



VAI TRÒ CỦA TRƯỞNG BỘ MÔN TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRƯỚC BỐI CẢNH ĐỔI MỚI CĂN BẢN, TOÀN DIỆN GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

PGS.TS. THÁI VĂN THÀNH - TS. NGUYỄN NHƯ AN

Trường Đại học Vinh

1. Đặt vấn đề

Trong những năm gần đây, Đảng, Nhà nước ta đã xây dựng và thực hiện nhiều chủ trương, chính sách nhằm phát triển hệ thống giáo dục đại học (GDĐH) Việt Nam đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế. Nghị quyết 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 đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt"*. Bộ môn (BM) ở trường đại học là đơn vị chuyên môn về đào tạo, nghiên cứu khoa học và công nghệ của nhà trường, chịu trách nhiệm về học thuật, các hoạt động đào tạo, khoa học và công nghệ. Trưởng Bộ môn (TBM) là giảng viên đứng đầu BM, phải có đủ tiêu chuẩn giảng viên giảng dạy trình độ đại học, có kinh nghiệm giảng dạy, nghiên cứu khoa học, năng lực quản lý, có trình độ tiến sĩ. Vì vậy, TBM có vai trò hết sức quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng GDĐH, góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết Hội nghị lần thứ tám, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Theo chúng tôi, TBM có các vai trò sau:

2. Xây dựng chiến lược phát triển BM

Trong quá trình quản lý, nhiệm vụ đầu tiên của TBM là xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển dài hạn, trung hạn của BM (5 năm, 10 năm...). Nhiệm vụ này có vai trò định hướng toàn bộ hoạt động của BM, là cơ sở để huy động tối đa các nguồn lực cho việc thực hiện các mục tiêu và là căn cứ cho việc kiểm tra đánh giá quá trình thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ của BM, cũng như của từng cá nhân. Để thực hiện tốt vai trò này, TBM cần phải nắm và vận dụng sáng tạo quá trình lập kế hoạch chiến lược theo các giai đoạn sau:

- Giai đoạn 1: Dự thảo chiến lược theo các bước: 1/ Kế hoạch hóa việc lập kế hoạch; 2/ Đạt được sự cam kết và duy trì sự cam kết của các liên đới; 3/ Phân tích điểm mạnh, điểm yếu, thời cơ và thách thức; 4/ Thiết lập định hướng chiến lược; 5/ Xác định các vấn đề chiến lược; 6/ Xây dựng các mục đích chung, mục đích cụ thể và cách đo việc thực hiện; 7/ Xây dựng các chiến lược; 8/ Thực hiện kế hoạch; 9/ Đo việc thực hiện và đánh giá kết quả;

- Giai đoạn 2: Tổ chức hội ý, lấy ý kiến cán bộ quản lý, GV;

- Giai đoạn 3: Hoàn thiện bản kế hoạch;

- Giai đoạn 4: Trình khoa, trường phê duyệt.

Để thực hiện tốt vai trò này, đòi hỏi TBM phải

hướng tới đổi mới tư duy, phát triển năng lực lãnh đạo, năng lực hợp tác, tổ chức và tập hợp giảng viên, chuyên gia giỏi cùng thực hiện mục tiêu chung; có tầm nhìn và chiến lược trong việc hoạch định chiến lược phát triển bộ môn, ngành đào tạo; có bước đi, giải pháp thực hiện đồng thời lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện các nhiệm vụ của bộ môn và ngành, chuyên ngành đào tạo do bộ môn phụ trách.

3. Chỉ đạo BM xây dựng và phát triển chương trình đào tạo

Chất lượng đào tạo phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó chất lượng chương trình có tầm quan trọng đặc biệt. Điều 41, Luật Giáo dục đã xác định: Chương trình GDĐH thể hiện mục tiêu GDĐH, quy định chuẩn kiến thức, kỹ năng, phạm vi và cấu trúc nội dung GDĐH, phương pháp và hình thức tổ chức hoạt động giáo dục, cách thức đánh giá kết quả giáo dục đối với các môn học, ngành, nghề, trình độ đào tạo của GDĐH; đảm bảo liên thông với các chương trình giáo dục khác. Các bước cụ thể phát triển chương trình: 1) Khung chương trình; 2) Chương trình chi tiết; 3) Chương trình môn học. Điều lệ trường đại học cũng đã xác định rõ điều này.

Chương trình đào tạo đóng vai trò vô cùng quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng đào tạo ở mọi cấp học và ngành học. Bất kỳ một chương trình đào tạo nào cũng phải đảm bảo thực hiện được mục tiêu đào tạo phù hợp với yêu cầu phát triển của kinh tế - xã hội. Yêu cầu một chương trình đào tạo mới phù hợp với sự phát triển của thực tế xã hội, tăng tính chiều sâu về môn học, đảm bảo sự cân đối giữa lý thuyết với thực nghiệm và gắn với thực tiễn xã hội Việt Nam là vô cùng cần thiết. BM là đơn vị chuyên môn có nhiệm vụ quan trọng trong công tác phát triển chương trình đào tạo. Chương trình đào tạo vừa phải đáp ứng được tính khoa học, tính lý luận và thực tiễn đương thời. Theo quan điểm hiện đại, chương trình giáo dục là một phức hợp gồm các bộ phận cấu thành: Mục tiêu giáo dục; Phạm vi, mức độ và cấu trúc nội dung giáo dục; Các phương pháp, hình thức tổ chức giáo dục; Đánh giá kết quả giáo dục. Ở đây, TBM có vai trò chỉ đạo hoạt động phát triển các chương trình đào tạo của BM, bao gồm các nội dung sau:

- Tham mưu cho khoa, trường cơ cấu lại khung chương trình; bảo đảm sự liên thông của các cấp học; giải quyết tốt mối quan hệ về khối lượng kiến thức và thời lượng học tập giữa các môn giáo dục đại cương và giáo dục chuyên nghiệp, nâng cao hiệu quả đào tạo của từng môn học. Phát triển các chương trình

theo định hướng nghiên cứu và định hướng nghề nghiệp tùy vào sự phân tầng của từng trường. Đối mới nội dung đào tạo, gắn kết chặt chẽ với thực tiễn nghiên cứu khoa học, phát triển công nghệ và nghề nghiệp trong xã hội, phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của từng ngành, từng lĩnh vực, tiếp cận trình độ tiên tiến của thế giới.

- Điều chỉnh cấu trúc nội dung dạy học trong chương trình hiện hành và xây dựng kế hoạch tổ chức dạy học ở tất cả các môn học mà BM đảm nhiệm, hoạt động đào tạo các trình độ đáp ứng yêu cầu đổi mới. Với nội dung này, TBM chỉ đạo BM điều chỉnh việc tăng giảm tỉ lệ số giờ học trong chương trình giảng dạy tùy theo nhu cầu của điều kiện thực tế môi trường làm việc của người học sau khi tốt nghiệp. Có thể điều chỉnh thứ tự nội dung, xây dựng lại giáo trình để dạy học những đối tượng người học ở các chương trình đào tạo khác nhau cùng một lúc. Có thể xây dựng, bổ sung thêm các môn học tự chọn trong chương trình đào tạo.

- Đổi mới phương pháp và hình thức tổ chức dạy học, hoạt động giáo dục tích cực. Để thực hiện tốt chức năng này, TBM phải chỉ đạo BM tăng cường tính chủ động, tính độc lập, nhu cầu, nguyện vọng riêng của từng cá nhân người học trong việc lựa chọn môn học, khả năng thích ứng và xây dựng, lựa chọn chương trình phù hợp với năng lực chuẩn đầu ra. TBM phải đi đầu trong việc đổi mới phương pháp dạy học; bồi dưỡng giảng viên phương pháp, kĩ thuật và thủ thuật dạy học theo hướng trang bị cách học, phát huy tính chủ động của người học; tăng cường sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong hoạt động dạy và học.

- Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của người học. Kiểm tra, đánh giá là một khâu quan trọng và gắn liền mật thiết với hoạt động giảng dạy. Mục tiêu để ra cho công tác kiểm tra, đánh giá kết quả học tập là phải đo được mức độ đạt được so với mục tiêu của học phần. Do đó, yêu cầu công tác đánh giá phải bám sát vào mục tiêu học tập đã được xây dựng trong chương trình chi tiết học phần; hàng năm phải rà soát để xem xét tính phù hợp của mục tiêu so với yêu cầu đào tạo và thực tiễn.

- Nâng cao hiệu quả sinh hoạt BM. Các BM là nơi tổ chức hội thảo về cấu trúc chương trình khung; phân công biên soạn để cương chi tiết; tổ chức hội thảo, góp ý, chỉnh sửa, bổ sung và nghiệm thu cơ sở để cương chi tiết môn học. TBM có vai trò tổ chức cho giảng viên thảo luận về chương trình khung. Tổ chức nghiên cứu tham khảo khung chương trình đào tạo của nhiều trường trong và ngoài nước; bàn bạc trao đổi chuyên môn một cách chu đáo để chủ động sáp nhập các học phần trong khung chương trình có liên quan với nhau; đảm bảo tính thống nhất, cơ bản, hiện đại, khả thi của khung chương trình đào tạo. Chỉ đạo BM tinh giản nội dung giảng dạy; cắt bỏ những nội dung không cần thiết, hoặc thừa, hoặc không

có giá trị, hoặc lạc hậu, hoặc chỉ vì lợi ích của nhóm chuyên môn; tăng cường số môn học tự chọn... Hội đồng khoa học và đào tạo của khoa và các BM tiếp tục nghiên cứu, tham khảo kinh nghiệm của các cơ sở đào tạo khác có cùng chức năng đào tạo, để điều chỉnh chương trình đào tạo phù hợp với phương thức đào tạo theo hệ thống tín chỉ, đáp ứng tốt hơn yêu cầu ngày càng cao của một xã hội tập đang hội nhập sâu vào nền kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế. Để thực hiện tốt vai trò này, đòi hỏi TBM phải có năng lực lựa chọn ưu tiên, năng lực gây ảnh hưởng, năng lực giải quyết vấn đề, quyết đoán và có bản lĩnh đổi mới.

4. Tổ chức quá trình đào tạo

- **Trong công tác tổ chức dạy học:** TBM cần phân công chuyên môn đảm bảo khoa học, đáp ứng được các yêu cầu chuyên môn và điều hòa lao động. Tổ chức sinh hoạt và trao đổi học thuật, giúp giảng viên trẻ học hỏi những kinh nghiệm trong công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học,... từ đội ngũ các nhà giáo giàu kinh nghiệm, có độ chín cả về chuyên môn và nhân cách. Mỗi nhóm chuyên môn trong một tháng nên sinh hoạt học thuật ít nhất một buổi để thống nhất về: để cương chi tiết môn học, phương pháp dạy học, tài liệu tham khảo chính, hệ thống bài tập, nội dung để kiểm tra giữa kỳ, tình hình giảng dạy của giảng viên, tình hình học tập của sinh viên, tiến độ giảng dạy, kinh nghiệm giảng dạy, đối chéo cán bộ coi thi kiểm tra giữa kỳ, báo cáo tình hình dạy và học với TBM.

- **Trong công tác kiểm tra đánh giá:** TBM chỉ đạo BM, tổ chức biên soạn và nghiệm thu đề thi và các bộ đề thi học phần; phân công cán bộ coi thi và phụ trách thi, tổ chức chấm thi; chỉ đạo BM trao đổi, thảo luận và kiểm tra để đảm bảo tính chính xác, khoa học, đầy đủ, cân đối của đề thi trước khi nghiệm thu và đưa vào sử dụng. TBM phải chỉ đạo giảng viên đánh giá toàn diện người học về kiến thức, kĩ năng, năng lực thực hiện, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp; phải nắm được kết quả học tập của sinh viên, tỉ lệ khá, giỏi giữa các năm, các khóa đào tạo để tìm nguyên nhân, từ đó đưa ra các giải pháp phát huy mặt mạnh, hạn chế mặt yếu nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.

- **Công tác biên soạn giáo trình** là một nội dung quan trọng trong các sinh hoạt học thuật của BM. TBM chỉ đạo BM lựa chọn tác giả cho giáo trình đảm bảo khoa học, dân chủ; tổ chức góp ý, sửa chữa, hoàn thiện các giáo trình, bài giảng một cách nghiêm túc.

5. Xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên

Công tác quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên giữ một vai trò hết sức quan trọng, bảo đảm cho việc xây dựng được một đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, có chất lượng cao, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo sự kết nối một cách nhuần nhuyễn giữa các thế hệ và xây dựng được đội ngũ giảng viên đầu ngành. Tuy nhiên, để công tác này đi vào nền nếp, ổn định và



thực hiện có hiệu quả, TBM phải tham mưu cho khoa, trường xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên với các nội dung sau:

- *Công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên của BM:* Căn cứ vào Đề án phát triển nhà trường, phát triển các ngành, chuyên ngành đào tạo dưới sự lãnh đạo của cấp uỷ các cấp, các BM xây dựng quy hoạch về giảng viên đảm bảo đủ số lượng và cơ cấu thực hiện chương trình đào tạo, phát triển khoa học, công nghệ.

- *Công tác tuyển chọn giảng viên:* Quy định tuyển chọn giảng viên trên nguyên tắc: Chất lượng toàn diện là vấn đề được ưu tiên hàng đầu; có đủ số lượng là yếu tố quan trọng. BM là cơ sở tìm, đào tạo và bồi dưỡng nguồn. Hội đồng chuyên môn dưới sự chỉ đạo của trường đơn vị là người đánh giá và chịu trách nhiệm về chất lượng. Quy trình tuyển chọn phải chặt chẽ, nhanh gọn, dân chủ, công khai theo tinh thần cải cách hành chính, tránh gây phiền hà, sách nhiễu, tiêu cực. Phải căn cứ vào tính đặc thù theo BM, ngành, lĩnh vực, đối tượng để xác định hệ số ưu tiên nhằm đảm bảo công bằng, minh bạch. Tạo nguồn bổ sung cho đội ngũ giảng viên, kiên quyết không để tình trạng hổng hụt xảy ra.

- *Công tác bồi dưỡng, đào tạo bổ sung, nâng cao trình độ đội ngũ giảng viên:* Làm cho mỗi cán bộ giảng viên thấy rõ vai trò và tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng thường xuyên nâng cao trình độ trong tất cả các lĩnh vực công tác của nhà trường. Mỗi giảng viên phải nhận thức rõ chức năng, nhiệm vụ của mình và những yêu cầu tiêu chuẩn của ngạch bậc để từ đó nỗ lực phấn đấu học tập, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và phẩm chất chính trị nhằm đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao cho sự phát triển của nhà trường. BM cần có kế hoạch hàng năm về công tác cử giảng viên đi đào tạo, bồi dưỡng. Căn cứ vào kế hoạch của trường, thực trạng cán bộ của các tổ chuyên môn để sắp xếp kế hoạch giảng dạy, công tác hợp lý và lên kế hoạch để nghị nhà trường cho đi đào tạo, bồi dưỡng. Tăng cường công tác bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học và cập nhật chuyên môn cho đội ngũ giảng viên có học hàm, học vị, các chuyên gia đầu ngành. Mọi cán bộ giảng dạy và cán bộ nghiên cứu phải hoàn thành nhiệm vụ nghiên cứu khoa học theo quy định. Mở rộng giao lưu hợp tác, trao đổi khoa học trong và ngoài nước; làm tốt công tác bồi dưỡng cán bộ trẻ. Xây dựng quy trình bồi dưỡng cán bộ tập sự, tiêu chí đánh giá, chuyển loại và sàng lọc, luân chuyển công tác phù hợp với năng lực để phát huy hiệu quả công tác.

6. Tổ chức và quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên

Nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ là một trong hai nhiệm vụ trọng tâm của người giảng viên. BM có nhiệm vụ tổ chức và quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên. Chỉ đạo giảng viên hướng dẫn, tổ chức cho sinh viên, học viên, nghiên cứu sinh cùng tham gia các đề tài khoa học,

chuyển giao công nghệ và xem đây là một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá đề tài nghiên cứu khoa học. 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 học sinh, sinh viên, học viên nghiên cứu khoa học. Để thực hiện tốt vai trò này, TBM phải có các kĩ năng: Xác định đầy đủ nội dung hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ của giảng viên; Thực hiện đúng quy chế quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ của giảng viên; Tổ chức đánh giá, xếp loại hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ của giảng viên; Xây dựng quy hoạch nghiên cứu khoa học của bộ môn.

7. Tham mưu cho khoa, trường đẩy mạnh hội nhập quốc tế trong GDĐH

Nước ta gia nhập WTO đã tạo ra những cơ hội, đồng thời cũng đặt ra cho GDĐH những thách thức mới. Hiện nay, GDĐH trên thế giới đang phát triển theo các 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 GDĐH; 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. Thông qua đào tạo và nghiên cứu để phát hiện, thu hút nhân tài khoa học và công nghệ; Đẩy mạnh các loại hình dịch vụ đào tạo nhân lực quốc tế và khu vực. Các trường đại học trở thành cơ sở dịch vụ đào tạo nhân lực thu hút vốn đầu tư vào đào tạo từ nhiều nước, đặc biệt là các nước đang phát triển có nhu cầu tiếp cận với công nghệ hiện đại. Các xu hướng phát triển này của GDĐH thế giới đã tác động trực tiếp đến đội ngũ giảng viên, CBQL trường đại học nói chung và đội ngũ TBM nói riêng.

Nghị quyết số 29 - NQ/TW về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đã chỉ rõ: Xây dựng chiến lược hội nhập quốc tế, nâng cao năng lực hợp tác và sức cạnh tranh của GDĐH Việt Nam thực hiện các hiệp định và cam kết quốc tế. Triển khai việc dạy và học bằng tiếng nước ngoài, trước mắt là 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 GDĐH có uy tín trên thế giới mở cơ sở GDĐH quốc tế tại Việt Nam hoặc liên kết đào tạo với các cơ sở GDĐH Việt Nam... Tăng quy mô đào tạo ở nước ngoài 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 ở Việt Nam. Tăng cường giao lưu văn hoá và học thuật quốc tế. Vì vậy, TBM phải 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 thỏa thuận về tương đương văn bằng, chương trình đào tạo với các cơ sở GDĐH trên thế giới; xây dựng cơ chế hợp tác song phương, liên kết đào tạo, trao đổi giảng viên với các cơ sở GDĐH có uy tín ở các nước tiên tiến, mời giảng viên là người Việt Nam tham gia giảng dạy, trao đổi học thuật, thu hút lưu học sinh học tập, nghiên cứu tại trường.

Để thực hiện tốt vai trò này, đòi hỏi TBM phải có năng lực: Nắm được chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước, của Bộ về hợp tác quốc tế trong lĩnh vực GDĐH; Nắm được những cơ hội và thách thức của nhà trường trong quá trình hội nhập quốc tế; Có kĩ năng xây dựng tư duy toàn cầu; Có kĩ năng đàm phán, kí kết hợp tác với các trường đại học của các nước trong khu vực, quốc tế trao đổi kinh nghiệm quản lí, trao đổi học thuật, nghiên cứu khoa học; bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên; cho sinh viên giao lưu học tập, trao đổi kinh nghiệm...

8. Tham mưu cho khoa, trường xây dựng môi trường và tạo động lực làm việc cho giảng viên

Giảng viên các trường ĐH - CĐ là những lao động trí óc đặc thù, vì vậy phải có điều kiện làm việc như văn phòng, phòng thí nghiệm, kinh phí,... Nếu không có điều kiện, phương tiện hoặc không có các hội khoa học chuyên ngành thì giảng viên sẽ không phát huy hết khả năng của mình. Chính phủ đã ban hành Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 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; Bộ Tài chính đã ra Thông tư số 71/2006/TT-BTC ngày 9/8/2006 hướng dẫn thực hiện Nghị định 43/2006/NĐ-CP. Vì vậy, TBM 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 tuột bình quân, trên nguyên tắc, người nào có hiệu suất công tác cao, đóng góp nhiều cho việc tăng thu, tiết kiệm chi được trả phúc lợi nhiều hơn. Xây dựng cơ chế khen thưởng cho những cán bộ có nhiều thành tích và đóng góp nhiều cho công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ. Cần tạo điều kiện và có chế tài để giảng viên nâng cao trình độ ngoại ngữ. Bồi dưỡng nâng cao năng lực nghiên cứu của cán bộ giảng dạy, cán bộ nghiên cứu, tạo điều kiện tối ưu cho các giảng viên đầu ngành, các giảng viên trẻ tham quan, giao lưu, giảng dạy ở trong nước và nước ngoài. Phát huy tính độc lập, sáng tạo của các giảng viên nhằm phát huy tiềm năng của đội ngũ giảng viên, giúp họ thực hiện tốt nhiệm vụ nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Thực hiện tốt các chính sách nhằm trọng dụng, đãi ngộ và tôn vinh giảng viên. Thực hiện chế độ chính sách đối với giảng viên là một quá trình hai mặt: khẳng định những cống hiến, thành tựu và sàng lọc những yếu kém, không đảm bảo yêu cầu. Những giảng viên không đủ tiêu chuẩn, không đáp

ứng yêu cầu cần được sàng lọc, không cho thụ hưởng sự ưu đãi như đối với các giảng viên có đủ năng lực khác. Đây cũng là biện pháp để tăng cường, kích thích sự phấn đấu của giảng viên; Thực hiện cơ chế khen thưởng trong việc thực hiện chính sách giáo dục đội ngũ giảng viên.

9. Kết luận

TBM là giảng viên đứng đầu bộ môn, phải có trình độ chuyên môn cao, có uy tín khoa học. Để thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của mình, đáp ứng yêu cầu đổi mới GDĐH, TBM phải thực hiện tốt các vai trò: 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 lí hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên; tham mưu cho khoa, trường đẩy mạnh hội nhập quốc tế trong GDĐH; xây dựng môi trường và tạo động lực làm việc cho giảng viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Nghị quyết 14/2005/NQ - CP ngày 02/11/2005 của Chính phủ Về đổi mới cơ bản và toàn diện GDĐH Việt Nam giai đoạn 2006-2020.
- [2]. Chỉ thị Số 40 CT/TW ngày 15-6-2004 của Ban Bí thư khoá IX Về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục.
- [3]. 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.
- [4]. Ban Chấp hành Trung ương khóa XI, Nghị quyết số 29 - NQ/TW, ngày 04/11/2013, 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.
- [5]. Nguyễn Ngọc Hợi (chủ biên), Phạm Minh Hùng, Thái Văn Thành, Phan Chí Thành (2014), *Đổi mới quản lí nhà trường đại học Việt Nam – Thực trạng và giải pháp*, NXB Đại học Vinh.
- [6]. Stephen R. Covey (2004), *The 7 Habits of Highly Effective People*, Free press, New York, London, Toronto, Sydney.

SUMMARY

This paper clarifies the role of department heads before education innovation. According to the authors, to perform functions and tasks, meet the higher education renewal requirement, department heads have to make their role: 1/ Design the strategy of department development; 2/ Steer department to built and enhance training curriculum; 3/ Organize training process; 4/ Build planning, and plan to develop lecturers; 5/ Organize and manage science research activities of lecturers; 6/ Consult department and universities to improve international cooperation in higher education; 7/ Set up working environment and motivations for lecturers.