảm bảo chắc chắn rằng các công việc của Trường, Khoa được triển khai, thực hiện một cách đầy đủ và hiệu quả. Điều này yêu cầu Trưởng Bộ môn phải hiểu và nắm rõ năng lực và hiệu năng trong công việc của từng thành viên, đánh giá đúng khối lượng, mức độ của công việc được giao và lên kế hoạch phân chia và triển khai công việc một cách khoa học.

Đối với các thành viên trong Bộ môn, phải đảm bảo chắc chắn rằng họ được hỗ trợ tối đa về nhân tài, vật lực để thực hiện vai trò chức năng của mình trong công việc. Chỉ có như vậy mới tạo động lực cho các thành viên nhiệt huyết với công việc.

Trưởng Bộ môn phải biết xây dựng văn hóa tôn trọng và hợp tác ở trong và ngoài Bộ môn. Sử dụng một cách hiệu quả nhân tài vật lực có sẵn từ các thành viên trong Bộ môn và tìm cơ hội kết nối, hợp tác với các thành viên ngoài hay Bộ môn khác.

Trong quản lý nhân sự thì một vấn đề mà Trưởng Bộ môn không thể không quan tâm tới đó là tạo ra một môi trường an toàn, khỏe mạnh cho các thành viên và

sinh viên. Tuân thủ tuyệt đối các nguyên tắc, yêu cầu về an toàn và sức khỏe cho mọi người. Điều này hướng tới các hoạt động có hiệu quả và lâu dài cho các thành viên.

3. Kết luận

Trưởng Bộ môn là người chịu trách nhiệm trước Khoa và Nhà trường về chuyên môn, công tác giảng dạy và giáo dục sinh viên do chuyên ngành mình phụ trách. Điều đó đòi hỏi Trưởng Bộ môn ngoài những tố chất, khả năng về chuyên môn còn đòi hỏi về công tác quản lý, lãnh đạo và định hướng phát triển. Trong bài tham luận này chúng tôi muốn đề cập đến từng vai trò cụ thể của Trưởng Bộ môn và đưa ra một số giải pháp trong công việc nhằm nâng cao hiệu quả hướng tới sự phát triển chung của trường. Các giải pháp có thể chưa đầy đủ và hoàn hảo, nhưng chắc chắn là sẽ có ích ít nhiều cho công tác phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Thái Văn Thành, *Phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học Việt Nam,* Nhà xuất bản Đại học Vinh, 2016.

[2] Peter Smith, *The 7 things successful heads of department do*, The Guardian Professional, 2013.

VAI TRÒ CỦA BỘ MÔN TRONG THIẾT KẾ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC THEO HƯỚNG TIẾP CẬN CDIO TẠI KHOA KINH TẾ TRƯỜNG ĐẠI HỌC VINH

TS. Nguyễn Hoài Nam
Trưởng Bộ môn Kinh tế
Trường Đại học Vinh

Tóm tắt: *Chúng ta đều biết, Bộ môn là nòng cốt, là hạt nhân của một khoa. Khoa có mạnh hay không phụ thuộc vào hoạt động của Bộ môn. Với đặc thù và vai trò quan trọng như vậy nên Bộ môn là nơi trực tiếp tổ chức những hoạt động sinh hoạt chuyên môn, trực tiếp thiết kế chương trình đào tạo, xây dựng đề cương môn học, hướng dẫn giảng viên trẻ tiếp cận môn học, soạn giáo án, định hướng phương pháp giảng dạy phù hợp... Đây chính là những nhân tố cơ bản quyết định chất lượng đào tạo của một đơn vị. Chính vì thế, công tác xây dựng Bộ môn vững mạnh về chuyên môn, có chiều sâu học thuật là một nhiệm vụ cấp thiết của tất cả các trường ĐH trong giai đoạn hiện nay.*

1. Đào tạo Đại học theo hướng tiếp cận CDIO là gì?

- CDIO là gì?

CDIO là viết tắt của cụm từ tiếng Anh Conceive - Design - Implement - Operate, nghĩa là: Hình thành ý tưởng, thiết kế ý tưởng, thực hiện và vận hành. CDIO là một đề xướng của các khối ngành kỹ thuật thuộc ĐH Kỹ thuật Massachusetts, Mỹ, phối hợp với các trường đại học Thụy Điển. Đây là một giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội trên cơ sở xác định chuẩn đầu ra để thiết kế chương trình và phương pháp đào tạo theo một quy trình khoa học.

CDIO được xây dựng một cách hợp lý, logic và về phương pháp tổng thể mang tính chung hóa có thể áp dụng để xây dựng quy trình chuẩn cho nhiều lĩnh vực đào tạo khác nhau ngoài ngành kỹ sư (với những sự điều chỉnh, bổ sung cần thiết), trong đó có khối ngành kinh tế và quản trị kinh doanh.

Theo website chính thức của tổ chức CDIO, tầm nhìn của CDIO hướng tới việc: Tích hợp các kỹ năng nghề nghiệp như làm việc nhóm và giao tiếp; Đề cao việc học tập tích cực và qua trải nghiệm; Liên tục cải tiến thông qua quy trình đảm bảo chất lượng với mục tiêu cao; Làm phong phú khóa học với các dự án do sinh viên tự thiết kế - xây dựng và kiểm thử. Có thể hiểu, cách tiếp cận CDIO hướng tới đào tạo sinh viên phát triển toàn diện cả về kiến thức, kỹ năng, thái độ, năng lực thực tiễn (năng lực C-D-I-O) và có ý thức trách nhiệm với xã hội.

- Lợi ích khi áp dụng CDIO

Đào tạo theo cách tiếp cận CDIO gắn với nhu cầu của người tuyển dụng, từ đó giúp thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo của Nhà trường và yêu cầu của nhà sử dụng nguồn nhân lực;

Đào tạo theo cách tiếp cận CDIO giúp người học phát triển toàn diện với các "kỹ năng cứng" và "kỹ năng mềm" để nhanh chóng thích ứng với môi trường làm việc luôn thay đổi;

Đào tạo theo cách tiếp cận CDIO sẽ giúp các chương trình đào tạo được xây dựng và thiết kế theo một quy trình chuẩn. Các công đoạn của quá trình đào tạo sẽ có tính liên thông và gắn kết chặt chẽ;

Cách tiếp cận CDIO là cách tiếp cận phát triển, gắn phát triển chương trình với chuyển tải và đánh giá hiệu quả giáo dục đại học, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đại học lên một tầm cao mới.

- Độ bao phủ của CDIO

Cho đến nay mạng lưới các trường đại học áp dụng CDIO trên thế giới đang ngày càng tăng lên, đặc biệt là ở Mỹ. Tính đến mốc thời điểm này, đã có tới hơn 100 trường trên thế giới áp dụng, áp dụng với các môn về Vật lý, Kỹ thuật điện tử và Kỹ thuật máy.

Ở châu Á, Singapore là nước đầu tiên triển khai CDIO. Quốc gia này đã áp dụng thành công tại 5 trường và 15 chuyên ngành (diplomas) từ năm 2007. Năm 2010, Singapore được tổ chức IchemE (S'pore) trao tặng giải thưởng Đào tạo xuất sắc các môn kỹ thuật hóa học (Excellence in Education and Training in Chemical Engineering) nhờ thành tích áp dụng quy trình CDIO.

Năm học 2009-2010, ĐHQG Hà Nội và ĐHQG Thành phố Hồ Chí Minh bắt đầu áp dụng CDIO để đào tạo một số ngành tại các trường thành viên.

2. Thiết kế chương trình đào tạo Đại học theo hướng tiếp cận CDIO tại khoa Kinh tế, trường Đại học Vinh

- Các chương trình đào tạo Đại học trong khoa Kinh tế, trường Đại học Vinh; Hiện khoa Kinh tế đang đào tạo 05 mã ngành Đại học (Kinh tế, Kinh tế nông nghiệp, Quản trị kinh doanh, Kế toán, Tài chính ngân hàng). Trong năm 2016-2017 khoa Kinh tế đang tiến hành thiết kế 5 chương trình đào tạo trình độ Đại học theo hướng tiếp cận CDIO với lộ trình.

Khung năng lực → Chuẩn đầu ra → Khung chương trình → Ma trận ITU, Ma trận điểm → Đề cương tổng quát môn học → Đề cương chi tiết môn học

- Tổng số tín chỉ: 125 (chung cho cả 5 ngành Kinh tế, Kinh tế nông nghiệp, Quản trị kinh doanh, Kế toán, Tài chính ngân hàng), với 35 môn học.

- Tính liên thông: Chương trình đào tạo Đại học theo hướng tiếp cận CDIO của 5 ngành tại khoa Kinh tế, trường Đại học Vinh đảm bảo liên thông 65% kiến thức; 35% kiến thức là nhóm ngành và chuyên ngành.

3. Vai trò của Bộ môn trong việc thiết kế chương trình đào tạo Đại học theo hướng tiếp cận CDIO tại khoa Kinh tế trường Đại học Vinh

Tuân thủ triết lý của chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận CDIO nhằm phát triển ba thành phần cơ bản cho người học: (i) Hình thành ý tưởng, (ii) Thiết kế ý tưởng, (iii) Thực hiện, (iv) Vận hành; Các Bộ môn thuộc khoa Kinh tế đều xác định rõ thiết kế chương trình đào tạo là một trong những yếu tố quyết định sự khác biệt giữa chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận CDIO và chương trình đào tạo truyền thống trên cơ sở phát triển năng lực và kỹ năng gắn liền với các hoạt động nghề nghiệp trong lĩnh vực kinh tế.

Tuy nhiên, việc thiết kế chương trình đào tạo phụ thuộc vào nội dung và bản chất của ngành đào tạo cũng như năng lực giảng viên Bộ môn. Do vậy, các Bộ môn trong khoa Kinh tế trường Đại học Vinh đã trao đổi và thống nhất dự kiến 5 yêu cầu trong thiết kế chương trình đào tạo đại học theo hướng tiếp cận CDIO.

Bảng. Yêu cầu thiết kế chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận CDIO

Yêu cầu	Nội dung
Tính tổng thể	Trong mục tiêu phát triển năng lực và kỹ năng nghề nghiệp, giảng viên cần phải thiết kế chương trình, nội dùng và phương

	pháp giảng dạy, các hoạt động giảng dạy nhằm cung cấp cho người học một nhiệm vụ tổng thể và cho phép sinh viên một cái nhìn bao quát, tổng hợp về tình huống học tập, các hoạt động cụ thể của môn học;
Tính xây dựng	Đối với chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận CDIO, giảng viên cần phải khuyến khích người học sử dụng những kiến thức đã học trước đó vào hình thành và xây dựng kiến thức mới;
Tính ứng dụng	Trọng tâm của chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận CDIO là phát triển năng lực hành động và giải quyết vấn đề. Do vậy Bộ môn thiết kế các hoạt động trong giảng dạy nhằm kích hoạt những kiến thức đã học trước đó và tạo cho học cơ hội áp dụng nhiều nhất có thể từ kiến thức đã học để giải quyết những vấn đề cụ thể của thực tiễn hoặc vào những tình huống thực tiễn một cách chủ động và sáng tạo;
Tính liên hệ ảnh hưởng	Khi thiết kế và đưa ra các hoạt động trên lớp, giảng viên cần đảm bảo người học bắt buộc phải có những liên hệ thường xuyên và sâu sắc với nhiều tình huống khác nhau trong thực tiễn;
Tính chuyển giao	Trong quá trình thiết kế chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận CDIO, giảng viên phải đảm bảo thiết kế rằng sinh viên có thể ứng dụng các kỹ năng, năng lực vào nhiều tình huống, bối cảnh khác nhau trong thực tiễn.

Theo khuyến nghị từ các chuyên gia tư vấn trong và ngoài nước qua các lần tập huấn thiết kế chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận CDIO, các Bộ môn của khoa Kinh tế đã xác định một số phương pháp phù hợp nhất đối với các môn học trong chương trình đào tạo nhằm không chỉ cung cấp khối lượng kiến thức phù hợp mà còn cung cấp năng lực thực hành và kỹ năng nghề đối với các nhà kinh tế trong tương lai (Thực hành doanh nghiệp mô phỏng _ 5TC), theo hướng:

Nêu vấn đề - Nghiên cứu tình huống - Tiếp cận giải quyết vấn đề (qua mô phỏng)

Ứng dụng phương pháp này sẽ tạo được sự gắn kết giữa các hoạt động giảng dạy, học tập của người học với những yêu cầu thực tiễn của cộng đồng doanh nghiệp. Trên cơ sở đó Bộ môn đưa ra được những bàn luận về phương pháp giảng dạy đối với từng học phần; Từ đó, giảng viên được phân công giảng dạy sẽ lựa chọn phương pháp cụ thể để đáp ứng phân nhiệm của các học phần trong chương trình đào tạo để đáp ứng chuẩn đầu ra.

Như vậy, có thể thấy vai trò của Bộ môn trong quá trình xây dựng chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận CDIO: *Thứ nhất,* Bộ môn luôn đóng vai trò chủ động trong việc huy động nguồn lực nhằm tìm hiểu và xây dựng chuẩn đầu ra môn học, chuẩn đầu ra chương trình đào tạo, đề cương chi tiết môn học đáp ứng phân nhiệm trong ITU. *Thứ hai,* Bộ môn đóng vai trò tích cực trong việc hỗ trợ giảng viên lựa chọn những chuẩn đầu ra thích hợp đối với từng môn học, đặc biệt đối với những giảng viên trẻ; *Thứ ba,* Bộ môn đóng vai trò trợ giúp tích cực trong quá trình thiết kế đề cương chi tiết môn học của giảng viên trên cơ sở phân nhiệm môn học trong ITU; *Thứ tư,* Bộ môn phải đóng vai trò tiếp nhận thông tin phản hồi từ phía cựu sinh viên, doanh nghiệp, nhà khoa học... thông qua điều tra khảo sát đối tượng để từ đó có những vi chỉnh môn học cho phù hợp với điều kiện cụ thể.

Ngoài ra, sự khác biệt trong thiết kế chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận CDIO các ngành của khoa Kinh tế trường Đại học Vinh nói riêng và cả trường Đại học

Vinh nói chung là có sự tham gia tích cực của nhà tuyển dụng (doanh nghiệp, tổ chức, nhà quản lý các cấp...) vào quá trình xây dựng thiết kế, đổi mới chương trình đào tạo, tham gia đào tạo, hướng dẫn và đánh giá năng lực của người học thông qua quá trình học tập và thực tập tại đơn vị.

Các Bộ môn trong khoa Kinh tế, trường Đại học Vinh cũng đã xác định vai trò của giới tuyển dụng không những giúp cho người học áp dụng được những kiến thức đã học áp dụng vào tình huống cụ thể trong thực tế nhằm phát triển kỹ năng mà cón giúp cho giảng viên cập nhật được những thay đổi với bối cảnh mới. Do vây, trong thiết kế chương trình đào tạo Bộ môn đã lên kế hoạch sắp xếp một số môn học mang tính thực hành cao được giảng dạy bới một số giảng viên kết hợp với các chuyên gia đến từ doanh nghiệp, tổ chức, cơ quan quản lý các cấp. Thông qua học tập, thực tập tại doanh nghiệp mối quan hệ giữa nhà tuyển dụng và Nhà trường được gắn kết sâu hơn.

4. Đề xuất, kiến nghị

Vai trò của Bộ môn trong thiết kế chương trình đào tạo đại học theo hướng tiếp cận CDIO đã được khẳng định. Tuy nhiên, để phát huy hơn nữa vai trò của Bộ môn trong quá trình đào tạo cũng như sự phát triển của trường Đại học, chúng tôi có một số kiến nghị sau:

Một là: Xem xét giảm giờ nghĩa vụ cho các vị trí quản lý, trong đó có trưởng phó các Bộ môn. Hiện nay, Trưởng Bộ môn của khoa chỉ được giảm 20% nghĩa vụ giảng dạy khó có thể tập trung vào các hoạt động xây dựng, tổ chức thực hiện chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận CDIO, đổi mới phương pháp giảng dạy, nghiên cứu khoa học....

Hai là, Xây dựng ngân sách cho Bộ môn nhằm thực hiện các hoạt động khoa học trong đó có hoạt động phát triển chương trình và đổi mới pháp pháp giảng dạy. Theo tôi, ngân sách này nên phê duyệt hằng năm.

Thứ ba, Xây dựng cơ chế tài chính để Bộ môn và khoa cử giảng viên tham gia các hoạt động thực tế tại doanh nghiệp trong một thời gian nhất định nhằm nâng cao năng lực thực hành của giảng viên.

Thứ tư, Xây dựng cơ chế nhằm thành lập và thúc đẩy tạo ra sự liên kết giữa doanh nghiệp và trường Đại học.

Thứ năm, Thay đổi cơ chế tài chính khuyến khích giảng viên xây dựng và áp dụng phương pháp đánh giá người học, thay vì cách đánh giá cứng như hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hồ Tấn Nhựt, Đoàn Thị Minh Trinh (Biên dịch), Cải cách và xây dựng chương trình đào tạo kỹ thuật theo phương pháp tiếp cận CDIO, Nxb Đại học Quốc gia TP.HCM, 2009.
2. Kỷ yếu Hội thảo Quốc tế về CDIO, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh, 13-14/12/2010.
3. The CDIO approach to engineering education: Introduction TS. Hồ Tấn Nhựt, 2008.
4. Wikipedia, the free encyclopedia/CDIO.
5. http://en.wikipedia.org/wiki/CDIO.
6. http://www.cdio.org.

NÂNG CAO VAI TRÒ, TRÁCH NHIỆM CỦA TRƯỞNG BỘ MÔN Ở TRƯỜNG CĐ VHNT NGHỆ AN

TS. Phạm Thị Thanh Nga
Phó Trưởng khoa Lý luận Đại cương
Trường CĐ VHNT Nghệ An

Tóm tắt: *Bài viết này chúng tôi muốn giới thiệu một số nét đặc thù của các Bộ môn ở Trường CĐ VHNT Nghệ An và để chất lượng đào tạo của Nhà trường phát triển cần nhiều giải pháp, trong đó, chính bản thân các Trưởng Bộ môn cần nâng cao vai trò, trách nhiệm của mình trong các hoạt động chuyên môn của Nhà trường.*

Với bề dày truyền thống gần nửa thế kỷ, Trường CĐ VHNT Nghệ An đã trở thành Trung tâm đào tạo lớn của khu vực, góp phần cung cấp nguồn nhân lực về văn hóa, nghệ thuật và du lịch trên địa bàn tỉnh Nghệ An và khu vực Bắc Trung bộ. Đội ngũ cán bộ, giảng viên của Nhà trường hàng năm tăng về số lượng và chất lượng, được đào tạo cơ bản, có trình độ chuyên môn vững vàng, yêu nghề. Hiện Nhà trường có hơn 80% giảng viên có trình độ Thạc sĩ trở lên. Hiện nay, Nhà trường đang đào tạo 10 mã ngành cao đẳng chính quy: Âm nhạc, Mỹ thuật, Quản lý Văn hóa, Khoa học Thư viện và Du lịch...; tiếp tục mở rộng quy mô đào tạo thực hiện tốt các nhiệm vụ mà UBND tỉnh giao: Liên kết đào tạo đa cấp (Trung cấp, Cao đẳng, Đại học), đào tạo liên thông hệ vừa làm vừa học với các trường Đại học trong cả nước như: Đại học Mỹ thuật Việt Nam, Đại học Văn hóa Hà Nội, Đại học Sư phạm Hà Nội, Học viện Âm nhạc Huế, Đại học Nghệ thuật Huế, Đại học Sư phạm Nghệ thuật Trung Ương...

Trường CĐ VHNT Nghệ An hiện có 4 khoa chuyên môn: Khoa Âm nhạc và Sư phạm Nhạc; khoa Mỹ thuật và Sư phạm Mỹ thuật; Khoa Nghiệp vụ Văn hóa và Du lịch; khoa Lý luận đại cương. Hiện nay Ban giám hiệu Nhà trường đã bổ nhiệm 3 tổ trưởng chuyên môn ở khoa Lý luận đại cương) bao gồm: Tổ Lý luận chính trị, Tổ Tiếng Anh; Tổ các Bộ môn chung; bổ nhiệm 1 tổ trưởng chuyên môn ở khoa Nghiệp vụ Văn hóa và Du lịch (Tổ Du lịch); 2 tổ trưởng ở khoa Âm nhạc và Sư phạm Nhạc (Tổ Nhạc cụ; Tổ Thanh nhạc), Tố Lý luận âm nhạc (do Trưởng khoa kiêm nhiệm); 2 tổ trưởng ở khoa Mỹ thuật và Sư phạm Mỹ thuật (Tổ Trang trí và Tổ Mỹ thuật ứng dụng). Các Trưởng Bộ môn đều có bằng thạc sĩ trở lên ở chuyên ngành sâu của Bộ môn. Trong thời gian tới, Nhà trường sẽ thành lập thêm một số Bộ môn khác như Nghiệp vụ Văn hóa, Giáo dục quốc phòng...

Theo đó, các Bộ môn ở Trường CĐ VHNT Nghệ An trong thời gian qua đã hoạt động tích cực dưới nhiều hình thức khác nhau để đáp ứng được nhu cầu phát trưởng của Nhà trường thông qua việc biên soạn giáo trình, tài liệu giảng dạy, nghiệm thu thành công các đề tài cả về chất lượng và số lượng. Cụ thể, số lượng giáo trình, tài liệu giảng dạy, tác phẩm nghệ thuật đăng ký năm 2016 là hơn 40 giáo trình, đề tài, sáng kiến kinh nghiệm, tăng gấp 3 lần so với năm 2010. Bên cạnh đó, các Bộ môn còn góp phần cùng Ban lãnh đạo khoa tổ chức hội thảo khoa học, seminar ở cấp Bộ môn và cấp trường; tham gia dàn dựng nhiều chương trình nghệ thuật; hướng dẫn sinh viên tham dự các hội thi Tài năng Sinh viên các trường Văn hóa Nghệ thuật... Các Bộ môn đã đảm nhận phần lớn số lượng giờ giảng, coi thi, chấm thi cho các hệ đào tạo của trường.

Trong thực tiễn, vai trò, trách nhiệm của Trưởng Bộ môn là rất lớn trong quá trình đào tạo của Nhà trường. Các Trưởng Bộ môn chịu trách nhiệm trực tiếp trước

Trưởng khoa về quản lý Bộ môn, thực hiện theo sự chỉ đạo của trưởng khoa, phân công giám sát giảng viên giảng dạy các môn thuộc Bộ môn phụ trách. Tổ chức viết giáo trình, tài liệu tham khảo các môn học do Bộ môn đảm nhiệm đồng thời duyệt đề thi, ký xác nhận vào bảng điểm các môn học do Bộ môn phụ trách. Các cuộc họp điều chỉnh chương trình đào tạo của Nhà trường không thể thiếu các Trưởng Bộ môn.

Để đội ngũ Trưởng Bộ môn phát huy được vai trò của mình, hằng năm, Ban giám hiệu đã cho phép các Trưởng Bộ môn được đi tập huấn về chuyên môn khi có điều kiện; được mời tham dự và cho ý kiến ở các cuộc họp điều chỉnh chương trình đào tạo của Nhà trường. Các Trưởng Bộ môn đều được Nhà trường khuyến khích và thưởng khi đi học nâng cao trình độ, đặc biệt trình độ TS.

Tuy vậy, thời gian qua, các Trưởng Bộ môn của Nhà trường vẫn chưa làm việc hết sức mình để cống hiến cho Nhà trường. Tâm lý của một số Trưởng Bộ môn bị ảnh hưởng khi công tác tuyển sinh gặp khó khăn, số lượng sinh viên ở một số ngành, Bộ môn ngày càng ít, số tiết giảng cũng bị giảm nhiều. Nhiều Trưởng Bộ môn đi làm thêm các nghề phụ. Không khí sinh hoạt học thuật có phần giảm sút.

Mặt khác, do nguồn kinh phí hạn hẹp, trong những năm qua, Nhà trường chưa đầu tư nguồn kinh phí nhất định để hỗ trợ các Bộ môn thực hiện sinh hoạt chuyên đề. Do vậy, việc sinh hoạt chuyên đề ở Trường CĐ VHNT Nghệ An không có nhiều. Trong bối cảnh tuyển sinh khó khăn, nguồn lực tài chính có hạn của Nhà trường, các Trưởng Bộ môn cần phát huy hơn nữa vai trò, trách nhiệm bản thân và Bộ môn của mình trong Nhà trường bằng việc tổ chức sinh hoạt chuyên môn thường xuyên hơn, tham gia góp ý chỉnh sửa chương trình đào tạo của Nhà trường; tích cực biên soạn giáo trình; cập nhật thông tin về nội dung đào tạo...

Như vậy, để nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường, các Trưởng Bộ môn cần ý thức được vai trò, trách nhiệm của bản thân đối với Bộ môn, khoa và Nhà trường và Ban lãnh đạo khoa, Nhà trường cũng cần nắm rõ đặc thù và thế mạnh của từng Bộ môn để chỉ đạo hiệu quả các công việc của Nhà trường, của khoa. Việc phát triển các Bộ môn trong Nhà trường là việc cấp thiết mà trường phải hướng đến và để xây dựng, kiện toàn các Bộ môn trong trường phát triển cả về chất và lượng trong hoạt động giảng dạy và quản lý đòi hỏi nhiều giải pháp, trong đó, có vấn đề nâng cao ý thức và tinh thần làm việc của các Trưởng Bộ môn.

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẰM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG QUẢN LÝ BỘ MÔN MỸ THUẬT CỦA TRƯỜNG CĐSP NGHỆ AN

ThS. Phan Hồng Ngọc
Trưởng Bộ môn Mỹ thuật, Khoa GDTC-N-H
Trường CĐSP Nghệ An

1. Đặt vấn đề

Bộ môn là đơn vị cơ sở trực tiếp nhất đối với các hoạt động của giảng viên, là nền tảng để tổ chức và triển khai thực hiện các hoạt động chuyên môn một cách cụ thể và hiệu quả. Bộ môn có vai trò quan trọng trong quá trình thực hiện đổi mới phương pháp dạy học (PPDH) và kiểm tra đánh (KTĐG), là "trung tâm" bồi dưỡng giảng viên nhằm giúp giảng viên nâng cao năng lực chuyên môn nói chung và thực hiện tốt việc đổi mới PPDH và KTĐG nói riêng. Đồng thời, Bộ môn là nơi quản lý trực tiếp bồi dưỡng giảng viên về nhận thức, chuyên môn nghiệp vụ; phát hiện ra những điểm mạnh, điểm yếu, thuận lợi và khó khăn của từng giảng viên trong quá trình giảng dạy và giáo dục. Là một bộ phận chủ yếu, giữ vai trò quyết định trong công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho giảng viên. Chỉ có ở Bộ môn, giảng viên mới có điều kiện trực tiếp và thuận lợi nhất để rèn luyện và từng bước nâng cao trình độ tay nghề của mình. Bởi vì, sinh hoạt Bộ môn có tính tổ chức, chủ động và mang tính tập thể cao.

Từ thực tế sinh hoạt của Bộ môn Mỹ thuật - khoa GDTCNH - Trường CĐSP Nghệ An, tôi xin đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng quản lý Bộ môn nói chung và Mỹ thuật nói riêng. Trong sự đa dạng các hoạt động của tổ Mỹ thuật thì việc đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đào tạo nói chung và việc giảng dạy Bộ môn Mỹ thuật không thể tách rời công tác quản lý và sinh hoạt ở các Bộ môn.

Trong những năm qua, Đảng ủy, Ban Giám hiệu và khoa GDTC Nhạc - Họa Trường CĐSP Nghệ An ta đã có rất nhiều biện pháp để tăng cường, nâng cao chất lượng của các Bộ môn như: Xây dựng, hoàn thiện bộ máy tổ chức của các khoa, Bộ môn; tăng cường các hoạt động sinh hoạt nghiệp vụ chuyên môn thông qua các buổi tọa đàm, hội thảo cấp khoa; xây dựng đề cương môn học cho phù hợp phương thức đào tạo mới... Những biện pháp đó đã phần nào phát huy hiệu quả, kết quả đó trước hết thể hiện ở sự lớn mạnh của đội ngũ giảng viên trong tổ, khoa trường, ở những công trình nghiên cứu khoa học, và hơn hết là chất lượng đầu ra của sinh viên. Tuy nhiên, trong thời gian qua, từ khi chúng ta chuyển đổi phương thức đào tạo từ niên chế sang tín chỉ, kết cấu lại chương trình đào tạo thì hoạt động của Bộ môn gặp phải một số vấn đề khó khăn.

2. Thực trạng công tác quản lý Bộ môn Mỹ thuật tại Khoa GDTC-N-H

Hiện nay, trong công tác quản lý (QL) Bộ môn chúng tôi đang thực hiện các công việc về: QL việc thực hiện chương trình, nội dung môn học. QL việc soạn bài và chuẩn bị giờ lên lớp của giảng viên. QL giờ lên lớp của giảng viên. QL đổi mới phương pháp dạy học. QL việc kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của HS-SV. QL cơ sở vật chất và phương tiện dạy học. QL HSSV thuộc Bộ môn.

Trong quá trình thực hiện chúng tôi còn gặp phải một số khó khăn vướng mắc như sau:

- Chất lượng đội trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, tin học, trình độ chính trị của đội ngũ giảng viên của tổ chuyên mô chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu phát triển của trường Đại học.

- Khối lượng giảng dạy của tổ Mỹ thuật và của giảng viên phải đi dạy ở hai cơ sở vì vậy việc sắp xếp bố trí một số lượng lớn các buổi sinh hoạt chuyên môn nhằm bồi dưỡng và nâng cao các kỹ năng trong giảng dạy là không dễ dàng. Thực tế đã có nhiều những buổi sinh hoạt bị trì hoãn, nhiều chuyên đề nâng cao chất lượng giảng dạy chưa được quan tâm.

- Kế hoạch hoạt động Bộ môn xây dựng còn mang tính hình thức, chủ yếu làm việc theo chỉ đạo hướng dẫn từ cấp Khoa là chính. Nội dung sinh hoạt Bộ môn còn đơn giản chủ yếu là phân công giảng dạy, đánh giá, kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ của tháng hoặc học kỳ, sinh hoạt chuyên môn theo các chuyên đề ít được thực hiện, dự giờ trao đổi rút kinh nghiệm giảng dạy mới chỉ được tổ chức theo các đợt phát động thi đua của Nhà trường chẳng hạn như đăng ký giáo viên dạy giỏi, chiến sĩ thi đua...

- Tâm lý của các giảng viên trong Bộ môn tham gia vào việc trao đổi, đóng góp ý kiến hoặc rút kinh nghiệm trong công tác giảng dạy còn chưa nhiệt tình, các giảng viên còn nặng suy nghĩ ngại "đi họp", ngại "phát biểu", ngại đánh giá nên chất lượng các buổi sinh hoạt chuyên môn còn hạn chế, chưa có nhiều đóng góp có thể áp dụng hiệu quả trong giảng dạy thực tế.

- Công tác xây dựng Bộ môn vững mạnh vẫn chưa thực sự nhận được sự quan tâm đúng mức của các cấp trong trường nên Bộ môn chưa phát huy được hết vai trò của mình. Công tác quy hoạch, tuyển chọn cán bộ nòng cốt của Bộ môn chưa được thực hiện kịp thời.

- Công tác biên soạn đề cương môn học cho phù hợp phương thức đào tạo tín chỉ tuy đã được thực hiện ở hầu hết các Bộ môn trong các khoa từ khoảng 3-4 năm trước đây, nhưng việc đi sâu nghiên cứu, nâng cấp đề cương thành giáo trình thực hiện chưa hiệu quả. Do vậy, có những môn học vẫn chỉ dừng ở mức đề cương mà chưa có giáo trình chuẩn.

- Công tác đào tạo đội ngũ giảng viên trẻ vẫn còn nhiều bất cập, có những giảng viên trẻ vẫn chưa "hứng thú" với việc học nâng cao trình độ chuyên môn của bản thân.

3. Giải pháp

Để Bộ môn Mỹ thuật phát huy hết được vai trò quan trọng của mình trong việc nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường trong giai đoạn hiện nay, cần có một số giải pháp cơ bản sau:

- Các cấp quản lý trong Nhà trường phải nhận thức rõ vị trí, tầm quan trọng của Bộ môn, phải lấy Bộ môn làm trung tâm trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, coi Bộ môn là hạt nhân quan trọng nhất có tác động trực tiếp nhất, có tính chất quyết định trong việc nâng cao chất lượng đào tạo.

- Công tác quản lý ở cấp khoa nên tập trung vào quản lý Bộ môn. Trưởng Bộ môn chịu trách nhiệm trực tiếp trước Trưởng khoa về quản lý hoạt động của Bộ môn, thực hiện theo sự chỉ đạo của trưởng khoa.

- Định kỳ rà soát, chuẩn hóa chương trình đào tạo, hoàn thiện hệ thống giáo trình môn học, có lộ trình đổi mới phương pháp giảng dạy; tổ chức phân công giảng dạy, phụ trách môn học một cách cụ thể; khuyến khích áp dụng công nghệ vào giảng dạy; có chính sách khuyến khích giảng viên tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn. Trong đó, phải đặc biệt chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng lớp cán bộ trẻ kế cận, tạo một môi trường học thuật có chiều sâu, có bề dày lịch sử.

- Quy hoạch cán bộ giảng viên theo lộ trình, đánh giá giảng viên theo từng năm học để có những điều chỉnh kịp thời.

- Tăng cường công tác thanh tra đào tạo, thực hiện nghiêm túc thanh tra, hoạt động dự giờ của giảng viên. Tăng cường quản lý việc thực hiện chương trình, nội dung môn học và kế hoạch lên lớp của giảng viên. Thực hiện trao đổi kinh nghiệm học thuật với các đơn vị trong và ngoài trường một cách thường xuyên.

- Chỉ đạo chặt chẽ việc xây dựng kế hoạch giảng dạy của từng giảng viên, phù hợp với kế hoạch đào tạo chung của khoa, Nhà trường.Tổ chức kiểm tra việc thực hiện chương trình, nội dung môn học định kỳ, có đánh giá, phân loại. QL việc soạn bài và chuẩn bị giờ lên lớp của giảng viên. Hồ sơ giảng viên phải được tổng duyệt trước, sau mỗi học kỳ.

- Nắm rõ thời khóa biểu của mỗi giảng viên; theo dõi tình hình giảng dạy; thu thập thông tin về giờ dạy trên lớp của giảng viên để có các đánh giá, có biện pháp chấn chỉnh kịp thời những thiếu sót, vi phạm quy chế trong giảng dạy

- Tổ chức các buổi họp thảo luận về đổi mới phương pháp giảng dạy nhằm xác định rõ vai trò người giảng viên trong định hướng tổ chức việc truyền thụ kiến thức, kỹ năng đến người học một cách khoa học.

- Tổ chức hội nghị chuyên đề báo cáo điển hình về phương pháp giảng dạy. Phân công giảng viên dạy mẫu hoặc dạy thử nghiệm về đổi mới phương pháp dạy học theo hướng lấy người học làm trung tâm.

- Bộ môn xây dựng kế hoạch sử dụng trang bị phương tiện giảng dạy mới, hiện đại, có chất lượng, khuyến khích giảng viên sử dụng các phương tiện kỹ thuật hiện đại trong giảng dạy, tổ chức đánh giá việc sử dụng các phương tiện có hiệu quả.

- Thực hiện chế độ sinh hoạt chuyên môn theo định kỳ 2 lần/ tháng nhằm kịp thời điều chỉnh, bổ sung những thiếu sóttrong quá trình giảng dạy.Tổchức học tập các ăn bản quy định giúp giảng viên Bộ môn hiểu đúng chức năng nhiệm vụ và quyền hạn của mình.

4. Kết luận

Công tác quản lý Bộ môn là một công tác đa dạng nhiều khía cạnh, thực tế cho thấy trong thời gian gần đây hoạt động của Bộ môn tổ Mỹ thuật đã có những thay đổi tích cực. Tuy nhiên muốn đạt được hiệu quả tốt, trong công tác Bộ môn cần phải có sự hợp tác và nỗ lực từ nhiều phía: Nhà trường, khoa và Bộ môn. Có nhiều nhân tố để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên, thực hiện sâu rộng, triệt để và có hiệu quả việc đổi mới PPDH - KTĐG, trong đó, đổi mới hoạt động Bộ môn là nhân tố quyết định hàng đầu. Xác định đây là công việc khó khăn đòi hỏi các tổ trưởng chuyên môn và giảng viên phải tạo sự chuyển biến về nhận thức và hành động, nâng cao tinh thần cộng tác, giúp đỡ, cầu thị, cầu tiến, phải biết chia sẻ từ cái đơn giản đến cái khó, phức tạp để cùng nhau tiến bộ trong từng tiết dạy và trong quá trình giảng dạy. Có như thế, Bộ môn thực sự là môi trường tốt nhất để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho giảng viên và góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy của Nhà trường.

CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG CỦA BỘ MÔN TRONG TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ

ThS. Trần Thành Nhân
Giáo viên khoa Công nghệ ô tô
Trường CĐN KT Việt Đức

1. Đặt vấn đề

Sự phát triển kinh tế - xã hội trong bối cảnh toàn cầu hóa đặt ra những yêu cầu mới đối với người lao động, do đó cũng đặt ra những yêu cầu đổi mới cho sự nghiệp giáo dục thế hệ trẻ và đào tạo nguồn nhân lực. Vì vậy, đổi mới giáo dục đáp ứng với yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước có khả năng hội nhập quốc tế là nhiệm vụ cấp bách hiện nay.

Trong trường dạy nghề, khoa có chức năng đào tạo nghề theo chuyên ngành và bộ môn có vai trò triển khai nhiệm vụ chuyên môn đồng thời hỗ trợ đắc lực có tính quyết định cho sự thành công của công tác đào tạo.

Để thực hiện tốt nhiệm vụ của các khoa nói riêng và nhà trường nói chung thì việc đổi mới công tác quản lý, đặc biệt chú trọng tăng cường hiệu quả hoạt động của Bộ môn là góp phần thiết thực đổi mới quản lý, nâng cao chất lượng dạy và học của nhà trường.

Từ thực tế sinh hoạt của Bộ môn Động cơ, Khoa CN ô tô tôi xin mạnh dạn đóng góp ý kiến với hội nghị một số giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn với mục tiêu chung là đưa Khoa CN ô tô ngày càng phát triển hơn nữa trở thành nghề trọng điểm quốc gia và khu vực ASEAN.

2. Công tác của Bộ môn tại Khoa CN ô tô, Trường CĐN KT Việt - Đức

2.1. Nhiệm vụ của Bộ môn Động cơ

Hiện nay, trong công tác Bộ môn chúng tôi đang thực hiện các công việc như sau:

- Quản lý việc thực hiện chương trình, nội dung môn học thuộc Bộ môn Động cơ,
- Quản lý giảng dạy của giảng viên,
- Quản lý học tập của học sinh,
- Quản lý việc kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của HS-SV,
- Quản lý trang thiết bị, vật tư và phương tiện dạy học,
- Quản lý tổ chức sinh hoạt tổ chuyên môn.

2.2. Thuận lợi và khó khăn trong công tác của Bộ môn

a. Thuận lợi

- Nhận thức của xã hội về học nghề đã có nhiều thay đổi do đó nhu cầu học nghề ngày càng tăng đặc biệt là những ngành nghề kỹ thuật mà trường đang đào tạo.
- Nhà trường được sự ủng hộ của Tỉnh Nghệ An, bộ chủ quản đầu tư trang thiết bị, cơ sở vật chất ngày càng khang trang và hiện đại hơn
- Nhà trường đóng trên địa bàn phường Trung Đô, nơi có an ninh tốt và rất thuận lợi về giao thông.
- Đội ngũ giảng viên được đào tạo có chất lượng, số giảng viên có bằng thạc sỹ chuyên ngành của Khoa CN ô tô đạt 70%.

b. Khó khăn

- Trong những năm qua đội ngũ giảng viên của nhà trường nói chung và của Khoa CN ô tô, Bộ môn Động cơ nói riêng đã có những bước tiến đáng kể, đặc biệt là

trình độ học vấn, năng lực chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp. Tuy nhiên, trước yêu cầu ngày càng cao của xã hội, một số giảng viên vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của quá trình dạy học, nhất là khi ngành công nghiệp ô tô đang phát triển mạnh mẽ. Số giảng viên giỏi ngoại ngữ, giỏi thực hành chưa nhiều.

- Các buổi sinh hoạt chuyên môn còn ít, các giảng viên ngại đánh giá lẫn nhau nên chất lượng các buổi sinh hoạt chuyên môn còn hạn chế, chưa có nhiều đóng góp có thể áp dụng hiệu quả trong giảng dạy thực tế.

- Trong khoa đa phần là giảng viên trẻ, kinh nghiệm giảng dạy cũng như tay nghề còn hạn chế, do vậy, việc được trao đổi kinh nghiệm và bồi dưỡng kiến thức trong giảng dạy càng trở nên cần thiết.

- Trang thiết bị phục vụ giảng dạy của bộ môn động cơ, của Khoa còn lạc hậu, còn thiếu nên việc bố trí khai thác trang thiết bị gặp nhiều khó khăn, chưa đáp ứng yêu cầu người học.

- Chương trình đào tạo của Nhà trường còn phụ thuộc vào chương trình khung do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành, chương trình này đã lạc hậu không theo kịp với sự phát triển của ngành ô tô trong thực tế.

- Trình độ đầu vào của HS-SV thấp và không đồng đều nên việc tiếp thu hạn chế, nhất là lĩnh vực kỹ thuật.

c. Nguyên nhân:

- Các Trưởng Bộ môn chưa nhận thức rõ vai trò trong việc quản lý Bộ môn, chưa có kinh nghiệm để xây dựng nội dung, phương thức hoạt động để quản lý tốt hoạt động của Bộ môn.

- Giảng viên trong tổ môn ít có điều kiện, thời gian tham quan, học tập, trao đổi kinh nghiệm thực tế, chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của nhà trường và xã hội.

- Bộ môn Động cơ tuy đã được mua sắm bổ sung thêm các thiết bị như G-Scan dùng cho chuẩn đoán lỗi, thiết bị súc rửa vòi phun xăng điện tử, các loại động cơ đời mới... nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của người học và các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực ô tô.

- Đổi mới phương pháp giảng dạy đã, đang được thực hiện, nhưng chưa thường xuyên ở các Khoa, Bộ môn. Một số giảng viên còn thiên về lý luận, thiếu thực tiễn, chưa tìm ra và áp dụng những phương pháp giúp sinh viên chủ động hơn trong tiếp thu kiến thức.

Thực trạng cho thấy công tác Bộ môn còn một số hạn chế, vì vậy, cần phải có các biện pháp quản lý mang tính khoa học, khả thi nhằm khắc phục những mặt tồn tại, đưa công tác Bộ môn của khoa trở nên hiệu quả đáp ứng yêu cầu đổi mới và phát triển khoa.

3. Giải pháp để khắc phục

Để khắc phục tồn tại của Bộ môn Động cơ và phát huy tiềm năng của đội ngũ cán bộ, giảng viên, tôi xin đưa ra một số giải pháp sau:

3.1. Tăng cường bồi dưỡng đội ngũ giảng viên của Bộ môn

- Nâng cao nhận thức của giảng viên về vị trí vai trò, đạo đức của người giảng viên, trong tiến trình thực hiện nhiệm vụ đào tạo, thông qua cung cấp và yêu cầu giảng viên thường xuyên cập nhật chính sách trong quản lý đào tạo để từng bước thay đổi nhận thức và hành động.

- Thực hiện chế độ sinh hoạt chuyên môn theo định kỳ nhằm kịp thời điều chỉnh, bổ sung những thiếu sót trong quá trình giảng dạy.

- Phân công giảng viên có kinh nghiệm, có tay nghề dạy mẫu hoặc dạy thử nghiệm về đổi mới phương pháp dạy học theo hướng lấy người học làm trung tâm để cả tổ môn, khoa học tập.

- Phải thường xuyên tiến hành tu bổ, sửa chữa trang thiết bị giảng dạy trong khoa. Đây là dịp để các giảng viên được thực hành được trao đổi và học hỏi kinh nghiệm lẫn nhau. Đồng thời Khoa CN ô tô, tổ môn động cơ ô tô có kế hoạch tham mưu với nhà trường định kỳ hàng năm cử giảng viên đi học tập những chuyên đề, công nghệ mới trong lĩnh vực ô tô nhằm phục vụ tốt cho công tác giảng dạy.

- Khuyến khích tính tự học, tự bồi dưỡng của giảng viên khi có thời gian rảnh.

- Lập trang Web, diễn đàn riêng về công nghệ ô tô của Khoa, Bộ môn.

- Đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học, các giảng viên trong tổ môn động cơ thiết kế chế tạo các thiết bị dạy học phù hợp với tổ môn của mình như mô hình hệ thống phun dầu điện tử Common - Rail, mô hình hệ thống phân phối khí thông minh… nhằm mục đích vừa kết hợp được giảng dạy lý thuyết và cả thực hành trên các thiết bị này. Đây là việc làm rất cần thiết, trong quá trình thực hiện có thể cho sinh viên tham gia cùng giúp các em áp dụng kiến thức đã học vào thực tiễn.

3.2. Tăng cường đổi mới và quản lý việc thực hiện chương trình, nội dung môn học và kế hoạch lên lớp của giảng viên

- Các tổ môn phải chủ động đánh giá chương trình đào tạo để có những thay đổi và làm mới nội dung đào tạo, sao cho chương trình đảm bảo tính hội nhập và tiên tiến hướng tới đào tạo những gì xã hội cần. Chương trình phải hướng đến đào tạo hợp lý 03 vấn đề (kiến thức, kỹ năng, thái độ).

- Chỉ đạo chặt chẽ việc xây dựng kế hoạch giảng dạy của từng giảng viên, phù hợp với tiến độ đào tạo của khoa.

- Tổ chức kiểm tra việc thực hiện chương trình, nội dung môn học định kỳ, có đánh giá, phân loại.

- Kiểm tra và phê duyệt giáo án, đề cương, tài liệu giảng dạy của giảng viên trước khi lên lớp.

3.3. Quản lý hoạt động giảng dạy trên lớp của giảng viên

+ Cán bộ quản lý thường xuyên đánh giá giảng viên từ người học và có hình thức xử lý kịp thời với những giảng viên vi phạm đạo đức trách nhiệm của người thầy.

+ Đưa kế hoạch dự giờ là việc làm thường xuyên của Bộ môn, Khoa và Nhà trường để trao đổi chia sẻ kiến thức, phương pháp giảng dạy. Đối với giảng viên giảng dạy không đáp ứng yêu cầu cần bố trí công việc phù hợp hơn.

3.4. Quản lý trang thiết bị, vật tư

- Bộ môn xây dựng kế hoạch sử dụng hợp lý trang thiết bị dạy học mới, hiện đại, có chất lượng.

- Khuyến khích giảng viên sử dụng các phương tiện kỹ thuật hiện đại trong giảng dạy, tổ chức đánh giá việc sử dụng các phương tiện có hiệu quả.

3.5. Quản lý việc đánh giá kết quả học tập

- Hàng năm rà soát, hoàn thiện ngân hàng đề thi với các hình thức đánh giá theo yêu cầu tính chất của môn học.

- Xác định các môn chủ chốt của từng bộ môn và yêu cầu sinh viên có điểm đánh giá đạt loại khá trở lên.

- Các Bộ môn thuộc Khoa CN ô tô thành lập các hội đồng đánh giá các kỹ năng chủ chốt của ngành.

4. Kết luận

Công tác quản lý Bộ môn là một công tác đa dạng nhiều khía cạnh,thực tế cho thấy trong thời gian gần đây hoat động của các Bộ môn Động cơ đã có những thay đổi tích cực tuy nhiên muốn đạt được hiệu quả tốt trong công tác Bộ môn cần phải có sự hợp tác và nỗ lực từ nhiều phía: nhà trường, Khoa và Bộ môn. Để quản lý công tác Bộ môn trong thời gian tới hiệu quả, Nhà trường và Khoa cần có nhiều biện pháp phối hợp chỉ đạo tốt công tác này nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo cho các Bộ môn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Dương Tất Hiệp (2010), *Đổi mới phương pháp giảng dạy - Giải pháp cấp thiết để nâng cao chất lượng đào tạo đại học*, Tạp chí Phát triển và Hội nhập, ISSN: 1895-428X.

[2] Hồ Tất Nhựt, Đoàn Thị Minh Trinh (2010), *Cải cách và xây dựng chương trình đào tạo kỹ thuật theo phương pháp tiếp cận CDIO*, Nhà xuất bản đại học Quốc gia Tp. Hồ Chí Minh.

[3] Lê Thị Phương Nam, Hoàng Văn Lợi (2010), *Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học giai đoạn 2010 - 2015.*

[4] Nguyễn Hữu Lam, *Phát triển năng lực giảng viên nhằm nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo trong các trường đại học và cao đẳng trong điều kiện toàn cầu hóa và vùng nổ tri thức, Trung tâm Nghiên cứu & Phát triển Quản trị (CEMD)* - Đại học Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh.

VỊ TRÍ, CHỨC NĂNG BỘ MÔN, TRƯỞNG BỘ MÔN TRONG TRƯỜNG CAO ĐẲNG, ĐẠI HỌC

Phạm Thị Hồng Nhật, Nguyễn Thị Thu Hà
Trường CĐN DL-TM Nghệ An

1. Đặt vấn đề

Về Bộ môn, chúng ta đều biết, Bộ môn là nòng cốt, là hạt nhân của một khoa. Khoa có mạnh hay không phụ thuộc vào hoạt động của Bộ môn. Với đặc thù và vai trò quan trọng như vậy nên Bộ môn là nơi trực tiếp tổ chức những hoạt động sinh hoạt chuyên môn, trực tiếp xây dựng đề cương môn học, trực tiếp hướng dẫn giảng viên trẻ tiếp cận môn học, soạn giáo án, định hướng phương pháp giảng dạy phù hợp... Đây chính là những nhân tố cơ bản quyết định chất lượng đào tạo của một đơn vị. Chính vì thế, công tác xây dựng Bộ môn vững mạnh về chuyên môn, có chiều sâu học thuật là một nhiệm vụ cấp thiết của tất cả các trường ĐH trong giai đoạn hiện nay.

Về Trưởng Bộ môn, Trưởng Bộ môn là người đứng đầu của Bộ môn, là người quản lý và có trách nhiệm điều hành Bộ môn đó; lập kế hoạch, tổ chức thực hiện việc giảng dạy, NCKH của GV và HSSV trong Bộ môn.

2. Thực trạng của Bộ môn, Trưởng Bộ môn ở các trường cao đẳng, ĐH, CĐ hiện nay

Về Bộ môn, trong những năm qua, Đảng ủy, Ban Giám hiệu và các khoa trong các trường đã có rất nhiều biện pháp để tăng cường, nâng cao chất lượng của các Bộ môn như: xây dựng, hoàn thiện bộ máy tổ chức của các khoa; tăng cường các hoạt động sinh hoạt nghiệp vụ chuyên môn thông qua các buổi tọa đàm, hội thảo cấp khoa; xây dựng đề cương môn học cho phù hợp phương thức đào tạo mới... Những biện pháp đó đã phần nào phát huy hiệu quả, kết quả đó trước hết thể hiện ở sự lớn mạnh của đội ngũ giảng viên trong trường, ở những công trình nghiên cứu khoa học, và hơn hết là chất lượng đầu ra của sinh viên trường. Tuy nhiên, trong thời gian qua, từ khi chuyển đổi phương thức đào tạo, kết cấu lại chương trình đào tạo thì hoạt động của các Bộ môn trong các khoa ở các trường gặp phải một số vấn đề sau:

2.1. Công tác xây dựng Bộ môn vững mạnh vẫn chưa thực sự nhận được sự quan tâm đúng mức của các cấp trong trường nên các Bộ môn chưa phát huy được hết vai trò của mình. Công tác quy hoạch, tuyển chọn cán bộ nòng cốt của Bộ môn chưa được thực hiện kịp thời nên có những khoa vẫn chưa hoàn thiện bộ máy tổ chức từ cấp Bộ môn.

2.2. Kế hoạch hoạt động của Bộ môn còn mang tính hình thức. Nội dung sinh hoạt Bộ môn còn đơn giản chủ yếu là phân công giảng dạy, đánh giá, kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ của tháng hoặc học kỳ, sinh hoạt chuyên môn theo các chuyên đề ít được thực hiện, dự giờ trao đổi rút kinh nghiệm giảng dạy mới chỉ được tổ chức theo các đợt phát động thi đua của các trường chẳng hạn như đăng ký giáo viên dạy giỏi, chiến sĩ thi đua...

2.3. Công tác biên soạn đề cương môn học cho phù hợp phương thức đào tạo tuy đã được thực hiện ở hầu hết các Bộ môn trong các khoa từ khoảng 3 - 4 năm trước đây, nhưng việc đi sâu nghiên cứu, nâng cấp đề cương thành giáo trình thực hiện chưa hiệu quả. Do vậy, có những môn học vẫn chỉ dừng ở mức đề cương mà chưa có giáo trình chuẩn.

2.4. Sinh hoạt chuyên môn của Bộ môn chưa hiệu quả do bản thân các giảng viên trong Bộ môn còn chưa nhiệt tình trong việc trao đổi, đóng góp ý kiến hoặc rút kinh nghiệm trong công tác giảng dạy. Tâm lý "ngại họp", ngại "phát biểu", ngại đánh giá, cả nể nên chất lượng các buổi sinh hoạt chuyên môn còn hạn chế, chưa có nhiều đóng góp có thể áp dụng hiệu quả trong giảng dạy thực tế.

2.5. Công tác đào tạo đội ngũ giảng viên trẻ vẫn còn nhiều bất cập, có những giảng viên trẻ vẫn chưa "hứng thú" với việc học nâng cao trình độ chuyên môn của bản thân.

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến thực trạng trên như: Nhiều Bộ môn chưa nhận thức rõ vai trò quan trọng của mình, chưa xây dựng được kế hoạch, nội dung, phương thức hoạt động ngắn hạn và dài hạn; Công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động các Bộ môn trong các trường chưa thường xuyên, chưa được chú trọng; Bộ môn và giảng viên ít có điều kiện, thời gian tham quan, học tập, trao đổi kinh nghiệm thực tế, chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của xã hội; "sức ỳ" trong một bộ phận giảng viên còn lớn...

Về Trưởng Bộ môn, hiện nay, phần lớn các trường đòi hỏi số lượng đội ngũ cán bộ quản lý (trong đó có đội ngũ Trưởng Bộ môn) cần được tăng cường và củng cố hơn nữa.

Đội ngũ Trưởng Bộ môn của các trường hiện nay đều phát triển trên nền tảng là các giảng viên lâu năm có uy tín, trình độ chuyên môn - nghiệp vụ có và có khả năng quản lý tốt.

Trình độ chuyên môn của đội ngũ Trưởng Bộ môn vừa là yếu tố phản ánh khả năng trí tuệ vừa là điều kiện, động lực phát triển giáo dục đào tạo, nhằm đạt mục tiêu đề ra, đồng thời là yếu tố quyết định sứ mệnh của Nhà trường. Số Trưởng Bộ môn chưa có trình độ tiến sĩ...

Ngoại ngữ, tin học là công cụ cần thiết, quan trọng để đội ngũ Trưởng Bộ môn tiếp cận, vận dụng trong công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học, quản lý trong giai đoạn hiện nay. Ngoài ra với các đối tác nước ngoài vẫn chưa nhiều, nguyên nhân một phần cũng do hạn chế về trình độ ngoại ngữ mặc dù trường đã thường xuyên tổ chức thi thiết kế giáo án điện tử, hội giảng, nghiệp vụ sư phạm (vận dụng thiết bị dạy học hiện đại trong các giờ dạy học)...

Do vậy, để phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn, cùng với việc nâng cao trình độ chuyên môn, chuyên ngành cần phải bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học cho đội ngũ Trưởng Bộ môn của các trường để đáp ứng được mục tiêu phát triển giáo dục đào tạo trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế ngày một sâu rộng như hiện nay.

Phẩm chất đội ngũ Trưởng Bộ môn bao gồm: phẩm chất chính trị và phẩm chất đạo đức. Các Trưởng Bộ môn có các phẩm chất này nhưng chưa thật cao.

3. Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng của Bộ môn, Trưởng Bộ môn

Về Bộ môn, để Bộ môn phát huy hết được vai trò quan trọng của mình trong việc nâng cao chất lượng đào tạo của các trường trong giai đoạn hiện nay, theo tôi chúng ta cần có một số giải pháp cơ bản sau:

3.1. Các cấp quản lý trong các trường phải nhận thức rõ vị trí, tầm quan trọng của Bộ môn, phải lấy Bộ môn làm trung tâm trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, coi Bộ môn là hạt nhân quan trọng nhất có tác động trực tiếp nhất, có tính chất quyết định trong việc nâng cao chất lượng đào tạo.

3.2. Công tác quản lý ở cấp khoa nên tập trung vào quản lý Bộ môn. Trưởng Bộ môn chịu trách nhiệm trực tiếp trước Trưởng khoa về quản lý hoạt động của Bộ môn,

thực hiện theo sự chỉ đạo của trưởng khoa, phân công giám sát giảng viên giảng dạy các môn thuộc Bộ môn phụ trách.

3.3. Định kỳ rà soát, chuẩn hóa chương trình đào tạo, hoàn thiện hệ thống giáo trình môn học, có lộ trình đổi mới phương pháp giảng dạy; tổ chức phân công giảng dạy, phụ trách môn học một cách cụ thể; khuyến khích áp dụng công nghệ vào giảng dạy; có chính sách khuyến khích giảng viên tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn. Trong đó, phải đặc biệt chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng lớp cán bộ trẻ kế cận, tạo một môi trường học thuật có chiều sâu, có bề dày lịch sử.

3.4. Quy hoạch cán bộ giảng viên theo lộ trình, đánh giá giảng viên theo từng năm học để có những điều chỉnh kịp thời.

3.5. Tăng cường công tác thanh tra đào tạo, thực hiện nghiêm túc thanh tra, hoạt động dự giờ của giảng viên. Tăng cường quản lý việc thực hiện chương trình, nội dung môn học và kế hoạch lên lớp của giảng viên. Thực hiện trao đổi kinh nghiệm học thuật với các đơn vị trong và ngoài trường một cách thường xuyên.

Về Trưởng Bộ môn

- Xây dựng cơ chế, chính sách đãi ngộ, thu hút nguồn nhân lực có trình độ cao về công tác tại trường

Xây dựng cơ chế chính sách hợp lý, đáp ứng nhu cầu, quyền lợi thỏa đáng của giảng viên là giải pháp có ý nghĩa quyết định trực tiếp đến chất lượng cán bộ của trường ĐH, CĐ từ đó có ảnh hưởng nhất định đến công tác lựa chọn, quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý của Nhà trường nói chung và của từng Bộ môn nói riêng. Cơ chế chính sách đúng, hợp lý sẽ thúc đẩy, tạo động lực cho sự phát triển, khuyến khích tính tích cực hăng hái, yên tâm với công việc, nâng cao tinh thần trách nhiệm, phát huy tính sáng tạo, nội bộ đoàn kết nhất trí, mọi người đồng tâm hiệp lực. Ngược lại, cơ chế chính sách khiếm khuyết, bất hợp lý hoặc sai lầm sẽ cản trở sự phát triển, kìm hãm sự sáng tạo, triệt tiêu tích cực, nảy sinh tiêu cực.

- Mở rộng hợp tác quốc tế để đào tạo và trao đổi nâng cao trình độ cho đội ngũ Trưởng Bộ môn nói riêng và tập thể giảng viên Nhà trường nói chung

Mở rộng hợp tác quốc tế đã trở thành yêu cầu cấp thiết và giải pháp cơ bản để phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn ở trường ĐH, CĐ để tiếp cận với hệ thống các tri thức khoa học mới, tiên tiến của thế giới có hàm lượng thông tin cao, đồng thời cũng truyền vào những kinh nghiệm thực tiễn của thế giới về giảng dạy, đào tạo và phương thức quản lý giáo dục. Hợp tác quốc tế giúp trường có khả năng liên kết với những trường ĐH, CĐ quốc tế danh tiếng về nền học thuật, nghiên cứu nhằm tăng cường hơn nữa năng lực cho đội ngũ Trưởng Bộ môn. Điều đặc biệt và sự viện trợ, tài trợ của các tổ chức, chính phủ, tổ chức phi chính phủ, phi lợi nhuận, v.v... thông qua hàng loạt những dự án, những chương trình phát triển giáo dục và một số các loại hình khoa học - công nghệ.

- Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ Trưởng Bộ môn trường ĐH, CĐ

Tăng cường kiểm tra, đánh giá là một giải pháp quan trọng trong hoạt động quản lý của trường ĐH, CĐ. Kiểm tra, đánh giá giúp cán bộ quản lý Nhà trường có được những thông tin chính xác về vấn đề phát triểnđội ngũ Trưởng Bộ môn, những vấn đề chưa đạt được, trên cơ sở đó điềuchỉnh, ngăn ngừa, hoặc tiếp tục phát huy trong quá trình thực hiện mục tiêu đã đề ra. Kiểm tra, đánh giá giúp các khoa có cơ sở đáng tin cậy để phân loại đội ngũ Trưởng Bộ môn, có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, giải quyết các chế độ chính sách phù hợp điều kiện của Nhà trường. Đối với Trưởng Bộ

môn, kiểm tra, đánh giá giúp Trưởng Bộ môn thấy được mặt mạnh, mặt hạn chế của bản thân họ trong từng thời kỳ, thời điểm để họ phấn đấu vươn lên hoàn thành nhiệm vụ được giao.

4. Kết luận

Trên đây là những ý kiến trao đổi của tôi để nâng cao vai trò của Bộ môn, Trưởng Bộ môn trong việc đảm bảo chất lượng đào tạo của các trường trong phương thức đào tạo hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành TW (2004), Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư về *Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.*

2. Bộ GD&ĐT (2005), *Đề án đổi mới giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020.*

3. Bộ GD&ĐT, Dự án Việt - Bỉ (2010), *Nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.

4. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2011), *Quyết định số 6639/QĐ-BGDĐT ngày 29/12/2011 Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Giáo dục giai đoạn 2011-2020.*

5. Đặng Quốc Bảo, Nguyễn Đắc Hưng (2004), *Giáo dục Việt Nam hướng tới tương lai - Vấn đề và giải pháp*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

6. 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.

7. Chính phủ (2005), Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP ngày 02/11/2005 về *đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục Đại học Việt Nam giai đoạn 2006 - 2020*.

8. Nguyễn Hữu Châu (2007), *Giáo dục Việt Nam những năm đầu thế kỷ 21*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.

9. Vũ Quốc Chung, Nguyễn Văn Cường (2009), "Cải cách đào tạo và bồi dưỡng giáo viên theo định hướng chuẩn và năng lực nghề nghiệp", *Tạp chí Giáo dục*, (số 219), 2009.

10. Nguyễn Phúc Châu (2000), *Tiếp cận thuật ngữ dạy học dưới góc độ lý luận quản lý*, Tạp chí Nghiên cứu giáo dục, số chuyên đề (346, quý 3/2000).

CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CỦA CÁC BỘ MÔN TẠI KHOA CÔNG NGHỆ THÔNG TIN - TRƯỜNG CĐSP NGHỆ AN

ThS. Nguyễn Thị Kim Nhung
Trưởng Bộ môn Khoa học máy tính
Trường CĐSP Nghệ An

1. Đặt vấn đề

Trong các trường ĐH, CĐ cũng như các trường chuyên nghiệp, Bộ môn là đơn vị có vai trò quan trong trong các hoạt động chuyên môn của khoa và Nhà trường. Trước hết, 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 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 giảng viên của Bộ môn; tham gia đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng 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.

2. Thực trạng đội ngũ giáo viên và chất lượng của Bộ môn Khoa học máy tính của Công nghệ thông tin, Trường CĐSP Nghệ An

Khoa CNTT có 2 Bộ môn, với 10 giảng viên, đạt chuẩn 100%, trong đó trình độ Thạc sĩ là 100% (1 thạc sĩ Toán học và cử nhân CNTT, 8 thạc sĩ CNTT, 1 thạc sĩ Hóa học và cử nhân CNTT). Đội ngũ giáo viên có sức khỏe, có phẩm chất đạo đức tốt, nhiệt tình trong công việc và có khả năng hoàn thành tốt nhiệm vụ. Hoạt động chuyên môn của khoa trong nhiều năm có nền nếp, có chiều sâu, chất lượng dạy và học dần được cải thiện và nâng cao qua từng năm.

Tuy vậy, cũng như một số Bộ môn khác trong trường, các Bộ môn trong khoa CNTT còn tồn tại một số nhược điểm:

- Do phần lớn giảng viên trong các Bộ môn còn trẻ nên kinh nghiệm giảng dạy và thực tiễn nghề nghiệp vẫn chưa hoàn thiện.
- Hoạt động nghiên cứu khoa học chưa được quan tâm đúng mức nên chưa thực sự có hiệu quả, chưa có tính ứng dụng cao. Phần lớn các giảng viên thường chỉ dừng lại ở việc cập nhật bài giảng chưa đầu tư nhiều cho công tác nghiên cứu khoa học, xuất bản giáo trình, sách chuyên khảo, chính vì chưa phát huy được nhiệm vụ nghiên cứu khoa học, chưa khuyến khích được sinh viên NCKH.

Để bảo đảm và nâng cao chất lượng của các Bộ môn trong Nhà trường cần thực hiện đồng bộ nhiều biện pháp khác nhau về quản lý, về nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, hoạt động nghiên cứu khoa học...

3. Các giải pháp nâng cao chất lượng của Bộ môn trong khoa CNTT nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học

3.1. Giới thiệu giảng viên đủ năng lực làm Trưởng Bộ môn

Trưởng Bộ môn là người trực tiếp quản lý nhiều mặt hoạt động của Bộ môn, là người chịu trách nhiệm trước khoa và Nhà trường về chất lượng dạy và học, nội dung

các môn học được giao, hoạt động nghiên cứu khoa học của Bộ môn. Vì vậy, phải chọn ra được Trưởng Bộ môn đáp ứng được yêu cầu công việc, đảm bảo:

- Trưởng Bộ môn phải có đủ tiêu chuẩn giảng viên giảng dạy trình độ cao đẳng hoặc đại học, có kinh nghiệm giảng dạy, nghiên cứu khoa học và năng lực quản lý, có trình độ thạc sĩ trở lên (Điều 16 - Điều lệ trường cao đẳng).

- Trưởng Bộ môn phải là người có kiến thức vững vàng, nhiệt tình trong công tác, kiên quyết, am hiểu công việc, có tinh thần trách nhiệm cao, gương mẫu trong mọi hoạt động.

- Là người đồng hành, sẵn sàng giúp đỡ đồng nghiệp, biết động viên, khích lệ sự phấn đấu của mọi thành viên trong Bộ môn.

- Là người biết xử lý công việc một cách linh hoạt, không cứng nhắc, áp đặt, công bằng, dân chủ.

3.2. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

Chất lượng đội ngũ giảng viên có vai trò rất quan trọng trong việc đổi mới và phát triển giáo dục. Vì vậy, củng cố, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là giải pháp cần ưu tiên hàng đầu. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên có thể được thực hiện thông qua các hoạt động:

- *Thông qua việc thực hiện các chuyên đề:* Mỗi năm, Bộ môn thảo luận lên kế hoạch triển khai các chuyên đề nhằm giúp giảng viên tiếp cận với những vấn đề mới, những vấn đề có tính ứng dụng trong công tác đào tạo, NCKH.

- *Thông qua việc dự giờ thăm lớp:* Thao giảng là phương pháp tốt nhất để giảng viên nâng cao, đổi mới phương pháp giảng dạy. Sau mỗi giờ dạy thao giảng, Bộ môn cần họp rút kinh nghiệm giờ dạy một cách nghiêm túc; các giảng viên cần phải trao đổi một cách chân thành, nhằm rút ra những ưu điểm và nhược điểm để mọi thành viên trong Bộ môn ngày càng tiến bộ hơn.

- *Đánh giá chất lượng giảng viên:* Tổ chức triển khai đánh giá chất lượng giảng viên; hoặc tổ chức cho sinh viên đánh giá chất lượng từng môn học thông qua các phiếu điều tra và phỏng vấn là những biện pháp giúp giảng viên nhìn nhận được chất lượng các hoạt động của mình, giảng viên có thêm động lực để phấn đấu, rèn luyện nâng cao năng lực chuyên môn.

3.3. Đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học và công nghệ

- Đào tạo và nghiên cứu khoa học (NCKH) là hai nhiệm vụ cơ bản chiến lược của Nhà trường, trong đó việc đẩy mạnh giảng viên Nhà trường tích cực tham gia các hoạt động NCKH là một trong những biện pháp quan trọng, bắt buộc, cần thiết để hướng đến nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng tốt hơn nhu cầu ngày càng khắt khe của xã hội.

- NCKH và giảng dạy có mối quan hệ hữu cơ với nhau, gắn kết chặt chẽ với nhau, hỗ trợ cho nhau. NCKH tạo cơ sở, điều kiện, tiền đề nhằm thực hiện tốt nhiệm vụ giảng dạy ở trên lớp. Ngược lại, công tác giảng dạy phản ánh kết quả của hoạt động NCKH. Nhà trường cần chú trọng, quan tâm tới hoạt động NCKH của giảng viên, coi đây là giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo của trường.

- Cần đổi mới quản lý hoạt động khoa học công nghệ và xây dựng kế hoạch NCKH trong giảng viên từng năm học; yêu cầu các đề tài NCKH của giảng viên phải đảm bảo xác định đúng mục tiêu, đối tượng; nâng kinh phí cho các đề tài NCKH của giảng viên. Ngoài nguồn kinh phí sự nghiệp khoa học và công nghệ, Nhà trường nên chủ động hợp tác với các doanh nghiệp, đơn vị sản xuất kinh doanh, tổ chức quốc tế vừa thu hút nguồn kinh phí tài trợ cho hoạt động NCKH của giảng viên, đặc biệt là các đề tài có tính ứng dụng cao hơn.

4. Kết luận

Để nâng cao chất lượng của Bộ môn đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đào tạo, cần phải tiến hành đồng bộ nhiều biện pháp khác nhau về xây dựng đội ngũ cho Bộ môn, nâng cao năng lực cho giảng viên, khuyến khích và hỗ trợ tối đa các hoạt động nghiên cứu khoa học, tự học tự bồi dưỡng. Mỗi cán bộ quản lý cấp Bộ môn phải ý thức được vai trò của bản thân trong việc phát triển của Nhà trường.

GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC TẬP CHUYÊN MÔN CHO SINH VIÊN CỦA KHOA CÔNG NGHỆ THÔNG TIN TRƯỜNG ĐẠI HỌC VINH

TS. Phan Anh Phong
Khoa Công nghệ thông tin
Trường Đại học Vinh

1. Đặt vấn đề

Như chúng ta đã biết, chương trình đào tạo của các trường Đại học và Cao đẳng, có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển của nền kinh tế - xã hội. Về cơ bản, một chương trình đào tạo phải thể hiện được 4 nội dung chính: mục tiêu đào tạo, nội dung đào tạo, phương pháp & quy trình đào tạo, và cách đánh giá kết quả đào tạo [1]. Nếu dựa theo các tiêu chí đánh giá đề cương học phần trong [5, 7] thì các chương trình đào tạo ở khoa Công nghệ thông tin của trường Đại học Vinh đều được xếp loại tốt, tuy nhiên khi tổ chức thực hiện một số học phần đặc thù còn gặp những khó khăn nhất định. Cụ thể hơn, đó là các học phần thực tập chuyên môn, bao gồm thực tập cơ sở, thực tập chuyên ngành, và thực tập tốt nghiệp.

Sự khác biệt giữa các học phần thực tập chuyên môn với các học phần thông thường đã tạo nên những khó khăn khi triển khai thực hiện. Trước tiên phải kể đến tính đặc trưng của các học phần này. Thực tập chuyên môn là học phần có kiến thức liên quan đến nhiều học phần khác, do đó yêu cầu người học cũng như người hướng dẫn phải biết cách chọn lọc và tổng hợp kiến thức. Ngoài ra, họ còn phải tìm hiểu, nghiên cứu và đề xuất phương pháp giải quyết các bài toán hay ứng dụng trong thực tế.

Tiếp theo, là khía cạnh theo dõi và giám sát quá trình thực tập. Sinh viên tham gia thực tập thường được chia thành các nhóm (mỗi nhóm có 3 hoặc 4 sinh viên). Giáo viên hướng dẫn sẽ làm việc theo từng nhóm, nên lịch làm việc của mỗi giáo viên với sinh viên trong hoạt động này là rất "động" - do giáo viên và nhóm sinh viên tự thống nhất với nhau. Điều này nên sẽ tạo nên những khó khăn cho cho Bộ môn khi theo dõi tiến độ thực hiện, giám sát quá trình thực tập.

Một khó khăn khác đến từ phía sinh viên, đó là tính tự học chưa cao, đồng thời các kỹ năng mềm như tiếng Anh, cách tìm kiếm, lựa chọn tài liệu, cách viết báo cáo cũng chưa đáp ứng tốt yêu cầu thực tập.

Với các lý do trên nảy sinh những câu hỏi cho Bộ môn, cho Khoa, là làm thế nào để nâng cao hiệu quả các hoạt động thực tập cho sinh viên! Làm thế nào để theo dõi, giám sát các hoạt động thực tập của cả thầy và trò! Làm thế nào để nội dung thực tập bám sát yêu cầu thực tiễn!...

Như chúng ta biết, đổi mới công tác quản lý là cái gốc của vấn đề nâng cao chất lượng, vì vậy, chúng tôi đã đề xuất một quy trình thực tập chuyên môn khoa học, chặt chẽ để phần nào tháo gỡ những khó khăn trên. Tư tưởng chỉ đạo của giải pháp là lấy Bộ môn làm trung tâm kết hợp với các doanh nghiệp. Bản tham luận này chỉ đề cập đến hai loại hình thực tập là thực tập cơ sở và thực tập chuyên ngành.

2. Các học phần thực tập chuyên môn ở khoa CNTT trường Đại học Vinh

2.1. Vài nét về khoa Công nghệ thông tin

Khoa Công nghệ thông tin (CNTT) được thành lập từ năm 1998, gần 20 năm xây dựng và phát triển, hiện nay khoa có 28 cán bộ, trong đó có 11 Tiến sĩ, 15 Thạc sĩ (3 NCS) và 2 Cử nhân. Các cán bộ trong Khoa năng động, nhiệt tình, được đào tạo từ

nhiều trường đại học uy tín ở trong nước và ngoài nước. Hoạt động nghiên cứu khoa học của các cán bộ trong Khoa là rất đáng trân trọng, chỉ tính từ 2011-2016, Khoa đã có 56 công bố khoa học quốc tế và 23 công bố khoa học trong nước. Cụ thể như sau:

- Số lượng bài đăng trong tạp chí quốc tế có chỉ số ISI: 10 (SCI: 3, SCIE: 7)
- Số lượng bài đăng trong tạp chí quốc tế không có chỉ số: 15
- Số lượng bài đăng ở tạp chí trong nước: 13
- Số lượng bài đăng trong các kỷ yếu hội thảo quốc tế: 31
- Số lượng bài đăng trong các kỷ yếu hội thảo quốc gia: 10

Hiện nay Khoa thực hiện đào tạo đại học hệ chính quy 3 ngành: Sư phạm Tin học, Khoa học máy tính và Công nghệ thông tin với số lượng 865 sinh viên; và 1 ngành đào tạo Thạc sĩ CNTT với hơn 100 học viên.

2.2. Các học phần thực tập chuyên môn

Theo các chương trình đào tạo đại học, khoa CNTT có các loại thực tập: thực tập cơ sở; thực tập chuyên ngành; và thực tập tốt nghiệp (xem thêm Bảng 1, 2, 3).

Bảng 1. Thông tin chi tiết học phần thực tập cơ sở

Ngành đào tạo	Loại môn học	Số tín chỉ	Tỷ lệ LT/TH/tự học	Khối kiến thức	Phân kỳ
Công nghệ thông tin	Bắt buộc	3	0/45/90	GDCN	7
Khoa học máy tính	Bắt buộc	2	0/30/60	GDCN	6

Bảng 2. Thông tin chi tiết học phần thực tập chuyên ngành

Ngành đào tạo	Loại môn học	Số tín chỉ	Tỷ lệ LT/TH/tự học	Khối kiến thức	Phân kỳ
Công nghệ thông tin	Bắt buộc	3	0/45/90	GDCN	9
Khoa học máy tính	Bắt buộc	2	0/30/60	GDCN	8

Bảng 3. Thông tin chi tiết học phần thực tập tốt nghiệp

Ngành đào tạo	Loại môn học	Số tín chỉ	Tỷ lệ LT/TH/tự học	Khối kiến thức	Phân kỳ
Công nghệ thông tin	Bắt buộc	2	0/30/90	GDCN	10

3. Các giải pháp nâng cao hiệu quả chương trình thực tập chuyên môn

3.1. Thực tập cơ sở

Dựa trên chương trình đào tạo, Nhà trường mở lớp các thực tập cơ sở. Căn cứ vào số cán bộ hướng dẫn của từng Bộ môn, Trợ lý đào tạo khoa gửi danh sách sinh viên cùng với kết quả học tập về các Bộ môn, Trưởng Bộ môn căn cứ vào danh sách sinh viên phân thành các nhóm (mỗi nhóm từ 3 - 4 sinh viên), có cơ cấu Trưởng nhóm và Thư ký để thuận lợi trong liên lạc và làm việc theo nhóm sau này. Tiếp đó, Trưởng

Bộ môn phân công cán bộ trực tiếp hướng dẫn và được Khoa thông báo với sinh viên và công khai trên Website của Khoa.

Nội dung thực tập cơ sở gồm 2 mô-đun kiến thức là phần bảo trì máy tính và phần lập trình.

Phần bảo trì máy tính:

Khoa kết hợp với các doanh nghiệp công nghệ thông tin trong địa bàn thành phố để cho sinh viên thực tập trong thời gian 2 tuần, như VDC Nghệ An, RedSand Nghệ An… Ở đó mỗi nhóm sinh viên đều có cán bộ của doanh nghiệp hướng dẫn tác nghiệp, có nhật ký thực tập.

Mỗi Bộ môn phân công luân phiên một giảng viên theo dõi, giám sát các sinh viên. Giảng viên này sẽ kết hợp với cán bộ hướng dẫn của các doanh nghiệp đánh giá

Phần lập trình:

Mỗi Bộ môn xây dựng hệ thống các bài tập lớn, sau đó được Trợ lý đào tạo khoa tập hợp lại. Hội đồng Khoa học và Đào tạo khoa sẽ lựa chọn và tinh chỉnh để tạo nên ngân hàng các "Đề thực tập". Mỗi đề sẽ được gán mã đề tương ứng và Trợ lý đào tạo khoa tiến hành cho sinh viên bắt thăm nhận bài thực tập, có ký xác nhận, rồi gửi danh sách này đến các Trưởng Bộ môn.

Sau khi kết thúc thực tập, mỗi nhóm sinh viên làm một báo cáo theo mẫu do Khoa quy định. Trong đó chú ý các nội dung sau:

- Đặc tả bài toán
- Phân rã bài toán thành các bài toán con
- Mô tả dữ liệu và thuật toán giải để quyết từng bài toán con
- Chương trình máy tính
- Dữ liệu kiểm thử và kết quả chạy theo chương trình máy tính
- Thảo luận một số khía cạnh mở rộng và ứng dụng của bài toán

Các nhóm sinh viên sẽ trình bày báo cáo và chương trình máy tính cho giảng viên trong Bộ môn để chấm kết thúc học phần. Chú ý rằng, giảng viên trực tiếp hướng dẫn không thực hiện chấm sinh viên mà mình hướng dẫn. Điểm kết thúc học phần là trung bình cộng các điểm của phần bảo trì máy tính và phần lập trình.

3.2. Thực tập chuyên ngành

Dựa vào kế hoạch đào tạo, trước mỗi kỳ quy định, sinh viên đăng ký vào các chuyên ngành để theo học học phần thực tập chuyên ngành. Ở công đoạn này vai trò của Cố vấn học tập và Trợ lý đào tạo khoa rất quan trọng. Một là, làm sao để đạt được mong muốn về số lượng sinh viên theo học chuyên ngành của các sinh viên, và hai là làm sao có sự để cân đối số lượng sinh viên ở các chuyên ngành trong khoa.

Trên cơ sở danh sách sinh viên đăng ký, Bộ môn căn cứ vào năng lực khoa học của cán bộ giảng dạy để phân công số lượng sinh viên tham gia thực tập cho mỗi thành viên.

Quy trình thực hiện thực tập chuyên ngành được thể hiện theo các bước: Bước 1 - Giao đề tài thực tập; Bước 2 - Kiểm tra tiến độ thực hiện; Bước 3 - Bảo vệ đề tài

Bước 1. Giao đề tài thực tập

Sinh viên gặp giáo viên hướng dẫn để nhận đề tài. Mỗi giáo viên cung cấp ít nhất 2 mảng đề tài để sinh viên tham khảo. Ví dụ: Xây dựng một website; Lập trình các bài toán quản lý, Triển khai mạng Nơ-ron cho một ứng dụng cụ thể… Sau đó, giáo viên gửi cho Trưởng Bộ môn danh sách đăng ký thực tập chuyên ngành để khẳng định hướng thực tập của mỗi sinh viên, theo một mốc thời gian cụ thể. Yêu cầu danh sách đăng ký phải có chữ ký của sinh viên và chữ ký của giáo viên hướng dẫn

Bước 2. Kiểm tra tiến độ thực tập

Giáo viên hướng dẫn thực tập cho sinh viên và đến khoảng thời gian theo quy định cụ thể của kế hoạch đào tạo, sau đó đăng ký lịch báo cáo tiến độ thực tập của các sinh viên với Trưởng Bộ môn và công khai trên mục lịch tuần ở website Khoa.

Mỗi sinh viên chuẩn bị: bản báo cáo và chương trình máy tính (sản phẩm...) thực tập trước giáo viên trong Bộ môn và các sinh viên tham gia thực tập. Mỗi nhóm báo cáo từ 5-6 sinh viên/1 buổi. Mỗi sinh viên trình bày báo cáo thực tập từ 10-15 phút. Sau mỗi báo cáo, cả nhóm bàn luận, trao đổi và định hướng phát triển về đề tài có sự theo dõi của giáo viên hướng dẫn và Trưởng Bộ môn. Với các báo cáo kém hay các báo cáo có biểu hiện sao chép "y nguyên" nội dung của các tài liệu... Bộ môn sẽ nhắc nhở, cảnh báo... và đề xuất giải pháp khắc phục.

Bước 3. Bảo vệ đề tài

Bộ môn tiến hành tổ chức bảo vệ thực tập chuyên ngành. Trợ lý đào tạo khoa sắp xếp đăng ký lịch và phòng bảo vệ. Giáo viên hướng dẫn gửi danh sách điểm của các sinh viên do mình hướng dẫn cho Trưởng Bộ môn trước ngày bảo vệ. Mỗi sinh viên chuẩn bị một quyển báo cáo (theo mẫu quy định) và chương trình máy tính (nếu có) nạp về Bộ môn trước ngày bảo vệ.

Hình thức bảo vệ thực tập chuyên ngành được thực hiện chấm chéo, nghĩa là giảng viên hướng dẫn sẽ không chấm bảo vệ đề tài của sinh viên do mình hướng dẫn. Trưởng Bộ môn lập danh sách phân công giáo viên chấm bảo vệ thực tập.

Điểm thực tập chuyên ngành là trung bình cộng giữa điểm giáo viên hướng dẫn và điểm bảo vệ đề tài

3.3. Kế hoạch hành động triển khai hoạt động thực tập chuyên môn

Hoạt động 1.

- Tên hoạt động: Tìm kiếm các đơn vị phối hợp thực tập
- Kết quả cần đạt: Đáp ứng các yêu cầu nhận sinh viên thực tập
- Người phụ trách/phối hợp: Trung tâm hỗ trợ sinh viên quan hệ doanh nghiệp của trường Đại học Vinh; Các mối quan hệ cá nhân của các giảng viên trong khoa CNTT
- Điều kiện/rủi ro: Đơn vị phối hợp thực tập không đáp ứng đủ số lượng sinh viên thực tập.
- Hướng giải quyết:
  - Thực hiện đàm phán với các đơn vị, nếu cần thiết;
  - Mở rộng địa bàn tìm kiếm thực tập;

Hoạt động 2

- Tên hoạt động: Xây dựng ngân hàng bài tập cho thực tập cơ sở, hướng nghiên cứu cho thực tập chuyên ngành
- Kết quả cần đạt: Có số lượng bài tập đủ lớn, trên 100 bài tập
- Người phụ trách/phối hợp: Trưởng Bộ môn là đầu mối triển khai
- Điều kiện/rủi ro: Số lượng bài tập quá ít, nhiều bài tập có nội dung giống nhau
- Hướng giải quyết:
  - Rà soát, thống kê cụ thể số lượng của mỗi giảng viên, theo đó, Trưởng khoa gửi thư trực tiếp đến các giảng viên để khuyến khích họ tham gia nhiệt tình hơn, đồng thời cũng cung cấp danh sách các bài tập đã có, đề tài đã có để họ được biết.

Hoạt động 3.

- Tên hoạt động: Kiểm tra việc triển khai thực tập ở Bộ môn

- Kết quả cần đạt: Có danh sách phân công hướng dẫn chi tiết
- Người phụ trách/phối hợp: Bộ môn
- Điều kiện/rủi ro: Nhiều sinh viên làm các đề tài có nội dung giống nhau
- Hướng giải quyết:
  - Nhắc nhở Trưởng Bộ môn rút kinh nghiệm
  - Cảnh báo sinh viên có các đề tài giống nhau, có kế hoạch giám sát, theo dõi nhiều hơn, đặc biệt trong các lần kiểm tra tiến độ thực tập ở Bộ môn.

Hoạt động 4

- Tên hoạt động: Kiểm tra tiến độ thực tập
- Kết quả cần đạt:
  - Các biểu mẫu báo cáo của Bộ môn
  - Tập hợp được những ưu điểm, khuyết điểm của sinh viên
- Người phụ trách/phối hợp: Bộ môn, Ban chủ nhiệm Khoa
- Điều kiện/rủi ro: Bộ môn làm qua loa, đối phó
- Hướng giải quyết:
  - Họp toàn khoa, cử Bộ môn làm tốt báo cáo kinh nghiệm triển khai.
  - Cảnh báo các trường hợp cụ thể nếu lỗi xảy ra nghiêm trọng

Hoạt động 5

- Tên hoạt động: Phân tích, đánh giá kết quả thực tập
- Kết quả cần đạt:
  - Các số liệu thống kê về điểm, đề tài, những điểm mạnh, điểm yếu
  - Rút ra được những mặt mạnh, những mặt tồn tại khi triển khai thực hiện
- Người phụ trách/phối hợp: Bộ môn; Các cán bộ giảng dạy
- Điều kiện/rủi ro: Kết quả không được như mong đợi
- Hướng giải quyết:
  - Sử dụng phần mềm chuyên dụng phân tích các số liệu thống kê
  - Phân tích thêm sự ảnh hưởng của các học phần liên quan với nội dung thực tập chuyên môn

Hoạt động 6

- Tên hoạt động: Giao lưu và gặp mặt các đơn vị phối hợp thực tập
- Kết quả cần đạt:
  - Các đơn vị phối hợp đến dự đông đủ, có ý kiến góp ý, xây dựng
  - Nhiều đơn vị liên quan trong Trường đến tham dự
- Người phụ trách/phối hợp:
  - Toàn bộ cán bộ trong Khoa;
  - Các đơn vị liên quan trong Trường;
  - Hội cựu sinh viên của Khoa
- Điều kiện/rủi ro: Sự tham gia không đầy đủ; Nội dung không thú vị
- Hướng giải quyết:
  - Chuẩn bị kế hoạch chu đáo, chọn địa điểm và thời gian tổ chức gặp mặt thuận lợi
  - Kính mời đại diện Ban giám hiệu, Phòng Đào tạo, Trung tâm hỗ trợ sinh viên quan hệ doanh nghiệp, Đoàn trường, Hội sinh viên tham dự.
  - Cử các đoàn đến các đơn vị phối hợp thực tập lấy ý kiến, đặt hàng các tham luận.
  - Gửi Giấy mời trực tiếp tới các đơn vị kèm theo các hoạt động cụ thể

4. Kết luận và kiến nghị

Giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động thực tập chuyên môn cho sinh viên ngành Công nghệ thông tin ở trường Đại học Vinh đã đạt được một số kết quả quan trọng sau đây:

- Cán bộ giảng dạy trong Bộ môn, trong Khoa nhận thức sâu sắc hơn về các học phần thực tập chuyên môn, qua đó, họ xác định rõ hơn về trách nhiệm, và phương pháp thực thi phù hợp với các loại hình thực tập.

- Cán bộ giảng dạy thuận lợi hơn trong việc xây dựng kế hoạch giảng dạy, dễ dàng hơn trong đánh giá chính xác kết quả thực tập của sinh viên.

- Khai thác nhiều hơn, sâu hơn sức mạnh của Bộ môn

- Có sự gắn kết thiết thực giữa Khoa, Bộ môn với các doanh nghiệp, hướng tới việc đào tạo sinh viên đáp ứng với yêu cầu xã hội - thế giới việc làm.

+ Có khoảng 35% sinh viên ngành CNTT được thực tập tại FPT Software Đà Nẵng và tuyển dụng ngay khi ra trường

+ Hàng năm, trong các hội thi rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp, đều có sự tham gia của các doanh nghiệp như FPT Software Đà Nẵng, Redsand, Nghệ An, VDC Nghệ An…

- Đưa ra được một quy trình thực hiện các hoạt động thực tập chuyên môn rõ ràng, thống nhất.

- Các cấp quản lý dễ theo dõi, giám sát các hoạt động thực tập của sinh viên cũng như hoạt động hướng dẫn của giảng viên.

- Về phía sinh viên:

+ Sinh viên nắm kiến thức tốt hơn, có kế hoạch thực tập tốt hơn

+ Sinh viên được rèn luyện nhiều kỹ năng trong quá trình thực hiện thực tập, như phương pháp giải quyết vấn đề, kỹ năng thu thập tài liệu, kỹ viết báo cáo, kỹ năng làm bài trình diễn, kỹ năng trình bày…

+ Qua các lần kiểm tra tiến độ, nhiều vướng mắc của nhóm sinh viên này, có thể được các sinh viên khác giải quyết, tạo nên khả năng làm việc cộng tác tốt hơn.

Một số kiến nghị:

- Mỗi khoa đào tạo nên có một cán bộ trong Ban chủ nhiệm khoa phụ trách lĩnh vực quan hệ với doanh nghiệp;

- Duy trì kết nối với Hội cựu sinh viên để tìm kiếm đề tài, bài toán gắn với thực tế;

- Hằng năm nên tổ chức Hội thảo về cơ hội nghề nghiệp hoặc mời các chuyên gia về CNTT có các buổi nói chuyện, trao đổi… với sinh viên và cán bộ giáo viên trong Khoa.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Học viện Quản lý giáo dục, *Phát triển chương trình đào tạo ĐH, CĐ*, 2012.

[2]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Quy chế đào tạo đại học và cao đẳng hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ*, Hà Nội, 2007.

[3]. Trường Đại học Vinh, *Quy định đào tạo đại học hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ tại trường Đại học Vinh*, 2013.

[4]. Trường Đại học Vinh, *Chương trình đào tạo đại học hệ chính quy ngành Công nghệ thông tin, ngành Khoa học máy tính*, 2014.

[5]. Trần Thị Hoài, *Các tiêu chí đánh giá đề cương môn học của chương trình đào tạo đại học theo tín chỉ*, Tạp chí khoa học ĐHQG Hà Nội, KHXH & NV, tập XXII, số 1, 2007.

[6] Nguyễn Thanh Sơn, *Phát triển chương trình đào tạo đại học theo định hướng đáp ứng chuẩn đầu ra*, Tạp chí khoa học, ĐH An Giang, 2014
[7] Nguyễn Đức Chính, *Thiết kế và đánh giá chương trình giáo dục*, Đại học Quốc gia Hà Nội, 2008
[8] E. Bruun, C. Kjargaard, *A Model for the Development of a CDIO Based Curriculum in Electrical Engineering*, in Proceedings of the 7th International CDIO Conference, Copenhagen, Denmark, 2011.

SINH HOẠT BỘ MÔN VỚI SỰ PHÁT TRIỂN CỦA KHOA GIÁO DỤC MẦM NON, TRƯỜNG CĐSP NGHỆ AN

ThS. Lê Thị Hồng Phương
Trưởng Bộ môn Tâm lý GDMN, Khoa GD Mầm non
Trường CĐSP Nghệ An

1. Đặt vấn đề

Hiện nay, Khoa Giáo dục Mầm non là nòng cốt cho sự phát triển của Trường CĐSP Nghệ An. Trong các hoạt động của khoa, hoạt động về lĩnh vực chuyên môn là một trong những hoạt động giữ vai trò rất quan trọng. Hoạt động chuyên môn của khoa có chất lượng hay không phụ thuộc nhiều vào chất lượng sinh hoạt chuyên môn của các tổ, nhóm trong khoa. Tổ Tâm lý giáo dục mầm non là Bộ môn đảm nhiệm nhiều nhất các học phần, là nền tảng chuyên môn của khoa và của ngành học mầm non. Vì vậy, tổ chức sinh hoạt chuyên môn của tổ sao cho có chất lượng, hiệu quả là một vấn đề quan trọng, một vấn đề nóng bỏng mà các giảng viên trong tổ đều quan tâm để góp phần đưa hoạt động chuyên môn của khoa đi lên.

2. Vị trí của Bộ môn trong khoa

Có thể khẳng định rằng Tổ Tâm lý giáo dục Mầm non là hạt nhân của khoa GDMN. Khoa có mạnh hay không phụ thuộc phần nào vào hoạt động của Bộ môn này.

Tổ Tâm lý Mầm non thường tổ chức những hoạt động sinh hoạt chuyên môn trong tổ, trực tiếp xây dựng đề cương môn học của tổ, trực tiếp trao đổi, thảo luận các chuyên đề, các đổi mới của ngành học mầm non, giúp các giáo viên trẻ định hướng phương pháp giảng dạy phù hợp và tham gia hướng dẫn, hỗ trợ sinh viên trong các kỳ thi rèn luyện nghiệp vụ sư phạm… Đây chính là những nhân tố cơ bản quyết định chất lượng đào tạo của một khoa GDMN. Chính vì thế, công tác xây dựng Bộ môn vững mạnh về chuyên môn, đoàn kết về nội bộ, là nơi chia sẻ về kinh nghiệm, ý tưởng sáng tạo… là nhiệm vụ mà Bộ môn chúng tôi đặt lên hàng đầu.

3. Thực trạng hoạt động của Bộ môn

Nhìn nhận, đánh giá một cách khách quan, chúng tôi nhận thấy trong những năm qua hoạt động chuyên môn của tổ chưa đạt được những kết quả tối đa như mong đợi. Cụ thể:

- Nội dung sinh hoạt Bộ môn còn đơn giản chủ yếu là phân công giảng dạy, đánh giá, kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ của tháng hoặc học kỳ, sinh hoạt chuyên môn theo các chuyên đề ít được thực hiện, dự giờ trao đổi rút kinh nghiệm giảng dạy mới chỉ được tổ chức theo các đợt phát động thi đua của Nhà trường như đăng ký giáo viên dạy giỏi, chiến sĩ thi đua, hoặc các ngày hội, ngày lễ…

- Công tác biên soạn đề cương môn học cho phù hợp phương thức đào tạo tín chỉ tuy đã được thực hiện ở hầu hết các học phần, nhưng việc đi sâu nghiên cứu, viết giáo trình thực hiện chưa có hiệu quả. Do vậy, có những môn học vẫn sử dụng tài liệu tham khảo cũ.

- Ngành học Mầm non luôn có những đổi mới trong nội dung, chương trình, tuy nhiên trong sinh hoạt Bộ môn vẫn chưa cập nhật một cách kịp thời để trao đổi trong các buổi sinh hoạt chuyên môn.

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến thực trạng trên, tuy nhiên phải kể tới nguyên nhân chính đó là:

- Bộ môn chưa chưa xây dựng được kế hoạch, nội dung, phương thức hoạt động ngắn hạn và dài hạn.

- Bộ môn và giảng viên ít có điều kiện, thời gian tham quan, học tập, trao đổi kinh nghiệm thực tế, nên chưa cập nhật kịp thời những đổi mới trong nghành học Mầm non.

4. Giải pháp

4.1. Về phía Trưởng Bộ môn

- Phải là người gương mẫu, nêu cao tinh thần trách nhiệm. Là người đóng vai trò trung tâm, có khả năng nắm bắt nhanh tình hình trong Bộ môn, luôn bao quát công việc, sẵn sàng chia sẻ những khó khăn cùng đồng nghiệp. Linh hoạt, sáng tạo, mềm dẻo trong công việc, mạnh dạn đề xuất những vấn đề liên quan đến Bộ môn. Xây dựng mối đoàn kết trong Bộ môn, là người biết lắng nghe, biết chia sẻ đặc biệt biết cách phản hồi tích cực (bởi đây là cách phản hồi khiến người nghe nhận ra cái sai mà vẫn thấy mình được coi trọng, sửa sai trong tâm trạng vui vẻ, thoải mái).

- Ngay từ đầu năm học, Trưởng, Phó Trưởng Bộ môn, phải bám sát kế hoạch chung của Nhà trường, kế hoạch về chuyên môn để xây dựng kế hoạch chuyên môn của tổ. Khi xây dựng kế hoạch Bộ môn cần phải lấy ý kiến của các tổ viên, xây dựng dự thảo rồi họp Bộ môn để các thành viên trong tổ trao đổi, bàn bạc rồi đi đến thống nhất kế hoạch hoạt động của tổ trong năm học. Kế hoạch phải cụ thể, chi tiết, rõ ràng: từ việc nêu phương hướng nhiệm vụ, chỉ tiêu phấn đấu, các biện pháp thực hiện, đến việc phân công người thực hiện, thời gian hoàn thành… cho từng công việc trong từng tuần, từng tháng.

Khi phân công chuyên môn, phải nghiên cứu, xem xét năng lực chuyên môn, nắm bắt hoàn cảnh của từng giáo viên để bố trí, sắp xếp phù hợp. Phải biết khơi dậy lòng nhiệt tình, biết khích lệ, động viên các tổ viên để tổ viên hoàn thành nhiệm vụ.

Tổ chức sinh hoạt chuyên môn theo định kỳ. Nội dung sinh hoạt chuyên môn cần chuẩn bị kỹ lưỡng để thông báo trong cuộc họp, từ đó khắc phục tình trạng sinh hoạt Bộ môn qua loa chiếu lệ. Vận động giáo viên nghiêm túc chấp hành sự phân công chuyên môn của Nhà trường, mỗi giáo viên cần nêu cao tinh thần trách nhiệm trước công việc được giao, thẳng thắn góp ý với mục đích góp phần nâng cao chất lượng giáo dục của Nhà trường.

Nên tham khảo ý kiến chỉ đạo từ lãnh đạo Nhà trường trước những vấn đề khó, chưa nắm bắt cụ thể để giải quyết một cách có hiệu quả nhất.

Phải thống nhất nề nếp sinh hoạt Bộ môn và quy định chung của tổ. Thiết lập hồ sơ theo quy định.

4.2. Về việc triển khai thực hiện sinh hoạt chuyên môn

- Nhận xét, đánh giá tình hình thực hiện chuyên môn trong hai tháng trước, phát hiện những vấn đề nảy sinh cùng trao đổi thảo luận đi đến thống nhất.

- Thống nhất nội dung các bài dạy trong tháng tiếp theo. Xác định rõ mục tiêu cần đạt, phương tiện, thiết bị dạy học cần sử dụng và nội dung tích hợp những gì trong từng tiết học… Xác định mảng kiến thức mới và khó để đưa ra phương pháp giải quyết tối ưu nhất.

- Nội dung các bài kiểm tra, thảo luận… nên bám sát chương trình, chuẩn kiến thức, kỹ năng thảo luận, thống nhất hình thức ra đề phù hợp với đối tượng học sinh. Đề kiểm tra cần đảm bảo tính chính xác, khoa học, nội dung và tính vừa sức.

- Khi rút kinh nghiệm giờ dạy nên phản hồi tích cực, nắm bắt học hỏi những giải pháp hay, chỉ rõ những hạn chế mà giáo viên mắc phải để người được góp ý thấy được ưu điểm và hạn chế. Từ đó, cùng nhau học tập cái hay, sự sáng tạo để trau dồi chuyên môn nghiệp vụ.

- Yếu tố không thể thiếu trong sinh hoạt nhóm chuyên môn là tính tự giác, tinh thần trách nhiệm của mỗi thành viên trong Bộ môn. Tất cả đều phải coi sinh hoạt Bộ môn là hoạt động thường xuyên để bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ.

- Các thành viên trong Bộ môn phải thường xuyên trau dồi kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, phát huy tinh thần tự học, cập nhật kịp thời những đổi mới của nghành học mầm non.

5. Kết luận

Bộ môn là bộ phận quan trọng không thể thiếu trong một khoa. Sinh hoạt chuyên môn không chỉ giúp mỗi giáo viên nâng cao năng lực chuyên môn cho bản thân mà sinh hoạt chuyên môn còn là môi trường để tình đồng nghiệp nảy nở và phát triển giữa tất cả giáo viên, giúp họ hỗ trợ lẫn nhau trong công tác, hình thành môi trường học tập tốt đẹp cũng như truyền thống, bản sắc văn hóa riêng của khoa. Bộ môn có tốt, làm việc khoa học, có sự đoàn kết thống nhất cao, các thành viên có tinh thần trách nhiệm, nỗ lực hết mình thì chất lượng giáo dục toàn diện của khoa nói riêng, Nhà trường nói chung ngày càng được khẳng định và phát triển.

MỘT SỐ TRAO ĐỔI VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRƯỞNG BỘ MÔN TRONG CÔNG TÁC GIÁO DỤC ĐẠI HỌC VIỆT NAM HIỆN NAY

TS. Nguyễn Thị Minh Phượng
Khoa Kinh tế
Trường Đại học Vinh

Tóm tắt: *Bài viết này giới thiệu tầm quan trọng của đội ngũ Trưởng Bộ môn trong công tác giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay. Trên cơ sở phân tích vai trò, yêu cầu và nêu ra một số hạn chế của đội ngũ Trưởng Bộ môn hiện nay, bài viết gợi ý một số biện pháp nhằm phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trong giáo dục Đại học như quy hoạch đội ngũ, công tác tổ chức cán bộ, môi trường làm việc, chế độ đãi ngộ.*

1. Đặt vấn đề

Sau 30 năm đổi mới của đất nước, giáo dục đại học Việt Nam đã từng bước phát triển rõ rệt về quy mô, đa dạng về loại hình trường và hình thức 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, quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, bảo đảm an ninh quốc phòng và hội nhập kinh tế quốc tế.

Tuy nhiên, giáo dục đại học nước ta cũng đang đứng trước những thách thức rất to lớn, đó là: "*phương pháp quản lý nhà nước đối với các trường ĐH, CĐ chậm được thay đổi, không đảm bảo được yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo của toàn bộ hệ thống, chưa phát huy mạnh mẽ được sự sáng tạo của đội ngũ nhà giáo, các nhà quản lý và sinh viên. Chất lượng nguồn nhân lực đang là khâu yếu kém, kéo dài của toàn bộ hệ thống kinh tế.*" [1]

Vì thế giáo dục đại học Việt Nam cần phải được đổi mới một cách cơ bản và toàn diện. Trong chiến lược phát triển giáo 2011-2020 đã xác định: "*Đến năm 2020, nền giáo dục nước ta được đổi mới căn bản và toàn diện theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế; chất lượng giáo dục được nâng cao một cách toàn diện, gồm: giáo dục đạo đức, kỹ năng sống, năng lực sáng tạo, năng lực thực hành, năng lực ngoại ngữ và tin học; đáp ứng nhu cầu nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và xây dựng nền kinh tế tri thức; đảm bảo công bằng xã hội trong giáo dục và cơ hội học tập suốt đời cho mỗi người dân, từng bước hình thành xã hội học tập.*" [4]

2. Sự cần thiết phải phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học

Cần phải phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học là bởi những lý do sau:

** Vai trò của Bộ môn và Trưởng Bộ môn trong trường đại học*

Bộ môn là bộ phận chịu trách nhiệm về nội dung, chất lượng, tiến độ giảng dạy, học tập của một hoặc một số môn học trong chương trình đào tạo, kế hoạch giảng dạy chung của Nhà trường, của khoa. Xây dựng và hoàn thiện nội dung môn học, biên soạn giáo trình, tài liệu tham khảo liên quan đến nhóm môn học được trưởng khoa và hiệu trưởng Nhà trường giao. Nghiên cứu cải tiến phương pháp giảng dạy, kiểm tra, đánh giá, tổ chức các hoạt động học thuật nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. 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; chủ động phối hợp với các cơ sở đào tạo, tổ chức khoa học và công nghệ, sản xuất kinh doanh, dịch vụ nhằm gắn đào tạo, nghiên cứu

khoa học với hoạt động sản xuất và đời sống xã hội, bổ sung nguồn nhân tài chính cho trường; thực hiện dịch vụ xã hội và hợp tác quốc tế trong lĩnh vực chuyên môn của Bộ môn. Xây dựng kế hoạch phát đội ngũ giảng viên, cán bộ khoa học của Bộ môn, tham gia đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ khoa học của Bộ môn. Tổ chức đánh giá công tác quản lý, hoạt động đào tạo, hoạt động khoa học công nghệ của cá nhân, của Bộ môn, của khoa và của Nhà trường theo yêu cầu của hội đồng trường, hiệu trưởng, trưởng khoa.

Công tác chuyên môn là hoạt động quan trọng quyết định chủ yếu đến chất lượng giáo dục, bộ môn là nơi thực thi các nhiệm vụ, chính sách, các phương pháp đổi mới giáo dục, đồng thời cũng là nơi phản hồi một cách chính xác nhất tính hiệu quả của phương pháp giáo dục của đơn vị cơ sở.

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 viên trong Bộ môn phụ trách. Vậy người Trưởng Bộ môn phải có những tố chất, những yêu cầu gì để đáp ứng được nhu cầu phát triển giáo dục, đào tạo trong trường đại học thời kỳ hội nhập hiện nay?

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. Điều này thực sự quan trọng vì để có được năng lực đó đòi hỏi người Trưởng Bộ môn đó phải có quá trình tự học tập, rèn luyện, trau dồi, và thông qua quá trình này mới cho người Trưởng Bộ môn kinh nghiệm, khả năng phán đoán năng lực chuyên môn của giảng viên trong tổ một cách chính xác nhất.

Trưởng Bộ môn phải là người vừa có tâm, vừa có tầm: Người được giao trọng trách làm Trưởng Bộ môn vừa phải là người có "tâm", vừa phải là người có "tầm". Có "tầm" ở chỗ Trưởng Bộ môn phải nhìn ra năng lực của các thành viên trong Bộ môn, phải có khả năng dùng người, phân công nhiệm vụ phù hợp, phát huy tối đa năng lực tiềm tàng và vai trò mỗi giảng viên trong Bộ môn. Có thể nói, Trưởng Bộ môn là chuyên gia tư vấn tin cậy nhất cho hiệu trưởng trong cộng tác dùng người. Tuy nhiên, Trưởng Bộ môn rất cần là người có tâm, chỉ khi nào "tâm sáng, lòng trong", xét công việc dựa trên năng lực thực sự, dựa trên tình cảm chân thành thì mới thu được thành công.

- Có khả năng kết nối, khích lệ, động viên anh em làm việc. Có thể nói, Trưởng Bộ môn là người anh cả, là người kết nối các thành viên trong Bộ môn, trưởng bộ môn là người theo sát từng hoàn cảnh anh chị em, có biện pháp giúp đỡ khi các thành viên trong Bộ môn gặp khó khăn. Trưởng Bộ môn biết xây dựng môi trường thân thiện trong trường học, tạo sự đồng thuận nhất trí cao với các công việc trong Bộ môn. Bên cạnh đó, Trưởng Bộ môn cũng phải là người biết khơi lòng đam mê giảng dạy, học tập, trau dồi kiến thức, là người biết truyền và giữ ngọn lửa nhiệt tình trong công tác trồng người tới các thành viên trong Bộ môn.

- Có khả năng tiên phong đi đầu trong công tác đổi mới giáo dục. Trong điều kiện giáo dục hiện nay, để bắt kịp các yêu cầu của thời đại, đổi mới phương pháp giáo dục là điều tất yếu. Hoạt động sinh hoạt chuyên môn hầu hết ở các trường học hiện

nay vẫn mang nặng yếu tố hình thức. Bên cạnh đó, các buổi sinh hoạt Bộ môn còn thụ động, chỉ đơn thuần triển khai các công việc của Nhà trường giao, hoạt động sinh hoạt chuyên đề chưa thực sự được chú trọng. Trong bối cảnh như vậy, Trưởng Bộ môn phải là người đi đầu tiên phong trong công tác đổi mới. Trưởng Bộ môn phải là người tìm hiểu đầy đủ về lý luận, cách thức thực hiện các phương pháp đổi mới giáo dục phổ biến lại cho các thành viên trong Bộ môn cùng thực hiện thậm chí phải trực tiếp giảng dạy các giờ dạy mẫu để giáo viên tham khảo. Trưởng Bộ môn phải là cầu nối thông tin hai chiều kết nối giảng viên, học viên với lãnh đạo Nhà trường, đề xuất những yêu cầu hợp lý, những điều chỉnh cần thiết nếu phương pháp giáo dục mới chưa thực sự phù hợp.

** Mục đích phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học*

Mục đích phát triển đôi ngũ trưởng bộ môn trường đại học là nhằm đảm bảo cho việc thực hiện tốt nhất, có hiệu quả nhất chương trình, kế hoạch đào tạo và những mục tiêu của Nhà trường.

- Về số lượng: Phấn đấu thực hiện đủ số lượng Trưởng Bộ môn cho các Bộ môn (không thực hiện kiêm nhiệm) để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao và đi dần vào ổn định để phát triển.

- Về cơ cấu: Phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn đồng bộ về cơ cấu cả về chuyên môn, độ tuổi, giới tính và năng lực trình độ. Đặc biệt có cơ cấu hợp lý về các lĩnh vực chuyên môn giữa các phòng khoa.

- Về phẩm chất: Bên cạnh việc xây dựng mục tiêu về số lượng, cơ cấu thì việc xây dựng một đội ngũ Trưởng Bộ môn có phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng, có ý chí vươn lên sẵn sàng hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao, trung thực thẳng thắn, có lòng say mê nghề nghiệp và nghiên cứu khoa học là rất quan trọng.

- Về trình độ: Đạt trình độ chuẩn theo quy định của Điều lệ Trường đại học, luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, có sự sáng tạo, sáng kiến trong thực hiện nhiệm vụ để đạt hiệu quả công tác cao. Năng lực sư phạm tốt, nắm bắt và sử dụng nhuần nhuyễn các phương pháp dạy học, sử dụng tốt các phương tiện vật chất để hỗ trợ công tác giảng dạy và quản lý. Khuyến khích đội ngũ Trưởng Bộ môn học và sử dụng tốt ngoại ngữ để có đi học tập nâng cao, tham dự các cuộc hội thảo, trao đổi kinh nghiệm thường xuyên với các đối tác nước ngoài.

- Về năng lực: Hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, có sự sáng tạo, sáng kiến trong thực hiện nhiệm vụ để đạt hiệu quả công tác cao. Năng lực sư phạm tốt, nắm bắt và sử dụng nhuần nhuyễn các phương pháp dạy học, sử dụng tốt các công cụ phương tiện dạy học, nâng cao hơn nữa khả năng ứng dụng tin học trong quản lý và giảng dạy. Khuyến khích đội ngũ trưởng Bộ môn học và sử dụng tốt ngoại ngữ để có thể chọn cử một số Trưởng Bộ môn đi học tập nâng cao ở nước ngoài.

** Yêu cầu phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học*

Việc phát triển đội ngũ trưởng bộ môn trường đại học cần đáp ứng những yêu cầu cơ bản sau:

- Phát triển đội ngũ trưởng bộ môn trường đại học phải bao gồm sự phát triển toàn diện của người thầy giáo, với tư cách là thành viên trong cộng đồng Nhà trường, là nhà chuyên môn và là nhà khoa học trong hoạt động sư phạm về giáo dục.

- Kết quả của công tác phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học

không những chỉ nhằm mục đích nâng cao trình độ chuyên môn nghề nghiệp mà còn cần phải quan tâm đến những nhu cầu thăng tiến, những quyền lợi thiết thực để thực sự làm cho đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học gắn bó trung thành và tận tụy với "sự nghiệp trồng người".

- Phải làm cho đội ngũ trưởng bộ môn luôn có đủ điều kiện, có khả năng sáng tạo trong việc thực hiện tốt nhất những mục tiêu của Nhà trường đồng thời tìm thấy lợi ích cá nhân trong mục tiêu phát triển của tổ chức, phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn phải tạo ra sự gắn bó kết hợp mật thiết giữa công tác quy hoạch tuyển chọn, sử dụng, đào tạo và đào tạo lại, bồi dưỡng và tạo môi trường thuận lợi cho đội ngũ phát triển.

3. Những hạn chế của đội ngũ trưởng môn trường đại học của nước ta hiện nay

Có thể phác thảo những hạn chế của đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học ở nước ta hiện nay trên những nét chính sau:

- Sự chuẩn bị học thuật cho trưởng bộ còn ở trình độ thấp, nhất là trong các lĩnh vực: phương pháp sư phạm, thiết kế và phát triển giảng dạy nhằm hướng đến cải tiến các môn học và chương trình đào tạo, phát triển chuyên môn nghiệp vụ (như đào tạo sau đại học);

- Việc quy hoạch còn gặp những khó khăn, bị động như chưa có quy định, lộ trình cụ thể. Các biện pháp hỗ trợ cho công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, Trưởng Bộ môn chưa rõ ràng, chưa đồng bộ, việc bố trì, sử dụng đội ngũ Trưởng Bộ môn còn bộ lộ những điều chưa hợp lý.

- Đội ngũ Trưởng Bộ môn Nhà trường thiếu đồng bộ, một số Bộ môn còn thiếu Trưởng Bộ môn đầu ngành có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm cao.

- Về chất lượng giảng dạy: Một số cán bộ quản lý Bộ môn còn chậm đổi mới phương pháp, ít nghiên cứu học tập nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực giảng dạy; một số cán bộ quản lý chưa được đào tạo, bồ dưỡng để nâng cao năng lực, nghiệp vụ công tác.

- Các hoạt động nhằm nâng cao chất lượng Đội ngũ Trưởng Bộ môn như đào tạo, bồi dưỡng, NCKH, hội thảo, hội giảng… đã được quan tâm nhưng chưa có lộ trình và biện pháp rõ ràng, chưa có sự đánh giá, tổng kết hoạt động.

- Các chế độ, chính sách khuyến khích giảng dạy và NCKH chưa phù hợp, chưa tập trung đầu tư nhiều cho việc đổi mới phương pháp giảng dạy, nghiên cứu biên soạn tài liệu, giáo trình phục vụ cho công tác đào tạo của Nhà trường.

- Công tác kiểm tra, đánh giá chưa xây dựng được chuẩn đánh giá; công tác thi đua, khen thưởng còn chưa tạo được động lực và sự hưởng ứng nhiệt tình từ phía đội ngũ giáo viên nói chung và Đội ngũ Trưởng Bộ môn nói riêng.

Nguyên nhân hạn chế:

- Việc giao chỉ tiêu biên chế hàng năm của các cấp quản lý còn nặng tính cơ học, không linh hoạt, chưa tính đến quy mô phát triển lâu dài của Nhà trường và chưa tạo sự chủ động cho Nhà trường trong việc phát triển đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, cân đối về cơ cấu, mạnh về chất lượng. Do đó, cũng ảnh hưởng đến việc phát triển Đội ngũ Trưởng Bộ môn của Nhà trường.

- Việc phát triển Đội ngũ Trưởng Bộ môn trên thực thế bao giờ cũng cần có sự sàng lọc, lựa chọn, sắp xếp bằng các biện pháp như luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, giải quyết nghỉ chế độ hoặc bố trí lại cho phù hợp với năng lực công tác và yêu cầu công việc, song vấn đề này chưa được Nhà trường giải quyết dứt điểm dẫn đến tình trạng "thừa mà thiếu".

- Cơ chế, chính sách đãi ngộ của tỉnh nhà và Nhà trường chưa hấp dẫn, chưa thu hút được giảng viên có trình độ cao về trường công tác và chưa khuyến khích được giảng viên học tập nâng cao trình độ.

- Việc đánh giá năng lực và trình độ của Đội ngũ Trưởng Bộ môn còn mang tính hình thức, tổ chức Công đoàn, Hội phụ nữ, Đoàn thanh niên chưa phát huy được vai trò của mình trong việc vận động Đội ngũ Trưởng Bộ môn nâng cao trình độ, tích cực NCKH.

- Một bộ phận lãnh đạo chưa nhận thức đầy đủ về vai trò, sự cần thiết của Đội ngũ Trưởng Bộ môn trong Nhà trường, vì thế chưa gắn cộng tác phát triển Đội ngũ trưởng bộ môn với mục tiêu, kế hoạch phát triển của Nhà trường.

4. Gợi ý một số giải pháp phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học

**** Quy hoạch đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học***

Thực hiện quy hoạch đội ngũ Trưởng Bộ môn bảo đảm đủ về số lượng, nâng cao chất lượng, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học.

Quy hoạch đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học là nội dung trọng yếu và là quá trình thực hiện các chủ trương, biện pháp giúp cấp uỷ và cơ quan quản lý cấp trên có thẩm quyền xây dựng đội ngũ Trưởng Bộ môn thuộc phạm vi phân cấp quản lý. Mặt khác, quy hoạch đội ngũ Trưởng 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 GDĐH trong giai đoạn hiện nay.

Phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học Chất lượng đội ngũ Trưởng 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 Trưởng Bộ môn phải chăm lo công tác đào tạo, bồi dưỡng. Việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ Trưởng 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.

Đào tạo và bồi dưỡng là 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. Đào tạo, bồi dưỡng còn là hoạt động nhằm khắc phục mặt tiêu cực, phát huy mặt tích cực trong mỗi con người, bù đắp những thiếu hụt, khiếm khuyết của mỗi cá nhân trong quá trình hoạt động. Quá trình đào tạo, bồi dưỡng là quá trình tạo ra chất mới và sự phát triển toàn diện trong mỗi con người.

Sự nghiệp đổi mới giáo dục đại học, đẩy mạnh công cuộc CNH-HĐH đất nước và hội nhập quốc tế đòi hỏi phải đổi mới cách tổ chức, quản lý, tư duy, trí tuệ của đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học. Yêu cầu này được đặt ra như một vấn đề then chốt. Đó cũng chính là đòi hỏi đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ Trưởng Bộ môn. Trong điều kiện hội nhập quốc tế, giao lưu mở cửa, chuyển đổi cơ cấu quản lý, vừa phải đảm bảo sự hợp tác quốc tế rộng rãi, có hiệu quả, vừa phải đảm bảo phát huy được nội lực, giữ gìn được môi trường văn hoá dân tộc và những giá trị truyền thống cao đẹp. Vì vậy, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói chung và đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học nói riêng không thể chỉ chú trọng đến kiến thức nghiệp vụ, kiến thức quản lý mà cả kiến thức chính trị, kiến thức kinh tế, ngoại ngữ, tin học. Phải đào tạo toàn diện, coi trọng tính hiệu quả. Các trường đại học cần làm cho đội ngũ Trưởng Bộ môn ý thức đầy đủ rằng không đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ, năng lực thì không thể hoàn thành được nhiệm vụ của trưởng bộ môn trường đại học trước những yêu cầu phát triển của sự nghiệp đổi mới và phát triển GDĐH.

Căn cứ vào thực tế của các trường đại học, theo chúng tôi cần tập trung bồi dưỡng cho Trưởng Bộ môn những vấn đề sau:

- Bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý Nhà trường: Kỹ năng lập kế hoạch chiến lược; Kỹ năng quản lý và xây dựng các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo; kỹ năng quản lý và nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học; kỹ năng quản lý và lãnh đạo sự thay đổi; Lãnh đạo đổi mới phương pháp dạy học, công tác kiểm tra, đánh giá; định dạng văn hoá và xây dựng thương hiệu Nhà trường.

- Bồi dưỡng về ngoại ngữ, tin học: Về tin học yêu cầu Trưởng Bộ môn tự bồi dưỡng, Trường giao nhiệm vụ có ứng dụng công nghệ thông tin cho trưởng bộ môn thực hiện; Về ngoại ngữ, căn cứ vào từng trường, độ tuổi Trưởng Bộ môn để đưa ra yêu cầu về trình độ và có lộ trình thích hợp giúp họ nâng dần trình độ ngoại ngữ của bản thân.

**** Tuyển chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển, sử dụng đội ngũ Trưởng Bộ môn ở trường đại học***

- Tuyển chọn

Tuyển chọn đội ngũ Trưởng Bộ môn 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;

+ Tuyển chọn đội ngũ Trưởng Bộ môn phải đảm bảo nguyên tắc dân chủ và công khai, quán triệt quan điểm trọng dụng người có tài, có đức, không câu nệ vào bằng cấp (trừ những chức danh có yêu cầu về trình độ được quy định trong điều lệ trường đại học), cơ cấu, quá trình cống hiến hay thành phần xuất thân.... Công khai hóa các tiêu chuẩn tuyển chọn nhằm làm cho mọi người đều được bình đẳng trong việc lựa chọn vào cương vị lãnh đạo.

+ Tuyển chọn đội ngũ Trưởng Bộ môn cần chú ý đến quá trình đào tạo, học tập và những thành tích đạt được. Tùy theo tình hình cụ thể ở các trường mà ưu tiên cho các tiêu chuẩn thích hợp. Chú ý đến khả năng thể hiện kỹ năng quản lý, cũng như các tiêu chuẩn của đội ngũ Trưởng Bộ môn trường ĐH.

+ Khi xem xét tuyển chọn cán bộ quản lý Bộ môn cần chú ý: Trưởng Bộ môn phải có trình độ kiến thức tương đối đủ (Kiến thức chuyên môn, nghiên cứu khoa học, khoa học quản lý...) được huấn luyện, rèn luyện các kỹ năng quản lý, có phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức tốt. Chúng ta nên áp dụng phương pháp thử việc khi bố trí công tác.

- Bổ nhiệm Trưởng Bộ môn

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 chính xác 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, ừa 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. Đồng thời, qua việc được lựa chọn, bổ nhiệm, Trưởng Bộ môn có cơ sở tự đánh giá những mặt mạnh và mặt yếu của mình để có biện pháp phấn đấu, rèn luyện, khắc phục khuyết điểm, phát huy ưu điểm, vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

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 hoà trong bố trí đội ngũ Trưởng Bộ môn.

- Sử dụng đội ngũ Trưởng Bộ môn

Để khai thác hết tiềm năng của đội ngũ Trưởng Bộ môn cần thực hiện việc giao khoán công việc, đề tài cho đội ngũ, yêu cầu Trưởng Bộ môn thường xuyên rút kinh nghiệm, báo cáo kinh nghiệm trước lãnh đạo, trước các Hội đồng chuyên môn, hội đồng khoa học. Thường xuyên thực hiện tốt chế độ tự phê bình và phê bình.

Phải giám sát kiểm tra thường xuyên đội ngũ Trưởng Bộ môn theo các nội dung: Về tư tưởng, công tác, quan hệ và sinh hoạt. Kịp thời phát hiện, ngăn chặn ngay từ đầu khi đội ngũ Trưởng Bộ môn có dấu hiệu sai phạm, thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về việc ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ". Đồng thời, làm tốt việc bảo vệ đội ngũ, thực hiện tốt các chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ Trưởng Bộ môn.

**** Tạo môi trường làm việc cho đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học***

Để các trưởng bộ môn phát huy năng lực của mình, nhà trường cần phải tạo môi trường làm việc nhất định sau:

- Xây dựng trường đại 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 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 Trưởng Bộ môn bằng chính nghề của họ.

**** Chế độ chính sách đối với đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học***

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...

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 cần xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ thuận lợi cho việc ban hành các chính sách đãi ngộ đội ngũ Trưởng Bộ môn.

5. Kết luận

Trưởng Bộ môn phải là người có năng lực nghiên cứu và lãnh đạo, đảm bảo điều kiện có học vị (thể hiện trình độ chuyên môn), có chức danh khoa học (học hàm - thể hiện năng lực nghiên cứu). Phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học là một quá trình các chủ thể quản lý sử dụng tổng hợp các biện pháp tác động vào đội ngũ Trưởng Bộ môn của Nhà trường nhằm bảo đảm cho đội ngũ này có đủ về số lượng, đồng bộ cơ cấu và đạt chuẩn về chất lượng, đáp ứng với nhu cầu đào tạo của Nhà trường.

Giáo dục và đào tạo là một hoạt động xã hội đặc thù, đứng trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện, đáp ứng nhu cầu của xã hội trong bối cảnh mới cần phải đổi mới mạnh mẽ tư duy và có những đột phá, thống nhất, đồng bộ trong tổ chức thực hiện xuyên suốt cả quá trình vận hành một cách bài bản, khoa học theo những quy chuẩn nhất định.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2005), *Đề án đổi mới giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 - 2020.*

2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2011), *Quyết định số 6639/QĐ-BGDĐT ngày 29/12/2011 Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Giáo dục giai đoạn 2011 - 2020.*

3. Thủ tướng Chính phủ (2010), *Quyết định số 58/2010/QĐ-TTg ngày 22/9/2010 về việc Ban hành Điều lệ trường Đại học.*

4. Thủ tướng Chính phủ (2012), *Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13/6/2012 về việc Phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020.*

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG BỘ MÔN TOÁN, KHOA GIÁO DỤC TIỂU HỌC, TRƯỜNG CĐSP NGHỆ AN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

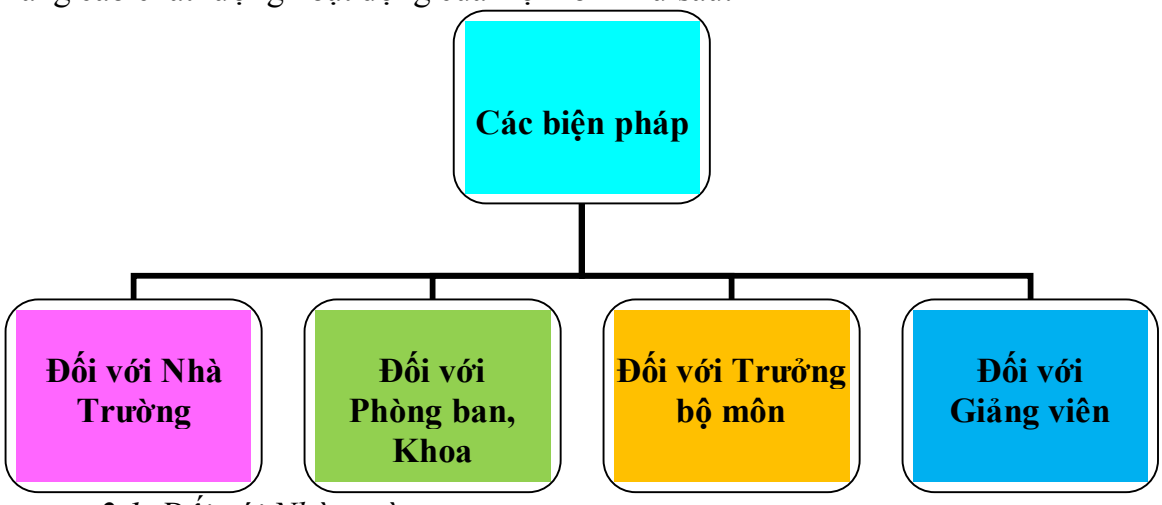
ThS. Nguyễn Thị Hoài Quyên
Trưởng Bộ môn Toán - Khoa GDTH,
Trường CĐSP Nghệ An

1. Đặt vấn đề

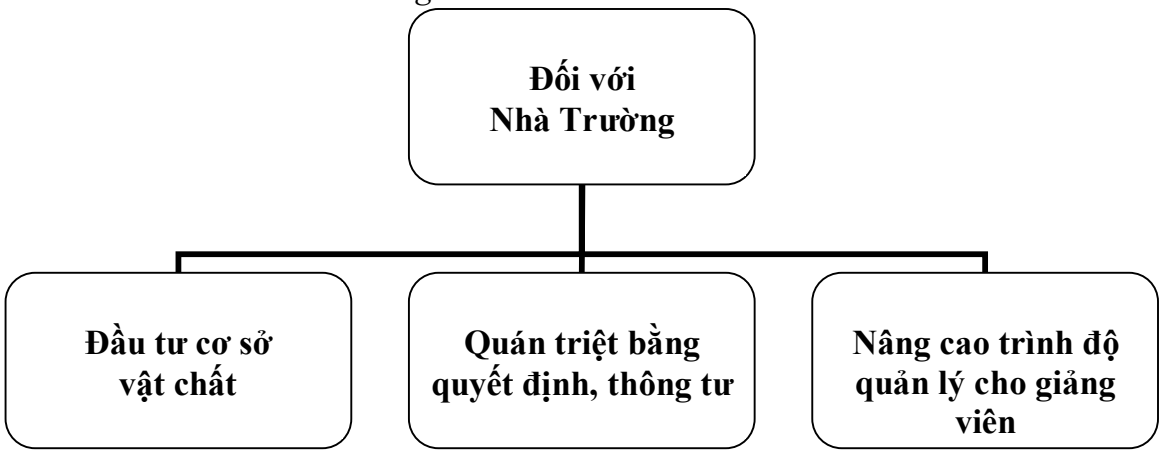
Chúng ta đều biết, Bộ môn là nòng cốt, là hạt nhân của một khoa. Khoa có mạnh hay không phụ thuộc vào hoạt động của Bộ môn. Với đặc thù và vai trò quan trọng như vậy nên Bộ môn là nơi trực tiếp tổ chức những hoạt động sinh hoạt chuyên môn, trực tiếp xây dựng đề cương môn học, trực tiếp hướng dẫn giảng viên trẻ tiếp cận môn học, soạn giáo án, định hướng phương pháp giảng dạy phù hợp... Đây chính là những nhân tố cơ bản quyết định chất lượng đào tạo của một đơn vị. Chính vì thế, công tác xây dựng Bộ môn vững mạnh về chuyên môn, có chiều sâu học thuật là một nhiệm vụ cấp thiết của tất cả các trường ĐH, CĐ trong giai đoạn hiện nay.

2. Giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn Toán

Trong quá trình quản lý và giảng dạy, chúng tôi nhận thấy Bộ môn là một đơn vị của khoa nên nó có sự ảnh hưởng của các tổ chức trong trường, vì vậy chúng tôi mạnh dạn đưa ra một số giải pháp nhằm khắc phục những tồn tại và hạn chế nhằm nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn như sau:



2.1. Đối với Nhà trường

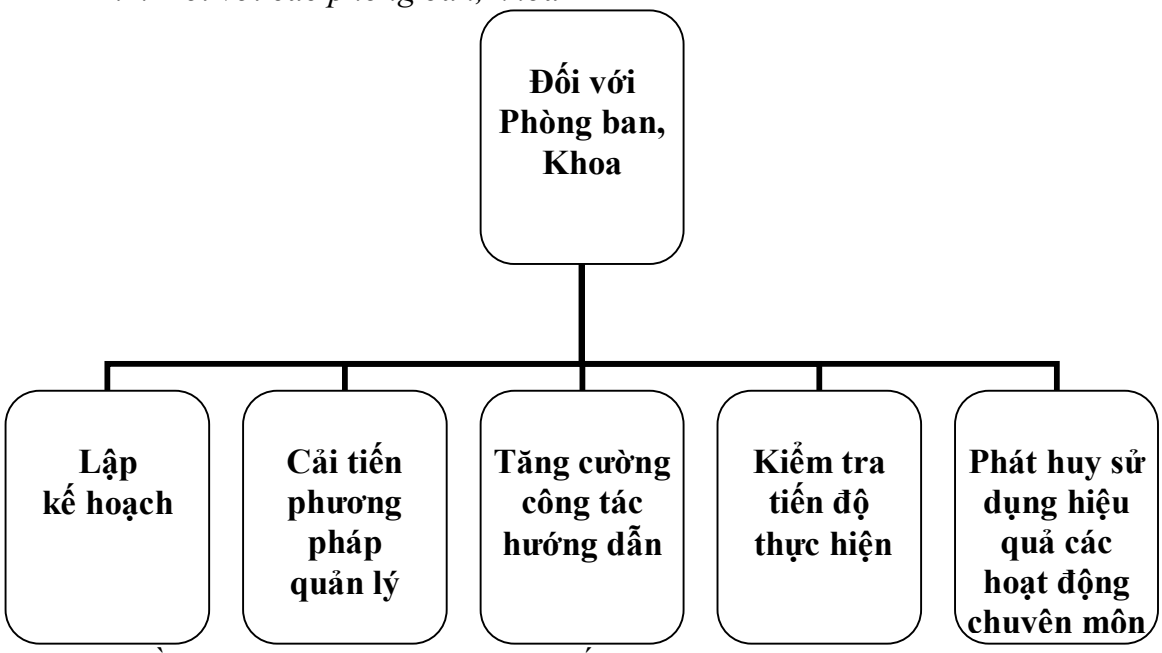


+ Có kế hoạch đầu tư kinh phí cơ sở vật chất hiện đại mở rộng thư viện tài liệu tham khảo phong phú. Căn cứ vào nhiệm vụ năm học, thực tiễn Nhà trường hàng năm ban giám hiệu giao nhiệm vụ cho cán bộ , giáo viên nghiên cứu chương trình, giáo trình… mang tính cấp thiết phục vụ trực tiếp cho hoạt động giảng dạy, đổi mới môn học phần nào giảng viên biết để thực hiện theo đúng lịch trình đáp ứng yêu cầu đổi mới. Bên cạnh đó, cải tiến phương thức quản lý hoạt động giảng dạy,tự học, tự nghiên cứu của giảng viên bằng cách kiểm tra, đôn đốc và có đánh giá kết quả rõ ràng.

+ Tiếp tục chỉ đạo các phòng, khoa quán triệt công tác hoạt động của Bộ môn trên cơ sở các quyết định, thông tư… Có như vậy công tác hoạt động của Bộ môn mới trở thành một hoạt động tự thân, một tổ chức đầy tính sáng tạo góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường. Đây là một trong những tiêu chí để đánh giá chất lượng, bình xét thi đua danh hiệu một cách khách quan, công bằng hợp lý.

+ Nâng cao nhận thức, bồi dưỡng động cơ học tập, trao đổi, tự học, tự bồi dưỡng tính tích cực cho giảng viên thông qua giáo dục bồi dưỡng thường xuyên, tham gia các hội thảo, tập huấn…

2.2. Đối với các phòng ban, khoa



+ Đầu năm các phòng, khoa lập kế hoạch xây dựng nộp cho các bộ phận quản lý để hội đồng Nhà trường có hướng chỉ đạo.

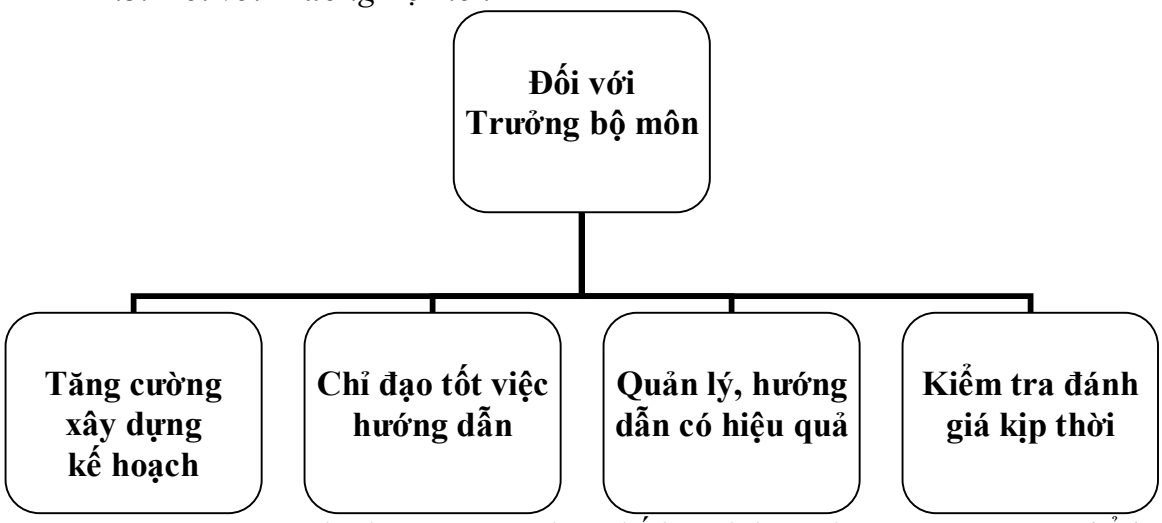
+ Triển khai công tác hoạt động chuyên môn tới từng cán bộ , giảng viên trong phòng, khoa, Bộ môn do mình quản lý. Tổ chức biên soạn chương trình giáo trình môn học, tài liệu giảng dạy, nghiên cứu cải tiến phương pháp giảng dạy, học tập…

+ Tăng cường công tác hướng dẫn cách thức hoạt động chuyên môn góp ý kiến triển khai về nội dung và hình thức các hoạt động khi cần thiết.

+ Kiểm tra sát sao tiến độ thực hiên các nội dung chương trình hoạt động chuyên môn, tránh tình trạng một cách qua loa, chiếu lệ không đáp ứng nhu cầu thực tế của Nhà trường.

+ Biện pháp quản lý phát huy tối đa, có hiệu quả các điều kiện phục vụ hoạt động chuyên môn của giảng viên, bao gồm đảm bảo và sử dụng tốt cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học, tài liệu học tập, phương tiện kỹ thuật và quỹ thời gian. Nhà trường, khoa cần tổ chức các hội thảo về hoạt động chuyên môn cho giảng viên theo định kỳ đảm bảo hiệu quả.

2.3. Đối với Trưởng Bộ môn



+ *Tăng cường chỉ đạo việc xây dựng kế hoạch hoạt động Bộ môn* . Cụ thể là:

- Phân công chuyên môn và vai trò trách nhiệm của các thành viên trong tổ: Căn cứ vào biên chế lớp học của khoa, trường ở từng khối lớp; căn cứ vào năng lực chuyên môn và tình trạng sức khỏe của từng thành viên trong tổ; tổ trưởng chuyên môn họp tổ cho các thành viên trong tổ đăng ký lớp dạy trên cơ sở dân chủ, công bằng, hợp lý.

Việc phân công trách nhiệm cho từng thành viên cũng cần căn cứ vào năng lực, năng khiếu và lòng nhiệt tình, tinh thần trách nhiệm của từng thành viên, từ đó có điều kiện phát huy thế mạnh và góp ý để khắc phục điểm yếu của từng người.

- Tổ chức sinh hoạt tổ định kỳ: Thực tế, Bộ môn là một đơn vị quản lý nhỏ, do vậy nó có chức năng hoạt động hành chính và hoạt động chuyên môn thường diễn ra trong các buổi sinh hoạt chuyên môn định kỳ. Do tính chất chuyên môn là chủ yếu, do vậy tổ trưởng chuyên môn cần xác định những nội dung về hành chính trong các khoảng thời gian và các hình thức sau đây: Thống nhất về các quy định, quy chế làm việc từ đầu năm học; Nội dung về hành chính cần ngắn gọn với các nội dung thiết thực quan trọng cần trưng cầu ý kiến tập thể. Các nội dung còn lại là các thông tin mang tính quyết định thực hiện.

- Tổ chức nội dung chuyên môn: Các bước thực hiện một buổi sinh hoạt trong đơn vị tổ gồm: Xác định mục đích, yêu cầu; Phân công chủ trì/thư ký; tổ trưởng chuẩn bị nội dung sinh hoạt; trao đổi, thảo luận các nội dung sinh hoạt; thống nhất các nội dung đã trao đổi, thảo luận.

- Tổ chức các hoạt động chuyên đề: Đây là một trong những nội dung hoạt động có vai trò rất quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả dạy và học ở từng Bộ môn. Kế hoạch chuyên đề đã được các nhóm và Bộ môn bàn bạc, thống nhất trên cơ sở kế hoạch chuyên môn chung của trường từ đầu năm học. Các chuyên đề về chuyên môn phải thiết thực và có tính khả thi, gắn với những yêu cầu và nhu cầu cụ thể trong quá trình dạy học, phù hợp với đối tượng dạy học và đặc điểm tình tình của khoa, trường.

- Lên kế hoạch tổ chức, thực hiện hoạt động dự giờ - thao giảng: Ngay từ đầu năm, trong bản đăng ký kế hoạch cá nhân của từng thành viên, chúng tôi yêu cầu tất cả mọi người phải đăng ký cụ thể : Tổng số tiết dự giờ trong năm; tổng số tiết thao giảng trong năm; thời gian, tên bài dạy thao giảng.

- Hoạt động rút kinh nghiệm giờ dạy của giáo viên: Đây có thể nói là một hoạt động quan trọng nhất trong việc dự giờ, thăm lớp. Nắm được vai trò và ý nghĩ của

hoạt động đó,chúng tôi đã chủ động giúp giáo viên thực hiện tốt nhất quyền tự chủ của mình.

Khác với cách làm trước đây, giáo viên ít khi được góp ý bài dạy của đồng nghiệp hoặc có góp ý cũng rất e dè chưa mạnh dạn thì nay chúng tôi đã tạo điều kiện để giáo viên khắc phục tình trạng này bằng cách cho giáo viên ghi lại những ý kiến đóng góp của mình vào phiếu dự giờ, khi sinh hoạt chuyên môn, mỗi giáo viên dựa vào phiếu đó để phát biểu ý kiến xây dựng tiết dạy. Nếu trong tiết dạy có nhiều ý kiến đóng góp trái ngược nhau thì Tổ trưởng sẽ trực tiếp thống nhất ý kiến với các giáo viên để đi đến kết luận và có thể chỉ đạo giáo viên dạy lại tiết dạy đó để mỗi giáo viên thực sự hết những thắc mắc băn khoăn về tiết dạy. Một điểm cũng rất quan trọng là chúng tôi đã chủ động đưa các giáo viên đến dự các tiết dạy cùng nhau của các giáo viên khác nhau, trên cơ sở đó giáo viên dự giờ sẽ rút kinh nghiệm qua mỗi tiết dạy và sẽ học được ở mỗi người dạy cách chủ động sáng tạo khi xử lý tình huống.

- Quản lý hồ sơ chuyên môn: Về hồ sơ cá nhân, chúng tôi đã luôn quán triệt các thành viên trong tổ phải luôn thực hiện một cách nghiêm túc những quy định về hồ sơ sổ sách theo đúng quy chế chuyên môn. Hàng kì, chúng tôi có kế hoạch kiểm tra chuyên đề về hồ sơ chuyên môn. Sau khi kiêm tra, chúng tôi có đánh giá xếp loại hồ sơ của từng thành viên, có góp ý rút kinh nghiệm và công khai kết quả kiểm tra

- Phát huy hiệu quả của công tác thi đua: Luôn thực hiện nguyên tắc thi đua công bằng, dân chủ. Mỗi cuộc bình bầu, xếp loại cuối kỳ, cuối năm, đều căn cứ vào các tiêu chí thi đua của Bộ, của Sở.

+ *Chỉ đạo tốt việc hướng dẫn tổ viên xây dựng nội dung hoạt động chuyên môn* bao gồm yêu cầu các giảng viên giao nhiệm vụ hoạt động chuyên môn một cách cụ thể, chi tiết.

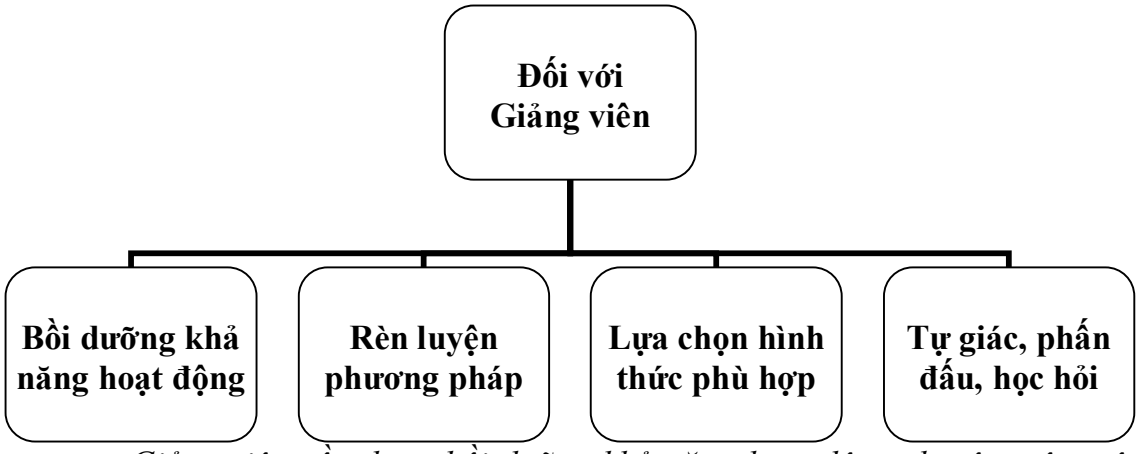
+ *Biện pháp quản lý giúp tổ viên hình thành và sử dụng các phương pháp hoạt động chuyên môn một cách hiệu quả.*

+ *Biện pháp kiểm tra, đánh giá hoạt động Bộ môn*. Cụ thể là Trưởng Bộ môn tích cực kiểm tra đánh giá kết quả hoạt động chuyên môn của tổ viên;định hướng việc đánh giá, kiểm tra nhằm bồi dưỡng phương pháp làm việc của tổ viên.

+ Thái độ tiếp cận các thành viên trong Bộ môn cần thể hiện tính chân, thiện, mỹ nghĩa là thật sự chân thành, trung thực, cầu thị, không ác ý, bao dung, gương mẫu, ứng sử văn hoá với đồng nghiệp.

+ Nghệ thuật sư phạm của tổ trưởng chuyên môn trong việc đánh giá thi đua cuối kỳ và cuối năm học: Cần tạo bầu không khí tâm lý lành mạnh, môi trường sư phạm tích cực, thân thiện. Trước khi tổ chức họp đánh giá thi đua, tổ trưởng chuyên môn cần hội ý, tranh thủ ý kiến của giảng viên nòng cốt có tín nhiệm cao trong tổ về việc đánh giá thi đua từng cá nhân trong tổ.

2.4. Đối với giảng viên trong Bộ môn



+ *Giảng viên cần được bồi dưỡng khả năng hoạt động chuyên môn một cách độc lập, sáng tạo, hiểu được tầm quan trọng của hoạt động chuyên môn*.

+ *Tổ chức rèn luyện phương pháp hoạt động chuyên môn cho giảng viên bằng nhiều hình thức khác nhau*: nghiên cứu trao đổi các phương pháp, kinh nghiệm học tập, viết tiểu luận, báo cáo, làm việc theo nhóm, theo tổ,…Đảm bảo nguyên tắc học đi đôi với hành, lý luận gắn liền với thực tiễn, biến quá trình đào tạo thành quá trình tự đào tạo.

+ *Có ý thức tự giác, phấn đấu trong học tập*, thường xuyên rèn luyện ý thức tự học, tự nghiên cứu, có ý thức trau dồi kiến thức

3. Kết luận

Công tác quản lý Bộ môn là một công tác đa dạng nhiều khía cạnh,thực tế cho thấy trong thời gian gần đây hoat đ ộng của các Bộ môn đã có những thay đổi tích cực, tuy nhiên muốn đạt được hiệu quả tốt trong công tác Bộ môn cần phải có sự hợp tác và nỗ lực từ nhiều phía: Nhà trường, Khoa và Bộ môn. Để quản lý công tác Bộ môn trong thời gian tới hiệu quả rất mong BGH Nhà trường và Khoa cần có nhiều biện pháp phối hợp chỉ đạo tốt công tác này nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo cho các Bộ môn. Tuy nhiên, trong bài viết này chủ yếu nêu một vài giải pháp tiêu biểu nhằm phù hợp với chương trình đổi mới của Bộ GD&ĐT đã đề ra.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Học viện quản lý giáo dục, *Tài liệu bồi dưỡng các bộ quản lý, công chức nhà nước nghành giáo dục và đào tạo, phần 1, phần 2, phần 3*, Hà Nội 2010.
2. Đặng Quốc Bảo (1997), *Một số khái niệm về quản lý giáo dục*, Trường Cán bộ quản lý giáo dục và đào tạo TW, Hà Nội.
3. Điều lệ Trường CĐSP Nghệ An
4. Đảng Cộng Sản Việt Nam (1997), *Văn kiện Hội nghị BCHTƯ lần thứ hai, khóa VIII,* Nxb Chính Trị Quốc Gia, Hà Nội.
5. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt nam (1998), *Luật Giáo dục* số 11/1998/ QH 10, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

ĐỔI MỚI HOẠT ĐỘNG CỦA BỘ MÔN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIẢNG DẠY VÀ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

TS. Nguyễn Hữu Quyết
Khoa SP Ngoại ngữ
Trường Đại học Vinh

Tóm tắt: *Giảng dạy và nghiên cứu khoa học của giảng viên tại trường ĐH, CĐ là hai hoạt động không thể tách rời, là cơ sở để nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học và khẳng định thương hiệu, vị thế của trường ĐH, CĐ trong xu thế hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, thực tế cho thấy không ít các cơ sở giáo dục ĐH, CĐ hiện nay chưa gắn kết được mối quan hệ hữu cơ giữa nghiên cứu khoa học với hoạt động giảng dạy của giảng viên nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Một trong những nguyên do chủ yếu của thực trạng này là chất lượng hoạt động của Bộ môn và vai trò quản lý của Trưởng Bộ môn còn nhiều bất cấp. Bài viết chia sẻ suy nghĩ của tác giả về vai trò của Bộ môn trong công tác nâng cao chất lượng giảng dạy và nghiên cứu khoa học của giảng viên, đồng thời chỉ ra những bất cập, hạn chế của Bộ môn trong công tác này, qua đó tác giả đưa ra một số giải pháp cơ bản về đổi mới hoạt động của Bộ môn nhằm nâng cao chất lượng hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học của giảng viên.*

1. Đặt vấn đề

Hiện nay, bất cứ một cơ sở giáo dục đại học nào cũng đều có hai nhiệm vụ chính và quan trọng nhất đó là: Đào tạo và nghiên cứu khoa học (NCKH). Đây là hai hoạt động có mối quan hệ hữu cơ và hỗ trợ cho nhau. NCKH tạo cơ sở, điều kiện, tiền đề nhằm thực hiện tốt nhiệm vụ giảng dạy. Ngược lại, công tác giảng dạy phản ánh kết quả của hoạt động NCKH. Do vậy, có thể khẳng định rằng, cùng với hoạt động giảng dạy, NCKH là thước đo năng lực chuyên môn của giảng viên. Do vậy, nâng cao chất lượng giảng dạy và NCKH là hai nhiệm vụ cơ bản chiến lược của Nhà trường nhằm nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng yêu cầu ngày càng khắt khe của xã hội, đồng thời đảm bảo sự phát triển bền vững và nâng cao năng lực cạnh tranh của đơn vị trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo.

Trong quá trình thực hiện hai nhiệm vụ chiến lược trên, Bộ môn là nòng cốt, là hạt nhân của một khoa đào tạo. Nói cách khác, khoa có mạnh hay không phụ thuộc vào hoạt động của Bộ môn. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, việc phát huy vai trò của Bộ môn đứng đầu là Trưởng Bộ môn trong công tác nâng cao chất lượng giảng dạy và NCKH còn nhiều bất cập, hạn chế. Chính vì vậy, việc đổi mới hoạt động của Bộ môn tại trường ĐH, CĐ nhằm thực hiện hiệu quả 2 nhiệm vụ chiến lược trên là rất cấp thiết.

2. Vai trò của Bộ môn, Trưởng Bộ môn

Giảng dạy và NCKH là hai nhiệm vụ chính yếu của người dạy, có quan hệ song hành và tương hỗ với nhau. Ở trường ĐH, CĐ, giảng viên sẽ không hoàn thành đầy đủ chức năng, nhiệm vụ nếu như không tham gia NCKH, ngay cả khi giảng viên đó đã có học vị, học hàm. Chất lượng của đội ngũ giảng viên không chỉ được đánh giá trên bằng cấp mà cả về năng lực giải quyết các vấn đề cụ thể trong giảng dạy, trong cuộc sống và trong lao động sản xuất. Đó là nghiên cứu khoa học. Do vậy, Bộ môn có vai trò hết

sức quan trọng trong thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và NCKH của giảng viên theo chiến lược chung của khoa, của Nhà trường.

Về hoạt động giảng dạy: Bộ môn có vai trò trực tiếp xây dựng và thực hiện chương trình đào tạo, xây dựng và hoàn thiện nội dung các học phần, biên soạn giáo trình, tài liệu tham khảo liên quan đến nhóm học phần, tổ chức kiểm tra, đánh giá các học phần Bộ môn đảm nhiệm. Bộ môn còn đóng vai trò chủ động trong việc huy động nguồn lực nhằm tìm hiểu và xác định những phương pháp phù hợp nhất đối với các học phần khác nhau, chủ động hỗ trợ giảng viên trong quá trình lựa chọn phương pháp phù hợp với từng học phần, đặc biệt đối với những giảng viên trẻ, đồng thời hỗ trợ tích cực trong suốt quá trình áp dụng và thực hiện phương pháp mới của các giảng viên, bao gồm hỗ trợ kỹ thuật (thiết kế các hoạt động sư phạm), tư vấn (cách thức thực hiện, phân bổ thời gian, kết hợp với các phương pháp khác) và học liệu sử dụng trong các hoạt động sư phạm {3}. Hơn nữa, Bộ môn còn đóng vai trò chủ động trong việc tiếp nhận những thông tin phản hồi từ phía người học cũng như từ phía người dạy nhằm đánh giá tính hiệu quả của những phương pháp trên cơ sở đó đưa ra những điều chỉnh hợp lý, đồng thời chủ động tổ chức các hoạt động học thuật, hoạt động chuyên môn, xây dựng kế hoạch phát đội ngũ giảng viên, cán bộ khoa học của Bộ môn, tham gia đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ khoa học của Bộ môn nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Như vậy, Bộ môn phải chịu trách nhiệm về toàn bộ nội dung, chất lượng, kế hoạch và tiến độ giảng dạy của chương trình đào tạo theo chiến lược phát triển chung của khoa đào tạo, của trường.

Về hoạt động nghiên cứu khoa học: Bộ môn có vai trò nghiên cứu cải tiến phương pháp giảng dạy, thực hiện các dịch vụ khoa học và công nghệ theo kế hoạch của khoa, của trường, đồng thời chủ động phối hợp với các cơ sở đào tạo, tổ chức khoa học và công nghệ, sản xuất kinh doanh, dịch vụ nhằm gắn đào tạo và NCKH với hoạt động sản xuất và đời sống xã hội cũng như bổ sung nguồn tài chính cho đơn vị. Ngoài ra, Bộ môn còn thực hiện dịch vụ xã hội và hợp tác quốc tế trong lĩnh vực chuyên môn của Bộ môn.

Không thể phủ nhận rằng, đối với giảng viên tại trường ĐH, CĐ, công tác giảng dạy luôn được coi trọng, là điều kiện cần và đủ đối với một giảng viên. Tuy nhiên, đây mới chỉ là một nửa yêu cầu của hoạt động chuyên môn của người giảng viên tại cơ sở giáo dục đại học. Vì vậy, việc NCKH lâu nay luôn được các trường đề cao, chú trọng, đặt ra như một nhiệm vụ bắt buộc, thường xuyên và là một tiêu chuẩn quan trọng hàng đầu để đánh giá năng lực toàn diện của người giảng viên. Để thích ứng hơn trong giai đoạn hội nhập và phát triển như hiện nay, việc tham gia vào những hoạt động NCKH mang lại nhiều lợi ích, trong đó phải kể đến việc giúp giảng viên có điều kiện đào sâu hơn, nắm bắt chặt chẽ hơn kiến thức chuyên môn mà mình đang trực tiếp giảng dạy, kịp thời điều chỉnh, bổ sung những nội dung kiến thức chưa chuẩn xác trong bài giảng của mình, đồng thời giúp cho giảng viên "ngộ" thêm lượng kiến thức mới từ những nguồn khác nhau để đánh giá và hoàn thiện lại những kiến thức của chính bản thân cũng như tăng thêm sự hiểu biết về ngành nghề, góp phần hình thành và bồi dưỡng tình cảm nghề nghiệp của giảng viên. Nói cách khác, "khó có thể khẳng định rằng một giảng viên được đánh giá là có năng lực chuyên môn tốt nhưng hàng năm lại không có công trình khoa học nào bởi lẽ năng lực của giảng viên được thể hiện chủ yếu thông qua hai hoạt động: giảng dạy và NCKH." {4}.

Đối với công tác quản lý hoạt động cấp Bộ môn, Trưởng Bộ môn là người giữ vai trò quan trọng nhất, là người giúp trưởng khoa và 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 người học trong học phần Bộ môn phụ trách cũng như kế hoạch NCKH, đào tạo bồi dưỡng giảng viên Bộ môn. Nói cách khác, đội ngũ Trưởng Bộ môn không chỉ trực tiếp thực hiện nhiệm vụ truyền đạt kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng, kỹ xảo, hướng dẫn, truyền thụ phương pháp học đến người học mà còn đảm nhận vai trò quản lý các hoạt động của Bộ môn như: Quản lý việc thực hiện chương trình và nội dung học phần, quản lý việc soạn bài và chuẩn bị giờ lên lớp của giảng viên Bộ môn, quản lý giờ lên lớp của giảng viên, quản lý đổi mới phương pháp dạy học, quản lý kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của người học, quản lý cơ sở vật chất và phương tiện dạy học, và quản lý các hoạt động NCKH và phát triển công nghệ, quản lý thực hiện dịch vụ xã hội và hợp tác quốc tế trong lĩnh vực chuyên môn của Bộ môn. Do đó, để thực hiện nhiệm vụ quan trọng trong chiến lược phát triển của đơn vị đào tạo, đặc biệt trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đại học hiện nay, việc phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn 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, CĐ.

3. Thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng giảng dạy và NCKH của Bộ môn

3.1. Thực trạng

Trong những năm gần đây, đặc biệt là từ khi triển khai thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW của Hội nghị Trung ương 8 (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 xã hội và hội nhập quốc tế", các cơ sở giáo dục đại học đã có nhiều biện pháp tăng cường, nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn như: xây dựng, hoàn thiện bộ máy tổ chức các Bộ môn của khoa đào tạo, tiếp cận các phương pháp luận mới trong chương trình đạo tạo của các trường đại học trong khu vực và quốc tế, nâng cao chất lượng hoạt động sinh hoạt chuyên môn, nghiệp vụ thông qua các buổi tọa đàm, hội thảo cấp khoa, xây dựng đề cương học phần cho phù hợp phương thức đào tạo mới, đẩy mạnh công tác NCKH của giảng viên thông qua việc ban hành các cơ chế chính sách mới, đổi mới công tác kiểm định chất lượng giáo dục, tổ chức thường xuyên hội thảo tập huấn bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, NCKH, vv. Những biện pháp đó đã phần nào phát huy hiệu quả, trước hết thể hiện ở sự lớn mạnh của đội ngũ giảng viên Bộ môn, ở những công trình nghiên cứu khoa học, và hơn hết là chất lượng đầu ra của sinh viên. Tuy nhiên, nếu xét một cách toàn diện về vai trò của Bộ môn như đã bàn luận ở trên thì trong thời gian qua, hoạt động nâng cao chất lượng giảng dạy và NCKH của Bộ môn tại trường ĐH, CĐ còn bộc lộ một số bất cập, hạn chế sau:

Về hoạt động nâng cao chất lượng giảng dạy, hoạt động chuyên môn:

Thứ nhất, kế hoạch hoạt động của Bộ môn còn mang tính hình thức, nội dung sinh hoạt Bộ môn còn đơn giản, chủ yếu là phân công giảng dạy, đánh giá, kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ của tháng hoặc học kỳ; sinh hoạt chuyên môn theo các chuyên đề ít được thực hiện, dự giờ trao đổi rút kinh nghiệm giảng dạy mới chỉ được tổ chức theo các đợt phát động thi đua của Nhà trường, chẳng hạn như đăng ký giáo viên dạy giỏi, chiến sĩ thi đua...

Thứ hai, công tác biên soạn đề cương học phần cho phù hợp phương thức đào tạo tín chỉ tuy đã được thực hiện ở hầu hết các Bộ môn nhưng việc đi sâu nghiên cứu, nâng cấp đề cương thành giáo trình thực hiện chưa hiệu quả. Do vậy, không ít học phần vẫn chỉ dừng ở mức đề cương mà chưa có giáo trình chuẩn.

Thứ ba, sinh hoạt chuyên môn của Bộ môn chưa hiệu quả do bản thân các giảng viên trong Bộ môn còn chưa tâm huyết trong việc trao đổi, đóng góp ý kiến hoặc rút kinh nghiệm trong công tác giảng dạy. Tâm lý "ngại họp", ngại "phát biểu", ngại "đánh giá" đồng nghiệp và bản thân, tính cả nể là những nguyên nhân chính dẫn đến chất lượng các buổi sinh hoạt chuyên môn còn hạn chế, mang tính hình thức, chưa có nhiều đóng góp có thể áp dụng hiệu quả trong thực tế giảng dạy.

Thứ tư, không ít giảng viên Bộ môn còn thiếu các kiến thức cập nhật về chuyên ngành bao gồm nội dung, chương trình đào tạo và nội dung các học phần liên quan mà Bộ môn đảm nhận; hoạt động trao đổi phương pháp giảng dạy, sinh hoạt chuyên đề bằng ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh chưa được quan tâm đúng mức.

Về công tác NCKH:

Thứ nhất, mặc dù các trường ĐH, CĐ đã có những quy định bắt buộc về số giờ NCKH của giảng viên theo năm học, công tác xây dựng kế hoạch, nội dung, phương thức hoạt động NCKH ngắn hạn và dài hạn của Bộ môn chưa được đẩy mạnh. Chỉ tiêu về số lượng và chất lượng công trình NCKH chưa được triển khai có tính bắt buộc đối với giảng viên Bộ môn.

Thứ hai, không ít giảng viên chưa chủ động đưa ra các đề tài để nghiên cứu có tính đột phá. Nhiều đề tài được nghiên cứu dựa trên các mô hình đã được nghiên cứu từ trước, hoặc chưa xuất phát từ nhu cầu thực tế của chính bản thân giảng viên, hoặc nhu cầu của môn học, ngành học.

Thứ ba, Bộ môn chưa khuyến khích được giảng viên nghiên cứu các công trình tiếp cận nguồn tài liệu mới, đặc biệt là tài liệu bằng tiếng nước ngoài. Một bộ phận giảng viên trong quá trình NCKH, do còn hạn chế về trình độ ngoại ngữ, nên trong quá trình tham khảo tài liệu để làm đề tài còn quá lệ thuộc vào Internet. Hơn nữa, nhiều giảng viên mới đi vào các công trình có nhiều tài liệu để tham khảo, còn tồn tại tâm lý ngần ngại và "ngán" khi phải lựa chọn những công trình cần sưu tầm nhiều tài liệu, cần phải có điều tra xã hội học, thống kê, chạy mô hình... Vì vậy, tính thiết thực của tài liệu sử dụng giảm đi rất nhiều và nội dung của các công trình nghiên cứu còn chưa phong phú. Cá biệt còn có giảng viên sao chép các công trình đi trước mà không trích dẫn, vi phạm quy tắc trong NCKH.

3.2. Nguyên nhân

Thực trạng trên xuất phát từ nhiều nguyên nhân, trong đó nguyên nhân chủ yếu là việc phát huy vai trò của Trưởng Bộ môn còn nhiều hạn chế, cơ chế giám sát hoạt động Bộ môn và chính sách khuyến khích hoạt động nâng cao chất lượng giảng dạy và NCKH của giảng viên từ phía Nhà trường còn nhiều bất cập, cụ thể:

Về phía Trưởng Bộ môn:

+ Không ít Trưởng Bộ môn chưa nhận thức rõ vai trò trong việc quản lý Bộ môn, chưa có kinh nghiệm để xây dựng nội dung, phương thức hoạt động để quản lý tốt hoạt động Bộ môn.

+ Trưởng Bộ môn chưa thể hiển rõ vai trò là người đứng đầu trong nghiên cứu và thực hành giảng dạy hiện đại để giảng viên Bộ môn noi theo.

+ Khối lượng giảng dạy của một số Trưởng Bộ môn đôi lúc quá tải, chưa kể việc đi dạy ở nhiều cơ sở vì vậy việc sắp xếp bố trí một số lượng lớn các buổi sinh hoạt chuyên môn nhằm bồi dưỡng và nâng cao các kỹ năng trong giảng dạy là không dễ dàng. Thực tế đã có nhiều buổi sinh hoạt bị trì hoãn, nhiều chuyên đề nâng cao chất lượng giảng dạy chưa được quan tâm.

+ Trưởng Bộ môn ít có điều kiện, thời gian được tập huấn, học tập, trao đổi kinh nghiệm thực tế về quản lý Bộ môn. Đa số Trưởng Bộ môn đều hoạt động chủ yếu

dựa trên những kinh nghiệm tích lũy được qua thời gian công tác, chưa được đào tạo qua những lớp đào tạo nghiệp vụ Trưởng Bộ môn. Do vậy, không ít Trưởng Bộ môn chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của Nhà trường và xã hội, công tác chỉ đạo và điều hành chưa ngang tầm với nhiệm vụ đề ra so với tầm nhìn, sứ mệnh phát triển của Nhà trường.

Về phía Nhà trường

+ Công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động Bộ môn trong Nhà trường chưa thường xuyên, chưa được chú trọng.

+ Việc đánh giá năng lực và trình độ của đội ngũ Trưởng Bộ môn còn mang tính hình thức, chưa được đặt lên nhiệm vụ trọng tâm và được quan tâm hàng đầu, chưa có sự khuyến khích đối với Trưởng Bộ môn trong việc nâng cao chất lượng môn học, chương trình đào tạo và khả năng NCKH.

+ Chưa xây dựng được tiêu chuẩn đánh giá; công tác thi đua, khen thưởng còn chưa tạo được động lực và sự hưởng ứng nhiệt tình từ phía đội ngũ giảng viên nói chung và đội ngũ Trưởng Bộ môn nói riêng.

+ Các hoạt động nhằm nâng cao chất lượng Đội ngũ Trưởng Bộ môn như đào tạo, bồi dưỡng, NCKH, hội thảo, hội giảng chưa có lộ trình và biện pháp rõ ràng, chưa có sự đánh giá, tổng kết hoạt động.

+ Việc phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trên thực thế bao giờ cũng cần có sự sàng lọc, lựa chọn, sắp xếp bằng các biện pháp như luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí lại cho phù hợp với năng lực công tác và yêu cầu công việc, song công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng Trưởng Bộ môn chưa rõ ràng, chưa đồng bộ…dẫn đến tình trạng "thừa mà thiếu".

+ Việc giao chỉ tiêu biên chế hàng năm của các cấp quản lý còn nặng tính cơ học, chưa linh hoạt, chưa tính đến quy mô phát triển lâu dài của Nhà trường và chưa tạo sự chủ động cho Nhà trường trong việc phát triển đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, cân đối về cơ cấu, mạnh về chất lượng. Do đó, cũng ảnh hưởng đến việc phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn.

+ Kinh phí phục vụ cho những đề tài NCKH của giảng viên Bộ môn không nhiều. Đây cũng là điểm bất cập, gây khó khăn cho công tác phát triển NCKH trong giảng viên. Bên cạnh đó, chất lượng đội ngũ cán bộ NCKH chưa đồng đều, thiếu chuyên gia đầu ngành trong nhiều lĩnh vực và chưa đủ sức đảm nhiệm các nhiệm vụ nghiên cứu có tầm cỡ khu vực và quốc tế.

+ Hầu hết các trường đều có Hội đồng khoa học, song Hội đồng thường dừng lại ở việc tổ chức nghiệm thu, đánh giá công trình NCKH, chứ chưa đưa ra được những định hướng NCKH hàng năm cho giảng viên. Bên cạnh đó là chính sách khuyến khích NCKH còn thiếu tính đồng bộ và chưa tạo được động lực NCKH trong giảng viên.

+ Các chế độ, chính sách khuyến khích giảng dạy và NCKH chưa phù hợp, chưa tập trung đầu tư nhiều cho việc đổi mới phương pháp giảng dạy, nghiên cứu biên soạn tài liệu, giáo trình phục vụ cho công tác đào tạo của Nhà trường.

4. Giải pháp

Thực trạng cho thấy hoạt động Bộ môn còn nhiều bất cập vì vậy cần phải có các giải pháp mang tính khoa học, khả thi nhằm nâng cao chất lượng hoạt động Bộ môn của cơ sở giáo dục đại học, đáp ứng yêu cầu đổi mới và phát triển Nhà trường cũng như đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học giai đoạn hiện nay.

4.1. Đối với Trưởng Bộ môn

Đổi mới công tác quản lý nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy của giảng viên Bộ môn:

Thứ nhất, cần tăng cường quản lý việc thực hiện chương trình, nội dung môn học và kế hoạch lên lớp của giảng viên:

+ Chỉ đạo chặt chẽ việc xây dựng kế hoạch giảng dạy của từng giảng viên, phù hợp với kế hoạch đào tạo chung của khoa, Nhà trường.

+ Tổ chức kiểm tra việc thực hiện chương trình, nội dung môn học định kỳ, có đánh

giá, phân loại.

+ Quản lý việc soạn bài và chuẩn bị giờ lên lớp của giảng viên. Hồ sơ hoạt động giảng dạy của giảng viên phải được tổng duyệt trước, sau mỗi học kỳ.

Thứ hai, quản lý hoạt động giảng dạy trên lớp của giảng viên, tổ chức các hoạt động học thuật và đổi mới phương pháp giảng dạy nhằm nâng cao chất lượng đào tạo:

+ Trưởng Bộ môn nắm rõ thời khóa biểu của mỗi giảng viên Bộ môn; theo dõi tình hình giảng dạy; thu thập thông tin về giờ dạy trên lớp của giảng viên để có các đánh giá, có biện pháp chấn chỉnh kịp thời những thiếu sót, vi phạm quy chế trong giảng dạy.

+ Tổ chức các buổi họp thảo luận về đổi mới phương pháp giảng dạy nhằm xác định rõ vai trò người giảng viên trong định hướng tổ chức việc truyền thụ kiến thức, kỹ năng đến người học một cách khoa học.

+ Tổ chức hội nghị chuyên đề báo cáo điển hình về phương pháp giảng dạy.

+ Phân công giảng viên dạy mẫu hoặc dạy thử nghiệm về đổi mới phương pháp dạy học theo hướng lấy người học làm trung tâm.

Thứ ba, quản lý sinh hoạt chuyên môn của Bộ môn:

+ Thực hiện chế độ sinh hoạt chuyên môn theo định kỳ 2 lần/ tháng nhằm kịp thời

điều chỉnh, bổ sung những thiếu sót trong quá trình giảng dạy.

+ Tổ chức trao đổi chuyên môn nghiệp vụ, phương pháp giảng dạy của giảng viên, sinh hoạt chuyên đề giúp giảng viên Bộ môn không ngừng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ giảng dạy; đồng thời tổ chức học tập và quán triệt các văn bản quy định mới giúp giảng viên Bộ môn hiểu đúng chức năng nhiệm vụ và quyền hạn của giảng viên.

+ Có chính sách khuyến khích tự học, tự bồi dưỡng khắc phục tình trạng thiếu giảng viên trình độ cao; thiết lập các quy chế, tiêu chuẩn mà giảng viên buộc phải tuân theo.

Thứ tư, quản lý việc kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của người học:

Trưởng Bộ môn cần chỉ đạo, giám sát giảng viên Bộ môn trong việc tổ chức kiểm tra đánh giá kết quả học tập của người học nhằm đảm bảo tính khách quan, tính công khai, công bằng, đảm bảo tính toàn diện, tính thường xuyên và hệ thống.

Thứ năm, quản lý người học

+ Phân công giáo viên chủ nhiệm, cố vấn học tập là những giáo viên có kinh nghiệm, có tinh thần trách nhiệm cao, thực sự quan tâm giúp đỡ sinh viên, biết lắng nghe ý kiến, giải thích và giải quyết kịp thời những vướng mắc của sinh viên.

+ Tư vấn học tập, giúp SV nghiên cứu khoa học, tư vấn hướng làm luận văn tốt nghiệp, báo cáo thực tập tốt nghiệp, tư vấn hướng nghiệp và việc làm đối với sinh viên năm cuối, tư vấn và định hướng cho sinh viên trong việc tham gia các hoạt động đoàn thể, các hoạt động xã hội, hoạt động ngoại khóa.

Đổi mới công tác quản lý đối với hoạt động NCKH của giảng viên:

Thứ nhất, xây dựng kế hoạch, nội dung, phương thức hoạt động NCKH ngắn hạn và dài hạn của Bộ môn:

+ Xây dựng kế hoạch hoạt động NCKH của Bộ môn ngay từ đầu năm học, cụ thể hóa chỉ tiêu về số lượng và chất lượng công trình NCKH được triển khai ngắn hạn, dài hạn.

+ Xây dựng nội dung hoạt động NCKH, đặc biệt gắn liền với công tác nghiên cứu cải tiến phương pháp giảng dạy, nhu cầu của môn học, ngành học, chuyển giao khoa học công nghệ.

+ Xây dựng phương thức hoạt động NCKH, đảm bảo xác định đúng mục tiêu, đối tượng, đồng thời có hướng dẫn cụ thể theo các hướng: Nghiên cứu ứng dụng trong công tác quản lý, nghiên cứu ứng dụng trực tiếp vào quá trình đào tạo: Nội dung, mục tiêu, phương pháp phương tiện dạy học.

+ Rà soát thường xuyên tiến độ thực hiện các công trình khoa học, theo dõi, đánh giá tổng kết đánh giá kết quả, chất lượng sản phẩm nghiên cứu của giảng viên theo danh mục đề tài nghiên cứu ngắn hạn và dài hạn.

Thứ hai, khuyến khích được giảng viên nghiên cứu các công trình tiếp cận nguồn tài liệu mới, đặc biệt là tài liệu bằng tiếng nước ngoài:

+ Chủ động lập kế hoạch bồi dưỡng về năng lực ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh, cho giảng viên Bộ môn.

+ Thường xuyên truy cập tài liệu nghiên cứu, nguồn tham khảo trực tuyến liên quan đến các đề tài theo kế hoạch NCKH của Bộ môn.

+ Cập nhật các hội thảo khoa học trong nước và quốc tế nhằm khuyến khích giảng viên tham gia.

+ Tăng cường công tác sinh hoạt chuyên đề của Bộ môn bằng ngoại ngữ, đồng thời khuyến khích giảng viên Bộ môn tham gia viết bài cho các tạp chí quốc tế.

+ Xây dựng cơ chế vừa khuyến khích vừa bắt buộc giảng viên làm công tác NCKH bằng ngoại ngữ.

Thứ ba, đưa nội dung về công tác NCKH là một nội dung bắt buộc trong các buổi sinh hoạt định kỳ của Bộ môn:

+ Sinh hoạt chuyên môn cần tập trung cho các báo cáo sáng kiến kinh nghiệm.

+ Tổ chức sinh hoạt chuyên đề theo hình thức hội nghị trưng cầu kiến đóng góp cho các đề tài nghiên cứu.

Thứ tư, tổ chức hoạt động bồi dưỡng kiến thức NCKH cho giảng viên:

+ Tổ chức bồi dưỡng chuyên đề Phương pháp nghiên cứu cho giảng viên Bộ môn, đặc biệt là giảng viên trẻ, tối thiểu 3 tháng tổ chức 1 lần để cập nhật kiến thức phương pháp NCKH cho cán bộ giảng viên.

+ Cần chú trọng đề xuất các chế độ khen thưởng kịp thời đối với giảng viên Bộ môn tham gia NCKH, đặc biệt là các giảng viên đạt thành tích trong NCKH, cụ thể như: Tặng giấy khen, tiền thưởng, tiêu chuẩn để bình xét thi đua.

Để phát huy được vai trò quản lý Bộ môn đối với công tác NCKH, Trưởng Bộ môn cần thể hiện vai trò là người đầu tàu gương mẫu trong công tác NCKH, phải sử dụng thành thạo ngoại ngữ, thường xuyên cập nhật kiến thức chuyên ngành bằng ngoại ngữ, có sản phẩm khoa học được đăng tải trên tạp chí quốc tế, có mối liên kết chặt chẽ với các nhà khoa học, các cơ quan tổ chức hội thảo trong nước và quốc tế. Hơn nữa, Trưởng Bộ môn cần khắc phục tình trạng quá tải về khối lượng giảng dạy để dành thời gian hơn cho công tác quản lý Bộ môn và hoạt động chuyên môn, tích cực tham gia

các khóa đào tạo, tập huấn về nghiệp vụ quản lý Bộ môn và tăng cường trao đổi kinh nghiệm quản lý Bộ môn với các đơn vị trong và ngoài trường…

4.2. Đối với Nhà trường

Về công tác phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn:

Thứ nhất, Nhà trường cần tăng cường kiểm tra, đánh giá chất lượng hoạt động của Trưởng Bộ môn. Công tác kiểm tra, đánh giá giúp Nhà trường có được những thông tin chính xác về vấn đề phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn, những mặt tồn tại, hạn chế, trên cơ sở đó điều chỉnh, ngăn ngừa, hoặc tiếp tục phát huy trong quá trình thực hiện mục tiêu đã đề ra. Kiểm tra, đánh giá còn giúp các khoa đào tạo có cơ sở đáng tin cậy để phân loại đội ngũ Trưởng Bộ môn, có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, giải quyết các chế độ chính sách phù hợp với điều kiện của Nhà trường.

Đối với Trưởng Bộ môn, kiểm tra, đánh giá giúp Trưởng Bộ môn thấy được mặt mạnh, mặt hạn chế của bản thân để họ phấn đấu vươn lên hoàn thành nhiệm vụ được giao. Do vậy, Nhà trường cần xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá theo thời gian và triển khai thực hiện; quy trình đánh giá đảm bảo khách quan, công bằng; gắn với quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của đội ngũ Trưởng Bộ môn và kịp thời đưa ra những quyết định điều chỉnh, khắc phục những sai lệch được phát hiện.

Thứ hai, Nhà trường cần làm tốt công tác quy hoạch đội ngũ Trưởng Bộ môn đảm bảo chất lượng, đồng bộ về cơ cấu phù hợp với yêu cầu phát triển của Nhà trường. Mục đích của công tác này là giúp cho cán bộ quản lý khoa đào tạo và Nhà trường nắm vững yêu cầu, nội dung, cách thức xây dựng và thực hiện quy hoạch phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn. Thực tế cho thấy 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. Để làm được điều này, Nhà trường cần tập trung quy hoạch cơ cấu đội ngũ Trưởng Bộ môn phù hợp với định hướng, quy mô phát triển và phù hợp với nhiệm vụ giáo dục và đào tạo của Nhà trường; quy hoạch số lượng Trưởng Bộ môn đủ để thực hiện nhiệm vụ chính trị và có lực lượng dự trữ; quy hoạch về chất lượng, cụ thể: trên cơ sở chất lượng đội ngũ Trưởng Bộ môn hiện tại và mục tiêu phát triển mà Nhà trường đã xác định, xây dựng kế hoạch đào tạo nguồn, bồi dưỡng nâng cao phẩm chất, trình độ toàn diện đối với đội ngũ giảng viên.

Công tác quy hoạch phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn phải được coi là nhiệm vụ có tính chất chiến lược và được tiến hành từng bước phù hợp với điều kiện thực tế của Nhà trường trong từng giai đoạn cụ thể; phải thường xuyên được quan tâm từ khâu tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng cho đến sử dụng và bảo đảm tính kế thừa, liên tục, vững chắc của đội ngũ qua đó hình thành được các lớp cán bộ quản lý Bộ môn kế cận (Ngân hàng phát triển Châu Á, 2011: 12).

Thứ ba, Nhà trường cần chú trọng công tác nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ quản lý Bộ môn. Mục đích của công tác này là giúp đội ngũ Trưởng Bộ môn thấy rõ sự cần thiết phải bồi dưỡng, nâng cao phẩm chất đạo đức, chuyên môn nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị, lý luận quản lý, qua đó hoàn thiện mình một cách toàn diện nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu đòi hỏi ngày càng cao của Nhà trường trong xu thế phát triển hội nhập quốc tế. Do vậy, công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ quản lý cho đội ngũ Trưởng Bộ môn cần tập trung vào một số vấn đề như: Bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý, quản lý giáo dục, quản lý

nhà nước; bồi dưỡng kỹ năng quản lý, kỹ năng quản lý giáo dục và kỹ năng quản lý nhân sự trong giáo dục; bồi dưỡng kiến thức chính trị - xã hội; bồi dưỡng kiến thức khả năng ứng dụng tin học và ngoại ngữ...

Thứ tư, Nhà trường cần xây dựng cơ chế đánh giá và sàng lọc đội ngũ Trưởng Bộ môn. Mục đích của công tác này là giúp cho cán bộ quản lý nắm vững yêu cầu, nội dung, cách thức xây dựng cơ chế đánh giá sàng lọc đội ngũ Trưởng Bộ môn. Hàng năm, Nhà trường cần tiến hành việc đánh giá Trưởng Bộ môn để định hướng cho sự phát triển chuyên môn nghiệp vụ của họ. Khi đánh giá Trưởng Bộ môn, cần thiết lập các chương trình đánh giá một cách cụ thể, 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. Trưởng khoa là người 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 và NCKH của Trưởng Bộ môn. Cần sử dụng các tiêu chuẩn liên quan như kết quả học tập của sinh viên, các đánh giá về môn học của sinh viên, ý kiến phản hồi từ sinh viên, số lượng các ấn phẩm phát hành, các bài tham luận tại hội nghị, hội thao để đánh giá. Đây là các tiêu chuẩn gắn liền với trình độ, năng lực của người Trưởng Bộ môn. Vì thế, cần phải sử dụng các tiêu chuẩn này để đánh giá Trưởng Bộ môn hàng năm.

Thứ năm, đảm bảo các điều kiện để đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học phát huy năng lực của mình. Mục đích của công tác này là giúp cho cán bộ quản lý Bộ môn thấy rõ tác dụng của các điều kiện đảm bảo để thực hiện công tác quản lý và hoạt động giảng dạy, NCKH qua đó tiếp tục phát huy năng lực của mình vào sự nghiệp phát triển của Bộ môn và của Nhà trường. Để làm tốt công tác này, Nhà trường cần đảm bảo các điều kiện về vật chất, tinh thần và môi trường làm việc cho đội ngũ Trưởng Bộ môn 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 ở trong và ngoài nước; hỗ trợ và tạo điều kiện trong áp dụng các phương pháp, công nghệ đào tạo tiến tiến, vv. 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, vừa tạo động lực để Trưởng Bộ môn thực hiện tốt vai trò quản lý và phát triển Bộ môn.

Ngoài ra, Nhà trường cần quan tâm đến công tác đánh giá xếp loại đội ngũ Trưởng Bộ môn, công tác thi đua khen thưởng, đề bạt bổ nhiệm, nâng lương trước thời hạn,... Giảm bớt tình trạng quá tải trong giảng dạy để đội ngũ Trưởng Bộ môn có thêm cơ hội cho những hoạt động bồi dưỡng và NCKH.

Về tăng cường hoạt động NCKH của giảng viên Bộ môn:

Thứ nhất, Nhà trường cần hướng đến thành lập câu lạc bộ NCKH của trường và tổ chức sinh hoạt câu lạc bộ thường xuyên, tạo điều kiện giúp đỡ cho các giảng viên Bộ môn, đặc biệt là giảng viên trẻ tham gia cùng làm đề tài với những người có kinh nghiệm. Giảng viên ở các Bộ môn khác nhau, các khoa khác nhau có thể cùng nghiên cứu các công trình, vấn đề liên quan. Chú trọng gắn kết quả thực hiện nhiệm vụ NCKH của giảng viên với công tác bố trí, sử dụng cán bộ. Cụ thể, nên có chính sách ưu tiên trong quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ đối với giảng viên có thành tích xuất sắc trong công tác NCKH; trong tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm cần phải có tiêu chí về NCKH. Đồng thời, trường cũng cần đầu tư trang thiết bị, khu vực nghiên cứu công nghệ cao cho các nhà khoa học và giảng viên, trang bị nguồn tài liệu tham khảo phong phú, cổng thông tin thư viện giúp giảng viên tiếp cận với nguồn tài liệu trực tuyến.

Thứ hai, Nhà trường cần hoàn thiện quy trình tuyển chọn tổ chức và cá nhân thực hiện đề tài khoa học và công nghệ các cấp trên cơ sở cạnh tranh và công bằng nhằm thu hút các giảng viên có khả năng, có tâm huyết với các hoạt động NCKH.

Thứ ba, các cơ sở giáo dục cần đổi mới quản lý hoạt động khoa học công nghệ và xây dựng kế hoạch NCKH trong giảng viên từng năm học; nâng kinh phí cho các đề tài NCKH của giảng viên. Ngoài nguồn kinh phí sự nghiệp khoa học và công nghệ, Nhà trường nên chủ động hợp tác với các doanh nghiệp, đơn vị sản xuất kinh doanh, tổ chức quốc tế vừa thu hút nguồn kinh phí tài trợ cho hoạt động NCKH của giảng viên, vừa giúp các đề tài có tính ứng dụng cao hơn.

Thứ tư, Nhà trường cần xem xét đổi mới quy đổi giờ NCKH của giảng viên. Đối với một số môn học có ít giờ giảng do ít sinh viên hoặc do thay đổi nội dung chương trình đào tạo nên giảng viên không có giờ giảng đủ định mức, Nhà trường cần tiến hành quy đổi số giờ NCKH vượt định mức của giảng viên thành giờ chuẩn giảng dạy. Việc quy đổi này tạo điều kiện cho giảng viên được xem là hoàn thành định mức giảng dạy trong năm khi đánh giá, xếp loại giảng viên hàng năm. Làm được điều này sẽ tạo "cú hích" quan trọng và cần thiết để giảng viên chú tâm vào các hoạt động NCKH.

Thứ năm, hàng năm, Hội đồng khoa học - đào tạo của trường cần xét khen và thưởng các đề tài có tính ứng dụng cao, đồng thời định ra tiêu chuẩn đạt thành tích trong khoa học như một tiêu chí đánh giá bắt buộc đối với giảng viên. Đây là cơ sở quan trọng để đánh giá cán bộ (thi đua, đề bạt...). Ngoài ra, Hội đồng khoa học cần xây dựng quy định, tiêu chí của một công trình khoa học được xét khen thưởng trong nội bộ, tính điểm thi đua, tính giờ chuẩn. Ngoài các công trình khoa học đã được quy định theo mức quy đổi điểm và xét thưởng, cần có chính sách xét khen thưởng đối với báo cáo seminar cấp đơn vị, bài viết cho hội thảo cấp khoa, sáng kiến cải tiến được khoa công nhận, vv, nhằm kịp thời biểu dương kịp thời giảng viên có chuyên môn giỏi, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ trong NCKH.

5. Thay lời kết

Trước yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đại học như hiện nay, việc tăng cường công tác NCKH gắn liền với nâng cao chất lượng giảng dạy của giảng viên là nhiệm vụ then chốt, là vấn đề sống còn của đơn vị đào tạo bởi đây chính là nhân tố cơ bản quyết định chất lượng đào tạo của một đơn vị. Việc thực hiện sứ mệnh này chủ yếu thuộc về trách nhiệm của Bộ môn hay nói cách khác Bộ môn chính là xương sống của khoa đào tạo, ngành đào tạo. Trưởng Bộ môn là người giữ vai trò quản lý các hoạt động giảng dạy, đào tạo và NCKH của Bộ môn, do vậy việc đổi mới hoạt động Bộ môn và phát huy vai trò quản lý của đội ngũ Trưởng Bộ môn là nhiệm vụ vô cùng cấp thiết tại trường ĐH, CĐ nhằm giải quyết những bất cấp, hạn chế trong hoạt động Bộ môn giai đoạn hiện nay. Tuy nhiên, việc đổi mới hoạt động Bộ môn về nâng cao chất lượng giảng dạy và NCKH của giảng viên cần phải có sự phối hợp và nỗ lực từ phía Nhà trường, khoa đào tạo và Bộ môn góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội, hướng đến đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, tạo nền tảng để đến năm 2020 nước ta cơ bản thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Asian Development Bank, *Improving Institutional Quality Focus on Faculty Development*, the Philippines: Asian Development Bank, 2011.

[2] Chính phủ (2005), Nghị quyết 14/2005/NQ-CP về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020.
[3] Đặng Vũ Hoạt, Hà Thị Đức, *Lý luận dạy học đại học*, Nxb Đại học Sư Phạm, 2005.
[4] Trần Mai Ước, *Nghiên cứu khoa học của giảng viên - Yếu tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo tại các trường đại học trong giai đoạn hiện nay*, Tạp chí khoa học và giáo dục, Trường Đại học Ngân hàng TP. Hồ Chí Minh, 2013.

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẰM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG QUẢN LÝ BỘ MÔN

TS. Tăng Thị Thanh Sang
Phó Trưởng khoa Luật
Trường Đại học Vinh

Tóm tắt: *Bài viết này giới thiệu một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng quản lý Bộ môn. Trên cơ sở phân tích vai trò, yêu cầu và nêu ra một số hạn chế chế trong thực tiễn quản lý Bộ môn Luật Dân sự tại Khoa Luật hiện nay, bài viết gợi ý một số giải pháp pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng quản lý Bộ môn của Trưởng Bộ môn trong thời gian tới.*

1. Đặt vấn đề

Thực hiện công văn 126/ĐHV- HCTH về viết tham luận tham dự hội nghị: "Nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn ở trường ĐH, CĐ đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học". Từ thực tiễn quản lý Bộ môn tại khoa Luật chúng tôi đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng quản lý Bộ môn trong thời gian tới

Nâng cao chất lượng quản lý Bộ môn ở các trường đại học là rất cần thiết bởi. Vai trò của Trưởng Bộ môn trong trường đại học là hết sức quan trọng. Bộ môn là bộ phận chịu trách nhiệm về nội dung, chất lượng, tiến độ giảng dạy, học tập của một hoặc một số môn học trong chương trình đào tạo, kế hoạch giảng dạy chung của Nhà trường, của khoa. Xây dựng và hoàn thiện nội dung môn học, biên soạn giáo trình, tài liệu tham khảo liên quan đến nhóm môn học được trưởng khoa và hiệu trưởng Nhà trường giao. Nghiên cứu cải tiến phương pháp giảng dạy, kiểm tra, đánh giá, tổ chức các hoạt động học thuật nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. 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; chủ động phối hợp với các cơ sở đào tạo, tổ chức khoa học và công nghệ, sản xuất kinh doanh, dịch vụ nhằm gắn đào tạo, nghiên cứu khoa học với hoạt động sản xuất và đời sống xã hội, bổ sung nguồn nhân tài chính cho trường; thực hiện dịch vụ xã hội và hợp tác quốc tế trong lĩnh vực chuyên môn của Bộ môn. Xây dựng kế hoạch phát đội ngũ giảng viên, cán bộ khoa học của Bộ môn, tham gia đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ khoa học của Bộ môn. Tổ chức đánh giá công tác quản lý, hoạt động đào tạo, hoạt động khoa học công nghệ của cá nhân, của Bộ môn, của khoa và của Nhà trường theo yêu cầu của hội đồng trường, hiệu trưởng, trưởng khoa.

2. Thực trạng công tác quản lý Bộ môn Luật Dân sự tại Khoa Luật

** Khái quát chung về Khoa Luật & Bộ môn Luật Dân sự*

Khoa Luật được thành lập từ ngày 2 tháng 1 năm 2009. Ban đầu với đội ngũ cán bộ là 11 người, hai Bộ môn và một mã ngành Luật Học và hơn 100 sinh viên ngành Luật học chuyển từ khoa Chính trị sang. Vượt qua những khó khăn của những ngày đầu mới thành lập, sau gần 5 năm, hiện nay, Khoa Luật có 39 cán bộ (7 Nam, 25 nữ), 4 Bộ môn, 2 mã ngành.

Về trình độ chuyên môn: Cho đến tháng 1 năm 2017, Khoa Luật đã có 39 CBCC. Trong đó: 37 CBGD, 2 CBHC, gồm 4 Bộ môn.

- Cán bộ có học vị trên Đại học: 31 (trong đó có 6TS)
- Cán bộ là cử nhân: 4
- Cán bộ đang làm NCS: 15

Với số lượng cán bộ hiện có Khoa Luật đang thực hiện một khối lượng không hề nhỏ. Tính đến năm học 2015 - 2016, Khoa Luật có 3625 sinh viên hệ chính quy và 10.591 sinh viên hệ ngoài chính quy (bao gồm hệ vừa học vừa làm, hệ đào tạo văn bằng hai, hệ liên thông). Các lớp hệ ngoài chính quy được đặt ở nhiều địa phương khác nhau từ phía Bắc như Tuyên Quang, Sơn La, Hòa Bình, Hải Dương… tới Miền Nam như Quảng Nam, Kon Tum, Vũng Tàu, Thành phố Hồ Chí Minh.

Đối với Bộ môn Luật Dân sự : Có số lượng cán bộ giảng dạy: 10 cán bộ, có 2 TS, 5 NCS, 3 ThS. Như vậy, đến năm 2017, Bộ môn Luật Luật Dân sự đáp ứng được quy định của Nhà trường về tiêu chuẩn của cán bộ giảng dạy.

Về công việc: Bộ môn đảm nhận 10 học phần bắt buộc, 7 học phần tự chọn của ngành Luật học và 15 học phần bắt buộc, 16 học phần tự chọn của Ngành Luật & Luật Kinh tế.

Với khối lượng công việc tương đối lớn, nhưng với sự hỗ trợ của Nhà trường, phòng Đào tạo, các trung tâm trong việc sắp xếp kế hoạch đào tạo và Ban chủ nhiệm khoa Luật, Các Trưởng Bộ môn của Khoa Luật cũng như bản thân tôi đã hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao

** Những thuận lợi và khó khăn của các Bộ môn trong việc hoàn thành kế hoạch giảng dạy*

Về thuận lợi

Thứ nhất, Khoa Luật là một trong những khoa trẻ nhất của trường và đội ngũ cán bộ của Khoa chủ yếu là cán bộ trẻ.

Với sức trẻ và lòng nhiệt huyết, đam mê với nghề, cán bộ Khoa Luật không ngừng học tập, nâng cao trình độ, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ để đáp ứng yêu cầu của nghề nghiệp. Cán bộ Khoa Luật cũng không quản ngại khó khăn để hoàn thành công việc được giao. Có những giảng viên mang bầu đến tháng thứ 7, 8 những vẫn đi giảng ở những lớp đặt ở miền núi (Sơn La, Miền Tây Nghệ An, Quảng Nam). Có những giảng viên có con nhỏ dưới 12 tháng những vẫn vượt qua khó khăn và nỗi nhớ con thơ để hoàn thành nhiệm vụ. Có những người mẹ trước khi sinh vẫn hoàn thành các tập bài giảng, ngân hàng đề, đề tài khoa học.

Bản thân các Trưởng Bộ môn của Khoa Luật cũng là những cán bộ trẻ, được đào tạo chính quy, có trình độ chuyên môn và không ngừng rèn luyện, tích lũy kinh nghiệm trong hoạt động giảng dạy cũng như công tác quản lý.

Thứ hai, sự hỗ trợ, tạo điều kiện của Ban chủ nhiệm khoa, các phòng ban, trung tâm

Để hoàn thành nhiệm vụ của Trưởng Bộ môn nói riêng và Bộ môn nói chung, không thể không nói đến sự hỗ trợ của Ban chủ nhiệm khoa, các phòng ban, trung tâm.

Ban chủ nhiệm Khoa đã sát sao, theo dõi việc thực hiện các hoạt động dạy và học của cán bộ, sinh viên Khoa Luật. Có những chỉ đạo đúng đắn, kịp thời.

Phòng đào tạo đã tạo điều kiện trong việc sắp xếp giờ giảng vào thời gian hợp lý để cán bộ giảng dạy của Khoa vừa đảm bảo lịch chính quy cũng như lịch ở các hệ ngoài chính quy.

Trung tâm giáo dục thường xuyên, trung tâm từ xa, phòng tài chính hỗ trợ Khoa trong việc sắp xếp thời khóa biểu hệ ngoài chính quy và thực hiện thủ tục thanh toán, đặc biệt là thanh toán cho giảng viên thỉnh giảng.

Về khó khăn

Về đội ngũ cán bộ

Đội ngũ cán bộ trẻ là ưu thế nhưng đồng thời cũng là hạn chế và khó khăn của Khoa Luật. Hiện nay, gần 1/3 cán bộ của Khoa đang theo học NCS ở Hà Nội. Vì là cán bộ trẻ và chủ yếu là nữ nên trong thời gian qua, lúc nào Khoa Luật cũng có ít nhất hai cán bộ nữ mang bầu và nghỉ sinh. Cao điểm có thể có đến 7 cán bộ mang thai, 4 cán bộ nghỉ sinh.

Và đặc biệt ở Bộ môn Luật Dân sự , hiện nay, có 10 cán bộ đều là giảng viên nữ trong đó, 1 cán bộ đang mang bầu, 2 cán bộ vừa hết thời hạn nghỉ sinh, 2 cán bộ nuôi con dưới 24 tháng. Như vậy, chỉ còn 5 cán bộ (trong đó có một phó trưởng Khoa có thể tập trung tối đa công sức và thời gian cho công việc).

Trong khi đó, Bộ môn Luật Dân sự ngoài việc đảm nhận các học phần chung của ngành Luật Học, còn phải đảm nhận hầu hết các học phần của ngành Luật Kinh tế như đã trình bày ở trên.

Ngoài ra, cán bộ trẻ của Khoa Luật với khối lượng công việc tương đối lớn nên chưa tập trung được vào hoạt động nghiên cứu khoa học. Do vậy, số lượng bài viết, bài báo, công trình nghiên cứu khoa học của cán bộ khoa chưa nhiều, chỉ mới dừng lại ở một số công trình nghiên cứu khoa học cấp trường, và một vài tạp chí chuyên ngành.

Về chất lượng sinh hoạt Bộ môn

Đa số các TBM trong khoa Luật đều hoạt động chủ yếu dựa trên những kinh nghiệm tích lũy được qua thời gian công tác, hầu như chưa có đ/c nào được đào tạo qua những lớp đào tạo nghiệp vụ Trưởng Bộ môn.

Khối lượng giảng dạy của TBM và của GV trong Bộ môn quá nhiều lại phải đi dạy ở nhiều cơ sở vì vậy việc sắp xếp bố trí một số lượng lớn các buổi sinh hoạt chuyên môn nhằm bồi dưỡng và nâng cao các kỹ năng trong giảng dạy là không dễ dàng. Thực tế đã có nhiều những buổi sinh hoạt bị trì hoãn, nhiều chuyên đề nâng cao chất lượng giảng dạy chưa được quan tâm.

Số lượng các công tác hành chính nhiều đòi hỏi việc triển khai, tổ chức, thực hiện mất nhiều thời gian. Các buổi sinh hoạt chuyên môn, nơi mà các giáo viên trong Bộ môn có thể trao đổi rút kinh nghiệm về phương pháp giảng dạy còn chưa nhiều. Việc trao đổi rút kinh nghiệm hay tìm tòi, học hỏi các phương pháp mơí là vô cùng cần thiết, hiện nay, GV trong khoa đông tuy nhiên trong đó số giáo viên mới chiếm một tỷ lệ lớn, việc được trao đổi và học hỏi tìm tòi bồi dưỡng trong giảng dạy càng trở nên cần thiết

Về khối lượng công việc:

Hiện nay, Khoa Luật là một trong những Khoa có số lượng sinh viên đông nhất trường. Trong khi đó, cán bộ Khoa Luật cho đến thời điểm này có 39 người (bao gồm cả cán bộ giảng dạy và cán bộ hành chính). Riêng số lượng sinh viên chính quy tính bình quân là 70 sinh viên/ giảng viên. Theo thống kê, năm học 2015 - 2016, số giờ dạy Khoa Luật phải thực hiện là hơn 8.043 giờ, số giờ đã thực hiện là 37.011 giờ, vượt chuẩn 28.968 giờ, chưa kể khối lượng giờ giảng Khoa đã mời thỉnh giảng bên ngoài.

Riêng Bộ môn Luật Dân sự theo quy định của Nhà trường, năm học 2015 - 2016, số giờ dạy tổ phải thực hiện là hơn 2.320 giờ, số giờ đã thực hiện là 6.820 giờ, vượt chuẩn 4.500 giờ.

Về chế độ - thanh toán cho giảng viên

Mặc dù, chế độ thanh toán cho giảng viên, đặc biệt là giảng viên thỉnh giảng của trường đã có nhiều thay đổi theo chiều hướng tích cực. Tuy nhiên, so với một số cơ sở đào tạo khác là chưa cao làm cho việc mời thỉnh giảng gặp nhiều khó khăn. Đặc biệt là những học phần đặc thù, chuyên ngành, ít giảng viên đảm nhận.

Trong khi đó, thủ tục thanh toán nhiều khi chưa kịp thời, chậm trễ, làm cho giảng viên thỉnh giảng chán nản, không nhận lời mời thỉnh giảng trong những lần tiếp theo. Có những hợp đồng thỉnh giảng hiện nay chưa biết phải thanh toán ở đâu (hệ từ xa).

Về địa bàn đặt các lớp hệ vừa làm vừa học

Với gần 90 lớp hệ ngoài chính quy, địa bàn đặt lớp của Khoa Luật rải khắp từ Bắc đến Nam. Có những nơi, để đến được lớp, cán bộ phải đi 2 lần xe, tàu, chưa kể là những rủi ro có thể xẩy ra trên dường.

Có những nơi như Kon Tum, Bắc Trà My bản thân cán bộ Khoa Luật không thể tới được và việc mời thỉnh giảng đôi khi cũng tưởng chừng như là không thể, đặc biệt là những môn chuyên ngành, đặc thù của Khoa Luật.

Thực trạng cho thấy công tác Bộ môn còn một số hạn chế vì vậy cần phải có các biện pháp QL mang tính khoa học, khả thi nhằm khắc phục những mặt tồn tại, đưa công tác Bộ môn của trường trở nên hiệu quả đáp ứng yêu cầu đổi mới và phát triển Nhà trường.

3. Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng hoạt động của Trưởng Bộ môn

Để Trưởng Bộ môn nói riêng và các Bộ môn nói chung đảm bảo và hoành thành kế hoạch giảng dạy do Nhà trường và khoa đặt ra, chúng tôi xin đưa ra một số giải pháp sau:

Thứ nhất, Phân công lao động trên cơ sở chuyên môn của từng cán bộ, đảm bảo công bằng và bình đẳng trong lao động.

Về nguyên tắc, mỗi cán bộ giảng dạy của Khoa Luật được giao đảm nhận hai học phần và mỗi học phần được phân công cho ít nhất là hai giáng viên.

Ngoài học phần bắt buộc chung, mỗi cán có thể được đảm nhận thêm một số học phần tự chọn có nội dung hẹp hoặc gần với các học phần bắt buộc, tạo điều kiện cho giảng viên có điều kiện tìm hiểu, nghiên cứu sâu hơn trong chuyên môn, đồng thời, tạo được sự chủ động và linh hoạt trong việc thực hiện kế hoạch giảng dạy.

Bên cạnh đó, để đảm bảo mặt bằng giờ giảng của giảng trong các Bộ môn và trong khoa, Trưởng Bộ môn có thể phân công đảm nhận thêm một hoặc hai học phần ở hệ vừa làm vừa học cho cán bộ có giờ chính quy ít, đặc biệt là những học phần mà giảng viên được phân công chính không thể đi dạy xa được vì lý do sức khỏe hoặc gia đình.

Thứ hai, Theo dõi việc thực hiện kế hoạch giảng dạy, học tập của cán bộ giảng dạy trong Bộ môn.

Trưởng Bộ môn có trách nhiệm phải theo dõi việc thực hiện thời khóa biểu, chương trình đào tạo, đề cương chi tiết các học phần của giảng viên để đảm bảo giảng viên thực hiện đúng chương trình đào tạo, tránh hiện tượng cắt xén giờ, dạy không đảm bảo khung chương trình, nội dung học phần.

Mặt khác, Trưởng Bộ môn cũng phải sát sao theo dõi lịch công tác của các giảng viên trong Bộ môn để tránh trường hợp xếp lịch trùng cho giảng viên ở các lớp, các hệ, kịp thời đề xuất phòng đào tạo, trung tâm giáo dục thường xuyên, trung tâm từ xa bố trí thời khóa biểu hợp lý cho các giảng viên. Ưu tiên những giảng viên có thể đi dạy các lớp đặt ở địa bàn xa.

Đối với những cán bộ đang đi học cao học tập trung ngoài trường, Trưởng Bộ môn theo dõi để sắp xếp lịch dạy hệ ngoài chính quy vào thời gian hợp lý. Việc sắp

xếp này vừa giúp Bộ môn hoàn thành kế hoạch giảng dạy, đồng thời, góp phần tăng thu nhập, giờ giảng cho giảng viên trẻ.

Thứ ba, Phối hợp với trợ lý đào tạo khoa, phòng dào tạo, trung tâm giáo dục thường xuyên để xây dựng thời khoa biểu hợp lý.

Trong quản lý điều hành giảng dạy ở Khoa, Trưởng Bộ môn là người nắm rõ nhất lịch công tác, học tập của từng thành viên trong Bộ môn. Vì vậy, Trưởng Bộ môn sẽ phối hợp với các trợ lý đạo tào của Khoa để đề xuất và xây dựng thời khóa biểu hợp lý cho từng cá nhân.

Trong thời gian qua, được sự hỗ trợ của phòng đào tạo, Trung tâm giáo dục thường xuyên, trên cơ sở đề xuất của Trưởng Bộ môn, một số giảng viên trong Khoa được xếp lịch dạy chính quy vào một số ngày đầu tuần, còn lịch dạy vừa làm vừa học vào cuối tuần. thời gian cuối tuần có thể đi dạy ở các lớp ngoài trường.

Thứ tư, Xây dựng đội ngũ cán bộ thỉnh giảng ngoài khoa để hỗ trợ lịch dạy ngoài chính quy khi cần thiết.

Ý thức được vai trò của đào tạo hệ chính quy trong việc nâng cao uy tín và thương hiệu của Nhà trường nói chung và của Khoa nói riêng, đặc biệt là với một khoa trẻ như Khoa Luật, các Trưởng Bộ môn của Khoa Luật luôn luôn ý thức được rằng phải ưu tiên trong việc phân công giảng viên đảm nhận các lớp học phần ở hệ chính quy. Tuy nhiên, sẽ chưa được coi là hoàn thành tốt nhiệm vụ khi chưa đảm bảo kế hoạch giảng dạy các lớp vừa làm vừa học và từ xa. Do vậy, một mặt, Trưởng Bộ môn yêu cầu các giảng viên trong Bộ môn xây dựng cho mình một số cán bộ thỉnh giảng, để chủ động mời giảng dạy khi bản thân mình không thực hiện được thời khóa biểu, tránh tình trạng thời khoá biểu bị xáo trộn, thay đổi nhiều lần. Mặt khác, bằng mối quan hệ khác nhau, Trưởng Bộ môn cũng xây dựng cho mình đội ngũ giảng viên thỉnh giảng ở các địa bàn gần hoặc tại nơi đặt lớp, để đảm bảo các học phần của Bộ môn không bị dồn lại do giảng viên của Bộ môn không đảm nhận được (vì bận dạy chính quy, sức khỏe không đảm , nghỉ thai sản, đi học cao học, NCS…). Nhờ có đội ngũ thỉnh giảng ở khắp các vùng miền nên Khoa Luật đã chủ động trong lịch giảng dạy chính quy và ngoài chính quy.

4. Kết luận

Trưởng Bộ môn phải là người có năng lực nghiên cứu và lãnh đạo, đảm bảo điều kiện có học vị (thể hiện trình độ chuyên môn), có chức danh khoa học (học hàm - thể hiện năng lực nghiên cứu). Phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học là một quá trình các chủ thể quản lý sử dụng tổng hợp các biện pháp tác động vào đội ngũ Trưởng Bộ môn của Nhà trường nhằm bảo đảm cho đội ngũ này có đủ về số lượng, đồng bộ cơ cấu và đạt chuẩn về chất lượng, đáp ứng với nhu cầu đào tạo của Nhà trường.

Giáo dục và đào tạo là một hoạt động xã hội đặc thù, đứng trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện, đáp ứng nhu cầu của xã hội trong bối cảnh mới cần phải đổi mới mạnh mẽ tư duy và có những đột phá, thống nhất, đồng bộ trong tổ chức thực hiện xuyên suốt cả quá trình vận hành một cách bài bản, khoa học theo những quy chuẩn nhất định.

MỘT VÀI KINH NGHIỆM TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG QUẢN LÝ CHUYÊN MÔN CỦA BỘ MÔN THỂ DỤC - ĐIỀN KINH, KHOA GIÁO DỤC THỂ CHẤT - NHẠC - HỌA, TRƯỜNG CĐSP NGHỆ AN

ThS. Lê Quang Sơn
Trưởng Bộ môn TD-ĐK, Khoa GDTC-N-H,
Trường CĐSP Nghệ An

I. Đặt vấn đề

Giáo dục thể chất (GDTC) là một trong năm mặt giáo dục không thể thiếu trong chương trình đào tạo của mỗi trường đại học như: Đức, trí, thể, mỹ, lao động. Trong đó, Giáo dục thể chất nhằm mục đích phát triển thể chất và kéo dài tuổi thọ cho con người. Giáo dục thể chất có mối liên hệ mật thiết với các mặt giáo dục khác. Nếu thể chất yếu kém con người khó có thể phát triển một cách toàn diện và đóng góp vào sự phát triển chung của toàn xã hội. Vì lẽ đó, Giáo dục thể chất luôn được các cơ sở giáo dục đào tạo coi trọng và đưa vào giảng dạy như những nội dung bắt buộc.

Đồng thời chương trình giáo dục thể chất trong các trường đại học, cao đẳng (ĐH, CĐ) và trung học chuyên nghiệp (THCN) nhằm giải quyết các nhiệm vụ giáo dục đó là: "Trang bị kiến thức, kỹ năng và rèn luyện thể lực cho học sinh sinh viên". Nội dung chương trình giáo dục thể chất trong các trường ĐH, CĐ và Trung học chuyên nghiệp được tiến hành trong cả quá trình học tập của sinh viên trong Nhà trường. Quản lý hoạt động chuyên môn cấp tổ của Bộ môn Thể dục - Điền kinh nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo giảng dạy Giáo dục thể chất trong Trường CĐSP Nghệ An.

II. Một số kinh nghiệm tổ chức quản lý chuyên môn

Bộ môn Thể dục - Điền kinh là đơn vị chuyên môn thuộc khoa Giáo dục thể chất - Nhạc - Họa (GDTC-N-H), Trường CĐSP Nghệ An. Quy định về tổ chức và hoạt động của Bộ môn được thể hiện cụ thể trong quy chế tổ chức và hoạt động của Nhà trường.

Bộ môn có các nhiệm vụ sau đây:

- Chịu trách nhiệm về nội dung, chất lượng, tiến độ giảng dạy của những môn học được giao trong chương trình đào tạo hệ chuyên ngành GDTC và hệ không chuyên, 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 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 giảng viên của Bộ môn; tham gia đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng 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.
- Trưởng Bộ môn: Có trách nhiệm tổ chức, điều hành và giám sát các hoạt động chung của Bộ môn. Căn cứ vào kế hoạch công tác chung và kế hoạch phân công giảng

dạy của Nhà trường để xây dựng kế hoạch giảng dạy hàng năm và kế hoạch công tác năm, tháng, tuần của đơn vị. Phụ trách công tác đào tạo của Bộ môn: phân công, tổ chức và giám sát tiến trình giảng dạy học phần. Phụ trách công tác nghiên cứu khoa học của Bộ môn:

- Phó Trưởng Bộ môn: Tham gia công tác quản lý Bộ môn, phụ trách mảng công tác của Bộ môn. Thay mặt Trưởng Bộ môn tổ chức, điều hành và giám sát các hoạt động chung của Bộ môn khi được uỷ quyền. Tham gia giảng dạy và nghiên cứu khoa học theo kế hoạch được phân công của Bộ môn. Tư vấn cho Trưởng Bộ môn về dự trù trang thiết bị phục vụ giảng dạy của Bộ môn. Tham gia coi thi, ra đề thi, kiểm tra, chấm bài kiểm tra, bài thi hết môn, hết học phần và tuyển sinh các hệ.Tham gia biên soạn và viết giáo trình phục vụ công tác đào tạo của Bộ môn. Tham gia các công tác khác theo phân công cụ thể của Nhà trường và Trưởng Bộ môn

- Bộ môn là đầu mối liên hệ giữa khoa và Phòng Đào tạo về các công tác liên quan đến giảng dạy và tiến trình giảng dạy, kế hoạch giảng dạy cụ thể là thời khóa biểu các hệ. Quản lý điểm kiểm tra, điểm thi hết học phần các học phần do Bộ môn phụ trách.

- Giảng viên: Tham gia giảng dạy và nghiên cứu khoa học theo kế hoạch được phân công của Bộ môn. Tham gia viết giáo trình phục vụ công tác đào tạo theo phân công của Trưởng Bộ môn. Tham gia các công tác khác theo phân công cụ thể của Nhà trường và Trưởng Bộ môn.

Với chức năng và nhiệm vụ được quy định trong điều lệ Trường cao đẳng, Bộ môn Thể dục - Điền kinh thuộc khoa GDTC-N-H có nhiệm vụ đào tạo hệ chuyên ngành GDTC và hệ không chuyên ngành GDTC, với nhiều học phần đa dạng, đòi hỏi Bộ môn phải có kế hoạch điều hành hợp lý khoa học và hiệu quả. Chuyên môn các học phần do Bộ môn quản lý rất đa dạng, bao gồm lý luận lý thuyết và thực hành TDTT. Để trực tiếp giảng dạy được các học phần Bộ môn phải xác định khả năng từng giảng viên và phân chia các nhóm chuyên môn để thực hiện kế hoạch đào tạo hiệu quả nhất.

Để đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao của việc đổi mới căn bản toàn diện giáo dục, Bộ môn Thể dục - Điền kinh phải tiếp cận các quy trình, kiến thức, nhu cầu và thực tế phổ thông để có kế hoạch đổi mới tiếp cận phù hợp.

Việc điều hành quản lý Bộ môn trên cơ sở chung của khoa và trường, Bộ môn Thể dục - Điền kinh có cách thức và quy trình quản lý đặc thù:

1. Bộ môn phải nắm vững chuyên môn nghiệp vụ của các giảng viên để phân công giảng dạy phù hợp. Hồ sơ cán bộ về các thông tin cần thiết của từng giảng viên được Bộ môn nắm chắc và cập nhật hàng năm để có kế hoạch bồi dưỡng, tập huấn chuyên môn theo từng mảng và từng chuyên đề cần thiết đáp ứng phục vụ giảng dạy tốt nhất.

2. Việc đề ra kế hoạch hàng năm, hàng kỳ, xác định mục tiêu nhiệm vụ là việc làm từ đầu năm. Dựa trên kế hoạch tổng thể kế hoạch dạy học của từng hệ, Bộ môn lưởng hóa chi tiết để đề ra kế hoạch cho Bộ môn và phân công giảng dạy cho từng giảng viên phù hợp năng lực đáp ứng đủ điều kiện để hoàn thành tốt nhiệm vụ.

3. Bộ môn Thể dục - Điền kinh với nhiệm vụ chức năng được khoa giao, để triển khai tốt mọi nhiệm vụ phải tập hợp được sự đồng lòng đồng bộ, phát huy được thế mạnh của từng giảng viên, sức mạnh tổng hợp để giải quyết nhiệm vụ tối ưu.

4. Việc cập nhật và điều hành của Bộ môn là sự thống nhất mọi kế hoạch thông qua giảng viên Bộ môn và sự nhất trí của khoa. Bộ môn xây dựng hộp thư riêng để truyền đạt đến từng giảng viên một cách nhanh nhất. Từ đó các kế hoạch của Bộ môn được tổng hợp nhanh chóng và triển khai trước trong và sau khi họp Bộ môn thường

kỳ hàng tháng.Và từ những thống nhất của Bộ môn chuyển các kết quả báo cáo lên khoa một cách hợp lý và nhanh chóng.

5. Từ kế hoạch đầu năm, đầu kỳ với bảng phân công cụ thể chi tiết các giờ dạy cho từng giảng viên, chuyển lên phòng đào tạo thông qua giáo vụ khoa để phòng đào tạo lên kế hoạch dạy học kịp thời. Khi đã có kế hoạch của đào tạo, Bộ môn tổng hợp lại toàn bộ thời khóa biểu theo bảng tổng hợp để dễ theo dỏi và quản lý giờ dạy khoa học.

6. Việc điều hành giảng dạy và quản lý chuyên môn, quản lý giảng viên giảng dạy ở các lớp các hệ được Bộ môn quan tâm nhằm góp phần để giảng viên hoàn thành tốt nhiệm vụ và có chất lượng đối với từng bài giảng.

7. Công tác nghiên cứu khoa học, từ đầu năm học Bộ môn tiến hành họp và định hướng những tiêu đề cần thiết, cập nhật những nhu cầu để giảng viên xác định được nhiệm vụ của bản thân về đề tài NCKH cũng như có kế hoạch tự bồi dưỡng sát nhiệm vụ thực tế.

8. Công tác chuyên môn chính (giảng dạy), Bộ môn quản lý hồ sơ chặt chẽ đó là lịch trình giảng dạy của từng giảng viên, kế hoạch năm học của từng người và nhóm chuyên môn hep, chương trình chi tiết và các tập bài giảng, toàn bộ các hồ sơ giảng viên được kiểm tra định kỳ.

III. Kết luận

Quản lý Bộ môn thực hiện nhiệm vụ là công tác đòi hỏi phải có kế hoạch cũng như có sự bao quát toàn bộ nội dung công việc hàng năm, hàng kỳ của Bộ môn được khoa, trường phân công. Tuy nhiên để hoàn thành được nhiệm vụ, đòi hỏi Bộ môn phải xác định được năng lực của từng giảng viên trên cơ sở các tiêu chí đánh giá năng lực.

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO, CÁN BỘ QUẢN LÝ TRONG CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC

ThS. Cao Anh Tuấn
Trưởng khoa Điện
Trường CĐN KT Việt Đức

Chiến lược phát triển kinh tế xã hội 2011 - 2020 được thông qua tại Đại hội lần thứ XI của Đảng đã xác định: *"Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu. Đổi mới căn bản toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt".*

Nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục có vai trò quan trọng nhất, trực tiếp quyết định chất lượng giáo dục. Muốn phát triển sự nghiệp giáo dục thì việc đầu tiên cần làm là xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu đảm bảo yêu cầu về chất lượng.

Đối với mỗi trường học người giáo viên có vai trò vô cùng quan trọng: Giáo viên là người hưởng ứng các thay đổi trong Nhà trường; Giáo viên là người xây dựng và thực hiện kế hoạch phát triển Nhà trường; Giáo viên là người xây dựng, vun trồng và phát triển văn hóa Nhà trường; Giáo viên là người tham gia huy động và sử dụng các nguồn lực của Nhà trường. Bởi vậy trong bối cảnh chung hiện nay mỗi Nhà trường, mỗi cơ sở giáo dục muốn duy trì và phát triển chất lượng giáo dục nhất thiết cần có những giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục. Kết quả nghiên cứu trên phương diện lý luận và thực tiễn cho phép chúng tôi chỉ ra những việc cần làm đối với các cơ sở giáo dục như sau:

1. Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên Nhà trường

Khi xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên cần quán triệt quan điểm:

- Phát triển đội ngũ vừa là mục tiêu, vừa là động lực của Nhà trường
- Phát triển đội ngũ giáo viên phải được xem là nhiệm vụ của mỗi cán bộ quản lý và của mỗi giáo viên.

2. Chỉ đạo và hỗ trợ giáo viên phát triển chuyên môn

Để có được đội ngũ giáo viên có đủ phẩm chất và năng lực để đưa chất lượng giáo dục của Nhà trường đi lên thì việc lãnh đạo và hỗ trợ giáo viên phát triển chuyên môn là hết sức cần thiết. Để làm tốt công tác này cần làm tốt 4 việc sau:

Thứ nhất: Xây dựng Nhà trường thành tổ chức học tập, cụ thể

- Hình thành trong trường học kĩ năng tư duy hệ thống;
- Phát triển quan hệ theo chiều ngang để phát triển mối quan hệ giữa các cá nhân;
- Thực hiện chia sẻ, truyền thông, cung cấp thông tin để mọi người chọn lọc thông tin cần thiết cho công việc của mình;
- Xây dựng văn hóa Nhà trường với các định hướng giá trị cụ thể;
- Xây dựng môi trường học tập trong Nhà trường.

Thứ hai: Lãnh đạo thực hiện các hoạt động bồi dưỡng định kỳ, cụ thể:

- Tạo điều kiện học tập thường xuyên;
- Lãnh đạo có hiệu quả hình thức học tập định kỳ

+ Bồi dưỡng thường xuyên
+ Bồi dưỡng chuyên đề
+ Bồi dưỡng thực hiện chương trình.

Thứ ba: Lãnh đạo quá trình tự học, tự bồi dưỡng, cụ thể:

- Thúc đẩy hoạt động tự học, tự bồi dưỡng;
- Khuyến khích, thúc đẩy từng giáo viên lập kế hoạch tự học
- Hỗ trợ cho hoạt động tự học, tự bồi dưỡng;

Thứ tư: Hỗ trợ chuyên môn và phát triển nhân cách cho giáo viên: Chất lượng chuyên môn và nhân cách của mỗi giáo viên ảnh hưởng đến chất lượng hoạt động của tổ chuyên môn, của trường và ảnh hưởng tới nhân cách học sinh; cho nên hỗ trợ về chuyên môn và hỗ trợ phát triển nhân cách sẽ tạo ra chất lượng đội ngũ. Tuy nhiên để làm tốt công tác này thì việc đánh giá xác định nội dung và biện pháp hỗ trợ là vô cùng quan trọng bên cạnh đó cần lựa chọn và huấn luyện người hỗ trợ với các tiêu chí:

- Hiểu được mục tiêu, nội dung và cách thức để đạt được mục tiêu hỗ trợ;
- Biết tạo ra sự tự tin cho người được hỗ trợ;
- Kiên nhẫn, luôn biết chia sẻ và biết giữ bí mật về người được hỗ trợ;
- Tôn trọng người được hỗ trợ;
- Biết cách lôi cuốn người được hỗ trợ;
- Luôn tự tin vào kết quả hỗ trợ.

3. Thu hút giáo viên có chất lượng làm việc cho trường

Đây là một trong những sách lược rất quan trọng đối với sự phát triển của một cơ sở giáo dục, song cũng là việc không ít khó khăn

Trong việc thu hút giáo viên có chất lượng làm việc cho trường cần lưu ý hai vấn đề:

Xây dựng chính sách riêng; Xây dựng môi trường làm việc, môi trường văn hóa sư phạm tích cực thuận lợi cho sự phát triển của giáo viên.

4. Tạo động lực cho đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý

Làm thế nào để cho đội ngũ giáo viên tích cực học tập, tu dưỡng, tích cực cống hiến cho Nhà trường, cho sự nghiệp giáo dục là câu hỏi mà nhiều cấp quản lý, nhiều lực lượng xã hội cần phối hợp để tìm ra lời giải. Nhà trường là môi trường làm việc và phát triển của giáo viên, là chủ thể của những tác động trực tiếp mang ý chí, kỳ vọng của xã hội đến giáo viên. Bởi vậy Nhà trường giữ vai trò vô cùng quan trọng trong việc làm cho người giáo viên toàn tâm toàn ý với sự nghiệp giáo dục. Để thực hiện được mục tiêu này Nhà trường cần:

- Làm cho mọi thành viên nhận thức đầy đủ về tầm nhìn, sứ mạng, mục tiêu, các cơ hội, những thách thức và các giá trị mà trường sẽ đạt tới.
- Xác định các mục tiêu rõ ràng cho từng đơn vị, từng nhóm, trên cơ sở họ được thảo luận, chia sẽ và thống nhất tư tưởng.
- Khuyến khích tình thần hợp tác cùng phát triển
- Phát hiện và tạo điều kiện phát triển năng lực tiềm tàng của đội ngũ.
- Huấn luyện và hỗ trợ các điều kiện cho sự phát triển cá nhân về chuyên môn và nhân cách.
- Phối hợp các chính sách cán bộ với lương, thưởng...

Nếu như mỗi Nhà trường đều làm tốt 4 việc nêu trên sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, phục vụ cho sự nghiệp giáo dục đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Có thể nói, việc xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục phát triển vững mạnh có vai trò rất quan trọng, quyết định đến chất lượng giáo dục, từ đó mới có đủ điều kiện giáo dục con người có nếp sống văn hóa, phẩm chất tốt đẹp, góp phần tạo sự chuyển biến căn bản, toàn diện, mạnh mẽ về chất lượng giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

VẤN ĐỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO Ở CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC VÀ CAO ĐẲNG

TS. Nguyễn Thị Tùng
Trường Đại học Kinh tế Nghệ An

Tóm tắt: *Bài viết chỉ ra giáo dục là một trong những lĩnh vực hoạt động xuất hiện tương đối sớm trong tiến trình phát triển của nhân loại. Nhân loại càng phát triển người ta càng đề cao giáo dục. Trong quá trình giáo dục, người thầy đóng vai trò hết sức quan trọng, thậm chí quyết định chất lượng giáo dục. Để có đội ngũ nhà giáo ở các cơ sở giáo dục ĐH, CĐ đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước cần có các giải pháp vừa trước mắt, vừa lâu dài. Trước mắt chúng tôi đề xuất 4 giải pháp. Một, quan tâm một cách đúng mức việc nâng cao chất lượng nhà giáo thông qua việc đào tạo và đào tạo lại. Hai, bố trí công việc cho các nhà giáo một cách hợp lý. Ba, cần có những chủ trương hợp lý cả về tinh thần lẫn vật chất để thu hút nhân tài phục vụ giảng dạy ở các trường đại học và cao đẳng trên địa bàn tỉnh và Bốn, bản thân các thầy cô giáo cũng phải tự mình nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.*

1. Giáo dục là một trong những lĩnh vực hoạt động xuất hiện tương đối sớm trong tiến trình phát triển của nhân loại. Ngay từ thuở hoang sơ nhất của mình, con người đã biết truyền đạt lại cho nhau những kinh nghiệm quý báu trong quá trình săn bắt, hái lượm. Hành vi lịch sử mang tính tự phát ấy có thể coi là khởi thủy của hoạt động giáo dục sau này.

Khi nhận thức con người phát triển đến một trình độ nhất định; con người ý thức về mình và thế giới xung quanh một cách đầy đủ hơn và ý thức của họ không còn "là một ý thức quần cư đơn thuần"[1]nữa và phân công lao động cũng từng bước hình thành, xã hội có sự phân chia lao động trí óc và lao động chân tay - cơ sở để giáo dục xuất hiện. C.Mác và Ph.Ăngghen đã viết rằng: "Phân công lao động chỉ trở thành phân công lao động thực sự từ khi xuất hiện sự phân chia thành lao động vật chất và lao động tinh thần. Bắt đầu từ lúc đó, ý thức *có thể* thực sự tưởng tượng rằng nó là một cái gì khác chứ không phải là ý thức về thực tiễn hiện có, rằng nó có thể *thực sự* đại biểu cho cái gì đó mà không đại biểu cho một cái gì hiện thực cả; bắt đầu từ lúc đó, ý thức có khả năng tự giải thoát khỏi thế giới và chuyển sang xây dựng lý luận "thuần tuý", thần học, triết học, đạo đức,..."[2].

Ngay từ thời kỳ cổ đại, Platon (427-347) đã xây dựng một nền giáo dục tương đối có hệ thống với nhiều môn học khác nhau: thơ ca, âm nhạc, hội họa, toán học v.v…Chính Platon đã thành lập Viện Hàn lâm ở Aten (388-380) thu hút học sinh không chỉ ở HyLạp mà còn có cả sinh viên các nước trong khu vực đến đây học tập. Ngày nay người ta vẫn coi đây là trường đại học tổng hợp đầu tiên ở châu Âu.

Ở phương Đông, Khổng tử (540-480) là một trong những người sớm có tư tưởng đề cao giáo dục và có thể nói, thành công lớn nhất của Khổng tử là giáo dục chứ không phải là chính trị. Khổng tử có hàng nghìn môn sinh theo học, trong đó có khoảng 70 người là có tiếng tăm, trong số đó có những người mà ngày nay chúng ta vẫn còn nhắc đến, như: Nhan Uyên, Tử Cống, Tử Lộ hay Tử Hạ...

[1] C.Mác và Ph.Ăngghen, *Toàn tập,* tập 3, Nxb. CTQG. H 1995, tr. 44
[2] C.Mác và Ph.Ăngghen, *Toàn tập,* tập 3, Nxb. CTQG 1995, tr.45

Ở Việt Nam, năm 1070 Lý Thánh Tông cho xây Văn Miếu ở kinh thành Thăng Long và năm 1076, Lý Nhân Tông cho xây Quốc Tử Giám - đây được coi là trường đại học đầu tiên ở Việt Nam, nơi đào tạo nhân tài cho đất nước. Phần lớn các trí thức đỗ đạt trong các kỳ thi ở đây đều được bổ nhiệm vào các chức vụ trong hệ thống nhà nước phong kiến Việt Nam lúc bấy giờ.

Trong kháng chiến cũng như khi hòa bình được lập lại, Đảng ta và Chủ tịch Hồ Chí Minh rất coi trọng giáo dục. Người cho rằng, "ngu dốt" cũng là một loại giặc mà chúng ta cần phải tiêu diệt. Vì vậy "xúc tiến công tác văn hóa để đào tạo con người mới và cán bộ mới cho công cuộc kháng chiến kiến quốc. Phải triệt để tẩy trừ mọi di tích thuộc địa và ảnh hưởng nô dịch của văn hóa đế quốc. Đồng thời phát triển những truyền thống tốt đẹp của văn hóa dân tộc và tiếp thu những cái mới của văn hóa tiến bộ thế giới, để xây dựng một nền văn hóa Việt Nam có tính chất dân tộc, khoa học và đại chúng".[3]

Tháng 10-1945, Chính phủ đã thành lập Hội đồng cố vấn học chính và tháng 7-1950 Hội đồng Chính phủ thông qua đề án cải cách giáo dục lần thứ nhất. Từ đó đến nay, nền giáo dục nước ta đã qua một số lần cải cách và đạt được những kết quả nhất định. Hệ thống giáo dục và đào tạo được xây dựng tương đối hoàn chỉnh từ mầm non đến đại học. Cơ sở vật chất, thiết bị giáo dục, đào tạo được cải thiện rõ rệt và từng bước hiện đại hóa. Số lượng học sinh, sinh viên tăng nhanh, nhất là ở giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp. Chất lượng giáo dục và đào tạo có tiến bộ. Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục phát triển cả về số lượng và chất lượng, với cơ cấu ngày càng hợp lý. Chi ngân sách cho giáo dục và đào tạo đạt mức 20% tổng chi ngân sách nhà nước. Xã hội hóa giáo dục được đẩy mạnh; hệ thống giáo dục và đào tạo ngoài công lập góp phần đáng kể vào phát triển giáo dục và đào tạo chung của toàn xã hội. Công tác quản lý giáo dục và đào tạo có bước chuyển biến nhất định[4]. Tất cả đó cho thấy Đảng ta luôn luôn xác định: "Giáo dục là quốc sách hàng đầu. Phát triển giáo dục và đào tạo nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài. Chuyển mạnh quá trình giáo dục chủ yếu từ trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học; học đi đôi với hành, lý luận gắn với thực tiễn. Phát triển giáo dục và đào tạo phải gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, với tiến bộ khoa học - công nghệ, yêu cầu phát triển nguồn nhân lực và thị trường lao động"[5].

2. Nói đến giáo dục là nói đến tương quan giữa dạy và học; giữa thầy và trò. Chất lượng của giáo dục - đào tạo phụ thuộc một phần rất lớn ở vai trò của người thầy. Ngoài việc đổi mới nội dung, thiết kế lại chương trình, cải tiến phương pháp dạy - học thì việc nâng cao chất lượng, đào tạo và đào tạo lại đội ngũ giảng viên ở các trường đại học và cao đẳng là một yêu cầu vừa cấp bách, vừa lâu dài.

Thực tiễn giáo dục ở các nước cũng như ở nước ta đã khẳng định điều kiện quyết định để nâng cao chất lượng giáo dục là chất lượng và động lực dạy học của đội ngũ giáo viên. Nghị quyết Trung ương hai khoá VIII của Đảng ta đã khẳng định: "Giáo

[3] Hồ Chí Minh, *Báo cáo Chính trị tại Đại hội lần thứ II*, ngày 12-2-1951

[4] Nguồn: *Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo (Nghị quyết số 29-NQ/TW)* http://baodientu.chinhphu.vn/Tin-noi-bat/Ban-hanh-Nghi-quyet-ve-doi-moi-can-ban-toan-dien-giao-duc/184826.vgp

[5] Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb. Chính trị quốc gia, H.2016, tr.114-115

viên là nhân tố quyết định chất lượng của giáo dục"[6] và gần đây, Điều 15 *Luật Giáo dục* (2012) cũng khẳng định: "Nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục", có như vậy các thầy giáo, cô giáo mới có khả năng gánh vác sứ mệnh cao cả "trăm năm trồng người" cho đất nước hôm nay và mai sau.

Khác với giáo dục phổ thông, giáo dục đại học đòi hỏi phải phát huy cao độ vai trò của người dạy và người học. Học tập của sinh viên là học tập có tính chất nghiên cứu dưới sự chỉ đạo, dẫn dắt của người thầy. Muốn chỉ đạo, dẫn dắt sinh viên phát huy tính độc lập, sáng tạo trong học tập, nghiên cứu khoa học đòi hỏi người thầy không phải chỉ có trình độ chuyên môn cao mà còn phải có nghiệp vụ sư phạm giỏi và lương tâm nghề nghiệp. Đây là những đòi hỏi hết sức nghiêm ngặt đối với đội ngũ cán bộ giảng dạy tại các trường ĐH, CĐ nói chung, khối các trường ĐH, CĐ Nghệ An nói riêng.

3. Để phát triển đội ngũ nhà giáo ở các cơ sở giáo dục đại học và cao đẳng ở Nghệ An hiện nay, theo chúng tôi cần thực hiện tốt một số giải pháp sau đây:

Một, quan tâm một cách đúng mức việc nâng cao chất lượng nhà giáo thông qua việc đào tạo và đào tạo lại. Thường xuyên cập nhật tri thức mới. Hiện nay cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 mà một trong những nội dung cốt lõi của nó là trí tuệ nhân tạo đòi hỏi chúng ta, nhất là đội ngũ trí thức phải tham gia một cách tích cực mà không thể đứng ngoài cuộc cách mạng đó được.

Hai, bố trí công việc một cách hợp lý để mọi người có thể phát huy thế mạnh, phát huy lợi thế của mình, cống hiến nhiều nhất cho sự nghiệp giáo dục của tỉnh nhà cũng như cả nước. Không vì bất cứ lý do gì để lãng phí chất xám, lãng phí nguồn lực được đào tạo một cách cơ bản và có hệ thống của chúng ta hiện nay.

Có một thực tế là, không ít người có trình độ chuyên môn cao, có nhiều kinh nghiệm sư phạm v.v… lại bố trí vào các công việc ít liên quan trực tiếp đến việc đứng trên bục giảng làm như vậy vô tình chúng ta đã lãng phí chất xám của các thầy cô này.

Ba, cần có những chủ trương hợp lý cả về tinh thần lẫn vật chất để thu hút nhân tài phục vụ giảng dạy ở các trường đại học và cao đẳng trên địa bàn tỉnh. Hiện nay, con em là người Nghệ An sinh sống trong nước và ngoài nước tương đối nhiều. Không ít người có trình độ chuyên môn cao, có nhiều kinh nghiệm giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Nếu chúng ta có chính sách hợp lý, thu hút một phần lực lượng này về phục vụ quê hương thì đó là điều rất tốt. và trực tiếp góp phần phát triển đội ngũ nhà giáo ở các cơ sở giáo dục đại học và cao đẳng ở Nghệ An hiện nay.

Bốn, bản thân các thầy cô giáo cũng phải tự mình nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; tự mình rèn luyện phẩm chất đạo đức nhà giáo để thực sự trở thành tấm gương sáng cho sinh viên noi theo, có như vậy chúng ta mới đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ giáo dục, nhiệm vụ phát triển của địa phương.

Vấn đề phát triển đội ngũ nhà giáo ở các cơ sở giáo dục đại học và cao đẳng ở Nghệ An hiện nay là vấn đề lớn, đòi hỏi sự tham gia của các cấp, các ngành, trước hết là ngành giáo dục và của chính bản thân đội ngũ các thầy cô.

Hy vọng với truyền thống cách mạng, truyền thống hiếu học, với quyết tâm của mỗi một giảng viên, nhất định sự nghiệp phát triển đội ngũ nhà giáo ở các cơ sở giáo dục đại học và cao đẳng ở Nghệ An sẽ đạt được kết quả tốt đẹp.

---

[6] Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương lần thứ hai, khoá VIII,* Nxb. Chính trị quốc gia, H. 1997, tr.21.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo (Nghị quyết số 29-NQ/TW)*
2. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb. Chính trị quốc gia, H.2016, tr.114-115
3. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương lần thứ hai, khoá VIII,* Nxb. Chính trị quốc gia, H. 1997, tr.21.
4. C.Mác và Ph.Ăngghen,*Toàn tâp.,*tập 3,nxb. CTQG. H 1995, tr. 44.
5. C.Mác và Ph.Ăngghen,*Toàn tập*, tập 3,NxbCTQG 1995 tr45
6. Thẩm Vinh Hoa, Ngô Đức Diệu. *Tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài - kế lớn trăm năm chấn hưng đất nước*. Nxb. Chính trị quốc gia, H 1996
7. Hồ Chí Minh, *Báo cáo Chính trị tại Đại hội lần thứ II*, ngày 12-2-1951.
8. Đỗ Mười. *Trí thức Việt Nam trong sự nghiệp đổi moqwis xây dựng đất nước.* Nxb. Chính trị quốc gia, H.2016.
9. Nguyễn Thị Tùng. *Phát triển nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Nghệ An hiện nay*, Nxb Lý luận chính trị. H 2016
10. Phạm Viết Vượng. *Giáo dục học*, Nxb Đại học quốc gia Hà nội, H.2000

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ TRƯỞNG BỘ MÔN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

TS. Dương Thị Thanh Thanh
Khoa Giáo dục
Trường Đại học Vinh

Tóm tắt: *Trong bài viết này chúng tôi trình bày về vai trò, nhiệm vụ, quyền của Trưởng Bộ môn trường đại học, chất lượng đội ngũ Trưởng Bộ môn và sự cần thiết nâng cao chất lượng đội ngũ Trưởng Bộ môn trước những yêu cầu đổi mới, phát triển giáo dục đại học. Bài viết đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ Trưởng Bộ môn để phát huy vai trò của họ trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học hiện nay.*

1. Đặt vấn đề

Trưởng Bộ môn trường đại học có vai trò quan trọng trong việc quản lý, lãnh đạo Bộ môn thực hiện tốt mục tiêu giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Nâng cao chất lượng đội ngũ Trưởng Bộ môn là một yêu cầu cấp thiết trong bối cảnh hiện nay khi chúng ta đang thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW 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 XHCN và hội nhập quốc tế". Nâng cao chất lượng đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học trong bối cảnh hiện nay góp phần nâng cao chất lượng đào tạo trong Nhà trường đáp ứng yêu cầu đổi mới, phát triển giáo dục đại học.

2. Nội dung

2.1. Đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học

Trưởng Bộ môn trường đại học 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 giảng viên, nhà khoa học có uy tín, có trình độ tiến sĩ. Đối với Bộ môn chỉ giảng dạy khối kiến thức đại cương, nếu không có người có trình độ tiến sĩ thì có thể bổ nhiệm người có trình độ thạc sĩ làm Trưởng Bộ môn. Trưởng Bộ môn phải có đủ tiêu chuẩn giảng viên giảng dạy trình độ đại học, có kinh nghiệm giảng dạy, nghiên cứu khoa học, có năng lực quản lý, am hiểu sâu sắc chuyên môn của ngành đào tạo.

Trưởng Bộ môn có vai trò hết sức quan trọng trong trường đại học trước bối cảnh đổi mới: Xây dựng chiến lược phát triển Bộ môn; Chỉ đạo Bộ môn xây dựng và phát triển chương trình đào tạo; Tổ chức quá trình đào tạo; Xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên; Tổ chức và quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên; Tham mưu cho khoa, trường đẩy mạnh hội nhập quốc tế trong giáo dục đại học; Tham mưu cho khoa, trường xây dựng môi trường và tạo động lực làm việc cho giảng viên.

Theo Điều lệ trường đại học [1], Trưởng Bộ môn có nhiệm vụ và quyền: Chịu trách nhiệm về nội dung, chất lượng, tiến độ giảng dạy những môn học được giao trong chương trình đào tạo, kế hoạch chung của trường, của khoa; Chỉ đạo Bộ môn 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; Chỉ đạo giảng viên nghiên cứu đổi mới phương pháp dạy học, tổ chức kiểm tra, đánh giá quá trình và kết quả học tập của sinh viên theo quy định của Nhà trường; Quản lý, chỉ đạo giảng viên của Bộ môn nghiên cứu khoa học và công nghệ theo kế hoạch của

trường, khoa; Xây dựng kế hoạch phát triển của đội ngũ 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, trưởng khoa.

Đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học là tập hợp những Trưởng Bộ môn tham gia thực hiện công tác quản lý ở cấp Bộ môn tại các trường đại học được tổ chức thành một lực lượng cùng chung một nhiệm vụ là quản lý chuyên môn ở Bộ môn nhằm thực hiện mục tiêu giáo dục đại học đã đề ra. Đội ngũ Trưởng Bộ môn chính là nguồn lực quan trọng trong lĩnh vực giáo dục đại học.

2.2. Chất lượng đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học

Chất lượng đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học là tổng hợp những phẩm chất, năng lực làm nên giá trị của đội ngũ này. Chất lượng đội ngũ Trưởng Bộ môn thể hiện trong chất lượng của tập hợp Trưởng Bộ môn thực hiện mục tiêu trường đại học, đồng thời cũng thể hiện trong chất lượng của từng Trưởng Bộ môn.

Những năm gần đây, đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học đã được chú ý bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ quản lý đào tạo, nghiên cứu khoa học [4]. Tuy nhiên, trước yêu cầu đổi mới giáo dục đại học và hội nhập quốc tế, Trưởng Bộ môn trường đại học vẫn còn tồn tại những bất cập và chưa đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ mới. Cụ thể, đội ngũ Trưởng Bộ môn vẫn còn nhiều hạn chế về trình độ chuyên môn và nghiệp vụ quản lý. Về chuyên môn, Trưởng Bộ môn vẫn hạn chế trong việc biên soạn và giảng dạy các học phần chuyên sâu. Về nghiệp vụ, các kỹ năng dạy học phát huy tính tích cực, chủ động của người học của Trưởng Bộ môn chưa cao, hạn chế kỹ năng phát triển chương trình. Về năng lực ngoại ngữ, vẫn còn nhiều Trưởng Bộ môn chưa đạt được trình độ đáp ứng hội nhập quốc tế. Năng lực quản lý Bộ môn của đội ngũ Trưởng Bộ môn được đánh giá không cao, còn lúng túng trong chỉ đạo, điều hành. Không ít Trưởng Bộ môn còn hạn chế trong việc ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý. Năng lực lãnh đạo của đội ngũ Trưởng Bộ môn cũng hạn chế trong công tác tham mưu, ra quyết định, xây dựng chiến lược phát triển Bộ môn… Chính vì vậy, việc nâng cao chất lượng đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học là một trong những nhiệm vụ trọng tâm trong chiến lược phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn, để xây dựng và phát triển giáo dục đại học.

2.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ Trưởng Bộ môn đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học, nâng cao chất lượng đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học là yêu cầu cấp thiết đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo; đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo của trường đại học; đáp ứng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên các trường đại học.

Để nâng cao chất lượng đội ngũ Trưởng Bộ môn đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học, trường đại học/khoa cần triển khai và thực hiện đồng bộ các giải pháp:

Thứ nhất, giúp các cán bộ quản lý trường, khoa nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò của đội ngũ Trưởng Bộ môn, nhận thức về sự cần thiết nâng cao chất lượng đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học;

Thứ hai, thực hiện công tác quy hoạch, bổ nhiệm đội ngũ Trưởng Bộ môn theo đúng tiêu chuẩn, quy trình nhằm đảm bảo xây dựng, phát triển và nâng cao chất lượng

đội ngũ Trưởng Bộ môn một cách đúng đắn và hiệu quả, đảm bảo xây dựng, phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ Trưởng Bộ môn một cách dài hạn;

Thứ ba, đẩy mạnh hơn nữa công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực quản lý cho đội ngũ Trưởng Bộ môn;

Thứ tư, tổ chức đánh giá đội ngũ Trưởng Bộ môn theo định kỳ với các tiêu chí cụ thể nhằm giúp Nhà trường có thông tin, làm cơ sở cho việc bổ nhiệm lại, đề bạt… đồng thời giúp các Trưởng Bộ môn có ý thức tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ quản lý;

Thứ năm, tạo điều kiện cho đội ngũ Trưởng Bộ môn phát huy tốt vai trò của mình bằng việc xây dựng môi trường làm việc thân thiện, tích cực, hoàn thiện chế độ, chính sách đối với Trưởng Bộ môn, từ đó đem lại niềm tin, sự nhiệt huyết, tạo động lực làm việc cho các Trưởng Bộ môn.

Công cuộc đổi mới giáo dục đại học đòi hỏi phải đổi mới tư duy, phương thức và cơ chế quản lý, vừa đảm bảo tính hội nhập vừa phát huy được các giá trị truyền thống tốt đẹp. Đội ngũ Trưởng Bộ môn cần có ý thức tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao năng lực quản lý, lãnh đạo của mình, không ngừng hoàn thiện nhân cách, đạo đức, lối sống, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ quản lý, trau dồi kiến thức chính trị, kiến thức kinh tế, ngoại ngữ, tin học… để hoàn thành tốt nhiệm vụ của người Trưởng Bộ môn trước những yêu cầu đổi mới, phát triển giáo dục đại học.

3. Kết luận

Trưởng Bộ môn trường đại học là giảng viên đứng đầu Bộ môn, phải là người có trình độ chuyên môn cao, có uy tín khoa học, có năng lực quản lý. Bên cạnh những giải pháp của Nhà trường nâng cao chất lượng đội ngũ Trưởng Bộ môn, bản thân mỗi Trưởng Bộ môn cần xây dựng và thực hiện kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng theo định hướng thực hiện tốt các vai trò của Trưởng Bộ môn, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đại học.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

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

[2] Kỷ yếu hội thảo Khoa học quốc tế, Phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông, NXB ĐHSP, 2016.

[3] Phạm Đình Mạnh, Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ Trưởng Bộ môn của trường Đại học Vinh, Luận văn thạc sĩ khoa học giáo dục, 2015.

[4] Thái Văn Thành, Phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn trường Đại học Việt Nam, NXB Đại học Vinh, 2016.

ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN TƯ DUY KỸ THUẬT TRONG DẠY HỌC BỘ MÔN TOÁN CHO SINH VIÊN CAO ĐẲNG KỸ THUẬT

ThS. Nguyễn Đức Thành
Khoa Cơ bản, Trường CĐN KT-CN Việt Nam - Hàn Quốc

Tóm tắt: *Bài báo này đưa ra một số quan điểm cơ bản về các biểu hiện của tư duy kỹ thuật trong dạy học Toán, từ đó định hướng một số thành tố phát triển loại tư duy này cho Sinh viên các trường Cao đẳng kỹ thuật khi học Bộ môn toán.*

1. Khái quát chung về Bộ môn Toán - Lý

Trong chương trình đào tạo nghề của các trường Cao đẳng nói chung có cùng quan điểm các môn học trong chương trình đào tạo còn có sự khác biệt giữa các môn học cơ sở và môn học chuyên ngành. Theo chương trình khung của Tổng cục dạy nghề, để đào tạo một nghề cho SV hệ Cao đẳng cần học 3750 tiết (*trong đó 70% là số tiết học bắt buộc, 30% là số tiết học tự chọn*), thời gian học trong ba năm. Trong đó các môn Cơ sở học 465 tiết (*bao gồm các môn: Toán cao cấp, Vật lý, Ngoại ngữ, Chính trị, Luật pháp, Giáo dục thể chất, Giáo dục quốc phòng*); Các môn chuyên ngành và một số môn tự chọn khác học 3.285 tiết (*học từ năm nhất đến năm thứ 3*). Dựa vào cơ sở đó, chương trình Toán cao cấp tại trường CĐN KTCN Việt Nam - Hàn Quốc học với thời lượng 60 tiết (*tương đương với 4 đơn vị học trình*), và giảng dạy cho 7 Khoa (các *Khoa: Cắt gọt kim loại, Công nghệ Hàn, Công nghệ Ôtô, Điện công nghiệp, Điện tử, Kỹ thuật máy lạnh và điều hòa không khí, Công nghệ thông tin*); Chương trình môn Vật lý học với thời lượng 40 tiết dạy cho hai Khoa (Điện Công nghiệp và Điện tử), với mức độ học 3 tiết/một tuần, SV được học trong học kỳ 1 hoặc học kỳ 2 của năm thứ nhất khóa học.

Việc học Toán và Vật lý có vai trò quan trọng trong nội dung, chương trình đào tạo nghề ở các trường CĐ KT vì: Thông qua môn họcsẽ góp phần rèn luyện tư duy khoa học cho SV, cung cấp công cụ toán học để SV học các môn khoa học kỹ thuật khác, dùng kiến thức Toán, Vật Lý được học để giải quyết những vấn đề thực tế thường gặp trong quá trình học nghề cũng như trong lao động sản xuất, là cơ sở xây dựng tiềm lực để tiếp tục tự học sau này, qua đó góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nghề, phát triển tư duy cho SV, hình thành ý thức tác phong công nghiệp của người học nghề. Trong bài viết này, tôi chỉ đề xuất "***Một số định hướng phát triển tư duy kỹ thuật trong dạy học Bộ môn Toán cho sinh viên Cao đẳng kỹ thuật***".

Vì vậy, Nếu đạt được điều này đối với Tổ Toán - Lý nói chung và Bộ môn Toán nói riêng sẽ làm cho việc nhìn nhận của một số giáo viên dạy chuyên ngành kỹ thuật và SV học ngành nghề kỹ thuật thay đổi suy nghĩ về các môn học cơ sở, nghĩa là trong giáo dục tổng hợp thì mọi môn học đều có thể góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho SV.

2. Sơ lược lịch sử nghiên cứu về tư duy kỹ thuật

Tư duy kỹ thuật (*technical thought*) được hình thành từ khi con người lao động có kỹ thuật. Đến đầu thế kỷ 20, trong các nghiên cứu lý luận và thực tiễn về quá trình lao động ít chú ý tới đặc điểm tư duy của con người trong lao động kỹ thuật. Tuy nhiên, do sự phát triển mạnh của khoa học - kỹ thuật, lao động - sản xuất đòi hỏi người lao động phải được giáo dục, đào tạo những phẩm chất tốt, có năng lực mới đáp ứng

được yêu cầu lao động kỹ thuật. Từ đó, đã có nhiều nhà tâm lý học, giáo dục học chuyên tâm nghiên cứu sâu về lĩnh vực này.

Ở Việt Nam, tâm lý học tư duy kỹ thuật (TDKT) cũng đã được quan tâm nghiên cứu và vận dụng vào dạy học kỹ thuật, dạy học lao động kỹ thuật trong một vài chục năm gần đây. Dựa trên kết quả nghiên cứu của các nhà tâm lý học, giáo dục học Liên Xô cũ và một số nước Âu - Mỹ, trên cơ sở phân tích đặc điểm tâm - sinh lý của học sinh, điều kiện và môi trường giáo dục của đất nước,... Một số nhà nghiên cứu của Việt Nam đã vận dụng sáng tạo các biện pháp hình thành và phát triển tư duy kỹ thuật cho học sinh vào quá trình dạy học kỹ thuật, giáo dục kỹ thuật tổng hợp, dạy nghề,… cụ thể các nhà nghiên cứu như: Đặng Danh Ánh (1981), "*cấu trúc và đặc điểm của tư duy kỹ thuật*" [1]; Đặng Danh Ánh và Nguyễn Lộc (1984), "*Phát triển tư duy kỹ thuật cho học sinh - một nhiệm vụ quan trọng của các trường chuyên nghiệp kỹ thuật*" [2]; Phạm Ngọc Uyên (1988), "*Hình thành tư duy kỹ thuật* (*như là một thành tố của sự sẵn sàng tâm lý đi vào lao động*) *cho học sinh phổ thông*" [8].

Ở ngoài nước, Theo T. V. Kudriasep và các cộng sự của ông thuộc Viện tâm lý học đại cương và tâm lý học sư phạm - Viện hàn lâm khoa học giáo dục Liên xô đã đi sâu nghiên cứu những vấn đề tâm lý học kỹ thuật và con đường hình thành nó.Theo T. V. Kudriasep khẳng định bài toán thiết kế kỹ thuật có hai đặc điểm: 1) Không xác định rõ các lĩnh vực mà hoạt động tư duy của chủ thể phải hướng vào tìm hiểu; 2) Có nhiều cách giải. Do đó, khi tiếp nhận bài toán thiết kế kỹ thuật, học sinh phải nổ lực suy nghĩ, biết tổ chức các thao tác tư duy của mình một cách cơ động theo các hướng khác nhau, nhằm xác định đúng phương hướng cho các dòng tư duy và xác định tính hợp lý, tính tối ưu và sáng tạo cho từng lời giải.

Như vậy, nhìn chung đã có nhiều tác giả trong và ngoài nước quan tâm nghiên cứu tư duy kỹ thuật theo những quan niệm, đối tượng cụ thể khác nhau. Tuy nhiên, chưa có tác giả hay nhóm tác giả nào nghiên cứu có hệ thống, đầy đủ về"*Phát triển tư duy kỹ thuật trong dạy học Bộ môn Toán trong các trường Cao đẳng kỹ thuật*".

3. Biểu hiện tư duy kỹ thuậttrong hoạt động dạy Bộ môn toán

Quan điểm giáo dục kỹ thuật tổng hợp là khai thác các yếu tố thuận lợi trong các môn học để hình thành ở học sinh tâm thế sẵn sàng ứng dụng kiến thức vào trong lĩnh vực cuộc sống. Chúng tôi cho rằng, TDKT cũng gắn liền với hoạt động dạy Bộ môn toán. Để phát triển TDKT cho học sinh cần vận dụng kiến thức toán trong ba bình diện sau: 1). *Ứng dụng trong nội Bộ môn toán*;2). *Ứng dụng toán vào trong các ngành khoa học khác*; 3). *Ứng dụng toán trong đời sống, thực tiễn sản xuất*.Trong ba bình diện trên, bình diện nào cũng có TDKT tương ứng với lĩnh vực hoạt động đó, thể hiện cụ thể sau:

3.1. Biểu hiện TDKT trong ứng dụng nội Bộ môn Toán

Thứ nhất:*TDKT biểu hiện ở chổ biết cách khai thác kiến thức thức toán để giả quyết những vấn đề đặt ra trong Bộ môn toán, cụ thể như: giải một bài toán,chứng minh một vấn đề trong toán học, xây dựng một vấn đề trong toán học, xây dựng khái niệm toán học,…*

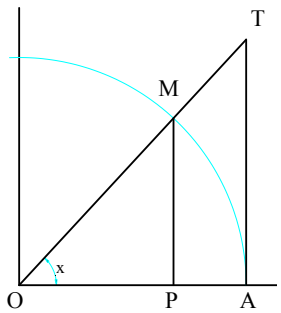
Ví dụ 1: Khi dạy học phần giới hạn của hàm số một biến số, vận dụng định lý để xây dựng công thức toán học, từ đó vận dụng công thức để làm công cụ tính toán.

Định lý:

a) Nếu ở lân cận của a, các hàm số $f_1(x)$, $f_2(x)$, $f(x)$ thỏa mãn bất đẳng thức: $f_1(x) \le f(x) \le f_2(x)$. b). Nếu hàm số $f_1(x)$, $f_2(x)$ có giới hạn khi

$x \to a$, $\lim\limits_{x\to a} f_1(x) = \lim\limits_{x\to a} f_2(x) = A$ thì hàm số $f(x)$cũng có giới hạn khi $x \to a$ và $\lim\limits_{x\to a} f(x) = A$.

Dùng định lý trên để xây dựng được công thức tính giới hạn quan trọng mà các em học sinh thường dùng: $\lim\limits_{x\to 0}\dfrac{\sin x}{x} = 1$.



Hình 1

Dựa và kiến thức toán đã biết ta xây dựng các bước sau:

+ Xét hàm số $f(x) = \dfrac{\sin x}{x}$, hàm số không xác định khi x = 0;

+ Ta có $f(x)$ là hàm số chẵn, ta chỉ xét với $x > 0$;

+ Trên đường tròn lượng giác, xét góc x, với $0 < x < \dfrac{\pi}{2}$;

+ Xét diện tích ΔABC, diện tích hình quạt AOM, diện tích ΔAOT.

Nhận xét: *diện tích* ΔABC < *diện tích hình quạt* AOM < *diện tích* ΔAOT.

Do đó: $\dfrac{1}{2}OA.MP < \dfrac{1}{2}OA.sdAM < \dfrac{1}{2}OA.AT$, hay $\dfrac{1}{2}\sin x < \dfrac{1}{2}x < \dfrac{1}{2}\tan x$

hay $\sin x < x < \tan x$. Chia hai vế cho sinx, ta được: $1 < \dfrac{x}{\sin x} < \dfrac{1}{\cos x}$

hay $\cos x < \dfrac{\sin x}{x} < 1^{(*)}$. Khi $x \to 0$, ta có: $\lim\limits_{x\to 0}\cos x = 1$ và $\lim\limits_{x\to 0} 1 = 1$.

Từ (*) ta thấy $\dfrac{\sin x}{x}$ bị kẹp giữa hai hàm số có giới hạn là 1 khi $x \to 0$, nên áp dụng định lý trên ta có công thức: $\lim\limits_{x\to 0}\dfrac{\sin x}{x} = 1$.

Thứ hai: *Việc ứng dụng kiến thức toán để gải các bài toán được thực hiện như thế nào, qua những quy trình nào, dựa trên những nguyên lý nào,cách thức thực hiện ra sao,... để giải quyết những vấn đề này chính là rèn luyện TDKT cho học sinh. Chẳng hạn, trong quá trình biến đổi như: kỹ thuật biến đổi đồng nhất các biểu thức, kỹ thuật lựa chọn tham số, kỹ thuật đổi biến số,*...đây chính là những biểu hiện của TDKT.

Vậy, trong toán học những vấn đề có thể thao tác hóa được (hay quy trình hóa được) chính là những biểu hiện của TDKT.

Ví dụ 2: Áp dụng công thức được xây dựng trong ví dụ 1, tính giới hạn: $\lim\limits_{x\to 0}\dfrac{\arcsin x}{x}$.

Để tính được giới này, SV dựa vào nguyên lý và kỹ thuật biến đổi sau:

+ *Bước* 1: Đặt arcsin$x = t$, ta có $x = \sin t$. (*đổi biến; dựa vào tính chất của hàm số ngược*);

+ *Bước* 2: Khi $x \to 0$ thì $t \to 0$. (*đưa về biến mới*);

+ *Bước* 3: $\lim\limits_{x\to 0}\dfrac{\arcsin x}{x} = \lim\limits_{x\to 0}\dfrac{\sin t}{t}$. (*quy về tìm giới hạn đơn giản hơn*);

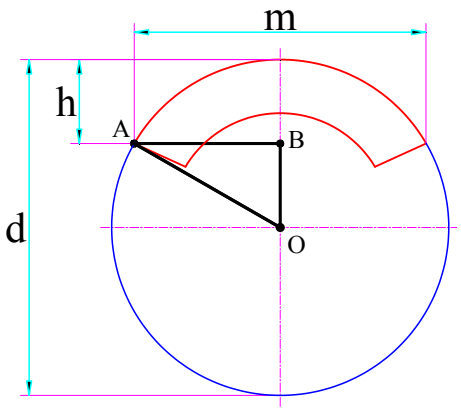
+ *Bước* 4: $\lim\limits_{x\to 0}\frac{\sin t}{t}=\lim\limits_{x\to 0}\frac{1}{\frac{\sin t}{t}}$. (*dùng tính chất đại số để biến đổi*);

+ *Bước* 5: $\lim\limits_{x\to 0}\frac{1}{\frac{\sin t}{t}}=\frac{1}{\lim\limits_{x\to 0}\frac{\sin t}{t}}=1$. (*dùng tính chất về giới hạn và công thức đã biết*).

Vậy, $\lim\limits_{x\to 0}\frac{\arcsin x}{x}=1$.

Qua hai ví dụ trên ta thấy, quá trình dùng kiến thức toán học đã biết để xây dựng một công thức toán học. Từ đó, áp dụng giải các bài toán bằng cách dùng các kỹ thuật biến đổi để đưa về bài toán đơn giản hơn, vận dụng công thức được xây dựng trước đó để giải, qua quá trình này sẽ hình thành TDKT cho học sinh khi họctoán.

Vì vậy, trong hoạt động dạy học toán thì việc ứng dụng nội bộ nội dung toán có nhiều cơ hội để rèn luyện các biểu hiện của TDKT cho học sinh.



Hình 2

1.1. Biểu hiện TDKT trong ứng dụng toán vào các ngành khoa học khác

Khi dạy cho học sinh kiến thức toán, cần biết rằng kiến thức đó vận dụng vào trong môn khoa học cụ thể như thế nào và cách thức ứng dụng nó.

Trong các ngành kỹ thuật nói chung và chuyên ngành của học sinh học nghề như trong cơ khí chế tạo gồm có: tiện, phay, bào, mài, hàn, rèn, gò,…. nói riêng thì mỗi nghề đều có những tính toàn riêng. Tuy nhiên, trong quá trình làm việc luôn có những vấn đề tính toán chung mà nghề nào cũng có khả năng cần đến. Chúng tôi cho rằng, ứng dụng nguyên lý toán học được sử dụng cho học sinh học nghề là rất cần thiết, vì nó bổ trợ cho quá trình tính toán các hình, các chi tiết máy, các vật thể,…

Vận dụng những nguyên lý toán học vào trong thực tế, chẳng hạn: người ta thường dùng định lý Pythagore (*ứng dụng cho tam giác vuông*) để giải quyết nhiều công việc trong đời sống.

Ví dụ 3: Với một mảnh pu-li bể như hình vẽ, người ta có thể đo được các kích thước *m* và *h*. Hỏi đường kính d ban đầu của pu-li đó là bao nhiêu?

Với định lý Pythagore thì việc tính toán để đo đường kính d trở nên đơn giản, thật vậy: Xét tam giác vuông *OBA*, ta có:

$$OA^2=OB^2+AB^2\Leftrightarrow R^2=(R-h)^2+\frac{m^2}{4}\Leftrightarrow R^2=R^2-2.R.h+h^2+\frac{m^2}{4}$$

$$\Leftrightarrow 2.R.h=h^2+\frac{m^2}{4}\Leftrightarrow d=2R=\frac{4h^2+m^2}{4.h}$$

Vậy, đường kính ban đầu của mảnh pu-li bể đã được xác định.

3.2. Biểu hiện TDKT ứng dụng toán trong đời sống, thực tiễn sản xuất

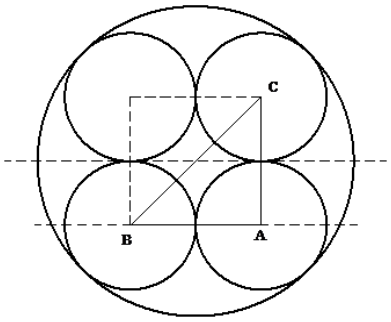
Mỗi kiến thức toán có khả năng ứng dụng vào các lĩnh vực thực triển nào? Quá trình vận dụng nó được thực hiện như thế nào, cái "*được thực hiện như thế nào*" chính là mang tính kỹ thuật. Trong thực triển đời sống, quá trình thực hành nghề nghiệp, thực hành lao động sản xuất đặt ra các tình huống trong các nghề đó. Mỗi kiến thức toán có khả năng ứng dụng trong nhiều lĩnh vực khác khác nhau. Tuy nhiên, để vận dụng kiến thức toán đó vào giải quyết các vấn đề đặt ra trong thực tiễn đòi hỏi người

đó có kiến thức về toán và các kỹ thuật biến đổi khéo léo, phù hợp mới cho ra kết quả như mong muốn.

Ví dụ 4: Từ một tấm tôn hình tròn có đường kính D, người ta muốn dập 4 miếng tôn tròn nhỏ có đường kính d như nhau (theo hình vẽ3). Nếu không tính đến mép cắt, hỏi đường kính d tối đa là bao nhiêu?

Đặt tình huống này cho học sinh học nghề để vận dụng kiến thức toán để tìm lời giải đáp.

Nhận thấy: Nếu đường kình vòng tròn nhỏ là lớn nhất (vì không cần chừa mép cắt) thì bốn vòng tròn nhỏ sẽ tiếp xúc nhau và tiếp xúc với đường tròn lớn tại các điểm tương ứng. Tâm của đường tròn nhỏ hợp lại thành hình vuông với cạnh bằng đường kính d.



Hình 3

Xét tam giac vuông BAC, chúng ta thấy: CA = BA. Áp dụng định lý Pythagore cho tam giác vuông BAC, chúng ta có:

$$BC^2 = AC^2 + AB^2 \Leftrightarrow (D-d)^2 = d^2 + d^2 \Leftrightarrow D^2 - 2Dd + d^2 = 2d^2$$

$$\Leftrightarrow d^2 + 2D.d - D^2 = 0^{(*)}$$

Giải phương trình bậc hai (*) có hai nghiệm $d = -D \pm D\sqrt{2}$. Vậy đường kính d tối đa là: $d = D\sqrt{2} - D$ thỏa mãn yêu cầu bài toán.

4. Định hướng một số thành tốphát triển tư duy kỹ thuật cho học sinh học nghề trong dạy học Bộ môn toán.

Dựa trên phân tích các bình diện về TDKT trong dạy học môn toán, chúng tôi qua niệm rằng ba thành phần: nguyên lý toán học, kỹ thuật biến đổi toán học và ứng toán học vào thực tiễn có tác động qua lại biện chứng với nhau trong quá trình TDKT tạo nên cấu trúc đặc trưng của TDKT là: "*Nguyên lý toán học - Kỹ thuật biến đổi toán học - Ứng dụng toán học vào thực tiễn*" có mối liên hệ mật thiết, và tác động qua lại với nhau. Qua đó, chúng tôi cho rằng để phát triển TDKT cho học sinh học nghề trong quá trình dạy học toán được thể hiện qua các thành tố sau:

***Thành tố 1*: Nhìn thấy khả năng ứng dụng và sự phản ánh của kiến thức toán trong những hiện tượng, sự vật, hoạt động gắn liền với các ngành kỹ thuật.**

Kiến thức toán được nhìn thấy khả năng ứng dụng để giải thích những hiện tượng, sự vật, hoạt động gắn liền với các ngành kỹ thuật là một trong những đặc tính quan trọng nhất của tư duy kỹ thuật. Trong dạy học nói chung và dạy học toán nói riêng, người học có điều kiện vận dụng kiến thức toán để giải quyết những vấn đề đặt ra trong thực tế.

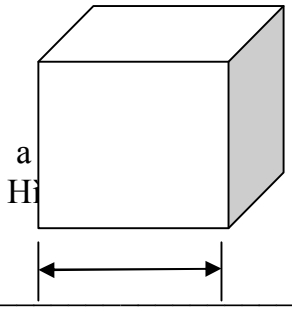
Ví dụ 5: Khi học về bài toán tính diện tích, đây là vấn đề thường gặp khi tính toán trong ngành Công nghệ hàn, Cơ khí, chẳng hạn: "*Người ta muốn sơn hai mặt một cái hộp hình lập phương cạnh 5cm, không có nắp đậy, Hỏi diện tích mặt sơn là bao nhiêu, giả sử bề dày tôn làm hộp không đáng kể*".

Theo công thức ta có: $S_{tp} = 2.S_đ + S_{xq} = 6.a^2$.

Vì hộp không có nắp nên ta phải bỏ đi một lần diện tích đáy,

nên: $S_{tp} = S_đ + S_{xq} = 5.a^2$. Do sơn hai mặt nên diện tích cần sơn sẽ gấp đôi diện tích toàn phần:

$S_{sơn} = 2.S_{tp} = 2.5.5^2 = 250$ cm^2.



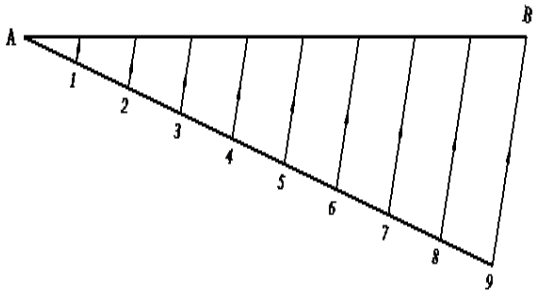
Qua ví dụ trên thực tế trên, khi luyện tập cho học sinh dạng bài tập này sẽ giúp cho người học hình thành và phát triển yếu tố thứ nhất của tư duy kỷ thuật.

Thành tố 2: Khả năng xác định được các quy trình, cách thức mang tính kỹ thuật để giải quyết những vấn đề toán học cụ thể.

Trong quá trình dạy học nói chung và dạy học các trường kỹ thuật nói riêng, việc xác định được các quy trình và cách thức mang tính kỹ thuật để giải quyết nhiều vấn đề toán học cụ thể ứng dụng trong thực tế.

Ví dụ 6: Dùng thước thẳng và compa để chia đoạn thẳng thành nhiều phần bằng nhau.

Để thực hiện được điều này chúng ta phải thực hiện theo một quy trình cụ thể và vận dụng kỹ thuật tính toán mới thực hiện được. Chẳng hạn, để chia đoạn thẳng AB thành 9 đoạn thẳng bằng nhau từ thước và compa ta vận dụng kỹ thuật như sau:



Hình 5

+ Từ điểm A vẽ một đoạn thẳng bất kỳ, hợp với AB một góc nhọn.

+ Dùng thước để chia đoạn mới kẻ thành chín phần bằng nhau, đánh dấu các số tương ứng từ 1 đến 9.

+ Nối B với điểm số 9.

+ Từ các điểm chia từ 1 đến 8, kẻ những đoạn thẳng song song với đoạn 9B, chúng ta dễ dàng chia đoạn thẳng AB thành chín phần bằng nhau.

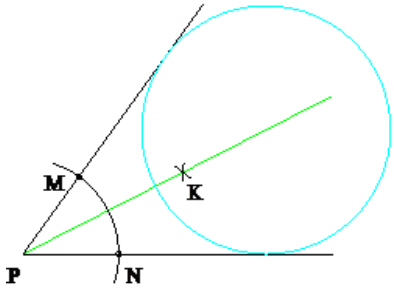
Thành tố 3:Nhìn thấy con đường, cách thức, quy trình để sử dụng kiến thức toán vào việc giải quyết những vấn đề cụ thể trong thực tiễn nghề nghiệp.

Để hình thành vững chắc cho học sinh các nguyên lý toán học cần tạo dựng và khắc sâu trong người học hình ảnh về đối tượng mà nguyên lý nói tới. Muốn vậy, cần tăng cường cho học sinh các kỹ thuật biến đổi toán học để tạo dựng hình ảnh trực quan.

Khi người học nói chung và học các guyên lý toán học nói riêng là một trong những hình thức cơ bản của tư duy. Có thể nói, các nguyên lý toán học là nguyên liệu cơ bản, là tế bào xuất phát cơ bản để xây dựng quá trình tư duy, quá trình nhận thức của người học.

Như vậy, để hình thành và phát triển tư duy kỹ thuật cho người học cần phải nhìn thấy con đường, cách thức, quy trình sử dụng kiến thức toán vào việc giải quyết các vấn đề cụ thể trong thực tiễn.

Ví dụ 7: Trong thực tế ta thường phải chia góc thành hai phần bằng nhau; chia góc vuông thành ba phần bằng nhau; chia góc bất kỳ thành ba phần bằng nhau. Tuy nhiên để làm được điều này ta phải thực hiện theo một quy trình và kỹ thuật tính toán mới chia được, chẳng hạn: Để chia một góc làm hai phần bằng nhau ta tiến hành cách bước sau:



+ *Bước* 1: Lấy đỉnh P của một góc làm tâm, quay một cung tròn bán kính R.

+ *Bưới* 2: gọi M và N là giao điểm của cung tròn với hai cạnh của góc. Lấy M, N làm tâm, quay hai cung tròn có bán kính bằng nhau, hai cung ấy sẽ cất nhau tạo điểm K.

+ *Bước* 3: Nối P với điểm K, ta có đường phân giác của góc đó.

Hình 6

Từ bài toán ta có ứng dụng trực quan sau: "Người ta muốn chia đôi một miếng tôn hình tròn nhưng không cần xác định tâm của hình tròn. Vậy phải làm thế nào?"

Câu trả lời rất đơn giản, hãy cất theo một đường kính bất kỳ của hình tròn thì sẽ chia đôi được miếng tôn ấy.

Tuy nhiên để xác định được đường khính của đường tròn mà khó tâm ta xác định như sau: từ một điểm ngoài đường tròn vẽ hai tiếp tuyến với đường tròn và tạo thành một góc nhọn.

Theo các bước chia đôi góc, chúng ta vẽ được đường phân giác của góc nhọn, đường phân giác ấy sẽ trùng với đường kính của hình tròn, Như vậy, miếng tôn tròn được chia làm hai mà không cần quan tâm đến vị trí của tâm đường tròn,

***Thành tố* 4:** Nhìn thấy cơ sở toán học được ứng dụng trong các phương tiện kỹ thuật để hộ trợ cho việc giải quyết các vấn đề khoa học và thực tiễn.

Trong khoa học và thực tiễn có nhiều bài toán kỹ thuật nói chung và bài toán thực tế nói riêng được xây dựng dựa trên cơ sở toánh học, việc nhìn nhận ra các nguyên lý toán học để hỗ trợ giải quyết các bài toán này là rất cần thiết và đây chính là cơ sở để phát triển tư duy kỹ thuật.

Ví dụ 8: Trong các tình huốn nêu vấn sau có thể nhìn thấy cơ sở toán học giải quyết nhiều vấn đề trong thực tiễn thông qua định lý Pythagore như sau:

***Tình huống 1*:** *Người ta muốn đo đường kính mặt đáy của cái thùng nằm ngang. Nhưng đường kính thùng quá lớn, không thể đo trực tiếp được, ta có thể ứng dụng định lý Pythagore để tính đường kính của thùng,* theo hình vẽ sau:

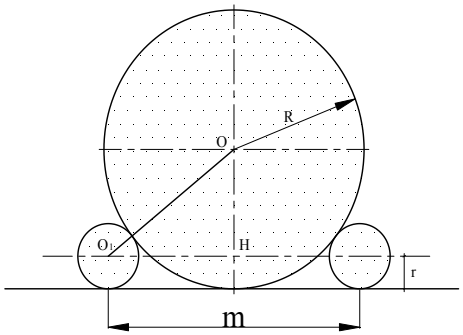
+ Dùng hai viên bi có đường kính là d như nhau và áp sát vào thùng cần đo có đường kính D. Người ta dễ dàng đo được đường kính d và khoảng cách m giữa hai viên bi.

+ Xét tam giác vuông OHO_1, chúng ta có: $OO_1^2 = OH^2 + O_1H^2$ (*theo định lý Pythagore*): $\Leftrightarrow (r+R)^2 = (R-r)^2 + (\frac{m}{2})^2 \Leftrightarrow r^2 + 2rR + R = R^2 - 2rR + r^2 + \frac{m^2}{4}$

$$\Leftrightarrow 4rR = \frac{m^2}{4} \Leftrightarrow 2R = \frac{m^2}{8r} \Leftrightarrow 2R = \frac{m^2}{8r}$$

hay $D = \frac{m^2}{4d}$.

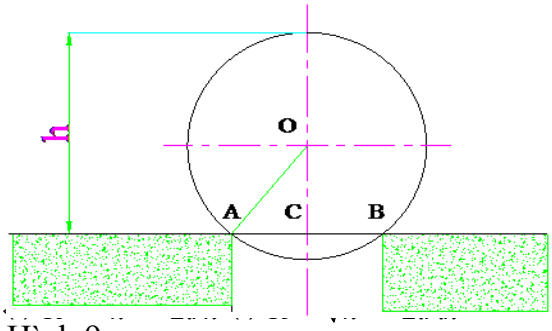
Như vậy, muốn tìm đường kính thùng ta lấy bình phương khoảng cách hai viên bi chia bốn lần đường kính viên bi.



Hình 8

Tình huống 2: *Người ta muốn đo đường kính của một cái lỗ nhỏ, nhưng không thể dùng thước lá hoặc thước cặp để đo trực tiếp. Nếu ứng dụng định lý Pythagore thì có thể đo được đường kính nhỏ ấy theo hình vẽ sau:*

Nhìn vào mặt cắt dọc theo lỗ cần đo, chúng ta thấy AB là đường kính D của lỗ nhỏ và AC là bán kính R. Người ta đặt lên trên lỗ AB một viên bi có tâm O và bán kính r = OA. Dễ dàng dùng thước cặp để đo được khoảng cách h. Từ đó, ta xét tam giác OCA vuông tại C.



Hình 9

Theo định lý Pythagore ta có: $OA^2 = OC^2 + AC^2$

$$\Leftrightarrow r^2 = (h-r)^2 + R^2 \Leftrightarrow r^2 = h^2 - 2.r.h + R^2$$

hay $D = 2\sqrt{h^2 - 2.r.h}$.

Như vậy, đường kính D của lỗ nhỏ được xác định nhờ phương pháp đo gián tiếp và dùng định lý Pythagore.

Thành tố 5: Định hướng khai thác sử dụng các phương tiện kỹ thuật để hộ trợ cho việc giải quyết các vấn đề toán học vào thực tiễn.

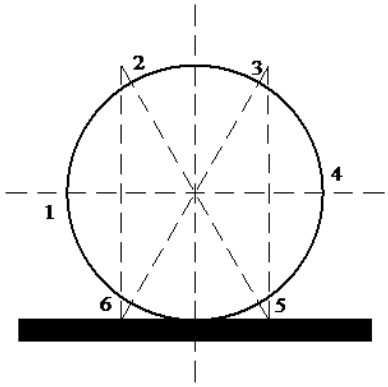
Trong quá trình học sinh học nghề, việc dùng phương tiện kỹ thuật để hộ trợ cho việc giải quyết vấn đề toán học vào thực tiễn là rất cần thiết.

Ví dụ 11: Dùng ê-ke với cây thước thẳng, hãy chia đường tròn thành sáu phần bằng nhau (hình3), ta tiến hành các bước sau:

+ Từ đường tròn cho trước, kẻ hai đường kính vuông góc để có hai điểm chia 1 và 4.

+ Đặt cạnh nhỏ ê-ke trên thước thẳng, cạnh lới song song với một đường kính, cạnh huyền của ê-ke 30^0-60^0 ngang qua tâm đường tròn.

+ Cạnh huyền cắt đường tròn tại hai điểm chia 2 và 5. Lật ê-ke, cạnh huyền sẽ cắt đường tròn tại hai điểm chia 3 và 6. Nối các điểm chia từ 1 và 4, 2 và 5, 3 và 6 lại với nhau, khi đó đường tròn được chia thành 6 phần bằng nhau.



Hình10

Kết luận

Trong bài báo này, chúng tôi nghiên cứu tư duy kỹ thuật xuất phát điểm từ việc nghiên cứu phát triển tư duy kỹ thuật trong các môn dạy kỹ thuật, các môn dạy nghề. Với quan điểm thực hiện giáo dục kỹ thuật tổng hợp, chúng tôi nhận thấy rằng trong dạy học toán có nhiều yếu tố của tư duy kỹ thuật có thể tận dụng để phát triển cho người học nghề bồi dưỡng phẩm chất của người lao động. Bài báo đã nêu ra những biểu hiện của tư duy kỹ thuật gắn liền với hoạt động dạy học Bộ môn toán và chỉ ra định hướng phát triển TDKT thông qua năm thành tố dùng để phát triển loại hình tư duy này. Kết quả trong bài báo là nền tảng để đề xuất các biện pháp sư phạm về việc phát triển tư duy kỹ thuật cho sinh viên học nghề trong dạy học môn Toán cao cấp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Đặng Văn Ánh, *Cấu trúc và đặc điểm của tư duy kỹ thuật,* ĐH và THCN, 1982, N°2.
[2] Đặng Danh Ánh và Nguyễn Văn Lộc, *Phát triển tư duy kỹ thuật cho học sinh - một nhiệm vụ quan trọng trong các trường chuyên nghiệp kỹ thuật,* ĐH và THCN, 1984, N°7.
[3] Hoàng Chúng (1997), *Phương pháp dạy học toán học,* Nxb Giáo dục.

[4] Bộ giáo dục và Đào tạo, Dự án Việt - Bỉ (2000), *Dạy học các kỹ năng tư duy*, Hà Nội.
[5] Nguyễn Hạnh (2000), *Tính toán thông dụng trong ngành cơ khí,* Nxb trẻ.
[6] Nguyễn Trọng Khanh (2011), *Phát triển năng lực và tư duy kỹ thuật,* Nxb Đại học sư phạm, Hà Nội.
[7] Nguyễn Đình Trí, Lê Trọng Vinh, Dương Thủy Vỹ (2005), *Giáo trình toán học cao cấp,* Tập 1, Nxb Giái dục, Hà Nội.
[8] Phạm Ngọc Uyên (1988), *Hình thành tư duy kỹ thuật (như là một thành tố của sự sẵn sàng tâm lý đi vào lao động) cho học sinh phổ thông.* Luận án Phó tiến sĩ tâm lý học, Viện khoa học Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
[9] Tâm lý học Liên Xô, Phạm Minh Hạc tuyển lựa và tổng chủ biên; A. R. Lurija viết lời tựa, Nxb "Tiến bộ", M. 1978.
[10] John W Bruke (1995), *Competency Baded Education and Training,* The Flalmer Press, London.

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRƯỞNG BỘ MÔN TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÀ CAO ĐẲNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH NGHỆ AN TỪ ĐÓ ĐỔI MỚI PHƯƠNG THỨC QUẢN LÝ GIÁO DỤC

TS. Đặng Thị Thảo
Phó Trưởng khoa Quản trị kinh doanh
Trường Đại học Kinh tế Nghệ An

***Tóm tắt**: Để nâng cao chất lượng đào tạo ở các trường ĐH, CĐ nói chung và các trường ĐH, CĐ trên địa bàn tỉnh Nghệ An, Nhà trường cần nâng cao chất lượng hoạt động chuyên môn. Việc nâng cao chất lượng hoạt động chuyên môn Nhà trường thì chất lượng hoạt động các Bộ môn và phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn là yếu tố quyết định. Trong phạm vi bài viết này, tôi xin đưa ra một số quan điểm và đề xuất giải pháp nhằm phát triển đội ngũ cán bộ Trưởng Bộ môn tại các trường Đại học và Cao đẳng trên địa bàn Tỉnh Nghệ An từ đó đổi mới phương thức quản lý giáo dục.*

Như chúng ta đã biết, nói đến phát triển nguồn nhân lực ở các trường Đại học, Cao đẳng là vấn đề "phát triển đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên" và "nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên" - vấn đề "hàng đầu" giúp nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường. Nghị quyết Đại hội Đảng Toàn quốc lần thứ XI và Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo đã xác định mục tiêu: "Phát triển đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong chiến lược phát triển giáo dục của nước ta,…". Đây là những chủ trương đúng đắn, đổi mới quản lý giáo dục nói chung và đổi mới quản lý giáo dục đại học nói riêng là một trong những nhiệm vụ rất cấp thiết và cần làm ngay trong giai đoạn hiện nay.

Giáo dục đại học giữ một vị trí quan trọng trong việc đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao. Khâu quyết định chất lượng đào tạo trong các trường Đại học, Cao đẳng bên cạnh đội ngũ giảng viên là đội ngũ cán bộ quản lý, đặc biệt là các Trưởng Bộ môn, người đóng vai trò định hướng trong hoạt động đào tạo. Việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ Trưởng Bộ môn trong các trường ĐH, CĐ trở thành vấn đề then chốt trong giai đoạn hiện nay.

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 nhà khoa học có uy tín, có bằng tiến sĩ. Trường hợp đặc biệt, đối với Bộ môn không phải chuyên ngành có thể bổ nhiệm người có bằng thạc sĩ là Trưởng Bộ môn. Như vậy, ta có thể hiểu một cách hết sức thuần túy: 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).

Đội ngũ Trưởng Bộ môn là một tập hợp những người Trưởng Bộ môn tham gia thực hiện công tác quản lý (ở cấp độ Bộ môn) tại các trường Cao đẳng, Đại học được tổ chức thành một lực lượng (có tổ chức) cùng một nhiệm vụ là thực hiện các mục tiêu của giáo dục đã đề ra cho tập hợp đó, tổ chức đó. Họ làm việc có kế hoạch và gắn bó với nhau thông qua lợi ích về vật chất và tinh thần trong khuôn khổ quy định của pháp luật thể chế xã hội. Họ chính là nguồn lực quan trọng trong lĩnh vực giáo dục Đại học.

Phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn có thể hiểu là một quá trình tăng tiến về mọi mặt của đội ngũ Trưởng Bộ môn trong một thời kỳ nhất định. Phát triển đội ngũ Trưởng Bộ môn là tạo ra một đội ngũ Trưởng Bộ môn có đủ về số lượng, đảm bảo về

chất lượng, có trình độ được đào tạo đạt đúng chuẩn quy định, có phẩm chất đạo đức, có năng lực chuyên môn đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của các trường đại học.

Đội ngũ Trưởng Bộ môn cần phải có cái "tâm", "tài" và "đức": Cái tâm của đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học thể hiện ở sự tâm huyết với nghề, có tâm huyết với nghề mới có hứng thú, say mê chăm chút từng bài giảng, từng nội dung tiết giảng; mới thường xuyên tìm tòi, nghiên cứu, chỉnh lý, bổ sung nội dung và phương pháp giảng dạy để đem lại hiệu quả cao nhất cho người học. Cái "tâm" người Trưởng Bộ môn tốt không phải chỉ ở lòng yêu nghề mà phải được thể hiện ở những hành động cụ thể: Phải biết hiến thân cho nghề dạy học, biết hi sinh vì lợi ích tương lai; Luôn nêu cao tinh thần trách nhiệm với nghề nghiệp. Phải cảm thấy sung sướng, hạnh phúc khi được đứng trên bục giảng; luôn tìm tòi, học hỏi, sáng tạo để đem lại chất lượng cao nhất khi giảng dạy, giảng viên không bị giới hạn không gian (lớp học) và thời gian (thời gian lên lớp), không phải bước ra khỏi lớp học là chấm dứt hoạt động sư phạm mà vẫn tiếp tục suy nghĩ về nội dung, phương pháp giảng dạy, về thái độ tiếp nhận bài giảng của sinh viên để tự đổi mới; nhiệt tình trong xây dựng đơn vị, chân thành trong giúp đỡ đồng nghiệp. Về cái "tài" của đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học, "tài" ở đây thể hiện tài năng về trí tuệ và tài năng nghiệp vụ sư phạm. Tài năng sẽ giúp cho người dạy nắm vững và nhuần nhuyễn nội dung hình thức các kiến thức cơ bản của môn học, khả năng phát hiện vấn đề bổ sung vào nội dung bài giảng, tài năng nghiệp vụ sư phạm thể hiện ở việc áp dụng các phương pháp giảng dạy, khả năng trình bày và khả năng xử lý các tình huống sư phạm trong quá trình giảng dạy. Kết hợp được giữa nội dung và phương pháp sẽ làm cho bài giảng thêm phong phú, sinh động, hấp dẫn và có hiệu quả cao, làm cho người học hứng thú, say mê, tránh nhàm chán, từ đó chủ động, tích cực nghiên cứu, tìm hiểu trong học tập. Đội ngũ Trưởng Bộ môn không chỉ truyền kiến thức cho người học mà còn có nhiệm vụ tổ chức và điều khiển hoạt động của họ, hướng họ đi tìm kiếm và lĩnh hội kiến thức. Chính vì vậy người thầy phải nắm vững và sử dụng hợp lý các phương pháp dạy học tiên tiến, rèn luyện năng lực ngôn ngữ truyền đạt kiến thức rõ ràng, dễ hiểu, vừa sức. Ngoài ra, "đức" là yếu tố không thể thiếu đối với đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học, "đức" của đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học trước hết thể hiện ở thái độ, tác phong chuẩn mực khi thực hiện giảng dạy và trong lối sống, trở thành tấm gương, vừa là người giảng viên, vừa là người quản lý ưu tú cho người học, đồng nghiệp noi theo. "Đức" của đội ngũ Trưởng Bộ môn trường đại học còn thể hiện ở sự hi sinh vô tư "tất cả vì học sinh thân yêu", giúp đỡ người học và đồng nghiệp một cách chân thành, không vì vụ lợi, không phân biệt đối xử. Cái "đức" ấy còn thể hiện ở sự kiên quyết đấu tranh chống những cái xấu, cái sai trong xã hội, trong trường học và trong chính bản thân mình

Quản lý phát triển đội ngũ cán bộ Trưởng Bộ môn ở các trường đại học chịu sự ảnh hưởng của nhiều yếu tố. Đó là các yếu tố tác động của hệ thống quản lý, các quy định, thể chế; yêu cầu của xã hội thông tin với nền kinh tế tri thức; sự cạnh tranh và vấn đề việc làm; quản lý. Những yếu tố bao gồm khách quan và chủ quan; những thuận lợi và khó khăn. Để giải quyết vấn đề này, tôi xin mạnh dạn đề xuất một số giải pháp sau:

Thứ nhất, nâng cao chất lượng về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, cho cán bộ Trưởng Bộ môn ở các trường đại học và cao đẳng, đặc biệt Trưởng Bộ môn phải có bằng đại học, thạc sĩ và tiến sĩ đúng chuyên ngành.

Thứ hai, đội ngũ cán bộ Trưởng Bộ môn chuẩn trong sáng về đạo đức, tận tụy với nghề nghiệp làm trụ cột thực hiện các mục tiêu nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực,

bồi dưỡng nhân tài; đồng thời, tăng cường và phát huy vai trò lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành của cấp ủy Đảng, chính quyền, các cơ quan quản lý giáo dục.

Thứ ba, làm tốt công tác quy hoạch đội ngũ Trưởng Bộ môn đảm bảo chất lượng, đồng bộ về cơ cấu phù hợp với yêu cầu phát triển của Nhà trường

Thứ tư, xây dựng cơ chế đánh giá và sàng lọc đội ngũ Trưởng Bộ môn ở Nhà trường.

Thứ năm, tăng cường vai trò chủ thể của cán bộ Trưởng Bộ môn trong Nhà trường, giao quyền tự chủ trong công tác đánh giá cán bộ cho Trưởng Bộ môn, công tác tuyên tuyền, kiểm tra, động viên, khen thưởng kịp thời sẽ là nguồn động lực để Trưởng Bộ môn cùng tham gia vào công cuộc cải cách giáo dục.

Thứ sáu, đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, biến quá trình đào tạo, bồi dưỡng thành tự đào tạo, bồi dưỡng. Tạo điều kiện thuận lợi về cơ sở vật chất, trang thiết bị, môi trường giúp đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục có ý thức tự học mọi lúc, mọi nơi, qua thực tiễn công tác để đúc rút những bài học cho bản thân.

Thứ bảy, tăng cường cơ sở vật chất cho các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng giảng viên và các cơ sở giáo dục, đặc biệt là thực hiện tốt Đề án Kiên cố hóa trường lớp học và nhà công vụ cho giảng viên; phát huy tối đa tiềm lực từ các đề án, dự án, các chương trình mục tiêu quốc gia tiếp tục xây dựng nhà công vụ, phòng học Bộ môn và các thiết bị phục vụ cho việc đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng được nhu cầu dạy học của từng Bộ môn.

Thứ tám, đổi mới và nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục, làm tốt công tác quy hoạch cán bộ quản lý của ngành. Phối hợp với các trường đại học, học viện đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý theo nhu cầu thực tiễn và phù hợp với quy hoạch phát triển giáo dục, đào tạo của tỉnh.

Thứ chín, xây dựng quy hoạch, luân chuyển, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Rà soát, bố trí, sắp xếp lại đội ngũ giảng viên toàn ngành và có giải pháp như: Đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, bố trí công việc khác phù hợp với khả năng của bản thân.

Thứ mười, hoàn thiện các cơ chế quản lý, định mức lao động, chính sách, chế độ đối với nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Tham mưu ban hành những cơ chế chính sách thu hút, động viên người có trình độ chuyên môn cao, nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục có học hàm, học vị về công tác tại các cơ sở giáo dục của tỉnh.

Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý đặc biệt Trưởng Bộ môn - bộ phận nòng cốt trong chuyên môn, là lực lượng then chốt quyết định nâng cao chất lượng ở các trường ĐH, CĐ chịu sự ảnh hưởng của nhiều yếu tố. Các giải pháp đưa ra bước đầu lấy ý kiến đánh giá của những người liên quan, với đa số ý kiến cho rằng cần thiết và khả thi trong điều kiện cụ thể và xu hướng phát triển của Nhà trường. Mỗi giải pháp nêu trong bài viết có một vị trí, chức năng khác nhau, song có mối quan hệ chặt chẽ, tác động qua lại lẫn nhau, hỗ trợ nhau. Để giải quyết vấn đề này, đòi hỏi các cấp quản lý, các cơ sở đào tạo giáo dục cùng chung tay phối hợp thực hiện mới đảm bảo sự thành công.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2013*), Đề án 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*, Hà Nội 9/2013.

2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2013), *Hoạt động đảm bảo chất lượng trong đào tạo giáo viên THPT&THCN*, Tài liệu tham khảo.

3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015*), Kỷ yếu Hội thảo Nâng cao năng lực, bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục các trường sư phạm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông*, Đà Nẵng 02/2015.

MỘT SỐ ĐỀ XUẤT VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG CỦA BỘ MÔN DU LỊCH - KHOA NGHIỆP VỤ VĂN HÓA & DU LỊCH

ThS. Hoàng Thị Phương Thảo
Trưởng Bộ môn Du lịch, khoa nghiệp vụ VH&DL
Trường CĐ VHNT Nghệ An

Bộ môn Du Lịch là đơn vị đào tạo - nghiên cứu của Khoa Nghiệp vụ Văn hóa & Du lịch, Trường CĐ VHNT Nghệ An. Bộ môn Du Lịch đóng vai trò tích cực trong việc đào tạo nhân lực du lịch cho khu vực Miền Trung và hướng tới hội nhập thị trường khu vực ASEAN; cung ứng nguồn nhân lực trình độ cao và có bản sắc riêng trong lĩnh vực du lịch; cung cấp các sản phẩm khoa học làm cơ sở cho việc hoạch định chính sách quản lý và phát triển du lịch; góp phần tạo dựng vị thế của Trường CĐ VHNT Nghệ An trong cả nước và trong khu vực.

Trong thời gian từ khi thành lập đến nay, Bộ môn được Nhà trường giao nhiệm vụ xây dựng và triển khai chương trình đào tạo Cử nhân Du lịch.

Từ năm 2004, Bộ môn Du lịch đã được Tổng cục Du lịch Việt Nam cho phép Nhà trường đào tạo nghiệp vụ hướng dẫn du lịch dành cho các đối tượng có nhu cầu xin cấp thẻ Hướng dẫn viên du lịch.

Về nhân sự; tính đến nay Bộ môn hiện có 6 giảng viên cơ hữu và nhiều giảng viên thỉnh giảng có kinh nghiệm từ các trường, viện nghiên cứu và các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực du lịch.

Với mục tiêu nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn Du lịch thuộc Khoa Nghiệp vụ Văn hóa & Du lịch, bài tham luận xin được đề xuất một số giải pháp như sau:

1. Đề xuất về phát triển nhân lực

Với mục tiêu chuẩn hóa và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên về giảng dạy, nghiên cứu khoa học, Bộ môn Du lịch cần phát triển số lượng giảng viên có bằng tiến sĩ, nâng cao chất lượng giảng viên, tăng cường kỹ năng tin học, ngoại ngữ. Bổ sung một chuyên viên phục vụ giảng dạy và nghiên cứu.

2. Giải pháp về đào tạo

Nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của các chuyên ngành theo mục tiêu chung của Nhà trường là rèn luyện cho sinh viên khả năng ứng dụng các kiến thức của các chuyên ngành và kỹ năng làm việc liên ngành trong môi trường thực tế (các doanh nghiệp và công ty du lịch, các điểm du lịch, khu du lịch; viện nghiên cứu, cơ quan các cấp thuộc nhà nước …) nên Bộ môn Du lịch cần xây dựng chương trình đào tạo linh hoạt, phù hợp với nhu cầu xã hội. Mở thêm chuyên ngành mới phù hợp với định hướng nghiên cứu của Trường. Tăng cường tính liên thông trong đào tạo. Mở rộng hợp tác trong đào tạo. Tăng cường kỹ năng nghiên cứu; tăng cường các môn công cụ, phục vụ cho điều tra khảo sát, phân tích và ứng dụng các kết quả nghiên cứu.

3. Giải pháp về nghiên cứu khoa học

Với mục đích tăng cường hiệu quả ứng dụng của hoạt động nghiên cứu khoa học của Bộ môn Du lịch, các hướng nghiên cứu ưu tiên của Bộ môn trong thời gian tới sẽ bao gồm:

Nghiên cứu của các giảng viên trong Bộ môn:

Hoạt động nghiên cứu của các cán bộ giảng viên Bộ môn Du lịch cần được duy trì một cách thường xuyên liên tục. Đăng kí nhiều bài viết và các bài nghiên cứu trên các tạp chí chuyên ngành cũng như các hội thảo trong nước.

Các giảng viên trong Bộ môn Du Lịch cần tham gia xây dựng các đề án nghiên cứu về các chủ đề du lịch sinh thái, du lịch văn hóa, các tác động kinh tế - xã hội, môi trường và biến đổi khí hậu đến du lịch… với các trường cao đẳng, đại học có chuyên ngành Du lịch. Bên cạnh đó, các cán bộ giảng viên của Bộ môn cần tham gia các đề tài nghiên cứu các địa phương khác như Thanh Hóa, Hà Tĩnh, Quảng Bình, Quảng Trị,… để nâng cao năng lực và kỹ năng nghiên cứu của mình.

Nghiên cứu của sinh viên:

Khuyến khích đội ngũ sinh viên nghiên cứu khoa học về các vấn đề nổi trội trong và ngoài nước liên quan đến Du lịch và ngành mình được đào tạo. Hướng dẫn sinh viên làm các đề tài nghiên cứu về tác động của du lịch tới kinh tế - xã hội - môi trường, một vấn đề được coi là trọng điểm hiện nay.

4. Đề xuất về hợp tác quốc tế

Với mục tiêu là phát huy thế mạnh trong hợp tác quốc tế, vận động các nguồn hỗ trợ cho hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học của Bộ môn, tạo điều kiện cho cán bộ giảng viên của Bộ môn tiếp cận với mội trường đại học của các nước khác (dự hội thảo, học tập ngắn hạn,…), Bộ môn Du lịch cần mở rộng mối quan hệ với các tổ chức, các trường cao đẳng đại học ở nước ngoài, sẽ là cơ hội lớn cho đội ngũ giảng viên để học tập kinh nghiệm cũng như tham quan thực tế mô hình đào tạo của các nước phát triển.

5. Đề xuất về cơ sở vật chất

Với mục tiêu tăng cường hiệu quả sử dụng cơ sở vật chất, Bộ môn Du lịch cần trang bị đầy đủ các trang thiết bị để phục vụ các hoạt động của Bộ môn, tạo môi trường làm việc phù hợp cho cán bộ giảng viên, hỗ trợ cho công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Hoàn thiện Phòng thực hành để phục vụ cho giảng dạy cũng như thực tập của sinh viên tốt hơn, đồng thời liên kết thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học.

6. Giải pháp về đảm bảo chất lượng

Với mục tiêu là hoàn thiện công tác đảm bảo chất lượng, hoàn thiện hệ thống văn bản, các quy trình làm việc của Bộ môn, chuyên nghiệp hóa đội ngũ cán bộ phục vụ giảng dạy và nghiên cứu. Bộ môn cần phân công cán bộ chuyên trách, thường xuyên theo dõi các thông tin để phổ biến kịp thời cho toàn thể cán bộ giảng viên của Bộ môn. Rà soát lại việc thực hiện các quy trình của các bộ phận nghiệp vụ một cách chặt chẽ. Tổ chức Hội nghị chất lượng của Trường, lớp tập huấn về kiểm định chất lượng

7. Nhóm giải pháp về các hoạt động cho sinh viên chuyên ngành Du lịch

• Cần hỗ trợ các hoạt động ngoại khóa của sinh viên. Phối hợp cùng phòng Công tác học sinh - sinh viên trong việc thông báo, hướng dẫn các thủ tục để xin cấp học bổng cho sinh viên, hỗ trợ sinh viên nghèo vượt khó.

• Tổ chức Hội trại truyền thống hàng năm cho sinh viên ngành Du lịch, vận động cựu sinh viên giúp đỡ các sinh viên nghèo hiếu học, tiếp nhận sinh viên đến thực tập.

• Phối hợp với các cơ quan, công ty du lịch,… tạo điều kiện cho sinh viên được tham gia vào các sự kiện quan trọng tại thành phố như Ngày hội du lịch, Tuần lễ du lịch, Hội chợ Du lịch Quốc tế và các cuộc thi dành cho sinh viên chuyên ngành Du lịch (Hội thi Hướng dẫn viên giỏi, thuyết minh viên giỏi,...)

• Hỗ trợ Đoàn khoa và Hội Sinh viên trong các hoạt động thường niên: Giải Bóng đá mở rộng, mừng ngày 20/11…

• Bộ môn tổ chức nhiều hơn nữa các buổi gặp mặt và nói chuyện với sinh viên: giới thiệu cách thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học, hướng dẫn chọn chuyên ngành, kỹ năng nghề Du lịch, mời các chuyên gia về nói chuyện, trao đổi xung quanh những vấn đề trọng điểm liên quan đến ngành Du lịch…

MỘT SỐ BIỆN PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG CỦA BỘ MÔN ĐÁP ỨNG ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN THEO CHUẨN ĐẦU RA Ở TRƯỜNG CĐSP NGHỆ AN

TS. Trần Thị Cẩm Thơ
Phó Trưởng khoa Tự nhiên
Trường CĐSP Nghệ An

Trong bất kỳ giai đoạn nào của quá trình phát triển kinh tế, xã hội, văn hóa, khoa học, công nghệ của đất nước, đào tạo đội ngũ giáo viên luôn là vấn đề chiến lược của mỗi quốc gia. Đội ngũ giáo viên luôn là lực lượng quyết định chất lượng của giáo dục, nguồn duy nhất đào tạo nguồn nhân lực có khả năng hiện thực hóa mọi kế hoạch cho tương lai. Trong thế kỷ 21, kỷ nguyên của công nghệ thông tin, của kinh tế tri thức, khi mỗi giá trị được xác định không phải bởi khối lượng vật chất tạo ra nó, mà bởi hàm lượng chất xám, trong một đơn vị sản phẩm, thì vai trò của giáo dục, trong đó có vai trò của đội ngũ giáo viên lại càng có ý nghĩa đặc biệt.

1. Chuẩn đầu ra của các cơ sở đào tạo giáo viên

Căn cứ chuẩn nghề nghiệp của giáo viên do Bộ GD-ĐT ban hành, các cơ sở đào tạo giáo viên đào tạo đội ngũ giáo viên đạt các tiêu chuẩn sau:

Tiêu chuẩn 1: Phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống của người giáo viên.

Tiêu chuẩn 2: Năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục.

Tiêu chuẩn 3: Năng lực xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục.

Tiêu chuẩn 4: Năng lực thực hiện kế hoạch dạy học.

Tiêu chuẩn 5: Năng lực thực hiện kế hoạch giáo dục.

Tiêu chuẩn 6: Năng lực kiểm tra đánh giá kết quả học tập và rèn luyện đạo đức.

Tiêu chuẩn 7: Năng lực hoạt động chính trị xã hội.

Tiêu chuẩn 8: Năng lực phát triển nghề nghiệp.

Tám tiêu chuẩn này quy định 8 năng lực cơ bản của người giáo viên hiện nay. Bài viết xin làm rõ hơn một số năng lực được xem là quan trọng hơn đối với giáo viên trong giai đoạn hiện nay.

- Năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục:

Đối tượng dạy học bao gồm người học và môn học, người học ở đây là học sinh từ lứa tuổi học mầm non đến trung học phổ thông, ở các vùng miền khác nhau, với các đặc điểm tâm sinh lý, hứng thú, nhu cầu, phong cách học khác nhau, trong các điều kiện phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội… khác nhau. Giáo viên cần được trang bị những kiến thức, kỹ năng cần thiết để tìm hiểu những đặc điểm rất riêng đó của học sinh nhằm giúp họ chiếm lĩnh được những chuẩn kiến thức, kỹ năng của môn học.

Môn học cũng là đối tượng để giáo viên nghiên cứu, mà vấn đề quan trọng nhất là chuẩn kiến thức kĩ năng của môn học. Với chuẩn kiến thức, kỹ năng chung của môn học trong bậc học, giáo viên phải biết cách xác định được các mục tiêu dạy học phù hợp với học sinh cụ thể của mình tổ chức nội dung cho phù hợp và các điều kiện khác để giúp họ tiến tới chuẩn kiến thức, kĩ năng chung. Đây là một trong những năng lực quan trọng nhất quyết định thành công của từng giáo viên trong từng môi trường dạy học, từng lớp học sinh cụ thể.

Môi trường dạy học bao gồm cơ sở vật chất kĩ thuật của trường hỗ trợ dạy học môn học và đặc điểm phát triển kinh tế, xã hội, văn hóa, truyền thống…của địa phương nơi trường đóng, những vấn đề có thể kết hợp dạy - học môn học.

Để rèn luyện được năng lực này, người giáo viên phải trả lời được ba câu hỏi sau:

Tìm hiểu ai, cái gì?

Tìm hiểu như thế nào, bằng công cụ, phương tiện gì?

Kết quả tìm hiểu dùng để làm gì, dùng như thế nào và tại sao?

- Năng lực xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục

Kết quả tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục phải được sử dụng để lập kế hoạch dạy học và giáo dục. Kế hoạch dạy học và giáo dục phải chỉ ra được những cách thức, phương pháp, con đường riêng phù hợp với đối tượng, và môi trường dạy học và giáo dục cụ thể để đạt tới chuẩn kiến thức và kỹ năng chung. Kế hoạch dạy học và giáo dục được thể hiện trong hồ sơ dạy học.

- Năng lực thực hiện kế hoạch dạy học:

Đây là một trong những năng lực cơ bản của người giáo viên. Để rèn luyện được năng lực này, trên cơ sở kế hoạch dạy học và giáo dục đã được xây dựng, người giáo viên phải thể hiện được những công việc sau:

+ Nắm vững và vận dụng sáng tạo quy trình dạy học phù hợp với đối tượng và từng bài học cụ thể trong chương trình môn học;

+ Kỹ năng tìm hiểu, phân loại học sinh theo trình độ, hứng thú, phong cách học;

+ Kỹ năng xác định mục tiêu bài học phù hợp với đối tượng và yêu cầu môn học;

+ Kỹ năng tổ chức nội dung dạy học phù hợp với mục tiêu và đối tượng dạy học;

+ Kỹ năng kiểm tra, đánh giá thường xuyên trong quá trình dạy học;

+ Kỹ năng phân phối thời gian cho các mục tiêu dạy - học;

+ Kỹ năng lôi cuốn người học tham gia vào quá trình dạy học;

+ Kỹ năng hướng dẫn động viên người học chủ động chiếm lĩnh mục tiêu dạy học, tự đánh giá thành quả học tập của bản thân.

- Năng lực kiểm tra, đánh giá kết quả học tập:

Đây là một năng lực quan trọng của người giáo viên, để rèn luyện năng lực này, người giáo viên cần được trang bị những kiến thức và kỹ năng sau:

+ Có kiến thức về khoa học đánh giá, trong đó có đánh giá kết quả học tập của học sinh;

+ Có kiến thức về các hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả học tập tiên tiến và kỹ năng vận dụng sáng tạo vào kiểm tra, đánh giá kết quả học tập môn học;

+ Nắm vững và sử dụng thành thạo quy trình kiểm tra, đánh giá kết quả học tập ở các giai đoạn khác nhau trong quá trình dạy học môn học;

+ Kỹ năng sử dụng kết quả kiểm tra, đánh giá để điều chỉnh quá trình dạy học.

Các Bộ môn có vai trò quan trọng góp phần đào tạo được đội ngũ giáo viên đạt chuẩn đầu ra như trên. Chiến lược đào tạo đội ngũ giáo viên là một tổ hợp bao gồm một chính sách có tính pháp lý cao, quy định mô hình đào tạo giáo viên các bậc học, chuẩn đầu ra, chương trình đào tạo giáo viên, đánh giá năng lực nghề nghiệp của giáo viên. Các Trường sư phạm nhất là các khoa đào tạo giáo viên cần có biện pháp quản lý hoạt động của Bộ môn nhằm nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên.

2. Một số biện pháp quản lý hoạt động của Bộ môn đáp ứng đào tạo giảng viên theo chuẩn đầu ra

Nhiệm vụ của Bộ môn là xây dựng và tổ chức thực hiện các kế hoạch hoạt động của tổ (kế hoạch năm học, kế hoạch tháng, kế hoạch tuần, kế hoạch kiểm tra…, sinh hoạt chuyên đề, kế hoạch thực tập, hướng dẫn giảng viên xây dựng kế hoạch cá nhân.

Bộ môn quản lý hoạt động dạy học, giáo dục: quản lý thực hiện chương trình dạy học, giáo dục theo chương trình khung, chương trình chi tiết, quản lý việc kiểm

tra, đánh giá kết quả học tập của sinh viên, quản lý hồ sơ chuyên môn, quản lý nghiên cứu khoa học, tự học, tự bồi dưỡng của giáo viên…

Phân công giảng dạy, tổ chức bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giảng viên theo chuyên đề, thăm lớp, dự giờ, giao lưu, nghiên cứu khoa học, viết bài cho các tạp chí trong và ngoài trường, viết bài cho các hội thảo…

Sau đây là một số biện pháp quản lý hoạt động của Bộ môn:

2.1. Phát huy vai trò của Trưởng Bộ môn

- Quán triệt cho Trưởng Bộ môn nắm vững chức năng, nhiệm vụ của Bộ môn và của Trưởng Bộ môn.
- Chỉ đạo Trưởng Bộ môn cùng với các tổ viên xây dựng kế hoạch công tác của tổ và triển khai kế hoạch kịp thời sau khi đã được khoa, trường phê duyệt.
- Chỉ đạo Trưởng Bộ môn quản lý tốt công tác giảng dạy của giảng viên thông qua quá các hoạt động: Phân công giảng viên giảng dạy các học phần; hướng dẫn giảng viên xây dựng kế hoạch chuyên môn, chú ý các yêu cầu về sử dụng thiết bị dạy học, kiểm tra sinh viên, thao giảng, dự giờ, sinh hoạt chuyên môn.
- Triển khai ứng dụng CNTT vào việc đổi mới phương pháp dạy học.
- Chỉ đạo Trưởng Bộ môn đổi mới, nâng cao chất lượng họp Bộ môn.
- Trưởng Bộ môn quản lý việc học của sinh viên thông qua các giảng viên.
- Trưởng Bộ môn quản lý việc rèn luyện nghiệp vụ sư phạm cho sinh viên theo chuẩn đầu ra của các giảng viên nhất là các giảng viên dạy môn phương pháp dạy học.

2.2. Bồi dưỡng năng lực chuyên môn của các giảng viên trong Bộ môn theo chuẩn đầu ra của giáo viên

Để đào tạo giáo viên theo chuẩn đầu ra thì bản thân các giảng viên cũng có các năng lực theo chuẩn đầu ra đó. Muốn vậy, các giảng viên cần được bồi dưỡng thường xuyên, các Bộ môn cần đề xuất với khoa, Trường cử các giảng viên tham gia các lớp tập huấn, bồi dưỡng năng lực chuyên môn theo chuẩn đầu ra. Trong những năm qua các giảng viên của Trường CĐSP Nghệ An được sự hỗ trợ của tổ chức VVOB (Vương quốc Bỉ) đã được tham dự nhiều khóa tập huấn kể cả trong nước và nước ngoài nhằm bồi dưỡng theo các chuẩn đầu ra như: năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục, năng lực lập kế hoạch dạy học và giáo dục, năng lực thực hiện kế hoạch dạy học và giáo dục..

2.3. Bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý hoạt động của Trưởng Bộ môn

- Trong những năm qua Trường CĐSP Nghệ An liên kết với Học viện quản lý giáo dục đã mở các lớp bồi dưỡng cán bộ quản lý Bộ môn, khoa, phòng, ban nhằm nâng cao năng lực quản lý của các Trưởng Bộ môn, các cán bộ quản lý của các khoa, phòng, ban trong trường.
- Cử các Trưởng Bộ môn tham gia các lớp tập huấn do Bộ GD&ĐT, dự án VVOB, dự án phát triển THCS… để nâng cao năng lực chuyên môn của đội ngũ này.
- Xây dựng các văn bản hướng dẫn và quy định cụ thể các công việc đối với Trưởng Bộ môn.

2.4. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá chất lượng sinh hoạt Bộ môn

- Từ đầu năm học các Bộ môn xây dựng kế hoạch sinh hoạt tổ, đăng ký các chuyên đề sinh hoạt, trong đó có kế hoạch mời các chuyên gia đầu ngành về các lĩnh vực chuyên môn về báo cáo.
- Khoa đào tạo thường xuyên kiểm tra tình hình sinh hoạt Bộ môn qua các hình thức như: kiểm tra trực tiếp thông qua dự họp tổ, biên bản họp tổ, kết quả thực hiện của tổ…

- Phối hợp với tổ kiểm tra chuyên môn của các giảng viên thông qua dự giờ thao giảng, hồ sơ chuyên môn…

3. Kết luận

Bộ môn là cấp quản lý trực tiếp các giảng viên như phân công giảng dạy các học phần, hướng dẫn giảng viên xây dựng kế hoạch chuyên môn, đôn đốc kiểm tra việc thực hiện kế hoạch của giảng viên, thường xuyên tổ chức dự giờ thăm lớp và nghiêm túc rút kinh nghiệm, tổ chức sinh hoạt chuyên môn với nội dung phong phú, thiết thực, động viên tinh thần tự bồi dưỡng của giảng viên…Bởi vậy việc quản lý hoạt động của Bộ môn đảm bảo việc đào tạo giáo viên theo chuẩn đầu ra là nhiệm vụ quan trọng của các khoa đào tạo giáo viên trong giai đoạn hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. GS.TS. Nguyễn Thị Mỹ Lộc, *Phát triển đội ngũ giáo viên trong thế kỷ 21*, Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc gia, 2/2011.

2. PGS.TS. Trần Ngọc Giao (chủ biên), *Quản lý trường phổ thông*, Nxb giáo dục Việt Nam, 2013.

MỘT VÀI KINH NGHIỆM TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG CỦA BỘ MÔN TÂM LÝ - GIÁO DỤC CỦA TRƯỜNG CĐSP NGHỆ AN TRONG QUÁ TRÌNH QUẢN LÝ CHUYÊN MÔN

ThS. Trần Thị Trúc
Bộ môn Tâm lý - Giáo dục
Trường CĐSP Nghệ An

Bộ môn Tâm lý - Giáo dục, Trường CĐSP Nghệ An là đơn vị trực thuộc có chức năng chính là đào tạo nghiệp vụ sư phạm cho sinh viên các hệ đào tạo của các ngành sư phạm trong phạm vi toàn trường. Ngoài ra, Bộ môn còn đảm nhiệm các học phần của hệ đào tạo ngoài sư phạm, các chuyên đề bồi dưỡng cán bộ quản lý... Trong những năm qua, đơn vị phải thực hiện một khối lượng công việc lớn, số lượng giảng viên của đơn vị ít, mỗi người phải giảng dạy với số giờ trong năm vượt nhiều so với định mức lao động. Phạm vi quản lý chuyên môn của Bộ môn rộng, với nhiều ngành, nhiều hệ đào tạo: CĐSP; CĐSP Tiểu học, CĐSP Mầm non; TCSP Tiểu học, THSP Mầm non; CĐ liên thông Tiểu học, CĐ liên thông Mầm non; hệ đào tạo ngoài sư phạm... Thời khóa biểu giảng dạy mà các giảng viên phải thực hiện trải đều các ngày trong tuần do đó đơn vị gặp khó khăn trong việc triển khai các mặt hoạt động chung. Mặc dầu gặp những khó khăn nhất định song lãnh đạo đơn vị đã thực hiện công tác chỉ đạo, quản lý, điều hành hoạt động của Bộ môn đạt hiệu quả tốt. Hàng năm từng thành viên và tập thể Bộ môn đều hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao. Kết quả đó có được, trước hết là nhờ Bộ môn luôn được lãnh đạo Nhà trường quan tâm, tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hiện các mặt hoạt động của đơn vị. Luôn phát huy tốt truyền thống đoàn kết, các thành viên có tinh thần trách nhiệm cao trong công tác, đây là yếu tố cơ bản để Bộ môn có điều kiện hoàn thành tốt nhiệm vụ. Về phía bản thân, với tư cách là Trưởng Bộ môn qua thời gian đảm nhiệm công tác quản lý đơn vị, tôi đã đúc rút cho mình những kinh nghiệm tổ chức hoạt động của Bộ môn trong quá trình quản lý chuyên môn. Tôi xin chia sẻ những kinh nghiệm đó như sau:

1. Làm tốt công tác tư tưởng chính trị cho mọi viên chức trong đơn vị

- Công tác tư tưởng chính trị có vai trò quan trọng trong việc thực hiện các hoạt động của đơn vị. Bởi nếu làm tốt công tác này sẽ có kết quả là tất cả viên chức của Bộ môn đều chấp hành nghiêm chỉnh chủ trương, chính sách của Đảng, Pháp luật của Nhà nước; thực hiện nghiêm túc các quy định của Nhà trường; sẽ không có tình trạng vi phạm kỷ luật lao động. Mọi viên chức của Bộ môn đều có tinh thần trách nhiệm cao trong việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn của cá nhân, đơn vị.

- Quan tâm xây dựng khối đoàn kết trong đơn vị. Bởi một tập thể có truyền thống đoàn kết nhất trí, tinh thần tương trợ, giúp đỡ nhau luôn được giữ vững và phát huy tốt sẽ giúp cho mỗi viên chức cũng như tập thể đơn vị hoàn thành tốt nhiệm vụ chuyên môn và mọi nhiệm vụ được giao.

- Trong công tác này, lãnh đạo đơn vị cần phối hợp chặt chẽ với các tổ chức trong đơn vị nhất là tổ chức Công đoàn để kịp thời phát hiện những biểu hiện sai lệch trong tư tưởng, cũng như trong việc làm để có biện pháp uốn nắn kịp thời. Thông qua các hoạt động của Công đoàn nhất là hoạt động bề nổi để lôi cuốn động viên các đoàn viên Công đoàn tích cực hoạt động góp phần làm tốt công tác giáo dục chính trị tư tưởng.

2. Quản lý, chỉ đạo, điều hành đơn vị thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ trọng tâm của năm học

- Trước hết cần thực hiện việc xây dựng kế hoạch năm học của đơn vị và chỉ đạo việc xây dựng kế hoạch cá nhân (kế hoạch giảng dạy, kế hoạch nghiên cứu khoa học, tự học - tự bồi dưỡng) theo đúng tinh thần chỉ đạo của Nhà trường đảm bảo nội dung và kế hoạch thời gian.

- Thực hiện việc quản lý điều hành các mặt hoạt động của Bộ môn đảm bảo chiều rộng trên tất cả các mặt hoạt động và chiều sâu tập trung mặt hoạt động chuyên môn của đơn vị đúng tiến độ, đạt hiệu quả, chất lượng cao đồng thời có tính đến mặt bằng lao động trong đơn vị. Phối hợp chặt chẽ với các tổ chức trong đơn vị (nhất là tổ chức Công Đoàn) làm sao cho công tác quản lý điều hành cán bộ thực sự dân chủ, đảm bảo kỷ cương và nền nếp hoạt động.

- Tổ chức, chỉ đạo hoạt động chuyên môn của đơn vị theo đúng tinh thần chỉ đạo của Hội đồng Khoa học - Đào tạo Nhà trường phù hợp với đặc thù chuyên môn của đơn vị.

2.1. Đối với hoạt động giảng dạy

- Thực hiện việc phân công nhiệm vụ cho giảng viên của Bộ môn một cách cụ thể, kịp thời có tính đến điều kiện thực hiện của mỗi cá nhân nhằm đảm bảo cho mỗi giảng viên hoàn thành hiệu quả nhiệm vụ chuyên môn được giao, góp phần thực hiện tốt nhiệm vụ chung của đơn vị.

- Chỉ đạo triển khai thực hiện nghiêm túc kế hoạch, chương trình đào tạo các học phần mà Bộ môn đảm nhiệm, tránh sai sót.

- Tăng cường và thực hiện hiệu quả việc kiểm định chất lượng chuyên môn trong đơn vị thông qua hoạt động dự giờ và rút kinh nghiệm các giờ dạy một cách nghiêm túc nhằm giúp các giảng viên không ngừng nâng cao chất lượng giảng dạy. Đồng thời, cán bộ quản lý của đơn vị phải luôn thực hiện việc tự kiểm tra nhằm đảm bảo việc quản lý, chỉ đạo, điều hành các hoạt động của đơn vị đạt hiệu quả.

- Nhờ làm tốt công tác quản lý, chỉ đạo việc đổi mới phương pháp giảng dạy Bộ môn nên hoạt động này luôn được mỗi giảng viên của Bộ môn quan tâm, trăn trở và cố gắng thực hiện tốt. Phần đa các học phần đều được các giảng viên soạn giảng bằng giáo án điện tử. Khai thác và sử dụng hiệu quả các phương tiện nghe nhìn góp phần nâng cao chất lượng dạy học Bộ môn.

2.2. Đối với hoạt động nghiên cứu khoa học - tự học - tự bồi dưỡng

- Trong công tác tổ chức chỉ đạo hoạt động nghiên cứu khoa học - tự học - tự bồi dưỡng, trước hết cần quán triệt toàn diện các định hướng nghiên cứu khoa học; định hướng nhiệm vụ tự học, tự bồi dưỡng của Nhà trường sát thực tình hình của đơn vị. Chỉ đạo thực hiện đảm bảo đúng quy trình; theo đúng định hướng của Hội đồng khoa học đào tạo Nhà trường; các công trình nghiên cứu khoa học do các giảng viên thực hiện phải đảm bảo chất lượng, có giá trị khoa học và thực tiễn cao.

- Chất lượng hoạt động chuyên môn và các hoạt động khác của đơn vị luôn phụ thuộc vào trình độ đội ngũ. Nhận thức được điều đó, lãnh đạo đơn vị cần phải quan tâm đến công tác bồi dưỡng đội ngũ, làm cho mỗi giảng viên luôn có ý thức và thực hiện tốt hoạt động tự học - tự bồi dưỡng với nhiều nội dung phong phú, hình thức đa dạng, phù hợp nhằm không ngừng nâng cao nhận thức chính trị, trình độ chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng một cách tốt nhất yêu cầu của việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn và các nhiệm vụ được giao khác.

- Tạo điều kiện thuận lợi, thường xuyên đôn đốc, nhắc nhở, động viên các thành viên trong đơn vị tích cực thực hiện, hoàn thành nhiệm vụ nghiên cứu khoa học, tự học - tự bồi dưỡng theo đúng định hướng, đảm bảo kế hoạch thời gian.

2.3. Đối với hoạt động hỗ trợ sinh viên học tập, rèn luyện

- Nhận thức tầm quan trọng của hoạt động nghiên cứu khoa học của sinh viên nhằm giúp sinh viên tập dượt nghiên cứu khoa học, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, nâng cao năng lực chuyên môn của người giảng viên, vì vậy lãnh đạo Bộ môn luôn quan tâm đến hoạt động này. Hằng năm đã chỉ đạo các giảng viên của Bộ môn thực hiện hướng dẫn sinh viên làm bài tập nghiên cứu khoa học đạt tối đa định mức quy định, với chất lượng tốt.

- Chú trọng công tác xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện các hoạt động nghiệp vụ. Nhận thức đây là mặt công tác quan trọng của Bộ môn, vì vậy, trên cơ sở kế hoạch của Nhà trường, Trưởng Bộ môn đã chỉ đạo việc xây dựng và triển khai kế hoạch rèn luyện nghiệp vụ sư phạm thường xuyên cho sinh viên một cách nghiêm túc. Cần quán triệt tốt nhiệm vụ này để trong quá trình dạy học mỗi giảng viên đều có ý thức trong việc rèn luyện nghiệp vụ sư phạm cho sinh viên. Nhằm mục đích hỗ trợ sinh viên trong hoạt động rèn luyện nghiệp vụ sư phạm, hàng năm lãnh đạo Bộ môn đã chỉ đạo thực hiện hiệu quả hoạt động ngoại khóa các chuyên đề "*Kỹ năng xử lý tình huống sư phạm và kỹ năng làm công tác chủ nhiệm lớp*" cho sinh viên sư phạm.

Tóm lại, với cương vị là người đứng đầu, chịu trách nhiệm lãnh đạo, quản lý, điều hành các hoạt động, nhất là hoạt động chuyên môn của đơn vị, trước hết đòi hỏi người Trưởng Bộ môn cần nhận thức đầy đủ, đúng đắn, sâu sắc nhiệm vụ của mình; gương mẫu thực hiện tốt nhiệm vụ được giao. Phối hợp cùng các tổ chức đoàn thể trong đơn vị luôn làm tốt công tác giáo dục tư tưởng chính trị, quan tâm tạo điều kiện để mỗi giảng viên yên tâm, phấn khởi thực hiện tốt nhiệm vụ được giao. Thường xuyên quan tâm đôn đốc việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn của đơn vị. Tăng cường khâu giám sát việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, có sự phối hợp chặt chẽ với các tổ chức trong đơn vị, phát hiện kịp thời những lệch lạc trong công tác chuyên môn của mỗi giảng viên và có giải pháp điều chỉnh một cách có hiệu quả.

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO VAI TRÒ CỦA BỘ MÔN Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

TS. Nguyễn Văn Trung
Trưởng Bộ môn Lịch sử Đảng, Khoa Giáo dục Chính trị
Trường Đại học Vinh

Nghị quyết Hội nghị BCH Trung ương lần thứ tám khóa XI đã nêu rõ mục tiêu đổi mới giáo dục đại học giai đoạn hiện nay ở Việt Nam 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"[7].

Theo thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, năm học 2015 - 2016 cả nước có 223 cơ sở đào tạo đại học (trong đó 163 cơ sở công lập, 60 cơ sở ngoài công lập). Với vị trí là đơn vị chuyên môn thuộc khoa tại trường đại học, Bộ môn có vai trò hết sức quan trọng trong thực hiện chuyên môn, nghiên cứu khoa học của các cơ sở đào tạo.

Điều 16, Điều lệ trường đại học quy định: Bộ môn có các nhiệm vụ sau đây:

a) 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;

b) 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;

c) 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;

d) 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;

đ) 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;

e) 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"[8].

Như vậy, Bộ môn có vai trò hết sức quan trọng, quyết định đến chất lượng giảng dạy, nghiên cứu khoa học ở các trường đại học. Để nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học của trường đại học trong giai đoạn hiện nay, thiết nghĩ cần thực hiện một số giải pháp cơ bản sau:

Thứ nhất, Các cơ sở đào tạo đại học cần tăng cường công tác quản lý Bộ môn. Trong công tác quản lý ở cấp khoa nên tập trung vào quản lý Bộ môn. Trưởng Bộ môn chịu trách nhiệm trực tiếp trước Trưởng khoa về quản lý hoạt động của Bộ môn, thực

[7] Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị BCH Trung ương lần thứ tám khóa XI*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội, năm 2013, trang 4.

[8] *Điều lệ Trường Đại học*, Ban hành kèm theo Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10 tháng 12 năm 2014 của Thủ tướng Chính phủ.

hiện theo sự chỉ đạo của trưởng khoa, phân công giảng viên giảng dạy các môn thuộc Bộ môn phụ trách.

Muốn đẩy mạnh chất lượng giảng dạy và các hoạt động khác của Bộ môn thiết nghĩ các khoa chủ quản cần tạo cho Bộ môn thêm những quyền hạn nhất là tham gia giám sát thực hiện chuyên môn. Trưởng Bộ môn có thể cùng Ban chủ nhiệm khoa tham gia kiểm tra tiến trình giảng dạy theo đề cương đã công bố. Điều này sẽ góp phần thực hiện tốt chuyên môn theo quy định. Tạo động lực cho giảng viên thực hiện tốt nhiệm vụ chuyên môn đề ra

Thứ hai, Bộ môn cần phối hợp với Nhà trường, khoa hằng năm phải tiến hành rà soát, chuẩn hóa chương trình đào tạo, hoàn thiện hệ thống học liệu của môn học, biên soạn giáo trình phục vụ giảng dạy.

Chương trình đào tạo là yếu tố quan trọng quyết định chất lượng đào tạo của cơ sở đại học. Vì vậy, mỗi cơ sở đào tạo đại học ở nước ta phải xây dựng chương trình đào tạo phù hợp, tiên tiến hiện đại, kế thừa, tham khảo những chương trình đào tạo của những trường đại học tiên tiến khu vực và thế giới.

Khi có chương trình đào tạo, cần có các học liệu phục vụ dạy học môn học. Vì vậy, nên khuyến khích việc biên soạn giáo trình, tài liệu học tập, có chính sách hỗ trợ cho giảng viên khi biên soạn giáo trình phục vụ môn học

Thứ ba, Tăng cường nghiên cứu đổi mới phương pháp giảng dạy trong Bộ môn nhằm nâng cao chất lượng dạy học.

Muốn tăng cường trao đổi đổi mới phương pháp giảng dạy trước hết cần phát huy ý thức, tinh thần tự giác của mỗi thành viên Bộ môn. Hàng tháng Bộ môn phải xây dựng kế hoạch dự giờ, thao giảng để trao đổi đúc rút kinh nghiệm, tìm ra phương pháp giảng dạy hiệu quả cho từng bài giảng. Động viên những cán bộ dày dạn kinh nghiệm, có phương pháp giảng dạy tốt thực hiện các tiết dạy mẫu để cho mỗi thành viên Bộ môn học tập.

Thứ tư, Khuyến khích giảng viên tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn. Nâng cao hiệu quả hoạt động nghiên cứu khoa học. Trong đó, phải đặc biệt chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng lớp cán bộ trẻ, tạo một môi trường học thuật có chiều sâu.

Thực hiện tốt giải pháp nêu trên góp phần nâng cao nguồn nhân lực của Bộ môn, có thể đảm nhiệm tốt mọi nhiệm vụ chuyên môn, nghiên cứu khoa học mà khoa và Nhà trường đề ra.

Nâng cao hiệu quả hoạt động nghiên cứu khoa học (NCKH) của đội ngũ giảng viên, gắn NCKH với đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy; xây dựng nhóm nghiên cứu nhằm tăng cường trao đổi học thuật, sáng kiến, kinh nghiệm trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học; tổ chức và khuyến khích đội ngũ giảng viên của Bộ môn tham gia hội nghị, hội thảo khoa học trong và ngoài nước nhằm trao đổi kinh nghiệm giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Để đạt được mục đích trên, cần sử dụng nhiều biện pháp để khuyến khích và khơi dậy niềm đam mê nghiên cứu khoa học của giảng viên, tạo lập môi trường nghiên cứu cho giảng viên đóng góp những kinh nghiệm, kỹ năng và tri thức vào việc thực hiện nhiệm, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Luôn phải xác định hoạt động nghiên cứu khoa học có vị trí quan trọng, có liên quan trực tiếp đến chất lượng giảng dạy, đào tạo của các nhà trương. Có cơ chế khuyến khích giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học thông qua khen thưởng về vật chất và tinh thần để tôn vinh những cá nhân có thành tích xuất sắc trong hoạt động nghiên cứu khoa học, có kết quả nghiên

cứu nổi bật hay công bố bài báo khoa học trên tạp chí quốc tế... Cơ chế khen thưởng cần rõ ràng, theo định mức để tạo ra tính hấp dẫn, góp phần tạo hứng thú, say mê nghiên cứu khoa học của giảng viên. Dành kinh phí hợp lý cho các đơn vị tổ chức hội nghị, hội thảo. Khuyến khích tổ chức hội nghị, hội thảo, tọa đàm, sinh hoạt chuyên môn tại các viện, khoa, Bộ môn, để tạo ra môi trường hoạt động học thuật sôi nổi.

Bên cạnh đó, cần phát huy vai trò chủ động tích cực của giảng viên. Quá trình đào tạo, bồi dưỡng dành cho giảng viên sẽ mang tính hình thức và không hiệu quả nếu không xuất phát từ chính nhu cầu học tập của bản thân người giảng viên. Giảng viên cần nhận thức đúng đắn vai trò của học và tự học. Có được sự kết hợp và cân bằng giữa hai cách học trên, giảng viên mới hình thành được thái độ chủ động, tích cực trong thiết kế các phương pháp học tập cụ thể.

Thứ năm, Tăng cường công tác đánh giá giảng viên theo từng năm học để có những điều chỉnh kịp thời.

Đánh giá kết quả hoạt động của giảng viên là vấn đề trọng tâm trong chính sách giảng viên, là yêu cầu xây dựng một hệ thống đánh giá giáo viên gắn với kết quả đào tạo, hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học của họ.

Việc đánh giá kết quả hoạt động của giảng viên cần gắn với chính sách trả lương nhằm tạo ra động lực làm việc tích cực và khích lệ sự phấn đấu mạnh mẽ của mỗi giảng viên trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học. Điều này chỉ phát huy được tác dụng nếu chúng ta có một hệ thống đánh giá tinh tế, công bằng và minh bạch. Hệ thống đánh giá này cần liên đới với chính sách về tuyển dụng, bổ nhiệm, đề bạt, đãi ngộ một cách phù hợp.

Có một điểm đáng lưu ý là những quy định hiện nay của các Nhà trường trong vấn đề giảng viên vẫn còn nghiêng về việc nhấn mạnh những đòi hỏi, yêu cầu đối với công việc nghề nghiệp này, mà thiếu quan tâm đầy đủ đến những chế độ khích lệ và ghi nhận nỗ lực của giảng viên. Các nhà quản lý cấp trường hoàn toàn có thể bổ sung cho khoảng trống ấy.

Đãi ngộ về tiền lương, về các quyền lợi vật chất là điều rất quan trọng, nhưng chưa đủ để giảng viên phát triển hết khả năng đóng góp của họ. Tạo điều kiện để ghi nhận thành tựu của họ; sử dụng những ý kiến đóng góp của họ, xây dựng một môi trường làm việc đầy cảm hứng, khích lệ sự ưu tú và khuyến khích tham gia vào công việc phục vụ Nhà trường, phục vụ cộng đồng, là điều sẽ nâng cao sự hài lòng về công việc của giảng viên, củng cố mối quan tâm và sự gắn kết của họ với thành bại của Nhà trường.

Đánh giá giảng viên là một công việc quan trọng, vì nó trực tiếp tác động đến thái độ làm việc và do đó ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả công việc của người giảng viên. Một cách lý tưởng, việc đánh giá cần mang lại thông tin phản hồi nhằm cải thiện chất lượng công việc và tạo ra động lực phấn đấu.

Tóm lại, Bộ môn có vai trò vị trí quan trọng trong quá trình thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, nghiên cứu khoa học ở các trường đại học. Để nâng cao chất lượng của Bộ môn cần thực hiện đồng bộ các giải pháp, nhất là nâng caoo vai trò trách nhiệm của mỗi giảng viên Bộ môn. Muốn vậy, vấn đề tuyển dụng, quy hoạch, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên cho Bộ môn có ý nghĩa quyết định.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị BCH Trung ương lần thứ tám khóa XI*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội, năm 2013, trang 4.

[2]. *Điều lệ Trường Đại học*, Ban hành kèm theo Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10 tháng 12 năm 2014 của Thủ tướng Chính phủ.

VAI TRÒ CỦA BỘ MÔN TRONG VIỆC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ SỐ 4

Trương Thị Vinh
Trưởng Bộ môn Lý thuyết, khoa Điện Công nghiệp
Trường CĐN số 4/BQP

Chúng ta đều biết, Bộ môn là nòng cốt, là hạt nhân của một khoa. Khoa có mạnh hay không phụ thuộc vào hoạt động của Bộ môn. Với đặc thù và vai trò quan trọng như vậy nên Bộ môn là nơi trực tiếp tổ chức những hoạt động sinh hoạt chuyên môn, trực tiếp xây dựng đề cương môn học, trực tiếp hướng dẫn giáo viên trẻ tiếp cận môn học, soạn giáo án, định hướng phương pháp giảng dạy phù hợp... Đây chính là những nhân tố cơ bản quyết định chất lượng đào tạo của một Nhà trường. Chính vì thế, công tác xây dựng Bộ môn vững mạnh về chuyên môn, có chiều sâu học thuật là một nhiệm vụ cấp thiết của tất cả các trường ĐH và CĐ trong giai đoạn hiện nay.

Trong những năm qua, Đảng ủy, Ban Giám hiệu và các khoa trong trường CĐN số 4 ta đã có rất nhiều biện pháp để tăng cường, nâng cao chất lượng của các Bộ môn như: xây dựng, hoàn thiện bộ máy tổ chức của các khoa; tăng cường các hoạt động sinh hoạt nghiệp vụ chuyên môn thông qua các buổi tọa đàm, hội thảo cấp khoa; xây dựng đề cương môn học cho phù hợp phương thức đào tạo mới...Những biện pháp đó đã phần nào phát huy hiệu quả, kết quả đó trước hết thể hiện ở sự lớn mạnh của đội ngũ giáo viên trong trường, ở những mô hình tự làm của giáo viên và học sinh, và hơn hết là chất lượng đầu ra của học sinh sinh viên khi ra trường. Tuy nhiên, trong thực tế giảng dạy vẫn còn một số hạn chế sau:

1. Công tác xây dựng Bộ môn vững mạnh vẫn chưa thực sự nhận được sự quan tâm đúng mức của các cấp trong trường nên các Bộ môn chưa phát huy được hết vai trò của mình. Công tác quy hoạch, tuyển chọn cán bộ nòng cốt của Bộ môn chưa được thực sự được quan tâm và kịp thời nên có những khoa vẫn chưa hoàn thiện bộ máy tổ chức từ cấp Bộ môn.

2. Kế hoạch hoạt động của Bộ môn còn mang tính hình thức. Nội dung sinh hoạt Bộ môn còn đơn giản chủ yếu là phân công giảng dạy, đánh giá, kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ của tháng hoặc học kỳ, sinh hoạt chuyên môn theo các chuyên đề ít được thực hiện, dự giờ trao đổi rút kinh nghiệm giảng dạy mới chỉ được tổ chức theo các đợt phát động thi đua của Nhà trường chẳng hạn như đăng ký giáo viên dạy giỏi, chiến sĩ thi đua...

3. Công tác biên soạn đề cương môn học cho phù hợp phương thức đào tạo tín chỉ tuy đã được thực hiện ở hầu hết các Bộ môn trong các khoa, nhưng việc đi sâu nghiên cứu, nâng cấp đề cương thành giáo trình thực hiện chưa hiệu quả. Do vậy, có những môn học vẫn chỉ dừng ở mức đề cương mà chưa có giáo trình chuẩn.

4. Sinh hoạt chuyên môn của Bộ môn chưa hiệu quả do bản thân các giáo viên trong Bộ môn còn chưa nhiệt tình trong việc trao đổi, đóng góp ý kiến hoặc rút kinh nghiệm trong công tác giảng dạy. Tâm lý "ngại họp", ngại "phát biểu", ngại đánh giá, cả nể nên chất lượng các buổi sinh hoạt chuyên môn còn hạn chế, chưa có nhiều đóng góp có thể áp dụng hiệu quả trong giảng dạy thực tế.

5. Công tác đào tạo đội ngũ giáo viên trẻ vẫn còn nhiều bất cập, có những giáo viên trẻ vẫn chưa "hứng thú" với việc học nâng cao trình độ chuyên môn của bản thân.

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến thực trạng trên như: Nhiều Bộ môn chưa nhận thức rõ vai trò quan trọng của mình, chưa xây dựng được kế hoạch, nội dung, phương thức hoạt động ngắn hạn và dài hạn; Công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động các Bộ môn trong Nhà trường chưa thường xuyên, chưa được chú trọng; Bộ môn và giáo viên ít có điều kiện, thời gian tham quan, học tập, trao đổi kinh nghiệm thực tế, chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của xã hội; "sức ỳ" trong một bộ phận giáo viên còn lớn...

Để Bộ môn phát huy hết được vai trò quan trọng của mình trong việc nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường trong giai đoạn hiện nay, theo tôi chúng ta cần có một số giải pháp cơ bản sau:

1. Các cấp quản lý trong Nhà trường phải nhận thức rõ vị trí, tầm quan trọng của Bộ môn, phải lấy Bộ môn làm trung tâm trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, coi Bộ môn là hạt nhân quan trọng nhất có tác động trực tiếp nhất, có tính chất quyết định trong việc nâng cao chất lượng đào tạo.

2. Công tác quản lý ở cấp khoa nên tập trung vào quản lý Bộ môn. Trưởng Bộ môn chịu trách nhiệm trực tiếp trước Trưởng khoa về quản lý hoạt động của Bộ môn, thực hiện theo sự chỉ đạo của trưởng khoa, phân công giám sát giáo viên giảng dạy các môn thuộc Bộ môn phụ trách.

3. Định kỳ rà soát, chuẩn hóa chương trình đào tạo, hoàn thiện hệ thống giáo trình môn học, có lộ trình đổi mới phương pháp giảng dạy; tổ chức phân công giảng dạy, phụ trách môn học một cách cụ thể; khuyến khích áp dụng công nghệ vào giảng dạy; có chính sách khuyến khích giáo viên tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn. Trong đó, phải đặc biệt chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng lớp cán bộ trẻ kế cận, tạo một môi trường học thuật có chiều sâu, có bề dày lịch sử.

4. Quy hoạch cán bộ giáo viên theo lộ trình, đánh giá giáo viên theo từng năm học để có những điều chỉnh kịp thời.

5. Tăng cường công tác thanh tra đào tạo, thực hiện nghiêm túc thanh tra, hoạt động dự giờ của giáo viên. Tăng cường quản lý việc thực hiện chương trình, nội dung môn học và kế hoạch lên lớp của giáo viên. Thực hiện trao đổi kinh nghiệm học thuật với các đơn vị trong và ngoài trường một cách thường xuyên.

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG CỦA BỘ MÔN VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRƯỞNG BỘ MÔN TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÀ CAO ĐẲNG

ThS. Trần Thái Yên
Tổ trưởng Tổ Quản lý đất đai
Trường Đại học Kinh tế Nghệ An

Như chúng ta đã biết Bộ môn luôn được coi là hạt nhân và yếu tố quyết định sự thành công của chương trình đào tạo, nội dung đào tạo và sự phát triển của chuyên ngành đó có như thế mới đáp ứng được nhu cầu thực tiễn của giáo dục đại học hiện nay. Nhưng chất lượng đội ngũ giảng viên của Nhà trường nói chung và của từng Bộ môn nói riêng đã thực sự đáp ứng được yêu cầu phát triển của các trường Đại học hay chưa? Trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, tin học, trình độ chính trị của đội ngũ Trưởng Bộ môn đã đáp ứng chuẩn theo quy định chuẩn chức danh trường Đại học hay chưa? Thực sự là một câu hỏi cho lãnh đạo quản lý?

Với nội dung của tham luận này tôi tham gia mấy nội dung về sự nhìn nhận của chủ quan về thực trạng của Bộ môn và Trưởng Bộ môn các giải pháp:

Nhìn nhận về thực trạng chủ quan:

1. Đa số các trưởng đều 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.

2. Đa số Trưởng Bộ môn chưa được chỉ đạo và điều hành chưa ngang tầm với nhiệm vụ đề ra so với tầm nhìn, sứ mệnh phát triển của Nhà trường vì sự chỉ đạo không trực tiếp được cho trưởng Bộ môn mà phải qua khoa mặc dù là vấn đề chuyên môn

3. Trưởng Bộ môn ít có điều kiện, thời gian tham quan, học tập, trao đổi kinh nghiệm thực tế, chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của Nhà trường và xã hội.

4. Trưởng Bộ môn chưa chỉ đạo, giám sát GV trong việc tổ chức kiểm tra đánh giá theo các yêu cầu sư phạm.

5. Nhà trường chưa cụ thể hóa quyền năng quản lý của Trưởng Bộ môn vì còn phụ thuộc vào áp đặt của khoa.

6. Một số Bộ môn gắn với chuyên môn rộng, đảm nhận nhiệm vụ giảng dạy nhiều học phần, Trưởng Bộ môn không có chuyên môn ở các ngành học dẫn đến quản lý khó khăn.

7. Kế hoạch hoạt động Bộ môn xây dựng còn mang tính hình thức. Nội dung sinh hoạt Bộ môn còn đơn giản chủ yếu là sinh hoạt định kỳ tập trung chủ yếu vào đánh giá, kiểm điểm việc thực hiện nhiệm vụ của tuần hay tháng, sinh hoạt chuyên môn theo các chuyên đề ít được thực hiện, dự giờ trao đổi rút kinh nghiệm giảng dạy mới chỉ được tổ chức theo các đợt phát động của Nhà trường.

8. Tâm lý của các giảng viên trong Bộ môn tham gia vào việc trao đổi, đóng góp kiến hoặc rút kinh nghiệm trong công tác giảng dạy còn chưa nhiệt tình, các giảng viên còn nặng suy nghĩ ngại phát biểu, ngại đánh giá nên chất lượng các buổi sinh hoạt chuyên môn còn hạn chế, chưa có nhiều đóng góp có thể áp dụng hiệu quả trong giảng dạy thực tế.

Để Bộ môn đáp ứng được nhu cầu thực tiễn của giáo dục đại học tôi có một số giải pháp sau:

1. Trưởng Bộ môn phải có những quyền năng (trong quy chế nội bộ không có) cụ thể không bị phụ thuộc vào khoa nhiều.

2. Trưởng Bộ môn phải được học tập về chính trị, nghiệp vụ và tham gia thực tiễn theo đề xuất của chuyên môn.

3. Xây dựng cơ chế tài chính để Bộ môn cử giảng viên tham gia các hoạt động thực tế.

4. Phải cho quyền Bộ môn luôn chủ động trong việc huy động nguồn lực nhằm tìm hiểu và xác định những phương pháp nào phù hợp nhất đối với các môn học khác nhau.

5. Phải cho Bộ môn được đóng vai trò chủ động trong việc tiếp nhận những thông tin phản hồi từ phía người học cũng như từ phía người dạy nhằm đánh giá tính hiệu quả của những phương pháp mà Bộ môn đã khuyến nghị cho giảng viên từ đó đưa ra những điều chỉnh hợp lý.

MỘT SỐ BIỆN PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG CHUYÊN MÔN CỦA BỘ MÔN Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC

Trần Thị Hoàng Yến
Khoa Giáo dục
Trường Đại học Vinh

1. Đặt vấn đề

Ở trường Đại học, Bộ môn là đơn vị chuyên môn, thuộc sự chỉ đạo trực tiếp của Trưởng khoa và Hiệu trưởng. Bộ môn có chức năng thực hiện công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học; trực tiếp quản lý viên chức của đơn vị nhằm đảm bảo công tác chuyên môn của Bộ môn, khoa đào tạo và trường; tham gia giáo dục, rèn luyện sinh viên.

Hoạt động chuyên môn của Bộ môn là công việc có vai trò rất quan trọng trong công tác đào tạo; là căn cứ kiểm định, đánh giá chất lượng chuyên môn của Bộ môn nói chung và năng lực của Trưởng Bộ môn cùng giảng viên trong Bộ môn nói riêng. Hoạt động chuyên môn của Bộ môn phải gắn liền với mục tiêu đào tạo của ngành, gắn với xu thế phát triển chung của Khoa và Nhà trường. Căn cứ vào thực trạng chất lượng sinh hoạt chuyên môn hiện nay của các Bộ môn cùng việc quán triệt thực hiện mục tiêu và sứ mạng đào tạo của Trường trong thời gian tới, việc thay đổi nhận thức, hành động trong công tác quản lý và tổ chức hoạt động Bộ môn được xem là khâu quan trọng, góp phần tăng cường, thúc đẩy chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học.

2. Thực trạng chất lượng hoạt động của Bộ môn ở trường đại học

Trong những năm qua, Nhà trường và các khoa đào tạo đã có nhiều chủ trương và biện pháp chỉ đạo nhằm tăng cường, nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ môn, như: hoàn thiện cơ cấu tổ chức Bộ môn, tăng cường các hoạt động sinh hoạt chuyên môn qua các hội nghị, hội thảo, cemina, sinh hoạt chuyên môn định kỳ, tổ chức dự giờ thăm lớp cấp trường, cấp khoa, cấp Bộ môn, hội thi giảng dành cho giảng viên trẻ, xây dựng chương trình đào tạo ... Những chủ trương đúng đắn, thiết thực đó đã góp phần thúc đẩy sự thay đổi nhận thức về việc phát huy vai trò, trách nhiệm giảng viên, đồng thời tạo sự chuyển biến chất lượng chuyên môn của Bộ môn.

Tuy nhiên, bàn về vấn đề chất lượng hoạt động chuyên môn của một số Bộ môn hiện nay, chúng tôi thiết nghĩ cần mạnh dạn trao đổi thêm một số tồn tại, hạn chế sau:

- Sinh hoạt chuyên môn của một số Bộ môn còn mang tính hình thức. Nội dung sinh hoạt chuyên môn thường đơn điệu, thể hiện tính chất lồng ghép, kết hợp nhiều mục đích. Việc sinh hoạt chuyên môn theo chuyên đề chưa được thực hiện thường xuyên, đều đặn định kỳ và chưa thật sự có chiều sâu. Tính chuyên môn trong khâu đánh giá, rút kinh nghiệm các hoạt động cemina, dự giờ thăm lớp của giảng viên còn có yếu tố tâm lý chủ quan, chưa tạo động lực phấn đấu trong khâu bồi dưỡng, phát triển năng lực cho đồng nghiệp.

- Công tác biên soạn đề cương môn học và điều chỉnh chương trình đào tạo được các Bộ môn thực hiện thường xuyên theo chỉ đạo của Nhà trường và khoa. Tuy nhiên, công việc này chưa thật sự chất lượng. Một số đề cương được điều chỉnh, bổ cứu nhưng chưa tạo sự chuyển biến về chất, chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới chất lượng đào tạo hay hướng đến việc phát triển năng lực nghề nghiệp cho người học.

- Đề tài sinh hoạt học thuật của một số giảng viên chưa bám sát chuyên môn giảng dạy, việc phục vụ triệt để yêu cầu về xây dựng, phát triển chương trình đào tạo

chưa hiệu quả. Việc trình bày kết quả nghiên cứu theo hướng nghiên cứu chuyên môn hẹp vẫn tồn tại ở những ngành đào tạo có tính tích hợp, liên thông cao.

- Các hoạt động chuyên môn mang định hướng phát triển năng lực đội ngũ giảng viên chưa sâu rộng. Hoạt động này chủ yếu được thực hiện mức độ bàn về chủ trương. Tính khoa học, hiệu quả chưa được Bộ môn quán triệt và triển khai cụ thể. Vì vậy, có thời điểm, việc quy hoạch công việc ở các vị trí, chức danh giảng viên chưa đáp ứng yêu cầu về cơ cấu cũng như chất lượng phục vụ tất cả các hệ đào tạo.

3. Một số biện pháp nâng cao chất lượng hoạt động chuyên môn của Bộ môn

Xác định được tầm quan trọng của công tác quản lý và điều hành, tổ chức hoạt động chuyên môn của Bộ môn, chúng tôi cho rằng cần thực hiện triệt để hơn các vấn đề sau:

- Trưởng Bộ môn cần có ý thức bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý, điều hành hoạt động của Bộ môn. Chủ động, sáng tạo và linh hoạt trong việc nắm bắt và vận dụng thực hiện các chủ trương, xu thế phát triển của ngành đào tạo và Nhà trường.

- Trưởng Bộ môn phải khẳng định vai trò và chịu trách nhiệm trong khâu bồi dưỡng phát triển đội ngũ giảng viên Bộ môn. Cần phối hợp với Lãnh đạo khoa lập kế hoạch chiến lược cho công tác quy hoạch cán bộ theo chức danh (giảng viên, giảng viên chính, giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ...). Phát triển đội ngũ là chính là phát triển năng lực đào tạo, nghiên cứu khoa học và quản lý.

- Bộ môn phải chú trọng đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học. Đề tài nghiên cứu phải là sản phẩm có tính chuyên môn và tâm huyết của tập thể giảng viên trong Bộ môn. Hướng nghiên cứu phải có tính ứng dụng cao, phục vụ hiệu quả trong công tác đào tạo. Chất lượng sản phẩm công trình nghiên cứu phải được thẩm định, đánh giá nghiêm túc.

- Bộ môn phải đa dạng hóa các hình thức sinh hoạt chuyên môn. Chẳng hạn, Bộ môn cần tổ chức sinh hoạt cemina các chuyên đề theo hướng nghiên cứu, phát triển chương trình đào tạo, phát triển năng lực người học bằng nhiều hình thức khác nhau: báo cáo cemina khung chương trình, đề cương môn học, các xu thế đào tạo tiến tiến trong và ngoài nước... Cần tăng cường dự giờ, đánh giá hoạt động thăm lớp đồng nghiệp. Tổ chức tham gia thực tế tại các đơn vị liên kết đào tạo, các doanh nghiệp và cơ sở giáo dục có sinh viên thực tế, rèn nghề, thực tập. Đề xuất chủ trì hội nghị, hội thảo liên quan đến hoạt động đào tạo của ngành ...

- Xây dựng cơ chế, quy trình đánh giá chất lượng sinh hoạt chuyên môn cho thành viên trong Bộ môn. Đánh giá là khâu tạo động lực và tâm thế giúp giảng viên phấn đấu, nỗ lực hoàn thành nhiệm vụ được phân công, giáo phó.

Trên đây là một số trao đổi về đặc điểm, tình hình hoạt động chuyên môn của các Bộ môn trong trường Đại học. Và đây cũng là những nhận thức, suy nghĩ và chia sẻ của bản thân trên cương vị là một Trưởng Bộ môn chịu trách nhiệm chính trong việc quản lý, điều hành chuyên ngành đào tạo Đại học có số lượng giảng viên không nhiều nhưng khối lượng công việc lớn và đặc thù lao động.