

Thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc hiện nay

ThS. PHẠM THU HƯƠNG

Trường Chính trị tỉnh Vĩnh Phúc; Email: phamthuhuongtct@gmail.com

Tóm tắt: Nhận thức sâu sắc tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo tinh thần của Trung ương, Tỉnh Vĩnh Phúc ngay từ sau tái lập đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách về lĩnh vực này nhằm góp phần xây dựng một đội ngũ cán bộ vừa hồng, vừa chuyên, có tư tưởng chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, lối sống trong sáng; có tầm nhìn, tư duy đổi mới, có năng lực thực tiễn, dám nghĩ dám làm, dám chịu trách nhiệm.

Từ khóa: tỉnh Vĩnh Phúc; đào tạo; bồi dưỡng cán bộ.

Nghị quyết số 10 - NQ/TU ngày 20/11/2019 của Tỉnh ủy Vĩnh Phúc về xây dựng đội ngũ trí thức và trọng dụng nhân tài tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2020 - 2025; Nghị quyết số 08 - NQ/TU ngày 22/9/2021 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh khóa XVII về tập trung xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030; Nghị quyết số 06/2021/NQ-HĐND ngày 3/8/2021 của Hội đồng nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc về một số chính sách đặc thù xây dựng đội ngũ trí thức và thu hút, trọng dụng người có tài năng tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2021 - 2025; Đề án số 08 - ĐA/TU ngày 05/11/2021 về Xây dựng Trường Chính trị tỉnh Vĩnh Phúc đạt chuẩn, □ Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Vĩnh Phúc lần thứ XVII, nhiệm kỳ 2020 - 2025, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh đã xác định thực hiện đột phá trong công tác cán bộ với nhiệm vụ: □ Tập trung bồi dưỡng xây dựng đội ngũ cán bộ về bản lĩnh chính trị, kiến thức chuyên môn và năng lực thực tiễn, đặc biệt quan tâm tới việc đào tạo, bồi dưỡng, thử thách trong môi trường thực tiễn □ Theo đó, việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của tỉnh được xây dựng gắn với vị trí việc làm, chức danh cán bộ, quy hoạch, sử dụng cán bộ và các công tác cán bộ khác. Tỉnh cũng bố trí nguồn lực tài chính, xây dựng nhiều cơ chế khuyến khích, tạo động lực cho cán bộ trong tỉnh, đặc biệt là đội ngũ cán bộ trẻ hun đúc ý chí phấn đấu, khát vọng vươn lên cống hiến cho địa phương.

Với những nỗ lực không ngừng và quyết tâm

chính trị cao, các chính sách đặc thù trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của tỉnh Vĩnh Phúc thời gian qua đã đạt được nhiều thành tựu đáng ghi nhận. Qua đào tạo, bồi dưỡng, đội ngũ cán bộ (nhất là cán bộ chủ chốt) ở các cơ quan, đơn vị, địa phương trong tỉnh đã cơ bản nắm được những kiến thức lý luận và biết vận dụng lý luận để giải quyết sáng tạo nhiều vấn đề phát sinh trong thực tiễn. Trình độ kiến thức và năng lực hoạt động thực tiễn của đội ngũ cán bộ trong tỉnh ngày càng được nâng cao, thích nghi dần với cơ chế mới. Trong đó nhiều cán bộ có trình độ chuyên môn trên chuẩn, nhiều cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đổi mới đem lại hiệu quả cao trong giải quyết công việc. Theo số liệu của Sở Nội vụ tỉnh Vĩnh Phúc, tính đến năm 2021, toàn tỉnh Vĩnh Phúc có 27.631 cán bộ, công chức, viên chức⁽¹⁾. Trong đó, 100% công chức cấp tỉnh, huyện làm nhiệm vụ chuyên môn có trình độ đại học trở lên; 100% cán bộ, công chức cấp xã có trình độ đạt chuẩn trình độ chuyên môn theo quy định. Viên chức sự nghiệp của tỉnh cũng đạt chuẩn đào tạo theo chức danh. Tính riêng trong các đơn vị sự nghiệp giáo dục trên địa bàn tỉnh, giáo viên được đào tạo trên chuẩn chiếm tỷ lệ cao với 98,1% giáo viên tiểu học trên chuẩn, 81,5% giáo viên trung học cơ sở trên chuẩn, 87% giáo viên mầm non trên chuẩn, 31% giáo viên trung học phổ thông trên chuẩn⁽²⁾. Đặc biệt, Vĩnh Phúc là tỉnh đầu tiên trên cả nước tổ chức được các chương trình bồi dưỡng với các cơ sở đào tạo nước

ngoài cho giáo viên tiếng Anh các cấp học nhằm chuẩn hóa giáo viên ngoại ngữ theo đề án của Chính phủ. Trong nhiều năm nay, tình cử nhiều cán bộ lãnh đạo đi bồi dưỡng kiến thức chuyên môn ở nhiều quốc gia phát triển trên thế giới như: Trung Quốc, Đài Loan, Pháp, Úc, ... Tính đến năm 2021, toàn tỉnh có 105 tiến sĩ, 2856 thạc sĩ⁽³⁾.

Trong đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ địa phương, dưới sự lãnh đạo của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Trường Chính trị tỉnh Vĩnh Phúc ngày càng khẳng định được vị trí, vai trò là cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức có uy tín và chất lượng của tỉnh. Từ năm 2015 đến năm 2021, trường đã duy trì và mở mới 427 lớp với 41.506 học viên thuộc các hệ đào tạo, liên kết đào tạo, bồi dưỡng như cao cấp lý luận chính trị, trung cấp lý luận chính trị; các lớp bồi dưỡng chuyên viên, chuyên viên chính; bồi dưỡng cán bộ cấp phòng, cấp ủy; bí thư chi bộ cơ sở; đại biểu hội đồng nhân dân cấp xã,... Bên cạnh đó, trường cũng liên kết mở được 5 lớp đại học và cao học với 451 học viên, góp phần nâng cao trình độ chuyên môn cho cán bộ trong tỉnh. Cùng với những nỗ lực không ngừng của Nhà trường trong xây dựng và quyết tâm giữ vững các tiêu chí trường chính trị chuẩn mức 1; xây dựng văn hóa trường Đảng; thực hiện kỷ luật, kỷ cương nghiêm túc, công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ của tỉnh nói chung cũng theo đó được nâng lên.

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của tỉnh Vĩnh Phúc vẫn còn những hạn chế cần tiếp tục có những giải pháp khắc phục. Việc mở rộng quy mô đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ các cấp trong tỉnh không phải lúc nào cũng gắn liền với nâng cao chất lượng. Còn nhiều nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng chậm được đổi mới, bổ sung, cập nhật, còn trùng lặp, chưa đáp ứng yêu cầu nâng cao năng lực hoạt động thực tiễn, rèn luyện tư tưởng chính trị, đạo đức, phong cách lãnh đạo, quản lý. Trong đào tạo, bồi dưỡng nói chung, vẫn còn một bộ phận giảng viên ngại sử dụng các phương pháp giảng dạy tích cực hoặc sử dụng mang tính hình thức, đối phó dẫn đến không thu hút được học viên, không đạt đến hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng. Vẫn còn

tình trạng ngại học, lười học lý luận chính trị, đặc biệt là hoạt động tự học ở một bộ phận cán bộ trong tỉnh. Bên cạnh đó, còn một bộ phận cán bộ còn ngại khó, ngại khổ, chưa thực sự chủ động, tích cực tham gia đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực làm việc của bản thân. Cơ sở vật chất và điều kiện kỹ thuật ở nhiều cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong tỉnh còn thiếu thốn, chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong tỉnh.

Hơn nữa, chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của tỉnh còn những nội dung mới chỉ chú trọng vào bằng cấp, mà chưa làm rõ được chất lượng của công tác này.

Để tiếp tục thực hiện hiệu quả hơn chính sách đặc thù của tỉnh Vĩnh Phúc trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhằm thực hiện tốt Nghị quyết số 27-NQ/TW Hội nghị lần thứ VII Ban Chấp hành Trung ương khóa X, Nghị quyết số 10-NQ/TU ngày 20/11/2019 của Tỉnh ủy Vĩnh Phúc, trong thời gian tới, thiết nghĩ tỉnh cần lưu ý một số giải pháp sau:

Một là, tiếp tục quán triệt sâu sắc tư tưởng Hồ chí Minh, quan điểm của Đảng ta về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Việc xây dựng một đội ngũ cán bộ mạnh chính là trực tiếp nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng bộ địa phương, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị địa phương. Vì vậy cần tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy, chính quyền trong tỉnh đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói chung, việc thực hiện các chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đặc thù của tỉnh nói riêng.

Hai là, cần đổi mới mạnh mẽ công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong tỉnh ở các khía cạnh sau:

- Về đối tượng được cử đi đào tạo, bồi dưỡng phải là những cán bộ, đảng viên tiêu biểu, tiên tiến; luôn trung thành, phấn đấu cho sự nghiệp cách mạng của Đảng. Việc tiếp cận về đối tượng đào tạo có ý nghĩa quan trọng trong xác định tiêu chuẩn xét tuyển và xác định những tố chất cần được bổ sung khi được tham gia đào tạo, bồi dưỡng, huấn luyện ở các cơ sở đào tạo. Việc cử cán bộ đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn cần căn cứ vào nhu cầu công việc và nhu cầu phát triển nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị, địa phương. Cán bộ trẻ nhất thiết phải được cử đi đào tạo tập trung.

- Về nội dung chương trình đào tạo bồi dưỡng, cần nghiên cứu các nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho từng loại hình lớp học đồng thời gắn với đánh giá thực chất kết quả đào tạo, bồi dưỡng. Bên cạnh việc giảng dạy lý thuyết, cần tăng cường thời lượng cho thực hành, giảng dạy kỹ năng góp phần khắc phục bệnh "giáo điều", xa rời thực tiễn cho cán bộ.

- Về đổi mới phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, chú trọng nguyên tắc lý luận phải gắn liền thực tiễn. Tăng cường thảo luận, đối thoại, định hướng tư tưởng. Tăng cường sử dụng nguyên tắc tự phê bình và phê bình, tránh dạy - học truyền thụ, nhồi nhét, giáo điều. Phương pháp giảng dạy cũng cần được đổi mới theo hướng tích cực, lấy người học làm trung tâm tạo sự hứng khởi cho học viên trong mỗi bài giảng.

- Về xây dựng đội ngũ giảng viên làm công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ: cần không ngừng nâng cao chất lượng giảng viên tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng ở cả trình độ chuyên môn và kiến thức thực tiễn. Chú trọng rèn luyện về ý thức, bản lĩnh chính trị, lập trường tư tưởng và đạo đức, phong cách người giảng viên. Các cơ sở đào tạo cũng cần chủ động xây dựng một đội ngũ báo cáo viên, giảng viên thỉnh giảng có nhiều kinh nghiệm, kiến thức phong phú, uy tín trong giảng dạy và công tác để làm phong phú các nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Đồng thời các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cần tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra đối với giảng viên trong việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, đặc biệt là công tác giảng dạy.

Ba là, tiếp tục tăng cường công tác quản lý học viên trong các khóa đào tạo, bồi dưỡng cán bộ bằng nhiều hình thức khác nhau, tăng cường sự phối hợp giữa giáo viên chủ nhiệm, giảng viên bộ môn và tổ thanh tra trong công tác quản lý lớp học.

Bốn là, bản thân cán bộ cần phải xác định đúng động cơ, mục đích học tập, gắn tri thức lý luận với thực tiễn công tác, không ngừng phấn đấu tu dưỡng đạo đức cách mạng, rèn luyện năng lực công tác.

Năm là, các cấp ủy địa phương, cơ quan, đơn vị quản lý, sử dụng cán bộ đi học cần nâng cao nhận thức, trách nhiệm về tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong đổi mới, chuẩn hóa

cán bộ theo quy định của Đảng và Nhà nước và nâng cao chất lượng cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới. Qua đó, khắc phục tư duy vì cán bộ thực hiện nhiệm vụ trước mắt của cơ quan, địa phương mà không quan tâm đến chiến lược, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lâu dài. Qua đó cần thực hiện nghiêm túc việc lựa chọn, quy hoạch, sử dụng cán bộ một cách khoa học, phù hợp với tình hình thực tiễn của địa phương làm cơ sở cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ.

Đồng thời cần phối hợp chặt chẽ với cơ sở đào tạo tiến hành kiểm tra, đánh giá nghiêm túc, thực chất quá trình và kết quả học tập của cán bộ được cử đi học; coi trọng và có kế hoạch bố trí, tạo điều kiện để cán bộ vận dụng kết quả học tập vào thực tiễn công tác. Lấy kết quả học tập, ý thức rèn luyện trong quá trình học tập là một tiêu chí để đánh giá cán bộ.

Sáu là, cần đầu tư kinh phí và hiện đại hóa cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Tăng cường hợp tác giữa các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong nước và các tổ chức quốc tế có uy tín nhằm trao đổi, học tập kinh nghiệm, phương pháp đào tạo bồi dưỡng cán bộ, liên kết đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Nếu như lịch sử đã chứng minh "Hiền tài là nguyên khí quốc gia" thì sự lớn mạnh của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chính là góp phần quan trọng làm cho nguyên khí quốc gia thịnh, thể nước ngày càng vững mạnh. Muốn vậy, mỗi địa phương cần có sự nghiên cứu, vận dụng linh hoạt các quan điểm của Đảng, chính sách của Trung ương về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ vào điều kiện thực tế của địa phương. Với những chính sách đặc thù trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Vĩnh Phúc đã triển khai, cùng quyết tâm cao của cả hệ thống chính trị các cấp, tin rằng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của tỉnh nhà sẽ còn đạt được nhiều thành tích đáng ghi nhận hơn nữa trong tương lai./.

(1) Xem <https://tuyengiao.vn/vinh-phuc-xay-dung-doi-ngu-tri-thuc-trong-thoi-ky-cong-nghiep-hoa-hien-dai-hoa-145968>

(2) Xem <https://baovinhphuc.com.vn/tin-tuc/ID/58505/100-cong-chuc-vien-chuc-lam-nhiem-vu-chuyen-mon-co-trinh-do-dat-chuan-va-tren-chuan>

(3) Xem <https://tuyengiao.vn/vinh-phuc-xay-dung-doi-ngu-tri-thuc-trong-thoi-ky-cong-nghiep-hoa-hien-dai-hoa>