

PHẨM CHẤT VÀ NĂNG LỰC NGƯỜI CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

ThS. LƯƠNG TRỌNG THÀNH
Trưởng Chính trị tỉnh Thanh Hóa

1. Đặt vấn đề

Phẩm chất và năng lực là hai yếu tố quan trọng, gắn bó chặt chẽ và quan hệ biện chứng với nhau, được thể hiện rõ nét trong các thuộc tính nhân cách của người cán bộ lãnh đạo, quản lý (LĐ-QL). *Phẩm chất* là sự kết hợp độc đáo các đặc điểm tâm lý ổn định của cá nhân người cán bộ quản lý được biểu hiện thông qua hệ thống hành vi. Phẩm chất mang tính ổn định và bền vững, đồng thời cũng thể hiện tính độc đáo riêng biệt điển hình cho mỗi cá nhân. *Năng lực* là tổng hợp các đặc điểm tâm lý của người cán bộ. Ví thế, khi bàn đến năng lực của cán bộ LĐ-QL cần phải gắn với một hoạt động nhất định, qua đó phản ánh đầy đủ năng lực của người cán bộ LĐ-QL.

Trường Chính trị là đơn vị cấp tỉnh với chức năng, nhiệm vụ được giao là trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LĐ-QL cấp cơ sở; cán bộ, công chức, viên chức cấp cơ sở, cấp huyện và cấp tỉnh theo sự phân cấp của Trung ương. Vì vậy, người cán bộ LĐ-QL Trường Chính trị phải đáp ứng được những yêu cầu về phẩm chất và năng lực đặc trưng trong tình hình mới.

2. Yêu cầu về phẩm chất và năng lực người cán bộ quản lý Trường Chính trị trong giai đoạn hiện nay

Ngoài những yêu cầu chung đối với cán bộ LĐ-QL, yêu cầu về phẩm chất và năng lực người cán bộ LĐ-QL Trường Chính trị có những đặc trưng sau đây:

2.1. Bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định mục tiêu, lí tưởng cách mạng của Đảng

Cán bộ LĐ-QL Trường Chính trị là người trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị của nhà trường, để ra chủ trương, biện pháp, xây dựng và thực hiện kế hoạch. Do đó, để làm người LĐ-QL tốt và giỏi, trước tiên người cán bộ LĐ-QL Trường Chính trị phải có tinh thần yêu nước sâu sắc; tuyệt đối trung thành với mục tiêu lí tưởng cách mạng của Đảng; am hiểu về chính trị; toàn tâm, toàn ý, cống hiến hết mình vì học viên, góp phần tuyên truyền, phổ biến chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước đi vào thực tiễn đời sống nhân dân.

2.2. Thái độ và hành vi ứng xử chuẩn mực

Đối với bản thân người cán bộ LĐ-QL Trường Chính trị phải thật sự "*cẩn, kiệm, liêm chính, chí công, vô tư*". Điều đó đòi hỏi cán bộ LĐ-QL phải có thái độ, tinh thần trách nhiệm cao trong công tác, yêu trường, yêu lớp, sáng tạo, gương mẫu về đạo đức, phong cách

sống giản dị, không lãng phí, trung thực, công bằng và gắn bó mật thiết với cán bộ, giảng viên, nhân viên cấp dưới, dám làm, dám chịu trách nhiệm.

Đồng thời, người cán bộ LĐ-QL phải lạc quan, cởi mở, dễ hoà đồng, dễ thông cảm với mọi người, tinh tế trong ứng xử, có tình cảm sâu sắc và bền vững, luôn coi trọng tình cảm giữa con người với con người, tình cảm trong tập thể nhà trường. Trong những tình huống khó khăn người cán bộ LĐ-QL phải có sự kiên chế, bình tĩnh và kiên trì với mục tiêu đã định, chín chắn, chu đáo, thận trọng, không vội vàng hấp tấp. Người cán bộ LĐ-QL Trường Chính trị cũng phải có ý chí mạnh mẽ, tinh thần dũng cảm, can đảm, cương quyết, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, biến nó thành uy lực, sức mạnh thu hút, lôi cuốn người khác.

2.3. Năng lực cảm giác, năng lực tư duy, năng lực tổ chức và năng lực sự phạm

Năng lực cảm giác, đòi hỏi người cán bộ LĐ-QL phải có khả năng nhạy cảm về chính trị và tổ chức. Nhạy cảm chính trị là khả năng nắm bắt, phát hiện diễn biến của tình hình ngay khi nó mới xuất hiện. Nhạy cảm tổ chức là nhạy cảm về con người qua cử chỉ, lời nói có thể biết suy nghĩ của người đó.

Năng lực tư duy, đòi hỏi người cán bộ LĐ-QL Trường Chính trị phải có khả năng tư duy sâu sắc, loại bỏ những yếu tố bên ngoài, để tìm hiểu bản chất của các vấn đề, biết đâu là cái trọng tâm, cốt lõi. Họ cần phải tư duy toàn diện, bao quát để nắm bắt xử lí đúng, tránh "thấy cây mà không thấy rừng". Do đó, người cán bộ LĐ-QL phải tư duy có hệ thống, logic, mạch lạc trong quá trình điều hành công việc. Đồng thời, họ còn phải có khả năng dự báo, thấy trước được sự phát triển của nhà trường trong tương lai. Hoạt động lãnh đạo là dẫn đường, định hướng, do đó tầm nhìn của người LĐ-QL phải thấy xa, định hướng một cách hợp lí, nói cách khác phải có tư duy chiến lược. Ngoài ra, người cán bộ LĐ-QL Trường Chính trị phải có sức nghĩ, năng động, linh hoạt, mềm dẻo, biết thay đổi những tư duy không phù hợp với sự vận động và phát triển của xã hội.

Năng lực tổ chức của người cán bộ LĐ-QL Trường Chính trị thể hiện qua khả năng dùng người, sử dụng con người đúng vị trí, phát huy sở trường tốt nhất của họ; khả năng tập hợp lôi cuốn tập thể tham gia thực hiện các mục tiêu, kế hoạch đã định.

Năng lực sư phạm, là khả năng gây tác động, ảnh hưởng, thay đổi cán bộ nhân viên, giảng viên bằng phẩm chất, tình cảm, ý chí và nhân cách của chính bản thân người cán bộ LĐ-QL. Đó là sự động viên, khuyến khích, tập hợp được nhiều người hăng hái, miệt mài lao vào công việc chung của nhà trường. Sự tác động này, là thể hiện khả năng lan truyền, gây ảnh hưởng về nghị lực và ý chí của cán bộ LĐ-QL sang cán bộ nhân viên cấp dưới để khơi dậy lòng hăng hái quyết tâm của họ.

2.4. Năng lực về chuyên môn

Năng lực chuyên môn, là sự tổng hợp kiến thức, kinh nghiệm và trí tuệ của người LĐ-QL để hoàn thành có kết quả hoạt động chuyên môn của nhà trường. Năng lực chuyên môn được thể hiện trước tiên là khả năng chỉ đạo thực hiện có hiệu quả các hoạt động chuyên môn như: công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; công tác nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn. Người cán bộ LĐ-QL phải giỏi chuyên môn nhưng không có nghĩa là giải quyết trực tiếp mọi vấn đề về chuyên môn, mà là khả năng biết nhìn nhận đánh giá và tìm ra được các giải pháp có hiệu quả qua các khoa, phòng, bộ môn, hoặc các trợ lý chuyên môn của mình. Khả năng chuyên môn giỏi còn thể hiện ở khả năng đánh giá năng lực làm việc của người cấp dưới và biết phát huy được khả năng chuyên môn của họ ở mức tối đa.

3. Biện pháp bồi dưỡng phẩm chất và năng lực người cán bộ LĐ-QL Trường Chính trị

Để nâng cao phẩm chất và năng lực của người cán bộ LĐ-QL, Đảng ta đã có nhiều Nghị quyết bàn về công tác cán bộ. Điều này đòi hỏi người cán bộ LĐ-QL phải biết tự hoàn thiện nhân cách của mình thông qua giáo dục, hoạt động, giao lưu và tập thể, trong đó, giáo dục đóng vai trò chủ đạo đối với sự phát triển phẩm chất và năng lực người cán bộ LĐ-QL.

Vấn đề bồi dưỡng phẩm chất và năng lực cho đội ngũ cán bộ LĐ-QL Trường Chính trị trong giai đoạn hiện nay cần tập trung vào những biện pháp sau:

3.1. Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ LĐ-QL

Đây là yếu tố giữ vai trò chủ đạo trong việc hình thành, phát triển và hoàn thiện nhân cách. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ LĐ-QL phải thực hiện thường xuyên, cấp bách, khách quan, song phải tự thân người cán bộ LĐ-QL là chính. Trong đó, nội dung đào tạo, bồi dưỡng, ngoài những kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ cần chú trọng đến giáo dục về chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và những chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước, đồng thời tăng cường bồi dưỡng về kỹ năng LĐ-QL. Để công tác giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng có hiệu quả, đòi hỏi người cán bộ LĐ-QL phải có kế

hoạch học tập, rèn luyện thường xuyên nhằm nâng cao trình độ lý luận chính trị, năng lực chuyên môn và năng lực hoạt động thực tiễn, nhất là xem trọng việc tự thân đào tạo, bồi dưỡng và rèn luyện.

3.2. Tăng cường hoạt động thực tiễn của người cán bộ LĐ-QL

Định hướng này có vai trò to lớn để hoàn thiện nhân cách người cán bộ LĐ-QL Trường Chính trị. Mỗi người thường có các hình thức hoạt động cơ bản như vui chơi, học tập và lao động, nhất là tìm hiểu, nghiên cứu và tham gia các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn của nhà trường... để thể hiện nhân cách của bản thân. Trong điều kiện đất nước đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đã tạo ra môi trường hoạt động thực tiễn nhằm rèn luyện, nâng cao kiến thức, năng lực và phẩm chất đạo đức, phát triển và hoàn thiện nhân cách cho người cán bộ LĐ-QL. Đảng ta đã khẳng định: Trên cơ sở phát triển sự nghiệp giáo dục và đào tạo, nâng cao dân trí để xây dựng đội ngũ cán bộ một cách cơ bản, chính quy, có hệ thống; đồng thời, thông qua hoạt động thực tiễn và phong trào cách mạng của nhân dân để giáo dục, rèn luyện, đào tạo, đánh giá sàng lọc, tuyển chọn cán bộ.

3.3. Người cán bộ LĐ-QL phải biết mở rộng quan hệ giao lưu, giao tiếp

Phẩm chất và năng lực của người cán bộ LĐ-QL Trường Chính trị cấp tỉnh thể hiện rõ bản chất xã hội, vì nó được hình thành và phát triển trong các mối quan hệ giao lưu, giao tiếp với xã hội. Trong giao lưu, giao tiếp diễn ra mối quan hệ giữa các chủ thể, tức là giữa những con người, những nhân cách với các phẩm chất, cũng như những đặc điểm tâm lý đa dạng, phong phú sẽ giúp hình thành nên những phẩm chất tổng hợp về nhân cách người cán bộ LĐ-QL.

3.4. Bản thân người cán bộ LĐ-QL phải có sự tu dưỡng, rèn luyện, phấn đấu

Mỗi cán bộ LĐ-QL thường xuyên được giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng và hoạt động giao tiếp, nên chịu sự ảnh hưởng, tác động hai chiều tích cực và tiêu cực của người khác và môi trường xã hội. Nhờ đó, phẩm chất và năng lực được hình thành, phát triển tương đối ổn định, đạt tới một trình độ hoàn thiện, nên đòi hỏi người LĐ-QL phải thường xuyên rèn luyện, đấu tranh, nghiêm khắc với chính bản thân để chống sự suy thoái về phẩm chất và năng lực.

4. Kết luận

Người cán bộ LĐ-QL giữ một vai trò quan trọng đối với sự phát triển của một tổ chức, đơn vị. Phẩm chất và năng lực của người cán bộ LĐ-QL Trường Chính trị có những đặc trưng riêng. Bồi dưỡng phẩm chất và năng lực cho người cán bộ LĐ-QL Trường Chính trị đang là một yêu cầu cấp thiết hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Tuyên giáo Trung ương, *Tài liệu nghiên cứu Nghị quyết hội nghị lần thứ tư Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XI*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2012.
2. Nguyễn Thị Thanh Dung, *Phong cách tư duy Hồ Chí Minh với việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2010.
3. Vũ Dũng, *Tâm lý xã hội với quản lý*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 1995.

SUMMARY

The author has put forth the requirement regarding qualities and competences that senior leaders and

managers of Political Education Institutions must have, that is, a strong political spirit, goals perseverance, communist ideology of the Party; proper attitude and manners, sensational and thinking capacities, organizational and pedagogical capacities; professional expertise. Also, the author has proposed four measures aimed at nourishing qualities and competences for leaders and managers of Political Education Institutions at present stage, i.e., strengthening initial and in-service trainings in professional and operational capacities; Strengthening practical activities; promoting the ability to expand social relationships; fostering the training and ambitions among senior leaders and managers themselves.

MỘT SỐ PHƯƠNG PHÁP THU THẬP, PHÂN TÍCH... (Tiếp theo trang 39)

- Sự tích hợp các số liệu thống kê đã phù hợp chưa?
- Phân tích số liệu thống kê này giúp gì cho việc chứng minh nhà trường đạt được các yêu cầu ở mức nào?
- Số liệu thống kê mô tả có giúp định hướng cho việc khắc phục tồn tại (phát huy điểm mạnh)?

4. Kết luận

Qua bài viết này, tác giả mong muốn đóng góp thêm những nội dung cần thiết cho quá trình TKĐCL của trường cao đẳng nghề. Việc xác định tỉ lệ phần trăm các chỉ số định tính, định hướng trong hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định đã nêu ở trên có ý nghĩa rất lớn trong việc xác định các phương pháp thu thập, phân tích và xử lý minh chứng cho phù hợp, thiết kế nội dung chương trình bồi dưỡng cho thành viên tham gia tự kiểm định một cách chính xác hơn. Đồng thời, nó giúp giải quyết được vấn đề mà các trường cao đẳng nghề còn lúng túng trong việc xác định tính đầy đủ và hợp lý của minh chứng để chứng minh chất lượng thật sự của trường đạt được thông qua việc phân tích cụ thể yêu cầu về "minh chứng" của chỉ số c trong tiêu chuẩn 5.7. Từ đó, có thể vận dụng để giải quyết tương tự tám tiêu chí còn lại.

Quá trình thu thập, phân tích và xử lý minh chứng nếu được thực hiện nghiêm túc, đảm bảo tính pháp lý và tính khoa học chính là động lực thúc đẩy nhà trường phát triển. Vì nếu muốn có đầy đủ minh chứng thì nhà trường phải tổ chức thực hiện các yêu cầu trong từng chỉ số, từng tiêu chuẩn, tiêu chí trong lịch trình tự kiểm định hằng năm của trường.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Công ty IIG Việt Nam và Trung tâm Đảm bảo Chất lượng Giáo dục Quốc tế tại Việt Nam kết hợp với Tổng Cục dạy nghề, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, "Chương trình đào tạo kiểm định viên kiểm định chất lượng dạy nghề", Hà Nội, 2008.

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, "Quy định hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng trường cao đẳng nghề", Hà Nội, 2008.
3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, "Quy định về quy trình kiểm định", Hà Nội, 2011.
4. Liên doanh nhà thầu IIG Việt Nam và CQAIE Việt Nam, "Báo cáo tóm tắt dự án thí điểm kiểm định chất lượng trường cao đẳng nghề và trung cấp nghề", Hà Nội, 2009 - 2010.
5. Phạm Hữu Nghị, "Quy định của pháp luật Việt Nam về kiểm định chất lượng dạy nghề", Viện Nhà nước và Pháp luật, 2008.
6. Quốc hội Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, "Luật Dạy nghề", NXB Lao động - Xã hội, 2007.
7. Trường Cao đẳng nghề TP. Hồ Chí Minh, "Báo cáo kết quả tự kiểm định", TP. Hồ Chí Minh, 2008.
8. Vụ Kiểm định Chất lượng dạy nghề, "Chương trình bồi dưỡng tự kiểm định chất lượng dạy nghề", Hà Nội, 2012.

SUMMARY

Quality self-accreditation among vocational colleges and vocational secondary schools is one of the important tasks for the vocational training institutions aimed at improving quality of vocational training, professional expertise for vocational teachers and managerial capacities for key personnel at faculties, departments... However, in reality, this kind of work has still had some certain limitations. One of the causes for these limitations is that officers in charge of self-accreditation have yet to know how to collect, analyze and process evidence. Therefore, this article presents some key methods for analyzing and processing evidence in the course of quality self-accreditation among vocational colleges and vocational secondary schools.