

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ SINH VIÊN TẠI TRUNG TÂM GIÁO DỤC QUỐC PHÒNG VÀ AN NINH TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÂY BẮC

Nguyễn Khắc Thanh
Trường Đại học Tây Bắc

THÔNG TIN BÀI BÁO

Ngày nhận bài: 8/9/2024
Ngày nhận đăng: 25/6/2024

Từ khóa: Cán bộ quản lý sinh viên;
Quản lý giáo dục; Sinh viên;
Trung tâm Giáo dục quốc phòng và
an ninh; Trường Đại học Tây Bắc

TÓM TẮT

Trong những năm qua, công tác đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng cho đội ngũ cán bộ nói chung và đội ngũ cán bộ quản lý sinh viên (CBQLSV) nói riêng tại Trung tâm Giáo dục quốc phòng và an ninh (GDQP&AN) Trường Đại học Tây Bắc (ĐHTB) luôn được quan tâm thực hiện, đồng thời đã đạt được những thành tựu quan trọng, góp phần to lớn vào sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước nói chung, sự nghiệp giáo dục và đào tạo của Trường ĐHTB nói riêng. Tuy nhiên, trước yêu cầu nhiệm vụ giáo dục - đào tạo của Nhà trường và thực tiễn công tác Quản lý sinh viên (QLSV) tại Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB trong tình hình mới, đòi hỏi chất lượng đội ngũ CBQLSV cần tiếp tục được quan tâm đẩy mạnh hơn nữa góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động. Bài viết tập trung làm rõ thực trạng và đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ CBQLSV tại Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB hiện nay, coi đây là khâu then chốt trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

1. Đặt vấn đề

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc. Muốn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém” [1]. Vì vậy, xây dựng và phát triển nguồn nhân lực nói chung, đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục nói riêng đáp ứng yêu cầu quản lý, giáo dục, đào tạo luôn được xác định là một trong những nhiệm vụ trọng tâm xuyên suốt trong chiến lược phát triển nhân lực; Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khóa XI đã ban hành Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đã xác định “phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt, là nền tảng có tính động lực để đưa giáo dục lên tầm cao mới, thích ứng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế” [2].

Đội ngũ giảng viên nói chung và đội ngũ CBQLSV nói riêng là chủ thể, nhân tố quyết định chất lượng giáo dục, đào tạo và sự phát triển của mỗi nhà trường. Nâng cao chất lượng đội ngũ CBQLSV đáp ứng nhu cầu tồn tại, phát triển và hội nhập là chủ trương, chính sách; là

hướng đi đúng đắn của Đảng, Nhà nước hiện nay và điều đó cũng được thể hiện trong Quyết định số 89/QĐ-TTg ngày 18/01/2019 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019-2030 [3], với mục tiêu chung: “Xây dựng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học bảo đảm về chất lượng, hợp lý về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển khoa học, công nghệ cho đất nước, gắn với yêu cầu khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo, yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0” và quan điểm chỉ đạo của Quyết định là: “Việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học cần được coi trọng vì đây là yếu tố quyết định chất lượng giáo dục đại học”. Muốn hoàn thành tốt nhiệm vụ này, mỗi giảng viên cần giữ một vai trò quan trọng, bên cạnh việc truyền thụ kiến thức và giáo dục nhân cách cho sinh viên vừa biết bồi dưỡng năng khiếu, phát hiện đam mê, là người bạn, người chia sẻ, người dẫn dắt và truyền cảm

hứng. Vì vậy, người giảng viên nói chung và người CBQLSV nói riêng phải hội tụ đầy đủ 3 yếu tố cơ bản: phẩm chất đạo đức; tư tưởng chính trị; kiến thức và kỹ năng sư phạm như Điều 69 của Luật giáo dục: “Nhà giáo có nhiệm vụ học tập, rèn luyện để nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, đổi mới phương pháp giảng dạy, nêu gương tốt cho người học” [4].

Trong những năm qua, việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBQLSV tại Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB luôn được Đảng ủy, Ban Chấp hành Đảng bộ Nhà trường, Cấp ủy chi bộ, Ban Giám đốc Trung tâm đặc biệt quan tâm và lãnh đạo đạt được nhiều kết quả tích cực. Đến nay, nhìn chung, đội ngũ CBQLSV của Trung tâm có ý thức trách nhiệm, có trình độ năng lực, nhiệt tình trong công tác.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được, công tác xây dựng và phát triển đội ngũ CBQLSV thời gian qua còn bộc lộ những điểm hạn chế: (1) về xác định tiêu chuẩn CBQLSV, các quy định tiêu chuẩn CBQLSV còn mang tính khái quát, chưa có bộ tiêu chí quy định cụ thể về một số tiêu chuẩn đối với CBQLSV; (2) về công tác tuyển chọn đội ngũ CBQLSV chưa được quan tâm đúng mức, một bộ phận CBQLSV chưa qua đào tạo quản lý, kinh nghiệm quản lý chưa đáp ứng được yêu cầu...; (3) về phẩm chất cá nhân của CBQLSV, một bộ phận CBQLSV thiếu tiêu chí, tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học, năng lực chỉ huy, điều hành quản lý, kiến thức sư phạm và quản lý giáo dục (QLGD)... Những hạn chế trên đã tác động, ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả quản lý, giáo dục sinh viên (SV).

Đánh giá về tình hình nghiên cứu vấn đề trên trong thời gian qua, mặc dù có nhiều công trình, đề tài nghiên cứu, bài viết cả trong nước và ngoài nước nghiên cứu, phân tích, đánh giá ở những khía cạnh khác nhau về vấn đề xây dựng, phát triển năng lực đội ngũ quản lý như: Nhà xã hội học người Mỹ Leonard Nadle khi bàn về “Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam” đã khái quát quan điểm về quản lý nguồn nhân lực”. Theo đó, ông đã đưa ra sơ đồ quản lý nguồn nhân lực từ năm 1980, trong đó trình bày mối quan hệ và các nhiệm vụ của công tác này; Tác giả Nguyễn Đức Quang trong cuốn sách “Một số năng lực cần có của người cán bộ quản lý giáo dục hiện nay” [5].... nhưng

đến nay chưa có đề tài, công trình, bài viết chuyên sâu đánh giá toàn diện thực trạng đội ngũ CBQLSV cũng như công tác xây dựng đội ngũ CBQLSV tại Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB; đồng thời, chưa có những nghiên cứu xây dựng hệ thống các giải pháp cụ thể, đồng bộ tại Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB nhằm xây dựng đội ngũ CBQLSV đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo trong Trường ĐHTB.

Bài viết được tác giả nghiên cứu chỉ ra thực trạng về đội ngũ CBQLSV của Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB, từ đó đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ này trong giai đoạn hiện nay nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo trong Trường ĐHTB.

2. Nội dung

2.1. Thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý sinh viên của Trung tâm Giáo dục quốc phòng và an ninh Trường Đại học Tây Bắc

2.1.1. Về số lượng

Theo số liệu thống kê số lượng đội ngũ CBQLSV của Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB từ năm học 2020 -2021 đến năm học 2023 - 2024 [6] cho thấy, đội ngũ này không tăng, thậm chí có thời điểm thiếu, cụ thể:

Bảng 1: Thống kê số lượng đội ngũ cán bộ quản lý sinh viên của Trung tâm Giáo dục quốc phòng và an ninh Trường Đại học Tây Bắc

Đơn vị tính: Số lượng người

Chức vụ	Năm học		
	2020 - 2021	2021 - 2022	2023 - 2024
Phó Giám đốc	02	02	02
Trưởng Ban	03	02	03
Đại đội trưởng	03	03	03
Phó Đại đội trưởng	03	03	03
Trưởng Bộ môn	03	03	03
Tổng số	15	14	15

2.1.2. Về cơ cấu

Bảng 2 cho thấy phần nhiều CBQLSV của Trung tâm có độ tuổi từ 30 đến 45 tuổi (12/15 người, chiếm 80%). Ưu điểm của đội ngũ này là được đào tạo, bồi dưỡng bài bản với tuổi đời như trên, đội ngũ này sẽ là lực lượng nòng cốt

trong công tác QLSV và là lực lượng kế tiếp của Trung tâm trong thời gian tới.

Bảng 2: Thống kê về độ tuổi, đảng viên là cán bộ quản lý sinh viên của Trung tâm Giáo dục quốc phòng và an ninh Trường Đại học Tây Bắc hiện nay

Đơn vị tính: Số lượng người

Chức vụ	Tổng số	Độ tuổi					Đảng viên
		Từ 30 - 35	Từ 36 - 40	Từ 41 - 45	Từ 46 - 50	Từ 51 - 55	
Giám đốc	01	0	0	0	0	01	01
Phó Giám đốc	02	0	0	0	02	0	02
Trưởng Ban	03	0	01	02	0	0	03
Đại đội trưởng	03	03	0	0	0	0	03
Phó Đại đội trưởng	03	02	01	0	0	0	01
Trưởng Bộ môn	03	0	01	02	0	0	03
Tổng số	15	05	03	04	02	1	13

Số liệu khảo sát còn cho biết đội ngũ CBQLSV có thời gian tham gia quản lý dao động ít nhất là 1 năm và nhiều nhất là 20 năm. Thông qua nghiên cứu hồ sơ cán bộ, đội ngũ này có chuyên môn vững vàng, kỹ năng quản lý, kinh nghiệm phong phú, trọng tương lai họ tiếp tục sẽ là lực lượng nòng cốt sự nghiệp phát triển giáo dục và đào tạo của Trung tâm nói riêng và Trường DHTB nói chung.

Bảng 3: Chuyên ngành đào tạo

Đơn vị tính: Số lượng người

Chức vụ	Chuyên ngành đào tạo		
	Cử nhân quân sự	Văn Bằng 2 QP&AN	Chuyên ngành khác
Giám đốc	0	0	01
Phó Giám đốc	01	01	0
Trưởng Ban	01	01	01
Đại đội trưởng	00	02	01
Giám đốc	01	01	01
Phó Đại đội trưởng	00	0	03
Trưởng Bộ môn	03	0	0
Tổng số	05	04	06

Bảng 3 cho thấy đội ngũ CBQLSV của Trung tâm được đào tạo ở nhiều chuyên ngành khác nhau. Trong đó tốt nghiệp cử nhân quân sự là 05 đồng chí sỹ quan biệt phái (chiếm 33,3%), tốt nghiệp Văn bằng 2 quốc phòng và an ninh 04 đồng chí (chiếm 26,7%), các chuyên ngành khác 06 đồng chí (chiếm 40%).

2.1.3. Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Đơn vị tính: Số lượng người

Chức vụ	Tiến sỹ	Thạc sỹ	Cử nhân	Lý luận chính trị	
				Cao cấp	Trung cấp
Giám đốc	01	0	0	01	0
Phó Giám đốc	01	01	0	0	02
Trưởng Ban	01	01	01	0	03
Đại đội trưởng	0	01	02	0	0
Phó Đại đội trưởng	0	02	01	0	01
Trưởng Bộ môn	0	01	02	01	02

Đội ngũ CBQLSV có trình độ sau đại học 09/15 người, chiếm tỉ lệ 60%. Có 100% CBQLSV được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý giáo dục.

Nhận xét chung về đội ngũ CBQLSV của Trung tâm GDQP&AN Trường DHTB có những ưu điểm và hạn chế như sau:

Ưu điểm:

Đội ngũ CBQLSV cơ bản đủ về số lượng, cơ cấu hợp lý, phần lớn đã được bồi dưỡng lý luận chính trị, quản lý nhà nước, quản lý giáo dục cho nên đáp ứng nhiệm vụ trước yêu cầu đổi mới giáo dục.

Về phẩm chất chính trị, trong quá trình công tác tại Trung tâm, đội ngũ CBQLSV có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định mục tiêu của Đảng; ý thức chấp hành chủ trương, chính sách, pháp luật nhà nước và các quy định của ngành. Phần nhiều CBQLSV rất có uy tín đối với cán bộ, giảng viên, sinh viên trong đơn vị và nhà trường, chính quyền địa phương và là tấm gương sáng cho đồng nghiệp và sinh viên noi theo.

Những năm qua, đội ngũ CBQLSV tham mưu tích cực và hiệu quả cho các cấp Ủy đảng, về quản lý, phát triển đội ngũ CBQLSV cụ thể: giới thiệu cán bộ, giảng viên vào diện quy hoạch CBQLSV; đề xuất đối tượng tham dự các khóa/ lớp đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, quản lý nhà nước, quản lý nhà trường... tham gia công tác kiểm tra, đánh giá giảng viên, CBQLSV để làm cơ sở đề bạt, bố trí những nhân tố tích cực trong đơn vị và nhà trường.

Hạn chế:

Tuy nhiên, trước yêu cầu đổi mới và hội nhập giáo dục khu vực và thế giới, đội ngũ CBQLSV của Trung tâm còn những hạn chế như:

Dưới góc độ tổng thể toàn ngành giáo dục và Trung tâm GDQP&AN nói chung, đội ngũ CBQLSV của Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB cơ bản đủ số lượng, đồng bộ cơ cấu và đáp ứng yêu cầu chất lượng; nhưng xét về lâu dài mức độ bền vững chưa thực sự đảm bảo, số CBQLSV có tuổi đời dưới 35 chiếm tỷ trọng khiêm tốn và dưới 30 tuổi không có. Về trình độ CBQLSV, trước yêu cầu thời đại - cách mạng công nghiệp 4.0, số lượng CBQLSV có trình độ sau đại học 09/15 chiếm tỷ trọng 60% khó có thể tiếp cận được những thành tựu mới của khoa học nói chung, khoa học quản lý giáo dục nói riêng.

Mặt khác, theo dõi hoạt động quản lý tại Trung tâm của đội ngũ này còn bộc lộ một bộ phận chưa thực hiện tốt các chức năng quản lý, phong cách quản lý bất cập và kỹ năng còn hạn chế, cụ thể kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng tiếp nhận và xử lý thông tin...

2.2. Một số giải pháp góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý sinh viên tại Trung tâm Giáo dục quốc phòng và an ninh Trường Đại học Tây Bắc

Từ thực trạng nêu trên, tác giả đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ CBQLSV tại Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB như sau:

2.2.1. Tham mưu cho các cơ quan có thẩm quyền hoàn thiện hệ thống pháp lý liên quan đến công tác xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ quản lý sinh viên tại Trung tâm Giáo dục quốc phòng và an ninh Trường Đại học Tây Bắc

a) Mục đích, ý nghĩa của giải pháp

Thực hiện tốt giải pháp này làm cho công tác xây dựng, phát triển đội ngũ CBQLSV được thực hiện theo quy trình, bài bản và có định hướng, xác định đúng đắn vị trí, vai trò, tầm quan trọng của phát triển đội ngũ CBQLSV. Trên cơ sở những chủ trương, nội dung, cách thức, biện pháp cụ thể, sát hợp, hiệu quả, bảo đảm cho đội ngũ CBQLSV phát triển vững chắc trong từng giai đoạn.

b) Nội dung giải pháp

Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB tăng cường quán triệt về vị trí, vai trò, địa vị pháp lý của hoạt động quản lý giáo dục và đào tạo và các chủ thể quản lý giáo dục và đào tạo đối với việc bảo đảm chất lượng giáo dục; quán triệt sâu sắc các nghị quyết, chỉ thị, các văn bản pháp luật, hướng dẫn, quy định trong các nghị quyết, văn bản về giáo dục và đào tạo của Đảng, Nhà nước; đặc biệt là Luật Giáo dục, Nghị quyết số 29-NQ/TW (khóa XI) “Về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo...”, Phát huy vai trò, trách nhiệm của các chủ thể lãnh đạo, quản lý tại Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB đối với phát triển đội ngũ CBQLSV trong toàn bộ quy trình, các khâu, các bước phát triển đội ngũ này thường xuyên, hàng năm, ngắn hạn, từng giai đoạn.

c) Cách thức tổ chức thực hiện

Để thực hiện giải pháp này, cần tập trung thực hiện tốt các vấn đề sau:

Thứ nhất, Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB thường xuyên rà soát, bổ sung, hoàn thiện các văn bản pháp quy, quy định rõ loại hình, chức năng, chức trách, nhiệm vụ, tiêu chuẩn cụ thể, cơ chế chính sách đối với CBQLSV, trên cơ sở cụ thể hoá trong các Thông tư, Quyết định. Trong đó, cần có điều, khoản bổ sung, sửa đổi, hoàn thiện quy định về CBQLSV tại Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB.

Thứ hai, Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB quán triệt và tổ chức thực hiện tốt các nghị quyết, chỉ thị, thông tư, kế hoạch, hướng dẫn,... về giáo dục và đào tạo, xây dựng và phát triển nguồn nhân lực giáo dục và đào tạo, Chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo của nhà trường trong những năm tiếp theo, làm cơ sở cho việc quán triệt, nâng cao nhận thức cho các

chủ thể phát triển đội ngũ CBQLSV tại Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB phù hợp với yêu cầu mới.

Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB xây dựng và tổ chức thực hiện tốt kế hoạch học tập, quán triệt các vấn đề về xây dựng, phát triển nguồn nhân lực giáo dục và đào tạo, trong đó có đội ngũ CBQLSV. Xác định thời gian, hình thức tổ chức, phương pháp học tập, quán triệt khoa học, phù hợp, đạt hiệu quả cao; kết hợp với việc thường xuyên quán triệt thông qua giao ban, hội ý, sinh hoạt tập trung,... Từ đó, giúp cho các chủ thể quản lý nắm chắc thực trạng, yêu cầu, nội dung phát triển đội ngũ CBQLSV; tạo sự thống nhất cao trong từng tổ chức, từng chủ thể và các cấp uỷ Đảng, chỉ huy các cấp.

2.2.2. Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý sinh viên

a) Mục đích, ý nghĩa của giải pháp

Việc xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ CBQLSV nhằm tạo sự chủ động, tầm nhìn chiến lược trong công tác cán bộ và phát triển đội ngũ CBQLSV lâu dài; đồng thời, khắc phục tình trạng hẫng hụt trong đội ngũ, đảm bảo tính kế thừa, kế tiếp và phát triển liên tục giữa các thế hệ cán bộ; đồng thời, giúp cho việc dự báo, phát hiện, tuyển chọn những cán bộ có phẩm chất, năng lực, trình độ, sở trường, kinh nghiệm QLGD, đảm bảo sự phát triển của đội ngũ CBQLSV đúng định hướng, đúng kế hoạch, hợp lý, đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục và đào tạo và QLGD, QLSV của nhà trường trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

b) Nội dung giải pháp

Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB đổi mới quy trình, cách thức xây dựng và thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ QLGD, CBQLSV. Xác định rõ đây là nhiệm vụ thường xuyên của các cấp uỷ Đảng các cấp trong thực hiện kế hoạch công tác cán bộ từng năm, từng giai đoạn. Trong xây dựng kế hoạch, Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB cần thực hiện tốt cả kế hoạch tổng thể lâu dài và trong từng giai đoạn. Trong kế hoạch phải gắn liền với đào tạo, bồi dưỡng, quản lý, sử dụng CBQLSV; thực hiện kế hoạch đảm bảo nghiêm túc, chặt chẽ, đúng nguyên tắc, khoa học, dân chủ, khách quan, công khai.

c) Cách thức tổ chức thực hiện

Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB kịp thời rà soát, bổ sung kế hoạch, đáp ứng kịp thời yêu cầu mới trong thực tiễn và thực trạng đội ngũ và phát triển đội ngũ CBQLSV trong từng giai đoạn; kịp thời phát hiện, chấn chỉnh, rút kinh nghiệm những thiếu sót, hạn chế trong phát triển đội ngũ cán bộ này. Quá trình chuẩn bị và xây dựng kế hoạch phát triển của các chủ thể phải thận trọng; có khảo sát, đánh giá cụ thể, phát hiện, thẩm dò, tuyển chọn nguồn kế cận, nguồn dự trữ, xác định rõ quy trình thực hiện quy hoạch; thực hiện dân chủ bàn bạc, thống nhất quyết định và công khai trong các cấp uỷ Đảng, đội ngũ cán bộ chủ trì; công khai kết quả thực hiện quy hoạch trong các tổ chức, đội ngũ cán bộ trong nhà trường, từng đơn vị QLSV.

Trong xây dựng kế hoạch phải bảo đảm tính mục đích, có mục tiêu, quy trình thực hiện các khâu, các bước rõ ràng, cụ thể, đáp ứng yêu cầu phát triển đội ngũ của Trường ĐHTB; đồng thời, cần được phổ biến, quán triệt đầy đủ, sâu sắc trong các cấp uỷ Đảng và đội ngũ cán bộ các cấp. Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB cần có kế hoạch định kỳ kiểm tra, đánh giá, tổng kết việc thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ. Trên cơ sở đó, có biện pháp khắc phục hạn chế, nâng cao chất lượng xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ CBQLSV.

Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB thực hiện tốt các bước tiến hành xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ CBQLSV theo quy trình các bước sau:

- *Khảo sát và đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý sinh viên, phân loại cán bộ quản lý sinh viên*

Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB nghiên cứu, xem xét, đánh giá thực trạng và dự báo đúng nhu cầu CBQLSV, đồng thời xác định cụ thể nguồn bổ sung, làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch cụ thể, phù hợp, khả thi, hiệu quả. Trên cơ sở đánh giá đội ngũ CBQLSV có thể phân loại CBQLSV thành các nhóm: Nhóm CBQLSV đã qua đào tạo đạt chuẩn, hoàn thành tốt nhiệm vụ, có khả năng phát triển và đảm nhiệm chức vụ cao hơn. Nhóm CBQLSV có tuổi đời còn trẻ, có triển vọng, cần được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ QLGD theo yêu cầu chuẩn hoá. Nhóm CBQLSV có nhiều kinh

nghiệm quản lý đơn vị, QLSV và trải nghiệm thực tiễn, nhưng thời gian còn phục vụ trong công tác không nhiều do hết tuổi phục vụ. Nhóm CBQLSV chưa hoàn thành nhiệm vụ, không tâm huyết, cần được bố trí làm công tác khác. Trên cơ sở đó, đưa vào quy hoạch những CBQLSV thuộc các nhóm 1 và 2. Xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng đối với CBQLSV thuộc nhóm 2, kế hoạch bố trí, sắp xếp đối với CBQLSV thuộc nhóm 4.

- *Tổ chức xây dựng kế hoạch và kiểm tra, đánh giá việc xây dựng kế hoạch*

Trên cơ sở đánh giá, phân loại chất lượng đội ngũ CBQLSV, quy hoạch cán bộ theo từng giai đoạn và lâu dài, Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB xây dựng các kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ QLGD, trong đó có CBQLSV như: Kế hoạch ngắn hạn, trung hạn, dài hạn; đồng thời, hàng năm từng nhà trường tiến hành rà soát, điều chỉnh, bổ sung kế hoạch cho phù hợp, đáp ứng yêu cầu từ thực tiễn giáo dục và đào tạo và QLGD, QLSV.

- *Kiểm tra, đánh giá việc xây dựng kế hoạch*

Để quá trình thực hiện quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ CBQLSV đạt hiệu quả, cấp ủy các cấp cần xác định rõ kế hoạch thường xuyên, định kỳ tiến hành kiểm tra, đánh giá việc tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ CBQLSV. Tiến hành sơ kết, tổng kết việc thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ CBQLSV để điều chỉnh định hướng phát triển cho phù hợp với yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục trong Trường ĐHTB.

2.2.3. Thường xuyên tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn cho cán bộ quản lý sinh viên

a) *Mục đích, ý nghĩa của giải pháp*

Đây là biện pháp đột phá chủ yếu, quan trọng nhất đối với việc chuẩn hoá và phát triển đội ngũ CBQLSV hiện nay. Tổ chức tốt đào tạo, bồi dưỡng CBQLSV nhằm từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ này theo yêu cầu chuẩn hoá, đáp ứng yêu cầu mới của giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực QLGD, QLSV trong nhà trường nói chung, tại Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB nói riêng.

b) *Nội dung giải pháp*

Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB quan

tâm lãnh đạo, chỉ đạo, có kế hoạch cụ thể trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ QLGD, CBQLSV; tăng cường cử cán bộ QLGD, CBQLSV đi đào tạo sau đại học để hướng tới chuẩn hoá trình độ học vấn của đội ngũ cán bộ này.

Đối với cấp ủy các đơn vị QLSV cần nâng cao năng lực lãnh đạo, chỉ đạo công tác QLSV, đối với từng CBQLSV cần tập trung nâng cao các năng lực: năng lực chỉ huy, năng lực tổ chức, thực hành, năng lực thực hiện (năng lực xây dựng kế hoạch các hoạt động giáo dục; năng lực phát hiện và giải quyết vấn đề nảy sinh trong thực tiễn quản lý; năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục; năng lực đánh giá kết quả rèn luyện và học tập của SV; năng lực xây dựng và phát triển Đảng trong khối SV...).

c) *Cách thức tổ chức thực hiện*

- Đào tạo cán bộ quản lý sinh viên

Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB xây dựng kế hoạch và thực hiện tốt quy hoạch, kế hoạch đào tạo thường xuyên, ngắn hạn, giai đoạn hợp lý, trên cơ sở dự báo đúng tình hình phát triển của giáo dục và đào tạo của tại Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB. Tăng cường cử những cán bộ trong quy hoạch nguồn cán bộ QLGD đi đào tạo sau đại học, nhất là đào tạo chuyên ngành QLGD.

Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB xây dựng chương trình nội dung đào tạo cán bộ QLGD tập trung vào những nội dung cơ bản như: Kiến thức về khoa học quản lý, QLGD, kiến thức các chuyên ngành khoa học xã hội và nhân văn có liên quan (tâm lý học, xã hội học, giáo dục học,...), những vấn đề phát triển mới của giáo dục và đào tạo, khoa học QLGD hiện đại, đáp ứng yêu cầu đổi mới, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo.

- Bồi dưỡng cán bộ quản lý sinh viên

Để phát triển đội ngũ CBQLSV tại Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB hiện nay, việc bồi dưỡng đội ngũ này là nội dung, hình thức chủ yếu, mang tính quyết định nhất. Vì vậy, Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB cần thống nhất nhận thức về vấn đề này; đồng thời, có kế hoạch và tổ chức quá trình bồi dưỡng CBQLSV đạt hiệu quả tốt, đảm bảo sự phát triển đội ngũ trong từng năm, ngắn hạn, từng

giai đoạn và lâu dài.

Chủ thể bồi dưỡng: Chủ thể bồi dưỡng đội ngũ CBQLSV của Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB, bao gồm đội ngũ cán bộ chuyên môn có chức năng QLGD; đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cấp, cán bộ quản lý có trình độ chuyên môn sau đại học chuyên ngành QLGD; CBQLSV có năng lực, kinh nghiệm.

Đối tượng bồi dưỡng: CBQLSV. Tổ chức các lớp (khóa) bồi dưỡng tập trung theo chương trình thống nhất, thời gian học tập ngắn. Thông qua bồi dưỡng, CBQLSV nắm được những kiến thức, kỹ năng cơ bản và nghiệp vụ QLGD, kinh nghiệm QLSV. Cấp ủy, chỉ huy các cấp ở các đơn vị QLSV thường xuyên bồi dưỡng cán bộ tại đơn vị.

Mục tiêu bồi dưỡng: Bồi dưỡng đội ngũ CBQLSV nhằm trang bị, củng cố, cập nhật, nâng cao kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng, kinh nghiệm QLGD, QLSV, tạo điều kiện cho CBQLSV hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao, nâng cao trình độ, năng lực bản thân, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo.

Nội dung bồi dưỡng: Các chủ thể bồi dưỡng, nhất là tại Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB tập trung vào bồi dưỡng cho đội ngũ CBQLSV một số vấn đề cơ bản về lý luận và thực tiễn.

Phương thức bồi dưỡng: Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB xác định rõ phương thức bồi dưỡng đội ngũ CBQLSV đảm bảo tính khoa học, thường xuyên, định kỳ, ngắn hạn, giai đoạn, phù hợp với từng đối tượng nhằm phát huy hiệu quả cao trong công tác này. Xác định phương thức bồi dưỡng đảm bảo phát huy tính tích cực học tập của CBQLSV và kinh nghiệm thực tiễn của đội ngũ cán bộ này.

2.2.4. Nâng cao năng lực quản lý, điều hành cho đội ngũ cán bộ quản lý sinh viên

a) Mục đích, ý nghĩa của giải pháp

Nâng cao năng lực quản lý cho đội ngũ CBQLSV là nội dung trọng yếu cần tăng cường cho đội ngũ CBQLSV hiện nay; bởi đây là vấn đề còn nhiều hạn chế nhất của đội ngũ cán bộ này trong những năm qua.

b) Nội dung giải pháp

Trong giải pháp này, đối với cấp ủy các đơn vị QLSV cần nâng cao năng lực lãnh đạo, chỉ đạo công tác QLSV, đối với từng CBQLSV cần

tập trung nâng cao các năng lực: năng lực chỉ huy, năng lực tổ chức, thực hành, năng lực thực hiện (năng lực xây dựng kế hoạch các hoạt động giáo dục; năng lực phát hiện và giải quyết vấn đề nảy sinh trong thực tiễn quản lý; năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục; năng lực đánh giá kết quả rèn luyện và học tập của SV; năng lực xây dựng và phát triển Đảng trong khối SV...)

c) Cách thức tổ chức thực hiện

Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB tập trung bồi dưỡng năng lực thực hiện (kiến thức, kỹ năng, thái độ) cho đội ngũ CBQLSV; đó là năng lực tổ chức quán triệt, kế hoạch hoá và triển khai thực hiện có hiệu quả các chức năng, nhiệm vụ quản lý và tổ chức các hoạt động giáo dục, rèn luyện, tự giáo dục, tự rèn luyện của SV trong thực tiễn, đáp ứng mục tiêu yêu cầu đề ra. Bên cạnh đó, Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB tăng cường bồi dưỡng cho CBQLSV các năng lực cần thiết đối với CBQLSV như: Năng lực giáo dục, thuyết phục, cảm hoá; năng lực làm việc với con người; năng lực giao tiếp, ứng xử; năng lực giảng dạy và nghiên cứu khoa học; năng lực gây ảnh hưởng; năng lực xử trí tình huống quản lý; năng lực tự hoàn thiện, tự phát triển,...

Cấp ủy các đơn vị QLSV: có chức năng lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện nhiệm vụ của đơn vị: giáo dục và đào tạo, nghiên cứu khoa học, quản lý, rèn luyện SV. Năng lực lãnh đạo của CBQLSV là sự nắm chắc và khả năng quán triệt chủ trương, đường lối của Đảng, Nhà nước về giáo dục và đào tạo; các giải pháp phát triển giáo dục, đào tạo trong từng giai đoạn cụ thể. Đồng thời, năng lực lãnh đạo của CBQLSV còn được biểu hiện ở việc quán triệt và tổ chức thực hiện có hiệu quả nghị quyết của cấp ủy các cấp về giáo dục và đào tạo và xác định chủ trương, biện pháp lãnh đạo thực hiện nghị quyết của đảng bộ, chi bộ đối với QLSV. Trong quá trình tổ chức thực hiện, đòi hỏi CBQLSV phải có năng lực chỉ đạo, thể hiện ở việc xây dựng kế hoạch khoa học, cụ thể, phù hợp, hiệu quả và tổ chức thực hiện thông qua việc hướng dẫn, chỉ đạo, giám sát, của các nhà trường, các tổ chức và cá nhân trong đơn vị thực hiện đạt chất lượng cao nhất.

Đội ngũ CBQLSV của Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB có nhiệm vụ, chức trách giải quyết

công việc trên nhiều phương diện khác nhau trong các tổ chức của đơn vị. Điều đó đòi hỏi CBQLSV phải thực sự nhạy bén, khoa học, chính xác, phù hợp, hiệu quả trong giải quyết các mối quan hệ công tác. Quá trình đó thường xuyên đặt ra “tình huống” đa chiều (đơn phương, song phương, đa phương, tình huống đóng và tình huống mở, tình huống thật và tình huống giả định), đòi hỏi CBQLSV phải giải quyết có hiệu quả trên cơ sở nhận biết, phân tích, đánh giá và đưa ra quyết định xử trí nhanh, chính xác, linh hoạt, kịp thời, hiệu quả các tình huống trong quá trình quản lý. Quá trình đó đòi hỏi từng CBQLSV phải dám quyết định, dám chịu trách nhiệm.

Trong xử trí tình huống, từng CBQLSV phải vận dụng tổng hợp kiến thức đa ngành, sự am hiểu về mọi lĩnh vực của đời sống xã hội; kết hợp tốt giữa các phương pháp: Hành chính quân sự, giáo dục - tâm lý, kích thích bằng vật chất và tinh thần, vận dụng “biện pháp mềm”, với phương châm “dĩ bất biến, ứng vạn biến”; theo một chu trình từ tiếp cận tình huống, phân tích, tổng hợp tìm ra nguyên nhân cốt lõi, xác định biện pháp giải quyết, đánh giá kết quả. Để nâng cao năng lực xử trí các tình huống trong quản lý, từng CBQLSV cần có kiến thức sâu, rộng trên các lĩnh vực của cuộc sống; có tư duy khoa học, sáng tạo, nhanh nhạy; tích cực tự học tập, nghiên cứu, học hỏi kinh nghiệm hay; tăng cường giao lưu, trao đổi; sâu sát đơn vị và SV; có sự hiểu biết sâu, rộng về khoa học quản lý, QLGD, khoa học về con người, tâm lý học, giáo dục học, triết học, pháp luật, các yếu tố truyền thống con người Việt Nam và kinh nghiệm trong QLGD, QLSV.

Đội ngũ CBQLSV của Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB vừa người lãnh đạo, vừa là người chỉ huy đơn vị thực hiện thắng lợi chủ trương, nghị quyết của cấp trên và cấp uỷ cấp mình theo phân cấp và nhiệm vụ, chức trách được phân công. Do đó, CBQLSV cần phải có năng lực chỉ huy, thể hiện thông qua bản lĩnh, sự quyết đoán, “dám nghĩ, dám quyết định, dám làm, dám chịu trách nhiệm”; có phương pháp, tác phong công tác khoa học, hiệu quả; có phong cách chỉ huy đơn vị tốt trên cơ sở điều lệnh, điều lệ, chế độ quy định.

2.2.5. Đảm bảo cơ sở vật chất, chế độ chính sách cho đội ngũ cán bộ quản lý sinh viên

a) Mục đích, ý nghĩa của giải pháp

Một trong những yếu tố ảnh hưởng không nhỏ đến phát triển đội ngũ CBQLSV chính là

việc không được trang bị đầy đủ trang thiết bị cơ sở vật chất và chế độ chính sách đãi ngộ chưa thực sự hợp lý. Việc trang bị cơ sở vật chất đầy đủ giúp cho người CBQLSV có thể phát huy hết năng lực, sở trường của bản thân, nhất là trong điều kiện hiện nay, khi mà các thủ tục hành chính dần được thay đổi theo hướng tinh giản, gọn nhẹ, ứng dụng các tiến bộ khoa học công nghệ trong việc giải quyết các thủ tục hồ sơ thì việc cơ sở vật chất không được trang bị đầy đủ chính là một trong những rào cản làm ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng công tác của CBQLSV.

b) Nội dung giải pháp

Giải pháp hướng vào đảm bảo cơ sở vật chất, trang thiết bị kỹ thuật cho CBQLSV: về nơi ăn, ở, làm việc, sinh hoạt của cán bộ còn nhiều khó khăn, thiếu thốn; trang thiết bị ứng dụng vào quá trình quản lý còn thiếu, chất lượng chưa cao, như: Công nghệ thông tin, phần mềm quản lý,... Điều chỉnh các chính sách, chế độ đối với CBQLSV: chế độ làm việc, chế độ thanh toán cho giáo viên chủ nhiệm trực ban ngoài giờ, đánh giá phân loại cán bộ, phân loại thi đua đối với CBQLSV.

c) Cách thức tổ chức thực hiện

Thứ nhất, đối với đảm bảo cơ sở vật chất cho đội ngũ CBQLSV. Đổi mới mạnh mẽ công tác quản lý giáo dục SV theo hướng tin học hóa, từng bước ứng dụng công nghệ thông tin, triển khai các phần mềm tiện ích phục vụ cho việc nhập dữ liệu, khai thác dữ liệu, hồ sơ SV, đồng bộ hệ thống phần mềm dữ liệu quản lý sinh viên với hệ thống dữ liệu quản lý điểm học tập của Ban Đào tạo và Quản lý sinh viên, từ đó, hỗ trợ đắc lực cho công tác quản lý sinh viên và phân loại thi đua SV; đề xuất xây dựng và đưa vào sử dụng phần mềm quản lý dữ liệu Đảng viên; nghiên cứu, xây dựng mô hình quản lý sinh viên phù hợp với yêu cầu đào tạo theo học chế tín chỉ, bảo đảm SV có điều kiện tốt nhất để học tập, rèn luyện, đồng thời, nâng cao ý thức chấp hành kỷ luật của SV.

Thứ hai, Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB nghiên cứu, tham mưu xây dựng chế độ chính sách đối với đội ngũ CBQLSV theo hướng động viên, khuyến khích các CBQLSV, tạo động lực cho công tác QLSV.

Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB tạo điều kiện cho CBQLSV được đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ, hướng tới đạt và vượt chuẩn quy định. Đồng thời, cần đặc biệt quan tâm đến chế độ, chính sách và kinh phí cho đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ QLGD, trong đó có CBQLSV; đảm bảo cho đội ngũ này thực sự

yên tâm, tâm huyết với nghề nghiệp, nỗ lực phấn đấu trong tự học tập nâng cao trình độ, năng lực và ngày càng phát triển.

Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB tăng cường quan tâm hơn nữa về cơ chế, chính sách đãi ngộ đối với CBQLSV; đặc biệt cần có chính sách đãi ngộ đặc thù đối với lao động quản lý và thực hiện nhiệm vụ, chức trách của CBQLSV.

3. Kết luận

Công tác QLSV luôn giữ một vai trò hết sức quan trọng trong việc nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục, đào tạo trong các cơ sở giáo dục đại học nói chung, các Trung tâm GDQP&AN nói riêng và trong công tác QLSV không thể thiếu vai trò của đội ngũ CBQLSV, những người

Tài liệu tham khảo

[1]. Hồ Chí Minh, Toàn tập, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011.

[2]. Bộ Chính trị Ban Chấp hành Trung ương (khoá XI), Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”.

[3]. Chính phủ Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Quyết định số 89/QĐ-TTg ngày 18/01/2019 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục

trực tiếp gắn bó với SV, vừa là nhà quản lý, nhà sư phạm trong quá trình SV học tập, tu dưỡng, rèn luyện ở mỗi nhà trường. Đội ngũ CBQLSV đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đảm bảo về chất lượng là yêu cầu hàng đầu nhằm đảm bảo hiệu quả quản lý tại Trung tâm GDQP&AN Trường ĐHTB và góp phần nâng cao chất lượng giáo dục cho Trung tâm và Nhà trường. Trước yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo, các giải pháp trên đây nếu được lãnh đạo Đảng các cấp, cơ quan có thẩm quyền thực hiện đồng bộ với ý thức trách nhiệm cao thì chất lượng đội ngũ CBQLSV của Trung tâm sẽ được nâng lên, tạo động lực thúc đẩy sự nghiệp giáo dục và đào tạo của Nhà trường phát triển bền vững hơn./.

đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019-2030.

[4]. Nguyễn Đức Quang (2015), Một số năng lực căn cơ của người cán bộ quản lý giáo dục hiện nay, Kỷ yếu Hội thảo khoa học đào tạo cán bộ quản lý giáo dục trong bối cảnh đổi mới giáo dục, Nxb Đại học Sư Phạm, Hà Nội.

[5]. Quốc hội Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2019), Luật Giáo dục năm 2019, Luật số 43/2019/QH14, ngày 14/6/2019.

[6]. Trung tâm Giáo dục quốc phòng và an ninh Trường Đại học Tây Bắc, Báo cáo tổng kết năm học 2020 - 2021 và 2022 - 2023

SOME SOLUTIONS TO IMPROVE THE QUALITY OF STUDENT MANAGEMENT STAFF AT THE NATIONAL DEFENSE AND SECURITY EDUCATION CENTER, TAY BAC UNIVERSITY

Nguyen Khac Thanh
Tay Bac University

Abstract: In recent years, the training and professional development of staff, particularly the student management staff at the National Defense and Security Education Center, Tay Bac University, has received considerable attention and achieved significant results. These efforts have made substantial contributions to the country's development in general and to the educational and training mission of Tay Bac University in particular. However, given the evolving educational and training demands of the university and the practical challenges of student management at the center, there is a continued need to enhance the quality of the student management staff to improve operational effectiveness. This paper focuses on analyzing the current situation and proposing several solutions to improve the quality of the student management staff at the National Defense and Security Education Center, Tay Bac University, considering this as a key area in the fundamental and comprehensive renewal of education and training.

Keywords: Student management staff; Education Management; Student; Center for National Defense and Security Education; Tay Bac University

