

Đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ viên chức Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn

Đặng Thị Thanh Thủy

Trung tâm Phát triển Nguồn nhân lực
Tài nguyên và Môi trường
Viện Nghiên cứu hợp tác Khoa học Kỹ thuật Châu Á -
Thái Bình Dương
Phòng 606, toà nhà Indochina Plaza office,
241 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam
Email: thuydang.cen@gmail.com

TÓM TẮT: Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ viên chức có vai trò quan trọng trong việc phát triển nguồn nhân lực của đất nước trong bối cảnh hội nhập quốc tế gắn với phát triển kinh tế tri thức và cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Nghị quyết số 26-NQ/TW Hội nghị Trung ương 7 khóa XII đã xác định: “Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ có ý nghĩa quan trọng trong công tác cán bộ”. Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn trong đề án Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành giai đoạn 2014 - 2020 đã nhấn mạnh, đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ viên chức có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc góp phần thực hiện mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ của ngành Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn. Trên cơ sở các hướng dẫn tại Thông tư 10/2017/TT-BNV của Bộ Nội vụ về Tiêu chí đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ viên chức, nghiên cứu này được thực hiện nhằm: 1/ Cung cấp các thông tin khách quan về thực trạng chất lượng bồi dưỡng cán bộ viên chức của Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn; 2/ Đánh giá sơ bộ mức độ nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ, công vụ của cán bộ viên chức sau khi được bồi dưỡng; 3/ Đề xuất một số khuyến nghị để nâng cao chất lượng bồi dưỡng cán bộ viên chức của Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn trong các năm tới.

TỪ KHÓA: Đánh giá; chất lượng bồi dưỡng; cán bộ viên chức.

→ Nhận bài 12/01/2019 → Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa 20/02/2019 → Duyệt đăng 25/02/2019.

1. Đặt vấn đề

Bồi dưỡng cán bộ công chức viên chức (CCVC) có vai trò quan trọng trong việc phát triển nguồn nhân lực của đất nước trong bối cảnh hội nhập quốc tế gắn với phát triển kinh tế tri thức và cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Tại Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19 tháng 5 năm 2018 của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII đã xác định: “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ (CB) có ý nghĩa quan trọng trong công tác CB”. Trong nhiều năm qua, công tác bồi dưỡng CCVC của Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn (NN&PTNT) luôn được chú trọng và được triển khai tương đối tốt song vẫn còn những hạn chế, cần khắc phục những tồn tại để nâng cao hiệu quả công tác bồi dưỡng CB, đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới. Việc đánh giá chất lượng bồi dưỡng CCVC được nhấn mạnh là có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc góp phần thực hiện mục tiêu xây dựng đội ngũ CB của Bộ và của ngành NN&PTNT. Vì vậy, nghiên cứu này nhằm góp phần thực hiện mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ CCVC của Bộ NN& PTNT.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Mục tiêu, nội dung, đối tượng và phương pháp nghiên cứu

2.1.1. Mục tiêu

Nghiên cứu cung cấp thông tin khách quan về thực trạng chất lượng bồi dưỡng CCVC của Bộ NN&PTNT đồng thời cung cấp thông tin về mức độ nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ, công vụ của CCVC sau khi được bồi dưỡng. Trên cơ sở đó, đề xuất các khuyến nghị nhằm nâng cao chất lượng bồi dưỡng CCVC của Bộ NN&PTNT

trong các năm tới.

2.1.2. Đối tượng và phạm vi đánh giá

Đánh giá chất lượng các khoá bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức và hạng chức danh nghề nghiệp viên chức, chương trình bồi dưỡng lãnh đạo cấp phòng do Trường CB Quản lý NN&PTNT I (IMARD I) và Trường CB Quản lý NN&PTNT II (CMARD 2) triển khai theo kế hoạch của Bộ NN&PTNT năm 2017-2018.

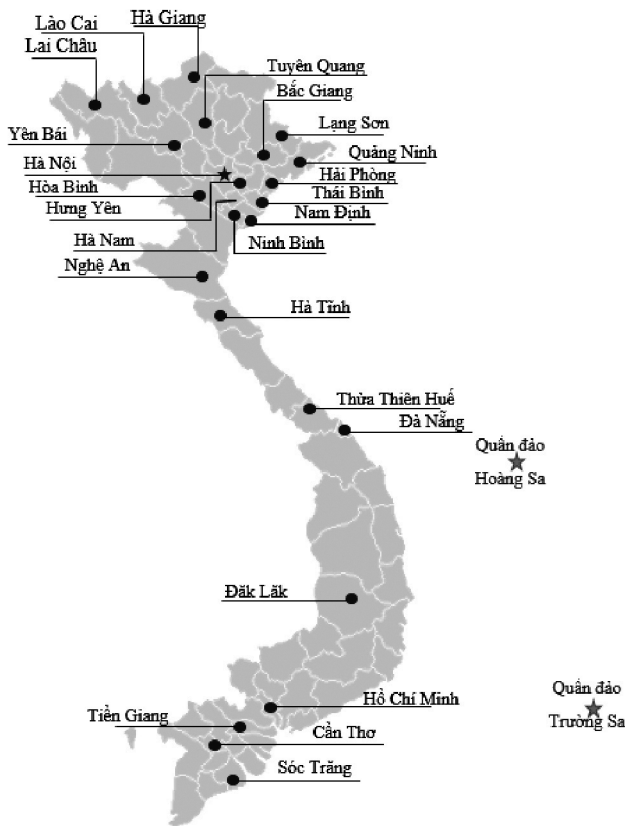
Đối tượng phỏng vấn và tham vấn: Học viên các khoá bồi dưỡng lãnh đạo cấp phòng, tiêu chuẩn ngạch công chức và hạng chức danh nghề nghiệp viên chức năm 2018; Cựu học viên các khoá bồi dưỡng lãnh đạo cấp phòng, tiêu chuẩn ngạch công chức và hạng chức danh nghề nghiệp viên chức năm 2017; Giảng viên tham gia giảng dạy các khoá bồi dưỡng lãnh đạo cấp phòng, tiêu chuẩn ngạch công chức và hạng chức danh nghề nghiệp viên chức; Thủ trưởng các cơ quan sử dụng người đi học; CB quản lý đào tạo các cơ quan quản lý có liên quan trực thuộc Bộ NN&PTNT.

2.1.3. Địa điểm thực hiện

Nghiên cứu đã tiến hành khảo sát và phỏng vấn tại 25 tỉnh/thành phố, có CB CCVC tham gia các khóa bồi dưỡng tại IMARD I và CMARD 2. Địa điểm thực hiện khảo sát, đánh giá được thể hiện tại Hình 1.

2.1.4. Cách tiếp cận

Cách tiếp cận hệ thống xem xét tổng thể các khía cạnh ảnh

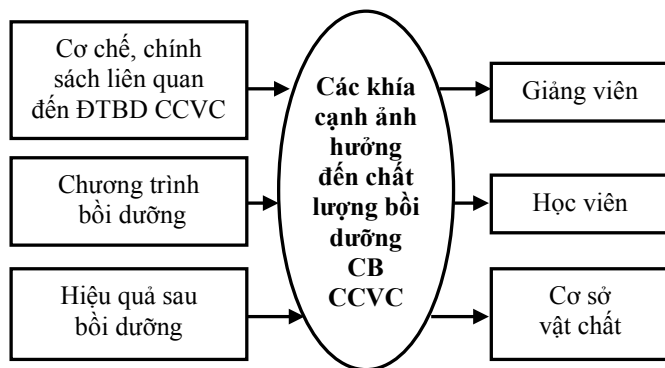


Hình 1: Địa điểm thực hiện khảo sát, đánh giá

hướng đến chất lượng bồi dưỡng CB CCVC của các trường bồi dưỡng CB quản lý NN&PTNT thuộc Bộ NN&PTNT bao gồm: (1) Cơ chế, chính sách liên quan đến công tác bồi dưỡng CB CCVC; (2) Những yếu tố tác động trực tiếp đến chất lượng bồi dưỡng CB CCVC (nội dung chương trình bồi dưỡng; người dạy và người học; hệ thống cơ sở vật chất và học liệu phục vụ công tác bồi dưỡng); (3) Những tác động sau bồi dưỡng (hiệu quả sau bồi dưỡng) tới chất lượng công việc, tinh thần, thái độ làm việc của người học (xem Hình 2).

2.1.5. Phương pháp và kĩ thuật sử dụng

Nghiên cứu được thực hiện thông qua việc thu thập và phân tích thông tin từ các văn bản chính sách có liên quan



Hình 2: Các khía cạnh ảnh hưởng đến chất lượng bồi dưỡng CB CCVC

đến công tác bồi dưỡng CCVC; các báo cáo kết quả đào tạo của IMARD I và CMARD2; các báo cáo kết quả đào tạo, bồi dưỡng của Bộ NN&PTNT... Bên cạnh đó, thông tin trực tiếp và gián tiếp cũng được thu thập bằng phiếu khảo sát, phỏng vấn bằng bảng hỏi; thảo luận nhóm; phỏng vấn sâu đối với học viên và cựu học viên các khoá học; tham vấn các chuyên gia và quản lý đào tạo bồi dưỡng CCVC Bộ NN&PTNT. Cỡ mẫu phỏng vấn được xác định theo công thức của Godden (2004). Cụ thể như sau:

$$n (\text{tổng thể } > 50.000) = \frac{Z^2 p(1 - p)}{c^2}$$

$$n (\text{tổng thể đã xác định } < 50.000) = \frac{n(\text{tổng thể } > 50.000)}{1 + (\frac{n(\text{tổng thể } > 50.000)}{\text{Pop}} - 1)}$$

Trong đó: Z là tham số thể hiện mức độ tin cậy, với Z²=2,856 (tương đương 95% độ tin cậy); p là xác suất đưa ra 1 lựa chọn, giả định là 0,5; c là sai số biên, chọn là 0,0385; Pop là số lượng tổng thể đã xác định.

Với tổng số 339 học viên tham gia 38 khóa bồi dưỡng lãnh đạo cấp phòng, tiêu chuẩn ngạch công chức và hạng chức danh nghề nghiệp viên chức năm 2017 và 2018 (tổng thể đã xác định <50.000)=199, cỡ mẫu của các nhóm đối tượng được phỏng vấn như sau:

- Đối với nhóm đối tượng giảng viên, nghiên cứu đã tiến hành phỏng vấn 20 người;
- Đối với nhóm đối tượng học viên và cựu học viên, nghiên cứu tiến hành phỏng vấn 200 người. Trong đó, học viên chiếm 26,5% và cựu học viên chiếm 73,5%;
- Đối với nhóm đối tượng thủ trưởng cơ quan sử dụng người đi học, nghiên cứu tiến hành phỏng vấn 34 người;
- Đối với nhóm đối tượng CB quản lý đào tạo, nghiên cứu tiến hành phỏng vấn 15 người.

3. Kết quả đánh giá

3.1. Các cơ sở pháp lý đối với công tác đào tạo bồi dưỡng công chức viên chức của Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn

- Ở cấp Trung ương: Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19 tháng 5 năm 2018 của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII.

Thủ tướng Chính Phủ đã phê duyệt và ban hành: Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng CB CCVC giai đoạn 2016-2025 theo Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25 tháng 11 năm 2016; Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 09 năm 2017 về đào tạo, bồi dưỡng CB CCVC.

- Bộ Nội vụ và Bộ Tài chính: Thông tư số 01/2018/TT-BNV ngày 08 tháng 01 năm 2018 về Hướng dẫn một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2017; Thông tư số 10/2017/TT-BNV ngày 29 tháng 12 năm 2017 quy định Tiêu chí đánh giá chất lượng bồi dưỡng CB CCVC; Thông tư số 36/2018/TT-BTC ngày 30 tháng 3 năm 2018 của Bộ Tài chính về Hướng dẫn lập dự toán, quản lý, sử dụng và quyết toán kinh phí dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng CB, CCVC.

- Bộ NN&PTNT: Quyết định 2534/QĐ-BNN-TCCB ngày 26 tháng 10 năm 2011 về Quy hoạch phát triển nhân

lực ngành NNPTNT giai đoạn 2011-2020; Nghị quyết số 638-NQ/BCS ngày 18 tháng 3 năm 2013 về Một số giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ CCVC của Bộ; Quyết định số 1251/QĐ-BNN-TCCB ngày 03 tháng 6 năm 2013 phê duyệt Đề án “ĐTBD CB CCVC ngành NN&PTNT giai đoạn 2013 – 2015 và định hướng đến năm 2020”; Quyết định số 1323/QĐ-BNN-TCCB ngày 17 tháng 6 năm 2014 phê duyệt Đề án Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành NN&PTNT giai đoạn 2014 – 2020.

Nội dung của các văn bản này thể hiện rõ tinh thần đổi mới và quy định cụ thể về chế độ bồi dưỡng CCVC; tăng cường phân cấp cho các bộ, ngành, địa phương trong công tác bồi dưỡng CCVC. Các văn bản này nhấn mạnh việc đổi mới hình thức và nội dung các chương trình bồi dưỡng nhằm nâng cao kỹ năng hành chính, chuyên môn nghiệp vụ cho công chức, giải quyết các vấn đề thiết thực đặt ra từ quá trình thực thi công vụ.

3.2. Hiện trạng chất lượng bồi dưỡng cán bộ công chức viên chức của Trường Cán bộ quản lý Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn I và II

3.2.1. Điểm mạnh, điểm tồn tại và bài học kinh nghiệm trong bồi dưỡng cán bộ công chức viên chức của Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn

* Điểm mạnh

Về chương trình bồi dưỡng: Các chương trình bồi dưỡng lãnh đạo cấp phòng và chức danh hạng mục viên chức hiện nay đều có mục tiêu rõ ràng, cụ thể, có cấu trúc hợp lý, được thiết kế một cách có hệ thống, phù hợp với chương trình khung của Bộ. Việc xây dựng chương trình bồi dưỡng đã từng bước chú trọng theo hướng đảm bảo tính khoa học, tính cập nhật. Chương trình giảng dạy về cơ bản là phù hợp và đáp ứng nhu cầu học tập của người học. Theo kết quả điều tra, 77,8% học viên hài lòng về nội dung các chương trình đào tạo. Chất lượng chương trình bồi dưỡng được đánh giá dựa trên năm khía cạnh sau:

Về đội ngũ giảng viên: Đội ngũ giảng viên của hai trường hầu hết đều có chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm và các kỹ năng giảng dạy tốt. Các giảng viên có trình độ ngoại ngữ và tin học cơ bản, đáp ứng yêu cầu của việc đổi mới phương pháp giảng dạy, nghiên cứu khoa học, tư vấn và hợp tác quốc tế.

Cả IMARD I và CMARD 2 đều đã xây dựng được đội ngũ CB quản lý đào tạo, giảng viên, nhân viên đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, chất lượng đạt chuẩn theo quy định. Thời gian qua, các trường từng bước thực hiện việc rà soát, sắp xếp, bổ sung đồng thời đẩy mạnh công tác bồi dưỡng nâng cao chuyên môn nghiệp vụ. Hiện tại, đội ngũ CB quản lý, giảng viên, nhân viên về cơ bản đáp ứng được nhiệm vụ của nhà trường. Trong đó, IMARD I đã rất chú trọng lựa chọn, mời đội ngũ giảng viên, chuyên gia có trình độ chuyên môn sâu từ các cơ quan quản lý, các đơn vị đào tạo ngoài trường tham gia giảng dạy.

Về cơ sở vật chất đáp ứng nhu cầu dạy và học: Cùng với xây dựng đội ngũ, xây dựng cơ sở vật chất là nội dung quan trọng luôn được các trường quan tâm. Trên cơ sở nguồn lực

hiện có, các trường đã xây dựng kế hoạch, dành kinh phí cải tạo, xây dựng mới, mua sắm thiết bị, tài liệu phục vụ kịp thời cho giảng dạy, học tập và các hoạt động khác. Ngoài ra, các trường cũng đã dần tiếp cận sử dụng các phần mềm quản lý và các phần mềm thông minh phục vụ cho công tác giảng dạy.

Về tổ chức các khóa bồi dưỡng: Việc tổ chức các khóa bồi dưỡng được thực hiện nghiêm túc thông qua các kế hoạch đã được Bộ xét duyệt từ đầu năm. Thời gian các khóa bồi dưỡng được bố trí hợp lý. Việc đưa đón giảng viên đi dạy, bố trí chỗ ở hoặc thanh toán chế độ tàu xe (nếu không có xe đưa đón), chế độ ăn, ở khá kịp thời và chu đáo. Giảng viên nhiệt tình, trách nhiệm, có kinh nghiệm chuyên môn và nghiệp vụ.

Về cơ quan cử người đi học: Hầu hết các cơ quan cử CB đi học đã tạo điều kiện tốt cho người học kể cả về thời gian cũng như các điều kiện vật chất cụ thể khác để khuyến khích các thành viên trong cơ quan yên tâm học tập. Sự gắn kết, liên hệ giữa cơ quan quản lý người học và cơ sở đào tạo chặt chẽ để quản lý người học.

* Điểm tồn tại

a. Về tổ chức hoạt động bồi dưỡng của các trường

Việc tổ chức quá trình bồi dưỡng còn một số hạn chế như:

- *Chương trình* bồi dưỡng còn một số điểm chưa khoa học và hợp lý, còn nhiều chuyên đề chưa thực sự thiết thực với đối tượng là CB CCVC, ít đem lại lợi ích cho người học.

- *Nội dung* chưa được cập nhật, bổ sung thường xuyên những kiến thức mới, không sát với yêu cầu công việc trong tình hình mới.

- *Hệ thống học liệu* còn nặng về lý thuyết. Phòng học, trang thiết bị còn chưa đồng bộ và hiện đại hoá để đáp ứng các mục tiêu học tập của học viên.

- *Giảng viên:* Một bộ phận giảng viên cơ hữu của trường còn yếu về kinh nghiệm thực tiễn, năng lực chuyên môn và phương pháp giảng dạy. Số lượng giảng viên có trình độ tiến sĩ trong các cơ sở đào tạo trực tiếp tham gia giảng dạy còn thấp (chỉ chiếm 20,8% trong tổng số giảng viên).

- *Phương pháp giảng dạy,* về cơ bản vẫn còn nhiều giảng viên sử dụng phương pháp truyền thống, độc thoại, ít tạo hứng thú cho người học và không phù hợp với người học là đối tượng đã đi làm.

b. Về học viên và cơ quan cử người đi học

Hiện nay, một bộ phận CB tham gia học tập không phải vì mục tiêu kiến thức, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ mà đi học có thể vì nhiều lý do như: bằng cấp để đạt yêu cầu về trình độ chuẩn tại vị trí công tác, do cơ quan cử ...

Việc đào tạo CB, CCVC ở nhiều nơi chưa gắn với quy hoạch và yêu cầu nhiệm vụ của từng ngành, từng cấp, từng cơ quan, đơn vị, đặc biệt là chưa phù hợp với CB, công chức là người dân tộc thiểu số, CB, công chức nữ và CB, công chức ở vùng sâu, vùng xa, vùng kinh tế đặc biệt khó khăn.

3.2.2. Bài học kinh nghiệm

* Những yếu tố cơ bản tạo nên sự thành công trong công tác bồi dưỡng CB CCVC

a. Về cơ chế chính sách:

- Hệ thống các văn bản quản lý nhà nước mới được ban hành đã tạo điều kiện thuận lợi cho công tác bồi dưỡng CB CCVC. Trong đó, thông tư 10/2017/TT-BNV ngày 29 tháng 12 năm 2017 của Bộ Nội vụ được đánh giá là sát thực tế và có những phản hồi tích cực từ học viên.

- Bộ đã ban hành đầy đủ các chương trình tài liệu, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức và chức danh nghề nghiệp viên chức lĩnh vực NN&PTNT giúp cho các trường có cơ sở để triển khai hiệu quả các chương trình bồi dưỡng;

- Có cơ chế tạo điều kiện để các trường tham gia bồi dưỡng theo hạng chức danh nghề nghiệp viên chức và bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ theo vị trí việc làm.

b. Sự phối hợp giữa các trường và các đơn vị trong Bộ

- Giữa trường và các cơ quan, đơn vị thuộc Bộ có sự phối hợp chặt chẽ trong việc lập kế hoạch bồi dưỡng, đề xuất xây dựng chương trình, cử học viên tham gia các khóa học, cử giảng viên kiêm giảng cho các lớp chuyên ngành...

- Vụ Tổ chức CB, Vụ Tài chính kịp thời hướng dẫn hoặc tham mưu cho lãnh đạo Bộ có những điều chỉnh kịp thời để giúp các trường giải quyết những vướng mắc trong quá trình thực hiện nhiệm vụ bồi dưỡng.

c. Công tác tổ chức thực hiện bồi dưỡng của các trường

- Các trường có những đổi mới trong công tác quản trị như ban hành các quy chế quản lý, đảm bảo việc thực thi quy chế...;

- Các khóa học được thực hiện theo đúng khung chương trình đã duyệt về nội dung, kế hoạch;

- Đối với các giảng viên thỉnh giảng: Các trường ưu tiên thỉnh giảng có kinh nghiệm, có kiến thức chuyên ngành sát với nội dung bồi dưỡng tạo điều kiện trao đổi tình huống thực tế và giải đáp các thắc mắc và bài học hữu ích trong quá trình thực thi công vụ cho học viên.

- Đối với các lớp mở tại trường, học viên được tạo điều kiện tốt nhất về phòng học, trang thiết bị phục vụ học tập, nơi ăn, ở, giải trí.

*** Những nguyên nhân chủ yếu dẫn đến tình trạng kém hiệu quả trong công tác bồi dưỡng CB CCVC của Bộ NN&PTNT**

a. Về cơ chế chính sách

- Việc triển khai thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW và Nghị quyết 19-NQ/TW tại các địa phương dẫn đến việc các địa phương phải chờ đợi cơ cấu lại tổ chức, sắp xếp lại vị trí việc làm mới bố trí CB CCVC đi học nên việc triển khai thực hiện các khóa bồi dưỡng cũng bị ảnh hưởng.

- Hiện nay, theo Nghị định số 101/2017/NĐ-CP về Đào tạo, bồi dưỡng CB, CCVC, kinh phí đào tạo, bồi dưỡng viên chức, nguồn tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập và các nguồn khác bảo đảm. Do đó, ngạch chuyên ngành chuyển thành viên chức tham gia bồi dưỡng tại nhiều đơn vị phải nộp kinh phí. Trong khi đó, đối với các địa phương, việc bố trí đi học và phải đóng kinh phí là rất khó. Nhiều trung tâm thuộc Cục không có thu cũng rất khó khăn về kinh phí cho CB tham gia đào tạo, bồi dưỡng. Đồng thời, thông tư 36/2018/TT-BTC ngày 26 tháng 7 năm 2018 của

Bộ Tài chính có một số cách hiểu không thống nhất nên các trường cũng gặp những khó khăn trong việc triển khai các lớp.

b. Về công tác tổ chức thực hiện

- Công tác chiêu sinh các lớp bồi dưỡng ngạch kiểm dịch viên chính động vật, thực vật đối với CMARD 2 gặp những khó khăn nhất định do đối tượng học viên là công chức thuộc Bộ ở khu vực phía Nam rất ít, đa phần là công chức địa phương nhưng các địa phương chưa sắp xếp, bố trí ngân sách cho những đối tượng này đi học.

- Cơ sở vật chất phục vụ các khóa bồi dưỡng được mở tại địa phương cũng chỉ đảm bảo ở mức độ nhất định các điều kiện dạy và học cho giảng viên, học viên mặc dù các trường đã có sự phối hợp với các đơn vị tổ chức lớp.

- Giảng viên cơ hữu của các trường chưa đầu tư nhiều vào việc tự nghiên cứu, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, kỹ năng giảng dạy tích cực là do chưa có quy định bắt buộc trong việc tuyển dụng.

- Phương pháp giảng dạy chưa được áp dụng nhiều là do công việc nhiều dẫn đến không có thời gian để nâng cao kỹ năng, khó áp dụng kỹ năng vào thực tế (lớp đông, cơ sở vật chất không cho phép), không có điều kiện học/thiếu thông tin tài liệu, chưa có quy định bắt buộc áp dụng phương pháp giảng dạy tích cực nên các giảng viên chưa thực sự cố gắng áp dụng, chưa nhận thức được tầm quan trọng của các kỹ năng.

Bên cạnh đó, số lượng học viên các lớp chuyên viên và chuyên viên chính đông, không gian không đảm bảo. Do vậy, phần thực hành các kỹ năng trong chương trình bồi dưỡng rất khó thực hiện việc phân chia học viên làm việc theo nhóm; không thể bố trí học viên làm việc theo nhóm trong lớp học.

Ngoài ra, một số lí do khác bao gồm: các giảng viên lớn tuổi ngại thay đổi, một số giảng viên chưa được đào tạo về kỹ năng giảng dạy tích cực và lên lớp giảng dạy sau một thời gian vào trường, chưa có quy định bắt buộc trong việc tuyển dụng về yêu cầu chứng chỉ sư phạm, chưa có sự đầu tư đúng mức cho phương pháp giảng dạy. Bên cạnh đó, thu nhập của giảng viên còn thấp nên không đủ khuyến khích các giảng viên áp dụng phương pháp giảng dạy tích cực.

- Đa số giảng viên thỉnh giảng đều từ các cơ quan quản lý có nhiều kinh nghiệm thực tiễn trong chuyên môn nhưng kỹ năng giảng dạy còn hạn chế. Một số giảng viên thỉnh giảng thường duy trì phong cách giảng bài truyền thống khiến các học viên chưa nhìn thấy vai trò của mình trong quá trình học tập, dẫn đến thụ động trong học tập, ít tham gia phát biểu ý kiến, khả năng làm việc nhóm hạn chế. Đồng thời, việc phối hợp giữa trường (CMARD 2) và các vụ, cục, viện nghiên cứu trong việc mời các chuyên gia đến giảng dạy tại các khóa bồi dưỡng chưa được chú trọng.

- Chất lượng đầu ra và những đánh giá của các người học đã trải qua các khóa bồi dưỡng chính là mấu chốt để đánh giá chính xác nhất chất lượng đào tạo. Tuy nhiên, việc này chưa được quan tâm nhiều giảng viên cũng như trường cũng chưa tạo lập và lưu giữ hệ thống liên lạc một cách có hệ thống với học viên.

3. Kết luận và kiến nghị

3.1. Kết luận

Công tác bồi dưỡng CCVC của Bộ NN&PTNT trong thời gian qua đã đạt được những kết quả tích cực, góp phần nâng cao trình độ, chuẩn hóa cho đội ngũ CCVC, CB quản lý các cấp. Các chính sách bồi dưỡng CCVC đã từng bước được hoàn thiện. Các chương trình bồi dưỡng CCVC được đổi mới theo hướng phù hợp với yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ CCVC, nhu cầu của người học và cơ quan sử dụng người đi học. Nội dung bồi dưỡng đã được bổ sung, cập nhật kiến thức, kỹ năng phương pháp làm việc theo vị trí việc làm, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính và hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, việc bồi dưỡng CB CCVC vẫn còn một số hạn chế nhất định như: Đối tượng tham gia bồi dưỡng ở nhiều nơi chưa gắn với quy hoạch và yêu cầu nhiệm vụ của từng cơ quan. Học viên được cử đi học chưa thật sự xuất phát từ nhu cầu nâng cao năng lực làm việc theo chức danh, vị trí việc làm đang hoặc sẽ đảm nhiệm. Một số chương trình bồi dưỡng còn trùng lặp về nội dung, chưa được cập nhật, bổ sung thường xuyên những kiến thức mới, chưa sát với yêu cầu công việc. Đội ngũ giảng viên còn hạn chế về chuyên môn hoặc kỹ năng giảng dạy tích cực đặc biệt là các giảng viên trẻ...

3.2. Kiến nghị

3.2.1. Đối với Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn

a. Xây dựng, bổ sung, hoàn thiện thể chế quản lý

- Rà soát, đánh giá các chương trình bồi dưỡng CB CCVC của Bộ để đảm bảo tính kịp thời, cập nhật và phù hợp với thực tiễn trong công tác quản lý của CB CCVC.

- Xem xét lồng ghép công tác bồi dưỡng với các hoạt động hợp tác quốc tế, khoa học công nghệ của Bộ;

- Xây dựng các chương trình bồi dưỡng có yếu tố nước ngoài mang tính chủ động, xuất phát từ thực tiễn nhu cầu học tập và trao đổi kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng của học viên cũng như năng lực tổ chức đào tạo của các trường có khả năng đáp ứng.

- Giám sát chặt chẽ quy trình tổ chức các chương trình bồi dưỡng của các trường.

- Tổ chức đánh giá chất lượng bồi dưỡng với nhiều hình thức khác nhau như: đánh giá trong nội bộ và đánh giá từ các cơ quan bên ngoài hoặc thuê cơ quan đánh giá độc lập.

- Đa dạng các cơ sở đào tạo cho viên chức chuyên ngành (hiện nay, các khóa đào tạo bồi dưỡng cho viên chức chuyên ngành chỉ do IMARD I và CMARD 2 tổ chức, mang tính độc quyền, không có cạnh tranh).

b. Đối với cơ quan cử người đi học

- Các đơn vị phải xác định nhu cầu bồi dưỡng của các cơ quan, đơn vị dựa trên kết quả đánh giá nhu cầu đào tạo thực tế từ vị trí việc làm của đơn vị.

- Các đơn vị lựa chọn và đề nghị đúng đối tượng để cử đi học, không giao quá nhiều việc và tạo điều kiện cho CB được cử đi học chuyên tâm vào việc học tập.

3.2.2. Đối với Trường Cán bộ Quản lý Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn I và II

a. Về xây dựng và thực hiện chương trình bồi dưỡng

- Xây dựng chương trình được dựa vào yêu cầu thực tế công tác quản lý và yêu cầu của xã hội, dựa trên nhu cầu người học.

- Tăng thời gian tự nghiên cứu và thảo luận nhiều hơn và nhiều vấn đề thực tiễn cụ thể để thảo luận (case study). Chương trình bồi dưỡng do Bộ quyết định.

- Bổ sung thêm những buổi seminar để học viên và giảng viên trao đổi về nội dung giảng dạy cũng như những khó khăn, vướng mắc trong quá trình làm việc.

- Thường xuyên thăm dò ý kiến của học viên và cơ quan quản lý sử dụng CB CCVC nhằm đánh giá lại nhu cầu bồi dưỡng để điều chỉnh kịp thời nội dung, chương trình, giảng viên, phương pháp đào tạo và phương thức tổ chức lớp cho phù hợp.

- Nghiên cứu đề xuất các chương trình bồi dưỡng theo vị trí việc làm.

b. Đảm bảo chất lượng đội ngũ giảng viên

- Xây dựng kế hoạch nâng cao trình độ về chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên, tập trung cho đối tượng giảng viên cơ hữu.

- Tổ chức hội thảo/chuyên đề về chuyên môn và kỹ năng giảng dạy chuyên sâu, mời các CB quản lý và chuyên gia có chuyên môn cao, có nhiều kinh nghiệm thực tiễn trao đổi, chia sẻ cùng các giảng viên của trường.

- Cử giảng viên tham gia các khóa đào tạo liên quan đến nghiệp vụ chuyên môn, phương pháp giảng dạy của các tổ chức có uy tín trong nước và quốc tế, tiếp cận các kiến thức chuyên môn mới và phương pháp giảng dạy tích cực phù hợp với đối tượng là CB CCVC.

- Tổ chức tập huấn về kỹ năng giảng dạy lồng ghép vào chuyên môn cho giảng viên trẻ như: xây dựng kế hoạch bài giảng (kịch bản), thiết kế câu hỏi và tình huống trong giảng dạy, xây dựng tiêu chí đánh giá, viết bài giảng.

- Tạo cơ hội cho các giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học, các dự án trong nước và quốc tế nhằm nâng cao năng lực chuyên môn gắn với nghiên cứu khoa học và tiếp cận phương pháp giảng dạy tích cực.

- Xây dựng quy định tuyển dụng yêu cầu về kỹ năng nghề nghiệp cho giảng viên tham gia bồi dưỡng CB CCVC.

- Giảng viên cơ hữu của các trường cần tích cực chủ động trong việc tự bồi dưỡng và học hỏi để nâng cao kiến thức chuyên môn của bản thân, tích cực tham gia các hoạt động trao đổi chuyên môn, nghiên cứu khoa học để tích lũy kinh nghiệm thực tiễn phục vụ cho công tác giảng dạy.

- Đối với các giảng viên thỉnh giảng: Đề xuất với Vụ Tổ chức CB của Bộ về các chính sách, chế độ xây dựng và quản lý một cách hệ thống.

c. Về phương pháp giảng dạy

- Giảng viên nên phát huy tính tích cực học tập là một biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo, hướng tới nâng cao nhận thức, thay đổi thái độ, chuyển đổi vai trò. Với đối tượng có ít thời gian dành cho học tập, giảng viên nên giao nhiệm vụ cụ thể hơn, trọng tâm hơn.

- Giảng viên cần cải thiện phương pháp giảng dạy theo hướng giảm dần việc thuyết trình nội dung, chuyển sang

nêu vấn đề, giới thiệu tài liệu học tập và hướng dẫn người học tự giải quyết vấn đề đặt ra. Trên lớp, giảng viên nên tăng sử dụng những phương pháp giảng dạy tích cực. Cuối mỗi chuyên đề giảng dạy, cần có những buổi để tổng kết và trả lời các câu hỏi phát sinh của người học.

c. Về phương pháp đánh giá

- Để thay đổi thái độ học tập của học viên, các trường cần đổi mới và nâng cao chất lượng quản lý đào tạo, đánh giá chất lượng bồi dưỡng, đổi mới phương thức thi và kiểm tra.
- Để đánh giá chính xác hơn và phát huy tư duy phân biện dạng đề thi nên mang tính thực tiễn và tình huống nhiều hơn.
- Trường nên vận dụng mô hình “alumni” (hội các cựu

sinh viên/học viên) giống như các trường tại các nước phát triển như Mĩ, Anh hay Úc. Đây là nguồn thông tin giúp thẩm định lại chương trình bồi dưỡng, vừa là nguồn tư vấn, trợ giúp cho người học khóa mới hay các cựu học viên khi họ cần trao đổi, chia sẻ về chuyên môn nghiệp vụ.

d. Đảm bảo cơ sở vật chất phục vụ bồi dưỡng

- Xây dựng cơ sở hạ tầng, tăng dần mức đầu tư để hiện đại hóa thiết bị về công nghệ thông tin trong trường, tạo điều kiện dễ dàng cho giảng viên và học viên học tập, nghiên cứu, sử dụng. Phát triển tài liệu điện tử, cài đặt các phần mềm dạy học tiên tiến để giảng viên có thể tận dụng tối đa hệ thống hỗ trợ dạy và học (Learning Management System - LMS).

Tài liệu tham khảo

[1] Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, (2011), *Quyết định số 2534/QĐ-BNN-TCCB ngày 26 tháng 10 năm 2011 của Bộ trưởng Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn về Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn giai đoạn 2011-2020.*

[2] Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, (2013), *Nghị quyết số 638-NQ/BCS ngày 18 tháng 3 năm 2013 của Ban Cán sự Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn về Một số giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ công chức viên chức của Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn.*

[3] Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, (2013), *Quyết định số 1251/QĐ-BNN-TCCB ngày 03 tháng 6 năm 2013 của Bộ trưởng Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn phê duyệt Đề án “Đào tạo bồi dưỡng cán bộ công chức viên chức ngành Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn giai đoạn 2013 – 2015 và định hướng đến năm 2020”.*

[4] Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, (2014), *Quyết định số 1323/QĐ-BNN-TCCB ngày 17 tháng 6 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn phê duyệt Đề án Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn giai đoạn 2014 – 2020.*

[5] Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, (2016), *Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức viên chức giai đoạn 2016-2025 của Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn theo Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/11/2016.*

[6] Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, (2017, 2018), *Báo cáo kết quả bồi dưỡng công chức viên chức hàng năm của các chương trình bồi dưỡng công chức viên chức, bồi dưỡng đặc thù thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn.*

[7] Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, (2017, 2018), *Báo cáo kết quả bồi dưỡng công chức viên chức thường xuyên của Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn.*

[8] Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, (2018), *Tài liệu Hội nghị “Tổng kết công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức viên chức năm 2018”* Bộ NN&PTNT ngày 26 tháng 10 năm 2018, Hà Nội.

EVALUATION OF TRAINING QUALITY FOR CIVIL SERVANTS AT THE MINISTRY OF AGRICULTURE AND RURAL DEVELOPMENT

Dang Thi Thanh Thuý

Capacity Development Center for Environment and Natural Resources
 The Institute for Asian-Pacific Science and Technology Research Cooperation
 Room 606 Level 6, Indochina Plaza office,
 241 Xuan Thuy, Cau Giay, Hanoi, Vietnam
 Email: thuydang.cen@gmail.com

ABSTRACT: *Training and refresh training for civil servants plays an important role in developing the country’s human resources in the context of globalization and international integration associated with the development of knowledge economy and industrial revolution 4.0. The resolution No. 26-NQ/TW determined that “training and retraining for civil servants is vital significance in personel management”. The Ministry of Agriculture and Rural Development (MARD) has, in its project of “Improving the quality of human resources in the agriculture and rural development sector in the period of 2014 -2020,” emphasized that the assessment and evaluation of the training quality is a particularly crucial role in contributing to the goal of building workforce for the sector. Basing on the guidelines in the Circular 10/2017/TT-BNV of the Ministry of Home Affairs on criteria for quality assessment of training and retraining for civil servants, this study was conducted to 1/ provide objective information on the training quality of civil servants within MARD; 2/ to preliminarily evaluate civil servants’ ability improvement in performing their tasks after the trainings; 3/ and to propose recommendations to improve the training quality for MARD civil servants in coming years.*

KEYWORDS: Evaluation; training quality; civil servants.