

MÔ HÌNH NHÂN CÁCH CỦA CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH, THÀNH PHỐ TRỰC THUỘC TRUNG ƯƠNG

Lương Trọng Thành - Trường Chính trị Tỉnh Thanh Hóa

Ngày nhận bài: 30/08/2017; ngày sửa chữa: 08/09/2017; ngày duyệt đăng: 13/09/2017.

Abstract: Managerial staff in politics schools of provinces and municipalities plays an important role in improving the quality and effectiveness of training managers and fostering their competence. Based on the analysis of the role of managerial staff in politics schools, the article proposes a personality model of managerial staff in politics schools of provinces and municipalities to meet the requirements of professional standards and the international integration in current period.

Keywords: Personality model, managers, politics schools.

1. Mở đầu

Trong phát triển nguồn nhân lực nói chung và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) nói riêng, việc hoạch định mô hình mục tiêu là yếu tố cốt lõi, là khâu khởi đầu để thực hiện các bước tiếp theo của quy trình quản lý sự phát triển. Do vậy, để xây dựng và phát triển một đội ngũ CBQL đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa và hội nhập quốc tế, việc cấp thiết là phải xây dựng được mô hình có tính công cụ về nhân cách người CBQL.

Trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có chức năng tổ chức đào tạo (ĐT), bồi dưỡng (BD) cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị cấp cơ sở, cán bộ, công chức ở địa phương về Lý luận chính trị - hành chính; đường lối, các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; kiến thức và chuyên môn, nghiệp vụ về công tác xây dựng đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội; kiến thức về pháp luật và quản lý nhà nước và một số lĩnh vực khác [1]. CBQL các trường này là những người có chức vụ được cấp trên bổ nhiệm, được phân công lãnh đạo, chỉ đạo theo lĩnh vực, phạm vi nhất định nhằm thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ ĐT, BD cán bộ; nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn theo chức năng của các nhà trường và các nhiệm vụ chính trị khác do cấp ủy, chính quyền địa phương giao. Theo đó, đội ngũ này bao gồm: Hiệu trưởng và các phó Hiệu trưởng được Ban thường vụ tỉnh/thành ủy ra quyết định bổ nhiệm và chịu sự quản lý của Ban này; trưởng, phó Khoa, Phòng được hiệu trưởng ra quyết định bổ nhiệm và chịu sự quản lý của Ban Giám hiệu. Đây là những người giữ vai trò lãnh đạo, dẫn dắt, tác động, ra lệnh, kiểm tra đối với cán bộ, giảng viên và học viên trường chính trị; phối hợp chặt chẽ với các cơ quan trung ương; cấp ủy, chính quyền địa phương, đơn vị sử dụng cán bộ; các ban, sở ngành trong tỉnh; các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nhà trường để thực hiện

có chất lượng, hiệu quả nhiệm vụ được giao; đồng thời, chịu sự chỉ đạo, quản lý của ban thường vụ tỉnh/thành ủy, Giám đốc Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh và tham mưu cho các cấp này.

Muốn thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ, quyền hạn của nhà trường và nhiệm vụ quyền hạn của mình thì đội ngũ CBQL trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương phải có được hai mặt: *phẩm chất* và *năng lực*. Hai mặt này luôn luôn được thể hiện song song, không tách rời nhau để cùng thực hiện mục tiêu quản lý. Đây là hai mặt cơ bản về yêu cầu nhân cách của một người cán bộ cách mạng đã được Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định là “vừa hồng vừa chuyên”. Bài viết đưa ra mô hình nhân cách của CBQL trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương trong bối cảnh hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cán bộ quản lý trường chính trị tỉnh là nhà sư phạm, nhà khoa học giáo dục - chính trị

Trước hết, CBQL trường chính trị là những nhà sư phạm. Lao động sư phạm là loại hình lao động đặc biệt. Đối tượng hoạt động sư phạm của trường chính trị là con người, là đội ngũ cán bộ các cấp ở địa phương - những con người nhạy cảm với những tác động của môi trường bên ngoài theo hướng tích cực và cả tiêu cực. Do vậy, đội ngũ giảng viên, CBQL trường chính trị phải lựa chọn và điều chỉnh, định hướng, truyền đạt những tác động xã hội và tri thức loài người bằng lao động sư phạm của mình nhằm hình thành người cán bộ “vừa hồng vừa chuyên” đáp ứng yêu cầu của địa phương, đơn vị. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, việc tác động đến đối tượng đó không phải lúc nào cũng mang lại hiệu quả như nhau, hiệu quả đó cũng không tỉ lệ thuận với số lần tác động. Bởi vậy, đội ngũ giảng viên, CBQL trường chính trị phải có nhiều phương án để tác động đến đối tượng, không thể “rập khuôn”, “máy móc” như lao động khác. Bản thân đối tượng lao động đã quyết định tính đặc thù của lao động

sự phạm của người CBQL trường chính trị. Hơn nữa, kết quả lao động sự phạm cũng có nhiều điểm đặc biệt, đó chính là “*vun trồng*” đội ngũ cán bộ có đầy đủ phẩm chất và năng lực đáp ứng nhu cầu, yêu cầu phát triển quê hương, đất nước trong giai đoạn mới. Hiệu quả lao động của người giảng viên, CBQL trường chính trị sống mãi trong nhân cách của người học nên lao động sự phạm vừa mang tính tập thể rất sâu, vừa mang dấu ấn cá nhân rất đậm. Lao động sự phạm đòi hỏi một tinh thần trách nhiệm cao và sự am hiểu nghề nghiệp nhất định. Tính nghề nghiệp là một đòi hỏi, đồng thời cũng tạo ra điều kiện để cho người CBQL trường chính trị tự rèn luyện mình. Chính vì thế, việc phát triển, nâng cao năng lực đội ngũ CBQL là một yêu cầu tất yếu khách quan như C. Mác đã khẳng định: “*Bản thân nhà giáo dục cũng phải được giáo dục*”. Vì vậy, để làm tròn nhiệm vụ của Đảng, Nhà nước và nhân dân giao phó, đòi hỏi giảng viên trường chính trị nói chung và đội ngũ CBQL nói riêng phải không ngừng rèn luyện nâng cao phẩm chất, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tay nghề để có đủ năng lực tham gia trực tiếp vào công tác ĐT, BD đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu của sự phát triển trong giai đoạn mới. Với tư cách là nhà sư phạm, đội ngũ CBQL trường chính trị phải đáp ứng các yêu cầu cơ bản, đó là: *Có phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng, lối sống mẫu mực; giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ; am hiểu thực tiễn đáp ứng yêu cầu đổi mới công tác ĐT, BD cán bộ.*

CBQL trường chính trị không chỉ truyền giảng kiến thức cho học viên mà còn giữ vai trò quan trọng trong việc là “*tấm gương*”, “*hình mẫu*” để hình thành phẩm chất, nhân cách, đạo đức cho người học - người cán bộ của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân. Đội ngũ CBQL trường chính trị phải là tấm gương tiêu biểu về sự kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, kiên định với sự nghiệp đổi mới; tiêu biểu về tinh thần đoàn kết, nêu gương, kỉ cương, sáng tạo; tiêu biểu về đạo đức, lối sống; tiêu biểu về trí tuệ, tài năng, tinh thần không ngừng học hỏi, nâng cao trình độ chuyên môn, kĩ năng công tác và phương pháp sư phạm.

Bên cạnh đó, người CBQL trường chính trị còn là nhà khoa học giáo dục - chính trị. Người CBQL trường chính trị chính là những người “*truyền cảm hứng*”, một nhà khoa học giáo dục - chính trị thực thụ, người truyền đạt những quan điểm, đường lối, chính sách tương như “*khô khan*” ấy “*thấm*” vào người học, trở thành kiến thức, niềm tin và kĩ năng công tác phục vụ cho việc cải tạo hiện thực. Với tư cách là nhà khoa học giáo dục - chính trị, người CBQL trường chính trị phải có khát khao chân lí - tìm tòi sự đúng đắn, hợp quy luật của những quan điểm, đường lối, chủ trương thì mới có thể truyền ngọn lửa khát khao đó đến với người học, hình thành đội ngũ cán bộ ở

địa phương, đơn vị “*biết làm việc*”, “*biết phụng sự*” và “*biết sửa mình, tu dưỡng, rèn luyện đạo đức*” đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đẩy mạnh CNH, HĐH, góp phần xứng đáng vào sự nghiệp xây dựng, phát triển quê hương, đất nước. Người CBQL trường chính trị phải có năng lực trong hoạt động nghiên cứu khoa học, nghiên cứu thực tế, tổng kết thực tiễn. Năng lực nghiên cứu khoa học là một trong những năng lực rất quan trọng của đội ngũ CBQL trường chính trị. Đội ngũ CBQL trường chính trị phải có khả năng tư duy, phát hiện vấn đề; nghiên cứu làm sáng rõ các chủ trương, nghị quyết, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; năng lực tổng kết những vấn đề đang nảy sinh từ thực tiễn đòi hỏi phải được lí giải để vận dụng vào bài giảng, vận dụng vào hoạt động quản lí nhà trường; phục vụ cho hoạt động lãnh đạo, quản lí của cấp ủy, chính quyền địa phương; đồng thời, tham mưu cho Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh hoàn thiện, bổ sung thể chế về công tác ĐT, BD cán bộ và các lĩnh vực khác. Từ đó, khẳng định vị thế của các trường chính trị không chỉ là trung tâm ĐT, BD cán bộ mà còn là trung tâm nghiên cứu lí luận, tổng kết thực tiễn của địa phương.

Với tư cách là nhà sư phạm, nhà khoa học giáo dục - chính trị, đòi hỏi CBQL trường chính trị phải đáp ứng những yêu cầu cơ bản: 1) Có phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp tốt, rèn luyện và giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín của nhà giáo; 2) Có ý chí vượt khó để hoàn thành nhiệm vụ được giao; 3) Nắm vững mục tiêu, yêu cầu, nội dung, phương pháp giảng dạy trong chương trình ĐT, BD; 4) Có khả năng tổ chức, thực hiện hiệu quả phương pháp dạy học và giáo dục tích cực; 5) Am hiểu về lí luận, nghiệp vụ và quản lí giáo dục; 6) Đạt trình độ chuẩn theo quy định; 7) Có ý thức, tinh thần cầu thị là tấm gương tự học, sáng tạo trong nghiên cứu và quản lí; 8) Có ý thức quyết tâm xây dựng nhà trường vững mạnh; 9) Có khả năng sử dụng được một ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin trong công việc và quản lí.

2.2. Cán bộ quản lí trường chính trị tỉnh là nhà lãnh đạo, quản lí

CBQL trường chính trị phải là nhà lãnh đạo, người có năng lực định hướng và thông qua ảnh hưởng của mình để tập hợp, dẫn dắt cán bộ, giảng viên và học viên tạo ra sự thay đổi tích cực vì sự phát triển của nhà trường. Với vai trò là nhà lãnh đạo, đội ngũ CBQL trường chính trị cần phải đáp ứng những yêu cầu cơ bản sau đây:

- *Có năng lực phân tích và dự báo*: Khả năng phân tích và dự báo là một yêu cầu bắt buộc đối với người CBQL trường chính trị, có vai trò hết sức quan trọng và cần thiết trong quá trình lãnh đạo, quản lí các hoạt động của nhà trường. Yêu cầu của khả năng dự báo là cần phải đảm bảo các yếu tố: đúng lúc, chính xác, chắc chắn, để

hiểu và khả thi. Để thực hiện chức năng, nhiệm vụ của nhà trường, CBQL trường chính trị có nhiệm vụ nghiên cứu, tổng kết thực tiễn, đưa ra các kết quả phân tích và dự báo, từ đó đề ra các quyết định mang tính chiến lược về sự phát triển của nhà trường trong tương lai. Do đó, về nguyên tắc, yêu cầu đặt ra đối với người CBQL trường chính trị là phải có trình độ chuyên sâu, năng lực thực sự trong nghiên cứu, tổng kết thực tiễn, có kinh nghiệm trong từng lĩnh vực công tác và khả năng hiểu biết rộng, đủ tầm mới có thể phân tích và dự báo đúng, trúng các vấn đề.

- *Có tầm nhìn chiến lược*: CBQL trường chính trị phải có khả năng nhận biết, nhìn thấy rõ hơn, sâu sắc và toàn diện hơn quy luật vận động, xu thế của thời đại và nhu cầu của công tác ĐT, BD cán bộ. Từ đó, biết đề ra được mục tiêu, quy hoạch, kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường. Biết tập trung nguồn lực giải quyết những vấn đề trước mắt và lâu dài của nhà trường. CBQL có tầm nhìn chiến lược sẽ tạo sức mạnh nội sinh, tạo thêm sự quyết đoán trong thực hiện các quyết sách. Tầm nhìn chiến lược của CBQL được hình thành trên cơ sở có khả năng phân tích, dự báo tốt.

- *Có năng lực thiết kế và định hướng triển khai*: CBQL trường chính trị phải có kỹ năng xác định được các mục tiêu ưu tiên; kỹ năng thiết kế và triển khai các chương trình hành động nhằm thực hiện kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường; kỹ năng hướng mọi hoạt động của nhà trường vào mục tiêu nâng cao chất lượng học tập và rèn luyện của học viên, nâng cao hiệu quả làm việc của đội ngũ giảng viên, động viên, khích lệ mọi thành viên trong nhà trường tích cực tham gia phong trào thi đua xây dựng môi trường “ki cương, thân thiện, giàu tình Đảng”.

- *Có năng lực quyết đoán và có bản lĩnh đối mới*: CBQL trường chính trị phải có khả năng ra quyết định đúng đắn, kịp thời, không do dự, không dùn dẩy, thoái thác trách nhiệm, dám chịu trách nhiệm về các quyết định nhằm đổi mới, nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác ĐT, BD của nhà trường. Sự quyết đoán của CBQL trường chính trị phải dựa trên cơ sở nắm vững cơ sở khoa học của vấn đề, nắm vững phương pháp luận trong giải quyết vấn đề, tính quyết đoán tăng thêm hiệu lực, hiệu quả quản lý, tạo được niềm tin cho người thực hiện, bảo đảm sự thống nhất, nhất quán trong việc ra quyết định lãnh đạo, chỉ đạo. Nó là sản phẩm của tính kiên quyết, tính chủ động, tư duy sáng tạo, sự thận trọng và niềm tin khoa học. Tính quyết đoán khác hẳn với bệnh hách dịch, cửa quyền, quan liêu, mệnh lệnh, liều lĩnh và phiêu lưu. Tính quyết đoán và bản lĩnh đối mới thể hiện trước hết ở khả năng phán đoán chính xác tình hình, đưa ra được quyết định chỉ đạo ngay lập tức, chính xác trong những tình huống bất ngờ mà không đòi hỏi thời gian chờ đợi để phân tích dữ kiện hoặc chưa có đủ dữ kiện cần thiết

để phân tích. Quyết định này có được do sự nhạy cảm của trực giác, khả năng phán đoán, phân tích, tổng hợp nhanh nhạy trên cơ sở tri thức phong phú đã được tích lũy. Bên cạnh đó, người CBQL trường chính trị cần phải có kỹ năng khơi dậy và nuôi dưỡng động lực, gây ảnh hưởng; lãnh đạo, quản lý sự thay đổi; quản lý xung đột, tạo sự hợp tác và đồng thuận thực hiện sự nghiệp đổi mới công tác ĐT, BD; định hướng giá trị, xây dựng văn hóa nhà trường.

- *Có năng lực lập kế hoạch hoạt động*: Lãnh đạo là người xây dựng tầm nhìn chiến lược cho tổ chức, đồng thời cũng phải quản lý và lập kế hoạch cho các mục tiêu mà tổ chức cần đạt tới. Theo đó, có khả năng quản lý và lập kế hoạch thì nhà lãnh đạo mới có thể duy trì, phát triển và thay đổi được tầm nhìn chiến lược khi cần thiết. Bởi vậy, để hướng tới mục tiêu của nhà trường, đội ngũ CBQL trường chính trị phải có kỹ năng tổ chức xây dựng, quản lý kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường; xây dựng kế hoạch triển khai các chương trình hành động của nhà trường.

- *Có năng lực tổng kết các hoạt động thực tiễn*: Trước yêu cầu khách quan xây dựng trường chính trị không chỉ là trung tâm ĐT, BD cán bộ có chất lượng mà còn là trung tâm nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn ở các địa phương, đòi hỏi đội ngũ CBQL phải có tố chất, năng lực tổng kết thực tiễn. Có năng lực này sẽ góp phần hoàn thiện, bổ sung các chủ trương, chính sách của Đảng, nhà nước về công tác ĐT, BD cán bộ... Đồng thời, chính thông qua tổng kết thực tiễn, đội ngũ CBQL tích lũy kinh nghiệm, bổ sung kiến thức, phát triển năng lực lãnh đạo - quản lý đáp ứng yêu cầu phát triển nhà trường trong giai đoạn mới.

Bên cạnh đó, đội ngũ CBQL trường chính trị phải thực sự là một nhà quản lý. Quản lý là nghệ thuật hoàn thành công việc thông qua người khác; là quá trình lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm tra công việc của các thành viên trong tổ chức, sử dụng các nguồn lực sẵn có để đạt được các mục tiêu của tổ chức. Như vậy, chức năng cơ bản của quản lý là: Lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo, chỉ đạo, phối hợp và kiểm tra, tổng kết các hoạt động. Theo đó, đội ngũ CBQL trường chính trị phải có những tố chất quản lý, kiến thức về khoa học quản lý, nghệ thuật trong quản lý để thực hành trong hoạt động: quản lý mục tiêu ĐT, BD; quản lý các khâu trong quá trình ĐT, BD; quản lý khoa học, tổng kết thực tiễn; quản lý nhân sự; quản lý cơ sở vật chất và xây dựng môi trường giáo dục giàu tình Đảng. Cụ thể: 1) Năng lực tổ chức bộ máy và phát triển đội ngũ; 2) Năng lực quản lý hoạt động ĐT, BD; 3) Năng lực quản lý tài chính và tài sản nhà trường; 4) Năng lực xây dựng môi trường giáo dục kỉ cương, thân

thiện, giàu tính Đảng; 5) Năng lực quản lý hành chính; 6) Năng lực công tác thi đua, khen thưởng; 7) Năng lực xây dựng hệ thống thông tin trong quản lý; 8) Năng lực kiểm tra, đánh giá..

2.3. Cán bộ quản lý trường chính trị là nhà hoạt động xã hội - thực tiễn

Thông qua những hoạt động của người CBQL trường chính trị sẽ làm thay đổi cách nghĩ, cách làm, phát huy sự năng động, sáng tạo của họ trong thực tiễn, góp phần tích cực vào sự phát triển của địa phương đơn vị. Người CBQL trường chính trị phải tạo được sự đồng thuận cao trong nhận thức của các cấp, các ngành, các địa phương về vị trí, ý nghĩa, tầm quan trọng của việc đổi mới, nâng cao chất lượng ĐT, BD cán bộ; nâng cao trách nhiệm phối hợp của cấp ủy, chính quyền địa phương, đơn vị đối với sự nghiệp ĐT, BD cán bộ; huy động sự tham gia giám sát, phản biện xã hội đối với công tác ĐT, BD cán bộ. Bởi vậy, người CBQL trường chính trị cần phải:

- *Hiểu biết tình hình KT-XH*: Hiểu biết tình hình thế giới, khu vực, trong nước, tình hình địa phương, đơn vị; có khả năng phân tích, đánh giá về xu hướng, các vấn đề hiện tại của môi trường kinh tế, xã hội, văn hóa, chính trị, an ninh quốc phòng,... tác động đến công tác ĐT, BD và sự phát triển của nhà trường.

- *Có khả năng hoạt động xã hội*: kĩ năng thiết lập mối quan hệ gắn bó, đồng thuận với các cơ quan, ban ngành liên quan như: Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh; Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh; các ban, sở, ngành; cấp ủy, chính quyền địa phương, đơn vị và các cá nhân nhằm tạo các nguồn lực hỗ trợ phát triển nhà trường; có khả năng tổ chức các hoạt động chính trị - xã hội; chủ động tham gia và khuyến khích các thành viên trong nhà trường tích cực tham gia các hoạt động chính trị - xã hội, tham gia các hoạt động phát triển kinh tế - văn hóa - xã hội của địa phương, đơn vị.

- *Phối hợp giữa nhà trường và xã hội trong công tác ĐT, BD*: Có kĩ năng xây dựng và phát triển quan hệ phối hợp giữa nhà trường với cấp ủy chính quyền địa phương trong ĐT, BD và sử dụng cán bộ theo yêu cầu; trong nghiên cứu thực tế, tổng kết thực tiễn nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, giảng viên nhà trường; có kĩ năng xây dựng và phát triển quan hệ phối hợp giữa nhà trường với doanh nghiệp và tổ chức xã hội nhằm huy động nguồn lực cho công tác ĐT, BD và xây dựng nhà trường.

- *Khả năng hoạt động thực tiễn*: Có kĩ năng trực tiếp hoặc gián tiếp góp phần tham gia luận giải, xử lý những vấn đề mới, phức tạp, những tình huống nảy sinh trong thực tế ở địa phương, đơn vị; góp phần tổng kết thực tiễn, khái quát hóa những mô hình, điển hình tiên tiến thành lí

luận, từ đó đề xuất, kiến nghị với cấp ủy, chính quyền các cấp bổ sung, hoàn thiện đường lối, chủ trương, chính sách.

3. Kết luận

Trên cơ sở nghiên cứu mô hình nhân cách người CBQL trường chính trị trước bối cảnh đổi mới giáo dục và yêu cầu đổi mới nâng cao chất lượng ĐT, BD cán bộ cho phép rút ra kết luận về khung năng lực của người CBQL trường chính trị gồm: 1) *Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm*: am hiểu sâu sắc về chương trình ĐT, BD; trình độ chuyên môn; nghiệp vụ sư phạm; tự học và sáng tạo; năng lực ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin...; 2) *Năng lực lãnh đạo*: Phân tích và dự báo; tầm nhìn chiến lược; thiết kế và định hướng triển khai; quyết đoán, có bản lĩnh đổi mới; có năng lực lập kế hoạch hoạt động; có năng lực tổng kết các hoạt động thực tiễn...; 3) *Năng lực quản lí*: tổ chức bộ máy và phát triển đội ngũ; quản lí hoạt động đào tạo, bồi dưỡng; quản lí tài chính và tài sản nhà trường; xây dựng môi trường giáo dục kỉ cương, thân thiện, giàu tính Đảng; quản lí hành chính; công tác thi đua, khen thưởng; xây dựng hệ thống thông tin trong quản lí; kiểm tra, đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng...; 4) *Năng lực hoạt động xã hội*: hoạt động xã hội; xây dựng và phát triển quan hệ phối hợp giữa nhà trường với cấp ủy, chính quyền địa phương; xây dựng và phát triển mối quan hệ với doanh nghiệp và tổ chức xã hội nhằm huy động nguồn lực cho công tác ĐT, BD và sự phát triển của nhà trường.

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Bí thư Trung ương Đảng (2008). *Quyết định số 184-QĐ/TW ngày 3/9/2008 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*.
- [2] Bộ Chính trị (2014). *Nghị quyết số 32-NQ/TW ngày 26/5/2014 về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng lí luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lí*.
- [3] Bùi Kim Chi (2007). *Nghiên cứu mô hình nhân cách thẩm phán trong hoạt động xét xử*. Luận án tiến sĩ Tâm lí học, Viện Chiến lược và Chương trình Giáo dục.
- [4] Thái Văn Thành, Nguyễn Như An (2014). *Mô hình nhân cách trường bộ môn trường đại học trong bối cảnh hiện nay*. Tạp chí Thiết bị giáo dục, số 112, tr 53-56.
- [5] Nguyễn Hồng Diệp (2013). *Mô hình nhân cách người thầy theo tư tưởng Hồ Chí Minh*. Tạp chí Giáo dục, số 321, tr 59-61.
- [6] Trần Thị Thắm (2012). *Vài nét về nhân cách người giáo viên mầm non*. Kì yếu Hội thảo "Mô hình nhân cách giáo viên mầm non thời kì hội nhập quốc tế", Khoa Giáo dục Mầm non, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội, tr 131-135.