

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

NGUYỄN VĂN ĐỨC

**BIỆN PHÁP QUẢN LÝ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO
Ở TRƯỜNG CHÍNH TRỊ QUẢNG NGÃI
TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY**

**Chuyên ngành: Quản lý Giáo dục
Mã số: 60.14.05**

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ GIÁO DỤC HỌC

Đà Nẵng, Năm 2012

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: TS. Võ Nguyên Du

Phản biện 1: TS. Huỳnh Thị Thu Hằng

Phản biện 2: PGS.TS. Phùng Đình Mẫn

Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp
thạc sĩ Giáo dục học họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 08
tháng 06 năm 2012

Có thể tìm hiểu luận văn tại :

- Trung tâm Thông tin - Học liệu, Đại học Đà Nẵng
- Thư viện trường Đại học Sư phạm, Đại học Đà Nẵng

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước, của chế độ, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng, là yếu tố quyết định chất lượng của bộ máy nhà nước.

Trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng, nhà nước ta luôn quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức. Nghị quyết Hội nghị lần thứ III Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) đã nhấn mạnh: “ Một trong những nhiệm vụ của toàn Đảng, toàn dân ta trong thời kỳ thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước là phải đào tạo đồng bộ đội ngũ cán bộ các ngành, các cấp, các lĩnh vực có đầy đủ phẩm chất và năng lực ngang tầm nhiệm vụ to lớn và phức tạp hiện nay”.

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị cấp cơ sở được đào tạo tại Trường Chính trị tỉnh. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức ngày càng được quan tâm đúng mức. Từ khi có Quyết định số 874/TTg ngày 20/11/1996 của Thủ tướng Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức nhà nước, hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức dần dần được xây dựng, củng cố. Tính quy hoạch của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng được chú trọng. Nội dung, chương trình đào tạo đã có những thay đổi, bổ sung cho phù hợp với đối tượng. Sự quan tâm chỉ đạo của Học Viện Chính trị- Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh, của Bộ Giáo dục và đào tạo, của Tỉnh ủy, UBND tỉnh ngày càng sâu sát hơn, đã tạo điều kiện cho Trường phát triển.

Tuy nhiên, công tác đào tạo CBCC của Trường vẫn còn nhiều bất cập. Chất lượng đào tạo còn thấp so với yêu cầu đặt ra Chương

trình, nội dung đào tạo tuy có sửa đổi bổ sung nhưng vẫn chưa đồng bộ. Cơ sở vật chất nghèo nàn, đội ngũ giảng viên còn thiếu dẫn đến chất lượng đào tạo chưa cao.

Xuất phát từ những vấn đề nêu trên tôi chọn đề tài: “ **Biện pháp quản lý công tác đào tạo ở Trường Chính trị Quảng Ngãi trong giai đoạn hiện nay**”, làm đề tài nghiên cứu của luận văn thạc sĩ chuyên ngành quản lý giáo dục.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận, khảo sát, phân tích, đánh giá thực trạng quản lý công tác đào tạo ở Trường Chính trị tỉnh Quảng Ngãi, đề xuất biện pháp quản lý công tác đào tạo của Trường nhằm nâng cao chất lượng hiệu quả đào tạo cán bộ đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1 . Khách thể nghiên cứu

Công tác đào tạo ở Trường Chính trị Quảng Ngãi

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Các biện pháp quản lý công tác đào tạo của Hiệu trưởng Trường Chính trị Quảng Ngãi.

4. Giả thuyết khoa học.

Hiện nay việc quản lý công tác đào tạo ở Trường Chính trị tỉnh Quảng Ngãi chưa thật hiệu quả, chưa đáp ứng được yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo trong giai đoạn mới.

Nếu có biện pháp quản lý tốt công tác đào tạo sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo cán bộ, đáp ứng yêu cầu cách mạng trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu- Nghiên cứu cơ sở lý luận về quản lý công tác đào tạo ở Trường Chính trị

- Khảo sát, đánh giá thực trạng quản lý công tác đào tạo ở Trường Chính trị Quảng Ngãi trong giai đoạn hiện nay

- Đề xuất các biện pháp quản lý công tác đào tạo ở Trường Chính trị Quảng Ngãi nhằm đáp ứng yêu cầu đào tạo cán bộ trong thời kỳ CNH, HĐH.

6. Phương pháp nghiên cứu

6.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận: gồm phương pháp phân tích tổng hợp, phân loại tài liệu nhằm xây dựng cơ sở lý luận về quản lý công tác đào tạo ở Trường Chính trị Quảng Ngãi.

6.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

Bao gồm phương pháp điều tra, phương pháp tổng kết kinh nghiệm, phương pháp phỏng vấn, phương pháp quan sát nhằm khảo sát, đánh giá thực trạng về quản lý công tác đào tạo của Hiệu trưởng Trường Chính trị Quảng Ngãi.

6.3. Nhóm các phương pháp bổ trợ: phương pháp lấy ý kiến chuyên gia, phương pháp thống kê toán học nhằm tổng hợp xử lý kết quả khảo sát và điều tra.

7. Cấu trúc luận văn

Ngoài Phần Mở đầu, Luận văn bao gồm 3 chương:

Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO TRONG HỆ THỐNG TRƯỜNG CHÍNH TRỊ

Chương 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO Ở TRƯỜNG CHÍNH TRỊ QUẢNG NGÃI

Chương 3: BIỆN PHÁP QUẢN LÝ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO Ở TRƯỜNG CHÍNH TRỊ QUẢNG NGÃI TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO TRONG HỆ THỐNG TRƯỜNG CHÍNH TRỊ

1.1. Tổng quan vấn đề nghiên cứu về quản lý công tác đào tạo trong hệ thống Trường Chính trị

1.2. Các khái niệm cơ bản

1.2.1. Quản lý

Quản lý là sự tác động có ý thức của chủ thể quản lý để chỉ huy, điều khiển, hướng dẫn các quá trình xã hội, hành vi và hoạt động của con người nhằm đạt tới mục đích, đúng với ý chí nhà quản lý, phù hợp với quy luật khách quan.

1.2.2. Các chức năng cơ bản của quản lý

Có 4 chức năng cơ bản của quản lý là:

- Lập kế hoạch.
- Tổ chức
- Chỉ đạo
- Kiểm tra

1.2.3. Quản lý giáo dục

Quản lý giáo dục là hệ thống tác động có mục đích, có kế hoạch, hợp quy luật của những người làm công tác quản lý giáo dục nhằm làm cho hệ thống giáo dục vận hành theo đường lối và nguyên lý của Đảng, thực hiện được mục tiêu giáo dục phù hợp với tính chất của nhà trường xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

1.2.4. Quản lý nhà trường

Quản lý nhà trường bao gồm tác động của những chủ thể quản lý bên trong và bên ngoài nhà trường. Nhà trường vừa là thành tố khách thể cơ bản của tất cả các cấp quản lý của hệ thống giáo dục từ trung ương đến địa phương, đồng thời là một hệ thống độc lập tự quản của xã hội. Do đó quản lý nhà trường vừa có tính chất nhà nước, vừa có tính chất xã hội.

1.3. Quan điểm của Đảng và tư tưởng Hồ Chí Minh về đào tạo cán bộ

Học tập là quyền lợi và nghĩa vụ của cán bộ, đảng viên. Thực hiện chế độ học tập bắt buộc nhằm nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

1.4. Các nội dung chủ yếu về quản lý công tác đào tạo ở Trường Chính trị tỉnh

1.4.1. Quản lý công tác tuyển sinh

1.4.2. Quản lý, nội dung chương trình đào tạo

1.4.3. Quản lý hoạt động dạy của giảng viên và hoạt động học của học viên

1.4.3.1. Quản lý hoạt động dạy của giảng viên

1.4.3.2. Quản lý hoạt động học của học viên

1.4.4. Quản lý việc kiểm tra- đánh giá kết quả học tập

1.4.5. Quản lý các điều kiện hỗ trợ công tác đào tạo

Tiểu kết chương 1

Quản lý công tác đào tạo trong hệ thống Trường Chính trị bao gồm nhiều giai đoạn hay quá trình bộ phận. Từ giai đoạn tuyển sinh rồi quá trình thực hiện nội dung chương trình đào tạo, các hoạt động dạy học, kế hoạch kiểm tra đánh giá kết quả học tập cũng như các hoạt động hỗ trợ đào tạo. Toàn bộ hoạt động đào tạo chung của nhà trường bao quát rất nhiều hoạt động, yếu tố cần được quản lý.

Các nội dung của quản lý công tác đào tạo nói trên được thực hiện theo các chức năng và các phương pháp cơ bản của quản lý giáo dục nói chung và quản lý công tác đào tạo trong hệ thống Trường Chính trị nói riêng.

Chương 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO Ở TRƯỜNG CHÍNH TRỊ QUẢNG NGÃI

2.1. Khái quát tình hình KT-XH và nhu cầu đào tạo cán bộ của tỉnh Quảng Ngãi.

2.1.1. Khái quát tình hình KT-XH của tỉnh Quảng Ngãi.

2.1.2. Nhu cầu đào tạo cán bộ của tỉnh Quảng Ngãi.

Trên cơ sở định hướng phát triển kinh tế xã hội của tỉnh giai đoạn 2006-2010 và định hướng đến năm 2015, nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực thuộc lĩnh vực hành chính sự nghiệp của tỉnh là 10076 lượt cán bộ. Cụ thể: Nhu cầu ĐT, BD về lý luận chính trị là 5209 lượt cán bộ, trong đó :

- Đối với cấp tỉnh là: 370 lượt cán bộ
 - Đối với cấp huyện, thành phố 622 lượt cán bộ
 - Đối với cấp xã, phường, thị trấn 4277 lượt cán bộ
- Nhu cầu ĐT, BD quản lý nhà nước là 4807 lượt cán bộ, trong đó :
- Đối với cấp tỉnh là: 464 lượt cán bộ
 - Đối với cấp huyện, thành phố 623 lượt cán bộ
 - Đối với cấp xã, phường, thị trấn 3720 lượt cán bộ

2.2. Sự hình thành và phát triển của Trường Chính trị tỉnh

2.2.1. Lịch sử hình thành và phát triển

Trường Chính trị tỉnh được thành lập vào ngày 02/6/1995 theo Quyết định số 628/QĐ-UB của UBND tỉnh Quảng Ngãi trên cơ sở hợp nhất giữa Trường Đảng tỉnh và Trường Hành chính tỉnh.

2.2.2. Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức bộ máy, cơ chế hoạt động

- Trường Chính trị có nhiệm vụ đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý của Đảng, Chính quyền, Mặt trận, Hội, Đoàn thể đương chức và dự nguồn các cấp, chủ yếu là cấp cơ sở

- Trường có Ban Giám hiệu, 3 Khoa, 3 Phòng. Trường chịu sự lãnh đạo của Tỉnh ủy, UBND tỉnh, sự quản lý về chuyên môn của Học Viện Chính trị- Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh và của Bộ GD-ĐT

2.3. Kết quả đào tạo trong 10 năm (2001- 2010)

- Đã đào tạo 3310 cán bộ (trong đó TCLLCT 2890, TCHC 420)

2.4. Thực trạng quản lý công tác đào tạo ở Trường chính trị Quảng Ngãi

2.4.1. Thực trạng quản lý công tác tuyển sinh đào tạo

- Qua thực tế công tác chiêu sinh đào tạo của trường cho thấy:

Về ưu điểm: Thủ tục hồ sơ quy trình tuyển sinh thực hiện đúng quy chế của Học viện Chính trị- Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh và của Bộ GD&ĐT.

- Từ những năm 2002- 2007 công tác chiêu sinh hầu hết vẫn là đào tạo cho cán bộ trong hệ thống chính trị cấp xã, phường, thị trấn và đối tượng trưởng, phó phòng ban cấp huyện, tỉnh. Việc sắp xếp phân bổ học viên vào các lớp có thuận lợi về trình độ học vấn, chức vụ công tác, độ tuổi... nên chất lượng đào tạo tương đối tốt.

- Từ năm 2008 đến nay thì các lớp TCLLCT- HC và TCHC mở tại trường được đào tạo theo hình thức chính quy tập trung

Về nhược điểm: công tác chiêu sinh thường trông chờ, ỷ lại ở các địa phương. Nguồn tuyển sinh đào tạo TCHC ngày càng ít dần, vì bản thân cán bộ công chức ở cơ sở tự hoàn thiện tiêu chuẩn chức danh bằng nhiều hình thức như học đại học, học các ngành trung cấp chuyên nghiệp khác. Việc sắp xếp tổ chức các lớp, tên gọi khóa học, lớp học chưa khoa học...

2.4.2. Thực trạng quản lý nội dung chương trình đào tạo

Trường chính trị đào tạo 2 hệ cơ bản: hệ Trung cấp lý luận Chính trị (nay là Trung cấp lý luận Chính trị-Hành chính) và hệ Trung cấp hành chính

**Chương trình trung cấp lý luận chính trị*

Chương trình trung cấp lý luận chính trị được thực hiện theo Quyết định số 484/QĐ-HVCTQG ngày 11/12/2002 của Giám đốc Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh (nay là Học viện Chính trị-Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh).

+ Toàn bộ chương trình có 171 bài, trong đó có 147 bài giảng, 6 bài về xử lý tình huống, bài tập thực hành, đề án công tác, 14 báo cáo, 4 bài tình hình nhiệm vụ địa phương.

+ Căn cứ cơ cấu nội dung chương trình, thời gian toàn khóa là 12 tháng. Thực học 10 tháng, với 225 ngày.

+ Tổng số tiết quy định: lên lớp, nghe giảng, nghe báo cáo, bài tập tình huống, thi, kiểm tra là 976 tiết. Số tiết dành cho các khâu: nghiên cứu, thảo luận, ôn thi... là 704 tiết.

Tuy nhiên tùy vào tình hình cụ thể, đối với các lớp có trình độ không đều, học vấn thấp, Ban giám hiệu đã tăng 20% tổng quỹ thời gian từng phần học. Chủ yếu là dành cho thảo luận, xêmina, hệ thống, ôn tập bài, ngoại khóa.

Thực hiện chương trình này, Trường đã đào tạo cho hai đối tượng có trình độ học vấn khác nhau:

+ Đối tượng có bằng tốt nghiệp THPT hoặc tương đương trở lên, cuối khóa, học viên đỗ tốt nghiệp được cấp bằng Trung cấp lý luận Chính trị

+ Đối tượng có bằng tốt nghiệp THCS, cuối khóa học viên đỗ tốt nghiệp được cấp chứng nhận đã học xong chương trình Trung cấp lý luận Chính trị.

Chương trình Trung cấp hành chính

Ngày 15/2/2008 Bộ Giáo dục-Đào tạo đã có công văn số 1111/BGD-ĐT-GDCN đồng ý cho Trường Chính trị Quảng Ngãi mở hệ đào tạo Trung cấp hành chính.

Toàn bộ chương trình có 1850 tiết, thời gian đào tạo 24 tháng, Trường đã xây dựng kế hoạch giảng dạy và học tập, triển khai nội dung đào tạo, xây dựng quy trình đạo tạo, kiểm tra, thi, thực tập, thi tốt nghiệp theo quy định của Bộ Giáo dục-Đào tạo.

Việc phân công giảng viên giảng dạy và những công việc liên quan đến công tác chuyên môn được thể hiện bằng văn bản.

2.4.3 Thực trạng quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên

2.4.3.1. Quản lý quá trình giảng dạy của giảng viên

Ban Giám hiệu quy định nội dung bài giảng phải đảm bảo các yêu cầu cơ bản sau đây:

- + *Tính tư tưởng*
- + *Tính khoa học*
- + *Tính thực tiễn*
- + *Tính phê phán*
- *Mặt làm được:*

+ Nội dung bài giảng, về cơ bản GV đảm bảo tính tư tưởng, tính khoa học, tính thực tiễn, tính phê phán.

+ Bước đầu áp dụng giảng dạy theo phương pháp tích cực đã có những kết quả nhất định, HV dễ tiếp thu bài, nắm bắt kiến thức tốt.

- + Phong cách sư phạm nghiêm túc, tác phong chuẩn mực.

- *Mặt hạn chế:*

+ Nặng về lý thuyết, một số giảng viên trẻ chỉ giảng suông, ít liên hệ thực tế do đi nghiên cứu thực tế ở cơ sở quá ít nên làm cho bài giảng thiếu sinh động, thiếu tính thuyết phục.

2.4.3.2. Quản lý hoạt động dự giờ, đánh giá chất lượng giảng dạy của giảng viên

Ban giám hiệu quy định bằng văn bản tất cả GV ở các khoa đều phải được Hội đồng chuyên môn dự giờ, mỗi GV phải được HĐCM dự giờ ít nhất 2 tiết giảng trong năm. Ngoài ra khoa chủ động xây dựng kế hoạch dự giờ trong khoa nhằm trao đổi chuyên môn, rút kinh nghiệm trong giảng dạy.

Từ năm 2005 đến nay, có 80% GV được dự giờ đánh giá chất lượng, và đều đạt loại giỏi cấp khoa, trong đó có 30% đạt loại giỏi cấp trường. Trường đã cử 7 giảng viên dự thi giảng viên dạy giỏi cấp Quốc gia do Học Viện CTHCQGHCM tổ chức. Kết quả có 5GV đạt loại giỏi, 2GV đạt loại xuất sắc.

2.4.4. Quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên

Ban giám hiệu đã thành lập Hội đồng khoa học của Trường và ban hành quy chế hoạt động khoa học và nghiên cứu thực tế.

Từ năm 2005 đến nay, trường cũng có 2 đề tài NCKH cấp tỉnh.

Biên soạn tài liệu : Giáo trình “ Tình hình nhiệm vụ địa phương”

Tổ chức hội thảo tọa đàm sinh hoạt khoa học cấp tỉnh, cấp trường nhân các ngày lễ lớn trong năm.

Tuy nhiên, do lực lượng cán bộ nghiên cứu khoa học còn mỏng và đang trong quá trình chuẩn hóa, trong khi đó phải đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của tỉnh khá lớn; nên hoạt động nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn còn nhiều hạn chế nhất định

2.4.5. Thực trạng quản lý quá trình học tập của học viên

Trường Chính Trị tỉnh Quảng Ngãi đã thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

Thứ nhất, xác định rõ nội dung học tập và rèn luyện của HV

Nội dung học tập của học viên gồm nội dung trên lớp và nội dung tự học, tự nghiên cứu, đảm bảo tỷ lệ 01 giờ lên lớp có từ 2 đến 2,5 giờ tự nghiên cứu.

Nội dung rèn luyện của học viên bao gồm. Thực hiện thời gian, quy trình, quy định về học tập, ý thức thực hiện và hoàn thành các sản phẩm tự học, ý thức giữ gìn vệ sinh môi trường, ý thức tham gia phong trào chung, đặc biệt là phong trào văn thể.

Thứ hai, tăng cường khâu kiểm tra, đánh giá học viên

Nội dung quản lý học viên đều được xây dựng thành quy định và được đánh giá bằng điểm. Hằng năm, nhà trường chọn khâu quan trọng nhất, khó khăn nhất để tập trung chỉ đạo, khâu đó sẽ được tính hệ số điểm cao nhất.

Thứ ba, tổ chức kiểm tra, thi đánh giá kết quả học tập

Ban Giám hiệu chỉ đạo Phòng Đào tạo quản lý học viên làm tốt khâu duyệt điều kiện dự thi hết môn, thi tốt nghiệp,(tỷ lệ chuyên cần từ 90% trở lên, đủ các loại sản phẩm tự học, đủ các loại điểm, bình quân các điểm từ trung bình trở lên không vi phạm nội quy, quy chế), học viên thiếu bất kỳ điều kiện thi nào đều chưa được dự thi lần đầu, học viên phải học bù, học lại và hoàn thành đủ các điều kiện mới được dự thi với các lớp khác trong trường.

Thứ tư, nâng cao chất lượng công tác phục vụ học viên

Để thực hiện tốt các giải pháp trên, nhà trường rất chú trọng công tác phục vụ học viên với phương châm “tận tình, chu đáo, kịp thời, tất cả vì nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ” Nhà

trường đã bắt đầu từ cơ sở vật chất, nâng cao chất lượng phục vụ về ăn, nghỉ, tài liệu, phương tiện học tập

Thứ năm, đẩy mạnh phong trào thi đua trong học viên, kết hợp chặt chẽ giữa nhà trường và địa phương, cơ quan đơn vị trong quản lý học viên

Trường đưa nội quy quản lý học viên thành từng nội dung thi đua giữa các học viên, các tổ, các lớp, các đơn vị. Toàn bộ các chỉ tiêu thi đua được Phòng Đào tạo cập nhật hằng ngày, tuần, tháng, quý.

Kết quả thi đua được thông báo công khai trên bảng tin nhà trường, định kỳ nhà trường thông báo kết quả thi đua của từng học viên về cơ sở (nơi cử cán bộ đi học). Qua đó, đã tạo được động lực thúc đẩy học viên thực hiện tốt các quy trình đào tạo tại trường, đồng thời cơ sở có thêm điều kiện để nhận xét, đánh giá, sử dụng cán bộ tốt hơn.

2.4.6. Thực trạng quản lý các điều kiện hỗ trợ công tác đào tạo

Được sự quan tâm của Tỉnh ủy, UBND tỉnh, cơ sở vật chất của Trường Chính Trị tỉnh từng bước được đầu tư, cải tạo, nâng cấp, xây dựng mới đã có sự thay đổi đáng kể so với trước đây. Một nhà làm việc với diện tích xây dựng 350m²; 04 Hội trường và 06 phòng học, mỗi phòng có sức chứa 60 chỗ ngồi. Có 02 dãy ký túc xá với 204 giường và 01 nhà ăn với diện tích xây dựng 170m²; Trường cũng có 02 xe ô tô, 01 xe 25 chỗ và 01 xe 04 chỗ. Trường đã trang bị được 09 bộ máy tính xách tay, 18 bộ máy tính ở các phòng làm việc và cải tạo trang bị 02 phòng học thực hành tin học với 30 máy; các trang thiết bị âm thanh, ánh sáng... cũng được tăng cường .

Tuy nhiên, xét về tổng thể cơ sở vật chất của Trường hiện nay mới đáp ứng được 30-40% so với nhu cầu, thiếu phòng làm việc,

phòng học, phòng ở, phòng đọc. Trang thiết bị chưa đồng bộ, máy tính đời cũ cấu hình thấp, thiếu các phương tiện thiết bị nghe, nhìn để phục vụ phương pháp giảng dạy tích cực...

2.5. Phân tích đánh giá thực trạng quản lý công tác đào tạo

2.5.1. Điểm mạnh

Được sự hướng dẫn, chỉ đạo trực tiếp kịp thời của Học viện CT HCQG HCM và Bộ GD-ĐT về nội dung, chương trình, giáo trình, ban hành các qui chế hoạt động, đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, tổ chức tổng kết, hội thảo khoa học, tập huấn giáo trình, trao đổi kinh nghiệm giữa các trường, hướng dẫn nội dung, phương pháp giảng dạy, qui chế học tập và công tác nghiên cứu khoa học.v.v...

- Sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân Tỉnh là yếu tố quyết định trực tiếp đến hiệu quả công tác đào tạo cán bộ.

- Sự phối hợp giữa Trường Chính trị Tỉnh với các Sở, ban, ngành và các huyện, thành phố là điều kiện đảm bảo cho công tác đào tạo cán bộ đạt kết quả cao.

- Đảng ủy và Ban giám hiệu phát huy dân chủ, đoàn kết nội bộ, khai thác khả năng trí tuệ sáng tạo của mọi thành viên từ cán bộ, giảng viên cho tới nhân viên phục vụ, tạo nên sức mạnh tập thể với tinh thần trách nhiệm cao trong công việc, thực thi rộng rãi qui chế dân chủ ở cơ sở, đẩy mạnh các phong trào thi đua dạy tốt, học tốt. Thường xuyên chăm lo xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện đội ngũ giảng viên, cán bộ có trình độ năng lực giảng dạy, có kiến thức thực tế, nghiệp vụ, có phẩm chất đạo đức say sưa tâm huyết với nghề nghiệp, đây là điều kiện then chốt quyết định thành công của sự nghiệp đổi mới của trường.

Có được đội ngũ cán bộ, giảng viên hôm nay là do Đảng ủy và Ban Giám hiệu có kế hoạch hàng năm về xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên. Kế hoạch được xây dựng trên cơ sở thực tế từ việc tạo nguồn, tìm kiếm, lựa chọn cho đến việc đào tạo, đào tạo lại đội ngũ giảng viên hiện có và trong dự báo có tính khả thi

2.5.2. Điểm yếu

- Cơ chế quản lý, sự chỉ đạo điều hành của các cấp đối với Trường còn nhiều bất cập nên nhà trường chưa thật sự chủ động trong việc triển khai thực hiện nhiệm vụ theo các chỉ tiêu kế hoạch mà Tỉnh ủy, UBND tỉnh giao. Đến nay Trường vẫn chưa được phân bổ ngân sách để chủ động thực hiện mở lớp hệ bồi dưỡng. Đây là một khó khăn cơ bản để Trường vươn lên trong việc biên soạn chương trình, nội dung và tổ chức giảng dạy các lớp bồi dưỡng theo Nghị định 18/2010/NĐ-CP, ngày 05/3/2010 của Chính phủ.

- Trường chưa kiện toàn bộ máy lãnh đạo các khoa, phòng để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Hiện tại bộ máy lãnh đạo, quản lý của Trường còn thiếu 02 phó hiệu trưởng, 01 trưởng phòng, 04 phó trưởng khoa, 02 phó trưởng phòng (do thiếu nguồn cán bộ nên từ 01/11/2010, khoa Dân vận sáp nhập vào khoa Xây dựng Đảng

- Hoạt động dự giờ đánh giá, xếp loại chất lượng giảng dạy chưa duy trì thường xuyên nên chưa tạo động lực cạnh tranh trong đội ngũ giảng viên. Một bộ phận giảng viên còn nặng về số lượng bài giảng, chưa quan tâm đến chất lượng giảng dạy.

- Cơ sở vật chất chỉ đáp ứng ¼ nhu cầu đào tạo, trang thiết bị, phương tiện trực tiếp phục vụ hoạt động nghiên cứu khoa học, giảng dạy và làm việc còn thiếu

- Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật áp dụng cho Trường Chính trị tỉnh vừa thiếu, vừa không đồng bộ nên có lúc vận dụng tùy tiện trong quản lý, điều hành hoạt động của Trường.

2.5.3. Nguyên nhân của điểm yếu trong quản lý công tác đào tạo

Kết quả điều tra trên cho thấy, nguyên nhân dẫn đến các tồn tại, hạn chế trong quản lý công tác đào tạo ở Trường Chính trị tỉnh Quảng Ngãi phụ thuộc phụ thuộc vào nhiều yếu tố, song các nguyên nhân cơ bản vẫn thuộc về đội ngũ cán bộ quản lý, về kế hoạch, chương trình đào tạo, về các điều kiện hỗ trợ công tác đào tạo và môi trường văn hóa nhà trường

Tiểu kết chương 2

Thực trạng quản lý công tác đào tạo ở Trường Chính trị tỉnh Quảng Ngãi trong thời gian qua cho thấy những kết quả đạt được đã góp phần đáng kể vào việc đào tạo cán bộ công chức cho tỉnh.

Đã đào tạo CBCC có trình độ về lý luận chính trị về kỹ năng quản lý nhà nước, đặc biệt là CBCC trong hệ thống chính trị cấp cơ sở (xã, phường, thị trấn). Đội ngũ cán bộ này đã góp phần cùng cấp ủy Đảng và Chính quyền thực hiện thắng lợi nhiệm vụ phát triển kinh tế- xã hội ở địa phương trong hơn 10 năm qua.

Chương 3: BIỆN PHÁP QUẢN LÝ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO

Ở TRƯỜNG CHÍNH TRỊ QUẢNG NGÃI

TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

3.1. Nguyên tắc xây dựng biện pháp

3.2. Cơ sở thực tiễn đề ra biện pháp

- Xuất phát từ thực tế của Trường từ nay đến 2015 xây dựng và phát triển Trường thành cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ngang tầm với sự phát triển của tỉnh

- Thực hiện Nghị quyết số 18 của Chính phủ về xây dựng chương trình ĐTBĐ chức danh cho CBCC.

- Xây dựng kế hoạch ĐTBĐ theo nhiệm kỳ đại hội Đảng và nhiệm kỳ HĐND các cấp theo chỉ đạo của Tỉnh ủy.

- Bộ máy BGH, các khoa , phòng chưa đủ số lượng theo quy định.

- Cơ sở vật chất chưa đáp ứng với yêu cầu đào tạo cán bộ

- Nhận thức về văn hóa nhà trường của một bộ phận CBGV còn hạn chế.

3.3. Các biện pháp cụ thể

3.3.1. Kiện toàn hệ thống tổ chức Ban Giám hiệu và các khoa, phòng cho phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ quản lý hiện nay

- Thứ nhất, do yêu cầu nhiệm vụ chính trị của Trường ngày càng cao nên phải kiện toàn Ban Giám hiệu. Hiện nay Trường đang có 1 Hiệu trưởng, 1 phó hiệu trưởng. Vì vậy phải thực hiện quy trình bổ sung quy hoạch để bổ nhiệm mới từ 1 đến 2 phó hiệu trưởng.

Nguồn bổ sung quy hoạch Ban Giám hiệu phải là cán bộ, giảng viên đang giữ chức vụ trưởng, phó khoa, phòng, đủ tiêu chuẩn quy định, có trình độ thạc sĩ trở lên. Tránh tình trạng điều động cán bộ lãnh đạo từ tỉnh, huyện về như trước đây trong khi Trường vẫn có nguồn quy hoạch Ban Giám hiệu.

- Thứ hai, triển khai quy trình bổ nhiệm trưởng, phó các khoa, phòng. Hiện nay các khoa thiếu từ 1 đến 2 phó trưởng khoa, các phòng thiếu từ 1 đến 2 phó trưởng phòng, trong đó phòng khoa học thông tin-tư liệu chưa có Trưởng phòng.

Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đề bạt cán bộ đúng với thực trạng và tiềm năng đội ngũ cán bộ hiện có để vừa đáp ứng nhu cầu kiện toàn bộ máy lãnh đạo các khoa, phòng, vừa tạo động lực

cho đội ngũ cán bộ nâng cao ý thức học tập, rèn luyện, phấn đấu vươn lên về mọi mặt. Đây là nhân tố có ý nghĩa quyết định để nâng cao hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo, quản lý nhà trường góp phần vào việc đào tạo nguồn nhân lực cán bộ trong hệ thống chính trị, đặc biệt là cán bộ, công chức cấp xã, phường, thị trấn trong thời kỳ CNH. HĐH.

- Thứ ba, tách khoa Xây dựng Đảng và Dân vận để tái lập khoa Xây dựng Đảng và khoa Dân vận. Nguồn lực tại chỗ của Trường hiện nay hội đủ yếu tố để thực hiện chủ trương này. Với đội ngũ CBGV hiện có và tình hình nhiệm vụ hiện nay thì việc sáp nhập khoa không còn phù hợp. Do vậy, phải tái lập khoa Xây dựng Đảng và khoa Dân Vận là tất yếu khách quan.

Cần thực hiện việc điều động, luân chuyển cán bộ đồng thời với việc bổ nhiệm mới nhằm tăng cường nguồn lực cho các khoa, phòng. Mạnh dạn bãi nhiệm cán bộ quản lý hạn chế về năng lực hoặc không đủ chuẩn mà không có khả năng đào tạo lại hoặc đào tạo nâng cao.

3.3.2. Lập kế hoạch đào tạo theo nhiệm kỳ Đại hội Đảng các cấp và nhiệm kỳ Hội đồng nhân dân các cấp

Một kế hoạch được xây dựng phải đảm bảo tính khoa học, tính pháp lý và tính khả thi cao.

Để làm được điều này cần tiến hành:

- Điều tra, khảo sát cơ bản về trình độ cán bộ và nhu cầu đào tạo cán bộ của tỉnh đặc biệt là đào tạo ở Trường Chính trị tỉnh. Nhu cầu đào tạo cán bộ phải trên cơ sở kế hoạch đào tạo của các cơ quan ban ngành tỉnh, huyện và cơ sở. Kế hoạch đào tạo cán bộ phải cụ thể đến từng chức danh cán bộ (bao gồm đương chức và dự nguồn), về ngành đào tạo; trường đào tạo và thời gian đi học. Việc xây dựng kế

hoạch phải đáp ứng các yêu cầu tuyển sinh của trường đào tạo về tiêu chuẩn trình độ học vấn, chính trị, và tuổi đời.v.v...

- Trường Chính trị tỉnh căn cứ vào nhu cầu đào tạo cán bộ của các ban ngành, các huyện, để xây dựng kế hoạch cụ thể của Trường. Kế hoạch đào tạo cán bộ của Trường cần phải phối hợp chặt chẽ với Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Sở Nội vụ và ban ngành liên quan xây dựng kế hoạch đào tạo 5 năm, từng năm trình Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt làm cơ sở pháp lý để căn cứ vào đó mà thực hiện. Trong kế hoạch phải tính đến các vấn đề về kinh phí, khả năng thực thi.v.v...

Trong quá trình thực hiện kế hoạch đào tạo của Trường cần lưu ý: Đào tạo cán bộ phải căn cứ vào yêu cầu, chỉ tiêu, kế hoạch và phải trên cơ sở đề án qui hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ của tỉnh, đào tạo không chạy theo số lượng mà yếu tố quan trọng nhất là chất lượng; Đào tạo phải trên cơ sở nhu cầu của người học, khi ra trường được sắp xếp, bố trí ổn định đúng sở trường năng lực hoạt động.

3.3.3. Xây dựng chương trình đào tạo cán bộ theo chức danh trong các cơ quan Đảng, Chính quyền, Đoàn thể

Mục tiêu đào tạo cán bộ theo chức danh nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ, công vụ. Góp phần xây dựng nền hành chính tiên tiến, hiện đại. Vì vậy cần đảm bảo các nguyên tắc đào tạo, bồi dưỡng như sau:

+ Căn cứ vào vị trí việc làm, tiêu chuẩn của ngạch công chức, tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý và nhu cầu xây dựng, phát triển nguồn nhân lực của cơ quan đơn vị.

+ Bảo đảm tính tự chủ của cơ quan quản lý, đơn vị sử dụng công chức trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng.

+ Đề cao vai trò tự học và quyền của công chức trong việc lựa chọn chương trình bồi dưỡng theo vị trí làm việc.

+ Đảm bảo công khai, minh bạch, hiệu quả.

3.3.4. Đầu tư, xây dựng cơ sở vật chất và tăng cường thiết bị dạy học

Hiện nay Trường Chính trị tỉnh đang tiến hành mở rộng về phía tây và phía bắc diện tích 25.000 m²

+ Xây dựng 01 hội trường 500 chỗ ngồi và 04 hội trường, mỗi hội trường có sức chứa 120 chỗ ngồi; 14 phòng học, mỗi phòng học 80 chỗ ngồi, 04 phòng tin học, mỗi phòng đặt 20 máy, 04 phòng học ngoại ngữ, mỗi phòng 25 chỗ ngồi

+ Phòng làm việc của Ban Giám hiệu, các khoa, phòng. Bình quân cho mỗi cán bộ, viên chức 12 m². Xây dựng phòng họp từ 80-100 chỗ ngồi và 01 phòng tiếp khách khoảng 36m².

+ Xây dựng thư viện, phòng đọc, phòng truyền thống đủ chỗ để trưng bày quá trình hình thành và phát triển của trường Chính trị; phòng đọc; thư viện đủ để bố trí cho khoảng 10.000 đầu sách.

+ Nhà ở học viên đủ chỗ cho 500 giường và khoảng 30 giường phòng tiếp khách.

+ Nhà bếp, nhà ăn đủ chỗ cho khoảng 350 chỗ ngồi.

Để thực hiện được những điều bức xúc nêu trên, nhà trường rất cần sự quan tâm, tạo điều kiện hơn nữa của Tỉnh ủy, UBND tỉnh để Trường Chính trị trở thành một trung tâm đào tạo hiện đại, làm tròn vai trò đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ có chất lượng đáp ứng yêu cầu thời kỳ phát triển mới, góp phần thực hiện thắng lợi đề án đào tạo nguồn nhân lực cho tỉnh để Quảng Ngãi đến năm 2020 cơ bản trở thành một tỉnh công nghiệp phát triển theo hướng hiện đại mà Nghị Quyết Đại hội tỉnh Đảng bộ lần thứ XVIII đã đề ra.

3.3.5. Chấn chỉnh văn hóa nhà trường để thực hiện tốt sứ mệnh của Trường Chính trị trong giai đoạn hiện nay

Thứ nhất, thống nhất nhận thức về văn hóa nhà trường

Để thống nhất nhận thức về văn hóa nhà trường làm cơ sở cho sự thống nhất hành động xây dựng và thay đổi văn hóa nhà trường thì lãnh đạo nhà trường chia sẻ với toàn thể CBGV trong trường về vấn đề văn hóa nhà trường. Từng đơn vị khoa, phòng thảo luận và có chương trình hành động thiết thực.

Cần xây dựng quy chế văn hóa nhà trường.

Thứ hai; Rà soát, hoàn chỉnh hệ thống quy trình, thủ tục làm việc

- Phát triển và duy trì hệ thống quy trình, thủ tục làm việc trên cơ sở thường xuyên rà soát và điều chỉnh kịp thời các quy trình thủ tục làm việc. Đây là điều kiện tiên quyết trong nỗ lực xây dựng văn hóa nhà trường.

- Hoàn thiện quy chế hoạt động của nhà trường

- Chuẩn hóa hệ thống chương trình, giáo trình

- Chuẩn hóa hệ thống thủ tục làm việc

Thứ ba; Hình thành các chuẩn hành vi trong giao tiếp cá nhân

Về cơ bản, trong giao tiếp ứng xử nội bộ và với bên ngoài cần đảm bảo thực hiện 8 nguyên tắc cơ bản là: Tôn trọng, bình đẳng, công khai, tin cậy, phù hợp đối tượng, cộng tác hài hòa, lợi ích, phù hợp quy luật sinh lý và thẩm mỹ, hành vi.

Thứ tư; Hoàn thiện hệ thống thông tin quản lý

Trường Chính trị cần xây dựng được một hệ thống thông tin có tính hệ thống, thiết thực, đầy đủ, tạo cơ chế cho phản biện tích cực. Điều này, hoàn toàn phù hợp với một vấn đề mang tính thời sự hiện nay là “ phản biện xã hội”.

Bản chất của vấn đề này gắn với nhu cầu về một cơ chế phản biện đối với hệ thống quản lý trong nhà trường nhằm giảm thiểu tác động tiêu cực của tính chủ quan một chiều, quan liêu hoặc độc quyền của người quản lý

Thứ năm; Tổ chức hiệu quả các phong trào

Thứ sáu; Xây dựng các hình mẫu

3.4. Khảo sát về tính hợp lý và tính khả thi của các biện pháp

Kiểm chứng về tính khả thi của các biện pháp

Chúng tôi đã tiến hành tìm hiểu bằng phiếu khảo sát dành cho 50 cán bộ giảng viên bao gồm: Ban Giám hiệu, trưởng, phó khoa, phòng, giảng viên, cán bộ ở các phòng.

Nhận xét: Qua kết quả khảo sát chúng tôi thấy:

Về mức độ quan trọng là kiện toàn hệ thống Ban giám hiệu và các khoa phòng cho phù hợp với các yêu cầu nhiệm vụ quản lý hiện nay.

Về tính cần thiết, là xây dựng kế hoạch đào tạo theo nhiệm kỳ thi, là hình thành hệ thống hoàn chỉnh về cơ sở vật chất và thiết bị dạy học.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

Qua quá trình nghiên cứu cơ sở lý luận về quản lý giáo dục và thực trạng quản lý công tác đào tạo của Trường Chính trị tỉnh Quảng Ngãi, luận văn đã đạt được những yêu cầu như sau:

1.1. Về lý luận

Luận văn đã tìm hiểu các khái niệm cơ bản về quản lý, quản lý giáo dục, quản lý nhà trường, nghiên cứu quan điểm, chủ trương của Đảng và Nhà nước, của tư tưởng Hồ Chí Minh về đào tạo cán bộ,

nghiên cứu các nội dung chủ yếu về quản lý công tác đào tạo của Trường Chính trị tỉnh. Đây là một trong các nhiệm vụ cơ bản của nhà trường nói chung và của Trường Chính trị tỉnh nói riêng. Chính những lý luận này đã định hướng và xác lập nên cơ sở vững chắc giúp tác giả nghiên cứu thực trạng và đề xuất biện pháp quản lý công tác đào tạo của Trường Chính trị tỉnh Quảng Ngãi.

1.2. Về thực tiễn

Qua phân tích, đánh giá thực trạng quản lý công tác đào tạo của Trường Chính trị tỉnh Quảng Ngãi, luận văn nêu ra những kết quả đạt được và những hạn chế về quản lý công tác tuyển sinh, quản lý nội dung chương trình đào tạo, quản lý công tác giảng dạy của giảng viên và học tập của học viên, quản lý các điều kiện hỗ trợ công tác đào tạo. Từ đó mà phân tích, đánh giá điểm mạnh, điểm yếu, tìm ra nguyên nhân cụ thể để có hướng khắc phục.

Qua kết quả khảo sát, điều tra cho thấy, nguyên nhân dẫn đến hạn chế trong quản lý công tác đào tạo của trường phụ thuộc vào nhiều yếu tố, song nguyên nhân cơ bản vẫn thuộc về đội ngũ cán bộ quản lý, về kế hoạch đào tạo, chương trình đào tạo, về điều kiện hỗ trợ công tác đào tạo về nhận thức văn hóa nhà trường. Từ thực trạng trên cho thấy cần có biện pháp cụ thể quản lý công tác đào tạo của Trường Chính trị tỉnh trong giai đoạn hiện nay nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo.

1.3. Các biện pháp

Từ những vấn đề đã nghiên cứu về lý luận và thực tiễn nêu trong chương 1 và chương 2 của luận văn, tác giả đưa ra 5 biện pháp cụ thể:

- Kiện toàn hệ thống Ban Giám Hiệu và các khoa, phòng cho phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ quản lý hiện nay.

- Lập kế hoạch đào tạo theo nhiệm kỳ đại hội Đảng các cấp và nhiệm kỳ HĐND các cấp.

- Xây dựng chương trình đào tạo cán bộ theo chức danh, trong các cơ quan Đảng, Chính quyền, Hội, Đoàn thể.

- Đầu tư, xây dựng cơ sở vật chất và tăng cường thiết bị dạy học

- Chấn chỉnh văn hóa nhà trường để thực hiện tốt sứ mệnh của Trường Chính trị trong giai đoạn hiện nay.

Các biện pháp đề xuất nêu trên là kết quả của một quá trình nghiên cứu nghiêm túc. Những kết quả khảo nghiệm xác nhận tính quan trọng, tính cần thiết, tính khả thi của các biện pháp. Điều đó cho thấy những nội dung trình bày trong luận văn đã giải quyết các nhiệm vụ nghiên cứu, đạt mục tiêu nghiên cứu mà đề tài đặt ra nhằm nâng cao chất lượng đào tạo cán bộ hiện nay theo tinh thần Nghị Quyết đại hội Đảng bộ tỉnh Quảng Ngãi lần thứ XVIII.

2. Kiến nghị

2.1. Đối với Tỉnh ủy, UBND tỉnh Quảng Ngãi

Tỉnh ủy, UBND tỉnh cần có sự chỉ đạo chặt chẽ sâu sát hơn nữa cơ chế phối hợp giữa Trường Chính trị tỉnh với các Sở, Ban, ngành hữu quan về công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm gắn công tác quy hoạch, sử dụng cán bộ với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Với chức năng và nhiệm vụ của Trường là đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo tinh thần Quyết định số 88- QĐ/TW ngày 5/9/1994 của Ban Bí thư Trung ương nhưng từ năm 1998 đến nay kinh phí bồi dưỡng do Sở Nội vụ quản lý nên Trường không chủ động mở lớp. Đối tượng bồi dưỡng do các Sở, Ban, ngành, đoàn thể chiêu sinh mở lớp trực tiếp giảng dạy. Điều này trái với quy định của Trung Ương. Vì vậy, đề nghị Tỉnh ủy, UBND tỉnh chỉ đạo việc giao kinh

phí bồi dưỡng CBCC về Trường Chính trị để Trường chủ động thực hiện kế hoạch mở lớp.

Đề nghị UBND tỉnh quan tâm giúp đỡ nhà trường trong việc triển khai Đề án: “Xây dựng, phát triển Trường Chính trị giai đoạn 2007-2010 và định hướng đến năm 2015” đã được Tỉnh ủy phê duyệt nhằm bảo đảm cơ sở hạ tầng cho việc mở rộng và nâng cao chất lượng đào tạo cán bộ của tỉnh

2.2. Đối với Học Viện CT – HC quốc gia Hồ Chí Minh

Cần bổ sung vào chương trình trung cấp lý luận chính trị-hành chính một số chuyên đề như: “tư tưởng Hồ Chí Minh về đại đoàn kết”, “Thực hiện cuộc vận động học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”, “Đổi mới phương thức tổ chức và nội dung hoạt động của khối dân vận”, “Công tác vận động trí thức”, “kỹ năng điều hành công sở” nhằm đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra.

Học viện Chính trị- Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh cần phối hợp với Bộ Giáo dục và đào tạo thống nhất các văn bản chỉ đạo hệ thống Trường Chính trị về chuyên môn, về chế độ chính sách cho cán bộ giảng viên. Học viện nên tổ chức hội nghị rút kinh nghiệm thực hiện chương trình, giáo trình hoặc tổ chức hội thảo từng môn học để thu thập thông tin từ các Trường Chính trị tỉnh, cơ sở trực tiếp thực hiện chương trình và giáo trình mới bảo đảm tính thiết thực, phong phú, hiệu quả ./.