

Nâng cao kiến thức quản lý cho đội ngũ cán bộ quản lý học viên ở các trường sĩ quan quân đội

Đặng Văn Long*

** Hệ 5, Học viện Chính trị, Bộ Quốc Phòng*

Received: 10/11/2023; Accepted: 18/11/2023; Published: 24/11/2023

Abstract: *The student management staff at military officer schools are both leaders, managers and commanders of the student unit throughout the student's learning process. Therefore, every action of a student manager has a great influence on the completion of students' tasks throughout the process of studying and working at school. The study proposes a number of measures to improve management knowledge for student management staff at military officer schools today.*

Keywords: *Management knowledge; student management staff; military officer school;*

1. Đặt vấn đề

Đội ngũ cán bộ quản lý học viên (HV) ở các trường sĩ quan quân đội là cán bộ của Đảng, cán bộ sĩ quan quân đội, một bộ phận của đội ngũ cán bộ của các trường sĩ quan quân đội giữ vị trí vai trò đặc biệt quan trọng trong nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo của các trường sĩ quan quân đội. Đây vừa là người lãnh đạo, quản lý vừa là người chỉ huy đơn vị HV trong suốt quá trình học tập của HV. Do vậy, mọi hành động của người cán bộ quản lý HV có ảnh hưởng rất lớn đến việc hoàn thành nhiệm vụ của HV trong suốt quá trình học tập công tác ở trường. Trong các yếu tố tạo thành năng lực quản lý của người cán bộ quản lý HV thì thành phần kiến thức giữ vai trò nền tảng đầu tiên để hình thành các thành phần tiếp theo.

Thực tiễn trong những năm qua cho thấy, kiến thức quản lý của đội ngũ cán bộ quản lý HV ở các trường sĩ quan quân đội luôn được Đảng ủy, Ban Giám hiệu các nhà trường, cấp ủy, chỉ huy các cấp thường xuyên quan tâm chăm lo, bồi dưỡng nâng cao trình độ mọi mặt ...Do đó, đội ngũ CBQL HV ở các trường sĩ quan quân đội từng bước được nâng lên, cơ bản đáp ứng được yêu cầu chức trách, nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, trước yêu cầu nhiệm vụ giáo dục, đào tạo ở các trường sĩ quan quân đội, trong đó có công tác quản lý, giáo dục, rèn luyện HV đặt ra yêu cầu ngày càng cao kiến thức về năng lực quản lý. Để góp phần nâng cao hiệu quả quản lý của đội ngũ cán bộ quản lý HV ở các trường sĩ quan quân đội cần thực hiện tốt một số biện pháp bồi dưỡng kiến thức cho đội ngũ CBQL HV ở các trường sĩ quan quân đội hiện nay.

2. Một số biện pháp bồi dưỡng kiến thức quản lý cho đội ngũ cán bộ quản lý HV ở các trường sĩ quan quân đội hiện nay

2.1. Bồi dưỡng kiến thức toàn diện, trong đó đặc

biệt chú ý về những kiến thức liên quan đến điều lệnh quản lý bộ đội.

Bởi vì, xuất phát từ đặc điểm đối tượng quản lý, đây là những HV được tuyển chọn kỹ càng ở các trường sĩ quan quân đội, có trình độ nhận thức tốt. Vì vậy, đòi hỏi người cán bộ quản lý HV ở các nhà trường quân đội cũng phải thường xuyên nâng cao trình độ, hiểu biết mọi mặt mới có thể đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của chất lượng giáo dục đào tạo ở các nhà trường quân đội. Trong quá trình quản lý người cán bộ quản lý HV phải được bồi dưỡng kiến thức toàn diện đó là sự hiểu biết về lý luận Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối chính trị, quân sự của Đảng, chính sách và luật pháp của Nhà nước; tình hình phát triển KT -XH; nhiệm vụ xây dựng Quân đội trong tình hình mới; khoa học xã hội và nhân văn quân sự; những hiểu biết về vũ khí, trang bị kỹ thuật; sự hiểu biết về pháp luật... giữ vai trò quan trọng trong sự phát triển năng lực quản lý của đội ngũ cán bộ quản lý HV ở các trường sĩ quan quân đội. Ngoài ra, cần bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ quản lý HV những kiến thức liên quan trực tiếp đến hoạt động quản lý HV, kiến thức liên quan đến điều lệnh quản lý bộ đội. Đây là kiến thức giữ vai trò chủ đạo nhằm bảo đảm cho hoạt động quản lý HV đạt hiệu quả, những kiến thức cơ bản đó có thể kể đến: điều lệnh, điều lệ, chế độ quy định của quân đội, những kiến thức về điều lệnh quản lý bộ đội, các chỉ thị, quy định, thông tư,... của trên trong việc xây dựng chính quy của đơn vị, cách thức giải quyết các vấn đề xảy ra trong quá trình quản lý.

2.2. Bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ quản lý HV nắm được cách thức, phương pháp xây dựng kế hoạch, triển khai thực hiện kế hoạch quản lý

Đây là nội dung không thể thiếu trong hoạt động

quản lý HV ở các trường sĩ quan quân đội hiện nay nhằm bảo đảm cho hoạt động quản lý của người cán bộ quản lý HV được thực hiện một cách chi tiết, cụ thể, khoa học. Kế hoạch của người cán bộ quản lý HV đây là tập hợp những nhiệm vụ trong hoạt động quản lý HV, những hoạt động được sắp xếp theo một quy trình, lịch trình trong một khoảng thời gian nhất định với phương thức, biện pháp hoạt động nhất định nhằm thực hiện mục tiêu nhiệm vụ quản lý HV ở các trường sĩ quan quân đội. Thực tế hoạt động ở các đơn vị quản lý HV ở các trường sĩ quan quân đội đều nằm trong kế hoạch chung tổng thể trong đó có kế hoạch công tác bồi dưỡng về cách thức, phương pháp xây dựng kế hoạch và triển khai thực hiện kế hoạch cho đội ngũ cán bộ quản lý HV. Kế hoạch quản lý HV càng cẩn thận, tỷ mỉ, khoa học bao nhiêu thì sẽ góp phần nâng cao hiệu quả quản lý HV ở các trường sĩ quan quân đội và ngược lại. Thực tế hoạt động lãnh đạo quản lý học viên đặt ra các vấn đề đối với cách thức, phương pháp xây dựng kế hoạch, triển khai thực hiện kế hoạch quản lý nhằm góp phần nâng cao hiệu quả quản lý HV ở các trường sĩ quan quân đội hiện nay. Vì vậy, trong công tác bồi dưỡng phải được tiến hành với những cách thức biện pháp phù hợp, trong kế hoạch phải làm rõ được mục đích, yêu cầu, nội dung, biện pháp tiến hành; xác định được các tiêu chí, thời gian quản lý cụ thể, từng đội ngũ cán bộ quản lý HV cần cụ thể hóa kế hoạch công tác thành kế hoạch công tác của cá nhân trên cơ sở đó vận dụng linh hoạt, sáng tạo cho phù hợp với tình hình thực tiễn thực hiện chức trách, nhiệm vụ của người quản bộ quản lý.

2.3. Bồi dưỡng về kiến thức về nắm bắt tâm sinh lý lứa tuổi HV. Hoạt động quản lý HV của CBQL rất đa dạng và phức tạp

Tuy nhiên dù đa dạng hay phức tạp vẫn là giải quyết mối quan hệ giữa cán bộ quản lý HV (chủ thể quản lý) với HV (khách thể quản lý). Mối quan hệ cơ bản này nếu được giải quyết tốt sẽ làm cho CBQL, HV của đơn vị hoạt động tích cực, là một trong những yếu tố góp phần hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao. Vì vậy, vấn đề đặt ra là người CBQL phải có sự hiểu biết sâu sắc về đặc điểm tâm lý lứa tuổi của HV để có cách tác động phù hợp. Thực tế hiện nay, một trong những nguyên nhân dẫn đến vụ việc vi phạm kỷ luật của HV do đội ngũ CBQL chưa nắm chắc đặc điểm tâm lý HV nên chưa chủ động có những biện pháp để ngăn chặn kịp thời. Trong đó cần quan tâm bồi dưỡng cho đội ngũ CBQL HV nắm chắc về đặc điểm sinh lý lứa tuổi HV từ 18 đến 22 tuổi đây là lứa tuổi thể chất phát triển chín muồi, cấu trúc hoạt động của

hệ thần kinh trung ương có sự phát triển hoàn thiện, đặc biệt thể lực giai đoạn tốt nhất, các giác quan trong giai đoạn này có độ tinh nhạy nhất. Đây là những đặc điểm sinh lý lứa tuổi có sự khác biệt cơ bản hơn so với các lứa tuổi khác. Về đặc điểm tâm lý, cần quan tâm bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ quản lý HV nắm nhận thức của HV lứa tuổi này. Nhận thức lứa tuổi này của HV thường ham hiểu biết, nhạy cảm trước các tác động của môi trường bên ngoài, linh hoạt, tư duy mau lẹ, trí nhớ tốt nhất là trí nhớ máy móc... Những đặc điểm tâm lý, sinh lý này tác động như thế nào trong quá trình quản lý HV của CBQL. Ngoài ra, cần quan tâm bồi dưỡng về việc nắm đời sống cảm xúc, tình cảm của HV. Đây là lứa tuổi cảm xúc- tình cảm ở họ thường nổi trội hơn lý trí. Do vậy, cần quan tâm bồi dưỡng cho CBQL về cách thức, biện pháp xây dựng đời sống cảm xúc- tình cảm tích cực trong tập thể HV. Ngoài ra, cần quan tâm bồi dưỡng về xây dựng ý chí của HV trong quá trình học tập. Đặc biệt cần quan tâm bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ quản lý HV biện pháp xây dựng ý chí cho HV, một số khía cạnh cần lưu ý trong quá trình quản lý HV như: một số HV có hiện tượng mơ ước viễn vông xa rời thực tế, hoặc nhận thức sai lệch về nhiệm vụ dẫn đến xa rời thực tế, xu hướng nghề nghiệp không rõ ràng.

2.4. Nâng cao kiến thức về kinh nghiệm hoạt động thực tiễn trong hoạt động quản lý HV.

Nội dung bồi dưỡng toàn diện cả về kiến thức, kinh nghiệm, kỹ xảo, kỹ năng, phương pháp, tác phong công tác; những kinh nghiệm trong xử lý các vấn đề có thể xảy ra trong hoạt động quản lý bộ đội ở đơn vị quản lý HV... Việc tiến hành bồi dưỡng kinh nghiệm thực tiễn trong quản lý HV được thực hiện với nhiều hình thức, phương pháp bồi dưỡng và được vận dụng linh hoạt, sáng tạo các hình thức, phương pháp bồi dưỡng cho phù hợp với tình hình thực tiễn ở đơn vị quản lý HV. Có thể thực hiện thường xuyên hàng ngày, hàng giờ, thông qua từng việc, từng nhiệm vụ, cả trong công tác, sinh hoạt, vui chơi có thể thực hiện thông qua cấp trên bồi dưỡng cho cấp dưới. Đây là một trong những yêu cầu rất cao trong bồi dưỡng kiến thức kinh nghiệm trong hoạt động quản lý bộ đội. Với những trải nghiệm qua thực tế công tác, với cương vị lãnh đạo, chỉ huy cấp trên có điều kiện bao quát toàn bộ tình hình, nắm được những mạnh yếu về phương pháp, tác phong công tác của đội ngũ cán bộ quản lý HV trong đơn vị, nguyên nhân của những mạnh yếu đó và với uy tín về quân hàm, chức vụ, tuổi đời, tuổi quân... nên cấp trên bồi dưỡng cho cấp dưới là cách làm mang lại kết quả thực tiễn rất tốt. Bên

cạnh đó, có thể thông qua tập huấn do cơ quan, đơn vị tổ chức.

3. Kết luận

Công tác quản lý HV ở các trường sĩ quan quân đội được xác định vừa là một khoa học vừa là một nghệ thuật để thực hiện tốt công tác quản lý HV ở các trường sĩ quan quân đội, đòi hỏi người CBQLHV cần có hệ thống tri thức toàn diện trong đó, những kiến thức quản lý của đội ngũ CBQL, HV giữ vị trí hết sức quan trọng. Vì vậy, đòi hỏi công tác bồi dưỡng đội ngũ CBQL phải được tiến hành thường xuyên và được tiến hành một cách khoa học, khi đó sẽ góp

phần giúp đội ngũ CBQL có phẩm chất, năng lực nói chung, năng lực quản lý HV nói riêng góp phần hoàn thành tốt chức trách nhiệm vụ được giao.

Tài liệu tham khảo

- [1]. Giáo trình Tâm lý học lãnh đạo - quản lý bộ đội (2017), Nxb QĐND, Hà Nội.
- [2]. Khoa học lãnh đạo - Lý thuyết và kỹ năng (2014), Nxb CTQG, Hà Nội.
- [3]. Giáo trình Tâm lý học quản lý (2011), Nxb LĐXH, Hà Nội.
- [4]. Lê Văn Thái, Phạm Hồng Quý (2018), *Tâm lý học lãnh đạo, quản lý*, Nxb CTQGST, Hà Nội.

Hiệu quả sử dụng phần mềm Grammarly... (tiếp theo trang 38)

SV được kết luận từ bảng câu hỏi và phỏng vấn cho thấy họ đã nhận được một số lợi ích từ việc sử dụng phần mềm Grammarly như phát hiện lỗi, gợi ý chỉnh sửa lỗi, và tư vấn cho họ những cách diễn đạt khác. Tuy nhiên, một số người tham gia nhận thấy rằng Grammarly, đặc biệt là phiên bản cao cấp, không phù hợp túi tiền của họ và có thể truy cập ngoại tuyến.

O'Neil và Russell (2019) đã tuyên bố rằng Grammarly là một công cụ giảng dạy nhằm đưa ra phản hồi về lỗi kiến thức ngữ pháp bằng văn bản và là công cụ học tập cho người học ngôn ngữ Anh. Phần mềm Grammarly có thể giúp GV giảm thời gian chấm bài viết. Công cụ này cũng hữu ích trong việc cải thiện điểm viết của học sinh. Mặc dù mang lại nhiều lợi ích, nhưng hiện nay vẫn còn một số tranh cãi về hiệu quả của Grammarly đối với SV ngành ngôn ngữ Anh. Các nhà nghiên cứu này cho rằng điểm yếu của Grammarly có liên quan đến tính thiếu chính xác của một số gợi ý sửa lỗi. Ngoài ra, do khả năng hạn chế nên Grammarly không đủ độ tin cậy để có thể cung cấp sửa lỗi toàn diện cho bài viết của người học. Tóm lại, có một số điều chưa thể kết luận liên quan tới hiệu quả của việc sử dụng Grammarly trong lớp viết do nghiên cứu này tập trung vào kết quả bài viết của những SV đại học trong bối cảnh việc sử dụng Grammarly vẫn còn hiếm hoi tại Indonesia.

3. Kết luận

Sửa lỗi văn bản tự động bằng phần mềm Grammarly đem lại cho người học ngoại ngữ nhiều lợi ích trong đó có việc cải thiện khả năng phát hiện lỗi chính tả, lỗi ngữ pháp, lỗi cấu trúc câu, lỗi dùng từ chưa phù hợp với văn cảnh, lỗi văn phong, và đưa ra gợi ý sửa lỗi. Ngoài ra, phần mềm này còn cung cấp các tính năng vượt trội trong bản tính phí đó là tính năng kiểm tra đạo văn và đưa ra gợi ý sửa lỗi nâng cao. Cuối cùng, Grammarly cũng giúp cho GV giảm tải lượng công việc chấm các bài viết một cách đáng kể. Mặc dù hiệu

quả của việc học từ vựng bằng phần mềm Grammarly còn gây ra một số tranh cãi vì đôi lúc những lời gợi ý này chưa thực sự chính xác, có khả năng làm biến đổi nghĩa của câu và sự lệ thuộc vào phần mềm có thể khiến cho người viết mất dần đi khả năng tự phát hiện lỗi, nhưng sự phổ biến ngày càng tăng lên của các phần mềm sửa lỗi văn bản tự động là không thể phủ nhận. Vì vậy, cần có thêm các nghiên cứu khoa học về hiệu quả của các phần mềm sửa lỗi tự động này nói chung, và Grammarly nói riêng.

Tài liệu tham khảo

1. Karyuatry, L., Rizqan, M. D. A., & Darayani, N. A. (2018). Grammarly as a Tool to Improve Students' Writing Quality: Free Online-Proofreader Across the Boundaries
2. O' Neil, R. & Russell, T. M. A. (2019). Stop! Grammar time: University Students' Perceptions of the Automated Feedback Program Grammarly. *Australasian Journal of Educational Technology*. Australia
3. Barrot, J. S. (2022). Integrating technology into ESL/EFL writing through Grammarly. *Relc Journal*, 53(3), 764-768.
4. Loewen, S. (2012). The role of feedback. In S. Gass, & A. Mackey (Eds.), *The Routledge handbook of second language acquisition* (pp. 24-41). New York: Routledge.
5. Truscott, J. (1996). The case against grammar correction in L2 writing classes. *Language Learning*, 46(2), 327-369. doi:10.1111/j.1467-1770.1996.tb01238.x
6. Shintani, N., Ellis, R., & Suzuki, W. (2014). Effects of written feedback and revision on learners' accuracy in using two English grammatical structures. *Language Learning*, 64(1), 103-131. doi:10.1111/lang.12029