



NGHIÊN CỨU MÔ HÌNH QUẢN LÝ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG CỦA KIỂM TOÁN NHÀ NƯỚC

• **ThS. NGUYỄN MẠNH CƯỜNG***

Bài viết phân tích khái niệm quản lý chất lượng đào tạo, bồi dưỡng như một hệ thống tổng thể, liên tục cải tiến từ đầu vào, quá trình đến đầu ra. Các mô hình quốc tế về quản lý chất lượng đào tạo, bồi dưỡng được giới thiệu gồm: TQM (quản lý chất lượng toàn diện) nhấn mạnh cải tiến liên tục, lấy người học làm trung tâm và huy động toàn bộ hệ thống; CIPP (Context - Input - Process - Product) đánh giá toàn diện chương trình theo từng giai đoạn; Kirkpatrick đánh giá hiệu quả đào tạo qua 4 cấp độ từ phản ứng đến kết quả; và ISO 9001:2015 chuẩn hóa quy trình, đo lường, cải tiến dựa trên bằng chứng. Mỗi mô hình có thể mạnh riêng, nhưng với đặc thù của Kiểm toán nhà nước - yêu cầu chuyên môn cao, tính kỷ luật và chuẩn mực quốc tế - tác giả đề xuất mô hình tích hợp TQM và CIPP. Mô hình này vừa bao quát hệ thống, vừa đánh giá sâu từng khâu, đảm bảo đào tạo kiểm toán viên đáp ứng yêu cầu hội nhập, chuyên nghiệp hóa và đổi mới quản lý công.

Từ khóa: Quản lý chất lượng đào tạo, mô hình quản lý chất lượng đào tạo, CIPP, Kirkpatrick, ISO 9001:2015.

*Trường Đào tạo và Bồi dưỡng nghiệp vụ kiểm toán

Research on a training quality management model for the State Audit Office of Vietnam

This article analyzes the concept of training and professional development quality management as a comprehensive system, continuously improving from the input, through the process, to the output. The article introduces several international models for training and professional development quality management: Total Quality Management (TQM), which emphasizes continuous improvement, a learner-centered approach, and the engagement of the entire system; CIPP (Context-Input-Process-Product), which provides a comprehensive evaluation of a program at each stage; the Kirkpatrick model, which evaluates training effectiveness across four levels from reaction to results; and ISO 9001:2015, which standardizes processes, measurements, and evidence-based improvements. Each model has its own strengths, but given the specific characteristics of the State Audit Office of Vietnam - the need for high professional standards, discipline, and international standards - the author proposes an integrated model combining TQM and CIPP. This model simultaneously provides a holistic overview of the system and a deep-dive evaluation of each stage, ensuring that the training of auditors meets the requirements of international integration, professionalization, and public sector management reform.

Keywords: Training quality management, training quality management model, CIPP, Kirkpatrick, ISO 9001:2015.

Quản lý chất lượng trong lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng hiện nay không còn đơn thuần là kiểm tra đầu ra hay giám sát quá trình, mà đã trở thành một hệ thống quản trị tổng thể, chú trọng cải tiến liên tục nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thực tiễn và người học. Đặc biệt, trong lĩnh vực kiểm toán nhà nước - nơi yêu cầu chuyên môn cao, tính chính trực và tuân thủ pháp lý nghiêm ngặt - thì việc quản lý chất lượng đào tạo, bồi dưỡng lại càng có ý nghĩa chiến lược trong phát triển nguồn nhân lực bền vững.

Theo Nguyễn Thị Mỹ Lộc, quản lý chất lượng đào tạo là quá trình tác động có mục đích, có kế hoạch đến toàn bộ các yếu tố đầu vào, quá trình và đầu ra của hoạt động đào tạo nhằm đạt được mục tiêu đào tạo với hiệu quả cao nhất. Từ cách tiếp cận này, quản lý chất lượng không tách rời bất kỳ giai đoạn nào trong quá trình đào tạo mà phải được tích hợp toàn diện từ lập kế hoạch đến đánh giá và cải tiến.

Tương tự, Nguyễn Văn Cường cũng nhấn mạnh rằng quản lý chất lượng đào tạo là quá trình lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, kiểm tra và điều chỉnh hoạt động đào tạo nhằm đảm bảo và nâng cao chất lượng giáo dục. Cách tiếp cận này đặt trọng tâm vào chu trình quản lý, trong đó sự kiểm soát và điều

chỉnh đóng vai trò quan trọng nhằm bảo đảm chất lượng đầu ra.

Ở góc độ quốc tế và hiện đại hơn, triết lý Quản lý chất lượng toàn diện (TQM) do Feigenbaum đề xuất đã mở rộng phạm vi của quản lý chất lượng trong giáo dục, coi đó là quá trình cải tiến liên tục, đòi hỏi sự tham gia của tất cả các bên liên quan. Theo ông, quản lý chất lượng trong đào tạo là việc không ngừng cải tiến toàn bộ các yếu tố của quá trình đào tạo nhằm đáp ứng và vượt qua kỳ vọng của người học và tổ chức. Quan điểm này phù hợp với yêu cầu thực tiễn trong lĩnh vực kiểm toán công, khi sự thay đổi nhanh chóng của môi trường tài chính - ngân sách đòi hỏi kiểm toán viên phải liên tục được cập nhật và tái đào tạo.

Ngoài ra, các mô hình quản lý chất lượng theo chuẩn quốc tế như ISO 9001:2015 cũng được áp dụng trong giáo dục, đặc biệt ở các đơn vị có tính chuyên môn cao. Theo ISO, quản lý chất lượng là việc thiết lập, vận hành và cải tiến liên tục hệ thống quản lý theo quy trình chuẩn nhằm bảo đảm sản phẩm đầu ra (ở đây là kết quả đào tạo) đáp ứng được yêu cầu của khách hàng và các bên liên quan. Trong lĩnh vực đào tạo, khách hàng có thể được hiểu là người học, cơ quan sử dụng lao động (như các đơn vị kiểm toán chuyên ngành, khu vực), hoặc

chính Kiểm toán nhà nước với vai trò quản lý nhà nước về chất lượng nguồn nhân lực.

Tóm lại, có thể hiểu rằng quản lý chất lượng đào tạo, bồi dưỡng trong Kiểm toán nhà nước là một quá trình mang tính hệ thống và liên tục, nhằm đảm bảo toàn bộ hoạt động đào tạo từ đầu vào đến đầu ra đều đạt được hiệu quả, tính phù hợp, và có khả năng cải tiến không ngừng, hướng đến mục tiêu xây dựng đội ngũ Kiểm toán viên nhà nước vừa giỏi chuyên môn, vừa có đạo đức và năng lực thích ứng cao.

Một số mô hình trong quản lý chất lượng đào tạo, bồi dưỡng

Quản lý chất lượng đào tạo, bồi dưỡng là một quá trình mang tính hệ thống, chịu tác động bởi nhiều yếu tố đầu vào, quá trình và đầu ra. Đối với đội ngũ cán bộ công chức nói chung mô hình quản lý chất lượng đào tạo, bồi dưỡng là một khung lý thuyết và thực tiễn được áp dụng để đảm bảo chất lượng của các chương trình đào tạo và bồi dưỡng dành cho đội ngũ cán bộ công chức trong hệ thống các cơ quan nhà nước. Mô hình này không chỉ chú trọng đến việc đánh giá và kiểm soát chất lượng của từng khóa học, mà còn hướng tới việc xây dựng một hệ thống toàn diện đảm bảo rằng tất cả các yếu tố của quá trình đào tạo được tối ưu hóa. Một số lý thuyết và mô hình trong lĩnh vực quản lý giáo dục bao gồm:

(1). Mô hình Quản lý chất lượng toàn diện - TQM

Tác giả của mô hình này chính là A.V. Feigenbaum (1991): Bản chất là một triết lý quản trị tập trung vào cải tiến liên tục, sự tham gia của mọi thành viên và đáp ứng nhu cầu của người học (người sử dụng dịch vụ giáo dục). Theo đó, mô hình này đưa ra các nguyên tắc chính:

- Lấy người học làm trung tâm: Trong giáo dục, “khách hàng” chính là người học. Mọi hoạt động đào tạo đều phải hướng đến việc đáp ứng nhu cầu, kỳ vọng và nâng cao sự hài lòng của người học. Tính ứng dụng của nguyên tắc này được thể hiện ở

chỗ: Khảo sát nhu cầu học tập, phản hồi cuối khóa; xây dựng chương trình gắn với nhu cầu xã hội và năng lực nghề nghiệp; đảm bảo người học được phục vụ tốt cả về học thuật lẫn hành chính.

- Quản lý chất lượng không chỉ ở sản phẩm cuối (kết quả học tập) mà cả quá trình (chương trình, giảng viên, môi trường học tập...): TQM không chỉ quan tâm đến kết quả cuối cùng (ví dụ: điểm số, tốt nghiệp), mà còn kiểm soát toàn bộ quá trình tạo ra giá trị giáo dục, bao gồm: Thiết kế chương trình học; năng lực và thái độ của giảng viên; phương pháp giảng dạy; tài nguyên học tập, môi trường học tập; dịch vụ hỗ trợ học viên.

Các ứng dụng thực tế của nguyên tắc này bao gồm: Kiểm soát từng khâu của quá trình đào tạo theo chuẩn; áp dụng hệ thống quy trình và tiêu chuẩn ISO, CIPP, Kirkpatrick...; giám sát thường xuyên, đánh giá định kỳ và đột xuất.

- Cải tiến liên tục thông qua phản hồi và đánh giá: Chất lượng không bao giờ là “đạt” mà luôn cần được cải tiến không ngừng, dựa trên các thông tin phản hồi, sai sót và bài học thực tế. Ứng dụng trong thực tế gồm: Lập kế hoạch kiểm định nội bộ định kỳ; phân tích dữ liệu khảo sát học viên, đánh giá lớp học; áp dụng chu trình PDCA (Plan - Do - Check - Act - Lập kế hoạch - Triển khai kế hoạch - Đánh giá kết quả của kế hoạch - Hành động để thay đổi); triển khai cải tiến nhỏ mỗi học kỳ thay vì chờ cải cách lớn.

- Tất cả mọi người cùng tham gia vào quản lý chất lượng: Khác với tư duy truyền thống “quản lý chất lượng là việc của lãnh đạo”, TQM đề cao trách nhiệm tập thể, nơi mọi cá nhân đều là một phần của chất lượng. Các bên tham gia bao gồm: Ban lãnh đạo (ra quyết định chiến lược, tạo văn hóa chất lượng); giảng viên (thiết kế - giảng dạy - phản hồi); học viên (chủ động học, góp ý cải tiến); cán bộ hỗ trợ (hậu cần, quản trị, kỹ thuật, thư viện, công nghệ); đối tác xã hội (nhà tuyển dụng, phụ huynh, cộng đồng). Cách thức triển khai thông qua việc thành lập ban điều phối chất lượng đào tạo, thiết lập kênh phản hồi hai chiều giữa người học - giảng

viên - quản lý và tổ chức sinh hoạt chuyên đề, hội thảo chất lượng nội bộ.

Giá trị cốt lõi của TQM trong giáo dục thể hiện ở các khía cạnh như: Tư duy hệ thống coi đào tạo là một hệ thống chứ không phải chỉ là giảng dạy; chất lượng là trách nhiệm của tất cả mọi người; tập trung vào người học và xã hội; cải tiến liên tục là động lực phát triển.

(2). Mô hình CIPP - Đánh giá chương trình đào tạo

Tác giả chính là Daniel Stufflebeam: Bản chất là mô hình đánh giá giáo dục toàn diện, mô hình này không chỉ đo lường hiệu quả cuối cùng của chương trình mà còn theo dõi và hỗ trợ quá trình cải tiến liên tục trong suốt vòng đời của chương trình đào tạo thông qua bốn thành phần:

- Context - Bối cảnh: Nhằm đánh giá nhu cầu thực tế và điều kiện môi trường để xây dựng mục tiêu chương trình phù hợp. Nội dung đánh giá: Sự phù hợp giữa mục tiêu của chương trình với nhu cầu của đối tượng học viên, đơn vị và xã hội không. Sự ảnh hưởng của chính sách, pháp luật, quy định hiện hành đến chương trình. Điều kiện tổ chức: văn hóa, cơ sở vật chất, nhân lực, ngân sách.

- Input - Đầu vào: Mục tiêu đánh giá các yếu tố đầu vào nhằm lựa chọn phương án thực hiện tối ưu. Nội dung đánh giá: Nội dung chương trình, giáo trình, học liệu; giảng viên (trình độ, năng lực chuyên môn); học viên (đối tượng đầu vào, động lực, năng lực); phương pháp giảng dạy, hình thức tổ chức; ngân sách, thời gian, cơ sở vật chất.

- Process - Quá trình: Nhằm đánh giá việc thực hiện chương trình có đúng kế hoạch, đúng quy trình và đạt chất lượng không. Nội dung đánh giá: Quá trình giảng dạy, tham gia học tập; việc tuân thủ kế hoạch, lịch trình; tính tương tác giữa giảng viên và học viên; sự tham gia, phản hồi của học viên; công tác quản lý, điều phối chương trình.

- Product - Kết quả/Đầu ra: Nhằm đánh giá mức độ đạt được mục tiêu chương trình và tác động thực tế. Nội dung đánh giá: Mức độ cải thiện năng lực của học viên; mức độ ứng dụng vào công việc thực

tế; ảnh hưởng tới đơn vị, tổ chức, cộng đồng; tính bền vững, khả năng nhân rộng.

Vai trò của mô hình CIPP trong đào tạo: Cung cấp góc nhìn toàn diện: từ xây dựng → thực hiện → đánh giá; hỗ trợ ra quyết định kịp thời, có cơ sở; phù hợp với quản lý chất lượng theo chu trình PDCA; dễ áp dụng cho các cơ sở đào tạo, cơ quan công lập, doanh nghiệp.

(3). Mô hình Kirkpatrick - Đánh giá hiệu quả đào tạo

Tác giả chính là Donald Kirkpatrick (1959): Bản chất là mô hình đánh giá hiệu quả đào tạo theo 4 cấp độ, rất phổ biến trong quản lý nguồn nhân lực công và doanh nghiệp.

- Cấp độ 1 - Phản ứng (Reaction): Nhằm đo lường mức độ hài lòng và phản ứng tích cực của học viên ngay sau khi kết thúc khóa đào tạo. Nội dung đánh giá gồm: cảm nhận về giảng viên, nội dung, phương pháp; sự hài lòng về cơ sở vật chất, thời gian, tài liệu; mức độ quan tâm, hứng thú, động lực tham gia. Công cụ thường dùng như: phiếu khảo sát phản hồi cuối khóa; bảng đánh giá mức độ hài lòng (thang đo Likert). Ví dụ câu hỏi: Bạn thấy nội dung đào tạo có hữu ích không? Phương pháp giảng dạy có phù hợp không?

- Cấp độ 2 - Học tập (Learning): Nhằm đánh giá kiến thức, kỹ năng và thái độ mà học viên đã tiếp thu được sau đào tạo. Nội dung đánh giá: kiến thức chuyên môn mới; kỹ năng thực hành, nghiệp vụ; thái độ, nhận thức về công việc. Công cụ thường dùng: bài kiểm tra trước/sau đào tạo (pre-test/post-test); thuyết trình, thực hành, mô phỏng tình huống; đánh giá của giảng viên.

- Cấp độ 3 - Hành vi (Behavior/Transfer): Nhằm đánh giá mức độ áp dụng kiến thức/kỹ năng vào công việc thực tế sau đào tạo. Nội dung đánh giá: sự thay đổi trong cách làm việc; áp dụng đúng quy trình, kỹ thuật đã học; mức độ chuyển giao vào công việc thực tế. Công cụ thường dùng: quan sát tại nơi làm việc; đánh giá của cấp trên/đồng nghiệp; phỏng vấn sâu sau một thời gian.

- Cấp độ 4 - Kết quả (Results): Nhằm đánh giá tác động cuối cùng của đào tạo đối với tổ chức. Nội dung đánh giá: tăng năng suất, chất lượng công việc; cải thiện hiệu quả tổ chức; giảm chi phí, sai sót, thời gian xử lý; tăng sự hài lòng của khách hàng, nhân viên. Công cụ thường dùng: chỉ số hiệu suất (KPI); báo cáo hoạt động trước - sau đào tạo; đánh giá tác động định lượng và định tính.

Vai trò và giá trị của mô hình Kirkpatrick: Là chuẩn mực đánh giá hiệu quả đào tạo phổ biến nhất toàn cầu, giúp nhà quản lý thấy được mối liên hệ giữa đào tạo - ứng dụng - kết quả và là cơ sở để cải tiến chương trình và ra quyết định đầu tư đào tạo hợp lý.

(4). Mô hình ISO 9001:2015 trong giáo dục

Mô hình do Tổ chức Tiêu chuẩn hóa Quốc tế (ISO) xây dựng: Bản chất là hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn quốc tế, có thể áp dụng trong tổ chức giáo dục để kiểm soát và cải tiến chất lượng. Mô hình này đưa ra các nguyên tắc chính:

- Lấy người học và các bên liên quan làm trung tâm: Hệ thống giáo dục cần hiểu và đáp ứng nhu cầu của người học, đồng thời xem xét yêu cầu từ các bên liên quan như gia đình, doanh nghiệp, xã hội, cơ quan quản lý.

- Lãnh đạo định hướng rõ ràng: Vai trò của ban lãnh đạo là định hình tầm nhìn, sứ mệnh, chính sách chất lượng và cam kết thực hiện.

- Quản lý theo quy trình: Hoạt động giáo dục được xem như chuỗi các quá trình có liên kết, từ đầu vào đến đầu ra, có đầu mỗi chịu trách nhiệm và tiêu chí đánh giá.

- Cải tiến liên tục: Mọi tổ chức giáo dục cần không ngừng cải tiến, nâng cao chất lượng trên cơ sở các dữ liệu và phản hồi thực tế.

- Ra quyết định dựa trên bằng chứng: Quyết định quản lý phải dựa trên dữ liệu, thông tin thực tế, khách quan và minh bạch.

Các bước vận hành chính:

- Xác định yêu cầu (đầu vào): Hiểu rõ nhu cầu của người học và các bên liên quan để xây dựng mục tiêu đào tạo phù hợp. Theo đó, mô hình đòi hỏi phải xác định nhu cầu đào tạo theo vị trí, công việc, yêu cầu pháp lý; Tiếp nhận yêu cầu từ các phòng/ban, đơn vị sử dụng lao động; Phân tích đối tượng học: năng lực hiện có, động lực, kỳ vọng; Xác định các nguồn lực: thời gian, ngân sách, giảng viên, tài liệu.

- Thiết lập quy trình đào tạo chuẩn: Chuẩn hóa các hoạt động đào tạo từ lập kế hoạch đến đánh giá, nhằm đảm bảo tính nhất quán và có thể kiểm soát. Nội dung công việc cần thực hiện: Xây dựng quy trình đào tạo gồm các bước: lập kế hoạch - triển khai - kiểm tra - đánh giá; Thiết lập tài liệu hướng dẫn: giáo trình, phiếu phản hồi, phiếu đánh giá; Phân công rõ vai trò: người phụ trách, giảng viên, hỗ trợ kỹ thuật...; Xác định các chỉ tiêu chất lượng và công cụ đo lường.

- Theo dõi, đo lường kết quả: Đánh giá tiến độ và kết quả thực tế của hoạt động đào tạo theo các tiêu chí đã đặt ra. Nội dung cần làm: ghi nhận kết quả học tập: bài kiểm tra, kết quả thực hành; theo dõi mức độ tham gia, tiến độ hoàn thành của học viên; thu thập phản hồi từ học viên, giảng viên; lập báo cáo tổng hợp về kết quả khóa học.

- Phân tích - đánh giá: Xác định những gì đang hoạt động tốt và những điểm cần cải tiến để nâng cao chất lượng. Nội dung thực hiện: so sánh kết quả với mục tiêu ban đầu; phân tích nguyên nhân các vấn đề phát sinh (nếu có); đánh giá hiệu quả theo các cấp độ (ví dụ theo mô hình Kirkpatrick); tổ chức họp đánh giá nội bộ hoặc kiểm toán chất lượng.

- Cải tiến hệ thống: Thực hiện điều chỉnh và nâng cao hiệu quả hệ thống đào tạo trên cơ sở kết quả phân tích. Nội dung thực hiện: đề xuất cập nhật nội dung đào tạo, phương pháp giảng dạy; sửa đổi quy trình, biểu mẫu cho phù hợp hơn; tổ chức đào tạo lại hoặc bồi dưỡng giảng viên; áp dụng công nghệ, công cụ hỗ trợ mới (LMS, e-learning...).

So sánh 4 mô hình

Mô hình	Tập trung vào	Phù hợp cho	Điểm mạnh
TQM	Cải tiến liên tục	Quản trị tổng thể	Huy động toàn bộ hệ thống
CIPP	Đánh giá chương trình	Cải tiến từng bước	Có tính hệ thống, chặt chẽ
Kirkpatrick	Đánh giá hiệu quả đào tạo	Đánh giá tác động	Dễ triển khai, đo lường kết quả
ISO 9001:2015	Hệ thống quản lý chất lượng	Chuẩn hóa tổ chức đào tạo	Quốc tế hóa, chuẩn hóa quy trình

Lựa chọn mô hình nghiên cứu phù hợp với Kiểm toán nhà nước

Trong bối cảnh đổi mới quản lý công và hội nhập quốc tế, yêu cầu nâng cao năng lực Kiểm toán viên nhà nước ngày càng cấp thiết. Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ không chỉ là hoạt động mang tính kỹ thuật mà còn là một quá trình chiến lược cần được quản lý chất lượng một cách khoa học và toàn diện. Do đó, mô hình nghiên cứu cần phải vừa đảm bảo tính lý luận vững chắc, vừa có khả năng ứng dụng linh hoạt trong thực tiễn hoạt động của Kiểm toán nhà nước - một cơ quan đặc thù về tổ chức, chức năng và nhiệm vụ chuyên môn.

Từ việc phân tích bốn mô hình lý luận đã nêu trên có thể thấy mỗi mô hình có thế mạnh riêng. Tuy nhiên, để phù hợp với mục tiêu nghiên cứu là đánh giá và nâng cao hiệu quả quản lý chất lượng đào tạo, bồi dưỡng trong Kiểm toán nhà nước, việc lựa chọn và tích hợp linh hoạt giữa mô hình TQM và CIPP là cần thiết và khả thi. Lý do cụ thể như sau:

- Đáp ứng yêu cầu về tính đặc thù của Kiểm toán nhà nước

+ Nhiệm vụ chính trị, công vụ đặc thù: Kiểm toán nhà nước là cơ quan kiểm tra tài chính công, đảm bảo tính minh bạch, hiệu quả và tuân thủ pháp luật trong sử dụng ngân sách. Nhân sự chủ yếu là cán bộ, công chức, thực hiện nhiệm vụ mang tính chính trị, pháp lý cao.

+ Yêu cầu chuyên môn cao, đa lĩnh vực: Kiểm toán nhà nước là cơ quan hoạt động chuyên môn cao, có đội ngũ kiểm toán viên đông đảo, ngoài

việc được phân loại theo thứ bậc chức vụ giống như các cơ quan hành chính còn được phân chia theo thứ bậc về trình độ chuyên môn như: kiểm toán viên cao cấp, kiểm toán viên chính, kiểm toán viên. Kiểm toán viên phải có hiểu biết sâu rộng về tài chính, kế toán, pháp luật, quản trị công, đầu tư, ngân sách, xây dựng, công nghệ... Nội dung đào tạo rất đa dạng, từ nghiệp vụ đến kỹ năng mềm và đạo đức nghề nghiệp.

+ Tính kỷ luật và chuẩn mực cao: Công tác đào tạo cần tuân thủ nghiêm ngặt về quy trình, nội dung, tiêu chuẩn đạo đức, chuẩn mực nghề nghiệp quốc tế (ISSAI, INTOSAI), đổi mới công nghệ (kiểm toán số), và các thay đổi chính sách pháp luật. Học viên là kiểm toán viên có thâm niên, đôi khi kiêm nhiệm, cần phương pháp đào tạo phù hợp.

+ Tổ chức tập trung, phân cấp: Kiểm toán nhà nước tổ chức theo mô hình cấp trung ương với các kiểm toán nhà nước khu vực, kiểm toán nhà nước chuyên ngành được xác lập theo từng lĩnh vực hoạt động kinh tế - xã hội, đồng thời kết hợp với phân chia theo địa bàn, công tác đào tạo cần đảm bảo thống nhất và linh hoạt. Do đó, mô hình đề xuất đòi hỏi tính thống nhất trong quản lý chất lượng đào tạo nhưng phải định vị được từng cấp độ, lĩnh vực đào tạo.

- Giá trị của sự kết hợp mô hình TQM + CIPP với Kiểm toán nhà nước

Việc kết hợp mô hình TQM (quản lý toàn diện) và CIPP (đánh giá từng giai đoạn) cho phép xây dựng một mô hình nghiên cứu vừa có chiều rộng (quản lý toàn hệ thống), vừa có chiều sâu (đánh giá từng khâu cụ thể). Trong mô hình tích hợp này, các yếu tố được xác định như sau:

Thành phần trong mô hình	Nội dung cụ thể	Căn cứ lý thuyết
Bối cảnh và nhu cầu đào tạo	Phù hợp với yêu cầu hội nhập, nghề nghiệp, vị trí việc làm trong Kiểm toán nhà nước	CIPP - Context
Đầu vào	Trình độ người học, nguồn lực, cơ sở vật chất	CIPP - Input
Quy trình tổ chức	Nội dung, phương pháp giảng dạy, chất lượng giảng viên	CIPP - Process & TQM
Kiểm tra và cải tiến	Đánh giá kết quả, phản hồi, cập nhật chương trình	TQM - cải tiến liên tục; CIPP - Product
Hệ thống quản lý	Quy trình quản lý, giám sát, phối hợp nội bộ	TQM - quản trị toàn diện

Từ những phân tích trên, nghiên cứu lựa chọn mô hình tích hợp giữa TQM và CIPP làm khung lý thuyết và mô hình nghiên cứu chính. Mô hình này đảm bảo khả năng đánh giá toàn diện và cải tiến

liên tục chất lượng đào tạo, bồi dưỡng kiểm toán viên trong hệ thống Kiểm toán nhà nước, phù hợp với yêu cầu hội nhập, chuyên nghiệp hóa và đổi mới quản lý công hiện nay. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2005), *Giáo trình Quản lý giáo dục*, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội;
2. Nguyễn Văn Cường (2010), *Quản lý nhà nước về giáo dục trong bối cảnh đổi mới*, Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam;
3. Bộ Khoa học và Công nghệ. (2015). *Tiêu chuẩn quốc gia TCVN ISO 9001:2015 - Hệ thống quản lý chất lượng - Các yêu cầu*. Hà Nội: Tổng cục Tiêu chuẩn Đo lường Chất lượng;
4. Ban kỹ thuật TCVN/TC 176 *Quản lý chất lượng và đảm bảo chất lượng*. (2015). *TCVN 10779:2015 - Hệ thống quản lý chất lượng - Hướng dẫn áp dụng TCVN ISO 9001:2008 trong giáo dục*. Hà Nội: Bộ Khoa học và Công nghệ;
5. Thư viện Tiêu chuẩn Quốc gia. (n.d.). *Chứng nhận ISO 9001 trong lĩnh vực giáo dục*. Truy cập từ <https://thuvientieuchuan.org>;
6. International Organization for Standardization. (2015). *ISO 9001:2015 Quality management systems - Requirements*. Geneva: ISO;
7. Armand V. Feigenbaum (1991), *Total Quality Control (3rd ed.)*, New York, NY: McGraw-Hill;
8. Oakland, J. S. (2014). *Total quality management and operational excellence: Text with cases (4th ed.)*. London: Routledge;
9. Stufflebeam, D. L. (1971). *The relevance of the CIPP evaluation model for educational accountability*. Columbus, OH: Ohio State University;
10. Kirkpatrick, D. L. (1959). *Techniques for evaluating training programs*. *Journal of the American Society of Training Directors*, 13(3), 21–26;
11. Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels (3rd ed.)*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.

Ngày nhận bài: 27/7/2025
 Ngày chỉnh sửa: 15/8/2025
 Ngày duyệt đăng: 27/8/2025