

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

PHẠM PHÚ BÌNH

**BIỆN PHÁP QUẢN LÝ CÔNG TÁC BỒI
DƯỠNG CÁN BỘ CƠ SỞ TẠI CÁC TRUNG TÂM
BỒI DƯỠNG CHÍNH TRỊ TRÊN ĐỊA BÀN
THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG 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 2013

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: **GS.TS. NGUYỄN ĐỨC CHÍNH**

Phản biện 1: **PGS.TS. LÊ QUANG SƠN**

Phản biện 2: **TS. HUỲNH THỊ TAM THANH**

Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng bảo vệ chấm Luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ Giáo dục học, họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 24 tháng 5 năm 2013

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

Công tác GDLLCT là quá trình phổ biến, truyền bá một cách cơ bản, có hệ thống chủ nghĩa Mác- Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, cương lĩnh, đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước cho cán bộ, đảng viên và nhân dân. Trong giai đoạn hiện nay, nhiệm vụ đó lại càng quan trọng hơn khi đất nước ta đang đẩy mạnh sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. Chủ nghĩa đế quốc và các thế lực thù địch ngày càng ráo riết chống phá cách mạng nước ta bằng nhiều thủ đoạn, âm mưu thâm độc; nhiều vấn đề mới nảy sinh cần phải có sự thống nhất trong Đảng, sự đồng thuận trong xã hội. Trong bối cảnh như vậy, việc QL công tác BD CBCS tại các TTBDCT nhằm nâng cao bản lĩnh chính trị, nâng cao cảnh giác cách mạng, chống âm mưu “diễn biến hòa bình”, “bạo loạn lật đổ” của các thế lực thù địch, cho CBCS, đáp ứng nhu cầu trong thời kỳ mới là nhiệm vụ rất nặng nề, có ý nghĩa chính trị lớn lao.

Nghị quyết Trung ương 5 (khóa X) đã chỉ rõ: “Công tác tư tưởng, lý luận là bộ phận cấu thành đặc biệt quan trọng trong toàn bộ công tác của Đảng; là lĩnh vực trọng yếu để xây dựng, bồi đắp nền tảng chính trị của chế độ, tuyên truyền, giáo dục, động viên và tổ chức nhân dân thực hiện các nhiệm vụ cách mạng, khẳng định và nâng cao vai trò tiên phong của Đảng về chính trị, lý luận, trí tuệ, văn hoá và đạo đức; thể hiện vai trò đi trước, mở đường trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”.

Muốn thực hiện thành công sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước trước hết phải chú trọng đến phát triển nguồn nhân lực. Chất lượng nguồn nhân lực trước hết phụ thuộc vào chất lượng giáo dục. Đối với đội ngũ CBCS yêu cầu nâng cao trình độ là một đòi hỏi khách quan. Vì đội ngũ CBCS có một vị trí, vai trò hết sức quan trọng trong quá trình thực hiện nhiệm vụ chính trị ở cơ sở. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc, công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém”.

Tuy nhiên, chất lượng công tác BDCBCS tại các TTBDCT còn chưa cao, chưa tương xứng với yêu cầu. Chương trình chưa đa dạng, mới chú trọng về LLCT, phổ biến chỉ thị, nghị quyết của Đảng, chưa chú trọng BD nghiệp vụ, chưa sát cơ sở, thiếu tính thực tiễn; việc tổ chức mở lớp ở nhiều nơi còn mang tính chất đại trà, hình thức; tổ chức bộ máy một số Trung tâm chậm được kiện toàn; đội ngũ giảng viên còn nhiều bất cập, chưa đồng bộ, thiếu, cơ cấu chưa hợp lý, chưa ngang tầm đòi hỏi của thời kỳ mới; phương pháp giảng dạy chưa được đổi mới mạnh mẽ, giảng dạy chưa gắn sát với thực tiễn, chủ yếu truyền thụ kiến thức một chiều, chưa phát huy được tính tích cực, chủ động của học viên; chế độ, chính sách đối với người dạy và người học chậm đổi mới, chưa thống nhất; cơ sở vật chất và trang thiết bị của các trung tâm còn nghèo nàn, chưa có trụ sở ổn định... Đó chính là lý do tác giả chọn và nghiên cứu đề tài: ***“Biện pháp QL công tác BDCBCS tại các TTBDCT trên địa bàn thành phố Đà Nẵng trong giai đoạn hiện nay”***.

2. Mục đích nghiên cứu

Đề xuất những biện pháp QL công tác BDCBCS tại các TTBDCT trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu: Công tác BDCBCS tại các TTBDCT trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

3.2. Đối tượng nghiên cứu: QL công tác BDCBCS tại các TTBDCT trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

4. Giả thuyết khoa học

Chất lượng công tác BDCBCS tại các TTBDCT trên địa bàn thành phố Đà Nẵng sẽ được nâng cao nếu áp dụng các biện pháp tác động đồng bộ đến tất cả các khâu của quá trình bồi dưỡng, các chủ thể của công tác BD thì chất lượng, hiệu quả công tác BDCBCS tại các TTBDCT trên địa bàn thành phố Đà Nẵng sẽ được nâng lên.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận về QL công tác BDCBCS tại các TTBDCT.

5.2. Khảo sát, đánh giá việc QL công tác BDCBCS tại các TTBDCT trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

5.3. Đề xuất những biện pháp QL công tác BD đội ngũ CBCS tại các TTBDCT trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

6. Phương pháp nghiên cứu

6.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận

Trong luận văn sử dụng các phương pháp nghiên cứu lý luận, phân tích, tổng hợp, phân loại; hệ thống hóa các tài liệu liên quan đến đề tài.

6.2. Những phương pháp nghiên cứu thực tiễn

Luận văn sử dụng các phương pháp nghiên cứu thực tiễn, điều tra, khảo sát, phỏng vấn, trưng cầu ý kiến nhằm đánh giá thực trạng và kiểm nghiệm tính hợp lý và tính khả thi những biện pháp đã đề xuất về QL công tác BDCBCS tại các TTBDCT trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

6.3. Phương pháp hỗ trợ: thống kê, phân tích, so sánh.

7. Phạm vi nghiên cứu:

Nghiên cứu và đánh giá công tác BDCBCS tại các TTBDCT trên địa bàn thành phố Đà Nẵng trong 5 năm từ năm 2008 đến năm 2012.

8. Cấu trúc luận văn

Ngoài phần mở đầu và kết luận, luận văn được kết cấu thành 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về QL công tác BDCBCS tại TTBDCT

Chương 2: Thực trạng công tác BD và QL công tác BDCBCS tại các TTBDCT trên địa bàn thành phố Đà Nẵng từ năm 2008 đến 2012.

Chương 3: Biện pháp QL công tác BDCBCS tại các TTBDCT trên địa bàn thành phố Đà Nẵng trong giai đoạn hiện nay.

Sau phần kết luận là danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CƠ SỞ TẠI CÁC TRUNG TÂM BDCT

1.1. KHÁI QUÁT LỊCH SỬ VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU VỀ QUẢN LÝ CÔNG TÁC BD CBCS TẠI CÁC TTBDCT

1.2. MỘT SỐ KHÁI NIỆM LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI

1.2.1. Quản lý

1.2.2. QL giáo dục

1.2.3. BD và QL công tác bồi dưỡng

a. Bồi dưỡng

BD thực chất là làm giàu vốn kiến thức từ việc bồi đắp những thiếu hụt về tri thức, cập nhật cái mới trên cơ sở nuôi dưỡng, giữ gìn những cái cũ còn phù hợp để mở mang có hệ thống những tri thức kỹ năng, nghiệp vụ để tăng cường năng lực thực hiện.

b. QL quá trình bồi dưỡng

Công tác BD là quá trình liên tục, ở mỗi thời kỳ, mỗi giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội có những mục tiêu, mục đích cụ thể để từ đó xác định được những nhiệm vụ trong công tác BD với quy mô cụ thể với từng đối tượng để đáp ứng nhiệm vụ. BD cần được kế hoạch hoá, chi tiết về thời gian, số lượng, khối lượng công việc để có thể thực hiện đúng kế hoạch.

1.2.4. Cán bộ cơ sở

a. Cán bộ, công chức

b. Cán bộ cơ sở

Trong hệ thống chính trị ở cơ sở xã, phường, thị trấn, chúng ta có thể khái quát đội ngũ CBCS bao gồm các đối tượng: cán bộ chuyên trách cấp xã; công chức cấp xã; cán bộ không chuyên trách cấp xã; cán bộ, đảng viên công tác tại các đơn vị y tế, trường học trên địa bàn.

c. Vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ cơ sở

CBCS có vị trí vô cùng quan trọng trong hoạt động QL điều hành ở cơ sở, đội ngũ CBCS là người đại diện cho đảng, Nhà nước thực hiện sự lãnh, chỉ đạo về đường lối và tổ chức thực hiện chức năng QL nhà nước theo đúng chính sách và thẩm quyền được giao. Thông qua đội ngũ này, Đảng và Nhà nước đánh giá được tính đúng đắn của đường lối, chính sách, kịp thời phát hiện được những thiếu sót của bản thân chính sách và những nhu cầu mới phát sinh từ thực tế khách quan đó bổ sung và hoàn thiện chính sách.

1.3. MỘT SỐ VẤN ĐỀ CHUNG VỀ TTBDCT

1.4. NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA QUẢN LÝ CÔNG TÁC BD CBCS

1.4.1. Kế hoạch hoá công tác BD cán bộ cơ sở

Kế hoạch hoá công tác BD CBCS phải gắn liền với công tác quy hoạch cán bộ, là toàn bộ những công việc về BD nâng cao trình độ cho đội ngũ CBCS theo tiêu chuẩn chức danh đối với từng đối tượng cán bộ trong một thời gian nhằm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ chính trị.

Kế hoạch hoá BD CBCS là công tác định hướng cho việc bồi dưỡng, là khâu công tác quan trọng trong công tác cán bộ. Quy hoạch BD là cơ sở lập kế hoạch BD CBCS hàng năm.

BD không chỉ làm nhiệm vụ lấp đầy, khắc phục những hẫng hụt về năng lực làm việc của cán bộ mà hơn nữa còn liên quan đến việc xác định và thỏa mãn các nhu cầu phát triển như: phát triển kiến thức đa năng, cán bộ đảm thêm trách nhiệm, tăng cường năng lực thực hiện nhiệm vụ và LLCT để chuẩn bị trở thành đảng viên Đảng cộng sản Việt Nam, đề bạt, bổ nhiệm lên vị trí cao hơn với trách nhiệm nặng nề hơn trong tương lai.

1.4.2. QL chương trình BD cán bộ cơ sở

Nội dung chương trình BD phải thiết kế một cách linh hoạt, phù hợp với sự thay đổi của từng thời kỳ. Rà soát lại và đổi mới một bước giáo trình, loại bỏ những nội dung không thích hợp, không thiết thực, bổ sung những nội dung cần thiết, đảm bảo kiến thức cơ bản, tăng nội dung khoa học, công nghệ ứng dụng. Trên cơ sở tiêu chuẩn các ngạch công chức, tiến

hành các chương trình BD cho phù hợp với những yêu cầu để tuyển chọn, bổ nhiệm, đề bạt hoặc chuyển chuyển đối với từng đối tượng CBCS.

1.4.3. Xác định hình thức và phương thức BD cán bộ cơ sở

Về hình thức bồi dưỡng: Tập trung, bán tập trung, dài hạn, ngắn hạn...

Về phương thức BD gồm: chuyên đề; theo chức danh, tiêu chuẩn; BD tại các cơ sở (do đơn vị tự tổ chức); BD do cấp trên tổ chức, đơn vị chỉ có nhiệm vụ cử người; BD ở nước ngoài.

1.4.4. QL khoá BDCBCS

Là quy trình trong hoạt động gồm: quyết định mở lớp; lập dự trù kinh phí; xây dựng và phát công văn chiêu sinh; lịch học và bố trí giảng viên; tổ chức đón học viên nhập học; chuẩn bị khai giảng; công tác trực tiếp QL khoá học; theo dõi, chuẩn bị và tổ chức kiểm tra, viết thu hoạch; trước khi tổ chức kiểm tra, viết thu hoạch cần thăm dò nhu cầu của học viên; tổ chức cấp chứng chỉ cho học viên; họp, đánh giá kết quả khoá học; tiến hành thanh quyết toán sau khi kết thúc khoá học; quan hệ giữa đơn vị BD và học viên.

1.4.5. Tổ chức đánh giá kết quả khoá BD CBCS

Đây là một nội dung quan trọng trong QLBD, việc đánh giá kết quả và chất lượng khoá BD đều cần phải được tiến hành cuối mỗi khoá học dựa trên mục tiêu, nội dung, chương trình và điều kiện tổ chức khoá học cũng như chất lượng và phương pháp giảng dạy của giảng viên.

1.5. CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUẢN LÝ CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CƠ SỞ

1.5.1. Mục tiêu, nội dung, chương trình bồi dưỡng

a. Mục tiêu bồi dưỡng

Mục tiêu BD là cái đích mà quá trình BD phải hướng tới, phản ánh qua sản phẩm dự kiến của hoạt động BD. Sản phẩm đó gắn liền với tri thức, kỹ năng, thái độ đối với hoạt động quản lý, được cập nhật, nâng cao cho cán bộ quản lý. Mục tiêu BD là yếu tố hết sức quan trọng, nó quyết định nội dung bồi dưỡng, bởi vậy xác định đúng đắn mục tiêu BD sẽ giúp cho công tác BD đạt chất lượng mong muốn.

b. Nội dung chương trình bồi dưỡng

Nội dung BDCBCS QL là phần mà nhà trường chủ động soạn thảo, để đáp ứng yêu cầu chung về BDCBCS trong tình hình mới, đáp ứng mục tiêu cụ thể về BDCBCS của ngành đề ra, đáp ứng yêu cầu phải mở nhiều lớp cho nhiều đối tượng khác nhau.

1.5.2. Phương pháp, hình thức, phương thức BD cán bộ cơ sở

a. Phương pháp bồi dưỡng

Phương pháp BD là cách thức thực hiện công tác BD, nó là một hệ thống tác động liên tục, có kế hoạch của người dạy nhằm tổ chức hoạt động nhận thức và thực hành của người học để họ lĩnh hội một cách vững chắc các yếu tố của nội dung BD được xác định căn cứ vào mục tiêu BD.

b. Hình thức bồi dưỡng

Về hình thức BD vẫn áp dụng phổ biến loại hình tập trung ngắn ngày và dài ngày. Đối với khoá ngắn ngày từ 1 - 3 tuần, các khoá dài ngày từ 1 - 3 tháng cũng có những thuận lợi và khó khăn riêng. Hình thức BD tập trung thuận lợi là người học có thể tập trung cho việc học tập, tiếp thu kiến thức mới, có thể được đi tham quan, trao đổi học hỏi các kinh nghiệm khi áp dụng lý luận vào thực tiễn quản lý. Khó khăn điều kiện sinh hoạt xa nhà không đảm bảo, xa rời thực tiễn, khó phát huy công việc. Hình thức BD bán tập trung là hình thức BD có thể tập trung thành nhiều đợt.

c. Phương thức bồi dưỡng

- + Phương thức BD theo chế độ chức nghiệp gắn với ngạch, bậc...
- + Phương thức BD theo chế độ việc làm: BD theo một chuyên môn, chuyên ngành. Mục tiêu là bổ sung, cập nhật kiến thức kỹ năng chứ không BD ngạch, bậc QL hành chính.

1.5.3. Đội ngũ giảng viên

Đội ngũ giảng viên giữ vai trò có tính quyết định đối với chất lượng, hiệu quả BD bởi lẽ: Trước hết họ là người thầy, mặc dù không phải là nguồn kiến thức chủ yếu, độc tôn đối với học viên, song nhiệm vụ quan trọng của họ vẫn là cung cấp cho học viên những kiến thức có hệ thống. Về

phía học viên họ phải tự nghiên cứu, tổng kết kinh nghiệm để hoàn thành nhiệm vụ của mình. Hơn nữa, họ là tấm gương sáng về nhân cách người giảng viên, người cán bộ quản lý. Bởi vì trước khi làm “*thầy*” họ đã là những người cán bộ QL ở các đơn vị, họ là những người có tâm huyết, gắn bó với sự nghiệp. Cái “*tâm huyết*” đó chính là động lực góp phần tạo nên chất lượng củng cố lòng yêu nghề của học viên.

1.5.4. Đội ngũ học viên

Đối tượng BD là những người đang công tác, đang thực thi công vụ hoặc đang giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý. Vì vậy họ cần học những gì mà họ cho là cần thiết với công việc, chủ yếu họ quan tâm các phương pháp áp dụng vào công việc QL hàng ngày tại tổ chức, cơ quan.

Trong quá trình BD học viên dưới sự hướng dẫn của giảng viên và dựa trên vốn kinh nghiệm thực tế phong phú của mình (đây cũng là yếu tố quan trọng trong học tập của học viên) họ tự tổ chức các hoạt động học tập của mình một cách hệ thống và tự giác, để tự mình khám phá ra “*cái chưa biết*” tự mình tìm ra kiến thức, chân lý. Vấn đề ở đây là quá trình BD cần tạo được cho họ động lực để tiếp nhận các tri thức một cách tự giác.

1.5.5. Cơ sở vật chất - kỹ thuật của Trung tâm

Cơ sở vật chất - kỹ thuật của trung tâm là phương tiện lao động sư phạm. Nó bao gồm: trường, lớp, các thiết bị dạy học và các thiết bị phục vụ cho các hoạt động sư phạm khác của nhà trường. Cơ sở vật chất kỹ thuật của nhà trường là một trong những điều kiện thiết yếu để tiến hành quá trình dạy học trong nhà trường. Nếu thiếu điều kiện này thì quá trình dạy học không thể diễn ra và càng không thể nói tới nâng cao chất lượng.

Cơ sở vật chất - kỹ thuật của trung tâm phải phù hợp với mục tiêu bồi dưỡng, phù hợp với nội dung, phương pháp bồi dưỡng, do vậy cùng với việc đổi mới nội dung, phương pháp thì cũng cần bố trí, tổ chức cho phù hợp cơ sở vật chất - kỹ thuật của nhà trường.

1.5.6. Kiểm tra đánh giá

Là quá trình thu thập chứng cứ và đưa ra những đánh giá về sự tiến bộ nhằm thoả mãn các tiêu chí về sự thể hiện đã được đưa ra trong tiêu chuẩn hay kết quả học tập.

TIÊU KẾT CHƯƠNG 1

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC BOI DƯỠNG VÀ QUẢN LÝ CÔNG TÁC BOI DƯỠNG CÁN BỘ CƠ SỞ TẠI CÁC TTBDCT TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.1. KHÁI QUÁT VỀ QUÁ TRÌNH KHẢO SÁT ĐỂ PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG

Để đánh giá thực trạng QL công tác BDCBCS tại các TTBDCT chính trị trên địa bàn thành phố Đà Nẵng trong thời gian qua chúng tôi đã sử dụng tổng hợp các phương pháp thu thập dữ liệu chính như: Sử dụng thông tin thứ cấp, khảo sát qua phiếu điều tra, đối thoại, phỏng vấn.

2.2. KHÁI QUÁT VỀ ĐẶC ĐIỂM TỰ NHIÊN, KINH TẾ - XÃ HỘI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

Đà Nẵng là thành phố biển, nằm ở vị trí trung độ của Việt Nam. Ngày 01-01-1997, Đà Nẵng được tách khỏi tỉnh Quảng Nam - Đà Nẵng trở thành thành phố trực thuộc Trung ương với 6 quận và 2 huyện, tổng số 56 xã, phường gồm 4 xã miền núi, 7 xã nông thôn và 45 phường.

Sự tăng trưởng kinh tế của thành phố gắn liền với tiến bộ và công bằng xã hội. Chương trình thành phố “5 không”, “3 có” cùng với các chính sách xóa đói giảm nghèo, an sinh xã hội, chăm sóc người có công, giúp đỡ các đối tượng xã hội... đã đưa lại những hiệu quả rõ rệt về cải thiện đời sống nhân dân, nâng cao dân trí. Sự nghiệp giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, chăm sóc sức khỏe, văn hóa, thể thao... không ngừng phát triển.

Đội ngũ cán bộ chính quyền các cấp ngày càng được trẻ hoá, được đào tạo cơ bản theo hướng chính quy, chuyên nghiệp, có phẩm chất đạo đức tốt, có tinh thần phục vụ nhân dân.

2.3. KHÁI QUÁT QUÁ TRÌNH HÌNH THÀNH VÀ PHÁT TRIỂN CÁC TTBDCT TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.3.1. Sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của cấp uỷ, sự QL của chính quyền cấp quận, huyện đối với các TTBDCT trên địa bàn TP.Đà Nẵng

Thành uỷ Đà Nẵng đã chỉ đạo các đảng bộ cấp quận, huyện thành lập TTBDCT, quy định cụ thể về vị trí, chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, lề lối làm việc của TTBDCT quận, huyện; mối quan hệ công tác của Trung tâm đối với cấp uỷ, chính quyền, ban Tổ chức, ban Tuyên giáo cấp quận, huyện và một số cơ quan, ban ngành liên quan.

Trong thời gian qua, các quận huyện uỷ đã nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò của TTBDCT, quan tâm chỉ đạo nâng cao chất lượng hoạt động toàn diện các TTBDCT như: quan tâm củng cố sắp xếp tổ chức bộ máy TTBDCT theo đúng chức năng, nhiệm vụ, lựa chọn đội ngũ giảng viên chuyên trách và kiêm chức đảm bảo tiêu chuẩn và năng lực thực tế, tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị, chỉ đạo các phòng, ban, đoàn thể liên quan tạo điều kiện thuận lợi để các Trung tâm hoạt động hiệu quả.

2.3.2. Quá trình hình thành và phát triển các TTBDCT trên địa bàn thành phố Đà Nẵng

Ngày 05-8-2002, Ban Thường vụ Thành uỷ ban hành Thông tri số 02-TT/TU “Về việc thành lập TTBDCT quận, huyện”. Theo đó, các quận, huyện uỷ đã thành lập TTBDCT, xây dựng đội ngũ cán bộ của Trung tâm và đội ngũ giảng viên; các cấp uỷ, chính quyền quan tâm đầu tư kinh phí, xây dựng cơ sở vật chất, kỹ thuật, chỉ đạo các Trung tâm hoạt động đáp ứng vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ trong công tác BDLLCT, chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ CBCS về công tác xây dựng Đảng, chính quyền, đoàn thể. Đến nay, toàn thành phố có 7 TTBDCT cấp quận, huyện.

a. Về tổ chức bộ máy của các Trung tâm BD chính trị

Khi mới thành lập, các TTBDCT quận, huyện, hầu hết các Giám đốc do đồng chí Trưởng ban Tuyên giáo, Ủy viên Ban Thường vụ quận, huyện uỷ kiêm nhiệm. Qua nhiều lần củng cố, sắp xếp, đến năm 2011, bộ máy hoạt động ở các TT BDCT quận, huyện đều có giám đốc và phó giám đốc, biên chế hiện có từ 3 - 4 người. Đa số cán bộ của Trung tâm có trình độ đại học chuyên ngành và trình độ chính trị từ trung cấp trở lên, có tinh thần

trách nhiệm và tiếp cận được công việc, nhiều đồng chí giám đốc, giáo vụ đã đứng lớp giảng dạy khá tốt.

b. Về đội ngũ giảng viên

Đội ngũ giảng viên tại các Trung tâm hầu hết là giảng viên kiêm chức, mỗi Trung tâm có trung bình từ 10 đến 15 giảng viên kiêm chức. Phần lớn là Báo cáo viên Thành uỷ, giảng viên Trường Chính trị thành phố và trường, phó ban Tuyên giáo, giám đốc, phó giám đốc của Trung tâm các quận huyện, trưởng, phó các ban, ngành, đoàn thể, nhiều đồng chí là lãnh đạo chủ chốt của quận.

c. Về cơ sở vật chất

Được sự quan tâm chỉ đạo và tạo điều kiện của cấp uỷ, chính quyền, đến nay cơ sở vật chất và phương tiện phục vụ hoạt động của các TTBDCT đã được tăng cường đầu tư. Các Trung tâm được bố trí 3 phòng làm việc chung trong Trung tâm hành chính Quận, huyện uỷ, sử dụng chung hội trường của UBND quận, huyện.

d. Về kinh phí hoạt động

Kinh phí hỗ trợ cho hoạt động của Trung tâm còn rất hạn hẹp. Các Trung tâm hằng năm được Uỷ ban nhân các quận, huyện phân bổ định mức 32.500.000đồng/biên chế/năm theo Quyết định số 95/2006/QĐ-UBND của UBND thành phố là quá thấp, không đủ nhu cầu trang trải hoạt động, một vài nơi không đủ để trả lương đến cuối năm. Vì hoạt động của Trung tâm hiện nay không phải là đơn vị sự nghiệp. Kiến nghị các cấp có thẩm quyền điều chỉnh định mức kinh phí tương đương các cơ quan khối đảng để các Trung tâm có điều kiện hoạt động.

2.4. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC BD VÀ QL CÔNG TÁC BD CBCS TẠI CÁC TTBDCT TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI TỪ NĂM 2008 ĐẾN NĂM 2012

2.4.1. Thực trạng công tác BDCBCS tại các TTBDCT

a. Việc xác định nhu cầu BD đối với CBCS

b. Việc phân loại CBCS gắn với nhu cầu bồi dưỡng

c. Việc xây dựng nội dung chương trình bồi dưỡng

d. Về phương pháp BD cán bộ

2.4.2. Thực trạng QL công tác BDCBCS tại các TTBDCT

a. Kế hoạch hóa việc thực hiện chương trình bồi dưỡng

b. Công tác QL các khoá bồi dưỡng

c. Về QL đội ngũ giảng viên

Đội ngũ giảng viên tại các trung tâm hầu hết là giảng viên kiêm chức, được tất cả các Trung tâm xây dựng có khả năng giảng dạy khá ổn định, phần lớn là báo cáo viên Thành uỷ, giảng viên Trường Chính trị thành phố và trường, phó ban Tuyên giáo, giám đốc, phó giám đốc của Trung tâm các quận huyện. Mỗi Trung tâm hiện nay có từ 10 đến 15 giảng viên kiêm chức.

Tuy nhiên công tác QLBD và phát triển giảng viên kiêm chức của các Trung tâm còn bộc lộ một số hạn chế: chưa có quy hoạch và kế hoạch xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên kiêm chức, đội ngũ này thường xuyên thay đổi do hết nhiệm kỳ phải chuyển công tác khác. Đội ngũ giảng viên kiêm chức tuy đông nhưng chưa mạnh, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu cả về số lượng và chất lượng đối với tình hình hiện nay; một bộ phận có năng lực chuyên môn nhưng kinh nghiệm, nghiệp vụ... còn yếu, đặc biệt là nghiệp vụ sư phạm

d. Về QL phương pháp giảng dạy và trang thiết bị dạy học hiện đại cho giảng dạy và học tập.

Các Trung tâm thuê hội trường của quận, huyện uỷ nên hội trường đã có sẵn trang thiết bị dạy học hiện đại như máy chiếu, máy tính, đầu Projektor, bảng trắng, bút dạ. Tuy nhiên tồn tại lớn nhất là chưa thể tổ chức cho giảng viên thực hiện các phương pháp mới vào giảng dạy các lớp, các trang thiết bị hiện đại dùng cho giảng dạy tuy đã có nhưng chưa được sử dụng một cách hiệu quả. Vì vậy, hoạt động lĩnh vực này nói chung chỉ nằm ở ý tưởng của các nhà QLBD của Trung tâm.

Chính vì vậy, phương pháp dạy và học ở các TTBDCT hiện nay hầu hết thực hiện theo phương pháp truyền thống, giáo viên giảng - học viên

nghe, ghi chép và sử dụng phương tiện bảng phấn và bút dạ là chủ yếu. Đây là một khâu yếu kém trong QLBD của Trung tâm làm hạn chế chất lượng các lớp BD đã được tổ chức.

d. Về QL công tác tổ chức, đánh giá kết quả và hiệu quả các khoá bồi dưỡng

Hiện nay việc đánh giá kết quả và chất lượng khoá BD đều được tiến hành cuối mỗi khoá học cho đối tượng BD kết nạp đảng và đảng viên mới, căn cứ vào kết quả (điểm) cuối khoá. Đây là phương pháp đánh giá truyền thống. Tỷ lệ xếp loại khá, giỏi, trung bình, yếu của học viên khoá học nói lên chất lượng khoá BD cao hay thấp. Ngoài ra, cuối khoá học ban QL khoá học còn tổ chức lấy ý kiến đóng góp của tổ, của lớp để kết hợp, bổ sung đánh giá khoá học về mục tiêu, nội dung, chương trình và điều kiện tổ chức khoá học cũng như chất lượng và phương pháp giảng dạy của giảng viên.

2.5. NHẬN XÉT TỔNG QUÁT VỀ CÔNG TÁC BD VÀ QUẢN LÝ CÔNG TÁC BDCBCS TẠI CÁC TTBDCT TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.5.1. Những kết quả đạt được

Số lượng CBCS được cử đi BD nâng cao trình độ LLCT và kỹ năng nghiệp vụ ngày càng nhiều. Chất lượng BD cũng từng bước được cải tiến: chương trình nội dung BD các khoá học được in thành sách; phương pháp lên lớp cũng được điều chỉnh dần cho phù hợp với tâm lý người lớn. Các lĩnh vực BD cũng dần dần được mở rộng, ngoài việc BD về LLCT, đã có nhiều khoá BD về kiến thức quốc phòng cho đối tượng 4 và đối tượng 5, tuyên truyền pháp luật, tuyên truyền Chiến lược thuế, BD chính trị hệ cho giáo viên và một số chuyên đề khác...Không thể phủ nhận việc BD CBCS nâng cao chất lượng cho đội ngũ CBCS. Mặt bằng văn hoá, kiến thức LLCT, nghiệp vụ công tác...của CBCS trên địa bàn thành phố được nâng lên và phát huy tác dụng tích cực. CBCS biết làm việc và làm việc có hiệu quả hơn, luôn hoàn thành nhiệm vụ được phân công. Đội ngũ CBCS đã góp phần quyết định thúc đẩy việc thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chính trị ở địa phương.

2.5.2. Thuận lợi cơ bản

Trong thời gian qua, Đảng và Nhà nước ta rất quan tâm đến công tác QL BDCBCS, đã có nhiều văn bản pháp quy về công tác BDCBCS nói chung và BDCBCS tại TTBDCT nói riêng. Hệ thống văn bản đó chính là hành lang pháp lý quan trọng, làm cơ sở cho việc QL cũng như thực thi hoạt động BD CBCS.

Một hệ thống các TTBDCT được hình thành, củng cố và ngày càng được đầu tư, phát triển; đội ngũ giảng viên, học viên cũng được quan tâm hơn cả về tinh thần cũng như vật chất.

2.5.3. Những hạn chế chính

Công tác quy hoạch BD còn hạn chế, chưa xác định và phân loại cán bộ theo nhu cầu BD nên kế hoạch BD của Trung tâm khi xây dựng còn bị động, không sát với thực hiện, một số căn cứ không vững chắc (nhất là các đơn đặt hàng bồi dưỡng) do đó khi thực hiện phải điều chỉnh nhiều lần, làm đảo lộn hoạt động QLBD của Trung tâm.

Chương trình và nội dung BD của các khoá học được xây dựng chưa xuất phát từ nhu cầu của người học mà chủ yếu dựa vào suy luận chủ quan của người quản lý. Điều đó hạn chế rất lớn đến kết quả và hiệu quả BD không thu hút học viên tham gia tích cực khoá học.

Nội dung các chương trình đã có đổi mới, song vẫn còn có những hạn chế. Các chương trình LLCT tính lý luận còn đơn giản, chương trình được kết cấu trình bày dưới dạng học đường lối, nghị quyết của Đảng. Sự mất cân đối này là do quan niệm chưa rõ ràng và đầy đủ, chưa làm rõ sự khác nhau giữa chương trình giáo dục LLCT với chương trình học tập đường lối. Vì vậy, khi thể hiện nội dung rất dàn trải, chưa có điều kiện đi sâu, làm rõ tính lý luận của vấn đề cơ bản.

Việc phát triển đội ngũ giảng viên cơ hữu, giảng viên kiêm chức còn thiếu xây dựng quy hoạch và kế hoạch. Riêng đối với giảng viên kiêm chức hoạt động mang tính bị động và chắp vá, chưa ổn định, chưa có cơ chế chính sách thích hợp cho đội ngũ này.

Chưa quan tâm đúng mức đến đổi mới phương pháp giảng dạy và áp dụng các phương pháp giảng dạy cho có hiệu quả đối với người lớn tuổi. Phương pháp giảng dạy cho đến nay vẫn chỉ là thuyết trình, không thu hút được học viên tham gia tích cực vào các khoá học. Trang thiết bị dạy, học còn lạc hậu, một số trang thiết bị của Trung tâm có nhưng không được sử dụng, rất lãng phí.

Chưa có bước chuyển biến trong hoạt động đánh giá chất lượng khoá bồi dưỡng, vẫn sử dụng chủ yếu phương pháp có độ tin cậy thấp, phương pháp kiểm tra, đánh giá hiệu quả sau BD chưa được thực hiện.

2.5.4. Một số khó khăn, vướng mắc cơ bản

Đội ngũ giảng viên và CBQL ở các Trung tâm về nghiệp vụ sư phạm còn hạn chế và thiếu kinh nghiệm trong QL giáo dục; chế độ, chính sách quy định hiện nay cho hoạt động TTBDCT chưa hợp lý; cơ sở vật chất chưa đảm bảo cho hoạt động bồi dưỡng.

Quyết định 185- QĐ/TW quy định chưa rõ, vừa do cấp uỷ quận, huyện trực tiếp chỉ đạo về mọi hoạt động, còn UBND quận, huyện chỉ cấp kinh phí hoạt động, nên không được nơi nào quan tâm về chế độ chính sách cho cán bộ Trung tâm, kể cả trang bị cơ sở vật chất phục vụ cho việc dạy và học; cơ chế này bộc lộ nhiều bất cập, gây trở ngại lớn cho hoạt động.

TIÊU KẾT CHƯƠNG 2

CHƯƠNG 3

BIỆN PHÁP QUẢN LÝ CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CƠ SỞ TẠI CÁC TTBDCT TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

3.1. QUAN ĐIỂM VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CƠ SỞ TRONG THỜI GIAN TỚI

Là một bộ phận của công tác tư tưởng của Đảng, công tác GDLLCT có vai trò quan trọng. Xét về bản chất của công tác GDLLCT là quá trình tác động có mục đích, có hệ thống nhằm giác ngộ, nâng cao nhận thức chính trị cho cán bộ, đảng viên và quần chúng, hướng họ tham gia vào cuộc đấu tranh cách mạng do Đảng lãnh đạo.

Thông báo kết luận số 181-TB/TW, ngày 03-9-2008 của Ban Bí thư Trung ương Đảng (khoá X) “Về đổi mới và nâng cao chất lượng hoạt động của trường chính trị cấp tỉnh và TTBDCT cấp huyện” đã đề ra mục tiêu: “Đổi mới và nâng cao chất lượng hoạt động của TTBDCT cấp huyện nhằm từng bước nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo, BD cán bộ, đảng viên, trước hết là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, QL cấp cơ sở có bản lĩnh chính trị vững vàng, có trình độ, năng lực lãnh đạo, QL và kỹ năng, nghiệp vụ tổ chức thực hiện thắng lợi nhiệm vụ mà Đảng và nhân dân giao phó ở địa phương, cơ sở”.

3.2. NHỮNG NGUYÊN TẮC ĐỊNH HƯỚNG CHO VIỆC ĐỀ XUẤT CÁC BIỆN PHÁP

3.2.1. Tính phù hợp

3.2.2. Tính đồng bộ

3.2.3. Tính thực tiễn

3.3. NHỮNG BIỆN PHÁP QUẢN LÝ CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CƠ SỞ TẠI CÁC TRUNG TÂM BỒI DƯỠNG CHÍNH TRỊ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

3.3.1. Những biện pháp QL đối với chủ thể lãnh đạo, QL các

Trung tâm BD chính trị

a. Nâng cao nhận thức của các chủ thể lãnh đạo, QL hoạt động tại các TTBDCT trên địa bàn thành phố Đà Nẵng theo hướng hiệu quả, thiết thực

Chủ thể lãnh đạo, QL trực tiếp của các Trung tâm BDCT trên địa bàn thành phố Đà Nẵng được xác định là cấp ủy quận, huyện; cấp ủy quận huyện chịu trách nhiệm thành lập và lãnh đạo, chỉ đạo, trực tiếp và toàn diện mọi hoạt động thường xuyên của Trung tâm BDCT. Chất lượng hoạt động của Trung tâm BDCT phụ thuộc phần lớn vào sự quan tâm chỉ đạo điều hành của Ban Thường vụ, đặc biệt là của Thường trực quận huyện ủy và UBND.

Việc coi trọng công tác giáo dục LLCT cho cán bộ từ cơ sở trở lên phải được thấm nhuần trong cấp ủy địa phương, coi đây là bắt buộc, trở thành nhiệm vụ thường xuyên, một tiêu chuẩn không thể thiếu của mỗi người, mỗi địa phương, đơn vị; giúp họ ý thức rõ hơn trách nhiệm của mình trước Đảng, trước nhân dân, trước vận mệnh mới của đất nước.

b. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, sự phối hợp giữa các ngành và phát huy quyền làm chủ của nhân dân trong công tác BD cán bộ cơ sở

Đảng lãnh đạo công tác cán bộ, QL và BD, đào tạo cán bộ theo nguyên tắc tập trung dân chủ. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố Đà Nẵng lần thứ XX đã nêu rõ: “Thực hiện đúng nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và QL cán bộ. Nâng cao trách nhiệm của cấp ủy Đảng, người đứng đầu trong cơ quan Đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể, thủ trưởng các cơ quan, đơn vị trong công tác cán bộ”.

Đảng bộ chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ cho cả HTCT trên mọi lĩnh vực; thực hiện đường lối, chính sách cán bộ thông qua các tổ chức Đảng và đảng viên trong các cơ quan Nhà nước và các đoàn thể nhân dân; thực hiện đúng quy định, quy hoạch, pháp luật của Nhà nước và điều lệ của các tổ chức đoàn thể, các tổ chức xã hội trong việc QL đội ngũ cán bộ kết hợp với

việc phát huy quyền làm chủ của nhân dân lao động.

3.3.2. Những biện pháp QL đối với các TTBDCT trên địa bàn thành phố Đà Nẵng trong giai đoạn hiện nay

a. Về xác định nhu cầu và quy hoạch bồi dưỡng

Xác định nhu cầu và quy hoạch BD CBCS là một biện pháp quan trọng, cơ bản có tính hướng đích dài hạn, xây dựng lộ trình bước đi để xây dựng đội ngũ CB có cơ cấu hợp lý, có năng lực quản lý, có trình độ LLCT, nắm bắt kịp thời, đầy đủ quan điểm của đảng, chính sách pháp luật, giúp họ sử dụng đúng quyền lực và xử lý tốt các vấn đề tại địa phương.

Xác định nhu cầu và quy hoạch BDCBCS là nhiệm vụ cấp thiết cho những năm trước mắt và mang tính chiến lược lâu dài trong việc xây dựng đội ngũ CBCS. Có quy hoạch thì công tác BD CBCS mới khắc phục được tình trạng bị động, chắp vá, trùng lặp, phân tán, tự phát, tùy tiện, tránh được việc lãng phí tiền bạc, thời gian. Vì vậy, xác định nhu cầu và quy hoạch BDCBCS trong giai đoạn hiện nay là vấn đề cần thiết và cấp bách.

b. Tổ chức chỉ đạo đổi mới nội dung, phương pháp dạy và học, vận dụng phương pháp mới trong công tác giáo dục LLCT tại các TTBDCT

Nội dung BD là vấn đề cơ bản của công tác BDCBCS. Xác định đúng đắn chương trình, nội dung BD sẽ giúp cho CBCS nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, khuyến khích CBCS độc lập suy nghĩ, tìm tòi, nâng cao năng lực tư duy, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực ứng xử thích nghi với những tình hình mới giải quyết những vấn đề thực tiễn đất nước đặt ra.

Xuất phát từ thực trạng đội ngũ CBCS, cùng với yêu cầu đổi mới của đất nước trong thời kỳ CNH, HĐH và hội nhập quốc tế thì nội dung, chương trình BD cũng cần phải được thay đổi, bổ sung cho phù hợp.

Trong giảng dạy, bên cạnh một số phương pháp truyền thống, cần coi trọng đúng mức phương pháp dạy học nêu vấn đề. Bởi vì đối tượng học viên ở các Trung tâm phần lớn là người lớn tuổi, đã có kinh nghiệm trong công tác.

c. Tăng cường đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, từng bước hiện đại

hóa công cụ và phương tiện dạy học, đưa công nghệ thông tin vào đổi mới phương pháp dạy học tại các Trung tâm

Đặc thù hoạt động của TTBDCT như một trường học, do đó phải có khuôn viên độc lập, có diện tích hợp lý (tối thiểu 2.000m²), trong trường có lớp học, có phòng chức năng, thư viện, có khu ký túc xá cho học viên và giảng viên, có các công trình phụ cận, có khu thể thao.

Các điều kiện cơ sở vật chất rất quan trọng đối với TTBDCT, nếu đảm bảo được các điều kiện trên chắc chắn chất lượng của TTBDCT ngày càng được nâng lên, bởi bản thân giảng viên, học viên thấy được sự khang trang khi đến với TTBDCT, từ đó nâng cao ý thức trách nhiệm của mỗi người đối với nhiệm vụ dạy - học.

d. Tổ chức đổi mới xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên; tăng cường tổ chức bồi dưỡng, tập huấn đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, giảng viên kiêm chức, báo cáo viên

Xây dựng người giảng viên lý luận phải có phẩm chất chính trị tốt. Phẩm chất đó thể hiện ở sự trung thành tuyệt đối với mục tiêu và con đường xây dựng CNXH ở Việt Nam mà Đảng ta, dân tộc ta và Chủ tịch Hồ Chí Minh đã lựa chọn. Đó là sự trung thành và vận dụng sáng tạo những nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác-Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh trong điều kiện mới, thách thức mới để kiên trì mục tiêu độc lập dân tộc và CNXH ở Việt Nam. Đặc biệt, trong bối cảnh hiện nay, khi tình hình thế giới, trong nước đang có những diễn biến rất phức tạp, hơn lúc nào hết người giảng viên lý luận phải có bản lĩnh chính trị vững vàng và kiên định. Kiên quyết đấu tranh, phê phán những quan điểm sai trái, phủ nhận chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh.

đ. Đổi mới công tác QL học viên; kiểm tra, đánh giá kết quả khóa học và kết quả học tập của học viên

Công tác QL học viên phải đúng nguyên tắc, song phải hết sức linh động bởi đối tượng học viên của TTBDCT là đối tượng đã trưởng thành về

xã hội và nghề nghiệp, nên QL một cách phù hợp tạo tâm lý phấn khởi cho học viên nhưng không buông lỏng sự quản lý.

Kết quả và độ chính xác của đánh giá này phụ thuộc vào việc xác định được các tiêu chí đánh giá tập trung vào trọng tâm: Qua dự khoá bồi dưỡng, công chức có thực hiện tốt hơn, có hiệu suất tốt hơn các công việc đang đảm nhận hoặc có thể đảm nhận thêm một số công việc mà trước BD họ không làm được. Ngoài ra, thông qua đánh giá này tổ chức cũng như cơ sở BD còn có thể thăm dò công chức về nhu cầu BD của họ trong thời gian tiếp theo. Có thể đánh giá qua tổng hợp các câu hỏi và trả lời của học viên cũ hoặc người lãnh đạo trực tiếp họ, thường tiến hành sau 6 tháng, sau khi khoá BD kết thúc. Có thể đánh giá qua các câu hỏi sau:

3.4. KHẢO NGHIỆM TÍNH CẤP THIẾT, TÍNH KHẢ THI VÀ NHỮNG THUẬN LỢI, KHÓ KHĂN KHI THỰC HIỆN NHỮNG BIỆN PHÁP

Qua việc xin ý kiến của 50 cán bộ Ban Tuyên giáo Thành uỷ, Ban Tổ chức Thành uỷ, Thường trực các quận huyện uỷ, Ban Tuyên giáo các quận huyện uỷ, cán bộ các TTBDCT, Bí thư một số Đảng bộ xã phường về tính cần thiết và khả thi của những biện pháp QL nhằm nâng cao chất lượng công tác BDCBCS tại các TTBDCT. Qua kết quả bằng phiếu xin ý kiến, hầu hết những người được hỏi đều cho rằng những giải pháp nêu trong luận văn là rất cần thiết và khả thi..

TIÊU KẾT CHƯƠNG 3

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

1. Đề tài đã làm sáng rõ một số khái niệm liên quan đến vấn đề nghiên cứu như: quản lý, QL giáo dục, BD và QL công tác BD, CBCS. Những cơ sở lý luận cho việc khảo sát, điều tra thực trạng và đề ra các giải pháp QL công tác BD cho CBCS tại các TT BDCT.

2. Với các phương pháp nghiên cứu thực tiễn phù hợp, đề tài đã nêu được thực trạng QL công tác BDCBCS tại các TTBDCT trên địa bàn thành phố Đà Nẵng. Tập trung phân tích các nội dung QL công tác BD như: việc xác định nhu cầu bồi dưỡng; việc xây dựng kế hoạch mở lớp và tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng; việc QL thực hiện các chương trình và nội dung BD; QL các khoá BD; công tác xây dựng, BD và phát triển đội ngũ giảng viên; công tác phát triển, ứng dụng các phương pháp giảng dạy và trang thiết bị dạy học hiện đại cho giảng dạy và học tập; công tác tổ chức, đánh giá kết quả và hiệu quả các khoá bồi dưỡng. Qua đó, tìm ra những thuận lợi, khó khăn, những tồn tại, hạn chế và nguyên nhân chủ yếu có ảnh hưởng đến việc QL công tác BDCBCS tại các TTBDCT.

Những căn cứ lý luận và thực tiễn trên đã đặt ra yêu cầu cho việc xây dựng nội dung của các giải pháp QL công tác BDCBCS tại các TTBDCT trên địa bàn thành phố Đà Nẵng trong giai đoạn hiện nay.

3. Từ các căn cứ cơ sở lý luận và thực tiễn đã nêu, đề tài đã đề xuất các biện pháp QL công tác BD CBCS tại các TTBDCT trên địa bàn thành phố Đà Nẵng trong giai đoạn hiện nay đó là: xây dựng nhu cầu và quy hoạch BD; đổi mới thực hiện nội dung chương trình, phương pháp giảng dạy giáo dục LLCT và tuyên truyền; tăng cường đầu tư cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ cho công tác giảng dạy và học tập; xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên; đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá kết quả khóa học và kết quả học tập của học viên; đổi mới công tác QL học viên. Mỗi giải pháp đều chứa đựng những vấn đề, những nội dung cơ bản có tính hệ thống đảm bảo tính cần thiết và tính khả thi.

Qua kết quả khảo nghiệm và thực nghiệm, đề tài khẳng định tính cần thiết và khả thi của các biện pháp QL công tác BDCBCS tại các TTBDCT trên địa bàn thành phố Đà Nẵng. Các biện pháp đó tạo nên một thể thống nhất, có mối quan hệ mật thiết và gắn bó hữu cơ tương hỗ và chuyển hoá lẫn nhau để tạo nên chất lượng bồi dưỡng.

Kết quả nghiên cứu đã góp phần giải quyết được một số vấn đề về lý luận, thực tiễn có ý nghĩa đối với công tác QL BDCBCS tại các TTBDCT trên địa bàn thành phố Đà Nẵng trong giai đoạn hiện nay.

Trong luận văn, tác giả đã tập trung nghiên cứu các vấn đề với đầy đủ tinh thần nghiêm túc và nỗ lực của bản thân. Song đây là vấn đề phức tạp vì nó liên quan đến nhiều vấn đề từ hạ tầng cơ sở đến kiến trúc thượng tầng của xã hội, cũng vì thời gian và năng lực bản thân có hạn, chắc chắn luận văn chưa thể trình bày được đầy đủ và sâu sắc. Đây là bước đầu trên con đường nhận thức và tập trung nghiên cứu, tác giả mong nhận được sự góp ý để hoàn thiện thêm trong những lần nghiên cứu tiếp theo. Tác giả xin trân trọng cảm ơn.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với Ban Tuyên giáo Trung ương

Tham mưu Ban Bí thư Trung ương Đảng sớm sửa đổi, bổ sung Quyết định 185-QĐ/TW, ngày 03-9-2008 của Ban Bí thư về *chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của TTBDCT quận, huyện* theo hướng đưa các TTBDCT về một đầu mối lãnh đạo duy nhất là cấp uỷ quận, huyện. Bổ sung tài liệu mới theo hướng nội dung gắn với nhiều vấn đề nảy sinh trong thực tiễn đổi mới, phát huy tính năng động, sáng tạo của người học và theo nhu cầu BD của từng đối tượng; cập nhật kịp thời hơn những chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; đồng thời có hướng dẫn thực hiện các chương trình sát với đối tượng học viên.

2.2. Đối với thành phố Đà Nẵng

Xây dựng Đề án tổng thể để tuyển chọn, đào tạo, quy hoạch cán bộ, xem đó là chiến lược phát triển lâu dài của thành phố. Hằng năm tổ chức

các lớp BD nghiệp vụ công tác cho đội ngũ giảng viên kiêm nhiệm, tạo điều kiện cho đội ngũ này được đi thăm quan, học tập để trao đổi kinh nghiệm công tác. Tăng nguồn kinh phí hoạt động hằng năm cho các TTBDCT. Quan tâm đầu tư xây dựng trụ sở riêng các Trung tâm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao trong giai đoạn hiện nay.

2.3. Đối với các quận, huyện

Thực hiện nghiêm túc các văn bản chỉ đạo của Trung ương, của thành phố về công tác GDLLCT. Quan tâm, tạo điều kiện về cơ sở vật chất và công tác cán bộ để các Trung tâm có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ, đáp ứng yêu cầu về BD CBCS. Tổ chức nghiên cứu cải tiến công tác BD theo hướng chuẩn hoá. Cần tổ chức chuẩn hoá đội ngũ giáo viên, chương trình bồi dưỡng... nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác BD.