GIÁO DỤC KHÔNG CHÍNH QUY VỚI CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC THỜI HỘI NHẬP

*ThS TRẦN HOÀ BÌNH**

1. Giáo dục không chính quy đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Giáo dục không chính quy (GDKCQ) là phương thức giáo dục giúp cho mọi người vừa làm vừa học, học liên tục, học suốt đời nhằm hoàn thiện nhân cách, mở rộng hiểu biết, nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ để cải thiện chất lượng cuộc sống, tìm việc làm, tự tạo việc làm và thích nghi với đời sống xã hội.

Phương thức GDKCQ là giải pháp hỗ trợ để hệ thống giáo dục quốc dân vận hành linh hoạt, đa dạng hơn, thích hợp với đào tạo, bồi dưỡng (ĐT,BD) nhân lực cho toàn xã hội. Do vậy, áp dụng phương thức này trong công tác ĐT,BD cán bộ, công chức (CB,CC) là rất phù hợp, tiện lợi, vì CB,CC của chúng ta khi tham gia ĐT,BD chủ yếu là vừa làm vừa học và công tác ở nhiều lĩnh vực chuyên môn đa dạng, khác nhau, rất cần một hình thức ĐT,BD linh hoạt. Trong thời gian qua, chúng ta đã áp dụng phương thức GDKCQ trong ĐT,BD CB,CC, nhưng chưa phát huy đúng mức lợi thế của nó và cũng chưa có sự nghiên cứu, phân tích tìm hiểu về vai trò của nó đối với công tác ĐT,BD CB,CC.

Cách thức tổ chức công tác ĐT,BD CB,CC hiện nay thường được tiến hành theo các chương trình và kế hoạch ĐT,BD do các cơ quan có thẩm quyền phê duyệt hàng năm. Cách xét duyệt mang nặng tính bao cấp về kinh phí cho các lớp, khoá học, chi theo các thông tư hướng dẫn của một bộ hay liên bộ (Bộ Tài chính, Bộ Nội vụ...). Nội dung ĐT,BD mới chỉ hướng nhiều vào các kiến thức chung về lý luận chính trị, QLNN hay nghiệp vụ ngành. Những chuyên đề mới, cập nhật nhu cầu thực tiễn, đáp ứng ngay cho yêu cầu hội nhập quốc tế thì rất hiếm hoi. Các cơ quan phụ trách ĐT,BD ít chủ động trong việc tìm hiểu, đề xuất và tư vấn cho các cơ sở ĐT,BD về nội dung, chương trình. Cách tiến hành tổ chức ĐT,BD CB,CC như trên tiềm ẩn một số bất cập, hạn chế như không cập nhật kịp thời kiến thức mới; kế hoạch, chiến lược về ĐT,BD CB,CC không rõ ràng; chương trình ĐT,BD chưa chú trọng đầy đủ đến các mục tiêu cụ thể và thiết thực cho giai đoạn hội nhập mạnh mẽ hiện nay; kinh phí sử dụng chưa hợp lý do ĐT,BD dàn trải và không đủ chi cho những chương trình ĐT,BD chuyên sâu (ví dụ, để mời những chuyên gia có trình độ quốc tế tới giảng dạy một khoá học, chuyên đề nào đó về hội nhập như hoạch định chiến lược, quản lý chiến lược, luật kinh doanh quốc tế, quản lý dự án...).

Để khắc phục những bất cập nêu trên, khai thác triệt để lợi thế, nâng cao hiệu quả của GDKCQ góp phần cải thiện tình hình công tác ĐT,BD CB,CC hiện nay, cần chú ý một số vấn đề:

Về nội dung chương trình ĐT,BD CB,CC: Hiện nay, chương trình ĐT,BD CB,CC còn khá nhiều hạn chế. Để khắc phục vấn đề này, bên cạnh việc huy động

* Giám đốc Trung tâm Đào tạo, bồi dưỡng tại chức tỉnh Quảng Ninh.

nỗ lực của các cơ quan tham mưu về ĐT,BD CB,CC như Sở Nội vụ ở các tỉnh, thành phố hoặc Vụ Đào tạo của Bộ Nội vụ, cần huy động các lực lượng khác như đội ngũ những người làm công tác GDKCQ ở tất cả các trường đại học, học viện, trung tâm ở các địa phương trong cả nước hỗ trợ. Lực lượng này hết sức đông đảo và năng động, trong những năm qua, đã có đóng góp quan trọng cho ĐT,BD nguồn nhân lực của đất nước. Các bộ phận đảm trách nhiệm vụ ĐT,BD theo hình thức GDKCQ của các trường và các địa phương thường rất nhạy bén trong việc nắm bắt nhu cầu đào tạo của các ngành, các địa phương và nếu Chính phủ chỉ đạo, giao nhiệm vụ, có chính sách khuyến khích thì nhất định họ sẽ có đóng góp xứng đáng vào việc đổi mới nội dung, chương trình cho phù hợp với từng ngành, địa phương thời hội nhập.

Về hình thức tổ chức ĐT,BD: GDKCQ là hình thức giáo dục linh hoạt, mọi nơi, mọi lúc. Có khoá học tổ chức một tuần hoặc 10 ngày trong một tháng, có lớp chỉ học buổi tối, có lớp chỉ học tối thứ sáu, ngày thứ bảy và chủ nhật, có loại lớp giáo viên chỉ hướng dẫn vài buổi, học viên phải tự học theo tài liệu được cung cấp, có lớp học theo băng, đĩa và internet. Với những cách thức tổ chức học tập như vậy, CB,CC hoàn toàn có thể tham gia học tập, đào tạo cho dù họ đang công tác. Tổ chức học tập như vậy cũng không ảnh hưởng quá nhiều tới công việc của CB,CC.

Về phương pháp ĐT,BD: GDKCQ cũng đang cải tiến phương pháp giảng dạy và đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu của công tác ĐT,BD CB,CC theo hướng sau:

- Mang nhiều tính thực tiễn, phần lý luận rất khái quát, không quá chú trọng ngôn từ, câu cú hoa mĩ, phức tạp mà đi luôn vào bản chất vấn đề.

- Kết hợp nhiều phương pháp trong giảng dạy, rất chú trọng phương pháp lấy người học làm trung tâm, tức là người học được tham gia tích cực vào bài giảng để tích lũy kiến thức cho mình, giáo viên chủ yếu hướng dẫn, điều chỉnh và tổng hợp. Với phương pháp giảng dạy và học tập như thế, học viên sẽ được giao nhiều tài liệu để đọc trước, họ cần chuẩn bị bài ở nhà trước khi tới lớp.

- Sử dụng phương tiện hiện đại để hỗ trợ giảng dạy như máy tính, projector... để tiết kiệm thời gian viết bảng, bài giảng sinh động.

Vấn đề thời gian ĐT,BD cũng cần tính toán cho phù hợp. Cần thấy rằng, CB,CC không có nhiều thời gian dành cho học tập vì họ còn bận công tác, giải quyết công việc thường ngày của mỗi người ở các vị trí công tác khác nhau, nên nếu chương trình ĐT,BD kéo dài (trên 1 tháng 1 khoá chẳng hạn) thì họ rất khó hay rất ngại tham gia. Vì vậy, nên tổ chức những khoá ngắn hạn, nhưng thường kì sao cho mọi CB,CC thường xuyên được bồi dưỡng, cập nhật kiến thức.

Cách đánh giá, kiểm tra kết quả học tập cũng cần cải tiến hơn. Thông thường các khoá ĐT,BD đang tiến hành thường có một bài kiểm tra (thi) hoặc viết thu hoạch vào cuối khoá học. Cách làm này nhiều khi mang nặng tính hình thức và hầu như ai cũng đạt yêu cầu. Người học không chuyên tâm và chú ý nhiều vào việc kiểm tra hay viết thu hoạch đó. Mục đích của kiểm tra (thi), viết thu hoạch để cơ sở đào tạo đánh giá kết quả giảng dạy, còn đối với người học là để kiểm tra nhận thức, kiến thức thu được sau khóa học và để có tấm bằng hay chứng chỉ của khoá học. Cách dạy và kiểm tra như hiện nay không đáp ứng được mục tiêu kiểm tra kiến thức sau khóa học cả của người học và của cơ sở đào tạo.

Cần phải cải tiến, thay cách kiểm tra một lần vào cuối khoá học bằng cách kiểm tra nhiều lần trong một khoá học, có thể thay kiểm tra bằng giao bài tập, những tình huống cần giải quyết xen kẽ với kiểm tra (1 khoá học 4 tuần thì mỗi tuần kiểm tra 1

lần, hoặc học viên phải hoàn thành 1 bài tập trong 1 tuần). Kết quả cuối khoá là kết quả tổng hợp của các lần kiểm tra. Như vậy, người học phải chuyên tâm, gắn kết kiến thức đã học với thực tiễn hơn, sẽ nắm sâu kiến thức, nhớ nội dung chương trình học được lâu hơn.

Về vấn đề tài chính cho khoá học: Các cơ sở tổ chức ĐT,BD theo phương thức GDKCQ thường phải hạch toán, lấy thu bù chi. Kinh phí ĐT,BD CB,CC do ngân sách cấp hoặc hỗ trợ. Đây là một lợi thế của ĐT,BD CB,CC, nhưng trong tình hình hiện nay, có nhiều khoá học nguồn kinh phí cấp theo các quy định hiện hành thường không đủ chi. Do vậy, những người đang làm trong hệ thống GDKCQ tổ chức khoá học sẽ tính ra ngay kinh phí thiếu là bao nhiêu để xin cấp bổ sung hoặc học viên hay cơ sở cử người đi học phải đóng góp từ nguồn ngân sách dành cho đào tạo.

2. Quản lý nhà nước đối với giáo dục không chính quy trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Đặc thù của phương thức GDKCQ là mềm dẻo, linh hoạt, đa dạng từ nội dung, chương trình đến hình thức tổ chức, thời gian học và tài chính cho khoá học.

Chính vì sự mềm dẻo và linh hoạt của GDKCQ như trình bày ở phần trên, bên cạnh ưu điểm cũng có những nhược điểm kèm theo, đó là:

- Tính tự do cao, có thể khó kiểm soát.

- Nếu quản lý không tốt có thể dẫn tới suy giảm chất lượng ĐT,BD.

Vì vậy, để phát huy vai trò của GDKCQ đối với công tác ĐT,BD CB,CC, Nhà nước cần quy định:

- Điều kiện tiêu chuẩn cho cơ sở giáo dục, đào tạo được ĐT,BD CB,CC.

- Đối với chương trình bồi dưỡng (bằng nguồn vốn ngân sách) cần quy định cơ quan QLNN về ĐT,BD CB,CC (Sở Nội Vụ hay cơ quan quản lý ĐT, BD) thẩm định trước khi tiến hành tổ chức bồi dưỡng.

- Ban hành văn bản hướng dẫn về cách đánh giá thi, kiểm tra và thẩm quyền cấp văn bằng, chứng chỉ.

- Xem xét bổ sung kinh phí cho những chương trình đặc thù trên cơ sở tham khảo chi phí đào tạo quốc tế (như khi tổ chức những khoá đào tạo bồi dưỡng các kiến thức chuyên đề, mang tính cập nhật, phải mời những chuyên gia đào tạo cao cấp hoặc chuyên gia nước ngoài).

Bên cạnh việc ban hành các văn bản quy phạm pháp luật, Nhà nước cần có các chính sách hỗ trợ cho công tác ĐT,BD CB,CC:

Thứ nhất, ngoài chính sách thi tuyển đầu vào đối với CB,CC như hiện nay, Nhà nước cần tổ chức thi (sát hạch trình độ chuyên môn, nghiệp vụ) định kì đối với các CB,CC đương nhiệm làm căn cứ xây dựng kế hoạch ĐT, BD định kì.

Thứ hai, có chính sách khuyến khích đối với CB,CC tích cực tham gia ĐT,BD như tăng lương sớm, tăng phụ cấp, xem xét đề bạt, đồng thời có biện pháp xử lý những CB,CC không cập nhật được kiến thức mới, năng lực không đáp ứng được yêu cầu. Muốn làm được điều này cần tổ chức thi, kiểm tra CB,CC đương nhiệm, đồng thời có hội đồng xét duyệt, rà soát năng lực CB,CC từng giai đoạn. Đối với những công chức không đạt yêu cầu, cần có chế độ trợ cấp thoả đáng nếu họ phải nghỉ việc, hoặc bố trí công việc khác phù hợp với năng lực. Cần tạo ra sự thi đua và cạnh tranh lành mạnh về vị trí công tác của CB,CC.

Thứ ba, cần xem xét lại chế độ tuyển dụng vĩnh viễn (biên chế suốt đời hay hợp đồng không thời hạn). Nên áp dụng hình thức hợp đồng có thời hạn đối với tất cả CB,CC cũng giống như việc bổ nhiệm có thời hạn đối với các chức vụ lãnh đạo hiện nay. Điều đó làm cho mỗi CB,CC phải thường xuyên cố gắng công tác và trau dồi kiến thức.

Thứ tư, xây dựng tiêu chuẩn rõ ràng hơn

về nghiệp vụ đối với CB,CC ở tất cả các lĩnh vực, ngành nghề, công tác trong bộ máy hành chính nhà nước.

Thứ năm, cần xem xét lại vấn đề kinh phí cho ĐT,BD CB,CC. Nên phân loại, chương trình nào thì được cấp kinh phí và đã cấp thì cấp đủ, chương trình nào cần xã hội hoá, tránh sự dàn trải trong việc đầu tư cho công tác ĐT,BD CB,CC.

Để nâng cao hiệu quả cho công tác ĐT,BD CB,CC cần có sự tham gia, phối hợp của nhiều ngành, nhiều cấp, nhiều cơ sở giáo dục, đào tạo. Hệ thống GDKCQ trong cả nước chắc chắn sẽ góp phần tích cực vào nhiệm vụ ĐT,BD CB,CC nhờ đặc thù, tính chất ưu việt của phương thức giáo dục này. Vì vậy, Nhà nước cần quan tâm chỉ đạo sâu sát hơn để GDKCQ góp phần tích cực vào công cuộc cải cách hành chính, phát triển nguồn nhân lực đất nước, đáp ứng yêu cầu của hội nhập quốc tế❑

* * * * * * * * * * *

BÀN VỀ VAI TRÒ MARKETING TRONG...

(Tiếp theo trang 20)

cho việc quảng bá công tác đào tạo còn khó khăn. Đó là bản thân marketing ở Việt Nam cũng mới manh nha nếu nhìn nhận nó như một khoa học - thực tiễn; thứ nữa, marketing chưa có tính chuyên nghiệp, mặc dù đã có trong đời sống kinh tế - xã hội ở nước ta và không thể ngay khi mới tiếp cận marketing trong ĐT,BD công chức đã khẳng định ngay năng lực về quảng bá cho mình được, cái thiếu ở đây chính là con người - đội ngũ tham gia vào hoạt động này. Vì vậy, cần phải có thời gian và có sự chuẩn bị. Để làm được việc này, theo chúng tôi, các cơ sở ĐT,BD cần nhận thấy tầm quan trọng của một số vấn đề sau:

- Coi công việc giới thiệu năng lực như một trách nhiệm hành chính xã hội, là một nhiệm vụ gắn với chức năng của cơ sở ĐT,BD.

- Tự khẳng định được thế mạnh nào đó đúng với nhu cầu của khách hàng (đội ngũ, chuyên gia, năng lực hợp tác cơ sở vật chất, vị trí, chức năng,...).

- Chọn được người có khả năng làm công tác quảng bá thông tin của cơ sở ĐT,BD.

- Cần "chia sẻ lợi ích" thông qua việc khuyến khích, biểu dương, thưởng đối với những người làm tốt việc giới thiệu và thu hút nhiều người theo học. Kiến thức khoa học cũng cũng có những điểm tương đồng với sản phẩm của sản xuất trong điều kiện thị trường, nghĩa là không phải có tri thức là tự khắc mọi người biết, mà cần phải có sự lưu thông, quảng bá để đưa sản phẩm tới ngươi tiêu dùng và marketing chính là hoạt động thực hiện chức năng đó (dựa vào điểm hoạt động của nó là có tính chuyên nghiệp, kĩ năng kinh nghiệm...). Như vậy, cần chú ý tới tương quan đội ngũ và quan hệ lợi ích. Nghĩa là cơ sở ĐT,BD cần tìm người giao việc hoặc tuyển dụng nếu cần. Đồng thời, cần hiểu rõ quan hệ lợi ích giữa lao động khoa học và lao động quảng bá cho sản phẩm khoa học đó (tác giả viết sách có khi chỉ thu được 50, 60 phần trăm giá bán của cuốn sách có thể vẫn là thành công, vì nhờ sự quảng bá mà kiến thức, tri thức đến được cho cộng đồng, đối với nền hành chính và các cơ sở ĐT,BD công chức, cộng đồng chính là toàn bộ công chức có nhu cầu).

Tri thức tham gia vào đời sống thị trường một cách công khai, lành mạnh và thiết thực phải chăng là một điểm đổi mới trong việc đưa khoa học vào thực tiễn❑