

Nhu cầu đào tạo sau đại học, bồi dưỡng cán bộ báo chí, xuất bản, công tác tư tưởng tại Học viện Báo chí và Tuyên truyền

● TS PHẠM HƯƠNG TRÀ

Học viện Báo chí và Tuyên truyền

Bài viết là kết quả khảo sát nhu cầu đào tạo sau đại học, bồi dưỡng cán bộ báo chí, xuất bản, công tác tư tưởng tại Học viện Báo chí và Tuyên truyền trong thời gian gần đây. Nghiên cứu phân tích nhu cầu của 300 khách thể là những người đang công tác trong các cơ quan Đảng và chính quyền các cấp, các nhà xuất bản, các cơ quan báo chí từ trung ương tới địa phương. Khách thể nghiên cứu chủ yếu nằm trong nhóm trên 31 tuổi với số năm công tác phần lớn trên 5 năm (24,7% có số năm công tác dưới 5 năm; 23,3% có số năm công tác trên 15 năm). Có 42,7% đang công tác tại các cơ quan báo chí của trung ương và địa phương, 49% đang làm việc tại các cơ quan Đảng và chính quyền các cấp (trong đó 32% làm việc tại cấp xã hoặc tương đương), số còn lại (8,3%) làm việc tại các trường chính trị, trung tâm bồi dưỡng cán bộ, các nhà xuất bản ở trung ương, địa phương hoặc tại các cơ sở khác.

1. Kết quả nghiên cứu

1.1. Nhu cầu chung về các chương trình đào tạo, bồi dưỡng

Với mục đích đánh giá chung nhu cầu đào tạo sau đại học, bồi dưỡng của người được hỏi để nâng cao trình độ chuyên môn trong công tác, câu hỏi về nhu cầu đào tạo các chuyên ngành "Công tác tư tưởng", "Báo chí", "Xuất bản", "Khác" được thiết lập. Chuyên ngành công tác tư tưởng có nhu cầu được đào tạo cao nhất (61,3%); tiếp đến là chuyên ngành báo chí 55,3%; chuyên ngành xuất bản chỉ có 7,6% trả lời là có nhu cầu.

1.2 Nhu cầu đối với các chương trình đào tạo sau đại học

Đối với chương trình đào tạo sau đại học, 58% số người được hỏi mong muốn được theo học hệ chính quy không tập trung, 42% mong muốn được đào tạo hệ chính quy tập trung. Đa số người trả lời (86,3%) mong muốn được theo học tại Học

viện Báo chí và Tuyên truyền ở chương trình đào tạo này.

Có tới 95,3% người trả lời có nhu cầu được đội ngũ giảng viên của Học viện Báo chí và Tuyên truyền giảng dạy đối với chương trình đào tạo trên đại học và 72,3% đánh giá ở mức độ rất cần thiết. Tiếp đó là các nhà khoa học đang làm việc tại các viện nghiên cứu (60,7%).

Bên cạnh nhu cầu thông tin, kiến thức từ đội ngũ là giảng viên của Học viện Báo chí và Tuyên truyền và các nhà khoa học đang làm việc tại các viện nghiên cứu, người trả lời còn muốn có được sự tham gia của những giảng viên là lãnh đạo, chuyên gia của Ban Tuyên giáo Trung ương, các cơ quan truyền thông ở trung ương với trên 1/2 số người lựa chọn (55,7%).

Với mục tiêu mở rộng không gian cũng như thời gian dạy và học, sự thay đổi về mục tiêu cung cấp kiến thức chuyên sâu, hướng dẫn học viên tự

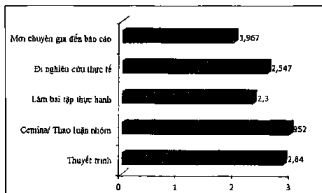
học, tự đào tạo, tự nghiên cứu nhằm phát huy tính tích cực của người học là phương pháp giảng dạy trong chương trình đào tạo thạc sĩ.

Đa số các giảng viên của Học viện đều đã được tham dự các khóa đào tạo, bồi dưỡng về phương pháp giảng dạy tích cực. Việc này đã góp phần tăng cường đáng kể hiệu quả giảng dạy và học tập. Ngoài phương pháp truyền thống nhất là thuyết trình còn có các phương pháp khác được áp dụng như: thảo luận nhóm, làm bài tập thực hành, đi nghiên cứu thực tế. Tuy nhiên, việc lựa chọn phương pháp giảng dạy phù hợp với đặc điểm của mỗi môn học và việc áp dụng phương pháp trong một môn học để đạt hiệu quả giảng dạy thì vẫn do giảng viên hoàn toàn quyết định. Điều này sẽ thiếu khách quan khi không quan tâm đến ý kiến cũng như nhu cầu của người học để có sự áp dụng phù hợp.

Có tới hơn 1/3 số người được hỏi cho là khó trả lời xem phương pháp nào áp dụng là phù hợp. Còn đối với những người có lựa chọn các phương án còn lại: 63% đánh giá rằng phương pháp phù hợp nhất (bao gồm cả phù hợp và rất phù hợp) là thảo luận nhóm, phương pháp được lựa chọn thứ hai là đi nghiên cứu thực tế 60,3%. Có thể nói, dù là ở cấp độ đào tạo nào cũng cho thấy sự cần thiết phải phối hợp giữa các phương pháp giảng dạy. Nó mang lại cho người học không khí mới, tránh được sự nhàm chán, lặp đi lặp lại. Xét ở khía cạnh này, phương pháp truyền thống là thuyết trình vẫn được mọi người cho là cần thiết, phải có dù là ở chương trình đào tạo thạc sĩ.

Xét ở khía cạnh khác, nhằm đánh giá khách quan và chính xác hơn về mức độ phù hợp của các phương pháp giảng dạy, nhóm nghiên cứu sử dụng 4 thang điểm (loại bỏ những trường hợp “Khó trả lời”) với Điểm 0 ứng với mức độ “Không phù hợp”, Điểm 1 ứng với mức độ “Tuương đối phù hợp”, điểm 3 ứng với mức độ “Phù hợp” và điểm 5 ứng với mức độ “Rất phù hợp”. Điểm càng cao có nghĩa phương pháp đó càng phù hợp và ngược lại điểm càng thấp thì phương pháp càng không phù hợp.

Biểu: Điểm đánh giá các phương pháp giảng dạy chương trình đào tạo thạc sĩ



Phương pháp Semina/ Thảo luận nhóm vẫn giữ vai trò chủ đạo trong phương pháp giảng dạy các môn của chương trình đào tạo thạc sĩ với con số 2,952 điểm. Bên cạnh đó, người trả lời cũng đánh giá cao vai trò của phương pháp thuyết trình và đi nghiên cứu thực tế với số điểm lần lượt là 2,84 và 2,547. Phương pháp Làm bài tập thực hành cũng được khá nhiều người hưởng ứng. Tuy nhiên, môn chuyên gia đến báo cáo không phải là phương pháp thực sự được người trả lời cho là phù hợp để áp dụng.

Người học luôn đặc biệt quan tâm tới các văn bằng, chứng chỉ; chỉ có 1,3% số người được hỏi trả lời rằng không quan tâm tới điều này và 9% số người tỏ thái độ bình thường. Trong tỷ lệ còn lại thì có tới 60,7% rất quan tâm tới văn bằng, chứng chỉ. Đặc biệt là, sự thể hiện nhu cầu có thêm được chứng chỉ về trình độ lý luận chính trị sau khi tốt nghiệp, với 95% số người được hỏi trả lời rằng mong muốn được nhận chứng chỉ cao cấp lý luận chính trị sau khi tốt nghiệp.

1.3. Nhu cầu đối với các chương trình bồi dưỡng

Bên cạnh việc tìm hiểu nhu cầu của người trả lời về các khóa đào tạo trình độ thạc sĩ, nhóm nghiên cứu còn tìm hiểu nhu cầu về đào tạo các chương trình bồi dưỡng khác nhau, từ cơ bản tới nâng cao, từ bồi dưỡng các chuyên đề tới chương trình bồi dưỡng dành cho cán bộ lãnh đạo, quản

lý. Sở dĩ, nhóm nghiên cứu thiết kế nội dung này là vì trên thực tế tại các địa phương việc cán bộ đi đào tạo dài hạn nâng cao trình độ còn nhiều rào cản như về thời gian, địa điểm... Vì vậy, những khóa đào tạo ngắn hạn có thể lôi kéo được các nhóm học viên tham gia, đồng thời qua đây cũng có thể biết được mong muốn của người được hỏi về các khóa đào tạo trong tương lai.

Tuy nhiên, nhu cầu học tập ở các lớp bồi dưỡng là không cao, chỉ có khoảng 1/4 đến 1/3 số người được hỏi có mong muốn tham gia các khóa này. Trong đó cao nhất là nhu cầu tham gia chương trình bồi dưỡng nâng cao (dành cho đối tượng chưa được đào tạo kiến thức chuyên ngành công tác tư tưởng, báo chí truyền thông) với 34% số người lựa chọn. Kết quả này cũng gợi ý rằng, có thể các lớp bồi dưỡng này chưa đánh trúng vào nhu cầu của người được hỏi hoặc có thể họ không có nhu cầu tham gia các khóa đào tạo ngắn hạn mà cần được tham gia các khóa đào tạo chính quy, bài bản với những văn bằng, chứng chỉ được đánh giá cao về mặt chất lượng như cử nhân, thạc sĩ.

Khi đưa ra câu hỏi về tần suất mở các lớp bồi dưỡng trong thời gian tới, gần một nửa số người trả lời là nên mở từ 1 tới 2 lớp/năm. Số liệu biểu dưới cho thấy không có sự khác biệt đáng kể giữa các phương án mở lớp với tần suất 2 lần/năm hay 1 lần/năm với tỷ lệ tương ứng là 40,7% và 41,7%.

Trong tổng số 23% số người trả lời có nhu cầu tham gia chương trình bồi dưỡng có 4 chương trình được nhiều người lựa chọn nhất nhưng tỷ lệ không quá 50% số người lựa chọn. Cụ thể, có 49,3% số người mong muốn được tham gia khóa đào tạo ngắn hạn về công tác nghiên cứu, giáo dục lý luận chính trị, 46,3% mong muốn được bồi dưỡng các kiến thức về công tác nghiên cứu và định hướng dư luận xã hội - công tác tuyên truyền miệng là 30,7%. Đối với công tác báo chí, xuất bản, chỉ có 30,3% số người được hỏi mong muốn tham gia khóa bồi dưỡng. Trong khi chỉ có dưới 18% số người được hỏi là có nhu cầu lựa chọn các chương trình bồi dưỡng chuyên đề khác.

2. Một số khuyến nghị

Đào tạo ra đội ngũ cán bộ nắm vững tri thức khoa học và lý luận để đảm nhiệm những chức vụ và vị trí quan trọng trong các cơ quan công quyền sẽ góp phần xây dựng một nhà nước vững mạnh, trong sạch và đảm bảo được chất lượng cuộc sống của người dân cũng như sự phát triển và tiến bộ xã hội. Do đó, việc xây dựng và bồi dưỡng một đội ngũ cán bộ lý luận đã trở thành một trong những vấn đề trọng yếu nhất đối với đất nước hiện nay. Tuy nhiên, thực tế tại nhiều địa phương cho thấy việc cử cán bộ đi học, tham gia các khóa đào tạo ngắn, trung và dài hạn còn có nhiều rào cản từ phía người học và phía cơ quan, tổ chức cử đi học. Trong phạm vi nghiên cứu này, chúng tôi chỉ đưa ra một số khuyến nghị xuất phát từ phía người được hỏi về các chính sách đãi ngộ khác nhau đối với người được cử đi học.

- Về hỗ trợ kinh phí

Có 56,7% số người cần hỗ trợ hoàn toàn kinh phí đi học và kinh phí tài liệu. Nhưng vẫn có tới 41,7% chỉ mong muốn được hỗ trợ một phần kinh phí đi học và kinh phí tài liệu, số còn lại người học tự chi trả.

- Về thực thi công việc

Đối với công việc, 75,7% người trả lời mong muốn “*Vẫn được đảm nhiệm công việc hiện tại và được hưởng mọi chế độ đãi ngộ của cơ quan như khi chưa đi học*”. Chỉ có một tỷ lệ rất ít 5,3% có nhu cầu “*Bàn giao hoàn toàn công việc cho người khác trong thời gian đi học và hưởng một phần lương*”. Như vậy, mong muốn chính của người được hỏi là trong quá trình đi học, người học vẫn muốn được theo sát công việc mình hiện đang đảm nhiệm tại cơ quan và đi liền với việc đó là các chế độ lương, thưởng vẫn được giữ nguyên hoặc được hưởng một phần.

Lý giải cho điều này có thể là do nếu người đi học bàn giao hoàn toàn công việc cho những cán bộ khác đảm nhận thì sẽ hạn chế thu nhập đảm bảo đời sống, và sau một khoảng trống về mặt thời gian họ quay trở lại với công việc cũ thì việc cập nhật nội dung cũng như bắt nhịp vào công việc sẽ có

những khó khăn nhất định. Thậm chí việc xa rời công việc tại cơ quan lại có thể là một trong những rào cản cho sự thăng tiến công việc sau này của người trả lời. Chính vì vậy, tỷ lệ lựa chọn phương án đầu tiên là vẫn được đảm nhận công việc hiện tại và được hưởng mọi chế độ đãi ngộ của cơ quan như khi chưa đi học là nhu cầu chính đáng.

Ở góc độ chất lượng đào tạo, đây có thể chính là khó khăn trong quá trình giảng dạy của giảng viên và đầu ra về lượng kiến thức mà người học nhận được. Bởi thực tế người học vừa đảm nhận công việc tại cơ quan vừa theo học thì chắc chắn quỹ thời gian dành cho việc học tập là không toàn vẹn. Hơn nữa, như đã phân tích ở phần đầu, những người được hỏi đa phần có thâm niên công tác trên 5 năm. Đây là khoảng thời gian thử thách, phần đầu của người trả lời để có thể ngày một khẳng định vị trí công tác của họ đối với cơ quan. Thêm vào đó, đối với cán bộ nữ, đây là thời gian lập gia đình, lo cho cuộc sống gia đình riêng và bản thân, vì thế thời gian dành cho việc học tập là không nhiều.

Từ những phân tích trên, cần có sự cân đối giữa nhu cầu của người học về chính sách đãi ngộ với chất lượng đào tạo. Nên để người học bàn giao một phần công việc và hưởng một phần lương và chế độ thưởng đồng thời tới thời gian làm luận văn, thì tốt nghiệp người học được miễn hoàn toàn công việc nhưng vẫn được hưởng một phần lương và không có thưởng.

Xét từ phía người học, việc đăng ký tham gia các khóa học ngoài việc nâng cao, tích lũy kiến thức cho bản thân, bổ sung những thông tin mới, cập nhật các vấn đề đa dạng của xã hội, việc theo đuổi một khóa học còn để giúp có được công việc, vị trí công tác tốt hơn trong tương lai. Nói cách khác, họ đều nhắm tới mục đích giúp mình có điều kiện xây dựng một cuộc sống vật chất, tinh thần đầy đủ, tốt đẹp hơn.

- Về công tác quản lý cán bộ

Hơn 1/2 số người được hỏi mong muốn có được sự "Đề bạt, cất nhắc lên vị trí cao hơn" sau khi đi học về, chiếm 53,3%. Đây cũng là nhu cầu

chính đáng của người đi học bởi sau khi đi học ngoài việc bỏ ra các chi phí về mặt thời gian, tài chính thì kết quả mà họ thu được đó là các kiến thức mới được cập nhật và mong muốn được sử dụng. Tuy nhiên, không phải trường hợp nào sau khi kết thúc khóa học họ cũng cần phải được đề bạt, cất nhắc lên vị trí cao hơn bởi có thể việc sắp xếp cho họ đi học là để củng cố vững chắc kiến thức nhằm phục vụ tốt hơn cho công việc. Hoặc ở trường hợp khác đó là vị trí và công việc hiện tại của họ cần yêu cầu họ phải có được văn bằng, chứng chỉ phù hợp và vì vậy họ cần phải được đào tạo cho đúng với lĩnh vực công việc được giao.

- Chế độ đãi ngộ khác

Xây dựng chính sách tiền lương và chế độ đãi ngộ thỏa đáng, ví dụ, tăng lương trước thời hạn cũng là một trong ba nhu cầu của người sau khi đi học về với tỷ lệ 31,3% số lượng người lựa chọn. Bên cạnh đó, với tỷ lệ 15,3% số người được hỏi trả lời họ có kiến nghị khác đối với cơ quan, đơn vị, cấp trên sau khi đi học về. Những kiến nghị đó khá đa dạng nhưng chủ yếu tập trung vào nâng cao cho chất lượng của công việc: được giao các nhiệm vụ chuyên sâu hơn; được luân chuyển công việc phù hợp với sở trường, kiến thức đã được học; được tham gia các công việc mang tính chất sát thực với thực tế... Ngoài ra, còn một số ý kiến cho rằng cần phải cho cán bộ đi đào tạo để đồng bộ cán bộ trong cơ quan, hoặc cho cán bộ đi học để cập nhật kiến thức....

Để có động lực thúc đẩy cán bộ tham gia các khóa đào tạo người trả lời kiến nghị với nhóm nghiên cứu rằng cần phải "Quy định chuẩn độ ngũ cán bộ khi đề bạt, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý phải có bằng đại học, sau đại học hoặc chứng chỉ bồi dưỡng chuyên ngành đối với lĩnh vực đang đảm nhiệm" với 2/3 số người lựa chọn chiếm 68,7%. Trong khi đó, nếu "cơ quan có yêu cầu đối với cán bộ về chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ bồi dưỡng thường xuyên" cũng không phải là động lực chính để người được hỏi đăng ký tham gia các khóa học bởi chỉ có 23,3% số người lựa chọn. □