

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

HÀ THỊ BÍCH THỦY

CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN CỦA
HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH
GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

HÀ NỘI - 2024

**Công trình này được hoàn thành tại
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Người hướng dẫn khoa học: PGS, TS Đinh Ngọc Giang



Phản biện 1:	PGS, TS Trần Thị Hương Học viện Báo chí và Tuyên truyền
Phản biện 2:	PGS, TS Phạm Việt Thắng Trường Đại học Sư phạm Hà Nội
Phản biện 3:	PGS, TS Nguyễn Đức Luận Ban Tuyên giáo Trung ương

**Luận án được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Học viện
học tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

vào hồi 14 giờ 00 ngày 27 tháng 3 năm 2024

**Có thể tìm hiểu Luận án tại: Thư viện Quốc gia và
Thư viện Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Công tác đánh giá cán bộ là công việc hệ trọng, khi được thực hiện một cách khách quan, chính xác sẽ là cơ sở cho việc nâng cao chất lượng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bầu cử, bổ nhiệm, bố trí, sử dụng và thực hiện chính sách đối với cán bộ.

Những năm qua, nhiều nghị quyết, chỉ thị về công tác đánh giá cán bộ được Bộ Chính trị, Ban Bí thư ban hành và thể chế thành các văn bản quy phạm pháp luật của Nhà nước. Nhờ đó, công tác đánh giá cán bộ ngày càng được đổi mới, có nhiều chuyển biến về nội dung, phương pháp so với trước đây; từng bước góp phần vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới. Tuy nhiên, công tác đánh giá cán bộ chưa đạt hiệu quả cao. Trên thực tế, đã có một số cán bộ được đánh giá là tốt, đủ tiêu chuẩn để bầu cử, bổ nhiệm, nhưng sau khi được bầu cử, bổ nhiệm phát hiện ra là trước đó có vi phạm, thậm chí vi phạm nghiêm trọng. Đánh giá cán bộ vẫn được xem là khâu yếu trong công tác cán bộ. Đại hội XIII của Đảng yêu cầu: “không để lọt những người không xứng đáng, không bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện, có biểu hiện cơ hội chính trị, tham vọng quyền lực vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, nhưng cũng không để sót những cán bộ thực sự có đức, có tài”. Ngày 04-10-2023, Bộ Chính trị khóa XIII ban hành Quy định số 124-QĐ/TW “về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị” thay thế Quy định số 132-QĐ/TW ngày 08-3-2018. Quy định yêu cầu đối với các cơ quan, đơn vị trong hệ thống chính trị cần phải cụ thể hoá kịp thời, hợp lý những chủ trương mới của Đảng trong công tác đánh giá cán bộ, đáp ứng yêu cầu của tình hình mới.

Đối với Học viện Chính trị quốc gia, trong những năm qua, Đảng ủy, Giám đốc Học viện, cấp ủy, thủ trưởng đơn vị trực thuộc luôn quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, thực hiện tốt công tác đánh giá giảng viên. Hiện nay, tổng số cán bộ, công chức, viên chức của Học viện là 2.112 người, trong đó giảng viên là 959 người (chiếm khoảng 45%). Giảng viên Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh là lực lượng chủ yếu trong thực hiện các nhiệm vụ chính trị quan trọng của Học viện, trực tiếp tham gia giảng dạy, nghiên cứu khoa học, có vai trò quyết định đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Từ năm 2017 đến nay, công tác đánh giá giảng viên của Học viện được thực hiện thống nhất, đồng bộ, dân chủ, công khai, minh bạch và ngày càng đi vào quy củ, hệ thống; góp phần xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên của Học viện ngày càng đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới. Tuy nhiên, công tác đánh giá giảng viên vẫn còn những hạn chế: việc quán triệt các văn bản,

quy định, hướng dẫn về đánh giá giảng viên có lúc, có nơi chưa đầy đủ; việc thực hiện nội dung, quy trình, phương pháp đánh giá giảng viên ở một số đơn vị chưa chặt chẽ, chưa đúng quy định; công tác đánh giá giảng viên ở một số đơn vị chưa thực sự hiệu quả, tính tự giác của giảng viên trong nhận xét, đánh giá chưa cao, thậm chí còn có hiện tượng cả nể, né tránh, ngại va chạm trong đánh giá, xếp loại giảng viên; kết quả đánh giá giảng viên các cấp chưa thực sự tạo nên sự chuyển biến vững chắc cho công tác cán bộ và phát triển đội ngũ giảng viên của Học viện.

Trước yêu cầu của nhiệm vụ cách mạng trong thời kỳ mới, xây dựng Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh vững mạnh, xứng đáng là trung tâm quốc gia đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cán bộ lãnh đạo, quản lý trung, cao cấp, cán bộ khoa học lý luận chính trị của Đảng, Nhà nước và các tổ chức 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 và pháp luật của Đảng và Nhà nước, nghiên cứu khoa học chính trị, khoa học lãnh đạo, quản lý 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, việc tăng cường công tác đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh có ý nghĩa quan trọng và cấp thiết cả về lý luận và thực tiễn.

Xuất phát từ những lý do trên, tác giả chọn: “*Công tác đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn hiện nay*” làm đề tài luận án tiến sĩ ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

2.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về công tác đánh giá giảng viên, luận án đề xuất phương hướng và giải pháp tăng cường công tác đánh giá giảng viên của Học viện đến năm 2030.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Tổng quan các công trình nghiên cứu ngoài nước và trong nước liên quan đến đề tài luận án, đánh giá những kết quả mà các công trình nghiên cứu đã đạt được và chỉ ra những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu. Luận giải những vấn đề lý luận và thực tiễn về công tác đánh giá giảng viên của Học viện giai đoạn hiện nay. Phân tích, đánh giá thực trạng công tác đánh giá giảng viên của Học viện, chỉ ra nguyên nhân, rút ra những kinh nghiệm. Đề xuất phương hướng, giải pháp tăng cường công tác đánh giá giảng viên của Học viện đến năm 2030.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận án nghiên cứu về công tác đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh Hồ Chí Minh giai đoạn hiện nay.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi không gian: Luận án nghiên cứu công tác đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh Hồ Chí Minh (Trung tâm Học viện; các học viện khu vực I, II, III, IV và Học viện Báo chí và Tuyên truyền). Đội ngũ giảng viên chỉ tập trung vào các giảng viên cơ hữu (không nghiên cứu giảng viên thỉnh giảng); những người được giữ ngạch giảng viên công tác ở tất cả các đơn vị, cả giảng viên và tập sự giảng viên.

- Phạm vi thời gian: Luận án nghiên cứu công tác đánh giá giảng viên của Học viện từ năm 2017 đến nay (năm 2017 Giám đốc Học viện ban hành Hướng dẫn về đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức và người lao động). Các phương hướng và giải pháp luận án đề xuất có giá trị vận dụng thực tiễn đến năm 2030.

4. Cơ sở lý luận, thực tiễn và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án được thực hiện trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về cán bộ, đánh giá cán bộ, giảng viên và công tác đánh giá giảng viên.

4.2. Cơ sở thực tiễn

Cơ sở thực tiễn của luận án là thực trạng công tác đánh giá cán bộ của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh; các công trình nghiên cứu tổng kết thực tiễn, các báo cáo sơ kết, tổng kết và các tài liệu thu thập được của tác giả về công tác đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

4.3. Phương pháp nghiên cứu

Luận án dựa vào cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin và sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể: kết hợp phân tích và tổng hợp, thống kê, so sánh; kết hợp lịch sử và logic, diễn dịch; quy nạp; tổng kết thực tiễn; điều tra, khảo sát; phỏng vấn chuyên gia.

5. Những đóng góp mới của luận án

Một là, làm rõ những khái niệm và các nội dung công tác đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Hai là, đúc rút kinh nghiệm từ thực trạng công tác đánh giá giảng viên của Học viện

Ba là, đề xuất các giải pháp tăng cường công tác đánh giá giảng viên của Học viện đến năm 2030, trong đó tập trung vào 02 giải pháp mang tính đột phá là: cụ thể hóa, hoàn thiện quy định về tiêu chuẩn giảng viên; tiếp tục đổi mới nội dung, phương pháp, quy trình đánh giá giảng viên của Học viện.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

6.1. Ý nghĩa lý luận của luận án

Luận án góp phần làm rõ hơn những vấn đề lý luận về công tác đánh giá giảng viên và những giải pháp tăng cường công tác đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn của luận án

Luận án là tài liệu tham khảo để Đảng ủy, Giám đốc Học viện, thủ trưởng Học viện trực thuộc, viện trưởng và cơ quan tham mưu tổ chức, cán bộ tham khảo trong thực hiện công tác đánh giá giảng viên, đồng thời là tài liệu tham khảo trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Đảng, Nhà nước.

7. Kết cấu của luận án

Luận án gồm: Phần mở đầu, 4 chương (9 tiết), kết luận, danh mục các công trình nghiên cứu của tác giả đã công bố có liên quan đến đề tài luận án, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục.

Chương 1

TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC NGOÀI NƯỚC

Luận án đã tổng quan các nhóm công trình nghiên cứu ở ngoài nước liên quan: nhóm các công trình về đánh giá cán bộ, công chức, viên chức; nhóm các công trình về đánh giá giảng viên. Các nhóm công trình nghiên cứu dưới dạng đề tài khoa học; sách chuyên khảo, tham khảo; luận án tiến sĩ; bài báo khoa học liên quan đến đề tài luận án, có đóng góp lớn về mặt khoa học.

1.2. CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC TRONG NƯỚC

Luận án đã tổng quan các nhóm công trình nghiên cứu trong nước liên quan: nhóm các công trình về đánh giá cán bộ, công chức, viên chức; đánh giá giảng viên; giảng viên và công tác đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Các nhóm công trình nghiên cứu dưới dạng đề tài khoa học; sách chuyên khảo, tham khảo; luận án tiến sĩ; bài báo khoa học liên quan đến đề tài luận án, có đóng góp lớn về mặt khoa học.

1.3. KHÁI QUÁT KẾT QUẢ CỦA CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ TỔNG QUAN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN TẬP TRUNG NGHIÊN CỨU

1.3.1. Khái quát kết quả của các công trình khoa học đã tổng quan

Một là, các công trình đã khái quát, luận giải những vấn đề lý luận về đánh giá cán bộ, công chức, viên chức; quan điểm chỉ đạo, nguyên tắc, nội dung, hình thức, phương pháp (phương pháp electer, phương pháp phản hồi 360 độ...), quy trình đánh giá cán bộ, công chức, viên chức. Bằng cách tiếp cận theo góc độ khác nhau, các nghiên cứu đều nhằm mục đích luận giải vị trí, vai trò, đặc điểm và các yếu tố cấu thành, tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá cán bộ. Một số công trình chỉ rõ mục đích của cơ chế đánh giá là kiểm tra cái gì, kiểm tra ai, kiểm tra như thế nào và công dụng ra sao?. Mỗi cách tiếp cận đều có ưu điểm và nhược điểm nhất định, khó có thể nói áp dụng hoàn toàn một khung lý thuyết sẽ mang lại hiệu quả tốt nhất cho công tác đánh giá cán bộ trong tổ chức.

Hai là, các công trình đã tiến hành đánh giá thực trạng, chỉ ra ưu điểm, hạn chế, phân tích nguyên nhân và những vấn đề đặt ra đối với đánh giá cán bộ, công chức, viên chức. Một số ít công trình phân tích thực trạng của quá trình tự đánh giá, đánh giá của chuyên gia, đánh giá của tổ chức, đánh giá của cơ sở đào tạo. Bên cạnh đó, một số công trình chỉ ra những hạn chế trong công tác đánh giá, tiêu biểu là hạn chế trong tư duy, nhận thức, trách nhiệm của các chủ thể và tiêu chí về định lượng trong đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức.

Ba là, một số công trình đã dự báo những yếu tố tác động; chỉ ra những thuận lợi và khó khăn; xác định yêu cầu, đề xuất những giải pháp thiết thực, gợi mở cho tổ chức, các nhà quản lý phát huy tối đa năng lực của cán bộ, công chức, viên chức, nâng cao chất lượng công tác cán bộ; nhất là những giải pháp liên quan đến đổi mới đánh giá giảng viên, trong đó nhấn mạnh các giải pháp: nâng cao nhận thức, trách nhiệm của chủ thể tiến hành; tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan chức năng; quán triệt và thực hiện tốt quan điểm chỉ đạo, nguyên tắc, quy chế, quy định; hoàn thiện và cụ thể hóa tiêu chí đánh giá; đổi mới quy trình, phương pháp đánh giá; phát huy sức mạnh tổng hợp của các tổ chức, các lực lượng trong đổi mới đánh giá cán bộ, công chức, viên chức.

Bốn là, một số công trình nghiên cứu của các tác giả của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh bàn về công tác tổ chức, cán bộ, công tác đánh giá cán bộ, xây dựng tiêu chí đội ngũ giảng viên; quản lý, tạo động lực làm việc cho giảng viên của Học viện.... Những công trình này đã cung cấp nguồn tư liệu phong phú về chức năng, nhiệm vụ, đặc điểm, thực trạng đội ngũ cán bộ, đội ngũ giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh; những chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước và của Học viện về công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức,; những giải pháp, kiến nghị để tổ chức, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức của Học viện, trong đó có đánh giá giảng viên đạt hiệu quả cao.

1.3.2. Những vấn đề luận án tập trung nghiên cứu

Một là, làm rõ những vấn đề lý luận về đánh giá và công tác đánh giá giảng viên của Học viện. *Hai là*, dựa trên khung lý thuyết về công tác đánh giá giảng viên, luận án khảo sát, phân tích thực trạng công tác đánh giá giảng viên của Học viện; chỉ ra những ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân và rút ra một số kinh nghiệm. *Ba là*, trên cơ sở dự báo các nhân tố thuận lợi, khó khăn tác động đến công tác đánh giá giảng viên của Học viện; luận án đề xuất phương hướng, một số giải pháp tăng cường công tác đánh giá giảng viên của Học viện trong những năm tới.

Chương 2

CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN CỦA HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH - NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

2.1. KHÁI QUÁT VỀ HỌC VIỆN, GIẢNG VIÊN VÀ ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN CỦA HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

2.1.1. Khái quát về Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

2.1.1.1. Quá trình xây dựng và phát triển

Từ năm 1949 đến nay, quá trình xây dựng và phát triển của Học viện luôn gắn liền với sự nghiệp cách mạng dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam với nhiều tên gọi khác nhau: Trường Nguyễn Ái Quốc Trung ương; Trường Đảng cao cấp Nguyễn Ái Quốc; Học viện Nguyễn Ái Quốc; Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh; Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh; Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

Trải qua hơn 70 năm, Học viện đã ngày càng trưởng thành và lớn mạnh về mọi mặt, từ tổ chức bộ máy, đội ngũ cán bộ, chức năng, nhiệm vụ, quy mô, phương thức hoạt động, cơ sở vật chất và đặc biệt Học viện đã tích lũy được nhiều kinh nghiệm trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý của Đảng, Nhà nước và quốc tế; nghiên cứu khoa học.

2.1.1.2. Chức năng, nhiệm vụ

**** Chức năng***

Theo Quyết định số 145-QĐ/TW ngày 08-8-2018 của Bộ Chính trị quy định rõ chức năng của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh là trung tâm quốc gia đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý trung, cao cấp, cán bộ khoa học lý luận chính trị của Đảng, Nhà nước và các tổ chức 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 lãnh đạo, quản lý 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.

**** Nhiệm vụ***

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh có 11 nhiệm vụ chủ yếu: Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của hệ thống chính trị; nghiên cứu khoa học lý luận chính trị; nghiên cứu, tham mưu, đề xuất, cung cấp luận cứ khoa học cho Trung ương Đảng, Nhà nước trong việc hoạch định đường lối, chủ trương, chính sách xây dựng và phát triển đất nước, xây dựng Đảng và Nhà nước, đổi mới tổ chức và hoạt động của hệ

thống chính trị; xây dựng, hướng dẫn và quản lý việc thực hiện chương trình, nội dung Đào tạo, bồi dưỡng, hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ cho các trường chính trị cấp tỉnh. Chủ trì, hướng dẫn việc sưu tầm tư liệu, nghiên cứu, biên soạn; chỉ đạo chuyên môn, hướng dẫn nghiệp vụ nghiên cứu lịch sử Đảng, thân thế, sự nghiệp của Chủ tịch Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng, Nhà nước; hợp tác với các tổ chức quốc tế trong Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và nghiên cứu khoa học. Quản lý tổ chức bộ máy, biên chế và cán bộ, công chức, viên chức; quản lý tài chính, tài sản; xuất bản và phát hành sách, tạp chí, bản tin, các ấn phẩm khoa học, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.... Thực hiện các nhiệm vụ khác và chịu trách nhiệm trước Bộ Chính trị, Ban Bí về việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao; chủ trì thực hiện công tác tuyển sinh, quản lý, cấp văn bằng, chứng chỉ theo quy định của Đảng và Nhà nước.

2.1.1.3. Cơ cấu tổ chức

*** Học viện**

Theo Quyết định số 145-QĐ/TW ngày 08-8-2018 của Bộ Chính trị, tổ chức của Học viện gồm: Lãnh đạo Học viện (Giám đốc, các Phó Giám đốc), 10 đơn vị chức năng; 18 viện nghiên cứu, giảng dạy và thông tin, xuất bản; 05 Học viện trực thuộc (Học viện khu vực I, II, III, IV; Học viện Báo chí và Tuyên truyền). Năm 2021, theo Quy định số 34-QĐ/TW ngày 14-10-2021 của Ban Bí thư, Học viện đã thành lập Ban Công tác đảng-đoàn thể, là đơn vị tương đương cấp Vụ và thành lập Văn phòng đại diện phía Nam là đơn vị cấp dưới trực thuộc Học viện.

Tổng số cán bộ, công chức, viên chức của Học viện đến tháng 7/2023 là 1.982, trong đó: biên chế là 1.755; hợp đồng lao động theo Nghị định 68-NQ/CP là 106 người; hợp đồng lao động là 121 người.

*** Tổ chức đảng, tổ chức chính trị - xã hội**

Đảng bộ Học viện có 08 đảng bộ, 27 chi bộ cơ sở, trong đó có 126 chi bộ trực thuộc đảng ủy cơ sở, với tổng số 1.853 đảng viên (đảng viên chính thức là 1.807; đảng viên dự bị là 46) được phân bố ở các chi bộ, đảng bộ đơn vị chức năng, đơn vị nghiên cứu, giảng dạy tại trung tâm Học viện, các Học viện trực thuộc. Hằng năm có hơn 3.000 đảng viên là học viên, sinh viên sinh hoạt tạm thời.

Tổ chức chính trị - xã hội: Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội Cựu Chiến binh Học viện là tổ chức chính trị - xã hội, dưới sự lãnh đạo của Đảng ủy. tổ chức Công đoàn trong hệ thống Học viện gồm 42 Công đoàn trực thuộc, 05 công đoàn cơ sở ở các Học viện trực thuộc và 37 công đoàn trực thuộc ở Trung tâm Học viện, 2.212 đoàn viên công đoàn. Đoàn Thanh niên Học viện có hơn 6.500 đoàn viên, trong đó 6.000 đoàn viên là sinh viên Học viện Báo chí và Tuyên truyền và 500 đoàn viên là cán bộ đang làm việc tại các vụ, viện, phòng, ban trên toàn hệ thống Học viện. Hội Cựu chiến binh Học viện có 08 chi hội, với gần 200 hội viên.

2.1.2. Giảng viên Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh - quan niệm, tiêu chuẩn, nhiệm vụ, vai trò và đặc điểm

** Quan niệm: Giảng viên Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh là những nhà giáo có đủ phẩm chất, trình độ, năng lực, kỹ năng chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ, bảo đảm các điều kiện, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp theo quy định của Nhà nước và Học viện để thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học... góp phần cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội.*

** Tiêu chuẩn: về phẩm chất chính trị, đạo đức; trình độ chuyên môn; về năng lực công tác*

** Nhiệm vụ: giảng dạy các hệ lớp thuộc hệ thống Học viện; tham gia nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn, tích cực tham gia bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh, phản bác các quan điểm sai trái, thù địch; đào tạo, bồi dưỡng giảng viên trẻ; tham gia công tác xã hội, các hoạt động tập thể trong và ngoài đơn vị, nơi cư trú; đi nghiên cứu thực tế hằng năm; đi thực tế, biệt phái dài hạn từ 06 đến 24 tháng tại các cơ quan Trung ương hoặc địa phương, hoặc các đơn vị trực thuộc Học viện. Ngoài ra, giảng viên của Học viện phải thực hiện các nhiệm vụ khác do Giám đốc Học viện quy định*

** Vai trò:*

Một là, giảng viên Học viện là lực lượng giữ vai trò quyết định chất lượng đào tạo, bồi dưỡng của Học viện, góp phần thực hiện mục tiêu, yêu cầu công tác đào tạo, bồi dưỡng được giao.

Hai là, giảng viên Học viện là lực lượng chủ yếu tham gia nghiên cứu khoa học, góp phần phát triển khoa học lý luận chính trị của Học viện.

Ba là, giảng viên Học viện là chủ thể xây dựng và phát triển các hệ giá trị, chuẩn mực văn hóa trường Đảng; là những tấm gương mẫu mực về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong công tác để học viên noi theo.

Bốn là, giảng viên của Học viện là lực lượng trực tiếp góp phần nâng cao vị thế, uy tín của Học viện.

Năm là, giảng viên Học viện có vai trò quan trọng trong xây dựng cấp ủy, tổ chức đảng, xây dựng đảng bộ Học viện trong sạch, vững mạnh, xây dựng Học viện phát triển toàn diện.

** Đặc điểm:*

Một là, giảng viên Học viện được hình thành từ nhiều nguồn và có sự đa dạng về tuổi đời, tuổi nghề.

Hai là, giảng viên Học viện là những người trình độ chuyên môn, lý luận chính trị cao; bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt.

Ba là, học viên phần lớn là cán bộ, đảng viên trưởng thành từ thực tiễn, kinh qua công tác lãnh đạo quản lý (hoặc quy hoạch), do vậy, giảng viên của Học viện luôn thực hiện tốt sự thống nhất giữa lý luận và thực tiễn trong giảng dạy

Bốn là, đối tượng giảng dạy của giảng viên Học viện khá đa dạng.

2.1.3. Đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh - quan niệm, nội dung, hình thức, phương pháp, quy trình và nguyên tắc

2.1.3.1. Quan niệm

Đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh là toàn bộ hoạt động của các chủ thể quản lý tiến hành xem xét, nhận định, kết luận về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống và kết quả hoàn thành nhiệm vụ của giảng viên theo nguyên tắc, tiêu chí đánh giá, xếp loại đã xác định đối với cá nhân giảng viên, làm căn cứ để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chế độ, chính sách đối với giảng viên.

2.1.3.2. Nội dung đánh giá giảng viên của Học viện

Đánh giá giảng viên của Học viện dựa trên các nội dung được cụ thể hóa thành các thang điểm: Tư tưởng chính trị (10 điểm); Phẩm chất đạo đức, lối sống (10 điểm); Thực hiện quy chế làm việc, giữ gìn kỷ cương, kỷ luật và tác phong, lễ lối làm việc (10 điểm); Kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn (60 điểm). Ngoài các nội dung bắt buộc được định mức 90 điểm, còn có hai nội dung là điểm cộng (10 điểm) và điểm trừ (10 điểm).

2.1.3.3. Hình thức, phương pháp, quy trình đánh giá giảng viên của Học viện

Một là, hình thức đánh giá

Đối với ĐGGV hằng năm của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, trước năm 2017, việc đánh giá được thực hiện theo năm học, từ năm 2017 đến nay được tiến hành đánh giá theo năm tài chính (thường từ ngày 16-11 năm trước đến hết ngày 15-11 năm liền kề). Đây là sự thay đổi phù hợp với yêu cầu thực tiễn của đánh giá cán bộ ở các đơn vị sự nghiệp đào tạo.

Việc đánh giá giảng viên có thể thông qua nhiều hình thức khác nhau: cán bộ quản lý đánh giá giảng viên; đồng nghiệp đánh giá; cá nhân giảng viên tự đánh giá; học viên/sinh viên đánh giá giảng viên hoặc kết hợp các hình thức trên.

Hai là, phương pháp đánh giá

Phương pháp đánh giá cho điểm: từ năm 2017 đến nay, các tiêu chí đã được cụ thể hóa thành các thang điểm.

Việc đánh giá, xếp loại giảng viên còn được tiến hành linh hoạt bằng các phương pháp như: kết hợp đánh giá giảng viên với phân tích chất lượng đảng viên; thông qua tự phê bình và phê bình.

Ba là, quy trình đánh giá

Quy trình đánh giá giảng viên gồm có các bước, các nội dung công việc và được tiến hành theo trình tự sau:

Đánh giá giảng viên theo định kỳ hằng năm: Bước 1: Tự nhận xét đánh giá của giảng viên. *Bước 2:* Tập thể và cấp ủy đánh giá giảng viên. *Bước 3:* Thủ trưởng cơ quan, đơn vị trực tiếp đánh giá giảng viên. *Bước 4:* Thông báo kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng giảng viên

Đánh giá giảng viên gắn với các khâu trong công tác cán bộ: Một là, đánh giá giảng viên trước khi quy hoạch. *Hai là,* đánh giá giảng viên trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý. *Ba là,* đánh giá giảng viên trước khi bổ nhiệm lại. *Bốn là,* đánh giá giảng viên trước khi khen thưởng, kỷ luật

Đối với giảng viên trẻ: Theo đó, định kỳ 06 tháng và hằng năm, các viện chuyên ngành tiến hành nhận xét, đánh giá giảng viên trẻ và báo cáo Giám đốc Học viện (hoặc Giám đốc Học viện trực thuộc) kết quả đánh giá. Căn cứ kết quả đánh giá, thủ trưởng và cấp ủy đơn vị có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và sắp xếp, sử dụng cho phù hợp với năng lực, trình độ của giảng viên. Quy trình đánh giá cụ thể như sau: *Bước 1:* Chuẩn bị bài giảng và tham gia các hoạt động chuyên môn khác; *Bước 2:* Thông qua bài giảng; *Bước 3:* đánh giá giảng viên đủ điều kiện đứng lớp giảng dạy; *Bước 4:* Báo cáo kết quả đánh giá.

2.1.3.4. Nguyên tắc đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Một là, “thực hiện đúng chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và các quy định của Học viện; bảo đảm dân chủ, đoàn kết, thống nhất; toàn diện, khách quan, công bằng, chính xác và tránh hình thức; đúng thẩm quyền, trách nhiệm không nể nang, không trù dập, không thiên vị”.

Hai là, người đứng đầu đơn vị là chủ thể chính, chịu trách nhiệm trực tiếp trong đánh giá giảng viên thuộc phạm vi quản lý.

Ba là, đánh giá giảng viên thường xuyên, theo định kỳ phải lấy tiêu chuẩn giảng viên và hiệu quả công tác làm thước đo, đánh giá theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí cụ thể, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị.

Bốn là, đánh giá giảng viên phải bảo đảm khách quan, công bằng, chính xác; không nể nang, trù dập, thiên vị, hình thức; lấy hiệu quả công việc làm thước đo, tiêu chuẩn đánh giá.

2.2. CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN CỦA HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH - KHÁI NIỆM, NỘI DUNG, VAI TRÒ VÀ ĐẶC ĐIỂM

2.2.1. Khái niệm

Công tác đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh là công việc của chủ thể có trách nhiệm, thẩm quyền trong việc xác định mục tiêu, phương hướng, nhiệm vụ của công tác đánh giá, tổ chức đánh giá, xếp loại giảng viên và kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết công tác đánh giá để có kế hoạch xây dựng và sử dụng hiệu quả giảng viên.

2.2.2. Nội dung công tác đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Một là, quán triệt và vận dụng chủ trương của Đảng, quy định của Nhà nước về đánh giá cán bộ, công chức, viên chức thành kế hoạch, quy định của Học viện về đánh giá giảng viên.

Hai là, tổ chức đánh giá giảng viên của Học viện.

Ba là, Đảng ủy, Giám đốc Học viện lãnh đạo, chỉ đạo sự phối hợp các tổ chức, đơn vị liên quan đến đánh giá giảng viên của Học viện.

Bốn là, thanh tra, kiểm tra, giám sát; sơ kết, tổng kết công tác đánh giá giảng viên của Học viện

2.2.3. Vai trò công tác đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Một là, công tác đánh giá giảng viên được thực hiện tốt góp phần tạo ra sự thống nhất về nhận thức và hành động của mỗi giảng viên, mỗi tổ chức trong xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung và xây dựng đội ngũ giảng viên nói riêng.

Hai là, kết quả của công tác đánh giá giảng viên là cơ sở, tiền đề để thực hiện các khâu trong quản lý, sử dụng đội ngũ giảng viên.

Ba là, công tác đánh giá giảng viên được thực hiện tốt là cơ sở quan trọng để Đảng ủy, Giám đốc Học viện lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng đội ngũ chuyên gia, cán bộ khoa học đầu ngành, đội ngũ giảng viên phát triển toàn diện về phẩm chất, trình độ, năng lực và ngăn chặn, sự suy thoái về tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống trong đánh giá giảng viên.

Bốn là, tăng cường công tác đánh giá giảng viên là cơ sở để thực hiện công tác thi đua – khen thưởng, là động lực để giảng viên không ngừng phấn đấu đóng góp cho sự phát triển của Học viện

2.2.4. Đặc điểm công tác đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Một là, công tác đánh giá giảng viên gắn với công tác đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học của Học viện.

Hai là, việc đánh giá giảng viên tùy thuộc vào khối lượng giờ giảng của các đơn vị giảng dạy.

Ba là, công tác đánh giá giảng viên cơ bản thống nhất với đánh giá đảng viên.

Chương 3

CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN CỦA HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ KINH NGHIỆM

3.1. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN CỦA HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

3.1.1. Ưu điểm

Một là, Đảng ủy, Giám đốc Học viện, cấp uỷ, lãnh đạo các đơn vị trực thuộc đã quán triệt và vận dụng đầy đủ, sâu sắc các nghị quyết, chỉ thị, quy chế, quy định của Đảng và Nhà nước về đánh giá cán bộ, công chức, viên chức thành kế hoạch, quy định của Học viện về đánh giá giảng viên

Hai là, việc tổ chức đánh giá giảng viên ngày càng đầy đủ, chặt chẽ, nghiêm túc hơn

Ba là, Đảng ủy, Giám đốc Học viện, thủ trưởng đơn vị trực thuộc lãnh đạo, chỉ đạo, kịp thời, hiệu quả việc phối hợp các tổ chức liên quan tới việc thực hiện tốt công tác đánh giá giảng viên của Học viện.

Bốn là, công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát; sơ kết, tổng kết công tác đánh giá giảng viên của Học viện ngày càng được chú trọng

3.1.2. Hạn chế

Một là, một số đơn vị nghiên cứu, giảng dạy việc quán triệt, phổ biến và vận dụng các nghị quyết, chỉ thị, hướng dẫn của cấp trên chưa đầy đủ, có biểu hiện hình thức.

Hai là, việc tổ chức đánh giá giảng viên ở một số đơn vị còn có biểu hiện lúng túng, chưa chặt chẽ

Ba là, việc lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức phối hợp trong công tác đánh giá giảng viên có một số nơi còn thiếu đồng bộ và bất cập

Bốn là, việc thanh tra, kiểm tra, giám sát; sơ kết, tổng kết công tác đánh giá giảng viên có nơi chưa chặt chẽ, thường xuyên.

3.2. NGUYÊN NHÂN VÀ KINH NGHIỆM

3.2.1. Nguyên nhân

3.2.1.1. Nguyên nhân của ưu điểm

** Nguyên nhân khách quan*

Một là, các quy định của Đảng và Nhà nước về công tác cán bộ nói chung và công tác đánh giá cán bộ nói riêng ngày càng được bổ sung và hoàn thiện

Hai là, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã thúc đẩy và làm thay đổi sâu sắc phương pháp đánh giá giảng viên của Học viện

** Nguyên nhân chủ quan*

Một là, nhận thức của chủ thể và đối tượng đánh giá được nâng lên

Hai là, cơ quan tham mưu, giúp việc về công tác cán bộ được quan tâm củng cố, kiện toàn tổ chức bộ máy làm công tác đánh giá, quản lý cán bộ của Học viện; sự tham gia khá tích cực của các lực lượng, đơn vị phối hợp.

3.2.1.2. Nguyên nhân của hạn chế

** Nguyên nhân khách quan*

Một là, các văn bản, hướng dẫn tuy đã được Học viện cụ thể hóa nhưng cơ bản vẫn còn chung chung, mang tính định tính, chưa định lượng để đo đếm chính xác dẫn đến việc đánh giá, nhận xét rất khác nhau

Hai là, chưa thực sự gắn chặt chẽ giữa kết quả đánh giá, xếp loại giảng viên với các khâu khác của công tác cán bộ.

** Nguyên nhân chủ quan*

Một là, trách nhiệm của người đứng đầu một số cơ quan, đơn vị, tổ chức đảng về việc nhận xét, đánh giá giảng viên chưa cao, nhất là những cơ quan, tổ chức chỉ tham gia vào quá trình đánh giá.

Hai là, công tác tham mưu của các đơn vị chức năng; sự phối hợp của một số tổ chức, lực lượng trong tham gia chưa thường xuyên, liên tục, hiệu quả chưa cao.

Ba là, một số giảng viên chưa đề cao tinh thần, ý thức tự đánh giá, tự phê bình và phê bình, chưa tự giác nhìn nhận đúng hạn chế, khuyết điểm của mình trong đánh giá.

3.2.2. Những kinh nghiệm

Một là, sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ủy, Giám đốc Học viện, cấp uỷ, thủ trưởng đơn vị trực thuộc là nhân tố hàng đầu quyết định đến chất lượng công tác đánh giá giảng viên của Học viện

Hai là, công tác đánh giá giảng viên phải xuất phát từ tình hình thực tiễn và yêu cầu, nhiệm vụ của công tác cán bộ, thực hiện công tác xây dựng Đảng và gắn với nhiệm vụ chính trị của Học viện

Ba là, chấp hành nghiêm nguyên tắc, quy trình, đồng thời vận dụng linh hoạt, sáng tạo nội dung, phương pháp đánh giá giảng viên phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của từng đơn vị và điều kiện cụ thể của giảng viên

Bốn là, phát huy tốt vai trò, trách nhiệm của các tổ chức, các lực lượng trong đánh giá giảng viên

Chương 4

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP

TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIÁNG VIÊN CỦA

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH ĐẾN NĂM 2030

4.1. DỰ BÁO NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG VÀ PHƯƠNG HƯỚNG TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIÁNG VIÊN CỦA HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH ĐẾN NĂM 2030

4.1.1. Dự báo những yếu tố tác động đến công tác đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

4.1.1.1. Thuận lợi

Một là, trong những năm qua Đảng và Nhà nước đề ra nhiều chủ trương, chính sách ưu tiên đổi mới, phát triển giáo dục và đào tạo nói chung và phát triển nguồn nhân lực giáo dục nói riêng; chú trọng xây dựng đội ngũ giảng viên lý luận chính trị

Hai là, phát huy truyền thống 75 năm xây dựng và phát triển, những năm qua Học viện đã có sự đổi mới mạnh mẽ, toàn diện trong công tác đánh giá giảng viên, đáp ứng ngày càng cao nhiệm vụ là trung tâm giáo dục, nghiên cứu khoa học hàng đầu của cả nước.

Ba là, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư và quá trình chuyển đổi số quốc gia tiếp tục tác động trực tiếp đến công tác đánh giá giảng viên của Học viện.

4.1.1.2. Khó khăn

Một là, giảng viên của Học viện rất đông, nhiều loại, phân tán ở nhiều cơ sở khác nhau nên đôi khi tính thống nhất, toàn diện trong công tác đánh giá giảng viên khó được bảo đảm.

Hai là, sự phát triển của khoa học công nghệ và yêu cầu xây dựng “Nhà trường thông minh” tiếp cận cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, đòi hỏi Học viện cần tiếp tục đổi mới.

Ba là, các thế lực thù địch đẩy mạnh quá trình thực hiện âm mưu, thủ đoạn “diễn biến hòa bình” làm ảnh hưởng không nhỏ đến tâm lý, tư tưởng của cán bộ, đảng viên nói chung và giảng viên nói riêng.

4.1.2. Phương hướng tăng cường công tác đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ và thực công tác đánh giá giảng viên của Học viện, phương hướng tăng cường công tác đánh giá giảng viên là nâng cao nhận thức, thống nhất hành động của Đảng ủy, Giám đốc Học viện, các cấp ủy, thủ trưởng đơn vị trực thuộc Học viện; phát huy các kết quả đã đạt được, tạo ra những đổi mới căn bản trong công tác đánh giá giảng viên; bảo đảm đánh giá đúng, khách quan, toàn

diện các mặt, khắc phục có hiệu quả những hạn chế, bất cập còn tồn tại trong công tác đánh giá giảng viên của Học viện thời gian qua; xây dựng và thực hiện nghiêm túc nội dung, quy trình đánh giá giảng viên; bảo đảm việc đánh giá giảng viên góp phần thiết thực vào công tác cán bộ, xây dựng đội ngũ Học viện đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ mới.

4.2. CÁC GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN CỦA HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

4.2.1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị và cấp ủy các cấp, cán bộ, giảng viên về công tác đánh giá giảng viên của Học viện

Việc nâng cao nhận thức vị trí, vai trò của công tác đánh giá cán bộ của Học viện nói chung và giảng viên của Học viện nói riêng có ý nghĩa quan trọng. Khi có nhận thức đúng đắn, có trách nhiệm cao, các chủ thể mới có thể lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện công tác đánh giá giảng viên một cách sát sao, toàn diện, đúng với các quy định. Chủ thể đánh giá là người “cầm cân nảy mực”, nên cần phải công tâm, minh bạch, khách quan, đặc biệt, cần dũng cảm, thẳng thắn đưa ra quyết định đánh giá, dám chịu trách nhiệm về kết quả đánh giá giảng viên, đối thoại khi có ý kiến chưa đồng thuận; chấn chỉnh những tư tưởng, nhận thức không đúng, không nghiêm túc trong quá trình đánh giá. Việc nâng cao về nhận thức trong công tác đánh giá giảng viên của Học viện phải bắt đầu từ việc thay đổi cách tiếp cận quan điểm, tư duy về công tác đánh giá giảng viên.

Để các nội dung trên đạt hiệu quả thiết thực, cần quán triệt và thực hiện tốt các biện pháp sau: *Một là*, vận dụng linh hoạt, sáng tạo các hình thức, biện pháp tuyên truyền, giáo dục để nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cán bộ, công chức, viên chức trong công tác đánh giá giảng viên của Học viện. *Hai là*, thông qua công tác đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học. *Ba là*, thông qua thực tiễn công tác đánh giá giảng viên của Học viện để nâng cao nhận thức, trách nhiệm cho các chủ thể, lực lượng.

4.2.2. Cụ thể hóa, hoàn thiện quy định về tiêu chuẩn giảng viên

Một là, xây dựng và thực hiện tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá có lượng hóa đối với từng chức danh giảng viên để làm căn cứ đánh giá giảng viên chặt chẽ, khoa học, chính xác. Cần cụ thể hơn các căn cứ đánh giá, đặc biệt là tiêu chí, chất lượng hiệu quả công việc, thước đo chất lượng, kết quả công việc... Ngoài ra, giữa các văn bản đánh giá của Đảng ủy, Giám đốc Học viện cần có sự thống nhất, không mâu thuẫn, chòng chẹo về căn cứ đánh giá, hệ tiêu chí, phương pháp, cách thức... bảo đảm đó phải là cơ sở chung cho các cơ quan, tổ chức cụ thể hóa để có thể thực hiện được tại đơn vị của mình. Cần xác định vị trí việc làm từng chức danh giảng viên lãnh đạo, quản lý, sắp xếp đúng khung năng lực cụ thể, trên cơ sở

đó xây dựng bộ tiêu chí đánh giá giảng viên theo hướng lượng hóa tối đa, xác định cụ thể đầu mối công việc, các giải pháp sáng tạo để hoàn thành nhiệm vụ.

Hai là, cụ thể hóa hơn tiêu chí đạo đức trong đánh giá giảng viên. Đánh giá về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống của giảng viên cần xem xét các mặt: nhận thức tư tưởng chính trị với trách nhiệm của một công dân, một giảng viên với nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc; chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; chấp hành quy chế của Học viện; tôn trọng kỷ luật lao động, đạo đức lối sống, ý thức đấu tranh chống tiêu cực, sự tín nhiệm trong cơ quan, đoàn kết hợp tác với đồng nghiệp. Xét trên khía cạnh đạo đức cần phải quan tâm đến thái độ, trách nhiệm, sự trung thực trong công việc và với chính bản thân mình.

Ba là, tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, năng lực nghề nghiệp và kiến thức thực tiễn. Các đơn vị cần xây dựng bản mô tả công việc cho hai nhóm chức danh công việc là nhóm chức danh cán bộ chuyên trách và viên chức chuyên môn. Khi xây dựng tiêu chuẩn đánh giá trước phải dựa trên bản mô tả công việc của các chức danh, bảo đảm các tiêu chuẩn đánh giá đo lường được kết quả thực hiện các nhiệm vụ của cán bộ, công chức, viên chức và đúng với những tiêu chuẩn kết quả công việc đã được xác định trong bản mô tả công việc.

4.2.3. Tiếp tục đổi mới nội dung, phương pháp, quy trình đánh giá giảng viên của Học viện

4.2.3.1. Đổi mới nội dung đánh giá giảng viên

Một là, bổ sung thêm nội dung học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, việc thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI, XII, Kết luận của Hội nghị Trung ương 4 khóa XIII gắn với đánh giá giảng viên của Học viện. *Hai là*, đổi mới nội dung đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Khi xây dựng tiêu chuẩn đánh giá phải dựa trên bản mô tả công việc của các chức danh, bảo đảm các tiêu chuẩn đánh giá đo lường được kết quả thực hiện các nhiệm vụ của cán bộ, công chức và đúng với những tiêu chuẩn kết quả công việc đã được xác định trong bản mô tả công việc.

4.2.3.2. Đổi mới phương pháp đánh giá giảng viên

Một là, Học viện cần có cơ chế huy động học viên tham gia đánh giá giảng viên. Các tiêu chí đánh giá giảng viên từ phía các học viên có thể được thiết kế trên các nhóm nội dung như: (1) Mối quan hệ giữa giảng viên với học viên ở trong và ngoài lớp học; (2) Quan điểm của học viên về sự phù hợp của phương pháp giảng dạy của giảng viên; (3) Các kiến thức thu được từ khóa học mà học viên nhận được từ giảng viên; (4) Tính khách quan trong kiểm tra, đánh giá của giảng viên về kết quả học tập của học viên; (5) Những mong đợi của học viên từ khóa học, môn học mà giảng viên giảng dạy. Các thông tin, nội dung trong phiếu đánh giá của học viên

cần được giữ kín, sau đó tổng hợp, phân loại để làm căn cứ tham khảo trong đánh giá giảng viên.

Hai là, áp dụng phương pháp cụ thể cho từng chức danh giảng viên. Đối với giảng viên diện bổ nhiệm chức vụ quản lý: Áp dụng phương pháp mới trong việc đánh giá trình độ và năng lực giảng viên thông qua việc tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh cho những người đủ tiêu chuẩn, đó là thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý. Thi tuyển chủ yếu đánh giá năng lực nhận thức, trí thông minh, khả năng xử lý tình huống và sự hiểu biết của giảng viên về lĩnh vực công tác tham gia thi tuyển. Đối với đánh giá giảng viên thường xuyên: Đối với giảng viên đang giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, cần đổi mới cách lấy phiếu tín nhiệm để đánh giá, nhận xét theo hướng mở rộng đối tượng tham gia. Đối với giảng viên là công chức, có thể áp dụng phương pháp “chế định sát hạch công chức” thay cho việc kiểm điểm hằng năm. Định kỳ khảo sát thực tế hoạt động đánh giá giảng viên ở các đơn vị giảng dạy để nắm tình hình (cách tiến hành, tính khách quan, trung thực của sự đánh giá, kết quả đánh giá, các điều kiện, phương tiện phục vụ cho việc đánh giá), phát hiện những sai lệch, những khó khăn và có biện pháp chấn chỉnh, khắc phục.

Ba là, ứng dụng công nghệ thông tin, “số hóa” công tác đánh giá giảng viên. Số hóa các thông tin, dữ liệu về công tác đánh giá giảng viên hằng năm để giảm thiểu kê khai, minh chứng, hạn chế tình trạng "cát cứ" dữ liệu, chủ thể tham gia đánh giá sẽ có căn cứ, dữ liệu để đánh giá giảng viên khách quan, minh bạch.

Ba là, kiểm soát chất lượng; công khai kết quả đánh giá. Tăng tần suất đánh giá và kiểm soát chất lượng đánh giá: Việc đánh giá kết quả làm việc đối với giảng viên có thể áp dụng mô hình thực hiện đánh giá, xếp loại giảng viên theo quý. Hoặc ít nhất nên thực hiện mỗi năm 02 lần nhằm vừa kiểm tra nhiệm vụ được giao trong 06 tháng đầu năm và đề ra những nhiệm vụ cho giảng viên thực hiện trong 06 tháng tiếp theo khi có phát sinh nhiệm vụ mới; hoặc có thể thực hiện mỗi quý. Mọi tiến trình đánh giá phải công khai, minh bạch, dân chủ.

4.2.3.3. Đổi mới quy trình đánh giá giảng viên

Quy trình đánh giá giảng viên cần kết hợp với mô hình đánh giá 360 độ để việc đánh giá được khách quan và hệ thống hơn theo các bước sau: Tự đánh giá; Đánh giá bởi các bên liên quan (Lấy ý kiến góp ý của các tổ chức chính trị - xã hội; Lấy ý kiến nhận xét của cấp ủy nơi giảng viên cư trú; lấy ý kiến phản hồi của học viên, sinh viên); đánh giá của đồng nghiệp; đánh giá của cấp trên; thảo luận, quyết định về đánh giá giảng viên và phân loại giảng viên: Đây là bước có ý nghĩa quyết định đến kết quả đánh giá và xếp loại giảng viên. quán triệt và thực hiện tốt quan điểm khách quan, toàn diện, lịch sử, cụ thể, phát triển; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả các mặt công tác, kết quả thực hiện nhiệm vụ của đơn vị làm thước

đo chủ yếu để trong đánh giá cán bộ. Khắc phục biểu hiện quan liêu, hẹp hòi, định kiến trong đánh giá giảng viên.

4.2.4. Gắn công tác đánh giá giảng viên với các khâu khác trong công tác cán bộ đối với giảng viên

Một là, gắn đánh giá cán bộ với khâu tuyển chọn đầu vào giảng viên. Giảng viên Học viện có tính đặc thù chuyên môn cao, do vậy, để trở thành giảng viên của Học viện phải trải qua hình thức đánh giá về trình độ chuyên môn, năng lực giảng dạy: Thông qua thi tuyển, xét tuyển; thông qua thực hành giảng;... Kết hợp nhiều hình thức tuyển chọn khác nhau trong một quy trình, bảo đảm đánh giá khách quan, công bằng, toàn diện về giảng viên trước khi đi đến quyết định tuyển chọn. Tăng cường thu hút cán bộ, giảng viên đang làm công tác thực tiễn, có kiến thức chuyên ngành có năng khiếu giảng dạy và nghiên cứu về làm giảng viên cơ hữu hoặc thỉnh giảng.

Hai là, gắn công tác đánh giá giảng viên với công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên. Trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng sẽ tiến hành đánh giá chiều hướng phát triển của từng giảng viên làm căn cứ để tổ chức sàng lọc, phân thứ hạng rõ ràng và kết quả học tập cũng là một trong những căn cứ đánh giá giảng viên trong thời gian quy hoạch.

Ba là, gắn công tác đánh giá giảng viên với công tác quy hoạch, phát triển nguồn nhân lực giảng viên. Mở rộng dân chủ, phát huy trí tuệ của tập thể, phát huy vai trò trách nhiệm của cấp ủy đảng các cấp, các tổ chức chính trị - xã hội và toàn thể cán bộ, công chức, viên chức trong việc phát hiện, giới thiệu giảng viên đưa vào nguồn quy hoạch; mạnh dạn đưa vào quy hoạch những cán bộ trẻ có triển vọng phát triển để đảm bảo nguồn lực kế cận và rà soát, đánh giá những trường hợp đã được quy hoạch nhưng còn đủ điều kiện sẽ đưa ra khỏi quy hoạch.

Bốn là, gắn công tác đánh giá giảng viên với các khâu bố trí, sử dụng, quản lý giảng viên. Làm tốt việc bố trí, sử dụng giảng viên sẽ góp phần khắc phục những hạn chế trong công tác đánh giá cán bộ hiện nay như đánh giá hình thức, qua loa...; không tạo được động lực phấn đấu cho giảng viên, thi đua tích cực trong cơ quan, đơn vị, góp phần nâng cao chất lượng hoàn thành nhiệm vụ chính trị của Học viện.

Năm là, gắn công tác đánh giá giảng viên với việc thực hiện chế độ chính sách đối với giảng viên. Học viện cần chú trọng đổi mới chính sách lương, thưởng cho giảng viên; đảm bảo mức lương thực sự cạnh tranh cho giảng viên và tạo không gian để những người giỏi nhất nỗ lực hướng tới các nấc thang đãi ngộ cao hơn qua quá trình liên tục trau dồi, nâng cao năng lực bản thân. Bên cạnh đó, cung cấp các đãi ngộ khác, như chế độ nghỉ ngơi để dành thời gian phát triển chuyên môn và phát triển bản thân.

4.2.5. Phát huy vai trò, trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức và tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát trong công tác đánh giá giảng viên

4.2.5.1. Phát huy vai trò, trách nhiệm của các cơ quan tham mưu, các tổ chức chính trị - xã hội, đơn vị giảng dạy

Một là, nâng cao vai trò, trách nhiệm của các cơ quan tham mưu tổ chức, cán bộ của Học viện trong công tác đánh giá giảng viên.

Hai là, các cơ quan chức năng tham mưu khác cần thực hiện tốt trách nhiệm của mình trong công tác đánh giá giảng viên.

Ba là, phát huy tốt vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội.

Bốn là, đề cao trách nhiệm của các đơn vị giảng dạy.

4.2.5.2. Tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát trong đánh giá giảng viên của Học viện

Một là, Đảng ủy, Giám đốc Học viện cần tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát cấp uỷ, đơn vị trực thuộc trong việc chấp hành và thực hiện đường lối, chủ trương, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước, nghị quyết, chỉ thị của cấp trên về đánh giá cán bộ nói chung và đánh giá giảng viên nói riêng.

Hai là, thanh tra, kiểm tra, giám sát việc cấp uỷ, lãnh đạo đơn vị xác định nội dung và các bước thực hiện theo quy trình đánh giá giảng viên; công tác đánh giá giảng viên có liên thông với các khâu trong công tác cán bộ; quá tự đánh giá của giảng viên...

Ba là, giữ vững chế độ thông tin, báo cáo, bảo đảm kịp thời, trung thực, chính xác và đầy đủ; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực và xử lý nghiêm các vi phạm, khuyết điểm trong đánh giá giảng viên.

Bốn là, chú trọng thanh tra, kiểm tra, giám sát việc sơ kết, tổng kết về công tác đánh giá giảng viên. Thông qua kiểm tra, giám sát để rút ra được những kinh nghiệm, điều chỉnh những thiếu sót, sai phạm của tổ chức, cá nhân để có biện pháp uốn nắn, chấn chỉnh, xử lý, từ đó định hướng giải quyết những vấn đề nảy sinh, những vấn đề có nhiều vướng mắc và những khó khăn và cả tính khả thi trong thực hiện chưa được giải quyết.

4.2.6. Phát huy vai trò, trách nhiệm của giảng viên trong tự đánh giá

Giảng viên của Học viện vừa là đối tượng, vừa là chủ thể của công tác đánh giá giảng viên (tự đánh giá chính mình và đánh giá đồng nghiệp). Một trong những phương pháp đánh giá giảng viên hiệu quả mà các nước phát triển đang áp dụng hiện nay đó là giảng viên bắt đầu năm học mới bằng hoạt động tự đánh giá và xây dựng các mục tiêu, các sáng kiến đổi mới giảng dạy, kế hoạch đào tạo và phát triển chuyên môn của cá nhân. Sau đó, giảng viên chủ động thảo luận với cán bộ theo dõi/hướng dẫn của mình hoặc lãnh đạo đơn vị để đảm bảo các mục tiêu và kế hoạch đề ra phù hợp với các chuẩn và kế hoạch của đơn vị.

KẾT LUẬN

Để tăng cường công tác đánh giá giảng viên của Học viện hiện nay, cần tiến hành nhiều giải pháp khác nhau. Mỗi giải pháp tuy có vị trí, vai trò khác nhau nhưng có mối quan hệ chặt chẽ, thống nhất, tác động, bổ sung lẫn nhau nên trong quá trình thực hiện, các chủ thể cần vận dụng một cách đồng bộ, toàn diện, linh hoạt, sáng tạo, phù hợp với điều kiện, tình hình thực tiễn cụ thể của từng đảng bộ Học viện. Các chủ thể và lực lượng tham gia đánh giá giảng viên cần nhận thức sâu sắc các yếu tố tác động để chủ động phát huy những yếu tố thuận lợi, tác động tích cực, khắc phục những trở ngại, khó khăn, ảnh hưởng tiêu cực. Những giải pháp luận án đề xuất có sự tham gia của nhiều tổ chức, lực lượng, các cấp, các ngành trong và ngoài Học viện, trong đó phải đặc biệt coi trọng phát huy sức mạnh nội lực, tính tích cực, chủ động, sáng tạo của các tổ chức, lực lượng thuộc đảng bộ Học viện: *Một là*, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy các cấp, thủ trưởng đơn vị và cán bộ, giảng viên về thực hiện tốt công tác đánh giá giảng viên của Học viện. *Hai là*, cụ thể hóa, hoàn thiện quy định về tiêu chuẩn giảng viên, chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị trong Học viện để làm căn cứ đánh giá giảng viên. *Ba là*, tiếp tục đổi mới nội dung, phương pháp, quy trình đánh giá giảng viên của Học viện. *Bốn là*, gắn công tác đánh giá với các khâu khác trong công tác cán bộ đối với giảng viên. *Năm là*, phát huy vai trò, trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức và tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát trong công tác đánh giá giảng viên. *Sáu là*, phát huy vai trò, trách nhiệm của giảng viên trong tự đánh giá.

Các giải pháp nêu trên cần được thực hiện một cách đồng bộ, với quyết tâm chính trị cao, thái độ thật sự nghiêm túc, có sự vận dụng đúng đắn, sáng tạo vào tình hình thực tiễn của từng Học viện.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1. Hà Thị Bích Thủy (2022), Phát huy vai trò của đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch, Tạp chí *Lý luận chính trị*, số chuyên đề Quý 1-2022
2. Hà Thị Bích Thủy (2023), Đổi mới công tác đánh giá, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên lý luận chính trị, Tạp chí *Cộng sản*, tháng 1-2023
3. Hà Thị Bích Thủy (2023), Đổi mới công tác đánh giá đội ngũ giảng viên các trường chính trị qua hội thi giảng viên dạy giỏi, Tạp chí *Lý luận chính trị*, tháng 3/2023.
4. Hà Thị Bích Thủy (2023), Giảng viên Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh thực hiện chuẩn mực nhà giáo theo tư tưởng Hồ Chí Minh, Tạp chí *Nghiên cứu Hồ Chí Minh*, số 60 (11-12/2023).