

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIÁO DỤC

NGUYỄN THỊ THU HUYỀN

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO CAO CẤP
LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC
TẠI HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC
CHUYÊN NGÀNH: QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Mã số: 9 14 01 14

Người hướng dẫn khoa học:

- PGS.TS. Dương Thị Hoàng Yến
- TS. Đậu Tuấn Nam

HÀ NỘI - 2024

**CÔNG TRÌNH ĐƯỢC HOÀN THÀNH TẠI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIÁO DỤC, ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI**

**Người hướng dẫn khoa học: 1. PGS.TS. Dương Thị Hoàng Yến
2. TS. Đâu Tuấn Nam**

Phản biện 1:.....

Phản biện 2:.....

**Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án tiến sĩ
họp tại Trường Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội
vào ngày..... tháng..... năm 2024**

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam

-Trung tâm Thông tin - Thư viện , Đại học Quốc gia Hà Nội.

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Đào tạo Cao cấp lý luận chính trị (CCLLCT) là một trong 03 cấp đào tạo lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lý (LĐQL) trong hệ thống chính trị Việt Nam gồm Sơ cấp lý luận chính trị, Trung cấp lý luận chính trị, Cao cấp lý luận chính trị. Đào tạo CCLLCT là một trong những hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LĐQL quan trọng của Đảng và Nhà nước. Đây là hoạt động đào tạo trọng yếu, đặc thù, nhằm hình thành những phẩm chất, năng lực chính trị và lãnh đạo quản lý cần thiết cho cán bộ lãnh đạo quản lý trong hệ thống chính trị của Việt Nam trước yêu cầu thực tiễn công tác.

Luận án nghiên cứu về quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (HV CTQG HCM) xuất phát từ những lý do sau:

Thứ nhất, xuất phát từ tầm quan trọng của việc đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo quản lý theo chỉ đạo của Đảng và Nhà nước giai đoạn hiện nay, với mục tiêu đào tạo là tiếp tục phát triển và định hình những phẩm chất, năng lực chính trị và lãnh đạo, quản lý cần thiết cho cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị của Việt Nam.

Thứ hai, xuất phát từ tính cấp thiết của thực tiễn yêu cầu đào tạo CCLLCT nhằm vừa đảm bảo đào tạo nên những cán bộ lãnh đạo vừa có nền tảng lý luận chính trị của Đảng, vừa linh hoạt đáp ứng yêu cầu công việc của lãnh đạo ngành nghề, lĩnh vực, địa phương khác nhau trong tình hình kinh tế, chính trị, xã hội và công nghệ luôn biến động.

Thứ ba, xuất phát từ thực tiễn quản lý đào tạo CCLLCT theo hướng tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM còn tồn tại một số vấn đề cần tiếp tục cải thiện về chương trình đào tạo, tuyển sinh, phương pháp giảng dạy, phương pháp kiểm tra đánh giá...

Với những lý do trên, tác giả triển khai nghiên cứu đề tài “Quản lý quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh” làm vấn đề nghiên cứu trong khuôn khổ luận án tiến sĩ. Nghiên cứu hướng tới đề xuất khung lý thuyết để đánh giá thực trạng quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực, đồng thời cung cấp căn cứ khoa học để đề xuất các giải pháp điều chỉnh, nâng cao chất lượng quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo năng lực tại HV CTQGHCM, nhằm góp phần nâng

cao chất lượng đào tạo CCLLCT, từ đó góp phần nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ LĐQL trung, cao cấp của Đảng và Nhà nước Việt Nam.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận về quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực; đánh giá thực trạng quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM, luận án đề xuất một số giải pháp quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực nhằm góp phần đạt được mục tiêu của CTĐT CCLLCT, đáp ứng yêu cầu hoàn thiện năng lực cho đội ngũ cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

- Khách thể nghiên cứu: quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQGHCM.

- Đối tượng nghiên cứu: quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQGHCM.

4. Câu hỏi nghiên cứu

- Bối cảnh chính trị, xã hội, công nghệ trên thế giới và trong nước hiện nay; và quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực hiện nay đang đặt ra những vấn đề gì cho Giám đốc Học viện và các nhà quản lý của HV CTQG HCM?

- Dựa vào tiếp cận năng lực để xác định khung năng lực đào tạo CCLLCT (của cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT) và tiếp cận CIPO để xác định nội dung quản lý quá trình đào tạo CCLLCT trong bối cảnh nhiều thay đổi có phù hợp cho mục tiêu góp phần đào tạo được đội ngũ cán bộ LĐQL đủ phẩm chất, năng lực, ngang tầm nhiệm vụ trong hệ thống chính trị của Việt Nam?

5. Giải thuyết khoa học

Hiện nay, quản lý quá trình đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM đã đạt được một số thành tựu, tuy nhiên HV CTQG HCM mới đang bước đầu tổ chức quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực và gặp khó khăn vì vừa phải thực hiện nguyên tắc đảm bảo nền tảng lý luận chính trị của Đảng, rèn luyện bản lĩnh chính trị và tác phong lãnh đạo, quản lý; vừa phải linh hoạt đáp ứng yêu cầu cập nhật tình hình kinh tế chính trị xã hội luôn biến động; vừa phải đảm bảo tổ chức đào tạo phù hợp với đặc điểm của người học với yêu cầu công việc của lãnh đạo ngành nghề, lĩnh vực, địa phương khác nhau; bên cạnh đó, đối tượng học viên giàu kiến thức và kinh nghiệm thực tiễn; đội ngũ giảng viên cần được tiếp tục cập nhật về kiến thức khoa học và thực tiễn xã hội cũng như phương pháp sư phạm... Vì vậy, cần đề xuất khung năng lực đào tạo CCLLCT và dựa vào tiếp cận CIPO để xác định các giải pháp quản lý quá trình đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM đáp ứng khung năng lực đã đề xuất, góp phần

phần đạt được mục tiêu của CTĐT CCLLCT, đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ LĐQL có đủ năng lực, phẩm chất, ngang tầm nhiệm vụ.

6. Nhiệm vụ nghiên cứu

Một là, hệ thống hóa cơ sở lý luận về quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực, quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM.

Hai là, nghiên cứu thực tiễn, đánh giá thực trạng quá trình đào tạo CCLLCT, quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM; phân tích nguyên nhân của thực trạng và bài học kinh nghiệm quốc tế, đặc biệt trường hợp Trung quốc.

Ba là, đề xuất các giải pháp quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM và khảo nghiệm nhận thức về các giải pháp quản lý đề xuất.

Bốn là, thực nghiệm một nội dung của giải pháp đề xuất trong Luận án.

7. Phạm vi nghiên cứu

- Nội dung nghiên cứu : Luận án dựa vào yêu cầu và mô hình năng lực lãnh đạo quản lý để đề xuất khung năng lực cho cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT, với tư cách là chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo. Dựa vào mô hình CIPO để triển khai các nội dung quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM.

- Về khách thể điều tra: nhằm tiếp cận và thu thập thông tin một cách tổng thể, đa chiều và hệ thống, luận án tiến hành điều tra trên 04 đối tượng khách thể: 62 cán bộ quản lý đào tạo CCLLCT của hệ thống HV CTQG HCM; 86 giảng viên đào tạo CCLLCT của hệ thống HV CTQG HCM; 800 học viên và cựu học viên tham gia đào tạo CCLLCT; 56 đại diện cơ quan sử dụng cán bộ LĐQL đã tham gia đào tạo CCLLCT (Vụ Tổ chức cán bộ/Ban Tổ chức của các Ban, Bộ, Ngành, Tỉnh thành trực thuộc Trung ương). Để bổ sung và làm rõ thông tin thu được từ phiếu khảo sát, luận án thực hiện phỏng vấn sâu với 15 cán bộ lãnh đạo, quản lý, giảng viên, học viên, đại diện đơn vị sử dụng lao động trực tiếp tham gia quản lý đào tạo CCLLCT.

- Về địa bàn nghiên cứu : toàn bộ hệ thống HV CTQG HCM, bao gồm Học viện quốc gia và 04 Học viện Chính trị khu vực.

- Về thời gian nghiên cứu : khảo sát bằng bảng hỏi từ tháng 6/2023 đến tháng 10/2023; phỏng vấn sâu từ 07/2021 đến tháng 10/2023 ; thực nghiệm giải pháp từ 01-30/11/2023.

8. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp luận : Luận án tiếp cận nghiên cứu theo tiếp cận hệ thống, tiếp cận CIPO, tiếp cận năng lực, tiếp cận chuẩn đầu ra.

- Phương pháp nghiên cứu : (1) Nhóm phương pháp nghiên cứu lý thuyết: sử dụng các phương pháp như phân tích và tổng hợp, hệ thống hóa, so sánh - đối chiếu, mô hình hóa... ; (2) Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn: phương pháp quan sát, phương pháp chuyên gia, phương pháp phỏng vấn sâu, phương pháp điều tra bằng bảng hỏi, phương pháp thực nghiệm ; (3) Phương pháp xử lý thông tin: thống kê toán học, xử lý số liệu qua SPSS, AMOS, excel.

9. Luận điểm bảo vệ

- Luận điểm 1: CCLLCT cần có chuẩn đầu ra (với yêu cầu học viên đã đáp ứng chuẩn đầu vào) và được cụ thể hoá thành khung đáp ứng yêu cầu về chính trị, về thực thi phẩm chất và năng lực LĐQL ngang tầm nhiệm vụ, yêu cầu thực tiễn đang nhiều thay đổi phức tạp.

- Luận điểm 2: Thực tiễn quá trình đào tạo CCLLCT hiện nay còn một số tồn tại về chương trình, đội ngũ giảng viên, học liệu, tổ chức đào tạo... và cần có mô hình quản lý theo quá trình đào tạo (quản lý dựa vào CIPO) để đảm bảo kết quả đào tạo đạt được khung năng lực theo chuẩn đầu ra đã công bố và đáp ứng yêu cầu của các ngành nghề, lĩnh vực, địa phương trong bối cảnh thay đổi.

- Luận điểm 3: Việc quản lý quá trình đào tạo CCLLCT cần có những giải pháp quản lý đồng bộ và toàn diện, theo hướng hỗ trợ học viên đạt được khung năng lực cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT.

10. Những đóng góp của luận án

- Về lý luận : (1) xây dựng cơ sở lý luận về quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực ; (2) đề xuất khung năng lực cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT phù hợp với yêu cầu của Đảng, Nhà nước và thực tiễn hiện nay ; (3) đề xuất các nội dung quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực có thể áp dụng tại các cơ sở đào tạo CCLLCT.

- Về thực tiễn : (1) làm rõ thực tiễn về đào tạo CCLLCT và quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM ; (2) đề xuất các giải pháp quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực có thể áp dụng tại các cơ sở đào tạo CCLLCT.

11. Cấu trúc của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo và phụ lục, nội dung luận án gồm 03 chương.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO CAO CẤP LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC TẠI HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

1.1.1. Nghiên cứu về đào tạo lãnh đạo, quản lý của các tổ chức thuộc hệ thống chính trị theo tiếp cận năng lực

- Nghiên cứu về khung năng lực lãnh đạo, quản lý của các tổ chức thuộc hệ thống chính trị

- Nghiên cứu về đào tạo lãnh đạo, quản lý của các tổ chức thuộc hệ thống chính trị theo tiếp cận năng lực

1.1.2. Nghiên cứu về đào tạo Cao cấp lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lý theo tiếp cận năng lực

- Nghiên cứu về đào tạo lý luận chính trị ở Trung Quốc

- Nghiên cứu về đào tạo lý luận chính trị ở Việt Nam

- Một số nghiên cứu đã tiếp cận đào tạo CCLLCT theo năng lực

1.1.3. Nghiên cứu về quản lý quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực

- Nghiên cứu về quản lý đào tạo theo năng lực

- Nghiên cứu về quản lý đào tạo CCLLCT

1.1.4. Khái quát kết quả chủ yếu của các công trình nghiên cứu

- Khái quát kết quả chủ yếu của các công trình đã công bố :

Các nghiên cứu về khung năng lực LDQL của các tổ chức thuộc hệ thống chính trị: đã xác lập được khái niệm năng lực với các thành phần của nó, bước đầu phác họa được khung năng lực chung của một người lãnh đạo quản lý để thực hiện các nhiệm vụ trong một vị trí, một công việc hay một ngành nghề trong hệ thống chính trị. Tuy nhiên, chưa có một nghiên cứu nào đề xuất khung năng lực cho cán bộ LDQL được đào tạo CCLLCT tại Việt Nam.

Các nghiên cứu về đào tạo CCLLCT chính trị theo năng lực: Các nghiên cứu đào tạo CCLLCT theo năng lực còn tương đối ít, và đã phần nào phân tích các thành tố của quá trình đào tạo như mục tiêu đào tạo, chuẩn đầu ra, nội dung đào tạo, phương pháp kiểm tra - đánh giá... Tuy nhiên, các nghiên cứu này chỉ mới dừng ở cấp độ CTĐT, mà chưa đặt trọng tâm nghiên cứu vào tầng quản lý đào tạo đối với đối tượng CBQL, lãnh đạo cấp cao của các tổ chức hệ thống chính trị cần được đào tạo về CCLLCT.

Các nghiên cứu về quản lý đào tạo theo tiếp cận năng lực: Các tác giả đã đưa ra mô hình quản lý đào tạo theo tiếp cận năng lực, trong đó chỉ ra những sự khác biệt giữa các nội dung của quản lý đào tạo theo tiếp cận năng lực và quản lý đào tạo theo tiếp cận nội dung như trước đây. Nhiều tác giả vận dụng mô hình CIPO để quản lý đào tạo theo tiếp cận năng lực. Các nghiên cứu về quản lý đào tạo theo tiếp cận năng lực khá đa dạng ở các đối tượng như sinh viên các

trường đại học, giáo viên nghệ thuật, sinh viên sư phạm kỹ thuật...; nhưng chưa có nghiên cứu về quản lý đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý được đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

Các nghiên cứu về quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực: Mặc dù đã có một số nghiên cứu về quản lý đào tạo CCLLCT nói chung và nghiên cứu về đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực ở cấp độ chương trình đào tạo, nhưng có thể khẳng định, hiện chưa có nghiên cứu về quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

- Những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu :

Trên cơ sở nghiên cứu, kế thừa và phát triển các lý thuyết, quan điểm, quy định về đào tạo CCLLCT, quản lý quá trình đào tạo theo tiếp cận năng lực, luận án xác định vấn đề cần tập trung nghiên cứu:

(1) Cần xây dựng cơ sở lý luận cho việc đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo năng lực, bao gồm yêu cầu về khung năng lực của cán bộ LDQL diện đào tạo CCLLCT, nội dung quá trình đào tạo CCLLCT theo CIPO và quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo CIPO, bao gồm các yếu tố đầu vào, quá trình, đầu ra và các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý quá trình đào tạo CCLLCT.

(2) Cần nghiên cứu và đánh giá thực trạng, các vấn đề còn tồn tại và hạn chế, bao gồm thực trạng quá trình đào tạo CCLLCT và thực trạng quản lý các thành tố của quá trình đào tạo như đầu vào - quá trình - đầu ra - các yếu tố ảnh hưởng trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực; và đề xuất được các giải pháp phù hợp, khả thi để nâng cao chất lượng đào tạo CCLLCT.

1.2. Các khái niệm của luận án

1.2.1. Đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

- Khái niệm đào tạo

- Khái niệm Cao cấp lý luận chính trị

- Khái niệm đào tạo CCLLCT : *Đào tạo Cao cấp lý luận chính trị là cấp đào tạo lý luận chính trị cao nhất, được quy định thực hiện tại các cơ sở giáo dục được giao nhiệm vụ đặc biệt, là quá trình chuyển giao có hệ thống tri thức lý luận chính trị nhằm củng cố thế giới quan, nhân sinh quan, phương pháp luận khoa học và cách mạng của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm, đường lối của Đảng cộng sản Việt Nam, chính sách, pháp luật của Nhà nước; nâng cao nhận thức và bản lĩnh chính trị, củng cố niềm tin vào Đảng, Nhà nước và chế độ xã hội chủ nghĩa; nâng cao tầm nhìn, tư duy chiến lược, kỹ năng lãnh đạo, quản lý và vận dụng thực tiễn của đội ngũ cán bộ cán bộ lãnh đạo, quản lý trung, cao cấp của Đảng.*

1.2.2. Quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực

- Khái niệm quá trình đào tạo CCLLCT

- Khái niệm đào tạo theo tiếp cận năng lực: khái niệm năng lực, khái niệm đào tạo theo tiếp cận năng lực

- Khái niệm quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực: *quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực của các cơ sở giáo dục được giao nhiệm vụ đặc biệt, là quá trình cần sự kiểm soát từ các yếu tố đầu vào, quá trình, đầu ra đặt trong bối cảnh cụ thể một cách có mục đích, kế hoạch rõ ràng, tính kỷ luật cao với các yêu cầu về chính trị đối với người học, để hoàn thiện năng lực cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý được đào tạo Cao cấp lý luận chính trị để họ có thể thực hiện nhiệm vụ lãnh đạo tại đơn vị và trong thể chế chính trị một cách hiệu quả.*

1.2.3. Khung năng lực đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Khung năng lực đào tạo CCLLCT là yêu cầu về năng lực mà cán bộ LĐQL tham gia học tập CCLLCT cần phải đạt được sau khi hoàn thành chương trình đào tạo, trên cơ sở đã đáp ứng được các yêu cầu về chuẩn đầu vào.

1.2.4. Quản lý quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực

- Khái niệm quản lý, quản lý quá trình đào tạo

- Khái niệm quản lý quá trình ĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực : *Quản lý quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực là những tác động có mục đích của các chủ thể quản lý của các cơ sở giáo dục được giao nhiệm vụ đặc biệt đối với quá trình đào tạo, đảm bảo kiểm soát từ các yếu tố đầu vào, quá trình, đầu ra và bối cảnh, hướng tới hoàn thiện năng lực cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý được đào tạo Cao cấp lý luận chính trị, góp phần hỗ trợ để họ có thể thực hiện nhiệm vụ lãnh đạo tại đơn vị trong thể chế chính trị một cách phù hợp và hiệu quả.*

1.3. Khung năng lực cán bộ lãnh đạo, quản lý được đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

1.3.1. Khung năng lực của cán bộ lãnh đạo, quản lý khu vực công

- Khung năng lực cá nhân

- Khung năng lực của người lãnh đạo, quản lý

- Khung năng lực cán bộ LĐQL khu vực công ở các nước trên thế giới và Việt Nam

1.3.2. Căn cứ pháp lý đề xuất khung năng lực đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

- Căn cứ về đối tượng, tiêu chuẩn (chuẩn đầu vào) của học viên CCLLCT

- Căn cứ về mục tiêu đào tạo CCLLCT

- Yêu cầu về chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo CCLLCT

- Yêu cầu đối với cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT trong bối cảnh mới

1.3.3. Nguyên tắc đề xuất khung năng lực đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

1.3.4. Đề xuất khung năng lực đòi tại Cao cấp lý luận chính trị

Nghiên cứu đề xuất khung năng lực đào tạo CCLLCT gồm 03 thành phần năng lực trên, chia thành 06 nhóm năng lực tương ứng với 39 tiêu chí (39 năng lực chi tiết). Cụ thể như sau:

Một là, năng lực thực thi/thể hiện phẩm chất cá nhân, gồm 02 nhóm năng lực: (i) nhóm năng lực Thể hiện Ý thức chính trị với 7 tiêu chí; (ii) năng lực thực thi Phẩm chất chính trị với 6 tiêu chí;

Hai là, năng lực hành động giải quyết công việc của tổ chức, gồm 02 nhóm năng lực (iii) nhóm Kiến thức lý luận chính trị với 7 tiêu chí; (iv) nhóm về Kỹ năng thực hành với 7 tiêu chí;

Ba là, năng lực lãnh đạo chiến lược, gồm 02 nhóm năng lực (v) nhóm năng lực Lãnh đạo tổ chức với 8 tiêu chí; (vi) nhóm năng lực Xây dựng uy tín lãnh đạo với 04 tiêu chí.

1.4. Đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

1.4.1. Các mô hình đào tạo và vận dụng vào đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Vận dụng mô hình CIPO vào quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị tại HV CTQG HCM.

1.4.2. Yêu cầu của đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực

1.4.3. Các nội dung của đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực

Các yếu tố của quá trình đào tạo CCLLCT bao gồm:

(i) Các yếu tố đầu vào bao gồm: tuyển sinh đào tạo CLLCT; CTĐT CCLLCT; giảng viên CCLLCT; học viên CCLLCT; cơ sở vật chất, trang thiết bị của các CSĐT CCLLCT.

(ii) Các yếu tố quá trình bao gồm: kế hoạch giảng dạy - học tập; hoạt động giảng dạy CCLLCT; hoạt động học tập, rèn luyện; kiểm tra - đánh giá trong đào tạo CCLLCT

(iii) Các yếu tố đầu ra bao gồm: xét tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp CCLLCT; thu thông tin phản hồi của học viên; tiếp nhận phản hồi từ cơ sở cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT.

(iv) Các yếu tố bối cảnh bao gồm: bối cảnh thế giới; bối cảnh trong nước; quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng tại Đại hội; các yếu tố thuộc môi trường đào tạo của HV CTQG HCM.

1.5. Quản lý quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực

1.5.1. Mục tiêu quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực

1.5.2. Phân cấp quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực

Đào tạo CCLLCT là hoạt động đào tạo có liên quan đến rất nhiều đơn vị, tổ chức của hệ thống chính trị. Ban Bí thư quy định về điều kiện, tiêu chuẩn, phân cấp đào tạo CCLLCT giữa các đơn vị như Ban Tổ chức Trung ương, Ban Tuyên giáo Trung ương, HV CTQG HCM, các đơn vị cử cán bộ tham gia đào tạo là các Ban, Bộ, Ngành, Tỉnh, Thành phố trực thuộc Trung ương. Trong hệ thống HV CTQG HCM, đào tạo CCLLCT cũng được phân cấp giữa Học viện trung tâm và các Học viện Chính trị khu vực.

1.5.3. Nội dung quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực

- Quản lý nhóm yếu tố đầu vào: quản lý tuyển sinh ĐT CCLLCT; quản lý chương trình ĐT CCLLCT; quản lý giảng viên; quản lý học viên; quản lý cơ sở vật chất, phương tiện trang thiết bị đào tạo

- Quản lý nhóm yếu tố quá trình: quản lý kế hoạch giảng dạy - học tập; quản lý hoạt động dạy học; quản lý hoạt động học tập - rèn luyện; quản lý kiểm tra, đánh giá

- Quản lý nhóm yếu tố đầu ra: quản lý xét tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp; quản lý phản hồi thông tin của học viên; quản lý phản hồi thông tin của cơ sở cử đi đào tạo

- Kiểm soát nhóm yếu tố bối cảnh : kiểm soát mức độ ảnh hưởng của các yếu tố bối cảnh gồm bối cảnh thế giới; bối cảnh trong nước; quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng; môi trường đào tạo của HV CTQGHCM

Đối với từng nhóm yếu tố, luận án phân tích chủ thể quản lý, nội dung quản lý, tiêu chí đánh giá thực trạng quản lý.

Kết luận chương 1

Quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực dựa trên mô hình CIPO bao gồm: tuyển sinh, chương trình, giảng viên, học viên, cơ sở vật chất - phương tiện, kế hoạch đào tạo, phương pháp giảng dạy, phương pháp học tập, rèn luyện, kiểm tra đánh giá, công nhận và cấp bằng tốt nghiệp, thu thông tin phản hồi của học viên và tiếp nhận phản hồi thông tin của cơ sở cử học viên tham gia đào tạo CCLLCT... nhằm hình thành hệ thống năng lực cho đội ngũ cán bộ LĐQL được ĐT CCLLCT đáp ứng yêu cầu của hệ thống chính trị và yêu cầu thực tiễn thực hiện nhiệm vụ chính trị.

Quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực dựa trên mô hình CIPO chịu sự phân cấp về quản lý của Bộ Chính trị về phân cấp đào tạo CCLLCT giữa các cơ quan ngang cấp HV CTQG HCM; quản lý hệ thống của HV CTQG HCM đối với các cơ sở đào tạo CCLLCT và quản lý trong từng cơ sở đào tạo CCLLCT. Có bốn nhóm nội dung quản lý gồm quản lý các yếu tố đầu vào, quản lý các yếu tố quá trình, quản lý các yếu tố đầu ra và quản lý các yếu tố bối cảnh...

Quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM chịu và kiểm soát sự ảnh hưởng/tác động của các yếu tố bối cảnh như bối cảnh thế giới, bối cảnh trong nước, quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo các kỳ Đại hội và Môi trường đào tạo của HV CTQGHCM.

Khung lý luận về quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM được xây dựng trên đây là cơ sở khoa học để Luận án triển khai đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO CAO CẤP LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC TẠI HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

2.1. Khái quát về Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

- Chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của HV CTQGHCM
- Các cơ sở đào tạo CCLLCT của HV CTQGHCM
- Quy chế đào tạo CCLLCT

- Quy mô đào tạo CCLLCT
- Đội ngũ giảng viên đào tạo CCLLCT

2.2. Tổ chức thực hiện khảo sát

2.2.1. Mục tiêu khảo sát

Đánh giá thực trạng năng lực của cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM; thực trạng quá trình đào tạo và quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực; thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo và quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực; từ đó xác lập cơ sở thực tiễn để đề xuất các giải pháp quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực nhằm góp phần đạt được mục tiêu của chương trình đào tạo CCLLCT, đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ LĐQL có đủ năng lực, phẩm chất, ngang tầm nhiệm vụ.

2.2.2. Nội dung khảo sát

- Khảo sát đề xuất khung năng lực đào tạo CCLLCT
- Thực trạng năng lực của cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT
- Thực trạng đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực
- Thực trạng quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực
- Mối quan hệ giữa quá trình đào tạo CCLLCT, quản lý quá trình đào tạo CCLLCT và năng lực cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM.

2.2.3. Triển khai khảo sát

Tiến trình khảo sát, mẫu khảo sát, phương pháp và công cụ khảo sát, thang đánh giá, xử lý kết quả khảo sát

2.3. Thực trạng năng lực cán bộ lãnh đạo, quản lý được đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo khung năng lực đề xuất

2.3.1. Thực trạng mức độ phù hợp của khung năng lực

- Độ tin cậy và giá trị của thang đo
- Thực trạng mức độ phù hợp của khung năng lực: Mức độ phù hợp của các nhóm năng lực được thể hiện ở bảng 2.3:

Bảng 2.3: Kết quả khảo sát thực trạng mức độ phù hợp của khung năng lực đào tạo CCLLCT

	ĐTB	ĐLC	Mức ý nghĩa
Thể hiện ý thức chính trị	3.66	.548	Rất phù hợp
Thực thi phẩm chất chính trị	3.73	.521	Rất phù hợp
Kiến thức lý luận chính trị	3.66	.513	Rất phù hợp
Kỹ năng thực hành	3.54	.519	Rất phù hợp
Lãnh đạo tổ chức	3.66	.495	Rất phù hợp
Xây dựng uy tín lãnh đạo	3.69	.539	Rất phù hợp

Theo bảng 2.2, người tham gia khảo sát đánh giá mức độ phù hợp của các nhóm năng lực ở mức độ “Rất phù hợp”, thể hiện ở điểm trung bình dao động từ

3.54 đến 3.73/4. Trong từng nhóm năng lực chi tiết, các ý kiến trả lời đều cho rằng các năng lực chi tiết đều ở mức Rất phù hợp.

2.3.2. Thực trạng mức độ đáp ứng về năng lực của học viên Cao cấp lý luận chính trị

Theo kết quả khảo sát, thực trạng năng lực của cán bộ LDQL được ĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực đều ở mức Cơ bản đáp ứng và Đáp ứng, với thứ tự mức độ đáp ứng về năng lực như sau:

Bảng 2.4: Kết quả khảo sát thực trạng năng lực của cán bộ LDQL được đào tạo CCLLCT

	Tổng		Xếp thứ	Mức ý nghĩa
	ĐTB	ĐLC		
Nhóm năng lực thể hiện Ý thức Chính trị	4.43	0.66	1	Đáp ứng
Nhóm năng lực thực thi Phẩm chất Chính trị	4.36	0.67	2	Đáp ứng
Nhóm Kỹ năng thực hành	4.23	0.81	3	Đáp ứng
Nhóm Kiến thức lý luận chính trị	4.21	0.71	4	Đáp ứng
Nhóm năng lực Xây dựng uy tín lãnh đạo	4.2	0.76	5	Cơ bản đáp ứng
Nhóm năng lực Lãnh đạo tổ chức	4.18	0.73	6	Cơ bản đáp ứng

2.3.2.1. Thực trạng nhóm Thể hiện Ý thức chính trị

2.3.2.2. Thực trạng nhóm Thực thi Phẩm chất chính trị

2.3.2.3. Thực trạng nhóm Kiến thức lý luận chính trị

2.3.2.4. Thực trạng nhóm Kỹ năng thực hành

2.3.2.5. Thực trạng nhóm Lãnh đạo tổ chức

2.3.2.6. Thực trạng nhóm Xây dựng uy tín lãnh đạo

2.4. Thực trạng quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Thực trạng các yếu tố thuộc quá trình CCLLCT xếp theo thứ tự mức thực hiện tốt giảm dần như sau:

Bảng 2.11: Kết quả khảo sát thực trạng các yếu tố thuộc quá trình đào tạo CCLLCT theo năng lực tại HV CTQG HCM

Các yếu tố của quá trình đào tạo	Tổng		Xếp hạng	Mức ý nghĩa
	ĐTB	ĐLC		
Các yếu tố đầu vào (I)				
Tuyển sinh đào tạo CCLLCT	4.41	0.62	2	Tốt
CTĐT CCLLCT	4.32	0.55	6	Tốt
Giảng viên đào tạo CCLLCT	4.38	0.55	4	Tốt
Học viên CCLLCT	4.36	0.54	5	Tốt
Cơ sở vật chất, trang thiết bị	4.3	0.6	7	Tốt
Các yếu tố quá trình (P)				
Kế hoạch giảng dạy, học tập	4.42	0.56	1	Tốt

Hoạt động giảng dạy	4.08	0.55	11	Trên mức TB
Hoạt động học tập, rèn luyện	4.12	0.6	10	Trên mức TB
Kiểm tra, đánh giá	3.37	0.58	12	Trung bình
Các yếu tố đầu ra (O)				
Xét tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp	4.4	0.7	3	Tốt
Thu thông tin phản hồi của học viên CCLLCT	4.19	0.66	8	Trên mức TB
Tiếp nhận phản hồi thông tin của cơ sở cử học viên CCLLCT	4.14	0.68	9	Trên mức TB
Các yếu tố bối cảnh (C)				
Bối cảnh thế giới	3.69	0.93	4	Ảnh hưởng nhiều
Bối cảnh trong nước (quốc gia)	3.82	0.92	2	Ảnh hưởng nhiều
Quan điểm, chủ trương của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV	4.03	0.88	1	Ảnh hưởng nhiều
Các yếu tố môi trường của HV CTQG HCM	3.81	0.89	3	Ảnh hưởng nhiều

2.4.1. Thực trạng nhóm yếu tố đầu vào

- Thực trạng tuyển sinh
- Thực trạng chương trình đào tạo
- Thực trạng giảng viên
- Thực trạng học viên
- Thực trạng cơ sở vật chất, phương tiện

2.4.2. Thực trạng nhóm yếu tố quá trình

- Thực trạng kế hoạch giảng dạy, học tập
- Thực trạng phương pháp giảng dạy
- Thực trạng phương pháp học tập, rèn luyện
- Thực trạng kiểm tra, đánh giá

2.4.3. Thực trạng nhóm yếu tố đầu ra

- Thực trạng tốt nghiệp và xét tốt nghiệp
- Thực trạng thu thông tin phản hồi của học viên
- Thực trạng tiếp nhận thông tin phản hồi của đơn vị cử học viên

CCLLCT

2.4.4. Thực trạng nhóm yếu tố bối cảnh

- Thực trạng mức độ ảnh hưởng của bối cảnh thế giới
- Thực trạng mức độ ảnh hưởng của bối cảnh trong nước
- Thực trạng mức độ ảnh hưởng của quan điểm, chủ trương của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV
- Thực trạng mức độ ảnh hưởng của các yếu tố môi trường đào tạo của HV CTQG HCM

2.5. Thực trạng quản lý quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Thực trạng quản lý quá trình CCLLCT xếp theo thứ tự mức thực hiện tốt giảm dần như sau:

Bảng 2.28: Kết quả khảo sát thực trạng quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM

	Mức độ thực hiện		Xếp hạng	Mức ý nghĩa
	ĐTB	ĐLC		
Quản lý các yếu tố đầu vào (I)				
Quản lý tuyển sinh đào tạo CCLLCT	4.26	0.57	5	Tốt
Quản lý CTĐT CCLLCT	4.17	0.71	11	Trên mức TB
Quản lý học viên	4.42	0.52	2	Tốt
Quản lý giảng viên	4.35	0.58	3	Tốt
Quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị và các phần mềm hỗ trợ đào tạo	4.15	0.61	12	Trên mức TB
Quản lý các yếu tố quá trình (P)				
Quản lý xây dựng kế hoạch giảng dạy, học tập	4.45	0.52	1	Tốt
Quản lý sử dụng phương pháp giảng dạy	4.25	0.6	7	Tốt
Quản lý phương pháp học tập, rèn luyện	4.24	0.67	8	Tốt
Quản lý kiểm tra, đánh giá	4.2	0.6	10	Trên mức TB
Quản lý các yếu tố đầu ra (O)				
Quản lý xét tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp	4.28	0.56	4	Tốt
Quản lý thu thông tin phản hồi của học viên CCLLCT	4.26	0.7	6	Tốt
Quản lý tiếp nhận phản hồi thông tin của cơ sở cử học viên CCLLCT	4.23	0.7	9	Tốt
Kiểm soát các yếu tố bối cảnh (C)				
Kiểm soát yếu tố bối cảnh thế giới	3.69	0.98	14	Trên mức TB
Kiểm soát yếu tố Bối cảnh trong nước	3.8	0.94	13	Trên mức TB
Quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV	3.99	0.9	11	Trên mức TB
Kiểm soát các yếu tố thuộc Môi trường của HV CTQG HCM	3.86	0.89	12	Trên mức TB

2.5.1. Thực trạng quản lý các yếu tố đầu vào

- Thực trạng quản lý tuyển sinh
- Thực trạng quản lý chương trình đào tạo
- Thực trạng quản lý giảng viên
- Thực trạng quản lý học viên
- Thực trạng quản lý cơ sở vật chất, thiết bị dạy học và các phần mềm hỗ trợ đào tạo

2.5.2. Thực trạng quản lý các yếu tố quá trình

- Thực trạng quản lý kế hoạch giảng dạy, học tập
- Thực trạng quản lý hoạt động dạy học
- Thực trạng quản lý hoạt động học tập, rèn luyện
- Thực trạng quản lý kiểm tra, đánh giá

2.5.3. Thực trạng quản lý các yếu tố đầu ra

- Thực trạng quản lý xét tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp
- Thực trạng quản lý phản hồi của học viên
- Thực trạng quản lý phản hồi của đơn vị cử học viên

2.5.4. Thực trạng kiểm soát mức độ ảnh hưởng của các yếu tố bối cảnh

- Thực trạng kiểm soát mức độ ảnh hưởng của bối cảnh thế giới
- Thực trạng kiểm soát mức độ ảnh hưởng của bối cảnh trong nước
- Thực trạng kiểm soát mức độ ảnh hưởng của chủ trương, đường lối của Đảng
- Thực trạng kiểm soát mức độ ảnh hưởng của môi trường đào tạo của HVCTQGHCM

2.6. Kiểm định mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Bảng 2.46: Kết luận các giả thuyết

Biến độc lập	Ảnh hưởng	Biến phụ thuộc	Mức ý nghĩa
Mức độ thực hiện của quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực	Đồng biến	Năng lực của cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT	Chấp nhận giả thuyết một cách có ý nghĩa thống kê với $p < 0.01$
Mức độ thực hiện của quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực	Đồng biến		Chấp nhận giả thuyết một cách có ý nghĩa thống kê với $p < 0.01$

Từ kết quả nghiên cứu phân tích mô hình cấu trúc SEM thể hiện:

02 nhân tố “mức độ thực hiện quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực” và “mức độ thực hiện quản lý quá trình CCLLCT theo tiếp cận năng lực” ảnh hưởng tích cực đến năng lực cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT, có nghĩa 02 hoạt động này đang được thực hiện tương đối tốt, và 2 hoạt động này thực hiện càng tốt thì năng lực của người học càng được nâng cao.

2.7. Kinh nghiệm quốc tế và Trung Quốc

2.7.1. Kinh nghiệm quản lý đào tạo lãnh đạo, quản lý của các tổ chức thuộc hệ thống chính trị của các nước

2.7.2. Kinh nghiệm quản lý đào tạo lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của Trung Quốc

Một số kinh nghiệm rút ra:

(1) Sự nghiệp giáo dục đào tạo nói chung và công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LĐQL, quan chức nói riêng ngày càng được các quốc gia cũng như các tổ chức quốc tế chú trọng đầu tư, phát triển.

(2) Hầu hết các nước đều giao việc đào tạo quan chức cho một bộ ở cấp trung ương phụ trách, hoặc giao cho một uỷ ban dịch vụ công phụ trách việc làm để cơ quan này có thể gắn kết quả đào tạo với việc thăng tiến và đề bạt sau này.

(3) Việc đổi mới nội dung, phương thức đào tạo đòi hỏi nhanh chóng, quyết liệt hơn nhằm theo sát với sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia và yêu cầu thực tiễn về năng lực giải quyết công việc theo vị trí việc làm của đội ngũ cán bộ LĐQL.

(4) Qua kinh nghiệm đào tạo lý luận chính trị cán bộ lãnh đạo, quản lý của Trung Quốc, có thể rút ra một số kinh nghiệm: (i) việc đào tạo lý luận chính trị luôn phải đặt mục tiêu đào tạo về bản lĩnh chính trị, phẩm chất cách mạng là nhiệm vụ hàng đầu; xây dựng đội ngũ phục vụ cho sự nghiệp của Đảng và Nhà nước; (ii) đào tạo lý luận chính trị phải tập trung vào việc hình thành các năng lực của cán bộ lãnh đạo, quản lý để giải quyết các công việc trong thực tiễn; (iii) đào tạo lý luận chính trị phải được thiết kế, tổ chức trên quy luật của khoa học giáo dục và phát triển nguồn nhân lực; (iv) tăng cường đầu tư để hoàn thiện chế độ đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý; đầu tư phát triển giảng viên, giáo trình, kinh phí; chuẩn hóa công tác đào tạo lý luận chính trị.

2.8. Đánh giá thực trạng quản lý đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

2.8.1. Đánh giá chung

2.8.2. Ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân

- Ưu điểm

- Hạn chế trong quản lý đào tạo CCLLCT: Quản lý chương trình đào tạo và Quản lý cơ sở vật chất, thiết bị dạy học và các phần mềm hỗ trợ đào tạo; Quản lý kiểm tra, đánh giá là những nội dung còn hạn chế trong quản lý đào tạo CCLLCT. Đặc biệt, việc kiểm soát các yếu tố bối cảnh tác động đến đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực được đánh giá tương đối thấp. Những hạn chế trong quản lý đào tạo CCLLCT phần lớn tương ứng với hạn chế trong đào tạo CCLLC. Những hạn chế trong quản lý đào tạo CCLLCT thể hiện việc xây dựng

và thực hiện các giải pháp quản lý đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM còn chưa đồng bộ và thực sự hiệu quả, chưa đi vào thực chất.

- Nguyên nhân của hạn chế

Một là, nhận thức của cán bộ quản lý, giảng viên trong HV CTQG HCM về việc tổ chức đào tạo CCLLCT và quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực còn hạn chế.

Hai là, chưa có sự quản lý thống nhất về đào tạo theo tiếp cận năng lực từ phát triển chương trình, tổ chức giảng dạy học tập, kiểm tra đánh giá, dạy và học theo tiếp cận năng lực.

Ba là, cán bộ, giảng viên chưa đủ kỹ năng về xây dựng, phát triển chương trình, dạy học, kiểm tra đánh giá theo tiếp cận năng lực.

Bốn là, liên kết giữa các CSĐT CCLLCT với đơn vị sử dụng lao động và học viên còn lỏng lẻo trong khâu đánh giá hiệu quả đào tạo và cơ chế sử dụng kết quả đào tạo trong các quy trình cán bộ.

Năm là, việc sử dụng công nghệ thông tin trong các khâu của đào tạo CCLLCT còn hạn chế bởi rất nhiều nguyên nhân.

2.8.3. Phân tích SWOT

(1) Điểm mạnh

Một là, công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ LĐQL nói chung và đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM nói riêng được Đảng và Nhà nước coi trọng và đầu tư nhiều nguồn lực cả về cơ chế, nhân lực, vật lực và thông tin.

Hai là, HV CTQG HCM có nhiều năm kinh nghiệm trong tổ chức ĐT CCLLCT và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LĐQL.

Ba là, HV CTQG HCM có đội ngũ nhân lực chất lượng cao, giảng viên có chuyên môn vững chắc về lý luận chính trị, có kinh nghiệm và truyền thống giảng dạy lý luận chính trị.

Bốn là, HV CTQG HCM có nguồn lực tốt về cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo lý luận chính trị. Hệ thống giảng đường, hạ tầng công nghệ thông tin, ký túc xá, sân vận động, khu vực thể thao, nhà ăn, nhà để xe... đều đảm bảo cung cấp các điều kiện tốt cho giảng viên, học viên trong việc dạy và học.

(2) Điểm yếu

Một là, đào tạo CCLLCT là loại hình đào tạo đặc thù, do HV CTQG HCM tự quản lý về chất lượng đào tạo.

Hai là, nhận thức, ý chí của đội ngũ cán bộ, giảng viên về việc tổ chức ĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực còn chưa thật sự rõ ràng.

Ba là, đặc thù mục tiêu ĐT CCLLCT khó khăn trong việc thực hiện đào tạo theo nhu cầu cụ thể của người học theo từng vị trí việc làm.

(3) Thời cơ

Một là, bối cảnh trong nước thay đổi nhanh chóng và không có tiền lệ đặt ra yêu cầu mới về xây dựng chương trình và cách thức tổ chức ĐT CCLLCT.

Hai là, Đại hội XIV diễn ra vào năm 2026 gắn với chu kỳ phát triển chương trình của ĐT CCLLCT.

Ba là, Đảng và Nhà nước yêu cầu ngày càng cao về chất lượng đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo năng lực để xây dựng đội ngũ cán bộ “đủ phẩm chất, năng lực, ngang tầm nhiệm vụ”.

Bốn là, xu thế quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng theo khoa học giáo dục diễn ra trên toàn thế giới và ở Việt Nam.

(4) Thách thức

Một là, sự phát triển của khoa học và công nghệ tác động đến yêu cầu đối với xây dựng nội dung chương trình ĐT CCLLCT, phương pháp đào tạo và phương pháp kiểm tra, đánh giá và các khâu quản lý đào tạo trong ĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

Hai là, sự phát triển kinh tế - chính trị - xã hội trong nước tác động đến yêu cầu về khung năng lực của học viên CCLLCT, yêu cầu HV CTQG HCM cập nhật chương trình để đảm bảo mục tiêu đào tạo LLCT và đáp ứng yêu cầu thực tiễn của người học.

Ba là, bước đầu có cạnh tranh về chất lượng trong ĐT CCLLCT khi ngoài HV CTQG HCM, hiện nay đã có những CSĐT của Bộ Quốc phòng, Bộ Công an cũng có chức năng ĐT CCLLCT.

Kết luận chương 2

Trong chương 2, luận án đã tiến hành khảo sát mức độ phù hợp của khung năng lực đào tạo CCLLCT với 109 phiếu khảo sát. Kết quả khảo sát thể hiện các chỉ báo của khung năng lực được khẳng định là phù hợp.

Bên cạnh đó, luận án đã phân tích và đánh giá thực trạng quá trình đào tạo CCLLCT và quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực ở 05 CSĐT của HV CTQG HCM với 948 đối tượng trả lời phiếu khảo sát và 15 chuyên gia trả lời phỏng vấn sâu. Kết quả khảo sát thực trạng đào tạo CCLLCT và quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực cho thấy những ưu điểm, hạn chế của các hoạt động này tại các CSĐT của HV CTQG HCM.

Những hạn chế trong quản lý quá trình CCLLCT thể hiện việc xây dựng và thực hiện các giải pháp quản lý đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM còn chưa đồng bộ và thực sự hiệu quả, chưa đi vào thực chất, là do: (i) nhận thức của CBQL, giảng viên trong HV CTQG HCM về việc tổ chức đào tạo CCLLCT và quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực còn hạn chế; (ii) chưa có sự quản lý thống nhất và đồng bộ theo hướng quản lý chất lượng tổng thể về

đào tạo theo tiếp cận năng lực từ phát triển chương trình, tổ chức giảng dạy học tập, kiểm tra đánh giá, dạy và học theo tiếp cận năng lực; (iii) cán bộ, giảng viên chưa đủ kỹ năng về xây dựng, phát triển chương trình, dạy học, kiểm tra đánh giá theo tiếp cận năng lực; (iv) liên kết giữa các CSĐT CCLLCT với đơn vị sử dụng lao động và học viên còn lỏng lẻo trong khâu đánh giá hiệu quả đào tạo và cơ chế sử dụng kết quả đào tạo trong các quy trình cán bộ; (v) việc ứng dụng công nghệ thông tin trong các khâu của đào tạo CCLLCT còn chưa phát huy nhiều hiệu quả, chưa kiểm soát tốt ảnh hưởng của sự thay đổi nhanh chóng và chưa có tiền lệ của bối cảnh đến đào tạo CCLLCT.

Luận án đã tiến hành phân tích kinh nghiệm các nước trong đào tạo cán bộ LDQL, đặc biệt kinh nghiệm đào tạo LLCT của Trung Quốc; đồng thời làm rõ điểm mạnh, điểm yếu, thời cơ và thách thức đối với triển khai các giải pháp quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM giai đoạn hiện nay. Trên cơ sở đó, HV CTQG HCM cần có các giải pháp quản lý phù hợp tương ứng để khắc phục điểm yếu, phát huy điểm mạnh, tận dụng thời cơ, giảm thiểu nguy cơ nhằm nâng cao hiệu quả, chất lượng đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực đáp ứng yêu cầu của Đảng về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và yêu cầu của người học trong thực tiễn thực hiện nhiệm vụ chính trị tại cơ quan, đơn vị.

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO CAO CẤP LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC TẠI HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

3.1. Định hướng đào tạo Cao cấp lý luận chính trị tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

3.2. Nguyên tắc đề xuất giải pháp

- Bảo đảm tính đồng bộ
- Bảo đảm tính thực tiễn
- Bảo đảm tính khả thi
- Bảo đảm tính kế thừa
- Bảo đảm tính hệ thống

3.3. Đề xuất giải pháp

3.3.1. Giải pháp 1: Tổ chức hoàn thiện khung năng lực đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

3.3.2. Giải pháp 2: Tổ chức phát triển chương trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

3.3.3. Giải pháp 3: Chỉ đạo tổ chức dạy học theo khung năng lực đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

3.3.4. Giải pháp 4: Chỉ đạo đa dạng hoá hoạt động kiểm tra đánh giá năng lực người học Cao cấp lý luận chính trị

3.3.5. Giải pháp 5: Tổ chức nâng cao năng lực của giảng viên bảo đảm yêu cầu đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực

3.3.6. Giải pháp 6: Chỉ đạo ứng dụng công nghệ thông tin để hỗ trợ đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

3.3.7. Giải pháp 7: Xây dựng văn hóa chất lượng trong đào tạo Cao cấp lý luận chính trị của hệ thống Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

3.3.8. Mối quan hệ giữa các giải pháp

Mỗi biện pháp quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực có một vị trí riêng trong hệ thống các biện pháp quản lý mà HV CTQG HCM có thể thực hiện. Biện pháp “Tổ chức hoàn thiện khung năng lực đào tạo CCLLCT” có tác dụng giữ vị trí định hướng cho các biện pháp quản lý khác hướng đến hình thành các năng lực cho đội ngũ cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT. Biện pháp “Tổ chức phát triển chương trình CCLLCT theo tiếp cận năng lực của HV CTQG HCM”; “Chỉ đạo tổ chức dạy học theo khung năng lực đào tạo CCLLCT”; “Chỉ đạo đa dạng hóa hoạt động kiểm tra, đánh giá năng lực người học CCLLCT” giữ vai trò quyết định để các biện pháp quản lý đào tạo CCLLCT khác phát huy được hiệu quả tốt nhất. Các biện pháp “Tổ chức nâng cao năng lực giảng viên bảo đảm yêu cầu đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực”; “Chỉ đạo ứng dụng công nghệ thông tin để hỗ trợ đào tạo CCLLCT” giữ vai trò là các biện pháp công cụ để đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực đạt hiệu quả. Biện pháp “Xây dựng môi trường văn hóa chất lượng trong đào tạo CCLLCT tại hệ thống HV CTQG HCM” là biện pháp giữ vai trò nền tảng, tạo cơ sở triển khai thực hiện tất cả các giải pháp quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực còn lại, đảm bảo các giải pháp khác đạt hiệu quả.

Bên cạnh đó, các biện pháp quản lý CCLLCT theo tiếp cận năng lực có mối quan hệ chặt chẽ với nhau trong hệ thống các biện pháp. Vì vậy cần tiến hành đồng bộ các biện pháp trong quản lý quá trình đào tạo CCLLCT và thấy được hiệu quả của từng biện pháp trong tương hỗ giữa các biện pháp quản lý ĐT CCLLCT.

3.4. Khảo nghiệm giải pháp

3.4.1. Mục đích khảo nghiệm

3.4.2. Nội dung khảo nghiệm: Thực hiện khảo nghiệm toàn bộ các giải pháp quản lý CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM đã đề xuất, gồm 07 giải pháp. Mỗi giải pháp đều được khảo nghiệm mức độ khả thi và mức độ cần thiết của giải pháp

3.4.3. Phương pháp khảo nghiệm

3.4.4. Kết quả khảo nghiệm

Bảng 3.2: Tổng hợp kết quả khảo nghiệm các giải pháp quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM

TÍNH CẤP THIẾT (X)							TÍNH KHẢ THI (Y)						Hệ số tương quan	
	Không cần thiết	Ít cần thiết	Cần thiết	Rất cần thiết	TBC	Thứ bậc	Không khả thi	Ít khả thi	Khả thi	Rất khả thi	TBC	Thứ bậc	Pearson	Spearman
GP1	0.0%	0.0%	32.7%	67.3%	3.67	1	0.0%	2.0%	63.3%	34.7%	3.33	3	0.488	0.484
GP2	0.0%	0.0%	43.9%	56.1%	3.56	5	0.0%	0.0%	66.3%	33.7%	3.34	2	0.456	0.456
GP3	0.0%	0.0%	45.9%	54.1%	3.54	6	0.0%	0.0%	75.5%	24.5%	3.24	7	0.43	0.43
GP4	0.0%	1.0%	53.1%	45.9%	3.45	7	0.0%	0.0%	73.5%	26.5%	3.27	6	0.506	0.532
GP5	0.0%	0.0%	44.9%	55.1%	3.55	3	0.0%	1.0%	67.3%	31.6%	3.31	5	0.403	0.402
GP6	0.0%	0.0%	39.8%	60.2%	3.60	2	0.0%	0.0%	67.3%	32.7%	3.33	4	0.477	0.477
GP7	0.0%	1.0%	42.9%	56.1%	3.55	3	0.0%	1.0%	61.2%	37.8%	3.37	1	0.555	0.533
Tổng	0	0.29	43.29	56.41	3.56		0	0.58	67.78	31.63	3.31		0.603	0.613

Kết quả ở bảng trên cho thấy điểm trung bình các giải pháp được đánh giá Rất cần thiết và Rất khả thi ($=3,56$ và $=3,31$). Hệ số tương quan Pearson $r_p=0,603$ và hệ số tương quan Spearman $r_s=0,613$ cho thấy giữa mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các giải pháp có mối tương quan tuyến tính thuận rất cao và tương quan thứ bậc thuận cao. Với kết quả trên, hoàn toàn có thể tin cậy vào các giải pháp đã đề xuất.

3.5. Tổ chức thực nghiệm giải pháp

Căn cứ phạm vi nghiên cứu của luận án và điều kiện thực tế, tác giả thực hiện thử nghiệm một nội dung của *Giải pháp 5: Tổ chức nâng cao năng lực của giảng viên bảo đảm đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực*. Đó là nội dung, tổ chức lớp bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, giảng viên về phát triển chương trình, tổ chức dạy học và kiểm tra, đánh giá theo chuẩn đầu ra.

Kết quả đối chứng cho thấy sự cần thiết và hiệu quả của việc áp dụng giải pháp “Nâng cao năng lực của giảng viên bảo đảm yêu cầu đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực” vào hoạt động đào tạo, quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM.

Kết luận chương 3

Trên cơ sở lý luận tác giả đã trình bày ở Chương 1 và cơ sở thực tiễn đã trình bày ở Chương 2, trong Chương 3 tác giả đề xuất 7 giải pháp quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực nhằm khắc phục những điểm yếu hiện nay và đưa ra những nội dung, quy trình quản lý cụ thể để tổ chức quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực hiệu quả, để từ đó từng bước nâng cao chất lượng đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại các CSĐT CCLLCT trong hệ thống HV CTQG HCM.

Kết quả lấy ý kiến các chuyên gia phần lớn đều cho thấy các giải pháp đều phù hợp với thực tiễn, có tính cấp thiết và khả thi. Bên cạnh đó, có một số ý kiến bản khoăn về tính khả thi của một số giải pháp đã đề xuất, các chuyên gia cho rằng để thực hiện tốt, cần phải có sự đồng lòng quyết tâm thực hiện cao từ Ban Giám đốc Học viện, các cán bộ quản lý, giảng viên và học viên để có sự đồng bộ trong thực hiện nhiệm vụ. Kết quả thử nghiệm các giải pháp ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh cho thấy việc áp dụng giải pháp mà luận án đề xuất đã tạo thuận lợi cho việc quản lý, hình thành tư duy và phong cách làm việc theo quy trình và chuẩn mực, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo CCLLCT đáp ứng yêu cầu của Đảng và yêu cầu thực hiện nhiệm vụ thực tiễn của học viên; kết quả thử nghiệm cũng khẳng định sự phù hợp của các giải pháp và chứng minh được giả thuyết khoa học đã đề ra.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Nội dung nghiên cứu đã được triển khai một cách đầy đủ, theo đúng các yêu cầu đặt ra của luận án, cụ thể:

1.1. Luận án đã hệ thống hóa được các vấn đề lý luận cơ bản về đào tạo và quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực cho đội ngũ cán bộ LĐQ. Từ đó luận án đã xác định được luận cứ khoa học và cách tiếp cận phù hợp cho nghiên cứu quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và hoàn thiện năng lực cho đội ngũ cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT.

1.2. Luận án phân tích và đánh giá được thực trạng quá trình đào tạo và quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực; thực trạng năng lực của đội ngũ cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT thông qua khảo sát và phỏng vấn sâu; đồng thời chỉ ra được những ưu điểm và hạn chế của quá trình đào tạo và quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM. Bên cạnh đó, luận án đã chỉ ra những ảnh hưởng và thời cơ, thách thức của bối cảnh tác động đến quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực cho đội ngũ cán bộ LĐQL.

1.3. Luận án xây dựng các nguyên tắc cơ bản để định hướng và đề xuất các giải pháp quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực cho đội ngũ cán bộ LĐQL dựa trên cơ sở lý luận về khoa học quản lý, lý luận tiếp cận năng lực trong quản lý giáo dục, đào tạo và các định hướng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LĐQL của Đảng; giúp cho lãnh đạo HV CTQG HCM có căn cứ để nghiên cứu, vận dụng triển khai các giải pháp quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực một cách phù hợp và hiệu quả, đạt được mục tiêu nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ LĐQL đáp ứng yêu cầu của Đảng và đáp ứng nhu cầu thực hiện các nhiệm vụ chính trị.

1.4. Luận án đã đề xuất các giải pháp quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực đồng bộ, phù hợp và khả thi, đáp ứng yêu cầu đổi mới đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM theo yêu cầu nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ LĐQL. 07 giải pháp quản lý quá trình CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM có mối quan hệ chặt chẽ và thống nhất với nhau trong hoạt động đào tạo CCLLCT tại hệ thống Học viện.

1.5. Các giải pháp quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực mà luận án đề xuất là kết quả của quá trình nghiên cứu lý luận và khảo sát, phân tích thực trạng; vận dụng, cụ thể hóa lý luận của khoa học quản lý giáo

dục vào thực trạng quản lý đào tạo CCLLCT cho đội ngũ cán bộ LĐQL, kết hợp với xin ý kiến chuyên gia và kinh nghiệm trong công việc chuyên môn của tác giả luận án. Luận án đã khảo nghiệm về tính cần thiết, tính khả thi của 7 giải pháp quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực, và thử nghiệm, kiểm chứng nội dung “Tổ chức bồi dưỡng cán bộ, giảng viên về phát triển chương trình, kiểm tra, đánh giá theo tiếp cận năng lực” của giải pháp 5 là giải pháp “Tổ chức nâng cao năng lực của giảng viên bảo đảm yêu cầu đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực”. Kết quả khảo nghiệm cho thấy độ tin cậy cao của các giải pháp quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực mà luận án đã đề xuất. Như vậy, giải thuyết khoa học của luận án đã được chứng minh.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với Ban Bí thư

Một là, tiếp tục chỉ đạo Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh thực hiện đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ LĐQL nói chung và đào tạo CCLLCT nói riêng theo Nghị quyết số 32-NQ/TW ngày 26-5-2014 của Bộ Chính trị về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ LĐQL và Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19-5-2018 của Ban Chấp hành Trung ương khoá XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

Hai là, tiếp tục ủng hộ về chủ trương và đầu tư cho HV CTQG HCM để HV phát triển nguồn lực về đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, giảng viên; nguồn lực về cơ sở vật chất; nguồn lực xây dựng, phát triển chương trình ĐT để thực hiện nhiệm vụ đào tạo CCLLCT cho đội ngũ cán bộ LĐQL trung, cao cấp của hệ thống chính trị.

2.2. Với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Một là, chỉ đạo xây dựng và hoàn thiện khung năng lực đào tạo CCLLCT, trình Ban Bí thư xem xét, ban hành để làm cơ sở, định hướng cho hoạt động đào tạo CCLLCT của hệ thống chính trị.

Hai là, rà soát, điều chỉnh cơ chế phối hợp với Ban Tổ chức Trung ương, Ban Tuyên giáo Trung ương và các Ban, Bộ, Ngành, Tỉnh, Thành Trung ương khác trong đào tạo CCLLCT phù hợp với giai đoạn mới, trình Ban Bí thư phê duyệt.

Ba là, rà soát bổ sung và hoàn thiện CTĐT CCLLCT, quy chế đào tạo CCLLCT, quy trình, biểu mẫu sử dụng trong đào tạo CCLLCT theo định hướng tiếp cận năng lực. Đặc biệt hoàn thiện CTĐT CCLLCT với đầy đủ mục tiêu, chuẩn đầu ra theo khung năng lực đào tạo CCLLCT đã đề xuất.

Bốn là, chỉ đạo thực hiện thống nhất các biện pháp quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực trong toàn hệ thống HV CTQG HCM.

Năm là, nghiên cứu ban hành tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo CCLLCT làm thước đo thực hiện, đánh giá và nâng cao chất lượng đào tạo CCLLCT của các CSĐT CCLLCT trong và ngoài hệ thống HV CTQG HCM.

2.3. Với các Ban, Bộ, ngành, tỉnh thành cử cán bộ tham gia đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Một là, tăng cường phối hợp với các CSĐT của HV CTQG HCM trong các khâu chọn, cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT, thực hiện tuyển sinh đào tạo CCLLCT và quản lý học viên trong quá trình học tập CCLLCT.

Hai là, tăng cường phối hợp trao đổi thông tin ở tất cả các khâu đánh giá nhu cầu đào tạo, phối hợp tổ chức đào tạo, đánh giá hiệu quả sau đào tạo; xây dựng mạng lưới kết nối giữa học viên, đơn vị cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT và các CSĐT của HV CTQG HCM.

Ba là, tăng cường sử dụng khung năng lực đào tạo CCLLCT, kết quả đào tạo CCLLCT vào các khâu các quy trình cán bộ như tuyển chọn, sử dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, đánh giá cán bộ.

2.4. Với các cơ sở đào tạo thuộc Học viện

Một là, thực hiện đào tạo CCLLCT theo đúng chương trình đào tạo CCLLCT, quy chế đào tạo CCLLCT và các giải pháp quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực được triển khai thống nhất trong toàn hệ thống Học viện.

Hai là, thường xuyên rà soát, đánh giá và báo cáo HV CTQG HCM các vấn đề phát sinh, các khó khăn, đặc thù trong đào tạo CCLLCT ở các khu vực để HV CTQG HCM có phương án điều chỉnh, thống nhất, đảm bảo chất lượng đào tạo CCLLCT đồng đều trong toàn hệ thống.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

- [1] Mai Đức Ngọc (2022), (Nguyễn Thị Thu Huyền - thành viên chính), *Dự án điều tra cơ bản “Điều tra, đánh giá thực trạng nhu cầu đào tạo Cao cấp lý luận chính trị tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh”*, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
- [2] Nguyễn Duy Bắc (2022), (Nguyễn Thị Thu Huyền - thành viên chính), *Nghiên cứu rà soát tổng thể, đánh giá chất lượng chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LDQL của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn 2015-2020*, Đề tài khoa học cấp Bộ trọng điểm.
- [3] Đậu Tuấn Nam (2022) (Nguyễn Thị Thu Huyền - thư ký khoa học, thành viên chính), *Nghiên cứu đề xuất chuẩn chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LDQL của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn 2021-2026*, Đề tài khoa học cấp Bộ trọng điểm.
- [4] Nguyễn Thị Thu Huyền (2022), “Innovating teaching contents, methodology, and forms to meet the requirements of advanced political theory training in the digital age at Ho Chi Minh National Academy of Politics”, *Kỷ yếu hội thảo quốc tế International Conference “Digital transformation in Education in Vietnam: Situation and Solutions*, p. 287-292.
- [5] Đậu Tuấn Nam, Nguyễn Thị Thu Huyền (2022), “Xây dựng chuẩn chương trình đào tạo cao cấp lý luận chính trị tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Thông tin Khoa học lý luận chính trị*, số 12-2022.
- [6] Nguyễn Thị Thu Huyền (2022), “A research on Advanced Political Theory Online Training at Ho Chi Minh National Academy of Politics”, *Kỷ yếu Hội thảo quốc tế 2nd Hanoi forum on Pedagogical and Educational Science*, p. 98 -107.
- [7] Dương Hoàng Yến, Nguyễn Thị Thu Huyền (2023), “Applying CIPO model in advanced political theory training following competency - based approach at Ho Chi Minh National Academy of Politics”, *Kỷ yếu Hội thảo quốc tế 3rd Hanoi forum on Pedagogical and Educational Science*, p. 95-105.
- [8] Đậu Tuấn Nam, Nguyễn Thị Thu Huyền (2023), “A study on competency framework for leaders and managers in advanced political theory training”, *Kỷ yếu Hội thảo quốc tế 3rd Hanoi forum on Pedagogical and Educational Sciences*, p. 117-127.