

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

HÀ NỘI - 2024

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:

1. PGS.TS. Dương Thị Hoàng Yến

2. TS. Đậu Tuấn Nam

HÀ NỘI - 2024

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi dưới sự chỉ dẫn, giúp đỡ của hai thầy, cô hướng dẫn khoa học. Các kết quả nghiên cứu trong luận án là trung thực và chưa được ai công bố trong bất kỳ công trình nghiên cứu nào khác. Các trích dẫn trong luận án đều được ghi rõ nguồn tài liệu tham khảo theo đúng quy định.

Tác giả luận án

Nguyễn Thị Thu Huyền

LỜI CẢM ƠN

Với tình cảm chân thành và lòng biết ơn sâu sắc, tôi trân trọng gửi lời cảm ơn tới Ban Giám hiệu Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội, các thầy cô giáo Khoa Quản lý giáo dục đã cung cấp, trang bị những kiến thức, kỹ năng và hỗ trợ tôi trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu.

Đặc biệt tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến PGS.TS Dương Thị Hoàng Yến và TS. Đậu Tuấn Nam - là hai thầy cô hướng dẫn khoa học, đã tận tâm giúp đỡ và chỉ dạy cho tôi trong suốt thời gian học tập và thực hiện luận án.

Tôi xin chân thành cảm ơn các đồng chí lãnh đạo, cán bộ, chuyên viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các Học viện Chính trị khu vực, các đơn vị, địa phương liên quan, cùng đồng nghiệp, gia đình, bạn bè đã động viên, giúp đỡ, tạo điều kiện thuận lợi cho tôi trong quá trình học tập, nghiên cứu và hoàn thành luận án này.

Tôi xin trân trọng cảm ơn!

Tác giả luận án

Nguyễn Thị Thu Huyền

MỤC LỤC

Trang

MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Mục đích nghiên cứu của luận án.....	3
3. Đối tượng và khách thể nghiên cứu	3
4. Câu hỏi nghiên cứu.....	4
5. Giả thuyết khoa học.....	4
6. Nhiệm vụ nghiên cứu	4
7. Phạm vi nghiên cứu.....	5
8. Luận điểm bảo vệ	7
9. Phương pháp luận và Phương pháp nghiên cứu.....	7
10. Những đóng góp mới của luận án	9
11. Cấu trúc của luận án.....	9
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.....	10
1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề.....	10
1.1.1. Nghiên cứu về khung năng lực và đào tạo lãnh đạo, quản lý của các tổ chức thuộc hệ thống chính trị theo tiếp cận năng lực	10
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.....	14
1.1.3. Nghiên cứu về quản lý quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực	21
1.1.4. Khái quát kết quả chủ yếu của các công trình nghiên cứu	26
1.2. Các khái niệm cơ bản của luận án	28
1.2.1. Đào tạo Cao cấp lý luận chính trị	28
1.2.2. Quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực.....	30

1.2.3. Khái niệm Khung năng lực đào tạo cao cấp lý luận chính trị.....	33
1.2.4. Quản lý quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực	33
1.3. Khung năng lực đào tạo Cao cấp lý luận chính trị.....	35
1.3.1. Khung năng lực của cán bộ lãnh đạo, quản lý khu vực công	35
1.3.2. Căn cứ pháp lý đề xuất Khung năng lực đào tạo Cao cấp lý luận chính trị	44
1.3.3. Nguyên tắc đề xuất Khung năng lực đào tạo Cao cấp lý luận chính trị	47
1.3.4. Đề xuất Khung năng lực đào tạo Cao cấp lý luận chính trị.....	48
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.....	51
1.4.1. Các mô hình đào tạo và vận dụng vào đào tạo Cao cấp lý luận chính trị	52
1.4.2. Yêu cầu đối với đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực	58
1.4.3. Các nội dung của quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực.....	63
1.5. 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	73
1.5.1. Mục tiêu quản lý quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực.....	73
1.5.2. Phân cấp quản lý quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.....	73
1.5.3. Nội dung quản lý quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực.....	74
Kết luận chương 1	86
CHƯƠNG 2: THỰC TIỄN 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.....	87

2.1. Khái quát về Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và đào tạo Cao cấp lý luận chính trị.....	87
2.1.1. Chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh	87
2.1.2. Các cơ sở đào tạo Cao cấp lý luận chính trị của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.....	88
2.1.3. Quy chế đào tạo Cao cấp lý luận chính trị.....	90
2.1.4. Quy mô đào tạo Cao cấp lý luận chính trị	90
2.1.5. Đội ngũ giảng viên đào tạo Cao cấp lý luận chính trị	91
2.2. Tổ chức khảo sát thực trạng.....	92
2.2.1. Mục tiêu khảo sát	92
2.2.2. Nội dung khảo sát.....	92
2.2.3. Triển khai khảo sát.....	92
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	99
2.3.1. Thực trạng mức độ phù hợp của Khung năng lực đề xuất.....	99
2.3.2. Thực trạng mức độ đáp ứng về năng lực của học viên Cao cấp lý luận chính trị	102
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	111
2.4.1. Thực trạng các yếu tố đầu vào của quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị (I).....	113
2.4.2. Thực trạng các yếu tố quá trình của quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị (P).....	120
2.4.3. Thực trạng các yếu tố đầu ra của quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị (O)	127
2.4.4. Thực trạng các yếu tố bối cảnh của quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị (C).....	132

2.5. Thực trạng quản lý đào tạo Cao cấp lý luận chính trị trong hệ thống Học viện quốc gia Hồ Chí Minh theo tiếp cận năng lực.....	138
2.5.1. <i>Thực trạng quản lý các yếu tố đầu vào của quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị.....</i>	<i>139</i>
2.5.2. <i>Thực trạng quản lý các yếu tố quá trình của quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị.....</i>	<i>150</i>
2.5.3. <i>Thực trạng quản lý các yếu tố đầu ra của quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị.....</i>	<i>158</i>
2.5.4. <i>Thực trạng kiểm soát các yếu tố bối cảnh</i>	<i>164</i>
2.6. Kiểm định mô hình nghiên cứu	171
2.7. Kinh nghiệm quốc tế và Trung Quốc	174
2.7.1. <i>Kinh nghiệm quản lý đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý của các tổ chức chính trị của các nước.....</i>	<i>174</i>
2.7.2. <i>Kinh nghiệm quản lý đào tạo lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lý của Trung Quốc</i>	<i>176</i>
2.8. Đánh giá thực trạng quản lý đào tạo Cao cấp lý luận chính trị tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh theo tiếp cận năng lực	179
2.8.1. <i>Đánh giá chung</i>	<i>179</i>
2.8.2. <i>Ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân</i>	<i>180</i>
2.8.3. <i>Phân tích SWOT đối với quản lý đào tạo Cao cấp lý luận chính trị tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh theo tiếp cận năng lực</i>	<i>185</i>
Kết luận chương 2	187
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP 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	189
3.1. Định hướng đào tạo và quản lý quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh	189

3.1.1. Định hướng đào tạo và quản lý quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo yêu cầu của Đảng	189
3.1.2. Định hướng đào tạo và 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	190
3.2. Nguyên tắc đề xuất giải pháp	191
3.2.1. Nguyên tắc đảm bảo tính đồng bộ	191
3.2.2. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn	192
3.2.3. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi.....	192
3.2.4. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa.....	193
3.2.5. Nguyên tắc bảo đảm tính hệ thống	193
3.3. Đề xuất giải pháp quản lý quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.....	193
3.3.1. Giải pháp 1: Tổ chức hoàn thiện Khung năng lực đào tạo Cao cấp lý luận chính trị	193
3.3.2. Giải pháp 2: Tổ chức phát triển Chương trình Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh	201
3.3.3. Giải pháp 3: Chỉ đạo tổ chức dạy học theo Khung năng lực đào tạo Cao cấp lý luận chính trị.....	208
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.....	214
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.....	221
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.....	226
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.....	232
3.3.8. Mối quan hệ giữa các giải pháp.....	238
3.4. Khảo nghiệm các giải pháp quản lý đề xuất.....	239

3.4.1. Mục đích khảo nghiệm.....	239
3.4.2. Nội dung khảo nghiệm	240
3.4.3. Phương pháp, công cụ và mẫu khảo nghiệm	240
3.4.4. Kết quả khảo nghiệm	240
3.4.5. Đánh giá chung về kết quả khảo nghiệm.....	244
3.5. Tổ chức thực nghiệm giải pháp quản lý đề xuất.....	244
3.5.1. Giới thiệu thực nghiệm	244
3.5.2. Tiến trình thực nghiệm.....	245
3.5.3. Kết quả thực nghiệm	247
3.5.4. Đánh giá kết quả thực nghiệm	250
3.5.5. Một số kết luận về thực nghiệm Giải pháp 5.....	251
Kết luận chương 3	252
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ	253
1. Kết luận	253
2. Khuyến nghị.....	255
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	257
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	258
PHỤ LỤC.....	270

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

CBQL	: Cán bộ quản lý
CCLLCT	: Cao cấp lý luận chính trị
CNTT	: Công nghệ thông tin
CSĐT	: Cơ sở đào tạo
CTĐT	: Chương trình đào tạo
ĐTB	: Điểm trung bình
ĐLC	: Độ lệch chuẩn
HV CTQG HCM	: Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh
LĐQL	: Lãnh đạo, quản lý

DANH MỤC CÁC BẢNG

Trang

Bảng 1.1: Tổng hợp về thành phần của khung năng lực cá nhân.....	36
Bảng 1.2: Tổng hợp thành phần của khung năng lực của người lãnh đạo, quản lý	38
Bảng 1.3: Khung năng lực lãnh đạo, quản lý khu vực công của các nước.....	40
Bảng 1.4: Tổng hợp khung năng lực cán bộ lãnh đạo, quản lý khu vực công .	43
Bảng 1.5: Khung năng lực đào tạo Cao cấp lý luận chính trị	50
Bảng 1.6: Đặc điểm của các yếu tố thuộc quá trình đào tạo theo tiếp cận năng lực	60
Bảng 2.1: Số lượng chỉ tiêu đào tạo CCLLCT được phân bổ từ 2021 đến 2024	90
Bảng 2.2: Số lượng học viên CCLLCT tốt nghiệp từ 2018-2023.....	91
Bảng 2.3: Kết quả khảo sát thực trạng mức độ phù hợp của Khung năng lực đào tạo CCLLCT	100
Bảng 2.4: Kết quả khảo sát thực trạng mức độ đáp ứng về năng lực.....	102
Bảng 2.5: Kết quả đánh giá thực trạng mức độ đáp ứng nhóm năng lực Thể hiện ý thức chính trị	103
Bảng 2.6: Kết quả khảo sát thực trạng nhóm năng lực Thực thi phẩm chất chính trị của cán bộ lãnh đạo, quản lý được đào tạo CCLLCT	104
Bảng 2.7: Kết quả đánh giá thực trạng mức độ đáp ứng nhóm Kiến thức lý luận chính trị	106
Bảng 2.8: Kết quả đánh giá thực trạng mức độ đáp ứng nhóm Kỹ năng thực hành	107
Bảng 2.9: Kết quả khảo sát thực trạng mức độ đáp ứng nhóm năng lực Lãnh đạo tổ chức	109
Bảng 2.10: Kết quả đánh giá thực trạng mức độ đáp ứng nhóm năng lực Xây dựng uy tín lãnh đạo	110
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.....	112
Bảng 2.12: Kết quả khảo sát thực trạng tuyển sinh đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM.....	113

Bảng 2.13: Kết quả khảo sát thực trạng CTĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM.....	114
Bảng 2.14: Kết quả khảo sát thực trạng giảng viên đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM.....	116
Bảng 2.15: Kết quả khảo sát thực trạng học viên CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HVM	117
Bảng 2.16: Kết quả khảo sát thực trạng cơ sở vật chất, trang thiết bị trong đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM.....	119
Bảng 2.17: Kết quả khảo sát thực trạng kế hoạch giảng dạy, học tập trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM.....	122
Bảng 2.18: Kết quả khảo sát thực trạng hoạt động giảng dạy trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM.....	123
Bảng 2.19: Kết quả khảo sát thực trạng hoạt động học tập, rèn luyện trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM.....	125
Bảng 2.20: Kết quả khảo sát thực trạng kiểm tra, đánh giá trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM.....	126
Bảng 2.21: Thực trạng xét tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp trong đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM.....	128
Bảng 2.22: Kết quả khảo sát thực trạng thu thông tin phản hồi của học viên CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM.....	129
Bảng 2.23: Kết quả khảo sát thực trạng tiếp nhận phản hồi thông tin của cơ sở cử học viên CCLLCT tại HV CTQG HCM	130
Bảng 2.24: Kết quả khảo sát thực trạng mức độ ảnh hưởng của Bối cảnh thế giới	132
Bảng 2.25: Kết quả khảo sát thực trạng mức độ ảnh hưởng của Bối cảnh trong nước	134
Bảng 2.26: Kết quả khảo sát thực trạng mức độ ảnh hưởng của Quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV	135
Bảng 2.27: Kết quả khảo sát thực trạng mức độ ảnh hưởng của Môi trường HV CTQG HCM	136
Bảng 2.28: Kết quả khảo sát thực trạng quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM	139

Bảng 2.29: Kết quả khảo sát thực trạng quản lý tuyển sinh đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM	140
Bảng 2.30: Kết quả khảo sát thực trạng quản lý CTĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM	142
Bảng 2.31: Kết quả khảo sát thực trạng quản lý giảng viên trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM.....	145
Bảng 2.32: Kết quả khảo sát thực trạng quản lý học viên CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM	147
Bảng 2.33: Kết quả khảo sát thực trạng quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị và phần mềm hỗ trợ đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM.....	149
Bảng 2.34: Kết quả khảo sát thực trạng quản lý xây dựng kế hoạch giảng dạy, học tập trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM	151
Bảng 2.35: Thực trạng quản lý hoạt động giảng dạy trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM	154
Bảng 2.36: Kết quả khảo sát thực trạng quản lý hoạt động học tập, rèn luyện trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM.....	155
Bảng 2.37: Kết quả khảo sát thực trạng quản lý kiểm tra, đánh giá trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM.....	157
Bảng 2.38: Kết quả khảo sát thực trạng quản lý xét tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM.	160
Bảng 2.39: Kết quả khảo sát thực trạng quản lý thu thông tin phản hồi của học viên CCLLCT tại HV CTQG HCM	161
Bảng 2.40: Kết quả khảo sát thực trạng quản lý tiếp nhận phản hồi thông tin của cơ sở cử học viên tham gia ĐT CCLLCT.....	163
Bảng 2.41: Kết quả khảo sát thực trạng Kiểm soát các yếu tố thuộc Bối cảnh thế giới trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực.....	165
Bảng 2.42: Kết quả khảo sát thực trạng kiểm soát các yếu tố thuộc Bối cảnh trong nước	166
Bảng 2.43: Kết quả khảo sát thực trạng kiểm soát các yếu tố ảnh hưởng theo quan điểm, chủ trương của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV	167
Bảng 2.44: Kết quả khảo sát thực trạng kiểm soát các yếu tố thuộc Môi trường đào tạo của HV CTQG HCM.....	169
Bảng 2.45: Kết quả phân tích cấu trúc SEM các nhân tố ảnh hưởng.....	173

Bảng 2.46: Kết luận các giả thuyết.....	173
Bảng 3.1: Khung năng lực đào tạo Cao cấp lý luận chính trị.....	195
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.....	241
Bảng 3.3: Tổng hợp đánh giá trước và sau thực nghiệm giải pháp.....	247

DANH MỤC CÁC HÌNH, BIỂU ĐỒ

Trang

Hình 1.1: Khung năng lực LDQL khu vực hành chính công Việt Nam.....	42
Hình 1.2: Mô hình đào tạo nghề ADDIE.....	52
Hình 1.3: Mô hình CIPO về đào tạo [19].....	55
Hình 1.4: Sơ đồ quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo mô hình CIPO	58
Hình 1.5: Quy trình thực hiện tuyển sinh đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM.	63
Hình 1.6: Sơ đồ đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.....	72
Hình 1.7: Sơ đồ phân cấp quản lý quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị	74
Hình 1.8: Sơ đồ 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.....	85
Hình 2.1: Cơ cấu tổ chức của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.....	88
Biểu đồ 2.2. Kết quả đánh giá thực trạng các yếu tố của quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM.....	137
Biểu đồ 2.3: Thực trạng mức độ thực hiện quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM	171
Hình 2.4: Phân tích cấu trúc SEM của các nhóm nhân tố	172

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong đào tạo lãnh đạo, quản lý (LĐQL) của các tổ chức chính trị thuộc các nước trên thế giới, hầu hết các nước đều có quy định mang tính bắt buộc về việc đội ngũ này phải trải qua các khoá đào tạo, bồi dưỡng trước khi nhận nhiệm vụ. Các nghiên cứu về đào tạo cán bộ LĐQL thuộc hệ thống chính trị, cho thấy nhiều quốc gia đã xây dựng quy trình đào tạo cán bộ quản lý (CBQL) và công chức của mình một cách chẽ, khoa học, gắn liền với những khoá học bắt buộc, diễn ra trong suốt quá trình làm việc của đội ngũ cán bộ LĐQL [dẫn theo 43]. Với tầm quan trọng đó, các quốc gia đều chú trọng thành lập các cơ sở giáo dục đặc biệt để đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ được lựa chọn để chuẩn bị hay sẵn sàng cho việc nhận nhiệm vụ khi được quy hoạch vị trí lãnh đạo, quản lý nhất định trong hệ thống chính trị quốc gia.

Ở Việt Nam, đào tạo Cao cấp lý luận chính trị (CCLLCT) là một trong ba cấp đào tạo lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lý 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 [8]. 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 đã đề ra nhiều nhiệm vụ và giải pháp “Thực hiện nghiêm túc chế độ học tập, bồi dưỡng lý luận chính trị bắt buộc và cập nhật kiến thức mới cho cán bộ” [12]. Cơ quan chuyên trách được Đảng và Nhà nước giao nhiệm vụ đào tạo CCLLCT là hệ thống Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (HV CTQG HCM). 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 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.

Cao cấp lý luận chính trị là chương trình đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý trung, cao cấp của hệ thống chính trị về tư tưởng chính trị; mục tiêu là củng cố, nâng cao bản lĩnh chính trị; phương pháp tiếp cận và năng lực vận dụng lý luận vào thực tiễn; phương pháp luận khoa học; xây dựng tầm nhìn, tư duy chiến lược; kiến thức, kỹ năng lãnh đạo, quản lý... Vì vậy, đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực có vai trò hết sức quan trọng trong việc bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng và phát triển đất nước. Đối tượng học chương trình CCLLCT là cán bộ lãnh đạo, quản lý hoặc được quy hoạch chức vụ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị. Đây là đội ngũ cán bộ có vai trò chủ chốt trong thực hiện đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, nên lập trường tư tưởng, phẩm chất đạo đức và năng lực thực tiễn của đội ngũ cán bộ này có vai trò, ảnh hưởng rất lớn đến việc bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng và việc thực thi hiệu quả các nhiệm vụ trọng yếu của tổ chức, của địa phương và của đất nước.

Đào tạo CCLLCT là một trong những vấn đề được HV CTQG HCM quan tâm thực hiện, không ngừng mở rộng quy mô đào tạo một cách hợp lý; chú trọng đổi mới nội dung, chương trình đào tạo theo hướng cập nhật tinh thần văn kiện mới và thực tiễn mới tác động đến đời sống mọi mặt của đất nước, tích cực áp dụng phương pháp giảng dạy hiện đại, thúc đẩy việc tự nghiên cứu của học viên, tăng cường kỷ cương, kỷ luật học tập. Tuy nhiên, HV CTQG HCM thực hiện hoạt động đào tạo CCLLCT được trong suốt thời gian dài, nhưng mới đang bước đầu tổ chức quản lý đào tạo CCLLCT theo hướng tiếp cận năng lực. Việc quản lý hoạt động giảng dạy, học tập trong đào tạo CCLLCT của Ban Giám đốc Học viện và các nhà quản lý cũng rất đặc thù do đối tượng học viên rất giàu kiến thức và kinh nghiệm thực tiễn. Bên cạnh đó, hoạt động quản lý học viên được gắn liền với mục tiêu rèn luyện cán bộ, do đó có những quy định rất chặt chẽ đối với học viên trong quy chế đào tạo CCLLCT nhằm rèn luyện bản lĩnh chính trị và tác phong lãnh đạo, quản lý. Dù vậy, HV CTQG HCM mới dừng lại ở xác định những quan điểm chung về mục tiêu đào tạo chương trình Cao cấp lý luận chính trị, chưa triển khai công bố chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo (CTĐT). Bên cạnh đó, thực tế nhiều năm qua, nội dung đào tạo CCLLCT vẫn còn

tình trạng ít cập nhật, bổ sung kiến thức mới, hiện đại và kỹ năng cần thiết đối với cán bộ LĐQL; còn có những thành tố nội dung trùng lặp, chưa hoàn toàn đáp ứng được yêu cầu nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực hoạt động thực tiễn, năng lực LĐQL của học viên [35]. Hơn nữa, các hoạt động quản lý đào tạo như quản lý mục tiêu đào tạo, quản lý tuyển sinh, quản lý nội dung chương trình, quản lý giảng viên, quản lý học viên, quản lý kiểm tra đánh giá... vẫn còn nhiều không gian cần cải thiện, nhằm đạt được mục tiêu năng lực cho học viên tham gia đào tạo CCLLCT [17]. Việc nghiên cứu quản lý đào tạo dưới góc độ là một quá trình và quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực sẽ góp phần xác định cơ sở lý luận cho việc tổ chức đào tạo CCLLCT theo mục tiêu về phát triển năng lực, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo lý luận cho đội ngũ cán bộ LĐQL của Đảng và nhà nước nói riêng và nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ LĐQL nói chung, để đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ trong tình hình mới.

Xuất phát từ vai trò, tầm quan trọng của đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực; tính cấp thiết trong việc quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM, và những nét đặc thù riêng của đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực, 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”*** được lựa chọn nghiên cứu trong khuôn khổ luận án tiến sĩ.

2. Mục đích nghiên cứu của luận án

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. Đối tượng và khách thể nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu: quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM.

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

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. Giả 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

Xuất phát từ mục đích nghiên cứu như trên, nghiên cứu cần triển khai các nhiệm vụ sau:

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 mà Luận án đề xuất.

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

7. Phạm vi nghiên cứu

Luận án nghiên cứu trong những phạm vi sau:

7.1. Về nội dung nghiên cứu

- Luận án dựa vào yêu cầu đối với đào tạo CCLLCT và mô hình năng lực lãnh đạo, quản lý để đề xuất khung năng lực đào tạo CCLLCT với tư cách là chuẩn đầu ra của CTĐT (với yêu cầu đã đáp ứng được chuẩn đầu vào).

- 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.

- Nghiên cứu theo CTĐT CCLLCT hiện hành của HV CTQG HCM.

7.2. 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:

- + CBQL đào tạo CCLLCT của hệ thống HV CTQG HCM: **62** cán bộ;
- + Giảng viên đào tạo CCLLCT của hệ thống HV CTQG HCM: **86** giảng viên;
- + Học viên và cựu học viên tham gia đào tạo CCLLCT: **800** học viên, cựu học viên;
- + Đại diện cơ quan sử dụng cán bộ LĐQL đã tham gia đào tạo CCLLCT: **56** cán bộ 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.

7.3. Về địa bàn nghiên cứu: Luận án nghiên cứu trong toàn bộ hệ thống HV CTQG HCM, bao gồm HV CTQG HCM (hay còn gọi là Học viện quốc gia) và 04 Học viện Chính trị khu vực (Học viện Chính trị khu vực I, II, III, IV). Học viện quốc gia vừa có vai trò quản lý toàn hệ thống, vừa có vai trò như 1 cơ sở đào tạo.

7.4. Về chủ thể quản lý

Chủ thể quản lý quá trình đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM gồm các cấp sau đây:

(1) Đối với quản lý hệ thống

- Giám đốc HV CTQG HCM: quản lý về chương trình CCLLCT, quy chế đào tạo CCLLCT trong toàn hệ thống.

- Vụ trưởng Vụ Quản lý đào tạo: tham mưu, thừa hành thực thi quản lý về chương trình CCLLCT, quy chế đào tạo CCLLCT trong toàn hệ thống.

(2) Đối với quản lý cấp trường

- Thủ trưởng các cơ sở đào tạo (CSĐT), gồm Giám đốc HV CTQG HCM và Giám đốc các Học viện Chính trị khu vực: quản lý quá trình đào tạo CCLLCT tại CSĐT.

- Thủ trưởng các đơn vị chức năng, đơn vị giảng dạy, gồm Lãnh đạo Vụ Quản lý đào tạo, Viện trưởng Viện Chuyên ngành của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Trưởng Ban Quản lý đào tạo, Trưởng Khoa của các Học viện Chính trị khu vực: tham mưu, thừa hành thực thi quản lý quá trình đào tạo CCLLCT tại CSĐT.

7.5. Về thời gian nghiên cứu

- Đề tài tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi từ tháng 6/2023 đến tháng 10/2023. Trong đó:

- + Khảo sát bằng bảng hỏi về đề xuất khung năng lực đào tạo CCLLCT: 15-30/6/2023 qua google form.

- + Khảo sát bằng bảng hỏi về quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực: 15/9-05/10/2023 qua google form và phát phiếu trực tiếp tại các CSĐT.

- Thời gian phỏng vấn sâu từ 07/2021 đến tháng 10/2023.

- Thực nghiệm: thực nghiệm giải pháp từ 01-30/11/2023. Trong đó, chuẩn bị thực nghiệm từ 01-06/11/2023; tổ chức lớp bồi dưỡng từ 06-13/11/2023; quan sát, đánh giá kết quả thực nghiệm từ 16-30/11/2023.

8. Luận điểm bảo vệ

Luận điểm 1: Chương trình CCLLCT cần có chuẩn đầu ra (với yêu cầu học viên đã đáp ứng chuẩn đầu vào) và được cụ thể hoá thành khung năng lực đào tạo CCLLCT 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 đào tạo CCLLCT.

9. Phương pháp luận và Phương pháp nghiên cứu

9.1. Phương pháp luận

Luận án sử dụng một số tiếp cận chính sau trong nghiên cứu Luận án:

- *Tiếp cận hệ thống*: xem xét việc đánh giá thực trạng quản lý quá trình đào tạo CCLLCT trong mối liên hệ với các thành tố của quá trình đào tạo. Luận án cũng đặt đối tượng nghiên cứu là “quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực” trong mối tương quan với các năng lực của cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT nhằm đáp ứng các yêu cầu của thực tiễn công tác hiện nay.

- *Tiếp cận CIPO*: xem xét đào tạo CCLLCT diễn ra theo một quá trình, ngoài các nhân tố bao gồm các nhân tố đầu vào (Input), đầu ra (Out put), quá trình (Process) của đào tạo CCLLCT, các yếu tố thuộc bối cảnh (Context) luôn tác động đến tất cả các khâu của quá trình đào tạo, buộc CSĐT phải có những điều chỉnh trong quá trình đào tạo và quản lý quá trình đào tạo cho phù hợp với bối cảnh.

- *Tiếp cận năng lực*: coi khung năng lực đào tạo CCLLCT với tư cách là chuẩn đầu ra của CTĐT sẽ chi phối toàn bộ quá trình đào tạo và quản lý quá trình đào tạo CCLLCT tại hệ thống HV CTQG HCM.

9.2. Các phương pháp nghiên cứu

- *Nhóm phương pháp nghiên cứu lý thuyết*: sử dụng các phương pháp như phân tích và tổng hợp, hệ thống hoá, khái quát hoá, so sánh, mô hình hóa... để xây dựng cơ sở lý luận về: năng lực và khung năng lực của cán bộ LDQL thuộc hệ thống chính trị; đào tạo lý luận chính trị cho cán bộ LDQL của hệ thống chính trị; quản lý quá trình đào tạo theo năng lực. Bên cạnh đó, cũng sử dụng các phương pháp trên để nghiên cứu các văn bản của Đảng, Nhà nước, Ban Tổ chức Trung ương, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Bộ Nội vụ, Bộ Giáo dục và đào tạo... để xác định những căn cứ pháp lý định hình cho nội dung nghiên cứu của Luận án.

- *Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn*:

+ *Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi*: xây dựng bảng hỏi và tiến hành điều tra trên các đối tượng là CBQL đào tạo, giảng viên và học viên, cựu học viên, CBQL của đơn vị cử học viên tham gia quá trình đào tạo CCLLCT nhằm đánh giá thực trạng và khảo nghiệm các giải pháp quản lý đề xuất.

+ *Phương pháp phỏng vấn sâu*: thực hiện các cuộc phỏng vấn các đối tượng khác nhau nhằm thu thập thông tin định tính, bổ sung cho các kết quả định lượng thu được qua điều tra bằng bảng hỏi, như về nguyên nhân, về mức độ kết quả khảo sát thu được, cũng như đề xuất, góp ý của các CBQL đào tạo, giảng viên và học viên, cựu học viên, CBQL của đơn vị cử học viên tham gia quá trình đào tạo CCLLCT tại hệ thống HV CTQG HCM.

+ *Phương pháp chuyên gia*: xin ý kiến các chuyên gia về định hướng xây dựng khung lý luận, đặc biệt là xin ý kiến CBQL đào tạo các cấp, giảng viên nhiều kinh nghiệm, cựu học viên, học viên đang giữ vị trí lãnh đạo, quản lý lâu năm về những năng lực cần thiết của cán bộ lãnh đạo, quản lý mà CTĐT CCLLCT cần cung cấp cho học viên; đánh giá thực trạng, phân tích nguyên nhân, và đề xuất các giải pháp quản lý.

+ *Phương pháp tổng kết kinh nghiệm*: nhằm rút ra các bài học kinh nghiệm về quá trình đào tạo và quản lý quá trình đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý công trên thế giới, ở Việt Nam; đào tạo, quản lý quá trình đào tạo CCLLCT tại hệ thống HV CTQG HCM để đề xuất các giải pháp quản lý.

- *Phương pháp xử lý thông tin*: Xử lý dữ liệu thu được qua khảo sát bằng SPSS và dữ liệu phương pháp chuyên gia, phỏng vấn sâu bằng excel trên cơ sở cấu trúc hóa các tiêu chí phỏng vấn để thuận lợi trong việc truy xuất dữ liệu, tổng hợp và phân tích.

10. Những đóng góp mới của luận án

10.1. Về lý luận

Một là, xây dựng cơ sở lý luận về quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

Hai là, đề xuất khung năng lực đào tạo CCLLCT phù hợp với yêu cầu của Đảng, Nhà nước và thực tiễn hiện nay.

Ba là, đề xuất các nội dung quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực có thể áp dụng tại các CSĐT CCLLCT.

10.2. Về thực tiễn

Một là, làm rõ, đánh giá về thực trạng quá trình đào tạo CCLLCT và quản lý quá trình ĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM.

Hai là, đề xuất các giải pháp quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực có thể áp dụng tại các CSĐT CCLLCT.

11. Cấu trúc của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận và kiến nghị, 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.

Chương 2: Cơ sở thực tiễn 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.

Chương 3: Giải pháp 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.

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 khung năng lực và đào tạo lãnh đạo, quản lý của các tổ chức thuộc hệ thống chính trị theo tiếp cận năng lực

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

Về khung năng lực LDQL, David.C.McClelland là người đi tiên phong trong lĩnh vực nghiên cứu này. Năm 1973, ông đề xuất khung năng lực của một nhà lãnh đạo bao gồm nhóm năng lực cốt lõi (core competencies), nhóm năng lực lãnh đạo (leadership competencies), nhóm năng lực chuyên môn (professional competencies). Mỗi nhóm năng lực lại bao gồm những năng lực chi tiết [70]. Khung năng lực của McClelland được nghiên cứu và ứng dụng rộng rãi cho đến tận ngày nay.

Trong các nghiên cứu ở Việt Nam, các học giả cũng đưa ra các đề xuất về mô hình khung năng lực của người LDQL. Mai Thanh Lan, Tạ Huy Hùng (2014) đề xuất khung năng lực LDQL của nhà quản trị cấp cao trong doanh nghiệp gồm 03 nhóm năng lực chính: nhóm năng lực cá nhân (gồm 11 năng lực cụ thể); nhóm năng lực quản trị (gồm 10 năng lực cụ thể) và nhóm phẩm chất quan trọng (gồm 06 năng lực cụ thể) [71]. Ngô Quý Nhâm (2015) đề xuất một mô hình khung năng lực dưới góc nhìn của quản trị nhân sự, trong đó khung năng lực bao gồm 4 tầng năng lực. Tầng dưới cùng là năng lực cá nhân nền tảng, tầng thứ hai là năng lực làm việc hiệu quả, tầng thứ ba là năng lực liên quan đến ngành, tầng trên cùng là hiệu quả công việc cá nhân [85]. Phạm Đức Chính (2019) thì cho rằng, năng lực của đội ngũ lãnh đạo, quản lý phải bao gồm 2 nhóm chính, thứ nhất là nhóm năng lực lãnh đạo, tổ chức, quản lý mang tính chiến lược - đây là nhóm cần những kỹ năng tư duy chiến lược và tham mưu hoạch định chính sách; thứ hai là nhóm cần các kiến thức và kỹ năng nhằm nâng cao năng lực thực hành để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ tham mưu, quản lý, điều hành và thực thi công vụ [34].

Nghiên cứu về khung năng lực LĐQL của các tổ chức thuộc hệ thống chính trị, Shen Chien-chunh (2004) trong “Nghiên cứu về khung năng lực công chức lãnh đạo, quản lý của Đài Loan”, chia nhóm công chức tại Đài Loan thành 03 nhóm: cơ sở, trung cấp, cao cấp. Nghiên cứu đề xuất khung năng lực của các công chức LĐQL cấp cao gồm 06 nhóm năng lực: tầm nhìn, phân tích sách lược, xử lý nguy cơ, lãnh đạo đội nhóm, hợp tác đa lĩnh vực, quản lý hiệu suất. Nghiên cứu đề xuất khung năng lực của các công chức LĐQL cấp trung gồm: phục vụ khách hàng, quản lý và vận dụng tri thức, quản lý quy trình, giao tiếp và phân tích xung đột, chia sẻ kinh nghiệm và hướng dẫn đội nhóm, xác định và thực hiện mục tiêu [115].

Tim A. Mau (2015) với “Leadership competencies for a global public service”, đã phân tích, tổng hợp khung năng lực của đội ngũ LĐQL khu vực công của một số nước trên thế giới. Khung năng lực lãnh đạo điều hành cấp cao của Úc năm 2004 gồm 5 nhóm năng lực cốt lõi với 22 năng lực chi tiết; Khung năng lực cốt lõi của Hoa Kỳ năm 2006 gồm 5 nhóm năng lực chính với 28 năng lực cụ thể; trong đó có 6 năng lực được coi là năng lực cơ bản. Khung mô hình những năng lực lãnh đạo chính năm 2004 của Canada gồm 4 nhóm năng lực cốt lõi. Khung năng lực công chức năm 2012 của Vương quốc Anh gồm 3 nhóm năng lực chính và 10 năng lực chi tiết. Khung năng lực lãnh đạo của Nam Phi năm 2011 gồm 5 nhóm năng lực cốt lõi với 5 nhóm năng lực quy trình. Khung năng lực điều hành năm 2009 của Niu Di lần lại đưa ra 7 nhóm năng lực chính. Khung năng lực của nhà lãnh đạo, quản lý cấp cao năm 2000 của Hà Lan đưa lại gồm 7 nhóm năng lực với 4 năng lực cụ thể cho mỗi nhóm [116].

Nghiên cứu này cũng phân định một khung năng lực chung cho công chức LĐQL khu vực công mang tính toàn cầu của Auluck và Lenvin (2009), và chỉ ra những khó khăn cho việc đề xuất một khung năng lực chung này.

Tại Việt Nam, Lê Quân và cộng sự (2016) đã đề xuất xây dựng khung năng lực LĐQL khu vực hành chính công Việt Nam bao gồm 6 nhóm năng lực: nhóm năng lực đạo đức công vụ, nhóm năng lực am hiểu địa phương, nhóm năng lực chuyên môn, nhóm năng lực quản lý điều hành, nhóm năng lực quản trị nhân sự, nhóm năng lực quản trị bản thân [91 - Dẫn theo Lê Quân]. Lê Ngọc Hùng (2022), với quan điểm coi nhà trường là hệ thống mở tương tác với các môi trường xung quanh, và xác định hiệu quả đầu ra của đào tạo, bồi dưỡng được đánh giá theo hệ thống năng lực,

phẩm chất của cán bộ sau đào tạo, bồi dưỡng. Tác giả đã đưa ra khung tiêu chí đánh giá cán bộ sau đào tạo, bồi dưỡng gồm 03 nhóm: (i) nhóm nội dung các tiêu chuẩn, tiêu chí theo quy định hiện hành; (ii) nhóm nội dung đặc trưng theo chức danh cán bộ cần được cụ thể hóa theo hệ thống các phẩm chất, năng lực LĐQL, quản trị, hành chính; (iii) nhóm liên quan đến đào tạo, bồi dưỡng gồm các phương án gợi mở các nhiệm vụ, giải pháp đổi mới đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường và học tập, rèn luyện của cán bộ với tư cách học viên của nhà trường [61].

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

Trên cơ sở xác định được năng lực có thể cải thiện thông qua đào tạo, bồi dưỡng, các học giả trên thế giới và Việt Nam cũng đã nghiên cứu lý luận về đào tạo, bồi dưỡng năng lực cho người học.

Chuyển đổi từ chương trình đào tạo nặng về lý thuyết sang chương trình đào tạo thiên về ứng dụng - thực hành dựa trên năng lực đã và đang là một xu thế phát triển trong giáo dục đào tạo của các nước trên thế giới. Boyatzis và các đồng sự đã tổng kết các nhược điểm của phương pháp đào tạo lý thuyết cũ [112]. Kế thừa nhận định của Boyatzis, các học giả Rausch, Sherman, Washbush, Paprock tổng kết các đặc tính cơ bản của quá trình đào tạo theo hướng tiếp cận năng lực bao gồm: (1) Tiếp cận năng lực dựa trên triết lý người học là trung tâm; (2) Tiếp cận năng lực thực hiện việc đáp ứng các đòi hỏi của chính sách; (3) Tiếp cận năng lực là định hướng cuộc sống thật; (4) Tiếp cận năng lực linh hoạt và năng động. (5) Những tiêu chuẩn của năng lực được hình thành rõ ràng [70].

Theo đó, Paprock, McLagan, Kerka cho rằng những đặc tính cơ bản này dẫn tới những ưu thế của quá trình đào tạo theo hướng tiếp cận dựa trên năng lực. Do những đặc tính và ưu điểm của tiếp cận dựa trên năng lực, các mô hình năng lực và những tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp được xác định và sử dụng như là những công cụ cho việc phát triển rất nhiều chương trình giáo dục, đào tạo và phát triển khác nhau trên toàn thế giới. Về quá trình đào tạo theo tiếp cận năng lực, nhiều tác giả như: Nguyễn Thị Mỹ Lộc [73], Nguyễn Lộc, Trịnh Văn Minh, Nguyễn Đức Chính [32], Trần Hữu Hoan [33], Trần Khánh Đức [47]... đã chỉ ra đặc điểm khác biệt về giữa

mục tiêu, nội dung, phương pháp dạy và học, phương pháp kiểm tra đánh giá giữa đào tạo theo nội dung và đào tạo theo năng lực.

Ở Việt Nam, đã có tương đối nhiều nghiên cứu gần đây đề cập tới vấn đề đào tạo, quản lý LĐQL của các tổ chức thuộc hệ thống chính trị theo tiếp cận năng lực. Có thể kể đến một số nghiên cứu như:

Hoàng Mai (2017) cho rằng, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cần đặt trong bối cảnh mới, đòi hỏi công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức phải thật sự đổi mới và phải là công cụ phát triển năng lực cho cán bộ, công chức. Theo đó, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức cần được đổi mới cả về nội dung chương trình, phương thức tổ chức hoạt động đào tạo bồi dưỡng để đảm bảo năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức được thực sự cải thiện, đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước trong giai đoạn mới [76, tr.21-26].

Nguyễn Thị Hồng Hải (2019) đưa ra quan điểm, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo năng lực là một xu hướng mới, đặt trọng tâm vào năng lực của cán bộ, công chức. Có thể coi đây là phương thức hữu hiệu để phát triển tài năng, gia tăng động lực làm việc và khả năng đáp ứng được những thách thức do môi trường mang lại của đội ngũ cán bộ, công chức ở nhiều nước trên thế giới. [52].

Nguyễn Hữu Khiển (2019) cho học tập là công việc gắn với hoạt động công vụ của cán bộ công chức. Tác giả cũng nhấn mạnh, đối với người học là công chức, cần thực hiện việc đào tạo, bồi dưỡng theo quy định trên cơ sở nhu cầu công việc, để kể cả khi luân chuyển, thay đổi vị trí trong quá trình công tác cũng không bị ảnh hưởng [68].

Phạm Đức Chính (2019) cho rằng, trong xu thế toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, kinh tế tri thức phát triển nhanh chóng, công tác cán bộ ở nước ta đòi hỏi một chiến lược cán bộ mang tính thực tiễn sâu sắc nhằm tạo ra đội ngũ cán bộ LĐQL có năng lực toàn diện, thực sự phù hợp với thời kỳ mới, đáp ứng được yêu cầu cấp thiết về nhân sự quản lý. Thực hiện đổi mới nội dung về công tác đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí chức danh nhằm tạo ra đội ngũ cán bộ LĐQL có năng lực, đạt hiệu quả cao nhất trong hoạt động quản lý của mình [34].

Như vậy, các nghiên cứu về khung năng lực cán bộ LDQL của các tổ chức thuộc hệ thống chính trị đã khá thống nhất về nội hàm khái niệm năng lực với các thành phần của năng lực, bước đầu phác họa được khung năng lực chung của một người LDQL để thực hiện các nhiệm vụ trong một vị trí, một công việc hay một ngành nghề trong hệ thống chính trị. Qua đó có thể nhận thấy rằng, một bộ khung năng lực cán bộ LDQL của các tổ chức thuộc hệ thống chính trị cơ bản gồm các phẩm chất cá nhân, năng lực lãnh đạo, năng lực chuyên môn. Căn cứ vào đặc điểm của từng vị trí việc làm và chức danh, các nhóm năng lực trên có thể được phân tích thành các năng lực thành phần.

Các nghiên cứu cũng thống nhất rằng, năng lực của người LDQL có thể đo lường được và có thể phát triển, cải thiện thông qua quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Khung năng lực này cũng có thể được coi là mục tiêu và chuẩn đầu ra cho các CTĐT, bồi dưỡng cán bộ LDQL của hệ thống chính trị.

Bên cạnh đó, các nghiên cứu cũng đã chỉ ra các thành tố của quá trình đào tạo theo tiếp cận năng lực như mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo cán bộ LDQL theo tiếp cận năng lực. Tuy nhiên, chưa có nghiên cứu về xây dựng khung năng lực cho nhóm cán bộ LDQL được đào tạo CCLCT và đào tạo cho nhóm cán bộ này 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

1.1.2.1. Nghiên cứu về đào tạo lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực

Trên thế giới, cũng có một số nước thực hiện đào tạo lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ LDQL của hệ thống chính trị như Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào và Cộng hòa nhân dân Trung Hoa (Trung Quốc).

Hiện nay, việc đào tạo lý luận chính trị trong Đảng Nhân dân cách mạng Lào cơ bản thực hiện theo mô hình của Việt Nam. Bên cạnh đó, Việt Nam và Trung Quốc đều là hai nước xã hội chủ nghĩa do Đảng Cộng sản lãnh đạo, có chế độ chính trị tương đồng, cùng thuộc về văn hoá phương Đông nên có giá trị tham khảo quan trọng đối với Việt Nam.

Ở **Trung Quốc**, các nghiên cứu về đào tạo lý luận chính trị có thể kể đến như:

Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc (2019) ban hành Quy chế làm việc của Trường Đảng Cộng sản Trung ương Trung quốc, trong đó nêu rõ nhiệm vụ đào tạo lý luận chính trị của Trường. *Quy chế nêu rõ 06 mục tiêu đào tạo về lý luận chính trị của Trung quốc, tương ứng với các mục tiêu về năng lực của cán bộ LDQL trong đào tạo lý luận chính trị*, bao gồm: (1) Trung thành với Đảng, nắm bắt đường lối chính trị đúng đắn, nâng cao "bốn ý thức", củng cố "bốn tự tin", thực hiện "hai duy trì", có ý thức rèn luyện bản lĩnh đảng viên; thống nhất cao độ về tư tưởng, chính trị, hành động đều làm theo tư tưởng của Tập Cận Bình; (2) Nắm vững lập trường, quan điểm và phương pháp của chủ nghĩa Mác, học cách hiểu và thực hiện Tư tưởng Tập Cận Bình về chủ nghĩa xã hội đặc sắc Trung Quốc thời đại mới, thiết lập thế giới quan, nhân sinh quan, giá trị quan đúng đắn, không quên lý tưởng ban đầu, luôn luôn ghi nhớ sứ mệnh, là người thực hiện trung thành và người kiên trì niềm tin vào lý tưởng cao cả của chủ nghĩa cộng sản và chủ nghĩa xã hội đặc sắc Trung Quốc; (3) Lấy nhân dân làm trung tâm, nâng cao ý thức lập đảng vì công, chấp chính vì dân, thực hành mục tiêu cơ bản là hết lòng phục vụ nhân dân; (4) Dám chịu trách nhiệm, dũng cảm tiên phong đổi mới, có bản lĩnh chiến đấu, giỏi phân tích và giải quyết những vấn đề lớn trong sự công cuộc đổi mới và phát triển ổn định; (5) Nâng cao toàn diện bản lĩnh làm việc, có tri thức và năng lực đáp ứng yêu cầu phát triển của chủ nghĩa xã hội đặc sắc Trung Quốc trong thời kỳ mới; (6) Nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật, nội quy, biết kính biết sợ, biết giữ giới hạn, kiên quyết chống chủ nghĩa hình thức, chủ nghĩa quan liêu, xa hoa lãng phí, giữ vững bản chất chính trị thanh chính liêm khiết. Đây chính là kim chỉ nam cho các hoạt động xây dựng chương trình, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị của Trường Đảng Trung ương Trung Quốc [10].

Về nội dung đào tạo lý luận chính trị, Giang Phú (2021) và Hoàng Văn Tuấn (2022) tổng hợp nội dung đào tạo lý luận chính trị bao gồm: đi sâu quán triệt tư tưởng Tập Cận Bình về Chủ nghĩa xã hội đặc sắc Trung Quốc trong thời đại mới, nỗ lực thực hiện một loạt bố trí quyết sách của Trung ương, cải cách sáng tạo, phát triển trong ổn định. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng gồm 04 nội dung cốt yếu: Chủ nghĩa Mác-Lênin và lý luận Đặng Tiểu Bình; lý luận xây dựng CNXH mang đặc sắc Trung

Quốc; quản lý hành chính nhà nước; quản lý vĩ mô nhà nước; nhằm tăng cường “bốn ý thức” (ý thức chính trị, ý thức đại cục, ý thức hạt nhân, ý thức nêu gương), kiên định “bốn tự tin” (tự tin con đường, tự tin lý luận, tự tin chế độ, tự tin văn hóa), sử dụng các thành tựu lý luận mới nhất của Trung Quốc hóa Chủ nghĩa Mác [89], [99].

Về tần suất đào tạo lý luận chính trị, thực hiện chủ trương “số ít quan trọng” trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, mỗi năm Trường Đảng trung ương Trung Quốc đều mở các lớp nghiên cứu chuyên đề dành cho cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh/bộ; các địa phương, ban, ngành thực hiện bồi dưỡng đào tạo “người đứng đầu”. Mỗi kỳ đại hội, Trung Quốc đều kịp thời tổ chức các lớp nghiên cứu chuyên đề dành cho cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh/bộ; đào tạo tập trung cho bí thư và hiệu trưởng của các trường đại học trong cả nước. Toàn Đảng triển khai các đợt giáo dục học tập “hai học một làm” (học tập điều lệ Đảng, quy định trong Đảng; học tập các bài phát biểu quan trọng của Tổng Bí thư Tập Cận Bình; làm một người đảng viên đủ tư cách); triển khai giáo dục chuyên đề “tam nghiêm tam thực” (nghiêm khắc tu thân, nghiêm khắc dùng quyền, nghiêm khắc tự răn mình; làm việc thực chất, khởi nghiệp thực tế, làm người thực thà) đối với cán bộ lãnh đạo cấp huyện/phòng trở lên; giáo dục chủ đề “không quên ước nguyện ban đầu, khắc ghi sứ mệnh”; giáo dục học tập lịch sử Đảng.

Về kết cấu nội dung chương trình, Trung Quốc chú trọng bồi dưỡng cán bộ về năng lực chuyên môn, tinh thần làm việc chuyên nghiệp, khả năng thích ứng với thời đại mới. Tổ chức học tập theo mô hình khối kiến thức cơ bản và khối kiến thức chuyên môn theo tỉ lệ 30% cơ bản và 70% chuyên môn. Trong đó, khối cơ bản gồm các nội dung về lý luận chính trị, luật hành chính, hành chính công, về phát triển xã hội; khối chuyên môn được cập nhật, thiết kế theo nhu cầu khác nhau của từng vị trí việc làm [89].

Ở **Việt Nam**, có rất nhiều CTĐT, bồi dưỡng cho cán bộ LĐQL của Đảng và Nhà nước, gồm các CTĐT lý luận chính trị, các chương trình bồi dưỡng ngạch công chức, viên chức; các chương trình bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho cán bộ LĐQL theo các vị trí chức danh cụ thể. Nghiên cứu về đào tạo lý luận chính trị đã được nhiều nhà khoa học tiếp cận ở các góc độ khác nhau: vai trò của đào tạo LLCT; mục tiêu đào tạo LLCT; phương pháp đào tạo LLCT, và nội dung đào tạo LLCT...

Về vai trò của đào tạo lý luận chính trị: Vũ Ngọc Am (2003) đã làm rõ mối quan hệ giữa công tác giáo dục chính trị tư tưởng với việc nâng cao tính tự giác, ý thức cách mạng cho cán bộ, đảng viên và phân tích quá trình đổi mới, nâng cao chất lượng công tác giáo dục chính trị tư tưởng cho cán bộ, đảng viên nhằm chống lại âm mưu chống phá của các thế lực thù địch [1]. Nguyễn Vĩnh Thanh, Vũ Văn Hậu (2019) đã phân tích làm rõ về bản chất Trường Đảng; những yêu cầu trong tổ chức giảng dạy lý luận chính trị của Trường Đảng nhằm góp thêm cách tiếp cận về đổi mới nội dung chương trình, giáo trình và phương pháp giảng dạy lý luận chính trị trong bối cảnh mới [93].

Về mục tiêu của đào tạo lý luận chính trị: Nguyễn Thị Hồng Vân (2019) cho rằng, CTĐT, bồi dưỡng tại HV không chỉ chú trọng truyền thụ tri thức mà còn trang bị cả các kỹ năng, nên phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cũng có nhiều sự thay đổi. Mục tiêu của các CTĐT, bồi dưỡng đã hướng đến việc hình thành cho người học các kỹ năng và phẩm chất cần thiết, trong đó có kỹ năng và phẩm chất cá nhân, kỹ năng và phẩm chất nghề nghiệp, kỹ năng xã hội (giao tiếp, làm việc nhóm) [103].

Về nội dung, phương pháp giảng dạy lý luận chính trị: Đây là vấn đề có nhiều nghiên cứu nhất trong các nghiên cứu về đào tạo lý luận chính trị. Lương Gia Ban (2002) chỉ ra sự tác động qua lại giữa nội dung - phương pháp luận - phương pháp dạy học các môn khoa học Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; giúp cho cả người dạy và người học thấy được mối quan hệ mật thiết đó để từng bước can thiệp, cải thiện chất lượng giáo dục lý luận chính trị hiện nay [16].

Hoàng Anh (2016) đưa ra nhiều kiến nghị đối với thiết kế các CTĐT, bồi dưỡng của HV CTQG HCM, đề xuất về việc tiến hành chỉnh sửa, bổ sung nội dung CTĐT 5 năm/lần (phù hợp với Thông tư 17/2021/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và đào tạo). Về phân bổ khối lượng các nội dung học tập, tác giả đề cao việc bổ sung thời lượng cho các nội dung đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng trong hoạt động quản lý, bổ sung chương trình nghiên cứu thực tế ở nước ngoài cho 1 số học viên xuất sắc. Về quy trình thiết kế chương trình, tác giả đưa ra vấn đề thiết kế chương trình dựa trên nhu cầu của người học và tăng cường phối hợp về nội dung học tập với các cơ quan, đơn vị cử cán bộ tham gia đào tạo, bồi dưỡng. Về phương pháp đào tạo, tác giả đề xuất việc thay đổi căn bản phương pháp đào tạo theo hướng phát huy tối đa tính chủ

động, sáng tạo của người học thông qua các hoạt động thảo luận trên lớp và tự nghiên cứu [2].

Nguyễn Xuân Thắng (2017) đã nhấn mạnh những kết quả đạt được trong đổi mới phương pháp giảng dạy lý luận chính trị ở Học viện. Bài viết cho rằng, cần đổi mới phương pháp giảng dạy lý luận chính trị theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của người học; gợi mở, thảo luận, trao đổi thẳng thắn, đối thoại có trách nhiệm giữa giảng viên và học viên, kết hợp với ứng dụng hiệu quả công nghệ thông tin và các phương tiện hiện đại.. tiếp tục được xem là giải pháp hữu ích tại HV CTQG HCM [94].

Nguyễn Mạnh Cường (2020), nêu rõ, giảng viên là người có vai trò quan trọng trong định hướng phương pháp học tập cho học viên. Phương pháp giảng dạy theo lối truyền thống đó đã làm cho học viên thiếu sự tìm tòi, sáng tạo, khiến cho bài học nhàm chán, không lôi cuốn, hấp dẫn học viên, giảng viên mất rất nhiều sức nhưng hiệu quả lại không cao [41].

Mai Đức Ngọc (2021) cho rằng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LĐQL cần phải đổi mới theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng. Tác giả bài viết nhấn mạnh đến vai trò quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LĐQL, đưa ra các giải pháp về phân cấp quản lý cho các giảng viên và siết chặt kỷ cương trong học tập và giảng dạy [81, tr.83-89].

Nguyễn Văn Lượng (2022) đã chỉ ra 03 đặc điểm của giảng dạy lý luận chính trị: (1) giảng dạy lý luận chính trị phải luôn bảo đảm tính định hướng chính trị và tính Đảng Cộng sản; (2) giảng dạy lý luận chính trị luôn có sự gắn bó chặt chẽ giữa hoạt động nghiên cứu khoa học và hoạt động giảng dạy; (3) giảng dạy lý luận chính trị có sự cộng hưởng, phối hợp chặt chẽ giữa hoạt động dạy và hoạt động học, tạo nên hiệu quả của quá trình dạy học. Dựa trên đánh giá về thực trạng hiệu quả của các phương pháp giảng dạy, đề tài đã kiến nghị một số nguyên tắc, phương pháp giảng dạy tích cực để nâng cao chất lượng giảng dạy lý luận chính trị ở HV CTQG HCM [75].

Về đội ngũ giảng viên giảng dạy lý luận chính trị: Ban Tuyên giáo Trung ương (2007) đã nghiên cứu một cách tổng quát về đội ngũ giảng dạy các môn khoa học này với tư cách là một trong những yếu tố quan trọng, trực tiếp tác động đến chất lượng quá trình dạy và học [15].

Hoàng Đình Cúc (2008) đã khẳng định: chất lượng đào tạo giảng viên các môn lý luận chính trị quyết định chất lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy lý luận chính trị và chi phối quá trình dạy và học các môn khoa học lý luận trong các trường đại học hiện nay [40].

Về người học: Trần Minh Tuấn (2011) đã luận giải yêu cầu cấp thiết hiện nay về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LĐQL theo chức danh; theo đó, chương trình đào tạo, bồi dưỡng phải phân định rõ sự khác nhau giữa ĐT và bồi dưỡng; mỗi chương trình đào tạo, bồi dưỡng phải hướng tới một loại đối tượng xác định, phải hướng tới từng chức danh nhất định. Tác giả nhấn mạnh, việc xây dựng nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng phải phù hợp với từng đối tượng người học [101].

Bên cạnh đó, có một số nghiên cứu tương đối toàn diện theo các thành tố của CIPO trong đào tạo lý luận chính trị, như Hoàng Anh (2017) trong “Điều tra, khảo sát đánh giá kết quả triển khai các lớp bồi dưỡng dự nguồn cán bộ cao cấp cho hệ thống chính trị, chuẩn bị nhân sự tham gia Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII” đã làm rõ tương đối toàn diện về chất lượng chương trình chương trình bồi dưỡng dự nguồn cán bộ cao cấp cho hệ thống chính trị, đặc biệt có đưa ra một số đề xuất về chuẩn đầu ra, thời gian và khối lượng học tập, nội dung chương trình học tập theo hướng cập nhật tình hình thực tiễn mới trong nước và quốc tế, đề xuất phương pháp giảng dạy lấy người học làm trung tâm và phát huy vai trò hỗ trợ, dẫn dắt của người học, nâng cao hiệu quả, đề xuất về phương pháp kiểm tra đánh giá, chọn lựa đội ngũ giảng viên và tổ chức hoạt động đi thực tế [3].

1.1.2.2. Một số nghiên cứu đã tiếp cận đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo năng lực

Hồ Trọng Hoài, Trần Thị Tú Anh (2017) trong đề tài “Xây dựng chuẩn đầu ra cho chương trình đào tạo CCLLCT” là nghiên cứu đầu tiên có tiếp cận đến chuẩn đầu ra đối với chương trình CCLLCT. Tác giả đề xuất chuẩn đầu ra gồm 06 nhóm tiêu chuẩn gồm (1) kiến thức, (2) kỹ năng, (3) tư tưởng, (4) thái độ, (5) năng lực LĐQL, (6) năng lực tự rèn luyện để lan tỏa, nêu gương. Các nhóm tiêu chuẩn trên đều bao gồm các chuẩn chi tiết. Chuẩn đầu ra này là căn cứ quan trọng để triển khai các đánh giá về chất lượng đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM [55].

Nguyễn Xuân Thắng (2022), trong đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ trọng điểm “Nghiên cứu đề xuất triết lý đào tạo, bồi dưỡng và chiến lược phát triển đào

tạo, bồi dưỡng của HV CTQGHCM đến năm 2030 và tầm nhìn 2045”. Nghiên cứu đã chỉ ra kim chỉ nam trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LĐQL của Học viện, là lời huấn thị của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong sổ vàng của Nhà trường năm 1949. Lời huấn thị của Chủ tịch Hồ Chí Minh đã hàm chứa những nội dung cốt lõi nhất của triết lý đào tạo, bồi dưỡng của Học viện, và cũng chính là mục tiêu về năng lực trong các CTĐT, bồi dưỡng lý luận chính trị của Học viện: Đào tạo đội ngũ cán bộ chủ chốt của Đảng Cần - Kiệm - Liêm - Chính, Chí công vô tư, hết lòng phụng sự giai cấp (đội tiên phong của giai cấp công nhân), nhân dân, Tổ quốc và Nhân loại. Muốn làm được điều đó CTĐT CCLLCT của Học viện cần phải bao hàm những nội dung về đường lối cách mạng, nền tảng tư tưởng của Đảng, tình hình chính trị - xã hội thế giới và trong nước, xu hướng vận động, phát triển của thời đại; những nội dung về rèn luyện đạo đức cách mạng, lý tưởng cách mạng; những nội dung về kiến thức và kỹ năng LĐQL, tư duy biện chứng, tư duy chiến lược cho đội ngũ học viên [95].

Nguyễn Duy Bắc (2022), “Nghiên cứu rà soát tổng thể, đánh giá chất lượng CTĐT, bồi dưỡng cán bộ LĐQL của HV CTQG HCM giai đoạn 2015-2020”. Nghiên cứu đã xây dựng bộ tiêu chí đánh giá chất lượng đối với 03 hệ thống CTĐT, bồi dưỡng của Học viện, bao gồm: Đào tạo lý luận chính trị (sơ cấp - trung cấp - cao cấp); các trình độ của giáo dục đại học (đại học - thạc sĩ - tiến sĩ); bồi dưỡng lý luận chính trị theo các vị trí chức danh LĐQL. Đối với chương trình CCLLCT, nghiên cứu đã đánh giá chất lượng đào tạo trên các tiêu chí về mục tiêu, cấu trúc nội dung chương trình, hoạt động giảng dạy, hoạt động kiểm tra đánh giá, đội ngũ giảng viên, tài liệu và cơ sở vật chất phục vụ học tập. Nghiên cứu đã chỉ ra được các ưu điểm và hạn chế của CTĐT CCLLCT theo các tiêu chí đánh giá chất lượng, trong đó nhấn mạnh hạn chế về việc CTĐT chưa được xây dựng chuẩn đầu ra cụ thể, rõ ràng để làm cơ sở thiết kế nội dung chương trình và các phương pháp giảng dạy, kiểm tra đánh giá phù hợp [18].

Đậu Tuấn Nam (2022), “Nghiên cứu đề xuất chuẩn hệ thống CTĐT, bồi dưỡng cán bộ LĐQL của HV CTQG HCM giai đoạn 2021-2026”, Đề tài khoa học cấp Bộ trọng điểm. Nghiên cứu đã đề xuất chuẩn chương trình cho hệ thống các CTĐT, bồi dưỡng của Học viện, trong đó có chuẩn CTĐT CCLLCT. Nghiên cứu tiếp cận xây

dựng mục tiêu đào tạo theo năng lực và chuẩn đầu ra theo năng lực của CTĐT CCLLCT, trong đó đề xuất mục tiêu đào tạo theo 03 nhóm mục tiêu về kiến thức, về kỹ năng và về tư tưởng với 11 mục tiêu cụ thể. Dựa trên 03 nhóm mục tiêu, nghiên cứu đề xuất 3 nhóm chuẩn đầu ra với 12 chuẩn đầu ra cụ thể về năng lực của CTĐT CCLLCT [78].

Như vậy, có thể thấy:

- Các nghiên cứu về lý luận chính trị khá phong phú ở Việt Nam trong thời gian qua, và đã đề cập tới các thành tố của quá trình đào tạo lý luận chính trị. Tuy nhiên, các nghiên cứu chủ yếu tập trung vào nội dung và phương pháp giảng dạy lý luận chính trị, việc phát triển đội ngũ giảng viên. Có khá ít các nghiên cứu phân tích có hệ thống các thành tố của đào tạo lý luận chính trị, đặc biệt là các yếu tố bối cảnh ảnh hưởng tới đào tạo lý luận chính trị.

- 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.

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

1.1.3.1. Nghiên cứu về quản lý đào tạo theo năng lực

Trong các nghiên cứu về mô hình quản lý đào tạo, nghiên cứu về mô hình quản lý đào tạo CIPO là nghiên cứu được vận dụng rộng rãi trong các quản lý đào tạo của các cấp học, các ngành nghề... Có thể kể đến các nghiên cứu gần đây tại Việt Nam như:

Đào Việt Hà (2012), vận dụng mô hình đào tạo CIPO với 04 yếu tố: đầu vào, quá trình, đầu ra, bối cảnh vào quản lý đào tạo theo năng lực thực hiện [50]..

Nguyễn Thị Thanh Bình (2017) lựa chọn mô hình CIPO và phân tích sự vận dụng mô hình này trong quản lý đào tạo theo tiếp cận hướng tới việc làm. Theo mô hình này, các đặc điểm đầu vào sẽ tác động lên đầu ra thông qua quá trình, và quá trình này bị tác động bởi các điều kiện bối cảnh đối với đầu vào, quá trình và đầu ra.

Theo tác giả, mô hình CIPO trong quản lý đào tạo giáo dục nghề nghiệp sẽ giúp người học lĩnh hội được những năng lực cần thiết dễ dàng hòa nhập vào thế giới việc làm [19].

Nguyễn Thị Khánh Trinh, Đặng Thị Vân (2021), cũng vận dụng mô hình CIPO vào khung đảm bảo chất lượng CTĐT. Tại nghiên cứu này, nhóm tác giả đề xuất khung đảm bảo chất lượng CTĐT ngành kinh theo mô hình CIPO tại các trường đại học nhằm đảm bảo chất lượng CTĐT đại học ngành kinh tế) [98].

Bên cạnh đó, Trần Thị Quỳnh Loan (2017), với bài báo “Vận dụng tiếp cận CIPO trong quản lý dạy học ở trung tâm giáo dục nghề nghiệp - giáo dục thường xuyên theo hướng xây dựng xã hội học tập” [72]; Nguyễn Thanh Hùng (2017), bài báo “Một số biện pháp nâng cao chất lượng bồi dưỡng cán bộ chủ chốt cấp huyện theo tiếp cận mô hình CIPO” [64]; Phạm Thị Như Phong (2017) với bài báo “Về chất lượng dạy học ở trường Trung học phổ thông theo mô hình đảm bảo chất lượng CIPO” [88]... cũng lựa chọn mô hình CIPO để vận dụng trong nghiên cứu về đào tạo. Nguyễn Mạnh Hùng (2019), “Quản lý đào tạo giáo viên mầm non các trường Cao đẳng sư phạm Trung ương theo tiếp cận CIPO”, Luận án tiến sĩ khoa học giáo dục, Đại học Sư phạm Hà Nội lựa chọn cách tiếp cận quản lý đào tạo theo quá trình và phân tích các yếu tố của quản lý theo tiếp cận của mô hình CIPO [62]. Ngoài ra còn có các nghiên cứu của Mai Thị Khuyên (2020), “Đề xuất nội dung quản lý chất lượng dịch vụ công trong trường mầm non theo mô hình CIPO” [69]...

Về các luận án tiến sĩ nghiên cứu về quản lý đào tạo theo tiếp cận năng lực,

Nguyễn Ngọc Hùng (2006) tiếp cận quản lý dạy học thực hành theo tiếp cận quá trình, là quá trình quản lý sự cộng tác tối ưu giữa người dạy với người học bằng cách phát huy các yếu tố chủ quan của họ, biết sử dụng hiệu quả các yếu tố khách quan do các cấp quản lý tạo ra để quản lý, tự quản lý, truyền đạt, lĩnh hội tri thức, kỹ năng, kỹ xảo nghề và thái độ nhằm đạt được mục tiêu dạy học thực hành. Nội dung của quản lý dạy học thực hành theo tiếp cận năng lực thực hiện: quản lý mục tiêu dạy học thực hành (kiến thức - kỹ năng - thái độ); quản lý nội dung dạy học thực hành (quản lý các yếu tố để phát triển tri thức đối với người học, góp phần tăng cường năng lực thực hiện đối với ngành nghề cụ thể trong tương lai); quản lý phương pháp và phương tiện dạy học thực hành; quản lý kiểm tra đánh giá dạy học

thực hành. Luận án đã đánh giá được thực trạng quản lý dạy học thực hành tại các trường sư phạm kỹ thuật và đưa ra một số giải pháp để nâng cao chất lượng quản lý [63].

Hà Thanh Hương (2016) đã làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận về quản lý đào tạo giảng viên nghệ thuật trình độ đại học theo tiếp cận năng lực. Cho rằng tiếp cận năng lực là tiếp cận theo quá trình, tiếp cận theo định hướng đầu ra và tiếp cận hướng tới chất lượng, luận án đã đưa ra nội dung quản lý đào tạo giáo viên theo 06 nội dung: quản lý công tác tuyển sinh, quản lý CTĐT, quản lý hoạt động dạy học, quản lý hoạt động kiểm tra - đánh giá, quản lý các điều kiện phục vụ đào tạo và quản lý đầu ra [66].

Lê Thảo Nguyên (2017) đã đưa ra khung lý thuyết, phân tích thực trạng dạy học theo tiếp cận năng lực trong bồi dưỡng CBQL ngành thông tin và truyền thông theo các nội dung: yêu cầu đối với dạy học theo tiếp cận năng lực; mục tiêu dạy học theo tiếp cận năng lực, nội dung dạy học theo tiếp cận năng lực, phương pháp dạy học theo tiếp cận năng lực, hình thức tổ chức dạy học theo tiếp cận năng lực, đánh giá kết quả dạy học theo tiếp cận năng lực [82].

Nguyễn Ngọc Hùng (2006) tiếp cận quản lý dạy học thực hành theo tiếp cận quá trình, là quá trình quản lý sự cộng tác tối ưu giữa người dạy với người học bằng cách phát huy các yếu tố chủ quan của họ, biết sử dụng hiệu quả các yếu tố khách quan do các cấp quản lý tạo ra để quản lý, tự quản lý, truyền đạt, lĩnh hội tri thức, kỹ năng, kỹ xảo nghề và thái độ nhằm đạt được mục tiêu dạy học thực hành. [63].

Lê Hồng Hạnh (2018), với quan điểm quản lý đào tạo hướng đến chất lượng, và chất lượng đào tạo là một quá trình, tác giả sử dụng mô hình CIPO của UNESCO để đưa ra khung phân tích các nội dung quản lý đào tạo nghiệp vụ sư phạm theo tiếp cận năng lực. Các nội dung quản lý được phân định theo các yếu tố đầu vào, quá trình, đầu ra đặt trong tác động của bối cảnh đến quản lý đào tạo [53].

Với các nghiên cứu kể trên, 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 LĐQL diện đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

1.1.3.2. Nghiên cứu về quản lý đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Một số nghiên cứu về quản lý đào tạo CCLLCT có thể kể đến như:

Nguyễn Thị Hồng Vân (2011) đã đưa ra được các luận cứ khoa học về hoạt động đào tạo, quản lý đào tạo ở Học viện Chính trị- Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh. Luận án tập trung vào làm rõ các nội dung quản lý hoạt động đào tạo; phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động đào tạo, trên cơ sở lý luận và thực tiễn hoạt động quản lý đào tạo ở Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh. Luận án đã đề ra các giải pháp đổi mới hoạt động quản lý và các giải pháp chính nâng cao chất lượng quản lý đào tạo như: quan điểm đổi mới; nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của đổi mới quản lý hoạt động đào tạo; quản lý đổi mới CTĐT phù hợp với xu thế phát triển kinh tế chính trị hiện nay; phát triển và quản lý đội ngũ giảng viên theo kịp động thái phát triển của Học viện; cải tiến quản lý tuyển sinh và theo dõi học viên sau khi ra trường; hoàn thiện cơ chế điều phối đào tạo; tăng cường quản lý cơ sở vật chất phục vụ hoạt động đào tạo [102].

Nguyễn Hữu Cát (2013) đã đưa ra khung cơ sở lý luận cho công tác quản lý đào tạo cán bộ lý luận chính trị - hành chính tại HV CTQG HCM, chủ yếu dựa trên các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, trong đó có đào tạo CCLLCT. Nghiên cứu cũng đã khái quát được một số khó khăn, thách thức trong công tác đào tạo bồi dưỡng lý luận chính trị tại Học viện về mức độ đáp ứng cầu đào tạo của các đơn vị, về đổi mới chương trình, nội dung giảng dạy; về đội ngũ giảng viên- lực lượng quan trọng nhất quyết định chất lượng đào tạo và về cơ sở vật chất - thiết bị phục vụ cho công tác đào tạo. Nghiên cứu đã đề cập đến một số giải pháp quản lý để khắc phục những hạn chế trong đào tạo, bồi dưỡng ở HV CTQG HCM [29].

Trương Thị Như Yến (2015) chú trọng hơn đến đối tượng cán bộ dân tộc thiểu số, nhưng cũng đưa ra những cơ sở lý luận cho quản lý đào tạo CCLLCT. Luận án

đã đề cập và phân tích khá sâu sắc về quản lý hoạt động đào tạo ở HV CTQG HCM, một CSĐT mang tính đặc thù trong hệ thống chính trị. Luận án sử dụng cách tiếp cận chức năng của quản lý (kế - tổ - đạo - kiểm) và tiếp cận quá trình quản lý theo các nội dung: quản lý người học, quản lý quá trình tổ chức đào tạo, quản lý giảng viên, quản lý các điều kiện phục vụ đào tạo CCLLCT. Tác giả cho rằng năng lực hoạt động thực tiễn là điểm mấu chốt trong CTĐT CCLLCT, và đưa ra 04 nội dung quản lý đào tạo CCLLCT cho cán bộ dân tộc thiểu số bao gồm: (1) phát triển CTĐT quán triệt yêu cầu nâng cao năng lực chung và năng lực hoạt động thực tiễn; (2) kế hoạch hóa công tác quản lý học viên bao quát từ khâu tuyển sinh đầu vào đến khi ra trường; (3) tổ chức phát triển giảng viên theo yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ; (4) Hoàn thiện cơ sở vật chất - kỹ thuật theo hướng hiện đại hóa; (5) cải tiến cơ chế quản lý đào tạo trên tinh thần hiệp quản [106].

Nguyễn Anh Tuấn (2015) đã chỉ ra vị trí, vai trò của cơ sở vật chất trong đào tạo, nâng cao chất lượng đào tạo CCLLCT. Luận án đã khẳng định, nâng cao chất lượng đào tạo CCLLCT cho cán bộ LĐQL cần phải tiến hành đồng bộ nhiều giải pháp: đổi mới nội dung, CTĐT; nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, CBQL, nhân viên phục vụ; chất lượng nguồn đầu vào; chất lượng quản lý và bảo đảm cơ sở vật chất trong hoạt động đào tạo; hiệu quả sử dụng cán bộ sau đào tạo... [100].

Nguyễn Khắc Dịu (2016) đã làm rõ những vấn đề về lý luận và thực tiễn về chất lượng đào tạo CCLLCT. Trong luận án, tác giả đã đưa ra bộ tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo CCLLCT gồm 6 tiêu chí: (1) Sự phù hợp của kết quả đào tạo CCLLCT với mục tiêu, yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Đảng; (2) Sự tương thích của nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo với mục tiêu, yêu cầu và đối tượng đào tạo; (3) khả năng đáp ứng yêu cầu giảng dạy CCLLCT của đội ngũ giảng viên HV CTQG HCM và các Học viện chính trị khu vực; (4) Chất lượng công tác quản lý đào tạo; (5) Mức độ đảm bảo chất lượng đầu vào trong việc xét cử và chiêu sinh học CCLLCT; (6) mức độ đảm bảo cơ sở vật chất cho đào tạo CCLLCT [43].

Hoàng Anh (2017) đã xây dựng được khung lý thuyết, phương pháp đánh giá về đánh giá tác động của cán bộ, công chức trong giải quyết nhiệm vụ chính trị tại đơn vị sau đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM. Bên cạnh đó, đề tài phân tích đánh

giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CCLLCT để từ đó chỉ ra những ưu điểm cũng như tồn tại hạn chế, nguyên nhân của tồn tại hạn chế ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo CCLLCT; và đề tài đã đề xuất những giải pháp và kiến nghị về đổi mới nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CCLLCT ở HV CTQG HCM trong giai đoạn hiện nay nhằm đáp ứng yêu cầu bố trí, sử dụng cán bộ đã qua đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM trong giai đoạn hiện nay [4].

Có thể nhận thấy, nghiên cứu của Hồ Trọng Hoài mới bước đầu đưa ra chuẩn về mục tiêu đào tạo của chương trình CCLLCT, chứ chưa đưa ra được các nội dung, yêu cầu quản lý đối với đào tạo CCLLCT theo chuẩn đầu ra. Nghiên cứu của Nguyễn Duy Bắc đánh giá chất lượng CTĐT lý luận chính trị, trong đó đánh giá về mục tiêu năng lực của chương trình. Nghiên cứu của Đậu Tuấn Nam đề xuất mục tiêu, chuẩn đầu ra, các điều kiện cơ bản nhất về nội dung, điều kiện về giảng viên, phương pháp dạy học, phương pháp kiểm tra đánh giá của chương trình CCLLCT, nhưng cũng chưa phân tích, nghiên cứu ở tầng bậc quản lý đào tạo.

Như vậy, có thể thấy, đã có nhiều tác giả quan tâm nghiên cứu đến quản lý đào tạo theo tiếp cận năng lực, và có một số tác giả nghiên cứu đến quản lý đào tạo CCLLCT. Tuy nhiên, có thể khẳng định, hiện chưa có nghiên cứu nào nghiên cứu quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực với các nội dung quản lý các thành tố quá trình đào tạo theo mô hình CIPO. Đây chính là khoảng trống mà luận án có thể triển khai nghiên cứu.

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

1.1.4.1. Khái quát kết quả chủ yếu của các công trình đã công bố

(1) Các nghiên cứu về khung năng lực lãnh đạo, quản lý của các tổ chức thuộc hệ thống chính trị: các nghiên cứu về khung năng lực LĐQL 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 LĐQL được đào tạo CCLLCT tại Việt Nam.

(2) Các nghiên cứu về đào tạo lý luận chính trị theo năng lực: các nghiên cứu về lý luận chính trị khá phong phú trong thời gian qua, và đã đề cập tới các thành tố của quá trình đào tạo lý luận chính trị. Tuy nhiên, các nghiên cứu chủ yếu tập trung

vào nội dung và phương pháp giảng dạy lý luận chính trị, việc phát triển đội ngũ giảng viên. Có khá ít các nghiên cứu phân tích có hệ thống các thành tố của đào tạo lý luận chính trị, đặc biệt là các yếu tố bối cảnh ảnh hưởng tới đào tạo lý luận chính trị. Bên cạnh đó, 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 tăng 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.

(3) Các nghiên cứu về quản lý quá trình đào tạo theo tiếp cận năng lực: các nghiên cứu về quản lý quá trình đào tạo theo tiếp cận năng lực trên thế giới và Việt Nam khá phong phú. 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.

(4) Các nghiên cứu về quản lý đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực: Một số nghiên cứu về quản lý đào tạo CCLLCT như nghiên cứu của Trương Thị Như Yến, Lương Thu Trang, Nguyễn Thị Hồng Vân, Nguyễn Khắc Dịu, Nguyễn Anh Tuấn.... Tuy nhiên, các nghiên cứu về quản lý đào tạo CCLLCT tiếp cận quản lý theo chức năng quản lý (kế - tổ - đạo - kiểm), theo tiếp cận nội dung quản lý đào tạo (mục tiêu, chương trình, nội dung, phương pháp giảng dạy, kiểm tra đánh giá, cơ sở vật chất trong đào tạo) hoặc theo trình tự thời gian các hoạt động đào tạo (tuyển sinh, tổ chức đào tạo, kiểm tra đánh giá, bế giảng, tốt nghiệp, đánh giá sau đào tạo...). Các nghiên cứu này không đặt trọng tâm về mục tiêu năng lực của người học CCLLCT, chưa tiếp cận quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

Như vậy, 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 CTĐT,

nhưng có thể khẳng định, hiện chưa có nghiên cứu về quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

1.1.4.2. Những vấn đề đặt ra Luận án cần tiếp tục nghiên cứu

Thông qua nghiên cứu các tài liệu liên quan đến đào tạo LĐQL, đào tạo theo tiếp cận năng lực, đào tạo CCLLCT, quản lý quá trình đào tạo CCLLCT, những kết quả rút ra cho thấy quản lý quá trình đào tạo CCLLCT như trên đặt ra nhiều vấn đề về quản lý cần tiếp tục triển khai nghiên cứu.

Có thể nói rằng, chưa có một công trình nào nghiên cứu toàn diện, đầy đủ về quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực nói chung và cụ thể ở HV CTQG HCM nói riêng. Trước bối cảnh HV CTQG HCM đã bắt đầu thực hiện triển khai chương trình CCLLCT theo chuẩn đầu ra về năng lực, luận án triển khai nghiên cứu về quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo CCLLCT, thực hiện mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ LĐQL “*đủ năng lực, phẩm chất, ngang tầm nhiệm vụ*”.

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 LĐQL 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 cơ bản của luận án

1.2.1. Đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Khái niệm Đào tạo

Từ điển Giáo dục học cho rằng: “Đào tạo là quá trình chuyên giao có hệ thống có phương pháp, kinh nghiệm, tri thức, kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp chuyên môn. Đồng thời bồi dưỡng những phẩm chất đạo đức cần thiết và chuẩn bị cho người học đi vào cuộc sống tự lập, góp phần xây dựng và bảo vệ đất nước” [54].

Từ điển Bách khoa toàn thư có định nghĩa khác hơn: “Đào tạo là quá trình tác động đến con người nhằm làm cho người đó lĩnh hội và nắm vững tri thức, kỹ năng, kỹ xảo một cách có hệ thống để chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng nhận sự phân công nhất định, góp phần của mình vào việc phát triển xã hội, duy trì và phát triển nền văn minh của loài người” [84].

Nguyễn Minh Đường lại cho rằng: “Đào tạo là quá trình hoạt động có mục đích, có tổ chức nhằm hình thành và phát triển hệ thống các tri thức, kỹ năng, kỹ xảo, thái độ... để hoàn thiện nhân cách cho mọi cá nhân, tạo tiền đề cho họ có thể vào đời hanh nghề một cách có năng suất và hiệu quả” [48].

Như vậy, *đào tạo là quá trình tác động vào đối tượng người học cụ thể, nhằm hình thành và phát triển hệ thống các tri thức, kỹ năng, kỹ xảo, thái độ của người học để người học có thể thực hiện một công việc một cách hiệu quả.*

Khái niệm Cao cấp lý luận chính trị

Quy định 57-QĐ/TW ngày 08/2/2022 của Ban Bí thư quy định về đối tượng, tiêu chuẩn và phân cấp đào tạo CCLCT đưa ra khái niệm:

“Đào tạo lý luận chính trị là quá trình truyền thụ, tiếp thu hệ thống tri thức lý luận chính trị; 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, 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, phương pháp, kỹ năng LĐQL và vận dụng thực tiễn cho đội ngũ cán bộ. Đào tạo lý luận chính trị gồm ba cấp: Sơ cấp, trung cấp và cao cấp” [8].

Quy định này cũng đưa ra thuật ngữ “Cao cấp lý luận chính trị”, theo đó: “*Cao cấp lý luận chính trị là cấp đào tạo lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lý trung và cao cấp; trang bị cơ bản, hệ thống, thực tiễn và hiện đại, toàn diện về chủ*

nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; nâng cao tầm nhìn, tư duy chiến lược; nâng cao kỹ năng lãnh đạo, quản lý và vận dụng thực tiễn” [8].

Khái niệm Đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Từ phân tích trên, Luận án xác định: *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 Cao cấp lý luận chính trị

Tác giả Hà Thế Ngữ trong cuốn “Quá trình sư phạm: bản chất, cấu trúc và tính quy luật” của NXB Khoa học Việt Nam, Hà Nội lại nhận định: “Quá trình đào tạo là quá trình giáo dục hoặc quá trình sư phạm. Gọi như vậy để nhấn mạnh đến đặc trưng của quá trình, bởi việc nhà sư phạm tổ chức và điều khiển quá trình trên cơ sở giáo dục” [83].

Theo Nguyễn Minh Đường, “Đào tạo là quá trình hoạt động có mục đích, có tổ chức nhằm hình thành và phát triển hệ thống các tri thức, kỹ năng, kỹ xảo, thái độ... để hoàn thiện nhân cách cho mọi cá nhân, tạo tiền đề cho họ có thể vào đời hành nghề một cách có năng suất và hiệu quả” [48].

Bên cạnh đó, UNESCO đưa ra quan niệm về quá trình giáo dục tổng thể, xem hoạt động đào tạo gồm 3 thành phần cơ bản bao gồm các yếu tố Đầu vào (Input); Quá trình (Process); Đầu ra (Output), các yếu tố này được đặt trong bối cảnh (Context) cụ thể của môi trường[62].

Theo Quy chế Tuyển sinh và Đào tạo Cao cấp lý luận chính trị của Học viện

Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, thì “quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị bao gồm các tất cả hoạt động tuyển sinh; tổ chức đào tạo; hoạt động giảng dạy của giảng viên và học tập, rèn luyện của học viên; kiểm tra đánh giá; công nhận tốt nghiệp; cấp bằng tốt nghiệp; thanh tra, kiểm tra, khiếu nại, tố cáo; khen thưởng và xử lý vi phạm; trách nhiệm của các đơn vị, cá nhân tham gia vào đào tạo...” [60].

Từ những quan điểm trên, Luận án xác định: *Quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị của các cơ sở giáo dục được giao nhiệm vụ đặc biệt, là sự tác động của một hệ thống có mục đích, kế hoạch rõ ràng, tính kỷ luật cao với các yêu cầu về chính trị đối với người học trong tất cả các yếu tố đầu vào, quá trình, đầu ra trong một bối cảnh nhất định 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.*

Khái niệm Đào tạo theo tiếp cận năng lực

**** Khái niệm Năng lực***

Theo cách hiểu thông thường, năng lực là “khả năng” (ability, capacity, possibility) nhằm giúp họ “thực hiện hiệu quả công việc đang đảm nhận” như nghiên cứu của Boyatis, Dubois hoặc “đáp ứng công việc một cách hiệu quả” như nghiên cứu của Marrelli, Selby, Roos, Wright [91 - Dẫn theo Lê Quân]. Tuy nhiên, việc giải thích năng lực là “khả năng” chưa nhận được sự đồng thuận của nhiều nhà khoa học, bởi “khả năng” là năng lực ở dạng tiềm năng có thể thể hiện hoặc không trong công việc.

Bên cạnh đó, có rất nhiều tác giả cho rằng năng lực là sự huy động tổng hợp các kiến thức, kỹ năng và các thuộc tính cá nhân khác nhau để thực hiện một loại công việc trong một bối cảnh nhất định như Parry, Jackson and Schuler, Gardner group, Forrgues-Savage và Wong [91 - Dẫn theo Lê Quân]. Tương tự như vậy, với các nghiên cứu trong nước, nhiều quan điểm cho rằng năng lực là đặc điểm, phẩm chất, thuộc tính cá nhân để thực hiện thành công hoạt động nhất định, đạt kết quả mong muốn trong những điều kiện cụ thể như Đặng Thành Hưng [65], Phạm Tất Dong [44], Đặng Tự Ân [5], Bộ Giáo dục và Đào tạo [25], [26]...

Tựu chung lại, các nhà nghiên cứu trên thế giới và Việt Nam đã có sự tương đồng nhất định trong cách hiểu: *Năng lực thường được xem là sự tổng hợp của kiến thức, kỹ năng, phẩm chất của một cá nhân và được thể hiện trong hành động cụ thể,*

đáp ứng tốt các yêu cầu của một công việc nhất định, nhờ vậy thường đạt được hiệu quả cao trong công việc.

**** Khái niệm Đào tạo theo tiếp cận năng lực***

Đào tạo theo tiếp cận năng lực là quá trình truyền thụ kiến thức, kỹ năng, phẩm chất để người học từng bước hình thành những năng lực theo mục tiêu yêu cầu đào tạo [104]. Đào tạo theo tiếp cận năng lực chú trọng vào chuẩn năng lực đầu ra của quá trình đào tạo, quan tâm đến từng người học có thể làm được việc gì trong một tình huống nghề nghiệp nhất định theo tiêu chuẩn năng lực đề ra.

Mục tiêu chủ yếu của hướng tiếp cận này là để người học không chỉ hiểu, mà còn có thể thực hành được những gì họ đã học. Do đó, kết quả của việc tiếp cận năng lực chủ yếu tập trung vào việc xây dựng được hệ thống năng lực mà mỗi người học cần phải sở hữu.

Theo Nguyễn Đức Trí: “Đào tạo theo tiếp cận năng lực thực chất là tiếp cận đầu ra, theo đó, phải hình dung ra sinh viên sau khi tốt nghiệp phải có được những năng lực như thế nào để nó ứng phó được với cuộc sống bên ngoài bên cạnh năng lực chung mà ai cũng phải có, cần có những năng lực chuyên biệt...” [97].

Như vậy, đào tạo theo tiếp cận năng lực là quá trình đào tạo được quy định và tập trung vào năng lực của người học trong mọi khâu của quá trình đó, để tạo ra kết quả đầu ra của quá trình đào tạo là các năng lực của người học đáp ứng ở mức độ tốt các yêu cầu giải quyết tình huống thực tiễn trong công việc, nghề nghiệp cụ thể và cuộc sống.

Khái niệm quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực

Quá trình đào tạo CCLLCT bao gồm các thành tố như mọi quá trình đào tạo khác, như mục tiêu đào tạo, nội dung đào tạo, cơ sở vật chất, hoạt động dạy, hoạt động học, hoạt động kiểm tra, đánh giá, tốt nghiệp...nhưng mang những đặc điểm riêng đặc thù của nó.

Về quá trình đào tạo theo tiếp cận năng lực, nhiều tác giả đã chỉ ra đặc điểm khác biệt về giữa mục tiêu, nội dung, phương pháp dạy và học, phương pháp kiểm tra đánh giá giữa đào tạo theo nội dung và đào tạo theo năng lực [47]. Tiếp cận năng lực chính là tiếp cận chuẩn đầu ra, trong đó, mọi yếu tố của quá trình đào tạo đều phục vụ cho mục tiêu hình thành, phát triển năng lực, phẩm chất cho người học đáp ứng các

yêu cầu của xã hội (Boyatis) [112], (Harris) [113], (Lucia) [107], (Guthrie) [109], (Hodge) [114].

Từ đó, có thể nhận định, *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.*

Đây là cách tiếp cận đào tạo theo chuẩn đầu ra, trong đó mọi thành tố của quá trình đào tạo CCLLCT như mục tiêu, nội dung, phương pháp dạy - học, phương pháp kiểm tra đánh giá... đều hướng tới kết quả là sự thay đổi, phát triển về năng lực của cán bộ diện đào tạo CCLLCT đáp ứng yêu cầu công tác cán bộ của Đảng nhằm trang bị cho đội ngũ cán bộ đủ khả năng để thực hiện các nhiệm vụ được giao.

1.2.3. Khái niệm Khung năng lực đào tạo cao cấp lý luận chính trị

Khung năng lực (Competency Framework) được hiểu là bản mô tả tất cả các năng lực cần có để thực thi thành công các công việc của một vị trí việc làm cụ thể [Theo Dubois, dẫn theo 91]. Cụ thể hơn, khung năng lực là hệ thống cụ thể hóa các hành vi cần thiết của các năng lực để hoàn thành tốt các vai trò, nhiệm vụ của vị trí việc làm.

Khung năng lực cũng là cơ sở quan trọng trong hoạt động đào tạo, cụ thể là xác định nhu cầu đào tạo, nội dung chương trình đào tạo, mục tiêu của đào tạo [85]. Như vậy, khung năng lực đào tạo CCLLCT là khung năng lực dùng trong đào tạo CCLLCT, là khung năng lực mà người học khi học xong chương trình cần đạt được. Người học chương trình CCLLCT là cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc hệ thống chính trị của Việt Nam.

Như vậy, *khung năng lực đào tạo CCLLCT là các yêu cầu cụ thể về năng lực mà cán bộ LDQL 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, để hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao.*

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

Thông qua các cách tiếp cận về khái niệm quản lý, quản lý giáo dục, quản lý đào tạo để đưa ra khái niệm quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

Phạm Minh Hạc (1986) cho rằng: “Quản lý là tác động có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quản lý đến tập thể người lao động nói chung (khách thể quản lý), nhằm thực hiện những mục tiêu dự kiến” [51]. Các tác giả Nguyễn Quốc Chí, Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2010) [30] cùng đồng quan điểm về quản lý như vậy, nhưng nhấn mạnh thêm khía cạnh quản lý thực hiện trong một tổ chức, cho rằng “Quản lý là các tác động có định hướng, có chủ đích của chủ thể quản lý đến khách thể quản lý trong một tổ chức, nhằm làm cho tổ chức vận hành và đạt được mục đích.”

Bush T (2008): “Quản lý giáo dục, một cách khái quát, là sự tác động có tổ chức và hướng đích của chủ thể quản lý giáo dục tới đối tượng quản lý giáo dục theo cách sử dụng các nguồn lực càng có hiệu quả càng tốt nhằm đạt mục tiêu đề ra” [108].

Đặng Quốc Bảo (2006) cho rằng: “Quản lý đào tạo có thể được coi là một hệ thống quản lý 10 nhân tố tác động đến đào tạo gồm: Mục tiêu, nội dung, phương pháp, lực lượng (giảng viên), đối tượng (học sinh), hình thức tổ chức, điều kiện, môi trường, bộ máy tổ chức và quy chế đào tạo”.

Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2012) cũng cho rằng, quản lý đào tạo là quá trình tác động có kế hoạch, có tổ chức của các cơ quan quản lý các cấp tới các thành tố của quá trình đào tạo nhằm làm cho hệ thống đào tạo đó vận hành có hiệu quả và đạt tới mục tiêu đề ra” [74].

Các quan niệm trên cho thấy, *quản lý quá trình đào tạo là sự tác động có mục đích, có kiểm soát của chủ thể quản lý đến các yếu tố trước - đầu vào, trong- quá trình, sau- đầu ra của quá trình đào tạo trong một bối cảnh nhất định nhằm đạt được mục tiêu đào tạo đã đề ra.*

Kết hợp với định nghĩa về quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực đã trình bày ở trên, luận án rút ra khái niệm Quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực là: ***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 các cơ sở giáo dục được giao nhiệm vụ đặc biệt, 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 đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Để đề xuất khung năng lực đào tạo CCLLCT, cần dựa trên cơ sở lý luận về khung năng lực của cán bộ lãnh đạo, quản lý khu vực công và các căn cứ pháp lý, yêu cầu đối với mục tiêu đào tạo CCLLCT.

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

1.3.1.1. Khung năng lực cá nhân

Có rất nhiều nghiên cứu đã đưa ra các mô hình khung năng lực khác nhau.

Northhouse đã đề xuất mô hình năng lực được đánh giá với 03 thành phần gồm những thuộc tính cá nhân (individual attributes), những năng lực (competencies) và kết quả những việc làm được (outcomes) [111].

Cục Đào tạo Bộ Lao động Mỹ (ETA) đề xuất mô hình khung năng lực gồm: nhóm các năng lực chung cơ bản nền tảng cá nhân, nhóm các năng lực cốt lõi, nhóm năng lực đặc thù thực hiện vai trò, chức năng nghề nghiệp hay kỹ thuật. Trong đó, nhóm năng lực nghề nghiệp là nhóm năng lực ở vị trí cao nhất của mô hình được cấu trúc bởi các năng lực: kiến thức chuyên môn, phương pháp kỹ thuật, chuyên gia, tư vấn kỹ thuật, quản lý. Năng lực cá nhân là năng lực nền tảng, bao gồm kỹ năng giao tiếp, liêm chính, chuyên nghiệp, sáng tạo, tin cậy, sẵn sàng tìm hiểu, chất lượng, hiệu quả cá nhân [49].

Tổ chức OECD (2016) thì đưa ra mô hình khung năng lực toàn cầu cho một thế giới, trong đó năng lực được xem xét là khả năng huy động kiến thức, kỹ năng, thái độ và các giá trị để tham gia vào hành động; trong đó kiến thức bao hàm những kiến thức về pháp luật, kiến thức liên ngành và kiến thức thực tế; kỹ năng bao hàm các kỹ năng nhận thức và siêu nhận thức, các kỹ năng xã hội và xúc cảm, các kỹ năng thể chất và thực hành [86].

Ở Việt Nam, Bộ Giáo dục và Đào tạo đề xuất mô hình tăng băng về cấu trúc năng lực, bao gồm 3 tầng. Trong đó, tầng dưới cùng là “động cơ, nét nhân cách, tư chất” tương ứng với “mong muốn” cá nhân. Tầng thứ hai là “kiến thức, kỹ năng, thái

độ, chuẩn, giá trị, niềm tin” tương ứng với “suy nghĩ”. Tầng trên cùng là “hành vi” tương ứng với “làm” hoặc “hành động” [25].

Mô hình cấu trúc năng lực thực hiện của Tổng cục dạy nghề, Bộ Lao động - Thương binh xã hội đưa ra mô hình khung năng lực là điểm giao của phẩm chất, kỹ năng, thái độ; bao gồm 4 năng lực chính: năng lực thực hiện công việc, năng lực quản lý công việc, năng lực xử lý tình huống, năng lực xây dựng môi trường làm việc [27].

Đồng quan điểm này, Nguyễn Thị Mỹ Lộc cho rằng cấu trúc chung của năng lực hành động được mô tả là sự kết hợp của 4 năng lực thành phần gồm năng lực chuyên môn, năng lực phương pháp, năng lực xã hội, năng lực cá thể tương ứng với 04 trụ cột giáo dục của UNESCO gồm học để biết, học để làm, học để cùng chung sống, học để tự khẳng định [73].

Tổng hợp các thành tố của khung năng lực của một cá nhân:

Bảng 1.1: Tổng hợp về thành phần của khung năng lực cá nhân

STT	Thành phần của khung năng lực	Tác giả
1	Thuộc tính cá nhân Năng lực làm việc Kết quả thực hiện	Northhouse
2	Nhóm các năng lực chung cơ bản nền tảng cá nhân Nhóm các năng lực cốt lõi Nhóm năng lực đặc thù thực hiện vai trò, chức năng nghề nghiệp hay kỹ thuật.	Cục Đào tạo Bộ Lao động Mỹ (ETA)
3	Kiến thức Kỹ năng Thái độ Các giá trị	OECD
4	Động cơ, nét tư cách, tư chất Kiến thức, kỹ năng, thái độ Hành vi	Bộ Giáo dục và Đào tạo
5	Phẩm chất Kỹ năng Thái độ	Tổng cục dạy nghề, Bộ LĐTB-XH
6	Năng lực chuyên môn Năng lực phương pháp Năng lực xã hội Năng lực cá thể	Nguyễn Thị Mỹ Lộc

Với quan niệm, năng lực là khả năng của một cá nhân đảm bảo cho họ có thể làm việc hiệu quả, khung năng lực tựu chung bao gồm kiến thức, kỹ năng và thái độ/phẩm chất; và tất cả các thành phần của khung năng lực này cần được thể hiện qua các hành động cụ thể để đạt được kết quả tốt, hiệu quả trong công việc. Với quan niệm đó, trong nghiên cứu này, Luận án xác định Thái độ/Phẩm chất cá nhân theo tiếp cận năng lực chính là khả năng thực thi, khả năng thể hiện thái độ đó/phẩm chất đó trong vị trí việc làm, trong tình huống cụ thể của công việc để hoàn thành tốt nhiệm vụ và đạt hiệu quả.

1.3.1.2. Khung năng lực của người lãnh đạo, quản lý

Về khung năng lực LDQL, David.C.McClelland cũng là người đi tiên phong trong lĩnh vực nghiên cứu này. Năm 1973, ông đề xuất khung năng lực của một nhà lãnh đạo bao gồm nhóm năng lực cá nhân cốt lõi (core competencies), nhóm năng lực lãnh đạo (leadership competencies), nhóm năng lực chuyên môn (professional competencies). Mỗi nhóm năng lực lại bao gồm những năng lực chi tiết [91 - Dẫn theo Lê Quân]. Khung năng lực của McClelland được nghiên cứu và ứng dụng rộng rãi cho đến tận ngày nay.

Trong các nghiên cứu ở Việt Nam, các học giả cũng đưa ra các đề xuất về mô hình khung năng lực của người LDLQ. Ngô Quý Nhâm đề xuất một mô hình khung năng lực dưới góc nhìn của quản trị nhân sự, trong đó khung năng lực bao gồm 4 tầng năng lực. Tầng dưới cùng là năng lực cá nhân nền tảng, tầng thứ hai là năng lực làm việc hiệu quả, tầng thứ ba là năng lực liên quan đến ngành, tầng trên cùng là hiệu quả công việc cá nhân [85].

Phạm Đức Chính thì cho rằng, năng lực của đội ngũ lãnh đạo, quản lý phải bao gồm 2 nhóm chính, thứ nhất là nhóm năng lực lãnh đạo, tổ chức, quản lý mang tính chiến lược - đây là nhóm cần những kỹ năng tư duy chiến lược và tham mưu hoạch định chính sách; thứ hai là nhóm cần các kiến thức và kỹ năng nhằm nâng cao năng lực thực hành để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ tham mưu, quản lý, điều hành và thực thi công vụ [34].

Lê Quân và cộng sự đã đề xuất xây dựng khung năng lực LĐQL khu vực hành chính công Việt Nam bao gồm 6 nhóm năng lực: nhóm năng lực đạo đức công vụ, nhóm năng lực am hiểu địa phương, nhóm năng lực chuyên môn, nhóm năng lực quản lý điều hành, nhóm năng lực quản trị nhân sự, nhóm năng lực quản trị bản thân [91 - Dẫn theo Lê Quân].

Lê Ngọc Hùng (2022) cho rằng, việc xây dựng khung lý thuyết đánh giá hiệu quả đào tạo cán bộ LĐQL cũng cần được cụ thể hóa theo hệ thống các phẩm chất, năng lực dựa trên 05 nhóm tiêu chuẩn của Quy định 89-QĐ/TW gồm: (i) tiêu chuẩn về chính trị tư tưởng; (ii) tiêu chuẩn về đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật; (iii) tiêu chuẩn về trình độ; (iv) tiêu chuẩn về năng lực, uy tín; (v) tiêu chuẩn về sức khỏe, độ tuổi và kinh nghiệm. Các nhóm tiêu chí này cũng có thể quy vào các nhóm về năng lực cốt lõi (chính trị tư tưởng; đạo đức lối sống); năng lực lãnh đạo (năng lực, uy tín), quản lý và năng lực chuyên môn (tiêu chuẩn về trình độ) [61].

Bảng 1.2: Tổng hợp thành phần của khung năng lực của người lãnh đạo, quản lý

STT	Thành phần của khung năng lực của người LĐQL	Tác giả
1	Nhóm năng lực cá nhân cốt lõi Nhóm năng lực lãnh đạo Nhóm năng lực chuyên môn	David.C.McClelland
2	Năng lực cá nhân nền tảng Năng lực làm việc hiệu quả Năng lực liên quan đến ngành Hiệu quả công việc cá nhân	Ngô Quý Nhâm
3	Nhóm năng lực lãnh đạo, tổ chức, quản lý Nhóm các kiến thức và kỹ năng thực hành	Phạm Đức Chính
4	Nhóm năng lực đạo đức công vụ, Nhóm năng lực am hiểu địa phương, Nhóm năng lực chuyên môn, Nhóm năng lực quản lý điều hành, Nhóm năng lực quản trị nhân sự, Nhóm năng lực quản trị bản thân	Lê Quân

5	Cốt lõi (Tư tưởng; đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật) Lãnh đạo (Năng lực, uy tín) Chuyên môn (Trình độ, Sức khỏe, độ tuổi, kinh nghiệm)	Lê Ngọc Hùng

Từ những nghiên cứu như trên, có thể thấy, các nghiên cứu có đưa ra các thành phần năng lực khác nhau, nhưng tựu chung có thể quy về 03 thành phần năng lực chính. Trong khung năng lực của người LĐQL: *năng lực về thực thi/thể hiện phẩm chất, thái độ của cá nhân; năng lực hành động thực hiện nhiệm vụ và năng lực lãnh đạo, quản lý để đáp ứng yêu cầu LĐQL một cách hiệu quả ở một tổ chức, đơn vị.*

1.3.1.3. Khung năng lực của người lãnh đạo, quản lý khu vực công các nước trên thế giới

Phát triển nhân lực LĐQL khu vực công hiện là chủ đề lớn và thu hút sự quan tâm nghiên cứu của nhiều học giả trong và ngoài nước. Theo Lê Quân, nếu như việc phát triển nhân lực LĐQL khu vực công trước đây tập trung chủ yếu vào việc tuyển chọn và cải tiến chế độ chính sách thì trong bối cảnh hiện nay là quản trị theo năng lực. Trong đó, khung năng lực là mô hình quản trị theo năng lực phổ biến trên thế giới từ những năm 90 của thế kỷ 20 [91 - Dẫn theo Lê Quân].

Nghiên cứu của Tim A. Mau [116] đã tổng hợp bảng năng lực cán bộ LĐQL của các tổ chức thuộc thể chế chính trị các nước gồm Úc, Mỹ, Canada, Anh, Nam Phi, New Zealand, Hà Lan. Các nhóm năng lực chi tiết được thể hiện bằng bảng dưới đây:

Bảng 1.3: Khung năng lực lãnh đạo, quản lý khu vực công của các nước

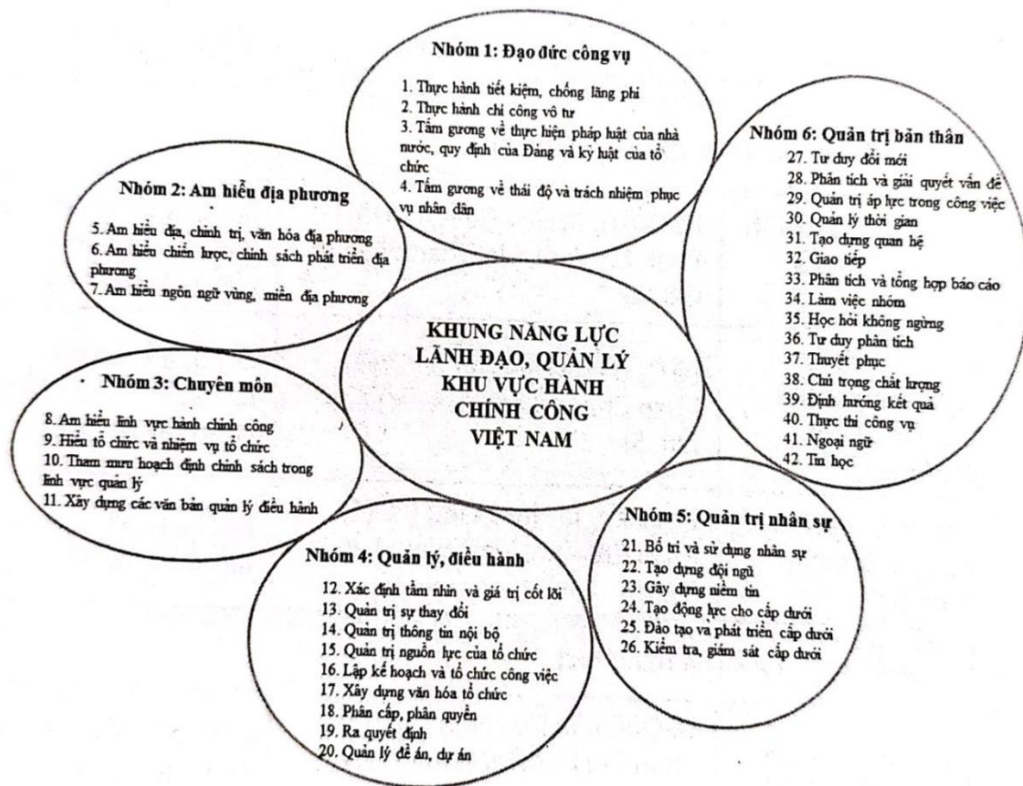
Úc Khung Năng lực Lãnh đạo Cấp cao (SELC) (2001) & Hệ thống Lãnh đạo Tích hợp (ILS) (2004)	Mỹ Tiêu chuẩn cốt lõi cho cấp quản lý (EQC) (2006)	CANADA Mô hình Năng lực lãnh đạo chủ chốt (2004)	Vương quốc Anh Khung Năng lực công chức (2012)	Nam Phi Khung năng lực (2011)	NEW ZEALAND Hồ sơ năng lực quản lý cấp cao (2009)	Hà Lan Năng lực của quản lý cấp cao (2000)
Định hình tư duy chiến lược Khơi dậy ý thức về mục tiêu & định hướng; Tập trung vào chiến lược; Khai thác thông tin & cơ hội; Thể hiện khả năng phán đoán, trí thông minh và nhận thức chung	Dẫn dắt sự thay đổi (Sáng tạo & đổi mới; Nhận thức về môi trường bên ngoài; Linh hoạt; Kiên trì; Tư duy chiến lược; Tầm nhìn) Năng lực cơ bản	Tư duy chiến lược (Đổi mới thông qua phân tích & ý tưởng)	Định hướng (Nhóm Chiến lược) (Nhìn nhận tổng quan; Thay đổi và cải thiện; Đưa ra quyết định hiệu quả)	Năng lực Cốt lõi trong lãnh đạo, quản lý (Khả năng chiến lược và lãnh đạo; Quản lý và trao quyền cho nhân sự; Quản lý chương trình và dự án; Quản lý tài chính; Quản trị sự thay đổi)	Lãnh đạo chiến lược (Phát triển chiến lược và kế hoạch dài hạn)	Quản trị mạch lạc (Tầm nhìn về tương lai; Định hướng mục tiêu; Kỹ năng kỹ năng thiết lập mạng lưới quan hệ Năng lực kết nối)
Nuôi dưỡng mối quan hệ trong công việc hiệu quả (Phát triển mối quan hệ nội bộ & bên ngoài; Tạo điều kiện cho sự hợp tác & liên kết; Tôn trọng sự khác biệt & đa dạng của cá nhân; Hướng dẫn, cổ vũ & phát triển con người)	Xây dựng liên minh (Hợp tác; Hiểu biết chính trị; Gây ảnh hưởng/Đàm phán) Năng lực cơ bản	Tương tác (Vận động người dân, tổ chức và đối tác)	Thu hút Mọi Người (Nhóm Con người) (Lãnh đạo và giao tiếp; Hợp tác và liên kết; Phát triển năng lực cho đội ngũ)	Năng lực Quy trình (Quản lý tri thức; Đổi mới cung cấp dịch vụ; Giải quyết và phân tích vấn đề; Định hướng khách hàng và tập trung vào khách hàng; Giao tiếp)	Kỹ năng Cá nhân và Xã hội (Kỹ năng cá nhân và xã hội ở mức cao)	Hành vi Giao tiếp (Lắng nghe; Nhạy cảm trong giao tiếp; Hành vi linh hoạt; Phát triển đội ngũ)
Đạt được mục tiêu (Xây dựng năng lực tổ chức & khả năng phản hồi; Huy động chuyên môn nghiệp vụ; Điều hướng & thực hiện thay đổi & xử lý những tình huống mơ hồ; Đảm bảo hoàn thành & mang lại kết quả mong đợi)	Hướng Tới Kết quả (Trách nhiệm; Dịch vụ khách hàng; Quyết đoán; Tinh thần Doanh nhân; Giải quyết vấn đề; Độ tin cậy về chuyên môn) Năng lực cơ bản	Xuất sắc trong quản lý (Thực hiện thông qua quản lý công việc, quản lý con người và quản lý tài chính)	Đạt được kết quả (Nhóm Hiệu suất) (Đạt được kết quả có giá trị thương mại; Mang lại giá trị đáng đồng tiền; Quản lý dịch vụ chất lượng; Thực hiện nhanh chóng)		Kỹ năng vận hành (Tạo sự tập trung và hoàn thành công việc)	Vận hành hiệu quả (Chủ động; Kiểm soát; Trao quyền; Tương tác nhanh)

Thể hiện nỗ lực cá nhân và tính chính trực (Thể hiện tính chuyên nghiệp & trung thực trong công tác; Dũng cảm đương đầu nguy cơ; Cam kết hành động; Thể hiện sự bền bỉ; Biết tự nhận thức & cam kết phát triển bản thân)	Lãnh đạo con người (Quản lý Xung đột; Tận dụng sự đa dạng; Phát triển đội ngũ; Xây dựng đội nhóm) Năng lực cơ bản	Giá trị và Đạo đức (Phục vụ với sự chính trực & tôn trọng)			Hành động có danh dự và chính trực (Làm gương mẫu về đạo đức, tiêu chuẩn và hành vi được quy định trong Tiêu chuẩn về tính chính trực và chuẩn mực hành vi)	Nhạy cảm trong quản trị (Nhận thức về môi trường xung quanh; Quản trị mối quan hệ; Chính trực; Công hiến)
Giao tiếp có sức ảnh hưởng (Giao tiếp rõ ràng; Lắng nghe, Hiểu và thích nghi với người nghe; Thuyết phục qua đàm phán)	Nhạy bén kinh doanh (Quản lý tài chính; Quản lý nguồn nhân lực; Quản lý công nghệ) Năng lực cơ bản				Kỹ năng định vị tổ chức (Hiểu biết về bối cảnh chính trị và tổ chức nơi làm việc)	Giải quyết Vấn đề (Phân tích thông tin; Phán đoán; Linh hoạt trong tư duy; Quyết đoán)
	*** <u>Năng lực cơ bản</u> kỹ năng giao tiếp, giao tiếp bằng lời, chính trực/trung thực, giao tiếp bằng văn bản, học tập liên tục và động lực phục vụ cộng đồng				Dũng cảm (Không né tránh trách nhiệm và dám dẫn đầu trong các vấn đề khó khăn)	Gây ảnh hưởng (Trình bày bằng lời; Tự tin; Sức thuyết phục; Kiên trì)
					Năng lượng và Động lực (Giàu năng lượng và động lực để đạt được kết quả tốt hơn)	Bền bỉ (Giàu năng lượng; Khả năng chịu áp lực; Có động lực làm việc; Khả năng học hỏi)
5 nhóm năng lực cốt lõi với tổng cộng 22 năng lực chính	5 tiêu chuẩn cốt lõi với tổng cộng 28 năng lực, trong đó 6 năng lực được coi là năng lực cơ bản (kỹ năng giao tiếp, giao tiếp bằng lời, chính trực/trung thực, giao tiếp bằng văn bản, học tập liên tục và động lực phục vụ cộng đồng)	4 năng lực	3 nhóm với 10 năng lực tổng quát cùng giá trị đi kèm với mỗi năng lực.	5 năng lực cốt lõi với 5 năng lực quy trình riêng biệt, tất cả đều được áp dụng cho từng năng lực cốt lõi	7 năng lực	7 nhóm với 4 năng lực mỗi nhóm (tổng cộng 28 năng lực)

Nguồn: Source: Australia, 2004; Canada, 2005; Hondeghem and Vandermulen, 2000; NZ, 2009;

South Africa, 2011; UK, 2012; US, 2006 [116]

Tại Việt Nam, Lê Quân đưa ra khung năng lực LDQL khu vực hành chính công của Việt Nam gồm 6 nhóm năng lực và 42 tiêu chí cụ thể như hình sau:



Hình 1.1: Khung năng lực LDQL khu vực hành chính công Việt Nam

Nguồn: Lê Quân [91]

Quy định 89-QĐ/TW ngày 04/8/2017 của Bộ Chính trị về khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ LDQL các cấp đã đề xuất khung tiêu chuẩn chức danh cán bộ LDQL gồm 05 tiêu chuẩn: (i) tiêu chuẩn về chính trị tư tưởng; (ii) tiêu chuẩn về đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật; (iii) tiêu chuẩn về trình độ; (iv) tiêu chuẩn về năng lực, uy tín; (v) tiêu chuẩn về sức khỏe, độ tuổi và kinh nghiệm. Về định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ LDQL, Quy định cũng đưa ra 02 nhóm tiêu chí, gồm (i) tiêu chí về chính trị tư tưởng; đạo đức lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật; tác phong lề lối làm việc và (ii) tiêu chí về kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, gồm các tiêu chí chung và tiêu chí riêng đối với 07 nhóm cán bộ LDQL khác nhau [22].

Tổng hợp bảng khung năng lực cán bộ LDQL khu vực công ở một số nước trên thế giới và Việt Nam theo các ba nhóm năng lực như sau:

Bảng 1.4: Tổng hợp khung năng lực cán bộ lãnh đạo, quản lý khu vực công

STT	Nhóm năng lực	Năng lực chi tiết	Quốc gia
1	Năng lực thực thi/thể hiện phẩm chất cá nhân	Giao tiếp có sức ảnh hưởng Thể hiện nỗ lực cá nhân và tính chính trực	Úc
		Nhóm năng lực cơ bản	Mỹ
		Giá trị và đạo đức	Canada
		Hành động trên danh dự và sự chính trực Can đảm/Dũng cảm Năng lượng và Động lực	New Zealand
		Bền bỉ	Hà Lan
		Đạo đức công vụ Quản trị bản thân	Việt Nam
2	Năng lực hành động giải quyết công việc	Nuôi dưỡng các mối quan hệ làm việc hiệu quả Định hướng làm việc đạt được mục tiêu	Úc
		Xây dựng liên minh Thúc đẩy kết quả	Mỹ
		Tương tác/Gắn kết	Canada
		Gắn kết mọi người/Thu hút	Anh
		Nhóm năng lực quy trình	Nam Phi
		Kỹ năng cá nhân và xã hội Kỹ năng vận hành Kỹ năng định vị tổ chức	New Zealand
		Giao tiếp Vận hành hiệu quả Giải quyết vấn đề Gây ảnh hưởng	Hà Lan
		Chuyên môn, am hiểu địa phương	Việt Nam
3	Năng lực lãnh đạo chiến lược	Định hình tư duy chiến lược	Úc
		Khả năng lãnh đạo con người Dẫn đầu sự thay đổi Hướng tới kết quả Nhạy bén kinh doanh	Mỹ
		Tư duy chiến lược Xuất sắc trong quản lý	Canada
		Định hướng Hiệu quả	Anh
		Năng lực cốt lõi trong lãnh đạo, quản lý	Nam Phi
		Tư duy chiến lược Năng lượng và thúc đẩy	New Zealand
		Quản trị mạch lạc Nhạy cảm trong quản trị	Hà Lan
		Quản trị nhân sự Quản lý điều hành	Việt Nam

Nguồn: Tác giả tự tổng hợp

Từ bảng trên, có thể thấy, khung năng lực cán bộ LĐQL của các tổ chức thuộc hệ thống chính trị các nước thể hiện tính phổ quát và tính đặc thù rõ rệt.

Về tính phổ quát, khung năng lực đều bao gồm những năng lực cốt lõi như nhóm năng lực thực thi/thể hiện phẩm chất cá nhân của người LĐQL; nhóm năng lực hành động để giải quyết công việc; nhóm năng lực về lãnh đạo mang tính chiến lược.

Về tính đặc thù, mỗi nước đều đưa ra các năng lực chi tiết khác nhau trong từng nhóm, thể hiện đặc trưng về sự phát triển chính trị, văn hóa, xã hội của đất nước, từ đó đặc trọng tâm yêu cầu về khung năng lực LĐQL khu vực công vào các yêu cầu chi tiết khác nhau.

Như vậy, việc xây dựng khung năng lực đào tạo CCLLCT phải được xây dựng dựa trên tính phổ quát của khung năng lực LĐQL các tổ chức thuộc hệ thống chính trị các nước nói chung, và dựa trên nguyên tắc, yêu cầu đặc thù đối với nhóm cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT nói riêng.

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

1.3.2.1. Quy định về đối tượng, tiêu chuẩn đối với học viên tham gia học Cao cấp lý luận chính trị (chuẩn đầu vào)

Theo Quy định 57-QĐ/TW, CCLLCT là cấp đào tạo cao nhất trong hệ thống đào tạo lý luận chính trị. Đây là cấp đào tạo dành cho cán bộ LĐQL trung, cao cấp của Đảng và Nhà nước [8].

Đối tượng, tiêu chuẩn và phân cấp đào tạo CCLLCT thay đổi qua các giai đoạn, thể hiện qua các văn bản quy định của Ban Bí thư và các văn bản hướng dẫn của Ban Tổ chức Trung ương. Năm 2022, Ban Bí thư ban hành Quy định số 57-QĐ/TW ngày 8/2/2022 về đối tượng, tiêu chuẩn và phân cấp đào tạo lý luận chính trị trong hệ thống chính trị. Theo đó, đối tượng học CCLLCT được chia làm 5 nhóm đối tượng khác nhau, bao gồm từ phó trưởng phòng cấp huyện, cấp tỉnh trở lên; cán bộ có đủ 4 năm giữ ngạch, bậc chuyên viên chính và tương đương; giảng viên có đủ 5 năm trực tiếp giảng dạy lý luận chính trị ở các Học viện, trường có nhiệm vụ đào tạo lý luận chính trị.

Quy định 89-QĐ/TW còn yêu cầu thêm *tiêu chuẩn về trình độ (chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, tin học, ngoại ngữ) và sức khỏe, độ tuổi, kinh nghiệm* [22]. Đối với cán bộ LĐQL thuộc đối tượng đào tạo CCLLCT, các yêu cầu về trình độ và sức khỏe, độ tuổi, kinh nghiệm đã được quy định cụ thể ở Quy định 57-QĐ/TW về đối tượng, tiêu chuẩn và phân cấp đào tạo CCLLCT.

Có thể thấy, cán bộ LĐQL thuộc đối tượng đào tạo CCLLCT rất đa dạng, thuộc tất cả các nhóm chức danh cán bộ như cán bộ LĐQL của các cơ quan tham mưu của Đảng; cán bộ LĐQL các cơ quan hành chính nhà nước; cán bộ LĐQL trong các cơ quan dân cử; cán bộ lãnh đạo Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội; cán bộ LĐQL, chỉ huy lực lượng vũ trang; cán bộ LĐQL tòa án nhân dân; cán bộ LĐQL viện kiểm sát nhân dân (Quy định 57 và Quy định 89, Ban Bí thư, 2017, 2022). Để được học CCLLCT, cán bộ lãnh đạo, quản lý phải có trình độ từ đại học trở lên, đảm bảo sức khỏe, có vị trí lãnh đạo, quản lý hoặc vị trí việc làm bảo đảm điều kiện, có kinh nghiệm nhất định, có độ tuổi phù hợp. Như vậy, đối tượng học CCLLCT đều có nền tảng về năng lực nhất định mới có thể đáp ứng yêu cầu về “chuẩn đầu vào” của CTĐT CCLLCT. Khung năng lực đào tạo CCLLCT thuộc nghiên cứu của luận án xác định với tư cách là “chuẩn đầu ra” của CTĐT, bao gồm những năng lực mà cán bộ được đào tạo CCLLCT được hoàn thiện sau khi hoàn thành CTĐT CCLLCT.

1.3.2.2. Quy định về mục tiêu đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Mục tiêu đào tạo CCLLCT theo Quy định số 57-QĐ/TW ngày 08/2/2022 của Ban Bí thư thể hiện ở quy định về “đào tạo lý luận chính trị” và “Cao cấp lý luận chính trị”. Theo đó, “Đào tạo lý luận chính trị là quá trình truyền thụ, tiếp thu hệ thống tri thức lý luận chính trị; 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, 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, phương pháp, kỹ năng LĐQL và vận dụng thực tiễn cho đội ngũ cán bộ” [8].

Bên cạnh đó, “Cao cấp lý luận chính trị là cấp đào tạo lý luận chính trị cho cán bộ LDQL trung và cao cấp; trang bị cơ bản, hệ thống, thực tiễn và hiện đại, toàn diện về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; nâng cao tầm nhìn, tư duy chiến lược; nâng cao kỹ năng LDQL và vận dụng thực tiễn” [8]. Khái niệm này đã chỉ ra mục tiêu của đào tạo CCLLCT: (i) cung cấp tri thức lý luận chính trị; (ii) củng cố thế giới quan, nhân sinh quan, phương pháp luận; (iii) nâng cao bản lĩnh, củng cố niềm tin; (iv) nâng cao tầm nhìn, tư duy, phương pháp, kỹ năng LDQL và vận dụng vào thực tiễn. Đây là căn cứ để xác định khung năng lực của đội ngũ cán bộ LDQL được đào tạo CCLLCT với tư cách là chuẩn đầu ra của CTĐT. Theo đó, cán bộ được đào tạo CCLLCT phải có các năng lực cốt lõi như: hiểu biết sâu sắc về chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; vận dụng các bài học lịch sử và các nguyên tắc xây dựng Đảng; phân tích và đánh giá các vấn đề trọng yếu trong đời sống xã hội như chính trị, pháp luật, kinh tế, văn hóa, tôn giáo...; các năng lực tổ chức, lãnh đạo, điều hành các hoạt động chính trị.

1.3.2.3. Yêu cầu về Chuẩn đầu ra của Chương trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

HV CTQG HCM là đơn vị xây dựng và ban hành CTĐT CCLLCT, tuy nhiên, Học viện chưa công bố chuẩn đầu ra của chương trình. Học viện đã có 02 nghiên cứu quan trọng về chuẩn đầu ra.

Chuẩn đầu ra của CTĐT CCLLCT theo Hồ Trọng Hoài, Trần Thị Tú Anh (2017) đề xuất bao gồm 06 chuẩn đầu ra chung (kiến thức, kỹ năng, tư tưởng, thái độ, năng lực LDQL, năng lực tự rèn luyện để lan tỏa nêu gương) và 33 chuẩn đầu ra cụ thể [55]. Chuẩn đầu ra của CTĐT CCLLCT do Đậu Tuấn Nam (2022) đề xuất gồm 03 chuẩn đầu ra chung (kiến thức, kỹ năng, tư tưởng) và chi tiết thành 14 chuẩn đầu ra cụ thể [80].

Bên cạnh đó, Quy định 89-QĐ/TW cũng đưa ra các chỉ báo cụ thể tương ứng với các nhóm tiêu chí về tư tưởng, đạo đức, lối sống và tiêu chí về năng lực thực hiện chức trách nhiệm vụ, uy tín [22].

1.3.2.4. Yêu cầu đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý được đào tạo Cao cấp lý luận chính trị trong bối cảnh mới

Đặc biệt, trước bối cảnh thế giới ngày càng nhiều biến động, Đảng đã ban hành các Nghị quyết mới nhấn mạnh yêu cầu một số năng lực cụ thể đối với cán bộ LDQL.

Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 (Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa 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 đã nhấn mạnh về sự bùng nổ của khoa học - công nghệ, sự phát triển mạnh mẽ của kinh tế số, kinh tế tri thức và xu hướng quốc tế hoá nguồn nhân lực vừa là thời cơ, vừa là thách thức đối với nước ta, và đặt ra vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đủ về số lượng, có chất lượng và cơ cấu phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc. [12].

Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 của Bộ Chính trị, trong đó nhấn mạnh: đổi mới nội dung, chương trình giáo dục, đào tạo theo hướng phát triển năng lực tiếp cận, tư duy sáng tạo và khả năng thích ứng với môi trường công nghệ liên tục thay đổi và phát triển để chủ động tham gia cuộc cách mạng công nghệ lần thứ tư [24].

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

Qua phân tích các nghiên cứu về khung năng lực cán bộ LDQL của các tổ chức thuộc thể chế chính trị các nước và các căn cứ chính trị, pháp lý, nghiên cứu khoa học đối với yêu cầu về năng lực cán bộ LDQL được đào tạo CCLLCT, có thể nhận định rằng: Khung năng lực đào tạo CCLLCT cần được đề xuất trên căn cứ khoa học về khung năng lực cán bộ LDQL khu vực công các nước, và các yêu cầu chính trị của Đảng đối với chuẩn đầu vào, chuẩn đầu ra và mục tiêu của đào tạo Cao cấp lý luận chính trị.

Một số nguyên tắc đề xuất khung năng lực đào tạo CCLLCT như sau:

Một là, khung năng lực cán bộ LDQL diện được đào tạo CCLLCT cũng bao gồm các nhóm năng lực cơ bản như mọi khung năng lực cán bộ LDQL của các tổ chức thuộc thể chế chính trị của các nước. Các nhóm năng lực cơ bản bao gồm: nhóm

năng lực về phẩm chất cá nhân, nhóm năng lực hành động để giải quyết công việc, và nhóm năng lực lãnh đạo chiến lược.

Hai là, đào tạo, bồi dưỡng được coi là con đường để hình thành năng lực của cán bộ LĐQL. Như vậy, năng lực cán bộ LĐQL diện được đào tạo CCLLCT cần được xây dựng dựa theo mục tiêu của đào tạo CCLLCT theo quy định của Đảng.

Ba là, các yếu tố bối cảnh, yêu cầu cụ thể của các hệ thống chính trị có tác động mạnh mẽ đến khung năng lực cán bộ LĐQL của các tổ chức thuộc hệ thống này. Do đó, năng lực cán bộ LĐQL diện được đào tạo CCLLCT cần được xây dựng dựa trên các yêu cầu của Đảng, Nhà nước Việt Nam đối với cán bộ LĐQL.

Bốn là, việc xác định mục tiêu và tổ chức đào tạo cần bám sát vào chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo. Do đó, khung năng lực cán bộ LĐQL diện đào tạo CCLLCT cần được xây dựng dựa trên các nghiên cứu và tuyên bố về chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo CCLLCT.

1.3.4. Đề xuất Khung năng lực đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Dựa trên các nguyên tắc đã phân tích ở trên, Luận án đề xuất khung năng lực đào tạo CCLLCT để khảo sát. Việc đề xuất khung năng lực đào tạo CCLLCT được xác định dựa trên các cơ sở sau đây:

Về cơ sở lý luận: dựa trên các nghiên cứu khung năng lực LĐQL khu vực công của các nước trên thế giới, Việt Nam đã phân tích ở trên và nghiên cứu về chuẩn đầu ra của CTĐT CCLLCT của các tác giả Hồ Trọng Hoài [55] và Đậu Tuấn Nam [79].

Về cơ sở chính trị: yêu cầu đối về năng lực của cán bộ LĐQL tại Nghị quyết 26 [12]; Nghị quyết 52 [24]; yêu cầu về tiêu chuẩn của cán bộ LĐQL tại Quy định 89-QĐ/TW [22] và yêu cầu về mục tiêu đào tạo CCLLCT tại Quy định 57-QĐ/TW [8].

Khung năng lực đào tạo CCLLCT bao gồm 03 thành phần năng lực chính như sau:

Một là, năng lực thực thi/thể hiện phẩm chất cá nhân, bao gồm các năng lực thực thi/thể hiện phẩm chất, thái độ của cán bộ LĐQL. Thành tố này chia thành 02 nhóm nhỏ: (i) nhóm năng lực thực thi/thể hiện ý thức chính trị, là nhóm năng

lực về tư tưởng chính trị của cán bộ, Đảng viên; (ii) Nhóm năng lực thực thi/thể hiện phẩm chất chính trị, là nhóm đặc điểm cốt lõi của bản thân người cán bộ, Đảng viên.

Hai là, năng lực hành động giải quyết công việc, bao gồm các kiến thức, kỹ năng về lý luận chính trị của người cán bộ lãnh đạo, quản lý. Thành tố này chia thành 02 nhóm nhỏ, (i) Nhóm năng lực về kiến thức lý luận chính trị, là nhóm năng lực thể hiện kiến thức lý luận chính trị mà người cán bộ LĐQL đạt được khi tham gia đào tạo CCLLCT. Các nội dung chi tiết của nhóm này được đề xuất dựa trên các nội dung của chương trình đào tạo CCLLCT; (ii) Nhóm năng lực về kỹ năng thực hành là nhóm năng lực thể hiện những kỹ năng chung mà người cán bộ LĐQL cần có.

Ba là, năng lực lãnh đạo chiến lược, gồm các năng lực LĐQL, tổ chức, điều hành, và uy tín của người lãnh đạo. Thành tố này chia thành 2 nhóm nhỏ: (i) Nhóm năng lực về lãnh đạo tổ chức: là nhóm năng lực về chỉ đạo, lãnh đạo đơn vị, cơ quan thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao; (ii) Nhóm năng lực về xây dựng uy tín lãnh đạo: là nhóm năng lực nêu gương, xây dựng uy tín của người LĐQL.

Nghiên cứu đề xuất khung năng lực cán bộ LĐQL được 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 năng lực cụ thể; (ii) năng lực thực thi Phẩm chất chính trị với 6 năng lực cụ thể;

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 năng lực cụ thể; (iv) nhóm về Kỹ năng thực hành với 7 năng lực cụ thể;

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

Bảng 1.5: Khung năng lực đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

TT	Nhóm năng lực	Năng lực thành phần	Năng lực cụ thể	Căn cứ
1	Năng lực thực thi/thể hiện phẩm chất cá nhân	Thể hiện ý thức chính trị	Trung thành với Đảng	Quy định 89
2			Lập trường, bản lĩnh vững vàng	Quy định 89, Hồ Trọng Hoài, Đậu Tuấn Nam
3			Bảo vệ chế độ	Đậu Tuấn Nam
4			Yêu nước, thương dân	Quy định 89
5			Phục tùng tổ chức	Quy định 89
6			Ý thức học tập lý luận chính trị	Quy định 89, Hồ Trọng Hoài, Đậu Tuấn Nam
7			Ý thức tự rèn luyện	Quy định 89, Hồ Trọng Hoài, Đậu Tuấn Nam
8		Thực thi phẩm chất chính trị	Gương mẫu trong vai trò LDQL	Quy định 89, Hồ Trọng Hoài
9			Tự tin về quyết định LDQL của bản thân	Hồ Trọng Hoài
10			Đề xướng, lan tỏa niềm tin với quần chúng, nhân dân	Hồ Trọng Hoài, Đậu Tuấn Nam
11			Đoàn kết, thương yêu đồng chí, đồng nghiệp	Quy định 89
12			Thái độ làm việc cần cù, sáng tạo, khoa học	Quy định 89
13			Phẩm chất đạo đức trong sáng, lối sống trung thực	Đậu Tuấn Nam, Quy định 89
14	Năng lực hành động giải quyết công việc của tổ chức	Kiến thức lý luận chính trị	Kiến thức về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh	Quy định 57, Hồ Trọng Hoài, Đậu Tuấn Nam
15			Kiến thức về lịch sử và nguyên tắc xây dựng Đảng	Quy định 57, Hồ Trọng Hoài, Đậu Tuấn Nam
16			Kiến thức về đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước	Quy định 57, Hồ Trọng Hoài, Đậu Tuấn Nam
17			Kiến thức về kinh tế, chính trị trong nước và thế giới	QUY ĐỊNH 57, Hồ Trọng Hoài, Đậu Tuấn Nam
18			Kiến thức về văn hóa, xã hội, giáo dục trong nước và thế giới	Quy định 57, Hồ Trọng Hoài, Đậu Tuấn Nam
19			Kiến thức về an ninh, quốc phòng, đối ngoại	Quy định 57, Hồ Trọng Hoài, Đậu Tuấn Nam
20			Kiến thức về lãnh đạo, quản lý	Quy định 57, Hồ Trọng Hoài, Đậu Tuấn Nam

TT	Nhóm năng lực	Năng lực thành phần	Năng lực cụ thể	Căn cứ
21		Kỹ năng thực hành	Kỹ năng bảo vệ nền tảng tư tưởng	Quy định 89, Đầu Tuấn Nam
22			Kỹ năng vận động quần chúng	Quy định 89, Hồ Trọng Hoài, Đầu Tuấn Nam
23			Kỹ năng tham mưu, hoạch định	Đầu Tuấn Nam
24			Kỹ năng tổ chức thực hiện	Quy định 89, Hồ Trọng Hoài, Đầu Tuấn Nam
25			Kỹ năng làm việc trong môi trường quốc tế	Quy định 89, Đầu Tuấn Nam
26			Kỹ năng giải quyết tình huống	Quy định 89, Hồ Trọng Hoài, Đầu Tuấn Nam
27			Kỹ năng phối hợp	Quy định 89
28	Năng lực lãnh đạo chiến lược	Năng lực lãnh đạo tổ chức	Năng lực về tư duy, tầm nhìn	Quy định 89, Quy định 57, Đầu Tuấn Nam
29			Năng lực phát hiện vấn đề	Quy định 89
30			Năng lực chỉ đạo, quản lý đơn vị	Quy định 89, Quy định 57, Đầu Tuấn Nam, Hồ Trọng Hoài
31			Năng lực ra quyết định	Hồ Trọng Hoài
32			Năng lực tổ chức thực hiện	Hồ Trọng Hoài, Đầu Tuấn Nam, Quy định 89
33			Năng lực hoạt động thực tiễn	Hồ Trọng Hoài, Quy định 89, Quy định 57
34			Năng lực quản trị sự tham gia của trí tuệ nhân tạo	Nghị quyết 52
35			Năng lực vận dụng lý luận chính trị	Quy định 89, Quy định 57, Đầu Tuấn Nam, Hồ Trọng Hoài
36		Năng lực xây dựng uy tín lãnh đạo	Năng lực quy tụ thành viên	Quy định 89
37			Năng lực chịu trách nhiệm	Quy định 89
38			Năng lực xây dựng uy tín cá nhân	Quy định 89
39			Khả năng nêu gương	Quy định 89, Hồ Trọng Hoài, Đầu Tuấn Nam

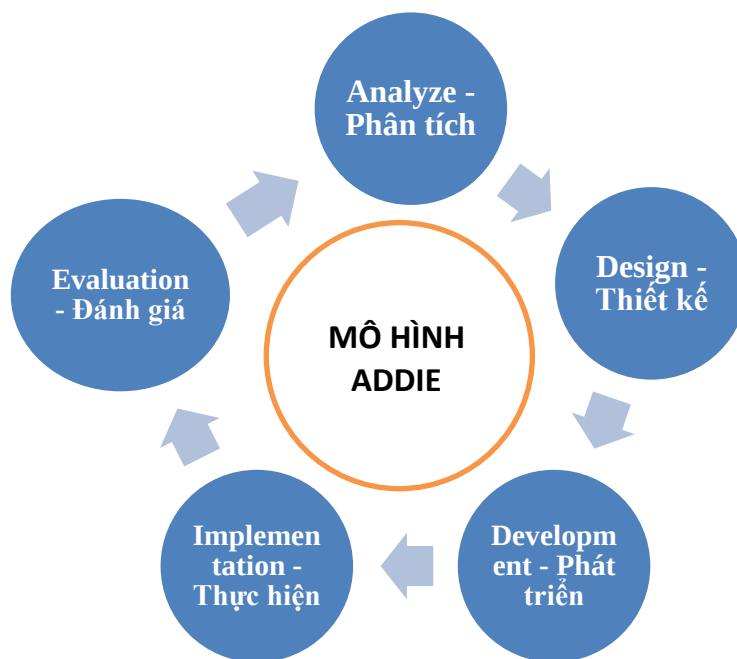
1.4. Đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

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

1.4.1.1. Một số mô hình đào tạo

(1) Mô hình đào tạo nghề ADDIE

ADDIE là mô hình xây dựng nội dung khóa học gồm 5 giai đoạn: Analyze (Phân tích), Design (Thiết kế), Development (Phát triển), Implementation (Thực hiện) và Evaluation (Đánh giá).



Hình 1.2: Mô hình đào tạo nghề ADDIE

Mô hình được thực hiện theo quy trình từ phân tích - thiết kế - phát triển - thực hiện và đánh giá. Mỗi bước đều có một ý nghĩa quan trọng. Chúng tập trung vào sự phản chiếu, lặp lại, đảm bảo nội dung được thiết kế ra có sự logic thống nhất với nhau.

Bước 1: Analyze - Phân tích

Trước khi quyết định triển khai một CTĐT hay 1 khóa học thì nhà trường cần rõ được mục tiêu, mục đích đào tạo và phát triển những năng lực gì cho người học. Từ đó, tìm ra phương hướng, lựa chọn cách thức để đạt được mục tiêu đó.

Bước 2: Design - Thiết kế

Sau khi đã xác định được khoảng trống về năng lực của người học, nhà trường cần lập một kế hoạch đào tạo phù hợp với các điều kiện đảm bảo chất lượng của nhà

trường. Kế hoạch đào tạo sẽ giúp nhà trường tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra các hoạt động trong nhà trường một cách hiệu quả. Đồng thời, giúp nhà trường ứng phó kịp thời với những biến đổi bên ngoài và khiến mọi người trong nhà trường cùng hướng tới mục tiêu đã đề ra.

Bước 3: Development - Phát triển

Ở giai đoạn này, trường sẽ hoàn thiện toàn bộ các nội dung đã thiết kế ở bước 2. Nhà trường cần tham khảo các doanh nghiệp và các chuyên gia đào tạo nghề về nội dung, phương pháp, cách thức kiểm tra,... nhà trường nên thảo luận kỹ về phương thức và thời gian thực hiện các hoạt động liên kết với doanh nghiệp trong quá trình đào tạo. Đặc biệt các trường cần doanh nghiệp đánh giá, hoàn thiện về mục tiêu và các năng lực được thiết kế xem đã đủ về số lượng, đảm bảo về mức độ thực hiện năng lực theo yêu cầu của doanh nghiệp hay chưa?

Bước 4: Implementation - Thực hiện

Trước khi thực hiện bước 4, nhà trường phải đảm bảo có đầy đủ nguồn lực cần thiết để hoàn thành khóa học cho người học như: Tài liệu, phương tiện học tập, dụng cụ học tập, cơ sở vật chất nơi giảng dạy,...

Nhà trường có thể tổ chức đào tạo trực tiếp, trực tuyến, từ xa hoặc kết hợp nhiều hình thức đào tạo với nhau sao cho hiệu quả và phù hợp nhất với đặc điểm của người học.

Bước 5: Evaluation - Đánh giá

Việc đánh giá cần được tiến hành trong suốt quá trình học, sự tương tác giữa người học và người dạy. Đồng thời, thông qua cả những phản hồi từ người học, để có được đánh giá kết quả đào tạo một cách chi tiết.

Qua đánh giá, trường sẽ biết được trình độ tiếp thu, năng lực học tập của người học; những điều được và chưa được cần cải thiện của khóa học; những hạn chế, yếu kém của từng người học cần phải rèn luyện và bổ sung. Từ đó, trường sẽ có hướng điều chỉnh khóa học, kiến thức, kỹ năng để bổ sung cho người học một cách hợp lý nhất.

Ưu điểm của mô hình: ADDIE là mô hình có từ những năm 1970, với cách tiếp cận khá đơn giản nhằm xây dựng nội dung một khóa học và chú trọng vào tính hiệu quả.

Hạn chế của mô hình: Phù hợp với việc xây dựng các CTĐT tại chỗ (On-the-job training) dành cho doanh nghiệp.

(2) Mô hình đào tạo CDIO

CDIO được phát triển dựa trên ý tưởng mang đến người học một môi trường đào tạo nhân mạnh đến nền tảng kỹ thuật công nghệ theo quy trình hình thành ý tưởng - thiết kế - thực hiện - vận hành (Conceive - Design - Implement - Operate - CIDO).

Đặc trưng cơ bản của mô hình CDIO là dựa trên chuẩn đầu ra của mỗi ngành nghề, mỗi trường để thiết kế các CTĐT phù hợp. Tiếp cận CDIO sẽ hướng tới việc đào tạo để cung cấp nhân lực cho các nhà tuyển dụng đặc biệt là người sử dụng lao động kỹ thuật.

Người học theo CTĐT theo cách tiếp cận CDIO phát triển theo chuẩn đầu ra với 4 năng lực chính: (i) Kiến thức cơ bản theo ngành, nghề; (ii) Các kỹ năng và phẩm chất cá nhân về nghề nghiệp; (iii) Các kỹ năng và phẩm chất xã hội; (iv) Năng lực áp dụng linh hoạt kiến thức, kỹ năng vào thực tiễn sản xuất.

Ưu điểm của mô hình CIDO:

- Gắn kết được CSĐT với yêu cầu người sử dụng, từ đó rút ngắn được khoảng cách giữa đào tạo và yêu cầu của nhà tuyển dụng.
- Phát triển toàn diện các “kỹ năng cứng” và “kỹ năng mềm”, tạo khả năng thích ứng nhanh chóng với điều kiện làm việc thực tế cho người học.
- Áp dụng CIDO sẽ thiết kế và xây dựng được CTĐT theo quy trình chuẩn, có tính liên thông và gắn kết chặt chẽ giữa phát triển CTĐT với đánh giá hiệu quả.

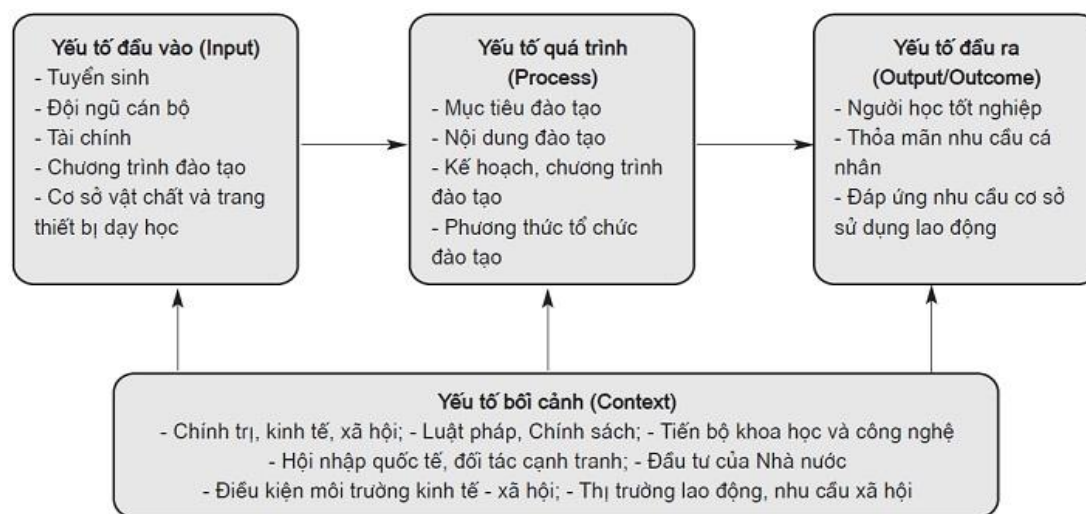
Hạn chế của mô hình CIDO:

- Đòi hỏi phải tuân thủ một quy trình chuẩn và thống nhất ở tất cả hoạt động đào tạo, từ đầu vào của các CSĐT gồm nắm bắt nhu cầu đào tạo, xây dựng chương trình, thiết kế tổ chức đến đánh giá chương trình.
- CDIO đòi hỏi có những điều kiện nhất định về cơ sở vật chất, cơ sở hạ tầng của nhà trường, đội ngũ giáo viên - giảng viên đáp ứng được những tiêu chuẩn của CDIO [96, tr.13-15].

(3) Mô hình đào tạo CIPO

Với quan điểm chất lượng đào tạo là một quá trình, năm 2000, UNESCO đưa ra mô hình đào tạo CIPO (Context - Input - Process - Output/Outcome), được mô tả

như hình 1.3.



Hình 1.3: Mô hình CIPO về đào tạo [19]

Mô hình CIPO, xem hoạt động đào tạo gồm 3 thành phần cơ bản theo quan điểm quá trình giáo dục tổng thể: Đầu vào (Input); Quá trình (Process); Đầu ra (Output), các thành tố này được đặt trong bối cảnh (Context) cụ thể của môi trường Kinh tế xã hội địa phương nhằm quản lý hoạt động đào tạo [62].

Theo mô hình CIPO, chất lượng đào tạo của một CSĐT được đánh giá qua 10 yếu tố: Người học khỏe mạnh được nuôi dưỡng tốt, được khuyến khích thường xuyên để có động cơ học tập chủ động; giáo viên (GV) thành thạo nghề nghiệp và được động viên đúng mức; Phương pháp dạy học tích cực; Chương trình dạy học thích hợp với người học và người dạy; Trang thiết bị, phương tiện, tài liệu dạy học phù hợp; Môi trường dạy học tốt; Hệ thống đánh giá chất lượng giáo dục thích hợp; Hệ thống quản lý giáo dục tốt; Thu hút được nguồn lực của địa phương và cộng đồng; Chính sách phù hợp với giáo dục [46]. Mười yếu tố trên được sắp xếp trong 04 thành phần cơ bản của đào tạo: đầu vào (Input), quá trình (Process), đầu ra (Output) và bối cảnh cụ thể (Context).

Cho nên, việc quản lý đào tạo theo CIPO là quản lý theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội. Xu thế sử dụng CIPO trong quản lý đào tạo đang ngày càng được quan tâm và tìm hướng vận dụng. Quản lý đào tạo được đặt trong một môi trường “động” có ý nghĩa toàn diện hơn, chứ không chỉ là vấn đề thông tin phản hồi từ người học đã tốt nghiệp, từ các cơ

sử dụng lao động hoặc vấn đề bảo đảm chất lượng của tổ chức hay các CSĐT.

Ưu điểm của mô hình CIPO:

- + Đảm bảo sự phối hợp chặt chẽ toàn bộ quá trình đào tạo và có thể điều tiết các tác động bối cảnh vào quá trình đào tạo.
- + Tránh được tình trạng chủ quan, không quan tâm tới các tác động của môi trường vào quá trình đào tạo và quản trị nhà trường.

Hạn chế của mô hình CIPO:

- + Khi vận dụng mô hình CIPO đòi hỏi phải linh hoạt và thích ứng trong kết nối với các chức năng quản lý.
- + Phải phân tích tường minh, chính xác, đầy đủ tất cả các yếu tố đầu vào, quá trình, đầu ra và bối cảnh.

1.4.1.2. Vận dụng mô hình CIPO vào quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

CIPO là mô hình được các nhà nghiên cứu về giáo dục đánh giá là mô hình quá trình giáo dục toàn diện, tiếp cận quản lý theo quá trình dựa trên mục đích giáo dục có chất lượng [62], [69].

Mô hình CIPO là mô hình chú trọng tiếp cận theo quá trình, theo dõi được toàn bộ các yếu tố của hoạt động đào tạo và được xem xét trong bối cảnh riêng của từng đối tượng người học, từng CSĐT. Vì vậy, vận dụng mô hình CIPO vào đào tạo và quản lý đào tạo CCLLCT tại HV CTQGHCM khả thi và nhiều ưu thế hơn các mô hình quản lý đào tạo khác.

(1) Lý do lựa chọn mô hình CIPO trong nghiên cứu của luận án

Một là, vận dụng mô hình CIPO sẽ đảm bảo sự tiếp cận và kiểm soát toàn diện các khâu trong quá trình đào tạo CCLLCT vì đã bao quát được tất cả các yếu tố cấu thành trong quá trình đào tạo nói chung và CCLLCT nói riêng, trong sự kiểm soát tác động của môi trường bên ngoài để kịp thời có điều chỉnh cần thiết trong quá trình đào tạo.

Hai là, việc vận dụng mô hình CIPO trong đào tạo CCLLCT vừa làm rõ được đặc trưng của đào tạo CCLLCT, vừa làm rõ được yêu cầu của đào tạo CCLLCT theo năng lực và các điều kiện để thực hiện đào tạo CCLLCT theo năng lực tại HV CTQGHCM.

Ba là, mô hình CIPO sẽ làm rõ mối quan hệ giữa các yếu tố của quá trình đào tạo CCLLCT, giữa các nội dung quản lý đào tạo CCLLCT và ảnh hưởng của các điều kiện thực hiện đào tạo và quản lý đào tạo CCLLCT mà các mô hình khác khó có thể làm rõ được.

Bốn là, mô hình CIPO giúp dễ dàng xác định các chủ thể thực hiện các yếu tố của quá trình đào tạo và chủ thể quản lý quá trình đào tạo CCLLCT, từ đó thuận lợi cho việc đề xuất các giải pháp phối hợp thực hiện giữa các chủ thể quản lý đào tạo trong đào tạo CCLLCT.

Năm là, mô hình CIPO giúp khẳng định đào tạo CCLLCT theo hướng đảm bảo chất lượng từng yếu tố của quá trình đào tạo, là con đường phù hợp với chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý; phù hợp với nguồn lực của CSĐT và đáp ứng yêu cầu của các đơn vị cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT.

(2) Vận dụng mô hình CIPO vào quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Xu thế sử dụng CIPO trong quản lý đào tạo đã khẳng định được ưu điểm, và ngày càng được nhiều CSĐT vận dụng trong các lĩnh vực đào tạo và ở nhiều cấp bậc đào tạo, thể hiện trong nghiên cứu của các tác giả như: Nguyễn Mạnh Hùng [62], Nguyễn Thanh Hùng [64], Đào Duy Phong [87], Phạm Thị Như Phong [88], Trần Thị Quỳnh Loan [72], Nguyễn Thị Lan Phương, Dương Thị Thu Hương [90], Nguyễn Thị Thanh Bình [19], Hoàng Thị Song Thanh [92], Đào Việt Hà [50], Mai Thị Khuyên [69]...

Vận dụng mô hình CIPO vào quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị tại HV CTQG HCM, có thể xác định các yếu tố của quá trình đào tạo bao gồm:

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

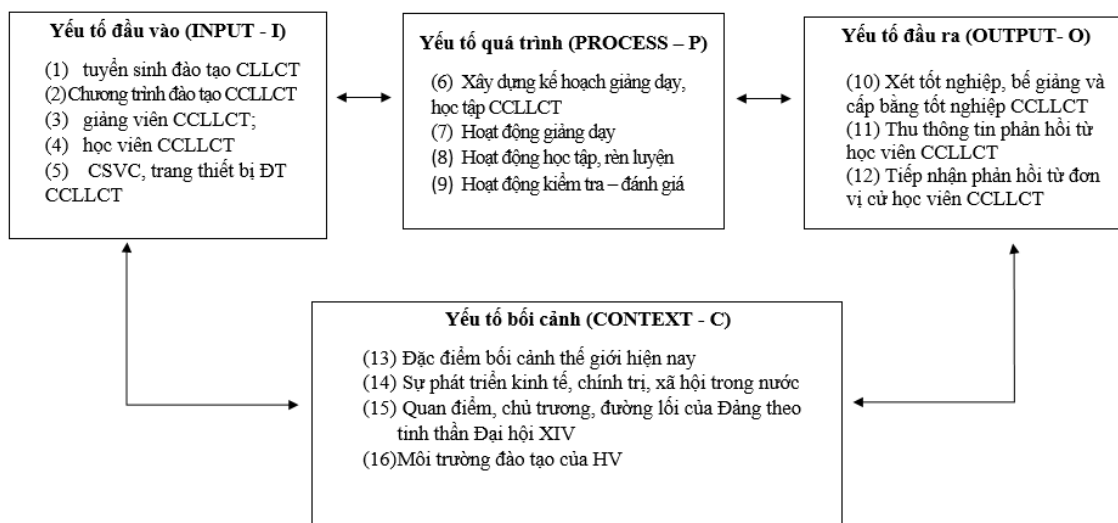
(ii) Các yếu tố quá trình bao gồm: kế hoạch giảng dạy - học tập; hoạt động giảng dạy CCLLCT; hoạt động học tập, rèn luyện; kiểm tra - đánh giá trong đào tạo CCLLCT

(iii) Các yếu tố đầu ra bao gồm: công nhận 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 XIV; các yếu tố thuộc môi trường đào tạo tại HVCTQG HCM.

Vận dụng mô hình CIPO vào đào tạo CCLLCT có thể được mô tả bằng sơ đồ sau:



Hình 1.4: Sơ đồ quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo mô hình CIPO

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

1.4.2.1. Đặc điểm của đào tạo theo tiếp cận năng lực

Trên cơ sở xác định được năng lực có thể cải thiện thông qua đào tạo, bồi dưỡng, các học giả cũng đã nghiên cứu lý luận về đào tạo theo tiếp cận năng lực cho người học. Boyatis và các đồng sự đã tổng kết các nhược điểm của phương pháp đào tạo theo tiếp cận nội dung, bao gồm: (1) Quá nặng về phân tích, không định hướng thực tiễn và hành động; (2) Thiếu và yếu trong phát triển kỹ năng quan hệ qua lại giữa các cá nhân; (3) Hạn hẹp, không tiếp cận toàn diện tổng thể trong những giá trị và tư duy; (4) Không giúp người học làm việc tốt trong các nhóm và đội làm việc [112].

Chuyển đổi từ CTĐT nặng về lý thuyết sang CTĐT thiên về ứng dụng - thực hành dựa trên năng lực đã và đang là một xu thế phát triển trong giáo dục đào tạo của các nước trên thế giới. Kế thừa nhận định của Boyatis, các học giả Rausch, Sherman, Washbush, Paprock tổng kết các đặc tính cơ bản của quá trình đào tạo theo hướng

tiếp cận năng lực bao gồm: (1) Tiếp cận năng lực dựa trên triết lý người học là trung tâm; (2) Tiếp cận năng lực thực hiện việc đáp ứng các đòi hỏi của chính sách; (3) Tiếp cận năng lực là định hướng cuộc sống thật; (4) Tiếp cận năng lực linh hoạt và năng động. (5) Những tiêu chuẩn của năng lực được hình thành rõ ràng [70 - Dẫn theo].

Theo đó, Paprock, McLagan, Kerka cho rằng những đặc tính cơ bản này dẫn tới những ưu thế của quá trình đào tạo theo hướng tiếp cận dựa trên năng lực là: (1) Tiếp cận năng lực cho phép cá nhân hóa việc học: trên cơ sở mô hình năng lực, người học sẽ bổ sung những thiếu hụt của cá nhân để thực hiện những nhiệm vụ cụ thể của mình; (2) Tiếp cận năng lực chú trọng vào kết quả (outcomes) đầu ra - là các năng lực để giải quyết tình huống trong công việc; (3) Tiếp cận năng lực tạo ra những linh hoạt trong việc đạt tới những kết quả đầu ra: theo những cách thức riêng phù hợp với đặc điểm và hoàn cảnh của cá nhân. (4) Hơn nữa, tiếp cận năng lực còn tạo khả năng cho việc xác định một cách rõ ràng những gì cần đạt được và những tiêu chuẩn cho việc đo lường các thành quả. Việc chú trọng vào kết quả đầu ra và những tiêu chuẩn đo lường khách quan của những năng lực cần thiết để tạo ra các kết quả này là điểm được các nhà hoạch định chính sách giáo dục, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đặc biệt quan tâm nhấn mạnh [70 - Dẫn theo].

Bên cạnh đó, đào tạo theo năng lực cũng có một số hạn chế nhất định: (1) đào tạo theo năng lực là đào tạo hướng người học tới một công việc, một vị trí cụ thể, do đó, nếu thay đổi vị trí việc làm, người học khó thích ứng nhanh với sự thay đổi thực tế của công việc; (2) tổ chức đào tạo theo năng lực sẽ phức tạp do CTĐT linh hoạt và cá nhân hóa cao. CSĐT phải có đầy đủ điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị, công nghệ thông tin truyền thông, quy mô và hệ thống CSĐT, hệ thống các lớp học mới có thể đạt hiệu quả đào tạo cao [66].

Tuy nhiên, trong đào tạo CCLCT, đối tượng người học là cán bộ LĐQL trung, cao cấp với vị trí công việc cụ thể là “lãnh đạo, quản lý”, tức là khi tham gia học, họ đảm bảo những yêu cầu về chuẩn đầu vào nhất định. Còn chuẩn đầu ra về năng lực của CTĐT CCLCT chỉ hướng tới các năng lực thể hiện, thực thi ý thức chính trị và năng lực lãnh đạo, quản lý có thể áp dụng chung cho tất cả các nhóm cán bộ LĐQL của Đảng và Nhà nước. Bên cạnh đó, với điều kiện về cơ sở vật chất, công nghệ thông tin và quy mô các lớp, khóa đào tạo được thực hiện liên tục tại các CSĐT của HV CTQG

HCM, và sự kết nối giữa HV CTQG HCM với các cơ sở cử cán bộ tham gia ĐT CCLLCT, thì các hạn chế của tiếp cận đào tạo theo năng lực được khắc phục đáng kể.

Các tác giả Nguyễn Đức Chính, Trần Hữu Hoan, Nguyễn Khánh Đức, Trịnh Văn Minh... đã có những nhận định như sau về đặc điểm của các yếu tố thuộc quá trình đào tạo theo tiếp cận năng lực:

Bảng 1.6: Đặc điểm của các yếu tố thuộc quá trình đào tạo theo tiếp cận năng lực

TT	Yếu tố của quá trình đào tạo	Đặc điểm đào tạo theo tiếp cận năng lực
1	Mục tiêu, kết quả đầu ra	Kết quả học tập cần đạt được mô tả chi tiết và có thể quan sát, đánh giá được; thể hiện được mức độ tiến bộ của người học một cách liên tục. Mục tiêu đào tạo được phát triển trên cơ sở nhu cầu của công việc của người học và của xã hội
2	Nội dung đào tạo	Lựa chọn những nội dung nhằm đạt được kết quả đầu ra đã quy định, gắn với các tình huống thực tiễn Chương trình chỉ quy định những nội dung chính, không quy định chi tiết Tổ chức nội dung chủ yếu theo cách tích hợp giúp hình thành và phát triển năng lực
3	Phương pháp giảng dạy	Giảng viên chủ yếu là người tổ chức, hỗ trợ học viên tự lực và tích cực lĩnh hội tri thức. Chú trọng sự phát triển khả năng giải quyết vấn đề, khả năng giao tiếp... Thích ứng với kinh nghiệm của mỗi học viên trong học tập và công việc, cuộc sống Chú trọng sử dụng các quan điểm, phương pháp và kỹ thuật dạy học tích cực, phương pháp dạy học thực tiễn
4	Hình thức đào tạo	Tổ chức hình thức đào tạo đa dạng, tổ chức phát triển tiềm năng sẵn có của người học Chú ý các hoạt động xã hội, ngoại khóa, trải nghiệm; đẩy mạnh ứng dụng Công nghệ thông tin trong dạy và học
5	Hoạt động dạy	Năng lực tìm hiểu người học, nắm bắt nguyện vọng, khả năng trí tuệ, thái độ, ...(đặc trưng của người học) Vai trò hướng dẫn học (dạy cách học), tư vấn, giám sát, định hướng, đánh giá bằng nhiều hình thức khác nhau
6	Hoạt động học	Chủ động xây dựng, kiến tạo kiến thức, hình thành năng lực, bằng nhiều phương pháp, hình thức khác nhau
7	Kiểm tra, đánh giá	Tiêu chí đánh giá dựa vào năng lực đầu ra, có tính đến sự tiến bộ trong quá trình học tập Tập trung đo lường nhiều năng lực trong quá trình học viên tham gia các hoạt động học tập Thông tin được thu thập trong suốt quá trình học tập
8	Môi trường đào tạo	Giáo dục mở, các yếu tố môi trường đa dạng, thích ứng, đồng hành cùng những thay đổi bên trong và ngoài

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ [47].

1.4.2.2. Yêu cầu đối với đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực

Các yêu cầu đối với quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh:

Một là, đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực phải phù hợp với triết lý đào tạo của HV CTQG HCM. HV CTQG HCM chưa công bố chính thức về triết lý đào tạo, tuy nhiên, theo Nguyễn Xuân Thắng, lời huấn thị của Hồ Chí Minh khi Người đến thăm Trường Nguyễn Ái Quốc Trung ương, tiền thân của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh ngày nay: “Học để làm việc, làm người, làm cán bộ. Học để phụng sự Đoàn thể, giai cấp và nhân dân, Tổ quốc và nhân loại” luôn được coi là kim chỉ nam hành động cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của HV CTQG HCM [95]. Trước tiên, mục tiêu của việc học là học để làm việc, chính là đào tạo kiến thức và kỹ năng, năng lực, phẩm chất cho người học để làm tốt công việc của mình. Sau đó, học để làm người, chính là học để trở thành những nhân cách tốt đẹp, tức là con người cách mạng, con người quốc tế, cống hiến cho giai cấp, nhân dân, dân tộc và nhân loại. Học để làm cán bộ là cần đào tạo, bồi dưỡng người học trở thành những cán bộ cách mạng, những hạt nhân, những mắt xích then chốt trong hệ thống chính trị, những nhà LĐQL đất nước có đủ năng lực, phẩm chất, ngang tầm nhiệm vụ. Để làm được điều đó, các nội dung về năng lực cần đào tạo cũng giống với quan điểm của Hồ Chí Minh, đó là các năng lực “Trung - hiếu, tình - nghĩa, nhân - trí - dũng, cần - kiệm - liêm - chính”. Triết lý này đã thể hiện rõ vai trò, mục tiêu, phương châm cơ bản trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM.

Hai là, đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực phải bảo đảm bản sắc trường Đảng. HV CTQG HCM là trường Đảng trung ương, là nơi đào tạo lý luận cho cán bộ cốt cán của Đảng, là nơi đào tạo những chiến sĩ tiên tiến phấn đấu cho sự nghiệp của giai cấp vô sản, và là nơi có môi trường học tập, rèn luyện tính Đảng sâu sắc. Bản sắc của trường Đảng thể hiện qua các đặc tính: (1) Tính Đảng; (2) Tính khoa học; (3) Tính sáng tạo; (4) Tính thực tiễn. Vì vậy, đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực của HV CTQG HCM phải dựa trên nền tảng của khoa học về đào tạo, nội dung đào tạo gắn với tính Đảng sâu sắc, phương thức đào tạo phải mang tính sáng tạo để đảm

bảo được mục tiêu đào tạo đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn đang không ngừng thay đổi.

Ba là, đào tạo CCLLCT phải đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ LĐQL ngang tầm nhiệm vụ; đáp ứng được yêu cầu của đảng về mục tiêu đào tạo cán bộ LĐQL theo hướng đào tạo cán bộ có năng lực toàn diện. Mục tiêu đào tạo cán bộ LĐQL theo tinh thần Nghị quyết số 26-NQ/TW là “tập trung xây dựng đội ngũ các bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” [12]. Trong đó, triển khai cụ thể đó là yêu cầu đội ngũ cán bộ “có phẩm chất chính trị tốt, tuyệt đối trung thành với Tổ quốc, với Đảng, hết lòng phấn đấu vì lợi ích của nhân dân, của dân tộc; có bản lĩnh chính trị vững vàng, không dao động trước những khó khăn, thử thách; có năng lực hoàn thành nhiệm vụ được giao; có nhân cách và lối sống mẫu mực, trong sáng; có ý thức tổ chức kỷ luật cao, tôn trọng tập thể, gắn bó với nhân dân” [42]. Có thể thấy, mục tiêu về đào tạo cán bộ, lãnh đạo, quản lý hiện nay ngày càng hướng đến mục tiêu về năng lực, bao gồm các năng lực về bản lĩnh chính trị, tư tưởng đạo đức; các năng lực thực hành để triển khai nhiệm vụ và các năng lực về phương pháp, phong cách lãnh đạo quản lý, nhằm giải quyết các vấn đề trong thực tiễn LĐQL nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức.

Bốn là, đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực nhằm tăng cường gắn kết kết quả đào tạo cán bộ LĐQL trong quy trình quản lý cán bộ. Đào tạo CCLLCT là đào tạo cán bộ LĐQL để thực hiện quy hoạch, nâng ngạch, bổ nhiệm theo quy định của công tác cán bộ. Vì vậy, cần xây dựng và hoàn thiện các quy trình đào tạo, gắn đào tạo với quy hoạch, bố trí, sử dụng, và thực hiện đào tạo, bồi dưỡng trước khi đề bạt, bổ nhiệm cán bộ. Bên cạnh đó, đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực là hoạt động đào tạo hướng tới xây dựng năng lực cho từng đối tượng người học nhằm đáp ứng tốt yêu cầu của vị trí việc làm - cụ thể ở CTĐT này là vị trí LĐQL [40], [77]. Do đó, cần gắn kết các khâu của quá trình đào tạo, từ quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ để tối ưu hóa hiệu quả của mô hình đào tạo này.

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

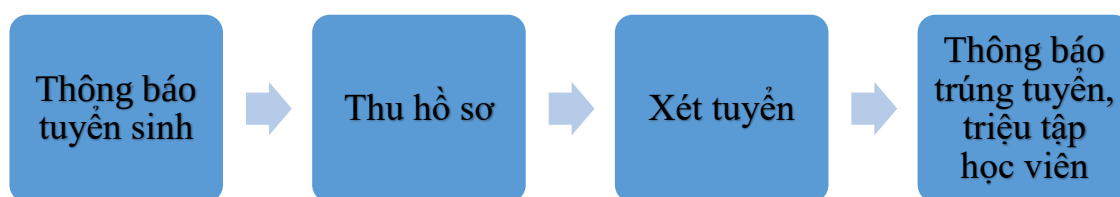
Có thể nhận thấy, các yếu tố cấu thành quá trình đào tạo CCLLCT về cơ bản cũng giống như các lĩnh vực đào tạo khác. Căn cứ đặc điểm của các yếu tố thuộc quá trình đào tạo theo tiếp cận năng lực và các yêu cầu đối với đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực, các nội dung của quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM được trình bày cụ thể như sau:

1.4.3.1. Nhóm yếu tố đầu vào (Input - I)

(1) Tuyển sinh đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Hoạt động tuyển sinh đào tạo CCLLCT là hoạt động đầu tiên trong quá trình đào tạo CCLLCT. Hoạt động tuyển sinh đào tạo CCLLCT là hoạt động “có địa chỉ” cụ thể, theo chỉ tiêu đào tạo CCLLCT được giao đến từng cơ quan, đơn vị trực thuộc Trung ương. Quy trình tuyển sinh đào tạo CCLLCT được thực hiện theo Quy chế tuyển sinh và đào tạo CCLLCT [60].

Các tiêu chí để đánh giá thực trạng tuyển sinh đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực: (1) Học viện thông báo tuyển sinh cụ thể, công khai đến các đơn vị được phân bổ chỉ tiêu đào tạo; (2) Học viện thực hiện thu hồ sơ tuyển sinh đúng kế hoạch đã thông báo; (3) Học viện thực hiện xét tuyển hồ sơ học viên theo đúng điều kiện, tiêu chuẩn, đúng chỉ tiêu được giao; (4) Học viện thông báo kết quả trúng tuyển, triệu tập học viên nhập học theo kế hoạch; (5) Sự phối hợp tuyển sinh giữa Học viện và cơ sở cử học viên CCLLCT nhập ngành, hiệu quả.



Hình 1.5: Quy trình thực hiện tuyển sinh đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM

Nguồn: Tác giả tự tổng hợp từ [71], [60]

(2) Chương trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Chương trình đào tạo CCLLCT là một bản văn bản chính thức do HV CTQG HCM ban hành. Hiện nay, CTĐT CCLLCT mới nhất được ban hành theo Quyết định

số 3092/QĐ-HVCTQG ngày 24/7/2017 của Giám đốc HV CTQGHCM; bao gồm 19 môn học, 06 chuyên đề ngoại khóa, chương trình đi thực tế và thời lượng cho khai bế giảng, thi tốt nghiệp, với tổng số tiết là 1390 tiết học [57].

Chương trình CCLLCT do HV CTQG HCM xây dựng và ban hành. Căn cứ nội dung các môn học của chương trình CCLLCT có thể phân thành các nhóm như sau: Thứ nhất, nhóm các môn học về chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh với tư cách là nền tảng tư tưởng của Đảng (như Triết học Mác - Lênin; Kinh tế chính trị, Chủ nghĩa xã hội khoa học, Tư tưởng Hồ Chí Minh); Thứ hai, nhóm các môn học về quá trình hình thành, phát triển và vai trò to lớn của Đảng Cộng sản Việt Nam, về những nguyên tắc tổ chức, xây dựng Đảng (như Lịch sử Đảng, Xây dựng Đảng); Thứ ba, nhóm các môn học về chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật hiện hành của Đảng và Nhà nước về các lĩnh vực như kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh quốc phòng, ngoại giao, tôn giáo, dân tộc... (như Giáo dục quốc phòng và an ninh; Quan hệ quốc tế; Kinh tế phát triển; Quản lý kinh tế; Nhà nước và pháp luật; Lý luận và pháp luật về quyền con người; Văn hóa và phát triển; Tôn giáo và tín ngưỡng; Lý luận dân tộc và quan hệ dân tộc ở Việt Nam); Thứ tư, nhóm các môn học về xã hội nhân văn, về lãnh đạo quản lý để người học (đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trung cao cấp của Đảng, Nhà nước) đảm nhận tốt hơn vai trò lãnh đạo, quản lý của mình (như Chính trị học; Xã hội học trong lãnh đạo, quản lý; Khoa học lãnh đạo, quản lý; Giới trong lãnh đạo, quản lý). Ngoài ra, CTĐT CCLLCT còn có 6 chuyên đề ngoại khóa được lựa chọn, đề xuất phù hợp với đặc điểm của từng nhóm đối tượng học viên.

Tiêu chí đánh giá CTĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực gồm có: (1) CTĐT được sử dụng thống nhất tại tất cả các CSĐT CCLLCT; (2) CTĐT được mô tả đầy đủ thành phần; (3) CTĐT xây dựng mục tiêu phát triển năng lực của người học; (4) Các môn học đóng góp rõ ràng cho việc đạt được mục tiêu và chuẩn đầu ra của chương trình; (5) Nội dung chương trình có nhiều tình huống gắn với thực tiễn công tác LĐQL; (6) Nội dung chương trình được thường xuyên cập nhật quan điểm, chính sách, kiến thức lý luận và thực tiễn trong nước và quốc tế; (7) Chương trình thiết kế nhiều hình thức học tập đa dạng như học trên lớp, tự học, nghiên cứu thực tế, tìm hiểu

lịch sử trường Đảng...; (8) Khối lượng học tập của chương trình phù hợp với thời gian đào tạo.

(3) Giảng viên đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Giảng viên đào tạo CCLLCT là yếu tố chủ đạo của quá trình đào tạo, quyết định chất lượng đào tạo CCLLCT. Thông qua việc sử dụng các phương pháp, phương tiện đào tạo thích hợp và thông qua năng lực của mình, giảng viên chỉ đạo và trực tiếp tác động lên quá trình phát triển năng lực của người học trong đào tạo CCLLCT. Điều kiện, tiêu chuẩn của giảng viên giảng dạy CCLLCT được quy định tại Quy chế giảng viên của HV CTQG HCM [59]. Nhiệm vụ của giảng viên CCLLCT được quy định tại Điều 21 của Quy chế tuyển sinh và đào tạo CCLLCT [60].

Tiêu chí đánh giá giảng viên trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực bao gồm: (1) Giảng viên thực hiện giảng dạy theo đúng kế hoạch giảng dạy-học tập đã ban hành; (2) Giảng viên chủ động tìm hiểu, nắm bắt nguyện vọng, đặc điểm, thái độ của học viên; (3) Giảng viên thiết kế được nhiều cơ hội học tập để học viên tích cực tham gia vào bài học, tích cực rèn luyện; (4) Giảng viên sử dụng nhiều phương pháp giảng dạy tích cực và đa dạng hoá các hình thức học tập; (5) Giảng viên sử dụng nhiều phương pháp quản lý lớp học; (7) Giảng viên thực hiện kiểm tra sĩ số học viên trung thực, công khai; (8) Giảng viên có tác phong chuẩn mực, thân thiện, tôn trọng học viên.

(4) Học viên Cao cấp lý luận chính trị

Học viên trong đào tạo CCLLCT là yếu tố trung tâm của quá trình đào tạo. Sự phát triển năng lực của học viên là đối tượng của quá trình đào tạo theo năng lực. Người học trong đào tạo CCLLCT là những cán bộ thông qua quá trình tuyển chọn cử đi học của các cơ quan, đơn vị và quá trình xét tuyển của HV CTQG HCM đã đáp ứng các yêu cầu cao về tiêu chuẩn đầu vào về sức khỏe, độ tuổi, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm thực tiễn công tác, và chức vụ lãnh đạo, quản lý. Đó là những cán bộ LDQL đương chức hoặc thuộc quy hoạch bổ nhiệm chức vụ LDQL, có kiến thức, kinh nghiệm thực tiễn trong nhiều môi trường công tác khác nhau, nhiều người đã là PGS, TS ở nhiều lĩnh vực khoa học. Đây là đặc điểm cần lưu ý khi xây dựng chương trình, quản lý học viên trong quá trình đào tạo CCLLCT.

Trên nền tảng học viên đã đáp ứng chuẩn đầu vào, tiêu chí đánh giá học viên CCLLCT theo tiếp cận năng lực bao gồm: (1) Học viên có ý thức giữ gìn và phát huy truyền thống trường Đảng, góp phần xây dựng văn hóa trường Đảng; (2) Học viên chấp hành nghiêm túc các quy chế, quy định của CSĐT; (3) Học viên tham gia đầy đủ giờ học trên lớp; (4) Học viên có thái độ tích cực, cầu thị trong giờ học, chủ động xây dựng, kiến tạo kiến thức; tích cực tham gia các hoạt động học tập, thảo luận trên lớp; (5) Học viên chủ động tự nghiên cứu, tự học; (6) Học viên tích cực tham gia các hoạt động ngoại khóa, nghiên cứu thực tế, tìm hiểu lịch sử, học tập nghị quyết...

(5) Cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Cơ sở vật chất, trang thiết bị là một trong những điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo. Các quy định về cơ sở vật chất, trang thiết bị trong đào tạo CCLLCT được quy định tương đối rõ ràng tại Quy chế Tuyển sinh và đào tạo CCLLCT [60], đặc biệt với các lớp hệ không tập trung đặt ở địa phương. Cơ sở vật chất về giảng đường, thư viện, ký túc xá; các thiết bị phục vụ học tập như máy tính, máy chiếu, micro, phòng học trực tuyến... được yêu cầu cụ thể để tổ chức đào tạo CCLLCT.

Theo đó, tiêu chí đánh giá cơ sở vật chất trong đào tạo CCLLCT bao gồm: (1) CSĐT có đầy đủ giảng đường, thư viện, ký túc xá, nhà ăn, sân thể thao... phục vụ hoạt động học tập, sinh hoạt, rèn luyện, văn hóa thể dục, thể thao; (2) Giảng đường được trang bị hệ thống nghe nhìn, máy tính, máy chiếu, đáp ứng yêu cầu giảng dạy, học tập; (3) CSĐT có cơ sở hạ tầng về công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu giảng dạy và học tập; (4) CSĐT có hệ thống camera giám sát cho các phòng học, phòng thi tại các các sở đào tạo và địa điểm đặt lớp ngoài CSĐT; (5) Giáo trình được cấp phát đầy đủ, kịp thời; (6) CSĐT có hệ thống tài liệu tham khảo phong phú, có hệ thống thư viện trực tuyến và dữ liệu điện tử để tra cứu.

1.4.3.2. Nhóm yếu tố thuộc quá trình đào tạo (Process-P)

(1) Xây dựng Kế hoạch giảng dạy - học tập

Trong đào tạo CCLLCT, kế hoạch giảng dạy - học tập bao gồm tất cả các hoạt động: học trên lớp, tự học, tuần lễ học viên, học các chuyên đề ngoại khóa, nghiên cứu thực tế, thi hoặc viết khóa luận tốt nghiệp... nhằm thực hiện nội dung đào tạo và các hoạt động khác như khai giảng, bế giảng, thời gian dự trữ cho việc học bù, học

bổ sung.... Kế hoạch giảng dạy - học tập phải bao trùm tất cả các hoạt động trên, được xây dựng phù hợp để tối đa nguồn lực về cơ sở vật chất, giảng viên của Học viện và đảm bảo logic trong triển khai chương trình.

Tiêu chí đánh giá kế hoạch giảng dạy - học tập theo tiếp cận năng lực bao gồm: (1) Kế hoạch giảng dạy - học tập được ban hành từ đầu khóa, phổ biến tới toàn thể học viên; (2) Kế hoạch giảng dạy - học tập đầy đủ thông tin về nội dung, thời gian, hình thức kiểm tra, đánh giá; (3) Kế hoạch giảng dạy - học tập được sắp xếp khả thi, phù hợp với các loại hình đào tạo; (4) Kế hoạch học tập được sắp xếp phù hợp với kết cấu CTĐT; (5) Kế hoạch học tập được sắp xếp phù hợp với logic nhận thức của người học.

(2) Hoạt động giảng dạy

Hoạt động giảng dạy với nội dung cốt lõi là phương pháp giảng dạy trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực. Phương pháp giảng dạy là cách thức mà nhà trường nói chung, người dạy và người học nói riêng tác động lẫn nhau để làm chuyển biến nhân cách của người học theo mục tiêu và nội dung đào tạo đã được xác định. Phương pháp đào tạo bao gồm các phương pháp dạy học ở các học phần cụ thể và các phương pháp giáo dục, rèn luyện người học về năng lực, phẩm chất. Các phương pháp giảng dạy tương tác cao như phương pháp học tập kết hợp với trao đổi, thảo luận; phương pháp làm việc nhóm, phương pháp case study, phương pháp nghiên cứu tình huống.. là những phương pháp đào tạo quan trọng trong nhà trường nói chung, nhất là trong đào tạo CCLLCT có đối tượng học viên là cán bộ LDQL các cấp.

Tiêu chí phương pháp giảng dạy trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tập trung bao gồm: (1) phương pháp giảng dạy được sử dụng đa dạng; (2) phương pháp giảng dạy được các giảng viên sử dụng phù hợp với nội dung và mục tiêu đào tạo; (3) phương pháp giảng dạy phù hợp với đặc điểm của học viên.

(3) Hoạt động học tập và rèn luyện

Hoạt động học tập của học viên CCLLCT bao gồm học tập trên lớp và tự học, tự nghiên cứu. Bên cạnh đó, nội dung được đặc biệt chú trọng trong đào tạo CCLLCT là các hoạt động rèn luyện, bao gồm quy định về việc tự nghiên cứu giá trình, quy

định giờ tự học, các quy định bắt buộc về việc tham gia tuần lễ học viên để tìm hiểu lịch sử, truyền thống của trường Đảng; khơi dậy ý thức, trách nhiệm học tập, rèn luyện và khát vọng cống hiến cho học viên. Trong đào tạo CCLLCT, việc học tập tích hợp kiến thức lý luận với kỹ năng thực hành, ứng dụng được đặc biệt chú trọng, thể hiện ở các hoạt động nghiên cứu chuyên đề ngoại khóa và nghiên cứu thực tế. Đối với việc nghiên cứu thực tế, học viên bắt buộc tham gia nghiên cứu thực tế để có sự hiểu biết về thực tiễn đời sống, gắn kiến thức lý luận được trang bị với những vấn đề thực tiễn của đời sống, xã hội.

Tiêu chí đánh giá phương pháp học tập và rèn luyện của học viên CCLLCT theo tiếp cận năng lực gồm: (1) Học viên sử dụng đa dạng các thao tác tư duy (phân tích, tổng hợp, so sánh, khái quát hóa, mô hình hóa) để học tập; (2) Học viên sử dụng phương pháp tự học để lĩnh hội kiến thức; (3) Học viên tích cực nghiên cứu tình huống do giảng viên cung cấp và tìm cách giải quyết vấn đề trên lớp; (4) Học viên tích cực liên hệ các tình huống trong công việc để tham gia bài học; (5) Học viên tích cực rút ra bài học kinh nghiệm cho thực tiễn công tác LDQL.

(4) Hoạt động kiểm tra đánh giá

Đánh giá kết quả đào tạo là một khâu cơ bản, một nhiệm vụ thường xuyên của nhà trường trong quá trình đào tạo, một yếu tố thúc đẩy sự rèn luyện, học tập của người học và nhiều khi nó giữ vai trò quyết định chất lượng. Theo quy chế Tuyển sinh và đào tạo CCLLCT, các hình thức kiểm tra, đánh giá trong đào tạo CCLLCT tương đối đa dạng, bao gồm: Tự luận đóng, tự luận mở, vấn đáp, trắc nghiệm, viết bài thu hoạch. Mỗi hình thức thi đều có quy định về cách thức tổ chức, yêu cầu chấm điểm, số lượng đề thi, tổ chức coi thi, chấm thi khác nhau [60].

Tiêu chí đánh giá việc kiểm tra, đánh giá trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực bao gồm: (1) Phương pháp kiểm tra, đánh giá đa dạng; (2) Kết quả kiểm tra, đánh giá khách quan, công bằng; (3) Kết quả kiểm tra đánh giá được năng lực của học viên; (4) Kết quả kiểm tra, đánh giá ghi nhận được sự tiến bộ của học viên trong quá trình học tập.

1.4.3.3. Nhóm yếu tố đầu ra (Output - O)

(1) Xét tốt nghiệp, bế giảng và cấp phát bằng tốt nghiệp

Hoạt động xét tốt nghiệp, bế giảng và trao bằng tốt nghiệp được thực hiện theo Quy chế Tuyển sinh và đào tạo CCLLCT. Hoạt động xét tốt nghiệp, cấp phát bằng tốt nghiệp CCLLCT nhằm nâng cao chất lượng hoạt động, tạo điều kiện cho học viên tốt nghiệp có đủ điều kiện để quy hoạch, bổ nhiệm, nâng lương, nâng ngạch trong hoạt động sự nghiệp.

Nội dung quản lý cấp phát văn bằng chứng chỉ bao gồm: (1) CSĐT thực hiện xét tốt nghiệp theo quy chế Tuyển sinh và đào tạo CCLLCT; (2) CSĐT lưu trữ các hồ sơ, quyết định liên quan đến xét điều kiện tốt nghiệp và danh sách công nhận tốt nghiệp; (3) CSĐT lập sổ lưu phát và nhận văn bằng chứng chỉ; (4) CSĐT tổ chức phát bằng, bế giảng đúng quy chế ĐT.

(2) Thu thông tin phản hồi từ học viên Cao cấp lý luận chính trị

Thông tin phản hồi từ sinh viên đã tốt nghiệp là hoạt động thu thập các thông tin phản hồi về đào tạo từ học viên đã tốt nghiệp phục vụ cho công tác đào tạo để từ đó nâng cao chất lượng đào tạo CCLLCT của Học viện.

Tiêu chí đánh giá việc thu thập thông tin phản hồi từ học viên CCLLCT bao gồm: (1) CSĐT thực hiện thu thập phản hồi của học viên theo nhiều hình thức; (2) Cách thức thu thập phản hồi của Học viện giúp học viên trả lời khách quan, đầy đủ; (3) Các thông tin phản hồi của học viên được sử dụng để cải tiến tổ chức ĐT; (4) Các thông tin phản hồi của học viên được sử dụng để cải tiến/phát triển chương trình ĐT.

(3) Tiếp nhận phản hồi thông tin của đơn vị cử cán bộ tham gia đào tạo

Phản hồi thông tin của đơn vị cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT là hoạt động Học viện triển khai nhằm thu thập, sử dụng và kiểm soát các thông tin phản hồi để từ đó nâng cao chất lượng đào tạo CCLLCT.

Tiêu chí đánh giá việc thu thập thông tin phản hồi của các cơ sở cử học viên đào tạo CCLLCT bao gồm: (1) CSĐT thực hiện thu thập phản hồi của cơ sở cử học viên đào tạo CCLLCT về sự phù hợp của kết quả đào tạo với chiến lược và tổ chức công việc của đơn vị; (2) CSĐT thực hiện thu thập phản hồi của cơ sở cử học viên đào tạo CCLLCT về sự phát triển năng lực của học viên sau đào tạo; (3) Các thông tin phản

hồi của cơ sở cử học viên tham gia đào tạo được sử dụng để cải tiến phối hợp tổ chức đào tạo; (4) Các thông tin phản hồi của cơ sở cử học viên tham gia đào tạo được sử dụng để cải tiến CTĐT.

1.4.3.4. Nhóm yếu tố bối cảnh (Context - C)

(1) Đặc điểm bối cảnh thế giới hiện nay

Thế giới hiện nay có thể được khái quát bởi hai đặc điểm chính tác động mạnh mẽ đến yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LĐQL nói chung và đào tạo lý luận chính trị nói riêng. Đó là sự thay đổi nhanh chóng và không có tiền lệ của bối cảnh kinh tế - chính trị - xã hội trên thế giới; và sự phát triển nhanh chóng của khoa học, công nghệ. Những yếu tố về bối cảnh quốc tế này ảnh hưởng trực tiếp tới việc xây dựng chương trình đào tạo CCLLCT để đáp ứng mục tiêu đào tạo. Bên cạnh đó, sự phát triển của khoa học, công nghệ ảnh hưởng tới cách thức tổ chức đào tạo CCLLCT như việc ứng dụng công nghệ trong tổ chức dạy học, tổ chức hoạt động học tập, nghiên cứu...

Tiêu chí đánh giá ảnh hưởng của bối cảnh thế giới đến đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực: (1) ảnh hưởng đến yêu cầu về khung năng lực đào tạo CCLLCT; (2) ảnh hưởng đến xây dựng nội dung chương trình đào tạo CCLLCT.

(2) Sự phát triển kinh tế, chính trị, xã hội trong nước

Với đặc trưng về đối tượng học viên là đội ngũ cán bộ LĐQL của hệ thống chính trị, song song với bối cảnh thế giới, bối cảnh trong nước với sự phát triển kinh tế - chính trị - xã hội cũng tác động mạnh mẽ đến đào tạo CCLLCT.

Tiêu chí đánh giá ảnh hưởng của sự phát triển kinh tế, chính trị, xã hội trong nước đến đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực bao gồm: (1) ảnh hưởng đến yêu cầu về khung năng lực của học viên CCLLCT; (2) ảnh hưởng đến xây dựng nội dung chương trình đào tạo CCLLCT.

(3) Quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV

Với mục tiêu đào tạo CCLLCT là: (1) Cung cấp cho cán bộ LĐQL trung, cao cấp của Đảng và hệ thống chính trị, cán bộ lãnh đạo chủ chốt các đơn vị sự nghiệp công lập, doanh nghiệp nhà nước những kiến thức cơ bản, hệ thống, thực tiễn và hiện đại về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; đường lối, quan điểm chủ

trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; những vấn đề lý luận và thực tiễn mới trong nước và quốc tế; các thành tựu nghiên cứu của khoa học chính trị, khoa học LĐQL và một số ngành khoa học xã hội và nhân văn; (2) Hình thành và phát triển phẩm chất, năng lực, tầm nhìn, tư duy chiến lược, nâng cao kỹ năng lãnh đạo, quản lý và vận dụng thực tiễn của đội ngũ cán bộ LĐQL trung, cao cấp của Đảng và hệ thống chính trị [60]. Vì vậy, Học viện CTQG HCM thực hiện cập nhật nội dung, chương trình đào tạo CCLLCT theo các văn kiện của các kỳ Đại hội đại biểu toàn quốc.

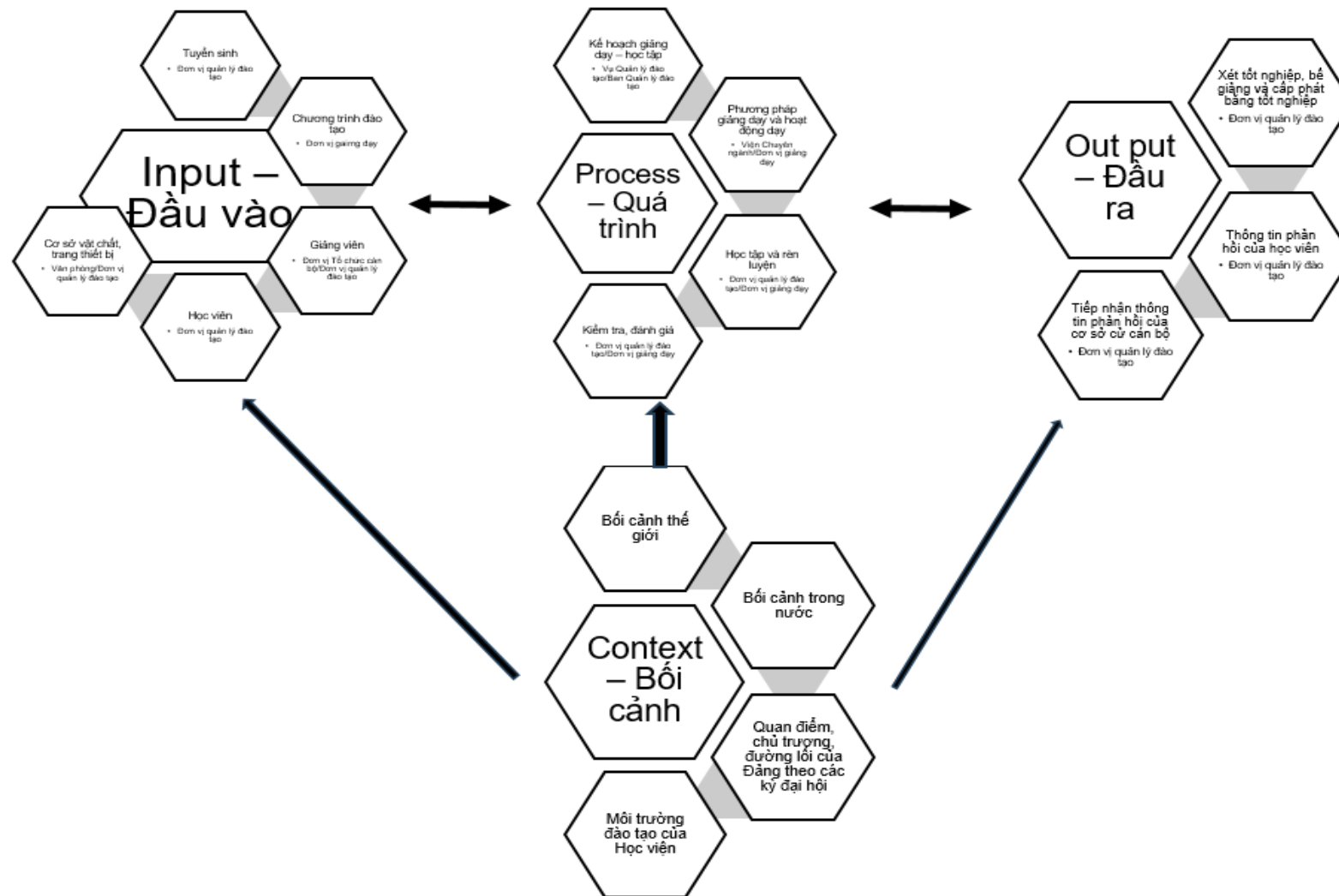
Tiêu chí đánh giá ảnh hưởng của quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV đến đào tạo CCLLCT: (1) Ảnh hưởng đến yêu cầu đối với khung năng lực của học viên CCLLCT; (2) Ảnh hưởng đến nội dung chương trình đào tạo CCLLCT.

(4) Môi trường của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Các nội dung của môi trường đào tạo bao gồm: (i) Triết lý, chiến lược đào tạo, bồi dưỡng của Học viện, văn hoá của Học viện; (ii) Định hướng, tầm nhìn, năng lực quản lý của lãnh đạo Học viện; (iii) Hoạt động của các đơn vị chức năng và các đơn vị giảng dạy; (iv) Các điều kiện hỗ trợ học tập, sinh hoạt.

Tiêu chí đánh giá mức độ tác động của môi trường đến đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực: (1) Các hoạt động của các Vụ chức năng/Phòng chức năng của Học viện tác động đến chất lượng đào tạo CCLLCT; (2) Các hoạt động của các Viện Chuyên ngành/Khoa chuyên ngành tác động đến chất lượng đào tạo CCLLCT; (3) Năng lực của đội ngũ hỗ trợ và điều kiện phục vụ học tập, rèn luyện, sinh hoạt, giao thông của Học viện tác động đến chất lượng đào tạo CCLLCT; (4) Năng lực tổ chức dạy học và kinh nghiệm thực tiễn của giảng viên tác động đến quá trình đào tạo CCLLCT

Mỗi một thành tố của quá trình đào tạo đều do một vài đơn vị thuộc HV VTQG HCM chủ trì, phối hợp cùng tổ chức thực hiện, thể hiện theo sơ đồ sau:



Hình 1.6: Sơ đồ đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

1.5. 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 coi đào tạo CCLLCT như một quá trình, và vận dụng mô hình CIPO vào nghiên cứu đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực. Tương ứng, nội dung quản lý quá trình ĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực sẽ được xem xét là quản lý quá trình đào tạo theo mô hình CIPO trong sự phân cấp quản lý cụ thể từ cấp Trung ương đến cấp Học viện.

1.5.1. Mục tiêu quản lý quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực

Một là, nâng cao nhận thức cho CBQL, giảng viên, học viên về tầm quan trọng và hiệu quả của đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực;

Hai là, tổ chức xây dựng chương trình đào tạo, kế hoạch đào tạo, tổ chức hoạt động dạy và học, hoạt động kiểm tra đánh giá, hoạt động tốt nghiệp theo khoa học giáo dục về đào tạo theo tiếp cận năng lực, đảm bảo đúng quy định, hướng dẫn và phù hợp với thực tiễn.

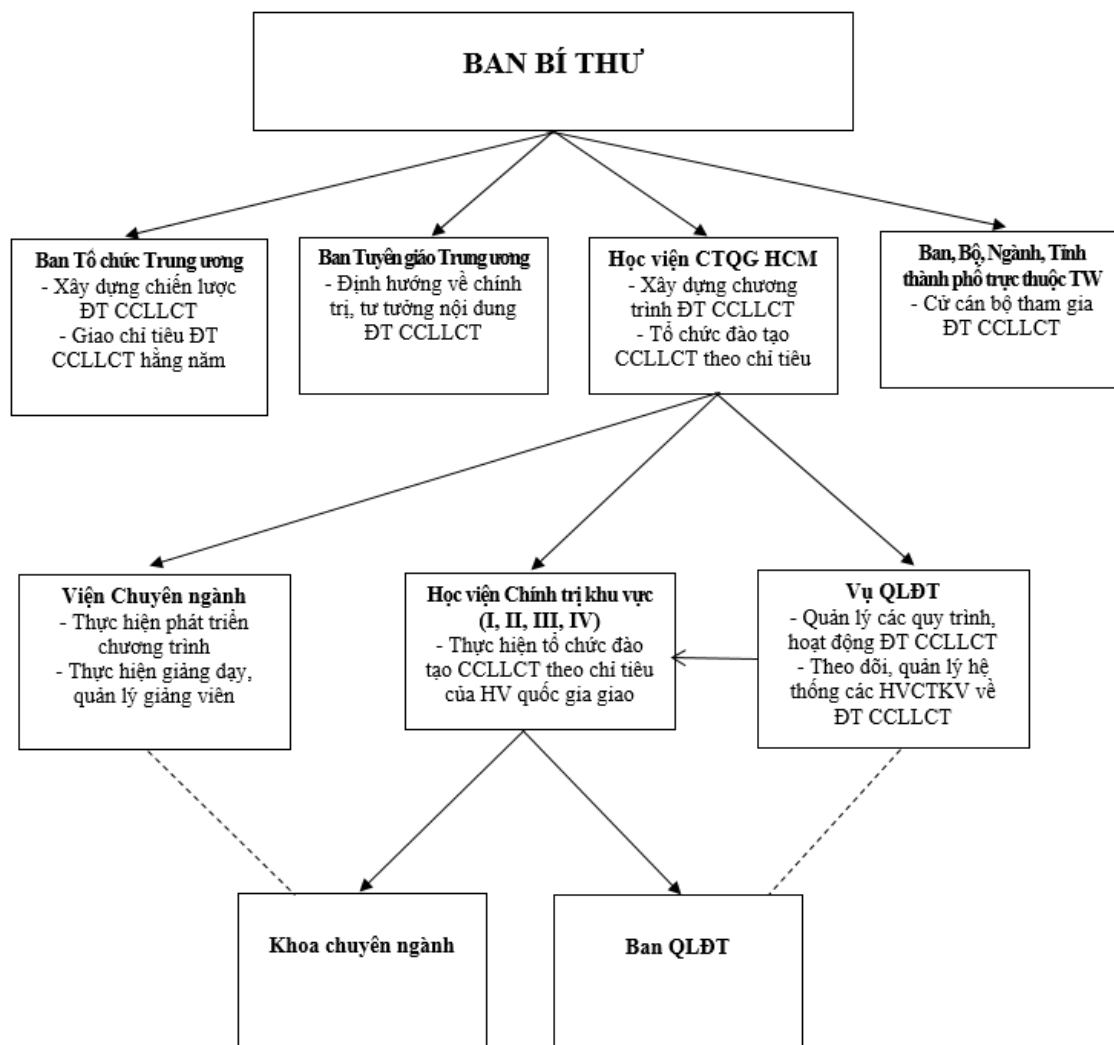
Ba là, tổ chức nâng cao trình độ, nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên và CBQL đáp ứng yêu cầu quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

Bốn là, sử dụng hiệu quả mọi nguồn lực trong và ngoài Học viện thực hiện tốt mục tiêu nâng cao năng lực cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT để đáp ứng yêu cầu của Đảng, Nhà nước và các yêu cầu thực tiễn trong công tác.

1.5.2. Phân cấp quản lý quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

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.

Sơ đồ quản lý đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM thể hiện chủ thể quản lý, nội dung quản lý và phân cấp quản lý trong đào tạo CCLLCT, như sau:



Hình 1.7: Sơ đồ phân cấp quản lý quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị
1.5.3. Nội dung quản lý quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực
1.5.3.1. Quản lý nhóm yếu tố đầu vào (Input - I)

(1) Quản lý tuyển sinh đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Căn cứ quy định số 57-QĐ/TW, trong hoạt động tuyển sinh, Ban Tổ chức Trung ương phân bổ chỉ tiêu đào tạo CCLLCT đến từng Ban, Bộ, Ngành, Tỉnh, Thành phố trực thuộc Trung ương hằng năm, HV CTQG HCM tổ chức tuyển sinh theo chỉ tiêu đã được thông báo. Quy trình tuyển sinh đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM

được thực hiện theo Quy chế tuyển sinh và đào tạo CCLLCT [60]. HV CTQG HCM phân bổ chỉ tiêu đào tạo đến từng CSĐT trực thuộc Học viện (gồm Học viện quốc gia và 04 Học viện Chính trị khu vực I, II, III, IV). HV quốc gia trực tiếp tuyển sinh đào tạo CCLLCT, và thẩm định, phê duyệt kết quả tuyển sinh của các Học viện Chính trị khu vực. Các nội dung quản lý tuyển sinh đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực gồm: (1) Quản lý xây dựng, thực hiện các quy định liên quan đến tuyển sinh; (2) Thực hiện tổ chức tuyển sinh (thông báo phân bổ chỉ tiêu, thực hiện các quy trình tuyển sinh, thẩm định kết quả tuyển sinh, thông báo kết quả tuyển sinh, triệu tập học viên); (3) Kiểm tra, đánh giá kết quả tuyển sinh.

Chủ thể quản lý các nội dung của Quản lý tuyển sinh đào tạo CCLLCT là Giám đốc HV CTQG HCM và Giám đốc các Học viện Chính trị khu vực; Vụ trưởng Vụ Quản lý đào tạo của HV CTQG HCM và Trưởng ban quản lý đào tạo của HV CTKV giúp việc Thủ trưởng thực hiện tổ chức hoạt động tuyển sinh.

Các tiêu chí để đánh giá thực trạng quản lý tuyển sinh đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực: (1) HV CTQG HCM xây dựng phương án phân bổ chỉ tiêu đào tạo CCLLCT phù hợp với năng lực của từng Học viện Chính trị khu vực; (2) HV CTQG HCM tổ chức quản lý thực hiện tuyển sinh trong toàn hệ thống đúng quy chế; (3) HV CTQG HCM thực hiện thẩm định kết quả tuyển sinh của Học viện khu vực, phối hợp kiểm soát tỉ lệ tuyển sinh đối với các Học viện Chính trị khu vực; (4) HV CTQG HCM thực hiện đúng phân cấp trong tuyển sinh đào tạo CCLLCT với Ban Tổ chức Trung ương và các Ban, Bộ, Ngành, Tỉnh thành phố trực thuộc Trung ương; (5) Các CSĐT xây dựng và ban hành kế hoạch tuyển sinh kịp thời; (6) Các CSĐT đánh giá và cải tiến công tác tuyển sinh hằng năm.

(2) Quản lý chương trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Chương trình đào tạo CCLLCT là một bản văn bản chính thức do HV CTQG HCM ban hành. Hiện nay, CTĐT CCLLCT mới nhất được ban hành theo Quyết định số 3092/QĐ-HVCTQG ngày 24/7/2017 của Giám đốc HV CTQG HCM; bao gồm 19 môn học, 06 chuyên đề ngoại khóa, chương trình đi thực tế và thời lượng cho khai bẻ giảng, thi tốt nghiệp, với tổng số tiết là 1390 tiết học [57]. Chương trình CCLLCT hiện nay được Học viện xây dựng, phát triển chương trình năm 2017, và cập nhật, bổ

sung vào năm 2020, chủ yếu cập nhật những nội dung quan điểm của Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII và cập nhật tình hình kinh tế, chính trị, xã hội mới của thế giới và đất nước. HV CTQG HCM tổ chức xây dựng, phát triển chương trình và sử dụng thống nhất trong toàn bộ hệ thống HV CTQG HCM (và cả các CSĐT CCLLCT của Bộ Quốc phòng, Bộ Công an).

Quản lý CTĐT CCLLCT là quản lý một hệ thống, bao gồm nhiều thành tố cấu trúc như mục tiêu đào tạo, nội dung đào tạo, phương pháp đào tạo, phương pháp kiểm tra đánh giá, giảng viên và hoạt động dạy, học viên và hoạt động học... Quản lý CTĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực đặt ra yêu cầu cho các nhà quản lý, phải xây dựng được chương trình theo cách tích hợp, giúp hình thành và phát triển năng lực người học. Các nội dung đào tạo cũng phải hướng tới đạt được kết quả đầu ra, gắn với các tình huống thực tiễn.

Chủ thể quản lý CTĐT CCLLCT là Giám đốc HV CTQG HCM. Vụ Quản lý đào tạo là đơn vị giúp việc tham mưu việc tổ chức xây dựng, phát triển CTĐT CCLLCT. Các Viện Chuyên ngành, giảng viên tham gia đề xuất các nội dung đào tạo, biên soạn giáo trình đào tạo CCLLCT.

Các tiêu chí đánh giá thực trạng CTĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực gồm có: (1) HV CTQG HCM thực hiện điều tra nhu cầu đào tạo của học viên và cơ quan sử dụng, bổ nhiệm cán bộ; (2) HV CTQG HCM thực hiện thiết kế CTĐT gồm mục tiêu, nội dung, thời lượng, phương pháp kiểm tra đánh giá phù hợp với đối tượng học viên; (3) HV CTQG HCM quản lý thực hiện CTĐT đã được phê duyệt thống nhất trong toàn hệ thống; (4) HV CTQG HCM đánh giá chương trình có sự tham gia của học viên, cơ quan sử dụng, bổ nhiệm cán bộ; (5) HV CTQG HCM định kỳ đánh giá và thực hiện cải tiến CTĐT theo mục tiêu phát triển năng lực của học viên.

(3) Quản lý Giảng viên đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Nội dung quản lý giảng viên đào tạo CCLLCT bao gồm: quản lý sử dụng giảng viên, quản lý bồi dưỡng giảng viên, quản lý đánh giá giảng viên, quản lý chế độ của giảng viên... Luận án tập trung vào các nội dung quản lý giảng viên nhằm đảm bảo đủ giảng viên đạt yêu cầu để giảng dạy chương trình CCLLCT, phát triển khả năng tổ chức dạy học của giảng viên hướng tới mục tiêu nâng cao năng lực của người học như việc Giảng viên chủ yếu là người tổ chức, hỗ trợ học viên tự lực và tích cực lĩnh

hội tri thức; giảng viên phải thích ứng với kinh nghiệm của mỗi học viên trong học tập và công việc, cuộc sống...

Trong đào tạo CCLLCT, điều kiện, tiêu chuẩn, chế độ của giảng viên giảng dạy CCLLCT được quy định tại Quy chế giảng viên của HV CTQGHCM [59]. Nhiệm vụ của Giảng viên đào tạo CCLLCT được quy định tại Điều 21 của Quy chế tuyển sinh và đào tạo CCLLCT [60].

Chủ thể quản lý giảng viên đào tạo CCLLCT là Giám đốc HV CTQG HCM và Giám đốc các Học viện Chính trị khu vực, hay gọi chung là Thủ trưởng các CSĐT thuộc hệ thống HV CTQG HCM. Vụ Quản lý đào tạo/Ban Quản lý đào tạo, Vụ Tổ chức - cán bộ/Ban Tổ chức - cán bộ và các Viện Chuyên ngành/Khoa chuyên môn là các đơn vị giúp việc cho Thủ trưởng các CSĐT tham mưu, thực hiện trực tiếp các hoạt động quản lý giảng viên.

Tiêu chí đánh giá giảng viên trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực bao gồm: (1) CSĐT bố trí giảng viên giảng dạy CCLLCT theo đúng điều kiện, tiêu chuẩn; (2) CSĐT mời đội ngũ chuyên gia, CBQL cấp cao của Đảng và Nhà nước tham gia thỉnh giảng; (3) CSĐT tổ chức tập huấn quy chế đào tạo CCLLCT cho giảng viên; (4) CSĐT tổ chức tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn cho giảng viên; (5) CSĐT tổ chức bồi dưỡng về phương pháp giảng dạy tích cực cho giảng viên; (6) CSĐT tổ chức bồi dưỡng về phát triển CTĐT cho giảng viên; (7) CSĐT thực hiện đánh giá giảng viên hằng năm; (8) CSĐT đảm bảo các chế độ cho giảng viên theo quy định

(4) Quản lý học viên Cao cấp lý luận chính trị

Chủ thể quản lý học viên trong đào tạo CCLLCT là Giám đốc HV CTQG HCM và Giám đốc của các Học viện Chính trị khu vực. Vụ Quản lý đào tạo/Ban Quản lý đào tạo/Văn phòng Đảng - Đoàn thể và các chủ nhiệm lớp, giảng viên là các đơn vị, cá nhân được Thủ trưởng CSĐT phân quyền quản lý học viên CCLLCT.

Trong đào tạo CCLLCT, việc quản lý học viên chú trọng rèn luyện tác phong, bản lĩnh, tư tưởng của người cán bộ LĐQL - người Đảng viên trong hệ thống chính trị. Hoạt động quản lý học viên CCLLCT còn gắn liền với công tác quản lý, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ của hệ thống chính trị.

Nội dung và tiêu chí đánh giá trực trạng quản lý học viên CCLLCT theo tiếp cận năng lực bao gồm: (1) CSĐT thực hiện quản lý hồ sơ học viên từ khi tuyển sinh tới khi tốt nghiệp; (2) CSĐT quản lý chuyên cần, rèn luyện của học viên theo Quy

chế đào tạo CCLLCT; (3) CSĐT hướng dẫn và quản lý sinh hoạt Đảng của học viên hệ tập trung theo Điều lệ Đảng; (4) CSĐT thực hiện quản lý kỷ luật, khen thưởng học viên theo Quy chế đào tạo CCLLCT; (5) CSĐT hướng dẫn, thực hiện các chế độ, chính sách của học viên theo quy định.

(5) Quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị và các phần mềm hỗ trợ đào tạo

Các quy định về cơ sở vật chất, trang thiết bị trong DT CCLLCT được quy định tương đối rõ ràng tại Quy chế Tuyển sinh và DT CCLLCT [60], đặc biệt với các lớp hệ không tập trung đặt ở địa phương. Những địa phương có cơ sở vật chất đáp ứng tiêu chí trong đào tạo CCLLCT được xem xét đặt lớp đào tạo ngoài hệ thống CSĐT của Học viện.

Chủ thể quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị và các phần mềm hỗ trợ đào tạo CCLLCT là Thủ trưởng các CSĐT. Văn phòng các CSĐT là đơn vị giúp việc Thủ trưởng CSĐT trong hoạt động quản lý cơ sở vật chất.

Theo đó, tiêu chí đánh giá quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị và các phần mềm hỗ trợ đào tạo CCLLCT bao gồm: (1) HV CTQG HCM quản lý và phân bổ tài chính cho các hoạt động đầu tư, mua sắm cơ sở vật chất của các Học viện khu vực; (2) CSĐT ban hành các văn bản hướng dẫn quy trình sử dụng cơ sở vật chất, phương tiện dạy học; (3) CSĐT quản lý khai thác cơ sở vật chất, phương tiện dạy học hợp lý, tiết kiệm; (4) CSĐT quản lý mua sắm, bảo trì cơ sở vật chất, thiết bị, phần mềm hỗ trợ đào tạo theo quy định; (5) CSĐT quản lý bảo quản cơ sở vật chất, trang thiết bị; (6) CSĐT quản lý, khai thác các phần mềm hỗ trợ đào tạo gồm phần mềm hành chính điện tử, phần mềm quản lý đào tạo, phần mềm thi trực tuyến; (7) CSĐT giám sát và đánh giá quy trình quản lý và hiệu quả sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị.

1.5.3.2. *Quản lý nhóm yếu tố thuộc quá trình đào tạo (Process-P)*

(1) Quản lý xây dựng kế hoạch giảng dạy - học tập

Quản lý xây dựng kế hoạch giảng dạy - học tập trong đào tạo CCLLCT là quản lý việc xây dựng và thực thi kế hoạch giảng dạy của từng lớp và toàn khóa học; cụ thể hơn là sắp xếp thứ tự các môn học và các nội dung khác của CTĐT CCLLCT dựa trên phân bổ nguồn lực về giảng viên, cơ sở vật chất của từng CSĐT; giám sát tiến trình giảng dạy, thực hiện CTĐT CCLLCT. Quản lý xây dựng kế hoạch giảng dạy học tập trong đào tạo CCLLCT được thực hiện theo quy chế Tuyển sinh và đào tạo CCLLCT về giờ lên lớp, về nội dung CTĐT. Trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận

năng lực, việc xây dựng kế hoạch giảng dạy - học tập cần đảm bảo các nội dung, hình thức đào tạo đa dạng, tổ chức phát triển tiềm năng sẵn có của người học; đồng thời chú ý các hoạt động xã hội, ngoại khóa, trải nghiệm, nghiên cứu thực tế của người học... Bên cạnh đó, việc xây dựng kế hoạch giảng dạy - học tập cũng cần đảm bảo các nội dung học tập được sắp xếp theo logic nhận thức của học viên.

Chủ thể quản lý xây dựng kế hoạch giảng dạy - học tập là Thủ trưởng các CSĐT thuộc HV CTQG HCM. Vụ Quản lý đào tạo/ Ban Quản lý đào tạo là các đơn vị được giao giúp việc xây dựng kế hoạch giảng dạy - học tập

Tiêu chí đánh giá thực trạng quản lý xây dựng kế hoạch giảng dạy - học tập theo tiếp cận năng lực bao gồm: (1) CSĐT thực hiện phổ biến kế hoạch giảng dạy, học tập tới toàn bộ học viên từ đầu khóa học; (2) CSĐT đảm bảo thực hiện kế hoạch giảng dạy, học tập theo đúng quy chế; (3) CSĐT thực hiện điều chỉnh kế hoạch giảng dạy - học tập trên cơ sở đề xuất của đơn vị giảng dạy và đơn vị quản lý đào tạo; (4) CSĐT thực hiện đánh giá và cải tiến kế hoạch giảng dạy - học tập hằng năm.

(2) Quản lý hoạt động giảng dạy

Các phương pháp giảng dạy tương tác cao như phương pháp học tập kết hợp với trao đổi, thảo luận; phương pháp làm việc nhóm, phương pháp case study, phương pháp nghiên cứu bài học.. là những phương pháp đào tạo quan trọng trong nhà trường nói chung, nhất là trong đào tạo CCLLCT có đối tượng học viên là cán bộ LĐQL các cấp. Trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực, việc quản lý hoạt động dạy cần đảm bảo người giảng viên cần có năng lực tìm hiểu người học, nắm bắt nguyện vọng, khả năng của người học; và các đảm bảo cho hoạt động giảng dạy giữ vai trò hướng dẫn, tư vấn, giám sát, định hướng cho hoạt động học của người học.

Chủ thể quản lý hoạt động dạy học trong đào tạo CCLLCT là HVCTQG HCM, các CSĐT, thủ trưởng các đơn vị quản lý đào tạo, thủ trưởng các đơn vị giảng dạy (Viện Chuyên ngành, Khoa chuyên ngành) và giảng viên.

Tiêu chí quản lý hoạt động giảng dạy trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tập trung bao gồm: (1) HVCTQGHCM quy định quy trình thực hiện và tiêu chí đánh giá phương pháp giảng dạy của giảng viên bằng quy chế; (2) CSĐT chỉ đạo các đơn vị giảng dạy đánh giá, phê duyệt giáo án; (4) Đơn vị giảng dạy quản lý hoạt động dạy học của giảng viên đảm bảo nền nếp; (5) Đơn vị giảng dạy thường xuyên sinh hoạt chuyên môn, nâng cao chất lượng bài giảng.

(3) Quản lý hoạt động học tập và rèn luyện

Hoạt động học tập của học viên CCLLCT bao gồm học tập trên lớp và tự học, tự nghiên cứu. Bên cạnh đó, nội dung được đặc biệt chú trọng trong đào tạo CCLLCT là các hoạt động rèn luyện, bao gồm quy định về việc tự nghiên cứu giá trình, quy định giờ tự học, các quy định bắt buộc về việc tham gia tuần lễ học viên để tìm hiểu lịch sử, truyền thống của trường Đảng; khơi dậy ý thức, trách nhiệm học tập, rèn luyện và khát vọng cống hiến cho học viên. Đối với việc nghiên cứu thực tế, học viên bắt buộc tham gia nghiên cứu thực tế để có sự hiểu biết về thực tiễn đời sống, gắn kiến thức lý luận được trang bị với những vấn đề thực tiễn của đời sống, xã hội.

Chủ thể quản lý hoạt động học tập và rèn luyện của học viên trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực là Giám đốc HV CTQG HCM, Giám đốc các Học viện Chính trị khu vực. Vụ Quản lý đào tạo/Ban Đào tạo và các đơn vị giảng dạy là đơn vị tham mưu, giúp việc trong tổ chức thực hiện quản lý; giảng viên, cán bộ chủ nhiệm lớp và bản thân học viên tham gia trực tiếp vào quản lý hoạt động học tập và rèn luyện của học viên.

Tiêu chí đánh giá hoạt động học tập và rèn luyện của học viên CCLLCT theo tiếp cận năng lực gồm: (1) HVCTQGHCM xây dựng các tiêu chí đánh giá năng lực học viên gắn với phương pháp học tập và rèn luyện; (2) CSĐT tổ chức việc học tập của học viên theo kế hoạch học tập và theo quy chế; (3) CSĐT quản lý tổ chức hoạt động nghiên cứu thực tế học viên; (4) CSĐT xây dựng cơ chế khuyến khích học viên tự học, tự nghiên cứu, chủ động kiến tạo kiến thức; (5) CSĐT sử dụng kết quả đánh giá học tập, rèn luyện của học viên trong đánh giá kết quả đào tạo.

(4) Quản lý kiểm tra đánh giá

Theo quy chế đào tạo CCLLCT, các hình thức kiểm tra, đánh giá bao gồm: Tự luận đóng, tự luận mở, vấn đáp, trắc nghiệm, viết bài thu hoạch. Mỗi hình thức thi đều có quy định về cách thức tổ chức, yêu cầu chấm điểm, số lượng đề thi, tổ chức coi thi, chấm thi khác nhau [60]. Để tổ chức kiểm tra đánh giá theo hướng phát triển năng lực của người học, các tiêu chí đánh giá phải dựa vào năng lực đầu ra, có tính đến sự tiến bộ trong quá trình học tập. Nội dung quản lý kiểm tra, đánh giá trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực là quản lý thiết kế phương pháp kiểm tra, đánh giá; tổ chức thực hiện kiểm tra, đánh giá trong đào tạo CCLLCT theo quy chế đào

tạo CCLLCT; quản lý ra đề thi, xây dựng hệ thống ngân hàng; quản lý đa dạng hóa các hình thức kiểm tra, đánh giá...

Chủ thể quản lý kiểm tra, đánh giá trong đào tạo CCLLCT là Giám đốc HV CTQG HCM (trong quản lý hệ thống hoạt động kiểm tra đánh giá), Giám đốc các Học viện Chính trị khu vực (trong tổ chức kiểm tra, đánh giá theo quy chế). Vụ Quản lý đào tạo/Ban Đào tạo là đơn vị tham mưu, giúp việc trong tổ chức thực hiện kiểm tra đánh giá; các giảng viên, cán bộ coi thi tham gia trực tiếp vào các quy trình kiểm tra, đánh giá.

Tiêu chí đánh giá quản lý kiểm tra, đánh giá trong CCLLCT theo tiếp cận năng lực bao gồm: (1) HVCTQGHCM định kỳ nghiên cứu, cải tiến phương pháp kiểm tra, đánh giá trong đào tạo CCLLCT; (2) CSĐT tổ chức, chỉ đạo các đơn vị giảng dạy xây dựng và cập nhật hệ thống ngân hàng câu hỏi, đề thi; (3) CSĐT thực hiện kiểm tra, đánh giá theo chuẩn đầu ra; (4) CSĐT tổ chức thực hiện kiểm tra, đánh giá đúng quy chế đào tạo.

1.5.3.3. Quản lý nhóm yếu tố đầu ra (Output - O)

(1) Quản lý xét tốt nghiệp, bế giảng và cấp phát bằng tốt nghiệp

Chủ thể quản lý cấp phát văn bằng chứng chỉ là Giám đốc HV CTQG HCM (trong quản lý hệ thống), và Thủ trưởng các CSĐT trong tổ chức thực hiện cấp, phát phôi bằng, chứng chỉ. Vụ Quản lý đào tạo/Ban Quản lý đào tạo là các đơn vị được giao trách nhiệm tham mưu, giúp việc tổ chức quản lý xét tốt nghiệp, bế giảng và cấp phát bằng tốt nghiệp.

Nội dung quản lý cấp phát văn bằng chứng chỉ bao gồm: (1) HV CTQG HCM xét cấp phát phôi bằng kịp thời cho các Học viện Chính trị khu vực; (2) HV CTQG HCM thẩm định kết quả xét tốt nghiệp của các Học viện Chính trị khu vực; (3) CSĐT xây dựng quy trình và văn bản hướng dẫn, biểu mẫu dùng trong xét tốt nghiệp; (4) CSĐT xây dựng quy trình và văn bản hướng dẫn, biểu mẫu dùng khi cấp và lưu trữ bằng, bảng điểm tốt nghiệp; (5) CSĐT thực hiện quản lý lưu trữ bằng tốt nghiệp và cấp phát giấy xác nhận tốt nghiệp; (6) CSĐT tổ chức lễ trao bằng lịch sự, trang trọng để tôn vinh học viên.

(2) Quản lý thu thông tin phản hồi từ học viên Cao cấp lý luận chính trị

Chủ thể quản lý thu thông tin phản hồi từ học viên là Giám đốc HV CTQG HCM (trong quản lý hệ thống), và Thủ trưởng các CSĐT trong tổ chức thực hiện. Vụ

Quản lý đào tạo/Ban Quản lý đào tạo là các đơn vị được giao trách nhiệm tham mưu, giúp việc tổ chức quản lý thông tin phản hồi từ học viên CCLLCT.

Tiêu chí đánh giá việc quản lý thu thập thông tin phản hồi từ học viên CCLLCT bao gồm: (1) CSĐT xác định tiêu chí và quy trình thu thập thông tin phản hồi về năng lực của học viên tốt nghiệp; (2) CSĐT quản lý sử dụng thông tin phản hồi của học viên trong cải tiến đào tạo và quản lý đào tạo CCLLCT; (3) CSĐT quản lý xây dựng mạng lưới kết nối giữa CSĐT và cựu học viên.

(3) Quản lý tiếp nhận phản hồi thông tin của cơ sở cử cán bộ tham gia đào tạo

Chủ thể quản lý thông tin phản hồi từ các cơ sở cử cán bộ tham gia đào tạo là Giám đốc HV CTQG HCM (trong quản lý hệ thống), và Thủ trưởng các CSĐT trong tổ chức thực hiện. Vụ Quản lý đào tạo/Ban Quản lý đào tạo là các đơn vị được giao trách nhiệm tham mưu, giúp việc tổ chức quản lý thông tin phản hồi từ cơ sở cử học viên tham gia ĐT CCLLCT.

Tiêu chí đánh giá việc quản lý thu thập thông tin phản hồi của các cơ sở cử học viên đào tạo CCLLCT bao gồm: (1) CSĐT xác định tiêu chí và quy trình thu thập thông tin phản hồi của cơ sở cử học viên về cải thiện năng lực của học viên. (2) CSĐT quản lý sử dụng thông tin phản hồi của cơ sở cử học viên trong cải tiến đào tạo và quản lý đào tạo CCLLCT; (3) CSĐT quản lý xây dựng mạng lưới kết nối giữa CSĐT và cơ sở cử học viên.

1.5.3.4. Kiểm soát nhóm yếu tố bối cảnh (Context - C)

Các yếu tố bối cảnh trong quản lý đào tạo CCLLCT theo mô hình CIPO được xác định là những yếu tố thường xuyên tác động đến quá trình đào tạo, buộc các nhà quản lý phải luôn quan tâm, đánh giá và kiểm soát sự tác động này nhằm vừa tạo ra sự tương thích nhất có thể của CTĐT CCLLCT với sự thay đổi của bối cảnh, vừa đáp ứng tốt yêu cầu của bối cảnh.

(1) Kiểm soát tác động của bối cảnh thế giới hiện nay

Đặc điểm bối cảnh thế giới hiện nay gồm sự thay đổi nhanh chóng và không có tiền lệ của bối cảnh kinh tế - chính trị - xã hội trên thế giới; và sự phát triển nhanh chóng của khoa học, công nghệ. Những yếu tố về bối cảnh quốc tế này là bối cảnh của quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực. HV CTQG HCM đã áp dụng công nghệ thông tin (CNTT) và các phần mềm hỗ trợ trong đào tạo CCLLCT bao gồm từ các khâu đầu vào công tác tuyển sinh, lưu giữ chương trình, người dạy áp dụng CNTT trong soạn bài giảng, sưu tầm giáo trình tài liệu....quản lý người học,

kiểm tra đánh giá kết quả học tập, cơ sở vật chất phục vụ đào tạo, quản lý hồ sơ sinh viên, quản lý thông tin phản hồi của sinh viên trong quá trình học tập và sau khi tốt nghiệp...

Tiêu chí đánh giá thực trạng kiểm soát yếu tố bối cảnh thế giới trong quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực: (1) HV CTQG HCM sửa đổi, cập nhật chương trình đào tạo phù hợp với sự thay đổi của bối cảnh kinh tế- chính trị-xã hội thế giới; (2) HV CTQG HCM ứng dụng khoa học, công nghệ trong tổ chức hoạt động giảng dạy và học tập CCLLCT; (3) HV CTQG HCM tận dụng sự phát triển của khoa học, công nghệ trong đổi mới phương pháp kiểm tra, đánh giá trong đào tạo CCLLCT.

(2) Kiểm soát tác động của sự phát triển kinh tế, chính trị, xã hội trong nước

Với đặc trưng về đối tượng học viên là đội ngũ cán bộ LĐQL của hệ thống chính trị, song song với bối cảnh thế giới, bối cảnh trong nước với sự phát triển kinh tế - chính trị - xã hội ảnh hưởng mạnh mẽ đến quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực. Do đó, các nhà quản lý cũng cần chủ động điều chỉnh nội dung, phương pháp quản lý quá trình đào tạo CCLLCT thích ứng với sự phát triển kinh tế, chính trị, xã hội trong nước

Tiêu chí đánh giá thực trạng kiểm soát yếu tố bối cảnh trong nước trong quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực: (1) HV CTQG HCM điều chỉnh tổ chức đào tạo CCLLCT phù hợp với sự thay đổi về kinh tế-chính trị - xã hội trong nước; (2) HV CTQG HCM cập nhật, điều chỉnh CTĐT CCLLCT phù hợp với sự phát triển kinh tế - chính trị - xã hội trong nước.

(3) Kiểm soát tác động của Quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV

Học viện CTQG HCM thực hiện quản lý đào tạo CCLLCT nói chung, đặc biệt là cập nhật nội dung, CTĐT CCLLCT theo các văn kiện của các kỳ Đại hội đại biểu toàn quốc.

Tiêu chí đánh giá thực trạng kiểm soát yếu tố quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng trong quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực: (1) HV CTQG HCM điều chỉnh tổ chức đào tạo CCLLCT phù hợp theo quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV; (2) HV CTQG HCM cập nhật, điều chỉnh CTĐT CCLLCT phù hợp quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV; (3) HV CTQG HCM xây dựng kế hoạch đào tạo

CCLLCT phù hợp với quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV.

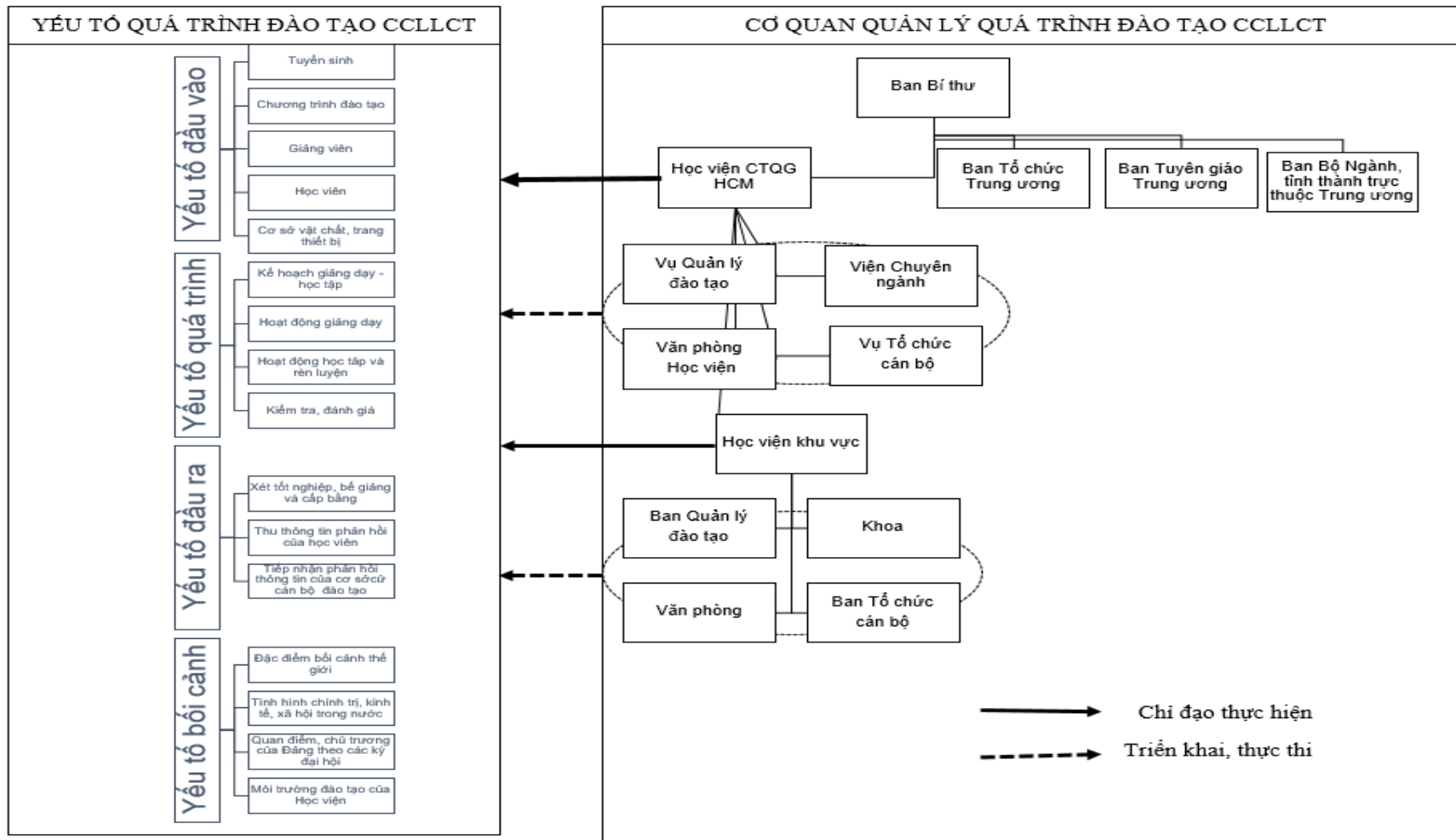
(4) Kiểm soát yếu tố ảnh hưởng của môi trường Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Các nội dung của môi trường của HV CTQG HCM hay là các yếu tố thuộc về CSĐT và hệ thống Học viện. Các yếu tố này đều là bối cảnh của hoạt động quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

Môi trường đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM bao gồm nhiều yếu tố, từ triết lý, chiến lược trong đào tạo đến văn hóa chất lượng trong đào tạo CCLLCT. Nhiều năm qua, lãnh đạo HV CTQG HCM đã chú trọng, quan tâm đến công tác xây dựng văn hóa chất lượng, văn hóa nhà trường, chú trọng công tác đảm bảo chất lượng, thể hiện qua việc Học viện đã xây dựng được Bộ tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo của Học viện [56] và xây dựng nguyên tắc ứng xử theo văn hóa Trường Đảng [58].

Tiêu chí đánh giá thực trạng kiểm soát tác động của yếu tố môi trường đến quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực: (1) HV CTQG HCM xây dựng triết lý, chiến lược đào tạo CCLLCT phù hợp; (2) Giám đốc HV CTQG HCM định hướng quản lý đào tạo CCLLCT trong toàn hệ thống; (3) Lãnh đạo các CSĐT tổ chức quản lý đào tạo CCLLCT phù hợp với CSĐT; (4) Lãnh đạo đơn vị chức năng tích cực nâng cao năng lực quản lý đào tạo CCLLCT của đội ngũ CBQL; (5) Lãnh đạo đơn vị giảng dạy tích cực chỉ đạo bồi dưỡng nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên; (6) HV CTQG HCM quản lý đào tạo CCLLCT phù hợp với nhu cầu của người học về hình thức, địa điểm, nội dung học tập.

Tóm lại, quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM phải thực hiện quản lý tất cả các yếu tố đầu vào, quá trình, đầu ra của quá trình đào tạo CCLLCT trong một bối cảnh cụ thể. Các nhà quản lý quá trình đào tạo CCLLCT cần kiểm soát sự tác động của bối cảnh để điều chỉnh các giải pháp quản lý nhằm hoàn thiện năng lực cho đội ngũ cán bộ LĐQL. Mỗi nội dung quản lý quá trình đào tạo đều do có sự tham gia của một hay nhiều chủ thể quản lý, với vai trò chỉ đạo hoặc thực thi khác nhau, được thể hiện theo sơ đồ dưới đây:



Hình 1.8: Sơ đồ 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

Kết luận chương 1

Quản lý quá trình đào tạo CCLLCT 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 CCLLCT, 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.

Khung năng lực đào tạo CCLLCT là khung năng lực mà cán bộ LĐQL tham gia học tập CCLLCT cần phải đạt được sau khi hoàn thành chương trình đào tạo. Khung năng lực đào tạo CCLLCT với tư cách là chuẩn đầu ra của CTĐT CCLLCT bao gồm ba nhóm năng lực thành phần và 39 năng lực cụ thể.

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, hoạt động giảng dạy, hoạt động 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 đào tạo 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, kiểm soát 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 TIỄN 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

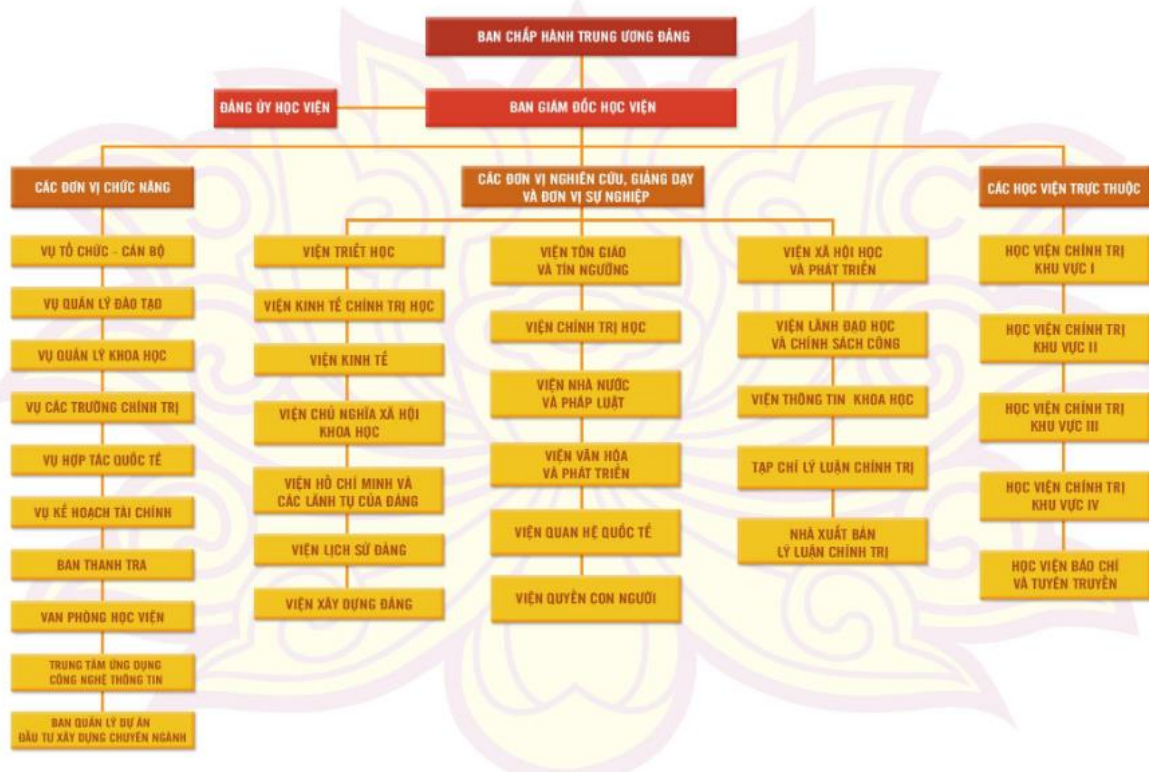
2.1. Khái quát về Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

2.1.1. Chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy của HV CTQG HCM được quy định tại Quyết định số 145-QĐ/TW ngày 08/8/2018 của Bộ Chính trị [23]. HV CTQGHCM là cơ quan trực thuộc Ban Chấp hành Trung ương Đảng; đặt dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp, toàn diện, thường xuyên của Bộ Chính trị, Ban Bí thư. HV CTQGHCM là trung tâm quốc gia đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LĐQL trung, cao cấp, cán bộ khoa học lý luận chính trị của Đảng, Nhà nước và các đoàn thể chính trị - xã hội; là trung tâm quốc gia nghiên cứu khoa học lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, nghiên cứu đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước, nghiên cứu khoa học chính trị, khoa học LĐQL phục vụ giảng dạy, học tập, góp phần cung cấp luận cứ khoa học trong việc hoạch định đường lối, chủ trương của Đảng, Nhà nước.

Học viện có nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LĐQL trung, cao cấp của hệ thống chính trị, lãnh đạo chủ chốt của các đơn vị sự nghiệp công lập và doanh nghiệp nhà nước về: Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; những vấn đề lý luận và thực tiễn mới trong nước và trên thế giới; khoa học chính trị; khoa học LĐQL. Đặc biệt, Học viện có nhiệm vụ đào tạo Cao cấp lý luận chính trị cho cán bộ LĐQL đương chức và trong quy hoạch của hệ thống chính trị.

Về cơ cấu, Học viện gồm 10 đơn vị chức năng, 18 viện nghiên cứu, giảng dạy, thông tin xuất bản và 5 Học viện trực thuộc. Cơ cấu tổ chức của Học viện như sơ đồ dưới đây:



Hình 2.1: Cơ cấu tổ chức của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

(Nguồn: Website Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh)

2.1.2. Các cơ sở đào tạo Cao cấp lý luận chính trị của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Các CSĐT thuộc hệ thống HV CTQGHCM gồm 05 cơ sở như sau:

2.1.2.1. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

HV CTQG HCM là CSĐT với 75 năm xây dựng và trưởng thành, có trụ sở tại địa chỉ số 135, đường Nguyễn Phong Sắc, quận Cầu Giấy, Thành phố Hà Nội.

Học viện chịu trách nhiệm đào tạo CCLLCT; bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho cán bộ giữ các chức danh LĐQL của các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị; đào tạo đại học và sau đại học.

Học viện đang triển khai mô hình Học viện thông minh, với phòng điều hành thông minh kết nối với các điểm cầu trong và ngoài Học viện. Thư viện của Học viện trung tâm gồm cả thư viện điện tử hiện đại, với trên 30 ngàn đầu sách về khoa học kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, lãnh đạo, quản lý, chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng

Hồ Chí Minh, đường lối chính sách của Đảng, Nhà nước; 200 loại báo tiếng Việt, hàng trăm tạp chí trong nước, 60 tạp chí nước ngoài.

2.1.2.2. *Học viện Chính trị khu vực I*

Học viện Chính trị Khu vực I được thành lập năm 1953 từ quá trình hình thành các trường đảng của khu và liên khu phía Bắc. Qua 70 năm (1953-2023) xây dựng và phát triển, Học viện Chính trị Khu vực I đã trải qua nhiều lần hợp nhất, sáp nhập, đổi tên.

Học viện Chính trị khu vực I có 14 đơn vị giảng dạy, nghiên cứu và 6 đơn vị chức năng, tham mưu. Học viện Chính trị khu vực I hiện nay có địa chỉ tại số 15, đường Khuất Duy Tiến, quận Thanh Xuân, thành phố Hà Nội.

Trong đào tạo CCLLCT, Học viện Chính trị khu vực I thực hiện đào tạo CCLLCT cho các tỉnh/thành phố phía Bắc từ Hà Tĩnh trở ra, theo phân bổ chỉ tiêu cụ thể của HV CTQGHCM.

2.1.2.3. *Học viện Chính trị khu vực II*

Học viện Chính trị khu vực II được thành lập từ năm 1949, là đơn vị trực thuộc HV CTQGHCM. Học viện Chính trị khu vực II gồm 12 đơn vị giảng dạy và 8 đơn vị chức năng, tham mưu. Học viện Chính trị khu vực II có địa chỉ tại số 99 đường Man Thiệp, phường Hiệp Phú, quận Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.

Trong đào tạo CCLLCT, Học viện Chính trị khu vực II thực hiện đào tạo CCLLCT trên địa bàn các tỉnh Đông Nam bộ và một số địa phương theo phân công của Giám đốc HV CTQGHCM.

2.1.2.4. *Học viện Chính trị khu vực III*

Năm 1949, Trường Đảng Liên khu V (tiền thân của Học viện Chính trị khu vực III hiện nay) được thành lập. Trải qua hơn 70 năm hình thành và phát triển, Học viện Chính trị khu vực III Nhiều lần thay đổi tên gọi, sát nhập.

Học viện Chính trị khu vực III có địa chỉ tại 215 và 232 Nguyễn Công Trứ, quận Sơn Trà, Thành phố Đà Nẵng.

Trong đào tạo CCLLCT, Học viện Chính trị khu vực III thực hiện đào tạo CCLLCT trên địa bàn các tỉnh khu vực miền Trung, Tây Nguyên theo phân công của Giám đốc HV CTQGHCM.

2.1.2.5. Học viện Chính trị khu vực IV

Học viện Chính trị khu vực IV là đơn vị sự nghiệp công lập, trực thuộc HV CTQGHCM, được thành lập theo Quyết định số 534/QĐ-HVCTQG ngày 30/3/2006 của Giám đốc HV CTQGHCM.

Học viện Chính trị khu vực IV có trụ sở làm việc tại số 06, đường Nguyễn Văn Cừ (nối dài), phường An Bình, quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ.

Trong đào tạo CCLLCT, Học viện Chính trị khu vực IV thực hiện đào tạo CCLLCT cho các tỉnh/thành phố khu vực đồng bằng sông Cửu Long theo phân công chỉ tiêu của HV CTQGHCM.

2.1.3. Quy chế đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Việc tổ chức đào tạo CCLLCT tại hệ thống HV CTQG HCM thực hiện theo Quy chế đào tạo CCLLCT do HV CTQGHCM ban hành.

Giai đoạn 2022 đến nay: thực hiện theo Quyết định số 10145-QĐ/HVCTQG của Giám đốc HV CTQGHCM về việc ban hành Quy chế tuyển sinh và đào tạo CCLLCT. Quy chế này quy định các hoạt động thuộc quá trình đào tạo CCLLCT, bao gồm: tuyển sinh, tổ chức đào tạo, quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên và học tập, rèn luyện của học viên, kiểm tra đánh giá, công nhận tốt nghiệp, cấp bằng tốt nghiệp, trách nhiệm của các đơn vị, cá nhân tham gia công tác đào tạo, thanh tra, kiểm tra, khiếu nại, tố cáo, khen thưởng xử lý và vi phạm. Quy chế này cập nhật một số nội dung mới theo Quy định 57-QĐ/TW trong tổ chức đào tạo CCLLCT [8].

2.1.4. Quy mô đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Quy mô đào tạo Cao cấp lý luận chính trị được thể hiện ở số chỉ tiêu đào tạo CCLLCT được phân bổ và số học viên tốt nghiệp. Cụ thể như sau:

Bảng 2.1: Số lượng chỉ tiêu đào tạo CCLLCT được phân bổ từ 2021 đến 2024

STT	Đơn vị	Hệ đào tạo	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
1	Học viện CTQG HCM	Tập trung	1300	1300	1350	1000
		Không tập trung	1560	1560	1500	1200
		Hoàn chỉnh	660	850		
2	Học viện Chính trị khu vực I	Tập trung	850	1000	900	900
		Không tập trung	1020	1560	1440	1100

STT	Đơn vị	Hệ đào tạo	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
		Hoàn chỉnh	300	480		
3	Học viện Chính trị khu vực II	Tập trung	750	750	750	700
		Không tập trung	900	900	900	840
		Hoàn chỉnh	360	370		
4	Học viện Chính trị khu vực III	Tập trung	650	700	700	750
		Không tập trung	780	840	840	960
		Hoàn chỉnh	180	100		
5	Học viện Chính trị khu vực IV	Tập trung	450	600	600	500
		Không tập trung	540	900	900	600
		Hoàn chỉnh	240	240		
6	Tổng	Tập trung	4000	4350	4350	3850
		Không tập trung	4800	5670	5730	4700
		Hoàn chỉnh	1740	2040	870	

(Nguồn: Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh)

Bảng 2.2: Số lượng học viên CCLLCT tốt nghiệp từ 2018-2023

Loại hình đào tạo	Số lượng học viên CCLLCT tốt nghiệp		
	<i>Tập trung</i>	<i>Không tập trung</i>	<i>Hoàn chỉnh CCLLCT</i>
Năm 2018	3085	8136	1408
Năm 2019	3220	8649	2475
Năm 2020	3554	3910	1499
Năm 2021	4347	5187	1777
Năm 2022	3865	4303	2040
Năm 2023	3426	3774	870
Tổng số	21497	33959	10069

(Nguồn: Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh)

2.1.5. Đội ngũ giảng viên đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Căn cứ chỉ tiêu biên chế của Ban Tổ chức Trung ương giao (Công văn số 8342 CV/BTCTW ngày 23/01/2006), Học viện được giao 2.205 biên chế. Giám đốc Học viện giao chỉ tiêu biên chế cho các Học viện trực thuộc, như sau: Trung tâm Học viện - 890; Học viện Chính trị khu vực I - 359; Học viện Chính trị khu vực II - 330; Học viện Chính trị khu vực III - 201; Học viện Chính trị khu vực IV - 60; Học viện Báo chí và Tuyên truyền - 365.

Theo số liệu báo cáo năm 2023 của Vụ Tổ chức cán bộ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, toàn Học viện có 1.925 cán bộ, công chức, viên chức, người lao động; trong đó Giáo sư 4 người, Phó Giáo sư 107 người; Tiến sĩ 62 người; Thạc sĩ 881 người, đại học 272 người. Tổng số giảng viên của hệ thống Học viện là 917 người. Số lượng giảng viên cao cấp: 202 người; giảng viên chính: 361 người; giảng viên: 354 người.

2.2. Tổ chức khảo sát thực trạng

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

(1) Khảo sát đề xuất khung năng lực đào tạo CCLLCT;

(2) Khảo sát thực trạng quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực, gồm các nội dung cụ thể sau:

- Khảo sát thực trạng năng lực của cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT theo khung đã đề xuất;
- Khảo sát thực trạng quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực;
- Khảo sát thực trạng quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực;
- Đánh giá mối quan hệ giữa 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

2.2.3.1. Tiến trình khảo sát

Luận án thực hiện 2 lần khảo sát, gồm khảo sát đề xuất khung năng lực đào tạo CCLLCT và khảo sát thực trạng quản lý đào tạo CCLLCT. Tiến trình khảo sát được thực hiện như sau:

STT	Nội dung tiến trình	Phương pháp khảo sát	Tổ chức thực hiện
I	<i>Khảo sát đề xuất khung năng lực đào tạo Cao cấp lý luận chính trị</i>		
1	Hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn nghiên cứu về năng lực, khung năng lực đào tạo CCLLCT	Phương pháp nghiên cứu lý thuyết	Thực hiện từ tháng 1- tháng 4/2023 trên cơ sở phân tích, tổng hợp, khái quát, hệ thống hóa các nghiên cứu lý luận.
2	Xác định các tiêu chuẩn khung năng lực đào tạo CCLLCT	Phương pháp phỏng vấn/chuyên gia	Thực hiện trong tháng 5/2023 Xin ý kiến các chuyên gia trong đào tạo CCLLCT
3	Xác định các tiêu chí Khung năng lực đào tạo	Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi	Thực hiện trong tháng 6/2023 Khảo sát bằng bảng hỏi 109 phiếu, xác định độ tin cậy và giá trị của thang đo (khảo sát Cronbach Anpha và EFA) và phân tích ý kiến về mức độ phù hợp của Khung năng lực qua thống kê mô tả (điểm trung bình và độ lệch chuẩn).
4	Điều chỉnh, đề xuất khung năng lực đào tạo CCLLCT	Phương pháp chuyên gia	Thực hiện trong tháng 8/2023 Xin ý kiến các chuyên gia trong đào tạo CCLLCT để điều chỉnh khung năng lực dựa trên kết quả khảo sát
II	<i>Khảo sát thực trạng quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM</i>		
1	Hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn nghiên cứu về quản lý đào tạo CCLLCT	PP nghiên cứu lý thuyết	Thực hiện từ tháng 12 năm 2020- tháng 5/2023 trên cơ sở phân tích, tổng hợp, khái quát, hệ thống hóa các nghiên cứu lý luận
2	Xác định các nội dung, tiêu chí đánh giá thực trạng quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực	Phương pháp phỏng vấn/chuyên gia	Thực hiện trong tháng 6- tháng 9/2023 Xin ý kiến các chuyên gia trong đào tạo CCLLCT.

STT	Nội dung tiến trình	Phương pháp khảo sát	Tổ chức thực hiện
3	Tiến hành khảo sát phiếu khảo sát thực trạng quản lý đào tạo CCLLCT trên diện rộng	Phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi	Khảo sát bằng phiếu hỏi: thực hiện từ 15/9-05/10/2023 trong toàn hệ thống HV CTQG HCM với tổng số phiếu là 948 phiếu.
4	Tổ chức phỏng vấn sâu	Phương pháp phỏng vấn sâu	Thực hiện từ tháng 7/2021 đến hết tháng 10/2023.

2.2.3.2. Mẫu khảo sát

(1) Mẫu khảo sát đề xuất khung năng lực đào tạo CCLLCT

- Đối tượng khảo sát: Học viên CCLLCT, cán bộ LDQL tham gia quản lý đào tạo CCLLCT, giảng viên CCLLCT.

- Số lượng phiếu thu về: 109 phiếu hợp lệ

(2) Mẫu khảo sát thực trạng quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực

Phiếu thứ nhất: Phiếu dành cho học viên, cựu học viên, giảng viên, CBQL đào tạo tại các CSĐT CCLLCT của HV CTQG HCM, tổng số phiếu thu về là 948 phiếu. Cụ thể như sau:

STT	Địa điểm khảo sát	Học viên	Cựu học viên	Giảng viên	CBQL	Tổng
1	HV CTQG HCM	401	69	30	38	538
2	HV CTKV I	23	21	8	3	55
3	HV CTKV II	124	5	8	5	142
4	HV CTKV III	72	15	28	4	119
5	HV CTKV IV	52	18	12	12	94
Tổng		672	128	86	62	948

Phiếu thứ hai: Phiếu dành cho cán bộ thuộc đơn vị cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT (là cán Ban/Vụ Tổ chức cán bộ của các Ban, Bộ, Ngành, tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương), tổng số phiếu thu được: 56 phiếu.

Tổng số lượng phiếu khảo sát hợp lệ thu về: 1004 phiếu.

(3) Mẫu phỏng vấn sâu

Tiến hành phỏng vấn sâu trên các đối tượng có liên quan đến đào tạo CCLLCT cụ thể như sau: 02 Cán bộ trực tiếp thực hiện công tác quản lý đào tạo CCLLCT tại

Vụ Quản lý đào tạo - HV CTQG HCM; 02 lãnh đạo/nguyên lãnh đạo Vụ Quản lý đào tạo, 01 Lãnh đạo HV CTQG HCM phụ trách công tác quản lý đào tạo CCLLCT; 01 Lãnh đạo và 01 giảng viên Viện Chuyên ngành; 02 cán bộ và 02 lãnh đạo phụ trách công tác quản lý đào tạo CCLLCT của Học viện Chính trị khu vực; 01 chuyên gia về đào tạo theo tiếp cận năng lực của Bộ Giáo dục, và là cựu học viên CCLLCT; 01 lãnh đạo, là chuyên gia về đào tạo CCLLCT của Ban Tổ chức Trung ương, 02 Lãnh đạo các đơn vị cử cán bộ tham gia ĐT CCLLCT.

Tổng số người tham gia phỏng vấn sâu là 15 người. Chi tiết xem Phụ lục 9.

2.2.3.3. Phương pháp và công cụ khảo sát

(1) Hồi cứu các tài liệu, báo cáo của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Hồi cứu các tư liệu khoa học, tư liệu lịch sử dưới dạng sách, báo, bảng biểu, số liệu và hiện vật, phim ảnh, băng hình, ảnh, webside...

Cách thức tiến hành: Luận án phân tích một số nghiên cứu, báo cáo tổng kết về đào tạo CCLLCT của HV CTQGHCM để đánh giá thực trạng đào tạo, quản lý ĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQGHCM.

(2) Điều tra bằng bảng hỏi

Luận án xây dựng 03 mẫu phiếu điều tra để khảo sát bằng bảng hỏi.

Phiếu thứ nhất: Phiếu khảo sát đề xuất khung năng lực đào tạo CCLLCT(xem Phụ lục 4).

Nội dung khảo sát: Bảng hỏi được thiết kế gồm 07 câu hỏi lựa chọn và 03 câu hỏi tự trả lời.

Về các câu hỏi lựa chọn: Câu 1: Hỏi về mức độ phù hợp của các nhóm năng lực mà cán bộ diện đào tạo CCLLCT cần đạt được. Câu 2: Hỏi về mức độ phù hợp của các năng lực cụ thể thuộc nhóm năng lực về ý thức chính trị mà cán bộ diện đào tạo CCLLCT cần đạt được. Câu 3: Hỏi về mức độ phù hợp của các năng lực cụ thể thuộc nhóm năng lực về phẩm chất chính trị mà cán bộ diện đào tạo CCLLCT cần đạt được. Câu 4: Hỏi về mức độ phù hợp của các năng lực cụ thể thuộc nhóm năng lực về Kiến thức lý luận chính trị mà cán bộ diện đào tạo CCLLCT cần đạt được. Câu 5: Hỏi về mức độ phù hợp của các năng lực cụ thể thuộc nhóm năng lực về hành động mà cán bộ diện đào tạo CCLLCT cần đạt được. Câu 6: Hỏi về mức độ phù hợp của các năng lực cụ thể thuộc nhóm năng lực về lãnh đạo tổ chức mà cán bộ diện đào tạo CCLLCT

cần đạt được. Câu 7: Hỏi về mức độ phù hợp của các năng lực cụ thể thuộc nhóm năng lực về xây dựng uy tín cá nhân mà cán bộ diện đào tạo CCLLCT cần đạt được.

Để bổ sung thông tin, bảng hỏi thiết kế thêm 03 câu hỏi tự trả lời với nội dung như sau: Câu 8: Thầy/cô/anh/chị có đề xuất thêm nhóm thành tố năng lực cho cán bộ diện được đào tạo Cao cấp lý luận chính trị? Câu 9: Theo thầy/cô/anh/chị, ngoài các năng lực đã nêu trên, cán bộ diện đào tạo Cao cấp lý luận chính trị còn cần được trang bị thêm một số năng lực nào? Câu 10: Thầy/cô/anh/chị có góp ý gì cho việc xây dựng khung năng lực của cán bộ diện được đào tạo Cao cấp lý luận chính trị?

Phiếu thứ hai: Phiếu lấy ý kiến về quản lý đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM

Phiếu này được thiết kế thành 02 phiên bản. Phiên bản 1: Dành cho CBQL, giảng viên, học viên CCLLCT; và Phiên bản 2: Dành cho đơn vị cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT.

Phiên bản 1 được thiết kế thành dành cho CBQL, giảng viên, học viên CCLLCT. Phiếu gồm VII phần nội dung chính.

Phần I, là thông tin về người tham gia khảo sát (7 câu hỏi). Phần II là các câu hỏi khảo sát thực trạng đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực, gồm các yếu tố của quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận CIPO (18 câu hỏi, 77 tiêu chí). Phần III là các câu hỏi khảo sát thực trạng quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực (18 câu hỏi, 79 tiêu chí). Phần IV là các câu hỏi khảo sát thực trạng mức độ đáp ứng về năng lực của học viên CCLLCT, được thiết kế cụ thể hóa các tiêu chí của Phiếu đề xuất khung năng lực đào tạo CCLLCT, gồm 6 nhóm năng lực và 39 tiêu chí cụ thể. Phần V là câu hỏi mở về khó khăn trong đào tạo CCLLCT. Phần VI là câu hỏi mở về kiến nghị, đề xuất nâng cao chất lượng đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

Phiên bản 2: Dành cho đơn vị cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT. Phiên bản 2 là phiếu rút gọn của Phiên bản 1, chỉ để lại các nội dung liên quan đến cơ sở cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT.

Cách thức tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi:

- Thiết kế bảng hỏi dựa trên những nghiên cứu lý luận và thu thập các ý kiến của các chuyên gia.

- Điều tra thử và xử lý các số liệu có liên quan, hoàn thiện bảng hỏi.
- Điều tra và xử lý số liệu theo yêu cầu mô hình khảo sát đã đề xuất.
- Việc thu thập dữ liệu khảo sát được tiến hành qua hình thức gửi trực tuyến qua google form, kết hợp gửi phiếu giấy tới các lớp học viên/đơn vị giảng dạy/đơn vị quản lý đào tạo của HV CTQG HCM và các Học viện Chính trị khu vực.

(3) Phỏng vấn sâu

Mục đích phỏng vấn sâu: Bổ sung các thông tin cần thiết cho bảng hỏi, khai thác sâu hơn nhằm làm sáng tỏ cho các kết quả định lượng thu được, bổ sung thêm về nguyên nhân, các yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM. Phỏng vấn sâu cũng nhằm mục đích thu thập thông tin góp ý, đề xuất để nâng cao chất lượng quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

Phiếu phỏng vấn sâu thiết kế 5 câu hỏi nhằm xin ý kiến chuyên gia về các yếu tố của quá trình đào tạo và quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực. Câu 1 hỏi về những ưu điểm, hạn chế của đào tạo và quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực. Câu 2 hỏi về những rào cản trong đào tạo và quản lý đào tạo CCLLCT. Câu 3 hỏi về khung năng lực đào tạo CCLLCT. Câu 4 hỏi về giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo và quản lý đào tạo CCLLCT. Câu 5 hỏi về các kiến nghị với chủ thể quản lý đào tạo CCLLCT (*Xem phụ lục 3*).

Cách thức tiến hành: Dự kiến hệ thống các câu hỏi phù hợp với từng đối tượng phỏng vấn; tiến hành phỏng vấn, lưu và xử lý thông tin.

2.2.3.4. Thang đánh giá

(1) Thang đánh giá sự phù hợp của khung năng lực đào tạo CCLLCT: Các câu hỏi được hỏi theo thang đo Likert 4 cấp độ từ Không phù hợp đến Rất phù hợp. Quy ước mức độ phù hợp như sau: 1 - Không phù hợp; 2- Ít phù hợp; 3 - Phù hợp; 4- Rất phù hợp.

Luận án sử dụng điểm trung bình (ĐTB) để đánh giá mức độ phù hợp của các nhóm năng lực và từng năng lực cụ thể trong các nhóm năng lực của cán bộ LĐQL diện được đào tạo CCLLCT. Ý nghĩa của các giá trị được mô tả như sau:

Mức điểm	<1.75	1.75-2.49	2.5-3.24	3.25-4
Ý nghĩa	Không phù hợp	Ít phù hợp	Phù hợp	Rất phù hợp

(2) Thang đánh giá thực trạng quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực

Các câu hỏi được hỏi theo thang đo Likert 5 cấp độ từ “Không đáp ứng” đến “Đáp ứng” (đối với các câu hỏi khảo sát thực trạng năng lực học viên CCLLCT); “Không tốt” đến “Tốt” (đối với các câu hỏi đánh giá thực trạng mức độ thực hiện trong đào tạo và quản lý đào tạo CCLLCT) hoặc “Hoàn toàn không ảnh hưởng” đến “Hoàn toàn ảnh hưởng” (đối với các câu hỏi thực trạng các yếu tố ảnh hưởng) hoặc.

Luận án sử dụng giá trị ĐTB và độ lệch chuẩn (ĐLC) để đánh giá mức độ thực hiện/tần suất/mức độ ảnh hưởng/mức độ đáp ứng của thực trạng đào tạo, quản lý quá trình, các yếu tố ảnh hưởng, thực trạng năng lực của học viên CCLLCT. Ý nghĩa các mức điểm của ĐTB cụ thể như sau:

Mức điểm/ Ý nghĩa	1-1.8	1.81-2,60	2,61-3,40	3.41-4,2	4.21-5
Mức độ đáp ứng	Không đáp ứng	Đáp ứng một phần	Trung bình	Cơ bản đáp ứng	Đáp ứng
Tần suất thực hiện	Không bao giờ	Hiếm khi	Thỉnh thoảng	Thường xuyên	Rất thường xuyên
Mức độ thực hiện	Không tốt	Dưới mức trung bình	Trung bình	Trên mức trung bình	Tốt
Mức độ ảnh hưởng	Hoàn toàn không ảnh hưởng	Ảnh hưởng ít	Ảnh hưởng trung bình	Ảnh hưởng nhiều	Hoàn toàn ảnh hưởng

Về độ lệch chuẩn (ĐLC): ĐLC cho ta biết được độ phân tán của giá trị thống kê so với ĐTB, ở từng thời điểm khác nhau. Nếu ĐLC thấp thì tính biến động không đáng kể và ngược lại. ĐLC không có khái niệm là tốt hay xấu. Giá trị này chỉ cho thấy mức độ dàn trải của dữ liệu là ít hay nhiều. Trong luận án này, ĐLC có giá trị thấp hơn nhiều so với ĐTB, cho thấy các câu trả lời tập trung quanh mức của ĐTB, dữ liệu trả lời có độ tin cậy cao.

2.2.3.5. Xử lý kết quả khảo sát

- Về phương thức xử lý thông tin và phân tích số liệu khảo sát Phiếu khảo sát đề xuất khung năng lực đào tạo CCLLCT: Sử dụng phần mềm SPSS để xác định độ tin cậy và giá trị của thang đo (khảo sát Cronbach Anpha và EFA) và phân tích ý kiến về mức độ phù hợp của khung năng lực qua thống kê mô tả (điểm trung bình và độ lệch chuẩn).

- Về phương pháp xử lý thông tin và phân tích kết quả khảo sát Phiếu khảo sát thực trạng quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực: (i) sử dụng phần mềm SPSS, phân tích thực trạng các nội dung khảo sát (thực trạng năng lực cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT, thực trạng đào tạo CCLLCT, quản lý đào tạo CCLLCT) qua thống kê mô tả bằng ĐTB và ĐLC; (ii) sử dụng phần mềm AMOS phân tích tương quan giữa các yếu tố bằng mô hình SEM.

- Phương thức xử lý kết quả khảo sát phỏng vấn sâu: gõ băng ghi âm, ghi chép kết quả trả lời phỏng vấn, sử dụng excel để hệ thống hóa các ý kiến trả lời theo các tiêu chí khảo sát thực trạng.

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 đề xuất

Khảo sát thu được 109 phiếu, trong đó, về đối tượng tham gia khảo sát gồm có 70 học viên (chiếm 64.2%), 23 cán bộ LĐQL đào tạo CCLLCT (chiếm 21.1%), 16 giảng viên (chiếm 14.7%).

2.3.1.1. Độ tin cậy và giá trị của thang đo

Luận án sử dụng Cronbachs Alpha để kiểm tra độ tin cậy của các mục hỏi. Kết quả khảo sát chứng minh tất cả các biến khảo sát (tiêu chí năng lực cụ thể) đều đóng góp cho độ tin cậy của Phiếu khảo sát.

Phân tích nhân tố khám phá EFA để khẳng định giá trị của thang đo. Sau các lần loại bỏ, các tiêu chí năng lực của 6 nhóm đều có hệ số tải đạt chất lượng tốt, hội tụ trong nhóm, tuy nhiên chỉ phân biệt thành 05 nhóm: Thể hiện ý thức chính trị, Kiến thức lý luận chính trị, Kỹ năng thực hành, Lãnh đạo tổ chức tách biệt, Thực thi phẩm chất chính trị và Xây dựng uy tín lãnh đạo hội tụ cùng một nhóm. (Xem Phụ lục 5).

Kết quả khảo sát chứng tỏ giá trị của thang đo khảo sát tốt. Kết quả khảo sát cũng chứng tỏ cán bộ LĐQL nhóm năng lực Thực thi phẩm chất chính trị và Xây dựng uy tín lãnh đạo có giá trị hội tụ lớn và giá trị phân biệt không cao. Kết quả trên thể hiện trên nhóm mẫu khảo sát gồm 109 người. Bên cạnh đó, tham khảo ý kiến chuyên gia, đối chiếu với yêu cầu đánh giá cán bộ LĐQL và mục tiêu đào tạo CCLLCT giai đoạn hiện nay, nhấn mạnh năng lực xây dựng uy tín lãnh đạo của đội ngũ cán bộ LĐQL, tác giả vẫn tiếp tục đề xuất 2 nhóm năng lực này tách biệt để khảo sát thực trạng mức độ phù hợp của khung năng lực.

2.3.1.2. Sự phù hợp của Khung năng lực được đề xuất

Về mức độ phù hợp của các nhóm 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

Các nhóm năng lực	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 2.3, 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. Trong đó, nhóm năng lực về *Kỹ năng thực hành* được đánh giá ít phù hợp nhất với 3.54 điểm, nhóm *Thực thi phẩm chất chính trị* được đánh giá phù hợp nhất với 3.73 điểm. Các nhóm năng lực gồm năng lực về *Thể hiện ý thức chính trị*, *Kiến thức lý luận chính trị* và *Lãnh đạo tổ chức* đều đạt 3.66 điểm. Nhóm năng lực về *Xây dựng uy tín lãnh đạo* được đánh giá cao hơn với 3.69 điểm.

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 (*xem phụ lục 6*).

Để bổ sung thông tin, luận án đã thiết kế thêm 03 câu hỏi tự trả lời với nội dung xin ý kiến điều chỉnh đối với khung năng lực đào tạo CCLLCT.

Về nguyên tắc xây dựng khung năng lực, các ý kiến cho rằng *“Đào tạo CCLLCT là đào tạo cái Đảng cần, nó không hoàn toàn đồng nghĩa với cái cán bộ mong muốn hoặc có nhu cầu. 2 yếu tố này phải tiệm cận với nhau thì mới có thể xây dựng được động cơ học tập của người học”*; *“Cần phân loại đối tượng đào tạo và tăng cường kiến thức thực tiễn để học viên giải quyết tốt các vấn đề thực tiễn”*; *“Bám sát yêu cầu về năng lực chính trị của cán bộ tại các cơ quan, đơn vị có nhu cầu đào tạo Cao cấp lý luận chính trị”*.

Về cách thức xây dựng khung năng lực, các ý kiến khảo sát cho rằng *“Cần nghiên cứu thêm kinh nghiệm của Trung Quốc”*; *“Bám sát vào việc xây dựng chuẩn đầu vào, chuẩn đầu ra trong đào tạo CCLLCT”*, *“Nên bám sát vào mục tiêu đào tạo CCLLCT (cái Đảng cần) với nhu cầu nâng cao năng lực (khác với trình độ, năng lực là khả năng giải quyết, chẳng hạn anh có trình độ tiến sĩ chưa chắc anh đã có năng lực thực tiễn tương đương)”*; *“Đề xuất xây dựng nhóm năng lực theo các giai đoạn cho phù hợp”*; *“Cần xây dựng theo các nhóm năng lực: 1- phẩm chất đạo đức, 2- chuyên môn nghiệp vụ. Các tiêu chí cần ngắn gọn, cụ thể, dễ hiểu và có tính phù hợp, khả thi”*; *“Đào tạo CCLLCT không phải là CTĐT cán bộ LĐQL duy nhất, nên chẳng kết hợp so sánh với chuẩn đầu ra của các chương trình khác, và giới hạn phạm vi năng lực cho chương trình CCLLCT”*.

Về việc đề xuất thêm nhóm năng lực cho khung năng lực đào tạo CCLLCT, 58/89 ý kiến trả lời, cho rằng nhóm năng lực theo giải thích của phiếu khảo sát đã đầy đủ, không đề xuất gì thêm. Một số ý kiến đề xuất thêm các nhóm năng lực về *Năng lực tư duy lý luận chính trị; Năng lực về chuyên môn nghiệp vụ; Năng lực Nhạy cảm chính trị...* Tuy nhiên, các nhóm năng lực này đã bao gồm trong các nhóm năng lực mà luận án đề xuất.

Về việc đề xuất thêm năng lực cụ thể cho cán bộ LĐQL trong khung năng lực đào tạo CCLLCT: có 109 ý kiến trả lời, trong đó đa số các ý kiến cho rằng *“các năng lực chi tiết trên phiếu khảo sát cơ bản đầy đủ”*. Các ý kiến trả lời cũng

đề xuất thêm tương đối phong phú các năng lực cụ thể, tập trung chủ yếu ở việc đề xuất các năng lực như: *Năng lực sử dụng công nghệ thông tin và ngoại ngữ như quy định của các văn bản hiện hành; Năng lực tiếp nhận và thích ứng với các thay đổi trong thời kỳ cách mạng 4.0; Năng lực làm chủ công nghệ thông tin, Năng lực chọn và đào tạo đội ngũ kế cận; Năng lực tổng kết kinh nghiệm thực tiễn về lãnh đạo, quản lý trong và ngoài nước; Năng lực về đạo đức cách mạng; Kỹ năng xử lý khủng hoảng...*

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

Trên cơ sở các tiêu chí của khung năng lực đã được khẳng định là phù hợp, để có căn cứ đề xuất khung năng lực đào tạo CCLLCT, luận áp tiếp tục khảo sát về mức độ đáp ứng về năng lực của cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT trong Phiếu khảo sát thực trạng quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực (*Phụ lục 1, 2*). Theo kết quả khảo sát, thực trạng năng lực của cán bộ LĐQL được đào tạo 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 mức độ đáp ứng về năng lực

Nội dung khảo sát	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

Theo bảng 2.4, trong 6 nhóm năng lực cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT, có 04 nhóm năng lực là nhóm năng lực *Thể hiện ý thức chính trị*, nhóm năng lực *Thực thi phẩm chất chính trị*, nhóm *Kỹ năng thực hành*, nhóm *Kiến thức lý luận chính trị* được đánh giá ở mức “đáp ứng”, và 02 nhóm năng lực là *nhóm năng lực Xây dựng uy tín lãnh đạo*, và *nhóm năng lực Lãnh đạo tổ chức* được đánh giá ở mức “cơ bản đáp ứng”. Trong các nhóm năng lực, cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM đáp ứng tốt nhất về nhóm năng lực *Thể hiện ý thức chính trị* với 4.43 điểm, và chưa tốt nhất với nhóm năng lực *Lãnh đạo tổ chức* với 4.18 điểm.

Kết quả khảo sát trên cho thấy, trong quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực, cần tập trung hơn để bồi dưỡng, phát triển nhóm năng lực *Xây dựng uy tín lãnh đạo* và nhóm năng lực *Lãnh đạo tổ chức* cho học viên CCLLCT.

2.3.2.1. Thực trạng mức độ đáp ứng nhóm năng lực *Thể hiện ý thức chính trị*

Thực trạng mức độ đáp ứng về nhóm năng lực thể hiện Ý thức chính trị của cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT ở mức Đáp ứng, xếp thứ 1/6 trong 6 nhóm năng lực.

Cụ thể thể hiện theo bảng sau:

**Bảng 2.5: Kết quả đánh giá thực trạng mức độ đáp ứng nhóm năng lực
Thể hiện ý thức chính trị**

Nội dung khảo sát	Mức độ đáp ứng								Điểm trung bình	
	<i>Học viên</i>		<i>Giảng viên</i>		<i>CBQL đào tạo CCLLCT</i>		<i>CBQL của cơ sở cử đi học</i>			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Nhóm năng lực thể hiện ý thức chính trị	4.52	.63	4.02	.66	3.95	.57	4.05	.73	4.43	.66
Trung thành với Đảng	4.50	.66	4.07	.70	4.00	.53	4.14	.76	4.43	.68
Lập trường, bản lĩnh vững vàng	4.52	.65	4.06	.71	3.97	.56	4.00	.86	4.44	.69
Bảo vệ chế độ	4.53	.65	4.00	.75	3.93	.65	4.14	.76	4.44	.70
Yêu nước, thương dân	4.53	.64	4.04	.80	3.93	.70	4.00	.86	4.44	.70

Phục tùng tổ chức	4.50	.65	4.01	.68	3.97	.62	4.00	.67	4.42	.68
Ý thức học tập lý luận chính trị	4.52	.64	3.96	.68	3.90	.61	4.00	.77	4.43	.69
Ý thức tự rèn luyện	4.50	.66	4.07	.70	4.00	.53	4.14	.76	4.43	.68

Kết quả khảo sát ở bảng 2.5 cho thấy, mức độ đáp ứng của cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT đối với các năng lực chi tiết thuộc nhóm này ở mức Đáp ứng với điểm trung bình từ 4.42 đến 4.44. Trong đó, người được hỏi cho rằng cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT đáp ứng tốt nhất về các năng lực *Có lập trường, quan điểm, bản lĩnh chính trị vững vàng, không bị dao động trong bất kỳ tình huống; Kiên quyết đấu tranh bảo vệ Cương lĩnh, đường lối của Đảng, Hiến pháp và pháp luật của Nhà nước; Có tinh thần yêu nước nồng nàn, đặt lợi ích của Đảng, quốc gia - dân tộc, nhân dân, tập thể lên trên lợi ích cá nhân* với 4.44 điểm. Ngược lại, cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT đáp ứng chưa tốt nhất đối về năng lực *Yên tâm công tác, chấp hành nghiêm sự phân công của tổ chức và hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao* với 4.42 điểm. Kết quả khảo sát này có thể đến từ nhiều nguyên nhân, dù năng lực *Phục tùng tổ chức* ở mức Đáp ứng, nhưng lại xếp hạng thấp nhất. Nhìn chung, nhóm Học viên tự đánh giá mức độ đáp ứng về năng lực cao hơn hẳn so với nhóm Giảng viên, Cán bộ quản lý đào tạo và Cán bộ quản lý của cơ sở cử học viên tham gia đào tạo.

2.3.2.2. Thực trạng nhóm năng lực thực thi Phẩm chất chính trị

Thực trạng mức độ đáp ứng về nhóm năng lực thực thi Phẩm chất chính trị của cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT ở mức Đáp ứng, xếp thứ 2/6 trong 6 nhóm năng lực. Cụ thể thể hiện theo bảng sau:

Bảng 2.6: Kết quả khảo sát thực trạng nhóm năng lực Thực thi phẩm chất chính trị của cán bộ lãnh đạo, quản lý được đào tạo CCLLCT

Nội dung khảo sát	Mức độ đáp ứng								Điểm trung bình	
	Học viên		Giảng viên		CBQL đào tạo CCLLCT		CBQL của cơ sở cử đi học			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC

Nhóm năng lực thực thi Phẩm chất Chính trị	4.47	.64	3.84	.62	3.88	.51	3.98	.49	4.36	.67
Phẩm chất trong sáng, lối sống trung thực	4.48	.66	3.91	.62	3.93	.53	4.07	.60	4.39	.68
Guơng mẫu trong vai trò LĐQL	4.48	.66	3.87	.64	3.90	.55	4.00	.54	4.37	.69
Thái độ làm việc cần cù, sáng tạo, khoa học	4.46	.67	3.79	.68	3.86	.58	3.93	.47	4.35	.71
Tự tin với quyết định LĐQL	4.46	.66	3.79	.70	3.83	.60	4.00	.54	4.35	.71
Đề xướng, lan tỏa được niềm tin của quần chúng nhân dân	4.45	.67	3.78	.73	3.83	.65	3.86	.52	4.33	.72
Đoàn kết, thương yêu đồng chí, đồng nghiệp	4.49	.65	3.90	.67	3.93	.53	4.00	.54	4.39	.69

Theo bảng 2.6, kết quả khảo sát cho thấy mức độ đáp ứng về năng lực của cán bộ lãnh đạo, quản lý được đào tạo CCLLCT đối với các năng lực chi tiết thuộc nhóm Thực thi phẩm chất chính trị ở mức Đáp ứng với điểm trung bình từ 4.33 đến 4.39. Trong đó, người được hỏi cho rằng cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT đáp ứng tốt nhất về các năng lực *Có phẩm chất đạo đức trong sáng; lối sống trung thực, khiêm tốn, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư* và *Có tinh thần đoàn kết, xây dựng, guơng mẫu, thương yêu đồng chí, đồng nghiệp* với 4.44 điểm. Ngược lại, cán bộ LĐQL được ĐT CCLLCT đáp ứng chưa tốt nhất về năng lực *Đề xướng, lan tỏa được niềm tin của quần chúng nhân dân, nâng cao uy tín của cá nhân và tổ chức trong cơ quan, đơn vị và xã hội* với 4.33 điểm. Kết quả khảo sát thể hiện tầm quan trọng của việc bồi

đường phẩm chất, uy tín cho cán bộ lãnh đạo, quản lý thông qua các hoạt động nêu gương của người lãnh đạo quản lý.

2.3.2.3. Thực trạng mức độ đáp ứng của nhóm Kiến thức lý luận chính trị

Thực trạng mức độ đáp ứng về nhóm Kiến thức lý luận chính trị của cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT ở mức Đáp ứng, xếp thứ 4/6 trong 6 nhóm năng lực. Cụ thể thể hiện theo bảng sau:

**Bảng 2.7: Kết quả đánh giá thực trạng mức độ đáp ứng
nhóm Kiến thức lý luận chính trị**

Nội dung khảo sát	Mức độ đáp ứng								Điểm TB	
	Học viên		Giảng viên		CBQL đào tạo CCLLCT		CBQL của cơ sở cử đi học			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Nhóm Kiến thức lý luận chính trị	4.33	.66	3.61	.72	3.60	.59	3.79	.49	4.21	.71
Kiến thức về chủ nghĩa Mác - Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh	4.36	.67	3.72	.75	3.72	.70	3.79	.57	4.25	.72
Kiến thức về lịch sử và nguyên tắc xây dựng Đảng	4.36	.68	3.64	.77	3.62	.72	3.71	.60	4.24	.74
Kiến thức về đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước	4.33	.68	3.69	.72	3.76	.57	3.93	.47	4.23	.72
Kiến thức về kinh tế, chính trị trong nước và thế giới	4.31	.71	3.54	.80	3.48	.63	3.79	.57	4.18	.77
Kiến thức về văn hóa, xã hội, giáo dục trong nước và thế giới	4.30	.71	3.54	.78	3.52	.63	3.86	.52	4.18	.77

Kiến thức về an ninh, quốc phòng, đối ngoại	4.31	.70	3.57	.76	3.55	.63	3.79	.57	4.18	.75
Kiến thức về lãnh đạo, quản lý	4.35	.68	3.64	.71	3.62	.62	3.79	.57	4.23	.73

Theo bảng 2.7, người được hỏi cho rằng mức độ đáp ứng của cán bộ lãnh đạo, quản lý được đào tạo CCLLCT đối với các năng lực chi tiết thuộc nhóm này ở mức Đáp ứng với điểm trung bình từ 4.18 đến 4.25. Trong đó, người được hỏi cho rằng cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT đáp ứng tốt nhất về các năng lực *Giải thích và tổng kết được những kiến thức của Chủ nghĩa Mác Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh để áp dụng trong thực tiễn* với 4.25 điểm. Ngược lại, cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT đáp ứng chưa tốt nhất đồng thời 03 năng lực *Thành thạo đánh giá, phân tích tình hình kinh tế - chính trị trong nước và thế giới; Thành thạo đánh giá, phân tích tình hình văn hóa - xã hội- giáo dục trong nước và thế giới; Thành thạo đánh giá, phân tích tình hình an ninh - quốc phòng - đối ngoại trong nước và thế giới* với 4.18 điểm. Kết quả khảo sát có thể được giải thích, là do các môn học về Chủ nghĩa Mác Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh chiếm thời lượng lớn trong chương trình CCLLCT, trong khi đó, các môn học về nội dung Đảng lãnh đạo một số lĩnh vực trọng yếu như kinh tế, chính trị, văn hóa, an ninh quốc phòng... chiếm thời lượng ít hơn.

2.3.2.4. Thực trạng mức độ đáp ứng của nhóm Kỹ năng thực hành

Thực trạng mức độ đáp ứng về nhóm Kỹ năng thực hành của cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT ở mức Đáp ứng, xếp thứ 3/6 trong 6 nhóm năng lực. Cụ thể thể hiện theo bảng sau:

Bảng 2.8: Kết quả đánh giá thực trạng mức độ đáp ứng nhóm Kỹ năng thực hành

Nội dung khảo sát	Mức độ đáp ứng								Điểm TB	
	<i>Học viên</i>		<i>Giảng viên</i>		<i>CBQL đào tạo CCLLCT</i>		<i>CBQL của cơ sở cử đi học</i>			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC

Nhóm Kỹ năng thực hành	4.35	.79	3.62	.69	3.63	.57	3.81	.49	4.23	.81
Kỹ năng bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng	4.35	.71	3.63	.75	3.69	.65	3.93	.47	4.23	.76
Kỹ năng vận động quần chúng	4.34	.69	3.59	.72	3.66	.61	3.79	.57	4.21	.74
Kỹ năng tham mưu, hoạch định	4.32	.71	3.63	.75	3.62	.67	3.86	.52	4.21	.75
Kỹ năng tổ chức thực hiện	4.30	.69	3.63	.77	3.59	.62	3.71	.60	4.18	.74
Kỹ năng làm việc trong môi trường quốc tế	4.32	.68	3.60	.79	3.59	.62	3.71	.60	4.20	.75
Kỹ năng giải quyết tình huống	4.53	3.25	3.69	.72	3.69	.60	3.71	.60	4.38	2.98
Kỹ năng phối hợp	4.34	.68	3.69	.70	3.69	.60	3.86	.52	4.23	.72

Theo bảng 2.8, người được hỏi cho rằng mức độ đáp ứng của cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT đối với các năng lực chi tiết thuộc nhóm này ở mức Đáp ứng với điểm trung bình từ 4.18 đến 4.38. Trong đó, người được hỏi cho rằng cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT đáp ứng tốt nhất về các năng lực *Có kỹ năng giải quyết tình huống trong lãnh đạo, quản lý, điều hành công việc* với 4.38 điểm. Ngược lại, cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT đáp ứng chưa tốt nhất về năng lực *Có kỹ năng tổ chức thực hiện kế hoạch một cách nhanh chóng, chất lượng trên cơ sở khai thác tốt các nguồn lực liên quan* với 4.18 điểm. Kết quả khảo sát này đưa ra nhiều gợi ý trong việc thiết kế chương trình và tổ chức đào tạo CCLLCT,

để tạo cơ hội cho học viên được nâng cao, hoàn thiện những kỹ năng cần thiết trong quá trình lãnh đạo, quản lý tại đơn vị.

2.3.2.5. Thực trạng mức độ đáp ứng nhóm năng lực Lãnh đạo tổ chức

Thực trạng mức độ đáp ứng về nhóm năng lực Lãnh đạo tổ chức của cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT ở mức Cơ bản đáp ứng với 4.18 điểm, xếp thứ 6/6 trong 6 nhóm năng lực. Cụ thể thể hiện theo bảng sau:

**Bảng 2.9: Kết quả khảo sát thực trạng mức độ đáp ứng
nhóm năng lực Lãnh đạo tổ chức**

Nội dung khảo sát	Mức độ đáp ứng								Điểm TB	
	Học viên		Giảng viên		CBQL đào tạo CCLLCT		CBQL của cơ sở cử đi học			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC		
Nhóm năng lực Lãnh đạo tổ chức	4.31	.66	3.58	.78	3.59	.62	3.62	.63	4.18	.73
Năng lực về tư duy, tầm nhìn	4.30	.69	3.57	.82	3.52	.63	3.50	.75	4.17	.76
Năng lực phát hiện vấn đề	4.31	.69	3.64	.79	3.62	.67	3.64	.62	4.19	.74
Năng lực chỉ đạo, quản lý đơn vị	4.31	.69	3.59	.83	3.66	.71	3.50	.75	4.18	.77
Năng lực ra quyết định	4.32	.69	3.54	.84	3.59	.68	3.71	.60	4.19	.76
Năng lực tổ chức thực hiện	4.32	.67	3.61	.83	3.72	.64	3.57	.63	4.20	.75
Năng lực hoạt động thực tiễn	4.32	.68	3.66	.76	3.59	.62	3.79	.57	4.21	.73
Năng lực quản trị sự tham gia của trí tuệ nhân tạo	4.30	.71	3.44	.90	3.45	.73	3.50	.75	4.15	.81
Năng lực vận dụng lý luận chính trị	4.29	.69	3.60	.81	3.62	.67	3.71	.71	4.17	.76

Theo bảng 2.9, người được hỏi cho rằng mức độ đáp ứng của cán bộ lãnh đạo, quản lý được đào tạo CCLLCT đối với các năng lực chi tiết thuộc nhóm này ở mức Cơ bản đáp ứng với điểm trung bình từ 4.15 đến 4.21. Trong đó, người được hỏi cho rằng cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT đáp ứng tốt nhất về các năng lực *Có năng lực thực tiễn, nắm chắc và hiểu biết cơ bản tình hình thực tế của lĩnh vực, địa phương công tác* với 4.21 điểm. Ngược lại, cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT đáp ứng

chưa tốt nhất về năng lực *Có khả năng dự đoán, thích nghi, kiểm soát được sự tham gia của khoa học công nghệ/trí tuệ nhân tạo trong lĩnh vực mà mình quản lý* với 4.15 điểm. Kết quả khảo sát trên phù hợp với thực tế, vì năng lực quản trị sự tham gia của trí tuệ nhân tạo là nội dung rất mới trong yêu cầu về năng lực của đội ngũ lãnh đạo, quản lý, thể hiện ở Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

2.3.2.6. Thực trạng mức độ đáp ứng của nhóm năng lực Xây dựng uy tín lãnh đạo

Thực trạng mức độ đáp ứng về nhóm năng lực Xây dựng uy tín lãnh đạo của cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT ở mức Cơ bản đáp ứng, xếp thứ 5/6 trong 6 nhóm năng lực. Cụ thể thể hiện theo bảng sau:

Bảng 2.10: Kết quả đánh giá thực trạng mức độ đáp ứng nhóm năng lực Xây dựng uy tín lãnh đạo

Nội dung khảo sát	Mức độ đáp ứng								Điểm TB	
	<i>Học viên</i>		<i>Giảng viên</i>		<i>CBQL đào tạo CCLLCT</i>		<i>CBQL của cơ sở cử đi học</i>			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC		
Nhóm năng lực Xây dựng uy tín lãnh đạo	4.35	.67	3.50	.83	3.51	.74	3.54	.51	4.20	.76
Năng lực quy tụ thành viên	4.36	.69	3.48	.84	3.52	.78	3.57	.50	4.20	.78
Năng lực chịu trách nhiệm	4.34	.70	3.47	.89	3.45	.73	3.57	.63	4.19	.80
Năng lực xây dựng uy tín cá nhân	4.35	.70	3.53	.89	3.52	.82	3.50	.64	4.20	.79
Năng lực nêu gương	4.38	.68	3.53	.82	3.55	.73	3.50	.51	4.23	.77

Theo bảng 2.10, người được hỏi cho rằng mức độ đáp ứng của cán bộ lãnh đạo, quản lý được đào tạo CCLLCT đối với các năng lực chi tiết thuộc nhóm này ở mức Cơ bản đáp ứng với điểm trung bình từ 4.19 đến 4.23. Trong đó, người được hỏi

cho rằng cán bộ LĐQL được ĐT CCLLCT đáp ứng tốt nhất về các năng lực *Có khả năng nêu gương về lập trường tư tưởng, bản lĩnh chính trị; phẩm chất đạo đức, lối sống; tác phong làm việc* với 4.23 điểm. Ngược lại, cán bộ LĐQL được ĐT CCLLCT đáp ứng chưa tốt nhất về năng lực *Dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm* và *vi nhân dân phục vụ* với 4.19 điểm.

Kết quả khảo sát thực trạng năng lực cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT cho thấy, cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT hiện nay đáp ứng tốt nhất về nhóm thành tố năng lực “Thể hiện/thực thi phẩm chất cá nhân”, tiếp đó đến nhóm “Hành động giải quyết công việc của tổ chức”, và sau cùng là nhóm “Lãnh đạo chiến lược”. Kết quả này phù hợp với tính chất của học viên CCLLCT, là cán bộ LĐQL trong hệ thống chính trị, do đó đáp ứng tốt nhất trong việc thể hiện/thực thi phẩm chất chính trị và ý thức chính trị. Bên cạnh đó, kết quả này khảo sát này cũng gợi ý cho việc tổ chức đào tạo và quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM, đó là cần tăng cường hơn nữa những nội dung đào tạo và giải pháp tổ chức đào tạo để nâng cao năng lực lãnh đạo chiến lược của đội ngũ. Trong mỗi nhóm năng lực cụ thể, HV CTQG HCM cũng cần căn cứ vào thực trạng đáp ứng về các năng lực chi tiết để có giải pháp quản lý hỗ trợ đội ngũ cán bộ LĐQL hoàn thiện năng lực như chú trọng một số nội dung chương trình đào tạo tương ứng, tổ chức các hoạt động học tập, rèn luyện phù hợp.

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

Theo kết quả khảo sát, thực trạng các yếu tố Đầu vào - Quá trình - Đầu ra của đào tạo CCLLCT phần lớn đều đang được thực hiện ở mức Trên mức trung bình và Tốt; trong đó 03 nội dung được đánh giá cao nhất gồm *Tuyển sinh đào tạo CCLLCT*, *Kế hoạch giảng dạy - học tập trong đào tạo CCLLCT* và *Xét tốt nghiệp, cấp bằng tốt nghiệp* với điểm trung bình lần lượt là 4.41; 4.42 và 4.40. Các mức điểm này đều ở khoảng thực hiện Tốt.

03 nội dung đang thực hiện kém hơn, gồm *Phương pháp giảng dạy*, *Phương pháp học tập, rèn luyện* và *Kiểm tra, đánh giá*. Trong đó, nội dung *Phương pháp*

giảng dạy và *Phương pháp học tập, rèn luyện* dù được đánh giá thấp hơn nhưng vẫn ở mức thực hiện Trên mức trung bình với điểm trung bình lần lượt là 4.08 và 4.12. Riêng nội dung *Kiểm tra, đánh giá* được đánh giá ở mức thực hiện Trung bình, với điểm trung bình là 3.37.

Bên cạnh đó, kết quả khảo sát cho thấy các yếu tố thuộc bối cảnh đều đang Ảnh hưởng nhiều tới đào tạo CCLLCT, trong đó yếu tố *Quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV* được cho là ảnh hưởng nhiều nhất tới quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực với 4.03 điểm; và *Bối cảnh thế giới* được cho là ảnh hưởng ít nhất với 3.69 điểm.

Kết quả khảo sát thực trạng mức độ thực hiện các yếu tố thuộc quá trình đào tạo CCLLCT thể hiện như bảng 2.11:

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			Mức ý nghĩa
	ĐTB	ĐLC	Xếp hạng	
<i>Các yếu tố đầu vào (I)</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
<i>Các yếu tố quá trình (P)</i>				
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
<i>Các yếu tố đầu ra (O)</i>				
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
<i>Các yếu tố bối cảnh (C)</i>				
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, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV	4.03	0.88	1	Ảnh hưởng nhiều
Các yếu tố môi trường của HVCTQH HCM	3.81	0.89	3	Ảnh hưởng nhiều

2.4.1. Thực trạng các yếu tố đầu vào của quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị (I)

2.4.1.1. Thực trạng tuyển sinh đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Tuyển sinh trong đào tạo CCLLCT có đặc thù riêng, đặc biệt trong việc xét tuyển chuẩn đầu vào để lựa chọn học viên tham gia đào tạo CCLLCT. Kết quả đánh giá thực trạng tuyển sinh đào tạo CCLLCT theo năng lực được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.12: Kết quả khảo sát thực trạng tuyển sinh đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện								Điểm TB	
	Học viên		Giảng viên		CBQL đào tạo CCLLCT		CBQL của cơ sở cử đi học			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Tuyển sinh đào tạo Cao cấp lý luận Chính trị	4.46	.63	4.16	.43	4.07	.43	4.23	.53	4.41	.62
CSĐT thông báo tuyển sinh cụ thể, công khai đến các đơn vị được phân bổ chỉ tiêu đào tạo	4.42	.56	4.21	.53	4.14	.58	4.29	.46	4.38	.56
CSĐT thực hiện thu hồ sơ tuyển sinh đúng kế hoạch đã thông báo	4.45	.54	4.10	.49	3.97	.49	4.14	.52	4.39	.55
CSĐT thực hiện xét tuyển hồ sơ học viên theo đúng điều kiện, tiêu chuẩn, đúng chỉ tiêu được giao	4.45	.53	4.15	.50	4.00	.46	4.43	.63	4.41	.54
CSĐT thông báo kết quả trúng tuyển, triệu tập học viên nhập học theo kế hoạch	4.48	.54	4.23	.52	4.10	.55	4.14	.76	4.43	.55

Sự phối hợp tuyển sinh giữa các CSĐT và cơ sở cử học viên Cao cấp lý luận chính trị nhip nhàng, hiệu quả	4.49	1.93	4.10	.60	4.14	.51	4.14	.76	4.43	1.78

Bảng 2.12 cho thấy các tiêu chí đánh giá tuyển sinh đào tạo CCLLCT theo năng lực tại HV CTQG HCM đều được thực hiện ở mức Tốt với điểm trung bình từ 4.38 đến 4.43. Nội dung được đánh giá thực hiện tốt nhất là về *CSĐT thông báo kết quả trúng tuyển, triệu tập học viên nhập học theo kế hoạch* và *Sự phối hợp tuyển sinh giữa các CSĐT và cơ sở cử học viên Cao cấp lý luận chính trị*. Kết quả khảo sát này phù hợp với thực tiễn thực hiện tuyển sinh nhiều năm qua tại HV CTQG HCM, vì tính chất tuyển sinh đào tạo CCLLCT là tuyển sinh theo địa chỉ có chỉ tiêu cụ thể, theo chiến lược cán bộ của Đảng và hệ thống chính trị. Bên cạnh đó, các quy trình thực hiện tuyển sinh được xây dựng bài bản, hệ thống và có sự tham gia, giám sát trực tiếp của tất cả các đơn vị liên quan.

2.4.1.2. Thực trạng Chương trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Kết quả đánh giá thực trạng CTĐT CCLLCT theo năng lực được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.13: Kết quả khảo sát thực trạng CTĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện								Điểm trung bình	
	Học viên		Giảng viên		CBQL đào tạo CCLLCT		CBQL của cơ sở cử đi học			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
CTĐT Cao cấp lý luận Chính trị	4.42	.51	3.83	.53	3.81	.50	4.14	.45	4.32	.55
CTĐT được sử dụng thống nhất tại tất cả các CSĐT CCLLCT	4.47	.55	4.24	.58	4.34	.48	4.36	.49	4.43	.56
CTĐT được mô tả đầy đủ thành phần	4.47	.53	4.01	.58	3.97	.62	4.21	.42	4.39	.56
CTĐT xây dựng mục tiêu phát triển năng lực của người học	4.40	.56	3.66	.78	3.66	.76	4.14	.52	4.29	.65

Các môn học đóng góp rõ ràng cho việc đạt được mục tiêu và chuẩn đầu ra của CTĐT	4.42	.55	3.65	.78	3.41	.73	4.07	.47	4.30	.65
Nội dung chương trình có nhiều tình huống gắn với thực tiễn công tác LDQL	4.38	.62	3.63	.71	3.59	.68	4.07	.72	4.26	.69
Nội dung chương trình được thường xuyên cập nhật quan điểm, chính sách, kiến thức lý luận và thực tiễn trong nước và quốc tế	4.44	.57	4.01	.63	4.00	.65	4.14	.52	4.37	.60
Chương trình thiết kế nhiều hình thức học tập đa dạng như học trên lớp, tự học, nghiên cứu thực tế, về nguồn...	4.41	.60	3.86	.70	3.90	.61	4.07	.47	4.32	.64
Khối lượng học tập của chương trình phù hợp với thời gian đào tạo	4.34	.65	3.61	.86	3.66	.81	4.07	.47	4.22	.73

Bảng 2.13 cho thấy các tiêu chí đánh giá CTĐT CCLLCT theo năng lực tại HVCTQG HCM được thực hiện ở mức độ Tốt với điểm trung bình từ 4.22 đến 4.43. Các nội dung được đánh giá thực hiện chưa tốt nhất gồm *Khối lượng học tập của chương trình phù hợp với thời gian đào tạo*; *Nội dung chương trình có nhiều tình huống gắn với thực tiễn công tác LDQL*; và *CTĐT xây dựng theo mục tiêu phát triển năng lực của người học* với điểm trung bình lần lượt là 4.22, 4.26 và 4.28.

Kết quả khảo sát trên cũng phù hợp với các ý kiến trao đổi với CBQL và người học, phần lớn các ý kiến cho rằng khối lượng kiến thức của CTĐT CCLLCT nhiều nhưng thực hiện trong thời gian tương đối ngắn. Bên cạnh đó, CTĐT hiện nay chưa thật sự sát với nhu cầu của người học về việc phát triển các năng lực đáp ứng yêu cầu của LDQL trong thực tiễn. Một số ý kiến chuyên gia cho rằng, “*cần tiếp tục rà soát, cập nhật các nội dung còn lạc hậu của chương trình, giáo trình*” (TS. Y); “*chương trình chưa được thiết kế phát huy tính chủ động học tập, nghiên cứu của học viên, cần tăng thêm thời gian thảo luận và ôn tập để học viên chủ động chuẩn bị bài*” (TS. T).

Kết quả khảo sát trên cũng phù hợp với thực tế tổ chức xây dựng chương trình đào tạo CCLLCT hiện nay. Khung chương trình đào tạo CCLLCT được HV CTQG HCM ban hành và sử dụng thống nhất trong toàn hệ thống Học viện tại 5 cơ sở đào tạo. Chương trình hiện nay cũng chỉ được thiết kế dưới dạng chương trình khung, gồm danh mục các bài giảng và môn học. Đề cương chi tiết các môn học được thẩm định thông qua trước khi biên soạn giáo trình. Giáo trình được ban hành và sử dụng thống nhất trong hệ thống, việc tổ chức giảng dạy do các cơ sở đào tạo chủ động triển khai trên cơ sở giáo trình thống nhất, do các Viện/Khoa chuyên ngành thực hiện thông qua quản lý giáo án. Nhưng “*Chương trình CCLLCT chưa tuyên bố chính thức về mục tiêu, chuẩn đầu ra theo tiếp cận năng lực, do đó chưa kiểm soát được việc chương trình đào tạo CCLLCT được xây dựng và đề xuất theo đúng quy trình về phát triển chương trình đào tạo theo mục tiêu phát triển năng lực của người học*” (TS. N). Bên cạnh đó, “*bản mô tả chương trình CCLLCT chưa thật sự đầy đủ, chưa có sự tham gia tích cực của người học vào xây dựng CTĐT*” (PGS. B).

2.4.1.3. Thực trạng Giảng viên đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Kết quả đánh giá thực trạng giảng viên trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.14: Kết quả khảo sát thực trạng giảng viên đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện						Điểm TB	
	Học viên		Giảng viên		CBQL đào tạo CCLLCT			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Giảng viên đào tạo CCLLCT	4.48	.50	3.81	.47	3.72	.43	4.38	.55
Giảng viên thực hiện giảng theo theo đúng kế hoạch giảng dạy-học tập đã ban hành	4.51	.52	4.10	.42	4.07	.37	4.45	.53
Giảng viên chủ động tìm hiểu, nắm bắt nguyện vọng, đặc điểm, thái độ của học viên	4.46	.56	3.73	.63	3.69	.60	4.35	.63
Giảng viên thiết kế được nhiều cơ hội học tập để học viên tích cực tham gia vào bài học, tích cực rèn luyện	4.46	.57	3.74	.69	3.69	.71	4.35	.64

Giảng viên sử dụng nhiều phương pháp giảng dạy tích cực và đa dạng hoá các hình thức học tập	4.44	.60	3.69	.70	3.55	.63	4.33	.67
Giảng viên sử dụng nhiều phương pháp quản lý lớp học	4.45	.58	3.65	.63	3.45	.57	4.33	.65
Giảng viên thực hiện kiểm tra sĩ số học viên trung thực, công khai	4.50	.56	3.70	.69	3.52	.68	4.38	.64
Giảng viên có tác phong chuẩn mực, thân thiện, tôn trọng học viên	4.57	.52	4.08	.41	4.07	.37	4.50	.53

Bảng 2.14 cho thấy các tiêu chí đánh giá giảng viên trong đào tạo CCLLCT được nhận xét ở mức Tốt, với điểm trung bình từ 4.33 đến 4.50. Đây là điểm số rất cao trên tổng mức điểm 5. Nội dung được đánh giá cao nhất là *Giảng viên có tác phong chuẩn mực, thân thiện, tôn trọng học viên* với 4.50 điểm. Hai nội dung được đánh giá thấp nhất là *Giảng viên sử dụng nhiều phương pháp giảng dạy tích cực và đa dạng hóa các hình thức học tập*; *Giảng viên sử dụng nhiều phương pháp quản lý lớp học* với điểm trung bình đều là 4.33 điểm.

Kết quả khảo sát phù hợp với ý kiến trao đổi của các chuyên gia, khi cho rằng “*Giảng viên là linh hồn trong đào tạo CCLLCT, là chiến sĩ trên mặt trận bảo vệ nền tảng tư tưởng. Nếu ví giảng viên là cơm thì cơm sống cơm khô thỉnh thoảng cũng có, nhưng cơm dẻo cơm thom chắc chắn là nhiều*”. (TS. Ng). Tuy nhiên, dù giảng viên trong đào tạo CCLLCT được đánh giá cao, nhưng các nội dung quan trọng nhất để thực hiện giảng dạy theo tiếp cận năng lực nhằm phát huy tính chủ động học tập, chủ động kiến tạo tri thức của học viên CCLLCT vẫn cần được các giảng viên tiếp tục cải thiện.

2.4.1.4. *Thực trạng Học viên Cao cấp lý luận chính trị*

Kết quả đánh giá thực trạng học viên CCLLCT theo năng lực được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.15: Kết quả khảo sát thực trạng học viên CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HVM

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện			Điểm TB
	<i>Học viên</i>	<i>Giảng viên</i>	<i>CBQL đào tạo CCLLCT</i>	

	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Học viên Cao cấp lý luận Chính trị	4.45	.51	3.83	.41	3.84	.37	4.36	.54
Học viên có ý thức giữ gìn và phát huy truyền thống trường Đảng, góp phần xây dựng văn hóa trường Đảng	4.47	.52	3.92	.57	3.86	.51	4.39	.56
Học viên chấp hành nghiêm túc các quy chế, quy định của CSĐT	4.45	.53	3.87	.55	3.90	.48	4.37	.57
Học viên tôn trọng cán bộ, giảng viên, công chức và người lao động của CSĐT	4.55	.52	4.04	.35	4.03	.32	4.47	.53
Học viên tham gia đầy đủ giờ học trên lớp	4.44	.53	4.01	.47	3.90	.48	4.38	.54
Học viên có thái độ tích cực, cầu thị trong giờ học, chủ động xây dựng, kiến tạo kiến thức; tích cực tham gia các hoạt động học tập, thảo luận trên lớp	4.45	.54	3.73	.64	3.86	.58	4.34	.61
Học viên chủ động tự nghiên cứu, tự học	4.37	1.55	3.35	.73	3.34	.61	4.21	1.50
Học viên tích cực tham gia các hoạt động ngoại khóa, nghiên cứu thực tế, tìm hiểu lịch sử, học tập nghị quyết...	4.45	.54	3.87	.54	3.97	.56	4.36	.58

Bảng 2.15 cho thấy các tiêu chí đánh giá học viên CCLLCT đều được đánh giá ở mức Tốt, với điểm trung bình từ 4.21 đến 4.47. Hai tiêu chí *Học viên tôn trọng cán bộ, giảng viên, công chức và người lao động của CSĐT*; và *Học viên có ý thức giữ gìn và phát huy truyền thống trường Đảng, góp phần xây dựng văn hóa trường Đảng*. Kết quả này phù hợp với đặc thù học viên và quản lý học viên trong đào tạo CCLLCT, khi học viên đều là cán bộ LDQL, có trình độ văn hóa cao và nhiều năm kinh nghiệm làm việc trong hệ thống chính trị.

Tiêu chí được đánh giá thấp nhất là *Học viên chủ động tự học, tự nghiên cứu* với mức điểm là 4.21. Đây là tiêu chí quan trọng nhất để đánh giá học viên tham gia đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực. Kết quả này phù hợp với các kết quả khảo

sát tại nội dung CTĐT và Giảng viên, khi CTĐT chưa thiết kế theo mục tiêu phát triển năng lực của người học, và Giảng viên chưa thật sự chú trọng kiến tạo nhiều cơ hội cho học viên tự học, tự nghiên cứu và nhận định của một số chuyên gia: “*Để dạy học hiệu quả, cần gắn việc tổ chức giảng dạy với tự học, tự nghiên cứu. Thời điểm này chế độ học viên tự nghiên cứu ở thư viện đang thực hiện kém nhất. Nhìn vào kế hoạch giảng dạy - học tập, học viên không có thời gian để tự nghiên cứu, tự học trên thư viện*” (TS. H).

2.4.1.5. Thực trạng Cơ sở vật chất, trang thiết bị

Kết quả đánh giá thực trạng cơ sở vật chất, trang thiết bị trong đào tạo CCLLCT theo năng lực được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.16: Kết quả khảo sát thực trạng cơ sở vật chất, trang thiết bị trong đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện						Điểm trung bình	
	Học viên		Giảng viên		CBQL đào tạo CCLLCT			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Cơ sở vật chất, phương tiện dạy học	4.37	.59	3.90	.46	3.80	.45	4.30	.60
CSDT có đầy đủ giảng đường, thư viện, ký túc xá, nhà ăn, sân thể thao... phục vụ hoạt động học tập, sinh hoạt, rèn luyện, văn hóa thể dục, thể thao	4.38	1.92	3.89	.54	3.79	.49	4.31	1.79
Giảng đường được trang bị hệ thống nghe nhìn, máy tính, máy chiếu, yêu cầu giảng dạy, học tập	4.34	.56	3.92	.55	3.76	.51	4.27	.58
CSDT có cơ sở hạ tầng về CNTT theo yêu cầu giảng dạy và học tập	4.27	.62	3.72	.69	3.59	.62	4.18	.66
CSDT có hệ thống camera giám sát cho các phòng học, phòng	4.42	.54	3.87	.65	3.76	.68	4.33	.59

thi tại các các sở đào tạo và địa điểm đặt lớp ngoài CSĐT								
Cơ sở vật chất, phương tiện đào tạo CCLLCT	4.45	.58	4.19	.43	4.21	.41	4.41	.57
CSĐT có hệ thống tài liệu tham khảo phong phú, có hệ thống thư viện trực tuyến và dữ liệu điện tử	4.35	.59	3.84	.72	3.69	.60	4.28	.64

Bảng 2.16 cho thấy các tiêu chí đánh giá cơ sở vật chất, phương tiện của các CSĐT CCLLCT được đánh giá ở mức Tốt với điểm trung bình từ 4.18 đến 4.41. Tiêu chí được đánh giá cao nhất là tiêu chí *Giáo trình được cấp phát đầy đủ, kịp thời* với 4.41 điểm. Hai tiêu chí được đánh giá thấp nhất là *CSĐT có cơ sở hạ tầng về công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu giảng dạy và học tập*; và *Giảng đường được trang bị hệ thống nghe nhìn, máy tính, máy chiếu đáp ứng yêu cầu giảng dạy, học tập* với số điểm lần lượt là 4.18 và 4.27. Kết hợp với kết quả quan sát và trao đổi với học viên, giảng viên, kết quả thể hiện thực trạng cơ sở vật chất tại các CSĐT CCLLCT chưa đáp ứng được mong đợi của học viên, giảng viên trong thực tiễn áp dụng các phương pháp giảng dạy, học tập hiện đại. Mức độ chưa đáp ứng về cơ sở vật chất thể hiện từ những chi tiết như “*Micro hiện nay ở các giảng đường nói rất mất sức, ảnh hưởng tới sức khỏe của giảng viên*” (PGS. B). Mức độ đáp ứng về cơ sở vật chất, hạ tầng công nghệ thông tin cũng có sự khác biệt giữa các CSĐT. Kết quả khảo sát này trùng với ý kiến của một số ý kiến kiến nghị tại các báo cáo của các đơn vị, như “*cần xem xét, bổ sung cơ sở vật chất, kỹ thuật phục vụ dạy học và thi trắc nghiệm*” (Viện Thông tin khoa học); “*còn thiếu phương tiện, phòng làm việc của cán bộ, giảng viên tại các đơn vị giảng dạy*” (Viện Quyền con người); “*cần tích hợp phần mềm theo dõi lịch giảng phục vụ cho quản lý giảng viên, công tác thanh toán, thi đua*” (TS. Ta).

2.4.2. Thực trạng các yếu tố quá trình của quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị (P)

2.4.2.1. Thực trạng kế hoạch giảng dạy, học tập

Kế hoạch giảng dạy, học tập là một trong các tiêu chí được đánh giá tốt nhất trong đào tạo CCLLCT. Kết quả đánh giá thực trạng kế hoạch giảng dạy, học tập trong đào tạo CCLLCT theo năng lực được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.17: Kết quả khảo sát thực trạng kế hoạch giảng dạy, học tập trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện						Điểm trung bình	
	Học viên		Giảng viên		CBQL đào tạo CCLLCT			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Kế hoạch giảng dạy, học tập	4.49	.56	4.03	.39	4.00	.28	4.42	.56
Kê hoạch giảng dạy - học tập được ban hành từ đầu khóa, phổ biến tới toàn thể học viên	4.55	.53	4.29	.49	4.31	.47	4.51	.53
Kế hoạch giảng dạy - học tập đầy đủ thông tin về nội dung, thời gian, hình thức kiểm tra, đánh giá	4.53	.53	4.19	.52	4.24	.57	4.48	.54
Sĩ số lớp học đúng theo quy định (50 học viên/lớp tập trung; 60 học viên/lớp không tập trung)	4.52	1.57	4.17	.51	4.07	.45	4.47	1.47
Kế hoạch giảng dạy - học tập được sắp xếp khả thi, phù hợp với các loại hình đào tạo	4.44	.54	4.01	.53	3.97	.42	4.38	.56
Kế hoạch học tập được sắp xếp phù hợp với kết cấu CTĐT	4.46	.54	3.87	.55	3.90	.41	4.37	.58
Kế hoạch học tập được sắp xếp phù hợp với logic nhận thức của người học	4.41	.57	3.66	.66	3.52	.57	4.30	.64

Bảng 2.17 cho thấy các tiêu chí đánh giá kế hoạch giảng dạy - học tập trong đào tạo CCLLCT được đánh giá ở mức Tốt với điểm trung bình từ 4.30 đến 4.51. Tiêu chí được đánh giá cao nhất là tiêu chí *Kế hoạch giảng dạy - học tập được ban hành từ đầu khóa, phổ biến tới toàn thể học viên* với 4.50 điểm. Tiêu chí được đánh giá thấp nhất là *Kế hoạch học tập được sắp xếp phù hợp với logic nhận thức của người học* với số điểm lần lượt là 4.30 điểm. Qua trao đổi với học viên và CBQL, nhận thấy kế hoạch giảng dạy - học tập đôi khi còn chưa sắp xếp hợp lý, một số môn học nền tảng về lý luận chính trị như Triết học, Kinh tế chính trị, Chủ nghĩa xã hội khoa học, Xây dựng Đảng CSVN... nhiều khi được sắp xếp dạy sau các môn thuộc nhóm kỹ năng như Tôn

giáo, Văn hóa phát triển, Lý luận dân tộc và quan hệ dân tộc, Khoa học lãnh đạo - Quản lý... Trao đổi với cán bộ xây dựng kế hoạch giảng dạy - học tập và lãnh đạo đơn vị quản lý đào tạo, việc này là do khi khai giảng nhiều lớp CCLLCT tập trung vào một thời gian, phải cân đối nguồn lực giảng viên để đảm bảo tổ chức dạy học, nên với một số lớp phải thực hiện đảo các khối kiến thức.

2.4.2.2. *Thực trạng hoạt động giảng dạy*

Hoạt động giảng dạy là một trong 3 tiêu chí được đánh giá chưa tốt trong đào tạo CCLLCT với mức điểm trung bình là 4.08 điểm, tương ứng với mức thực hiện Trên mức trung bình. Kết quả đánh giá thực trạng hoạt động giảng dạy trong đào tạo CCLLCT theo năng lực được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.18: Kết quả khảo sát thực trạng hoạt động giảng dạy trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện						Điểm trung bình	
	Học viên		Giảng viên		CBQL đào tạo CCLLCT			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Hoạt động giảng dạy	4.17	.52	3.57	.41	3.51	.34	4.08	.55
Phương pháp giảng dạy nhìn chung được sử dụng đa dạng	4.40	.57	3.68	.59	3.55	.57	4.29	.63
Phương pháp giảng dạy nhìn chung được các giảng viên sử dụng phù hợp với nội dung và mục tiêu đào tạo	4.41	.55	3.72	.54	3.59	.56	4.30	.60
Phương pháp giảng dạy phù hợp với đặc điểm của học viên	4.37	.57	3.65	.60	3.59	.50	4.26	.63
Thuyết giảng truyền thống	4.14	.69	4.18	.62	4.07	.65	4.14	.68
Vấn đáp	3.99	.76	3.74	.57	3.55	.57	3.96	.74
Thảo luận nhóm	4.11	.69	3.35	.59	3.48	.57	4.00	.73
Nghiên cứu tình huống	3.96	.78	3.08	.66	3.03	.62	3.82	.82
Nghiên cứu bài học và trình bày	4.06	.75	3.27	.76	3.31	.71	3.94	.81
Sử dụng các thiết bị đa phương tiện	4.09	.79	3.47	.81	3.45	.50	4.00	.82

Bảng 2.18 cho thấy, tiêu chí được đánh giá cao nhất là tiêu chí *Phương pháp giảng dạy nhìn chung được các giảng viên sử dụng phù hợp với nội dung và mục tiêu đào tạo* với 4.30 điểm. Tiêu chí được đánh giá thấp nhất là *Phương pháp giảng dạy phù hợp với đặc điểm của học viên* với số điểm lần lượt là 4.26 điểm.

Phương pháp giảng dạy sử dụng chủ yếu trong đào tạo CCLLCT là *Thuyết giảng truyền thống* với tần suất Thường xuyên. Tiếp theo là các phương pháp *Thảo luận nhóm* và *Sử dụng các thiết bị đa phương tiện* với tần suất Thường xuyên. Các phương pháp giảng dạy tích cực, phù hợp với đào tạo theo tiếp cận năng lực hơn như *Vấn đáp*, *Nghiên cứu tình huống*, *Nghiên cứu bài học* và *trình bày* ít được sử dụng hơn.

Kết quả khảo sát trên phù hợp với ý kiến của người học khi khẳng định phương pháp giảng dạy trong đào tạo CCLLCT thường là thuyết giảng, do tính chất chương trình nặng về lý thuyết, cập nhật các quan điểm, chủ trương mới của Đảng, tình hình kinh tế - chính trị - xã hội của đất nước. “*Phương pháp đào tạo đổi mới còn yếu, cách đào tạo hiện nay lên lớp giảng bài là tổng quan giáo trình*” (PGS. A), “*Hiện nay thực tế cần nhìn nhận là quá ít phương pháp giảng dạy tích cực từ phía giảng viên*” (ThS. Tr). Một số giảng viên đã tổ chức chia nhóm thảo luận rất tốt, nhưng phải tăng thời gian thảo luận lên. “*Việc tổ chức thảo luận và các phương pháp giảng dạy tích cực đòi hỏi giảng viên phải tự nâng cao trình độ. Nếu giảng viên không đủ kiến thức và thực tiễn để trao đổi với học viên thì không thể tổ chức thảo luận hay dạy học tích cực được*” (ThS. Tr). Tuy nhiên, đa phần người học thể hiện mong muốn được chủ động hơn trong học tập và nghiên cứu, được lắng nghe sự trao đổi kinh nghiệm của những người thầy, người bạn học trực tiếp có nhiều hoạt động thực tiễn trong LĐQL của từng lĩnh vực. Như đơn vị cử đi đào tạo nhận định, “*ngoài kiến thức lý luận chính trị, học viên còn mong được lĩnh hội kinh nghiệm, góc nhìn từ thầy cô, từ bạn bè, sự kết nối trong các lĩnh vực để hỗ trợ cho hoạt động nghề nghiệp sau này*” (ThS.0).

2.4.2.3. *Thực trạng hoạt động học tập, rèn luyện*

Hoạt động học tập, rèn luyện là một trong 3 tiêu chí được đánh giá chưa tốt trong đào tạo CCLLCT với mức điểm trung bình là 4.12 điểm, tương ứng với mức

thực hiện Trên mức trung bình. Hoạt động học tập, rèn luyện là yếu tố quan trọng trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực để hoàn thiện năng lực của người học.

Kết quả đánh giá thực trạng hoạt động học tập, rèn luyện trong đào tạo CCLLCT theo năng lực được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.19: Kết quả khảo sát thực trạng hoạt động học tập, rèn luyện trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM

Nội dung khảo sát	Nhóm khảo sát						Điểm trung bình	
	Học viên		Giảng viên		CBQL đào tạo CCLLCT			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Hoạt động học tập, rèn luyện	4.24	.51	3.44	.63	3.43	.53	4.12	.60
Học viên sử dụng đa dạng các thao tác tư duy (phân tích, tổng hợp, so sánh, khái quát hóa, mô hình hóa) để học tập	4.21	.56	3.48	.61	3.45	.50	4.10	.63
Học viên sử dụng phương pháp tự học để lĩnh hội kiến thức	4.17	.58	3.27	.77	3.24	.78	4.03	.69
Học viên tích cực nghiên cứu tình huống do giảng viên cung cấp và tìm cách giải quyết vấn đề trên lớp	4.26	.58	3.42	.70	3.38	.62	4.13	.67
Học viên tích cực liên hệ các tình huống trong công việc để tham gia bài học	4.28	.56	3.53	.74	3.55	.68	4.16	.65
Học viên tích cực rút ra bài học kinh nghiệm cho thực tiễn công tác LDOL	4.28	.55	3.50	.72	3.52	.68	4.16	.64

Bảng 2.19 cho thấy, tất cả các tiêu chí thuộc Hoạt động học tập, rèn luyện đều được xếp ở mức thực hiện Trên mức trung bình với điểm trung bình từ 4.03 đến 4.16. Tiêu chí được đánh giá cao nhất là tiêu chí *Học viên tích cực liên hệ các tình huống trong công việc để tham gia bài học* và *Học viên tích cực rút ra bài học kinh nghiệm cho thực tiễn công tác LDQL* với 4.16 điểm. Tiêu chí được đánh giá thấp nhất là *Học viên sử dụng phương pháp tự học để lĩnh hội kiến thức* với số điểm lần lượt là 4.03 điểm.

Kết quả khảo sát trên phù hợp với kết quả khảo sát về CTĐT và hoạt động giảng dạy. Khi CTĐT còn chưa chú trọng vào việc thiết kế các nội dung học tập đòi

hỏi việc tự học của học viên, và phương pháp giảng dạy còn chưa tạo các cơ hội cho học viên tự nghiên cứu, tự lĩnh hội kiến thức... thì học viên càng ít động lực để tự học. Đặc biệt, đối tượng học viên CCLLCT là cán bộ LĐQL, đa phần đều vừa học tập và thực hiện nhiệm vụ công việc cùng lúc, rất khó có thể bố trí thời gian cho việc tự học, tự nghiên cứu. Chuyên gia cũng cho rằng “*Thư viện thử thống kê xem bây giờ còn có ai lên thư viện khai thác thông tin nữa, trong khi có giai đoạn không bố trí đủ người để phục vụ học viên tự nghiên cứu tài liệu? Như vậy, đây cũng là vấn đề của phương pháp quản lý*” (PGS. A).

2.4.2.4. Thực trạng kiểm tra, đánh giá

Kiểm tra, đánh giá là nội dung được đánh giá chưa tốt trong đào tạo CCLLCT với mức điểm trung bình là 3.37 điểm, tương ứng với mức thực hiện Trung bình. Kết quả đánh giá thực trạng kiểm tra, đánh giá trong đào tạo CCLLCT theo năng lực được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.20: Kết quả khảo sát thực trạng kiểm tra, đánh giá trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện						Điểm trung bình	
	Học viên		Giảng viên		CBQL đào tạo CCLLCT			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Kiểm tra, đánh giá	3.42	.59	3.06	.43	3.11	.37	3.37	.58
Phương pháp kiểm tra, đánh giá nhìn chung là đa dạng	4.28	.56	3.73	.51	3.72	.45	4.20	.59
Kết quả kiểm tra, đánh giá khách quan, công bằng	4.34	.55	3.78	.51	3.79	.41	4.25	.58
Kết quả kiểm tra đánh giá được năng lực của học viên	4.31	.57	3.54	.58	3.52	.57	4.19	.63
Kết quả kiểm tra, đánh giá ghi nhận được sự tiến bộ của học viên trong quá trình học tập	4.31	.59	3.48	.74	3.52	.57	4.18	.68
Vấn đáp	3.39	1.17	3.17	.81	3.31	.75	3.35	1.13
Tự luận đóng	3.40	1.22	3.79	.70	3.72	.70	3.46	1.17
Tự luận mở	4.16	.70	4.07	.58	4.07	.53	4.15	.68
Trắc nghiệm	3.05	1.34	2.47	1.18	2.83	1.13	2.96	1.33
Bài thu hoạch	3.67	1.00	3.28	.77	3.41	.73	3.61	.98

Kiểm tra trực tuyến	2.75	1.44	2.30	1.11	2.34	1.00	2.68	1.40

Bảng 2.20 cho thấy, tiêu chí được đánh giá cao nhất là tiêu chí *Kết quả kiểm tra đánh giá khách quan, công bằng* với 4.25 điểm. Tiêu chí được đánh giá thấp nhất là *Kết quả kiểm tra, đánh giá ghi nhận được sự tiến bộ của học viên trong quá trình học tập* và *Kết quả kiểm tra đánh giá được năng lực của học viên* với số điểm lần lượt là 4.18 và 4.19 điểm.

Phương pháp kiểm tra, đánh giá sử dụng chủ yếu trong đào tạo CCLLCT là theo tần suất giảm dần là *Tự luận mở, Tự luận đóng, Vấn đáp, Bài thu hoạch, Trắc nghiệm* và *Kiểm tra trực tuyến*. Phương pháp kiểm tra, đánh giá trong đào tạo CCLLCT được thực hiện đa dạng, được quy định theo Quy chế đào tạo CCLLCT. Tuy nhiên, các phương pháp kiểm tra đánh giá vẫn chưa thực sự đánh giá được năng lực của học viên và ghi nhận được sự tiến bộ của người học. Tham khảo ý kiến của CBQL đào tạo và giảng viên, nguyên nhân một phần là do chất lượng câu hỏi thi chưa đo lường được mức độ đạt được về kiến thức, kỹ năng của người học; và giảng viên chưa được tập huấn, bồi dưỡng về phương pháp ra câu hỏi thi, kiểm tra đánh giá theo chuẩn đầu ra. Hơn nữa, xuất phát từ việc chương trình CCLLCT chưa công bố chuẩn đầu ra cụ thể, dẫn tới chất lượng kiểm tra, đánh giá còn chưa đáp ứng được yêu cầu.

2.4.3. Thực trạng các yếu tố đầu ra của quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị (O)

2.4.3.1. Thực trạng xét tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp

Xét tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp là nội dung được đánh giá thực hiện ở mức Tốt trong đào tạo CCLLCT, với điểm trung bình là 4.40. Kết quả này phù hợp với đặc điểm của đào tạo CCLLCT, đề cao việc tôn vinh kết quả học tập, rèn luyện của người học là cán bộ LĐQL của các tổ chức thuộc hệ thống chính trị.

Kết quả đánh giá thực trạng xét tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp trong đào tạo CCLLCT theo năng lực được thể hiện ở bảng sau:

**Bảng 2.21: Thực trạng xét tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp
trong đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM**

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện						Điểm trung bình	
	Học viên		Giảng viên		CBQL đào tạo CCLLCT			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Xét tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp	4.44	.72	4.18	.47	4.13	.47	4.40	.70
CSĐT thực hiện đúng quy trình xét tốt nghiệp theo quy chế đào tạo	4.41	.60	4.24	.50	4.24	.51	4.38	.59
CSĐT lưu trữ đầy đủ hồ sơ liên quan đến Hội đồng xét điều kiện tốt nghiệp	4.43	.55	4.23	.46	4.21	.49	4.40	.54
CSĐT lập và lưu trữ sổ phát và nhận bằng Cao cấp lý luận chính trị; lưu trữ bằng Cao cấp lý luận chính trị theo quy định	4.42	.57	4.23	.52	4.24	.57	4.39	.56
CSĐT tổ chức phát bằng, bế giảng đúng kế hoạch	4.49	1.92	4.02	.66	3.83	.70	4.42	1.79

Bảng 2.21 cho thấy các tiêu chí đánh giá thực trạng Xét tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp trong đào tạo CCLLCT được đánh giá ở mức Tốt với điểm trung bình từ 4.38 đến 4.42. Tiêu chí được đánh giá cao nhất là tiêu chí *CSĐT tổ chức phát bằng, bế giảng đúng kế hoạch* với 4.42 điểm. Tiêu chí được đánh giá thấp nhất là *CSĐT thực hiện đúng quy trình xét tốt nghiệp theo quy chế đào tạo* với số điểm lần lượt là 4.38 điểm, tuy nhiên đây cũng là mức điểm rất cao. Kết quả khảo sát trên phù hợp với các ý kiến trao đổi và kết quả quan sát, vì việc xét tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp có ý nghĩa quan trọng trong đào tạo CCLLCT do liên quan trực tiếp với kế hoạch quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ và chuẩn bị cán bộ cho các kỳ Đại hội Đảng.

2.4.3.2. Thực trạng Thu thông tin phản hồi của học viên CCLLCT

Thực trạng thu thông tin phản hồi của học viên CCLLCT là nội dung được đánh giá thực hiện ở mức Trên mức trung bình trong đào tạo CCLLCT, với điểm trung bình là 4.19. Kết quả đánh giá thực trạng phản hồi thông tin của học viên trong đào tạo CCLLCT theo năng lực được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.22: Kết quả khảo sát thực trạng thu thông tin phản hồi của học viên CCLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện								Điểm trung bình	
	Học viên		Giảng viên		CBQL đào tạo CCLCT		CBQL của cơ sở cử đi học			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Phản hồi của học viên Cao cấp lý luận Chính trị	4.31	.58	3.56	.71	3.46	.76	3.86	.66	4.19	.66
CSDT thực hiện thu thập phản hồi của học viên theo nhiều hình thức	4.30	.60	3.63	.67	3.48	.73	3.71	.71	4.18	.66
Cách thức thu thập phản hồi của Học viện giúp học viên trả lời khách quan, đầy đủ	4.32	.61	3.57	.70	3.48	.73	3.93	.81	4.20	.68
Các thông tin phản hồi của học viên được sử dụng để cải tiến tổ chức đào tạo	4.30	.59	3.56	.85	3.41	.94	3.79	.57	4.18	.69
Các thông tin phản hồi của học viên được sử dụng để cải tiến/phát triển CTĐT	4.33	.60	3.48	.80	3.45	.78	4.00	.77	4.19	.71

Bảng 2.22 cho thấy các tiêu chí đánh giá thực trạng Thu thông tin phản hồi của học viên được đánh giá ở mức Trên mức trung bình với điểm trung bình từ 4.18 đến 4.20. Tiêu chí được đánh giá cao nhất là tiêu chí *Cách thức thu thập thông tin*

phản hồi của Học viên giúp học viên trả lời khách quan, đầy đủ với 4.20 điểm. Tiêu chí được đánh giá thấp nhất là *CSĐT thực hiện thu thập phản hồi thông tin của học viên theo nhiều hình thức* và *Các thông tin phản hồi của học viên được sử dụng để cải tiến tổ chức đào tạo* với số điểm là 4.18 điểm. Kết quả phù hợp với quan sát của tác giả trong đào tạo CCLLCT. Thực tế, trong đào tạo CCLLCT không bắt buộc thực hiện kiểm định CTĐT và kiểm định CSĐT như các CTĐT khác, nên việc thu thập thông tin phản hồi của học viên ít được thực hiện thường xuyên. Các hình thức thu thập thông tin phản hồi của học viên cũng chưa phong phú, đa dạng, chủ yếu sử dụng cho các đề tài nghiên cứu khoa học.

2.4.3.3. *Thực trạng tiếp nhận phản hồi thông tin của cơ sở cử học viên CCLLCT*

Tiếp nhận phản hồi thông tin của cơ sở cử học viên CCLLCT là nội dung được đánh giá thực hiện ở mức Trên mức trung bình trong đào tạo CCLLCT, với điểm trung bình là 4.14, thấp hơn so với mức thực hiện của Phản hồi thông tin của học viên. Kết quả đánh giá thực trạng Tiếp nhận phản hồi thông tin của cơ sở cử học viên CCLLCT được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.23: Kết quả khảo sát thực trạng tiếp nhận phản hồi thông tin của cơ sở cử học viên CCLLCT tại HV CTQG HCM

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện								Tổng	
	Học viên		Giảng viên		CBQL đào tạo CCLLCT		CBQL của cơ sở cử đi học			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Tiếp nhận phản hồi của cơ sở cử học viên Cao cấp lý luận Chính trị	4.27	.58	3.46	.77	3.36	.76	3.96	.73	4.14	.68
CSĐT thực hiện thu thập phản hồi của cơ sở cử học viên đào tạo CCLLCT về sự phù hợp của kết quả đào tạo với chiến lược và tổ chức công việc của đơn vị	4.26	.60	3.47	.77	3.34	.76	3.93	.81	4.14	.69

CSDT thực hiện thu thập phản hồi của cơ sở cử học viên đào tạo Cao cấp lý luận chính trị về sự phát triển năng lực của học viên sau đào tạo	4.27	.59	3.43	.82	3.31	.88	3.93	.90	4.14	.71
Các thông tin phản hồi của cơ sở cử học viên tham gia đào tạo được sử dụng để cải tiến phối hợp tổ chức đào tạo	4.27	.59	3.47	.84	3.38	.81	3.93	.72	4.15	.70
Các thông tin phản hồi của cơ sở cử học viên tham gia đào tạo được sử dụng để cải tiến CTĐT	4.27	.60	3.46	.83	3.41	.77	4.07	.60	4.15	.70

Bảng 2.23 cho thấy các tiêu chí đánh giá thực trạng Tiếp nhận phản hồi thông tin của cơ sở cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT được đánh giá ở mức Trên mức trung bình với điểm trung bình từ 4.14 đến 4.15. Tiêu chí được đánh giá cao hơn 2 là tiêu chí *Các thông tin phản hồi của cơ sở cử học viên tham gia đào tạo được sử dụng để cải tiến phối hợp tổ chức đào tạo* và *Các thông tin phản hồi của cơ sở cử học viên tham gia đào tạo được sử dụng để cải tiến CTĐT* với 4.15 điểm. Tiêu chí được đánh giá thấp hơn là *CSDT thực hiện thu thập phản hồi của cơ sở cử học viên đào tạo CCLLCT về sự phù hợp của kết quả đào tạo với chiến lược và tổ chức công việc của đơn vị* và *CSDT thực hiện thu thập phản hồi của cơ sở cử học viên đào tạo Cao cấp*

lý luận chính trị về sự phát triển năng lực của học viên sau đào tạo với số điểm là 4.14 điểm. Kết quả khảo sát trên phù hợp với các ý kiến trao đổi và kết quả quan sát, vì việc lấy ý kiến phản hồi của đơn vị cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT còn ít được thực hiện trong hệ thống HV CTQG HCM, đặc biệt là phản hồi về thông tin phát triển năng lực của học viên sau khi tốt nghiệp.

2.4.4. Thực trạng các yếu tố bối cảnh của quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị (C)

2.4.4.1. Thực trạng mức độ ảnh hưởng của yếu tố bối cảnh thế giới

Thực trạng mức độ ảnh hưởng của yếu tố bối cảnh thế giới đến đào tạo CCLLCT ở mức Ảnh hưởng nhiều, với điểm trung bình là 3.69. Tuy nhiên, trong các yếu tố ảnh hưởng, yếu tố Bối cảnh thế giới là yếu tố ảnh hưởng ít nhất đến quá trình đào tạo CCLLCT.

Kết quả khảo sát thực trạng mức độ ảnh hưởng của bối cảnh thế giới đến đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực như sau:

Bảng 2.24: Kết quả khảo sát thực trạng mức độ ảnh hưởng của Bối cảnh thế giới

Nội dung khảo sát	Mức độ ảnh hưởng								Điểm trung bình	
	Học viên		Giảng viên		CBQL đào tạo CCLLCT		CBQL cơ sở cử đi học			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Bối cảnh thế giới	3.68	.96	3.73	.73	3.53	.72	3.52	.71	3.69	0.93
Sự thay đổi nhanh chóng và không có tiền lệ của bối cảnh kinh tế-chính trị-xã hội thế giới tác động đến yêu cầu về khung năng lực của học viên CCLLCT	3.63	1.02	3.62	.84	3.48	.86	3.36	.99	3.63	0.99

Sự thay đổi nhanh chóng và không có tiền lệ của bối cảnh kinh tế-chính trị-xã hội thế giới tác động đến xây dựng nội dung chương trình đào tạo CCLLCT	3.64	1.04	3.65	.83	3.52	.86	3.50	.84	3.64	1.00
Sự phát triển của khoa học, công nghệ tác động đến yêu cầu đối với khung năng lực đào tạo CCLLCT	3.71	.99	3.83	.78	3.55	.68	3.57	.74	3.72	0.96
Sự phát triển của khoa học và công nghệ tác động đến yêu cầu đối với xây dựng nội dung chương trình đào tạo CCLLCT	3.72	1.00	3.89	.77	3.62	.77	3.71	.60	3.74	0.97

Theo kết quả tại bảng 2.24, người được hỏi cho rằng, bối cảnh thế giới ảnh hưởng nhiều đến đào tạo CCLLCT với 3.69 điểm. Trong đó, *Sự phát triển của khoa học và công nghệ tác động đến khung năng lực của người học và yêu cầu xây dựng nội dung chương trình ĐT CCLLCT* rõ ràng hơn với 3.74 và 3.72 điểm.

2.4.4.2. Thực trạng mức độ ảnh hưởng của yếu tố bối cảnh trong nước

Thực trạng mức độ ảnh hưởng của yếu tố bối cảnh trong nước đến đào tạo CCLLCT ở mức Ảnh hưởng nhiều, với điểm trung bình là 3.82.

Kết quả khảo sát thực trạng mức độ ảnh hưởng của bối cảnh trong nước đến đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực như sau:

Bảng 2.25: Kết quả khảo sát thực trạng mức độ ảnh hưởng của Bối cảnh trong nước

Nội dung khảo sát	Mức độ ảnh hưởng								Điểm trung bình	
	Học viên		Giảng viên		Cán bộ QLĐT CLLCT		CBQL của cơ sở cử đi học			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Bối cảnh trong nước	3.79	.97	3.93	.62	3.72	.61	3.50	.82	3.82	0.92
Sự phát triển kinh tế-chính trị-xã hội trong nước tác động đến yêu cầu về khung năng lực của học viên CLLCT	3.81	.98	3.95	.67	3.79	.67	3.43	1.00	3.83	0.94
Sự phát triển kinh tế-chính trị-xã hội trong nước tác động đến xây dựng nội dung chương trình ĐT CLLCT	3.80	.98	3.92	.69	3.69	.65	3.57	.74	3.81	0.94

Kết quả khảo sát cho thấy, người tham gia khảo sát cho rằng, Sự phát triển kinh tế-chính trị-xã hội trong nước ảnh hưởng nhiều đến đào tạo CLLCT, trong đó ảnh hưởng nhiều hơn đến yêu cầu về khung năng lực của học viên CLLCT.

2.4.4.3. Thực trạng mức độ ảnh hưởng của yếu tố Quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV

Thực trạng mức độ ảnh hưởng của yếu tố Quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV đến đào tạo CLLCT ở mức Ảnh hưởng nhiều, với điểm trung bình là 4.03. Trong các yếu tố ảnh hưởng, yếu tố Quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV là yếu tố ảnh hưởng nhiều nhất đến quá trình đào tạo CLLCT.

Kết quả khảo sát thực trạng mức độ ảnh hưởng của bối cảnh trong nước đến đào tạo CLLCT theo tiếp cận năng lực như sau:

Bảng 2.26: Kết quả khảo sát thực trạng mức độ ảnh hưởng của Quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV

Nội dung khảo sát	Mức độ ảnh hưởng								Điểm trung bình	
	Học viên		Giảng viên		Cán bộ QLĐT CCLLCT		CBQL của cơ sở cử đi học			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV	4.01	.92	4.04	.67	4.10	.52	3.73	.68	4.03	0.88
Quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV tác động đến yêu cầu đối với khung năng lực của học viên CCLLCT	4.02	.94	4.07	.72	4.07	.65	3.79	.69	4.03	0.9
Quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV tác động đến nội dung chương trình ĐT CCLLCT	4.02	.93	4.08	.68	4.14	.51	3.79	.69	4.03	0.89

Kết quả khảo sát cho thấy, người tham gia khảo sát cho rằng, Quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV ảnh hưởng như nhau *đến yêu cầu về khung năng lực của học viên CCLLCT và đến nội dung chương trình đào tạo CCLLCT* với 4.03 điểm.

2.4.4.4. Thực trạng mức độ ảnh hưởng của yếu tố Môi trường của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Thực trạng mức độ ảnh hưởng của yếu tố Môi trường của HV CTQG HCM đến đào tạo CCLLCT ở mức Ảnh hưởng nhiều, với điểm trung bình là 3.81.

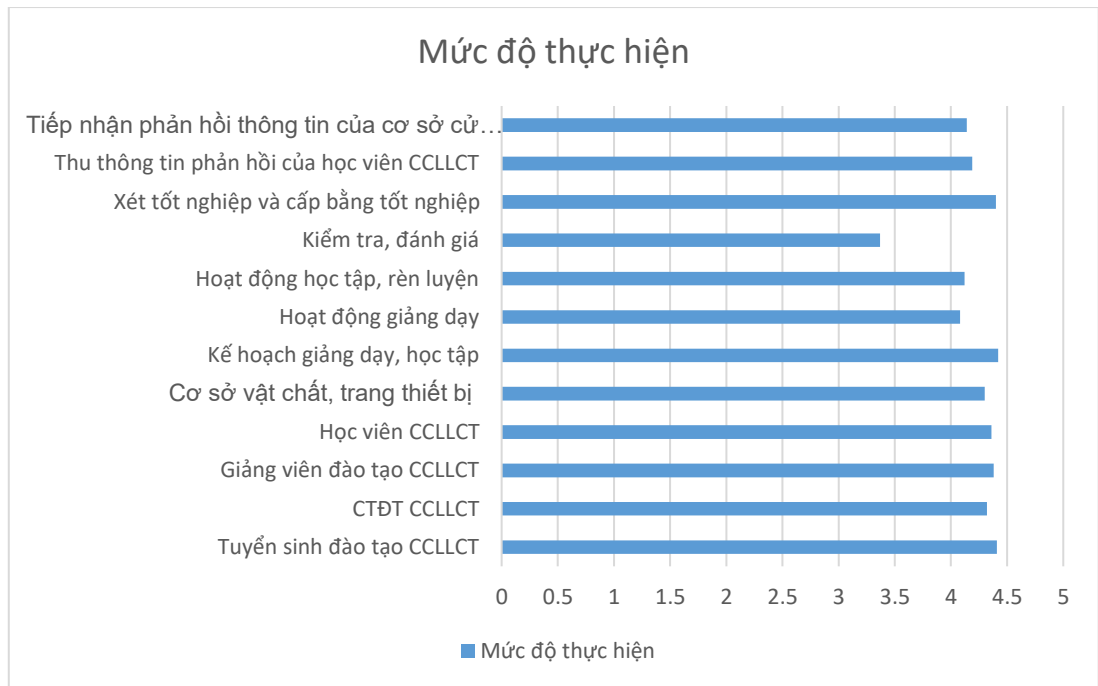
Kết quả khảo sát thực trạng mức độ ảnh hưởng của các yếu tố Môi trường của HV CTQG HCM đến đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực như sau:

Bảng 2.27: Kết quả khảo sát thực trạng mức độ ảnh hưởng của Môi trường HV CTQG HCM

Nội dung khảo sát	Mức độ ảnh hưởng								Điểm trung bình	
	Học viên		Giảng viên		Cán bộ QLĐT CCLLCT		CBQL của cơ sở cử đi học			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Môi trường của HV CTQG HCM	3.82	.93	4.01	.64	3.92	.60	3.49	.70	3.81	0.89
Các hoạt động của các đơn vị chức năng của cơ sở đào tạo tác động đến quá trình đào tạo CCLLCT	3.78	.96	3.97	.65	3.90	.55	3.43	.74	3.81	0.91
Các hoạt động của các đơn vị giảng dạy tác động đến quá trình ĐT CCLLCT	3.79	.97	4.01	.68	3.90	.67	3.50	.75	3.82	0.93
Năng lực của đội ngũ hỗ trợ và điều kiện phục vụ học tập, rèn luyện, sinh hoạt, giao thông của cơ sở đào tạo tác động đến quá trình đào tạo CCLLCT	3.81	.96	3.87	.73	3.79	.67	3.36	.73	3.82	0.93
Năng lực tổ chức dạy học và kinh nghiệm thực tiễn của giảng viên tác động đến quá trình đào tạo CCLLCT	3.85	.95	4.10	.69	4.03	.67	3.57	.74	3.89	0.92

Kết quả khảo sát cho thấy, người tham gia khảo sát cho rằng, năng lực tổ chức dạy học và kinh nghiệm thực tiễn của giảng viên tác động đến quá trình đào tạo CCLLCT cao nhất với 3.89 điểm.

Tóm lại, kết quả đánh giá thực trạng các yếu tố thuộc quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực có thể thể hiện chung ở biểu đồ sau:



Biểu đồ 2.2. Kết quả đánh giá thực trạng các yếu tố của quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM

Kết quả khảo sát cho thấy, thực trạng quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực được đánh giá thực hiện ở mức độ từ Trung bình đến Tốt; trong các điều kiện bối cảnh đều Ảnh hưởng nhiều đến các thành tố thuộc về đầu vào - quá trình - đầu ra của quá trình đào tạo. Đặc biệt, các yếu tố Tuyển sinh đào tạo CCLLCT, Kế hoạch giảng dạy - học tập trong đào tạo CCLLCT và Xét tốt nghiệp, cấp bằng tốt nghiệp được đánh giá thực hiện tốt nhất. Tuy nhiên, Hoạt động giảng dạy, Hoạt động học tập, rèn luyện và Kiểm tra, đánh giá là những nội dung cơ bản, cốt lõi trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực nhưng lại là những nội dung được đánh giá thực hiện chưa tốt nhất tại HV CTQG HCM. Bên cạnh đó, những tiêu chí đánh giá về CTĐT, sự phản hồi thông tin của người học và cơ sở cử cán bộ tham gia học tập cũng chưa được đánh giá cao.

Bên cạnh đó, trong các yếu tố ảnh hưởng, quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV là yếu tố ảnh hưởng nhiều nhất tới quá trình đào tạo CCLLCT; và bối cảnh thế giới ảnh hưởng ít nhất tới quá trình đào tạo CCLLCT. Dựa trên kết quả khảo sát này, cần đưa ra những kiến nghị quản lý phù hợp, như việc điều chỉnh nội dung CTĐT theo tinh thần Đại hội XIV, điều chỉnh kế hoạch tuyển sinh và đào tạo CCLLCT để phục vụ Đại hội XIV...

2.5. Thực trạng quản lý đào tạo Cao cấp lý luận chính trị trong hệ thống Học viện quốc gia Hồ Chí Minh theo tiếp cận năng lực

Việc tổ chức đào tạo CCLLCT và quản lý đào tạo CCLLCT tại hệ thống HV CTQG HCM (gồm HV CTQG và 4 Học viện Chính trị khu vực) được thực hiện thống nhất theo Quy chế đào tạo CCLLCT ban hành theo Quyết định số, được mô tả cụ thể tại Quyết định số 10145-QĐ/HVCTQG ngày 30 tháng 6 năm 2022 của Giám đốc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, và được mô tả chi tiết tại mục 1.5 và sơ đồ hình 1.8.

Theo kết quả khảo sát, thực trạng quản lý các yếu tố đầu vào, quá trình, đầu ra của quá trình đào tạo CCLLCT đều đang được thực hiện ở mức Trên mức trung bình và Tốt; trong đó 03 nội dung được đánh giá cao nhất gồm *Quản lý kế hoạch giảng dạy - học tập trong đào tạo CCLLCT* và *Quản lý giảng viên, Quản lý học viên* với điểm trung bình lần lượt là 4.45; 4.42 và 4.35. Các mức điểm này đều ở khoảng thực hiện Tốt.

03 nội dung đang thực hiện kém hơn, gồm *Quản lý kiểm tra, đánh giá; Quản lý CTĐT* và *Quản lý cơ sở vật chất, thiết bị dạy học và các phần mềm hỗ trợ đào tạo* với điểm trung bình lần lượt là 4.2.; 4.17 và 4.15, thuộc mức Trên mức trung bình.

Bên cạnh đó, việc kiểm soát các yếu tố bối cảnh ảnh hưởng tới đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực được đánh giá chung ở mức Trên mức trung bình.

Thực trạng quản lý đào tạo CCLLCT được thể hiện ở bảng sau:

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

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện		Xếp hạng	Mức ý nghĩa
	ĐTB	ĐLC		
<i>Quản lý các yếu tố đầu vào (I)</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
<i>Quản lý các yếu tố quá trình (P)</i>				
Quản lý xây dựng kế hoạch giảng dạy, học tập	4.45	0.52	1	Tốt
Quản lý hoạt động giảng dạy	4.25	0.6	7	Tốt
Quản lý hoạt động học tập, rèn luyện	4.24	0.67	8	Tốt
Quản lý kiểm tra, đánh giá	4.2	0.6	10	Trên mức TB
<i>Quản lý các yếu tố đầu ra (O)</i>				
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
<i>Kiểm soát các yếu tố bối cảnh (C)</i>				
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 của quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

2.5.1.1. Thực trạng quản lý tuyển sinh đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Quản lý tuyển sinh đào tạo CCLLCT là nội dung được đánh giá thực hiện ở mức Tốt trong quản lý quá trình đào tạo CCLLCT, với điểm trung bình là 4.26. Kết

qua đánh giá thực trạng quản lý tuyển sinh đào tạo CCLLCT theo năng lực được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.29: Kết quả khảo sát thực trạng quản lý tuyển sinh đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện										Điểm trung bình	
	<i>Học viên</i>		<i>Cựu học viên</i>		<i>Giảng viên</i>		<i>CBQL đào tạo CCLLCT</i>		<i>CBQL của cơ sở cử đi học</i>			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Quản lý tuyển sinh đào tạo Cao cấp lý luận Chính trị	4.32	.55	4.24	.49	3.98	.54	3.97	.47	4.07	.65	4.26	.57
HVCTQGHCM xây dựng phương án phân bổ chỉ tiêu đào tạo CCLLCT phù hợp với năng lực của từng HVCT khu vực	4.29	.59	4.14	.53	3.90	.60	3.90	.55	4.07	.72	4.23	.61
HVCTQGHCM tổ chức quản lý thực hiện tuyển sinh trong toàn hệ thống đúng quy chế	4.33	.57	4.29	.52	4.04	.60	4.00	.59	4.00	.67	4.28	.59
HVCTQGHCM thực hiện thẩm định kết quả tuyển sinh của HVCT khu vực, phối hợp kiểm soát tỉ lệ tuyển sinh đối với các HVCT khu vực	4.33	.57	4.29	.52	4.03	.60	4.03	.49	4.00	.67	4.28	.59

HVCTQG HCM thực hiện đúng phân cấp trong tuyển sinh đào tạo CCLLCT với Ban Tổ chức Trung ương và các Ban, Bộ, Ngành, Tỉnh thành phố trực thuộc Trung ương	4.31	.59	4.26	.53	3.98	.58	4.00	.53	4.21	.69	4.26	.60
Các CSĐT xây dựng và ban hành kế hoạch tuyển sinh kịp thời	4.33	.59	4.26	.53	4.02	.64	4.03	.62	4.07	.72	4.27	.61
Các CSĐT đánh giá và cải tiến công tác tuyển sinh hằng năm	4.31	.58	4.23	.52	3.90	.66	3.83	.60	4.07	.81	4.24	.62

Bảng 2.29 cho thấy các tiêu chí đánh giá thực trạng Quản lý tuyển sinh đào tạo CCLLCT được đánh giá ở mức Tốt với điểm trung bình từ 4.24 đến 4.28. Có sự khác biệt giữa đánh giá của các nhóm tham gia khảo sát, trong đó nhóm Học viên và Cựu học viên đều đánh giá thực trạng Quản lý tuyển sinh đào tạo CCLLCT ở mức Tốt, trong khi nhóm Giảng viên, Cán bộ quản lý đào tạo CCLLCT và nhóm Cán bộ quản lý của đơn vị cử đi học lại đánh giá ở mức Trên mức trung bình. Nguyên nhân có thể là do 2 nhóm cán bộ quản lý là 2 nhóm đối tượng tham gia nhiều hơn, trực tiếp hơn vào công tác tuyển sinh CCLLCT, nên có yêu cầu cao và nhận định thực tế hơn đối với công tác quản lý tuyển sinh.

Tiêu chí được đánh giá cao nhất là tiêu chí *HV CTQG HCM tổ chức quản lý thực hiện tuyển sinh trong toàn hệ thống đúng quy chế* và *HV CTQG HCM thực hiện thẩm định kết quả tuyển sinh của Học viện khu vực, phối hợp kiểm soát tỉ lệ tuyển sinh đối với các Học viện khu vực* với 4.28 điểm. Tiêu chí được đánh giá thấp nhất là *HV CTQG HCM xây dựng phương án phân bổ chỉ tiêu ĐT CCLLCT phù hợp và CSĐT đánh giá và cải tiến công tác tuyển sinh hằng năm* với số điểm lần lượt là 4.23 và 4.34 điểm. Kết quả khảo sát thể hiện vấn đề quản lý hệ thống của HV CTQG HCM đang được thực hiện tốt ở các khâu bắt buộc về thực hiện các quy trình trong tuyển

sinh đào tạo CCLLCT theo chủ trương mới (kiểm soát tỉ lệ đào tạo giữa hệ tập trung và không tập trung là 1:1.2). Tuy nhiên, vấn đề phân bổ chỉ tiêu đào tạo trong hệ thống Học viện vẫn cần tiếp tục cải thiện. Qua trao đổi với các bộ LĐQL của các Học viện Chính trị khu vực, việc kiểm soát tuyển sinh theo tỉ lệ 1:1.2 thực tế rất khó khăn khi “*đặc thù 1 số địa phương, đơn vị không đủ người tham gia hệ đào tạo tập trung, nếu cử người đi học tập trung sẽ không còn người làm việc*” (TS. Ta). Việc thực hiện đánh giá và cải tiến công tác tuyển sinh hằng năm của các CSĐT cũng ít được thực hiện, một phần do quy trình tuyển sinh tại Học viện đã tương đối ổn định và được quy định chặt chẽ trong quy chế đào tạo CCLLCT.

2.5.1.2. Thực trạng quản lý chương trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Quản lý CTĐT CCLLCT là nội dung được đánh giá thực hiện ở mức Trên mức trung bình trong quản lý đào tạo CCLLCT, với điểm trung bình là 4.17. Đây là một trong những nội dung được đánh giá chưa tốt nhất trong các nội dung quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực. Kết quả đánh giá thực trạng quản lý CTĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực cũng khác nhau giữa các nhóm, khi chỉ có nhóm Học viện đánh giá ở mức Tốt, còn các nhóm Cựu học viên, Giảng viên, Cán bộ quản lý đều chỉ đánh giá ở mức Trên mức trung bình.

Kết quả đánh giá thực trạng quản lý CTĐT CCLLCT theo năng lực được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.30: Kết quả khảo sát thực trạng quản lý CTĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện										Điểm trung bình	
	<i>Học viên</i>		<i>Cựu học viên</i>		<i>Giảng viên</i>		<i>CBQL đào tạo CCLLCT</i>		<i>CBQL của cơ sở cử đi học</i>			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Quản lý CTĐT Cao cấp lý luận Chính trị	4.26	.69	4.16	.56	3.73	.67	3.66	.62	3.89	.55	4.17	.71
HVCTQGHCM thực hiện điều tra nhu cầu đào tạo của học viên và cơ quan sử dụng, bổ nhiệm cán bộ	4.23	.63	4.11	.68	3.58	.84	3.45	.86	3.71	.81	4.12	.71

HVCTQGHCM thực hiện thiết kế CTĐT gồm mục tiêu, nội dung, thời lượng, phương pháp kiểm tra đánh giá phù hợp với đối tượng học viên	4.22	.62	4.20	.54	3.79	.80	4.00	.68	4.21	.63	4.16	.67
HVCTQGHCM quản lý thực hiện CTĐT đã được phê duyệt thống nhất trong toàn hệ thống	4.37	1.89	4.24	.53	4.11	.63	4.17	.60	4.00	.54	4.32	1.74
HVCTQGHCM đánh giá chương trình có sự tham gia của học viên, cơ quan sử dụng, bổ nhiệm cán bộ	4.23	.64	4.09	.70	3.61	.91	3.34	1.00	3.71	.81	4.13	.73
HVCTQGHCM định kỳ đánh giá và thực hiện cải tiến CTĐT theo mục tiêu phát triển năng lực của học viên	4.24	.63	4.16	.60	3.56	.89	3.34	.93	3.79	.79	4.13	.72

Bảng 2.30 cho thấy các tiêu chí đánh giá thực trạng Quản lý CTĐT CCLLCT được đánh giá ở mức Trên mức Trung bình và Tốt với điểm trung bình từ 4.12 đến 4.32. Tiêu chí được đánh giá cao nhất là tiêu chí *HV CTQG HCM quản lý thực hiện CTĐT đã được phê duyệt thống nhất trong toàn hệ thống* với 4.32 điểm. Đây là quy định bắt buộc mang tính chất quản lý hệ thống nhằm đảm bảo chất lượng chương trình ĐT CCLLCT, và được thực hiện không chỉ trong các CSĐT của HV CTQG HCM mà còn bắt buộc đối với các cơ sở ĐT CCLLCT của Bộ Quốc phòng và Bộ Công an.

Tiêu chí được đánh giá thấp nhất là *HV CTQG HCM thực hiện điều tra nhu cầu đào tạo của học viên và cơ quan sử dụng, bổ nhiệm cán bộ* với 4.12 điểm. Các nội dung đánh giá thấp hơn với 4.13 điểm gồm *HV CTQG HCM đánh giá chương trình*

có sự tham gia của học viên, cơ quan sử dụng, bổ nhiệm cán bộ và HV CTQG HCM định kỳ đánh giá và thực hiện cải tiến CTĐT theo mục tiêu phát triển năng lực của học viên. Kết quả này tương ứng với kết quả khảo sát tại nội dung Chương trình ĐT CCLLCT và Phản hồi của học viên, Phản hồi của cơ sở cử cán bộ ĐT CCLLCT cũng được đánh giá thấp tại nội dung Thực trạng ĐT CCLLCT. Qua nghiên cứu các báo cáo, HV CTQG HCM có thực hiện điều tra nhu cầu đào tạo của học viên và cơ quan sử dụng cán bộ, tuy nhiên kết quả điều tra chưa thật sự được sử dụng để cải tiến CTĐT. Bên cạnh đó, “Học viện thực hiện cải tiến, cập nhật chương trình ĐT CCLLCT khá định kỳ, khoảng 5 năm/lần theo các kỳ Đại hội Đảng toàn quốc, nhưng chủ yếu cải tiến chương trình ở mức độ cập nhật các chủ trương, quan điểm mới của Đảng và tình hình thực tiễn mới của đất nước, các yêu cầu mới trong công tác LDQL; chứ chưa thật sự thay đổi kết cấu nội dung các môn học theo nhu cầu đào tạo của học viên và cơ sở cử cán bộ tham gia đào tạo” (TS.T). Lý giải nguyên nhân này, một phần là do tính chất của chương trình ĐT CCLLCT đã được xác định các mục tiêu chung cố định theo Quy định 57-QĐ/TW, một phần là do chương trình ĐT CCLLCT hiện nay vẫn chưa tuyên bố chính thức các mục tiêu cụ thể và chuẩn đầu ra về năng lực làm định hướng cho việc xây dựng, hoàn thiện chương trình. Việc kết cấu lại nội dung chương trình cũng khó khăn, do “Tăng tiết thì dễ, chứ giảm tiết thì khó, biết cắt giảm của ai” (TS.T). Đây là hệ quả của việc chưa xây dựng chương trình theo tiếp cận năng lực. Việc quản lý chương trình cũng chưa làm tốt khâu “quản lý cải tiến chương trình ĐT CCLLCT, tăng thời gian học tập hoặc giảm tải nội dung chương trình. Theo chương trình CCLLCT bây giờ, đặc biệt là lớp tập trung, không có thời gian cho học viên tự học” (PGS.TS. Ha).

2.5.1.3. Thực trạng quản lý giảng viên

Quản lý giảng viên là một trong những nội dung được đánh giá cao trong Quản lý quá trình đào tạo CCLLCT, thực hiện ở mức Tốt với điểm trung bình là 4.35. Với nội dung này, nhóm Học viên và Cựu học viên đều đánh giá thực trạng thực hiện ở mức Tốt, trong khi nhóm Giảng viên và cán bộ quản lý đánh giá ở mức Trên mức trung bình. Nguyên nhân có thể là do Giảng viên và cán bộ quản lý có yêu cầu cao hơn trong công tác quản lý giảng viên. Sự thống nhất trong đánh giá giữa Học viên và Cựu học viên cho thấy sự đánh giá cao của học viên nói chung đối với công tác quản lý giảng viên của Học viện.

Kết quả đánh giá thực trạng quản lý giảng viên trong đào tạo CCLLCT theo năng lực được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.31: Kết quả khảo sát thực trạng quản lý giảng viên trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện								Điểm trung bình	
	Học viên		Cựu học viên		Giảng viên		CBQL đào tạo CCLLCT			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Quản lý giảng viên	4.43	.54	4.43	.55	3.89	.57	3.73	.54	4.35	.58
CSĐT bố trí giảng viên giảng dạy Cao cấp lý luận chính trị theo đúng điều kiện, tiêu chuẩn	4.46	.54	4.47	.52	4.05	.59	3.93	.53	4.40	.57
CSĐT mời đội ngũ chuyên gia, CBQL cấp cao của Đảng và Nhà nước tham gia thỉnh giảng	4.42	.59	4.41	.63	3.87	.75	3.78	.80	4.34	.65
CSĐT tổ chức tập huấn quy chế đào tạo Cao cấp lý luận chính trị cho giảng viên	4.44	.55	4.41	.60	3.88	.64	3.78	.65	4.36	.60
CSĐT tổ chức tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn cho giảng viên	4.43	.56	4.43	.56	4.00	.66	3.81	.66	4.37	.59
CSĐT tổ chức bồi dưỡng về phương pháp giảng dạy tích cực cho giảng viên	4.43	.58	4.46	.58	3.95	.67	3.69	.65	4.36	.62
CSĐT tổ chức bồi dưỡng về phát triển CTĐT cho giảng viên	4.41	.62	4.40	.58	3.61	.79	3.45	.80	4.29	.71
CSĐT thực hiện đánh giá giảng viên giảng dạy CCLLCT hằng năm	4.43	.57	4.41	.56	3.87	.75	3.57	.80	4.34	.64

CSĐT đảm bảo các chế độ cho giảng viên theo quy định	4.43	.56	4.41	.56	3.92	.73	3.83	.70	4.36	.62

Bảng 2.31 cho thấy các tiêu chí đánh giá thực trạng Quản lý giảng viên đào tạo CCLLCT được đánh giá ở mức Tốt với điểm trung bình từ 4.29 đến 4.40. Tiêu chí được đánh giá cao nhất là tiêu chí *CSĐT bố trí giảng viên giảng dạy CCLLCT theo đúng điều kiện, tiêu chuẩn* với 4.40 điểm. Tiêu chí được đánh giá thấp nhất là *CSĐT tổ chức bồi dưỡng về phát triển CTĐT cho giảng viên* với số điểm lần lượt là 4.29 điểm. Các nội dung thực hiện được đánh giá thấp tiếp theo là *CSĐT mời đội ngũ chuyên gia, CBQL cấp cao của Đảng và Nhà nước tham gia thỉnh giảng*, và *CSĐT thực hiện đánh giá giảng viên giảng dạy CCLLCT hằng năm*, với điểm trung bình là 4.34 điểm. Kết quả khảo sát trên phù hợp với các ý kiến trao đổi và kết quả quan sát, học viên mong muốn được trao đổi trực tiếp với các chuyên gia, CBQL cấp cao trực tiếp phụ trách lĩnh vực mà học viên công tác, để được giải đáp thêm các vấn đề thực tiễn trong LĐQL. Thực tế, các CSĐT của HV CTQG HCM đã thực hiện mời nhóm đối tượng giảng viên này giảng dạy các chuyên đề ngoại khóa tự chọn (4/6 chuyên đề) trong chương trình ĐT.

Bên cạnh đó, tiêu chí *CSĐT thực hiện đánh giá giảng viên giảng dạy CCLLCT hằng năm* đánh giá thấp cũng phù hợp với thực tế tổ chức quản lý đào tạo CCLLCT hiện nay. Về cơ bản, Học viện chưa tổ chức đánh giá chất lượng giảng dạy của giảng viên trong đào tạo CCLLCT hằng năm, mà chỉ tổ chức đánh giá thi đua cuối năm tổng thể các hoạt động của một giảng viên/cán bộ trong tổ chức. Việc thực hiện đánh giá giảng viên trong đào tạo CCLLCT chỉ thực hiện theo các nghiên cứu khoa học, chưa có quy định bắt buộc. Nguyên nhân có thể là do HV hiện không còn đơn vị kiểm định chất lượng độc lập thực hiện chức năng này, cũng chưa có quy định bắt buộc về đánh giá chương trình đào tạo CCLLCT. Các ý kiến chuyên gia cũng cho rằng “*cần tăng cường thanh tra, kiểm tra việc tổ chức giảng dạy để có cơ sở đánh giá chất lượng giảng dạy của giảng viên trong đào tạo CCLLCT*” (PGS. B).

2.5.1.4. Thực trạng quản lý học viên

Quản lý học viên CCLLCT là một trong các nội dung được đánh giá thực hiện ở mức Tốt trong quản lý quá trình đào tạo CCLLCT, với điểm trung bình là 4.40. Học viên và Cựu học viên đều đánh giá quản lý học viên CCLLCT đang được thực hiện ở mức Tốt, trong khi Giảng viên và Cán bộ quản lý nhận định ở mức Trên mức trung bình. Kết quả đánh giá thực trạng quản lý học viên CCLLCT theo năng lực được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.32: Kết quả khảo sát thực trạng quản lý học viên CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện										Điểm trung bình	
	Học viên		Cựu học viên		Giảng viên		CBQL đào tạo CCLLCT		CBQL của cơ sở cử đi học			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Quản lý học viên	4.48	.52	4.40	.51	4.13	.44	4.08	.38	4.20	.56	4.42	.52
CSDT thực hiện quản lý hồ sơ học viên từ khi tuyển sinh tới khi tốt nghiệp	4.49	.55	4.42	.54	4.13	.48	4.07	.45	4.21	.57	4.43	.56
CSDT quản lý chuyên cần, rèn luyện của học viên theo Quy chế đào tạo Cao cấp lý luận chính trị	4.48	.55	4.37	.55	4.07	.55	4.00	.53	4.14	.65	4.41	.57
CSDT hướng dẫn và quản lý sinh hoạt Đảng của học viên hệ tập trung theo Điều lệ Đảng	4.49	.54	4.39	.53	4.17	.48	4.10	.41	4.21	.57	4.43	.55
CSDT thực hiện quản lý kỷ luật, khen thưởng học viên theo Quy chế đào tạo Cao cấp lý luận chính trị	4.49	.53	4.43	.52	4.13	.45	4.10	.41	4.21	.57	4.43	.53

CSĐT hướng dẫn, thực hiện các chế độ, chính sách của học viên theo quy định	4.47	.53	4.38	.53	4.14	.52	4.10	.41	4.21	.57	4.42	.55

Bảng 2.32 cho thấy các tiêu chí đánh giá thực trạng Quản lý học viên CCLLCT được đánh giá ở mức Tốt với điểm trung bình từ 4.41 đến 4.43. Các tiêu chí được đánh giá cao nhất là tiêu chí *CSĐT thực hiện quản lý hồ sơ học viên từ khi tuyển sinh tới khi tốt nghiệp*, *CSĐT hướng dẫn và quản lý sinh hoạt Đảng của học viên hệ tập trung theo Điều lệ Đảng*, *CSĐT thực hiện quản lý kỷ luật, khen thưởng học viên theo Quy chế đào tạo CCLLCT* đều đạt 4.43 điểm. Tiêu chí được đánh giá thấp nhất là *CSĐT quản lý chuyên cần, rèn luyện của học viên theo Quy chế đào tạo CCLLCT* với số điểm là 4.41 điểm, tuy nhiên đây cũng là mức điểm rất cao. Kết quả khảo sát trên phù hợp với các ý kiến trao đổi và kết quả quan sát, vì đặc thù quản lý học viên CCLLCT nhấn mạnh nội dung quản lý chuyên cần và ý thức rèn luyện của học viên, nhấn mạnh việc thực hiện kỷ luật, kỷ cương và nâng cao ý thức học tập lý luận chính trị. Một số ý kiến chuyên gia cho rằng, trong đào tạo CCLLCT “*phải thống nhất không phải đào tạo, bồi dưỡng mà là huấn luyện cán bộ*” (PGS. Th). Bên cạnh đó, qua trao đổi, một số giảng viên và học viên cho rằng, “*việc quản lý học viên theo quy chế hiện nay, đặc biệt trong việc nghỉ học là quá chặt chẽ*” (TS. Ng), và “*cần có hướng dẫn cụ thể hơn các quy định còn mở trong quy chế đào tạo về quản lý học viên như cấp có thẩm quyền cho phép nghỉ học, việc học vượt tiến độ, việc đi nước ngoài khi đang học tập trung...*” (TS. T). Theo Quy chế tuyển sinh và đào tạo CCLLCT, nghỉ học buổi nào phải học bù buổi đó, nghỉ học phải có Công văn của đơn vị cử cán bộ tham gia đào tạo và được Thủ trưởng CSĐT phê duyệt). “*Việc thực hiện Quy định này theo quy chế đào tạo CCLLCT số 6125-QĐ/HVCTQG năm 2019 và số 10145-QĐ/HVCTQG năm 2022 đã tăng cường kỷ luật kỷ cương trong ĐT CCLLCT, và nhận được sự đồng thuận lớn từ các đơn vị quản lý cán bộ*” (TS.A).

2.5.1.5. Thực trạng quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị và các phần mềm hỗ trợ đào tạo

Quản lý cơ sở vật chất, thiết bị dạy học và các phần mềm hỗ trợ đào tạo là nội dung được đánh giá thực hiện chưa tốt nhất trong các nội dung quản lý quá trình đào tạo CCLLCT, với điểm trung bình là 4.15. Trong các nhóm tham gia khảo sát, chỉ có nhóm Học viên đánh giá thực trạng quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị và các phần mềm hỗ trợ đào tạo ở mức Tốt; các nhóm còn lại gồm Cựu học viên, Giảng viên và Cán bộ quản lý đều đánh giá ở mức Trên mức trung bình.

Kết quả đánh giá thực trạng quản lý cơ sở vật chất, thiết bị dạy học và các phần mềm hỗ trợ đào tạo CCLLCT theo năng lực được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.33: Kết quả khảo sát thực trạng quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị và phần mềm hỗ trợ đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện								Điểm trung bình	
	<i>Học viên</i>		<i>Cựu học viên</i>		<i>Học viên</i>		<i>CBQL đào tạo CCLLCT</i>			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị và các phần mềm hỗ trợ đào tạo	4.22	.58	4.17	.45	3.75	.64	3.62	.57	4.15	.61
HVCTQGHCM quản lý và phân bổ tài chính cho các hoạt động đầu tư, mua sắm cơ sở vật chất của các Học viện khu vực	4.20	.60	4.14	.46	3.77	.68	3.69	.71	4.14	.63
CSĐT ban hành các văn bản hướng dẫn quy trình sử dụng cơ sở vật chất, phương tiện dạy học	4.23	.59	4.19	.47	3.81	.68	3.72	.64	4.16	.62
CSĐT quản lý khai thác cơ sở vật chất, phương tiện dạy học hợp lý, tiết kiệm	4.24	.60	4.19	.49	3.81	.65	3.76	.63	4.18	.63
CSĐT quản lý mua sắm, bảo trì cơ sở	4.21	.61	4.16	.45	3.80	.69	3.72	.64	4.15	.64

vật chất, thiết bị, phần mềm hỗ trợ đào tạo theo quy định										
CSĐT quản lý bảo quản cơ sở vật chất, trang thiết bị	4.23	.60	4.19	.47	3.78	.64	3.66	.55	4.16	.63
CSĐT quản lý, khai thác các phần mềm hỗ trợ đào tạo gồm phần mềm hành chính điện tử, phần mềm quản lý đào tạo, phần mềm thi trực tuyến	4.22	.62	4.18	.53	3.64	.87	3.41	.90	4.13	.69
CSĐT giám sát và đánh giá quy trình quản lý và hiệu quả sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị	4.23	.61	4.16	.54	3.63	.81	3.38	.85	4.14	.68

Bảng 2.33 cho thấy các tiêu chí đánh giá thực trạng Quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị và các phần mềm hỗ trợ đào tạo CCLLCT được đánh giá ở mức Trên mức trung bình với điểm trung bình từ 4.13 đến 4.18. Tiêu chí được đánh giá cao nhất là tiêu chí *CSĐT quản lý khai thác cơ sở vật chất, phương tiện dạy học hợp lý, tiết kiệm* với 4.18 điểm. Tiêu chí được đánh giá thấp nhất là *CSĐT quản lý, khai thác các phần mềm hỗ trợ đào tạo gồm phần mềm hành chính điện tử, phần mềm quản lý đào tạo, phần mềm thi trực tuyến* với số điểm là 4.13 điểm. Kết quả khảo sát trên phù hợp với các ý kiến trao đổi và kết quả quan sát. Chuyên gia nhận định, “việc ứng dụng CNTT vào công tác quản lý đào tạo chưa đồng bộ, thậm chí còn mang tính hình thức. Học viện chậm có phần mềm hỗ trợ quản lý đào tạo, phần lớn các quy trình trong tổ chức đào tạo CCLLCT được thực hiện thủ công bằng word, excel...” (PGS.B). Hiện tại, các phần mềm quản lý đào tạo tại Học viện tương đối hạn chế, tuy nhiên cũng có sự khác biệt giữa các CSĐT của HV CTQG HCM. Phần mềm quản lý đào tạo để tra cứu kế hoạch học tập, tra cứu điểm thi của học viên tại HV CTQG HCM đang bị hạn chế do vấn đề bảo mật thông tin của cán bộ LĐQL.

2.5.2. Thực trạng quản lý các yếu tố quá trình của quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

2.5.2.1. Thực trạng quản lý xây dựng kế hoạch giảng dạy, học tập

Quản lý xây dựng kế hoạch giảng dạy, học tập là một trong các nội dung được đánh giá thực hiện tốt nhất tại HV CTQG HCM, được xếp ở mức Tốt với điểm trung bình là 4.45. Học viên và Cựu học viên đều đánh giá quản lý học viên CCLLCT đang được thực hiện ở mức Tốt và ở mức rất cao với 4.51 và 4.45 điểm; trong khi Giảng viên và Cán bộ quản lý nhận định ở mức Trên mức trung bình với 4.11 và 4.14 điểm.

Kết quả đánh giá thực trạng quản lý xây dựng kế hoạch giảng dạy - học tập trong đào tạo CCLLCT theo năng lực được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.34: Kết quả khảo sát thực trạng quản lý xây dựng kế hoạch giảng dạy, học tập trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện								Điểm trung bình	
	Học viên		Cựu học viên		Học viên		CBQL đào tạo CCLLCT			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Quản lý kế hoạch giảng dạy, học tập	4.51	.51	4.45	.48	4.11	.46	4.14	.35	4.45	.52
CSĐT thực hiện phổ biến kế hoạch giảng dạy, học tập tới toàn bộ học viên từ đầu khóa	4.53	.53	4.51	.50	4.24	.50	4.28	.45	4.49	.53
CSĐT đảm bảo thực hiện kế hoạch giảng dạy, học tập theo đúng quy chế	4.52	.52	4.46	.50	4.16	.47	4.17	.38	4.46	.53
CSĐT thực hiện điều chỉnh kế hoạch giảng dạy - học tập trên cơ sở đề xuất của đơn vị giảng	4.49	.54	4.43	.50	4.10	.54	4.17	.38	4.43	.56

dạy và đơn vị quản lý đào tạo										
CSĐT thực hiện đánh giá và cải tiến kế hoạch giảng dạy - học tập hằng năm	4.48	.54	4.41	.52	3.93	.66	3.93	.70	4.40	.59

Bảng 2.34 cho thấy các tiêu chí đánh giá thực trạng Quản lý kế hoạch giảng dạy - học tập trong đào tạo CCLLCT được đánh giá ở mức Tốt với điểm trung bình từ 4.40 đến 4.49. Các tiêu chí đánh giá thực hiện tốt theo thứ tự giảm dần là *CSĐT thực hiện phổ biến kế hoạch giảng dạy, học tập tới toàn bộ học viên từ đầu khóa học, CSĐT đảm bảo thực hiện kế hoạch giảng dạy, học tập theo đúng quy chế, CSĐT thực hiện điều chỉnh kế hoạch giảng dạy - học tập trên cơ sở đề xuất của đơn vị giảng dạy và đơn vị quản lý đào tạo và CSĐT thực hiện đánh giá và cải tiến kế hoạch giảng dạy - học tập hằng năm*. Tham khảo thêm ý kiến của một số học viên và các nhà quản lý, tiêu chí cuối được đánh giá chưa tốt nhất, có thể do nhiều nguyên nhân: (1) chương trình học tập chưa thay đổi, khối lượng kiến thức nhiều trong khi phải thực hiện trong thời gian 8 tháng đối với hệ tập trung; (2) kế hoạch giảng dạy - học tập hiện còn chưa bố trí được thời gian tự học, tự nghiên cứu của học viên; các đợt học và thi hết môn gối tiếp nhau; (3) do phải kiểm soát tỉ lệ tuyển sinh 1:1,2 trên toàn hệ thống Học viện, nên việc thực hiện tuyển sinh của HV CTQG HCM và thẩm định hồ sơ tuyển sinh của các Học viện Chính trị khu vực phải tiến hành đồng thời, mất nhiều thời gian. Các đợt khai giảng tập trung vào tháng 9 hằng năm, nhiều lớp tiến hành đồng thời khiến việc phân bổ giảng viên tương đối khó khăn, dẫn tới việc phải thay đổi thứ tự các môn học trong chương trình. Hiện tại HV CTQG HCM vẫn chưa khắc phục được các hạn chế này.

2.5.2.2. Thực trạng quản lý hoạt động giảng dạy

Quản lý hoạt động giảng dạy là nội dung được đánh giá thực hiện ở mức Tốt trong đào tạo CCLLCT, với điểm trung bình là 4.25. Không có sự khác biệt trong đánh giá giữa nhóm Học viên và Cựu học viên, khi hai nhóm này đều đánh giá quản

lý hoạt động giảng dạy CCLLCT đang được thực hiện ở mức Tốt, trong khi Giảng viên và Cán bộ quản lý nhận định ở mức Trên mức trung bình

Kết quả đánh giá thực trạng quản lý sử dụng phương pháp giảng dạy trong đào tạo CCLLCT theo năng lực được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.35: Thực trạng quản lý hoạt động giảng dạy trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện								Điểm trung bình	
	Học viên		Cựu học viên		Học viên		CBQL đào tạo CCLLCT			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Quản lý hoạt động giảng dạy	4.32	.58	4.23	.54	3.90	.59	3.76	.56	4.25	.60
HVCTQGHCM quy định quy trình thực hiện và tiêu chí đánh giá phương pháp giảng dạy của giảng viên bằng quy chế	4.32	.59	4.21	.55	3.91	.57	3.83	.53	4.26	.61
CSĐT chỉ đạo các đơn vị giảng dạy đánh giá, phê duyệt giáo án	4.31	.60	4.20	.62	3.82	.69	3.59	.73	4.23	.64
Đơn vị giảng dạy quản lý hoạt động dạy học của giảng viên đảm bảo nền nếp	4.32	.60	4.26	.59	3.97	.62	3.90	.61	4.27	.62
Đơn vị giảng dạy thường xuyên sinh hoạt chuyên môn, nâng cao chất lượng bài giảng	4.31	.60	4.27	.54	3.88	.70	3.72	.64	4.25	.64
CSĐT sử dụng kết quả đánh học tập, rèn luyện của học viên trong đánh giá kết quả đào tạo	4.32	.59	4.21	.57	3.79	.80	3.76	.63	4.24	.65

Bảng 2.35 cho thấy các tiêu chí đánh giá thực trạng Quản lý hoạt động giảng dạy trong ĐT CCLLCT được đánh giá ở mức Tốt với điểm trung bình từ 4.23 đến 4.27. Tiêu chí được đánh giá cao nhất là tiêu chí *Đơn vị giảng dạy quản lý hoạt động dạy học của giảng viên đảm bảo nền nếp* với 4.27 điểm. Tiêu chí được đánh giá thấp nhất là *CSĐT chỉ đạo các đơn vị giảng dạy đánh giá, phê duyệt giáo án* với số điểm là 4.23 điểm. Kết quả khảo sát trên phù hợp với các ý kiến trao đổi và kết quả quan sát. Ý kiến chuyên gia cũng cho rằng “*Nên phát huy vai trò của Hội đồng khoa học các Viện chuyên ngành, Hội đồng khoa học của Học viện trong việc đảm bảo chất lượng của từng bài giảng*” (TS. T).

2.5.2.3. Thực trạng quản lý hoạt động học tập, rèn luyện

Quản lý hoạt động học tập, rèn luyện là nội dung được đánh giá thực hiện ở mức Tốt trong đào tạo CCLLCT, với điểm trung bình là 4.24. Chỉ có nhóm Học viên đánh giá thực trạng quản lý hoạt động học tập, rèn luyện ở mức Tốt, trong khi các nhóm còn lại gồm Cựu học viên, Giảng viên, Cán bộ quản lý chỉ đánh giá ở mức Trên mức Trung bình.

Kết quả đánh giá thực trạng quản lý hoạt động học tập, rèn luyện trong đào tạo CCLLCT theo năng lực được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.36: Kết quả khảo sát thực trạng quản lý hoạt động học tập, rèn luyện trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện								Điểm trung bình	
	Học viên		Cựu Học viên		Giảng viên		Cán bộ QLĐT CCLLCT			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Quản lý phương pháp học tập, rèn luyện của học viên	4.33	.64	4.19	.52	3.77	.66	3.72	.46	4.24	.67
HVCTQGHCM xây dựng các tiêu chí đánh giá năng lực học viên gắn với hoạt động	4.31	.58	4.20	.50	3.59	.81	3.41	.73	4.20	.67

học tập và rèn luyện										
CSĐT tổ chức việc học tập của học viên theo kế hoạch học tập và theo quy chế	4.32	.58	4.20	.52	3.94	.67	3.97	.49	4.27	.61
CSĐT quản lý tổ chức hoạt động nghiên cứu thực tế học viên	4.38	1.59	4.18	.55	3.90	.69	3.90	.55	4.30	1.50
CSĐT xây dựng cơ chế khuyến khích học viên tự học, tự nghiên cứu, chủ động kiến tạo kiến thức	4.30	.60	4.17	.59	3.61	.79	3.59	.56	4.20	.68

Bảng 2.36 cho thấy các tiêu chí đánh giá thực trạng Quản lý phương pháp học tập, rèn luyện trong đào tạo CCLLCT được đánh giá ở mức Tốt với điểm trung bình từ 4.20 đến 4.30. Tiêu chí được đánh giá cao nhất là tiêu chí *CSĐT quản lý tổ chức hoạt động nghiên cứu thực tế của học viên* với 4.30 điểm. Tiêu chí được đánh giá thấp nhất là *HV CTQG HCM xây dựng các tiêu chí đánh giá năng lực học viên gắn với hoạt động học tập và rèn luyện* và *CSĐT xây dựng cơ chế khuyến khích học viên tự học, tự nghiên cứu, chủ động kiến tạo kiến thức* với số điểm đồng thời là 4.20 điểm. Kết quả khảo sát trên phù hợp với các ý kiến trao đổi và kết quả quan sát. Hiện tại, HV CTQG HCM chú trọng hoạt động nghiên cứu thực tế của học viên CCLLCT, xây dựng quy trình tổ chức nghiên cứu thực tế cho học viên CCLLCT các lớp. 2 tiêu chí liên quan trực tiếp đến quản lý học tập và rèn luyện theo tiếp cận năng lực lại được đánh giá thấp hơn, cũng phù hợp với kết quả khảo sát về thực trạng CTĐT và quản lý CTĐT đã báo cáo. Khi CTĐT chưa tuyên bố mục tiêu về năng lực và chuẩn đầu ra của học viên, thì không đủ căn cứ để triển khai xây dựng các quy trình liên quan trong giảng dạy, học tập, kiểm tra - đánh giá theo năng lực.

2.5.2.4. Thực trạng quản lý kiểm tra, đánh giá

Quản lý kiểm tra, đánh giá là nội dung được đánh giá thực hiện ở mức Trên mức trung bình trong đào tạo CCLLCT, với điểm trung bình là 4.20. Trong các nhóm tham gia khảo sát, chỉ có nhóm Học viên đánh giá thực trạng quản lý kiểm tra, đánh giá ở mức Tốt; các nhóm còn lại gồm Cựu học viên, Giảng viên và Cán bộ quản lý đều đánh giá ở mức Trên mức trung bình.

Kết quả đánh giá thực trạng quản lý kiểm tra, đánh giá trong ĐT CCLLCT theo năng lực được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.37: Kết quả khảo sát thực trạng quản lý kiểm tra, đánh giá trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện								Điểm trung bình	
	<i>Học viên</i>		<i>Cựu Học viên</i>		<i>Giảng viên</i>		<i>CBQL đào tạo CCLLCT</i>			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Quản lý kiểm tra, đánh giá	4.28	.57	4.13	.58	3.74	.58	3.65	.51	4.20	.60
HVCTQGHCM định kỳ nghiên cứu, cải tiến phương pháp kiểm tra, đánh giá trong đào tạo CCLLCT	4.30	.59	4.21	.57	3.67	.68	3.62	.62	4.20	.64
CSĐT tổ chức, chỉ đạo các đơn vị giảng dạy xây dựng và cập nhật hệ thống ngân hàng câu hỏi, đề thi	4.30	.59	4.13	.58	3.95	.61	3.79	.55	4.24	.60
CSĐT tổ chức thực hiện kiểm tra, đánh giá theo chuẩn đầu ra	4.22	.65	3.98	.83	3.46	.94	3.31	.92	4.11	.75

CSDT thực hiện quy trình kiểm tra, đánh giá đúng quy chế đào tạo	4.31	.58	4.18	.55	3.90	.60	3.86	.58	4.25	.60

Bảng 2.37 cho thấy các tiêu chí đánh giá thực trạng Quản lý kiểm tra, đánh giá trong đào tạo CCLLCT được đánh giá ở mức từ Trên mức trung bình đến Tốt với điểm trung bình từ 4.11 đến 4.25. Tiêu chí được đánh giá cao nhất là tiêu chí *CSDT thực hiện quy trình kiểm tra, đánh giá đúng quy chế đào tạo* với 4.25 điểm. Tiêu chí được đánh giá thấp nhất là *CSDT tổ chức thực hiện kiểm tra đánh giá theo chuẩn đầu ra* với số điểm là 4.11 điểm. Kết quả khảo sát này cũng phù hợp với kết quả khảo sát về thực trạng CTĐT và quản lý CTĐT đã báo cáo. Khi CTĐT chưa tuyên bố mục tiêu về năng lực và chuẩn đầu ra của học viên, thì không đủ căn cứ để triển khai xây dựng các quy trình liên quan trong giảng dạy, học tập, kiểm tra - đánh giá theo năng lực. Bên cạnh đó, chuyên gia cho rằng, “*Hoạt động khảo thí và đảm bảo chất lượng chưa được triển khai đồng bộ và quan tâm đúng mức; chưa xây dựng được hệ thống tiêu chuẩn và mô hình quản lý hướng tới chất lượng. Thực tế công tác quản lý hệ thống về khảo thí và đảm bảo chất lượng đào tạo CCLLCT mới chỉ dừng lại ở mức thống nhất ngay thi và môn thi tốt nghiệp.*” (TS. N). Về nguyên nhân, chuyên gia cho rằng, “*Việc thay đổi tư duy của thầy cô về làm chương trình theo chuẩn đầu ra và kiểm tra, đánh giá theo chuẩn đầu ra là rất khó khăn. Đây là vấn đề chung của cả nền giáo dục, chứ không phải trong mỗi đào tạo CCLLCT*” (PGS. Kh). “*Do tính ý của giảng viên và chưa có biện pháp quản lý hiệu quả. Giảng viên thường kiểm tra đánh giá dựa trên kinh nghiệm, soạn những câu hỏi có sẵn, theo lối mòn... mà ít để ý đến cơ sở khoa học, tính quy chuẩn của việc thiết kế đề thi. Nhiều giảng viên chọn câu hỏi, cách thức ra đề bắt chước theo mẫu, mà ít khi để ý mục tiêu định đo lường gì, đánh giá gì, kiểm tra năng lực gì?*” (TS. N).

2.5.3. Thực trạng quản lý các yếu tố đầu ra của quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

2.5.3.1. Thực trạng quản lý xét tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp

Quản lý xét tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp là nội dung được đánh giá thực hiện ở mức Tốt trong quản lý quá trình đào tạo CCLLCT, với điểm trung bình là 4.28. Không có sự khác biệt trong đánh giá của nhóm Học viên và Cựu học viên, khi đều

đánh giá thực trạng quản lý xét tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp đều ở mức Tốt, trong khi trong khi Giảng viên và Cán bộ quản lý nhận định ở mức Trên mức trung bình. Kết quả đánh giá thực trạng quản lý xét tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp trong quá trình đào tạo CCLLCT theo năng lực được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.38: Kết quả khảo sát thực trạng quản lý xét tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện										Điểm trung bình	
	Học viên		Cựu học viên		Giảng viên		CBQL đào tạo CCLLCT		CBQL của cơ sở cử đi học			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Quản lý xét tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp	4.33	.56	4.30	.50	4.06	.51	3.97	.45	4.01	.65	4.28	.56
HVCTQGHCM xét cấp phát phôi bằng kịp thời cho các Học viện Chính trị khu vực	4.33	.58	4.28	.50	4.04	.61	3.97	.67	4.07	.60	4.28	.59
HVCTQGHCM thẩm định kết quả xét tốt nghiệp của các HVKV	4.33	.58	4.30	.53	4.06	.57	4.03	.56	4.00	.67	4.28	.59
CSĐT xây dựng quy trình và văn bản hướng dẫn, biểu mẫu dùng trong xét tốt nghiệp	4.33	.57	4.31	.53	4.03	.57	3.90	.55	4.00	.67	4.28	.58
CSĐT xây dựng quy trình và văn bản hướng dẫn, biểu mẫu dùng khi cấp và lưu trữ bằng, bằng điểm tốt nghiệp	4.32	.57	4.29	.50	3.99	.56	3.86	.51	4.00	.67	4.26	.59
CSĐT thực hiện quản lý lưu trữ bằng tốt nghiệp và cấp phát giấy xác nhận tốt nghiệp	4.34	.57	4.32	.52	4.07	.55	3.97	.49	4.00	.67	4.29	.58
CSĐT tổ chức lễ trao bằng lịch sự, trang trọng	4.35	.57	4.30	.51	4.19	.58	4.10	.55	4.00	.67	4.31	.58

để tôn vinh học viên												

Bảng 2.38 cho thấy các tiêu chí đánh giá thực trạng Quản lý xét tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp trong đào tạo CCLLCT được đánh giá ở mức Tốt với điểm trung bình từ 4.26 đến 4.31. Tiêu chí được đánh giá cao nhất là tiêu chí *CSĐT tổ chức lễ trao bằng lịch sự, trang trọng để tôn vinh học viên* với 4.31 điểm. Tiêu chí được đánh giá thấp nhất là *CSĐT xây dựng quy trình và văn bản hướng dẫn, biểu mẫu dùng khi cấp và lưu trữ bằng, bảng điểm tốt nghiệp* với số điểm là 4.26 điểm, tuy nhiên đây cũng là mức điểm rất cao. Kết quả khảo sát trên phù hợp với các ý kiến trao đổi và kết quả quan sát, vì đối tượng học viên CCLLCT là đối tượng cán bộ LDQL, nên việc trao bằng tốt nghiệp được đầu tư thực hiện bài bản, trang trọng.

2.5.3.2. Thực trạng quản lý thu thông tin phản hồi của học viên Cao cấp lý luận chính trị

Quản lý thu thông tin phản hồi của học viên là nội dung được đánh giá thực hiện ở mức Tốt trong quản lý quá trình đào tạo CCLLCT, với điểm trung bình là 4.26. Nhóm Học viên và Cựu học viên đều cùng nhận định thực trạng thu thông tin phản hồi của học viên CCLLCT đạt mức Tốt với số điểm là 4.4.0 và 4.28. Trong khi nhóm Giảng viên và Cán bộ quản lý của cơ sở cử đi học đánh giá thực trạng quản lý thu hồi thông tin học viên ở mức Trên mức trung bình, chỉ có duy nhất nhóm cán bộ quản lý đào tạo của cơ sở đào tạo CCLLCT nhận định ở mức Trung bình.

Kết quả đánh giá thực trạng quản lý thu thông tin của học viên trong đào tạo CCLLCT theo năng lực được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.39: Kết quả khảo sát thực trạng quản lý thu thông tin phản hồi của học viên CCLLCT tại HV CTQG HCM

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện										Điểm trung bình	
	<i>Học viên</i>		<i>Cựu học viên</i>		<i>Giảng viên</i>		<i>CBQL đào tạo CCLLCT</i>		<i>CBQL của cơ sở cử đi học</i>			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Quản lý thu thông tin phản hồi của	4.40	.56	4.28	.61	3.49	.86	3.31	.92	4.10	.61	4.26	.70

học viên CCLLCT												
CSĐT xác định tiêu chí và quy trình thu thập thông tin phản hồi về năng lực của học viên tốt nghiệp	4.42	.58	4.31	.61	3.53	.84	3.34	.89	4.14	.65	4.28	.70
CSĐT quản lý sử dụng thông tin phản hồi của học viên trong cải tiến đào tạo và quản lý đào tạo CCLLCT	4.41	.58	4.29	.62	3.53	.86	3.38	.93	4.07	.60	4.27	.70
CSĐT quản lý xây dựng mạng lưới kết nối giữa CSĐT và cựu học viên	4.38	.59	4.24	.66	3.41	.97	3.21	1.07	4.07	.60	4.23	.75

Bảng 2.39 cho thấy các tiêu chí đánh giá thực trạng Quản lý thu thông tin phản hồi của học viên CCLLCT được đánh giá ở mức Tốt với điểm trung bình từ 4.23 đến 4.28. Tiêu chí được đánh giá cao nhất là tiêu chí *CSĐT xác định tiêu chí và quy trình thu thập thông tin phản hồi về năng lực của học viên tốt nghiệp* với 4.28 điểm. Tiêu chí được đánh giá thấp nhất là *CSĐT quản lý xây dựng mạng lưới kết nối giữa CSĐT và cựu học viên* với số điểm lần lượt là 4.23 điểm. Kết quả trên phản ánh các CSĐT thuộc HV CTQG HCM đã tiến hành thu thập nhiều thông tin phản hồi của người học, nhưng chưa chú trọng xây dựng mạng lưới kết nối học viên.

2.5.3.3. Thực trạng quản lý tiếp nhận phản hồi thông tin của cơ sở cử học viên tham gia đào tạo CCLLCT

Quản lý tiếp nhận phản hồi thông tin của cơ sở cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT là nội dung được đánh giá thực hiện ở mức Tốt trong quản lý quá trình đào tạo CCLLCT, với điểm trung bình là 4.23. Học viên và Cựu học viên đều đánh giá quản lý học viên CCLLCT đang được thực hiện ở mức Tốt, Giảng viên và Cán bộ quản lý của cơ sở cử cán bộ tham gia đào tạo nhận định ở mức Trên mức trung bình; riêng

Cán bộ quản lý của cơ sở đào tạo nhận định ở mức Trung bình. Kết quả này tương ứng với kết quả đánh giá thực trạng Quản lý thu thông tin phản hồi của học viên. Kết quả khảo sát phần nào thể hiện cán bộ quản lý của cơ sở đào tạo có nhiều mong đợi về chất lượng phản hồi thông tin hơn.

Kết quả đánh giá thực trạng quản lý tiếp nhận phản hồi thông tin của cơ sở cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT theo năng lực được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.40: Kết quả khảo sát thực trạng quản lý tiếp nhận phản hồi thông tin của cơ sở cử học viên tham gia ĐT CCLLCT

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện										Tổng	
	Học viên		Cựu Học viên		Giảng viên		Cán bộ QLĐT		CBQL của cơ sở cử đi học			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Quản lý tiếp nhận phản hồi của cơ sở cử học viên Cao cấp lý luận Chính trị	4.38	.58	4.21	.64	3.48	.86	3.29	.92	4.00	.67	4.23	.70
CSĐT xác định tiêu chí và quy trình thu thập thông tin phản hồi của cơ sở cử học viên về sự cải thiện năng lực của học viên	4.37	.60	4.22	.63	3.45	.87	3.28	.95	4.00	.67	4.23	.72
CSĐT quản lý sử dụng thông tin phản hồi của cơ sở cử học viên trong cải tiến đào tạo và quản lý đào tạo CCLLCT	4.38	.59	4.22	.65	3.53	.90	3.36	.97	4.00	.67	4.25	.71
CSĐT quản lý xây dựng mạng lưới kết nối giữa CSĐT và cơ	4.38	.60	4.20	.69	3.47	.89	3.24	.90	4.00	.67	4.23	.73

sở cử học viên												

Bảng 2.40 cho thấy các tiêu chí đánh giá thực trạng quản lý tiếp nhận thông tin phản hồi của cơ sở cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT được đánh giá ở mức Tốt với điểm trung bình từ 4.23 đến 4.25. Tiêu chí được đánh giá cao nhất là tiêu chí *CSĐT sử dụng thông tin phản hồi của cơ sở cử học viên để cải tiến đào tạo và quản lý đào tạo CCLLCT* với 4.25 điểm. Kết hợp với các báo cáo và trao đổi với CBQL, kết quả khảo sát trên thể hiện các CSĐT của HV CTQG HCM đã có kết nối tương đối chặt chẽ với các cơ sở cử cán bộ tham gia ĐT CCLLCT để điều chỉnh các nội dung phối hợp, đặc biệt trong các nội dung tuyển sinh, tốt nghiệp và quản lý học tập, rèn luyện của học viên.

2.5.4. Thực trạng kiểm soát các yếu tố bối cảnh

Thực trạng kiểm soát các yếu tố bối cảnh trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM đều được đánh giá đang thực hiện ở mức Trên mức trung bình, và là các yếu tố thực hiện chưa tốt nhất trong quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM. Trong đó, thực trạng kiểm soát các yếu tố thuộc Quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV được đánh giá tốt nhất với 3.99 điểm; và thực trạng kiểm soát các yếu tố thuộc Bối cảnh thế giới đang được đánh giá ở mức thấp nhất, với 3.69 điểm.

2.5.4.1. Thực trạng kiểm soát các yếu tố bối cảnh thế giới

Kiểm soát các yếu tố thuộc bối cảnh thế giới là yếu tố được đánh giá thực hiện Trên mức trung bình với điểm trung bình là 3.69, xếp cuối cùng trong nhóm Kiểm soát các yếu tố ảnh hưởng. Kết quả đánh giá thực trạng *Kiểm soát các yếu tố thuộc bối cảnh thế giới* được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.41: Kết quả khảo sát thực trạng Kiểm soát các yếu tố thuộc Bối cảnh thể giới trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện								Điểm trung bình	
	<i>Học viên</i>		<i>Giảng viên</i>		<i>Cán bộ QLĐT CCLLCT</i>		<i>CBQL cơ sở cử đi học</i>			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Kiểm soát các yếu tố thuộc Bối cảnh thể giới	3.68	.96	3.73	.73	3.53	.72	3.52	.71	3.69	0.98
HV sửa đổi, cập nhật chương trình đào tạo phù hợp với sự thay đổi của bối cảnh kinh tế-chính trị-xã hội thể giới	3.60	1.03	3.58	.84	3.45	.82	3.50	.92	3.56	1.00
HV ứng dụng khoa học, công nghệ trong tổ chức hoạt động giảng dạy và học tập CCLLCT	3.71	1.00	3.80	.79	3.55	.78	3.57	.74	3.72	0.97
HV vận dụng sự phát triển của khoa học, công nghệ trong đổi mới phương pháp kiểm tra, đánh giá trong ĐT CCLLCT	3.76	1.46	3.76	.76	3.52	.73	3.43	.84	3.76	1.00

Bảng 2.41 cho thấy các tiêu chí đánh giá thực trạng *Kiểm soát các yếu tố thuộc bối cảnh thể giới* đều ở mức Trên mức trung bình với điểm trung bình từ 3.56 đến 3.76. Tiêu chí được đánh giá thực hiện tốt nhất là tiêu chí *Học viên vận dụng sự phát triển của khoa học, công nghệ trong đổi mới phương pháp kiểm tra, đánh giá trong ĐT CCLLCT* với 3.76 điểm. Tiêu chí được đánh giá thực hiện chưa tốt nhất là *Học viên sửa đổi, cập nhật chương trình đào tạo phù hợp với sự thay đổi của bối cảnh kinh tế - chính trị - xã hội thể giới* với số điểm là 3.56 điểm. Kết quả khảo sát thể hiện

phù hợp với các báo cáo về việc đa dạng hình thức kiểm tra, đánh giá của HV CTQG HCM, theo đó Học viện đã chủ động ứng dụng công nghệ thông tin trong kiểm tra, đánh giá như tổ chức thi hết môn CCLLCT bằng hình thức trắc nghiệm trên máy tính, tổ chức thi trực tuyến, tổ chức xuất ngẫu nhiên đề thi hết môn/tốt nghiệp qua ngân hàng đề thi. Kết quả khảo sát cũng phù hợp với các đánh giá về CTĐT CCLLCT, khi chưa có nội dung phát triển các kỹ năng chủ động, ứng phó với sự phát triển của khoa học công nghệ và AI...

2.5.4.2. Thực trạng kiểm soát các yếu tố thuộc bối cảnh trong nước

Kiểm soát các yếu tố thuộc bối cảnh trong nước là yếu tố được đánh giá đang thực hiện ở mức Trên mức trung bình trong quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM, với điểm trung bình là 3.80.

Kết quả đánh giá mức độ thực hiện của *Kiểm soát các yếu tố thuộc bối cảnh trong nước* được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.42: Kết quả khảo sát thực trạng kiểm soát các yếu tố thuộc Bối cảnh trong nước

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện								Điểm trung bình	
	Học viên		Giảng viên		Cán bộ QLĐT CLLCT		CBQL của cơ sở cử đi học			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Kiểm soát các yếu tố thuộc Bối cảnh trong nước (quốc gia)	3.79	.97	3.93	.62	3.72	.61	3.50	.82	3.8	0.94
HV điều chỉnh tổ chức đào tạo CCLLCT phù hợp với sự thay đổi về kinh tế-chính trị-xã hội trong nước	3.78	1.00	3.90	.58	3.72	.59	3.50	.92	3.79	0.94
HV cập nhật, điều chỉnh chương trình CCLLCT phù hợp với sự phát triển kinh tế-chính trị-xã hội trong nước	3.79	1.00	3.95	.69	3.69	.71	3.50	.84	3.81	0.95

Bảng 2.42 cho thấy các tiêu chí đánh giá thực trạng *Kiểm soát các yếu tố Bối cảnh trong nước* đều ở mức Trên mức trung bình với điểm trung bình từ 3.79 đến 3.81. Tiêu chí được đánh giá thực hiện tốt hơn là tiêu chí *Học viện cập nhật, điều chỉnh chương trình CCLLCT phù hợp với sự phát triển kinh tế- chính trị xã hội trong nước* với số điểm là 3.81 điểm Tiêu chí được đánh giá thực hiện kém hơn là tiêu chí *Học viện điều chỉnh tổ chức đào tạo CCLLCT phù hợp với sự thay đổi về kinh tế - chính trị - xã hội trong nước* với 3.79 điểm.. Kết quả khảo sát phù hợp với quan sát của tác giả và các báo cáo của HV CTQG HCM, theo đó, chương trình đào tạo CCLLCT được cập nhật các nội dung mới trong thực tiễn đất nước - chủ yếu qua các kỳ Đại hội, theo chu kỳ khoảng 4-5 năm/lần.

2.5.4.3. Thực trạng kiểm soát các yếu tố ảnh hưởng thuộc quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng

Thực trạng kiểm soát các yếu tố ảnh hưởng thuộc quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV là yếu tố được đánh giá thực hiện tốt nhất trong quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực với điểm trung bình là 3.99, đứng thứ nhất trong kiểm soát các yếu tố ảnh hưởng. Kết quả đánh giá thực trạng *Kiểm soát các yếu tố theo quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV* được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.43: Kết quả khảo sát thực trạng kiểm soát các yếu tố ảnh hưởng theo quan điểm, chủ trương của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện								Điểm trung bình	
	<i>Học viên</i>		<i>Giảng viên</i>		<i>Cán bộ QLĐT CCLLCT</i>		<i>CBQL của cơ sở cử đi học</i>			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Kiểm soát các yếu tố thuộc Quan điểm, chủ trương của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV	4.01	.92	4.04	.67	4.10	.52	3.73	.68	3.99	0.9

HV điều chỉnh tổ chức đào tạo CCLLCT phù hợp theo quan điểm, chủ trương của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV	4.00	.94	4.05	.71	4.10	.55	3.64	.83	4.01	0.91
HV cập nhật, điều chỉnh chương trình CCLLCT phù hợp quan điểm, chủ trương của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV	4.00	.94	4.01	.72	4.14	.58	3.71	.71	3.99	0.91
HV xây dựng kế hoạch đào tạo CCLLCT phù hợp với quan điểm, chủ trương của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV	3.99	.97	3.98	.81	4.03	.82	3.71	.71	3.99	0.95

Bảng 2.43 cho thấy các tiêu chí đánh giá thực trạng *Kiểm soát các yếu tố theo quan điểm, chủ trương của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV* đều ở mức Ảnh hưởng nhiều với điểm trung bình từ 3.99 đến 4.01. Tiêu chí được đánh giá thực hiện tốt nhất là tiêu chí *HV điều chỉnh tổ chức đào tạo CCLLCT theo quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV* với 4.01 điểm. Các tiêu chí khác như *HV cập nhật, điều chỉnh chương trình CCLLCT phù hợp quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV* và *HV xây dựng kế hoạch đào tạo CCLLCT phù hợp với quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV* đều được đánh giá ở mức 3.99 điểm.

Kết quả khảo sát phù hợp với mục tiêu chương trình đào tạo CCLLCT, và với thực tiễn xây dựng, phát triển chương trình đào tạo CCLLCT hiện nay. Tại HV CTQG HCM, nội dung chương trình CCLLCT được cập nhật theo các kỳ Đại hội Đảng, và công tác đào tạo CCLLCT được điều chỉnh kế hoạch phục vụ nhân sự cho các kỳ Đại hội.

2.5.4.4. Kiểm soát các yếu tố thuộc môi trường đào tạo của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Kiểm soát các yếu tố thuộc về môi trường đào tạo của HV CTQGHCM là yếu tố được đánh giá thực hiện trên mức Trung bình trong quản lý đào tạo CCLLCT theo

tiếp cận năng lực với điểm trung bình là 3.86, đứng thứ 2/4 trong các yếu tố ảnh hưởng. Kết quả đánh giá mức độ thực hiện của *Kiểm soát các yếu tố thuộc môi trường đào tạo của HV CTQGHCM* được thể hiện ở bảng sau:

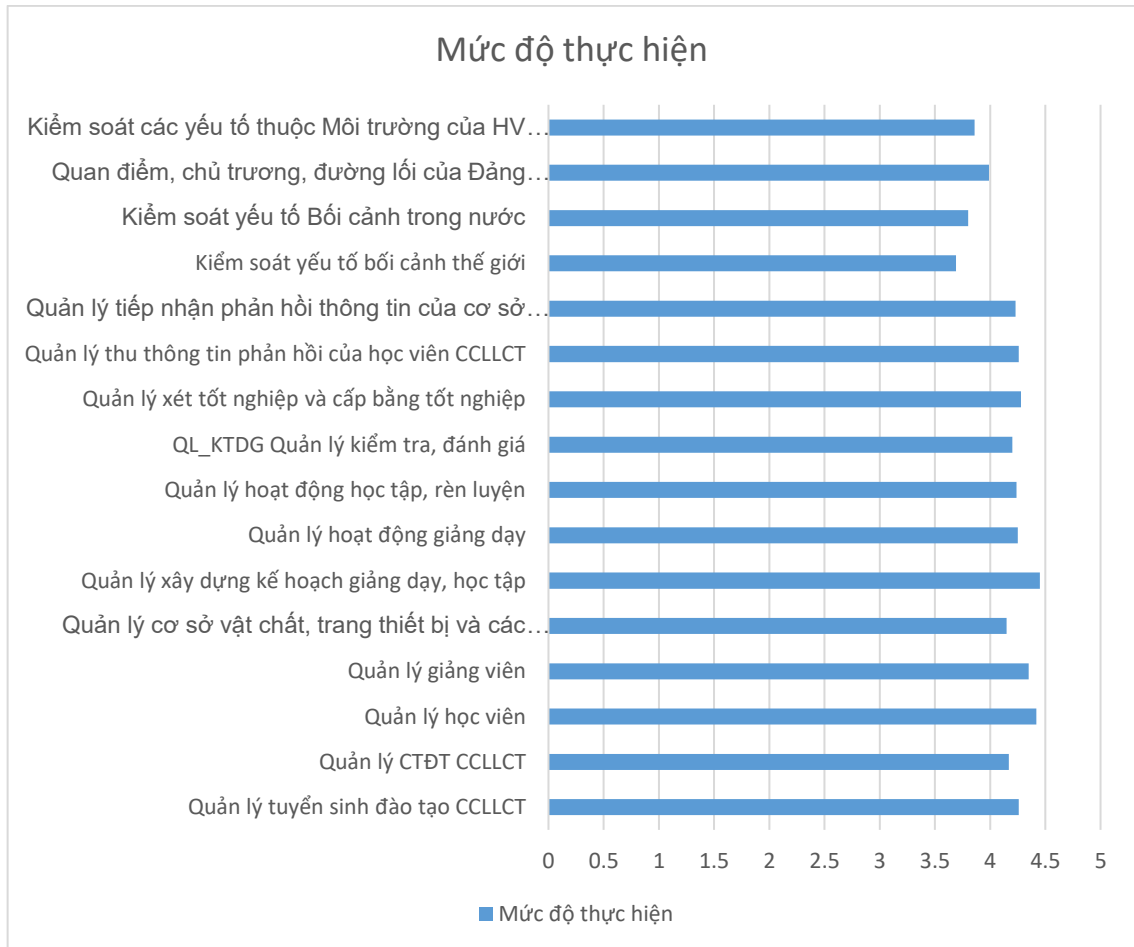
Bảng 2.44: Kết quả khảo sát thực trạng kiểm soát các yếu tố thuộc Môi trường đào tạo của HV CTQG HCM

Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện								Điểm trung bình	
	Học viên		Giảng viên		Cán bộ QLĐT CCLLCT		CBQL của cơ sở cử đi học			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Kiểm soát các yếu tố thuộc Môi trường của HV CTQG HCM	3.82	.93	4.01	.64	3.92	.60	3.49	.70	3.86	0.89
HV CTQG HCM xây dựng triết lý, chiến lược đào tạo CCLLCT phù hợp	3.78	1.01	4.01	.74	3.93	.75	3.64	.62	3.81	0.97
Giám đốc HV CTQG HCM định hướng quản lý đào tạo CCLLCT trong toàn hệ thống	3.88	.97	4.11	.76	4.07	.75	3.57	.63	3.91	0.94
Lãnh đạo các CSĐT tổ chức quản lý đào tạo CCLLCT phù hợp với CSĐT	3.86	.97	4.11	.72	4.00	.70	3.50	.92	3.89	0.93
Lãnh đạo đơn vị chức năng tích cực nâng cao năng lực quản lý đào tạo CCLLCT của đội ngũ CBQL	3.79	.96	3.94	.69	3.90	.61	3.43	.74	3.81	0.92
Lãnh đạo đơn vị giảng dạy tích cực chỉ đạo bồi dưỡng nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên	3.81	.96	4.00	.69	3.86	.69	3.36	.83	3.84	0.92
HV CTQG HCM quản lý đào tạo CCLLCT phù hợp với nhu cầu của người học về hình thức, địa điểm, nội dung học tập	3.80	.98	3.96	.75	3.83	.75	3.50	.75	3.82	0.95

Bảng 2.44 cho thấy các tiêu chí đánh giá thực trạng kiểm soát mức độ ảnh hưởng của *Môi trường đào tạo của HV CTQGHCM* đều ở mức Trên mức trung bình với điểm trung bình từ 3.81 đến 3.91. Tiêu chí được đánh giá thực hiện tốt hơn là tiêu chí *Giám đốc HV CTQG HCM định hướng quản lý đào tạo CCLLCT trong toàn hệ thống* với 3.91 điểm. Kết quả khảo sát phù hợp với thực tiễn triển khai quản lý đào tạo CCLLCT khi CTĐT, quy chế đào tạo được Giám đốc HV CTQG HCM ban hành và kiểm soát thực hiện trong toàn hệ thống. Tiêu chí được đánh giá thực hiện chưa tốt nhất là *HV CTQG HCM xây dựng triết lý, chiến lược đào tạo CCLLCT phù hợp và Lãnh đạo đơn vị chức năng tích cực nâng cao năng lực quản lý đào tạo CCLLCT của đội ngũ cán bộ quản lý* với số điểm là 3.81 điểm. Kết quả khảo sát này là do HV CTQG HCM chưa tuyên bố chính thức về triết lý đào tạo. Kết quả khảo sát cũng phù hợp với kết quả khảo sát mức độ ảnh hưởng của các yếu tố thuộc môi trường HV CTQG HCM đến quá trình đào tạo CCLLCT đã trình bày ở phần trên. Kết quả khảo sát gợi ý về việc nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý đào tạo CCLLCT trong hệ thống Học viện.

Tóm lại, kết quả khảo sát cho thấy, thực trạng quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực được đánh giá thực hiện ở mức độ từ Trung bình đến Tốt. Trong đó, 03 nội dung được đánh giá cao nhất gồm *Quản lý kế hoạch giảng dạy - học tập trong đào tạo CCLLCT* và *Quản lý giảng viên, Quản lý học viên*. 03 nội dung đang thực hiện kém hơn, gồm *Quản lý kiểm tra, đánh giá; Quản lý CTĐT* và *Quản lý cơ sở vật chất, thiết bị dạy học và các phần mềm hỗ trợ đào tạo*. Việc thực hiện Kiểm soát các yếu tố ảnh hưởng của bối cảnh được đánh giá thực hiện chưa tốt nhất trong các nhóm yếu tố.

Dựa trên kết quả khảo sát này, cần đưa ra những kiến nghị phù hợp để cải thiện hiệu quả quản lý các yếu tố còn hạn chế, như quản lý kiểm tra đánh giá, quản lý CTĐT, quản lý cơ sở vật chất, thiết bị dạy học và đặc biệt là việc kiểm soát các yếu tố ảnh hưởng của bối cảnh tới quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực.



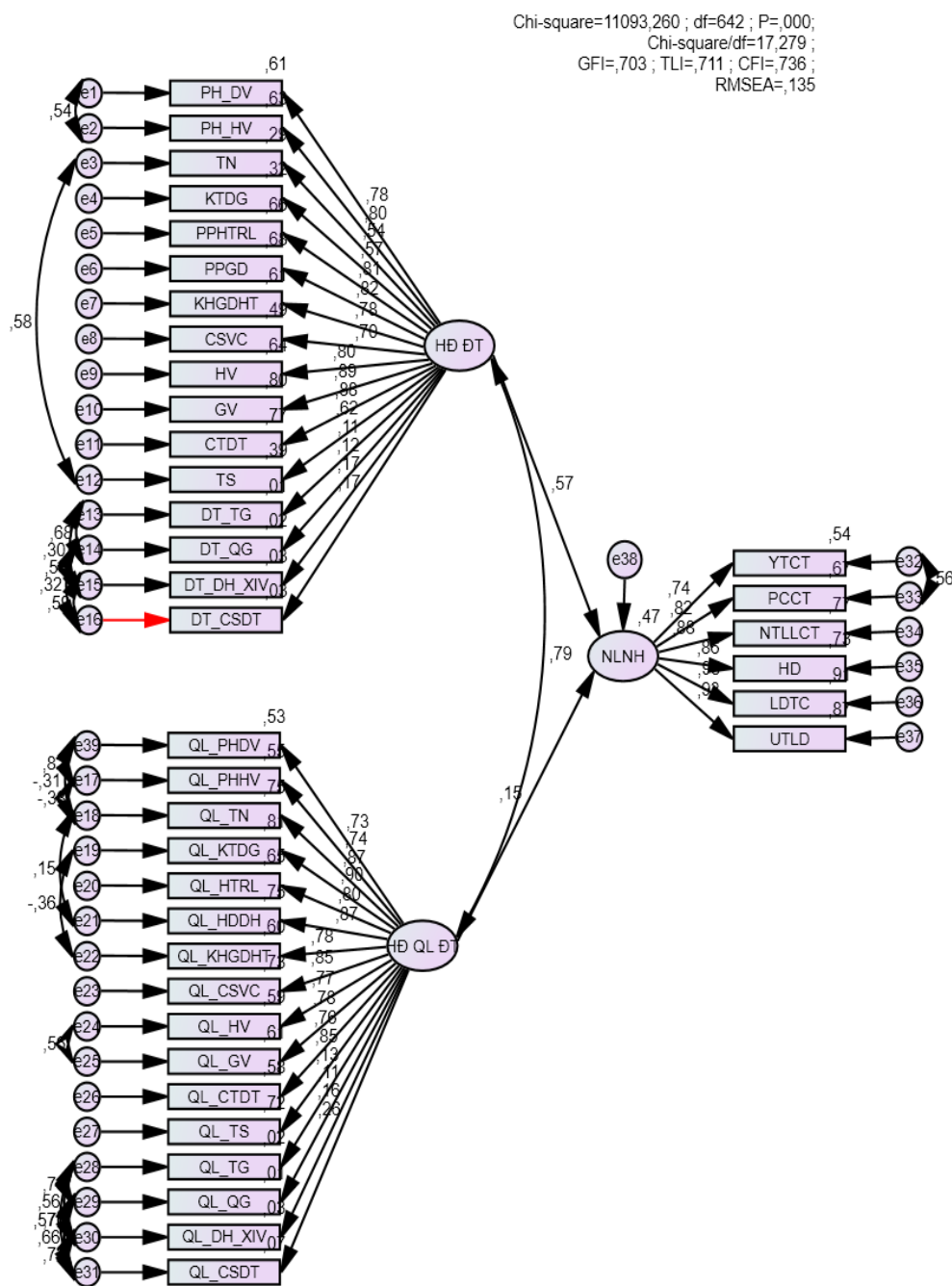
Biểu đồ 2.3: Thực trạng mức độ thực hiện quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM

2.6. Kiểm định mô hình nghiên cứu

Phương pháp CFA trong phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) có nhiều ưu điểm hơn so với các phương pháp truyền thống. Luận án ứng dụng CFA để kiểm định mức độ phù hợp của mô hình nghiên cứu với dữ liệu thu thập được sau khi đã đánh giá sơ bộ bằng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha và EFA.

Có 3 nhóm nhân tố chính được sử dụng trong mô hình nghiên cứu được kiểm định nhân tố khẳng định CFA. Sau đó, phân tích SEM theo mô hình Mối quan hệ giữa các nhân tố quá trình đào tạo CCLLCT, quản lý quá trình đào tạo CCLLCT, năng lực của cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT.

Mô hình phân tích như sau:



Hình 2.4: Phân tích cấu trúc SEM của các nhóm nhân tố

Với mô hình trên, chỉ số $P=0.00$; $CFI = 0.736$; $TLI 0.711$, thỏa mãn các yêu cầu kiểm định đặt ra với số lượng mẫu tương ứng. Như vậy, mô hình trên phù hợp với bộ dữ liệu thu thập thực tế của luận án.

Bảng kết quả phân tích cấu trúc SEM của các nhân tố ảnh hưởng như sau:

Bảng 2.45: Kết quả phân tích cấu trúc SEM các nhân tố ảnh hưởng

Biến phụ thuộc		Biến độc lập	Beta chưa chuẩn hóa	Beta chuẩn hóa	S.E.	C.R.	P	Label
NLNH	<---	HDDT	,914	,567	,078	11,670	***	ẢNH HƯỞNG
NLNH	<---	HDQLDT	,257	,147	,079	3,263	,001	ẢNH HƯỞNG
Hệ số mô hình	P			0.00				
	Chi- Square/df			17.279				
	GFI			0.703				
	CFI			0.736				
	RMSEA			0.135				

Ý nghĩa của các nhân tố trong mô hình:

HDDT: Quá trình đào tạo CCLLCT

HDQLDT: Quản lý quá trình đào tạo CCLLCT

NLNH: Năng lực của cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT

Nếu p-value < 0.05 (lấy mức ý nghĩa là 5%), biến quan sát có ý nghĩa trong mô hình. Ký hiệu 3 dấu *** trong AMOS là 0.000.

Những giả thuyết có p-value < 0.05 thể hiện biến phụ thuộc có ảnh hưởng mang ý nghĩa thống kê đối với biến độc lập. Trong đó p-value < 0,05 có nghĩa giả thuyết đúng với 95% của tổng thể mẫu; p-value < 0,1 có nghĩa giả thuyết đúng với 90% của tổng thể mẫu.

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 nội

dung này đang được thực hiện tương đối tốt, đồng thời, 02 nội dung này thực hiện càng tốt thì năng lực của người học càng được nâng cao.

2.7. Kinh nghiệm quốc tế và Trung Quốc

Nhìn chung các nước trên thế giới đều chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ LĐQL thuộc hệ thống chính trị (hay còn gọi là đội ngũ quan chức), coi đây là nhiệm vụ quan trọng có ý nghĩa chiến lược. Ở nhiều nước quan niệm đây là công tác đào tạo LĐQL/quan chức của nhà nước thuộc hệ giáo dục đặc biệt chứ không phải hệ thống giáo dục quốc dân nói chung.

Luận án phân tích kinh nghiệm của quốc tế và Trung Quốc theo hai phương diện. Một là, đánh giá kinh nghiệm quản lý đào tạo LĐQL thuộc hệ thống chính trị một số nước trên thế giới; và hai là, đánh giá kinh nghiệm quản lý đào tạo lý luận chính trị của Trung Quốc - đất nước có chế độ chính trị mang nhiều đặc điểm tương đồng với Việt Nam.

Trung Quốc, Lào và Việt Nam có hệ thống đào tạo “lý luận chính trị” cho đội ngũ LĐQL thuộc hệ thống chính trị tương đối tương đồng trong Đảng. Tuy nhiên, Lào thực hiện đào tạo lý luận chính trị chủ yếu tham khảo kinh nghiệm của Việt Nam, nên luận án tập trung phân tích bài học của Trung Quốc.

2.7.1. Kinh nghiệm quản lý đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý của các tổ chức chính trị của các nước

Trong đào tạo LĐQL của các tổ chức chính trị thuộc các nước trên thế giới, hầu hết các nước đều có quy định mang tính bắt buộc đội ngũ này phải trải qua các khoá đào tạo, bồi dưỡng trước khi nhận nhiệm vụ như là điều kiện để được bổ nhiệm; bên cạnh đó cũng phải tham gia các khoá đào tạo, bồi dưỡng lại khi đang làm việc nếu muốn được thăng tiến vào các vị trí quản lý cao hơn.

Theo các nghiên cứu về đào tạo cán bộ LĐQL thuộc hệ thống chính trị của một số nước của Nguyễn Danh Châu và Lê Minh Thông [dẫn theo 43], nhiều quốc gia đã xây dựng quy trình đào tạo CBQL và công chức của mình theo một công nghệ đào tạo chặt chẽ, khoa học. Các quy trình này là một quá trình gắn liền với những khoá học bắt buộc với sự phân công công việc hợp lý, diễn ra trong suốt quá trình làm việc của đội ngũ cán bộ LĐQL.

Ở **Nhật Bản**, quá trình làm việc và học tập của quan chức nhà nước thường xuyên đi liền với nhau, việc đào tạo diễn ra hàng năm và trên thực tế là diễn ra

liên tục trong suốt thời gian làm việc của công chức. Đào tạo một viên chức nhà nước ở mỗi cấp 18 đều có quy trình rất chặt chẽ và cụ thể. Để được bổ nhiệm chức trưởng phòng, công chức cần làm việc cật lực và có thành tích xuất sắc trong 10 năm, để lên chức phó ty cần 20 năm, trưởng ty cần 25-30 năm, thứ trưởng trên 30 năm. Thời gian là một vấn đề, nhưng quan trọng hơn là quá trình làm việc, quan chức đó phải có thành tích xuất sắc. Nhật Bản đã xây dựng được một phương thức tuyển chọn và quy trình đào tạo, không chỉ qua các lớp học nâng cao kiến thức, trình độ mà là một quá trình rèn luyện kinh qua công việc thực tế, với một trình tự chặt chẽ và khoa học.

Ở **Pháp**, công tác đào tạo công chức, quan chức hiện nay có sự thay đổi về mục tiêu và nội dung, nhằm trang bị cho công chức những kiến thức và kỹ năng để thích ứng với sự biến động của xã hội và nền hành chính diễn ra hàng ngày. Chính phủ Pháp coi trọng việc xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp, có trình độ chuyên môn cao, có khả năng thích ứng với những thay đổi và phát triển nghề nghiệp. Công tác đào tạo CBQL và công chức được coi là cốt lõi là trọng tâm của công cuộc hiện đại hoá nền công vụ, tập trung vào 2 yếu tố cơ bản là phát huy cao độ tính chuyên nghiệp và phát triển khả năng chịu trách nhiệm cao hơn của CBQL và công chức trong hệ thống công vụ hiện đại. Trường Hành chính quốc gia Pháp là CSĐT hành chính không chỉ cho CBQL và công chức nước Pháp mà còn nổi tiếng trên thế giới bởi những thành tựu nghiên cứu khoa học hành chính và đào tạo cập nhật phát triển những kỹ năng hành chính.

Ở **Philippines**, Ủy ban công vụ là cơ quan giúp Chính phủ quản lý phát triển nguồn nhân lực, có vai trò quan trọng trong việc đào tạo, phát triển đội ngũ CBQL và công chức nhà nước. Ủy ban công vụ có chương trình quản lý nhân sự thích hợp và phối hợp với các cơ quan của Chính phủ đưa ra các loại hình đào tạo nhằm tăng cường nhận thức, nâng cao năng lực nghề nghiệp cho CBQL và công chức, bao gồm nhiều loại công trình: đào tạo tiền công vụ, định hướng chuyên môn kỹ thuật, phát triển năng lực lãnh đạo. Từ nhiều năm nay, Ủy ban công vụ đã thiết lập chương trình học bổng quốc gia, cho phép mọi cơ quan của Chính phủ lập danh sách lựa chọn người và những nhu cầu ưu tiên cho đào tạo phát triển nguồn nhân lực, đồng thời đưa ra chính sách yêu cầu tất cả những người được bổ nhiệm vào cấp vụ trở lên đều phải có bằng trên đại học.

Ở **Singapore**, công tác bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức được tiến hành hằng năm theo nhiều chương trình khác nhau. Thông thường nhất, thời gian bồi dưỡng tối thiểu bắt buộc là 100 giờ trong một năm đối với mỗi công chức, trong đó 60% nội dung bồi dưỡng về chuyên môn, 40% nội dung bồi dưỡng liên quan đến phát triển. Chương trình bồi dưỡng được xây dựng cho những nhóm cán bộ, công chức khác nhau theo tư duy: công chức biết việc, thích ứng với công việc, đạt hiệu quả cao trong công việc và làm được những công việc liên quan khi cần thiết nhằm đáp ứng sự biến đổi phát triển của xã hội Sing-ga-po, đó chính là những vấn đề rất hay trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức ở Sing-ga-po. Nội dung đào tạo ở Singapore tập trung vào: (1) Đào tạo tư duy, nhấn mạnh tư duy chiến lược, tầm nhìn, chú trọng tính lâu dài, nhưng sát với thực tiễn; (2) Bồi dưỡng các giá trị về đạo đức, nguyên tắc công vụ; (3) Bồi dưỡng kỹ năng quản trị điều hành; (4) Nội dung chương trình hiện đại, kết hợp nguồn lực con người với công nghệ; cập nhật các vấn đề mới nhất được lồng ghép trong các chủ đề lâu dài để thực hành thảo luận chính sách; (5) Đào tạo thông qua thực tế.

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

Ở **Trung Quốc**, căn cứ nhu cầu phát triển kinh tế xã hội và yêu cầu xây dựng năng lực cầm quyền của Đảng và cương vị công tác của cán bộ, Đảng Cộng sản Trung Quốc xây dựng kế hoạch đào tạo cán bộ, công chức hàng năm và dài hạn, lấy lý luận chính trị, chính sách pháp quy, kiến thức nghiệp vụ, huấn luyện kỹ năng... làm nội dung cơ bản với nhiều phương thức khác nhau, kết hợp giữa tổ chức điều động đào tạo, học tập tự chủ và tự học tại chức. Các trường đảng Trung Quốc hiện nay đang chú ý cải cách và sáng tạo phương pháp giảng dạy, thúc đẩy phương pháp dạy kiểu nghiên cứu và học kiểu nghiên cứu tùy thuộc vào nội dung giảng dạy và đặc điểm của học viên. Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc là cơ quan chủ quản công tác đào tạo cán bộ, chịu trách nhiệm xây dựng quy hoạch và chỉ đạo thống nhất công tác đào tạo cán bộ, thiết lập cơ chế đào tạo cán bộ công chức cho từng cấp, từng ngành. Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý cao cấp do Trường Đảng Trung ương đảm nhiệm. Thời gian đào tạo ở Trường Đảng và Trường Hành

chính cao nhất là một năm, nếu ngắn thì 3 hoặc 4 tháng. Đặc biệt, trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức rất chú trọng năng lực thực hành của cán bộ trong thực tiễn. Coi trọng việc rèn luyện trong thực tiễn là một trong 3 yếu tố chủ yếu tạo nên phẩm chất cán bộ công chức. Ba tố chất đó là: trình độ LLCT, năng lực hoạt động thực tiễn, đức tính tự trọng, tự lập, tự nghiêm (tự nghiêm túc yêu cầu, quản lý và giám sát công việc). Trong tình hình mới, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức đặt ra yêu cầu mới: phải hướng nội dung, phương thức, quy trình đào tạo, bồi dưỡng vào việc hình thành các tố chất cao cho cán bộ, công chức.

Tổng kết bài học kinh nghiệm của Trung Quốc trong công tác giáo dục đào tạo lý luận chính trị đối với cán bộ LDQL, Hoàng Văn Tuấn đã đề xuất 08 kinh nghiệm sau:

(1) Đào tạo lý luận chính trị cho cán bộ phải lấy chủ nghĩa Mác làm chỉ đạo, luôn coi vũ trang lý luận chính trị là nhiệm vụ hàng đầu;

(2) Về yêu cầu: Đào tạo lý luận chính trị cho cán bộ phải bám sát đại cục công tác của Đảng và Nhà nước, hoàn thành sứ mệnh lịch sử của Đảng trong những giai đoạn khác nhau;

(3) Đào tạo lý luận chính trị phải tuân theo quy luật trưởng thành của cán bộ và quy luật đào tạo cán bộ, thúc đẩy sự trưởng thành lành mạnh của cán bộ; tập trung vào hình thành các tố chất/năng lực của cán bộ trong thực tiễn.

(4) Đào tạo lý luận chính trị phải kiên trì tác phong học tập chủ nghĩa Mác, lý luận liên hệ với thực tiễn, học tập, rèn luyện để áp dụng vào thực tiễn;

(5) Đào tạo lý luận chính trị phải kiên trì tiến cùng thời đại, luôn cải cách, đổi mới để nâng cao chất lượng và hiệu quả của giáo dục đào tạo;

(6) Phải tăng cường xây dựng, hoàn thiện chế độ giáo dục và đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý; không ngừng nâng cao mức độ chuẩn hóa của công tác đào tạo lý luận chính trị;

(7) Tăng cường mạnh mẽ công tác xây dựng mang tính nền tảng như đầu tư vào CSĐT, nguồn giảng viên, giáo trình, kinh phí, không ngừng nâng cao tiềm lực và trình độ, chất lượng đào tạo lý luận chính trị;

(8) Không ngừng nỗ lực nâng cao trình độ khoa học hóa đào tạo lý luận chính trị, đào tạo lý luận chính trị gắn liền dựa trên các khoa học khác và đặc biệt là khoa học giáo dục [99].

Từ nghiên cứu kinh nghiệm các nước, có thể rút ra một số nhận xét chung như sau:

(1) Với tình hình kinh tế phát triển theo chiều hướng tri thức hoá, toàn cầu hoá hiện nay, 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) Việc đào tạo cán bộ LĐQL của hệ thống chính trị các nước đều liên quan tới nhiều bộ, ngành, do đó, hầu hết các nước đều giao việc đào tạo này 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. Nội dung đào tạo đều nhấn mạnh đề tầm nhìn, tư duy chiến lược nhưng gắn liền với thực tế; khả năng lãnh đạo chuyên môn, thích ứng với công việc, đạt hiệu quả cao trong công việc; chú trọng bồi dưỡng đạo đức công vụ và tính chịu trách nhiệm của người lãnh đạo.

(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 tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh theo tiếp cận năng lực

Căn cứ số liệu thống kê, điều tra khảo sát kết hợp với trao đổi, phỏng vấn sâu, báo cáo đánh giá thực trạng quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM như sau:

2.8.1. Đánh giá chung

Một là, khảo sát được thực hiện nhanh chóng với số lượng người tham gia khảo sát lớn, kết quả khảo sát đạt độ tin cậy thể hiện trên thống kê, đã khẳng định sự tham gia nhiệt tình, hiệu quả của các đối tượng liên quan trọng đào tạo CCLLCT, đặc biệt là đối tượng học viên và CBQL quá trình CCLLCT. Kết quả trên phần nào thể hiện trách nhiệm của các đối tượng có liên quan trong quá trình đào tạo CCLLCT và quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM.

Hai là, thực trạng quá trình đào tạo CCLLCT thể hiện mức độ đạt được của các yếu tố thuộc quá trình đào tạo CCLLCT ở mức *Trung bình* đến *Tốt* theo thang đánh giá nội dung khảo sát với điểm trung bình từ 3.37 đến 4.41/5 điểm. Trong đó, yếu tố được đánh giá thấp nhất là *Kiểm tra, đánh giá* với mức độ Trung bình là 3.37 điểm; yếu tố được đánh giá cao nhất là *Tuyển sinh đào tạo CCLLCT* với mức độ Rất tốt tương ứng với 4.41 điểm. Các nhóm yếu tố ảnh hưởng đều được đánh giá là Ảnh hưởng nhiều tới quá trình đào tạo CCLLCT, do đó, các nhà quản lý cần tăng cường thực hiện kiểm soát các yếu tố ảnh hưởng để nâng cao chất lượng đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

Ba là, thực trạng quản lý quá trình đào tạo CCLLCT thể hiện mức độ đạt được của các yếu tố thuộc quản lý quá trình đào tạo CCLLCT ở mức *Trên mức trung bình* đến *Tốt* theo thang đánh giá nội dung khảo sát với điểm trung bình từ 4.15 đến 4.44/5 điểm. Trong đó, yếu tố được đánh giá thấp nhất là *Kiểm soát các yếu tố ảnh hưởng thuộc về bối cảnh thế giới* ở mức độ Trên mức trung bình với 3.69 điểm; yếu tố được đánh giá cao nhất là *Quản lý kế hoạch giảng dạy - học tập* với mức độ Rất tốt tương ứng với 4.45 điểm. Các nội dung thuộc nhóm yếu tố Kiểm soát các yếu tố ảnh hưởng đều thực hiện ở mức Trên mức trung bình, cho thấy việc cần tăng cường nâng cao

năng lực kiểm soát các yếu tố này trong quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

Bốn là, khung năng lực đào tạo CCLLCT được khẳng định là phù hợp, với kết quả khảo sát của các nhóm năng lực đều ở mức Rất phù hợp với điểm trung bình từ 3.54 đến 3.73/4. Thực trạng năng lực của cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT thể hiện các nhóm năng lực đều ở mức *Cơ bản đáp ứng* đến *Đáp ứng* theo thang đánh giá khảo sát với điểm trung bình từ 4.18 đến 4.43/5 điểm. Trong đó, nhóm năng lực được đánh giá thấp nhất là nhóm năng lực *Lãnh đạo tổ chức* ở mức *Cơ bản đáp ứng* với 4.18 điểm; nhóm năng lực được đánh giá cao nhất là nhóm năng lực *Thực thi ý thức chính trị* ở mức *Đáp ứng* với 4.43 điểm. Thực trạng này phù hợp với đặc điểm tính chất của đào tạo CCLLCT, và đưa ra gợi ý về việc tăng cường các nội dung quản lý về chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy, học tập, kiểm tra đánh giá... để nâng cao nhóm năng lực về lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT.

Năm là, kết quả phân tích thể hiện cả 02 nhân tố “quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực” và “quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực” ảnh hưởng đồng biến có ý nghĩa thống kê đến “*năng lực của cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT*”. Cần căn cứ vào kết quả phân tích này để đưa ra các kiến nghị phù hợp nhằm nâng cao chất lượng quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM và nâng cao năng lực của cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM.

Sáu là, kết quả khảo sát cho thấy thực trạng quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực đều được đánh giá ở mức Trên mức trung bình và Tốt, thực trạng năng lực cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM đều được đánh giá ở mức *Cơ bản đáp ứng* đến *Đáp ứng*. Điều này thể hiện thực trạng quá trình đào tạo CCLLCT, quản lý quá trình đào tạo CCLLCT và mức độ năng lực của cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT nhìn chung đều được thực hiện tốt tại HV CTQG HCM, tuy nhiên, trong các tiêu chí cụ thể, vẫn có những nội dung cần được tiếp tục cải thiện hơn nữa.

2.8.2. Ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân

(1) Ưu điểm và nguyên nhân

- Ưu điểm trong quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM: Có nhiều thay đổi trong nhận thức về quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM. Đội ngũ CBQL, giảng viên, học viên đều ý thức được vai trò của đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM. Các yếu tố của quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực cơ bản đều đạt mức độ đáp ứng các yêu cầu đặt ra, và được đánh giá thực hiện tốt. Đặc biệt, các yếu tố Tuyển sinh đào tạo CCLLCT, Kế hoạch giảng dạy - học tập trong đào tạo CCLLCT và Xét tốt nghiệp, cấp bằng tốt nghiệp được đánh giá thực hiện tốt nhất.

Cụ thể, về tuyển sinh, CSĐT đã thực hiện các quy trình tuyển sinh theo đúng quy định và phối hợp tốt với các cơ sở cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT. Về giảng viên, giảng viên có tác phong chuẩn mực, thân thiện, tôn trọng học viên. Về Học viên, học viên tôn trọng cán bộ, giảng viên, công chức và người lao động của CSĐT; và có ý thức giữ gìn và phát huy truyền thống trường Đảng, góp phần xây dựng văn hóa trường Đảng. Kế hoạch giảng dạy - học tập được ban hành từ đầu khóa, phổ biến tới toàn thể học viên. Phương pháp giảng dạy nhìn chung được các giảng viên sử dụng phù hợp với nội dung và mục tiêu đào tạo. Học viên tích cực liên hệ các tình huống trong công việc để tham gia bài học và tích cực rút ra bài học kinh nghiệm cho thực tiễn công tác LĐQL. Kết quả kiểm tra đánh giá khách quan, công bằng. CSĐT tổ chức phát bằng, bế giảng đúng kế hoạch. Các CSĐT thực hiện thu thập thông tin phản hồi của học viên, của cơ sở cử học viên tham gia đào tạo và sử dụng kết quả thu thập thông tin để cải tiến CTĐT.

- Ưu điểm trong quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM: Nhiều giải pháp quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực đã được triển khai tại HV CTQG HCM. Đội ngũ CBQL, giảng viên, học viên, CBQL của các cơ sở cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT đều nhận thức đúng đắn về vai trò và trách nhiệm của mình trong quản lý quá trình CCLLCT theo tiếp cận năng lực. Các nội dung quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM cơ bản đều được thực hiện ở mức Tốt. Trong đó, Quản lý kế hoạch giảng dạy - học tập trong đào tạo CCLLCT, Quản lý giảng viên và Quản lý học viên là những nội dung được đánh giá thực hiện tốt nhất.

Cụ thể, HV CTQG HCM tổ chức quản lý quản lý hệ thống tốt trong tuyển sinh ĐT CCLLCT. HV CTQG HCM quản lý thực hiện CTĐT đã được phê duyệt thống

nhất trong toàn hệ thống. Các CSĐT bố trí giảng viên giảng dạy CCLLCT theo đúng điều kiện, tiêu chuẩn. Các CSĐT thực hiện quản lý hồ sơ học viên, quản lý rèn luyện, sinh hoạt Đảng, kỷ luật, khen thưởng của học viên đảm bảo quy định. Các CSĐT quản lý khai thác cơ sở vật chất, phương tiện dạy học hợp lý, tiết kiệm. Đơn vị giảng dạy quản lý hoạt động dạy học của giảng viên đảm bảo nền nếp. Các CSĐT quản lý tổ chức hoạt động nghiên cứu thực tế của học viên. CSĐT thực hiện quy trình kiểm tra, đánh giá đúng quy chế đào tạo. CSĐT tổ chức lễ trao bằng lịch sự, trang trọng để tôn vinh học viên. CSĐT xác định tiêu chí và quy trình thu thập thông tin phản hồi của học viên và sử dụng thông tin phản hồi của cơ sở cử học viên để cải tiến đào tạo và quản lý quá trình CCLLCT.

- Nguyên nhân của ưu điểm

Một là, công tác đào tạo CCLLCT nhận được sự quan tâm, trực tiếp chỉ đạo của lãnh đạo Đảng và nhà nước, được đầu tư nhiều nguồn lực cả về nhân lực và vật lực, tài chính để nâng cao chất lượng ĐT CCLLCT.

Hai là, HV CTQG HCM với chức năng, nhiệm vụ của mình, có lịch sử 75 năm kinh nghiệm trong tổ chức đào tạo Cao cấp lý luận chính trị cho cán bộ LĐQL của Đảng và Nhà nước. Do đó, hệ thống văn bản pháp lý, quy trình tổ chức thực hiện chương trình và các giải pháp quản lý đào tạo CCLLCT đã đi vào nền nếp, chuyên nghiệp.

Ba là, các CSĐT thuộc HV CTQG HCM chịu sự quản lý trực tiếp của HV CTQG HCM trong đào tạo CCLLCT, được kế thừa và sử dụng chung tài nguyên trong tổ chức đào tạo và quản lý đào tạo CCLLCT như quy chế đào tạo, CTĐT, nguồn lực giảng viên, tài liệu trong đào tạo CCLLCT.

Bốn là, giảng viên, CBQL, học viên CCLLCT nhận thức tốt về vai trò và trách nhiệm của mình trong đào tạo CCLLCT. Đội ngũ giảng viên và CBQL có kinh nghiệm, có trình độ, tích cực chủ động thực hiện nhiệm vụ. Học viên có ý thức rèn luyện và chủ động tham gia học tập.

(2) Hạn chế và nguyên nhân

- Hạn chế trong quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM: Phương pháp giảng dạy, Phương pháp học tập, rèn luyện và Kiểm tra, đánh giá là những nội dung cơ bản, cốt lõi trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực nhưng lại là những nội dung được đánh giá thực hiện chưa tốt nhất tại HV CTQG

HCM. Bên cạnh đó, những tiêu chí đánh giá CTĐT, sự phản hồi thông tin của người học và cơ sở cử cán bộ tham gia học tập cũng chưa được đánh giá cao. Cụ thể, về CTĐT, khối lượng học tập của chương trình chưa thật sự phù hợp với thời gian đào tạo; Nội dung chương trình chưa có nhiều tình huống gắn với thực tiễn công tác LĐQL; CTĐT chưa được xây dựng theo mục tiêu phát triển năng lực của người học. Về phương pháp giảng dạy, giảng viên còn chưa thật sự sử dụng nhiều phương pháp giảng dạy tích cực và đa dạng hóa các hình thức học tập; và phương pháp giảng dạy phù hợp với đặc điểm của học viên. Về hoạt động học, học viên chưa có điều kiện và ý thức chủ động tự học, tự nghiên cứu. Về kiểm tra đánh giá, phương pháp kiểm tra đánh giá còn chưa ghi nhận được sự tiến bộ của học viên trong quá trình học tập và thực sự đánh giá được năng lực của học viên.

- Hạn chế trong quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM: Quản lý CTĐT 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 quá trình đào tạo CCLLCT. Cụ thể, trong quản lý phát triển chương trình, HV CTQG HCM chưa xây dựng được CTĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực hướng tới mục tiêu phát triển năng lực, phẩm chất của người học. HV CTQG HCM chưa thực sự chú trọng điều tra nhu cầu đào tạo của học viên và cơ quan sử dụng, bổ nhiệm cán bộ trong đào tạo CCLLCT. Việc đánh giá chương trình chưa có sự tham gia tích cực của học viên, cơ quan sử dụng, bổ nhiệm cán bộ. Học viên đã định kỳ đánh giá và thực hiện cải tiến CTĐT nhưng chủ yếu dừng ở mức cập nhật quan điểm, đường lối của Đảng mà chưa gắn với nhu cầu phát triển năng lực của người học. Việc quản lý và sử dụng trang thiết bị, phần mềm hỗ trợ đào tạo CCLLCT chưa thực sự hiệu quả. Việc tổ chức bồi dưỡng về phát triển CTĐT cho giảng viên còn chưa mang lại hiệu quả rõ rệt. Các CSĐT chưa chú trọng thực hiện quản lý, đánh giá giảng viên về chất lượng giảng dạy CCLLCT. Việc quản lý đánh giá, phê duyệt giáo án của các đơn vị giảng dạy chưa được đánh giá tốt. HV CTQG HCM chưa xây dựng các tiêu chí đánh giá năng lực học viên gắn với hoạt động học tập và rèn luyện. CTĐT, kế hoạch giảng dạy, học tập và các biện pháp quản lý trong đào tạo CCLLCT chưa khuyến khích học viên tự học, tự nghiên cứu, chủ động kiến tạo kiến thức. Việc quản lý thực hiện kiểm tra đánh giá theo chuẩn đầu ra chưa đạt hiệu quả cao. Sự kết nối

giữa CSĐT và cựu học viên, cơ sở cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT trong việc tuyển sinh, đánh giá kết quả đào tạo còn chưa được chú trọng và chưa đạt hiệu quả.

Bên cạnh đó, việc kiểm soát các yếu tố ảnh hưởng tới quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực chưa được quan tâm đúng mức tại HV CTQG HCM, đặc biệt là việc kiểm soát các yếu tố thuộc bối cảnh thế giới như chủ động cập nhật vào nội dung chương trình, bổ sung những kỹ năng cần thiết cho học viên đáp ứng sự thay đổi nhanh chóng và không có tiền lệ của bối cảnh thế giới.

Những hạn chế trong quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực phần lớn tương ứng với hạn chế trong quá trình đào tạo CCLLC. Những hạn chế trong quản lý quá trình đào tạo CCLLCT thể hiện việc xây dựng và thực hiện các giải pháp quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực 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 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. Nhiều cán bộ, giảng viên còn có tâm lý ngại thay đổi từ CTĐT theo tiếp cận nội dung sang tiếp cận năng lực, vì khối lượng lớn công việc phải thực hiện khi chuyển đổi.

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. Ngay từ CTĐT CCLLCT hiện nay cũng chưa công bố chính thức về mục tiêu, chuẩn đầu ra mà chỉ nêu danh mục các môn, các chuyên đề trong chương trình học tập. Sự thiếu hệ thống trong chỉ đạo thực hiện đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực dẫn tới các hạn chế rõ rệt mang tính quyết định trong đào tạo theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM.

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. Việc phát triển chương trình, phương pháp giảng dạy, kiểm tra đánh giá theo tiếp cận năng lực là một khoa học với các lý thuyết riêng và cần được thực hành liên tục. Tuy nhiên, hiện đội ngũ giảng viên, CBQL của HV CTQG HCM còn yếu về nội dung này.

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. Hiện nay, bằng CCLLCT là điều kiện để quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ; nhưng kết quả học tập, rèn luyện của người học trong quá trình đào tạo và hiệu quả về sự thay đổi năng lực của người học sau đào tạo chưa được chú trọng nghiên cứu và sử dụng trong việc đánh giá cán bộ.

Năm là, sử dụng công nghệ thông tin trong các khâu của đào tạo CCLLCT còn hạn chế bởi rất nhiều nguyên nhân. Việc sử dụng công nghệ thông tin ở HV chủ yếu dừng ở khai thác mạng internet, xây dựng hệ thống học liệu điện tử. Việc khai thác các phần mềm quản lý đào tạo rất hạn chế do tính bảo mật thông tin về cán bộ, làm cản trở tương đối lớn đến hiệu quả quản lý đào tạo CCLLCT.

2.8.3. Phân tích SWOT đối với quản lý đào tạo Cao cấp lý luận chính trị tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh theo tiếp cận năng lực

(1) Điểm mạnh

Một là, hoạt động 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. Đây là cơ sở để thúc đẩy HV CTQG HCM tổ chức đào tạo và quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

Hai là, HV CTQG HCM có nhiều năm kinh nghiệm trong tổ chức đào tạo CCLLCT và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LĐQL; do đó, công tác tổ chức đào tạo và quản lý ĐT CCLLCT đã đi vào nền nếp, chuyên nghiệp, đã xây dựng được hành lang pháp lý, quy trình quản lý ĐT CCLLCT bài bản.

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. Đội ngũ CBQL đào tạo có chuyên môn, có kinh nghiệm trong quản lý đào tạo.

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, HV CTQG HCM tự quản lý về chất lượng đào tạo đào tạo CCLLCT là loại hình đào tạo đặc thù, chỉ thực hiện ở một số cơ sở đào tạo đặc biệt thuộc hệ thống Học viện.

Hai là, HV CTQG HCM chưa có kinh nghiệm trong việc tổ chức đào tạo và quản lý đào tạo theo tiếp cận năng lực. Nhận thức, ý chí của đội ngũ cán bộ, giảng viên về việc tổ chức đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực còn chưa thật sự rõ ràng. Nhiều cán bộ, giảng viên còn tâm lý ngại đổi mới, chuyển đổi từ hình thức đào tạo theo tiếp cận nội dung sang tiếp cận năng lực; kỹ năng xây dựng chương trình, tổ chức dạy và học, kiểm tra đánh giá theo năng lực và chuẩn đầu ra của đội ngũ cán bộ, giảng viên còn hạn chế, chưa được đào tạo, bồi dưỡng bài bản; chưa chủ động kiểm soát các yếu tố bối cảnh tác động đến đào tạo CCLLCT.

Ba là, đào tạo CCLLCT là đào tạo theo yêu cầu của Đảng về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách pháp luật của nhà nước và rèn luyện tư tưởng, bản lĩnh cách mạng cho cán bộ thuộc hệ thống chính trị. Đặc thù về mục tiêu đào tạo này khó khăn trong việc thực hiện đào tạo theo nhu cầu cụ thể của người học theo từng vị trí việc làm, nên khung năng lực đào tạo CCLLCT chỉ hướng tới những năng lực chung của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý.

(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 đào tạo CCLLCT. Đây là cơ hội để HV tổ chức lại CTĐT CCLLCT đáp ứng yêu cầu của thời đại mới, với những thách thức mới trong hoạt động thực tiễn của đội ngũ cán bộ LDQL.

Hai là, Đại hội XIV diễn ra vào năm 2026 gắn với chu kỳ phát triển CTĐT CCLLCT. Quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV tác động đến chiến lược phân bổ chỉ tiêu đào tạo CCLLCT và tác động đến nội dung đào tạo CCLLCT. Đây cũng là thời điểm thích hợp để Học viện thực hiện điều chỉnh chương trình và tổ chức đào tạo 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”. Đây là động lực,

đồng thời là yêu cầu để Học viện tổ chức đào tạo và quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

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. HV CTQG HCM cũng không thể đứng ngoài xu thế đó, và bước đầu thực hiện tổ chức đào tạo CCLLCT theo hướng đảm bảo chất lượng tất cả các yếu tố của quá trình đào tạo.

(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 CTĐT CCLLCT, phương pháp đào tạo và phương pháp kiểm tra, đánh giá và các khâu quản lý đào tạo trong đào tạo 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 lý luận chính trị và đáp ứng yêu cầu thực tiễn của người học.

Ba là, bước đầu có cạnh tranh về chất lượng trong đào tạo CCLLCT khi ngoài HV CTQG HCM, hiện nay đã có những CSĐT của Bộ Quốc phòng, Bộ Công an cũng có chức năng đào tạo CCLLCT. Điều này đặt ra nguy cơ, nếu HV CTQG HCM không thực hiện đảm bảo chất lượng, đánh giá chất lượng trong đào tạo CCLLCT sẽ gặp nhiều khó khăn trong việc quản lý chất lượng đào tạo CCLLCT tại HV nói riêng và trong hệ thống chính trị nói chung.

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.

Trên cơ sở kết quả khảo sát, 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 các CSĐT thuộc HV CTQG HCM được trình bày trong chương này, có thể khái quát những hạn chế chủ yếu nằm ở phương pháp giảng dạy; phương pháp học tập, rèn luyện và kiểm tra đánh giá và phát triển chương trình đào tạo theo tiếp cận năng lực; quản lý chương trình đào tạo, quản lý cơ sở vật chất, thiết bị dạy học và các phần mềm hỗ trợ đào tạo, quản lý kiểm tra đánh giá. Những hạn chế trong đào tạo và quản lý quá trình 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, chưa thực sự hiệu quả, và đến từ nhiều nguyên nhân.

Phân tích kinh nghiệm của một số nước trong đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý và đặc biệt là kinh nghiệm đào tạo lý luận chính trị của Trung Quốc, chương II đã chỉ ra các bài học kinh nghiệm cho đào tạo CCLLCT cho cán bộ lãnh đạo, quản lý tại Việt Nam, đặc biệt là bài học phải tổ chức quản lý đào tạo dựa trên khoa học giáo dục, đầu tư toàn diện, chuẩn hóa đào tạo lý luận chính trị để phát triển năng lực cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý để hoàn thành tốt các nhiệm vụ của Đảng và Nhà nước giao phó. Việc 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 có nhiều điểm mạnh và thời cơ, đồng thời cũng tồn tại một số điểm yếu và thách thức.

Thực trạng đào tạo và quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực là cơ sở để HV CTQG HCM xây dựng 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 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

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

3.1.1. Định hướng đào tạo và quản lý quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo yêu cầu của Đảng

Định hướng đào tạo CCLLCT theo các Nghị quyết của Đảng là định hướng đào tạo theo năng lực, đáp ứng yêu cầu của thực tiễn công việc. Định hướng này được thể hiện cụ thể ở các Nghị quyết, Quy định như sau:

Theo Nghị quyết số 32-NQ/TW của Bộ Chính trị về đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ LĐQL: tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, góp phần xây dựng đội ngũ LĐQL các cấp có đủ phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực, phong cách làm việc hiệu quả đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa [20].

Theo Quy định số 89-QĐ/TW ngày 04/8/2017 của Bộ Chính trị về khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ LĐQL các cấp: Những quy định cụ thể về các nhóm tiêu chí, kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao sẽ là cơ sở pháp lý trực tiếp cho Học viện căn cứ vào đó để xây dựng nội dung “Chuẩn đầu ra” trong chuẩn CTĐT lý luận chính trị phù hợp. Trong đó, đối với CTĐT cao cấp lý luận chính trị, cần căn cứ vào các *tiêu chí chung* trong Quy định số 89-QĐ/TW ngày 04/8/2017 [22] để xây dựng CTĐT phù hợp, đáp ứng được các tiêu chí chung.

Theo Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII với mục tiêu nâng cao phẩm chất, năng lực, uy tín của cán bộ, đảng viên, trước hết của cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp; một trong 3 đột phá chiến lược là “phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao; ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác LĐQL và các lĩnh vực then chốt gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài” [45,

tr.203-204]. Văn kiện Đại hội cũng xác định mục tiêu của công tác giáo dục chính trị là trang bị thế giới quan, nhân sinh quan, phương pháp luận chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, hệ thống tri thức chuyên môn, kiến thức LĐQL và kỹ năng nghề nghiệp cho cán bộ LĐQL và cán bộ quy hoạch vào các chức vụ LĐQL các cấp nhằm đáp ứng tốt yêu cầu đổi mới của đất nước trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập sâu rộng vào cộng đồng quốc tế.

Theo Quy định số 57-QĐ/TW [8], đào tạo CCLLCT là quá trình truyền thụ, tiếp thu hệ thống tri thức lý luận chính trị; 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, chính sách, pháp luật của Nhà nước; nhằm mục tiêu nâng cao nhận thức và bản lĩnh chính trị, củng cố niềm tin vào Đảng và chế độ xã hội chủ nghĩa; nâng cao tầm nhìn, tư duy, kỹ năng LĐQL và vận dụng thực tiễn cho đội ngũ cán bộ.

3.1.2. Định hướng đào tạo và 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

Đào tạo CCLLCT và quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM cần được thực hiện dựa trên các định hướng sau:

Một là, đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực phải bám sát chức năng, nhiệm vụ của Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, được quy định tại Quyết định số 145-QĐ/TW ngày 08/8/2018 của Bộ Chính trị về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Đồng thời, ĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực phải phát huy được những nguồn lực vốn có của Học viện về nhân lực, vật lực, thông tin trong ĐT CCLLCT.

Hai là, đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực phải đảm bảo giữ vững và tiếp tục tăng cường bản chất trường Đảng, theo triết lý đào tạo, bồi dưỡng của Học viện. Nội dung này phải được thể hiện trong CTĐT CCLLCT và tổ chức đào tạo CCLLCT. Đồng thời, phải đảm bảo nguyên tắc khách quan và nguyên tắc tính đảng trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LĐQL.

Ba là, đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực phải được tổ chức thực hiện theo các lý thuyết và quy trình của đào tạo theo tiếp cận năng lực. CTĐT CCLLCT cần được xác định mục tiêu, chuẩn đầu ra cụ thể. Việc tổ chức giảng dạy, kiểm tra

đánh giá cần thực hiện nhằm mục đích đạt được các chuẩn đầu ra. Bên cạnh đó, chương trình cần đảm bảo tính mới, trên cơ sở phải cập nhật được một cách tương đối đầy đủ, kịp thời các nội dung thông tin về tình hình chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội, an ninh, quốc phòng, đối ngoại..., trong và ngoài nước, cũng như những thành tựu mới trong công tác nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn đã được thể hiện trong các công bố chính thức của các cơ quan nghiên cứu của Đảng và Nhà nước.

Bốn là, tận dụng các ưu thế của công nghệ thông tin để nâng cao chất lượng đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực, giảm thiểu các khâu xử lý hành chính; xây dựng hệ thống dữ liệu trong đào tạo CCLLCT ở tất cả các khâu tuyển sinh, tổ chức đào tạo, xây dựng tài nguyên học tập, phản hồi thông tin của người học và cơ sở cử cán bộ tham gia đào tạo...

Năm là, cần xây dựng và thực hiện đảm bảo chất lượng đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực nhằm nâng cao chất lượng đào tạo CCLLCT, hướng tới xây dựng các quy chuẩn chung trong đánh giá chất lượng đào tạo CCLLCT tại tất cả các CSĐT CCLLCT trên cả nước.

3.2. Nguyên tắc đề xuất giải pháp

Từ cơ sở lý luận và thực tiễn được trình bày ở Chương 1 và Chương 2, có thể thấy có thể vận dụng các giải pháp quản lý phù hợp để nâng cao năng lực cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT. Việc đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực cần được đảm bảo các nguyên tắc: đồng bộ, thực tiễn, kế thừa, khả thi và hệ thống.

3.2.1. Nguyên tắc đảm bảo tính đồng bộ

Nguyên tắc này xuất phát thực trạng công tác quản lý đào tạo CCLLCT hiện nay cho thấy vẫn còn có sự thiếu đồng bộ giữa các yếu tố quản lý đào tạo. Trong quản lý đào tạo CCLLCT ngoài những ưu điểm vẫn còn các hạn chế như : (i) sự tách biệt giữa CTĐT với bồi dưỡng phương pháp giảng dạy cho giảng viên, cải thiện cơ sở vật chất... trong quá trình chuẩn bị cho đào tạo theo tiếp cận năng lực; (ii) một số yếu tố của hệ thống quản lý đào tạo vẫn hoạt động chưa tốt (như kiểm tra đánh giá) hoặc còn rời rạc, bị bỏ trống (như phản hồi thông tin của người học, CSĐT trong cải tiến chương trình)...

Vì quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực là một hệ thống các giải pháp tác động tới mọi yếu tố của quá trình đào tạo, nên cần đảm bảo tính đồng bộ của các giải pháp quản lý. Tính đồng bộ này còn thể hiện ở việc tất cả các chủ thể quản lý đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM (từ Ban Giám đốc Học viện đến lãnh đạo các đơn vị chức năng, các viện giảng dạy, từng CBQL đào tạo, giảng viên và học viên) đều cần thực hiện các giải pháp quản lý một cách chủ động, toàn diện thì mới đạt hiệu quả cao.

3.2.2. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn

Về nguyên tắc, việc đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực phải đảm bảo tính thực tiễn: Phù hợp với đặc thù, mục tiêu, yêu cầu đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực; phù hợp với thực trạng quản lý đào tạo CCLLCT. Các giải pháp phải cụ thể hoá được các chủ trương của Đảng về đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị vào việc xác định mục tiêu, nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo sao cho sát thực với nhiệm vụ và đối tượng. Quản lý đào tạo CCLLCT phải hướng tới thực tiễn đào tạo CCLLCT, hướng tới phát triển hệ thống năng lực hoạt động thực tiễn của cán bộ LDQL trong hệ thống chính trị đáp ứng yêu cầu mới của giai đoạn mới.

Bên cạnh đó, việc đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo CCLLCT phải đảm bảo dựa trên thực tiễn đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực nhằm khắc phục những hạn chế trong quá trình đào tạo và quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực đã chỉ ra tại chương 2. Từ đó, đề xuất các giải pháp quản lý phù hợp nhằm đem lại hiệu quả cao hơn trong đào tạo CCLLCT.

3.2.3. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi

Nguyên tắc này đòi hỏi các giải pháp đề xuất về quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực phải tương thích với mục tiêu, mô hình quản lý đào tạo CCLLCT theo các điều kiện khách quan, có khả năng ứng dụng vào thực tiễn ở CSĐT của HV CTQG HCM một cách thuận lợi, đem lại hiệu quả cao. Các giải pháp đề xuất phải trong khả năng đảm bảo, thực thi của các CSĐT CCLLCT, có tính đến phát triển trong tương lai; đồng thời các giải pháp đề xuất cũng phải được xây dựng một cách khoa học, theo một quy trình chặt chẽ với các bước tiến hành cụ thể, rõ ràng, chuẩn xác và phải được kiểm chứng tính khoa học, tính khách quan và có tính khả thi thông qua khảo nghiệm, đánh giá.

3.2.4. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa

Việc đề xuất các giải pháp quản lý quá trình đào tạo CCLLCT phải đảm bảo nguyên tắc kế thừa. HV CTQG HCM với 75 năm lịch sử và phát triển đã thực hiện nhiệm vụ trọng tâm là đào tạo CCLLCT cho cán bộ LĐQL của hệ thống chính trị, đã đạt được những thành tựu hết sức lớn lao. Do đó, các giải pháp quản lý quá trình đào tạo CCLLCT cần kế thừa những ưu điểm, kết quả đạt được trong tổ chức đào tạo CCLLCT của HV CTQG HCM như việc tổ chức tuyển sinh chuyên nghiệp và hiệu quả, các thành tựu trong nghiên cứu và giảng dạy lý luận chính trị, việc xây dựng và quy chuẩn hóa các quy trình đào tạo và quản lý đào tạo CCLLCT... Việc đề xuất các giải pháp của luận án dựa trên kết quả phân tích lý luận và thực tiễn ở trên, phát huy những điểm mạnh vốn có, khắc phục những tồn tại để phù hợp hơn với giai đoạn mới.

3.2.5. Nguyên tắc bảo đảm tính hệ thống

Tính hệ thống là yêu cầu chiến lược, bảo đảm sự phát triển toàn diện, bền vững của đào tạo CCLLCT. Hoạt động đào tạo CCLLCT là hoạt động có liên quan đến nhiều cơ quan, đơn vị trong hệ thống chính trị, gồm các đơn vị quản lý về kế hoạch chiến lược, đơn vị quản lý định hướng nội dung, đơn vị thực hiện đào tạo, đơn vị cử và sử dụng cán bộ.... Tính hệ thống trong đào tạo CCLLCT còn thể hiện trong nội bộ HV CTQG HCM, khi HV CTQG HCM gồm một hệ thống các CSĐT thực hiện đào tạo CCLLCT theo một chương trình, quy chế đào tạo thống nhất. Do vậy, khi đề xuất giải pháp quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực, phải phân tích các yếu tố quản lý trong một hệ thống chung, xem xét trong tổng thể các chủ thể quản lý và phân cấp quản lý, đảm bảo tính hệ thống thì mới có thể đạt hiệu quả quản lý cao.

3.3. Đề xuất giải pháp quản lý quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

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

3.3.1.1. Mục đích của giải pháp

Trên cơ sở mục tiêu đào tạo CCLLCT và các yêu cầu đối với cán bộ LĐQL giai đoạn hiện nay, luận án xây dựng một khung năng lực của học viên CCLLCT, được dùng trong đào tạo CCLLCT. Khung năng lực này được xây dựng với tư cách

là chuẩn đầu ra của CTĐT, dựa trên nền tảng tiêu chuẩn đầu vào của học viên CCLLCT đã được đảm bảo khi xét tuyển tham gia CTĐT CCLLCT.

Khung năng lực đào tạo CCLLCT là mục tiêu xuyên suốt trong tổ chức đào tạo CCLLCT, và là căn cứ để:

(i) Học viện CTQG HCM định hướng trong tổ chức đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực, định hướng xây dựng CTĐT CCLLCT, đề xuất chuẩn đầu ra chính thức của CTĐT, tổ chức thực hiện dạy - học - kiểm tra đánh giá và quản lý kết quả, thông tin đầu ra, nhằm hoàn thiện quá trình tổ chức quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

(ii) Học viên được đào tạo CCLLCT tự đánh giá năng lực, từ đó có kế hoạch học tập, rèn luyện trong quá trình đào tạo CCLLCT để hoàn thiện năng lực của bản thân.

(iii) Các đơn vị sử dụng lao động sử dụng khung năng lực để định hướng đánh giá cán bộ, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

(iv) Các CSĐT có chức năng đào tạo CCLLCT sử dụng để phối hợp với HV CTQG HCM xây dựng chương trình, tổ chức đào tạo nhằm nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ LDQL.

3.3.1.2. Nội dung của giải pháp

Trên cơ sở khảo sát về mức độ phù hợp và mức độ đáp ứng của khung năng lực đào tạo CCLLCT, tham khảo ý kiến của các chuyên gia trong đào tạo CCLLCT và chuyên gia về khung năng lực cán bộ LDQL, luận án điều chỉnh, sắp xếp lại và bổ sung các nội dung chi tiết của khung năng lực đào tạo CCLLCT đã đề xuất tại chương I và xây dựng các chỉ báo thực hiện cụ thể cho từng năng lực.

Khung năng lực đào tạo CCLLCT được đề xuất gồm 3 thành phần năng lực chính, 06 nhóm năng lực và 40 năng lực chi tiết với các chỉ báo thực hiện cụ thể. Chi tiết như sau:

Một là, năng lực thực thi/thể hiện phẩm chất cá nhân bao gồm các năng lực thực thi/thể hiện ý thức, tư tưởng, phẩm chất, thái độ của cán bộ LDQL. Thành phần này gồm 02 nhóm năng lực: (i) nhóm năng lực về Thể hiện Ý thức chính trị với 6 năng lực chi tiết, được miêu tả với 6 chỉ báo thực hiện. Nhóm này bỏ bớt 01 năng lực về “ý thức tu dưỡng, rèn luyện nhân cách người lãnh đạo, quản lý” do mức độ phù hợp thấp nhất trong nhóm theo kết quả khảo sát; (ii) nhóm năng lực Thực thi Phẩm chất với 6 năng lực chi tiết, được miêu tả với 6 chỉ báo thực hiện. Nhóm này giữ

nguyên các năng lực so với khung dự kiến tại Chương I nhưng sắp xếp lại thứ tự các năng lực logic hơn.

Hai là, năng lực hành động giải quyết công việc, bao gồm các năng lực về kiến thức, kỹ năng về lý luận chính trị của người cán bộ LDQL để giải quyết các công việc của tổ chức. Thành phần này gồm 02 nhóm năng lực là: (iii) nhóm Kiến thức lý luận chính trị với 8 năng lực chi tiết, được miêu tả với 8 chỉ báo thực hiện. Theo ý kiến chuyên gia, nhóm này lược bớt nội dung “giáo dục” ở “kiến thức về văn hóa, xã hội, giáo dục” và bổ sung thêm “kiến thức về tôn giáo - dân tộc” để phù hợp hơn với chương trình đào tạo CCLLCT; (iv) nhóm năng lực về Kỹ năng thực hành với 8 năng lực chi tiết, được miêu tả với 8 chỉ báo thực hiện. So với khung tại chương I, theo ý kiến khảo sát về việc bổ sung năng lực cho khung năng lực đào tạo CCLLCT, nhóm này bổ sung thêm 01 “kỹ năng ứng dụng khoa học công nghệ”.

Ba là, năng lực lãnh đạo chiến lược, gồm các năng lực lãnh đạo, quản lý, tổ chức, điều hành, và xây dựng uy tín của người lãnh đạo. Thành tố này gồm 02 nhóm năng lực nhỏ, là: (v) nhóm năng lực Lãnh đạo tổ chức với 8 năng lực chi tiết, tương ứng với 8 chỉ báo thực hiện; (vi) nhóm năng lực Xây dựng uy tín lãnh đạo với 04 năng lực chi tiết, tương ứng với 4 chỉ báo thực hiện. Hai nhóm này không thay đổi các năng lực chi tiết nhưng sắp xếp lại thứ tự cho phù hợp.

Bảng 3.1: Khung năng lực đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

TT	Thành tố năng lực	Nhóm năng lực	Năng lực chi tiết	Chỉ báo thực hiện
1	Năng lực thực thi/thể hiện phẩm chất cá nhân	Thể hiện Ý thức chính trị	Trung thành với Đảng	Trung thành với lợi ích của Đảng, của quốc gia, dân tộc và nhân dân; kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, mục tiêu, lý tưởng về độc lập dân tộc, chủ nghĩa xã hội và đường lối đổi mới của Đảng
2			Lập trường, bản lĩnh vững vàng	Có lập trường, quan điểm, bản lĩnh chính trị vững vàng, không bị dao động trong bất kỳ tình huống nào
3			Bảo vệ chế độ	Kiên quyết đấu tranh bảo vệ Cương lĩnh, đường lối của Đảng, Hiến pháp và pháp luật của Nhà nước.
4			Yêu nước, thương dân	Có tinh thần yêu nước nồng nàn, đặt lợi ích của Đảng, quốc gia - dân tộc, nhân dân, tập thể lên trên lợi ích cá nhân
5			Phục tùng tổ chức	Yên tâm công tác, chấp hành nghiêm sự phân công của của tổ chức và hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao

TT	Thành tố năng lực	Nhóm năng lực	Năng lực chi tiết	Chỉ báo thực hiện
6			Ý thức học tập lý luận chính trị	Thể hiện tinh thần, thái độ nghiêm túc, trách nhiệm trong học tập lý luận chính trị
7		Thực thi Phẩm chất chính trị	Phẩm chất đạo đức, lối sống trong sáng	Có phẩm chất đạo đức trong sáng; lối sống trung thực, khiêm tốn; cần, kiệm, liêm chính, chí công vô tư
8			Guarong mẫu trong vai trò LĐQL	Guarong mẫu, chính trực trong LĐQL, trong nghề nghiệp
9			Thái độ làm việc khoa học	Linh hoạt, sáng tạo trong LĐQL, trong nghề nghiệp
10			Tự tin về quyết định LĐQL	Yêu cầu cao và tự tin về chuyên môn, nghiệp vụ, các quyết định LĐQL
11			Đề xướng, lan tỏa niềm tin	Đề xướng, lan tỏa được niềm tin của quần chúng nhân dân, nâng cao uy tín của cá nhân và tổ chức trong cơ quan, đơn vị và xã hội
12			Đoàn kết với đồng chí, đồng nghiệp	Có tinh thần đoàn kết, xây dựng, guarong mẫu, thương yêu đồng chí, đồng nghiệp
13	Năng lực hành động giải quyết công việc của tổ chức	Kiến thức lý luận chính trị	Kiến thức về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh	Giải thích và tổng kết được những kiến thức của Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh để áp dụng trong thực tiễn
14			Kiến thức về lịch sử và nguyên tắc xây dựng Đảng	Có khả năng tổng kết các bài học lịch sử và áp dụng nguyên tắc xây dựng Đảng được trang bị để giải quyết các vấn đề trong thực tiễn thực hiện nhiệm vụ chính trị
15			Kiến thức về đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước	Có khả năng thực hiện và tham mưu, tư vấn đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước
16			Kiến thức về kinh tế, chính trị trong nước và thế giới	Thành thạo đánh giá, phân tích tình hình kinh tế - chính trị trong nước và thế giới
17			Kiến thức về văn hóa, xã hội trong nước và thế giới	Thành thạo đánh giá, phân tích tình hình văn hóa - xã hội trong nước và thế giới
18			Kiến thức về tôn giáo - dân tộc trong nước và thế giới	Thành thạo đánh giá, phân tích tình hình tôn giáo - dân tộc trong nước và thế giới
19			Kiến thức về an ninh, quốc phòng, đối ngoại	Thành thạo đánh giá, phân tích tình hình an ninh - quốc phòng - đối ngoại trong nước và thế giới

TT	Thành tố năng lực	Nhóm năng lực	Năng lực chi tiết	Chỉ báo thực hiện
20		Kỹ năng thực hành	Kiến thức về LDQL	Vận dụng thuần thục kiến thức về khoa học LDQL trong công việc
21			Kỹ năng bảo vệ nền tảng tư tưởng	Có kỹ năng đấu tranh chống các quan điểm sai trái, bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng
22			Kỹ năng vận động quần chúng	Có kỹ năng giao tiếp và giáo dục, vận động quần chúng
23			Kỹ năng tham mưu, hoạch định	Có kỹ năng thực hiện và tham mưu chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước
24			Kỹ năng tổ chức thực hiện	Có kỹ năng tổ chức thực hiện kế hoạch một cách nhanh chóng, chất lượng, trên cơ sở khai thác tốt các nguồn lực liên quan
25			Kỹ năng giải quyết tình huống	Có kỹ năng giải quyết tình huống trong lãnh đạo, quản lý, điều hành công việc
26			Kỹ năng phối hợp	Có kỹ năng phối hợp, tạo sự đoàn kết, thống nhất trong địa phương, cơ quan, đơn vị
27			Kỹ năng làm việc trong môi trường quốc tế	Có phương pháp làm việc hiện đại, khoa học, hiệu quả trong môi trường hội nhập
28			Kỹ năng ứng dụng khoa học công nghệ	Có kỹ năng vận dụng khoa học, công nghệ, thông tin để nâng cao hiệu suất công việc
29	Năng lực lãnh đạo chiến lược	Năng lực lãnh đạo tổ chức	Năng lực hoạt động thực tiễn	Có năng lực thực tiễn, nắm chắc và hiểu biết cơ bản tình hình thực tế ở lĩnh vực, địa bàn công tác được phân công
30			Năng lực vận dụng lý luận chính trị	Vận dụng thành thạo kiến thức lý luận chính trị được trang bị để xử lý hiệu quả các tình huống thực tiễn trong lĩnh vực mà mình quản lý
31			Năng lực về tư duy, tầm nhìn	Có tư duy đổi mới, có tầm nhìn chiến lược, có năng lực tổng hợp, phân tích
32			Năng lực phát hiện vấn đề	Có khả năng phát hiện những mâu thuẫn, thách thức, thời cơ, thuận lợi, vấn đề mới, khó và những hạn chế, bất cập trong thực tiễn
33			Năng lực tổ chức thực hiện	Mạnh dạn đề xuất những phương án, giải pháp phù hợp, khả thi, hiệu quả để phát huy, thúc đẩy hoặc tháo gỡ việc thực hiện công việc
34			Năng lực ra quyết định	Có khả năng ra quyết định lãnh đạo một cách quyết đoán, tự tin dựa trên những căn cứ khoa học và kinh nghiệm thực tiễn

TT	Thành tố năng lực	Nhóm năng lực	Năng lực chi tiết	Chỉ báo thực hiện
35			Năng lực chỉ đạo, quản lý đơn vị	Có khả năng trao quyền và truyền cảm hứng, dẫn dắt đơn vị thực hiện nhiệm vụ được giao
36			Năng lực quản trị sự tham gia của trí tuệ nhân tạo	Có khả năng dự đoán, thích nghi, kiểm soát được sự tham gia của khoa học công nghệ/trí tuệ nhân tạo trong lĩnh vực mà mình quản lý
37		Năng lực xây dựng uy tín lãnh đạo	Năng lực chịu trách nhiệm	Dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm và vì nhân dân phục vụ
38			Năng lực xây dựng uy tín cá nhân	Có khả năng xây dựng uy tín cá nhân để được cán bộ, đảng viên, quần chúng nhân dân ủng hộ, tín nhiệm
39			Khả năng nêu gương	Có khả năng nêu gương về lập trường tư tưởng, bản lĩnh chính trị; phẩm chất đạo đức, lối sống; tác phong làm việc
40			Năng lực quy tụ thành viên	Có khả năng quy tụ và phát huy sức mạnh tổng hợp của tập thể, cá nhân

3.3.1.3. Tổ chức thực hiện giải pháp

Chủ thể quản lý của giải pháp này là Giám đốc HV CTQG HCM, đơn vị đầu mối như Vụ trưởng Vụ Quản lý đào tạo, Vụ trưởng Vụ Quản lý khoa học, Viện trưởng các Viện chuyên ngành, Giám đốc các Học viện Chính trị khu vực.

Để thực hiện có hiệu quả giải pháp này, Giám đốc HV CTQG HCM tổ chức thực hiện giải pháp theo quy trình sau:

(1) Lập kế hoạch thực hiện

Học viện thành lập Ban chỉ đạo và các nhóm chuyên gia nghiên cứu về cụ thể hoá khung năng lực đào tạo CCLLCT. Ban chỉ đạo và nhóm chuyên gia xây dựng kế hoạch có lộ trình, các bước thực hiện, quy trình tiến hành giải pháp, phân công nhiệm vụ cụ thể cho từng nhóm chuyên gia từ khâu lựa chọn tiêu chuẩn, tiêu chí và các chỉ dẫn. Xây dựng kế hoạch có thời gian thực hiện, công việc cụ thể.

(2) Tổ chức triển khai

Cách thức triển khai kế hoạch này như sau:

Bước 1: Học viện thành lập Ban chỉ đạo và các nhóm chuyên gia nghiên cứu về cụ thể hoá khung năng lực đào tạo CCLLCT. Ban Chỉ đạo này được thành lập theo quyết định của HV CTQG HCM, có Ban Giám đốc Học viện, mời thêm thành viên Ban Tuyên giáo Trung ương, Ban Tổ chức Trung ương. Ban Chỉ đạo thành lập Ban

Thư ký gồm Vụ trưởng Vụ Quản lý đào tạo, Vụ trưởng Vụ Quản lý khoa học, Viện trưởng các Viện chuyên ngành, Giám đốc các Học viện Chính trị khu vực và Tổ giúp việc để triển khai thực hiện nhiệm vụ.

Bước 2: Xây dựng các tiêu chí của khung năng lực đào tạo CCLLCT trên cơ sở phân tích các lý thuyết về khung năng lực cán bộ LĐQL thuộc hệ thống chính trị, mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo CCLLCT...

Bước 3: Tổ chức Hội thảo, hội nghị lấy ý kiến của các chuyên gia trong đào tạo CCLLCT, góp ý vào Dự thảo khung năng lực đào tạo CCLLCT để phù hợp với đặc điểm, yêu cầu của ĐT CCLLCT, với bối cảnh mới giai đoạn hiện nay. Thực hiện điều chỉnh Dự thảo khung năng lực theo các ý kiến của chuyên gia.

Bước 4: Lấy ý các đơn vị sử dụng cán bộ được đào tạo CCLLCT, đề nghị đánh giá về các tiêu chí được xây dựng trong khung năng lực.

Bước 5: Khảo sát lấy ý kiến của học viên CCLLCT và cựu học viên CCLLCT để đánh giá mức độ phù hợp của các tiêu chí trên diện rộng.

Bước 6: Phân tích kết quả khảo sát để khảo nghiệm tính phù hợp của khung năng lực. Xin ý kiến chuyên gia để điều chỉnh khung năng lực chính thức.

Bước 7: Đề xuất khung năng lực đào tạo CCLLCT lên Ban Bí thư để phối hợp với Ban Tổ chức Trung ương, Ban Tuyên giáo Trung ương để sử dụng rộng rãi trong đào tạo CCLLCT và các quy trình của công tác cán bộ.

(3) Chỉ đạo thực hiện

Để thực hiện giải pháp này đạt hiệu quả, Ban chỉ đạo cần thực hiện lần lượt các việc sau

- Lập kế hoạch đề xuất khung năng lực đào tạo CCLLCT, trong đó phân công rõ quy trình thực hiện, nội dung thực hiện, chủ thể thực hiện, thời gian thực hiện, dự toán kinh phí thực hiện.

- Phân công tổ chức các hoạt động nghiên cứu, khảo sát để có cơ sở lý luận, thực tiễn cho các nội dung cần cụ thể hoá trong mỗi tiêu chí của khung năng lực đào tạo CCLLCT giai đoạn hiện nay. Các nội dung nghiên cứu: lý luận về khung năng lực của LĐQL các tổ chức công; lý luận về đào tạo lý luận chính trị, cơ sở chính trị, pháp lý và các yêu cầu đối với đào tạo CCLLCT. Các nội dung khảo sát: mức độ phù hợp của các tiêu chí dự kiến trong khung năng lực.

- Chỉ đạo soạn văn bản hướng dẫn góp ý, gửi văn bản Dự thảo khung năng lực tới Ban Tổ chức Trung ương, Ban Tuyên giáo Trung ương, các Ban, Bộ, ngành, tỉnh thành Trung ương để xin ý kiến góp ý và xin các ý kiến bổ sung khung năng lực hiện nay, trong đó có các yêu cầu trả lời về các mức độ cần thiết đối với các tiêu chí dự kiến, và xin ý kiến bổ sung, điều chỉnh vào khung năng lực.

- Tổ chức việc thu hồi các kết quả góp ý cho văn bản Dự thảo khung năng lực, xử lý kết quả nhằm chuẩn bị hoàn chỉnh văn bản. Tổ chức các hội thảo khoa học để xin ý kiến của các nhà LĐQL và các nhà khoa học về nội dung văn bản Dự thảo khung năng lực đào tạo CCLLCT.

- Tổ chức hoàn thiện văn bản dự thảo để có văn bản chính thức về Dự thảo và đặt tên là “Khung năng lực đào tạo Cao cấp lý luận chính trị”.

- Trình báo cáo Ban Bí thư để ban hành “Khung năng lực đào tạo Cao cấp lý luận chính trị” để các đơn vị phối hợp như Ban Tổ chức Trung ương, Ban Tuyên giáo Trung ương, các CSĐT CCLLCT định hướng quản lý nội dung, cử cán bộ tham gia đào tạo, tổ chức đào tạo, quản lý đào tạo CCLLCT và sử dụng trong các khâu quản lý cán bộ.

(4) Kiểm tra, đánh giá

Công tác kiểm tra giám sát và đánh giá việc thực hiện quy trình trên góp phần vào sự thành công của giải pháp. Sau khi đã có kế hoạch và lộ trình đầy đủ, Ban chỉ đạo phải có trách nhiệm kiểm tra giám sát, đôn đốc công việc được thực hiện đúng tiến độ. Việc đánh giá đúng mức chất lượng của công việc, đánh giá chuẩn mực giá trị của các tiêu chuẩn, tiêu chí và thời gian thực hiện là yếu tố quyết định sự thành bại trong quá trình xây dựng, cụ thể hóa khung năng lực cán bộ LĐQL diện được đào tạo CCLLCT.

3.3.1.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

Khung năng lực đào tạo CCLLCT phải được sự ủng hộ của Ban Bí thư, thống nhất trong các CSĐT CCLLCT trong và ngoài hệ thống HV CTQG HCM, Ban Tổ chức Trung ương, Ban Tuyên giáo Trung ương, Bộ Quốc phòng, Bộ Công an, lãnh đạo cấp Ban, Bộ, ngành, tỉnh thành cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT, đội ngũ CBQL và giảng viên đào tạo CCLLCT tại các cơ sở đào tạo CCLLCT; đồng thời huy động được các thành phần trên tham gia vào vào soạn thảo, góp ý kiến để hoàn chỉnh.

Phải tìm được một đội ngũ các nhà khoa học, nhà lãnh đạo và quản lý đào tạo CCLLCT có chuyên môn, kinh nghiệm thực tiễn trong đào tạo CCLLCT để đề xuất tham gia vào Ban Chỉ đạo, Ban thư ký, Tổ giúp việc thực hiện nhiệm vụ.

Tuyên truyền cho các lực lượng tham gia đào tạo và quản lý đào tạo CCLLCT về ý nghĩa và tầm quan trọng của việc xây dựng khung năng lực đào tạo CCLLCT để đáp ứng yêu cầu của Đảng và của thực tiễn nhiệm vụ hiện nay

Để thực hiện thành công, đơn vị chủ trì (HV CTQG HCM) phải có một khoản kinh phí nhất định để chi cho các hoạt động nghiên cứu, dự thảo, xin ý kiến góp ý vào bản thảo, chỉnh lý bản thảo và ban hành văn bản chính thức.

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

3.3.2.1. Mục đích của giải pháp

Mục đích của giải pháp là khắc phục các hạn chế về CTĐT CCLLCT và phương pháp giảng dạy, học tập theo kết quả khảo sát thực trạng ở chương II đã chỉ ra, như việc CTĐT CCLLCT chưa công bố chính thức về chuẩn đầu ra, chưa tổ chức đổi mới giảng dạy, kiểm tra đánh giá theo tiếp cận năng lực, việc sử dụng phản hồi thông tin của người học vào cải tiến CTĐT CCLLCT còn hạn chế...

Phát triển CTĐT CCLLCT theo tiếp cận hình thành năng lực nhằm hoàn thiện, cập nhật CTĐT CCLLCT, đáp ứng được những yêu cầu mới của Đảng và Nhà nước đối với cán bộ LĐQL. Đồng thời, quản lý phát triển CTĐT CCLLCT bảo đảm CTĐT CCLLCT đáp ứng khung năng lực của cán bộ LĐQL, đáp ứng yêu cầu thực tiễn trong thực hiện nhiệm vụ của cán bộ LĐQL.

Phát triển CTĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực nhằm từng bước hoàn thiện để đảm bảo chất lượng và không ngừng phát triển để nâng cao chất lượng, đảm bảo chất lượng cấp CTĐT CCLLCT là cơ sở cho công tác tự đánh giá và bảo đảm chất lượng đào tạo của các cơ sở ĐT CCLLCT.

3.3.2.2. Nội dung của giải pháp

Phát triển CTĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực theo quy trình CDIO, gồm các bước Điều tra nhu cầu - Thiết kế chương trình - Triển khai chương trình - Thực thi chương trình - Đánh giá chương trình.

Điều tra, thiết kế nội dung của chương trình tập trung vào hệ thống năng lực cán bộ LĐQL diện được đào tạo CCLLCT dựa trên khung năng lực đã được đề xuất. Đây là mục tiêu cuối cùng của tổ chức đào tạo CCLLCT. Tổ chức thiết kế CTĐT CCLLCT có sự đóng góp của người học và cơ sở cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT. Việc xây dựng chương trình đào tạo CCLLCT theo theo khung năng lực đã đề xuất phải đảm bảo các nguyên tắc: (1) Xây dựng mục tiêu, nội dung, phương pháp dạy và học phù hợp với từng năng lực; (2) Đảm bảo sự liên thông, hỗ trợ giữa các môn học, tạo điều kiện để học viên phát triển toàn diện các năng lực; (3) Tích hợp các hoạt động thực hành, nghiên cứu, tự học nhằm rèn luyện và vận dụng các năng lực.

Thực thi CTĐT CCLLCT có sự đóng góp của học viên và giảng viên. Học viên và giảng viên có thể biết những điều kiện và cách thức hoàn thiện CTĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực, bên cạnh đó, giám sát trong khi thực thi hay qua ý kiến khảo sát, đánh giá có thể phát hiện những nhược điểm, những hạn chế của chương trình ĐT làm cơ sở điều chỉnh bổ sung nâng cao chất lượng CTĐT CCLLCT.

Đánh giá CTĐT CCLLCT có sự tham gia của các bên liên đới, đặc biệt là các cơ sở sử dụng cán bộ làm cơ sở điều chỉnh, bổ sung CTĐT đáp ứng yêu cầu của Đảng và yêu cầu thực tiễn thực hiện nhiệm vụ của cán bộ LĐQL.

3.3.2.3. Tổ chức thực hiện giải pháp

Quản lý tổ chức phát triển CTĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực nhằm thiết kế chương trình, chỉ đạo thực hiện chương trình và kiểm tra, đánh giá hoạt động đào tạo CCLLCT theo đúng thiết kế của CTĐT CCLLCT, tập trung vào hệ thống năng lực của cán bộ LĐQL đáp ứng chuẩn đầu ra và phù hợp với yêu cầu về năng lực, phẩm chất của cán bộ LĐQL giai đoạn hiện nay.

Chủ thể quản lý của giải pháp này là Giám đốc HV CTQG HCM, đơn vị đầu mối như Vụ trưởng Vụ Quản lý đào tạo, Viện trưởng các Viện chuyên ngành, Giám đốc các Học viện Chính trị khu vực.

(1) Lập kế hoạch thực hiện

- Thành lập Ban chỉ đạo phát triển CTĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực, gồm đại diện Ban Giám đốc Học viện và Hội đồng khoa học - đào tạo của Học viện. Thành lập Tổ giúp việc của Ban Chỉ đạo do Vụ trưởng Vụ Quản lý đào tạo là Tổ trưởng, và các thành viên là chuyên gia phát triển CTĐT.

- Ban chỉ đạo và Tổ giúp việc xây dựng kế hoạch có lộ trình, các bước thực hiện, quy trình tiến hành giải pháp, phân công nhiệm vụ cụ thể cho từng đơn vị, cá nhân. Xây dựng kế hoạch có thời gian thực hiện, công việc cụ thể, có dự toán kinh phí thực hiện.

(5) Tổ chức triển khai

- * Thiết kế, phát triển CTĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực

Thiết kế, phát triển CTĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực nhằm mục đích thiết kế cách thức, kế hoạch thực hiện đào tạo CCLLCT, để CSĐT CCLLCT thực hiện CTĐT đó giúp người học đạt được các năng lực theo khung năng lực đã đề xuất.

Các bước phát triển CTĐT CCLLCT bao gồm:

Tổ giúp việc căn cứ vào các văn bản hướng dẫn, điều kiện thực tiễn xây dựng kế hoạch phát triển CTĐT CCLLCT theo hướng chú trọng năng lực của cán bộ LĐQL diện được đào tạo CCLLCT, trình Ban Chỉ đạo ban hành kế hoạch.

Ban Chỉ đạo chỉ đạo thực hiện các bước sau:

- Thành lập nhóm chuyên gia phát triển CTĐT CCLLCT, gồm Vụ trưởng Vụ Quản lý đào tạo, Viện trưởng các Viện chuyên ngành, các chuyên gia về phát triển CTĐT.

- Tổ chức các Hội thảo, Tọa đàm lấy ý kiến của các chuyên gia trong đào tạo CCLLCT, phát triển chương trình về cách thức triển khai xây dựng, phát triển CTĐT CCLLCT.

- Xây dựng Chuẩn CTĐT CCLLCT, trong đó xác định rõ các yêu cầu cơ bản đối với CTĐT CCLLCT: Mục tiêu đào tạo, Chuẩn đầu ra, Chuẩn đầu vào, Kết cấu nội dung - chương trình, Chương trình khung, Phương pháp giảng dạy, phương pháp kiểm tra đánh giá, các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo. Ban hành mẫu CTĐT CCLLCT.

- Khảo sát nhu cầu của người học, đơn vị cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT về mục tiêu, nội dung, phương pháp giảng dạy, kiểm tra đánh giá, các điều kiện hỗ trợ đào tạo CCLLCT; nhu cầu đối với các môn học trong CTĐT CCLLCT (thiết kế phiếu hỏi, xác định đối tượng khảo sát, triển khai khảo sát, xử lý kết quả khảo sát)

- Tổ chức Hội thảo lần 2 lấy ý kiến về dự kiến thiết kế chương trình, các học phần, các chuyên đề nhằm thống nhất mục đích, mục tiêu, nội dung môn học, cấu trúc chương trình học phần, kế hoạch tổ chức đào tạo.

- Căn cứ mục tiêu đào tạo CCLLCT, khung năng lực đào tạo CCLLCT đã đề xuất và kết quả khảo sát nhu cầu của người học, ý kiến của các chuyên gia, xây dựng dự thảo CTĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực; đối chiếu chuẩn đầu ra môn học và chuẩn đầu ra của CTĐT CCLLCT.

- Xin ý kiến Ban Tuyên giáo Trung ương về định hướng nội dung chương trình

- Khảo sát lấy ý kiến của giảng viên, học viên, đơn vị cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT về mức độ phù hợp của dự thảo CTĐT CCLLCT (thiết kế phiếu hỏi, xác định đối tượng khảo sát, triển khai khảo sát, xử lý kết quả khảo sát); các ý kiến điều chỉnh, bổ sung (nếu có).

- Thành lập Hội đồng thẩm định CTĐT CCLLCT; chỉnh sửa theo ý kiến của Hội đồng.

- Hoàn thiện CTĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực cùng các hồ sơ liên quan, trình Giám đốc HV CTQG HCM phê duyệt ban hành.

- Thực hiện biên soạn Đề cương chi tiết các môn học thuộc CTĐT CCLLCT, đảm bảo chuẩn đầu ra của các chuyên đề phù hợp và có đóng góp cho chuẩn đầu ra môn học, chuẩn đầu ra của CTĐT CCLLCT. Việc biên soạn đề cương chi tiết được giao cho các nhóm chuyên gia trong lĩnh vực chuyên môn của môn học, gồm các Viện trưởng của các Viện Chuyên ngành, Trưởng Khoa của các Khoa thuộc các Học viện khu vực, đội ngũ giảng viên của đơn vị giảng dạy.

- Thành lập Hội đồng thẩm định Đề cương chi tiết các môn học thuộc CTĐT CCLLCT, chỉnh sửa theo ý kiến của Hội đồng.

- Biên soạn giáo trình đào tạo CCLLCT theo các môn học.

- Thành lập Hội đồng thẩm định giáo trình các môn học thuộc CTĐT CCLLCT, chỉnh sửa theo ý kiến của Hội đồng.

- Hoàn thiện giáo trình cùng các hồ sơ liên quan, báo cáo Giám đốc HV CTQG HCM ra quyết định xuất bản giáo trình CCLLCT.

* Các bước tổ chức thực hiện CTĐT CCLLCT bao gồm:

Quản lý tổ chức thực hiện chương trình CCLLCT theo tiếp cận năng lực, trong đó giảng viên được khuyến khích sáng tạo trong đổi mới phương pháp dạy học, lựa chọn hình thức tổ chức dạy học nhưng phải thống nhất về mục tiêu và quy trình trong chương trình đã được phê duyệt. Đối với học viên, sẽ có căn cứ chủ động phương pháp học tập thích hợp, chủ động tự học, tự nghiên cứu chiếm lĩnh kiến thức. Các đơn vị phục vụ hỗ trợ đào tạo CCLLCT sẽ chủ động tham gia có hiệu quả trong đào tạo CCLLCT.

Thực thi CTĐT CCLLCT gồm những khâu sau:

- Sau khi chương trình được ban hành, các đơn vị giảng dạy tổ chức phân công giảng viên thực hiện các bài giảng trong giáo trình đã biên soạn.

- Các giảng viên thực hiện thiết kế bài giảng, giáo án, thiết kế việc tổ chức dạy học của chuyên đề mình phụ trách theo hướng tiếp cận năng lực. Giảng viên được khuyến khích sáng tạo trong đổi mới phương pháp dạy học nhưng thống nhất về mục tiêu, quy trình, giáo án đã được Hội đồng chuyên môn của các đơn vị giảng dạy phê duyệt.

- Khai giảng đầu khóa học, CSĐT thông báo cho người học về quy chế đào tạo; nội dung và kế hoạch học tập; lịch thi, hình thức thi; thời gian tốt nghiệp, quyền lợi và nghĩa vụ của người học.

- Tổ chức thực hiện kế hoạch giảng dạy - học tập theo chương trình CCLLCT đã được phê duyệt, có sự kiểm tra, giám sát của các đơn vị quản lý ĐT, đơn vị thanh tra, đơn vị giảng dạy. Xử lý các nghiệp vụ chuyển CSĐT, nghỉ học, học lại, thi lại, học bổ sung, thi bổ sung... cho người học, đảm bảo hoàn thành toàn bộ CTĐT CCLLCT.

* Các bước đánh giá CTĐT CCLLCT bao gồm:

CTĐT CCLLCT và các môn học cần được thường xuyên rà soát, điều chỉnh bổ sung và cập nhật để đáp ứng nhu cầu của người học thay đổi theo sự phát triển của xã hội nói chung, yêu cầu của các đơn vị sử dụng cán bộ theo thực tiễn mới, đồng thời thực hiện cam kết của HV CTQG HCM về chất lượng đào tạo CCLLCT.

Đánh giá CTĐT CCLLCT nhằm phát hiện xem CTĐT CCLLCT được thiết kế, phát triển và thực thi có tạo ra hay có thể tạo ra sản phẩm đào tạo như mong muốn. Đánh giá CTĐT CCLLCT nhằm xác định điểm mạnh, điểm yếu của CTĐT CCLLCT trước khi đưa vào thực thi (đánh giá thẩm định) hoặc xác định hiệu quả của chương trình khi đã triển khai thực thi sau một thời gian nhất định (đánh giá cải tiến).

Hoạt động đánh giá CTĐT CCLLCT được triển khai trước, trong và cuối của quá trình thực hiện chương trình, bản chất của quá trình đánh giá chương trình là liên tục trong suốt các khâu của quá trình: xác định mục đích, mục tiêu chương trình, thiết kế, xây dựng, tổ chức thực hiện chương trình; và đánh giá toàn diện các mặt của từng khâu, từng giai đoạn.

Các bước thực hiện đánh giá CTĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực như sau:

- Thành lập Hội đồng đánh giá (hoặc Ban Chỉ đạo) đánh giá CTĐT CCLLCT trên cơ sở đề xuất của Vụ Quản lý đào tạo, Lãnh đạo các Viện chuyên ngành.

- Hội đồng đánh giá đề ra các nhiệm vụ, công việc triển khai trên cơ sở xác định rõ mục đích và hình thức đánh giá theo một cách hợp lý và khả thi. Lập kế hoạch cho đợt đánh giá.

- Trên cơ sở tổ chức các Hội thảo, Tọa đàm xác định được tiêu chí đánh giá; chuẩn bị phương tiện, công cụ đánh giá gồm phiếu đánh giá, phiếu phỏng vấn sâu để thu thập thông tin đánh giá CTĐT CCLLCT.

- Triển khai đánh giá: Tổ chức khảo sát đánh giá đối tượng là học viên CCLLCT, cựu học viên CCLLCT, giảng viên, CBQL tham gia đào tạo CCLLCT, đơn vị cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT. Trong khâu này cần thực hiện 3 công việc chính sau đây: (i) Tổ chức lấy ý kiến của các đối tượng được chọn để đánh giá; (ii) tổ chức phỏng vấn; và (iii) tập hợp các phiếu đánh giá, dữ liệu phỏng vấn.

- Xử lý và phân tích dữ liệu các nguồn đánh giá.

- Tổng hợp các kết quả đã phân tích được trình chủ tịch Hội đồng đánh giá, chủ tịch Hội đồng đánh giá tổ chức họp thảo luận về kết quả phân tích, và đề xuất các yêu cầu viết bản báo cáo đánh giá, đề xuất các giải pháp điều chỉnh CTĐT CCLLCT.

- Báo cáo kết quả đánh giá tới Giám đốc HV CTQG HCM.

(6) Chỉ đạo thực hiện

Để thực hiện giải pháp này đạt hiệu quả, Ban chỉ đạo cần thực hiện lần lượt các việc sau:

- Chỉ đạo xây dựng kế hoạch thực hiện, phân công thực hiện nhiệm vụ rõ quy trình, trách nhiệm, thời hạn, cách thực tổ chức thực hiện công việc.
- Chỉ đạo hoàn thiện hệ thống văn bản hướng dẫn xây dựng, phát triển chương trình; hướng dẫn xây dựng chuẩn đầu ra theo tiếp cận năng lực; hướng dẫn khảo sát thu thập ý kiến; tiêu chí đánh giá CTĐT CCLLCT' hướng dẫn các biểu mẫu xây dựng phát triển chương trình; kế hoạch phát triển chương trình, thông báo, quyết định, phân công trách nhiệm đơn vị, cá nhân trong công tác phát triển chương trình.
- Chỉ đạo phát triển CTĐT CCLLCT theo hướng mở, theo đúng quy trình phát triển chương trình, với Chuẩn chương trình xác định rõ mục tiêu, chuẩn đầu ra, cấu trúc và nội dung của chương trình, phương pháp giảng dạy, phương pháp kiểm tra đánh giá tập trung vào hệ thống năng lực cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT.
- Tổ chức thực hiện các nhiệm vụ theo các bước đã trình bày đối với thiết kế, phát triển chương trình; thực thi chương trình; đánh giá CTĐT CCLLCT.
- Báo cáo Giám đốc HV CTQG HCM để ban hành chương trình, ban hành báo cáo đánh giá chương trình để tiếp tục thực hiện cải tiến, phát triển CTĐT CCLLCT.

(7) Kiểm tra, đánh giá

Giám đốc HV CTQG HCM và giám đốc các CSĐT CCLLCT thực hiện kiểm tra, đánh giá định kỳ kế hoạch phát triển CTĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực. Trong quá trình thực thi chương trình cần điều chỉnh kế hoạch giảng dạy - học tập, điều chỉnh tổ chức giảng dạy dựa trên đề xuất của các đơn vị quản lý ĐT và đơn vị giảng dạy. Kiểm tra, đánh giá giải pháp phải đúng người, đúng việc, dựa trên kế hoạch thực hiện giải pháp chi tiết để giám sát tiến độ, chất lượng thực hiện. Thực hiện giám sát, đánh giá hiệu quả phát triển chương trình, thực thi chương trình, đánh giá chương trình để điều chỉnh các giải pháp quản lý hiệu quả hơn.

3.3.2.4. *Điều kiện thực hiện giải pháp*

Ban Chỉ đạo phát triển chương trình và nhóm chuyên gia phát triển chương trình phải đầy đủ thành phần, đúng chức năng, nhiệm vụ, đủ trình độ chuyên môn và

kinh nghiệm trong xây dựng, phát triển chương trình và trong ĐT lý luận chính trị; hiểu về tính chất của đào tạo CCLLCT.

Phải đảm bảo hoàn thiện hệ thống văn bản quy định (có thể bổ sung các quy định nội bộ) để làm cơ sở thực hiện công tác quản lý phát triển CTĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực, trong mỗi quy trình đều cần phải có các biểu mẫu thống nhất, công khai và có hướng dẫn cụ thể để quá trình phối hợp thực hiện đạt hiệu quả và thuận tiện trong quản lý phát triển CTĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

Đảm bảo nguồn tài chính và cơ sở vật chất, trang thiết bị cho việc quản lý phát triển CTĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực, ở tất cả các khâu thiết kế chương trình, thực thi chương trình, đánh giá chương trình. Hiện nay, HV CTQG HCM đang thực hiện Đề án 979 của Thủ tướng Chính phủ về “Đổi mới nội dung, CTĐT, bồi dưỡng cán bộ LĐQL của HV CTQGHCM giai đoạn 2021-2026” [39], và các kinh phí về phát triển chương trình của HV CTQG HCM được thực hiện theo nguồn ngân sách này.

Giảng viên cần phải nghiên cứu kỹ chương trình môn học, đủ năng lực chuẩn bị các điều kiện để triển khai chương trình theo mục tiêu, phương pháp đã phê duyệt. CBQL đào tạo thực hiện giám sát việc thực thi chương trình, kế hoạch giảng dạy - học tập theo CTĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực đã được Giám đốc HV CTQG HCM thông qua. Đội ngũ đánh giá phải nắm vững những quy định, các tiêu chí đánh giá CTĐT CCLLCT theo năng lực và các điều kiện đánh giá trong chương trình ĐT, đồng thời họ cũng nắm chắc chiến lược, công cụ đánh giá, xử lý thông tin đánh giá trong ĐT dựa vào năng lực.

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

3.3.3.1. Mục đích của giải pháp

Giải pháp nhằm khắc phục hạn chế đã chỉ ra trong thực trạng của chương 2 về hoạt động dạy và học CCLLCT chưa thật sự thực hiện theo tiếp cận năng lực mà còn thiên về tiếp cận nội dung như: phương pháp giảng dạy còn chưa đa dạng, chủ yếu là phương pháp thuyết trình, chưa phát huy được năng lực và phù hợp với đặc điểm đội ngũ giảng viên là cán bộ LĐQL; giảng viên chưa sử dụng nhiều phương pháp giảng dạy tích cực và đang dạng hóa các hình thức học tập; giảng viên chưa sử dụng nhiều phương pháp quản lý lớp học; đơn vị quản lý đào tạo chưa thực hiện quản lý giáo án

trong đào tạo CCLLCT; học viên còn ít sử dụng phương pháp tự học, tự nghiên cứu để lĩnh hội kiến thức; CSĐT chưa xây dựng được cơ chế khuyến khích học viên tự học, tự nghiên cứu, chủ động kiến tạo kiến thức...

Giải pháp cũng tạo điều kiện để giảng viên đào tạo CCLLCT nâng cao năng lực, vận dụng các kỹ năng lập kế hoạch bài giảng; đổi mới phương pháp dạy học tích hợp trong đào tạo CCLLCT; sử dụng các kỹ năng tổ chức quản lý lớp; sử dụng các công cụ kiểm tra và đánh giá theo năng lực quy định.

Giải pháp tạo cơ sở quan trọng để quản lý đánh giá kết quả dạy và học trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực; bởi vì, chỉ khi thực hiện quá trình dạy học bảo đảm đúng yêu cầu của đào tạo theo tiếp cận năng lực thì các hoạt động kiểm tra, đánh giá mới có thể thực hiện đánh giá đúng sự tiến bộ về năng lực của người học.

3.3.3.2. Nội dung của giải pháp

- Nâng cao nhận thức, trách nhiệm cho CBQL và đội ngũ giảng viên về đổi mới phương pháp dạy học CCLLCT theo tiếp cận năng lực;
- Hoàn thiện hệ thống văn bản quy định, quy chế về đổi mới phương pháp giảng dạy và học tập CCLLCT theo tiếp cận năng lực;
- Quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực thông qua quản lý giáo án, quản lý chuyên môn, đánh giá giảng viên;
- Quản lý hoạt động học tập CCLLCT theo tiếp cận năng lực thông qua quản lý học viên, quản lý tự học, quản lý rèn luyện;
- Đảm bảo các điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị kỹ thuật cho hoạt động dạy và học theo tiếp cận năng lực.

3.3.3.3. Tổ chức thực hiện giải pháp

Chỉ đạo toàn bộ các đơn vị tổ chức dạy học trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực là một hoạt động cần đầu tư nhiều thời gian. Chủ thể của giải pháp quản lý này là Giám đốc Học viện CTQG HCM và Giám đốc các HV CTKV. Đơn vị đầu mối thực hiện giải pháp là các đơn vị quản lý ĐT và các đơn vị giảng dạy.

(1) Lập kế hoạch thực hiện

Kế hoạch để tổ chức triển khai thực hiện đổi mới dạy học CCLLCT theo tiếp cận năng lực là kế hoạch dài hơi, bao gồm: xác định mục tiêu, nội dung, thời gian, lực lượng và điều kiện đảm bảo. Mục đích giúp các chủ thể quản lý có tầm nhìn tổng

thể, bao quát toàn diện hoạt động đổi mới tổ chức dạy học; qua đó chỉ đạo, điều chỉnh kịp thời, sát đúng để đạt tới hiệu quả tối đa trong quản lý.

Tùy theo chức năng, nhiệm vụ của chủ thể quản lý các cấp: HV CTQG HCM, Học viện Chính trị khu vực, Vụ Quản lý đào tạo, Viện Chuyên ngành, Ban đào tạo, Khoa giảng dạy, các tổ chuyên môn và giảng viên để triển khai xây dựng các kế hoạch phù hợp. Các kế hoạch đều phải mang tính khoa học, thiết thực, khả thi; vì nó là văn bản pháp lý về mục đích yêu cầu, thứ tự nội dung, biện pháp, đảm bảo các chủ thể thực hiện có chất lượng và hiệu quả trong triển khai thực hiện đổi mới dạy học CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

Ở cấp độ Học viện, Học viện khu vực và đơn vị quản lý đào tạo, tùy theo tính chất từng loại kế hoạch và cấp quản lý cụ thể để thể hiện nội dung phù hợp. Bản kế hoạch này cần thể hiện ra vai trò, nội dung thực hiện, thời gian thực hiện, cách thức kiểm tra đánh giá việc thực hiện đổi mới dạy học CCLLCT theo tiếp cận năng lực của các cấp quản lý. Trong kế hoạch cần xác định rõ: mục tiêu, thứ tự thời gian tiến hành, nội dung, nhân sự, cơ sở vật chất kỹ thuật; biện pháp điều chỉnh, triển khai công việc; quy định hiệp đồng, phối hợp các lực lượng; kiểm tra, đánh giá và chế độ báo cáo kết quả thực hiện đổi mới, rút kinh nghiệm, đánh giá kết quả thực hiện đổi mới dạy học CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

Ở cấp độ của các Viện, Khoa, tổ chuyên môn, bản kế hoạch của tổ chuyên môn và GV về đổi mới dạy học theo tiếp cận năng lực cần thể hiện cụ thể ở kế hoạch giảng dạy từng bài học, từng môn học; việc dự giờ, thông qua bài giảng, kiểm tra đánh giá bài giảng của đơn vị chuyên môn. Đây là căn cứ để các CSĐT quản lý, kiểm tra giảng viên dạy học theo phương pháp mới.

(2) Tổ chức triển khai

Chỉ đạo toàn bộ các đơn vị trong Học viện tổ chức dạy học theo tiếp cận năng lực nhằm đảm bảo việc sử dụng chương trình, phương pháp dạy học, đánh giá hoạt động đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực, tập trung vào hệ thống năng lực của cán bộ LĐQL đáp ứng chuẩn đầu ra và phù hợp với yêu cầu về năng lực, phẩm chất của cán bộ LĐQL giai đoạn hiện nay.

Chủ thể quản lý của giải pháp này là Giám đốc HV CTQG HCM, đơn vị đầu mối như Vụ trưởng Vụ Quản lý đào tạo, Viện trưởng các Viện chuyên ngành, Giám đốc các Học viện Chính trị khu vực.

Các nội dung cần tổ chức thực hiện giải pháp như sau:

- Tổ chức các Hội thảo, Tọa đàm, Hội nghị trao đổi về đào tạo theo tiếp cận năng lực, nhằm nâng cao nhận thức, trách nhiệm cho CBQL và đội ngũ giảng viên về đổi mới phương pháp dạy học CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

- Hoàn thiện hệ thống văn bản quy định, quy chế về đổi mới phương pháp giảng dạy và học tập CCLLCT theo tiếp cận năng lực. Các văn bản này bao gồm CTĐT CCLLCT được thiết kế theo tiếp cận năng lực, công bố rõ chuẩn đầu ra của CTĐT, quy định cụ thể về các phương pháp giảng dạy, học tập trong đào tạo CCLLCT. Chương trình cũng cần thiết kế thời gian, quy định cho hoạt động tự học, tự nghiên cứu của học viên; thiết kế nội dung chương trình cho các hoạt động học tập trải nghiệm như hoạt động nghiên cứu lịch sử trường Đảng, hoạt động nghiên cứu thực tế. CTĐT CCLLCT hiện nay có hệ thống các chuyên đề ngoại khóa được thiết kế phù hợp với riêng từng đối tượng DT của các lớp học. Đây là điểm mạnh cần tiếp tục phát huy theo hướng tôn trọng sự đa dạng của người học. Quy chế Tuyển sinh và đào tạo CCLLCT quy định rõ về điều kiện, tiêu chuẩn, trách nhiệm của giảng viên trong tổ chức dạy học theo tiếp cận năng lực; quy định về việc thông qua giáo án, tổ chức dự giờ trong giảng dạy CCLLCT; quy định về việc đánh giá kết quả rèn luyện của học viên thông qua hoạt động tự học...

- Quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực thông qua quản lý giáo án, quản lý chuyên môn, đánh giá giảng viên. Dựa trên các văn bản, quy định, quy chế đã ban hành, tổ chức cho các đơn vị chuyên môn thực hiện thiết kế bài giảng theo hướng tiếp cận năng lực. Việc thiết kế bài giảng cần đảm bảo, hoạt động dạy học của giảng viên thực hiện thông qua tổ chức liên tiếp các hoạt động học tập, học viên tự khám phá những điều chưa rõ, chưa biết; rèn luyện phương pháp thói quen đọc và khai thác tài liệu, suy luận để tìm tòi, và phát hiện kiến thức mới; tăng cường phối hợp học tập cá thể với học tập hợp tác, tạo điều kiện cho học viên chủ động nghĩ nhiều hơn, làm nhiều hơn, thảo luận nhiều hơn; kết hợp đa

dạng hóa phương pháp dạy học, dạy học theo tình huống, brain storming, dạy học theo dự án... phù hợp với đối tượng học viên CCLLCT.

- Quản lý hoạt động học tập CCLLCT theo tiếp cận năng lực thông qua quản lý học viên, quản lý tự học, quản lý rèn luyện. Dựa trên các văn bản, quy định, quy chế đã ban hành, quản lý hoạt động tự học, hoạt động về nguồn, hoạt động nghiên cứu thực tế của học viên CCLLCT. Trong ĐT CCLLCT, hoạt động rèn luyện phẩm chất, ý thức và khắc phục bệnh “lười học chính trị” là hoạt động đặc biệt được chú trọng. Tổ chức học tập CCLLCT theo tiếp cận năng lực với việc đa dạng các hoạt động học tập để phát huy

- Đảm bảo các điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị kỹ thuật cho hoạt động dạy và học theo tiếp cận năng lực. Tổ chức rà soát về điều kiện cơ sở vật chất, đầu tư vào các trang thiết bị dạy học, giảng đường, hệ thống cơ sở hạ tầng và hệ thống mạng để tạo môi trường thuận lợi cho tổ chức dạy và học CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

(3) Chỉ đạo thực hiện

Giải pháp này có vai trò đặc biệt quan trọng, nhằm tạo ra sự thay đổi căn bản về phương pháp dạy và học trong đào tạo CCLLCT của giảng viên và học viên. Sự thay đổi cách thức dạy học của giảng viên sẽ giúp học viên tham gia vào hầu hết các hoạt động của quá trình học tập... Với đặc thù học viên CCLLCT là cán bộ LDQL vốn đã có kiến thức chuyên môn và nhiều kinh nghiệm trong hoạt động thực tiễn, sự thay đổi đó giúp học viên có ý thức tham gia tích cực hơn vào đào tạo CCLLCT; đồng thời có cơ hội để chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm của mình cho bạn học và thầy, cô giáo.

Hoạt động chỉ đạo thực hiện giải pháp quản lý này đối với HV CTQG HCM cần làm:

- Chỉ đạo đơn vị quản lý đào tạo hoàn thiện các quy định, quy chế về đổi mới dạy học CCLLCT theo tiếp cận năng lực; quản lý việc dạy học theo tiếp cận năng lực của giảng viên và quản lý tự học, nghiên cứu thực tế của học viên.

- Chỉ đạo đơn vị chuyên môn tổ chức, giám sát việc thực hiện kế hoạch dạy học, thiết kế bài giảng, giáo án của các chuyên đề, môn học trong chương trình CCLLCT theo tiếp cận năng lực; quản lý giảng viên thực

- Chỉ đạo đơn vị tổ chức cán bộ thực hiện đánh giá dạy học CCLLCT của giảng viên, đưa tiêu chí dạy học theo tiếp cận năng lực vào tiêu chí đánh giá cán bộ hằng năm.

- Chỉ đạo kiểm tra, đánh giá hiệu quả đổi mới dạy và học theo tiếp cận năng lực; cần thường xuyên rút kinh nghiệm đổi mới dạy học theo tiếp cận năng lực ở cấp độ các đơn vị chuyên môn, đơn vị quản lý đào tạo và CSĐT.

(4) Kiểm tra, đánh giá

Kiểm tra, giám sát và đánh giá kết quả đổi mới tổ chức dạy học CCLLCT theo tiếp cận năng lực là chức năng quan trọng của nhà quản lý “không kiểm tra, giám sát coi như không có lãnh đạo, quản lý”; nếu thực hiện thường xuyên sẽ phát hiện được ưu điểm, hạn chế của giải pháp và có phương án điều chỉnh cho phù hợp.

Nghiên cứu nắm vững nội dung đổi mới, tham khảo ý kiến chuyên gia để xây dựng tiêu chí cụ thể về hoạt động đổi mới ĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực nhằm đánh giá toàn diện, khách quan kết quả thực hiện. Kiểm tra, đánh giá là khâu cuối cùng của chu trình quản lý; qua kiểm tra góp phần thúc đẩy tiến trình đổi mới, do vậy các trường cần thường xuyên kiểm tra chất lượng đổi mới dạy học CCLLCT theo tiếp cận năng lực qua dự giờ, thăm lớp, kiểm tra giáo án và việc dạy học của giảng viên, kiểm tra báo cáo kết quả học tập của học viên; việc kiểm tra dưới nhiều hình thức (có báo trước, không báo trước). Bên cạnh đó, cần lưu ý, đánh giá giảng viên là khâu quan trọng nhất, đó là sự xác nhận của CSĐT về năng lực, phẩm chất của họ; vì vậy cần có những nhận xét chính xác của người quản lý và sự đánh giá công bằng của tập thể, cá nhân (đơn vị, lớp học, học viên) về kết quả thực hiện đổi mới dạy học CCLLCT theo tiếp cận năng lực của mỗi giảng viên.

3.3.3.4. *Điều kiện thực hiện giải pháp*

Để thực hiện được giải pháp trên, cần đảm bảo những điều kiện sau đây:

Lãnh đạo Học viện, lãnh đạo các CSĐT và đội ngũ cán bộ, giảng viên nhận thức được tầm quan trọng của thực hiện dạy học CCLLCT theo tiếp cận năng lực; đồng thời hiểu rõ được sự khác biệt, cách thực hiện tổ chức dạy học theo tiếp cận năng lực so với tiếp cận nội dung.

Kiện toàn được hệ thống văn bản quy định, quy trình, biểu mẫu và mẫu báo cáo; tiêu chí đánh giá giảng viên, học viên... trong hoạt động tổ chức dạy và học ĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

Đội ngũ CBQL, đội ngũ giảng viên đủ năng lực và quyết tâm triển khai thực hiện dạy học CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

Có đủ nguồn lực về cơ sở vật chất, trang thiết bị, kinh phí... để thực hiện tổ chức dạy học CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

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

3.3.4.1. Mục đích của giải pháp

Giải pháp nhằm khắc phục những hạn chế của kiểm tra, đánh giá trong đào tạo CCLLCT đã chỉ ra ở chương 2, là các hạn chế của cách tiếp cận kiểm tra, đánh giá truyền thống như phương pháp kiểm tra, đánh giá không đánh giá được sự tiến bộ của người học trong quá trình học tập; kiểm tra, đánh giá chưa đánh giá được năng lực thực tế của học viên; giảng viên còn hạn chế trong việc xây dựng câu hỏi thi, kiểm tra, đánh giá theo tiếp cận năng lực...

Giải pháp tạo điều kiện để giảng viên đào tạo CCLLCT nâng cao năng lực đánh giá, xây dựng câu hỏi, xây dựng ngân hàng đề thi... theo tiếp cận năng lực. Đồng thời, đánh giá kết quả ĐT theo hướng tiếp cận năng lực sẽ làm thay đổi hoạt động học của học viên, hoạt động giảng dạy của giảng viên và hoạt động quản lý của CSĐT. Đây là một trong những điều kiện quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo CCLLCT.

Giải pháp nhằm hướng tới đảm bảo sản phẩm đào tạo CCLLCT là các học viên, cán bộ LĐQL đủ năng lực, phẩm chất, uy tín để thực hiện triển khai các nhiệm vụ chính trị của các cơ quan, đơn vị cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT. Vì vậy, giải pháp đánh giá kết quả đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực sẽ giúp ích rất nhiều cho các cơ sở cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT sử dụng, đánh giá cán bộ.

3.3.4.2. Nội dung của giải pháp

Kiểm tra, đánh giá là khâu quan trọng, tác động lớn đến quá trình nâng cao chất lượng đào tạo CCLLCT. Việc đánh giá kết quả ĐT theo tiếp cận năng lực khách quan, nghiêm túc, đúng cách, đúng hướng sẽ là động lực mạnh mẽ khích lệ sự chủ động học tập, nghiên cứu, rèn luyện của học viên CCLLCT. Một yêu cầu tất yếu là khi chuyển mục đích dạy và học sang phát triển năng lực của người học thì việc đánh giá kết quả đào tạo cũng phải thực hiện theo hướng đánh giá năng lực người học và hướng đến các mục tiêu: Học viên được phát triển toàn diện cả về kiến thức, kỹ năng và tư tưởng, phẩm chất chính trị; tôn trọng sự phát triển năng lực khác biệt của từng đối tượng học viên CCLLCT; đảm bảo công bằng, công khai, minh bạch; đạt được mục đích phát triển năng lực cho người học để vận dụng được vào trong thực tiễn thực hiện nhiệm vụ.

Giải pháp đổi mới đánh giá trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực gồm các nội dung thực hiện sau:

- Nâng cao nhận thức, trách nhiệm cho CBQL và đội ngũ giảng viên về đổi mới kiểm tra, đánh giá trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực;
- Hoàn thiện hệ thống văn bản quy định, quy chế về đổi mới kiểm tra, đánh giá trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực;
- Quản lý hoạt động đánh giá kết quả học tập, đánh giá thi tốt nghiệp, đánh giá sản phẩm đầu ra (học viên CCLLCT tốt nghiệp) theo tiếp cận năng lực.
- Đảm bảo các điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị kỹ thuật cho hoạt động dạy và học theo tiếp cận năng lực.

3.3.4.3. Tổ chức thực hiện giải pháp

(1) Lập kế hoạch thực hiện

Kế hoạch để tổ chức triển khai thực hiện đổi mới kiểm tra, đánh giá trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực phải thực hiện tổng thể và chi tiết theo nhiều cấp độ, bao gồm: xác định mục tiêu, nội dung, thời gian, lực lượng và điều kiện đảm bảo thực hiện kế hoạch. Trong kế hoạch này, cần xác định rõ mục tiêu đánh giá, nội dung đánh giá và phương pháp đánh giá trong đào tạo CCLLCT.

Tùy theo chức năng, nhiệm vụ của chủ thể quản lý các cấp: HV CTQG HCM, Học viện Chính trị khu vực, Vụ Quản lý đào tạo, Viện Chuyên ngành, Ban đào tạo,

Khoa giảng dạy, các tổ chuyên môn và giảng viên để triển khai xây dựng các kế hoạch phù hợp. Các kế hoạch đều phải mang tính khoa học, thiết thực, khả thi.

Các CSĐT xây dựng kế hoạch nâng cao nhận thức của cán bộ, giảng viên; nâng cao năng lực thực hiện kiểm tra, đánh giá của giảng viên trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực; kế hoạch hoàn thiện văn bản quản lý, quy định, quy trình, biểu mẫu về thực hiện kiểm tra, đánh giá theo tiếp cận năng lực; kế hoạch xây dựng ngân hàng đề thi...

Ở cấp độ của các Viện, Khoa, tổ chuyên môn, thực hiện kế hoạch triển khai xây dựng câu hỏi thi theo các phương pháp, kỹ thuật, hình thức đánh giá mới. Trong thiết kế bài giảng khuyến khích giảng viên áp dụng đa dạng các hình thức đánh giá trong quá trình như đánh giá bằng sản phẩm, bằng hồ sơ học viên (portfolio); bằng trình bày miệng, thảo luận/tranh luận thông qua tương tác của nhóm, thông qua các sản phẩm của nhóm...

(2) Tổ chức triển khai

Với quan niệm trên, đánh giá kết quả đào tạo CCLLCT theo định hướng tiếp cận năng lực cần chú trọng vào khả năng vận dụng sáng tạo tri thức của học viên trong những tình huống ứng dụng khác nhau. Kiểm tra đánh giá kết quả đào tạo CCLLCT theo hướng tiếp cận năng lực tập trung vào các định hướng sau:

- Chuyển từ chủ yếu đánh giá kiến thức, kỹ năng sang đánh giá năng lực của người học. Tức là chuyển trọng tâm đánh giá chủ yếu từ ghi nhớ, hiểu kiến thức, ... sang đánh giá năng lực vận dụng, giải quyết những vấn đề của thực tiễn, đặc biệt chú trọng đánh giá các năng lực tư duy bậc cao như tư duy sáng tạo;

- Chuyển đánh giá từ một hoạt động gần như độc lập với quá trình dạy học sang việc tích hợp đánh giá vào quá trình dạy học, xem đánh giá như là một phương pháp dạy học;

- Phối hợp giữa đánh giá thường xuyên và đánh giá định kì, giữa đánh giá của giảng viên và tự đánh giá của học viên CCLLCT, giữa đánh giá của CSĐT và đánh giá của đơn vị cử cán bộ tham gia đào tạo, của cộng đồng xã hội.

- Sử dụng phối hợp các hình thức, phương pháp kiểm tra, đánh giá khác nhau. Kết hợp giữa kiểm tra miệng, kiểm tra viết, bài tập thực hành; kết hợp giữa trắc nghiệm tự luận và trắc nghiệm khách quan.

Tổ chức thực hiện giải pháp như sau:

* Nâng cao nhận thức, trách nhiệm cho CBQL và đội ngũ giảng viên về đổi mới kiểm tra, đánh giá trong ĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực

Khi nói đến mục tiêu kiểm tra đánh giá, trước hết người ta nhận thấy kiểm tra đánh giá là một phần không thể thiếu được của quá trình dạy học thì ít nhất nó phải vì sự tiến bộ của người học. Kiểm tra đánh giá vì sự tiến bộ nghĩa là cung cấp những thông tin phản hồi giúp học viên biết mình tiến bộ đến đâu, những mảng kiến thức/kỹ năng nào có sự tiến bộ, mảng kiến thức/kỹ năng nào còn yếu để điều chỉnh quá trình dạy và học.

Thứ hai cần nhận thức rằng đánh giá là một quá trình học tập, đánh giá diễn ra trong suốt quá trình dạy và học. Thứ ba, đánh giá phải lượng giá chính xác, khách quan kết quả học tập, chỉ ra được học sinh đạt được ở mức độ nào so với mục tiêu, chuẩn đã đề ra. Tất cả cách hiểu trên đây chính là triết lý của đánh giá, cũng là chức năng, mục tiêu của đánh giá.

Vì vậy, cần tổ chức các buổi Hội thảo, Nghiên cứu khoa học, Tọa đàm; nghiên cứu khảo sát ở nước ngoài, ở các cơ sở giáo dục đại học khác để nâng cao hiểu biết của các cấp quản lý giáo dục và đặc biệt là giảng viên về triết lý kiểm tra đánh giá trong đào tạo CCLLCT.

* Hoàn thiện hệ thống văn bản quy định, quy chế về đổi mới kiểm tra, đánh giá trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực

Các văn bản quản lý gồm CTĐT CCLLCT. Trong chương trình này, ngoài việc thiết kế rõ mục tiêu, chuẩn đầu ra (để xác định mục tiêu đánh giá), thiết kế nội dung chương trình phát huy sự tự giác, tự học, tự rèn luyện của người học như đã trình bày ở các giải pháp trên; thì còn cần xác định rõ các phương pháp kiểm tra, đánh giá. Việc đánh giá trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực cần đảm bảo: (i) Đánh giá khả năng vận dụng kiến thức, kỹ năng và thái độ vào việc giải quyết tình huống thực tiễn; (ii) Đánh giá trình độ tư duy thông qua việc thực hiện bài thi; (iii) Đánh giá cả quá trình học tập của học viên CCLLCT, không đánh giá kiến thức tại một số thời điểm như: Một nhiệm vụ thực tế, viết đáp án hoặc câu trả lời; Tình huống diễn ra trong đời sống thực hiện nhiệm vụ, Mô phỏng trình độ tư duy ở mức độ cao (Phân tích, Đánh giá, Sáng tạo); Năng lực xử lý tình huống, trình bày một vấn đề, làm

việc hợp tác, độc lập sáng tạo, tổ chức thực hiện kế hoạch hoặc giải quyết vấn đề giả định...

Quy chế đào tạo và các văn bản, biểu mẫu: quy định về các hình thức kiểm tra, đánh giá (đa dạng các hình thức kiểm tra, đánh giá; thực hiện trong suốt quá trình đào tạo); quy định đánh giá học viên (chuyên cần, biểu hiện trên lớp, thực hiện nhiệm vụ nhóm, tự học, các hoạt động rèn luyện.. kết hợp đánh giá hết môn, tốt nghiệp); hướng dẫn thực hiện kiểm tra đánh giá theo chuẩn đầu ra (triết lý kiểm tra, đánh giá vì sự tiến bộ của người học; các kỹ thuật, biểu mẫu kiểm tra, đánh giá...); hướng dẫn xây dựng hệ thống câu hỏi; hướng dẫn xây dựng ngân hàng đề thi (đề trắc nghiệm, đề tự luận, vấn đáp, bài tập tình huống...); các quy định quản lý giáo án, quản lý đề thi, câu hỏi thi...đảm bảo việc thực hiện đổi mới kiểm tra, đánh giá trong đào tạo CCLLCT vì sự tiến bộ của người học

Các quy định quản lý, đánh giá giảng viên về việc đổi mới phương pháp kiểm tra, đánh giá trong đào tạo CCLLCT.

* Quản lý hoạt động đánh giá kết quả học tập, đánh giá thi tốt nghiệp, đánh giá sản phẩm đầu ra (học viên CCLLCT tốt nghiệp) theo tiếp cận năng lực.

Nếu CBQL, giảng viên hiểu kiểm tra, đánh giá vì sự tiến bộ của người học là vấn đề sống còn, vì lợi ích của học viên, vì vấn đề đảm bảo chất lượng và tương lai của các cơ sở đào tạo CCLLCT thì CBQL, GV mới nỗ lực để đổi mới kiểm tra đánh giá theo cách tiếp cận năng lực.

Quản lý hoạt động đánh giá theo tiếp cận năng lực cần tiến hành:

- Đổi mới phương pháp đánh giá, xây dựng quy trình đối chiếu sản phẩm đầu ra (Khung năng lực đã đề xuất ở giải pháp 2) để xác định mục tiêu ĐT (chuẩn đầu ra, hoàn thiện ở Giải pháp 2);

- Tập huấn giảng viên về đổi mới kiểm tra đánh giá theo cách tiếp cận năng lực; tập trung đánh giá những năng lực cốt lõi nào; cách thiết kế các câu hỏi thi để đánh giá được các năng lực tư duy bậc cao của học sinh (tư duy sáng tạo, năng lực giải quyết vấn đề...). Giảng viên tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tiến độ thực hiện các hoạt động đánh giá, đánh giá bộ phận được quy định trong bài giảng, Đề cương chi tiết, hoặc giảng viên thực hiện dưới sự lãnh đạo, quản sát, đốc đốc nhắc nhở của khoa/Viện.

- Tập huấn bồi dưỡng các chuyên đề liên quan trực tiếp đến các kỹ năng xây dựng ngân hàng đề thi theo tiếp cận năng lực, quản lý ngân hàng đề thi cho các đối tượng liên quan: Giảng viên, CBQL, chuyên viên thực hiện công tác khảo thí- đảm bảo chất lượng giáo dục. Ngân hàng đề thi thường xuyên được phân tích đánh giá có sự phối hợp ý kiến của các chuyên gia.

- Thiết kế biểu mẫu và định dạng báo cáo về công tác tổ chức ra đề thi, coi thi, chấm thi một cách khoa học, chính xác, khách quan.

- Tiến hành các hoạt động kiểm tra, giám sát từng khâu ra đề thi, coi thi, chấm thi một cách nghiêm túc dựa trên các biểu mẫu kiểm tra, ghi chính xác số liệu, thông tin.

- Tiến hành báo cáo, chỉ ra điểm tốt, điểm sai và điểm cần học hỏi sau mỗi kỳ đánh giá, phân tích mối liên hệ giữa nguyên nhân - kết quả thực hiện các khâu và toàn bộ quá trình đánh giá kết quả học tập.

- Xem xét điều chỉnh lại các bảng biểu báo cáo, xem xét điều chỉnh nội dung và cách tiến hành các cuộc họp tổng kết rút kinh nghiệm sau mỗi kỳ thi. Xem xét điều chỉnh ngân hàng đề thi trên cơ sở các kết quả phân tích phổ điểm.

- Tổ chức lưu giữ về kết quả học tập của học viên; thu thập thông tin về mức độ cải thiện năng lực giải quyết công việc của từng học viên đã tốt nghiệp qua các cơ sở cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT.;

- Thiết lập được mối liên hệ giữa các CSĐT của Học viện với các đơn vị sử dụng cán bộ sau khi học viên tốt nghiệp.

- Tổ chức cho học viên đã tốt nghiệp tự đánh giá (đạt được, chưa đạt được) đối chiếu với mục tiêu đào tạo CCLLCT đã công bố;

- Rà soát sứ mệnh, chuẩn đầu ra, mục tiêu đào tạo, chính sách, chương trình, giáo trình đào tạo, quy trình đào tạo, phương pháp đào tạo, năng lực đội ngũ giảng viên, kiểm tra đánh giá quy trình nghiên cứu thực tế.

- Định kỳ đánh giá và đề ra biện pháp đổi mới và kế hoạch thực hiện đổi mới quá trình đào tạo CCLLCT.

* Đảm bảo các điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị kỹ thuật cho hoạt động kiểm tra, đánh giá theo tiếp cận năng lực. Đánh giá theo tiếp cận năng lực cần đa dạng hóa các hình thức, như trắc nghiệm, mô phỏng thực tế....; cùng các hoạt động xây dựng

ngân hàng đề thi... đòi hỏi cơ sở vật chất, trang thiết bị, cơ sở hạ tầng mạng... mới có thể thực hiện.

(3) Chỉ đạo thực hiện

Lãnh đạo Học viện, lãnh đạo các CSĐT chỉ đạo tập huấn đội ngũ về vai trò, hiểu được triết lý về kiểm tra, đánh giá: (1) đánh giá phải vì sự tiến bộ của người học; (2) đánh giá là quá trình học tập; và (3) đánh giá về kết quả học tập, giáo dục. Và trong quá trình đánh giá như vậy, bản thân người giáo viên sẽ nâng cao được năng lực dạy học nói chung, năng lực đánh giá học sinh nói riêng.

Chỉ đạo bồi dưỡng giảng viên các các phương pháp, kỹ thuật, hình thức đánh giá mới; từng bước thay đổi thói quen của giảng viên, hướng dẫn họ cách thức ra đề thi, kiểm tra theo kiểu mở, theo cách tiếp cận năng lực, tránh khuôn vào những kiểu bài toán, dạng bài văn “mẫu”, tức chỉ tập trung vào một số kiểu nhất định (mẫu) nhằm đáp ứng các kỳ thi.

Chỉ đạo xây dựng ngân hàng đề thi, tổ chức đánh giá, tổ chức thi, tổ chức thu thập thông tin của người học...

Chỉ đạo kiểm tra, giám sát việc thực hiện đổi mới phương pháp đánh giá trong ĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

(4) Kiểm tra, đánh giá

Đánh giá là một khoa học, đánh giá đòi hỏi người giáo viên phải có kỹ năng, kiến thức, làm chủ được quá trình đánh giá và phải sử dụng nhiều công cụ, nhiều phương pháp, nhiều hình thức đánh giá khác nhau để đánh giá. Phương pháp đánh giá càng đa dạng thì mức độ chính xác trong đánh giá càng cao vì phản ánh khách quan tốt hơn.

Việc kiểm tra, đánh giá giải pháp cũng cần được thực hiện trong suốt quá trình tổ chức giải pháp; có sự tổng kết, rút kinh nghiệm định kỳ nhằm đề ra biện pháp đổi mới và kế hoạch thực hiện đổi mới liên tục trong đào tạo CCLLCT.

3.3.4.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

Các cấp quản lý đào tạo của Học viện và đặc biệt là giảng viên phải nhận thức đúng về vai trò và mục tiêu đánh giá kết quả ĐT theo hướng tiếp cận năng lực

Lãnh đạo Học viện phải đưa ra những tiêu chuẩn đánh giá năng lực của đội ngũ cán bộ LĐQL diện đào tạo CCLLCT và các uy định của HV về việc đánh giá kết quả đào tạo theo hướng tiếp cận năng lực có kế hoạch rõ ràng, phân công cụ thể những đối tượng tham gia vào công tác đánh giá, cần phải nỗ lực bằng những chính sách, chế tài...để thúc đẩy các đơn vị chức năng, người dạy thực hiện.

Học viên biết chắc mình học được cái gì, được đánh giá như thế nào, bằng cách nào và dựa vào các tiêu chuẩn nào, hoạt động đánh giá được diễn ra công khai, khách quan, không thách đố người học, đánh giá dựa vào năng lực người học trước và sau khi tham gia khóa học.

Đội ngũ giảng viên và CBQL đủ năng lực, kỹ thuật, quyết tâm trong thực hiện công tác đánh giá kết quả đào tạo CCLLCT theo hướng tiếp cận năng lực.

Đặc biệt cần quan tâm chú trọng đầu tư hệ thống trang thiết bị và dụng cụ hiện đại để thử nghiệm kiểm tra đánh giá, thử nghiệm ngân hàng đề thi, thử nghiệm các hình thức đánh giá phong phú theo hướng đánh giá năng lực.

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

3.3.5.1. Mục đích của giải pháp

Chất lượng của hoạt động đào tạo CCLLCT phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó có một yếu tố quyết định là trình độ và năng lực của đội ngũ giảng viên trong đào tạo CCLLCT. Nâng cao năng lực của đội ngũ về đào tạo theo năng lực, cụ thể là phát triển chương trình, tổ chức giảng dạy, kiểm tra đánh giá theo tiếp cận năng lực là giải pháp quan trọng nâng cao chất lượng đào tạo CCLLCT tại HV CTQG HCM.

Giải pháp này nhằm khắc phục những hạn chế cơ bản trong đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực như CTĐT chưa được thiết kế theo hướng tiếp cận năng lực; phương pháp giảng dạy chưa đa dạng, phát huy năng lực của người học; phương pháp kiểm tra đánh giá chưa được thiết kế chưa đo lường được sự tiến bộ về năng lực của người học...Mục đích của giải pháp là nhằm tăng cường năng lực chuyên biệt của đội ngũ giảng viên ở khâu phát triển chương trình, tổ chức dạy học, thực hiện đánh giá năng lực của người học làm cho quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận sâu sắc hơn, chuyên nghiệp hơn, từ đó để triển khai tốt và có hiệu quả đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM.

3.3.5.2. Nội dung của giải pháp

Phát triển chương trình, tổ chức dạy học, kiểm tra, đánh giá theo tiếp cận năng lực là một khoa học với lý thuyết riêng, với đặc trưng riêng khác biệt so với chương trình, dạy học, đánh giá theo tiếp cận nội dung truyền thống. Để thực hiện được các nhiệm vụ này, giảng viên không chỉ cần nắm vững lý thuyết về ĐT theo tiếp cận năng lực, chương trình ĐT theo tiếp cận năng lực mà còn phải thuần thục thao tác xây dựng mục tiêu, đề xuất chuẩn đầu ra, xây dựng ma trận chuẩn đầu ra - nội dung chương trình, phát triển chương trình ở cấp độ môn học, bài học, tổ chức các phương pháp dạy học phát huy sự chủ động chiếm lĩnh kiến thức của học viên, xây dựng được ma trận đề thi, các kỹ thuật ra đề thi để đánh giá được sự tiến bộ của năng lực người học. Các nội dung thực hiện của giải pháp bao gồm:

(i) Tổ chức bồi dưỡng về phát triển CTĐT theo tiếp cận năng lực/chuẩn đầu ra cho đội ngũ cán bộ, giảng viên.

(ii) Tổ chức bồi dưỡng về tổ chức dạy học theo tiếp cận năng lực/chuẩn đầu ra cho đội ngũ cán bộ, giảng viên.

(iii) Tổ chức bồi dưỡng về kiểm tra, đánh giá theo tiếp cận năng lực/chuẩn đầu ra cho đội ngũ cán bộ, giảng viên.

3.3.5.3. Tổ chức thực hiện giải pháp

(1) Lập kế hoạch thực hiện

Chủ thể của giải pháp này là Giám đốc HV CTQG HCM và Giám đốc các Học viện khu vực. Đầu mỗi tổ chức thực hiện là Vụ Tổ chức cán bộ/Ban Tổ chức cán bộ; các đơn vị phối hợp là Vụ Quản lý đào tạo/Ban Quản lý đào tạo và các Viện Chuyên ngành/Khoa giảng dạy của các CSĐT.

Căn cứ mục tiêu, nội dung của biện pháp trên cơ sở đề xuất của đơn vị quản lý ĐT và đơn vị giảng dạy chuyên môn, Vụ Tổ chức cán bộ tham mưu Kế hoạch bồi dưỡng giảng viên, trong đó phân nhiệm rõ nội dung thực hiện, trách nhiệm thực hiện, thời gian thực hiện, bố trí nguồn kinh phí thực hiện giải pháp.

Kế hoạch cần được phân chia giai đoạn phù hợp với sự cải thiện về năng lực của đội ngũ giảng viên, và cần được thực hiện cập nhật định kỳ.

(2) Tổ chức triển khai

Để thực hiện giải pháp này, Thủ trưởng các CSĐT cần thực hiện các bước sau:

- Thực hiện phân loại trình độ, năng lực của đội ngũ giảng viên (bao gồm cả cán bộ lãnh đạo của các đơn vị giảng dạy) về phát triển chương trình, tổ chức dạy học, kiểm tra đánh giá theo tiếp cận năng lực

- Xác định nhu cầu bồi dưỡng của đội ngũ, phân loại nhu cầu bồi dưỡng theo hình thức (tập trung/không tập trung), nội dung bồi dưỡng (phát triển chương trình/tổ chức dạy học/kiểm tra, đánh giá), loại hình (đào tạo chính quy/bồi dưỡng ngắn hạn). Việc xác định nhu cầu bồi dưỡng gắn liền với khả năng phát triển và vị trí công việc của từng giảng viên, mức độ đáp ứng với yêu cầu đổi mới đào tạo lý luận chính trị, lựa chọn các cán bộ đủ về điều kiện tri thức, vị trí công việc...

- Phân loại các nhóm cần đào tạo, bồi dưỡng, đối với lãnh đạo các đơn vị giảng dạy nên tổ chức bồi dưỡng ngắn hạn qua các Tọa đàm, Hội thảo chủ yếu nhằm nâng cao nhận thức chính trị và quyết tâm thực hiện; đối với trưởng bộ môn/giảng viên giảng dạy trực tiếp của các Viện Chuyên ngành, Khoa giảng dạy cần tổ chức bồi dưỡng chính quy, nhiều lần, qua nhiều hình thức để có thể trực tiếp thao tác thực hiện.

- Liên hệ với các cơ sở giáo dục có chức năng, nhiệm vụ, kinh nghiệm bồi dưỡng về phát triển chương trình, tổ chức dạy học và kiểm tra đánh giá theo tiếp cận năng lực để cử cán bộ tham gia đào tạo tập trung, hoặc xây dựng kế hoạch tổ chức các lớp bồi dưỡng; tổ chức các Tọa đàm, Hội thảo để tìm hiểu về lý thuyết và thao tác; tổ chức học tập kinh nghiệm của các CSĐT khác trong đào tạo theo tiếp cận năng lực; tổ chức các buổi làm việc chuyên sâu với các chuyên gia để cùng thực hiện điều chỉnh chương trình/kế hoạch giảng dạy môn học/cách thức xây dựng câu hỏi thi...

- Chỉ đạo các phòng ban có liên quan tạo các điều kiện cần thiết cho cán bộ, giảng viên đi học tập trung, tham gia các nội dung bồi dưỡng; phân công đảm nhiệm công việc thay thế, tạo điều kiện hỗ trợ về kinh phí, cơ sở vật chất, phục vụ học tập bồi dưỡng.

- Chỉ đạo sử dụng giảng viên sau khi đã hoàn thành khóa học bồi dưỡng đảm nhận công việc mới, giao trực tiếp các nhiệm vụ phát triển CTĐT, bồi dưỡng, giao nhiệm vụ giảng dạy và tham gia ra đề thi, chấm thi...; bổ sung công việc và thực hiện chế độ chính sách với cán bộ đã tham gia bồi dưỡng.

- Chỉ đạo triển khai hoạt động tự bồi dưỡng năng lực phát triển chương trình, tổ chức dạy học, kiểm tra đánh giá theo tiếp cận năng lực cho đội ngũ giảng viên. Nội dung quản lý tự bồi dưỡng này được thực hiện thông qua các cách thức:

+ Xác định nhu cầu tự bồi dưỡng năng lực phát triển chương trình, tổ chức dạy học, kiểm tra đánh giá theo tiếp cận năng lực (Mục tiêu tự bồi dưỡng, phương pháp tự bồi dưỡng,..)

+ Xác định mục tiêu tự bồi dưỡng- một nội dung tự bồi dưỡng cụ thể nào đó trong phát triển chương trình, tổ chức dạy học, kiểm tra đánh giá theo tiếp cận năng lực

+ Thiết lập và phổ biến quy định của CSĐT về tự bồi dưỡng phát triển chương trình, tổ chức dạy học, kiểm tra đánh giá theo tiếp cận năng lực

+ Tổ chức và chỉ đạo giảng viên xây dựng kế hoạch tự bồi dưỡng; tạo các điều kiện về phương tiện, cơ sở vật chất cho hoạt động tự bồi dưỡng của giảng viên về phát triển chương trình, tổ chức dạy học, kiểm tra đánh giá theo tiếp cận năng lực

+ Giám sát và động viên khuyến khích CBQL trong quá trình tự bồi dưỡng nâng cao năng lực phát triển chương trình, tổ chức dạy học, kiểm tra đánh giá theo tiếp cận năng lực

+ Tổ chức đánh giá kết quả tự bồi dưỡng và sử dụng kết quả đánh giá vào phát triển nghề nghiệp và đánh giá cán bộ của nhà trường. Hình thức đánh giá kết quả tự bồi dưỡng năng lực phát triển chương trình, tổ chức dạy học, kiểm tra đánh giá theo tiếp cận năng lực có thể thông qua: a) Báo cáo kết quả tự bồi dưỡng của mỗi cá nhân; b) Tổ chức đánh giá bằng các hình thức đánh giá khoa học; c) Sử dụng kết quả tự bồi dưỡng vào đánh giá giảng viên hằng năm và phân công nhiệm vụ giảng viên trong ĐT CCLLCT.

(3) Chỉ đạo thực hiện

Giám đốc HV CTQG HCM, Giám đốc các Học viện Chính trị khu vực là chủ thể chỉ đạo giải pháp quản lý này:

- Chỉ đạo xây dựng kế hoạch, triển khai kế hoạch và phối hợp giữa các đơn vị trong thực hiện kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ giảng viên. Đơn vị Quản lý đào tạo và đơn vị giảng dạy là đơn vị phối hợp “đặt hàng” nội dung bồi dưỡng, lựa chọn cán bộ tham gia bồi dưỡng phù hợp với chiến lược đào tạo CCLLCT của Học viện và bố trí nguồn nhân lực tại đơn vị giảng dạy.

- Chỉ đạo các hoạt động kiểm tra, đánh giá hiệu quả công tác bồi dưỡng đội ngũ giảng viên về phát triển chương trình, tổ chức giảng dạy, kiểm tra đánh giá đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực. Kết quả kiểm tra, đánh giá này cần được sử dụng để đánh giá chất lượng giảng viên hằng năm và là cơ sở để phân công nhiệm vụ cho giảng viên tham gia vào giảng dạy, quản lý đào tạo CCLLCT.

- Chỉ đạo bố trí kinh phí cho hoạt động bồi dưỡng giảng viên, lấy từ nguồn chi thường xuyên của CSĐT hoặc theo các nguồn kinh phí khác. Hiện nay, Học viện CTQG HCM đang thực hiện Đề án 587 về nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức HV CTQG HCM và các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương giai đoạn 2019-2030 [38]. Các kinh phí về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ, giảng viên Học viện được chi từ nguồn ngân sách này.

(4) Kiểm tra, đánh giá

Tổ chức bồi dưỡng năng lực đội ngũ cán bộ, giảng viên về phát triển chương trình, tổ chức dạy học, kiểm tra, đánh giá theo tiếp cận năng lực có đặc điểm là hoạt động lâu dài và liên tục; thực hiện mang tính chiến lược và cập nhật theo CTĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực. Do đó, hoạt động kiểm tra, đánh giá giải pháp này cũng cần được thực hiện theo kế hoạch bồi dưỡng, đánh giá định kỳ hằng năm để có những giải pháp điều chỉnh phù hợp tương ứng với từng giai đoạn, từng đối tượng để đạt được mục tiêu và hiệu quả cao trong việc nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên HV CTQG HCM.

3.3.5.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

- Lãnh đạo các đơn vị giảng dạy, giảng viên của HV CTQG HCM cần nhận thức được tầm quan trọng, yêu cầu cấp thiết của việc đổi mới đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực và quyết tâm thực hiện bồi dưỡng năng lực này của bản thân để tạo ra tính chuyên nghiệp của hoạt động nghề nghiệp và nâng cao mức độ đáp ứng với yêu cầu đào tạo CCLLCT hiện nay.

- Giám đốc HV CTQG HCM, Giám đốc các Học viện Chính trị khu vực cần xây dựng được quy định về hoạt động bồi dưỡng năng lực để có quy định về mặt pháp lý và tạo các điều kiện về vật chất, tinh thần cho việc thực hiện quy định bồi dưỡng có hiệu lực.

- Ủng hộ, đảm bảo và tạo điều kiện về cơ chế, phân công công việc; tạo điều kiện về cơ sở vật chất cho CBQL thực hiện việc nâng cao năng lực phát triển chương

trình, tổ chức dạy học, kiểm tra đánh giá theo tiếp cận năng lực dưới hình thức bồi dưỡng và tự bồi dưỡng.

- Đảm bảo nguồn lực về kinh phí cho hoạt động bồi dưỡng giảng viên về việc phát triển chương trình, tổ chức dạy học, kiểm tra đánh giá đào tạo CCLLCT 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

3.3.6.1. Mục đích của giải pháp

Giải pháp này nhằm khắc phục các hạn chế đã chỉ ra tại thực trạng quản lý đào tạo CCLLCT khi việc ứng dụng công nghệ thông tin và các phần mềm hỗ trợ đào tạo CCLLCT còn hết sức hạn chế. Các thao tác quản lý đào tạo CCLLCT hiện nay được thực hiện thủ công từ các khâu tuyển sinh, xây dựng kế hoạch học tập, công bố điểm thi, quản lý hồ sơ học viên.... Phần mềm quản lý đào tạo CCLLCT của HV CTQG HCM bị hạn chế do yêu cầu bảo mật thông tin của cán bộ.

Việc áp dụng công nghệ thông tin (CNTT) và các phần mềm hỗ trợ trong đào tạo CCLLCT bao gồm từ các khâu đầu vào công tác tuyển sinh, lưu giữ chương trình, người dạy áp dụng CNTT trong soạn bài giảng, sưu tầm giáo trình tài liệu....quản lý người học, kiểm tra đánh giá kết quả học tập, cơ sở vật chất phục vụ đào tạo, quản lý hồ sơ sinh viên, quản lý thông tin phản hồi của sinh viên trong quá trình học tập và sau khi tốt nghiệp...

Ứng dụng CNTT và các phần mềm quản lý đào tạo trong đào tạo CCLLCT trong các khâu quản lý hồ sơ hoạch viên, quản lý kế hoạch giảng dạy - học tập, quản lý kiểm tra, đánh giá nhằm giúp nâng cao hiệu suất và tính minh bạch của công tác quản lý đào tạo. Ứng dụng CNTT trong giảng dạy và xây dựng hệ thống dữ liệu điện tử giúp nâng cao năng lực và hiệu quả giảng dạy của giảng viên, tạo điều kiện xây dựng nguồn học liệu, thông tin thư viện dồi dào cho học viên phát huy tinh thần tự học, tự nghiên cứu. Ứng dụng CNTT và các phần mềm quản lý đào tạo trong các khâu tuyển sinh, lấy phản hồi thông tin của người học, cơ sở cử cán bộ tham gia đào tạo giúp HV CTQG HCM giúp tăng sự ủng hộ và mối quan hệ gắn kết của cơ sở cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT và cựu học viên với CSĐT; đồng thời có cơ sở để điều chỉnh, nâng cao chất lượng đào tạo CCLLCT đáp ứng nhu cầu thực tiễn hiện nay.

3.3.6.2. Nội dung của giải pháp

Nội dung của giải pháp:

(i) Quản lý ứng dụng CNTT vào giảng dạy, học tập CCLLCT theo tiếp cận năng lực: sử dụng các thiết bị giảng dạy đa phương tiện, tài nguyên dữ liệu số, các ứng dụng dạy học... trong biên soạn giáo trình, tổ chức dạy học CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

(ii) Quản lý xây dựng, hoàn thiện phần mềm quản lý ĐT CCLLCT: xây dựng phần mềm quản lý đào tạo, cung cấp các tính năng hỗ trợ tuyển sinh, quản lý hồ sơ học viên CCLLCT, quản lý kế hoạch giảng dạy - học tập, xử lý học vụ (đăng ký nghỉ học, nghỉ thi, học bổ sung, thi bổ sung, học lại, thi lại), quản lý công bố điểm thi, quản lý phản hồi thông tin của học viên và cơ sở cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT...

(iii) Quản lý xây dựng, hoàn thiện phần mềm Thư viện số: xây dựng hệ thống dữ liệu số, phần mềm hỗ trợ học viên, giảng viên tra cứu tài liệu, đăng ký mượn - trả tài liệu, kết nối cơ sở dữ liệu trong nước và quốc tế...

3.3.6.3. Tổ chức thực hiện giải pháp

(1) Lập kế hoạch thực hiện

Đối với mỗi nội dung của giải pháp đều cần lên kế hoạch thực hiện cụ thể, trong đó phân nhiệm rõ ràng trách nhiệm của các đơn vị liên quan.

Chủ thể thực hiện giải pháp này là Giám đốc HV CTQG HCM và Giám đốc các Học viện Chính trị khu vực. Đơn vị đầu mối triển khai giải pháp là Trung tâm Ứng dụng Công nghệ thông tin của HV CTQG HCM và đơn vị quản lý Công nghệ thông tin của các Học viện khu vực. Đơn vị phối hợp thực hiện là Vụ Quản lý đào tạo/Đơn vị quản lý đào tạo; Viện Thông tin khoa học/Trung tâm Thông tin khoa học/Thư viện của các CSĐT và các đơn vị giảng dạy.

* Thực hiện ứng dụng công nghệ thông tin trong quá trình dạy học CCLLCT: Vụ Quản lý đào tạo tham mưu Ban Giám đốc Học viện xây dựng kế hoạch thực hiện ứng dụng CNTT trong quá trình dạy học CCLLCT. Kế hoạch cần thực hiện theo giai đoạn, có trọng tâm, có phân công đơn vị thực hiện, đơn vị đánh giá, báo cáo kết quả tới Ban Giám đốc Học viện.

* Hoàn thiện phần mềm hỗ trợ đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Trung tâm ứng dụng CNTT xây dựng kế hoạch hoàn thiện phần mềm hỗ trợ đào tạo Cao cấp lý luận chính trị đảm bảo tính ứng dụng và bảo mật thông tin.

Kế hoạch cần chỉ rõ phối hợp với các đơn vị quản lý đào tạo trong việc đặt đề bài cụ thể cho các chức năng, giải pháp của phần mềm để phục vụ công tác quản lý học vụ như tuyển sinh, quản lý hồ sơ học viên, xây dựng kế hoạch giảng dạy - học tập, theo dõi giờ giảng của giảng viên, phản hồi đánh giá giờ giảng, tra cứu điểm thi, xử lý xin nghỉ học, học lại, thi lại, học bổ sung, thi bổ sung.... Phần mềm cũng cần được phân cấp, phân quyền khai thác hợp lý giữa CBQL, giảng viên, học viên.

Kế hoạch cần chỉ rõ phối hợp với các đơn vị tài chính, văn phòng trong việc đấu thầu, lựa chọn đơn vị cung cấp, thanh toán kinh phí xây dựng và duy trì, bảo dưỡng phần mềm.

Kế hoạch cần rõ ràng tiến độ triển khai và thực hiện, trình Giám đốc HV phê duyệt thông qua.

* Hoàn thiện phần mềm thư viện trực tuyến

Trung tâm ứng dụng CNTT xây dựng kế hoạch hoàn thiện phần mềm hỗ trợ đào tạo Cao cấp lý luận chính trị đảm bảo tính ứng dụng và bảo mật thông tin.

Kế hoạch cần chỉ rõ phối hợp với các đơn vị thư viện trong việc đặt đề bài cụ thể cho các chức năng, giải pháp của phần mềm để phục vụ công tác xây dựng hệ thống dữ liệu số, các tính năng của phần mềm như số hóa tài liệu, mượn trả sách, kết nối hệ thống dữ liệu, tra cứu tài liệu, đăng ký giờ tự học.... Phần mềm cũng cần được phân cấp, phân quyền khai thác hợp lý giữa CBQL, giảng viên, học viên.

Kế hoạch cần chỉ rõ phối hợp với các đơn vị tài chính, văn phòng trong việc đấu thầu, lựa chọn đơn vị cung cấp, thanh toán kinh phí xây dựng và duy trì, bảo dưỡng phần mềm.

Kế hoạch cần rõ ràng tiến độ triển khai và thực hiện, trình Giám đốc HV phê duyệt thông qua.

(2) Tổ chức triển khai

* Thực hiện ứng dụng công nghệ thông tin trong quá trình dạy học

- Đánh giá thực trạng ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy và học CCLLCT hiện nay. Giai đoạn ứng phó với dịch bệnh Covid 2019-2022, HV CTQG HCM đã thành công tổ chức dạy học, kiểm tra đánh giá trong đào tạo CCLLCT trực tuyến,

giảng viên đã bước đầu có ý thức, trách nhiệm và kỹ năng sử dụng các phần mềm dạy học.

- Tổ chức quán triệt, tuyên truyền, cử cán bộ, giảng viên tham gia các chương trình hội thảo, các lớp bồi dưỡng về ứng dụng CNTT... nhằm nâng cao hiểu biết về triển khai ứng dụng CNTT trong đổi mới phương pháp quản lý, dạy học...

- Hoàn thiện các văn bản quy định về việc quy định bắt buộc về việc ứng dụng công nghệ thông tin vào quá trình dạy và học CCLLCT như ứng dụng các phần mềm để soạn giáo án, khai thác tài liệu, sử dụng các phần mềm dạy học... trong giảng dạy CCLLCT. Quy định Học viên khai thác các tài liệu của thư viện để học tập, nghiên cứu bài học....Các quy định này có thể được cụ thể hóa vào quy chế đào tạo CCLLCT, chương trình đào tạo CCLLCT, quy định đánh giá giảng viên đào tạo CCLLCT hằng năm, quy định đề thông qua bài giảng trong đào tạo CCLLCT, quy định đánh giá rèn luyện và học tập đối với học viên CCLLCT...

- Tổ chức các buổi chuyên đề, tập huấn, hướng dẫn triển khai các Nghị quyết, chỉ thị, văn bản hướng dẫn ứng dụng CNTT trong các cơ sở giáo dục, trong đào tạo CCLLCT

- Đầu tư cơ sở vật chất, cơ sở hạ tầng mạng, trang thiết bị kỹ thuật, hệ thống máy tính, máy chiếu... ở các giảng đường, tạo môi trường thân thiện cho giảng viên, học viên ứng dụng CNTT trong giảng dạy và học tập.

- Tổ chức hướng dẫn cho toàn thể cán bộ, giảng viên, học sinh cách sử dụng, thao tác sử dụng phần mềm trong dạy học, học tập, nghiên cứu đào tạo CCLLCT.

- Đánh giá hiệu quả ứng dụng CNTT trong giảng dạy, học tập CCLLCT.

- * Hoàn thiện phần mềm quản lý đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

- Tổ chức khảo sát thực trạng sử dụng, khai thác phần mềm hỗ trợ đào tạo CCLLCT hiện nay, đánh giá các vấn đề hạn chế về tính năng, dịch vụ, tính bảo mật của phần mềm, cơ chế phối hợp với đơn vị cung cấp dịch vụ...

- Giải quyết hành lang pháp lý, tổ chức mời thầu, đấu thầu... để lựa chọn đơn vị cung cấp giải pháp phần mềm

- Tổ chức làm việc giữa đơn vị cung cấp giải pháp phần mềm với CBQL đào tạo, giảng viên, học viên... để đặt hàng yêu cầu về các tính năng của phần mềm quản lý đào tạo CCLLCT

- Làm việc với đơn vị cung cấp để thiết kế, xây dựng phần mềm quản lý đào tạo CCLLCT theo đề bài đã được đặt hàng

- Sử dụng thử phần mềm và đánh giá theo giai đoạn

- Tổ chức xây dựng và hoàn thiện các văn bản quy định, hướng dẫn về sử dụng và khai thác phần mềm quản lý đào tạo CCLLCT

- Tổ chức hướng dẫn, tập huấn cho toàn bộ cán bộ, giảng viên, học viên khai thác phần mềm.

- Đánh giá hiệu quả sử dụng của phần mềm hỗ trợ đào tạo trong đào tạo CCLLCT, báo cáo Ban Giám đốc Học viện.

- * Hoàn thiện phần mềm thư viện trực tuyến

- Tổ chức khảo sát thực trạng sử dụng, khai thác phần mềm hỗ trợ đào tạo CCLLCT hiện nay, đánh giá các vấn đề hạn chế về tính năng, dịch vụ, tính bảo mật của phần mềm, cơ chế phối hợp với đơn vị cung cấp dịch vụ...

- Giải quyết hành lang pháp lý, tổ chức mời thầu, đấu thầu... để lựa chọn đơn vị cung cấp giải pháp phần mềm

- Tổ chức làm việc giữa đơn vị cung cấp giải pháp phần mềm với CBQL đào tạo, giảng viên, học viên... để đặt hàng yêu cầu về các tính năng của phần mềm thư viện

- Làm việc với đơn vị cung cấp để thiết kế, xây dựng phần mềm thư viện theo đề bài đã được đặt hàng

- Sử dụng thử phần mềm và đánh giá theo giai đoạn

- Tổ chức xây dựng và hoàn thiện các văn bản quy định, hướng dẫn về sử dụng và khai thác phần mềm thư viện số

- Tổ chức hướng dẫn, tập huấn cho toàn bộ cán bộ, giảng viên, học viên khai thác phần mềm.

- Đánh giá hiệu quả sử dụng của phần mềm hỗ trợ đào tạo trong đào tạo CCLLCT, báo cáo Ban Giám đốc Học viện.

(3) Chỉ đạo thực hiện

Để thực hiện được giải pháp, Giám đốc HV CTQG HCM cần quan tâm chỉ đạo những nội dung sau:

- Chỉ đạo quán triệt nhận thức của cán bộ, giảng viên về vai trò và tác dụng của ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy, và học. Việc thống nhất nhận thức và tư duy đào tạo thích ứng thời đại số là điều kiện tiên quyết để thực hiện đổi mới, xóa bỏ sức ì cố hữu trong quan niệm và thói quen dạy học truyền thống của đội ngũ cán bộ giảng viên, CBQL và cả học viên sẽ tạo động lực lớn trong việc đầu tư, cải tiến, nâng cao chất lượng dạy và học.

- Chỉ đạo hoàn thiện hệ thống văn bản pháp lý, quy chế, quy định, hướng dẫn về ứng dụng CNTT trong đào tạo CCLLCT, sử dụng các phần mềm hỗ trợ đào tạo, phần mềm thư viện số như các quy định trong quy chế ĐT về phương pháp dạy học, các quy định về tự học qua các phần mềm thư viện... sở tay hướng dẫn giảng viên, học viên khai thác phần mềm quản lý đào tạo...

- Chỉ đạo thực hiện quy trình hợp tác, mời thầu... với các đơn vị cung cấp dịch vụ công nghệ thông tin (hạ tầng mạng, trang thiết bị, các phần mềm quản lý đào tạo, thư viện số...) theo đúng quy định của pháp luật.

- Chỉ đạo đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật, đảm bảo điều kiện cơ sở hạ tầng mạng và trang thiết bị, phương tiện kỹ thuật để ứng dụng CNTT trong đào tạo CCLLCT, khai thác các phần mềm hỗ trợ đào tạo, phần mềm thư viện số trong đào tạo CCLLCT

- Chỉ đạo đầu tư kinh phí cho hoạt động ứng dụng CNTT trong đào tạo CCLLCT, hoàn thiện các phần mềm hỗ trợ đào tạo. Hiện HV CTQG HCM đang thực hiện triển khai Đề án Quản trị Học viện thông minh. Các nguồn lực kinh phí của giải pháp này có thể lấy trực tiếp từ nguồn ngân sách này.

(4) Kiểm tra, đánh giá

Thực hiện kiểm tra, đánh giá hiệu quả của giải pháp. Xây dựng các tiêu chí đánh giá hiệu quả của từng nội dung của giải pháp, tiến hành điều tra, khảo sát, phân tích dữ liệu và xây dựng báo cáo tới Ban Giám đốc các Học viện, Giám đốc Học viện CTQG HCM để có phương án điều chỉnh, triển khai cho phù hợp.

3.3.6.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

- Lãnh đạo Học viện và toàn thể đội ngũ phải có nhận thức đúng đắn và sâu sắc về việc ứng dụng công nghệ thông tin và khai thác các phần mềm hỗ trợ trong

đào tạo CLLCT, phải xem đây là nhiệm vụ quan trọng để có thông tin phát huy nội lực, tiềm năng phát triển chương trình đào tạo, sự điều chỉnh của mỗi giảng viên đối quá trình dạy học nhằm nâng cao chất lượng đào tạo CCLLCT.

- Đội ngũ cán bộ, giảng viên cần có năng lực sử dụng thành thạo công nghệ thông tin, khả năng áp dụng công nghệ như một thiết kế giảng dạy, có khả năng dạy học trực tuyến, sử dụng các kỹ thuật hội thảo trực tuyến, khai thác các tài nguyên số và các phần mềm quản lý đào tạo, thư viện số.

- Đội ngũ công nghệ thông tin của Học viện phải đủ năng lực tìm kiếm đơn vị cung cấp các giải pháp CNTT phù hợp với đào tạo CCLLCT, khắc phục được những khó khăn trong cơ chế và đặc thù đào tạo CCLLCT, đảm bảo các giải pháp CNTT vừa có tính ứng dụng cao, vừa đảm bảo bảo mật thông tin theo yêu cầu của công tác cán bộ.

- Học viện phải có chiến lược về công nghệ, có hệ thống cơ sở vật chất, mạng hiện đại, hiệu suất cao, cải thiện kết nối không dây và quản lý tốt dịch vụ mạng; hệ thống giảng đường, phòng hội thảo đầy đủ trang thiết bị và kết nối tốt; hệ thống máy tính, hệ thống cơ sở dữ liệu số... tạo môi trường thân thiện cho ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy và học.

- Học viện cần xây dựng được hệ thống văn bản, quy định về ứng dụng CNTT và khai thác các phần mềm hỗ trợ đào tạo CCLLCT.

- Học viện cần có nguồn lực về kinh phí đầu tư cho hoạt động ứng dụng CNTT và khai thác các phần mềm hỗ trợ đào tạo CCLLCT.

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

3.3.7.1. Mục đích của giải pháp

Xây dựng môi trường văn hóa chất lượng chất lượng trong đào tạo CCLLCT nhằm khắc phục những hạn chế trong quản lý đào tạo CCLLCT ở các khâu kiểm soát các yếu tố bối cảnh, khắc phục hạn chế chưa thực hiện kiểm định chất lượng cơ sở đào tạo và chương trình đào tạo CCLLCT trong toàn hệ thống; khắc phục những hạn chế thuộc các yếu tố của CSĐT đang ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo CCLLCT. Giải pháp nhằm đẩy mạnh, thúc đẩy hơn nữa việc xây dựng “văn hóa trường Đảng”, văn hóa nhà trường lành mạnh, nề nếp, kỷ cương góp phần nâng cao chất lượng đào

tạo CCLLCT.

3.3.7.2. Nội dung của giải pháp

Xây dựng môi trường đào tạo trên cơ sở triển khai các hoạt động đảm bảo chất lượng được quy chuẩn để dần hình thành văn hóa chất lượng trong HV CTQG HCM:

(i) Đổi mới hoàn thiện các văn bản quản lý điều hành hoạt động trường, các quy trình hoạt động cơ bản, công khai các điều kiện, tiêu chuẩn đào tạo trong đó có đào tạo CCLLCT và hoạt động quản lý CCLLCT toàn diện nhà trường;

(ii) xây dựng văn hóa dạy-học, dân chủ, lành mạnh, kỷ cương và chất lượng trong Học viện thông qua việc triển khai xây dựng văn hóa trường Đảng trong đào tạo CCLLCT: nâng cao năng lực chuyên môn cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của Học viện, nhất là đội ngũ cán bộ khoa học; xây dựng phẩm chất đạo đức cán bộ, công chức, viên chức trong sáng, lành mạnh; Tổ chức nơi làm việc trong trường Đảng theo phương pháp khoa học; xây dựng văn hóa giao tiếp và ứng xử, chuẩn mực đạo đức cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và học viên; xây dựng trường Đảng xanh, sạch, đẹp.

(iii) Tổ chức triển khai thực hiện gắn kết chặt chẽ quá trình đào tạo giữa nhà trường với xã hội, các đơn vị cử cán bộ đào tạo CCLLCT trong học tập, rèn luyện phẩm chất đạo đức, năng lực lãnh đạo, quản lý trong quá trình đào tạo CCLLCT, và các quy trình cán bộ khác trước và sau đào tạo CCLLCT.

3.3.7.3. Tổ chức thực hiện giải pháp

Xây dựng và quản lý văn hóa chất lượng với tư cách là một phương thức quản lý tiên tiến, hiện đại, đã vận hành thành công trong sản xuất và dịch vụ ở nhiều nước trên thế giới và bước đầu thành công ở Việt Nam, và ngày càng được chú trọng trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo. Nhiều năm qua, lãnh đạo HV CTQG HCM đã chú trọng, quan tâm đến công tác xây dựng văn hóa chất lượng, văn hóa nhà trường, chú trọng công tác đảm bảo chất lượng, thể hiện qua việc Học viện đã xây dựng được Bộ tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo của Học viện [56] và xây dựng nguyên tắc ứng xử theo văn hóa Trường Đảng [58].

Để thực hiện giải pháp này, HV CTQGHCM cần thực hiện như sau:

(1) Lập kế hoạch thực hiện

Giám đốc HV CTQGHCM là chủ thể thực hiện giải pháp. Hiện nay, Học viện CTQG HCM đang thiếu vắng đơn vị chuyên trách công tác đảm bảo chất lượng, nên Vụ Quản lý đào tạo là đầu mối tham mưu, tổ chức thực hiện giải pháp.

Vụ Quản lý đào tạo xây dựng kế hoạch triển khai văn hóa chất lượng nhà trường trong đào tạo CCLLCT, có sự phối hợp với Văn phòng Đảng - Đoàn thể, Ban Thanh tra Học viện trong xây dựng kế hoạch và tham mưu trình Ban Giám đốc Học viện phê duyệt.

Xây dựng môi trường văn hóa chất lượng trong đào tạo CCLLCT tại hệ thống HV CTQGHCM cần một kế hoạch và tầm nhìn chiến lược. Việc xây dựng văn hóa chất lượng đòi hỏi các CSĐT phải có cách tiếp cận có tổ chức. Kế hoạch cần có ý tưởng rõ ràng về các mục tiêu quản lý chất lượng, nêu rõ nội dung, thời gian, phân công đơn vị thực hiện, nêu rõ trách nhiệm, sự phối hợp thực hiện giữa các đơn vị.

(2) Tổ chức triển khai

Xây dựng văn hóa chất lượng thực chất là thiết lập một hệ thống môi trường cho các hoạt động có chất lượng và không ngừng cải tiến chất lượng của tổ chức, môi trường văn hóa là một thành tố rất quan trọng trong hệ thống đó, xây dựng môi trường văn hóa chất lượng trong HV CTQG HCM, trước hết là tạo sự chuyển biến về tư duy, nhận thức của mọi thành viên trong trường, sự khẳng định vị trí, vai trò và thương hiệu của HV CTQG HCM phụ thuộc rất lớn vào chất lượng đào tạo CCLLCT, từ đó tạo sự đồng thuận trong tập thể Học viện, sự thi đua vì chất lượng đào tạo CCLLCT.

Một là, môi trường đào tạo CCLLCT đồng bộ và thuận lợi góp phần nâng cao chất lượng đào tạo CCLLCT và các hoạt động khác trong trường bao gồm các yếu tố như cơ chế, chính sách quản lý và thực hiện các hoạt động đào tạo CCLLCT trong Học viện. Như vậy, để thực hiện được xây dựng môi trường văn hóa chất lượng trong đào tạo CCLLCT, cần:

- Tổ chức bổ sung, điều chỉnh và hoàn thiện hệ thống các văn bản điều hành quản lý các hoạt động đào tạo CCLLCT trong hệ thống HV CTQG HCM trên cơ sở các Nghị quyết của Đảng, văn bản pháp luật của nhà nước liên quan. Hệ thống văn bản về quản lý đào tạo CCLLCT: Quy chế, quy định, hướng dẫn... và các văn bản biểu mẫu của HV CTQG HCM được ban hành đầy đủ và luôn cập nhật, công khai để cán bộ, giảng viên, học viên dễ dàng khai thác, sử dụng.

- Hoàn thiện, ban hành các văn bản điều hành quản lý của HV CTQG HCM theo hướng phân cấp quản lý, phân quyền, nâng cao tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm về nhân sự, tài chính, cơ sở vật chất;

- Tổ chức ban hành các văn bản và xây dựng mối quan hệ và lề lối làm việc trong quản lý giữa các thành viên cùng cấp và giữa các cấp quản lý, giữa chính quyền với tổ chức Đảng, Đoàn thể - xã hội đảm bảo tính hệ thống khoa học. Hệ thống văn bản điều hành quản lý các hoạt động của Học viện nói chung và văn bản về quản lý đào tạo CCLLCT nói riêng được phổ biến rộng rãi trực tiếp đến tất cả giảng viên, học viên, cán bộ LĐQL và những cá nhân tập thể có liên quan thông qua hình thức: Hành chính điện tử, email, phát thanh tuyên truyền, Cuộc thi tìm hiểu, đánh giá nội bộ...

Hai là, xây dựng môi trường văn hóa chất lượng trên cơ sở triển khai các hoạt động đảm bảo chất lượng theo các quy định, tiêu chuẩn để dần hình thành văn hóa chất lượng trong HV CTQG HCM:

- Công khai các điều kiện đào tạo và hoạt động quản lý toàn diện trong HV CTQG HCM;

- Xây dựng cơ chế đánh giá khoa học, khách quan đối với giảng viên, học viên và CBQL, cán bộ hỗ trợ, người lao động trong toàn Học viện. Quan tâm thực hiện đầy đủ, kịp thời các chế độ chính sách đối với nhà giáo và người lao động, làm tốt công tác thi đua - khen thưởng.

- Xây dựng những quy chuẩn làm việc công khai, minh bạch với giá trị đích thực được thể hiện bằng chính các kết quả hoạt động chuyên môn trong đào tạo CCLLCT, tạo điều kiện cho tất cả cán bộ, giảng viên tham gia góp ý kiến xây dựng và hoàn thiện quy chuẩn đó, tạo cơ sở cho việc phát huy tinh thần tự giác và ý thức cộng đồng trách nhiệm của mỗi cá nhân.

- Khuyến khích tạo dựng văn hóa giải trình, tiến trình, ra quyết định, làm việc theo quy trình cải cách thủ tục hành chính và sự giao tiếp cởi mở giữa các đơn vị, bộ phận trong Học viện: Khuyến khích giảng viên cải tiến phương pháp nâng cao chất lượng dạy và học; giảng viên được khuyến khích tham gia đóng góp ý kiến trong mọi hoạt động của nhà trường; Khuyến khích đối thoại và hợp tác, làm việc nhóm; Chia sẻ kinh nghiệm và trao đổi chuyên môn.

- Việc xây dựng “văn hóa dạy- học” luôn gắn với xây dựng môi trường học thuật phong phú, thiết thực bằng cách thường xuyên tổ chức các hoạt động học thuật trong hoạt động dạy, nghiên cứu khoa học của giảng viên, học viên (seminar; hội thảo khoa học), sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm, kết quả nghiên cứu về học thuật với đồng nghiệp; hướng dẫn, hỗ trợ học thuật phù hợp với nhu cầu của người học.

- Thông qua việc xây dựng và thực hiện bộ Quy tắc ứng xử trường Đảng nhằm điều chỉnh cách thức ứng xử của cán bộ giảng viên, người lao động và học viên CCLLCT trong Học viện theo thuần phong mỹ tục; Nuôi dưỡng bầu không khí cởi mở, dân chủ, hợp tác, tin cậy và tôn trọng lẫn nhau; Mỗi cán bộ, giảng viên đều biết rõ công việc mình phải làm, hiểu r trách nhiệm, luôn có ý thức chia sẻ trách nhiệm, tích cực tham gia vào việc ra các quyết định dạy và học tạo môi trường thân thiện gần gũi đối với Học viên. Có nếp sống cởi mở văn minh, trách nhiệm, trung thực, dân chủ trong nhà trường, trong giao tiếp, phối hợp công việc với các đối tượng liên quan.

- Đặc biệt là lãnh đạo Học viện luôn là người định hướng tinh thần, tư tưởng chính trị thúc đẩy và lôi cuốn cán bộ, giảng viên, học viên CCLLCT cùng tham gia xây dựng môi trường văn hóa chất lượng, văn hóa trường Đảng trong hệ thống các CSĐT của HV CTQG HCM, huy động nguồn lực tinh thần và vật chất chăm lo phát triển toàn diện Học viện; luôn sáng tạo, nêu gương, đề ra các mục tiêu, nhiệm vụ mới, tạo sự chuyển biến tích cực trong nhận thức về việc tu dưỡng, rèn luyện và hứng khởi trong giảng dạy, học tập của đội ngũ cán bộ, giảng viên và học viên CCLLCT.

Ba là, Học viện thể hiện sự quan tâm, có mối quan hệ hợp tác chặt chẽ, lôi kéo các cơ sở cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT cùng tham gia giải quyết những vấn đề liên quan đến rèn luyện, tu dưỡng cán bộ LĐQL nói chung và đào tạo CCLLCT nói riêng. Phối hợp với các Bộ, Ban, Ngành Trung ương và các đơn vị cử cán bộ tham gia ĐT CLLCT cùng hỗ trợ xây dựng môi trường văn hóa chất lượng trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

(2) Chỉ đạo thực hiện

Giám đốc Học viện chỉ đạo xây dựng và hoàn thiện văn bản, quy định về xây dựng văn hóa chất lượng trong đào tạo CCLLCT: công bố sứ mệnh, mục tiêu; hoạch định mục tiêu, kế hoạch và chính sách; thiết lập bộ máy quản lý và phân công chức năng nhiệm vụ phù hợp với quản lý chất lượng (gọn nhẹ và năng động, tập trung vào sự hài lòng của các đối tượng liên quan) trong đào tạo CCLLCT.

Giám đốc Học viện chỉ đạo nâng cao chất lượng đào tạo theo yêu cầu đảm bảo chất lượng, xây dựng các quy chuẩn và công khai các quy chuẩn chất lượng trong đào tạo CCLLCT: thiết kế chương trình đào tạo xuất phát từ sứ mệnh, mục tiêu của nhà trường và phù hợp với nhu cầu của các đối tượng liên quan, nhằm hình thành và phát triển năng lực của người học; nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và cán bộ hỗ trợ (xây dựng chuẩn giảng viên, CBQL, cán bộ phục vụ đề quy hoạch và tuyển chọn, bồi dưỡng); nâng cao chất lượng cơ sở vật chất, phương tiện dạy - học; nâng cao chất lượng học tập và các dịch vụ hỗ trợ học tập theo các tiêu chí đánh giá đã đề ra; công bố, khuyến khích, giám sát việc thực hiện các quy chuẩn của văn hóa trường Đảng trong đào tạo CCLLCT.

Giám đốc Học viện chỉ đạo quản lý chất lượng theo mô hình đảm bảo chất lượng bên trong: thiết kế hệ thống giám sát, đánh giá (quy định, quy trình, tiêu chuẩn, tiêu chí, chỉ số, biểu mẫu theo dõi báo cáo) và đào tạo đội ngũ quản lý chất lượng; hoàn thiện tự đánh giá các hoạt động trong nhà trường và tiến hành cải tiến liên tục theo chu trình PDCA; xây dựng hệ thống thông tin và công bố thông tin; lan tỏa văn hóa chất lượng, văn hóa trường Đảng trong từng khâu của quá trình đào tạo CCLLCT, khiến cho từng cán bộ giảng viên của Học viện tự nguyện tự giác tham gia vào công tác quản lý chất lượng đào tạo và xây dựng văn hóa trường Đảng trong đào tạo CCLLCT.

(3) Kiểm tra, đánh giá

Do xây dựng văn hóa chất lượng là một quá trình lâu dài, nên việc kiểm tra, đánh giá giải pháp cần được thực hiện thường xuyên, liên tục, toàn diện. Trước tiên, cần xây dựng bộ tiêu chí để kiểm tra, đánh giá giải pháp, dựa trên các tiêu chí đánh giá chất lượng CSĐT, CTĐT, các tiêu chí thực hiện văn hóa trường Đảng. Hai là, cần kiểm tra, đánh giá giải pháp toàn diện trên tất cả các CSĐT của HV CTQG HCM, để lan tỏa văn hóa chất lượng một cách thực chất trong toàn hệ thống Học viện. Ba là, chú trọng đánh giá các khó khăn, hạn chế trong xây dựng văn hóa trường Đảng để có giải pháp cải tiến, nâng cao chất lượng. Bốn là, cần có sự kết hợp chặt chẽ công tác kiểm tra, đánh giá với đơn vị đào tạo, tổ chức - cán bộ, thanh tra, thi đua - khen thưởng...để có hiệu quả, chất lượng và tránh lãng phí về thời gian, nguồn lực khi thành lập các đoàn liên ngành tiến hành kiểm tra tổng thể việc thực hiện văn hóa chất lượng trong hệ thống Học viện.

3.3.7.4. *Điều kiện thực hiện giải pháp*

Điều kiện đầu tiên, cấp ủy, lãnh đạo đơn vị và cán bộ, đảng viên, học viên của Học viện phải nhận thức đúng đắn về vai trò của xây dựng văn hóa chất lượng, văn hóa trường Đảng trong đào tạo CCLLCT. Việc xây dựng văn hóa chất lượng trong đào tạo CCLLCT cần được xem như một quan điểm chiến lược chứ không phải một nội dung công việc chỉ cần giao cho một bộ phận nhỏ thực hiện trong một vài khâu của đào tạo. Hoạt động xây dựng văn hóa chất lượng đòi hỏi tất cả các thành viên trong tổ chức đều phải tham gia một cách tự nguyện và sẽ có các sai lầm nếu một hay một nhóm người cho rằng mình không liên quan.

Hai là, thể chế về xây dựng môi trường văn hóa chất lượng cần được hoàn thiện, khả thi. Cần hoàn thiện quy chế về quan hệ công tác và lề lối làm việc của Học viện. Chính sửa, bổ sung, hoàn thiện bộ quy chế về công tác tổ chức - cán bộ trên cơ sở đảm bảo dân chủ, phát huy được sự đóng góp về trí tuệ của tất cả cán bộ, công chức, viên chức trong Học viện. Đặc biệt, cần xây dựng được một hệ thống văn bản quản lý về quản lý chất lượng trong đào tạo CCLLCT, chưa xây dựng được hệ thống kiểm soát đánh giá với những tiêu chí, hướng dẫn, bảng biểu cụ thể và với những cán bộ chuyên trách về quản lý và đảm bảo chất lượng.

Ba là, phải đảm bảo các nguồn lực và phương tiện cho xây dựng văn hóa chất lượng ở Học viện, bao gồm nguồn lực về cơ quan chuyên trách; nguồn lực về đội ngũ, cán bộ thực hiện và nguồn lực về kinh phí thực hiện. Học viện hiện nay thiếu vắng đơn vị chuyên trách để tổ chức và thực hiện hoạt động quản lý và đảm bảo chất lượng giáo dục.

3.3.8. Mối quan hệ giữa các giải pháp

Kết quả khảo sát ở Chương II chỉ rõ, quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực có ảnh hưởng tích cực tới việc phát huy, hoàn thiện năng lực của cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT. Luận án đề xuất 07 biện pháp quản lý quá trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực nhằm mục đích nâng cao chất lượng đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực và phát triển năng lực của đội ngũ cán bộ LĐQL được đào tạo CCLLCT.

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 đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực”; “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 tham gia đào tạo 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.

Các biện pháp quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực mà luận án đề xuất có mối quan hệ chặt chẽ và thống nhất với nhau trong hoạt động đào tạo CCLLCT tại hệ thống Học viện. Trong hệ thống biện pháp quản lý đề xuất mỗi biện pháp đều giữ một vị trí quan trọng riêng như đã xác định, không có biện pháp nào được coi là quan trọng tuyệt đối trong hoạt động đào tạo CCLLCT. Mỗi biện pháp quản lý đào tạo CCLLCT có những mặt mạnh, mặt hạn chế phù hợp trong từng hoàn cảnh khác nhau, vì vậy tránh tình trạng tuyệt đối hóa, quá nhấn mạnh một biện pháp quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực. Tùy theo từng bối cảnh và điều kiện cụ thể của từng giai đoạn nhất định và từng CSĐT mà sử dụng các biện pháp quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực phù hợp.

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 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 các giải pháp quản lý đề xuất

3.4.1. Mục đích khảo nghiệm

Luận án thực hiện khảo nghiệm nhằm mục đích khẳng định tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM mà luận án đã đề xuất.

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, công cụ và mẫu khảo nghiệm

Khảo nghiệm được thực hiện thông qua phiếu khảo sát dành cho 98 CBQL, giảng viên, học viên tham gia trực tiếp vào quá trình đào tạo CCLLCT (24 CBQL, 14 giảng viên và 60 học viên). Bên cạnh đó, khảo nghiệm được thực hiện thông qua việc trao đổi ý kiến với các chuyên gia.

Phiếu khảo sát về mức độ khả thi và mức độ cần thiết của giải pháp được thiết kế theo thang đo 4 mức độ, có ý nghĩa như sau:

Mức điểm	<1.75	1.75-2.49	2.5-3.24	3.25-4
Ý nghĩa	Không cần thiết	Ít cần thiết	Cần thiết	Rất cần thiết
	Không khả thi	Ít khả thi	Khả thi	Rất khả thi

Số liệu thu thập được qua các phiếu khảo sát được tổng hợp và xử lý trên phần mềm thống kê SPSS.

Mức độ cần thiết và mức độ khả thi của mỗi giải pháp được xem là hai biến X và Y nhận từ số các giải pháp. Hệ số tương quan Pearson (rp) được sử dụng để đánh giá sự tương quan tuyến tính và hệ số tương quan Spearman (rs) đánh giá sự tương quan thứ bậc giữa mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các giải pháp.

3.4.4. Kết quả khảo nghiệm

3.4.4.1. Kết quả khảo nghiệm từ phiếu khảo sát

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

Các GP	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.

Kết quả khảo nghiệm đã mô tả phần lớn các ý kiến đánh giá đưa ra đều cho rằng các giải pháp đề xuất đều cần thiết và rất cần thiết với tỷ lệ đối tượng khảo sát đều đạt trên 90%. Kết quả trên có thể nhận định các đối tượng khảo sát rất quan tâm chú ý đến quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực với sự đổi mới về chương trình, phương pháp đào tạo CCLLCT đảm bảo nâng cao chất lượng trong đào tạo CCLLCT và nâng cao năng lực của học viên được đào tạo CCLLCT.

Về mức độ khả thi của các giải pháp kết quả thể hiện ý kiến đánh giá của các đối tượng được khảo sát đều đánh giá ở mức khả thi và rất khả thi. Tuy nhiên nhìn một cách khái quát có thể nhận định rằng mức độ khả thi của các giải pháp được đánh giá thấp hơn mức độ cần thiết, điều này cũng cho thấy sự khó khăn trong triển khai thực hiện một số giải pháp. Cụ thể giải pháp “*Tổ chức hoàn thiện khung năng lực đào tạo CCLLCT*”, “*Tổ chức phát triển chương trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực của HV CTQG HCM*” và “*Xây dựng môi trường văn hóa chất lượng trong đào tạo CCLLCT tại hệ thống HV CTQG HCM*” là những giải pháp được đánh giá với mức độ khả thi cao là phù hợp, vì những giải pháp này HV CTQG HCM có thể tổ chức và quản lý nhanh chóng với một ý chí quản lý rõ ràng, dựa trên kết quả phân tích SWOT đã trình bày ở chương II. Ba giải pháp “*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*” và “*Tổ chức nâng cao năng lực giảng viên bảo đảm yêu cầu đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực*” được đánh giá ít khả thi hơn, do đây là những giải pháp cần thời gian dài và quyết tâm lớn của đội ngũ cán bộ, giảng viên mới có thể thấy được hiệu quả và sự thay đổi rõ rệt.

3.4.4.2. Kết quả khảo nghiệm từ chuyên gia

Luận án đã sử dụng phương pháp chuyên gia trong khảo nghiệm các giải pháp quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM. Tác giả đã

nhận được sự nhiệt tình trao đổi, tư vấn của các chuyên gia về tất cả 7 giải pháp. Kết quả thu được từ ý kiến chuyên gia góp phần quan trọng trong việc khẳng định mức độ cần thiết và khả thi của các giải pháp. Tác giả cũng nhận được sự đồng thuận cao về đánh giá mức độ cần thiết của các giải pháp trong quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực. Đa số các giải pháp đều được đánh là cần thiết và rất cần thiết. Không có giải pháp nào được đánh giá là không cần thiết. Mức độ khả thi của phần lớn các giải pháp được các chuyên gia đánh giá ở mức khả thi và rất khả thi. Về tính khả thi, các chuyên gia nhận định các cơ sở đào tạo của HV CTQG HCM đủ nguồn lực và tiềm năng để đổi mới chương trình ĐT CCLLCT và tổ chức ĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

Bên cạnh ý kiến đánh giá những giải pháp, các chuyên gia nhấn mạnh những vấn đề cần hết sức quan tâm trong đào tạo và quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM:

Phát triển chương trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực là phù hợp với sự phát triển của khoa học giáo dục, chuyển đổi từ đào tạo nội dung sang đào tạo năng lực; và phù hợp với các quan điểm chỉ đạo của Đảng trong đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ LĐQL.

Tập trung xác định chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo CCLLCT; đổi mới phương pháp dạy học của giảng viên theo định hướng phát triển năng lực; thiết kế chương trình khuyến khích học viên tự học, tự nghiên cứu; đẩy mạnh công tác bồi dưỡng về tổ chức giảng dạy và kiểm tra đánh giá theo tiếp cận năng lực; từng bước hiện đại hóa, đồng bộ hóa cơ sở vật chất, tài liệu, thư viện điện tử, hạ tầng công nghệ thông tin, phần mềm hỗ trợ đào tạo... phục vụ đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM.

HV CTQG HCM là CSĐT đầu ngành trong đào tạo lý luận chính trị, có nhiều thuận lợi nhưng cũng có những khó khăn và thách thức riêng. Trong quản lý đào tạo CCLLCT phải đảm bảo theo chủ trương, đường lối của Đảng, giữ vững bản sắc trường Đảng; đồng thời chú trọng đến nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng năng lực thực tiễn của đội ngũ cán bộ LĐQL.

3.4.5. Đánh giá chung về kết quả khảo nghiệm

Từ những phân tích trên đây, có thể rút ra những nhận xét chung về kết quả khảo nghiệm các giải pháp như sau:

- Các giải pháp đề xuất được đánh giá là rất cần thiết đối với công tác quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM, thể hiện ở điểm trung bình rất cao (từ 3.45 đến 3,67).

- Các giải pháp được đánh giá là rất khả thi (từ 3.24 đến 3.37); không có giải pháp ít khả thi hoặc không khả thi.

- Tất cả các giải pháp có hệ số tương quan Pearson giữa mức độ cần thiết và khả thi của hệ thống các giải pháp là 0.603. Kết quả khảo sát chứng tỏ giữa tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp có mối tương quan tuyến tính thuận cao.

- Về hệ số tương quan Spearman giữa mức độ cần thiết và khả thi của của hệ thống các giải pháp là 0.613. Kết quả khảo sát cho thấy giữa tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp có mối tương quan thứ bậc thuận cao và chặt chẽ. Kết quả đánh giá mức độ cần thiết và khả thi của các giải pháp từ CBQL, giảng viên, học viên và ý kiến các chuyên gia trong khảo nghiệm tương đồng nhau.

Theo kết quả khảo nghiệm trên, có thể vận dụng hệ thống các giải pháp luận án đã đề xuất vào thực tiễn quản lý tại hệ thống HV CTQG HCM trong thời gian tới.

3.5. Tổ chức thực nghiệm giải pháp quản lý đề xuất

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 giảng viên bảo đảm yêu cầu 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.

3.5.1. Giới thiệu thực nghiệm

- *Mục đích thực nghiệm:*

Đánh giá sự phù hợp, sự cần thiết và tính hiệu quả của việc triển khai áp dụng giải pháp nhằm minh chứng cho giả thuyết khoa học đã đề ra. Cụ thể, kiểm chứng tính khả thi và hiệu quả của nội dung “Tổ chức lớp bồi dưỡng cán bộ, giảng viên về phát triển chương trình, dạy học, kiểm tra đánh giá theo tiếp cận năng lực” trong giải pháp 5.

- Nội dung thực nghiệm:

Trong giải pháp này, tác giả lựa chọn nội dung “Tổ chức lớp bồi dưỡng cán bộ, giảng viên về phát triển chương trình, dạy học, kiểm tra đánh giá theo tiếp cận năng lực” để thực hiện thực nghiệm, và đối chứng kết quả trước và sau thực nghiệm.

Tác giả xây dựng kế hoạch tổ chức lớp bồi dưỡng, tham mưu cho lãnh đạo Vụ Quản lý đào tạo và trình Giám đốc Học viện thực hiện, theo kế hoạch triển khai Đề án 979 về Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LDQL của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

Tác giả tham mưu lãnh đạo Vụ Quản lý đào tạo trình Giám đốc Học viện ban hành các văn bản liên quan đến việc tổ chức lớp học. *(Chi tiết xem tại Phụ lục 10)*

- Khách thể thực nghiệm: 35 cán bộ, giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và Học viện Chính trị khu vực I, là cán bộ, giảng viên tham gia trực tiếp vào công tác phát triển chương trình, giảng dạy, kiểm tra đánh giá trong đào tạo CCLLCT.

- Thời gian và địa điểm thực nghiệm: thực nghiệm giải pháp từ 01-30/11/2023. Trong đó, chuẩn bị thực nghiệm từ 01-06/11/2023; tổ chức lớp bồi dưỡng tại Học viện từ 06-13/11/2023; quan sát, đánh giá kết quả thực nghiệm từ 16-30/11/2023.

- Phương pháp thực nghiệm: tiến hành thực hiện các giải pháp đã đề xuất. Theo dõi tác động của giải pháp, so sánh đối chiếu với thực trạng năng lực về phát triển chương trình, giảng dạy, kiểm tra đánh giá theo tiếp cận năng lực của cán bộ, giảng viên trước khi thực nghiệm. Từ đó, đánh giá hiệu quả của giải pháp.

- Cách thức đối chứng:

+ Thời điểm trước thực nghiệm: khảo sát lấy ý kiến tự đánh giá của 35 cán bộ, giảng viên HV CTQG HCM và Học viện chính trị khu vực I về năng lực phát triển chương trình, dạy học, kiểm tra đánh giá theo tiếp cận năng lực.

+ Thời điểm sau thực nghiệm: tiếp tục khảo sát lấy ý kiến tự đánh giá của 35 cán bộ, giảng viên HV CTQG HCM và Học viện chính trị khu vực I về năng lực phát triển chương trình CCLLCT, tổ chức dạy học, kiểm tra đánh giá theo tiếp cận năng lực sau khi tham gia lớp bồi dưỡng.

3.5.2. Tiến trình thực nghiệm

Để có thể thực hiện thực nghiệm nội dung “Tổ chức lớp bồi dưỡng cán bộ, giảng viên về phát triển chương trình, dạy học, kiểm tra đánh giá theo tiếp cận năng lực” thuộc giải pháp 5, tác giả đã tiến hành các thủ tục sau:

- Tham mưu Ban Quản lý lớp tổ chức họp triển khai hoạt động thử nghiệm: thành viên tham dự gồm Đại diện Ban Giám đốc Học viện, Vụ trưởng Vụ Quản lý đào tạo, cán bộ Vụ Quản lý đào tạo xin ý kiến thống nhất về mục đích, nội dung, cách thức tổ chức lớp bồi dưỡng; thống nhất về nội dung các chuyên đề bồi dưỡng.

- Tham mưu Ban Giám đốc Học viện ban hành Công văn gửi các đơn vị có liên quan (Vụ Quản lý đào tạo, Học viện Chính trị khu vực I, Viện Chuyên ngành) đề nghị cử cán bộ tham gia thử nghiệm. Công văn đề nghị các đơn vị lựa chọn cán bộ, giảng viên đúng, đủ theo các tiêu chí yêu cầu của Ban Quản lý lớp, là cán bộ lãnh đạo, quản lý và giảng viên đang trực tiếp tham gia vào các nhiệm vụ phát triển chương trình, giảng dạy chương trình CCLLCT của Học viện. Các cán bộ, giảng viên được lựa chọn mang tính điển hình, đại diện cho tất cả các đơn vị giảng dạy, đơn vị chức năng có liên quan đến hoạt động phát triển chương trình và kiểm tra đánh giá đào tạo CCLLCT của Học viện (*chi tiết tại Phụ lục 10*).

- Xây dựng kế hoạch lớp bồi dưỡng, thống nhất các nội dung bồi dưỡng, liên hệ mời giảng viên tham gia lớp bồi dưỡng. Nội dung các chuyên đề được lựa chọn kỹ lưỡng dựa trên lý thuyết đào tạo theo tiếp cận năng lực, trên cơ sở khắc phục những điểm yếu trong thực trạng đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực đã báo cáo tại chương II. Chương trình bồi dưỡng được xin ý kiến Ban Giám đốc Học viện và Ban Quản lý lớp, gồm các chuyên đề về triết lý đào tạo, bồi dưỡng của Học viện; thiết kế tổng thể chương trình đào tạo, bồi dưỡng của Học viện; các lý thuyết và thực hành về phát triển chương trình theo tiếp cận năng lực; lý thuyết về tổ chức dạy học và kiểm tra, đánh giá theo chuẩn đầu ra; chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn trong phát triển chương trình, kiểm tra đánh giá tại Học viện; và nghiên cứu thực tế tại Đại học Thái Nguyên. Giảng viên giảng dạy là các chuyên gia về phát triển chương trình, chuyên gia về kiểm tra đánh giá của Đại học Giáo dục, Bộ Giáo dục và Đào tạo; và các chuyên gia về đào tạo CCLLCT của HV CTQG HCM, Đại học Thái Nguyên (*chi tiết tại Phụ lục 10*).

- Chuẩn bị các kinh phí tổ chức lớp bồi dưỡng và trình Ban Giám đốc Học viện phê duyệt.

- Tham mưu Ban Giám đốc Học viện ban hành Quyết định mở lớp, Kế hoạch giảng dạy - học tập, Quyết định thành lập Ban Tổ chức lớp học.

- Liên hệ hội trường, cán bộ phục vụ hậu cần lớp học

- Tổ chức giảng dạy, học tập theo kế hoạch của lớp bồi dưỡng

- Chuẩn bị các điều kiện chấm bài thu hoạch, tốt nghiệp của lớp học

- Tham mưu Ban Giám đốc Học viện ban hành Quyết định tốt nghiệp lớp học.

- Tham mưu Ban Quản lý lớp học tổ chức họp, đánh giá lớp bồi dưỡng.

3.5.3. Kết quả thực nghiệm

3.5.3.1. Kết quả tự đánh giá sự cải thiện năng lực của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và giảng viên tham gia thực nghiệm

Kết quả thực nghiệm thể hiện ở kết quả tự đánh giá của đội ngũ cán bộ, giảng viên về việc cải thiện năng lực của bản thân trước và sau lớp bồi dưỡng. Kết quả thực nghiệm và đối chứng hiệu quả của việc áp dụng giải pháp về “Tổ chức tập huấn cán bộ, giảng viên về phát triển chương trình CCLLCT, tổ chức dạy học và kiểm tra đánh giá theo tiếp cận năng lực” được tự đánh giá theo 7 nội dung sau:

Bảng 3.3: Tổng hợp đánh giá trước và sau thực nghiệm giải pháp

Nội dung khảo sát	Giai đoạn	Không tốt		Dưới mức Trung bình		Trung bình		Trên mức Trung bình		Tốt	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1.Trình bày được thiết kế tổng thể CTĐT, bồi dưỡng của Học viện CTQG HCM	TTN	1.0	2.9	3.0	8.6	16.0	45.7	11.0	31.4	4.0	11.4
	STN	0.0	0.0	0.0	0.0	6.0	17.1	21.0	60.0	8.0	22.9
2.Áp dụng được đề xuất chuẩn chương trình đào tạo vào thực tiễn phát triển chương trình	TTN	1.0	2.9	5.0	14.3	17.0	48.6	11.0	31.4	1.0	2.9
	STN	0.0	0.0	0.0	0.0	9.0	25.7	21.0	60.0	5.0	14.3
	TTN	1.0	2.9	3.0	8.6	17.0	48.6	11.0	31.4	3.0	8.6

3. Vận dụng được lý thuyết về phát triển chương trình theo chuẩn đầu ra vào thiết kế chuyên đề, môn học	STN	0.0	0.0	0.0	0.0	12.0	34.3	18.0	51.4	5.0	14.3
4. Thực hành đề xuất mục tiêu chuyên đề/môn học/CTĐT theo chuẩn đầu ra	TTN	0.0	0.0	7.0	20.0	15.0	42.9	12.0	34.3	1.0	2.9
	STN	0.0	0.0	1.0	2.9	10.0	28.6	17.0	48.6	7.0	20.0
5. Thực hành đề xuất chuẩn đầu ra của chuyên đề/môn học/CTĐT	TTN	2.0	5.7	6.0	17.1	14.0	40.0	12.0	34.3	1.0	2.9
	STN	0.0	0.0	1.0	2.9	10.0	28.6	19.0	54.3	5.0	14.3
6. Thực hành thiết kế kịch bản dạy học của chuyên đề/môn học mình phụ trách theo chuẩn đầu ra	TTN	3.0	8.6	5.0	14.3	15.0	42.9	8.0	22.9	4.0	11.4
	STN	0.0	0.0	1.0	2.9	11.0	31.4	18.0	51.4	5.0	14.3
7. Thực hành xây dựng câu hỏi kiểm tra, đánh giá năng lực của người học theo chuẩn đầu ra	TTN	4.0	11.4	5.0	14.3	14.0	40.0	11.0	31.4	1.0	2.9
	STN	0.0	0.0	0.0	0.0	12.0	34.3	17.0	48.6	6.0	17.1

So sánh mức đánh giá sau khi đã áp dụng thực nghiệm giải pháp (STN) với trước khi thực nghiệm giải pháp (TTN) cho thấy tất cả các nội dung đều được đánh giá theo hướng tích cực (mức 4 và mức 5) ở mức cao hơn. Cụ thể:

- Tiêu chí “Trình bày được thiết kế tổng thể CTĐT, bồi dưỡng của HV CTQG HCM” đạt mức Trên mức trung bình và Tốt với 82.9% so với 42.8% trước thực nghiệm.

- Tiêu chí “Áp dụng được đề xuất chuẩn chương trình vào thực tiễn phát triển chương trình” đạt mức Trên mức trung bình và Tốt với 74.3% so với 34.3% trước thực nghiệm.

- Tiêu chí “Vận dụng được lý thuyết về phát triển chương trình theo chuẩn đầu ra vào thiết kế chuyên đề, môn học” đạt mức Trên mức trung bình và Tốt với 66.7% so với 40.3% trước thực nghiệm.

- Tiêu chí “Thực hành đề xuất mục tiêu chuyên đề/môn học/CTĐT theo chuẩn đầu ra” đạt mức Trên mức trung bình và Tốt với 68.6% so với 37.2% trước thực nghiệm.

- Tiêu chí “Thực hành thiết kế kịch bản dạy học của chuyên đề/môn học mình phụ trách” đạt mức Trên mức trung bình và Tốt với 65.7% so với 34.3% trước thực nghiệm.

- Tiêu chí “Thực hành xây dựng câu hỏi kiểm tra, đánh giá năng lực của người học theo chuẩn đầu ra” đạt mức Trên mức trung bình và Tốt với 65.7% so với 34.3% trước thực nghiệm.

3.5.3.2. Kết quả đánh giá của cán bộ, giảng viên về việc tổ chức lớp bồi dưỡng

Cán bộ, giảng viên tham gia lớp bồi dưỡng cũng được hỏi thêm bằng các câu hỏi mở về việc tổ chức lớp bồi dưỡng, nhận xét về chương trình lớp bồi dưỡng, đội ngũ giảng viên giảng dạy tại lớp bồi dưỡng, quản lý tổ chức lớp học.

Về nội dung chương trình bồi dưỡng, các ý kiến đa số đều đánh giá tốt, cho rằng *“Thiết kế nội dung chương trình bồi dưỡng như hiện nay là tốt, đảm bảo cung cấp những kiến thức cơ bản và kỹ năng cụ thể về xây dựng, phát triển chương trình, tổ chức dạy học và kiểm tra đánh giá theo chuẩn đầu ra”* hoặc *“Các chuyên đề rất thiết thực và cần nâng cao và cụ thể hơn nữa trong các lớp tiếp theo”*. Các ý kiến đều đề xuất được tham gia các lớp bồi dưỡng tiếp, được *“Tăng thêm thời gian để có cơ hội thực hành nhiều hơn”* và *“Nên có thêm 1 chuyên đề về thực hành về xây dựng trực tiếp vào chương trình CCLCT, hoặc thực hành ra câu hỏi thi cụ thể vào một bài học”*.

Về đội ngũ giảng viên, tất cả các ý kiến đều đánh giá đội ngũ giảng viên chuyên nghiệp, nhiều kinh nghiệm, giảng dạy nhiệt tình và hiệu quả. các thầy cô rất nhiệt tình, thể hiện ở các nhận xét *“Giảng viên tâm huyết, nhiệt tình, say sưa, khích lệ được tinh thần học tập của lớp”*, *“Giảng viên có trình độ, đều là các chuyên gia ở các trường đại học lớn và có thực tiễn phát triển chương trình, quản lý kiểm tra, đánh giá”*, *“Giảng viên rất thực tế, chia sẻ được về khó khăn, thách thức khi làm chương trình”*, *“Giảng viên hay và đều là những chuyên gia”*.

Về tổ chức lớp bồi dưỡng, các ý kiến đa phần bày tỏ đánh giá tốt ở khâu tổ chức và khâu quản lý với nhiều đánh giá *“Rất tốt”*, *“Rất cần thiết”* và *“Tổ chức lớp chuyên nghiệp, hiệu quả”*. Tuy nhiên, đa số ý kiến đề xuất tăng thời gian, thêm khóa học, cụ thể như *“Nên thêm thời gian tập huấn để tăng thêm các hoạt động thực hành, lấy ví dụ cụ thể với các môn học để học viên thực hành nhiều hơn, hình thành kỹ năng trong xác định*

chuẩn đầu ra của từng môn, từng chuyên đề/bài giảng; xây dựng các câu hỏi/trả lời nhằm hướng đến đáp ứng mục tiêu, CDR đã xác định, công bố”, “tăng thời lượng thực hành để được cầm tay chỉ việc vào từng chương trình cụ thể, từng giáo trình cụ thể, bài học cụ thể”, và “nên yêu cầu lãnh đạo các Viện Chuyên ngành tham gia lớp học để thống nhất nhận thức trong triển khai thực hiện”.

3.5.3.3. Kết quả đánh giá của lãnh đạo đơn vị đối với cá nhân được bồi dưỡng

Sau khi lớp bồi dưỡng được tổ chức, các cán bộ, giảng viên được nhận chứng chỉ “Hoàn thành lớp bồi dưỡng về phát triển chương trình, tổ chức dạy học, kiểm tra, đánh giá theo chuẩn đầu ra”. Sau đó, do đã có kỹ năng, cán bộ, giảng viên tích cực thực hành ở việc biên soạn, chỉnh sửa lại chuẩn đầu ra của các đề cương chi tiết các môn học của chương trình CCLLCT đối với cán bộ Đảng NDCM Lào mà Học viện đang thực hiện, và nhận được nhận xét tốt tại các Hội đồng thẩm định. Lãnh đạo đơn vị tiếp tục cử các cán bộ, giảng viên trên tham gia vào nhiệm vụ phát triển chương trình CCLLCT đang dự thảo và các CTĐT trình độ thạc sĩ (chỉnh sửa, hoàn thiện chương trình theo quy định của Thông tư 17-TT/BGDĐT về chuẩn CTĐT các trình độ của giáo dục đại học) theo kế hoạch của Học viện.

3.5.3.4. Kết quả đánh giá của đồng nghiệp đối với cá nhân được bồi dưỡng

Nhiều đồng nghiệp của các cán bộ, giảng viên được tham gia lớp bồi dưỡng đã quan sát thấy lợi ích của việc nâng cao năng lực về phát triển chương trình, tổ chức dạy học, kiểm tra, đánh giá theo chuẩn đầu ra. Nhiều cán bộ, giảng viên chưa được tham gia khóa học trực tiếp đề xuất với tác giả và với lãnh đạo đơn vị, lãnh đạo Vụ Quản lý đào tạo được tham gia vào các lớp bồi dưỡng tiếp theo.

3.5.4. Đánh giá kết quả thực nghiệm

Trong quá trình thực nghiệm giải pháp, lãnh đạo Học viện, cán bộ, giảng viên tại Học viện CTQG HCM ủng hộ, tham gia nhiệt tình và nghiêm túc quy trình thử nghiệm. Điều này chứng tỏ đội ngũ cán bộ, lãnh đạo của HV CTQG HCM rất quan tâm, đồng thuận và có nhu cầu thực sự đối với việc nâng cao năng lực về phát triển chương trình, kiểm tra, đánh giá theo tiếp cận năng lực để nâng cao chất lượng đào tạo CCLLCT.

Qua quan sát thực tế và trao đổi thêm với các nhân sự thực hiện thực nghiệm các giải pháp, kết quả tổng hợp các ý kiến trả lời phiếu hỏi cho thấy việc áp dụng thử nghiệm giải pháp đã góp phần làm thay đổi suy nghĩ về cách thức làm việc, góp phần hình thành tư duy về quản lý và thực hiện tổ chức đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực. Hiệu quả của quá trình thử nghiệm đã được ghi nhận bằng thực tế góp phần thay đổi nhận thức và biến thành hành động thực hành, tạo động lực nâng cao năng lực xây dựng chương trình, tổ chức dạy học, kiểm tra đánh giá của đội ngũ cán bộ, giảng viên 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 đội ngũ CBQL, giảng viên về đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực” vào hoạt động đào tạo, quản lý ĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại HV CTQG HCM.

3.5.5. Một số kết luận về thực nghiệm Giải pháp 5

Áp dụng tổ chức thực nghiệm nội dung “Tổ chức lớp bồi dưỡng cán bộ, giảng viên về phát triển chương trình CCLLCT, tổ chức dạy học, kiểm tra đánh giá theo tiếp cận năng lực” của giải pháp 5 với một quy trình, sự logic của giải pháp sẽ góp phần nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ, giảng viên, từ đó nâng cao chất lượng quản lý ĐT CCLLCT theo tiếp cận năng lực.

Trên cơ sở các quy trình được đề xuất trong giải pháp, sẽ tạo thuận lợi, thống nhất hơn trong việc quản lý và điều hành các hoạt động quản lý đào tạo CCLLCT. CBQL dễ dàng nắm bắt được trách nhiệm và chủ động trong công việc, tránh được sự chùng chểo, bị động, từ đó tạo được tư duy và phong cách làm việc khoa học, hợp lý nhằm chuyên nghiệp hóa quá trình tổ chức đào tạo CCLLCT. Giảng viên nắm vững được lý thuyết, kỹ thuật xây dựng chương trình, kiểm tra, đánh giá theo chuẩn đầu ra.

Các giải pháp và quy trình được tác giả đề xuất là phù hợp chức năng nhiệm vụ của các bộ phận, cá nhân làm công tác quản lý đào tạo. Giải pháp phù hợp với tiến trình công việc, quy trình quản lý giáo dục đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo CCLLCT cho cán bộ LĐQL của Đảng, tính khả thi của các giải pháp có thể áp dụng rộng rãi trong thực tiễn quản lý đào tạo CCLLCT trong các CSĐT CCLLCT trong và ngoài hệ thống 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 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 và hiệu quả đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại các CSĐT CCLLCT trong hệ thống HV CTQG HCM.

Cụ thể 7 giải pháp là: (1) Tổ chức hoàn thiện khung năng lực đào tạo CCLLCT; (2) Tổ chức phát triển chương trình đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực của HV CTQG HCM; (3) Chỉ đạo tổ chức dạy học theo khung năng lực đào tạo CCLLCT; (4) Chỉ đạo đa dạng hoá hoạt động kiểm tra đánh giá năng lực người học CCLLCT; (5) Tổ chức nâng cao năng lực của giảng viên bảo đảm yêu cầu đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực; (6) Chỉ đạo ứng dụng công nghệ thông tin để hỗ trợ đào tạo CCLLCT; (7) Xây dựng văn hóa chất lượng trong đào tạo CCLLCT của 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 băn 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 CBQL, giảng viên và học viên để có sự đồng bộ trong thực hiện nhiệm vụ. Luận án thực nghiệm nội dung *Tổ chức lớp bồi dưỡng cán bộ, giảng viên về phát triển chương trình CCLLCT, tổ chức dạy học, kiểm tra đánh giá theo tiếp cận năng lực* trong Giải pháp 5 “Tổ chức nâng cao năng lực của giảng viên đảm bảo yêu cầu đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực”. Kết quả thực nghiệm các giải pháp ở HV CTQG HCM 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 của đội ngũ cán bộ, giảng viên 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 thực 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

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. Trải qua 75 năm hình thành và phát triển, HV CTQG HCM đã có nhiều thành tựu trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LĐQL nói chung và đào tạo CCLLCT nói riêng. Mặc dù vậy, đứng trước yêu cầu của Đảng về nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho các bộ LĐQL và tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đáp ứng yêu cầu của giai đoạn mới, cần tiếp tục nghiên cứu, đánh giá và cải thiện hoạt động quản lý quá trình đào tạo CCLLCT nhằm đạt được mục tiêu nâng cao năng lực cho học viên tham gia đào tạo CCLLCT.

Với nhận thức đó, luận án đi sâu nghiên cứu các vấn đề lý luận và phân tích, đánh giá thực tiễn trong quản lý đào tạo CCLLCT, nhằm đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực tại hệ thống HV CTQG HCM đảm bảo đồng bộ, phù hợp và có tính khả thi để nâng cao chất lượng đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực. Kết quả nghiên cứu trình bày trong luận án phù hợp với mục đích nghiên cứu đã đề ra và các nhiệm vụ nghiên cứu của luận án. 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 và rút ra những bài học từ kinh nghiệm quốc tế trong đào tạo lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lý.

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 KHOA HỌC CÓ 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 CTĐT, 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 CTĐT, 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*, 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 CTĐT 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*, 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*, 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*, 3rd Hanoi forum on Pedagogical and Educational Sciences, p. 117-127.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu 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 của trong giai đoạn hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
2. **Hoàng Anh (2016)**, “Một số giải pháp nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở HV CTQG HCM”, *Tạp chí Lý luận Chính trị* (số 1 năm 2016), tại trang <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/dao-cao-boi-duong/item/1692-mot-so-giai-phap-nang-cao-chat-luong-cong-tac-cao-cao-boi-duong-can-bo-o-hoc-vien-chinh-tri-quoc-gia-ho-chi-minh.html> [truy cập ngày 22-6-2020].
3. **Hoàng Anh (2017)**, *Điều tra, khảo sát đánh giá kết quả triển khai các lớp bồi dưỡng dự nguồn cán bộ cao cấp cho hệ thống chính trị, chuẩn bị nhân sự tham gia Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII*, Hà Nội.
4. **Hoàng Anh (2018)**, *Dự án điều tra cơ bản: Điều tra, đánh giá tác động của đội ngũ cán bộ, công chức trong giải quyết các nhiệm vụ chính trị tại cơ quan sau đào tạo Cao cấp lý luận chính trị tại HV CTQG HCM*, Hà Nội.
5. **Đặng Tự Ân (2015)**, *Giáo dục định hướng pháp triển năng lực*, Hội thảo quốc tế Phát triển năng lực người học trong bối cảnh hiện nay. Hà Nội.
6. **Ban Bí thư (2017)**, *Kết luận số 25-KL/TW ngày 28/12/2017 về việc giao quyền đào tạo và xác nhận trình độ cao cấp lý luận chính trị đối với Bộ Quốc phòng, Bộ Công an*.
7. **Ban Bí thư (2018)**, *Chỉ thị số 23-CT/TW ngày 09-02-2018 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả học tập, nghiên cứu, vận dụng và phát triển Chủ nghĩa Mác - Lê nin, Tư tưởng Hồ Chí Minh trong tình hình mới*. Hà Nội.
8. **Ban Bí thư (2022)**, *Quy định 57-QĐ/TW ngày 08/2/2022 quy định về đối tượng, tiêu chuẩn và phân cấp đào tạo lý luận chính trị*.
9. **Ban Bí thư (2023)**, *Kết luận số 67-KL/TW ngày 29/11/2023 về việc chính thức giao nhiệm vụ đào tạo CCLCT đối với Bộ Quốc phòng, Bộ Công an*.

10. **Ban Chấp hành Đảng Cộng sản Trung Quốc (2019)**, *Quy chế trường Đảng Trung ương Trung Quốc*, tại trang <http://politics.people.com.cn/n1/2019/1104/c1001-31434803.html> [truy cập ngày 23/6/2023]
11. **Ban Chấp hành Trung ương (2013)**, *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.
12. **Ban Chấp hành Trung ương khóa XII (2018)**, *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19-5-2018 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*. Hà Nội.
13. **Ban Chấp hành Trung ương (2021)**, *Kết luận số 09-KL/TW ngày 09/7/2021 của Ban Bí thư về xác định trình độ lý luận chính trị đối với cán bộ, đảng viên*.
14. **Ban Tổ chức Trung ương (2020)**, *Thông báo số 928-TB/BTCTW ngày 09/4/2020 kết luận một số nội dung đổi mới công tác đào tạo Cao cấp lý luận chính trị*.
15. **Ban Tuyên giáo Trung ương (2007)**, *Tình hình giảng dạy, học tập các môn khoa học Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh trong các trường đại học, cao đẳng và chủ trương, giải pháp cho thời gian tới, Đề tài nghiên cứu khoa học*, Hà Nội.
16. **Lương Gia Ban (2002)**, “Góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy và đổi mới nội dung, chương trình các môn khoa học Mác - Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Khoa học Chính trị*, số 4.
17. **Nguyễn Duy Bắc (2004)**, *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về dạy và học môn Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh trong trường đại học*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
18. **Nguyễn Duy Bắc (2022)**, *Nghiên cứu rà soát tổng thể, đánh giá chất lượng CTĐT, bồi dưỡng cán bộ LDQL của HV CTQGHCM giai đoạn 2015-2020*, Nghiên cứu khoa học cấp Bộ trọng điểm, Học viện CTQG Hồ Chí Minh.
19. **Nguyễn Thị Thanh Bình (2017)**, “Vận dụng mô hình CIPO trong quản lý đào tạo theo tiếp cận năng lực hướng tới việc làm”, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, số 142, tháng 7/2017.

20. **Bộ Chính trị (2014)**, *Nghị quyết số 32-NQ/TW ngày 26-5-2014 về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ LDQL*. Hà Nội.
21. **Bộ Chính trị (2014)**, *Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 09-10-2014 về công tác lý luận và định hướng nghiên cứu đến năm 2030*. Hà Nội.
22. **Bộ Chính trị (2017)**, *Quy định 89-QĐ/TW ngày 04/8/2017 quy định khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ LDQL các cấp*.
23. **Bộ Chính trị (2018)**, *Quyết định số 145-QĐ/TW ngày 08/8/2018 của Bộ Chính trị về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*.
24. **Bộ Chính trị (2019)**, *Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*.
25. **Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014)**, *“Tài liệu Hội thảo”, tại Hội thảo Xây dựng chương trình phổ thông theo định hướng phát triển năng lực học sinh*, Hà Nội.
26. **Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015)**, *“Tài liệu Hội thảo”, tại Hội thảo Chương trình giáo dục phổ thông tổng thể trong Chương trình giáo dục phổ thông mới*. Hà Nội.
27. **Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2015)**, *Tài liệu bồi dưỡng về tổ chức đào tạo và đánh giá theo năng lực thực hiện*. Hà Nội.
28. **Bộ Nội vụ (2013)**, *Thông tư số 05/2013/TT-BNV ngày 25/6/2013 hướng dẫn thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức*.
29. **Nguyễn Hữu Cát (2013)**, *Điều tra nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị - hành chính cho cán bộ LDQL của các địa phương ở nước ta hiện nay phục vụ cho đổi mới công tác đào tạo ở Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh*, Tổng quan khoa học đề tài cấp Bộ, Hà Nội.
30. **Nguyễn Quốc Chí, Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2010)**, *Đại cương khoa học quản lý*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

31. **Nguyễn Việt Chiến (2002)**, *Đổi mới phương thức đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ giảng dạy và nghiên cứu lý luận Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh*, Đề tài khoa học cấp Nhà nước, HV CTQG HCM, Hà Nội.
32. **Nguyễn Đức Chính (2017)**, *Phát triển chương trình giáo dục*, NXB Giáo dục Việt Nam.
33. **Nguyễn Đức Chính, Trần Hữu Hoan (2020)**, *Quản trị phát triển chương trình giáo dục nhà trường*, Nxb Giáo dục Việt Nam.
34. **Phạm Đức Chính (2019)**, “Đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí chức danh - nhân tố bảo đảm sự thành công của chính sách sử dụng cán bộ”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, tại trang <https://www.quanlynhanuoc.vn/2019/09/19/dao-cao-boi-duong-theo-vi-tri-chuc-danh-nhan-to-bao-dam-su-thanh-cong-cua-chinh-sach-su-dung-can-bo/>, [truy cập ngày 22-6-2020]
35. **Phạm Minh Chính (2019)**, *Phát biểu tại Lễ khai giảng năm học 2018-2019 của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*, Hà Nội.
36. **Chính phủ (2012)**, *Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08-5-2012 về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập*. Hà Nội.
37. **Chính phủ (2013)**, *Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22-4-2013 về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức*. Hà Nội.
38. **Chính phủ (2019)**, *Quyết định số 587/QĐ-TTg Phê duyệt Đề án nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương giai đoạn 2019 - 2030*
39. **Chính phủ (2021)**, *Quyết định số 979/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Đề án "Đổi mới nội dung, CTĐT, bồi dưỡng cán bộ LDQL của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn 2021 - 2026"*.
40. **Hoàng Đình Cúc (2008)**, *Đào tạo giảng viên các môn khoa học Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh ở Học viện Báo chí và Tuyên truyền đáp ứng yêu cầu đổi mới hiện nay*, Đề tài khoa học cấp bộ, Học viện Báo chí - Tuyên truyền. Hà Nội.
41. **Nguyễn Mạnh Cường (2020)**, “Đổi mới phương pháp giảng dạy lý luận chính trị ở các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương”, *Tạp chí Tuyên giáo*, số 10/2020.

42. **Triệu Văn Cường (2020)**, “Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ở Việt Nam”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, tại trang <https://tcnn.vn/news/detail/46403/Nang-cao-chat-luong-dao-tao-boi-duong-can-bo-cong-chuc-vien-chuc-o-Viet-Nam.html> [truy cập ngày 22-06-2020]
43. **Nguyễn Khắc Dịu (2016)**, *Chất lượng đào tạo Cao cấp lý luận chính trị cho cán bộ LDQL giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sỹ Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước, HV CTQG HCM, Hà Nội.
44. **Phạm Tất Dong (2014)**, *Thuật ngữ về giáo dục người lớn và xã hội học tập*. Nxb Tri thức, Hà Nội.
45. **Đảng Cộng sản Việt Nam (2021)**, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
46. **Trần Khánh Đức (2010)**, *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI*, Nxb Giáo dục Việt Nam.
47. **Trần Khánh Đức, Trịnh Văn Minh (2013)**, *Nghiên cứu nhu cầu và xây dựng mô hình đào tạo theo năng lực trong lĩnh vực giáo dục*. Đề tài khoa học cấp Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
48. **Nguyễn Minh Đường (2004)**, *Đào tạo theo năng lực thực hiện*, Tài liệu bồi dưỡng giảng viên.
49. **ETA**, "wdr.doleta.gov," tại trang: https://wdr.doleta.gov/research/FullText_Documents/Competency%20Models%20%20A%20Review%20of%20Literature%20and%20the%20Role%20of%20the%20Employment%20and%20Training%20Administration.pdf. [Truy cập ngày 15-03-2020].
50. **Đào Việt Hà (2012)**, “Nghiên cứu vận dụng mô hình CIPO vào quản lý đào tạo theo năng lực thực hiện”, *Tạp chí Giáo dục*, số 292, 8/2012.
51. **Phạm Minh Hạc (1986)**, *Một số vấn đề về giáo dục và khoa học giáo dục*, NXB Giáo dục.
52. **Nguyễn Thị Hồng Hải (2019)**, “Một số giải pháp nhằm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo năng lực”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, tại trang <https://www.quanlynhanuoc.vn/2019/12/31/mot-so-giai-phap-nham-dao-tao-boi-duong-can-bo-cong-chuc-theo-nang-luc/>

53. **Lê Hồng Hạnh (2018)**, *Quản lý đào tạo nghiệp vụ sư phạm theo tiếp cận năng lực cho sinh viên các trường đại học vùng đồng bằng sông Hồng*, Luận án tiến sĩ khoa học giáo dục, Viện Khoa học giáo dục Việt Nam.
54. **Bùi Hiền (2001)**, *Từ điển giáo dục học*, Nxb Từ điển Bách khoa Hà Nội.
55. **Hồ Trọng Hoài, Trần Thị Tú Anh (2017)**, *Chuẩn đầu ra CTĐT Cao cấp lý luận chính trị tại HV CTQGHCM*, Đề tài nghiên cứu cấp cơ sở HV CTQGHCM, Hà Nội.
56. **Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2015)**, *Quyết định số 565/QĐ-HVCTQG ngày 30/1/2015 về Bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng đào tạo của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*.
57. **Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2017)**, *Quyết định số 3092/QĐ-HVCTQG ngày 24/7/2018 về ban hành Khung CTĐT Cao cấp lý luận chính trị*.
58. **Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2017)**, *Quyết định số 5029/QĐ-HVCTQG ngày 26/10/2017 ban hành Quy định về ứng xử văn hóa của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*.
59. **Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2022)**, *Quy định số 766-QĐ/HVCTQG ngày 02/3/2022 về tiêu chuẩn, nhiệm vụ và chế độ làm việc của giảng viên tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*, Hà Nội.
60. **Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2022)**, *Quyết định số 10145-QĐ/HVCTQG ngày 30/6/2022 về việc ban hành quy chế tuyển sinh và đào tạo Cao cấp lý luận chính trị*.
61. **Lê Ngọc Hùng (2022)**, “Khung lý thuyết, phương pháp và tiêu chí đánh giá hiệu quả đầu ra của đào tạo, bồi dưỡng cán bộ giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Thông tin lý luận và thực tiễn*, tập 1/2022.
62. **Nguyễn Mạnh Hùng (2019)**, *Quản lý đào tạo giáo viên mầm non các trường Cao đẳng sư phạm Trung ương theo tiếp cận CIPO*, Luận án tiến sĩ khoa học giáo dục, Đại học Sư phạm Hà Nội

63. **Nguyễn Ngọc Hùng (2006)**, *Các giải pháp đổi mới quản lý dạy học thực hành theo tiếp cận năng lực thực hiện cho sinh viên sư phạm kỹ thuật*, Luận án tiến sĩ quản lý giáo dục, Khoa Sư phạm Đại học quốc gia Hà Nội.
64. **Nguyễn Thanh Hùng (2017)**, “Một số biện pháp nâng cao chất lượng bồi dưỡng cán bộ chủ chốt cấp huyện theo tiếp cận mô hình CIPO”, *Tạp chí Giáo dục Số đặc biệt*, tháng 6/2017
65. **Đặng Thành Hưng (2012)**, "Năng lực và giáo dục theo tiếp cận năng lực", *Tạp chí Quản lý giáo dục*, (43).
66. **Hà Thanh Hương (2016)**, *Quản lý đào tạo giáo viên nghệ thuật trình độ đại học theo tiếp cận năng lực thực hiện trong bối cảnh đổi mới giáo dục Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ quản lý giáo dục, Đại học Giáo dục, Đại học quốc gia Hà Nội.
67. **Phạm Huy Kỳ (2010)**, *Lý luận và phương pháp nghiên cứu, giáo dục lý luận chính trị*, Nxb Chính trị - Hành chính quốc gia, Hà Nội.
68. **Nguyễn Hữu Khiển (2019)**, “Những vấn đề đặt ra trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, tại trang <https://tcnn.vn/news/detail/43279/Nhung-van-de-dat-ra-trong-cong-tac-dao-tao-boi-duong-cong-chuc-hien-nay.html>
69. **Mai Thị Khuyên (2020)**, “Đề xuất nội dung quản lý chất lượng dịch vụ công trong trường mầm non theo mô hình CIPO”, *Tạp chí Giáo dục*, số 482, tháng 7/2020.
70. **Nguyễn Hữu Lam**, "www.cemd.ueh.edu.vn", tại trang: <http://www.cemd.ueh.edu.vn/?q=article/m%C3%B4-h%C3%A0nh-n%C4%83ng-l%E1%BB%B1c-trong-gi%C3%A1o-d%E1%BB%A5c-%C4%91%C3%A0o-t%E1%BA%A1o-v%C3%A0-ph%C3%A1t-tri%E1%BB%83n-ngu%E1%BB%93n-nh%C3%A2n-l%E1%BB%B1c.htm>. [Truy cập ngày 15-03-2020].
71. **Mai Thanh Lan, Tạ Huy Hùng (2014)**, *Khung năng lực LĐQL của nhà quản trị cấp cao trong doanh nghiệp giai đoạn tái cấu trúc ở Việt Nam - thực trạng và giải pháp*, *Tạp chí Kinh tế và phát triển*, tại trang <https://thuvienso.quochoi.vn/handle/11742/67696> [Truy cập ngày 25-12-2022].

72. **Trần Thị Quỳnh Loan (2017)**, “Vận dụng tiếp cận CIPO trong quản lý dạy học ở trung tâm giáo dục nghề nghiệp - giáo dục thường xuyên theo hướng xây dựng xã hội học tập”, *Tạp chí Giáo dục* số 422.
73. **Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2010)**, "Dạy học phát triển năng lực", *Tạp chí Quản lý giáo dục*, (số tháng 4-2015).
74. **Nguyễn Thị Mỹ Lộc (Chủ biên) (2012)**, *Quản lý giáo dục một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB ĐHQGHN.
75. **Nguyễn Văn Lượng (2022)**, *Đổi mới phương pháp giảng dạy lý luận chính trị ở HV CTQGHCM hiện nay*, Đề tài khoa học cấp cơ sở, HV CTQGHCM.
76. **Hoàng Mai (2017)**, “Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, *Tạp chí Khoa học Đại học quốc gia Hà Nội: Nghiên cứu chính sách và quản lý*, tập 33, số 3 (2017), tr.21-26.
77. **Trịnh Văn Minh (2022)**, *Tài liệu bài giảng môn Quản lý quá trình dạy học trong trường phổ thông*, Đại học Giáo dục - Đại học quốc gia Hà Nội.
78. **Đậu Tuấn Nam (2022)**, *Nghiên cứu đề xuất chuẩn hệ thống CTĐT, bồi dưỡng cán bộ LDQL của HV CTQGHCM giai đoạn 2021-2026*, Đề tài khoa học cấp Bộ trọng điểm, Học viện CTQG Hồ Chí Minh.
79. **Đậu Tuấn Nam, Nguyễn Thị Thu Huyền (2022)**, “Nghiên cứu đề xuất nội dung Chuẩn chương trình bồi dưỡng cán bộ LDQL của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, số tháng 12/2022.
80. **Đậu Tuấn Nam, Nguyễn Thị Thu Huyền (2022)**, “Xây dựng chuẩn CTĐT 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 tháng 12/2022.
81. **Mai Đức Ngọc (2021)**, “Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LDQL theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng”, *Tạp chí Lý luận Chính trị*, (số 6-2021, trang 83-89).
82. **Lê Thảo Nguyên (2017)**, *Dạy học theo tiếp cận năng lực trong bồi dưỡng CBQL ngành thông tin và truyền thông*, Luận án tiến sĩ khoa học giáo dục, Trường Đại học Sư phạm, Đại học Thái Nguyên.
83. **Hà Thế Ngữ (2004)**, *Quá trình sư phạm: bản chất, cấu trúc và tính quy luật*, Nxb Khoa học Việt Nam, Hà Nội.

84. **Nhà xuất bản Từ điển Bách khoa (2010)**, *Từ điển Bách khoa toàn thư*, Hà Nội.
85. **Ngô Quý Nhâm (2015)**, “Kỷ yếu Hội thảo”, tại Hội thảo Khung năng lực - Xu hướng ứng dụng trong bối cảnh hội nhập. Hà Nội.
86. **OECD**, "nctu.edu.tw," 2016. [Online]. Tại trang: <http://globalcitizen.nctu.edu.tw/wp-content/uploads/2016/12/2.-Global-competency-for-an-inclusive-world.pdf>. [Truy cập ngày 20-03-2020].
87. **Đào Duy Phong (2020)**, “Vận dụng mô hình CIPO vào quản lý đào tạo ở trường Trung cấp nghề giao thông công chính HÀ NỘI theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội”, *Tạp chí khoa học*, số 42/2020.
88. **Phạm Thị Như Phong (2017)**, “Về chất lượng dạy học ở trường Trung học phổ thông theo mô hình đảm bảo chất lượng CIPO”, *Tạp chí Giáo dục*, số đặc biệt tháng 5/2017
89. **Giang Phú (2021)**, “Kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Liên bang Nga, Trung Quốc và Singapore”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, số 07-2021.
90. **Nguyễn Thị Lan Phương, Dương Thị Thu Hương (2021)**, “Thiết kế tiêu chí và công cụ đánh giá sự phát triển giáo dục và đào tạo địa phương”, *Tạp chí Giáo dục*, số 516, tháng 12/2021.
91. **Lê Quân (2016)**, *Khung năng lực LDQL khu vực hành chính công*. Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
92. **Hoàng Thị Song Thanh (2019)**, “Khung lý thuyết quản lý đào tạo giáo viên trung học cơ sở theo hướng tiếp cận chuẩn đầu ra dựa vào năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, số tháng 4/2019.
93. **Nguyễn Vĩnh Thanh, Vũ Văn Hậu (2019)**, “Nhận diện bản chất trường Đảng và yêu cầu tổ chức giảng dạy lý luận chính trị hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, số tháng 12/2019.
94. **Nguyễn Xuân Thắng (2017)**, “Đổi mới, tăng cường công tác dạy và học lý luận chính trị, góp phần nâng cao đội ngũ cán bộ đảng viên, phòng chống suy thoái về tư tưởng chính trị hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, tháng 8/2017.

95. **Nguyễn Xuân Thắng (2022)**, *Nghiên cứu đề xuất triết lý đào tạo, bồi dưỡng và chiến lược phát triển đào tạo, bồi dưỡng của HV CTQGHCM đến năm 2030 và tầm nhìn 2045*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ trọng điểm, Học viện CTQG Hồ Chí Minh.
96. **Phan Chính Thức (2004)**, “Tiếp cận mô hình CDIO phát triển CTĐT theo chuẩn đầu ra”, *Tạp chí Khoa học dạy nghề* (4+5), tr.13-15.
97. **Nguyễn Đức Trí (2010)**, *Giáo dục nghề nghiệp - một số vấn đề lý luận và thực tiễn*. Nxb. Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
98. **Nguyễn Thị Khánh Trinh, Đặng Thị Vân (2021)**, “Phân tích khung đảm bảo chất lượng CTĐT đại học ngành kinh tế dựa vào mô hình CIPO tại Việt Nam”, *Tạp chí Quản lý và kinh tế quốc tế*, số 136.
99. **Hoàng Văn Tuấn (2022)**, “*Kinh nghiệm của Đảng Cộng sản Trung Quốc về giáo dục đào tạo lý luận chính trị đối với cán bộ*”, Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Giải pháp thực hiện hiệu quả chế độ đào tạo lý luận chính trị đối với cán bộ đáp ứng yêu cầu tình hình mới” của Ban Tổ chức Trung ương.
100. **Nguyễn Anh Tuấn (2015)**, *Nâng cao chất lượng quản lý và bảo đảm cơ sở vật chất trong đào tạo Cao cấp lý luận chính trị ở HV CTQGHCM*. Luận án tiến sỹ Quân sự, Học viện Kỹ thuật Quân sự, Hà Nội.
101. **Trần Minh Tuấn (2011)**, *Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LDQL theo chức danh tại Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh*. Đề tài khoa học cấp Bộ do HV CTQGHCM chủ trì, Hà Nội.
102. **Nguyễn Thị Hồng Vân (2011)**, *Quản lý hoạt động đào tạo ở Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh trong bối cảnh hiện nay*, Luận án tiến sỹ Giáo dục học, Đại học Quốc gia, Hà nội.
103. **Nguyễn Thị Hồng Vân (2019)**, “Góp ý đổi mới các CTĐT, bồi dưỡng tại HV CTQGHCM”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, tháng 4.
104. **Bùi Xuân Việt (2019)**, *Quản lý đào tạo giáo viên giáo dục quốc phòng và an ninh theo tiếp cận năng lực*, Luận án tiến sỹ Quản lý giáo dục, ĐH Giáo dục - ĐHQGHN.

105. **Nguyễn Hữu Vui (2002)**, *Đổi mới phương pháp giảng dạy các môn khoa học Mác - Lênin ở Việt Nam- Những vấn đề chung*, Đề tài khoa học cấp Nhà nước, Đại học quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
106. **Trương Thị Như Yến (2015)**, *Quản lý đào tạo Cao cấp lý luận chính trị cho cán bộ dân tộc thiểu số tại HV CTQGHCM trong bối cảnh hiện nay*, Luận án tiến sỹ Giáo dục - Sư phạm, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.

*** Tài liệu tiếng Anh**

107. **A. a. R. L. Lucia (1999)**, *The Art and Science of Competency Models: Pinpointing Critical Success Factors in Organizations*. SanFrancisco: Jossey-Bacc Pfeiffer.
108. **Bush.T. (2008)**, *From Management to Leadership: Semantic of Meaningful Change?*, Journal: Educational Management Administration and Leadershi, ÍN 1741-1432, SAGE Publications.
109. **H. Guthrise (2009)**, *Competence and cometenecy - based training: What the literature says*, National Centre for Vocational Education Research.
110. **Hu & Bentler (1999)**, *Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives*, Structural Equation Modeling
111. **P. Northouse (2004)**, *Leadership Theory and Practice*, CA: Sage Publications.
112. **R. C. S. K. D. e. a. Boyatzis (1995)**, *Innovation in Professional Education: Step on a Journey freom Teaching to Learning*, San Francisco, CA: Jossey-Bass.
113. **R. e. a. Harris (1993)**, *Competency - Based Education and Traning: Between a rock and a whirlpool*. Australia: Macnillan Education Australia.
114. **S. Hodge (2011)**, *Learning to manage: Transfomative outcomes of competency - based training*, Australian Jounal of Adult Learning, Volum 51, No. 3.

115. **Shen Chien - Chunh**, *A study on the ROC's Civil Service's core competence*,
https://www.exam.gov.tw/en/News_Content.aspx?n=1382&s=24267
116. **Tim A. Mau**, *Leadership competencies for a glabal public service*,
https://www.researchgate.net/publication/281926467_Leadership_competencies_for_a_global_public_service

PHỤ LỤC

Phụ lục 1

Phiếu khảo sát dành cho học viên, giảng viên, CBQL đào tạo

PHIẾU KHẢO SÁT Ý KIẾN VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO CAO CẤP LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC

Phiếu 1: Dành cho học viên Cao cấp lý luận chính trị

Với mục đích tìm hiểu thực trạng, từ đó nâng cao chất lượng đào tạo và 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, kính đề nghị các đồng chí cho biết ý kiến của mình về nội dung sau đây.

Các thông tin trả lời chỉ dùng để phục vụ cho đề tài nghiên cứu "Quản lý quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực", kính mong nhận được sự trả lời khách quan và sự hỗ trợ nhiệt tình các đồng chí học viên và các thầy, cô giáo.

Xin chân thành cảm ơn!

I. Thông tin người trả lời

1 Đối tượng

☐	Học viên
☐	Cựu học viên

2 Giới tính

☐	Nam
☐	Nữ

3 Độ tuổi

☐	Dưới 35 tuổi
☐	35-40 tuổi
☐	Trên 40 tuổi

4 Học vị

☐	Cử nhân
☐	Thạc sĩ
☐	Tiến sĩ
☐	Phó Giáo sư
☐	Giáo sư

5 Hệ đào tạo

☐	Tập trung
☐	Không tập trung/ Hoàn chỉnh chương trình

6 *CSDT*

	Học viện CTQG HCM
	Học viện Chính trị khu vực I
	Học viện Chính trị khu vực II
	Học viện Chính trị khu vực III
	Học viện Chính trị khu vực IV

7 *Nhóm đối tượng xét học CCLCT*

	Cán bộ được quy hoạch LĐQL
	Cán bộ LĐQL ở địa phương
	Cán bộ LĐQL ở các cơ quan Trung ương
	Cán bộ đủ 4 năm giữ ngạch, bậc chuyên viên chính và tương đương
	Giảng viên đủ 5 năm giảng dạy tại các trường chính trị

II. **Các câu hỏi khảo sát thực trạng đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực**

Xin hãy cho biết ý kiến đánh giá của đồng chí về mức độ thực hiện của các nội dung thuộc 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? Theo đó, hãy lựa chọn các mức độ thực hiện như sau:

1-Không tốt; 2-Dưới mức trung bình; 3-Trung bình 4-Trên mức trung bình; 5-Tốt

STT	Nội dung	Mức độ thực hiện				
	NHÓM YẾU TỐ ĐẦU VÀO (INPUT)					
A	Tuyển sinh đào tạo Cao cấp lý luận Chính trị	1	2	3	4	5
1	CSDT thông báo tuyển sinh cụ thể, công khai đến các đơn vị được phân bổ chỉ tiêu đào tạo					
2	CSDT thực hiện thu hồ sơ tuyển sinh đúng kế hoạch đã thông báo					
3	CSDT thực hiện xét tuyển hồ sơ học viên theo đúng điều kiện, tiêu chuẩn, đúng chỉ tiêu được giao					
4	CSDT thông báo kết quả trúng tuyển, triệu tập học viên nhập học theo kế hoạch					
5	Sự phối hợp tuyển sinh giữa các CSDT và đơn vị cử học viên Cao cấp lý luận chính trị nhập ngành, hiệu quả					
B	Chương trình đào tạo Cao cấp lý luận Chính trị	1	2	3	4	5
6	Chương trình đào tạo được sử dụng thống nhất tại tất cả các CSDT Cao cấp lý luận chính trị					
7	Chương trình đào tạo được mô tả đầy đủ thành phần					

8	Chương trình đào tạo xây dựng mục tiêu phát triển năng lực của người học					
9	Các môn học đóng góp rõ ràng cho việc đạt được mục tiêu và chuẩn đầu ra của chương trình					
10	Nội dung chương trình có nhiều tình huống gắn với thực tiễn công tác LDQL					
11	Nội dung chương trình được thường xuyên cập nhật quan điểm, chính sách, kiến thức lý luận và thực tiễn trong nước và quốc tế					
12	Chương trình thiết kế nhiều hình thức học tập đa dạng như học trên lớp, tự học, nghiên cứu thực tế, về nguồn...					
13	Khối lượng học tập của chương trình phù hợp với thời gian đào tạo					
C	Giảng viên	1	2	3	4	5
14	Giảng viên thực hiện giảng dạy theo đúng kế hoạch giảng dạy-học tập đã ban hành					
15	Giảng viên chủ động tìm hiểu, nắm bắt nguyện vọng, đặc điểm, thái độ của học viên					
16	Giảng viên thiết kế được nhiều cơ hội học tập để học viên tích cực tham gia vào bài học, tích cực rèn luyện					
17	Giảng viên sử dụng nhiều phương pháp giảng dạy tích cực và đa dạng hoá các hình thức học tập					
18	Giảng viên sử dụng nhiều phương pháp quản lý lớp học					
19	Giảng viên thực hiện kiểm tra sĩ số học viên trung thực, công khai					
20	Giảng viên có tác phong chuẩn mực, thân thiện, tôn trọng học viên					
D	Học viên Cao cấp lý luận Chính trị	1	2	3	4	5
21	Học viên có ý thức giữ gìn và phát huy truyền thống trường Đảng, góp phần xây dựng văn hóa trường Đảng					
22	Học viên chấp hành nghiêm túc các quy chế, quy định của CSĐT					
23	Học viên tôn trọng cán bộ, giảng viên, công chức và người lao động của CSĐT					
24	Học viên tham gia đầy đủ giờ học trên lớp					
25	Học viên có thái độ tích cực, cầu thị trong giờ học, chủ động xây dựng, kiến tạo kiến thức; tích cực tham gia các hoạt động học tập, thảo luận trên lớp					
26	Học viên chủ động tự nghiên cứu, tự học					

27	Học viên tích cực tham gia các hoạt động ngoại khóa, nghiên cứu thực tế, tìm hiểu lịch sử, học tập nghị quyết...					
E	Cơ sở vật chất, phương tiện dạy học	1	2	3	4	5
28	CSĐT có đầy đủ giảng đường, thư viện, ký túc xá, nhà ăn, sân thể thao... phục vụ hoạt động học tập, sinh hoạt, rèn luyện, văn hóa thể dục, thể thao					
29	Giảng đường được trang bị hệ thống nghe nhìn, máy tính, máy chiếu, đáp ứng yêu cầu giảng dạy, học tập					
30	CSĐT có cơ sở hạ tầng về công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu giảng dạy và học tập					
31	CSĐT có hệ thống camera giám sát cho các phòng học, phòng thi tại các các sở đào tạo và địa điểm đặt lớp ngoài CSĐT					
32	Giáo trình được cấp phát đầy đủ, kịp thời					
33	CSĐT có hệ thống tài liệu tham khảo phong phú, có hệ thống thư viện trực tuyến và dữ liệu điện tử để tra cứu					
	NHÓM YẾU TỐ QUÁ TRÌNH (PROCESS)					
F	Kế hoạch giảng dạy, học tập	1	2	3	4	5
34	Kế hoạch giảng dạy - học tập được ban hành từ đầu khóa, phổ biến tới toàn thể học viên					
35	Kế hoạch giảng dạy - học tập đầy đủ thông tin về nội dung, thời gian, hình thức kiểm tra, đánh giá					
36	Sĩ số lớp học đúng theo quy định (50 học viên/lớp tập trung; 60 học viên/lớp không tập trung)					
37	Kế hoạch giảng dạy - học tập được sắp xếp khả thi, phù hợp với các loại hình đào tạo					
38	Kế hoạch học tập được sắp xếp phù hợp với kết cấu chương trình đào tạo					
39	Kế hoạch học tập được sắp xếp phù hợp với logic nhận thức của người học					
G	Hoạt động giảng dạy	1	2	3	4	5
40	Phương pháp giảng dạy nhìn chung được sử dụng đa dạng					
41	Phương pháp giảng dạy nhìn chung được các giảng viên sử dụng phù hợp với nội dung và mục tiêu đào tạo					
42	Phương pháp giảng dạy phù hợp với đặc điểm của học viên					

43	Xin đồng chí cho biết về tần suất giảng viên sử dụng các phương pháp giảng dạy tích cực trong đào tạo Cao cấp lý luận chính trị: <i>1-Không bao giờ, 2-Hiếm khi; 3-Thỉnh thoảng, 4-Thường xuyên, 5-Rất thường xuyên</i>					
	Tần suất sử dụng phương pháp giảng dạy	1	2	3	4	5
(1)	Thuyết giảng truyền thống					
(2)	Vấn đáp					
(3)	Thảo luận nhóm					
(4)	Nghiên cứu tình huống					
(5)	Nghiên cứu bài học và trình bày					
(6)	Sử dụng các thiết bị đa phương tiện					
H	Hoạt động học tập, rèn luyện	1	2	3	4	5
44	Học viên sử dụng đa dạng các thao tác tư duy (phân tích, tổng hợp, so sánh, khái quát hóa, mô hình hóa) để học tập					
45	Học viên sử dụng phương pháp tự học để lĩnh hội kiến thức					
46	Học viên tích cực nghiên cứu tình huống do giảng viên cung cấp và tìm cách giải quyết vấn đề trên lớp					
47	Học viên tích cực liên hệ các tình huống trong công việc để tham gia bài học					
48	Học viên tích cực rút ra bài học kinh nghiệm cho thực tiễn công tác LĐQL					
I	Kiểm tra, đánh giá	1	2	3	4	5
49	Phương pháp kiểm tra, đánh giá nhìn chung là đa dạng					
50	Kết quả kiểm tra, đánh giá khách quan, công bằng					
51	Kết quả kiểm tra đánh giá được năng lực của học viên					
52	Kết quả kiểm tra, đánh giá ghi nhận được sự tiến bộ của học viên trong quá trình học tập					
53	Xin đồng chí cho biết ý kiến về tần suất sử dụng các hình thức kiểm tra đánh giá sau trong đào tạo Cao cấp lý luận chính trị: <i>1-Không bao giờ, 2-Hiếm khi; 3-Thỉnh thoảng, 4-Thường xuyên, 5-Rất thường xuyên</i>					
	Hình thức kiểm tra đánh giá	1	2	3	4	5
(1)	Vấn đáp					

(2)	Tự luận đóng					
(3)	Tự luận mở					
(4)	Trắc nghiệm					
(5)	Bài thu hoạch					
(6)	Kiểm tra trực tuyến					
NHÓM YẾU TỐ ĐẦU RA (OUTPUT)						
K	Xét tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp	1	2	3	4	5
54	CSĐT thực hiện đúng quy trình xét tốt nghiệp theo quy chế đào tạo					
55	CSĐT lưu trữ đầy đủ hồ sơ liên quan đến Hội đồng xét điều kiện tốt nghiệp					
56	CSĐT lập và lưu trữ sổ phát và nhận bằng Cao cấp lý luận chính trị; lưu trữ bằng Cao cấp lý luận chính trị theo quy định					
57	CSĐT tổ chức phát bằng, bế giảng đúng kế hoạch					
L	Phản hồi của học viên Cao cấp lý luận Chính trị	1	2	3	4	5
59	CSĐT thực hiện thu thập phản hồi của học viên theo nhiều hình thức					
60	Cách thức thu thập phản hồi của Học viện giúp học viên trả lời khách quan, đầy đủ					
61	Các thông tin phản hồi của học viên được sử dụng để cải tiến tổ chức đào tạo					
62	Các thông tin phản hồi của học viên được sử dụng để cải tiến/phát triển chương trình đào tạo					
M	Phản hồi của đơn vị cử học viên Cao cấp lý luận Chính trị	1	2	3	4	5
63	CSĐT thực hiện thu thập phản hồi của cơ sở cử học viên đào tạo Cao cấp lý luận chính trị về sự phù hợp của kết quả đào tạo với chiến lược và tổ chức công việc của đơn vị					
64	CSĐT thực hiện thu thập phản hồi của cơ sở cử học viên đào tạo Cao cấp lý luận chính trị về sự phát triển năng lực của học viên sau đào tạo					
65	Các thông tin phản hồi của cơ sở cử học viên tham gia đào tạo được sử dụng để cải tiến phối hợp tổ chức đào tạo					
66	Các thông tin phản hồi của cơ sở cử học viên tham gia đào tạo được sử dụng để cải tiến chương trình đào tạo					

	NHÓM YẾU TỐ BỐI CẢNH	Mức độ ảnh hưởng				
N	Bối cảnh thế giới	1	2	3	4	5
67	Sự thay đổi nhanh chóng và không có tiền lệ của bối cảnh kinh tế-chính trị-xã hội thế giới tác động đến yêu cầu về khung năng lực của học viên CCLLCT					
68	Sự thay đổi nhanh chóng và không có tiền lệ của bối cảnh kinh tế-chính trị-xã hội thế giới tác động đến xây dựng nội dung chương trình ĐT CCLLCT					
69	Sự phát triển của khoa học, công nghệ tác động đến yêu cầu đối với khung năng lực của học viên CCLLCT					
70	Sự phát triển của khoa học và công nghệ đối tác động đến yêu cầu đối với xây dựng nội dung chương trình ĐT CCLLCT					
P	Bối cảnh trong nước	1	2	3	4	5
71	Sự phát triển kinh tế-chính trị-xã hội trong nước tác động đến yêu cầu về khung năng lực của học viên CCLLCT					
72	Sự phát triển kinh tế-chính trị-xã hội trong nước tác động đến xây dựng nội dung chương trình ĐT CCLLCT					
Q	Quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV	1	2	3	4	5
73	Quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV tác động đến yêu cầu đối với khung năng lực của học viên CCLLCT					
74	Quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV tác động đến nội dung chương trình ĐT CCLLCT					
R	Môi trường đào tạo của HV CTQGHCM	1	2	3	4	5
75	Các hoạt động của các đơn vị chức năng của CSĐT tác động đến quá trình ĐT CCLLCT					
76	Các hoạt động của các đơn vị giảng dạy tác động đến quá trình ĐT CCLLCT					
77	Năng lực của đội ngũ hỗ trợ và điều kiện phục vụ học tập, rèn luyện, sinh hoạt, giao thông của CSĐT tác động đến quá trình ĐT CCLLCT					

78	Năng lực tổ chức dạy học và kinh nghiệm thực tiễn của giảng viên tác động đến quá trình đào tạo CCLLCT					
III.	Các câu hỏi khảo sát thực trạng quản lý đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực					
	Xin hãy cho biết ý kiến của các đồng chí về mức độ thực hiện các nội dung 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? Theo đó, các mức độ thực hiện tương ứng như sau: <i>1-Không tốt; 2-Dưới mức trung bình; 3-Trung bình 4-Trên mức trung bình; 5-Tốt</i>					
STT	Nội dung	Thang đánh giá				
	QUẢN LÝ YẾU TỐ ĐẦU VÀO (INPUT)	Mức độ thực hiện				
A	Quản lý tuyển sinh đào tạo Cao cấp lý luận Chính trị	1	2	3	4	5
1	HVCTQGHCN xây dựng phương án phân bổ chỉ tiêu đào tạo Cao cấp lý luận chính trị phù hợp với năng lực của từng Học viện Chính trị khu vực					
2	HVCTQGHCN tổ chức quản lý thực hiện tuyển sinh trong toàn hệ thống đúng quy chế					
3	HVCTQGHCN thực hiện thẩm định kết quả tuyển sinh của Học viện khu vực, phối hợp kiểm soát tỉ lệ tuyển sinh đối với các Học viện Chính trị khu vực					
4	HVCTQGHCN thực hiện đúng phân cấp trong tuyển sinh đào tạo CCLLCT với Ban Tổ chức Trung ương và các Ban, Bộ, Ngành, Tỉnh thành phố trực thuộc Trung ương					
5	Các CSĐT xây dựng và ban hành kế hoạch tuyển sinh kịp thời					
6	Các CSĐT đánh giá và cải tiến công tác tuyển sinh hằng năm					
B	Quản lý chương trình đào tạo Cao cấp lý luận Chính trị	1	2	3	4	5
7	HVCTQGHCN thực hiện điều tra nhu cầu đào tạo của học viên và cơ quan sử dụng, bổ nhiệm cán bộ					
8	HVCTQGHCN thực hiện thiết kế chương trình đào tạo gồm mục tiêu, nội dung, thời lượng, phương pháp kiểm tra đánh giá phù hợp với đối tượng học viên					
9	HVCTQGHCN quản lý thực hiện chương trình đào tạo đã được phê duyệt thống nhất trong toàn hệ thống					
10	HVCTQGHCN đánh giá chương trình có sự tham gia của học viên, cơ quan sử dụng, bổ nhiệm cán bộ					

11	HVCTQGHCM định kỳ đánh giá và thực hiện cải tiến chương trình đào tạo theo mục tiêu phát triển năng lực của học viên					
C	Quản lý giảng viên	1	2	3	4	5
12	CSĐT bố trí giảng viên giảng dạy Cao cấp lý luận chính trị theo đúng điều kiện, tiêu chuẩn					
13	CSĐT mời đội ngũ chuyên gia, CBQL cấp cao của Đảng và Nhà nước tham gia thỉnh giảng					
14	CSĐT tổ chức tập huấn quy chế đào tạo Cao cấp lý luận chính trị cho giảng viên					
15	CSĐT tổ chức tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn cho giảng viên					
16	CSĐT tổ chức bồi dưỡng về phương pháp giảng dạy tích cực cho giảng viên					
17	CSĐT tổ chức bồi dưỡng về phát triển chương trình đào tạo cho giảng viên					
18	CSĐT thực hiện đánh giá giảng viên giảng dạy CCLCT hằng năm					
19	CSĐT đảm bảo các chế độ cho giảng viên theo quy định					
D	Quản lý học viên	1	2	3	4	5
20	CSĐT thực hiện quản lý hồ sơ học viên từ khi tuyển sinh tới khi tốt nghiệp					
21	CSĐT quản lý chuyên cần, rèn luyện của học viên theo Quy chế đào tạo Cao cấp lý luận chính trị					
22	CSĐT hướng dẫn và quản lý sinh hoạt Đảng của học viên hệ tập trung theo Điều lệ Đảng					
23	CSĐT thực hiện quản lý kỷ luật, khen thưởng học viên theo Quy chế đào tạo Cao cấp lý luận chính trị					
24	CSĐT hướng dẫn, thực hiện các chế độ, chính sách của học viên theo quy định					
E	Quản lý cơ sở vật chất, thiết bị dạy học và các phần mềm hỗ trợ đào tạo	1	2	3	4	5
25	HVCTQGHCM quản lý và phân bổ tài chính cho các hoạt động đầu tư, mua sắm cơ sở vật chất của các Học viện khu vực					
26	CSĐT ban hành các văn bản hướng dẫn quy trình sử dụng cơ sở vật chất, phương tiện dạy học					
27	CSĐT quản lý khai thác cơ sở vật chất, phương tiện dạy học hợp lý, tiết kiệm					
28	CSĐT quản lý mua sắm, bảo trì cơ sở vật chất, thiết bị, phần mềm hỗ trợ đào tạo theo quy định					

29	CSĐT quản lý bảo quản cơ sở vật chất, trang thiết bị					
30	CSĐT quản lý, khai thác các phần mềm hỗ trợ đào tạo gồm phần mềm hành chính điện tử, phần mềm quản lý đào tạo, phần mềm thi trực tuyến					
31	CSĐT giám sát và đánh giá quy trình quản lý và hiệu quả sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị					
	QUẢN LÝ YẾU TỐ QUÁ TRÌNH (PROCESS)					
F	Quản lý kế hoạch giảng dạy, học tập	1	2	3	4	5
32	CSĐT thực hiện phổ biến kế hoạch giảng dạy, học tập tới toàn bộ học viên từ đầu khóa học					
33	CSĐT đảm bảo thực hiện kế hoạch giảng dạy, học tập theo đúng quy chế					
34	CSĐT thực hiện điều chỉnh kế hoạch giảng dạy - học tập trên cơ sở đề xuất của đơn vị giảng dạy và đơn vị quản lý đào tạo					
35	CSĐT thực hiện đánh giá và cải tiến kế hoạch giảng dạy - học tập hằng năm					
G	Quản lý hoạt động dạy học	1	2	3	4	5
40	HVCTQGHCM quy định quy trình thực hiện và tiêu chí đánh giá hoạt động giảng dạy của giảng viên bằng quy chế					
41	CSĐT chỉ đạo các đơn vị giảng dạy đánh giá, phê duyệt giáo án					
42	Đơn vị giảng dạy quản lý hoạt động dạy học của giảng viên đảm bảo nền nếp					
43	Đơn vị giảng dạy thường xuyên sinh hoạt chuyên môn, nâng cao chất lượng bài giảng					
H	Quản lý hoạt động học tập, rèn luyện của học viên	1	2	3	4	5
44	HVCTQGHCM xây dựng các tiêu chí đánh giá năng lực học viên gắn với hoạt động học tập và rèn luyện					
45	CSĐT tổ chức việc học tập của học viên theo kế hoạch học tập và theo quy chế					
46	CSĐT quản lý tổ chức hoạt động nghiên cứu thực tế học viên					
47	CSĐT xây dựng cơ chế khuyến khích học viên tự học, tự nghiên cứu, chủ động kiến tạo kiến thức					

48	CSĐT sử dụng kết quả đánh học tập, rèn luyện của học viên trong đánh giá kết quả đào tạo					
I	Quản lý kiểm tra, đánh giá	1	2	3	4	5
49	HVCTQGHCM định kỳ nghiên cứu, cải tiến phương pháp kiểm tra, đánh giá trong đào tạo CCLLCT					
50	CSĐT tổ chức, chỉ đạo các đơn vị giảng dạy xây dựng và cập nhật hệ thống ngân hàng câu hỏi, đề thi					
51	CSĐT tổ chức thực hiện kiểm tra, đánh giá theo chuẩn đầu ra					
52	CSĐT tổ chức thực hiện kiểm tra, đánh giá đúng quy chế đào tạo					
	QUẢN LÝ CÁC YẾU TỐ ĐẦU RA (OUTPUT)					
K	Quản lý xét tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp	1	2	3	4	5
53	HVCTQGHCM xét cấp phát phôi bằng kịp thời cho các Học viện Chính trị khu vực					
54	HVCTQGHCM thẩm định kết quả xét tốt nghiệp của các Học viện Chính trị khu vực					
55	CSĐT xây dựng quy trình và văn bản hướng dẫn, biểu mẫu dùng trong xét tốt nghiệp					
56	CSĐT xây dựng quy trình và văn bản hướng dẫn, biểu mẫu dùng khi cấp và lưu trữ bằng, bảng điểm tốt nghiệp					
57	CSĐT thực hiện quản lý lưu trữ bằng tốt nghiệp và cấp phát giấy xác nhận tốt nghiệp					
58	CSĐT tổ chức lễ trao bằng lịch sự, trang trọng để tôn vinh học viên					
L	Quản lý phản hồi của học viên Cao cấp lý luận Chính trị	1	2	3	4	5
59	CSĐT xác định tiêu chí và quy trình thu thập thông tin phản hồi của học viên					
60	CSĐT quản lý sử dụng thông tin phản hồi của học viên trong cải tiến đào tạo và quản lý đào tạo CCLLCT					
61	CSĐT quản lý xây dựng mạng lưới kết nối giữa CSĐT và cựu học viên					
M	Quản lý phản hồi của đơn vị cử học viên Cao cấp lý luận Chính trị	1	2	3	4	5

62	CSĐT xác định tiêu chí và quy trình thu thập thông tin phản hồi của đơn vị cử học viên					
63	CSĐT quản lý sử dụng thông tin phản hồi của đơn vị cử học viên trong cải tiến đào tạo và quản lý đào tạo CCLLCT					
64	CSĐT quản lý xây dựng mạng lưới kết nối giữa CSĐT và đơn vị cử học viên					
	KIỂM SOÁT CÁC YẾU TỐ BỐI CẢNH	Mức độ thực hiện				
N	Kiểm soát các yếu tố bối cảnh thế giới	1	2	3	4	5
65	HV CTQG HCM sửa đổi, cập nhật chương trình đào tạo phù hợp với sự thay đổi của bối cảnh kinh tế-chính trị-xã hội thế giới					
66	HV CTQG HCM ứng dụng khoa học, công nghệ trong tổ chức hoạt động giảng dạy và học tập CCLLCT					
67	HV CTQG HCM tận dụng sự phát triển của khoa học, công nghệ trong đổi mới phương pháp kiểm tra, đánh giá trong đào tạo CCLLCT					
P	Kiểm soát các yếu tố bối cảnh trong nước					
68	HV CTQG HCM điều chỉnh tổ chức đào tạo CCLLCT phù hợp với sự thay đổi về kinh tế-chính trị-xã hội trong nước					
69	HV CTQG HCM cập nhật, điều chỉnh chương trình CCLLCT phù hợp với sự phát triển kinh tế-chính trị-xã hội trong nước					
Q	Kiểm soát ảnh hưởng của quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV					
70	HV CTQG HCM điều chỉnh tổ chức đào tạo CCLLCT phù hợp theo quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV					
71	HV CTQG HCM cập nhật, điều chỉnh chương trình CCLLCT phù hợp quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV					
72	HV CTQG HCM xây dựng kế hoạch đào tạo CCLLCT phù hợp với quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV					
R	Kiểm soát ảnh hưởng của các yếu tố thuộc môi trường đào tạo					

73	HV CTQG HCM xây dựng triết lý, chiến lược đào tạo CCLLCT phù hợp					
74	Giám đốc HV CTQG HCM định hướng quản lý đào tạo CCLLCT trong toàn hệ thống					
75	Lãnh đạo các CSĐT tổ chức quản lý đào tạo CCLLCT phù hợp với CSĐT					
76	Lãnh đạo đơn vị chức năng tích cực nâng cao năng lực quản lý đào tạo CCLLCT của đội ngũ CBQL					
77	Lãnh đạo đơn vị giảng dạy tích cực chỉ đạo bồi dưỡng nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên					
78	HV CTQG HCM quản lý đào tạo CCLLCT phù hợp với nhu cầu của người học về hình thức, địa điểm, nội dung học tập					

V. Các câu hỏi khảo sát thực trạng năng lực của học viên Cao cấp lý luận chính trị

Xin hãy cho biết ý kiến của đồng chí về mức độ đáp ứng về năng lực của học viên Cao cấp lý luận chính trị? Theo đó, xin hãy lựa chọn các mức độ đáp ứng tương ứng như sau:

1-Không đáp ứng; 2-Phần nào đáp ứng; 3-Trung bình; 4-Cơ bản đáp ứng; 5-Đáp ứng

STT	Tiêu chí	Mức độ đáp ứng				
A	Nhóm Thể hiện Ý thức Chính trị	1	2	3	4	5
1	Trung thành với lợi ích của Đảng, của quốc gia, dân tộc và nhân dân; kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, mục tiêu, lý tưởng về độc lập dân tộc, chủ nghĩa xã hội và đường lối đổi mới của Đảng.					
2	Có lập trường, quan điểm, bản lĩnh chính trị vững vàng, không dao động trong bất cứ tình huống nào,					
3	Kiên quyết đấu tranh bảo vệ Cương lĩnh, đường lối của Đảng, Hiến pháp và pháp luật của Nhà nước.					
4	Có tinh thần yêu nước nồng nàn, đặt lợi ích của Đảng, quốc gia - dân tộc, nhân dân, tập thể lên trên lợi ích cá nhân; sẵn sàng hy sinh vì sự nghiệp của Đảng, vì độc lập, tự do của Tổ quốc, vì hạnh phúc của nhân dân.					
5	Yên tâm công tác, chấp hành nghiêm sự phân công của tổ chức và hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.					
6	Thể hiện tinh thần, thái độ nghiêm túc, trách nhiệm trong học tập lý luận chính trị					

7	Ý thức tu dưỡng, rèn luyện nhân cách người lãnh đạo, quản lý					
B	Nhóm Thực thi Phẩm chất Chính trị	1	2	3	4	5
78	Gương mẫu, chính trực trong lãnh đạo, quản lý, trong nghề nghiệp					
9	Tự tin về chuyên môn, nghiệp vụ, các quyết định lãnh đạo, quản lý					
10	Đề xướng, lan tỏa được niềm tin của quần chúng nhân dân, nâng cao uy tín của cá nhân và tổ chức trong cơ quan, đơn vị và xã hội					
11	Có tinh thần đoàn kết, xây dựng, gương mẫu, thương yêu đồng chí, đồng nghiệp.					
12	Cần cù, chịu khó, linh hoạt, sáng tạo, khoa học, dân chủ, đúng nguyên tắc					
13	Có phẩm chất đạo đức trong sáng; lối sống trung thực, khiêm tốn, chân thành, giản dị; cần, kiệm, liêm chính, chí công vô tư.					
C	Nhóm Kiến thức lý luận chính trị	1	2	3	4	5
14	Giải thích và tổng kết được những kiến thức của Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh để áp dụng trong thực tiễn					
15	Có khả năng tổng kết các bài học lịch sử và áp dụng nguyên tắc xây dựng Đảng được trang bị để giải quyết các vấn đề trong thực tiễn thực hiện nhiệm vụ chính trị					
16	Có khả năng thực hiện và tham mưu, tư vấn đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước					
17	Thành thạo đánh giá, phân tích tình hình kinh tế - chính trị trong nước và thế giới					
18	Thành thạo đánh giá, phân tích tình hình văn hóa - xã hội - giáo dục trong nước và thế giới					
19	Thành thạo đánh giá, phân tích tình hình an ninh - quốc phòng - đối ngoại trong nước và thế giới					
20	Vận dụng thuần thục kiến thức về khoa học lãnh đạo, quản lý trong công việc					
D	Nhóm Kỹ năng thực hành	1	2	3	4	5
21	Thành thạo kỹ năng đấu tranh chống các quan điểm sai trái, bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng					

22	Thành thạo kỹ năng giao tiếp và giáo dục, vận động quần chúng					
23	Thành thạo kỹ năng tham mưu, hoạch định và thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước					
24	Thành thạo kỹ năng tổ chức thực hiện kế hoạch một cách nhanh chóng, chất lượng, trên cơ sở khai thác tốt các nguồn lực liên quan					
25	Có phương pháp làm việc hiện đại, khoa học, hiệu quả trong môi trường hội nhập					
26	Thành thạo kỹ năng giải quyết tình huống trong lãnh đạo quản lý, điều hành công việc					
27	Thành thạo kỹ năng phối hợp giữa cấp ủy và tập thể lãnh đạo, tạo sự đoàn kết, thống nhất trong địa phương, cơ quan, đơn vị.					
E	Nhóm Lãnh đạo tổ chức	1	2	3	4	5
28	Có tư duy đổi mới, có tầm nhìn chiến lược, phương pháp làm việc khoa học; có năng lực tổng hợp, phân tích và dự báo.					
39	Có khả năng phát hiện những mâu thuẫn, thách thức, thời cơ, thuận lợi, vấn đề mới, khó và những hạn chế, bất cập trong thực tiễn					
30	Có khả năng chỉ đạo và quản lý thực hiện các nhiệm vụ chính trị được giao của đơn vị					
31	Có khả năng ra quyết định lãnh đạo một cách quyết đoán, tự tin dựa trên những căn cứ khoa học và kinh nghiệm thực tiễn					
32	Mạnh dạn đề xuất những phương án, giải pháp phù hợp, khả thi, hiệu quả để phát huy, thúc đẩy hoặc tháo gỡ việc thực hiện công việc					
33	Có năng lực thực tiễn, hiểu biết tình hình thực tế để cụ thể hóa và tổ chức thực hiện có hiệu quả các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước ở lĩnh vực, địa bàn công tác được phân công;					
34	Có khả năng dự đoán, thích nghi, kiểm soát được sự tham gia của khoa học công nghệ/trí tuệ nhân tạo trong lĩnh vực mà mình quản lý					
35	Vận dụng thành thạo kiến thức lý luận chính trị được trang bị để xử lý hiệu quả các tình huống mới, phức tạp từ thực tiễn trong lĩnh vực công tác					

F	Nhóm Xây dựng uy tín lãnh đạo	1	2	3	4	5
36	Có khả năng quy tụ và phát huy sức mạnh tổng hợp của tập thể; cá nhân					
37	Dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm và vì nhân dân phục vụ.					
38	Được cán bộ, đảng viên, quần chúng nhân dân tin tưởng, ủng hộ, tín nhiệm.					
39	Có khả năng nêu gương về lập trường tư tưởng, bản lĩnh chính trị; phẩm chất đạo đức, lối sống; tác phong làm việc					

VI. Khó khăn trong đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Đồng chí có thể nêu giúp từ 3-5 khó khăn mà mình gặp phải trong quá trình tham gia học tập/giảng dạy/quản lý đào tạo Cao cấp lý luận chính trị?

VII. Kiến nghị, đề xuất về tổ chức đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực

Đồng chí có thể đề xuất giúp 1-3 kiến nghị để nâng cao chất lượng đào tạo Cao cấp lý luận chính trị nhằm nâng cao năng lực cho học viên Cao cấp lý luận chính trị?

Xin chân thành cảm ơn đồng chí đã tham gia trả lời khảo sát.

Phụ lục 2
Phiếu khảo sát dành cho đơn vị cử cán bộ đào tạo CCLLCT

**PHIẾU KHẢO SÁT Ý KIẾN VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO
CAO CẤP LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC**

Phiếu 2: Dành cho đơn vị cử cán bộ tham gia ĐT CCLLCT

Với mục đích tìm hiểu thực trạng, từ đó nâng cao chất lượng đào tạo và 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, kính đề nghị các đồng chí cho biết ý kiến của mình về nội dung sau đây.

Các thông tin trả lời chỉ dùng để phục vụ cho đề tài nghiên cứu "Quản lý quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực", kính mong nhận được sự trả lời khách quan và sự hỗ trợ nhiệt tình các đồng chí thuộc đơn vị cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT.

Xin chân thành cảm ơn!

I. Thông tin người trả lời

1 *Giới tính*

	Nam
	Nữ

2 *Chức vụ*

	Cán bộ chuyên môn
	Cán bộ LĐQL

3 *Đơn vị*

	Ban, Bộ, Ngành Trung ương
	Tỉnh, Thành phố trực thuộc Trung ương

II. Các câu hỏi khảo sát thực trạng đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực

Xin hãy cho biết ý kiến đánh giá của đồng chí về mức độ thực hiện của các nội dung thuộc 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? Theo đó, hãy lựa chọn các mức độ thực hiện như sau:

1-Không tốt; 2-Dưới mức trung bình; 3-Trung bình 4-Trên mức trung bình; 5-Tốt

STT	Nội dung	Mức độ thực hiện				
A	Tuyển sinh đào tạo Cao cấp lý luận Chính trị	1	2	3	4	5
1	CSĐT thông báo tuyển sinh cụ thể, công khai đến các đơn vị được phân bổ chỉ tiêu đào tạo					
2	CSĐT thực hiện thu hồ sơ tuyển sinh đúng kế hoạch đã thông báo					
3	CSĐT thực hiện xét tuyển hồ sơ học viên theo đúng điều kiện, tiêu chuẩn, đúng chỉ tiêu được giao					

4	CSĐT thông báo kết quả trúng tuyển, triệu tập học viên nhập học theo kế hoạch					
5	Sự phối hợp tuyển sinh giữa các CSĐT và cơ sở cử học viên Cao cấp lý luận chính trị nhịp nhàng, hiệu quả					
B	Chương trình đào tạo Cao cấp lý luận Chính trị	1	2	3	4	5
6	CTĐT được sử dụng thống nhất tại tất cả các CSĐT Cao cấp lý luận chính trị					
7	CTĐT được mô tả đầy đủ thành phần					
8	CTĐT xây dựng mục tiêu phát triển năng lực của người học					
9	Các môn học đóng góp rõ ràng cho việc đạt được mục tiêu và chuẩn đầu ra của chương trình					
10	Nội dung chương trình có nhiều tình huống gắn với thực tiễn công tác LĐQL					
11	Nội dung chương trình được thường xuyên cập nhật quan điểm, chính sách, kiến thức lý luận và thực tiễn trong nước và quốc tế					
12	Chương trình thiết kế nhiều hình thức học tập đa dạng như học trên lớp, tự học, nghiên cứu thực tế, về nguồn...					
13	Khối lượng học tập của chương trình phù hợp với thời gian đào tạo					
C	Phản hồi của học viên Cao cấp lý luận Chính trị	1	2	3	4	5
14	CSĐT thực hiện thu thập phản hồi của học viên theo nhiều hình thức					
15	Cách thức thu thập phản hồi của Học viện giúp học viên trả lời khách quan, đầy đủ					
16	Các thông tin phản hồi của học viên được sử dụng để cải tiến tổ chức đào tạo					
17	Các thông tin phản hồi của học viên được sử dụng để cải tiến/phát triển CTĐT					
D	Phản hồi của cơ sở cử học viên Cao cấp lý luận Chính trị	1	2	3	4	5
18	CSĐT thực hiện thu thập phản hồi của cơ sở cử học viên đào tạo Cao cấp lý luận chính trị về sự phù hợp của kết quả đào tạo với chiến lược và tổ chức công việc của đơn vị					
19	CSĐT thực hiện thu thập phản hồi của cơ sở cử học viên đào tạo Cao cấp lý luận chính trị về sự phát triển năng lực của học viên sau đào tạo					

20	Các thông tin phản hồi của cơ sở cử học viên tham gia đào tạo được sử dụng để cải tiến phối hợp tổ chức đào tạo					
21	Các thông tin phản hồi của cơ sở cử học viên tham gia đào tạo được sử dụng để cải tiến CTĐT					
E	Bối cảnh thế giới					
222	Sự thay đổi nhanh chóng và không có tiền lệ của bối cảnh kinh tế-chính trị-xã hội thế giới tác động đến yêu cầu về khung năng lực của học viên CCLLCT					
23	Sự thay đổi nhanh chóng và không có tiền lệ của bối cảnh kinh tế-chính trị-xã hội thế giới tác động đến xây dựng nội dung chương trình ĐT CCLLCT					
24	Sự phát triển của khoa học, công nghệ tác động đến yêu cầu đối với khung năng lực của học viên CCLLCT					
25	Sự phát triển của khoa học và công nghệ đối tác động đến yêu cầu đối với xây dựng nội dung chương trình ĐT CCLLCT					
F	Bối cảnh trong nước					
26	Sự phát triển kinh tế-chính trị-xã hội trong nước tác động đến yêu cầu về khung năng lực của học viên CCLLCT					
27	Sự phát triển kinh tế-chính trị-xã hội trong nước tác động đến xây dựng nội dung chương trình ĐT CCLLCT					
G	Quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV					
28	Quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV tác động đến yêu cầu đối với khung năng lực của học viên CCLLCT					
29	Quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV tác động đến nội dung chương trình ĐT CCLLCT					
H	Môi trường đào tạo của HV CTQGHCM					
30	Các hoạt động của các đơn vị chức năng của CSĐT tác động đến quá trình ĐT CCLLCT					
31	Các hoạt động của các đơn vị giảng dạy tác động đến quá trình ĐT CCLLCT					

32	Năng lực của đội ngũ hỗ trợ và điều kiện phục vụ học tập, rèn luyện, sinh hoạt, giao thông của CSĐT tác động đến quá trình ĐT CCLLCT					
33	Năng lực tổ chức dạy học và kinh nghiệm thực tiễn của giảng viên tác động đến quá trình đào tạo CCLLCT					

III. Các câu hỏi khảo sát thực trạng quản lý đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực

Xin hãy cho biết ý kiến của các đồng chí về mức độ thực hiện các nội dung 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?

Theo đó, các mức độ thực hiện tương ứng như sau:

1-Không tốt; 2-Dưới mức trung bình; 3-Trung bình 4-Trên mức trung bình; 5-Tốt

STT	Nội dung	Mức độ thực hiện				
A	Quản lý tuyển sinh đào tạo Cao cấp lý luận Chính trị	1	2	3	4	5
1	HVCTQGHCM xây dựng phương án phân bổ chỉ tiêu đào tạo Cao cấp lý luận chính trị phù hợp với năng lực của từng Học viện Chính trị khu vực					
2	HVCTQGHCM tổ chức quản lý thực hiện tuyển sinh trong toàn hệ thống đúng quy chế					
3	HVCTQGHCM thực hiện thẩm định kết quả tuyển sinh của Học viện khu vực, phối hợp kiểm soát tỉ lệ tuyển sinh đối với các Học viện Chính trị khu vực					
4	HVCTQGHCM thực hiện đúng phân cấp trong tuyển sinh đào tạo CCLLCT với Ban Tổ chức Trung ương và các Ban, Bộ, Ngành, Tỉnh thành phố trực thuộc Trung ương					
5	Các CSĐT xây dựng và ban hành kế hoạch tuyển sinh kịp thời					
6	Các CSĐT đánh giá và cải tiến công tác tuyển sinh hằng năm					
B	Quản lý CTĐT Cao cấp lý luận Chính trị	1	2	3	4	5
7	HVCTQGHCM thực hiện điều tra nhu cầu đào tạo của học viên và cơ quan sử dụng, bổ nhiệm cán bộ					
8	HVCTQGHCM thực hiện thiết kế CTĐT gồm mục tiêu, nội dung, thời lượng, phương pháp kiểm tra đánh giá phù hợp với đối tượng học viên					
9	HVCTQGHCM quản lý thực hiện CTĐT đã được phê duyệt thống nhất trong toàn hệ thống					
10	HVCTQGHCM đánh giá chương trình có sự tham gia của học viên, cơ quan sử dụng, bổ nhiệm cán bộ					

11	HVCTQGHCM định kỳ đánh giá và thực hiện cải tiến CTĐT theo mục tiêu phát triển năng lực của học viên					
C	Quản lý xét tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp	1	2	3	4	5
12	HVCTQGHCM xét cấp phát phôi bằng kịp thời cho các Học viện Chính trị khu vực					
13	HVCTQGHCM thẩm định kết quả xét tốt nghiệp của các Học viện Chính trị khu vực					
14	CSĐT xây dựng quy trình và văn bản hướng dẫn, biểu mẫu dùng trong xét tốt nghiệp					
15	CSĐT xây dựng quy trình và văn bản hướng dẫn, biểu mẫu dùng khi cấp và lưu trữ bằng, bằng điểm tốt nghiệp					
16	CSĐT thực hiện quản lý lưu trữ bằng tốt nghiệp và cấp phát giấy xác nhận tốt nghiệp					
17	CSĐT tổ chức lễ trao bằng lịch sự, trang trọng để tôn vinh học viên					
D	Quản lý phản hồi của học viên Cao cấp lý luận Chính trị	1	2	3	4	5
18	CSĐT xác định tiêu chí và quy trình thu thập thông tin phản hồi của học viên					
19	CSĐT quản lý sử dụng thông tin phản hồi của học viên trong cải tiến đào tạo và quản lý đào tạo CCLLCT					
20	CSĐT quản lý xây dựng mạng lưới kết nối giữa CSĐT và cựu học viên					
E	Quản lý phản hồi của cơ sở cử học viên Cao cấp lý luận Chính trị	1	2	3	4	5
21	CSĐT xác định tiêu chí và quy trình thu thập thông tin phản hồi của cơ sở cử học viên					
22	CSĐT quản lý sử dụng thông tin phản hồi của cơ sở cử học viên trong cải tiến đào tạo và quản lý đào tạo CCLLCT					
23	CSĐT quản lý xây dựng mạng lưới kết nối giữa CSĐT và cơ sở cử học viên					
F	Kiểm soát các yếu tố bối cảnh thế giới					

24	HV CTQG HCM sửa đổi, cập nhật chương trình đào tạo phù hợp với sự thay đổi của bối cảnh kinh tế-chính trị-xã hội thế giới					
25	HV CTQG HCM ứng dụng khoa học, công nghệ trong tổ chức hoạt động ĐT CCLLCT					
26	HV CTQG HCM tận dụng sự phát triển của khoa học, công nghệ trong đổi mới phương pháp kiểm tra, đánh giá trong ĐT CCLLCT					
G	Kiểm soát các yếu tố bối cảnh trong nước					
27	HV CTQG HCM điều chỉnh tổ chức đào tạo CCLLCT phù hợp với sự thay đổi về kinh tế-chính trị-xã hội trong nước					
28	HV CTQG HCM cập nhật, điều chỉnh chương trình CCLLCT phù hợp với sự phát triển kinh tế-chính trị-xã hội trong nước					
H	Kiểm soát ảnh hưởng của quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV					
29	HV CTQG HCM điều chỉnh tổ chức đào tạo CCLLCT phù hợp theo quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV					
30	HV CTQG HCM cập nhật, điều chỉnh chương trình CCLLCT phù hợp quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV					
31	HV CTQG HCM xây dựng kế hoạch đào tạo CCLLCT phù hợp với quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng theo tinh thần Đại hội XIV					
I	Kiểm soát ảnh hưởng của các yếu tố thuộc môi trường đào tạo					
32	HV CTQG HCM xây dựng triết lý, chiến lược đào tạo CCLLCT phù hợp					
33	Giám đốc HV CTQG HCM định hướng quản lý đào tạo CCLLCT trong toàn hệ thống					
34	Lãnh đạo các CSĐT tổ chức quản lý đào tạo CCLLCT phù hợp với CSĐT					
35	Lãnh đạo đơn vị chức năng tích cực nâng cao năng lực quản lý đào tạo CCLLCT của đội ngũ CBQL					

36	Lãnh đạo đơn vị giảng dạy tích cực chỉ đạo bồi dưỡng nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên					
37	HV CTQG HCM quản lý đào tạo CCLLCT phù hợp với nhu cầu của người học về hình thức, địa điểm, nội dung học tập					

IV. Các câu hỏi khảo sát thực trạng năng lực của học viên Cao cấp lý luận chính trị

Xin hãy cho biết ý kiến của đồng chí về mức độ đáp ứng về năng lực của học viên Cao cấp lý luận chính trị? Theo đó, xin hãy lựa chọn các mức độ đáp ứng tương ứng như sau:

1-Không đáp ứng; 2-Phần nào đáp ứng; 3-Trung bình; 4-Cơ bản đáp ứng; 5-Đáp ứng

STT	Tiêu chí	Mức độ đáp ứng				
A	Nhóm Thể hiện Ý thức Chính trị	1	2	3	4	5
1	Trung thành với lợi ích của Đảng, của quốc gia, dân tộc và nhân dân; kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, mục tiêu, lý tưởng về độc lập dân tộc, chủ nghĩa xã hội và đường lối đổi mới của Đảng.					
2	Có lập trường, quan điểm, bản lĩnh chính trị vững vàng, không dao động trong bất cứ tình huống nào,					
3	Kiên quyết đấu tranh bảo vệ Cương lĩnh, đường lối của Đảng, Hiến pháp và pháp luật của Nhà nước.					
4	Có tinh thần yêu nước nồng nàn, đặt lợi ích của Đảng, quốc gia - dân tộc, nhân dân, tập thể lên trên lợi ích cá nhân; sẵn sàng hy sinh vì sự nghiệp của Đảng, vì độc lập, tự do của Tổ quốc, vì hạnh phúc của nhân dân.					
5	Yên tâm công tác, chấp hành nghiêm sự phân của của tổ chức và hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.					
6	Thể hiện tinh thần, thái độ nghiêm túc, trách nhiệm trong học tập lý luận chính trị					
7	Ý thức tu dưỡng, rèn luyện nhân cách người lãnh đạo, quản lý					
B	Nhóm Thực thi Phẩm chất Chính trị	1	2	3	4	5
78	Guơng mẫu, chính trực trong lãnh đạo, quản lý, trong nghề nghiệp					

9	Tự tin về chuyên môn, nghiệp vụ, các quyết định lãnh đạo, quản lý					
10	Đề xướng, lan tỏa được niềm tin của quần chúng nhân dân, nâng cao uy tín của cá nhân và tổ chức trong cơ quan, đơn vị và xã hội					
11	Có tinh thần đoàn kết, xây dựng, gương mẫu, thương yêu đồng chí, đồng nghiệp.					
12	Cần cù, chịu khó, linh hoạt, sáng tạo, khoa học, dân chủ, đúng nguyên tắc					
13	Có phẩm chất đạo đức trong sáng; lối sống trung thực, khiêm tốn, chân thành, giản dị; cần, kiệm, liêm chính, chí công vô tư.					
C	Nhóm Kiến thức lý luận chính trị	1	2	3	4	5
14	Giải thích và tổng kết được những kiến thức của Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh để áp dụng trong thực tiễn					
15	Có khả năng tổng kết các bài học lịch sử và áp dụng nguyên tắc xây dựng Đảng được trang bị để giải quyết các vấn đề trong thực tiễn thực hiện nhiệm vụ chính trị					
16	Có khả năng thực hiện và tham mưu, tư vấn đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước					
17	Thành thạo đánh giá, phân tích tình hình kinh tế - chính trị trong nước và thế giới					
18	Thành thạo đánh giá, phân tích tình hình văn hóa - xã hội - giáo dục trong nước và thế giới					
19	Thành thạo đánh giá, phân tích tình hình an ninh - quốc phòng - đối ngoại trong nước và thế giới					
20	Vận dụng thuần thục kiến thức về khoa học lãnh đạo, quản lý trong công việc					
D	Nhóm Kỹ năng thực hành	1	2	3	4	5
21	Thành thạo kỹ năng đấu tranh chống các quan điểm sai trái, bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng					
22	Thành thạo kỹ năng giao tiếp và giáo dục, vận động quần chúng					
23	Thành thạo kỹ năng tham mưu, hoạch định và thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước					

24	Thành thạo kỹ năng tổ chức thực hiện kế hoạch một cách nhanh chóng, chất lượng, trên cơ sở khai thác tốt các nguồn lực liên quan					
25	Có phương pháp làm việc hiện đại, khoa học, hiệu quả trong môi trường hội nhập					
26	Thành thạo kỹ năng giải quyết tình huống trong lãnh đạo quản lý, điều hành công việc					
27	Thành thạo kỹ năng phối hợp giữa cấp ủy và tập thể lãnh đạo, tạo sự đoàn kết, thống nhất trong địa phương, cơ quan, đơn vị.					
E	Nhóm Lãnh đạo tổ chức	1	2	3	4	5
28	Có tư duy đổi mới, có tầm nhìn chiến lược, phương pháp làm việc khoa học; có năng lực tổng hợp, phân tích và dự báo.					
39	Có khả năng phát hiện những mâu thuẫn, thách thức, thời cơ, thuận lợi, vấn đề mới, khó và những hạn chế, bất cập trong thực tiễn					
30	Có khả năng chỉ đạo và quản lý thực hiện các nhiệm vụ chính trị được giao của đơn vị					
31	Có khả năng ra quyết định lãnh đạo một cách quyết đoán, tự tin dựa trên những căn cứ khoa học và kinh nghiệm thực tiễn					
32	Mạnh dạn đề xuất những phương án, giải pháp phù hợp, khả thi, hiệu quả để phát huy, thúc đẩy hoặc tháo gỡ việc thực hiện công việc					
33	Có năng lực thực tiễn, hiểu biết tình hình thực tế để cụ thể hóa và tổ chức thực hiện có hiệu quả các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước ở lĩnh vực, địa bàn công tác được phân công;					
34	Có khả năng dự đoán, thích nghi, kiểm soát được sự tham gia của khoa học công nghệ/trí tuệ nhân tạo trong lĩnh vực mà mình quản lý					
35	Vận dụng thành thạo kiến thức lý luận chính trị được trang bị để xử lý hiệu quả các tình huống mới, phức tạp từ thực tiễn trong lĩnh vực công tác					
F	Nhóm Xây dựng uy tín lãnh đạo	1	2	3	4	5
36	Có khả năng quy tụ và phát huy sức mạnh tổng hợp của tập thể; cá nhân					
37	Dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm và vì nhân dân phục vụ.					

38	Được cán bộ, đảng viên, quần chúng nhân dân tin tưởng, ủng hộ, tín nhiệm.					
39	Có khả năng nêu gương về lập trường tư tưởng, bản lĩnh chính trị; phẩm chất đạo đức, lối sống; tác phong làm việc					

VI. Khó khăn trong đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Đồng chí có thể nêu giúp từ 3-5 khó khăn mà mình gặp phải trong quá trình tham gia phối hợp với các CSĐT của HVCTQG HCM trong đào tạo CCLLCT?

VII. Kiến nghị, đề xuất về tổ chức đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực

Đồng chí có thể đề xuất giúp 1-3 kiến nghị để nâng cao chất lượng đào tạo Cao cấp lý luận chính trị nhằm nâng cao năng lực cho học viên Cao cấp lý luận chính trị?

Xin chân thành cảm ơn đồng chí đã tham gia trả lời khảo sát.

Phụ lục 3
Mẫu phiếu phỏng vấn sâu

**HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA
HỒ CHÍ MINH**

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

*

Hà Nội, ngày ... tháng ... năm ...

PHIẾU PHỎNG VẤN SÂU

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

- Thời gian:.....
- Địa điểm:.....
- Người trả lời phỏng vấn:.....
- Chức vụ, cơ quan công tác:.....
- Trình độ học vấn cao nhất:.....
- Giới tính:.....
- Tuổi:.....

Nội dung phỏng vấn sâu:

1. Đồng chí đánh giá khái quát về ưu điểm, hạn chế trong 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 theo các nội dung:

- *Tuyển sinh*
- *CTĐT CCLLCT*
- *Học viên, giảng viên*
- *Kế hoạch giảng dạy, học tập*
- *Phương pháp học tập*
- *Phương pháp giảng dạy*
- *Phương pháp kiểm tra, đánh giá*
- *Cơ sở vật chất và các điều kiện đảm bảo chất lượng*

2. Theo đồng chí, việc tổ chức đào tạo và 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 hiện nay có những khó khăn, rào cản nào?

3. Theo đồng chí, cán bộ được đào tạo Cao cấp lý luận chính trị tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh nên được trang bị những năng lực nào?

4. Đồng chí có giải pháp nào để nâng cao chất lượng quản lý đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực tại Học viện?

- *Tuyển sinh*
- *CTĐT CCLLCT*
- *Học viên, giảng viên*
- *Kế hoạch giảng dạy, học tập*
- *Phương pháp học tập*
- *Phương pháp giảng dạy*
- *Phương pháp kiểm tra, đánh giá*
- *Cơ sở vật chất và các điều kiện đảm bảo chất lượng*
- *Kết nối với học viên và cơ sở cử cán bộ tham gia đào tạo CCLLCT*
- *Cơ chế phối hợp trong đào tạo CCLLCT*

5. Đồng chí kiến nghị về cơ chế, chính sách thực hiện quản lý đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực (*đối với Ban Bí thư và các cơ quan phối hợp, đối với Học viện, đối với các CSĐT, đối với các Vụ/Viện*)

Xin chân thành cảm ơn đồng chí!

Phụ lục 4
**Phiếu khảo sát đề xuất khung năng lực cán bộ lãnh đạo,
quản lý được đào tạo Cao cấp lý luận chính trị**

PHIẾU KHẢO SÁT

Về đề xuất khung năng lực của cán bộ lãnh đạo, quản lý được đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Với mục đích đề xuất một khung năng lực phù hợp với cán bộ lãnh đạo, quản lý diện được đào tạo Cao cấp lý luận chính trị, từ đó nâng cao chất lượng đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực, kính đề nghị các thầy cô/anh chị cho biết ý kiến của mình về những năng lực mà cán bộ LDQL sau khi được đào tạo Cao cấp lý luận chính trị cần đạt được.

Các thông tin trả lời chỉ dùng để phục vụ cho đề tài nghiên cứu "Quản lý quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực", kính mong nhận được sự trả lời khách quan và sự hỗ trợ nhiệt tình của các thầy, cô và các đồng chí học viên

Xin chân thành cảm ơn!

Thông tin người tham gia khảo sát

I. 1. Đối tượng khảo sát:

Học viên

Giảng viên

CBQL

2. Trình độ:

Đại học

Thạc sĩ

Tiến sĩ

PGS,GS

Ý kiến về thành tố khung năng lực của cán bộ thuộc diện đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

II. Giải thích một số khái niệm về nhóm năng lực như sau:

Nhóm Thể hiện ý thức chính trị: là nhóm năng lực về thể hiện tư tưởng của cán bộ, Đảng viên trong hệ thống chính trị Việt Nam

Nhóm Thực thi phẩm chất chính trị: là nhóm năng lực về thực thi phẩm chất cá nhân, đặc điểm cốt lõi của bản thân người cán bộ, Đảng viên

Nhóm Kiến thức lý luận chính trị: là nhóm năng lực thể hiện kiến thức lý luận chính trị mà người cán bộ LDQL đạt được khi tham gia đào tạo Cao cấp lý luận chính trị

Nhóm Kỹ năng thực hành: là nhóm năng lực thể hiện những kỹ năng chung mà người cán bộ LDQL cần có

Nhóm Lãnh đạo tổ chức: là nhóm năng lực về chỉ đạo, lãnh đạo đơn vị, cơ quan thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao

Nhóm Xây dựng uy tín lãnh đạo: là nhóm năng lực nêu gương, xây dựng uy tín của người LDQL

Theo thầy/cô/anh/chị, cán bộ thuộc diện đào tạo Cao cấp lý luận chính trị cần đạt được những thành tố năng lực nào? Xin hãy cho biết ý kiến của mình về mức độ phù hợp của những thành tố năng lực sau mà cán bộ diện đào tạo Cao cấp lý luận chính trị cần được trang bị:

Theo đó, mức độ phù hợp tương ứng như sau: 1-Không phù hợp; 2- Ít phù hợp, 3- Phù hợp, 4- Rất phù hợp.

STT	Thành tố năng lực	Mức độ phù hợp			
		1- Không phù hợp	2 - Ít phù hợp	3- Phù hợp	4- Rất phù hợp
1	Nhóm Thể hiện ý thức chính trị				
2	Nhóm Thực thi phẩm chất chính trị				
3	Nhóm Kiến thức lý luận chính trị				
4	Nhóm Kỹ năng thực hành				
5	Nhóm Lãnh đạo tổ chức				
6	Nhóm Xây dựng uy tín lãnh đạo				

III. Ý kiến về các năng lực cụ thể mà cán bộ được đào tạo Cao cấp lý luận chính trị cần đạt được

Theo các thầy/cô/anh/chị, sau khi được đào tạo Cao cấp lý luận chính trị, cán bộ thuộc đối tượng đào tạo Cao cấp lý luận chính trị cần đạt được những năng lực nào sau đây? Xin các thầy/cô/anh/chị cho biết mức độ cần thiết của các năng lực sau mà các cán bộ diện đào tạo Cao cấp lý luận chính trị cần được trang bị?

Theo đó, mức độ phù hợp tương ứng như sau: 1-Không phù hợp; 2- Ít phù hợp, 3- Phù hợp, 4- Rất phù hợp.

STT	Năng lực	Tiêu chí cụ thể	Mức độ phù hợp			
	Nhóm Thể hiện thức chính trị		1- Không phù hợp	2 - Ít phù hợp	3- Phù hợp	4- Rất phù hợp
1	Trung thành với Đảng	Trung thành với lợi ích của Đảng, của quốc gia, dân tộc và nhân dân; kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, mục tiêu, lý tưởng về độc lập dân tộc, chủ nghĩa xã hội và đường lối đổi mới của Đảng.				
2	Lập trường, bản lĩnh vững vàng	Có lập trường, quan điểm, bản lĩnh chính trị vững vàng, không dao động trong bất cứ tình huống nào,				

3	Bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng	Kiên quyết đấu tranh bảo vệ Cương lĩnh, đường lối của Đảng, Hiến pháp và pháp luật của Nhà nước.				
4	Yêu nước, thương dân	Có tinh thần yêu nước nồng nàn, đặt lợi ích của Đảng, quốc gia - dân tộc, nhân dân, tập thể lên trên lợi ích cá nhân; sẵn sàng hy sinh vì sự nghiệp của Đảng, vì độc lập, tự do của Tổ quốc, vì hạnh phúc của nhân dân.				
5	Phục tùng tổ chức	Yên tâm công tác, chấp hành nghiêm sự phân công của tổ chức và hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.				
6	Ý thức học tập lý luận chính trị	Thể hiện tinh thần, thái độ nghiêm túc, trách nhiệm trong học tập lý luận chính trị				
7	Ý thức tự rèn luyện	Ý thức tu dưỡng, rèn luyện nhân cách người LDQL				
II	Nhóm Thực thi phẩm chất chính trị		<i>1- Không phù hợp</i>	<i>2 - Ít phù hợp</i>	<i>3- Phù hợp</i>	<i>4- Rất phù hợp</i>
8	Gương mẫu trong vai trò LDQL	Gương mẫu, chính trực trong LDQL, trong nghề nghiệp				
9	Tự tin về quyết định LDQL của bản thân	Tự tin về chuyên môn, nghiệp vụ, các quyết định LDQL				
10	Đề xướng, lan tỏa niềm tin với quần chúng, nhân dân	Đề xướng, lan tỏa được niềm tin của quần chúng nhân dân, nâng cao uy tín của cá nhân và tổ chức trong cơ quan, đơn vị và xã hội				
11	Đoàn kết, thương yêu đồng chí, đồng nghiệp	Có tinh thần đoàn kết, xây dựng, gương mẫu, thương yêu đồng chí, đồng nghiệp.				
12	Thái độ làm việc cần cù, sáng tạo, khoa học	Cần cù, chịu khó, linh hoạt, sáng tạo, khoa học, dân chủ, đúng nguyên tắc				
13	Phẩm chất đạo đức trong sáng, lối sống trung thực	Có phẩm chất đạo đức trong sáng; lối sống trung thực, khiêm tốn, chân thành, giản dị; cần, kiệm, liêm chính, chí công vô tư.				

III	Nhóm Kiến thức lý luận chính trị		1- Không phù hợp	2 - Ít phù hợp	3- Phù hợp	4- Rất phù hợp
14	Kiến thức về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh	Giải thích và tổng kết được những kiến thức của Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh để áp dụng trong thực tiễn				
15	Kiến thức về lịch sử và nguyên tắc xây dựng Đảng	Có khả năng tổng kết các bài học lịch sử và áp dụng nguyên tắc xây dựng Đảng được trang bị để giải quyết các vấn đề trong thực tiễn thực hiện nhiệm vụ chính trị				
16	Kiến thức về đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước	Có khả năng thực hiện và tham mưu, tư vấn đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước				
17	Kiến thức về kinh tế, chính trị trong nước và thế giới	Thành thạo đánh giá, phân tích tình hình kinh tế - chính trị trong nước và thế giới				
18	Kiến thức về văn hóa, xã hội, giáo dục trong nước và thế giới	Thành thạo đánh giá, phân tích tình hình văn hóa - xã hội - giáo dục trong nước và thế giới				
19	Kiến thức về an ninh, quốc phòng, đối ngoại	Thành thạo đánh giá, phân tích tình hình an ninh - quốc phòng - đối ngoại trong nước và thế giới				
20	Kiến thức về LĐQL	Vận dụng thuần thục kiến thức về khoa học LĐQL trong công việc				
IV	Nhóm Kỹ năng thực hành		1- Không phù hợp	2 - Ít phù hợp	3- Phù hợp	4- Rất phù hợp
21	Kỹ năng bảo vệ nền tảng tư tưởng	Thành thạo kỹ năng đấu tranh chống các quan điểm sai trái, bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng				
22	Kỹ năng vận động quần chúng	Thành thạo kỹ năng giao tiếp và giáo dục, vận động quần chúng				
23	Kỹ năng tham mưu, hoạch định	Thành thạo kỹ năng tham mưu, hoạch định và thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước				

24	Kỹ năng tổ chức thực hiện	Thành thạo kỹ năng tổ chức thực hiện kế hoạch một cách nhanh chóng, chất lượng, trên cơ sở khai thác tốt các nguồn lực liên quan				
25	Kỹ năng làm việc trong môi trường quốc tế	Có phương pháp làm việc hiện đại, khoa học, hiệu quả trong môi trường hội nhập				
26	Kỹ năng giải quyết tình huống	Thành thạo kỹ năng giải quyết tình huống trong lãnh đạo, quản lý, điều hành công việc				
27	Kỹ năng phối hợp	Thành thạo kỹ năng phối hợp giữa cấp ủy và tập thể lãnh đạo, tạo sự đoàn kết, thống nhất trong địa phương, cơ quan, đơn vị.				
V	Nhóm Lãnh đạo tổ chức		<i>1- Không phù hợp</i>	<i>2 - Ít phù hợp</i>	<i>3- Phù hợp</i>	<i>4- Rất phù hợp</i>
28	Năng lực về tư duy, tầm nhìn	Có tư duy đổi mới, có tầm nhìn chiến lược, phương pháp làm việc khoa học; có năng lực tổng hợp, phân tích và dự báo.				
29	Năng lực phát hiện vấn đề	Có khả năng phát hiện những mâu thuẫn, thách thức, thời cơ, thuận lợi, vấn đề mới, khó và những hạn chế, bất cập trong thực tiễn				
30	Năng lực chỉ đạo, quản lý	Có khả năng chỉ đạo và quản lý thực hiện các nhiệm vụ chính trị được giao của đơn vị				
31	Năng lực ra quyết định	Có khả năng ra quyết định lãnh đạo một cách quyết đoán, tự tin dựa trên những căn cứ khoa học và kinh nghiệm thực tiễn				
32	Năng lực tổ chức thực hiện	Mạnh dạn đề xuất những phương án, giải pháp phù hợp, khả thi, hiệu quả để phát huy, thúc đẩy hoặc tháo gỡ việc thực hiện công việc				
33	Năng lực hoạt động thực tiễn	Có năng lực thực tiễn, hiểu biết tình hình thực tế để cụ thể hóa và tổ chức thực hiện có hiệu quả các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước ở lĩnh vực, địa bàn công tác được phân công;				

34	Năng lực quản trị sự tham gia của trí tuệ nhân tạo	Có khả năng dự đoán, thích nghi, kiểm soát được sự tham gia của khoa học công nghệ/trí tuệ nhân tạo trong lĩnh vực mà mình quản lý				
35	Năng lực vận dụng lý luận chính trị	Vận dụng thành thạo kiến thức lý luận chính trị được trang bị để xử lý hiệu quả các tình huống mới, phức tạp từ thực tiễn trong lĩnh vực công tác				
VI	Nhóm Xây dựng uy tín lãnh đạo		<i>1- Không phù hợp</i>	<i>2 - Ít phù hợp</i>	<i>3- Phù hợp</i>	<i>4- Rất phù hợp</i>
36	Năng lực quy tụ	Có khả năng quy tụ và phát huy sức mạnh tổng hợp của tập thể; cá nhân				
37	Năng lực chịu trách nhiệm	Dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm và vì nhân dân phục vụ.				
38	Uy tín cá nhân	Được cán bộ, đảng viên, quần chúng nhân dân tin tưởng, ủng hộ, tín nhiệm.				
39	Khả năng nêu gương	Có khả năng nêu gương về lập trường tư tưởng, bản lĩnh chính trị; phẩm chất đạo đức, lối sống; tác phong làm việc				

IV. Câu 8: Thầy/cô/anh/chị có đề xuất thêm nhóm thành tố năng lực cho cán bộ diện được đào tạo Cao cấp lý luận chính trị?

Câu 9: Theo thầy/cô/anh/chị, ngoài các năng lực đã nêu trên, cán bộ diện đào tạo Cao cấp lý luận chính trị còn cần được trang bị thêm một số năng lực nào?

Câu 10: Thầy/cô/anh/chị có góp ý gì cho việc xây dựng khung năng lực của cán bộ diện được đào tạo Cao cấp lý luận chính trị?

Xin chân thành cảm ơn!

Phụ lục 5
Kết quả khảo sát độ tin cậy và giá trị thang đo trong khảo sát
đề xuất khung năng lực cán bộ LĐQL được đào tạo
Cao cấp lý luận chính trị

Đánh giá độ tin cậy thang đo

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
YT1	21.94	8.468	.885	.943
YT2	21.92	8.558	.904	.942
YT3	21.91	8.658	.837	.947
YT4	21.91	8.547	.880	.944
YT5	22.16	8.262	.795	.952
YT6	22.08	8.576	.774	.952
YT7	22.00	8.370	.846	.946

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PC8	17.94	4.709	.764	.907
PC9	18.05	4.766	.751	.908
PC10	18.10	4.462	.834	.897
PC11	17.99	4.602	.825	.898
PC12	18.08	4.743	.757	.908
PC13	17.92	4.854	.700	.915

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NT14	20.65	8.380	.748	.943
NT15	20.63	8.030	.845	.935
NT16	20.61	8.240	.764	.942
NT17	20.69	7.937	.859	.933
NT18	20.69	7.766	.864	.933
NT19	20.71	7.702	.894	.930
NT20	20.57	8.452	.748	.943

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
HD21	21.45	6.453	.756	.912
HD22	21.45	6.472	.780	.909
HD23	21.39	6.371	.807	.906
HD24	21.45	6.528	.791	.908
HD25	21.43	6.525	.761	.911
HD26	21.39	6.667	.745	.913
HD27	21.43	6.803	.673	.920

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LD28	24.85	8.793	.720	.933
LD29	24.97	8.675	.725	.932
LD30	24.90	8.517	.806	.927
LD31	24.91	8.454	.827	.925
LD32	24.93	8.587	.768	.929

LD33	24.97	8.490	.796	.927
LD34	25.07	8.383	.777	.929
LD35	24.93	8.495	.804	.927

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
UT36	10.90	1.681	.723	.857
UT37	10.91	1.655	.744	.849
UT38	10.94	1.642	.695	.869
UT39	10.89	1.595	.821	.819

Pattern Matrix^a

	Factor					
	1	2	3	4	5	6
NT19	.878					
NT15	.864					
NT17	.830					
NT18	.812					
NT16	.639					
NT14	.563					
LD34	.464			.408		
LD29	.377					
PC10		.813				
PC11		.758				
UT37		.702		.417		-.339
PC8		.674				
PC13		.674				
PC12	.355	.615				
UT36		.607		.331		
UT39		.567		.483		
PC9		.544				
UT38		.510		.412		
HD27		.310				
YT3			.952			

YT1			.944			
YT2			.911			
YT4			.751			.344
YT7			.536			.472
LD31				.883		
LD32				.600		
LD35	.329			.543		
LD30				.534		
LD33				.514		
HD25				.500	.321	
NT20	.381			.420		
HD26				.382		
HD23					.863	
HD22		.413			.563	
HD24	.334				.526	
HD21					.518	
LD28	.316		.303		.368	
YT6						.702
YT5			.392			.607

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 15 iterations.

Sau các lần loại bỏ

Pattern Matrix ^a					
	Factor				
	1	2	3	4	5
NT19	.868				
NT15	.853				
NT17	.841				
NT18	.818				
NT16	.625				
NT14	.540				
LD34	.451			.438	
LD29	.354			.331	
PC10		.805			
PC11		.765			
PC8		.755			
PC13		.700			
UT37		.678		.339	

UT36		.656			
PC12	.358	.631			
PC9		.592			
UT39		.561		.426	
UT38		.525		.356	
YT2			.979		
YT1			.977		
YT3			.967		
YT4			.834		
YT7			.625		
LD31				.903	
LD32				.646	
LD35				.568	
LD30				.536	
LD33				.534	
HD25				.492	.391
HD23					.771
HD22		.335			.665
HD24	.341				.555
HD21					.446

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 8 iterations.

Phụ lục 6

**Kết quả khảo sát mức độ phù hợp của các năng lực trong khung năng lực
đào tạo Cao cấp lý luận chính trị**

Thực trạng mức độ phù hợp của các nhóm năng lực

	N		Mean	Std. Deviation
	Valid	Missing		
Thể hiện ý thức chính trị	109	0	3.66	.548
Thực thi phẩm chất chính trị	109	0	3.73	.521
Kiến thức lý luận chính trị	109	0	3.66	.513
Kỹ năng thực hành	109	0	3.54	.519
Lãnh đạo tổ chức	109	0	3.66	.495
Xây dựng uy tín lãnh đạo	109	0	3.69	.539

Mức độ phù hợp nhóm năng lực Thể hiện ý thức chính trị

	N		Mean	Std. Deviation
	Valid	Missing		
Trung thành với Đảng	109	0	3.72	.529
Lập trường, bản lĩnh vững vàng	109	0	3.73	.503
Bảo vệ chế độ	109	0	3.74	.516
Yêu nước, thương dân	109	0	3.74	.516
Phục tùng tổ chức	109	0	3.65	.618
Ý thức học tập lý luận chính trị	109	0	3.57	.567
Ý thức tự rèn luyện	109	0	3.50	.567

Mức độ phù hợp nhóm năng lực Thực thi phẩm chất chính trị

	N		Mean	Std. Deviation
	Valid	Missing		
Guơng mẫu trong vai trò LĐQL	109	0	3.68	.507
Tự tin về quyết định LĐQL của bản thân	109	0	3.57	.498
Đề xướng, lan tỏa niềm tin với quần chúng, nhân dân	109	0	3.51	.538
Đoàn kết, thương yêu đồng chí, đồng nghiệp	109	0	3.62	.505

Thái độ làm việc cần cù, sáng tạo, khoa học	109	0	3.53	.501
Phẩm chất đạo đức trong sáng, lối sống trung thực	109	0	3.70	.500

Mức độ phù hợp nhóm năng lực về Kiến thức lý luận chính trị

	N		Mean	Std. Deviation
	Valid	Missing		
Kiến thức về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh	109	0	3.44	.517
Kiến thức về lịch sử và nguyên tắc xây dựng Đảng	109	0	3.47	.537
Kiến thức về đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước	109	0	3.49	.538
Kiến thức về kinh tế, chính trị trong nước và thế giới	109	0	3.40	.546
Kiến thức về văn hóa, xã hội, giáo dục trong nước và thế giới	109	0	3.39	.578
Kiến thức về an ninh, quốc phòng, đối ngoại	109	0	3.38	.574
Kiến thức về lãnh đạo, quản lý	108	1	3.52	.502

Mức độ phù hợp nhóm năng lực về Kỹ năng thực hành

	N		Mean	Std. Deviation
	Valid	Missing		
Kỹ năng bảo vệ nền tảng tư tưởng	109	0	3.55	.536
Kỹ năng vận động quần chúng	109	0	3.55	.518
Kỹ năng tham mưu, hoạch định	109	0	3.61	.527
Kỹ năng tổ chức thực hiện	109	0	3.55	.500
Kỹ năng làm việc trong môi trường quốc tế	109	0	3.57	.516
Kỹ năng giải quyết tình huống	109	0	3.61	.491
Kỹ năng phối hợp	109	0	3.57	.498

Mức độ phù hợp nhóm năng lực về Lãnh đạo tổ chức

	N		Mean	Std. Deviation
	Valid	Missing		
Năng lực về tư duy, tầm nhìn	109	0	3.65	.479
Năng lực phát hiện vấn đề	109	0	3.53	.501
Năng lực chỉ đạo, quản lý đơn vị	109	0	3.61	.491
Năng lực ra quyết định	109	0	3.60	.493
Năng lực tổ chức thực hiện	109	0	3.58	.496
Năng lực hoạt động thực tiễn	109	0	3.53	.501
Năng lực quản trị sự tham gia của trí tuệ nhân tạo	109	0	3.43	.533
Năng lực vận dụng lý luận chính trị	109	0	3.58	.496

Mức độ phù hợp nhóm năng lực về Xây dựng uy tín lãnh đạo

	N		Mean	Std. Deviation
	Valid	Missing		
Năng lực quy tụ thành viên	109	0	3.65	.479
Năng lực chịu trách nhiệm	109	0	3.64	.482
Năng lực xây dựng uy tín cá nhân	108	1	3.60	.510
Khả năng nêu gương	109	0	3.66	.476

Các ý kiến bổ sung khác

Để bổ sung thông tin, bảng hỏi thiết kế thêm 03 câu hỏi tự trả lời với nội dung xin ý kiến điều chỉnh đối với khung năng lực cán bộ LĐQL diện được đào tạo CCLLCT. Kết quả trả lời như sau:

Về việc đề xuất thêm nhóm thành tố năng lực cho cán bộ diện được đào tạo CCLLCT: có 89 người trả lời trong đó 58 ý kiến cho rằng nhóm năng lực theo giải thích của phiếu khảo sát đã đầy đủ, không đề xuất gì thêm. Một số ý kiến đề xuất thêm các nhóm năng lực về Năng lực tư duy lý luận chính trị; Năng lực về chuyên môn nghiệp vụ; Năng lực Nhạy cảm chính trị...

Về việc đề xuất thêm năng lực cụ thể cho cán bộ LĐQL diện được đào tạo CCLLCT: có 109 ý kiến trả lời, trong đó đa số các ý kiến cho rằng “*các năng lực chi tiết trên phiếu khảo sát cơ bản đầy đủ*”. Các ý kiến trả lời cũng đề xuất thêm tương đối phong phú các năng lực cụ thể, tập trung chủ yếu ở việc đề xuất các năng lực như: Năng lực ứng phó các vấn đề

xảy ra bất ngờ; Năng lực sử dụng công nghệ thông tin và ngoại ngữ như quy định của các văn bản hiện hành; Năng lực tiếp nhận và thích ứng với các thay đổi trong thời kỳ cách mạng 4.0; Năng lực chọn đội ngũ kế cận; Năng lực tổng kết kinh nghiệm thực tiễn về lãnh đạo, quản lý trong và ngoài nước; Năng lực về đạo đức cách mạng; Kỹ năng xử lý khủng hoảng truyền thông...

Về các ý kiến góp ý cho việc xây dựng khung năng lực của cán bộ LĐQL diện được đào tạo CCLLCT: có rất nhiều ý kiến đóng góp cho việc xây dựng năng lực của cán bộ LĐQL diện được đào tạo CCLLCT như:

Về vai trò của việc xây dựng khung năng lực: *“việc xây dựng khung năng lực của cán bộ diện được đào tạo Cao cấp lý luận chính trị là rất cần thiết, để cán bộ đảng viên phấn đấu trong học tập, công tác và nhà trường có mục tiêu để xây dựng chương trình, tổ chức đào tạo hiệu quả”*.

Về nguyên tắc xây dựng khung năng lực: *“Đào tạo CCLLCT là đào tạo cái Đảng cần, nó không hoàn toàn đồng nghĩa với cái cán bộ mong muốn hoặc có nhu cầu. 2 yếu tố này phải tiệm cận với nhau thì mới có thể xây dựng được động cơ học tập của người học”*; *“Cần phân loại đối tượng đào tạo và tăng cường kiến thức thực tiễn để học viên giải quyết tốt các vấn đề thực tiễn”*; *“Bám sát yêu cầu về năng lực chính trị của cán bộ tại các cơ quan, đơn vị có nhu cầu đào tạo Cao cấp lý luận chính trị”*.

Về cách thức xây dựng khung năng lực: *“Cần nghiên cứu thêm kinh nghiệm của Trung Quốc”*; *“Bám sát vào việc xây dựng chuẩn đầu vào, chuẩn đầu ra trong đào tạo CCLLCT”*, *“Nên bám sát vào mục tiêu đào tạo CCLLCT (cái Đảng cần) với nhu cầu nâng cao năng lực (khác với trình độ, năng lực là khả năng giải quyết, chẳng hạn anh có trình độ tiến sĩ chưa chắc anh đã có năng lực thực tiễn tương đương)”*; *“Đề xuất xây dựng nhóm năng lực theo các giai đoạn cho phù hợp”*; *“Cần xây dựng theo các nhóm năng lực: 1- phẩm chất đạo đức, 2- chuyên môn nghiệp vụ. Các tiêu chí cần ngắn gọn, cụ thể, dễ hiểu và có tính phù hợp, khả thi”*; *“Đào tạo CCLLCT không phải là CTĐT cán bộ LĐQL duy nhất, nên chẳng kết hợp so sánh với chuẩn đầu ra của các chương trình khác, và giới hạn phạm vi năng lực cho chương trình CCLLCT”*.

Phụ lục 7
Phiếu khảo nghiệm giải pháp

PHIẾU KHẢO NGHIỆM
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

Nhằm nâng cao chất lượng đào tạo Cao cấp lý luận chính trị, nhóm nghiên cứu đã đề xuất 07 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. Kính đề nghị các đồng chí cho ý kiến về MỨC ĐỘ CẦN THIẾT và MỨC ĐỘ KHẢ THI của các 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.

Các thông tin trả lời chỉ dùng để phục vụ cho đề tài nghiên cứu "Quản lý quá trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị theo tiếp cận năng lực", kính mong nhận được sự trả lời khách quan và sự hỗ trợ nhiệt tình các đồng chí học viên và các thầy, cô giáo.

Xin chân thành cảm ơn!

I. Thông tin người tham gia khảo sát

☐	Học viên CCLLCT
☐	Giảng viên giảng dạy CCLLCT
☐	CBQL ĐT CCLLCT

II KHẢO SÁT MỨC ĐỘ CẦN THIẾT CỦA CÁC GIẢI PHÁP

Xin hãy cho biết ý kiến của đồng chí về MỨC ĐỘ CẦN THIẾT thực hiện các giải pháp quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực dưới đây:

	Nội dung	Rất cần thiết -4-	Cần thiết -3-	Ít cần thiết -2-	Không cần thiết -1-
GP1	Tổ chức hoàn thiện khung năng lực đào tạo Cao cấp lý luận chính trị				
GP2	Tổ chức phát triển chương trình CCLLCT theo tiếp cận năng lực của HV CTQG HCM				
GP3	Chỉ đạo tổ chức dạy học theo khung năng lực đào tạo CCLLCT				
GP4	Chỉ đạo đa dạng hoá hoạt động kiểm tra đánh giá năng lực người học Cao cấp lý luận chính trị				
GP5	Tổ chức nâng cao năng lực của giảng viên bảo đảm yêu cầu đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực				
GP6	Chỉ đạo ứng dụng công nghệ thông tin để hỗ trợ đào tạo Cao cấp lý luận chính trị				

GP7	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				

II KHẢO SÁT MỨC ĐỘ KHẢ THI CỦA CÁC GIẢI PHÁP

Xin hãy cho biết ý kiến của đồng chí về KHẢ THI thực hiện các giải pháp quản lý đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực dưới đây:

	Nội dung	Rất khả thi -4-	Khả thi -3-	Ít khả thi -2-	Không khả thi -1-
GP1	Tổ chức hoàn thiện khung năng lực đào tạo Cao cấp lý luận chính trị				
GP2	Tổ chức phát triển chương trình CCLLCT theo tiếp cận năng lực của HV CTQG HCM				
GP3	Chỉ đạo tổ chức dạy học theo khung năng lực đào tạo CCLLCT				
GP4	Chỉ đạo đa dạng hoá hoạt động kiểm tra đánh giá năng lực người học Cao cấp lý luận chính trị				
GP5	Tổ chức nâng cao năng lực của giảng viên bảo đảm yêu cầu đào tạo CCLLCT theo tiếp cận năng lực				
GP6	Chỉ đạo ứng dụng công nghệ thông tin để hỗ trợ đào tạo Cao cấp lý luận chính trị				
GP7	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				

Xin chân thành cảm ơn!

Phụ lục 8
Phiếu khảo sát thực nghiệm giải pháp Bồi dưỡng cán bộ, giảng viên về
phát triển chương trình và kiểm tra đánh giá đào tạo CCLLCT
theo tiếp cận năng lực

PHIẾU KHẢO SÁT
THỰC NGHIỆM GIẢI PHÁP BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, GIẢNG VIÊN VỀ PHÁT TRIỂN
CHƯƠNG TRÌNH VÀ KIỂM TRA, ĐÁNH GIÁ THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC

Kính đề nghị các thầy cô đánh giá về năng lực phát triển chương trình và kiểm tra, đánh giá của bản thân theo các tiêu chí sau:
 Xin chân thành cảm ơn!

I. Thông tin người tham gia khảo sát

	Giảng viên giảng dạy CCLLCT
	CBQL đào tạo CCLLCT

II. TRƯỚC THỰC NGHIỆM

	Nội dung	Không tốt	Dưới mức TB	Trung bình	Trên mức TB	Tốt
1	Trình bày được thiết kế tổng thể CTĐT, bồi dưỡng của Học viện CTQG HCM					
2	Áp dụng được đề xuất chuẩn chương trình vào thực tiễn phát triển chương trình					
3	Vận dụng được lý thuyết về phát triển chương trình theo chuẩn đầu ra vào thiết kế chuyên đề, môn học					
4	Thực hành đề xuất mục tiêu chuyên đề/môn học/CTĐT theo chuẩn đầu ra					
5	Thực hành đề xuất chuẩn đầu ra của chuyên đề/môn học/CTĐT					
6	Thực hành thiết kế kịch bản dạy học của chuyên đề/môn học mình phụ trách theo chuẩn đầu ra					
7	Thực hành xây dựng câu hỏi kiểm tra, đánh giá năng lực của người học theo chuẩn đầu ra					

II. SAU THỰC NGHIỆM

	Nội dung	Không tốt	Dưới mức TB	Trung bình	Trên mức TB	Tốt
1	Trình bày được thiết kế tổng thể CTĐT, bồi dưỡng của Học viện CTQG HCM					
2	Áp dụng được đề xuất chuẩn chương trình vào thực tiễn phát triển chương trình					
3	Vận dụng được lý thuyết về phát triển chương trình theo chuẩn đầu ra vào thiết kế chuyên đề, môn học					
4	Thực hành đề xuất mục tiêu chuyên đề/môn học/CTĐT theo chuẩn đầu ra					
5	Thực hành đề xuất chuẩn đầu ra của chuyên đề/môn học/CTĐT					
6	Thực hành thiết kế kịch bản dạy học của chuyên đề/môn học mình phụ trách theo chuẩn đầu ra					
7	Thực hành xây dựng câu hỏi kiểm tra, đánh giá năng lực của người học theo chuẩn đầu ra					

III. KHẢO SÁT VỀ VIỆC TỔ CHỨC LỚP BỒI DƯỠNG

Ý kiến đánh giá của thầy cô về:

- (1) Nội dung các chuyên đề của chương trình bồi dưỡng
- (2) Giảng viên giảng dạy của lớp bồi dưỡng
- (3) Cách thức tổ chức, quản lý lớp bồi dưỡng

Xin chân thành cảm ơn!

Phụ lục 9: Danh sách tham gia phỏng vấn sâu

Danh sách chuyên gia tham gia phỏng vấn sâu (đã được mã hóa)

STT	Họ và tên		Đơn vị công tác
1	PGS.TS.	B	Ban Giám đốc, Học viện CTQG HCM
2	PGS.TS.	A	Vụ TCCB, Học viện CTQG HCM
3	TS.	N	Vụ QLĐT, Học viện CTQG HCM
4	TS.	H	Cục Đào tạo, bồi dưỡng, Ban Tổ chức Trung ương
5	PGS.	Q	Viện trưởng, HV CTQG HCM
6	TS.	Ng	Giảng viên, HV CTQG HCM
7	TS.	T	Ban QLĐT, HV CT KV II
8	TS.	Y	Ban QLĐT, HV CT KV III
9	TS.	Ta	Ban Giám đốc, HV CT KV IV
10	PGS.TS.	Ha	Ban Giám đốc, HV CT KV I
11	ThS.	Tr	CVCC, Vụ QLĐT, HV CTQG HCM
12	ThS.	G	CV, Vụ QLĐT, HV CTQG HCM
13	PGS.TS.	Kh	Phó Cục trưởng, Bộ Giáo dục và Đào tạo
14	ThS.	O	Trưởng phòng, BTC Tỉnh ủy Bắc Ninh
15	TS.	Ha	Lãnh đạo Vụ, Vụ TCCB Bộ Tư pháp

Phụ lục 10: Tài liệu thực nghiệm giải pháp

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA
HỒ CHÍ MINH
ĐỀ ÁN 979

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Số 70 -QĐ/ĐA979

Hà Nội, ngày 25 tháng 10 năm 2023

QUYẾT ĐỊNH

về việc mở Lớp bồi dưỡng về xây dựng, phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (Lớp thứ nhất)

Căn cứ Quyết định số 145-QĐ/TW ngày 08/8/2018 của Bộ Chính trị về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh;

Căn cứ Quyết định số 979/QĐ-TTg ngày 17/5/2019 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Đổi mới nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn 2021 – 2026” (sau đây gọi là Đề án 979);

Căn cứ Quyết định số 19-QĐ/ĐA979 ngày 16/8/2023 của Chủ nhiệm Đề án 979, Giám đốc Học viện về việc phê duyệt Kế hoạch triển khai các nhiệm vụ của Đề án 979 năm 2023;

Xét đề nghị của Chánh Văn phòng Đề án 979,

CHỦ NHIỆM ĐỀ ÁN QUYẾT ĐỊNH

Điều 1. Mở Lớp Bồi dưỡng về xây dựng, phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (Lớp thứ nhất) (có danh sách học viên kèm theo).

- Khai giảng: Ngày 06/11/2023 (thứ Hai).
- Địa điểm: Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
- Kinh phí: Từ nguồn của Đề án 979.

Điều 2. Giao Văn phòng Đề án 979 chủ trì, phối hợp với Vụ Tổ chức cán bộ, Vụ Quản lý đào tạo và các đơn vị, cá nhân liên quan tổ chức Lớp học theo quy định.

Điều 3. Chánh Văn phòng Học viện, Vụ trưởng Vụ Tổ chức - Cán bộ, Vụ trưởng Vụ Quản lý đào tạo, Chánh Văn phòng Đề án 979, Thủ trưởng các đơn vị liên quan và học viên có tên tại Điều 1 chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

Nơi nhận:

- Như Điều 3,
- Lưu: VT, QLĐT, VPĐA979.

K/T CHỦ NHIỆM
PHÓ CHỦ NHIỆM THƯỜNG TRỰC



Nguyễn Duy Bắc
Phó Giám đốc Thường trực Học viện

DANH SÁCH HỌC VIÊN**Lớp bồi dưỡng về xây dựng, phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng của****Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (Lớp thứ nhất)***(Kèm theo Quyết định số 70 -QĐ/ĐA979 ngày 25/10/2023 về việc mở lớp bồi dưỡng về xây dựng, phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (Lớp thứ nhất))*

STT	Họ và tên	Đơn vị công tác	Ghi chú
1	Dương Thị Tươi	Viện Nhà nước và pháp luật	
2	Nguyễn Thị Tuyết	Viện Chủ nghĩa xã hội khoa học	
3	Nguyễn Kim Tôn	Viện Chủ nghĩa xã hội khoa học	
4	Trần Thị Thái	Viện Lịch sử Đảng	
5	Lê Thị Thu Hồng	Viện Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng	
6	Nguyễn Thị Lương Uyên	Viện Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng	
7	Nguyễn Thị Thanh Dung	Viện Chính trị học	
8	Lê Thị Thu Mai	Viện Chính trị học	
9	Vũ Quỳnh Phương	Viện Chính trị học	
10	Bùi Việt Hương	Viện Quan hệ quốc tế	
11	Lê Thị Tinh	Viện Quan hệ quốc tế	
12	Ngô Chí Nguyễn	Viện Quan hệ quốc tế	
13	Bùi Thị Kim Chi	Viện Văn hóa và phát triển	
14	Nguyễn Huy Phòng	Viện Văn hóa và phát triển	
15	Đặng Thị Tuyết	Viện Văn hóa và phát triển	
16	Nguyễn Trí Tùng	Viện Kinh tế	
17	Nguyễn Thị Phong Lan	Viện Kinh tế	
18	Ngô Thị Ngọc Anh	Viện Kinh tế	
19	Trần Hoa Phương	Viện Kinh tế chính trị học	
20	Phùng Lê Dung	Viện Kinh tế chính trị học	
21	Hoàng Thu Trang	Viện Triết học	
22	Bùi Thị Phương Thủy	Viện Triết học	
23	Nguyễn Khắc Đức	Viện Tôn giáo và tín ngưỡng	

24	Đỗ Thị Thanh Hương	Viện Tôn giáo và tín ngưỡng	
25	Bùi Hồng Thanh	Viện Tôn giáo và tín ngưỡng	
26	Trần Hương Thanh	Viện Lãnh đạo học và Chính sách công	
27	Dương Thị Thúy Hà	Viện Lãnh đạo học và Chính sách công	
28	Nguyễn Mạnh Hải	Viện Thông tin khoa học	
29	Nguyễn Thanh Bình	Viện Thông tin khoa học	
30	Lê Thị Hồng Yến	Vụ Quản lý đào tạo	
31	Hà Văn Thảo Dương	Vụ Quản lý đào tạo	
32	Phan Văn Lanh	Vụ Quản lý đào tạo	
33	Nguyễn Văn Thắng	Vụ Quản lý đào tạo	
34	Nguyễn Thị Hồng Hạnh	Khoa Xây dựng Đảng, Học viện Chính trị khu vực I	
35	Lê Quang Minh	Khoa Lãnh đạo học và Chính sách công, Học viện Chính trị khu vực I	
36	Lê Quang Hiến	Khoa Lãnh đạo học và Chính sách công, Học viện Chính trị khu vực I	
37	Trương Văn Viên	Khoa Chủ nghĩa xã hội khoa học, Học viện Chính trị khu vực I	
38	Nguyễn Thị Phượng	Khoa Dân tộc và tôn giáo, Học viện Chính trị khu vực I	
39	Phan Tăng Tuấn	Khoa Tư tưởng Hồ Chí Minh, Học viện Chính trị khu vực I	
40	Lê Hiến Anh	Khoa Tư tưởng Hồ Chí Minh, Học viện Chính trị khu vực I	

Danh sách gồm 40 học viên

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA
HỒ CHÍ MINH
ĐỀ ÁN 979

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Số 71 -QĐ/ĐA979

Hà Nội, ngày 25 tháng 10 năm 2023

QUYẾT ĐỊNH

về việc thành lập Ban Quản lý Lớp bồi dưỡng về xây dựng, phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (Lớp thứ nhất)

Căn cứ Quyết định số 145-QĐ/TW ngày 08/8/2018 của Bộ Chính trị về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh;

Căn cứ Quyết định số 19-QĐ/ĐA979 ngày 16/8/2023 của Chủ nhiệm Đề án 979, Giám đốc Học viện về việc phê duyệt Kế hoạch triển khai các nhiệm vụ của Đề án 979 năm 2023;

Căn cứ Quyết định số 70 -QĐ/ĐA979 ngày 25/10/2023 của Chủ nhiệm Đề án 979, Giám đốc Học viện về việc mở Lớp bồi dưỡng về xây dựng, phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (Lớp thứ nhất)

Xét đề nghị của Chánh Văn phòng Đề án 979,

CHỦ NHIỆM ĐỀ ÁN QUYẾT ĐỊNH

Điều 1. Thành lập Ban Quản lý Lớp bồi dưỡng về xây dựng, phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (Lớp thứ nhất) (có danh sách kèm theo).

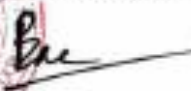
Điều 2. Ban Quản lý Lớp có nhiệm vụ tổ chức, quản lý Lớp học theo đúng quy định của Học viện, bảo đảm chất lượng và hiệu quả. Ban Quản lý Lớp tự giải thể sau khi hoàn thành nhiệm vụ.

Điều 3. Chủ nhiệm Đề án 979, Chánh Văn phòng Học viện, Vụ trưởng Vụ Tổ chức - Cán bộ, Chánh Văn phòng Đề án 979, Thủ trưởng các đơn vị liên quan và cá nhân có tên tại Điều 1 chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

Nơi nhận:

- Như Điều 3,
- Lưu: VT, QLĐT, VPĐA979.

K/T CHỦ NHIỆM
PHÓ CHỦ NHIỆM THƯỜNG TRỰC

Nguyễn Duy Bắc
Phó Giám đốc Thường trực Học viện

DANH SÁCH

Ban Quản lý Lớp bồi dưỡng về xây dựng, phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (Lớp thứ nhất)

(Kèm theo Quyết định số 71 - QĐ/ĐA979 ngày 25 / 10 / 2023 của Giám đốc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh)

1. Đồng chí Nguyễn Duy Bắc, Phó Giám đốc Thường trực Học viện, Phó Chủ nhiệm Thường trực Đề án 979: Trưởng Ban.
2. Đồng chí Đậu Tuấn Nam, Vụ trưởng Vụ Quản lý đào tạo, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh: Ủy viên;
3. Đồng chí Hoàng Anh, Vụ trưởng Vụ Tổ chức - Cán bộ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh: Ủy viên;
4. Đồng chí Trương Công Đắc, Chánh Văn phòng Học viện: Ủy viên;
5. Đồng chí Hoàng Hùng Hải, Phó Vụ trưởng Vụ Quản lý đào tạo, Chánh Văn phòng Đề án 979, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh: Ủy viên;
6. Đồng chí Nguyễn Thị Thu Huyền, Chuyên viên Văn phòng Đề án 979, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh: Ủy viên.

(Danh sách gồm 06 đồng chí).



HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA
HỒ CHÍ MINH
ĐỀ ÁN 979

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Số 04 -KH/ĐA979

Hà Nội, ngày 25 tháng 10 năm 2023

KẾ HOẠCH GIẢNG DẠY - HỌC TẬP

Lớp bồi dưỡng về xây dựng, phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng
của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh
(Lớp thứ nhất)

- * Thời gian: từ 06/11 đến 13/11/2023
- * Địa điểm: P. 212B – A14, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh
- * Giờ học: Sáng từ 7h30 - 11h30, Chiều từ 13h30-17h00.
- * Liên hệ: Đ/c Nguyễn Thị Thu Huyền, Văn phòng Đề án 979 (0966-534-680)

THỨ/ NGÀY	BUỔI	TÊN CHUYÊN ĐỀ	SỐ TIẾT	GIẢNG VIÊN
HAI 06/11	Chiều	Khai giảng: 13h30-14h	30'	Lãnh đạo Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh
		Thiết kế tổng thể mới hệ thống chương trình đào tạo, bồi dưỡng của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đến năm 2026	5	PGS.TS. Nguyễn Duy Bắc Phó Giám đốc Thường trực Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh
BA 07/11	Sáng	Triết lý đào tạo, bồi dưỡng của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và những gợi ý trong xây dựng, phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng	5	PGS.TS. Hoàng Anh Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh
	Chiều	Kinh nghiệm xây dựng, phát triển chương trình, đào tạo, bồi dưỡng tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh	5	PGS.TS. Hoàng Anh Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh
TƯ 08/11	Sáng	Một số lý thuyết về xây dựng, phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ lãnh đạo, quản lý	5	PGS.TS. Dương Thị Hoàng Yến/ TS. Nguyễn Phương Huyền Đại học Giáo dục, Đại học quốc gia Hà Nội
	Chiều	Kinh nghiệm xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học tại Đại học quốc gia Hà Nội	5	PGS.TS. Dương Thị Hoàng Yến/ TS. Nguyễn Phương Huyền Đại học Giáo dục, Đại học quốc gia Hà Nội

NĂM 09/11	Sáng	Xây dựng chuẩn đầu ra trong phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng	5	PGS. TS. Phạm Quốc Khánh Cục Quản lý chất lượng, Bộ Giáo dục và Đào tạo
	Chiều	Xây dựng các dạng câu hỏi thi, kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của người học theo tiếp cận phát triển năng lực người học	5	PGS. TS. Phạm Quốc Khánh Cục Quản lý chất lượng, Bộ Giáo dục và Đào tạo
SAU 10/11	Sáng	Quy trình xây dựng chuẩn chương trình đào tạo, bồi dưỡng tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh	5	TS. Đậu Tuấn Nam Vụ Quản lý đào tạo, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh
	Chiều	Phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh	5	TS. Đậu Tuấn Nam Vụ Quản lý đào tạo, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh
		Hướng dẫn viết bài thu hoạch 16h30-17h		TS. Trần Thị Tú Anh Vụ Quản lý đào tạo, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh
BẢY 11/11		Nghiên cứu thực tế tại Đại học Thái Nguyên	10	
CHỦ NHẬT 12/11		Viết bài thu hoạch	10	
HAI 13/11	Sáng	Thực hành xây dựng chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo và xây dựng các dạng câu hỏi thi, kiểm tra, đánh giá kết quả học tập		PGS. TS. Phạm Quốc Khánh Cục Quản lý chất lượng, Bộ Giáo dục và Đào tạo
	Chiều	Đổi mới các hình thức kiểm tra, đánh giá trong đào tạo, bồi dưỡng tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh		TS. Trần Thị Tú Anh Vụ Quản lý đào tạo, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh
		Bế giảng: 16h30-17h	30'	Lãnh đạo Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Nơi nhận:

- BCN ĐA979;
- Các đơn vị cử học viên;
- Ban Quản lý lớp;
- Các đ/c học viên
- Lưu: VT, Vụ QLĐT, ĐA979.

KẾT CHŨ NHIỆM
PHÓ CHỦ NHIỆM THƯỜNG TRỰC



Nguyễn Duy Bắc