

BIỆN PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC QUẢN LÍ CỦA BAN CHỦ NHIỆM CÁC TRUNG TÂM HỌC TẬP CỘNG ĐỒNG TỈNH KIÊN GIANG

ThS. NGUYỄN VĂN TUẤN

Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Kiên Giang

PGS.TS. NGÔ QUANG SƠN

Ủy ban Dân tộc

1. Đặt vấn đề

Kiên Giang là tỉnh có tiềm năng khoáng sản tương đối lớn, là nơi giao thoa văn hóa của nhiều vùng miền cả nước, bản sắc văn hóa của tỉnh rất phong phú, đa dạng thể hiện qua các lĩnh vực văn học, nghệ thuật, lễ hội và làng nghề truyền thống. Đặc biệt, trong lĩnh vực giáo dục, 100% các huyện duy trì được chuẩn quốc gia về chống mù chữ và phổ cập giáo dục tiểu học, giáo dục trung học cơ sở. Tỷ lệ biết chữ của người dân trong độ tuổi tương đối cao, đạt khoảng 98-99%.

Trong những năm gần đây, tỉnh Kiên Giang đã triển khai mô hình trung tâm học tập cộng đồng (TTHTCD). TTHTCD tại tỉnh Kiên Giang đã và đang có những bước phát triển nhanh cả về quy mô lẫn hiệu quả hoạt động. Hiện nay, tỉnh Kiên Giang có 145 TTHTCD. Trong bài viết này, tác giả trình bày về một trong những yếu tố quan trọng trong việc phát triển mô hình TTHTCD hiệu quả và bền vững – năng lực quản lý của ban chủ nhiệm (BCN) các TTHTCD tỉnh Kiên Giang.

2. Thực trạng năng lực quản lý của ban chủ nhiệm các trung tâm học tập cộng đồng tỉnh Kiên Giang hiện nay

Qua khảo sát nghiên cứu từ năm 2011 đến nay với những kết quả thu được chúng tôi có nhận định về đội ngũ BCN các TTHTCD tỉnh Kiên Giang như sau:

- Về cơ cấu BCN: Thành phần và sự phân công trách nhiệm trong BCN ở các TTHTCD hiện nay tương đối hợp lý. 100% chủ nhiệm các TTHTCD là cán bộ lãnh đạo xã, phường, thị trấn (phó chủ tịch xã, phường phụ trách văn xã), một số ít không đáng kể là chủ tịch xã hoặc các cán bộ trong Đảng ủy xã, phường. BCN quy tụ đầy đủ đại diện các ban ngành, tổ chức xã hội, đoàn thể trong địa phương. Điều về cơ cấu sẽ giúp BCN huy động và phát huy được sức mạnh tổng hợp của cộng đồng và tăng cường hiệu lực quản lý. Tuy nhiên, nếu không khéo điều hành sẽ có sự chồng chéo nhiệm vụ giữa các thành viên BCN, không phát huy hết sức mạnh của từng cơ quan, tổ chức trên địa bàn. Hơn nữa, hiện nay các thành viên BCN tuy có quyết định tham gia điều hành hoạt động của TTHTCD song rất ít nơi có chế độ đền ngô xứng đáng, hầu hết các cán bộ làm việc chỉ là kiêm nhiệm, hưởng khoản phụ cấp rất ít trong ngân sách xã, phường.

- Về trình độ mọi mặt và năng lực quản lý, điều hành các hoạt động trong TTHTCD của BCN: Đội ngũ BCN các

TTHTCD tỉnh Kiên Giang, đặc biệt là các cán bộ chủ nhiệm có trình độ văn hoá, trình độ lý luận chính trị và phân nửa trong số họ đã có nhiều năm làm công tác quản lý cấp xã, phường; được theo học các khoá học, lớp học bồi dưỡng về quản lý nhà nước; có phẩm chất chính trị, đạo đức; gần gũi, có uy tín trong cộng đồng; am hiểu địa bàn công tác; nhiệt tình, năng nổ thực hiện các nhiệm vụ của TTHTCD. Tuy nhiên, các thành viên của BCN còn chưa nắm vững về quản lý giáo dục, đặc biệt là giáo dục thường xuyên. Trong BCN, có một số cán bộ là hiệu trưởng các trường mầm non, tiểu học hoặc trung học cơ sở, tuy có các kiến thức về quản lý giáo dục song cũng không khỏi có nhiều lúng túng, bỡ ngỡ trước cơ sở giáo dục thường xuyên mới mẻ này.

Mô hình TTHTCD mới triển khai nêu chính quyền địa phương các cấp nói chung và BCN trung tâm nói riêng còn thiếu một số hiểu biết và kỹ năng về tổ chức, quản lý trung tâm. Mặc dù ngành Giáo dục đã triển khai khá nhiều các khoá tập huấn cho cán bộ quản lý các TTHTCD, biên soạn tài liệu để trang bị cho BCN các TTHTCD tự bồi dưỡng; nhưng vì số lượng thành viên các BCN khá đông nên chỉ một số ít các đồng chí chủ nhiệm, phó chủ nhiệm hoặc thư ký thường trực được trực tiếp tham dự các lớp tập huấn. Vì vậy, hiệu quả của các lớp tập huấn vẫn còn chưa được như mong muốn. Điều này sẽ ảnh hưởng không nhỏ tới chất

Để đáp ứng được yêu cầu đổi mới trong quản lý giáo dục và duy trì và phát triển bền vững các TTHTCD, việc bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý cho đội ngũ BCN là việc làm hết sức cần thiết và cấp bách, cần được tổ chức và duy trì thường xuyên.

3. Một số biện pháp nâng cao năng lực quản lý của ban chủ nhiệm các trung tâm học tập cộng đồng

3.1. Tổ chức đào tạo ban đầu, khuyến khích tự học, tự bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý

Trên thực tế phần lớn BCN các TTHTCD hiện nay chưa được đào tạo một cách có bài bản, số đông mới chỉ qua vài đợt tập huấn ngắn ngày. Để thực hiện được những nhiệm vụ của TTHTCD nhằm xây dựng xã hội học tập từ cơ sở, việc đào tạo bồi dưỡng đội ngũ BCN là vấn đề cấp thiết.

Về đào tạo ban đầu cho đội ngũ BCN các TTHTCD:

a/ Xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng BCN các TTHTCD

Đội ngũ BCBN các TTHTCD của tỉnh Kiên Giang hiện nay chưa có hệ thống kiến thức về quản lý hành chính nhà nước, kiến thức quản lý giáo dục. Vì thế, để chuẩn hóa đội ngũ BCBN các TTHTCD, một trong những biện pháp ưu tiên là phải đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ BCBN một cách thường xuyên, kịp thời để họ có một hệ thống kiến thức cơ bản phục vụ cho nhiệm vụ quản lý TTHTCD. Việc lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ BCBN các TTHTCD phải dựa trên các căn cứ sau đây:

- Nhu cầu bổ sung của đội ngũ BCBN đã được xác định dựa trên kế hoạch phát triển về số lượng các TTHTCD hàng năm của địa phương;

- Thực trạng nhu cầu đào tạo mọi mặt của đội ngũ BCBN các TTHTCD;

- Khả năng tài chính của từng địa phương.

Đối tượng mà chúng ta cần quan tâm đào tạo bồi dưỡng đó là:

- Đội ngũ BCBN đương chức;

- Đội ngũ BCBN nguồn.

b/ Nội dung chương trình bồi dưỡng

- Những vấn đề cơ bản về đường lối, chủ trương chính sách của Đảng và nhà nước về phát triển kinh tế xã hội, giáo dục quốc dân và phát triển giáo dục thường xuyên nói riêng, nhằm tăng cường sự thống nhất nhận thức về chính trị và tư tưởng, về sự phát triển chung của ngành Giáo dục trong đội ngũ BCBN các TTHTCD;

- Những vấn đề lí luận và kỹ năng quản lý hành chính nhà nước đối với các cơ sở giáo dục thường xuyên;

- Những kiến thức và kỹ năng quản lý về chuyên môn và phục vụ cho quản lý chuyên môn ở TTHTCD.

c/ Các hình thức đào tạo, bồi dưỡng BCBN các TTHTCD

Trong những năm qua, BCBN các TTHTCD mới chỉ được chú trọng bồi dưỡng sau khi có quyết định bổ nhiệm; hầu như không có các hình thức bồi dưỡng trước khi nhận nhiệm vụ và cũng chưa có địa phương nào xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng BCBN một cách bài bản, khoa học. Chính vì thế, nên tổ chức một cách có kế hoạch và đảm bảo tính khoa học cho việc đào tạo bồi dưỡng BCBN cả cho hiện tại và tương lai. Trước mắt, các cấp quản lý cần phải đa dạng hóa loại hình và hình thức đào tạo để công tác đào tạo, bồi dưỡng BCBN các TTHTCD thực sự hoà nhập vào xu thế phát triển của xã hội.

Về vấn đề tự học, tự bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý:

Con đường hiệu quả nhất, ít tốn kém nhất để xây dựng đội ngũ BCBN các TTHTCD là tìm mọi cách khơi dậy năng lực tự học, tự đào tạo của họ trên cơ sở có tài liệu bồi dưỡng về một số vấn đề cơ bản trong quản lý giáo dục.

3.2. Đảm bảo điều kiện làm việc, hoàn thiện chế độ chính sách đãi ngộ cho đội ngũ ban chủ nhiệm các trung tâm học tập cộng đồng

3.2.1. Tạo các điều kiện tốt cho hoạt động của BCBN các TTHTCD

Trong những năm qua, BCBN các TTHTCD tỉnh Kiên

Giang đã có nhiều cố gắng và đạt được một số kết quả nhất định trong công tác quản lý, chỉ đạo các hoạt động của trung tâm. Song nhìn chung, hiệu quả hoạt động của các TTHTCD chưa cao, hiệu quả quản lý của BCBN còn nhiều hạn chế. Một phần do điều kiện làm việc của BCBN các TTHTCD còn thiếu thốn, chưa đồng bộ. Để tạo điều kiện tốt cho BCBN hoạt động cần đủ các điều kiện sau:

Thứ nhất, các cơ quan quản lý cấp trên phải tạo cho BCBN một hành lang pháp lý thuận lợi, có các văn bản quy định rõ ràng về chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của người cán bộ quản lý, làm chỗ dựa cho BCBN thực hiện nhiệm vụ, đồng thời làm tiêu chí để đánh giá kết quả hoàn thành nhiệm vụ của BCBN;

Thứ hai, đảm bảo các điều kiện thiết yếu cho BCBN làm việc: từ cơ chế điều hành, điều kiện thiết bị kĩ thuật phục vụ nhiệm vụ quản lý đến cơ sở vật chất đáp ứng nhiệm vụ của trung tâm;

Thứ ba, tạo điều kiện thuận lợi cho BCBN trong việc sử dụng và phát triển nguồn nhân lực trong trung tâm: vấn đề tuyển dụng, vấn đề cử cán bộ trong BCBN đi bồi dưỡng nghiệp vụ, giúp BCBN chủ động bố trí quy hoạch, sắp xếp nhân lực theo hướng tăng cường hiệu lực quản lý;

Thứ tư, tạo cơ hội và điều kiện thuận tiện cho BCBN được đào tạo bồi dưỡng, được tự học tự bồi dưỡng;

Thứ năm, cung cấp đầy đủ thường xuyên cho BCBN những thông tin cần thiết để phục vụ cho công tác quản lý;

Thứ sáu, bố trí sắp xếp cán bộ trong BCBN đúng vị trí, chọn đúng người giao đúng việc phù hợp với trình độ năng lực của mỗi người;

Thứ bảy, tạo điều kiện cho BCBN được đi tham quan các TTHTCD xuất sắc, điển hình trong và ngoài tỉnh để có cơ hội học hỏi giao lưu, nâng cao trình độ quản lý.

3.2.2. Hoàn thiện chế độ chính sách đãi ngộ

Chính sách chế độ đối với cán bộ quản lý là yếu tố rất cần thiết, là đòn bẩy quan trọng tạo ra động lực để họ có nhận thức rằng quản lý là một nghề và phải luôn luôn yêu nghề, tận tụy với nghề và lao động sáng tạo với nghề.

3.3. Tăng cường công tác kiểm tra - thanh tra

Công tác thanh tra, kiểm tra các TTHTCD của các cấp quản lý lãnh đạo địa phương phải được tổ chức có bài bản để đạt hiệu quả thiết thực.

Cụ thể:

- Cần củng cố kiện toàn công tác tổ chức thanh tra, kiểm tra đối với những nơi đã thực hiện; kịp thời có các văn bản hướng dẫn về công tác thanh tra, kiểm tra đối với những nơi chưa triển khai;

- Nội dung thanh tra phải thiết thực. Hình thức thanh tra gọn nhẹ, tránh gây căng thẳng, phiền phức cho đối tượng được thanh tra, kiểm tra;

- Có quy định rõ ràng về hồ sơ thanh tra, kiểm tra;

- Công tác thanh tra, kiểm tra phải đảm bảo tính chính xác, thường xuyên, công khai và hiệu quả;

- Yêu cầu sau mỗi đợt thanh tra, kiểm tra đồng thời



cũng là dịp bồi dưỡng thêm nghiệp vụ quản lý cho BCN các TTHTCD.

3.4. Tuyển chọn, bổ nhiệm, sử dụng và quản lý cán bộ

3.4.1. Công tác tuyển chọn, bổ nhiệm

- Về phẩm chất:

+ Có phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức tốt;

+ Sống trung thực, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Không cơ hội, không tham nhũng và kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng;

+ Có ý thức tổ chức kỷ luật, có tinh thần trách nhiệm;

+ Có khả năng tập hợp, đoàn kết mọi lực lượng trong xã hội tại địa phương; được nhân dân yêu mến, tín nhiệm;

+ Tâm huyết với sự nghiệp giáo dục địa phương, nhiệt tình hăng hái, năng động trong cơ chế thị trường.

- Về hiểu biết:

+ Nắm được các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước về công tác giáo dục - đào tạo, đặc biệt về giáo dục thường xuyên, biết vận dụng vào thực tiễn;

+ Am hiểu tình hình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương;

+ Có năng lực tổ chức, quản lý cơ sở giáo dục thường xuyên; nắm vững chức năng, nhiệm vụ của TTHTCD; biết vận dụng, sáng tạo trong công tác.

- Về trình độ:

+ Có trình độ văn hóa Phổ thông trung học; có thời gian tham gia công tác xã hội ở địa phương ít nhất 5 năm;

+ Đối với Chủ nhiệm phải có trình độ lý luận chính trị sơ cấp trở lên. Đã qua bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý hành chính nhà nước và quản lý giáo dục.

- Về năng lực quản lý:

+ Tác phong quản lý, lãnh đạo dân chủ, có khả năng đoàn kết cán bộ, giáo viên, nhân viên, học viên trong TTHTCD. Có quan hệ chặt chẽ với các cơ quan, tổ chức ở địa phương nhằm thực hiện chủ trương xã hội hoá giáo dục;

+ Biết để ra chủ trương công tác phù hợp và có những quyết định đúng đắn kịp thời.

+ Biết tổ chức công việc quản lý một cách khoa học;

+ Biết cách phối hợp với các cơ quan, tổ chức trong và ngoài địa phương để thực hiện nhiệm vụ quản lý của mình;

+ Có năng lực phân tích, tổng hợp, khái quát, tổng kết kinh nghiệm công tác về mọi mặt.

3.4.2. Công tác sử dụng quản lý cán bộ trong BCN các TTHTCD

Việc sử dụng và quản lý đội ngũ cán bộ trong BCN phải tuân theo các nguyên tắc sau đây:

- Căn cứ vào những nhiệm vụ, chức năng quản lý để lựa chọn, bố trí cán bộ quản lý vào các mảng công việc cho phù hợp với năng lực, sở trường của họ;

- Đề xuất cán bộ quản lý phải đúng lúc, đúng người đúng việc, tránh tình trạng nể nang;

- Có chính sách trọng dụng người tài, như chế độ đãi ngộ, phụ cấp chức vụ, kéo dài tuổi công tác, nhiệm kỳ công tác đối với cán bộ quản lý còn có năng lực, sức khỏe tốt. Có chế độ khen thưởng thoả đáng đối với cán bộ quản lý hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ;

- Kì luật nghiêm minh những cán bộ quản lý có sai phạm hoặc không hoàn thành nhiệm vụ..

- Có cơ chế quản lý đội ngũ cán bộ quản lý về tất cả các mặt: tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực quản lý;

- Phương thức tiến hành bổ nhiệm cán bộ quản lý là kết hợp thăm dò, lấy phiếu tín nhiệm của các đồng chí cán bộ trong Đảng ủy, UBND xã, phường với việc chọn cử, đề bạt. Bổ nhiệm người có phiếu tín nhiệm cao và đủ tiêu chuẩn hoặc gần đủ tiêu chuẩn. Những tiêu chuẩn chưa đủ là những tiêu chuẩn mà bản thân người cán bộ có khả năng phấn đấu hoặc cơ quan quản lý cấp trên đã có kế hoạch đào tạo bồi dưỡng. Khi bổ nhiệm, cán bộ quản lý trước đó phải được đào tạo cơ bản về khoa học quản lý. Thực hiện chế độ miễn nhiệm đối với cán bộ quản lý sau một thời gian bổ nhiệm mà không hoàn thành nhiệm vụ.

3.5. Thực hiện cơ chế phối hợp giữa các cơ quan hữu quan về quản lý giáo dục

Để nâng cao năng lực quản lý của đội ngũ BCN các TTHTCD phải có sự phối kết hợp chặt chẽ giữa các cơ quan trong và ngoài ngành Giáo dục:

- Phải có sự quan tâm ủng hộ và chỉ đạo sát sao của Bộ Giáo dục & Đào tạo; của cấp uỷ Đảng, chính quyền các cấp từ tỉnh, thành đến quận, huyện và xã, phường; của Sở Giáo dục & Đào tạo, hội khuyến học, cơ quan và tổ chức có liên quan các cấp; đặc biệt là Phòng Giáo dục & Đào tạo, các quận, huyện và UBND xã, phường, những nơi trực tiếp chỉ đạo theo dõi về chuyên môn và quản lý nhà nước đối với TTHTCD;

- Sự liên kết phối hợp giữa cơ quan liên quan như Kế hoạch đầu tư, Tài chính, Lao động - Thương binh và Xã hội,... các cấp để đảm bảo chế độ chính sách đãi ngộ, đầu tư kinh phí xây dựng cơ sở vật chất cho TTHTCD, điều kiện lao động của cán bộ quản lý các TTHTCD;

- Với UBND và Phòng Giáo dục & Đào tạo quận, huyện và Phòng Tổ chức cán bộ quận: có kế hoạch tuyển chọn, đề bạt cán bộ quản lý sao cho khách quan "chọn đúng người, giao đúng việc" đảm bảo đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của TTHTCD trong giai đoạn mới;

- Phối kết hợp với trung tâm giáo dục thường xuyên của quận, huyện có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, đào tạo lại nhằm nâng cao năng lực, nghiệp vụ cho cán bộ quản lý trong BCN các TTHTCD;

- Với Phòng Giáo dục & Đào tạo quận, huyện: thực hiện tốt công tác cán bộ theo sự chỉ đạo của Sở Giáo dục & Đào tạo, tư vấn, giới thiệu với UBND quận, huyện những cán bộ đủ phẩm chất năng lực, trình độ vào BCN các TTHTCD. Có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng những cán

(Xem tiếp trang 58)