

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Quan điểm về cán bộ, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đã được các nhà kinh điển chủ nghĩa Mác - Lênin đề cập ngay từ những thập kỷ cuối thế kỷ XIX. Kế thừa những quan điểm đó, Chủ tịch Hồ Chí Minh và Đảng Cộng sản Việt Nam đặc biệt quan tâm đến công tác cán bộ, trong đó có cán bộ dân tộc thiểu số (DTTS). Ngày 02/01/1983 Ban Bí thư Trung ương Đảng ban hành Quyết định số 15/BBTTW về công tác trường đảng, nêu rõ nhiệm vụ đào tạo cán bộ cho các Trường Đảng Nguyễn Ái Quốc I, II, III: *“Đào tạo những cán bộ theo các chức danh: bí thư, phó bí thư, chủ tịch ủy ban nhân dân, các trưởng ban của Đảng ở huyện, quận và thị xã, bí thư đảng ủy các xí nghiệp quốc doanh, các bệnh viện, trường học và các đảng bộ tương đương, ngoài diện trường đảng cao cấp Nguyễn Ái Quốc phụ trách. Thành lập hai hệ đặc biệt ở hai trường Nguyễn Ái Quốc I và Nguyễn Ái Quốc III, chuyên trách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo cấp huyện thuộc dân tộc thiểu số. Ban Dân tộc Trung ương giúp đỡ các trường làm tròn nhiệm vụ này”*[12] đã đánh dấu một bước ngoặt quan trọng trong công tác cán bộ và thể hiện sự quan tâm của Đảng đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, trong đó có cán bộ DTTS.

Trước yêu cầu ngày càng cao về nguồn nhân lực phục vụ cho sự nghiệp phát triển kinh tế, xã hội, đội ngũ cán bộ DTTS phải là người có trình độ học vấn cơ bản, hiện đại, am hiểu chuyên môn nghiệp vụ, đồng thời phải là người nắm vững những tri thức lý luận và có kinh nghiệm thực tiễn về lãnh đạo, quản lý. Điều này đồng nghĩa với việc trang bị trình độ LLCT trở thành một trong những nhu cầu cấp thiết đối với mỗi cán bộ DTTS để họ có thể nâng cao nhận thức chính trị, khắc phục lối tư duy kinh nghiệm, biết kế thừa, chọn lọc và phát triển những cơ sở khoa học vào thực tiễn, từng bước đưa chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đi vào đời sống của nhân dân. Đặc biệt, trong bối cảnh nền kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế hiện nay, bên cạnh những thời cơ, nhưng cũng tiềm ẩn những nguy cơ, thách thức đã ảnh hưởng lớn đến quá trình phát triển các địa phương vùng dân tộc miền núi, đồng thời tác động không nhỏ đến tri thức, kỹ năng, phẩm chất của đội ngũ cán bộ DTTS trong quá trình lãnh đạo, quản lý, do đó cần thiết phải nâng cao trình độ LLCT nhằm tăng cường NLHĐTT cho cán bộ DTTS.

Học viện CTQG Hồ Chí Minh là trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý của Đảng và Nhà Nước và các đoàn thể chính trị - xã hội, có trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng LLCT cho đội ngũ cán bộ DTTS. Nhiều thế hệ cán bộ đã được trang bị một cách hệ thống lý luận cơ bản của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và vận dụng một cách linh hoạt, sáng tạo vào điều kiện hoàn cảnh thực tế của địa phương. Tuy nhiên, quản lý đào tạo LLCT cho cán bộ

DTTS hiện nay vẫn còn nhiều bất cập về qui mô và chất lượng đào tạo: dự báo, kế hoạch đào tạo cán bộ chưa mang tầm chiến lược; nội dung, chương trình nặng về lý luận, thiếu tính thực tiễn; thời lượng, nội dung kiến thức chưa thật sự phù hợp với đối tượng về mặt bằng trình độ, nhận thức, yếu tố tâm lý, phong tục, tập quán; đội ngũ giảng viên (GV) chưa chú trọng đầu tư về nội dung, phương pháp giảng dạy; cơ sở vật chất - kỹ thuật (CSVK-KT) còn thiếu đồng bộ; một bộ phận học viên (HV) chưa tìm ra cho mình một phương pháp học tập và nghiên cứu tốt nhất. Nguyên nhân của những bất cập nêu trên, một phần do công tác quản lý đào tạo còn nhiều hạn chế: quản lý về chương trình đào tạo chưa đi sâu vào đối tượng đào tạo là cán bộ DTTS; kế hoạch đào tạo còn bị động, phương pháp giảng dạy chưa sát với đối tượng; đội ngũ GV có trình độ chuyên môn cao nhưng nghiệp vụ sư phạm còn hạn chế; công tác quản lý HV còn xem nhẹ. Đây là những nguyên nhân ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo cán bộ DTTS nhằm tăng cường NLHĐTT ở địa phương vùng dân tộc miền núi.

Xuất phát từ mục đích có tính cấp thiết đó, tôi chọn nghiên cứu đề tài: ***Quản lý đào tạo Cao cấp lý luận chính trị cho cán bộ dân tộc thiểu số tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh trong bối cảnh hiện nay.***

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận, đánh giá thực trạng, đề xuất những giải pháp quản lý đào tạo Cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS nhằm nâng cao NLHĐTT cho đội ngũ này tại Học viện CTQG Hồ Chí Minh.

3. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Tổng quan vấn đề nghiên cứu về đào tạo và quản lý đào tạo Cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS.
- Hệ thống hóa và xây dựng lý luận về quản lý đào tạo Cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS.
- Khảo sát đánh giá thực trạng công tác quản lý đào tạo Cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS ở Học viện CTQG Hồ Chí Minh
- Đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo Cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS tại Học viện CTQG Hồ Chí Minh nhằm tăng cường NLHĐTT cho đội ngũ này trong bối cảnh hiện nay.

4. Khách thể, đối tượng nghiên cứu

- ***Khách thể nghiên cứu:*** Hoạt động đào tạo Cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS tại Học viện CTQG Hồ Chí Minh
- ***Đối tượng nghiên cứu:*** Quản lý hoạt động đào tạo Cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS tại Học viện CTQG Hồ Chí Minh

5. Giả thuyết khoa học

Cán bộ DTTS có vai trò quan trọng trong các hoạt động lãnh đạo, quản lý ở địa phương vùng dân tộc miền núi. Họ phải được thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, đặc biệt là NLHĐTT để hoàn thành tốt vị trí công tác được giao.

Đào tạo Cao cấp LLCT có ý nghĩa đặc biệt quan trọng nhằm tăng cường NLHĐTT cho cán bộ DTTS. Trong những năm qua, mặc dù công tác quản lý đào tạo cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS đã đạt được nhiều thành tựu, tuy nhiên vẫn còn nhiều hạn chế và bất cập, chưa thật sự đáp ứng yêu cầu về nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ DTTS góp phần giúp họ hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị được giao.

Nếu đề xuất được một hệ giải pháp quản lý đào tạo Cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS nhằm tăng cường NLHĐTT thực hiện thống nhất theo quá trình từ khâu phát triển chương trình đào tạo, kế hoạch hóa công tác học viên, phát triển đội ngũ giảng viên theo yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ, hoàn thiện cơ sở vật chất và cải tiến cơ chế phối hợp quản lý, đồng thời hiện thực hóa các giải pháp này vào thực tiễn sẽ góp phần nâng cao hiệu quả đào tạo nhằm tăng cường NLHĐTT cho cán bộ DTTS đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị trong bối cảnh hiện nay.

6. Phạm vi nghiên cứu

- *Về nội dung*: Chủ yếu giới hạn ở các nội dung quản lý đào tạo Cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS khu vực miền Trung - Tây Nguyên

- *Về không gian*: Nghiên cứu tổng quan về đào tạo LLCT cho cán bộ DTTS trong nước và quốc tế; nghiên cứu, đánh giá, khảo sát sâu công tác quản lý đào tạo Cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS tại Học viện Chính trị khu vực III, thuộc Học viện CTQG Hồ Chí Minh.

- *Về thời gian*: Nghiên cứu công tác quản lý đào tạo chương trình Cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS từ năm 2007 đến năm 2014. Phương hướng, giải pháp đến năm 2020.

7. Phương pháp nghiên cứu

a. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận

Sử dụng phương pháp phân tích tổng hợp các tư liệu, đặc biệt là các văn kiện, văn bản, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước; các tài liệu và các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước có nội dung liên quan đến luận án được xuất bản hoặc công bố trên các tạp chí, sách, kỷ yếu hội thảo để xác định cơ sở lý luận cho vấn đề nghiên cứu.

b. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

Luận án vận dụng đồng bộ các phương pháp nghiên cứu khoa học liên ngành và chuyên ngành, trong đó chú trọng kết hợp các phương pháp:

- *Phương pháp tổng kết thực tiễn*: Tổng hợp các số liệu về công tác quản lý đào tạo cán bộ DTTS qua quá trình nghiên cứu thu thập được từ các hồ sơ lưu, báo cáo tổng kết, đánh giá công tác quản lý đào tạo cán bộ DTTS làm cơ sở cho việc đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo cho đối tượng này.

- *Phương pháp điều tra*:

+ Điều tra, khảo sát HV là cán bộ DTTS đã và đang học chương trình cao cấp LLCT; đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý; GV trực tiếp và gián tiếp tham gia

quản lý đào tạo Cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS; cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc Ban tổ chức các tỉnh; cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan trực tiếp cử cán bộ đi học.

+ Xây dựng hệ thống câu hỏi điều tra theo nội dung nghiên cứu.

Mục đích của phương pháp là thu thập số liệu để đánh giá thực trạng công tác quản lý đào tạo cán bộ DTTS hiện nay làm cơ sở đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo phù hợp đối với đối tượng này ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

- *Phương pháp phỏng vấn sâu chuyên gia*: Lấy ý kiến đánh giá của các nhà khoa học, các nhà quản lý, nhà giáo có kinh nghiệm trong quản lý đào tạo và giảng dạy cán bộ DTTS.

- *Phương pháp khảo nghiệm và thử nghiệm tác động vào thực tiễn*: nhằm phân tích, đánh giá rút ra những kết luận cần thiết, khẳng định tính khoa học và tính khả thi của các giải pháp quản lý đào tạo Cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS một cách khách quan.

- *Phương pháp thống kê kinh tế - xã hội*: Sử dụng phương pháp này mục đích để xử lý số liệu kết quả điều tra; phân tích vấn đề nghiên cứu; đánh giá độ tin cậy của số liệu điều tra.

8. Những luận điểm bảo vệ

- Cán bộ DTTS là nguồn lực quan trọng tham gia lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan, tổ chức chính quyền các cấp; là lực lượng góp phần quyết định sự nghiệp phát triển kinh tế, xã hội và ổn định an ninh quốc phòng vùng dân tộc miền núi trong bối cảnh hiện nay.

- Đào tạo một cách hệ thống nhằm tăng cường NLHĐTT cho đội ngũ cán bộ DTTS là nhiệm vụ chính trị mang tầm chiến lược của Đảng và Nhà nước, trong đó có vai trò trách nhiệm của hệ thống Học viện chính trị.

- Để cán bộ DTTS đảm đương được nhiệm vụ do Đảng và Nhà nước giao phó trong giai đoạn hiện nay, cần phải đặc biệt chú trọng công tác quản lý đào tạo Cao cấp LLCT nhằm tăng cường NLHĐTT cho cán bộ DTTS.

- Quản lý quá trình đào tạo Cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS nhằm nâng cao NLHĐTT phải được quán triệt chặt chẽ, đồng bộ từ khâu phát triển chương trình đào tạo, kế hoạch hóa công tác HV, phát triển đội ngũ GV theo yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ, hoàn thiện cơ sở vật chất và xây dựng cơ chế phối hợp quản lý một cách hệ thống.

9. Những đóng góp mới của luận án

- Luận án làm rõ thêm nội hàm của một số khái niệm: năng lực, NLHĐTT, cán bộ DTTS, cao cấp LLCT.

- Luận án chỉ ra yêu cầu khách quan về đổi mới công tác quản lý đào tạo nhằm tăng cường NLHĐTT cho cán bộ DTTS.

- Xác định các nội dung quản lý đào tạo Cao cấp LLCT nhằm tăng cường NLHĐTT cho cán bộ DTTS.

- Thông qua phương pháp nghiên cứu thực tiễn, luận án đánh giá thực trạng công tác quản lý đào tạo Cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS, xác định những yếu kém, hạn chế và nguyên nhân của công tác này trong bối cảnh hiện nay.

- Căn cứ vào cơ sở lý luận và thực tiễn, đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo Cao cấp LLCT nhằm tăng cường NLHĐTT cho cán bộ DTTS.

10. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án kết cấu làm 3 chương.

Chương 1: Cơ sở lý luận về quản lý đào tạo Cao cấp lý luận chính trị cho cán bộ dân tộc thiểu số tại các Học viện chính trị và kinh nghiệm quốc tế

Chương 2: Thực trạng quản lý đào tạo Cao cấp lý luận chính trị cho cán bộ dân tộc thiểu số tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Chương 3: Giải pháp tăng cường quản lý đào tạo Cao cấp lý luận chính trị cho cán bộ dân tộc thiểu số tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh trong bối cảnh hiện nay.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO CAO CẤP LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ CHO CÁN BỘ DÂN TỘC THIỂU SỐ TẠI CÁC HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ VÀ KINH NGHIỆM QUỐC TẾ

1.1. Tổng quan về nghiên cứu vấn đề

1.2. Các khái niệm cơ bản của đề tài

1.2.1. Quản lý

1.2.2. Đào tạo

1.2.3. Quản lý đào tạo

1.2.4. Cao cấp lý luận chính trị

Là một chương trình đào tạo có tính đặc thù trong hệ thống chính trị của Đảng Cộng sản Việt Nam, trong đó trang bị hệ thống cơ bản về lý luận của chủ nghĩa Mác- Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và hệ thống lý luận cơ bản của các khoa học chuyên ngành nhằm giúp cho việc lãnh đạo, quản lý và điều hành tổ chức bộ máy của Đảng và Nhà nước trên tất cả các lĩnh vực của đời sống chính trị, xã hội.

1.3. Cán bộ dân tộc thiểu số và yêu cầu nâng cao năng lực hoạt động thực tiễn trong bối cảnh hiện nay

1.3.1. Cán bộ dân tộc thiểu số

1.3.1.1. Khái niệm cán bộ dân tộc thiểu số

Cán bộ DTTS là chỉ những người có thành phần xuất thân từ các DTTS, tham gia công tác trong một tổ chức xác định của hệ thống chính trị, có đầy đủ tư cách, năng lực, trình độ đáp ứng yêu cầu của nhiệm vụ chính trị.

1.3.1.2. Vị trí, vai trò cán bộ dân tộc thiểu số trong đời sống chính trị của đất nước

- Lực lượng nòng cốt xây dựng tổ chức bộ máy chính quyền địa phương
- Góp phần quyết định việc tổ chức, thực hiện thắng lợi chủ trương, đường lối Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước ở địa phương
- Góp phần phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo an ninh chính trị và xây dựng tình đoàn kết các dân tộc.
- Có khả năng tuyên truyền, vận động, thuyết phục đồng bào dân tộc thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

1.3.1.3. Đặc điểm cán bộ dân tộc thiểu số

- Là đại biểu ưu tú có ảnh hưởng lớn đối với đồng bào các dân tộc.
- Am hiểu địa bàn, phong tục, tập quán, văn hóa các dân tộc thiểu số.
- Chịu tác động bởi điều kiện tự nhiên, kinh tế và xã hội đối với việc nâng cao trình độ, năng lực công tác.

1.3.2. Tầm quan trọng của công tác đào tạo lý luận chính trị cho cán bộ dân tộc thiểu số trong bối cảnh hiện nay

Hoạt động thực tiễn đang đòi hỏi họ cần phải có tư duy lý luận, hiểu và nhận thức đúng đắn các quan điểm khoa học của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ

Chí Minh; đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước để thực hiện một cách năng động, sáng tạo vào điều kiện và hoàn cảnh cụ thể của thực tiễn, thường xuyên củng cố niềm tin, rèn luyện phẩm chất, tư cách của người cán bộ trong bối cảnh hiện nay.

1.3.3. Năng lực hoạt động thực tiễn: điểm mấu chốt trong chương trình đào tạo cao cấp lý luận chính trị cho cán bộ dân tộc thiểu số

1.3.3.1. Quan niệm chung về năng lực

Năng lực là khả năng thực hiện thành công các hoạt động dựa trên sự huy động các nguồn lực có nguồn gốc sinh học, tâm lý và xã hội có thật ở cá nhân, nói cách khác năng lực không phải là khả năng (Ability), không phải là tiềm năng (Potential) mà là cái tồn tại thật sự ở cá nhân, tóm lại năng lực là tổ hợp những thuộc tính tâm lý phù hợp với yêu cầu một loại hoạt động nhằm làm cho hoạt động đó đạt được kết quả.

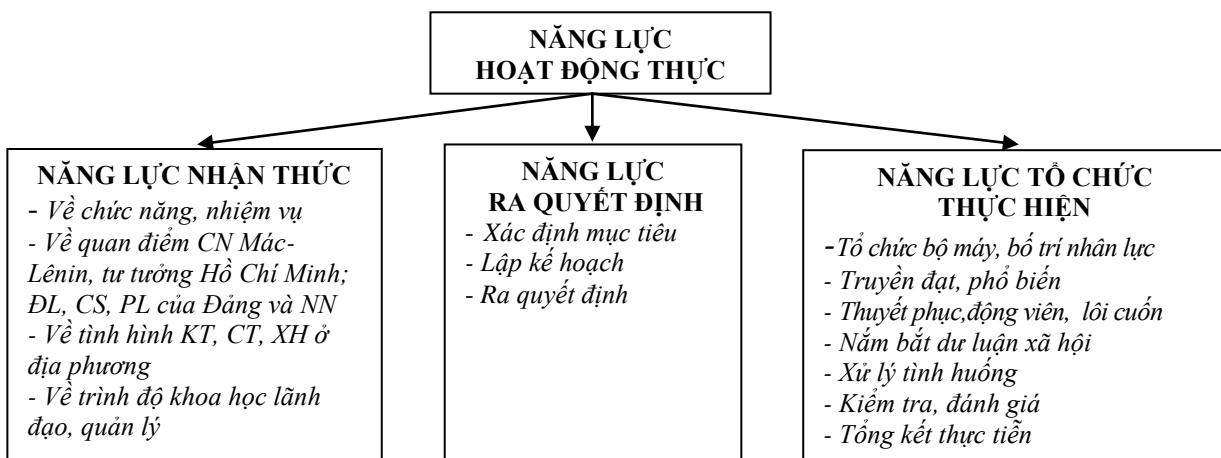
1.3.3.2. Hoạt động thực tiễn

Hoạt động thực tiễn là hoạt động vật chất có ý thức, có mục đích của con người tác động vào tự nhiên - xã hội nhằm cải tạo thế giới, làm biến đổi chúng phục vụ cho nhu cầu, lợi ích của con người.

1.3.3.3. Năng lực hoạt động thực tiễn

Năng lực hoạt động thực tiễn là năng lực tổng hợp của chủ thể quản lý được hình thành trong việc tổ chức hoạt động sản xuất, hoạt động chính trị - xã hội và thực nghiệm khoa học của cá nhân, năng lực này được thể hiện ở sự hiểu biết, kỹ năng triển khai và tổ chức thực hiện các nhiệm vụ thông qua việc tập hợp quần chúng tham gia trong lĩnh vực hoạt động nhằm đạt được mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội

1.3.3.4. Nâng cao năng lực hoạt động thực tiễn là yêu cầu cốt yếu trong đào tạo Cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS

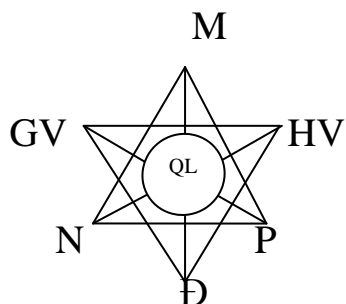


Sơ đồ 2.1: Cấu trúc NLHĐTT của cán bộ dân tộc thiểu số

1.4. Những tiếp cận về quản lý đào tạo và sự vận dụng vào quản lý đào tạo Cao cấp lý luận chính trị cho cán bộ dân tộc thiểu số.

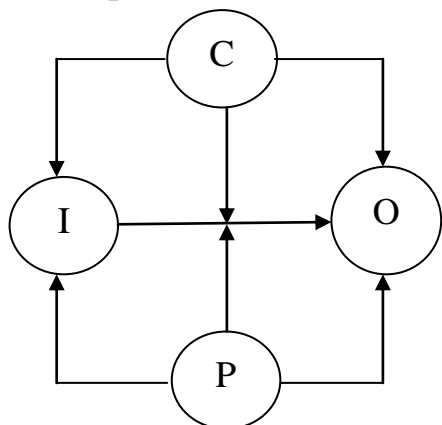
1.4.1. Tiếp cận chung về đào tạo và quản lý đào tạo

Xét về nội hàm thì quản lý đào tạo là quá trình tổ chức việc dạy và học, trong đó phạm vi, tính chất, cấu trúc và qui trình của hoạt động được qui định chặt chẽ bởi mục tiêu, nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức, các điều kiện về cơ sở vật chất - kỹ thuật phục vụ cho công tác đào tạo.



M: Mục tiêu đào tạo
 GV: Lực lượng đào tạo
 HV: Đối tượng đào tạo
 N: Nội dung đào tạo
 P: Phương pháp đào tạo
 Đ: Điều kiện đào tạo

1.4.2. Tiếp cận CIPO



C (Context): Bối cảnh
 I (Input): Đầu vào
 P (Process): Quá trình
 O (Output): Đầu ra

1.4.3. Các chức năng quản lý đào tạo

1.4.3.1. Kế hoạch hóa việc thực hiện chương trình đào tạo

1.4.3.2. Tổ chức thực hiện chương trình đào tạo

1.4.3.3. Chỉ đạo, lãnh đạo thực hiện chương trình đào tạo

1.4.3.4. Giám sát, kiểm tra, đánh giá việc thực hiện chương trình đào tạo

1.4.4. Vận dụng các tiếp cận vào quản lý đào tạo Cao cấp lý luận chính trị cho cán bộ dân tộc thiểu số

1.4.4.1. Phát triển chương trình đào tạo quán triệt yêu cầu năng cao năng lực chung và năng lực hoạt động thực tiễn

a. Quản lý mục tiêu đào tạo

b. Quản lý nội dung đào tạo

c. Quản lý phương pháp giảng dạy

1.4.4.2. Kế hoạch hóa công tác quản lý học viên bao quát từ khâu tuyển sinh đầu vào đến khi ra trường

- *Quản lý kế hoạch đào tạo, tuyển sinh*
- *Quản lý quá trình học tập và rèn luyện của học viên*
- *Quản lý học viên sau khi ra trường*

1.4.4.3. Tổ chức phát triển giảng viên theo yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ

- *Qui hoạch đội ngũ GV*
- *Tuyển dụng đội ngũ GV*
- *Sử dụng và bố trí GV*
- *Đào tạo, bồi dưỡng GV*
- *Quản lý việc thực hiện nhiệm vụ giảng dạy của GV*
- *Thực hiện chế độ, chính sách tạo động lực cho GV*

1.4.4.4. Hoàn thiện cơ sở vật chất - kỹ thuật theo hướng hiện đại hóa

1.4.4.5. Cải tiến cơ chế quản lý đào tạo trên tinh thần hiệp quản

1.5. Kinh nghiệm quốc tế về quản lý đào tạo cán bộ, công chức và một số kinh nghiệm rút ra cho Việt Nam

Kết luận chương 1

Chương 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO CAO CẤP LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ CHO CÁN BỘ DÂN TỘC THIỂU SỐ TẠI HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

2.1. Giới thiệu chung về khảo sát để phân tích thực trạng

Để đánh giá thực trạng đào tạo Cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS trong thời gian qua, chúng tôi sử dụng tổng hợp các phương pháp thu thập dữ liệu như: Khảo sát qua phiếu điều tra, đối thoại, phỏng vấn sâu chuyên gia

Kết quả thu thập dữ liệu là tư liệu quý cho việc đánh giá thực trạng quản lý đào tạo Cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS, đồng thời là cơ sở đề xuất các giải pháp quản lý cho công tác này trong thời gian tới.

2.2. Khái quát về Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh

2.2.1. Lịch sử hình thành và phát triển

Học viện CTQG Hồ Chí Minh có quá trình hình thành và phát triển hơn 65 năm với nhiều lần đổi tên, sát nhập nhằm đáp ứng yêu cầu đào tạo cán bộ phục vụ cho sự nghiệp cách mạng của đất nước.

2.2.2. Vị trí, chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn

2.2.2.1. Vị trí, chức năng

Học viện CTQG Hồ Chí Minh là đơn vị sự nghiệp trực thuộc Ban Chấp hành Trung ương Đảng và Chính phủ có tên giao dịch quốc tế bằng tiếng Anh là: Ho Chi Minh National Academy of Politics (viết tắt là HCMA), đặt dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp, thường xuyên của Bộ Chính trị, Ban Bí thư. Là trung tâm quốc gia đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý trung cấp, cao cấp, cán bộ khóa học lý luận chính trị của hệ thống chính trị; trung tâm quốc gia nghiên cứu khoa học lý luận Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, các khoa học chính trị, khoa học lãnh đạo, quản lý. Sử dụng con dấu hình Quốc huy, là đơn vị tài chính cấp I.

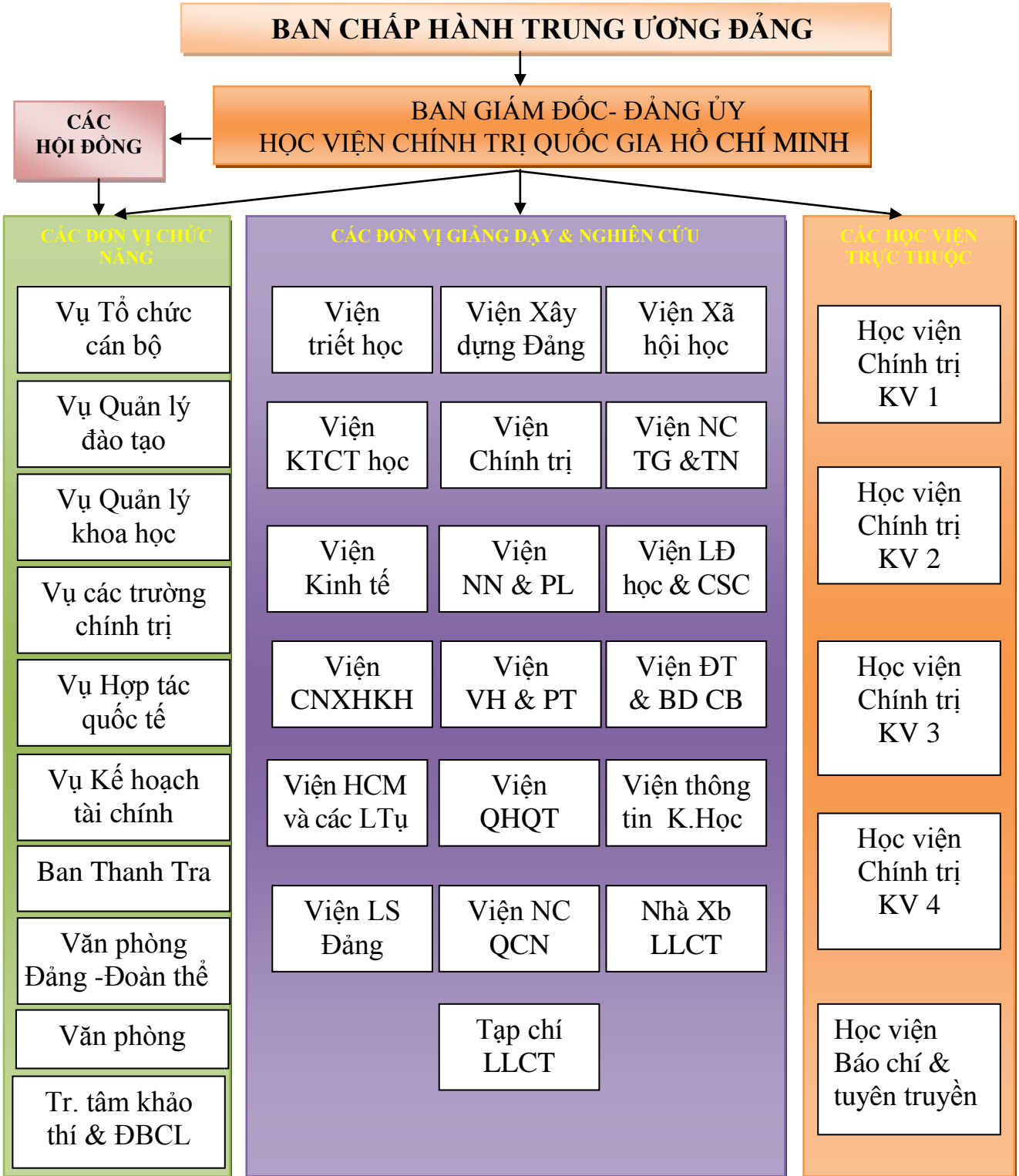
2.2.2.2. Nhiệm vụ, quyền hạn

- Đào tạo, bồi dưỡng các chương trình Cao cấp LLCT cho cán bộ lãnh đạo, quản lý đương chức và trong quy hoạch; bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới cho cán bộ giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý của các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị theo phân cấp; đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, nghiên cứu viên và các đối tượng khác về các chuyên ngành khoa học chính trị, khoa học lãnh đạo, quản lý và một số ngành khoa học xã hội; đào tạo, bồi dưỡng chuyên ngành cho cán bộ làm công tác báo chí và truyền thông, tuyên giáo, tổ chức, kiểm tra, dân vận, văn phòng, tôn giáo của hệ thống chính trị.

- Nghiên cứu khoa học lý luận Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; đường lối, chủ trương của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước; các khoa học chính trị, khoa học lãnh đạo, quản lý, một số ngành khoa học xã hội và các lĩnh vực liên quan phục vụ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ như: xây dựng, bổ sung

chương trình, nội dung, tổ chức biên soạn, chỉnh lý các giáo trình, tài liệu học tập, hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và nghiên cứu khoa học, xây dựng đội ngũ... Ngoài ra, Học viện thực hiện các nhiệm vụ khác do Bộ Chính trị, Ban Bí thư và Chính phủ giao.

2.2.3. Cơ cấu tổ chức bộ máy



Hình 2.1: Cơ cấu tổ chức bộ máy Học viện CTQG Hồ Chí Minh

2.3. Học viện Chính trị khu vực III

Tiền thân là Trường Đảng Khu V được thành lập năm 1961, là trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo chủ chốt của Đảng, Nhà nước và các đoàn thể chính trị cấp huyện, thị, thành phố, các ban, ngành cấp tỉnh thuộc khu vực miền Trung và Tây Nguyên. Thực hiện nhiệm vụ đào tạo cán bộ DTTS, từ năm 1984 đến năm 2014 Học viện III đã đào tạo được 1.782 HV là cán bộ DTTS trên địa bàn miền Trung - Tây Nguyên với tổng số là 29 khóa. Cán bộ DTTS tham gia các khóa học hiện đã và đang giữ những cương vị quan trọng khác nhau trong bộ máy chính quyền các cấp trên địa bàn các tỉnh miền núi khu vực miền Trung - Tây Nguyên.

2.4. Thực trạng quản lý đào tạo Cao cấp lý luận chính trị cho cán bộ dân tộc thiểu số ở Học viện chính trị khu vực III

2.4.1. Nhận xét về chương trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

2.4.1.1. Mục tiêu đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Để thực hiện nhiệm vụ đào tạo, mục tiêu đào tạo cán bộ DTTS được xây dựng trên cơ sở yêu cầu mục tiêu chương trình Cao cấp LLCT đề ra đáp ứng nhu cầu đào tạo cán bộ của địa phương; về cải tiến nội dung, phương thức giảng dạy và đánh giá kết quả học tập phù hợp với đối tượng đào tạo; về công tác nghiên cứu thực tế, tạo điều kiện cho người học mở rộng tầm nhìn và nâng cao năng lực tiếp cận lý luận liên hệ vào thực tiễn; về tăng cường các năng lực đào tạo như phát triển đội ngũ GV và đầu tư các điều kiện cần thiết phục vụ cho công tác đào tạo. Tuy nhiên, việc xác định mục tiêu, kiểm tra, đánh giá mức độ đạt được của mục tiêu còn mang tính chung chung, chưa phản ánh rõ hiệu quả đào tạo theo yêu cầu.

2.4.1.2. Về nội dung chương trình đào tạo Cao cấp LLCT

Nội dung chương trình triển khai đào tạo tại các Học viện trực thuộc đảm bảo khối kiến thức theo yêu cầu nâng cao trình độ, năng lực cho cán bộ cấp huyện, thị và tương đương thuộc các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương.

Bất cập của nội dung chương trình là vừa mang màu sắc đào tạo vừa có tính chất bồi dưỡng. Kỹ năng trong chương trình Cao cấp LLCT mới chỉ dừng lại ở khả năng tư duy của người học vào điều kiện hoàn cảnh thực tiễn chứ chưa đảm bảo trang bị kỹ năng theo năng lực của người học gắn với chức năng nhiệm vụ cụ thể.

2.4.1.3. Quản lý phương pháp giảng dạy

Xây dựng kế hoạch và tổ chức tập huấn cho tất cả GV về đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng phát huy tính tích cực chủ động của người học, lấy người học là trung tâm của quá trình giảng dạy; từng bước đa dạng hóa các phương pháp giảng dạy, giảm thời gian giảng trên lớp, tăng cường trao đổi, thảo luận, đồng thời phát huy ưu thế của việc sử dụng giáo án điện tử từng bước bỏ thói quen theo cách dạy truyền.

2.4.2. Nhận xét về công tác học viên

2.4.2.1. *Về tuyển sinh:* Công tác tuyển sinh được tiến hành đảm bảo chặt chẽ, đúng qui trình, thống nhất giữa các cơ quan quản lý và các đơn vị có nhu cầu đào tạo, tuy nhiên còn gặp nhiều khó khăn về cơ chế quản lý, chỉ tiêu đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu đào tạo của địa phương.

2.4.2.2. *Về quản lý quá trình học tập và rèn luyện của học viên:* Thực hiện nghiêm túc thông qua các hình thức quản lý hoạt động học tập trên lớp và quản lý ngoài giờ lên lớp theo nội qui, qui chế đã qui định, tuy nhiên các biện pháp quản lý chưa phát huy được tích tích cực của người học.

2.4.2.3. *Công tác kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của HV:* Còn nhiều bất cập, phương thức đánh giá chưa đề cao tính chủ động của người học và khai thác tri thức đã tiếp thu vào giải quyết những tình huống cụ thể liên quan đến nhiệm vụ chính trị của họ trong những điều kiện, hoàn cảnh khác nhau của đời sống kinh tế, chính trị, xã hội.

2.4.2.4. *Quản lý chất lượng đầu ra:* Công tác phối hợp quản lý, trao đổi thông tin phản hồi về học viên sau đào tạo chưa được quan tâm. Chưa có cơ chế giảng buộc trách nhiệm giữa yêu cầu về sản phẩm đào tạo với chất lượng sản phẩm đầu ra giữa đơn vị đào tạo và người sử dụng. Cán bộ sau đào tạo vẫn còn hạn chế về khả năng vận dụng lý luận tác nghiệp vào thực tiễn công tác, nhất là các năng lực thiên về kỹ năng nhiều hơn như năng lực chỉ đạo, tổ chức thực hiện; năng lực lập kế hoạch, ra quyết định; năng lực xử lý tình huống; năng lực kiểm tra, đánh giá; năng lực tổng kết thực tiễn

2.4.3. Nhận xét về công tác giảng viên

2.4.3.1. *Về số lượng và cơ cấu giảng viên:* Học viện xây dựng kế hoạch ưu tiên phát triển đội ngũ GV cho các đơn vị giảng dạy trên cơ sở cơ cấu nhân sự tương ứng với qui mô phát triển đào tạo của Học viện. Tuy nhiên cơ cấu giảng viên trong từng đơn vị giảng dạy chưa cân đối, thừa ở khoa này nhưng thiếu ở khoa khác. Lực lượng GV có kinh nghiệm và quá trình cống hiến lâu dài đang giảm dần, ở một số khoa, số lượng GV trẻ chiếm đa số, còn hạn chế về kinh nghiệm và thực tiễn giảng dạy.

2.4.3.2. *Về chất lượng đội ngũ GV:* Theo yêu cầu phát triển đội ngũ, GV đã được chuẩn hóa trình độ theo các chức danh và đi vào chuyên môn hóa, tuy nhiên phần lớn GV có trình độ thạc sỹ trở xuống mặc dù có trình độ, năng lực giảng dạy, phương pháp sư phạm đảm bảo theo yêu cầu nhưng yếu tố trải nghiệm, bản lĩnh nghề nghiệp, nhất là kinh nghiệm thực tiễn phục vụ cho công tác giảng dạy chưa sâu.

2.4.3.3. *Quản lý công tác giảng dạy của GV:* Học viện tổ chức tốt công tác giảng dạy của GV từ khâu chuẩn bị giáo án, tổ chức giảng dạy cho đến kiểm tra, đánh giá quá trình học tập của học viên. Nhiều GV cố gắng tiếp cận đổi tượng, thiết kế nội dung bài giảng cô đọng, dễ hiểu và lựa chọn phương pháp giảng dạy phù hợp với người học, tuy nhiên vẫn còn một số GV chưa thực hiện

đúng mục tiêu của đổi mới phương pháp giảng dạy, lệ thuộc nhiều vào giáo án điện tử, chưa tìm hiểu kỹ tâm lý và trình độ HV trước khi lên lớp, trình bày bài giảng bằng phương pháp thuyết trình là chủ yếu chưa dành nhiều thời gian để trao đổi thảo luận đã làm người nghe thụ động, dễ nhàm chán.

2.4.3.4. Kiểm tra, đánh giá công tác giảng dạy của GV: Công tác được tiến hành thường xuyên bằng nhiều hình thức khác nhau: Hội đồng khoa học Học viện tổ chức dự giờ GV đối với tất cả các khoa; thanh tra, kiểm tra hành chính GV về việc thực hiện nội qui, qui chế đào tạo và Qui chế giảng viên; tổ chức đánh giá chất lượng bài giảng của GV. Tuy nhiên, đánh giá chung về công tác này, cho thấy kiểm tra, đánh giá GV mới chỉ ở bề nổi chưa mang tính toàn diện, số lượng giảng viên được Hội đồng khoa học đánh giá chưa nhiều và chưa có hình thức xử lý cụ thể đối với kết quả đánh giá, chủ yếu mang tính rút kinh nghiệm và tiếp tục hoàn thiện. Việc lấy ý kiến phản hồi từ người học đối với GV là một hình thức đánh giá hiệu quả, tuy nhiên hình thức này đang gặp nhiều khó khăn trong tổ chức thực hiện, nhiều ý kiến mang tính chủ quan nhưng cũng không ít ý kiến còn băn khoăn về tính hiệu quả và phương án xử lý đối với kết quả thu được, sẽ là tích cực nếu kết quả phản ánh đúng thực tế, ngược lại sẽ ảnh hưởng đến uy tín và quá trình phấn đấu của GV.

2.4.3.5. Xây dựng chế độ, chính sách đối với GV: GV được hưởng mọi quyền lợi liên quan đến chế độ chính sách của Nhà nước, nhất là chế độ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ; ngoài chế độ lương, phụ cấp giảng dạy, GV được hỗ trợ thêm các khoản chi phí phục vụ cho học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ và yên tâm công tác.

2.4.4. Nhận xét về cơ sở vật chất - kỹ thuật

Với quan điểm đầu tư CSVC-KT là một tiêu chí quyết định đến chất lượng đào tạo, lãnh đạo Học viện triển khai kế hoạch nâng cấp một số hạng mục công trình, ứng dụng công nghệ thông tin trong lưu trữ và khai thác thông tin nhằm phục vụ cho các hoạt động chính của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Tuy nhiên, CSVC-KT phục vụ cho công tác giảng dạy, học tập và nghiên cứu vẫn còn nhiều hạn chế về hệ thống giảng đường, phòng học, kí túc, phòng làm việc, giáo trình, tài liệu tham khảo, tài liệu phục vụ cho nghiên cứu các môn học chưa đáp ứng đủ yêu cầu; cơ chế cấp, phát giáo trình, tài liệu nghiên cứu cho các đối tượng ưu tiên, đặc biệt là cán bộ DTTS chưa được xây dựng; chất lượng hệ thống nghe, nhìn, internet khu kí túc xá chưa cao.

2.4.5. Nhận xét về cơ chế phối hợp

Học viện III hoạt động dưới sự chỉ đạo và điều hành của Học viện CTQG Hồ Chí Minh, tuy nhiên có tính độc lập tương đối trong chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức bộ máy và địa bàn phối hợp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Tuy nhiên, cơ chế phối hợp quản lý đào tạo cán bộ DTTS của Học viện III với Ban Tổ chức các tỉnh, là đơn vị được giao nhiệm vụ quản lý cán bộ, mới dừng lại ở góc độ tổng thể và chủ yếu tập trung vào công tác tuyển sinh chưa đi sâu vào

các nội dung gắn với mục tiêu trang bị năng lực cho người học đáp ứng yêu cầu thực tiễn ở địa phương. Việc trao đổi thông tin về tinh thần, thái độ và kết quả học tập, nhất là đánh giá NLHĐTT của HV sau đào tạo chưa được Học viện III và các địa phương quan tâm.

2.5. Đánh giá chung

2.5.1. Những thành tựu cơ bản

Công tác đào tạo Cao cấp LLCT cho đội ngũ cán bộ DTTS đã được duy trì, chất lượng đào tạo, bồi dưỡng từng bước được chú trọng; chương trình đào tạo được cải tiến phù hợp với năng lực người học, phương pháp giảng dạy được điều chỉnh phù hợp với đối tượng về vị trí công tác, trình độ, tâm lý người học là người lớn. HV sau khi tốt nghiệp đã được nâng cao một bước về trình độ nhận thức tư duy lý luận, năng động trong nghiệp vụ lãnh đạo, quản lý và biết vận dụng sáng tạo kiến thức tiếp thu được vào thực tiễn.

2.5.2. Những bất cập

Công tác quản lý đào tạo cán bộ DTTS chưa được đề cao, thiếu sự đầu tư trong phương thức quản lý để làm rõ mối quan hệ giữa mục tiêu đào tạo, nội dung chương trình và phương pháp giảng dạy cho đối tượng này dẫn đến bất cập cả trong quản lý đội ngũ và quản lý người học theo yêu cầu của mục tiêu đào tạo. Chưa có sự gắn kết đồng bộ trong các khâu quản lý đào tạo Cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS nhằm tạo thành một chương trình đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý toàn diện.

2.5.3. Những thuận lợi

Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều Chỉ thị, Nghị quyết về công tác đào tạo nhằm nâng cao năng lực, trình độ cho đội ngũ này đã được ban hành. Quyết định số 15/BBTTW ngày 02/01/1983 của Ban Bí thư về công tác trường đảng nêu rõ nhiệm vụ “*đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo cấp huyện thuộc dân tộc thiểu số*” vẫn còn nguyên giá trị, đây là căn cứ pháp lý quan trọng làm cơ sở thực hiện nhiệm vụ đào tạo cán bộ DTTS trong giai đoạn hiện nay.

2.5.4. Những khó khăn

Quan điểm chỉ đạo và sự phối hợp đào tạo giữa Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh và Ban Tổ chức Trung ương đối với cán bộ DTTS chưa thống nhất. Yếu tố tự chủ đào tạo hay qui định về chỉ tiêu đào tạo riêng cho đối tượng cán bộ DTTS đáp ứng nhu cầu của địa phương chưa được quan tâm làm ảnh hưởng đến kế hoạch đào tạo ở các Học viện khu vực cũng như nhu cầu của địa phương khu vực miền núi.

Mục tiêu đào tạo nhằm tăng cường NLTCTT cho cán bộ DTTS nhưng chưa có sự đầu tư về nội dung cho đến hình thức, từ cơ chế chính sách cho đến các điều kiện cần thiết phục vụ cho công tác đào tạo.

2.5.5. Phân tích nguyên nhân

- Nhận thức về tầm quan trọng của công tác đào tạo LLCT cho cán bộ DTTS chưa được sâu rộng.

-Yêu cầu thực tiễn nhiệm vụ chính trị của người học và hiệu quả đầu ra của chương trình nhằm tăng cường NLTCTT cho cán bộ DTTS chưa được chú trọng.

- Hệ thống các văn bản, qui chế liên quan đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chưa bổ sung kịp thời so với xu thế đổi mới hiện nay

Kết luận chương 2

Chương 3

CÁC GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO CAO CẤP LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ CHO CÁN BỘ DÂN TỘC THIỂU SỐ TẠI HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY

3.1. Định hướng chung và các nguyên tắc chọn lựa giải pháp

3.1.1. Định hướng chung

- Đổi mới theo quan điểm chỉ đạo của Đảng “xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ, năng lực, kỹ năng công tác”; Xây dựng CBNDT sẽ trở thành những “con người Việt Nam phát triển toàn diện, hướng chân - thiện - mỹ, thấm nhuần tinh thần dân tộc, nhân văn, dân chủ và khoa học”.

- Đổi mới theo tinh thần chỉ đạo của Nghị quyết 52 của Bộ Chính trị “chấn chỉnh lại nội dung chương trình, đối tượng và việc phân cấp trong đào tạo, bồi dưỡng; khắc phục tình trạng mất cân đối về qui mô đào tạo ngày càng mở rộng và khả năng thực tế có hạn, giữa đào tạo tại chức và đào tạo tập trung; giữa học tập kiến thức và giáo dục tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong của học viên...”

3.1.2. Các nguyên tắc trong xây dựng giải pháp

3.1.2.1 Tính kế thừa

3.1.2.2 Tính hệ thống, toàn diện

3.1.2.3. Tính thực tiễn

3.1.2.4. Tính hiệu quả

3.2. Các giải pháp quản lý đào tạo Cao cấp lý luận chính trị cho cán bộ dân tộc thiểu số tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

3.2.1. Tổ chức nâng cao nhận thức tới mọi lực lượng về tầm quan trọng của công tác đào tạo Cao cấp lý luận chính trị cho cán bộ dân tộc thiểu số

Quán triệt nhận thức tầm quan trọng của công tác đào tạo cán bộ DTTS sẽ tạo động lực cho các lực lượng phát huy sức mạnh, đổi mới cách nhìn nhận về đối tượng đào tạo, chương trình đào tạo và phương thức đào tạo theo xu thế hội nhập, đồng thời làm cơ sở để xây dựng kế hoạch quản lý đào tạo theo nhu cầu nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ DTTS.

3.2.2. Phát triển chương trình theo hướng tăng cường năng lực hoạt động thực tiễn

Phát triển chương trình đào tạo Cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS theo hướng tăng cường NLHĐTT là quá trình Học viện xây dựng, tổ chức, đánh giá việc thực hiện chương trình đào tạo, xác định nhiệm vụ, lộ trình, bước đi thích hợp cho công tác đào tạo cán bộ DTTS trước mắt cũng như lâu dài. Đây là cơ sở quan trọng để các nhà quản lý thay đổi hình thức và phương châm hành động, mục tiêu sẽ được cụ thể hóa qua từng khâu của quá trình thực hiện, yếu tố lạc hậu sẽ được thay thế bằng những phương thức quản lý tiên tiến phù hợp hơn, với ý

nghĩa trên việc theo hướng tăng cường NLHĐTT giúp cho nhà quản lý bám sát nhiệm vụ, chủ động trong các khâu thực hiện; theo dõi được diễn biến quá trình đào tạo; kịp thời điều chỉnh và có phương án quản lý đào tạo phù hợp với đối tượng và yêu cầu thực tiễn đặt ra.

3.2.3. Kế hoạch hóa công tác đào tạo và quản lý đào tạo theo xu thế phát triển nguồn nhân lực cán bộ DTTS đáp ứng yêu cầu của địa phương

Kế hoạch hóa công tác HV nghĩa là xây dựng kế hoạch quản lý HV một cách toàn diện: quản lý đầu vào, quản lý quá trình và quản lý sản phẩm đầu ra gắn với người học, các khâu của quá trình trên sẽ đi vào chuyên môn hóa dưới sự chỉ đạo và thống nhất của các cơ quan quản lý. Học viện chủ động trong tuyển sinh đúng qui trình, đúng đối tượng, đáp ứng được nhu cầu đào tạo cán bộ cho các địa phương; quản lý quá trình học tập của HV giúp HV trở thành chủ thể của quá trình đào tạo dưới sự hỗ trợ của người dạy; theo dõi NLHĐTT của người học sau khi tốt nghiệp để đánh giá chất lượng đào tạo một cách toàn diện, hoàn thiện những vấn đề bất cập đang diễn ra. Kế hoạch hóa công tác HV sẽ tạo sự đồng thuận giữa các cơ quan quản lý đào tạo và các cơ quan có nhu cầu đào tạo và HV thấy được ý nghĩa của việc được cử đi đào tạo để xác định động cơ, thái độ học tập đúng đắn.

3.2.4. Xây dựng đội ngũ giảng viên đảm bảo năng lực thực hiện chương trình đào tạo theo hướng nâng cao năng lực hoạt động thực tiễn cho người học

Muốn tổ chức triển khai chương trình đạt hiệu quả, đội ngũ GV có vị trí, vai trò quan trọng trong việc tác động trực tiếp đến người học. Do đó quản lý GV phải thực hiện trên các nội dung như: phát triển đội ngũ GV, quản lý chuyên môn của giảng viên; kiểm tra, giám sát hoạt động giảng dạy của GV, trong đó đổi mới phương pháp giảng dạy là một khâu không thể thiếu đảm bảo đáp ứng yêu cầu tăng cường NLHĐTT cho cán bộ DTTS.

3.2.5. Hiện đại hóa cơ sở vật chất - kỹ thuật phục vụ cho mục tiêu đào tạo

Không thể hướng đến một mục tiêu toàn diện nếu như xây dựng và thực hiện nhiệm vụ trong một điều kiện và hoàn cảnh không thuận lợi, do đó hiện đại hóa CSVC-KT sẽ hỗ trợ và tạo những điều kiện tối thiểu hoặc tốt hơn để tổ chức thực hiện chương trình đào tạo góp phần nâng cao năng lực vận dụng nó vào thực tế, đồng thời tác động tích cực đến hiệu quả hoạt động giảng dạy của GV và hiệu quả học tập của HV.

3.2.6. Tăng cường đổi mới phương thức tổ chức, phối hợp quản lý đào tạo cán bộ DTTS trong và ngoài Học viện

Hoàn thiện cơ chế tổ chức phối hợp quản lý đào tạo cán bộ DTTS trong và ngoài Học viện nhằm tạo động lực hỗ trợ, thúc đẩy cho các tổ chức, cá nhân triển khai thực hiện nhiệm vụ một cách đồng bộ; các cấp tham gia quản lý đào tạo thấy được trách nhiệm của các tập thể, cá nhân nhằm xây dựng cơ chế đánh giá đúng đắn tập thể lao động, hiệu quả đào tạo, kịp thời điều chỉnh kế hoạch và có biện pháp quản lý tốt hơn.

3.3. Môi liên quan của các giải pháp.

Các giải pháp có mối quan hệ mật thiết tạo môi ràng buộc trong cơ chế quản lý và thực hiện nhiệm vụ đào tạo cán bộ DTTS:

Tiền đề - Nền tảng - Quyết định - Thúc đẩy - Điều kiện - Hỗ trợ

3.4. Kiểm chứng tính cấp thiết, tính khả thi của các giải pháp và thực nghiệm tác động thực tiễn của các giải pháp

3.4.1. Kiểm chứng

+ *Vòng thăm dò thứ nhất:* Khảo sát tính cấp thiết và tính khả thi các giải pháp quản lý đào tạo cán bộ DTTS qua việc lấy ý kiến khảo sát của 110 CBQL, GV và 146 HV, so sánh mức độ đánh giá của từng đối tượng và tổng hợp các ý kiến, tính tỷ lệ % mức độ đánh giá

** Về tính cấp thiết*

Đơn vị: %

Ý kiến Giải pháp	Rất cấp thiết		Cấp Thiết		Ít cấp thiết	
	CBQL, GV	HV	CBQL, GV	HV	CBQL, GV	HV
Giải pháp 1	31,8	68,5	58,2	28,8	10,0	2,7
Giải pháp 2	67,3	41,1	25,4	58,9	7,3	0,0
Giải pháp 3	69,1	60,3	30,9	39,7	0,0	0,0
Giải pháp 4	34,5	37,7	50,9	54,8	14,5	7,5
Giải pháp 5	23,6	29,5	62,7	60,3	13,6	10,2
Giải pháp 6	18,2	24,7	70,0	69,9	11,8	5,4

Bảng 3.1: Thăm dò tính cấp thiết của các giải pháp

**Về tính khả thi*

Đơn vị: %

Ý kiến Giải pháp	Rất khả thi		Khả thi		Ít khả thi	
	CBQL, GV	HV	CBQL, GV	HV	CBQL, GV	HV
Giải pháp 1	25,5	43,8	61,8	56,2	12,7	5,5
Giải pháp 2	33,6	23,3	61,8	76,7	10,9	6,8
Giải pháp 3	27,3	24,7	59,1	75,3	13,6	0,0
Giải pháp 4	16,4	30,8	69,1	57,5	14,5	11,6
Giải pháp 5	16,4	17,1	69,1	79,5	14,5	8,9
Giải pháp 6	16,4	18,5	78,2	76,7	16,4	4,8

Bảng 3.2: Tổng hợp ý kiến về tính khả thi của các giải pháp

+ *Vòng thăm dò thứ hai:* Khảo sát mức độ ưu tiên của các giải pháp đối mới quản lý đào tạo cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS ở Học viện chính trị

Khảo sát 256 phiếu đối với CBQL, GV và HV đánh giá mức độ ưu tiên thực hiện các giải pháp bằng cách tính điểm trung bình và thứ bậc.

Điểm TB của các yếu tố (giải pháp) = $\frac{A+B+C+D+E+G}{6}$

N

A,B,C,D,E,G lần lượt là các mức độ đánh giá theo thứ tự 1,2,3,4,5,6 ; N là tổng số người được hỏi

Cho điểm 1,2,3,4,5,6 tương ứng với mức độ đánh giá từ thấp đến cao của các mức độ.

Qua phân tích và tổng hợp số liệu kết quả khảo sát như sau:

Giải pháp	Mức độ ưu tiên của các giải pháp						Trung bình	Xếp thứ tự
	1	2	3	4	5	6		
Giải pháp 1	5	8	12	40	81	110	5,00	3
Giải pháp 2		4	15	20	95	122	5,23	2
Giải pháp 3			4	11	105	136	5,45	1
Giải pháp 4	12	7	65	41	62	69	4,33	5
Giải pháp 5	16	22	60	55	59	44	3,98	6
Giải pháp 6	9	22	38	69	33	85	4,36	4

Bảng 3.3: Mức độ ưu tiên của các giải pháp tổ chức thực hiện

3.4.2. Thực nghiệm:

a. Nội dung thực nghiệm: Tập trung vào thực nghiệm nội dung “Chỉ đạo tăng cường vận dụng phương pháp giảng dạy tích cực trong giảng dạy cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS”

b. Mục đích của thực nghiệm

Kiểm chứng sự cần thiết và tác dụng của việc chỉ đạo đổi mới phương pháp giảng dạy đối với cán bộ DTTS; rút kinh nghiệm trong cải tiến nội dung chương trình gắn với đổi mới phương pháp giảng dạy phù hợp với đối tượng đào tạo.

c. Đối tượng và phạm vi thực nghiệm

- Đối tượng: Học viên là cán bộ DTTS đang học Cao cấp LLCT
- Phạm vi: Thực nghiệm về nội dung chỉ đạo tăng cường giảng dạy theo phương pháp giảng dạy tích cực cho các môn: Chính trị học và Quan hệ quốc tế ở lớp cao cấp LLCT K18 (đặc biệt) gồm 43 học viên, thời gian đào tạo 10 tháng trong năm học 2013-2014.

d. Các bước thực nghiệm

- Phổ biến chủ trương và qui trình triển khai thực hiện phương pháp giảng dạy tích cực đối với hai khoa Chính trị học và Quan hệ quốc tế.
- Tổ chức thảo luận các giải pháp tiến hành vận dụng phương pháp giảng dạy tích cực đối với hai môn Chính trị học và Quan hệ quốc tế.
- Lựa chọn GV có năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và kinh nghiệm giảng dạy theo yêu cầu vận dụng phương pháp giảng dạy tích cực.
- Trao đổi với giảng viên về các phương pháp giảng dạy sẽ vận dụng trong quá trình vận dụng phương pháp giảng dạy tích cực đối với người học theo yêu cầu môn học và phù hợp với đối tượng người học.

- Hội đồng khoa học - đào tạo tổ chức dự giờ đối với GV được phân công giảng dạy theo phương pháp giảng dạy tích cực, có đánh giá và rút kinh nghiệm.
- Tổ chức thi hết môn và đánh giá kết quả học tập của HV.

e. Phương pháp thực nghiệm

- Chỉ đạo cho các GV được phân công giảng dạy hai môn Chính trị học và Quan hệ quốc tế tiến hành giảng dạy thí điểm phương pháp giảng dạy tích cực đối với lớp Cao cấp LLCT K18 (đặc biệt).

- Lấy ý kiến đánh giá của GV về tình hình giảng dạy theo phương pháp giảng dạy tích cực đối với buổi giảng được phân công.

- Lấy ý kiến đánh giá của HV về giảng dạy theo phương pháp giảng dạy tích cực của GV 02 khoa.

- So sánh và đánh giá kết quả học tập môn Chính trị học và Quan hệ quốc tế của lớp cao cấp LLCT K18 (đặc biệt) đã tiến hành thí điểm với kết quả hai học phần CNDVBC và CNDVLS thuộc môn Triết học của lớp cao cấp LLCT K18 (đặc biệt) không qua thí điểm đã dạy trước đó.

g. Kết quả thực nghiệm

** Ý kiến của GV về giảng dạy theo phương pháp giảng dạy tích cực*

Phương pháp giảng dạy tích cực giúp học viên phát huy tối đa tính tích cực chủ động trong học tập, HV có sự giao thoa về kiến thức và kinh nghiệm thực tiễn thông qua trao đổi, thảo luận, đồng thời thác được nhiều thông tin, ý kiến và kinh nghiệm thực tiễn

** Ý kiến phản hồi của 43 HV lớp cao cấp LLCT K18 (đặc biệt)*

Hầu hết HV đã hài lòng về đổi mới phương pháp giảng dạy do hai khoa tiến hành. Cảm giác ức chế bởi tâm lý ngại trao đổi những vấn đề mà lâu nay chưa nắm vững hoặc chưa được nghiên cứu của HV đối với môn học đã được cải thiện đáng kể, tập thể lớp hưng phấn hơn trong học tập và nghiên cứu.

** So sánh kết quả học tập:* Kết quả hai môn Chính trị học và Quan hệ quốc tế có số bài chiếm tỷ lệ điểm khá, giỏi khá cao, nhất là môn Quan hệ quốc tế *xuất sắc* và *giỏi* chiếm 58,13%.

Môn học	Kết quả học tập (%)							
	<i>Xuất sắc</i>		<i>Giỏi</i>		<i>Khá</i>		<i>Trung bình khá</i>	
	K17	K18	K17	K18	K17	K18	K17	K18
Chính Trị học	0	0	11 (23,4%)	14 (32,6%)	29 (61,7%)	26 (60,5%)	7 (14,9%)	3 (7,0%)
Quan hệ quốc tế	0	1 (2,3%)	13 (27,6%)	24 (55,8%)	30 (63,8%)	12 (27,9%)	4 (8,5%)	6 (13,9%)

Bảng 3.4: Kết quả thực nghiệm về đổi mới phương pháp giảng dạy

g. *Kết luận*: Từ thực nghiệm phương pháp “Chỉ đạo tăng cường vận dụng phương pháp giảng dạy tích cực trong giảng dạy Cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS” có thể khẳng định như sau:

- Đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng tăng cường vận dụng phương pháp giảng dạy tích cực đã phát huy được tính chủ động, sáng tạo và tạo hứng thú cho HV trong quá trình học tập.

- Khả năng tư duy lý luận của HV sẽ được nâng cao thông qua việc HV hiểu, biết, nắm vững quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước và có thể giải quyết những vấn đề thực tiễn nảy sinh trong quá trình công tác.

- Chất lượng đào tạo cán bộ DTTS sẽ được cải tiến so với yêu cầu đặt ra.

Kết luận chương 3

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

1.1. Đề tài đã làm sáng tỏ một số khái niệm liên quan đến các vấn đề nghiên cứu như: *quản lý, đào tạo, quản lý đào tạo, cao cấp LLCT, cán bộ DTTS, năng lực, NLHĐTT* và xác định các nội dung quản lý đào tạo Cao cấp LLCT nhằm tăng cường NLHĐTT cho cán bộ DTTS. Đây là căn cứ lý luận cho việc khảo sát, điều tra thực trạng quản lý đào tạo cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS.

1.2. Bằng các phương pháp nghiên cứu thực tiễn, luận án đã nêu được thực trạng quản lý đào tạo Cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS hiện nay qua các tác động quản lý: Quản lý chương trình đào tạo đi sâu vào quản lý mục tiêu, nội dung, phương pháp; quản lý công tác GV; quản lý công tác HV; quản lý CSVC-KT và quản lý cơ chế phối hợp quản lý đào tạo. Phân tích cho thấy, công tác quản lý đào tạo Cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS chưa mang lại hiệu quả cao, nội dung chương trình, phương pháp giảng dạy chưa thật sự phù hợp với đối tượng đào tạo, lực lượng giảng dạy còn nhiều hạn chế về năng lực thực tiễn, truyền đạt kỹ năng, các điều kiện hỗ trợ và cơ chế quản lý chưa đồng bộ và chưa quan tâm đến việc theo dõi quản lý kết quả đào tạo sau đào tạo. Kết quả đánh giá về thực trạng công tác quản lý đào tạo Cao cấp LLCT nói trên là cơ sở đề xuất các giải pháp quan trọng nhằm tăng cường NLHĐTT cho cán bộ DTTS.

1.3. Từ căn cứ lý luận và thực tiễn, đề tài đề xuất 6 giải pháp quản lý đào tạo Cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS đó là:

- *Tổ chức nâng cao nhận thức tới mọi lực lượng về tầm quan trọng của công tác đào tạo Cao cấp lý luận chính trị cho cán bộ dân tộc thiểu số.*
- *Phát triển chương trình theo hướng tăng cường NLHĐTT.*
- *Kế hoạch hóa công tác đào tạo và quản lý đào tạo theo xu thế phát triển nguồn nhân lực cán bộ DTTS đáp ứng yêu cầu của địa phương.*
- *Xây dựng đội ngũ giảng viên đảm bảo năng lực thực hiện chương trình đào tạo theo hướng nâng cao năng lực hoạt động thực tiễn cho người học.*
- *Hiện đại hóa cơ sở vật chất - kỹ thuật phục vụ cho mục tiêu đào tạo.*
- *Tăng cường đổi mới phương thức tổ chức, phối hợp quản lý đào tạo cán bộ DTTS trong và ngoài Học viện.*

Các giải pháp trên có mối quan hệ biện chứng với nhau tạo thành một hệ thống hoàn chỉnh tác động đến công tác quản lý đào tạo cán bộ DTTS. từng giải pháp đều được phân tích và nêu lên đầy đủ các ý nghĩa, nội dung, cách thức thực hiện và những điều kiện chủ yếu đảm bảo các giải pháp có tính khả thi khi áp dụng vào thực tiễn công tác đào tạo hiện nay.

Bằng các phương pháp khảo nghiệm và thực nghiệm, đề tài đã chứng minh được tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp, đồng thời kết quả thu được qua thực nghiệm sư phạm cho thấy các giải pháp đề xuất đảm bảo tính khoa học và có thể mang lại hiệu quả trong đào tạo. Kết quả nghiên cứu sẽ góp phần giải quyết được

một số vấn đề về lý luận, thực tiễn có ý nghĩa đối với công tác quản lý đào tạo cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS trong bối cảnh hiện nay.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với các cơ quan Đảng, Nhà nước và Chính Phủ

- Tiếp tục chỉ đạo cho Học viện CTQG Hồ Chí Minh thực hiện Quyết định số 15/BBTTW về công tác trường đảng, trong đó qui định nhiệm vụ của các Học viện trực thuộc đối với công tác đào tạo cán bộ DTTS theo phân cấp đào tạo từng khu vực. Các cơ quan Nhà nước bổ sung chế độ, chính sách cho cán bộ DTTS đang học tại các Học viện chính trị.

- Đầu tư, nâng cấp về CSVC-KT cho hệ thống Học viện CTQG Hồ Chí Minh tương xứng với vị trí, chức năng, nhiệm vụ là Trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý cho Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội trong cả nước.

2.2. Đối với Ban Tổ chức Trung ương

- Tổ chức khảo sát, đánh giá năng lực trình độ và nhu cầu đào tạo Cao cấp LLCT đối với cán bộ DTTS tại các tỉnh miền núi.

- Phân bổ chỉ tiêu đào tạo cán bộ DTTS cho Học viện CTQG Hồ Chí Minh, từng bước tiến tới xây dựng phương án giao cho các Học viện chính trị tự chủ đào tạo trên cơ sở nhu cầu của địa phương dưới sự kiểm tra, giám sát của các cấp có thẩm quyền.

2.3. Đối với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

- Rà soát các văn bản chỉ đạo của Đảng và Nhà nước về công tác đào tạo cán bộ DTTS để xây dựng kế hoạch đào tạo đảm bảo tính thống nhất trong toàn hệ thống; Chỉ đạo việc triển khai khung chương trình Cao cấp LLCT nhằm phát huy tích tích cực chủ động và trách nhiệm của các Học viện trực thuộc đối với công tác đào tạo cán bộ DTTS.

- Sớm ban hành Quy chế đào tạo cao cấp LLCT và xây dựng bộ Tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo, đây là căn cứ mang tính pháp lý, làm thước đo đánh giá và nâng cao chất lượng đào tạo cán bộ của hệ thống Học viện.

- Xây dựng kế hoạch tổng kết, đánh giá và rút kinh nghiệm công tác đào tạo cao cấp LLCT cho cán bộ DTTS để kịp thời điều chỉnh phương thức triển khai thực hiện.

- Đầu tư kinh phí cho các hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học, nghiên cứu thực tế của GV và HV góp phần hỗ trợ công tác đào tạo cán bộ DTTS.

2.4. Đối với các tỉnh, thành phố

- Cung cấp thông tin về nhu cầu đào tạo cán bộ DTTS cho Học viện CTQG Hồ Chí Minh và các Học viện trực thuộc. Tuyển chọn cán bộ đi học đúng tiêu chuẩn, đối tượng theo qui định của Ban Tổ chức Trung ương. Phối hợp với các Học viện trực thuộc quản lý HV trong và sau đào tạo qua việc theo dõi, đánh giá tinh thần thái độ học tập và hiệu quả công tác của người học sau khi ra trường làm căn cứ cho việc đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ.

- Đề xuất với Học viện CTQG Hồ Chí Minh về các giải pháp quản lý đào tạo cán bộ DTTS như mục tiêu, nội dung chương trình và phương pháp giảng dạy nhằm tăng cường NLHĐTT đáp ứng yêu cầu lãnh đạo, quản lý của cán bộ DTTS ở địa phương vùng dân tộc miền núi.