

MỘT SỐ BIỆN PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG CÁN BỘ TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC THÁI BÌNH

ThS. TRẦN THỊ THU HƯƠNG

Trường Đại học Thái Bình

Đặt vấn đề

Trường Đại học Thái Bình là cơ sở giáo dục đại học công lập, trực thuộc UBND tỉnh Thái Bình, đào tạo đa ngành, đa lĩnh vực, với nhiều bậc học và nhiều hệ đào tạo khác nhau. Ngoài ra, trường còn liên kết với các trường đại học khác đào tạo nhiều chuyên ngành đại học. Mục tiêu của Trường Đại học Thái Bình là trở thành một trường đại học đa ngành của tỉnh và khu vực.

Một trong những nhiệm vụ được nhà trường coi trọng trong quá trình phát triển đó là công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ xã, phường, thị trấn cho tỉnh. Trong những năm qua, nhà trường đã đào tạo, bồi dưỡng được một số lượng lớn cán bộ phục vụ cho quá trình xây dựng và phát triển của tỉnh Thái Bình, cụ thể: cao đẳng chính quy: 633 người; cao đẳng vừa làm vừa học: 549 người; cao đẳng liên thông: 553 người; đại học vừa làm vừa học: 777 người; đại học liên thông: 331 người. Nhận thức rõ được tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ với sự nghiệp phát triển kinh tế, xã hội của tỉnh, nhà trường chủ động tìm tòi nhiều giải pháp để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đối với đối tượng cán bộ xã, phường, thị trấn. Để đạt được kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cơ sở như vậy, có nhiều nguyên nhân, một trong những nguyên nhân quan trọng là nhà trường đã thực hiện đồng bộ các biện pháp cơ bản sau:

1. Nâng cao nhận thức của toàn bộ cán bộ, giáo viên, công nhân viên nhà trường với nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Đây là một trong những nhiệm vụ quan trọng của nhà trường. Trên cơ sở nhận thức được vấn đề và căn cứ vào nhiệm vụ được giao, nhà trường có kế hoạch chủ động phối hợp với các ban của Tỉnh ủy, Ban Thường vụ các đoàn thể cấp tỉnh, các sở, ngành có liên quan xây dựng các chương trình bồi dưỡng. Các chương trình được xây dựng đảm bảo phù hợp, thiết thực, bám sát mục tiêu, yêu cầu công tác của từng đối tượng người học.

2. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

Tăng cường và phát triển đội ngũ giảng viên của nhà trường về cả số lượng, chất lượng và cơ cấu là một trong những biện pháp rất quan trọng quyết định tới chất lượng đào tạo nói chung và đào tạo, bồi

dưỡng cán bộ xã, phường, thị trấn nói riêng. Để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, nhà trường đã có kế hoạch cụ thể phù hợp trong từng giai đoạn từ khâu tuyển dụng, bồi dưỡng nâng cao trình độ, đến chính sách đãi ngộ.

a/ Xây dựng quy chế trong tuyển dụng

Trong tuyển dụng, nhà trường có quy chế ưu tiên, ưu đãi đối tượng là sinh viên tốt nghiệp bằng khá và giỏi từ các trường đại học chuyên ngành hoặc những người có trình độ chuyên môn giỏi, có kinh nghiệm công tác thực tế, phù hợp với ngành đào tạo của trường và có nguyện vọng công tác giảng dạy.

b/ Chú trọng công tác bồi dưỡng học tập nâng cao trình độ của giảng viên

- Tạo điều kiện cho giảng viên được đi thực tế tại doanh nghiệp, tại cơ sở địa phương, các cơ sở đào tạo ở trong và ngoài nước;

- Bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học, kĩ năng thiết kế bài giảng và kĩ năng sử dụng các phương tiện hiện đại, kĩ năng tìm kiếm và cập nhật thông tin trên Internet để bổ sung kiến thức thực tế vào bài giảng...;

- Khuyến khích sử dụng ngoại ngữ của giảng viên ứng dụng vào việc tìm hiểu, nghiên cứu, biên dịch giáo trình, tài liệu từ nước ngoài. Bước đầu có thể áp dụng quy định đối với những giảng viên có độ tuổi dưới 35 hiện đang giữ các vị trí tổ trưởng bộ môn, trưởng, phó các khoa chuyên ngành. Trên cơ sở đó, tạo điều kiện để giảng viên nòng cốt có thể đi tu nghiệp, thực tập sinh, nghiên cứu sinh ở nước ngoài;

- Liên kết với các trường đại học có uy tín để mở các lớp bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ;

- Tham gia các hội thảo chuyên đề về nông nghiệp, nông thôn và kinh nghiệm trong quá trình xây dựng nông thôn mới tại một số địa phương điển hình tạo điều kiện cho giảng viên tham gia học tập nâng cao trình độ về chuyên môn và kiến thức thực tiễn góp phần nâng cao chất lượng bài giảng của mình;

- Quy định bắt buộc việc giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học ở các cấp;

- Tăng cường công tác đánh giá chất lượng giảng dạy của giảng viên thông qua hình thức dự giờ, thao giảng, sinh hoạt chuyên môn, tổ chức lấy ý kiến đóng góp của đồng nghiệp và sinh viên về hoạt động dạy học của giảng viên kết hợp với đối chiếu kết quả học

tập của sinh viên;

- Phát triển hình thức mời giảng viên thỉnh giảng, qua đó giúp nhà trường có thêm lực lượng giảng viên có kiến thức, kinh nghiệm từ các trường đại học, viện nghiên cứu, sở ban ngành của địa phương. Đó cũng là giải pháp để đội ngũ giảng viên của trường học tập kinh nghiệm, trao đổi kiến thức và kinh nghiệm nghề nghiệp.

c/ Quá trình sử dụng đội ngũ cán bộ giảng viên

- Khuyến khích và có chế độ thoả đáng động viên cán bộ, giảng viên trong việc học tập nâng cao trình độ, như: hỗ trợ học phí, tiêu chuẩn xét nâng lương, xét các tiêu chuẩn thi đua hàng năm;

- Xây dựng hệ số giờ giảng, hệ số lương, phụ cấp, thanh toán thừa giờ,... theo trình độ chuyên môn;

- Việc đề bạt, bố trí sử dụng cán bộ luôn quan tâm đúng mức đến những cán bộ giảng viên có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ phù hợp với năng lực, yêu cầu công tác và mức độ cống hiến.

3. Đổi mới mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng

Nhà trường luôn chú trọng việc đổi mới mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với đối tượng cán bộ cơ sở.

Trong quá trình xây dựng mục tiêu nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhà trường cụ thể hoá một cách sáng tạo mục tiêu đào tạo theo Luật Giáo dục của Bộ Giáo dục & Đào tạo quy định. Đào tạo cán bộ xã, phường, thị trấn sau khóa học hình thành được những phẩm chất và năng lực sau đây:

+ Có kiến thức về quản lí nhà nước;

+ Có kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ gắn với vị trí công tác;

+ Có khả năng đặt vấn đề và giải quyết vấn đề;

+ Có thái độ tích cực trong thực hiện công việc.

Bên cạnh đó, tiếp tục đào tạo theo năm kĩ năng: 1/ kĩ năng nghiệp vụ chuyên môn; 2/ kĩ năng tổng hợp báo cáo; 3/ kĩ năng diễn đạt và giao tiếp; 4/ kĩ năng thu thập thông tin và xử lí thông tin; 5/ kĩ năng xử lí tình huống. Đây vẫn là những kĩ năng cần thiết cho người học sau này ra trường công tác hoà nhập tốt với yêu cầu thực tế của công việc tại địa phương.

Cùng với việc cụ thể hoá mục tiêu đào tạo nhà trường luôn chú trọng đến việc đổi mới nội dung chương trình ngành học và môn học, căn cứ vào khung chương trình do Bộ Giáo dục & Đào tạo quy định tùy theo điều kiện cụ thể của từng ngành học nhà trường cần xác định ba chân kiềng kiến thức đó là các môn học trọng tâm, các môn chuyên ngành, các môn tin học và ngoại ngữ, đồng thời tăng thời lượng nghiên cứu thực tế, thực hành giảm thời lượng giảng dạy lí thuyết.

Nhà trường chú trọng đến kiến thức, kinh nghiệm

và những tình huống thực tế tại cơ sở hiện nay nên yêu cầu nội dung bài giảng của giảng viên phải đảm bảo theo năm yêu cầu của nhà trường đề ra: 1/ Bài giảng phải chứa đựng tri thức khoa học chuẩn xác; 2/ Bài giảng phải gắn với thực tiễn; 3/ Bài giảng phải nêu được tình huống và xử lí được tình huống; 4/ Bài giảng phải hướng dẫn người học tự học, tự nghiên cứu, cập nhật kiến thức mới, chống dạy chay, học chay; 5/ Bài giảng phải khích lệ lòng say mê học tập, hình thành năm kĩ năng nói trên cho người học.

4. Đổi mới phương pháp giảng dạy

Việc đổi mới phương pháp giảng dạy cần tập trung vào các nội dung sau:

- Tăng cường tổ chức thảo luận, làm bài tập nhóm để qua đó giúp người học rèn luyện, thực hành thành thạo kĩ năng tự nghiên cứu và kĩ năng thuyết trình, bảo vệ ý kiến của mình, có lối suy luận tư duy lôgic;

- Khuyến khích người học viết bài tiểu luận theo chủ đề gắn với từng nội dung của môn học, để giúp họ rèn luyện kĩ năng phát hiện, trình bày vấn đề, kĩ năng viết và tổng hợp báo cáo;

- Động viên khuyến khích giảng viên sử dụng các thiết bị, máy chiếu trong giờ giảng để tăng khối lượng kiến thức, kích thích tinh thần học tập của người học;

- Thường xuyên tổ chức các cuộc thi giảng viên giỏi để có cơ hội trau dồi rèn luyện kĩ năng sư phạm. Tổ chức định kì họp tổ bộ môn để trao đổi phương pháp dạy có hiệu quả.

Đổi mới cách giảng dạy các môn học theo hướng giảng dạy các chuyên đề mỗi môn học tập trung nghiên cứu 2-3 chuyên đề là những vấn đề trọng tâm, cốt lõi của môn học cả về lí thuyết và thực tế.

5. Tăng cường công tác đi thực tế các môn học

Bên cạnh việc đổi mới, nhà trường cải tiến nội dung chương trình và phương pháp giảng dạy kết hợp với việc cho học viên nghe ba báo cáo bổ sung cho mỗi môn học (nhóm môn học) như: một báo cáo của giáo sư, tiến sĩ đầu ngành, giới thiệu những thông tin mới, công nghệ mới; một báo cáo của lãnh đạo tỉnh, lãnh đạo ngành về những thông tin, công nghệ trong quản lí của tỉnh của ngành và một báo cáo của cơ sở (doanh nghiệp, xã, phường, thị trấn) để học viên có kiến thức môn học toàn diện hơn. Đồng thời, cập nhật được thông tin mới và thực tiễn tốt hơn làm tăng sự say sưa hiểu biết và hình thành ý tưởng sáng tạo của người học.

Trường tổ chức cho người học nghe các chuyên đề của các ngành như Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Sở Công thương, Sở Tài chính, Ngân hàng Nhà nước. Đặc biệt là các chuyên đề trong Dự án của Sở Công thương, tổ chức cho học viên được tập huấn, tham quan nghiên cứu một số cơ sở và các xã điển hình về phát triển kinh tế, xã hội, an ninh trật tự trong và ngoài tỉnh và yêu cầu viết thu hoạch kết quả đi thực tế.

Để học viên nhanh chóng kết hợp giữa lí luận với thực tiễn và đặc biệt là yêu cầu học viên phải sử dụng ngay kiến thức đã học ứng dụng vào thực tế địa phương. Trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cơ sở, nhà trường coi trọng việc hình thành tư duy độc lập, các kĩ năng của người cán bộ và khả năng tổng kết, phát hiện những vấn đề bức xúc tại cơ sở, góp phần phát triển kinh tế xã hội ở địa phương. Vì vậy, nhà trường yêu cầu giảng viên tập trung hướng dẫn học viên viết tiểu luận môn học, đề tài nghiên cứu khoa học. Nhà trường yêu cầu học viên nghiên cứu đề tài là những vấn đề trọng tâm, trọng điểm của địa phương cần phải tháo gỡ, như xây dựng chiến lược phát triển kinh tế xã hội, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, xây dựng chiến lược quản lí sử dụng đất đai, phát triển nghề, làng nghề, sản xuất tiêu thụ sản phẩm hàng hoá, phát triển thuỷ sản, chăn nuôi, xây dựng gia trại, trang trại, gắn phát triển công nghiệp - nông nghiệp - thương nghiệp - dịch vụ ở địa phương, phòng chống dịch bệnh, ứng dụng tiến bộ khoa học kĩ thuật vào nông nghiệp nông thôn, giải tỏa đất, làm đường nông thôn mới, dẫn dắt đổi thửa...

Bên cạnh đó, nhà trường tổ chức cho nhiều lớp bồi dưỡng đi nghiên cứu, học tập kinh nghiệm xây dựng nông thôn mới tại các xã tiêu biểu, như: xã Thanh Tân, xã Quỳnh Minh, xã Vũ Phúc, xã Minh Tân... Qua các chuyến đi thực tế, học viên có điều kiện được học tập, trao đổi những cách làm hay, sáng tạo của các địa phương, từ đó có thể vận dụng phù hợp vào địa phương, cơ sở mình.

6. Tăng cường trang bị cơ sở vật chất kĩ thuật

Cơ sở vật chất - trang thiết bị dạy và học là một trong những nhân tố quan trọng tác động tích cực tới việc đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng người học trong mỗi nhà trường. Chất lượng của hệ thống cơ sở vật chất gắn chặt với chất lượng đào tạo, vì thế việc đầu tư, hiện đại hoá hệ thống cơ sở vật chất là đòi hỏi cấp thiết nhằm giúp cho người học đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng lao động, tiếp cận ngay và làm chủ công nghệ nơi công tác một cách có hiệu quả.

Cùng với trang thiết bị dạy học, các công trình phụ trợ như nhà giáo dục thể chất, thư viện, nhà ăn tập thể, hệ thống điện nước, hệ thống đường nội bộ, khuôn viên... cũng tác động đến chất lượng chung trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng.

Kết luận

Cán bộ cấp xã, phường, thị trấn có trình độ về nghiệp vụ chuyên môn có vai trò quan trọng trong việc triển khai, tổ chức thực hiện thắng lợi các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước tại cơ sở. Việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ

xã, phường, thị trấn là một trong những yếu tố tác động trực tiếp đến tình hình ổn định và phát triển kinh tế xã hội ở từng địa phương góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn nói chung và tỉnh Thái Bình nói riêng. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ cấp xã không những có hiệu quả trực tiếp trước mắt mà còn là chiến lược phát triển đất nước của Đảng và Nhà nước.

Các giải pháp trên là thành phần của một hệ thống nhất, có quan hệ hữu cơ, thống nhất và tương tác lẫn nhau để thúc đẩy quá trình, nâng cao hiệu quả, chất lượng của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ xã, phường, thị trấn tại Trường Đại học Thái Bình. Thực hiện đồng bộ các giải pháp trên sẽ góp phần nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lí luận chính trị và năng lực công tác của đội ngũ cán bộ xã, phường, thị trấn đáp ứng tốt hơn yêu cầu công việc. Trong các giải pháp đó, giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đóng vai trò then chốt vì chính đội ngũ giảng viên là những người trực tiếp đào tạo, bồi dưỡng người cán bộ xã, phường, thị trấn. Đội ngũ giảng viên có trình độ chuyên môn vững vàng, có nghiệp vụ sư phạm, tâm huyết với nghề... sẽ góp phần đào tạo, bồi dưỡng ra những cán bộ xã có năng lực.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tỉnh ủy Thái Bình (2007), *Báo cáo số 83-BC/TU, ngày 5/9 về sơ kết 5 năm thực hiện Đề án 26 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về đào tạo cán bộ xã, phường, thị trấn có trình độ cao đẳng đại học.*
2. Tỉnh ủy Thái Bình (2009), *Đề án 02-ĐA/TU của về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lí giai đoạn 2009 - 2020.*
3. Chính phủ (2003), *Nghị định 114/2003/NĐ-CP, ngày 10 tháng 10 năm 2003 của Chính phủ về cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn.*
4. Chính phủ (2003), *Nghị định số 121/2003/NĐ-CP, ngày 21/10/2003 của Chính phủ về chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn.*

SUMMARY

Being fully aware of the importance of staff development and training in the economy and society growth in the province, the Thaibinh University has actively explore solutions to improve the quality of staff development and training in communes, wards and towns. In particular, the university has implemented synchronous measures to raise awareness of staff and lecturers with the aim to train and foster staff in communes, wards or towns; improve the quality of teaching staff; innovate objectives and content of the training course; renew teaching methods and strengthen field works.