

# HỆ THỐNG ĐÀO TẠO CÔNG CHỨC CỦA TRUNG QUỐC

THS NGUYỄN DIỆU TÚ\*

**T**rung Quốc rất coi trọng công tác đào tạo cho đội ngũ công chức nhà nước, coi đây là một phần trong chiến lược thực hiện và đẩy nhanh quá trình cải cách hệ thống công vụ. Việc đào tạo công chức nhà nước quán triệt các nguyên tắc lý luận gắn với thực tế, học đi đôi với hành, cần gì dạy nấy, coi trọng hiệu quả thiết thực. Nghiên cứu về hệ thống đào tạo công chức của Trung Quốc có thể mang lại những bài học kinh nghiệm phù hợp với tình hình của Việt Nam.

*Thứ nhất, thiết kế hệ thống chương trình đào tạo.* Các mô hình thiết kế của từng học phần với học phần bài giảng; thảo luận và trao đổi; học phần về điều tra và thăm quan, học phần về kinh nghiệm và viết tiểu luận thực hành. Nói chung, trong các học phần đó, học phần bài giảng là quan trọng nhất và các học phần còn lại chỉ là phụ trợ. Mô hình phân phối các nội dung chương trình chủ yếu được xây dựng dựa vào vị trí trung tâm của từng công chức để đào tạo. Khi thiết kế nội dung chương trình đào tạo, nói chung gồm có cả khoá học cơ bản và khoá học chuyên môn, gọi là mô hình "cơ bản + chuyên môn". Trong đó:

- Khoá học cơ bản có thể được khái quát hoá thành các nhóm sau: khoá học về học thuyết chính trị; khoá học về luật hành chính; khoá học về hành chính công; khoá học về phát triển kinh tế - xã hội...

- Khoá học chuyên môn được thiết kế chủ yếu dựa vào các nhu cầu khác nhau của công chức ở các nhóm và các cấp khác nhau, thể hiện tính chuyên môn trong đào tạo cho các cấp và các loại công chức khác nhau. Các nội dung của các khoá học được quyết định bởi nhu cầu về kiến thức và kỹ năng của các công chức cho công việc chuyên môn của họ.

Cách sắp xếp chương trình với tỉ lệ của các khoá học cơ bản và các khoá học chuyên môn

là 30% và 70%. Mô hình giảng bài chiếm tỉ lệ lớn nhất trong toàn bộ thời lượng học. Cấu trúc và thời lượng bài học có thể được sắp xếp: bài giảng là 70%, thảo luận và trao đổi là 10%, điều tra là 10%, giấy tờ và văn bản là 5%, và các khoá học kinh nghiệm là 5%.

Như vậy, chương trình đào tạo cho công chức của Trung Quốc tập trung nhiều cho các khoá học chuyên môn, và thời lượng dành cho các khoá học chuyên môn này là 70% so với 30% thời lượng dành cho các khoá học cơ bản. Điều này chứng tỏ, Trung Quốc rất chú trọng đào tạo về chuyên môn nói chung và về kỹ năng nghề nghiệp cho các loại công chức ở các cấp.

*Thứ hai, xây dựng đội ngũ giảng viên.*

- Nguồn và cơ cấu tổ chức của giảng viên:

+ Nguồn giảng viên chuyên trách: Các trường hành chính và các trường Đảng ở tất cả các cấp và các cơ sở giáo dục đào tạo khác đều có đội ngũ giảng viên chuyên trách riêng. Hiện nay, các trường hành chính, trường Đảng ở cấp tỉnh và cấp cao hơn yêu cầu những người được tuyển dụng phải có trình độ tối thiểu là thạc sĩ hoặc tiến sĩ, còn các trường ở cấp thấp hơn thì yêu cầu từ trình độ đại học trở lên.

+ Nguồn giảng viên kiêm chức: Nguồn giảng viên kiêm chức đa dạng và hình thức tuyển dụng linh hoạt. Những công chức có năng lực chuyên môn cao, các chuyên gia hoặc các học giả từ các trường cao hơn và từ các viện nghiên cứu khoa học có thể được tuyển dụng cho vị trí này. Một cách khác nữa là sử dụng một số quan chức chính phủ và các cán bộ lãnh đạo từ các uỷ ban của Đảng giảng dạy.

+ Cơ cấu tổ chức của đội ngũ giảng viên:

\* Học viện Hành chính.

Đội ngũ giảng viên chuyên trách chiếm tỉ lệ phần trăm lớn hơn ở hầu hết các tổ chức đào tạo và tỉ lệ giảng viên kiêm chức chỉ vào khoảng 20% tổng số cán bộ giảng dạy. Tỉ lệ giảng viên có trình độ thạc sĩ trở lên là 23,3% trong tổng số các giảng viên tại các trường chính trị cấp tỉnh, 43% trong số này là giáo sư.

- Đào tạo và hoàn thiện đội ngũ giảng viên:

+ Trường đào tạo giảng viên: trường Hành chính Quốc gia ở cấp độ cao nhất là đơn vị đào tạo hàng đầu cho đội ngũ giảng viên này. Trường tự lập kế hoạch đào tạo hàng năm, chỉ tiêu giảng viên được đào tạo chia ra cho tất cả các tỉnh, thành phố và khu vực tự trị.

+ Đào tạo chuyên môn và các khoá học: giúp giảng viên nâng cao và cập nhật kiến thức chuyên môn để họ có thể hiểu và làm quen với nội dung các khoá học liên quan. Cách thức đào tạo này đảm bảo cho việc truyền đạt các kiến thức và kĩ năng cập nhật cho học viên. Một số trường gửi giảng viên của mình tới các cơ quan của chính phủ để đảm nhận những vị trí tạm thời nhằm tăng thêm kinh nghiệm.

Ngoài ra, giảng viên còn tham gia đào tạo về phương pháp giảng dạy, hội thảo, đào tạo quốc tế hoặc nhiều giảng viên được tham gia, tham quan và học tập ở nước ngoài...

*Thứ ba, phương pháp giảng dạy trong đào tạo.* Các phương pháp giảng dạy trong đào tạo công chức ở các vùng của Trung Quốc rất đa dạng và phong phú, cụ thể có thể được chia thành năm loại:

- *Mô hình giảng dạy* là phương pháp giảng dạy cơ bản nhất. Giáo viên tổ chức và kiểm soát các quá trình giảng dạy một cách hệ thống để dạy cho học viên kiến thức và các kĩ năng cơ bản.

- *Mô hình trình bày các tình huống* là diễn hình hoá các ví dụ có thật trong công việc thực tế để nâng cao khả năng phân tích và giải quyết các vấn đề của học viên thông qua các nghiên cứu độc lập và cùng trao đổi thảo luận.

- *Mô hình nghiên cứu* nhấn mạnh việc nghiên cứu các vấn đề xuyên suốt toàn bộ quá trình giảng dạy, có nghĩa là học viên nghiên cứu chủ yếu các vấn đề được giáo viên bổ sung trong quá trình giảng dạy tương tác, bao gồm: diễn đàn của học viên; nghiên cứu

đề tài cụ thể; tham gia study tour (chuyến đi học tập); chủ đề thảo luận...

- *Mô hình sắm vai* là mô phỏng các tình huống cụ thể để đánh giá và dự đoán khả năng và tiềm năng của các học viên bằng cách quan sát và đánh giá hành vi của họ.

- *Mô hình chứng nghiệm* có thể tăng cường nhận thức và khả năng thông qua các bài tập về sự kiện trực tiếp, phát huy những sáng kiến của các học viên và khuyến khích họ tìm hiểu và hiểu được trong thực tế.

*Thứ tư, đánh giá việc đào tạo và sự thay đổi vị trí của công chức.*

- Phương pháp đánh giá đào tạo:

Việc đánh giá công chức Trung Quốc được thực hiện bởi cơ sở đào tạo công chức đó, phù hợp với "Quy chế giáo dục và đào tạo công chức" với hai cách thức đánh giá chủ yếu:

+ Đánh giá thái độ học tập: đánh giá dựa vào việc học viên tham gia đầy đủ thời gian đào tạo theo quy định và việc chấp hành kỉ luật nghiêm túc. Các mục đánh giá bao gồm cả tỉ lệ tham gia các giờ học trên lớp, các sáng kiến hội thảo và các quan điểm đúng đắn.

+ Kết quả học tập: kiểm tra trên giấy là việc làm thường xuyên để đánh giá sự hiểu biết và thành thạo về kiến thức được học, áp dụng vào giải quyết các vấn đề thực tiễn. Việc viết báo cáo điều tra hay các tiểu luận, đề tài cũng là một phương thức đánh giá chính. Các cơ sở đào tạo đưa ra các chủ đề chính để học viên lựa chọn. Dưới sự hướng dẫn của giảng viên, các đề tài được trưng bày, giảng dạy, tranh luận và đánh giá,... Cuối cùng là đánh giá điểm số của các đề tài.

- Chứng nhận của các tổ chức đào tạo: Các cơ sở giáo dục đưa ra chứng nhận đánh giá cụ thể đối với kết quả của từng học viên. Việc xác nhận và đánh giá học viên trong trường được thực hiện dưới hình thức "Mẫu đăng kí đánh giá đào tạo công chức" là những thông tin phản hồi tới cơ quan, đơn vị mà học viên đang công tác. Đây là một trong những cơ sở cho quy trình kiểm tra và đánh giá hàng năm của bộ phận tổ chức nhân sự.

- Sự thay đổi các nhiệm vụ sau khi đào tạo: Sau khi đào tạo, nói chung các học viên sẽ trở về vị trí công tác hiện tại. Sau đó, dựa vào kết quả công tác của từng cá nhân và nhu cầu

của tổ chức, một số công chức sẽ được thăng cấp theo quy định của "Luật công chức".

Đánh giá đào tạo là một khâu quan trọng trong hệ thống đào tạo công chức của Trung Quốc. Việc đánh giá trong quá trình đào tạo và sau khi đào tạo để thấy được sự thay đổi trong thực thi các nhiệm vụ của công chức như thế nào và điều quan trọng hơn chính là chất lượng đào tạo được thể hiện thế nào theo sự thăng tiến của học viên.

*Thứ năm, các nguồn kinh phí dành cho đào tạo.* Kinh phí đào tạo bao gồm ngân sách hàng năm của chính phủ cho tất cả các cấp và có thể tăng lên theo sự cải thiện của tình hình tài chính để đảm bảo các nhu cầu đào tạo của công chức. Bên cạnh đó, các cơ quan nhà nước ở tất cả các cấp có nghĩa vụ phải cung cấp đầy đủ nguồn tài chính cho các trường hành chính để đảm bảo hoạt động thông suốt của các tổ chức đào tạo và hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ đào tạo. Các học viên có nghĩa vụ nộp các khoản phí được tính theo các tiêu chuẩn quy định về chỗ ở, tài liệu, giáo trình phù hợp với vị trí công tác của họ.

*Thứ sáu, các xu hướng trong hệ thống đào tạo.* Hệ thống đào tạo công chức là một phần quan trọng trong hệ thống công chức và phát triển nguồn nhân lực công. Hệ thống đào tạo này có vai trò đáng kể trong việc đảm bảo nâng cao chất lượng của các công chức. Tuy nhiên, với sự phát triển của cải cách và mở cửa ngày càng sâu rộng, đội ngũ công chức buộc phải đổi mới với những thách thức mới, những đổi mới và cải cách liên tục. Theo nghiên cứu, những cải cách trong tương lai được dự đoán sẽ phát triển từ bốn khía cạnh sau:

- *Hợp pháp hoá hơn:* Hệ thống đào tạo công chức Trung Quốc sẽ được điều chỉnh bởi Luật Công vụ và các quy tắc riêng của mình. Đồng thời, cần có nhiều hơn các quy định pháp luật và quy chế liên quan, thậm chí là các luật được đưa ra để đảm bảo cho việc đào tạo công chức thật sự được thực hiện đúng theo các quy định nhằm chuẩn hoá, hệ thống hoá, chuyên môn hoá và quốc tế hoá việc đào tạo công chức của Trung Quốc.

- *Nâng cao các điều kiện đào tạo:* Trong những năm gần đây, Chính phủ Trung Quốc

đã có những nỗ lực rất lớn về tài chính để thay đổi các điều kiện trước đây như các phương tiện giảng dạy cũ, đơn giản, lớp học chật, phương pháp đào tạo lạc hậu. Một mặt, thực hiện việc đào tạo luân phiên để các giảng viên làm mới kiến thức, nâng cao chất lượng, nâng cao điều kiện và hoàn thiện phương pháp giảng dạy.

- *Đa dạng hoá các hình thức đào tạo:* Hệ thống đào tạo công chức Trung Quốc định hướng vào năng lực thay vì định hướng lý thuyết, thiết thực hơn về nội dung và nhân bản hơn trong phương pháp, dựa trên ý tưởng việc học tập nên xuất phát từ yêu cầu thực tế, học tập phải đi đôi với ứng dụng, trên cơ sở các loại hình giảng dạy tương tác, khám phá, tự đào tạo, nghiên cứu, thảo luận và hành động. Các nội dung đào tạo sẽ được kết nối chặt chẽ hơn với thực tiễn và vị trí làm việc của các giảng viên để hình thành việc đào tạo có mục đích, khả năng vận hành tốt và phát triển các kĩ năng, tránh việc giảng dạy theo định hướng lý thuyết.

Hoạt động đào tạo bao gồm việc giảng dạy, các giảng viên, giáo trình, các khoá học và các hoạt động học thuật. Hoạt động đào tạo mở ở tầm quốc gia và quốc tế, liên kết, phối hợp đào tạo, đào tạo theo nhu cầu, đào tạo uỷ nhiệm, trao đổi học giả, tuyển dụng giảng viên và giới thiệu giáo trình; nhập một số giáo trình nổi tiếng và phương pháp giảng dạy tiên tiến; thuê các giáo sư người nước ngoài giảng dạy; tổ chức các hoạt động trao đổi học thuật giữa các trường hành chính trong và ngoài nước.

Những xu hướng trong hệ thống đào tạo công chức của Trung Quốc là các nội dung có giá trị tham khảo đối với hệ thống đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Việt Nam □

#### Tài liệu tham khảo

1. TS. Thang Văn Phúc, TS. Nguyễn Minh Phương, Nguyễn Thu Huyền, Hệ thống công vụ và xu hướng cải cách của một số nước trên thế giới, NXB. CTQG, H. 2004;

2. A research report on the training system of civil servant in China, Báo cáo nghiên cứu về Hệ thống đào tạo công chức ở Trung Quốc, <http://www.china-europa-forum.net>