

# VẤN ĐỀ ĐẶT RA TRONG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG ĐỐI VỚI CÁC TRƯỜNG CHÍNH TRỊ HIỆN NAY

TS. NGUYỄN VĂN SỸ \*

## TÓM TẮT

*Thực hiện tinh thần Nghị quyết số 18 của Ban Chấp hành Trung ương (khóa XII) về sắp xếp tổ chức bộ máy tinh gọn hoạt động hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả đã đặt ra nhiều thách thức cho các cơ sở đào tạo nói chung, các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nói riêng. Để xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có bản lĩnh chính trị vững vàng, thích ứng với xu hướng phát triển của đất nước, việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là nhiệm vụ rất quan trọng. Vì vậy, xác định đúng những vấn đề đặt ra như chìa khoá để thực hiện việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của các trường chính trị cấp tỉnh ở vùng ĐBSCL trong bối cảnh hiện nay.*

**Từ khóa:** công tác đào tạo, trường chính trị.

**Nhận bài:** 12/3/2025; đưa vào quy trình biên tập 12/3/2025; duyệt đăng 25/5/2025.

## 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là yếu tố quyết định hiệu lực, hiệu quả việc thực thi chủ trương, đường lối, chính sách, đồng thời cũng là yếu tố quyết định đến chất lượng dịch vụ công. Trong đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng là nhiệm vụ trực tiếp nhằm nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức và viên chức. Thực chất, đào tạo, bồi dưỡng là một trong các nội dung, chức năng cơ bản của công tác quản lý nguồn nhân lực khu vực công hiện nay. Mặc dù, nội hàm của khái niệm “đào tạo” và “bồi dưỡng” không đồng nhất với nhau,

nhưng đều thực hiện chung chức năng, nhiệm vụ nên có thể nói rằng, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và viên chức là tổng thể các hoạt động được thực hiện một cách có kế hoạch, có hệ thống nhằm cải thiện tri thức, kỹ năng, động cơ, thái độ và hành vi, từ đó nâng cao hiệu quả công việc của cán bộ, công chức, viên chức cũng như làm tăng lên mức độ đóng góp, cống hiến của họ đối với việc thực hiện mục tiêu nhiệm vụ của tổ chức (các tổ chức trong hệ thống chính trị, đơn vị sự nghiệp công lập và doanh nghiệp nhà nước) [2].

## 2. CÁC LOẠI THỂ CHẾ LIÊN QUAN ĐẾN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

Trên thực tế, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói chung, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của trường chính trị cấp tỉnh ở nước ta nói riêng, gắn liền với vai trò của các thiết chế khác nhau. Trong đó, có thể kể đến một số thiết chế chủ yếu: Một là, cơ quan quản lý

công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và viên chức với chức năng cơ bản gồm xây dựng và ban hành chính sách, pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng cũng như quy hoạch và đưa ra tiêu chuẩn về đào tạo, bồi dưỡng; kiểm tra, giám sát đối với các cơ quan, đơn vị

thực hiện chức năng đào tạo, bồi dưỡng; thực hiện nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Hai là, cơ quan, đơn vị thực hiện chức năng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và viên chức với chức năng chủ yếu là triển khai, tổ chức thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo yêu cầu và kế hoạch; Ba là, hệ thống hỗ trợ, đảm bảo cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và viên chức. Hệ thống thực hiện chức năng hỗ trợ, đảm bảo cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và viên chức gồm có nhiều yếu tố, trong đó có thể kể đến một số yếu tố, như thể chế chính sách và

pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và viên chức; kinh phí phục vụ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng; sự phối hợp giữa các thiết chế trong công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Thể chế về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đó chính là hệ thống các quy định do cơ quan có thẩm quyền xây dựng và ban hành nhằm điều chỉnh toàn bộ các khâu có liên quan đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Thể chế về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ rất đa dạng. Tuy nhiên, từ quy trình quản lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở hình dưới đây có thể thấy được các loại thể chế liên quan đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

**Bảng 1: Các khâu cơ bản trong quản lý đào tạo, bồi dưỡng [4]**

<b>Phân tích nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng</b>	<b>Thiết kế chương trình đào tạo, bồi dưỡng</b>	<b>Thực hiện chương trình đào tạo, bồi dưỡng</b>	<b>Đánh giá hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng</b>
* Xác định đối tượng phân tích	* Xác định rõ nội dung đào tạo	* Cung cấp môi trường đào tạo, bồi dưỡng phù hợp	* Xác định tiêu chuẩn đánh giá
* Lựa chọn phương pháp phân tích	* Lựa chọn nguồn lực bên trong, bên ngoài phục vụ đào tạo, bồi dưỡng	* Cung cấp tài liệu có liên quan	* Thiết lập mô hình đánh giá
* Phân tích nhu cầu của tổ chức	* Thiết kế trình tự đào tạo, bồi dưỡng	* Cung cấp cơ hội nâng cao kiến thức và hiểu biết thực tiễn	* Thu thập thông tin, dữ liệu
* Phân tích nhu cầu của cá nhân	* Lựa chọn phương pháp đào tạo, bồi dưỡng	* Thúc đẩy việc chuyển hóa trong đào tạo, bồi dưỡng	* Thực hiện đánh giá
* Phân tích nhu cầu từ nhiệm vụ	* Hình thành phương án thực hiện, kiểm soát	* Hình thành cơ chế phản hồi	* Phản hồi kết quả đánh giá

Các khâu trong quản lý đào tạo, bồi dưỡng nói trên có mối quan hệ chặt chẽ và thúc đẩy lẫn nhau. Từ các khâu trong quản lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ở trên

và từ thực tiễn có thể đề cập đến một số vấn đề đặt ra trong việc nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của trường chính trị cấp tỉnh nhìn từ góc độ thể chế như sau:

2.1

### Những vấn đề đặt ra liên quan đến thể chế về phân tích nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của trường chính trị cấp tỉnh

Để đáp ứng nhu cầu của thực tiễn về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cũng như làm cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đáp ứng tốt nhu cầu của tổ chức, cá nhân và nhiệm vụ chính trị, việc phân tích nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng là một trong những mắt khâu không thể thiếu trong công tác đào tạo, bồi dưỡng. Nếu không coi trọng việc phân tích nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng rất dễ dẫn đến việc thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng không sát thực tế, không đáp ứng tốt nhu cầu về phát triển nhân lực và nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức cũng như sự phát triển của mỗi cá nhân (dự định được cử đi đào tạo, bồi dưỡng). Phân tích nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng thực chất là trước khi xây dựng và thực hiện chương trình đào tạo, bồi dưỡng, cơ quan có liên quan cần phải sử dụng các phương pháp khác nhau (quan sát, điều tra bằng phiếu khảo sát, xin ý kiến của các bên liên quan, phỏng vấn, thảo luận...) để xác định đúng nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của cơ quan, tổ chức và cá nhân cán bộ, công chức. Có nghĩa là qua thu thập và xử lý thông tin, dữ liệu từ đối tượng phân tích (tổ chức, cá nhân và nhiệm vụ chính trị) để xác định được cán bộ, công chức cần được đào tạo, bồi dưỡng về khía cạnh nào; cần cải thiện tri thức, kỹ năng nào... Do vị trí, tầm quan trọng của phân tích nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nên thể chế về phân tích nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

là một khâu bắt buộc trong xây dựng và thực hiện chương trình đào tạo, bồi dưỡng.

Trong thời gian qua, một số trường chính trị cấp tỉnh ở vùng ĐBSCL đã thông qua một số phương pháp để phân tích, xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng qua đó thực hiện nhiều chương trình đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu của thực tiễn (điển hình như Trường Chính trị tỉnh Đồng Tháp, Trường Chính trị tỉnh Kiên Giang). Tuy nhiên, về mặt thể chế, chúng ta vẫn chưa có hệ thống thể chế quy định về phân tích nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, như coi đây là khâu bắt buộc trước khi xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng; đối tượng phân tích nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng; phương pháp phân tích nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng... Trên thực tế, nhiều chương trình đào tạo, bồi dưỡng hiện nay được thực hiện theo phương thức “lấy cơ quan quản lý đào tạo, bồi dưỡng và cơ quan thực hiện chức năng đào tạo, bồi dưỡng làm trung tâm”, mà chưa phải là “lấy việc đáp ứng nhu cầu của cơ quan/đơn vị; cá nhân và nhiệm vụ chính trị làm trung tâm”. Điều này đã ảnh hưởng rất lớn đến tính thiết thực, hiệu quả của một số chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Vì vậy, xây dựng, hoàn thiện thể chế về phân tích nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng như thế nào là một trong những vấn đề đặt ra hiện nay.

2.2

### Những vấn đề đặt ra liên quan đến thể chế về thiết kế, xây dựng nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng

Thiết kế, xây dựng nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng là một trong những yêu cầu cơ bản, quan trọng trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Việc thiết kế, xây dựng nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu căn cứ vào kết quả phân tích nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng. Trong thời gian qua, việc thiết kế, xây dựng nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của các trường

chính trị cấp tỉnh ở nước ta đã có nhiều ưu điểm. Tuy nhiên, việc thiết kế, xây dựng nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng và thể chế về thiết kế, xây dựng nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ vẫn còn một số hạn chế, bất cập, từ đó ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng. Có thể kể đến một số hạn chế, bất cập chủ yếu sau:

*Thứ nhất, quy định về “chuẩn đầu ra” trong toàn bộ chương trình đào tạo, bồi dưỡng và từng nội dung, cấu phần của chương trình đào tạo, bồi dưỡng*

Chuẩn đầu ra là mục tiêu, kết quả phải đạt được của chương trình đào tạo, bồi dưỡng và từng cấu phần (môn học, chuyên đề) của chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Chuẩn đầu ra ở đây gồm ba khía cạnh: tri thức, kỹ năng và thái độ. Tuy nhiên, hiện nay, một số chương trình đào tạo, bồi dưỡng vẫn chưa xác định rõ chuẩn đầu ra cho toàn bộ chương trình cũng như từng cấu phần của chương trình; thể chế về xác định chuẩn đầu ra trong đào tạo, bồi dưỡng của trường chính trị cấp tỉnh vẫn chưa quan tâm đầy đủ đến vấn đề này.

*Thứ hai, quy định về giải quyết hài hòa giữa ba mục tiêu cơ bản trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng đó là kiến thức, kỹ năng và thái độ*

Đào tạo, bồi dưỡng nói chung, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói riêng đều cần hướng đến việc cải thiện về kiến thức, kỹ năng và thái độ cho người học. Tuy nhiên, do việc xác định chuẩn đầu ra ở một số nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng chưa thật rõ nên dẫn đến việc thiết kế một số nội dung, chương trình cũng như từng cấu phần, môn học của chương trình giữa giải quyết tốt mối quan hệ giữa kiến thức, kỹ năng và thái độ. Nhìn tổng thể, nhiều chương trình đào tạo, bồi dưỡng và nhiều cấu phần, môn học trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng vẫn nặng về kiến thức, trong khi đó chưa quan tâm đúng mức đến cải thiện kỹ năng cho người học.

*Thứ ba, quy định về “học trên lớp” và “tự học”, “tự nghiên cứu”*

Hiệu quả, chất lượng của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phụ thuộc rất lớn vào việc người học có điều kiện để chuyển hóa các kiến thức, kỹ năng đã được trang bị ở trên lớp vào việc giải quyết các vấn đề thực tiễn cũng như khả năng tư duy, liên hệ về các vấn đề thực tiễn gắn liền với vị trí công tác. Thực tế về chương trình khung trong đào tạo, bồi dưỡng

cán bộ ở một số nước cho thấy, số môn học, thời lượng của mỗi môn học trên lớp thường vừa phải, nhưng thời gian để học viên tự học, tự nghiên cứu lại tăng lên gắn liền với cơ chế, điều kiện đảm bảo việc tự học, tự nghiên cứu của học viên.

Tuy nhiên, nhiều quy định về chương trình khung trong đào tạo, bồi dưỡng ở nước ta hiện nay vẫn thiên về “học trên lớp”, mà chưa coi trọng việc dành thời gian cần thiết để học viên “tự nghiên cứu” và các điều kiện để đảm bảo cho việc tự nghiên cứu. Tình trạng học viên học liên tục trong toàn bộ chương trình, trong từng tuần, mà ít có thời gian để tự học, tự nghiên cứu không chỉ tạo ra áp lực cho học viên, mà còn ảnh hưởng nhất định đến việc học viên “chuyển hóa”, “nghiên ngấm” các kiến thức, kỹ năng đã được trang bị ở trên lớp.

*Thứ tư, quy định về hình thức kiểm tra, đánh giá*

Kiểm tra, đánh giá là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng. Vì vậy, đây là một yếu tố quan trọng trong quy định về khung chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Kiểm tra, đánh giá trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ có nhiều loại. Xét về nội dung và tần suất có thể kể đến một số loại kiểm tra, đánh giá, như: đánh giá đầu, đánh giá giữa và đánh giá cuối. Xét về hình thức có thể kể đến các hình thức như: thi tự luận (đóng và mở), thi vấn đáp, thi trắc nghiệm, đọc sách viết báo cáo, làm bài tập, thảo luận nhóm và trình bày kết quả... Thực tế ở một số quốc gia cho thấy, việc kiểm tra, đánh giá trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thể hiện một số điểm nổi bật, như: (1) Coi trọng việc đánh giá giữa (giữa môn học, giữa chương trình) và đánh giá cuối (cuối môn học, cuối chương trình); (2) Kết hợp đánh giá cả thái độ, ý thức học tập với đánh giá năng lực của người học; (3) Đa dạng hóa hình thức đánh giá (thi tự luận đóng hoặc mở; viết bài thu hoạch; thi vấn đáp; thi trắc nghiệm; đọc sách viết báo cáo; thảo luận nhóm và trình bày kết quả...); (4) Trao cho giảng viên, đơn vị quản lý trực tiếp quyền tự chủ trong việc xác định hình thức kiểm tra, đánh giá.

Trong quy định khung chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của trường chính trị cấp tỉnh ở nước ta hiện nay vẫn chưa chú ý đến việc đa dạng hóa hình thức kiểm tra, đánh giá cũng như chưa trao quyền tự chủ cho giảng viên, đơn vị phụ trách chuyên môn trực tiếp được quyền quyết định hình thức kiểm tra, đánh giá. Những bất cập trong quy định về kiểm tra, đánh giá là một trong những nguyên nhân ảnh hưởng đến chất lượng của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của trường chính trị cấp tỉnh hiện nay. Và đây cũng là một trong những vấn đề đặt ra cần quan tâm giải quyết.

*Thứ năm, việc đảm bảo tính cập nhật, hiện đại và hệ thống của chương trình đào tạo, bồi dưỡng*

Việc xác định nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng xuất phát từ nhiều cơ sở, trong đó quan trọng nhất là từ phân tích nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng. Trong thời gian qua, nội dung của một số chương trình đào tạo, bồi dưỡng cơ bản phù hợp, bám sát nhu cầu của thực tiễn. Tuy nhiên, trong bối cảnh chúng ta nhấn mạnh việc xây dựng đội ngũ cán bộ có “tư duy toàn cầu, hành động địa phương” cũng như xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý “đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế”[1], thì một số khung chương trình đào tạo, bồi dưỡng vẫn còn thiếu tính hiện đại, cập nhật.

2.3

### **Những vấn đề đặt ra liên quan đến thể chế về triển khai, thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng**

Việc triển khai, tổ chức thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng của trường chính trị cấp tỉnh phải dựa trên chương trình khung về đào tạo, bồi dưỡng. Vì vậy, ưu điểm, hạn chế trong triển khai, thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ gắn liền với những ưu điểm, hạn chế của quy định khung về chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Trong thời gian qua, quy định khung về chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của

trường chính trị cấp tỉnh đã có nhiều đổi mới và ưu điểm, từ đó tạo thuận lợi cho việc triển khai, thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Tuy nhiên, những bất cập, hạn chế về quy định khung chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ như đã đề cập ở trên đã ảnh hưởng đến việc triển khai, thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng trong thực tế. Cụ thể là, việc chưa xác định rõ chuẩn đầu ra trong một số chương trình đào tạo, bồi dưỡng đã dẫn đến việc thiếu định hướng mục tiêu trong triển khai, tổ chức thực hiện chương trình đào tạo, bồi dưỡng; quy định về khung chương trình ở một số chương trình đào tạo, bồi dưỡng “nặng” về trang bị kiến thức, dẫn đến hoạt động dạy và học vẫn thiên về “cung cấp nhiều thông tin, kiến thức” và “tiếp nhận thông tin, kiến thức”, mà coi nhẹ việc trang bị, nâng cao kỹ năng; quy định về khung chương trình của một số chương trình thiên về trang bị nhiều kiến thức dẫn đến việc giảng viên thiên về sử dụng phương pháp “thuyết trình”, mà chưa coi trọng đúng mức đến việc đa dạng hóa phương pháp giảng dạy; quy định về khung chương trình của một số chương trình đào tạo, bồi dưỡng với nhiều môn học theo hình thức “cuốn chiếu” đã gây ra nhiều khó khăn cho việc bố trí thời gian tự học, tự nghiên cứu của học viên; những bất cập về quy định hình thức, tần suất kiểm tra, đánh giá đã ảnh hưởng đến việc tổ chức hình thức, tần suất kiểm tra, đánh giá trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng...

Ngoài ra, những vấn đề đặt ra liên quan đến thể chế về triển khai, thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của trường chính trị cấp tỉnh còn thể hiện ở chỗ một số đơn vị chưa có quy định về lấy ý kiến phản hồi của người học về chất lượng đào tạo, bồi dưỡng ở từng môn học cũng như chất lượng giảng dạy của từng giảng viên. Điều này đã dẫn đến việc thiếu đi thông tin phản hồi cần thiết phục vụ cho việc điều chỉnh hoạt động quản lý đào tạo, bồi dưỡng cũng như hoạt động giảng dạy của giảng viên.

2.3

### Những vấn đề đặt ra liên quan đến thể chế về đánh giá hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng

Thể chế đánh giá về hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng có ý nghĩa, vai trò quan trọng đối với việc bảo đảm chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cũng như thúc đẩy việc không ngừng cải thiện chất lượng đào tạo, bồi dưỡng. Tuy nhiên, việc đánh giá hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng của một số trường chính trị ở nước ta hiện nay vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu do chưa có thể chế quy định về vấn đề này. Có thể đề cập đến hai khía cạnh cơ bản sau:

*Thứ nhất, chưa có quy định về kiểm định chất lượng đào tạo, bồi dưỡng dành cho hệ thống các trường chính trị*

Cùng với việc cơ sở đào tạo, bồi dưỡng thực hiện việc tự đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nhằm không ngừng đưa ra những giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, thực hiện việc kiểm định, đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng của bên thứ ba (hay còn gọi là kiểm định chất lượng đào tạo, bồi dưỡng một cách độc lập) là xu thế

khách quan, cách làm phổ biến hiện nay. Tuy nhiên, hiện nay, hệ thống trường Đảng nói chung, các trường chính trị cấp tỉnh, trung tâm chính trị cấp huyện nói riêng vẫn chưa thực hiện việc đánh giá, kiểm định chất lượng đào tạo, bồi dưỡng một cách độc lập. Vì vậy, thực hiện cơ chế đánh giá, kiểm định độc lập như thế nào để góp phần đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cũng là một vấn đề đặt ra hiện nay.

*Thứ hai, chưa có quy định đầy đủ, thống nhất về đánh giá hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ*

Đánh giá hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng là một trong các khâu quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Từ đánh giá hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng, mà các bên liên quan, nhất là cơ sở đào tạo, bồi dưỡng có đủ căn cứ để đánh giá mức độ hiệu quả, chất lượng của công tác đào tạo, bồi dưỡng cũng như đưa ra các giải pháp cần thiết để cải thiện, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Theo quan điểm Raymond A. Noy, các khía cạnh của đánh giá hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng được thể hiện qua bảng dưới đây:

**Bảng 2: Mô hình đánh giá hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng [3]**

Cấp độ	Tiêu chí	Trọng điểm
1	Phản ánh	Mức độ hài lòng của đối tượng đào tạo, bồi dưỡng
2	Học tập	Lợi ích thu được về kiến thức, kỹ năng, phương thức hành vi
3	Hành vi	Việc cải thiện, thay đổi hành vi trong công việc
4	Kết quả	Hiệu quả công việc của đối tượng đào tạo, bồi dưỡng

Đánh giá phản ánh của người học hay đối tượng được đào tạo, bồi dưỡng có nghĩa là sau khi kết thúc khóa đào tạo, bồi dưỡng, cơ quan, tổ chức đánh giá thông qua việc tiếp nhận thông tin, phản ánh trực tiếp từ người học để nắm bắt mức độ hài lòng của người học về thiết kế chương trình đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp chương trình đào tạo, bồi dưỡng và đội ngũ giảng viên. Đánh giá học tập có nghĩa là trước khi khóa đào tạo, bồi dưỡng kết thúc,

cơ quan, tổ chức thực hiện việc đánh giá từ thông tin phản hồi của người học để đánh giá lợi ích thu được của người học về kiến thức, kỹ năng cũng như sự thay đổi về hành vi từ khóa đào tạo, bồi dưỡng. Đánh giá hành vi có nghĩa là sau khi tốt nghiệp khóa đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ, công chức có sự thay đổi tích cực về hành vi hay không, nếu có thì mức độ thay đổi như thế nào. Đánh giá kết quả có nghĩa là thông qua các phương pháp nhất định để

thu thập thông tin từ cơ quan sử dụng cán bộ, công chức, cán bộ lãnh đạo, quản lý trực tiếp đối với cán bộ, công chức cũng như học viên để xác định xem sau khi trở về cơ quan công tác, thái độ, chất lượng và hiệu quả công việc

của học viên có được nâng cao hay không. Cùng với các khía cạnh trong đánh giá hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng ở trên, các nghiên cứu có liên quan còn chỉ rõ phương pháp đánh giá hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng.

### 3. KẾT LUẬN

*Trong thời gian qua, một số đề tài nghiên cứu cũng như một số trường chính trị cấp tỉnh đã quan tâm nhất định đến việc đánh giá hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng, từ đó có được thông tin hữu ích phục vụ việc đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng. Tuy nhiên, đến nay, chúng ta vẫn chưa có thể chế quy định đầy đủ, toàn diện về đánh giá hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng. Vì vậy, xây dựng và hoàn thiện thể chế đánh giá hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng như thế nào nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của trường chính trị cấp tỉnh ở nước ta là vấn đề đặt ra cần quan tâm giải quyết hiện nay.*

*Ngoài các khía cạnh nói trên, những bất cập, hạn chế về thể chế liên quan đến đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của trường chính trị cấp tỉnh ở nước ta còn có thể kể đến các vấn đề như quy định về tiêu chuẩn của đội ngũ giảng viên; quy định về hoạt động thực tế của học viên; quy định tự học, tự rèn luyện của học viên; quy định về kiểm tra, giám sát trong quản lý đào tạo, bồi dưỡng...*

### TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2018): *Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, Hà Nội.
2. Lê Xuân Tạo, Nguyễn Trọng Bình (2024): "Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

vùng đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hiện nay", *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, số 1/2024.

3. Raymond A.Noy (2007): *Employee Training and Development*, China Renmin University Press, 2007.
4. Xu Niao Zheng (2008): *Human Resource Development and Management: Applications to Public Organization*, Peking University Press.

