

Một số giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý Trường Cao đẳng Long An trong giai đoạn hiện nay

Nguyễn Như An*; Võ Thị Mai Trâm**

*PGS. TS. Trường Đại học Vinh,

**Trường Cao đẳng Long An

Received: 14/5/2023 Accepted: 16/5/2023 Published: 23/5/2023

Abstract: Building a team of managers is a process of training and development. To develop a team of managers, it is necessary to supplement professional and management knowledge, add values related to the capacity, qualities and ethics of this team to help them perform well in administrative and management tasks in school. The article presents a number of solutions for professional development of management staff at Long An College in the current period.

Keywords: Solution, team development, management staff, Long An College

1. Mở đầu

Đội ngũ nhà giáo (ĐNNG) giáo dục nghề nghiệp (GDNN) là lực lượng chủ yếu và trực tiếp làm nhiệm vụ nghiên cứu, giảng dạy, rèn luyện HSSV của các trường cao đẳng. Phát triển nhanh GDNN, trong đó, phát triển ĐNNG và CBQL GDNN nhằm đào tạo nhân lực cho thị trường lao động.

Với yêu cầu phát triển hiện nay của tỉnh Long An, đồng thời thực hiện Chỉ thị số 24/CT-TTg ngày 28/5/2020 của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh phát triển nhân lực có kỹ năng nghề, góp phần nâng cao năng suất lao động và tăng năng lực cạnh tranh quốc gia trong tình hình mới. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Long An lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020 – 2025, đã chỉ rõ: Chương trình đột phá đào tạo nguồn nhân lực phục vụ phát triển công nghiệp, nông nghiệp của tỉnh, nhằm đào tạo NNL chất lượng cao đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, TTLĐ trong và ngoài nước là chương trình cần tập trung thực hiện.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Sự cần thiết phải PTĐN CBQL trường CĐ trong bối cảnh hiện nay

Trong bối cảnh CMCN 4.0, giáo dục và GDNN đang đứng trước những thách thức, chính vì vậy đội ngũ CBQL luôn đóng vai trò đặc biệt quan trọng, vai trò “đầu tàu”, quyết định hướng đi và tốc độ đổi mới của nhà trường. Do đó, cần thiết phải PTĐN CBQL thích ứng với thời công nghệ số, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục.

GDNN có vai trò quan trọng trong việc cung cấp NNL cho sự phát triển kinh tế và xã hội, đồng thời đóng góp vào nỗ lực giảm nghèo, xóa đói và phát

triển bền vững đất nước. Tuy nhiên, để phát triển GDNN, chúng ta cần đáp ứng nhiều yếu tố quan trọng, trong đó yếu tố then chốt là PTĐN CBQL.

Trong thời gian qua, Bộ GD&ĐT ngoài việc tổ chức đào tạo trong nước, còn thực hiện nhiều dự án nâng cao năng lực quản lý của các sở, ban là hiệu trưởng các trường. Tuy nhiên, năng lực và kỹ năng của các nhà quản lý vẫn còn nhiều bất cập, yếu nhất là xây dựng chiến lược tầm vĩ mô mà thiếu tầm nhìn tổng thể. Chương trình, kế hoạch, đề án giáo dục chưa toàn diện, đồng bộ. Việc xây dựng và thực hiện kế hoạch giáo dục cơ sở chưa sát với thực tế. CBQL chuyên nghiệp còn mang nặng tính quản lý, ít chuyên môn, thiên về phong trào, rất hình thức.

Vì vậy, PTĐN CBQL tại các trường CĐ là một nhiệm vụ cực kỳ quan trọng và được xem là ưu tiên hàng đầu trong phát triển nguồn lực con người, tạo động lực cơ bản để thúc đẩy phát triển kinh tế-xã hội và đảm bảo sự phát triển bền vững của đất nước.

2.2. Thực trạng PTĐN CBQL trường CĐ Long An

Từ các kết quả khảo sát thực trạng cho thấy Trường CĐ Long An, rất coi trọng vị trí, vai trò của việc PTĐN CBQL nhà trường. Trong những năm gần đây đội ngũ CBQL của nhà trường không ngừng phát triển. Đồng thời công tác PTĐN CBQL Trường CĐ Long An đã được các cấp lãnh đạo quan tâm; từ đó, giúp cho đội ngũ CBQL ngày càng ổn định và phát triển, góp phần nâng cao chất lượng GDNN trên địa bàn tỉnh Long An.

Tuy nhiên công tác quản lý PTĐN CBQL vẫn còn yếu kém nên chưa đủ số lượng, chưa mạnh về chất lượng, cơ cấu chưa đồng đều. Trình độ ngoại ngữ, tin học của đội ngũ CBQL còn thấp, hạn chế khả năng

cập nhật công nghệ mới, khả năng ứng dụng công nghệ vào quá trình quản lý. Tất cả những hạn chế đó, cho thấy đội ngũ CBQL của Trường chưa đáp ứng được tiêu chí của trường chất lượng cao và yêu cầu đổi mới GDNN trong bối cảnh thực hiện CDS trong GDNN.

2.3. Một số giải pháp PTĐN CBQL Trường CĐ Long An

2.3.1. Tổ chức tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho đội ngũ CBQL và GV về sự cần thiết phải PTĐN CBQL Trường

Biện pháp này có tác dụng quan trọng trong việc đảm bảo đội ngũ CBQL đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và chất lượng.

- Nội dung của biện pháp: Trường cần thực hiện việc chỉ đạo và phối hợp hoạt động với các ban, ngành, đơn vị, địa phương trong huyện và tỉnh. Ngoài ra, cần tổ chức các hoạt động tuyên truyền liên quan đến mục đích và ý nghĩa của PTĐN CBQL, nhằm nâng cao nhận thức và tư tưởng cho đội ngũ CBQL, giảng viên và sinh viên.

- Tổ chức và chỉ đạo thực hiện: Tổ chức tuyên truyền, hội thảo khoa học, chuyên đề và tọa đàm về vai trò và tầm quan trọng của công tác PTĐN CBQL. Trong các buổi họp, các ý kiến đóng góp và thảo luận cần được khuyến khích để tìm ra các giải pháp tập trung giải quyết vấn đề, đáp ứng tâm tư và nguyện vọng của CBQL và giúp họ cảm thấy thoải mái để phân đấu.

Cung cấp cho CBQL, các Quyết định, Nghị quyết, Thông tư, Chỉ thị của Quốc hội, Nhà nước và ngành, và giúp họ nắm vững Luật Giáo dục, Luật GDNN và Điều lệ của trường CĐ cùng với phương hướng phát triển của Trường CĐ..

2.3.2. Cải tiến công tác quy hoạch đội ngũ quản lý

Biện pháp này nhằm xây dựng đội ngũ CBQL đủ về số lượng, đồng bộ, về cơ cấu, đảm bảo chất lượng về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ quản lý, chính trị, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp cho đội ngũ CBQL.

Nội dung biện pháp: Nội dung xây dựng quy hoạch PTĐN CBQL ở trường cao đẳng gồm: Dự báo nhu cầu CBQL Xây dựng các tiêu chí đánh giá, tiêu chuẩn nguồn quy hoạch. Tổ chức sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm qua đó điều chỉnh và đưa ra khuyến nghị đối với các cơ quan quản lý Nhà nước có liên quan nhằm nâng cao chất lượng quy hoạch.

- Tổ chức và chỉ đạo thực hiện: Trường CĐ Long An tham mưu với Sở Lao động nguồn quy hoạch chức danh Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng. Định kỳ hàng năm tham mưu rà soát điều chỉnh bổ sung. Riêng đội ngũ quản lý trường phòng, khoa, Trung

tâm trở xuống, nhà trường tổ chức họp lấy ý kiến đề xuất huy hoạch và Hiệu trưởng duyệt làm cơ sở triển khai thực hiện; định kỳ nhà trường tổ chức kiểm tra, rà soát các bước thực hiện xem đã đảm bảo khoa học, khách quan, đúng quy trình chưa, quy hoạch được bổ sung đầy đủ theo nhu cầu chưa, từ đó có sự điều chỉnh hoặc có khuyến nghị.

2.3.3. Phân bổ, đào tạo, bồi dưỡng năng lực quản lý cho đội ngũ CBQL Trường

Biện pháp này nhằm nâng cao nhận thức, năng lực và trách nhiệm cho CBQL để áp dụng hiệu quả trong công việc góp phần làm tốt công tác phân công, sử dụng (tuyển chọn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, miễn nhiệm) đội ngũ CBQL trường cao đẳng;

- Nội dung biện pháp: Xây dựng tiêu chuẩn đội ngũ CBQL trường CĐ trên cơ sở tiêu chuẩn cán bộ, viên chức, Luật GDNN, Điều lệ nhà trường.

Đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ CBQL, nắm rõ điều kiện, hoàn cảnh, năng lực, sở trường của từng CBQL, so sánh thực trạng với nhu cầu và yêu cầu chất lượng đội ngũ CBQL nhà trường.

Tạo điều kiện để đội ngũ CBQL phát huy tính phát huy tính tự giác, tích cực học tập, kinh nghiệm và vốn sống của CBQL. Tạo điều kiện để CBQL vận dụng tốt tri thức vào quản lý.

Tổ chức và chỉ đạo thực hiện: Khi bổ nhiệm nhà trường cần quan tâm đến nguyện vọng và môi trường công tác nhằm tạo điều kiện thuận lợi để CBQL hoàn thành tốt nhiệm vụ khi được bổ nhiệm.

2.3.4. Tuyển chọn, bổ nhiệm đội ngũ CBQL

Biện pháp này nhằm xây dựng chính sách tuyển chọn CBQL thực hiện đầy đủ và tốt quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, điều động, miễn nhiệm và xây dựng, thực hiện quy hoạch đội ngũ CBQL Trường CĐ Long An.

Nội dung biện pháp: Tuân thủ các nguyên tắc đạo đức và công khai trong quá trình tuyển chọn, bổ nhiệm, điều động, miễn nhiệm CBQL. Để đảm bảo công khai và minh bạch trong quá trình tuyển chọn, cần công khai các tiêu chuẩn tuyển chọn để mọi người đều có cơ hội bình đẳng trong việc lựa chọn vào các vị trí lãnh đạo. Khi xét tuyển chọn CBQL, cần chú ý đến trình độ kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ, khoa học quản lý, lý luận chính trị, tin học, ngoại ngữ; được huấn luyện, rèn luyện các kỹ năng quản lý, có phẩm chất chính trị, tư cách đạo đức tốt.

Tổ chức và chỉ đạo thực hiện: Đối với CBQL của Trường Cao đẳng Long An hết nhiệm kỳ, cần xem xét các phương án bổ nhiệm chức vụ cao hơn, bổ

nhiệm lại, điều động hoặc không bổ nhiệm lại theo quy định và đảm bảo tuân thủ đúng quy trình và thủ tục trong quy chế bổ nhiệm cán bộ.

Để đảm bảo việc lựa chọn CBQL được khách quan và chính xác, cần tổ chức công khai hợp, tiến hành quy trình bổ nhiệm theo đúng quy định pháp luật và theo chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị trong trường. Việc tuyển chọn cần phù hợp với vị trí việc làm và đáp ứng được nhiệm vụ quản lý của đơn vị.

Để miễn nhiệm CBQL Trường CĐ Long An, cần tuân thủ quy trình và các tiêu chí: CBQL không đủ khả năng làm việc vì sức khỏe không đảm bảo; không hoàn thành nhiệm vụ được giao; không đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn và yêu cầu của vị trí lãnh đạo hoặc vi phạm kỷ luật nhưng chưa đến mức phải bị cách chức. Mỗi năm, Trường cần đánh giá và phân loại CBQL. Quyết định miễn nhiệm CBQL phải được đưa ra sau khi xem xét toàn diện các yếu tố khách quan và chủ quan, vì đây là vấn đề rất nhạy cảm và quan trọng.

2.3.5. Đổi mới công tác đánh giá đội ngũ CBQL

Biện pháp này nhằm đánh giá chính xác đội ngũ CBQL để đào tạo và sử dụng hợp lý, tạo ra động lực để đội ngũ CBQL cống hiến sức lực, tâm trí hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao

Nội dung thực hiện: Xây dựng được quy chế nội bộ về đánh giá, xây dựng được bộ công cụ đánh giá phù hợp tại các vị trí được phân công đảm nhiệm; đồng thời cần xác định thời điểm đánh giá cũng như qui trình các bước đánh giá.

Tập trung thực hiện các nội dung sau đối với công tác thanh tra và kiểm tra CBQL cũng như các hoạt động chung của nhà trường: đảm bảo thực hiện đầy đủ các chức năng quản lý; đánh giá và quản lý chất lượng hoạt động dạy học; quản lý tài chính, cơ sở vật chất và trang thiết bị dạy học của nhà trường là những nội dung thường xuyên, cơ bản. Song, thanh tra, kiểm tra cần thêm những nội dung khác như: phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp; năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm; năng lực quản lý nhà trường.

Tổ chức và chỉ đạo thực hiện: Trường cần thường xuyên tổ chức các đợt thanh tra và kiểm tra đột xuất để đánh giá năng lực và hiệu quả quản lý một cách khách quan và khoa học. Kết quả của các nội dung thanh tra sẽ được cập nhật đầy đủ trong các hội nghị, họp giao ban ngành để CBQL có thể rút kinh nghiệm và cải thiện hoạt động quản lý. Trường lượng hoá tiêu chuẩn CBQL giáo dục dựa trên các căn cứ vừa có tính chất lý luận, kinh nghiệm, vừa thể hiện

sự vận dụng và quán triệt các văn bản có tính chất pháp quy, như Công văn số 4375/BNV-CCVC ngày 02/12/2013 của Bộ Nội vụ về đánh giá và phân loại công chức, viên chức.

2.3.6. Tạo động lực làm việc để phát huy vai trò của đội ngũ CBQL Trường

Biện pháp này nhằm động viên đội ngũ CBQL nâng cao trình độ và kỹ năng làm việc có năng suất, chất lượng và hiệu quả, đồng thời truyền cảm hứng bằng việc phát huy tài năng và gương mẫu của cán bộ, nhân viên trong cơ quan

Nội dung thực hiện

(1). Thực hiện tốt chế độ, chính sách đối với CBQL: Những chính sách và cách thức quản lý đúng đắn và hợp lý có thể tạo động lực tích cực, khuyến khích tài năng, sáng tạo, nhiệt huyết và trách nhiệm của đội ngũ cán bộ và giảng viên.

(2). Thành lập câu lạc bộ Hiệu trưởng: tạo diễn đàn cho các Hiệu trưởng trao đổi kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý nhà trường trong bối cảnh mới, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của các tỉnh. Câu lạc bộ vụ góp phần nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu đổi mới, phát triển.

(3). Xây dựng cơ chế hợp tác quốc tế với các nước khu vực châu Á để PTĐN CBQL trường Cao đẳng: Tổ chức cho CBQL tham quan, học hỏi và trao đổi kinh nghiệm quản lý, lãnh đạo nhà trường trong bối cảnh hiện nay với các nước khu vực châu Á.

3. Kết luận

Bài viết làm rõ sự cần thiết PTĐN CBQL trường cao đẳng, đánh giá thực trạng PTĐN CBQL trường và đề xuất 6 giải pháp PTĐN CBQL Trường CĐ Long An, Các giải pháp tập trung làm rõ mục tiêu, nội dung và cách thực hiện. Các giải pháp liên kết chặt chẽ và ảnh hưởng lẫn nhau. Các giải pháp đề xuất đã được CBQL, GV đánh giá tính cần thiết và tính khả thi thông qua các cuộc khảo sát đội ngũ này và SV nhà trường.

Tài liệu tham khảo

1. Ban Bí thư TƯ Đảng (2004), *Chỉ thị số 40- CT/ TW về xây dựng, nâng cao chất lượng ĐNNG và CBQL giáo dục*, Hà Nội.

2. Ban Bí thư TƯ Đảng (2009), *Kết luận số 37- KL/TW về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ từ nay đến năm 2020*, Hà Nội.

3. Ban Chấp hành TƯ (2013). *Nghị quyết số 29- NQ/TW ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo*, Hà Nội.

4. Bộ GD-ĐT (2012). *Quyết định số 382/2012/QĐ -BGDDT ngày 20/01/2012 về việc ban hành chương trình bồi dưỡng CBQLGD*. Hà Nội