

THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ CÔNG TÁC HỌC SINH - SINH VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG CỘNG ĐỒNG VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

ThS. NGUYỄN THỊ TUYẾT MINH*

1. Trong Chương trình Công tác học sinh - sinh viên (HSSV) giai đoạn 2012-2016 ban hành kèm theo Quyết định số 5323/QĐ-BGDĐT ngày 29/11/2012 của Bộ GD-ĐT đã đưa ra mục tiêu cụ thể về công tác HSSV, trong đó có mục tiêu: *Phát triển đội ngũ cán bộ (CB) làm công tác HSSV đáp ứng được yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục (GD) Việt Nam nói chung và lĩnh vực công tác HSSV nói riêng.* Trong bài viết này, tác giả đề cập đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) công tác HSSV ở các trường Cao đẳng Cộng đồng (CĐCĐ) vùng đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) hiện nay.

Vùng ĐBSCL với hơn 17 triệu dân, có 12 trường đại học (ĐH), 1 phân hiệu ĐH, 27 trường cao đẳng (CĐ), 62 cơ sở đào tạo trung cấp chuyên nghiệp (TCCN). Nhận thấy tầm quan trọng của các trường CĐCĐ trong việc đào tạo nguồn nhân lực tại địa phương, tại *Hội nghị phát triển GD-ĐT ĐBSCL lần thứ 2*, Chính phủ đã chấp thuận kiến nghị: đưa việc mở rộng hệ thống trường CĐCĐ ở 13 tỉnh - thành trong vùng vào kế hoạch phát triển GD ĐBSCL đến năm 2010. Hiện nay, trong vùng có 6 trường CĐCĐ tại 6 tỉnh: Đồng Tháp (thành lập năm 2000), Vĩnh Long (2002), Kiên Giang (2002), Hậu Giang (2005), Sóc Trăng (2006) và Cà Mau (2008). Như vậy, đến thời điểm hiện nay, gần một nửa số tỉnh - thành của khu vực không có trường CĐCĐ hoặc nếu có thì đã sáp nhập để nâng cấp lên thành trường ĐH (Trà Vinh và Tiền Giang).

2. Trường CĐCĐ là loại hình trường đào tạo đa cấp, đa ngành đáp ứng nhu cầu nhân lực của địa phương hoặc vùng. Hệ thống quản lý (QL) công tác HSSV của các trường này cũng giống như các trường CĐ khác. *Phòng Công tác HSSV* (hay *Phòng Chính trị và Công tác HSSV*) là bộ phận chuyên trách QL công tác HSSV ở các trường CĐCĐ. Tất cả các trường CĐCĐ của vùng đều đã thành lập bộ phận chuyên trách QL và rất chú trọng đến vấn đề này, thể hiện ở các mặt sau:

1) **Về số lượng.** Theo Quy định ban hành kèm Thông tư số 39/2010/BGDĐT ngày 23/12/2010 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT về việc đánh giá công tác HSSV

của các trường ĐH, CĐ và TCCN, phải: có phòng, ban chuyên trách thực hiện công tác HSSV theo **Điều lệ nhà trường** với số lượng và chất lượng CB đảm bảo thực hiện tốt các nhiệm vụ được giao. Để đảm bảo hoạt động hiệu quả, *Phòng Công tác HSSV* các trường CĐCĐ vùng ĐBSCL có số lượng viên chức từ 5-9 người, theo cơ cấu: lãnh đạo bộ phận: từ 2-3 người; các chuyên viên: từ 3-7 người, tùy từng trường.

2) **Về trình độ lý luận chính trị và chuyên môn:**

- Đối với lãnh đạo bộ phận: đa số các trường thực hiện theo chuẩn quy định, có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên và trình độ chuyên môn từ đại học trở lên (trừ Trường CĐCĐ Vĩnh Long: có 1 phó trưởng phòng trình độ chuyên môn là trung cấp sư phạm kĩ thuật); - Đối với chuyên viên phụ trách: đa số đều được tuyển dụng có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên hoặc có tham gia học tập lý luận chính trị theo quy định của môn học; chỉ những trường hợp là bảo vệ kí túc xá, nhân viên tạp vụ thì có trình độ thấp hơn (Trường CĐCĐ Hậu Giang).

Số lượng viên chức của bộ phận này có trình độ sau đại học cao nhất là 3 người (Trường CĐCĐ Vĩnh Long), Trường CĐCĐ Đồng Tháp không có viên chức thuộc bộ phận này có trình độ chuyên môn sau đại học; có trình độ cao cấp chính trị rất ít, nhiều nhất là 1 người, còn lại đa số là sơ cấp, trung cấp. Số người của bộ phận QL công tác HSSV là đảng viên chiếm tỉ lệ không cao (47,6%), nhiều nhất là 4 người, thấp nhất là 2 người.

3) **Về thâm niên công tác.** Các trường được thành lập vào nhiều thời gian khác nhau, lâu năm nhất là hơn 12 năm (Trường CĐCĐ Đồng Tháp - 2000) và mới nhất là hơn 4 năm (Trường CĐCĐ Cà Mau - 2008), nhưng trong đội ngũ CBQL công tác HSSV có người có thâm niên QL lâu năm (trên 30 năm) với nhiều kinh nghiệm; bên cạnh đó, cũng có những CB mới làm quen với công tác này (*xem bảng*).

3. Từ thực tế về cơ cấu tổ chức nhân sự của Phòng Công tác HSSV các trường CĐCĐ vùng ĐBSCL,

* Trường Cao đẳng Cộng đồng Vĩnh Long

Bảng. Trình độ chuyên môn, trình độ chính trị và thâm niên công tác của đội ngũ CBQL công tác HSSV các trường CĐCD vùng ĐBSCL

Trường	SL LB/ CV (1)	SL LĐĐV /ĐV (2)	Trình độ chuyên môn				Trình độ chính trị				Thâm niên công tác			
			Sau ĐH	ĐH	CĐ	TC	CC	CN	TC	Sơ cấp	20-30 năm	10-20 năm	5-10 năm	1-5 năm
CĐCD Đồng Tháp	2/6	2/4	0	4	0	2	1	0	1	4	2	1	1	2
CĐCD Vĩnh Long	3/8	3/3	3	2	2	1	1	1	2	5	2	1	2	3
CĐCD Kiên Giang	2/5	2/4	2	3	0	0	1	1	1	3	1	2	2	0
CĐCD Hậu Giang	2/9	2/3	1	5	0	0	1	0	1	7	0	2	1	6
CĐCD Sóc Trăng	2/7	2/4	2	2	2	1	1	0	3	2	0	0	1	6
CĐCD Cà Mau	2/6	2/2	1	4	0	1	1	0	1	4	1	1	0	4

(Nguồn do tác giả tổng hợp tháng 01/2013)

Chú thích: (1) SL LB/CV: Số lượng lãnh đạo/chuyên viên; (2) SL LĐĐV/ĐV: Số lượng lãnh đạo đảng viên/đảng viên.

nhằm góp phần nâng cao chất lượng QL công tác HSSV, tác giả đưa ra một số ý kiến về vấn đề này như sau:

1) Tư tưởng nhận thức và “cái tâm” nghề nghiệp. Công tác HSSV là công tác thường xuyên tiếp xúc với HSSV, nên ngoài những quy định về tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ, phẩm chất đạo đức, tác phong làm việc, lối sống theo đúng chuẩn mực của nhà giáo, CB phụ trách công tác này phải có thái độ cư xử nhiệt tình, hòa nhã, hết lòng vì HSSV và phải nhận thức rõ đối tượng mà mình tiếp xúc (có đặc điểm tâm sinh lí, tư tưởng của lứa tuổi vị thành niên - thanh niên).

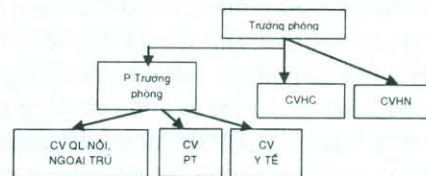
HSSV là yếu tố sống còn của nhà trường. Một trường có chất lượng đào tạo cao đến đâu, nhưng công tác QL HSSV không bài bản, đúng quy định... sẽ gây trở ngại cho mối tương tác giữa nhà trường và HSSV. Ở đây, đội ngũ CBQL công tác này là cầu nối giữa HSSV với nhà trường, nên phải thấy được vai trò, tầm quan trọng của việc mình đang làm để hoàn thiện mình và làm tốt hơn nữa chức trách nhà trường đã giao phó.

Từ nhận thức tư tưởng đúng về vai trò, vị trí công việc, CBQL sẽ tận tâm hơn với công việc, với HSSV, không phải chỉ vì chất lượng, uy tín của riêng mình mà còn là “thương hiệu” cho sản phẩm của nhà trường tạo ra. Công tác HSSV không chỉ là công tác hành chính, mà có thể diễn ra mọi lúc, mọi nơi khi HSSV cần. Vì vậy, CBQL cần làm việc với “cái tâm” nghề nghiệp trong sáng. Giải quyết công việc có lí có tình, đầy trách nhiệm, thương yêu HSSV như chính bản thân mình.

2) Về số lượng. Tùy vào điều kiện và số lượng HSSV mà mỗi trường có số CBQL công tác HSSV đủ để đảm bảo được các công việc như: Công tác QL hồ sơ HSSV; Công tác giáo dục tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống và đánh giá kết quả rèn luyện của HSSV; Tổ chức các hoạt động văn hoá, văn nghệ và hoạt

động phong trào HSSV; Tổ chức hoạt động thể thao ngoại khóa trong HSSV; Thực hiện chế độ, chính sách đối với HSSV; Công tác hướng nghiệp, tư vấn việc làm và các hoạt động hỗ trợ, dịch vụ đối với HSSV; Công tác bảo đảm an ninh, trật tự trường học, giáo dục an toàn giao thông, phòng, chống tội phạm và tệ nạn xã hội; Công tác y tế trường

học... Để đảm bảo được các công tác vừa nêu, bộ phận này thường cần 1 trưởng phòng, 1 phó phòng và các chuyên viên (xem sơ đồ).



3) Chuyên môn nghiệp vụ và quá trình công tác. Ngoài trình độ chuyên môn theo quy định, CBQL công tác HSSV cần được đào tạo bồi dưỡng về công tác QL nói chung và QL HSSV nói riêng, cũng như các kĩ năng cần thiết khác sẵn sàng cho QL và tiếp xúc với HSSV. Từ đó, giúp CBQL biết rõ và làm đúng việc mình làm, tạo hứng thú trong công việc và tránh được những sai sót trong quá trình công tác. Như vậy, hàng năm nhà trường nên bố trí cho chuyên viên của phòng được thường xuyên bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ. Muốn vậy, đòi hỏi lãnh đạo bộ phận phải lập kế hoạch, tạo điều kiện về thời gian, kinh phí và buộc các chuyên viên tham gia.

Khi tiếp nhận viên chức mới, lãnh đạo phải có trách nhiệm hướng dẫn, truyền đạt cách thức QL và chỉ rõ công tác mà viên chức phải đảm nhận. Lãnh đạo bộ phận thường xuyên kiểm tra công việc của CB dưới quyền để kịp thời động viên, khuyến khích, đồng thời uốn nắn những sai sót trong công việc. Khi có chủ trương, chính sách, quy định mới về công tác HSSV, lãnh đạo bộ phận kịp thời tham mưu cho Ban giám hiệu triển khai đến viên chức của bộ phận và các đơn vị, cá nhân trong trường để cùng thực hiện tốt. Đồng thời, cần xây dựng quy trình, quy định, quy chế phối hợp với các đơn vị, cá nhân trong nhà trường để đảm bảo thực hiện tốt công tác HSSV. Trong quá trình làm việc, CBQL cần linh động giải quyết các vấn đề

sao cho thật sự thỏa đáng, đúng người, đúng việc, đúng chức năng để tránh vi phạm đến quyền và lợi ích chính đáng của HSSV.

HSSV là một trong những yếu tố quan trọng của cơ sở đào tạo. Công tác HSSV tốt sẽ giúp cho nhà trường ổn định và đạt được hiệu quả đào tạo và giáo dục cao. Muốn thực hiện tốt công tác này, nhiều lực lượng trong trường phải cùng tham gia, trong đó, đội ngũ CBQL công tác HSSV - những người đóng vai trò quan trọng nhất. Vì vậy, các trường cần chú trọng đến chất lượng của đội ngũ này để đảm bảo cho công tác HSSV được tốt hơn. Xây dựng đội ngũ CBQL công tác HSSV đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng là việc làm cần thiết hiện nay của các trường ĐCĐĐ vùng ĐBSCL, tiến tới đáp ứng được yêu cầu "Đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục Việt Nam", "Đào tạo con người Việt Nam phát triển toàn diện". □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ GD-ĐT. *Quyết định số 5323/QĐ-BGDĐT ngày 29/11/2012 Ban hành Chương trình Công tác học sinh, sinh viên các trường đại học, cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp giai đoạn 2012-2016.*
2. Bộ GD-ĐT. *Thông tư số 39/2010/BGDĐT ngày 23/12/2010 về việc đánh giá công tác học sinh sinh viên của các trường đại học, cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp.*
3. Nguyễn Khuê. "Bài toán quy hoạch và hợp tác". *Báo Cần Thơ*, số ra ngày 11/02/2011.
4. **Luật Giáo dục.** NXB Chính trị quốc gia, H. 2006.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam. **Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI.** NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, H. 2012.

SUMMARY

In summary, students are one of important elements that decide existence of a college. The effective student management task will help for the stability and reaching high effective training and education. In order to get this good task, much establishment in the college need to join, in there the student management staffs role play an important one. Therefore, the colleges have to focus on these staffs in order to avouch for the better student management task. Nowadays, building quality and quantity of these staffs is necessary of community colleges in Mekong Delta and satisfies the request of all-round education for Vietnamese people.

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ...

(Tiếp theo trang 12)

trình ĐT cử nhân QLGD cần quan tâm BD những sinh viên yêu nghề QL, có đủ điều kiện (học lực giỏi, có năng khiếu sư phạm...) giữ lại trường làm lực lượng kế cận.

- *Phát huy cao độ nội lực của GV ở các cơ sở ĐT, BD CBQLGD trong thực hiện "tự BD", học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ dưới nhiều hình thức khác nhau.*

- *Có chính sách, chế độ thù lao thỏa đáng nhằm thu hút các nhà khoa học, những giáo sư giỏi, có nhiều kinh nghiệm trong ĐT, BD CBQLGD; có các "khoản chi" đáp ứng tốt hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học.*

Trong nền KTTT, GD-ĐT trở thành ngành "sản xuất vốn tri thức" cơ bản và quan trọng nhất. Điều đó đặt ra những yêu cầu mới trong công tác ĐT, BD đội ngũ CBQLGD nhằm đáp ứng yêu cầu của nền KTTT giai đoạn hiện nay. □

(1) Đặng Hữu. "Kinh tế tri thức - thách thức và thời cơ đối với sự phát triển của Việt Nam". Hội thảo khoa học "Kinh tế tri thức và công nghiệp hoá, hiện đại hoá rút ngắn ở Việt Nam". Hà Nội, 2003.

(2) V.G.Afanaxep. **Con người trong quản lý xã hội.** NXB Khoa học xã hội, H. 1979.

(3) Nguyễn Thị Tuyết Hạnh. "Một số suy nghĩ về công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế tri thức". *Tạp chí Giáo dục*, 12/2005.

Tài liệu tham khảo

1. Đặng Quốc Bảo "Kỷ yếu hội nghị khoa học". *Học viện Quản lý giáo dục*, 4/2007.
2. Khoa sư phạm Đại học quốc gia Hà Nội. *Kỷ yếu hội thảo khoa học "Chất lượng giáo dục và vấn đề đào tạo giáo viên"*. Hà Nội, 10/2004.

SUMMARY

In the Economy, knowledge, scientific knowledge, technology and high tech labor are productive force decide the development directly. Education and training become the most important and basic manufacturing capital of knowledge. This requires new requirements for education management staff, at the same time poses new requirements in training, retraining: strategies for team leaders, management education; using training methods, advanced training; forms of training and fostering diversity in accordance with the practice of education in Vietnam during the integration; besides that need to center building, development of teaching staff in training institutions, fostering educational management in order to meet the requirements of the market economy the current period.