

HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA

Đề tài số: 99-98-128

Đề tài khoa học

MỘT SỐ VẤN ĐỀ
TRONG ĐÀO TẠO CỬ NHÂN HÀNH CHÍNH
VÀ NHỮNG GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG
ĐÀO TẠO CỦA HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA

Chủ nhiệm đề tài: TS. Vũ Duy Yên

HÀ NỘI, 2004

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU

1	Tính cấp thiết của đề tài	4
2	Mục tiêu của đề tài	8
3	Đối tượng và phương pháp nghiên cứu	8
4	Nhiệm vụ nghiên cứu	8
5	Các phương pháp nghiên cứu	9
6	ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài	9
7	Cấu trúc của đề tài	10

Chương I.

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC

1.1.	Quan điểm của Đảng và Nhà nước ta về giáo dục và đào tạo	11
1.2.	Cơ sở lý luận của việc xây dựng mô hình đào tạo	20
1.3.	Công tác quản lý nhà nước về đào tạo đại học ở nước ta hiện nay	27
1.4.	Chương trình khung, khung chương trình, chương trình đào tạo	31
1.5.	Quản lý chương trình, nội dung đào tạo	36
1.6.	Chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức bộ máy của Học viện Hành chính Quốc gia	42
1.7.	Thể chế quản lý đào tạo hiện nay của Học viện Hành chính Quốc gia	47
1.8.	Cơ sở khoa học của việc xây dựng chương trình và nâng cao chất lượng đào tạo ở Học viện	51
1.9.	Khái niệm về chất lượng và chất lượng đào tạo	53

1.10.	Những yếu tố liên quan đến chất lượng đào tạo ở Học viện	57
1.11.	Đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ cao phải tuân theo quy luật hình thành và phát triển nhân cách trong điều kiện của giáo dục và dạy học	61

Chương II.

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC HÀNH CHÍNH CỦA HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA

2.1.	Thực trạng công tác đào tạo đại học hiện nay ở Học viện	66
2.2.	Đánh giá chất lượng đào tạo đại học trong thời gian qua	75

Chương III

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC CỦA HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA

3.1.	Nâng cao chất lượng đào tạo đại học	77
3.2.	Công tác bảo đảm chất lượng đào tạo đại học	86
3.3.	Một số giải pháp nâng cao chất lượng trong đào tạo đại học	88
	Kết luận	105
	Phụ lục	109
	Tài liệu tham khảo	111

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Trải qua bốn nghìn năm dựng nước và giữ nước, dân tộc Việt Nam anh hùng đã tạo dựng nên nhiều truyền thống cao quý trong đó có truyền thống học tập, đào tạo, tôn trọng và sử dụng người hiền tài. Trên Bia Văn Miếu - Quốc Tử Giám còn ghi đậm truyền thống đó : “Hiền tài là nguyên khí của quốc gia. Nguyên khí vững thì thế nước mạnh và thịnh, nguyên khí kém thì thế nước yếu và suy”. Nuôi dưỡng sức dân, chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nhân tài đã từ lâu được cha ông chúng ta coi là nền móng của dựng nước và giữ nước.

Đảng cộng sản Việt Nam từ khi ra đời cho đến nay, nhất là sau cách mạng Tháng Tám (1945) thành công - nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa ra đời cho đến nay đã thường xuyên chú trọng đến phát triển sự nghiệp giáo dục, quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong đó có cán bộ, công chức nhà nước được chủ tịch Hồ Chí Minh và Đảng ta coi là “ công việc gốc của Đảng “. Chính vì thế , trải qua hơn 7 thập kỷ qua, dưới sự lãnh đạo của Đảng, nhân dân ta đã đạt được những thắng lợi cực kỳ to lớn trong sự nghiệp thống nhất đất nước và xây dựng chủ nghĩa xã hội ở nước ta. Từ năm 1986 đến nay, đất nước bước vào thời kỳ đổi mới, tiến hành sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa nhằm thực hiện thắng lợi mục tiêu: dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ và văn minh . Trong bối cảnh có nhiều thời cơ, thuận lợi song cũng không ít nguy cơ và khó khăn. Xu thế toàn cầu hóa, phát triển nền kinh tế tri thức đang diễn ra trên thế giới dưới sự tác động mạnh mẽ của sự phát triển nhanh như vũ bão của khoa học kỹ thuật và công nghệ đã và đang đặt ra cho đất nước phải lựa chọn con đường, cách thức phù hợp nhằm thúc đẩy nhanh sự phát triển về kinh tế - xã hội một cách bền vững. Cũng từ đây nảy sinh yêu cầu bức xúc phải tiến hành cải cách nền hành chính nhà nước trong đó vấn đề đổi

mới tổ chức bộ máy, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức có vị trí then chốt. Đây là vấn đề có tính quy luật, có tính toàn cầu. Thực tiễn phát triển của nhiều nước cho thấy hiệu quả của việc cải cách hành chính; đổi mới hệ thống quản lý nhà nước, quản lý khu vực công theo các giá trị tinh, gọn, trong sạch, hiệu lực, hiệu quả thực sự đã trở thành động lực thúc đẩy nhanh quá trình cải cách và phát triển trong lĩnh vực kinh tế - xã hội.

Từ Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII của Đảng đến nay, công cuộc xây dựng và hoàn thiện Nhà nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ta đã đạt được những tiến bộ và thành tựu quan trọng về nhiều mặt. Bốn nội dung cơ bản của cải cách hành chính ở nước ta đã từng bước được thực hiện, bản chất giai cấp của công nhân, tính dân tộc, tính nhân dân của Nhà nước ta được giữ vững và củng cố. Một trong bốn nội dung cải cách hành chính là cải cách về thủ tục hành chính theo mô hình “một cửa, một dấu” bước đầu đã giảm bớt sự quan liêu, ách tắc, cửa quyền của một bộ phận cán bộ, công chức nhà nước với nhân dân. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đó, nền hành chính nhà nước ta cũng còn nhiều yếu kém, đặc biệt là chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức còn chưa đáp ứng được yêu cầu nền hành chính tiến lên chính quy, hiện đại. Văn kiện Hội nghị lần thứ 3 Ban chấp hành Trung ương khóa VIII đã chỉ rõ : “ Bộ máy Nhà nước ta chưa thật trong sạch; tình trạng tham nhũng, lãng phí, quan liêu còn nghiêm trọng, chưa được ngăn chặn; hiệu lực quản lý, điều hành chưa nghiêm; kỷ cương xã hội bị buông lỏng, làm giảm sút lòng tin của nhân dân đối với Đảng, Nhà nước ta “ (NXB Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, 1997, trang 38).

Báo cáo của Chính phủ tại kỳ họp thứ tư, Quốc hội khoá XI ngày 21/10/2003 nêu rõ: "Cùng một chủ trương, chính sách được áp dụng trong điều kiện tương tự như nhau, nhưng kết quả thực hiện của các ngành, các địa phương, các đơn vị cơ sở rất khác nhau. Kinh nghiệm những nơi làm việc tốt cho thấy: cơ quan chỉ đạo, điều hành phải đổi mới tư duy và phong cách làm

việc, lắng nghe dân, phát huy dân chủ, nói thật, làm thật, nắm trúng trọng tâm, làm quyết liệt, dứt điểm. Chúng ta có không ít những điển hình tốt, những tấm gương sáng tạo, song không nhân rộng được nhiều, chủ yếu do tình trạng bất cập về trình độ, năng lực, tha hoá về phẩm chất, đạo đức của một bộ phận không nhỏ trong các cơ quan và công chức nhà nước.

Các biện pháp CCHC, chấn chỉnh bộ máy đạt hiệu quả thấp, chủ yếu do đội ngũ CB,CC chưa có chuyển biến tích cực. Nhân dân và xã hội hết sức bất bình,..., đặc biệt là tệ tham nhũng, lãng phí, đục khoét của công và sách nhiễu dân; bệnh không trung thực, thậm chí gian dối và ý thức kỷ luật kém, tắc trách trong công việc,...chạy chức, chạy dự án, chạy tội... chưa có cơ chế kiểm tra, đánh giá tín nhiệm của dân đối với cán bộ, phát hiện và thay thế.

Thực tế cho thấy công tác chỉnh đốn tổ chức, làm trong sạch bộ máy nhà nước và đổi mới công tác cán bộ là rất hệ trọng và phức tạp, không chỉ dựa vào ý thức:"tự tu chỉnh, tự đổi mới" trong nội bộ mà phải bổ sung và thực hiện nghiêm quy chế dân chủ, công khai, bảo đảm cho nhân dân có điều kiện thực thi một cách hữu hiệu quyền bầu cử, quyền giám sát đối với cơ quan, công chức nhà nước đi đôi với việc phải xử lý kiên quyết, nghiêm minh những cá nhân, tổ chức vi phạm".

Từ thực trạng trên cho thấy vấn đề đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức có trình độ chuyên môn cao, có năng lực và đạo đức thì hành công vụ ở nước ta hiện nay đang là vấn đề bức xúc cần sớm được đầu tư, quan tâm giải quyết. Đến Đại hội IX của Đảng, một lần nữa nhấn mạnh : “ Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, trước hết là cán bộ công chức lãnh đạo, cán bộ quản lý, về đường lối, chính sách, về kiến thức và kỹ năng quản lý hành chính Nhà nước. Sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức theo đúng chức danh, tiêu chuẩn” là nhiệm vụ cấp bách trong giai đoạn hiện nay (NXB Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, trang 135).

Trong nhiều thập kỷ qua, Học viện Hành chính Quốc gia, các trường chính trị tỉnh, thành phố, các Trung tâm bồi dưỡng cán bộ quản lý của các Bộ, ngành đã đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước cho hàng vạn cán bộ, công chức trong lĩnh vực quản lý Nhà nước, góp phần thực hiện thắng lợi các đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước qua các giai đoạn cách mạng, đặc biệt là trong hơn 15 năm tiến hành công cuộc đổi mới, cải cách nền hành chính ở nước ta.

Để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, Học viện đã thường xuyên chú trọng tới mục tiêu đào tạo, đổi mới chương trình, nội dung, phương thức đào tạo; xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên, hoàn thiện các quy chế đào tạo; cơ sở vật chất, phương tiện phục vụ cho công tác đào tạo. Để đáp ứng nhu cầu của thực tiễn đất nước về đội ngũ cán bộ, công chức cả về số lượng và chất lượng, Học viện đã mở rộng các hệ, lớp đào tạo (cả chính quy và không chính quy; đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh); đặc biệt từ năm 1996 trở lại đây đã được phép đào tạo chuyên gia hành chính ở bậc cử nhân gồm hai đối tượng: cử nhân hành chính (bằng 2) và hệ cử nhân hành chính ngay từ giai đoạn đầu cho đối tượng là học sinh tốt nghiệp phổ thông trung học qua kỳ thi tuyển sinh quốc gia, trúng tuyển theo chỉ tiêu của Học viện. Từ 1996 đến nay Học viện đã đào tạo được hàng ngàn chuyên gia có trình độ đại học và sau đại học chuyên ngành quản lý nhà nước.

Tuy nhiên, bên cạnh những thành tích trong công tác đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước cho đội ngũ cán bộ, công chức; Học viện Hành chính Quốc gia vẫn còn những hạn chế và bất cập như: chất lượng đào tạo, bồi dưỡng chưa đáp ứng cao được yêu cầu cả về số lượng và chất lượng của đội ngũ này cho công cuộc cải cách nền hành chính nhà nước hiện nay.

Công tác đào tạo đại học bậc cử nhân hành chính cũng mới được tiến hành, chưa có nhiều kinh nghiệm. Chất lượng đào tạo được thể hiện trong mục tiêu, trong chương trình, nội dung đào tạo, phương pháp đào tạo, kế hoạch đào tạo,

đội ngũ giảng viên, đội ngũ quản lý đào tạo, kiểm định chất lượng, cơ sở vật chất, còn chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới. Sau khi tốt nghiệp người học mới chủ yếu được trang bị về mặt tri thức hành chính, còn về kỹ năng và năng lực hành chính có hạn chế nhất định. Từ thực tiễn chất lượng đào tạo của Học viện như vậy đòi hỏi phải có một công trình nghiên cứu nhằm đánh giá khách quan công tác đào tạo đại học của Học viện từ khâu xác định mục tiêu đến chương trình, nội dung, phương thức đào tạo, năng lực đào tạo ở hệ cử nhân để tìm kiếm những giải pháp phù hợp, khả thi nhằm nâng cao chất lượng đào tạo đại học của Học viện Hành chính Quốc gia trong giai đoạn hiện nay.

2. Mục tiêu của đề tài

Trên cơ sở phân tích, đánh giá thực trạng công tác đào tạo đại học ở Học viện, phân tích những thành tố trong đào tạo ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo; đề tài đề xuất một số phương hướng, giải pháp cơ bản nhằm nâng cao năng lực tổ chức, quản lý công tác đào tạo đại học, nâng cao chất lượng đào tạo hệ cử nhân hành chính ở Học viện Hành chính Quốc gia.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu của đề tài:

Những cơ sở lý luận và thực tiễn nhằm nâng cao chất lượng đào tạo hệ cử nhân hành chính chuyên ngành quản lý nhà nước ở Học viện.

3.2. Khách thể nghiên cứu của đề tài:

Giảng viên, sinh viên của Học viện - đề tài tập trung vào những giảng viên có nhiều kinh nghiệm giảng dạy ở Học viện và những sinh viên đã học ở Học viện vào năm cuối và một số sinh viên văn bằng hai.

3.3. Phạm vi nghiên cứu của đề tài :

Đề tài chủ yếu nghiên cứu những vấn đề có liên quan đến công tác đào tạo, chất lượng đào tạo cử nhân hành chính chuyên ngành quản lý nhà nước của Học viện từ năm 1996 đến nay.

4. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để thực hiện mục tiêu đề ra, đề tài tập trung giải quyết một số nhiệm vụ cơ bản sau :

- + Xác định những căn cứ lý luận và thực tiễn để nâng cao chất lượng đào tạo hệ cử nhân hành chính ở Học viện.

- + Đánh giá chất lượng đào tạo đại học, thực trạng đào tạo đại học hành chính hiện nay của Học viện cũng như những vấn đề đang đặt ra cho công tác đào tạo đại học.

- + Đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo đại học ở Học viện Hành chính Quốc gia.

5. Các phương pháp nghiên cứu

Để giải quyết mục tiêu, nhiệm vụ nghiên cứu đặt ra, đề tài sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau đây :

- Khái quát các tài liệu lý luận và thực tiễn có liên quan đến đối tượng nghiên cứu của đề tài.

- Tổng kết kinh nghiệm đào tạo đại học của Học viện Hành chính Quốc gia trong những năm qua, tham khảo kinh nghiệm đào tạo ở trong nước và nước ngoài có liên quan.

- Điều tra xã hội học ở một số nhóm khách thể như: sinh viên, cán bộ giảng dạy và quản lý của Học viện, một số cơ quan đang sử dụng cán bộ là sinh viên do Học viện đào tạo.

- Xin ý kiến của các chuyên gia về lĩnh vực này.

- Xử lý kết quả nghiên cứu bằng phương pháp toán học.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài

Kết quả nghiên cứu của đề tài góp phần làm sáng tỏ lý luận và thực tiễn đào tạo chuyên gia nói chung và đào tạo cán bộ, công chức, công chức dự bị có trình độ đại học chuyên ngành quản lý hành chính nhà nước hiện nay ở Việt

Nam. Đồng thời, nó là cơ sở nghiên cứu để tiếp tục đổi mới mục tiêu, chương trình, nội dung, phương thức đào tạo đại học ở Học viện Hành chính Quốc gia trong giai đoạn hiện nay.

7. Cấu trúc của đề tài

Ngoài mở đầu, kết luận, đề tài chia làm 3 phần: cơ sở lý luận; thực trạng công tác đào tạo đại học và phương hướng, kiến nghị. Kết quả nghiên cứu được cấu tạo từ 3 chương. Cuối cùng là danh mục các tài liệu tham khảo và phần phụ lục.

CHƯƠNG I

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC

1.1. QUAN ĐIỂM CỦA ĐẢNG VÀ NHÀ NƯỚC TA VỀ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ

Khi khẳng định cách mạng là sự nghiệp của quần chúng, các nhà kinh điển của chủ nghĩa Mác cũng đồng thời nhấn mạnh đến vai trò của người lãnh đạo phong trào cách mạng: “ Nói chung tư tưởng không thể thực hiện được gì hết. Muốn thực hiện những tư tưởng cần có những con người vận dụng một lực lượng thực tiễn ” và “ Trong lịch sử không có một giai cấp nào đã tiến tới địa vị thống trị mà lại không tìm ra trong lòng giai cấp mình những người lãnh đạo phong trào “. Chính vì vậy, ngay từ những năm tháng đầu tiên lãnh đạo công cuộc xây dựng đất nước XHCN đầu tiên trên thế giới, V.I. Lênin đã rất coi trọng đến công tác xây dựng, đào tạo, và bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ. Trong bức thư gửi cho đồng chí T-xi-u-ne-pa, Người viết : Phải kiểm tra công việc, đào sâu tận thực chất, tận bản chất của công việc, phải nghiên cứu kỹ người và tìm ra những cán bộ có năng lực, biết làm việc. Thực chất của vấn đề hiện nay chính là ở chỗ đó, nếu thiếu những điểm này thì tất cả mọi mệnh lệnh, mọi quy định sẽ trở thành vô nghĩa. Quan điểm trên của V.I. Lênin đã trở thành một nguyên tắc quan trọng trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Đảng, Nhà nước, trong đó có cán bộ lãnh đạo - quản lý đáp ứng những yêu cầu của sự nghiệp cách mạng - sự nghiệp xây dựng CNXH ở các nước XHCN trước đây cũng như hiện nay.

Trong quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phục vụ sự nghiệp cách mạng. Theo quan niệm của Người : “ Cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Đồng

thời đem tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ để đặt chính sách cho đúng. Vì vậy cán bộ là cái gốc của mọi công việc “. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói chung, cán bộ lãnh đạo - quản lý, công chức hành chính nói riêng được Người xác định là “ công việc gốc của Đảng”. Ngay từ khi hoạt động cách mạng ở Quảng Châu Trung Quốc (giai đoạn 1925-1926) Người đã mở lớp huấn luyện chính trị cho cán bộ. Người cũng đã nhiều lần đề nghị Quốc tế cộng sản đào tạo cán bộ cho cách mạng Việt Nam. Đến khi về nước trực tiếp chỉ đạo cách mạng ở Việt nam (2-1941), vừa mới đặt chân lên đất Cao Bằng, Người đã cùng các đồng chí khác tổ chức các lớp huấn luyện, đào tạo cán bộ nhằm chuẩn bị cho cuộc khởi nghĩa giành chính quyền về tay nhân dân. Trong Hội nghị Trung ương Đảng (tháng 5-1941), chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhấn mạnh đến tính cấp thiết của việc đào tạo cán bộ cho phong trào cách mạng. Người chỉ rõ : “ Việc đào tạo cán bộ nay đã trở thành một công tác gấp rút không thể bỏ qua một giờ một phút. Tất cả cấp bộ chỉ huy của Đảng phải đặc biệt chú ý công tác này”. “ Học để làm việc, làm người, làm cán bộ. Học để phụng sự đoàn thể, giai cấp và nhân dân, Tổ quốc và nhân loại. Muốn đạt được mục đích thì phải cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư”.

Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ trực tiếp đào tạo, bồi dưỡng nhiều cán bộ lãnh đạo có đức, có tài cho sự nghiệp cách mạng mà còn đưa ra những quan điểm có tính chất phương pháp luận cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Người đặt vấn đề : “ Huấn luyện ai? Huấn luyện cái gì? Huấn luyện như thế nào? Ai là người huấn luyện “. Đây chính là vấn đề cơ bản nhất trong lý luận Macxít về giáo dục nói chung và lý luận dạy học nói riêng. Việc làm sáng tỏ ba vấn đề trên có ý nghĩa lý luận và thực tiễn to lớn trong việc xác định mục tiêu, mô hình đào tạo và tìm kiếm những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo cán bộ, công chức ở nước ta trong giai đoạn hiện nay.

Để nâng cao chất lượng đào tạo cán bộ công chức nhà nước có trình độ cao về kiến thức quản lý nhà nước, cần xem xét các thành tố cơ bản như mục tiêu đào tạo, chương trình, nội dung đào tạo, phương thức, hình thức đào tạo, đội ngũ giảng viên, đối tượng đào tạo (sinh viên) và các nguồn lực khác bảo đảm cho công tác đào tạo.

Khi đề cập đến vấn đề nội dung công tác đào tạo cán bộ, chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ cần huấn luyện về chuyên môn, nghiệp vụ quản lý chính quyền nhà nước ở các cấp, "mỗi người phải biết một nghề để sinh hoạt, riêng về cán bộ, ai lãnh đạo trong lĩnh vực hoạt động nào thì phải biết chuyên môn về ngành ấy".

Ngoài việc đề cập đến nội dung công tác đào tạo, Bác Hồ còn chú trọng đến phương thức đào tạo. Trong quá trình đào tạo cán bộ phải chú trọng nguyên tắc khoa học, thực tiễn, tinh giản, có hiệu quả. Người đưa ra phương châm: Học phải đi đôi với hành, " người biết lý luận mà không thực hành thì cũng vô ích". Mặt khác " Học lý luận không phải để mồm, nhưng biết lý luận mà không thực hành là lý luận suông. Học là để áp dụng vào việc làm. Làm mà không có lý luận thì không khác gì đi mò trong đêm tối, vừa chậm chạp vừa hay vấp vấp. Có lý luận thì mới hiểu được mọi việc trong xã hội, trong phong trào để chủ trương cho đúng, làm cho đúng". Ngoài ra không chỉ chú trọng học trong nhà trường mà còn " học ở sách vở, học hỏi lẫn nhau và học ở nhân dân". Mục đích đi học của cán bộ theo Người là: Học để sửa chữa tư tưởng, để tu dưỡng đạo đức cách mạng. Học để củng cố niềm tin vào đoàn thể, vào nhân dân; tin tưởng vào tương lai của dân tộc, của cách mạng. Chính vì thế những cán bộ được cử đi học phải: Khiêm tốn, thật thà, luôn đào sâu suy nghĩ trong nghiên cứu các tác phẩm, bài giảng; cái gì biết thì nói biết, không biết thì nói không biết. Kiêu ngạo, tự phụ, tự mãn là kẻ thù số một của học tập. Những chỉ dẫn của Người có ý nghĩa vô cùng quan trọng bởi lẽ trong quá trình đào tạo cán bộ nói chung, cán bộ công chức nhà nước nói riêng vấn đề giáo

dục động cơ, tinh thần, thái độ học tập phải được coi là một nội dung giáo dục cơ bản đến người học, nó có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo.

Hiệu quả công tác đào tạo cán bộ còn phụ thuộc vào chất lượng đội ngũ giảng viên. C.Mác đã nói: muốn giáo dục người khác thì bản thân người làm công tác giáo dục phải là người được giáo dục. Theo tư tưởng Hồ Chí Minh thì: "Không phải ai cũng huấn luyện được" vì đây là huấn luyện cán bộ - những người lãnh đạo cách mạng, lãnh đạo quản lý các quá trình kinh tế - xã hội của đất nước; đó là những người đã từng trải trong công tác, có trình độ, có kinh nghiệm thực tiễn; cho nên, đòi hỏi người làm công tác huấn luyện cán bộ phải: tinh thông về nội dung huấn luyện, phải "Kiểu mẫu về mọi mặt: tư tưởng, đạo đức, trình độ, lối làm việc"; phải khiêm tốn, không tự bằng lòng với mình, có ý thức rèn luyện, học tập không ngừng để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ vì "Người huấn luyện nào tự cho mình đã biết cả rồi thì người đó dốt nhất", và phải học, học nữa, học mãi, học không biết chán, dạy không biết mỏi".

Từ những vấn đề trình bày ở trên cho thấy quan điểm của chủ tịch Hồ Chí Minh về mục tiêu, nội dung và phương thức đào tạo là cơ sở lý luận và phương pháp luận cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Đảng và Nhà nước ta nói chung, đào tạo cán bộ, công chức Nhà nước có trình độ cao nói riêng trong giai đoạn hiện nay. Mặt khác, đó cũng là cơ sở để chúng ta suy ngẫm, tìm kiếm những giải pháp nhằm hoàn thiện, đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp và hình thức đào tạo hệ cử nhân hành chính chuyên ngành quản lý nhà nước ở Học viện Hành chính Quốc gia trong giai đoạn hiện nay.

Đảng cộng sản Việt Nam từ khi ra đời cho đến nay đã thường xuyên quan tâm công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Ngay từ những năm 40, Đảng ta đã mở những khóa huấn luyện cán bộ đầu tiên tại chiến khu Việt Bắc. Từ đó đến nay các Trường, Trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo Đảng, Nhà nước, các đoàn thể nhân dân, lực lượng vũ trang, doanh nghiệp ngày càng được mở rộng, phát triển từ Trung ương đến các tỉnh, thành; quận, huyện. Học viện

Hành chính Quốc gia là một Trung tâm Quốc gia của đất nước thực hiện chức năng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước, các chức danh công chức hành chính các cấp, các ngành, các lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội. Trong nhiều thập kỷ qua, Học viện đã có những đóng góp to lớn trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ qua các thời kỳ cách mạng ở nước ta.

Từ năm 1986 trở lại đây, dưới sự lãnh đạo của Đảng cộng sản Việt Nam, đất nước ta bước vào thời kỳ đổi mới, tập trung đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hóa đất nước, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói riêng càng trở nên có ý nghĩa và có tầm quan trọng đặc biệt. Trong Nghị quyết Đại hội Đảng từ Đại hội lần thứ VI đến Đại hội IX vừa qua cũng như các Nghị quyết Ban Chấp hành Trung ương khóa VII, VIII, IX đã nhiều lần khẳng định sự cần thiết phải đổi mới “công việc gốc của Đảng”. Văn kiện Đại hội lần thứ VI của Đảng chỉ rõ :” Đổi mới cán bộ lãnh đạo các cấp là mắt xích quan trọng nhất mà Đảng ta phải nắm chắc để thúc đẩy những cuộc cải cách có ý nghĩa cách mạng”. Đến Đại hội lần thứ VII Đảng tiếp tục chủ trương đổi mới công tác cán bộ, coi đây là nhiệm vụ quan trọng có tính chiến lược nhằm “Xây dựng cho được một đội ngũ cán bộ vững mạnh và đồng bộ, bao gồm cán bộ lãnh đạo chính trị, cán bộ quản lý nhà nước, cán bộ kinh doanh, chuyên gia trên các lĩnh vực, đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp đổi mới, thực hiện được sự chuyển tiếp vững vàng giữa các thế hệ” (Văn kiện Đại hội lần thứ VII, NXB.ST, H.1991, Tr.132).

Đến Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VIII, đặc biệt là Nghị quyết Ban Chấp hành Trung ương lần thứ 3 khóa VIII, Đảng ta đã đặt ra những yêu cầu mới trong công tác cán bộ và xác định những phương hướng và giải pháp cụ thể nhằm thực hiện chiến lược cán bộ trong thời kỳ đổi mới. Quan điểm của Đảng về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức thể hiện :

Thứ nhất, “ Mọi cán bộ, đảng viên, trước hết là cán bộ lãnh đạo chủ chốt, phải có kế hoạch thường xuyên học tập, nâng cao trình độ lý luận chính trị, kiến thức và năng lực hoạt động thực tiễn. Học tập là nghĩa vụ bắt buộc đối với mọi cán bộ, đảng viên và phải được quy định thành chế độ. Lười học tập, lười suy nghĩ, không thường xuyên tiếp nhận những thông tin mới, những hiểu biết mới, cũng là biểu hiện của sự tha hóa”.

Hai là, “ các tổ chức Đảng phải thường xuyên giáo dục, rèn luyện, quản lý đảng viên, kể cả Đảng viên là cán bộ cao cấp "không để một Đảng viên nào đứng ngoài sự quản lý của tổ chức".

Ba là, “ toàn Đảng phải hết sức chăm lo xây dựng thật tốt đội ngũ cán bộ kế cận vững vàng, đảm bảo bản lĩnh về các mặt, sớm xây dựng cho được chiến lược cán bộ của thời kỳ mới”.

Bốn là, phải “ có quy chế rõ ràng, chặt chẽ, nhất là về công tác cán bộ, khi bố trí, sử dụng cán bộ, nhất là những người đứng đầu tổ chức Đảng và cơ quan chính quyền cùng cấp phải chú trọng về tiêu chuẩn, phải xuất phát từ công việc”.

Năm là, “ Trên cơ sở đảm bảo tiêu chuẩn, thực hiện trẻ hóa đội ngũ cán bộ, đồng thời kết hợp tốt các độ tuổi, đảm bảo tính liên tục, tính phát triển trong đội ngũ cán bộ. Có chính sách đoàn kết, tập hợp rộng rãi các loại cán bộ, trọng dụng nhân tài của đất nước trong Đảng và ngoài Đảng”.

Sáu là, “ Đổi mới quan niệm và phương pháp đánh giá bố trí cán bộ, đảm bảo thật sự dân chủ, với một quy trình chặt chẽ. Mỗi cấp uỷ có biện pháp quản lý và nắm chắc quá trình phát triển của cán bộ. Đánh giá, nhận xét cán bộ phải căn cứ vào những việc làm cụ thể của mỗi người, cả ưu điểm và khuyết điểm, trong thời gian nhất định. Những nhận xét, kết luận về cán bộ, mọi công việc về nhân sự nhất thiết phải do tập thể có thẩm quyền quyết định. Khắc phục cách làm đơn giản, thành kiến, thiếu công tâm, dân chủ hình thức”.

Bấy là, “ Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ toàn diện cả về lý luận chính trị, phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn và năng lực thực tiễn. Quan tâm đào tạo, bồi dưỡng cả cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý "trước hết là đội ngũ cán bộ chủ chốt trong hệ thống chính trị; coi trọng cả đức và tài, đức là cái gốc. Việc học tập của cán bộ phải được quy định thành chế độ và phải được thực hiện nghiêm ngặt” (Văn kiện Đại hội lần thứ VIII, NXB.CTQG, H.1996, tr 142-147).

Đại hội lần thứ IX của Đảng diễn ra trong thời điểm nhân loại bước vào thiên niên kỷ mới. Xuất phát từ tình hình thế giới mà đặc trưng nổi bật nhất là xu thế toàn cầu hóa, xu thế hội nhập, phát triển nền kinh tế tri thức và dựa vào đường lối và chiến lược phát triển kinh tế - xã hội từ nay đến năm 2010 và 2020, Đảng ta một lần nữa khẳng định vai trò quyết định của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ trong đó đặc biệt quan tâm đến vấn đề nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ này. Văn kiện Đại hội lần thứ IX của Đảng nhấn mạnh: “Nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, trước hết là đối với lãnh đạo và quản lý các cấp; chống các biểu hiện tiêu cực trong giảng dạy và học tập”.

Từ việc khái quát những quan điểm của Đảng và Nhà nước ta về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung và công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức nói riêng đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong giai đoạn hiện nay, thực hiện mục tiêu: dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh cho thấy sự tư duy về chiến lược cán bộ của Đảng đã vươn lên tầm cao mới. Những quan điểm của Đảng, Nhà nước ta về vấn đề quy hoạch cán bộ, đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cũng như kiện toàn hệ thống công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là cơ sở phương pháp luận chỉ đạo trong việc xác định mục tiêu, xây dựng nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói chung và đội ngũ cán bộ,

công chức có trình độ đại học chuyên ngành quản lý nhà nước ở nước ta trong giai đoạn hiện nay.

Đảng và Nhà nước ta luôn luôn quan tâm đến sự nghiệp chăm sóc và phát huy yếu tố con người. Điều đó xuất phát từ nhận thức sâu sắc những giá trị lớn lao của yếu tố con người, chủ thể của mọi sáng tạo, mọi nguồn của cải vật chất và văn hoá, mọi nền văn minh của nhân loại. Xây dựng và phát triển con người có trí tuệ cao, cường tráng về thể chất, phong phú về tinh thần, trong sáng về đạo đức là động lực đồng thời là mục tiêu của chủ nghĩa xã hội.

Chính từ tầm quan trọng của GD&ĐT mà Đảng và Nhà nước ta thực sự coi "Giáo dục và Đào tạo là quốc sách hàng đầu". Mục đích của GD&ĐT là: nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài. Sự nghiệp GD&ĐT là khâu "đột phá" để tiến hành công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước, phải chấn hưng nền giáo dục nước nhà, tạo ra sự chuyển đổi sâu sắc mạnh mẽ trong GD&ĐT đáp ứng yêu cầu thời kỳ đổi mới.

Tháng 12 năm 2001 Chính phủ đã ra Nghị quyết phê duyệt và ban hành "Chiến lược phát triển giáo dục 2001- 2010" trong đó nêu rõ những quan điểm chỉ đạo phát triển giáo dục nước ta, đó là: "Phát triển giáo dục là nền tảng, nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá, là yếu tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững". Xây dựng nền giáo dục có tính nhân dân, dân tộc, khoa học, hiện đại, theo định hướng xã hội chủ nghĩa, lấy chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh làm nền tảng. Thực hiện công bằng xã hội trong giáo dục, tạo cơ hội bình đẳng để ai cũng được học hành. Nhà nước và xã hội có cơ chế, chính sách giúp đỡ người nghèo học tập, khuyến khích những người học giỏi phát triển tài năng. Phát triển giáo dục phải gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, tiến bộ khoa học - công nghệ, đảm bảo sự hợp lý về cơ cấu trình độ, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu vùng miền;

mở rộng quy mô trên cơ sở đảm bảo chất lượng và hiệu quả; kết hợp giữa đào tạo và sử dụng.

Một trong những mục tiêu chung được đặt ra là: "đổi mới mục tiêu, nội dung, phương pháp, chương trình giáo dục các cấp bậc học và trình độ đào tạo; phát triển đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu vừa tăng quy mô, vừa nâng cao chất lượng, hiệu quả và đổi mới phương pháp dạy - học; đổi mới quản lý giáo dục tạo cơ sở pháp lý và phát huy nội lực phát triển giáo dục. Đối với giáo dục cao đẳng, đại học và sau đại học, mục tiêu đề ra là: "đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trình độ cao phù hợp với cơ cấu kinh tế - xã hội của thời kỳ công nghiệp hoá, nâng cao năng lực cạnh tranh và hợp tác bình đẳng trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế".

Trong đề án "Quy hoạch mạng lưới các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2001 - 2010" đã nêu rõ Bộ Giáo dục và Đào tạo phải có kế hoạch chung, chỉ đạo các trường có định hướng và kế hoạch cụ thể để "Đổi mới và hiện đại hoá nội dung, chương trình đào tạo; có cơ chế, chính sách trong việc biên soạn chương trình, viết và xuất bản giáo trình theo nội dung chương trình đã được hiện đại hoá và thường xuyên cập nhật; đảm bảo đủ giáo trình, tài liệu học tập cho sinh viên. Đổi mới phương pháp giảng dạy và phương pháp học tập ở bậc đại học, cao đẳng. Đổi mới về căn bản cách đánh giá kết quả học tập và thi cử". Thực hiện quy trình đào tạo linh hoạt; từng bước chuyển quy trình tổ chức đào tạo theo niên chế sang học chế tín chỉ. Xây dựng các chương trình chuyển đổi và quy định về liên thông giữa các trình độ, hình thức tổ chức đào tạo và các cơ sở đào tạo khác nhau nhằm tạo sự bình đẳng về cơ hội học tập hoặc chuyển đổi nghề nghiệp cho mọi tầng lớp nhân dân.

Có quy định chung về chế độ thực tập thực tế cho sinh viên; trên cơ sở đó, các trường xây dựng chương trình, kế hoạch cụ thể và tổ chức tốt, có hiệu quả việc đi thực tập thực tế cho sinh viên trong quá trình học tập tại trường. Khuyến khích các hình thức liên kết giữa các cơ sở đào tạo với các cơ sở sản

xuất kinh doanh, các cơ quan nhà nước, các địa phương tạo điều kiện thực hiện tốt việc thực tập thực tế của sinh viên.

"Xây dựng hệ thống các tiêu chí, tiêu chuẩn đào tạo cho các loại hình trường và các hình thức đào tạo. Thực hiện việc kiểm định chất lượng đào tạo trong toàn bộ hệ thống các trường đại học, cao đẳng".

Về công tác quản lý, bản quy hoạch cũng đã khẳng định:

Kiên quyết và khẩn trương đổi mới cơ chế quản lý giáo dục đại học, cao đẳng. Đặc biệt chú trọng nâng cao năng lực, chất lượng và hiệu quả quản lý nhà nước: xây dựng chiến lược và kế hoạch phát triển ngành; xây dựng cơ chế chính sách và quy chế quản lý nội dung và chất lượng đào tạo; tổ chức thanh tra, kiểm tra và thẩm định.

Tăng cường năng lực của công tác lập kế hoạch; tiến hành dự báo quy mô, cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo của đội ngũ lao động đáp ứng nhu cầu nhân lực của xã hội; thực hiện vai trò điều tiết của Nhà nước thông qua việc đổi mới cơ chế giao chỉ tiêu, giao vốn, khoán quỹ lương cho các trường nhằm tạo ra mối quan hệ hợp lý giữa quy mô, chất lượng và hiệu quả đào tạo.

Tăng cường quyền chủ động và tính tự chịu trách nhiệm của nhà trường.

Đào tạo và bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục - đào tạo ở cấp nhà nước và các trường đại học, cao đẳng.

1.2. CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA VIỆC XÂY DỰNG MÔ HÌNH ĐÀO TẠO

Xây dựng mô hình đào tạo là công việc trước tiên, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo, đảm bảo mục tiêu đào tạo. Trong các tài liệu lý luận, mô hình được hiểu là sự chuyển dịch một thực tế thu nhỏ nó lại có thể theo dõi và kiểm soát được. Trong mô hình đào tạo bao gồm các thành tố như: nội dung đào tạo, hình thức đào tạo, phương pháp đào tạo, thời gian đào tạo,...trong đó nội dung đào tạo được coi là thành tố cơ bản, cốt lõi. Các thành tố trong mô hình đào tạo không phải là bất biến; có thành tố có thể thay đổi, mềm hóa; có thành tố không thay đổi được.

Trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo hiện nay tồn tại 2 loại mô hình cơ bản :

- Mô hình chuẩn tắc không thay đổi. Đây là mô hình đóng mà trong quá trình thực thi phải tuân thủ, không thay đổi.

- Mô hình mở, linh hoạt. Là mô hình vẫn đảm bảo mục tiêu song qua trình thực thi, căn cứ vào điều kiện khách quan, chủ quan có thể cho phép thay đổi, mềm hóa một tỷ lệ nội dung đào tạo nhất định, song vẫn đảm bảo những yêu cầu, nguyên tắc đặt ra. Thí dụ: có thể mềm hóa về nội dung đào tạo bằng cách khi thiết kế chương trình người ta xây dựng ngoài những môn học, học phần bắt buộc còn có một số học phần tự chọn, dễ thay đổi.

Trong các nhà trường đại học, cao đẳng ở nước ta hiện nay việc thiết kế loại mô hình đào tạo mở đang là phổ biến. Đây là xu hướng tích cực, cập nhật với thế giới. Tuy nhiên, theo quan điểm của chúng tôi trong quá trình xây dựng mô hình đào tạo cần phải đảm bảo tính logic biện chứng của nó.

Để đảm bảo logic biện chứng của việc xây dựng mô hình đào tạo hệ cử nhân hành chính phải xuất phát từ mô hình hoạt động - sau quá trình đào tạo người học phải đáp ứng yêu cầu của hoạt động nghề. Cũng từ mô hình hoạt động nghề chúng ta sẽ xây dựng mô hình nhân cách - những phẩm chất và năng lực nghề nghiệp cần phải có sau quá trình đào tạo.

Khi xây dựng mô hình đào tạo phải thiết kế các thành tố: mục tiêu, chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo, tài liệu, thời gian,...

- Mục tiêu đào tạo là cái đích cần phải đạt được, mục tiêu càng rõ ràng, phù hợp càng có điều kiện thuận lợi để đánh giá quá trình và chất lượng đào tạo.

- Chương trình, nội dung đào tạo là thành tố cơ bản của mô hình đào tạo; khi xây dựng chương trình, nội dung đào tạo người ta thường căn cứ vào những tiêu chí sau:

- Theo trình tự tâm lý: từ khái quát đến cụ thể, từ lý thuyết đến thực tế hoặc từ tình huống đến khái quát, từ cũ đến mới, từ giản đơn đến phức tạp, từ hiện tại đến tương lai.

- Theo thứ tự công việc.

- Tập trung vào vấn đề gì, hướng giải quyết, kết quả giải quyết.

Lựa chọn phương pháp:

Phải trên cơ sở đánh giá “chân dung” của sinh viên, dự kiến kết quả đầu ra mà xác định hình thức của chiến lược giảng dạy (các khâu trong quá trình đào tạo).

Lựa chọn tài liệu:

Vấn đề chủ yếu là xem tài liệu đó có phù hợp với mục tiêu hay không.

Hiện nay, chương trình, nội dung đào tạo phải tuân thủ theo pháp luật, không thể giảng những quy định chung, mà trong thời kỳ đất nước đang phát triển nhanh chóng, pháp luật còn chưa điều chỉnh kịp những mối quan hệ xã hội mới phát sinh (cái cũ không phù hợp, cái mới chưa có) đã gây ra không ít khó khăn trong việc lựa chọn tài liệu, bởi vì dựa vào những tài liệu hiện hành cũng nhanh chóng bị lạc hậu; còn nếu nói nhiều về tương lai cũng sẽ thiếu thiết thực và không tránh khỏi viễn vông. Ngoài ra, khi biên soạn cũng như giảng dạy các môn cần chú ý tới các quan hệ sau:

- Quan hệ giữa chính trị và hành chính. Hai nội dung này gắn bó mật thiết với nhau nhưng cũng có điểm riêng, đặc thù của nó.

- Quan hệ giữa hành chính và pháp lý. Hành chính không chỉ có khía cạnh pháp lý mà cả các khía cạnh khác nữa: chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội.

- Quan hệ giữa lý luận và đường lối (gồm có giữa cũ và mới, hiện tại và tương lai, khuôn mẫu, năng động và tư duy...).

- Quan hệ giữa thực tiễn Việt Nam và kinh nghiệm nước ngoài, quan hệ đưng đến các môn học so sánh.

Cái khó hiện nay là nước ta chưa có đủ chuyên gia lành nghề về các môn học có liên quan đến khoa học hành chính, trong khi môn này đang có những trường phái khác nhau ở các nước phát triển (Tây Âu, Mỹ). Nhìn chung, chương trình đào tạo của ta chưa phải là chương trình của một nền hành chính cải cách theo hướng dân chủ, hiện đại. Học viện Hành chính Quốc gia cũng không thể vượt quá cái phong của cải cách quy định, mà cải cách hành chính thì mới bắt đầu.

Vì thế, chương trình đào tạo không tránh khỏi có những nhược điểm. Nếu chỉ dừng lại ở những tài liệu sẵn có với trình độ quản lý hành chính hiện nay thì làm sao rút ngắn nhanh khoảng cách về trình độ đào tạo công chức giữa nước ta và các nước. Sự tiếp thu kinh nghiệm đào tạo công chức của các nước là tất yếu nhưng phải gạt bỏ những quan điểm chính trị xa lạ với ta, chắt lọc lấy những cái gì thuộc về kĩ thuật, kĩ năng hành chính hiện đại mà ta cần tiếp cận.

Các nhóm kiến thức tập hợp trong chương trình đào tạo hiện nay đã chú ý chọn lọc những vấn đề cơ bản mà một nhà hành chính cần biết, từ kiến thức về nhà nước, pháp luật, quản lý hành chính; nghiệp vụ hành chính đến quản lý trong các lĩnh vực kinh tế - xã hội. Nhưng điểm yếu nhất mà Học viện đã thấy và đang tìm cách hoàn thiện là tăng cường kiến thức, kỹ năng hành chính của các môn học cần được nâng cao và nhóm kiến thức về công nghệ và kĩ thuật hành chính còn thiếu, chưa thành hệ thống.

Ai cũng hiểu nhiệm vụ cơ bản của các nhà hành chính ở trung ương và địa phương phụ thuộc vào cấp quản lý và từng chuyên môn của các ngành hành chính. Ngoài nhóm kiến thức giáo dục cơ sở, có ba nhóm kiến thức trong nhóm kiến thức giáo dục chuyên nghiệp (đào tạo nghề) mà nhà hành chính nào cũng cần được biết để có thể hoàn thành được công việc của mình.

- Các kiến thức chung mà nhà hành chính phải biết.
- Công nghệ và kĩ thuật hành chính.

- Thái độ ứng xử và giao tiếp trong xử lý công việc hằng ngày.

Trong chương trình đào tạo cử nhân hành chính bao gồm các khối kiến thức sau:

- Kiến thức giáo dục đại cương;
- Kiến thức giáo dục chuyên nghiệp.

Quá trình dạy học có nhiều hình thức. Vấn đề là lựa chọn hình thức, phương pháp nào? Tiêu chí lựa chọn ra sao?

Suy cho cùng, ai cũng muốn :

- Dạy sao cho hay;
- Học sao cho giỏi.

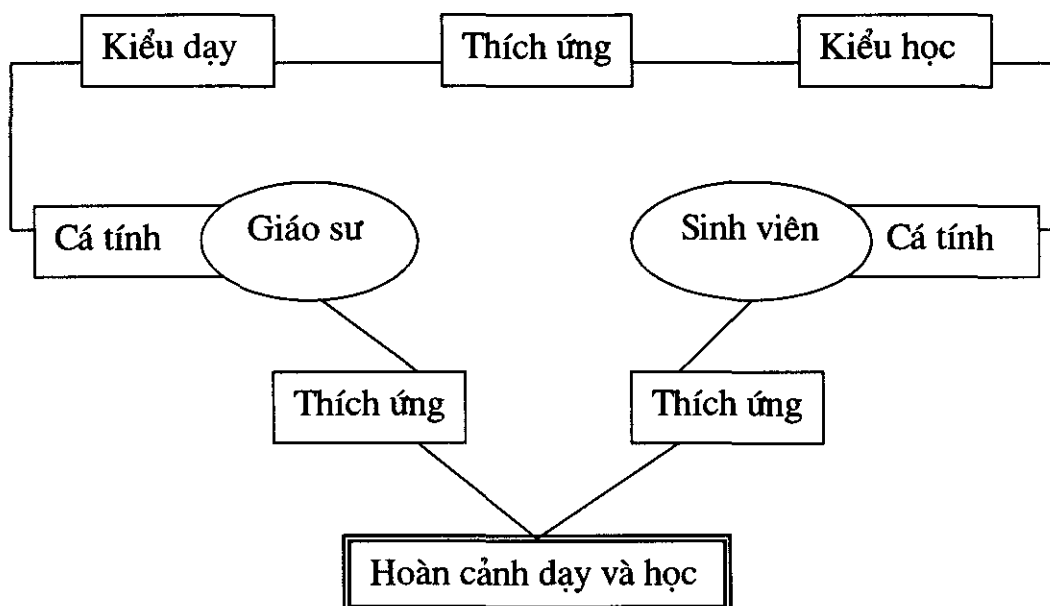
Nhưng cả thầy và trò đều phải đáp ứng mục tiêu đào tạo, khó có thể đánh giá được một phương pháp, trừ khi ta biết dùng nó để làm gì?

Một khoá đào tạo không chỉ là chuyển giao kiến thức mà là chuyển giao kỹ năng vào những công việc là cố tạo ra sự thay đổi về hành vi. Vì vậy, công tác đào tạo không chỉ cung cấp kiến thức, kỹ năng mà cả hành vi. Việc đào tạo tốt còn thể hiện ở chỗ làm sao kích thích được ý thức tự cải tiến, lòng ham muốn làm tốt hơn và đem lại thu hoạch cho cá nhân và nhóm.

Những khóa đào tạo vừa qua của Học viện đã cho hai luồng thông tin phản hồi: có học viên thấy là bổ ích , tin rằng về làm việc tốt hơn; có sinh viên lại thấy là nội dung các bài giảng rất đúng nhưng khó thực hiện trong tình hình hiện nay. Dù sao, việc đào tạo công chức hành chính cũng phải nhằm vào hai điều :

- Dạy nội dung các môn học dưới hình thức các lý thuyết, các luật lệ...
- Dạy học cho sinh viên biết kiến thức, kỹ năng chuyên môn để từ đó công chức có khả năng ra quyết định phù hợp với cuộc sống thực tế . Chỉ giảng lý thuyết thì chưa chuẩn bị cho sinh viên đối phó với cuộc sống thực tế phức tạp ngoài đời mà còn phải dạy các kỹ năng nghề nghiệp cần thiết .

Tuy nhiên , khi lựa chọn phương pháp đào tạo phù hợp, ngoài mục tiêu ra cũng phải tính đến các nhân tố khác như: đặc điểm đối tượng, thời gian của khoá học, môi trường. Có thể tóm tắt thành sơ đồ sau:



Sơ đồ 1: Lựa chọn phương pháp dạy học

Cho dù là phương pháp đào tạo nào, thì mọi cơ sở đào tạo hiện nay đều phải dùng phương pháp giảng bài trên lớp.

Phương pháp giảng bài trên lớp có nhiều lợi thế và cũng có những hạn chế nhất định. Đây là một công cụ rất hiệu quả, giúp cho người học học được cái gì đó; là một cách chuyển giao kiến thức người này sang người khác.

Phương pháp này đã có từ lâu trong lịch sử, được sử dụng kết hợp với các phương pháp khác. Một lợi thế nữa là giảng viên có thể kiểm soát được công việc của mình, tùy theo hoàn cảnh có thể đẩy nhanh hay chậm lại tốc độ giảng dạy hoặc nếu cần thì chuyển hướng nội dung và phương pháp trình bày để phù hợp với sinh viên, ví dụ, có thể loại độc thoại hoặc vấn đáp đối thoại.

Hạn chế của phương pháp này là truyền đạt một chiều không tạo ra thông tin phản hồi làm người nghe thụ động, mức độ ghi nhớ thấp. Cần kết hợp

với các dụng cụ giảng dạy và học tập để ghi nhớ tốt hơn, làm cho bài giảng đỡ buồn tẻ .

Điều cần chú ý là tổ chức buổi giảng cho tốt như:

- Kế hoạch triển khai nội dung theo một trình tự liên tục .
- Các hình thức tiếp cận: tập trung vấn đề; so sánh; nêu định đề; phân tích logic; lập mạng lưới.

Một phương pháp khác hay được nói đến và một vài trường chính trị tỉnh đã thực hiện là phương pháp tình huống. Phương pháp tình huống rất có ích cho việc đáp ứng nội dung và mục tiêu đào tạo.

Dựa vào hai tiêu chuẩn đó, có thể so sánh phương pháp giảng trên lớp và phương pháp tình huống .

Mục tiêu đào tạo	Nội dung	
	tốt	kém
- Phương pháp giảng trên lớp		
- Phương pháp tình huống	thường	tốt

Kết hợp hai phương pháp này , công tác đào tạo sẽ đạt hiệu quả tốt . Có thể lấy ví dụ sau đây để minh họa. Khi giảng về quyết định hành chính thì ai cũng rõ chữ “ quyết định” đã khá phức tạp rồi. Bởi ít quyết định có đầu đuôi ngọn nguồn. Chữ đó thực ra chỉ là một ý niệm để chúng ta mô tả một phần của những diễn biến xảy ra . Trong cuộc sống thực tế , ít khi chúng ta biết đến tất cả các dữ kiện con số, hầu như ta đã cho biết hết cả rồi (ngay cả khi giảng bài , giảng viên đã lựa chọn tình huống để chứng minh). Nhưng ở ngoài đời , nhà hành chính phải mò mẫm, phải xét đoán khôn ngoan và phải quyết định. Có những tin tức cần có, có những tin tức phải có được dù bất cứ giá nào. Dù cho vấn đề có thể phân tích được một cách hết sức chặt chẽ toán học cũng ít khi

chọn được kết quả mong muốn. Bởi vậy, quyết định chỉ là một diễn trình liên quan đến việc san sẻ, liên quan đến quyền lợi và ảnh hưởng. Như vậy, phải giảng giải cả tiến trình quyết định cũng như nội dung môn học. Giảng viên vừa phải giảng cho sinh viên về nội dung của vấn đề và qua cuộc thảo luận về tình huống trong lớp học, sinh viên có thể học hỏi được diễn trình của một quyết định. Tình huống buộc sinh viên phải đi tìm dữ kiện, bởi vì tất cả các dữ kiện không có sẵn. Đây là nét thực của cuộc sống ngoài đời. Sinh viên phải biết lựa chọn một giải pháp trong số các giải pháp cho vấn đề và phải thấy rõ ràng không có giải pháp nào hoàn toàn tuyệt đối.

Sử dụng phương pháp tình huống là để tôn trọng một nguyên tắc chính yếu trong giảng dạy: ai tự mình biết đào sâu để tìm hiểu vấn đề thì nhớ lâu hơn những điều chỉ dẫn (theo phương châm của người Trung Quốc: tôi nhìn là tôi quên, tôi nghe là tôi nhớ, tôi làm là tôi hiểu). Người thầy không bao giờ tìm câu trả lời hộ cho học trò. Phương pháp tình huống thành công nhiều hay ít lại tùy ở người thầy.

1.3. CÔNG TÁC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC HIỆN NAY Ở NƯỚC TA

+ Xây dựng chương trình, nội dung đào tạo đại học

- Quan điểm xây dựng chương trình, nội dung đào tạo:

Xây dựng chương trình là một trong những công đoạn quan trọng nhất và khó khăn nhất trong quy trình đào tạo. Ví như để xây một toà nhà thì việc làm chương trình chính là bản vẽ thiết kế. Thiết kế chương trình đúng thì "sản phẩm" đào tạo ra sẽ "đẹp" và được tiêu thụ hết theo nhu cầu xã hội. Thiết kế sai ít thì sửa được; thiết kế sai vừa thì tốn công sức sửa chữa và cũng chỉ tạm dùng; thiết kế sai nhiều thì phải phá bỏ, làm lại. Tuy nhiên, nếu trong đào tạo thiết kế chương trình sai nhiều thì làm hỏng cả một thế hệ, rất khó có cơ hội làm lại khi đã mất lòng tin đối với người học cũng như xã hội (người "tiêu dùng"; đặc biệt trong đào tạo cán bộ quản lý nhà nước, khi đào tạo ra một thế

hệ cán bộ với một bản thiết kế chương trình sai thì không những làm hỏng sản phẩm mà còn gây ra nhiều hậu quả xấu cho xã hội.

Có nhiều quan niệm khác nhau về chương trình đào tạo, nhưng đều thừa nhận các bộ phận cơ bản cấu thành một chương trình đào tạo là: mục tiêu đào tạo, nội dung đào tạo, phương pháp quy trình đào tạo, hình thức tổ chức đào tạo, cách tổ chức kiểm tra - đánh giá kết quả đào tạo. Chúng gắn chặt chẽ với nhau như một chỉnh thể đảm bảo thực hiện tốt mục tiêu, nội dung đào tạo và đáp ứng nhu cầu và lợi ích của người học.

Trong lịch sử phát triển giáo dục và nhà trường, thường có ba cách tiếp cận khác nhau trong việc xây dựng chương trình đào tạo thể hiện qua ba quan điểm khác nhau về giáo dục.

- Cách tiếp cận nội dung:

Là cách tiếp cận chú trọng chủ yếu đến nội dung kiến thức cần truyền thụ và mối quan tâm hàng đầu của người thiết kế chương trình là nội dung kiến thức.

Đây là cách tiếp cận truyền thống hay kinh điển trong xây dựng chương trình đào tạo và đang được nhiều nhà xây dựng chương trình sử dụng.

Trong cách tiếp cận nội dung, người ta xem giảng dạy đơn thuần chỉ là quá trình truyền thụ nội dung kiến thức và việc lựa chọn phương pháp giảng dạy cũng chỉ hướng vào các phương pháp nào truyền thụ kiến thức một cách tốt nhất mà thôi.

Nhiều nhà nghiên cứu nhận xét rằng: chương trình đào tạo chỉ chú trọng trước hết đến nội dung là quá đơn giản, đã bỏ qua khía cạnh không kém phần quan trọng khi bàn về chương trình đào tạo và xây dựng chương trình đào tạo. "Cách tiếp cận này không khuyến khích hoặc giúp người dạy có trách nhiệm và chịu trách nhiệm về tác động của nội dung kiến thức đến người học, còn người học chỉ cố gắng học những gì thầy truyền đạt cho". Cách tiếp cận nội dung không cho phép ta đánh giá hiệu quả nhiều mặt của quá trình đào tạo

mà chỉ tập trung đánh giá mức độ đồng hoá những gì mà người học học được - tức là chủ yếu xác định kiến thức hoặc kỹ năng mà họ tiếp thu được.

Cách tiếp cận theo mục tiêu:

Là cách tiếp cận nhấn mạnh mục tiêu đào tạo, còn mục tiêu đào tạo là tiêu chí để lựa chọn nội dung đào tạo, phương pháp giảng dạy, cách thức thi cử và đánh giá kết quả học tập. Quy cách, sản phẩm đào tạo thường được xác định trước nên người ta dễ dàng đánh giá hiệu quả kinh tế của quá trình đào tạo.

Theo cách tiếp cận này, xuất phát của chương trình đào tạo là mục tiêu đào tạo, người ta quan tâm đến quy trình đào tạo mang lại những thay đổi gì mà giảng viên mong đợi ở sinh viên sau khi kết thúc khoá học thay đổi về hành vi trong lĩnh vực kiến thức, kỹ năng và thái độ. Vì thế mục tiêu đào tạo phải được xác định rõ ràng sao cho có thể định lượng được nó và dùng nó làm tiêu chí đánh giá hiệu quả của chương trình đào tạo.

Dựa trên mục tiêu đào tạo, người thiết kế xây dựng chương trình mới đưa ra quyết định lựa chọn nội dung kiến thức cần đưa vào chương trình đào tạo cũng như những phương pháp giảng dạy cần thực hiện để đạt mục tiêu đề ra, xác định các phương pháp kiểm tra, đánh giá kết quả học tập,...

Với cách tiếp cận mục tiêu, người ta dễ dàng có thể chuẩn hoá quy trình xây dựng chương trình đào tạo cũng như quy trình đào tạo theo một công nghệ nhất định với các bước được thiết kế chặt chẽ nhằm tạo ra sản phẩm với một chất lượng đồng đều và đồng nhất về chỉ tiêu kỹ thuật.

Cách tiếp cận phát triển:

Là cách tiếp cận chú trọng đến việc phát triển những năng lực tiềm ẩn của cá nhân, phát triển sự hiểu biết của người học hơn là quan tâm đến việc người học nắm được một khối lượng kiến thức như thế nào.

Theo cách tiếp cận này, xem giáo dục là quá trình phát triển với ý nghĩa phát triển con người, phát triển tối đa năng lực tiềm ẩn trong mỗi con người làm cho con người biết tư duy, phát triển năng lực và phương pháp hoạt động

trí tuệ, có khả năng làm chủ mọi tình huống, đương đầu được với các thách thức gặp phải trong cuộc sống một cách chủ động và sáng tạo; người ta chú trọng đến sự phát triển hiểu biết, sự thay đổi hành vi của người học; chú trọng vào việc dạy cách học. Sản phẩm của quá trình đào tạo ở mức độ nào đó phải đa dạng chứ không gò bó theo khuôn mẫu định trước.

Chương trình đào tạo làm sao để đào tạo con người có thể đáp ứng được những đòi hỏi của nghề nghiệp luôn thay đổi, của thế giới luôn biến động, phát triển ở họ tối đa tố chất sẵn có nhằm đáp ứng được mục tiêu đào tạo nói trên.

Theo cách tiếp cận phát triển với quan điểm giáo dục là quá trình phát triển thì người thiết kế xây dựng chương trình chú trọng đến nhiều khía cạnh nhân văn của chương trình đào tạo, nghĩa là chú trọng đến đối tượng đào tạo (đến lợi ích, nhu cầu, sở thích người học), chú ý đến tính giá trị mà chương trình đem lại cho người học.

Chương trình đào tạo theo tiếp cận phát triển xem người học như một thực thể chủ động, độc lập suy nghĩ và quá trình đào tạo sẽ giúp họ phát triển tính tự chủ, khả năng sáng tạo trong công việc và giải quyết vấn đề, phát triển sự hiểu biết cả bề rộng, chiều sâu, có khả năng nhìn nhận thế giới một cách khoa học, có khả năng tự bổ sung kiến thức của mình về nhiều mặt để cập nhật. Vì vậy khi xây dựng chương trình đào tạo, cần xây dựng sao cho nó có thể đáp ứng tối đa mọi nhu cầu của người học.

Mỗi cách tiếp cận trong việc xây dựng chương trình đào tạo đều có ưu điểm, nhược điểm nhất định và thể hiện các quan điểm khác nhau về giáo dục. Vì vậy, khi xây dựng chương trình ở các cấp từ ở quy mô quốc gia, quy mô trường hay chỉ là việc xác định chương trình thì hết môn học, chương trình cho một bài giảng ở trường đại học, ... ta cần phải xác định rõ mình đi theo cách tiếp cận nào và tại sao lại quyết định đi theo cách tiếp cận đó. Ngoài ra, "điều quan trọng khi xây dựng chương trình đào tạo là phải có cái nhìn tổng thể bao quát toàn bộ quá trình đào tạo", phải đảm bảo độ mềm dẻo nhất định sao cho

người thực thi chương trình, người dạy có quyền chủ động điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung trong phạm vi nhất định phù hợp với hoàn cảnh cụ thể nhằm đạt được mục tiêu đề ra.

1.4. CHƯƠNG TRÌNH KHUNG, KHUNG CHƯƠNG TRÌNH, CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

Theo định nghĩa của Tim Wentling, 1993 thì "Chương trình đào tạo (Curriculum) là một bản thiết kế tổng thể cho một hoạt động đào tạo (có thể kéo dài một vài giờ, một ngày, một tuần hoặc vài năm). Bản thiết kế tổng thể đó cho ta biết toàn bộ nội dung cần đào tạo, chỉ rõ ra những gì ta có thể trong đợi ở người học sau khoá học, nó phác hoạ ra quy trình cần thiết để thực hiện nội dung đào tạo, nó cũng cho ta biết các phương pháp đào tạo và các cách thức kiểm tra đánh giá kết quả học tập và tất cả những cái đó được sắp xếp theo một thời gian biểu chặt chẽ".

Theo "Thuật ngữ trường đại học các nước XHCN" - Uỷ ban Quốc gia Liên xô về Giáo dục quốc dân - Matxcova, 1988 "Chương trình (hay Kế hoạch) đào tạo là văn kiện tiêu chuẩn quốc gia quy định nội dung cơ bản về đào tạo các chuyên gia cũng như trình độ chuyên môn của họ. Văn kiện đó bao gồm bản liệt kê các môn học cùng với khối lượng của chúng, trình tự và thời gian đào tạo, đồng thời chỉ ra các loại hình đào tạo và mối quan hệ giữa các loại hình đó với nhau".

Theo Hiệp hội Hành chính các nước Đông á (EROPA) – thiên về đào tạo công chức (bồi dưỡng) thì: Chương trình đào tạo là bản kế hoạch thành văn nhằm giúp để tiến hành đào tạo; mô tả kỹ năng và các quan điểm được dạy và đánh giá nhằm mở rộng kiến thức của người học.

Với việc Quốc hội thông qua Luật giáo dục cuối năm 1998, trong quá trình soạn thảo các văn bản hướng dẫn thực hiện, nhiều khái niệm đã được xem xét và bàn luận đề phù hợp với tình hình mới. Trong những khái niệm đó

có khái niệm về chương trình khung , khung chương trình , chương trình đào tạo. Việc thống nhất các khái niệm trên sẽ tạo thuận lợi cho công tác xây dựng và quản lý chương trình, nội dung đào tạo.

Tại Điều 5, Nghị định 43/2000/NĐ-CP ngày 30/8/2000 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục quy định:

Chương trình giáo dục là văn bản cụ thể hoá mục tiêu giáo dục; quy định phạm vi, mức độ và cấu trúc nội dung giáo dục, phương pháp, hình thức hoạt động giáo dục, chuẩn mực và cách thức đánh giá kết quả giáo dục đối với các môn học ở mỗi lớp và toàn bộ một bậc học, cấp học, trình độ đào tạo.

Chương trình khung quy định: mục tiêu đào tạo; khối lượng kiến thức tối thiểu, cơ cấu nội dung các khối kiến thức; tỷ lệ thời gian dành cho lý thuyết và thực hành, thực tập đối với giáo dục trung học chuyên nghiệp, giáo dục đại học và sau đại học.

Căn cứ vào chương trình khung đã được quy định và nhiệm vụ đào tạo của nhà trường, Hiệu trưởng các trường trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học tổ chức xây dựng và ban hành chương trình giáo dục của trường sau khi đã được thẩm định.

Để cụ thể hoá quy định trên, theo tài liệu của Bộ Giáo dục và Đào tạo:

"Khung chương trình (Curriculum Framework) là văn bản Nhà nước quy định khối lượng tối thiểu và cơ cấu kiến thức cho các chương trình đào tạo. Khung chương trình xác định sự khác biệt về chương trình tương ứng với các trình độ đào tạo khác nhau".

"Chương trình khung là văn bản của Nhà nước ban hành cho từng ngành đào tạo cụ thể, trong đó quy định cơ cấu nội dung môn học, thời gian đào tạo, tỷ lệ phân bổ thời gian đào tạo giữa các môn học cơ bản và chuyên môn; giữa lý thuyết với thực hành, thực tập. Nó bao gồm khung chương trình cùng với những nội dung cốt lõi, ít thay đổi theo thời gian và được các trường

có đào tạo đều thừa nhận là không thể thiếu được. Căn cứ vào chương trình khung, trường cao đẳng, trường đại học xác định **chương trình đào tạo** của trường mình. Khác với chương trình khung, một chương trình đào tạo có thể hàm chứa kiến thức từ một ngành hoặc một số ngành đào tạo".

Theo Điều 1, Quy chế về tổ chức đào tạo, kiểm tra, thi và công nhận tốt nghiệp đại học và cao đẳng hệ chính quy thì "Nội dung đào tạo trong toàn khoá học ở mỗi trình độ của từng ngành đào tạo được thể hiện thành chương trình đào tạo.

Chương trình đào tạo của mỗi ngành đào tạo do các trường đại học và cao đẳng xây dựng trên cơ sở chương trình khung của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định. Chương trình khung gồm cơ cấu nội dung các môn học, thời gian đào tạo, tỷ lệ phân bố thời gian đào tạo giữa các môn học cơ bản và chuyên ngành, giữa lý thuyết và thực hành thực tập".

Như vậy, có thể hiểu nội dung đào tạo là toàn bộ những công việc được cụ thể hoá từ chương trình đào tạo nhằm trang bị và định hướng cho người được đào tạo có khả năng, kỹ năng theo mục tiêu đã đặt ra bao gồm chương trình chi tiết, sách giáo khoa, giáo trình, phương pháp dạy - học, phương pháp kiểm tra, đánh giá, điều kiện cơ sở vật chất, cơ sở thực hành,...Chương trình đào tạo là một bản kế hoạch bao gồm:

- Toàn bộ nội dung cần đào tạo.

- Mục tiêu cần đạt được sau khi kết thúc chương trình đào tạo - có từng mục tiêu cụ thể đối với từng nội dung đào tạo, từng giai đoạn đào tạo ("những gì ta có thể trông đợi ở người học sau khoá học!").

- Quy trình đào tạo: các bước và các yếu tố cần thiết để thực hiện nội dung đào tạo.

- Phương pháp đào tạo.

- Cách thức lượng giá (kiểm tra đánh giá) kết quả học tập.

Quy trình xây dựng chương trình đào tạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo

Quy trình xây dựng chương trình khung

Nằm trong kế hoạch xây dựng hệ thống các văn bản dưới luật của Luật Giáo dục đã được Quốc hội nước ta thông qua ngày 02 tháng 12 năm 1998, ngày 21 tháng 11 năm 2000 Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ký Quyết định số 4980/QĐ-BGD&ĐT-ĐH phê duyệt "Kế hoạch triển khai soạn thảo chương trình khung cho các ngành đào tạo ở trình độ Đại học và Cao đẳng" do Vụ Đại học trình ngày 10 tháng 3 năm 2000. Một trong những nội dung cơ bản của bản kế hoạch này là quy trình xây dựng chương trình khung, để đảm bảo cho Bộ Chương trình khung giáo dục đại học mà Bộ Giáo dục và Đào tạo sẽ ban hành có chất lượng cao và được tất cả các trường đại học, cao đẳng trong cả nước chấp nhận, quá trình thiết kế nó nhất thiết phải trải qua các bước sau:

Bước 1:

a) Soạn thảo các văn bản chuẩn bị, bao gồm:

- Dự kiến khung chương trình sửa đổi.
- Dự kiến danh mục các ngành đào tạo.
- Quy định hoạt động của các Hội đồng ngành, khối ngành.

b) Thu thập tư liệu (chương trình đào tạo của các trường trong và ngoài nước, các tiêu chí đánh giá,...);

Bước 2:

a) Thành lập các hội đồng.

b) Các tổ chuyên gia chuẩn bị tư liệu (dịch và biên dịch, dự thảo văn bản,...).

c) Các hội đồng sinh hoạt

Sản phẩm: Dự thảo bộ chương trình khung theo từng khối ngành.

Bước 3:

Lấy ý kiến của các trường về Dự thảo bộ chương trình khung (cho từng khối ngành).

Bước 4:

Các Hội đồng giới thiệu tác giả viết giáo trình và triển khai công việc biên soạn - thẩm định các giáo trình.

Các Hội đồng thực hiện chức năng bảo đảm chất lượng dưới vai trò cơ quan kiểm nhận chương trình đào tạo ở các trường.

Nguyên tắc chủ yếu trong xây dựng chương trình

- Xây dựng chương trình đào tạo một loại hình cán bộ nào đó chỉ tiến hành khi xã hội thực sự có nhu cầu.

- Nhà trường, xã hội có đủ điều kiện cần thiết để đào tạo cán bộ theo chương trình đó.

- Xây dựng chương trình phải làm đúng quy trình.

- Xác định chiến lược xây dựng chương trình như:

+ Xây dựng chương trình đào tạo dựa vào bộ môn.

+ Xây dựng chương trình đào tạo dựa vào hướng vào "vấn đề".

+ Xây dựng chương trình lồng ghép (theo cơ quan, theo "vấn đề", bộ môn).

+ Xây dựng chương trình hướng về cộng đồng.

+ Xây dựng chương trình theo niên chế.

+ Xây dựng chương trình theo học phần (bắt buộc, tự chọn)...

- Huy động được những người có liên quan trực tiếp và chủ yếu vào xây dựng chương trình.

- Xây dựng chương trình phải dựa vào dự báo về nhu cầu cán bộ và sự phát triển kinh tế khoa học - xã hội trong một tương lai nhất định.

- Chương trình phải chú ý tới giáo dục cơ bản, tiềm năng, phát triển nghề nghiệp.

- Chú ý hiệu quả, kinh tế trong xây dựng chương trình.

Các bước xây dựng chương trình

Có nhiều quan niệm khác nhau về xây dựng chương trình. Trong phạm vi của đề tài chúng tôi xin trình bày quan niệm hiện nay đã và đang áp dụng trong đào tạo cán bộ y tế của nước ta.

Một chương trình đào tạo tương đối đầy đủ để có thể thực thi được một cách có hiệu quả cần phải xây dựng qua các bước:

- Xác định nhu cầu xã hội, nhu cầu đào tạo.
- Mô tả đúng nhiệm vụ của người cán bộ được đào tạo hiện tại và trong một tương lai nhất định.
- Xây dựng mục tiêu tổng quát.
- Xác định nội dung học tập.
- Mô tả điều kiện dạy - học cần thiết.
- Nêu phương pháp dạy - học.
- Quy trình tổ chức dạy - học.
- Xây dựng mục tiêu trung gian, mục tiêu cụ thể.
- Xác định phương pháp đánh giá (bao gồm các kỳ đánh giá, tổ chức đánh giá, quy chế/quy định, kỹ thuật đánh giá).
- Lập kế hoạch đào tạo tổng quát, kế hoạch dạy - học cụ thể cho học kỳ, năm học, môn học, "vấn đề", học phần (bao gồm thời gian, kinh phí, trang thiết bị, tài chính, địa điểm, giáo viên, lịch học).
- Tổ chức giám sát khi thực hiện chương trình.
- Đánh giá chương trình.

1.5. QUẢN LÝ CHƯƠNG TRÌNH, NỘI DUNG ĐÀO TẠO

Những nội dung chủ yếu của quản lý về giáo dục và đào tạo

Theo cuốn Một số thuật ngữ hành chính thì "Quản lý là sự tác động có kế hoạch, sắp xếp tổ chức, chỉ huy, điều khiển, hướng dẫn, kiểm tra của các chủ thể quản lý (cá nhân hay tổ chức) đối với các quá trình xã hội và hoạt động của con người, để chúng phát triển phù hợp với quy luật, đạt tới mục đích đã đề ra của tổ chức và đúng ý chí của nhà quản lý, với chi phí thấp nhất".

Xuất phát từ vai trò của GD&ĐT trong sự nghiệp phát triển kinh tế xã hội, từ quan điểm của Đảng về GD&ĐT, quản lý về GD&ĐT là một nhiệm vụ quan trọng trong công tác điều hành các lĩnh vực hoạt động. Nghị quyết Đại hội VIII đã chỉ rõ: "Cương lĩnh cải cách giáo dục, xây dựng chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo trong thời kỳ công nghiệp hoá hiện đại hóa đất nước, xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật và chính sách của Nhà nước về giáo dục và đào tạo. Tăng cường quản lý Nhà nước đối với các loại hình giáo dục và đào tạo."

Theo Điều 86 của Luật Giáo dục, nội dung quản lý Nhà nước về GD&ĐT bao gồm:

1. Xây dựng và chỉ đạo thực hiện chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chính sách phát triển giáo dục;
2. Ban hành và tổ chức thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật về giáo dục, ban hành Điều lệ nhà trường; ban hành quy định về tổ chức và hoạt động của các cơ sở giáo dục khác;
3. Quy định mục tiêu, chương trình, nội dung giáo dục; tiêu chuẩn nhà giáo; tiêu chuẩn cơ sở vật chất và thiết bị trường học; việc biên soạn, xuất bản, in và phát hành sách giáo khoa, giáo trình; quy chế thi cử và cấp văn bằng;
4. Tổ chức bộ máy quản lý giáo dục;
5. Tổ chức, chỉ đạo việc đào tạo, bồi dưỡng, quản lý nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục;
6. Huy động, quản lý, sử dụng các nguồn lực để phát triển sự nghiệp giáo dục;
7. Tổ chức, quản lý công tác nghiên cứu khoa học, công nghệ trong ngành giáo dục;
8. Tổ chức, quản lý công tác quan hệ quốc tế về giáo dục;
9. Quy định việc tặng các danh hiệu vinh dự cho người có nhiều công lao đối với sự nghiệp giáo dục;

10. Thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về giáo dục; giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý các hành vi vi phạm pháp luật về giáo dục.

Căn cứ Điều 86 của Luật Giáo dục, cần quán triệt những nội dung chủ yếu của quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo.

Nhà nước ban hành hệ thống các văn bản pháp luật để quản lý và điều tiết thống nhất toàn bộ hoạt động giáo dục và đào tạo trên phạm vi cả nước, tạo ra hành lang pháp lý cho hoạt động GD&ĐT của các cơ sở giáo dục và đào tạo. Đồng thời cần phải có sự phân cấp quản lý nhà nước về giáo dục là "thực hiện mạnh mẽ phân cấp quản lý giáo dục; phát huy tính chủ động, tự chịu trách nhiệm của các cơ sở giáo dục, nhất là các trường đại học,...". "Mỗi cách tác động của Nhà nước và cơ chế phân cấp quản lý giáo dục cuối cùng cũng chỉ để nhằm nâng cao chất lượng giáo dục, đảm bảo để giáo dục đến với tất cả mọi người".

Như trên chúng tôi đã nêu, trong phạm vi của đề tài, chúng tôi xin trình bày về công tác quản lý chương trình đào tạo ở trình độ đại học theo Luật Giáo dục. Với việc Quốc hội thông qua Luật Giáo dục, phương thức quản lý các chương trình đào tạo phải điều chỉnh theo hướng tập trung thêm quyền lực vào Nhà nước, tức là Bộ Giáo dục và Đào tạo không chỉ quy định đến khung chương trình mà phải nắm đến tận chương trình khung của tất cả các ngành đào tạo, như thể hiện ở Điều 36 của Luật Giáo dục (mục 1, điểm c): "Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định chương trình khung gồm cơ cấu nội dung các môn học, thời gian đào tạo, tỷ lệ phân bổ thời gian đào tạo giữa các môn học cơ bản và chuyên ngành; giữa lý thuyết với thực hành, thực tập. Căn cứ vào chương trình khung, trường cao đẳng, trường đại học xác định chương trình giáo dục của trường mình...".

Vấn đề cần được làm rõ trong các văn bản hướng dẫn dưới Luật là có nên tiếp tục hiểu khái niệm chương trình khung đã nói tới trong Luật Giáo dục giống như những chương trình đào tạo cụ thể mà Bộ Giáo dục và Đào tạo đã

ký ban hành cho các trường thực hiện vào những thập niên 60 và 70 hay không, bởi vì quan niệm như vậy sẽ đi ngược với tinh thần của Điều 55 của Luật Giáo dục: "...Trường cao đẳng, trường đại học được quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm theo quy định của Pháp luật và theo Điều lệ nhà trường trong các công tác sau đây:

1. Xây dựng chương trình, giáo trình, kế hoạch giảng dạy, học tập đối với các ngành nghề được phép đào tạo..."

Sau một thời gian trao đổi, nghiên cứu, Bộ GD&ĐT đã thống nhất quan niệm như sau về chương trình khung cho một ngành đào tạo, cụ thể:

"Chương trình khung = Khung chương trình + Phần nội dung cứng"

Phần nội dung cứng được đề cập tới ở đây được hiểu là những nội dung cốt lõi, ít thay đổi theo thời gian và được các trường có đào tạo cùng thừa nhận là không thể thiếu được. Yêu cầu đó rất cần thiết vì "Nhà nước không thể ký điều chỉnh nội dung của các chương trình đào tạo sau từng năm học, khi có đề nghị từ phía các trường, mà điều đó lại luôn xảy ra. Hơn nữa, khi đã chủ trương trao thêm quyền tự chủ cho các trường thì không cần thiết phải đòi hỏi tất cả các trường phải chung nhau một chương trình đào tạo".

Như vậy, chương trình khung mà Bộ GD&ĐT ký ban hành không phải là một chương trình đào tạo hoàn chỉnh, mà chỉ là phần nội dung cứng để dựa vào đó, từng trường sẽ bổ sung thêm phần nội dung mềm, cấu trúc, sắp xếp lại các học phần một cách hợp lý, để thiết kế ra một chương trình cụ thể. Ngoài ra, khác với chương trình khung được ban hành cho từng ngành đào tạo cụ thể, một chương trình đào tạo cụ thể có thể hàm chứa kiến thức từ một ngành (như kiểu chương trình đơn ngành) hoặc từ một số ngành (như kiểu chương trình ngành chính - ngành phụ, song ngành và hai văn bằng). Trong trường hợp sau, chương trình cụ thể phải được cấu tạo xuất phát từ không ít hơn hai chương trình khung khác nhau.

Sau khi thông qua Hội đồng đào tạo và khoa học của trường, không ai khác chính Hiệu trưởng là người ký ban hành các chương trình cụ thể này để thực hiện trong trường của mình. Đây là đặc điểm cơ bản của phương thức quản lý chương trình đào tạo theo tinh thần của Luật Giáo dục. Cách quản lý này một mặt tạo nên những chuẩn mực học thuật cho sự vận hành của cơ chế bảo đảm chất lượng đào tạo đang và sẽ vận hành, nhưng mặt khác vẫn khuyến khích sự sáng tạo của các trường đại học trong việc phát triển chương trình đào tạo riêng cho mình.

Bảng 1. Cấu trúc (kiểu mềm dẻo) của chương trình giáo dục ở các trình độ đại học và cao đẳng

Kiểu chương trình	Kiến thức giáo dục đại cương (1)		Kiến thức giáo dục chuyên nghiệp							
	Kiến thức lõi (phần cứng bắt buộc)	Kiến thức tự chọn (do trường quy định)	Kiến thức cơ sở của ngành (2)		Kiến thức ngành chính (≥45 đvht)			Kiến thức bổ trợ (4)		
			Cho ngành chính	Cho ngành bổ trợ	Kiến thức lõi của ngành (phần cứng bắt buộc)	Kiến thức chuyên sâu tự chọn		Chọn tự do	Kiến thức ngành thứ 2	
						Chọn tự do	Chọn theo chuyên ngành		Phụ (3) ≥25đvht	Chính 45 đvht
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Đơn ngành	+	+	+		+	+		-		
	+	+	+		+		+	-		

Chính - phụ	+	+	+	-	+	-	-	-	-	
Song ngành	+	+	+	-	+	-	-	-		+
2 văn bằng	+	+	+	+	+	-	-	-		+

Ký hiệu:

+: Mảng kiến thức bắt buộc phải đưa vào chương trình.

-: Mảng kiến thức không nhất thiết phải đưa vào chương trình.

Ghi chú:

* Chương trình khung do Bộ GD&ĐT quy định chỉ bao hàm các mảng kiến thức ở các cột 2,4 và 6.

(1) Đối với một số ngành đào tạo có thể đưa vào khối kiến thức giáo dục đại cương một phần kiến thức cơ sở của ngành và kiến thức ngành.

(2) Các nội dung khoa học cơ bản có thể nằm cả trong khối kiến thức cơ sở của ngành.

(3) Nội dung kiến thức phụ được trích ra từ kiến thức chính thiết kế cho cùng ngành đào tạo.

(4) Nội dung kiến thức sư phạm cốt lõi ở các chương trình đào tạo giáo viên được bố trí trong khối kiến thức bổ trợ.

Trong quản lý chương trình, nội dung đào tạo còn có vai trò quan trọng hàng đầu của các hội đồng tư vấn trong việc soạn thảo chương trình khung cho các ngành đào tạo đại học và cao đẳng. Những hội đồng này được thành lập theo quyết định của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT với thành phần gồm các chuyên gia đầu ngành ở các trường đại học và các Viện nghiên cứu khoa học, các nhà

quản lý đại học cũng như đại diện của một số cơ sở đang sử dụng các sản phẩm đào tạo.

1.6. CHỨC NĂNG, NHIỆM VỤ VÀ CƠ CẤU TỔ CHỨC BỘ MÁY CỦA HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA HIỆN NAY

Học viện Hành chính Quốc gia được thành lập từ năm 1959 mà tiền thân của nó là Trường Hành chính. Trải qua hơn 40 năm, Học viện đã hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị của mình - thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, các chức danh công chức hành chính các cấp và đào tạo nguồn nhân lực mới cho nền hành chính. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng này đã góp phần đáng kể vào công cuộc cải cách nền hành chính nước nhà.

Học viện đã trải qua nhiều giai đoạn phát triển, nhưng cái mốc quan trọng nhất trong công tác đào tạo dài hạn (phù hợp với đề tài nghiên cứu này) được tính từ năm 1995, khi Học viện lần đầu tiên được giao nhiệm vụ đào tạo cao học quản lý nhà nước, (theo Quyết định số 2488/GD-ĐT, ngày 24/7/1995 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT về việc giao nhiệm vụ đào tạo cao học quản lý nhà nước cho Học viện Hành chính Quốc gia). Năm 1996 Thủ tướng Chính phủ có Quyết định giao cho Học viện nhiệm vụ đào tạo dài hạn đại học hành chính hệ chính quy và hệ không chính quy (tại Quyết định số 287/TTg, ngày 6 tháng 5 năm 1996) và đào tạo tiến sỹ chuyên ngành quản lý nhà nước (tại Quyết định số 140/2002/QĐ-TTg, ngày 18/10/2002 của Thủ tướng Chính phủ về việc giao nhiệm vụ đào tạo tiến sỹ cho Học viện Hành chính Quốc gia).

Kể từ năm 1995 đến nay, Học viện có một nhiệm vụ mới - nhiệm vụ đào tạo dài hạn, chính quy đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và đào tạo lực lượng dự nguồn cho nền hành chính. Và cũng chính từ thời điểm này, vấn đề nâng cao chất lượng đào tạo đại học và sau đại học của Học viện luôn được Ban Giám đốc quan tâm, chỉ đạo.

Để hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị này, đến nay Học viện đã xây dựng được một bộ máy tương xứng với chức năng, nhiệm vụ của nó.

Theo Quyết định số 234/2003/TTg của Thủ tướng Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Học viện thì Học viện có chức năng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước, các chức danh công chức hành chính các cấp, cán bộ, công chức cơ sở, công chức dự bị, đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên chuyên ngành hành chính và quản lý nhà nước; nghiên cứu khoa học hành chính và tư vấn cho Chính phủ trong lĩnh vực hành chính và quản lý nhà nước.

Nhiệm vụ, quyền hạn của Học viện gồm có:

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ hành chính và quản lý nhà nước cho các đối tượng sau:

Cán bộ, công chức, viên chức hành chính nhà nước ngạch chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp và các chức danh hành chính các cấp;

Cán bộ, công chức, viên chức nhà nước chuyên ngành hành chính trong bộ máy hành chính các cấp từ trung ương đến cơ sở.

- Giúp Bộ trưởng Bộ Nội vụ quản lý thống nhất và hướng dẫn thực hiện chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nhà nước về hành chính và quản lý nhà nước.

- Tổ chức bồi dưỡng kiến thức pháp luật, quản lý nhà nước, quản lý hành chính đối với đại biểu HĐND cấp tỉnh và tổ chức đào tạo tiếng dân tộc cho cán bộ, công chức, viên chức công tác tại các vùng dân tộc theo sự chỉ đạo của Bộ trưởng Bộ Nội vụ.

- Đào tạo tiền công vụ cho công chức dự bị trước khi bổ nhiệm vào ngạch công chức nhà nước.

- *Đào tạo chính quy, không chính quy bậc cử nhân và sau đại học các chuyên ngành hành chính và quản lý nhà nước theo quy định của pháp luật.*

- Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên về hành chính và quản lý nhà nước cho các cơ sở đào tạo.

- Nghiên cứu khoa học hành chính và quản lý nhà nước, ứng dụng tiến bộ khoa học, công nghệ phục vụ cho công tác giảng dạy của Học viện, của các trường, các trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức hành chính nhà nước; tư vấn cho Bộ Nội vụ và Chính phủ về chiến lược, biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước.

- Chủ trì hoặc tham gia, phối hợp với các đơn vị của Bộ Nội vụ xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật và các văn bản khác.

- Thống nhất tổ chức thực hiện các chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và trung cấp hành chính trong cả nước.

- Tổ chức biên soạn giáo trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức hành chính; hướng dẫn nghiệp vụ chuyên môn đối với các cơ sở đào tạo về hành chính và quản lý nhà nước.

- Xây dựng và thực hiện kế hoạch hợp tác quốc tế với các Học viện, trường Hành chính của các nước theo quy định của pháp luật.

- Quyết định và chỉ đạo thực hiện Chương trình cải cách hành chính các tổ chức, đơn vị thuộc Học viện theo phân công của Bộ trưởng Bộ Nội vụ.

- Quản lý tài chính, tài sản được giao; quản lý ngân sách được phân bổ và các nguồn vốn khác theo quy định của pháp luật.

- Được nhận các văn bản, tài liệu, được đề nghị các cơ quan cử cộng tác viên tham gia giảng dạy, phối hợp trong công tác nghiên cứu khoa học.

- Thực hiện các nhiệm vụ khác do Bộ trưởng Bộ Nội vụ giao.

Theo Điều 4, Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 234/2003/QĐ-TTg, ngày 13 tháng 11 năm 2003 quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Học viện Hành chính Quốc gia thì Học viện có Giám đốc, giúp việc Giám đốc có các Phó giám đốc. Giám đốc Học viện Hành chính

Quốc gia chịu trách nhiệm trước Bộ trưởng Bộ Nội vụ về toàn bộ hoạt động của Học viện Hành chính Quốc gia.

Học viện Hành chính Quốc gia có các phân viện sau:

- Phân viện Học viện Hành chính Quốc gia tại thành phố Hồ Chí Minh;
- Phân viện Học viện Hành chính Quốc gia tại thành phố Huế;
- Các phân viện khu vực.

Các tổ chức, đơn vị của Học viện Hành chính Quốc gia gồm có:

- Ban Tổ chức Cán bộ;
- Ban Đào tạo;
- Ban Hợp tác Quốc tế;
- Văn phòng;
- Ban thanh tra Giáo dục - Đào tạo;
 - Khoa Đào tạo, Bồi dưỡng công chức và tại chức;
- Khoa Sau đại học;
- Khoa Lý luận cơ sở;
- Khoa Nhà nước và Pháp luật;
- Khoa Hành chính học;
- Khoa Văn bản và Công nghệ Hành chính;
- Khoa Quản lý Nhà nước về kinh tế;
- Khoa Quản lý Nhà nước về xã hội;
 - Khoa Quản lý tài chính công;
- Khoa Tổ chức và Quản lý nhân sự;
- Các khoa chuyên ngành và các bộ môn chuyên ngành khác;
- Viện nghiên cứu Khoa học Hành chính;
- Tạp chí Quản lý nhà nước;
- Trung tâm Tin học và Thư viện;
- Nhà xuất bản Hành chính;
- Trung tâm Dịch vụ và Hỗ trợ đào tạo.

Như vậy, với Ban lãnh đạo gồm có Giám đốc và các Phó giám đốc, một số Phân viện ở thành phố Hồ Chí Minh, thành phố Huế và ở một số địa phương khác cùng với 21 tổ chức, đơn vị thuộc Học viện là một tổ chức hợp lý, khoa học và đủ mạnh để thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị mà Đảng và Nhà nước giao cho. Chưa bao giờ, kể từ ngày thành lập Trường Hành chính (năm 1959) cho đến nay, Học viện có một cơ sở pháp lý và tổ chức với một đội ngũ lãnh đạo, đội ngũ cán bộ, giảng viên mạnh mẽ như hiện nay và trong tương lai Học viện còn phát triển mạnh mẽ hơn nữa về mọi mặt.

1.7. THỂ CHẾ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO HIỆN NAY CỦA HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA

Căn cứ Quyết định 04/1999/QĐ-BGD&ĐT, ngày 11 tháng 2 năm 1999 về tổ chức đào tạo, kiểm tra, thi và công nhận tốt nghiệp đại học và ao đẳng hệ chính quy, Quyết định số 02/2001/QĐ-BGD&ĐT, ngày 29 tháng 01 năm 2001 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về tuyển sinh sau đại học; Học viện đã ban hành rất nhiều văn bản và quy định quản lý đào tạo đại học và sau đại học.

Đầu tiên, Học viện ban hành các chương trình đào tạo theo quy định của Bộ GD&ĐT, gồm có:

- a. Chương trình chuyển đổi kiến thức hành chính để thi cao học quản lý nhà nước - dành cho học viên có bằng đại học chính quy không thuộc chuyên ngành hành chính học (theo Quyết định số 23/HCQG - GV, ngày 31 tháng 01 năm 2001 của Giám đốc Học viện Hành chính Quốc gia), chương trình này gồm có 840 tiết.
- b. Chương trình đào tạo thạc sỹ quản lý nhà nước, mã số 5.07.05. gồm 22 môn học với 91 đơn vị học trình (1.365 tiết).
- c. Chương trình đào tạo đại học hành chính, dùng cho hệ chính quy và không chính quy, gồm 44 học phần với 203 đơn vị học trình (theo quyết định số 25/QĐ/BGD&ĐT-ĐH, ngày 03 tháng 01 năm 2001 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT). Hiện nay Bộ GD&ĐT chuẩn bị nghiệm thu chương trình khung về đào tạo đại học chuyên ngành hành chính học, chương trình khung này do Giám đốc Học viện làm chủ tịch Hội đồng. Khi chương trình khung được ban hành, Học viện sẽ tiến hành xây dựng những môn học chuyên ngành và tiến hành biên soạn mới giáo trình, tài liệu giảng dạy theo chương trình mới. Sau đây là nội dung chương trình khung, chuyên ngành Hành chính học mà Bộ GD&ĐT sẽ ban hành trong thời gian gần đây:

chương trình khung giáo dục đại học

(Chương trình mới do Bộ GD&ĐT ban hành)

Trình độ đào tạo: Đại học.

Ngành đào tạo: Hành chính học (Public Administration).

Mã ngành:

(Ban hành tại Quyết định số /QĐ-BGD&ĐT/ĐH-SĐH, ngày tháng năm 2003 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo).

1. Mục tiêu đào tạo

a. Mục tiêu chung:

Đào tạo cử nhân hành chính học có phẩm chất chính trị tư tưởng vững vàng; có kỷ luật; có đạo đức nghề nghiệp và nắm vững kiến thức cơ bản về hành chính học và kỹ năng hành chính; có khả năng tổ chức thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của chuyên gia, chuyên viên hành chính trong lĩnh vực hành chính và quản lý hành chính nhà nước, tạo nguồn nhân lực cho việc xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại.

b. Mục tiêu cụ thể:

- Cung cấp cho người học những kiến thức cơ bản về hành chính học và kiến thức chuyên sâu về quản lý hành chính nhà nước. Sau khi tốt nghiệp, người học có kiến thức và kỹ năng hành chính đảm đương được công việc của chuyên gia và chuyên viên trong lĩnh vực hành chính và quản lý hành chính nhà nước.
- Hình thành và phát triển ở người học năng lực tham mưu, tư vấn về hành chính cho các cơ quan quản lý nhà nước, các tổ chức kinh tế - xã hội.
- Trên cơ sở kiến thức được trang bị ở trình độ đại học, người học có khả năng độc lập nghiên cứu khoa học hành chính hoặc tiếp tục học ở các trình độ cao hơn.

2. Khung chương trình đào tạo

2.1. Khối lượng kiến thức tối thiểu và thời gian đào tạo theo thiết kế

- 194 đơn vị học trình, chưa kể các mảng kiến thức về Giáo dục Thể chất (5 ĐVHT) và Giáo dục Quốc phòng (165 tiết).
- Tổng thời gian đào tạo: 4 năm.

2.2. Cấu trúc kiến thức của chương trình

2.2.1. Kiến thức Giáo dục đại cương (tối thiểu): 54 đơn vị học trình (chưa kể các mảng kiến thức về Giáo dục Thể chất và Giáo dục Quốc phòng)

2.2.2. Kiến thức Giáo dục chuyên nghiệp (tối thiểu): 140 đvht

Trong đó:

- Kiến thức cơ sở của khối ngành: 19 ĐVHT;
- Kiến thức cơ sở của ngành: 20 ĐVHT;
- Kiến thức ngành (kể cả kiến thức chuyên ngành): 45 đvht;
- Kiến thức bổ trợ: 39 ĐVHT;
- Kiến tập, thực tập nghề nghiệp: 7 ĐVHT;
- Khoá luận (hoặc thi tốt nghiệp): 10 ĐVHT.

3. khối kiến thức bắt buộc

3.1. danh mục các học phần bắt buộc

3.1.1. Kiến thức Giáo dục đại cương: 39 đvht.

TT	Học phần	số ĐVHT
1.	Triết học Mác - Lê nin	6
2.	Kinh tế chính trị học Mác - Lê nin	5
3.	Chủ nghĩa xã hội khoa học	4
4.	Lịch sử Đảng cộng sản Việt Nam	4
5.	Tư tưởng Hồ Chí Minh	3
6.	Tin học đại cương	3
7.	Giáo dục Thể chất	5
8.	Giáo dục Quốc phòng	165 tiết
9.	Ngoại ngữ	14

(15 đvht do cơ sở đào tạo tự xác định)

3.1.2. Kiến thức Giáo dục Chuyên nghiệp: 75 ĐVHT

3.1.2.1. Kiến thức cơ sở khối ngành Khoa học xã hội: 19 ĐVHT.

1.	Lịch sử văn minh thế giới	4
2.	Đại cương văn hoá Việt Nam	3
3.	Tâm lý học đại cương	3
4.	Pháp luật đại cương	3
5.	Lô gíc học đại cương	3
6.	Xã hội học đại cương	3

3.1.2.2. Kiến thức cơ sở ngành: 20 ĐVHT.

1	Lý luận Nhà nước và pháp luật	3
2	Lý luận hành chính nhà nước	4
3	Hiến pháp và luật tổ chức nhà nước	3
4	Luật Hành chính	4
5	Hành chính so sánh	3
6	Lịch sử Hành chính Việt Nam	3

3.1.2.3. Kiến thức ngành: 36 ĐVHT

1	Phân tích chính sách	3
2	Lý luận tổ chức và nhân sự hành chính nhà nước	5
3	Tổ chức điều hành và quản trị công sở	3
4	Kỹ thuật xây dựng văn bản	4
5	Thông tin và Tin học hành chính	3
6	Quản lý Nhà nước về kinh tế	4
7	Quản lý tài chính công và công sản	4
8	Quản lý nhà nước về xã hội	5
9	Quản lý nhà nước về an ninh và quốc phòng	2
10	Tâm lý học trong quản lý hành chính nhà nước	3

3.1.2.4. Kiến thức chuyên ngành: 9 ĐVHT

(do cơ sở đào tạo tự xác định)

3.1.2.5. Kiến thức bổ trợ: 39 ĐVHT.

(do các chuyên ngành tự xác định)

d. Về kế hoạch đào tạo, Học viện ban hành thống nhất cả ở hai cơ sở theo từng năm học. Trên cơ sở này, các Khoa, bộ môn tiến hành công tác đào tạo theo đúng kế hoạch đã được Giám đốc Học viện duyệt.

đ. Về quản lý đào tạo, theo từng học kỳ và trong suốt quá trình học, Ban đào tạo, Khoa Sau đại học tiến hành quản lý theo quy định của Giám đốc theo đúng quy trình đào tạo từ khâu tuyển sinh, đạo tạo, kiểm tra, thi hết môn và thi cuối khoá. Học viện đã xây dựng được ngân hàng đề thi cho từng môn học, quản lý và phát hành theo quy định chặt chẽ: các bộ môn ra đề, khoa có ý kiến, điều chỉnh và trình Giám đốc xem xét, phê duyệt, lưu Phòng Thư ký - Tổng hợp. Theo kế hoạch đào tạo Ban đào tạo, Khoa Sau đại học có nhu cầu bao nhiêu sẽ được sao cấp bấy nhiêu sau khi được phê duyệt.

e. Về đánh giá đào tạo, chấm bài thi hết môn đã được Giám đốc chỉ đạo và đi vào nền nếp: bài thi được niêm phong, Ban đào tạo cử người của Ban cùng với thư ký khoa có môn thi đó tiến hành làm phách, sau đó thông báo cho khoa chấm tập trung tại Học viện theo lịch đã sắp xếp. Như vậy, công việc đánh giá đào tạo được khách quan, tránh sai sót. Hiện nay, theo sự chỉ đạo của Giám đốc các khoa đang chuyển dần từ hình thức thi viết sang thi vấn đáp. Hình thức thi này được Ban lãnh đạo Học viện và Ban đào tạo, Khoa Sau đại học khuyến khích vì nó đánh giá đúng hơn về chất lượng sinh viên, chất lượng đào tạo, nhiều giảng viên của khoa được tham gia đánh giá sẽ làm cho chính giảng viên cũng phát triển, sinh viên được đánh giá đúng trình độ kiến thức thu được. Qua hai năm thử nghiệm hình thức thi vấn đáp, kết quả được sinh viên đồng tình và ủng hộ hình thức thi này.

f. Các quy định khác của Học viện như công tác kiến tập, thực tập, học lại, thi lại,... đều đã được quy định bằng văn bản.

1.8. CƠ SỞ KHOA HỌC CỦA VIỆC XÂY DỰNG CHƯƠNG TRÌNH VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CỬ NHÂN HÀNH CHÍNH Ở HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA

a. Tính tất yếu của việc đào tạo cán bộ công chức có trình độ cao và vấn đề đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo.

Sự phát triển nhanh như vũ bão của khoa học, kỹ thuật, công nghệ ở thế kỷ XX đã ảnh hưởng sâu sắc đến tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Để đảm bảo xã hội phát triển bền vững trong thế kỷ XXI đòi hỏi sự phát triển của khoa học kỹ thuật và công nghệ phải giả quyết cho được mâu thuẫn giữa nền văn minh và sinh quyển. Giữ gìn sinh quyển là cơ sở đảm bảo để sống còn và phát triển. Chính vì vậy sự phát triển giáo dục thế kỷ XXI phải đi theo mô hình mới tương ứng với các mục tiêu của loài người đặt ra ở thế kỷ XXI. Mối quan hệ giữa mô hình giáo dục mới và nền văn minh không phải là điều mới mẻ, bất ngờ. Nền văn minh hiện nay và hệ thống giáo dục của nó nằm trong mối quan hệ giữa cái toàn thể và cái bộ phận. Chính vì thế mà Liên Hiệp Quốc (VNCTAD) từ Hội nghị về thương mại và phát triển từ 1992 với sự tham gia của các nguyên thủ của 179 nước đã thông qua mô hình phát triển bền vững mà để thực hiện nó cần có sự thực hiện theo hai hướng cơ bản : khoa học - kỹ thuật và khoa học - giáo dục. Mô hình phát triển giáo dục của thế kỷ XX, theo các nhà nghiên cứu có hai chức năng toàn cầu mới đó là chức năng nhân văn và chức năng sinh thái. Cũng từ đặc trưng của nền văn minh loại hiện nay-văn minh thông tin đã dẫn đến buộc mỗi cá nhân, mỗi tổ chức trong xã hội để tồn tại và phát triển phải có khả năng(năng lực) thu thập, sử lý thông tin, ra quyết định hành động đúng. Những năng lực này đã trở thành mục tiêu của giáo dục đại học và sau đại học.

Đất nước ta đi lên CNXH từ một nền kinh tế nông nghiệp lạc hậu, trình độ sản xuất thấp. Từ năm 1986 trở lại đây thực hiện đường lối đổi mới do Đảng khởi xướng và lãnh đạo; đặc biệt từ đại hội Đảng lần thứ VIII đến nay, trong xu thế toàn cầu hóa, phát triển nền kinh tế tri thức, đường lối của Đảng ta là phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, chủ động tham gia hội nhập xu thế toàn cầu hóa trước tiên là trên lĩnh vực kinh tế. Trong quá trình đổi mới, vấn đề cải cách nền hành chính quốc gia trên cả 3 lĩnh vực nhằm xây dựng nền hành chính đủ năng lực quản lý có hiệu quả công việc của Nhà nước

trong giai đoạn cách mạng mới. Chính từ thực tiễn đó đang đặt ra nhu cầu đào tạo cấp bách nguồn nhân lực phục vụ cải cách hành chính Nhà nước không chỉ ở bậc đại học mà còn cả ở bậc sau đại học. Công tác đào tạo nguồn nhân lực phục vụ cải cách nền hành chính cũng còn phải đặt nó trong bối cảnh cạnh tranh của nền kinh tế thị trường. Vì vậy, đào tạo cử nhân hành chính, sau đại học về quản lý nhà nước ở nước ta không chỉ cần có chất lượng cao mà còn có hiệu và hiệu suất cao. Chất lượng đào tạo không chỉ được thể hiện ở việc lĩnh hội các tri thức cơ bản, cơ sở, chuyên ngành; sự hình thành những phẩm chất tâm lý, đạo đức, chính trị cần thiết, năng lực đảm nhận tốt công việc sau ra trường và năng lực nghiên cứu khoa học hành chính, năng lực tự đào tạo và phát triển. Những yêu cầu mới về mục tiêu, chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực có trình độ cao phục vụ cho cải cách hành chính ở nước ta nói riêng là xuất phát từ xu thế chung của thế giới trong lĩnh vực giáo dục đại học: chuyển từ chủ yếu là đào tạo kiến thức và kỹ năng sang đào tạo năng lực.

1.9. KHÁI NIỆM VỀ CHẤT LƯỢNG VÀ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

Chất lượng là một khái niệm động, nhiều chiều, khó định nghĩa, rất trừu tượng, không ai nhìn thấy được và cảm nhận được nó một cách trực tiếp bằng các giác quan của mình, không thể đo lường bằng những công cụ thông thường. Trong điều kiện cụ thể ở nước ta, cách hiểu phù hợp nhất hơn cả, đó là *"chất lượng là sự đáp ứng mục tiêu"*. Vì vậy, nhiều học giả đã cố gắng lý giải chất lượng thông qua các điều kiện bảo đảm chất lượng đào tạo, cụ thể là chất lượng đầu vào, quá trình đào tạo và chất lượng đầu ra.

Qua nghiên cứu những quan niệm khác nhau về chất lượng trong các lĩnh vực, có thể rút ra một số nhận xét:

- Chất lượng là sự thoả mãn nhu cầu khách hàng.

- Xem xét vấn đề chất lượng không chỉ xem xét chất lượng của sinh viên, học viên mà cần xem xét cả chất lượng đầu vào (tuyển sinh) và chất lượng cả quá trình đào tạo (giảng dạy, kiểm tra, đánh giá,...) và chất lượng đầu ra (kiến thức, kỹ năng của sinh viên, chấp nhận của xã hội - uy tín của cơ sở đào tạo,...). Nói cách khác, nói đến chất lượng của hệ thống là nói đến chất lượng của các thành tố thuộc hệ thống.

- Nói đến chất lượng hay đánh giá chất lượng cần đề cập tới các chuẩn chất lượng. Vì vậy, thiết kế chuẩn chất lượng phù hợp là điều hết sức quan trọng.

- Dựa vào chuẩn để đánh giá mức độ chất lượng của các thành tố trong hệ thống nói riêng và tổng thể của hệ thống nói chung; như vậy, chất lượng có nhiều mức độ khác nhau. Trên thực tế chúng ta thường nói thứ này chất lượng cao, thứ kia chất lượng thấp hoặc trung bình,... Các mức độ chất lượng trong lĩnh vực đào tạo cũng như vậy.

Chất lượng đào tạo được bảo đảm bởi một hệ thống, đó là hệ thống đảm bảo chất lượng, hệ thống này sẽ chỉ ra chính xác phải làm thế nào và theo những tiêu chuẩn nào. Theo quan điểm này thì việc đảm bảo chất lượng phải được thực hiện đối với các điều kiện đầu vào (tuyển sinh), quá trình đào tạo và kết quả đầu ra là sinh viên, học viên tốt nghiệp.

Khái niệm " chất lượng đào tạo đại học" và " tiêu chí đánh giá chất lượng tự đào tạo" là những khái niệm phức tạp và có tính chất mở. Hiện nay trên thế giới tồn tại các quan điểm và tiêu chí đánh giá cũng khác nhau :

+ Thông thường trong quan điểm về chất lượng đào tạo đại học, sau đại học người ta thường gắn nó với sản phẩm đào tạo - người sinh viên sau khi tốt nghiệp, các học viên, nghiên cứu sinh khi nhận học vị Thạc sỹ, Tiến sỹ chuyên ngành. Nhìn nhận chất lượng đào tạo người ta thường xem xét trên hai mặt: chất lượng học tập của sinh viên, học viên và chất lượng giảng dạy của giảng viên.

Khi đánh giá chất lượng đào tạo không chỉ thực hiện bên trong nhà trường, trong ngành giáo dục mà cần cả đánh giá từ bên ngoài - sự thoả mãn từ các chủ thể sử dụng sản phẩm của đào tạo (sinh viên ra trường).

Khái niệm chất lượng đào tạo khác với các yếu tố đảm bảo chất lượng đào tạo. Nếu xuất phát từ mục tiêu chung của giáo dục ở nước ta là sự hình thành và phát triển nhân cách của một người chuyên gia có trình độ cao ta có thể hiểu khái niệm chất lượng đào tạo đại học, sau đại học *chính là mức độ cao của sự hình thành và phát triển những phẩm chất và năng lực của người sinh viên, nghiên cứu sinh sau khi hoàn thành chương trình đào tạo, cụ thể là :*

- Mức độ hình thành các phẩm chất về chính trị - tư tưởng.
- Mức độ hình thành các phẩm chất tâm lý - đạo đức của một công dân và của một chủ thể hoạt động nghề.
- Khối lượng, nội dung và trình độ kiến thức được đào tạo.
- Các kỹ năng nghề nghiệp cần thiết được đào tạo.
- Mức độ hình thành các năng lực nhận thức, năng lực tư duy.

Trong điều kiện xã hội hiện đại, người ta còn đặt ra yêu cầu về năng lực hợp tác, giao tiếp, thuyết phục, năng lực quản lý, tổ chức.....Ngoài ra còn cần có các kỹ năng hiện đại như : ngoại ngữ, vi tính...

ở góc độ chung nhất người ta nhìn nhận chất lượng đào tạo đại học, sau đại học ở tính bình đẳng, mức độ cao về chất lượng, hiệu quả, uy tín của cơ sở đào tạo.

Đào tạo đại học của Học viện có chất lượng khi nào sản phẩm tạo ra đáp ứng được mục tiêu đào tạo, đáp ứng được yêu cầu phổ biến của kinh tế - xã hội. Sinh viên ra trường phải có phẩm chất chính trị vững vàng, có trình độ kiến thức và kỹ năng hành chính, có khả năng tự nghiên cứu, tự đào tạo để phát triển. Sinh viên phải lấy mục tiêu: học để biết, học để làm, học để hoà nhập cộng đồng và để tự khẳng định mình, trở thành công dân có ích cho xã hội,...

Một tiêu chí quan trọng nữa là phía cơ quan, tổ chức sử dụng sản phẩm phải thừa nhận, có nhiều đơn đặt hàng và chấp nhận khi sản phẩm ra trường. Không nên lấy những ví dụ cá biệt để đánh giá chất lượng cho cả khoá học, như lấy một vài sinh viên điển hình về học tập, rèn luyện để đánh giá cho cả khoá là chất lượng cao và ngược lại.

Cần nhìn nhận chất lượng theo số lượng đại trà, lực lượng này phải đáp ứng được nhu cầu trước mắt của xã hội, có phẩm chất, năng lực và kỹ năng hành chính để phục vụ trong các cơ quan, tổ chức Đảng, Nhà nước và Đoàn thể; có năng lực tự học, tự bồi dưỡng - đào tạo để phát triển và đặc biệt có năng lực để thích nghi với những tiến bộ khoa học, công nghệ trong và ngoài nước, thích nghi với môi trường trong nước và thế giới đầy biến động.

+ Về tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo đại học, sau đại học

Các tiêu chí để đánh giá sinh viên, học viên phản ánh chất lượng đào tạo một mặt phải xuất phát từ nội hàm chất lượng đào tạo, song mặt khác phải tính toán đến đặc thù riêng của các ngành học. Các tiêu chí này đến nay còn nhiều tranh cãi, chưa thống nhất. Ở Việt Nam cũng có một số tiêu chí được đưa ra để đánh giá trong một số trường đại học, ví dụ, PGS.TS. Nguyễn Văn Bính - Phó hiệu trưởng trường ĐH Sư phạm Hà Nội, cho rằng, tiêu chí để đánh giá chất lượng đào tạo đại học gồm:

- Chất lượng của khối lượng tri thức thông qua nội dung chương trình đào tạo.
- Tiêu chí về sức khoẻ, thần kinh.
- Tiêu chí về phẩm chất chính trị, tâm lý, đạo đức nghề nghiệp.
- Tiêu chí về năng lực hoạt động thực tiễn, kỹ năng hành chính (hoạt động nghề nghiệp).
- Tiêu chí về khả năng thích ứng, hội nhập cộng đồng, năng lực sáng tạo, nghiên cứu.
- Tiêu chí về năng lực tự học tập, tự đào tạo và đào tạo.

- Tiêu chí về ngoại ngữ, vi tính.

Chúng tôi đồng ý với những tiêu chí này nhưng bổ sung thêm tiêu chí về sự chấp nhận của xã hội đối với sản phẩm của mình.

1.10. NHỮNG YẾU TỐ LIÊN QUAN ĐẾN CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO Ở HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA

Yếu tố liên quan đến chất lượng đào tạo đại học cũng có nhiều quan điểm khác nhau, chưa thống nhất, ví dụ, TS. Nguyễn Kim Dung - Trung tâm Nghiên cứu giáo dục đại học Viện nghiên cứu giáo dục Trường ĐH Sư phạm TP. HCM cho rằng, chất lượng giáo dục đại học liên quan tới 7 yếu tố sau:

- Quan tâm của Trường về việc nâng cao chất lượng giảng dạy;
- Quan tâm của giảng viên đến việc nâng cao chất lượng giảng dạy;
- Chất lượng quản lý đào tạo nói chung của Trường;
- Chất lượng giảng dạy của giảng viên tại trường;
- Chất lượng học tập của sinh viên tại trường;
- Các điều kiện vật chất đảm bảo chất lượng giảng dạy - thư viện, phòng thí nghiệm, lớp học, phương tiện dạy học, ...;
- Các hoạt động khác có liên quan đến chất lượng dạy và học.

(Theo Báo Thanh Niên, ngày 29 tháng 12 năm 2003).

Trong quá trình đào tạo có rất nhiều yếu tố liên quan đến chất lượng đào tạo, song chúng tôi cho rằng, cơ bản vẫn là các yếu tố sau đây :

- 1- Chiến lược, mục tiêu đào tạo đúng đắn, phù hợp, khả thi.
- 2- Chất lượng nguồn nhân lực làm công tác đào tạo (đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên,...).
- 3- Chất lượng của chương trình, nội dung đào tạo.
- 4- Sinh viên và động lực học của sinh viên.
- 5- Quy chế tuyển sinh, quản lý quá trình đào tạo.
- 6- Phương pháp và hình thức đào tạo.

7- Chất lượng các giáo trình, tài liệu phục vụ giảng dạy, học tập, nghiên cứu.

8- Cơ sở vật chất, trang thiết bị cho công tác đào tạo.

9- Chính sách xã hội và môi trường sư phạm cho công tác đào tạo (chế độ tuyển dụng, ưu đãi, khuyến khích ở tầm vĩ mô,...).

Toàn bộ chín yếu tố trên không có yếu tố nào bị coi nhẹ trong quá trình đào tạo, tuy nhiên yếu tố chất lượng nguồn nhân lực làm công tác đào tạo (nó bao gồm cán bộ quản lý, giảng viên và cán bộ phục vụ đào tạo) là yếu tố quan trọng nhất; bởi vì chất lượng đào tạo của Học viện được quyết định bởi chính đội ngũ cán bộ cũng như bởi chính lực lượng sinh viên và học viên. Có đội ngũ chuẩn sẽ có một chương trình, nội dung đào tạo hiện đại và thích hợp với trình độ phát triển hiện nay của đất nước, đội ngũ này cũng bảo đảm cho việc biên soạn các giáo trình, tài liệu giảng dạy với chất lượng cao; đồng thời, họ sử dụng những phương pháp giảng dạy hiện đại, tiên tiến cũng như họ xây dựng và sử dụng cơ sở vật chất phục vụ công tác đào tạo có hiệu quả.

Trên cơ sở 9 yếu tố này chúng tôi đã thiết kế bảng hỏi điều tra xã hội học về chất lượng đào tạo ở Học viện Hành chính Quốc gia (xem trang 63 và phụ lục).

Trong suốt thời gian qua, Đảng uỷ, Giám đốc Học viện luôn tập trung tìm các giải pháp hữu hiệu để xây dựng đội ngũ, phát triển tổ chức; điều này được thể hiện rất cụ thể trong bản "Chiến lược phát triển Học viện đến năm 2010" nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên, cán bộ phục vụ một cách cơ bản, lâu dài; bắt đầu từ khâu tuyển dụng (đặc biệt là khâu tuyển dụng đội ngũ giảng viên có bằng thạc sỹ và tiến sỹ) đến khâu bồi dưỡng và sử dụng. Học viện luôn coi trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên và khuyến khích tự đào tạo của mỗi cán bộ, giảng viên. Mỗi năm có hơn 100 lượt người được đào tạo nghiệp vụ tại các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước.

Đến nay Học viện có 415 cán bộ, giảng viên và cán bộ phục vụ; trong đó có 18 giáo sư, phó giáo sư; 54 tiến sĩ, 67 thạc sĩ và đội ngũ giảng viên kiêm chức rất đông đảo đang công tác tại các bộ, ngành, các trường đại học trên cả nước. Lực lượng này có vai trò quyết định đối với sự phát triển của Học viện.

Về chiến lược, mục tiêu đào tạo đã được Học viện xây dựng phù hợp với yêu cầu xã hội, yêu cầu của cải cách hành chính nhà nước; đó là, nhằm đào tạo ra những người có phẩm chất chính trị tốt, có khả năng vận dụng những kiến thức trong công việc chuyên môn và có khả năng lãnh đạo, quản lý một cách có hiệu quả các tổ chức, các chương trình và nguồn lực mà người đó phải chịu trách nhiệm với tư cách là nhà quản lý (đối với đào tạo cao học). Đối với đào tạo đại học hành chính, Học viện xác định: đào tạo cử nhân hành chính học có phẩm chất chính trị tư tưởng vững vàng; có kỷ luật; có đạo đức nghề nghiệp và nắm vững kiến thức cơ bản về hành chính học và kỹ năng hành chính; có khả năng tổ chức thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của chuyên gia, chuyên viên hành chính trong lĩnh vực hành chính và quản lý hành chính nhà nước, tạo nguồn nhân lực cho việc xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại.

- Cung cấp cho người học những kiến thức cơ bản về hành chính học và kiến thức chuyên sâu về quản lý hành chính nhà nước. Sau khi tốt nghiệp, người học có kiến thức và kỹ năng hành chính đảm đương được công việc của chuyên gia và chuyên viên trong lĩnh vực hành chính và quản lý hành chính nhà nước.
- Hình thành và phát triển ở người học năng lực tham mưu, tư vấn về hành chính cho các cơ quan quản lý nhà nước, các tổ chức kinh tế - xã hội.
- Trên cơ sở kiến thức được trang bị ở bậc đại học, người học có khả năng độc lập nghiên cứu khoa học hành chính hoặc tiếp tục học ở bậc học cao hơn.

Về chương trình, nội dung đào tạo của Học viện đã phản ánh được năng lực, trình độ và uy tín của mình và nó có liên quan trực tiếp đến chất lượng đào tạo. Chính vì vậy, Học viện luôn đầu tư cho công việc đổi mới chương trình. Kể từ năm 1995 đến nay Học viện đã ba lần cải tiến cơ bản

chương trình, nội dung đào tạo. Đến nay đã xây dựng xong chương trình khung cho ngành Hành chính học, mà trong chương trình này đã có sự thay đổi lớn trong kết cấu chương trình, trong nội dung đào tạo nhằm tạo ra sản phẩm phù hợp, đáp ứng cao cho nhu cầu xã hội. Hàng năm Học viện chỉ đạo xem xét, điều chỉnh chương trình đào tạo phù hợp với sự phát triển của khoa học và của thực tiễn (thay đổi ở những môn được thay thế), cùng với nó là sự điều chỉnh, biên soạn mới những giáo trình phù hợp nội dung đào tạo.

Ngày nay do sự bùng nổ thông tin, sự phát triển của khoa học, kỹ thuật, công nghệ nên chương trình, nội dung đào tạo được đánh giá lại, điều chỉnh kịp thời là một việc làm thiết thực, tránh lạc hậu.

Phương pháp dạy học cũng được Học viện quan tâm thích đáng, sự ra đời Khoa Phương pháp Sư phạm Hành chính (nay là Trung tâm Phương pháp Sư phạm Hành chính) đã phản ánh đúng đắn tới chất lượng đào tạo tại Học viện. Theo quan điểm của Học viện, trong công tác giảng dạy phải chuyển từ cách tiếp cận nội dung (cung cấp kiến thức cụ thể của ngành) sang cách tiếp cận quá trình (đào tạo kiến thức cơ bản ban đầu, tạo tiềm lực để người học có khả năng tự học, đào tạo cả phương pháp tự chiếm lĩnh kiến thức, coi trọng đào tạo nhận thức, năng lực tư duy, kỹ năng thực hành. Học viện coi trọng giờ thực hành, thảo luận có hướng dẫn của giảng viên, xeminar và đi thực tế của sinh viên.

Để có phương pháp giảng dạy tốt, cần quán triệt đầy đủ tinh thần Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VIII: "*Chú trọng giáo dục chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; giáo dục nhân văn, lịch sử dân tộc và bản sắc văn hoá dân tộc; tiếp thu những tinh hoa văn hoá nhân loại. Đổi mới phương pháp dạy và học ở tất cả các cấp học, bậc học, áp dụng những phương pháp giáo dục hiện đại để bồi dưỡng cho người học năng lực tư duy sáng tạo...*" (Sđd. tr. 74-75).

1.11. ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CÓ TRÌNH ĐỘ CAO PHẢI TUÂN THEO QUY LUẬT HÌNH THÀNH VÀ PHÁT TRIỂN NHÂN CÁCH TRONG ĐIỀU KIỆN CỦA GIÁO DỤC VÀ DẠY HỌC

Lý luận giáo dục Mác - Lênin đã khẳng định: Giáo dục (trong đó có đào tạo, bồi dưỡng) là con đường chủ đạo quyết định sự hình thành và phát triển nhân cách của mỗi cá nhân. Trong khoa học giáo dục và đào tạo, khái niệm “Đào tạo là quá trình tác động đến con người nhằm làm cho người đó lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kỹ năng, kỹ xảo...một cách có hệ thống, chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng đảm nhận sự phân công lao động nhất định, hoàn thành tốt nhiệm vụ, công tác được giao. Nói cách khác, đào tạo là quá trình dạy nghề để người học nắm vững một chuyên môn, nghiệp vụ nhất định và có thể hành nghề. Sự phân biệt giữa giáo dục và đào tạo là giáo dục trang bị những kiến thức cơ bản, giáo dục làm cho con người có những tri thức tối thiểu cần thiết, còn đào tạo là dạy cho họ những tri thức về khả năng thực hành nghề nghiệp, hình thành kỹ năng.

Bồi dưỡng cơ bản là một hình thức đào tạo, nhưng mục tiêu chủ yếu nhằm nâng cao, hoàn thiện những tri thức và kỹ năng cập nhật theo yêu cầu của thực tiễn xã hội và nghề nghiệp. Đó là quá trình liên tục nâng cao trình độ chuyên môn, kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, nâng cao năng lực nói chung trên cơ sở của mặt bằng kiến thức đã được đào tạo trước đó. Trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, bồi dưỡng có nhiệm vụ nâng cao kiến thức, kỹ năng thực thi nhiệm vụ, công vụ của người cán bộ, công chức.

Tuy nhiên, trong lý luận cũng như thực tiễn, đối với bất kỳ hoạt động nào với tư cách là một hệ thống, cùng với việc xác định mục tiêu chung, cơ bản cho toàn bộ hoạt động, cần phải xác định đối tượng, nội dung, biện pháp tiến hành hoạt động được phù hợp. Từ đó cho thấy rằng, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhà nước trong hệ thống chính trị không chỉ tuân thủ

các mục tiêu chung mà còn phải hướng đến các mục tiêu cụ thể, đào tạo cho những đội ngũ nào, đào tạo cái gì và để làm gì. Đào tạo cán bộ, công chức không chỉ nhằm khắc phục những yếu kém, hổng hụt trong đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay mà còn phục vụ các mục tiêu nâng cao năng lực lý luận chính trị, mục tiêu cải cách hành chính và hiện đại hóa nền hành chính, mục tiêu mở cửa, mở rộng quan hệ hợp tác với các nước, mục tiêu phát triển nguồn nhân lực.

Đào tạo cán bộ, công chức là một con đường cơ bản, nhanh nhất nhằm xây dựng đội ngũ chuyên gia giỏi, có trình độ chuyên môn cao và sâu, tăng cường kỹ năng hoạch định các chính sách, các chương trình kinh tế - xã hội nâng cao năng lực phân tích, quản lý và thực thi các chính sách, các chương trình và dự án phát triển. Đối tượng của mục tiêu này ngoài đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước làm công tác hoạch định chính sách và lập kế hoạch còn có đội ngũ tiền công vụ. Mục tiêu đặt ra ở nước ta là sau năm 2010 hình thành được một đội ngũ chuyên gia giỏi, có đủ trình độ và năng lực hoạch định phân tích, quản lý, thực hiện các chương trình, chính sách phát triển một cách có hiệu quả.

Đào tạo cán bộ, công chức phục vụ mục tiêu hiện đại hóa nền hành chính là yêu cầu cơ bản, bắt buộc cho nguồn nhân lực hiện nay, nhằm tạo ra hệ thống công vụ thích hợp làm cơ sở cho cải cách hành chính, tăng nhanh khả năng thích ứng của họ đối với những cơ cấu mới. Hiện nay, xét về trình độ học vấn, số cán bộ có trình độ trên đại học và đại học còn thấp (trên đại học là 1,6%, đại học là 41,9%, trung học: 43,5% và sơ cấp: 23%). Về số cán bộ, công chức được trang bị kiến thức, kỹ năng quản lý hành chính nhà nước đạt khoảng 68%, trong đó phần lớn là công chức hành chính (chủ yếu là bồi dưỡng kiến thức trong ba tháng).

Đào tạo chính quy kiến thức về quản lý nhà nước nhằm phát triển nguồn nhân lực là mục tiêu quan trọng và lâu dài, bao gồm các hoạt động đào tạo, bồi

đưỡng nhằm tiêu chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước, thường xuyên bổ sung nguồn nhân lực mới cho các tổ chức, cơ quan nhà nước và sát hạch việc nâng bậc, nâng ngạch công chức. Theo Quyết định số 136/TTg, ngày 17 tháng 9 năm 2001 của Thủ tướng Chính phủ thì đến năm 2005, tất cả cán bộ và công chức nhà nước phải được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn của mình để có đủ tiêu chuẩn của từng ngạch, bậc công chức hiện nay hoặc tiêu chuẩn của từng loại chức danh cán bộ, công chức nhà nước. Cán bộ, công chức nhà nước trước khi được bổ nhiệm vào một chức vụ mới đều phải được đào tạo những vấn đề cơ bản về công chức, công vụ.

Như chúng ta đã biết, có một bộ phận công chức hành chính trong thời kỳ của cơ chế bao cấp được đào tạo khá chu đáo. Nhưng quan niệm về đào tạo tập trung chủ yếu là trang bị lý luận lập trường, quan điểm, đường lối chính trị; còn mặt chuyên môn được coi là đã được trang bị từ khi ở các trường của hệ thống giáo dục quốc dân (tức là công chức chỉ có kiến thức chuyên môn nào đó ở trình độ trung cấp, đại học, trên đại học...mà không được trang bị kiến thức do chức năng quản lý đòi hỏi). Trên thực tế, do thiếu mảng kiến thức này, công chức gặp nhiều khó khăn trong việc giải quyết, xử lý những tình huống cụ thể liên quan đến quyền hạn, nhiệm vụ của cơ quan và những tình huống liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của công dân.

Qua hơn mười năm đổi mới, chúng ta thấy một người công chức muốn làm tốt nhiệm vụ được giao, cần phải nắm vững 3 nhóm kiến thức chủ yếu : Thứ nhất là nắm chắc đường lối, chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Thứ hai, phải có kiến thức chuyên môn tốt, phù hợp với công việc được giao. Thứ ba, phải có kiến thức, kỹ năng về hành chính liên quan trực tiếp đến hoạt động hàng ngày của công chức.

Hành chính với tư cách là một nghề, một ngành chuyên môn cho đến nay mới bước đầu được đào tạo một cách bài bản ở trình độ đại học và sau đại học ở nước ta, nhất là kiến thức về quản lý nhà nước và kỹ năng thực hành

hành chính. Các chuyên viên hành chính ở Việt Nam phần lớn tốt nghiệp đại học từ hầu hết các ngành, nghề khác nhau được tuyển dụng hoặc được chuyển sang làm hành chính nhưng lại không được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước trước khi vào công vụ và cho đến tận ngày nay vẫn còn một bộ phận cán bộ công chức chưa được bồi dưỡng về mảng kiến thức này. Điều này làm cho tính chất chuyên môn hóa của nền hành chính trở nên mờ nhạt. Ai cũng có thể được giao và trên thực tế là họ đã được giao các nhiệm vụ từ nhỏ đến lớn, từ ít quan trọng đến quan trọng mà không căn cứ xem họ có đủ năng lực, chuyên môn và đã được đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn để làm việc đó hay không? Làm nghề mà không được học nghề, không có nghề, không thạo nghề đang là một trở lực của nền hành chính. Nền hành chính của chúng ta khó tránh được những hạn chế bởi sự khiếm khuyết ấy.

Trên quan điểm cơ bản đó, Nghị quyết Trung ương 3 khoá VIII cũng đã xác định yêu cầu đối với cán bộ, công chức nhà nước trong giai đoạn hiện nay là " cần phải được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức toàn diện, trước hết về đường lối chính trị, về quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội ". " Học tập là quyền lợi và nghĩa vụ của cán bộ, đảng viên ". " Mọi cán bộ, công chức phải có kế hoạch thường xuyên học tập nâng cấp trình độ lý luận chính trị, chuyên môn và năng lực hoạt động thực tiễn, bồi dưỡng đạo đức cách mạng " . " Tinh thần và kết quả học tập lý luận chính trị là tiêu chuẩn để xem xét đề bạt, bổ nhiệm cán bộ". Tại quyết định 784/TTg, ngày 20/11/1996; quyết định 75/TTg, ngày 7/5/2001 và quyết định 136/TTg, ngày 17/9/2001 của Thủ tướng Chính phủ quy định cho tất cả cán bộ công chức hành chính đến hết 2005 phải hoàn thành chương trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước.

Quan điểm trên của Đảng và Nhà nước ta về tiêu chuẩn cán bộ, công chức phải được coi là cơ sở để chúng ta xây dựng mục tiêu, chương trình, nội dung đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ cao ở nước ta hiện nay.

Để nâng cao chất lượng đào tạo đại học ở Học viện Hành chính Quốc gia cần quan tâm tới hai vấn đề cơ bản :

+ Xây dựng mô hình đào tạo như thế nào ?

+ Chất lượng nguồn nhân lực và các nguồn lực khác tham gia vào quá trình đào tạo; đó là, đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý, nghiên cứu khoa học, cán bộ phục vụ đào tạo, là cơ sở vật chất, phương tiện phục vụ cho công tác đào tạo.

CHƯƠNG II

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO CỬ NHÂN HÀNH CHÍNH CỦA HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA

2.1. Tình hình công tác đào tạo đại học của Học viện Hành chính Quốc gia

Học viện bắt đầu tổ chức đào tạo đại học từ năm 1996 (theo quyết định số 287/TTg, ngày 6 tháng 5 năm 1996 của Thủ tướng Chính phủ). Đào tạo đại học tại Học viện có hai hệ: hệ chính quy và hệ không chính quy. Đến nay đã có 832 sinh viên hệ chính quy tốt nghiệp ra trường (số có Chứng chỉ đại học đại cương nhóm ngành V cũ và có bằng đại học thứ nhất hệ chính quy). Các sinh viên này đang tham gia ở các cơ quan Đảng, Nhà nước và tổ chức xã hội và phát huy tốt kiến thức đã học ở Học viện. Nhiều tổ chức, cơ quan Đảng, Nhà nước và tổ chức xã hội ở trung ương cũng như địa phương gửi công văn đến Học viện đề nghị giới thiệu sinh viên tốt nghiệp để họ xem xét và tuyển dụng. Như vậy sinh viên của Học viện ra trường đáp ứng được nhu cầu xã hội, một mặt do khách quan của công cuộc cải cách hành chính; mặt khác, do chất lượng đào tạo của Học viện được khẳng định.

Trong số 832 sinh viên tốt nghiệp có 542 sinh viên hệ chính quy của ba khoá đã tốt nghiệp - K2 CQ7, K3 CQ9, K4 CQ11 (chưa tính số chính quy bằng đại học thứ hai) – là những sinh viên có chứng chỉ đại học đại cương nhóm ngành V thi chuyển sang học tại Học viện. Mặc dù các kết quả điểm thi hết môn (học phần) không phản ánh đầy đủ về chất lượng đào tạo, nhưng ai cũng thừa nhận rằng, kiểm tra đánh giá trong hoạt động dạy học có chức năng quan trọng, ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đào tạo; do vậy, kết quả điểm thi hết môn cũng phần nào phản ánh được chất lượng đào tạo của Học viện, theo tiêu

chí này, kết quả điểm thi của 542 sinh viên tốt nghiệp đại học hệ chính quy như sau:

- Giỏi: 4 sinh viên chiếm 0,74%.
- Khá: 90 sinh viên chiếm 16,6%;
- Trung bình khá: 429 sinh viên Chiếm 79,1%;
- Trung bình: 19 sinh viên chiếm 3,56%.

**Sơ đồ chất lượng đào tạo ba khoá đại học
hệ chính quy đã tốt nghiệp**



Cùng với đại học hành chính hệ chính quy, Học viện còn đào tạo hệ không chính quy. Họ là lực lượng quan trọng ở các địa phương, bộ ngành. Có rất nhiều địa phương liên tục xin chỉ tiêu để đào tạo, có địa phương năm nào cũng có lớp như: thành phố Hà Nội, thành phố Hồ chí Minh và một số địa phương khác. Hầu hết các địa phương đều mong muốn Học viện đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức đương chức và lực lượng chuẩn bị vào công vụ. Họ là những nguồn lực đóng góp đáng kể cho công cuộc cải cách hành chính ở địa phương, góp phần thúc đẩy công cuộc cải cách hành chính ở nước ta phát triển. Từ 1996 đến nay có 2147 sinh viên hệ không chính quy đã tốt nghiệp. Họ phát huy rất tốt kiến thức của mình trong công tác, được chính quyền địa phương đánh giá cao. Trong số 2147 sinh viên hệ không chính quy đã tốt nghiệp được xếp loại tốt nghiệp như sau:

- Loại giỏi: 1,4 %;
- Loại khá: 38,5%;

- Loại trung bình: 60,1%.

Kết quả điểm như trên vượt trội hơn so với kết quả điểm của hệ chính quy (1,4% giỏi so với hệ chính quy: 0,74%; 38,5% khá so với 16,6%). Sở dĩ có kết quả như vậy là vì:

- Đối tượng của hệ không chính quy là cán bộ, công chức đi học, họ có ít nhất 2 năm kinh nghiệm công tác, do vậy họ có kiến thức, kỹ năng thực hành nhất định, hơn nữa họ đã nắm được đường lối, chủ trương của Đảng cũng như các chính sách, chế độ khác của Nhà nước.
- Các kỳ thi, kiểm tra có phần dễ hơn so với hệ chính quy (dễ hơn về đánh giá, về tổ chức thi, chấm điểm).

Sơ đồ chất lượng đào tạo đại học hành
chính hệ không chính quy



+ Về rèn luyện phẩm chất đạo đức của sinh viên Học viện ba khoá đại học hệ chính quy K2 CQ7, K3 CQ9 và K4 CQ11 có kết quả như sau:

Bảng 1. Kết quả rèn luyện của sinh viên ba khoá đã tốt nghiệp

Mức độ	K2 CQ7		K3 CQ9		K4 CQ11	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Khiến trách	15/194	7,7			18/217	8,0
Cảnh cáo	35/194	18,0	4/238	1,68		
Buộc thôi học	8/194	5,0	26/238	10,9	11/217	5,0
Tổng cộng	58/194	29,89	30/238	12,60	29/217	13,36

Kết quả trên cho thấy, tỷ lệ sinh viên hệ chính quy của Học viện ba khoá đầu vi phạm quy chế đào tạo tương đối cao. Lý do chủ yếu là vào thời kỳ này, theo quyết định của Bộ GD&ĐT sinh viên được phép học hai trường đại học trong cùng một thời gian; do vậy, thường xảy ra tình trạng sinh viên Học viện nghỉ học không lý do để học trường khác, bỏ thi vì trùng lịch với trường khác và một số lý do khác nữa. Chính vì vậy, số lượng sinh viên ba khoá này vi phạm quy chế (hình thức cao nhất là buộc thôi học) chiếm tỷ lệ tương đối cao.

Số còn lại khi ra trường đều có điểm rèn luyện tốt.

+ Hiện nay, tại Học viện đang tiến hành đào tạo 4 khoá đại học hành chính hệ chính quy với tổng số sinh viên là: 2.503 sinh viên, trong đó có 39 sinh viên của nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào.

Chúng tôi mới thống kê kết quả học tập của đào tạo đại học hệ chính quy, Khoá I có điểm trung bình chung ba năm đầu từ khá trở lên (khoá chuẩn bị ra trường K1 CQ1), cụ thể như sau:

- KH1: 63% sinh viên đạt điểm trung bình chung từ 7,0 trở lên;
- KS 1: 10,5% sinh viên đạt điểm trung bình chung từ 7,0 trở lên.

Về kết quả rèn luyện:

Số sinh viên vi phạm kỷ luật chiếm tỷ lệ rất nhỏ, cả 4 khoá đào tạo tại cơ sở của Học viện ở Hà Nội và ở TP Hồ Chí Minh đến nay chỉ có 02 sinh viên vi phạm từ mức khiển trách trở lên (có một sinh viên vi phạm bị khiển trách và một bị cảnh cáo); như vậy, hầu như 100% sinh viên (2.503 sinh viên) có kết quả rèn luyện tốt.

Cũng giống như đào tạo sau đại học, đào tạo đại học (ở cả hai hệ) đến nay Học viện cũng mới chỉ đào tạo một chuyên ngành duy nhất: *hành chính công*.

Một khía cạnh khác về chất lượng đào tạo của Học viện được đánh giá bởi các cơ quan sử dụng sản phẩm của Học viện: khi hỏi các sinh viên đã tốt nghiệp Học viện (các khoá giai đoạn hai cũ), đến nay có khoảng 80% có công

ăn việc làm tại các cơ quan Đảng, Nhà nước và Đoàn thể, Doanh nghiệp nhà nước hoặc tư nhân, có nhiều em tham gia thành lập và làm chủ công ty TNHH, công ty tư nhân khác nhau. Số còn lại, cơ hội việc làm có thể tìm được nhưng các em còn tính toán, lựa chọn nơi (cơ quan) làm việc thích hợp.

2.1.1. Về đội ngũ (cán bộ quản lý, giảng viên, cán bộ phục vụ):

Đội ngũ cán bộ, giảng viên, cán bộ phục vụ của Học viện hiện nay có 415 người; trong đó lực lượng giảng viên có 300 người (có 57 tiến sỹ, trong đó có 17 giáo sư, phó giáo sư 67 thạc sỹ). Ngoài ra, Học viện có hơn 100 giảng viên kiêm chức, họ là những giảng viên ở các trường đại học, viện nghiên cứu, cán bộ, công chức ở các bộ, ngành khác nhau.

2.1.2. Về cơ sở vật chất - kỹ thuật phục vụ công tác đào tạo (giảng đường, thư viện, xuất bản, ...):

Về cơ sở vật chất Học viện luôn quan tâm đầu tư thích đáng, các phòng học, thư viện luôn được nâng cấp, bổ sung trang thiết bị; đến nay Học viện có 40 phòng học tại cơ sở ở Hà Nội với sức chứa 3.500 người học và 40 phòng học tại cơ sở ở thành phố Hồ Chí Minh với sức chứa khoảng 4000 người. Thư viện của Học viện là một trong những thư viện lớn của hệ thống trường đại học, viện nghiên cứu với gần 1000 m² diện tích sử dụng và với số lượng sách là 67.207 cuốn của 8.944 đầu sách.

2.1.3. Về nghiên cứu khoa học phục vụ công tác giảng dạy:

Nghiên cứu khoa học phục vụ giảng dạy tại Học viện luôn được Đảng uỷ, Giám đốc Học viện quan tâm, kết quả các đề tài được áp dụng trong giảng dạy, nghiên cứu tiếp theo nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nói chung. Từ năm 1989 đến nay số đề tài nghiên cứu khoa học được triển khai gồm 137 đề tài với kết quả cụ thể như sau:

Bảng 2: Kết quả nghiên cứu khoa học giai đoạn 1989 - 2003

STT	Năm	Số lượng đề tài	Số đề tài đã được nghiệm thu chính thức	Kết quả		
				Xuất sắc	Khá	Đạt yêu cầu
1	1989	3	0			
2	1990	0	3	3		
3	1991	3	0			
4	1992	1	0			
5	1993	3	2	1	1	
6	1994	7	1	1		
7	1995	3	1	1		
8	1996	26	6	3	2	
9	1997	9	2	1	1	
10	1998	12	8	4	4	
11	1999	28	4	2	2	
12	2000	18	11	6	5	
13	2001	7	7	4	3	
14	2002	1	32	20	11	1
15	2003	7	20	17	2	
Tổng		137	97	64	30	1

(Số liệu này do Viện nghiên cứu Hành chính cung cấp, tháng 12 năm 2003).

2.1.4. Về hợp tác quốc tế để phát triển công tác đào tạo:

Nhiều năm qua Học viện rất chú trọng công tác Hợp tác quốc tế để phát triển đào tạo. Đã có nhiều quốc gia, Trường, Viện nghiên cứu và tổ chức quốc tế hợp tác chặt chẽ với Học viện về lĩnh vực khoa học hành chính như, CHLB

Đức, Canada, CH Pháp, Đan Mạch, Thụy Sĩ, Hàn Quốc, Trung Quốc và một số nước ASEAN. Học viện đã điều phối tốt các dự án hỗ trợ Học viện và xây dựng mới các dự án quốc tế hỗ trợ; phối hợp với cơ sở nước ngoài để đào tạo các chuyên đề về hành chính (Canada, Đan Mạch,...). Năm 2003 Học viện đã gửi hơn 20 giảng viên nâng cao nghiệp vụ tại Canada với kết quả khả quan. Hiện nay Học viện đang mở rộng hơn nữa mạng lưới hợp tác quốc tế về đào tạo và nghiên cứu khoa học hành chính.

2.1.5. Điều tra thực trạng về chất lượng đào tạo đại học

Để đánh giá thực trạng chất lượng đào tạo ở Học viện Hành chính Quốc gia, chúng tôi điều tra xã hội học đối với 21 giảng viên của Học viện có chức vụ từ Trưởng bộ môn trở lên và ý kiến đánh giá của 165 sinh viên KHI, 73 sinh viên văn bằng hai, hệ không chính quy theo 7 tiêu chí (xem bảng dưới đây) chúng tôi thu được kết quả như sau:

STT	Nội dung đánh giá	Mức độ							
		Rất tốt		Tốt		Trung Bình		Kém	
		GV	SV	GV	SV	GV	SV	GV	SV
1	Anh, Chị có ý kiến đánh giá thế nào về chương trình, nội dung đào tạo đại học ở Học viện?	02 9,52%	06 3,63	13 61,91	82 49,70	06 28,57	72 43,64	05 3,03	
2	Theo Anh, Chị chất lượng (về kiến thức, trình độ quản lý, phương pháp quản lý,...) của đội ngũ quản lý đào tạo của Học viện như thế nào?	01 4,76	08 4,85	13 61,91	76 46,06	07 33,33	74 44,85	07 4,24	
3	Theo Anh, Chị chất lượng (về kiến thức, phương pháp giảng dạy,...) của đội ngũ giảng viên của Học viện như thế nào?	0 0	09 5,45	09 42,86	83 50,30	12 57,14	70 42,42	03 1,81	

4	Chất lượng cơ sở vật chất (giảng đường, thư viện, giáo trình,...) phục vụ đào tạo của Học viện như thế nào?	01 4,76	53 32,12	13 61,91	79 47,88	07 33,33	30 18,18	03 1,81
5	Anh, Chị đánh giá thế nào về khả năng thích ứng, khả năng hội nhập cộng đồng và khả năng tự nghiên cứu của SV Học viện?	01 4,76	08 4,85	07 33,33	50 30,30	13 61,91	99 60,0	08 4,85
6	Anh, Chị đánh giá thế nào về kết quả rèn luyện (phẩm chất, đạo đức) của sinh viên Học viện?	0 0	38 23,03	17 80,95	83 50,30	04 19,05	40 24,24	04 2,42
7	Anh, Chị có suy nghĩ gì về tương lai nghề nghiệp của sinh viên Học viện (cơ hội việc làm,...)?	02 9,53	12 7,27	07 33,33	37 22,42	12 57,14	92 55,76	24 14,55
	Tỷ lệ Trung bình chung			53,74	42,42	41,49	41,3	

Bảng 3: Kết quả đánh giá chất lượng đào tạo của 21 giảng viên Học viện và 165 sinh viên KH1

Ghi chú: Đây là bảng câu hỏi dùng cho giảng viên, còn bảng dùng cho sinh viên cũng có 07 nội dung như trên, nhưng có thay đổi đối tượng -xem phụ lục.

Nhận xét:

1. Giảng viên Học viện đánh giá cả 07 tiêu chí trên không có mức độ kém.
2. Cả giảng viên và sinh viên đánh giá về chất lượng đào tạo của Học viện *khá thống nhất*:

- Câu 1: ở mức độ - **tốt** (giảng viên 61,91% và sinh viên 49,70%);
- Câu 2 - **tốt** (giảng viên 61,91% và sinh viên 46,06%);
- Câu 3 - **trung bình** trội hơn so với mức độ tốt (giảng viên 57,14% và sinh viên 42,42% - trung bình chung là **49,78%** trong khi mức độ tốt là: 42,86% và 50,30% - trung bình chung là: **46,58%**) ;
- Câu 4 - **tốt** (giảng viên 61,91% và sinh viên 47,88%);
- Câu 5 - **trung bình** (giảng viên 61,91% và sinh viên 60,0%);
- Câu 6 - **tốt** (80,95% và 50,30%);

- Câu 7 - **trung bình** (giảng viên 57,14% và sinh viên 55,76%).

Như vậy, theo cách đánh giá từ hai phía giảng viên và sinh viên, nhìn chung chất lượng đào tạo của Học viện ở mức độ: tốt (trong 7 tiêu chí có 4/7: tốt và 3/7: trung bình, nhưng câu 3, đánh giá về đội ngũ giảng viên - giữa tốt và trung bình).

Chúng tôi có tiến hành điều tra sự đánh giá chất lượng đào tạo từ phía sinh viên văn bằng hai (năm cuối) của 73 sinh viên K5 TC32 tại Hà Nội, bảng hỏi vẫn giữ 7 tiêu chí đánh giá như hai nhóm khách thể: giảng viên Học viện và sinh viên KH1, nhưng mức độ đánh giá chúng tôi có thêm một mức độ là trung bình (có 5 mức: rất tốt, tốt, trung bình, kém, rất kém), kết quả đánh giá của sinh viên K5 TC32 được thể hiện ở bảng sau:

STT tiêu chí đánh giá	Rất tốt (Số ý kiến)	Tốt (Số ý kiến)	Trung bình (số ý kiến)	Kém	Rất kém	Cộng
Câu 1	16	49	8			73
Câu 2	17	53	3			73
Câu 3	14	54	5			73
Câu 4	6	23	43	1		73
Câu 5	8	51	14			73
Câu 6	9	46	18			73
Câu 7	12	47	14			73
Tổng cộng:	82	323	105	1	0	511
511	16,05%	63,21%	20,54%			100%

Bảng 4. Kết quả đánh giá chất lượng đào tạo của 73 sinh viên K5 TC32

Khác với sinh viên hệ chính quy năm cuối văn bằng một, sinh viên văn bằng hai, hệ không chính quy đánh giá trên 7 tiêu chí về chất lượng đào tạo ở mức khả quan hơn: Rất tốt -16,05%, tốt – 63,21%, Trung bình - 20,54%. Điều này lý giải ở các lý do sau:

- Sinh viên hệ không chính quy tiếp thu được kiến thức hành chính dễ dàng hơn sinh viên chính quy vì họ đã có kiến thức kinh nghiệm thực tiễn nhiều năm trong hệ thống hành chính nhà nước, hiểu đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước.
- Sinh viên văn bằng hai hệ không chính quy vào học do nhu cầu thực sự của công việc, đòi hỏi họ phải có kiến thức và kỹ năng hành chính để đáp ứng tiêu chuẩn công chức hiện nay.

2.2. Đánh giá chất lượng đào tạo đại học của Học viện trong thời gian qua

Căn cứ điều tra thực trạng chất lượng công tác đào tạo đại học trong thời gian qua (được phân tích ở trên) cũng như căn cứ vào tình hình thực tế đào tạo đại học của Học viện, chúng tôi đánh giá chung chất lượng đào tạo đại học của Học viện ở mức độ khá tốt – ở giữa mức tốt và mức trung bình . Sở dĩ như vậy vì có những lý do sau đây:

- Học viện mới tiến hành đào tạo đại học từ năm 1996, do vậy đội ngũ cán bộ, giảng viên của Học viện chưa có nhiều kinh nghiệm trong lĩnh vực này, đặc biệt là đội ngũ quản lý đào tạo. Học viện lâu nay chỉ bồi dưỡng cán bộ công chức đương chức; do vậy, khi tăng thêm nhiệm vụ chuyên bồi dưỡng nay thêm đào tạo đại học cũng có những khó khăn từ việc xây dựng chương trình, nội dung đào tạo đến tổ chức thi, kiểm tra, đánh giá chất lượng.
- Đây là một ngành đào tạo hoàn toàn mới ở Việt Nam, đội ngũ giảng viên của Học viện rất ít được đào tạo về hành chính nhà nước một cách căn bản. Đến nay mới có một tiến sĩ chuyên ngành hành chính và khoảng gần 10

người được đào tạo khoá từ 9 tháng đến 18 tháng về kiến thức hành chính nhà nước ở nước ngoài.

- Ngành học này đòi hỏi người học hiểu biết ban đầu về nền hành chính, nhưng đối với sinh viên hệ chính quy những vốn hiểu biết này còn rất hạn chế.

CHƯƠNG III

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC CỦA HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA

Thực hiện tinh thần của Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ IX về giáo dục: "Tiếp tục nâng cao chất lượng giáo dục, đổi mới nội dung, phương pháp dạy và học, hệ thống trường lớp và hệ thống quản lý giáo dục; thực hiện "chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá" Đảng uỷ, Giám đốc Học viện luôn luôn quan tâm đến chất lượng đào tạo ở Học viện Hành chính Quốc gia. Đây chính là uy tín, là vấn đề quyết định sự tồn tại và phát triển Học viện.

Để nâng cao chất lượng đào tạo, dưới sự lãnh đạo của Giám đốc Học viện, Học viện đã tiến hành hàng loạt biện pháp, đưa ra nhiều chủ trương, các quy trình đào tạo nhằm tăng cường chất lượng sản phẩm đào tạo của Học viện.

Trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2001 đến 2010 đã chỉ ra rằng: "Đổi mới phương pháp dạy và học, phát huy sáng tạo và năng lực tự đào tạo của người học, coi trọng thực hành, thực nghiệm, ngoại khoá, làm chủ kiến thức, tránh nhồi nhét, học vẹt, học chay. Đổi mới và tổ chức thực hiện nghiêm minh chế độ thi cử... Phát triển đội ngũ giảng viên, coi trọng chất lượng và đạo đức sư phạm, cải thiện chế độ đãi ngộ... Tăng cường cơ sở vật chất và từng bước hiện đại hoá nhà trường".

4.1. NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC

4.1.1. Đổi mới chương trình, nội dung đào tạo

Chương trình đào tạo đại học hành chính, dùng cho hệ chính quy và không chính quy, gồm 44 học phần với 203 đơn vị học trình (theo quyết định số 25/QĐ/BGD&ĐT-ĐH, ngày 03 tháng 01 năm 2001 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT). Hiện nay Bộ GD&ĐT chuẩn bị nghiệm thu chương trình khung về đào tạo đại học chuyên ngành hành chính học, chương trình khung này do

Giám đốc Học viện làm chủ tịch Hội đồng. Khi chương trình khung được ban hành, Học viện sẽ tiến hành xây dựng những môn học chuyên ngành và tiến hành biên soạn mới giáo trình, tài liệu giảng dạy theo chương trình mới.

4.1.2. Đổi mới phương pháp giảng dạy

Đối tượng đào tạo của Học viện Hành chính Quốc gia rất đa dạng, có loại với độ tuổi khá cao, có trình độ chuyên môn nhất định (hệ bồi dưỡng chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp, đào tạo sau đại học), có loại ở độ tuổi thấp hơn, chưa có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm thực tế cũng chưa có nhiều, nhưng lại có khả năng nhận thức nhanh (hệ đào tạo cử nhân hành chính, cao học quản lý nhà nước).

Điều này đòi hỏi người giảng viên phải biết lựa chọn phương pháp giảng dạy sao cho phù hợp với từng đối tượng, mặt khác lại phù hợp với phong cách mà mình yêu thích, với kỹ năng, kinh nghiệm của mình, thái độ người học cũng như các nhân tố khác (trình độ người học nói chung, độ tuổi, cơ sở vật chất phục vụ cho việc giảng dạy...) đó là những nhân tố quan trọng ảnh hưởng tới việc quyết định lựa chọn phương pháp giảng dạy.

Do vậy, ngoài yêu cầu đối với giảng viên là phải có trình độ chuyên môn và kiến thức thực tiễn tốt thì việc sử dụng các phương pháp sư phạm cũng phải lựa chọn trên cơ sở các vấn đề sau:

4.1.2.1. Việc lựa chọn phương pháp giảng dạy

Dù lựa chọn phương pháp sư phạm nào thì giảng viên cũng phải nhận thấy là giảng viên cần cảm thấy luôn luôn thoải mái để đổi mới hay thử nghiệm, tỏ ra tự tin và biết quản lý lớp học. Đồng thời giảng viên nên luôn nhớ rằng "người học là trung tâm", tạo thế chủ động cho người học, khuyến khích sự suy nghĩ, nghiên cứu độc lập của người học.

Xử sự với người học một cách bình thường thì người học sẽ tiếp thu có hiệu quả hơn là với tư cách giảng viên là một người "lên lớp", giảng viên phải

quan niệm rằng, người học và giảng viên, tất cả đều là người tham dự vào một quá trình đào tạo thống nhất và cùng có lợi.

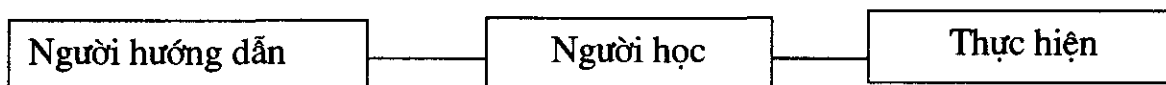
4.1.2.2. Giảng viên phải hướng dẫn được phương pháp tiếp cận và giải quyết vấn đề

Sự hướng dẫn ở đây được định nghĩa là một quá trình giúp đỡ học tập theo mục tiêu học tập định trước. Trong việc kế hoạch hoá học tập có hiệu quả, nhiệm vụ của giảng viên với tư cách là người hướng dẫn sẽ là cung cấp các sự kiện, kinh nghiệm để tạo khả năng cho người học tiếp thu kiến thức và hình thành các kỹ năng mới.

Có hai cách hướng dẫn:

a) Sự hướng dẫn một chiều

Hãy xem xét quá trình hướng dẫn thể hiện trong sơ đồ 1.



Sơ đồ 2: Quá trình hướng dẫn cơ bản

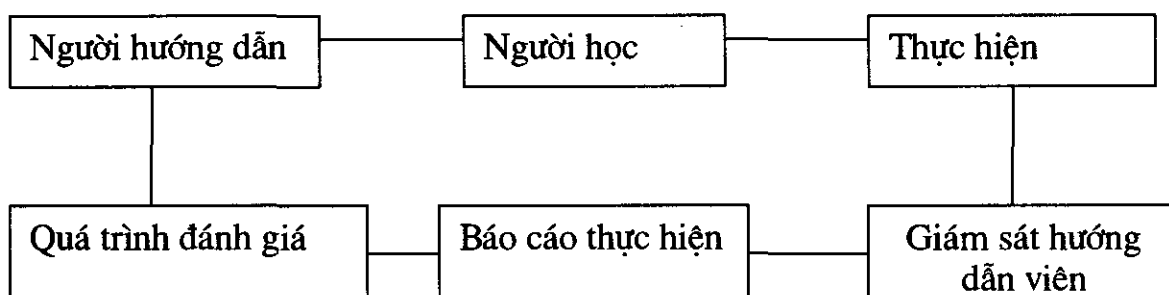
Sơ đồ này là đường vòng tròn hở hay đường một chiều, không có sự phản hồi. Sơ đồ cho thấy người hướng dẫn đẩy người học vào việc thực hiện. Cho đến nay cũng còn không ít giảng viên vẫn thường sử dụng mẫu hình cơ bản này: phải thừa nhận rằng sẽ có sự học tốt một cách đương nhiên, nếu người hướng dẫn nói và làm những việc "đúng". Những việc "đúng" thông thường cô lại ở chỗ nói tốt, sử dụng các minh họa tốt và "giảng bài trôi chảy". Đây là những điều mong muốn, nhưng chúng không nhất thiết đồng dạng với việc học tốt. Trong một số trường hợp, những việc làm này đạt được sự thoả mãn đối với việc hiểu hoặc trình bày lý thú.

b. Sự hướng dẫn có phản hồi

Việc học tốt thông thường xảy ra khi có sự phản hồi từ phía người học hoặc về những người học. Cần biết sự học đang được đối tượng tiến hành như thế nào; Liệu họ có đang ở trong quá trình học không? Ngoài ra, trong quá

trình hướng dẫn học bài, cần nắm được trình độ, thành tích đối với mỗi sinh viên.

Sơ đồ ba cho biết quá trình hướng dẫn có sự phản hồi.



Sơ đồ 3: Quá trình hướng dẫn hoàn chỉnh

Bây giờ chúng ta có một vòng khép kín hay quá trình hai chiều. Theo sơ đồ này, chúng ta có bước "giám sát" người hướng dẫn và "quá trình đánh giá". Đây là những bổ sung quan trọng trong quy trình đào tạo.

Bất kỳ khi nào, giảng viên hướng dẫn người học thì cần chuẩn bị kế hoạch giám sát và sử dụng các hình thức giám sát nào đó. Cần biết cái gì sẽ diễn ra đối với bài giảng của mình. Sẽ làm được việc này thông qua việc đặt các câu hỏi, phân công thực hiện, hoặc đơn giản là cảnh giác với những gì sẽ xảy ra mà qua đó biết được việc học đang diễn ra như thế nào.

Phần "quá trình đánh giá" ở sơ đồ ba cung cấp các thay đổi trong quá trình hướng dẫn. Việc đánh giá có thể diễn ra trong một bài giảng hoặc trong toàn bộ khoá học. Một số người hướng dẫn có thể đánh giá sự việc trong vài phút dựa trên cơ sở việc giám sát những người học. Những người hướng dẫn giàu kinh nghiệm có thể đánh giá cách tiếp cận của họ một cách đương nhiên mà không phải nghĩ về việc đó. Một điểm có tính mấu chốt ở đây là không bao giờ cho phép thiết kế hướng dẫn mà không tính đến việc thực hiện hiện tại của người học, bất luận việc đó tốn kém đến đâu.

Các báo cáo kết quả trong việc hướng dẫn đóng vai trò rất quan trọng, mặc dù thông thường nó không được duy trì một cách tương xứng. Các báo

cáo này cần chỉ ra rằng đối tượng đã làm cái gì và làm khi nào? Các báo cáo cần tập trung rõ ràng vào từng người học cụ thể.

Khi giảng viên đang hướng dẫn, cần luôn luôn tính đến các báo cáo kết quả đối với sinh viên của mình, kể cả khi chỉ có thể duy trì việc báo cáo miệng. Việc thực hiện thông qua sinh viên trước hết hình thành sự đánh giá toàn bộ đối với sự hướng dẫn của giảng viên. Nếu không có sự thực hiện tương xứng của sinh viên thì sự hướng dẫn của giảng viên sẽ không đạt được kết quả. Các điểm đặt ra khi hướng dẫn người học là:

- Hãy để cho sinh viên tự thực hiện.

Giảng dạy là một nghệ thuật hơn là một khoa học, mặc dù công nghệ hiện đại có thể mời chào bạn bằng hàng loạt những sự kích thích tò mò để bạn sử dụng chúng. Tính dôi dào, phong phú và sự cảm dỗ của công nghệ cho thấy tầm quan trọng phải nhấn mạnh nhu cầu của con người và các đặc tính nhân văn trong việc giảng dạy của giảng viên.

Điều này có ý nghĩa rất lớn khi sinh viên đã ý thức được và họ thường muốn tự mình giải quyết các vấn đề do giảng viên đặt ra với tính độc lập cao mà không thích có một sự kèm cặp, chỉ bảo của giảng viên.

Còn đối với sinh viên chưa có nhiều kinh nghiệm hay trình độ chuyên môn còn yếu, họ thường ỷ lại, tính độc lập chưa cao thì giảng viên cần yêu cầu họ tự thực hiện sẽ tạo cho họ làm quen dần với tính chủ động trong việc nghiên cứu, đề xuất hướng giải quyết vấn đề.

- Lôi cuốn sinh viên vào thực tế quản lý nhà nước

Sự lôi cuốn sinh viên vào thực tế quản lý nhà nước là một khía cạnh quan trọng của sự giảng dạy, hướng dẫn tốt. Có người nói đó là điều quan trọng nhất. Khi đặt tay của chính mình vào đồ vật nào đó, thì bộ não của bạn tiếp nhận ngay sự thông tin có tính chất trực quan giúp bộ não nắm bắt được sự kiện đang diễn ra. Từ "nắm bắt" tự nó đã nhấn mạnh nhu cầu về sự "có" bằng việc sờ, nắm đồng thời với việc học. Tín hiệu truyền vào vỏ não người học tại

vết nhân và nó được cân nhắc bằng ánh sáng của việc học trước đây hoặc sự liên tưởng đến nó. Trong quá trình này sinh viên thực hiện được tiến hành và trực tiếp tác động đến việc thực hiện. Khi thiết kế các bài học, nên luôn nghĩ tới việc lôi cuốn sinh viên của mình vào thực tế, và phải làm cho việc này thực sự có ý nghĩa. Trừ một vài ngoại lệ khác, nếu giảng viên không muốn người học học tập một cách hời hợt và vô bổ. Việc cuốn hút người học vào thực tế phải gắn chặt với các mục tiêu học tập và sẽ tạo cho bài giảng có tính sinh động, thực tiễn, do đó sẽ kích thích tính tích cực của sinh viên.

Khi giảng viên sử dụng phương pháp học chủ động có thể giảng viên sẽ e ngại cho rằng như vậy nó tạo ra sự buông lỏng và kèm theo đó là kỷ luật trong học tập không được nghiêm túc. Đây là những băn khoăn chính đáng, song nó chỉ trở thành hiện tượng có vấn đề khi sinh viên thiếu sự hướng dẫn và kỷ luật không phải kỷ luật tự giác mà là áp đặt từ bên ngoài vào.

Trong những năm qua, kinh nghiệm đào tạo của Học viện Hành chính Quốc gia cho chúng tôi thấy rằng, việc áp dụng phương pháp sư phạm hiện đại đối với giảng viên cần nắm những tư tưởng sau:

- (1) Đối xử với sinh viên, học viên như những người bình đẳng với mình.
- (2) Thực hiện phân công chủ đề thảo luận cho cá nhân hay nhóm nhỏ một cách thường xuyên.
- (3) Công nhận thành tích của cá nhân sinh viên, học viên.
- (4) Dùng phương pháp hướng dẫn phù hợp với trình độ của sự biểu hiện bên ngoài của đối tượng.
- (5) Đề nghị sinh viên, học viên chia sẻ với mình những ý tưởng cá nhân của họ về phương pháp hướng dẫn (nhưng không được tỏ ra là mình còn mơ hồ về điều đó).
- (6) Khi sinh viên, học viên làm bài tập, cố đừng làm cắt quãng họ một cách quá thường xuyên bằng những hướng dẫn bổ sung.

(7) Luôn luôn giữ phương pháp hướng dẫn linh hoạt và hãy sẵn sàng thay đổi điều mà bạn đã dự định làm, kể cả vào những phút chót.

(8) Hãy cho sinh viên, học viên của mình biết là mình tin tưởng cao vào họ thông qua các hành vi cụ thể và nhất quán của mình.

(9) Hãy tỏ rõ là mình đã xác định rõ vai trò của mình ở trong lớp với một trình độ hợp lý, đặc biệt là liên quan tới sự mong chờ của sinh viên, học viên đối với mình.

(10) Hãy cho sinh viên, học viên biết về chương trình môn học, cần giới thiệu ngay khi bắt đầu giảng dạy.

(11) Nên xử sự hợp lý đối với những điều xảy ra trong lớp học, nếu sinh viên, học viên tỏ ra xem thường một vấn đề nào đó.

(12) Không bao giờ tỏ ra là mình mất sự tự kiểm soát chính mình hoặc đối với buổi hướng dẫn học.

(13) Đưa ra kết luận cuối cùng về những tư tưởng chính của bài.

Việc lựa chọn, áp dụng phương pháp hay nguyên tắc nào phải dựa trên cơ sở của từng môn học cụ thể, trên cơ sở khả năng của giảng viên cũng như các điều kiện vật chất khác phục vụ cho việc giảng dạy, chứ không áp dụng một cách máy móc, cứng nhắc.

4.1.2.3. Cần xác định rõ phương pháp đào tạo đại học, sau đại học khác với phương pháp đào tạo hệ bồi dưỡng

Để xác định phương pháp sư phạm có phù hợp đối tượng đào tạo không, cần dựa vào các tiêu chí cơ bản sau:

- Đối tượng đào tạo là ai?
- Chương trình, nội dung giảng dạy là gì?
- Thời gian bao nhiêu?

Trên cơ sở các tiêu chí này, căn cứ thực tiễn bồi dưỡng, đào tạo của Học viện Hành chính Quốc gia thì hệ bồi dưỡng khác với hệ đào tạo. Vì vậy, giảng

viên cần phải tìm được phương pháp giảng dạy cho phù hợp với từng hệ. Thực tiễn cho thấy, có những giảng viên giảng rất tốt cho các hệ bồi dưỡng, nhưng khi giảng cho hệ đào tạo đại học thì lại bị người học phản ánh là "thầy giảng nhưng chúng em khó hiểu (hoặc không hiểu gì)" và ngược lại, có giảng viên giảng rất tốt hệ đào tạo nhưng khi giảng hệ bồi dưỡng thì người học ở hệ bồi dưỡng phản ánh "thầy giảng không có thông tin, không giúp gì được người học". Điều này không phải do trình độ giảng viên thấp kém mà do giảng viên đã không lựa chọn được các phương pháp sư phạm thích hợp cho từng đối tượng, thậm chí từng lớp học.

Hệ sau đại học, cử nhân bằng hai và hệ bồi dưỡng khác với hệ đào tạo đại học bằng một ở các điểm cơ bản sau:

- Mục tiêu, yêu cầu của hệ bồi dưỡng khác với mục tiêu yêu cầu của hệ đào tạo. Bồi dưỡng tập trung vào kỹ năng, còn đào tạo tập trung vào kiến thức, vào rèn luyện nhân cách.

- Đối tượng của hệ bồi dưỡng và hệ cử nhân bằng 2, đào tạo sau đại học là những người có trình độ chuyên môn nhất định, có thời gian công tác nhất định, có kinh nghiệm thực tế, thường xuyên tiếp xúc với đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, cho nên nói chung, họ là người có mặt bằng trình độ, kinh nghiệm và kiến thức xã hội tương đối cao. Đối tượng của hệ đào tạo cử nhân bằng 1 thì ngược lại, chưa có trình độ chuyên môn, chưa có (hoặc có ít - nếu là hệ bằng một tại chức) thời gian công tác thực tế, ít tiếp xúc với đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

- Độ tuổi của hệ cử nhân bằng 2 và sau đại học nói chung là tương đối cao. Độ tuổi của hệ đào tạo cử nhân bằng 1 còn trẻ.

- Đối tượng của hệ bồi dưỡng là những người khi tham gia đào tạo, việc học của họ thường bị chi phối bởi các nhân tố khác (như công việc cơ quan, công việc gia đình...) cho nên thời gian tập trung vào việc học tập, nghiên cứu hay bị gián đoạn, ngắt quãng. Đối tượng của hệ đào tạo thì ngược lại, họ ít bị

chi phối bởi nhân tố này, có thể liên tục tập trung thời gian cho việc học tập, nghiên cứu.

- Những người thuộc hệ cử nhân bằng 2 và hệ sau đại học do đã có thời gian công tác thực tế cho nên họ dễ dàng có thể liên hệ giữa thực tiễn và lý thuyết, nhanh chóng hình dung được vấn đề. Đối tượng của hệ đào tạo cử nhân bằng một thì ngược lại.

- Thời gian, nội dung, chương trình của hệ bồi dưỡng ngắn hơn so với thời gian, nội dung chương trình của hệ đào tạo.

Do đó phương pháp đào tạo đối với hệ bồi dưỡng phải khác với phương pháp đào tạo của hệ đào tạo.

Xử sự với sinh viên một cách bình thường thì sinh viên sẽ tiếp thu có hiệu quả hơn, với tư cách giảng viên là "một người hướng dẫn" chứ không phải là một người "lên lớp" giảng viên phải quan niệm rằng, học viên và giảng viên, tất cả đều là người tham dự vào một quá trình đào tạo thống nhất và cùng có lợi.

Đối với hệ bồi dưỡng, sự hiểu biết sâu sắc và sự cân nhắc giảng viên mới có thể làm việc có hiệu quả với đối tượng sinh viên là người lớn tuổi như ở các lớp thuộc hệ bồi dưỡng.

Điều này có ý nghĩa rất lớn khi sinh viên là người lớn tuổi, với trình độ nhất định họ thường muốn tự mình giải quyết các vấn đề do giảng viên đặt ra với tính độc lập cao mà không thích có một sự kèm cặp, chỉ bảo chi tiết của giảng viên.

Bởi vì năng lực học diễn ra một cách tự động, do vậy cái khó nhất trong việc học tập của người lớn tuổi là sự "không vào" hoặc "dễ vào, dễ ra". Tùy thuộc vào kinh nghiệm và sự đào tạo, người lớn thường "học khó vào" những điều mà họ đã biết trước đây nhất là trong hoàn cảnh biến đổi nhanh. Giảng viên có thể nói là chúng ta cần học lại hiện nay và sau này.

Điều quan trọng nhất ở đây là, người lớn có thể học tốt và thực tế học rất tốt. Nhưng giảng viên phải tôn trọng kinh nghiệm và những kiến thức đã có của học, phải đối xử với họ một cách linh hoạt trên cơ sở bình đẳng. Khi đã có sự tôn trọng và hợp tác, học viên có thể giúp giảng viên một cách vui vẻ để mình trở thành người hướng dẫn của họ.

Đối với hệ đào tạo, việc sử dụng các phương pháp sư phạm phải đảm bảo nguyên tắc lấy người học làm trung tâm, khuyến khích sự chủ động, năng động, sáng tạo của người học.

Các phương pháp giảng dạy đối với hệ đào tạo khá phong phú như đã trình bày ở phần trên; mặt khác, thời gian của hệ đào tạo dài hơn, cho phép giảng viên có thể lựa chọn, thử nghiệm tìm kiếm phương pháp thích hợp. Tuy nhiên, để công việc đào tạo có hiệu quả, giảng viên cần đảm bảo tổ chức kỷ luật của lớp học vì ý thức tự học và khả năng tự học của các đối tượng thuộc hệ đào của các trường đại học ở nước ta nói chung và tại Học viện Hành chính Quốc gia nói riêng còn thấp. Mặt khác, giảng viên cần có thêm các biện pháp để khuyến khích việc tự học, sự chủ động, sáng tạo của sinh viên, cung cấp cho họ phương pháp nghiên cứu vấn đề, gợi ý cách nghiên cứu vấn đề, trên cơ sở đó họ có thể hiểu nội dung chương trình chắc chắn hơn.

Tóm lại, việc lựa chọn, áp dụng phương pháp hay nguyên tắc nào phải trên cơ sở của từng đối tượng, từng môn học cụ thể, trên cơ sở khả năng của giảng viên cũng như các điều kiện vật chất khác phục vụ cho việc giảng dạy, chứ không áp dụng một cách máy móc, cứng nhắc.

4.2. CÔNG TÁC BẢO ĐẢM CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC

Để có thể tiến hành công tác đào tạo đại học thực tế cần phải có các bảo đảm nhất định. Xuất phát từ thực tiễn hoạt động đào tạo của Học viện Hành chính Quốc gia trong thời gian qua, từ nội dung, mục tiêu, yêu cầu của công tác đào tạo, các bảo đảm cho chất lượng đào tạo cơ bản là:

4.2.1. Bảo đảm có hệ thống giáo trình, tài liệu đầy đủ, nội dung đúng đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước, khoa học, chính xác, logic, phù hợp với từng đối tượng đào tạo

Hiện nay hệ thống tài liệu, giáo trình cho việc giảng dạy đại học tương đối đầy đủ, đã được bổ sung, cập nhật thường xuyên. Hàng năm Học viện đầu tư rất lớn cho công việc này. Hệ thống tài liệu, giáo trình này phải thoả mãn các yêu cầu sau:

- Đúng đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước;
- Có tính khoa học, lôgic, tạo cho người học một phương pháp luận tiếp cận, nghiên cứu vấn đề một cách khoa học, trên cơ sở đó, họ có thể tự nghiên cứu ở mức độ cao hơn;
- Có tính phù hợp với thực tiễn, tạo cho người học những kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ cần thiết về quản lý nhà nước.
- Phù hợp với từng đối tượng, tránh sự trùng lặp giữa các môn học (học phần) trong đào tạo.

4.2.2. Bảo đảm có đội ngũ giảng viên có trình độ chuyên môn, có phương pháp sư phạm, có kiến thức thực tế

Nội dung kiến thức về quản lý hành chính là một nội dung tương đối mới ở Việt Nam. Do vậy, cần phải có một đội ngũ giảng viên có kiến thức, có kinh nghiệm thực tiễn để thực hiện việc giảng dạy kiến thức này. Để giảng dạy kiến thức quản lý nhà nước, đòi hỏi người giảng viên phải có kiến thức tổng hợp: kiến thức giáo dục cơ sở, kiến thức khoa học xã hội, kiến thức về kinh tế, tài chính, khoa học quản lý và khoa học luật học,...

Đồng thời giảng viên phải có kiến thức thực tế về hành chính, công tác quản lý hành chính để minh hoạ cho bài giảng, liên hệ giữa lý thuyết và thực tiễn, tạo cho bài giảng có sức thuyết phục đối với người học.

4.2.3. Bảo đảm có cơ sở vật chất đáp ứng yêu cầu của công tác đào tạo

Đây là điều kiện không thể thiếu trong công tác đào tạo của Học viện Hành chính Quốc gia. Theo đó các bảo đảm cơ sở vật chất cần phải có là:

- Thời gian cho chương trình, cho cả khoá học;
- Cơ sở vật chất (phòng học, phương tiện, đồ dùng học tập, thư viện, âm thanh, ánh sáng..);
- Kinh phí;
- Giáo trình, tài liệu tham khảo, đánh giá chất lượng.

4.3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG TRONG ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC

Giải pháp 1: Đổi mới chương trình, nội dung đào tạo đại học hành chính

1.1. Chương trình đào tạo phải bảo đảm cho sinh viên có tiềm năng kiến thức vững chắc để sau khi ra trường sinh viên có thể thích ứng với môi trường đầy biến động, là cơ sở để họ tự đào tạo, bồi dưỡng tiếp theo. Nó gồm một khung khối lượng kiến thức cần trang bị cho sinh viên ở mỗi một giai đoạn nhất định; nó phải được xây dựng theo mục tiêu đào tạo định sẵn và phải bao gồm hai nhóm kiến thức: kiến thức giáo dục đại cương và kiến thức giáo dục chuyên ngành. Trong nhóm kiến thức giáo dục đại cương cần thiết kể cả 3 khối kiến thức, không được thiếu một khối kiến thức nào: Kiến thức khoa học tự nhiên, Kiến thức khoa học xã hội và Kiến thức khoa học nhân văn. Tùy theo ngành nghề mà chọn tỷ lệ khác nhau giữa các khối kiến thức này. Đối với Học viện sẽ lựa chọn nhiều hơn về kiến thức xã hội và kiến thức khoa học nhân văn, nhưng cũng không thể bỏ qua kiến thức khoa học tự nhiên (chương trình cử nhân hành chính hiện nay có: Toán cao cấp: 75 tiết, Logic học đại cương-45 tiết, Kinh tế học vĩ mô - 60 tiết).

Đào tạo cử nhân hành chính (hành chính học) được xác định thông qua việc phân tích tập hợp các kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo cung cấp cho sinh viên trong quá trình đào tạo để họ sử dụng chúng trong hoạt động quản lý nhà nước

sau khi ra trường. Trên cơ sở ngành hành chính học, trong tương lai Học viện sẽ xây dựng các chương trình cho một số chuyên ngành hành chính khác nhau. Chuyên ngành hành chính là sự cụ thể hoá tập hợp kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo được định hướng xử dụng trong một phạm vi hạn chế thuộc khung lĩnh vực hoạt động nghề nghiệp của ngành đào tạo (quản lý nhà nước).

Trong chiến lược phát triển Học viện Hành chính Quốc gia đến 2010 có xác định 05 chuyên ngành hành chính học: *Hành chính công, Hành chính kinh tế, Hành chính trong doanh nghiệp và các đơn vị sự nghiệp, Hành chính đô thị và Hành chính tư pháp*. PGS.TS. Trần Đình Ty đề xuất 06 chuyên ngành đào tạo cử nhân hành chính bao gồm: *Hành chính tổng hợp, Hành chính kinh tế, Hành chính văn hoá, xã hội, môi trường (hành chính văn xã), Hành chính tổ chức, Quản lý tài chính công và Hành chính văn phòng*.

Căn cứ vào các nguồn lực của Học viện, đặc biệt là vào đội ngũ giảng viên (số lượng, chất lượng: chuyên môn đào tạo, học vị, học hàm, ...) và nhu cầu xã hội trong những năm tới, chúng tôi đề xuất bốn chuyên ngành trong đào tạo cử nhân hành chính từ nay đến 2010 như sau: ***Hành chính công, Hành chính doanh nghiệp, Tổ chức nhà nước và Tài chính công***.

Chương trình đào tạo hiện nay của Học viện đã được Bộ GD&ĐT phê duyệt trên cơ sở đề nghị của Giám đốc Học viện từ năm 2001; nó được thực hiện trong mấy năm qua và đã đáp ứng tốt mục tiêu đào tạo cử nhân hành chính. Tuy nhiên, cùng với sự phát triển về kinh tế – xã hội, chương trình đào tạo cử nhân hành chính cũng cần có sự thay đổi phù hợp với yêu cầu cải cách hành chính nhà nước; do vậy, chương trình khung hiện nay do Bộ GD&ĐT chỉ đạo xây dựng theo hướng tăng cường kỹ năng cho người học, tăng cường kiến thức thực tiễn về quản lý nhà nước và trên cơ sở chương trình khung này có thể xây dựng các chuyên ngành hành chính học khác nhau bằng cách bổ sung các kiến thức của chính chuyên ngành đó. Chúng tôi cho rằng, hướng xây dựng chương trình khung như vậy là hoàn toàn phù hợp.

Về nội dung khoá học: là các nhóm kiến thức cụ thể được xây dựng trên cơ sở chương trình khung nhằm trang bị cho người học khối lượng kiến thức, kỹ năng nhất định. Với khối lượng 210 đơn vị học trình (trong 4 năm đào tạo) nội dung đào tạo của Học viện chứa đựng những nhóm kiến thức cơ bản nhằm cung cấp cho người học khi làm việc tại các cơ quan hành chính nhà nước

Xu hướng trong xây dựng nội dung môn học là chỉ bao gồm các kiến thức cốt lõi nhất để trang bị cho người học. Mục tiêu chủ yếu là dùng các kiến thức cốt lõi này để dạy cách học môn học đó, nhờ vậy, người học có thể phát triển vốn kiến thức về môn học ấy suốt đời, nhằm thích nghi với sự bùng nổ thông tin, thích ứng với môi trường.

Thường xuyên cập nhật các thông tin mới, thể hiện ở kiến thức mới của môn học hay môn học mới của chương trình để ngày càng nâng cao sự chính xác và toàn diện của khoa học thuộc ngành hành chính học.

Cần phải đào tạo phẩm chất nhân văn cho người học bằng cách kết cấu vào chương trình các môn học (thuộc khoa học xã hội) và đưa vào các hình thức đào tạo khác nhau (bài tập lớn, đề án, tổng luận, tham quan, hội thảo...); từ đó hình thành đạo đức công chức tương lai.

2. Đổi mới phương pháp dạy và học

2.1. Đổi mới phương pháp giảng dạy

Cần phải dạy cho người học kỹ năng kỹ xảo, năng lực nhận thức, năng lực tư duy bậc càng cao càng tốt. Muốn thế trước tiên bản thân giảng viên phải thấu hiểu và nắm vững thang bậc kỹ năng kỹ xảo, năng lực nhận thức và năng lực tư duy để đổi mới phương pháp giảng dạy. Giảng viên phải biết áp dụng các phương pháp khác nhau (thuyết giảng, thảo luận nhóm, đóng vai, thực hành...) tùy theo mục tiêu, tùy theo tính chất của môn học và tùy theo đặc điểm của người học, của lớp học. Chúng ta có Khoa Phương pháp sư phạm hành chính, nay nhiệm vụ khoa này nằm trong khoa sau đại học, nhưng những

phương pháp hiện đại mà giảng viên được học phần lớn chỉ phù hợp với những lớp với quy mô vừa và nhỏ, đối tượng là cán bộ đã có trình độ, kinh nghiệm công tác nhất định; còn đối với các lớp đại học hệ chính quy có đặc điểm là đông người, trình độ chưa cao, kinh nghiệm công tác chưa có thì các phương pháp này tỏ ra ít hiệu quả.

Như vậy, nên chăng cần có cả đề tài nghiên cứu về phương pháp giảng dạy cho đối tượng này – phương pháp giảng dạy cho lớp đông người với trình độ chưa cao?.

2.2. Đối mới phương pháp học tập

Phương pháp học tập là khoa học về nhận thức và tư duy đồng thời có vai trò đào tạo phẩm chất nhân văn rất cao. Vận dụng bối cảnh và thang bậc chất lượng vào đối mới phương pháp học theo các định hướng sau đây:

a - Chú trọng đến phương pháp tự học là hết sức cần thiết vì ngày nay sự tiến bộ của khoa học kỹ thuật là cực kỳ nhanh chóng, nên học tập là một quá trình - học tập suốt đời, học tập thường xuyên mới đáp ứng được sự tiến bộ này. Tuy nhiên, chú trọng quá đáng đến tự học chỉ làm thiếu phẩm chất nhân văn của người học (chỉ biết vận dụng trí tuệ cá nhân là chính, không biết học hỏi tập thể). Bên cạnh "tự học" cần phải chú ý đến "cùng học". Cùng học (theo nhóm, theo nhóm, theo đội, theo lớp...) mới rèn luyện khả năng hợp tác, khả năng thuyết phục và khả năng quản lý cho người học.

b - Người học cần nắm vững thang bậc chất lượng để tự đào tạo mình về kỹ năng kỹ xảo, năng lực nhận thức và tư duy, phẩm chất nhân văn đạt đến thang bậc cao.

2.3. Cải tiến phương pháp kiểm tra - đánh giá

a - Về nội dung kiểm tra, đánh giá: phải kiểm tra đánh giá theo mục tiêu đào tạo của từng môn học, đồng thời phải kiểm tra đánh giá theo các bậc nhận thức, các bậc kỹ năng kỹ xảo và các bậc của năng lực tư duy mà môn học dự kiến người học phải đạt được sau khi học xong.

b - Về phương pháp kiểm tra, đánh giá: cần áp dụng nhiều phương pháp kiểm tra, đánh giá khác nhau (viết, vấn đáp, trắc nghiệm khách quan, bài tập lớn, tiểu luận, tổng quan...), và phải thường xuyên.

c - Kết quả kiểm tra, đánh giá: phải được sử dụng để đánh giá chất lượng giảng dạy, chất lượng học tập và chất lượng đào tạo (chương trình nội dung và tổ chức đào tạo).

d - Thực hiện kiểm tra, thi, đọc phách, chấm thi tập trung tại Học viện, công bố điểm,... theo quy định.

Thực tế công tác đánh giá hiện nay tại Học viện cần hoàn thiện thêm, các đề thi hết học phần cần được điều chỉnh cho phù hợp với từng đối tượng, bao quát hết nội dung môn học đó, tránh đề thi của hệ đào tạo này đem áp dụng cho hệ đào tạo khác như lâu nay vẫn thường xảy ra.

Quy trình ra đề thi, quản lý đề thi tại Học viện:

Hiện nay Học viện quản lý đề thi hết học phần theo ngân hàng đề, mỗi môn học có 30 đề. Đây là hình thức ra đề thi mà Bộ GD&ĐT cho phép các cơ sở đào tạo tiến hành. Đề thi do chính người dạy hoặc giảng viên ở bộ môn có học phần đó biên soạn. Trong những năm qua, việc quản lý đề thi bảo đảm bí mật, nghiêm túc. Từng bộ đề thi được khoa duyệt và trình Giám đốc Học viện; thông qua Hội đồng xét duyệt đề thi, các đề thi chính thức được lưu trữ trong ngân hàng đề của Học viện. Ban đào tạo chỉ được giữ những đề đã niêm phong và chỉ cấp từng đề khi có yêu cầu của phòng Đào tạo ở mỗi kỳ thi.

Quy trình tuy có phức tạp, nhưng bảo đảm bí mật và chất lượng đề thi.

Qua một số năm đào tạo đại học, chúng tôi thấy quy trình ra đề thi và bảo quản ngân hàng đề thi đại học gồm các bước sau:

- Bước 1. Sự chỉ đạo về phương pháp tiến hành làm đề thi của Giám đốc Học viện.
- Bước 2. Từng Bộ môn, Khoa ra đề thi và duyệt đề ở Khoa.
- Bước 3. Hội đồng xem xét và cho ý kiến chỉnh sửa.

- Bước 4. Bộ môn, Khoa chỉnh sửa theo góp ý của Hội đồng (nếu có).
- Bước 5. Trình Giám đốc Học viện duyệt (sau chỉnh sửa).
- Bước 6. Lưu tại Ngân hàng đề (hiện nay chỗ Phòng Thư ký – Tổng hợp).

- Bước 7. Phụ trách ngân hàng đề giao cho Ban đào tạo bộ đề theo từng môn có niêm phong ở mỗi đề. Khi chuẩn bị hết đề ở môn nào đó Ban Đào tạo sẽ đề nghị Phụ trách ngân hàng đề cấp tiếp).

- Bước 8. Ban Đào tạo xuất đề thi vào kỳ thi theo đề nghị của Phòng Đào tạo.

2.4. Cải tiến công tác hỗ trợ đào tạo

a - Đảm bảo các điều kiện về cơ sở vật chất, tài liệu và học liệu, kinh phí đào tạo. Tổ chức và thúc đẩy việc đổi mới nội dung chương trình, đề xuất các giải pháp học tập nhằm đạt thang bậc chất lượng cao. Kiểm soát và triển khai các phương pháp kiểm tra đánh giá ở thang bậc chất lượng cao.

Nâng cao chất lượng sinh hoạt tại ký túc xá sinh viên, đi đôi với bố trí nơi ở cần có những dịch vụ thiết yếu phục vụ sinh viên: nhà ăn, căng tin, ...

Bố trí phòng đọc cho sinh viên tiện nghi hơn nữa (hiện nay phòng đọc cho sinh viên vẫn duy trì ở tiền sảnh nhà A, khi mùa thi đến nhu cầu tự học, tự nghiên cứu tăng và phòng đọc này không đáp ứng được cho sinh viên cả bốn khoá).

b - Căn cứ vào thang bậc chất lượng sẽ tổ chức kiểm định chất lượng đối với công tác giảng dạy của giảng viên và kết quả học tập của sinh viên xem từng môn học đạt đến thang bậc chất lượng nào của các thành tố tạo nên chất lượng. Đối với Học viện, thực hiện kiểm định công tác đảm bảo chất lượng đào tạo theo thang bậc đã nêu trong mục tiêu đào tạo và theo kế hoạch chiến lược phát triển của ngành hành chính học.

c. Tăng cường công tác quản lý sinh viên, đổi mới cách đánh giá đào tạo, thực hiện nghiêm túc các quy trình đào tạo do Giám đốc đề ra: lập kế

hoạch đào tạo, quản lý chương trình, tiến hành giảng dạy, đánh giá kết quả, thực hành, thực tế, thảo luận, xêminar bảo đảm theo quy định 2/3 thời gian trên lớp và 1/3 thời gian thực hành.

Gải pháp 3: Đổi mới công tác quản lý đào tạo

3.1. Ứng dụng tin học trong quản lý đào tạo

Lâu nay, việc quản lý đào tạo vẫn mang tính thủ công, hệ thống máy tính của Học viện, của Ban đào tạo vẫn chỉ làm nhiệm vụ “đánh máy”, chưa phát huy được yếu tố kỹ thuật. Để quản lý tốt đào tạo, hệ thống máy tính của Học viện cần được nối mạng với nhau (LAN) để Giám đốc, các khoa, các Ban nắm được tình hình giảng dạy, quản lý hàng ngày.

Hệ thống lịch giảng được xây dựng theo học kỳ và cả năm học, được quản lý thống nhất, phối hợp chặt chẽ các lịch giảng hàng ngày giữa Ban đào tạo, khoa sau đại học và khoa đào tạo, bồi dưỡng công chức và tại chức, tránh chồng lấn lịch giảng. Muốn vậy, cần phải có phần mềm quản lý chương trình, chỉ cần gõ lên bất kỳ máy nào của Học viện ta có thể biết ngày hôm nay (tuần này, tháng này,...) tại Học viện có bao nhiêu lớp, ai giảng, giảng ở đâu (hội trường nào), môn học nào.

Trên mỗi lịch giảng cần ghi thống nhất một số thông số sau đây:

- Thông tin về khoá học: tên khoá học, lớp học, đơn vị học trình (mỗi môn), địa điểm (hội trường nào), thời gian học từng tiết ở mỗi buổi;
- Thông tin về giảng viên: học vị, học hàm, chức danh, thuộc khoa nào, điện thoại của giảng viên;
- Thông tin về người quản lý lớp (chủ nhiệm, phụ trách lớp): Tên, điện thoại;
- Nơi nhận lịch giảng: Giám đốc, các khoa có liên quan, Văn phòng, Ban đào tạo (chủ nhiệm, phụ trách lớp, lưu hai phòng), Ban cán sự lớp.

Cần có một phòng cho giảng viên (phòng chờ), ở đó có lịch giảng từng tuần, từng kỳ, có màn hình thể hiện lịch giảng trong ngày và kèm theo các tiện nghi khác phục vụ giảng viên.

Cùng với hệ thống máy tính quản lý chương trình, lịch giảng dạy cần có phần mềm quản lý sinh viên (số lượng; chế độ chính sách; học bổng, học phí; tình hình rèn luyện, học tập ở mỗi lớp; lưu ban, kỷ luật; thông số của từng sinh viên ở mỗi lớp: họ, tên, ngày sinh, quê quán, sinh viên lớp, khoá nào,...), quản lý điểm thi học kỳ.

Giám đốc Học viện đã có chủ trương về vấn đề này, nhưng rất tiếc, việc triển khai không đạt tiến độ. Do vậy, việc quản lý đào tạo tại Học viện hiện nay có thể nói là hết sức lạc hậu, cần nhiều người mà hiệu quả vẫn không cao.

Đội ngũ quản lý đào tạo của Ban Đào tạo phải thạo quy chế, chính sách, chế độ đối với sinh viên, yêu nghề và có trách nhiệm, là tấm gương về nhân cách để sinh viên học tập và noi theo.

3.2. Áp dụng hệ thống quản lý chất lượng trong đào tạo (ISO 9000)

ISO 9000 (The International Organization for Standardization 9000) là bộ tiêu chuẩn về hệ thống quản lý chất lượng do Tổ chức Tiêu chuẩn hoá Quốc tế ban hành vào năm 1987, có thể áp dụng cho mọi đối tượng, kể cả trong quản lý đào tạo. Hiện nay đã có một số trường đại học, cao đẳng đưa ISO 9000 vào quản lý đào tạo và cho hiệu quả rõ rệt.

Để thoả mãn yêu cầu quản lý chất lượng trong đào tạo cần tuân thủ nguyên tắc cơ bản là hướng tới thoả mãn các yêu cầu, mong đợi của khách hàng; bởi vì chất lượng sản phẩm và dịch vụ do khách hàng xem xét và quyết định. Đối với Học viện, khách hàng ở đây là chính các đơn vị, cá nhân tại Học viện (khách hàng nội bộ) và các cơ quan, tổ chức sử dụng sản phẩm (sinh viên tốt nghiệp) của Học viện và rộng hơn nữa là cả xã hội.

Các đơn vị, cá nhân trong nội bộ Học viện sẽ đánh giá chất lượng lẫn nhau theo bộ tiêu chuẩn nhất định; ví dụ, giảng viên sẽ đánh giá cán bộ quản lý đào tạo, cán bộ văn phòng về công tác quản lý, phục vụ đào tạo: lên lịch giảng dạy có khoa học hay không, quản lý sinh viên có đúng quy chế hay

không, có mở cửa hội trường đúng giờ hay không, phục vụ âm thanh, ánh sáng trong hội trường thế nào, phòng học có mất vệ sinh hay không, có nước uống ở phòng chờ giảng viên hay không,... Ngược lại, các bộ phận, cá nhân khác sẽ đánh giá giảng viên thông qua việc chấp hành lịch giảng, giờ giảng có bớt không, việc tổ chức kiểm tra có đúng quy chế không, có chuẩn bị giáo án trước khi lên lớp không,... Như vậy, các bộ phận, cá nhân trong Học viện đánh giá lẫn nhau theo bộ tiêu chuẩn quy định, khi tổng kết lại chúng ta sẽ có hệ thống chất lượng của cả Học viện về công tác đào tạo.

Để áp dụng được ISO 9000 trong quản lý đào tạo cần;

- Sự chỉ đạo của Giám đốc Học viện;
- Xây dựng bộ tiêu chuẩn về công tác đào tạo của Học viện;
- Mọi cán bộ, giảng viên của Học viện ý thức được và tự nguyện tham gia vì lợi ích chung của Học viện và của bản thân;
- Thường xuyên cải tiến nội dung bộ tiêu chuẩn và cách đánh giá để nâng cao chất lượng đào tạo; thông qua đó cải tiến nội dung hoạt động của từng bộ phận và của cả Học viện;
- Hợp tác chặt chẽ trong nội bộ và với bên ngoài để đạt hiệu quả cao trong công việc và tăng cường sự linh hoạt, khả năng đáp ứng nhanh, nâng cao hoạt động của Học viện;
- Gắn việc đánh giá chất lượng hoạt động của từng cá nhân, đơn vị trong Học viện với công tác thi đua.

Khi áp dụng ISO 9000 vào quản lý chất lượng đào tạo sẽ có những lợi ích cơ bản sau:

- Thúc đẩy cả hệ thống (Học viện) làm việc tốt, đặc biệt giải phóng người lãnh đạo khỏi công việc sự vụ;
- Ngăn chặn được nhiều sai sót nhờ mọi cán bộ, giảng viên có tinh thần trách nhiệm cao và tự kiểm soát được công việc của chính mình;
- Tạo điều kiện xác định nhiệm vụ đúng và cách đạt được kết quả;

- Lập văn bản các hoạt động một cách rõ ràng, từ đó làm cơ sở giáo dục, đào tạo nhân lực và cải tiến công việc có hệ thống;
- Cung cấp cách nhận biết, giải quyết các sai sót và ngăn ngừa chúng tái diễn;
- Cung cấp các bằng chứng khách quan để chứng minh chất lượng sản phẩm (dịch vụ) của Học viện;
- Tạo điều kiện tiến tới mô tả công việc của từng vị trí và nâng cao tính trách nhiệm của mọi cán bộ, giảng viên; nâng cao thái độ hợp tác trong Học viện.

Giải pháp 4: Chuẩn hoá kiến thức cho các môn học trong chương trình đào tạo

a. Chương trình chi tiết môn học hay học phần, được thống nhất giữa các giảng viên cùng dạy môn học, cung cấp cho sinh viên trước khoá học và có trong hồ sơ tổ chức đào tạo mỗi khoá học xác định của Học viện sẽ là một công cụ để đảm bảo chất lượng đào tạo:

* Đối với giảng viên: căn cứ vào chương trình chi tiết môn học để đề ra lịch trình giảng dạy để giảng dạy và để ra đề kiểm tra đánh giá tiếp thu môn học đảm bảo chất lượng theo mục tiêu môn học đã đề ra.

* Đối với sinh viên: căn cứ vào chương trình chi tiết để chọn môn học để lập kế hoạch học tập và để nghiên cứu - học tập đạt mục tiêu môn học đã đề ra.

* Đối với các cán bộ quản lý: căn cứ vào chương trình chi tiết môn học để xây dựng chương trình và tổ chức đào tạo, để thẩm tra - thanh tra chất lượng giảng dạy của giảng viên và chất lượng học tập của sinh viên.

Như vậy, chương trình chi tiết môn học soạn kỹ là một văn bản pháp quy về chất lượng môn học vì nó đầy đủ các thông tin ràng buộc cả ba thành phần: giảng viên, sinh viên và nhà quản lý thực hiện. Có thể nói, chương trình đào tạo của ngành hành chính học là một "chính hợp" có thứ tự xác định theo chương trình khung của Bộ Giáo dục và Đào tạo từ các chương trình chi tiết

các môn học (hay học phần) theo mục tiêu đào tạo xác định của một ngành. Chương trình đào tạo có thể điều chỉnh, đổi mới hoặc xây dựng mới một cách nhanh chóng trên cơ sở các chương trình chi tiết có sẵn, được xây dựng kỹ và chậm thay đổi. Cho nên, chúng ta cần coi trọng khâu xây dựng chương trình chi tiết môn học (hay học phần).

b. Thành lập ngân hàng câu hỏi thi viết và thi vấn đáp, tiến tới thành lập ngân hàng câu hỏi trắc nghiệm khách quan môn học.

Bộ ngân hàng câu hỏi trên sẽ là một tập hợp các câu hỏi để tổ chức thi viết, thi vấn đáp và trắc nghiệm khách quan môn học có kèm theo đáp án. Các câu hỏi này được xây dựng và thống nhất giữa các giảng viên cùng dạy môn học, cùng với chương trình chi tiết soạn kỹ, chúng là chuẩn kiến thức của môn học vì đã có đáp án xác định. Một số câu hỏi mẫu cần cung cấp cho sinh viên trước khoá học và có trong hồ sơ tổ chức đào tạo mỗi khoá học xác định của Ban Giám đốc Học viện sẽ là một công cụ để đổi mới phương pháp giảng dạy, phương pháp học và đảm bảo chất lượng đào tạo. Ngân hàng câu hỏi thi viết, vấn đáp và thi trắc nghiệm có số câu hỏi càng nhiều thì hiệu quả những điều sau đây càng cao:

* Đối với giảng viên: căn cứ vào ngân hàng câu hỏi thi viết, vấn đáp và trắc nghiệm môn học để đổi mới phương pháp giảng dạy: sử dụng một số câu hỏi để giao bài chuẩn bị ở nhà cho sinh viên, để đối thoại và thảo luận tại lớp; để dạy nhận thức và tư duy bậc cao; thông qua đó dạy các phẩm chất nhân văn, dạy năng lực xử lý thông tin và ra quyết định ở bậc cao mà bậc cử nhân cần có; để ra đề kiểm tra đánh giá tiếp thu môn học đảm bảo chất lượng theo mục tiêu môn học đã đề ra.

* Đối với sinh viên: căn cứ vào bộ câu hỏi thi viết, vấn đáp và trắc nghiệm môn học để lập kế hoạch tự học và tổ chức học nhóm, để nắm vững nội dung chuẩn xác và đạt mục tiêu môn học đã đề ra.

* Đối với các nhà quản lý: căn cứ vào bộ câu hỏi thi viết, vấn đáp và trắc nghiệm môn học để đa dạng hoá các loại hình đào tạo (chính quy, không chính quy, từ xa...), để mở rộng quy mô đào tạo mà vẫn giữ vững được chất lượng đào tạo, để thẩm tra, thanh tra chất lượng giảng dạy của giảng viên và chất lượng học tập của sinh viên.

Như vậy, vai trò của bộ câu hỏi thi viết, vấn đáp và trắc nghiệm môn học là rất quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng đào tạo. Những bộ câu hỏi này được soạn thảo kỹ có thể được dùng để:

1. Sử dụng trong giảng dạy

- Đổi mới phương pháp giảng dạy: sử dụng các câu hỏi để cho sinh viên chuẩn bị bài ở nhà, thảo luận và tranh luận trên lớp, phụ đạo và hướng dẫn cách học.

- Chuẩn hoá kiến thức môn học: Các giảng viên mới, các giảng viên khác nhau, dạy theo ngân hàng câu hỏi trắc nghiệm sẽ cho kết quả tiếp thu môn học như nhau. Tránh dạy tùy tiện, sai sót trong việc truyền thụ kiến thức.

- Dạy nhận thức tư duy bậc cao: quá trình phân tích, đánh giá và thảo luận các câu hỏi trắc nghiệm tại lớp đã góp phần dạy kiến thức và tư duy bậc cao cho sinh viên.

2. Sử dụng trong học tập

- Giúp sinh viên xác định kiến thức chuẩn của môn học cần phải nắm.

- Giúp sinh viên tự học, tự tìm tòi lời giải và tự kiểm tra nhận thức của mình, mở rộng kiến thức qua các tài liệu tham khảo khác nhau mà không nhất thiết phải là những tài liệu do giảng viên giới thiệu.

- Giúp sinh viên có thể tự tổ chức học nhóm, học tổ, phụ đạo lẫn nhau, trao đổi thảo luận các quan điểm, nhận thức và cách giải quyết vấn đề.

3. Sử dụng trong kiểm tra đánh giá

- Giáo viên dùng ngân hàng câu hỏi để ra đề thi đánh giá cách tiếp thu môn học của sinh viên.

- Sinh viên tự mình đánh giá mức độ tiếp thu môn học của mình, để ôn luyện nâng cao năng lực nhận thức của mình.

- Nhà quản lý đánh giá chất lượng giảng dạy, chất lượng học tập của người học để ra những quyết định cần thiết.

Ngân hàng câu hỏi thi viết, vấn đáp và trắc nghiệm môn học là công cụ:

1. Để đổi mới cách dạy, cách học.
2. Là giải pháp rút ngắn khoảng cách giữa giảng viên lâu năm và giảng viên mới vào nghề.
3. Là giải pháp mở rộng quy mô thầy và quy mô trò nhanh chóng mà vẫn giữ được chất lượng.
4. Là giải pháp chuyển từ bị đào tạo - lấy người dạy làm trung tâm sang lấy người học làm trung tâm.

Với ý nghĩa như vậy, chúng tôi cho rằng trong kiểm định chất lượng đại học, chúng ta nên đưa thêm vào 2 chỉ số:

1. Các môn học phải có đầy đủ các chương trình chi tiết soạn kỹ.
2. Các môn học phải có ngân hàng câu hỏi thi viết, vấn đáp và tiến tới thành lập ngân hàng câu hỏi trắc nghiệm khách quan, với số lượng tối thiểu là 10 câu đối với 1 tiết học.

Giải pháp 5: Modul hoá đào tạo

Chúng ta đã bước đầu tiến hành Modul hoá các môn học thành các học phần. Điều này giúp cho việc đào tạo có chất lượng và hiệu quả cao hơn. Tuy nhiên, chúng ta cần Modul hoá đến cả khối kiến thức: Khối giáo dục đại học đại cương và khối giáo dục đại học chuyên nghiệp để tăng hiệu quả, hiệu suất và chất lượng đào tạo của Học viện. Đến nay, việc Môdul hoá các môn học Học viện mới áp dụng nhiều cho đào tạo giảng viên các trường địa phương, và cho chương trình bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước.

Vấn đề này đặc biệt quan trọng khi Học viện tiến hành đào tạo các chuyên ngành khác nhau.

Giải pháp 6: Ưu tiên phát triển đội ngũ giảng viên

Lý thuyết, kinh nghiệm và thực tiễn đều cho thấy, tổ chức và quản lý là khâu quyết định chất lượng và hiệu quả. Nhưng để thực hiện được quá trình đào tạo phải có đội ngũ giảng viên. Đội ngũ này có phẩm chất, năng lực chuyên môn để nghiên cứu và giảng dạy. Muốn thực hiện được điều này cần phát triển đội ngũ, động viên, khuyến khích đội ngũ cán bộ, công chức, đặc biệt là đội ngũ giảng viên - lực lượng quan trọng đối với chất lượng đào tạo của bất kỳ trường đại học nào, do vậy phải có những chính sách cụ thể đối với giảng viên: chính sách tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn và bồi dưỡng về vật chất tương xứng.

Để lựa chọn được giảng viên đúng yêu cầu, theo chúng tôi cần:

a. Đối với giảng viên cũ: trừ những giảng viên, giảng viên chính đã tham gia nhiều năm giảng dạy tại Học viện mà Khoa, bộ môn và sinh viên thừa nhận là tốt, tất cả còn lại phải đánh giá lại. Đánh giá lại theo nhiều hướng: bộ môn, khoa, sinh viên, cán bộ quản lý đào tạo hay lập Hội đồng xem xét giảng viên trực tiếp thực hiện giảng trên bục. Trường hợp giảng viên đáp ứng yêu cầu, Học viện (mà trực tiếp là khoa, bộ môn, Ban TCCB) cần có kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo tiếp; còn ngược lại, kiến nghị với Giám đốc nghiên cứu sắp xếp lại vị trí công việc.

b. Đối với tiếp nhận giảng viên mới cần có Hội đồng đánh giá bằng điểm về một số mặt cụ thể để tư vấn cho Giám đốc việc tiếp nhận hay không tiếp nhận. Thực hiện tiếp nhận giảng viên mới sẽ theo quy trình của ISO 9000. Giả sử sau 5 năm người đó không giảng được thì Hội đồng phải chịu trách nhiệm trước Giám đốc Học viện.

Các chế độ đối với giảng viên (bồi dưỡng giảng viên, tính giờ quy đổi, miễn giờ chuẩn khi tham gia kiêm nhiệm,...) của Học viện đã được ban hành từ năm 1999 (theo quyết định 406/HCQG, ngày 29 tháng 9 năm 1999). Chế độ này được soạn thảo và ban hành chủ yếu dựa trên chế độ hiện hành của Bộ Tài

chính và đến nay có chế độ quy định chưa động viên thoả đáng đối với đội ngũ cán bộ, giảng viên trực tiếp làm công tác đào tạo. Nhiều Trường đại học hiện nay đã áp dụng khung bồi dưỡng giảng viên thay đổi theo tình hình thực tế; ví dụ, hiện nay trường đại học Kinh tế Quốc dân, Đại học Quốc gia Hà Nội, Ngoại thương và ngay cả trường đại học Sư phạm Hà Nội (trường không thu học phí đối với sinh viên),... đều đang thực hiện chế độ bồi dưỡng đứng bục từ 10.000đ đến 25.000đ/tiết giảng đối với hệ chính quy. Đối với hệ không chính quy còn nhiều chế độ khác kèm theo (đối với giảng viên bảo đảm đủ giờ chuẩn) như tiền giảng bài theo giờ tại lớp, tiền đi lại, tiền ăn, ở, hướng dẫn sinh viên làm khoá luận, chấm bài, đề thi,...

Do vậy, chúng tôi cho rằng Học viện cần xem xét để chỉnh sửa lại chế độ bồi dưỡng cán bộ, giảng viên (chỉnh sửa Quyết định 406/HCQG) theo hướng động viên cán bộ, giảng viên, đặc biệt lực lượng giảng viên chủ chốt, tránh tình trạng tìm kiếm dạy ngoài nhằm tăng thu nhập thêm. Cụ thể, nên tính bồi dưỡng đứng bục 10.000đ đến 15.000đ/tiết đối với hệ chính quy, tiền bồi dưỡng vượt giờ chuẩn có thể trả theo một năm 2 kỳ, tiền bồi dưỡng đứng bục, đi lại đối với các lớp hợp đồng với địa phương (không chính quy) bảo đảm thuận tiện cho giảng viên.

Do nhiệm vụ đào tạo ngày một tăng, lực lượng giảng viên của Học viện có trình độ cao còn thiếu; Học viện vẫn phải mời giảng viên thỉnh giảng, nhưng theo chế độ hiện nay (QĐ 406/HCQG) thì họ chỉ được hưởng 25.000đ/tiết đối với ngoại ngữ, tin học; 30.000đ/tiết hay 35.000đ/tiết (đối với giảng viên và giảng viên chính) và 40.000đ/tiết đối với giáo sư và phó giáo sư. Với mức trả như vậy, hiện nay rất khó mời giảng viên có trình độ cao để giảng cho các đối tượng ở Học viện, đặc biệt đối với cơ sở Học viện ở TP. Hồ Chí Minh (mặt bằng chung hiện nay ở các trường ĐH tại TP HCM trả cho giảng viên thỉnh giảng đại học là 50.000đ/tiết – trường ĐH kinh tế, ĐH sư phạm, ĐH Quốc gia TP HCM,...).

Cần phân biệt không chỉ học hàm, học vị của giảng viên thỉnh giảng, mà còn dựa vào đối tượng đào tạo để trả thù lao cho tương xứng; ví dụ, đối với giảng dạy sinh viên đại học sẽ trả tiền bồi dưỡng khác đối với sau đại học, khác với bồi dưỡng chuyên viên chính và chuyên viên cao cấp. Kinh nghiệm các trường đại học trên thế giới và ở Việt Nam, để mời được giảng viên có chất lượng cần dựa vào hai yếu tố chính: uy tín cho người giảng và tiền bồi dưỡng cao. Yếu tố thứ nhất (uy tín) tự Học viện đã có, ai đến giảng cho các đối tượng của Học viện đều cảm thấy vinh dự, được danh tiếng, nhưng yếu tố thứ hai vẫn còn bất cập. Nhiều giảng viên thỉnh giảng khi biết chế độ của Học viện thì từ chối không nhận giảng tiếp (mặc dù đã có hợp đồng thoả thuận dạy hết môn), hoặc có giảng viên khi nhận tiền bồi dưỡng họ cứ nghĩ là Học viện “tính nhảm”.

Do vậy, chúng tôi kiến nghị Học viện cần sớm nghiên cứu, sửa đổi lại quyết định 406/HCQG ngày 29/9/1999 về chế độ bồi dưỡng cán bộ, giảng viên của Học viện tiến tới ban hành một Quyết định về bồi dưỡng ngang bằng định mức chung của khối trường đại học.

Giải pháp 7. Tăng cường cơ sở vật chất và các nguồn lực khác

Một vấn đề quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo là phải tăng cường cơ sở vật chất và các nguồn lực khác phục vụ đào tạo đại học như giảng đường, thư viện, nhà in. Theo quyết định mới của Thủ tướng Chính phủ Học viện sẽ có nhà in để tăng cường thông tin phục vụ đào tạo. Quy mô đào tạo càng lớn thì việc phát triển các nguồn lực càng phải cao tương xứng.

Cơ sở vật chất là một vấn đề, nhưng đòi hỏi trách nhiệm, thái độ phục vụ là vấn đề khác; ví dụ, hội trường sạch sẽ, mở cửa hội trường đúng giờ, bút viết bảng đầy đủ, tinh thần phục vụ lịch sự, không gây khó dễ cho sinh viên khi giải quyết các chế độ, chính sách,...

Giải pháp 8. Tăng cường công tác thanh tra đào tạo

Thanh tra giáo dục là một khâu không thể thiếu trong chất lượng đào tạo. Thanh tra nhằm làm cho các khâu đào tạo thực hiện đúng các quy định của Nhà nước, của Học viện. Công tác thanh tra sẽ cung cấp thông tin phản hồi để Giám đốc Học viện nắm và kịp thời chỉ đạo; đồng thời nó cũng giúp cho hoạt động đào tạo có nền nếp và chính quy. Theo quyết định mới của Thủ tướng Chính phủ Học viện sẽ có Ban thanh tra giáo dục - đào tạo, điều này cũng nhằm tăng cường chất lượng đào tạo của Học viện.

Công việc kiểm tra, đánh giá chất lượng đào tạo sẽ được Ban thanh tra giáo dục tiến hành thường xuyên và đột xuất theo yêu cầu của Giám đốc Học viện. Công việc thường xuyên của Ban thanh tra sẽ tổ chức kiểm tra trên lớp về tình hình sinh viên, giảng viên: lên lớp có đúng giờ không, có bỏ giờ không, có giảng đúng lịch bố trí hay đổi giờ hoặc dồn giờ giảng, phòng học có bảo đảm vệ sinh, ánh sáng không,... ngoài ra những công việc đột xuất khác sẽ theo sự chỉ đạo của Giám đốc Học viện. Công tác thanh tra giáo dục nhằm bảo đảm hoạt động đào tạo diễn ra đúng kế hoạch và theo quy chế.

Giải pháp 9. Tăng cường nghiên cứu khoa học hành chính

Bất kỳ cơ sở đào tạo nào cũng đều có nghiên cứu khoa học ở lĩnh vực đó để phục vụ công tác đào tạo. Viện Nghiên cứu Khoa học Hành chính của Học viện đã có những công lao lớn đưa khoa học hành chính vào giảng đường. Những công trình nghiên cứu được áp dụng, những cơ hội tạo ra để cán bộ khoa học, giảng viên tiếp cận với khoa học hành chính đã và đang giúp cho công tác đào tạo ngày càng có chất lượng cao.

Giải pháp 10. Hợp tác Quốc tế để phát triển đào tạo

Hợp tác quốc tế là vấn đề không thể thiếu để nâng cao chất lượng đào tạo trong thế giới hội nhập này. Kinh nghiệm về hành chính của các nước tiên tiến, của các nước trong khu vực đã giúp chúng ta rất nhiều để tiếp cận, phát triển khoa học hành chính. Từ kinh nghiệm của các chuyên gia Liên Xô (cũ) trực tiếp giảng cho các lớp bồi dưỡng ở những năm 80, các giảng viên Học

viện đã phát triển, độc lập mở lớp chỉ ngay sau đó khoảng gần 10 năm. Đến nay, Học viện đã hợp tác với rất nhiều quốc gia, cơ sở khoa học của các nước trên thế giới đã giúp Học viện phát triển nhanh về khoa học hành chính. Những giảng viên được trang bị kiến thức này đã đóng góp một phần đáng kể trong việc nâng cao chất lượng đào tạo ở Học viện Hành chính Quốc gia.

KẾT LUẬN

Nghị quyết Đại hội IX của Đảng đã chỉ rõ: "Tiếp tục nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, đổi mới nội dung, phương pháp dạy và học, hệ thống trường lớp và hệ thống quản lý giáo dục; thực hiện "chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá". Phát huy tinh thần độc lập suy nghĩ và sáng tạo của học sinh, sinh viên, đề cao năng lực tự học, tự hoàn thiện học vấn và tay nghề. Đẩy mạnh phong trào học tập trong nhân dân bằng những hình thức chính quy và không chính quy, thực hiện "giáo dục cho mọi người", cả nước trở thành một xã hội học tập". Thực hiện phương châm "học đi đôi với hành", giáo dục kết hợp với lao động sản xuất, nhà trường gắn liền với đời sống xã hội" (tr. 35). Tinh thần Nghị quyết Trung ương lần thứ hai khoá VIII của Đảng, Luật Giáo dục năm 1998 cùng với tinh thần Đại hội Đảng lần thứ IX khẳng định giáo dục là quốc sách hàng đầu, là những tư tưởng chỉ đạo, là tiền đề quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng đào tạo ở Học viện Hành chính Quốc gia.

Quản lý đào tạo, nâng cao chất lượng đào tạo ở Học viện là một công việc rất lớn, khẳng định uy tín của Học viện, nó là một công việc diễn ra thường xuyên và liên tục, liên quan tới toàn bộ hoạt động của Học viện. Do vậy, dưới sự chỉ đạo của Giám đốc, các đơn vị, cá nhân, đặc biệt là giảng viên, cán bộ quản lý đào tạo, cán bộ nghiên cứu khoa học phải nỗ lực, phát huy trí tuệ để đóng góp cho sự nghiệp đào tạo nói chung.

Qua khảo sát thực tiễn, đề tài nêu lên một số giải pháp cụ thể nhằm nâng cao chất lượng đào tạo đại học ở Học viện. Tuy nhiên, những giải pháp ở trên cũng

có thể được thay đổi theo những thời kỳ khác nhau phù hợp với sự phát triển kinh tế xã hội và phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của Học viện.

1. Học viện Hành chính Quốc gia là Trung tâm Quốc gia, có chức năng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước, các chức danh công chức hành chính các cấp, có nhiệm vụ tổ chức đào tạo nhiều đối tượng khác nhau, trong đó có đào tạo chính quy, không chính quy bậc cử nhân hành chính. Vấn đề bảo đảm chất lượng đào tạo luôn được Đảng uỷ, Giám đốc Học viện quan tâm, chỉ đạo chặt chẽ, sản phẩm của Học viện được xã hội chấp nhận và đánh giá cao.

2. Quy mô và chất lượng đào tạo hiện nay ở Học viện Hành chính Quốc gia được bảo đảm ở mức độ *tương đối tốt*; Học viện đã đào tạo được một đội ngũ sinh viên ra trường có phẩm chất chính trị - tư tưởng và đạo đức công vụ, có kiến thức cơ bản và kỹ năng hành chính phục vụ tốt ở các cơ quan, tổ chức của Đảng, Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội và các doanh nghiệp.

3. Để nâng cao chất lượng đào tạo hiện nay ở Học viện Hành chính Quốc gia phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau:

- Sự quan tâm lãnh đạo của Đảng uỷ Học viện, của Giám đốc Học viện Hành chính Quốc gia;
- Được sự ủng hộ của Đảng, Nhà nước, có môi trường thuận lợi để Học viện hoàn thành nhiệm vụ.
- Có một chương trình, nội dung và phương pháp đào tạo phù hợp với mục tiêu đào tạo;
- Đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học để phục vụ đào tạo.
- Hoàn thiện quy trình đánh giá đào tạo (thi, kiểm tra, thanh tra,...).
- Sự quyết tâm vươn lên của chính mỗi giảng viên, cán bộ của Học viện;
- Thực hiện tốt và tăng cường các yếu tố bảo đảm chất lượng (thư viện, phòng ốc,...).
- Tăng cường hợp tác quốc tế để hội nhập kiến thức hành chính hiện đại.

Chất lượng đào tạo có liên quan chặt chẽ với quy mô đào tạo, với các nguồn lực của Học viện. Do đòi hỏi khách quan, số sinh viên, học viên của Học viện không ngừng tăng lên với tỷ lệ nhanh hơn so với các nguồn lực thực tế hiện có sẽ ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo. Tỷ lệ giảng viên trên sinh viên của Học viện ngày càng dẫn xa do quy mô đào tạo phát triển nhanh, điều này dẫn đến hậu quả là giảng viên không còn đủ thời gian để tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ, tự tìm tòi và áp dụng phương pháp giảng dạy mới.

Theo Quyết định số 47/TTg của Thủ tướng Chính phủ về Phê duyệt đề án quy hoạch đào tạo đến năm 2010 thì tỷ lệ giảng viên trên sinh viên của khối ngành khoa học xã hội là 1/30, trong đó bảo đảm ít nhất 30% là giảng viên chính, 20% giảng viên có trình độ sau đại học.

Như vậy, để bảo đảm chất lượng đào tạo cần thực đúng tinh thần trong chiến lược phát triển Học viện, trong đó ưu tiên phát triển đội ngũ cán bộ khoa học, giảng viên và cán bộ quản lý.

4. Xu hướng hiện nay của các trường đại học đều hiện đại hoá đào tạo để mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng, tiến tới thực hiện hệ thống quản lý chất lượng toàn bộ ISO 9000. Quy mô càng lớn, muốn bảo đảm chất lượng đào tạo càng phải xem xét, tính toán kỹ. Học viện đã thực hiện hội nhập với nền giáo dục tiến tiến trên thế giới, hội nhập về kiến thức, về chương trình, nội dung đào tạo, về trang thiết bị, về phương pháp giảng dạy và đem lại nhiều kết quả để nâng cao chất lượng giáo dục đại học.