

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

1

5290

28/4/2005

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 thi 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.