

Số: /NQ-HĐTĐHTTr

Tuyên Quang, ngày 17 tháng 7 năm 2024

NGHỊ QUYẾT
Ban hành Định hướng nâng cao chất lượng đội ngũ
Trường Đại học Tân Trào

HỘI ĐỒNG TRƯỜNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÂN TRÀO
NHIỆM KỲ 2021-2026

Căn cứ Luật số 34/2018/QH14 ngày 19 tháng 11 năm 2018 của Quốc hội sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học số 08/2012/QH13 đã được sửa đổi, bổ sung một số điều theo Luật số 32/2013/QH13, Luật số 74/2014/QH13 và Luật số 97/2015/QH13;

Căn cứ Nghị định 99/2019/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2019 của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học;

Căn cứ Quyết định số 458/QĐ-UBND ngày 06 tháng 8 năm 2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh Tuyên Quang về Công nhận Hội đồng trường Trường Đại học Tân Trào nhiệm kỳ 2021 --2026;

Căn cứ Nghị quyết số 361/NQ-HĐTĐHTT ngày 29/4/2022 của Hội đồng trường Trường Đại học Tân Trào về việc ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Tân Trào;

Căn cứ Nghị quyết số 613/NQ-HĐTĐHTT ngày 18/8/2022 của Hội đồng trường Trường Đại học Tân Trào về việc sửa đổi, bổ sung một số nội dung của Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Tân Trào;

Căn cứ Nghị quyết số 711/NQ-HĐTĐHTT ngày 16 tháng 7 năm 2024 của Hội đồng trường Trường Đại học Tân Trào về ban hành Nghị quyết phiên họp Hội đồng trường ngày 16 tháng 7 năm 2024.

QUYẾT NGHỊ:

Điều 1. Ban hành Định hướng nâng cao chất lượng đội ngũ Trường Đại học Tân Trào. Cụ thể như sau:

1. Tăng cường nhận thức cho viên chức, giảng viên về vai trò của việc nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức, giảng viên, người lao động đối với sự phát triển

bền vững của nhà trường; tạo chuyển biến mạnh mẽ, tích cực trong nhận thức và hành động của viên chức, giảng viên, người lao động trong việc không ngừng học tập nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, kỹ năng và nghiệp vụ công tác, trình độ quản lý và quản trị nhà trường nhằm từng bước nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác và hình thành văn hóa chất lượng trong hoạt động của mỗi thành viên nhà trường.

2. Tiếp tục thực hiện đồng bộ các giải pháp giải quyết tình trạng thừa, thiếu cục bộ viên chức, giảng viên, người lao động tại các đơn vị; thực hiện bố trí, sắp xếp viên chức, giảng viên đảm bảo cơ cấu hợp lý giữa các phòng, khoa trên cơ sở số lượng người làm việc được cấp có thẩm quyền giao và Đề án vị trí việc làm đã được phê duyệt.

Thực hiện công tác quản lý, sử dụng viên chức, người lao động phù hợp với các quy định của pháp luật; phát huy được năng lực, sở trường công tác và phù hợp với chuyên môn đào tạo.

3. Xây dựng môi trường công tác lành mạnh phù hợp với đội ngũ trí thức và môi trường giáo dục; tạo điều kiện tối đa bảo đảm chất lượng, hiệu quả làm việc của đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý, đặc biệt quan tâm tới các chức danh giáo sư, phó giáo sư, chuyên gia, giáo viên/giảng viên cao cấp và người có học vị tiến sĩ; tạo cơ hội hợp tác, liên kết làm việc đối với cá nhân hoặc nhóm nghiên cứu của giảng viên với các đơn vị, tổ chức, cá nhân ở trong và ngoài trường.

Có chính sách hỗ trợ thu nhập hàng tháng phù hợp với trình độ của giảng viên và viên chức, người lao động; bảo đảm quyền học tập, nghiên cứu khoa học, tham gia các hoạt động kinh tế, xã hội của giảng viên; cụ thể hóa các quy định về khen thưởng, xử lý vi phạm, khiếu tố và giải quyết khiếu tố liên quan đến đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý đảm bảo sự công bằng, minh bạch.

4. Phát triển đội ngũ giảng viên đảm bảo về số lượng và chất lượng nhằm đáp ứng mục tiêu đào tạo và hiệu quả phát triển bền vững nhà trường trong xu thế hội nhập, cạnh tranh; bảo đảm chất lượng người học sau khi tốt nghiệp đáp ứng nhu cầu phát triển của xã hội. Số lượng giảng viên vừa phù hợp với yêu cầu đổi mới của các chương trình đào tạo, bồi dưỡng và có tầm nhìn cho sự phát triển nhà trường trong tương lai; vừa phải đáp ứng yêu cầu kiện toàn tổ chức, biên chế đảm bảo sự cân đối hài hòa giữa cơ cấu và nâng cao chất lượng, sức mạnh, sở trường của từng cá nhân và nguồn lực của nhà trường.

Đội ngũ viên chức, giảng viên phải chấp hành tốt chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước; tuân thủ các quy trình, quy định về chuyên môn, nghiệp vụ và quy tắc ứng xử văn hóa; không ngừng học tập, rèn luyện, nâng

cao đạo đức chính trị, lối sống lành mạnh. Có đạo đức nghề nghiệp, tâm huyết với nghề; có ý thức giữ gìn danh dự của nhà giáo; có lòng nhân ái, bao dung, độ lượng; ứng xử với học viên, đồng nghiệp có văn hóa, hòa đồng; có tinh thần bảo vệ lẽ phải, công bằng trước lợi ích của học viên, của đồng nghiệp và cộng đồng.

Giảng viên phải có năng lực chuyên môn vững vàng, không ngừng học hỏi, cập nhật thêm kiến thức và thông tin mới cả trong và ngoài; chú trọng tự đào tạo, tự bồi dưỡng các kiến thức chuyên môn kết hợp với tư duy liên ngành, đa ngành, đa lĩnh vực; có nghiệp vụ, phương pháp sư phạm, có khả năng giảng dạy và kiểm tra đánh giá theo xu hướng hiện đại, tích cực. Tăng tỉ lệ giảng viên có khả năng sử dụng thành thạo ngoại ngữ trong môi trường công tác đại học.

5. Phát triển hài hòa cơ cấu đội ngũ giảng viên về độ tuổi, giới tính, học vị, học hàm; về cơ cấu nguồn đào tạo từ các trường đại học uy tín cả trong và ngoài nước nhằm bảo đảm tính liên tục, tính kế thừa và phát triển bền vững; hài hòa giữa số lượng giảng viên thỉnh giảng với giảng viên cơ hữu. Bên cạnh đó, cần cân đối hài hòa tỉ lệ giảng viên so với cán bộ, viên chức, người lao động (không thực hiện nhiệm vụ giảng dạy), tối thiểu đạt tỉ lệ 4 giảng viên/1 viên chức, người lao động trước năm 2030; sau năm 2030, tối thiểu đạt 5 giảng viên/1 viên chức, người lao động. Tăng dần số lượng giảng viên có trình độ tiến sĩ, khuyến khích giảng viên tham gia xét chức danh khoa học giáo sư, phó giáo sư. Đến năm 2025, tất cả giảng viên đều đạt chuẩn trình độ thạc sĩ trở lên phù hợp với chuyên ngành giảng dạy.

6. Chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn chuyên môn đối với đội ngũ viên chức, giảng viên theo chiến lược phát triển chung nhà trường; chú trọng việc đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng, tự học để nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Việc đào tạo nâng cao trình độ, đặc biệt là trình độ tiến sĩ được thực hiện theo định hướng phát triển của Trường, hạn chế tối đa việc đào tạo không phù hợp với chuyên ngành đào tạo và với nhu cầu phát triển của nhà trường. Xây dựng các quy định bắt buộc giảng viên, nhất là giảng viên trẻ phải đi đào tạo tiến sĩ tại các trường đại học có uy tín ở trong và ngoài nước đối với một số ngành ưu tiên phát triển của nhà trường.

Kết hợp việc đào tạo giảng viên có chất lượng với nguồn nhân lực hiện có với việc thu hút giảng viên có trình độ cao về trường công tác; xây dựng cơ chế thu hút, tuyển dụng, tiếp nhận giảng viên có chất lượng cao về công tác tại trường và tham mưu với tỉnh chính sách thu hút mạnh mẽ hơn; trong đó chú trọng việc đào tạo đội ngũ hiện có, tạo nguồn giảng viên đối với các lĩnh vực, ngành nghề đào tạo mà nhà trường có nhu cầu tuyển dụng.

Tăng cường việc đưa giảng viên đi nghiên cứu thực tế nhằm củng cố, bổ sung kiến thức lý luận, cập nhật tri thức thực tiễn, góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy, nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn.

7. Hình thành và đề cao tinh thần tự học, tự rèn luyện của đội ngũ giảng viên. Mỗi giảng viên cần nhận thức sâu sắc sự cần thiết của việc tự học tập, tự bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực công tác; từ đó, có động cơ, thái độ tự học tập, bồi dưỡng đúng đắn; không tự bằng lòng với kiến thức đã có, ra sức học tập và rèn luyện; quán triệt và nắm vững những yêu cầu về phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong công tác, trách nhiệm nêu gương của người giảng viên.

Giảng viên cần xác định việc tự học tập, tự bồi dưỡng là nhằm nâng cao năng lực, trình độ của bản thân và rèn luyện chính trị, tư tưởng, tu dưỡng đạo đức nghề nghiệp; nâng cao uy tín, sự tự tin của giảng viên trước người học và đồng nghiệp; phù hợp với lợi ích của cá nhân, là điều kiện để hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao và tạo cơ hội để nhà trường phát triển. Đây không chỉ là nghĩa vụ, quyền lợi, trách nhiệm mà còn là tiêu chuẩn quan trọng của người giảng viên, góp phần phát triển nhà trường trong giai đoạn hiện nay.

8. Thực hiện tuyển dụng, tiếp nhận giảng viên đối với các chuyên ngành hiện còn thiếu hoặc chuẩn bị cho việc mở thêm mã ngành đào tạo phù hợp với sự phát triển của nhà trường sau khi được cấp có thẩm quyền phê duyệt. Việc tuyển dụng, tiếp nhận giảng viên thực hiện theo quy định về quản lý, tuyển dụng, sử dụng viên chức do Hội đồng trường ban hành; ưu tiên tuyển dụng và tiếp nhận người có trình độ tiến sĩ cho các vị trí giảng viên. Việc tuyển chọn phải khách quan, công bằng và khoa học, phù hợp với các vị trí việc làm cần tuyển. Tuyệt đối không tuyển dụng người có nền tảng kiến thức chuyên ngành chưa đáp ứng yêu cầu của vị trí công tác.

9. Thực hiện nghiêm túc, kịp thời các chế độ chính sách cho viên chức, giảng viên, người lao động theo quy định của pháp luật.

Thực hiện đúng quy định việc bổ nhiệm, miễn nhiệm, từ chức của viên chức lãnh đạo, quản lý trên cơ sở quan điểm và chủ trương của Đảng và Nhà nước. Tạo mọi cơ hội cho đội ngũ giảng viên trẻ, tâm huyết, có trình độ chuyên môn vững vàng trên cơ sở khách quan, công bằng.

Thực hiện tốt công tác khen thưởng viên chức, giảng viên hàng năm. Qua đó, động viên, khích lệ viên chức, giảng viên phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

10. Từng bước đáp ứng đầy đủ nhu cầu về cơ sở vật chất, thiết bị thí nghiệm của nhà trường theo hướng chuẩn hóa, hiện đại đáp ứng nhu cầu làm việc, nghiên cứu khoa học của viên chức, giảng viên. Ưu tiên đầu tư các trang thiết bị hiện đại, xây dựng các phòng thí nghiệm, thực hành; đầu tư biên soạn, bổ sung giáo trình, tài liệu nghiên cứu; trợ giúp cán bộ, giảng viên tiếp cận với hệ thống thư viện các trường đại học trong nước phục vụ quá trình tự học, bồi dưỡng và đào tạo nâng cao trình độ của viên chức, giảng viên.

11. Đẩy mạnh hợp tác với các cơ sở đào tạo, viện nghiên cứu, cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân trong và ngoài nước trong việc đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cho đội ngũ viên chức, giảng viên, người lao động và cán bộ quản lý, cán bộ nghiên cứu khoa học. Khuyến khích hợp tác với doanh nghiệp trong đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, nghiên cứu khoa học chuyển giao công nghệ cho đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý nhà trường.

Điều 2. Tổ chức thực hiện

1. Giao Hiệu trưởng Trường Đại học Tân Trào căn cứ Nghị quyết này tổ chức rà soát, hoàn thiện các quy định nội bộ có liên quan; cụ thể hóa nội dung Nghị quyết bằng kế hoạch nâng cao chất lượng đội ngũ hoặc kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo năm học và từng giai đoạn; tổ chức thực hiện hiệu quả theo chức trách nhiệm vụ được giao.

2. Giao Thường trực Hội đồng trường, các Ban của Hội đồng trường, các thành viên Hội đồng trường giám sát việc thực hiện Nghị quyết này.

Điều 3. Nghị quyết này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Thành viên Hội đồng trường, lãnh đạo Trường Đại học Tân Trào, Trưởng các đơn vị thuộc Trường Đại học Tân Trào và các cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Nghị quyết này./.

Nơi nhận:

- UBND tỉnh (báo cáo);
- Đảng ủy trường (phối hợp);
- Công đoàn trường (phối hợp);
- Lãnh đạo trường (th/hiện);
- Các đơn vị thuộc Trường (t/hiện);
- Thành viên HĐT;
- Lưu: VT, HĐT.

**TM. HỘI ĐỒNG TRƯỜNG
CHỦ TỊCH**

Nguyễn Minh Anh Tuấn