

# TRƯỜNG CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH VỚI CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC

NGUYỄN THỊ KIM OANH (\*)

## TÓM TẮT

*Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh (trực thuộc Bộ Giáo dục - Đào tạo) là trung tâm đào tạo, bồi dưỡng về khoa học quản lý cho đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục; đồng thời, thực hiện công tác nghiên cứu và tư vấn về khoa học quản lý, về cải tiến tổ chức quản lý của ngành; làm nòng cốt về chuyên môn, nghiệp vụ trong hệ thống các cơ sở bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục. Gần 40 năm xây dựng và phát triển, Nhà trường đã có nhiều đóng góp trong công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục các tỉnh, thành phía Nam. Một trong những nhiệm vụ quan trọng của Nhà trường hiện nay là nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức từ đó, tiến hành xây dựng đội ngũ công chức viên chức đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, từng bước trẻ hóa đội ngũ, đảm bảo tính kế thừa, phát triển; ngày càng chuẩn hóa đội ngũ công chức, viên chức của Trường.*

**Từ khoá:** đào tạo, bồi dưỡng, chất lượng đội ngũ công chức, viên chức.

## ABSTRACT

*Ho Chi Minh City Institute of Education Management (under Ministry of Education and Training) is a center for training and improvement of management and science for education managers; and acts as a key force of professional knowledge in system of professional refresher courses for education managers. During nearly 40 years of construction and development, the Institute has had much contribution to the training and improvement of teachers' and education managers' specialty in Southern provinces and cities.*

**Keywords:** training, improving, quality of public servants and officials.

## 1. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC Ở TRƯỜNG CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh với cơ cấu tổ chức gồm 12 đơn vị trực thuộc, trong đó có 07 phòng, trung tâm chức năng, 04 khoa, bộ môn và Tạp chí Khoa học quản lý giáo dục. Nhà trường hiện có 72 công chức viên chức,

trong đó đội ngũ giảng viên đạt trên 90% trình độ thạc sĩ trở lên.

Trong 4 năm, từ năm 2011 đến năm 2014, Trường đã tiếp nhận được 05 tiến sĩ do chính sách khuyến khích và thu hút nguồn nhân lực có trình độ cao của Trường.

Nhằm động viên công chức viên chức trong học tập nâng cao trình độ, trong thời gian qua nhà trường đã có chính sách hỗ trợ về tài chính, máy tính xách tay... để công chức viên chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng

(\*) Thạc sĩ, Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh.

về chuyên môn nghiệp vụ, tin học, ngoại ngữ. Hàng năm, Nhà trường đều có thông báo để công chức viên chức đăng ký kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và xác định nhu cầu về đào tạo, bồi dưỡng công chức viên chức.

Ngoài ra, Trường tạo điều kiện cho công chức, viên chức tham dự các buổi hội nghị, hội thảo, tập huấn trong nước và nước ngoài, tham gia nghiên cứu khoa học các cấp, dự các lớp tập huấn về chuyên môn và các hoạt động đổi mới phương pháp giảng dạy; đi nghiên cứu thực tế ở các địa phương, cơ sở giáo dục. Qua đó, công chức viên chức có điều kiện cập nhật kiến thức, kỹ năng trong công tác, giảng dạy, nâng cao hiệu quả đối với từng lĩnh vực trong Nhà trường.

Thực hiện Thông tư 19/2014/TT-BNV ngày 04 tháng 12 năm 2014 của Bộ Nội vụ về hướng dẫn công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức, công tác đào tạo, bồi dưỡng được Nhà trường quan tâm thực hiện đối với công chức viên chức, chức công tác ở tất cả các lĩnh vực, bộ phận; đảm bảo chuẩn hóa về chức danh nghề nghiệp, năng lực kỹ năng lãnh đạo, quản lý và đối với từng vị trí công tác. Riêng đội ngũ công chức viên chức quản lý, ngoài việc học tập nâng cao trình độ chuyên môn còn tham gia học tập lý luận chính trị cao cấp, đăng ký tham dự lớp bồi dưỡng kiến thức quốc phòng - an ninh.

Trong thời gian qua, Nhà trường đã thực hiện tốt chế độ, chính sách đối với công chức viên chức trong công tác đào tạo, bồi dưỡng và động viên, khích lệ được công chức viên chức tích cực tham gia học tập, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Đội ngũ công chức viên chức sau khi được đào tạo, bồi dưỡng đã thể hiện được vai trò, năng lực trong công tác và giảng dạy, đồng thời, góp phần quan trọng vào việc nâng cao

chất lượng đội ngũ và có những đóng góp đáng kể vào sự phát triển của Nhà trường.

Để tiếp tục thực hiện tốt công tác bồi dưỡng, đào tạo đội ngũ công chức, viên chức của Trường cần thực hiện đồng bộ các giải pháp trong thời gian tới.

## **2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC TRƯỜNG CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

### **2.1. Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện các văn bản quy định về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức**

- Trên cơ sở Luật Viên chức; Nghị định 29/2012/NĐ-CP ngày 12 tháng 4 năm 2012 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức; Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/3/2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, Thông tư 19/2014/TT-BNV ngày 04 tháng 12 năm 2014 của Bộ Nội vụ về hướng dẫn công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức và các văn bản có liên quan, ban hành hoàn thiện các văn bản hướng dẫn, áp dụng các quy định cụ thể của pháp luật vào điều kiện cụ thể của Trường cho phù hợp, trong đó, quy định cụ thể về nguyên tắc, nội dung đào tạo, bồi dưỡng; quy định điều kiện, trách nhiệm, quyền lợi của người được cử đi đào tạo, bồi dưỡng; quy trình, thủ tục và xử lý vi phạm về đào tạo, bồi dưỡng đối với công chức viên chức.

- Công khai, minh bạch, xác định và áp dụng các tiêu chuẩn rõ ràng về tuyển dụng, bổ nhiệm công chức, viên chức và viên chức quản lý đối với từng vị trí công tác; có cơ chế khuyến khích và thu hút nguồn nhân lực có trình độ cao về Trường, đặc biệt là đội ngũ giảng viên có trình độ tiến sĩ trở lên.

## **2.2. Chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức trên cơ sở công tác quy hoạch viên chức và định hướng phát triển của nhà trường**

Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ. Quy hoạch phải đảm bảo quy trình, tính khả thi, tính đồng bộ và hợp lý, đảm bảo mở rộng dân chủ. Gắn quy hoạch với nhận xét, đánh giá, đào tạo, bố trí và sử dụng viên chức.

Việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức dựa trên cơ sở đánh giá đúng thực trạng, căn cứ vào yêu cầu công việc, căn cứ vào mặt mạnh, mặt yếu của viên chức. Phân loại được các đối tượng cần phải đưa đi đào tạo, bồi dưỡng theo những chương trình, khóa học phù hợp nhằm xây dựng đội ngũ công chức viên chức đáp ứng tốt hơn yêu cầu công tác trước mắt cũng như định hướng phát triển của nhà trường. Bên cạnh đó, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng mang tính định kỳ và dài hạn cho đội ngũ công chức, viên chức của Trường.

## **2.3. Nâng cao chất lượng viên chức từ khâu tuyển dụng, gắn đào tạo, bồi dưỡng với bố trí, sử dụng công chức, viên chức**

Thông báo công khai nhu cầu tuyển dụng để những người có điều kiện tham gia thi tuyển. Kế hoạch tuyển dụng cần phải cụ thể về số lượng, tiêu chuẩn, vị trí công tác... Từ đó, xét chọn những người có khả năng, trình độ phù hợp với từng vị trí công việc, kể cả đối với các vị trí quản lý.

Sử dụng viên chức là kết quả của quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Đào tạo, bồi dưỡng mà không sử dụng tốt, không đúng vị trí sẽ không phát huy được hiệu quả. Đào tạo mà không có kế hoạch sử dụng sẽ gây lãng phí về tài chính, viên chức không an tâm học tập và ảnh hưởng đến chất lượng công việc. Vì vậy, việc sử dụng viên chức sau khi đào tạo,

bồi dưỡng “đúng người, đúng việc” là một trong những yếu tố quan trọng để xem xét đề bạt, bổ nhiệm, sắp xếp vào vị trí công tác cao hơn - là động lực để viên chức tích cực tham gia học tập và hoàn thành nhiệm vụ với kết quả cao.

Viên chức rất khó có thể phát huy năng lực của mình nếu được đưa đi đào tạo nâng cao chuyên môn nghiệp vụ nhưng lại không được bố trí công tác phù hợp; hoặc được đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh, ngạch bậc cao nhưng lại được giao ở vị trí công việc không tương xứng. Đặc biệt, mạnh dạn sử dụng viên chức trẻ có triển vọng phát triển, đã được đào tạo đạt chuẩn giữ các chức vụ phù hợp với chuyên môn đào tạo.

Bên cạnh đó, cũng cần chú ý đến việc khi cử viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng phải đảm bảo số lượng, chất lượng viên chức làm việc tại Trường; tránh tình trạng để công việc chậm trễ, ùn tắc do không có người xử lý, giải quyết.

## **2.4. Xây dựng hệ thống đánh giá, báo cáo công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức**

Giám sát, đánh giá hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức viên chức có thể xem là hoạt động thu thập thông tin một cách có hệ thống liên quan đến việc triển khai hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức viên chức. Giám sát, đánh giá nhằm giúp nhà trường xác định được chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng; nắm bắt được những điểm mạnh, yếu để xây dựng và triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp với yêu cầu.

Rà soát, đánh giá thực trạng đội ngũ công chức viên chức để nắm chắc trình độ, phẩm chất, kiến thức, năng lực công tác, xác định đúng nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, điều chỉnh quy hoạch, kế hoạch đào tạo trong

từng giai đoạn; bảo đảm gắn công tác đào tạo, bồi dưỡng với công tác quy hoạch đội ngũ công chức viên chức trong từng giai đoạn. Đồng thời, xử lý nghiêm các trường hợp viên chức vi phạm các quy định về đào tạo, bồi dưỡng: tự động bỏ học, không chấp hành phân công công tác sau khi hoàn thành khóa học, tự thay đổi chuyên ngành, khóa học...

Hàng năm, định kỳ báo cáo Bộ Giáo dục - Đào tạo, Bộ Nội vụ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức viên chức của Trường; đồng thời, từng bước thực hiện công tác đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo Bộ chỉ số đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức của Bộ Nội vụ quy định, từ đó nhà trường có kế hoạch cải tiến, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức của nhà trường.

### **2.5. Tăng cường hợp tác quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức**

Mục tiêu phát triển hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng là nhằm tiếp cận với trình độ giáo dục tiên tiến của thế giới phù hợp với thực tiễn Việt Nam; do đó, hợp tác quốc tế của Trường phải góp phần tích cực trong việc thực hiện mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học để đạt được chất lượng cao phục vụ thiết thực cho sự phát triển của Nhà trường; thông qua hoạt động hợp tác quốc tế tạo điều kiện cho công chức viên chức tiếp cận với các kiến thức khoa học mới về giáo dục, đào tạo, công tác quản lý và giảng dạy. Tìm kiếm các nguồn học bổng, tài trợ công chức viên chức đi học tập, trao đổi kinh nghiệm chuyên môn ở các

trường đại học trong khu vực và trên thế giới.

### **2.6. Thay đổi nhận thức của công chức, viên chức trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng**

Để hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đạt hiệu quả cao cần phải thay đổi nhận thức của đội ngũ công chức, viên chức. Đối với bản thân công chức viên chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng phải xác định nhiệm vụ học tập là để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, bổ sung, cập nhật những kiến thức mới nhằm hoàn thành một cách tốt nhất nhiệm vụ được giao; tránh việc chạy theo bằng cấp mà thiếu nỗ lực rèn luyện tác phong đạo đức nhà giáo, không tự học tập, tích lũy kinh nghiệm trong thực tiễn công tác, giảng dạy để đáp ứng yêu cầu tốt hơn.

## **3. KẾT LUẬN**

Đổi mới phát triển giáo dục là nhiệm vụ của toàn ngành trong đó có Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh. Một trong những yếu tố quyết định hiệu quả giáo dục - đào tạo là đội ngũ công chức, viên chức Nhà trường. Do đó, xây dựng đội ngũ công chức, viên chức theo hướng chuẩn hóa, đủ năng lực, trình độ giảng dạy về khoa học quản lý giáo dục đáp ứng nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục ở các địa phương, cơ sở giáo dục là nhiệm vụ quan trọng của nhà trường trong thời gian tới nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục nước nhà.

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Ban Tuyên giáo Trung ương (2011), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng*, Nxb. Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.

2. Bộ trưởng Bộ Giáo dục - Đào tạo (2011), *Quyết định số 6290/QĐ-BGDĐT phê duyệt Chương trình phát triển ngành sư phạm và các trường sư phạm từ năm 2011 đến năm 2020.*
4. Bộ Giáo dục - Đào tạo (2011), *Quy chế Tổ chức và hoạt động của Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh.*
5. Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh (2012), *Báo cáo số 428/BC-CBQLGDHCM về việc rà soát, đánh giá thực trạng và nhu cầu nhân lực ngành nội vụ.*
6. Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh (2015), *Báo cáo số 25/BC-CBQLGDHCM về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng năm 2014.*
4. *Đào tạo theo tiếp cận năng lực trong xu thế phát triển.* Tạp chí khoa học giáo dục số 95 - tháng 8 năm 2013.

Ngày nhận bài: 17/3/2015. Ngày biên tập xong: 24/7/2015. Duyệt đăng: 28/7/2015