ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM

PHẠM MINH CHUYÊN

QUẢN LÝ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG Ở TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH THÁI NGUYÊN ĐÁP ỨNG TÌNH HÌNH MỚI

LUẬN VĂN THẠC SỸ KHOA HỌC GIÁO DỤC

THÁI NGUYÊN - 2010

Số hóa bởi Trung tâm Học liệu – Đại học Thái Nguyên *http://www.lrc-tnu.edu.vn*

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM

PHẠM MINH CHUYÊN

QUẢN LÝ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG Ở TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH THÁI NGUYÊN ĐÁP ỨNG TÌNH HÌNH MỚI

Chuyên ngành **: QUẢN LÝ GIÁO DỤC**
Mã số **: 60.14.05**

LUẬN VĂN THẠC SỸ KHOA HỌC GIÁO DỤC

Người hướng dẫn khoa học: **GS.TSKH. NGUYỄN VĂN HỘ**

THÁI NGUYÊN - 2010

Số hóa bởi Trung tâm Học liệu – Đại học Thái Nguyên *http://www.lrc-tnu.edu.vn*

LỜI CẢM ƠN

Tác giả luận văn chân thành cảm ơn:

- Ban Lãnh đạo Trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên.

- Các thầy, cô giáo trực tiếp giảng dạy và tham gia đào tạo cao học của Trường và các cơ quan khoa học khác có liên quan.

- GS.TSKH Nguyễn Văn Hộ, người hướng dẫn tác giả thực hiện luận văn này.

- Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Sở Nội vụ tỉnh Thái Nguyên.

- Ban Giám hiệu, các Phòng, Khoa, cán bộ và giảng viên của TCT tỉnh Thái Nguyên.

Đã có công lao hỗ trợ, động viên, hướng dẫn và tạo những điều kiện thuận lợi giúp tôi thực hiện thành công nhiệm vụ học tập và hoàn thành Luận văn tốt nghiệp đúng thời hạn.

Tác giả

Phạm Minh Chuyên

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU 1
1. Lý do chọn đề tài 1
2. Mục đích nghiên cứu 4
3. Đối tượng và khách thể nghiên cứu 4
4. Nhiệm vụ và phạm vi nghiên cứu 4
5. Giả thuyết khoa học 4
6. Cơ sở phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu cụ thể 4
7. Những đóng góp của đề tài 5
8. Cấu trúc của đề tài luận văn 5
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG Ở TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH THÁI NGUYÊN 6
1.1. Tổng quan về vấn đề nghiên cứu 6
1.1.1. Đặc trưng về đào tạo và quản lý đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý ở một số quốc gia 6
1.1.2. Tình hình đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam 11
1.2. Những khái niệm cơ bản 14
1.2.1. Về quản lý 14
1.2.2. Về quản lý giáo dục 19
1.2.3. Về quản lý Nhà trường và quản lý dạy học 22
1.2.4. Về cán bộ lãnh đạo, quản lý; đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý; quản lý đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý 23
1.2.5. Quản lý đào tạo ở trường Chính trị cấp tỉnh 27
1.2.6. Những vấn đề cơ bản về chất lượng đào tạo cán bộ, và các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo ở Trường Chính trị tỉnh Thái Nguyên trong tình hình mới 33
TIỂU KẾT CHƯƠNG 1 42

Chương 2: THỰC TRẠNG VỀ HOẠT ĐỘNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO Ở TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH THÁI NGUYÊN 44
2.1. Vị trí, chức năng, nhiệm vụ và tổ chức bộ máy của Trường Chính trị tỉnh Thái Nguyên 44
2.1.1. Vài nét về trường Chính trị tỉnh Thái Nguyên qua 53 năm xây dựng và trưởng thành 44
2.1.2. Vị trí, chức năng, nhiệm vụ và tổ chức bộ máy của Trường Chính trị tỉnh Thái Nguyên hiện nay 48
2.2. Thực trạng hoạt động đào tạo ở Trường Chính trị tỉnh Thái Nguyên trong những năm gần đây (2001- 2009) 51
2.2.1. Sự quan tâm lãnh đạo của các cấp bộ Đảng, sự chỉ đạo của chính quyền, ngành chuyên môn và của lãnh đạo Nhà trường đối với hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý của tỉnh Thái Nguyên trong những năm gần đây 51
2.2.2. Đánh giá về hoạt động đào tạo của Trường Chính trị tỉnh Thái Nguyên qua những năm gần đây 54
2.3. Thực trạng quản lý đào tạo ở Trường Chính trị tỉnh Thái Nguyên 60
2.3.1. Tổ chức khảo sát thực trạng quản lý đào tạo 60
2.3.2. Kết quả khảo sát 62
2.4. Đánh giá chung thực trạng quản lý đào tạo ở TCT tỉnh TN 72
2.4.1. Về quản lý mục tiêu, kế hoạch đào tạo và nội dung các chương trình đào tạo 72
2.4.2. Về quản lý đội ngũ giảng viên của Nhà trường 74
2.4.3. Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ dạy và học 76
2.4.4. Tổ chức quản lý thực hiện kế hoạch đào tạo, giảng dạy của Nhà trường 76
2.4.5. Về công tác kiểm tra, đánh giá chất lượng đào tạo 77
TIỂU KẾT CHƯƠNG 2 79

Chương 3: CÁC BIỆN PHÁP TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO Ở TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH THÁI NGUYÊN ĐÁP ỨNG TÌNH HÌNH MỚI 80
3.1. Các nguyên tắc xây dựng và hoàn thiện biện pháp quản lý đào tạo 80
3.2. Các biện pháp tăng cường quản lý đào tạo ở Trường Chính trị tỉnh Thái Nguyên hiện nay 81
3.2.1 Biện pháp 1 81
3.2.2. Biện pháp 2 82
3.2.3. Biện pháp 3 85
3.2.4. Biện pháp 4 89
3.2.5. Biện pháp 5 94
3.2.6. Biện pháp 6 96
3.2.7. Biện pháp 7 99
3.2.8. Mối liên hệ giữa các biện pháp 105
3.3. Khảo nghiệm tính khả thi của các biện pháp 106
3.3.1. Phương pháp tiến hành 106
3.3.2. Kết quả khảo nghiệm 106
TIỂU KẾT CHƯƠNG 3 108
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ 110
1. Kết luận 110
2. Khuyến nghị 111
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO 113
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ 116
PHỤ LỤC 118

CÁC KÝ HIỆU VIẾT TẮT TRONG LUẬN VĂN

STT	Ý nghĩa, nội dung của ký hiệu hoặc chữ viết tắt	Ký hiệu, chữ viết tắt
1	Trường Chính trị tỉnh Thái Nguyên	TCT tỉnh TN
1	Trung cấp lý luận	TCLL
3	Trung học hành chính	THHC
4	Trung cấp lý luận chính trị - hành chính	TCLL CT-HC
5	Cao cấp lý luận chính trị - hành chính	CCLL CT-HC
6	Cơ sở vật chất	CSVC
7	Quản lý, quản lý nhà nước	QL, QLNN
8	Quản lý hành chính nhà nước	QLHCNN
9	Quản lý giáo dục	QLGD
10	"Cán bộ, công chức, viên chức" thuộc đối tượng đào tạo ở trường Chính trị cấp tỉnh chính là cán bộ lãnh đạo, quản lý	(gọi chung là:) cán bộ
11	Đào tạo, bồi dưỡng	Đào tạo
12	Đào tạo, bồi dưỡng	ĐT,BD
13	Quản lý đào tạo, bồi dưỡng	QLĐT
14	Số lượng	SL
15	Phần trăm	%
16	Kinh tế - xã hội	KT-XH
17	Bộ Giáo dục - Đào tạo	Bộ GD&ĐT
18	Công nghiệp hóa - Hiện đại hóa	CNH-HĐH
19	Ban Giám hiệu	BGH
20	Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh	HVCT-HCQG Hồ Chí Minh
21	Ủy ban nhân dân	UBND
22	Xã hội chủ nghĩa	XHCN
23	Lãnh đạo, quản lý	LĐ,QL

DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1. Đối tượng và địa bàn khảo sát 61
Bảng 2.2. Đánh giá sự cần thiết và mức độ thực hiện công tác quản lý đào tạo... 62
Bảng 2.3. Đánh giá về sự cần thiết và mức độ thực hiện công tác quản lý nội dung, chương trình, kế hoạch đào tạo 63
Bảng 2.4. Đánh giá về sự cần thiết và mức độ thực hiện công tác quản lý việc đổi mới phương pháp đào tạo, giảng dạy 65
Bảng 2.5. Đánh giá về sự cần thiết và mức độ thực hiện công tác quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên..... 66
Bảng 2.6. Đánh giá về sự cần thiết và mức độ thực hiện công tác quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy 68
Bảng 2.7. Đánh giá của học viên về sự cần thiết và mức độ thực hiện công tác quản lý hoạt động dạy và học 69
Bảng 3.1. Tính khả thi theo đánh giá của CBQL và GV tại trường..... 107
Bảng 3.2. Tính khả thi theo đánh giá của nhóm học viên tại trường 107

DANH MỤC CÁC SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ

Sơ đồ 1.1: Hệ thống quản lý và các mối quan hệ 15
Sơ đồ 2.1: Hệ thống quản lý đào tạo ở Trường Chính trị tỉnh Thái Nguyên.. 51
Biểu đồ 2.1: Việc thực hiện kế hoạch ĐT, BD ở TCT tỉnh TN (2001-2009). 56
Sơ đồ 3.1. Mối quan hệ giữa các biện pháp 105

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

- Vai trò của hoạt động quản lý đối với sự nghiệp đào tạo, bồi dưỡng lý luận, nghiệp vụ lãnh đạo, quản lý cho cán bộ, công chức, viên chức ở các trường Chính trị nói chung và ở trường Chính trị tỉnh Thái Nguyên nói riêng.

Trước hết, có thể xem xét từ vai trò của công tác cán bộ và đào tạo lý luận, nghiệp vụ lãnh đạo, quản lý cho cán bộ là hết sức quan trọng trong sự nghiệp cách mạng nói chung và sự nghiệp phát triển nguồn nhân lực cốt cán nói riêng cho sự phát triển bền vững hiện nay của mỗi địa phương và của đất nước.

Các nhà kinh điển của Chủ nghĩa Mác-Lênin luôn coi trọng vai trò của lý luận trong mối quan hệ biện chứng với thực tiễn cách mạng. V.I.Lênin đã chỉ rõ: Không có lý luận cách mạng thì không có phong trào cách mạng. Chỉ có đảng nào có được lý luận tiền phong dẫn đường thì đảng đó mới có thể hoàn thành vai trò cách mạng tiền phong. Kế thừa tư tưởng đó, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã sớm khẳng định vai trò quan trọng của lý luận khoa học đối với sự phát triển phong trào cách mạng Việt Nam, vì thế Người đặc biệt chú trọng đến việc đào tạo, bồi dưỡng lý luận cách mạng cho đội ngũ cán bộ cốt cán của Đảng. Tư tưởng của Người về vấn đề này là tài sản quý giá để chúng ta nghiên cứu và vận dụng vào thực tiễn đổi mới đất nước hiện nay. Người cho rằng "*Cán bộ là gốc của cách mạng, huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng*"[15].

Công tác ĐT,BD cán bộ như vậy trong điều kiện hiện nay càng trở thành công việc trọng yếu của cách mạng XHCN ở nước ta và ở mỗi địa phương.

- Hệ thống ĐT,BD cán bộ LĐ,QL ở các địa phương do các TCT đảm nhiệm, mặc dù đã có rất nhiều cố gắng, đã góp một phần trọng yếu vào công

tác xây dựng và phát triển nguồn nhân lực LĐ,QL, bảo đảm cho sự phát triển kinh tế - xã hội đi đúng hướng và ngày càng có hiệu quả. Nhưng hệ thống ĐT,BD cán bộ LĐ,QL ở các địa phương vẫn còn nhiều bất cập và yếu kém, chưa đáp ứng kịp yêu cầu đòi hỏi của tình hình có nhiều biến động, thay đổi như hiện nay. Nhận thức về "lãnh đạo" và "quản lý" chưa thật sự có căn cứ khoa học, thống nhất, đồng bộ trong quy hoạch, đào tạo, bố trí sử dụng. Quá trình tạo nguồn cán bộ ít coi trọng năng lực chuyên môn, đặc biệt là chất lượng cán bộ quản lý còn chưa tiếp cận với các chuẩn chung cả nước và khu vực. Tính riêng cán bộ cấp huyện ở các tỉnh miền núi phía Bắc nước ta, tỉ lệ có trình độ đại học tuy đã được nâng lên nhưng chất lượng cán bộ (năng lực quản lý, năng lực lãnh đạo) chưa đáp ứng được yêu cầu của tình hình mới. Đối với cán bộ cơ sở thì tình hình còn yếu kém hơn; kết quả khảo sát riêng đối với cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở tỉnh Thái Nguyên về trình độ, năng lực LĐ,QL cho thấy: còn rất thấp.

- Một trong những nguyên nhân cơ bản và chủ yếu dẫn đến tình hình trên là do những bất cập của công tác QLĐT ở các TCT chưa đáp ứng kịp so với yêu cầu đặt ra hiện nay. Phần lớn cán bộ quản lý đào tạo ở các TCT cấp tỉnh chưa được đào tạo có hệ thống và cơ bản về quản lý giáo dục và đào tạo, hơn nữa lại là giáo dục, đào tạo mang tính đặc thù cao. Vì thế công tác QLĐT ở các TCT cần thiết phải được chấn chỉnh, kiện toàn càng nhanh càng tốt.

- Mặt khác, yêu cầu của CNH, HĐH, của sự hội nhập quốc tế, của việc quản lý sự thay đổi hiện nay đang đặt ra đặt ra những đòi hỏi cấp bách phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho sự phát triển, mà trước hết là nguồn nhân lực LĐ,QL chủ chốt. Muốn giải quyết được vấn đề này nhanh chóng thì phải tăng cường quản lý chung và QLĐT trực tiếp, tìm ra và thực thi các biện pháp khoa học, thiết thực về QLĐT đối với cán bộ LĐ,QL.

- Trong khi đó, những vấn đề về lý luận và tổng kết kinh nghiệm thực tiễn đối với hoạt động QLĐT ở TCT lại chưa được quan tâm nghiên cứu, giải