

CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC KIỂM SÁT HÀ NỘI TRƯỚC YÊU CẦU ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG TỪ THỰC TIỄN

NGUYỄN XUÂN HƯỜNG* - TRẦN THỊ HÀ**

1. Thực trạng công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ kiểm sát tại Trường Đại học Kiểm sát Hà Nội

Quản lý đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) là quá trình tổ chức thực hiện hoạt động ĐTBD để đạt được mục tiêu chiến lược trong từng giai đoạn cụ thể, theo đúng định hướng; đảm bảo các hoạt động ĐTBD đi vào kỷ cương, trật tự; tạo sự công bằng và tạo cơ hội cho mọi cán bộ, công chức có điều kiện tham gia vào quá trình ĐTBD nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng nghề; đảm bảo các điều kiện vật chất, nguồn lực phục vụ cho công tác ĐTBD ngày càng được nâng cao và phát triển.

Nhận thức rõ vai trò của công tác quản lý ĐTBD, trong những năm qua, bên cạnh việc chú trọng nâng cao chất lượng công tác ĐTBD, Trường Đại học Kiểm sát Hà Nội (gọi tắt là Trường) cũng không ngừng đổi mới phương pháp, cách thức tổ chức quản lý công tác ĐTBD công chức, viên chức nhằm xây dựng Trường ngày càng lớn mạnh, trở thành cơ sở ĐTBD nguồn cán bộ có chất lượng cao cho ngành Kiểm sát và cung cấp nguồn nhân lực có trình độ cử nhân luật cho xã hội nhằm đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp và hội nhập quốc tế. Theo đó, Trường rất chú trọng phát triển tổ chức bộ máy và đội ngũ làm công tác quản lý ĐTBD. Hiện nay, Khoa Đào

tạo, bồi dưỡng cán bộ kiểm sát là đơn vị chủ trì, đầu mối phối hợp quản lý, tổ chức việc thực hiện các hoạt động ĐTBD của Trường. Bên cạnh đó, Khoa cũng thường xuyên tham mưu, đề xuất những giải pháp nhằm góp phần nâng cao chất lượng công tác quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Kiểm sát.

1.1. Quản lý việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng

Xây dựng kế hoạch ĐTBD là việc xác định nhu cầu ĐTBD trên cơ sở chiến lược và quy hoạch tổng thể xây dựng đội ngũ cán bộ công chức. Việc xây dựng kế hoạch ĐTBD có vai trò định hướng cho việc chuẩn bị các điều kiện để công tác ĐTBD đạt được kết quả cao. Xuất phát từ nhu cầu ĐTBD do các đơn vị, Viện kiểm sát địa phương đăng ký, Vụ Tổ chức cán bộ xây dựng Dự thảo Kế hoạch ĐTBD công chức, viên chức ngành Kiểm sát nhân dân và gửi lấy ý kiến hoàn thiện. Trên cơ sở điều kiện về cơ sở vật chất và nguồn lực thực tế, Nhà trường thực hiện việc tham gia góp ý nhằm đảm bảo tính khả thi của kế hoạch và cụ thể hóa bằng việc xây dựng Kế hoạch mở lớp ĐTBD công chức, viên chức tại Trường.

* Tiến sĩ, Trường khoa Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ kiểm sát, Trường Đại học Kiểm sát Hà Nội

** Thạc sĩ, Chuyên viên Khoa Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ kiểm sát, Trường Đại học Kiểm sát Hà Nội

Trường cũng thường xuyên, trao đổi, phối hợp chặt chẽ với Vụ Tổ chức cán bộ nhằm điều chỉnh kế hoạch mở các lớp ĐTBĐ cho phù hợp với đặc điểm tình hình, điều kiện cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên cũng như tiến độ ban hành chương trình, tài liệu của Viện kiểm sát nhân dân (VKSND) tối cao để đảm bảo kế hoạch chung.

1.2. Quản lý việc tổ chức triển khai thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng

Công tác tổ chức thực hiện kế hoạch ĐTBĐ là khâu có ý nghĩa quan trọng đối với kết quả của công tác ĐTBĐ cũng như việc điều chỉnh xây dựng kế hoạch ĐTBĐ của những năm tiếp theo. Do vậy, trong quá trình triển khai thực hiện, Trường thường xuyên phối hợp với các đơn vị liên quan, tham mưu, đề xuất các giải pháp nhằm triển khai tổ chức kế hoạch một cách hiệu quả, chất lượng nhất. Có thể thấy trong thời gian qua, hầu hết các lớp được tổ chức thực hiện theo đúng kế hoạch, tiến độ, đáp ứng tốt các yêu cầu về thời gian, chất lượng, số lượng đã đặt ra. Số lượng học viên được ĐTBĐ hàng năm đều tăng lên đáng kể. Mỗi năm, Nhà trường trung bình tổ chức mở khoảng 20 khóa ĐTBĐ, qua đó đáp ứng tốt nhu cầu ĐTBĐ của ngành, góp phần chuẩn hóa chức danh cho đội ngũ cán bộ, từng bước nâng cao kỹ năng nghiệp vụ cho đội ngũ công chức, viên chức của VKSND các cấp.

Bên cạnh việc tổ chức mở lớp tại trường theo kế hoạch ĐTBĐ công chức, viên chức của Ngành, Trường còn chủ động, tích cực phối hợp với các Viện kiểm sát địa phương và các đơn vị liên quan tổ

chức mở các lớp bồi dưỡng theo nhu cầu của đơn vị.

Học viên sau khi tham dự các lớp ĐTBĐ nghiệp vụ kiểm sát đều đã tiếp nhận và trang bị thêm nhiều kiến thức và kỹ năng nghiệp vụ, góp phần nâng cao chất lượng công tác của bản thân và đơn vị. Chương trình ĐTBĐ nghiệp vụ luôn được đánh giá cao, thiết thực và bổ ích trong mỗi khâu nghiệp vụ kiểm sát. Điều này được chứng minh qua các phiếu khảo sát, thăm dò ý kiến học viên ngay trong quá trình học cũng như sau quá trình học tại các đơn vị cử học viên đi học. Chất lượng ĐTBĐ học viên của Nhà trường luôn được lãnh đạo VKSND tối cao và các đơn vị Viện kiểm sát địa phương đánh giá cao, khẳng định hướng đi đúng đắn trong công tác ĐTBĐ của Nhà trường.

1.3. Quản lý chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng

Trong giai đoạn đẩy mạnh cải cách tư pháp hiện nay, trên cơ sở nhiệm vụ được Lãnh đạo VKSND tối cao phê duyệt, Trường Đại học Kiểm sát Hà Nội chủ trì và phối hợp với các đơn vị nghiệp vụ có liên quan tổ chức xây dựng các chương trình, tài liệu ĐTBĐ nghiệp vụ chuyên sâu mới, đáp ứng yêu cầu bồi dưỡng của cán bộ trong ngành. Bên cạnh đó, hàng năm, Nhà trường còn thường xuyên tiến hành bổ sung, chỉnh sửa các chương trình, tài liệu bồi dưỡng nhằm cập nhật những thay đổi của quy định pháp luật, tăng cường gắn lý luận với thực tiễn, tính thời sự và tập trung rèn luyện các kỹ năng, nghiệp vụ cụ thể về các khâu công tác cho học viên. Nhà trường cũng thực hiện việc bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm, tiêu

chuẩn chức danh theo quy định của Nghị định 101/NĐ-CP về ĐTBĐ công chức. Đến nay, Nhà trường đã có một hệ thống giáo trình, tập bài giảng, tài liệu ĐTBĐ tương đối đầy đủ, đáp ứng chất lượng chuyên môn và yêu cầu giảng dạy.

1.4. Quản lý xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên

Trường Đại học Kiểm sát Hà Nội là một cơ sở ĐTBĐ trực thuộc VKSND tối cao, được giao nhiệm vụ đào tạo cử nhân luật và ĐTBĐ cán bộ của ngành Kiểm sát. Để đảm trách nhiệm vụ nói trên, đội ngũ giảng viên của Trường phải đảm bảo yêu cầu về lý luận chuyên môn và kinh nghiệm thực tiễn về kỹ năng nghiệp vụ, bởi lẽ nhiều nội dung giảng dạy thiên về kiến thức chuyên ngành và kỹ năng nghiệp vụ kiểm sát, nghiệp vụ điều tra. Đây là những nội dung mang nặng tính thực tiễn, tính ứng dụng nghiệp vụ.

Hiện nay, giảng viên tham gia giảng dạy tại các khóa ĐTBĐ của Trường chia thành 2 nhóm: giảng viên cơ hữu tại trường và giảng viên thỉnh giảng. Có thể thấy, từ sau khi thành lập đến nay, đội ngũ giảng viên cơ hữu của Trường đã phát triển đáng kể, từng bước được trẻ hoá, trình độ chuyên môn không ngừng được nâng cao, đủ về số lượng và đảm bảo chất lượng. Đội ngũ giảng viên thỉnh giảng của Trường hiện nay là các chuyên gia, các nhà thực tiễn giỏi trong nhiều lĩnh vực. Trong đó, đối với các khóa bồi dưỡng kiến thức nghiệp vụ chuyên ngành, tham gia giảng dạy là các đồng chí Lãnh đạo VKSND tối cao, lãnh đạo các đơn vị nghiệp vụ VKSND tối cao, lãnh đạo một

số VKSND cấp tỉnh, Kiểm sát viên các cấp có học vị Tiến sĩ hoặc người có nhiều kinh nghiệm thực tiễn. Nhờ có đội ngũ giảng viên thỉnh giảng, hoạt động giảng dạy đào tạo, bồi dưỡng ngày càng phong phú, gắn kết nhiều hơn giữa lý luận và thực tiễn; qua đó, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức. Sự góp mặt của giảng viên thỉnh giảng cũng là cơ hội để đội ngũ giảng viên cơ hữu của Nhà trường tiếp cận, học hỏi kinh nghiệm, từng bước trau dồi kỹ năng nghiệp vụ.

1.5. Kiểm tra, đánh giá hoạt động đào tạo, bồi dưỡng

Đánh giá là giai đoạn cuối cùng của quá trình ĐTBĐ. Kết quả đánh giá cho chúng ta biết mục tiêu ĐTBĐ đã đạt ở mức độ nào để có những điều chỉnh cần thiết, phù hợp. Về bản chất, đánh giá chính là việc so sánh những kết quả đạt được với mục tiêu đề ra từ trước thông qua việc kiểm tra, xem xét độc lập và có hệ thống để xác định kết quả, hiệu quả của khóa ĐTBĐ. Đó là sự đánh giá những kiến thức thu được của học viên và khả năng ứng dụng những kiến thức đã học vào thực tiễn công việc của họ.

Để đánh giá chính xác, bám sát tình hình thực tế tổ chức khóa học, kết thúc chương trình đào tạo, bồi dưỡng, Nhà trường thường xuyên tổ chức lấy ý kiến khảo sát học viên về các vấn đề liên quan đến công tác tổ chức, quản lý khóa học như: các vấn đề về nội dung đào tạo, bồi dưỡng, thời lượng giảng dạy, về giảng viên, phương pháp giảng dạy, đề xuất những nội dung mới cần bồi dưỡng,... Trên cơ sở tổng hợp phản hồi của học

viên, Nhà trường xây dựng báo cáo tổng kết, báo cáo tình hình tổ chức khóa học, đề xuất, kiến nghị,... để có những điều chỉnh phù hợp cho các khóa học tiếp theo được tốt hơn.

2. Một số tồn tại, hạn chế và nguyên nhân

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác quản lý hoạt động ĐTBĐ tại Trường Đại học Kiểm sát Hà Nội vẫn còn một số hạn chế nhất định:

Một là, đội ngũ cán bộ tham gia công tác tổ chức, quản lý các lớp đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự được chọn lọc để đáp ứng yêu cầu. Để thực sự nắm bắt được yêu cầu, đảm bảo quản lý sát sao và có thể tham mưu, đề xuất được những giải pháp phù hợp nhằm nâng cao chất lượng công tác ĐTBĐ, đòi hỏi những người làm công tác này ngoài trình độ pháp lý còn phải có chuyên môn, nghiệp vụ kiểm sát, am hiểu về công tác của ngành, có kinh nghiệm sống, kinh nghiệm thực hành quyền công tố, kiểm sát các hoạt động tư pháp. Tuy nhiên hiện nay, đội ngũ này ở Trường rất mỏng, chỉ có 09 cán bộ, trong đó có số ít là người có kinh nghiệm và thâm niên về công tác nghiệp vụ của ngành, số còn lại chưa từng trải qua thực tiễn hoặc có hiểu biết sâu về các công tác nghiệp vụ. Bên cạnh đó, nhận thức của một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức chưa thật sự đầy đủ về vai trò và tầm quan trọng của công tác ĐTBĐ cán bộ trong tình hình mới, chưa nắm được nguyên tắc phối hợp thực hiện trong công tác ĐTBĐ. Điều đó cũng làm hạn chế đáng kể đến chất lượng quản lý công tác ĐTBĐ của Nhà trường.

Hai là, đội ngũ giảng viên còn có những hạn chế nhất định. Phần lớn giảng viên cơ hữu là những giảng viên trẻ, chưa có nhiều kinh nghiệm thực tiễn nên chưa đảm nhiệm được các chuyên đề bồi dưỡng chuyên sâu. Nguồn giảng viên tham gia giảng dạy một số lĩnh vực còn ít người tham gia, chỉ tập trung vào một số thầy cô nhất định. Phần lớn giảng viên thỉnh giảng là cán bộ lãnh đạo các đơn vị cấp Vụ, lãnh đạo các VKSND cấp tỉnh nên việc bố trí thời gian cho công tác giảng dạy còn gặp nhiều khó khăn. Trong khi đó, chương trình ĐTBĐ thường được xây dựng rất ngắn, khi giảng viên thay đổi lịch dễ tạo sự xáo trộn, ảnh hưởng đến hiệu quả và chất lượng của khóa học. Cùng với đó, mặc dù có kinh nghiệm thực tiễn nhưng một số ít giảng viên thỉnh giảng chưa qua đào tạo về nghiệp vụ sư phạm, nên phương pháp giảng dạy và khả năng thuyết trình của một số giảng viên còn hạn chế, ảnh hưởng ít nhiều đến hiệu quả của quá trình truyền đạt, chia sẻ kinh nghiệm nghề nghiệp mà họ đã tích lũy được.

Ba là, công tác lập kế hoạch ĐTBĐ chưa sát, mới chú trọng đến nhiệm vụ hiện tại mà chưa có chiến lược lâu dài; chưa gắn chặt chẽ với nhu cầu công việc, việc cử cán bộ công chức đi học chưa gắn với quy hoạch cán bộ, tiêu chuẩn, gắn với tiêu chuẩn chức danh, yêu cầu và vị trí công tác. VKSND các địa phương đã có nhiều tích cực trong rà soát, cử cán bộ phù hợp điều kiện, tiêu chuẩn tham gia khóa học. Tuy nhiên, vẫn còn tình trạng cử nhiều cán bộ đi bồi dưỡng không đúng hoặc không phù hợp với nhu cầu. Có những cán bộ, công chức nhiều năm

không tham gia bất kỳ khóa bồi dưỡng nào, có người lại thường xuyên tham dự các chương trình bồi dưỡng, thậm chí cả những chương trình không phù hợp với vị trí việc làm mà họ đang đảm trách. Việc tham gia các khóa bồi dưỡng chưa được dùng làm tiêu chí đánh giá, xếp loại công chức hàng năm. Chúng chỉ bồi dưỡng cũng chưa được coi là một trong những căn cứ, điều kiện khi đánh giá và sử dụng, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ. Cùng với những hạn chế về nội dung bồi dưỡng, việc chưa phát huy hiệu quả của hệ thống chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ trong công tác cán bộ khiến cho hoạt động bồi dưỡng chưa nhận được sự hưởng ứng tích cực, tự nguyện từ phía những người có chức danh tư pháp trong Ngành.

Bốn là, công tác kiểm tra đánh giá, giám sát ĐTBĐ chưa được quan tâm đúng mức, nhất là đánh giá chất lượng sau ĐTBĐ.

3. Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công tác quản lý trong đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức

3.1. Đổi mới tư duy, nhận thức và phương pháp quản lý đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức

Nâng cao năng lực, nhận thức và tinh thần trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, công chức về công tác quản lý ĐTBĐ là một trong những giải pháp bảo đảm công tác phối hợp được thực hiện một cách có hiệu quả. Do đó, Đảng ủy, Ban Giám hiệu chỉ đạo và lãnh đạo các đơn vị cần quan tâm tạo điều kiện, phối hợp trong việc nâng cao nhận thức cho các cán bộ, giảng viên để góp phần giúp công tác quản lý

ĐTBĐ được đảm bảo tổ chức triển khai thực hiện đầy đủ, có hiệu quả và chất lượng. Đặc biệt, để tăng cường hiệu quả công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng, lãnh đạo Khoa Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ kiểm sát phải quan tâm chỉ đạo sâu sát; lựa chọn, bố trí cán bộ có năng lực, có trách nhiệm, có phẩm chất đạo đức trong sáng để phân công quản lý lớp học cho phù hợp; không ngừng nâng cao vai trò, trách nhiệm, tính gương mẫu. Chủ động tham mưu đề xuất với Đảng ủy, Ban Giám hiệu Nhà trường những giải pháp đổi mới về nhận thức và phương pháp quản lý được phù hợp, hiệu quả.

3.2. Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức phù hợp với điều kiện thực tế

Kế hoạch ĐTBĐ công chức, viên chức phải hướng đến thực hiện mục tiêu là nhằm trang bị cho công chức, viên chức những kiến thức, kỹ năng, năng lực làm việc thực tế đáp ứng yêu cầu của vị trí công tác. Do vậy, việc lập kế hoạch ĐTBĐ công chức, viên chức đòi hỏi phải thực tế đáp ứng yêu cầu của vị trí công tác.

3.3. Tăng cường quản lý nhà nước về nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức

Đổi mới nội dung, chương trình là khâu rất quan trọng của đổi mới công tác ĐTBĐ. Vì thực tiễn rất sinh động và không ngừng thay đổi nên nội dung, chương trình phải bám sát với thực tế, bắt kịp các yêu cầu về nghiệp vụ, với những thay đổi về chính sách, quy định pháp luật. Do đó, để đáp ứng hơn nữa yêu cầu trong giai đoạn hiện nay, nội

dung chương trình ĐTBD cần phải đảm bảo một số yếu tố sau:

- Tiến tới xây dựng nội dung chương trình theo nhu cầu công việc, trong đó xác định rõ kiến thức, kỹ năng người học cần đạt được sau khi kết thúc khóa học. Mỗi chức danh, vị trí việc làm được bồi dưỡng những kiến thức và kỹ năng phù hợp, thiết thực với công việc đang đảm nhận.

3.4. Tăng cường đội ngũ giảng viên

- Cần phải xây dựng quy hoạch, kế hoạch quản lý, phát triển đội ngũ giảng viên gắn với những tiêu chuẩn cụ thể và mang tính đặc thù đối với một số chương trình bồi dưỡng chuyên ngành;

- Tăng cường nguồn giảng viên cơ hữu thông qua việc khuyến khích, điều động, luân chuyển các cán bộ, Kiểm sát viên nhiều kinh nghiệm thực hiện nhiệm vụ giảng viên tại Nhà trường. Xây dựng Quy định về việc mời giảng viên và quản lý công tác thỉnh giảng; nghiên cứu chế độ đãi ngộ phù hợp nhằm thu hút lực lượng giảng viên thỉnh giảng tham gia sâu hơn nữa vào công tác của Nhà trường;

- Thường xuyên mở các lớp tập huấn về phương pháp sư phạm, kinh nghiệm soạn giáo án, đề cương bài giảng và ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy cho đội ngũ giảng viên thỉnh giảng; lắp đặt trang thiết bị đầy đủ để phục vụ hoạt động giảng dạy tại các giảng đường.

3.5. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá

Để công tác phối hợp đạt hiệu quả, cần chú trọng công tác đánh giá, kiểm tra,

giám sát việc thực hiện tổ chức, quản lý các ĐTBD.

Theo đó, trong giai đoạn hiện nay, cần đẩy mạnh tổ chức kiểm tra nề nếp học tập, duy trì liên hệ giữa Trường Đại học Kiểm sát Hà Nội và VKSND địa phương - nơi cử cán bộ đi học. Cần duy trì chế độ báo cáo thường xuyên giữa đơn vị cử người đi học với Trường về việc thực hiện nề nếp học tập để đánh giá người học - công chức, viên chức chính xác, toàn diện. Đề nghị VKSND địa phương khi cử cán bộ đi học tập trung cần kiên quyết yêu cầu cán bộ bàn giao toàn bộ công việc, tránh tình trạng học viên vừa đi học vừa tham gia công việc ở cơ quan, dẫn đến chất lượng học tập bị ảnh hưởng.

Bên cạnh đó, Trường Đại học Kiểm sát Hà Nội cần đổi mới các hình thức kiểm tra, đánh giá người học, không chỉ qua điểm số các môn học mà cần kết hợp đánh giá chuyên cần, thực hiện nề nếp, nội quy lớp học. Trên cơ sở đó, các VKSND địa phương nơi cử cán bộ đi học, phối hợp với Nhà trường trong việc sử dụng kết quả này như một điều kiện, tiêu chuẩn khi bổ nhiệm cán bộ. Nếu phối hợp làm tốt công việc này thì đây sẽ là một giải pháp quan trọng trong quản lý học viên.

Cần phải định kỳ tổ chức họp rút kinh nghiệm giữa các cơ quan, đơn vị hữu quan trong đánh giá kết quả, tồn tại, kịp thời khắc phục hạn chế, đồng thời rà soát, sửa đổi bổ sung những nội dung còn bất cập, chưa phù hợp với quy định, từ đó có những kiến nghị, đề xuất cho việc sửa đổi hoàn thiện pháp luật nhằm nâng cao hiệu quả công tác tổ chức, quản lý ĐTBD./.