

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM**

NGUYỄN CÔNG HÒA

**PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ
TRUNG TÂM HỌC TẬP CỘNG ĐỒNG
THÀNH PHỐ UÔNG BÍ TỈNH QUẢNG NINH**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

THÁI NGUYÊN - 2014

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM**

NGUYỄN CÔNG HÒA

**PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ
TRUNG TÂM HỌC TẬP CỘNG ĐỒNG
THÀNH PHỐ UÔNG BÍ TỈNH QUẢNG NINH**

**Chuyên ngành: Quản lí giáo dục
Mã số: 60.14.01.14**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

Người hướng dẫn khoa học: TS. NGUYỄN THỊ THANH HUYỀN

THÁI NGUYÊN - 2014

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan bản luận văn này là công trình nghiên cứu khoa học của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong luận văn là chính xác, trung thực và có nguồn gốc rõ ràng.

Tác giả luận văn

Nguyễn Công Hòa

LỜI CẢM ƠN

Tác giả xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới **TS. Nguyễn Thị Thanh Huyền** đã trực tiếp hướng dẫn và chỉ bảo tận tình tác giả trong suốt quá trình thực hiện bản luận văn này.

Tác giả chân thành cảm ơn các thầy cô giáo Khoa Tâm lý - Giáo dục và Phòng Đào tạo trường Đại học Sư phạm Thái Nguyên đã tạo điều kiện tốt nhất cho tác giả hoàn thành luận văn.

Tác giả chân thành cảm ơn Ủy ban nhân dân thành phố Uông Bí, Phòng Giáo dục và Đào tạo thành phố Uông Bí, cán bộ quản lý 11 Trung tâm học tập cộng đồng thành phố Uông Bí tỉnh Quảng Ninh, đã tạo mọi điều kiện thuận lợi cho tác giả khảo sát nghiên cứu và hoàn thành luận văn.

Tác giả xin tỏ lòng biết ơn tới sự giúp đỡ tận tình của các Thầy, Cô cộng tác thực nghiệm sư phạm, các anh, chị em đồng nghiệp và những người thân trong gia đình đã động viên, giúp đỡ và tạo mọi điều kiện thuận lợi nhất cho tác giả hoàn thành luận văn.

Xin trân trọng cảm ơn!

Uông Bí, tháng 8 năm 2014

Tác giả luận văn

Nguyễn Công Hòa

MỤC LỤC

| | |
|---|----------|
| LỜI CAM ĐOAN | i |
| LỜI CẢM ƠN | ii |
| MỤC LỤC | iii |
| DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT | iv |
| DANH MỤC CÁC BẢNG, SƠ ĐỒ | v |
| MỞ ĐẦU | 1 |
| 1. Lý do chọn đề tài | 1 |
| 2. Mục đích nghiên cứu | 3 |
| 3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu | 3 |
| 4. Giả thuyết khoa học | 4 |
| 5. Nhiệm vụ nghiên cứu | 4 |
| 6. Phương pháp nghiên cứu | 4 |
| 7. Cấu trúc của luận văn | 5 |
| Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRUNG TÂM HỌC TẬP CỘNG ĐỒNG | 6 |
| 1.1. Vài nét về lịch sử vấn đề nghiên cứu | 6 |
| 1.1.1. Nghiên cứu về sự phát triển TTHTCĐ | 6 |
| 1.1.2. Nghiên cứu về sự phát triển Đội ngũ CBQL TTHTCĐ | 11 |
| 1.2. Một số khái niệm công cụ của đề tài | 12 |
| 1.2.1. Phát triển | 12 |
| 1.2.2. Đội ngũ, Đội ngũ cán bộ quản lý | 13 |
| 1.2.3. Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý | 13 |
| 1.2.4. Trung tâm học tập cộng đồng | 14 |
| 1.2.5. Đội ngũ cán bộ quản lý TTHTCĐ | 15 |
| 1.3. Một số vấn đề về Trung tâm học tập cộng đồng | 15 |
| 1.3.1. Vị trí của Trung tâm học tập cộng đồng | 15 |
| 1.3.2. Chức năng của Trung tâm học tập cộng đồng | 15 |

| | |
|--|----|
| 1.3.3. Nhiệm vụ của Trung tâm học tập cộng đồng | 16 |
| 1.3.4. Mục tiêu hoạt động của Trung tâm học tập cộng đồng | 16 |
| 1.3.5. Đặc điểm của Trung tâm học tập cộng đồng | 18 |
| 1.3.6. Nội dung, phương pháp, hình thức dạy và học ở các TTHTCĐ | 19 |
| 1.3.7. Người dạy và người học trong Trung tâm học tập cộng đồng | 21 |
| 1.4. Một số vấn đề về phát triển đội ngũ CBQL TTHTCĐ | 22 |
| 1.4.1. Vị trí, vai trò, nhiệm vụ của người cán bộ quản lý TTHTCĐ | 22 |
| 1.4.2. Nội dung lao động của người CBQL TTHTCĐ | 24 |
| 1.4.3. Những yêu cầu về phẩm chất và năng lực của người CBQL TTHTCĐ | 25 |
| 1.4.4. Nội dung phát triển đội ngũ cán bộ quản lý TTHTCĐ | 27 |
| 1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ cán bộ quản lý TTHTCĐ..... | 32 |
| Kết luận chương 1 | 36 |
| Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ CÁC TTHTCĐ Ở THÀNH PHỐ UÔNG BÍ TỈNH QUẢNG NINH | |
| 37 | |
| 2.1. Vài nét về tình hình kinh tế - xã hội và sự phát triển TTHTCĐ thành phố Uông Bí tỉnh Quảng Ninh | 37 |
| 2.1.1. Khái quát về tình hình kinh tế - xã hội | 37 |
| 2.1.2. Tình hình phát triển TTHTCĐ của thành phố Uông Bí | 38 |
| 2.2. Thực trạng hoạt động của các TTHTCĐ ở thành phố Uông Bí | 40 |
| 2.2.1. Về cơ cấu tổ chức | 40 |
| 2.2.2. Về cơ sở vật chất, kinh phí hoạt động | 40 |
| 2.2.3. Nội dung hoạt động của các TTHTCĐ | 41 |
| 2.2.4. Kết quả hoạt động của các TTHTCĐ ở thành phố Uông Bí | 41 |
| 2.3. Thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý TTHTCĐ ở thành phố Uông Bí | 44 |
| 2.3.1. Thực trạng về cơ cấu đội ngũ cán bộ quản lý các TTHTCĐ trên địa bàn thành phố Uông Bí | 44 |

| | |
|--|-----------|
| 2.3.2. Thực trạng về trình độ được đào tạo của đội ngũ CBQL các TTHTCĐ TP Uông Bí | 48 |
| 2.3.3. Thực trạng về phẩm chất và năng lực của đội ngũ CBQL các TTHTCĐ TP Uông Bí | 49 |
| 2.4. Thực trạng phát triển đội ngũ CBQL TTHTCĐ ở thành phố Uông Bí | 64 |
| 2.4.1. Thực trạng quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL | 64 |
| 2.4.2. Thực trạng việc lựa chọn, bổ nhiệm, sử dụng đội ngũ CBQL | 65 |
| 2.4.3. Thực trạng việc đào tạo, bồi dưỡng CBQL các TTHTCĐ ở Thành phố Uông Bí | 67 |
| 2.4.4. Thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ CBQL ở các TTHTCĐ Thành phố Uông Bí | 70 |
| 2.4.5. Thực trạng về chế độ, chính sách đối với CBQL các TTHTCĐ | 71 |
| Kết luận chương 2 | 72 |
| Chương 3. BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CBQL CÁC TTHTCĐ THÀNH PHỐ UÔNG BÍ - TỈNH QUẢNG NINH | 73 |
| 3.1. Nguyên tắc đề xuất biện pháp | 73 |
| 3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính tự chủ của cộng đồng và phát huy sự tham gia của nhân dân vào công tác quản lý TTHTCĐ | 73 |
| 3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo sự lãnh đạo của Đảng và sự quản lý của chính quyền các cấp đối với công tác phát triển đội ngũ CBQL ở TTHTCĐ | 74 |
| 3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính phối hợp trong chỉ đạo phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các TTHTCĐ | 75 |
| 3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính đa dạng và tương hỗ trong đội ngũ cán bộ quản lý từng TTHTCĐ | 75 |
| 3.1.5. Nguyên tắc đảm bảo sự kết hợp hài hoà các lợi ích trong công tác và trong đời sống cho đội ngũ cán bộ quản lý các TTHTCĐ | 76 |
| 3.2. Biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý TTHTCĐ trên địa bàn thành phố Uông Bí - tỉnh Quảng Ninh | 76 |

| | |
|---|-------------------------------------|
| 3.2.1. Biện pháp 1: Xây dựng quy hoạch cán bộ quản lý theo đặc thù tổ chức và hoạt động của TTHTCĐ | 76 |
| 3.2.2. Biện pháp 2: Tổ chức chặt chẽ quy trình giới thiệu - thẩm định trong khâu tuyển chọn cán bộ quản lý cho các TTHTCĐ | 79 |
| 3.2.3. Biện pháp 3: Bồi dưỡng năng lực cho đội ngũ cán bộ quản lý các TTHTCĐ | 82 |
| 3.2.4. Biện pháp 4: Sử dụng hiệu quả đội ngũ CBQL TTHTCĐ | 84 |
| 3.2.5. Biện pháp 5: Tăng cường kiểm tra, đánh giá và điều chỉnh kịp thời hoạt động của đội ngũ CBQL các TTHTCĐ | 86 |
| 3.2.6. Biện pháp 6: Đảm bảo các chế độ đãi ngộ phù hợp đối với đội ngũ cán bộ quản lý các TTHTCĐ | Error! Bookmark not defined. |
| 3.3. Khảo nghiệm mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp | 89 |
| 3.3.1. Mục đích và đối tượng khảo nghiệm | 89 |
| 3.3.2. Quá trình khảo nghiệm | 90 |
| 3.3.3. Kết quả khảo nghiệm | 90 |
| Kết luận chương 3 | 95 |
| KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ | 96 |
| 1. Kết luận | Error! Bookmark not defined. |
| 2. Khuyến nghị | 97 |
| TÀI LIỆU THAM KHẢO | 100 |
| PHỤ LỤC | |

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

| Chữ viết tắt | Nguyên nghĩa |
|--------------|-----------------------------|
| BGD | Ban giám đốc |
| CBQL | Cán bộ quản lý |
| CBQLGD | Cán bộ quản lý giáo dục |
| CCB | Cựu chiến binh |
| CD | Cộng đồng |
| CN | Công nghệ |
| ĐVT | Đơn vị tính |
| GD | Giáo dục |
| GĐ | Giám đốc |
| GD&ĐT | Giáo dục và đào tạo |
| GDTX | Giáo dục thường xuyên |
| HN | Hướng nghiệp |
| KN | Kinh nghiệm |
| LĐ | Lao động |
| NT | Nông thôn |
| QL | Quản lý |
| SX | Sản xuất |
| TĐ | Trong đó |
| THCS | Trung học cơ sở |
| THPT | Trung học phổ thông |
| TN | Tự nhiên |
| TNBQ | Thu nhập bình quân |
| TT | Trung tâm |
| TTHTCD | Trung tâm học tập cộng đồng |
| UBND | Ủy ban nhân dân |
| VH | Văn hóa |
| XD | Xây dựng |
| XH | Xã hội |

DANH MỤC CÁC BẢNG

| | |
|--|----|
| Bảng 2.1: Thời gian thành lập các tthtcdđ của thành phố uông bí | 39 |
| Bảng 2.2: Thống kê số lượt người học tại TTHTCĐ 5 năm (2009-2013) | 43 |
| Bảng 2.3: Thực trạng về cơ cấu đội ngũ CBQL TTHTCĐ Uông Bí | 45 |
| Bảng 2.4: Thực trạng về cơ cấu độ tuổi của CBQL các TTHTCĐ | 45 |
| Bảng 2.5: Thâm niên quản lý của CBQL các TTHTCĐ ở Uông Bí năm 2013 | 47 |
| Bảng 2.6: Tự đánh giá về phẩm chất của CBQL TTHTCĐ | 51 |
| Bảng 2.7: Cán bộ TTHTCĐ đánh giá phẩm chất của CBQL TTHTCĐ | 53 |
| Bảng 2.8: Cấp trên đánh giá phẩm chất của CBQL TTHTCĐ | 54 |
| Bảng 2.9: Đánh giá chung về phẩm chất của CBQL TTHTCĐ | 55 |
| Bảng 2.10: Tự đánh giá về năng lực của CBQL TTHTCĐ | 57 |
| Bảng 2.11: Cán bộ TTHTCĐ đánh giá năng lực của CBQL TTHTCĐ | 58 |
| Bảng 2.12: Cấp trên đánh giá về năng lực của CBQL TTHTCĐ | 60 |
| Bảng 2.13: Đánh giá chung về năng lực của CBQL TTHTCĐ | 61 |
| Bảng 2.14: Đánh giá chung về NLQL của CBQL TTHTCĐ ở thành phố Uông Bí | 62 |
| Bảng 3.1: Kết quả đánh giá mức độ cần thiết của các biện pháp | 91 |
| Bảng 3.2: Kết quả tổng hợp đánh giá tính khả thi của các biện pháp | 92 |
| Bảng 3.3: Tổng hợp đánh giá mức cần thiết tính khả thi của các biện pháp | 94 |

DANH MỤC SƠ ĐỒ

| | |
|--|----|
| Sơ đồ 1.1. Phát triển đội ngũ CBQL | 29 |
|--|----|