

QUYẾT ĐỊNH

**Phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao
chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức giai đoạn 2010-2013
sử dụng nguồn vốn vay ADB của Chương trình
hỗ trợ cải cách hành chính tổng thể**

BỘ TRƯỞNG BỘ NỘI VỤ

Căn cứ Nghị định số 48/2008/NĐ-CP ngày 17/4/2008 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Nội vụ;

Căn cứ Hiệp định vay (các nghiệp vụ đặc biệt) ký ngày 18/02/2003 giữa Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB);

Căn cứ Quyết định số 231/2003/QĐ/CTN ngày 08/5/2003 của Chủ tịch nước về việc phê chuẩn Hiệp định tín dụng đã ký với ADB;

Căn cứ Công văn số 6660/VPCP-KTTH ngày 24/9/2009 của Văn phòng Chính phủ về việc Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức giai đoạn 2010-2013 sử dụng nguồn vốn của Chương trình hỗ trợ cải cách hành chính (vay ADB);

Theo đề nghị của Vụ trưởng Vụ Hợp tác Quốc tế, Vụ trưởng Vụ Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, Vụ trưởng Vụ Kế hoạch - Tài chính và Giám đốc Ban Quản lý Dự án ADB,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức giai đoạn 2010-2013 sử dụng nguồn vốn vay ADB của Chương trình hỗ trợ cải cách hành chính tổng thể.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

Điều 3. Chánh Văn phòng Bộ, Vụ trưởng Vụ Hợp tác Quốc tế, Vụ trưởng Vụ Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, Vụ trưởng Vụ Kế hoạch - Tài chính, Giám đốc Ban Quản lý Dự án ADB, Thủ trưởng các đơn vị thuộc, trực thuộc Bộ và Thủ trưởng các đơn vị có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này. /...

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Thủ tướng Chính phủ (để báo cáo);
- Văn phòng Chính phủ;
- Bộ Kế hoạch và Đầu tư;
- Bộ Tài chính;
- Ngân hàng Nhà nước Việt Nam;
- Lưu VT, HTQT, ĐTBDCBCC, KHTC, ADB.



KẾ HOẠCH

**Đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức
giai đoạn 2010-2013 sử dụng nguồn vốn vay ADB của
Chương trình hỗ trợ cải cách hành chính tổng thể**
*(Ban hành kèm theo Quyết định số 150 /QĐ-BNV ngày 25 tháng 3 năm 2010
của Bộ trưởng Bộ Nội vụ)*

1. Giới thiệu chung

Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001 - 2010 đề ra mục tiêu “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu của công cuộc xây dựng và phát triển đất nước”.

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là mối quan tâm đặc biệt của Đảng và Nhà nước trong suốt nhiều thập kỷ qua, đặc biệt là trong thời kỳ đổi mới, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và đẩy mạnh cải cách hành chính. Đổi mới và nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính là một trong những mục tiêu chiến lược cơ bản của Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước, góp phần quan trọng để đạt được mục tiêu xây dựng “một nền hành chính công dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại, có hiệu lực và hiệu quả”. Mục tiêu mà Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước đề ra cho hệ thống công vụ đòi hỏi cán bộ, công chức trong nền công vụ phải giỏi về xây dựng chính sách, thành thạo, chuyên nghiệp trong thực thi nhiệm vụ và phục vụ người dân. Trong khi đó, một bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức còn có những yếu kém, hạn chế về trình độ, năng lực chuyên môn, kỹ năng hành chính, sự tận tụy, thái độ phục vụ; các chính sách quản lý nguồn nhân lực, các cơ chế quản lý, khen thưởng và khuyến khích chưa thay đổi kịp với tình hình thực tiễn, do đó cần phải tiến hành thực hiện hàng loạt các đổi mới trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng để giải quyết khắc phục các yếu kém hiện nay. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cần phải tập trung nhiều hơn vào việc nâng cao năng lực và các kỹ năng cần thiết cho ngành công vụ; công tác đào tạo, bồi dưỡng cũng phải sử dụng kết quả phân tích nhu cầu và kết quả phân tích chức năng công việc cụ thể; công tác đào tạo, bồi dưỡng cũng cần áp dụng các phương pháp công nghệ hiện đại, thay vì tập trung truyền đạt kiến thức và lý thuyết thuần túy, cần tập trung nhiều hơn cho việc tăng cường kỹ năng, nhất là kỹ năng hành chính, chuyên môn nghiệp vụ phù hợp với yêu cầu công việc thông qua nội dung, phương pháp đào tạo tích cực. Khung pháp lý cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và quản lý việc cung cấp đào tạo, bồi dưỡng thông qua các cơ sở đào tạo cần được cải tiến hơn nữa. Cần áp dụng các phương pháp học mang tính tương tác cao hơn và cách học thực tế hơn; cần chỉnh sửa một cách cơ bản giáo trình và tài liệu giảng dạy; cần áp dụng các phương pháp và tài liệu giảng dạy mới, tăng cường sử dụng cách tiếp cận mô đun và sử dụng công nghệ thông tin vào học tập, cần quan tâm hơn nữa đến việc theo dõi và đánh giá tác động của đào tạo, bồi

đường cũng như nâng cấp các trang thiết bị và phương tiện giảng dạy. Việc nâng cao năng lực và kỹ năng sư phạm cho giảng viên cũng cần được ưu tiên cao, điều này sẽ đóng góp vào việc thiết kế xây dựng và cung cấp các chương trình đào tạo, bồi dưỡng tốt hơn, thích hợp hơn với nhu cầu phát triển của nền công vụ Việt nam trong tương lai.

Trong bối cảnh đó, việc thực hiện Chương trình vốn vay ADB về đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng một cách đồng bộ và toàn diện có ý nghĩa rất quan trọng, góp phần xây dựng một nền hành chính trong sạch, vững mạnh, hiệu lực và hiệu quả.

Kế hoạch thực hiện Chương trình này sẽ giới thiệu, giải thích, lập kế hoạch và lịch trình cho việc thực hiện các hành động trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính giai đoạn 2010-2013.

a. Mục tiêu

Mục tiêu của Kế hoạch thực hiện Chương trình này là tiếp tục thực hiện những cam kết trong các mục tiêu của Chương trình vốn vay nhằm thực hiện Chương trình Hành động số 4 trong Chương trình Tổng thể cải cách hành chính liên quan đến lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng cán bộ công chức, đặc biệt là đội ngũ công chức trong thực thi công vụ.

- Mục tiêu dài hạn

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại có khả năng đáp ứng yêu cầu về hội nhập quốc tế phát triển đất nước; một nền hành chính công, dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại, có hiệu lực và hiệu quả.

- Mục tiêu ngắn hạn

Các mục tiêu cụ thể được thể hiện tại Kế hoạch thực hiện Chương trình vốn vay ADB về đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức giai đoạn 2010 – 2013. Đội ngũ cán bộ, công chức phải đạt trình độ chính trị, chuyên môn, kiến thức quản lý nhà nước, kiến thức pháp luật và các kiến thức khác theo chức danh ngạch bậc, cụ thể:

+ Triển khai việc đào tạo, bồi dưỡng các chuyên gia trong lĩnh vực quản lý nhà nước;

+ Trang bị, nâng cao kiến thức, năng lực quản lý, điều hành, thực thi công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức hành chính và cán bộ, công chức cơ sở;

+ Đảm bảo trang bị đủ kiến thức quy định theo tiêu chuẩn cho công chức lãnh đạo quản lý, công chức các ngạch cán sự, chuyên viên, chuyên viên chính và chuyên viên cao cấp;

+ Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có trách nhiệm; phẩm chất đạo đức lễ lối làm việc tốt và văn hoá công sở;

+ Đội ngũ giảng viên tại các cơ sở đào tạo thuộc Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh, giảng viên thuộc các cơ sở đào tạo bồi dưỡng thuộc bộ ngành và giảng viên Trường chính trị các địa phương được trang bị kiến thức theo phương pháp giảng dạy tích cực.

b. Phạm vi và đối tượng

- Phạm vi

Nội dung của Dự án liên quan đến tất cả các lĩnh vực trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, do đó phạm vi hoạt động của Dự án triển khai thực hiện trên phạm vi toàn quốc từ Trung ương đến địa phương (cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã).

- Đối tượng

Cán bộ, công chức hành chính từ trung ương đến địa phương và cán bộ công chức cơ sở, giảng viên tại các cơ sở đào tạo thuộc Học viện Chính trị – Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh, giảng viên tại các Trung tâm đào tạo, bồi dưỡng thuộc các bộ, ngành trung ương, giảng viên các Trường chính trị địa phương và giảng viên kiêm chức hiện đang công tác tại các cơ quan hành chính nhà nước ở trung ương và địa phương, cụ thể:

+ Cung cấp đào tạo ngắn hạn trong nước cho khoảng 60000 lượt công chức hành chính và cán bộ cơ sở thông qua các khoá học được thiết kế theo phương pháp giảng dạy mới;

+ Cung cấp đào tạo ngắn hạn trong nước cho ít nhất 900 lượt giảng viên ở các cơ sở đào tạo;

+ Cung cấp đào tạo ngắn hạn ngoài nước cho 300 lượt công chức hành chính từ trung ương tới địa phương và cán bộ cơ sở.

Đối tác phối hợp, cộng tác với Dự án trong triển khai hoạt động bao gồm các cơ quan quản lý đào tạo: Vụ Tổ chức cán bộ thuộc các bộ ngành, Sở Nội vụ thuộc các tỉnh thành phố, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, các nhà quản lý, giảng viên, chuyên gia đầu ngành...

2. Các văn bản áp dụng

Các văn bản chính liên quan đến hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Đảng và Chính phủ như sau:

- Nghị quyết Hội nghị Ban chấp hành Trung ương Đảng lần thứ 3 khoá VIII về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá và hiện đại hoá đã đề ra mục tiêu sau:

“Xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức từ trung ương tới địa phương, đặc biệt là các cán bộ quản lý với phẩm chất trong sạch, có năng lực chuyên môn, lập trường chính trị vững vàng trên quan điểm của giai cấp công nhân, một đội ngũ cán bộ mạnh về quy mô, đồng nhất về cơ cấu, đảm bảo sự kế tiếp giữa các thế hệ

cán bộ nhằm thực hiện thành công sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, giữ vững độc lập dân tộc và quyền tự quyết đi lên chủ nghĩa xã hội”.

- Báo cáo của Ban chấp hành Trung ương tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khoá VIII về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước (Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban chấp hành Trung ương khoá X):

“Tạo chuyển biến sâu sắc trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức theo hướng nâng cao chất lượng, đảm bảo sự đồng bộ, kế thừa và phát triển. Căn cứ vào Cương lĩnh, chiến lược phát triển đất nước giai đoạn 2010-2020 để dự báo quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng và có biện pháp cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức theo yêu cầu tăng cường chất lượng cả về phẩm chất đạo đức, năng lực hiệu quả công tác.”

- Nghị quyết Hội nghị Ban chấp hành Trung ương Đảng lần thứ 5 khoá X về đẩy mạnh cải cách hành chính, nâng cao hiệu lực hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước đã nêu ra chủ trương và giải pháp công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức như sau:

“Đổi mới phương thức và nội dung các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức sát với thực tế, hướng vào các vấn đề thiết thực đặt ra từ quá trình thực thi công vụ, nâng cao kỹ năng hành chính. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng hành chính bảo đảm tính thống nhất trong hoạt động của cơ quan hành chính, nhất là trong giải quyết các yêu cầu của nhân dân, doanh nghiệp. Thực hiện cơ chế đào tạo tiền công vụ và đào tạo, bồi dưỡng công vụ theo định kỳ bắt buộc hàng năm; thực hiện chế độ đào tạo, bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm.”

- Luật Cán bộ công chức, được quốc hội thông qua ngày 13/11/2008, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2010, quy định về đào tạo, bồi dưỡng công chức tại điều 47, điều 48, điều 49 và điều 63 về đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã.

- Luật Giáo dục, được Quốc hội thông qua ngày 14/6/2005, quy định về hệ thống giáo dục quốc dân, nhà trường, cơ sở giáo dục khác của hệ thống giáo dục quốc dân, của cơ quan nhà nước... Điều 49 quy định:

“Trường của các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội có nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức. Trường của lực lượng vũ trang nhân dân có nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng sỹ quan, hạ sỹ quan, quân nhân chuyên nghiệp và công nhân quốc phòng; bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý nhà nước về nhiệm vụ và kiến thức quốc phòng an ninh.”

- Quyết định 874/TTg ngày 20/11/1996 của Thủ tướng Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ và công chức đề ra các mục tiêu, nội dung và nghĩa vụ cơ bản để thực hiện hoạt động đào tạo:

+ Mục tiêu của hoạt động đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức là cung cấp cho cán bộ, công chức các kiến thức và kỹ năng cơ bản, kiến thức quản lý và kỹ thuật bổ trợ;

+ Tiến hành đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo các tiêu chuẩn được áp dụng cho các ngạch bậc và chức danh của người quản lý...

Hoạt động đào tạo phải bao gồm các nội dung về tư tưởng chính trị, quản lý hành chính nhà nước, bí quyết kỹ thuật, các kỹ năng chuyên môn, ngoại ngữ và máy tính. Quyết định 874/TTg ngày 20/11/2006 của Thủ tướng Chính phủ cũng quy định Bộ Nội vụ là điểm đầu mối về đào tạo cán bộ công chức.

- Quyết định số 137/2003/QĐ-TTg ngày 11/7/2003 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho công tác hội nhập kinh tế quốc tế giai đoạn 2003-2010.

- Quyết định số 161/2003/QĐ-TTg ngày 4/8/2003 của Thủ tướng Chính phủ ban hành quy chế đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức;

- Quyết định số 40/2006/QĐ-TTg ngày 15/2/2006 của Thủ Tướng chính phủ về việc phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2006-2010.

Trong giai đoạn 2010-2013 tiếp tục thực hiện các nội dung theo mục tiêu nêu trong Quyết định số 40/2006/QĐ-TTg, nhằm trang bị, nâng cao kiến thức, năng lực quản lý điều hành và thực thi công vụ cho đội ngũ công chức hành chính và cán bộ, công chức cấp xã nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp, có phẩm chất tốt và đủ năng lực thi hành công vụ, tận tụy phục vụ đất nước và phục vụ nhân dân.

Đối với công chức hành chính:

+ Đảm bảo trang bị đủ kiến thức quy định theo tiêu chuẩn cho công chức lãnh đạo quản lý, công chức các ngạch cán sự, chuyên viên, chuyên viên chính và chuyên viên cao cấp;

+ Nâng cao kỹ năng nghiệp vụ, kỹ năng hành chính cho đội ngũ công chức hành chính theo yêu cầu công vụ; kiến thức về văn hoá công sở; trách nhiệm và đạo đức công chức cho công chức các ngạch;

+ Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm và đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ lãnh đạo quản lý đương chức; công chức lãnh đạo cấp vụ, cấp sở, cấp huyện được trang bị kỹ năng lãnh đạo, quản lý và kỹ năng phối hợp xử lý các vấn đề có tính chất liên ngành;

+ Tiến hành quy hoạch và tổ chức đào tạo xây dựng đội ngũ chuyên gia đầu ngành về quản lý nhà nước trên các lĩnh vực.

Đối với cán bộ, công chức cấp xã:

+ Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng trang bị trình độ lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước và trình độ chuyên môn theo tiêu chuẩn quy định cho cán bộ chuyên trách;

+ Đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh cho Chủ tịch Hội đồng nhân dân và Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã;

+ Tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã có đủ năng lực hoàn thành nhiệm vụ được giao.

+ Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng về kỹ năng nghiệp vụ cho cán bộ không chuyên trách ở xã, thôn và tổ dân phố.

3. Tổ chức quản lý đào tạo

a. Quản lý ở cấp trung ương

Bộ Nội vụ chịu trách nhiệm trước Chính phủ quản lý nhà nước về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức:

- Xây dựng phát triển chính sách đào tạo, bồi dưỡng trên quy mô toàn quốc;
- Giúp Chính phủ về việc ban hành các văn bản pháp lý để quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng;

- Lập kế hoạch hàng năm về đào tạo, bồi dưỡng trong nước và nước ngoài; phối hợp với Bộ Kế hoạch và Đầu tư và Bộ Tài chính về các chỉ tiêu ngân sách cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng;

- Quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng ở các địa phương; hướng dẫn và phối hợp việc quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng;

- Quản lý chỉ tiêu đào tạo, bồi dưỡng cho các đơn vị và thường xuyên đánh giá hoạt động đào tạo, bồi dưỡng.

Bộ Tài chính đóng vai trò quan trọng trong lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng với nhiệm vụ quản lý đảm bảo ngân sách cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

b. Quản lý đào tạo của các bộ, ngành và địa phương

Các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có một bộ phận quản lý đào tạo, thường nằm trong Vụ Tổ chức và cán bộ hoặc sở Nội vụ. Các bộ phận này có nhiệm vụ lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cho bộ, ngành và địa phương mình, sau đó báo cáo về Bộ Nội vụ kết quả tổ chức thực hiện các kế hoạch đó.

c. Cơ sở đào tạo

Hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức như sau:

- Cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức thuộc trung ương:

- + Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh;

- + Các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức;

- + Các trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức.

- Cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở địa phương:

- + Trường chính trị các tỉnh;

+ Trung tâm bồi dưỡng chính trị cấp quận/ huyện.

Chức năng và nhiệm vụ của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức này được quy định trong các nghị định, quyết định có liên quan và các văn bản pháp luật khác. Thông thường, có hai chức năng chính là: tổ chức đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu.

Các chương trình đào tạo chính quy về quản lý hành chính và chính trị do Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh thực hiện. Việc hoàn thiện, củng cố các chương trình về quản lý hành chính do Học viện Hành chính thuộc Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh chịu trách nhiệm. Các chương trình về các lĩnh vực chuyên môn của các bộ, cơ quan và tỉnh thành do các trường đào tạo, bồi dưỡng của các bộ, các cơ quan và địa phương thực hiện.

d. Đơn vị quản lý Chương trình

Bộ Nội vụ là cơ quan đầu mối cho việc triển khai chương trình cải cách, chịu trách nhiệm về các công việc liên quan đến chính sách đào tạo, khung pháp lý và thể chế, tăng cường hệ thống quản lý đào tạo, phát triển và phối hợp việc soạn thảo các kỹ năng, khuôn khổ các đánh giá nhu cầu đào tạo và chương trình đào tạo, phối hợp và thông qua các chương trình đào tạo, kế hoạch nâng cấp cơ sở vật chất, giám sát và đánh giá hoạt động đào tạo.

Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh, Trung tâm Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức – Bộ Nội vụ, Trường Cao đẳng Nội vụ Hà Nội, các Vụ chức năng thuộc Bộ Nội vụ, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của các bộ, ngành và địa phương là cơ quan đầu mối chịu trách nhiệm thực hiện cải cách nội dung và giáo trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng tăng cường năng lực cho giảng viên, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Ban Quản lý Dự án ADB - Bộ Nội vụ chịu trách nhiệm soạn thảo và đề xuất các kế hoạch, điều phối và giám sát tiến độ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch đã được phê duyệt, là đầu mối báo cáo tiến độ triển khai thực hiện theo định kỳ với Bộ Nội vụ.

4. Mô tả nhiệm vụ

Giới thiệu chung

Mục tiêu chung của Chương trình là nhằm nâng cao chất lượng, khả năng và trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ, công chức ở cấp trung ương và địa phương như đã nêu trong Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước là xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển đất nước.

Các nhiệm vụ được phân chia tương ứng với các mục tiêu phát triển, như sau:

- Xây dựng thể chế, khung pháp lý về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức;

- Đổi mới chương trình và nội dung đào tạo;
- Cải tiến phương pháp và kỹ thuật giảng dạy;
- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực các nhóm công chức;
- Nâng cao năng lực và chất lượng đội ngũ giảng viên tại cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức;
- Nâng cấp, đổi mới trang thiết bị đào tạo, bồi dưỡng;
- Nâng cao kết quả chương trình đào tạo thông qua công cụ đánh giá.

a. Xây dựng thể chế, khung pháp lý về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức

Cách tiếp cận mới trong công tác đào tạo dựa trên tầm nhìn về ngành công vụ từ nay đến năm 2020, sẽ được thể hiện trong các chính sách mới hoặc các chính sách được chỉnh sửa, và cũng sẽ được thực hiện thông qua việc sửa đổi các quy định và quy chế về công vụ và quản lý nhân sự, như là một phần trong Chương trình Hành động số 4, và việc triển khai thực hiện Luật Cán bộ công chức. Trên cơ sở đó, chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức sẽ được xây dựng, thể hiện trong khung chương trình đào tạo, bồi dưỡng, các văn bản pháp quy về công tác đào tạo, bồi dưỡng, quản lý đào tạo và các quy định thể chế liên quan đến các cơ sở đào tạo ở các cấp trung ương, địa phương.

Chính sách đào tạo, bồi dưỡng là một nội dung của các chiến lược về nguồn nhân lực và được áp dụng vào công tác quản lý nhân sự. Chính sách đào tạo, bồi dưỡng sẽ được gắn kết với các chính sách khác về quản lý cán bộ, công chức trong nền công vụ. Các công việc chính sau sẽ được triển khai:

- Xây dựng chiến lược đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức 2011-2020 (NSNN cấp kinh phí thực hiện).

Hệ thống đào tạo, bồi dưỡng đã được hình thành và phát triển trong nhiều năm, đã đến lúc phải đánh giá lại hệ thống đào tạo, bồi dưỡng hiện nay và xây dựng một mô hình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức thích hợp hơn để đáp ứng yêu cầu phát triển. Việc đánh giá sẽ là cơ sở để hoạch định chiến lược nhằm đảm bảo việc thực thi nhanh chóng và hiệu quả ở tất cả các cấp.

- Rà soát hệ thống văn bản qui phạm pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng;
- Biên soạn sổ tay hướng dẫn nghiệp vụ quản lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

b. Đổi mới chương trình và nội dung đào tạo, bồi dưỡng

Đổi mới chương trình nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là nội dung rất quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong tình hình đẩy mạnh cải cách hành chính hiện nay.

- Phát triển danh mục các kỹ năng, năng lực cần thiết cho các nhóm đối tượng mục tiêu

Danh mục kỹ năng sẽ phác họa mức độ năng lực, trình độ bằng cấp, kiến thức, kỹ năng và đặc điểm công việc cần có đối với các chức danh ở các cấp khác nhau và các ngành khác nhau. Những yêu cầu này được xác định dựa trên mục tiêu chung theo Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước; mục tiêu, yêu cầu cụ thể của từng ngành, từng lĩnh vực; dựa trên kết quả phân tích vai trò, chức năng, nhiệm vụ của các công việc hành chính khác nhau ở các cấp khác nhau; và dựa trên các bản mô tả về công việc. Danh mục kỹ năng được xây dựng theo một tiêu chuẩn đã được chấp thuận, sẽ là công cụ chính đảm bảo tính tương thích của chương trình đào tạo, bồi dưỡng với nhu cầu cầu thực tế và để đánh giá độ chính xác của công việc đào tạo, bồi dưỡng trong quá trình truyền đạt các kỹ năng như đã đề ra.

Một là, sẽ xây dựng một phương pháp luận và mẫu chuẩn để xác định danh mục kỹ năng và các tài liệu bổ trợ. Việc xây dựng này được thực hiện dựa trên kinh nghiệm của châu Âu, Australia và châu Á. Một nhóm các đào tạo viên sẽ được tập huấn để áp dụng phương pháp luận này.

Hai là, xây dựng và thực hiện kế hoạch chi tiết để xác định danh mục các kỹ năng cần thiết của các nhóm cán bộ, công chức được lựa chọn tại một số bộ, ngành và địa phương. Kế hoạch chi tiết này cần phải dựa trên xác định rõ mục tiêu, yêu cầu, tính khả thi và tính kinh tế.

- Phát triển khung chương trình đào tạo, bồi dưỡng thống nhất

Khung chương trình đào tạo, bồi dưỡng thống nhất sẽ đề ra các chương trình và khoá đào tạo, bồi dưỡng ưu tiên dành cho các nhóm công chức khác nhau, dựa trên danh mục kỹ năng và phân tích nhu cầu đào tạo. Khung chương trình này sẽ đề ra mục tiêu chung, quy mô và phương thức cũng như loại hình và nội dung đào tạo, bồi dưỡng cho các nhóm đối tượng nhất định. Nó sẽ là điều khoản tham chiếu cho các bước phát triển tiếp theo của các khoá đào tạo mới từ năm 2010 đến 2013. Khung chương trình sẽ có các nội dung và chủ đề ưu tiên dành cho mỗi loại công chức, chức danh. Các khoá học ngắn hạn và các mô-đun đào tạo sẽ được chú ý nhiều hơn để giải quyết những bất cập phát sinh từ các khoá đào tạo phù hợp với đặc điểm, điều kiện công tác đối với cán bộ, công chức ở các lĩnh vực vị trí khác nhau. Đồng thời, sẽ soạn thảo tài liệu hướng dẫn để điều chỉnh khung chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhằm đáp ứng yêu cầu của các địa phương.

- Xây dựng nội dung và tài liệu đào tạo, bồi dưỡng

Có hai nội dung chính: một là, đổi mới quá trình xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng bước đầu sẽ ưu tiên các lĩnh vực và nhóm đối tượng nêu trong kế hoạch, sau đó sẽ triển khai ở cấp trung ương và địa phương. Việc đổi mới này sẽ dựa trên khung chương trình đào tạo, danh mục kỹ năng thích hợp và các đánh

giá nhu cầu đào tạo đã được thực hiện. Nội dung thứ hai là tiến hành việc điều chỉnh thực tế nội dung và giáo trình đào tạo, bồi dưỡng.

Định mức và tiêu chuẩn về chất lượng trong thiết kế chương trình, nội dung khoá học, độ dài, tài liệu, phương pháp đào tạo, quy mô lớp học, giáo viên, các kỳ kiểm tra, đánh giá học viên và kết quả, khả năng điều chỉnh về nội dung và phương pháp, cũng như các chỉ tiêu về chi phí sẽ được điều chỉnh hoặc ban hành mới để phù hợp với thực tế các bộ, ngành, địa phương.

Các giáo trình và phương pháp đào tạo hiện nay sẽ được điều chỉnh một cách hệ thống, xoá bỏ những điểm chồng chéo và hài hoà các chương trình khác nhau bằng cách sử dụng quy trình xây dựng tài liệu, giáo trình mới. Đối với các lĩnh vực hoặc nhu cầu chưa được đưa vào hệ thống giáo trình hiện nay, sẽ soạn thảo các giáo trình mới theo kết quả đánh giá nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng. Công việc này chủ yếu sẽ do Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh, Trung tâm Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức – Bộ Nội vụ, Trường Cao đẳng Nội vụ Hà Nội thực hiện với sự cộng tác và tham gia của các giảng viên từ các trường đào tạo cấp bộ, cấp tỉnh. Sẽ tổ chức các nhóm công tác, trong đó các lĩnh vực hoặc chương trình khác nhau sẽ do các nhóm làm việc khác nhau chịu trách nhiệm.

- Thí điểm áp dụng các chương trình đã xây dựng

Một nội dung của quá trình xây dựng giáo trình mới là: tất các chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng mới sẽ được triển khai thí điểm trên cơ sở đó sẽ bổ sung, điều chỉnh để hoàn thiện trước khi quyết định áp dụng đại trà.

- Áp dụng rộng rãi nội dung cải cách chương trình đào tạo, bồi dưỡng

Chương trình đào tạo, bồi dưỡng mới sẽ áp dụng cho các nhóm đối tượng ưu tiên đã được xác định. Sau khi áp dụng thí điểm cho các nhóm được lựa chọn và được đánh giá, để từng bước hoàn thiện và sẽ được áp dụng cho toàn bộ nhóm cán bộ, công chức còn lại theo phương pháp, nội dung này.

c. Cải tiến phương pháp và kỹ thuật giảng dạy

- Biên soạn sổ tay hướng dẫn sử dụng phương pháp giảng dạy tích cực

Giới thiệu sử dụng các kỹ thuật giảng dạy mang tính tương tác cao hơn và kỹ thuật học tập - hành động. Các phương pháp đào tạo hiện đại chú trọng sự tương tác giữa người học và người dạy là một phần không tách rời của các chương trình đào tạo, bồi dưỡng mới hoặc đã được chỉnh sửa. Tuy nhiên, ở một chừng mực nào đó vẫn có thể sử dụng các phương pháp mới này trong các khoá học được thiết kế theo phương pháp truyền thống. Để sử dụng các phương pháp mới hiệu quả cần phải có kinh nghiệm áp dụng vào thực tế và các kỹ năng này cần được đào tạo, bồi dưỡng. Vì vậy, cần thực hiện một chương trình riêng để giới thiệu rộng rãi các phương pháp mới cho đối tượng là giảng viên.

- Thí điểm áp dụng nội dung, phương pháp giảng dạy tích cực

Trước khi áp dụng phương pháp giảng dạy tích cực đại trà, chúng ta phải áp dụng thí điểm, để rút kinh nghiệm và chỉnh sửa hoàn thiện. Các lớp thí điểm được áp dụng ở một số cơ sở đào tạo trung ương và địa phương.

- Thí điểm áp dụng một số phương pháp đào tạo có áp dụng công nghệ thông tin

Các phương thức giảng dạy và học tập mới như phương pháp tự học có sử dụng công nghệ thông tin hoặc các loại hình đào tạo từ xa là hiệu quả. Hiện nay ngành giáo dục đã bắt đầu áp dụng phương pháp này và đạt kết quả tốt, tuy nhiên chưa áp dụng trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Các phương pháp này sẽ giải quyết tình trạng thiếu giảng viên trong các môn học quan trọng và hiệu quả hơn về mặt kinh tế. Một số hoạt động thí điểm và nghiên cứu sẽ được tiến hành để tìm ra ưu điểm và nhược điểm của các phương pháp này đối với việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở Việt Nam, đặc biệt là cho các lớp học có quy mô lớn.

d. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho nhóm cán bộ, công chức

Những cải cách đào tạo, bồi dưỡng nêu trong kế hoạch này sẽ chỉ có tác dụng khi được áp dụng vào các khoá đào tạo, bồi dưỡng được tổ chức trong thực tế. Thời gian triển khai thực hiện Chương trình ngắn nên không thể đào tạo, bồi dưỡng các chương trình và khoá học mới cho tất cả các nhóm đối tượng. Vì vậy, điều quan trọng là cố gắng đào tạo được một số lượng đủ lớn các cán bộ, công chức của từng nhóm mục tiêu để có thể tạo ra được các cải cách đào tạo, bồi dưỡng có ý nghĩa. Cách làm như vậy có thể coi như là cơ sở để áp dụng các cải cách công tác đào tạo, bồi dưỡng cho toàn bộ ngành công vụ trong giai đoạn 2010-2020.

Các nhóm đối tượng ưu tiên là cán bộ, công chức hành chính nói chung, đặc biệt là các cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý chủ chốt; các cán bộ, công chức mới được tuyển dụng, cán bộ, công chức cấp cơ sở và cán bộ, công chức trong quy hoạch có năng lực, triển vọng để bổ nhiệm vào vị trí cao hơn.

- Đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn

Đối với cán bộ công chức hành chính nói chung, sẽ có khoảng 30.000 lượt công chức tham gia vào ít nhất một khoá học ngắn hạn được thiết kế trên cơ sở các lĩnh vực và nhu cầu ưu tiên được xác định thông qua đánh giá nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng. Các khoá học này sẽ do các giảng viên đã tham gia chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực giảng viên thực hiện. Khoảng 600 khoá học ngắn hạn được thiết kế theo mô-đun sẽ được tổ chức, dựa trên nhu cầu của các nhóm cán bộ, công chức khác nhau ở trung ương và địa phương. Để các khoá đào tạo, bồi dưỡng tiến hành có hiệu quả các cơ sở đào tạo sẽ được tham khảo ý kiến thường xuyên về các lĩnh vực ưu tiên, từng bước đầu tư thêm trang thiết bị phục vụ cho công tác giảng dạy, học tập và các cơ sở đào tạo này được khuyến khích tổ chức giảng dạy các khoá học ngắn hạn.

Đối với các cán bộ, công chức cấp cơ sở, sẽ có khoảng 30.000 cán bộ được đào tạo, bồi dưỡng theo các khoá ngắn hạn được thiết kế trên cơ sở đánh giá

nhu cầu đào tạo. Đối tượng tham dự các khoá đào tạo, bồi dưỡng này là các cán bộ lãnh đạo (được bổ nhiệm hoặc bầu cử), cán bộ quản lý, cán bộ giữ các chức danh chuyên môn và người đứng đầu thôn, bản. Việc đào tạo, bồi dưỡng sẽ do các trường chính trị tỉnh và các trung tâm đào tạo cấp quận, huyện đảm nhiệm và sẽ do các giảng viên đã tham gia các khoá đào tạo nâng cao thực hiện với các thiết bị, phương tiện đã được nâng cấp. Việc đào tạo, bồi dưỡng sẽ được thực hiện tại hầu hết các địa phương hoặc ban đầu sẽ được thí điểm tại một số tỉnh nhằm hỗ trợ cho việc triển khai và giám sát. (Khoảng 600 khoá ngắn hạn).

Việc lập kế hoạch chi tiết các khoá đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn sẽ được thực hiện theo kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm và do Bộ Nội vụ giám sát. Khi đến giai đoạn kết thúc, sẽ có báo cáo đánh giá về tính tương thích và hữu ích của các khoá đào tạo ngắn hạn theo hình thức mô-đun này.

Tuỳ theo các kỹ năng, lĩnh vực cụ thể, một số khoá đào tạo, bồi dưỡng trong nước có thể mời các chuyên gia nước ngoài tham gia giảng dạy.

- Xây dựng kế hoạch và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng ngoài nước

Công tác đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài nhìn chung còn nhiều hạn chế, chủ yếu thông qua sự hỗ trợ của nước ngoài dưới hình thức ODA, các chương trình song phương và đa phương của Chính phủ và hợp tác trực tiếp giữa các trường. Chi phí đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài rất cao, do đó cần phải đề ra các lĩnh vực ưu tiên, các tiêu chí và thủ tục lựa chọn cá nhân và khoá học một cách chặt chẽ dựa trên cơ sở các nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng được xác định; việc sử dụng hiệu quả các kiến thức và kỹ năng thu được từ khoá đào tạo để áp dụng vào công việc cũng cần phải được quan tâm. Trong từng giai đoạn, những nghiên cứu xây dựng danh mục các khoá học/chuyên đề được ưu tiên để tổ chức đi học tập ở nước ngoài cho phù hợp, hiệu quả.

Tiềm năng để đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao chất lượng ở nước ngoài là rất lớn. Đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài rất tốn kém nên việc đào tạo, bồi dưỡng ngoài nước sẽ chỉ có hiệu quả hơn nếu được kết hợp với đào tạo, bồi dưỡng bổ sung trong nước và được thực hiện qua các liên kết đào tạo với các cơ sở đào tạo ở nước ngoài. Điều này sẽ đảm bảo các khoá đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài sẽ được tổ chức đa dạng dưới nhiều hình thức sẽ đóng góp có hiệu quả, kết quả tốt. Đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài là một giải pháp quan trọng, cùng với đào tạo, bồi dưỡng trong nước để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập kinh tế quốc tế.

Khoảng 300 lượt cán bộ, công chức sẽ được cử đi đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn ở nước ngoài.

e. Nâng cao năng lực và chất lượng đội ngũ giảng viên tại cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức

Giảng viên giảng dạy trong lĩnh vực hành chính là nguồn lực quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng và để sử dụng thành công các giáo trình và phương pháp giảng dạy mới. Hiện có khoảng 3.000 giáo viên (cố định và thỉnh

giảng) tham gia vào đào tạo, bồi dưỡng về hành chính công vụ. Đội ngũ giảng viên nòng cốt, đặc biệt là ở các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cấp trung ương, kể cả các giảng viên chính, thường là các nhà học thuật và không phải là các nhà quản lý và thường sử dụng các phương pháp đào tạo truyền thống. Một số lượng đáng kể các giảng viên không đảm bảo kỹ năng sư phạm để có thể giảng bài một cách hiệu quả. Quá trình chuyển đổi sang các phương pháp giảng dạy hiện đại tập trung vào kỹ năng và thực hành, có sự tương tác giữa người dạy và người học, đòi hỏi giảng viên phải tham gia các khoá học nâng cao về hành chính và quản lý hiện đại, và đồng thời phải tham gia thực tập tại các cơ sở cải cách hành chính, cũng như là tham gia các khoá học nâng cao kỹ năng sư phạm.

Để đội ngũ giảng viên đóng góp tích cực cho quá trình cải cách phương pháp giảng dạy mới cần phải tiến hành một số công việc:

- Xây dựng các yêu cầu tiêu chuẩn tối thiểu và danh mục các kỹ năng, phương pháp và yêu cầu trình độ đối với giảng viên của các loại hình cơ sở đào tạo, bồi dưỡng

Các yêu cầu chất lượng hiện nay chủ yếu chỉ dựa vào bằng cấp. Tuy đó là yếu tố quan trọng nhưng cách tiếp cận mới trong đào tạo cần một quan điểm rộng mở hơn. Trên cơ sở các yêu cầu đào tạo mới đã được xác định, và theo yêu cầu của việc chuyển đổi sang các phương pháp giảng dạy tập trung phát triển kỹ năng và tương tác người dạy – người học, danh mục kỹ năng mới cho các nhóm giảng viên khác nhau sẽ được chỉnh sửa, kể cả kinh nghiệm công tác và các bằng cấp chuyên môn phù hợp.

Việc xây dựng các tiêu chuẩn, danh mục này sẽ được thực hiện thông qua việc kết hợp giữa các cuộc phỏng vấn giảng viên, cơ sở đào tạo và các cấp hành chính là người sử dụng đào tạo cũng như kinh nghiệm thực tế trong nước và nước ngoài.

- Tiến hành điều tra, đánh giá nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của đội ngũ giảng viên

Dựa trên các yêu cầu, tiêu chuẩn đã được xây dựng, tiếp tục thực hiện điều tra đánh giá nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng được tiến hành (đã thực hiện từ năm 2009) để xác định các loại hình đào tạo, bồi dưỡng cần thiết cũng như nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của các nhóm giảng viên được lựa chọn. Đánh giá nhu cầu đào tạo sẽ tập trung vào các giảng viên chính, giảng viên ở các học viện quốc gia, giảng viên ở các trường địa phương, và giảng viên thỉnh giảng.

- Thiết kế các chương trình và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giảng viên

Trên cơ sở kết quả đánh giá nhu cầu thực tế, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho giảng viên sẽ được thiết kế, các cơ sở đào tạo sẽ được lựa chọn để triển khai. Công tác lập kế hoạch và thực hiện nâng cao năng lực cho giảng viên sẽ được chú ý để sao cho giảng viên của tất cả các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng đều có thể được nâng cao năng lực theo từng giai đoạn.

Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng ở cấp cơ sở là rất lớn. Công việc đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức cơ sở là do các trường chính trị tỉnh đảm nhận. Để đạt được sự tác động có ý nghĩa tới chất lượng đào tạo, ít nhất phải có 500 giảng viên cấp cơ sở được đào tạo, bồi dưỡng. Biện pháp hiệu quả và nhanh chóng nhất là ban đầu tiến hành một chương trình đào tạo giảng viên với một nhóm tối thiểu 50 giảng viên chính, những người này sau này sẽ chịu trách nhiệm đào tạo các giảng viên khác theo tiêu chuẩn về kiến thức, chuyên môn hiện đại và kinh nghiệm hành chính. Phần lớn các giảng viên sẽ tham gia các khoá đào tạo ngắn hạn trong và ngoài nước.

f. Nâng cấp, đổi mới trang thiết bị đào tạo, bồi dưỡng

Tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong phạm vi toàn quốc còn nhiều khó khăn, phần lớn các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng thiếu các trang thiết bị đào tạo cơ bản như: phòng học chuẩn, thiết bị âm thanh và máy tính. Thậm chí ở các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng được trang bị tốt hơn, các phòng học không được thiết kế để có thể áp dụng phương pháp giảng dạy hiện đại và không có các thiết bị trợ giảng thích hợp (bảng viết, giấy khổ to, máy chiếu ...) phù hợp với các phương pháp giảng dạy mang tính tương tác cao.

Để tạo ra môi trường thích hợp cho việc đào tạo hiệu quả, cần triển khai một số công việc chính như sau:

- Xác định tiêu chuẩn về thiết kế, phương tiện và trang thiết bị đào tạo

Hiện nay, không có tiêu chuẩn nào về thiết kế, bố trí, nội thất trang thiết bị đào tạo hiện đại. Một số cơ sở đào tạo, như Học viện Hành chính - Học viện Chính trị – Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh đã xây dựng được các phòng học khá hiện đại với sự hỗ trợ của trang thiết bị và đồ nội thất được thiết kế khá tốt. Đây là mô hình tốt để nghiên cứu xây dựng các tiêu chuẩn phù hợp cho các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng ở các cấp khác nhau. Ngoài ra, các thiết bị đào tạo được thiết kế trong các cơ sở đào tạo khác cũng sẽ được nghiên cứu sao cho phù hợp với điều kiện thực tế.

Các tiêu chuẩn sẽ bao gồm quy định về thiết kế và kích cỡ phòng học, các tiêu chuẩn về nội thất, trang thiết bị, các dụng cụ trợ giảng, tiêu chuẩn tối thiểu và tối ưu, phân biệt giữa cơ sở đào tạo cấp quận, huyện với cấp tỉnh, thành và cấp quốc gia. Các tiêu chuẩn sẽ là căn cứ xây dựng kế hoạch, lập các hồ sơ đầu tư mua sắm khi cần thiết sau này.

- Xây dựng kế hoạch đầu tư chi tiết để nâng cấp trang thiết bị cho một số cơ sở đào tạo

Trên cơ sở các tiêu chuẩn sẽ tiến hành đánh giá về thực trạng các trang thiết bị ở một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng để xác định nhu cầu, yêu cầu cần phải đầu tư để đạt chuẩn. Để kết quả đánh giá được đúng nên thực hiện bằng điều tra thực

tế và câu hỏi phỏng vấn được chuẩn bị trước. Kết quả phân tích khoảng cách giữa thực tế và tiêu chuẩn sẽ được sử dụng để lập kế hoạch đầu tư theo từng giai đoạn cho một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng chủ chốt được xác định. Trên cơ sở đó sẽ quyết định chi phí cho một phòng học đạt chuẩn theo kế hoạch. Dựa trên chi phí lắp đặt thực tế gần đây, có thể ước tính là cần một số tiền khoảng 20.000 đến 40.000 USD sẽ đủ để trang bị đầy đủ cho 3 phòng học cho 150 học viên theo một tiêu chuẩn hợp lý, kể cả đèn chiếu OHP và máy chiếu đa năng.

Giai đoạn 2010-2013 việc xây dựng kế hoạch đầu tư nâng cấp các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng được ưu tiên đối với các cơ sở triển khai thí điểm phương pháp đào tạo, bồi dưỡng từ xa áp dụng công nghệ thông tin.

- Triển khai việc nâng cấp trang thiết bị

Việc triển khai sẽ được thực hiện dành cho các cơ sở đào tạo của Bộ Nội vụ, Học viện Chính trị – hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh và một số cơ sở đào tạo ở các khu vực ưu tiên. Báo cáo tiến độ thường kỳ, báo cáo hàng năm hoặc các cuộc điều tra về tính khả dụng và thích hợp sẽ được tiến hành để làm cơ sở cho việc đánh giá và điều chỉnh lại các tiêu chuẩn, kế hoạch đầu tư nâng cấp

Tác động của các trang thiết bị mới sẽ có hiệu quả nhất khi được kết hợp với các phương pháp và khoá học hiện đại; tuy nhiên, trang thiết bị cũng sẽ có tác động tích cực với các phương pháp truyền thống (như thể hiện trong một số trường hợp). Vì vậy, kế hoạch đổi mới và nâng cấp trang thiết bị có thể được tiến hành độc lập với các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng trong giai đoạn 2010-2013.

g. Nâng cao kết quả chương trình đào tạo, bồi dưỡng thông qua công cụ đánh giá

Mục đích chung của đào tạo, bồi dưỡng là nâng cao chất lượng thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, công chức và theo đó nâng cao chất lượng thực hiện công việc của toàn bộ tổ chức có người được đào tạo. Nhưng hiện nay các báo cáo và ý kiến phản hồi chỉ tập trung vào đầu ra của quá trình đào tạo, như số lượng học viên và số lượng bằng cấp. Chưa có ý kiến phản hồi một cách hệ thống về việc các kiến thức và kỹ năng thu được từ đào tạo, bồi dưỡng có được áp dụng ở công việc hay không, và nếu có thì được áp dụng như thế nào; các kiến thức và kỹ năng đó có tác động hiệu quả tới chất lượng thực hiện công việc của cá nhân và toàn tổ chức ở mức độ nào. Đây là những thông tin quan trọng để đánh giá xem những cải cách để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng có đạt được tác động, mục tiêu mong muốn hay không.

Các ý kiến phản hồi như thế có ý nghĩa quan trọng hơn khi hoạt động đào, bồi dưỡng tập trung vào các kỹ năng và kiến thức liên quan đến yêu cầu công việc. Các kết quả từ những ý kiến phản hồi sẽ giúp cho việc điều chỉnh và định hướng lại hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cũng như là để phân cấp việc phân bổ ngân sách.

Các nhiệm vụ chính cần được thực hiện:

- Xây dựng khung chỉ số thông tin báo cáo công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; thiết kế xây dựng mẫu báo cáo đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng để tiến tới xây dựng công cụ quản lý, chỉ đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đảm bảo hiệu quả.

Việc giám sát, đánh giá hoạt động đào tạo, bồi dưỡng là một phần không tách rời trong mô hình quản lý đào tạo mới hiện đang được Bộ Nội vụ xây dựng và thí điểm. Tuy nhiên, trong giai đoạn vừa qua công tác giám sát, đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức còn dựa vào phương pháp truyền thống, không có thông tin phản hồi tích cực cho nhà quản lý. Xây dựng khung chỉ số giám sát, đánh giá một cách khoa học áp dụng thống nhất trong toàn bộ hệ thống là yêu cầu quản lý để đảm bảo hoạt động đào tạo, bồi dưỡng có hiệu quả đúng mục tiêu.

Để làm cơ sở cho việc thiết kế hệ thống này, một cuộc điều tra thực tế về tác động của đào tạo sẽ được tiến hành đối với hoạt động đào tạo hiện nay, kể cả đào tạo theo phương pháp truyền thống và phương pháp hiện đại. Thông qua các cuộc phỏng vấn sâu với người được đào tạo, bồi dưỡng và cấp trên của họ, cũng như các đối tượng khác, các yếu tố ảnh hưởng tới tác động việc thực hiện đào tạo, bồi dưỡng trong bối cảnh Việt nam sẽ được xác định, bao gồm các yếu tố trực tiếp liên quan đến đào tạo, bồi dưỡng và điều kiện để tối đa hoá khả năng ứng dụng các kiến thức thu được vào công việc. Dựa trên các kết quả này và kinh nghiệm từ nước ngoài, một hệ thống giám sát, đánh giá sẽ được xây dựng và áp dụng thử ở cả cấp trung ương và địa phương đối với một số khoá đào tạo nhất định. Việc áp dụng Hệ thống giám sát, đánh giá này sẽ được hỗ trợ bởi các sách hướng dẫn, các quy định, và các báo cáo các khoá đào tạo, bồi dưỡng cụ thể của các trường và các phòng quản lý đào tạo. Thông tin đó sẽ được sử dụng để hỗ trợ cho việc quản lý liên tục và tiến hành các điều chỉnh cần thiết cho việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

- Tiến hành đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng
 - + Đánh giá chất lượng đào tạo khoá học;
 - + Đánh giá chất lượng tài liệu đào tạo, bồi dưỡng;
 - + Đánh giá chất lượng giảng viên.

Thông qua việc đánh giá sẽ từng bước nâng cao chất lượng tài liệu giảng dạy, giảng viên, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng tốt hơn, đồng thời tiếp tục hoàn thiện khung chỉ số và phương pháp giám sát, đánh giá mới để phù hợp với thực tiễn ở Việt nam.

- Thông tin tuyên truyền về đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng

Trong thời gian qua công tác thông tin tuyên truyền về đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng còn hạn chế, gồm thông tin nội dung các khoá đào tạo, bồi dưỡng, danh mục các kỹ năng hành chính, phương pháp học tập, giảng dạy tích cực của dự án. Nhiều cơ sở đào tạo chưa được tiếp cận với phương pháp giảng dạy mới, phương pháp giảng dạy tích cực, phần lớn học viên ở các tỉnh vùng sâu vùng xa chưa được tham gia các khoá đào tạo giảng dạy theo phương pháp mới. Do đó, trong thời gian tới phải tăng cường công tác thông tin tuyên truyền về đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng trên các phương tiện thông tin đại chúng.

5. Các sản phẩm cần đạt được

Các sản phẩm cần đạt được là cán bộ, công chức đã qua đào tạo thực hiện nhiệm vụ tốt hơn. Điều này sẽ được thể hiện trong báo cáo tác động của dự án hàng năm. (Kết quả đầu ra có phục lục chi tiết kèm theo).

6. Tổng dự toán ngân sách

Ngân sách để thực hiện Chương trình là: 11,08 triệu USD tương đương 201.933 triệu VND (có phụ lục chi tiết kèm theo)

7. Tổ chức thực hiện

Việc triển khai Chương trình sẽ do Bộ Nội vụ phối hợp với các bộ, ngành và các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương trên phạm vi toàn quốc; Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh, các cơ sở đào tạo phối hợp thực hiện về các nội dung liên quan đến giáo trình và chương trình và đào tạo giảng viên. Việc quản lý đào tạo sẽ do Bộ Nội vụ và các cơ quan quản lý đào tạo thuộc các bộ, ngành, địa phương đảm nhận.

Số lượng giảng viên hiện nay được coi là tạm đủ sử dụng ở diện hẹp, qua kết quả khảo sát ở giai đoạn 1, phần lớn đội ngũ giảng viên ở các học viện và các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng đều sẵn sàng tham gia vào Chương trình vốn vay ADB. Trong thời gian tới sẽ tăng cường đội ngũ giảng viên kiêm chức tại các bộ, ngành và các địa phương.

Ban quản lý dự án gồm có một Giám đốc, một đến hai Phó Giám đốc và các cán bộ chuyên môn có năng lực làm nòng cốt được tuyển dụng từ các cơ quan, tổ chức khác nhau. Rút kinh nghiệm về nhân sự trong giai đoạn (2003-2008), trong giai đoạn 2010-2013 Bộ Nội vụ sẽ tăng cường công tác nhân sự đảm bảo đủ về số lượng và giỏi về chuyên môn nhằm thực hiện đúng tiến độ Kế hoạch Chương trình đã đề ra. Do đặc thù hoạt động của dự án, thực hiện tình giản biên chế, Ban Quản lý Dự án ADB được ký hợp đồng với một số chuyên gia tư vấn thực hiện Chương trình giai đoạn 2010-2013.

Ban quản lý dự án chịu trách nhiệm trước Bộ trưởng Bộ Nội vụ và trước pháp luật về các hoạt động do dự án tổ chức thực hiện.

8. Tiêu chuẩn

Danh mục kỹ năng, đánh giá nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng và khung quản lý đào tạo sẽ được xây dựng để phù hợp với thực tế Việt nam và kinh nghiệm quốc tế. Quá trình xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng dựa trên yêu cầu thực tiễn và tiêu chuẩn chất lượng; các chương trình đào tạo, bồi dưỡng được đánh giá thông qua các chỉ số khoa học, thống nhất. Việc xây dựng này sẽ được hỗ trợ bởi các nhóm chuyên gia trong và ngoài nước có trình độ chuyên môn cao.

9. Chiến lược thực hiện

Chiến lược thực hiện được xây dựng theo từng bước, như xác định mục tiêu cụ thể nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, danh mục kỹ năng, giáo trình và phương pháp phù hợp với từng đối tượng, xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện kế hoạch khi được phê duyệt. Các hệ thống và chương trình mới sẽ được thử nghiệm và đánh giá trên cơ sở thí điểm trước khi tiến hành trên diện rộng, quá trình thực hiện sẽ được giám sát, đánh giá và điều chỉnh khi cần thiết.

10. Quản lý dự án

Hoạt động của dự án được công khai, chịu sự giám sát của các Vụ chức năng Bộ Nội vụ và chịu sự chỉ đạo trực tiếp của Lãnh đạo Bộ Nội vụ.

Việc báo cáo sẽ theo thủ tục trình tự áp dụng cho các dự án của Chính phủ, bao gồm báo cáo quý, 6 tháng và báo cáo hàng năm, báo cáo tổng kết vào năm 2014. Việc chi tiêu, kiểm soát tài chính theo Luật Ngân sách nhà nước, Luật Kế toán, kiểm toán sẽ theo thủ tục trình tự của Kiểm toán Quốc hội, việc mua sắm trang thiết bị tuân theo các quy định của Luật Đấu thầu.

11. Các yếu tố phụ thuộc

Dự án ADB giai đoạn 2010 – 2013 được thực hiện trong bối cảnh có nhiều thay đổi, nên cần có những điều chỉnh kịp thời để phù hợp với tình hình mới. Việc đưa ra các giải pháp điều chỉnh một số nội dung hoạt động là cần thiết để dự án hoạt động hiệu quả góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển đất nước.

- Luật Cán bộ công chức có hiệu lực từ ngày 1/1/2010, có nhiều nội dung đổi mới trong công tác quản lý đội ngũ cán bộ công chức, cũng như các yêu cầu đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

- Năm 2010 Việt nam tổ chức tổng kết thực hiện Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010 và xây dựng Chương trình cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020.

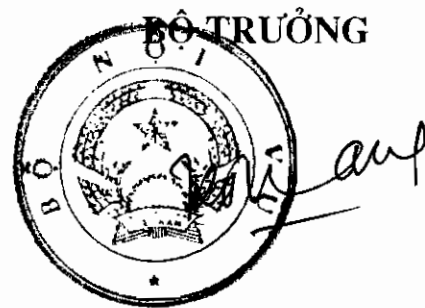
- Tiếp tục đẩy mạnh công tác cải cách hành chính nhà nước, trong đó có đổi mới cơ cấu tổ chức các cơ quan hành chính nhà nước, đây cũng là đòi hỏi, yêu cầu đổi mới nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức sắp xếp và bố trí lại cán bộ, công chức phù hợp với tổ chức mới, đáp ứng yêu cầu phát triển.

- Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức, giải pháp tính giảm đội ngũ cán bộ công chức là yêu cầu đảm bảo thực hiện thành công công tác cải cách hành chính nhà nước giai đoạn sắp tới.

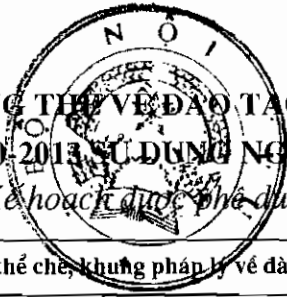
12. Kế hoạch tổng thể đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức giai đoạn 2010-2013 sử dụng nguồn vốn vay ADB của Chương trình hỗ trợ cải cách hành chính (có phụ lục chi tiết kèm theo).

Trên cơ sở Kế hoạch tổng thể đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức giai đoạn 2010-2013, Ban Quản lý Dự án ADB sẽ xây dựng kế hoạch hàng năm trình Bộ trưởng phê duyệt và tổ chức thực hiện.

Để Dự án hoạt động có hiệu quả, trong quá trình tổ chức thực hiện, Ban Quản lý Dự án ADB có thể trình Bộ trưởng Bộ Nội vụ quyết định điều chỉnh lại một số nội dung của Kế hoạch này cho phù hợp với thực tế. / *amb*



Trần Văn Tuấn



Phụ lục

KẾ HOẠCH TỔNG THỂ VỀ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG ĐỂ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC GIAI ĐOẠN 2010-2013 SỬ DỤNG NGUỒN VỐN VAY ADB CỦA CHƯƠNG TRÌNH HỖ TRỢ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH
(Kèm theo Kế hoạch được phê duyệt tại Quyết định số 250/QĐ-BNV ngày 25 tháng 3 năm 2010 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ)

Mục tiêu B1: Xây dựng thể chế, khung pháp lý về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức														
NỘI DUNG HOẠT ĐỘNG	KẾT QUẢ	ĐƠN VỊ CHỦ TRÌ THỰC HIỆN	ĐƠN VỊ PHỐI HỢP THỰC HIỆN	TIẾN ĐỘ				DỰ TOÁN NS (USD)	DỰ TOÁN NS (TRIỆU VND)				TỶ LỆ %	
				2010	2011	2012	2013		TỔNG SỐ	TRONG ĐÓ				
										2010	2011	2012		2013
1. Rà soát hệ thống văn bản qui phạm pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng	Hệ thống VB QPPL về đào tạo, bồi dưỡng còn hiệu lực	Vụ Đào tạo - Bộ Nội vụ						9,328	170	170				0.08%
2. Biên soạn sổ tay hướng dẫn nghiệp vụ quản lý đào tạo, bồi dưỡng	Sổ tay hướng dẫn nghiệp vụ được ban hành	Vụ Đào tạo - Bộ Nội vụ	Các đơn vị thuộc Bộ, HVCTHCQGHCM, chuyên gia					16,461	300	200	100			0.15%
3. Xây dựng tiêu chuẩn các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức	Bộ tiêu chuẩn được phê duyệt, ban hành	Vụ Đào tạo - Bộ Nội vụ	Các đơn vị thuộc Bộ, HVCTHCQGHCM, chuyên gia					16,461	300		250	50		0.15%
4. Đánh giá tổng thể công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhằm thực hiện Chiến lược đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2011-2020 sau khi được phê duyệt	Báo cáo đánh giá tổng thể về công tác đào tạo, bồi dưỡng: - Báo cáo kết quả điều tra khảo sát - Các báo cáo chuyên đề...	Vụ Đào tạo - Bộ Nội vụ	Các đơn vị thuộc Bộ, các bộ, ngành, địa phương, chuyên gia					438,957	8,000		2,000	6,000		3.96%
5. Biên soạn sổ tay hướng dẫn kỹ năng nghiệp vụ công tác cải cách hành chính và quản lý dự án	Sổ tay hướng dẫn nghiệp vụ được ban hành	Vụ Cải cách hành chính - Bộ Nội vụ	Vụ KHTC, Vụ HTQT, chuyên gia					8,230	150	150				0.07%
Cộng:								489,438	8,920	520	2,350	6,050	-	4.42%



mb

Mục tiêu B 2: Đổi mới chương trình và nội dung đào tạo														
NỘI DUNG HOẠT ĐỘNG	KẾT QUẢ	ĐƠN VỊ CHỦ TRÌ THỰC HIỆN	ĐƠN VỊ PHỐI HỢP THỰC HIỆN	TIẾN ĐỘ				DỰ TOÁN NS (USD)	DỰ TOÁN NS (TRIỆU VND)					TỶ LỆ %
				2010	2011	2012	2013		TỔNG SỐ	TRONG ĐÓ				
										2010	2011	2012	2013	
1. Xây dựng danh mục kỹ năng cơ bản cho nhóm công chức lãnh đạo quản lý và nhóm công chức thực hành	Danh mục kỹ năng được ban hành	Ban Quản lý Dự án ADB	Các đơn vị thuộc Bộ, HVCTHCQGHCM, chuyên gia					10,974	200	200				0.10%
2. Xây dựng chương trình khung, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng theo từng nhóm đối tượng và hoàn thiện sau khi áp dụng thí điểm	- Chương trình khung; - Bộ tài liệu đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng quản lý điều hành; sửa đổi, bổ sung tài liệu hiện có.	HVCTHCQGHCM, Trung tâm Đào tạo, bồi dưỡng, Cục Văn thư và Lưu trữ nhà nước, các đơn vị thuộc Bộ, các cơ sở đào tạo thuộc bộ, ngành và địa phương	Các cơ sở đào tạo, chuyên gia					65,844	1,200	800	400			0.59%
3. Xây dựng chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong Bộ Nội vụ theo vị trí việc làm và làm điểm, hoàn thiện chương trình, tài liệu	- Chương trình, tài liệu được ban hành	Vụ Tổ chức cán bộ - Bộ Nội vụ	Các cơ sở đào tạo, chuyên gia					54,870	1,000	300	400	300		0.50%
4. Xây dựng chương trình khung và tài liệu bồi dưỡng kỹ năng các chức danh lãnh đạo cấp vụ, sở, huyện, cấp phòng và tương đương,	- Chương trình khung, - Tài liệu bồi dưỡng kỹ năng quản lý điều hành	Ban Quản lý Dự án ADB	Các đơn vị thuộc Bộ Nội vụ, HVCTHC QGHCM, TTĐTBD cán bộ, công chức, chuyên gia					41,152	750	500	250			0.37%
5. Áp dụng các chương trình đã xây dựng: thí điểm, áp dụng rộng rãi và hoàn thiện chương trình, tài liệu đào tạo bồi dưỡng	Các khoá học, tài liệu	Ban Quản lý Dự án ADB	Các cơ sở đào tạo					164,609	3,000		1,500	900	600	1.49%
Cộng:								337,449	6,150	1,800	2,550	1,200	600	3.05%

Mục tiêu B 3: Cải tiến phương pháp và kỹ thuật giảng dạy

NỘI DUNG HOẠT ĐỘNG	KẾT QUẢ	ĐƠN VỊ CHỦ TRÌ THỰC HIỆN	ĐƠN VỊ PHỐI HỢP THỰC HIỆN	TIẾN ĐỘ				DỰ TOÁN NS (USD)	DỰ TOÁN NS (TRIỆU VND)					TỶ LỆ %
				2010	2011	2012	2013		TỔNG SỐ	TRONG ĐÓ				
										2010	2011	2012	2013	
1. Biên soạn Sổ tay hướng dẫn sử dụng phương pháp giảng dạy tích cực.	Sổ tay hướng dẫn sử dụng phương pháp giảng dạy tích cực	Học viện CTHCQGHCM	Vụ Đào tạo, TT Đào tạo, Trường CĐNV Hà Nội, chuyên gia					8,230	150	150				0.07%
2. Thí điểm áp dụng, hoàn thiện nội dung phương pháp giảng dạy tích cực cho nhóm giảng viên	Các khoá đào tạo, bồi dưỡng được tổ chức theo nội dung, phương pháp giảng dạy tích cực, (dự kiến khoảng 20 lớp, mỗi lớp 30 người)	Ban Quản lý Dự án ADB	HVCTHCQGHCM, TT Đào tạo, Trường CĐNV Hà Nội					164,609	3,000	750	1,500	750		1.49%
3. Thí điểm áp dụng phương pháp đào tạo, bồi dưỡng trực tuyến sử dụng công nghệ thông tin (4-8 tỉnh)	- Xây dựng kế hoạch triển khai và thực hiện thí điểm,	Ban Quản lý Dự án ADB	Văn phòng Bộ, TT Thông tin, Vụ Đào tạo, TT Đào tạo, Trường CĐNV Hà Nội, các CQ được lựa chọn					329,218	6,000	1,500	1,500	1,500	1,500	2.97%
Cộng:								502,058	9,150	2,400	3,000	2,250	1,500	4.53%

Mục tiêu B 4: Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho nhóm cán bộ, công chức

NỘI DUNG HOẠT ĐỘNG	KẾT QUẢ	ĐƠN VỊ CHỦ TRÌ THỰC HIỆN	ĐƠN VỊ PHỐI HỢP THỰC HIỆN	TIẾN ĐỘ				DỰ TOÁN NS (USD)	DỰ TOÁN NS (TRIỆU VND)					TỶ LỆ %
				2010	2011	2012	2013		TỔNG SỐ	TRONG ĐÓ				
										2010	2011	2012	2013	
1. Tổ chức thực hiện các khoá đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn cho khoảng 60.000 lượt công chức hành chính, công chức cơ sở	Khoảng 1200 lớp đào tạo, bồi dưỡng: - Công chức hành chính - Công chức cơ sở (khoảng 50 người/lớp)	Ban Quản lý Dự án ADB	HV CTHCQGHCM, các bộ, ngành, các tỉnh TP trực thuộc TW					5,219,753	95,130	24,000	26,000	26,000	19,130	47.11%

2. Khảo sát, nghiên cứu kinh nghiệm ở nước ngoài	Tổ chức 8 đoàn	Ban Quản lý Dự án ADB	Các đơn vị thuộc Bộ Nội vụ					658,436	12,000	4,500	4,500	3,000		5.94%
3. Đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn nước ngoài cho cán bộ, công chức	- Tổ chức 14 khoá cho khoảng 280 công chức. Thời gian: từ 1 tháng - 3 tháng	Ban Quản lý Dự án ADB	Các đơn vị thuộc Bộ Nội vụ, các Bộ ngành, các tỉnh TP trực thuộc TW					1,801,481	32,832	8,000	8,000	8,400	8,432	16.26%
4. Đánh giá các khoá đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn	Báo cáo đánh giá các khoá đào tạo, bồi dưỡng	Ban Quản lý Dự án ADB	Các đơn vị thuộc Bộ Nội vụ, các bộ ngành, địa phương có liên quan, chuyên gia					10,974	200	50	50	50	50	0.10%
Cộng:								7,690,645	140,162	36,550	38,550	37,450	27,612	69.41%

Mục tiêu B 5: Nâng cao năng lực và chất lượng đội ngũ giảng viên tại cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức

NỘI DUNG HOẠT ĐỘNG	KẾT QUẢ	ĐƠN VỊ CHỦ TRÌ THỰC HIỆN	ĐƠN VỊ PHỐI HỢP THỰC HIỆN	TIẾN ĐỘ				DỰ TOÁN NS (USD)	DỰ TOÁN NS (TRIỆU VNĐ)					TỶ LỆ %
				2010	2011	2012	2013		TỔNG SỐ	TRONG ĐÓ				
										2010	2011	2012	2013	
1. Xây dựng danh mục kỹ năng của giảng viên và chương trình, tài liệu bồi dưỡng giảng viên.	Danh mục, chương trình, tài liệu được ban hành	Trường Cao đẳng Nội vụ Hà Nội	HVCTHCQGHCM, TTĐTBD cán bộ, công chức, các đơn vị thuộc BNV và chuyên gia					10,974	200	200				0.10%
2. Tổ chức đoàn đi khảo sát nước ngoài nâng cao năng lực, chất lượng đội ngũ giảng viên	05 đoàn khảo sát (HVCTHCQGHCM: 2 đoàn, Trường CĐNVHN: 2 đoàn, TTĐTBD: 1 đoàn)	Ban Quản lý Dự án ADB	HVCTHCQG HCM, Trường CĐ Nội vụ Hà Nội, TTĐTBD					411,523	7,500	3,000	3,000	1,500		3.71%
3. Tổ chức các khoá đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn cho khoảng 900 lượt giảng viên các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức	30 khoá ngắn hạn được tổ chức cho giảng viên	Ban Quản lý Dự án ADB	HVCTHCQG HCM, Trường CĐ Nội vụ Hà Nội, TTĐTBD, một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng					148,148	2,700	600	900	700	500	1.34%
4. Đánh giá các khoá đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện	Báo cáo đánh giá được xây dựng	Ban Quản lý Dự án ADB	Các đơn vị thuộc Bộ Nội vụ, các bộ, ngành, địa phương, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng CBCC, chuyên gia					21,948	400	100	100	100	100	0.20%
Cộng:								592,593	10,800	3,900	4,000	2,300	600	5.35%

mb2

Mục tiêu B 6: Nâng cấp đổi mới trang thiết bị đào tạo, bồi dưỡng

NỘI DUNG HOẠT ĐỘNG	KẾT QUẢ	ĐƠN VỊ CHỦ TRÌ THỰC HIỆN	ĐƠN VỊ PHỐI HỢP THỰC HIỆN	TIẾN ĐỘ				DỰ TOÁN NS (USD)	DỰ TOÁN NS (TRIỆU VND)					TỶ LỆ %
				2010	2011	2012	2013		TỔNG SỐ	TRONG ĐÓ				
										2010	2011	2012	2013	
1. Xây dựng kế hoạch đầu tư điểm chi tiết nhằm nâng cấp các phương tiện, trang thiết bị giảng dạy cho một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng theo phương pháp giảng dạy công nghệ mới	Kế hoạch đầu tư chi tiết nhằm nâng cấp các phương tiện, trang thiết bị giảng dạy được trình cấp có thẩm quyền thông qua	Ban Quản lý Dự án ADB	Vụ KHTC - Bộ Nội vụ, các bộ, ngành, địa phương có liên quan					10,974	200	200				0.10%
2. Tổ chức triển khai kế hoạch đầu tư điểm nâng cấp phương tiện, trang thiết bị giảng dạy cho các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng sau khi đã được phê duyệt	Thực hiện ở các đơn vị đã được phê duyệt (Đấu thầu, Hợp đồng, Bàn giao)	Ban Quản lý Dự án ADB	Vụ KHTC - Bộ Nội vụ, các cơ sở đào tạo được lựa chọn					213,992	3,900		3,900			1.93%
3. Đánh giá việc tổ chức thực hiện nâng cấp trang thiết bị	Báo cáo được xây dựng	Vụ KH TC - BNV	Các bộ ngành có liên quan, Vụ Đào tạo, các đơn vị có liên quan thuộc BNV, chuyên gia					10,974	200			200		0.10%
Cộng:								235,940	4,300	200	3,900	200	-	2.13%

Mục tiêu B 7: Nâng cao kết quả chương trình đào tạo, bồi dưỡng thông qua công cụ đánh giá

NỘI DUNG HOẠT ĐỘNG	KẾT QUẢ	ĐƠN VỊ CHỦ TRÌ THỰC HIỆN	ĐƠN VỊ PHỐI HỢP THỰC HIỆN	TIẾN ĐỘ				DỰ TOÁN NS (USD)	DỰ TOÁN NS (TRIỆU VND)					TỶ LỆ %
				2010	2011	2012	2013		TỔNG SỐ	TRONG ĐÓ				
										2010	2011	2012	2013	
1. Xây dựng khung chỉ số thông tin báo cáo công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC (đối với một khoá học cụ thể)	Khung chỉ số, mẫu báo cáo	Trung tâm đào tạo bồi dưỡng	Các đơn vị có liên quan, chuyên gia					5,487	100	100				0.05%

mbr

2. Xây dựng khung chỉ số phương pháp đánh giá chất lượng khoá đào tạo, bồi dưỡng	Khung chỉ số	Trường CD Nội vụ Hà Nội	Các đơn vị có liên quan, chuyên gia				5,487	100	100				0.05%
3. Xây dựng khung chỉ số đánh giá chất lượng tài liệu đào tạo, bồi dưỡng	Khung chỉ số	Vụ Đào tạo - Bộ Nội vụ	Các đơn vị có liên quan, chuyên gia				5,487	100	100				0.05%
4. Xây dựng khung chỉ số đánh giá chất lượng giảng viên của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức	Khung chỉ số	Học viện CT HC QG HCM	TTĐTBD cán bộ, công chức, chuyên gia				5,487	100	100				0.05%
5. Áp dụng thí điểm và hoàn thiện khung chỉ số đánh giá - Chất lượng tài liệu đào tạo, bồi dưỡng - Chất lượng giảng viên - Chất lượng đào tạo, bồi dưỡng	Khung chỉ số được phê duyệt	Ban Quản lý Dự án ADB	Vụ Đào tạo, TTBD cán bộ, công chức, HVCTHCQG HCM, chuyên gia				19,204	350		150	150	50	0.17%
6. Đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng (khảo sát, đánh giá các vùng miền)	Báo cáo đánh giá được xây dựng	Ban Quản lý Dự án ADB	Vụ Đào tạo, TTĐTBD cán bộ, công chức, HVCTHCQGH CM, chuyên gia				21,948	400			200	200	0.20%

amb

7 Tổ chức các đoàn khảo sát học tập kinh nghiệm nước ngoài về công tác quản lý đào tạo	02 đoàn	Ban Quản lý Dự án ADB	Các đơn vị có liên quan				164,609	3,000		1,500	1,500		1.49%
8. Thông tin tuyên truyền - Thông tin trên Website - Báo, đài trung ương địa phương		Ban Quản lý Dự án ADB	Trung tâm thông tin Bộ Nội vụ				18,436	336	80	96	80	80	0.17%
Cộng:							246,145	4,486	480	1,746	1,930	330	2.22%
Tổng kinh phí cho hoạt động chuyên môn (B1 -> B7):							10,094,266	183,968	45,850	56,096	51,380	30,642	91.10%
Hội nghị, hội thảo về công tác đào tạo, bồi dưỡng	Các cuộc hội nghị, hội thảo	Ban Quản lý Dự án ADB	Các bộ ngành có liên quan				164,609	3,000	700	700	700	900	1.49%
Thuê chuyên gia tư vấn trong quá trình thực hiện Kế hoạch từ 2010 - 2013		Ban Quản lý Dự án ADB					274,348	5,000	1,000	1,600	1,400	1,000	2.48%
Phụ cấp quản lý							137,174	2,500	500	600	700	700	1.24%
Dự phòng (Một số nhiệm vụ đột xuất khác phát sinh)							409,602	7,465	2,000	2,000	2,000	1,465	3.70%
Tổng kinh phí cho hoạt động của Kế hoạch:							11,080,000	201,933	50,050	60,996	56,180	34,707	100.00%

Tổng kinh phí được sử dụng giai đoạn 2010-2013

11,080,000 USD X 18,225VNĐ/USD = 201,933 tỷ VNĐ

Ghi chú

HVCT HCQG HCM (Học viện
Chính trị- Hành chính Quốc gia
Hồ chí Minh)

Dự toán ngân sách trên chỉ mang tính kế hoạch
khi triển khai thực hiện từng nội dung sẽ lập dự toán chi tiết

Các nhiệm vụ đơn vị chủ trì là Ban Quản lý Dự án ADB có nghĩa là tùy theo tình hình cụ thể, Ban Quản lý Dự án ADB sẽ ký hợp đồng với các đơn vị có liên quan

Tỷ giá VNĐ/USD theo thông báo tỷ giá hạch toán tháng 3/2010 của Bộ Tài chính: 18,225 VNĐ/USD

MỤC LỤC

	Trang
1. Giới thiệu chung	1
a. Mục tiêu	2
b. Phạm vi và đối tượng	3
2. Các văn bản áp dụng	3
3. Tổ chức quản lý đào tạo	6
a. Quản lý ở cấp trung ương	6
b. Bộ phận đào tạo của các bộ ngành và địa phương	6
c. Cơ sở đào tạo	6
d. Đơn vị quản lý chương trình	7
4. Mô tả nhiệm vụ	7
a. Xây dựng thể chế, khung pháp lý về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức	8
b. Đổi mới chương trình và nội dung đào tạo	8
c. Cải tiến phương pháp và kỹ thuật giảng dạy	10
d. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho nhóm cán bộ, công chức	11
e. Nâng cao năng lực và chất lượng đội ngũ giảng viên tại cơ sở đào tạo, bồi dưỡng	12
f. Nâng cấp, đổi mới trang thiết bị đào tạo, bồi dưỡng	14
g. Nâng cao kết quả chương trình đào tạo thông qua công cụ đánh giá	15
5. Các sản phẩm cần đạt được	17
6. Tổng dự toán ngân sách	17
7. Tổ chức thực hiện	17
8. Tiêu chuẩn	17
9. Chiến lược thực hiện	18
10. Quản lý dự án	18
11. Các yếu tố phụ thuộc	18
12. Kế hoạch tổng thể giai đoạn 2010-2013 bao gồm (kết quả đầu ra, đơn vị tổ chức thực hiện, đơn vị phối hợp thực hiện, tiến độ thực hiện, dự toán ngân sách: USD, VND)	18