

VAI TRÒ CỦA GIẢNG VIÊN TRONG CÁC KHOÁ BỒI DƯỠNG KIẾN THỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC Ở HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA

• **TS. VŨ DUY YÊN**

Học viện Hành chính Quốc gia

1. Một trong những nội dung của Chương trình tổng thể cải cách nền hành chính nhà nước, giai đoạn 2001 – 2010 tại Quyết định số 136/TTg của Thủ tướng Chính phủ, ngày 17 tháng 9 năm 2001 là “Đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức”, trong đó nhấn mạnh việc trang bị kiến thức về lý luận chính trị, kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước, chuyên môn nghiệp vụ, kiến thức ngoại ngữ, tin học và các kiến thức bổ trợ khác nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất đạo đức tốt, thành thạo về chuyên môn nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu nâng cao hiệu quả của bộ máy nhà nước. Dễ dàng nhận thấy rằng, đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay của chúng ta chưa hoàn thiện (một bộ phận chưa hoàn thiện cả về phẩm chất lẫn chuyên môn nghiệp vụ) lại đang thực thi công vụ trong một nền hành chính chưa hoàn thiện (trên cả bốn nội dung đang tiến hành cải cách); hơn nữa, nền công vụ theo chế độ nước ta là nền công vụ chức nghiệp; do vậy, việc tăng cường bồi dưỡng kiến thức quản lý cho đội ngũ này là một tất yếu khách quan.

Để thực hiện thành công mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng, Học viện Hành chính Quốc gia cùng các cơ sở đào tạo cán bộ khác đã từng bước hoàn thiện quá trình đào tạo, xây dựng các chương trình bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước có tính ứng dụng cao, thiết thực theo hướng tăng cường kỹ năng hành chính cho người học. Một trong những yếu tố quyết định bảo đảm thành công cho các khoá bồi dưỡng kiến thức này là đội ngũ giảng viên (GV) và vai trò của nó trong quá trình đào tạo.

Theo Quyết định số 234/QĐ-TTg, ngày 13 tháng 11 năm 2003 của Thủ tướng Chính phủ, Học viện Hành chính Quốc gia có một trong những nhiệm vụ: Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ hành chính và quản lý nhà nước cho các đối tượng: cán bộ, công chức, viên chức ngạch chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp từ trung ương đến cơ sở,... Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng là một quá trình trong đó học viên học được một

số điều gì đó giúp khai phá hàng loạt các hoạt động trong công việc của mình, tức là tạo ra sự thay đổi thái độ, đổi mới về nhận thức cho mình khi giải quyết vấn đề. Nói cách khác, bồi dưỡng là nhằm mang lại cho học viên một khả năng cá nhân và chuyên môn chủ yếu cần được sử dụng trong mối liên quan đến công việc của họ.

Khi giảng các lớp bồi dưỡng - đối tượng là những cán bộ, công chức đã có nhiều kinh nghiệm công tác, vai trò của mỗi GV được khẳng định, cũng có lúc nó đóng một vai trò khác với bản thân con người mình - ở một khía cạnh nào đó nó có thể được ví như một diễn viên chấp nhận một vai diễn mà nó không hề thích hợp với cá tính của chính mình. Điều này có nghĩa rằng, có khi người giảng viên phải tách mình ra khỏi điều mà lâu nay mình vẫn cho là đúng và hành động theo cách thức mà vai trò của người GV yêu cầu mình phải làm. Vai trò này được khẳng định thông qua đồng nghiệp và học viên đánh giá mình cũng như trong quá trình mình đánh giá học viên.

Khác với đào tạo dài hạn (chẳng hạn, đào tạo đại học - đối tượng là sinh viên), GV giảng các khoá bồi dưỡng không nên quá tập trung vào nội dung trong giáo trình có sẵn mà nên gợi mở, không chỉ là người thuyết trình mà là người hướng dẫn học viên suy nghĩ, chia sẻ kinh nghiệm, là người tổ chức quá trình học tập, trao đổi với nhau (giao tiếp hai chiều) để tạo nên nhận thức mới nhằm thay đổi cách nghĩ, cách làm; có nghĩa là giảng viên cung cấp cho học viên phương pháp làm việc mới, khác với cách truyền thống xưa nay họ đã thực hiện. Do vậy, giảng viên chỉ nên cung cấp thông tin đầu vào thiết yếu nhất, còn lại tập trung suy nghĩ để xây dựng những câu hỏi, gợi mở vấn đề, động viên người học tranh luận, nói lên suy nghĩ của mình về vấn đề mà mình nêu lên sau đó đánh giá, kết luận. Trong quá trình giảng các lớp bồi dưỡng, GV sử dụng phương pháp tình huống, đóng vai là hiệu quả; tìm những tình huống có thật, có tính thời sự của quản lý hiện nay để học viên trao đổi, vận dụng kiến thức lý luận cũng như thực tiễn để đưa ra các phương



án giải quyết, so sánh và tìm ra phương án tối ưu giải quyết vấn đề. Như thế, thực hiện quá trình này sẽ làm tăng cường kĩ năng giải quyết công việc cho người học (gọi chung là tăng cường kĩ năng hành chính).

2. Vai trò của GV khi giảng các lớp bồi dưỡng kiến thức quản lí nhà nước ở Học viện Hành chính Quốc gia bao gồm:

- Hướng dẫn, tổ chức và thúc đẩy quá trình quá trình học tập;

- Vai trò truyền đạt kiến thức và kinh nghiệm;

- Là chất xúc tác của quá trình đào tạo;

- Là người giám sát – người phụ trách;

- Là người kiểm soát.

Trong các khoá bồi dưỡng kiến thức, vai trò người hướng dẫn, tổ chức và thúc đẩy quá trình học tập rất quan trọng, GV có trách nhiệm chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm của mình với học viên. Không chú trọng nhiều đến cung cấp kiến thức mà chú trọng đến cung cấp kĩ năng cho người học. Tận dụng kinh nghiệm của người học, tuy nhiên, GV cũng phải cung cấp một lượng kiến thức cần thiết, đặc biệt học viên có kinh nghiệm thực tiễn nhưng còn thiếu lí luận ở lĩnh vực này. Sử dụng phương pháp lấy người học làm trung tâm, người học chịu trách nhiệm trong suốt quá trình học và tham gia tích cực suốt quá trình. Để tổ chức học tập, giảng viên cần đặt ra các câu hỏi để thảo luận và thông qua thảo luận giảng viên đóng vai trò như một người hướng dẫn về chuyên môn. Những vấn đề cần thảo luận, những câu hỏi đặt ra trong thảo luận phù hợp với nội dung chuyên đề và phù hợp với tính thời sự của nền hành chính.

Vai trò truyền đạt kiến thức và kinh nghiệm của GV được thể hiện trong suốt quá trình đào tạo. Theo cách giáo dục truyền thống thì vai trò này là chủ đạo, giảng viên (người dạy) là trung tâm, kiểm soát phần lớn quá trình đào tạo với số lượng nhiều học viên trong lớp nhưng hiệu quả không cao, loại hình đào tạo này phù hợp với người trẻ chưa có kiến thức về vấn đề đang học (ví dụ, là sinh viên đại học), không phù hợp với đối tượng là cán bộ, có nhiều kinh nghiệm công tác (đối tượng của các lớp bồi dưỡng). Giao tiếp một chiều giữa giảng viên và học viên trở thành thói quen của giảng viên (giảng – nghe) và học viên có “nghĩa vụ phải lắng nghe” là quan niệm cứng của họ mặc dù có những kiến thức và kinh nghiệm học viên thực sự không cần thiết.

Vai trò của GV là chất xúc tác của quá trình đào tạo được dựa trên thực tế là quá trình học tập thực sự sẽ chỉ diễn ra khi học viên tham gia một cách chủ động, giảng viên đóng vai trò quan trọng như là một chất xúc tác cho quá trình học

tập. Điều này có nghĩa là GV khi tham gia giảng dạy cần chọn những hoạt động thúc đẩy các quá trình học tập của học viên sao cho họ cảm thấy hứng thú trong học tập. Những hoạt động đó có thể bằng những câu hỏi, những bài tập gắn với công việc mà học viên đang thực thi, làm cho học viên có hứng thú trong học tập bằng những kiến thức mới. Tuy nhiên, quá trình này giảng viên cũng tránh bàn những cái mình biết mà không quan tâm đến cái người học cần.

Trong vai trò người giám sát, GV là người quản lí đặt ra các bước giải quyết trong suốt quá trình đào tạo. Vai trò này được thể hiện trong quá trình lập kế hoạch và tổ chức các bài giảng sao cho đạt được mục tiêu trong môi trường cụ thể, cùng với cách thức giúp học viên lĩnh hội kết quả học tập ở mức cao nhất. Người giảng viên luôn giám sát từng giai đoạn của quá trình đào tạo, từ khâu chuẩn bị bài cho đến tổ chức đánh giá, kiểm tra kết quả.

Vai trò người kiểm soát của GV có liên quan mật thiết với vai trò giám sát, được thể hiện trong suốt quá trình đào tạo từ khâu chuẩn bị tài liệu giảng dạy cho đến kiểm tra sự có mặt trên lớp của học viên, phê bình sự thiếu chuẩn bị bài, thiếu nhiệt tình trong trao đổi, thảo luận tình huống, tổ chức thi, kiểm tra, đánh giá kết quả học tập... Khi đóng vai người kiểm soát, GV cần chấp nhận cả điểm tích cực và điểm tiêu cực của vai trò đó, ví dụ, khi cho điểm không đạt một bài thi làm kém là đúng về chuyên môn, nhưng trong thực tế, các khoá bồi dưỡng rất ít bài thi phải làm lại do kém chất lượng. Thực tế diễn ra là khoá học được đánh giá thế nào (của từng GV) có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo của khoá học đó. Tăng cường vai trò kiểm soát của giảng viên trong quá trình đào tạo đồng nghĩa với nâng cao chất lượng khoá học.

3. Để thực hiện được vai trò của GV yêu cầu giảng viên phải có kỉ luật tự giác và sự chú tâm vào nhiệm vụ (yêu nghề) cộng với kiến thức chuyên môn sâu cùng với việc nắm được phương pháp giáo dục, tâm lí và xã hội học. Không thể nói một giảng viên thực hiện vai trò tốt mà kết quả học tập của học viên lại không cao và ngược lại.

Vai trò của GV cũng có thể được đánh giá theo hệ thống phân loại kiến thức của S. B. Bloom mà học viên đạt được ở cấp độ kiến thức nào trong bảng phân loại kiến thức này, nó gồm 6 cấp độ với kiến thức là phân thấp nhất và tiếp theo là hiểu biết, sử dụng, phân tích, tổng hợp và cuối cùng mức cao nhất là đánh giá. Điều đó có nghĩa khi học viên đạt được cấp độ nào trên bảng phân loại kiến thức này sẽ khẳng định vai

trò của GV tương ứng. Ví dụ, một GV cung cấp kiến thức, kĩ năng cho học viên đạt được ở mức cao như phân tích (học viên biết xác định yếu tố nào là giả thuyết, thực tiễn, kết luận,... biết đưa ra một nhận định về mối liên hệ giữa các giả thuyết, thực tiễn và kết luận trong tình huống đã cho, biết giải thích các nguyên tắc và giả thuyết từ cơ sở của một phương pháp cho trước để giải quyết một tình huống quản lí hoặc một vấn đề phức tạp), tổng hợp (học viên có khả năng đưa ra đề xuất một giải pháp từ sự phân tích trên một tình huống phức tạp) và đánh giá (học viên có khả năng đánh giá một giải pháp của một vấn đề liên quan đến luật pháp/ tiêu chuẩn đã quy định) thì chúng ta có thể khẳng định vai trò của giảng viên đó là tốt.

Để đánh giá vai trò của GV khi kết thúc mỗi chuyên đề trong chương trình bồi dưỡng kiến thức quản lí nhà nước ở Học viện Hành chính Quốc gia, chúng tôi tiến hành điều tra, lấy ý kiến học viên tham gia các khoá bồi dưỡng kiến thức quản lí nhà nước chương trình chuyên viên chính:

Mỗi một chuyên đề được khảo sát tại 10 lớp trên cùng một GV.

Thời gian tiến hành từ tháng 6/2005 đến nay.

Mỗi tiêu chí đánh giá được chia làm 5 mức độ từ thấp đến cao và cho điểm tương ứng từ 5 điểm (cao nhất) đến 1 điểm (thấp nhất), tổng hợp 10 lớp để chia trung bình chung cho mỗi tiêu chí của mỗi GV.

Các tiêu chí đánh giá vai trò GV gồm:

- Học viên chủ động trong suốt buổi học
- Bầu không khí học tập trong lớp
- Nền tảng kiến thức của giảng viên, cập nhật kiến thức
- GV dựa trên kinh nghiệm công tác thực tiễn quản lí nhà nước
- Câu hỏi thảo luận, tình huống đưa ra phù hợp với đối tượng
- Phương pháp truyền đạt kiến thức, hướng dẫn thu nhận kiến thức
- Giao tiếp hai chiều giữa GV và học viên
- Thái độ của GV khi nhận thông tin phản hồi
- Thái độ của GV đối với lớp học, đối với học viên
- Kết quả điểm thi hết chuyên đề mà học viên đạt được

Chúng tôi lựa chọn 9/27 chuyên đề của toàn khoá học để tiến hành khảo sát, những chuyên đề đó là: Những vấn đề chung về hành chính nhà nước, Quản lí công vụ, công chức, Quyết định quản lí hành chính nhà nước, Cải cách hành chính hướng đến nền hành chính hiệu lực, hiệu

quả, Xây dựng và thực thi chính sách công, Tâm lí và phong cách lãnh đạo, Quản lí nhà nước về tài chính tiền tệ, Quản lí nhà nước về văn hoá, giáo dục, y tế và Quản lí nhà nước về dân tộc tôn giáo.

Kết quả thu được của 9 chuyên đề với 10 tiêu chí nêu trên là khá cao: điểm trung bình chung ở mỗi tiêu chí không có chuyên đề nào dưới 3,0 điểm, cao nhất là 4,48. Kết quả này cho thấy vai trò của mỗi giảng viên trong 9 chuyên đề của chương trình bồi dưỡng kiến thức quản lí nhà nước chương trình chuyên viên chính khá tốt, từ đó cho thấy chất lượng đào tạo các lớp bồi dưỡng này được bảo đảm. Nguyên nhân cũng dễ nhận ra vì đối tượng học viên của các lớp này có trình độ chuyên môn nghiệp vụ và kinh nghiệm thực tiễn khá cao, nhu cầu học kiến thức quản lí nhà nước là thiết yếu; do vậy Học viện có quy định những tiêu chuẩn cụ thể đối với giảng viên tham gia giảng những lớp này như: phải là giảng viên chính trở lên và có kinh nghiệm công tác chuyên môn.

Trong xu thế đa cực hoá và toàn cầu hoá của thế giới, nền giáo dục nước ta buộc phải hội nhập với thế giới không chỉ về chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo mà còn hội nhập cả về cơ chế và cách thức điều hành, quản lí quá trình đào tạo nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo, tức là chất lượng sản phẩm đào tạo phải đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực của một nền kinh tế hội nhập quốc tế, đáp ứng yêu cầu, mục tiêu cải cách nền hành chính nhà nước. Để làm được điều đó mỗi giảng viên cần thấy rõ vai trò của mình trong sự nghiệp đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lí nhà nước sao cho đội ngũ này có đầy đủ phẩm chất, năng lực (kiến thức, kĩ năng, thái độ) để thực hiện các nhiệm vụ được giao.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. *Tài liệu hướng dẫn GV - lí thuyết và thực tế*, Trung tâm đào tạo chính quyền địa phương Đan Mạch, tài liệu dịch, 2005.
2. Bộ Nội vụ, *Báo cáo xác định danh mục kĩ năng cần thiết và nhu cầu đào tạo cho lãnh đạo chính quyền tỉnh, thành phố*, Hà Nội, 2004.

SUMMARY

The article affirms the decisive role played by lecturers or trainers in the success of training courses and analyzes the role of lecturers or trainers in training courses on state governance organized by the National Administration Institute.