Đổi mới công tác bồi dưỡng ở Học viện Báo chí và Tuyên truyền trong bối cảnh mới

Renewing professional development at the Academy of Journalism and Communication in the new context

TS. TRẦN THỊ HOA LÊ
Học viện Báo chí và Tuyên truyền
Email: tranhoale9@gmail.com

TS. NGUYỄN THỊ HOÀNG
Học viện Báo chí và Tuyên truyền
Email: nguyenmaihoang2012@gmail.com

Ngày nhận bài: 5/10/2026 Ngày phản biện: 7/10/2026 Ngày chấp nhận đăng: 20/10/2026
Chủ đề của bài viết thuộc lĩnh vực: Khoa học xã hội và nhân văn

Tóm tắt: *Trước những thay đổi nhanh chóng của môi trường nghề nghiệp, yêu cầu ngày càng cao của vị trí việc làm cùng với tác động sâu rộng của chuyển đổi số, công tác bồi dưỡng ngày càng giữ vai trò quan trọng trong việc cập nhật tri thức, bổ sung kỹ năng và tăng cường khả năng vận dụng vào thực tiễn công việc của người học. Nghiên cứu công tác bồi dưỡng tại Học viện Báo chí và Tuyên truyền giai đoạn 2023 đến tháng 8/2026 cho thấy hoạt động này được duy trì tương đối ổn định, từng bước phát huy các lĩnh vực thế mạnh, nội dung ngày càng được cập nhật theo hướng thiết thực hơn và phương thức tổ chức có nhiều điều chỉnh linh hoạt.*
Từ khoá: *bồi dưỡng; đổi mới; phát triển năng lực; chuyển đổi số; Học viện Báo chí và Tuyên truyền.*

Abstract: *In response to rapid changes in the professional environment, increasingly demanding job requirements, and the far - reaching impact of digital transformation, professional development plays an increasingly important role in updating learners' knowledge, enhancing their skills, and strengthening their ability to apply what they have learned in practice. An examination of professional development activities at the Academy of Journalism and Communication from 2023 to August 2026 shows that these activities have been maintained relatively consistently, with the Academy gradually building on its areas of strength. The content has been updated to become more practice-oriented, while organizational approaches have been adjusted to allow greater flexibility.*
Keywords: *professional development; innovation; competency development; digital transformation; Academy of Journalism and Communication.*

1. Đặt vấn đề

Trong phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng có chức năng cập nhật, bổ sung và phát triển kiến thức, kỹ năng, phương pháp và năng lực trên nền tảng trình độ, kinh nghiệm mà người học đã có. So với đào tạo chuyên môn, bồi dưỡng thường có thời gian ngắn hơn, nội dung linh hoạt hơn và gắn trực tiếp hơn với những thay đổi của vị trí việc làm, môi trường nghề nghiệp cũng như các yêu cầu thực tiễn. Trong bối cảnh tri thức và công nghệ thay đổi nhanh, giá trị của bồi dưỡng không chỉ nằm ở việc cung cấp thêm kiến thức mà ngày càng được đo bằng khả năng giúp người học thực hiện công việc tốt hơn sau khóa học.

Yêu cầu đổi mới công tác bồi dưỡng hiện nay được đặt ra từ nhiều khía cạnh: Nghị quyết số 57 - NQ/TW xác định khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số là những động lực quan trọng của phát triển; Nghị quyết số 71 -NQ/TW đặt ra yêu cầu đổi mới mạnh mẽ tư duy, quản trị và phương thức giáo dục, đồng thời thúc đẩy học tập thường xuyên, học tập suốt đời (Bộ Chính trị, 2024; Bộ Chính trị, 2025). Đối với bồi dưỡng công chức, Nghị định số 171/2025/NĐ - CP quy định việc bồi dưỡng phải gắn với vị trí việc làm và nhu cầu phát triển nguồn nhân lực, tăng cường ứng dụng khoa học, công nghệ và trí tuệ nhân tạo, áp dụng phương pháp tích cực và chú trọng tình huống thực tiễn (Chính phủ, 2025). Những yêu cầu này cho thấy đổi mới công tác bồi dưỡng không chỉ là thay đổi hình thức tổ chức lớp học mà phải diễn ra đồng bộ từ xác định nhu cầu, phát triển chương trình, đội ngũ, phương pháp, quản trị, công nghệ đến kiểm tra, đánh giá và liên kết.

Học viện Báo chí và Tuyên truyền là cơ sở đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học có đặc thù về lĩnh vực lý luận chính trị, báo chí, truyền thông, xuất bản và các ngành khoa học xã hội liên quan. Hoạt động bồi dưỡng đã được duy trì trong nhiều giai đoạn phát triển của Học viện và hiện tiếp tục mở rộng sang những nội dung mới gắn với việc trang bị các kỹ năng trong bối cảnh số và ứng dụng trí tuệ nhân tạo. Trên cơ sở khái quát thực trạng công tác bồi dưỡng tại Học viện Báo chí và Tuyên truyền giai đoạn 2023 đến tháng 8/2026, bài viết phân tích những kết quả chủ yếu, các vấn đề đang đặt ra và đề xuất một số giải pháp nhằm đổi mới công tác bồi dưỡng theo hướng đáp ứng tốt hơn nhu cầu thực tiễn, phát triển năng lực người học, tăng cường ứng dụng công nghệ số và nâng cao hiệu quả sau bồi dưỡng.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng cách tiếp cận chủ yếu là định tính, kết hợp thống kê mô tả. Nguồn dữ liệu gồm các văn bản của Đảng, Nhà nước liên quan đến giáo dục, bồi dưỡng và chuyển đổi số; Báo cáo tổng hợp công tác bồi dưỡng của Học viện Báo chí và Tuyên truyền giai đoạn 2023 đến tháng 8/2026; cùng các thông tin về chương trình, quy mô lớp, số lượng học viên và phương thức tổ chức. Các phương pháp phân tích tài liệu, tổng hợp, so sánh và thống kê mô tả được sử dụng để nhận diện kết quả, những vấn đề đặt ra và làm căn cứ đề xuất giải pháp.

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

3.1. Công tác bồi dưỡng tại Học viện Báo chí và Tuyên truyền hiện nay

Những năm gần đây, công tác bồi dưỡng tại Học viện Báo chí và Tuyên truyền được duy trì thường xuyên và có sự điều chỉnh để đáp ứng những yêu cầu mới của thực tiễn. Trong giai đoạn 2023 - 2025, Học viện tổ chức 90 lớp bồi dưỡng với 5.947 lượt học viên; trong đó, năm 2023 có 28 lớp với 2.090 học viên, năm 2024 có 34 lớp với 2.376 học viên và năm 2025 có 28 lớp với 1.481 học viên. Đến tháng 8/2026, Học viện đã tổ chức 16 lớp với 906 học viên (Học viện Báo chí và Tuyên truyền, 2026). Quy mô các lớp có sự biến động qua từng năm, với số học viên bình quân khoảng 74 người/lớp năm 2023, 70 người/lớp năm 2024, 53 người/lớp năm 2025 và khoảng 57 người/lớp trong tám tháng đầu năm 2026. Cùng với việc duy trì số lượng lớp, tỷ lệ hoàn thành khóa học luôn ở mức cao, đạt 98,61% năm 2023, 97,97% năm 2024, 99,1% năm 2025 và 99,3% trong tám tháng đầu năm 2026 (Học viện Báo chí và Tuyên truyền, 2026). Các số liệu này cho thấy công tác tổ chức, quản lý lớp học và duy trì người học được thực hiện tương đối ổn định trong giai đoạn nghiên cứu.

Về nội dung, mỗi năm Học viện triển khai khoảng 6 - 7 chương trình, loại hình bồi dưỡng, tập trung chủ yếu vào các lĩnh vực báo chí, xuất bản, quản lý nhà nước về báo chí - xuất bản, nghiệp vụ sư phạm, lý luận chính trị và công tác tuyên giáo (Học viện Báo chí và Tuyên truyền, 2026). Đây là những lĩnh vực gắn với chức năng, nhiệm vụ và thế mạnh chuyên môn của Học viện. Bên cạnh đó, nội dung bồi dưỡng cũng từng bước được cập nhật theo những yêu cầu mới của môi trường nghề nghiệp và sự phát triển của công nghệ, thể hiện ở các chương trình bồi dưỡng như quản lý nhà nước về báo chí, quản lý nhà nước hay bồi dưỡng giảng viên lý luận chính trị, cập nhật các nội dung về ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong báo chí - truyền thông, cũng như

một số chương trình mới về công tác tuyên giáo và dân vận.

Phương thức tổ chức bồi dưỡng cũng có sự điều chỉnh theo hướng linh hoạt hơn và tăng cường ứng dụng công nghệ số. Hình thức trực tuyến được sử dụng ngày càng phổ biến, đồng thời kết hợp giữa trực tiếp và trực tuyến. Riêng năm 2025 và tám tháng đầu năm 2026, các lớp bồi dưỡng đều được tổ chức theo hình thức trực tuyến; cùng với đó, Học viện đã triển khai tập huấn phương pháp và kỹ năng số cho cán bộ, giảng viên (Học viện Báo chí và Tuyên truyền, 2026). Sự thay đổi này góp phần mở rộng khả năng tiếp cận của người học và tạo thêm sự linh hoạt trong tổ chức các chương trình bồi dưỡng.

Đánh giá chung, công tác bồi dưỡng tại Học viện Báo chí và Tuyên truyền trong giai đoạn 2023 đến tháng 8/2026 đã hình thành nền tảng tương đối ổn định về quy mô, chương trình và phương thức tổ chức. Đây là cơ sở thực tiễn để tiếp tục xem xét những kết quả đạt được, những vấn đề đang đặt ra và định hướng đổi mới công tác bồi dưỡng trong thời gian tới.

3.2. Một số kết quả nổi bật

Một là, công tác bồi dưỡng được duy trì thường xuyên, với quy mô nhất định và đã hình thành một số nhóm chương trình tương đối ổn định. Việc tổ chức 90 lớp trong giai đoạn năm 2023 - 2025 cho thấy công tác bồi dưỡng đã được triển khai liên tục qua các năm và có cơ sở nhất định về năng lực tổ chức cũng như nhu cầu tham gia của người học (Học viện Báo chí và Tuyên truyền, 2026).

Thứ hai, chương trình bồi dưỡng cơ bản gắn với các lĩnh vực có lợi thế chuyên môn của Học viện. Các nội dung bồi dưỡng về báo chí, truyền thông, xuất bản, lý luận chính trị, nghiệp vụ sư phạm và một số lĩnh vực quản lý nhà nước có liên quan đều là những lĩnh vực mà Học viện đang thực hiện đào tạo, nghiên cứu chuyên sâu và có đội ngũ giảng dạy chuyên môn phù hợp, chất lượng cao. Điều này tạo điều kiện thuận lợi cho việc huy động giảng viên, chuyên gia và các nguồn lực thực tiễn tham gia vào quá trình bồi dưỡng.

Thứ ba, nguồn lực tham gia giảng dạy có sự đa dạng, kết hợp chặt chẽ lý luận với thực tiễn. Bên cạnh đội ngũ giảng viên cơ hữu, các chương trình có sự tham gia của chuyên gia, nhà quản lý và những người hoạt động thực tiễn tham gia giảng dạy, trao đổi chuyên đề. Đây là lợi thế đáng chú ý, bởi học viên bồi dưỡng phần lớn đã có kinh nghiệm công tác và có nhu cầu cao đối với việc cập nhật kiến thức mới, trao đổi kinh nghiệm và xử lý các tình huống phát sinh trong thực tiễn nghề nghiệp.

Thứ tư, phương thức tổ chức bồi dưỡng đã có sự điều chỉnh theo hướng linh hoạt hơn và tăng cường ứng dụng công nghệ. Việc mở rộng hình thức trực tuyến góp phần giảm sự phụ thuộc vào không gian lớp học trực tiếp, đồng thời tạo điều kiện để người học ở nhiều địa bàn có thể tham gia lớp học thuận lợi hơn. Bên cạnh đó, việc tổ chức tập huấn kỹ năng số cho giảng viên đã hỗ trợ cho quá trình đổi mới phương pháp giảng dạy và sử dụng học liệu trong môi trường số.

Thứ năm, nội dung bồi dưỡng đã có sự bổ sung để đáp ứng một số yêu cầu mới của thực tiễn. Việc cập nhật các nội dung về báo chí hiện đại, quản trị tòa soạn, quản lý nội dung đa nền tảng, ứng dụng công nghệ trong sáng tạo sản phẩm báo chí, sử dụng mạng xã hội trong tác nghiệp, và bổ sung một số nội dung mới trong công tác tuyên giáo và dân vận bám sát các quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước cho thấy chương trình bồi dưỡng của Học viện đã có sự điều chỉnh trước những thay đổi của môi trường nghề nghiệp và những thay đổi của tình hình thực tiễn đời sống. Đây cũng là cơ sở để Học viện tiếp tục rà soát, bổ sung và phát triển các chương trình theo hướng cập nhật hơn, thiết thực hơn và phù hợp hơn với nhu cầu thực tiễn.

3.3. Những vấn đề đặt ra đối với đổi mới công tác bồi dưỡng

Một là, khả năng nhận diện và dự báo nhu cầu bồi dưỡng chưa thật sự theo kịp sự biến động của yêu cầu thực tế.

Mặc dù công tác khảo sát nhu cầu đã được thực hiện, nhưng mức độ ổn định về số lượng người học và triển khai một số chương trình mới cho thấy việc nắm bắt và đáp ứng nhu cầu bồi dưỡng theo từng nhóm đối tượng, lĩnh vực và thời điểm vẫn còn hạn chế. Vấn đề nằm ở sự kịp thời của thông tin đầu vào

cho quá trình xây dựng kế hoạch và phát triển chương trình bồi dưỡng đặc biệt trong bối cảnh có nhiều thay đổi về chức năng nhiệm vụ và vị trí, việc làm của người lao động.

Hai là, việc cập nhật chương trình chưa gắn thật rõ với yêu cầu phát triển năng lực của người học.

Nội dung bồi dưỡng đã có sự điều chỉnh theo những thay đổi của thực tiễn nghề nghiệp, nhưng ở một số chương trình, trọng tâm vẫn nghiêng về cập nhật và bổ sung kiến thức. Trong khi đó, yêu cầu đối với bồi dưỡng phải hướng nhiều hơn tới khả năng vận dụng, xử lý công việc và giải quyết những vấn đề cụ thể trong thực tiễn. Vì vậy, cần tiếp tục gắn kết giữa mục tiêu, nội dung chương trình với năng lực mà người học cần hình thành hoặc nâng cao sau khóa học.

Ba là, tính thực tiễn trong tổ chức quá trình bồi dưỡng chưa đáp ứng đầy đủ đặc điểm và yêu cầu của người học.

Người học bồi dưỡng phần lớn đã có nền tảng chuyên môn và kinh nghiệm công tác, do đó nhu cầu học tập không chỉ là tiếp nhận kiến thức mà còn là trao đổi kinh nghiệm, xử lý tình huống và nâng cao khả năng vận dụng. Tuy nhiên, sự kết hợp giữa lý thuyết với thực hành, nghiên cứu tình huống, thảo luận và chia sẻ kinh nghiệm ở một số chương trình vẫn còn chưa cân đối. Điều này ảnh hưởng đến khả năng chuyển hóa nội dung bồi dưỡng thành năng lực thực hành của người học.

Bốn là, ứng dụng công nghệ trong hoạt động dạy - học đã được đẩy mạnh song chuyển đổi số trong toàn bộ công tác bồi dưỡng vẫn chưa được triển khai đồng bộ và toàn diện.

Việc triển khai các hình thức bồi dưỡng trực tuyến cho thấy công nghệ ngày càng được ứng dụng rộng rãi trong tổ chức dạy và học. Tuy nhiên, chuyển đổi số trong công tác bồi dưỡng không chỉ dừng ở việc số hóa hoạt động giảng dạy, mà cần được triển khai xuyên suốt toàn bộ quá trình, từ khảo sát nhu cầu, đăng ký, quản lý người học, xây dựng và khai thác học liệu, theo dõi tiến độ, kiểm tra, đánh giá đến lưu trữ và sử dụng dữ liệu. Vì vậy, cần tăng cường sự liên thông, kết nối giữa các khâu trên nền tảng số để hình thành một quy trình bồi dưỡng đồng bộ, thuận tiện và hiệu quả hơn.

Năm là, phương thức đánh giá kết quả bồi dưỡng còn hạn chế trong việc đo lường hiệu quả và mức độ vận dụng sau khóa học.

Hoạt động đánh giá hiện nay chủ yếu cho biết mức độ hoàn thành chương trình của người học, trong khi hiệu quả bồi dưỡng còn cần được xem xét qua khả năng vận dụng kiến thức, kỹ năng vào thực tiễn công việc. Việc thiếu thông tin phản hồi sau khóa học làm cho việc xác định giá trị thực tế của chương trình và mức độ phù hợp của nội dung bồi dưỡng chưa thật đầy đủ.

Sáu là, các thế mạnh chuyên môn của Học viện chưa được khai thác đầy đủ, đồng bộ để phát triển hệ thống chương trình bồi dưỡng ổn định, đặc trưng và có thương hiệu.

Học viện đã có một số chương trình bồi dưỡng gắn với các thế mạnh chuyên môn và nhu cầu xã hội tương đối ổn định. Tuy nhiên, tiềm năng chuyên môn của Học viện chưa được chuyển hóa đầy đủ thành một hệ thống chương trình bồi dưỡng có tính chiến lược, có sự phân tầng và liên kết theo nhóm lĩnh vực, nhóm đối tượng và nhu cầu phát triển năng lực. Lợi thế về lý luận chính trị, truyền thông, quản trị, công tác tư tưởng và các lĩnh vực liên ngành vẫn còn dư địa lớn để phát triển thành những chương trình chuyên sâu, có khả năng tạo dấu ấn riêng và mở rộng phạm vi phục vụ. Vì vậy, yêu cầu đặt ra không chỉ là gia tăng số lượng chương trình, mà quan trọng hơn là tổ chức lại danh mục bồi dưỡng theo hướng phát huy đồng bộ các thế mạnh chuyên môn, tạo cấu trúc sản phẩm rõ ràng và nâng cao vị thế của Học viện trong hoạt động bồi dưỡng.

3.4. Một số giải pháp đổi mới công tác bồi dưỡng trong thời gian tới

Thứ nhất, hoàn thiện cơ chế khảo sát, phân tích và dự báo nhu cầu bồi dưỡng. Đổi mới công tác bồi dưỡng cần bắt đầu từ việc xác định đúng và cập nhật kịp thời các nhu cầu của người học và các đơn vị sử dụng nguồn nhân lực. Bên cạnh khảo sát định kỳ, cần hình thành cơ chế thu thập và cập nhật nhu cầu các thường xuyên, phân tích theo từng nhóm đối tượng, lĩnh vực công tác, vị trí việc làm và yêu cầu phát triển nghề nghiệp. Việc xác định nhu cầu cần

kết hợp thông tin từ cơ quan, đơn vị, địa phương, người học đã tham gia các khóa trước, cùng với những thay đổi về chính sách, công nghệ và đặc thù nghề nghiệp. Đồng thời, dữ liệu từ các khóa bồi dưỡng đã tổ chức cần được khai thác có hệ thống hơn để nhận diện xu hướng, mức độ quan tâm của từng nhóm đối tượng và những nội dung có nhu cầu cao. Trên cơ sở đó, Học viện có thể nâng cao tính chủ động trong xây dựng kế hoạch, lựa chọn thời điểm tổ chức và phát triển chương trình phù hợp với nhu cầu thực tế.

Thứ hai, đổi mới chương trình, phương thức bồi dưỡng và nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên theo định hướng phát triển năng lực người học. Chương trình bồi dưỡng cần được thiết kế trên cơ sở xác định rõ những năng lực người học cần được bổ sung, củng cố, phát triển sau khóa học, từ đó bảo đảm sự thống nhất giữa mục tiêu, nội dung, phương pháp tổ chức và đánh giá kết quả. Nội dung bồi dưỡng không chỉ cần được cập nhật kịp thời mà còn phải tăng cường tính thực tiễn, gắn với yêu cầu công việc và những vấn đề đặt ra trong hoạt động nghề nghiệp. Theo đó, các phương thức như nghiên cứu tình huống, thảo luận, thực hành, mô phỏng, giải quyết vấn đề và chia sẻ kinh nghiệm cần được sử dụng linh hoạt nhằm phát huy tính chủ động của người học và nâng cao khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn.

Đổi mới chương trình và phương thức bồi dưỡng cũng đồng thời đặt ra yêu cầu nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên. Bên cạnh năng lực chuyên môn, giảng viên cần được tăng cường năng lực thiết kế và tổ chức hoạt động học tập phù hợp với đặc điểm người học, xây dựng tình huống thực tiễn, hướng dẫn thực hành, ứng dụng công nghệ và đánh giá kết quả theo năng lực. Việc thường xuyên cập nhật những biến đổi của thực tiễn nghề nghiệp, chính sách và công nghệ cũng cần trở thành yêu cầu đối với đội ngũ giảng viên tham gia bồi dưỡng. Đồng thời, cần khai thác hợp lý sự tham gia của chuyên gia, nhà quản lý và những người có kinh nghiệm thực tiễn ở các chuyên đề phù hợp, qua đó tăng cường sự kết nối giữa tri thức lý luận với thực tiễn và nâng cao giá trị ứng dụng của chương trình bồi dưỡng.

Thứ ba, đẩy mạnh chuyển đổi số trong toàn bộ quá trình quản lý và tổ chức bồi dưỡng. Chuyển đổi số công tác bồi dưỡng không nên chỉ dừng ở việc tổ chức lớp học trực tuyến mà cần hướng tới số hóa và từng bước kết nối các khâu trong toàn bộ quá trình bồi dưỡng. Theo đó, cần chú trọng các chức năng từ khảo sát nhu cầu, đăng ký, quản lý hồ sơ học viên, tổ chức và cung cấp học liệu, theo dõi quá trình học tập, kiểm tra - đánh giá, cấp và xác thực chứng nhận đến lưu trữ thông tin và khảo sát sau khóa học. Việc hình thành hệ thống dữ liệu thống nhất về người học, chương trình, kết quả học tập và lịch sử tham gia bồi dưỡng sẽ tạo cơ sở cho việc nâng cao hiệu quả quản lý, theo dõi nhu cầu, hỗ trợ tổ chức lớp và điều chỉnh chương trình phù hợp hơn. Đồng thời, cần tiếp tục phát triển học liệu số và nâng cao năng lực sử dụng công nghệ của giảng viên, cán bộ quản lý và các bộ phận tham gia tổ chức bồi dưỡng.

Thứ tư, hoàn thiện công tác kiểm tra, đánh giá theo hướng gắn kết quả học tập với mức độ vận dụng vào thực tiễn sau bồi dưỡng. Hoạt động đánh giá cần được mở rộng từ việc xác nhận mức độ hoàn thành khóa học sang xem xét thực chất kết quả người học đạt được và khả năng vận dụng vào thực tiễn công việc. Tùy theo mục tiêu và đặc điểm của từng chương trình, cần kết hợp phù hợp các hình thức đánh giá như phản hồi của người học, kiểm tra kiến thức và kỹ năng, bài tập tình huống, sản phẩm ứng dụng hoặc khảo sát sau bồi dưỡng. Đối với những chương trình gắn trực tiếp với yêu cầu vị trí việc làm, có thể từng bước bổ sung ý kiến từ cơ quan, đơn vị sử dụng nhân lực để có thêm căn cứ đánh giá mức độ chuyển biến sau khóa học. Kết quả đánh giá không chỉ nhằm ghi nhận mức độ đạt được của người học mà cần được sử dụng như một nguồn thông tin phản hồi cho quá trình cải tiến chương trình. Trên cơ sở đó, Học viện có thể xem xét mức độ phù hợp của nội dung, phương pháp, đội ngũ giảng viên và cách thức tổ chức, từ đó kịp thời điều chỉnh, hoàn thiện và nâng cao hiệu quả của các chương trình bồi dưỡng ở những lần triển khai tiếp theo.

Thứ năm, tăng cường gắn kết với các cơ quan, đơn vị và địa phương trong phát triển các chương trình bồi dưỡng theo nhu cầu. Đặc thù của hoạt động

bồi dưỡng đòi hỏi sự gắn kết chặt chẽ với các cơ quan sử dụng nhân lực. Vì vậy, quan hệ giữa Học viện với các bộ, ban, ngành, cơ quan báo chí - truyền thông - xuất bản, các trường chính trị, cơ sở giáo dục và địa phương cần được duy trì và phát triển theo hướng thường xuyên hơn, không chỉ dừng ở phối hợp tổ chức từng lớp. Sự tham gia của các cơ quan, đơn vị ngay từ khâu xác định nhu cầu, xây dựng nội dung, lựa chọn chuyên gia đến đánh giá kết quả sau khóa học sẽ giúp chương trình sát hơn với yêu cầu thực tiễn. Trên cơ sở đó, Học viện có thể phát triển các chương trình theo nhu cầu và đặt hàng có tính ổn định hơn, đồng thời mở rộng khả năng phối hợp lâu dài trong tổ chức bồi dưỡng.

Thứ sáu, phát huy các lĩnh vực có thế mạnh để phát triển hệ thống chương trình bồi dưỡng đặc trưng và có tính chiến lược. Việc phát triển các chương trình bồi dưỡng cần được đặt trên nền tảng những lĩnh vực Học viện có lợi thế về đội ngũ, kinh nghiệm đào tạo, năng lực nghiên cứu và quan hệ thực tiễn. Trên cơ sở đó, hình thành các nhóm chương trình gắn với những lĩnh vực thế mạnh như lý luận chính trị và công tác tư tưởng; tuyên giáo, dân vận; báo chí, truyền thông, xuất bản; truyền thông chính sách; bồi dưỡng giảng viên lý luận chính trị; quản trị báo chí và truyền thông; truyền thông số và ứng dụng công nghệ mới.

Trong từng nhóm lĩnh vực, chương trình cần được thiết kế theo hướng có sự phân tầng về mục tiêu, nội dung và đối tượng, từ các chương trình cập nhật kiến thức, bồi dưỡng chuyên sâu đến các chương trình dành cho cán bộ lãnh đạo, quản lý hoặc được thiết kế theo nhu cầu cụ thể của cơ quan, đơn vị. Định hướng này không chỉ giúp khai thác có hệ thống các thế mạnh chuyên môn của Học viện mà còn tạo sự liên kết giữa các chương trình, hình thành những nhóm sản phẩm bồi dưỡng có "thương hiệu", hạn chế tình trạng phát triển phân tán và từng bước nâng cao tính ổn định, chiều sâu và sức lan tỏa của hoạt động bồi dưỡng.

4. Kết luận

Công tác bồi dưỡng tại Học viện Báo chí và Tuyên truyền trong những năm qua đã từng bước tạo được nền tảng tương đối ổn định và cho thấy khả năng thích nghi và đáp ứng tốt những yêu cầu mới của thực tiễn. Trong bối cảnh môi trường nghề nghiệp, công nghệ và nhu cầu học tập tiếp tục thay đổi, hoạt động bồi dưỡng cần được nhìn nhận theo hướng linh hoạt hơn, chú trọng hơn đến chất lượng và giá trị thực tế mang lại cho người học. Vì vậy đổi mới không chỉ là mở rộng quy mô hay bổ sung chương trình, mà cần hướng tới việc làm cho công tác bồi dưỡng ngày càng phù hợp hơn với nhu cầu, thiết thực hơn. Trên cơ sở phát huy thế mạnh chuyên môn, kinh nghiệm đào tạo, đội ngũ và uy tín đã được hình thành qua quá trình phát triển, Học viện Báo chí và Tuyên truyền có đầy đủ các điều kiện để tiếp tục nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng, mở rộng khả năng đáp ứng các nhu cầu của xã hội. Về lâu dài, đây không chỉ là một hướng góp phần phát triển nguồn nhân lực mà còn là một phương diện quan trọng để Học viện tiếp tục củng cố uy tín, khẳng định thế mạnh và mở rộng vai trò của mình trong quá trình phát triển./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Chính trị. (2024). *Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia.* https://xaydungchinhsach.chinhphu.vn/toan-van-nghi-quyet-ve-dot-pha-phat-trien-khoa-hoc-cong-nghe-doi-moi-sang-tao-va-chuyen-doi-so-quoc-gia-119241224180048642.htm

2. Bộ Chính trị. (2025). *Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo.* https://xaydungchinhsach.chinhphu.vn/toan-van-nghi-quyet-so-71-nq-tw-cua-bo-chinh-tri-ve-dot-pha-phat-trien-giao-duc-va-dao-tao-119250828110759964.htm

3. Chính phủ. (2025). *Nghị định số 171/2025/NĐ-CP ngày 30/6/2025 quy định về đào tạo, bồi dưỡng công chức.* https://xaydungchinhsach.chinhphu.vn/toan-van-nghi-dinh-171-2025-nd-cp-quy-dinh-ve-dao-tao-boi-duong-cong-chuc-119250702190639887.htm

4. Học viện Báo chí và Tuyên truyền. (2026). *Báo cáo tổng hợp công tác bồi dưỡng giai đoạn 2023 - 8/2026* [Tài liệu nội bộ].