

Quy hoạch phát triển, bổ nhiệm, miễn nhiệm, sử dụng đội ngũ trưởng bộ môn trường đại học

Nguyễn An Hòa*

*Trường ĐH Sài Gòn

Received: 16/04/2024; Accepted: 26/04/2024; Published: 15/5/2024

Abstract: Development plan, appoint, dismissed and use heads of department in universities are important activities in developing universities to meet educational innovation requirements. Currently, although planning for the development, appointment, dismissal, and use of heads of department in universities has been attention, there are still many limitations and inadequacies. The planning development, appointment, dismissal, and use of heads of department in universities need to be carried out in a democratic direction and approached according to the capacity framework of the heads of department in order to be able to meet the requirements of educational innovation.

Keywords: Heads of departments planning, appoint heads of departments, heads of departments

1. Mở đầu

Quy hoạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm và sử dụng (QH, MN, BN, SD) đội ngũ là một trong những hoạt động QL của nhà QL, nó có tác dụng làm cho cơ quan QL hoặc người QL biết được, hợp lý hóa được về số lượng, chất lượng, cơ cấu tuổi, trình độ và cơ cấu chuyên môn, cơ cấu giới, ... của đội ngũ cán bộ cấp dưới; đồng thời xây dựng được kế hoạch phát triển đội ngũ nhằm tìm ra các biện pháp nâng cao chất lượng CBQL và cả đội ngũ để họ có được khả năng hoàn thành nhiệm vụ cao hơn. Hơn nữa, kết quả QH, MN, BN, SD đội ngũ CBQL cấp dưới cũng là cơ sở chủ yếu mang tính định hướng cho việc vận dụng và thực hiện các chức năng cơ bản của QL vào hoạt động QL bộ môn và đội ngũ TBM (Cường, 2019b), (Thành, 2017). Công tác QH, MN, BN, SD đội ngũ TBM trong trường ĐH cần được thực hiện theo định hướng dân chủ và tiếp cận theo khung năng lực của đội ngũ trưởng bộ môn (TBM), có như thế mới đảm bảo tính khoa học trong QL phát triển đội ngũ và đảm bảo hiệu quả trong chiến lược phát triển nhà trường (Thái Văn Thành, 2017), (Cường, 2019a).

Như vậy, QH, MN, BN, SD đội ngũ được xem là một lĩnh vực trong hoạt động QL và cũng là một lĩnh vực cần được nghiên cứu và đề xuất giải pháp phát triển đội ngũ TBM trong trường ĐH.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng công tác QH, BN, MN, SD đội ngũ TBM trong trường ĐH

Tiến hành khảo sát các tiêu chí liên quan đến hoạt động QH, MN, BN, SD đội ngũ TBM ở các trường ĐH, với 229 người (gồm CBQL trường, khoa, phòng;

trưởng bộ môn; giảng viên) ở 6 trường ĐH tham gia trả lời, kết quả như sau

Kết quả khảo sát cho thấy, chỉ có 19,65% ý kiến cho rằng công tác quy hoạch rất có hiệu quả và 20,09% cho rằng có hiệu quả đạt tổng 39,74%. Có đến 58,52% ý kiến cho là trong trường ĐH đã thực hiện công tác này nhưng chưa có hiệu quả và còn có 1,75% ý kiến cho là các trường chưa quan tâm đến công tác quy hoạch TBM. Kết quả đánh giá theo điểm số của tiêu chí này là 2,58 điểm xếp thứ 3.

Ngoài ra, nếu trường ĐH thực hiện công tác tuyển chọn, BN, MN, SD đội ngũ TBM chính xác, khách quan, phù hợp với năng lực, sở trường của từng TBM sẽ góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả QL bộ môn. Điều này sẽ làm tăng hiệu quả công tác quy hoạch phát triển đội ngũ TBM.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy, chỉ có 20,09% ý kiến cho là các trường thực hiện rất hiệu quả và 32,75% cho là có hiệu quả đối với công tác bổ nhiệm TBM, 43,23% ý kiến cho là đã thực hiện công tác này nhưng hiệu quả chưa cao và còn có 3,93% ý kiến cho là các trường chưa quan tâm đúng mức đến việc BN TBM. Điểm trung bình của tiêu chí này là 2,69 xếp thứ hai.

Việc miễn nhiệm TBM còn nhiều hạn chế, chỉ có 14,85% ý kiến cho là trong cơ sở GDĐH đào tạo GV thực hiện có kết quả rất tốt và 32,31% ý kiến cho là đã thực hiện tốt công tác này. Có 29,69% cho rằng đã thực hiện nhưng chưa có hiệu quả và còn một tỷ lệ lớn là 23,14% cho rằng việc miễn nhiệm cán bộ đến chưa được quan tâm. Tiêu chí này đạt điểm trung bình là 2,39 điểm, xếp thứ 5.

Vấn đề sử dụng đội ngũ TBM tuy đã được các trường quan tâm, nhưng số ý kiến cho là đã sử dụng hợp lý, đúng người, đúng việc cũng chỉ chiếm 59,39% trong đó số ý kiến cho là rất hiệu quả chiếm 21,40% và có hiệu quả 37,99%. Vẫn còn có đến 34,06% ý kiến cho là các trường đã thực hiện công tác này nhưng hiệu quả chưa cao và 6,17% ý kiến cho là các trường chưa quan tâm đúng mức đến sử dụng TBM. Tiêu chí này theo thứ bậc xếp thứ 1.

Như vậy, thực trạng QH, MN, BN, SD đội ngũ TBM trong trường ĐH tuy đã được quan tâm nhưng vẫn bộc lộ nhiều hạn chế, thiếu sót.

2.2. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả QH, MN, BN, SD đội ngũ TBM trường ĐH

2.2.1. Tổ chức xây dựng tiêu chuẩn làm căn cứ để phát triển đội ngũ TBM trong CSGD ĐH

Xây dựng tiêu chuẩn TBM nêu rõ những yêu cầu chi tiết về phẩm chất, năng lực của họ, đáp ứng yêu cầu đổi mới GD trong bối cảnh hiện nay. Tiêu chuẩn TBM cũng là căn cứ để các cấp QL đề ra QH, ĐT, BD, đánh giá; là căn cứ để TBM có thể tự đánh giá và tự hoàn thiện bản thân nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới GD.

* *Xây dựng tiêu chuẩn TBM trong cơ sở GDDH đào tạo GV*

(1) Căn cứ xây dựng tiêu chuẩn TBM:

* *Căn cứ pháp lý, lý luận:*

* *Căn cứ thực tiễn:*

- Thực trạng quy hoạch QH, MN, BN, SD đội ngũ TBM trong trường ĐH;

- Khung năng lực TBM của mỗi trường ban hành theo quy định vị trí việc làm hiện hành.

(2) Tiêu chuẩn chung của đội ngũ TBM gồm:

- Đạt tiêu chuẩn chung quy định tại Quy định về MN, BN, điều động, luân chuyển, miễn nhiệm đối với viên chức quản lý trong nhà trường. Về độ tuổi, người được bổ nhiệm hoặc kí hợp đồng làm TBM có thể hết tuổi làm công tác quản lý theo quy định của Nhà nước, nhưng không nên quá 62 tuổi đối với nam, quá 60 tuổi đối với nữ.

- Có năng lực chuyên môn phù hợp với lĩnh vực chuyên môn của bộ môn; ưu tiên đạt tiêu chuẩn của người hướng dẫn chính nghiên cứu sinh.

- Có khả năng tổ chức NCKH, đã chủ trì ít nhất 01 nhiệm vụ KH&CN các cấp và được nghiệm thu ở mức “Khá” trở lên.

- Ngoài ra, ưu tiên những người đáp ứng được một trong các tiêu chuẩn sau:

+ Có chức danh phó giáo sư hoặc giáo sư;

+ Đạt giải thưởng quốc tế, giải thưởng uy tín trong

nước về KH&CN;

+ Hàng năm được mời chủ trì hoặc báo cáo chính thức tại các hội thảo khoa học quốc tế chuyên ngành;

* *Tuy nhiên, ngoại lệ ở một số bộ môn đặc thù, các tiêu chuẩn chung cần được xem xét cụ thể tùy thuộc vào điều kiện của từng cơ sở GDDH đào tạo GV.*

(2) Xây dựng tiêu chuẩn TBM cơ sở GDDH đào tạo GV đáp ứng yêu cầu đổi mới GD

Dựa vào các căn cứ, đề xuất hệ thống tiêu chuẩn TBM trong trường ĐH, gồm 7 tiêu chuẩn, cụ thể: Tiêu chuẩn 1, phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp; Tiêu chuẩn 2, năng lực CM, NV SP; Tiêu chuẩn 3, năng lực NCKH; Tiêu chuẩn 4, năng lực LD bộ môn; Tiêu chuẩn 5, năng lực QL bộ môn; Tiêu chuẩn 6, năng lực hoạt động xã hội, cung ứng dịch vụ GD, khoa học và công nghệ cho cộng đồng; Tiêu chuẩn 7, năng lực hợp tác quốc tế về GD. Từ hệ thống tiêu chuẩn này, xây dựng các tiêu chí phù hợp với điều kiện cụ thể của từng trường, từng khoa, đảm bảo hiệu quả.

2.2.2. Lập quy hoạch PTĐN TBM trong cơ sở GDDH

Mục tiêu là giúp cho trường ĐH xây dựng được đội ngũ TBM đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đảm bảo chất lượng.

* *Xác lập các cơ sở xây dựng quy hoạch, bổ nhiệm và ĐT đội ngũ TBM trường ĐH một cách khoa học*

Cần dựa trên các cơ sở sau đây:

- Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP ngày 2/11/2005 của Chính phủ về đổi mới cơ bản và toàn diện GD ĐH Việt Nam giai đoạn 2006 -2020, trong đó cần lưu ý đến các nội dung:

+) Tỷ lệ SV trên giảng viên của cả hệ thống GD ĐH không quá 20 SV/giảng viên;

+) Đến năm 2020 có ít nhất 60% giảng viên đạt trình độ thạc sĩ và 35% giảng viên đạt trình độ tiến sĩ;

- *Chiến lược phát triển GD 2011- 2020* đặt ra mục tiêu đến năm 2020 có 100% giảng viên ĐH đạt trình độ thạc sĩ trở lên; 25% giảng viên ĐH đạt trình độ tiến sĩ, 100% giảng viên ĐH sử dụng thành thạo một ngoại ngữ.

- *Điều lệ trường ĐH*, trong đó cần lưu ý đến tiêu chuẩn của TBM: phải là giảng viên giảng dạy trình độ ĐH và phải có bằng tiến sĩ.

- Phân tích bộ tiêu chuẩn giảng viên ĐH của Bộ GD&ĐT (2018) để có Kế hoạch chuẩn hóa đội ngũ giảng viên, qua đó sàng lọc và chọn lựa các nhân tố điển hình trong độ tuổi còn trẻ làm nòng cốt để đưa vào kế hoạch nguồn lực kế thừa.

- *Kế hoạch chiến lược phát triển trường ĐH*

Dựa vào *Kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường*,

trong đó có kế hoạch phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, cán bộ QL (cấp Trường; khoa, bộ môn; phòng/trung tâm).

- Ngoài ra, cần tổ chức thảo luận, xây dựng các tiêu chuẩn làm căn cứ trong việc lựa chọn, quy hoạch, bổ nhiệm chức danh TBM.

** Tổ chức xây dựng quy hoạch đội ngũ TBM theo một quy trình khoa học, bài bản*

Quy trình xây dựng quy hoạch đội ngũ TBM của các khoa gồm các bước sau:

Bước 1: Khảo sát thực trạng đội ngũ TBM của các khoa.

Bước 2: Phân tích thực trạng đội ngũ TBM.

Bước 3: Xác định những vấn đề cần đặc biệt quan tâm trong phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ TBM.

Bước 4: Lập quy hoạch đội ngũ TBM

Chủ thể QL thực hiện là Hiệu trưởng, Trưởng khoa, Trưởng các phòng chức năng của nhà trường.

Hiệu trưởng chỉ đạo xây dựng quy hoạch ở các khoa, ngành ĐT, từ đó có quy hoạch số lượng bộ môn cho từng khoa ĐT.

Trường khoa/ngành tham mưu cho Hiệu trưởng về quy hoạch của đơn vị.

2.2.3. Xây dựng cơ chế MN, BN, SD TBM trong trường ĐH

Mục tiêu là từng bước hoàn thiện cơ chế phát triển đội ngũ TBM làm căn cứ xây dựng và phát triển TBM, tạo điều kiện, động lực để TBM phấn đấu, học tập, rèn luyện, đáp ứng chuẩn cán bộ, chuẩn bộ môn, qua đó phát huy tính năng động trong công tác cán bộ, hoàn thành nhiệm vụ QL bộ môn của mình.

**Lựa chọn và bổ nhiệm TBM của các khoa ĐT*

Đề việc lựa chọn và bổ nhiệm TBM của các khoa ĐT đáp ứng yêu cầu về giảng dạy, NCKH và năng lực LĐ, QL, hoạt động xã hội, hội nhập quốc tế, cần thực hiện tốt một số công việc sau đây:

- Xác định yêu cầu, tiêu chuẩn và nhiệm kỳ TBM: Thực hiện quy trình bổ nhiệm như sau:

Bước 1: Khoa thành lập Tổ công tác lấy thư giới thiệu TBM.

Bước 2: Tổ chức lấy thư giới thiệu bằng hình thức bỏ phiếu kín.

Bước 3: Kiểm thư. Tổ công tác kiểm thư trước sự chứng kiến của Ban Chấp hành cấp ủy, ghi biên bản kiểm thư.

Bước 4: Làm tờ trình giới thiệu. Sau khi thống nhất, cấp ủy và Ban Chủ nhiệm khoa làm Tờ trình giới thiệu và đề nghị bổ nhiệm nhân sự TBM lên Thường vụ Đảng ủy và Hiệu trưởng Nhà trường.

Bước 5: Ra quyết định bổ nhiệm. Sau khi có thông báo kết luận bằng văn bản của Ban Thường vụ Đảng ủy trường, Hiệu trưởng Nhà trường ra quyết định bổ nhiệm TBM.

** Miễn nhiệm TBM*

Việc miễn nhiệm đúng đối tượng, đúng thời điểm rất cần thiết trong xây dựng, phát triển đội ngũ TBM, làm cho đội ngũ luôn được sàng lọc, được bổ sung, làm trong sạch, kiện toàn bộ máy; đem lại niềm tin cho cán bộ, công chức, viên chức trong đơn vị, đồng thời còn có tác dụng GD cán bộ.

** Sử dụng đội ngũ TBM*

Nhằm khai thác hiệu quả tiềm năng, năng lực của CBQL, cần quán triệt nguyên tắc: - Sử dụng cán bộ phải đúng người, đúng việc, đảm bảo sự đoàn kết, thống nhất; - Sử dụng cán bộ phải gắn với việc QL cán bộ; tăng cường kiểm tra, giám sát để đánh giá đúng cán bộ; Sử dụng cán bộ gắn liền với BD toàn diện và bảo vệ cán bộ; Sử dụng cán bộ cần tránh tư tưởng chủ quan, hẹp hòi, định kiến, áp đặt.

3. Kết luận

Công tác QH, BN, MN, SD TBM trong trường ĐH cần được quan tâm nhiều hơn nữa để phát huy hiệu quả của đội ngũ này. Nhà trường cần có những kế hoạch cụ thể chi tiết có tính dài hạn nhằm phát triển đội ngũ TBM đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng. Quy hoạch cần được thực hiện theo định hướng dân chủ và tiếp cận theo khung năng lực của đội ngũ TBM, có như thế mới đảm bảo tính khoa học trong QL phát triển đội ngũ và đảm bảo hiệu quả trong chiến lược phát triển nhà trường. Việc bổ nhiệm, điều động, sử dụng TBM phải đúng với quy hoạch, đúng yêu cầu phát triển nhà trường, yêu cầu của ngành ĐT; cần quan tâm đến yêu cầu về năng lực mới của TBM trước bối cảnh đổi mới GD.

Tài liệu tham khảo

1. Cường, Đoàn Văn. (2019b). *Thực trạng phát triển đội ngũ TBM trong các trường ĐH theo định hướng nghiên cứu ở Việt Nam*. Tạp chí Giáo dục, số 455.

2. Hòa, Nguyễn An (2021). *Thực trạng năng lực quản lý bộ môn của đội ngũ tTNM các trường/khoa ĐH sư phạm*. Tạp chí ĐH Sài Gòn, số 76, 89-96.

3. Nguyễn An Hòa, Hoàng Sỹ Hùng, Vũ Văn Hưng. (2015). *Tổng quan nghiên cứu phát triển đội ngũ trường bộ môn trường ĐH*. Tạp chí Giáo dục, 363 (Kì 1), p.p 4-9.

4. Thái Văn Thành, Nguyễn An Hòa. (2017). *Bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý cho đội ngũ TBM trường ĐH sư phạm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục*. Khoa học GD, 144.