

# CÔNG TÁC ĐÀO TẠO - ĐỔI MỚI BẮT ĐẦU TỪ ĐÂU?

■ TS. NGÔ THÀNH CAN (\*)

**Đ**ào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của cơ quan được xác định là một nhiệm vụ quan trọng trong việc quản lý phát triển nguồn nhân lực và cũng là một trong những con đường nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ của mỗi cơ quan. Đảng, Nhà nước ta luôn coi trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và coi đây là một nhiệm vụ quan trọng của công cuộc cải cách hành chính. Quyết định số 40/2006/QĐ-TTg ngày 15/2/2006 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2006-2010 đã xác định trong giai đoạn 2006-2010 hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cần đạt được mục tiêu "trang bị, nâng cao kiến thức, năng lực quản lý, điều hành và thực thi công vụ cho đội ngũ công chức hành chính và cán bộ, công chức cấp xã nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp, có phẩm chất tốt và đủ năng lực thi hành công vụ, tận tụy phục vụ đất nước và phục vụ nhân dân". Cụ thể là "trang bị đủ kiến thức quy định theo tiêu chuẩn cho công chức lãnh đạo quản lý, công chức các ngạch", phần đầu "100% công

chức hành chính được trang bị kỹ năng nghiệp vụ theo yêu cầu công vụ và có khả năng hoàn thành có chất lượng nhiệm vụ được giao", "đào tạo, bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm và đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ lãnh đạo quản lý đương chức", "công chức lãnh đạo cấp vụ, cấp sở, cấp huyện được trang bị kỹ năng lãnh đạo, quản lý và kỹ năng phối hợp xử lý các vấn đề có tính chất liên ngành" và "100% công chức cấp xã được đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn có đủ năng lực hoàn thành nhiệm vụ được giao, trong đó số công chức có trình độ trung cấp trở lên tại các vùng đô thị, đồng bằng, vùng núi có tỷ lệ tương ứng là 95%, 80% và 70%". Những mục tiêu này thể hiện tập trung vào mấy hướng chính sau:

- Trang bị kiến thức theo quy định tiêu chuẩn ngạch công chức và chức danh lãnh đạo quản lý

- Trang bị kỹ năng nghiệp vụ theo yêu cầu công vụ, kỹ năng lãnh đạo quản lý, kỹ năng phối hợp xử lý các vấn đề có tính chất liên ngành.

Với những định hướng này, chúng ta xác định đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức theo yêu cầu của công vụ, của công việc và vị trí mà họ đảm

nhận. Những yêu cầu này đã được xác định và cán bộ, công chức sẽ được đào tạo, bồi dưỡng theo những yêu cầu đó.

**Thực trạng công tác đào tạo hiện nay**

**Thứ nhất**, thời gian qua, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đã đạt được những kết quả, những thành tựu rất đáng trân trọng đóng góp vào sự nghiệp đổi mới nước nhà. Thành tích lớn nhất là đã đào tạo, bồi dưỡng lực lượng đông đảo cán bộ, công chức nâng cao trình độ, kiến thức của đội ngũ này lên một mặt bằng mới cao hơn rõ rệt. Con số thống kê của Bộ Nội vụ cho thấy trong 5 năm (2001-2005) gần 2.553.000 cán bộ, công chức được đào tạo, bồi dưỡng; hàng năm chúng ta đào tạo, bồi dưỡng khoảng nửa triệu lượt cán bộ, công chức. Đây là một cố gắng rất đáng kể đối với các cơ quan làm công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

**Thứ hai**, với những nỗ lực của mình, công tác đào tạo, bồi dưỡng tạo ra phong trào học tập sôi nổi của đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước. Nhờ đó nâng cao năng lực làm việc cho cán bộ, công chức, bảo đảm đội ngũ này đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao, trong đó có một bộ phận cán bộ, công chức theo kịp trình độ

(\*) Bộ Nội vụ

của các nước trong khu vực và quốc tế.

**Thứ ba**, công tác đào tạo, bồi dưỡng góp phần cơ bản thực hiện tiêu chuẩn hoá đội ngũ cán bộ, công chức. Cán bộ, công chức qua đào tạo, bồi dưỡng đã "trả nợ" được các tiêu chuẩn của ngạch và chức danh cán bộ, công chức. Qua các đợt xếp lương chuyển ngạch, có một số không nhỏ cán bộ, công chức được xếp vào ngạch cao hơn nhưng chưa đủ các tiêu chuẩn của ngạch đó. Chúng ta thường dùng từ "nợ" tiêu chuẩn.

**Thứ tư**, thực hiện từng bước hoàn thiện hệ thống đào tạo, bồi dưỡng từ trung ương đến địa phương. Khung pháp lý về đào tạo, bồi dưỡng ngày càng hoàn thiện, các chính sách đào tạo bổ sung hoàn thiện hơn, đầy đủ hơn. Thời gian qua công tác đào tạo, bồi dưỡng có nhiều kinh nghiệm và đặt ra nhiều vấn đề mới để giải quyết cho thời gian tới. Chúng ta đã tiếp thu và từng bước triển khai những cách tiếp cận mới trong đào tạo, bồi dưỡng trên thế giới vào nước ta.

Tuy nhiên, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức còn đặt ra nhiều vấn đề cần phải giải quyết. Công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng còn nhiều thể hiện những bất cập, như các văn bản quản lý ban hành chưa kịp thời, kiểm tra đánh giá việc tổ chức thực hiện chưa thường xuyên; việc quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng còn lúng túng chưa gắn

đào tạo với sử dụng và nhất là đội ngũ những người làm công tác quản lý đào tạo chưa chuyên nghiệp, còn hạn chế về năng lực và kinh nghiệm.

Trước những thay đổi của thực tiễn và yêu cầu đổi mới đối với đào tạo, bồi dưỡng, sự chuyển biến của các cơ sở đào tạo còn chậm, chưa đáp ứng yêu cầu học tập của cán bộ, công chức. Chương trình, nội dung đào tạo và phương pháp chậm cải tiến, đào tạo nặng về lý thuyết, nhẹ thực hành; trùng lặp nội dung, nặng phương pháp giảng giải một chiều. Đội ngũ giáo viên, nhất là giáo viên bộ môn quản lý nhà nước chưa được đào tạo có hệ thống; vừa thiếu về số lượng và yếu về nội dung và phương pháp.

Trang thiết bị giảng dạy và cơ sở vật chất của các cơ sở đào tạo còn nghèo nàn, chưa đáp ứng yêu cầu cải tiến nội dung, phương pháp. Trang thiết bị thì ít, người sử dụng thì không nhiều, thủ tục phải làm để đưa trang thiết bị cần có vào lớp học không phải đơn giản... đã khiến cho số thiết bị hiện đại vốn đã ít lại càng ít được sử dụng.

Các chính sách, chế độ về đào tạo, bồi dưỡng chậm ban hành, chậm đổi mới cập nhật, nên vô tình trở thành vật cản công cuộc đổi mới đào tạo, bồi dưỡng. Các định mức về chi tiêu cho giáo viên, học viên, cho khóa đào tạo, bồi dưỡng không hợp lý, khiến giáo viên không có điều kiện và không muốn đổi mới phương pháp,

các khóa học không đủ kinh phí. Bên cạnh sự lỗi thời của các chính sách này cùng với các lỗ hổng trong chính sách cán bộ tạo ra những lớp, học viên có bằng cấp nhưng chưa được nhà trường trang bị đầy đủ các kiến thức cần thiết. Tai hại hơn nó tạo ra một tâm lý, một thói quen "chạy thầy", "chạy bằng cấp".

Sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý và giữa các cơ sở đào tạo còn hạn chế; phối hợp các nguồn lực đào tạo, bồi dưỡng, như các nguồn trong nước, nước ngoài, các tổ chức quốc tế chưa tốt.

Những nhược điểm nói trên cùng với năng lực quản lý đào tạo còn khiêm tốn của các nhà quản lý đào tạo mà số đông "tay ngang" khiến cho công tác đào tạo, bồi dưỡng lạc hậu, chậm đổi mới, sức ỳ lớn, gây lãng phí lớn cho nhà nước và xã hội.

Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng:

Câu hỏi lớn cho các nhà lãnh đạo quản lý công tác đào tạo là: Làm thế nào để đào tạo có chất lượng? Làm thế nào để đào tạo có hiệu quả? Làm thế nào để đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức? Đổi mới công tác đào tạo bắt đầu từ đâu? Chúng tôi xin đưa ra mấy giải pháp giải đáp những câu hỏi này.

1. Trước hết và hơn bao giờ hết phải đổi mới cách tư duy, cách làm đào tạo cho cán bộ làm công tác quản lý đào tạo. Cách làm của chúng ta coi trọng làm chương trình, giáo

trình với quy trình chặt chẽ, cẩn thận để rồi 5, 7 năm sau nhiều điểm cần thay, loay hoay mãi vẫn chưa sửa đổi nổi. Đào tạo, bồi dưỡng phải kịp thời, linh hoạt, theo các bước sau:

- Xác định nhu cầu đào tạo (trên cơ sở năng lực làm việc thực tế);

- Xác định mục tiêu học tập;

- Xây dựng chương trình đào tạo, kế hoạch đào tạo;

- Xây dựng tài liệu đào tạo (tài liệu đào tạo để cập nhật, không quá phụ thuộc các Hội đồng nghiệm thu như giáo trình), tài liệu cho học viên, tài liệu trình bày cho giáo viên và các tài liệu dùng để đánh giá;

- Bồi dưỡng giáo viên về nội dung đào tạo, đánh giá và sử dụng trang thiết bị cần thiết;

- Tổ chức khóa đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá.

Cách làm đào tạo cần quán triệt đối với cán bộ quản lý đào tạo trước tiếp đến những người tổ chức thực hiện đào tạo. Có đổi mới cán bộ quản lý đào tạo mới hy vọng đổi mới các chính sách đào tạo kịp thời, hợp lý. Các quy định, quy chế sử dụng trong đào tạo, bồi dưỡng không thể tính chi ly từng tiết như trong đào tạo của các trường đại học. Nếu đào tạo, bồi dưỡng cũng quy định chặt chẽ giờ nào dạy môn gì quá cụ thể làm cho giáo viên không thể áp dụng những phương pháp mới tích cực.

Điều quan trọng là phải thống nhất đầu mối quản lý đào tạo, bồi dưỡng để triển khai những quy định, những tư

tưởng mới vào đào tạo, bồi dưỡng. Nên có một tổ chức đầu mối ở trung ương điều hành chỉ đạo toàn bộ công tác đào tạo, bồi dưỡng từ chính sách, chế độ, chiến lược, chương trình, kinh phí.

Đổi mới cách làm đào tạo thể hiện ở đổi mới các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng và đội ngũ giáo viên. Việc có nhiều các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng làm phân tán đội ngũ giáo viên vừa lãng phí cơ sở vật chất và kinh phí hoạt động của bộ máy. Cần tập trung cơ sở đào tạo, bồi dưỡng theo khu vực. Tập trung xây dựng cơ sở vật chất đạt tiêu chuẩn phòng kiểu mẫu cho phép sử dụng phương pháp mới, đầu tư trang thiết bị hiện đại cho mỗi phòng học, như máy tính, máy chiếu, bảng giấy lật, giấy bóng kính và các văn phòng phẩm khác.

Giáo viên đối với đào tạo, bồi dưỡng khác với giáo viên các trường đại học ở chỗ họ phải là chuyên gia có kinh nghiệm trong lĩnh vực phụ trách. Họ có lý luận và thực tiễn công tác trong lĩnh vực đó. Như vậy, các cơ sở đào tạo không có nhiều giáo viên, chỉ có một số giáo viên kiêm điều phối viên, kiêm khai thác đào tạo. Giáo viên thực dạy chủ yếu là kiêm nhiệm từ các bộ ngành, các viện nghiên cứu.

Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nên phân biệt rõ hai loại chương trình phổ biến hiện nay. Một là các chương trình đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng

tiêu chuẩn ngạch công chức, chức danh cán bộ. Đây là các lớp bắt buộc học viên phải theo, để lấy chứng chỉ cho việc nâng ngạch mà không hào hứng học. Vấn đề đặt ra là có nhất thiết phải dạy lý luận chung chung cho tất cả mọi cán bộ, công chức không hay chỉ bồi dưỡng cho những người được đề bạt bổ nhiệm vào các chức danh lãnh đạo quản lý? Các chương trình đào tạo nâng cao năng lực làm việc thực tế, ai làm công việc gì cần loại năng lực gì thì đào tạo theo các yêu cầu đó. Các chương trình đào tạo này rất tốn kém vì, thầy phải giỏi, các trang thiết bị đầy đủ, phòng học đạt tiêu chuẩn. Việc chi phí cho một lớp học 30 người trong thời gian 11 ngày chắc chắn phải chi gấp bốn lần định mức chi quy định hiện nay.

Đổi mới đào tạo phải bắt đầu từ cách làm, từ cách nghĩ của những cán bộ quản lý đào tạo. Nếu không, phải nhiều năm nữa những cách làm đào tạo tiên tiến trên thế giới mới vào Việt Nam. Những năm 90 của thế kỷ trước, cách làm đào tạo dựa trên cơ sở năng lực bắt đầu áp dụng theo các chương trình, dự án, nhưng cho đến nay chúng ta vẫn chưa triển khai rộng rãi hơn. Thay đổi cách làm, yêu cầu cao hơn về cán bộ quản lý đào tạo, đội ngũ giáo viên, cơ sở vật chất, về kinh phí nhưng kết quả mang lại to lớn, đạt hiệu quả cao.