

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN**

HỨA THỊ KIỀU HOA

**GIÁO DỤC ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ
CHO HỌC VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ CẤP TỈNH
KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

THÁI NGUYÊN - 2015

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN**

HỨA THỊ KIỀU HOA

**GIÁO DỤC ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ
CHO HỌC VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ CẤP TỈNH
KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC**

Chuyên ngành: Lý luận và lịch sử giáo dục

Mã số: 62.14.01.02

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Trần Thị Tuyết Oanh

THÁI NGUYÊN - 2015

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu và kết quả nghiên cứu trong luận án là trung thực và chưa từng công bố trong bất kì công trình nào khác.

Tác giả luận án

Hứa Thị Kiều Hoa

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin chân thành cảm ơn PGS.TS Trần Thị Tuyết Oanh đã tận tình giúp đỡ tôi hoàn thành luận án.

Tôi xin chân thành cảm ơn các thầy giáo, cô giáo, các đồng nghiệp, bạn bè và cộng tác viên đã giúp đỡ tôi hoàn thành luận án này.

Tôi xin cảm ơn cơ sở đào tạo Trường Đại học Sư phạm thuộc Đại học Thái Nguyên và các cơ quan liên quan đã tạo điều kiện để tôi hoàn thành khóa học.

Xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

| | |
|--|----------|
| LỜI CAM ĐOAN | i |
| LỜI CẢM ƠN | ii |
| MỤC LỤC..... | iii |
| DANH MỤC CÁC BẢNG..... | vii |
| DANH MỤC CÁC HÌNH..... | x |
| MỞ ĐẦU..... | 1 |
| Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA GIÁO DỤC ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CHO HỌC VIÊN TRONG QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO VÀ BỒI DƯỠNG Ở TRƯỜNG CHÍNH TRỊ CẤP TỈNH..... | 7 |
| 1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề..... | 7 |
| 1.1.1. Các nghiên cứu về giáo dục đạo đức | 7 |
| 1.1.2. Các nghiên cứu về giáo dục đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức | 10 |
| 1.2. Một số khái niệm cơ bản của đề tài..... | 17 |
| 1.2.1. Đạo đức công vụ..... | 17 |
| 1.2.2. Giáo dục đạo đức công vụ | 20 |
| 1.2.3. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức | 23 |
| 1.3. Cơ sở về đạo đức công vụ của cán bộ, công chức | 25 |
| 1.3.1. Những yếu tố cơ bản để cấu thành đạo đức công vụ..... | 25 |
| 1.3.2. Quá trình hình thành và phát triển đạo đức công vụ | 29 |
| 1.3.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến đạo đức công vụ..... | 34 |
| 1.4. Giáo dục đạo đức công vụ cho học viên là cán bộ, công chức trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng ở trường chính trị cấp tỉnh..... | 38 |
| 1.4.1. Đặc điểm học viên của trường chính trị cấp tỉnh..... | 38 |
| 1.4.2. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng ở trường chính trị cấp tỉnh và việc rèn luyện đạo đức công vụ của học viên..... | 40 |
| 1.4.3. Mục tiêu giáo dục đạo đức công vụ cho học viên | 42 |
| 1.4.4. Nội dung và phương pháp giáo dục đạo đức công vụ cho học viên..... | 43 |

| | |
|---|-----------|
| 1.4.5. Các con đường giáo dục đạo đức công vụ cho học viên | 46 |
| 1.4.6. Những yếu tố ảnh hưởng đến giáo dục đạo đức công vụ cho học viên ở trường chính trị cấp tỉnh..... | 49 |
| 1.4.7. Những yêu cầu trong giáo dục đạo đức công vụ cho học viên | 53 |
| Kết luận chương 1 | 55 |
| Chương 2. CƠ SỞ THỰC TIỄN CỦA GIÁO DỤC ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CHO HỌC VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ CẤP TỈNH KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC..... | 56 |
| 2.1. Chuẩn mực đạo đức công vụ của cán bộ, công chức hiện nay | 56 |
| 2.2.1. Căn cứ xác định chuẩn mực đạo đức công vụ | 56 |
| 2.2.2. Chuẩn mực đạo đức công vụ của cán bộ, công chức..... | 66 |
| 2.2. Khái quát hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở các trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc | 67 |
| 2.2.1. Điều kiện tự nhiên, xã hội khu vực miền núi phía Bắc | 67 |
| 2.2.2. Khái quát về đào tạo, bồi dưỡng tại các trường chính trị tỉnh khu vực miền núi phía Bắc | 70 |
| 2.3. Thực trạng giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc..... | 76 |
| 2.3.1. Khái quát về khảo sát thực trạng..... | 76 |
| 2.3.2. Kết quả khảo sát thực trạng | 77 |
| 2.3.3. Đánh giá thực trạng..... | 94 |
| Kết luận chương 2 | 96 |
| Chương 3. BIỆN PHÁP GIÁO DỤC ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CHO HỌC VIÊN CÁC TRƯỜNG CHÍNH TRỊ CẤP TỈNH KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC VÀ THỰC NGHIỆM | 97 |
| 3.1. Những nguyên tắc đề xuất biện pháp..... | 97 |
| 3.1.1. Đảm bảo đáp ứng các mục tiêu chính trị của Nhà nước Việt Nam | 97 |
| 3.1.2. Đảm bảo phù hợp với yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng của trường chính trị cấp tỉnh | 97 |

| | |
|--|------------|
| 3.1.3. Đảm bảo phù hợp với đặc điểm và điều kiện học tập của học viên..... | 97 |
| 3.1.4. Đảm bảo phù hợp với nội dung của chuẩn mực đạo đức công vụ..... | 98 |
| 3.1.5. Đảm bảo tính hệ thống logic..... | 98 |
| 3.2. Biện pháp giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc..... | 98 |
| 3.2.1. Lồng ghép nội dung giáo dục đạo đức công vụ vào quá trình dạy học | 99 |
| 3.2.2. Xây dựng và sử dụng tình huống công vụ trong dạy học | 103 |
| 3.2.3. Tổ chức hoạt động ngoại khoá phân học, hội thảo theo chủ đề về nội dung giáo dục đạo đức công vụ | 107 |
| 3.2.4. Xây dựng chuyên đề “Đạo đức công vụ” để giảng dạy trong chương trình đào tạo ở trường chính trị cấp tỉnh..... | 111 |
| 3.2.5. Tổ chức các phong trào thi đua, các hoạt động trải nghiệm thực tế..... | 114 |
| 3.3. Mối quan hệ giữa các biện pháp và khảo sát tính cần thiết, tính khả thi của các biện pháp | 118 |
| 3.3.1. Mối quan hệ giữa các biện pháp | 118 |
| 3.2.5. Khảo sát tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp..... | 119 |
| 3.4. Thực nghiệm sư phạm..... | 123 |
| 3.4.1. Khái quát về thực nghiệm sư phạm | 123 |
| 3.4.2. Phân tích kết quả thực nghiệm..... | 131 |
| Kết luận chương 3 | 148 |
| KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ..... | 149 |
| 1. Kết luận..... | 149 |
| 2. Khuyến nghị | 150 |
| DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN..... | 151 |
| TÀI LIỆU THAM KHẢO | 152 |
| PHỤ LỤC | 159 |

DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CÁC CHỮ VIẾT TẮT

| | |
|----------|--|
| BP | Biện pháp |
| CBCC | Cán bộ, công chức |
| CBGV | Cán bộ, giảng viên |
| CV | Công vụ |
| ĐC | Đối chứng |
| ĐTBD | Đào tạo, bồi dưỡng |
| ĐTĐ | Điểm trung bình |
| GDDĐ | Giáo dục đạo đức |
| GV | Giảng viên |
| HV | Học viên |
| Nxb | Nhà xuất bản |
| SL | Số lượng |
| TS | Tổng số |
| TB | Thứ bậc |
| TCTT | Trường chính trị tỉnh |
| TCLLCTHC | Trung cấp lý luận Chính trị - Hành chính |
| XHCN | Xã hội chủ nghĩa |
| UBND | Ủy ban nhân dân |

DANH MỤC CÁC BẢNG

| | |
|--|----|
| Bảng 2.1. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng của Trường Chính trị tỉnh Bắc Giang từ năm 1997 đến năm 2011 | 73 |
| Bảng 2.2. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng của Trường Chính trị tỉnh Thái Nguyên từ năm 2003 đến năm 2013 | 74 |
| Bảng 2.3. Đội ngũ cán bộ, giảng viên của Trường Chính trị tỉnh Thái Nguyên, Bắc Giang, Yên Bái, Sơn La | 75 |
| Bảng 2.4. Quan niệm của HV về đạo đức CV | 77 |
| Bảng 2.5. Đánh giá của CBGV và HV về mức độ biểu hiện hạn chế trong đạo đức công vụ của CBCC hiện nay | 78 |
| Bảng 2.6. Đánh giá của HV về các đối tượng cần có đạo đức CV | 79 |
| Bảng 2.7. Đánh giá của HV về các khía cạnh biểu hiện của đạo đức CV | 80 |
| Bảng 2.8. Ý kiến đánh giá của CBGV và HV về phạm vi thực hiện GDĐĐ CV | 82 |
| Bảng 2.9. Nhận thức của CBGV và HV về mức độ quan trọng của các nội dung liên quan đến đạo đức CV cần giáo dục cho HV TCTT | 83 |
| Bảng 2.10. Đánh giá của CBGV và HV về mức độ thực hiện nội dung GDĐĐ công vụ của TCTT | 84 |
| Bảng 2.11. Đánh giá của CBGV và HV về mức độ sử dụng các phương pháp GDĐĐ công vụ ở TCTT | 85 |
| Bảng 2.12. Đánh giá của CBGV và HV về hiệu quả sử dụng các phương pháp GDĐĐ công vụ ở TCTT | 86 |
| Bảng 2.13. Đánh giá của CBGV và HV về mức độ cần thiết của các con đường GDĐĐ công vụ cho HV TCTT hiện nay | 88 |
| Bảng 2.14. Đánh giá của CBGV và HV về mức độ thực hiện các con đường GDĐĐ công vụ cho HV TCTT | 89 |
| Bảng 2.15. Đánh giá của CBGV và HV về kết quả thực hiện các con đường GDĐĐ công vụ cho HV TCTT | 90 |

| | |
|---|-----|
| Bảng 2.16. Đánh giá của CBGV và HV về các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng GDĐĐ công vụ cho HV ở TCTT | 92 |
| Bảng 3.1. Đánh giá của GV và HV về tính cần thiết của các biện pháp được đề xuất | 120 |
| Bảng 3.2. Đánh giá của GV và HV về tính khả thi của các biện pháp được đề xuất | 121 |
| Bảng 3.3. Tổng hợp chất lượng khảo sát ban đầu trước khi TN..... | 125 |
| Bảng 3.4. Các tiêu chí mức độ nhận thức của HV về đạo đức CV..... | 127 |
| Bảng 3.5. Các tiêu chí về tính tích cực rèn luyện đạo đức công vụ của HV | 129 |
| Bảng 3.6. Thống kê kết quả nhận thức về đạo đức CV của học viên nhóm 1 qua thực nghiệm | 131 |
| Bảng 3.7. Phân tích tần suất kết quả nhận thức về đạo đức CV của HV nhóm 1 qua thực nghiệm..... | 131 |
| Bảng 3.8. Phân tích các tham số đặc trưng kết quả nhận thức về đạo đức CV của HV nhóm 1 ở lớp thực nghiệm và lớp đối chứng qua thực nghiệm..... | 133 |
| Bảng 3.9. Thống kê kết quả về tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV nhóm 1 qua TN..... | 134 |
| Bảng 3.10. Phân tích tần suất kết quả về tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV nhóm 1 qua TN | 135 |
| Bảng 3.11. Phân tích các tham số đặc trưng kết quả về tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV nhóm 1 ở lớp TN và lớp ĐC qua TN..... | 136 |
| Bảng 3.12. Thống kê kết quả nhận thức về đạo đức CV của học viên nhóm 2 qua TN..... | 138 |
| Bảng 3.13. Phân tích tần suất kết quả nhận thức về đạo đức CV của học viên nhóm 2 qua TN..... | 138 |
| Bảng 3.14. Phân tích các tham số đặc trưng kết quả về nhận thức đạo đức CV của HV nhóm 2 ở lớp TN và lớp ĐC qua TN..... | 139 |

| | |
|--|-----|
| Bảng 3.15. Thống kê kết quả về tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV nhóm 2 qua TN..... | 140 |
| Bảng 3.16. Phân tích tần suất kết quả về tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV nhóm 2 qua TN..... | 140 |
| Bảng 3.17. Phân tích các tham số đặc trưng kết quả về tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV nhóm 2 ở lớp TN và lớp ĐC qua TN | 142 |
| Bảng 3.18. Hứng thú của HV khi tham gia các hoạt động trong chương trình thực nghiệm | 144 |
| Bảng 3.19. Đánh giá của HV sau thực nghiệm về ý nghĩa của các hoạt động trong chương trình thực nghiệm sư phạm..... | 145 |

DANH MỤC CÁC HÌNH

| | | |
|-----------|--|-----|
| Hình 2.1. | Ý kiến đánh giá của CBGV và HV về tầm quan trọng của GDDĐ | 81 |
| Hình 3.1. | Biểu đồ so sánh mức độ nhận thức về đạo đức CV của HV lớp TN và lớp ĐC nhóm 1 qua tác động của TN..... | 132 |
| Hình 3.2. | Biểu đồ so sánh mức độ tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV lớp TN và lớp ĐC nhóm 1 qua tác động của TN | 135 |
| Hình 3.3. | Biểu đồ so sánh mức độ nhận thức về đạo đức CV của HV lớp TN và lớp ĐC nhóm 2 qua tác động của TN..... | 138 |
| Hình 3.4. | Biểu đồ so sánh mức độ tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV lớp thực nghiệm và lớp đối chứng nhóm 2 qua tác động của TN..... | 141 |

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Đối với người cán bộ, công chức, đạo đức là gốc, là nền tảng để quyết định mọi vấn đề có liên quan đến chất lượng thực thi công vụ; sinh thời Bác Hồ có dạy “*Có tài mà không có đức là người vô dụng, có đức mà không có tài thì làm việc gì cũng khó*”. Cán bộ, công chức và giáo dục đạo đức công vụ có mối quan hệ biện chứng trong việc rèn luyện, hoàn thiện nhân cách của người cán bộ, công chức. Đó là mối quan hệ giữa Hiến pháp, pháp luật với năng lực công tác của người cán bộ, công chức. Tôn trọng và thực hiện Hiến pháp, pháp luật vừa là nghĩa vụ pháp lý, vừa là nghĩa vụ đạo đức công vụ của người cán bộ, công chức, vì Hiến pháp, pháp luật đã hàm chứa những quy tắc đạo đức và các yếu tố văn hóa dân tộc.

Đạo đức công vụ của cán bộ, công chức được hình thành và phát triển phải là một quá trình lâu dài, liên tục và thống nhất, bao gồm các ảnh hưởng khách quan và tác động chủ quan của toàn xã hội. Trong những tác động xã hội ảnh hưởng đến việc rèn luyện, giáo dục đạo đức công vụ có những tác động của nhà trường, của các đoàn thể, của gia đình, của các đồng nghiệp, các nhóm bạn, của các cơ quan văn hoá giáo dục ngoài nhà trường, của các cơ quan thông tin đại chúng,... trong đó nhà trường là khâu quan trọng trong việc giáo dục đạo đức công vụ cho người học bởi vì môi trường giáo dục của nhà trường là nhân tố mạnh mẽ giúp học viên nhận thức một cách đầy đủ, đúng đắn và chủ động về những nội dung, quy tắc, chuẩn mực đạo đức, qua đó góp phần điều chỉnh hành vi của cán bộ, công chức cho phù hợp với yêu cầu của xã hội.

Trường chính trị cấp tỉnh là khâu trung tâm tổ chức phối hợp, dẫn dắt công tác giáo dục chính trị tư tưởng và là một mắt xích quan trọng trong quá trình giáo dục, rèn luyện đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức. Bởi lẽ, trường chính trị tỉnh là cơ quan nhà nước đặc trách về giáo dục của Đảng, được sự lãnh đạo trực tiếp và chặt chẽ của Đảng, nắm quan điểm và đường lối giáo dục xã hội chủ nghĩa và có đội ngũ chuyên gia sư phạm chuyên trách.

Các tỉnh miền núi phía Bắc nước ta là địa bàn có vị trí chiến lược quan trọng về chính trị, an ninh, quốc phòng, bảo vệ Tổ quốc và là địa bàn trọng yếu về phát triển kinh tế - xã hội. Các tỉnh miền núi phía Bắc hiện nay còn gặp rất nhiều khó khăn; tỷ lệ đói nghèo theo chuẩn quốc gia còn cao, cơ sở hạ tầng kinh tế, kỹ thuật, văn hoá xã hội còn thấp kém, tiềm ẩn nhiều vấn đề gây mất ổn định như: Khoảng cách giàu nghèo giữa vùng sâu, vùng xa với vùng thành thị; tình hình dân tộc, tôn giáo, tín ngưỡng diễn biến ngày càng phức tạp; tệ nạn xã hội chưa được ngăn chặn;... Do đó, việc nâng cao chất lượng cán bộ, công chức, đạo đức công vụ là một yêu cầu cấp thiết hiện nay.

Trong thực tế, đã có một số công trình của một số tác giả nghiên cứu về đạo đức, giáo dục, rèn luyện đạo đức cho các đối tượng khác nhau; tuy nhiên, nội dung cụ thể về giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị tỉnh chưa được tác giả nào nghiên cứu. Để đi tìm lời giải khoa học đầy đủ cho vấn đề này đang là đòi hỏi vừa khách quan, vừa cấp thiết đặt ra cả về mặt lý luận và thực tiễn, chúng tôi đã chọn đề tài ***“Giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc”***.

2. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu lý luận về đạo đức công vụ, giáo dục đạo đức công vụ và thực tiễn giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng ở trường chính trị cấp tỉnh, từ đó đề xuất biện pháp giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo của trường chính trị tỉnh và đạo đức công vụ của cán bộ, công chức đang học tập tại nhà trường.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

Quá trình giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng ở trường chính trị cấp tỉnh.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Mối quan hệ giữa quá trình đào tạo, bồi dưỡng với quá trình giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị cấp tỉnh; các biện pháp giáo dục đạo đức công vụ cho học viên ở các trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc.

4. Giả thuyết khoa học

Quá trình đào tạo, bồi dưỡng ở trường chính trị cấp tỉnh là một trong những con đường quan trọng để tác động đến đạo đức công vụ của học viên là cán bộ, công chức đang học tập tại trường. Nếu xây dựng được hệ thống chuẩn mực đạo đức công vụ và xác định các biện pháp giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc thông qua hoạt động dạy học, hoạt động thực tiễn, thực hành giải quyết các tình huống công vụ thì sẽ nâng cao được hiệu quả giáo dục đạo đức công vụ cho học viên của nhà trường, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của địa phương.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

Xây dựng cơ sở lý luận về giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị cấp tỉnh.

Xây dựng hệ thống phẩm chất đạo đức công vụ cần giáo dục cho học viên trường chính trị cấp tỉnh.

Khảo sát và đánh giá thực trạng giáo dục đạo đức công vụ cho học viên ở các trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc.

Đề xuất biện pháp giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc và thực nghiệm.

6. Giới hạn phạm vi nghiên cứu

Nghiên cứu giáo dục đạo đức công vụ thông qua quá trình đào tạo, bồi dưỡng ở trường chính trị cấp tỉnh.

Nghiên cứu học viên hệ Trung cấp lý luận chính trị - hành chính.

Nghiên cứu được thực hiện tại Trường Chính trị tỉnh Thái Nguyên, Bắc Giang, Yên Bái và Sơn La.

Số liệu khảo sát được thực hiện từ năm 2011 - 2014.

7. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

7.1. Phương pháp luận

Đề tài luận án dựa vào một số tiếp cận sau:

Phương pháp tiếp cận giá trị: Xem xét đạo đức công vụ là một dạng giá trị có tính lịch sử, tính thực tiễn. Giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị cấp tỉnh phải căn cứ vào mục tiêu của xã hội, của đất nước, của dân tộc, của nền hành chính công; căn cứ vào tính hiện thực của quá trình hình thành và phát triển đạo đức công vụ.

Phương pháp tiếp cận hệ thống: Xem xét tiếp cận nghiên cứu đề tài theo hệ thống dọc và hệ thống ngang.

- Tiếp cận nghiên cứu đề tài theo hệ thống dọc: Đạo đức công vụ ở Việt Nam chịu sự chi phối bởi quan điểm của Đảng và Nhà nước về cán bộ, công chức; trong giáo dục đạo đức công vụ cần xem xét theo quan điểm của Đảng và Nhà nước về yêu cầu đối với cán bộ, công chức, trong đó có đạo đức công vụ. Trường chính trị tỉnh chịu sự lãnh đạo, quản lý trực tiếp của tỉnh uỷ, uỷ ban nhân dân tỉnh; giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị cấp tỉnh được xem là một dạng giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, công chức của địa phương.

- Tiếp cận nghiên cứu đề tài theo hệ thống ngang: Giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị cấp tỉnh cần thông qua các hình thức giáo dục trong nhà trường và ngoài nhà trường (tại cơ quan, đơn vị làm việc, gia đình, cộng đồng xã hội, địa phương nơi cư trú của học viên). Các biện pháp giáo dục cho học viên trường chính trị cấp tỉnh phải được xem xét trong các quan hệ với chương trình đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường.

7.2. Các phương pháp nghiên cứu

- Các phương pháp nghiên cứu lý luận:

+ Tổng hợp, khái quát hóa các quan niệm, lý thuyết có liên quan đến đạo đức, giáo dục đạo đức và giáo dục đạo đức công vụ.

+ Phân tích lý luận và vận dụng quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng Cộng sản Việt Nam và Nhà nước XHCN Việt Nam về đạo đức, GDĐĐ cho CBCC và các nguồn tài liệu có liên quan đến đề tài nghiên cứu.

- Các phương pháp nghiên cứu thực tiễn:

+ Phương pháp quan sát: Phương pháp này được sử dụng để có những thông tin ban đầu về tình hình giáo dục đạo đức công vụ cho học viên tại các trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc.

+ Phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi: Thiết lập 2 mẫu phiếu điều tra (một mẫu phiếu dành cho cán bộ quản lý và giảng viên của nhà trường; một mẫu phiếu dành cho học viên của nhà trường) để khảo sát trên diện rộng nhằm tìm hiểu thực trạng giáo dục đạo đức công vụ cho học viên tại các trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc; khảo sát tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp giáo dục đạo đức công vụ cho học viên các trường chính trị tỉnh.

+ Phương pháp thực nghiệm: Tiến hành thực nghiệm 2 trong số 5 biện pháp được đề xuất nhằm kiểm chứng giả thuyết nêu trong đề tài.

+ Phương pháp chuyên gia: Xin ý kiến của một số nhà khoa học và chuyên gia có trình độ chuyên môn, am hiểu về lĩnh vực liên quan đến đạo đức công vụ và giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng ở trường chính trị cấp tỉnh.

- Phương pháp thống kê toán học: Vận dụng phương pháp thống kê toán học nhằm tổng hợp, phân tích kết quả nghiên cứu; trình bày và mô tả kết quả nghiên cứu.

8. Các luận điểm cần bảo vệ của luận án

Đạo đức công vụ của người cán bộ, công chức được hình thành và phát triển qua một quá trình lâu dài với rất nhiều tác động ở các giai đoạn khác nhau. Đào tạo, bồi dưỡng ở trường chính trị cấp tỉnh là một quá trình, một giai đoạn có tác động mạnh mẽ đến việc rèn luyện, giáo dục đạo đức công vụ của học viên là cán bộ, công chức.

Giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị cấp tỉnh là quá trình giáo dục có tính đặc thù cần tác động vào các yếu tố nhận thức, ý chí và hành vi thông qua đào tạo, bồi dưỡng và các hoạt động giao lưu đa dạng của người học nhằm tạo nền tảng về nhận thức và đưa đến hành vi đạo đức công vụ đúng đắn.

Thông qua trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng tại trường chính trị tỉnh, người học sẽ phát triển nhận thức, ý chí và hành vi đạo đức công vụ nếu có các biện pháp tác động đến người học như: Tác động tới nhận thức của người học về đạo đức công vụ; tổ chức thực hành giải quyết các tình huống công vụ; tổ chức các phong trào thi đua, trải nghiệm thực tiễn trong quá trình học tập tại nhà trường.

9. Đóng góp mới của luận án

Hệ thống hóa và làm sâu sắc hơn cơ sở lý luận về giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng tại trường chính trị cấp tỉnh. Hệ thống được chuẩn mực đạo đức công vụ cần giáo dục cho học viên thông qua quá trình đào tạo, bồi dưỡng tại trường chính trị cấp tỉnh.

Đánh giá được thực trạng giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng tại trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc hiện nay, làm căn cứ thực tiễn cho đề xuất biện pháp.

Đề xuất được biện pháp giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng tại nhà trường.

10. Cấu trúc của luận án: Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo luận án gồm 3 chương và các phụ lục.

Chương 1: Cơ sở lý luận của giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng ở trường chính trị cấp tỉnh.

Chương 2: Cơ sở thực tiễn của giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc.

Chương 3. Biện pháp giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc và thực nghiệm.

Chương 1
CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA GIÁO DỤC ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ
CHO HỌC VIÊN TRONG QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO VÀ BỒI DƯỠNG
Ở TRƯỜNG CHÍNH TRỊ CẤP TỈNH

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

1.1.1. Các nghiên cứu về giáo dục đạo đức

Về mặt lý luận cũng như thực tiễn nghiên cứu vấn đề GDĐĐ đã được nhiều học giả quan tâm, nhìn nhận, đánh giá dưới các góc độ khác nhau.

Thế kỷ XVI - XVII, nhà sư phạm lỗi lạc người Tiệp Khắc Komensky (1592 - 1670) cho rằng việc trau dồi đức hạnh cần phải bắt đầu từ lúc tuổi còn thơ, trước khi tâm hồn bị hoen ố; đạo hạnh của con người có thể trau dồi bằng cách luôn luôn xử sự chân chính. Trong các phương pháp giáo dục sinh động của mình, ông đề cao giáo dục động cơ và hành vi đạo đức.

Thế kỷ XX có rất nhiều nhà giáo dục học và tâm lý học nổi tiếng đã dày công nghiên cứu vấn đề GDĐĐ cho học sinh như Makarenko A.X. , Covaliov A.G. , Kruchetxki V.A. ,... đặc biệt nhà giáo dục học Makarenko A.X. với tác phẩm nổi tiếng “*Bài ca sư phạm*” [35] đã bày tỏ quan điểm GDĐĐ cho học sinh, phương pháp giáo dục cá biệt. Nhiều nguyên tắc GDĐĐ của ông đã được nhiều nhà sư phạm trên thế giới quan tâm.

Berkowitz, Wolfgang Althof, Marvin W. (2006) [59] cho thấy bất cứ xã hội nào cũng phải quan tâm đến giáo dục đạo đức người dân ngay từ thời còn thơ ấu, trong đó nhà trường có vai trò quan trọng trong việc nuôi dưỡng sự phát triển đạo đức công dân.

XU Xiao-mei, XU Fu - ming (2009) [69] cho rằng trong xã hội hiện đại ngày nay, phương pháp giáo dục đạo đức cần dựa trên sự trao đổi bình đẳng giữa cá nhân với cá nhân, giữa cá nhân với gia đình, giữa cá nhân với trường học và với xã hội. Không khí gia đình, mạng internet có vai trò quan trọng trong định hướng, giáo dục GDĐĐ công dân.

Tác giả người Trung Quốc Trương Đình (2013) [75] cho rằng đạo đức công dân là một nền tảng đặc biệt cho sự phát triển của xã hội dân sự, trong đó giáo dục học đường có vai trò quan trọng trong xây dựng một xã hội hài hòa ở Trung Quốc; để kinh tế - xã hội đất nước phát triển trong thời kỳ toàn cầu hóa, tôn trọng được quyền tự chủ và quyền cá nhân của công dân thì chính phủ, xã hội, gia đình, trường học cần có sự kết hợp, tham gia vào quá trình GDĐĐ. Còn Đơn Liễu Nghênh, Dương Đức Hoa (2010) [73] và Phan Khiết (2013) [76] thì cho rằng để phát triển được đạo đức cá nhân, các trường học cần nêu cao GDĐĐ dưới hình thức tinh thần, truyền thống văn hóa; giúp cho người học nhận thức về yêu cầu của đạo đức, nội dung, phương pháp tiếp cận các chuẩn mực đạo đức, cũng như xu hướng phát triển của xã hội.

Chủ tịch Hồ Chí Minh là người đặt nền móng cho một lý luận mới về GDĐĐ ở Việt Nam. Theo Người, tài phải đi đôi với đức, đức đi đôi với tài, nếu chỉ có tài mà không có đức thì là người vô dụng. Người chỉ rõ “Đạo đức là cái gốc của người cách mạng, đạo đức cũng là cái gốc của con người phát triển toàn diện mà nhà trường phổ thông có trách nhiệm đào tạo. Do đó công tác giáo dục tư tưởng, chính trị và đạo đức phải giữ vị trí then chốt trong các nhà trường. Công tác đạo đức được tiến hành tốt sẽ là cơ sở để nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, vì thế đức dục có quan hệ mật thiết với các mặt giáo dục khác” [37, tr. 86].

Đảng và Nhà nước Việt Nam đặc biệt quan tâm đến vấn đề GDĐĐ. Hiến pháp nước Cộng hoà XHCN Việt Nam, các nghị quyết Trung ương, Luật Giáo dục, Điều lệ trường trung học đều coi việc GDĐĐ như một nguyên tắc quan trọng hàng đầu. Hiến pháp nước Cộng hoà Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam năm 1992 khẳng định: “Giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu. Nhà nước phát triển giáo dục nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài. Mục tiêu của giáo dục là đào tạo con người Việt Nam phát triển toàn diện, có đạo đức, tri thức, sức khoẻ, thẩm mỹ và nghề nghiệp, trung thành với lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; hình thành và bồi dưỡng nhân cách, phẩm chất và năng lực của công dân, đáp ứng yêu cầu xây dựng và bảo vệ Tổ quốc” [29, điều 35].

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam và Trường Đại học Sư phạm Hà Nội đã có những đóng góp quan trọng vào lĩnh vực nghiên cứu này với các tác giả Phạm Khắc Chương, Hà Nhật Thăng (1998) [12]; Hà Nhật Thăng (2001) [47]; Phạm Minh Hạc (1997) [19], (1986) [20], (2005) [21]; Đặng Thành Hưng (2012) [25]; Hà Thế Ngữ (1998) [41]; Nguyễn Quang Uẩn, Nguyễn Thạc, Mạc Văn Trang (1995) [53]; Phạm Việt Vượng (2007) [54];... Để đi đến các quan niệm và giải pháp về GDĐĐ, các tác giả đã lựa chọn cho mình những cách tiếp cận khác nhau, tạo ra sự đa dạng, phong phú về nội dung và phương pháp nghiên cứu.

Nguyễn Quang Uẩn, Nguyễn Thạc, Mạc Văn Trang (1995) [53] trong nghiên cứu đã trình bày hệ thống thang bậc giá trị, sự hình thành định hướng giá trị nhân cách cũng như việc giáo dục giá trị. Trong đó khía cạnh phẩm chất đạo đức trong nhân cách được coi là giá trị đích thực, cao quý của con người, của mỗi cá nhân mà xã hội đang đòi hỏi, mong đợi. Các tác giả cũng nhấn mạnh phải coi trọng cả việc kế thừa những giá trị truyền thống lẫn giá trị hiện đại trong việc giáo dục giá trị cho thế hệ trẻ.

Phạm Khắc Chương, Hà Nhật Thăng (1998) [12] nhấn mạnh nội dung GDĐĐ cho học sinh, sinh viên là đạo đức trong gia đình, đạo đức trong tình bạn, đạo đức trong tình yêu, đạo đức trong học tập, đạo đức trong giao tiếp. Hà Nhật Thăng (2001) [47] đề cập đến những vấn đề chung như phương pháp luận của GDĐĐ, xây dựng các chuẩn mực đạo đức của con người Việt Nam trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, các giải pháp nâng cao hiệu quả GDĐĐ hiện nay. Phạm Minh Hạc (1986) [20] đã đưa ra 6 giải pháp cơ bản để GDĐĐ cho con người Việt Nam: “Tiếp tục đổi mới nội dung, hình thức GDĐĐ trong trường học, củng cố giáo dục ở gia đình và cộng đồng, kết hợp chặt chẽ với giáo dục nhà trường trong việc GDĐĐ cho con người; kết hợp chặt chẽ GDĐĐ với việc thực hiện nghiêm chỉnh luật pháp của các cơ quan thi hành pháp luật; tổ chức thống nhất các phong trào thi đua yêu nước và các phong trào rèn luyện đạo đức, lối sống cho toàn dân, trước hết là cho cán bộ, đảng viên, cho thầy cô các trường học;

xây dựng một cơ chế tổ chức và chỉ đạo thống nhất toàn xã hội về GDĐĐ, nâng cao nhận thức cho mọi người” [20, tr. 48].

Nghiên cứu về vai trò của giáo dục đạo đức đối với sự phát triển nhân cách trong cơ chế thị trường và giải pháp nâng cao hiệu quả GDĐĐ ở Việt Nam hiện nay phải kể đến công trình của Nguyễn Trọng Chuẩn (2001) [11]; Trần Hậu Kiểm (1997) [31]; Trần Kiều (2000) [32]; Nguyễn Thế Kiệt (2002) [33]; Nguyễn Duy Quý (2006) [45]; Huỳnh Khái Vinh (2001) [55]; ...

Nguyễn Duy Quý (2006) [45] và các cộng sự đã phác họa một cách trung thực và khá toàn diện đạo đức xã hội Việt Nam hiện nay trên cả hai phương diện tích cực và tiêu cực với những số liệu điều tra xã hội học phong phú, thuyết phục, làm hiện rõ thực trạng đạo đức của cán bộ, đảng viên, công chức, thanh niên, đạo đức trong lao động, giao tiếp và đạo đức trong gia đình. Từ đó các nhà khoa học đã chỉ ra nguyên nhân suy thoái đạo đức trong xã hội và đề xuất phương hướng, giải pháp xây dựng đạo đức xã hội.

Nguyễn Trọng Chuẩn (2001) [11] cho rằng sự thiếu pháp luật, pháp luật không đồng bộ và những kẽ hở của pháp luật trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN là một trong những nguyên nhân gây ra các tệ nạn xã hội, suy thoái về đạo đức lối sống. Ngoài ra còn có các nguyên nhân khác như việc giáo dục đạo đức có phần bị coi nhẹ, thiếu định hướng rõ rệt.

1.1.2. Các nghiên cứu về giáo dục đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức

Nghiên cứu về đạo đức công vụ và giáo dục, rèn luyện đạo đức của cán bộ, công chức.

Raga, Kishore (2005) [66] đã có một cái nhìn tổng quan về "đạo đức" và "trách nhiệm" của công chức trong bối cảnh khu vực công; ảnh hưởng của đạo đức và trách nhiệm đối với cung cấp dịch vụ công; tầm quan trọng của các nguyên tắc Batho Pele (Con người trước tiên) trong hoạt động CV. Chính phủ và xã hội không thể thúc đẩy và thực thi các hành vi đạo đức một cách đơn lẻ chỉ thông qua việc sử dụng mã số đạo đức của hành vi hoặc thông qua việc ban

hành một loạt các Điều luật. Và một chính phủ mở, minh bạch và có trách nhiệm là một điều kiện tiên quyết bắt buộc đối với cung cấp dịch vụ công hướng đến cộng đồng bởi vì nếu không có điều đó, những hành vi trái với luân thường đạo lý sẽ gây ra bởi người thay đổi chính kiến.

Carević, Melita, Kiš, Paula (2006) [60] trên cơ sở phân tích đạo đức của công chức hành chính, các tác giả đã xây dựng một Bộ quy tắc đạo đức nghề nghiệp cho công chức. Bộ quy tắc đạo đức nghề nghiệp dự kiến sẽ cải thiện và tạo điều kiện cho việc thực hiện các quyền dân sự và đảm bảo chất lượng thích đáng công việc hành chính công.

Diệp Tô Diễm (2003) [72] phân tích vai trò của GDĐĐ cán bộ đối với sự phát triển của đất nước. Tác giả cho rằng đạo đức của cán bộ chính là đạo đức nghề nghiệp đặc biệt - đạo đức CV. GDĐĐ cho cán bộ cần có cơ chế quản lý giáo dục, khen thưởng, giám sát hoạt động của cán bộ.

Lưu Bảo Diễm (2014) [77] cho thấy tình trạng đạo đức CBCC Trung Quốc hiện nay vẫn không lạc quan đã ảnh hưởng đến uy tín, hình ảnh của Đảng và Chính phủ Trung Quốc. Để cải thiện đạo đức xã hội trong sự nghiệp phát triển kinh tế thị trường XHCN, Trung Quốc cần GDĐĐ nghề nghiệp cho CBCC, đồng thời cải thiện các điều khoản của pháp luật, các quy định và cơ chế giám sát hoạt động của CBCC trong thực thi CV. Tào Viễn Sâm và Chu Nghĩa Trình (2011) [74] thì cho rằng để có sách lược giải quyết khó khăn thực tiễn của xây dựng đạo đức CV ở Trung Quốc hiện nay cần nhấn mạnh đến hiệu quả của các hình thức GDĐĐ công vụ; đến đạo đức cá nhân, đạo đức xã hội của công chức và việc xây dựng hệ thống văn bản pháp lý về đạo đức công chức trong hoạt động CV.

Nghiên cứu về nền hành chính công ở Việt Nam, David Mar (2006) [61] cho rằng để thay đổi, nâng cao văn hoá, đạo đức CV ở Việt Nam hiện nay cần phải thực hiện được các yếu tố: Nền CV phải có tầm nhìn, các công chức làm việc trong đó phải cùng nhau chia sẻ tầm nhìn đó; nền công vụ luôn tạo cơ hội để công chức tiếp cận với đào tạo nhưng các khoá đào tạo này không phải để giúp

họ có được bằng thạc sĩ hay tiến sĩ mà là những khoá học cung cấp cho công chức những kiến thức cần thiết cho công việc thực tiễn của họ; thường xuyên đánh giá và khen thưởng công chức “Cái gì đo lường được, mới đánh giá được”. Nếu muốn công chức làm việc tốt, chính phủ phải có hệ thống để đo lường kết quả hoạt động của họ.

Các nhà khoa học Việt Nam cũng rất quan tâm nghiên cứu về đạo đức CV; mối quan hệ giữa CBCC với công dân, với cộng sự trong thi hành công vụ; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm và năng lực của CBCC trong hoạt động CV; kỹ năng giao tiếp và văn hóa CV. Nổi bật là các nghiên cứu của các tác giả Nguyễn Hồng Điệp (2014) [15]; Nguyễn Trọng Điều (2007) [16]; Trịnh Thanh Hà (2009) [17]; Tô Tử Hạ, Trần Anh Tuấn, Nguyễn Thị Kim Thảo (2002) [18]; Trần Quốc Hải (2008) [22]; Nguyễn Thị Vân Hương (2014) [27]; Nguyễn Ngọc Hiến (2001) [28]; Chu Xuân Khánh (2010) [30]; Lê Như Thanh (2009) [46]; Nguyễn Đăng Thành (2012) [48]; Đào Thị Ái Thi (2008) [52]; Hồ Sĩ Vịnh (1999) [56]; Bùi Thế Vĩnh (2003) [57];...

Đạo đức CV, năng lực thực thi CV của công chức có vai trò rất quan trọng trong đời sống xã hội. Hồ Sĩ Vịnh (1999) [56] ví đạo đức công chức như “một cái phanh hãm để ngăn chặn sự suy thoái của thể chế, của bản thân công chức. Nó là sức mạnh tự bảo vệ để con người công chức và thể chế nhà nước không tự đánh mất mình, không rơi vào tình trạng tự huỷ hoại... Đạo đức công chức còn là động lực tinh thần, giá trị văn hoá thúc đẩy xã hội phát triển, bảo đảm hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước” [56, tr. 139]. Nguyễn Thị Vân Hương (2014) [27] thì cho rằng năng lực thực thi CV của CBCC thể hiện thông qua kết quả công việc và phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống. Thái độ và hành vi ứng xử của CBCC đối với công dân trong hoạt động CV là câu hỏi quan trọng không chỉ thể hiện trong mối quan hệ giao tiếp mà còn thể hiện hình ảnh của cơ quan công quyền, hình ảnh nhà nước với công dân.

Đào Thị Ái Thi (2008) [52] trong nghiên cứu đã cho ta thấy trong thực thi CV nếu CBCC chỉ biết làm theo nguyên tắc hành chính đơn thuần mà không biết

thuyết phục quần chúng hoặc ngược lại, đều không mang lại hiệu quả trong công việc. Vì thế, bên cạnh những đặc trưng cơ bản của người CBCC phải tuân thủ như: Tính chính xác, minh bạch, khách quan, nghiêm túc, tính khuôn mẫu và quy phạm thì người CBCC cần tu dưỡng đạo đức cách mạng, khiêm tốn, tích cực học tập, nâng cao kiến thức chuyên môn, rèn luyện tư thế tác phong trong giao tiếp thực thi CV.

Tô Tử Hạ, Trần Anh Tuấn, Nguyễn Thị Kim Thảo (2002) [18] đã nêu bật được vị trí, vai trò và ý nghĩa vấn đề đạo đức công chức trong nền CV; sáng kiến nâng cao đạo đức CV của các nước; xuất phát từ thực tiễn của đất nước, đặc điểm dân tộc và tính giai cấp của vấn đề đạo đức, đưa ra một số nguyên tắc cơ bản xây dựng đạo đức công chức ở Việt Nam. Các tác giả bước đầu đề cập đến một số giải pháp nâng cao đạo đức CV, mối quan hệ giữa luật pháp và đạo đức CV ở Việt Nam. Đặc biệt trong tài liệu này, các tác giả đã cố gắng đưa ra các quy định về chuẩn mực đạo đức người CBCC trong nền CV với năm nguyên tắc cơ bản: Về phẩm chất chính trị; về năng lực quản lý; trình độ và khả năng chuyên môn; về hiệu quả công tác.

Bùi Thế Vĩnh và các cộng sự (2003) [57] đã nêu lên thực trạng và các giải pháp xây dựng đạo đức CBCC trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Các tác giả đã đề cập đến việc vận dụng kinh nghiệm nước ngoài trong việc thúc đẩy tiến trình luật hóa đạo đức CBCC ở nước ta trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Nguyễn Hồng Điệp (2014) [15] trong nghiên cứu đã đề xuất các giải pháp nâng cao đạo đức CBCC trong hoạt động CV hiện nay, đó là: Thường xuyên giáo dục và nêu cao tinh thần tự tu dưỡng đạo đức CV; xây dựng và hoàn thiện chuẩn mực nhằm cụ thể hóa nguyên tắc đạo đức CV; hoàn thiện cơ chế quản lý cán bộ, công chức, tăng cường hiệu lực, hiệu quả kiểm tra, giám sát, ngăn ngừa và xử phạt hành vi vi phạm đạo đức công vụ. Phát huy vai trò giám sát của nhân dân đối với cán bộ, đảng viên và hoạt động công vụ.

Nghiên cứu về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và giáo dục đạo đức công vụ cho học viên tại các trường chính trị cấp tỉnh.

Trên thế giới, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng CBCC rất đa dạng và khác nhau ở mỗi nước nhưng đều nhằm mục đích nâng cao năng lực, phẩm chất đạo đức nguồn nhân lực, góp phần xây dựng một nền hành chính công minh bạch, hiện đại. Đáng quan tâm nhất là hoạt động đào tạo, bồi dưỡng CBCC ở Trung Quốc và đào tạo công chức các loại ở một số nước.

Theo Võ Thị Mai (2007) [36], hiện nay ở Trung Quốc mỗi bộ, ngành của đều có các phân hiệu trường Đảng riêng của ngành mình nhưng đều thống nhất về yêu cầu, nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng CBCC. Trong công tác ĐTBĐ cán bộ, công chức, Trung Quốc đặc biệt coi trọng việc GDĐĐ trong nhà trường: “Trung Quốc kiên trì đào tạo cán bộ về thế giới quan Chủ nghĩa Mác, xây dựng ý thức phục vụ nhân dân, cán bộ là nô bộc của nhân dân. Kiên trì xây dựng Đảng cầm quyền vì việc công, vì nhân dân. Xác định rõ 8 điều “vinh”, 8 điều “nhục” theo quan điểm xã hội chủ nghĩa. 8 điều vinh, nhục đó là: 1. Yêu Tổ quốc là vinh. Làm hại Tổ quốc là nhục; 2. Phục vụ nhân dân là vinh. Xa rời nhân dân là nhục; 3. Hiểu biết khoa học là vinh. Ngu muội, kém hiểu biết là nhục; 4. Cần cù lao động là vinh. Ăn chơi, lười nhác là nhục; 5. Đoàn kết giúp đỡ nhau là vinh. Hại người, trục lợi là nhục; 6. Thành thực giữ chữ tín là vinh. Vi lợi, quên nghĩa là nhục; 7. Tôn trọng kỷ luật, tuân thủ pháp luật là vinh. Vi phạm kỷ luật, pháp luật là nhục; 8. Gian khổ phấn đấu là vinh. Kiêu ngạo, ăn chơi xa xỉ là nhục” [35, tr. 60].

Thu Huyền (2007) [26] đã phân tích và chỉ ra những ưu thế của nước Pháp và Hàn Quốc trong ĐTBĐ đã góp phần nâng cao năng lực, đạo đức CV

Ở Pháp các cơ sở đào tạo công chức gồm: Trường Hành chính Quốc gia (ENA), Trường Hành chính khu vực (IRA), Trung tâm đào tạo kinh tế, Trung tâm đào tạo giáo dục, Trường đào tạo công chức của các bộ và các trung tâm đào tạo tư nhân. Chương trình, tài liệu học ĐTBĐ công chức được xây dựng theo nhu cầu đào tạo, theo yêu cầu và vị trí công tác của người học. ĐTBĐ chủ yếu thông qua hoạt động trải nghiệm thực tế công việc nên ít nhất 50% thời gian học tập HV

được tiếp cận với thực tế tại các cơ quan hành chính; khi HV đi thực tập, thực tế tại tỉnh, HV phải tham gia vào công việc hàng ngày của tỉnh, tham gia giải quyết công việc trực tiếp cùng êkíp giúp Tỉnh trưởng về lĩnh vực quản lý có liên quan.

Ở Hàn Quốc việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực, nhất là những người tài được khuyến khích và tạo điều kiện để tài năng phát triển. Ngoài các Trung tâm, Viện nghiên cứu của Nhà nước, hầu như các doanh nghiệp của Hàn Quốc đều có các Viện, Trung tâm nghiên cứu riêng để ĐTBD nguồn nhân lực. Hoạt động giáo dục, ĐTBD công chức, nhân viên của Nhà nước và các doanh nghiệp ở Hàn Quốc đã khiến cho người lao động ở nước này có lòng tự tôn dân tộc, tính kỷ luật nghiêm, ý chí, nghị lực cao, có năng lực và sức khỏe để làm việc tốt.

Ở Việt Nam, việc đào tạo, bồi dưỡng CBCC vừa có nét chung của các nước, lại vừa có những đặc thù. Theo Quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Chính phủ [49] đơn vị thực hiện ĐTBD cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay là Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Bộ Nội vụ; trường chính trị các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Trường (Trung tâm) ĐTBD cán bộ, công chức của các bộ, ngành.

Theo Ngô Thành Can (2014) [9] hoạt động ĐTBD ở Việt Nam đã có những đóng góp đáng kể trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC và công tác cải cách hành chính ở Việt Nam. Tuy nhiên, hoạt động ĐTBD vẫn chưa đạt được hiệu quả như mong muốn. Trong nghiên cứu, tác giả đã đề xuất các giải pháp hoàn thiện quy trình đào tạo, bồi dưỡng CBCC nhằm nâng cao chất lượng CBCC ở nước ta hiện nay, đó là: *Thứ nhất*, đảm bảo thực hiện tốt quy trình ĐTBD gồm 4 bước cơ bản: Xác định nhu cầu ĐTBD, lập kế hoạch ĐTBD, thực hiện kế hoạch ĐTBD và đánh giá ĐTBD. *Thứ hai*, phát triển đội ngũ giảng viên có kiến thức và năng lực phù hợp với nội dung ĐTBD. *Thứ ba*, thành lập quỹ quốc gia ĐTBD. Quỹ đặt dưới sự chỉ đạo của cơ quan quản lý đào tạo cao nhất để thực hiện nhiệm vụ tuyển chọn CBCC có đủ năng lực, có thành tích học tập xuất sắc đi học tập, nghiên cứu ở nước ngoài và ĐTBD chuyên sâu ở trong nước để tạo ra

một đội ngũ CBCC trẻ tài năng cho CV. Hình thành một chương trình ĐTBD cán bộ trẻ tài năng, theo cách thi tuyển riêng, cạnh tranh để chọn và ĐTBD họ trở thành những cán bộ nòng cốt trẻ cho CV.

Trần Minh Tố (2014) [50] đề nghị Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Nội vụ, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh cần phối hợp nghiên cứu đưa nội dung GDDĐ công chức vào trong các chương trình đào tạo từ trung cấp hành chính đến cao học hành chính, từ chương trình đào tạo tiền CV cho đến bồi dưỡng chuyên viên, chuyên viên chính, bồi dưỡng chính quyền cơ sở, từ sơ cấp cho đến cao cấp chính trị - hành chính ... Tuy nhiên, mỗi chương trình đào tạo cần phải được biên soạn theo một nội dung riêng phù hợp với từng đối tượng. Đồng thời, nội dung cần được xây dựng theo hướng giảm lý thuyết và tăng nội dung xử lý tình huống, giải quyết bài tập thực hành để HV “thấm” hơn và khắc sâu hơn bài học.

Nghiên cứu về giáo dục đạo đức công vụ cho CBCC thông qua hoạt động ĐTBD tại các trường chính trị cấp tỉnh đến nay chưa có công trình nào, chỉ có một số nghiên cứu liên quan như:

Nghiên cứu tổng kết và nêu ra ý kiến về đổi mới, hoàn thiện và nâng cao chất lượng hoạt động của mô hình ĐTBD cán bộ, công chức tại các trung tâm bồi dưỡng chính trị cấp huyện; nêu ra những ý kiến về đổi mới nội dung, phương thức ĐTBD đối với cán bộ chủ chốt cấp xã có các công trình của các tác giả Vũ Ngọc Am [2]; Đào Duy Quát [42]; Đặng Thị Bích Liên [34];...

Nghiên cứu về vai trò của TCTT trong việc nâng cao phẩm chất đạo đức, năng lực, trình độ cho CBCC trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng ở TCTT có nghiên cứu của Nguyễn Trọng Chinh (2002) [10]; Nguyễn Thanh Thuyên (2014) [51]:

Nguyễn Trọng Chinh (2002) [10] đã khảo sát, phân tích thực trạng, hiệu quả thực thi CV của CBCC cơ sở được TCTT đào tạo, bồi dưỡng, từ đó đề xuất các biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng của TCTT cho phù hợp với điều kiện thực tiễn địa phương và công việc do HV đảm nhiệm tại cơ quan, đơn vị. Nguyễn Thanh Thuyên (2014) [51] đã đánh giá về thực trạng giao tiếp

của CBCC cấp xã hiện nay; tính thân thiện và thuận lợi trong giao tiếp hành chính giữa CBCC với công dân tại uỷ ban nhân dân cấp xã, từ đó đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng của TCTT cho phù hợp với đối tượng học viên TCTT và thực tiễn thi hành công vụ tại địa phương.

Qua các công trình nghiên cứu trên chúng ta có thể thấy rằng:

Thứ nhất, về GDĐĐ nói chung; GDĐĐ cho CBCC nói riêng đã có nhiều tác giả, nhiều công trình nghiên cứu đề cập đến. Tuy nhiên, nghiên cứu việc GDĐĐ công vụ cho học viên TTCT ít được quan tâm nghiên cứu.

Thứ hai, có một số công trình nghiên cứu đã đề ra các giải pháp nâng cao đạo đức CV cho CBCC nhằm thực hiện một số nội dung cải cách hành chính ở Việt Nam, các kết quả đưa ra thường là các giải pháp lớn, mang tính định hướng.

Thứ ba, có một số nghiên cứu khẳng định GDĐĐ công vụ cần thông qua nhiều con đường; TCTT không chỉ cung cấp những nội dung về lý luận chính trị mà có vai trò quan trọng trong việc GDĐĐ công vụ cho CBCC. Tuy nhiên, chưa có nghiên cứu nào xây dựng được các biện pháp GDĐĐ công vụ cho học viên TTCT một cách cụ thể và có hệ thống.

1.2. Một số khái niệm cơ bản của đề tài

1.2.1. Đạo đức công vụ

Khái niệm đạo đức:

Đạo đức được hiểu theo kinh nghiệm là luân lý, những quy định, những chuẩn mực ứng xử trong mối quan hệ của con người. Đạo đức là một hiện tượng xã hội phức tạp được nghiên cứu ở nhiều góc độ. Để hiểu rõ khái niệm này có thể tiếp cận nó trên nhiều góc độ khác nhau:

Đạo đức tiếp cận theo nghĩa chung, khái quát có các quan điểm:

“Đạo đức là một hình thái ý thức xã hội đặc biệt, bao gồm một hệ thống các quan điểm, quan niệm, những quy tắc, nguyên tắc, chuẩn mực xã hội” [31, tr. 12].

“Đạo đức là một hình thái ý thức xã hội, là tổng hợp những quy tắc, nguyên tắc, chuẩn mực xã hội nhờ đó mà con người tự điều chỉnh hành vi của mình sao cho

phù hợp với lợi ích, hạnh phúc của con người và tiến bộ xã hội trong quan hệ giữa con người với con người, giữa cá nhân với xã hội” [12, tr. 9].

“Đạo đức là một hình thái ý thức xã hội, là hệ thống các quan niệm về cái thiện, cái ác trong các mối quan hệ của con người với con người. Đạo đức về bản chất là những quy tắc, những chuẩn mực trong quan hệ xã hội, được hình thành và phát triển trong cuộc sống, được cả xã hội thừa nhận và tự giác thực hiện” [54, tr. 155].

“Đạo đức theo nghĩa hẹp là tâm lý, là những quy định, những chuẩn mực ứng xử của con người với con người. Nhưng trong điều kiện hiện nay, chính quan hệ của con người cũng đã mở rộng và đạo đức bao gồm những quy định, những chuẩn mực ứng xử của con người với con người, với công việc và với bản thân, kể cả với thiên nhiên và môi trường” [21, tr. 14].

Đạo đức tiếp cận theo tính tồn tại hiện thực có các quan điểm cho rằng:

“Đạo đức là nguyên lí phải theo trong quan hệ giữa người với người, giữa cá nhân với tập thể, tùy theo yêu cầu của chế độ kinh tế và chính trị nhất định” [38, tr. 209]. "Đạo đức cách mạng không phải trên trời sa xuống, nó là đấu tranh, rèn luyện bền bỉ hàng ngày mà phát triển và củng cố, cũng như ngọc càng mài càng sáng, vàng càng luyện càng trong” [37, tr. 210].

Đạo đức là hệ giá trị được xã hội hoặc cộng đồng thừa nhận và quy định thành chuẩn mực chung, có chức năng điều chỉnh các quan hệ xã hội liên quan trực tiếp đến cái thiện và cái ác, cái tốt và cái xấu trong cuộc sống [25].

Như vậy, bàn về đạo đức đã có nhiều định nghĩa khác nhau. Tuy nhiên, theo chúng tôi có thể hiểu khái niệm đạo đức dưới hai góc độ sau:

Góc độ xã hội: Đạo đức là một hình thái ý thức xã hội đặc biệt phản ánh dưới dạng những nguyên tắc, yêu cầu, chuẩn mực điều chỉnh (hoặc chi phối) hành vi của con người trong các mối quan hệ giữa con người với tự nhiên, giữa con người với xã hội, giữa con người với nhau và với chính bản thân mình.

Góc độ cá nhân: Đạo đức chính là mặt cơ bản trong nhân cách, nó phản ánh ý thức, tình cảm, ý chí hành vi, thói quen và cách ứng xử của cá nhân trong các

mối quan hệ giữa con người với tự nhiên, với xã hội, với người khác và với chính bản thân mình.

Khái niệm đạo đức công vụ:

Đạo đức CV là những giá trị và chuẩn mực đạo đức được áp dụng cho một nhóm người nhất định trong xã hội - CBCC trong lĩnh vực hoạt động cụ thể là công vụ. Đạo đức CV là hệ thống các chuẩn mực quy định nhận thức và hành động được xem là tốt hay xấu, là nên hay không nên làm trong hoạt động công vụ của người CBCC nhằm xây dựng một nền công vụ trách nhiệm, chuyên nghiệp và trong sạch, tận tụy, công tâm.

Đạo đức CV là đạo đức nghề nghiệp đặc biệt - đạo đức của CBCC. Đạo đức CV của CBCC được thể hiện trong quá trình thực thi quyền lực công và trong mối quan hệ với công dân và với đồng nghiệp [72].

“Đạo đức công vụ bao gồm hai yếu tố: Đạo đức cá nhân từng công chức trong đời sống xã hội; đạo đức khi thực thi công việc của nhà nước do chính công chức thực hiện” [48, tr. 4].

Đạo đức công vụ của CBCC gắn liền với đạo đức xã hội, những chuẩn mực được xã hội coi là giá trị, nhưng đồng thời đạo đức công vụ là đạo đức nghề nghiệp đặc biệt - thực thi công vụ của CBCC, do đó đạo đức CV gắn chặt với quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm những điều CBCC không được làm, cách ứng xử của CBCC khi thi hành CV do pháp luật quy định.

Đạo đức CV phản ánh những giá trị đạo đức và chuẩn mực pháp lý, được thể hiện ở lương tâm và trách nhiệm vì lợi ích chung, ý thức rõ về việc cần phải làm và mong muốn được làm vì những lợi ích đó. Dư luận đánh giá các biểu hiện đạo đức CV của CBCC qua sự tán thành hay không tán thành, ca ngợi hay phê phán hoạt động của người công chức. Sự tán thành hay phê phán đó luôn gắn với mục tiêu xã hội, lợi ích của toàn dân và tính nhân văn. Tuy nhiên, sự đánh giá cụ thể còn phụ thuộc vào các yếu tố chi phối hành vi trong CV như: Hành vi đó có đúng pháp luật không? Hiệu quả cao không? Thể hiện thái độ ứng xử đúng mực không? Hành vi đó có lý có tình không?

Mỗi chế độ xã hội đều có sự điều chỉnh của pháp luật đối với hành vi của CBCC, trong đó có tính đến những chuẩn mực đạo đức của xã hội đương thời. Đạo đức của CBCC trong hoạt động CV luôn đi liền với mục tiêu xã hội, lợi ích toàn dân và tính nhân văn.

Đạo đức CV ở nước ta được quan niệm trên nền tảng triết lý Nhà nước là của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân; nhân dân làm chủ; CBCC là công bộc của dân. Vì vậy giá trị cao nhất của đạo đức CV là phục vụ nhân dân. Đạo đức CV sẽ góp phần quan trọng để nền hành chính tránh được căn bệnh trầm pha của các nhà nước đã có trong lịch sử là bệnh quan liêu và tham nhũng.

Từ những quan điểm trên có thể hiểu: *Đạo đức công vụ là hệ thống những quy tắc, quy định nhận thức, thái độ, hành vi ứng xử của cán bộ, công chức trong thi hành nhiệm vụ, công vụ nhằm xây dựng một nền hành chính chính quy, hiện đại; vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng, văn minh.*

1.2.2. Giáo dục đạo đức công vụ

Khái niệm giáo dục đạo đức:

Giáo dục được hiểu theo nghĩa rộng và nghĩa hẹp:

- Giáo dục theo nghĩa rộng là quá trình tác động có mục đích, có phương pháp, có tổ chức, có kế hoạch, có nội dung và bằng phương pháp khoa học của nhà giáo dục tới người được giáo dục trong các cơ quan giáo dục, nhằm hình thành nhân cách cho họ.

- Giáo dục theo nghĩa hẹp là quá trình hình thành cho người được giáo dục lý tưởng, động cơ, tình cảm, niềm tin, những nét tính cách của nhân cách, những hành vi, thói quen cư xử đúng đắn trong xã hội thông qua việc tổ chức cho họ các hoạt động và giao lưu.

“Giáo dục đạo đức là quá trình biến hệ thống các chuẩn mực đạo đức, từ những đòi hỏi bên ngoài của xã hội đối với cá nhân, thành những đòi hỏi bên trong của cá nhân, thành niềm tin, nhu cầu, thói quen của người được giáo dục” [41, tr. 128].

Giáo dục đạo đức là sử dụng các hoạt động và phương thức giao tiếp nhất định để tác động và phát triển lí trí đạo đức; phát triển nhu cầu và tình cảm đạo đức;

khuyến khích và phát triển các hành vi và hành động đạo đức phù hợp với lí trí, nhu cầu và tình cảm đạo đức của mình trong đời sống cá nhân và cộng đồng [25].

GDDD nói chung thuộc quá trình giáo dục (theo nghĩa hẹp). GDDD nhằm hình thành thế giới tinh thần cao đẹp và hoạt động thực tiễn phong phú, thể hiện niềm tin đạo đức, những hiểu biết về giá trị, chuẩn mực đạo đức; đồng thời, thông qua kết quả hoạt động để xác nhận một cách thực tiễn những giá trị đạo đức.

Từ những quan điểm trên có thể hiểu: *Giáo dục đạo đức là quá trình tổ chức giáo dục của nhà trường (xã hội) nhằm giúp người học (học viên, sinh viên, học sinh) có nhận thức đúng đắn, hiểu biết những chuẩn mực, hệ thống giá trị. Hình thành xúc cảm, tình cảm, niềm tin đạo đức, rèn luyện, có những thói quen, hành vi phù hợp với các giá trị khách quan của xã hội đòi hỏi, ... tự giác tự hoàn thiện các phẩm chất nhân cách.*

Khái niệm giáo dục đạo đức công vụ:

Nếu hiểu, giáo dục là “Tác động có hệ thống đến sự phát triển tinh thần, thể chất của con người, để họ dần dần có được những phẩm chất và năng lực như yêu cầu đề ra” [14, tr. 627] thì GDDD công vụ là một bộ phận của quá trình giáo dục chung đó.

GDDD công vụ là hoạt động tác động vào nhận thức của CBCC nhằm làm cho CBCC hiểu về mối quan hệ của mình với nhà nước và xã hội, đặc biệt là nhận thức về quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm khi thực thi CV. Để thực hiện tốt GDDD công vụ, các chuẩn mực đạo đức phải hướng con người đến những giá trị đích thực của cuộc sống, nghĩa là nó phải gắn với thực tiễn sinh động, đồng thời xã hội phải tạo nên môi trường và phương thức GDDD công vụ phù hợp với nghề nghiệp, lứa tuổi để mỗi người tự rèn luyện mình trong thực tiễn. Kết quả của GDDD công vụ phải đánh giá bằng hoạt động tự giác thực hiện nghĩa vụ, trách nhiệm của CBCC. Như vậy, GDDD công vụ là nhiệm vụ của nhà trường, của Đảng, Nhà nước và của toàn xã hội.

GDDD công vụ phải bằng nhiều hình thức khác nhau (ở trong nhà trường, ở tập thể đơn vị công tác, ở trải nghiệm thực tiễn CV); phải tác động đến đạo đức cá nhân, đạo đức xã hội của mỗi công chức [74].

Đạo đức trong nền CV là sự đòi hỏi của xã hội, của đất nước đối với đội ngũ CBCC, là kết quả của quá trình tu dưỡng, rèn luyện của đội ngũ CBCC. Những việc tu dưỡng, rèn luyện không chỉ dừng lại ở những kinh nghiệm thực tế, những quy định của pháp luật... mà để việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức một cách hệ thống, khoa học đòi hỏi phải được trang bị một cách có hệ thống những kiến thức khoa học về đạo đức nói chung và đạo đức công vụ, công chức nói riêng.

Từ những quan điểm trên có thể hiểu: *Giáo dục đạo đức công vụ là toàn bộ những hoạt động tác động một cách có hệ thống đến cá nhân cán bộ, công chức, nhằm làm cho đối tượng ấy hình thành và phát huy những phẩm chất, năng lực nhận thức, tự giác thực hiện quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người cán bộ, công chức.*

Giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị cấp tỉnh:

Là một bộ phận cơ bản trong nhân cách của người CBCC, đạo đức CV của CBCC không phải tự nhiên mà có, sự hình thành, phát triển và hoàn thiện đạo đức CV chịu sự tác động của nhiều nhân tố chủ quan và khách quan, trong đó có quá trình ĐTBĐ ở nhà trường.

GDDD công vụ cho học viên là CBCC địa phương luôn được các TCTT xác định là một nhiệm vụ quan trọng trong công tác đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường hiện nay. Nội dung GDDD công vụ cho học viên TTCT phải được dựa trên nền tảng đạo đức học Mác - Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh và yêu cầu của xã hội hiện nay đối với đạo đức của người CBCC.

Trong các chương trình đào tạo, bồi dưỡng ở TCTT, nhà giáo dục không chỉ tạo điều kiện cho HV có được nhận thức về hệ thống các quy tắc, nguyên tắc, chuẩn mực đạo đức CV mà cần chú trọng hơn việc xây dựng các kỹ năng giao tiếp hành chính, văn hóa CV cần thiết, giúp CBCC xử lý đúng đắn tình huống khó xử liên quan đến đạo đức, đến cái lý, cái tình trong hoạt động CV cũng như trong đời sống.

GDDD công vụ cho học viên TCTT chỉ đạt hiệu quả khi nhà sư phạm biết tổ chức và đưa ra các BP giáo dục một cách có hiệu quả nhằm đạt được mục tiêu giáo dục.

Từ những quan điểm trên có thể hiểu: *Giáo dục đạo đức công vụ cho học viên ở trường chính trị cấp tỉnh là một quá trình tác động có mục đích, có kế hoạch của chủ thể giáo dục nhằm giúp cho học viên là cán bộ, công chức nhận thức đúng về quy tắc, chuẩn mực đạo đức trong thực thi công vụ; biến những quy tắc, chuẩn mực đạo đức đó thành thói quen, hành vi trong hoạt động công vụ.*

1.2.3. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức

Đào tạo là quá trình dạy và học một hệ thống kiến thức, kỹ năng thực hành, nghề nghiệp hay kiến thức liên quan đến một lĩnh vực cụ thể, để người học lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kỹ năng, nghề nghiệp một cách có hệ thống để chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng đảm nhận được một công việc nhất định. Khái niệm đào tạo thường có nghĩa hẹp hơn khái niệm giáo dục, thường đào tạo đề cập đến giai đoạn sau, khi một người đã đạt đến một độ tuổi nhất định, có một trình độ nhất định. Có nhiều dạng đào tạo: đào tạo cơ bản và đào tạo chuyên sâu, đào tạo chuyên môn và nghề, đào tạo lại, đào tạo từ xa, tự đào tạo.

Bồi dưỡng là việc cập nhật, bổ túc thêm một số kiến thức, kỹ năng cần thiết, nâng cao hiểu biết sau khi đã được đào tạo cơ bản, cung cấp thêm những kiến thức chuyên ngành, mang tính ứng dụng.

Xét về mặt thời gian, đào tạo có thời gian dài hơn, thường là từ một năm học trở lên, về bằng cấp thì đào tạo có bằng cấp chứng nhận trình độ được đào tạo, còn bồi dưỡng thường chỉ có chứng chỉ chứng nhận đã học qua khoá bồi dưỡng.

Chủ tịch Hồ Chí Minh dùng khái niệm huấn luyện cán bộ để nói về công tác ĐTBD cán bộ. Người khẳng định rất rõ ràng mục đích của công tác huấn luyện: “Mở lớp huấn luyện là một việc làm rất tốt, rất cần. Nhưng phải hiểu rằng: học cốt để làm. Học mà không làm được, học mấy cũng vô ích. Vì vậy huấn luyện phải thiết thực, sao cho những người đến học, học rồi, về địa phương họ có thể thực hành ngay” [39, tr. 303].

Ngày nay, quan niệm về đào tạo, bồi dưỡng CBCC được thể hiện chính thức trong Luật cán bộ, công chức năm 2008 [43] và trong các nghị định của Chính phủ. Khái niệm “đào tạo, bồi dưỡng” được sử dụng với nội hàm trang bị, cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp làm việc cho CBCC.

ĐTBD là một nhiệm vụ quan trọng trong tổ chức. Nó không chỉ nâng cao năng lực công tác cho CBCC hiện tại mà chính là đáp ứng các yêu cầu về nhân lực trong tương lai của tổ chức. ĐTBD cán bộ, công chức là thực hiện nhiệm vụ lấp đầy khoảng trống giữa một bên là những điều đã đạt được, đã có trong hiện tại với một bên là những yêu cầu cho những thứ cần ở tương lai, những thứ mà cần phải có theo chuẩn mực [3].

ĐTBD chính là việc tổ chức những cơ hội cho người ta học tập, nhằm giúp tổ chức đạt được mục tiêu của mình bằng việc tăng cường năng lực, làm gia tăng giá trị của nguồn lực cơ bản quan trọng nhất là con người, là CBCC làm việc trong tổ chức. ĐTBD tác động đến con người trong tổ chức, làm cho họ có thể làm việc tốt hơn, cho phép họ sử dụng tốt hơn các khả năng, tiềm năng vốn có của họ, phát huy hết năng lực làm việc của họ. Với quan niệm như vậy thì ĐTBD cán bộ, công chức nhằm tới các mục đích: Phát triển năng lực làm việc cho CBCC và nâng cao khả năng thực hiện công việc thực tế của họ. Giúp CBCC luôn phát triển để có thể đáp ứng được nhu cầu nhân lực trong tương lai của tổ chức. Giảm thời gian học tập, làm quen với công việc mới của CBCC do chuyển chuyên, đề bạt, thay đổi nhiệm vụ và đảm bảo cho họ có đầy đủ khả năng làm việc một cách nhanh chóng và tiết kiệm [7]. Bên cạnh đó, hoạt động ĐTBD CBCC cần chú trọng đến việc xây dựng các kỹ năng cần thiết giúp CBCC xử lý đúng đắn trong các tình huống khó xử liên quan đến đạo đức, đến cái lý, cái tình trong hoạt động công vụ cũng như trong đời sống thường nhật [50].

Từ những quan điểm trên có thể hiểu: *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là tổ chức cho cán bộ, công chức được học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, phẩm chất đạo đức, năng lực thực hiện nhiệm vụ, đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực của tổ chức và xây dựng một nền hành chính chính quy, hiện đại.*

1.3. Cơ sở về đạo đức công vụ của cán bộ, công chức

1.3.1. Những yếu tố cơ bản để cấu thành đạo đức công vụ

1.3.2.1. Những yêu cầu về đạo đức cá nhân của cán bộ công chức

CBCC thực thi công việc của nhà nước cũng là một con người, do đó trong họ có tất cả các yếu tố của một con người - cá nhân. Trong cơ chế thị trường hiện nay, nhiều yếu tố xã hội đang tác động đến hành vi ứng xử của từng cá nhân, trong đó có CBCC. Tuy nhiên, cần đặt vị trí của công dân đúng trong hệ thống các giá trị của công dân để xác định những chuẩn mực ứng xử của CBCC một cách thích ứng.

Đạo đức cá nhân luôn gắn liền với đạo đức xã hội - những chuẩn mực được xã hội coi là giá trị. Nhưng CBCC phải nhận thức đúng những giá trị đạo đức mang tính tích cực và những giá trị đạo đức mang tính tiêu cực. CBCC phải là “công dân gương mẫu” hướng đến những giá trị tích cực và trở thành “tấm gương” về đạo đức cá nhân trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN vì:

- CBCC chính là người tạo ra khuôn khổ pháp luật (xây dựng và ban hành các văn bản quy phạm pháp luật), do đó họ là người am hiểu nhất những chuẩn giá trị của các quy định của pháp luật. Nếu một sự lơ là nào đối với các chuẩn giá trị đó, sẽ có tác động ảnh hưởng rất lớn đến xã hội.

- CBCC cũng là người triển khai tổ chức thực hiện, đưa ra những “chân giá trị” của pháp luật vào đời sống. Sự tuân thủ pháp luật cũng chính là tấm gương cho người khác tuân theo.

- CBCC là công dân và do đó họ cũng phải tuân thủ các quy định chung của pháp luật dù ở bất cứ vị trí nào. Mọi người phải được bình đẳng trong khuôn khổ pháp luật. Đây là một trong những thách thức về khía cạnh đạo đức cá nhân của CBCC khi họ nắm trong tay “rất nhiều quyền lực nhà nước” và những người đồng nghiệp của họ có thể “trao đổi cho nhau nhiều yếu tố quyền lực” và do đó tạo cho họ dễ bị đứng “trên, ngoài vòng pháp luật”.

Một công dân không phải là CBCC nếu vi phạm những điều quy định của pháp luật có thể chỉ xem xét họ trên khía cạnh là công dân; trong khi đó, nếu CBCC vi phạm cũng chính điều đó cần phải xem xét từ hai khía cạnh: Là công dân và là CBCC. “Quan hệ con người - con người mang tính xã hội, nhân văn. Nhưng quan hệ con người - CBCC lại là mối quan hệ mang tính công dân - nhà nước (CBCC đang thực thi CV là đại diện cho nhà nước) và do đó, CBCC trong không ít trường hợp phải ứng xử không thể theo tiêu chuẩn đạo đức cá nhân mang tính xã hội [48, tr. 200].

1.3.2.2. Những yêu cầu về đạo đức xã hội của cán bộ công chức

Đạo đức xã hội là chuẩn mực của các giá trị của từng giai đoạn phát triển của xã hội và gắn liền với các hình thái ý thức xã hội khác nhau. Đạo đức xã hội và cam kết thực hiện những giá trị chuẩn mực của đạo đức xã hội sẽ tạo ra tiền đề cho xã hội phát triển.

Trong bối cảnh hiện nay, đạo đức xã hội đang có những sự thay đổi. Nhiều chân giá trị mới của xã hội xuất hiện, nhưng cũng không ít những vấn đề của xã hội đang quay trở lại. Những giá trị thuần phong, mỹ tục của xã hội tốt đang bị mai một, trong khi đó những hủ tục mang tính mê tín di đoan lại ngày càng trở nên phổ biến. “Những giá trị “chống lãng phí”, “thực hành tiết kiệm” đang bị chính CBCC làm cho thay đổi. Về phương diện xã hội, CBCC phải là người tích cực chống lại sự lãng phí, lối sống sa hoa, hưởng thụ” [48, tr. 201].

1.3.2.3. Những yêu cầu về đạo đức nghề nghiệp của cán bộ công chức

Đạo đức CV là đạo đức nghề nghiệp đặc biệt - CV của CBCC. Đạo đức nghề nghiệp đối với CBCC là đạo đức của việc cung cấp dịch vụ cho người đứng đầu tổ chức; cho công dân và tổ chức. Khi CBCC không trung thực hay thiên vị khi thực thi CV, cung cấp dịch vụ công có thể để lại hậu quả rất lớn cho xã hội. Một quyết định chính sách được dựa trên cơ sở phân tích, đánh giá của ý kiến nhà quản lý và của nhóm tham mưu; CBCC có bổn phận phải suy nghĩ đến những thông tin đó để tham mưu đúng.

“Đạo đức xã hội của công chức thể hiện tính dân chủ của công vụ mà công chức thực hiện với công dân. Sự không thiên vị, vô tư và trong sáng có thể làm cho người dân cảm nhận được sự tin tưởng hơn ở chính phủ; trong khi đó một sự thiên vị do nhiều loại tác động khác nhau có thể làm cho tính chất công vụ sẽ thay đổi. Đó cũng chính là dấu hiệu đạo đức nghề nghiệp công vụ” [48, tr. 201 - 202].

Người dân hiện nay là người được nhận và sử dụng dịch vụ của nhà nước nhưng cũng là người đóng góp ngân sách để các cơ quan nhà nước có thể hoạt động (thuế là nguồn thu chủ yếu của ngân sách). Sự hài lòng cao nhất của công dân phải được coi là thước đo giá trị của một nền hành chính phục vụ nhân dân và là thể hiện đạo đức trong hoạt động CV của CBCC (đạo đức nghề nghiệp).

Đạo đức nghề nghiệp là một chuẩn mực rất quan trọng để đánh giá con người. Trong các cơ quan công quyền cần phải xây dựng chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp nói chung và chuẩn mực đạo đức của các loại công việc mà CBCC đảm nhận. Yếu tố xác định đạo đức nghề nghiệp của CBCC là việc tuân thủ quy chế, quy trình, quy định; mức độ trung thực, khách quan, công bằng; năng lực chuyên môn, tính chuyên nghiệp và sự đam mê công việc; mối quan hệ giữa CBCC với những đồng nghiệp khi thực thi CV.

Công việc mà CBCC thực hiện mang tính ủy thác của công dân, xã hội và nhà nước, do đó ngoài việc phải hướng đến tính đạo đức nghề nghiệp chung cần hướng đến đáp ứng mong đợi của công dân, xã hội và nhà nước trong khi thực thi công việc.

1.3.2.4. Quy định pháp lý cho cán bộ, công chức khi thực thi công vụ

Trách nhiệm đối với thực thi công vụ của cán bộ, công chức

Trách nhiệm là những gì CBCC thực hiện một cách nghiêm chỉnh, đúng pháp luật nhà nước quy định họ phải làm, được làm, không được làm trong thực thi CV.

Trách nhiệm của CBCC trong thực thi CV phải gắn liền với từng vị trí việc làm mà CBCC đó đảm nhiệm. Chức vụ, vị trí càng cao trách nhiệm càng lớn. Khi CBCC không thực hiện được nhiệm vụ thì phải chịu trách nhiệm, chịu kỷ luật theo quy định hiện hành.

Nhiệm vụ gắn liền với quyền hạn của CBCC trong thực thi CV. Nhà nước sẽ trao cho từng vị trí và cá nhân CBCC đảm nhận các vị trí đó những quyền hạn nhất định. Với những quyền hạn nhà nước trao cho CBCC phải đảm bảo làm tốt chức trách, nhiệm vụ được giao; không được lạm dụng quyền hạn để mưu cầu lợi ích cho cá nhân và gia đình.

Quy định những điều cán bộ, công chức phải làm

Phải làm mang ý nghĩa bắt buộc và đó coi như là nghĩa vụ pháp lý của mỗi một người. Mỗi công dân, mỗi cơ quan nhà nước, mỗi một CBCC đều có nghĩa vụ phải làm những điều do pháp luật quy định; là đòi hỏi tất yếu để chống lại những hành vi vi phạm đạo đức của CBCC và chống lại những hành vi tham nhũng.

Mỗi một CBCC khi nhận vị trí công việc của mình cần phải biết, hiểu sức mình liệu có làm hết được những điều phải làm hay có dám chịu trách nhiệm làm các công việc phải làm đó. Nhưng với tham vọng của con người và nhiều khi không lượng được sức mình vẫn vô tư nhận công việc, chức trách phải làm ngoài khả năng của bản thân vì họ biết rằng không làm được những công việc, vị trí phải làm cũng chẳng sao. Vì vậy, cần có những quy định cụ thể về xử lý những người dám nhận những công việc phải làm nhưng lại không làm được. Đây là một trong những khó khăn của hệ thống các cơ quan quản lý nhà nước ở nước ta trong cơ chế bầu cử, bổ nhiệm hiện nay.

Quy định những điều cán bộ, công chức được làm

CBCC với tư cách là công dân đều có quyền làm tất cả những gì pháp luật nhà nước không hạn chế, cấm và có đủ điều kiện để làm.

Được làm mang tính quy định của pháp luật trao cho CBCC khá nhiều quyền. CBCC phải sử dụng quyền đó để thực hiện tốt công việc được giao.

Với tư cách là một chủ thể đặc biệt, các cơ quan nhà nước, cá nhân CBCC được làm nhiều việc mà công dân không được làm. Đó là CBCC ở các vị trí khác nhau được sử dụng các quyền khác nhau do các cơ quan có thẩm quyền giao cho để thực hiện hiện các hoạt động quản lý của nhà nước trên nhiều lĩnh vực. Họ được quyền xem xét để cấp hoặc không cấp giấy phép xây dựng cho cá

nhân, tổ chức có nhu cầu về xây dựng nhà ở; họ được quyền cấp hay không cấp giấy đăng ký kinh doanh, sản xuất.

Quy định những điều cán bộ, công chức không được làm

Không được làm, đó là những điều pháp luật liên quan đến CV cấm hoặc hạn chế CBCC không được làm. Nhiều công việc đối với CBCC không được làm nhiều hơn so với công dân vì do tính đặc trưng của các cơ quan nhà nước. Các quốc gia trong luật công vụ đều đưa ra nhiều điều khoản cấm công chức không được làm.

Những điều không được làm riêng đối với CBCC nhằm bảo vệ chính CBCC không lạm dụng quyền hạn được trao để lãng phí, hối lộ, lạm dụng quyền hạn, tham nhũng nhằm đem lại những lợi ích riêng cho cá nhân, gia đình hay lợi ích riêng cho cơ quan của họ.

1.3.2. Quá trình hình thành và phát triển đạo đức công vụ

Quá trình hình thành đạo đức CV cũng giống như quá trình hình thành đạo đức nói chung; đó là quá trình từ nhận thức, ý thức đến tư duy hành động và cuối cùng được chuẩn hóa thành quy tắc, quy chế và pháp luật của nhà nước.

Quá trình hình thành và phát triển đạo đức CV của CBCC được xem xét theo hai cách tiếp cận:

Thứ nhất, quá trình hình thành và phát triển đạo đức CV của CBCC là một quá trình phát triển nhận thức từ tự phát (đạo đức cá nhân, đạo đức xã hội) đến thể chế hóa thành luật pháp của nhà nước và cuối cùng nâng lên theo tiêu chuẩn đạo đức mang tính tự giác [48].

- Giai đoạn tự phát là giai đoạn CBCC phải tự nhận thức về các giá trị, những chuẩn mực hành vi, cách ứng xử và quan hệ của CBCC trong thực thi CV.

- Giai đoạn pháp luật hóa là giai đoạn giá trị cốt lõi của CV được thể chế hóa, pháp luật hóa thành luật, đạo luật, những điều lệ, những quy tắc, quy chế, những thủ tục bắt buộc về những chuẩn mực giá trị đạo đức và hành vi ứng xử của CBCC.

- Giai đoạn tự giác là giai đoạn CBCC tự nguyện làm, muốn làm không cần nhắc nhở, không chịu sự thúc ép từ bên ngoài; là quá trình phát triển từ tự phát đến chuẩn hóa bằng pháp luật và phát triển đến tự giác (ý thức).

Thứ hai, quá trình hình thành và phát triển đạo đức CV của CBCC trải qua ba quá trình: Quá trình đào tạo tại các trường chuyên nghiệp trước khi là CBCC; quá trình trải nghiệm trong thực tiễn CV; quá trình CBCC được cử đi đào tạo, bồi dưỡng.

- Quá trình đào tạo tại các trường chuyên nghiệp trước khi là CBCC là quá trình những học sinh, sinh viên có độ tuổi chủ yếu từ 18 đến 30 đang học tập ở trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp để chuẩn bị những nền tảng tri thức, kỹ năng cần thiết cho các hoạt động chuyên môn nghề nghiệp sau này. Là quá trình họ đang chuyển từ sự chín muồi về thể lực tâm sinh lý sang trưởng thành về phương diện xã hội (ổn định nhân cách), có sự biến đổi mạnh mẽ về động cơ, về thang giá trị xã hội có liên quan đến nghề nghiệp và luôn xác định con đường hướng tới tương lai, có kế hoạch cho hoạt động của mình, độc lập trong phán đoán hành vi, tích cực nắm vững nghề nghiệp và bắt đầu thể hiện mình trong một số lĩnh vực của cuộc sống.

Các trường chuyên nghiệp sẽ là môi trường thuận lợi để học sinh, sinh viên hình thành được những phẩm chất đạo đức và năng lực nghề nghiệp cần có trước khi trở thành người CBCC:

Về phẩm chất đạo đức: Có niềm tin lý tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, có nhu cầu vật chất và tinh thần lành mạnh, phong phú, lối sống văn hóa, tình nghĩa, yêu lao động, có ý thức pháp luật, có trách nhiệm với gia đình, quê hương và cộng đồng.

Về năng lực nghề nghiệp: Có tri thức khoa học, có khả năng tư duy độc lập và năng lực sáng tạo trong việc tiếp thu cái mới, thích ứng nhanh với những biến đổi của đời sống xã hội.

- Quá trình trải nghiệm trong thực tiễn công vụ là quá trình CBCC làm việc cho cơ quan, đơn vị của nhà nước và sẽ được tu dưỡng, rèn luyện, giáo dục đạo

đức CV thông qua mối quan hệ của CBCC với nhà nước, với công việc đảm nhận, với đồng nghiệp và với nhân dân.

+ Đạo đức của CBCC được tu dưỡng, rèn luyện, giáo dục trong mối quan hệ với nhà nước: CBCC khi tham gia các tổ chức chính trị, xã hội của nhà nước, họ vừa phải chấp hành kỷ luật lao động, pháp luật vừa là thành viên của tổ chức, thực hiện những quy định của tổ chức. Được giáo dục, rèn luyện trong các đoàn thể, tổ chức xã hội, từ chỗ hiểu biết về vị trí, vai trò, trách nhiệm, quyền lợi và nghĩa vụ của mình trong hoạt động CV người CBCC ngày càng nâng cao ý thức trách nhiệm và chuyển dần thành thói quen nhu cầu hoạt động phục vụ nhân dân.

Do tính đặc biệt của CBCC là một nhóm người do nhà nước quy định nên bên cạnh các yếu tố thuộc về đạo đức cá nhân, đạo đức xã hội của họ thì bản thân CBCC còn phải chịu tác động ảnh hưởng rất lớn của điều kiện làm việc cũng như khuôn khổ pháp luật dành riêng cho họ khi làm việc tại các cơ quan, đơn vị. Ở nước ta hiện nay, các quy định về đạo đức CV của CBCC đã được thể hiện trong nhiều văn bản như Luật Cán bộ, công chức; Luật Phòng chống tham nhũng; Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí... Đồng thời, quy tắc ứng xử của CBCC của một số tổ chức, bộ, ngành đã được ban hành như: Quy tắc ứng xử của CBCC, viên chức làm việc trong bộ máy chính quyền địa phương; Quy tắc ứng xử của CBCC, viên chức ngành văn hóa, thể thao và du lịch; Quy tắc ứng xử của CBCC, viên chức ngành giao thông vận tải; Quy tắc ứng xử của CBCC, viên chức làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn; Quy tắc ứng xử của CBCC, viên chức làm việc trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp thuộc Bộ Nội vụ; Quy tắc ứng xử của CBCC, viên chức Bộ Tư pháp;...

+ Đạo đức CBCC được tu dưỡng, rèn luyện, giáo dục trong mối quan hệ với công việc đảm nhận: CBCC thực thi công việc điều rất quan trọng là phải tự mình xem xét liệu năng lực của cá nhân (kiến thức, kỹ năng, cách ứng xử) có thể làm tốt công việc được giao. Và trong trường hợp hạn chế về năng lực, đạo đức

của CBCC phải được thực hiện thông qua các yếu tố: Tự nhận biết để đảm nhận hay không; tự học tập rèn luyện để nâng cao năng lực một cách tự giác. Mặt khác, CBCC khi thực thi công việc của nhà nước luôn phải chịu những áp lực liên quan đến các nhóm lợi ích, vì vậy những giá trị cốt lõi của hoạt động CV của CBCC cũng chính là đảm bảo những hoạt động của họ không được mâu thuẫn về lợi ích.

Khi nghiên cứu quan hệ đạo đức với công việc của CBCC trong hoạt động CV, các nhà nghiên cứu thường xem xét qua ba nội dung: “*Cam kết*: Đó chính là những giá trị mà nhà nước, CBCC cam kết phải thực hiện; *niềm tin*: Đó chính là niềm tin của các chủ thể có liên quan (xã hội, cộng đồng và công dân) đối với hoạt động thực thi công việc của CBCC, niềm tin của chính phủ và chính quyền địa phương các cấp; *cách ứng xử thực tế*: Đó là cách ứng xử của CBCC khi thực thi công việc. Ba yếu tố này sẽ tạo ra hình ảnh “đẹp - chưa đẹp” về công việc mà CBCC thực hiện (công vụ) và đó cũng chính là những “khiếu nại, kêu ca, khen chê” của xã hội, cộng đồng đối với công việc của CBCC [48, tr. 159].

+ Đạo đức của CBCC được tu dưỡng, rèn luyện, giáo dục trong mối quan hệ với đồng nghiệp: Mối quan hệ đồng nghiệp, quan hệ công tác nơi công sở là yếu tố có ảnh hưởng mạnh mẽ đến việc hình thành những quan điểm, hành vi và thói quen đạo đức của người CBCC. Nếu như, người CBCC được làm việc trong một tập thể mà mọi người trong đó luôn luôn đề cao những phẩm chất đạo đức tốt đẹp như: Sự ngay thẳng, trung thực, trọng lẽ phải, làm việc đúng giờ giấc, tôn trọng nguyên tắc chung, giản dị, đúng mực, chu đáo,... thì những thói xấu của người CBCC sẽ không còn có cơ hội để tồn tại và phát triển. Ngược lại, người CBCC làm việc cho một đơn vị mà ở đó, sự ngay thẳng, trung thực, giản dị, đúng mực, khiêm nhường bị coi nhẹ thì chẳng bao lâu những phẩm chất tốt đẹp của người CBCC sẽ dần bị thui chột bởi nó không được vun trồng, chăm sóc thường xuyên.

+ Đạo đức CBCC được tu dưỡng, rèn luyện, giáo dục trong mối quan hệ với nhân dân: Trong xu hướng của hoạt động CV, nhân dân là người đóng vai trò quan

trọng đối với hoàn thiện đạo đức CV. Họ có quyền đòi hỏi cung cấp thông tin; quyền được lựa chọn cách thức cung cấp dịch vụ cũng như quyền được được từ chối nhận những loại dịch vụ yếu kém. Họ có quyền đòi hỏi và chờ đợi một mức độ cao hơn về tính chuyên nghiệp; tính cam kết và đúng hẹn và cung cấp dịch vụ có chất lượng. Hoạt động thực thi CV của CBCC do đó chịu áp lực thường xuyên của công chúng (người dân) và phải xóa bỏ những hẫng hụt hiện nay trong thực thi công việc của CBCC để hướng đến chất lượng dịch vụ cung cấp cao nhất.

- Quá trình đào tạo, bồi dưỡng CBCC: Để nâng cao trình độ lý luận chính trị và chuyên môn, nghiệm vụ cho CBCC đáp ứng với yêu cầu về công tác tổ chức và nguyện vọng của cá nhân, các tổ chức, cơ quan nhà nước sẽ tiến hành rà soát đội ngũ và cử CBCC đi ĐTBD tại các cơ sở giáo dục theo quy định.

ĐTBD là quá trình trang bị kiến thức về lý luận chính trị; kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước; chuyên môn nghiệp vụ; kiến thức ngoại ngữ, tin học và các kiến thức bổ trợ khác nhằm xây dựng đội ngũ CBCC thành thạo về chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu nâng cao hiệu quả của bộ máy Nhà nước, có phẩm chất đạo đức tốt, trung thành với Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam [49].

CBCC là những người đang công tác nên hiện nay có hai hình thức ĐTBD cán bộ, công chức: Hình thức tập trung và hình thức không tập trung (vừa học vừa làm). Đối với hình thức học không tập trung, CBCC sẽ có điều kiện để trải nghiệm thực tiễn, gắn lý thuyết với hoạt động công vụ tại địa phương, cơ sở.

Như vậy, quá trình đào tạo, bồi dưỡng CBCC sẽ góp phần GDDĐ công vụ vì đó là quá trình làm biến đổi hành vi con người thông qua việc học tập. Việc học tập này là một quá trình tác động đến CBCC làm cho người CBCC đó lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kỹ năng, kỹ xảo, phương pháp thực hiện nhiệm vụ, công vụ.... một cách có hệ thống nhằm thích nghi với cuộc sống và khả năng nhận một sự phân công nhất định, góp phần xây dựng đội ngũ CBCC chuyên nghiệp có đủ năng lực xây dựng nền hành chính tiên tiến, hiện đại.

1.3.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến đạo đức công vụ

1.3.3.1. Điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia

Điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia ảnh hưởng, tác động đến việc hình thành, xây dựng các giá trị đạo đức, trong đó có đạo đức CV. Kinh tế phát triển hay đi xuống đều ảnh hưởng đến xây dựng đạo đức của người thi hành CV từ việc xây dựng, hoạch định chính sách, xác định các giá trị chuẩn mực cho đến các nguồn lực dành cho tổ chức công sở văn minh, hiện đại; đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trang bị phương tiện, điều kiện làm việc cho CBCC.

Việt Nam đang trong giai đoạn đẩy mạnh thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, phát triển nền kinh tế theo cơ chế thị trường, định hướng XHCN. Kinh tế thị trường đã tác động, đặt ra những yêu cầu mới đối với việc xây dựng đạo đức nói chung và đạo đức CV nói riêng. Phát triển kinh tế thị trường luôn đặt vấn đề hiệu quả lên hàng đầu, đòi hỏi các cơ quan hành chính phải không ngừng cải tiến lề lối làm việc, đội ngũ CBCC phải có năng lực, trình độ, có trách nhiệm với công việc, tận tụy và phục vụ tốt nhu cầu của nhân dân với tư cách là khách hàng của nền hành chính. Tuy nhiên, nền kinh tế thị trường cũng có những mặt trái, nếu không có biện pháp khắc phục hiệu quả sẽ là điều kiện, môi trường nảy sinh những biểu hiện tiêu cực, phi đạo đức trong đội ngũ CBCC như sách nhiễu nhân dân, tham nhũng, kèn cựa, bè phái gây mất đoàn kết, gây ra nhiều khó khăn và thách thức cho việc xây dựng nền hành chính văn minh, hiện đại.

1.3.3.2. Giá trị văn hóa truyền thống của dân tộc

Giá trị văn hóa truyền thống là những giá trị thuộc về tư tưởng, lối sống, chuẩn mực thái độ, hành vi được cộng đồng thừa nhận và duy trì, gìn giữ qua các thế hệ. Đạo đức CV luôn gắn với đối tượng là CBCC - một nhóm đối tượng cụ thể trong xã hội, là cộng đồng người, là những xã hội thu nhỏ, chịu ảnh hưởng chi phối của khái niệm rộng hơn là văn hóa quốc gia, dân tộc. Các giá trị văn hóa truyền thống chính là nền tảng, cơ sở cho việc hình thành, lựa chọn các giá trị về tổ chức, hoạt động nơi công sở, tới đạo đức và chuẩn mực trong hành vi, lối sống của CBCC.

Các giá trị văn hoá truyền thống tác động đến đạo đức CV theo cả hai chiều tích cực và tiêu cực. Những giá trị truyền thống tốt như: Lòng yêu nước nồng nàn, ý thức tự cường dân tộc, tinh thần cộng đồng, lòng nhân ái khoan dung, trọng nghĩa tình đạo lý, đức tính cần cù sáng tạo trong lao động, sự tể nhị trong ứng xử, tính giản dị trong cuộc sống,... góp phần hình thành những giá trị, chuẩn mực chân chính cho CBCC, tạo điều kiện thuận lợi cho việc xây dựng đội ngũ CBCC trung thành với Tổ quốc, tận tụy với nhân dân, trách nhiệm với công việc, chuyên nghiệp, có hành vi, thái độ ứng xử đúng mực,... Những giá trị truyền thống lạc hậu, bảo thủ không phù hợp với bối cảnh, tình hình hiện tại như tư tưởng tiểu nông, cục bộ, bình quân chủ nghĩa,... sẽ tạo ra những lực cản cho sự phát triển của một nền hành chính văn minh, hiện đại. Vì vậy, trong quá trình xây dựng đạo đức CV, phải tiếp thu, kế thừa những giá trị truyền thống văn hóa tốt đẹp của dân tộc Việt Nam được hình thành qua nhiều thế hệ gắn với bối cảnh, yêu cầu của tình hình mới, với mục tiêu xây dựng con người mới, bổ sung những giá trị mới nhằm hình thành một nền văn hóa công sở tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc, vừa giữ gìn và phát triển được nền tảng tốt đẹp của nền văn hóa dân tộc mình, đồng thời đảm bảo tính văn minh, hiện đại.

1.3.3.3. Pháp luật và việc tổ chức thực hiện pháp luật

Nếu hệ thống pháp luật hoàn chỉnh, không có “khe hở” thì việc “lách luật” sẽ trở nên khó khăn, do đó sẽ hạn chế được những hành vi sai trái trong việc thực hiện CV của CBCC. Ngược lại, khi còn tồn tại những bất cập trong pháp luật thì người CBCC có thể cố ý hoặc vô tình thực hiện những hành vi trái với đạo đức CV, vi phạm pháp luật, ảnh hưởng tới hiệu quả, hiệu lực quản lý nhà nước, tới uy tín của Nhà nước trước nhân dân. Do pháp luật bao trùm lên mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, của quản lý nhà nước, nên nhìn chung sự hoàn thiện của pháp luật và hiệu quả của việc tổ chức thực hiện pháp luật, đặc biệt là về những nội dung có liên quan trực tiếp đến hoạt động CV, luôn có sự ảnh hưởng trực tiếp và sâu sắc đến đạo đức CV của CBCC.

Nhận thức về pháp luật của nhân dân có ảnh hưởng trực tiếp và sâu sắc đến đạo đức CV của CBCC vì: Nếu nhân dân hiểu biết pháp luật thì sẽ thực hiện tốt

các quyền và nghĩa vụ của mình, nhờ đó các CBCC khó có thể thực hiện được những hành vi sai trái, những nhiễu, vụ lợi. Trong trường hợp CBCC cố ý vi phạm pháp luật, làm trái lương tâm, đạo đức thì nhân dân sẽ kiên quyết có hành vi yêu cầu CBCC thực hiện đúng CV hoặc nhanh chóng phát hiện, tố giác, giúp Nhà nước kịp thời chấn chỉnh, xử lý. Ngược lại, nếu không hiểu biết pháp luật thì một mặt, nhân dân khó có thể thực hiện được sự giám sát đối với cơ quan nhà nước, thậm chí khó có thể phát hiện ra những hành vi sai trái của CBCC để yêu cầu Nhà nước xử lý.

1.3.3.4. Vai trò của cơ quan hành chính

Cơ quan hành chính có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc tạo dựng uy tín của cơ quan, tạo nên niềm tin, niềm tự hào của chính CBCC đối với cơ quan, đơn vị mình. Vị thế của một cơ quan, đơn vị luôn được quyết định bởi kết quả thực hiện vai trò, chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị. Nếu thực hiện tốt vai trò thì vị thế sẽ không ngừng được củng cố và phát triển. Nếu một cơ quan, đơn vị có uy tín, tạo dựng được vị thế tốt, được nhân dân và xã hội thừa nhận thì bản thân mỗi CBCC trong cơ quan đó sẽ yêu nghề hơn, không ngừng phấn đấu, tự giác tuân thủ nội quy, quy chế làm việc, có trách nhiệm hơn với công việc được giao và không ngừng nâng cao hiệu quả công việc. Ngược lại nếu hình ảnh, vị thế của cơ quan, đơn vị bị đánh giá thấp, làm mất niềm tin, không đáp ứng yêu cầu của các thành viên trong công sở cũng như người dân, tổ chức thì các giá trị của văn hóa công sở, đạo đức CV sẽ không được coi trọng. Vì vậy, cần đặc biệt quan tâm tới việc tạo dựng hình ảnh và vị thế của cơ quan hành chính nhà nước, phải gắn cơ quan hành chính với phương châm vì dân phục vụ, tận tụy hết mình phục vụ nhân dân.

Sự dân chủ, minh bạch, công khai trong hoạt động tại công sở cũng là một vấn đề có tác động trực tiếp và sâu sắc đến đạo đức CV của CBCC. Nếu trong cơ quan, đơn vị mọi hoạt động luôn được công khai, minh bạch, sự dân chủ được tôn trọng thì sẽ tạo điều kiện để các nhân viên cơ quan, thậm chí nhân dân kiểm tra, giám sát hoạt động CV, dám thẳng thắn chỉ ra các yếu kém, bất hợp lý hoặc sai phạm trong hoạt động CV, nhờ đó làm cho pháp luật được thực thi, đạo đức CV

được tôn trọng, nâng cao. Ngược lại, nếu thiếu dân chủ thì công chức không được tham gia, bàn bạc những việc quan trọng trong cơ quan, đơn vị, nếu phát hiện sai trái cũng không dám lên tiếng góp ý, phản đối vì sợ bị trù dập; nếu không công khai, minh bạch trong hoạt động thì CBCC và nhân dân khó có thể kiểm tra, giám sát hoạt động CV vì vậy những hành vi sai phạm vẫn ngang nhiên tồn tại, tái diễn không được ngăn chặn, xử lý kịp thời. Điều đó sẽ ảnh hưởng rất tiêu cực đến đạo đức CV của đội ngũ CBCC.

Trong công sở, mối quan hệ giữa các đồng nghiệp cũng có tác động không nhỏ đến đạo đức CV. Nếu các đồng nghiệp luôn tôn trọng, phối hợp, giúp đỡ lẫn nhau thì vừa có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ của cơ quan đơn vị, vừa nâng cao được đạo đức CV của CBCC. Ngược lại, khi giữa các đồng nghiệp luôn có sự kỳ thị, chia rẽ, mâu thuẫn hoặc thiếu sự hợp tác, giúp đỡ lẫn nhau thì vừa làm cho nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị không được hoàn thành, vừa tạo ra tâm lý chán nản hoặc những hành vi trái với đạo đức CV của CBCC.

1.3.3.5. Hoạt động giáo dục, đào tạo của nhà trường

Việc giáo dục, đào tạo ở tất cả các bậc học không chỉ là trang bị những kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, mà còn hướng tới hình thành và củng cố nhân cách cho người học. Do đó, nếu trong nội dung giáo dục, đào tạo, những vấn đề liên quan đến đạo đức, nhân cách con người được chú trọng thì những người học - nguồn cơ bản của đội ngũ CBCC, đã sớm được trang bị, hình thành nên những tố chất cần thiết để khi trở thành CBCC hình thành nên đạo đức CV. Nếu việc giáo dục về nhân cách không được coi trọng đúng mức thì sẽ không tạo ra được cái gốc căn bản của đạo đức CV cho người CBCC sau này.

Đặc biệt, trong các lớp đào tạo, bồi dưỡng CBCC, việc quan tâm đến vấn đề đạo đức CV trong nội dung chương trình có tác động không nhỏ đến tâm lý, nhận thức của các HV, từ đó tác động trực tiếp đến lý chí, hành vi đạo đức CV của họ.

1.3.3.6. Trình độ, năng lực nhận thức và ý thức tu dưỡng rèn luyện đạo đức công vụ của cán bộ, công chức

Trình độ, năng lực nhận thức của đội ngũ CBCC được biểu hiện qua mức độ nắm vững kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, chức trách, quyền và nghĩa vụ của

bản thân; hệ thống các quy tắc ứng xử với cấp trên, cấp dưới, đồng nghiệp và với nhân dân... Trình độ, năng lực nhận thức còn biểu hiện thông qua mức độ tự giác thực hiện các quy chế, quy định làm việc của cơ quan, các quy tắc chuẩn mực ứng xử. Nếu CBCC nhận thức rõ và có ý thức tuân thủ, bảo vệ và duy trì những quy định đó trong hoạt động thực thi CV thì đạo đức CV sẽ không ngừng được nâng cao. Vì vậy, để góp phần xây dựng đạo đức CV trong hoạt động CV cần tăng cường giáo dục cho CBCC về chức năng, nhiệm vụ, định hướng hoạt động của cơ quan, tổ chức; chức trách, quyền và nghĩa vụ của bản thân; hệ thống các quy tắc ứng xử thể hiện qua thái độ, hành vi ứng xử,... để CBCC nắm vững và thực hiện.

Việc tự tu dưỡng, rèn luyện của mỗi CBCC là yếu tố có vai trò đặc biệt quan trọng đến việc hình thành và nâng cao đạo đức CV. Bởi lẽ, những nội dung căn bản của đạo đức CV thì hầu hết các CBCC đều biết. Tuy nhiên, để có thể thấu hiểu và quan trọng hơn cả là để hiện thực hóa những nội dung đó trong hoạt động CV thì mỗi CBCC đều cần tự mình rèn luyện, phấn đấu không ngừng để nâng cao trình độ nhận thức về mọi mặt, để có đủ trình độ chuyên môn cần thiết thực hiện nhiệm vụ được giao, vượt qua những cám dỗ về vật chất, sống và làm việc theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh, phục vụ nhân dân và Tổ quốc. Nếu người CBCC không chú tâm tới việc tự rèn luyện, tu dưỡng đạo đức cách mạng thì có thể sẽ không thực hiện tốt nghĩa vụ của mình trước Đảng, Nhà nước và nhân dân, thậm chí còn có thể bị tha hóa, biến chất trước sự tác động đa chiều của đời sống xã hội.

1.4. Giáo dục đạo đức công vụ cho học viên là cán bộ, công chức trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng ở trường chính trị cấp tỉnh

1.4.1. Đặc điểm học viên của trường chính trị cấp tỉnh

Học viên TCTT chủ yếu là CBCC, là người lớn, người trưởng thành, đã được đào tạo ở một trường chuyên nghiệp nhất định.

Khái niệm về người lớn, người trưởng thành, không những chỉ về các chỉ số lứa tuổi mà chính là ở vị trí trong xã hội của người học. Nói đến vị trí xã hội là nói đến tính chất đặc thù của đối tượng gắn với chức vụ, quyền hạn, trách nhiệm cá

nhân với xã hội và gia đình họ, cùng với những đặc điểm tâm lý khác biệt với học sinh ở lứa tuổi trường phổ thông. Vị trí xã hội đó qui định những đặc điểm mà trong việc GDĐĐ công vụ cho học viên ở TCTT cần chú ý là:

- Lao động là hoạt động chủ đạo của HV. Điều đó làm nổi rõ tính thứ cấp của hoạt động học tập. Nói cách khác đối với HV hoạt động chính của họ là lao động, công tác. Họ đảm nhận và chịu trách nhiệm về hoạt động đó. Hoạt động học tập dưới hình thức nào cũng không phải là hoạt động chính của HV. Chính vì thế mà thời gian dành cho học tập eo hẹp hơn nhiều so với thời gian dành cho các hoạt động khác. Nhu cầu với những vấn đề, những tri thức có giá trị thực dụng đối với đời sống, lao động của HV là nhu cầu cấp thiết, có tác dụng định hướng việc chú ý tiếp thu trong học tập. Do vậy, để GDĐĐ CV cho HV cần trả lời được câu hỏi: Người học yêu cầu gì? chủ thể giáo dục xử lý chương trình, nội dung như thế nào để đưa lại cho người học những điều cần thiết đối với họ trong quá trình hoạt động CV?

- Phẩm chất độc lập được phát triển cao thể hiện ở khả năng tự điều chỉnh của HV cho phù hợp với chuẩn mực đạo đức CV; khả năng xác định và giải quyết những vấn đề quan trọng trong cuộc sống và ý thức được trách nhiệm đối với hoạt động, hành vi của mình. Vì vậy, trong học tập HV có khả năng tự xác định xu hướng và cường độ của việc tiếp thu những tri thức có ý nghĩa đối với hoạt động nghề nghiệp, công tác xã hội của mình.

- Tính phê phán chịu ảnh hưởng mạnh mẽ của kinh nghiệm, của nhận thức dưới góc độ nghề nghiệp của HV trong hoạt động CV. Giá trị đó là giúp cho HV dễ dàng tiếp thu tri thức trong học tập.

- Tính đa dạng, không đồng nhất, không ổn định của HV. Trong lớp học người học hoàn toàn khác nhau về những đặc điểm tâm lý, tính cách, nhu cầu, năng lực,... và từng thời kỳ đối tượng đó có thay đổi. Điều đó qui định tính linh hoạt của phương pháp giảng dạy cũng như tổ chức các con đường giáo dục là cần thiết.

1.4.2. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng ở trường chính trị cấp tỉnh và việc rèn luyện đạo đức công vụ của học viên

Theo Quyết định 184-QĐ/TW, ngày 03/9/2008 của Ban Bí thư Trung ương Đảng, trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương là đơn vị sự nghiệp trực thuộc tỉnh uỷ, thành uỷ và uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố, đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp và thường xuyên của ban thường vụ tỉnh uỷ, thành uỷ. Trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có chức năng, nhiệm vụ:

- Về chức năng: Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị cấp cơ sở, cán bộ, công chức ở địa phương về lý luận chính trị - hành chính; đường lối, các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; kiến thức và chuyên môn, nghiệp vụ về công tác xây dựng đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội; kiến thức về pháp luật và quản lý nhà nước và một số lĩnh vực khác.

- Về nhiệm vụ:

+ Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý của Đảng, chính quyền, đoàn thể nhân dân cấp cơ sở (xã, phường, thị trấn và các đơn vị tương đương); trưởng, phó phòng, ban, ngành, đoàn thể cấp huyện và tương đương; trưởng, phó phòng của sở, ban, ngành, đoàn thể cấp tỉnh và tương đương; cán bộ dự nguồn các chức danh trên; cán bộ, công chức cấp cơ sở và một số đối tượng khác về Chủ nghĩa Mác - Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh; về đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; về nghị quyết, chỉ thị của Đảng và Nhà nước và một số lĩnh vực khác.

+ Đào tạo Trung cấp lý luận chính trị - hành chính cho cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị cấp cơ sở; cán bộ, công chức, viên chức ở địa phương.

+ Bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng lãnh đạo, chuyên môn, nghiệp vụ cho các chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý; cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ của các tổ chức đảng, chính quyền, đoàn thể nhân dân cấp cơ sở.

+ Bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho đại biểu hội đồng nhân dân cấp xã, cấp huyện.

+ Đào tạo tiền CV đối với công chức dự bị; bồi dưỡng chuyên viên và các chức danh tương đương.

+ Phối hợp với Ban Tuyên giáo Tỉnh uỷ, Thành uỷ trực thuộc Trung ương hướng dẫn và bồi dưỡng nghiệp vụ, phương pháp giảng dạy cho đội ngũ giảng viên của trung tâm bồi dưỡng chính trị cấp huyện.

+ Tổ chức nghiên cứu khoa học phục vụ giảng dạy, học tập và tổng kết kinh nghiệm thực tiễn ở địa phương, cơ sở.

+ Mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng ngoài các đối tượng đã nêu trên theo chỉ đạo của cấp uỷ, chính quyền địa phương.

Với chức năng và nhiệm vụ được giao, quá trình đào tạo, bồi dưỡng của TCTT có mối quan hệ mật thiết với việc rèn luyện đạo đức CV cho HV vì:

- Thông qua việc nâng cao trình độ lý luận chính trị, HV sẽ được nâng cao về năng lực tư duy khoa học, năng lực chỉ đạo hoạt động thực tiễn. Đây chính là những yếu tố cơ bản quan trọng giúp CBCC có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ thực thi CV của mình.

Thực tiễn hết sức phong phú, đa dạng, muôn hình muôn vẻ. Muốn hướng hoạt động thực tiễn đạt hiệu quả cao đòi hỏi CBCC phải có trình độ nhận thức, hiểu biết sâu sắc về chính trị, xã hội cũng như nhiều lĩnh vực khác; phải có khả năng nắm bắt được xu hướng vận động phát triển của xã hội, đưa ra được những dự báo chính xác về xã hội tương lai. Để có được những khả năng đó, đòi hỏi CBCC phải được học tập, giáo dục về lý luận chính trị.

- Trên cơ sở được nâng cao về trình độ lý luận chính trị, HV mới có khả năng nhận thức đúng đắn đường lối cũng như những mục tiêu chính trị của Đảng, vận dụng nó một cách hiệu quả vào điều kiện cụ thể trong hoạt động CV tại địa phương, đơn vị mình.

Nhận thức, quán triệt đúng đắn đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước là yêu cầu hết sức quan trọng đối với HV. Là người trực tiếp triển khai đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước trong hoạt động thực tiễn, do đó đòi hỏi HV muốn vận dụng, triển khai đúng đắn

trước hết phải nhận thức, hiểu biết một cách sâu sắc đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Chỉ trên cơ sở đó mới có thể hướng dẫn nhân dân thực hiện tốt; triển khai các đường lối, chủ trương đó một cách có hiệu quả trong thực tiễn. Đường lối của Đảng là sự vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin vào điều kiện cụ thể ở nước ta. Do đó, muốn quán triệt sâu sắc đường lối của Đảng, vận dụng sáng tạo trong hoạt động thực tiễn phải nắm vững những tri thức lý luận cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh. Muốn vậy, HV là CBCC cần phải được học tập, bồi dưỡng lý luận chính trị.

- Tăng cường giáo dục lý luận chính trị là yêu cầu quan trọng nhằm giữ vững bản chất giai cấp công nhân của Đảng, nâng cao phẩm chất đạo đức cách mạng cho CBCC.

Giáo dục lý luận chính trị, như Hồ Chí Minh nói, không chỉ nhằm nâng cao nhận thức chính trị, năng lực chỉ đạo hoạt động thực tiễn, mà thông qua đó phải giáo dục rèn luyện, nâng cao phẩm chất đạo đức cho CBCC. Đây chính là yêu cầu hết sức quan trọng trong việc huấn luyện giáo dục lý luận chính trị cho CBCC. Chỉ trên cơ sở học tập chủ nghĩa Mác - Lênin, thấm nhuần quan điểm, lập trường của giai cấp công nhân mới có thể có hành động đúng trong hoạt động thực tiễn.

1.4.3. Mục tiêu giáo dục đạo đức công vụ cho học viên

GDDD là quá trình tác động của nhà giáo dục tới người học nhằm hình thành cho họ ý thức, tình cảm và niềm tin về những chuẩn mực đạo đức do xã hội quy định: Từ những yêu cầu khách quan của xã hội phải được chuyển hóa thành những phẩm chất, những hành vi, thói quen đạo đức của mỗi cá nhân. Mục tiêu GDDD công vụ cho HV trường chính trị cấp tỉnh cũng phải đảm bảo các mục tiêu của quá trình GDDD nói chung, đó là:

- *Về nhận thức*: Giúp HV nhận thức đúng về đạo đức CV; về những kỹ năng cơ bản để nhận diện, đánh giá, rèn luyện đạo đức CV; về nhiệm vụ cách mạng; thái độ, trách nhiệm đối với công việc, với đồng nghiệp và với nhân dân.

- *Về thái độ tình cảm*: Giúp HV có thái độ đúng đắn với hành vi đạo đức trong thi hành CV; tận tâm, tận lực vì công việc.

- *Về hành vi*: Chấp hành các quy định của pháp luật; nội quy, quy chế của cơ quan, đơn vị trong hoạt động CV. Có hành vi phù hợp với chuẩn mực đạo đức, có quan hệ xã hội lành mạnh, trong sáng, gần gũi với nhân dân.

1.4.4. Nội dung và phương pháp giáo dục đạo đức công vụ cho học viên

1.4.4.1. Nội dung giáo dục đạo đức công vụ

Những chuẩn mực đạo đức CV mà CBCC lĩnh hội được nói lên trình độ trưởng thành và nhân cách của mỗi cá nhân trong đời sống thực tiễn, đó là kết quả tổng hợp của việc vận dụng những nội dung của quá trình GDĐĐ công vụ ở trong nhà trường và ngoài nhà trường. Trong bài nói chuyện tại Trường Đại học Sư phạm Hà Nội ngày 21/10/1964, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhấn mạnh: “*Dạy cũng như học, phải biết chú trọng cả tài lẫn đức. Đức là đạo đức cách mạng. Đó là cái gốc, rất là quan trọng. Nếu không có đạo đức cách mạng thì có tài cũng vô dụng*” [40, tr. 332].

Nội dung GDĐĐ công vụ cho HV ở trường chính trị cấp tỉnh bao gồm các phẩm chất đạo đức được thể hiện dưới dạng các biểu hiện về hành vi đạo đức, các thói quen ứng xử trong các quan hệ đạo đức,... Những yếu tố của tri thức, tình cảm và thói quen đạo đức đó được chứa đựng trong nội dung của các bài học, phần học trong nhà trường, trong yêu cầu về động cơ và thái độ của HV tham gia các loại hình hoạt động trong và ngoài nhà trường, trong giao lưu với tập thể nhà trường và ngoài xã hội, nơi HV học tập, làm việc và sinh sống. Cụ thể như sau:

- *Giáo dục ý thức chính trị*: Là sự trung thành với Đảng, với nhân dân; kiên quyết đấu tranh chống lại mọi âm mưu phá hoại của các thế lực thù địch; là thực hiện quyền lợi và nghĩa vụ trong cuộc sống, học tập và khi thi hành CV tại địa phương.

- *Giáo dục tinh thần trách nhiệm*: HV trường chính trị tỉnh là CBCC của Nhà nước pháp quyền XHCN, họ gánh vác trách nhiệm trước dân, thực thi quyền lực nhà nước theo sự ủy quyền của nhân dân. Giáo dục tinh thần trách nhiệm phải làm cho người CBCC ý thức được mình là công bộc, là đầy tớ của nhân dân như Hồ Chí Minh thường nói, chứ không phải là các quan phụ mẫu, ăn trên ngồi trốc, hách dịch, nạt nộ gây phiền nhiễu cho dân.

- *Giáo dục ý thức pháp luật*: Là ở việc người thi hành CV cần tuân thủ và thực hiện đúng pháp luật, là tấm gương thuyết phục quần chúng. “Cán bộ, công chức phải nêu gương đạo đức. Nhà nước quản lý xã hội không chỉ bằng uy quyền pháp luật, làm cho dân sợ, mà bằng tấm gương đạo đức, làm cho dân phục, dân tin mà nghe theo, làm theo” [13, tr. 189].

- *Giáo dục kỹ năng giao tiếp và văn hóa công vụ*: Phát huy những đức tính, phẩm chất tốt đẹp mà người CBCC đó có được. Những đức tính làm nổi rõ nhất văn hóa đạo đức là tính trung thực, tính khiêm tốn, lòng tự trọng, tinh thần nhân đạo. Giáo dục kỹ năng giao tiếp và văn hóa công vụ theo quy định: “Trong giao tiếp ở công sở, cán bộ, công chức phải có thái độ lịch sự, tôn trọng đồng nghiệp; ngôn ngữ giao tiếp phải chuẩn mực, rõ ràng, mạch lạc. Cán bộ, công chức phải lắng nghe ý kiến của đồng nghiệp; công bằng, vô tư, khách quan khi nhận xét, đánh giá; thực hiện dân chủ và đoàn kết nội bộ. Khi thi hành công vụ, cán bộ, công chức phải mang phù hiệu hoặc thẻ công chức; có tác phong lịch sự; giữ gìn uy tín, danh dự cho cơ quan, tổ chức, đơn vị và đồng nghiệp” [43, điều 16].

- *Giáo dục ý thức cá nhân về đạo đức CV*: Thể hiện ở việc nhận thức và thực hiện các quy tắc, chuẩn mực của CBCC trong quan hệ xã hội; ý thức về quyền lợi và trách nhiệm của CBCC trong thi hành CV; ý thức về những điều CBCC được làm, phải làm và không được làm; ý thức về học tập và làm theo tư tưởng, tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh.

- *Bồi dưỡng tình cảm đạo đức CV*: Hình thành và phát triển những tình cảm đạo đức trong sáng; xây dựng niềm tin đạo đức dựa trên cơ sở kết hợp hài hoà giữa nhận thức và tình cảm đạo đức đã đạt được. Từ đó hình thành nhu cầu, động cơ, tình cảm phù hợp với đòi hỏi của công việc, của xã hội.

- *Giáo dục hành vi đạo đức*: Trang bị cho HV những nhu cầu nhận thức về văn hoá CV và đạo đức CV, đồng thời tổ chức cho HV lặp đi lặp lại nhiều lần những hành vi đạo đức CV trong học tập, trong lao động nhằm tạo được những thói quen đạo đức CV đúng đắn, để họ có các hành vi phù hợp với các yêu cầu, chuẩn mực đạo đức của người CBCC.

1.4.4.2. Phương pháp giáo dục đạo đức công vụ

Phương pháp GDDĐ là cách thức tác động của các chủ thể giáo dục lên người học nhằm hình thành cho người học những phẩm chất đạo đức cần thiết. Về cơ bản phương pháp GDDĐ gồm ba phương pháp chính: Phương pháp thuyết phục, phương pháp tổ chức các hoạt động, phương pháp kích thích những hành vi.

Căn cứ vào các nhóm phương pháp GDDĐ nói chung, đặc điểm chương trình học tập và đối tượng học tập của trường chính trị cấp tỉnh nói riêng, chúng tôi xác định các phương pháp GDDĐ công vụ cho HV trường chính trị cấp tỉnh như sau:

- *Phương pháp đòi hỏi sự phạm*: Là phương pháp nêu lên các đòi hỏi về mặt sự phạm, đề ra các yêu cầu về đạo đức CV đối với HV.

- *Phương pháp giao công việc*: Là cách thức lôi cuốn HV vào các hoạt động đa dạng của tập thể, nhờ đó họ thu lượm được những kinh nghiệm trong quan hệ ứng xử theo nguyên tắc đạo đức CBCC thông qua việc thực hiện những nghĩa vụ xã hội.

- *Phương pháp tạo dư luận xã hội*: Là phương pháp dùng sự phản ánh những đòi hỏi của tập thể, của xã hội; nó trở thành một phương tiện giáo dục mạnh mẽ đối với cá nhân HV. Dư luận xã hội trở thành một phương pháp giáo dục khi đánh giá các hành vi của các thành viên hoặc nhóm tập thể. Để tạo ra dư luận xã hội lành mạnh, chúng ta cần lôi cuốn HV tham gia các cuộc thảo luận tập thể, các hoạt động trải nghiệm thực tế, các sự kiện tiêu biểu trong đời sống của môi trường giáo dục, hướng dẫn các HV nhận xét các sự kiện đó đúng hay sai theo các chuẩn mực đạo đức công vụ.

- *Phương pháp tạo tình huống giáo dục*: Là là những tình huống của lựa chọn tự do, đặt trong tình huống đó HV nhất thiết phải lựa chọn một giải pháp nhất định trong số các phương án khác nhau. Trong khi lựa chọn giải pháp HV phải biết phân tích xem xét hành động của mình có phù hợp với chuẩn mực đạo đức công vụ không?

- *Phương pháp đàm thoại*: Trao đổi ý kiến với nhau về một đề tài giáo dục cho HV, nhằm giúp đỡ họ phân tích đánh giá các sự kiện, hành vi các hiện tượng trong đời sống xã hội. Từ đó hình thành thái độ đạo đức cho HV.

- *Phương pháp tranh luận*: Là hình thức cho HV phán đoán đánh giá niềm tin dựa trên sự va chạm các ý kiến quan điểm khác nhau nhờ đó nâng cao được tính khái quát, tính vững vàng, tính mềm dẻo của các tri thức thu được.

- *Phương pháp nêu gương*: Đây là phương pháp quan trọng để giáo dục ý thức đạo đức công vụ cho HV. Việc hình thành ý thức của HV phải thường xuyên được dựa vào những mẫu mực cụ thể, sống động, biểu hiện những tư tưởng và lý tưởng cộng sản chủ nghĩa.

- *Phương pháp thi đua*: Là phương pháp kích thích phương hướng tự khẳng định ở mỗi HV, thúc đẩy học, đua tài, gắng sức, hăng hái vươn lên, lôi cuốn người khác cùng tiến lên giành được những thành tích. Thi đua là kích thích sự nỗ lực, phát huy sáng tạo, đề cao ý thức trách nhiệm, thực hiện sự tương trợ tập thể.

- *Phương pháp khen thưởng*: Là biểu hiện sự đánh giá tích cực của xã hội đối với cá nhân và tập thể.

- *Phương pháp trách phạt*: Biểu thị thái độ không tán thành, lên án, phủ định của nhà giáo dục, của đồng nghiệp, của xã hội đối với các hành vi sai trái, giúp cho HV tự điều chỉnh bản thân với chuẩn mực đã quy định.

Nhìn chung, các phương pháp GDĐĐ công vụ nêu trên đều là các phương pháp giáo dục tối ưu. Tuy nhiên, cần phối hợp các phương pháp giáo dục để nó trở thành như một nghệ thuật nhằm quyết định phần lớn sự thành công chất lượng giáo dục.

1.4.5. Các con đường giáo dục đạo đức công vụ cho học viên

Các hình thức GDĐĐ công vụ cho HV trường chính trị cấp tỉnh phải dựa trên quá trình giáo dục tổng thể, vận dụng vào điều kiện đặc thù về đặc điểm của người học và những đặc điểm riêng của nội dung đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường. GDĐĐ công vụ cho HV trường chính trị cấp tỉnh được tiến hành với những con đường và phương thức cơ bản sau đây:

- *Giáo dục thông qua kết hợp giữa các lực lượng tham gia giáo dục đạo đức công vụ*: Quan hệ giữa nhà trường với cơ quan, đơn vị cử HV đi đào tạo, bồi dưỡng và xã hội là nguyên tắc trong giáo dục nhưng muốn thực hiện được phải có

sự chỉ đạo chặt chẽ, thông nhất. Nhà trường thực hiện tốt công tác quản lý kết hợp với công tác thi đua khen thưởng sẽ tạo ra môi trường giáo dục tốt. Cơ quan, đơn vị của HV có ưu thế GDĐĐ công vụ mà nhà trường không có đó là các thành viên CBCC trong cơ quan, đơn vị có thể tham gia giáo dục lẫn nhau; sức thuyết phục GDĐĐ công vụ sẽ được nhân lên bởi thước đo của việc hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao. CBCC không thể tồn tại và phát huy năng lực của mình bên ngoài xã hội, do đó lợi ích của đạo đức CBCC không được mâu thuẫn với những điều kiện tồn tại của xã hội.

- *Giáo dục thông qua hoạt động dạy học*: Dạy học là con đường giáo dục tích cực, chủ động, ngắn nhất và có hiệu quả nhất giúp cho người học chiếm lĩnh được nội dung học vấn, tự tu dưỡng, tự rèn luyện để hoàn thiện nhân cách theo những yêu cầu và chuẩn mực do xã hội quy định. Hoạt động dạy học chỉ có thể đạt chất lượng và hiệu quả GDĐĐ công vụ khi HV học tập tích cực trong môi trường kiến thức thích hợp, với những phương pháp, phương tiện và các hình thức tổ chức dạy học không ngừng cải tiến, đổi mới. Trong đó, vai trò tổ chức, điều khiển của GV có ý nghĩa và tầm quan trọng đặc biệt đối với hoạt động tự học, tự tu dưỡng, rèn luyện GDĐĐ công vụ của HV.

- *Giáo dục thông qua tổ chức các hoạt động phong phú và đa dạng cho học viên*: Nhân cách chỉ hình thành và phát triển thông qua hoạt động và giao lưu, việc tổ chức các loại hình hoạt động phong phú và đa dạng trong và ngoài nhà trường là con đường thuận lợi nhất để GDĐĐ công vụ cho HV. Trong môi trường sư phạm, ngoài hoạt động học tập, HV có thể tham gia nhiều loại hình hoạt động khác như: Các buổi sinh hoạt chuyên đề, các buổi hội thảo về đạo đức CV và những hoạt động văn hoá, văn nghệ, thể thao, các buổi đi trải nghiệm thực tiễn tại các địa phương, đơn vị,...

Thông qua các hoạt động nói trên, giáo dục cho HV được tinh thần tập thể, tinh thần đoàn kết, vai trò, ý thức trách nhiệm trong công việc, trong cuộc sống của CBCC. Qua các hoạt động này, góp phần uốn lắn những lệch lạc kể cả trong

tư tưởng và hành động của các HV, giúp cho HV nhận thức sâu sắc hơn những chuẩn mực về đạo đức CV.

- *Giáo dục thông qua sinh hoạt tập thể*: Các tập thể cơ quan, đơn vị hành chính, đoàn thể xã hội, nhà trường là môi trường quan trọng để người CBCC rèn luyện đạo đức của mình. Trong quá trình thực hiện hoạt động, người CBCC chịu sự kiểm tra, giám sát của tập thể; tập thể đưa ra nhận xét, thừa nhận hay không thừa nhận. Tự phê bình và phê bình trong tập thể có hiệu quả sẽ giúp người CBCC phát triển nhân cách, đạo đức. Như vậy, tập thể vừa là môi trường, vừa là phương tiện để giáo dục HV. Vì thế, nhà trường cần tổ chức các hình thức sinh hoạt tập thể, với tư cách như là một con đường GDĐĐ công vụ đối với HV.

- *Giáo dục qua trải nghiệm thực tiễn công tác tại địa phương, đơn vị*: HV TCTT chủ yếu học theo hình thức tại chức (vừa học vừa làm). Thông qua công tác sẽ giúp HV chủ động tìm hiểu kiến thức hoạt động thực tiễn của bản thân dưới sự định hướng của GV cũng như vận dụng những kiến thức, kỹ năng đã học được để giải quyết có hiệu quả các tình huống CV cụ thể phát sinh tại địa phương, cơ sở; đồng thời giải quyết hài hòa mối quan hệ với nhân dân và đồng nghiệp.

- *Học viên tự giáo dục, tự tu dưỡng*: Trong công tác cũng như trong cuộc sống, đạo đức của người HV liên tục có sự biến đổi, hoàn thiện dần nhờ mỗi cá nhân có ý thức rèn luyện, tích cực tham gia hoạt động thực tiễn, làm cho đạo đức, nhân cách của mình phát triển đạt đến trình độ cao hơn, đáp ứng yêu cầu của xã hội. Tuy nhiên trong thực tế, ở những thời điểm nhất định, trong những tình huống cụ thể,... con người thường gặp những thử thách nhất định, gặp những cán đở tiêu cực của cuộc đời, của chủ nghĩa cá nhân, có những mâu thuẫn gay gắt giữa nhu cầu, lợi ích cá nhân với tập thể và xã hội. Con người có những dao động, có thể có những chuyển hướng tiêu cực, những thuộc tính tâm lý cấu thành đạo đức có thể bị biến đổi lệch lạc, không còn phù hợp với chuẩn mực đạo đức, dẫn đến phân ly, suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống. Vì vậy, để phát triển và hoàn thiện đạo đức CV, đòi hỏi HV trường chính trị cấp tỉnh phải thường xuyên tự tu dưỡng, tự đấu tranh lại những cái tiêu cực, chống lại sự suy

thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, hướng tới những chuẩn mực đạo đức của người CBCC.

Tóm lại, có nhiều con đường GDĐĐ công vụ cho HV ở trường chính trị cấp tỉnh. Các con đường giáo dục không tách biệt riêng rẽ mà là một hệ thống gắn bó với nhau, chúng bổ sung, hỗ trợ lẫn nhau để đạt mục tiêu giáo dục. Vì thế, cần phối hợp các con đường giáo dục một cách khoa học và hợp lí phù hợp với đặc điểm, đối tượng học viên TCTT và các điều kiện khách quan để đạt hiệu quả giáo dục tối ưu.

1.4.6. Những yếu tố ảnh hưởng đến giáo dục đạo đức công vụ cho học viên ở trường chính trị cấp tỉnh

Bên cạnh sự tác động của những biến động trên thế giới, tình hình trong nước và tình hình của địa phương trên các lĩnh vực của đời sống xã hội, công tác GDĐĐ công vụ cho HV ở trường chính trị cấp tỉnh còn ảnh hưởng bởi các yếu tố như: Nội dung, chương trình giáo dục; chất lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ giảng dạy và đối tượng giáo dục; cơ sở vật chất phục vụ cho học tập, giảng dạy.

1.4.6.1. Nội dung, chương trình giáo dục

Nội dung giáo dục là bao gồm toàn bộ những yêu cầu giáo dục và quá trình giáo dục được sắp xếp theo một lôgic, một trình tự nhất định, phục vụ cho một mục tiêu giáo dục đã được xác định. Còn chương trình giáo dục là sự xác định nội dung, yêu cầu, mức độ của một cấp học. Vì vậy, chương trình giáo dục vừa là hình thức, vừa là sự thể hiện của nội dung giáo dục. Hai mặt này nằm trong một thể thống nhất biện chứng, bổ sung, tác động lẫn nhau tạo thành một tổng thể hoàn chỉnh, là một trong những yếu tố quan trọng tác động đến chất lượng, hiệu quả của giáo dục.

Nội dung, chương trình giáo dục của trường chính trị cấp tỉnh có mối quan hệ mật thiết với quá trình GDĐĐ công vụ cho học viên của nhà trường vì nội dung, chương trình giáo dục phải đáp ứng được mục tiêu giáo dục. Mục tiêu giáo dục đặt ra như thế nào, nội dung, chương trình giáo dục phải tương ứng thực

hiện được những mục tiêu đó. Chẳng hạn, mục tiêu đặt ra là đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, thì nội dung, chương trình giáo dục phải đảm bảo trang bị đầy đủ những tri thức cần thiết, cả về lý luận và kinh nghiệm thực tiễn, để người CBCC sau khi ra trường có đủ năng lực về chỉ đạo hoạt động thực tiễn ở địa phương.

1.4.6.2. Chất lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ giảng dạy

Trong công tác giáo dục, nếu có được một đội ngũ giáo viên có trình độ chuyên môn cao, có kinh nghiệm chắc chắn sẽ đạt được chất lượng, hiệu quả cao trong giảng dạy. Ngược lại, nếu đội ngũ giáo viên yếu, hạn chế về chuyên môn sẽ tạo ra những sản phẩm không giúp ích được nhiều cho xã hội sau này. Đối với GDĐĐ công vụ cho HV trường chính trị tỉnh điều này càng hết sức quan trọng. Đối tượng của công tác giáo dục này chủ yếu là cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp. Nếu cán bộ giảng dạy yếu thì chất lượng ĐTBĐ không đảm bảo sẽ tạo ra đội ngũ cán bộ lãnh đạo năng lực yếu, trên thực tế không giúp ích cho xã hội mà còn làm ảnh hưởng chung tới sự phát triển của xã hội.

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, đối với cán bộ giảng dạy cái cần trước hết là phải giỏi về chuyên môn. Vì không giỏi chuyên môn sẽ đem lại cho người học những điều vô ích, có hại. Sau đó là đạo đức của người làm thầy. Vì vậy, đối với cán bộ giảng dạy lý luận chính trị "người huấn luyện của đoàn thể", Người yêu cầu họ phải là người kiêu mẫu về đạo đức, tư tưởng, tác phong. Bởi vì theo Người, người giáo viên dạy cho người học không chỉ là truyền thụ cho họ những kiến thức về chuyên môn, mà phải giúp họ trao dồi, rèn luyện cả về đạo đức, tư tưởng. Vì vậy, để người học tin, nghe theo mình thì người thầy phải là tấm gương sáng về nhiều mặt.

Một đội ngũ cán bộ giảng dạy tốt, thật có khả năng đáp ứng được với nhiệm vụ GDĐĐ công vụ cho HV trường chính trị tỉnh hiện nay, theo chúng tôi, TCTT cần có một đội ngũ GV có khả năng chuyên môn vững vàng, đa dạng và phải đảm bảo tính liên tục trong đội ngũ cán bộ giảng dạy để giữ vững tính kế tục, ổn định về chuyên môn.

1.4.6.3. Chất lượng, cơ cấu đối tượng giáo dục

Chất lượng và cơ cấu đối tượng giáo dục góp phần rất quan trọng đến chất lượng, hiệu quả GDĐĐ công vụ cho học viên trường chính trị cấp tỉnh. Điều này có ý nghĩa trên nhiều mặt như:

- Nhận thức của con người bị giới hạn bởi trình độ hiểu biết. Vì vậy, với một trình độ học vấn, sự hiểu biết nhất định thì người ta chỉ có thể tham gia học tập, tiếp thu ở một cấp học nhất định. Và chỉ trên cơ sở đó việc học tập mới có kết quả. Do đó, không thể trong cùng một cấp học, HV có nhiều loại trình độ khác nhau.

- Trong mỗi lớp học, nếu trình độ HV đồng đều sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho việc học tập. Thuận lợi trước hết đối với GV, dễ tìm ra phương pháp thích hợp để truyền thụ kiến thức cho HV. Mặt khác, về phía người học cũng sẽ thuận lợi trong quá trình trao đổi, giúp đỡ nhau học tập. Về mặt tâm lý sẽ không gây mặc cảm, tạo điều kiện cho chất lượng học tập trong lớp đồng đều, thúc đẩy quá trình học tập đạt kết quả tốt hơn.

- Ngoài sự đồng đều về trình độ, cơ cấu của HV trong lớp học cũng có những tác động, ảnh hưởng nhất định đến kết quả học tập. Cơ cấu lớp học thường được xét đến là cơ cấu về trình độ, giới tính, độ tuổi. Trong đó, sự đồng đều về giới tính và độ tuổi thường được quan tâm đến; giữa giới tính với độ tuổi thì độ tuổi được coi là yếu tố quan trọng hơn. Giới tính có thể tạo ra sự chênh lệch về nhận thức giữa nam và nữ, vì nam giới có thuận lợi hơn nữ giới trên nhiều mặt như sức khỏe, sự ổn định trong tâm lý...; còn về độ tuổi, đó là sự chênh lệch về nhận thức giữa lớp trẻ và những người lớn tuổi.

Đối với lĩnh vực giáo dục lý luận chính trị ở trường chính trị tỉnh, do tính đặc thù của đối tượng giáo dục, đặc biệt đối với cán bộ chủ chốt cấp xã nên việc tuyển sinh không thể thực hiện theo cách tuyển sinh của cao đẳng, đại học. Do đó, chất lượng của đối tượng giáo dục này thường bị hạn chế. Trình độ học vấn của HV trong lớp không đồng đều; cơ cấu độ tuổi bao gồm nhiều lứa tuổi khác nhau. Những hạn chế này gây ảnh hưởng trực tiếp tới kết quả học tập. Tình trạng này vẫn còn tồn tại đối với tất cả các hệ ĐTBĐ lý luận chính trị. Vì vậy, để đảm bảo chất lượng, hiệu quả học tập phải có những hình thức, phương pháp giáo dục phù hợp.

1.4.6.4. Cơ sở vật chất phục vụ cho học tập, giảng dạy

Cơ sở vật chất phục vụ cho học tập, giảng dạy bao gồm trường, lớp và các phương tiện vật chất khác được trực tiếp sử dụng trong quá trình đào tạo. Vì vậy, nó tác động, ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng giáo dục. Có phương tiện tốt sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho giảng dạy và học tập đạt hiệu quả, chất lượng cao. Ngược lại, nếu không quan tâm đúng mức đến vấn đề này, hiệu quả giáo dục sẽ hạn chế, giảm đi rất nhiều, cho dù có đội ngũ GV giỏi, có sự cố gắng vượt bậc của HV.

Ngày nay, đứng trước sự phát triển mạnh mẽ của khoa học kỹ thuật, để nâng cao chất lượng đào tạo, việc hiện đại hóa những điều kiện vật chất, những phương tiện phục vụ cho giảng dạy, học tập trở thành hết sức quan trọng, cần thiết. Chỉ có như vậy HV mới có điều kiện nắm vững các kiến thức mới, hiện đại. Mặt khác, đứng trước những yêu cầu mới trong giáo dục, đòi hỏi người học phải hình thành tư duy độc lập trong học tập, nghiên cứu thì càng cần phải đầu tư cho phương tiện học tập nhiều hơn, giúp người học tiếp cận hơn với thực tiễn, phát huy được tính độc lập, sáng tạo của mình. Vì vậy, việc trang bị những phương tiện ngày càng hoàn chỉnh, hiện đại phục vụ cho giảng dạy học tập, nhằm không ngừng nâng cao chất lượng giáo dục là điều hết sức quan trọng hiện nay.

Ngoài ra, cơ sở vật chất phục vụ cho công tác giáo dục còn là những điều kiện về ăn, ở, sinh hoạt, về vật chất cũng như tinh thần. Đó là những điều kiện không thể thiếu đối với HV học tập trung tại trường.., tất cả những điều kiện đó sẽ tạo nên môi trường thuận lợi giúp HV phấn khởi, tự tin, yên tâm học tập. Thực tế đã khẳng định rất rõ điều này. Vì vậy, bên cạnh nội dung, chương trình học tập hoàn chỉnh thì khâu chuẩn bị đầy đủ điều kiện cơ sở vật chất phục vụ cho học tập cũng đóng vai trò không kém phần quan trọng trong việc quyết định chất lượng, hiệu quả giáo dục.

Tóm lại, tất cả những yếu tố nêu trên đều là những yếu tố cơ bản tác động đến công tác giáo dục nói chung, GDDD công vụ cho học viên ở TCTT nói riêng. Muốn nâng cao chất lượng, hiệu quả trong giáo dục - đào tạo ở TCTT cần phải quan tâm đầy đủ tất cả những yếu tố này.

1.4.7. Những yêu cầu trong giáo dục đạo đức công vụ cho học viên

GDDĐ công vụ là một bộ phận hợp thành của giáo dục chính trị, vì vậy GDDĐ công vụ phải tuân theo các yêu cầu chung của công tác tư tưởng (tính Đảng, tính khoa học, tính thực tiễn,...). Song, vì là hoạt động đặc thù của GDDĐ công vụ cho HV trường chính trị tỉnh diễn ra trong nhà trường, là hoạt động tương tác giữa dạy và học; hoạt động có tổ chức, có quy chế, quy trình tiến hành chặt chẽ, khoa học, nghiêm túc nên GDDĐ công vụ cho HV trường chính trị tỉnh còn phải tuân theo những yêu cầu riêng của hoạt động giáo dục.

Xuất phát từ mục tiêu, nội dung, phương pháp, các hình thức GDDĐ công vụ; dựa vào các quy luật và tính quy luật của quá trình GDDĐ công vụ; đặc điểm HV trường chính trị cấp tỉnh; quá trình hình thành và phát triển đạo đức CV; kinh nghiệm thực tiễn trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng ở trường chính trị cấp tỉnh, có thể nêu ra những nguyên tắc trong GDDĐ công vụ cho HV trường chính trị cấp tỉnh như sau:

1.4.7.1. Thống nhất giữa tính khoa học, tính giáo dục và định hướng chính trị

Quá trình GDDĐ công vụ cho HV ở nhà trường là quá trình HV tiếp thu tri thức lý luận khoa học, các quan điểm, kinh nghiệm thực tiễn,... làm cơ sở để hình thành, phát triển các phẩm chất nhân cách của người CBCC. Quá trình đó đòi hỏi nhà trường phải làm rõ cơ sở khoa học và thực tiễn của các nội dung bài giảng, trên cơ sở đó nâng cao nhận thức, làm cho HV thấm nhuần các quan điểm lý luận, tư tưởng chính trị, các chuẩn mực đạo đức của người CBCC. Yêu cầu này đòi hỏi nhà trường luôn kiên định mục tiêu giáo dục, kiên định các yêu cầu đề ra với HV là xây dựng, hình thành và phát triển các phẩm chất đạo đức cần có của người CBCC theo các tiêu chí của con người Việt Nam thời kỳ mới.

1.4.7.2. Thống nhất giữa lý luận và thực tiễn:

Yêu cầu này coi lý luận và thực tiễn là một khối thống nhất không chia cắt trong quá trình GDDĐ công vụ cho HV ở nhà trường, trong tiếp thu tri thức, rèn luyện đạo đức CV của HV. Lý luận chính trị, kinh nghiệm và sự kiện đang diễn ra trong thực tiễn đời sống xã hội liên quan đến hoạt động CV là các nội dung không thể tách rời trong từng bài giảng, từng nội dung giáo dục.

1.4.7.3. Thống nhất ý thức và hành động của học viên trong công tác giáo dục

Nhà trường phải coi trọng việc xây dựng ý thức cũng như việc tổ chức tập luyện hành động, hành vi đạo đức CV cho HV. Làm cho ý thức và hành động cũng như lời nói và việc làm của HV đạt được sự thống nhất, phù hợp với nguyên tắc, tư tưởng chính trị và chuẩn mực đạo đức CV. Đề phòng và khắc phục tình trạng tách rời giữa ý thức và hành động, hoặc giữa tâm trạng bên trong và biểu hiện bên ngoài của hoạt động CV.

1.4.7.4. Thống nhất giữa vai trò chủ đạo của chủ thể giáo dục với vai trò tự giác, tích cực, độc lập của học viên

Nhà trường và cơ quan, đơn vị cử HV đi đào tạo, bồi dưỡng (chủ thể giáo dục) phải có mối quan hệ mật thiết, qua lại với nhau trong quản lý, giáo dục HV; cùng nhau xác định được động cơ, thái độ học tập đúng đắn cho HV. Động viên, khuyến khích HV tự học tập, nghiên cứu, mạng dạn tranh luận, thảo luận và tham gia tìm kiếm tri thức mới, giải quyết những tình huống CV cụ thể ở trên lớp và trong thực tiễn thi hành nhiệm vụ. Coi trọng đúng mức và nâng cao hiệu quả việc kiểm tra, đánh giá trong quá trình học tập của HV, với nhiều hình thức linh hoạt, phù hợp.

1.4.7.5. Giáo dục phải tác động vào nhận thức, tình cảm, hành vi

Để hình thành và phát triển đạo đức CV cho CBCC cần có tác động vào các yếu tố nhận thức, tình cảm, hành vi, thông qua các hoạt động, giao lưu của CBCC và được diễn ra trong các môi trường đa dạng. Trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng tại trường chính trị tỉnh, thông qua hoạt động dạy học, hoạt động trải nghiệm thực tiễn, thực hành giải quyết các tình huống công vụ thì sẽ nâng cao được hiệu quả giáo dục đạo đức công vụ cho học viên của nhà trường.

Kết luận chương 1

Đạo đức công vụ của người CBCC được cấu thành bởi những yêu cầu về đạo đức cá nhân, đạo đức xã hội của CBCC và những quy định pháp lý của CBCC khi thực thi công vụ. Quá trình hình thành và phát triển đạo đức CV gắn liền với quá trình đào tạo tại các trường chuyên nghiệp, quá trình trải nghiệm thực tiễn CV và quá trình đào tạo, bồi dưỡng CBCC.

GDĐĐ công vụ cho HV trường chính trị tỉnh là một bộ phận của giáo dục tổng thể, nó có tác động lớn và mạnh mẽ nền tảng cho việc nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục và đào tạo, bồi dưỡng CBCC. Mục tiêu của GDĐĐ công vụ là trau dồi và phát triển những phẩm chất đạo đức cho HV trên cơ sở có nhận thức tình cảm, thái độ, hành vi đạo đức cần có của người CBCC. Nội dung GDĐĐ công vụ là hướng tới sự phát triển hoàn thiện nhân cách của từng học viên là CBCC vì một nền hành chính chính quy, hiện đại; đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, nhất là trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng, văn minh.

Những nghiên cứu về đạo đức công vụ, quá trình GDĐĐ công vụ ở TTCT đã góp phần khẳng định đạo đức công vụ là một phẩm chất không thể thiếu của người CBCC; GDĐĐ công vụ cần thông qua nhiều con đường, trong đó có thông qua hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường; TCTT không chỉ cung cấp những nội dung về lý luận chính trị mà có vai trò quan trọng trong việc GDĐĐ công vụ cho HV là CBCC.

Kết quả nghiên cứu cơ sở lý luận đã trình bày trong chương 1 là căn cứ để chúng tôi khảo sát, nghiên cứu cơ sở thực tiễn và đề xuất các biện pháp GDĐĐ công vụ cho HV các trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc hiện nay.

Chương 2

CƠ SỞ THỰC TIỄN CỦA GIÁO DỤC ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CHO HỌC VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ CẤP TỈNH KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC

2.1. Chuẩn mực đạo đức công vụ của cán bộ, công chức hiện nay

2.2.1. Căn cứ xác định chuẩn mực đạo đức công vụ

2.2.1.1. Tư tưởng Hồ Chí Minh với những vấn đề liên quan tới đạo đức công vụ

Chủ tịch Hồ Chí Minh là một tấm gương sáng về đạo đức nói chung và mẫu mực về đạo đức trong việc thực hiện công vụ. Là người đứng đầu, lãnh đạo Đảng và Nhà nước ta và là người thầy vĩ đại của nhiều thế hệ lãnh đạo tiếp theo, Chủ tịch Hồ Chí Minh để lại một di sản rất lớn về giá trị tư tưởng, trong đó có những tư tưởng liên quan tới việc xây dựng đạo đức CV.

Từ năm 1925, trong tác phẩm “*Đường Cách mệnh*”, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ ra cách ứng xử, giao tiếp với chính mình, với mọi người, với công việc của người làm cách mạng phải có:

“*Tự mình phải:*

- Cần kiệm.
- Hòa mà không tư.
- Cả quyết sửa lỗi.
- Cần thận mà không nhút nhát.
- Hay hỏi.
- Nhẫn nại (chịu khó).
- Hay nghiên cứu, xem xét.
- Vị công vô tư.
- Không hiếu danh, không kiêu ngạo.
- Nói thì phải làm.
- Giữ chủ nghĩa cho vững.
- Hy sinh.
- Ít lòng tham muốn về vật chất.
- Bí mật.

Đối với người phải:

- Với từng người thì khoan thứ.
- Với đoàn thể thì nghiêm.
- Có lòng bày vẽ cho người.
- Trục mà không táo bạo.
- Hay xem xét người.

Làm việc phải:

- Xem xét hoàn cảnh kỹ càng.
- Quyết đoán.
- Dũng cảm.
- Phục tùng đoàn thể” [44, tr. 22 - 23].

Trong tác phẩm **“Sửa đổi lối làm việc”** được Hồ Chí Minh viết vào tháng 10 năm 1947 đã phản ánh tư tưởng xây dựng Đảng. Những tư tưởng được đề cập trong tác phẩm đó cho đến nay vẫn còn nguyên giá trị thời sự, nhất là trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức. Đó là:

Thứ nhất, phải có tinh thần trách nhiệm cao khi thực hiện nhiệm vụ.

Nêu cao tinh thần trách nhiệm trong công tác sẽ làm cho người CBCC biết sắp xếp công việc một cách khoa học, hợp lý. Hồ Chí Minh chỉ rõ: Bất kỳ việc gì, “Phải bắt đầu từ gốc, dần dần đến ngọn, từ ít đến nhiều, từ hẹp đến rộng, chớ nên tham mau, tham nhiều trong một lúc” [39, tr. 242]. “Bất kỳ địa phương nào, cơ quan nào, thường trong một lúc có nhiều công việc trọng yếu. Trong thời gian đó, lại có một việc trọng yếu nhất và vài ba việc trọng yếu vừa. Người lãnh đạo trong địa phương hoặc cơ quan đó phải xét kỹ hoàn cảnh mà sắp đặt công việc cho đúng. Việc chính, việc gấp thì làm trước. Không nên luộm thuộm, không có kế hoạch, gặp việc nào, làm việc ấy, thành thử việc nào cũng là việc chính, lộn xộn, không có ngăn nắp” [39, tr. 292].

Nêu cao tinh thần trách nhiệm sẽ làm cho người cán bộ có quyết tâm thực hiện tốt kế hoạch công tác. Tinh thần quyết tâm trong việc thực hiện kế hoạch công tác không có điểm chung với sự chủ quan, duy ý chí. Hồ Chí Minh chính là con người của sự quyết tâm cách mạng, của ý chí “Không có việc gì khó. Chỉ sợ

lòng không bền. Đào núi và lấp biển. Quyết chí ắt làm nên”, của quyết tâm “Dù đốt cháy cả dãy Trường Sơn cũng phải quyết tâm giành cho được độc lập” trong Tổng khởi nghĩa Tháng Tám năm 1945.

Thứ hai là, phong cách làm việc của người CBCC phải luôn được đổi mới trên cơ sở có nhiều sáng kiến, thường xuyên tổng kết công tác, kiểm tra, kiểm soát chặt chẽ.

Đề cập vấn đề sáng kiến, Hồ Chí Minh cho rằng: Sáng kiến là “kết quả của sự nghiên cứu, suy nghĩ trong những hoàn cảnh, trong những điều kiện rất tầm thường, rất phổ thông, rất thiết thực” [39, tr. 244]. Hồ Chí Minh quan niệm, sáng kiến không có gì là cao xa, mà là “bất kỳ việc to việc nhỏ, hễ thêm điều lợi, trừ điều hại cho quần chúng, giúp quần chúng giải quyết vấn đề khó khăn, tăng kết quả của việc làm, tăng sức sản xuất của xã hội, đánh đổ sức áp bức của quân thù, đó đều là sáng kiến” [39, tr. 244]. Trong thực tế công tác, người CBCC nào hay có sáng kiến thì chính đó là người luôn luôn năng động, hăng hái, bất kể trong việc gì, to hay nhỏ. Người đó chính là đầu tàu của phong trào thi đua yêu nước.

Phong cách công tác của người CBCC không tách rời việc chú trọng kiểm tra, kiểm soát chặt chẽ công việc của đơn vị. Hồ Chí Minh cho rằng: “Muốn chống bệnh quan liêu, bệnh bàn giấy, muốn biết các nghị quyết có được thi hành không, thi hành có đúng không; muốn biết ai ra sức làm, ai làm qua chuyện, chỉ có một cách, là khéo kiểm soát” [39, tr. 287]. Công tác kiểm soát nếu được thực hiện tốt thì sẽ biết được ưu điểm, khuyết điểm của từng cá nhân và tập thể đơn vị, “mới biết rõ ưu điểm và khuyết điểm của các mệnh lệnh và nghị quyết” [39, tr. 288]. Theo Hồ Chí Minh, kiểm soát có hai cách: Từ trên xuống và từ dưới lên, theo nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình.

Trong tác phẩm “**Cần, kiệm, liêm, chính**” được Chủ tịch Hồ Chí Minh viết trong 4 bài báo với bút danh Lê Quyết Thắng, đăng trên báo Cứu quốc: Thế nào là cần, 30/5/1949; Thế nào là kiệm, 31/5/1949; Thế nào là liêm, 1/6/1949; Thế nào là chính, 2/6/1949, Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng bốn đức tính của người cán bộ: cần, kiệm, liêm, chính, Người viết: “Trời có bốn mùa: Xuân, Hạ, Thu, Đông. Đất có bốn phương: Đông, Tây, Nam, Bắc. Người có bốn

đức: Cần, Kiệm, Liêm, Chính. Thiếu một mùa thì không thành trời. Thiếu một phương thì không thành đất. Thiếu một đức thì không thành người” [39, tr. 631].

Lời dạy của Bác về Cần, Kiệm, Liêm, Chính cho đến hôm nay vẫn còn vẹn nguyên giá trị đối với đội ngũ CBCC. Việc CBCC rèn luyện và học tập theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh, rèn luyện theo bốn đức Cần, Kiệm, Liêm, Chính là nhiệm vụ quan trọng, để trở thành những người “vừa hồng, vừa chuyên”, đủ bản lĩnh và tài đức để thực hiện tốt nhiệm vụ, công vụ được giao.

Rèn luyện đức *Cần* cũng chính là sự thử thách, tôi luyện bản thân qua đó mỗi CBCC khẳng định được trình độ, năng lực, mức độ xử lý công việc của bản thân. Với khối lượng công việc trong các lĩnh vực cần xử lý, CBCC cần rèn luyện cho mình đức tính siêng năng, cần cù làm việc. Bên cạnh đó, cần sắp xếp công việc một cách khoa học, hợp lý, việc nhỏ cho đến việc lớn phải có kế hoạch và tuân tự. Rèn luyện đức tính Cần còn biểu hiện ở việc rèn luyện, học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

Học tập và rèn luyện đức *Kiệm* đối với CBCC trước hết phải “là tiết kiệm thời gian, của cải vật chất, tinh thần cho nhân dân” như lời Người dạy. Học tập và rèn luyện đức Kiệm thực sự không quá khó khăn và cao siêu, tiết kiệm từ những việc làm hàng ngày, thường xuyên như tiết kiệm điện, tiết kiệm giấy, tiết kiệm thời gian cho bản thân và cho người khác ... là những hành động thiết thực rèn luyện tính Kiệm theo lời Người dạy. Với vai trò là “người phục vụ trong nền công vụ”, là người được nhân dân trao nhiệm vụ và trực tiếp giải quyết các công việc trong nền hành chính, CBCC cần nhận thức được ý nghĩa, hiệu quả công việc được đảm nhận có tác động trực tiếp đến đời sống của người dân, doanh nghiệp. Giải quyết nhanh gọn trong các công việc được giao, giữ thái độ nhã nhặn, đúng mực khi tiếp xúc công dân cũng là phương pháp nhằm rèn luyện tính chuyên cần, đồng thời tiết kiệm thời gian, công sức cho người dân.

Liêm là đức tính CBCC cũng phải rèn luyện, bởi từ bỏ lòng tham về tiền bạc, danh vọng, địa vị, chức tước là việc làm rất khó. Mặt khác, khi thực hiện công vụ, người CBCC có điều kiện, được dùng các công cụ quyền lực để hỗ trợ công việc nên dễ sinh lòng tham và dễ bị cám dỗ. Tuy nhiên, để gánh vác trách

nhiệm được giao, xây dựng niềm tin của người dân vào sự nghiệp phát triển đất nước, chữ Liêm cần phải rèn luyện hàng đầu. Khi thực hiện công việc không màng đến danh lợi, không cầu địa vị, chức tước thì công việc đó mới thực sự hiệu quả và sự nghiệp mà người CBCC đó theo đuổi mới vững bền.

Khi đã là “công bộc của nhân dân”, CBCC phải là người trung thực, thẳng thắn, đó là rèn luyện đức *Chính*. Người không có đức *Chính*, sẽ không hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao, đồng thời kết quả thực hiện nhiệm vụ không trung thực, thẳng thắn sẽ ảnh hưởng lớn tới uy tín của Đảng và Nhà nước. Đức *Chính* cần được rèn luyện thường xuyên, bởi hôm nay trung thực, ngày mai có thể biểu hiện tiêu cực khi có cơ hội dùng của công vào việc tư, dùng ân huệ, ân oán cá nhân để giải quyết công việc. Do vậy, rèn luyện chính trực, thẳng thắn mang lại cho CBCC bản lĩnh trước những “cám dỗ” của tư lợi, lợi ích cá nhân và những tiêu cực khác. Có trung thực, thẳng thắn, người CBCC không ngại va chạm, không ngại khó khăn và sẵn sàng đấu tranh cho những lệch lạc trong nền công vụ, hướng tới xây dựng đội ngũ CBCC trong sạch, có đủ năng lực, bản lĩnh và trình độ để gánh vác nhiệm vụ, trọng trách được giao.

Tuy nhiên, có Cần mà không có Kiệm, có Kiệm mà không Liêm hay thiếu một trong bốn đức tính kia thì người CBCC chưa thực sự là công bộc của nhân dân. Những người trong các công sở đều có nhiều hoặc ít quyền hành. Nếu không giữ được Cần, Kiệm, Liêm, Chính thì dễ trở nên tai hại. Cần, Kiệm, Liêm, Chính là những yếu tố quan trọng, luôn đồng hành, hòa quyện, hỗ trợ cho nhau.

Có thể thấy rằng, những tư tưởng của Hồ Chí Minh về xây dựng đạo đức cán bộ cách mạng trên đây là nền tảng giá trị sâu sắc không chỉ cho cách mạng Việt Nam thời kỳ Nhà nước còn non trẻ mà còn là thang giá trị căn bản để xây dựng đạo đức CV của nền hành chính nhà nước Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

2.2.1.2. Văn bản pháp lý của Việt Nam thể hiện đạo đức công vụ

Trong qua trình xây dựng và phát triển đất nước, Đảng và Nhà nước Việt Nam đặc biệt quan tâm đến công tác CBCC; nhiều văn bản pháp lý liên quan đến đạo đức CV đã được ban hành.

Ngày 20/5/1950, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ký Sắc lệnh 76/SL ban hành quy chế công chức. Trong văn bản đầu tiên này của Nhà nước Việt Nam Dân chủ Cộng hoà về công chức, nội dung đạo đức công chức, đạo đức CV đã được thể hiện rất rõ nét: “Công chức Việt Nam phải đem tất cả sức lực và tâm trí, theo đúng đường lối của Chính phủ và nhằm lợi ích của nhân dân mà làm việc” (Lời nói đầu). “Công chức Việt Nam phải phục vụ nhân dân, trung thành với Chính phủ, tôn trọng kỷ luật, có tinh thần trách nhiệm và tránh làm những việc có hại đến thanh danh công chức hay đến hoạt động của bộ máy Nhà nước. Công chức Việt Nam phải cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư” (Điều 2 Quy chế). Có thể thấy rất rõ ràng, bản quy chế công chức đầu tiên của Nhà nước Việt Nam độc lập đã nêu lên những chuẩn mực đạo đức rất quan trọng đối với công chức Nhà nước. Đồng thời lần đầu tiên những giá trị đạo đức truyền thống: cần, kiệm, liêm, chính,... được thể chế hoá thành những giá trị chuẩn mực pháp lý đối với công chức Việt Nam. Cho đến nay, vượt qua các giới hạn về thời gian, những quy định này vẫn còn nguyên giá trị lịch sử của nó.

Trong Hiến pháp năm 1959, quy định về đạo đức công chức, CV được nêu trong Điều 6 như sau: “Tất cả các cơ quan Nhà nước đều phải dựa vào nhân dân, liên hệ chặt chẽ với nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự kiểm soát của nhân dân. Tất cả các nhân viên cơ quan Nhà nước đều phải trung thành với chế độ dân chủ nhân dân, tuân theo Hiến pháp và pháp luật, hết lòng, hết sức phục vụ nhân dân”. Tuy chưa nêu lên các chuẩn mực cụ thể về đạo đức CV nhưng tại Hiến pháp này, mục tiêu cao nhất của hoạt động CV, tiêu chí quan trọng nhất của đạo đức công chức, CV Việt Nam đã được đề cập đến một cách rất rõ ràng là: “Tất cả nhân viên cơ quan Nhà nước đều phải... hết lòng, hết sức phục vụ nhân dân”.

Tiếp tục kế thừa và phát huy những quy định lịch sử lập pháp, lập quy, đáp ứng nhu cầu xây dựng và kiện toàn đội ngũ công chức trong tình hình mới, tại điều 8 Hiến pháp 1980 quy định: “Tất cả các cơ quan Nhà nước và nhân viên Nhà nước phải hết lòng hết sức phục vụ nhân dân, liên hệ chặt chẽ với nhân dân,

lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân, phát huy dân chủ xã hội chủ nghĩa”. Có thể nói, tại Hiến pháp này, lần đầu tiên trong lịch sử lập hiến Việt Nam, chúng ta đã ban hành những chuẩn mực đạo đức pháp luật cụ thể cho công chức và cơ quan Nhà nước trong đạo luật gốc, đạo luật cơ bản có hiệu lực pháp lý cao nhất ở nước ta.

Tiếp đó, tại điều 8 Hiến pháp 1992 đã kế thừa, phát triển và hoàn thiện những nguyên tắc, định chế hiến định về đạo đức CV và các chuẩn mực pháp lý cho công chức Nhà nước. Hiến pháp 1992 được sửa đổi năm 2013 trong điều 8 quy định: “Các cơ quan nhà nước, cán bộ, công chức, viên chức phải tôn trọng nhân dân, tận tụy phục vụ nhân dân, liên hệ chặt chẽ với nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân; kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng, lãng phí và mọi biểu hiện quan liêu, hách dịch, cửa quyền”.

Trên cơ sở quy định của Hiến pháp, nhiều văn bản quy phạm pháp luật đã cụ thể hóa về đạo đức CV như: Luật Phòng, chống tham nhũng; Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; Luật Cán bộ, công chức và nhiều văn bản pháp luật khác.

Luật Cán bộ, công chức năm 2008 với tư cách là nền tảng pháp lý trong lĩnh vực này đã xác định tiêu chí về đạo đức của CBCC [43]:

** Đối với nghĩa vụ của cán bộ, công chức*

Điều 8: Nghĩa vụ của CBCC đối với Đảng, Nhà nước và nhân dân

Trung thành với Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam; bảo vệ danh dự Tổ quốc và lợi ích quốc gia. Tôn trọng nhân dân, tận tụy phục vụ nhân dân. Liên hệ chặt chẽ với nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân. Chấp hành nghiêm chỉnh đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

Điều 9: Nghĩa vụ của CBCC trong thi hành công vụ

Thực hiện đúng, đầy đủ và chịu trách nhiệm về kết quả thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn được giao. Có ý thức tổ chức kỷ luật; nghiêm chỉnh chấp hành nội

quy, quy chế của cơ quan, tổ chức, đơn vị; báo cáo người có thẩm quyền khi phát hiện hành vi vi phạm pháp luật trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; bảo vệ bí mật nhà nước. Chủ động và phối hợp chặt chẽ trong thi hành công vụ; giữ gìn đoàn kết trong cơ quan, tổ chức, đơn vị. Bảo vệ, quản lý và sử dụng hiệu quả, tiết kiệm tài sản nhà nước được giao. Chấp hành quyết định của cấp trên. Khi có căn cứ cho rằng quyết định đó là trái pháp luật thì phải kịp thời báo cáo bằng văn bản với người ra quyết định; trường hợp người ra quyết định vẫn quyết định việc thi hành thì phải có văn bản và người thi hành phải chấp hành nhưng không chịu trách nhiệm về hậu quả của việc thi hành, đồng thời báo cáo cấp trên trực tiếp của người ra quyết định. Người ra quyết định phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về quyết định của mình.

Điều 10: Nghĩa vụ của CBCC là người đứng đầu

Ngoài việc thực hiện quy định tại Điều 8 và Điều 9 của Luật này, cán bộ, công chức là người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị còn phải thực hiện các nghĩa vụ sau đây: Chỉ đạo tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao và chịu trách nhiệm về kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị. Kiểm tra, đôn đốc, hướng dẫn việc thi hành công vụ của cán bộ, công chức. Tổ chức thực hiện các biện pháp phòng, chống quan liêu, tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí và chịu trách nhiệm về việc để xảy ra quan liêu, tham nhũng, lãng phí trong cơ quan, tổ chức, đơn vị. Tổ chức thực hiện các quy định của pháp luật về dân chủ cơ sở, văn hóa công sở trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; xử lý kịp thời, nghiêm minh cán bộ, công chức thuộc quyền quản lý có hành vi vi phạm kỷ luật, pháp luật, có thái độ quan liêu, hách dịch, cửa quyền, gây phiền hà cho công dân. Giải quyết kịp thời, đúng pháp luật, theo thẩm quyền hoặc kiến nghị cơ quan có thẩm quyền giải quyết khiếu nại, tố cáo và kiến nghị của cá nhân, tổ chức.

** Đối với đạo đức, văn hoá giao tiếp của cán bộ, công chức*

Điều 15: Đạo đức của CBCC

CBCC phải thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong hoạt động CV.

Điều 16: Văn hoá giao tiếp công sở

Trong giao tiếp công sở, CBCC phải có thái độ lịch sự, tôn trọng đồng nghiệp; ngôn ngữ giao tiếp chuẩn mực, rõ ràng, mạch lạc. CBCC phải lắng nghe ý kiến của đồng nghiệp; công bằng, vô tư, khách quan khi nhận xét, đánh giá; thực hiện dân chủ và đoàn kết nội bộ. Khi thi hành CV, CBCC phải mang phù hiệu hoặc thẻ công chức; có tác phong lịch sự; giữ gìn uy tín cho cơ quan, tổ chức, đơn vị và đồng nghiệp.

Điều 17: Văn hoá giao tiếp với công dân

CBCC phải gần gũi với nhân dân; có tác phong, thái độ lịch sự, nghiêm túc, khiêm tốn; ngôn ngữ giao tiếp phải chuẩn mực, rõ ràng, mạch lạc. CBCC không được hách dịch, cửa quyền, gây khó khăn, phiền hà cho nhân dân khi thi hành công vụ.

** Đối với những việc mà cán bộ, công chức không được làm*

Điều 18: Những việc mà CBCC không được làm liên quan đến đạo đức CV

Trốn tránh trách nhiệm, thoái thác nhiệm vụ được giao; gây bè phái, mất đoàn kết; tự ý bỏ việc hoặc tham gia đình công. Sử dụng tài sản của Nhà nước và của nhân dân trái pháp luật. Lợi dụng, lạm dụng nhiệm vụ, quyền hạn; sử dụng thông tin liên quan đến CV để vụ lợi. Phân biệt đối xử dân tộc, nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng tôn, giáo dưới mọi hình thức

Điều 19: Những việc CBCC không được làm liên quan đến bí mật Nhà nước

CBCC không được tiết lộ thông tin liên quan đến bí mật nhà nước dưới mọi hình thức. CBCC làm việc ở ngành nghề có liên quan đến bí mật Nhà nước thì trong thời hạn ít nhất 5 năm, kể từ khi có quyết định nghỉ hưu, thôi việc, không được làm công việc có liên quan đến ngành, nghề mà mình đảm nhiệm cho tổ chức, cá nhân trong nước, tổ chức cá nhân nước ngoài hoặc liên doanh với nước ngoài. Chính Phủ quy định cụ thể danh mục ngành, nghề, công việc, thời gian mà CBCC không được làm và chính sách đối với những người áp dụng quy định tại Điều này.

Điều 20: Những việc khác CBCC không được làm

Ngoài những việc không được làm quy định trong tại Điều 18 và Điều 19 của Luật này, CBCC còn không được làm những việc liên quan đến sản xuất, kinh doanh, công tác nhân sự quy định tại Luật phòng, chống tham nhũng. Luật thực hành tiết kiệm, chống lãng phí và những việc khác theo quy định của Pháp luật và của cơ quan có thẩm quyền.

Như vậy, vấn đề đạo đức trong nền CV đã được đề cập trong một số văn bản pháp lý của Việt Nam. Tuy nhiên, những quy định ở đây mới chỉ là những điều kiện khái quát về đặc trưng giá trị đạo đức CBCC như: CBCC sống phải trung thực, lành mạnh, chí công vô tư,... Các giá trị này cần được chuẩn hoá thành các tiêu chuẩn đạo đức cụ thể mới có tác dụng điều chỉnh hành vi của CBCC trong hệ thống chính trị.

2.2.1.3. Quy định về đạo đức công vụ ở một số nước trên thế giới

Từ thực tế quy định về đạo đức CV, đạo đức công chức của một số nước nêu trên thế giới (*tại Phụ lục 5*), tuy mỗi nước có những nét riêng nhất định, song có thể rút ra được những giá trị có thể tham khảo cho Việt Nam trong việc xây dựng tiêu chuẩn đạo đức CV. Đó là:

Một là, tất cả các quốc gia, không phân biệt chế độ chính trị, đều nhận thức rõ tầm quan trọng của đạo đức CV đối với việc nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước; trong việc thích ứng với một thế giới đang chuyển đổi.

Hai là, đạo đức CV, công chức được luật hoá. Đa số các nước đều xây dựng một hệ thống văn bản riêng để quản lý việc thực thi CV của đội ngũ công chức nói riêng và người làm việc cho nhà nước nói chung. Do đó, công chức hay những người làm việc cho nhà nước sẽ được điều chỉnh quan hệ lao động bằng đạo luật riêng.

Ba là, xây dựng ý thức thi hành CV và đạo đức công chức là vấn đề sống còn, qua đó nhằm xây dựng một đội ngũ công chức ưu tú về năng lực và hội tụ đầy đủ những phẩm chất đạo đức cần thiết của một người thực thi CV.

Bốn là, thi tuyển công chức công khai, công bằng là một trong những BP lựa chọn, rèn luyện tốt nhất đội ngũ công chức.

Năm là, công chức nhà nước phải là những người được đào tạo cơ bản trong nhà trường và được đào tạo, bồi dưỡng sau khi tuyển dụng; được rèn luyện qua các cương vị cần thiết trong hoạt động quản lý để có đủ khả năng xử lý những tình huống phức tạp diễn ra trong thực tế.

Sáu là, quy định về đạo đức CV của các nước đều rõ ràng, cụ thể, dễ hiểu, gần gũi với cuộc sống thường ngày, có tính khả thi cao và ngày càng được hoàn thiện.

Bảy là, duy trì chặt chẽ chế độ quản lý, giám sát, thưởng phạt nghiêm minh đối với công chức, đặc biệt là cơ chế kiểm tra giám sát của xã hội.

2.1.2. Chuẩn mực đạo đức công vụ của cán bộ, công chức

Thông qua những căn cứ trên, có thể đưa ra chuẩn mực đạo đức CV đối với CBCC như sau:

- *Đối với Tổ quốc*: Người CBCC phải trung thành, tận tụy, toàn tâm, toàn ý vì Tổ quốc, quyết tâm bảo vệ sự an toàn, danh dự và lợi ích của quốc gia, dân tộc.

- *Đối với nhân dân*: Phải chí công, vô tư, tận tụy phục vụ nhân dân, liên hệ chặt chẽ với nhân dân; lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân; không quan liêu, hách dịch, cửa quyền trong khi giải quyết công việc của nhân dân và tổ chức.

- *Đối với công việc*:

Có ý thức tổ chức, kỷ luật, có tinh thần trách nhiệm trong công tác; thực hiện nghiêm túc nhiệm vụ được phân công.

Tuân thủ và thực hiện nghiêm túc các quy định của pháp luật liên quan đến CV. Tuân thủ quy chế, quy tắc của cơ quan, tổ chức. Phân biệt rõ thẩm quyền cá nhân, tổ chức khi phối hợp thực thi CV. Khi giải quyết các công việc của Nhà nước thì CBCC, các tổ chức và công dân đều tuân thủ và bình đẳng trước pháp luật, không được thiên vị.

Tăng cường phát huy sáng kiến và năng lực công tác của bản thân, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm về công việc mình đảm trách; không làm những công việc ngoài phạm vi trách nhiệm và thẩm quyền của mình kể cả khi việc đó mang lại nguồn lợi cho bản thân và bản thân có đủ điều kiện và khả năng để làm.

Không lợi dụng địa vị cá nhân, lợi dụng chức trách, quyền hạn và các thông tin liên quan đến bí mật quốc gia để mưu lợi riêng cho bản thân và gia đình.

- *Đối với đồng nghiệp*: Thể hiện trong mối quan hệ với cấp trên, cấp dưới và đồng sự.

Đối với cấp trên: Nghiêm chỉnh chấp hành mệnh lệnh của cấp trên; tôn trọng và thực hiện tốt chế độ báo cáo công việc với cấp trên; kính trọng lễ phép không bợ đỡ, xu nịnh đối với cấp trên.

Đối với cấp dưới: Phân công nhiệm vụ rõ ràng, đối xử dân chủ bình đẳng; chú ý lắng nghe và tiếp thu ý kiến đúng đắn của cấp dưới; không định kiến hoặc thiên vị khi đánh giá kết quả làm việc của cấp dưới, lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ của cấp dưới làm thước đo để đánh giá phẩm chất và năng lực làm việc của công chức cấp dưới.

Đối với các cộng sự: Đoàn kết, thân ái, chủ động phối hợp, bàn bạc, phân công và giúp đỡ nhau để cùng làm, cùng tìm tòi và cùng chịu trách nhiệm đối với nhiệm vụ chung.

- *Đối với tài sản nhà nước*: Chi tiêu tiền bạc và sử dụng các phương tiện của công theo đúng quy định của nhà nước. Không lợi dụng quyền hạn và địa vị cá nhân để chiếm đoạt tiền bạc, của cải của nhà nước và nhân dân.

- *Đối với bản thân*: Sống lành mạnh, trung thực, giản dị, khiêm tốn, cần kiệm, liêm, chính, chí công vô tư.

2.2. Khái quát hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở các trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc

2.2.1. Điều kiện tự nhiên, xã hội khu vực miền núi phía Bắc

Khu vực miền núi phía Bắc gồm 14 tỉnh (Hà Giang, Tuyên Quang, Cao Bằng, Lạng Sơn, Lào Cai, Yên Bái, Thái Nguyên, Hòa Bình, Bắc Giang, Quảng Ninh, Bắc Kạn, Sơn La, Lai Châu và Điện Biên), là địa bàn có vị trí chiến lược quan trọng về chính trị, an ninh, quốc phòng, bảo vệ Tổ quốc và là địa bàn trọng yếu về phát triển kinh tế - văn hoá - xã hội trong công cuộc đổi mới đất nước hiện nay; với diện tích 95.264,4km², là nơi sinh sống lâu đời của nhiều dân tộc

thiểu số với dân số 11.400,2 nghìn người (năm 2012). Đây là vùng có địa hình rất phức tạp, gồm nhiều núi cao, thung lũng hiểm trở, nhưng có điều kiện thuận lợi để phát triển đa dạng hoá các vùng sản xuất đặc trưng chuyên canh các cây ăn quả, cây công nghiệp, dược liệu và chăn nuôi. Trong 5 năm 2005 - 2010, kinh tế các tỉnh vùng này có bước phát triển cao, tốc độ tăng trưởng GDP bình quân trong 5 năm của toàn vùng là trên 12%, trong đó cao nhất là tỉnh Sơn La đạt 14,2% và thấp nhất là tỉnh Bắc Giang đạt 9%. Thu nhập bình quân đầu người năm 2010 của toàn khu vực đạt 12 - 13 triệu đồng/người/năm, gấp 2,5 lần so với năm 2005. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch tích cực. Các ngành công nghiệp trong vùng đã có nhiều biến đổi. Số xí nghiệp công nghiệp nặng với qui mô lớn chiếm tỷ trọng lớn nhất trong cả nước như khai thác năng lượng, luyện kim, cơ khí, hoá chất... Ngành công nghiệp khai thác năng lượng (than) cung cấp tới 98% than đá cho nhu cầu trong nước và chiếm tỷ trọng 22,7 % trong giá trị gia tăng công nghiệp của cả nước; công nghiệp hoá chất chiếm 78,5%; công nghiệp vật liệu xây dựng chiếm 13,8%... Trong vùng hình thành các vùng lãnh thổ tập trung công nghiệp chuyên môn hoá như khu công nghiệp luyện kim đen Thái Nguyên; khu công nghiệp khai thác than Quảng Ninh; khu công nghiệp hoá chất Lâm Thao - Việt Trì; khu công nghiệp sản xuất phân bón Bắc Giang. Đã hình thành một số vùng chuyên canh cây công nghiệp sản xuất hàng hoá có giá trị kinh tế như: Vùng chuyên canh chè ở Thái Nguyên, Yên Bái, Lào Cai, Hà Giang, Tuyên Quang, Sơn La; vùng chuyên canh thuốc lá ở Lạng Sơn, Cao Bằng; vùng chuyên canh mía ở huyện Cao Lộc, Lộc Bình (Lạng Sơn), Văn Yên và Trấn Yên (Yên Bái), Hòa Bình... Hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở luôn được củng cố, chất lượng hoạt động từng bước được nâng lên. Nhân dân các tỉnh miền núi phía Bắc đoàn kết, kiên cường, bất khuất chống ngoại xâm, một lòng một dạ đi theo Đảng làm cách mạng. Trình độ học vấn xã hội và sự hưởng thụ văn hoá của các dân tộc được nâng lên một bước khá lớn.

Tuy nhiên, các tỉnh miền núi phía Bắc hiện nay còn gặp rất nhiều khó khăn trong phát triển kinh tế - xã hội; tốc độ tăng trưởng kinh tế và chuyển dịch kinh tế

chưa vững chắc; tỷ lệ đói nghèo theo chuẩn quốc gia còn cao, cơ sở hạ tầng kinh tế, kỹ thuật, văn hoá xã hội còn thấp; còn tiềm ẩn một số vấn đề như: Khoảng cách giàu nghèo giữa giữa các vùng sâu, vùng xa với vùng thành thị; tình hình dân tộc, tôn giáo, tín ngưỡng diễn biến ngày càng phức tạp; tệ nạn xã hội chưa được ngăn chặn; tình trạng tham nhũng, lãng phí vẫn tồn tại.

Xác định vị trí, vai trò quan trọng của vùng Trung du và Miền núi phía Bắc, ngày 8/7/2013, Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Tấn Dũng đã ban hành Quyết định số 1064/QĐ-TTg phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng Trung du và Miền núi phía Bắc đến năm 2020 với các mục tiêu phấn đấu cụ thể:

- Tốc độ tăng trưởng GDP bình quân hàng năm giai đoạn 2011-2015 đạt 7,5%; 2016-2020 đạt trên 8%. GDP bình quân đầu người đến 2020 đạt khoảng 2.000 USD. Cơ cấu kinh tế cần được chuyển dịch để đảm bảo đến 2015 tỷ trọng nông lâm thủy sản trong GDP của vùng là 27%, công nghiệp-xây dựng 34% và dịch vụ là 38,9%; Đến năm 2012 tỷ lệ tương ứng của các ngành này là 21,9% - 37,8% và 39,4%.

- Các mục tiêu xã hội của vùng đạt mức trung bình của cả nước; giảm tỷ lệ hộ nghèo mỗi năm từ 3-4%; giải quyết việc làm cho khoảng 250-300 nghìn lao động; tỷ lệ lao động chưa có việc làm ở khu vực thành thị khoảng 4,5-5%, tăng tỷ lệ lao động ở khu vực nông thôn lên 85%; nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt trên 65% vào năm 2020. Nâng tỷ lệ trẻ mẫu giáo đến trường lên trên 92% và huy động trẻ em trong độ tuổi tiểu học đến trường đạt 99%. Nâng tỷ lệ xã đạt chuẩn quốc gia về y tế là 80% vào năm 2015 và 100% vào năm 2020. Tỷ lệ trạm y tế xã có bác sĩ đạt 60-70% vào năm 2015 và trên 80% vào năm 2020...

- Phát triển đô thị và tổ chức không gian lãnh thổ: Phát triển các tiểu vùng bao gồm tiểu vùng Tây Bắc (gồm các tỉnh Hòa Bình, Sơn La, Điện Biên và Lai Châu), tiểu vùng Đông Bắc (gồm các tỉnh còn lại trong Vùng). Phát triển các trung tâm kinh tế trên các tuyến hành lang gồm hành lang kinh tế Nam Ninh - Lạng Sơn - Hải Phòng, hành lang kinh tế Côn Minh - Lào Cai - Hà Nội - Hải

Phòng, tuyến hành lang kinh tế Hà Nội - Hòa Bình - Sơn La - Điện Biên - Lai Châu, tuyến hành lang kinh tế Hà Nội - Cao Bằng, tuyến hành lang kinh tế các tỉnh biên giới phía Bắc (Lạng Sơn, Cao Bằng, Hà Giang, Lào Cai, Lai Châu, Điện Biên và Sơn La).

Các giải pháp chủ yếu nhằm thực hiện Quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội vùng Trung du và Miền núi phía Bắc đến năm 2020 bao gồm các giải pháp về lĩnh vực ưu tiên phát triển; huy động và sử dụng vốn đầu tư; cơ chế, chính sách; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; khoa học và công nghệ; cải cách hành chính; tăng cường hợp tác và phát triển thị trường.

2.2.2. Khái quát về đào tạo, bồi dưỡng tại các trường chính trị tỉnh khu vực miền núi phía Bắc

Trong thời kỳ mới, với cơ chế kinh tế thị trường, thực hiện nền kinh tế nhiều thành phần, mở cửa hội nhập với bên ngoài có nhiều nhân tố phức tạp tác động, ảnh hưởng trực tiếp đến sức mạnh của Đảng. Nghị quyết Trung ương 4 (khoá XI) năm 2011 đã nhận định “*Một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên, trong đó có những đảng viên giữ vị trí lãnh đạo, quản lý, kể cả một số cán bộ cao cấp suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống với những biểu hiện khác nhau về sự phai nhạt lý tưởng, sa vào chủ nghĩa cá nhân ích kỷ, cơ hội, thực dụng, chạy theo danh lợi, tiền tài, kèn cựa địa vị, cục bộ, tham nhũng, lãng phí, tùy tiện, vô nguyên tắc*” [2, tr. 18-19]. Thực trạng này đã đặt ra cho Đảng ta một yêu cầu cấp bách là phải tăng cường GDĐĐ công vụ cho đội ngũ CBCC, đặc biệt là CBCC ở cơ sở. Thông qua GDĐĐ công vụ sẽ góp phần nâng cao nhận thức chính trị, phẩm chất đạo đức và năng lực tư duy cho CBCC; xây dựng một đội ngũ CBCC vững mạnh đáp ứng những yêu cầu của cách mạng trong thời kỳ mới. Do đó nhiệm vụ của công tác đào tạo, bồi dưỡng của trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc hiện nay không chỉ là trang bị những tri thức lý luận Mác -

Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, mà phải thông qua đó tăng cường việc bồi dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức cách mạng, bản lĩnh chính trị cho CBCC, đó là những điều kiện cơ bản hàng đầu giúp HV hoàn thành nhiệm vụ CV của mình.

Học viên được ĐTBD tại TCTT phần lớn là cán bộ chủ chốt của các đơn vị xã, phường, thị trấn và CBCC của các sở, ban, ngành, các huyện, thành phố, thị xã... Đây là đội ngũ cán bộ đương chức, nắm giữ các trọng trách của chính quyền cơ sở, các tổ chức đảng cơ sở cũng như trong các cơ quan của bộ máy nhà nước hoặc cán bộ nằm trong diện quy hoạch sau khi học xong sẽ được bố trí, sắp xếp vào làm việc ở một bộ phận nhất định của cơ quan, đơn vị. Phần lớn đối tượng HV học ở trường đều là đảng viên, độ tuổi chủ yếu từ 25 đến 40 tuổi (đối với các lớp trung cấp chính trị và bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước). Trình độ văn hóa và chuyên môn không đồng đều, có HV tốt nghiệp đại học, có HV tốt nghiệp phổ thông trung học; bên cạnh đó cũng có một số ít HV có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ... Nhiều HV giữ các vị trí lãnh đạo chủ chốt như chủ tịch, phó chủ tịch xã, bí thư, phó bí thư đảng ủy xã, phường, thị trấn; giám đốc, phó giám đốc doanh nghiệp Nhà nước;...

Qua quá trình đào tạo, bồi dưỡng ở TCTT cho thấy đại bộ phận HV đều có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, luôn tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng và Nhà nước; có lối sống lành mạnh, gương mẫu, có tinh thần trách nhiệm, tận tụy với công việc, được nhân dân tín nhiệm, góp phần tăng cường niềm tin của quần chúng nhân dân đối với Đảng và Nhà nước.

Bên cạnh những ưu điểm trên, HV nhà trường còn một số hạn chế đã ảnh hưởng không nhỏ đến khả năng nhận thức như vận dụng kiến thức vào thực tiễn ở cơ sở. Đó là:

- Trình độ học vấn của đội ngũ cán bộ cơ sở thấp, không đồng đều, bất cập với yêu cầu nhiệm vụ hiện nay, khi về trường học tập họ sẽ gặp nhiều khó khăn

trong việc nhận thức các quan điểm, nguyên lý, quy luật của chủ nghĩa Mác - Lênin, đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước...

- Tâm lý tự ty, những hủ tục lạc hậu, nhất là tập quán canh tác cũ, còn khá sâu đậm trong suy nghĩ của một bộ phận HV của cơ sở khi đến trường đã ảnh hưởng đến việc nhận thức những kiến thức khoa học, cũng như xây dựng thế giới quan duy vật biện chứng cho HV khi xem xét và giải quyết các công việc cụ thể tại địa phương.

- Điều kiện cuộc sống và kinh tế gia đình của nhiều HV còn nhiều khó khăn thiếu thốn. Nhiều đồng chí HV đang giữ các chức vụ như: Bí thư chi bộ, trưởng thôn, bản, cán bộ cấp phó của các tổ chức đoàn thể và cán bộ dự nguồn của cơ sở cử đi học, không có lương, chỉ được hưởng phụ cấp rất thấp. Điều này cũng ảnh hưởng không nhỏ đến việc tập trung học tập của HV. Chính yếu tố này làm cho HV không yên tâm và thiếu tập trung vào học tập, rèn luyện phấn đấu.

Những năm qua, trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc đã chủ động xây dựng kế hoạch, tham mưu mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, kiến thức quản lý Nhà nước cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh; chất lượng đào tạo, bồi dưỡng của các trường không ngừng được nâng lên; hệ thống các quy chế đào tạo, bồi dưỡng ngày càng được hoàn thiện; các đơn vị liên kết đã phối hợp chặt chẽ với nhà trường, duy trì tốt chế độ quản lý học viên; duy trì tốt phương pháp giảng dạy; đảm bảo các điều kiện tổ chức các lớp học. Bình quân mỗi năm mỗi trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc đào tạo, bồi dưỡng từ 2.500 đến 3.500 lượt HV; chất lượng đào tạo, bồi dưỡng của các trường ngày càng nâng lên. Số HV tốt nghiệp ra trường hằng năm xếp loại giỏi chiếm từ 20 - 30%, xếp loại khá 50 - 60%, xếp loại trung bình 5 - 10%.

Bảng 2.1. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng của Trường Chính trị tỉnh Bắc Giang từ năm 1997 đến năm 2011

| Số TT | Loại hình đào tạo, bồi dưỡng | Số lớp | Tổng số học viên |
|------------|---|------------|------------------|
| I | Cử nhân, Cao cấp | | |
| 1 | Đại học Báo chí | 2 | 89 |
| 2 | Cử nhân Chính trị | 1 | 117 |
| 3 | Cử nhân Xây dựng Đảng | 1 | 75 |
| 4 | Cao cấp Lý luận chính trị | 7 | 767 |
| 5 | Đại học Kinh tế Chính trị | 1 | 75 |
| 6 | Đại học Kế toán doanh nghiệp | 2 | 122 |
| 7 | Đại học Hành chính | 1 | 75 |
| | <i>Tổng cộng</i> | <i>15</i> | <i>1.320</i> |
| II | Các lớp Trung cấp | | |
| 1 | Trung cấp Lý luận Chính trị, hành chính | 103 | 8.042 |
| 2 | Trung cấp Luật | 1 | 48 |
| 3 | Trung cấp Văn thư lưu trữ và hành chính văn phòng | 4 | 282 |
| 4 | Trung cấp Chính trị - Phụ vận | 2 | 138 |
| 5 | Trung cấp Chính trị và nghiệp vụ Đoàn đội | 1 | 90 |
| | <i>Tổng cộng</i> | <i>185</i> | <i>14.314</i> |
| III | Các lớp bồi dưỡng | | |
| 1 | Công tác cho cán bộ Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể nhân dân | 122 | 15.154 |
| 2 | Nghiệp vụ công tác dân vận | 13 | 2.170 |
| 3 | Công tác xây dựng Đảng | 13 | 1.447 |
| 4 | Nghiệp vụ cho Bí thư Đảng uỷ cơ sở | 1 | 106 |
| 5 | Nghiệp vụ công tác tổ chức, tuyên giáo, kiểm tra, tôn giáo, văn phòng cấp uỷ | 29 | 3.309 |
| 6 | Kiến thức quốc phòng cho các chức sắc tôn giáo | 2 | 237 |
| 7 | Công tác cho Hội cựu thanh niên xung phong, Hội Chữ thập đỏ, Hội người cao tuổi | 19 | 2.454 |
| 8 | Quản lý nhà nước chương trình chuyên viên, chuyên viên chính, ngạch cán sự; chương trình cho cán bộ chính quyền cơ sở, công chức cấp xã | 6 | 525 |
| 9 | Đào tạo tiên công vụ | 4 | 532 |
| 10 | Đại biểu HĐND huyện, thành phố; xã, phường, thị trấn | 8 | 1.045 |
| 11 | Quản lý ngân sách xã, phường, thị trấn | 7 | 923 |
| 12 | Nghiệp vụ và phương pháp, kỹ năng cho giảng viên | 4 | 249 |
| 13 | Bồi dưỡng khác (Cán bộ quản lý giáo dục; Bí thư chi bộ trường học; Giám đốc các doanh nghiệp...) | 4 | 577 |
| | <i>Tổng cộng</i> | <i>284</i> | <i>36.081</i> |

(Nguồn: Website Trường Chính trị tỉnh Bắc Giang: truongchinhtribg.gov.vn)

Tỉnh Bắc Giang luôn quan tâm đến việc nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị của CBCC; trung bình mỗi năm Bắc Giang cử CBCC từ tỉnh đến cơ sở đi đào tạo, bồi dưỡng ở trong và ngoài tỉnh từ 4.500 - 5000 người, trong đó hơn một nửa được tham gia học tập tại trường chính trị tỉnh Bắc Giang. CBCC sau khi học tập tại trường chính trị tỉnh Bắc Giang đa số đều trưởng thành, được bổ nhiệm vào những vị trí công tác mới.

Bảng 2.2. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng của Trường Chính trị tỉnh Thái Nguyên từ năm 2003 đến năm 2013

| Số TT | Loại hình đào tạo, bồi dưỡng | Số lớp | Tổng số học viên |
|------------|---|--------|------------------|
| I | Cử nhân, Cao cấp | | |
| 1 | Cử nhân chính trị | 1 | 117 |
| 2 | Cử nhân triết | 1 | 81 |
| 3 | Cử nhân kinh tế | 1 | 64 |
| 4 | Cử nhân xây dựng Đảng, chính quyền Nhà nước | 1 | 83 |
| 5 | Cao cấp lý luận chính trị | 4 | 125 |
| | <i>Tổng cộng</i> | 8 | 845 |
| II | Trung cấp Chính trị - Hành chính tại chức phối hợp tổ chức đào tạo tại các đơn vị | | |
| 1 | Các đảng uỷ trực thuộc tỉnh | 13 | 1.549 |
| 2 | Thành uỷ Thái Nguyên, Thị uỷ Sông Công; Huyện uỷ Võ Nhai, Phú Lương, Định Hóa, Phú Bình, Đồng Hỷ, Phổ Yên, Đại Từ | 56 | 4.199 |
| | <i>Tổng số</i> | 69 | 5.748 |
| III | Các lớp bồi dưỡng | | |
| 1 | Bồi dưỡng nghiệp vụ công tác Đảng | 349 | 25.115 |
| 2 | Bồi dưỡng nghiệp vụ công tác đoàn thể | 732 | 66.151 |
| 3 | Bồi dưỡng các chuyên đề | 1.047 | 127.866 |
| 4 | Các loại hình bồi dưỡng khác | 939 | 73.566 |
| | <i>Tổng cộng</i> | 3.067 | 292.698 |

(Nguồn: Báo cáo tổng kết 21 năm thực hiện hiện Nghị quyết số 01-NQ/TW của Bộ Chính trị (khóa VII) về “Công tác lý luận trong giai đoạn hiện nay” của Đảng bộ tỉnh Thái Nguyên)

Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của trường chính trị đã góp phần tích cực trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC của tỉnh Thái Nguyên. Đến 31/12/2012, tổng số cán bộ, công chức cấp tỉnh, huyện, xã của tỉnh Thái Nguyên là 6.058 người, trong đó:

- Cán bộ, công chức Khối đảng, đoàn thể 1.012 người. Trình độ lý luận chính trị: cao cấp lý luận chính trị và cử nhân 319 người (31,5%); trung cấp lý luận chính trị 342 người (33,8%).

- Cán bộ, công chức Khối quản lý Nhà nước 1.748 người. Trình độ lý luận chính trị: cao cấp lý luận chính trị và cử nhân: 234 người (13.38%); trung cấp lý luận chính trị 289 người (16,53%).

- Cán bộ, công chức cấp xã 3.298 người. Trình độ lý luận chính trị: cao cấp lý luận chính trị và cử nhân 19 người (0,58%); trung cấp lý luận chính trị 2.065 người (62,61%); sơ cấp lý luận chính trị 269 người (8,16%).

Để đáp ứng yêu cầu trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, đội ngũ cán bộ, GV của các trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc không ngừng được nâng cao, trưởng thành trên nhiều mặt cả về số lượng và chất lượng. Lực lượng GV trẻ có trình độ chuyên môn, có học vị cao đã được đào tạo, bổ sung ngày càng tăng.

Bảng 2.3. Đội ngũ cán bộ, giảng viên của Trường Chính trị tỉnh

Thái Nguyên, Bắc Giang, Yên Bái, Sơn La

(Số liệu tính đến năm 2013)

| Trường | Số lượng | | Trình độ | | | Độ tuổi | | | Thâm niên công tác | | |
|-------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|-----------------|--------------------|--------------------|------------------|
| | Nam TS;% | Nữ TS;% | Tiến sĩ TS;% | Thạc sĩ TS;% | Cử nhân TS;% | Dưới 30 TS;% | Từ 30 - 45 TS;% | 46 trở lên TS;% | Dưới 5 năm TS;% | Từ 5 - 10 năm TS;% | Trên 10 năm TS;% |
| Thái Nguyên | 20 66.6 | 13 39.4 | | 11 33.3 | 22 66.7 | 4 12.1 | 18 54.5 | 11 33.3 | 5 15 | 7 21.2 | 21 63.6 |
| Bắc Giang | 15 48.4 | 16 51.6 | 1 3.2 | 15 48.4 | 15 48.4 | 6 19.4 | 8 25.8 | 17 54.8 | 5 16.1 | 19 61.3 | 7 22.6 |
| Yên Bái | 17 48 | 28 62 | 1 2.2 | 13 28.9 | 31 68.9 | 12 26.6 | 22 49 | 11 24.4 | 12 26.7 | 20 44.4 | 13 28.9 |
| Sơn La | 15 45.5 | 18 54.5 | 1 3 | 7 21.2 | 25 75.8 | 9 27.2 | 12 36.4 | 12 36.4 | 10 30.3 | 11 33.3 | 12 36.4 |

Số liệu trên cho thấy, GV ở TCTT chủ yếu nằm trong độ tuổi từ 30 trở lên; tỷ lệ GV nữ và nam tương đối đồng đều. Riêng TTCT Bắc Giang số GV có độ tuổi từ 46 trở lên cao hơn độ tuổi từ 30 - 45 (30-45: 25.8%; từ 46 trở lên: 54.8%), nhưng lại có 19,4% GV ở lứa tuổi dưới 30. Trình độ chuyên môn của GV đã được nâng lên, số có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ chiếm từ 24.2 đến 51.6%, trong đó Bắc Giang chiếm đến 51.6%. Số cán bộ có trên 10 năm tham gia công tác giảng dạy là: Thái Nguyên 63.6%, Yên Bái 28.9%, Sơn La 36.4%, riêng TTCT Bắc Giang đang trong quá trình trẻ hóa đội ngũ và GV chủ yếu được điều chuyển từ cơ sở lên và từ các ban Đảng của Tỉnh uỷ về nên số GV có thâm niên trên giảng dạy 10 năm chiếm tỷ lệ rất thấp (22.6%), chủ yếu là số GV có thâm niên dưới 10 năm (61.3%) và dưới 5 năm (16.1%) .

2.3. Thực trạng giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc

2.3.1. Khái quát về khảo sát thực trạng

2.3.1.1. Mục đích khảo sát

Đánh giá nội dung, phương pháp, hình thức GDĐĐ công vụ cho HV tại các TCTT khu vực miền núi phía Bắc và xác định nguyên nhân của thực trạng.

2.3.1.2. Đối tượng khảo sát

Khảo sát cán bộ quản lý và GV công tác tại TCTT, số lượng khảo sát là 100 người. GV được khảo sát là người có kinh nghiệm giảng dạy và có những kiến thức thực tiễn.

Khảo sát HV đang theo học tại TCTT, số lượng khảo sát là 800 người. Sau khi thu phiếu, sàng lọc những phiếu không đảm bảo yêu cầu điều tra chúng tôi đưa vào xử lý 700 phiếu.

2.3.1.3. Nội dung khảo sát

- Thực trạng nhận thức về đạo đức công vụ và GDĐĐ công vụ cho học viên trường chính trị tỉnh.

- Thực trạng nội dung, phương pháp, hình thức GDĐĐ công vụ cho học viên của trường chính trị tỉnh.

- Đánh giá những ưu điểm, hạn chế của thực trạng và những đề xuất về GDĐĐ công vụ cho học viên ở TCTT hiện nay.

2.3.1.4. Phương pháp khảo sát và xử lý kết quả

Sử dụng phương pháp điều tra viết, quan sát, đàm thoại, phỏng vấn, tổng kết kinh nghiệm, phương pháp toán học.

2.3.2. Kết quả khảo sát thực trạng

2.3.2.1. Thực trạng nhận thức về đạo đức công vụ

Bảng 2.4. Quan niệm của HV về đạo đức CV

| Các nội dung của đạo đức CV | SL | % |
|---|-----|-------|
| Trung thành với Tổ quốc | 698 | 99.71 |
| Thực hiện các quy định của pháp luật liên quan đến công vụ | 700 | 100 |
| Ý thức tổ chức, kỷ luật, tinh thần trách nhiệm trong công tác | 580 | 82.86 |
| Thực hiện tốt mối quan hệ với cấp trên, cấp dưới và đồng sự | 587 | 83.86 |
| Liên hệ chặt chẽ với nhân dân | 655 | 93.57 |
| Sử dụng các phương tiện của công theo đúng quy định của nhà nước | 501 | 71.57 |
| Sống lành mạnh, trung thực, giản dị, khiêm tốn, cần kiệm, liêm, chính, chí công vô tư | 612 | 87.43 |

Theo HV tất cả các nội dung trên đều là những biểu hiện của đạo đức CV của CBCC, trong đó nội dung quan trọng nhất của đạo đức CV là phải “Thực hiện các quy định của pháp luật liên quan đến công vụ” (100% số phiếu trả lời), “Trung thành với Tổ quốc” (99.71% số phiếu trả lời), “Liên hệ chặt chẽ với nhân dân” (93.57% số phiếu trả lời).

Bảng 2.5. Đánh giá của CBGV và HV về mức độ biểu hiện hạn chế trong đạo đức công vụ của CBCC hiện nay

| Biểu hiện hành vi đạo đức | HV | | CBGV | | Đánh giá chung | |
|--|-----------|----|-----------|----|----------------|----|
| | \bar{X} | TB | \bar{X} | TB | \bar{X} | TB |
| Trốn tránh trách nhiệm, thoái thác nhiệm vụ được giao | 3.07 | 13 | 3.19 | 10 | 3.13 | 9 |
| Sử dụng tài sản của Nhà nước và của nhân dân trái pháp luật | 2.85 | 14 | 3.22 | 9 | 3.04 | 11 |
| Bảo thủ, trì trệ | 3.39 | 8 | 3.69 | 6 | 3.54 | 7 |
| Không có tinh thần phê bình và tự phê bình | 3.54 | 7 | 3.72 | 5 | 3.63 | 6 |
| Mất đoàn kết, ganh tỵ, ít giúp đỡ người khác | 3.12 | 11 | 3.37 | 8 | 3.25 | 8 |
| Có tư tưởng chạy chức, chạy quyền | 3.90 | 2 | 3.75 | 4 | 3.83 | 3 |
| Lợi dụng, lạm dụng nhiệm vụ, quyền hạn; sử dụng thông tin liên quan đến CV để vụ lợi | 3.59 | 6 | 3.84 | 2 | 3.72 | 4 |
| Chia bè, cục bộ, lợi ích nhóm | 3.87 | 3 | 3.98 | 1 | 3.93 | 1 |
| Phong cách quan liêu, xa dân | 3.76 | 5 | 3.55 | 7 | 3.66 | 5 |
| Lối sống hưởng thụ | 3.92 | 1 | 3.79 | 3 | 3.86 | 2 |
| Không trung thực, thiếu lòng tin với mọi người | 3.35 | 9 | 3.72 | 5 | 3.54 | 7 |
| Phiền hà, sách nhiễu nhân dân | 3.31 | 10 | 2.92 | 11 | 3.12 | 10 |
| Thường xuyên ăn nhậu | 3.84 | 4 | 3.79 | 3 | 3.82 | 4 |

Kết quả khảo sát trên thu được ý kiến đánh giá tương đối thống nhất và sát với tình hình thực tiễn về những biểu hiện hạn chế về đạo đức của CBCC hiện nay. Trong đó, biểu hiện phổ biến nhất là “Chia bè, cục bộ, lợi ích nhóm” (xếp bậc 1), “Lối sống hưởng thụ” (xếp bậc 2), “Có tư tưởng chạy chức, chạy quyền” (xếp bậc 3), “Thường xuyên ăn nhậu” (xếp bậc 4)... Những nhận định này là có cơ sở vì tại các quán, nhà hàng hiện nay chúng ta thấy thường xuyên có CBCC ăn nhậu; tình trạng một số CBCC chỉ lo vun vén cho cá nhân mình, tìm cách chạy

chức, chạy quyền, ít quan tâm đến lợi ích tập thể, thiếu tinh thần học hỏi, không chú ý rèn luyện đạo đức,... ở nơi nào cũng có và nó diễn ra âm thầm nhưng hết sức nguy hiểm cho quá trình xây dựng một nền hành chính Việt Nam công tâm, hiện đại. Qua kiểm tra công tác lãnh đạo, chỉ đạo phòng, chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong quản lý, sử dụng ngân sách nhà nước, quản lý đất đai, chi tiêu mua sắm tài sản và sử dụng ngân sách nhà nước; trong quản lý khai thác và sử dụng tài nguyên, khoáng sản cho thấy tỉnh Thái Nguyên từ năm 2006 đến tháng 9 năm 2011, đã xử lý kỷ luật 786 đảng viên vi phạm, trong đó: khiển trách 363 trường hợp; cảnh cáo 261 trường hợp; cách chức 46 trường hợp; khai trừ đảng 116 trường hợp; số đảng viên bị kỷ luật do tham nhũng là 16 trường hợp. Trong 5 năm (2005 - 2010), tỉnh Bắc Giang triển khai 629 cuộc thanh tra kinh tế - xã hội và 91 cuộc thanh tra trách nhiệm trong việc thực hiện các quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng; đã phát hiện các sai phạm, kiến nghị xử lý các sai phạm trị giá 85.909,2 triệu đồng và 502.864 m² đất các loại... .
(Nguồn từ Báo cáo của Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh Thái Nguyên, Bắc Giang).

Bảng 2.6. Đánh giá của HV về các đối tượng cần có đạo đức CV

| Thông tin | SL | % |
|---|-----|------|
| Những người làm việc trong các cơ quan quản lý nhà nước | 700 | 100 |
| Những người làm việc trong cơ quan đảng, đoàn thể | 385 | 55 |
| Những người làm việc trong các doanh nghiệp tư nhân | 105 | 15 |
| Những người làm việc trong các tổ chức phí chính phủ | 77 | 11 |
| Những người làm việc trong các tổ chức xã hội - nghề nghiệp | 34 | 4.86 |

Mặc dù, 100% số người được hỏi đã xác định được CBCC là những người làm trong các cơ quan quản lý nhà nước. Tuy nhiên, ở các chỉ báo khác lại cho thấy người được hỏi có vẻ lúng túng khi xác định “Ai là cán bộ, công chức nhà nước” vì có tới 45% ý kiến cho rằng “những người làm việc trong cơ quan đảng, đoàn thể” không phải là CBCC nhà nước; 15% cho rằng “những người làm việc

trong các doanh nghiệp tư nhân”, 11% cho rằng “những người làm việc trong các tổ chức phi chính phủ” và 4.86% cho rằng “những người làm việc trong các tổ chức xã hội - nghề nghiệp” cũng là CBCC. Điều này một lần nữa khẳng định tính chủ quan, mơ hồ của đối tượng được hỏi về vấn đề CV và đạo đức CV.

Bảng 2.7. Đánh giá của HV về các khía cạnh biểu hiện của đạo đức CV

| Thông tin | SL | % |
|---|-----|-------|
| Trong thực thi công vụ | 699 | 99.86 |
| Trong quan hệ với tài sản công | 621 | 88.71 |
| Trong quan hệ với đồng nghiệp | 633 | 90.43 |
| Trong quan hệ với nhân dân | 208 | 29.71 |
| Trong quan hệ với thân tộc, họ hàng, bạn bè, láng giềng,... | 0 | 0.00 |

99.86% HV được hỏi đều xác định đạo đức CV chính là đạo đức biểu hiện trong thực thi CV tại công sở, 88.71% cũng có suy nghĩ rằng đạo đức CV còn là mối quan hệ giữa CBCC với tài sản công. 90.43% HV trả lời cho rằng đạo đức CV còn được thể hiện trong quan hệ với đồng nghiệp, chỉ có 29.71% được hiểu là quan hệ với nhân dân và không có phiếu nào hiểu đạo đức CV là đạo đức trong quan hệ với thân tộc, họ hàng, bạn bè, láng giềng,...

- Tại nhóm câu hỏi mở tìm hiểu ý kiến của HV về chuẩn mực đạo đức CV, chúng tôi thu được kết quả như sau:

+ Tại câu hỏi mở về *những nguyên tắc, quy định mà các cơ quan, đơn vị đề ra yêu cầu CBCC phải thực hiện được coi là những chuẩn mực của đạo đức CV*, có nhiều ý kiến cho rằng những nguyên tắc, quy định mà các cơ quan, đơn vị đề ra yêu cầu CBCC phải thực hiện chưa phải là những chuẩn mực của đạo đức CV (nhưng có thể coi là một phần của chuẩn mực đạo đức CV). Họ lý giải bên cạnh việc thực hiện những quy định của cơ quan, đơn vị, CBCC còn phải tuân thủ pháp luật của nhà nước. Hơn nữa mỗi cơ quan, đơn vị, tổ chức nhà nước tùy theo chức năng, nhiệm vụ và mục tiêu hoạt động của mình lại đưa ra những nguyên

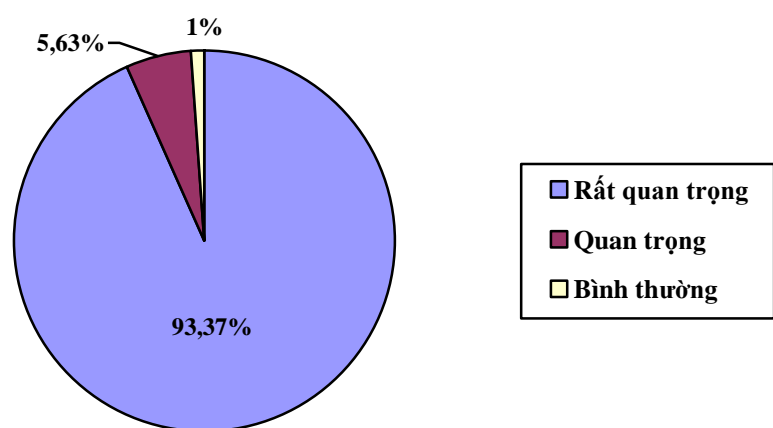
tắc, quy định riêng nên những quy định đó không thể là chuẩn mực đạo đức cho CBCC trong thực thi CV.

+ Tại câu hỏi về *dùng pháp luật để điều chỉnh hành vi của CBCC trong việc thực hiện CV*, có nhiều ý kiến đồng ý cho rằng có thể dung pháp luật như một chuẩn mực để điều chỉnh hành vi của CBCC trong thực thi CV vì pháp luật có tính răn đe và kiểm soát cao đối với hành vi của cá nhân công dân nói chung và của CBCC nói riêng.

Tóm lại, từ kết quả điều tra HV đang theo học tại trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc - là CBCC, cho thấy hiểu biết của họ về đạo đức CV tương đối cụ thể, nhưng chủ yếu dựa trên sự suy luận từ hiểu biết và kinh nghiệm thực tế, hoàn toàn chưa có tính khoa học.

2.3.2.2. Thực trạng nhận thức về giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị tỉnh

Nhận thức đúng đắn về GDĐĐ công vụ cho học viên TCTT là cơ sở quan trọng để xây dựng và tổ chức các biện pháp GDĐĐ công vụ cho HV tại các TCTT khu vực miền núi phía Bắc.



Hình 2.1. Ý kiến đánh giá của CBGV và HV về tầm quan trọng của GDĐĐ CV

Cán bộ, GV và học viên TCTT khi được hỏi đều thống nhất cao về tầm quan trọng của GDĐĐ công vụ cho HV là những CBCC đánh theo học tại nhà trường. Có 747 ý kiến được hỏi (93.37%) cho là công tác GDĐĐ công vụ cho học viên TCTT thực sự rất quan trọng; 45 ý kiến được hỏi (5.63%) cho là công tác GDĐĐ công vụ cho HV TCTT thực sự quan trọng; chỉ có 8 ý kiến (1%) cho là bình thường và không có ý kiến nào cho rằng ít quan trọng, không quan trọng.

Bảng 2.8. Ý kiến đánh giá của CBGV và HV về phạm vi thực hiện GDĐĐ công vụ

| Phạm vi thực hiện | CBGV | | HV | | Đánh giá chung | |
|--|------|-------|-----|-------|----------------|-------|
| | SL | % | SL | % | SL | % |
| Tại cơ quan, đơn vị công tác | 65 | 65.00 | 465 | 66.43 | 530 | 66.25 |
| Tuyên truyền, giáo dục ở ngoài xã hội | 69 | 69.00 | 375 | 53.57 | 444 | 55.50 |
| Tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức | 87 | 87.00 | 569 | 81.29 | 656 | 82.00 |
| Ở mọi địa điểm | 79 | 79.00 | 477 | 68.14 | 556 | 69.5 |

GDĐĐ là một quá trình thống nhất giữa lý luận và thực tiễn; bao gồm các tác động của nhiều nhân tố khách quan, chủ quan, bên trong và bên ngoài. Vì vậy, cán bộ, GV, học viên TCTT đều cho rằng để GDĐĐ công vụ cho HV nhà trường cần thực hiện ở nhiều nơi: Ở cơ quan, đơn vị công tác; ở ngoài xã hội; tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng CBCC và ở mọi địa điểm, trong đó có 656 ý kiến được hỏi (82%) đánh giá các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng CBCC là nơi có thể mang lại kết quả cao trong công tác GDĐĐ công vụ.

Bảng 2.9. Nhận thức của CBGV và HV về mức độ quan trọng của các nội dung liên quan đến đạo đức CV cần giáo dục cho học viên TCTT

| Nội dung | HV | | CBGV | | Đánh giá chung | |
|---|-----------|----|-----------|----|----------------|----|
| | \bar{X} | TB | \bar{X} | TB | \bar{X} | TB |
| Tư tưởng Hồ Chí Minh với những vấn đề liên quan tới đạo đức công vụ | 2.85 | 2 | 2.76 | 2 | 2.81 | 2 |
| Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về đạo đức công vụ | 2.80 | 3 | 2.75 | 3 | 2.78 | 3 |
| Pháp luật nhà nước về đạo đức công vụ | 2.90 | 1 | 2.80 | 1 | 2.85 | 1 |
| Đạo đức cá nhân của cán bộ công chức | 2.55 | 9 | 2.41 | 10 | 2.48 | 11 |
| Đạo đức xã hội của cán bộ công chức | 2.62 | 7 | 2.52 | 8 | 2.57 | 8 |
| Đạo đức nghề nghiệp của cán bộ công chức | 2.60 | 8 | 2.56 | 6 | 2.58 | 7 |
| Đạo đức của cán bộ, công chức trong mối quan hệ với nhà nước | 2.65 | 6 | 2.55 | 7 | 2.60 | 6 |
| Đạo đức của cán bộ, công chức trong mối quan hệ với công việc | 2.70 | 5 | 2.40 | 11 | 2.55 | 9 |
| Đạo đức của cán bộ, công chức trong mối quan hệ với đồng nghiệp | 2.49 | 10 | 2.48 | 9 | 2.49 | 10 |
| Đạo đức cán bộ, công chức trong mối quan hệ với nhân dân | 2.48 | 11 | 2.36 | 12 | 2.42 | 12 |
| Kỹ năng giao tiếp và văn hóa công sở | 2.73 | 4 | 2.72 | 4 | 2.73 | 4 |
| Kỹ năng giải quyết tình huống công vụ | 2.65 | 6 | 2.64 | 5 | 2.65 | 5 |

Qua số liệu bảng 2.9, chúng ta thấy rằng các nội dung đạo đức trên đều rất quan trọng trong GDDD công vụ cho HV nhà trường, đặc biệt là các nội dung về “Pháp luật nhà nước Việt Nam về đạo đức công vụ”(xếp bậc 1). Khi CBCC hiểu và thực hiện nghiêm túc các văn bản pháp lý liên quan đến đạo đức CV thì sẽ góp phần làm cho nền hành chính nước ta được chính quy, hiện đại. Tuy nhiên, trong giai đoạn hiện nay, để đạt được mục tiêu “Dân giàu, nước mạnh, xã hội dân chủ, công

bằng, văn minh”, ngoài nội dung trên, người CBCC ở nước ta cần phải hiểu và thực hiện tốt “Tur tưởng Hồ Chí Minh với những vấn đề liên quan tới đạo đức công vụ” (xếp bậc 2), “Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về đạo đức công vụ”(xếp bậc 3), “Kỹ năng giao tiếp và văn hóa công sở” (xếp bậc 4), “Kỹ năng giải quyết tình huống công vụ” (xếp bậc 5)...

2.3.2.3. Thực trạng nội dung giáo dục đạo đức công vụ cho học viên của trường chính trị tỉnh

Nội dung GDDĐ được xem như là một bộ phận trong công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, giáo dục toàn diện cho người học. Vì vậy, nội dung GDDĐ công vụ cho HV của TCTT mang tính đa chiều và tích hợp.

Bảng 2.10. Đánh giá của CBGV và HV về mức độ thực hiện nội dung GDDĐ công vụ của TCTT

| Nội dung | HV | | CBGV | | Đánh giá chung | |
|---|-----------|----|-----------|----|----------------|----|
| | \bar{X} | TB | \bar{X} | TB | \bar{X} | TB |
| Tư tưởng Hồ Chí Minh với những vấn đề liên quan tới đạo đức công vụ | 2.90 | 1 | 2.81 | 1 | 2.86 | 1 |
| Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về đạo đức công vụ | 2.85 | 2 | 2.77 | 2 | 2.81 | 2 |
| Pháp luật nhà nước về đạo đức công vụ | 2.63 | 5 | 2.40 | 10 | 2.52 | 6 |
| Đạo đức cá nhân của cán bộ công chức | 2.65 | 4 | 2.64 | 4 | 2.65 | 3 |
| Đạo đức xã hội của cán bộ công chức | 2.60 | 7 | 2.56 | 5 | 2.58 | 4 |
| Đạo đức nghề nghiệp của cán bộ công chức | 2.20 | 11 | 2.36 | 11 | 2.28 | 10 |
| Đạo đức của cán bộ, công chức trong mối quan hệ với nhà nước | 2.62 | 6 | 2.52 | 6 | 2.57 | 5 |
| Đạo đức của cán bộ, công chức trong mối quan hệ với công việc | 2.13 | 12 | 2.49 | 7 | 2.31 | 9 |
| Đạo đức của cán bộ, công chức trong mối quan hệ với đồng nghiệp | 2.50 | 9 | 2.65 | 3 | 2.58 | 4 |
| Đạo đức cán bộ, công chức trong mối quan hệ với nhân dân | 2.72 | 3 | 2.32 | 12 | 2.52 | 6 |
| Kỹ năng giao tiếp và văn hóa công sở | 2.55 | 8 | 2.41 | 9 | 2.48 | 7 |
| Kỹ năng giải quyết tình huống công vụ | 2.32 | 10 | 2.48 | 8 | 2.40 | 8 |

Qua kết quả bảng 2.10 cho thấy, CBGV và HV đánh giá mức độ thực hiện giáo dục các nội dung đạo đức CV cho HV đã được TCTT quan tâm thực hiện, tuy nhiên những nội dung giáo dục chủ yếu là “*Tư tưởng Hồ Chí Minh với những vấn đề liên quan tới đạo đức công vụ*”(xếp bậc 1), “*Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về đạo đức công vụ*” (xếp bậc 2). Những nội dung đạo đức liên quan trực tiếp đến đạo đức CV của CBCC chưa được nhà trường quan tâm giáo dục đúng mức, đó là nội dung về “*Pháp luật nhà nước Việt Nam về đạo đức công vụ*” (xếp bậc 6), “*Kỹ năng giao tiếp và văn hóa công sở*” (xếp bậc 4), “*Kỹ năng giải quyết tình huống công vụ*” (xếp bậc 5)...

2.3.2.4. Thực trạng các phương pháp giáo dục đạo đức công vụ cho học viên của trường chính trị tỉnh

Để đánh giá việc sử dụng các phương pháp GDDĐ, chúng tôi đã tiến hành khảo sát nhận thức về đánh giá mức độ và kết quả sử dụng các phương pháp GDDĐ CV ở TCTT hiện nay.

Bảng 2.11. Đánh giá của CBGV và HV về mức độ sử dụng các phương pháp GDDĐ công vụ ở TCTT

| Phương pháp | HV | | CBGV | | Đánh giá chung | |
|---|-----------|--------|-----------|--------|----------------|--------|
| | \bar{X} | T B | \bar{X} | T B | \bar{X} | T B |
| Phương pháp đặt yêu cầu về đạo đức CV đối với HV | 2.21 | 3 | 2.21 | 3 | 2.21 | 3 |
| Phương pháp đưa HV vào các hoạt động đa dạng | 2.24 | 2 | 2.29 | 2 | 2.27 | 2 |
| Phương pháp tạo dư luận xã hội | 2.31 | 1 | 2.32 | 1 | 2.32 | 1 |
| Phương pháp tạo tình huống đạo đức công vụ để học viên giải quyết | 2.15 | 4 | 2.00 | 4 | 2.08 | 4 |
| Phương pháp thảo luận | 2.05 | 5 | 1.95 | 5 | 2.00 | 5 |
| Phương pháp thi đua | 1.56 | 5 | 1.50 | 6 | 1.53 | 6 |

Chất lượng GDĐĐ công vụ ở TCTT phụ thuộc rất nhiều vào phương pháp giáo dục. Tuy nhiên, cán bộ quản lý, GV và HV đều đánh giá việc sử dụng các phương pháp GDĐĐ công vụ nêu trên ở TCTT đã được thực hiện nhưng không đồng đều; các phương pháp được quan tâm, sử dụng thường xuyên nhất là “Phương pháp tạo dư luận xã hội” (xếp bậc 1), “Phương pháp đưa HV vào các hoạt động đa dạng” (xếp bậc 2), “Phương pháp đặt yêu cầu về đạo đức CV đối với HV” (xếp bậc 3).

Bảng 2.12. Đánh giá của CBGV và HV về hiệu quả sử dụng các phương pháp GDĐĐ công vụ ở TCTT

| Phương pháp | HV | | CBGV | | Đánh giá chung | |
|---|-----------|----|-----------|----|----------------|----|
| | \bar{X} | TB | \bar{X} | TB | \bar{X} | TB |
| Phương pháp đặt yêu cầu về đạo đức CV đối với HV | 2.29 | 6 | 2.31 | 6 | 2.30 | 5 |
| Phương pháp đưa HV vào các hoạt động đa dạng | 2.50 | 5 | 2.59 | 5 | 2.55 | 4 |
| Phương pháp tạo dư luận xã hội | 2.64 | 4 | 2.79 | 3 | 2.72 | 3 |
| Phương pháp tạo tình huống đạo đức công vụ để học viên giải quyết | 2.98 | 1 | 2.95 | 1 | 2.97 | 1 |
| Phương pháp thảo luận | 2.96 | 2 | 2.90 | 2 | 2.93 | 2 |
| Phương pháp thi đua | 2.75 | 3 | 2.68 | 4 | 2.72 | 3 |

Nhận thức của cán bộ quản lý, GV và HV giữa mức độ sử dụng và kết quả sử dụng các phương pháp GDĐĐ công vụ ở TCTT hiện nay có sự khác biệt đôi chút. Có những phương pháp mức độ sử dụng được đánh giá cao nhưng hiệu quả giáo dục đem lại lại được đánh giá thấp so với các phương pháp khác như “Phương pháp tạo dư luận xã hội ” (mức độ sử dụng xếp bậc 1; hiệu quả sử dụng xếp bậc 3),

“Phương pháp đưa HV vào các hoạt động đa dạng” (mức độ sử dụng xếp bậc 2; hiệu quả sử dụng xếp bậc 4). Ngược lại có một số phương pháp ít được sử dụng nhưng khi được sử dụng lại được đánh giá có tính hiệu quả cao như phương pháp “Phương pháp tạo tình huống đạo đức công vụ để học viên giải quyết” (mức độ sử dụng xếp bậc 4; hiệu quả sử dụng xếp bậc 1), “Phương pháp thảo luận” (mức độ sử dụng xếp bậc 5; hiệu quả sử dụng xếp bậc 2).

Một trong những phương pháp đưa HV vào các hoạt động đa dạng là tổ chức cho HV đi thực tiễn tại địa phương, cơ sở. Tại cầu hỏi mở tìm hiểu ý kiến của HV về việc *nhà trường tổ chức cho HV đi thực tiễn tại địa phương, cơ sở*. Nhiều ý kiến cho rằng đây là hình thức GDĐĐ công vụ rất hiệu quả, là vấn đề cần được quan tâm chú trọng hơn trong quá trình đào tạo nhưng hầu như trường chính trị chưa thật quan tâm chú ý đến. Hạn chế này có một lý do hết sức xác đáng là hầu hết các khóa đào tạo của các trường đều tổ chức theo hình thức học tại chức, do đó việc tổ chức tập trung cho HV đi nghiên cứu thực tế gặp nhiều khó khăn. Và một lý do khác khiến các trường chính trị ít quan tâm đến vấn đề này là hầu hết các HV đều là cán bộ từ các cơ sở, địa phương cử đi học nên đã có quá trình hoạt động thực tiễn, do đó cho rằng việc nghiên cứu thực tiễn có thể không cần thiết. Xuất phát từ những lý do trên, nên các trường chính trị đã rất ít hoặc không tổ chức cho HV đi nghiên cứu thực tế; nếu có đi chỉ là đi thăm quan các tỉnh.

2.3.2.5. Thực trạng hình thức (con đường) giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị tỉnh

Để có cái nhìn khách quan về các hình thức (con đường) có thể GDĐĐ công vụ cho học viên TCTT. Chúng tôi đã tiến hành khảo sát hỏi ý kiến cán bộ quản lý, GV và HV xem GDĐĐ công vụ cho học viên TCTT hiện nay cần thực hiện thông qua các con đường giáo dục.

Bảng 2.13. Đánh giá của CBGV và HV về mức độ cần thiết của các con đường GDĐĐ công vụ cho học viên TCTT hiện nay

| Các con đường giáo dục | HV | | CBGV | | Đánh giá chung | |
|--|-----------|----|-----------|----|----------------|----|
| | \bar{X} | TB | \bar{X} | TB | \bar{X} | TB |
| Giáo dục thông qua kết hợp giữa các lực lượng tham gia giáo dục đạo đức công vụ | 2.98 | 2 | 2.98 | 2 | 2.98 | 2 |
| Giáo dục thông qua hoạt động dạy các môn học trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng | 2.98 | 2 | 2.94 | 4 | 2.96 | 3 |
| Giáo dục thông qua dạy học chuyên đề về đạo đức công vụ | 2.97 | 3 | 2.95 | 3 | 2.96 | 3 |
| Giáo dục thông qua sinh hoạt tập thể | 2.82 | 5 | 2.85 | 5 | 2.84 | 4 |
| Giáo dục qua trải nghiệm thực tiễn công tác tại địa phương, đơn vị | 2.83 | 4 | 2.71 | 7 | 2.77 | 5 |
| Thông qua việc tự rèn luyện, tự tu dưỡng, tự giáo dục của học viên | 2.99 | 1 | 3.00 | 1 | 3.00 | 1 |
| Giáo dục thông qua tổ chức các hoạt động phong phú và đa dạng cho học viên | 2.71 | 6 | 2.72 | 6 | 2.72 | 6 |

Cán bộ quản lý, GV và học viên TCTT đều đánh giá cao sự cần thiết của các con đường GDĐĐ công vụ do chúng tôi đưa ra, trong đó các ý kiến được hỏi về cao sự cần thiết của hình thức “Giáo dục thông qua việc tự rèn luyện, tự tu dưỡng, tự giáo dục của học viên” (xếp bậc 1), “Giáo dục thông qua kết hợp giữa các lực lượng tham gia giáo dục đạo đức công vụ”(xếp bậc 2), “Giáo dục thông qua hoạt động dạy các môn học trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng” và “Giáo dục thông qua dạy học chuyên đề về đạo đức công vụ” (xếp bậc 3).

Các con đường GDĐĐ công vụ cho học viên TCTT được đánh giá rất cần thiết như vậy, nhưng trong thực tiễn giáo dục đã được thực hiện ở mức độ nào? Và kết quả ra sao? Để trả lời cho câu hỏi này, chúng tôi đã tiến hành khảo sát ý kiến của cán bộ quản lý, GV và HV của TCTT.

Bảng 2.14. Đánh giá của CBGV và HV về mức độ thực hiện các con đường GDDĐ công vụ cho học viên TCTT

| Các con đường giáo dục | HV | | CBGV | | Đánh giá chung | |
|--|-----------|----|-----------|----|----------------|----|
| | \bar{X} | TB | \bar{X} | TB | \bar{X} | TB |
| Giáo dục thông qua kết hợp giữa các lực lượng tham gia giáo dục đạo đức công vụ | 1.90 | 4 | 2.12 | 4 | 2.01 | 4 |
| Giáo dục thông qua hoạt động dạy các môn học trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng | 2.96 | 1 | 2.98 | 1 | 2.97 | 1 |
| Giáo dục thông qua dạy học chuyên đề về đạo đức công vụ | 1.08 | 7 | 1.11 | 7 | 1.10 | 7 |
| Giáo dục thông qua sinh hoạt tập thể | 1.09 | 6 | 1.13 | 5 | 1.11 | 6 |
| Giáo dục qua trải nghiệm thực tiễn công tác tại địa phương, đơn vị | 2.44 | 3 | 2.52 | 3 | 2.48 | 3 |
| Thông qua việc tự rèn luyện, tự tu dưỡng, tự giáo dục của học viên | 2.62 | 2 | 2.56 | 2 | 2.59 | 2 |
| Giáo dục thông qua tổ chức các hoạt động phong phú và đa dạng cho học viên | 1.15 | 5 | 1.12 | 6 | 1.14 | 5 |

Kết quả bảng 2.14 cho thấy các con đường GDDĐ công vụ cho học viên TCTT đã được thực hiện ở TCTT nhưng chủ yếu được “Giáo dục thông qua hoạt động dạy các môn học trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng” (xếp bậc 1), “Giáo dục thông qua việc tự rèn luyện, tự tu dưỡng, tự giáo dục của học viên” (xếp bậc 2), “Giáo dục qua trải nghiệm thực tiễn công tác tại địa phương, đơn vị” (xếp bậc 3). Đây là những hoạt động tất yếu và có trong chương trình đào tạo. Còn các con đường giáo dục được đánh giá tại bảng 2.13 là rất cần thiết trong GDDĐ công vụ

thì được thực hiện chưa đúng mức như hình thức “Giáo dục thông qua kết hợp giữa các lực lượng tham gia giáo dục đạo đức công vụ” (xếp bậc 4), “Giáo dục thông qua tổ chức các hoạt động phong phú và đa dạng cho học viên” (xếp bậc 5), “Giáo dục thông qua sinh hoạt tập thể” (xếp bậc 6), “Giáo dục thông qua dạy học chuyên đề về đạo đức công vụ” (xếp bậc 7).

Bảng 2.15. Đánh giá của CBGV và HV về kết quả thực hiện các con đường GDDĐ công vụ cho học viên TCTT

| Các con đường giáo dục | HV | | CBGV | | Đánh giá chung | |
|---|-----------|----|-----------|----|----------------|----|
| | \bar{X} | TB | \bar{X} | TB | \bar{X} | TB |
| Giáo dục thông qua kết hợp giữa các lực lượng tham gia giáo dục đạo đức công vụ | 2.30 | 4 | 1.93 | 4 | 2.12 | 4 |
| Giáo dục thông qua hoạt động dạy học | 2.94 | 1 | 2.94 | 1 | 2.94 | 1 |
| Giáo dục thông qua tổ chức các hoạt động phong phú và đa dạng cho học viên | 1.12 | 5 | 1.12 | 5 | 1.12 | 5 |
| Giáo dục thông qua sinh hoạt tập thể | 1.09 | 6 | 1.13 | 5 | 1.11 | 6 |
| Giáo dục qua trải nghiệm thực tiễn công tác tại địa phương, đơn vị | 2.39 | 3 | 2.27 | 3 | 2.33 | 3 |
| Thông qua việc tự rèn luyện, tự tu dưỡng, tự giáo dục của học viên | 2.62 | 2 | 2.56 | 2 | 2.59 | 2 |

Do việc GDDĐ công vụ cho HV TCTT được thực hiện chủ đạo ở các hình thức truyền thống nên kết quả giáo dục đạt được cũng chỉ được cán bộ quản lý, GV và HV tập trung đánh giá được thực hiện tốt ở các hình thức: “Giáo dục thông qua hoạt động dạy học” (xếp bậc 1), “Giáo dục thông qua việc tự rèn luyện, tự tu dưỡng, tự giáo dục của học viên” (xếp bậc 2), “Giáo dục qua trải nghiệm thực tiễn công tác tại địa phương, đơn vị” (xếp bậc 3).

2.3.2.6. *Kết quả giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị tỉnh*

Trường chính trị cấp tỉnh hiện nay chủ yếu quan tâm đến dạy lý luận chính trị mà chưa chú trọng đến việc rèn luyện ý thức đạo đức CV, thói quen hành vi đạo đức của người CBCC trong hoạt động CV cho HV là CBCC đang học tập tại nhà trường. Mặt khác, nội dung, chương trình, đào tạo, bồi dưỡng của TCTT chưa có môn học nào, chuyên đề nào về đạo đức CV.

Để có đánh giá về kết quả GDĐĐ công vụ cho học viên TCTT, chúng tôi đã phỏng vấn xin ý kiến đánh giá của một số cán bộ quản lý của địa phương; CBGV và HV trường chính trị tỉnh.

Tại câu hỏi “*Đồng chí suy nghĩ thế nào về kết quả đạt được trong giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị tỉnh thông qua hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường?*”, chúng tôi thu được kết quả như sau:

- Nhóm ý kiến đánh giá về chất lượng giáo dục: Đa số ý kiến cho rằng chất lượng GDĐĐ công vụ cho học viên TCTT thông qua hoạt động ĐTBĐ của nhà trường chỉ ở mức trung bình vì: Trong giảng dạy còn một số GV trẻ, thiếu kinh nghiệm và vốn sống thực tế nên kết quả giáo dục chưa cao. Trong công tác quản lý, việc bố trí thời gian cho hoạt động GDĐĐ công vụ cho học viên TCTT là chưa phù hợp. Chương trình đi nghiên cứu thực tế đối với HV còn mang nặng tính hình thức, chủ yếu là đi thăm quan, nghỉ mát. Nhà trường chưa phát huy được mối quan hệ giữa nhà trường với đơn vị, địa phương cử CBCC đi ĐTBĐ trong hoạt động GDĐĐ công vụ cho học viên TCTT.

- Nhóm ý kiến về hiệu quả của giáo dục: Từ chất lượng GD ở trên, đa số ý kiến cho rằng hiệu quả của GDĐĐ công vụ cho học viên TCTT cũng chỉ đạt được ở một mức độ nhất định. Một số cấp uỷ địa phương cho rằng, đa số CBCC được cử đi ĐTBĐ ở TCTT khi ra trường đã được nâng cao về nhận thức, biết vận dụng kiến thức đã học vào trong công tác của mình. Nhưng bên cạnh đó cũng có một số CBCC được cử đi ĐTBĐ ở TCTT khi ra trường vẫn chưa vận dụng được kiến thức đã học vào trong công tác; nhận thức về yêu cầu đạo đức CV đối với người CBCC còn mơ hồ.

2.3.2.7. Các yếu tố ảnh hưởng đến giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị tỉnh

Bảng 2.16. Đánh giá của CBGV và HV về các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng GDDĐ công vụ cho học viên ở TCTT

| Nguyên nhân | CBGV | | HV | | Đánh giá chung | |
|---|------|----|-----|-------|----------------|-------|
| | SL | % | SL | % | SL | % |
| Nhận thức về tầm quan trọng của giáo dục đạo đức CV | 65 | 65 | 423 | 60.43 | 488 | 61.00 |
| Sự phối hợp giữa cơ sở đào tạo và đơn vị cử đi đào tạo | 87 | 87 | 597 | 85.29 | 684 | 85.50 |
| Những biến đổi trên thế giới và tình hình trong nước hiện nay | 33 | 33 | 205 | 29.29 | 238 | 29.75 |
| Đặc điểm kinh tế - xã hội của địa phương | 74 | 75 | 521 | 74.43 | 596 | 74.50 |
| Trình độ, năng lực của cán bộ, giảng viên | 42 | 42 | 345 | 49.29 | 387 | 48.38 |
| Ý thức, thái độ học tập của học viên | 55 | 55 | 372 | 53.14 | 427 | 53.38 |
| Nội dung chương trình học tập | 89 | 89 | 639 | 91.29 | 728 | 91.00 |
| Các hình thức giáo dục đạo đức CV ở nhà trường | 78 | 78 | 574 | 82.00 | 652 | 81.50 |
| Công tác thi đua khen thưởng, hoạt động tập thể | 67 | 67 | 436 | 62.29 | 503 | 62.88 |
| Tính tích cực của HV trong việc rèn luyện đạo đức CV | 82 | 82 | 584 | 83.43 | 666 | 83.25 |

Cán bộ, GV và HV cho rằng công tác GDDĐ công vụ cho HV ở trường chính trị tỉnh bị chi phối bởi tất cả các yếu tố chủ quan và yếu tố khách quan, trong đó các yếu tố chủ quan được đánh giá có tác động cao nhất.

** Yếu tố chủ quan*

Nhận thức là cơ sở của hành động, nhận thức đúng mới có hành động đúng (Có 61% ý kiến đánh giá). Tuy nhiên, từ nhận thức đến hành động còn là một khoảng cách, do vậy các lực lượng giáo dục phải làm tốt hơn nữa việc nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của các hoạt động GDDĐ công vụ cho HV ở trường chính trị tỉnh.

Nội dung chương trình học tập là yếu tố cơ bản, chi phối đến chất lượng GDĐĐ công vụ cho HV ở TCTT (Có 91% ý kiến đánh giá). GDĐĐ công vụ cho HV được thực hiện thông qua nhiều hình thức, trong đó có thông qua hoạt động nhận thức các phần học trong chương trình. Nhưng hiện nay, nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng ở TCTT, trong đó có chương trình Trung cấp Lý luận - Chính trị hành chính còn nhiều điều phải quan tâm. Chương trình Trung cấp Lý luận - Chính trị hành chính với hai nội dung đào tạo về chính trị và hành chính, tuy nhiên, chương trình học tập này còn nặng về lý luận chính trị và lại không có phần học riêng biệt về CV, đạo đức CV.

Học viên trường chính trị tỉnh chủ yếu là CBCC; nhà trường thường xuyên tổ chức các lớp vừa học, vừa làm, cùng với động cơ học tập ở TCTT của HV không phải hoàn toàn mục đích để nâng cao trình độ lý luận chính trị và đạo đức CV đáp ứng yêu cầu hiện nay mà còn vì lý do khác như: Do tổ chức phân công (27.14%), do nhiệm vụ công tác yêu cầu (26.43%) và để cho đủ yêu cầu về bằng cấp, trình độ lý luận chính trị (17.29%). Do đó, có 53.38% ý kiến đánh giá yếu tố ý thức, thái độ học tập của HV; 83.25% ý kiến đánh giá yếu tố tính tích cực của HV trong việc rèn luyện đạo đức CV có ảnh hưởng đến việc GDĐĐ công vụ cho HV trường chính trị tỉnh.

Trình độ, năng lực của cán bộ, GV nhà trường là một trong những yếu tố quan trọng tác động đến chất lượng GDĐĐ công vụ cho học viên TCTT (Có 48.38% ý kiến đánh giá). Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ, giảng viên TCTT hiện nay đa phần được tuyển từ sinh viên mới ra trường hoặc được điều chuyển từ các ban Đảng của Tỉnh ủy về nên kiến thức, kinh nghiệm thực tế và phương pháp giảng dạy còn có những hạn chế nhất định, đặc biệt là kinh nghiệm đánh giá các hoạt động CV.

Công tác thi đua khen thưởng, hoạt động tập thể do nhà trường tổ chức là yếu tố quan trọng trong GDĐĐ công vụ (Có 62.88% ý kiến đánh giá). Qua theo dõi,

chúng tôi thấy công tác thi đua khen thưởng, hoạt động tập thể do nhà trường tổ chức chưa được thường xuyên và gắn liền với GDĐĐ công vụ. Công tác thi đua khen thưởng thường chỉ được tổ chức vào lễ bế giảng cuối khóa học; các hoạt động tập thể chủ yếu được tổ chức thông qua buổi đi thực tế theo quy định. Hoạt động này đã phần nào hạn chế quá trình rèn luyện đạo đức CV của HV.

GDĐĐ công vụ cho CBCC là trách nhiệm của mọi lực lượng, trong đó sự phối hợp đồng bộ giữa cơ sở đào tạo và đơn vị cử đi đào tạo là yếu tố rất quan trọng trong GDĐĐ công vụ cho HV trường chính trị tỉnh (Có 85.50% ý kiến đánh giá). Nếu không phối hợp giữa cơ sở đào tạo và đơn vị cử đi đào tạo tốt thì sẽ làm mất đi sức mạnh tổng hợp và như vậy rõ ràng là hiệu quả GDĐĐ không cao.

** Yếu tố khách quan*

Đặc điểm kinh tế - xã hội của địa phương cũng là một yếu tố quan trọng trong GDĐĐ công vụ cho HV trường chính trị tỉnh (Có 74.50% ý kiến đánh giá) vì nội dung, chương trình học tập được áp dụng trong toàn quốc nhưng HV ở mỗi vùng miền lại có đặc điểm riêng và HV của nhà trường thường bị chi phối bởi điều kiện kinh tế - xã hội của địa phương.

Những biến đổi trên thế giới và tình hình trong nước hiện nay, đặc biệt là tác động của mặt trái cơ chế thị trường đã tác động không nhỏ đến các giá trị đạo đức của CBCC (Có 29.75% ý kiến đánh giá); nhiều chuẩn mực đạo đức truyền thống đã có sự thay đổi, đã có biểu hiện suy thoái đạo đức ở một bộ phận cán bộ, đảng viên. Đây là một thực tế cần lưu ý trong các hoạt động GDĐĐ, là một kênh thông tin để nhà trường cần tìm ra các giải pháp giáo dục phù hợp, khắc phục, giảm thiểu tác dụng tiêu cực của những yếu tố khách quan không lành mạnh đến chất lượng GDĐĐ công vụ cho HV trường chính trị tỉnh.

2.3.3. Đánh giá thực trạng

2.3.3.1. Những ưu điểm

Cán bộ quản lý, GV trường chính trị tỉnh đã có những nhận thức đúng đắn về vai trò, vị trí của công tác GDĐĐ công vụ cho HV trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường. Vì vậy, các nhà trường đã có một số biện pháp GDĐĐ

công vụ một cách tích cực nhằm nâng cao chất lượng giáo dục CBCC trong giai đoạn hiện nay.

Bên cạnh việc nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý, GV; các trường chính trị tỉnh đã triển khai nhiều nội dung, hình thức GDĐĐ công vụ cho HV như: Giáo dục truyền thống nhân ngày lễ lớn; học tập các chuyên đề liên quan đến đạo đức CV; tham quan giáo dục ý thức chính trị, ý thức của người cán bộ, đảng viên; nêu gương người tốt, việc tốt trong hoạt động CV;... thực sự trở thành hoạt động GDĐĐ công vụ cho HV có hiệu quả.

2.3.3.2. Những vấn đề cần khắc phục, hoàn thiện

Xã hội hiện đại ngày càng phát triển làm cho đạo đức của CBCC có nhiều diễn biến phức tạp, đòi hỏi, các cấp, các ngành cần phải quan tâm, đầu tư cho quá trình GDĐĐ công vụ cho HV trường chính trị tỉnh.

Trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, trường chính trị tỉnh chủ yếu quan tâm đến dạy lý luận chính trị mà chưa chú trọng đến việc rèn luyện ý thức đạo đức CV, thói quen hành vi đạo đức của người CBCC trong hoạt động công vụ cho HV là CBCC đang học tập tại trường.

GDĐĐ công vụ cho HV trường chính trị tỉnh chưa được tiến hành đồng bộ; nội dung, phương pháp, hình thức GDĐĐ công vụ chưa được đề cập cụ thể và có hệ thống trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng ở nhà trường.

2.3.3.3. Nguyên nhân của thực trạng

Có rất nhiều nguyên nhân ảnh hưởng đến chất lượng GDĐĐ công vụ cho HV các trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc, trong đó nguyên nhân cơ bản nhất là do nội dung chương trình học tập (hiện nay nội dung đạo đức CV chưa có trở thành môn học, chuyên đề độc lập trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường); sự phối hợp chưa đồng bộ giữa cơ sở đào tạo và đơn vị cử đi đào tạo; tính tích cực của HV trong việc rèn luyện đạo đức CV còn chưa cao; các hình thức giáo dục đạo đức CV ở nhà trường còn có những hạn chế nhất định; chưa tìm ra một hệ thống BP giáo dục đồng bộ; chưa có sự chú trọng khai thác thế mạnh mang tính đặc thù nhằm GD hiệu quả đạo đức CV cho HV.

Kết luận chương 2

Đạo đức CV là một bộ phận quan trọng trong phẩm chất nhân cách của người CBCC. Đạo đức được cấu thành bởi những hệ thống giá trị, chuẩn mực đạo đức khác nhau; sự hình thành và phát triển đạo đức CV trải qua các giai đoạn nhất định, chịu sự tác động của nhiều nhân tố chủ quan và khách quan, trong đó có thời gian đào tạo, bồi dưỡng tại trường chính trị cấp tỉnh. Thời gian học tập tại trường chính trị cấp tỉnh là giai đoạn HV được trang bị thêm những kiến thức trong khối lý luận và thực tiễn; giúp cho mỗi HV hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ của người CBCC trong hoạt động thực tiễn CV.

Trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng, các trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc đã thực hiện một số biện pháp GDĐĐ công vụ cho HV nhà trường. Tuy nhiên, hoạt động GDĐĐ công vụ cho HV của các trường chưa được tiến hành đồng bộ, chưa được đề cập cụ thể và có hệ thống trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng ở nhà trường. Vì vậy, trong quá trình GDĐĐ công vụ cho học viên, TCTT cần quan tâm nâng cao chất lượng về mọi mặt, trong đó đặc biệt coi trọng đến nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng; các hình thức giáo dục; các phương pháp giáo dục.

Những vấn đề thực tiễn được lý giải trên đây cùng với lý luận đã được phân tích là cơ sở để đề xuất một số biện pháp GDĐĐ công vụ cho học viên TTCT hiện nay đảm bảo tính sát thực và mang lại hiệu quả cao, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CBCC của các TCTT khu vực miền núi phía Bắc, khắc phục những hạn chế, tồn tại nêu trên.

Chương 3
BIỆN PHÁP GIÁO DỤC ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CHO HỌC VIÊN
CÁC TRƯỜNG CHÍNH TRỊ CẤP TỈNH KHU VỰC MIỀN NÚI
PHÍA BẮC VÀ THỰC NGHIỆM

3.1. Những nguyên tắc đề xuất biện pháp

3.1.1. Đảm bảo đáp ứng các mục tiêu chính trị của Nhà nước Việt Nam

Các BP giáo dục được xây dựng phải phù hợp với quan điểm của Đảng và Nhà nước về GDĐĐ cho CBCC trong thời kỳ kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa; chú trọng đến các nội dung, yêu cầu của Luật Cán bộ, Công chức năm 2008; “Quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức” ban hành kèm theo Quyết định số 161/2003/QĐ-TTg ngày 04 tháng 8 năm 2003 của Thủ tướng Chính phủ và Nghị quyết Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương Đảng lần thứ 9, khoá XI năm 2014 về “Xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước”.

3.1.2. Đảm bảo phù hợp với yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng của trường chính trị cấp tỉnh

Các BP giáo dục được xây dựng phải xuất phát từ yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng của các TCTT. Qua đó, vừa đảm bảo thực hiện được mục tiêu xây dựng và phát triển đội ngũ CBCC chính quy, hiện đại vừa đảm bảo tính lý luận và thực tiễn trong công tác đào tạo, bồi dưỡng của TCTT; tạo ra sự thống nhất giữa quá trình đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường với giáo dục xã hội và quá trình tự giáo dục của HV; làm cho những HV từ chỗ nhận thức đúng đắn về vai trò của GDĐĐ công vụ đến chủ động phối hợp cùng các chủ thể giáo dục trong việc trau dồi, rèn luyện, nâng cao đạo đức trong thực thi công vụ và trong cuộc sống.

3.1.3. Đảm bảo phù hợp với đặc điểm và điều kiện học tập của học viên

Việc xây dựng và thực hiện các BP phải đảm bảo cho quá trình GDĐĐ công vụ ở TCTT phù hợp với đối tượng HV là người lớn, người trưởng thành (đã được đào tạo ở một trình độ nhất định, được bổ nhiệm vào một vị trí ngạch bậc trong hệ thống hành chính), là người được tổ chức chọn, cử đi học; họ là những

người tự làm chủ được các hành vi, thái độ và phải tự chịu trách nhiệm trước pháp luật với tư cách là một công dân, một CBCC Nhà nước, vì thế họ đã có những kinh nghiệm và thực tiễn nhất định trong công tác, trong hoạt động CV. Cần lựa chọn hướng tiếp cận và phương pháp giáo dục phù hợp để khắc phục những yếu điểm và phát huy những thế mạnh của HV. Lựa chọn nội dung giáo dục có liên quan tới kinh nghiệm và những vấn đề mà HV đã và sẽ gặp trong hoạt động thực tiễn CV tại địa phương, đơn vị.

3.1.4. Đảm bảo phù hợp với nội dung của chuẩn mực đạo đức công vụ

Chuẩn mực đạo đức CV là thước đo giá trị cần có ở mỗi người CBCC, là cơ sở để các nhà quản lý xác định các hoạt động, điều chỉnh nhận thức, thái độ và hành vi đạo đức của người CBCC cho phù hợp với mục đích, nhiệm vụ của hoạt động CV. Do đó, các BP giáo dục đạo đức CV cho HV trường chính trị tỉnh phải phù hợp với nội dung của chuẩn mực đạo đức CV.

3.1.5. Đảm bảo tính hệ thống logic

Các BP được đề xuất phải là một bộ phận hữu cơ của quá trình giáo dục - đào tạo nói chung và quá trình GDĐĐ công vụ nói riêng; phải thể hiện tính hệ thống, toàn diện, tính lịch sử, cụ thể, đồng bộ. Những BP đặt ra phải đồng bộ với nhau cùng nhằm vào mục tiêu GDĐĐ công vụ, phải cùng xuất phát và thực hiện các BP chỉ đạo chung trên tất cả các mặt, các khâu, quá trình đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường nhưng phải phù hợp với yêu cầu thực tế của địa phương và nhu cầu của từng đối tượng trong từng giai đoạn khác nhau.

3.2. Biện pháp giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc

Theo giới hạn của phạm vi nghiên cứu, các BP giáo dục của luận án được áp dụng cho đối tượng học Trung cấp lý luận chính trị - hành chính. Theo Quyết định số 1479/QĐ-HVCTQG ngày 21 tháng 4 năm 2014 của Giám đốc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, chương trình đào tạo Trung cấp lý luận Chính trị - Hành chính có 7 phần học với 80 bài học, 1.056 tiết học trên lớp và 424 tiết HV

tự học, tự nghiên cứu (*Chương trình tạo Trung cấp lý luận Chính trị - Hành chính được trình bày tại Phụ lục 7*).

3.2.1. Lồng ghép nội dung giáo dục đạo đức công vụ vào quá trình dạy học

GDĐĐ công vụ qua các phần học lý luận chính trị - hành chính là thực hiện các mục tiêu GDĐĐ cho CBCC. Trong đó, tri thức của bài học là cái có trước, có sẵn và cố định; tri thức đạo đức CV là cái được lựa chọn để đưa vào và nó là cái có sau, cái có thể thay đổi. Tùy vào mục tiêu cụ thể, GV có thể dùng nhiều hình thức lồng ghép khác nhau trong tiết học, bài học, nhằm giúp HV luôn có những suy xét, bài học cho bản thân mình về những yêu cầu đạo đức khi thi hành CV.

Lồng ghép nội dung giáo dục đạo đức công vụ vào quá trình dạy học cần thực hiện theo các bước sau:

Bước 1: Phân tích chương trình học tập để xác định nội dung lồng ghép cho phần học

Trong chương trình Trung cấp lý luận Chính trị - Hành chính, mỗi phần học, bài học có những tác dụng riêng trong việc phát triển những giá trị, chuẩn mực đạo đức CV cho học viên. Đối với các phần lý luận chính trị cơ bản (trong đó có các bài như: Những vấn đề cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin; Những vấn đề cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh; Những vấn đề cơ bản về Đảng Cộng sản; Những vấn đề cơ bản về lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam) sẽ giúp cho HV có những kiến thức nền tảng liên quan trực tiếp tới việc hình thành thế giới quan, góp phần định hướng các giá trị chính trị - xã hội, các giá trị thể hiện lý tưởng cách mạng của người CBCC... Các phần học về văn hoá - xã hội (trong đó có các bài như: Những vấn đề cơ bản về hệ thống chính trị, nhà nước và pháp luật xã hội chủ nghĩa; Những vấn đề cơ bản về quản lý hành chính nhà nước; Một số kỹ năng cơ bản trong lãnh đạo, quản lý của cán bộ lãnh đạo, quản lý ở cơ sở) sẽ góp phần nâng cao trình độ tri thức, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng giao tiếp hành

chính và văn hoá công sở cho HV. Khối kiến thức này mang lại cho HV những hiểu biết đầy đủ về chức năng, nhiệm vụ, những giá trị, chuẩn mực của đạo đức công vụ, tác động mạnh đến sự hình thành, phát triển kỹ năng sống, đạo đức CV của HV; làm cơ sở giúp HV có phương pháp tư duy, cách suy nghĩ, cách đưa ra quyết định đúng đắn trước khi hành động.

Để tiến hành lồng ghép nội dung GDĐĐ công vụ vào các phần học, GV cần căn cứ các tiêu chuẩn đạo đức CV và nội dung, thời lượng của từng bài học, phần học, trên cơ sở đó tìm ra mối quan hệ giữa chương trình học tập và nội dung cần lồng ghép để GDĐĐ công vụ cho học viên TCTT.

Bước 2: Xác định mục tiêu bài giảng

Các phần học trong chương trình Trung cấp lý luận Chính trị - Hành chính có liên quan chặt chẽ tới GDĐĐ công vụ, tuy nhiên không phải bất kì bài dạy nào cũng chứa đựng nội dung này. Vì vậy, GV cần nghiên cứu kỹ nội dung bài giảng và cân nhắc để đưa kiến thức đạo đức CV vào một cách logic, phù hợp, sống động và tạo được hứng thú cho người học.

Một bài giảng gồm nhiều phần, nhiều mục, tùy theo từng nội dung cụ thể mà có thể lồng ghép GDĐĐ công vụ bằng nhiều hình thức khác nhau. Tuy nhiên, GV cũng cần phải nắm vững và chính xác mục tiêu bài giảng để từ đó đưa nội dung GDĐĐ công vụ vào thì bài giảng sẽ không bị khập khiễng, thiếu logic.

Nội dung lồng ghép GDĐĐ công vụ phải đảm bảo tính chính xác, tính khoa học và tính “chính thể” của phần học, bài học; nội dung lồng ghép GDĐĐ công vụ vào bài giảng phải cân đối, phù hợp với chủ đề, tư tưởng của bài học và lôi cuốn được sự chú ý của HV; kiến thức GDĐĐ công vụ phù hợp với năng lực tiếp thu của HV và vừa sức với khả năng sư phạm của GV.

Bước 3: Thu thập và xử lý tài liệu

Để đưa nội dung GDĐĐ công vụ vào bài giảng một cách sống động, hợp lý thì GV cần có vốn kiến thức phong phú, có nhiều tư liệu liên quan đến nội dung

bài giảng, tài liệu phản ánh những chuẩn mực đạo đức CV; biết chất lọc, sử dụng tư liệu, thông tin vào bài giảng một cách hợp lý và linh hoạt.

Sau khi có kế hoạch và lựa chọn được tư liệu hợp lý, việc đưa nội dung GDĐĐ công vụ vào bài giảng cho hợp lý là điều quan trọng nhất. Tuy nhiên, GV phải đảm bảo bài dạy truyền đạt đủ kiến thức trọng tâm, không đưa quá nhiều chi tiết lan man, dẫn đến xa rời bài học; từ nội dung bài học cần có những liên hệ thực tế, định hướng yêu cầu về đạo đức của người CBCC khi thi hành CV.

Bước 4: Thiết kế bài giảng

Từ những phân tích chương trình học tập; xác định mục tiêu, nội dung môn học, bài học thu thập và xử lý các tư liệu, tài liệu liên quan, GV tiến hành thiết kế bài giảng và tiến hành lồng ghép nội dung GDĐĐ công vụ với các yêu cầu sau:

- Kết hợp một cách hữu cơ, có hệ thống các kiến thức về GDĐĐ công vụ với kiến thức phần học thành một nội dung thống nhất; nội dung GDĐĐ công vụ phải trùng hợp với nội dung bài học.

- Lựa chọn rồi lồng ghép nội dung GDĐĐ công vụ vào chỗ thích hợp: Chương trình, phần học được giữ nguyên; các vấn đề GDĐĐ công vụ được lựa chọn rồi lồng ghép vào chương trình các phần học ở chỗ thích hợp (sau mỗi bài, mỗi chương).

- Liên hệ nội dung GDĐĐ công vụ vào bài giảng một cách hợp lý. Liên hệ là chương trình học được giữ nguyên, các kiến thức về GDĐĐ công vụ không được nêu rõ trong giáo trình nhưng dựa vào kiến thức bài học ở chỗ thuận lợi, GV liên hệ nội dung GDĐĐ công vụ vào bài giảng một cách hợp lý.

Ví dụ: Căn cứ vào nội dung phần học, chuẩn mực đạo đức CV, GV có thể lồng ghép nội dung giáo dục đạo đức công vụ vào quá trình dạy học phần học "III. Những vấn đề cơ bản về hệ thống chính trị, nhà nước, pháp luật và quản lý hành chính nhà nước" trong chương trình Trung cấp lý luận Chính trị - Hành chính như sau:

| Phần học III | Nội dung chính của phần học III | Nội dung GDDD công vụ có thể lồng ghép vào bài học của phần học III |
|--|--|---|
| 1. Những vấn đề cơ bản về hệ thống chính trị, nhà nước và pháp luật xã hội chủ nghĩa | <ul style="list-style-type: none"> - Hệ thống chính trị và đổi mới hệ thống chính trị ở Việt Nam hiện nay. - Xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân. - Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân - Pháp luật và hệ thống pháp luật XHCN Việt Nam. - Nội dung cơ bản một số ngành luật trong hệ thống pháp luật Việt Nam. - Pháp luật thực hiện dân chủ ở cơ sở - Thực hiện pháp luật và tăng cường pháp chế XHCN. | <ul style="list-style-type: none"> - Tư tưởng Hồ Chí Minh với những vấn đề liên quan tới đạo đức CV. - Quan điểm của ĐCS Nam về đạo đức CV. - Pháp luật nhà nước Việt Nam về đạo đức CV - Thực trạng đạo đức CBCC và những yếu tố tác động đến đạo đức CBCC. - Chuẩn mực đạo đức CV của CBCC. |
| 2. Những vấn đề cơ bản về quản lý hành chính nhà nước | <ul style="list-style-type: none"> - Lý luận về quản lý hành chính nhà nước. - Quản lý cán bộ, công chức ở cơ sở. - Quản lý ngân sách địa phương. - Quản lý đất đai, địa giới hành chính và xây dựng ở cơ sở. - Quản lý hoạt động kinh tế ở cơ sở. - Quản lý hoạt động văn hoá, giáo dục, y tế ở cơ sở. - Quản lý hành chính - tư pháp ở cơ sở. - Xây dựng kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội ở cơ sở. - Kiểm tra, xử phạt và cưỡng chế hành chính ở cơ sở. - Tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo của công dân ở cơ sở. - Một số vấn đề về cải cách hành chính ở cơ sở. | <ul style="list-style-type: none"> - Công vụ và những đặc trưng của hoạt động CV. - Nghĩa vụ, quyền hạn, trách nhiệm của CBCC trong hoạt động CV. - Kỹ năng giao tiếp hành chính và văn hoá công sở. - Kỹ năng tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo của công dân. - Kỹ năng phát hiện, xử lý tính huống CV. |

Để thực hiện lồng ghép nội dung giáo dục đạo đức công vụ vào quá trình dạy học phân học cần đảm bảo các yêu cầu sau:

- Cán bộ, GV trong nhà trường có sự đồng thuận, nhất trí và quyết tâm thực hiện nghị quyết của Đảng ủy, Ban Giám hiệu đã đề ra.

- GV các bộ môn có kỹ năng lựa chọn và lồng ghép nội dung GDDD công vụ vào môn học của mình.

- Tăng cường kinh phí, trang thiết bị, tài liệu cần thiết phục vụ cho công tác dạy và học các môn trong chương trình.

3.2.2. Xây dựng và sử dụng tình huống công vụ trong dạy học

Tình huống CV là những sự kiện thực tế khách quan diễn ra có tính chất bất thường liên quan đến trách nhiệm quản lý của cơ quan hành chính nhà nước, buộc cơ quan hành chính nhà nước phải có BP giải quyết thích hợp. Việc đưa ra cách thức xây dựng tình huống CV phù hợp với nội dung thực tiễn của phân học trong chương trình đào tạo Trung cấp lý luận Chính trị - Hành chính, cùng với việc tổ chức cho HV giải quyết tình huống CV sẽ nâng cao khả năng ứng dụng lý thuyết vào thực tiễn, qua đó nâng cao được nhận thức, điều chỉnh thái độ, hành vi đạo đức CV cho HV.

Xây dựng và sử dụng tình huống công vụ trong dạy học cần thực hiện theo các bước sau:

Bước 1: Nghiên cứu đặc trưng cơ bản của tình huống công vụ

Tình huống công vụ có những đặc trưng cơ bản riêng có, đó là:

- Những hành vi vi phạm pháp luật liên quan đến trách nhiệm quản lý của cơ quan hành chính nhà nước.

- Những sự biến đổi không bình thường của tự nhiên như bão lụt, hạn hán, dịch bệnh...

- Những thay đổi không bình thường của xã hội như khủng hoảng kinh tế, phá sản doanh nghiệp, tệ nạn xã hội...

- Những lệch lạc trong nhận thức, tư tưởng, hành động của cả chủ thể quản lý và đối tượng quản lý như những biểu hiện của bệnh thành tích, báo cáo sai sự thật, che dấu yếu kém, khuyết điểm; những biểu hiện của tư tưởng cục bộ, cá nhân, vụ lợi - chạy chức, kém hiểu biết,...

- Những hành vi bất hợp tác của đối tượng quản lý như hành vi chống đối, không thực hiện một chủ trương, một quyết định quản lý nào đó của chủ thể quản lý; hành vi cố tình làm trái để cản trở quá trình thực hiện những công việc đã được xác định...

Bước 2: Xác định các nội dung tình huống công vụ

Dựa trên cơ sở các chủ đề, nội dung bài học trong chương trình đào tạo Trung cấp lý luận Chính trị - Hành chính; đối tượng học viên của nhà trường và các vấn đề về thực tiễn đời sống xã hội để viết những câu chuyện về tình huống đạo đức CV thể hiện trong các mối quan hệ của cá nhân CBCC với đồng nghiệp, với cấp trên, với cấp dưới, với công việc được đảm nhiệm và với nhân dân,

Bước 3: Viết tình huống công vụ trong dạy học lý luận chính trị

Việc xây dựng tình huống CV trong dạy học lý luận chính trị được thực hiện do một cá nhân hoặc một tập thể những người làm công tác giáo dục. Tình huống CV được xây dựng dưới dạng một câu chuyện, một sự kiện, một hoàn cảnh có thật hoặc hư cấu. Những tình huống này thường có tính mâu thuẫn cao, kích thích sự tò mò muốn khám phá sự thật bên trong và luôn tạo cho người tìm hiểu một câu hỏi “tại sao?”, “vì sao lại như thế?”. Và những tình huống được xây dựng đều nhằm phục vụ cho mục đích giáo dục.

Để xây dựng được một tình huống CV hay cũng cần phải chú trọng một số yêu cầu sau:

- Tạo ra vấn đề: Cần phải tạo ra một vấn đề không có câu trả lời đúng, đảm bảo để tình huống đó thể hiện những thách thức thực sự với người học và kích thích những suy nghĩ, kỹ năng phân bác của người học qua những câu trả lời đa dạng và có lý.

- Nhân vật phải có tính hiện thực: Cần xác định các nhân vật mà người học có thể liên hệ tới và trong trường hợp những tình huống buộc phải ra quyết định thì xác định ai là người phải giải quyết vấn đề. Bằng cách làm như vậy chúng ta có thể làm cho tình huống sinh động hơn, tránh không làm người học bị rơi vào tình trạng lý tưởng hoá.

- Đưa ra một thách thức: Đưa ra một tình huống vừa phải, đủ để buộc người học phải suy nghĩ và phải thực sự vận dụng các kỹ năng trí tuệ của mình để giải quyết. Không nên để HV dễ dàng xác định được ngay vấn đề hoặc đưa ra giải pháp ngay mà không cần phân tích suy xét.

- Sử dụng thông tin: Bắt buộc người học phải sử dụng thông tin trong tình huống để giải quyết vấn đề. Người học được yêu cầu cần phải tìm kiếm, đánh giá và sử dụng thông tin.

- Thông tin đầy đủ: Tình huống phải chứa thông tin đầy đủ để giúp người học đưa ra những lý luận và phân tích có chiều sâu, giúp người học tránh được những phân tích hoặc lý luận suông và nông cạn.

(Chúng tôi đã xây dựng một số tình huống công vụ giả định phục vụ cho việc học tập, GDĐĐ công vụ cho học viên TCTT tại *Phụ lục 6*)

Bước 4: Tổ chức giải quyết tình huống công vụ

Khi bắt đầu phân tích tình huống, GV cần chia lớp thành các nhóm nhỏ để tạo điều kiện thuận lợi cho việc thảo luận, đánh giá HV và quản lý lớp. Vì lớp học chính trị thường đông (từ 60 đến 120 HV) nên SL học viên mỗi nhóm có thể từ 7 đến 10 HV tùy thuộc vào quy mô lớp và nhiệm vụ đặt ra trong bài. Quy mô của nhóm nhỏ (từ 5 đến 7 HV) sẽ giúp cho GV đánh giá HV được chính xác hơn và buộc các thành viên trong nhóm phải tham gia tích cực hơn.

Quy trình giải quyết một bài tập tình huống trên lớp nên tiến hành theo trình tự ba bước: (1) nghiên cứu cá nhân; (2) thảo luận theo nhóm; (3) thảo luận chung cả lớp.

Trong bước nghiên cứu cá nhân, từng HV phải đọc toàn bộ bài tập tình huống để nắm bắt, xác định những vấn đề trung tâm; đánh giá đúng bản chất của tình huống, phạm vi ảnh hưởng của tình huống; dự báo sự vận động, phát triển của tình huống; lập các phương án giải quyết tình huống;...

Sau khi HV hoàn thành xong giai đoạn nghiên cứu cá nhân, GV yêu cầu lớp tiến hành thảo luận theo nhóm đã chia. Mỗi nhóm sẽ tập trung vào việc thảo luận các thông tin và các đề xuất của các thành viên trong nhóm. GV hướng dẫn lớp thảo luận bằng cách đặt ra những câu hỏi quan trọng liên quan đến những vấn đề then chốt của tình huống. Trong trường hợp bài tập có nhiều vấn đề cần giải quyết, mỗi nhóm có thể tập trung vào một hoặc một vài yêu cầu cụ thể. Mục đích của việc thảo luận nhóm là giúp cho từng cá nhân có thể chất lọc, điều chỉnh và phát triển ý kiến riêng của mình. Bước thảo luận này cũng là cơ hội để HV tập luận phương pháp nhóm - một phương pháp ra quyết định rất hiệu quả và cần thiết trong thi hành CV. Qua giai đoạn này, GV có thể trực tiếp hoặc thông qua các nhóm trưởng đánh giá tính chủ động, tự giác của các thành viên trong nhóm, đặc biệt là khả năng tổ chức làm việc của các nhóm.

Trong bước thảo luận chung cả lớp, các nhóm sẽ phải cử ra một hoặc hai đại diện của nhóm để trình bày báo cáo trước lớp và bảo vệ những đề xuất do nhóm đưa ra. Do đặc trưng của phương pháp tình huống là mang tính mở, tức là có thể có nhiều phương án để giải quyết các vấn đề đặt ra, nên đòi hỏi người thuyết trình phải có lập luận chặt chẽ khi đưa ra phương án của nhóm và phải trả lời rất nhiều câu hỏi phản biện liên quan đến những phương án do nhóm đưa ra. Như vậy, kết quả đánh giá trong giai đoạn này sẽ phụ thuộc khá nhiều vào khả năng của những người đại diện nhóm, nhưng nó cũng phản ánh sự nỗ lực làm việc của cả nhóm.

Sau khi thảo luận xong, HV phải viết một báo cáo cá nhân hoặc chung cả nhóm. Nội dung của báo cáo bao gồm phần giới thiệu tình huống, trình tự giải quyết tình huống theo các bước và các đề xuất kiến nghị. Thông qua báo cáo

này, GV có thể đánh giá được khả năng lập luận, phân tích, diễn đạt ý tưởng; kỹ năng giải quyết tình huống CV; lập trường, tư tưởng cách mạng và đạo đức CV của học viên.

Kết thúc thảo luận, GV phải có những tổng kết, đánh giá về những phân tích và đề xuất giải quyết tình huống CV của các nhóm. Đồng thời thông qua tình huống CV, GV chỉ cho HV thấy được đạo đức của CBCC trong hoạt động CV luôn đi liền với mục tiêu xã hội, lợi ích toàn dân và tính nhân văn. Đạo đức CBCC thể hiện trong hành vi CV như: Đúng pháp luật; có hiệu quả; thái độ ứng xử đúng mực; hài hoà giữa “lý” và “tình”;...

Để thực hiện xây dựng và sử dụng tình huống công vụ trong dạy học cần đảm bảo các yêu cầu sau:

- Khoa chuyên môn tập trung những GV có kinh nghiệm và trình độ sư phạm để thành lập Tổ sưu tầm, soạn thảo tình huống CV phục vụ cho việc học tập, GDĐĐ công vụ cho học viên TCTT.

- Trong quá trình đưa bài tập tình huống vào để HV giải quyết, GV tăng cường rèn luyện các kỹ năng phân tích, tổng hợp và giải quyết tình huống để giúp HV thích nghi với việc giảng dạy gắn lý luận với thực tiễn nhiệm vụ của CBCC ở địa phương, đơn vị.

- Thường xuyên bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho GV.

3.2.3. Tổ chức hoạt động ngoại khoá phân học, hội thảo theo chủ đề về nội dung giáo dục đạo đức công vụ

Hoạt động ngoại khoá phân học là một hình thức tự học tích cực, bổ ích và có hiệu quả, nối liền bục giảng với thực tiễn đời sống. Thông qua tổ chức hoạt động ngoại khoá phân học trong chương trình Trung cấp lý luận chính trị - hành chính sẽ góp phần mở rộng và đào sâu nội dung bài học; bổ sung những vấn đề chưa được đặt ra trong chương trình chính khoá; phát huy tính tích cực, chủ động sáng tạo trong GDĐĐ công vụ cho HV trường chính trị tỉnh.

Tổ chức hội thảo theo chủ đề về GDĐĐ công vụ rất phù hợp với HV học chương trình Trung cấp lý luận Chính trị - Hành chính vì họ là những người trưởng thành; là những người tự làm chủ được các hành vi, thái độ và phải tự chịu trách nhiệm trước pháp luật với tư cách là một công dân, một CBCC Nhà nước, vì thế họ đã có những kinh nghiệm và thực tiễn nhất định trong các tác, trong hoạt động CV. Hội thảo tạo ra các cuộc đối thoại thẳng thắn giữa các thành viên của tập thể về các chủ đề thời sự đang diễn ra trong thực tế thi hành CV tại địa phương, cơ sở; giúp cho HV cùng trao đổi, tranh luận, giải đáp những vấn đề bức xúc, những tình huống CV khó xử, những sự kiện cụ thể, qua đó sẽ tạo ra dư luận tốt để điều chỉnh nhận thức về đạo đức CV của mỗi cá nhân.

Tổ chức hoạt động ngoại khoá phần học, hội thảo theo chủ đề về nội dung GDĐĐ công vụ cần thực hiện theo các bước sau:

Về tổ chức hoạt động ngoại khoá phần học

Bước 1: Xác định các hoạt động ngoại khoá phần học dựa vào các nội dung của phần học

HV trường chính trị tỉnh phần lớn là CBCC; là những người trực tiếp thi hành CV và nắm giữ các trọng trách của cơ quan, đơn vị và chính quyền địa phương, vì vậy việc lựa chọn hình thức ngoại khoá phần học phải phù hợp với đối tượng và sát với nội dung phần học. Ngoại khoá phần học phải gắn liền với nội dung phần học và có tính định hướng GDĐĐ công vụ.

Căn cứ vào nội dung phần học, có thể áp dụng các hình thức tổ chức dạy học ngoại khoá gắn với phần học như: Đi thực tế; Thi viết theo chủ đề; Tổ chức tham quan, học tập kinh nghiệm.

Bước 2: Tổ chức hoạt động ngoại khoá phần học

GV với vai trò chủ đạo xây dựng nội dung, chương trình, kế hoạch tổ chức hoạt động ngoại khoá phần học; báo cáo, xin ý kiến chỉ đạo của Ban Giám hiệu nhà trường; tổ chức cho HV tham gia hoạt động ngoại khoá phần học; tiến hành tổng kết, rút kinh nghiệm, định hướng việc rèn luyện, tu dưỡng đạo đức của CBCC trong hoạt động CV hiện nay.

GV có thể tổ chức hoạt động ngoại khoá phân học trong quá trình giảng dạy các bài học hoặc sau khi kết thúc bài học như: Trong bài “Những vấn đề cơ bản về lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam” tổ chức cho HV đi thực tế tại Bảo tàng lịch sử hay di tích lịch sử tiêu biểu của địa phương; qua đó nâng cao nhận thức, giáo dục trách nhiệm của HV trong việc tham gia xây dựng và bảo vệ Tổ quốc XHCN.

Tuỳ thuộc vào hình thức ngoại khoá, GV tổ chức hoạt động ngoại khoá bài học cho HV ở trong nhà trường hoặc ngoài nhà trường như. Trong bài “Những vấn đề cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh” tổ chức cho HV thi viết theo chủ đề “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh về nêu cao tinh thần trách nhiệm, chống chủ nghĩa cá nhân, nói đi đôi với làm”; qua đó giúp HV nâng cao nhận thức và tổ chức thực hiện làm theo tư tưởng, tấm gương đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Trong bài “Nghịệp vụ công tác Đảng ở cơ sở” tổ chức cho HV tham quan, học tập kinh nghiệm tại một chi bộ hoặc đảng bộ cấp cơ sở điển hình của địa phương làm tốt công tác xây dựng Đảng, góp phần tích cực vào việc phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Về tổ chức hội thảo theo chủ đề về nội dung GDĐĐ công vụ

Bước 1: Lựa chọn nội dung tổ chức hội thảo

Trong dạy học lý luận chính trị có rất nhiều nội dung sinh động gắn liền với việc GDĐĐ công vụ và cũng rất gần gũi với công việc của học viên là CBCC như: Nâng cao chất lượng học tập và làm theo tấm gương, đạo đức Hồ Chí Minh; công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo tại địa phương, cơ sở; việc bảo đảm an ninh, trật tự tại địa phương, cơ sở; công tác quản lý nhà nước về tư pháp, hộ tịch; vấn đề hoạt động của một cửa liên thông hiện nay;...

Bước 2: Tổ chức hội thảo

Tổ chức hội thảo có thể trong phạm vi một lớp học hoặc nhiều lớp học tuỳ vào đặc điểm HV, chủ đề hội thảo, cơ sở vật chất của nhà trường.

- Chuẩn bị hội thảo: GV yêu cầu HV nghiên cứu trước chủ đề hội thảo và chuẩn bị nội dung phát biểu; phân bố thời gian, tiêu đề tham luận cho HV tại buổi hội thảo; tham mưu, phân công nhiệm vụ các thành viên tham gia tổ chức hội thảo; giải đáp thắc mắc của HV trước khi chính thức đi vào hoạt động hội thảo.

- Tiến hành hội thảo:

+ Chủ tọa hội thảo: Khi HV tiến hành hoạt động, GV (người chủ tọa) chuyển từ vị trí người hướng dẫn sang vị trí người giám sát. Nhiệm vụ của GV lúc này là nhận biết tiến trình hoạt động của các nhóm, các cá nhân từ đó có thể có những can thiệp kịp thời để mang lại hiệu quả.

+ Dẫn chương trình hội thảo: Nêu mục đích, yêu cầu và đọc đề dẫn của buổi hội thảo; kết nối, dẫn dắt các nội dung hoạt động theo chương trình đã được chuẩn bị.

+ HV tham gia hội thảo: Trình bày và đưa ra các lập luận về nội dung đăng ký (hoặc được phân công) tham luận tại hội thảo.

+ Các thành viên trong hội thảo phát biểu bổ sung hoặc tranh luận đúng sai và trao đổi ý kiến chung có liên quan tới những gì vừa trình bày.

+ GV tóm tắt lại tất cả các điểm chính và làm rõ bất kì điểm nào còn khác nhau về ý kiến.

+ GV nhận xét, hệ thống hóa kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu đã đặt ra.

Tổ chức hoạt động ngoại khoá phân học, hội thảo theo chủ đề về nội dung GDĐĐ công vụ cần đảm bảo các yêu cầu sau:

- Có sự đồng ý, chỉ đạo cụ thể của Ban Giám hiệu nhà trường và lãnh đạo khoa chuyên môn.

- Tập huấn để đội ngũ cán bộ, GV nhà trường có kỹ năng tổ chức các hoạt động ngoại khoá bài học và tổ chức hội thảo theo chủ đề về nội dung GDĐĐ công vụ. Và xác định đây không phải là hoạt động mang tính hình thức mà là hoạt động nghiêm túc, thiết thực.

- Lựa chọn thời điểm tổ chức các hoạt động ngoại khoá phân học và hội thảo để đảm bảo số lượng người tham gia theo yêu cầu, có chất lượng và đảm bảo tính thời sự của chủ đề.

- Huy động các nguồn lực để tổ chức hội thảo, có thể mời thêm một số chuyên gia thuộc lĩnh vực liên quan đến chủ đề hội thảo vì đây là hoạt động vừa mang tính chuyên môn khoa học vừa mang tính thực tiễn.

3.2.4. Xây dựng chuyên đề “Đạo đức công vụ” để giảng dạy trong chương trình đào tạo ở trường chính trị cấp tỉnh

Xây dựng được chuyên đề “Đạo đức công vụ” để giảng dạy trong chương trình đào tạo Trung cấp lý luận Chính trị - Hành chính ở trường chính trị cấp tỉnh phản ánh được lý luận cơ bản về đạo đức CV của CBCC. Chuyên đề “Đạo đức công vụ” có tính cần thiết và khả thi trong đào tạo, bồi dưỡng tại trường chính trị tỉnh; kích thích được hứng thú, tính tích cực, chủ động học tập và tự giáo dục của HV, gắn được lý luận với thực tiễn.

Xây dựng chuyên đề “Đạo đức công vụ” để giảng dạy trong chương trình đào tạo ở trường chính trị cấp tỉnh cần thực hiện theo các bước sau:

Bước 1: Xác định đặc trưng cơ bản của chuyên đề

Chuyên đề “Đạo đức công vụ” để giảng dạy trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng ở trường chính trị tỉnh được gắn kết, liên mạch với nội dung của chương trình đào tạo, bồi dưỡng và phải đảm bảo các yêu cầu cơ bản sau:

- Chuyên đề “Đạo đức công vụ” phải là một vấn đề (nghiên cứu, học tập) mang tính “hoàn chỉnh” (chỉnh thể) về một phạm vi nội dung nhất định, bao hàm các nội dung liên quan đến GDĐĐ công vụ.

- Chuyên đề “Đạo đức công vụ” phải có tính chất chuyên biệt, có mối quan hệ mật thiết với chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhưng không được trùng lặp với môn học.

- Chuyên đề “Đạo đức công vụ” được trình bày theo cấu trúc động, không rập khuôn máy móc và mang tính mở. Do đó, nội dung chuyên đề chỉ mang tính định hướng cho người học, góp phần tạo cho họ thói quen tìm tòi, nghiên cứu, sáng tạo và ý thức tự tu dưỡng, rèn luyện đạo đức.

Bước 2: Xác định nguyên tắc xây dựng chuyên đề

Xây dựng chuyên đề về đạo đức CV để giảng dạy cho HV ở trường chính trị cấp tỉnh cần đảm bảo các nguyên tắc sau:

- Đảm bảo tính khoa học: Nội dung chuyên đề phải phản ánh được nội dung khoa học cơ bản, mặt khác phải tiếp cận được những vấn đề mới, những vấn đề cụ thể, thực tiễn liên quan đến CV và đạo đức CV.

- Đảm bảo tính hệ thống, logic:

+ Chuyên đề phải được gắn kết, liên mạch với nội dung của chương trình Trung cấp lý luận Chính trị - Hành chính.

+ Chuyên đề phải phản ánh/đề cập đến một vấn đề cơ bản của chương trình Trung cấp lý luận Chính trị - Hành chính .

+ Chuyên đề phải được kết cấu, trình bày theo trình tự từ những nội dung mang tính chất lý thuyết nền tảng đến những nội dung mang tính chuyên khảo.

+ Chuyên đề phải tuân theo một cấu trúc nhất định để giúp cho người học có thể tự nghiên cứu nhằm đạt được các mục tiêu đã đề ra.

- Có tính thực tiễn: Chuyên đề có tính thời sự; phù hợp với yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng của trường chính trị cấp tỉnh; đáp ứng các mục tiêu chính trị của Nhà nước Việt Nam về xây dựng một nền hành chính chính quy, hiện đại có đội ngũ CBCC cần, kiệm, liêm chính, chí công, vô tư.

Bước 3: Viết chuyên đề

Dựa trên các tiêu chuẩn lựa chọn, xây dựng chuyên đề GDĐĐ công vụ cho HV trường chính trị tỉnh; căn cứ vào nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng của TCTT, chúng tôi đã xây dựng chuyên đề “Đạo đức công vụ” để giảng dạy trong chương trình đào tạo Trung cấp lý luận Chính trị - Hành chính (*Nội dung đề cương chuyên đề “Đạo đức công vụ” được trình bài tại Phụ lục 1*).

Bước 4: Góp ý nội dung chuyên đề

Chuyên đề “Đạo đức công vụ” cần được thông qua Hội đồng khoa học của nhà trường sau đó gửi xin ý kiến góp ý, thẩm định của các cơ quan chuyên ngành quản lý, tham mưu về công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC như: Học viên Hành chính Quốc gia Hà Nội, Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy, Thành ủy; Sở Nội vụ.

Bước 5: Tổ chức giảng dạy chuyên đề

- Chuyên đề “Đạo đức công vụ” được đưa vào giảng dạy sau khi kết thúc phân học thứ VI của chương trình, trước khi HV đi nghiên cứu thực tế cuối khóa, thi tốt nghiệp hoặc viết tiểu luận cuối khóa.

- Chuyên đề “Đạo đức công vụ” là 20 tiết, trong đó có 15 tiết lý thuyết, 5 tiết thảo luận và bài tập.

- Chuyên đề do GV trình bày dưới dạng thuyết trình nêu vấn đề. Tuy là chuyên đề do GV thuyết trình nhưng ngay từ khi bắt đầu vào chương trình học tập, nhà trường cần trang bị cho bộ giáo trình và thông báo, cung cấp nội dung cơ bản của chuyên đề sẽ được bổ sung vào giảng dạy trong chương trình học tập. Do đó, HV có điều kiện để tìm hiểu trước các nội dung sẽ được học tập và có những liên hệ cụ thể từ thực tiễn thi hành CV tại địa phương, đơn vị.

- Sau khi kết thúc học lý thuyết của chuyên đề, GV với vai trò chủ đạo đưa ra các câu hỏi để tổ chức thảo luận, làm sâu sắc, rõ hơn các nội dung của chuyên đề “Đạo đức công vụ”; đồng thời đưa ra những định hướng để HV có thể vận dụng vào quá trình đi nghiên cứu thực tiễn, viết bài thu hoạch, tiểu luận cuối khóa gắn với đạo đức của người CBCC trong hoạt động CV.

Bước 6: Lấy ý kiến đánh giá và hoàn chỉnh chuyên đề

Tổ chức dự giờ tiết giảng học tập chuyên đề. Thành phần dự giờ là Hiệu phó phụ trách chuyên môn, đại diện các khoa chuyên môn và một số GV cốt cán của nhà trường.

Kết thúc buổi dự giờ, thầy Hiệu phó phụ trách chuyên môn nêu vấn đề trọng tâm cần góp ý cho chuyên đề qua tiết dạy; các GV cùng tham gia đóng góp ý kiến, rút kinh nghiệm cho tiết dạy chuyên đề. Sau đó, thầy Hiệu phó phụ trách chuyên môn tổng hợp các ý kiến, đánh giá những mặt tích cực, hạn chế, những bài học kinh nghiệm trong việc tổ chức xây dựng và sử dụng chuyên đề để giảng dạy trong chương trình đào tạo của nhà trường.

Xây dựng chuyên đề “Đạo đức công vụ” để giảng dạy trong chương trình đào tạo ở trường chính trị cấp tỉnh cần đảm bảo các yêu cầu sau:

- Ban Giám hiệu nhà trường thành lập Tổ biên soạn chuyên đề phục vụ cho việc học tập, GDDĐ công vụ cho học viên TCTT.

- Việc xây dựng chuyên đề cần có sự bàn bạc, thống nhất trong Ban Giám hiệu nhà trường và khoa chuyên môn. Nội dung chuyên đề đưa vào giảng dạy cần được thông qua Hội đồng khoa học của nhà trường và được sự nhất trí, ủng hộ của cơ quan cấp trên

3.2.5. Tổ chức các phong trào thi đua, các hoạt động trải nghiệm thực tế

Tổ chức các phong trào thi đua, các hoạt động trải nghiệm thực tế giúp cho HV xây dựng được động cơ, mục đích học tập, rèn luyện đúng đắn; trên cơ sở đó phát huy cao độ khả năng tự học, tự bồi dưỡng, tự rèn luyện để hoàn thiện đạo đức CV của bản thân. Giáo dục nhu cầu rèn luyện đạo đức CV cho học viên TCTT thông qua các phong trào thi đua, các hoạt động trải nghiệm thực tế, tạo ra sự thống nhất giữa quá trình đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường và hoạt động tự hoàn thiện của cá nhân mỗi HV một cách tự giác. Giúp HV tìm kiếm chân lý và loại bỏ những động cơ cá nhân không phù hợp với chuẩn mực của người CBCC; vững vàng, tự tin điều khiển và điều chỉnh ý thức, hành vi của mình trong hoạt động thực tiễn để phát triển đạo đức công vụ của cá nhân.

Tổ chức các phong trào thi đua, các hoạt động trải nghiệm thực tế cần thực hiện các nội dung sau:

Về tổ chức các phong trào thi đua

Bước 1: Xác định các phong trào thi đua dựa vào hình thức, mục tiêu, nội dung đào tạo

Học viên học hệ Trung cấp lý luận Chính trị - Hành chính đa phần là học theo hình thức vừa học vừa làm, vì vậy tổ chức các phong trào thi đua phải cả trong hai quá trình đào tạo và tự đào tạo.

Căn cứ vào mục tiêu, nội dung bài học, phân học và thời gian học tập để tổ chức các phong trào thi đua gắn liền giữa lý thuyết với thực tiễn để HV củng cố,

nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, trình độ, năng lực, kỹ năng tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao.

Bước 2: Tổ chức các phong trào thi đua

Xây dựng TTCT thực sự mẫu mực trong thi cử và khắc phục dứt điểm bệnh thành tích trong giáo dục - đào tạo, đẩy mạnh phong trào thi đua “*Dạy tốt, học tốt và phục vụ tốt*”; nâng cao nhận thức cho GV và HV về vai trò, tầm quan trọng của chương trình đào tạo, bồi dưỡng ở trường chính trị tỉnh đối với sự hình thành, phát triển và trau dồi đạo đức CV của HV; kịp thời phát hiện và kiên quyết xử lý những tiêu cực làm vẩn đục môi trường học tập, giáo dục ở trường chính trị, nhất là ở những bộ phận trực tiếp quản lý HV. Tổ chức cho HV thuyết trình và báo cáo kinh nghiệm thực tế thi hành CV, qua đó giúp HV nhận thức sâu sắc hơn về kiến thức thực tiễn, đồng thời nâng cao ý thức, trách nhiệm của CBCC cơ sở trong thực thi CV. GV với vai trò chủ đạo xây dựng nội dung, chương trình, chủ đề yêu cầu báo cáo; mời HV báo cáo kinh nghiệm trong công tác quản lý, thi hành CV hoặc báo cáo chuyên đề như sau phần III. “*Khoa học Hành chính*” mời HV là lãnh đạo xã, phường, thị trấn báo cáo về “*Kinh nghiệm trong việc sử dụng hương ước, quy ước trong đời sống xã hội của địa phương*”, “*Kinh nghiệm thực hiện “Một cửa” một cửa liên thông tại uỷ ban nhân dân xã, phường, thị trấn*” hoặc báo cáo chuyên đề về “*Xây dựng nông thôn mới*”, “*Cải cách hành chính*”, “*Phòng chống tội phạm*”,...; tiến hành tổng kết, rút kinh nghiệm trong các buổi thuyết trình, báo cáo, đồng thời chỉ cho HV thấy được đạo đức của CBCC trong hoạt động CV là những việc làm, những hành động rất gần gũi đời thường, nó luôn đi liền với mục tiêu xã hội, lợi ích toàn dân và tính nhân văn.

Phát động các phong trào văn nghệ, thể thao nhằm tạo bầu không khí vui tươi, lành mạnh trong nhà trường. Tổ chức các đợt thi đua chuyên đề, từng đợt và đợt xuất sắc vừa tạo điểm nhấn của phong trào thi đua vừa tập trung giải quyết những vấn đề quan trọng đang đặt ra nhằm nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CBCC. Đồng thời tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ

dạy học ở giảng đường cũng như trang bị phục vụ sinh hoạt ở khu nội trú nhất là đối với học viên là người dân tộc thiểu số. Cải tạo cảnh quan khuôn viên, tích cực thực hiện phong trào xanh, sạch, đẹp ở nhà trường.

Thông qua Ban Tổ chức Tỉnh uỷ, TTCT tăng cường sự phối hợp giữa nhà trường và các địa phương, đơn vị cử CBCC đi bồi dưỡng, đào tạo để GDĐĐ công vụ cho HV. Sau khi học xong phần lý luận cơ bản, nhà trường có thể trả HV về trực tiếp tham gia công tác ở địa phương trong một thời gian nhất định. Trong thời gian này, dưới sự hướng dẫn của GV, HV sẽ vận dụng những kiến thức đã học vào công tác thực tế, từ thực tế tự mình có thể bổ sung, củng cố thêm nhận thức cho mình. Nhưng điều quan trọng hơn là từ hoạt động CV thực tiễn, HV sẽ phát hiện ra vấn đề vướng mắc cần giải quyết; đồng thời lãnh đạo, cấp uỷ và nhân dân ở địa phương có những phản hồi về chất lượng thi hành CV của CBCC. Những vấn đề này sẽ được tiếp tục bổ sung, giải đáp trong quá trình HV trở về trường tiếp tục học tập. Với hình thức này, thời gian học có thể kéo dài, song rất cần thiết và phù hợp với đối tượng là cán bộ chủ chốt cấp xã và CBCC dự nguồn được cử đi đào tạo. Thực hiện hình thức này không chỉ giúp HV nắm vững kiến thức đã học mà còn giúp họ nâng cao khả năng vận dụng lý luận vào thực tiễn; trau dồi, nâng cao đạo đức nghề nghiệp trong thực thi CV tại địa phương, cơ sở.

Tổ chức các hoạt động trải nghiệm thực tế

Bước 1: Chuẩn bị cho hoạt động

- Lựa chọn nội dung, phương pháp tổ chức hoạt động trải nghiệm thực tế:

Trong chương trình đào tạo Trung cấp lý luận Chính trị - Hành chính có 7 phần học, trong mỗi một phần học của chương trình đều bố trí thời gian để HV tự học, tự nghiên cứu (trong toàn khóa học có 424 tiết HV tự học, tự nghiên cứu). Để nội dung lý thuyết gắn liền với thực tiễn, góp phần GDĐĐ công vụ cho HV, nhà trường nên tổ chức cho HV đi trải nghiệm thực tiễn sau kết thúc mỗi bài học như: Sau học bài “Quản lý hoạt động văn hoá, giáo dục, y tế ở cơ sở”, tổ chức cho HV đi thăm di tích lịch sử văn hóa, các trường học còn gặp nhiều khó khăn trên địa

bàn, các cơ sở khám, chữa bệnh của địa phương; sau học bài “Tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo của công dân ở cơ sở” tổ chức cho HV tham gia tiếp công dân tại trụ sở tiếp công dân của các huyện, thành phố, thị xã...

Do HV trường chính trị tỉnh đều đang công tác ở các cơ quan, đơn vị, trong hoạt động trải nghiệm thực tiễn nên sử dụng phương pháp làm việc theo nhóm nhỏ, theo hướng tạo ra sự tương tác trực tiếp giữa các thành viên (nhóm khối cơ quan Đảng; nhóm khối cơ quan quản lý nhà nước; nhóm khối phường, xã, thị trấn), từ đó HV trong nhóm trao đổi, giúp đỡ và cùng nhau phối hợp làm việc để hoàn thành nhiệm vụ chung của nhóm

- GV hướng dẫn HV trao đổi, đề xuất vấn đề, xác định mục tiêu, nhiệm vụ, cách thực hiện và lập kế hoạch đi trải nghiệm thực tiễn; phân công nhóm trưởng và các vai trò khác cho từng thành viên.

- GV báo cáo Hiệu phó phụ trách chuyên môn, cùng HV liên hệ với các địa phương, đơn vị để tổ chức cho HV đi trải nghiệm thực tiễn.

- GV hướng dẫn từng nhóm phân công công việc hợp lí, có liên quan, phụ thuộc nhau; tạo ra tình huống để luyện tập; cách thức tổ chức cho thành viên trong nhóm tự nhận xét, đánh giá, thể hiện quan điểm, thái độ trong hoạt động trải nghiệm thực tiễn.

Bước 2: Thực hiện hoạt động

- GV quan sát, nắm bắt thông tin ngược từ HV xem các nhóm có hiểu rõ nhiệm vụ không?, có thể hiện kỹ năng làm việc nhóm đúng không?, các vai trò thể hiện như thế nào?

- GV giúp đỡ những nhóm vận hành đúng hướng và duy trì mối quan hệ phụ thuộc lẫn nhau một cách tích cực.

- GV khuyến khích, động viên các nhóm hoặc cá nhân làm việc tốt.

- GV can thiệp, điều chỉnh hoạt động của nhóm khi thấy cần thiết.

Bước 3: Đánh giá hoạt động

Kết thúc hoạt động trải nghiệm thực tế, GV yêu cầu đại diện nhóm nhận xét, đánh giá về kết quả hoạt động của nhóm, mức độ tham gia của từng thành viên.

Sau đó, GV tổng kết, đánh giá về kết quả hoạt động trải nghiệm thực tiễn của các nhóm. Đồng thời thông qua hoạt động trải nghiệm thực tiễn chỉ cho HV thấy được đạo đức của CBCC trong hoạt động CV luôn đi liền với mục tiêu xã hội, lợi ích toàn dân và tính nhân văn. Đạo đức CV thể hiện trong cả nhận thức, thái độ và hành vi của mỗi người CBCC.

Tổ chức các phong trào thi đua, các hoạt động trải nghiệm thực tế cần đảm bảo các yêu cầu sau:

- Lãnh đạo nhà trường cần nắm vững các nguồn lực của địa phương để biết cách khai thác, tổ chức các phong trào thi đua, các hoạt động trải nghiệm thực tế phù hợp và hiệu quả. Đồng thời nắm vững nguyên tắc tài chính, cân đối ngân sách hợp lý để dành một phần cho công tác GDĐĐ công vụ cho học viên TCTT.

- Phát huy khả năng tự chủ, tự lực; khai thác các tiềm năng sẵn có ngay trong đội ngũ cán bộ, GV và HV nhà trường. Xây dựng được uy tín của nhà trường, tạo được niềm tin đối với các tổ chức, ban, ngành, đoàn thể và nhân dân trên địa bàn.

3.3. Mối quan hệ giữa các biện pháp và khảo sát tính cần thiết, tính khả thi của các biện pháp

3.3.1. Mối quan hệ giữa các biện pháp

Biện pháp GDĐĐ công vụ là một hệ thống đa dạng, mỗi BP có mục tiêu, nội dung và cách thức thực hiện riêng biệt. Song giữa chúng có mối liên hệ mật thiết, tác động qua lại và hỗ trợ lẫn nhau. Vì vậy, trong quá trình GDĐĐ công vụ cho HV phải sử dụng đồng bộ nhiều BP để đạt được kết quả cao nhất. Không có BP nào là vạn năng, là toàn diện; trái lại, mỗi BP có phạm vi điều chỉnh và tác động riêng, là một mắt xích trong chuỗi các tác động giáo dục nhằm đạt tới mục tiêu phát triển toàn diện và hoàn thiện đạo đức CV cho HV. Trong những trường hợp cụ thể khác nhau, nhà giáo dục cần phải biết cách lựa chọn những BP phù hợp để tác động vào đối tượng, nhằm đem lại kết quả tốt đẹp nhất.

Trong các BP như đã nêu trên, BP có ý nghĩa nền tảng và quyết định lớn rất lớn đến chất lượng GDĐĐ công vụ cho HV là các BP về GDĐĐ công vụ cho HV thông qua dạy học ở TTCT. Các BP này có vai trò nền tảng, quyết định trong hoạt động GDĐĐ công vụ tại TTCT vì nội dung GDĐĐ công vụ trong chương trình học tập hiện nay còn rất thiếu. Thông qua dạy học theo hướng tăng cường GDĐĐ công vụ cho HV sẽ giúp cho HV có những nhận thức đúng đắn về đạo đức công vụ. Từ nhận thức đúng mới đến hành động đúng, khi hành động có ý thức thì tính hiệu quả và tính bền vững sẽ cao hơn. Các BP “Lồng ghép nội dung giáo dục đạo đức công vụ vào các phân học”, “Xây dựng và sử dụng tình huống công vụ trong dạy học”, “Tổ chức hoạt động ngoại khoá phân học, hội thảo theo chủ đề về nội dung giáo dục đạo đức công vụ”, “Xây dựng chuyên đề về “Đạo đức công vụ” để giảng dạy trong chương trình đào tạo ở trường chính trị tỉnh” là những BP mang tính chuyên môn của các nhà giáo dục. BP “Tổ chức các phong trào thi đua, các hoạt động trải nghiệm thực tế” là BP mang tính hỗ trợ những cũng có ý nghĩa khá quan trọng, góp phần không nhỏ vào kết quả GDĐĐ công vụ cho học viên TTCT.

GDĐĐ công vụ cho học viên TTCT không nên chỉ dừng lại ở việc giáo dục ý thức mà cần phải tiến hành GD một cách đồng bộ đến cả tình cảm, thái độ, hành vi đạo đức của HV. GDĐĐ công vụ cũng không thể bó hẹp trong môi trường học đường mà cần có sự kết hợp giữa nhà trường với đơn vị cử HV đi đào tạo, bồi dưỡng, với các lực lượng GD khác ngoài xã hội, có như vậy mới đạt được kết quả như các nhà GD và các nhà khoa học, các nhà quản lý hằng mong muốn. Vì vậy, việc phối hợp các BP trong quá trình GDĐĐ công vụ cho HV là điều rất cần thiết và không thể thiếu được.

3.2.5. Khảo sát tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp

Để điều tra tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp GDĐĐ công vụ cho học viên TTCT, chúng tôi tiến hành phát 165 phiếu điều tra cho 50 GV và nhà quản lý GD, 115 HV của TTCT.

**Bảng 3.1. Đánh giá của CBGV và HV về tính cần thiết
của các biện pháp được đề xuất**

| Các biện pháp | Đánh giá của CBGV | | | | | ĐTB GV | Đánh giá của HV | | | | | ĐTB B HV | ĐTB chung |
|---|-------------------|---|---|----|----|-----------|-----------------|----|----|----|-----|----------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Lồng ghép nội dung GDDD công vụ vào quá trình dạy học phân học | 0 | 1 | 1 | 10 | 38 | 4.70 | 0 | 1 | 3 | 34 | 77 | 4.63 | 4.67 |
| Xây dựng và sử dụng tình huống công vụ trong dạy học | 1 | 7 | 5 | 15 | 22 | 4.00 | 0 | 12 | 23 | 42 | 38 | 3.92 | 3.96 |
| Tổ chức hoạt động ngoại khoá phân học, hội thảo theo chủ đề về nội dung GDDD công vụ | 6 | 5 | 4 | 13 | 22 | 3.80 | 0 | 8 | 30 | 38 | 39 | 3.94 | 3.87 |
| Xây dựng chuyên đề về “Đạo đức công vụ” để giảng dạy trong chương trình đào tạo ở trường chính trị tỉnh | 0 | 0 | 1 | 10 | 39 | 4.76 | 0 | 0 | 3 | 23 | 89 | 4.75 | 4.76 |
| Tổ chức các phong trào thi đua, các hoạt động trải nghiệm thực tế | 0 | 0 | 0 | 8 | 42 | 4.84 | 0 | 0 | 0 | 4 | 111 | 4.97 | 4.91 |

**Bảng 3.2. Đánh giá của CBGV và HV về tính khả thi
của các biện pháp được đề xuất**

| Các biện pháp | Đánh giá của CBGV | | | | | ĐTB GV | Đánh giá của HV | | | | | ĐT B HV | ĐTB chung |
|---|-------------------|---|---|----|----|-----------|-----------------|---|----|----|-----|---------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Lồng ghép nội dung GDĐĐ công vụ vào quá trình dạy học phần học | 0 | 0 | 0 | 5 | 45 | 4.90 | 0 | 0 | 3 | 8 | 104 | 4.88 | 4.89 |
| Xây dựng và sử dụng tình huống công vụ trong dạy học | 0 | 0 | 2 | 16 | 31 | 4.50 | 0 | 0 | 4 | 14 | 97 | 4.81 | 4.66 |
| Tổ chức hoạt động ngoại khoá phần học, hội thảo theo chủ đề về nội dung GDĐĐ công vụ | 0 | 1 | 7 | 16 | 26 | 4.34 | 0 | 1 | 14 | 46 | 54 | 4.33 | 4.34 |
| Xây dựng chuyên đề về “Đạo đức công vụ” để giảng dạy trong chương trình đào tạo ở trường chính trị tỉnh | 0 | 2 | 9 | 11 | 28 | 4.30 | 0 | 2 | 15 | 51 | 47 | 4.24 | 4.27 |
| Tổ chức các phong trào thi đua, các hoạt động trải nghiệm thực tế | 0 | 1 | 1 | 9 | 39 | 4.72 | 0 | 1 | 3 | 32 | 79 | 4.64 | 4.68 |

Qua các số liệu ở bảng 3.1 và bảng 3.2 cho thấy, các biện pháp GDĐĐ công vụ cho HV các trường chính trị cấp tỉnh chúng tôi xây dựng đáp ứng được yêu cầu về tính cần thiết và có thể mang lại hiệu quả cao. Theo đánh giá chung của các khách thể, điểm trung bình chung của các biện pháp đạt từ 3,87 đến 4.91/5 đối với tính cần thiết và từ 4.27 đến 4.89/5 đối với tính khả thi.

Các biện pháp GDĐĐ công vụ cho HV các trường chính trị cấp tỉnh đề xuất đều được các GV, các nhà quản lý giáo dục và HV đánh giá là có tính cần thiết và tính khả thi. Tuy nhiên mức độ đánh giá về tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp là khác nhau.

Cụ thể được biểu hiện như sau: Biện pháp được GV, các nhà quản lý giáo dục và HV cho rằng có tính cần thiết nhất là biện pháp: Tổ chức các phong trào thi đua, các hoạt động trải nghiệm thực tế; xây dựng chuyên đề về “Đạo đức công vụ” để giảng dạy trong chương trình đào tạo ở TCTT. Sở dĩ như vậy vì HV trường chính trị tỉnh là những người trưởng thành, là CBCS trực tiếp trải nghiệm thực tiễn CV, trong khi đó nội dung về đạo đức CV còn rất thiếu trong chương trình học tập, hoạt động dạy học gắn lý thuyết với thực tiễn ở TCTT còn chưa được chú trọng.

Biện pháp “Xây dựng chuyên đề về “Đạo đức công vụ” để giảng dạy trong chương trình đào tạo ở trường chính trị cấp tỉnh” được đánh giá mang tính cần thiết ở vị trí thứ hai (Điểm TBC = 4.76). Biện pháp này được GV, các nhà quản lý giáo dục và HV đánh giá là biện pháp có tính cần thiết khá cao (Điểm TBC = 4.76) , tuy nhiên khả năng thực hiện được lại có tính khả thi thấp hơn (Điểm TBC = 4.24). Sở dĩ như vậy là vì chương trình đào tạo, bồi dưỡng ở trường chính trị tỉnh đã được khép kín; HV đa phần là học tại chức (vừa học vừa làm), mặt khác nội dung về đạo đức CV mới được đề cập gần đây trong khu vực hành chính công, do đó để xây dựng chuyên đề “Đạo đức công vụ” và đưa vào giảng dạy đảm bảo tính khoa học, tính thực tiễn đòi hỏi nhà trường phải có đội ngũ GV, chuyên gia có chuyên môn tốt, cộng với kỹ năng sư phạm vững vàng, giàu kinh nghiệm trong

giảng dạy và nhà trường phải bố trí, sắp xếp được thời gian học tập chuyên đề hợp lý để không ảnh hưởng đến việc học tập và làm việc của HV nhà trường là CBCC đang vừa học vừa làm.

Các biện pháp khác như: Lồng ghép nội dung GDDĐ công vụ vào quá trình dạy học phần học; xây dựng và sử dụng tình huống CV trong dạy học; tổ chức hoạt động ngoại khoá phần học, hội thảo theo chủ đề về nội dung GDDĐ công vụ cũng được GV, các nhà quản lý giáo dục và HV đánh giá là mang cần thiết và mang tính khả thi tương đối cao.

3.4. Thực nghiệm sư phạm

3.4.1. Khái quát về thực nghiệm sư phạm

3.4.1.1. Mục đích thực nghiệm

Nhằm kiểm định tính đúng đắn của giả thuyết khoa học và tính khả thi của BP được đề xuất rằng có thể nâng cao khả năng nhận thức về các giá trị, chuẩn mực đạo đức công vụ và phát huy tính tích cực rèn luyện đạo đức công vụ thông qua tổ chức các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tại TCTT.

Trong đề tài luận án, tác giả có đề xuất 5 biện pháp GDDĐ công vụ cho học viên TCTT. Tuy nhiên, do điều kiện có hạn, tác giả luận án chưa thể thực nghiệm kiểm chứng đầy đủ, đồng bộ các BP. Vì vậy, chỉ tập trung tiến hành thực nghiệm hai BP trọng điểm, có tính đột phá, đó là: Biện pháp lồng ghép nội dung GDDĐ công vụ vào quá trình dạy học; tổ chức hoạt động ngoại khoá phần học, hội thảo theo chủ đề về nội dung GDDĐ công vụ.

3.4.1.2. Đối tượng thực nghiệm

Thực nghiệm được tiến hành tại hai Trường Chính trị tỉnh Sơn La và Bắc Giang từ tháng 10/2012 đến tháng 8/2013. Đối tượng thực nghiệm là HV hệ Trung cấp lý luận Chính trị - Hành chính. Đối tượng này là CBCC, đã có thời gian công tác thực tế tại địa phương, đơn vị, đã hình thành và phát triển phẩm chất, năng lực của người CBCC; được cơ quan, đơn vị cử đi học để nâng cao trình độ lý luận chính trị, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, chức trách được giao.

Ở mỗi cơ sở TN chúng tôi chọn một lớp TN và một lớp ĐC (nhóm 1 mỗi lớp có 92 HV, nhóm 2 mỗi lớp có 68 HV); chất lượng lớp TN và lớp ĐC tương đối đồng đều nhau về các tiêu chí như về độ tuổi, trình độ, chức danh, ngành nghề làm việc. Bao gồm:

- Học viên lớp Trung cấp lý luận Chính trị - Hành chính huyện Tân Yên và lớp Trung cấp lý luận Chính trị - Hành chính huyện Yên Dũng thuộc TCTT Bắc Giang (nhóm 1).

- Học viên lớp Trung cấp lý luận Chính trị - Hành chính huyện Phù Yên và lớp Trung cấp lý luận Chính trị - Hành chính huyện Mường La thuộc TCTT Sơn La (nhóm 2).

3.4.1.3. Nội dung thực nghiệm

Chúng tôi lựa chọn nội dung thông qua các hoạt động dạy học, GD trong quá trình đào tạo để giúp HV nâng cao nhận thức về chuẩn mực đạo đức CV và tích cực rèn luyện đạo đức CV.

TN được tiến hành theo phương pháp TN có ĐC. Kết TN có đối chiếu kiểm tra, nhận xét, đánh giá, phân tích kết quả theo các tiêu chí đã được xác định. Cụ thể:

Đối với các lớp TN, chúng tôi đã tổ chức các hoạt động theo nội dung được chúng tôi xây dựng (*phụ lục 2*). Đồng thời kết hợp việc tổ chức với việc duy trì chặt chẽ, có nề nếp các chế độ quy định của cơ sở đào tạo trong suốt thời gian TN.

Với các lớp ĐC, tiến hành giảng dạy và duy trì thực hiện các chế độ như bình thường.

3.4.1.4. Tiến trình thực nghiệm

Thực nghiệm được tiến hành theo 3 bước cơ bản.

Bước 1: Chuẩn bị thực nghiệm

Trong bước này tác giả đã thực hiện các công việc cụ thể sau đây:

- Nắm tình hình mọi mặt của lớp học (tổ chức biên chế lớp học; chương trình, kế hoạch đào tạo; kế hoạch giảng dạy; kế hoạch hoạt động trong năm học của lớp).

- Xác định mục đích, nhiệm vụ, nội dung, biện pháp tổ chức TN.
- Xây dựng tiêu chí và thang đánh giá.

Bước 2: Tiến hành các tác động thực nghiệm

Để bảo đảm tính khách quan của kết quả TN, chúng tôi đã tiến hành khảo đầu vào của TN, gồm cả nhóm TN và nhóm ĐC. Việc khảo sát kết quả ban đầu được tiến hành bằng phương pháp: Trao đổi, xin ý kiến đánh giá của đội ngũ cán bộ quản lý HV; các GV tham gia giảng dạy; thủ trưởng cơ quan, đơn vị cử HV đi đào tạo và sự đánh giá lẫn nhau của HV. Kết quả thu được như sau:

Bảng 3.3. Tổng hợp chất lượng khảo sát ban đầu trước khi TN

| Nhóm | Lớp | Nội dung khảo sát | Tốt | | Khá | | Trung bình | | Yếu | |
|--------------------------------|----------------|-------------------|-----|------|-----|-------|------------|-------|-----|------|
| | | | SL | % | SL | % | SL | % | SL | % |
| Nhóm 1 TCTT Bắc giang | TN (N = 92) | Nhận thức | 6 | 6,52 | 52 | 56,53 | 28 | 30,43 | 6 | 6,52 |
| | | Tính tích cực | 4 | 4,34 | 44 | 47,84 | 40 | 43,48 | 4 | 4,34 |
| | ĐC (N = 92) | Nhận thức | 4 | 4,34 | 54 | 58,71 | 30 | 32,61 | 4 | 4,34 |
| | | Tính tích cực | 6 | 6,52 | 42 | 45,65 | 38 | 41,31 | 6 | 6,52 |
| Nhóm 2 TCTT Sơn La | TN (N = 68) | Nhận thức | 4 | 5,88 | 32 | 47,06 | 28 | 41,18 | 4 | 5,88 |
| | | Tính tích cực | 6 | 8,82 | 34 | 50,00 | 22 | 32,36 | 6 | 8,82 |
| | ĐC (N = 68) | Nhận thức | 4 | 5,88 | 30 | 44,12 | 30 | 44,12 | 4 | 5,88 |
| | | Tính tích cực | 4 | 5,88 | 36 | 52,95 | 24 | 35,29 | 4 | 5,88 |

Qua kết quả khảo sát ban đầu chúng tôi nhận thấy các nhóm TN và ĐC ở TCTT Bắc Giang và TCTT Sơn La (trước khi TN) có chất lượng phân loại tương đối đồng đều nhau về các chỉ số, cho phép tiến hành TN được.

Thông nhất với các lực lượng TN về kế hoạch và cách thức tiến hành TN.

Cụ thể như sau:

Đối với công tác viên là GV khoá Quản lý nhà nước và pháp luật, chúng tôi xin ý kiến và phối hợp cùng giảng thêm cho lớp TN các nội dung về đạo đức CV, tổ chức ngoại khóa môn học và hội thảo theo chủ đề đã được chuẩn bị (*thứ tự tiến hành theo phụ lục 2*). Sau thời gian học nội dung chúng tôi đã tổ chức kiểm tra nhận thức của HV cả lớp TN và lớp ĐC, cho điểm đến từng người. Đối

với lực lượng ở các khoa khác, chúng tôi đề nghị khi tiến hành giảng dạy các môn học, cùng với việc trang bị kiến thức chuyên môn cần GD nâng cao nhận thức về đạo đức CV, tăng cường thực hiện chức năng GDĐĐ công vụ trong quá trình dạy học đối với HV. Duy trì chặt chẽ, có nề nếp và nâng cao chất lượng các hoạt động dạy học; kịp thời nhắc nhở, chấn chỉnh, uốn nắn các thái độ, hành vi không phù hợp với chuẩn mực đạo đức CV của HV. Đồng thời GV thật sự là tấm gương sáng, mô phạm về đạo đức, tác phong, lối sống để HV noi theo.

Đối với công tác viên là cán bộ quản lý HV, chúng tôi đề nghị trong quản lý, giáo dục học viên; một mặt cùng với việc nâng cao chất lượng giáo dục quán triệt mục tiêu, yêu cầu, nhiệm vụ của khoá học, năm học phải nâng cao nhận thức cho HV về vị trí, vai trò, chức trách, nhiệm vụ và các chuẩn mực đạo đức của người CBCC. Mặt khác, trong tổ chức các hoạt động, đặc biệt là hoạt động trải nghiệm thực tiễn công tác tại địa phương, đơn vị cần phải bám sát đối tượng để rèn luyện thói quen hành vi đạo đức công vụ. Chúng tôi đã hướng dẫn cho lực lượng này về cách thức lập sổ theo dõi, chấm điểm việc rèn luyện đạo đức công vụ của HV; bồi dưỡng về cách thức tổ chức các hoạt động GDĐĐ công vụ cho HV. Đồng thời, yêu cầu cán bộ quản lý phải thật sự là những người thầy tại chỗ, trực tiếp GDĐĐ công vụ cho HV. Kịp thời biểu dương, động viên khích lệ những HV tích cực tu dưỡng, rèn luyện đạo đức và rút kinh nghiệm trong tổ chức các hoạt động GDĐĐ công vụ của HV.

Quá trình TN chúng tôi định kỳ tổ chức họp các lực lượng TN (họp trực tiếp tại trường đối với GV, cán bộ nhà trường và trao đổi thông tin đối với thủ trưởng các đơn vị cử HV đi đào tạo) để nắm tình hình và thông nhất về đánh giá kết quả các tác động TN, chấm điểm cho từng HV. Đồng thời rút kinh nghiệm cho việc chỉ đạo tác động TN trong giai đoạn tiếp theo.

Bước 3: Kết thúc thực nghiệm

Trong quá trình TN, chúng tôi đã kiểm tra nhận thức về vị trí, vai trò, các chuẩn mực đạo đức CV của HV; theo dõi, đánh giá bằng cách cho điểm đến từng người và được tổng hợp trong từng giai đoạn. Kết thúc TN, chúng tôi đã tổng hợp, phân loại kết quả. Dựa trên kết quả thu được, chúng tôi đã phân tích sự tác động của TN trên cả hai mặt định lượng và định tính.

3.4.1.5. Tiêu chí và thang đánh giá

Tiêu chí 1: Mức độ nhận thức của học viên về đạo đức công vụ

Tiêu chí này được thể hiện thông qua các chỉ số cơ bản sau:

Một là, nhận thức của HV về mục đích, vị trí, vai trò của CBCC trong hoạt động công vụ; ý nghĩa, tầm quan trọng của đạo đức CV.

Hai là, mức độ hiểu biết của HV về chức năng, nhiệm vụ của CBCC, các quy định về đạo đức của CBCC và chuẩn mực đạo đức CV.

Ba là, nhận thức về mục tiêu, yêu cầu đào tạo và mối quan hệ của trường chính trị tỉnh với việc GDĐĐ công vụ cho HV ở nhà trường

Để đánh giá và đo được các chỉ số của các tiêu chí 1, chúng tôi xây dựng thang chấm điểm chia thành 4 mức độ theo thứ tự từ cao xuống thấp, cụ thể:

Mức giỏi, điểm từ $9 \div 10$

Mức khá, điểm từ $7 \div < 9$

Mức đạt, điểm từ $5 \div < 7$

Mức yếu, điểm từ $1 \div < 5$

Để đánh giá được kết quả tác động của mức độ nhận thức về đạo đức CV của HV, chúng tôi lượng hoá các tiêu chí được thể hiện thông qua bảng sau:

Bảng 3.4. Các tiêu chí mức độ nhận thức của HV về đạo đức CV

| Mức đánh giá | Các nội dung thể hiện của HV | Điểm đánh giá |
|--------------|---|---------------|
| Tốt | Có những hiểu biết sâu sắc về mục tiêu, yêu cầu đào tạo; về vị trí, vai trò, ý nghĩa của đạo đức công vụ. Có hiểu biết sâu sắc về nội dung cụ thể của chuẩn mực đạo đức công vụ. Có động cơ, nhu cầu phấn đấu trở thành người CBCC mẫu mực. | $9 \div 10$ |
| Khá | Nắm chắc được mục tiêu, yêu cầu đào tạo; có những hiểu biết đầy đủ về chuẩn mực đạo đức công vụ; có xu hướng phấn đấu trong học tập và rèn luyện; có mong muốn trở thành người CBCC mẫu mực. | $7 \div < 9$ |
| Đạt | Nắm được mục tiêu, yêu cầu đào tạo; có hiểu biết khá đầy đủ về các chuẩn mực đạo đức công vụ nhưng thiếu cố gắng trong rèn luyện ĐĐCV. | $5 \div < 7$ |
| Yếu | Chưa nắm chắc mục tiêu, yêu cầu đào tạo; có hiểu biết không đầy đủ, chưa đúng về vai trò đạo đức công vụ và các chuẩn mực đạo đức công vụ. Không tỏ rõ quyết tâm phấn đấu trong rèn luyện đạo đức công vụ. | $1 \div < 5$ |

Để đánh giá chính xác kết quả nhận thức của HV về đạo đức công vụ, chúng tôi sử dụng phương pháp quan sát sư phạm và dùng test để kiểm tra nhận thức. Kết thúc từng giai đoạn thực nghiệm, chúng tôi đã cho HV ở cả các lớp thực nghiệm và đối chứng kiểm tra nhận thức về đạo đức công vụ. Thông qua đó thống kê, phân loại tới từng cá nhân HV để đánh giá, cho điểm; kết quả được tính là điểm trung bình cộng của cả 2 giai đoạn thực nghiệm.

Tiêu chí 2: Tình cảm, thái độ của học viên về đạo đức công vụ

Tiêu chí này được thể hiện thông qua việc HV đánh giá nội dung các bảng hỏi do chúng tôi đưa ra; thể hiện qua hứng thú, thái độ của HV trong hoạt động thực nghiệm lồng ghép nội dung GDĐĐ công vụ vào quá trình dạy học môn học; tổ chức hoạt động ngoại khoá môn học, hội thảo theo chủ đề về nội dung GDĐĐ công vụ, với 4 mức độ:

Một là, HV tỏ ra thờ ơ, chán nản với hoạt động, không chú ý, có những biểu hiện không bằng lòng, khó chịu, không chuẩn bị cho hoạt động.

Hai là, HV không có biểu hiện không thích nhưng cũng không tỏ ra hào hứng, tích cực với hoạt động.

Ba là, HV tỏ ra hào hứng, phấn khởi, vui vẻ với công tác chuẩn bị, tham gia và tổ chức hoạt động; tích cực, chủ động trong phối hợp với bạn và nhóm, tích cực trao đổi, cộng tác với GV để thực hiện hiệu quả hoạt động.

Bốn là, HV rất hào hứng, nhịp độ hoạt động cao, HV tích cực trả lời các câu hỏi, vấn đề diễn đàn và tranh luận với bạn và GV về nội dung hoạt động; khả năng cộng tác giữa HV với nhau và với GV rất tích cực, hiệu quả; tâm thế của HV trong chuẩn bị cho hoạt động, tham gia và tổ chức hoạt động tự do, thoải mái, tự nguyện.

Tiêu chí 3: Tính tích cực rèn luyện đạo đức công vụ của học viên

Tiêu chí này được thể hiện thông qua các chỉ số cơ bản sau:

Một là, tính tự giác, sự cố gắng của HV trong việc tham gia các hoạt động giáo dục, thái độ của cá nhân trong việc chấp hành và vận động mọi người trong lớp, cùng cơ quan, đơn vị thực hiện theo các chuẩn mực đạo đức CV.

Hai là, tính nghiêm túc trong chấp hành pháp luật của Nhà nước; nội quy,

quy định của cơ quan, đơn vị và nhà trường; sự mẫu mực về lối sống, tác phong sinh hoạt, học tập và làm việc.

Ba là, tinh thần đấu tranh phê và tự phê bình với các biểu hiện vi phạm đạo đức, lối sống.

Để đánh giá và đo được các chỉ số của các tiêu chí 3, chúng tôi xây dựng thang chấm điểm chia thành 4 mức độ theo thứ tự từ cao xuống thấp, cụ thể:

Mức giỏi, điểm từ $9 \div 10$

Mức khá, điểm từ $7 \div < 9$

Mức đạt, điểm từ $5 \div < 7$

Mức yếu, điểm từ $1 \div < 5$

Để đánh giá được tính tích cực rèn luyện đạo đức công vụ của học viên, chúng tôi lượng hoá các tiêu chí được thể hiện thông qua bảng sau:

Bảng 3.5. Các tiêu chí về tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV

| Mức đánh giá | Các nội dung thể hiện của HV | Điểm đánh giá |
|---------------------|---|----------------------|
| Tốt | Say mê và chủ động thực hiện nhiệm vụ học tập và rèn luyện đạo đức công vụ; gương mẫu và vận động mọi người chấp hành tốt kỷ luật, quy chế, quy định, thực hiện lối sống lành mạnh, văn minh, có tác phong mẫu mực. Có thái độ rõ ràng; tích cực tham gia, vận động mọi người tham gia đấu tranh với các biểu hiện vi phạm đạo đức, lối sống. | $9 \div 10$ |
| Khá | Tích cực tu dưỡng, rèn luyện bản thân trong chấp hành kỷ luật, quy chế, quy định; có lối sống lành mạnh và tác phong học tập, sinh hoạt mẫu mực. Tự giác tham gia đấu tranh phê và tự phê bình với các biểu hiện vi phạm đạo đức, lối sống. | $7 \div < 9$ |
| Đạt | Hoàn thành các nhiệm vụ của người học viên, không vi phạm kỷ luật, quy chế, quy định của đơn vị công tác và nhà trường nhưng tính tự giác chưa cao. Không có hành vi vi phạm đạo đức, lối sống, tác phong học tập, rèn luyện đúng đắn nhưng thiếu ý chí cố gắng. | $5 \div < 7$ |
| Yếu | Còn có sai phạm trong chấp hành kỷ luật, quy chế, quy định và vi phạm đạo đức, lối sống nhưng chưa đến mức buộc thôi học. Không thiết tha với nhiệm vụ học tập, rèn luyện để trở thành người CBCC mẫu mực, thờ ơ với các biểu hiện vi phạm đạo đức của đồng chí, đồng nghiệp và bạn học. | $1 \div < 5$ |

Để đánh giá chặt chẽ, chính xác tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV, chúng tôi phổ biến cho công tác viên là cán bộ trực tiếp quản lý HV, là thủ trưởng các đơn vị cử HV đi đào tạo các tiêu chí đã xác định trên và hướng dẫn họ theo dõi chấm điểm từng tuần, tổng hợp từng tháng; đồng thời kết hợp với kết quả bình xét của HV với nhau. Kết thúc TN chấm điểm tới từng HV và sử dụng kết quả đó để tính toán.

Kết quả TN được phân tích cả về mặt định lượng và mặt định tính.

+ Về mặt định lượng:

Để đánh giá khách quan, chính xác kết quả TN sự phạm về mặt định lượng, chúng tôi sử dụng phương pháp thống kê toán học để tính toán với các công thức cụ thể sau:

$$\bar{x} = \frac{n_i x_i}{n}$$

$$s^2 = \frac{\sum n_i (x_i - \bar{x})^2}{n}$$

$$S = \sqrt{s^2}$$

$$t = \frac{(\bar{x} - \bar{y})}{\sqrt{\frac{n}{s_x^2 + s_y^2}}}$$

Trong đó: \bar{x} là điểm trung bình cộng của lớp thực nghiệm

n_i là số học viên có cùng điểm số

x_i là giá trị điểm

n là tổng số học viên

s^2 là phương sai

s là độ lệch chuẩn

t là đại lượng kiểm định

+ Về mặt định tính:

Căn cứ vào mức độ đạt được của HV theo tiêu chí đã xác định ở bảng 3.4 và 3.5; kết hợp trao đổi ý kiến đánh giá nhận xét với GV, cán bộ quản lý học viên và HV ở hai cơ sở TN để tổng hợp đánh giá và đưa ra những nhận định, kết luận cần thiết.

- Về hướng dẫn, bồi dưỡng các cộng tác viên tham gia TN, chúng tôi đã tiến hành hướng dẫn, bồi dưỡng cộng tác viên về mục đích, yêu cầu, nội dung, cách thức tổ chức tiến hành TN và phương pháp chấm điểm.

3.4.2. Phân tích kết quả thực nghiệm

3.4.2.1. Diễn giải kết quả thực nghiệm về mặt định lượng

Nhóm 1: Chúng tôi tiến hành xử lý số liệu và phân tích kết quả TN về mặt định lượng theo 2 tiêu chí đã xác định ở cả hai lớp TN và ĐC.

Kết quả nhận thức về đạo đức CV và tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV ở lớp TN và lớp đối chứng được thể hiện ở các bảng 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3.10, 3.11 và hình 3.1, 3.2.

Một là, nhận thức về đạo đức CV của HV qua thực nghiệm

Bảng 3.6. Thống kê kết quả nhận thức về đạo đức CV của học viên nhóm 1 qua thực nghiệm

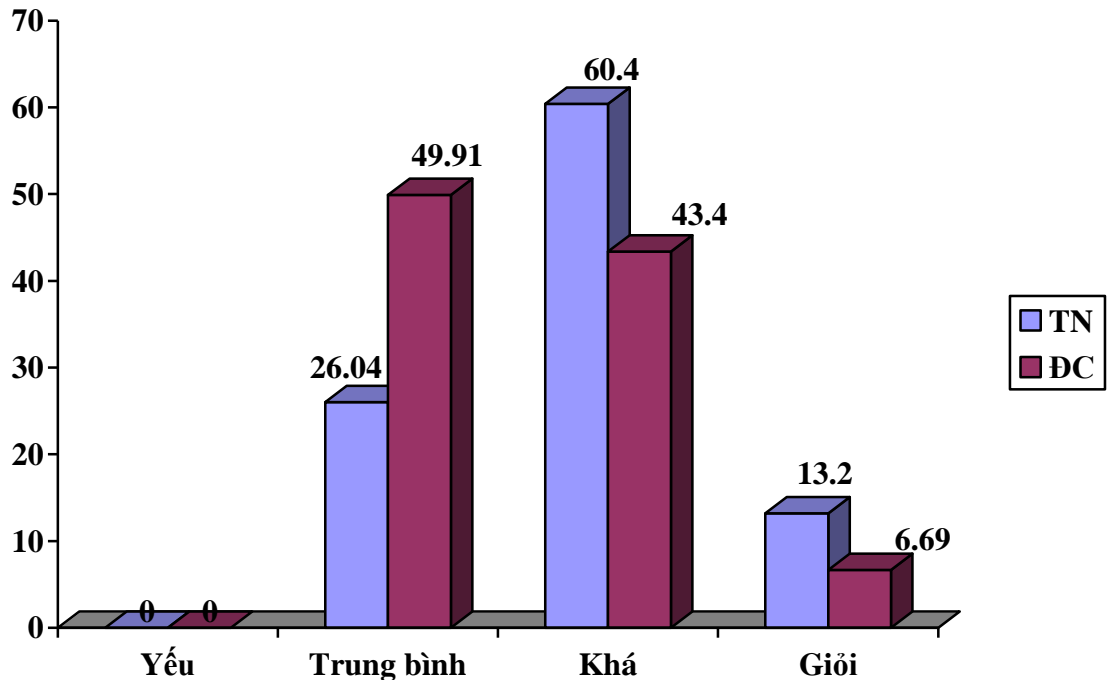
| Lớp | Tổng số HV | Số học viên đạt điểm x^i | | | | | | | | | | | |
|-----|------------|----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | 4.0 | 4.5 | 5.0 | 5.5 | 6.0 | 6.5 | 7.0 | 7.5 | 8.0 | 8.5 | 9.0 | 9.5 |
| TN | 92 | 0 | 0 | 4 | 4 | 6 | 10 | 16 | 14 | 16 | 10 | 8 | 4 |
| ĐC | 92 | 0 | 0 | 6 | 10 | 14 | 16 | 10 | 14 | 10 | 6 | 4 | 2 |

Từ bảng 3.6 ta lập bảng phân tích tần suất kết quả nhận thức về đạo đức CV của HV qua thực nghiệm được thể hiện ở bảng 3.7.

Bảng 3.7. Phân tích tần suất kết quả nhận thức về đạo đức CV của HV nhóm 1 qua thực nghiệm

| Lớp | Tổng số HV | Số % học viên đạt điểm x^i | | | | | | | | | | | |
|-----|------------|------------------------------|-----|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|
| | | 4.0 | 4.5 | 5.0 | 5.5 | 6.0 | 6.5 | 7.0 | 7.5 | 8.0 | 8.5 | 9.0 | 9.5 |
| TN | 92 | 0 | 0 | 4.34 | 4.34 | 6.51 | 10.85 | 17.36 | 15.19 | 17.36 | 10.85 | 8.68 | 4.34 |
| ĐC | 92 | 0 | 0 | 6.51 | 10.85 | 15.19 | 17.36 | 10.85 | 15.19 | 10.85 | 6.51 | 4.34 | 2.17 |

Để rõ hơn về kết quả tác động TN tới nhận thức về đạo đức CV của HV, chúng tôi dựng biểu đồ so sánh kết quả nhận thức về đạo đức CV của HV lớp TN và lớp ĐC, được cụ thể hoá qua hình 3.1.



Hình 3.1. Biểu đồ so sánh mức độ nhận thức về đạo đức CV của HV lớp TN và lớp ĐC nhóm 1 qua tác động của TN

Nhận xét: Qua hình 3.1 ta thấy kết quả nhận thức về đạo đức CV của HV nhóm 1 ở lớp TN cao hơn học viên lớp ĐC. Cụ thể là:

Mức độ yếu của lớp TN = 0%, lớp ĐC = 0%

Mức độ trung bình của lớp TN = 26.04%, lớp ĐC = 49.91%

Mức độ khá của lớp TN = 60.40%, lớp ĐC = 43.40%

Mức độ giỏi của lớp TN = 13.20%, lớp ĐC = 6.69%

Như vậy, tác động của TN đã có tác dụng nâng cao nhận thức về đạo đức CV của HV. Để phân tích số liệu qua TN ở dạng khái quát hơn, chúng tôi đã tính toán các tham số đặc trưng qua TN. Kết quả tính toán được thể hiện ở bảng 3.8.

Bảng 3.8. Phân tích các tham số đặc trưng kết quả nhận thức về đạo đức CV của HV nhóm 1 ở lớp thực nghiệm và lớp đối chứng qua thực nghiệm

| Lớp | Số học viên | Các tham số đặc trưng | | | | | | | |
|-----|-------------|-----------------------|-------|-----------|-----------------|---------------------|-------------------------|-------|------|
| | | x^i | N^i | \bar{x} | $x^i - \bar{x}$ | $(x^i - \bar{x})^2$ | $n^i (x^i - \bar{x})^2$ | s^2 | s |
| TN | 92 | 4.0 | 0 | 7.42 | 0 | 0 | 0 | 1.25 | 1.12 |
| | | 4.5 | 0 | | 0 | 0 | 0 | | |
| | | 5.0 | 4 | | -2.42 | 5.85 | 11.71 | | |
| | | 5.5 | 4 | | -1.92 | 3.68 | 7.37 | | |
| | | 6.0 | 6 | | -1.42 | 2.01 | 6.04 | | |
| | | 6.5 | 10 | | -0.92 | 0.84 | 4.23 | | |
| | | 7.0 | 16 | | -0.42 | 0.17 | 1.41 | | |
| | | 7.5 | 14 | | 0.08 | 0.00 | 0.00 | | |
| | | 8.0 | 16 | | 0.58 | 0.33 | 2.69 | | |
| | | 8.5 | 10 | | 1.08 | 1.16 | 5.83 | | |
| | | 9.0 | 8 | | 1.58 | 2.49 | 9.98 | | |
| | 9.5 | 4 | 2.08 | 4.32 | 8.65 | | | | |
| | + | | 92 | | | | | | |
| ĐC | 92 | 4.0 | 0 | 6.89 | 0 | 0 | 0 | 1.29 | 1.13 |
| | | 4.5 | 0 | | 0 | 0 | 0 | | |
| | | 5.0 | 6 | | -1.89 | 3.57 | 10.71 | | |
| | | 5.5 | 10 | | -1.39 | 1.93 | 9.66 | | |
| | | 6.0 | 14 | | -0.89 | 0.79 | 5.54 | | |
| | | 6.5 | 16 | | -0.39 | 0.15 | 1.21 | | |
| | | 7.0 | 10 | | 0.11 | 0.01 | 0.06 | | |
| | | 7.5 | 14 | | 0.61 | 0.37 | 2.60 | | |
| | | 8.0 | 10 | | 1.11 | 1.23 | 6.16 | | |
| | | 8.5 | 6 | | 1.61 | 2.59 | 7.77 | | |
| | | 9.0 | 4 | | 2.11 | 4.45 | 8.90 | | |
| | 9.5 | 2 | 2.61 | 6.81 | 6.81 | | | | |
| | + | | 92 | | | | | | |

Nhận xét: Qua bảng 3.8, ta thấy điểm trung bình cộng của lớp thực nghiệm cao hơn lớp đối chứng ($7.42 > 6.89$). Nhưng để khẳng định sự khác nhau đó là có ý nghĩa hay không, chúng tôi dùng đại lượng kiểm định (t) để kiểm chứng.

Đặt giả thuyết H_0 “sự khác nhau giữa \bar{x} của lớp TN và lớp ĐC là không có ý nghĩa”.

$$\text{Dùng công thức: } t = \frac{(\bar{x} - \bar{y})}{\sqrt{s^2_x + s^2_y}} \sqrt{n}$$

Thay vào ta có: $t = (7.42 - 6.89) \times 4.25$

$$t = 2.25$$

Tra bảng $t_{\alpha k}$, với $\alpha = 0.05$, k nằm trong khoảng từ 40 - 60 ta sẽ có $t_{\alpha k}$ nằm trong khoảng từ 2.02 - 2.00

Như vậy $t = 2.25 > t_{\alpha k} = 2.02$ (với $\alpha = 0.05$).

Điều đó cho thấy sự khác nhau giữa điểm trung bình cộng (\bar{x}) của TN và lớp ĐC ở nhóm 1 sau TN là có ý nghĩa. Giả thuyết H_0 bị bác bỏ, điều đó chứng tỏ những tác động của TN tới kết quả nhận thức về đạo đức CV của HV TCTT lớp TN là có ý nghĩa.

Hai là, về tính tích cực của học viên qua thực nghiệm

Bảng 3.9. Thống kê kết quả về tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV nhóm 1 qua TN

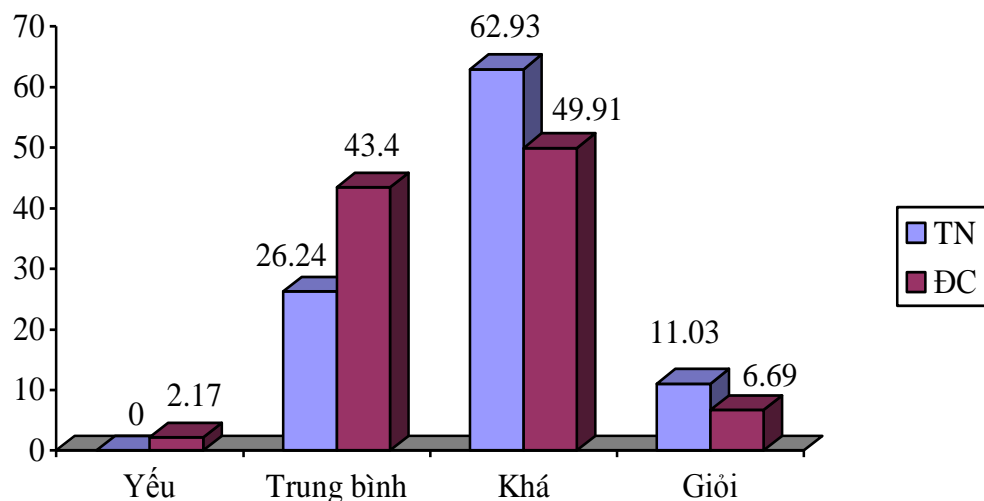
| Lớp | Tổng số HV | Số học viên đạt điểm x^i | | | | | | | | | | | |
|-----|------------|----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | 4.0 | 4.5 | 5.0 | 5.5 | 6.0 | 6.5 | 7.0 | 7.5 | 8.0 | 8.5 | 9.0 | 9.5 |
| TN | 92 | 0 | 0 | 4 | 4 | 6 | 10 | 16 | 16 | 14 | 12 | 6 | 4 |
| ĐC | 92 | 0 | 2 | 6 | 8 | 12 | 14 | 16 | 12 | 10 | 6 | 4 | 2 |

Từ bảng 3.9 ta lập bảng phân tích tần suất kết quả về tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV qua thực nghiệm được thể hiện ở bảng 3.10.

**Bảng 3.10. Phân tích tần suất kết quả về tính tích cực
rèn luyện đạo đức CV của HV nhóm 1 qua TN**

| Lớp | Tổng số HV | Số % học viên đạt điểm x^i | | | | | | | | | | | |
|-----|------------|------------------------------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|
| | | 4.0 | 4.5 | 5.0 | 5.5 | 6.0 | 6.5 | 7.0 | 7.5 | 8.0 | 8.5 | 9.0 | 9.5 |
| TN | 92 | 0 | 0 | 4.34 | 4.34 | 6.51 | 10.85 | 17.36 | 17.36 | 15.19 | 13.02 | 6.51 | 4.34 |
| ĐC | 92 | 0 | 2.17 | 6.51 | 8.68 | 13.02 | 15.19 | 17.36 | 13.02 | 10.85 | 6.51 | 4.34 | 2.17 |

Để rõ hơn về kết quả tác động TN tới tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV, chúng tôi dựng biểu đồ so sánh kết quả về tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV lớp TN và lớp ĐC, được cụ thể hoá qua hình 3.2.



Hình 3.2. Biểu đồ so sánh mức độ tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV lớp TN và lớp ĐC nhóm 1 qua tác động của TN

Nhận xét: Qua hình 3.2 ta thấy kết quả về tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV nhóm 1 ở lớp TN cao hơn học viên lớp ĐC. Cụ thể là:

Mức độ yếu của lớp TN = 0.00%, lớp ĐC = 2.17%

Mức độ trung bình của lớp TN = 26.04%, lớp ĐC = 43.0%

Mức độ khá của lớp TN = 62.93%, lớp ĐC = 49.91%

Mức độ giỏi của lớp TN = 11.03%, lớp ĐC = 6.69%

Như vậy, tác động của TN đã có tác dụng nâng cao tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV. Để phân tích số liệu qua TN ở dạng khái quát hơn,

chúng tôi đã tính toán các tham số đặc trưng qua TN. Kết quả tính toán được thể hiện ở bảng 3.11.

Bảng 3.11. Phân tích các tham số đặc trưng kết quả về tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV nhóm 1 ở lớp TN và lớp ĐC qua TN

| Lớp | Số học viên | Các tham số đặc trưng | | | | | | | |
|-----|-------------|-----------------------|-------|-----------|-----------------|---------------------|-------------------------|-------|------|
| | | x^i | N^i | \bar{x} | $x^i - \bar{x}$ | $(x^i - \bar{x})^2$ | $n^i (x^i - \bar{x})^2$ | s^2 | s |
| TN | 92 | 4.0 | 0 | 7.40 | 0 | 0 | 0 | 1.22 | 1.10 |
| | | 4.5 | 0 | | 0 | 0 | 0 | | |
| | | 5.0 | 4 | | -2.4 | 5.76 | 11.52 | | |
| | | 5.5 | 4 | | -1.9 | 3.61 | 7.22 | | |
| | | 6.0 | 6 | | -1.4 | 1.96 | 5.88 | | |
| | | 6.5 | 10 | | -0.9 | 0.81 | 4.05 | | |
| | | 7.0 | 16 | | -0.4 | 0.16 | 1.28 | | |
| | | 7.5 | 16 | | 0.1 | 0.01 | 0.08 | | |
| | | 8.0 | 14 | | 0.6 | 0.36 | 2.52 | | |
| | | 8.5 | 12 | | 1.1 | 1.21 | 7.26 | | |
| | | 9.0 | 6 | | 1.6 | 2.56 | 7.68 | | |
| | | 9.5 | 4 | | 2.1 | 4.41 | 8.82 | | |
| | + | | 92 | | | | | | |
| ĐC | 92 | 4.0 | 0 | 6.89 | 0 | 0 | 0 | 1.34 | 1.16 |
| | | 4.5 | 2 | | -2.39 | 5.71 | 5.71 | | |
| | | 5.0 | 6 | | -1.89 | 3.57 | 10.71 | | |
| | | 5.5 | 8 | | -1.39 | 1.93 | 7.72 | | |
| | | 6.0 | 12 | | -0.89 | 0.79 | 4.75 | | |
| | | 6.5 | 14 | | -0.39 | 0.15 | 1.06 | | |
| | | 7.0 | 16 | | 0.11 | 0.01 | 0.09 | | |
| | | 7.5 | 12 | | 0.61 | 0.37 | 2.23 | | |
| | | 8.0 | 10 | | 1.11 | 1.23 | 6.16 | | |
| | | 8.5 | 6 | | 1.61 | 2.59 | 7.77 | | |
| | | 9.0 | 4 | | 2.11 | 4.45 | 8.90 | | |
| | | 9.5 | 2 | | 2.61 | 6.81 | 6.81 | | |
| | + | | 92 | | | | | | |

Nhận xét: Qua bảng 3.11, ta thấy điểm trung bình cộng của lớp thực nghiệm cao hơn lớp đối chứng. Nhưng để khẳng định sự khác nhau đó là có ý nghĩa hay không, chúng tôi dùng đại lượng kiểm định (t) để kiểm chứng.

Đặt giả thuyết Ho “sự khác nhau giữa \bar{x} của lớp TN và lớp ĐC là không có ý nghĩa.

$$\text{Dùng công thức: } t = \frac{(\bar{x} - \bar{y}) \sqrt{\frac{n}{s_x^2 + s_y^2}}}$$

Thay vào ta có: $t = (7.40 - 6.89) \times 4.23$

$$t = 2.15$$

Tra bảng $t_{\alpha k}$, k nằm trong khoảng từ 40 - 60 ta có $t_{\alpha k}$ nằm trong khoảng từ 2.02 - 2.00

Như vậy $t = 2.15 > t_{\alpha k} = 2.02$ (với $\alpha = 0,05$).

Điều đó cho thấy sự khác nhau giữa điểm trung bình cộng (\bar{x}) của lớp TN và lớp ĐC ở nhóm 1 sau TN là có ý nghĩa, Giả thuyết Ho bị bác bỏ, chứng tỏ những tác động của TN tới kết quả về tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV lớp TN là có ý nghĩa.

Tóm lại, phân tích kết quả TN về mặt định lượng trên 2 tiêu chí cơ bản là tác động của TN đến nhận thức đạo đức CV của HV và tác động của TN đến tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV. Với các phương pháp tính toán đã được thực hiện và được biểu diễn trên đồ thị, biểu đồ, tính toán các tham số đặc trưng, kiểm định giả thuyết thống kê toán học cho phép chúng ta rút ra nhận định là kết quả của lớp TN cao hơn lớp ĐC trong nhóm 1 (Trường Chính trị tỉnh Bắc Giang), và sự tác động của TN là có ý nghĩa.

Nhóm 2: Chúng tôi tiến hành xử lý số liệu và phân tích kết quả TN theo 2 tiêu chí đã xác định ở cả hai lớp TN và ĐC về mặt định lượng.

Kết quả nhận thức về đạo đức CV và tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV ở lớp TN và lớp ĐC nhóm 2 được thể hiện ở các bảng 3.12, 3.13, 3.14, 3.15, 3.16, 3.17 và hình 3.3, 3.4.

Một là, nhận thức về đạo đức CV của HV qua thực nghiệm

Bảng 3.12. Thống kê kết quả nhận thức về đạo đức CV của học viên nhóm 2 qua TN

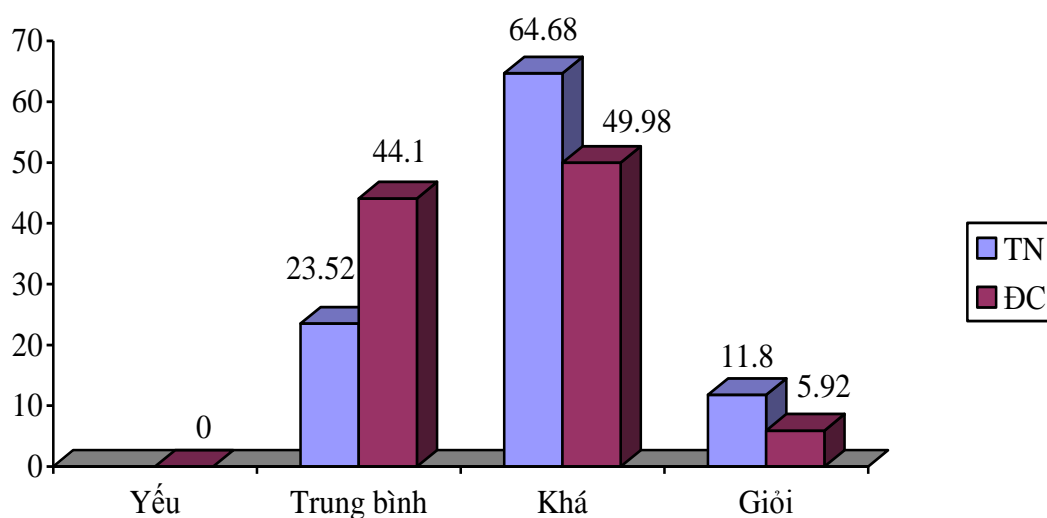
| Lớp | Tổng số HV | Số học viên đạt điểm x^i | | | | | | | | | | | |
|-----|------------|----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | 4.0 | 4.5 | 5.0 | 5.5 | 6.0 | 6.5 | 7.0 | 7.5 | 8.0 | 8.5 | 9.0 | 9.5 |
| TN | 68 | 0 | 0 | 2 | 2 | 4 | 8 | 12 | 14 | 10 | 8 | 6 | 2 |
| ĐC | 68 | 0 | 0 | 4 | 8 | 8 | 10 | 14 | 10 | 6 | 4 | 2 | 2 |

Từ bảng 3.12 ta lập bảng phân tích tần suất kết quả nhận thức về đạo đức CV của HV qua thực nghiệm được thể hiện ở bảng 3.13.

Bảng 3.13. Phân tích tần suất kết quả nhận thức về đạo đức CV của học viên nhóm 2 qua TN

| Lớp | Tổng số HV | Số % học viên đạt điểm x^i | | | | | | | | | | | |
|-----|------------|------------------------------|-----|------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|------|------|
| | | 4.0 | 4.5 | 5.0 | 5.5 | 6.0 | 6.5 | 7.0 | 7.5 | 8.0 | 8.5 | 9.0 | 9.5 |
| TN | 68 | 0 | 0 | 2.94 | 2.94 | 5.88 | 11.76 | 17.64 | 20.58 | 14.7 | 11.76 | 8.82 | 2.94 |
| ĐC | 68 | 0 | 0 | 5.88 | 11.76 | 11.76 | 14.7 | 20.58 | 14.7 | 8.82 | 5.88 | 2.94 | 2.94 |

Để hình dung rõ hơn về kết quả tác động TN tới nhận thức về đạo đức CV của HV, chúng tôi dựng biểu đồ so sánh kết quả nhận thức về đạo đức CV của HV lớp TN và lớp ĐC, được cụ thể hoá qua hình 3.3.



Hình 3.3. Biểu đồ so sánh mức độ nhận thức về đạo đức CV của HV lớp TN và lớp ĐC nhóm 2 qua tác động của TN

Nhận xét: Qua hình 3.3 ta thấy kết quả nhận thức về đạo đức CV của HV nhóm 2 ở lớp thực nghiệm cao hơn học viên lớp đối chứng. Cụ thể là:

Mức độ yếu của lớp TN = 0 %, lớp ĐC = 0.00%

Mức độ trung bình của lớp TN = 23.52 %, lớp ĐC = 44.1%

Mức độ khá của lớp TN = 64.68%, lớp ĐC = 49.98%

Mức độ giỏi của lớp TN = 11.80 %, lớp ĐC = 5.92%

Như vậy, tác động của TN đã có tác dụng nâng cao nhận thức về đạo đức CV của HV.

Để phân tích số liệu qua TN ở dạng khái quát hơn, chúng tôi đã tính toán các tham số đặc trưng qua TN. Kết quả tính toán được thể hiện ở bảng 3.14.

Bảng 3.14. Phân tích các tham số đặc trưng kết quả về nhận thức đạo đức CV của HV nhóm 2 ở lớp TN và lớp ĐC qua TN

| Lớp | Số học viên | Các tham số đặc trưng | | | | | | | |
|-----|-------------|-----------------------|-------|-----------|-----------------|---------------------|-------------------------|-------|------|
| | | x^i | N^i | \bar{x} | $x^i - \bar{x}$ | $(x^i - \bar{x})^2$ | $n^i (x^i - \bar{x})^2$ | s^2 | s |
| TN | 68 | 4.0 | 0 | 7.45 | 0 | 0 | 0 | 1.06 | 1.03 |
| | | 4.5 | 0 | | 0 | 0 | 0 | | |
| | | 5.0 | 2 | | -2.45 | 6.00 | 6.00 | | |
| | | 5.5 | 2 | | -1.95 | 3.80 | 3.80 | | |
| | | 6.0 | 4 | | -1.45 | 2.10 | 4.20 | | |
| | | 6.5 | 8 | | -0.95 | 0.90 | 3.61 | | |
| | | 7.0 | 12 | | -0.45 | 0.20 | 1.21 | | |
| | | 7.5 | 14 | | 0.05 | 0.00 | 0.00 | | |
| | | 8.0 | 10 | | 0.55 | 0.30 | 1.51 | | |
| | | 8.5 | 8 | | 1.05 | 1.10 | 4.41 | | |
| | | 9.0 | 6 | | 1.55 | 2.40 | 7.20 | | |
| | | 9.5 | 2 | | 2.05 | 4.20 | 4.20 | | |
| | + | | 68 | | | | | | |
| ĐC | 68 | 4.0 | 0 | 6.86 | 0 | 0 | 0 | 1.20 | 1.09 |
| | | 4.5 | 0 | | 0 | 0 | 0 | | |
| | | 5.0 | 2 | | -1.86 | 3.45 | 6.91 | | |
| | | 5.5 | 8 | | -1.36 | 1.84 | 7.39 | | |
| | | 6.0 | 8 | | -0.86 | 0.73 | 2.95 | | |
| | | 6.5 | 10 | | -0.36 | 0.12 | 0.64 | | |
| | | 7.0 | 14 | | 0.14 | 0.01 | 0.13 | | |
| | | 7.5 | 10 | | 0.64 | 0.40 | 2.04 | | |
| | | 8.0 | 6 | | 1.14 | 1.29 | 3.89 | | |
| | | 8.5 | 4 | | 1.64 | 2.68 | 5.37 | | |
| | | 9.0 | 2 | | 2.14 | 4.57 | 4.57 | | |
| | | 9.5 | 2 | | 2.64 | 6.96 | 6.96 | | |
| | + | | 68 | | | | | | |

Nhận xét: Qua bảng 3.14, ta thấy điểm trung bình cộng của lớp TN cao hơn lớp ĐC. Nhưng để khẳng định sự khác nhau đó là có ý nghĩa hay không, chúng tôi dùng đại lượng kiểm định (t) để kiểm chứng.

Đặt giả thuyết H_0 “sự khác nhau giữa \bar{x} của lớp TN và lớp ĐC là không có ý nghĩa”.

$$\text{Dùng công thức: } t = \frac{(\bar{x} - \bar{y})}{\sqrt{s_x^2 + s_y^2}} \sqrt{n}$$

$$\text{Thay vào ta có: } t = (7.45 - 6.86) \times 3.87$$

$$t = 2.28$$

Tra bảng $t_{\alpha k}$, k nằm trong khoảng từ 30 - 40 ta sẽ có $t_{\alpha k}$ nằm trong khoảng từ 2.04 - 2.02

Như vậy $t = 2.28 > t_{\alpha k} = 2.04$ (với $\alpha = 0.05$).

Điều đó cho thấy sự khác nhau giữa điểm trung bình cộng (\bar{x}) của lớp TN và lớp ĐC ở nhóm 2 sau TN là có ý nghĩa. Giả thuyết H_0 bị bác bỏ, điều đó chứng tỏ những tác động của TN tới kết quả nhận thức về đạo đức CV của HV lớp TN là có ý nghĩa.

Hai là, về tính tích cực của học viên qua thực nghiệm

Bảng 3.15. Thống kê kết quả về tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV nhóm 2 qua TN

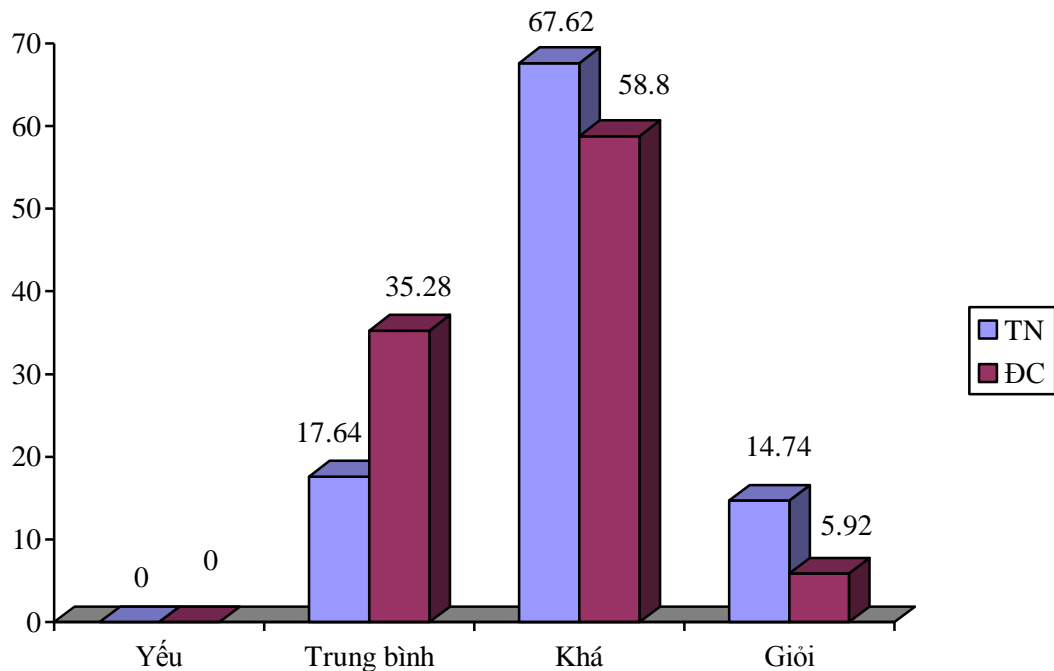
| Lớp | Tổng số HV | Số học viên đạt điểm x^i | | | | | | | | | | |
|-----|------------|----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | 4.5 | 5.0 | 5.5 | 6.0 | 6.5 | 7.0 | 7.5 | 8.0 | 8.5 | 9.0 | 9.5 |
| TN | 68 | 0 | 2 | 2 | 4 | 4 | 14 | 14 | 12 | 6 | 6 | 4 |
| ĐC | 68 | 0 | 2 | 4 | 6 | 12 | 10 | 12 | 12 | 6 | 2 | 2 |

Từ bảng 3.15 ta lập bảng phân tích tần suất kết quả về tính tích cực rèn luyện ĐĐNN của học viên qua TN được thể hiện ở bảng 3.16.

Bảng 3.16. Phân tích tần suất kết quả về tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV nhóm 2 qua TN

| Lớp | Tổng số HV | Số % học viên đạt điểm x^i | | | | | | | | | | | |
|-----|------------|------------------------------|-----|------|------|------|-------|-------|-------|-------|------|------|------|
| | | 4.0 | 4.5 | 5.0 | 5.5 | 6.0 | 6.5 | 7.0 | 7.5 | 8.0 | 8.5 | 9.0 | 9.5 |
| TN | 68 | 0 | 0 | 2.94 | 2.94 | 5.88 | 5.88 | 20.58 | 20.58 | 17.64 | 8.82 | 8.82 | 5.88 |
| ĐC | 68 | 0 | 0 | 2.94 | 5.88 | 8.82 | 17.64 | 14.7 | 17.64 | 17.64 | 8.82 | 2.94 | 2.94 |

Để rõ hơn về kết quả tác động TN tới tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV, chúng tôi dựng biểu đồ so sánh kết quả về tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV lớp TN và lớp ĐC, được cụ thể hoá qua hình 3.4.



Hình 3.4: Biểu đồ so sánh mức độ tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV lớp thực nghiệm và lớp đối chứng nhóm 2 qua tác động của TN

Nhận xét: Qua hình 3.4 ta thấy kết quả về tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV nhóm 2 ở lớp TN cao hơn học viên lớp ĐC. Cụ thể là:

Mức độ yếu của lớp TN = 0 %, lớp ĐC = 0 %

Mức độ trung bình của lớp TN = 17.64 %, lớp ĐC = 29.4 %

Mức độ khá của lớp TN = 67.62 % , lớp ĐC = 58.8 %

Mức độ giỏi của lớp TN = 14.74 %, lớp ĐC = 11.8%

Như vậy, tác động của TN đã có tác dụng nâng cao tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV. Để phân tích số liệu qua TN ở dạng khái quát hơn, chúng tôi đã tính toán các tham số đặc trưng qua TN. Kết quả tính toán được thể hiện ở bảng 3.17.

Bảng 3.17. Phân tích các tham số đặc trưng kết quả về tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV nhóm 2 ở lớp TN và lớp ĐC qua TN

| Lớp | Số học viên | Các tham số đặc trưng | | | | | | | |
|-----|-------------|-----------------------|-----------|-----------|-----------------|---------------------|-----------------------------|-------|------|
| | | x^i | N^{i_i} | \bar{x} | $x^i - \bar{x}$ | $(x^i - \bar{x})^2$ | $n^{i_i} (x^i - \bar{x})^2$ | s^2 | s |
| TN | 68 | 4.0 | 0 | 7.54 | 0 | 0 | 0 | 1.10 | 1.05 |
| | | 4.5 | 0 | | 0 | 0 | 0 | | |
| | | 5.0 | 2 | | -2.54 | 6.45 | 6.45 | | |
| | | 5.5 | 2 | | -2.04 | 4.16 | 4.16 | | |
| | | 6.0 | 4 | | -1.54 | 2.37 | 4.74 | | |
| | | 6.5 | 4 | | -1.04 | 1.08 | 2.16 | | |
| | | 7.0 | 14 | | -0.54 | 0.29 | 2.03 | | |
| | | 7.5 | 14 | | -0.04 | 0.00 | 0.00 | | |
| | | 8.0 | 12 | | 0.46 | 0.21 | 1.26 | | |
| | | 8.5 | 6 | | 0.96 | 0.92 | 2.76 | | |
| | | 9.0 | 6 | | 1.46 | 2.13 | 6.39 | | |
| | 9.5 | 4 | 1.96 | 3.84 | 7.68 | | | | |
| | + | | 68 | | | | | | |
| ĐC | 68 | 4.0 | 0 | 6.95 | 0 | 0 | 0 | 1.12 | 1.06 |
| | | 4.5 | 0 | | 0 | 0 | 0 | | |
| | | 5.0 | 2 | | -1.95 | 3.80 | 3.80 | | |
| | | 5.5 | 4 | | -1.45 | 2.10 | 4.20 | | |
| | | 6.0 | 6 | | -0.95 | 0.90 | 2.70 | | |
| | | 6.5 | 12 | | -0.45 | 0.20 | 1.21 | | |
| | | 7.0 | 10 | | 0.05 | 0.00 | 0.00 | | |
| | | 7.5 | 12 | | 0.55 | 0.30 | 1.81 | | |
| | | 8.0 | 12 | | 1.05 | 1.10 | 6.61 | | |
| | | 8.5 | 6 | | 1.55 | 2.40 | 7.20 | | |
| | | 9.0 | 2 | | 2.05 | 4.20 | 4.20 | | |
| | 9.5 | 2 | 2.55 | 6.50 | 6.50 | | | | |
| | + | | 68 | | | | | | |

Nhận xét: Qua bảng 3.17, ta thấy điểm trung bình cộng của lớp TN cao hơn lớp ĐC ($7.54 > 6.95$). Nhưng để khẳng định sự khác nhau đó là có ý nghĩa hay không, chúng tôi dùng đại lượng kiểm định (t) để kiểm chứng.

Đặt giả thuyết Ho “sự khác nhau giữa \bar{x} của lớp TN và lớp ĐC là không có ý nghĩa”.

$$\text{Dùng công thức: } t = \frac{(\bar{x} - \bar{y})}{\sqrt{s^2_x + s^2_y}} \sqrt{\frac{n}{2}}$$

$$\text{Thay vào ta có: } t = (7.54 - 6.95) \times 3.91$$

$$t = 2.30$$

Tra bảng $t_{\alpha k}$, với $\alpha = 0.05$, k nằm trong khoảng từ 30 - 40 ta sẽ có $t_{\alpha k}$ nằm trong khoảng từ 2.04 - 2.02

Như vậy $t = 2.30 > t_{\alpha k} = 2.04$ (với $\alpha = 0.05$).

Điều đó cho thấy sự khác nhau giữa điểm trung bình cộng (\bar{x}) của lớp TN và lớp ĐC ở nhóm 2 sau TN là có ý nghĩa. Giả thuyết Ho bị bác bỏ, điều đó chứng tỏ những tác động của TN tới kết quả về tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV lớp TN là có ý nghĩa.

Tóm lại, phân tích kết quả thực nghiệm về mặt định lượng trên 2 tiêu chí cơ bản là tác động của TN đến nhận thức đạo đức CV của HV và tác động của TN đến tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV. Với các phương pháp tính toán đã được thực hiện và được biểu diễn trên đồ thị, biểu đồ, tính toán các tham số đặc trưng, kiểm định giả thuyết thống kê toán học cho phép chúng ta rút ra nhận định là kết quả của lớp TN cao hơn lớp ĐC trong nhóm 2 (TCTT Sơn La), và sự tác động của TN là có ý nghĩa.

3.4.2.2. Phân tích kết quả một số chỉ tiêu hỗ trợ

Đánh giá tình cảm, thái độ, hứng thú của HV trong hoạt động

Sau khi tiến hành TN sư phạm, chúng tôi trưng cầu ý kiến về hứng thú của 160 HV khi tham gia vào các hoạt động, kết quả nhận được như sau:

Đây cũng là hoạt động định hướng cho việc hình thành ý thức, trách nhiệm của HV về những chuẩn mực đạo đức CV; phân biệt được nghĩa vụ và bổn phận của CBCC trong hoạt động CV.

Bảng 3.18. Hứng thú của HV khi tham gia các hoạt động trong chương trình thực nghiệm

| Hoạt động | Mức độ hứng thú | | | |
|--|-----------------|-------------|-------------|-------------|
| | Rất thích | Thích | Bình thường | Không thích |
| | SL % | SL % | SL % | SL % |
| Lồng ghép nội dung GDĐĐ công vụ vào quá trình dạy học phần học | 105 65.63 | 44 29.33 | 11 7.33 | 0 |
| Thi viết theo chủ đề “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh về nêu cao tinh thần trách nhiệm, chống chủ nghĩa cá nhân, nói đi đôi với làm” | 65 40.63 | 55 36.67 | 35 23.33 | 5 0.71 |
| Tổ chức hội thảo về chủ đề về “Công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo tại địa phương, cơ sở” | 103 64.38 | 37 24.67 | 15 10.00 | 5 0.71 |
| \bar{X} | 56.88 | 30.22 | 13.55 | 0.47 |

Các số liệu ở bảng 3.18 cho biết phần lớn HV đều hứng thú, tích cực với 3 hoạt động TN. Trung bình có 56.88% HV “rất thích” các hoạt động này, 30.22% chọn mức độ “thích”, có 13.55% chọn mức độ “bình thường” và chỉ có 0.47% chọn mức “không thích”. Trong 3 hoạt động của chương trình TN, các hoạt động “Lồng ghép nội dung GDĐĐ công vụ vào quá trình dạy học phần học”, Tổ chức hội thảo chủ đề về “Công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo tại địa phương, cơ sở” tạo được hứng thú cao nhất ở HV có lẽ vì đây là những hoạt động mà HV có cơ hội và môi trường thể hiện và trải nghiệm rõ nhất tính chủ thể, tinh thần hợp tác nhóm của mình; tham gia hoạt động, HV được tranh luận, trao đổi, thể hiện quan điểm, thái độ của bản thân, nâng cao nhận thức về công vụ và đạo đức công vụ.

Đánh giá của HV về ý nghĩa của các hoạt động GDDĐ công vụ cho HV trường chính trị tỉnh trong chương trình TN sư phạm

Chúng tôi sử dụng bảng hỏi gồm 5 nội dung với 3 phương án và trưng cầu ý kiến của HV sau TN sư phạm, kết quả nhận được thể hiện ở bảng 3.19

Bảng 3.19. Đánh giá của HV sau thực nghiệm về ý nghĩa của các hoạt động trong chương trình thực nghiệm sư phạm

| Nội dung đánh giá | Đồng ý | Phân vân | Không đồng ý |
|--|---------------|-----------------|---------------------|
| Giúp HV nhận thức đầy đủ, sâu sắc hơn về chuẩn mực đạo đức CV của CBCC. | 157 98.13 | 3 2.00 | 0 |
| Giúp HV nâng cao nhận thức, trách nhiệm đạo đức cá nhân, đạo đức nghề nghiệp, đạo đức xã hội của CBCC trong hoạt động học tập và thực thi CV | 121 75.63 | 23 15.33 | 16 10.67 |
| Bồi dưỡng cho HV tinh cảm trách nhiệm, tự giác, tự nguyện thực hiện các chuẩn mực đạo đức CV trong hoạt động CV | 138 86.25 | 12 8.00 | 10 6.67 |
| Bồi dưỡng cho HV tinh cảm pháp chế; ý thức, thực hiện các văn bản pháp lý về đạo đức CV | 99 61.88 | 35 21.88 | 26 16.25 |
| Góp phần tích cực hóa quá trình tự tư dưỡng, tự rèn luyện đạo đức CV của HV trường chính trị tỉnh | 85 53.13 | 38 23.75 | 37 23.13 |

Bảng 3.19: Các nội dung đều được HV đánh giá cao. Cụ thể:

- Về nhận thức: Có 98.13% ý kiến cho rằng các hoạt động trong chương trình TN đã “Giúp HV nhận thức đầy đủ, sâu sắc hơn về chuẩn mực đạo đức CV của CBCC” ; 75.63% ý kiến cho rằng đã “Giúp HV nâng cao nhận thức, trách nhiệm đạo đức cá nhân, đạo đức nghề nghiệp, đạo đức xã hội của CBCC trong hoạt động học tập và thực thi CV”.

- Về thái độ: Có 86.25% ý kiến cho rằng các hoạt động trong chương trình TN đã “Bồi dưỡng cho HV tình cảm trách nhiệm, tự giác, tự nguyện thực hiện các chuẩn mực đạo đức CV trong hoạt động CV”; Có 61.88% ý kiến cho rằng “Bồi dưỡng cho HV tình cảm pháp chế; ý thức, thực hiện các văn bản pháp lý về đạo đức CV”.

- Về hành vi: Có 53.13% HV cho rằng các hoạt động trong chương trình TN đã “Góp phần tích cực hóa quá trình tự tư dưỡng, tự rèn luyện đạo đức CV cho HV trường chính trị tỉnh”.

3.4.2.3. Diễn giải kết quả thực nghiệm về mặt định tính

Để đánh giá kết quả về mặt định tính, chúng tôi đã xin ý kiến của một số nhà giáo có kinh nghiệm, nhà khoa học có uy tín; tác giả cùng các cộng tác viên trực tiếp theo dõi các hoạt động học tập, rèn luyện của học viên.

Dựa vào mục tiêu, nội dung TN và các tiêu chí đã xác định, chúng tôi đã trao đổi thống nhất với đội ngũ cộng tác viên việc xem xét, đánh giá kết quả tác động TN một cách toàn diện cả về nhận thức và tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV trong tất cả các loại hình hoạt động, từ học tập đến thực hiện các chế độ hàng ngày, cả trong và ngoài giờ hành chính. Đối chiếu với những tiêu chí đã xác định, chúng tôi nhận thấy, sau khi thực nghiệm, HV ở các lớp có tiến hành các tác động thực nghiệm đã dần dần có sự chuyển biến tương đối rõ và vững chắc về nhận thức, thái độ, tình cảm, hứng thú, tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của người CBCC so với trước khi tiến hành tác động thực nghiệm và so với các lớp đối chứng. Cụ thể là:

HV có sự nhận thức đầy đủ hơn, sâu sắc hơn về vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ và các chuẩn mực đạo đức CV. Những nội dung về đạo đức CV được nêu trong Luận án đã được đưa vào quá trình đào tạo và góp phần nâng cao nhận thức của HV. Đa số HV ở các lớp thực nghiệm đã có sự chuyển biến tích cực về nhận thức, thái độ đối với nhiệm vụ học tập, rèn luyện phấn đấu để trở thành người CBCC mẫu mực. Họ đã có sự thay đổi suy nghĩ, yêu công việc của mình

hơn sau khi nhận được những tác động thực nghiệm. Số đông HV lớp thực nghiệm có sự nhận thức đúng đắn về trách nhiệm nặng nề nhưng cao quý của người CBCC khi thực thi CV.

HV có tình cảm, thái độ, hứng thú tham gia các hoạt động thực nghiệm và thể hiện ý thức, trách nhiệm trong việc nhận thức về chuẩn mực đạo đức CV, mong muốn rèn luyện, tu dưỡng để trở thành người CBCC “*vừa hồng, vừa chuyên*”.

Về tính tích cực rèn luyện đạo đức CV, HV đã chủ động xây dựng kế hoạch cá nhân và thực hiện theo kế hoạch đã xác định. Tinh thần tự giác say mê học tập và học với thái độ cầu thị; kết hợp học kiến thức với rèn luyện đạo đức CV được nâng lên. Một số HV, trước khi thực nghiệm thường phải đề cán bộ quản lý nhắc nhở, đôn đốc việc học tập, chấn chỉnh về thái độ và hành vi đạo đức thì sau khi có những tác động thực nghiệm, tính tích cực, tính chủ động trong rèn luyện tác phong, ứng xử, giáo tiếp công vụ chấp hành các chế độ quy định đã có sự chuyển biến tích cực đáng kể. Tinh thần học tập trong lớp rất hăng hái, HV luôn trong tâm thế phấn khởi, chủ động thực hiện tốt nhiệm vụ học tập và tu dưỡng, rèn luyện đạo đức CV. Quá trình học tập, từ nghe giảng đến thực hành xử lý tình huống công vụ ở trên lớp và tại địa phương, đi thực tế HV luôn thể hiện tác phong làm việc khoa học, có nề nếp; phong cách tự tin, làm chủ được công việc và xử lý linh hoạt, sáng tạo các tình huống công vụ; tác phong mang mặc đúng quy định. So sánh kết quả giữa lớp đối chứng và lớp thực nghiệm, giữa trước khi thực nghiệm và sau khi thực nghiệm chúng ta nhận thấy, khảo sát ban đầu hai lớp tương đương nhau về mọi mặt, nhưng sau khi thực hiện các tác động sư phạm ở lớp thực nghiệm thì kết quả có sự thay đổi. HV ở các lớp thực nghiệm đã tích cực, chủ động trong tiến hành các khâu, các bước của quá trình đào tạo. Tác phong học tập, rèn luyện đã thể hiện sự tự tin, điềm đạm, mang tính cách mạng của CBCC Việt Nam. Tuy vẫn còn những hạn chế nhất định, song đó là sự cố gắng lớn trong rèn luyện đạo đức CV của HV rất đáng được biểu dương, khích lệ.

Kết luận chương 3

GDDD công vụ là quá trình lâu dài, khó khăn, phức tạp; đòi hỏi sự kiên trì, nỗ lực, tích cực cao của các lực lượng. Quá trình đó cần có sự tác động thường xuyên, liên tục tới các mặt nhận thức, tình cảm, ý chí và hành vi của HV; cần phải căn cứ vào logic của quá trình giáo dục và đặc điểm của đối tượng để có những tác động giáo dục phù hợp.

Việc đề xuất các biện pháp GDDD công vụ cho HV trường chính trị tỉnh là nhiệm vụ trọng tâm của luận án. Trên cơ sở lý luận và thực tiễn, chúng tôi đã đề xuất năm biện pháp GDDD công vụ cho HV các trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc bao gồm: Lồng ghép nội dung GDDD công vụ vào quá trình dạy phần học; xây dựng và sử dụng tình huống CV trong dạy học; tổ chức hoạt động ngoại khoá phần học, hội thảo theo chủ đề về nội dung GDDD công vụ; xây dựng chuyên đề về “Đạo đức công vụ” để giảng dạy trong chương trình đào tạo, ở trường chính trị tỉnh; tổ chức các phong trào thi đua, các hoạt động trải nghiệm thực tế.

Các biện pháp giáo dục được đề xuất ở trên có mối quan hệ biện chứng, tác động, hỗ trợ nhau tạo thành một chỉnh thể thống nhất, nhằm rèn luyện, phát triển đạo đức công vụ cho HV ngày càng vững chắc; vì thế, trong quá trình thực hiện cần tiến hành một cách tích cực, chủ động, không được xem nhẹ BP nào. Nếu được vận dụng đầy đủ, hợp lý các BP trên đây sẽ góp phần nâng cao chất lượng GDDD công vụ cho HV trường chính trị tỉnh hiện nay.

Các kết quả TN được phân tích cụ thể cả về mặt định lượng và định tính, đạt tới độ tin cậy cần thiết; cho phép khẳng định các biện pháp được đề xuất là đúng đắn. Thông qua thực nghiệm cho thấy nếu chúng ta tích cực, mạnh dạn có những tác động sư phạm như đã tiến hành thực nghiệm thì sẽ có tác dụng nâng cao nhận thức về chuẩn mực đạo đức CV và phát huy được tính tích cực rèn luyện đạo đức CV của HV trường chính trị tỉnh hiện nay; góp phần đào tạo đội ngũ CBCC vừa “hồng”, vừa “chuyên”, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo ở TCTT trong tình hình mới. Có thể khẳng định, các luận điểm cần bảo vệ của luận án tác giả đã xác định được chứng minh là đúng.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Đạo đức CV của người CBCC có vai trò rất quan trọng, góp phần quyết định đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của mỗi quốc gia. Quá trình hình thành và phát triển đạo đức CV là một quá trình lâu dài với rất nhiều tác động khác nhau và gắn liền với quá trình đào tạo tại các trường chuyên nghiệp, quá trình trải nghiệm thực tiễn CV và quá trình đào tạo, bồi dưỡng CBCC.

Học viên trường chính trị tỉnh cấp tỉnh đa phần là CBCC; hoạt động chủ đạo của HV nhà trường gồm hoạt động nhận thức, hoạt động trải nghiệm và hoạt động thực tiễn tại địa phương, đơn vị. Đây là một ưu thế của trường chính trị cấp tỉnh trong việc thông qua hoạt động ĐTBĐ và các hoạt động giao lưu đa dạng của người học để phát triển nhận thức, ý chí và hành vi đạo đức công vụ cho HV.

Hiện nay, việc GDĐĐ công vụ cho học viên trường chính trị cấp tỉnh khu vực miền núi phía Bắc còn có mặt hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu trong tình hình thực tiễn. Nhà trường chưa có những nội dung cụ thể về chuẩn mực đạo đức CV để giáo dục cho học viên; các hoạt động sư phạm nặng về trang bị kiến thức lý luận chính trị, chưa đề cao tính GDĐĐ công vụ cho học viên trong quá trình ĐTBĐ; nội dung, hình thức, phương pháp giáo dục chưa phù hợp cho đối tượng của từng lớp học, của từng địa phương; sự phối hợp giữa các chủ thể giáo dục (nhà trường, đơn vị quản lý học viên) chưa đồng bộ, còn mang tính hình thức.

Để GDĐĐ công vụ cho học viên TCTT đạt hiệu quả, pháp triển được nhận thức, ý chí và hành vi đạo đức CV cho người học trong quá trình ĐTBĐ, nhà giáo dục cần có những tác động tới nhận thức của người học về đạo đức công vụ; tổ chức thực hành giải quyết các tình huống công vụ; tổ chức các phong trào thi đua, trải nghiệm thực tiễn trong quá trình học tập tại nhà trường.

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn GDĐĐ công vụ cho học viên trường chính trị cấp tỉnh hiện nay, hệ thống các biện pháp giáo dục được đề xuất, tác giả luận án đã tiến hành thực nghiệm, sử dụng một số tác động sư phạm để nâng cao nhận thức và phát huy tính tích cực rèn luyện đạo đức công vụ cho HV

trong quá trình đào tạo ở trường chính trị tỉnh. Kết quả thực nghiệm thu thập được bước đầu cho phép nhận định rằng những biện pháp mà luận án đề xuất là đúng đắn, thực tế và có tính khả thi.

2. Khuyến nghị

2.1. Cơ quan Trung ương

Bộ Nội vụ xây dựng mô hình về phẩm chất và năng lực của người CBCC trong hoạt động công vụ theo hướng chuẩn hoá về trình độ học vấn, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ theo quy chuẩn quốc gia; tham mưu, đề xuất ban hành Luật Đạo đức công vụ.

Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh tiếp tục nghiên cứu phát triển lý luận giáo dục nói chung, GDĐĐ công vụ cho học viên trường chính trị tỉnh nói riêng; biên soạn tài liệu về những chuẩn mực đạo đức công vụ và xác định nội dung, biện pháp giáo dục phù hợp với đặc điểm đối tượng đào tạo của trường chính trị tỉnh.

2.2. Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy, Thành ủy

Tham mưu cho Thường trực Tỉnh ủy, Thành ủy phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm của trường chính trị tỉnh theo hướng tăng cường GDĐĐ công vụ cho học viên.

Thường xuyên kiểm tra tính chính trị, tính tư tưởng và tính thực tiễn trong công tác giảng dạy của nhà trường chính trị tỉnh.

2.3. Trường Chính trị cấp tỉnh

Thường xuyên đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức GDĐĐ công vụ cho học viên theo hướng tăng năng lực, kỹ năng thực hành nghề nghiệp và nâng cao đạo đức công vụ cho học viên. Xây dựng các tiêu chí đánh giá chất lượng GDĐĐ công vụ trong nhà trường, coi đó là tiêu chí kiểm định chất lượng dạy học - giáo dục của trường chính trị tỉnh hiện nay.

Quan tâm, đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị học tập. Bồi dưỡng về phẩm chất và năng lực sư phạm cho giảng viên, những người làm công tác quản lý giáo dục ở trường chính trị tỉnh thông qua các đợt tập huấn hàng năm, qua các hội nghị chuyên đề, các buổi hội thảo, phổ biến kinh nghiệm về giáo dục, tự giáo dục và quản lý học viên.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

- 1. Hứa Thị Kiều Hoa** (2012), “Lồng ghép nội dung giáo dục đạo đức công vụ vào chương trình Trung cấp Chính trị - Hành chính”, *Tạp chí Giáo dục*, Bộ Giáo dục và Đào tạo kỳ 2, 10/2012, Tr. 23 - 24.
- 2. Hứa Thị Kiều Hoa** (2012), “Xây dựng và sử dụng tình huống công vụ trong dạy học tại trường chính trị tỉnh hiện nay”, *Tạp chí Khoa học Công nghệ*, Đại học Thái Nguyên tập 98, số 10/2012, Tr. 103 - 106.
- 3. Hứa Thị Kiều Hoa** (2013), “Giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị cấp tỉnh hiện nay”, *Tạp chí Giáo dục*, Bộ Giáo dục và Đào tạo kỳ 2, 10/2013, Tr. 27 - 28.
- 4. Hứa Thị Kiều Hoa** (2013), “Đổi mới nội dung chương trình dạy học Trung cấp Chính trị - Hành chính theo hướng tăng cường giáo dục đạo đức công vụ cho học viên”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, Bộ Giáo dục và Đào tạo số 99 tháng 12/2013 Tr. 41 - 44.
- 5. Hứa Thị Kiều Hoa** (2015), “Định hướng giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị cấp tỉnh hiện nay”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*, Bộ Nội vụ, số tháng 5/2015, Tr. 41 - 43.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. TIẾNG VIỆT

1. Vũ Ngọc Am (2003), *Đổi mới công tác giáo dục chính trị - tư tưởng cho cán bộ, đảng viên ở cơ sở*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Ban Tuyên giáo Trung ương (2011), *Tài liệu học tập Nghị quyết Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XI*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. Bộ Nội vụ (2011), *Báo cáo tổng kết 5 năm (2006 - 2010) thực hiện Quyết định số 40/2006/QĐ-TTg và triển khai Quyết định 1374/QĐ-TTg v/v phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2011 - 2015*.
4. Nguyễn Khánh Bật (2007), *Bác Hồ với sự nghiệp giáo dục*, Nxb Giáo dục Hà Nội.
5. Bộ Nội vụ - Học viện Hành chính Quốc gia, Viện Nghiên cứu Hành chính (2002), *Thuật ngữ hành chính*, Nxb Bộ Văn hoá Thông tin, Hà Nội.
6. Bộ Nội vụ (2003), *Pháp lệnh cán bộ, công chức được sửa đổi, bổ sung năm 2003*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
7. Bộ Nội vụ (2009), *Tài liệu đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức*, Dự án ADB.
8. Bộ Nội vụ - Viện Khoa học tổ chức Nhà nước (2012), *Pháp luật về công vụ, công chức của Việt Nam và một số nước trên thế giới*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
9. Ngô Thành Can (2014), *Cải cách quy trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhằm nâng cao năng lực thực thi công vụ*, <http://tcnm.vn>, ngày 23/04/2014.
10. Nguyễn Trọng Chinh (2002), *Khảo sát, đánh giá thực trạng, hiệu quả công tác của đội ngũ cán bộ cơ sở đã được Trường Chính trị tỉnh đào tạo, bồi dưỡng giai đoạn 1997 - 2002, từ đó đề xuất nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng thời gian tới*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp tỉnh của Trường Chính trị tỉnh Bắc Giang.

11. Nguyễn Trọng Chuẩn (2001), "Kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay và những biến động trong lĩnh vực đạo đức", *Tạp chí Triết học số 9/2001*, tr. 15 - 19.
12. Phạm Khắc Chương - Hà Nhật Thăng (1998), *Đạo đức học*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
13. Lê Sĩ Dục (2000), *Cải cách bộ máy Hành chính cấp trung ương trong công cuộc đổi mới hiện nay ở nước ra*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
14. *Đại Từ điển tiếng việt* (2011), Nxb Đại học Quốc gia, Thành phố Hồ Chí Minh.
15. Nguyễn Hồng Điệp (2014), *Một số kinh nghiệm nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ tiếp công dân*, thanhtra.com.vn, ngày 21/10/2014.
16. Nguyễn Trọng Điều (chủ nhiệm) (2007), *Nghiên cứu cơ sở khoa học nhằm hoàn thiện chế độ công vụ ở Việt Nam*, Đề tài khoa học cấp nhà nước, mã số ĐTĐL-2004/25
17. Trịnh Thanh Hà (2009), *Xây dựng văn hoá ứng xử công vụ của công chức cơ quan hành chính Nhà nước Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý hành chính công, Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh.
18. Tô Tử Hạ, Trần Anh Tuấn, Nguyễn Thị Kim Thảo (2002), *Đạo đức trong nền công vụ*, Nxb Lao động Xã hội, Hà Nội.
19. Phạm Minh Hạc (1997), *Giáo dục nhân cách, đào tạo nhân lực*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
20. Phạm Minh Hạc (1986), *Một số vấn đề về giáo dục và khoa học giáo dục*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
21. Phạm Minh Hạc (2005), *Về phát triển toàn diện con người thời kỳ công nghiệp hóa - hiện đại hóa*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
22. Trần Quốc Hải (2008), *Hoàn thiện thể chế công vụ ở nước ta hiện nay*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý hành chính công, Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh.

23. Nguyễn Văn Hộ, Hà Thị Đức (2002), *Giáo dục học đại cương*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
24. Học viện Hành chính Quốc gia (1998), *Công vụ - Công chức*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
25. Đặng Thành Hưng (2012), "Quan niệm đạo đức và giáo dục đạo đức trong nhà trường hiện đại", *Tạp chí Khoa học giáo dục*, số 84 tháng 9/2012, tr. 6 - 11.
26. Thu Huyền (2007), "Kinh nghiệm quản lý nhân sự ở Hàn Quốc và Trung Quốc", *Tạp chí Xây dựng Đảng*, số tháng 10, tr. 57 - 59.
27. Nguyễn Thị Vân Hương (2014), "Bàn về năng lực thực thi công vụ của công chức cấp phường", *Tạp chí Giáo dục lý luận* số 214, tr. 55 - 57.
28. Nguyễn Ngọc Hiến (2001), *Các giải pháp thúc đẩy cải cách hành chính ở Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
29. *Hiến pháp nước cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam* (1992), Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
30. Chu Văn Khánh (2010), *Hoàn thiện việc xây dựng đội ngũ công chức hành chính Nhà nước chuyên nghiệp ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý hành chính công, Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh.
31. Trần Hậu Kiểm (1997), *Giáo trình đạo đức học*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
32. Trần Kiều và các cộng sự (2000), *Mô hình nhân cách con người Việt Nam trong thời kỳ công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước*, Chương trình khoa học công nghệ cấp Nhà nước, Mã số: KHXH 04-04 nhánh "Nhân cách".
33. Nguyễn Thế Kiệt (2005), *Đạo đức người cán bộ lãnh đạo chính trị hiện nay - thực trạng và giải pháp*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
34. Đặng Thị Bích Liên (2009), *Mô hình quản lý các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng chính trị cấp huyện trong giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Trường Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội.
35. Makarenko A. X. (1962), *Bài ca sư phạm*, Nxb Văn hóa, Hà Nội.

36. Võ Thị Mai (2007), "Phương pháp dạy học trong các trường Đảng ở Trung Quốc", *Tạp chí Xây dựng Đảng*, số tháng 8, tr. 9 - 11.
37. Hồ Chí Minh (1993), *Về đạo đức*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
38. Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập, tập 1*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
39. Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập, tập 5*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
40. Hồ Chí Minh (2009), *Toàn tập, tập 11*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
41. Hà Thế Ngữ - Đặng Vũ Hoạt (1988), *Giáo dục học tập 2*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
42. Đào Duy Quát (2003), *Công tác tư tưởng - văn hóa ở cấp huyện*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
43. Quốc hội Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2008), *Luật Cán bộ, công chức*, Luật số 22/2008/QH12 ngày 13/11/2008.
44. Nguyễn Ái Quốc (1982), *Đường Cách mệnh*, Nxb Sự Thật, Hà Nội.
45. Nguyễn Duy Quý (chủ biên) (2006), "*Đạo đức xã hội ở nước ta hiện nay - vấn đề và giải pháp*", Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
46. Lê Như Thanh (2009), *Cơ sở lý luận và thực tiễn về nghĩa vụ, quyền và trách nhiệm của công chức Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý hành chính công, Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh.
47. Hà Nhật Thăng (chủ biên) (2001), *Phương pháp công tác của Người giáo viên chủ nhiệm Trung học phổ thông*, Nxb Đại học Quốc gia, Hà Nội.
48. Nguyễn Đăng Thành - Chủ biên (2012), *Đạo đức công vụ*, Nxb Lao động, Hà Nội.
49. Thủ tướng Chính phủ (2003), *Quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức*, ban hành kèm theo Quyết định số 161/2003/QĐ-TTg ngày 04 tháng 8 năm 2003.
50. Trần Minh Tổ (2014), *Suy nghĩ về công tác giáo dục đạo đức công chức*, <http://tctph.gov.vn>, ngày 21/7/2014.
51. Nguyễn Thanh Thuyên (2014), *Tăng cường sự thân thiện và thuận lợi trong giao tiếp hành chính giữa cán bộ, công chức với công dân tại Ủy ban nhân dân cấp xã trên địa bàn thị xã Đông Xoài*, Đề tài khoa học cấp trường của Trường Chính trị tỉnh Bình Phước.

52. Đào Thị Ái Thi (2008), *Kỹ năng giao tiếp của đội ngũ công chức hành chính*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý hành chính công, Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh.
53. Nguyễn Quang Uẩn, Nguyễn Thạc, Mạc Văn Trang (1995), *Giá trị - Định hướng giá trị nhân cách và giáo dục giá trị*, Đề tài khoa học cấp nhà nước mã số KX-07-04.
54. Phạm Viết Vượng (2007), *Giáo dục học*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
55. Huỳnh Khái Vinh (2001), *Một số vấn đề về lối sống, đạo đức, chuẩn giá trị xã hội*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
56. Hồ Sĩ Vịnh (1999), *Văn hoá Việt Nam trong tiến trình đổi mới*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
57. Bùi Thế Vĩnh (2003), *Xây dựng đạo đức cán bộ, công chức Việt nam trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế*, Nxb Thống kê.

II. TIẾNG NƯỚC NGOÀI

1. TIẾNG ANH

58. Angelo Kinicki and Robert Kreitner (1998), *Organization Behavior*, Mc Graw Hill, New York.
59. Berkowitz, Wolfgang Althof & Marvin W. (2006), “Moral education and character education: their relationship and roles in citizenship education”, *Journal of Moral Education*, 35, 4, pp. 495 - 518.
60. Carević, Melita, and Kiš Paula (2006), *Morality of administrative officials*, *Pravnik*, 40
61. David Mar (2006), “Public Administration Reform in Vietnam”, *The International Workshop on Public Administration Reform in Vietnam 25 - 26th November 2006*, Hanoi, pp. 15 - 22.
62. Ministry of Education the Peoples Republic of China (2002), *Education in China*

63. Lowell H. Lamberton, Leslie Minor - Evans (2002), *Human relations strategies for success*, Mc Graw Hill, United States of America.
64. Michael P. Nichols (1995), *The lost art of listening*, The Guilford Press, New York.
65. Mike and Glenda Smith (2000), *A Study Skill handbook*, Oxford University Press.
66. Raga, Kishore (2005), Impact of accountability and ethics on public service delivery: a South African perspective; learn how South Africa's constitution of 1996, by requiring all government departments to observe particular codes of conduct, is attempting to improve accountability, *Public Manager*, Summer, pp. 22 - 26.
67. Stephen P. Robbins (1998), *Organizational behavior*, Prentice Hall, New Jersey.
68. Unesco (1998), *Intergovernmental Conferences on culture policies for development*, Stockholm Sweden 30th march - 2nd April.
69. XU Xiao-mei, XU Fu -ming (2009), "Innovative methods of moral education", *Hunan Agricultural Machinery*, 1/2009, pp. 81 - 82.

2. TIẾNG PHÁP

70. Paul Doumer (2005), *L'Indochine Française (souvenirs)*, Vuibert et Nony, Paris.
71. Pierre Pasquier (1930), *L'Annam d'autrefois*, Paris.

3. TIẾNG TRUNG QUỐC

72. 叶祖森(2003), *干部道德教育有效性探析*, 福建师范大学.

Diệp Tổ Diều (2003), *Nghiên cứu thảo luận tính hiệu quả của giáo dục đạo đức cán bộ*, Đại học sư phạm Phúc Kiến, Luận văn thạc sĩ.

73. 单柳迎, 阳德华 (2010), *当前中国道德教育的思考*, 鸡西大学学报: 综合版, 10, 3, 53 - 55.

Đon Liễu Nghênh và Dương Đức Hoa (2010), *Xem xét giáo dục đạo đức Trung Quốc đương đại*, Báo Đại học Kê Tây, kỳ thứ 3, tr. 53 - 55.

74. 曹永森周义程 (2011), *公务道德建设的实践困境及其排解策略*. *陕西行政学院学报* 25, 1, 5 - 8.

Tào Viễn Sâm và Chu Nghĩa Trình (2011), *Khó khăn thực tiễn và sách lược giải quyết của xây dựng đạo đức công vụ*, Tạp chí của Học viện hành chính Thiểm Tây, Trung Quốc, 25, 1, tr. 5 - 8.

75. 张婷 (2013), *成长中的中国公民社会与公民道德教育研究*, 山东师范大学.

Trương Đình (2013), *Nghiên cứu giáo dục đạo đức công dân và xã hội công dân Trung Quốc trong giai đoạn trưởng thành*, luận án tiến sĩ Đại học Sư phạm Sơn Đông, chuyên ngành: Nguyên lý học giáo dục.

76. 樊浩 (2013), *道德教育的精神形态与中国形态*, *教育研究*, 2, 44 - 53.

Phàn Khiết (2013), *Hình thái Trung Quốc và hình thái tinh thần của giáo dục đạo đức*, Tạp chí Nghiên cứu giáo dục, 2, tr. 44 - 53.

77. 刘宝艳. (2014), *公务人员职业道德建设探析*. *辽宁师专学报: 社会科学版*, 4, 5 - 6.

Lưu Bảo Diễm (2014), *Nghiên cứu thảo luận về xây dựng đạo đức nghề nghiệp cho công chức*, Tạp chí chuyên ngành Sư phạm Liêu Ninh, 4, tr. 5 - 6.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1:

ĐỀ CƯƠNG BÀI GIẢNG CHUYÊN ĐỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ

A. THÔNG TIN CHUNG VỀ CHUYÊN ĐỀ

- Tên chuyên đề: Đạo đức công vụ
- Số tiết: 20 tiết
- Phân bổ tiết cho các hoạt động:
 - + Giảng lý thuyết: 15 tiết
 - + Thảo luận và bài tập: 5 tiết

B. NHIỆM VỤ CỦA CHUYÊN ĐỀ

I. MỤC TIÊU CHUNG

Chuyên đề nhằm cung cấp cho học viên những kiến thức cơ bản và cụ thể về đạo đức và đạo đức công vụ; trang bị những kỹ năng cơ bản để nhận diện, đánh giá và rèn luyện đạo đức và đạo đức công vụ.

II. MỤC TIÊU CỤ THỂ

1. Về kiến thức

+ Hiểu và phân tích, so sánh được các khái niệm cơ bản được sử dụng trong chuyên đề như: Đạo đức, công vụ, đạo đức công vụ, trách nhiệm và nghĩa vụ của cán bộ, công chức.

+ Hiểu được đạo đức công vụ của người cán bộ, công chức được cấu thành bởi những yêu cầu về đạo đức cá nhân, đạo đức xã hội của cán bộ, công chức và

những quy định pháp lý của cán bộ, công chức khi thực thi công vụ. Đạo đức cán bộ, công chức trong hoạt động công vụ có mối quan hệ chặt chẽ với nhà nước, với công việc được đảm nhiệm, với đồng nghiệp và với nhân dân; việc giải quyết những mối quan hệ này sẽ là thước đo giá trị đạo đức công vụ của mỗi cán bộ, công chức.

+ Nắm được nội dung đạo đức công vụ, công chức trong tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng và pháp luật nhà nước Việt Nam.

+ Hiểu được sự tác động của các yếu tố kinh tế, xã hội, chính trị, văn hóa... đến quá trình hình thành, biến đổi của đạo đức công vụ.

2. Về kỹ năng

+ Nhận diện được nội hàm của khái niệm đạo đức công vụ trong sự so sánh với các khái niệm khác.

+ Nhận diện và đánh giá được thực trạng đạo đức trong nền công vụ nước ta hiện nay.

+ Xác định được các nguyên tắc, nội dung cụ thể của việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức công vụ.

+ Xây dựng được kế hoạch và tổ chức thực hiện việc rèn luyện đạo đức và đạo đức công vụ của cán bộ, công chức là học viên của nhà trường.

3. Về thái độ

+ Thấy được vị trí, vai trò quan trọng của đạo đức công vụ; có thái độ khách quan, khoa học trong việc nhận diện, đánh giá những biểu hiện phi đạo đức trong nền công vụ ở nước ta hiện nay.

+ Tích cực học tập, công tác, tu dưỡng, rèn luyện đạo đức nói chung và đạo đức công vụ nói riêng, đáp ứng yêu cầu của nguồn nhân lực trong tiến trình cải cách nhà nước, xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam hiện nay.

C. NỘI DUNG CỦA CHUYÊN ĐỀ

I. KHÁI NIỆM, MỐI QUAN HỆ ĐẠO ĐỨC TRONG CÔNG VỤ VÀ YẾU TỐ CƠ BẢN CẤU THÀNH ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ

1. Công vụ và đạo đức công vụ

1.1. Công vụ

1.2. Đạo đức công vụ

2. Các quan hệ đạo đức trong công vụ của cán bộ, công chức

2.1. Đạo đức của cán bộ, công chức thể hiện trong mối quan hệ với nhà nước

2.2. Đạo đức của cán bộ, công chức thể hiện trong mối quan hệ với công việc đang đảm nhiệm

2.3. Đạo đức của cán bộ, công chức thể hiện trong mối quan hệ với đồng nghiệp

2.4. Đạo đức cán bộ, công chức trong mối quan hệ với nhân dân

3. Những yếu tố tổ cơ bản cấu thành đạo đức công vụ

3.1. Đạo đức cá nhân của cán bộ công chức

3.2. Đạo đức xã hội của cán bộ công chức

3.3. Đạo đức nghề nghiệp của cán bộ công chức

3.4. Những quy định pháp lý cho cán bộ, công chức khi thực thi công vụ

II. TRÁCH NHIỆM VÀ NGHĨA VỤ CỦA ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ

1. Trách nhiệm công vụ và trách nhiệm của đạo đức công vụ

1.1. Trách nhiệm công vụ

1.2. Trách nhiệm đạo đức công vụ

1.3. Mối tương quan giữa trách nhiệm công vụ và trách nhiệm đạo đức công vụ

2. Nghĩa vụ công vụ và nghĩa vụ đạo đức công vụ

2.1. Nghĩa vụ công vụ

2.2. Nghĩa vụ đạo đức công vụ

2.3. Mối tương quan giữa đạo đức công vụ và nghĩa vụ đạo đức công vụ

3. Thực hiện trách nhiệm và nghĩa vụ đạo đức công vụ

III. CÁC YẾU TỐ CHỦ YẾU ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUÁ TRÌNH HÌNH THÀNH VÀ BIẾN ĐỔI CỦA ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ

1. Yếu tố kinh tế

1.1. Yếu tố kinh tế truyền thống

1.2. Yếu tố kinh tế hiện đại

2. Yếu tố chính trị, xã hội và văn hóa

2.1. Yếu tố chính trị, xã hội và văn hóa truyền thống

2.1. Yếu tố chính trị, xã hội và văn hóa hiện đại

3. Những yếu tố liên quan đến chủ thể đạo đức công vụ

3.1. Sự nhận thức về nghề nghiệp và lý tưởng cuộc sống

3.2. Quá trình tu dưỡng đạo đức

IV. CHUẨN MỤC ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

1. Cơ sở của chuẩn mục đạo đức công vụ

2.1. Tư tưởng Hồ Chí Minh với những vấn đề liên quan tới đạo đức công vụ

2.2. Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về đạo đức công vụ

2.3. Pháp luật nhà nước Việt Nam về đạo đức công vụ

2. Chuẩn mục đạo đức công vụ của cán bộ, công chức

V. TU DƯỠNG, RÈN LUYỆN ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ Ở VIỆT NAM

HIỆN NAY

1. Yêu cầu của việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức công vụ hiện nay

1.1. Do yêu cầu của việc cải cách nhà nước, xây dựng nhà nước pháp quyền

1.2. Do yêu cầu của việc phát triển đất nước

1.3. Do thực trạng đạo đức trong nền công vụ hiện nay

2. Cơ sở, nguyên tắc của việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức công vụ

2.1. Cơ sở của việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức công vụ

2.2. Các nguyên tắc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức công vụ

3. Nội dung rèn luyện đạo đức công vụ

3.1. Đối với đội ngũ cán bộ, công chức đang trực tiếp thực thi công vụ

3.2. Đối với học viên là đang học tập tại nhà trường.

Phụ lục 2:

**LỒNG GHÉP NỘI DUNG GIÁO DỤC
ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ VÀO PHẦN HỌC**

Nội dung 1: CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TRONG HOẠT ĐỘNG CÔNG VỤ

(Nội dung 1 được lồng ghép để giảng dạy trong bài “*Quản lý cán bộ, công chức ở cơ sở*” của phần học “*III. Những vấn đề cơ bản về hệ thống chính trị, nhà nước, pháp luật và quản lý hành chính nhà nước*”)

I. Công vụ và hoạt động công vụ

1. Khái niệm về công vụ

2. Những đặc trưng của hoạt động công vụ

- Hoạt động công vụ là hoạt động thực hiện dưới sự chỉ đạo của Nhà nước thông qua pháp luật.

- Hoạt động công vụ do người làm công cho nhà nước thực hiện.

- Trong khi thực hiện hoạt động công vụ, người cán bộ công chức sử dụng quyền lực công.

- Hoạt động công vụ mang tính pháp lý.

- Hoạt động công vụ nhằm phục vụ lợi ích chung.

- Hoạt động công vụ do nhà nước trả công (lương, phụ cấp).

II. Nghĩa vụ và quyền hạn của cán bộ, công chức trong hoạt động công vụ

Trong Pháp lệnh cán bộ công chức năm 1998 được sửa đổi, bổ sung năm 2000 và 2003; Luật Cán bộ, công chức năm 2008 đã xác định rõ nghĩa vụ và quyền hạn của cán bộ, công chức trong hoạt động công vụ.

Nội dung 2: GIAO TIẾP HÀNH CHÍNH VÀ VĂN HOÁ CÔNG SỞ

(Nội dung 2 được lồng ghép để giảng dạy trong bài “*Tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo của công dân ở cơ sở*” của phần học “*III. Những vấn đề cơ bản về hệ thống chính trị, nhà nước, pháp luật và quản lý hành chính nhà nước*”)

I. Khái niệm về giao tiếp hành chính và văn hoá công sở

II. Những yếu tố tác động đến giao tiếp hành chính và văn hoá công sở ở nước ta hiện nay

- Yếu tố con người
- Yếu tố giáo dục đào tạo
- Yếu tố thể chế, tổ chức
- Yếu tố vật chất (kinh tế, điều kiện làm việc, sức khoẻ và ngôn ngữ)
- Yếu tố xã hội
- Yếu tố văn hoá

III. Các giải pháp rèn luyện kỹ năng giao tiếp hành chính

- Giải pháp về hoàn thiện chính sách, thể chế, cơ chế và tổ chức.
- Giải pháp về giáo dục, đào tạo đội ngũ công chức hành chính
- Giải pháp về hỗ trợ điều kiện vật chất
- Giải pháp về xây dựng môi trường thực tiễn đa dạng cho việc rèn luyện

kỹ năng giao tiếp của đội ngũ công chức hành chính

IV. Những yêu cầu khi giao tiếp hành chính và văn hoá công sở của người cán bộ, công chức

- Thi hành công vụ phải đúng pháp luật
- Phương pháp làm việc khoa học và hiệu quả
- Thái độ làm việc lịch sự, tôn trọng công dân và đồng nghiệp
- Trang phục gọn gàng, lịch sự

V. Tổ chức xử lý một tình huống công vụ liên quan đến giao tiếp hành chính và văn hoá công sở.

**Nội dung 3: ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ VÀ CHUẨN MỰC
ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC HIỆN NAY**

(Nội dung 3 được lồng ghép để giảng dạy sau bài “*Xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân*” của phần học “*III. Những vấn đề cơ bản về hệ thống chính trị, nhà nước, pháp luật và quản lý hành chính nhà nước*”)

I. Khái niệm đạo đức công vụ

II. Thực trạng đạo đức cán bộ, công chức và những yếu tố tác động đến đạo đức cán bộ, công chức.

1. Thực trạng đạo đức cán bộ, công chức

2. Những yếu tố tác động đến đạo đức cán bộ, công chức.

- Yếu tố kinh tế

- Yếu tố chính trị, xã hội và văn hóa

- Những yếu tố liên quan đến chủ thể đạo đức công vụ

II. Chuẩn mực đạo đức cần có của người cán bộ, công chức hiện nay.

1. Cơ sở của chuẩn mực đạo đức công vụ

- Tư tưởng Hồ Chí Minh với những vấn đề liên quan tới đạo đức công vụ

- Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về đạo đức công vụ

- Pháp luật nhà nước Việt Nam về đạo đức công vụ

2. Chuẩn mực đạo đức công vụ của cán bộ, công chức

- Trung thành với Tổ quốc

- Thực hiện nghiêm túc các quy định của pháp luật liên quan đến công vụ

- Có ý thức tổ chức, kỷ luật, tinh thần trách nhiệm trong công tác .

- Thực hiện tốt mối quan hệ với cấp trên, cấp dưới và đồng sự.

- Liên hệ chặt chẽ với nhân dân.

- Sử dụng các phương tiện của công theo đúng quy định của nhà nước.

- Sống lành mạnh, trung thực, giản dị, khiêm tốn, cần kiệm, liêm, chính, chí công vô tư.

Seminar (Có kiểm tra nhận thức của học viên về đạo đức công vụ)

Chủ đề seminar: SỰ CẦN THIẾT PHẢI TRAU DỒI

ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA HỌC VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH

* Nội dung chuẩn bị:

- Vị trí, vai trò và chức năng, nhiệm vụ của người cán bộ, công chức trong hoạt động công vụ.

- Những phẩm chất và năng lực của của người cán bộ, công chức trong hoạt động công vụ.

- Thực trạng đạo đức công vụ của CBCC hiện nay.

- Sự cần thiết phải trau dồi đạo đức công vụ của người cán bộ, công chức.

- Con đường, biện pháp trau dồi, phát triển và hoàn thiện đạo đức công vụ của người cán bộ, công chức.

* Yêu cầu: HV chuẩn bị nội dung đầy đủ trước khi tiến hành seminar.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Bùi Thế Vĩnh, **Xây dựng đạo đức cán bộ, công chức Việt nam trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế**, Nxb Thống kê năm 2003.

2. Ủy ban Thường vụ Quốc hội (2003), **Pháp lệnh cán bộ, công chức, được sửa đổi, bổ sung**, NXB Chính trị Quốc gia Hà Nội.

3. Luật Cán bộ, công chức năm 2008.

Đề kiểm tra về mặt nhận thức:

1. Đồng chí hiểu thế nào là công vụ và đạo đức công vụ? Trường Chính trị tỉnh có nhiệm vụ gì trong việc giáo dục đạo đức công vụ cho học viên?

2. Đồng chí hãy phân tích những chuẩn mực đạo đức công vụ cần có của người cán bộ, công chức hiện nay?

3. Theo đồng chí để rèn luyện, tu dưỡng đạo đức công vụ, người cán bộ, công chức cần phải có những biện pháp gì?

TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG NGOẠI KHÓA PHẦN HỌC, HỘI THẢO THEO CHỦ ĐỀ VỀ NỘI DUNG GIÁO DỤC ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ

Nội dung 1: Tổ chức cho HV thi viết theo chủ đề “*Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh về nêu cao tinh thần trách nhiệm, chống chủ nghĩa cá nhân, nói đi đôi với làm*”

- Nội dung 1 được tổ chức sau khi kết thúc bài “*Những vấn đề cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh*”

- Bài thi phải đảm bảo các yêu cầu:

+ Bài thi viết bằng tay, không đánh máy.

+ Bài thi phải thể hiện được nhận thức của học viên về tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh về nêu cao tinh thần trách nhiệm, chống chủ nghĩa cá nhân, nói đi đôi với làm; học viên đã làm gì trong việc học tập và làm theo Bác, nhất là trong rèn luyện tác phong, ứng xử, giao tiếp CV, chấp hành quy chế giáo dục - đào tạo, kỷ luật lao động, giải quyết các mối quan hệ với nhà nước, với công việc đang đảm nhiệm, với đồng nghiệp, với nhân dân trong thực thi công vụ.

+ Bài thi có chấm điểm, đánh giá.

Nội dung 2: Tổ chức hội thảo về chủ đề về “*Công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo tại địa phương, cơ sở*”

- Nội dung 2 được tổ chức tại lớp học; thời gian thực hiện là 1 buổi; giảng viên là người tổ chức, điều khiển buổi hội thảo.

- Buổi hội thảo phải là các cuộc đối thoại thẳng thắn giữa các học viên về các chủ đề thời sự liên quan đến công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo đang diễn ra trong thực tế thi hành CV tại địa phương, cơ sở; HV cùng trao đổi, tranh luận, giải đáp những vấn đề bức xúc, những tình huống CV khó xử liên quan đến công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo để tìm ra tiếng nói chung, qua đó sẽ tạo ra dư luận tốt để điều chỉnh nhận thức và hành vi công vụ của mỗi cá nhân.

Phụ lục 3:**CÂU HỎI KHẢO SÁT VÀ PHÒNG VẤN SÂU LỚP TN VÀ LỚP ĐC****1. Câu hỏi dành cho giảng viên và cán bộ quản lý trong nhà trường về tính tích cực rèn luyện ĐĐCV của HV**

| Số TT | Nội dung | Mức độ | | | |
|-------|--|--------|-----|------------|-----|
| | | Tốt | Khá | Trung bình | Yếu |
| 1 | Tích cực tham gia các hoạt động học tập, giáo dục đạo đức công vụ trong nhà trường | | | | |
| 2 | Có lối sống lành mạnh, văn minh, có tác phong mẫu mực | | | | |
| 3 | Chấp hành mọi nội quy, quy chế của nhà trường | | | | |
| 4 | Tích cực tham gia thực hành, giải quyết tình huống công vụ | | | | |
| 5 | Thường xuyên trao đổi, học hỏi kinh nghiệm quản lý và xử lý công việc của các đồng chí trong lớp học | | | | |

2. Câu hỏi dành cho thủ trưởng các đơn vị cử cán bộ đi đào tạo tại Trường Chính trị tỉnh về tính tích cực rèn luyện ĐĐCV của HV

| Số TT | Nội dung | Mức độ | | | |
|-------|--|--------|-----|------------|-----|
| | | Tốt | Khá | Trung bình | Yếu |
| 1 | Tích cực tham gia các hoạt động học tập, rèn luyện đạo đức công vụ | | | | |
| 2 | Có lối sống lành mạnh, văn minh, tác phong mẫu mực | | | | |
| 3 | Chấp hành mọi nội quy, quy chế của cơ quan, đơn vị | | | | |
| 4 | Thành thạo, chuyên nghiệp trong công việc | | | | |
| 5 | Thường xuyên hợp tác, giúp đỡ đồng nghiệp trong giải quyết các công việc tại cơ quan, đơn vị | | | | |
| 6 | Có thái độ làm việc lịch sự, tôn trọng nhân dân, tôn trọng đồng nghiệp và đúng pháp luật | | | | |
| 7 | Có tinh thần đấu tranh phê và tự phê bình với các biểu hiện vi phạm đạo đức, lối sống | | | | |

3. Câu hỏi dành cho học viên sau thực nghiệm sư phạm

3.1. Đánh giá hứng thú khi tham gia các hoạt động trong chương trình thực nghiệm

| Hoạt động | Mức độ | | | |
|--|-----------|-------|-------------|-------------|
| | Rất thích | Thích | Bình thường | Không thích |
| Lồng ghép nội dung GDĐĐ công vụ vào quá trình dạy học phần học | | | | |
| Thi viết theo chủ đề “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh về nêu cao tinh thần trách nhiệm, chống chủ nghĩa cá nhân, nói đi đôi với làm” | | | | |
| Tổ chức hội thảo về chủ đề về “Công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo tại địa phương, cơ sở” | | | | |

3.2. Đánh giá về ý nghĩa của các hoạt động GDĐĐ CV cho HV trường chính trị tỉnh trong chương trình TN sư phạm

| Hoạt động | Mức độ | | |
|--|--------|----------|--------------|
| | Đồng ý | Phân vân | Không đồng ý |
| Giúp HV nhận thức đầy đủ, sâu sắc hơn về chuẩn mực đạo đức CV của CBCC. | | | |
| Giúp HV nâng cao nhận thức, trách nhiệm đạo đức cá nhân, đạo đức nghề nghiệp, đạo đức xã hội của CBCC trong hoạt động học tập và thực thi CV | | | |
| Bồi dưỡng cho HV tình cảm trách nhiệm, tự giác, tự nguyện thực hiện các chuẩn mực đạo đức CV trong hoạt động CV | | | |
| Bồi dưỡng cho HV tình cảm pháp chế; ý thức, thực hiện các văn bản pháp lý về đạo đức CV | | | |
| Góp phần tích cực hóa quá trình tự tư dưỡng, tự rèn luyện đạo đức CV của HV trường chính trị tỉnh | | | |

Phụ lục 4:

**PHIẾU TRUNG CẦU Ý KIẾN CÁN BỘ QUẢN LÝ, GIẢNG VIÊN VÀ
HỌC VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH VỀ THỰC TRẠNG GIÁO DỤC
ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CHO HỌC VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH**

Phụ lục 4a:

**PHIẾU TRUNG CẦU Ý KIẾN ĐỐI VỚI CÁN BỘ QUẢN LÝ
VÀ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH**

Câu 1: Theo đồng chí công tác giáo dục đạo đức công vụ cho cán bộ công chức có tầm quan trọng như thế nào?

- Rất quan trọng
- Quan trọng
- Bình thường
- Ít quan trọng
- Không quan trọng

Câu 2: Theo đồng chí, giáo dục đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức cần được thực hiện ở phạm vi nào để có hiệu quả?

- Tại cơ quan, đơn vị công tác
- Tuyên truyền, giáo dục ở ngoài xã hội
- Tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức
- Ở mọi địa điểm

Câu 3: Đồng chí hãy cho ý kiến về mức độ biểu hiện hạn chế trong đạo đức công vụ của CBCS hiện nay

| Biểu hiện đạo đức | Ý kiến | | | | |
|--|--------------|----------|--------------|----------|----------|
| | Rất phổ biến | Phổ biến | Thỉnh thoảng | Hiếm khi | Không có |
| Trốn tránh trách nhiệm, thoái thác nhiệm vụ được giao | | | | | |
| Sử dụng tài sản của Nhà nước và của nhân dân trái pháp luật | | | | | |
| Bảo thủ, trì trệ | | | | | |
| Không có tinh thần phê bình và tự phê bình | | | | | |
| Mất đoàn kết, ganh tỵ, ít giúp đỡ người khác | | | | | |
| Có tư tưởng chạy chức, chạy quyền | | | | | |
| Lợi dụng, lạm dụng nhiệm vụ, quyền hạn; sử dụng thông tin liên quan đến CV để vụ lợi | | | | | |
| Chia bè, cục bộ, lợi ích nhóm | | | | | |
| Phong cách quan liêu, xa dân | | | | | |
| Lối sống hưởng thụ | | | | | |
| Không trung thực, thiếu lòng tin với mọi người | | | | | |
| Phiền hà, sách nhiễu nhân dân | | | | | |
| Thường xuyên ăn nhậu | | | | | |
| Còn biểu hiện nào (xin đồng chí cho biết)... | | | | | |

Câu 4: Đồng chí hãy cho biết ý kiến của mình về mức độ quan trọng của các nội dung giáo dục đạo đức công vụ dưới đây?

| Nội dung | Mức độ | | |
|---|------------|-------------|------------------|
| | Quan trọng | Bình thường | Không quan trọng |
| Tư tưởng Hồ Chí Minh với những vấn đề liên quan tới đạo đức công vụ | | | |
| Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về đạo đức công vụ | | | |
| Pháp luật nhà nước về đạo đức công vụ | | | |
| Đạo đức cá nhân của cán bộ công chức | | | |
| Đạo đức xã hội của cán bộ công chức | | | |
| Đạo đức nghề nghiệp của cán bộ công chức | | | |
| Đạo đức của cán bộ, công chức trong mối quan hệ với nhà nước | | | |
| Đạo đức của cán bộ, công chức trong mối quan hệ với công việc | | | |
| Đạo đức của cán bộ, công chức trong mối quan hệ với đồng nghiệp | | | |
| Đạo đức cán bộ, công chức trong mối quan hệ với nhân dân | | | |
| Kỹ năng giao tiếp và văn hóa công sở | | | |
| Kỹ năng giải quyết tính huống công vụ | | | |
| Còn nội dung nào (xin đồng chí cho biết)... | | | |

Câu 5: Đồng chí hãy cho biết ý kiến của mình về mức độ thực hiện các nội dung giáo dục đạo đức công vụ dưới đây của trường chính trị tỉnh?

| Nội dung | Mức độ | | |
|---|--------|-------------|----------|
| | Tốt | Bình thường | Chưa tốt |
| Tư tưởng Hồ Chí Minh với những vấn đề liên quan tới đạo đức công vụ | | | |
| Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về đạo đức công vụ | | | |
| Pháp luật nhà nước về đạo đức công vụ | | | |
| Đạo đức cá nhân của cán bộ công chức | | | |
| Đạo đức xã hội của cán bộ công chức | | | |
| Đạo đức nghề nghiệp của cán bộ công chức | | | |
| Đạo đức của cán bộ, công chức trong mối quan hệ với nhà nước | | | |
| Đạo đức của cán bộ, công chức trong mối quan hệ với công việc | | | |
| Đạo đức của cán bộ, công chức trong mối quan hệ với đồng nghiệp | | | |
| Đạo đức cán bộ, công chức trong mối quan hệ với nhân dân | | | |
| Kỹ năng giao tiếp và văn hóa công sở | | | |
| Kỹ năng giải quyết tính huống công vụ | | | |
| Còn nội dung nào (xin đồng chí cho biết)... | | | |

Câu 6: Đồng chí hãy đánh giá mức độ và kết quả sử dụng các phương pháp dưới đây để giáo dục đạo đức công vụ cho học viên ở trường chính trị tỉnh?

| Phương pháp | Mức độ sử dụng | | | Kết quả sử dụng | | |
|---|----------------|--------------|------------|-----------------|-------------|----------------|
| | Thường xuyên | Thỉnh thoảng | Ít sử dụng | Hiệu quả | Ít hiệu quả | Không hiệu quả |
| Phương pháp đặt yêu cầu về đạo đức CV đối với HV | | | | | | |
| Phương pháp đưa HV vào các hoạt động đa dạng | | | | | | |
| Phương pháp tạo dư luận xã hội | | | | | | |
| Phương pháp tạo tình huống đạo đức công vụ để học viên giải quyết | | | | | | |
| Phương pháp thảo luận | | | | | | |
| Phương pháp thi đua | | | | | | |

Câu 7: Đồng chí hãy đánh giá mức độ cần thiết của các hình thức (con đường) giáo dục đạo đức công vụ cho học viên Trường Chính trị tỉnh hiện nay?

| Các hình thức (con đường) giáo dục | Mức độ | | |
|--|---------------|-----------|-----------------|
| | Rất cần thiết | Cần thiết | Không cần thiết |
| Giáo dục thông qua kết hợp giữa các lực lượng tham gia giáo dục đạo đức công vụ | | | |
| Giáo dục thông qua hoạt động dạy các môn học trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng | | | |
| Giáo dục thông qua dạy học chuyên đề về đạo đức công vụ | | | |
| Giáo dục thông qua sinh hoạt tập thể | | | |
| Giáo dục qua trải nghiệm thực tiễn công tác tại địa phương, đơn vị | | | |
| Thông qua việc tự rèn luyện, tự tu dưỡng, tự giáo dục của học viên | | | |
| Giáo dục thông qua tổ chức các hoạt động phong phú và đa dạng cho học viên | | | |
| Còn hình thức nào (xin đồng chí cho biết)..... | | | |

Câu 8: Đồng chí hãy đánh giá mức độ và kết quả thực hiện các hình thức (con đường) giáo dục đạo đức công vụ cho học viên của trường chính trị tỉnh hiện nay?

| Các hình thức (con đường) giáo dục | Mức độ thực hiện | | | Kết quả thực hiện | | |
|--|------------------|--------------|------------|-------------------|-------------|----------|
| | Thường xuyên | Thỉnh thoảng | Ít sử dụng | Tốt | Bình thường | Chưa tốt |
| Giáo dục thông qua kết hợp giữa các lực lượng tham gia giáo dục đạo đức công vụ | | | | | | |
| Giáo dục thông qua hoạt động dạy các môn học trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng | | | | | | |
| Giáo dục thông qua dạy học chuyên đề về đạo đức công vụ | | | | | | |
| Giáo dục thông qua sinh hoạt tập thể | | | | | | |
| Giáo dục qua trải nghiệm thực tiễn công tác tại địa phương, đơn vị | | | | | | |
| Thông qua việc tự rèn luyện, tự tu dưỡng, tự giáo dục của học viên | | | | | | |
| Giáo dục thông qua tổ chức các hoạt động phong phú và đa dạng cho học viên | | | | | | |
| Còn hình thức nào (xin đồng chí cho biết)... | | | | | | |

Câu 8: Theo đồng chí những yếu tố nào sau đây ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục đạo đức công vụ cho học viên của nhà trường?

- Nhận thức chưa đầy đủ về tầm quan trọng của giáo dục đạo đức công vụ
- Sự phối hợp chưa đồng bộ giữa cơ sở đào tạo và đơn vị cử đi đào tạo
- Những biến đổi trên thế giới và tình hình trong nước hiện nay
- Đặc điểm kinh tế - xã hội của địa phương
- Trình độ, năng lực của cán bộ, giảng viên
- Ý thức, thái độ học tập của học viên
- Nội dung chương trình học tập
- Các hình thức giáo dục đạo đức ở nhà trường
- Công tác thi đua khen thưởng, hoạt động tập thể
- Tính tích cực của học viên trong việc rèn luyện đạo đức công vụ

Câu 9: Theo đồng chí để nâng cao chất lượng giáo dục đạo đức công vụ, trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng của trường chính trị tỉnh cần quan tâm đổi mới tới các mặt nào sau đây?

- Nội dung chương trình
- Hình thức giáo dục
- Phương pháp giáo dục
- Đội ngũ cán bộ giảng dạy
- Cơ sở vật chất, phục vụ học tập
- Hệ thống tổ chức, quản lý
- Ý kiến khác:

Phụ lục 4b:

**PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN ĐỐI VỚI
HỌC VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH**

Câu 1: Xin hãy cho biết lý do đồng chí theo học chương trình bồi dưỡng, đào tạo của trường chính trị tỉnh?

- Do tổ chức phân công
- Do nhiệm vụ công tác yêu cầu
- Để cho đủ yêu cầu về bằng cấp, trình độ lý luận chính trị
- Để nâng cao trình độ lý luận chính trị và đạo đức công vụ đáp ứng yêu cầu hiện nay

Câu 2: Đồng chí hãy cho biết đạo đức công vụ của cán bộ, công chức được thể hiện thông qua các nội dung sau:

- Trung thành với Tổ quốc
- Thực hiện các quy định của pháp luật liên quan đến công vụ
- Ý thức tổ chức, kỷ luật, tinh thần trách nhiệm trong công tác
- Thể hiện tốt mối quan hệ với cấp trên, cấp dưới và đồng sự
- Liên hệ chặt chẽ với nhân dân
- Sử dụng các phương tiện của công theo đúng quy định của nhà nước
- Sống lành mạnh, trung thực, giản dị, khiêm tốn, cần kiệm, liêm, chính, chí công vô tư

Câu 3: Theo đồng chí những đối tượng nào sau đây cần có đạo đức công vụ?

- Những người làm việc trong các cơ quan nhà nước
- Những người làm việc trong cơ quan đảng, đoàn thể
- Những người làm việc trong các doanh nghiệp tư nhân
- Những người làm việc trong các tổ chức phi chính phủ
- Những người làm việc trong các tổ chức xã hội - nghề nghiệp

Câu 4: Theo đồng chí đạo đức của cán bộ, công chức được biểu hiện ở những khía cạnh đạo đức nào dưới đây?

- Trong thực thi công vụ
- Trong quan hệ với tài sản công
- Trong quan hệ với đồng nghiệp
- Trong quan hệ với nhân dân
- Trong quan hệ với thân tộc, họ hàng, bạn bè, láng giềng,...

Câu 5: Theo đồng chí công tác giáo dục đạo đức công vụ cho cán bộ công chức có tầm quan trọng như thế nào?

- Rất quan trọng
- Quan trọng
- Bình thường
- Ít quan trọng
- Không quan trọng

Câu 6: Theo đồng chí, giáo dục đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức cần được thực hiện ở phạm vi nào để có hiệu quả?

- Tại cơ quan, đơn vị công tác
- Tuyên truyền, giáo dục ở ngoài xã hội
- Tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức
- Ở mọi nơi, mọi lúc

Câu 7: Đồng chí hãy cho ý kiến về mức độ biểu hiện hạn chế trong đạo đức công vụ của CBCC hiện nay

| Biểu hiện đạo đức | Ý kiến | | | | |
|--|--------------|----------|--------------|----------|----------|
| | Rất phổ biến | Phổ biến | Thỉnh thoảng | Hiếm khi | Không có |
| Trốn tránh trách nhiệm, thoái thác nhiệm vụ được giao | | | | | |
| Sử dụng tài sản của Nhà nước và của nhân dân trái pháp luật | | | | | |
| Bảo thủ, trì trệ | | | | | |
| Không có tinh thần phê bình và tự phê bình | | | | | |
| Mất đoàn kết, ganh tỵ, ít giúp đỡ người khác | | | | | |
| Có tư tưởng chạy chức, chạy quyền | | | | | |
| Lợi dụng, lạm dụng nhiệm vụ, quyền hạn; sử dụng thông tin liên quan đến CV để vụ lợi | | | | | |
| Chia bè, cục bộ, lợi ích nhóm | | | | | |
| Phong cách quan liêu, xa dân | | | | | |
| Lối sống hưởng thụ | | | | | |
| Không trung thực, thiếu lòng tin với mọi người | | | | | |
| Phiền hà, sách nhiễu nhân dân | | | | | |
| Thường xuyên ăn nhậu | | | | | |
| Còn biểu hiện nào (xin đồng chí cho biết)... | | | | | |

Câu 8: Đồng chí hãy cho biết ý kiến của mình về mức độ quan trọng của các nội dung giáo dục đạo đức công vụ dưới đây?

| Nội dung | Mức độ | | |
|---|------------|-------------|------------------|
| | Quan trọng | Bình thường | Không quan trọng |
| Tư tưởng Hồ Chí Minh với những vấn đề liên quan tới đạo đức công vụ | | | |
| Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về đạo đức công vụ | | | |
| Pháp luật nhà nước về đạo đức công vụ | | | |
| Đạo đức cá nhân của cán bộ công chức | | | |
| Đạo đức xã hội của cán bộ công chức | | | |
| Đạo đức nghề nghiệp của cán bộ công chức | | | |
| Đạo đức của cán bộ, công chức trong mối quan hệ với nhà nước | | | |
| Đạo đức của cán bộ, công chức trong mối quan hệ với công việc | | | |
| Đạo đức của cán bộ, công chức trong mối quan hệ với đồng nghiệp | | | |
| Đạo đức cán bộ, công chức trong mối quan hệ với nhân dân | | | |
| Kỹ năng giao tiếp và văn hóa công sở | | | |
| Kỹ năng giải quyết tính huống công vụ | | | |
| Còn nội dung nào (xin đồng chí cho biết)... | | | |

Câu 9: Đồng chí hãy cho biết ý kiến của mình về mức độ thực hiện các nội dung giáo dục đạo đức công vụ dưới đây của trường chính trị tỉnh?

| Nội dung | Mức độ | | |
|---|--------|-------------|----------|
| | Tốt | Bình thường | Chưa tốt |
| Tư tưởng Hồ Chí Minh với những vấn đề liên quan tới đạo đức công vụ | | | |
| Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về đạo đức công vụ | | | |
| Pháp luật nhà nước về đạo đức công vụ | | | |
| Đạo đức cá nhân của cán bộ công chức | | | |
| Đạo đức xã hội của cán bộ công chức | | | |
| Đạo đức nghề nghiệp của cán bộ công chức | | | |
| Đạo đức của cán bộ, công chức trong mối quan hệ với nhà nước | | | |
| Đạo đức của cán bộ, công chức trong mối quan hệ với công việc | | | |
| Đạo đức của cán bộ, công chức trong mối quan hệ với đồng nghiệp | | | |
| Đạo đức cán bộ, công chức trong mối quan hệ với nhân dân | | | |
| Kỹ năng giao tiếp và văn hóa công sở | | | |
| Kỹ năng giải quyết tính huống công vụ | | | |
| Còn nội dung nào (xin đồng chí cho biết)... | | | |

Câu 10: Đồng chí hãy đánh giá mức độ và kết quả sử dụng các phương pháp dưới đây để giáo dục đạo đức công vụ cho học viên ở trường chính trị tỉnh?

| Phương pháp | Mức độ sử dụng | | | Kết quả sử dụng | | |
|---|----------------|--------------|------------|-----------------|-------------|----------------|
| | Thường xuyên | Thỉnh thoảng | Ít sử dụng | Hiệu quả | Ít hiệu quả | Không hiệu quả |
| Phương pháp đặt yêu cầu về đạo đức CV đối với HV | | | | | | |
| Phương pháp đưa HV vào các hoạt động đa dạng | | | | | | |
| Phương pháp tạo dư luận xã hội | | | | | | |
| Phương pháp tạo tình huống đạo đức công vụ để học viên giải quyết | | | | | | |
| Phương pháp thảo luận | | | | | | |
| Phương pháp thi đua | | | | | | |

Câu 11: Đồng chí hãy đánh giá mức độ cần thiết của các hình thức (con đường) giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị tỉnh hiện nay?

| Các hình thức (con đường) giáo dục | Mức độ | | |
|--|---------------|-----------|-----------------|
| | Rất cần thiết | Cần thiết | Không cần thiết |
| Giáo dục thông qua kết hợp giữa các lực lượng tham gia giáo dục đạo đức công vụ | | | |
| Giáo dục thông qua hoạt động dạy các môn học trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng | | | |
| Giáo dục thông qua dạy học chuyên đề về đạo đức công vụ | | | |
| Giáo dục thông qua sinh hoạt tập thể | | | |
| Giáo dục qua trải nghiệm thực tiễn công tác tại địa phương, đơn vị | | | |
| Thông qua việc tự rèn luyện, tự tu dưỡng, tự giáo dục của học viên | | | |
| Giáo dục thông qua tổ chức các hoạt động phong phú và đa dạng cho học viên | | | |
| Còn hình thức nào (xin đồng chí cho biết)..... | | | |

Câu 12: Đồng chí hãy đánh giá mức độ và kết quả thực hiện các hình thức (con đường) giáo dục đạo đức công vụ cho học viên của trường chính trị tỉnh hiện nay?

| Các hình thức (con đường) giáo dục | Mức độ thực hiện | | | Kết quả thực hiện | | |
|--|------------------|--------------|------------|-------------------|-------------|----------|
| | Thường xuyên | Thỉnh thoảng | Ít sử dụng | Tốt | Bình thường | Chưa tốt |
| Giáo dục thông qua kết hợp giữa các lực lượng tham gia giáo dục đạo đức công vụ | | | | | | |
| Giáo dục thông qua hoạt động dạy các môn học trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng | | | | | | |
| Giáo dục thông qua dạy học chuyên đề về đạo đức công vụ | | | | | | |
| Giáo dục thông qua sinh hoạt tập thể | | | | | | |
| Giáo dục qua trải nghiệm thực tiễn công tác tại địa phương, đơn vị | | | | | | |
| Thông qua việc tự rèn luyện, tự tu dưỡng, tự giáo dục của học viên | | | | | | |
| Giáo dục thông qua tổ chức các hoạt động phong phú và đa dạng cho học viên | | | | | | |
| Còn hình thức nào (xin đồng chí cho biết)... | | | | | | |

Câu 13: Theo đồng chí những yếu tố nào sau đây ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục đạo đức công vụ cho học viên của nhà trường?

- Nhận thức chưa đầy đủ về tầm quan trọng của giáo dục đạo đức công vụ
- Sự phối hợp chưa đồng bộ giữa cơ sở đào tạo và đơn vị cử đi đào tạo
- Những biến đổi trên thế giới và tình hình trong nước hiện nay
- Đặc điểm kinh tế - xã hội của địa phương
- Trình độ, năng lực của cán bộ, giảng viên
- Ý thức, thái độ học tập của học viên
- Nội dung chương trình học tập
- Các hình thức giáo dục đạo đức ở nhà trường
- Công tác thi đua khen thưởng, hoạt động tập thể
- Tính tích cực của học viên trong việc rèn luyện đạo đức công vụ

Câu 14: Theo đồng chí để nâng cao chất lượng giáo dục đạo đức công vụ, trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng của trường chính trị tỉnh cần quan tâm đổi mới tới các mặt nào sau đây?

- Nội dung chương trình
- Hình thức giáo dục
- Phương pháp giáo dục
- Đội ngũ cán bộ giảng dạy
- Cơ sở vật chất, phục vụ học tập
- Hệ thống tổ chức, quản lý
- Ý kiến khác:

Phụ lục 5

QUY ĐỊNH LIÊN QUAN ĐẾN ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI

1. Thái Lan

Trong đào tạo công chức ở Thái Lan, khía cạnh đạo đức công chức cũng được quan tâm. Luật CV Thái Lan số 2535 ban hành năm 1992, Luật đạo đức nghề nghiệp của Thái Lan (19/2/1994) đã đề cập đến yêu cầu về đạo đức CV trong thái độ cá nhân; quan hệ với cơ quan; quan hệ đồng nghiệp, cấp trên và cấp dưới; quan hệ với dân chúng và xã hội.

Về thái độ cá nhân:

- Công chức phải đề cao các nguyên tắc đạo đức và bản thân phải cư xử sao cho tương ứng với cương vị là một công chức;
- Công chức phải thi hành nhiệm vụ một cách trung thực và không mưu lợi cá nhân, phải tuân thủ đạo đức nghề nghiệp của mình;
- Công chức phải có thái độ tích cực và phải phát triển hơn nữa phẩm chất và tính ngay thẳng cũng như tăng cường tri thức chuyên môn, năng lực và tài năng để làm cho công tác của mình có hiệu quả và hiệu suất cao hơn.

Về quan hệ với cơ quan:

- Công chức phải thực hiện nhiệm vụ một cách thực thà, đẹp đẽ và không được có thành kiến;
- Công chức phải thực hiện nhiệm vụ với hết khả năng, thận trọng và nhanh nhậy với một sự cần mẫn và sự chính xác hợp lý, phải luôn nhớ đến những lợi ích sẽ đem lại cho dân chúng;
- Công chức là phải làm việc đúng giờ và phải dành toàn bộ thời gian cho lợi ích của CV;
- Công chức phải thận trọng trong việc sử dụng tài sản Nhà nước, bảo vệ nó và tránh làm tổn hại, coi nó như tài sản của chính mình...

Về quan hệ đồng nghiệp, cấp trên và cấp dưới:

- Công chức phải làm việc có trách nhiệm khi thực hiện nhiệm vụ phải hợp tác và giúp đỡ đồng nghiệp qua việc góp ý, qua việc tham gia vào công việc và qua việc giải quyết vấn đề cũng như việc đề xuất các cải tiến trong quy trình công tác đối với công tác thuộc trách nhiệm của mình;

- Công chức ở vị trí giám sát người khác phải thể hiện sự quan tâm đến việc thực hiện, tinh thần, động cơ, đời sống của cấp dưới; phải đôn đốc, kiểm tra một cách đúng đắn và công bằng;

- Công chức phải hỗ trợ, ủng hộ cấp dưới với những cách thức phù hợp, khuyến khích cấp dưới và có tinh thần đồng đội để đạt mục tiêu chung;

- Công chức phải nhã nhặn, lịch sự với đồng nghiệp và tạo lập mối quan hệ tốt với mọi người;

- Công chức phải kiềm chế, không được coi công việc và nỗ lực của người khác là của mình;

Về quan hệ với công chúng và cộng đồng:

- Công chức phải phục vụ công chúng hết mình, một cách đẹp đẽ, rộng rãi, rộng lượng, nhã nhặn và phải xử lý lịch thiệp, dịu dàng. Khi không thể giúp được thì phải giải thích lý do và đề xuất đường đi nước bước đúng;

- Công chức phải là người đáng tin cậy;

- Công chức phải kiềm chế, không được nhận từ người mình phục vụ quà biếu hay ân huệ có giá trị vượt quá giá trị mà người này thường cho người kia do quý mến và phải báo cáo với cấp trên việc nhận quà biếu mà sau khi nhận, thấy có giá trị đáng kể để có hành động thích hợp.

2. Singapore

Để duy trì một chính sách trong sạch, hiệu quả và thực dụng, bộ Luật đạo đức công chức trong CV Singapore đã quy định rất chi tiết hành vi ứng xử của công chức trong bảo mật các tài liệu trong thông tin chính thức; đầu tư cá nhân.

Về bảo mật các tài liệu trong thông tin chính thức:

Khi mới được bổ nhiệm, mọi công chức đều phải cam kết bảo mật thông tin chính thức. Điều này có nghĩa là công chức phải bảo mật mọi công văn giấy tờ và thông tin nhận được. Trong suốt thời gian công tác hay sau đó, công chức không được sao chép, trích đoạn hay dịch chúng ngoài mục đích CV và không được để người khác làm như vậy. Không được trực tiếp hay gián tiếp tiết lộ, xuất bản hay công bố các thông tin với báo chí hay các đối tượng khác trừ khi đó là một phần nhiệm vụ của mình hay khi có giấy phép bằng văn bản của đích thân Thư ký thường trực. Nếu một quan chức vi phạm nguyên tắc này thì không những bị phạt mà còn có thể ra hầu toà.

- Đối với các ấn phẩm:

Một công chức phải được phép của Thư ký thường trực mới được làm các công việc sau:

+ Làm biên tập viên báo chí, tạp chí các ấn phẩm định kỳ hay ấn phẩm tương tự như vậy (trừ các ấn phẩm của Công đoàn Hợp tác xã, các tổ chức phúc lợi, câu lạc bộ thể thao hay Hội công chức);

+ Các tác phẩm hay xuất bản ấn phẩm gì được coi là có nội dung liên quan đến chính trị hay hành chính;

+ Xuất bản bất kỳ ấn phẩm nào mà lấy tài liệu từ kinh nghiệm hay các báo cáo chính thức.

- Đối với các hoạt động chính trị: Một công chức có quyền bỏ phiếu hoặc trở thành thành viên của một phái đảng chính trị. Tuy nhiên, công chức này không được tham gia vào các hoạt động chính trị hoặc lấy tư cách chính trị gia khi đang mặc đồng phục, hay khi đang làm nhiệm vụ hoặc đang trong các cơ quan chính quyền.

- Đối với CV và lợi ích cá nhân:

Một công chức phải có thái độ rạch ròi giữa CV và lợi ích riêng. Người công chức không được phép:

- + Lợi dụng thông tin chính thức hay chức vụ của mình vì lợi ích cá nhân;
- + Không được xử sự theo cách nào đó để cho nền CV mất uy tín hay nói xấu Chính phủ;

- + Tự mình hay cho phép người khác nhân danh bộ mình hay chức vụ của mình làm việc gì đó vì lợi ích của bản thân hay của Hội công chức, Câu lạc bộ giải trí, Công đoàn hay bất kỳ một tổ chức cá nhân nào.

- Về quà tặng và giải trí:

- + Không có một tổ chức nào được phép, trừ khi đã nghỉ hưu, nhận tặng quà của cấp dưới hay nhận lời mời chiêu đãi của công chức cấp dưới;

- + Một công chức không được nhận quà biếu của dân ngoài quà tặng thông thường của bạn bè, dù dưới hình thức tiền, hiện vật, chuyến đi miễn phí hay các quyền lợi cá nhân khác. Nếu công chức ở trong hoàn cảnh không thể từ chối món quà hay sẽ bất lịch sự, nếu trả lại quà thì ông ta phải chuyển nó cho kế toán trưởng để định giá, ông ta sẽ được phép giữ lại món quà sau khi trả cho kế toán trưởng số tiền tương ứng với giá trị của món quà đó;

- + Một công chức không được nhận lời mời hay chiêu đãi của dân chúng trừ khi đó là lời mời riêng của bạn bè.

- Đầu tư cá nhân:

Một công chức có thể đầu tư vào: Trái phiếu, cổ phiếu của một công ty niêm yết công khai. Nhà cửa, đất đai. Công ty tư nhân được thành lập chỉ nhằm mục đích quản lý tài sản gia đình và thuế cá nhân mà không được tham gia vào bất kỳ một hoạt động thương mại nào. Tuy nhiên, công chức không được đầu tư vào bất kỳ một công ty nào có hoạt động kinh doanh ở Singapore và không được niêm yết công khai trên thị trường chứng khoán. Một công chức cũng không thể đầu tư vào một công ty tư nhân vì khoản đầu tư đó có thể dẫn tới xung đột lợi ích của công việc chung và lợi ích riêng của công chức đó.

Khi mới được bổ nhiệm và vào mỗi đầu năm công chức phải kê khai: Tất cả lợi tức và các khoản đầu tư vào cổ phiếu, đất đai, nhà cửa (ngoài căn nhà ông ta đang ở) và các tài sản khác. Tất cả các lợi tức hay các khoản đầu tư mà vợ hay chồng hoặc bất kỳ thành viên nào trong gia đình sống phụ thuộc vào các khoản đầu tư đó có thể dẫn tới xung đột quyền lợi.

- Về tuyển dụng:

Theo chính sách chung, một công chức không được phép nhận công việc thứ hai trừ khi công chức làm việc bên ngoài ngành CV mà không đủ khả năng chuyên môn. Tuy nhiên, công chức có thể nhận giảng bài thêm hoặc có thể dạy học ngoài giờ làm việc bình thường, tối đa là 6 giờ một tuần.

- Vay và cho vay tiền:

+ Không một công chức nào được phép cho vay tiền lấy lãi. Tuy nhiên ông ta có thể gửi tiền vào tài khoản tiền gửi hoặc tiền tiết kiệm tại bất kỳ ngân hàng, hoặc công ty tài chính hoặc hợp tác xã nào;

+ Công chức không được phép ký kỳ phiếu hoặc giấy nợ dù với tư cách là người mắc nợ hay người bảo lãnh trừ các trường hợp: Khoản tiền vay được đảm bảo bằng đất hoặc nhà cửa; thấu chi của ngân hàng; các khoản vay của công ty bảo hiểm có hợp đồng bảo hiểm làm vật đảm bảo; các khoản vay của Chính phủ, Hợp tác xã hay các tổ chức phát triển nhà; tiền vay hay tài sản cá nhân bị đem cầm ở tiệm cầm đồ; số tiền còn lại của hợp đồng thuê mua; các khoản cho vay phục vụ học tập của các tổ chức đào tạo cao học.

3. Nhật Bản

Công chức ở Nhật Bản là những người được xã hội rất tôn trọng, được chế độ nhà nước rất ưu ái, vì quan chức nhà nước Nhật Bản đều là những người ưu tú, được tuyển chọn qua những kỳ thi tuyển nghiêm túc và bằng sự đào tạo, rèn luyện liên tục trên các cương vị khác nhau sau khi được tuyển dụng.

Hàng năm Viện Nhân sự Nhật Bản (một cơ quan nhà nước độc lập với các bộ) mở 3 kỳ thi: Kỳ thi tuyển chọn quan chức nhà nước loại I (cao cấp), kỳ thi tuyển chọn quan chức nhà nước loại II và loại III. Những người được trúng tuyển loại I sẽ được đào tạo để trở thành cán bộ lãnh đạo trong tương lai. Những người trúng tuyển loại II và III hầu hết là những người làm việc chuyên môn.

Các công chức mới được tuyển vào các bộ tiếp tục được đào tạo với các nội dung: Đào tạo qua kinh nghiệm làm việc ở nhiều cơ sở khác nhau trong bộ và ngoài bộ; đào tạo tại các lớp huấn luyện, bồi dưỡng ở nhiều cấp bộ khác nhau.

Việc giáo dục về đạo đức đối với công chức được tăng cường và tổ chức thường xuyên. Những công chức mới được tuyển dụng đều phải học những bài học về đạo đức. Trong số những môn học của các khoá đào tạo dành cho các công chức đang làm việc, kể cả lãnh đạo các cấp đều có môn học về đạo đức.

Luật Công chức của Nhật Bản ngày 11/10/1947, được sửa đổi bằng bộ luật 79 ngày 11/5/1991 đã có những quy định cụ thể về đạo đức công chức như sau:

Về tuyển thệ phục vụ:

- Nhân viên khi thi hành chức trách của mình phải tuân theo pháp lệnh và cũng phải tuân theo một cách trung thực mệnh lệnh công tác của cấp trên.

- Với tư cách là người làm việc đại diện cho Chính phủ, nhân viên không được có những hành vi như bãi công tập thể, lãn công, cũng như những hành vi có tính chất lãn công làm giảm sút năng suất công việc của Chính phủ. Hơn nữa không người nào được âm mưu những hành vi phạm pháp này, cũng như kích động, xúi giục, đồng chủ mưu để thực hiện những hành vi này.

- Nhân viên nào đã có những hành vi bãi công tập thể hoặc vi phạm quy định ở phần trên, cùng lúc bắt đầu hành vi này, dù có được bổ nhiệm theo pháp lệnh hoặc có quyền lợi để thu nhận nhưng cũng không có hành động đối kháng với quốc gia.

- Nhân viên không được có hành vi làm tổn thương đến độ tin cậy về chức trách của mình hoặc làm mất danh dự của tập thể công chức.

Bổn phận bảo vệ bí mật

- Nhân viên không được làm lộ bí mật đã biết được trong lúc thi hành CV, ngay cả sau khi thôi việc cũng vậy.

- Khi cần trình bày những sự việc liên quan đến bí mật công tác vì phải làm nhân chứng hoặc người giám định theo pháp luật, cần phải có sự chấp thuận của cấp lãnh đạo cơ quan mình trực thuộc. Người đã thôi việc thì hỏi ý kiến cấp lãnh đạo của cơ quan trực thuộc của đương sự theo cấp bậc khi đã về hưu hoặc tương đương.

Bổn phận chuyên tâm vào nhiệm vụ

- Nhân viên, ngoài trừ những trường hợp do pháp luật hoặc do pháp luật hoặc pháp lệnh quy định, giờ làm việc cũng như sự chú ý vào công việc tất cả phải dùng vào mục đích làm tròn trách nhiệm công việc, và chỉ làm những công việc nào mà Chính phủ có trách nhiệm thi hành. Ngoại trừ những trường hợp do pháp luật và pháp lệnh quy định, nhân viên không được kiêm nhiệm chức vụ và công việc khác (ngoài công việc và chức vụ hiện tại của mình. Dù trong trường hợp nhân viên có kiêm nhiệm chức vụ công việc khác đi chăng nữa cũng không được hưởng lương ở chức vụ này). Quy định này không ngăn cản các cơ quan hữu trách chỉ định công tác khác với chức vụ chính của nhân viên trong trường hợp có động đất, hỏa hoạn, lụt lội hoặc các tai biến to lớn khác.

Hạn chế hành vi có tính chất chính trị

- Nhân viên không được đòi hỏi hoặc nhận tiền quyên góp hay những lợi lộc khác từ các đảng phái chính trị hoặc cho các mục tiêu mang tính chất chính trị. Hơn nữa không được can dự vào những hành vi chính trị được định nghĩa theo quy định của Viện Nhân sự ngoại trừ việc hành xử quyền bầu cử.

- Nhân viên không được trở thành ứng cử viên vào các chức vụ công thông qua phổ thông bầu phiếu.

- Nhân viên không được trở thành cán bộ lãnh đạo, cố vấn chính trị cho các đảng phái hay các đoàn thể chính trị hoặc là thành viên có những nhiệm vụ tương tự như thế.

Cách ly khỏi doanh nghiệp tư nhân

- Nhân viên không được kiêm nhiệm các chức vụ như cán bộ lãnh đạo, cố vấn hay quản trị viên cho các công ty hoặc đoàn thể có mục tiêu kinh doanh doanh nghiệp tư nhân mà mục tiêu lợi nhuận như các ngành thương mại, công nghiệp tài chính cũng như không được tự mình kinh doanh doanh nghiệp.

- Nhân viên sau khi thôi việc 2 năm, có địa vị trong các doanh nghiệp không được phép chấp nhận có quan hệ mật thiết với cơ quan - theo quy định của Viện Nhân sự là cơ quan hành chính phủ mà mình làm việc trước khi thôi việc 5 năm...

Hạn chế can dự vào các công việc khác

Khi nhận phù lao và kiêm nhiệm các chức vụ như cán bộ lãnh đạo, cố vấn hay quản trị viên cho các đoàn thể có hoạt động không phải là doanh nghiệp thu lợi hay bất cứ hoạt động nào dù là công việc văn phòng đi chăng nữa, nhân viên cần có sự chấp thuận của Thủ tướng và cấp lãnh đạo của cơ quan mình.

Phạm vi công việc của nhân viên

Nhân viên, với tư cách là công chức, không có bổn phận nào khác ngoài bổn phận đảm nhận công việc theo pháp luật, mệnh lệnh, quy tắc hoặc điều lệnh.

4. Cộng hoà Pháp

Cộng hoà Pháp là một nước sớm thực hiện chế độ công chức. Để quản lý và nâng cao chất lượng hoạt động CV, ở Pháp thành lập “Tổng cục hành chính và công chức” vào năm 1945. Tổng cuộc này do Thủ tướng và Tổng thư ký của Chính phủ lãnh đạo trực tiếp.

Chế độ tuyển dụng của nước Pháp dựa trên hai nguyên tắc:

- Nguyên tắc bình đẳng: Không phân biệt nam nữ, thành phần xuất thân, khung hướng chính trị, tôn giáo, văn hoá.

- Nguyên tắc tuyển chọn loại ưu qua thi cử: Công khai với hình thức viết và vấn đáp. Cơ quan tư pháp kiểm tra toàn bộ quá trình thi và tuyển dụng.

Bộ luật N84-16 ngày 11/01/1984 của Nhà nước Cộng hoà Pháp đã quy định quyền lợi và nghĩa vụ của người công chức. Bộ luật này gồm bốn chương. Chương IV nói về tiêu chuẩn đạo đức CV của công chức nhà nước:

- Công chức phải cống hiến toàn bộ các hoạt động nghề nghiệp cho các nhiệm vụ được giao. Họ không được với danh nghĩa nghề nghiệp mà tiến hành một hoạt động tư nhân kiếm lời, cho dù dưới bất cứ hình thức nào. Các điều kiện mà trong đó việc ngăn cấm ở trên do ngoại lệ có thể vi phạm, phải được ấn định bởi sắc lệnh của Hội đồng Nhà nước.

- Công chức không được tự mình hoặc qua người trung gian kiếm lời ở một doanh nghiệp nằm dưới sự kiểm soát hoặc có quan hệ với cơ quan hành chính mà mình đang làm việc để gây tổn hại cho tính độc lập của mình.

- Công chức buộc phải giữ bí mật nghề nghiệp trong khuôn khổ quy định của luật hành sự.

- Mọi công chức, cho dù ở cấp bậc nào, đều phải chịu trách nhiệm về việc thực thi nhiệm vụ được giao. Họ phải tuân theo chỉ đạo cấp trên của mình, trừ trường hợp mệnh lệnh đưa ra không hợp pháp và có tính chất gây tổn hại nghiêm trọng tới lợi ích công.

Việc thu lợi không hợp pháp:

- Việc do một người được uỷ thác quyền lực của nhà nước hoặc chịu trách nhiệm về một nhiệm vụ dịch vụ công hoặc do một người được công chúng bầu ra, lấy, nhận hoặc giữ, trực tiếp hoặc gián tiếp, một lợi ích nào đó ở một doanh nghiệp hoặc trong một hoạt động nghiệp vụ mà trong thời điểm của hành vi đó, họ có trách nhiệm toàn bộ hoặc một phần, đảm bảo việc theo dõi, quản lý, thanh toán hoặc trả tiền, sẽ bị phạt 5 năm tù và 500.000 frăng.

- Sẽ phạt 2 năm tù và nộp 200.000 frăng tiền phạt cho việc do một người với danh nghĩa là công chức nhà nước hoặc một nhân viên hoặc một nhân viên thừa

hành của một cơ quan hành chính nhà nước, cũng trên cơ sở chức trách của mình, hoặc là đảm nhận việc theo dõi hay kiểm tra một doanh nghiệp tư nhân, hoặc ký kết hợp đồng các loại với một doanh nghiệp tư nhân, hoặc cho ý kiến về một hoạt động do một doanh nghiệp tư nhân tiến hành, tham gia hoặc nhận tham gia bằng việc làm, tư vấn hoặc góp vốn một trong số những doanh nghiệp này trước khi hết thời hạn là 5 năm sau khi dừng công việc này.

Cũng sẽ chịu những hình phạt này như thế đối với mọi sự tham gia bằng việc làm, tư vấn hoặc đóng góp vốn, trong một doanh nghiệp tư nhân có 30% vốn chung hoặc đã ký một hợp đồng có sự độc quyền về quyền lợi hoặc trên thực tế với một doanh nghiệp nêu ở phần trên.

Về việc rút trộm hoặc biến thủ tài sản:

Việc do một người được uỷ thác quyền lực công hoặc chịu trách nhiệm về một nhiệm vụ dịch vụ, kế toán nhà nước, người được uỷ thác của nhà nước hoặc một trong những cấp dưới của họ làm hại, biến thủ hoặc rút giấy chứng thực hoặc giấy chứng khoán, hoặc vốn của nhà nước, hoặc vốn của tư nhân, hoặc kỳ phiếu, tiền mặt hoặc chứng phiếu thay vào đó, hoặc một đồ vật khác được giao cho anh ta giữ vì trách nhiệm của mình hoặc do nhiệm vụ của mình sẽ bị phạt 10 năm tù và 1.000.000 frăng.

Mưu toan phạm tội đã nói ở phần trên cũng chịu hình phạt như vậy.

Phụ lục 6:**BÀI TẬP TÌNH HUỐNG CÔNG VỤ****Tình huống 1:*****Nội dung tình huống***

Trong một lần đi sửa xe máy, ông Bí thư Đảng uỷ xã Tân Triều đã vô tình nghe được một chị phụ nữ tường thuật về toàn bộ sự việc sáng nay chị đến Ủy ban nhân dân xã Tân Triều để xin cấp sổ đỏ cho ngôi nhà mình đang ở. Chị tỏ ra rất bất bình và bức xúc trước thái độ tiếp dân, xử lý công việc của công chức A.

Sự việc đó xảy ra như sau:

Tại phòng làm việc của Ủy ban nhân dân xã Tân Triều, đã 9h, công chức A đang ngồi ngả người trên ghế (nửa nằm, nửa ngồi), hai chân gác trên bàn, tay cầm tờ giấy che gần hết cả mặt. Một phụ nữ gần 40 tuổi tay cầm hồ sơ gõ cửa, dáng vẻ khép nép, sợ sệt mắt không dám nhìn thẳng. Anh A vẫn đang đọc báo, không nhìn lên và hỏi: “*Có việc gì đấy?*”. Chị phụ nữ nói rụt rè, vói về mặt lo lắng: “*Dạ thưa anh, em muốn đến xin cấp sổ đỏ cho ngôi nhà chúng em đang ở*”. Vẫn kiêu ngạo như vậy, anh A hạ thấp tờ báo xuống nhìn chị phụ nữ từ đầu đến chân, nhíu đôi lông mày lại, vẻ bức dọc hỏi: “*Muốn làm thì phải đủ hồ sơ giấy tờ, chị đã đọc hướng dẫn dán trên tường kia chưa? Ra đọc kỹ đi rồi làm thủ tục hồ sơ, khi nào làm đủ thì mang ra đây. Mà chị ở đâu chuyển đến?*”. Chị phụ nữ vẫn sợ sệt nói: “*Dạ em ở trong Tân Nguyên chuyển ra. Em có mang theo hồ sơ đây, anh xem giúp em có còn thiếu gì không?*”. Vừa lúc đó anh A có điện thoại, anh A nghe điện thoại và cười nói rất lâu về việc riêng nào đó. Ghé chân lên đầu gối, chĩa mũi chân về chị phụ nữ, một tay vất sau cổ, tay kia chỉ vào ghế ý nói chị cứ ngồi đợi. Mặt khá lạnh lùng.

Sau khoảng 15 phút nói chuyện điện thoại, anh A chỉ vào hồ sơ có vẻ thiếu giấy tờ gì đó nên lắc đầu với người phụ nữ (người dân) và trả lại hồ sơ: “*Hồ sơ của chị còn thiếu nhiều lắm chúng tôi không giải quyết, chị về bổ sung những giấy tờ còn thiếu, khi nào đủ thì mang ra đây*”.

Người phụ nữ lo lắng hỏi lại: “*Em còn thiếu những giấy tờ gì hả anh?*”. “*Điều đó thì chị phải tự tìm hiểu, thủ tục chúng tôi đã dán công khai ở trên tường kia, chúng tôi không có thời gian trả lời cho chị được*”, anh A nói và “ném” cái nhìn khó chịu, bực dọc về phía chị phụ nữ. Không nói thêm gì nữa chị đành bùi ngùi, thất vọng ra về.

Yêu cầu đặt ra cho học viên:

1. Nhận xét về cách giải quyết trong tình huống trên của A.
2. Anh A vi phạm chuẩn mực đạo đức công vụ như thế nào?
3. Hãy đưa ra cách giải quyết cho tình huống trên cho phù hợp với chuẩn mực đạo đức công vụ.

Tình huống 2:

Nội dung tình huống

Bà Trần đến UBND xã gặp Chủ tịch UBND xã để tố cáo một cán bộ UBND xã có hành vi sai phạm trong quản lý đất đai. Chủ tịch UBND xã không tiếp bà, mà giao cho công an xã tiếp. Bà Trần rất bức xúc, cho rằng Chủ tịch UBND quan liêu, xa dân, chôn tránh nhiệm vụ... Trường hợp trên, Chủ tịch UBND xã cần làm gì?

Yêu cầu đặt ra cho học viên:

1. Nhận xét về việc tiếp dân, giải quyết khiếu nại tố cáo của Chủ tịch UBND xã như vậy đã đúng chưa?
2. Cách giải quyết của Chủ tịch UBND xã có phát huy quyền dân chủ của nhân dân không?
3. Hãy đưa ra cách giải quyết cho tình huống trên cho phù hợp với chuẩn mực đạo đức công vụ.

Tình huống 3:

Nội dung tình huống

Lâm đủ 15 tuổi, có hành vi vi phạm hành chính về gây rối an ninh trật tự. Chủ tịch UBND xã ra quyết định xử lý vi phạm hành chính bằng hình thức phạt tiền 100.000 đồng. Bố của Lâm làm đơn khiếu nại.

Yêu cầu đặt ra cho học viên:

1. Việc Chủ tịch UBND xã ra quyết định xử phạt vi phạm hành chính đối với Lâm với hình thức phạt tiền 100.000đ có đúng quy định của pháp luật không? Đúng thẩm quyền của Chủ tịch UBND xã không?

2. Hãy đưa ra cách giải quyết cho tình huống trên cho phù hợp với Pháp lệnh xử lý vi phạm hành chính, Luật Cán bộ, Công chức năm 2008.

Tình huống 4:***Nội dung tình huống***

Chị Lan và anh Bắc kết hôn đã 10 năm nhưng vẫn chưa có con (do anh Bắc mắc bệnh vô sinh). Sáng 16 tháng 2 năm 2009, khi đi làm về, chị Lan phát hiện một đứa trẻ sơ sinh bị bỏ rơi trước cổng nhà mình. Chị đã mang đứa bé về nuôi. Bốn năm sau đó, cháu Phương Thảo (tên đứa bé bị bỏ rơi) đến tuổi đi mẫu giáo, anh chị xin cho cháu vào học nhưng Trường Mần non Hoa Hồng (trường thuộc địa phận dân cư gia đình chị Lan sinh sống) không nhận với lý do Phương Thảo không có giấy khai sinh. Chị Lan đến UBND xã để khai sinh cho cháu nhưng ông Soi- cán bộ hộ tịch xã - không giải quyết vì cho rằng anh chị nuôi bé Phương Thảo như vậy là bất hợp pháp. Chị Lan làm đơn khiếu nại về hành vi trái pháp luật của cán bộ tư pháp với UBND xã.

Yêu cầu đặt ra cho học viên:

1. Nhận xét về cách giải quyết trong tình huống trên của ông Soi - cán bộ hộ tịch xã.

2. Ông Soi giải quyết như thế có đúng với chuẩn mực đạo đức công vụ không? Có hợp tình, hợp lý không?

3. Hãy đưa ra cách giải quyết cho tình huống trên cho phù hợp với chuẩn mực đạo đức công vụ.

Tình huống 5:***Nội dung tình huống***

Ở Thôn Chùa xã T có dòng họ Hoàng, trưởng họ là ông Hoàng Văn H. Hàng năm, dòng họ Hoàng thường tổ chức họp vào ngày rằm đầu xuân mới để

báo cáo những việc đã làm được, những việc chưa làm được, những tồn tại trong quan hệ dòng họ, đề ra các phương hướng giúp đỡ giữa các thành viên cùng nhau phát triển kinh tế, cùng tiến bộ. Tại buổi họp họ vào ngày rằm tháng giêng năm 2005, ông trưởng họ đưa ra ý kiến “xây dựng nhà thờ họ làm nơi xum họp và thờ cúng tổ tiên”. Đề xuất được cả dòng họ hưởng ứng.

Đầu tháng 4- 2005, việc xây dựng đã được tiến hành ngay trên mảnh đất canh tác nhà anh N- người trong dòng họ- mà không xin phép cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Bức xúc trước sự ngang nhiên vi phạm pháp luật của dòng họ Hoàng, một nhóm người dân ở thôn Chùa (không trong dòng họ Hoàng) đã làm đơn tố cáo với chính quyền địa phương giải quyết.

Yêu cầu đặt ra cho học viên:

1. Hãy nhận xét về tinh thần trách nhiệm của người dân trong việc đấu tranh phòng chống vi phạm pháp luật và trách nhiệm công vụ của chính quyền xã trong sự việc trên.

2. Đây là vấn đề động chạm tới tự do tín ngưỡng, tâm linh con người, vậy cán bộ, công chức xã phải có biện pháp giải quyết như thế nào để vừa đảm bảo nhiệm vụ công vụ, vừa không bị cứng nhắc, tránh sự phản ứng của quần chúng. Hãy đưa ra cách giải quyết cho tình huống trên cho phù hợp với chuẩn mực đạo đức công vụ.

Tình huống 6:

Nội dung tình huống

Trên địa bàn thôn 3 thuộc xã X có 04 nhà máy sản xuất xi - măng lò đứng từ lâu nay đã gây ô nhiễm môi trường trầm trọng do lượng khói bụi thải vào không khí, không chỉ ảnh hưởng đến đời sống sinh hoạt của nhân dân mà lượng khói bụi quá lớn còn làm hỏng một số diện tích canh tác lúa nước của bà con xung quanh đó. Người dân trong xã, đặc biệt là người dân thôn 3 rất bất bình nhưng trong khi vấn đề ô nhiễm do bốn nhà máy sản xuất xi - măng đang tồn tại còn chưa giải quyết được thì dân trong thôn lại biết tin sắp có dự án xây dựng

thêm một nhà máy sản xuất xi - măng nữa tại đây. Lo lắng về thông tin này, người dân trong thôn đã có văn bản kiến nghị gửi UBND xã phản đối chủ trương tiếp tục xây dựng nhà máy xi - măng, đồng thời yêu cầu phải có biện pháp khắc phục ô nhiễm không khí đang ảnh hưởng nặng nề tới đời sống sinh hoạt của bà con. Yêu cầu này của người dân cần được giải quyết như thế nào?

Yêu cầu đặt ra cho học viên:

1. Hãy nhận xét về sự việc trên và trách nhiệm công vụ của chính quyền xã trong công tác bảo vệ môi trường và cuộc sống của người dân trên địa bàn.

2. Việc nhân dân thôn 3 có đơn yêu cầu UBND xã giải quyết có hoàn toàn có căn cứ và đúng quy định của pháp luật không?

2. Để bảo vệ cuộc sống của người dân, thực hiện đúng vai trò, trách nhiệm của cán bộ, công chức cấp xã trong hoạt động công vụ, trong tình huống này Chủ tịch UBND xã cần làm những gì?

Tình huống 7:

Nội dung tình huống

Công an xã Xuân Dương nhận được tin báo của quần chúng về việc có hai người đàn ông Việt Nam lạ mặt đang trọ tại một nhà nghỉ ga bán tiền . Đối với đồng tiền có mệnh giá 100.000 đồng họ bán với giá 50.000 đồng. Ai có nhu cầu mua bao nhiêu cũng có. Nhận định đây có thể là vụ tiêu thụ tiền giả , công an xã đã tổ chức kiểm tra hành chính , tiếp cận với hai đối tượng ngay tại nhà trọ và phát hiện được họ mang trong người 2.000 tờ tiền có mệnh giá 100.000 đồng (tổng số trị giá 20 triệu đồng Việt Nam). Công an xã Xuân Dương đã tiến hành thu giữ số tiền trên và cùng tay đưa 2 người đàn ông này về trụ sở xã . Hai đối tượng này nhất quyết khẳng định đây là tiền của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam phát hành và cho rằng cách xử lý của Công an xã Xuân Dương là vi phạm pháp luật Việt Nam.

Yêu cầu đặt ra cho học viên:

1. Việc làm trên của Công an xã Xuân Dương có là vi phạm pháp luật ? Có đúng thẩm quyền của người thi hành công vụ không?

2. Công an xã Xuân Dương hành động như vậy đã đúng với chuẩn mực đạo đức công vụ không?

3. Để xử lý đúng người, đúng tội; đảm bảo được lợi ích của quốc gia, dân tộc, theo đồng chí công an xã phải xử lý tình huống này như thế nào cho đúng với chuẩn mực đạo đức công vụ?

Tình huống 8:

Hộ bà Nguyễn Thị Anh xây dựng nhà trái phép dọc theo quốc lộ 3. Vì xây dựng nhà không phép nên ông Phó Chủ tịch UBND thị trấn đã không vận động, giải thích ra cho bà Nguyễn Thị Anh mà ban hành quyết định xử phạt buộc tháo dỡ công trình xây dựng trái phép. Bà Nguyễn Thị Anh đã làm đơn khiếu nại cho rằng Phó Chủ tịch UBND thị trấn làm việc tắc trách, ra quyết định sai, không đúng thẩm quyền.

Yêu cầu đặt ra cho học viên:

1. Cách giải quyết công việc của ông Phó Chủ tịch UBND thị trấn có phù hợp với chuẩn mực đạo đức công vụ không? Có hợp tình, hợp lý không?

2. Ông Phó Chủ tịch UBND thị trấn ra quyết định như vậy là đúng hay là sai? Có thuộc thẩm quyền của Phó Chủ tịch UBND thị trấn hay không?

3. Hãy đưa ra cách giải quyết cho tình huống trên cho đúng với luật định và phù hợp với chuẩn mực đạo đức công vụ.

Tình huống 9:

Khi làm đường giao thông nông thôn, UBND xã có quyết toán ngân sách là 20 triệu đồng. Tại cuộc họp HĐND xã ông Lan- là cử tri- thắc mắc: số tiền trên quyết toán không trung thực với công trình đã làm. Cử tri đưa ra lý do: chất lượng của công trình chưa đảm bảo và số tiền thực chi không chính xác. Sau đó ông Bằng - Chủ tịch UBND xã không cho cử tri phát biểu ý kiến hết mà cắt ngang cuộc họp để chuyển sang đề tài khác. Ông Lan đã làm đơn khiếu nại về hành vi không đảm bảo tính dân chủ của ông Bằng, đề nghị chính quyền địa phương giải quyết.

Yêu cầu đặt ra cho học viên:

1. Cách giải quyết công việc của ông Chủ tịch UBND thị trấn có phù hợp với chuẩn mực đạo đức công vụ không? Có đảm bảo tính dân chủ không?
2. Hãy đưa ra cách giải quyết cho tình huống trên cho phù hợp với chuẩn mực đạo đức công vụ.

Tình huống 10:

Khi đến cơ quan T nộp đơn tố cáo , bà D không có giấy tờ chứng minh nhân dân và giấy tờ tùy thân khác theo yêu cầu của cán bộ tiếp dân . Bà D cam đoan rằng bà chính là người đứng đơn tố cáo , nhưng cán bộ tiếp dân vẫn không nhận đơn của bà. Bà làm đơn khiếu nại hành vi từ chối đơn của cán bộ tiếp dân , đề nghị chính quyền xã giải quyết.

Yêu cầu đặt ra cho học viên:

1. Đối chiếu với chuẩn mực đạo đức công vụ, hãy nhận xét về cách xử lý tình huống trên của cán bộ tiếp dân đối với và bà D.
2. Hãy đưa ra cách giải quyết cho tình huống trên cho đúng với luật định và phù hợp với chuẩn mực đạo đức công vụ.

Tình huống 11:

Tháng 7 năm 2012, Hội Nông dân thành phố nhận được một đơn thư liên quan đến cán bộ Hội vừa được bầu là Chủ tịch Hội Nông dân xã GS.

Năm 2007, chị A được chị em hội viên nông dân tín nhiệm bầu giữ chức danh Chủ tịch Hội Nông dân xã GS. Trong nhiệm kỳ 2007-2012, thực hiện nhiệm vụ hỗ trợ nông dân phát triển kinh tế, chị A đã chỉ đạo và triển khai công tác Hội và phong trào nông dân đạt nhiều kết quả cao. Để giúp hội viên phát triển kinh tế, chị A đã bàn bạc thống nhất trong Ban Thường vụ, tập thể Ban Chấp hành Hội nông dân xã phối hợp với các ngành chức năng Phòng nông nghiệp, Trạm khuyến nông thành phố tổ chức tập huấn chuyên giao khoa học

công nghệ cho cán bộ, hội viên nông dân về sản xuất lúa ngô, chăn nuôi gia súc, gia cầm... cho 6.128 lượt cán bộ, hội viên, tiếp tục duy trì và phát triển các mô hình làm kinh tế hiệu quả, khôi phục sản xuất những giống cây trồng vật nuôi đặc sản của địa phương.

Hội nông dân xã GS đã thực hiện ủy thác với Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn; huy động vốn quỹ hỗ trợ nông dân, vốn vay của các chương trình, dự án... cho nông dân vay phát triển sản xuất kinh doanh. Tổng số dư nợ của các nguồn vốn tính đến thời điểm hết tháng 6/2012 là trên 5 tỷ đồng cho trên 985 hộ vay vốn, trong đó vốn Ngân hàng Chính sách xã hội là 4,5 cho 885 hộ vay.

Tại Đại hội Nông dân xã nhiệm kỳ 2012-2017, chị A tiếp tục được bà con tín nhiệm bầu giữ chức danh Chủ tịch Hội Nông dân xã.

Ngày 27/7/2012, Ban Thường vụ Hội Nông dân thành phố Thái Nguyên nhận được đơn của chị B – Phó Chủ tịch Hội Nông dân xã GS với nội dung: Tập thể Ban Chấp hành Hội Nông dân xã nghi ngờ chị A có dấu hiệu lợi dụng chức trách, không thực hiện đúng quy trình nhân sự đại hội, cậy thế “ô, dù” đã vận động bà con ủng hộ bầu vào chức danh Chủ tịch Hội Nông dân xã; Lạm quyền dẫn đến một số vi phạm trong công tác quản lý nguồn vốn hỗ trợ từ các ngân hàng. Đơn thư của chị B được gửi tới Chủ tịch Hội Nông dân thành phố Thái Nguyên.

Qua xác minh sự việc, việc đơn khiếu nại của chị B và tập thể Ban Chấp hành Hội Nông dân xã GS (như chị B viết trong đơn) đối với chị A là không có căn cứ và sai sự thật.

Yêu cầu đặt ra cho học viên:

1. Đối chiếu với chuẩn mực đạo đức công vụ, hãy nhận xét về hành động trên của chị B.
2. Hãy đưa ra cách giải quyết cho tình huống trên cho đúng với luật định và phù hợp với chuẩn mực đạo đức công vụ.

Tình huống 12:

Với chỉ tiêu biên chế được giao là 20 người, đến năm 2011, Trung tâm Y tế Thành phố TN đã tuyển dụng được 16 biên chế, đến tháng 5 năm 2012 tuyển dụng thêm 04 biên chế chính thức. Cô Nguyễn Phương A đã trúng tuyển vào tháng 5/2012 với số điểm cao nhất trong các thí sinh dự thi và nhận được quyết định chính thức vào làm nhân viên Văn thư tại phòng hành chính của Trung tâm bắt đầu từ tháng 6 năm 2012. Theo Nghị định 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 về việc tuyển dụng và quản lý viên chức “Thời gian tập sự 1 năm và hưởng lương 85% mức lương của chức danh nghề nghiệp tương ứng với vị trí việc làm tuyển dụng, mức lương bậc 1”.

Nhiệm vụ củ Phòng hành chính là tiếp nhận, quản lý hồ sơ, chuyển công văn đi, giao nhận công văn đến, kết hợp với phòng Tổ chức điều hành chung về nhân sự của Trung tâm.

Ngày đầu đến nhận công tác, cô Nguyễn Phương A được Ban Tổ chức Trung tâm yêu cầu viết cam kết là sau 2 năm kể từ ngày ký quyết định tuyển dụng, cô không được sinh con.

Hết thời gian tập sự cô được tuyển vào làm chính thức theo Quyết định số 327/QĐ-TTCB-GD-LĐTĐBXH ngày 01/6/2013.

Một thời gian sau khi được tuyển dụng chính thức, qua thời gian tìm hiểu, cô A đã đi đến quyết định lập gia đình với anh Trần Văn H - một cán bộ địa chất của Tỉnh. Đến tháng 2 năm 2014 cô đã sinh hạ một bé trai. Do điều kiện đi làm xa nhà nên trong quá trình mang thai, đi lại nhiều cô A đã phải sinh sớm trước 1 tháng, mẹ tròn con vuông nhưng sức khỏe của cô thì yếu.

Trước sức ép từ nhiều phía, buộc ông Trưởng phòng Tổ chức phải ra quyết định gửi thông báo yêu cầu cô A phải tới cơ quan làm việc ngay, mặc dù thời gian nghỉ thai sản của cô mới được 3 tháng với một lý do hết sức đơn giản:

Cô đã vi phạm cam kết với Phòng Tổ chức (sau 2 năm mới được sinh con), hiện công việc của cô không có người làm thay, vì vậy phải bố trí thời gian, sắp xếp công việc gia đình để tiếp tục trở lại làm việc, nếu không Trung tâm bắt buộc phải ra quyết định buộc thôi việc với cô và tuyển dụng một nhân viên khác thay thế. Một tuần sau khi gửi thông báo không thấy cô A đi làm, Trường phòng Tổ chức đề nghị đưa cô A ra Hội đồng kỷ luật của cơ quan và cho ban hành Quyết định số 180/QĐ-TTCB-GD-LĐTĐBXH ngày 01/6/2014 về việc buộc thôi việc đối với cô.

Yêu cầu đặt ra cho học viên:

1. Cách giải quyết công việc của ông Trưởng phòng Tổ chức Trung tâm Y tế Thành phố TN có phù hợp với chuẩn mực đạo đức công vụ không? Có đảm bảo tính nhân văn không?

2. Hãy đưa ra cách giải quyết cho tình huống trên cho đúng với luật định và phù hợp với chuẩn mực đạo đức công vụ.

Phụ lục 7:**CHƯƠNG TRÌNH****Đào tạo Trung cấp lý luận Chính trị - Hành chính**

(Ban hành kèm theo Quyết định số 1479/QĐ-HVCTQG ngày 21 tháng 4 năm 2014 của Giám đốc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh)

I. MỤC TIÊU**1. Mục tiêu chung**

Trang bị cho cán bộ lãnh đạo, quản lý ở cơ sở và một số đối tượng khác những kiến thức cơ bản và cần thiết về lý luận chính trị - hành chính; củng cố, nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, trình độ lãnh đạo, quản lý; kỹ năng tổ chức thực hiện nhiệm vụ được Đảng, Nhà nước và nhân dân giao phó.

2. Mục tiêu cụ thể

- Về kiến thức:

Trang bị cho học viên những kiến thức cơ bản và cần thiết về chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; một số nội dung của khoa học hành chính và kỹ năng lãnh đạo, quản lý.

- Về kỹ năng:

Trang bị cho học viên biết vận dụng kiến thức lý luận Mác-Lênin và đường lối, quan điểm của Đảng vào thực tiễn công tác của mình; một số kỹ năng lãnh đạo, quản lý, nghiệp vụ về công tác Đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và đoàn thể nhân dân nhằm nâng cao năng lực tổ chức thực tiễn, tổ chức quản chúng thực hiện nhiệm vụ chính trị ở cơ sở.

- Về thái độ:

Góp phần củng cố niềm tin của học viên vào chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, sự nghiệp đổi mới do Đảng lãnh đạo; kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; nâng cao năng lực, phẩm chất, đạo đức của cán bộ lãnh đạo, quản lý ở cơ sở.

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ TIÊU CHUẨN

1. Đối tượng đào tạo

- Cán bộ lãnh đạo, quản lý đương chức, dự nguồn của Đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể nhân dân cấp cơ sở.

- Cán bộ đương chức, dự nguồn trưởng, phó phòng, ban cấp huyện và tương đương.

- Trưởng, phó phòng thuộc sở, ban, ngành cấp tỉnh và tương đương.

2. Tiêu chuẩn của đối tượng đào tạo

- Có trình độ học vấn tốt nghiệp trung học phổ thông hoặc tương đương trở lên.

- Có đủ sức khoẻ để học tập.

- Được tổ chức Đảng, chính quyền, đoàn thể cử đi học.

III. THỜI GIAN ĐÀO TẠO VÀ KHỐI LƯỢNG KIẾN THỨC TOÀN KHÓA

Thời gian toàn khóa: 6 tháng x 22 ngày x 8 tiết = 1056 tiết

Phân chia thời gian các phần học như sau:

| Số TT | PHẦN | SỐ BÀI | THỜI GIAN TOÀN KHÓA | | | |
|-------|--|-----------|---------------------|---------------------------------|------------|------------------------------|
| | | | Tổng số tiết | Số tiết trên lớp | | Tự học, tự nghiên cứu (tiết) |
| | | | | Học lý thuyết, đánh giá kết quả | Thảo luận | |
| 1 | I. Những vấn đề cơ bản của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh | 12 | 219 | 91 | 32 | 96 |
| 2 | II. Những vấn đề cơ bản về Đảng Cộng sản và lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam | 09 | 108 | 47 | 16 | 45 |
| 3 | III. Những vấn đề cơ bản về hệ thống chính trị, nhà nước, pháp luật và quản lý hành chính nhà nước | 18 | 222 | 94 | 32 | 96 |
| 4 | IV. Đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước Việt Nam về các lĩnh vực của đời sống xã hội | 14 | 123 | 60 | 16 | 47 |
| 5 | V. Kỹ năng lãnh đạo, quản lý và nghiệp vụ công tác Đảng, Mặt trận Tổ quốc và đoàn thể nhân dân | 24 | 246 | 105 | 36 | 105 |
| 6 | VI. Tình hình, nhiệm vụ của địa phương (hoặc ngành) | 03 | 42 | 31 | 4 | 07 |
| 7 | VII. Nghiên cứu thực tế cuối khóa, ôn thi tốt nghiệp, thi tốt nghiệp hoặc viết tiểu luận cuối khóa | 0 | 96 | 68 | 0 | 28 |
| | Cộng | 80 | 1056 | 496 | 136 | 424 |

IV. NỘI DUNG CHƯƠNG TRÌNH

| Số TT | TÊN PHẦN VÀ BÀI | Học lý thuyết, đánh giá kết quả (tiết) |
|--------------|---|---|
| I | NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN CỦA CHỦ NGHĨA MÁC-LÊNIN, TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH | 91 |
| I.1 | Những vấn đề cơ bản của chủ nghĩa Mác-Lênin | 68 |
| 1 | Những vấn đề cơ bản của chủ nghĩa duy vật biện chứng | 12 |
| 2 | Những vấn đề cơ bản của chủ nghĩa duy vật lịch sử | 12 |
| 3 | Những vấn đề cơ bản của phương thức sản xuất tư bản chủ nghĩa | 16 |
| 4 | Những vấn đề kinh tế chính trị của thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội | 4 |
| 5 | Sứ mệnh lịch sử toàn thế giới của giai cấp công nhân | 4 |
| 6 | Chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội | 12 |
| 7 | Liên minh công - nông - trí thức trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội | 4 |
| | <i>Thì hết phần I.1</i> | <i>4</i> |
| I.2 | Những vấn đề cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh | 23 |
| 8 | Nguồn gốc, quá trình hình thành và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh | 4 |
| 9 | Tư tưởng Hồ Chí Minh về độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội | 4 |
| 10 | Tư tưởng Hồ Chí Minh về đại đoàn kết | 4 |
| 11 | Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhà nước của dân, do dân, vì dân | 4 |
| 12 | Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ | 4 |
| | <i>Thì hết phần I.2</i> | <i>3</i> |
| II | NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ ĐẢNG CỘNG SẢN VÀ LỊCH SỬ ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM | 47 |
| II.1 | Những vấn đề cơ bản về Đảng Cộng sản | 16 |
| 1 | Học thuyết Mác-Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh về Đảng Cộng sản | 8 |
| 2 | Nguyên tắc tổ chức và hoạt động cơ bản của Đảng Cộng sản | 4 |
| 3 | Đảng Cộng sản cầm quyền và phương thức lãnh đạo của Đảng trong điều kiện Đảng cầm quyền | 4 |
| II.2 | Những vấn đề cơ bản về lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam | 28 |
| 4 | Sự ra đời của Đảng Cộng sản Việt Nam và Cương lĩnh chính trị đầu tiên của Đảng | 4 |
| 5 | Đảng lãnh đạo đấu tranh giành chính quyền (1930-1945) | 4 |
| 6 | Đảng lãnh đạo đấu tranh bảo vệ chính quyền cách mạng, giải phóng dân tộc và thống nhất đất nước (1945-1975) | 4 |
| 7 | Đảng lãnh đạo xây dựng chủ nghĩa xã hội ở miền Bắc (1954-1975) | 4 |
| 8 | Đảng lãnh đạo xây dựng chủ nghĩa xã hội và bảo vệ Tổ quốc (1975-1986) | 4 |

| Số TT | TÊN PHẦN VÀ BÀI | Học lý thuyết, đánh giá kết quả (tiết) |
|--------------|---|---|
| 9 | Đảng lãnh đạo công cuộc đổi mới đất nước (1986 đến nay) | 8 |
| | <i>Thi hết phần II</i> | 3 |
| III | NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ, NHÀ NƯỚC, PHÁP LUẬT VÀ QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC | 94 |
| III.1 | Những vấn đề cơ bản về hệ thống chính trị, nhà nước và pháp luật xã hội chủ nghĩa | 47 |
| 1 | Hệ thống chính trị và đổi mới hệ thống chính trị ở Việt Nam hiện nay | 8 |
| 2 | Xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân | 4 |
| 3 | Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân | 4 |
| 4 | Pháp luật và hệ thống pháp luật xã hội chủ nghĩa Việt Nam | 4 |
| 5 | Nội dung cơ bản một số ngành luật trong hệ thống pháp luật Việt Nam (Luật Hiến pháp, Luật Hành chính, Luật Kinh tế, Luật Hôn nhân và gia đình, Luật Đất đai, Luật Dân sự) | 16 |
| 6 | Pháp luật thực hiện dân chủ ở cơ sở | 4 |
| 7 | Thực hiện pháp luật và tăng cường pháp chế xã hội chủ nghĩa | 4 |
| | <i>Thi hết phần III.1</i> | 3 |
| III.2 | Những vấn đề cơ bản về quản lý hành chính nhà nước | 47 |
| 8 | Lý luận về quản lý hành chính nhà nước | 4 |
| 9 | Quản lý cán bộ, công chức ở cơ sở | 4 |
| 10 | Quản lý ngân sách địa phương | 4 |
| 11 | Quản lý đất đai, địa giới hành chính và xây dựng ở cơ sở | 4 |
| 12 | Quản lý hoạt động kinh tế ở cơ sở | 4 |
| 13 | Quản lý hoạt động văn hoá, giáo dục, y tế ở cơ sở | 4 |
| 14 | Quản lý hành chính - tư pháp ở cơ sở | 4 |
| 15 | Xây dựng kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội ở cơ sở | 4 |
| 16 | Kiểm tra, xử phạt và cưỡng chế hành chính ở cơ sở | 4 |
| 17 | Tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo của công dân ở cơ sở | 4 |
| 18 | Một số vấn đề về cải cách hành chính ở cơ sở | 4 |
| | <i>Thi hết phần III.2</i> | 3 |
| IV | ĐƯỜNG LỐI, CHÍNH SÁCH CỦA ĐẢNG, NHÀ NƯỚC VIỆT NAM VỀ CÁC LĨNH VỰC CỦA ĐỜI SỐNG XÃ HỘI | 60 |
| 1 | Phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam | 4 |
| 2 | Mô hình tăng trưởng và phát triển các ngành, lĩnh vực kinh tế ở | 4 |

| Số TT | TÊN PHẦN VÀ BÀI | Học lý thuyết, đánh giá kết quả (tiết) |
|--------------|--|---|
| | Việt Nam | |
| 3 | Đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức ở Việt Nam | 4 |
| 4 | Xây dựng và phát triển nền văn hoá Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc | 4 |
| 5 | Quan điểm của Đảng và Nhà nước Việt Nam về chính sách xã hội | 4 |
| 6 | Đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước Việt Nam về giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ | 4 |
| 7 | Đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước Việt Nam về dân tộc, tôn giáo | 4 |
| 8 | Đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước Việt Nam về thực hiện quyền con người | 4 |
| 9 | Quan điểm của Đảng, pháp luật của Nhà nước Việt Nam về phòng, chống tham nhũng, lãng phí | 4 |
| 10 | Những vấn đề cơ bản về chiến lược bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa hiện nay | 4 |
| 11 | Xây dựng và phát triển kinh tế - xã hội gắn với quốc phòng - an ninh | 4 |
| 12 | Công tác đấu tranh phòng chống tội phạm và tệ nạn xã hội hiện nay | 4 |
| 13 | Tình hình thế giới và chính sách đối ngoại của Đảng và Nhà nước Việt Nam trong giai đoạn hiện nay | 4 |
| 14 | Báo cáo thực tế | 4 |
| | <i>Thi hết phần IV</i> | 4 |
| V | KỸ NĂNG LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ VÀ NGHIỆP VỤ CÔNG TÁC ĐẢNG, MẶT TRẬN TỔ QUỐC VÀ ĐOÀN THỂ NHÂN DÂN | 105 |
| V.1 | Một số kỹ năng cơ bản trong lãnh đạo, quản lý của cán bộ lãnh đạo, quản lý ở cơ sở | 39 |
| 1 | Hoạt động lãnh đạo, quản lý của cán bộ lãnh đạo, quản lý ở cơ sở | 4 |
| 2 | Phong cách lãnh đạo của cán bộ lãnh đạo, quản lý ở cơ sở | 4 |
| 3 | Kỹ năng ra quyết định và tổ chức thực hiện quyết định của cán bộ lãnh đạo, quản lý ở cơ sở | 4 |
| 4 | Kỹ năng tuyên truyền, thuyết phục của cán bộ lãnh đạo, quản lý ở cơ sở | 4 |
| 5 | Kỹ năng thu thập và xử lý thông tin trong lãnh đạo, quản lý ở cơ sở | 4 |
| 6 | Kỹ năng xử lý tình huống chính trị - xã hội ở cơ sở | 4 |

| Số TT | TÊN PHẦN VÀ BÀI | Học lý thuyết, đánh giá kết quả (tiết) |
|--------------|---|---|
| 7 | Kỹ năng đánh giá và sử dụng cán bộ ở cơ sở | 4 |
| 8 | Kỹ năng điều hành công sở ở cơ sở | 4 |
| 9 | Kỹ năng soạn thảo văn bản | 4 |
| | <i>Thi hết phần V.1</i> | 3 |
| V.2 | Nghịệp vụ công tác Đảng ở cơ sở | 39 |
| 10 | Tổ chức cơ sở đảng và nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng | 4 |
| 11 | Công tác đảng viên của tổ chức cơ sở đảng và nghiệp vụ công tác đảng viên | 4 |
| 12 | Công tác cán bộ của tổ chức cơ sở đảng và nghiệp vụ công tác cán bộ | 4 |
| 13 | Tổ chức sinh hoạt đảng bộ, chi bộ và đại hội đảng bộ, chi bộ ở cơ sở | 4 |
| 14 | Công tác tư tưởng của tổ chức cơ sở đảng và nghiệp vụ công tác tư tưởng | 4 |
| 15 | Công tác dân vận của tổ chức cơ sở đảng và nghiệp vụ công tác dân vận | 4 |
| 16 | Công tác kiểm tra, giám sát của tổ chức cơ sở đảng và nghiệp vụ công tác kiểm tra, giám sát | 4 |
| 17 | Công tác của cấp ủy đảng ở cơ sở và của người bí thư | 4 |
| 18 | Công tác văn phòng cấp ủy cơ sở và nghiệp vụ công tác văn phòng cấp ủy | 4 |
| | <i>Thi hết phần V.2</i> | 3 |
| V.3 | Nghịệp vụ công tác Mặt trận Tổ quốc và đoàn thể nhân dân ở cơ sở | 27 |
| 19 | Nghịệp vụ công tác Mặt trận Tổ quốc và vận động xây dựng khối đại đoàn kết dân tộc ở cơ sở | 4 |
| 20 | Nghịệp vụ công tác Công đoàn và vận động công nhân ở cơ sở | 4 |
| 21 | Nghịệp vụ công tác Hội Nông dân và vận động nông dân ở cơ sở | 4 |
| 22 | Nghịệp vụ công tác Đoàn Thanh niên và vận động thanh niên ở cơ sở | 4 |
| 23 | Nghịệp vụ công tác Hội Phụ nữ và vận động phụ nữ ở cơ sở | 4 |
| 24 | Nghịệp vụ công tác Hội Cựu chiến binh và vận động cựu chiến binh ở cơ sở | 4 |
| | <i>Thi hết phần V.3</i> | 3 |

| Số TT | TÊN PHẦN VÀ BÀI | Học lý thuyết, đánh giá kết quả (tiết) |
|--------------|--|---|
| VI | TÌNH HÌNH, NHIỆM VỤ CỦA ĐỊA PHƯƠNG (HOẶC NGÀNH) | 31 |
| 1 | Lịch sử Đảng bộ địa phương (hoặc ngành) | 8 |
| 2 | Nhiệm vụ cơ bản và những giải pháp chủ yếu phát triển các lĩnh vực đời sống xã hội của địa phương (hoặc ngành) | 8 |
| 3 | Một số báo cáo chuyên đề về địa phương (hoặc ngành) | 12 |
| | <i>Thi hết phần VI</i> | 3 |
| VII | NGHIÊN CỨU THỰC TẾ CUỐI KHOÁ, ÔN THI TỐT NGHIỆP, THI TỐT NGHIỆP HOẶC VIẾT TIỂU LUẬN CUỐI KHOÁ | 68 |
| 1 | Đi nghiên cứu thực tế địa phương (hoặc ngành) và viết thu hoạch | 40 |
| 2 | Ôn thi tốt nghiệp, thi tốt nghiệp hoặc viết tiểu luận cuối khóa | 28 |