

# ĐỔI MỚI CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ THEO TINH THẦN NGHỊ QUYẾT ĐẠI HỘI XIII CỦA ĐẢNG

★ PGS, TS MAI ĐỨC NGỌC

*Vụ Quản lý đào tạo,  
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*

- **Tóm tắt:** Bài viết làm rõ những điểm mới về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII và đề xuất một số giải pháp nhằm đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh hiện nay.
- **Từ khóa:** Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng; cán bộ lãnh đạo, quản lý; đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn coi trọng vai trò của cán bộ, công tác cán bộ, Người khẳng định: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”<sup>(1)</sup>; “Muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém”<sup>(2)</sup>; vì vậy Người cũng rất coi trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ: “huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng”<sup>(3)</sup>. Quán triệt quan điểm của Người, trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn quan tâm, chăm lo, dày công đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất và năng lực, hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

**1. Tăng cường xây dựng Đảng về cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu - nhiệm vụ, giải pháp quan trọng trong Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng**

Từ thực tiễn cách mạng Việt Nam, nhất là 35 năm đổi mới, Đảng ta đã rút ra nhiều bài học

kinh nghiệm, trong đó khẳng định: “Công tác cán bộ phải thực sự là “then chốt của then chốt”, tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”<sup>(4)</sup>. Tổng kết công tác xây dựng Đảng nhiệm kỳ Đại hội XII, Đảng ta đã khẳng định: “Công tác cán bộ là nhiệm vụ “then chốt” của công tác xây dựng Đảng, có liên quan đến sự sống còn của Đảng và vận mệnh của chế độ; cán bộ là cái gốc của mọi công việc, là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng. Vì vậy, phải đặc biệt coi trọng xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu thật sự có đức, có tài, có uy tín trong Đảng và nhân dân”<sup>(5)</sup>.

Trong nhiệm kỳ Đại hội XII, công tác cán bộ có nhiều đổi mới, được tập trung lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện, đồng bộ, có chuyển biến rõ rệt,

đạt được một số kết quả quan trọng. Trong đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, nâng cao kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ được quan tâm, chú trọng. “Tính từ đầu nhiệm kỳ đến ngày 30-9-2020, Trung ương đã mở 3 lớp cập nhật kiến thức mới cho các đồng chí Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, 5 lớp bồi dưỡng cho 222 đồng chí diện quy hoạch cán bộ cấp chiến lược khóa XIII và có nhiều đổi mới so với nhiệm kỳ trước; tổ chức 258 đoàn, với 5.570 cán bộ được đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài. Các cấp ủy chỉ đạo mở 6.582 lớp đào tạo, bồi dưỡng cho 590.601 lượt cán bộ, đảng viên về lý luận chính trị và chuyên môn, nghiệp vụ; mở 40.217 lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho 4.530.676 lượt học viên”<sup>(6)</sup>.

Xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới, Đại hội XIII khẳng định: “Trong những năm tới phải đặc biệt coi trọng và đẩy mạnh hơn nữa xây dựng, chỉnh đốn Đảng toàn diện về chính trị, tư tưởng, đạo đức, tổ chức và cán bộ”<sup>(7)</sup>. Đây là điểm mới trong Văn kiện Đại hội XIII khi Đảng rất coi trọng công tác cán bộ và khẳng định đây là một mặt, một nội dung quan trọng của công tác xây dựng Đảng.

Xuất phát từ quan điểm đó, Đảng xác định: “Tăng cường xây dựng Đảng về cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu. 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... Xây dựng đội ngũ cán bộ, trước hết là người đứng đầu có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức trong sáng, năng lực nổi bật, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, dám hành động vì lợi ích chung, có uy tín cao và thực sự tiên phong, gương mẫu, là hạt nhân đoàn kết”<sup>(8)</sup>. Đồng thời, Đảng yêu cầu: “Nâng cao bản lĩnh

chính trị, trí tuệ, sự gương mẫu, tinh thần vì nhân dân phục vụ của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt và người đứng đầu các cấp... Chú trọng cơ cấu hợp lý, sớm phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ, nữ, người dân tộc thiểu số ở các cấp, nhất là ở cơ sở”<sup>(9)</sup>.

## 2. Một số giải pháp đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng

Đại hội XIII của Đảng khẳng định: “Đổi mới căn bản nội dung, chương trình, phương pháp giáo dục lý luận chính trị theo phương châm khoa học, thực tiễn, sáng tạo và hiện đại; đưa việc bồi dưỡng lý luận, cập nhật kiến thức mới cho cán bộ, đảng viên, cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, nhất là cấp chiến lược đi vào nền nếp, nhất quán từ trung ương đến cơ sở, phù hợp với từng đối tượng, chú trọng chất lượng, hiệu quả, siết chặt kỷ luật, kỷ cương”<sup>(10)</sup>.

Để đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng, cần thực hiện một số giải pháp sau:

*Một là, đổi mới nội dung chương trình theo hướng chuyển mạnh quá trình đào tạo, bồi dưỡng từ chủ yếu trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện phẩm chất, năng lực của người học.* Đây không chỉ đơn thuần là sự thay đổi về phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, mà là sự thay đổi trong cách tiếp cận, trong tư duy về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Để phát triển phẩm chất, năng lực cho đội ngũ cán bộ, vấn đề căn bản là phải để cán bộ tham gia tích cực, chủ động vào quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Mỗi cán bộ phải chủ động tiếp thu kiến thức, chia sẻ kinh nghiệm và vận dụng có hiệu quả các kiến thức, kinh nghiệm vào thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao. Do đó, cần xây dựng nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với từng chức danh, vị trí việc làm. Gắn quy hoạch

với đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh và vị trí việc làm của cán bộ. Đẩy mạnh việc thực hiện luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị để cán bộ được rèn luyện qua thực tiễn công tác ở các lĩnh vực, địa bàn khác nhau. Nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được xây dựng trên cơ sở tiêu chuẩn về phẩm chất, năng lực cho từng loại chức danh cán bộ, trong từng tổ chức, nhưng phải khả thi. Từ mục tiêu đã xác định trong chương trình và thực trạng đội ngũ cán bộ mà đặt ra yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng đối với từng loại cán bộ cho phù hợp với từng giai đoạn lịch sử nhất định. Sau khi xác định được nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, phải nắm được chính xác số lượng cán bộ cần được đào tạo, bồi dưỡng về từng nội dung kiến thức: lý luận chính trị, đường lối, chính sách, tầm nhìn, tư duy chiến lược, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, chuyên môn nghiệp vụ...

Việc thiết kế chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cần tập trung vào những định hướng lớn, như: định hướng hành động, thực thi công vụ, nhận diện và giải quyết những vấn đề thực tiễn đặt ra. Nếu như chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trước đây được thiết kế chặt chẽ về cấu trúc, thì hiện nay cần phải có độ mở phù hợp; từ chỗ đại trà hóa thì nay cần tiến đến khu biệt hóa, cá nhân hóa cho từng chức danh lãnh đạo, quản lý.

*Hai là, tiếp tục đổi mới phương pháp giảng dạy và học tập*, tạo chuyển biến căn bản, mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. “Chuyển mạnh quá trình giáo dục từ chủ yếu trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học”<sup>(11)</sup>. Cần chuyển đổi mạnh mẽ phương pháp từ “dạy”, truyền thụ một chiều sang hướng dẫn, huấn luyện cán bộ; chuyển người học từ nghe và tiếp thu thụ động, một chiều sang tự học, tự nghiên cứu; người dạy chủ yếu là định hướng, hướng

dẫn, trao đổi thông tin, kinh nghiệm, thảo luận để tìm ra biện pháp giải quyết tối ưu một vấn đề thực tiễn đặt ra. Điều này đòi hỏi người dạy và người học phải được trang bị phương pháp giảng dạy và học tập tích cực, có khả năng ứng dụng và sử dụng thành thạo công nghệ thông tin, phương tiện giảng dạy - học tập hiện đại.

Học viên tham gia những chương trình đào tạo, bồi dưỡng phần lớn là những người đạt chuẩn về trình độ, có trải nghiệm thực tiễn, có khả năng tự học, tự nghiên cứu, phân tích, đánh giá vấn đề. Do đó, với đối tượng này, giảng viên nên định hướng nội dung học tập, nghiên cứu, nêu vấn đề, tình huống và hướng dẫn, gợi mở, đối thoại để rèn luyện phương pháp, kỹ năng giải quyết vấn đề, xử lý tình huống. Sau mỗi bài học, cụm chuyên đề, cơ sở đào tạo và giảng viên nên tổ chức cho học viên đi nghiên cứu, khảo sát thực tế, thực hành, thực tập với thời gian thích hợp.

*Ba là, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên*. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cần kết hợp sử dụng đội ngũ giảng viên cơ hữu và đội ngũ giảng viên thỉnh giảng. Đội ngũ giảng viên cơ hữu là những người có kiến thức nền tảng chuyên sâu, có kinh nghiệm giảng dạy và đã gắn bó lâu dài với quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Đội ngũ giảng viên kiêm chức, thỉnh giảng bao gồm các chuyên gia, các nhà lãnh đạo, quản lý là những chủ thể có khả năng cung cấp nhiều kiến thức chuyên sâu và những kinh nghiệm thực tiễn lãnh đạo, quản lý cho cán bộ. Do đó, sự kết hợp giữa hai đội ngũ giảng viên này sẽ cung cấp cho học viên những kiến thức lý luận và kinh nghiệm thực tiễn phong phú, là yếu tố then chốt để phát triển năng lực cho đội ngũ cán bộ. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên cần bám sát tinh thần trong các văn kiện Đại hội XIII của Đảng: “Chú trọng đào tạo, đào tạo lại đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo”<sup>(12)</sup>.

Bốn là, tăng cường đổi mới phương thức đào tạo, bồi dưỡng, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ hiện đại trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Chuyển đổi mạnh quá trình đào tạo, bồi dưỡng: “từ học chủ yếu trên lớp sang tổ chức hình thức học tập đa dạng, chú ý dạy và học trực tuyến, qua internet, truyền hình, các hoạt động xã hội, ngoại khóa, nghiên cứu khoa học”<sup>(13)</sup>. Đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng trực tuyến thông qua mô phỏng, số hóa bài giảng. Hiện nay, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ngày càng đòi hỏi tính chuyên sâu để nâng cao kiến thức, phát triển kỹ năng, rèn luyện thái độ công vụ phù hợp; nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cũng không ngừng tăng lên về khối lượng kiến thức, kỹ năng, trong khi đó các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho đối tượng này lại có những giới hạn nhất định về không gian và thời gian, gây khó khăn cho giảng viên và học viên. Vì vậy, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trực tuyến là phương pháp để giải quyết khó khăn đó, nhất là trong điều kiện dịch bệnh. Việc áp dụng các giải pháp đào tạo, bồi dưỡng trực tuyến cho cán bộ góp phần nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng. Ở nhiều quốc gia, đào tạo, bồi dưỡng trực tuyến thường mang lại hiệu quả cao gấp nhiều lần so với đào tạo, bồi dưỡng thông thường, do học viên hoàn toàn tự nguyện tham gia và giảng viên buộc phải chuẩn bị chu đáo, nghiêm túc hơn trong thiết kế, xây dựng bài giảng.

Năm là, đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Cần quán triệt sâu sắc tinh thần Văn kiện Đại hội XIII của Đảng: “Xây dựng và thực hiện có hiệu quả chiến lược hợp tác và hội nhập quốc tế về giáo dục và đào tạo. Phấn đấu đưa nước ta trở thành một quốc gia mạnh về giáo dục và đào tạo ở khu vực, bắt kịp với trình độ tiến tiến của thế giới, tham gia vào thị trường đào tạo nhân lực quốc tế”<sup>(14)</sup>. Cần kết hợp giữa đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở trong nước và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

ở nước ngoài. Các cơ sở đào tạo cán bộ cần mời các chuyên gia, nhà quản lý ở những nước phát triển trực tiếp giảng dạy, huấn luyện cho đội ngũ cán bộ. Tổ chức cho cán bộ đi nghiên cứu thực tế ở nước ngoài sau khi được học tập các kiến thức ở trong nước, để họ có thể hình dung đầy đủ hơn về việc vận dụng các kiến thức vào thực tiễn công tác.

Sáu là, đổi mới công tác đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Đánh giá chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cần tập trung vào đánh giá “đầu ra”, nhất là kết quả cuối cùng của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Đánh giá “đầu ra” của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng là đánh giá học viên ngay sau khi kết thúc khóa học, dựa trên các chỉ số về năng lực, kiến thức, kỹ năng thực hành. Việc đánh giá này có thể được thực hiện thông qua các bài kiểm tra trước và sau quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Bài kiểm tra cần được xây dựng, thiết kế thực sự công phu, bao gồm hệ thống câu hỏi về kiến thức và các bài tập thực hành để đánh giá hiện trạng của cán bộ trước và sau khi tham gia khóa học.

Việc đánh giá mức độ sử dụng “đầu ra” của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải chủ yếu dựa trên các chỉ số về kết quả giải quyết công việc, mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của cán bộ sau khi được đào tạo, bồi dưỡng. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ sẽ đánh giá thông qua việc phỏng vấn trực tiếp học viên sau khi kết thúc khóa đào tạo, bồi dưỡng và ý kiến phản hồi của chính cơ quan đang sử dụng cán bộ. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cũng có thể yêu cầu học viên xây dựng các bản đề án, chương trình, kế hoạch hành động, trong đó đưa ra kế hoạch cụ thể về việc áp dụng những gì đã học vào thực tế công việc.

**3. Quán triệt Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng vào đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Trong những năm qua, thực hiện quan điểm của Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh không ngừng đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng các hệ lớp nhằm nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trung, cao cấp cho Đảng và hệ thống chính trị. Học viện đã xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng khác nhau nhằm giúp cho cán bộ dự học cập nhật và hoàn thiện kiến thức lý luận gắn với thực tiễn ở trong nước và quốc tế. Học viện đã xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ trung, cao cấp của Đảng như: chương trình đào tạo cao cấp lý luận chính trị, chương trình đào tạo cho giảng viên lý luận chính trị, chương trình đào tạo đại học, thạc sĩ, tiến sĩ; chương trình Bồi dưỡng cho cán bộ quy hoạch cấp chiến lược khóa XIII, chương trình bồi dưỡng lý luận chính trị cho các chức danh lãnh đạo, quản lý của Đảng và hệ thống chính trị...

Dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp của Bộ Chính trị, Ban Bí thư, hướng dẫn của Ban Tổ chức Trung ương, Học viện đã tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho hàng vạn cán bộ ở các hệ đào tạo, bồi dưỡng khác nhau. Đặc biệt, năm 2018, Học viện đã tổ chức thành công 02 lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho các đồng chí Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 01 lớp bồi dưỡng, nâng cao kiến thức cho các đồng chí Ủy viên dự khuyết Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII. Trong năm 2019 và năm 2020, tổ chức thành công 5 lớp Bồi dưỡng kiến thức mới cho cán bộ quy hoạch cấp chiến lược của nhiệm kỳ Đại hội Đảng lần thứ XIII. Đây là bước đột phá trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhằm nâng cao hơn nữa năng lực và sức chiến đấu của Đảng và hệ thống chính trị trong thời kỳ mới.

Từ năm 2016 đến năm 2020, Học viện đã đào tạo, bồi dưỡng gần 60.000 học viên chương trình

đào tạo cao cấp lý luận chính trị bao gồm cả hệ tập trung, hệ không tập trung và hệ hoàn chỉnh kiến thức. Đồng thời, Học viện đã tổ chức các lớp đào tạo cho hàng nghìn học viên cao học, nghiên cứu sinh; mở các lớp bồi dưỡng kiến thức kinh điển cho giảng viên lý luận chính trị...

Có thể thấy, trong những năm qua, với sự cố gắng, nỗ lực của đội ngũ cán bộ, giảng viên, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đã không ngừng đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, góp phần quan trọng xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ cho cả hệ thống chính trị, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ cách mạng trong thời kỳ mới.

Nhằm thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội XIII và tiếp tục thực hiện có hiệu quả 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” của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh cần thực hiện tốt một số giải pháp cơ bản sau đây:

*Một là, tiếp tục đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với từng đối tượng người học.* Học viện cần tiếp tục đổi mới mạnh mẽ và toàn diện công tác đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu của tình hình mới; tiếp tục đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng trong bối cảnh đầy mạnh toàn diện, đồng bộ công cuộc đổi mới và hội nhập quốc tế, đặc biệt là theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng. Trước mắt cần tập trung hoàn thiện 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” trình Thủ tướng Chính phủ phê duyệt.

Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý, bảo đảm tính khoa học, thực tiễn, sáng tạo và hiện đại, trang bị

những vấn đề lý luận chuyên sâu, những vấn đề mới để cán bộ nắm được thông tin chính xác, khách quan, kịp thời và vận dụng sáng tạo vào hoạt động thực tiễn. Nội dung, chương trình hướng vào đào tạo, bồi dưỡng những vấn đề mới về lý luận chính trị, về chủ trương, chính sách lớn của Đảng, Nhà nước, trang bị những kiến thức về tầm nhìn và tư duy chiến lược, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, kỹ năng xử lý tình huống, quản trị rủi ro, gắn với vị trí việc làm và chức trách của cán bộ. Tăng cường nội dung thực hành, thảo luận và xử lý tình huống thực tiễn nhằm nâng cao tầm nhìn chiến lược, kỹ năng xử lý tình huống, quản trị sự thay đổi,... cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Coi trọng rèn luyện nhiều hơn về kỹ năng giải quyết công việc qua các tình huống có thực.

Cần kết hợp các hình thức học tập trên lớp với thực hành, nghiên cứu thực tế, không chỉ ở địa phương, cơ quan, đơn vị mà ở các tổ chức khác như: doanh nghiệp, lực lượng vũ trang, không chỉ ở trong nước mà cả ở nước ngoài... Không chỉ nghiên cứu những nơi thành công mà còn nghiên cứu cả những nơi khó khăn, phức tạp, nhất là tham gia xử lý những vấn đề nóng, những điểm nóng đang phát sinh từ thực tiễn ở địa phương, cơ quan, đơn vị.

*Hai là, đổi mới căn bản phương pháp đào tạo, bồi dưỡng theo hướng phát huy tối đa tính chủ động, sáng tạo của người học.* Quán triệt tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng: “Tiếp tục đổi mới đồng bộ mục tiêu, nội dung, chương trình, phương thức, phương pháp giáo dục và đào tạo theo hướng hiện đại, hội nhập quốc tế”<sup>(15)</sup>. Đổi mới phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh cần bám sát tinh thần các Văn kiện Đại hội XIII của Đảng. Theo đó, cần giảm thời gian thuyết trình của giảng viên, tăng cường thời gian thảo luận, tương tác trên lớp với

người học. Coi người học là trung tâm, người thầy là động lực, cơ sở đào tạo là nền tảng. Tăng cường sử dụng các phương pháp làm việc nhóm, xử lý tình huống, đóng vai, quản trị sự thay đổi... chủ trì các buổi thảo luận phải là những giảng viên, báo cáo viên trực tiếp lên lớp, các chuyên gia, các nhà lãnh đạo, quản lý trong các lĩnh vực có liên quan. Khi thực hành các kỹ năng cần yêu cầu học viên xử lý các tình huống, thuyết trình, đàm phán, trả lời phỏng vấn... thông qua việc đóng nhiều vai, xử lý nhiều tình huống có thực để học viên thấu hiểu, cảm thông với các chủ thể liên quan, từ đó rút ra kinh nghiệm cho chính mình để giải quyết công việc được tốt hơn sau thời gian được đào tạo, bồi dưỡng.

Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy và học tập. Đồng thời, cần có cơ chế giám sát học viện nghiên cứu tài liệu học tập ngoài giờ lên lớp; cán bộ, giảng viên phụ trách các lớp cần định hướng nội dung, tài liệu nghiên cứu có liên quan cho người học, học viên phải nghiên cứu tài liệu, nội dung bài giảng trước và sau khi lên lớp.

Cần tiếp tục hoàn thiện và thực hiện ổn định các phương thức kiểm tra, đánh giá. Cần tăng cường các hình thức thi theo hướng đề mở, có nội dung gắn với thực tiễn vị trí việc làm của học viên. Tăng cường kiểm tra, đánh giá bằng các hình thức: bảo vệ đề tài, đề án, viết tiểu luận, thu hoạch; xây dựng chương trình, kế hoạch hành động. Đồng thời, kết hợp các hình thức thi trắc nghiệm, vấn đáp, xử lý tình huống, đối thoại,... đối với một số môn học phù hợp.

*Ba là, không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.* Cần xây dựng một chiến lược giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, theo hướng đẩy mạnh: “Phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành”<sup>(16)</sup>. “Tập trung xây dựng, củng cố, thường xuyên bồi

dưỡng nâng cao phẩm chất, năng lực của đội ngũ giảng viên chính trị, báo cáo viên<sup>(17)</sup>. Đội ngũ giảng viên là nhân tố “then chốt” quyết định sự thành công của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý. Vì vậy, Học viện cần chú trọng xây dựng đội ngũ giảng viên, các nhà khoa học, cán bộ quản lý tài năng, có bản lĩnh, lập trường chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, được đào tạo cơ bản, chuyên sâu về lý luận, có phương pháp sư phạm và am hiểu thực tiễn.

Cần có cơ chế, chính sách đủ mạnh khắc phục tình trạng hẫng hụt giảng viên, nhất là các chuyên gia, các nhà khoa học đầu ngành có uy tín, ảnh hưởng lớn trong xã hội. Học viện cần nhanh chóng xây dựng đề án mở mã ngành đào tạo giảng viên lý luận chính trị thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, trọng dụng nhân tài để chủ động tạo nguồn giảng viên lý luận chính trị tài năng, chuyên nghiệp, chất lượng cao cho các trường chính trị, các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và các trường đại học, cao đẳng trong cả nước.

*Bốn là, tiếp tục xây dựng và hoàn thiện các loại quy chế, quy định, quy trình quản lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.* Trong thời gian tới Học viện cần tiếp tục nghiên cứu, rà soát, bổ sung, sửa đổi, thay thế kịp thời các quy chế, quy định bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ, khả thi, đáp ứng yêu cầu quản lý chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong tình hình mới. Cần ban hành đồng bộ các loại quy chế, như: Quy chế đào tạo cao cấp lý luận chính trị, đại học, sau đại học, bồi dưỡng chức danh... Quy chế phối hợp trong công tác đào tạo, bồi dưỡng với các đơn vị trong và ngoài Học viện; Quy định về công tác chủ nhiệm lớp; Quy định về việc nghiên cứu thực tế của học viên; Quy định quản lý các lớp cao cấp lý luận chính trị hệ tập trung đặt tại địa phương... để tạo

hành lang pháp lý thống nhất thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng trong toàn hệ thống. Nhanh chóng xây dựng quy chế, quy định về quản lý hoạt động bồi dưỡng cán bộ, cơ chế phối hợp với các địa phương, đơn vị trong việc tổ chức các lớp bồi dưỡng cán bộ tại địa phương...

*Năm là, nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng.* Xây dựng và hoàn thiện quy trình tổ chức quản lý các hệ lớp, đồng bộ, thống nhất trong toàn hệ thống Học viện. Tăng cường phân cấp quản lý, giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về chuyên môn cho các viện, các học viện trực thuộc. Cần phát huy vai trò tự quản của học viên, nâng cao trách nhiệm của giảng viên, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, khoa học công nghệ trong công tác đào tạo, bồi dưỡng. Siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong giảng dạy, học tập các hệ lớp, đặc biệt là các lớp đặt ngoài Học viện. Cần gắn việc nâng cao chất lượng đào tạo với bồi dưỡng về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, phương pháp, tác phong công tác cho học viên; tích cực thực hành văn hóa trường Đảng; khắc phục tình trạng lười học, ngại học lý luận chính trị, dạy và học hình thức. Xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý đào tạo đủ về số lượng và chất lượng, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới □

(1), (2), (3) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, t.5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tr.309, 280, 309.

(4), (7), (8), (10), (11), (12), (13), (14), (15), (16) ĐCSVN: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, t. I, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2021, tr.96, 180, 187, 182-183, 232, 232, 140, 136, 231.

(5), (6), (9), (17) ĐCSVN: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, t.II, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2021, tr.226, 193, 242-243, 236.