

# **ĐỔI MỚI VỀ CHƯƠNG TRÌNH VÀ PHƯƠNG PHÁP BÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC**

■ **T.S TRẦN QUANG MINH (\*)**

**N**hìn lại hơn mười năm qua khi đất nước ta ở thời kỳ đầu đổi mới, chuyển đổi từ cơ chế tập trung quan liêu bao cấp sang cơ chế thị trường, công tác cán bộ nói chung, đội ngũ cán bộ, công chức nói riêng, đứng trước nhiều thử thách trong đó có những thử thách trực tiếp đặt ra cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, đó là:

Mặt bằng trình độ, kiến thức của cán bộ, công chức thấp, lại không đồng đều, bất cập với những yêu cầu của công cuộc đổi mới. Do được đào tạo và hoạt động trong cơ chế tập trung quan liêu bao cấp nên rất lúng túng và bỡ ngỡ trước sự chuyển đổi cơ chế quản lý và hội nhập kinh tế quốc tế, hội nhập khu vực. Khi xếp vào các ngạch bậc công chức đại bộ phận cán bộ, công chức thiếu, chưa đạt các tiêu chuẩn về trình độ (lý luận chính trị, quản lý nhà nước, chuyên môn, ngoại ngữ và tin học). Có những cán bộ, công chức khi xếp vào ngạch, hoặc bổ nhiệm vào các chức vụ thiếu tới 3-4 tiêu chuẩn về trình độ và từ đó vấn đề trả nợ về tiêu chuẩn trình độ được đặt ra và trở thành một trong những mục tiêu cụ thể của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Thấy rõ sự bất cập ấy, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đã được Đảng và Nhà nước ta rất quan tâm và xác định là nhiệm vụ quan trọng trong công tác cán bộ, xây dựng Đảng, xây dựng Nhà nước và cải cách hành chính nhà nước. Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước đã xác định đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là một trong những giải pháp lớn xây dựng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ. Ngày 20/11/1996, Thủ tướng Chính phủ đã ra Quyết định 874/TTg về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công

chức. Tại quyết định này mục tiêu, đối tượng, nội dung công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức được xác định rõ ràng. Hai hệ thống cơ quan quản lý nhà nước và hệ thống cơ sở tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đã được xác định từ trung ương đến địa phương. Tiếp theo là Quyết định 74/2001/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2001-2005 vấn đề tập trung giải quyết trong giai đoạn này là nâng cao trình độ năng lực hoạt động của đội ngũ cán bộ, công chức, đồng thời cũng để cán bộ, công chức xóa nợ về tiêu chuẩn trình độ của mình.

Hơn mười năm thực hiện, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đã đạt được những kết quả đáng kể, đó là: đã tạo được phong trào học tập trong toàn thể cán bộ, công chức; mặt bằng về trình độ, kiến thức của đội ngũ cán bộ, công chức được nâng lên rõ rệt, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao trong đó có một số cán bộ, công chức về mặt trình độ và năng lực hoạt động đã theo kịp được trình độ của các nước trong khu vực và quốc tế. Đại bộ phận số cán bộ, công chức sau thời gian phấn đấu học tập về cơ bản đạt các tiêu chuẩn về trình độ, có nhiều cán bộ, công chức đã phấn đấu học tập để có trình độ chuyên môn cao hơn và chuyên sâu hơn yêu cầu của ngạch bậc công chức. Chỉ tính 5 năm gần đây 2001 – 2005 tổng số cán bộ, công chức được đào tạo, bồi dưỡng khoảng 2.852.000 lượt người, trong đó có 407.000 lượt cán bộ, công chức được đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị; 894.000 lượt người được đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức quản lý nhà nước; 1.076.000 lượt người được đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn; 37.000 lượt người được đào tạo, bồi dưỡng về ngoại ngữ và gần 96.000 lượt người được đào

(\*) *Vụ trưởng Vụ Đào tạo - Bộ Nội vụ*

tạo, bồi dưỡng về tin học; gần 292.000 đại biểu HĐND các cấp tỉnh, huyện, xã được trang bị kiến thức và kỹ năng hoạt động; 50.000 lượt người được trang bị về kiến thức hội nhập kinh tế quốc tế theo Quyết định 137/2003/QĐ-TTg ngày 11/7/2003 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt về kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho công tác hội nhập kinh tế quốc tế giai đoạn 2003-2010. Ngoài ra, còn có 15.000 lượt cán bộ, công chức đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài trong đó cán bộ quản lý và công chức nguồn là 6.000 lượt người.

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong những năm qua còn những tồn tại cần khắc phục và cũng đặt ra nhiều vấn đề cần phải giải quyết trong thời gian tới.

*Thứ nhất*, công tác quản lý nhà nước đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức còn nhiều bất cập: sự quản lý đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng còn chưa thống nhất; các văn bản quản lý ban hành chưa kịp thời; công tác kiểm tra đánh giá việc tổ chức thực hiện các văn bản quản lý chưa thường xuyên, có những văn bản sau một thời gian thực hiện không hề có đánh giá, tổng kết. Công tác kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức còn nhiều lúng túng, chưa khoa học, chưa gắn với sử dụng cán bộ sau đào tạo, bồi dưỡng. Không ít trường hợp xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chưa dựa trên các căn cứ xác thực, có nơi mở lớp chủ yếu để giải quyết vấn đề kinh phí, giao khoán cho các cơ sở đào tạo thực hiện thiếu sự phối hợp, kiểm tra đôn đốc và đánh giá tổng kết. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo phụ trách và chuyên viên làm công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức không ổn định, một số kiêm nhiệm vừa thiếu và vừa yếu về năng lực hoạt động quản lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhà nước.

*Thứ hai*, sự chuyển biến của các cơ sở đào tạo còn chậm chưa đáp ứng yêu cầu học tập của cán bộ, công chức. Đó là nội dung chương trình và phương pháp dạy và học chậm được cải tiến, nội dung còn trùng lặp, nặng lý thuyết, nhẹ kỹ năng nghiệp vụ, thực hành; phương pháp học tập nặng về truyền thụ kiến thức, chưa phát huy vai trò tích cực chủ động

của người học. Đội ngũ giảng viên trong các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhất là giảng viên quản lý nhà nước vừa thiếu lại vừa yếu, chưa được đào tạo có hệ thống cả về nội dung và phương pháp giảng dạy. Bên cạnh đó, trang thiết bị, cơ sở vật chất của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng chưa đáp ứng với yêu cầu cải tiến về nội dung và phương pháp.

*Thứ ba*, sự phối hợp, huy động các nguồn lực để nâng cao chất lượng hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức còn hạn chế. Đó là sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý đào tạo các cơ sở đào tạo với nhau và giữa các cơ quan quản lý với các cơ sở đào tạo có nhiều nơi, nhiều việc chưa tốt, có những quy định chồng chéo, mâu thuẫn nhau, có những trùng lặp không cùng nhau kịp thời tháo gỡ nên đã dẫn đến tình trạng rất khó khăn trong việc thực hiện của các cơ sở đào tạo. Sự phối hợp giữa các nguồn lực trong nước, giữa nguồn lực trong nước với nước ngoài và giữa các nguồn lực hỗ trợ của nước ngoài và các tổ chức quốc tế cũng chưa thật chặt chẽ, do đó dẫn đến sự trùng lặp đối tượng, nội dung, chương trình gây sự lãng phí không nhỏ về sức người và kinh phí cho đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Từ tình hình, kết quả và tồn tại nêu trên vấn đề đặt ra cần tập trung giải quyết của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong những năm tới là nâng cao chất lượng hiệu quả của công tác này. Muốn vậy, cần thấy rõ giai đoạn tập trung để nâng cao trình độ kiến thức và thông qua đó để cán bộ, công chức "trả được nợ" về tiêu chuẩn ngạch bậc công chức là chủ yếu đã cơ bản hoàn thành hiện đang chuyển sang giai đoạn mới đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng lực hoạt động của cán bộ, công chức là chủ yếu bao gồm nâng cao cập nhật kiến thức; đào tạo kỹ năng, nghiệp vụ và giáo dục đạo đức công chức trong đó đào tạo kỹ năng là trọng tâm.

Để thực hiện bước chuyển biến nêu trên cần có chiến lược xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, trong đó hai lực lượng chủ yếu là cán bộ, công chức hành chính và cán bộ, công chức cơ sở, trên cơ sở đó cải tiến công tác quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; tăng cường phân cấp và thực hiện

triệt để các quy định về phân cấp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hiện hành. Cần nghiên cứu để có cơ chế và chính sách phân cấp đào tạo, bồi dưỡng viên chức cho các ngành và địa phương. Việc phân cấp đào tạo, bồi dưỡng viên chức cho các bộ, ngành và địa phương cần được thực hiện một cách toàn diện từ việc phân cấp quản lý, xây dựng quy hoạch, kế hoạch, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đến việc xây dựng chương trình, cấp chứng chỉ v.v...

Chuyển hướng căn bản về nội dung: từ cung sang cầu; từ đào tạo theo tiêu chuẩn sang đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh, năng lực. Muốn vậy cần giải quyết hai vấn đề cơ bản: xây dựng lại hệ thống chương trình; hình thành hai loại chương trình: loại chương trình đào tạo theo tiêu chuẩn ngạch và loại chương trình đào tạo theo chức danh cán bộ lãnh đạo quản lý. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức hiện nay cần được cấu trúc lại gọn hơn và thiết thực hơn. Đồng thời, xây dựng hệ thống chương trình mới liên thông từ chương trình đào tạo tiến công vụ đến các chương trình chuyên viên, chuyên viên chính và chuyên viên cao cấp. Chương trình đào tạo tiến công vụ là chương trình đào tạo cơ bản vừa mang tính lý luận, kỹ năng nhiệm vụ các chương trình bồi dưỡng cho chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp là những chương trình mang tính cập nhật, nâng cao, tập trung vào kỹ năng nghiệp vụ. Xây dựng hệ thống chương trình đào tạo theo chức danh cán bộ lãnh đạo quản lý. Đây là hệ thống chương trình mang tính mềm dẻo về nội dung, nhưng bắt buộc đối với các đối tượng quy định. Trước mắt cần tập trung ưu tiên xây dựng các chương trình đào tạo cho các chức danh chủ tịch xã, chủ tịch huyện, lãnh đạo cấp vụ, cấp sở.

Đổi mới phương pháp dạy và học: chuyển từ "dạy" sang hướng dẫn; nghe và tiếp thu một cách thụ động sang tự học. Điều này đòi hỏi phải có sự thay đổi trong nhận thức về vai trò của người "thầy" và "trò"; đào tạo xây dựng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu mới và thay đổi phương pháp dạy và học, trong đó chủ yếu là hướng dẫn, trao đổi thông tin, kinh nghiệm quản lý, công tác; cùng nhau bàn bạc, thảo luận tìm

biện pháp giải quyết vấn đề một cách tối ưu nhất.

Xây dựng, củng cố hệ thống cơ sở đào tạo gồm hai học viện (Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Học viện Hành chính Quốc gia), các trường chính trị cấp tỉnh, thành phố về cơ sở vật chất để bảo đảm điều kiện dạy và học theo phương pháp mới. Đối với hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức các bộ, ngành cần sớm có văn bản hướng dẫn thống nhất về tổ chức và hoạt động để các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức các bộ, ngành có tính ổn định lâu dài và được đầu tư một cách thỏa đáng.

Cần nghiên cứu cơ chế khuyến khích các bộ, ngành, địa phương, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, liên kết trong đào tạo để sử dụng và phát huy được năng lực của các cơ sở đào tạo thuộc hệ thống giáo dục quốc dân tham gia đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức ở ngoài nước, tập trung vào các đối tượng cán bộ quản lý, cán bộ nguồn, các chuyên gia đầu ngành và đội ngũ giảng viên. Đồng thời, tăng cường hình thức đào tạo, bồi dưỡng ở trong nước có sử dụng chương trình tài liệu và sự hướng dẫn của các chuyên gia nước ngoài.

Năm 2006 là năm mở đầu cho kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2006-2010, đồng thời cũng mở đầu cho thời kỳ chuyển hướng về chương trình và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Nhìn lại thời gian qua, chúng ta cần thấy rõ những kết quả đáng kể đã đạt được, đồng thời cũng thấy được những hạn chế, khuyết điểm cần khắc phục trong thời gian tới của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, muốn vậy cần tiến hành tốt công tác tổng kết kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2001-2005 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt trong Quyết định 74/2001/QĐ-TTg ngày 7/5/2001; đồng thời triển khai thực hiện kế hoạch 2006-2010 theo hướng tập trung cho mục tiêu nâng cao chất lượng và hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức góp phần thực hiện thành công sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. ■

triệt để các quy định về phân cấp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hiện hành. Cần nghiên cứu để có cơ chế và chính sách phân cấp đào tạo, bồi dưỡng viên chức cho các ngành và địa phương. Việc phân cấp đào tạo, bồi dưỡng viên chức cho các bộ, ngành và địa phương cần được thực hiện một cách toàn diện từ việc phân cấp quản lý, xây dựng quy hoạch, kế hoạch, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đến việc xây dựng chương trình, cấp chứng chỉ v.v...

Chuyển hướng căn bản về nội dung: từ cung sang cầu; từ đào tạo theo tiêu chuẩn sang đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh, năng lực. Muốn vậy cần giải quyết hai vấn đề cơ bản: xây dựng lại hệ thống chương trình; hình thành hai loại chương trình: loại chương trình đào tạo theo tiêu chuẩn ngạch và loại chương trình đào tạo theo chức danh cán bộ lãnh đạo quản lý. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức hiện nay cần được cấu trúc lại gọn hơn và thiết thực hơn. Đồng thời, xây dựng hệ thống chương trình mới liên thông từ chương trình đào tạo tiến công vụ đến các chương trình chuyên viên, chuyên viên chính và chuyên viên cao cấp. Chương trình đào tạo tiến công vụ là chương trình đào tạo cơ bản vừa mang tính lý luận, kỹ năng nhiệm vụ các chương trình bồi dưỡng cho chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp là những chương trình mang tính cập nhật, nâng cao, tập trung vào kỹ năng nghiệp vụ. Xây dựng hệ thống chương trình đào tạo theo chức danh cán bộ lãnh đạo quản lý. Đây là hệ thống chương trình mang tính mềm dẻo về nội dung, nhưng bắt buộc đối với các đối tượng quy định. Trước mắt cần tập trung ưu tiên xây dựng các chương trình đào tạo cho các chức danh chủ tịch xã, chủ tịch huyện, lãnh đạo cấp vụ, cấp sở.

Đổi mới phương pháp dạy và học: chuyển từ "dạy" sang hướng dẫn; nghe và tiếp thu một cách thụ động sang tự học. Điều này đòi hỏi phải có sự thay đổi trong nhận thức về vai trò của người "thầy" và "trò"; đào tạo xây dựng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu mới và thay đổi phương pháp dạy và học, trong đó chủ yếu là hướng dẫn, trao đổi thông tin, kinh nghiệm quản lý, công tác; cùng nhau bàn bạc, thảo luận tìm

biện pháp giải quyết vấn đề một cách tối ưu nhất.

Xây dựng, củng cố hệ thống cơ sở đào tạo gồm hai học viện (Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Học viện Hành chính Quốc gia), các trường chính trị cấp tỉnh, thành phố về cơ sở vật chất để bảo đảm điều kiện dạy và học theo phương pháp mới. Đối với hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức các bộ, ngành cần sớm có văn bản hướng dẫn thống nhất về tổ chức và hoạt động để các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức các bộ, ngành có tính ổn định lâu dài và được đầu tư một cách thỏa đáng.

Cần nghiên cứu cơ chế khuyến khích các bộ, ngành, địa phương, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, liên kết trong đào tạo để sử dụng và phát huy được năng lực của các cơ sở đào tạo thuộc hệ thống giáo dục quốc dân tham gia đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức ở ngoài nước, tập trung vào các đối tượng cán bộ quản lý, cán bộ nguồn, các chuyên gia đầu ngành và đội ngũ giảng viên. Đồng thời, tăng cường hình thức đào tạo, bồi dưỡng ở trong nước có sử dụng chương trình tài liệu và sự hướng dẫn của các chuyên gia nước ngoài.

Năm 2006 là năm mở đầu cho kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2006-2010, đồng thời cũng mở đầu cho thời kỳ chuyển hướng về chương trình và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Nhìn lại thời gian qua, chúng ta cần thấy rõ những kết quả đáng kể đã đạt được, đồng thời cũng thấy được những hạn chế, khuyết điểm cần khắc phục trong thời gian tới của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, muốn vậy cần tiến hành tốt công tác tổng kết kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2001-2005 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt trong Quyết định 74/2001/QĐ-TTg ngày 7/5/2001; đồng thời triển khai thực hiện kế hoạch 2006-2010 theo hướng tập trung cho mục tiêu nâng cao chất lượng và hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức góp phần thực hiện thành công sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. ■