



MỘT SỐ BIỆN PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO CAO CẤP LÍ LUẬN CHÍNH TRỊ - HÀNH CHÍNH CHO CÁN BỘ NGƯỜI DÂN TỘC KHU VỰC MIỀN TRUNG - TÂY NGUYÊN

ThS. TRƯỜNG THỊ NHƯ YẾN

Học viện Chính trị khu vực III

1. Đặt vấn đề

Vấn đề đào tạo, bồi dưỡng cao cấp lý luận chính trị - hành chính (CCLLCT-HC) cho đội ngũ cán bộ người dân tộc (CBNDT) khu vực miền Trung-Tây Nguyên đã được Đảng và Nhà nước ta đặc biệt quan tâm. Ban Bí thư Trung ương Đảng đã quyết định: "Thành lập hai hệ đặc biệt ở hai trường Nguyễn Ái Quốc I và Nguyễn Ái Quốc III, chuyên trách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo cấp huyện thuộc dân tộc thiểu số. Ban Dân tộc Trung ương giúp đỡ các trường làm tròn nhiệm vụ này" [3]. Quyết định nói trên đã đánh dấu một bước ngoặt quan trọng trong công tác đào tạo, bồi dưỡng CBNDT.

Yêu cầu xây dựng lực lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc, giỏi về chuyên môn, chắc về lý luận, có năng lực tổ chức thực tiễn tốt, phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh cụ thể của vùng dân tộc miền núi đã đặt ra vấn đề tăng cường công tác quản lý đào tạo, nâng cao trình độ LLCT-HC cho CBNDT khu vực miền Trung - Tây Nguyên trong giai đoạn hiện nay.

Bảng 1: Quản lý mục tiêu đào tạo CCLLCT-HC cho CBNDT

TT	Mục tiêu đào tạo	Mức độ đánh giá của CBQL, GV và HV			
		Đảm bảo tốt		Đảm bảo	
		SL	%	SL	%
1	Trang bị những tri thức khoa học lý luận nhằm hình thành thế giới quan, phương pháp luận khoa học	218	85,2	38	14,8
2	Nắm vững đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước	208	81,3	48	18,7
3	Tăng cường các kỹ năng của người cán bộ lãnh đạo, quản lý	172	67,2	84	32,8
4	Tu dưỡng đạo đức, nhân cách của người cán bộ	196	76,6	60	23,4

Bảng 2: Đánh giá của CBQL, GV và HV về quản lý nội dung đào tạo

TT	Nội dung đào tạo	Ý kiến của CBQL, GV và HV			
		Đồng ý		Không đồng ý	
		SL	%	SL	%
1	Nặng về lý thuyết, thiếu kỹ năng thực hành	60	20,7	80,9	49
2	Mang tính hàn lâm, dàn trải.	131	51,2	125	48,8
3	Trùng lặp các nội dung môn học	89	34,8	167	65,2
4	Đảm bảo tính khoa học và logic	137	53,5	119	46,5
5	Chưa có chuyên đề chuyên sâu gắn với thực tiễn vùng, miền núi	234	91,4	22	8,6

2. Thực trạng quản lý đào tạo CCLLCT-HC cho CBNDT khu vực miền Trung - Tây Nguyên

Thực trạng quản lý đào tạo CBNDT khu vực miền Trung-Tây Nguyên trong bài viết này được đánh giá trên hai lĩnh vực quản lý chương trình đào tạo và quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên. Thực trạng này được rút ra từ việc khảo sát và phỏng vấn 256 cán bộ quản lý (CBQL), giảng viên (GV), học viên (HV) đã và đang quản lý, giảng dạy, học tập ở Học viện Chính trị khu vực III (HVIII).

2.1. Quản lý chương trình đào tạo

- Về mục tiêu đào tạo, kết quả khảo sát được thể hiện ở bảng 1.

Từ bảng 1 ta thấy, ba mục tiêu: Trang bị những tri thức khoa học lý luận nhằm hình thành thế giới quan, phương pháp luận khoa học; nắm vững đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và Tu dưỡng đạo đức, nhân cách của người cán bộ đã được Học viện thực hiện ở mức Đảm bảo tốt. Tuy nhiên, mục tiêu Tăng cường các kỹ năng cho cán bộ lãnh đạo, quản lý còn có tỉ lệ đánh giá ở mức Đảm bảo khá cao (32,8%).

- Về nội dung đào tạo, kết quả khảo sát được thể hiện ở bảng 2.

Kết quả khảo sát cho thấy, nội dung đào tạo dù đảm bảo tính khoa học và logic, sự trùng lặp giữa các môn học không nhiều, nhưng còn mang tính hàn lâm, dàn trải kiến thức. Đặc biệt, nội dung đào tạo còn nặng về lý thuyết, thiếu kỹ năng thực hành và chưa có chuyên đề chuyên sâu gắn với thực tiễn vùng, miền núi.

2.2. Quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên

- Chất lượng của đội ngũ giảng viên được thể hiện ở bảng 3.

Bảng 3: Đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên

TT	Năng lực đội ngũ giảng viên	Đánh giá của CBQL-GV và HV (tỉ lệ %)							
		Rất tốt		Tốt		Khá		Trung bình	
		CBQL - GV	HV	CBQL - GV	HV	CBQL - GV	HV	CBQL - GV	HV
1	Kiến thức chuyên môn cao	20,3	54,7	53,9	34,8	17,9	7,4	7,9	3,1
2	Có năng lực sư phạm	12,5	37,5	50,8	54,4	32,4	0,0	4,3	5,1
3	Nắm được đối tượng đào tạo	23,4	35,2	33,2	30,5	37,1	29,3	6,3	5,1
4	Có kiến thức về thực tiễn	9,0	12,5	32,4	52,3	48,8	32,4	9,8	7,3
5	Hiểu và biết vận dụng các phương pháp giảng dạy	14,5	25,4	50,8	47,3	30,8	19,9	3,9	7,4
6	Thân mật, gần gũi với người học	23,4	50	48,8	42,2	21,5	7,8	6,25	0,0
7	Tác phong, tư cách nhà giáo	34,4	74,6	45,3	25,4	12,5	0,0	7,8	0,0

Kết quả khảo sát cho thấy, đội ngũ giảng viên có phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn vững vàng, gần gũi, hiểu và nắm được đối tượng đào tạo, biết vận dụng các phương pháp dạy học vào giảng dạy. Tuy nhiên, kiến thức và kinh nghiệm thực tiễn của một số GV trong giảng dạy lí luận chính trị gắn với tinh hình các địa phương vùng dân tộc miền núi còn hạn chế, dẫn đến việc truyền đạt các nội dung gắn lí luận liên hệ với thực tiễn chưa đạt được theo yêu cầu.

Qua điều tra thực tế, 100% giảng viên đứng lớp đạt chuẩn về trình độ từ thạc sĩ trở lên. Đây được xem là điểm mạnh, là tiền đề để nâng cao chất lượng dạy và học. Ngoài ra, công tác tuyển dụng, bố trí giảng viên phù hợp với năng lực và đối tượng đào tạo luôn được chú trọng; kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên diễn ra thường xuyên nhằm đảm bảo cập nhật những kiến thức mới phục vụ cho chương trình đào tạo. Chất đội ngũ giảng viên ngày một nâng cao.

- Việc áp dụng các phương pháp giảng dạy của giảng viên

Từ bảng 4 có thể rút ra một số nhận xét như sau: Thứ nhất, nhiều phương pháp dạy học truyền thống như *Thuyết trình*, *Thuyết trình kết hợp với đối thoại* với học viên đến những phương pháp dạy học hiện đại

Bảng 4: Đánh giá việc áp dụng các phương pháp giảng dạy của giảng viên

TT	Phương pháp giảng dạy	Tí lệ % đánh giá của CBQL-GV-HV							
		CBQL - GV				HV			
		R.tốt	Tốt	Khá	TB	R.tốt	Tốt	Khá	TB
1	Thuyết trình là chủ yếu	32,4	50,0	14,8	3,2	29,7	42,2	14,8	13,3
2	Thuyết trình kết hợp đối thoại cùng học viên	19,9	32,4	37,5	10,2	17,2	39,8	34,8	8,2
3	Kết hợp thuyết trình với đặt câu hỏi gợi mở nhằm phát triển tư duy sáng tạo ở HV	12,5	14,8	62,3	10,4	4,5	18,9	48,8	27,8
4	Xây dựng tình huống để thảo luận nhóm.	12,5	29,7	42,2	15,6	8,2	17,9	28,9	44,9
5	Cung cấp tài liệu cho học viên nghiên cứu, chỉ giảng những nội dung cốt lõi	14,8	12,5	32,4	40,2	12,5	17,2	23,4	46,9
6	Đổi mới phương pháp kết hợp phương tiện hiện đại	27,5	34,8	23,7	14,0	11,7	37,1	23,6	27,6

phương tiện hiện đại tuy được đa số CBQL-GV đánh giá từ mức khá trở lên (trên 85%) trong đó mức Rất tốt lần lượt 12,5% và 27,5%, nhưng lại không được HV ghi nhận, khi chưa tới 75% đánh giá ở mức độ khá trở lên với mức Rất tốt lần lượt chỉ là 4,5% và 11,7%.

Thực trạng trên cho thấy, để đáp ứng những yêu cầu đặt ra đối với công tác CBNĐT trong giai đoạn hiện nay, cần đề ra một số giải pháp quản lý đào tạo CCLLCT-HC cho CBNĐT khu vực miền Trung - Tây Nguyên ở Học viện III.

3. Một số biện pháp quản lý đào tạo CCLLCT-HC cho CBNĐT khu vực miền Trung - Tây Nguyên của Học viện III

3.1. Kế hoạch hóa việc triển khai chương trình đào tạo CCLLCT-HC theo hướng cải tiến phù hợp với đối tượng đào tạo

Xuất phát từ nhiệm vụ chính trị và tầm quan trọng của công tác đào tạo CCLLCT-HC cho CBNĐT, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh khu vực III cần phải kế hoạch hóa việc triển khai chương trình đào tạo CCLLCT-HC theo hướng cải tiến cho phù hợp với đối tượng HV là CBNĐT. Để làm được điều này, Học viện cần tập trung làm tốt một số công việc theo trình tự sau:

Thứ nhất, xây dựng tiểu ban rà soát, đánh giá chương trình đào tạo đổi mới CBNĐT trên cơ sở thống nhất mục tiêu, nội dung và phương pháp đào tạo. Đặc biệt, cần phân tích yếu tố cốt lõi của chương trình đổi mới yêu cầu nâng cao NLTCTT cho người học: về kiến thức, chương trình đã đáp ứng yêu cầu đổi mới CBNĐT hay chưa, nội dung đào tạo có phù hợp với khả năng tiếp cận của người học và đảm bảo trang bị hệ thống kiến thức mà người học cần hay không, tính khả thi của hệ thống kiến thức đó khi vận dụng vào thực tiễn như thế nào; về kỹ năng, người học có thể xác định được phương thức xử lý công việc theo quy trình và nguyên tắc cụ thể nào, để đạt được kết quả đào tạo người quản lý, giảng viên cần thực hiện những phương thức, phương pháp đào tạo nào nhằm nâng cao NLTCTT cho CBNĐT?

Thứ hai, Học viện chỉ đạo các khoa, đơn vị chuyên môn trực thuộc xây dựng kế hoạch cải tiến chương trình đào tạo, tổ chức triển khai thực hiện cải tiến chương trình đào tạo. Việc cải tiến tập trung vào mục tiêu và nội dung đào tạo.

- Mục tiêu đào tạo là xây dựng đội ngũ cán bộ có tri thức, kỹ năng, thái độ đáp ứng yêu cầu phát triển của địa phương vùng miền núi, đồng thời nhiệm vụ đào tạo phải xác định rõ đối tượng đào tạo là ai, đào tạo nội dung gì, học để áp dụng kiến thức vào thực tiễn như thế nào?

- Nội dung đào tạo mang tính thiết thực phù hợp

với nhu cầu người học; lý luận gắn liền với thực tiễn, đặc biệt là thực tiễn vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn. Cải tiến nội dung chú ý đến tăng cường kỹ năng lãnh đạo, quản lý để CBNĐT có thể vận dụng hiệu quả trong mọi hoàn cảnh cụ thể đối với lĩnh vực công tác được giao. Các khoa tổ chức rà soát nội dung từng môn học, lựa chọn những vấn đề quan trọng phù hợp với yêu cầu người học nhưng vẫn phải đảm bảo tính cốt lõi của chương trình.

Thứ ba, tăng cường kiểm tra, đánh giá việc thực hiện chương trình đào tạo để kịp thời rút kinh nghiệm trong quản lý, giảng dạy.

3.2. Tăng cường quản lý hoạt động giảng dạy, đẩy mạnh việc đổi mới phương pháp giảng dạy của giảng viên đáp ứng yêu cầu cải tiến chương trình đào tạo CBNĐT

-Đội ngũ GV là lực lượng quan trọng góp phần thực hiện thành công chương trình khóa học, do đó quản lý tốt hoạt động giảng dạy của GV sẽ góp phần nâng cao uy tín của đội ngũ và đảm bảo chất lượng đào tạo để ra. Nội dung quản lý bên cạnh việc tập trung vào cải tiến nội dung chương trình, cần đẩy mạnh việc đổi mới phương pháp giảng dạy, kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của HV theo nội quy, quy chế. Quá trình quản lý phải được thực hiện qua nhiều hình thức: dự giờ của Hội đồng khoa học - đào tạo, kiểm tra hồ sơ chuyên môn, kiểm tra giám sát giờ giảng của đơn vị thanh tra đào tạo, lấy ý kiến đánh giá GV qua phiếu điều tra của HV...

- Đổi mới phương pháp giảng dạy phải phù hợp với đối tượng đào tạo, nghĩa là đổi mới theo xu thế hiện đại nhưng không cách ly phương pháp truyền thống, lấy người học làm trung tâm của quá trình đào tạo nhưng vẫn phải chú ý đến khả năng thích ứng của người học đổi mới các phương pháp; thường xuyên tổ chức tập huấn về phương pháp sư phạm, tổ chức dự giờ các lớp đào tạo dành CBNĐT để giảng viên có điều kiện trao đổi rút kinh nghiệm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

3.3. Tiếp tục hoàn thiện cơ chế phối hợp quản lý

Xuất phát từ thực tiễn vùng miền núi với những đặc thù riêng về địa chính trị và vị trí, vai trò của CBNĐT đối với nhiệm vụ phát triển kinh tế, xã hội, đảm bảo an ninh chính trị của địa phương. Học viện III cần xây dựng cơ chế phối hợp quản lý đào tạo CBNĐT một cách thống nhất giữa Học viện và Ban tổ chức trung ương; giữa Học viện và Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh và các Học viện khu vực khác; giữa Học viện và các tỉnh có nhu cầu đào tạo CBNĐT nhằm thúc đẩy công tác quản lý đào tạo ngày càng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị mà Đảng và Nhà nước giao phó.

Khi phối hợp quản lý, cần xác định rõ chủ thể



quản lý của hoạt động phối hợp. Cơ chế phối hợp và các nội dung, lĩnh vực phối hợp; định rõ trách nhiệm của từng cá nhân, đơn vị trong việc tổ chức phối hợp.

Kết luận

Để công tác đào tạo CCLLCT-HC cho CBNDT mang lại hiệu quả, nhất thiết phải đánh giá thực trạng quản lý đào tạo CCLLCT-HC cho đối tượng HV là CBNDT. Từ đó, đưa ra những biện pháp quản lý phù hợp. Các biện pháp không tồn tại độc lập mà có mối quan hệ mật thiết, tác động hỗ trợ, gắn bó hữu cơ với nhau. Tuỳ thuộc vào quan điểm, năng lực, trình độ quản lý, vào môi trường, điều kiện, chúng ta có thể vận dụng các giải pháp theo thứ tự ưu tiên khác nhau nhằm mang lại hiệu quả cao nhất.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2003), *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa IX*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO... (Tiếp theo trang 31)

Kết luận

Việc áp dụng HCTC vào đào tạo kéo theo sự thay đổi trên toàn bộ các phương diện của đào tạo và ở tất cả các nhân tố liên quan đến đào tạo. Điều này đòi hỏi từ phía các nhà quản lý những thay đổi căn bản. Việc nhận diện các vấn đề của QLĐT theo HCTC ở trường đại học là tiền đề cho những quyết sách đảm bảo sự vận hành chất lượng và hiệu quả phương thức đào tạo mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ban Liên lạc các trường đại học, cao đẳng Việt Nam (2006), *Đào tạo theo hệ thống tín chỉ, nhận thức và kinh nghiệm triển khai tại các trường đại học, cao đẳng Việt Nam*, Kí yếu Hội thảo khoa học, Đà Nẵng.
- Bộ Giáo dục và đào tạo (2007), *Quy chế đào tạo đại học và cao đẳng hệ chính quy theo Hệ thống tín chỉ, ngày 15/8/07 (ban hành theo QĐ 43/2007, thay cho QĐ 31/2001/BGD&ĐT)*.
- Đại học Quốc gia Hà Nội - Ban đào tạo (2006), *Đào tạo theo học chế tín chỉ*, Hà Nội.
- Eli Mazur & Phạm Thị Lý (2006), *Hệ thống đào tạo theo tín chỉ Mĩ và những gợi ý cho cải cách giáo dục đại học Việt Nam*, Kí yếu hội thảo, TP. HCM.
- Đặng Vũ Hoạt, Hà Thị Đức (2004), *Lý luận dạy học đại học*, NXB Đại học Sư Phạm, Hà Nội.

3. Đảng Cộng sản Việt Nam - Ban Bí thư Trung ương, *Quyết định 15/QĐ-BBTTW ngày 2/1/1983 về công tác trường Đảng*.

4. Đảng Cộng sản Việt Nam, Nghị quyết số 52 NQ/TW của Bộ Chính trị ngày 30/7/2005 về đổi mới nâng cao chất lượng đào tạo cán bộ và nghiên cứu khoa học của Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

SUMMARY

From the real status of management of senior theory-political administration to staff in ethnic-regional Central Highlands, to meet the current requirements of ethnic minorities staff, the author proposes solutions to training management of senior theory-political administration to cadres from ethnic-regional Central Highlands such as: to plan development programs 'senior theory-political administration' towards the enhancement of trainees; to increase the management of teaching activities, to promote the innovation of teaching methods in order to meet the requirement of training program improvement; to continue to improve the mechanism to cooperative management.

6. Phạm Huy Phú (2011), *Đào tạo theo tín chỉ - Nhận thức và kinh nghiệm*, Kí yếu Hội thảo quốc gia về khoa học giáo dục Việt Nam - Tập 1, Bộ Giáo dục & Đào tạo.

7. Lê Quang Sơn (2001), *Về môi trường tâm lý cho việc học*, Kí yếu Hội nghị "Quan hệ giữa đào tạo đại học và thị trường lao động", Đà Nẵng.

8. Lê Quang Sơn (2004), *Một suy nghĩ về giáo trình đại học*, Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Đại học Đà Nẵng, số 4(8)/2004.

9. Lê Quang Sơn (2005), *Dạy học theo phương pháp nghiên cứu khoa học – phương pháp thích hợp với đào tạo ở đại học*, Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Đại học Đà Nẵng, số 1(9)/2005.

SUMMARY

Training in the form of credits is a major policy from Ministry of Education & Training. The application of the credit learning system in training leads to a change in the whole aspect of training and all factors related to training. This requires radical changes from managers. Therefore, the content of this article focuses on analyzing credit-related-issues need to be tackled. This new training method should be paid more attention in order to promote this method and enhance quality of education and training.