

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN THẾ SANG

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN  
CỦA TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH, THÀNH PHỐ  
GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

HÀ NỘI - 2024

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN THẾ SANG

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN  
CỦA TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH, THÀNH PHỐ  
GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

Mã số: 9310202

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

1. PGS, TS. NGUYỄN THẮNG LỢI

2. TS. NGUYỄN ĐỨC NHUẬN

HÀ NỘI - 2024

## LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ theo quy định.

**Tác giả**

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'NS', is written over a horizontal blue line.

**Nguyễn Thế Sang**

## MỤC LỤC

	<i>Trang</i>
<b>MỞ ĐẦU</b>	1
<b>Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN</b>	7
1.1. Các công trình khoa học trong nước	7
1.2. Các công trình khoa học ngoài nước	20
1.3. Đánh giá khái quát kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học đã công bố và những vấn đề luận án tập trung nghiên cứu, giải quyết	27
<b>Chương 2: CƠ SỞ KHOA HỌC VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH, THÀNH PHỐ</b>	33
2.1. Khái quát về các trường và đội ngũ giảng viên của trường chính trị tỉnh, thành phố	33
2.2. Chất lượng đội ngũ giảng viên của trường chính trị tỉnh, thành phố - khái niệm, tiêu chí đánh giá và những yếu tố ảnh hưởng	53
<b>Chương 3: THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH, THÀNH PHỐ</b>	69
3.1. Thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên của trường chính trị tỉnh, thành phố	69
3.2. Nguyên nhân và những vấn đề đặt ra	99
<b>Chương 4: DỰ BÁO NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG, PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP TIẾP TỤC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH, THÀNH PHỐ ĐẾN NĂM 2035</b>	114
4.1. Dự báo những yếu tố tác động và phương hướng tiếp tục nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của trường chính trị tỉnh, thành phố đến năm 2035	114
4.2. Giải pháp tiếp tục nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của trường chính trị tỉnh, thành phố đến năm 2035	123
<b>KẾT LUẬN</b>	155
<b>DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN</b>	158
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b>	159
<b>PHỤ LỤC</b>	171

## **BẢNG CÁC CHỮ VIẾT TẮT TRONG LUẬN ÁN**

CTQG	: Chính trị quốc gia
ĐNGV	: Đội ngũ giảng viên
ĐT, BD	: Đào tạo, bồi dưỡng
LLCT	: Lý luận chính trị
NCKH	: Nghiên cứu khoa học
Nxb	: Nhà xuất bản
TCT	: Trường chính trị

## DANH MỤC CÁC BẢNG

	<i>Trang</i>
Bảng 3.1. ĐNGV theo chuyên ngành đào tạo trong những năm 2016 - 2022	88
Bảng 3.2. ĐNGV theo cơ cấu giới tính trong những năm 2016 - 2022	90
Bảng 3.3. ĐNGV theo cơ cấu độ tuổi trong những năm 2016 - 2022	91
Bảng 4.1. Khung năng lực nghề nghiệp giảng viên TCT	126

## DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ

	<i>Trang</i>
Biểu đồ 3.1. Số lượng đội ngũ cán bộ, viên chức TCT trong các năm 2015 - 2022	70
Biểu đồ 3.2. Cơ cấu giảng viên theo chuyên ngành đào tạo của TCT trong các năm 2015 - 2022	72
Biểu đồ 3.3. Cơ cấu giới tính	73
Biểu đồ 3.4. Cơ cấu độ tuổi	75
Biểu đồ 3.5. Trình độ giảng viên ở các TCT những năm 2015 - 2022	78
Biểu đồ 3.6. Trình độ lý luận của giảng viên các TCT trong các năm 2016 - 2022	79
Biểu đồ 3.7. Hoạt động ĐT, BD của các TCT những năm 2015 - 2021	82

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài luận án

Đảng ta và Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn xác định vị trí, vai trò của đội ngũ trí thức, cán bộ chuyên môn, nhà giáo cũng như chất lượng đội ngũ nhà giáo trong toàn bộ các hoạt động của đất nước. Người coi “cán bộ là cái gốc của mọi công việc” [79, tr.309], mọi công việc muốn hoạt động tốt phải có cán bộ tốt, là tiền đề quan trọng hàng đầu thực hiện tốt mọi chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước đề ra. Trong mọi giai đoạn cách mạng, Đảng ta luôn coi trọng công tác ĐT, BD cán bộ, xây dựng hệ thống các trường ĐT, BD cán bộ.

Trường Chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương là trung tâm ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị, đảng viên ở địa phương về khoa học lý luận - hành chính; tham gia tổng kết thực tiễn, NCKH về xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị ở địa phương. Các TCT có vai trò quan trọng trong sự nghiệp phát triển các tỉnh, thành phố trên cả nước. Để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ mới, ngày 13-11-2018 Ban Bí thư Trung ương đã ban hành Quy định số 09-QĐi/TW về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của TCT tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, trong đó xác định: “Trường Chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (gọi chung là trường chính trị cấp tỉnh) là đơn vị sự nghiệp trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy, đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp và thường xuyên của ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy” [6].

Mục tiêu của các TCT là cung cấp tri thức, bồi dưỡng, rèn luyện kỹ năng lãnh đạo, quản lý, nâng cao trình độ LLCT, hoàn thiện nhân cách, trang bị thể giới quan, phương pháp luận khoa học và cách mạng cho đội ngũ cán bộ, đảng viên ở cơ sở, giúp họ vận dụng tri thức được trang bị vào thực tiễn công tác. Để thực hiện thành công sứ mệnh đó, vai trò của ĐNGV là nhân tố mang tính quyết định đến chất lượng ĐT, BD; là lực lượng trực tiếp tham gia tất cả các khâu trong quy trình ĐT, BD cán bộ của nhà trường; nhân tố quyết định việc thực hiện thành công nhiệm vụ của các trường. Trước tình hình phát triển nhanh của xã hội, yêu cầu đặt ra ngày càng cao đối với chất lượng ĐNGV giảng dạy chuyên ngành khoa học chính trị, Đại hội XIII của Đảng yêu cầu:

“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; kiện toàn, nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống các trường chính trị” [43, tr.236].

Trong những năm qua, các TCT đã tích cực đổi mới, nâng cao chất lượng toàn diện, trong đó nhiều trường đã xây dựng chiến lược, xác định mục tiêu, với lộ trình, bước đi phù hợp. Thực hiện chiến lược, kế hoạch đã đề ra, các trường có nhiều đổi mới theo hướng tích cực như: số lượng giảng viên tăng lên, tỷ lệ phù hợp trong tổng số cán bộ, viên chức của nhà trường; chất lượng ĐNGV được nâng cao; ĐNGV thỉnh giảng ngày càng được quan tâm, phát triển đáp ứng yêu cầu cao nhiệm vụ chính trị đặt ra; tỷ lệ cơ cấu giảng viên giảng dạy đúng chuyên ngành ngày càng tăng cả về số lượng và chất lượng; cơ cấu độ tuổi phù hợp, bảo đảm tính kế cận giữa các thế hệ; phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống trong sáng, lành mạnh; phong cách làm việc chuyên nghiệp; trình độ chuyên môn, LLCT ngày càng tăng, hiểu biết thực tiễn và năng lực sư phạm chuyên nghiệp, hiệu quả; năng lực NCKH được quan tâm, tạo điều kiện thuận lợi nhằm phát huy tối đa khả năng mỗi giảng viên. ĐNGV cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của các trường.

Bên cạnh những ưu điểm, ĐNGV các TCT còn có những hạn chế, bất cập cả về số lượng, cơ cấu và chất lượng. Số lượng giảng viên cơ hữu còn thấp so với yêu cầu, nhiều trường chưa đạt tỷ lệ giảng viên trên tổng số cán bộ, viên chức; chỉ 16/63 TCT đạt chuẩn mức 1 theo quy định (75% là giảng viên), tính trung bình 63 trường, tỷ lệ này hiện đạt 64,7% [phụ lục 01]. Công tác tổ chức có nhiều khó khăn khi sắp xếp đội ngũ cán bộ, viên chức vào 03 khoa, 02 phòng, đặc biệt ở các trường có số lượng dưới 40 người. Cơ cấu giới tính chưa hợp lý, tỷ lệ giảng viên là nữ hiện lớn hơn nhiều so giảng viên nam. Độ tuổi trung bình của ĐNGV chưa phù hợp. Số ít giảng viên có lối sống chưa phù hợp với tác phong sư phạm; hạn chế trong khả năng hoạt động thực tiễn ngoài xã hội. Số giảng viên có trình độ tiến sĩ còn ít, chiếm tỷ lệ thấp (tính đến năm 2022, các trường có 133 tiến sĩ, 12 trường có 01 tiến sĩ, có 19 trường chưa có tiến sĩ [phụ lục 01]). Năng lực sư phạm của ĐNGV còn nhiều hạn chế, gặp khó khăn trong áp



dụng các hình thức học tập, phương pháp nghiên cứu, giảng dạy mới. Năng lực NCKH của nhiều giảng viên còn yếu. Trước yêu cầu nhiệm vụ mới, trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chất lượng ĐNGV của các TCT còn bộc lộ nhiều hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu, số giảng viên có khả năng hội nhập quốc tế còn rất hạn chế; thiếu những chuyên gia trên các chuyên ngành... Đặc biệt trong bối cảnh TCT đang thực hiện quy định số 11-QĐ/TW ngày 19-5-2021 của Ban Bí thư Trung ương về trường chính trị chuẩn, một số tỉnh ủy còn chậm trong xây dựng, phê duyệt đề án trường chính trị chuẩn; chỉ tiêu biên chế được giao chưa tương xứng với chức năng, nhiệm vụ, ĐNGV còn thiếu, mỏng, tỷ lệ giảng viên chính nhiều trường chưa đạt chuẩn; giảng viên trẻ chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới; khả năng áp dụng công nghệ thông tin vào nghiên cứu, giảng dạy còn hạn chế.

Để đáp ứng những yêu cầu đang đặt ra hiện nay, các TCT cần thực hiện phát triển đội ngũ giảng viên, thực hiện các giải pháp mang tính tổng thể, tập trung vào nâng cao chất lượng toàn diện. Xuất phát từ tình hình thực tiễn, tác giả chọn đề tài "***Chất lượng đội ngũ giảng viên của trường chính trị tỉnh, thành phố giai đoạn hiện nay***" làm luận án tiến sĩ ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước. Trên cơ sở làm rõ chất lượng hiện tại của ĐNGV, để từ đó thực hiện các giải pháp thiết thực, hiệu quả nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV.

## **2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu của luận án**

### **2.1. Mục đích**

Trên cơ sở làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng ĐNGV của các TCT hiện nay, luận án đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng ĐNGV các TCT đến năm 2035.

### **2.2. Nhiệm vụ**

Tổng quan các công trình khoa học trong nước và ngoài nước có liên quan đến đề tài luận án, chỉ rõ những vấn đề đã được nghiên cứu và những nội dung luận án tiếp tục nghiên cứu làm sáng tỏ.

Luận giải, làm rõ khái niệm, tiêu chí đánh giá và các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng ĐNGV các TCT tỉnh, thành phố giai đoạn hiện nay.

Khảo sát, đánh giá thực trạng chất lượng ĐNGV các trường, chỉ rõ nguyên nhân và một số vấn đề đặt ra.

Đề xuất phương hướng, giải pháp nâng cao chất lượng ĐNGV các TCT tỉnh, thành phố đến năm 2035.

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

#### ***3.1. Đối tượng nghiên cứu của luận án***

Đối tượng nghiên cứu của luận án là chất lượng ĐNGV các TCT tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

#### ***3.2. Phạm vi nghiên cứu của luận án***

Phạm vi về nội dung: Luận án nghiên cứu chất lượng ĐNGV các TCT tỉnh, thành phố, bao gồm giảng viên cơ hữu, giảng viên chuyên trách và giảng viên kiêm nhiệm không gồm các giảng viên, báo cáo viên thỉnh giảng.

Phạm vi về không gian: các TCT cấp tỉnh trên cả nước (63 trường).

Phạm vi về thời gian: các số liệu, tư liệu điều tra khảo sát phục vụ cho luận án từ năm 2015 đến năm 2022, đề ra phương hướng, giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ này đến năm 2035.

### **4. Cơ sở lý luận, thực tiễn và phương pháp nghiên cứu của luận án**

#### ***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; đường lối, quan điểm của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ, cán bộ, viên chức; về giảng viên và chất lượng ĐNGV.

#### ***4.2. Cơ sở thực tiễn***

Thực tiễn chất lượng ĐNGV các TCT tỉnh, thành phố hiện nay; các báo cáo tổng kết, số liệu thống kê và kết quả điều tra, khảo sát theo các tiêu chí về chất lượng ĐNGV các trường trên cả nước của tác giả.

#### ***4.3. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu***

##### ***Phương pháp luận***

Luận án nghiên cứu trên cơ sở phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác - Lênin.

### *Phương pháp nghiên cứu cụ thể*

Phương pháp kết hợp phân tích và tổng hợp: Từ những công trình liên quan đến luận án, những dữ liệu, số liệu được phân tích, đánh giá để rút ra những luận điểm, kết luận, tập trung chính ở chương 1, 2.

Phương pháp kết hợp logic và lịch sử: Từ lịch sử quá trình phát triển và lịch sử xây dựng ĐNGV các TCT, luận án rút ra các vấn đề mang tính xuyên suốt chi phối việc nâng cao chất lượng ĐNGV các trường, tập trung ở chương 3 luận án.

Phương pháp so sánh, đối chiếu: Từ những thông tin được phân tích, đánh giá, so sánh, đối chiếu với các chỉ số cụ thể của tiêu chí giảng viên nhằm xem xét mức độ đáp ứng tiêu chuẩn của giảng viên tập trung ở chương 3.

Phương pháp phân loại và hệ thống hóa: Từ những dữ liệu thu thập được, tiến hành phân loại và hệ thống hóa theo các tiêu chí nhất định, phục vụ cho việc đánh giá, so sánh với tiêu chuẩn, quy định.

Phương pháp chuyên gia: Từ những thông tin được thu thập qua phỏng vấn chuyên gia để xác định, bổ sung thêm thông tin, giải pháp về nâng cao chất lượng đội ngũ, tập trung ở chương 3, 4.

Phương pháp điều tra xã hội học: Mục đích nhằm cung cấp một lượng lớn thông tin từ khách thể nghiên cứu về những nội dung liên quan đến đề tài, từ điều tra phát hiện thực trạng chất lượng ĐNGV hiện có, từ đó đề xuất những giải pháp phù hợp, hiệu quả nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV của TCT. Có 02 loại bảng hỏi được xây dựng dành cho đối tượng là giảng viên của các TCT tỉnh, thành phố và học viên. Để đánh giá khách quan ĐNGV, nghiên cứu sinh đã xây dựng bảng hỏi, tổ chức điều tra ở 10 TCT, đại diện cho 03 khu vực mỗi khu vực từ 3-4 trường, với 500 phiếu điều tra, dựa trên số lượng cán bộ, giảng viên thực tế hiện có của 10 trường. Đối tượng điều tra gồm: cán bộ, giảng viên các TCT và học viên đang tham gia học tập ở các trường. Xử lý phiếu bằng phần mềm Google Forms; Excell.

## **5. Đóng góp mới về khoa học của luận án**

Xác định các tiêu chí đánh giá chất lượng ĐNGV các TCT tỉnh, thành phố hiện nay.

Đánh giá thực trạng ưu điểm, hạn chế của ĐNGV các TCT tỉnh, thành phố; chỉ ra các vấn đề đặt ra trong nâng cao chất lượng ĐNGV các TCT tỉnh, thành phố.

Đề xuất một số giải pháp mới, có tính đột phá góp phần nâng cao chất lượng ĐNGV các TCT: *một là*, nghiên cứu, hoàn thiện tiêu chuẩn, tiêu chí về năng lực của ĐNGV các TCT giai đoạn mới; *hai là*, tiếp tục đổi mới chế độ, chính sách, tạo động lực thu hút nhân tài phục vụ lâu dài ở TCT; *ba là*, đầu tư kinh phí nghiên cứu cho các “nhóm nghiên cứu” thành viên là giảng viên các TCT.

## **6. Ý nghĩa lý luận và ý nghĩa thực tiễn của luận án**

### **6.1. Ý nghĩa lý luận**

Kết quả nghiên cứu của luận án cung cấp dữ liệu về thực trạng xây dựng ĐNGV các TCT.

Góp phần hoàn thiện đường lối, chủ trương của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước về cán bộ, công chức, viên chức và giảng viên các TCT.

### **6.2. Ý nghĩa thực tiễn**

Luận án cung cấp thêm luận cứ khoa học cho tỉnh ủy, thành ủy; cấp ủy, lãnh đạo các TCT tỉnh, thành phố trong lãnh đạo, chỉ đạo và tiến hành nâng cao chất lượng ĐNGV các trường.

Kết quả nghiên cứu của luận án cung cấp giải pháp cho việc xây dựng ĐNGV các TCT đáp ứng tiêu chuẩn trong thời kỳ mới.

## **7. Kết cấu của luận án**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, danh mục công trình khoa học của tác giả và phụ lục, luận án gồm 4 chương, 9 tiết.

## Chương 1

### TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

#### 1.1. CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC TRONG NƯỚC

Chất lượng đội ngũ cán bộ khoa học nói chung, trong đó ĐNGV là nòng cốt, là chủ đề được nhiều cơ quan, tổ chức và nhà khoa học nghiên cứu, từ nhiều hướng, nhiều cấp độ khác nhau về vị trí, vai trò; phẩm chất, năng lực nghề nghiệp; về chất lượng, nâng cao chất lượng của ĐNGV, trong đó:

##### 1.1.1. Các công trình nghiên cứu về trường đào tạo cán bộ, công chức

Nguyễn Minh Tuấn (2010), *Đảng Cộng sản Trung Quốc đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ* [101]. Đảng Cộng sản Trung Quốc đã đặc biệt quan tâm đến công tác ĐT, BD đội ngũ cán bộ, đảng viên với nhiều điểm mới tập trung vào 06 nét mới sau: (1) phát triển nhanh hệ thống cơ sở ĐT, BD đáp ứng thời kỳ cải cách, mở cửa; (2) chuyển đổi mô hình đào tạo theo yêu cầu thực tiễn, gắn với nguyện vọng và điều kiện của người học; (3) đổi mới nội dung ĐT, BD theo hướng thiết thực, hiệu quả; (4) đổi mới căn bản phương thức dạy và học; (5) chuyển đổi cơ cấu giảng viên, có chính sách đãi ngộ đặc biệt đối với giảng viên; (6) tăng cường chỉ đạo, lãnh đạo của Đảng trong công tác quản lý đào tạo. Trong đó, điểm mới về chuyển đổi mô hình đào tạo theo yêu cầu thực tiễn tác giả nêu: “cái mà học viên cần là nâng cao tố chất chính trị, khai thác tiềm năng về tính đảng - lý luận - tri thức - tư duy chiến lược - tự chủ - đổi mới - sáng tạo...”[99], do đó nội dung đào tạo phải thiết thực, phù hợp. Về thực hiện chính sách đãi ngộ đặc biệt đối với giảng viên là những nội dung được quan tâm đặc biệt, chỉ có cơ chế, chính sách đặc biệt mới thúc đẩy giảng viên phát triển cả chất và lượng đáp ứng yêu cầu xã hội; đồng thời cần kết hợp hài hòa giữa giảng viên cơ hữu với giảng viên kiêm chức.

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2010), *Đổi mới giáo dục Việt Nam* [14]. Cuốn sách đưa ra 08 giải pháp về đổi mới giáo dục ở Việt Nam, cụ thể là: (1) quán triệt sâu sắc và cụ thể hóa các quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp đổi mới căn

bản, toàn diện nền giáo dục; (2) tiếp tục đổi mới mạnh mẽ và đồng bộ các yếu tố cơ bản của giáo dục theo hướng coi trọng phát triển phẩm chất, năng lực của người học; (3) đổi mới căn bản hình thức - phương pháp tổ chức thi, kiểm tra và đánh giá kết quả giáo dục; (4) hoàn thiện hệ thống giáo dục quốc dân; (5) xác định rõ trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục và trách nhiệm quản lý theo ngành, lãnh thổ của các bộ, ngành, địa phương; (6) xây dựng quy hoạch, kế hoạch ĐT, BD đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục; (7) tập trung vào đổi mới cơ chế, chính sách về tài chính, huy động sự tham gia đóng góp của toàn xã hội, nâng cao hiệu quả đầu tư; (8) quan tâm NCKH giáo dục và khoa học quản lý, tập trung đầu tư nâng cao năng lực, chất lượng, hiệu quả hoạt động của cơ quan NCKH giáo dục quốc gia.

Tỉnh ủy - Ủy Ban nhân dân tỉnh Bắc Ninh (2017), *Lịch sử trường chính trị Nguyễn Văn Cừ, tỉnh Bắc Ninh (1957-2017)* [96]. TCT tỉnh Bắc Ninh được mang tên đồng chí Nguyễn Văn Cừ, Tổng Bí thư của Đảng, người chiến sĩ cộng sản kiên trung. Nhận rõ vai trò quan trọng của công tác ĐT, BD cán bộ, xuất phát từ yêu cầu thực tiễn cách mạng, nhiều vấn đề mới đặt ra cả về lý luận và thực tiễn, đòi hỏi sự thống nhất cao về tư tưởng và hành động trong Đảng, yêu cầu đặt ra cho TCT Nguyễn Văn Cừ, tỉnh Bắc Ninh phải tăng cường đổi mới, nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác ĐT, BD, giáo dục LLCT - hành chính cho cán bộ, đảng viên của tỉnh. Cuốn sách đã nêu bật truyền thống lịch sử, văn hóa và cách mạng ở Bắc Ninh qua các thời kì, được chia thành 5 chương gồm: (1) Đảng bộ tỉnh Bắc Ninh với công tác tuyên truyền, huấn luyện cán bộ thời kì 1930-1954; (2) trường Đảng tỉnh Bắc Ninh được thành lập và công tác ĐT, BD cán bộ thời kì 1954-1975; (3) khắc phục khó khăn, thực hiện nhiệm vụ ĐT, BD cán bộ góp phần vào công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội và bảo vệ tổ quốc 1975-1986; (4) TCT Nguyễn Văn Cừ tăng cường công tác ĐT, BD cán bộ những năm đầu thực hiện đường lối đổi mới của Đảng 1986-1997; (5) TCT Nguyễn Văn Cừ, tỉnh Bắc Ninh đẩy mạnh ĐT, BD cán bộ, NCKH đáp ứng yêu cầu thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế 1997-2017.

Nguyễn Minh Tuấn (2018), *Đảm bảo tính hệ thống khi quy định chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trường chính trị tỉnh, thành phố* [102]. Tác giả nêu rõ thực tế về quy định chức năng, nhiệm vụ, bộ máy ở các trường còn nhiều bất cập, có sự lẫn lộn, chồng chéo về đối tượng ĐT, BD, chưa đảm bảo tính hệ thống về cơ chế quản lý chuyên môn. Tác giả nêu 05 yêu cầu mới về tính hệ thống: (1) xác định chức năng, nhiệm vụ của cả hệ thống ĐT, BD về LLCT trên cả nước; (2) xác định cơ quan chủ quản của đơn vị; (3) quy định cụ thể về số lượng lãnh đạo, cơ cấu đơn vị trực thuộc, biên chế thống nhất theo hướng tinh gọn; (4) phải có tính hệ thống về cơ chế quản lý chuyên môn; (5) mối quan hệ giữa các cơ sở đào tạo với các cơ quan quản lý giáo dục; trong đó, tác giả đặc biệt nhấn mạnh về yêu cầu tính đồng bộ về chức năng, nhiệm vụ của hệ thống, chương trình: sơ cấp do trung tâm chính trị cấp huyện đảm trách; trung cấp LLCT do các TCT đảm trách; cao cấp LLCT do Học viện CTQG Hồ Chí Minh đảm trách.

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2019), *Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh 70 năm xây dựng và phát triển* [56]. Thấm nhuần lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh, Trường Đảng trước đây, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh và Học viện Chính trị quốc gia mang tên Người suốt 70 năm qua đã góp phần xứng đáng vào sự nghiệp cách mạng giải phóng dân tộc, xây dựng chủ nghĩa xã hội và thực hiện đường lối đổi mới. Cuốn sách được viết gồm 9 chương là những cột mốc đánh dấu các chặng đường xây dựng và trưởng thành của Học viện gắn liền với quá trình phát triển và thắng lợi của sự nghiệp cách mạng của nhân dân ta dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam. Từ quá trình xây dựng và trưởng thành có thể đúc rút một số kinh nghiệm: (1) xác định rõ mục tiêu, không ngừng đổi mới nội dung và nâng cao chất lượng theo đúng yêu cầu ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý trung, cao cấp của Đảng và cả hệ thống chính trị ở từng giai đoạn cách mạng là điều có ý nghĩa quyết định kết quả đào tạo; (2) quán triệt phương châm lý luận liên hệ với thực tế, coi trọng nghiên cứu lý luận với tổng kết thực tiễn, không ngừng cải tiến phương pháp giáo dục, đào tạo theo hướng tích cực; (3) coi trọng nhiệm vụ NCKH, kết hợp chặt chẽ với giảng dạy, ĐT, BD cán bộ theo đúng chức năng; (4) xây dựng ĐNGV có phẩm

chất và đạo đức cách mạng, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có trình độ là điều kiện quyết định nhất thực hiện chức năng, nhiệm vụ của Học viện.

Nguyễn Xuân Thắng (2020), *Xây dựng trường chính trị chuẩn thực sự là trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn của địa phương* [90]. Đề tạo bước đột phá, chuyển biến căn bản và toàn diện các mặt công tác TCT theo tinh thần tại Quy định số 11-QĐ/TW của Ban Bí thư về TCT chuẩn, tác giả xác định “xây dựng TCT chuẩn là chiến lược lâu dài, mang tính đột phá để nâng cao chất lượng...” [94, tr.20], qua đó tác giả đã nêu bật những hạn chế của các TCT trong thực hiện chức năng, nhiệm vụ theo Quy định số 09-QĐ/TW của Ban Bí thư, nguyên nhân của những mặt hạn chế, từ đó xác định 05 tiêu chí quan trọng của TCT chuẩn cần tập trung là: chuẩn hóa chương trình, giáo trình; chuẩn hóa phương pháp, quy chế quản lý và kết quả ĐT, BD; chuẩn hóa công tác NCKH; chuẩn hóa đội ngũ lãnh đạo, quản lý, ĐNGV và chuẩn hóa về cơ sở vật chất - kỹ thuật, tài chính. Từ các phân tích, đánh giá, tác giả đã đưa ra 04 giải pháp chủ yếu để xây dựng thành công TCT chuẩn trên các nội dung: (1) các TCT cần thực hiện nghiêm Quy định số 09-QĐ/TW của Ban Bí thư, xây dựng Đề án tổng thể phát triển TCT đến 2030; (2) tỉnh ủy, thành ủy cần quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo sâu sát, cụ thể, toàn diện mọi mặt hoạt động TCT; (3) Học viện CTQG Hồ Chí Minh tập trung xây dựng, ban hành chương trình, giáo trình chuẩn theo đúng Quy định số 164-QĐ/TW của Bộ Chính trị bảo đảm tính khoa học, cập nhật, hiện đại, phù hợp; (4) tăng cường phối hợp giữa các cơ quan trong công tác TCT.

Nguyễn Vĩnh Thanh - Vũ Văn Hậu (2020), *Nhận diện đặc điểm chương trình đào tạo, bồi dưỡng và yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy ở trường Đảng hiện nay* [89]. Bài viết đã xác định rõ chương trình ĐT, BD là bản thiết kế căn bản nhất của quá trình ĐT, BD, phản ánh mục tiêu, quan điểm, triết lý đào tạo đáp ứng các yêu cầu đặt ra. Sau khi nêu các đặc điểm cụ thể của từng chương trình, loại hình ĐT, BD, tác giả đưa ra 04 yêu cầu đổi mới phương pháp dạy học: (1) đổi mới phương pháp giảng dạy thông qua hoạt động của người học; (2) kết hợp rèn luyện phương pháp tự học; (3) tăng cường hình thức



học tập cá thể với học tập tập thể; (4) kết hợp đánh giá của người dạy với tự đánh giá của người học. Trong đó, tác giả tập trung phân tích giải pháp thứ tư về kết hợp đánh giá, do việc đánh giá tổ chức dạy - học có nhu cầu tự thân, giảng viên không thể giữ mãi độc quyền trong đánh giá mà cần có sự hướng dẫn người học phát triển khả năng đánh giá phù hợp với đặc điểm, mục tiêu chương trình ĐT, BD cán bộ.

Nguyễn Văn Thắng - Cẩm Thị Lai - Nguyễn Thị Thanh Nhân (2020), *công tác trường chính trị thực tiễn và kinh nghiệm (tập 3)* [92]. Cuốn sách được kết cấu thành 02 phần: (1) tổng hợp những thành tựu trong công tác chỉ đạo, hướng dẫn chuyên môn của Học viện CTQG Hồ Chí Minh đối với công tác của các TCT, trong đó tập trung nghiên cứu sâu các nội dung về: xây dựng TCT chuẩn thực sự là trung tâm ĐT, BD cán bộ và NCKH, tổng kết thực tiễn của địa phương; tạo bước đột phá, nâng cao chất lượng công tác ĐT, BD cán bộ của các TCT tỉnh, thành phố; một số kinh nghiệm trong công tác xây dựng quy chế, quy định quản lý ĐT, BD; hoạt động NCKH và công tác hướng dẫn các TCT cấp tỉnh... (2) mô hình - kinh nghiệm từ thực tiễn công tác ĐT, BD, NCKH ở các TCT trong đó tập trung nghiên cứu sâu các nội dung về: trách nhiệm của TCT cấp tỉnh trong triển khai thực hiện Quy định số 09-Qđi/TW ngày 13-11-2018 của Ban Bí thư khóa XII; công tác bồi dưỡng, tập huấn các chức danh trưởng, phó một số cơ quan tham mưu của cấp ủy cấp huyện và cán bộ cơ sở; nâng cao năng lực ĐNGV TCT đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới; xây dựng ĐNGV thỉnh giảng - Yếu tố quan trọng góp phần gắn lý luận với thực tiễn trong ĐT, BD LLCT...

Nguyễn Duy Bắc (2021), *Hoạt động thao giảng và hội thi giảng viên dạy giỏi toàn quốc hướng tới xây dựng trường chính trị chuẩn* [8]. Tác giả đã xác định, thao giảng và hội thi giảng viên dạy giỏi là hoạt động nâng cao chất lượng chuyên môn, nghiệp vụ và thực hiện nhiệm vụ chính trị hết sức quan trọng của ĐNGV. Bài viết đã chỉ rõ những kết quả đạt được của các hội thi giảng viên dạy giỏi từ lần đầu tiên vào năm 2004 đã có 61/63 TCT tham gia; lần 2 vào năm 2007; lần 3 vào năm 2009 và được tổ chức liên tiếp, đã đạt được nhiều thành

công, nhiều giảng viên đã có thành tích cao trong giảng dạy và được khen thưởng kịp thời. Hội thi lần thứ 7 năm 2021 đánh dấu nhiều đổi mới trong công tác tổ chức, đánh giá và xếp loại giảng viên. Để hoạt động thao giảng, Hội thi giảng viên dạy giỏi toàn quốc các TCT hướng mục tiêu xây dựng ĐNGV đáp ứng trường chuẩn, cần tập trung làm tốt: (1) thống nhất nhận thức, quán triệt sâu sắc quan điểm, chủ trương của Đảng về công tác giáo dục LLCT; (2) hoạt động thao giảng và các hội phải được tổ chức nghiêm túc, đúng quy định, bảo đảm các mục tiêu đề ra; (3) phải coi đây là dịp để cập nhật các nội dung văn kiện mới nhất của Đảng, cũng như tình hình trong nước và quốc tế, những vấn đề lý luận và thực tiễn mới vào bài giảng; (4) cần tiếp tục quan tâm, bồi dưỡng giảng viên giỏi có điều kiện phấn đấu; (5) thông báo kết quả cuộc thi tới tỉnh ủy, thành ủy; (6) phát huy kịp thời những kết quả đạt được ở các kỳ thi.

### **1.1.2. Các công trình nghiên cứu về giảng viên trường đào tạo cán bộ, công chức**

Ngô Thành Can (2014), *Vai trò, trách nhiệm và năng lực của giảng viên trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức* [30]. Đánh giá số liệu ĐNGV của các cơ sở ĐT, BD về trình độ chuyên môn, trình độ LLCT; về chất lượng giảng dạy của ĐNGV đến ngạch giảng viên tương ứng. Tác giả đã xác định rõ một trong 6 nội dung của chương trình tổng thể cải cách hành chính là phải xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có năng lực, trình độ. Muốn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp và hiệu quả phải có được một ĐNGV thực hiện nhiệm vụ ĐT, BD cán bộ, công chức có kiến thức chuyên môn tốt, thành thạo kỹ năng giảng dạy và có thái độ đúng đắn với nghề nghiệp. Tác giả đưa ra một số vai trò của giảng viên như: (1) vai trò của người xây dựng chương trình, tài liệu và đánh giá; (2) vai trò của người tạo điều kiện và tư vấn về ĐT, BD; (3) vai trò của người “truyền thụ, giảng giải”; (4) vai trò người điều phối, hướng dẫn, thúc đẩy quá trình ĐT, BD. Đồng thời, tác giả xác định trách nhiệm của giảng viên không chỉ nằm ở việc thực hiện tốt quy trình ĐT, BD, mà còn phải hiểu rõ học viên, làm cho họ tham gia vào quá trình ĐT, BD để đạt kết quả học tập tốt hơn.

Nguyễn Văn Biét (2014), *Vượt qua thách thức, trở ngại đối với giảng viên trường chính trị* [19]. Theo tác giả, giảng viên của TCT gặp rất nhiều trở ngại trong quá trình giảng dạy và phát triển nghề nghiệp, bởi tính chất, vai trò của người giảng viên giảng dạy LLCT. Thách thức, trở ngại mà ĐNGV TCT phải khắc phục để vượt qua trước xu thế phát triển hiện nay được tác giả chỉ ra là: công tác lý luận chưa theo kịp thực tiễn cuộc sống; sự vô hạn của tri thức trong thời đại bùng nổ thông tin; những giới hạn của chính giảng viên; những bất cập của môi trường làm việc. Tác giả cho rằng, đây là những thách thức, trở ngại bao gồm cả chủ quan và khách quan, nên rất khó khăn để giảng viên các TCT vượt qua tất cả. Từ đó, tác giả đề xuất một số giải pháp giúp giảng viên vượt qua thách thức, trở ngại để nâng cao năng lực giảng dạy.

Nguyễn Văn Lượng (2016), *Phát triển đội ngũ giảng viên Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh trong bối cảnh hội nhập quốc tế* [75]. Tác giả xác định: “Phát triển đội ngũ giảng viên là quá trình vận động, phát triển cả về số lượng và chất lượng về chuyên môn trong hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học,...” [75, tr.23]. Từ những phân tích, đánh giá chi tiết về thực trạng ĐNGV hệ thống Học viện, chỉ rõ những ưu điểm cần phát huy; hạn chế cần khắc phục, từ đó xây dựng bộ tiêu chí đánh giá, thực hiện công tác so sánh hiệu quả. Tác giả đề xuất 06 biện pháp: (1) tập trung xây dựng khung năng lực giảng viên; (2) nâng cao chất lượng quy hoạch, tuyển dụng ĐNGV; (3) tổ chức tốt nhiệm vụ đào tạo bồi dưỡng; (4) nâng cao hiệu quả các hoạt động về NCKH; (5) tăng kinh phí, cơ sở vật chất và hiện đại hóa các phương tiện dạy - học; (6) tăng cường hợp tác quốc tế một cách sâu, rộng. Trong đó, tác giả đưa giải pháp về “triển khai xây dựng khung năng lực giảng viên” là giải pháp đầu tiên, có tính đột phá quan trọng nhằm xây dựng bộ dữ liệu đầy đủ về khung năng lực dành cho ĐNGV, từ đó đặt ra những yêu cầu cụ thể phải từng bước hoàn thiện bản thân, đạt chuẩn khung năng lực; đáp ứng yêu cầu đặt ra trong thời kỳ hội nhập quốc tế. Đồng thời, phải có chính sách hỗ trợ, thúc đẩy ĐNGV hoàn thiện, tự hoàn thiện theo tiêu chuẩn đặt ra.

Bùi Hải Dương (2017), *Xây dựng đội ngũ giảng viên lý luận chính trị của các trường chính trị tỉnh, thành phố vùng Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay*” [34]. Tác giả đã làm rõ khái niệm, xác định nội dung và yêu cầu về xây dựng ĐNGV LLCT của các TCT. Quá trình xây dựng ĐNGV LLCT của các TCT tỉnh, thành phố vùng Đồng bằng sông Cửu Long có được những kết quả khá toàn diện, nhưng còn tồn tại nhiều bất cập, nhất là năng lực nghiên cứu thực tế, NCKH. Trên cơ sở phân tích 04 mâu thuẫn đang tồn tại trong quá trình xây dựng ĐNGV LLCT hiện nay, tác giả đã đề xuất và luận giải cơ sở khoa học của 06 giải pháp xây dựng ĐNGV LLCT của các TCT phù hợp với đặc thù vùng Đồng bằng sông Cửu Long trong thời gian tới.

Nguyễn Mạnh Hải (2018), *Phát triển đội ngũ giảng viên trường chính trị các tỉnh miền núi phía Bắc đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục lý luận chính trị* [49]. Tác giả đã đi sâu nghiên cứu, phân tích phạm trù ĐNGV ở các TCT khu vực phía Bắc, theo đó, ĐNGV được đề cập ở các mặt cơ bản về số lượng; cơ cấu và chất lượng. Cuốn sách cũng nêu bật vị trí, vai trò của ĐNGV TCT khu vực phía Bắc trong công tác đổi mới giáo dục LLCT. Trên cơ sở phân tích, đánh giá các mục tiêu, tiêu chí liên quan, tác giả đã nêu ra 06 nhóm giải pháp nâng cao chất lượng cho ĐNGV: (1) xây dựng khung năng lực chi tiết về ĐNGV; (2) tập trung vào công tác quy hoạch phát triển ĐNGV; (3) đổi mới việc tuyển dụng, quản lý sử dụng ĐNGV; (4) ĐT, BD, luân chuyển, đi thực tế ở cơ sở; (5) đánh giá giảng viên theo khung năng lực; (6) thực hiện chế độ đãi ngộ đặc thù, cơ chế quản lý và môi trường làm việc thuận lợi. Bên cạnh đó, tác giả cũng đi sâu nghiên cứu mối quan hệ giữa các giải pháp và khẳng định giải pháp xây dựng khung năng lực nghề nghiệp là giải pháp giữa vai trò tiền đề, cơ sở và căn cứ quan trọng cho việc thực hiện các giải pháp khác; giải pháp thứ tư về ĐT, BD, luân chuyển thực tế cơ sở là giải pháp then chốt, quyết định chất lượng ĐNGV.

Võ Thanh Bình (2019), “*Xây dựng đội ngũ giảng viên trường chính trị đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ mới*”, công tác trường chính trị thực tiễn và kinh

*nghiệm*, tập 2 [20]. Theo tác giả, để thực hiện tốt phương châm lý luận liên hệ với thực tiễn, học đi đôi với hành, tổ chức các hoạt động nghiên cứu thực tế, xây dựng Đề án đưa giảng viên đi nghiên cứu thực tế ngắn hạn, trung hạn và dài hạn là một trong những khâu đột phá để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, giảng viên tại các TCT cấp tỉnh. Đồng thời, tác giả cũng nêu ra những tiêu chí mà giảng viên TCT cần đạt được, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời gian tới: (1) phải là đảng viên Đảng Cộng sản Việt Nam. Đây là tiêu chí đặc trưng so với các cơ sở đào tạo khác; (2) phải có trình độ thạc sĩ trở lên, có bằng tốt nghiệp hoặc chứng nhận tương đương trung cấp lý luận trở lên, có phong kiến thức sâu rộng về khoa học lý luận Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, nắm vững quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước; (3) có khả năng NCKH và tổng kết thực tiễn, gắn kết lý luận với thực tiễn trong giảng dạy; (4) sử dụng thành thạo các phương pháp, phương tiện kỹ thuật để đổi mới, nâng cao phương pháp giảng dạy; sử dụng được ngoại ngữ trong công tác nghiên cứu, giảng dạy.

Nguyễn Thị Thanh Thủy (2019), *Rèn luyện phẩm chất đạo đức - một trong những yếu tố quan trọng quyết định chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị*”, *Công tác trường chính trị thực tiễn và kinh nghiệm* [94]. Tác giả đặc biệt nhấn mạnh phẩm chất đạo đức của ĐNGV các TCT. Theo tác giả, xuất phát từ tính đặc thù của đối tượng đào tạo tại các TCT, giảng viên - với cương vị là người thầy, ngoài yêu cầu về năng lực chuyên môn, kỹ năng sư phạm cần thiết cho hoạt động giảng dạy LLCT, phải là người mang trong mình những phẩm chất đạo đức cao quý của người thầy giáo. Tác giả đã chỉ ra những yêu cầu quan trọng đối với ĐNGV trong rèn luyện, hoàn thiện phẩm chất đạo đức. Người giảng viên phải luôn có ý thức xây dựng tập thể đoàn kết, gắn bó, khiêm tốn học hỏi, có ý thức tổ chức kỷ luật, rèn luyện lối sống lành mạnh. Đối với học viên, giảng viên phải gương mẫu về đạo đức, lối sống, đồng thời phải luôn tôn trọng, giúp đỡ học viên học tập và rèn luyện; thường xuyên chú ý xây

dụng mối quan hệ gắn bó mật thiết với nhân dân; trong lối sống, sinh hoạt hằng ngày phải luôn thể hiện rõ vai trò của công dân gương mẫu.

Nguyễn Thị Thu Thủy (2019), *Quản lý đào tạo giảng viên lý luận chính trị đáp ứng yêu cầu thời kỳ đổi mới hiện nay* [95]. Tác giả đã trình bày cơ sở lý luận về quản lý đào tạo giảng viên LLCT; đi sâu phân tích đặc trưng của khoa học lý luận, và yêu cầu về phẩm chất, năng lực giảng viên LLCT, đồng thời xác định vai trò công tác giáo dục lý luận hiện nay. Qua nghiên cứu thực tiễn công tác quản lý đào tạo ĐNGV về LLCT ở nước ta hiện nay, tác giả đã tập trung nghiên cứu sâu tại Học viện Báo chí - Tuyên truyền, chỉ ra những bất cập trong quản lý đào tạo và nguyên nhân của những bất cập đó. Tác giả đề xuất 07 giải pháp: (1) mở các lớp đào tạo giảng viên chuyên ngành LLCT bậc đại học đáp ứng kịp thời yêu cầu đổi mới các môn khoa học chính trị; (2) xác định chuẩn đầu vào, chuẩn đầu ra hệ đào tạo giảng viên LLCT; (3) đa dạng hóa các kênh thông tin, tạo nguồn tuyển sinh; (4) đổi mới nội dung, chương trình đào tạo đảm bảo khoa học, hiện đại và tính hệ thống; (5) tiếp tục hoàn thiện các bộ quy chế, quy định về chế độ công tác của giảng viên; (6) thực hiện chế độ ưu đãi đặc thù đối với ĐNGV, học viên về LLCT; (7) đa dạng hóa các hình thức thi, kiểm tra trong quá trình đào tạo.

Nguyễn Văn Thắng (2019), *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống trường chính trị cấp tỉnh hiện nay* [91]. Tác giả đã đi sâu phân tích thực trạng đội ngũ, những yếu tố tác động cùng những ưu điểm, khuyết điểm và nguyên nhân của những ưu điểm, khuyết điểm trong xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống TCT cấp tỉnh hiện nay và đưa ra 05 giải pháp như sau: (1) nâng cao nhận thức cấp ủy, chính quyền địa phương về vị trí, vai trò của TCT cấp tỉnh và đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý; (2) tiêu chuẩn hóa đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý; (3) quy hoạch, đào tạo, sử dụng luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý gắn với đặc thù của TCT; (4) xây dựng cơ chế, chính sách phù hợp để nâng cao hiệu quả xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của các TCT;

(5) tăng cường sự lãnh đạo, quản lý của các tỉnh ủy, thành ủy, vai trò của Học viện CTQG Hồ Chí Minh đối với nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của các TCT. Trong đó, ở giải pháp thứ hai về tiêu chuẩn đội ngũ hiệu trưởng; phó hiệu trưởng các trường, tác giả xác định cần có những tiêu chuẩn mang tính đặc thù của trường đảng như: có hiểu biết sâu sắc chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước; có trình độ cao cấp LLCT; ngạch chuyên viên chính (và tương đương) trở lên; có kinh nghiệm quản lý xã hội...

Hoàng Anh (2020), *Phát triển đội ngũ giảng viên Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh ngang tầm nhiệm vụ trong giai đoạn mới* [01]. Tác giả đã nêu khái quát những yêu cầu đặt ra đối với ĐNGV; phân tích thực trạng về số lượng, cơ cấu, biên chế, bộ máy của Học viện CTQG Hồ Chí Minh, xác định yêu cầu mà giảng viên của hệ thống Học viện cần đáp ứng: gương mẫu về mọi mặt; có trình độ chuyên môn cao; tích cực tham gia NCKH; am hiểu thực tiễn; tham gia hiệu quả cuộc đấu tranh bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng và gìn giữ kỷ luật phát ngôn. Từ phân tích thực trạng, những yêu cầu với ĐNGV hệ thống Học viện, tác giả đưa ra 8 giải pháp phát triển đội ngũ: (1) xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV đến năm 2030; (2) tạo nguồn giảng viên bằng các hình thức phù hợp với điều kiện đặc thù; (3) coi công tác ĐT, BD giảng viên là nhiệm vụ then chốt; (4) tạo môi trường khoa học rộng mở phát huy sức sáng tạo của giảng viên; (5) thực hiện chế độ luân chuyển thường xuyên; (6) tổ chức dự giờ thường xuyên, nhất là giảng viên trẻ; (7) thực hiện đánh giá giảng viên thường xuyên, nghiêm túc; (8) xây dựng cơ chế, chính sách phù hợp.

Nguyễn Thái Bình (2020), *“Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên trường chính trị đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới”*, *Công tác trường chính trị thực tiễn và kinh nghiệm* [21]. Theo tác giả, mục tiêu chung của Đề án “Nâng cao năng lực cán bộ, công chức, viên chức Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương giai đoạn 2019 - 2030” ngày 17-5-2019 của Thủ tướng Chính phủ là xây dựng đội ngũ cán

bộ, công chức, viên chức Học viện và các TCT cấp tỉnh đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức nghề nghiệp mẫu mực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao, có năng lực sư phạm, phong cách làm việc khoa học, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hội nhập quốc tế. Tác giả tập trung phân tích ba vấn đề về đánh giá năng lực của ĐNGV về kiến thức, kỹ năng và thái độ. Theo đó, không chỉ cần có bằng cấp và kiến thức nền tảng, mà người giảng viên hiện nay phải không ngừng tích lũy kinh nghiệm thực tiễn, bổ sung kiến thức thường xuyên. Để nâng cao năng lực ĐNGV ở các TCT đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới cần thực hiện các giải pháp đổi mới công tác ĐT, BD đội ngũ cán bộ, giảng viên, phát huy vai trò của lãnh đạo khoa chuyên môn, đa dạng hóa hình thức và kênh thông tin đánh giá giảng viên (thông qua phiếu lấy ý kiến phản hồi), tăng cường việc đi nghiên cứu thực tế, tổng kết thực tiễn của giảng viên.

Lê Thị Cát Hoa (2020), *“Xây dựng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng - Yếu tố quan trọng góp phần gắn lý luận với thực tiễn trong đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị”*, [49]. ĐNGV của các TCT là lực lượng trực tiếp đảm trách công tác giảng dạy, để thực hiện tốt công tác ĐT, BD cán bộ địa phương, đặc biệt là việc tăng cường kiến thức thực tiễn và giảng dạy, huy động tinh hoa trí tuệ tổng hợp, khắc phục tình trạng hẫng hụt giảng viên, TCT được mời giảng viên thỉnh giảng. Để nâng cao chất lượng, phát huy lợi ích của công tác mời giảng viên thỉnh giảng tham gia hoạt động ĐT, BD của nhà trường, tác giả nêu ra một số giải pháp cụ thể: (1) hàng năm, TCT xây dựng ĐNGV thỉnh giảng gắn với các khung chương trình, thực hiện theo kế hoạch ngay từ đầu năm; (2) chú trọng mời các đồng chí lãnh đạo tỉnh, các chuyên gia có nhiều kinh nghiệm trong các lĩnh vực để tham gia báo cáo các chuyên đề thực tiễn; (3) bố trí phòng làm việc, máy móc thiết bị phù hợp cho ĐNGV thỉnh giảng nghiên cứu tài liệu phục vụ công tác giảng dạy tại trường; (4) tạo điều kiện giảng viên thỉnh giảng tham gia NCKH cùng giảng viên cơ hữu; (5) gắn việc tổng kết, đánh giá ĐNGV cơ hữu với đánh giá chất lượng hoạt động của giảng viên thỉnh giảng.



Nguyễn Văn Thắng (2021), “*Xây dựng đội ngũ giảng viên nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng của các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*” [93]. Muốn nâng cao chất lượng ĐT, BD, ngoài các yếu tố về chất lượng chương trình, giáo trình, nguồn tài chính, cơ sở vật chất, yếu tố giảng viên rất quan trọng. ĐNGV phải là xương sống của nhà trường, họ là yếu tố quan trọng mang tính quyết định đến chất lượng ĐT, BD của TCT. Qua phân tích số liệu thống kê và thực trạng ĐNGV TCT, tác giả đã nêu những vấn đề đặt ra về cơ cấu giảng viên còn chưa đạt theo quy định, chất lượng giảng viên có trình độ cao còn ít, ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ ĐNGV TCT. Từ những nghiên cứu này, tác giả đưa ra một số biện pháp cần thực hiện để nâng cao chất lượng giảng viên các TCT: (1) ngay từ khâu tuyển dụng giảng viên phải lựa chọn được những người đạt tiêu chuẩn về kiến thức chuyên môn, năng lực giảng dạy và đạo đức nhà giáo, theo đó công tác tuyển dụng phải nghiêm ngặt, chặt chẽ, khách quan; (2) ĐT, BD là biện pháp quan trọng, hình thức cơ bản được áp dụng thường xuyên và phổ biến nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV; (3) đánh giá giảng viên phải chính xác, thực chất; (4) cải tiến chế độ đãi ngộ giảng viên về thu nhập, cơ hội phát triển nghề nghiệp, điều kiện làm việc; (5) chú trọng giảng viên thỉnh giảng là những đồng chí cán bộ lãnh đạo, quản lý ở địa phương giàu kinh nghiệm thực tiễn, có chuyên môn sâu, có kỹ năng trong các lĩnh vực công tác khác nhau giúp cho học viên nâng cao kiến thức thực tiễn.

Cầm Thị Lai (2021), “*Nâng cao chất lượng nghiên cứu thực tế của giảng viên các trường chính trị tỉnh, thành phố*” [69]. Theo tác giả, giảng viên LLCT không những là đảng viên mà còn là người trực tiếp bồi dưỡng, đào tạo đảng viên là cán bộ của Đảng và Nhà nước, là người trực tiếp truyền đạt kiến thức khoa học LLCT và hướng dẫn học viên cách thức vận dụng lý luận đó để giải quyết những vấn đề nảy sinh trong thực tế. Nghiên cứu thực tế, tổng kết thực tiễn là hoạt động cần thiết, không thể thiếu trong công tác ĐT, BD, của hệ

thống các TCT tỉnh, thành phố, nhằm củng cố, bổ sung những kiến thức lý luận, kinh nghiệm thực tiễn đối với giảng viên cũng như học viên các TCT. Công việc này có ý nghĩa rất lớn bởi lẽ việc đi nghiên cứu thực tế ở cơ sở giúp cho giảng viên nắm bắt được tình hình chính trị, kinh tế - xã hội, văn hóa ở các địa phương, các kỹ năng xử lý tình huống cụ thể. Đồng thời, qua nghiên cứu thực tế, phát hiện những thiếu sót, bất cập trong các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước. Theo tác giả, lãnh đạo các trường cần đa dạng hình thức tổ chức, nội dung, phương pháp nghiên cứu thực tế; nhà trường phải thường xuyên bám sát khâu tổ chức, thực hiện kế hoạch nghiên cứu thực tế đối với giảng viên. Giảng viên cần chủ động xây dựng kế hoạch nghiên cứu của cá nhân, chủ động đề xuất nội dung, địa điểm, thời gian, nghiêm túc trong học tập, nghiên cứu thực tế.

## **1.2. CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC NGOÀI NƯỚC**

### **1.2.1. Các công trình nghiên cứu về trường đào tạo cán bộ, công chức**

Norihiko Kuroda (2009), *Policies for teacher and education leaders in the world and Vietnam in an era of globalization and international intergration* (Chính sách đối với nhà giáo và các nhà lãnh đạo giáo dục trên thế giới và Việt Nam trong thời đại toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế) [108]. Tại đối thoại đại học Á - Phi bàn về phát triển giáo dục, các diễn giả đã xác định giáo dục và đào tạo đóng một vai trò thiết yếu trong việc bảo tồn, phát triển và tiếp nối nền văn minh nhân loại. Trong thời đại cách mạng khoa học và công nghệ hiện nay, giáo dục và đào tạo đang trở thành động lực chính thúc đẩy sự phát triển và được coi là nhân tố quyết định sự thành bại của một quốc gia. Các đại biểu đã nhấn mạnh một số phương pháp tiếp cận để phát triển: (1) cần thu hút người có tài năng để đào tạo giảng viên; (2) cung cấp hệ thống giáo trình, đào tạo nghiệp vụ sư phạm có chất lượng trước khi hành nghề; (3) lựa chọn đội ngũ giáo viên có đủ năng lực; (4) công tác quản lý giáo viên; (5) tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp cho giáo viên; (6) được thực hiện

trong một môi trường nhất định và các điều kiện chung quanh nghề dạy học (tiền lương, vị thế, sự tôn trọng của xã hội, nhân cách...). Năng lực giảng dạy của mỗi giáo viên đều có sự phát triển qua nhiều giai đoạn khác nhau, có thay đổi, có thăng trầm và được kéo dài liên tục.

Khăm Phăn Vông Pha Chăn (2013), *Đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo của hệ thống chính trị ở Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào hiện nay* [111]. Tác giả đã phân tích vai trò quan trọng của đội ngũ lãnh đạo, những người thực sự tiêu biểu, có lập trường giai cấp, có bản lĩnh, năng lực trong hệ thống chính trị của Lào. ĐT, BD cho đội ngũ này là một vấn đề lớn, có tầm ảnh hưởng bao trùm và phải đi vào chiều sâu, đạt được những kết quả thiết thực, hiệu quả. Tác giả xác định, chỉ khi nào công tác ĐT, BD giúp xây dựng được đội ngũ cán bộ lãnh đạo đáp ứng được những đòi hỏi mới của nhiệm vụ cách mạng, thì Đảng mới làm tròn trách nhiệm trước dân. Đất nước phát triển hay tụt hậu đều phụ thuộc chủ yếu vào yếu tố con người, mà cụ thể là vào năng lực, trí tuệ, khả năng tư duy, lãnh đạo, điều hành của đội ngũ lãnh đạo chủ chốt. Do vậy, vấn đề chất lượng và hiệu quả trong công tác đào tạo đội ngũ trên là chìa khóa đảm bảo cho việc thực hiện thành công các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của Lào.

Singapore Ministry of Education (2017), *Educational Performance Management System - EPMS* (Hệ thống quản lý hiệu suất giáo dục - EPMS) [109]. Tác giả bài viết nêu rõ sự phát triển nghề nghiệp của tất cả giáo viên ở Xingapo được hướng dẫn và hỗ trợ trực tiếp bởi Bộ Giáo dục và các cơ quan chuyên môn khác. Việc áp dụng khung cộng đồng học tập chuyên nghiệp (PLC), giáo viên trong các trường học thuộc các nhóm học tập, làm việc và học tập một cách hợp tác ở cấp trường thông qua việc tham gia vào một loạt các hoạt động phát triển nghề nghiệp. Họ cũng có thể tham gia vào các dự án nghiên cứu và nghiên cứu bài học như một phần của cộng đồng học tập chuyên nghiệp trong trường học tương ứng của họ, đồng thời cũng tham gia vào các hoạt động phát triển nghề nghiệp để phù hợp với nhu cầu từng cá nhân.

Viện Nghiên cứu Xây dựng Đảng - Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc (2019), *Đảng Cộng sản Trung Quốc 5 năm quản trị Đảng nghiêm minh toàn diện* [116]. Khẳng định ý nghĩa quan trọng của công tác quản trị Đảng nghiêm minh toàn diện trên các mặt như: (1) là sự kế thừa, phát huy và đổi mới sự phát triển những truyền thống tốt đẹp; (2) là sự bảo đảm kiên trì và phát triển xã hội chủ nghĩa đặc sắc Trung Quốc; (3) là sự lựa chọn thực tế để đáp ứng những yêu cầu mới của thời đại mới. Cuốn sách với 12 chương được viết đầy đủ các vấn đề từ xác định rõ vai trò hạt nhân của Tổng Bí thư Đảng Cộng sản Trung Quốc Tập Cận Bình đến tăng cường xây dựng chính trị trong Đảng; kiên định niềm tin lý tưởng; đặt kỷ luật và quy định lên hàng đầu; trừng trị tham nhũng không khoan nhượng; thực hiện trách nhiệm quản trị Đảng toàn diện. Trong đó, chương 5 nhấn mạnh nội dung về tích cực bồi dưỡng, đề cử những cán bộ tốt mà Đảng và nhân dân cần. Xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên nghiệp tố chất cao có những bước tiến quan trọng; tăng cường bồi dưỡng, giáo dục, tập trung đào tạo cán bộ tốt phù hợp với yêu cầu của thời đại, đây là cơ sở để xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, ngành; tăng cường triển khai các lớp bồi dưỡng học tập tinh thần một loạt bài phát biểu quan trọng và quan niệm mới, chiến lược mới; các lớp nghiên cứu, thảo luận chuyên đề cho cán bộ cấp bộ, cấp tỉnh; triển khai lớp bồi dưỡng luân phiên tập trung cho cán bộ cấp huyện, cấp phòng trở lên; quán triệt nội dung “tám tinh thần lớn” của Đảng cho các ủy viên mới vào Ban Chấp hành Trung ương; tăng cường bồi dưỡng giáo dục cho cán bộ trẻ Trung Quốc thường xuyên nâng cao trau dồi chuyên môn của cán bộ; nâng cao năng lực công tác thực tế của cán bộ.

Xia Xiongwu (2021), *Giảng dạy: Làm cho việc đào tạo trở nên sống động* [117]. Tác giả luận giải, trong công tác giảng dạy, giảng viên luôn thiếu hai vấn đề lớn là giáo trình tốt và hình thức tốt. Trong những năm gần đây, ĐNGV ngày càng chuyên nghiệp hóa; các khóa học tốt, nên một trong hai vấn đề lớn cũng đã đạt được tiến bộ vượt bậc nhờ làn sóng chú trọng tích lũy kinh

nghiệm và kế thừa. Cuốn sách này được chia thành ba phần và 09 chương. *Phần một*, xây dựng lại cách dạy và học và trải nghiệm cách dạy sinh động. Phần này được chia thành hai chương chủ yếu giới thiệu một số khái niệm dạy học có liên quan chặt chẽ với thực tiễn dạy học để có thể giảng dạy một cách sinh động. *Phần hai*, công cụ giảng dạy sinh động. Phần này được chia thành ba chương, chủ yếu giải thích chi tiết ba liên kết chính là mở, vào và kết thúc trong giảng dạy trên lớp, đồng thời liệt kê 18 hoạt động giảng dạy để cung cấp công cụ giảng dạy cho những đồng nghiệp chưa có đủ kinh nghiệm giảng dạy và sử dụng ngay. *Phần ba*, khả năng giảng dạy sinh động. Phần này được chia làm 4 chương, là phần nâng cao về năng lực của giảng viên, dành cho những giảng viên mong muốn làm chủ việc đổi mới hình thức và thiết kế quá trình giảng dạy.

Vatsana Douangmalasy (2024), *Đảng bộ Đại học quốc gia Lào góp phần đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào* [115]. Quán triệt chủ trương của Trung ương Đảng Nhân dân cách mạng Lào “Phát triển nguồn nhân lực có tri thức, kỹ năng, phẩm chất đạo đức cách mạng, có lòng yêu nước, trong sạch, trung thực, kỷ luật, thể chất, sức khỏe và tinh thần tốt” là chủ trương được đưa ra thực hiện xuyên suốt quá trình đổi mới, phát triển đất nước. Đại hội IX của Đảng Nhân dân cách mạng Lào năm 2011 xác định 04 đột phá, trong đó đột phá về phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao có vai trò đặc biệt quan trọng trong phát triển, ứng dụng khoa học công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế...

Để thực hiện thành công khâu đột phá trên, Đảng Nhân dân cách mạng Lào đã chủ trương “coi công tác giáo dục và phát triển nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng của sự phát triển, đảm bảo giáo dục không ngừng mở rộng và tăng trưởng cả về số lượng, chất lượng”, đồng thời phải cải thiện hệ thống giáo dục quốc dân, nâng cao chất lượng các cơ sở giáo dục - đào tạo. Giáo dục phải đạt các mục tiêu phát triển Thiên niên kỷ (MDGs).

### 1.2.2. Các công trình nghiên cứu về giảng viên trường đào tạo cán bộ, công chức

James H.Stronge (2016), *The qualities of effective teachers* (Những phẩm chất với giáo viên hiệu quả) [118]. Theo tác giả, cần nhìn nhận vai trò then chốt, vai trò trung tâm của giáo viên với chất lượng giáo dục. Cuốn sách đã mở ra những điều mới mẻ cho một khái niệm khó định nghĩa: "giáo viên hiệu quả" bằng cách tóm tắt kết quả của những nghiên cứu để giới hạn lại những hành vi cụ thể của giáo viên. Bằng việc đặt trọng tâm vào sự hiệu quả của họ, mục tiêu cao nhất của cuốn sách là nhằm nâng cao thành tích của những học sinh mà người giáo viên có nhiệm vụ dạy dỗ trong các trường học. *Phần một*, gồm 8 chương, tập trung vào những nghiên cứu nhằm đưa ra khái niệm, ý nghĩa của việc trở thành giáo viên hiệu quả: (1) điều kiện tiên quyết về phẩm chất của giáo viên hiệu quả; (2) điều kiện về kiến thức chuyên môn của giáo viên hiệu quả; (3) lập kế hoạch giảng dạy và tổ chức lớp học; (4) việc phân phối, hướng dẫn và tổ chức giảng dạy; (5) theo dõi sự tiến bộ và tiềm năng của học sinh; (6) khả năng đánh giá, vận dụng môi trường học tập; (7) tính chuyên nghiệp giảng dạy hiệu quả theo nghĩa khái quát nhất; (8) dạy - học hiệu quả, ý nghĩa của quá trình dạy - học. *Phần hai*, gồm 2 nội dung đánh giá về hiệu quả của giáo viên, các nguồn lực giáo viên có thể sử dụng để trở thành giáo viên hiệu quả: (1) danh mục, tiêu chí để kiểm tra, đánh giá kỹ năng của giáo viên hiệu quả; (2) lựa chọn phẩm chất tích cực, tiêu biểu của giáo viên hiệu quả.

Giselle O.Martin-Kniep (2016), *Eight innovations to become good teachers* (Tám đổi mới để thành người giảng viên giỏi) [106]. Tác giả nêu rõ, vấn đề này không mới, nhưng cần khẳng định lại việc dạy - học vừa là một khoa học vừa là một nghệ thuật. Cuốn sách gồm 9 chương tập trung vào: (1) hiệu quả của những câu hỏi cần thiết. (2) tích hợp các chương trình giảng dạy như một công cụ để gắn kết. (3) thiết kế chương trình giảng dạy hiệu quả, đánh giá cần dựa trên tiêu chuẩn. (4) việc đánh giá, xác thực quá trình dạy - học. (5) sử dụng công cụ chấm điểm để hỗ trợ việc dạy - học hiệu quả. (6) đánh giá khả năng tư

duy và học tập của học sinh. (7) khả năng đánh giá hiệu quả về sự phát triển, hiểu biết sâu rộng của bản thân giáo viên. (8) "nghiên cứu hành động: hỏi và trả lời các câu hỏi về thực hành (*Diane Cunningham*); (9) ôm tất cả. Cuốn sách cũng cung cấp các ví dụ từ các cấp lớp khác nhau, cùng với các mô đun thiết kế, mẫu và danh sách kiểm tra, 05 phụ lục bao gồm về việc dạy - học hiệu quả: (1) các công cụ để phát triển một đơn vị chương trình học; (2) các công cụ để phát triển các đánh giá xác thực; (3) công cụ thiết kế đánh giá danh mục đầu tư; (4) lời nhắc và câu hỏi phản ánh; (5) các công cụ để nghiên cứu hành động.

Kouyang Sisom Blong (2016), *The Quality of the Contingent of Researchers and Lecturers at Political-Administrative Schools of the People's Democratic Republic of Laos in the current period* (Chất lượng ĐNGV các TCT - hành chính nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào trong giai đoạn hiện nay) [110]. Tác giả xác định chất lượng công tác giảng dạy và chất lượng các sản phẩm được nghiên cứu phụ thuộc cơ bản vào chất lượng của đội ngũ trực tiếp triển khai, thực hiện nó, đội ngũ tốt sẽ cho kết quả nghiên cứu, giảng dạy tốt. Do vậy, cần tập trung các giải pháp, nguồn lực để xây dựng bằng được ĐNGV ở các cơ sở ĐT, BD - hành chính của Lào có trình độ tốt, có năng lực giỏi, nghiệp vụ tinh thông... để thực thi công vụ một cách hiệu quả, năng suất. Tác giả đã đi sâu phân tích thực trạng đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy LLCT ở các cơ sở ĐT, BD chính trị - hành chính Lào, đưa ra nhiều giải pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng cho đội ngũ này, trong đó tập trung vào 02 giải pháp cơ bản là: (1) đổi mới các khâu trong việc nâng cao chất lượng như: tự đào tạo, tích cực giữ mối liên hệ, giúp đỡ của các ban, ngành liên quan hay nâng cao vai trò quan trọng của địa phương; (2) tăng cường hợp tác quốc tế về ĐT, BD cán bộ, chú trọng việc cử đi ĐT, BD về lý luận Mác - Lênin và các chuyên môn, chuyên ngành khác.

Kham Phounvong Nouanphet (2017), *Evaluation of University teachers in the Lao People's Democratic Republic*, (Đánh giá giảng viên đại học tại Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào) [112]. Tác giả xác định việc đánh giá giảng

viên đại học ở Lào là yêu cầu có tính khách quan trong công cuộc phát triển ngành giáo dục, nhằm bảo đảm chất lượng giáo dục bậc đại học. Tác giả cho rằng, để đánh giá giảng viên đạt hiệu quả, tạo động lực thúc đẩy sự phát triển của giảng viên cần bám sát nội dung về quản lý ĐNGV, xác định rõ hệ thống tiêu chí, quy trình để đánh giá; đa dạng các hình thức, phương pháp, kỹ thuật và lược lượng đánh giá. Tác giả đi sâu phân tích thực trạng, chỉ ra những ưu điểm, hạn chế của công tác đánh giá giảng viên đại học ở Lào hiện nay, chỉ rõ những nguyên nhân, đề xuất các vấn đề và đưa ra 05 giải pháp để nâng cao chất lượng công tác đánh giá giảng viên đại học ở Lào: (1) nâng cao nhận thức của cán bộ quản lý, giảng viên, sinh viên về đánh giá giảng viên; (2) hoàn thiện quy trình, công cụ đánh giá; (3) huy động nhiều lực lượng tham gia đánh giá; (4) kiểm tra, đánh giá các hoạt động trên; (5) bảo đảm các điều kiện về môi trường và chế độ, chính sách cho các hoạt động đánh giá. Trong đó, giải pháp về xây dựng, hoàn thiện các quy trình, công cụ thực hiện đánh giá là giải pháp quan trọng hàng đầu, chỉ có xây dựng hệ thống đánh giá chuẩn, quy trình bài bản, khoa học mới giúp phát huy các nguồn lực trong đánh giá, phát huy khả năng và thực hiện công tác đánh giá có hiệu quả, phù hợp.

Bun Lon Xa Luôi Sắc (2017), “*Xây dựng đội ngũ giảng viên khoa học xã hội và nhân văn ở các học viện, nhà trường quân đội đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa trong tình hình mới*” [105]. Qua phân tích những kết quả và hạn chế về xây dựng ĐNGV khoa học xã hội và nhân văn trong thời gian qua, để xây dựng ĐNGV khoa học xã hội và nhân văn ở các học viện, nhà trường hiệu quả, tác giả nêu một số giải pháp: (1) xây dựng tiêu chuẩn giảng viên: sự kiên định, lòng trung thành với sự nghiệp cách mạng, với Tổ quốc, với nhân dân, với Quân đội; (2) thực hiện tốt công tác tuyển chọn nguồn giảng viên có chất lượng, đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa; (3) nâng cao chất lượng công tác ĐT, BD cho ĐNGV; (4) thực hiện tốt các khâu trong công tác cán bộ như: quản lý (theo sự phân công, phân cấp rõ ràng, toàn diện), đánh giá (đúng nguyên tắc, có tính khách



quan, toàn diện, lịch sử, cụ thể), bố trí, sử dụng đúng người, đúng việc; (5) thực hiện tốt cơ chế, chính sách đối với ĐNGV.

Khon Xạ Văn Phim Ma Sòn (2020), *Xây dựng đội ngũ giảng viên ở các học viện trong Quân đội nhân dân Lào giai đoạn hiện nay* [113]. Luận án nghiên cứu làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn xây dựng ĐNGV ở các học viện. Tác giả đã đưa ra quan niệm, vai trò, đặc điểm, quy trình, tiêu chí xây dựng ĐNGV ở các học viện, đồng thời chỉ ra 05 nguyên tắc xây dựng ĐNGV: (1) quán triệt sâu sắc đường lối chính trị, quân sự của Đảng; nhiệm vụ của Quân đội và thực hiện đúng đắn, sáng tạo, sát tình hình thực tế của các học viện; (2) tuân thủ nguyên tắc, quy định, quy trình công tác cán bộ của Đảng, thực hành nghiêm thẩm quyền, trách nhiệm của tập thể, cá nhân; (3) quán triệt quan điểm toàn diện, đồng bộ, với những hình thức, bước đi phù hợp với điều kiện khả năng thực tế trong xây dựng ĐNGV ở các học viện; (4) kết hợp chặt chẽ giữa sự quan tâm của tổ chức với sự nỗ lực phấn đấu của từng giảng viên trong quá trình xây dựng đội ngũ; (5) quán triệt quan điểm tổng hợp trong xây dựng đội ngũ. Trong đó, tác giả tập trung nhấn mạnh nguyên tắc về sự phấn đấu của từng giảng viên trong việc xây dựng chất lượng ĐNGV, bên cạnh sự quan tâm, tạo điều kiện của cơ quan liên quan, cá nhân mỗi giảng viên phải tự ý thức phấn đấu nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; nâng cao bản lĩnh chính trị chớ bản thân để có thể đóng góp vào sự phát triển của cả đội ngũ và của tập thể đơn vị.

### **1.3. ĐÁNH GIÁ KHÁI QUÁT KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU CỦA CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN TẬP TRUNG NGHIÊN CỨU, GIẢI QUYẾT**

#### **1.3.1. Đánh giá khái quát kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học đã công bố**

Từ các góc độ nghiên cứu và nhiều cách tiếp cận khác nhau, các công trình khoa học trong nước đã tập trung nghiên cứu, đề xuất nhiều giải pháp về chất lượng đội ngũ; phát triển ĐNGV và nâng cao chất lượng ĐNGV theo tiếp cận bảo đảm chất lượng ở giai đoạn hiện nay.

*Một là*, khẳng định vị trí, vai trò “người thầy”, người trực tiếp làm công tác huấn luyện, công tác ĐT, BD

Các công trình khoa học, dù góc độ nghiên cứu, hay cách tiếp cận khác nhau, các tác giả đều khẳng định: ở thời đại, môi trường nào, vai trò người thầy trong xã hội cũng đặc biệt quan trọng, giữ vị trí hạt nhân trong quá trình xây dựng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đóng góp vào công cuộc xây dựng, phát triển đất nước. ĐNGV là lực lượng trực tiếp đảm nhiệm vai trò chủ chốt trong công tác ĐT, BD; giữ vai trò quyết định chất lượng ĐT, BD, góp phần thực hiện mục tiêu, yêu cầu đối với sự nghiệp ĐT, BD. Các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng, đội ngũ giáo viên nên dành ít nhất 25% thời gian của bản thân cho phát triển chuyên môn, đây cũng là khoảng thời gian vô cùng quý giá giúp họ cân bằng lại trạng thái lao động hiệu quả để tổ chức, sắp xếp các nội dung, chuyên đề chuyên môn phù hợp hơn với thực tiễn ngành giáo dục đặt ra.

*Hai là*, nhiều công trình nghiên cứu đã chỉ ra các yêu cầu về phẩm chất, năng lực nghề nghiệp của ĐNGV

Các tác giả đã nhấn mạnh, bên cạnh nhiệm vụ truyền bá tri thức, phương pháp, tay nghề cho người học, người giáo viên cần tích cực tham gia vào các hoạt động xã hội, những cộng đồng học tập. Hình thức hoạt động xã hội là yếu tố quan trọng, quyết định hiệu quả phát triển chuyên môn giáo viên, những phương thức phát triển chuyên môn giáo viên thông qua việc tham dự hội nghị, hội thảo, các hoạt động diễn ra bên ngoài nhà trường vào dịp nghỉ hè, cuối tuần hay cuối giờ học. Do đó, các nhà nghiên cứu giáo dục ngày càng quan tâm nhiều hơn đến cải tiến hình thức phát triển chuyên môn giáo viên, đó là xây dựng thành những cộng đồng học tập, trong đó các nhóm cố vấn, huấn luyện, những giáo viên giàu kinh nghiệm đóng vai trò là những người quan sát, huấn luyện cho những giáo viên mới. Từ đầu những năm 90 thế kỷ XX, việc phát triển chuyên môn giảng viên là hoạt động được tiếp cận theo nhiều cách. Các nhà nghiên cứu đều chú trọng phân tích các đặc điểm cấu trúc của chương trình phát triển chuyên môn, bao gồm: loại

hình, thời lượng và sự tham gia của đội ngũ giáo viên. Bên cạnh đó là các yêu cầu, các bộ tiêu chí đặt ra đối với việc xây dựng được ĐNGV chuẩn, đòi hỏi mỗi cá nhân khi tham gia vào công tác trong ngành giáo dục - đào tạo phải nỗ lực, phát triển bản thân, xứng đáng với vị trí, vai trò trung tâm của mình. Một số công trình đã làm sáng tỏ các tiêu chí cơ bản, cụ thể, cần thiết và đề xuất một số giải pháp nhằm bồi dưỡng, nâng cao năng lực, phẩm chất nghề nghiệp của ĐNGV một cách hiệu quả, hiện đại. Một số công trình đã đi sâu nghiên cứu về phẩm chất, năng lực nghề nghiệp của ĐNGV, đồng thời chỉ rõ nhiệm vụ quan trọng của đội ngũ này không đơn giản chỉ là truyền bá tri thức, phương pháp, tay nghề..., còn là hạt nhân mẫu mực; tấm gương để các thế hệ học viên noi theo.

*Ba là*, Trên cơ sở đánh giá chất lượng ĐNGV, chỉ ra nguyên nhân của ưu điểm, hạn chế, khuyết điểm; tổng kết một số kinh nghiệm và xác định yêu cầu, nhiều công trình khoa học đã đề xuất những giải pháp nâng cao chất lượng cho đội ngũ ở từng ngành, lĩnh vực

Chú trọng các giải pháp về tăng cường giáo dục, nâng cao nhận thức, trách nhiệm cho chủ thể; phát huy vai trò trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng và vai trò của đảng viên, các tổ chức chính trị - xã hội trong nâng cao chất lượng ĐNGV; xây dựng quy chế và thực hiện đúng quy chế giảng viên; xây dựng và áp dụng các chính sách nội bộ để không ngừng cải thiện và phát triển các điều kiện bảo đảm chất lượng đào tạo giảng viên; tăng cường ĐT, BD cho ĐNGV; thực hiện các chính sách ưu đãi nhằm thu hút người có đức, có tài công tác trong ngành giáo dục... Đây là những tư liệu, tài liệu quý để tác giả nghiên cứu, kế thừa và phát triển có chọn lọc trong thực hiện luận án.

*Bốn là*, nhiều công trình khoa học đã khẳng định vị trí, vai trò rất quan trọng của đội ngũ trực tiếp làm công tác huấn luyện, ĐT, BD cán bộ, tuy nhiên chưa đề cập cụ thể đến vị trí, vai trò nòng cốt của ĐNGV ở các trường trong đào tạo đội ngũ cán bộ, đảng viên làm công tác lãnh đạo, quản lý ở cấp cơ sở.

Các công trình khoa học tập trung nghiên cứu là cơ sở lý luận quan trọng để luận án tiếp tục nghiên cứu, làm rõ thêm các tiêu chí cụ thể về phẩm chất đạo đức, phong cách công tác; về năng lực chuyên môn, sư phạm... cho đối tượng là ĐNGV ở các TCT trên cả nước đáp ứng xu thế giáo dục thời kỳ hội nhập. Tuy nhiên, các công trình nghiên cứu được tiếp cận còn nhiều vấn đề chưa giải quyết hoặc chưa nghiên cứu một cách toàn diện về chất lượng ĐNGV của các TCT tỉnh, thành phố. Đến nay chưa có công trình nào nghiên cứu một cách hệ thống, chuyên sâu, dưới góc độ ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước về chất lượng ĐNGV của TCT tỉnh, thành phố. Vì vậy, đề tài luận án là vấn đề độc lập, không trùng lặp với các công trình khoa học đã nghiệm thu, công bố, các luận án đã bảo vệ.

### **1.3.2. Những vấn đề luận án tập trung nghiên cứu, giải quyết**

Các công trình đã đề cập đến vấn đề về chức năng, nhiệm vụ của TCT, về vai trò, trách nhiệm của ĐNGV của các trường trong thực hiện nhiệm vụ ĐT, BD đội ngũ cán bộ, đảng viên cơ sở và đề xuất một số phương hướng, giải pháp để phát triển ĐNGV hiện nay, song còn nhiều khoảng trống về số lượng, cơ cấu và chất lượng cần được nghiên cứu.

Công trình nghiên cứu trong hay ngoài nước đã hệ thống hóa được các vấn đề cơ bản về chất lượng đội ngũ như định nghĩa, bản chất, vai trò, ý nghĩa và sự tác động của chất lượng ĐNGV đối với sự thành công của mọi tổ chức. Dù tiếp cận theo các góc độ khác nhau, song nhìn chung các lý thuyết đều đã đề cập đến khá đầy đủ các mặt về chất lượng và chất lượng của ĐNGV cũng như khẳng định tầm quan trọng của công tác xây dựng, phát triển chất lượng cho đội ngũ này trong quản lý nhân sự, quản lý nhà nước qua mỗi thời kỳ. Trong xu thế phát triển của nền kinh tế tri thức và toàn cầu hóa ở nước ta, sự nghiệp giáo dục nói chung và hoạt động ĐT, BD đội ngũ cán bộ, đảng viên cơ sở nói riêng được coi là có ý nghĩa quan trọng đối với sự phát triển của đất nước. Vấn đề cốt lõi quyết định thành công của một cơ sở đào tạo là tìm ra

biện pháp để phát triển ĐNGV của nhà trường, huy động sự nỗ lực, sức sáng tạo khoa học của giảng viên nhà trường, các công trình nghiên cứu đã tập trung phân tích nhiều nội dung liên quan đến chất lượng ĐNGV như vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của giảng viên; tập trung phân tích các yếu tố cấu thành đến chất lượng và nghiên cứu sâu về các biện pháp thúc đẩy sự phát triển của ĐNGV như nâng cao chất lượng ĐT, BD cho giảng viên; xây dựng chương trình bồi dưỡng phù hợp; tu dưỡng phẩm chất, đạo đức, lối sống của đội ngũ hay nghiên cứu, sử dụng chế độ đãi ngộ, khen thưởng nhằm tạo động lực cho ĐNGV. Với mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên TCT đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức nghề nghiệp mẫu mực, trình độ chuyên môn cao, phù hợp, bảo đảm sự phù hợp với đặc điểm của vùng, miền, của bản thân mỗi giảng viên đã đặt ra khoảng trống cho Luận án cần phải tiếp tục nghiên cứu về chất lượng ĐNGV của các TCT: *Một là*, về lý luận: làm rõ các khái niệm có liên quan đến luận án: giảng viên; ĐNGV; ĐNGV các TCT tỉnh, thành phố; chất lượng ĐNGV; chất lượng ĐNGV TCT tỉnh, thành phố; xác định các tiêu chí đánh giá và những yếu tố tác động tới chất lượng ĐNGV các TCT tỉnh, thành phố. *Hai là*, về thực tiễn: đánh giá đúng thực trạng chất lượng ĐNGV các TCT tỉnh, thành phố, phân tích rõ nguyên nhân của những ưu điểm; hạn chế; nêu những vấn đề đặt ra. *Ba là*, về giải pháp: trên cơ sở phân tích, làm rõ những vấn đề cơ bản về lý luận và thực tiễn, đánh giá những yếu tố tác động; xác định phương hướng, luận án đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng ĐNGV của các TCT tỉnh, thành phố từ nay đến năm 2035.

### **Tiểu kết chương 1**

Nghiên cứu hệ thống tài liệu ở trong và ngoài nước liên quan đến chất lượng đội ngũ nhà giáo; công tác xây dựng chất lượng ĐNGV theo góc độ nào cũng đều khẳng định: (1) đội ngũ nhà giáo có vị trí, vai trò hạt nhân trong mọi hoạt động của quy trình đào tạo bồi dưỡng; (2) hệ thống chương trình, giáo trình

chuẩn là điều kiện quan trọng để phát triển giáo dục - đào tạo; (3) chất lượng ĐNGV ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng mọi sản phẩm được đào tạo bồi dưỡng; (4) ĐNGV không chỉ đơn thuần là đội ngũ trực tiếp làm công tác huấn luyện, trực tiếp tham gia ĐT, BD mà còn là tấm gương mẫu mực để người học noi theo; (5) ĐNGV phải thường xuyên, tích cực tham gia ĐT, BD; tự bồi dưỡng, tham gia các hoạt động xã hội để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ về mọi mặt đáp ứng yêu cầu phát triển của xã hội; (6) các công trình nghiên cứu đã tập trung chỉ rõ những ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân của nó và đưa ra các giải pháp quan trọng để khắc phục, giải quyết các vấn đề nghiên cứu đặt ra.

Từ các nội dung được đưa ra, việc nghiên cứu chất lượng ĐNGV ở các TCT cần làm sáng tỏ một số nội dung: (1) xác định rõ vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ, đặc điểm của các TCT cấp tỉnh hiện nay; (2) những quan niệm về giảng viên, ĐNGV và chất lượng ĐNGV ở các trường; (3) những yếu tố ảnh hưởng, tác động đến chất lượng ĐNGV hiện nay; (4) hệ thống các tiêu chí đánh giá cụ thể về chất lượng ĐNGV TCT; (5) xây dựng TCT chuẩn là tiền đề quan trọng để xây dựng chất lượng ĐNGV; (6) xây dựng hệ thống chương trình, giáo trình chuẩn đáp ứng yêu cầu phát triển của xã hội; (7) định hướng phát triển phù hợp về chuyên môn, nghiệp vụ cho ĐNGV LLCT đáp ứng hiệu quả các nhiệm vụ; tham gia tổng kết thực tiễn, NCKH, góp phần xây dựng hệ thống chính trị ở cơ sở, địa phương.

## Chương 2

### CƠ SỞ KHOA HỌC VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH, THÀNH PHỐ

#### 2.1. KHÁI QUÁT VỀ CÁC TRƯỜNG VÀ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH, THÀNH PHỐ

##### 2.1.1. Khái quát về hệ thống trường chính trị tỉnh, thành phố

##### 2.1.1.1. *Khái quát chung về trường chính trị tỉnh, thành phố*

Trong sự nghiệp cách mạng, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, cán bộ luôn là yếu tố quan trọng nhất, quyết định sự thành bại, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và của chế độ. Chính vì vậy, công tác ĐT, BD cán bộ luôn là vấn đề trọng yếu, đã được được quan tâm từ rất sớm, có trước khi Đảng Cộng sản Việt Nam ra đời (năm 1930) nhằm chuẩn bị lực lượng cho cách mạng Việt Nam. Đó là các lớp học do lãnh tụ Nguyễn Ái Quốc mở ở Quảng Châu (Trung Quốc) vào những năm 1926 - 1927 nhằm huấn luyện chính trị cách mạng cho lớp thanh niên ưu tú của Việt Nam. Công tác huấn luyện cán bộ được tranh thủ thực hiện khi có điều kiện.

Cách mạng tháng Tám năm 1945 thành công, nước Việt Nam Dân chủ cộng hòa ra đời, Đảng đã giành được chính quyền. Để xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ vừa kháng chiến, vừa kiến quốc lúc bấy giờ, sau khi tổ chức bộ máy chính quyền đi vào hoạt động, công tác huấn luyện cán bộ cũng được triển khai. Ở Trung ương, sau Hội nghị Trung ương lần thứ VI (từ ngày 14 đến ngày 18-01-1949), thực hiện chủ trương của Đảng về công tác huấn luyện cán bộ phục vụ sự nghiệp cách mạng, Trường Nguyễn Ái Quốc (nay là Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh) trở thành Trường huấn luyện cán bộ hoạt động thường xuyên. Ở một số địa phương, do nhu cầu về cán bộ của cách mạng tại địa phương, hơn nữa trong tình hình bị địch chia cắt với Thủ đô kháng chiến, Đảng thành lập một số cơ sở đào tạo cán bộ tại địa phương, các trường cán bộ của khu ủy, liên khu ủy ra đời, bên cạnh đó là các trường của tỉnh, được gọi là Trường Đảng tỉnh, đây chính là tiền thân của TCT tỉnh, thành phố ngày nay.

Ban đầu, cùng với việc huấn luyện cán bộ cho Đảng, các trường đảng cũng tổ chức các lớp tập huấn cán bộ cho chính quyền. Tuy nhiên, hoạt động quản lý nhà nước có những đặc thù riêng, nội dung và phương pháp quản lý nhà nước cũng khác công tác xây dựng Đảng. Trong khi đó, đội ngũ cán bộ chính quyền rất yếu về năng lực quản lý hành chính, đặc biệt là những năm đầu thành lập chính quyền. Chính vì thế, ủy ban hành chính các tỉnh có chủ trương mở lớp nghiệp vụ về hành chính. Đây chính là nhu cầu để ra đời các trường hành chính tỉnh.

Bước vào thời kỳ miền Bắc xây dựng chủ nghĩa xã hội, nhu cầu về cán bộ là rất lớn. Xuất phát từ yêu cầu nâng cao trình độ LLCT và nghiệp vụ vận động thanh thiếu niên và năng lực hoạt động thực tiễn cho đội ngũ cán bộ đoàn, nhiều tỉnh thành lập trường thanh vận (hoặc trường đoàn thanh niên).

Sau khi thống nhất đất nước, công tác ĐT, BD cán bộ thiếu thống nhất về trường lớp ở mỗi tỉnh, thành phố. Trong thời gian này, mỗi tỉnh, thành phố có nhiều trường ĐT, BD cán bộ.

Ngày 10-3-1993, Ban Bí thư Trung ương đã ban hành Quyết định số 61-QĐ/TW về việc “sắp xếp lại các trường đảng từ trung ương đến các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương”. Trên cơ sở Quyết định này, ở các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương đã hợp nhất các cơ sở ĐT, BD cán bộ, công chức của địa phương thành Trường ĐT, BD cán bộ.

Ngày 05-9-1994, Ban Bí thư Trung ương Đảng ban hành Quyết định số 88-QĐ/TW về việc “thành lập trường chính trị cấp tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương”. Quyết định nêu rõ: “Thành lập trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tại các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, trên cơ sở thống nhất trường đảng và trường hành chính hoặc trường quản lý nhà nước của tỉnh, thành phố, gọi là trường chính trị tỉnh, thành phố”. Từ đây, cơ sở ĐT, BD cán bộ, công chức của tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương có một cơ sở duy nhất và chính thức mang tên TCT, thực hiện chức năng ĐT, BD cán bộ, đảng viên cho Đảng; cán bộ, công chức cho cơ quan chính quyền.



Ngày 03-9-2008, Ban Bí thư ban hành Quyết định số 184-QĐ/TW về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của TCT tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Theo đó, TCT cấp tỉnh là đơn vị sự nghiệp trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy và ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố, đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp và thường xuyên của ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy.

Ngày 13-11-2018, Ban Bí thư ban hành Quy định số 09-QĐi/TW về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của TCT tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương [06]. Theo đó, TCT cấp tỉnh là đơn vị sự nghiệp trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy, đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp và thường xuyên của ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy. Điểm khác biệt cơ bản là TCT không còn là đơn vị trực thuộc "hai mang" (vừa trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy, vừa trực thuộc ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố), mà chỉ trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy.

***2.1.1.2. Trường chính trị tỉnh, thành phố - chức năng, nhiệm vụ, vị trí, vai trò, tổ chức bộ máy và biên chế***

Trường chính trị tỉnh, thành phố là cơ sở ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở, đảng viên của các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Hiện nay, tổng số có 63 TCT của 63 tỉnh, thành phố; mỗi địa phương 01 trường trên phạm vi cả nước. Mặc dù hiện có tên gọi khác nhau như: Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong (Thành phố Hà Nội), Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh (Thành phố Hồ Chí Minh), nhưng các cơ sở này thực chất là TCT tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

Theo Quy định số 09-QĐi/TW ngày 13-11-2018 của Ban Bí thư, chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của TCT tỉnh, thành phố [06], như sau:

***\* Về chức năng***

Trường chính trị tỉnh, thành phố có 02 chức năng chủ yếu:

*Một là*, tổ chức ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị cấp cơ sở, công chức, viên chức, đảng viên ở địa phương về LLCT - hành chính..; *hai là*, tham gia tổng kết thực tiễn, NCKH về xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị ở địa phương.

*\* Về nhiệm vụ*

Trường chính trị tỉnh, thành phố thực hiện 8 nhóm nhiệm vụ:

(1) Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý của Đảng, chính quyền, các tổ chức chính trị - xã hội cấp cơ sở (xã, phường, thị trấn và các đơn vị tương đương); trưởng, phó phòng, ban, ngành, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cấp huyện và tương đương; trưởng, phó phòng của sở, ban, ngành, các tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh và tương đương...; (2) đào tạo trung cấp LLCT theo tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý; bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước cho các chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương; (3) kiến thức quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn ngạch cán sự và tương đương, ngạch chuyên viên và tương đương, ngạch chuyên viên chính và tương đương; (4) bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, chuyên môn, nghiệp vụ cho các chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý; cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ của các tổ chức đảng, chính quyền, đoàn thể chính trị - xã hội cấp cơ sở; (5) bồi dưỡng cập nhật kiến thức cho đại biểu Hội đồng nhân dân cấp xã, cấp huyện; (6) bồi dưỡng các chương trình khác do cấp có thẩm quyền giao; (7) phối hợp với ban tuyên giáo tỉnh ủy, thành ủy và các cơ quan liên quan hướng dẫn và bồi dưỡng nghiệp vụ, phương pháp giảng dạy cho ĐNGV của trung tâm bồi dưỡng chính trị cấp huyện; (8) ĐT, BD cho các đối tượng khác theo chỉ đạo của tỉnh ủy, thành ủy; tham gia tổng kết thực tiễn ở địa phương, cơ sở, tổ chức NCKH phục vụ giảng dạy, học tập. Ngoài ra Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong, Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh có hợp tác nghiên cứu với một số cơ quan khoa học nước ngoài; các TCT ở tỉnh có chung biên giới với Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào còn đảm nhận nhiệm vụ bồi dưỡng chính trị - hành chính cho cán bộ cấp cơ sở của Lào.

*\* Về vị trí*

Trường chính trị tỉnh, thành phố là đơn vị sự nghiệp trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy, đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp và thường xuyên của ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy; là đơn vị sự nghiệp đảng ở địa phương; là cơ sở ĐT, BD cán bộ duy nhất ở cấp tỉnh; là cơ quan NCKH, tổng kết thực tiễn ở địa phương.

Trường chính trị có mối quan hệ chặt chẽ, thường xuyên với các ban, ngành, đoàn thể của tỉnh, thành phố trong thực hiện nhiệm vụ chính trị, thực hiện chương trình, kế hoạch ĐT, BD cán bộ; tổ chức bộ máy và biên chế; chế độ, chính sách đối với cán bộ, giảng viên cũng như các hoạt động quản lý cơ sở vật chất. TCT quan hệ chặt chẽ với Học viện CTQG Hồ Chí Minh trong hướng dẫn và thống nhất quản lý việc thực hiện chương trình, nội dung ĐT, BD; phương pháp giảng dạy và học tập; NCKH; quy chế quản lý đào tạo và đánh giá về TCT chuẩn theo quy định.

*\* Về vai trò*

(1) Là đơn vị trực tiếp tham mưu cho tỉnh ủy, thành ủy thực hiện Nghị quyết số 32-NQ/TW ngày 26-5-2014 của Bộ Chính trị về đổi mới, nâng cao chất lượng công tác ĐT, BD LLCT, góp phần thực hiện mục tiêu, yêu cầu về công tác ĐT, BD cán bộ; từng bước nâng cao trình độ LLCT, chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở, đảng viên; (2) có vai trò quan trọng trong tuyên truyền, phát triển chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; (3) là đơn vị chủ trì về nội dung, triển khai, giám sát việc thực hiện toàn bộ quy trình về công tác ĐT, BD cán bộ, đảng viên ở địa phương; (4) là đơn vị tham gia tổng kết thực tiễn ở địa phương, đặc biệt là tổng kết về khoa học lý luận nhằm cung cấp luận cứ khoa học có giá trị trong xây dựng cơ chế, chính sách, phát triển kinh tế - xã hội; phục vụ giảng dạy, học tập tại địa phương; (5) có vai trò quan trọng trong bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, phản bác các quan điểm sai trái, thù địch thông qua các hoạt động ĐT, BD cán bộ và các hoạt động khoa học thường niên khác của nhà trường.

*\* Về tổ chức bộ máy*

Về cơ cấu tổ chức: đề tạo sự chuyển biến căn bản, toàn diện trong công tác TCT, cơ cấu tổ chức được quy định:

Lãnh đạo trường gồm: Hiệu trưởng và không quá 02 phó hiệu trưởng.

Cơ cấu khoa, phòng: TCT tỉnh, thành phố được thành lập tối đa 03 khoa, 02 phòng theo định hướng sau:

*03 khoa gồm:*

Khoa Lý luận cơ sở: tổ chức thực hiện nghiên cứu, giảng dạy phần học những vấn đề cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, tình hình thực hiện các nhiệm vụ liên quan của địa phương; Khoa Xây dựng Đảng: tổ chức thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu, giảng dạy những vấn đề cơ bản về Đảng Cộng sản Việt Nam và lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam; đường lối, chính sách về các lĩnh vực của đời sống xã hội; nghiệp vụ công tác đảng ở cơ sở; Khoa Nhà nước và pháp luật: tổ chức thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu, giảng dạy những vấn đề cơ bản về hệ thống chính trị, Nhà nước, pháp luật; quản lý hành chính nhà nước và kỹ năng lãnh đạo, quản lý.

*02 phòng gồm:*

Phòng Quản lý đào tạo và NCKH: thực hiện việc tham mưu cho hiệu trưởng TCT về quản lý, tổ chức, triển khai công tác đào tạo và NCKH; Phòng Tổ chức, hành chính, thông tin, tư liệu: tổ chức thực hiện tham mưu, giúp việc hiệu trưởng TCT về quản lý, tổ chức, triển khai các công tác về tổ chức - cán bộ, hành chính, hậu cần và thông tin, tư liệu.

*\* Về biên chế*

Biên chế của TCT do ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy xem xét, quyết định trên cơ sở hệ thống tiêu chí cụ thể, phù hợp về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, cơ cấu, quyền hạn, khối lượng công việc, phạm vi và tính chất đặc thù nội dung công việc được phân công phù hợp với tiêu chuẩn từng chức danh và vị trí việc làm đã được các cấp có thẩm quyền phê duyệt, bảo đảm hoạt động hiệu quả, phù hợp.

Từng địa phương bám sát Nghị định số 113/2018/NĐ-CP ngày 31-8-2018 của Chính phủ xây dựng, thực hiện đề án xác định vị trí việc làm ở TCT, tránh tình trạng áp đặt biện pháp bình quân giữa các đơn vị, đặc biệt với đội ngũ làm công tác nghiên cứu, giảng dạy, NCKH lý luận càng phải tăng cường đội ngũ cán bộ có đức, có tài, có kiến thức thực tiễn phong phú. Để phục vụ công tác giảng dạy, TCT được thực hiện chế độ giảng viên kiêm nhiệm, giảng viên thỉnh giảng.

Ngày 19-5-2021, Ban Bí thư ban hành Quy định số 11-QĐ/TW về trường chính trị chuẩn đã quy định rõ TCT chuẩn phải đáp ứng đủ các tiêu chí theo quy định, gồm hai mức chuẩn 1, 2, gồm 55 tiêu chí chuẩn với 06 tiêu chuẩn chung. Trong đó đặc biệt nhấn mạnh đến chuẩn về đội ngũ cán bộ, viên chức tương ứng với từng chức danh, vị trí việc làm cụ thể. Đội ngũ cán bộ, viên chức của TCT phải bảo đảm tỷ lệ tối thiểu 75% trở lên là giảng viên; 90% có trình độ thạc sĩ phù hợp chuyên ngành trở lên; đảm bảo đầy đủ chứng chỉ, điều kiện về ngạch giảng viên theo quy định; có phương pháp giáo dục và phương pháp NCKH hiệu quả...

### **2.1.2. Khái niệm, đặc điểm, vai trò của đội ngũ giảng viên của trường chính trị tỉnh, thành phố**

#### **2.1.2.1. Khái niệm về đội ngũ giảng viên của trường chính trị tỉnh, thành phố**

##### *\* Quan niệm về nhà giáo, giảng viên*

Theo Luật Giáo dục [86] xác định: Nhà giáo là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường hoặc các cơ sở giáo dục khác, bảo đảm các tiêu chuẩn về: phẩm chất, đạo đức, tư tưởng; có trình độ chuẩn; đảm bảo sức khỏe, lý lịch rõ ràng. Nhà giáo được xác định, nếu dạy học ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, giáo dục phổ thông, giáo dục mầm non được gọi chung là giảng viên. Nếu giảng dạy ở cơ sở giáo dục đại học, sau đại học gọi chung là giảng viên.

Từ điển tiếng Việt định nghĩa: giảng viên là người giảng dạy tại trường đại học hay cơ sở huấn luyện cán bộ, có chức danh viên chức giảng dạy [97, tr.731].

Luật Giáo dục đại học, sửa đổi, bổ sung năm 2019, quy định cụ thể về giảng viên tại điều 54 như sau:

Giảng viên là người có thân nhân rõ ràng; có phẩm chất, đạo đức tốt; có sức khỏe tốt; có trình độ chuẩn được đào tạo đáp ứng các quy định về tổ chức, hoạt động của cơ sở giáo dục.

Chức danh giảng viên gồm: giáo sư, phó giáo sư, giảng viên cao cấp, giảng viên chính, giảng viên, trợ giảng. Quy định về trình độ của giảng viên: phải có trình độ chuyên môn từ thạc sĩ trở lên (trừ trợ giảng) [87, tr.25].

Từ phân tích trên có thể đưa ra quan niệm: *Giảng viên là những nhà giáo có nhân thân rõ ràng, có phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ chuyên môn, thực hiện công tác nghiên cứu, giảng dạy hay đào tạo chuyên sâu ở trình độ từ trung cấp trở lên. Giảng viên thường làm việc tại các trường đại học, cao đẳng hay các cơ sở ĐT, BD cán bộ; phải bảo đảm đầy đủ tiêu chí, điều kiện về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật.*

\* *Quan niệm về đội ngũ giảng viên:* để làm rõ quan niệm về ĐNGV, cần tập trung phân tích nội hàm về đội ngũ và đội ngũ giáo viên

*Một là, về đội ngũ*

Có nhiều cách hiểu khác nhau về “đội ngũ”, như “đội ngũ” dùng trong các tổ chức chính trị - xã hội: đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; đội ngũ công nhân viên chức; đội ngũ trí thức; đội ngũ y bác sĩ... Theo cách hiểu phổ biến hiện nay, “đội ngũ” là tập hợp số đông người trở thành một lực lượng nhằm thực hiện cùng chức năng, nhiệm vụ hay nghề nghiệp do tổ chức có thẩm quyền quy định.

*Hai là, về đội ngũ giáo viên*

Từ điển Giáo dục học định nghĩa: “đội ngũ giáo viên là tập hợp những người đảm nhận công tác giáo dục và dạy học có đủ tiêu chuẩn đạo đức, chuyên môn và nghiệp vụ quy định” [99, tr.104].

Từ các cách tiếp cận về giáo viên; đội ngũ; đội ngũ giáo viên có thể quan niệm: *đội ngũ giảng viên là tập hợp số đông nhà giáo có nhân thân rõ ràng, có phẩm chất, đạo đức, trình độ chuyên môn, thực hiện công tác giảng dạy hay đào tạo chuyên sâu ở trình độ từ cao đẳng trở lên, hay các cơ sở ĐT, BD cán bộ; bảo đảm đầy đủ tiêu chí, điều kiện về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật.*

\* *Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh, thành phố*

*Một là, giảng viên TCT*

Là viên chức chuyên môn thực hiện giảng dạy ở các TCT tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương về các nội dung theo chức năng, nhiệm vụ, được chia thành 03 ngạch là: giảng viên; giảng viên chính và giảng viên cao cấp. Giảng viên TCT tập trung chủ yếu ở 03 khoa chuyên ngành. gồm:

Khoa Lý luận cơ sở: nghiên cứu, giảng dạy phần học những vấn đề cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, tình hình nhiệm vụ của địa phương và các lĩnh vực khác.

Khoa Xây dựng Đảng: tổ chức thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu, giảng dạy những vấn đề cơ bản về Đảng và lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam; đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước.

Khoa Nhà nước và pháp luật: tổ chức thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu, giảng dạy những vấn đề cơ bản về hệ thống chính trị, Nhà nước, pháp luật; quản lý hành chính nhà nước và kỹ năng lãnh đạo quản lý; các chương trình bồi dưỡng quản lý nhà nước theo ngạch và bồi dưỡng khác theo quy định.

*Hai là, ĐNGV của các TCT tỉnh, thành phố*

Đội ngũ này gồm tập hợp những người tham gia quá trình giảng dạy ở TCT, đảm nhận đầy đủ các nhiệm vụ về tổ chức ĐT, BD; tham gia các hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ khác; tham gia tổng kết thực tiễn, NCKH ở địa phương. ĐNGV gồm có ĐNGV cơ hữu và ĐNGV thỉnh giảng, cụ thể:

Đội ngũ giảng viên cơ hữu: Là tập hợp viên chức chuyên môn giữ ngạch giảng viên, thuộc biên chế của nhà trường, được phân bổ chính ở 03 khoa chuyên môn, thực hiện chức năng, nhiệm vụ chính được giao là giảng dạy và NCKH theo các lĩnh vực, chuyên môn của từng người được phân công, được hưởng chế độ, chính sách của giảng viên.

Đội ngũ giảng viên thỉnh giảng: Là tập hợp những người không thuộc biên chế của TCT, được nhà trường mời tham gia giảng dạy, hướng dẫn khóa luận, thực hiện các nhiệm vụ trong quy trình ĐT, BD (nếu có). Căn cứ yêu cầu, nhiệm vụ giảng dạy và kế hoạch của từng khoa; điều kiện, khả năng của từng người, trường đề xuất mời tham gia giảng dạy.

Từ các phân tích trên, có thể quan niệm: *ĐNGV của TCT tỉnh, thành phố là viên chức chuyên môn giữ ngạch giảng viên gồm giảng viên cơ hữu, trong biên chế TCT và giảng viên thỉnh giảng không thuộc biên chế của trường, có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ LLCT, chuyên môn, nghiệp vụ sư*

*phạm phù hợp để thực hiện công tác giảng dạy, NCKH trong chương trình ĐT, BD theo chức năng, nhiệm vụ; bảo đảm đầy đủ tiêu chí, điều kiện về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp theo quy định và phù hợp với điều kiện thực tiễn.*

### **2.1.2.2. Đặc điểm của đội ngũ giảng viên trường chính tỉnh, thành phố**

Giảng viên TCT có những đặc điểm chung của ngành giáo dục như: đối tượng giảng dạy trực tiếp là con người; nhân cách là quan trọng hàng đầu; tái tạo ra sức lao động mới cho xã hội; có yêu cầu cao trong nghiên cứu, giảng dạy nên phải thường xuyên rèn luyện đạo đức, phát triển trình độ, chuyên môn; là tấm gương học tập cả đời, có trình độ cao, nghiệp vụ tinh thông... Xuất phát từ chức năng, nhiệm vụ, mục tiêu và yêu cầu có tính đặc thù cao về vai trò, vị trí trong công tác ĐT, BD cán bộ, đảng viên, ĐNGV ở TCT còn có một số đặc điểm riêng sau:

*Một là*, là đảng viên Đảng Cộng sản Việt Nam, có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức cách mạng trong sáng

Đối tượng được ĐT, BD ở TCT có tính đặc thù là đội ngũ cán bộ được cấp ủy địa phương, cơ quan quy hoạch vào các chức danh lãnh đạo, quản lý chủ chốt của hệ thống chính trị cấp cơ sở; có trình độ cao (đa số đã tốt nghiệp đại học trở lên); nghiệp vụ vững vàng; nhiều kinh nghiệm trong thực hiện công vụ do đã có thời gian công tác trong ngành, lĩnh vực phụ trách; đặc biệt có kiến thức thực tiễn phong phú, đa dạng ở các lĩnh vực. Nội dung học tập, bồi dưỡng chủ yếu tập trung về chuyên ngành khoa học LLCT, với trách nhiệm làm rõ hơn, sáng tỏ hơn về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh trong thực tiễn. Ngay từ các khâu xây dựng chương trình, biên soạn tài liệu... đã đòi hỏi ĐNGV phải rất vững vàng về lập trường tư tưởng, kiên định mục tiêu, lý tưởng của Đảng và đất nước, tuyệt đối trung thành với đường lối của Đảng, có phẩm chất đạo đức trong sáng.

*Hai là*, được đào tạo cơ bản, có chuyên ngành phù hợp; có trình độ LLCT cao

Ở Việt Nam, các môn học LLCT là hệ thống nguyên lý của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước. Do vậy, không giống như các cơ sở đào tạo



đa ngành nghề khác, các khoa hoạt động khá độc lập, ĐNGV của các TCT phải thực hiện nhiệm vụ ĐT, BD trong cùng một chương trình có sự liên quan chặt chẽ, cung cấp luận cứ khoa học cho học viên, giúp họ dự báo, lý giải, giải quyết tốt các vấn đề từ thực tiễn đặt ra. Do vậy, đại đa số ĐNGV phải được đào tạo bài bản ở những cơ sở đào tạo có uy tín trong và ngoài nước; có chuyên ngành phù hợp với chức trách, nhiệm vụ theo quy định, đa số tốt nghiệp các chuyên ngành khoa học lý luận. Đây là cơ sở quan trọng giúp các trường hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ chính trị được giao hằng năm.

*Ba là*, là người chiến sĩ trên mặt trận tư tưởng của Đảng, nhạy cảm chính trị, thường xuyên tu dưỡng rèn luyện bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức của người cán bộ, đảng viên

Các môn học LLCT phản ánh bản chất, tính quy luật của các quan hệ kinh tế, chính trị, xã hội, thể hiện lợi ích và thái độ của giai cấp công nhân và nhân dân lao động. Để đáp ứng được yêu cầu chất lượng và hiệu quả ĐT, BD, giảng viên của các trường phải là người định hướng tư tưởng, tư vấn về nhận thức, giúp học viên nhận thức đúng nhưng vấn đề chính trị thực tiễn, là người chiến sĩ trên mặt trận đấu tranh tư tưởng, có năng lực trình bày, thuyết giảng, đối thoại, thảo luận, cung cấp những tri thức khoa học LLCT. Giảng viên thường xuyên rèn luyện bản lĩnh chính trị, tu dưỡng phẩm chất đạo đức, áp dụng hiệu quả những phương pháp giảng dạy tích cực và hiện đại vào bài giảng để khẳng định lập trường của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, đấu tranh phản bác các luận điểm xuyên tạc, thù địch.

*Bốn là*, thường xuyên được trau dồi kiến thức thực tiễn thông qua nhiều hình thức

Học viên của các TCT là những người đang hoạt động thực tiễn trong một hoặc nhiều lĩnh vực khác nhau với thâm niên công tác và những trải nghiệm trong các môi trường công tác khác nhau, nên họ am hiểu sâu sắc thực tiễn. Chương trình ĐT, BD ở TCT mà các giảng viên đảm nhiệm có tính riêng biệt, đặc thù từ nội dung đến đối tượng tham gia, đặc biệt có yêu cầu cao về kiến

thực thực tiễn gắn liền với thực hiện nhiệm vụ. Do vậy, ngay từ khi xây dựng chiến lược phát triển TCT; xây dựng hệ thống các quy chế, quy định thực hiện ở đơn vị đã xác định rõ một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của ĐNGV là phải thường xuyên được cập nhật những kiến thức từ thực tiễn qua các hình thức: đi biệt phái ở cơ sở; tham gia trực tiếp hoặc gián tiếp vào tổng kết thực tiễn ở địa phương; tham dự hội nghị, hội thảo, tọa đàm khoa học; tham gia viết bài trên sách, báo, tạp chí; tham gia các nhóm nghiên cứu theo từng nội dung, chuyên ngành cụ thể.

*Năm là*, nguồn tuyển dụng và quá trình đào tạo có đặc điểm riêng đặc biệt về giảng dạy chuyên ngành khoa học lý luận

Ngoài năng lực chuyên môn, giảng viên còn cần quan tâm phương pháp giảng dạy để có thể là những “huấn luyện viên” trong công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, định hướng phương pháp giúp người học có phương pháp cơ bản trong nghiên cứu và giải quyết các vấn đề thực tiễn, giúp người học tham gia vào quá trình sáng tạo ra những tri thức lý luận mới. Nguồn tuyển dụng “đầu vào” và quá trình ĐT, BD đội ngũ phải được quan tâm xây dựng, thực hiện theo kế hoạch, lộ trình bài bản. Họ phải là những người vừa chuyên sâu về học thuật vừa là người am hiểu thực tiễn. Hơn nữa, để có thể tham gia tổng kết thực tiễn những vấn đề nóng đặt ra ở địa phương, mỗi giảng viên còn cần tích cực, chủ động gắn mình vào thực tiễn, cập nhật thông tin đầy đủ, kịp thời.

### ***2.1.2.3. Vai trò của đội ngũ giảng viên trường chính tỉnh, thành phố***

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “Nhiệm vụ giáo dục là rất quan trọng và vẻ vang, vì nếu không có thầy giáo thì không có giáo dục... Không có giáo dục, không có cán bộ thì cũng không nói gì đến kinh tế, văn hóa” [84, tr.345]. Vai trò của người thầy, người trực tiếp làm công tác huấn luyện thông qua các hoạt động trực tiếp vào quy trình ĐT, BD.

Là trung tâm ĐT, BD cán bộ cấp tỉnh, TCT hằng năm thực hiện nhiệm vụ về tổ chức hàng trăm lớp với hàng vạn học viên là cán bộ lãnh đạo, quản lý tham dự. ĐNGV càng đặc biệt quan trọng, giữ vai trò nòng cốt, chất lượng thực hiện nhiệm vụ của họ quyết định trực tiếp đến sự thành bại của sự nghiệp ĐT, BD cán

bộ ở địa phương. Do đó, vai trò của đội ngũ này không chỉ thể hiện như một nhà giáo nói chung, mà còn được thể hiện ở các nội dung chủ yếu sau:

*Một là*, trực tiếp đảm nhiệm vai trò chủ chốt, quyết định chất lượng ĐT, BD ở các trường, góp phần thực hiện mục tiêu, yêu cầu về công tác ĐT, BD cán bộ mà Đảng, Nhà nước giao. Trực tiếp giáo dục, bồi dưỡng, tuyên truyền sâu rộng về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; chủ trương, đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước

Đội ngũ giảng viên ở các TCT là lực lượng trực tiếp tham gia, đảm nhận vai trò chính, vai trò chủ chốt ở tất cả các khâu trong quy trình thực hiện ĐT, BD cán bộ của nhà trường, từ việc xác lập các chương trình ĐT, BD; quá trình xây dựng, phát triển chương trình; trực tiếp giảng dạy tất cả các bài, chuyên đề, nội dung trong các chương trình đó; hướng dẫn viết, tổ chức chấm đồ án, khóa luận tốt nghiệp... đến trực tiếp đánh giá chất lượng học tập của học viên. Vì vậy, giảng viên vẫn luôn đóng vai trò “trung tâm” của quá trình ĐT, BD, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng công tác ĐT, BD. Thông qua công tác giảng dạy các chuyên đề, bài giảng của mình, giảng viên trực tiếp truyền thụ đến người học hiểu sâu, hiểu đúng về những giá trị cốt lõi của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, những vấn đề lý luận và thực tiễn trong nước và trên thế giới; trực tiếp trang bị cho người học thế giới quan, phương pháp luận khoa học, niềm tin vững chắc vào Đảng Cộng sản Việt Nam; trực tiếp tuyên truyền, phổ biến đến đội ngũ cán bộ, đảng viên, quần chúng nhân dân hiểu và thực hiện nghiêm, thực hiện đúng chủ trương, đường lối, quan điểm, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước; ngăn ngừa, đẩy lùi những tư tưởng, quan điểm lệch lạc, bóp méo sự thật để trục lợi cá nhân.

*Hai là*, trực tiếp tham gia vào các hoạt động tổng kết thực tiễn, NCKH các vấn đề đặt ra ở địa phương

Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 09-12-2014 của Bộ Chính trị đã chỉ rõ: “công tác lý luận còn những hạn chế... chưa gắn kết chặt chẽ với những vấn đề thực tiễn đặt ra” [11]; xác định rõ tầm quan trọng ngày càng cao của việc NCKH lý luận, công tác NCKH, tổng kết thực tiễn trở thành một trong tám nhóm nhiệm vụ trọng tâm ở các

TCT. Đây là động lực thúc đẩy sự phát triển của đội ngũ cán bộ, giảng viên nỗ lực phấn đấu, nâng cao trình độ, chuyên môn đáp ứng hiệu quả nhiệm vụ trên.

Đội ngũ giảng viên luôn là lực lượng xung kích, hàng đầu trong NCKH ở địa phương, trực tiếp tham gia thực hiện toàn bộ quá trình nghiên cứu: từ xác định hướng, vấn đề cần nghiên cứu, đến xây dựng tổng quan, đề cương nghiên cứu và trực tiếp tham gia viết bài khoa học, tổng kết, hoàn thiện đề án khoa học và thực hiện các giải pháp ứng dụng vào thực tiễn. Qua các hoạt động khoa học, giảng viên đóng góp trực tiếp vào việc đổi mới công tác tuyên truyền, phổ biến đến đội ngũ cán bộ, đảng viên và tầng lớp nhân dân ở cơ sở về thực hiện nghiêm, hiệu quả đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước.

*Ba là*, là chiến sĩ trên mặt trận đấu tranh phòng, chống “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch, cơ hội chính trị

Qua việc trực tiếp ĐT, BD tuyên truyền về các nội dung liên quan đến khoa học lý luận, giảng viên góp phần quan trọng vào việc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống; trực tiếp trang bị cho người học thế giới quan, phương pháp luận khoa học, lý tưởng đạo đức, cách mạng cho đội ngũ cán bộ, đảng viên thúc đẩy quá trình phát triển kinh tế chính trị - xã hội ở địa phương. Trong đấu tranh tư tưởng, góp phần bảo vệ vững chắc nền tảng tư tưởng của Đảng, ĐNGV là lực lượng quan trọng trực tiếp tham gia đấu tranh, phản bác các quan điểm sai trái, thù địch trong bài giảng, trên các phương tiện truyền thông, phát biểu trên các diễn đàn khoa học, bài viết trên sách, báo, tạp chí và các sản phẩm khoa học.

*Bốn là*, có vai trò quan trọng trong việc xây dựng nhà trường, tổ chức đảng, tổ chức chính trị - xã hội của trường trong sạch, vững mạnh, thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ chính trị, góp phần xây dựng TCT phát triển vững mạnh, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ ngày càng cao trong giai đoạn mới.

Là thành viên nhà trường, đảng viên, đoàn viên công đoàn, giảng viên có đóng góp trực tiếp vào việc xây dựng nhà trường, tổ chức đảng, tổ chức công đoàn luôn trong sạch, vững mạnh, hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị của trường tổ chức; tạo lập môi trường công tác dân chủ, đoàn kết, thân ái; xây dựng hình ảnh, uy tín của nhà trường đối với địa phương.

*Năm là*, có vai trò quan trọng trong bồi dưỡng, giáo dục, rèn luyện, là tấm gương mẫu mực về nhân cách cho học viên noi theo

Thực hiện khẩu hiệu hành động “kỷ cương - đồng bộ - sáng tạo - hiệu quả”, để thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ trong giáo dục, rèn luyện học viên, các trường luôn xác định muốn có chất lượng tốt thì ĐNGV phải tốt, học viên phải tốt và quy trình ĐT, BD phải tốt. Để có giảng viên tốt, trước hết nhân cách phải tốt, nhân cách của giảng viên bao gồm: phẩm chất (phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, lòng yêu thương học viên...) và năng lực (chuyên môn, năng lực sư phạm, khả năng hiểu, hòa nhập với học viên, khả năng về biên soạn tài liệu học - tập, giáo án...). Giảng viên có tình yêu việc là điều kiện quan trọng trở thành giảng viên tốt, ý thức rõ được vị trí cao quý của “người thầy” trong giáo dục, rèn luyện học viên, luôn phấn đấu là tấm gương sáng để học viên nhìn vào, noi gương.

### **2.1.3. Tiêu chuẩn, nhiệm vụ của của đội ngũ giảng viên của trường chính trị tỉnh, thành phố**

#### ***2.1.3.1. Tiêu chuẩn của đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh, thành phố***

##### *\* Tiêu chuẩn chung*

Để giảng viên chủ động trong xây dựng kế hoạch giảng dạy, học tập nâng cao trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ; nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác ĐT, BD cán bộ, công chức, viên chức trong nền công vụ, Đảng, Nhà nước đã ban hành nhiều nghị định, thông tư, thông tư liên tịch... quy định về tiêu chuẩn, nhiệm vụ, chế độ làm việc. Trong đó, xác định tiêu chuẩn chung của giảng viên gồm:

Tuyệt đối trung thành với Tổ quốc, vững vàng về bản lĩnh chính trị, có phẩm chất đạo đức tốt; tinh thần yêu nước, kiên định với mục tiêu độc lập dân tộc, chấp hành nghiêm đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước; có thái độ trung thực, khiêm tốn; tận tụy với công việc; tâm huyết với sự nghiệp giáo dục, ĐT, BD và NCKH; có trình độ LLCT, chuyên môn đạt chuẩn từ đại học trở lên theo quy định, phù hợp với chuyên môn, chuyên ngành giảng dạy; có khả năng và nghiệp vụ sư phạm; có đủ sức khỏe để hoàn thành nhiệm vụ; có lý lịch bản thân rõ ràng, đáp ứng yêu cầu về chính trị.

*\* Tiêu chuẩn cụ thể*

Căn cứ Thông tư liên tịch số 06/2011/TTLT-BNV-BGDĐT ngày 06-6-2011 [15]; Quyết định số 6468-QĐ/HVCTQG ngày 21-12-2021 của Học viện CTQG Hồ Chí Minh [59]; Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT ngày 26-10-2022 của Bộ Giáo dục và Đào tạo [18].., có thể xác định giảng viên TCT cần đáp ứng các tiêu chuẩn:

*Một là, tiêu chuẩn của giảng viên*

Giảng viên cần đáp ứng đầy đủ tiêu chuẩn chung về chính trị, đạo đức nghề nghiệp; đáp ứng tiêu chuẩn của ngạch giảng viên quy định tại Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT ngày 26-10-2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo [18] và Quyết định số 6468-QĐ/HVCTQG ngày 21-12-2021 của Học viện CTQG Hồ Chí Minh [59], cụ thể:

*Về trình độ*

(1) Quy định chung phải có bằng tốt nghiệp đại học sư phạm trở lên hoặc có bằng tốt nghiệp đại học xếp loại khá trở lên phù hợp với chuyên môn, chuyên ngành giảng dạy. TCT với chức năng cơ bản là tổ chức ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị cấp cơ sở về LLCT - hành chính hệ “trung cấp”, tiêu chuẩn về trình độ giảng viên phải có bằng tốt nghiệp đại học sư phạm trở lên hoặc có bằng tốt nghiệp đại học phù hợp với chuyên môn, chuyên ngành, xếp loại khá trở lên; giảng viên chính phải có bằng tốt nghiệp thạc sĩ trở lên phù hợp với chuyên môn, chuyên ngành giảng dạy; giảng viên cao cấp phải có bằng tốt nghiệp tiến sĩ; (2) giảng viên phải có bằng trung cấp LLCT hoặc trung cấp LLCT trở lên; giảng viên chính và giảng viên cao cấp phải có bằng cao cấp LLCT hoặc cao cấp LLCT; (3) có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm hoặc phương pháp giáo dục tích cực - hiện đại (hoặc có bằng tốt nghiệp các trường sư phạm); (4) có chứng chỉ bồi dưỡng chức danh nghề nghiệp phù hợp từng ngạch chức danh ba bậc của nghề nghiệp.

*Về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ*

(1) Xuất phát từ yêu cầu về công tác có tính đặc thù về nghiên cứu, giảng dạy và đối tượng tham gia học tập ở các trường, giảng viên cần nắm vững kiến thức cơ bản, giảng dạy đạt yêu cầu trở lên; giảng viên chính cần có kiến thức vững vàng, giảng dạy có chất lượng các bài trong phần học, môn học; giảng viên cao cấp cần có kiến thức chuyên sâu, giảng dạy có chất lượng cao các bài trong phần học, môn học được phân công; (2) có khả năng NCKH, tổng kết thực tiễn, chức danh nghề nghiệp càng cao, yêu cầu về công tác NCKH, tổng kết thực tiễn càng lớn. Cụ thể: giảng viên phải có khả năng NCKH, tổng kết thực tiễn và hoàn thành các nhiệm vụ khoa học được giao, ngoài ra giảng viên chính phải có thêm khả năng biên soạn tài liệu phục vụ ĐT, BD, giảng viên cao cấp ngoài các tiêu chuẩn của giảng viên, giảng viên chính còn phải có khả năng chủ trì đề án (đề tài NCKH) cấp tỉnh hoặc tương đương, hoàn thành tốt các nhiệm vụ về NCKH; có kinh nghiệm, khả năng tổ chức, chỉ đạo tập thể giảng viên, học viên tham gia vào các hoạt động khoa học; (3) sử dụng hiệu quả; an toàn các phương tiện dạy - học; (4) có phương pháp giảng dạy hiệu quả, phù hợp từng nội dung học tập; (5) hiểu, thực hiện nghiêm túc mục tiêu, kế hoạch, nội dung, chương trình các môn học được phân công; (6) có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin, sử dụng ngoại ngữ trong công việc tương ứng với từng chức danh nghề nghiệp.

*Hai là, tiêu chuẩn về ĐNGV*

Xác định tiêu chuẩn về ĐNGV là một trong những nền tảng quan trọng của công tác phát triển tổ chức, quá trình này cần bảo đảm các mục tiêu cốt lõi đặt ra; thiết lập các mối quan hệ nhằm làm việc hiệu quả hơn; tìm ra các giải pháp thiết thực phục vụ cho phát triển ĐNGV trên những nền tảng sẵn có. ĐNGV cần đáp ứng điều kiện về hạng chức danh nghề nghiệp và độ tuổi. Tiêu chuẩn về hạng theo chức danh nghề nghiệp

Chức danh viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục gồm: Giảng viên cao cấp (hạng I - Mã số V.07.01.01); giảng viên chính (hạng II - Mã số V.07.01.02); giảng viên (hạng III - Mã số V.07.01.03); trợ giảng (hạng III - Mã số V.07.01.23).

Đội ngũ giảng viên các trường cần bảo đảm các tiêu chuẩn về phân hạng theo chức danh, mỗi khoa chuyên ngành, trên cơ sở tiêu chuẩn về hạng chức danh, cần xác định số lượng cụ thể cho từng chức danh giảng viên, theo từng vị trí việc làm được xác định, đảm bảo sự lãnh đạo, chỉ đạo của nhà trường, phát huy vai trò chủ động của ĐNGV trong xây dựng kế hoạch giảng dạy và công việc nghiên cứu; chủ động học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, phấn đấu đảm bảo đầy đủ các tiêu chuẩn về chức danh theo quy định, làm cơ sở để kiểm tra, đánh giá và xây dựng chương trình, chế độ ĐT, BD cho ĐNGV của nhà trường.

Trên thực tế, để thực hiện thành công việc xây dựng ĐNGV có chất lượng, có chuyên môn vững vàng, trình độ cao ở mỗi chuyên ngành lý luận, thì hơn hết phải xây dựng thành công đội ngũ cán bộ, giảng viên dựa trên sự phát triển tuần tự theo từng ngạch giảng viên tương ứng một cách khoa học, bài bản, từ trợ giảng phấn đấu trở thành giảng viên chính thức, giảng viên chính và giảng viên cao cấp theo mỗi chuyên ngành được đào tạo. Đây là biện pháp xây dựng đội ngũ hiệu quả, phù hợp nhất với bối cảnh hiện nay ở các TCT.

#### Về cơ cấu độ tuổi

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất quan tâm đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng đủ về số lượng, bảo đảm về chất lượng và có cơ cấu phù hợp, đảm bảo yêu cầu “vừa hồng, vừa chuyên”. Trong xây dựng cơ cấu đội ngũ phù hợp với yêu cầu từng ngành, lĩnh vực chuyên môn, Người đặc biệt quan tâm đến cơ cấu về độ tuổi đội ngũ cán bộ phải có cơ cấu độ tuổi hợp lý, trong đó đặc biệt quan tâm bảo đảm cân đối giữa các độ tuổi, bảo đảm sự kế cận giữa các thế hệ. Các giảng viên có nhiều kinh nghiệm tập trung giảng dạy kiến thức chuyên ngành có độ khó, phức tạp cao; hướng dẫn, ĐT, BD giảng viên trẻ về chuyên môn, nghiệp vụ; chủ trì công tác NCKH, tổng kết thực tiễn, ĐNGV trẻ ít kinh nghiệm tập trung giảng dạy phù hợp với trình độ chuyên môn và kinh nghiệm công tác; tích cực học hỏi thế hệ đi trước để phát triển chuyên môn, nghiệp vụ



của mình; các nội dung về kỹ năng, phương pháp sư phạm phục vụ quá trình phát triển bản thân đáp ứng yêu cầu đặt ra.

### ***2.1.3.2. Nhiệm vụ đội ngũ giảng viên trường chính tỉnh, thành phố***

Để các TCT thực hiện chức năng và nhiệm vụ được giao, giảng viên có vai trò rất quan trọng, là nòng cốt trong mọi hoạt động cốt lõi của nhà trường, kết quả thực hiện nhiệm vụ có thể quyết định đến thành công việc thực hiện các nhiệm vụ. Họ trực tiếp tham gia nghiên cứu, biên soạn, giảng dạy toàn bộ nội dung các môn học, chuyên đề bài giảng; tham gia trực tiếp vào tất cả quy trình đào tạo bồi dưỡng. Nhiệm vụ của giảng viên các TCT đã được quy định tại các thông tư, quy định, quyết định có nội dung liên quan.

#### *\* Nhiệm vụ chung*

Trực tiếp giảng dạy các chương trình ĐT, BD được phân công: Chương trình trung cấp LLCT - hành chính; chương trình bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước cho các chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương; theo tiêu chuẩn ngạch cán sự và tương đương; ngạch chuyên viên, chuyên viên chính và tương đương; các chương trình bồi dưỡng khác ở cơ sở được tỉnh ủy, thành ủy phân công thực hiện.

Thực hiện nhiệm vụ tổng kết thực tiễn và NCKH; áp dụng kết quả được nghiên cứu vào các hoạt động giảng dạy nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở địa phương; đóng góp vào quá trình xây dựng giải pháp thực hiện cơ chế, chính sách phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương; đóng góp vào tổng kết thực tiễn.

Tích cực tham gia học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ về mọi mặt, nâng cao bản lĩnh chính trị, phong cách công tác, rèn luyện đạo đức, lối sống, tác phong sư phạm, thường xuyên đổi mới phương pháp giáo dục, phương pháp NCKH, đáp ứng yêu cầu phát triển thời kỳ mới.

Xây dựng kế hoạch, lộ trình, tích cực tham gia đi nghiên cứu thực tế ở các sở, ngành, huyện, phường, xã... nghiên cứu, tổng kết các nội dung phù hợp với chuyên môn cần nghiên cứu.

Tích cực tham gia công tác xã hội, các hoạt động tập thể trong cơ quan và địa bàn nơi cư trú, xây dựng hình ảnh, mối quan hệ tốt đẹp giữa nhà trường với các cơ quan trung ương trực tiếp nhất là Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các đơn vị ở địa phương, cụm thi đua.

*\* Nhiệm vụ cụ thể*

Việc xác định cụ thể nhiệm vụ cho từng đối tượng giảng viên ở các TCT là căn cứ quan trọng để họ xây dựng mục tiêu, kế hoạch, giải pháp tổng thể nhằm thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ; tự xem xét, đánh giá bản thân còn yếu, thiếu ở điểm nào để có kế hoạch điều chỉnh và xây dựng chiến lược phát triển phù hợp, hiệu quả. Nhiệm vụ cụ thể là căn cứ quan trọng để nhà trường xác định, đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của mỗi giảng viên trong quá trình tham gia vào các khâu trong quy trình ĐT, BD đến việc học tập, nghiên cứu nội dung chuyên môn và NCKH.

Nhiệm vụ cụ thể của giảng viên TCT được cụ thể hóa tại Quyết định số 6468-QĐ/HVCTQG ngày 21-12-2021 của của Học viện CTQG Hồ Chí Minh [59] đối với từng chức danh nghề nghiệp từ giảng viên (gồm cả giảng viên tập sự); giảng viên chính và giảng viên cao cấp. Trong đó, quy định rõ nhiệm vụ về các nội dung liên quan theo từng chức danh nghề nghiệp về các vấn đề: (1) số tiết phải tham gia giảng dạy trực tiếp; (2) số thời gian tham gia dự giờ; (3) số tiết thao giảng trực tiếp; (4) tích cực nghiên cứu, học tập nâng cao trình độ về mọi mặt; (5) tích cực tham gia các hoạt động NCKH, tổng kết thực tiễn của nhà trường, địa phương; (6) mức độ tham gia các khâu trong quy trình ĐT, BD như chủ trì thảo luận, thực hành, ra đề thi, coi thi, chấm thi, hỗ trợ giảng viên khác...; (7) số lượng bài nghiên cứu hoặc báo cáo khoa học cho hội thảo, đề tài cấp khoa trở lên; (8) hướng dẫn, giúp đỡ giảng viên về chuyên môn, nghiệp vụ và các nội dung khác liên quan khi được phân công; (8) quy định về thời gian cần tham gia nghiên cứu thực tế ở cơ sở.

## 2.2. CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH, THÀNH PHỐ - KHÁI NIỆM, TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ VÀ NHỮNG YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG

### 2.2.1. Khái niệm chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh, thành phố

#### \* *Khái niệm chất lượng*

Thuật ngữ "chất lượng" được sử dụng rộng rãi trong đời sống xã hội. Tùy theo từng lĩnh vực, sự việc có các tiêu chí đánh giá về chất lượng riêng. Có nhiều cách tiếp cận thuật ngữ "chất lượng", trong đó có một số góc độ tiếp cận cơ bản: Chất lượng là sự vượt trội khi so sánh; là sự phù hợp với tiêu chí theo quy định; là khả năng đáp ứng và phù hợp với mục đích đặt ra; là hiệu quả của việc đạt mục đích; chất lượng với tư cách giá trị chuyên đổi.

*Từ điển tiếng Việt* định nghĩa: Chất là "Cái tạo nên một sự vật"; lượng là: "mức độ nhiều ít, có thể xác định được bằng con số cụ thể"; chất lượng là "cái làm nên phẩm chất, giá trị một con người, một sự vật" [97, tr 331]. Như vậy, chất lượng chính là nội dung bên trong, cốt lõi nhất của con người hay của một sự vật cụ thể.

*Từ điển Bách khoa Việt Nam* định nghĩa: "Chất lượng là phạm trù triết học biểu hiện những thuộc tính, bản chất của sự vật, chỉ rõ nó là cái gì... Nó là cái liên kết các thuộc tính của sự vật lại làm một, gắn bó với sự vật như một tổng thể, bao quát toàn bộ sự vật và không tách khỏi sự vật" [98, tr 49].

Chất lượng (chất) là tính quy định bản chất của sự vật, tính quy định những đặc điểm và tính cách vốn có của sự vật, "chất lượng" dù mỗi lĩnh vực có quan niệm, phương pháp đánh giá là khác nhau, nhưng đều có điểm chung:

*Chất lượng là tổng hợp các yếu tố, các điều kiện liên quan đến những giá trị đặc trưng của con người, của sự vật; là kết quả của mỗi hoạt động, đáp ứng mục tiêu đã xác định.*

#### \* *Khái niệm chất lượng ĐNGV*

Đội ngũ nhà giáo nói chung, trong đó có ĐNGV, giữ vai trò rất quan trọng trong thực hiện nhiệm vụ giáo dục - đào tạo, bảo đảm chất lượng cho công

tác ĐT, BD. Chất lượng ĐNGV bao gồm nhiều yếu tố hợp lại, từ số lượng, cơ cấu đến phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, khả năng sư phạm, NCKH, nghiên cứu thực tế, khả năng thích ứng, hòa nhập với môi trường ngành giáo dục hay khả năng tạo dựng môi trường học tập dân chủ, thân ái, đoàn kết, được đánh giá thông qua kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao cũng như nỗ lực, khả năng phát triển của từng giảng viên.

Tuy nhiên, chất lượng ĐNGV không chỉ được tạo thành từ những yếu tố căn bản trên, không chỉ đơn giản là sự hợp lại các yếu tố, mà là sự thống nhất, kết hợp chặt chẽ giữa các yếu tố với nhau, bổ sung cho nhau trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, được biểu hiện trong thực tiễn chất lượng.

Từ phân tích trên, có thể quan niệm: *Chất lượng ĐNGV là tổng hòa các yếu tố hợp thành, có sự thống nhất chặt chẽ về: số lượng, cơ cấu, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng công tác và kết quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao của tập thể giảng viên.*

*\* Khái niệm chất lượng ĐNGV TCT tỉnh, thành phố*

Ở trường chính trị, ĐNGV có vị trí, vai trò rất quan trọng, có ý nghĩa quyết định đến nhiều vấn đề hệ trọng trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ và chiến lược phát triển của từng trường. Chất lượng ĐNGV ảnh hưởng trực tiếp đến kế hoạch thực hiện mọi nhiệm vụ của nhà trường, từ quá trình xây dựng chương trình, biên soạn bài giảng, thực hiện các công đoạn trong quy trình ĐT, BD đến khả năng nghiên cứu, khảo sát, tổng kết các vấn đề đặt ra ở các địa phương. Chất lượng của đội ngũ tốt là tiền đề quan trọng nhất quyết định sản phẩm ĐT, BD, NCKH của trường. Yêu cầu cấp thiết là phải xây dựng ĐNGV có chất lượng, phù hợp với chiến lược phát triển từng trường, phát huy những kết quả đã đạt được, đáp ứng tốt mọi yêu cầu trong thực hiện chức năng, nhiệm vụ.

Chất lượng của ĐNGV là chất lượng của từng giảng viên và chất lượng của cả đội ngũ. Chất lượng của từng giảng viên được nhìn nhận, đánh giá trên nhiều mặt: Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, phong cách công tác của từng

giảng viên thể hiện ở mức độ thực hiện nhiệm vụ, đóng góp xây dựng đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật được ban hành; trình độ được đào tạo; chuyên môn, nghiệp vụ, khả năng, mức độ thành thạo về từng chuyên ngành, môn học; trình độ LLCT; năng lực sư phạm, khả năng NCKH, hoạt động thực tiễn và mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao. Giảng viên bao gồm các chức danh khoa học (giáo sư, phó giáo sư), học vị (tiến sĩ, thạc sĩ, cử nhân) và các chức danh về ngạch viên chức (giảng viên cao cấp, giảng viên chính, giảng viên và trợ giảng), ở mỗi chức danh nghề nghiệp cụ thể có yêu cầu về trình độ và chất lượng cho từng chức danh giảng viên tương ứng.

Chất lượng của ĐNGV TCT được nhìn nhận, đánh giá trên các mặt: số lượng giảng viên trong biên chế của từng trường và số giảng viên thỉnh giảng được tính ủy, thành ủy phê duyệt có đủ tiêu chuẩn, điều kiện phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và quy hoạch phát triển TCT; cơ cấu ĐNGV gồm về trình độ (tiến sĩ, thạc sĩ, cử nhân), về hạng giảng viên, về giới tính, cơ cấu theo độ tuổi, theo trình độ lý luận...; các yếu tố cấu thành của từng giảng viên đến cả đội ngũ dựa phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của trường được trung ương quy định và từng địa phương giao.

Chất lượng của ĐNGV cũng phụ thuộc vào sự thống nhất, đồng bộ giữa toàn bộ các yếu tố trên, có sự bổ sung cho nhau trong toàn bộ quá trình thực hiện. Chất lượng kết quả thực hiện nhiệm vụ của từng giảng viên và cả ĐNGV có ảnh hưởng trực tiếp về chất lượng và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của nhà trường; chất lượng các sản phẩm ĐT, BD, đến chất lượng thực hiện công vụ của đội ngũ cán bộ, đảng viên ở cơ sở.

Từ những tiếp cận trên, có thể khái niệm: *Chất lượng ĐNGV TCT là tổng hòa các yếu tố hợp thành, có sự thống nhất hài hòa, chặt chẽ về số lượng giảng viên, cơ cấu đội ngũ, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực về chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng công tác, năng lực sư phạm, năng lực NCKH và kết quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao của các giảng viên, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ ĐT, BD, NCKH và phát triển TCT.*

### **2.2.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh, thành phố**

Từ khái niệm chất lượng ĐNGV ở TCT; căn cứ tình hình thực tế hoạt động, chất lượng ĐNGV TCT được đánh giá dựa trên các tiêu chí cơ bản sau:

*Một là, số lượng, cơ cấu ĐNGV*

\* Tiêu chí về số lượng ĐNGV

Số lượng là yếu tố quan trọng của nguồn lực, số lượng không bảo đảm mức yêu cầu sẽ không phát huy được sức mạnh nguồn lực. Đối với các TCT, căn cứ chức năng, nhiệm vụ của TCT được quy định cụ thể tại Quy định 09-QĐi/TW ngày 13-11-2018 của Ban Bí thư; căn cứ số lượng học viên được ĐT, BD hằng năm; nhiệm vụ khoa học do nhà trường đảm nhiệm và các nhiệm vụ thường xuyên, không thường xuyên khác, từ đó xác định số lượng giảng viên cần có trên số lượng biên chế của nhà trường được giao để bảo đảm phát huy được sức mạnh nguồn lực, thực hiện thành công nhiệm vụ chính trị được giao. Bên cạnh đó, cần xem xét đến số lượng giảng viên thỉnh giảng, số giảng viên dự trữ, để sẵn sàng bổ sung, thay thế khi nhà trường cử giảng viên đi học tập, luân chuyển, biệt phái theo quy định hoặc để thực hiện những chuyên đề khó, phức tạp, nhạy cảm, phù hợp với tình hình thực tế ở từng địa phương.

Biên chế của TCT do ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy xem xét, quyết định trên cơ sở yêu cầu, nhiệm vụ. Số lượng cán bộ làm công tác giảng dạy và nghiên cứu phải bảo đảm tỷ lệ tối thiểu 75% tổng số cán bộ, viên chức. Để phục vụ công tác giảng dạy, TCT được thực hiện chế độ giảng viên kiêm nhiệm, thỉnh giảng theo quy định.

\* Tiêu chí về cơ cấu ĐNGV

Cơ cấu ĐNGV là cấu trúc bên trong của đội ngũ, là một thể hoàn chỉnh, thống nhất. Một cơ cấu hợp lý sẽ tạo ra sự hoạt động nhịp nhàng của tổ chức, hạn chế tối đa sự cản trở lẫn nhau, có sự hỗ trợ, tăng cường sự cộng hưởng lẫn nhau giữa các cá nhân trong tổ chức.

Cơ cấu đồng bộ, hợp lý là yếu tố quan trọng thúc đẩy phát triển chất lượng ĐNGV. Mức độ hợp lý về cơ cấu đội ngũ thể hiện ở cơ cấu theo ngành học (nhóm ngành được đào tạo về khoa học lý luận, kinh tế, luật - hành chính hay ngành khác); cơ cấu về trình độ đào tạo (tiến sĩ, thạc sĩ, cử nhân); cơ cấu về trình độ LLCT; cơ cấu về ngạch giảng viên; cơ cấu về xã hội (giới tính, thành phần dân tộc, tôn giáo, thành phần chính trị); cơ cấu theo độ tuổi (bảo đảm tính liên tục, sự kế thừa giữa các thế hệ).

*Hai là, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, xây dựng văn hóa trường Đảng và phong cách làm việc của giảng viên*

*\* Tiêu chí về phẩm chất chính trị*

Nhận thức chính trị của ĐNGV, ngoài những yêu cầu cơ bản đối với cán bộ, đảng viên, với vị trí, vai trò trong ĐT, BD, giảng viên TCT cần có phẩm chất chính trị: gương mẫu chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; tích cực tham gia vào các hoạt động chính trị, xã hội ở địa phương, nhà trường và nơi cư trú; đóng góp vào xây dựng đường lối, chủ trương, chính sách; thực hiện nghĩa vụ công dân, đường lối đổi mới; gương mẫu đi đầu, tích cực tham gia vận động, hướng dẫn nhân dân thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước. Các nội dung đánh giá được xây dựng trên 5 cấp độ (tốt, khá, trung bình, yếu, không thực hiện) đảm bảo tính cụ thể, khoa học.

*\* Tiêu chí về phẩm chất đạo đức, lối sống*

Giảng viên phải là tấm gương mẫu mực về phẩm chất đạo đức, lối sống giảng viên trước hết phải có ý thức, thái độ tích cực; tinh thần tích cực học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng và phương pháp sư phạm của giảng viên; tinh thần trách nhiệm trong công việc; thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; tính nêu gương trong đạo đức, lối sống; lòng nhân ái, bao dung, về lối sống lành mạnh, trung thực, khiêm tốn, chân thành, giản dị, động cơ trong sáng... Giảng viên phải gương mẫu chấp hành

pháp luật, quy định, quy chế ngành giáo dục; ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm; yêu nghề, gắn bó với nghề; giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín của nhà giáo; tôn trọng, tạo điều kiện để người học hoàn thành mục tiêu học tập, rèn luyện. Nội dung đánh giá được xây dựng trên 5 cấp độ (tốt, khá, trung bình, yếu, không thực hiện).

\* Tiêu chí về xây dựng văn hóa trường Đảng

Ngoài các tiêu chuẩn về đạo đức, lối sống, giảng viên còn cần đẩy mạnh việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; ứng xử văn hóa đối với công việc, cấp trên, cấp dưới, trong phối hợp thực hiện nhiệm vụ chuyên môn; ứng xử văn hóa trong phát ngôn, trong giao tiếp; ứng xử văn hóa giữa giảng viên, cán bộ, học viên và ngược lại; thực hiện nghiêm văn hóa công sở trường Đảng trong xây dựng môi trường làm việc và học tập, phong cách làm việc chuyên nghiệp, phong cách tự phê bình và phê bình và văn hóa về trang phục trong trường Đảng.

\* Về phong cách làm việc

Phong cách làm việc của giảng viên là cách thức làm việc, sinh hoạt; tác phong công tác, lễ lối làm việc thể hiện qua hành động quyết đoán trong công việc, khả năng linh hoạt trong xử lý các tình huống phát sinh, thái độ chân thành với đồng chí, đồng nghiệp, với học viên; cách thức hoạt động, thể hiện năng lực nhận thức và khả năng hoạt động thực tiễn trong lĩnh vực giáo dục - đào tạo của mỗi giảng viên. Đồng thời, phong cách giảng viên thể hiện ở khả năng sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ, trong xây dựng phương pháp làm việc khoa học, hiện đại; ý thức kỷ luật trong công tác, niềm đam mê trong học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, nâng cao bản lĩnh chính trị của giảng viên; đoàn kết, hợp tác với đồng nghiệp, tận tình với học viên; xây dựng tập thể vững mạnh, môi trường sư phạm thân thiện. Nội dung các tiêu chí đánh giá được xây dựng trên 5 cấp độ, đảm bảo tính cụ thể, khoa học.



*Ba là, trình độ; năng lực sư phạm; năng lực NCKH của giảng viên*

\* Nhóm tiêu chí về trình độ

Trình độ của giảng viên thể hiện trên ba nội dung căn bản là: trình độ học vấn; trình độ LLCT và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Trình độ học vấn được xác định là bậc học cao nhất đã hoàn thành trong hệ thống giáo dục quốc dân như: từ tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông. Trình độ LLCT thể hiện ở mức độ hiểu biết về LLCT ở ba mức cơ bản hiện nay là sơ cấp, trung cấp và cao cấp mà giảng viên đã hoàn thành và được cấp chứng nhận, cấp bằng tốt nghiệp với mức độ hoàn thành. Tương ứng với mỗi chức danh nghề nghiệp của giảng viên, yêu cầu về trình độ LLCT tương ứng. Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, là cấp học, ngành học cao nhất mà giảng viên đã được đào tạo, trong đó tập trung đánh giá trình độ gắn với các tiêu chuẩn về chức danh nghề nghiệp tương ứng (chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực sử dụng ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin... theo quy định). Đồng thời, trình độ giảng viên thể hiện qua các yếu tố như: khả năng làm chủ kiến thức chuyên môn, với từng chuyên đề chuyên sâu mang tính hệ thống; kỹ năng vận dụng kiến thức liên môn vào từng chuyên đề cụ thể; nắm vững, trang bị kiến thức cơ bản, kiến thức chuyên ngành chuyên sâu; dạy và học theo đúng nội dung, kiến thức, kỹ năng của môn học; hệ thống kiến thức liên ngành, tầm hiểu biết, khả năng luận giải những vấn đề lý luận đặt ra; nắm bắt chủ trương, đường lối của Đảng, Nhà nước về công tác giáo dục lý luận; nắm bắt về tình hình kinh tế, chính trị xã hội, đời sống, phong tục, tập quán của địa phương có liên quan đến chuyên môn; khả năng cập nhật thường xuyên tri thức mới về LLCT.

\* Tiêu chí về năng lực chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm của giảng viên

Năng lực chuyên môn, sư phạm của giảng viên là tổng hợp các phẩm chất về khả năng tổ chức và động viên học viên của giảng viên đáp ứng những yêu cầu của hoạt động sư phạm. Năng lực chuyên môn, sư phạm của giảng viên thể hiện ở: khả năng xây dựng chương trình, tài liệu giảng dạy

môn học; vận dụng phương pháp giáo dục phù hợp với giảng dạy LLCT; kỹ năng phát huy tính tích cực, chủ động và sáng tạo của người học, phát huy khả năng tự học của học viên; kỹ năng xử lý tình huống trong nghiên cứu, giảng dạy; kỹ năng giao tiếp; khả năng thuyết trình trên lớp gắn với việc sử dụng các phương tiện dạy học hiệu quả; kỹ năng sử dụng các phương pháp hỏi - đáp; phỏng vấn nhanh, phương pháp chuyên gia; sử dụng phương pháp làm việc nhóm, sàng lọc trong việc giảng dạy các môn LLCT; tạo môi trường học tập thân thiện, hợp tác, cộng tác lành mạnh; khả năng xử lý các tình huống sư phạm; đánh giá kết quả học tập của học viên, qua đó có thể áp dụng vào điều chỉnh dạy và học; phát hiện và giải quyết những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn hoạt động nghề nghiệp nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy; tự đánh giá, tự học tập phát triển chuyên môn, nghiệp vụ của bản thân, rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức nhằm nâng cao chất lượng dạy và học.

\* Tiêu chí về năng lực NCKH của giảng viên

Năng lực NCKH của giảng viên thể hiện ở khả năng vận dụng kiến thức, khả năng vốn có cùng những kinh nghiệm bản thân để tổ chức, thực hiện các hoạt động NCKH, áp dụng kết quả nghiên cứu góp phần nâng cao chất lượng công tác ĐT, BD cán bộ ở các TCT, đồng thời đóng góp vào phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương và định hướng phát triển khoa học xã hội và nhân văn. Trong điều kiện hiện nay, năng lực của giảng viên cần có khả năng của giảng viên trong thích ứng, tận dụng cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư; kỹ năng phân tích, tổng hợp, phát hiện vấn đề; chủ động, tích cực tham gia các hoạt động khoa học; chia sẻ kinh nghiệm của bản thân và khả năng hợp tác với đồng nghiệp trong nghiên cứu; khả năng thiết kế nghiên cứu, xây dựng đề cương nghiên cứu; kỹ năng xây dựng, thuyết minh khoa học, tổng quan các phương pháp; tư duy hệ thống; viết báo cáo NCKH; kỹ năng công bố các sản phẩm nghiên cứu trên các tạp chí khoa học; viết sách, giáo trình, chuyên đề phục vụ giảng dạy, học tập.

*Bốn là*, mức độ hoàn thành nhiệm vụ chính trị của ĐNGV

\* Tiêu chí về kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn

Việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn của giảng viên dựa trên thành tích, kết quả công tác gắn với kết quả hoàn thành nhiệm vụ giảng dạy, NCKH và các nhiệm vụ khác được giao của mỗi cá nhân.

Kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn của giảng viên hằng năm được đánh giá theo bốn mức. Những nội dung đánh giá chủ yếu là: tổng số giờ giảng chuẩn trong năm; kết quả NCKH; bảo đảm đúng quy định nội dung, chương trình giảng dạy; nắm chắc và vận dụng có hiệu quả quan điểm, đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; khả năng sử dụng các phương tiện, công nghệ hỗ trợ hoạt động giảng dạy và NCKH; tổng thời gian dự giờ, trợ giảng/năm; học tập nâng cao trình độ LLCT, chuyên môn, nghiệp vụ; tham gia các buổi sinh hoạt chuyên môn, hội nghị, hội thảo; thực hiện các nhiệm vụ khác theo sự phân công của lãnh đạo khoa, lãnh đạo nhà trường.

\* Tiêu chí về hoạt động thực tiễn

Thực hiện phương châm lý luận gắn với thực tiễn, hoạt động thực tiễn của giảng viên có vị trí rất quan trọng, được thể hiện qua: tham gia xây dựng chủ trương, kế hoạch phát triển của địa phương; mức độ tham gia công tác tổng kết thực tiễn; tham gia hoạt động trong các tổ chức chính trị - xã hội ở địa phương, gắn lý luận với thực tiễn; thực hiện việc luân chuyển, điều động cán bộ; nghiên cứu thực tế, áp dụng kiến thức thực tế vào bài giảng, môn học; khả năng thực nghiệm khoa học gắn với công tác nghiên cứu, giảng dạy; việc tham gia xây dựng các tổ chức, các phong trào thi đua trong nhà trường.

*Năm là*, mức độ tín nhiệm

\* Về mức độ tín nhiệm của cấp ủy, lãnh đạo và các giảng viên nhà trường đối với giảng viên

Mức độ tín nhiệm của nhà trường đối với mỗi giảng viên thể hiện trước hết ở sự đánh giá của cấp ủy, lãnh đạo trường về phẩm chính trị, đạo đức, lối sống và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của giảng viên theo các tiêu chuẩn, tiêu chí được quy định, bảo đảm khách quan, khoa học, công bằng và dân chủ. Mức độ tín nhiệm thể

hiện ở tập trung đánh giá hiệu quả thực tế công tác nghiên cứu, giảng dạy của giảng viên so với nhiệm vụ được giao; khả năng đoàn kết nội bộ đơn vị cũng như mức độ tín nhiệm của đồng nghiệp; các mối quan hệ gia đình và xã hội của giảng viên; các hoạt động giảng viên hỗ trợ đồng nghiệp, học viên tham gia vào quá trình đào tạo; khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học của giảng viên trong NCKH, giảng dạy chuyên môn; khả năng phát triển các mối quan hệ với các tổ chức chính trị - xã hội liên quan, cũng như với cộng đồng nghề nghiệp.

\* Về mức độ tín nhiệm của học viên đối với giảng viên

Giảng viên không chỉ giữ vai trò là người truyền thụ kiến thức, mà còn là người cố vấn, khuyến khích sự sáng tạo của người học, hướng dẫn thực hành. Mức độ tín nhiệm của học viên với giảng viên tập trung vào: đánh giá nội dung giảng dạy của giảng viên; khả năng sử dụng phương pháp, phương tiện dạy học, đặc biệt trong thực hành, thảo luận; đánh giá trách nhiệm, sự nhiệt tình và khả năng khuyến khích sự sáng tạo người học; nắm vững quy chế, các loại hình, phương pháp kiểm tra, đánh giá kết quả học tập, qua đó có thể điều chỉnh, cải tiến hoạt động dạy học; đánh giá tác phong sư phạm của giảng viên. Tác phong sư phạm là một trong những yếu tố cốt lõi tạo nên thành công của buổi giảng. Tác phong sư phạm của giảng viên gồm ba yếu tố cơ bản: ngôn ngữ, từ ngữ giảng dạy của người giảng; âm điệu, ngữ điệu của giọng nói; nét mặt, cử chỉ khi giảng dạy.

### **2.2.3. Những yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh, thành phố**

*Một là*, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và quy định của Học viện CTQG Hồ Chí Minh có ảnh hưởng, tác động trực tiếp đến chất lượng ĐNGV ở các TCT

Chủ trương, chính sách về TCT, về giảng viên và việc thực hiện có tác động trực tiếp đến chất lượng ĐNGV, vì đó là môi trường pháp lý và môi trường làm việc, động lực để xây dựng ĐNGV; điều kiện để thực hiện nhiệm vụ của bản thân. Chủ trương, chính sách còn thể hiện sự quan tâm chú trọng ĐNGV, đề cao vai trò, vị trí của giảng viên hay không.

Ngày 01-9-2017 Chính phủ đã ban hành Nghị định số 101/2017/NĐ-CP; Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18-10-2021 về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP. Quy định về nội dung, chương trình, hình thức và quản lý ĐT, BD cán bộ, công chức, viên chức. Ngày 17-5-2019, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 587/QĐ-TTg phê duyệt “Đề án nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương giai đoạn 2019 - 2030”.

Ngày 08/01/2017 Bộ Nội Vụ đã ban hành Thông tư số 01/2018/TT-BNV về việc hướng dẫn một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP. Nhất là hướng dẫn thực hiện điểm d khoản 3 Điều 26; khoản 4 Điều 34 Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01-9-2017 của Chính phủ.

Ngày 13-11-2018 Ban Bí thư đã ban hành Quy định số 09-QĐ/TW quy định về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Quy định là cơ sở để các trường thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ, kiện toàn tổ chức bộ máy cũng như hướng dẫn cách thức tổ chức, thực hiện các nhiệm vụ công tác.

Ngày 19-5-2021 Ban Bí thư đã ban hành Quy định số 11-QĐ/TW về trường chính trị chuẩn. Quy định này quy định các tiêu chí về TCT chuẩn, áp dụng đối với các TCT tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và các tổ chức, các nhân có liên quan, với các tiêu chí công nhận TCT chuẩn nhằm hướng tới mục tiêu chuẩn hoá, nâng cao chất lượng hoạt động ĐT, BD cán bộ, NCKH, tổng kết thực tiễn và các hoạt động khác của TCT.

Với vai trò là đơn vị trực tiếp xây dựng, hướng dẫn và thống nhất quản lý việc thực hiện chương trình, nội dung ĐT, BD cán bộ của TCT tỉnh, thành phố, Giám đốc Học viện CTQG Hồ Chí Minh đã ban hành nhiều Quyết định liên quan đến công tác TCT như: Quyết định số 4874-QĐ/HVCTQG ngày 30-9-2019 về Quy chế quản lý hoạt động bồi dưỡng của trường chính trị tỉnh, thành phố; Quyết định số 6468-QĐ/HVCTQG ngày 21/12/2021 về Bộ quy chế quản lý

đào tạo của trường chính trị tỉnh, thành phố, quy định hoạt động bồi dưỡng bao gồm: chương trình bồi dưỡng; tổ chức, quản lý hoạt động bồi dưỡng; đánh giá kết quả và công nhận hoàn thành chương trình bồi dưỡng; cấp chứng chỉ; giấy chứng nhận; đánh giá chất lượng hoạt động bồi dưỡng.

Việc Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Chính phủ, Bộ Nội vụ, Học viện CTQG Hồ Chí Minh ban hành các quy định, quyết định liên quan công tác TCT tỉnh, thành phố đã tạo cơ sở pháp lý để các TCT thực hiện tốt nhiệm vụ chuyên môn và các nhiệm vụ được giao khác một cách thuận lợi, xây dựng và nâng cao chất lượng ĐNGV.

*Hai là, sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp đối với công tác trường chính trị*

\* Vai trò của các cơ quan trung ương

Các cơ quan trung ương - dù thực hiện chức năng tham mưu hay trực tiếp thực hiện quản lý nhà nước về lĩnh vực, ngành liên quan công tác ĐT, BD đều có vai trò rất quan trọng trong xây dựng và phát triển ĐNGV ở TCT hiện nay. Trên thực tế, các trường đã nhận được sự chỉ đạo, hướng dẫn thực hiện trực tiếp từ các cơ quan chủ yếu là: Ban Tổ chức Trung ương; Học viện CTQG Hồ Chí Minh; Bộ Nội vụ liên quan đến việc xây dựng ĐNGV của TCT:

Ban Tổ chức Trung ương chỉ đạo, hướng dẫn thực hiện (qua ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy) về tổ chức bộ máy, biên chế của TCT theo quy định của Trung ương; tổ chức kiểm tra, giám sát việc thực hiện quy định về tổ chức bộ máy, biên chế, tiêu chuẩn cán bộ, giảng viên của TCT.

Học viện CTQG Hồ Chí Minh trực tiếp tổ chức xây dựng các chương trình, biên soạn giáo trình và hướng dẫn thực hiện công tác ĐT, BD theo quy định (chương trình đào tạo trung cấp LLCT; chương trình bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý từng đối tượng theo chức danh cụ thể...); trực tiếp thực hiện ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý, ĐNGV nâng cao trình độ, nghiệp vụ cho hệ thống TCT; tham mưu ban hành quy định, hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn, khung năng lực của đội ngũ cán bộ, giảng viên các TCT; hướng dẫn thực hiện, công nhận kết quả về các tiêu chí theo Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19-5-2021 về TCT chuẩn.

Bộ Nội vụ: xây dựng các chương trình, biên soạn giáo trình, hướng dẫn thực hiện đối với các trường về các nội dung bồi dưỡng quản lý nhà nước về các chức danh, ngạch tương ứng theo quy định.

\* Sự lãnh đạo, chỉ đạo của tỉnh ủy, thành ủy với công tác TCT

Theo Quy định số 09-QĐi/TW của Ban Bí thư, TCT cấp tỉnh là đơn vị đặt dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp và thường xuyên của ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy. Trải qua quá trình phát triển qua các thời kỳ, sự phát triển của TCT nói chung, của ĐNGV nói riêng luôn gắn liền với công tác lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy địa phương.

Trong thực tế, cấp ủy địa phương nào có sự quan tâm, chỉ đạo sát sao, tích cực đến công tác ĐT, BD đội ngũ cán bộ, đảng viên, đặc biệt về lĩnh vực khoa học lý luận, thì ở đó vị trí, vai trò của TCT được khẳng định, TCT được quan tâm đầu tư về nhiều mặt, trong đó đội ngũ làm công tác nghiên cứu, giảng dạy có nhiều cơ hội tham gia công tác NCKH, tổng kết thực tiễn; cơ hội được ĐT, BD nâng cao trình độ, nghiệp vụ, có cơ chế phù hợp, tích cực phát huy tốt nhất lợi thế phục vụ công tác phát triển chất lượng ĐT, BD cán bộ, đảng viên ở các địa phương.

*Ba là*, yếu tố tuyển dụng, công tác ĐT, BD và sử dụng giảng viên

Điều kiện, tiêu chuẩn đối với giảng viên, thể hiện chất lượng “đầu vào” là rất quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ. Làm tốt công tác tạo nguồn, tuyển dụng và thực hiện quy trình ĐT, BD khoa học có vai trò quan trọng tạo nên đội ngũ có chất lượng. Tuyển dụng là khâu đầu tiên trong quy trình xây dựng ĐNGV. Nghề dạy học không chỉ đòi hỏi kiến thức chuyên môn, mà phải có năng lực sư phạm, đạo đức nhà giáo và một số yêu cầu nhất định về hình thức, do vậy kế hoạch, quy trình tuyển dụng giảng viên được các TCT thực hiện công khai, công bằng, dân chủ trên cơ sở tiêu chuẩn các quy định với sự tham gia của các sở, ban, ngành liên quan.

Công tác ĐT, BD, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho ĐNGV nói chung và của từng giảng viên là quá trình diễn ra thường xuyên, liên tục và lâu dài. Tham gia học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ là trách nhiệm, nghĩa vụ thường xuyên, là quyền lợi nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển

của mỗi giảng viên. Ngoài việc được đào tạo cơ bản tại các cơ sở đào tạo có uy tín trên cả nước, các giảng viên cần được thường xuyên bồi dưỡng, cập nhật kiến thức và phương pháp mới giúp họ nâng cao trình độ; hoàn thiện kỹ năng, nghiệp vụ sư phạm; nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức và phong cách công tác. Việc ĐT, BD còn được thông qua quá trình bố trí giảng viên tham gia trực tiếp các hoạt động nghiên cứu thực tế ở cơ sở, tham gia NCKH. Đây là một khâu đặc biệt quan trọng trong xây dựng chất lượng ĐNGV, có ý nghĩa lớn, bởi giảng viên là đội ngũ trực tiếp “tổ chức đào tạo bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị cấp cơ sở, cán bộ, công chức, viên chức ở địa phương,...” [06]. Công tác ĐT, BD giảng viên TCT bảo đảm để đội ngũ này cập nhật được đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật mới, các phát triển mới về LLCT, tránh sự lạc hậu; vừa đáp ứng yêu cầu trước mắt, vừa có ý nghĩa lâu dài.

Làm tốt các công tác quy hoạch, ĐT, BD, bố trí, sử dụng giảng viên đúng với chuyên môn, đúng người, đúng việc là khâu hết sức quan trọng. Bố trí, sử dụng giảng viên phải căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ; vào năng lực, sở trường; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ được đào tạo, từ đó đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ căn bản, lâu dài. Sắp xếp giảng viên giảng dạy đúng chuyên ngành, đúng sở trường có ý nghĩa quyết định đến chất lượng ĐT, BD; gia tăng động lực phấn đấu của ĐNGV, đồng thời góp phần nâng cao chất lượng giảng viên các trường.

#### *Bốn là, yếu tố về môi trường làm việc*

Trong những năm qua, chế độ, chính sách đối với nhà giáo được Đảng, Nhà nước đặc biệt quan tâm. Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04-11-2013 [37] về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo đã đề ra nhiệm vụ, giải pháp thứ bảy về chính sách, tài chính: “Nhà nước giữ vai trò chủ đạo trong đầu tư phát triển giáo dục và đào tạo, ngân sách nhà nước”; đặc biệt là “Xây dựng cơ chế, chính sách tài chính phù hợp đối với các loại hình trường”. Hiện nay, chế độ, chính sách đối với đội ngũ nhà giáo nói chung, ĐNGV của TCT ở các địa phương nói riêng còn nhiều bất cập, khó khăn, mức lương thấp, trong khi các khoản thu nhập ngoài lương là rất hạn chế. Mức thu nhập thấp đã tác động trực tiếp đến đời sống vật chất và động lực phát triển chuyên môn nghề nghiệp của họ.



Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho giảng dạy, NCKH tác động trực tiếp đến chất lượng của giảng viên cũng như chất lượng ĐT, BD của nhà trường. Cơ sở gồm xây dựng nhà trường, không gian học tập đến trang thiết bị phục vụ toàn bộ quá trình giảng dạy, nghiên cứu của giảng viên, quá trình học tập của học viên. Có thể khẳng định đây cũng là đặc trưng riêng quan trọng của mỗi TCT. Trong những năm qua, nhiều TCT đã tập trung nguồn kinh phí để cải tạo nhiều hạng mục công trình xuống cấp, xây nhiều công trình mới, tập trung vào xây giảng đường, ký túc xá, từng bước tăng quy mô đào tạo tập trung. Đầu tư nhiều trang thiết bị, phương tiện giảng dạy hiện đại, phù hợp, phòng hội thảo trực tuyến tạo không gian nghiên cứu, giảng dạy, sinh hoạt thoải mái cho ĐNGV và học viên ở các trường.

#### *Năm là, yếu tố về ý thức của giảng viên*

Trong xu thế hội nhập và quốc tế hóa, tri thức luôn biến đổi theo sự vận động và phát triển. Sự đam mê, có những bài giảng hay đáp ứng yêu cầu của người học, kết quả của quá trình nghiên cứu được ứng dụng vào thực tiễn là động lực thúc đẩy quá trình tự phấn đấu, rèn luyện của ĐNGV. Với những đặc thù riêng biệt trong công việc, tinh thần học hỏi, sự tìm tòi, sáng tạo, tích lũy tri thức và kinh nghiệm của ĐNGV là quá trình thường xuyên, liên tục. Bản thân mỗi giảng viên cần thấy rõ những mặt mạnh, nhất là những hạn chế, khiếm khuyết của mình để đề ra kế hoạch tự học, tự rèn một cách cụ thể, thiết thực và tự giác, nghiêm túc thực hiện cho được kế hoạch đó; nghiêm túc tiếp thu ý kiến góp ý của lãnh đạo, đồng nghiệp và học viên, tránh tự mãn, giản đơn trong mọi công việc; luôn nghiêm khắc với bản thân, không ngừng nỗ lực, tích cực rèn luyện về mọi mặt, tham gia các hoạt động của nhà trường và đạt kết quả tốt trong mọi nhiệm vụ được giao.

Sự thành công của mỗi giảng viên cần nhiều yếu tố, trong đó một trong những yếu tố hàng đầu là thái độ tích cực, nhiệt tình, tâm huyết với nghề nghiệp. Đó chính là sự hăng say xuất phát từ nội tâm bên trong, có chứa đựng yếu tố tinh thần để biến thành hành động cụ thể. Người có thái độ tích cực, nhiệt tình, tâm huyết với nghề nghiệp sẽ luôn suy nghĩ, tìm tòi y tưởng và giải pháp hiệu quả để hoàn thành công việc đạt hiệu quả cao nhất, họ có trách nhiệm với công việc, lạc

quan vào cuộc sống, luôn suy nghĩ tích cực kể cả đối mặt với khó khăn, thử thách để tìm ra những giải pháp hữu hiệu giải quyết vấn đề. Nhiệt huyết, trí tuệ, tâm huyết sẽ tạo động lực làm việc, hướng đến tư duy đúng, làm việc hiệu quả.

Đối với giảng viên TCT, ngoài kiến thức chuyên môn, đòi hỏi phải có kiến thức thực tiễn, sự hiểu biết xã hội, có khả năng thích nghi với những thay đổi của khoa học, kỹ thuật và xã hội bởi đối tượng người học là cán bộ, công chức, đảng viên có vị trí quan trọng ở cơ sở. Vì thế, việc nâng cao trình độ cho giảng viên thông qua việc học tập ở các trường lớp là chưa đủ, giảng viên TCT cần phải được học tập, rèn luyện, đảm bảo khả năng thích ứng qua nhiều hình thức khác nhau, đặc biệt là từ thực tiễn sự thay đổi của nền khoa học công nghệ lần thứ tư hiện nay.

## **Tiểu kết chương 2**

Các TCT giữ vai trò quan trọng trong việc nâng cao trình độ LLCT cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở. Trong chương 2 đã làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về TCT và ĐNGV của TCT: (1) vị trí, vai trò quan trọng của TCT trong công tác ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở; (2) chức năng, nhiệm vụ, đặc điểm của TCT có tính đặc thù cao về đối tượng và phương thức học tập; (3) làm rõ khái niệm giảng viên, ĐNGV và chất lượng ĐNGV; (4) hệ thống các tiêu chí đánh giá về chất lượng ĐNGV; (5) những yếu tố tác động đến chất lượng ĐNGV.

Nội dung chương 2 là khung cơ sở lý thuyết để đánh giá thực trạng chất lượng ĐNGV ở các TCT, nhằm xác định rõ những ưu điểm để phát huy, chỉ rõ những hạn chế cần khắc phục, trên các nội dung: (1) số lượng ĐNGV trên tổng số cán bộ, viên chức; (2) cơ cấu ĐNGV (cơ cấu nhóm ngành, khoa; cơ cấu trình độ chuyên môn; cơ cấu giới tính và cơ cấu theo độ tuổi); (3) tập trung phân tích về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, về trình độ, năng lực sư phạm, năng lực NCKH của ĐNGV; (4) phân tích về mức độ hoàn thành nhiệm vụ chính trị, mức độ tin nhiệm của ĐNGV.

### Chương 3

## THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH, THÀNH PHỐ

### 3.1. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH, THÀNH PHỐ

#### 3.1.1. Những kết quả đạt được

##### 3.1.1.1. Về số lượng, cơ cấu đội ngũ giảng viên

*Một là*, số lượng ĐNGV cơ bản là phù hợp

Biểu đồ 3.1 cho thấy:

Năm 2016, tổng số cán bộ, viên chức của 63 trường là 2.987 người, trong đó có 1.856 giảng viên (chiếm 62,1%). Năm 2022, tổng số cán bộ, viên chức của 63 trường là 3.075 người, trong đó có 1.992 giảng viên (chiếm 64,78%).

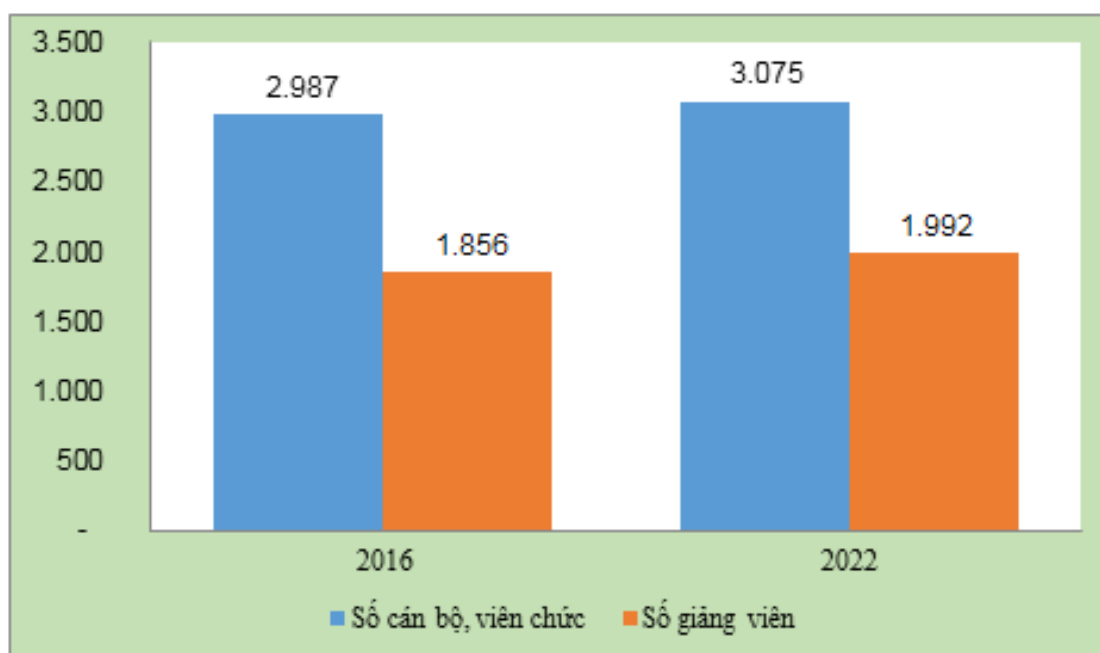
Số liệu tổng hợp trên cho thấy số giảng viên đã tăng về số lượng (136 người), và tỷ lệ tăng tương ứng là 2,68%. Số lượng tăng chưa cao do áp lực về số lượng biên chế quy định về tiêu chuẩn chức danh và vị trí việc làm đã được phê duyệt; yêu cầu tinh giản biên chế.

Số lượng giảng viên tăng cơ bản là sự điều chỉnh kịp thời của các trường trong thực hiện Quyết định số 09-QĐ/TW. Các TCT đã chủ động phối hợp với ban tổ chức tỉnh ủy, thành ủy xây dựng Đề án và tổ chức thực hiện nghiêm việc cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, giảng viên khoa học, hợp lý.

Báo cáo số 730-BC/HVCTQG ngày 28-01-2022 về tổng kết công tác về các TCT năm 2022 đã nêu rõ: hiện nay, số lượng giảng viên cơ hữu của các trường chính trị cấp tỉnh là 1.992 người (chiếm 64,78%)... đội ngũ giảng viên của các TCT cơ bản đáp ứng tốt với mục tiêu, yêu cầu đào tạo và bồi dưỡng của các nhà trường. Với số giảng viên là 1.992 người, trung bình mỗi trường có gần 32 giảng viên cơ hữu, ĐNGV có thể hoàn thành nhiệm vụ được

giao theo chức năng, nhiệm vụ quy định, nguồn lực được sắp xếp khoa học hơn, phù hợp hơn với xu hướng phát triển. Một số trường có tỷ lệ giảng viên cơ hữu trên 75% trên tổng số cán bộ, viên chức như TCT các tỉnh: Bà Rịa - Vũng Tàu, Cao Bằng, Đà Nẵng, Điện Biên, Gia Lai, Thái Nguyên, Tuyên Quang, Yên Bái...

**Biểu đồ 3.1. Số lượng đội ngũ cán bộ, viên chức TCT  
trong các năm 2015 - 2022**



*Nguồn: Vụ Tổ chức - Cán bộ, Vụ Các TCT  
Học viện CTQG Hồ Chí Minh*

Thực hiện Quy chế giảng viên, các TCT đã chủ động tổ chức ĐNGV kiêm nhiệm, giảng viên thỉnh giảng. Nhiều trường xây dựng kế hoạch mời giảng viên thỉnh giảng là cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp ở địa phương để trình ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy quyết định công nhận [59]. Cách làm này bảo đảm việc mời giảng viên tham gia đúng kế hoạch học tập, thực hiện tốt mọi nhiệm vụ chính trị được giao, do vậy trong những năm qua các trường chưa phát sinh tình trạng không mở được lớp do thiếu lực lượng giảng dạy.

*Hai là, cơ cấu ĐNGV tương đối hợp lý*

\* Về cơ cấu nhóm chuyên ngành, khoa

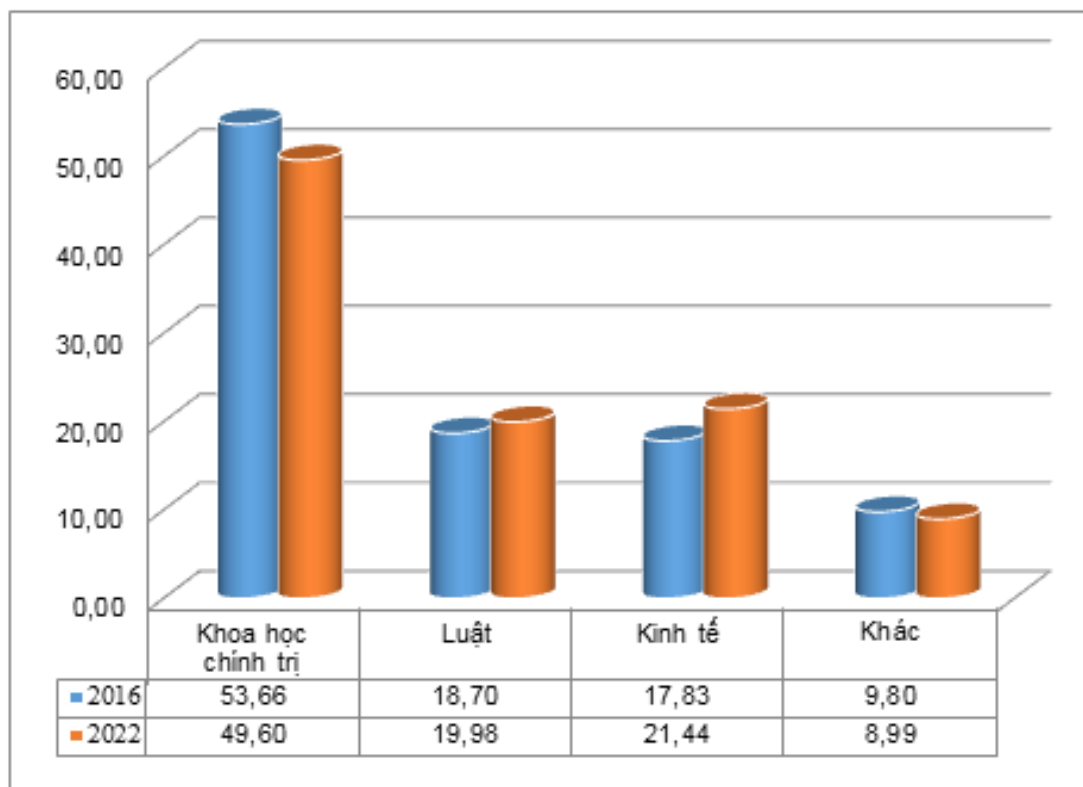
Trước khi Quy định số 09-QĐi/TW của Ban Bí thư về chức năng, nhiệm vụ của các TCT tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương được ban hành, các trường thực hiện theo Quyết định số 184-QĐ/TW ngày 03-9-2008 của Ban Bí thư, cơ cấu tổ chức không quy định cụ thể về số khoa, phòng của các trường, căn cứ tình hình thực tế, tinh ủy, thành ủy quyết định số lượng khoa, phòng chuyên môn cho từng trường của địa phương. ĐNGV gồm nhiều ngành đa dạng khác nhau như: kinh tế chính trị, luật, quản lý nhà nước..., trong đó ngành khác có 182 người (chiếm 9,8%) [Phụ lục 02].

Sau 02 năm thực hiện Quy định số 09-QĐi/TW của Ban Bí thư có 61/62 trường hoàn thành sắp xếp tổ chức bộ máy theo đúng Quy định số 09-QĐi/TW gồm 05 đầu mối; 03 khoa, 02 phòng. Việc cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, giảng viên được thực hiện tốt, nguồn lực được sắp xếp khoa học hơn, phù hợp với xu hướng phát triển của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, tạo thuận lợi phát triển về lâu dài. Trong triển khai thực hiện việc sắp xếp tổ chức bộ máy, các trường đã bố trí giảng viên vào các khoa phù hợp với chuyên môn. Nhiều trường đã được đánh giá cao có TCT các tỉnh: Lạng Sơn, Bình Định, Bến Tre, Bình Thuận, Phú Yên, Vĩnh Long, Sơn La, Trà Vinh... Nhiều trường đã cụ thể hóa Quy định số 09-QĐi/TW của Ban Bí thư có sự vận dụng sáng tạo, quy định mối quan hệ chặt chẽ với ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy; Học viện CTQG Hồ Chí Minh để tạo thuận lợi cho hoạt động của trường.

Số lượng giảng viên trong các khoa cũng tạo ra sự khác biệt về cơ cấu giảng viên tại mỗi trường. Từ quy định về tổ chức, bộ máy và căn cứ vào chương trình giảng dạy, các trường định hình cơ cấu, định biên cơ bản về nhóm ngành và khoa của ĐNGV, cơ cấu này cơ bản thống nhất giữa 63 trường.

\* Về cơ cấu về trình độ chuyên môn

**Biểu đồ 3.2. Cơ cấu giảng viên theo chuyên ngành đào tạo của TCT trong các năm 2015 - 2022**



*Nguồn: Vụ Tổ chức - Cán bộ, Vụ Các TCT Học viện CTQG Hồ Chí Minh*

Biểu đồ 3.2 cho thấy:

Số giảng viên được đào tạo chuyên ngành khoa học chính trị có xu hướng giảm, cụ thể: năm 2016 có 996 người (chiếm 53,66%), đến năm 2022 còn 988 người (chiếm 49,6%) số giảng viên của các trường.

Số giảng viên được đào tạo chuyên ngành luật - hành chính, chuyên ngành kinh tế có xu hướng tăng, cụ thể: chuyên ngành luật - hành chính năm 2016 có 347 người (chiếm 18,7%), năm 2022 có 398 người (chiếm 20%). Chuyên ngành kinh tế năm 2016 có 331 người (chiếm 17,8%), năm 2022 có 427 người (chiếm 21,44%) tổng số giảng viên của các trường.

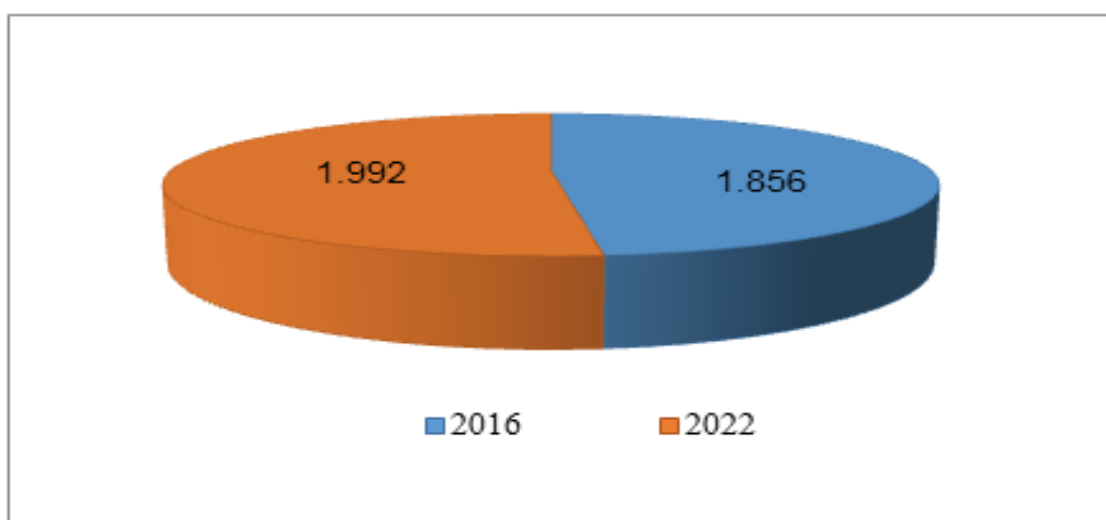
Nguyên nhân của sự thay đổi là do các trường thực hiện thêm nhiều nhiệm vụ mới theo chức năng, nhiệm vụ, công tác tham gia tổng kết thực tiễn ở

địa phương, đặc biệt là tổng kết về khoa học lý luận, trở thành một trong tám nhiệm vụ trọng tâm của các trường; thực hiện việc cơ cấu lại ĐNGV theo Quy định số 09-QĐi/TW của Ban Bí thư; quy mô ĐT, BD tăng lên và có sự thay đổi về chất và lượng so với trước đây; nhiệm vụ bồi dưỡng cán bộ ở cơ sở ngày càng quan trọng trong quá trình xây dựng cán bộ nguồn ở các địa phương.

Căn cứ nhiệm vụ và nội dung chương trình giảng dạy của mỗi khoa, các trường xác định chuyên ngành đào tạo và giảng dạy cụ thể đối với từng giảng viên. Trong những năm gần đây, ĐNGV từng bước có sự thay đổi về chất, số cán bộ có chuyên ngành xa, chuyên ngành khác được cử đi ĐT, BD phù hợp vị trí việc làm và nhiệm vụ công tác như: tập trung tăng cường vào các môn thuộc các chuyên ngành về khoa học lý luận cơ bản (triết học, chủ nghĩa xã hội khoa học, tư tưởng Hồ Chí Minh;...), chuyên ngành luật (Nhà nước và pháp luật, quyền con người...); chuyên ngành kinh tế (kinh tế chính trị, kinh tế phát triển; quản lý kinh tế). Do vậy, ĐNGV giảng dạy có chuyên ngành phù hợp với các lĩnh vực khoa học lý luận tăng lên, đáp ứng tốt nhiệm vụ và xu hướng phát triển của công tác ĐT, BD cán bộ, công tác NCKH, tổng kết thực tiễn ở địa phương.

\* Về cơ cấu giới tính

**Biểu đồ 3.3. Cơ cấu giới tính**



*Nguồn: Vụ Các TCT Học viện CTQG Hồ Chí Minh*

Biểu đồ 3.3 cho thấy:

Năm 2016, số giảng viên nữ là 995 người (chiếm 53,61%), số giảng viên nam 861 người (chiếm 46,39%).

Năm 2022, số giảng viên nữ có 1.176 người (chiếm 59,04%), số giảng viên nam là 816 người (chiếm 40,96%).

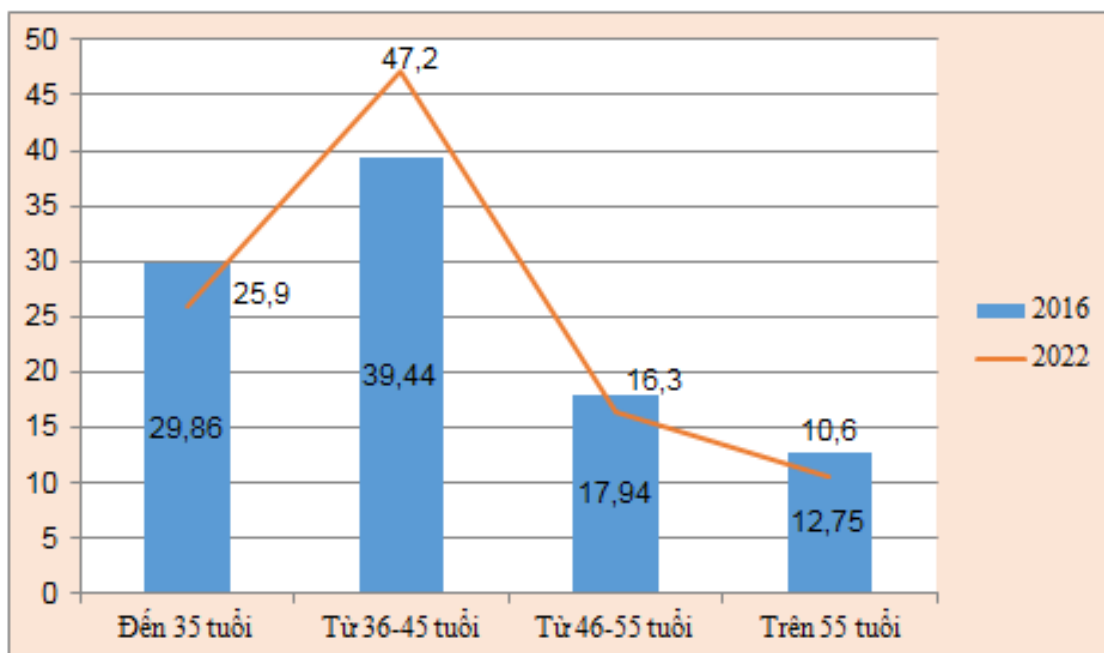
Số liệu trên cho thấy, số giảng viên nữ đang chiếm tỷ lệ cao hơn khá nhiều so với giảng viên nam, xu hướng này ngày càng tăng ở các TCT trong những năm gần đây. Mặc dù có sự chênh lệch nhất định trong cơ cấu về giới tính, nhưng các trường đã chủ động quy hoạch tại chỗ kết hợp với bổ sung từ các nguồn bên ngoài, bảo đảm cân đối trong công tác xây dựng nguồn nhân lực cho từng giai đoạn nhằm phục vụ hiệu quả các nhiệm vụ chuyên môn và hoạt động thực tiễn.

Trong hai nhiệm vụ cơ bản của giảng viên của TCT là giảng dạy khoa học về LLCT và NCKH, các giảng viên nữ đã phát huy đầy đủ những thế mạnh của bản thân như: cần cù, chịu khó, tỉ mỉ, thận trọng - những phẩm chất rất cần thiết đối với những người làm công tác nghiên cứu, giảng dạy; những phẩm chất nổi trội như mềm mỏng, nhẹ nhàng và giàu tình cảm của nữ giới cũng là những lợi thế khiến cho nhiều vấn đề chính trị - xã hội, pháp luật vốn khô cứng, hàn lâm được truyền đạt một cách rất gần gũi, dung dị hơn; giảng viên nữ còn có thế mạnh hơn nam giới ở sức chịu đựng, tính kiên trì, bền bỉ và dẻo dai. Trong những năm qua, ĐNGV nữ đã phát huy được các ưu thế của mình, đồng thời đã vượt qua nhiều khó khăn, không ngừng học tập, rèn luyện, phấn đấu đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

\* Về cơ cấu độ tuổi

Cơ cấu độ tuổi ĐNGV ở các TCT được chia thành 4 nhóm, gồm: nhóm dưới 35 tuổi; nhóm 35 đến 45 tuổi; nhóm 45 đến 55 tuổi và nhóm trên 55 tuổi. Cách chia này xuất phát từ thực tiễn.



**Biểu đồ 3.4. Cơ cấu độ tuổi**

*Nguồn: Vụ Các TCT Học viện CTQG Hồ Chí Minh*

Biểu đồ 3.4 cho thấy:

Số lượng giảng viên tập trung chính ở 02 lứa tuổi là nhóm dưới 35 tuổi và nhóm từ 36 trên 45 tuổi. Số giảng viên ở nhóm trên 55 tuổi ít có sự biến động, duy trì tỷ lệ trên 10% qua các năm.

Số lượng giảng viên ở nhóm dưới 35 tuổi có xu hướng giảm dần, năm 2016 có 892 người (chiếm 29,86%), đến năm 2022 có 796 người (chiếm 25,9%) tổng số cán bộ, viên chức.

Nhóm từ 36 đến 45 tuổi có số lượng và tỷ lệ đều tăng qua các năm: năm 2016 có 1.178 người (chiếm 39,44%), năm 2022 có 1.451 người (chiếm 47,2%) tổng số cán bộ, viên chức. Nhóm tuổi này là giai đoạn chín của sự nghiệp nghiên cứu, giảng dạy khoa học lý luận, giai đoạn giảng viên có ý thức cao trong rèn luyện để nâng cao trình độ chuyên môn, mở rộng lĩnh vực chuyên ngành, hăng say nghiên cứu tổng kết thực tiễn, từ đó nâng cao chất lượng của bài giảng. Đây là tiền đề quan trọng để các trường xây dựng các thế

hệ ĐNGV đủ về số lượng, có cơ cấu hợp lý, có độ tuổi phù hợp, bảo đảm tính kế thừa giữa các thế hệ.

### ***3.1.1.2. Về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và phong cách làm việc của giảng viên***

*Một là*, tuyệt đại đa số giảng viên có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống tốt, có ý thức, trách nhiệm cao trong xây dựng văn hóa trường Đảng

Hàng năm, 100% giảng viên đều tham gia đánh giá, xếp loại mức độ hoàn thành công việc và đánh giá, xếp loại đảng viên, trong đó, một nội dung trọng tâm là đánh giá về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống.

Kết quả khảo sát tại phụ lục (8) cho thấy:

98,6% giảng viên các trường được đánh giá là có phẩm chất đạo đức tốt, có lối sống lành mạnh, thực hiện nghiêm quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, gương mẫu đi đầu trong học tập, công tác, sinh hoạt, kể cả sinh hoạt tại nơi cư trú;

82,4% giảng viên được đánh giá là thường xuyên có những đóng góp ý kiến cá nhân đến đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước có liên quan đến lĩnh vực, chuyên môn mình; 87,4% luôn thực hiện đúng luật, các quy định, chuẩn mực về đạo đức xã hội, đạo đức nhà giáo; tổ chức, thực hiện các hoạt động giáo dục đạo đức trong nhà trường;

85,8% yêu nghề, gắn bó với nghề; luôn tích cực phổ biến tới người học, đồng nghiệp và quần chúng nhân dân về những chuẩn mực của đạo đức xã hội, đạo đức nhà giáo, nhà khoa học; thể hiện uy tín, tác phong, có lối sống lành mạnh, phù hợp với ngành sư phạm;

63% có mức độ ảnh hưởng, lan tỏa tới người học; đồng nghiệp về đạo đức xã hội, nhà giáo; mạnh dạn phê phán các hành vi thiếu chuẩn mực.

Như vậy, phải khẳng định ĐNGV ở các TCT có phẩm chất chính trị, tư tưởng tốt, có phẩm chất đạo đức, lối sống trong sáng, lành mạnh, ý thức tổ chức, kỷ luật, đoàn kết, thân ái, trách nhiệm trong xây dựng hình ảnh giảng viên trường Đảng. Với vai trò là chiến sĩ trên mặt trận tư tưởng, họ luôn giữ

vững phẩm chất, đồng thời phải có sự nhạy bén trong chính trị, bám sát thực tiễn cuộc sống để tuyên truyền, quán triệt, giảng dạy cho đội ngũ cán bộ, đảng viên ở cơ sở. Vai trò này được ĐNGV các trường thực hiện tốt trong những năm qua. Cùng với đó, chuyên môn về sư phạm, trách nhiệm nêu gương, trách nhiệm với nghề, với học viên cũng tự đặt ra cho ĐNGV về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống lành mạnh, trong sáng, có ý thức tổ chức, kỷ luật cao, luôn phải gương mẫu trong mọi hoạt động. ĐNGV các trường được các thế hệ học viên tôn trọng, kính mến.

*Hai là, đa số giảng viên có phong cách làm việc chuyên nghiệp, mẫu mực*  
*Kết quả khảo sát tại phụ lục (8) cho thấy:*

73,4% giảng viên có tác phong, lễ lối làm việc tốt, được thể hiện qua hành động trong công việc, khả năng sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ, trong xây dựng chương trình, giáo trình giảng dạy;

85,8% có thái độ chân thành đoàn kết, hợp tác với đồng nghiệp, tận tình với học viên; 81,4% có ý thức kỷ luật tốt trong công tác, đam mê trong học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; 77,2% có ý thức tốt trong xây dựng tập thể vững mạnh và môi trường sư phạm thân thiện.

Môi trường làm việc, công tác của các giảng viên trong hệ thống các TCT có những ưu điểm nổi bật về tính sư phạm, tính đảng, bị chi phối bởi những quy định quản lý của cán bộ, đảng viên. Do đó, vấn đề phong cách làm việc, ý thức tổ chức kỷ luật được tự thân mỗi giảng viên nhận thức và hành động nghiêm túc.

Thực hiện có hiệu quả Chỉ thị số 05-CT/TW, ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị "Về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh", các TCT đã xây dựng Kế hoạch thực hiện chi tiết, là căn cứ quan trọng để ĐNGV học tập, noi theo. Điển hình như TCT tỉnh Trà Vinh đã quán triệt sâu sắc tinh thần đó, xây dựng Kế hoạch Số 23-KH/ĐU, ngày 09/5/2022 về xây dựng và triển khai thực hiện mô hình "trên làm gương mẫu mực, dưới tích cực làm theo" nhằm tổ chức và thực hiện thống nhất trong toàn trường; TCT tỉnh Thanh Hóa đã xây dựng nhiều kế hoạch chi tiết, cụ thể

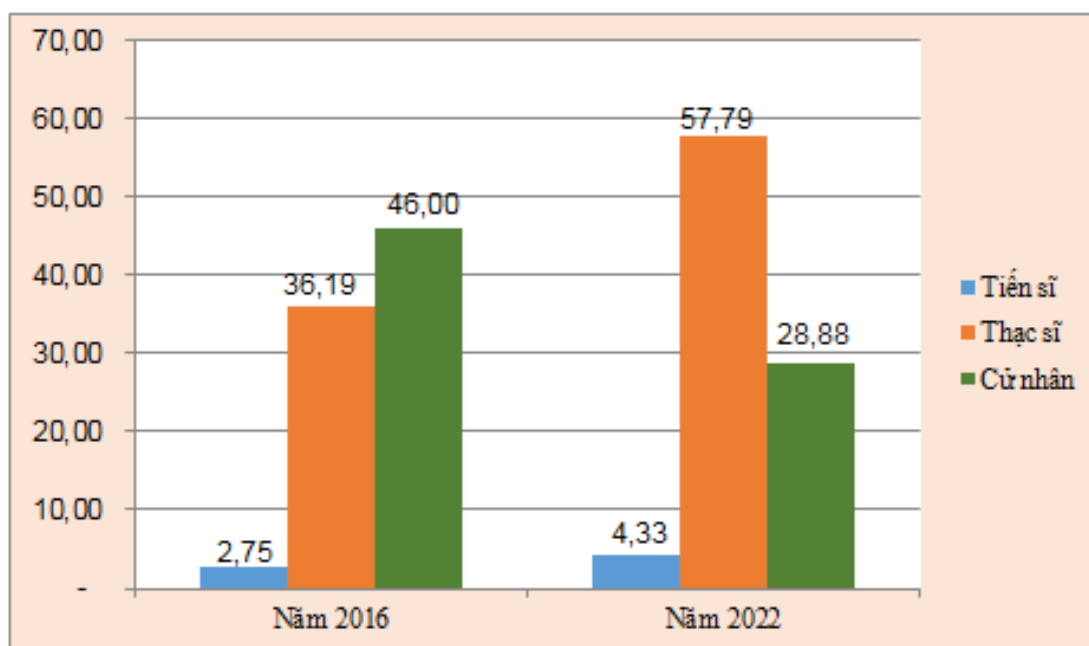
thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW đến toàn thể cán bộ, giảng viên và học viên thực hiện.

### 3.1.1.3. Về trình độ, năng lực sư phạm, năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên

Một là, hầu hết giảng viên có trình độ đạt yêu cầu

\* Về trình độ chuyên môn được đào tạo

**Biểu đồ 3.5. Trình độ giảng viên ở các TCT những năm 2015 - 2022**



Nguồn: Vụ Tổ chức - Cán bộ, Vụ Các TCT Học viện CTQG Hồ Chí Minh

Biểu đồ 3.5 cho thấy:

Số lượng và tỷ lệ giảng viên có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ của các TCT tăng lên đáng kể trong những năm qua: năm 2016 có 82 tiến sĩ, 1081 thạc sĩ (chiếm 38,94%) tổng số cán bộ, viên chức; năm 2022 có 133 tiến sĩ và 1777 thạc (chiếm 62,12%) tổng số cán bộ, viên chức, tăng 23,18%.

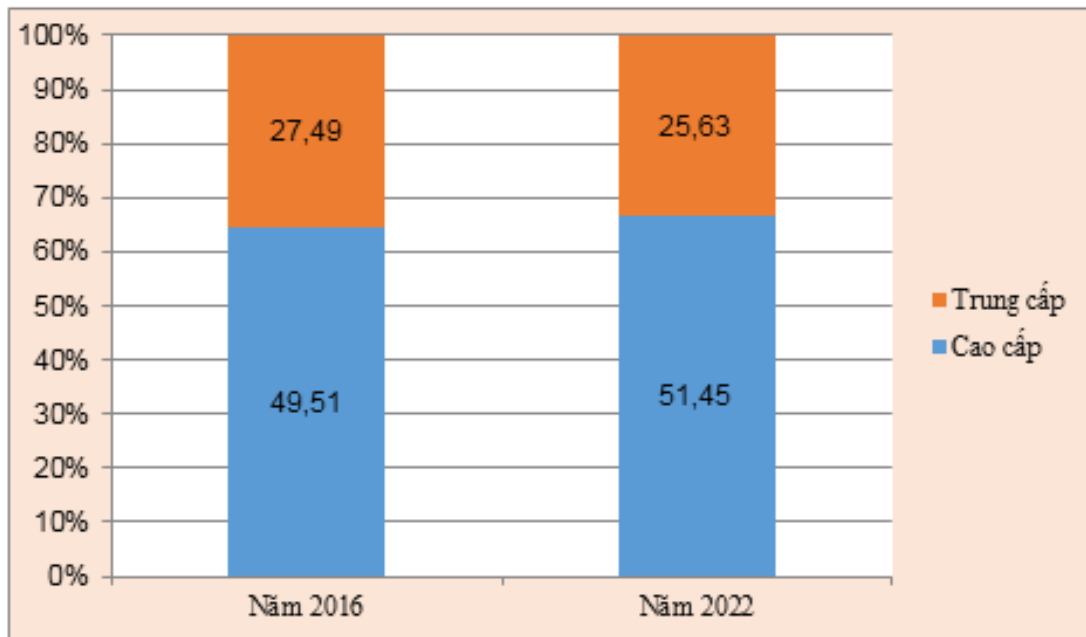
Số lượng và tỷ lệ giảng viên trình độ cử nhân giảm nhanh, do họ được cử đi học tập để nâng cao trình độ chuyên môn phù hợp với chuyên ngành nghiên cứu, giảng dạy; cụ thể: năm 2016 có 1506 cử nhân (chiếm 46%) tổng số cán bộ, viên chức; năm 2022 còn 888 người (chiếm 28,88%) tổng số cán bộ, viên chức các trường.

Kết quả trên là sự phấn đấu không ngừng nghỉ, sự nỗ lực, cố gắng, tinh thần trách nhiệm của các giảng viên, sự quan tâm của lãnh đạo các TCT, làm tốt công tác tư tưởng trong nỗ lực phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên của các trường đáp ứng nhu cầu phát triển nhanh chóng của xã hội. Số giảng viên có trình độ cao (thạc sĩ, tiến sĩ) tăng lên đã góp phần quan trọng vào nâng cao chất lượng ĐNGV, kịp thời đáp ứng yêu cầu về các nhiệm vụ chính trị đặt ra.

Trong nỗ lực rất đáng trân trọng về công tác chăm lo phát triển đội ngũ, những trường có tỷ lệ giảng viên đạt trình độ từ thạc sĩ trở lên chiếm tỷ lệ cao như TCT các tỉnh: Bắc Giang (71,0%); Bắc Ninh (72,3%), trong đó có 03 tiến sĩ; Cà Mau (57,8%), trong đó có 04 tiến sĩ; Cao Bằng (65,8%); Cần Thơ (65,9%), trong đó có 02 tiến sĩ; Đà Nẵng (82%), trong đó có 03 tiến sĩ; Hải Dương (77,8%), trong đó có 05 tiến sĩ; Hải Phòng (74,5%), trong đó có 04 tiến sĩ; Nghệ An (77,8%), trong đó có 03 tiến sĩ; Sóc Trăng (68%), trong đó có 04 tiến sĩ...

\* Về trình độ LLCT

**Biểu đồ 3.6. Trình độ lý luận của giảng viên các TCT  
trong các năm 2016 - 2022**



*Nguồn: Vụ Các TCT Học viện CTQG Hồ Chí Minh*

Biểu đồ 3.6 cho thấy:

Năm 2016 có 1.496 người đạt trình độ cao cấp LLCT và tương đương (chiếm 48,74%); 821 người có trình độ trung cấp LLCT (chiếm 27,48%). Năm 2022 có 1.582 người đạt trình độ cao cấp LLCT (chiếm 51,45%); 787 người có trình độ trung cấp LLCT (chiếm 25,63%) tổng số cán bộ, viên chức.

Trình độ của ĐNGV đang ngày càng tăng, đặc biệt là trình độ LLCT là tín hiệu đáng mừng trong công tác ĐT, BD LLCT cho cán bộ, lãnh đạo quản lý ở cơ sở nói chung và việc hướng đến xây dựng TCT chuẩn nói riêng.

Những trường có tỷ lệ giảng viên đạt yêu cầu về trình độ LLCT cao như TCT các tỉnh: Bạc Liêu (84,8%); Bắc Ninh (85,1%); Cà Mau (84,5%); Hà Tĩnh (70,5%); Hòa Bình (86,4%); Long An (71,8%); Phú Thọ (84,1%); Thanh Hóa (70,1%)... Ngoài việc đáp ứng đầy đủ các điều kiện về tiêu chí của giảng viên, đội ngũ này còn là lực lượng nòng cốt trong công tác NCKH, tổng kết thực tiễn, góp phần quan trọng nâng cao chất lượng bài giảng, cung cấp nhiều luận cứ khoa học quan trọng vào quá trình xây dựng kế hoạch, thực hiện nhiệm vụ chính trị, hoạch định chính sách phát triển của địa phương.

*Hai là, năng lực chuyên môn và sự phạm có nhiều tiến bộ*

Kết quả khảo sát tại phụ lục (8) cho thấy:

456/500 người được hỏi (chiếm 91,2%) cho rằng các giảng viên đạt chuẩn chức danh nghề nghiệp theo quy định, phù hợp vị trí việc làm, nhiệm vụ được phân công; số ít giảng viên trẻ mới được tuyển dụng chưa được học qua một số chương trình bồi dưỡng như: bồi dưỡng kiến thức kinh điển Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; bồi dưỡng phương pháp giáo dục hiện đại; bồi dưỡng nghiệp vụ giảng viên; chứng chỉ về tin học, ngoại ngữ.

409/500 người (82,0%) cho rằng, giảng viên có khả năng vận dụng tốt phương pháp giáo dục hiện đại, phù hợp với giảng dạy ngành LLCT; có khả năng vận dụng tốt phương pháp, kỹ thuật trong thiết kế, xây dựng đề cương, bài giảng; có khả năng cao trong vận dụng các phương pháp giáo dục hiện đại như phương pháp hỏi - đáp, phỏng vấn nhanh, làm việc nhóm, sàng lọc...vào bài giảng;

96,6% ý kiến cho rằng, các giảng viên khá am hiểu các quy định, thủ tục về tổ chức thi như: ngân hàng đề thi, sổ theo dõi...nhằm thúc đẩy, điều chỉnh quá trình dạy - học phù hợp với thực tiễn; có ý thức tốt trong việc hỗ trợ đồng nghiệp, hỗ trợ học viên thực hiện hiệu quả nhiệm vụ giảng dạy - học tập.

Bên cạnh đó, trong quá trình công tác, bản thân mỗi giảng viên luôn ý thức được trách nhiệm trong việc tự học tập, tự ĐT, BD của bản thân nhằm bổ sung, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; mở ra cơ hội giao lưu, học hỏi những lĩnh vực chuyên môn nghề nghiệp của mình với các đồng nghiệp trên cả nước, giúp bản thân mỗi giảng viên có thêm động lực trong việc nghiên cứu và học tập. Trong những năm qua, các giảng viên TCT đã tích cực tham gia các khóa bồi dưỡng chuyên môn, tập huấn nghiệp vụ nên trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm của ĐNGV của các TCT ngày càng được nâng cao, hoàn thiện, kịp thời cập nhật những vấn đề lý luận và thực tiễn mới; được rèn luyện và phát triển kỹ năng, phương pháp giảng dạy, nghiên cứu, đáp ứng yêu cầu đặt ra ngày càng cao trong các nhiệm vụ của nhà trường.

*Ba là, năng lực nghiên cứu khoa học có chuyên biến rõ nét*

Kết quả khảo sát tại phụ lục (8) cho thấy:

397/500 người được hỏi (79,4%) cho rằng giảng viên luôn chủ động, tích cực tham gia các hoạt động khoa học ở địa phương, nhà trường; tích cực tìm hiểu về Cách mạng công nghiệp lần thứ tư để vận dụng vào nghiên cứu, giảng dạy; sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm, khả năng cộng tác với đồng nghiệp (kể cả tham gia làm việc nhóm) trong NCKH.

Trên 50,8% ý kiến cho rằng, giảng viên sẵn sàng hỗ trợ đồng nghiệp, học viên thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu; tích cực tham gia nghiên cứu, viết bài báo, tạp chí, bản tin...về bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng.

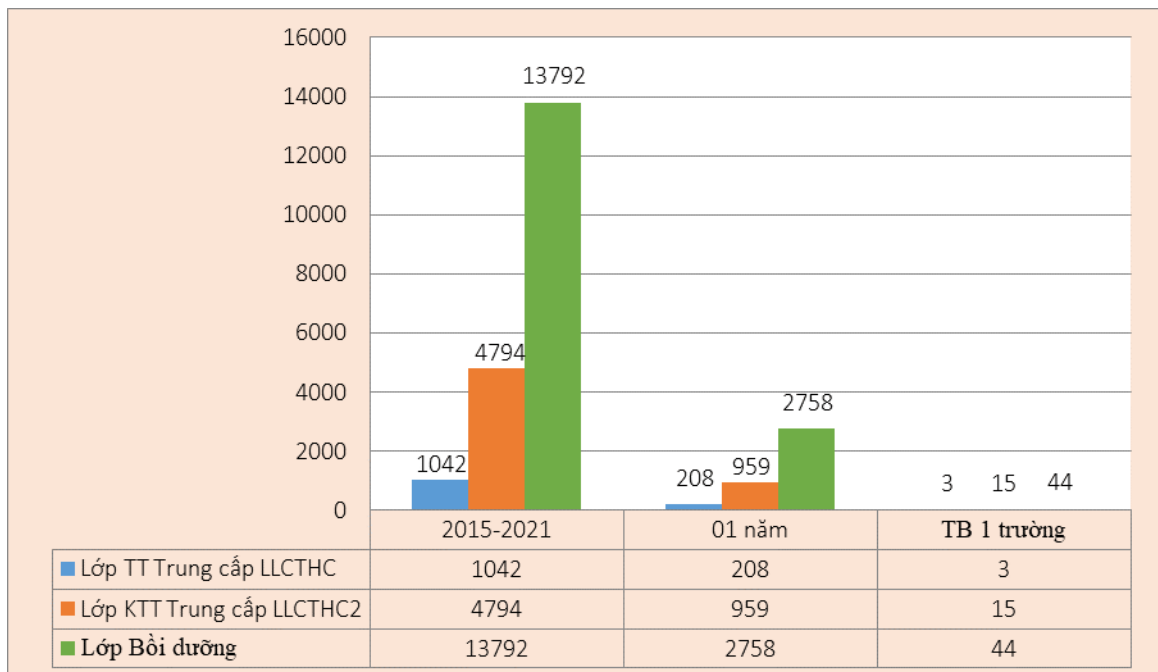
Các giảng viên luôn nhận thức sâu sắc, trong giảng dạy về LLCT phải thường xuyên nắm bắt, có hiểu biết sâu rộng về thực tiễn, có năng lực tổng kết, các chuyên đề bài giảng phải bám sát thực tiễn, bảo đảm các nguyên lý lý luận, đồng thời phải có tính thực tiễn cao, phù hợp với thực tế tại địa phương. Chính vì

vậy, những năm qua, hoạt động NCKH, tổng kết thực tiễn luôn được lãnh đạo địa phương, lãnh đạo các trường quan tâm, tạo điều kiện thuận lợi, bản thân ĐNGV coi đây là nhiệm vụ tự thân, do đó thường xuyên đề xuất các nhiệm vụ, nội dung khoa học, tổng kết thực tiễn. Đây là hoạt động quan trọng giúp nâng cao chất lượng giảng dạy cho mỗi giảng viên.

Trong 02 năm thực hiện tổng kết thực tiễn các TCT đã thực hiện 05 đề tài khoa học cấp Bộ, 48 đề tài khoa học cấp tỉnh, 396 đề tài khoa học cấp trường; 15 hội thảo khoa học cấp nhà nước, 61 hội thảo khoa học khu vực, 151 hội thảo cấp tỉnh; 808 hội thảo, tọa đàm cấp trường, liên trường, cấp khoa. Đã có 1078 sáng kiến kinh nghiệm được công nhận và áp dụng hiệu quả tại cơ quan, đơn vị, góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy, NCKH, nâng cao hiệu quả quản lý, phục vụ. Hầu hết hoàn thành nhiệm vụ NCKH theo quy định của từng ngạch, nhiều trường có số cán bộ, giảng viên thực hiện vượt tiêu chuẩn ngạch về giờ NCKH.

#### 3.1.1.4. Về mức độ hoàn thành nhiệm vụ chính trị của giảng viên

**Biểu đồ 3.7. Hoạt động ĐT, BD của các TCT những năm 2015 - 2021**



*Nguồn: Vụ Các TCT Học viện CTQG Hồ Chí Minh*

Chương trình, nội dung, tài liệu học tập đối với các lớp đào tạo trung cấp LLCT, các trường sử dụng giáo trình do Học viện CTQG Hồ Chí Minh biên



soạn. Đối với các lớp bồi dưỡng, các trường thực hiện theo chương trình do Học viện CTQG Hồ Chí Minh hoặc Bộ Nội vụ biên soạn. Ngoài ra, một số trường được tỉnh ủy, thành ủy, ủy ban nhân dân tỉnh giao nhiệm vụ xây dựng chương trình, tài liệu và triển khai tổ chức bồi dưỡng theo yêu cầu thực tiễn đặt ra tại địa phương.

Kết quả tại biểu đồ 3.7 cho thấy:

Trong giai đoạn 2015 - 2021, các TCT đã mở 13.792 lớp bồi dưỡng, trung bình mỗi năm mở 2.758 lớp, bình quân mỗi trường mở 43 lớp/năm, trong đó tập trung chủ yếu là các lớp đào tạo hệ trung cấp LLCT và bồi dưỡng theo chức danh nghề nghiệp, chuyên môn. Cụ thể: 5.836 lớp trung cấp LLCT - hành chính với 424.120 học viên tham dự ở 02 hình thức học tập trung và không tập trung; 13.792 lớp bồi dưỡng, với 1.060.620 lượt học viên tham gia.

Chỉ tính riêng năm học 2021 - 2022, 63 trường đã mở 4.603 lớp, với 364.126 học viên, trong đó có: 1.448 lớp hệ trung cấp LLCT - hành chính, với 102.296 học viên; 2.341 lớp bồi dưỡng với 182.415 học viên.

Số liệu trên phản ánh giai đoạn 2016-2020, TCT thực hiện Quy chế đào tạo trung cấp LLCT - hành chính theo Quyết định số 2252-QĐ/HVCTQG; giai đoạn 2021-2022, TCT thực hiện Quy chế đào tạo theo Quyết định số 6468-QĐ/HVCTQG của Học viện CTQG Hồ Chí Minh có sự khác nhau về nội dung học tập, thời gian đào tạo, yêu cầu đối với giảng viên, đặc biệt ở các hệ lớp bồi dưỡng với đối tượng là đội ngũ cán bộ, đảng viên đang giữ chức vụ quan trọng trong hệ thống chính trị địa phương.

Cùng với các hoạt động ĐT, BD theo nhiệm vụ được giao hằng năm, các TCT đã phối hợp với Học viện CTQG Hồ Chí Minh thực hiện hơn 500 lớp đào tạo cao cấp LLCT cho đối tượng cán bộ của tỉnh, thành phố; các lớp đại học chuyên ngành, cử nhân chính trị, cử nhân hành chính và các lớp hệ sau đại học. Trong đó, nhiều giảng viên TCT đã đảm nhiệm một số chuyên đề, bài giảng trong các chương trình ĐT, BD ở các lớp liên kết, phối hợp đó, nhất là các chuyên đề về địa phương;

Về công tác NCKH, trong các năm 2020-2022, các trường đã thực hiện nhiều đề tài khoa học, hội thảo, tọa đàm các cấp. Đã có hàng nghìn sáng kiến, kinh nghiệm được công nhận và áp dụng hiệu quả tại cơ quan, đơn vị.

Lực lượng chủ lực thực hiện toàn bộ khối lượng công việc trên chính là ĐNGV. Tuy số lượng giảng viên hiện nay ở các TCT trên cả nước còn ít so với nhu cầu, song họ đã chủ trì, thực hiện nhiều nội dung công việc liên quan, hoàn thành toàn bộ các quy trình của công tác ĐT, BD, nội dung công việc, nhiệm vụ chính trị trọng tâm của các trường như: tổ chức lớp học; trực tiếp tham gia giảng dạy các chuyên đề, bài giảng; tổ chức các hoạt động trong thời gian lớp học diễn ra; công việc hoàn thiện các thủ tục về đánh giá, thi tốt nghiệp và các nội dung liên quan khác. Qua đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm, các TCT đều hoàn thành tốt, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. Đây là minh chứng rõ nhất để xác định mức độ hoàn thành nhiệm vụ chính trị của ĐNGV. Từ quá trình lịch sử xây dựng và phát triển, thực hiện sứ mệnh của mình, ĐNGV các trường đã xây dựng, vun đắp nên truyền thống văn hóa Trường Đảng; thể hiện ý thức, trách nhiệm cao với công việc.

Thực hiện Nghị quyết số 35-NQ/TW của Bộ Chính trị ngày 24-9-2019, về tăng cường bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh, phản bác các quan điểm sai trái, thù địch trong tình hình mới, Học viện CTQG Hồ Chí Minh đã hướng dẫn các TCT tỉnh, thành phố triển khai các nội dung hoạt động cụ thể trong công tác bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng; hướng dẫn các trường thành lập các tổ thực hiện Nghị quyết số 35-NQ/TW; phân công cán bộ chuyên trách theo dõi, đôn đốc công tác này tại các trường... Ngày 20-5-2021, Học viện CTQG Hồ Chí Minh đã tổ chức triển khai cuộc thi viết chính luận khoa học về bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng với mục tiêu tiếp tục khẳng định vai trò, tầm quan trọng của công tác bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch. Trong đó đã triển khai cuộc thi tới các TCT và thu về nhiều bài viết có chất lượng, đạt yêu cầu

về chất lượng. Cuộc thi đã có sức lan tỏa mạnh mẽ không chỉ trong toàn hệ thống Học viện, các TCT cấp tỉnh, mà còn thu hút sự tham gia của học viên các trường.

#### ***3.1.1.5. Mức độ tín nhiệm của giảng viên***

*Một là, cấp ủy, lãnh đạo các trường tín nhiệm cao đối với các giảng viên*

*Kết quả khảo sát tại phụ lục (8) cho thấy:*

97,6% ý kiến đánh giá cao giảng viên về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; bảo đảm tốt các tiêu chí về khung năng lực của giảng viên theo quy định;

93,8% ý kiến đánh giá các giảng viên hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, trên cơ sở đánh giá hiệu quả thực tế các nhiệm vụ về nghiên cứu, giảng dạy của giảng viên, trong đó, 25,0% đánh giá là hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ;

Đa số có khả năng tốt trong đoàn kết nội bộ đơn vị và có mức độ tín nhiệm cao của đồng nghiệp; giữ mối quan hệ tốt giữa gia đình và xã hội, thường xuyên tham gia đóng góp nhân lực, vật lực cho xã hội, đặc biệt là địa phương nơi cư trú; sinh hoạt đảng hai chiều đầy đủ;

Thường xuyên có những hoạt động hỗ trợ đồng nghiệp, hỗ trợ học viên tham gia vào quá trình ĐT, BD; có mối quan hệ tốt với các tổ chức chính trị - xã hội liên quan, đặc biệt là có mối liên hệ thân ái với các đồng chí, đồng nghiệp cùng môi trường sư phạm.

Kết quả đánh giá, bình xét thi đua hằng năm của các trường cũng đều khẳng định kết quả đại đa số giảng viên đều hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên; bảo đảm các tiêu chí đánh giá về tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức lối sống, thực hiện nghiêm quy chế làm việc, giữ gìn kỷ luật, kỷ cương và tác phong, lễ lòi làm việc và kết quả thực hiện chuyên môn, nghiệp vụ. Nhiều trường, trong nhiều năm 100% giảng viên đạt thành tích tốt trong công tác như TCT các tỉnh: Lạng Sơn, Quảng Trị, Quảng Bình, Quảng Nam, An Giang, Hậu Giang, Vĩnh Long... Nhiều người trong số đó được đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, được các cấp có thẩm quyền tặng giấy khen, bằng khen và những phần thưởng cao quý khác.

*Hai là, đa số học viên tin nhiệm đối với giảng viên*

Kết quả khảo sát tại phụ lục (10) cho thấy:

72,25% số học viên được hỏi đánh giá ĐNGV có trình độ chuyên môn tốt, giảng dạy đúng chuyên ngành, có khả năng làm chủ kiến thức, phù hợp chuyên ngành giảng dạy, nội dung các chuyên đề được thiết kế phù hợp, thiết thực, sử dụng quỹ thời gian một cách hợp lý, khoa học với khối lượng chuyên đề bài giảng;

62,0% đánh giá giảng viên giảng dạy rõ ràng, dễ hiểu, thường xuyên nhấn mạnh về những thông tin quan trọng, giúp học viên lĩnh hội kiến thức một cách hiệu quả;

81,5% đánh giá giảng viên đã sử dụng hiệu quả các phương pháp giáo dục hiện đại, có khả năng phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của học viên; luôn nhiệt tình cởi mở trong giao tiếp với học viên, trách nhiệm trong nghiên cứu, giảng dạy và chuẩn bị tài liệu học tập, tài liệu tham khảo đầy đủ;

91,5% học viên đánh giá giảng viên luôn nhiệt tình, trách nhiệm trong giảng dạy; lên lớp đúng giờ, thực hiện đúng lịch giảng; luôn thể hiện sự chuẩn mực trong đạo đức nghề nghiệp, tạo môi trường thân thiện giữa nhà trường, giảng viên với học viên.

Kết quả trên cho thấy, học viên các hệ lớp đều đánh giá cao chất lượng của ĐNGV ở các TCT, từ trình độ chuyên môn, chuyên ngành đến khả năng thiết kế bài giảng phục vụ công tác giảng dạy trên lớp, khả năng sử dụng kỹ năng, phương pháp giáo dục vào bài giảng, đặc biệt là luôn thể hiện sự chuẩn mực của người giảng viên trường Đảng tại địa phương, xứng đáng để các thế hệ học viên, đồng nghiệp noi theo, học tập.

### **3.1.2. Hạn chế**

#### **3.1.2.1. Về số lượng, cơ cấu độ ngũ giảng viên**

*Một là, số lượng giảng viên ở một số trường còn ít*

Số lượng giảng viên của một số trường chưa đáp ứng yêu cầu về số lượng giảng viên cơ hữu. Bên cạnh đó, số lượng giảng viên cơ hữu cũng có sự biến động không nhỏ trong một số thời điểm cụ thể do có giảng viên được cử đi ĐT,

BD, đi thực tế, đi luân chuyển. Các trường chưa bảo đảm cơ cấu về số lượng giảng viên dự trữ để có thể thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao.

Theo Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19-5-2021 của Ban Bí thư về TCT chuẩn, ĐNGV cơ hữu phải chiếm tỷ lệ ít nhất 75% tổng số cán bộ, viên chức (đối với chuẩn mức 1), 80% tổng số cán bộ, viên chức trở lên (đối với chuẩn mức 2). Tuy nhiên, hiện tính trung bình của 63 TCT, tỷ lệ này chưa đạt 65,0%. Tính riêng từng trường, đến nay mới chỉ có 16/63 trường có tỷ lệ giảng viên cơ hữu đạt từ 75% trở lên gồm TCT các tỉnh: Bà Rịa - Vũng Tàu, Nghệ An, Cao Bằng, Đà Nẵng, Điện Biên, Gia Lai, Hải Dương, Hải Phòng, Phú Thọ, Quảng Nam, Tây Ninh, Thái Nguyên, Lào Cai, An Giang, Tuyên Quang, Yên Bái (đạt 25,4%) [phụ lục 01]. Con số này đang quá thấp so với yêu cầu trường chuẩn đặt ra theo “Đề án trường chính trị chuẩn” được các trường xây dựng trình tỉnh ủy ban hành đặt mục tiêu đến năm 2026, 60/63 TCT đạt chuẩn mức 1; phấn đấu chuẩn mức 2 đến năm 2030 (hiện còn 03 tỉnh chưa ban hành Đề án TCT chuẩn gồm Cà Mau, Gia Lai, Quảng Trị) [64].

Đặc biệt ở một số trường có số cán bộ giảng dạy và nghiên cứu dưới 50% như TCT các tỉnh: Bến Tre (48,6%), Bình Dương (44,4%), Tây Ninh (47,6%), Vĩnh Long (47,3%), trong khi biên chế bị cắt giảm một cách cơ học (10%) theo chủ trương khoán tinh giản biên chế đối với tất cả các cơ quan, đơn vị, dẫn đến tình trạng thiếu hụt giảng viên, nhưng trong thời gian dài không bổ sung và chưa có giải pháp khắc phục.

Số lượng, tỷ lệ giảng viên chính của một số trường chưa đạt chuẩn như TCT các tỉnh: Bà Rịa - Vũng Tàu, Bình Phước, Cao Bằng, Hậu Giang, Tây Ninh, Bắc Kạn, dẫn đến tình trạng chất lượng ĐNGV còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới.

*Hai là, một số cơ cấu ĐNGV chưa đạt yêu cầu*

\* Về cơ cấu về nhóm chuyên ngành, khoa

Báo cáo sơ kết 02 năm thực hiện Quy định số 09-QĐi/TW đã nêu rõ: “một số trường chưa thực hiện theo đúng Quy định số 09-QĐi/TW về: tên gọi; số lượng đầu mỗi khoa, phòng; số biên chế trên mỗi đầu mỗi” [58]. Số

lượng và cơ cấu giảng viên theo chuyên ngành giữa các trường là không đồng đều, có sự chênh lệch tương đối lớn. Đến nay có 13 trường số cán bộ dưới 40 người gồm các tỉnh: Bắc Kạn, Bình Dương, Bình Phước, Cao Bằng, Đà Nẵng, Kon Tum, Lai Châu, Long An, Ninh Thuận, Phú Yên, Quảng Nam, Quảng Trị, Vĩnh Long; 05 trường có trên 60 người gồm các tỉnh, thành phố: Hà Nội; Nghệ An; Quảng Ninh; Thanh Hóa; Thành phố Hồ Chí Minh; 45 trường còn lại có số cán bộ 40-60 người. Vì vậy, khi thực hiện sắp xếp cố định vào 03 khoa, 02 phòng khó đảm bảo cơ cấu chuyên ngành giảng dạy của từng trường, không ít giảng viên được đào tạo về chuyên ngành này buộc phải bố trí vào khoa giảng dạy chuyên ngành khác.

Quá trình sáp nhập các khoa (từ 05 khoa về 03 khoa) nảy sinh mâu thuẫn về chuyên ngành được đào tạo của mỗi giảng viên. Nhiều trường gặp khó khăn trong thành lập đầu mỗi khoa, phòng theo quy định “tối thiểu 07 người mới được thành lập 01 đầu mối”, đặc biệt nơi có số lượng giảng viên đúng chuyên ngành ít, hoặc có chuyên ngành được đào tạo chưa phù hợp, nên có tình trạng có khoa số lượng giảng viên tập trung đông (chủ yếu ở Khoa Lý luận cơ sở) do giảng viên tập trung chính nhóm có chuyên ngành về khoa học chính trị; có khoa lại rất ít, thậm chí không đủ số lượng người để thành lập đầu mối.

\* Về cơ cấu về trình độ chuyên môn

**Bảng 3.1. ĐNGV theo chuyên ngành đào tạo trong những năm 2016 - 2022**

Chuyên ngành	2016		2022	
	Số lượng	Tỉ lệ % (1856 giảng viên)	Số lượng	Tỉ lệ % (1992 giảng viên)
Khoa học chính trị	996	53,66	988	49,6
Luật	347	18,7	398	19,98
Kinh tế	331	17,83	427	21,44
Khác	182	9,8	179	8,99

*Nguồn: Vụ Các TCT Học viện CTQG Hồ Chí Minh*

Bảng 3.1 cho thấy:

Số giảng viên có chuyên ngành về khoa học chính trị có xu hướng giảm cả về số lượng và tỷ lệ, cụ thể: năm 2016 có 996 người (chiếm 53,66%) trong tổng số cán bộ, viên chức; năm 2022 giảm còn 988 người (chiếm 49,6%) trong tổng số cán bộ, viên chức. Cơ cấu về trình độ chuyên môn khoa học lý luận của ĐNGV ở các TCT có xu hướng giảm làm ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng ĐT, BD cán bộ; chất lượng khoa học nghiên cứu, tổng kết thực tiễn ở địa phương.

Số giảng viên có chuyên ngành khác có giảm, nhưng rất ít, cụ thể: năm 2016 có 182 người (chiếm 9,8%) tổng số cán bộ, viên chức; năm 2022 có 179 người (chiếm 8,99%) tổng số cán bộ, viên chức. Số giảng viên có chuyên ngành khác còn chiếm tỷ lệ cao so với yêu cầu công việc, việc sắp xếp đội ngũ này ở các khoa chuyên môn gặp nhiều khó khăn. Trong những năm qua tập thể lãnh đạo các TCT đã tích cực cơ cấu lại ĐNGV, cử giảng viên đi học tập theo chuyên ngành phù hợp với vị trí việc làm. Tuy nhiên, qua quá trình vận hành, giảng viên có chuyên ngành khác vẫn chưa giảm, còn chiếm tỷ lệ cao trong tổng biên chế được giao ở các trường.

Những đặc điểm về nội dung, đối tượng, mục tiêu ĐT, BD của TCT tạo nên đặc điểm riêng biệt của ĐNGV giảng dạy LLCT là họ phải được trang bị tri thức các môn khoa học LLCT, bao gồm những tri thức tổng hợp, liên ngành mang tính đảng, tính giai cấp, tính khái quát hóa, trừu tượng hóa cao.

\* Về cơ cấu giới tính

Kết quả thống kê tại bảng 3.2 cho thấy:

Năm 2016, có 995 giảng viên nữ (chiếm 53,6%), giảng viên nam có 861 người (chiếm 46,4%) trong tổng số giảng viên; năm 2022, có 1.176 giảng viên nữ (chiếm 59,1%), giảng viên nam có 816 người (chiếm 40,9%) trong tổng số giảng viên ở các TCT.

Hầu hết các trường gặp khó khăn về cơ cấu giới tính, tỷ lệ giảng viên là nữ đang chiếm đa số trong ĐNGV (có xu hướng tăng lên), tình trạng này đã tồn tại nhiều năm, chưa có hướng khắc phục hiệu quả.

**Bảng 3.2. ĐNGV theo cơ cấu giới tính trong những năm 2016 - 2022**

Năm	2016			2022			
	Cơ cấu	Tổng số GV	Giới		Tổng số GV	Giới	
			Nữ	Nam		Nữ	Nam
Số lượng	1856	995	861	1992	1176	816	
Tỉ lệ (%)	-	53,6	46,4	-	59,1	40,9	

*Nguồn: Vụ Các TCT Học viện CTQG Hồ Chí Minh*

Với đặc tính tự nhiên và xã hội, nữ giới gặp nhiều rào cản trong quá trình công tác cũng như quá trình rèn luyện, đào tạo của bản thân, thường khó khăn hơn về thời gian làm việc, bởi bị chi phối công việc gia đình và thực hiện thiên chức của người phụ nữ. Các điều kiện về vật chất và điều kiện liên quan khác cũng là rào cản lớn cho nữ giới phấn đấu trong việc tham gia học tập, rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Đây là những vấn đề khách quan do các điều kiện tự nhiên và xã hội tác động, song phần nào cũng ảnh hưởng nhất định tới hiệu quả hoạt động chung của các TCT.

\* Về cơ cấu độ tuổi

Kết quả nghiên cứu tại bảng 3.3 cho thấy:

Số giảng viên dưới 35 tuổi còn khá đông (chiếm gần 30%). Đây là độ tuổi chủ yếu đang trong quá trình học tập, tích lũy, bổ sung kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, chưa có nhiều thời gian cần thiết để trải nghiệm thực tế; chưa nhiều kinh nghiệm, kỹ năng về giảng dạy, nghiên cứu, nên gặp những khó khăn nhất định trong giảng dạy các chuyên đề có tính ứng dụng thực tiễn cao, bài giảng dễ trở nên xơ cứng, không sinh động trước yêu cầu từ thực tiễn.



**Bảng 3.3. ĐNGV theo cơ cấu độ tuổi trong những năm 2016 - 2022**

Năm  Độ tuổi	2016		2022	
	Số lượng	Tỉ lệ % (2987 cán bộ)	Số lượng	Tỉ lệ % (3075 cán bộ)
Đến 35	892	29,86	796	25,9
Từ 36 đến 45	1178	39,44	1451	47,2
Từ 46 đến 55	536	17,94	502	16,3
Trên 55	381	12,75	326	10,6

*Nguồn: Vụ Các TCT Học viện CTQG Hồ Chí Minh*

Cơ cấu độ tuổi trung bình trong ĐNGV hiện nay cũng chưa bảo đảm. Tỷ lệ đang khá đông ở nhóm tuổi từ 45 trở lên, đây là thuận lợi trước mắt, nhưng cũng sẽ là khó khăn, thách thức cho những năm tiếp theo. Đội ngũ này sẽ già đi, nghỉ hưu, trong lúc các trường tiếp tục thực hiện chủ trương về tinh giản biên chế, chưa kịp tuyển dụng, ĐT, BD các lứa kế cận sẽ dễ tạo nên tình trạng thiếu hụt lực lượng giảng dạy nòng cốt, tính kế thừa giữa các thế hệ giảng viên không được bảo đảm về lâu dài.

### ***3.1.2.2. Về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, phong cách làm việc của giảng viên***

*Một là, phẩm chất chính trị của một bộ phận giảng viên còn có những hạn chế*

Đánh giá kết quả khảo sát tại phụ lục 8 cho thấy:

74,4% ý kiến đánh giá giảng viên tham gia các hoạt động chính trị - xã hội ở địa phương còn nhiều hạn chế, thỉnh thoảng hoặc thậm chí rất ít khi tham gia;

61,4% đánh giá giảng viên chưa thường xuyên hoặc ít khi góp ý các chủ trương, chính sách, pháp luật, các quy định của ngành, của trường;

57,2% cho rằng giảng viên ít khi hoặc không thực hiện vận động, hỗ trợ đồng nghiệp, nhân dân thực hiện tốt đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, chủ trương công tác của địa phương.

Nhiều giảng viên vẫn cho rằng, các công việc trên là nhiệm vụ của Đảng, Nhà nước, được các cấp có thẩm quyền ban hành và hướng dẫn thực hiện mà chưa thấy rằng việc họ trực tiếp tham gia các hoạt động có ý nghĩa rất quan trọng, góp phần đánh giá, góp ý những quy định chưa đúng, chưa phù hợp, hay tích cực vận động, hướng dẫn mọi người nghiên cứu, thực hiện đúng, thực hiện tốt mọi đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước, của địa phương; các quy định của ngành, qua đó nâng cao kiến thức thực tiễn của chính bản thân mỗi giảng viên.

*Hai là*, phẩm chất đạo đức, lối sống của một số giảng viên còn có khiếm khuyết

Kết quả khảo sát tại phụ lục 8 cho thấy:

34,4% ý kiến cho rằng, các giảng viên còn hạn chế trong việc phổ biến tới người học, đồng nghiệp việc thực hiện lối sống văn minh, lịch sự, lành mạnh, giản dị;

37% cho rằng, các giảng viên còn e ngại, nể nang, rất ít khi phê phán các hành vi thiếu chuẩn mực, có ảnh hưởng không tốt đến môi trường giáo dục, đến nhà trường;

Số ít cho rằng, trong ĐNGV còn một bộ phận có lối sống chưa thực sự phù hợp với tác phong ngành sư phạm, chưa tạo ảnh hưởng, lan tỏa đến người học, đồng nghiệp về chuẩn mực đạo đức xã hội, đạo đức nhà giáo, nhà khoa học (một số trường hợp đã phải xem xét kỷ luật). Mặc dù chỉ là số ít, nhưng ảnh hưởng tiêu cực của những cá nhân này lại rất lớn.

*Ba là*, phong cách làm việc của một số giảng viên chưa thật chuẩn mực

Kết quả khảo sát phụ lục 8 cho thấy:

26,6% ý kiến đánh giá các giảng viên còn nhiều hạn chế trong thực hiện nhiệm vụ, công việc chung của nhà trường, chưa có nhiều sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ, xây dựng phương pháp giáo dục hiện đại, phù hợp;

Gần 20% đánh giá các giảng viên chưa thực sự đam mê trong học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; nâng cao bản lĩnh chính trị cho bản thân;

34,4% đánh giá các giảng viên nhiều hạn chế trong cách thức hoạt động, thể hiện năng lực nhận thức và khả năng hoạt động thực tiễn trong lĩnh vực giáo dục - đào tạo.

Bên cạnh đó, bộ phận không nhỏ giảng viên còn tồn tại tư duy, lề lối, phong cách làm việc theo thói quen cũ như: làm việc qua loa, đại khái, thiếu tư duy hệ thống; làm việc chưa khoa học hay còn đặt quan hệ tình cảm, thân quen lên trên nguyên tắc; tinh thần hợp tác, làm việc nhóm với đồng chí, đồng nghiệp còn nhiều hạn chế.

### ***3.1.2.3. Về trình độ; năng lực sư phạm; năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên***

*Một là*, trình độ của không ít giảng viên còn bất cập

Số liệu thống kê tại phụ lục 01 cho thấy:

Tính đến tháng 12-2022 số giảng viên ở các TCT có trình độ tiến sĩ còn ít, chiếm tỷ lệ thấp trong tổng số cán bộ, viên chức các trường (133/3.075, chiếm 4,33%); 19 TCT các tỉnh: Bắc Giang, Bến Tre, Bình Phước, Bình Thuận, Điện Biên, Hà Nam, Hòa Bình, Khánh Hòa, Lai Châu, Lâm Đồng, Lạng Sơn, Long An, Phú Yên, Quảng Nam, Quảng Ngãi, Tây Ninh, Vĩnh Long, Vĩnh Phúc, Yên Bái chưa có tiến sĩ; 12 TCT các tỉnh: Bắc Kạn, Bạc Liêu, Cao Bằng, Hậu Giang, Hưng Yên, Ninh Bình, Ninh Thuận, Phú Thọ, Quảng Trị, Thái Bình, Tuyên Quang mỗi trường có 01 tiến sĩ. Số lượng tiến sĩ ít gây nhiều khó khăn trong tổ chức, thực hiện các loại hình lớp bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý và NCKH. Tại Báo cáo sơ kết 02 năm thực hiện Quy định số 09-QĐi/TW cũng đã chỉ rõ “quy mô, loại hình các lớp bồi dưỡng của nhiều trường chưa tương xứng với chức năng, nhiệm vụ. Một số trường quy mô bồi dưỡng nhỏ, loại hình chưa phong phú, đa dạng” như TCT các tỉnh: Sóc Trăng, Đắk Nông, Quảng Ngãi, Bình Định, Bạc Liêu...[58].

Sau 02 năm triển khai Quy định số 11-QĐ/TW của Ban Bí thư về trường chính trị chuẩn, hầu hết các trường gặp khó khăn, vướng mắc trong hoàn thiện tiêu chí chuẩn về trình độ của ĐNGV, mặc dù ngay sau khi Quy định số 11-QĐ/TW được ban hành, số lượng giảng viên với trên 100 lượt được cử đi học nghiên cứu sinh, hằng năm, hàng ngàn giảng viên được tham dự các khóa tập huấn, bồi dưỡng. Tuy nhiên, chất lượng giảng viên còn nhiều bất cập, ĐNGV trẻ thiếu kiến thức thực tiễn, thiếu am hiểu về khoa học lãnh đạo, quản lý, chưa được đi thực tế cơ sở, chưa đáp ứng được yêu cầu trước xu thế phát triển mạnh mẽ của khoa học lý luận.

Bối cảnh công nghệ thông tin phát triển hiện nay đòi hỏi ĐNGV các trường phải nỗ lực không ngừng trong nâng cao khả năng, kỹ năng về tin học, ngoại ngữ, đặc biệt trong công tác nghiên cứu, giảng dạy. Tuy nhiên, khả năng sử dụng ngoại ngữ của đa số giảng viên còn nhiều hạn chế, rất ít người có khả năng giao tiếp, sử dụng ngoại ngữ để giảng dạy hoặc để tra cứu tài liệu nước ngoài phục vụ cho công tác nghiên cứu, giảng dạy của mình.

*Hai là, năng lực chuyên môn và sự phạm của giảng viên còn bất cập*

Kết quả thống kê khảo sát phụ lục 8 cho thấy:

68,4% ý kiến cho rằng, giảng viên còn nhiều hạn chế về khả năng xây dựng, phát triển chương trình, tài liệu đáp ứng chuẩn đầu ra của môn học theo từng chuyên ngành cụ thể. Mặc dù có sự vận dụng linh hoạt nhiều phương pháp giáo dục hiện đại vào các chuyên đề bài giảng, nhưng nhiều giảng viên còn gặp khó khăn trong việc đổi mới, sáng tạo các hình thức tổ chức, phương pháp dạy - học.

Chưa phát huy được tính tích cực, chủ động và sáng tạo của học viên, hay hướng dẫn học viên thực hiện đa dạng hóa hình thức học tập, rèn luyện. Có thể thấy rõ, đa số giảng viên ở các TCT hiện nay vẫn sử dụng phương pháp giảng dạy truyền thống, giảng viên vẫn là trung tâm của các buổi dạy học ở trên lớp, chưa thực sự mạnh dạn áp dụng phương pháp lấy người học làm trung tâm (học viên có thể tiếp thu kiến thức qua phương pháp truyền đạt hiệu quả của giảng

viên, đồng thời cùng giảng viên áp dụng kiến thức được học vào một vấn đề cụ thể, hoặc một mục đích nhất định).

Trên 50% ý kiến đánh giá, giảng viên chưa mạnh dạn trong đổi mới, sáng tạo các hình thức tổ chức, phương pháp dạy - học, hay có thể phát hiện, giải quyết những vấn đề phát sinh trong thực tiễn hoạt động dạy học, từ đó có thể nâng cao chất lượng giảng dạy; khả năng thuyết trình gắn với sử dụng các phương tiện dạy học hiệu quả cũng còn nhiều hạn chế; xây dựng kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng phương pháp, kỹ năng phù hợp với những vấn đề phát sinh trong thực tế giảng dạy cũng còn nhiều bất cập.

Nhiều giảng viên còn lúng túng, chưa có khả năng giải đáp các câu hỏi do học viên đặt ra. Số giảng viên có thể tham gia giảng dạy các lớp bồi dưỡng về nghiệp vụ cho cán bộ lãnh đạo, quản lý còn ít, đặc biệt trong bối cảnh hiện nay các trường có xu hướng giảm số lớp đào tạo trung cấp LLCT, tăng số lớp bồi dưỡng, chú trọng đa dạng hóa các loại hình bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở cơ sở, năng lực chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm của đa số giảng viên chưa thích ứng với xu hướng trên.

*Ba là*, năng lực NCKH của đa số giảng viên còn yếu

Kết quả thống kê khảo sát phụ lục 8 cho thấy:

66,2% người được hỏi cho biết, trong 3 năm gần đây, các giảng viên chưa chủ trì, tham gia thực hiện những đề tài, dự án cấp cơ sở, cấp tỉnh, hay chưa tham gia biên soạn, chủ biên sách, giáo trình, chuyên đề tham khảo phục vụ giảng dạy, học tập;

65,2% đánh giá, giảng viên chỉ ở mức trung bình về khả năng xác định vấn đề nghiên cứu, tổng quan tài liệu nghiên cứu và khả năng xây dựng đề cương nghiên cứu, giả thiết nghiên cứu; còn nhiều hạn chế về kỹ năng xây dựng báo cáo kiến nghị như: kỹ năng nghe, kỹ năng thu thập thông tin, phân tích, đánh giá thông tin, kỹ năng trình bày báo cáo...;

61,2% đánh giá, giảng viên chỉ đạt mức độ trung bình trong kỹ năng công bố các sản phẩm NCKH trên các tạp chí chuyên ngành.

Ngay sau khi Quy định 09-QĐi/TW được ban hành, Học viện CTQG Hồ Chí Minh đã ban hành nhiều quy định, hướng dẫn các TCT đề xuất và triển khai các nhiệm vụ khoa học cấp tỉnh. Đa số ĐNGV đã chủ động, tích cực tham gia các hoạt động khoa học ở địa phương, song đến nay hoạt động NCKH ở các trường vẫn còn nhiều hạn chế, yếu kém.

Sau 05 năm tích cực triển khai công tác NCKH, đến nay đa số giảng viên mới chỉ dừng lại ở việc tiếp cận, hoặc tìm hiểu về các phương pháp NCKH; có sự e ngại khi tham gia NCKH. Hầu hết giảng viên mới chủ yếu tập trung nghiên cứu nội dung giảng dạy trực tiếp trên lớp, chưa có nhiều đề tài, đề án, nội dung tổng kết thực tiễn, hay các hoạt động khoa học để tham gia nghiên cứu trực tiếp.

#### ***3.1.2.4. Về mức độ hoàn thành nhiệm vụ chính trị của giảng viên***

*Một là, kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn chưa đồng đều*

Có thể khẳng định, đại đa số giảng viên của 63 TCT cơ bản hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị được giao, bên cạnh việc hoàn thành nhiệm vụ giảng dạy với khối lượng công việc rất lớn hằng năm, ĐNGV còn tham gia, đóng góp nhiều giải pháp quan trọng, cùng với nhà trường hoàn thành nhiều nhiệm vụ đột xuất khác được lãnh đạo ở cơ sở giao phó. Tuy nhiên, cũng thẳng thắn nhìn nhận một số hạn chế như: nhiều giảng viên chưa thực sự tâm huyết với nghề; chưa coi công việc nghiên cứu, giảng dạy là nhiệm vụ trọng tâm của bản thân; đôi khi nghĩ chỉ cần tập trung giảng dạy tốt là được, không nhất thiết phải dành nhiều thời gian, tâm trí cho việc NCKH.

Nhiều trường chưa thực hiện tốt việc đa dạng hóa các loại hình bồi dưỡng, chưa chủ động phối hợp với các sở, ban, ngành của tỉnh trong xây dựng và triển khai kế hoạch ĐT, BD, NCKH và tổng kết thực tiễn, ĐNGV chưa đủ năng lực tham gia đấu thầu các nhiệm vụ khoa học, kết quả thực hiện công tác chuyên môn chủ yếu mới chỉ tập trung ở nội dung thực hiện nhiệm vụ về đào tạo trung cấp LLCT và một số loại hình lớp bồi dưỡng đơn giản, độ phức tạp chưa cao.

Số giảng viên trẻ, nhất là giảng viên được đào tạo không đúng, hoặc chưa phù hợp với chuyên ngành LLCT, chưa am hiểu về khoa học lãnh đạo, quản lý, còn lúng túng, hạn chế trong chuẩn bị, thực hiện bài giảng, chủ trì thảo luận, trả lời thắc mắc của học viên.

*Hai là*, hoạt động thực tiễn của đa số giảng viên còn chưa nhiều

Kết quả khảo sát phụ lục 8 cho thấy:

59,0% đánh giá, giảng viên chỉ ở mức trung bình, thậm chí chưa tham gia, đóng góp vào xây dựng chính sách, kế hoạch phát triển ở địa phương;

55,6% đánh giá, giảng viên còn nhiều hạn chế, khó khăn trong việc tham gia tổng kết thực tiễn; các hoạt động chính trị - xã hội nhằm gắn lý luận với thực tiễn;

82,2% đánh giá, giảng viên chưa tham gia công tác luân chuyển, điều động thực tế về cơ sở;

30,4% đánh giá, giảng viên chỉ ở mức trung bình về khả năng hoạt động thực nghiệm khoa học gắn với công tác nghiên cứu, giảng dạy.

Kết quả khảo sát cho thấy, đa số giảng viên của các TCT còn nhiều hạn chế cũng như chưa tích cực tham gia vào các hoạt động thực tiễn nên việc truyền thụ của giảng viên mới chỉ ở việc cung cấp tri thức, mà chưa thể gợi mở, phân tích, liên hệ từ thực tiễn. Do vậy nhiều bài giảng trở nên sơ cứng, thiếu thực tế và chưa phát huy được khả năng vận dụng tri thức vào thực tiễn của học viên.

### ***3.1.2.5. Về mức độ tín nhiệm của giảng viên***

*Một là*, một số giảng viên chưa được tín nhiệm cao của cấp ủy, lãnh đạo và các giảng viên nhà trường

Kết quả khảo sát phụ lục 8 cho thấy

Trên 50,8% cho rằng, nhiều chưa thực sự tích cực hỗ trợ đồng nghiệp, hỗ trợ học viên tham gia vào quá trình ĐT, BD;

Cấp ủy, lãnh đạo nhiều trường đánh giá, hoạt động nghiên cứu, giảng dạy của nhiều giảng viên so với nhiệm vụ được giao, đặc biệt ở nội dung NCKH,

tổng kết thực tiễn, còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng đầy đủ các yêu cầu cần thiết về chuyên môn, nghiệp vụ và khả năng chủ động trong tham gia nghiên cứu, tổng kết những vấn đề nóng đặt ra ở địa phương;

Số giảng viên có trình độ chuyên môn cao còn ít so với yêu cầu công tác, trong khi đó, nhiều giảng viên chưa dành nhiều thời gian, tâm huyết cho việc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ liên quan đến chuyên ngành, chưa được quan tâm, cải thiện, tích cực trong tự học, tự bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, chưa chủ động hoàn thiện hơn nữa bài giảng của bản thân.

Nhiều giảng viên chưa thực sự tự giác, còn tâm lý e ngại khi tham gia các hoạt động chung của nhà trường như các hoạt động của tập thể, công tác thi đua, khen thưởng, công tác đoàn thể, công tác xã hội ở địa phương.

*Hai là*, một số ít giảng viên chưa được học viên tin nhiệm cao

Kết quả khảo sát phụ lục 10 cho thấy:

44,0% đánh giá, giảng viên chưa có khả năng cao trong vận dụng, kết hợp giữa lý luận với thực tiễn đặt ra; cần nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; nâng cao phương pháp giảng dạy, phương pháp NCKH; nâng cao kỹ năng, phong cách giảng dạy, giúp học viên lĩnh hội kiến thức hiệu quả hơn.

Nhiều giảng viên chưa có phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của học viên, hướng dẫn học viên đa dạng hóa các hình thức học tập, rèn luyện; chưa tạo cho học viên tinh thần tích cực, sôi nổi trong thảo luận, đóng góp cho bài giảng; chưa biết cách tổ chức thảo luận cho thật sự hiệu quả, chưa đưa ra được những bài tập tình huống về kỹ năng lãnh đạo, quản lý phù hợp với yêu cầu hiện nay;

Nhiều giảng viên chưa tích cực, chủ động trong công tác bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch. Ở một số TCT, vẫn có một số giảng viên do nhận thức lệch lạc, ít được trau dồi thực tiễn, còn thiếu chuẩn mực trong đạo đức nghề nghiệp.



## **3.2. NGUYÊN NHÂN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA**

### **3.2.1. Nguyên nhân**

#### ***3.2.1.1. Nguyên nhân của những kết quả đạt được***

*Một là*, Đảng, Nhà nước luôn quan tâm, tạo các điều kiện thuận lợi cho sự phát triển công tác giáo dục - đào tạo, đặc biệt là công tác ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở

Đảng ta đã đề ra quan điểm chỉ đạo phát triển giáo dục và đào tạo tại các văn kiện: Nghị quyết Hội nghị Trung ương 2 khóa VIII; Kết luận của Hội nghị Trung ương 6 khóa IX; Văn kiện Đại hội toàn quốc lần thứ IX, X, XI, XII, XIII; Nghị quyết số 19-NQ/TW của Hội nghị Trung ương 6 khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.v.v. Các quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ tại nghị quyết, kết luận, các văn kiện của Đảng đã được Chính phủ, các bộ ngành liên quan triển khai, thực hiện, đã ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật về chỉ đạo công tác giáo dục - đào tạo, từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác giáo dục - đào tạo.

Công tác ĐT, BD LLCT, xây dựng chức năng, nhiệm vụ, nâng cao chất lượng, vị thế của ĐNGV của các TCT tỉnh, thành phố thường xuyên được Đảng, Nhà nước quan tâm, thể hiện ở nhiều văn bản như: Kết luận số 57-KL/TW ngày 08-3-2013 của Bộ Chính trị; Kết luận số 117-KL/TW ngày 20-11-2015 của Ban Bí thư; Nghị quyết số 32-NQ/TW ngày 26-5-2014, của Bộ Chính trị; Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 09-10-2014, của Bộ Chính trị “Về công tác lý luận và định hướng nghiên cứu đến năm 2030”.v.v.

Đặc biệt, ngày 13-11-2018, Ban Bí thư ban hành Quy định số 09-QĐi/TW về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương [06], xác định rõ: để hoàn thành 08 nhóm nhiệm vụ trọng tâm theo quy định, xây dựng thành công 06 tiêu chuẩn bắt buộc, thì chuẩn hóa đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, ĐNGV là nhiệm vụ cấp bách hàng đầu.

Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19-5-2021 về trường chính trị chuẩn [07] được ban hành đã tạo điều kiện, môi trường rất thuận lợi cho ĐNGV các trường

khẳng định, phát huy vị trí, vai trò của mình trong công tác xây dựng, nâng cao chất lượng công tác ĐT, BD về LLCT cho cán bộ, đảng viên ở địa phương. Cấp ủy, lãnh đạo các địa phương, các trường có cơ sở vững chắc tiếp tục quán triệt, lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức triển khai thực hiện nhiệm vụ chất lượng, hiệu quả.

*Hai là*, các trường luôn nhận được sự quan tâm, chỉ đạo của tỉnh ủy, thành ủy và các cơ quan chức năng liên quan ở địa phương; sự hướng dẫn, thống nhất quản lý việc thực hiện chuyên môn, nghiệp vụ và trong xây dựng, phát triển ĐNGV của Học viện CTQG Hồ Chí Minh.

Nhận thức rõ tầm trọng của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là ĐNGV của TCT, nhiều tỉnh ủy, thành ủy đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo sát sao công tác này, cụ thể đã phân công phó Bí thư tỉnh ủy, thành ủy trực tiếp phụ trách công tác TCT (Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Hậu Giang, Lâm Đồng, Bình Phước, Quảng Trị...). Đặc biệt, ngay sau khi Quy định số 11-QĐ/TW được ban hành, hầu hết tỉnh ủy, thành ủy trên cả nước đã chỉ đạo, xây dựng Đề án TCT chuẩn, trực tiếp thẩm định, phê duyệt với 55 tiêu chí bắt buộc phải chuẩn hóa về các nội dung như: chương trình, giáo trình, tài liệu; phương pháp, quy chế quản lý; công tác NCKH, tổng kết thực tiễn; đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, ĐNGV và cơ sở vật chất, kỹ thuật, tài chính.

Học viện CTQG Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm việc đa dạng hóa chương trình, giáo trình ĐT, BD, đổi mới phương pháp giảng dạy đối với ĐNGV của TCT. Đề án 587 về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên hệ thống Học viện và các TCT [27]; Đề án 979 về xây dựng chương trình, giáo trình ĐT, BD [28] được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt. Triển khai các Đề án trên, ĐNGV các TCT có điều kiện tham gia tích cực vào quá trình đào tạo, hoàn thiện các văn bản, chứng chỉ bắt buộc theo quy định vị trí việc làm (tin học; ngoại ngữ; kiến thức kinh điển Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; phương pháp giáo dục hiện đại; phương pháp NCKH LLCT; giảng dạy các chuyên ngành liên quan...), từng bước nâng cao trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ, nâng cao bản lĩnh chính trị và phong cách làm việc chuyên nghiệp, thực thi hiệu quả các nhiệm vụ chính trị được giao.

Học viện CTQG Hồ Chí Minh luôn tạo những điều kiện thuận lợi để thúc đẩy ĐNGV các trường tham gia học tập, nâng cao trình độ chuyên môn (thạc sĩ, tiến sĩ), phục vụ nhu cầu nghiên cứu, giảng dạy của giảng viên. Đối với công tác đào tạo hệ cao cấp LLCT, Học viện đã xây dựng cơ chế đặc thù dành cho đối tượng là giảng viên giảng dạy ở các TCT trình cấp có thẩm quyền quyết định.

*Ba là*, các trường có nhiều chủ trương, biện pháp tích cực trong xây dựng, phát triển ĐNGV xứng tầm với nhiệm vụ chính trị được giao

Nhận thức rõ vị trí, vai trò của ĐNGV trong thực hiện nhiệm vụ chính trị, trong những năm qua, các TCT đã không ngừng xây dựng, phát triển đội ngũ này tăng cả về số lượng và chất lượng. Trong xây dựng Đề án TCT chuẩn, các trường luôn xác định nâng cao chất lượng ĐNGV là nhiệm vụ hàng đầu, là điều kiện quyết định góp phần thực hiện những nhiệm vụ chính trị được giao.

Các trường tích cực phân tích lại cơ cấu ĐNGV ở từng khoa, bộ phận, chuyên ngành, từ đó có những biện pháp nâng cao chất lượng một cách hiệu quả, thiết thực như: khai thác các chỉ tiêu đi đào tạo sau đại học; phối hợp Đề án 587 trong bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học, kiến thức kinh điển Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, phương pháp giảng dạy, phương pháp NCKH. Hầu hết các trường đã tổ chức nhiều hoạt động để bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ như thực luyện giáo án, thông qua bài giảng, thường xuyên dự giờ khi giảng viên khác lên lớp, tổ chức hội thi giảng viên giỏi các cấp....; nâng cao chất lượng, vị thế ĐNGV thông qua hoạt động NCKH, tổng kết thực tiễn tại địa phương, tham gia hội thảo, hội nghị khoa học, tọa đàm, nghiên cứu những vấn đề thực tiễn đặt ra.

*Bốn là*, các TCT nhận thức đầy đủ, sâu sắc hơn về chức năng, nhiệm vụ của mình; nỗ lực, cố gắng, tinh thần trách nhiệm, sự quyết tâm của lãnh đạo nhà trường trong triển khai thực hiện nhiệm vụ

Nhận thức đầy đủ, trách nhiệm các quy định, yêu cầu về ĐNGV giảng dạy LLCT, ĐNGV hiện có số lượng và cơ cấu tương đối hợp lý, có trình độ chuyên môn và trình độ lý luận đạt chuẩn phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao; có phương pháp giáo dục khoa học, hiện đại; hầu hết được đào tạo tại

các cơ sở có uy tín, được học tập ở những môi trường sư phạm tiêu chuẩn. Số giảng viên có trình độ chuyên môn cao là ĐNGV nòng cốt tại các trường, được đào tạo phù hợp với từng chuyên ngành nghiên cứu, giảng dạy ở địa phương.

Phần lớn giảng viên cơ hữu đã gắn bó với môi trường giáo dục từ khi tốt nghiệp đại học, một môi trường với yêu cầu cao về phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, luôn được xác định là tấm gương sáng, mẫu mực cho gia đình và xã hội. Do vậy, đại đa số giảng viên các trường đều có lối sống trong sáng, lành mạnh, tác phong làm việc hợp lý, hiệu quả, có ý thức tổ chức cao, yêu nghề, gắn bó với nghề, ý thức được vị trí tiên phong, gương mẫu trong nghề nghiệp của bản thân.

*Năm là*, ĐNGV ở các TCT luôn ý thức nỗ lực trong thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao, không ngừng phấn đấu nâng cao bản lĩnh chính trị và phong cách công tác, nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ.

Ý thức được vị trí và vai trò quan trọng của mình đối với công tác phát triển TCT, đa số giảng viên đã vượt qua nhiều khó khăn như điều kiện về cơ sở vật chất; điều kiện về địa lý, nhất là các TCT ở miền núi (các trường đại học; học viện; trung tâm ĐT, BD lớn, uy tín chủ yếu tập trung ở thành phố lớn), điều kiện về gia đình... để tích cực tham gia các khóa học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ về mọi mặt, cập nhật thông tin, kiến thức mới.

Trước yêu cầu cao về chất lượng đội ngũ làm công tác nghiên cứu, giảng dạy ở các trường, nhiều giảng viên đã tích cực đổi mới phương pháp nghiên cứu, giảng dạy, tự đặt ra yêu cầu cao cho bản thân trong việc tự học, tự nghiên cứu, tu dưỡng, rèn luyện bản thân (đa số các đồng chí đã tự xây dựng cho mình kế hoạch thực hiện chi tiết, cụ thể), nhằm từng bước nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, nâng cao trình độ, năng lực của mình. Đặc biệt, nhiều giảng viên đã tranh thủ điều kiện thuận lợi từ thành tựu phát triển nhanh chóng của công nghệ thông tin để tự học, tự nghiên cứu, trau dồi kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, nâng cao kiến thức tin học, ngoại ngữ..., xử lý nhiều thông tin có giá trị phục vụ công tác giảng dạy, NCKH và tổng kết thực tiễn ở địa phương.

### ***3.2.1.2. Nguyên nhân của hạn chế***

*Một là*, một số tỉnh ủy, thành ủy và một số TCT chưa thực sự quan tâm, có giải pháp đột phá nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV

Một số tỉnh ủy, thành ủy chưa nhận thức đầy đủ về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của TCT trong công tác ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị cấp cơ sở; NCKH, tổng kết thực tiễn ở địa phương, nên chưa có sự quan tâm đúng mức tới sự phát triển của TCT, đặc biệt là sự phát triển của ĐNGV.

Trong công tác khoa học, nhiều năm, rất nhiều trường không tổ chức đề tài khoa học để nghiên cứu. Do vậy, trình độ và khả năng nghiên cứu của đa số ĐNGV còn nhiều hạn chế, ít có cơ hội tiếp cận thực tế, nội dung kiến thức giảng dạy vì thế chủ yếu tập trung trong giáo trình giảng dạy.

Cấp ủy, lãnh đạo nhiều trường chưa nhận thức đầy đủ về vị trí, vai trò của ĐNGV. Nhiều trường chưa đánh giá đúng tình hình chất giảng viên hiện có, chưa quan tâm rà soát, kiểm tra thường xuyên về ĐNGV, chưa có biện pháp tổ chức hiệu quả trong quản lý, phân công nhiệm vụ cho giảng viên giữa thực hiện hoạt động giảng dạy và hoạt động NCKH. Biện pháp xây dựng, nâng cao chất lượng ĐNGV còn mang tính hình thức, chưa có những giải pháp thiết thực, hiệu quả để giải quyết triệt để vấn đề.

Tình trạng thiếu giảng viên chuyên ngành phù hợp giảng dạy trên các hệ lớp còn diễn ra, cơ cấu đội ngũ còn nhiều bất cập, thiếu hợp lý và chưa được khắc phục. Công tác quy hoạch, xây dựng ĐNGV kế cận còn nhiều khó khăn, mới chỉ đáp ứng nguồn giảng viên trước mắt, chưa xây dựng được chiến lược phát triển cho nhiều năm tới. Việc bố trí, sử dụng giảng viên còn nhiều bất cập, chưa thực sự mạnh dạn trong việc trẻ hóa lực lượng, công tác bồi dưỡng năng lực, nghiệp vụ, truyền thụ kinh nghiệm sư phạm, phương pháp nghiên cứu, giảng dạy hiệu quả đối với giảng viên trẻ còn bị xem nhẹ.

*Hai là*, thiếu cơ chế, chính sách để thu hút nhân tài tham gia vào công tác giảng dạy LLCT; chế độ chính sách, tiền lương; các điều kiện về cơ sở vật chất phục vụ công tác nghiên cứu, giảng dạy cho ĐNGV còn hạn chế tác động tiêu cực tới việc nâng cao chất lượng ĐNGV

Thực hiện nghị quyết về kiện toàn tổ chức, tinh giản biên chế, nhiều tỉnh chưa thực sự chú trọng công tác cán bộ, tạo nguồn giảng viên cho trường, chưa tuyển dụng thường xuyên, có trường trong nhiều năm không được giao chỉ tiêu, không tuyển được giảng viên, không còn các cán bộ dạng “hợp đồng”, do đó không thu hút, tuyển dụng ĐNGV trẻ có tài năng về công tác, không đảm bảo được độ tuổi giảng viên theo cơ cấu, tính kế thừa liên tục. Một số trường đã có sự chủ động về việc thực hiện tự chủ một phần theo chức năng, nhiệm vụ, tuy nhiên cơ chế về tài chính trong áp dụng ĐT, BD cán bộ chưa rõ ràng, nên còn bị động trong thực hiện công tác tự chủ. Mọi hoạt động ĐT, BD của trường cơ bản vẫn làm theo kế hoạch được giao.

Chế độ đãi ngộ đối với ĐNGV ở các trường chưa tạo ra động lực cho sự phấn đấu, cống hiến. ĐNGV các TCT là biên chế thuộc tỉnh ủy, thành ủy các địa phương, được hưởng chế độ chính sách giống như lương và một số chế độ khác theo quy định chung của Nhà nước, của địa phương. Thực tế, nguồn thu nhập ngoài chế độ lương theo quy định cho ĐNGV là rất hạn chế, thậm chí không có, do vậy, ở nhiều địa phương, thu nhập của giảng viên chưa bảo đảm cuộc sống sinh hoạt hằng ngày, buộc họ phải có những hoạt động khác nhằm tăng thêm thu nhập bảo đảm cuộc sống gia đình. Trong trường hợp cơ quan khác trả thu nhập và đãi ngộ tốt hơn, họ sẽ có lựa chọn thay đổi môi trường làm việc.

Hệ thống cơ sở vật chất - kỹ thuật phục vụ trực tiếp các hoạt động giảng dạy và NCKH còn nhiều khó khăn, có nhiều trường đã được xây dựng từ lâu, không thường xuyên được nâng cấp, sửa chữa, nên cơ sở vật chất - kỹ thuật bị xuống cấp trầm trọng, phòng học, phòng làm việc, thiết bị hỗ trợ giảng dạy đã bị hỏng, hoặc không còn khả năng sử dụng, chưa được thay thế. Do đó, giảng viên không thể phát huy hết năng lực trong giảng dạy, NCKH, khó khăn trong áp dụng phương pháp giảng dạy hiện đại, hiệu quả vào bài giảng; áp dụng phương pháp NCKH vào tổng kết thực tiễn ở địa phương.

*Ba là*, mặt trái của cơ chế thị trường, những tiêu cực trong hệ thống chính trị và xã hội, “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch tác động xấu đến ĐNGV

Kinh tế thị trường làm cho đời sống nhân dân được nâng cao, xã hội phồn thịnh. Tuy nhiên, mặt trái của nó là lợi ích vật chất trở thành động lực chi phối mạnh mẽ đến hoạt động mỗi cá nhân, chủ nghĩa cá nhân phát triển, chạy theo lối sống thực dụng, hưởng thụ, vụ lợi..., tác động đến tâm tư, tình cảm, ý chí, động lực cống hiến của ĐNGV. Nếu ĐNGV không được thường xuyên quan tâm, giáo dục phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống sẽ dẫn đến tình trạng, một số giảng viên dễ bị lôi cuốn vào lối sống thực dụng, suy giảm ý chí phấn đấu, đạo đức, lương tâm nhà giáo có nguy cơ suy giảm, thậm chí dẫn đến thoái hóa, biến chất.

Trong bối cảnh tình hình xã hội diễn biến phức tạp, các thế lực thù địch không ngừng đả kích, nói xấu, tìm mọi cách để tuyên truyền, lôi kéo các phần tử nhẹ dạ, cả tin phục vụ cho mục đích chính trị của họ. Điều này đã có tác động xấu đến ĐNGV.

*Bốn là*, số đông cán bộ ở các phòng của trường chưa có khả năng làm giảng viên kiêm nhiệm và chuyển ngay sang lĩnh vực nghiên cứu, giảng dạy

Theo quy định về TCT chuẩn, số giảng viên ở các trường phải đạt từ 75% trở lên ở mức chuẩn 1; 80% trở lên ở mức chuẩn 2, như vậy đội ngũ tham mưu, giúp việc không vượt quá tối đa 25% trong tổng số cán bộ, viên chức nhà trường. Tuy nhiên, hiện nay 1.083/3075 người (chiếm 35,22%) [phụ lục 04], đang làm công tác tham mưu, giúp việc, chưa tham gia vào giảng dạy trực tiếp, vượt xa so với quy định. Yêu cầu bắt buộc đặt ra phải điều chỉnh tỷ lệ cho đối tượng phù hợp với yêu cầu công tác và các quy định chung.

Để trở thành giảng viên họ phải chuẩn bị rất nhiều điều kiện cần thiết của ngành như: trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ về tin học, ngoại ngữ, phương pháp sư phạm, các kỹ năng về nghiên cứu, giảng dạy, các điều kiện về trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ, chuyên ngành đào tạo..., chưa kể

phải có năng khiếu về giảng dạy trước học viên. Tuy nhiên, thực tế nhiều cán bộ đã quen thực hiện các nhiệm vụ tham mưu, giúp việc trong thời gian dài, họ gặp nhiều khó khăn trong việc tham gia giảng dạy trực tiếp hoặc không có nhu cầu, nên việc điều chỉnh vị trí việc làm với yêu cầu chuyển ngạch trong thời gian ngắn sẽ khó thành hiện thực. Trước áp lực thực hiện nhiệm vụ chính trị của nhà trường, nhiều người sẽ dễ dàng bỏ cuộc, hoặc chuyển công tác khác nếu không tìm ra giải pháp hiệu quả giải quyết vấn đề này. Trong khi biên chế không được tăng thêm, đây là nhiệm vụ rất khó khăn để các trường thực hiện mục tiêu kép vừa đảm bảo tỷ lệ giảng viên theo quy định, vừa đảm bảo chất lượng nghiên cứu, giảng dạy của nhà trường.

*Năm là*, một bộ phận giảng viên chưa tích cực phấn đấu, tự giác vươn lên để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ

Nhìn chung, ĐNGV các TCT có năng lực chuyên môn tốt, cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị, song cũng còn một bộ phận giảng viên bị giảm sút ý chí phấn đấu, không tự giác phát triển chất lượng nghiên cứu, giảng dạy của bản thân (đa số ở những đối tượng cao tuổi, còn ít thời gian công tác), hoặc có suy nghĩ đơn giản về yêu cầu phát triển trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; năng lực NCKH, có tư tưởng trung bình chủ nghĩa. Đặc biệt, ở một số trường, có hiện tượng nội bộ đơn vị mất đoàn kết, hoặc lãnh đạo trường có sự thay đổi, điều động từ nơi khác về (có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ không tương xứng) trong giải quyết các vấn đề ở đơn vị, chưa có sự đồng thuận, chia sẻ.

Đa số ĐNGV các trường có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống tốt, song không thể phủ nhận, nhưng đâu đó vẫn còn số ít giảng viên chưa thực sự gương mẫu trong công việc, có lối sống buông thả, bất cần, đặc biệt là có lối hành xử thiếu chuẩn mực trước đồng nghiệp, trước học viên của nhà trường, tạo nên hình ảnh xấu, méo mó trước học viên.

Trong thời đại Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, công nghệ số, thông tin được lan truyền vô cùng nhanh chóng, một số ít giảng viên chưa tích cực vươn lên, do bản thân chưa thực sự có ý thức về việc tự ĐT, BD, xuất phát từ nhiều



nguyên nhân khác nhau như: giảng viên lớn tuổi thì ngại đi ĐT, BD; ngại đi học tập trung; ngại đổi mới; ngại áp dụng phương pháp giảng dạy tích cực; chưa chuyên tâm vào việc NCKH; ĐNGV trẻ thì bị chi phối nhiều bởi kinh tế còn eo hẹp, chưa có nhiều kinh nghiệm tích lũy.v.v. nên còn bị bất cập, chất lượng ĐNGV luôn bị thiếu hụt, công tác NCKH chưa có cách làm cụ thể.

### **3.2.2. Những vấn đề đặt ra**

#### ***3.2.2.1. Giải quyết mâu thuẫn giữa yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị với nhận thức và năng lực hạn chế của cấp ủy, lãnh đạo các cấp trong công tác nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên***

Trước sự phát triển mạnh mẽ của kinh tế thị trường, thực tiễn xã hội biến đổi không ngừng, yêu cầu đặt ra cho công tác ĐT, BD cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận là nhiệm vụ quan trọng phải luận giải, tìm hướng giải quyết những vấn đề thực tiễn đặt ra, yêu cầu cấp thiết phải xây dựng thành công ĐNGV các TCT đủ năng lực thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị ở các địa phương, trong 06 trọng tâm thực hiện theo Quy định số 09-QĐi/TW của Ban Bí thư, thì cấp bách là phải “chuẩn hóa đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, ĐNGV”.

Trong khi đó, vì nhiều lý do, công tác xây dựng ĐNGV chưa được các ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy, các cấp, ngành có liên quan; tập thể cấp ủy, lãnh đạo của nhà trường coi là khâu then chốt trong nâng cao chất lượng hoạt động của TCT, chưa nhận thức đầy đủ, trách nhiệm về mức độ cấp thiết phải xây dựng, nâng cao chất lượng của chính ĐNGV hiện có của các trường, từ đó có hành động thiết thực, phù hợp hơn để xây dựng hiệu quả đội ngũ cán bộ, giảng viên “vừa hồng, vừa chuyên”. Hầu hết các tỉnh ủy, thành ủy mới chỉ coi TCT chỉ là một cơ sở ĐT, BD cán bộ, một nhà trường như các trường trung cấp chuyên nghiệp, chưa coi TCT là một cơ quan tham mưu của tỉnh ủy, thành ủy trong toàn bộ công tác ĐT, BD cán bộ của tỉnh và trong đề xuất cơ chế, chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng hệ thống chính trị ở địa phương; chưa coi ĐNGV TCT là nguồn lực chất lượng cao của địa phương.

Bản thân cấp ủy, lãnh đạo các TCT cũng chưa quan tâm xây dựng ĐNGV chỉ là đủ về số lượng hay cơ cấu, chất lượng đạt chuẩn, mà còn là xây dựng, củng cố niềm tin, ý thức trách nhiệm của các thể hệ giảng viên nhà trường, giúp họ hoàn thành tốt mọi chức trách, nhiệm vụ được giao.

**3.2.2.2. Giải quyết mâu thuẫn giữa yêu cầu nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng, tổng kết thực tiễn ở địa phương với khả năng đáp ứng của đội ngũ giảng viên ở các trường chính trị**

Bên cạnh các ưu điểm, ĐNGV ở các TCT hiện nay còn nhiều hạn chế, bất cập trên cả ba yếu tố cơ bản cấu thành chất lượng đội ngũ

*Về số lượng giảng viên*, số giảng viên hiện có nhiều trường chưa đáp ứng được yêu cầu. Tỷ lệ giảng viên còn thấp so với quy định (64,78%) (hiện mới chỉ có 13 trường đạt tỷ lệ chuẩn mức 1). Số lượng cán bộ không tham gia giảng dạy trực tiếp còn cao (35,22%), cá biệt số lượng và tỷ lệ một số trường cao hơn 50%, đa số các trường gặp khó khăn trong việc điều chỉnh vị trí việc làm cho đội ngũ này, nên khả năng đáp ứng trước yêu cầu phát triển còn nhiều bất cập.

*Về cơ cấu*, cơ cấu về trình độ có sự chênh lệch lớn ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng hoạt động của các trường. Cơ cấu giảng viên có chuyên ngành khác còn chiếm tỷ lệ cao, chưa thể khắc phục trong thời gian ngắn. Tỷ lệ giảng viên là nữ đang có sự chênh lệch tương đối lớn đối với nam giới (59,04% nữ so với 40,96% nam), các trường gặp khó khăn trong thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu, giảng dạy ở những địa bàn cách xa trung tâm, đòi hỏi phải di chuyển nhiều.

*Về chất lượng*, số giảng viên có trình độ cao (tiến sĩ) hiện rất thấp so với các cơ sở ĐT, BD trên cả nước, lại tập trung chủ yếu ở 02 trường khu vực Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh (37 giảng viên); 19 trường (chiếm hơn 30%) chưa có tiến sĩ [phụ lục 01].

Các TCT với nhiệm vụ trọng tâm là thực hiện ĐT, BD cán bộ chủ chốt cấp cơ sở; NCKH, tổng kết thực tiễn ở địa phương, ĐNGV cần được xây dựng, đổi mới một cách căn bản, toàn diện nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, xứng tầm với vị trí, vai trò được Đảng, Nhà nước và lãnh đạo địa phương giao. Tuy nhiên, hiện nay ĐNGV gặp khó khăn trong việc làm chủ kiến thức chuyên môn cũng

như khả năng hệ thống hóa kiến thức liên ngành phục vụ công tác ĐT, BD đạt hiệu quả; còn nhiều hạn chế trong vận dụng phương pháp giáo dục tích cực, hiện đại áp dụng trực tiếp vào bài giảng; chưa có nhiều đổi mới, sáng tạo trong quá trình nghiên cứu, giảng dạy; công tác NCKH, hoạt động khảo sát, tổng kết thực tiễn hiệu quả còn thấp; trình độ ngoại ngữ, tin học mới chỉ đáp ứng các điều kiện cơ bản các tiêu chí của việc bổ nhiệm ngạch theo quy định, chưa phục vụ hiệu quả công việc nghiên cứu tài liệu nước ngoài phục vụ nâng cao trình độ, chuyên môn.

### ***3.2.2.3. Áp lực về tổ chức bộ máy, biên chế ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên ở các trường***

Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19-5-2021 của Ban Bí thư được ban hành là điều kiện thúc đẩy các trường nỗ lực phấn đấu nhằm đáp ứng đầy đủ các tiêu chí để hoàn thành mục tiêu trở thành TCT chuẩn, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của nhà trường. Tuy nhiên, trước áp lực thực hiện Đề án tinh giản biên chế, bộ máy theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20-11-2014 của Chính phủ, các trường gặp nhiều khó khăn trong việc tuyển bổ sung đội ngũ cán bộ, giảng viên mới, để kịp thời đáp ứng cơ cấu, tổ chức bộ máy mới theo quy định.

Theo Quy định số 09-QĐi/TW, cơ cấu tổ chức mỗi trường sẽ có 03 khoa chuyên môn, việc sắp xếp ĐNGV cố định ở 03 khoa cũng tạo ra áp lực cho nhiều trường. Trong một khoa sẽ có nhiều chuyên ngành khác nhau, tình trạng giảng viên phải giảng dạy cùng lúc nhiều chuyên ngành đang diễn ra phổ biến, do sự biến động của ĐNGV được cử đi ĐT, BD, đi luân chuyển, biệt phái hay nghỉ sinh theo quy định. Vấn đề này đã diễn ra trong thời gian dài, không được giải quyết kịp thời sẽ dẫn đến tình trạng quá tải cho ĐNGV, chất lượng bài giảng không được bảo đảm (rất khó để có thể giảng dạy tốt ở nhiều chuyên ngành khác nhau), ảnh hưởng đến khả năng có thể phấn đấu trở thành những chuyên gia đầu ngành trong lĩnh vực chuyên môn của mỗi giảng viên.

Trong cùng một khoa, giảng viên có chuyên ngành khác nhau cùng sinh hoạt khoa học, sinh hoạt chính trị, đặc biệt là sinh hoạt chuyên môn, nên có khó khăn trong việc đánh giá, nhận xét chất lượng chuyên môn của giảng viên khác; ít có sự đồng cảm, chia sẻ, hay bổ sung kiến thức cho nhau, hoặc cùng

nhau giải quyết những vấn đề lý luận do thực tiễn đặt ra ở lĩnh vực chuyên môn của mình; ít có sự cộng hưởng về mặt khoa học theo từng chuyên ngành từ đó tạo tâm lý đơn điệu, chán nản, không có hướng phấn đấu để phát triển chuyên môn, nghiệp vụ.

***3.2.2.4. Giải quyết mâu thuẫn trước đòi hỏi phải xây dựng đội ngũ giảng viên đáp ứng các yêu cầu, tiêu chí về trường chính trị chuẩn với những khó khăn trong công tác tạo nguồn, quy hoạch, quản lý, phát triển giảng viên trẻ***

Để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ ngày càng cao đặt ra trong giai đoạn mới, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, đồng bộ về chất lượng công tác ĐT, BD, công tác NCKH, tổng kết thực tiễn và các mặt công tác khác có liên quan ở các TCT, trước hết phải tập trung xây dựng quy hoạch, chiến lược phát triển TCT đến 2030, tầm nhìn 2045 cũng như thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp, trong đó tập trung vào xây dựng phát triển ĐNGV của nhà trường. Tuy nhiên, quá trình triển khai, thực hiện quy hoạch phát triển, tạo nguồn, quản lý ĐNGV còn những hạn chế và khó khăn, vướng mắc.

Công tác tạo nguồn giảng viên chưa thực sự xuất phát từ nhu cầu thực tế của từng địa phương, còn gặp nhiều khó khăn trong tuyển chọn giảng viên có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao.

Công tác quản lý giảng viên còn sơ sài, không khoa học, bài bản. Còn thiếu nguồn lực cần thiết để thúc đẩy giảng viên tích cực tham gia phát triển trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ.

Công tác quy hoạch hiện nay ở các TCT mới chỉ tập trung quy hoạch cấp ủy, cán bộ lãnh đạo, quản lý, chưa tập trung vào xây dựng phát triển giảng viên. Nội dung phát triển ĐNGV mới chỉ là phương hướng, chủ trương, chưa thành kế hoạch, quy hoạch cụ thể; mới quan tâm về số lượng, tỉ lệ giảng viên hay cơ cấu theo từng khoa, ngành học tương ứng, chưa tập trung thực hiện các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ hiện có một cách hiệu quả, cũng như chưa tính đến nhu cầu giảng viên trên cơ sở quy mô hay chất lượng thực hiện nhiệm vụ mà thực tiễn đặt ra.

Công tác phát triển giảng viên trẻ chưa được quan tâm đúng mức, chưa có khung năng lực nghề nghiệp chuẩn để họ có định hướng phát triển nghề

nghiệp phù hợp. Công tác xây dựng ĐNGV kiêm nhiệm chưa thực sự bài bản, chưa khắc phục được tình trạng hẫng hụt đội ngũ nghiên cứu, giảng dạy đủ sức gánh vác nhiệm vụ có độ phức tạp cao, yêu cầu cao về trình độ và kinh nghiệm công tác.

***3.2.2.5. Giải quyết mâu thuẫn giữa yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên với sự chưa phù hợp của chương trình, nội dung, phương thức đào tạo, bồi dưỡng giảng viên***

Công tác ĐT, BD vừa là nhu cầu, vừa là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của ĐNGV, thông qua các lớp học, họ từng bước hoàn thiện, nâng cao năng lực về chuyên môn, nghiệp vụ, phương pháp sư phạm, phong cách công tác, đáp ứng đầy đủ các tiêu chí, tiêu chuẩn quy định hay các yêu cầu cao về công tác NCKH, tổng kết thực tiễn. Trong những năm qua, Học viện CTQG Hồ Chí Minh luôn quan tâm đặc biệt đến công tác xây dựng, ban hành các chương trình, tài liệu, giáo trình ĐT, BD cho tất cả các chuyên ngành lý luận, nhằm từng bước nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, nâng cao bản lĩnh chính trị cho ĐNGV. Tuy nhiên, các chương trình, nội dung ĐT, BD còn tình trạng chung chung, không ít nội dung chưa thực sự hợp lý, một số nội dung còn nặng về lý thuyết, chưa sát hợp với thực tế, tình trạng trùng lặp chưa được khắc phục. Phương thức ĐT, BD giảng viên chậm đổi mới, theo lối truyền thống, chưa mạnh dạn áp dụng một số phương thức tổ chức như: ĐT, BD trực tuyến; bồi dưỡng thông qua hội thảo, diễn đàn; đào tạo theo nhu cầu ở từng địa điểm cụ thể; bồi dưỡng thông qua hoạt động luân chuyển, biệt phái...

Các đề án được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt như: Đề án 587 về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên hệ thống Học viện và các trường chính trị; Đề án 979 về xây dựng chương trình, giáo trình đào tạo, bồi dưỡng, cần nhanh chóng thực hiện các nhiệm vụ về xây dựng chương trình; tổ chức các khóa học hoàn thiện các văn bằng, chứng chỉ bắt buộc theo quy định (tin học, ngoại ngữ, quản lý nhà nước theo các ngạch tương ứng, kiến thức kinh điển Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, phương pháp giáo dục hiện đại...). Tăng cường nguồn lực vào xây dựng các chương trình, xuất bản giáo trình phù hợp hơn với

đối tượng học tập là ĐNGV giảng dạy về LLCT, như: đào tạo cử nhân chính trị - văn bằng 2, đào tạo giảng viên LLCT với 08 mã ngành lý luận, các chương trình bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ phạm, bồi dưỡng phương pháp NCKH về LLCT, bồi dưỡng phương pháp nghiên cứu, giảng dạy các chuyên ngành chuyên sâu như: triết học; chủ nghĩa xã hội khoa học; xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước; lịch sử Đảng; tư tưởng Hồ Chí Minh;...) theo hướng đổi mới phương thức ĐT, BD mang tính đặc thù, tạo động lực cho ĐNGV các TCT tích cực, đam mê học tập và NCKH lý luận.

***3.2.2.6. Giải quyết mâu thuẫn giữa yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường chính trị với những hạn chế, vướng mắc trong thực hiện cơ chế, chính sách bảo đảm***

Phát huy truyền thống trường Đảng tại địa phương, trong mọi hoàn cảnh, đội ngũ cán bộ, giảng viên các TCT luôn giữ vững về bản lĩnh chính trị, trung thành tuyệt đối với Đảng, với mục tiêu và con đường xã hội chủ nghĩa, tâm huyết với nghề, có ý chí phấn đấu vươn lên, nâng cao trình độ và chất lượng giảng dạy, nghiên cứu khoa học, hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ được giao.

Để nâng cao trình độ, năng lực toàn diện của đội ngũ cán bộ, giảng viên hằng năm, các trường quan tâm đến công tác đầu tư nguồn lực, thực hiện nhiều giải pháp: tuyển chọn, ĐT, BD, luân chuyển, biệt phái, đi thực tế... để nâng cao chất lượng đội ngũ đáp ứng hiệu quả nhiệm vụ chính trị đặt ra.

Thực tế cho thấy thu nhập của ĐNGV các TCT còn ở mức thấp, thậm chí rất thấp, chưa tương xứng với vị trí việc làm, mức độ cống hiến cho công việc và công sức phấn đấu của họ. Tình trạng giảng viên, đặc biệt là các giảng viên trẻ, gặp rất nhiều khó khăn trong cuộc sống hàng ngày diễn ra phổ biến. Chế độ đãi ngộ nghề, ngành cũng rất hạn chế, trong lúc thời gian cần thiết dành cho việc nghiên cứu, giảng dạy là rất lớn (để có thể giảng dạy tốt cần có thời gian nghiên cứu, học tập, rèn luyện phương pháp hiệu quả, tìm hiểu thông tin phù hợp...), nên họ có rất ít thời gian để có thể làm thêm việc khác ngoài công tác liên quan đến chuyên môn của mình.

Mức thu nhập còn hạn chế làm công tác phát triển ĐNGV gặp rất nhiều khó khăn. Bên cạnh tiền lương, việc thanh toán thù lao giảng vượt giờ chuẩn, kinh phí đi lại, kinh phí hỗ trợ đào tạo cho giảng viên, trong cấp máy tính, tài liệu... cũng có nhiều vướng mắc chưa được tháo gỡ, nhất là ở các tỉnh miền núi. Đảng, Nhà nước và các cấp chính quyền, ban ngành liên quan cần đặc biệt quan tâm đến việc thực hiện chế độ, chính sách hiệu quả, phù hợp hơn nhằm tạo động lực cho họ phấn đấu, nâng cao chất lượng bản thân, đáp ứng hiệu quả mọi nhiệm vụ đặt ra.

### **Tiểu kết chương 3**

Phân tích thực trạng chất lượng ĐNGV ở các TCT trên cả nước đã cho thấy bức tranh toàn cảnh về chất lượng ĐNGV những năm qua. Bên cạnh những ưu điểm, chất lượng ĐNGV các TCT tỉnh, thành phố còn có những hạn chế như: (1) đã có sự tăng lên cả về số lượng và tỷ lệ giảng viên trên tổng số cán bộ, viên chức, song thực tế số lượng chưa đáp ứng được tiêu chí chuẩn về tỷ lệ giảng viên tối thiểu theo quy định; (2) cơ cấu về giảng viên, chuyên ngành đào tạo, độ tuổi, giới tính thiếu đồng bộ, hợp lý trong việc thực hiện các nhiệm vụ; (3) ĐNGV còn nhiều hạn chế nên gặp khó khăn trong việc làm chủ kiến thức chuyên môn; (4) công tác xây dựng quy hoạch, phát triển, tạo nguồn, quản lý giảng viên hiệu quả chưa cao; (5) công tác xây dựng chương trình, nội dung ĐT, BD đối với ĐNGV TCT chưa phù hợp; (6) cơ chế, chính sách cho ĐNGV còn nhiều bất cập, khó khăn...

Từ những nguyên nhân chủ quan, khách quan và những vấn đề đặt ra đòi hỏi các cơ quan hoạch định chính sách cần tập trung giải quyết, phát huy những ưu điểm, khắc phục những khó khăn, hạn chế, để kịp thời tìm ra giải pháp đồng bộ, có tính khả thi cao, góp phần nâng cao chất lượng ĐNGV của các TCT với lộ trình, bước đi phù hợp, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đề ra.

## Chương 4

### **DỰ BÁO NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG, PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP TIẾP TỤC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH, THÀNH PHỐ ĐẾN NĂM 2035**

#### **4.1. DỰ BÁO NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG VÀ PHƯƠNG HƯỚNG TIẾP TỤC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH, THÀNH PHỐ ĐẾN NĂM 2035**

##### **4.1.1. Dự báo những yếu tố tác động đến nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của trường chính trị tỉnh, thành phố**

###### *Những yếu tố thuận lợi*

*Một là, chính sách, chủ trương của Đảng và Nhà nước*

Trước xu thế phát triển mạnh mẽ của xã hội, Đảng và Nhà nước luôn quan tâm sâu sát, chỉ đạo trực tiếp, kịp thời công tác ĐT, BD và những vấn đề lý luận có liên quan, đặc biệt trong công tác ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ đảng viên cơ sở. Các quy định, nghị định, thông tư được ban hành như: Quy định số 09-QĐi/TW của Ban Bí thư; Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ; Thông tư số 01/2018/TT-BNV ngày 08/01/2017 của Bộ Nội vụ; Thông tư số 01/2018/TT-BNV ngày 08/01/2017 của Bộ Nội vụ...trực tiếp giải quyết những khó khăn tồn tại nhằm kịp thời phát triển ĐNGV của TCT đáp ứng yêu cầu công tác. Nhằm phát huy tốt nhất các lợi thế của mỗi vùng về kết cấu hạ tầng, điều kiện tự nhiên, vị trí địa kinh tế - chính trị và nguồn nhân lực, lần đầu tiên Bộ Chính trị đã ban hành các nghị quyết về phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh cho 6 Vùng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

Đặc biệt ngày 19-5-2021, Ban Bí thư Trung ương đã ban hành Quy định số 11-QĐ/TW với chủ trương đẩy mạnh xây dựng trường chính trị chuẩn, thực hiện hiệu quả chức năng, nhiệm vụ được giao theo Quy định số 09-QĐi/TW ban hành năm 2019. Đến nay, quá trình thực hiện các trường đã thu được nhiều thành quả quan trọng trên tất cả các lĩnh vực như: hoàn thiện thể



ché, quy định về công tác TCT; công tác ĐT, BD được đổi mới cả về nội dung lẫn quá trình tổ chức thực hiện; hoạt động nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn có sự chuyển biến mạnh mẽ, ngày càng được chú trọng về tính thực tiễn, được triển khai nghiêm túc, bài bản, chất lượng, hiệu quả; cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật, tài chính nhận được sự quan tâm, tạo điều kiện của tỉnh ủy, thành ủy, sự phối hợp chặt chẽ, giúp đỡ nhiệt tình từ các ban, sở, ngành, địa phương liên quan; đặc biệt là đội ngũ cán bộ, giảng viên đã từng bước tháo gỡ khó khăn, vướng mắc, sắp xếp, cơ cấu lại đội ngũ theo hướng tăng tỷ lệ giảng viên cơ hữu để đạt chuẩn theo quy định, số cán bộ, giảng viên được cử đi học nghiên cứu sinh, cao cấp lý luận ngày càng tăng, hàng nghìn lượt giảng viên được tham dự các khóa bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, công tác công tác thi thăng hạng, thực hiện chế độ, chính sách cho ĐNGV được quan tâm, chăm lo thường xuyên nhằm đáp ứng các điều kiện của Quy định chuẩn của giảng viên.

*Hai là*, xu hướng hội nhập và phát triển toàn cầu; sự phát triển của công nghệ thông tin

Nền giáo dục quốc dân đã cung cấp cho quốc gia đội ngũ cán bộ có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng đầy đủ yêu cầu thực tiễn của đất nước, với quan điểm “đầu tư cho giáo dục là quốc sách”. Xu hướng hội nhập trong giáo dục đang được diễn ra như một xu thế tất yếu, trên phạm vi toàn cầu tạo cơ hội thuận lợi cho giáo dục tiếp cận với các xu thế mới, tri thức mới, mô hình giáo dục hiện đại, những kinh nghiệm quốc tế đã có để làm thu hẹp khoảng cách phát triển giữa nước ta với các nước trên thế giới. Công tác ĐT, BD cán bộ, đảng viên ở cơ sở cũng không ngoài xu thế hội nhập và phát triển trên toàn cầu.

Trong bối cảnh sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ thông tin, kiến thức chuyên môn nhanh chóng trở lên lạc hậu, cái mới dễ dàng bị cái mới hơn thay thế. Để đáp ứng xu hướng phát triển đó, đã xuất hiện nhiều hình thức học tập qua mô hình điện tử, thư viện điện tử, đào tạo từ xa, trực tuyến..., việc tìm hiểu kiến thức, thông tin qua mạng đã phổ biến, thuận tiện hơn rất nhiều so

với đọc sách, báo giấy trước đây. Nhờ đó công tác giáo dục - đào tạo đã dễ dàng, dễ tiếp cận, nhiều hình thức học tập ra đời đáp ứng nhu cầu người học như học tại trường hay tại nhà, học trực tuyến...

Để tiếp tục thực hiện có hiệu quả chức năng, nhiệm vụ được giao trong bối cảnh hội nhập và phát triển mạnh mẽ công nghệ thông tin, các TCT cần thực hiện hiệu quả các giải pháp như: đẩy mạnh việc quy hoạch hệ thống nhà trường; tiếp tục kiện toàn, phát triển ĐNGV; đổi mới quy trình, chương trình, nội dung và phương pháp giáo dục; đẩy mạnh công tác NCKH; tăng cường đầu tư theo hướng “chuẩn hóa” cơ sở vật chất. Với quyết tâm cao, cách làm phù hợp, hiệu quả, đến nay ĐNGV các trường đã cơ bản ổn định; cơ cấu ngày càng hợp lý; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ được nâng lên nhanh chóng.

*Ba là*, cơ chế, chính sách đối với viên chức là giảng viên tiếp tục được đổi mới; xác định và quản lý giảng viên theo vị trí việc làm

Các TCT tỉnh, thành phố hiện nay đã xác định được vị trí việc làm theo các quy định của Đảng và Nhà nước. Công việc của ĐNGV các TCT được quy định là giảng dạy, ĐT, BD các đối tượng học viên theo quy định. Bên cạnh đó, giảng viên còn phải tích cực tham gia NCKH, tham mưu chính sách cho lãnh đạo địa phương. Nhận thức nghề nghiệp của đội ngũ này hiện nay rất rõ ràng, kiên định, qua đó giúp họ yên tâm gắn bó với cơ quan, đơn vị. Từ vị trí công tác, mỗi giảng viên sẽ tự đặt ra cho mình các mục tiêu, kế hoạch cụ thể để sẵn sàng đáp ứng những yêu cầu, đòi hỏi của nghề nghiệp, công việc đã và đang đặt ra. Họ phát huy được tinh thần trách nhiệm, sáng tạo, duy trì ý thức kỷ luật, chấp hành đúng các quy định trong công tác. Họ sẽ chủ động, tự giác hơn trong xác định các nhu cầu đào tạo và tự đào tạo, đổi mới phương pháp giảng dạy, nâng cao trình độ chuyên môn. Sự nỗ lực của mỗi giảng viên sẽ giúp nâng cao năng lực giảng dạy, giúp họ có nền tảng kiến thức chuyên môn, có khả năng cập nhật kiến thức, tổ chức lớp học đa dạng từ đó đáp ứng yêu cầu cho việc giảng dạy, đào tạo, bồi dưỡng... Tất cả những hoạt động trực tiếp nâng cao hiệu quả, chất lượng của ĐNGV của các TCT.

*Bốn là, nhu cầu nâng cao chất lượng ĐT, BD LLCT*

Để thực hiện hiệu quả các nghị quyết của Bộ Chính trị, bên cạnh điều kiện tự nhiên, vị trí địa lý mỗi vùng, thì nguồn lực con người là quan trọng nhất. Do vậy công tác phát triển toàn diện nguồn nhân lực, trong đó có đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý địa phương có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, đóng vai trò then chốt, quyết định đến thành công của toàn bộ quá trình thực hiện. Nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên cơ sở về LLCT ngày càng cao, công tác ĐT, BD ở các TCT có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong giải quyết các vấn đề lý luận phát sinh từ thực tiễn phát triển.

Các TCT là cơ sở duy nhất thực hiện chức năng ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị ở địa phương về LLCT - hành chính...; tham gia tổng kết thực tiễn, NCKH về xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị ở địa phương. Đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trên, ĐNGV các TCT phải không ngừng nỗ lực, bổ sung, tăng cường về trình độ, năng lực, nghiệp vụ, phong cách làm việc, ứng dụng công nghệ trong nghiên cứu, giảng dạy đáp ứng phát triển toàn diện đất nước và hội nhập quốc tế sâu rộng.

### ***Những yếu tố khó khăn***

*Một là, hạn chế về nguồn lực tài chính*

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay, nguồn lực tài chính luôn là điểm nghẽn, chưa có phương án giải quyết, điều này ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả vận hành, chất lượng ĐNGV cũng như chất lượng đào tạo của ngành giáo dục, đặc biệt trong công tác thu hút nhân tài vào làm việc trong môi trường giáo dục. Theo số liệu chi ngân sách cho ngành giáo dục ở Việt Nam giai đoạn 2018-2020 chỉ đạt 0,25% - 0,27% GDP, đây là mức chi rất thấp so với các nước trong khu vực, điều này dẫn đến tình trạng khó khăn trong nâng cao chất lượng; tăng quy mô đào tạo; thiếu hụt nguồn nhân lực, đặc biệt nguồn nhân lực có chất lượng cao dễ dẫn đến nguy cơ tụt hậu về khoa học, phát triển công nghệ.

Hiện nay, TCT đang tích cực thực hiện chức năng, nhiệm vụ theo Quy định số 09-QĐi/TW và phấn đấu xây dựng TCT chuẩn theo Quy định số 11-QĐ/TW, tuy nhiên nguồn lực tài chính eo hẹp luôn là khó khăn hiện hữu trong toàn bộ quá trình thực hiện, công tác ĐT, BD chất lượng chưa cao, công tác NCKH chưa được chú trọng do thiếu nguồn lực tài chính, công tác xây dựng, phát triển đội ngũ gặp nhiều khó khăn, đặc biệt cơ sở vật chất, trang thiết bị nhiều trường bị xuống cấp, lạc hậu nhưng chưa có nguồn lực tài chính để triển khai, xây dựng. Trong sự vận động của mỗi giảng viên, cần phải có sự đầu tư hợp lý về tài chính để triển khai các hoạt động như quy hoạch, tuyển chọn, ĐT, BD, đánh giá, tạo môi trường thuận lợi cho ĐNGV phát triển.

*Hai là, thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số trong giáo dục, NCKH*

Chuyển đổi số là xu thế toàn cầu, tác động tới mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, những yêu cầu cao đặt ra cho đội ngũ, giảng viên trong thời kỳ này như: năng lực, trình độ chuyên môn thực hiện chuyển đổi số; tư cách đạo đức, phẩm chất chính trị phải tốt; tư duy sáng tạo, đổi mới đáp ứng yêu cầu công việc; tuân thủ các chuẩn mực trong thực hiện nhiệm vụ. Trong cuộc cách mạng công nghệ hiện nay, người học có nhiều phương pháp và nguồn mở để tiếp cận thông tin, tiếp cận tri thức khoa học xã hội. Thực tế đó đặt ra những yêu cầu và áp lực mới cho ĐNGV trong quá trình ĐT, BD. Họ phải không ngừng tự đào tạo, cập nhật thông tin, kiến thức, mới có thể đáp ứng những yêu cầu mới đặt ra trong hoạt động ĐT, BD của các trường.

Để thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ chính trị đặt ra trong bối cảnh hiện nay, trên cơ sở nắm chắc nhu cầu ĐT, BD và nghiên cứu, ĐNGV phải tích cực hoàn thiện năng lực của bản thân trên các lĩnh vực về: năng lực vận hành thiết bị và phần mềm công nghệ; năng lực xử lý dữ liệu và sáng tạo; năng lực về giao tiếp, hợp tác; năng lực bảo vệ an ninh, an toàn mạng.

*Ba là, môi trường làm việc, công tác*

Môi trường làm việc thể hiện qua hai nội dung cơ bản là vật chất và tinh thần. Về mặt tinh thần, đó là sự đoàn kết tập thể, là sự công khai, minh bạch, công bằng trong đối xử, ghi nhận các đóng góp của mỗi cá nhân và tập thể. Một tập thể đoàn kết sẽ tạo ra không khí giao tiếp, quan hệ cởi mở, hỗ trợ và qua đó thúc đẩy những tương tác tích cực trong đội ngũ giảng viên. Mọi quan hệ giữa các giảng viên nhân ái, quý trọng. Mọi người đều xác định được mục đích chung và riêng. Các quy định, quy chế được chấp hành nghiêm túc, kỷ luật, kỷ cương. Tất cả những điều đó tạo nên không khí làm việc hăng say hơn, gắn bó hơn, hiệu quả hơn. Ngược lại, nó sẽ tạo ra những khoảng cách, khoảng trống, rào cản tâm lý trong mối quan hệ giữa các thành viên trong đội ngũ giảng viên.

Về vật chất, đó là hệ thống hạ tầng cơ sở như công cụ làm việc, phòng làm việc, giảng đường, không gian nơi làm việc... Đó là những những điều kiện cụ thể để mỗi giảng viên hoàn thành nhiệm vụ của mình. Trong những năm qua, cơ sở hạ tầng của hệ thống TCT ít được quan tâm. Hình ảnh ngoại diện của nhiều trường rất cũ kỹ, lạc hậu làm cho tâm lý của ĐNGV dao động. Họ không biết có gắn bó lâu được với nơi làm việc của điều kiện thiếu thốn như vậy không. Cơ sở hạ tầng cũ kỹ cũng là biểu hiện của nơi thiếu nguồn lực, sinh lực, do đó khó thu hút được nhân lực có chất lượng.

*Bốn là, Áp lực thực hiện tinh giản biên chế theo Nghị định số 23/2023/NĐ-CP ngày 03-6-2023 của Chính phủ*

Nghị định đã quy định rõ trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, đơn vị trong tổ chức thực hiện tinh giản biên chế, từng đơn vị phải xây dựng kế hoạch giảm biên chế hằng năm theo hướng dẫn của cấp trên; định kỳ trước ngày 15 - 02 hằng năm, tổng hợp kết quả, đánh giá tình hình thực hiện báo cáo cơ quan có thẩm quyền. Sau 05 năm thực hiện Quy định số 09-QĐi/TW, các TCT còn một số hạn chế, khó khăn của như: một số trường chưa thực hiện theo đúng quy định về số lượng đầu môi, biên chế trên mỗi đầu môi...; đa số các trường

chưa đạt tỷ lệ giảng viên cơ hữu 75% trong tổng số cán bộ, viên chức; đội ngũ cán bộ tham mưu, giúp việc còn nhiều, chất lượng chưa đồng đều; nhiều trường chưa thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn... Nguyên nhân cơ bản xuất phát từ nguồn nhân lực, đặc biệt ĐNGV luôn bị thiếu hụt, nhưng do áp lực thực hiện tinh giản biên chế, nên nhiều trường trong thời gian dài không được bổ sung, tuyển dụng.

#### **4.1.2. Phương hướng tiếp tục nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của trường chính trị tỉnh, thành phố đến năm 2035**

Nhận thức được vị trí, vai trò quan trọng của ĐNGV của các TCT đối với hoạt động ĐT, BD cán bộ, công chức, viên chức, Đảng, Nhà nước đã rất chú trọng việc xây dựng, phát triển đội ngũ cả về số lượng và chất lượng. Trong điều kiện thực hiện TCT chuẩn theo Quy định số 11-QĐ/TW, phương hướng nâng cao chất lượng ĐNGV của TCT từ nay đến năm 2035 như sau:

*Một là*, bảo đảm tỷ lệ giảng viên cơ hữu phù hợp, tăng cường giảng viên kiêm nhiệm, thỉnh giảng đáp ứng Quy định số 09-QĐi/TW ngày 13-11-2018 và Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19-5-2021 của Ban Bí thư

Đáp ứng yêu cầu về thực hiện chức năng, nhiệm vụ, góp phần xây dựng TCT xứng tầm nhiệm vụ ĐT, BD và NCKH LLCT, nhằm nâng cao chất lượng đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý hệ thống chính trị ở cơ sở; cung cấp những luận cứ khoa học có giá trị cho quá trình hoạch định cơ chế, chính sách của địa phương và khẳng định được vị thế, vai trò quan trọng, là cơ sở duy nhất đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ, đảng viên của địa phương. Các TCT cần có ĐNGV cơ hữu để chủ động thực hiện mọi kế hoạch nghiên cứu, giảng dạy ngày càng tăng cả về số lượng cũng như chất lượng, phạm vi rộng lớn của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị. Yêu cầu về tỷ lệ giảng viên cơ hữu đặt ra tối thiểu 75% tổng số cán bộ, viên chức nhà trường là phù hợp với xu thế phát triển, từ tỷ lệ và số lượng biên chế cụ thể sẽ xác định được số lượng cụ thể về giảng viên cần có của từng trường.

Giảng viên TCT là lực lượng cơ bản và quan trọng tạo nên uy tín, vị thế, ảnh hưởng lớn của nhà trường trong xã hội. Nâng cao chất lượng ĐNGV ở các TCT trong thời kỳ mới phải có trọng tâm, trọng điểm, coi trọng nâng cao chất lượng, không đơn thuần chạy theo việc tăng số lượng. Xuất phát từ yêu cầu công việc, kiến thức thực tiễn có vai trò quan trọng đối với quá trình nghiên cứu, giảng dạy ở các TCT, việc giảng viên thiếu kiến thức thực tiễn dẫn tới quá trình truyền thụ sẽ chỉ ở việc cung cấp tri thức lý luận, hạn chế truyền tải kiến thức cho học viên theo hướng gợi mở, phân tích, liên hệ thực tiễn.

*Hai là*, bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện đối với chức danh nghề nghiệp, vị trí việc làm theo quy định; có chế độ đãi ngộ phù hợp với giảng viên của TCT

Nâng cao chất lượng ĐNGV ở các TCT đảm bảo phát triển liên tục, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, cao về chất lượng, xây dựng các trường vững mạnh, góp phần thực hiện các nhiệm vụ trung tâm về công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ; NCKH về LLCT đang đặt ra. ĐNGV phải bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện đối với chức danh nghề nghiệp, vị trí việc làm theo quy định tại Khoản 1 Điều 7 Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19-5-2021 của Ban Bí thư về TCT chuẩn.

Các tiêu chuẩn cần đáp ứng gồm: (1) Tuyệt đối trung thành với Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa; (2) Có phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức lối sống lành mạnh; (3) đạt chuẩn về trình độ đào tạo chuyên môn theo quy định; (4) trình độ LLCT, quản lý nhà nước, tin học, ngoại ngữ và nghiệp vụ sư phạm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao; (5) đủ sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp; (6) Có lý lịch bản thân rõ ràng, đáp ứng yêu cầu về chính trị.

Giảng viên ở TCT gồm cả giảng viên, giảng viên chính, giảng viên cao cấp. Ở mỗi ngạch, yêu cầu về tiêu chuẩn đã được cụ thể chi tiết với vị trí, chức danh nghề nghiệp tương ứng theo quy định đạt chuẩn với ĐNGV về: trình độ chuyên môn; nghiệp vụ sư phạm; trình độ lý luận; ngoại ngữ, tin học và các chứng chỉ ngành, nghề theo đặc thù chuyên môn.

Với chức năng ĐT, BD về lý luận chính trị, quản lý nhà nước, TCT không chỉ hoạt động nhằm duy trì và gắn kết con người với nhau bởi những mục đích xác định để đạt đến mục tiêu chung mà còn tuân theo chuẩn mực của Văn hóa trường Đảng. ĐNGV ở các TCT là những người lao động trí óc, họ rất nhạy cảm với cuộc sống, với thời cuộc, mặt khác, trong cuộc sống vật chất đời thường thì họ cũng giống như những người lao động khác, cũng cần phải được đáp ứng những yêu cầu cơ bản về ăn, mặc, ở, đi lại. Do đó, thực hiện chế độ đãi ngộ phù hợp, bảo đảm đời sống tốt cho giảng viên và gia đình sẽ có tác động tốt đến tinh thần, thái độ làm việc của họ tạo ra hệ thống động lực cả về tinh thần và vật chất là yếu tố vô cùng quan trọng để thúc đẩy quá trình nâng cao chất lượng cho chính đội ngũ này.

*Ba là, nâng cao chất lượng ĐNGV của TCT phải phù hợp với điều kiện thực tiễn địa phương*

Cơ cấu, số lượng ĐNGV ở các TCT phải được xây dựng phù hợp với điều kiện cụ thể của từng địa phương. Mỗi địa phương có quy mô dân số; cơ cấu kinh tế; điều kiện tự nhiên; số lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức riêng, do vậy nhu cầu ĐT, BD cán bộ giữa các địa phương là không hoàn toàn giống nhau. Xuất phát từ những điều trên, việc xây dựng, nâng cao chất lượng ĐNGV cho các trường ở mỗi địa phương cần căn cứ điều kiện thực tiễn, không thể rập khuôn. Các TCT của Thành phố Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh, tỉnh Nghệ An, tỉnh Thanh Hóa cần có số lượng giảng viên đông hơn TCT các tỉnh có dân số ít. Các TCT của các tỉnh miền miền núi cần có tỷ lệ giảng viên là người dân tộc thiểu số phù hợp. Các TCT có quan hệ hợp tác với nước ngoài cần có nhiều giảng viên thông thạo ngoại ngữ.

Mỗi địa phương cần thực hiện có hiệu quả việc trẻ hóa đội ngũ, rút ngắn thời gian và nâng cao hiệu suất, chất lượng ĐT, BD bằng cách thực hiện quy trình tuyển chọn, ĐT, BD hợp lý, chặt chẽ, đòi hỏi sự nỗ lực cao, nhanh chóng đưa cán bộ khoa học trẻ tham gia vào công việc giảng dạy.



## **4.2. GIẢI PHÁP TIẾP TỤC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH, THÀNH PHỐ ĐẾN NĂM 2035**

### **4.2.1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, lãnh đạo các cấp và đội ngũ cán bộ, giảng viên nhà trường trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên**

Cấp ủy, lãnh đạo và đội ngũ cán bộ, giảng viên các TCT là chủ thể trực tiếp trong các hoạt động nâng cao chất lượng ĐNGV. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của đội ngũ trên cũng chính là yếu tố quyết định hàng đầu để xác định đúng, cụ thể định hướng phát triển ĐNGV, từ đó có quyết định phù hợp nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV ở các trường.

*Một là*, nghiên cứu, nắm vững, thực hiện tốt các nghị quyết; quy định; quyết định; kết luận... của Trung ương và tỉnh ủy, thành ủy về xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên

Cấp ủy, lãnh đạo các cấp và đội ngũ cán bộ, đảng viên phải nghiên cứu, nắm vững và thực hiện nghiêm các quan điểm chỉ đạo, mục tiêu, phương hướng, nhiệm vụ công tác xây dựng, nâng cao chất lượng ĐNGV; triển khai thực hiện nghiêm túc Nghị quyết, Kết luận của Ban Chấp hành Trung ương; các nghị quyết của Bộ Chính trị..., từ đó xác định nhiệm vụ cụ thể, các phương hướng, biện pháp chủ yếu nhằm đẩy mạnh xây dựng ĐNGV của trường.

Ngày 13-11-2018, Ban Bí thư đã ban hành Quy định số 09-QĐi/TW về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của TCT tỉnh, thành phố, trong đó xác định rõ vị trí, chức năng, xác định nhiệm vụ tham gia tổng kết thực tiễn, NCKH về xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị của TCT, khẳng định vị trí then chốt, vai trò đặc biệt quan trọng của ĐNGV, đội ngũ nòng cốt thực hiện các nhiệm vụ chính trị của nhà trường. Đặc biệt, Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19-5-2021 về trường chính trị chuẩn đã xác định cụ thể mức độ, mục đích và nguyên tắc đánh giá, công nhận TCT chuẩn với hệ thống gồm 55 tiêu chí chuẩn được chia 6 nhóm, xây dựng chất lượng ĐNGV chuẩn là một trong những nhiệm vụ

hàng đầu, có tính cấp thiết cao. Từ những yêu cầu trên, các trường cần cụ thể hóa thành chủ trương, biên pháp, chương trình hành động, kế hoạch triển khai; tập trung lãnh đạo, chỉ đạo công tác nâng cao chất lượng ĐNGV.

*Hai là*, nâng cao nhận thức của cấp ủy, lãnh đạo các cấp và đội ngũ cán bộ, giảng viên trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “Để lãnh đạo cách mạng Đảng phải mạnh. Đảng mạnh là do chi bộ tốt, chi bộ tốt là do đảng viên đều tốt” [81, tr 269]. Đảng ta cũng yêu cầu phải thường xuyên “nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác quản lý, giáo dục, rèn luyện đảng viên” [11]. Phải thường xuyên làm tốt công tác giáo dục chính trị, tư tưởng đối với cấp ủy, lãnh đạo các cấp và cán bộ, đảng viên, nhất là giáo dục về lý luận Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, về đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước trong thực hiện chiến lược phát triển giáo dục - đào tạo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Trong xây dựng, nâng cao chất lượng hoạt động ở các TCT, chú trọng nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò của ĐNGV là công việc hết sức cấp bách, có ý nghĩa quyết định đến công tác giáo dục lý luận, tổ chức ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị cấp cơ sở, cán bộ, công chức, viên chức ở địa phương về LLCT - hành chính; nhận thức đúng nhu cầu về số lượng biên chế, tổ chức bộ máy, cơ cấu chuyên ngành, giới tính đến nhu cầu về chất lượng ĐNGV; mức độ đáp ứng yêu cầu nghiên cứu, giảng dạy và khả năng đáp ứng các yêu cầu về nhiệm vụ chính trị đặt ra, từ đó phát huy ưu điểm, khắc phục những hạn chế, khó khăn nhằm xác định rõ phương hướng, nhiệm vụ của cấp ủy, lãnh đạo các cấp và đội ngũ cán bộ, giảng viên thực hiện, nhanh chóng phát hiện ra những lệch lạc, hạn chế trong nhận thức để kịp thời điều chỉnh.

Để nâng cao nhận thức của cấp ủy, lãnh đạo các cấp và đội ngũ cán bộ, giảng viên trong công tác xây dựng, phát triển ĐNGV ở các TCT cần thực hiện kiên trì, bền bỉ các hình thức: (1) thông quan các hoạt động sinh hoạt của cấp ủy, lãnh đạo các cấp; các hoạt động sinh hoạt về chuyên môn của đội ngũ cán bộ,

giảng viên để nâng cao nhận thức, trách nhiệm từng cá nhân, tổ chức, tạo chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức, trách nhiệm; (2) xây dựng các đề tài, đề án, nhiệm vụ khoa học có liên quan đến chất lượng ĐNGV ở các TCT; (3) tổ chức nhiều hội nghị, hội thảo khoa học có nội dung liên quan đến vị trí, vai trò; chức năng, nhiệm vụ, tổ chức, bộ máy, trong đó làm nổi bật 08 nhóm nhiệm vụ trọng tâm đặt ra đối với các trường tại Quy định số 09-QĐi/TW; (4) thông qua các hoạt động thực tiễn về đào tạo, NCKH của ĐNGV để nâng cao ý thức, trách nhiệm cho mỗi cán bộ, giảng viên phải tích cực nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ để đáp ứng nhiệm vụ, lan tỏa đến cộng đồng, xã hội về những nội dung nhận thức trên; (5) thường xuyên tổ chức kiểm tra, giám sát, kịp thời phát hiện những hạn chế, khó khăn hay những biểu hiện lệch lạc trong nhận thức để có những biện pháp khắc phục hiệu quả, phù hợp.

#### **4.2.2. Xây dựng, hoàn thiện khung năng lực giảng viên**

Xây dựng khung năng lực giảng viên là quá trình hoạch định một cách có căn cứ, dựa trên khoa học, thực tiễn, hướng phát triển lâu dài, bền vững; xác định quy mô phát triển của nhà trường đến 2035; khối lượng công việc cần thực hiện để xây dựng quy hoạch ĐNGV đáp ứng về số lượng, cơ cấu và chất lượng phục vụ công tác xây dựng, thực hiện kế hoạch ĐT, BD, NCKH và sử dụng ĐNGV trong thời gian tới. Để làm tốt giải pháp này, cần triển khai:

*Một là*, nghiên cứu, hoàn thiện, bổ sung khung năng lực nghề nghiệp giảng viên phù hợp chức năng, nhiệm vụ TCT

Khung năng lực nghề nghiệp có ý nghĩa quan trọng xây dựng quy hoạch, sử dụng, đánh giá ĐNGV; là cơ sở khoa học để giảng viên tự phấn đấu, đánh giá, xây dựng kế hoạch phát triển bản thân. Thông qua kết quả đánh giá, nhà trường có thể đề xuất, thực hiện chế độ, chính sách phù hợp, hiệu quả. Có thể lựa chọn các tiêu chuẩn, tiêu chí cho khung năng lực nghề nghiệp giảng viên TCT như sau:

**Bảng 4.1. Khung năng lực nghề nghiệp giảng viên TCT**

<b>Tiêu chuẩn 1</b>	<b>Phẩm chất chính trị, tư cách đạo đức</b>
1.1	Thực hiện đúng các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; các quy định của ngành, trường
1.2	Tham gia hoạt động chính trị, xã hội ở địa phương
1.3	Đánh giá, góp ý, phản biện (nếu cần) các chủ trương, chính sách pháp luật; các quy định của ngành, của trường
1.4	Đóng góp ý kiến cá nhân có liên quan đến chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; các quy định của ngành, trường
1.5	Vận động, hướng dẫn người học, hỗ trợ đồng nghiệp và quần chúng nhân dân thực hiện tốt mọi chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; các quy định của ngành, trường
1.6	Thực hiện đúng luật, các quy định, chuẩn mực về đạo đức xã hội, đạo đức nhà giáo, nhà khoa học. Tổ chức, thực hiện các hoạt động giáo dục đạo đức trong nhà trường
1.7	Yêu nghề, gắn bó với nghề, thường xuyên phổ biến tới người học, đồng nghiệp về chuẩn mực đạo đức xã hội, đạo đức nhà giáo, nhà khoa học
1.8	Mức độ ảnh hưởng, lan tỏa tới người học, đồng nghiệp về đạo đức xã hội, đạo đức nhà giáo, nhà khoa học
1.9	Thể hiện uy tín, tác phong, có lối sống lành mạnh, phù hợp với ngành sư phạm
1.10	Tổ chức, thực hiện hiệu quả các hoạt động; thường xuyên phổ biến tới người học, đồng nghiệp việc thực hiện lối sống văn minh, lịch sự, lành mạnh, giản dị
1.11	Phê phán các hành vi thiếu chuẩn mực, có ảnh hưởng không tốt đến môi trường giáo dục; nhà trường
1.12	Xây dựng tập thể vững mạnh, đoàn kết, thân ái, tạo môi trường học tập thân thiện giữa giảng viên và học viên
<b>Tiêu chuẩn 2</b>	<b>Kiến thức, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ</b>
2.1	Khả năng làm chủ kiến thức chuyên môn, mang tính hệ thống, có kiến thức chuyên ngành chuyên sâu rộng phù hợp với chuyên ngành nghiên cứu, giảng dạy
2.2	Kỹ năng vận dụng kiến thức với nhiều lĩnh vực khác nhau vào nghiên cứu, giảng dạy ở từng chuyên đề cụ thể
2.3	Khả năng tham gia ban giám khảo, thanh tra, kiểm tra; xây dựng và thực hiện được các chuyên đề dạy học
2.4	Khả năng vận dụng linh hoạt; hướng dẫn đồng nghiệp vận dụng, cập nhật kịp thời những kiến thức, yêu cầu, kỹ năng nghề nghiệp mới vào bài giảng

2.5	Khả năng vận dụng kiến thức chuyên môn, để giải quyết các vấn đề phát sinh trong thực tiễn nghề đặt ra
2.6	Cập nhật các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về công tác giáo dục lý luận đưa vào bài giảng
2.7	Cập nhật tình hình kinh tế, chính trị xã hội, đời sống, phong tục, tập quán của địa phương; vận dụng kết quả NCKH để luận giải những vấn đề lý luận xã hội đặt ra, đưa vào bài giảng
2.8	Tham gia các chương trình, khóa học ( <i>như hội thảo khoa học; lớp học</i> ) nhằm mục tiêu nâng cao kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ; cập nhật thường xuyên tri thức mới về LLCT
2.9	Sử dụng ngoại ngữ; tin học cơ bản, internet phục vụ công tác nghiên cứu, giảng dạy
2.10	Khả năng đánh giá hiệu quả công việc của đồng nghiệp cùng chuyên ngành; hướng dẫn, tìm ra những phương pháp đem lại hiệu quả tốt hơn trong công việc
<b>Tiêu chuẩn 3</b>	<b>Năng lực sư phạm</b>
3.1	Đạt chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên phù hợp với vị trí việc làm, nhiệm vụ nghiên cứu, giảng dạy được phân công
3.2	Xây dựng, phát triển chương trình, tài liệu đáp ứng chuẩn đầu ra của môn học
3.3	Khả năng vận dụng phương pháp giáo dục hiện đại phù hợp với giảng dạy LLCT
3.4	Khả năng đánh giá, điều chỉnh các hoạt động phát triển nghề nghiệp; vận dụng các phương pháp; kỹ thuật trong thiết kế, xây dựng đề cương bài giảng và tổ chức dạy học phù hợp mục tiêu từng môn học
3.5	Phát huy tính tích cực, chủ động và sáng tạo của học viên, hướng dẫn học viên thực hiện đa dạng hóa hình thức học tập, rèn luyện
3.6	Sử dụng hiệu quả các phương pháp như: hỏi - đáp; phỏng vấn nhanh; phương pháp hỏi chuyên gia; làm việc nhóm, sàng lọc... trong giảng dạy các môn LLCT
3.7	Đổi mới, sáng tạo các hình thức tổ chức, phương pháp dạy - học
3.8	Khả năng thuyết trình trên lớp gắn với việc sử dụng các phương tiện dạy học hiệu quả
3.9	Am hiểu về các quy định đánh giá, sử dụng công cụ đánh giá như: ngân hàng đề thi; câu hỏi, bảng điểm, hồ sơ học tập, sổ theo dõi kết quả học tập... nhằm thúc đẩy quá trình giáo dục; có thể áp dụng vào điều chỉnh việc dạy và học
3.10	Hỗ trợ đồng nghiệp, học viên tổ chức thực hiện nhiệm vụ giảng dạy - học tập hiệu quả. Tạo môi trường học tập thân thiện, hợp tác, cộng tác lành mạnh

<b>Tiêu chuẩn 4</b>	<b>Năng lực NCKH</b>
4.1	Chủ động, tích cực tham gia các hoạt động khoa học; tìm hiểu về cách mạng khoa học 4.0 và định hướng phát triển khoa học xã hội và nhân văn để vận dụng vào giảng dạy
4.2	Chủ trì hoặc tham gia thực hiện những đề tài, dự án cấp cơ sở; cấp tỉnh, bộ
4.3	Chia sẻ kinh nghiệm của bản thân và khả năng cộng tác với đồng nghiệp (làm việc nhóm) trong công tác NCKH
4.4	Khả năng xác định vấn đề nghiên cứu; tổng quan tài liệu nghiên cứu; xây dựng đề cương nghiên cứu và giả thiết nghiên cứu
4.5	Tư duy hệ thống về phương pháp NCKH LLCT, các phương pháp NCKH cơ bản
4.6	Kỹ năng xây dựng báo cáo kiến nghị như: kỹ năng nghe; kỹ năng thu thập thông tin; kỹ năng phân tích và đánh giá thông tin; kỹ năng diễn đạt; kỹ năng trình bày một bản báo cáo tốt
4.7	Kỹ năng công bố các sản phẩm NCKH trên các tạp chí chuyên ngành. Kết quả nghiên cứu, công bố được ứng dụng trong các bài giảng trên lớp
4.8	Tham gia biên soạn; chủ biên sách, giáo trình, chuyên đề tham khảo phục vụ giảng dạy, học tập
4.9	Hỗ trợ đồng nghiệp, học viên thực hiện nhiệm vụ NCKH; hướng dẫn thành công luận văn thạc sĩ
4.10	Tham gia nghiên cứu, viết bài bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch trong tình hình mới
<b>Tiêu chuẩn 5</b>	<b>Năng lực hoạt động thực tiễn</b>
5.1	Tham gia xây dựng chính sách, kế hoạch phát triển ở Trung ương và địa phương
5.2	Tham gia công tác tổng kết thực tiễn tại địa phương
5.3	Tham gia các hoạt động chính trị - xã hội ở địa phương nhằm phát triển nghiên cứu lý luận, gắn nghiên cứu với phát triển thực tiễn
5.4	Tham gia luân chuyển, điều động thực tế ở địa phương
5.5	Quá trình nghiên cứu thực tế của bản thân trong việc áp dụng vào từng bài giảng, từng môn học, qua đó góp phần vào phát triển nhà trường, phát triển địa phương
5.6	Khả năng hoạt động thực nghiệm khoa học gắn với công tác nghiên cứu, giảng dạy

*Hai là, xây dựng chương trình, nội dung, phương pháp ĐT, BD giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp; tạo điều kiện để ĐNGV đáp ứng đầy đủ các điều kiện, tiêu chí giảng viên*

Với tư cách là trung tâm ĐT, BD cán bộ, đảng viên và nghiên cứu lý luận ở địa phương, trong công tác ĐT, BD giảng viên, các TCT đã luôn thực hiện theo phương châm: cơ bản, hệ thống, thực tiễn và hiện đại; bảo đảm đồng thời cả chất lượng, hiệu quả và tính đảng trong mọi hoạt động của giảng viên nhà trường. Công tác ĐT, BD giảng viên luôn được quan tâm, đổi mới toàn diện theo hướng hoàn thiện chương trình, nội dung và phương pháp; nâng cao chất lượng, đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa chức danh, vị trí việc làm.

Tuy nhiên, so với yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ mới, trước xu thế phát triển toàn diện đất nước và hội nhập quốc tế sâu rộng, công tác ĐT, BD giảng viên của các TCT còn nhiều bất cập, cần được đổi mới về nội dung, cải tiến về phương pháp giảng dạy theo hướng hiện đại, thiết thực, hiệu quả, phù hợp từng loại đối tượng, phát huy tối đa năng lực tư duy sáng tạo của giảng viên và rèn luyện kỹ năng xử lý và giải quyết được các tình huống nảy sinh trong thực tiễn. Các TCT cần chủ trì, phối hợp với các đơn vị có liên quan xây dựng, đổi mới nội dung các chương trình ĐT, BD giảng viên; quản lý thống nhất văn bằng, chứng chỉ để nâng cao kỹ năng nghề nghiệp của giảng viên, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng chuẩn chức danh nghề, nâng cao chất lượng các mặt công tác, củng cố uy tín, vị thế, bản sắc nhà trường.

#### **4.2.3. Thực hiện tốt các khâu công tác cán bộ đối với đội ngũ giảng viên; phát huy vai trò tự phấn đấu, rèn luyện của giảng viên**

Tuy giảng viên là viên chức, có những yêu cầu và tính chất hoạt động mang tính đặc thù, nhưng cũng là đối tượng công tác cán bộ của các TCT; đặt dưới sự lãnh đạo, tổ chức ủa cấp ủy, lãnh đạo nhà trường. Vì vậy, để nâng cao chất lượng ĐNGV, cấp ủy, lãnh đạo TCT cần thực hiện đầy đủ, có chất lượng tốt tất cả các khâu công tác cán bộ đối với ĐNGV nhà trường.

*Một là, đổi mới công tác tạo nguồn, tuyển chọn giảng viên*

Công tác tạo nguồn tốt là tiền đề quan trọng để tiếp nhận, tuyển chọn được những giảng viên tốt, chuyên môn, nghiệp vụ giỏi, bảo đảm cơ cấu theo yêu cầu, chất lượng được đáp ứng. Đây là bước đầu tiên, có ý nghĩa quan trọng đến nguồn phát triển chất lượng về sau. Lựa chọn được nguồn tốt, sẽ góp phần quan trọng vào việc xây dựng đội ngũ tốt, có chất lượng.

\* Công tác tạo nguồn cần tuân thủ theo các bước sau:

Nghiên cứu, quán triệt các văn bản quy định; hướng dẫn của cơ quan có thẩm quyền về tạo nguồn giảng viên; chiến lược phát triển TCT cần xác định cụ thể số lượng giảng viên cần có theo yêu cầu, phù hợp với quy định cho từng giai đoạn; khảo sát, đánh giá nhu cầu thực tế của giảng viên về số lượng, chất lượng theo từng chuyên ngành cụ thể ở các khoa; lựa chọn nguồn giảng viên đáp ứng đúng yêu cầu, quy hoạch; dự báo số lượng và chất lượng để tạo nguồn; trao đổi, thống nhất với cơ quan có cán bộ tạo nguồn; tham khảo ý kiến của các khoa chuyên môn; tổng hợp danh sách, xây dựng kế hoạch tạo nguồn. Dự kiến cử đi ĐT, BD nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ (nếu có); báo cáo cấp ủy, lãnh đạo trường thông qua kế hoạch tạo nguồn; tổ chức thực hiện.

Nguồn tuyển dụng có thể tính đến những người có trình độ học vấn cao; độ tuổi phù hợp với cơ cấu của từng trường; có chuyên môn phù hợp (tốt nghiệp các chuyên ngành về triết học, chủ nghĩa xã hội khoa học, kinh tế chính trị; xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước; lý luận về nhà nước và pháp luật) và thực sự có nhu cầu gia nhập ĐNGV của các TCT. Về lâu dài có chính sách đầu tư cho công tác đào tạo đại học các chuyên ngành LLCT, định hướng nguồn cho hệ thống trường Đảng. Đặc biệt là các khoa của Học viện Báo chí và Tuyên truyền.

\* Công tác tuyển chọn thực hiện tuân tự theo các bước sau:

Thông báo tuyển chọn gồm đầy đủ các thông tin cần thiết liên quan; rà soát, thẩm định, kiểm tra hồ sơ ứng viên; lập danh sách đủ điều kiện tham gia;



thông báo cho những đối tượng được tham gia tuyển chọn, tổ chức ôn luyện, chuẩn bị các điều kiện cần thiết; lập hội đồng tuyển chọn; tổ chức tuyển chọn; tổng hợp danh sách, kết quả thi tuyển; báo cáo cấp ủy, lãnh đạo trường thông qua danh sách đạt kết quả; báo cáo cấp trên có thẩm quyền xem xét, quyết định.

*Hai là, xây dựng quy hoạch phát triển ĐNGV*

Công tác quy hoạch, phát triển ĐNGV là trọng tâm, hướng đến một đội ngũ đủ về số lượng, có cơ cấu cân đối, phù hợp và chất lượng đạt chuẩn, thậm chí vượt chuẩn; cung cấp luận cứ khoa học, có tính thực tiễn cao, dựa trên cơ sở dự báo, phân tích nhu cầu, hướng phát triển trong thời gian tới để xây dựng quy mô ĐNGV phù hợp, hiệu quả phục vụ việc xây dựng và thực hiện kế hoạch hoạt động.

Xây dựng quy hoạch phải bảo đảm phương châm “động” và “mở”; định kỳ rà soát, bổ sung vào quy hoạch đội ngũ có triển vọng, cũng như phải kịp thời đưa ra khỏi quy hoạch những giảng viên không còn đáp ứng đủ các điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định chuẩn, bảo đảm ĐNGV luôn sẵn sàng đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng ĐT, BD của nhà trường. Quy hoạch đủ về số lượng, cân đối về cơ cấu, chất lượng đảm bảo đáp ứng hiệu quả các nhiệm vụ chính trị đặt ra, tạo sự chủ động, kịp thời khắc phục tình trạng hẫng hụt trong ĐNGV, kể cả đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp trường, khoa, phòng bảo đảm tính kế thừa, có sự chuyển tiếp ổn định, phù hợp.

Các trường cần nắm bắt xu hướng phát triển trong tương lai, đưa ra dự báo thay đổi về quy mô, cách thức tổ chức triển khai công việc có liên quan đến ĐNGV, bám sát các nội dung như: Số lượng giảng viên ở từng phòng, khoa chuyên môn; cơ cấu đội ngũ hiện tại, hướng thay đổi, điều chỉnh; chất lượng giảng viên từng khoa; tỉ lệ tham gia công tác ĐT, BD; số giảng viên thực hiện nhiệm vụ đi thực tế, luân chuyển, biệt phái; tỷ lệ dự trữ (rủi ro hoặc biến động phát sinh do những nguyên nhân không dự báo trước), dự báo nhu cầu giảng viên trên cơ sở quy mô; chất lượng ĐT, BD, NCKH và các nhiệm vụ chính trị khác. Nội dung quy hoạch cần tập trung vào:

\* Về số lượng

Tập trung điều chỉnh số giảng viên hiện đang làm công tác ở các phòng tham mưu, giúp việc thuộc biên chế của nhà trường, có chuyên ngành phù hợp sang làm nhiệm vụ giảng dạy nhằm tăng số lượng giảng viên cơ hữu, đáp ứng tiêu chí các mức chuẩn theo quy định cho giai đoạn tiếp theo, quy hoạch cần căn cứ vào: (1) tổng số giảng viên thay đổi cho từng giai đoạn (tăng lên; giảm xuống); (2) tổng số giảng viên thay đổi cho từng khoa, phòng (tăng lên; giảm xuống) nhằm xác định cụ thể số lượng giảng viên theo yêu cầu cho từng trường, từng khoa, phòng đáp ứng hiệu quả các nhiệm vụ chính trị được giao phó.

\* Về cơ cấu

Xây dựng quy hoạch về cơ cấu giảng viên cần tập trung theo hướng: (1) trình độ đào tạo (cử nhân; thạc sĩ; tiến sĩ), tăng tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ, tập trung vào các chuyên ngành phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của TCT; (2) cơ cấu ngạch giảng viên (trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính, giảng viên cao cấp), tăng tỷ lệ giảng viên giữ ngạch chính, cao cấp; (3) cơ cấu theo giới tính, tăng tỷ lệ giảng viên nam, bảo đảm mức độ cân bằng giới tính nhất định ở từng trường, khoa chuyên ngành; (4) cơ cấu theo độ tuổi, giảm tỷ lệ giảng viên trẻ, tăng tỷ lệ giảng viên có độ tuổi 35-45, đảm bảo tính kế thừa lâu dài, liên tục trong ĐNGV; (5) cơ cấu về trình độ LLCT (sơ cấp; trung cấp; cao cấp), phấn đấu quy hoạch 100% giảng viên có trình độ cao cấp LLCT; (6) cơ cấu chính trị, 100% giảng viên phải là đảng viên; (7) cơ cấu thành phần dân tộc, quy hoạch ĐNGV ở TCT miền núi cần chú trọng tăng tỷ lệ giảng viên là người dân tộc thiểu số; có khả năng sử dụng tiếng dân tộc ở địa phương.

\* Về chất lượng

Xây dựng quy hoạch nâng cao chất lượng ĐNGV đạt chuẩn theo quy định, bảo đảm khung năng lực nghề nghiệp theo các tiêu chuẩn về: (1) phẩm chất chính trị, đạo đức; (2) kiến thức, năng lực chuyên môn; (3) năng lực sư phạm; (4) năng lực NCKH; (5) hoạt động thực tiễn.

*Ba là, đổi mới công tác quản lý ĐNGV*

Quản lý ĐNGV ở các TCT là quá trình lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện kế hoạch kiểm tra các nội dung công việc của ĐNGV của trường nhằm đạt được những mục tiêu đề ra. Quản lý ĐNGV là một nghệ thuật, một khoa học với đối tượng quản lý có tính đặc thù riêng. Công tác quản lý phải được thực hiện thông qua các hoạt động nghiên cứu, tổng hợp, nắm bắt cụ thể về số lượng; chất lượng giảng viên đến cơ cấu giới tính; cơ cấu tuổi; cơ cấu chuyên ngành đào tạo... Đổi mới công tác quản lý đối với ĐNGV của các trường có ý nghĩa quan trọng trong xây dựng, nâng cao chất lượng cho chính đội ngũ này, do vậy để đạt hiệu quả cao công tác quản lý giảng viên cần thực hiện quản lý cả ĐNGV và từng giảng viên.

\* Công tác quản lý đối với cả đội ngũ, tập trung một số nội dung:

(1) quản lý quá trình quy hoạch, tuyển dụng giảng viên; (2) quản lý cơ cấu ĐNGV; (3) quản lý chất lượng ĐNGV; (4) quản lý về sử dụng ĐNGV; (5) quản lý về kiểm tra các hoạt động sư phạm ĐNGV; (5) quản lý về đánh giá ĐNGV; (6) quản lý về công tác ĐT, BD của ĐNGV.

\* Công tác quản lý với từng giảng viên, tập trung một số nội dung sau: (1) quản lý về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, phong cách công tác; (2) quản lý chất lượng công việc; (3) quản lý bằng quy chế, quy định; (4) quản lý bằng biện pháp hành chính; (5) quản lý bằng kế hoạch; (6) quản lý bằng công tác về kiểm tra các hoạt động sư phạm mỗi giảng viên; (7) quản lý bằng các tiêu chuẩn thi đua, qua đó kích thích giảng viên hoàn thành nhiệm vụ được giao cả về số lượng, chất lượng và hiệu quả.

*Bốn là, đổi mới công tác đánh giá giảng viên*

Đánh giá giảng viên là hoạt động có tổ chức, mục đích, được thực hiện theo quy chế, quy định. Việc đánh giá phải phản ánh đúng, thực chất về trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm, NCKH của mỗi giảng viên, từ đó giúp cấp ủy, lãnh đạo các TCT đưa ra quyết định điều chỉnh phù hợp để nâng cao chất lượng ĐNGV của nhà trường.

Nội dung đánh giá cần tập trung vào: (1) phẩm chất chính trị đạo đức, lối sống; (2) năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục; (3) năng lực giảng dạy; (4) năng lực NCKH; (5) năng lực hoạt động chính trị, xã hội; (6) năng lực phát triển nghề nghiệp.

Việc thực hiện đánh giá cần thực hiện theo các bước: giảng viên tự đánh giá; cấp ủy, tổ chức đảng nhận xét, đánh giá; cơ quan chức năng tổng hợp hồ sơ, thẩm định quy trình, thủ tục và tổng hợp các ý kiến nhận xét, lấy phiếu tín nhiệm theo quy định (nếu có); cấp ủy, lãnh đạo TCT xem xét, quyết định nhận xét, đánh giá và xếp loại giảng viên (bỏ phiếu kín; xếp loại tách riêng đối tượng giảng viên và lãnh đạo, quản lý); thông báo bằng văn bản kết quả, nội dung đánh giá, xếp loại (có thể báo cáo cấp trên theo quy định từng địa phương); hoàn chỉnh, lưu hồ sơ.

Tham khảo ý kiến của học viên các hệ lớp, đổi mới công tác đánh giá ĐNGV ở các TCT cần chú trọng một số giải pháp như: (1) nâng cao nhận thức vị trí, vai trò công tác đánh giá giảng viên ở các TCT; (2) đổi mới nội dung, cách thức đánh giá; (3) phát huy vai trò tích cực, chủ động của ĐNGV trong đánh giá đồng nghiệp cũng như tự đánh giá về bản thân mình; (4) tăng cường sự tham gia của học viên trong đánh giá ĐNGV; (5) định kỳ kiểm tra, giám sát công tác đánh giá giảng viên.

*Năm là*, tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện, bổ sung chế độ, chính sách đối với ĐNGV TCT

Chế độ, chính sách luôn có tầm quan trọng đặc biệt trong thực hiện nhiệm vụ xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo nói chung, ĐNGV của các TCT nói riêng; là đòn bẩy, động lực thúc đẩy mạnh mẽ quá trình hoàn thiện mỗi giảng viên trong thực hiện nhiệm vụ. Xây dựng, thực hiện hiệu quả chế độ, chính sách đãi ngộ đặc thù đối với đội ngũ cán bộ, giảng viên có ý nghĩa quan trọng trong việc tạo động lực, bảo đảm các điều kiện làm việc và điều kiện phát triển.

Trong những năm qua, Đảng, Nhà nước luôn dành sự quan tâm đặc biệt đến công tác phát triển đội ngũ nhà giáo. Quán triệt chủ trương đó, nhiều luật, nghị định, thông tư về chế độ, chính sách đối với giảng viên đã được ban hành...

Trường chính trị là cơ quan trực thuộc các tỉnh ủy, thành ủy thực hiện nhiệm vụ đào tạo bồi dưỡng và nghiên cứu để tham mưu, tư vấn chính sách cho địa phương; đồng thời cũng là là đơn vị sự nghiệp công lập đặc biệt. Trên thực tế việc thực hiện chế độ, chính sách đối với ĐNGV của TCT còn bị động, việc phân bổ kinh phí từ nguồn ngân sách ở các địa phương còn phức tạp, manh mún, chưa xây dựng được chế độ, chính sách đặc thù đối với đội ngũ này. Trong khi nền kinh tế thị trường đã và đang tác động mạnh đến nhiều hoạt động của ĐNGV, nguồn thu nhập chính của họ vẫn là lương, phụ cấp nhà giáo và thâm niên giảng dạy. Ở nhiều nơi giảng viên, đặc biệt là ĐNGV trẻ, còn gặp nhiều khó khăn trong cuộc sống hằng ngày.

Với mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học có phẩm chất chính trị vững vàng; đạo đức nghề nghiệp mẫu mực; trình độ chuyên môn cao; có tầm nhìn, tư duy và khả năng nghiên cứu nghiệp vụ, cần tập trung nghiên cứu, vận dụng linh hoạt, sáng tạo những quy định; tiếp tục hoàn thiện, bổ sung chế độ, chính sách; xây dựng cơ chế đặc thù về chế độ, chính sách cho ĐNGV ở các TCT; thực hiện chính sách hỗ trợ như: lương, thưởng, phụ cấp ưu đãi, thu nhập từ hoạt động NCKH, thành tích cá nhân, tập thể, chính sách về nhà ở, nhà công vụ, bảo hiểm xã hội hay về an sinh xã hội, khám chữa bệnh...

*Sáu là*, phát huy vai trò chủ động tự học, tự nghiên cứu, rèn luyện nâng cao bản lĩnh chính trị, nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, coi việc nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn cấp bách do thực tiễn đặt ra là nhiệm vụ thường xuyên, quan trọng để nâng cao trình độ từng giảng viên

Đội ngũ giảng viên vừa là đối tượng, vừa là chủ thể của công tác nâng cao chất lượng. Tự học tập, tự nghiên cứu, rèn luyện nâng cao bản lĩnh chính trị, nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ không chỉ là nhu cầu, trách nhiệm,

nghĩa vụ và quyền lợi, mà còn là phương pháp thực sự hiệu quả giúp nâng cao chất lượng cho chính bản thân mỗi giảng viên. Để làm tốt công tác này, mỗi giảng viên cần xây dựng cho mình: ý thức tự tạo ra tính tích cực, tự giác, coi trọng trách nhiệm phải tự học tập, tự nghiên cứu, rèn luyện bản thân; tự xây dựng kế hoạch tự học tập, nghiên cứu, rèn luyện coi đây là động lực, trách nhiệm bản thân; coi việc nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn cấp bách do thực tiễn đặt ra là nhiệm vụ thường xuyên, quan trọng; thường xuyên tự giác rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; tôn trọng tiếp thu ý kiến góp ý của đồng nghiệp, học viên.

**4.2.4. Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng; nâng cao kỹ năng trong nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn; đi thực tế cơ sở; bố trí, sử dụng giảng viên sau đào tạo, bồi dưỡng bảo đảm đúng quy hoạch, tạo nguồn giảng viên; thực hiện hiệu quả công tác phát triển giảng viên trẻ**

Trong tất cả các khâu công tác cán bộ, đối với ĐNGV, khâu có ý nghĩa quyết định nâng cao chất lượng giảng viên là tăng cường, nâng cao chất lượng hoạt động ĐT, BD giảng viên, trong đó chú trọng cả nâng cao kiến thức lý luận và kiến thức thực tiễn, nhất là đối với giảng viên trẻ.

*Một là*, nắm vững mục tiêu, yêu cầu, xác định nhu cầu, xây dựng kế hoạch ĐT, BD nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho giảng viên

Trước hết, cần nắm rõ mục tiêu và yêu cầu ĐT, BD cụ thể đối với từng loại giảng viên, từ đó xác định rõ nhu cầu ĐT, BD làm căn cứ xây dựng kế hoạch triển khai, thực hiện.

\* Về mục tiêu, yêu cầu ĐT, BD một số loại giảng viên cụ thể: (1) đào tạo giảng viên cần chuyển đổi chuyên ngành (văn bằng 2), phù hợp chuyên môn được giao giảng dạy; (2) đào tạo sau đại học, bảo đảm khối lượng kiến thức thực tế, lý thuyết sâu, rộng ở mức làm chủ kiến thức trong chuyên ngành đào tạo; (3) bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp, cung cấp kiến thức và các kỹ năng, phương pháp sư phạm cần thiết, nghiệp vụ sư phạm theo chuyên ngành để thực hiện hiệu quả công

tác nghiên cứu, giảng dạy; (4) bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học đáp ứng yêu cầu nghiên cứu, giảng dạy, đảm bảo tiêu chuẩn, tiêu chí theo quy định, xa hơn có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế; (5) bồi dưỡng phẩm chất nghề nghiệp, phát triển phẩm chất, nhân cách của giảng viên trong môi trường sư phạm.

**\* Xác định nhu cầu ĐT, BD**

Căn cứ yêu cầu, nhiệm vụ; các tiêu chuẩn, tiêu chí cần đáp ứng theo quy định; phân tích thực trạng ĐNGV của nhà trường, đối chiếu yêu cầu thực tế đề ra, có thể xác định 04 nhu cầu ĐT, BD ở các TCT hiện nay là: (1) đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn, như: cử nhân theo chuyên ngành giảng dạy; từ trình độ cử nhân lên thạc sĩ; từ trình độ thạc sĩ lên tiến sĩ; (2) nâng cao trình độ về LLCT - hành chính đáp ứng yêu cầu nghiên cứu, giảng dạy và tiêu chuẩn bắt buộc theo quy định; (3) ĐT, BD giảng viên đạt chuẩn theo các tiêu chí tại Quy định số 11-QĐ/TW của Ban Bí thư và khung năng lực nghề nghiệp của giảng viên; (4) ĐT, BD về tin học, ngoại ngữ đạt chuẩn theo quy định và có thể làm việc trong môi trường quốc tế.

**\* Xây dựng kế hoạch ĐT, BD giảng viên**

Sau khi đã xác định rõ mục tiêu và yêu cầu và nhu cầu đối với từng loại giảng viên, từng nhóm giảng viên cụ thể, đánh giá thực trạng ĐNGV hiện có và quy hoạch phát triển tổng thể cho các giai đoạn tiếp theo, các trường cần xây dựng kế hoạch triển khai công tác này cho từng năm, từng giai đoạn. Kế hoạch phải bao gồm mục tiêu, yêu cầu, nội dung, hình thức, thời gian, đối tượng, chỉ tiêu, nguồn lực... về ĐT, BD, phải luôn bảo đảm việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị của nhà trường.

*Hai là, tổ chức ĐT, BD, về chuyên môn, nghiệp vụ, phương pháp... phù hợp từng đối tượng, chuyên ngành đáp ứng yêu cầu công việc*

Để triển khai hiệu quả công tác này cần thực hiện:

\* Về công tác đào tạo: Cử giảng viên đi đào tạo nâng cao trình độ (cử nhân chuyên ngành; thạc sĩ, tiến sĩ) những chuyên ngành phù hợp với công tác nghiên cứu, giảng dạy về khoa học lý luận; hành chính nhà nước ở những cơ sở đào tạo có

uy tín trong và ngoài nước. Việc cử đi đào tạo cao cấp LLCT được thực hiện theo quy định, ưu tiên hình thức học tập trung đối với giảng viên.

\* Về công tác bồi dưỡng: Việc bồi dưỡng giảng viên có nhiều nội dung, hình thức, cách thức tổ chức, có thể cung cấp hệ thống tài liệu để cá nhân trực tiếp nghiên cứu. Tập trung bồi dưỡng một số nội dung như: nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp; trình độ, năng lực chuyên môn; năng lực sư phạm; năng lực NCKH và ngoại ngữ, tin học.

*Ba là*, nâng cao kỹ năng trong nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn cho giảng viên

Căn cứ yêu cầu công tác phát triển của khoa học lý luận; kịp thời cung cấp những luận cứ khoa học có giá trị nhằm giải quyết hiệu quả những vấn đề nóng, vấn đề mới phát sinh từ thực tế quá trình phát triển của xã hội, Ban Bí thư Trung ương đã ban hành Quy định số 09-QĐ/TW ngày 13-11-2018, lần đầu xác định nhiệm vụ tham gia tổng kết thực tiễn ở địa phương, cơ sở, tổ chức NCKH phục vụ giảng dạy, học tập trở thành một trong hai chức năng chính của TCT tỉnh, thành phố. Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19-5-2021 được Ban Bí thư Trung ương ban hành cũng chỉ rõ giảng viên phải hoàn thành 100% nhiệm vụ NCKH, nghiên cứu thực tế theo quy định. Trách nhiệm của giảng viên TCT không chỉ là giảng dạy kiến thức mà còn phải là chiến sĩ tiên phong trên mặt trận tư tưởng, tích cực tham gia tổng kết thực tiễn, tham mưu, hoạch định chính sách cho lãnh đạo tỉnh.

Để làm tốt công tác này, giảng viên cần tập trung thực hiện tốt các phương pháp sau: (1) Nghiên cứu định hướng khoa học LLCT trong bối cảnh hiện nay, để có kiến thức cơ bản về định hướng khoa học hiện nay, có những kỹ năng cơ bản trong xác định mục tiêu, nhiệm vụ của việc NCKH; (2) Tư duy một cách có hệ thống trong các vấn đề cần nghiên cứu, để nhận biết được các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình tư duy trong NCKH; (3) xác định rõ vấn đề nghiên cứu theo từng loại hình cần nghiên cứu; (4) xây dựng đề cương nghiên cứu, nhằm nhận thức đầy đủ và thực hiện tốt các kỹ năng nghiên cứu theo dạng đề tài; (5) tổng quan tài liệu nghiên cứu, nhằm hình thành kỹ năng và thực hành kỹ năng trong tổng quan tài liệu liên quan đến chủ đề cần nghiên cứu; (6) xây dựng giả



thiết nghiên cứu; (7) xác định các phương pháp nghiên cứu phù hợp, thiết thực như phương pháp nghiên cứu định tính, phương pháp nghiên cứu định lượng, nghiên cứu khoa học lý luận; (8) hình thành kỹ năng về xây dựng báo cáo kiến nghị; (9) hình thành kỹ năng về công bố sản phẩm nghiên cứu trên sách, báo, tạp chí khoa học. Trong NCKH, tổng kết thực tiễn giai đoạn hiện nay cần gắn chặt chẽ với nhiệm vụ bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch.

*Bốn là, tăng cường đưa giảng viên đi thực tế ở cơ sở*

Thực tiễn là cơ sở, mục đích, động lực của lý luận, là tiêu chuẩn đo lường và kiểm tra lại vấn đề đúng hay sai của lý luận, như vậy nguyên tắc thống nhất giữa lý luận với thực tiễn phải là nguyên tắc cơ bản trong hoạt động. Thực tiễn làm sáng tỏ những vấn đề về lý luận, nâng cao năng lực thực tiễn là giải pháp quan trọng góp phần nâng cao công tác tổng kết thực tiễn.

Để khắc phục tình trạng số lượng lớn giảng viên ở các trường chưa trải qua hoạt động thực tiễn ở cơ sở, theo quy hoạch phát triển của từng trường; nhiệm vụ, mục đích của từng môn học, đối tượng, ngành học và điều kiện cụ thể từng giảng viên, có thể thực hiện đưa giảng viên đi cơ sở với nhiều mốc thời gian khác nhau, từ 6 tháng đến 01 năm, thậm chí lâu hơn. Để làm tốt công tác trên, cần tập trung làm tốt một số nội dung sau:

Nâng cao nhận thức cấp ủy, lãnh đạo TCT và chính ĐNGV về tầm quan trọng của công tác đi thực tế tại cơ sở; xây dựng chiến lược phát triển ĐNGV, trong đó xác định công tác đi thực tế ở cơ sở là nhiệm vụ quan trọng, nằm trong tiêu chí cần phải thực hiện, hoàn thành của giảng viên; xây dựng kế hoạch thực hiện tổ chức nghiên cứu thực tế; hoạt động thực tiễn, phổ biến rộng rãi đến toàn thể cán bộ, giảng viên của nhà trường; tổng hợp đăng ký nhu cầu đi thực tế theo quý, năm; liên hệ với cơ sở, nơi dự kiến đến thực tế của giảng viên; tạo sự đồng thuận trong thực hiện nhiệm vụ (có thể bố trí giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý tương ứng với vị trí hiện có hoặc quy hoạch tương đương); tổ chức thực hiện, chú ý việc theo dõi, quản lý giảng viên trong thời gian đi thực tế.

*Năm là*, thực hiện tốt công tác bố trí, sử dụng giảng viên sau ĐT, BD bảo đảm đúng quy hoạch, tạo nguồn giảng viên

Thực hiện Quy định số 09-QĐi/TW ngày 13-11-2019 của Ban Bí thư, các TCT đã sắp xếp lại tổ chức theo hướng tinh giản, gọn, song quá trình vận hành, tổ chức sắp xếp nhân sự, bố trí, sử dụng giảng viên sau ĐT, BD còn nhiều bất cập, gặp nhiều khó khăn trong quan hệ phối hợp với các huyện; sở, ban, ngành... ở địa phương. Để làm tốt công tác bố trí, sử dụng ĐNGV cần tập trung giải quyết:

Xây dựng quy hoạch tổng thể ĐNGV cho từng giai đoạn cụ thể về số lượng, cơ cấu, chất lượng phù hợp; phải gắn kết chặt chẽ giữa ĐT, BD với quy hoạch, sử dụng giảng viên phù hợp từng chuyên ngành, từng lĩnh vực, bảo đảm đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu và có chất lượng cao; rà soát, xác định vị trí, nhiệm vụ công tác; đánh giá năng lực từng giảng viên để bố trí nhiệm vụ phù hợp; có chính sách sử dụng giảng viên hợp lý vừa đảm bảo giờ giảng theo quy định, vừa đảm bảo thời gian tham gia NCKH, ĐT, BD nâng cao trình độ; bố trí, sắp xếp lại nhân sự ở từng khoa, có thể điều động nhân sự giữa các khoa, phòng đảm bảo hiệu lực, hiệu quả; bố trí giảng viên vào công việc phù hợp với chuyên ngành được ĐT, BD; với thế mạnh mỗi người; mạnh dạn sử dụng giảng viên trẻ có đủ điều kiện theo quy định tham gia đứng lớp và thực hiện các nhiệm vụ khác; chọn lọc những nhân tố tốt cử đi học tập, nâng cao trình độ để tạo nguồn lâu dài.

*Sáu là*, đẩy mạnh công tác phát triển giảng viên trẻ

Giảng viên giảng dạy ở các TCT vừa phải có trình độ chuyên môn sâu rộng, phù hợp từng chuyên ngành ĐT, BD; phải có nghiệp vụ sư phạm vững vàng; trình độ LLCT cao; phương pháp giáo dục hiện đại, kiến thức thực tiễn phong phú, đa dạng. Song, khả năng đáp ứng của ĐNGV trẻ ở các TCT hiện nay chưa cao, thiếu kinh nghiệm nghiên cứu, vận dụng phương pháp giảng dạy hiện đại vào bài giảng, quỹ thời gian cần thiết để trải nghiệm kiến thức thực tiễn chưa nhiều.

Trước yêu cầu nhiệm vụ chính trị đặt ra, phải xây dựng biện pháp nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV trẻ đáp ứng các yêu cầu về công tác đào tạo, bồi dưỡng, công tác NCKH, cụ thể:

Quán triệt, nâng cao nhận thức trong cấp ủy, lãnh đạo TCT về vị trí, vai trò của giảng viên trẻ; triển khai đồng bộ, hiệu quả các nhiệm vụ, gắn tinh giản biên chế với đổi mới tổ chức bộ máy, cải cách tiền lương, tăng thu nhập của ĐNGV; có chính sách thu hút nguồn nhân lực trẻ, có phẩm chất, năng lực tốt về công tác; tuyển dụng các giảng viên trẻ, chất lượng cao thay thế số cán bộ đến tuổi nghỉ hưu, thôi việc và tinh giản biên chế theo quy định; xây dựng vị trí việc làm và khung năng lực đối với giảng viên trẻ, tạo động lực, thúc đẩy họ sớm hoàn thiện hệ thống tiêu chí theo quy định; xây dựng Đề án tự chủ tài chính theo hướng tăng cường tự chủ cho các trường, xác định rõ số người hưởng lương từ nguồn thu sự nghiệp cho từng giai đoạn cụ thể báo cáo cơ quan có thẩm quyền xem xét, phê duyệt; tích cực tìm hiểu, tạo các nguồn lực cần thiết cử giảng viên trẻ đi đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; đáp ứng đầy đủ các tiêu chí chuẩn đối với giảng viên; thành lập các “nhóm nghiên cứu”; “nhóm sinh hoạt chuyên môn”; “nhóm thực hiện nhiệm vụ giảng dạy theo chuyên đề”..., trong đó có sự tham gia của đầy đủ các lứa tuổi; tăng cường thời gian, tần suất dự giờ đối với giảng viên trẻ, trực tiếp góp ý về những hạn chế cần phải khắc phục, gợi mở những giải pháp giúp họ nâng cao chất lượng bài giảng; tăng cường kiểm tra, giám sát sự phát triển của các giảng viên trẻ, kịp thời động viên, khen thưởng những thành tích đạt được, nhắc nhở, uốn nắn những hành vi chưa chuẩn mực.

#### **4.2.5. Tăng cường đầu tư kinh phí, cơ sở vật chất - kỹ thuật cho trường chính trị tỉnh, thành phố**

Các TCT có sứ mệnh, vai trò, vị trí và chức năng, nhiệm vụ với tư cách cơ quan trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy, vừa là một hệ thống cơ sở ĐT, BD cán bộ; vừa là cơ sở NCKH, nghiên cứu LLCT, tổng kết thực tiễn chuyên biệt ở địa phương. Do đó, trong Đề án chiến lược phát triển TCT được xây dựng, phê

duyệt cần quan tâm nhiệm vụ phát triển cơ sở vật chất, chế độ, chính sách tạo động lực giữ gìn và thu hút nhân tài phục vụ lâu dài ở các TCT.

*Một là*, đổi mới phương thức phân bổ kinh phí từ nguồn ngân sách nhà nước và ngân sách địa phương, tăng nguồn thu nhập từ các hoạt động theo hướng tăng tự chủ ở các trường

Đối với ngân sách dành cho TCT, việc phân bổ ngân sách nhà nước cần khắc phục tính bình quân, chưa gắn với vị trí, vai trò, nhiệm vụ có tính đặc thù, nên nguồn lực còn rất hạn chế, nhiều trường gặp khó khăn trong thực hiện chức năng, nhiệm vụ; công tác phát triển, xây dựng đội ngũ chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra. Để khắc phục nhược điểm trên cần tập trung tăng cường đầu tư phát triển các TCT từ nguồn ngân sách nhà nước; tích cực thực hiện các hình thức xã hội hóa, hợp tác công - tư ở những hạng mục, công trình phù hợp; nâng cao tự chủ tài chính, đa dạng hóa nguồn thu, nguồn đầu tư, mở rộng và tiếp cận nguồn vốn xã hội hóa phù hợp với quy định của pháp luật. Để thực hiện tốt công tác trên, cần tập trung làm tốt một số giải pháp sau:

Đổi mới phương thức phân bổ ngân sách nhà nước: đổi mới cơ chế phân bổ nguồn lực, quản lý cấp phát ngân sách từ dự toán sang thanh toán theo hình thức đặt hàng, giao nhiệm vụ gắn với sản phẩm đầu ra đồng thời nâng cao vai trò quản trị của TCT. Việc giao dự toán ngân sách hằng năm cần căn cứ vào đặc thù đội ngũ cán bộ, giảng viên, khối lượng công việc thực hiện, số lượng học viên tham gia học tập cũng như chất lượng ĐT, BD, NCKH và chất lượng sản phẩm hoàn thành.

Sửa đổi mức trần học phí ở các chương trình bồi dưỡng bảo đảm mức độ phù hợp, tương xứng với chất lượng, nâng cao mức đãi ngộ phù hợp với chất lượng lao động của ĐNGV, qua đó từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ đáp ứng yêu cầu ngày càng cao thực tiễn đặt ra; nâng cao hiệu quả sử dụng tài chính, mở rộng nguồn lực thông qua việc xây dựng, hoàn thiện Đề án tự chủ một phần ngân sách của TCT thuộc phạm vi quản lý, tạo điều kiện các tổ chức, nhà đầu tư tham gia vào công tác nâng cao chất lượng ĐT, BD của địa phương; tăng kinh

phí hoạt động tổng kết thực tiễn, NCKH, chủ động xây dựng đề tài, đề án, hội thảo khoa học do nhà trường chủ trì, phối hợp thực hiện nhằm tăng nguồn thu nhập chính đáng cho ĐNGV và cho nhà trường.

*Hai là*, thực hiện hiệu quả chế độ đãi ngộ đối với ĐNGV, có cơ chế thu hút nhân tài

Chính sách đãi ngộ trở thành đòn bẩy, động lực thúc đẩy sự phát triển, nâng cao chất lượng, có ảnh hưởng trực tiếp đến toàn bộ quá trình hoạch định chính sách, đường lối, phương hướng, mục tiêu phát triển TCT, đến việc triển khai, thực hiện nhiệm vụ của nhà trường. Việc thực hiện chế độ đãi ngộ hay công tác xây dựng ĐNGV, tuyển chọn, bổ sung nguồn nhân lực chất lượng cao ở các TCT hiện nay còn nhiều hạn chế và gặp không ít khó khăn so với quy mô về nhiệm vụ ĐT, BD, yêu cầu ngày càng cao về công tác nghiên cứu lý luận ở các địa phương. Để làm tốt công tác này, cần quan tâm giải quyết một số nội dung sau:

Đảng, Nhà nước cần dành sự quan tâm nhiều hơn nữa đến lợi ích vật chất và tinh thần cho ĐNGV TCT, xây dựng chế độ đãi ngộ đặc thù cho nhóm đối tượng này thể hiện qua chế độ về tiền lương, phụ cấp nghề, phụ cấp thâm niên nhà giáo, chính sách an sinh...

Thực hiện các chế độ, chính sách có liên quan đến giảng viên bảo đảm khách quan, đúng pháp luật. Tạo cơ chế thuận lợi để giảng viên hoàn thành các tiêu chí, tiêu chuẩn theo quy định; thực hiện tốt việc nâng lương thường xuyên, nâng lương trước thời hạn; hằng năm tổ chức thi, xét nâng ngạch cho giảng viên đủ điều kiện thăng hạng viên chức, tránh tình trạng bị ùn ứ nhiều năm; bổ sung các chế độ, chính sách phù hợp với bối cảnh, điều kiện thực tế của từng trường, từng địa phương.

Các trường xây dựng chế độ đãi ngộ phù hợp, nhằm động viên, khuyến khích, tạo động lực thúc đẩy giảng viên hoàn thành tốt nhiệm vụ, có chính sách khuyến khích vai trò chủ động thực hiện tự học, tự nghiên cứu, tự rèn luyện nâng cao năng lực, bản lĩnh chính trị.

Giải quyết hài hòa lợi ích nhà trường với lợi ích cá nhân của cán bộ, giảng viên; chú trọng phát huy vị trí, vai trò quan trọng của giảng viên trong thực hiện nhiệm vụ chính trị. Lượng hóa sức lao động của giảng viên qua các hoạt động như viết giáo trình; chuẩn bị bài giảng; xây dựng dữ liệu hệ thống tài liệu tham khảo; công tác xây dựng kế hoạch học tập; xây dựng chương trình bồi dưỡng; kế hoạch thi, chấm bài... để có căn cứ vận dụng chế độ đãi ngộ hiệu quả, phù hợp.

Bảo đảm khách quan, công bằng, công khai, minh bạch, rõ ràng trong thực hiện chế độ đãi ngộ với ĐNGV.

Khen thưởng kịp thời giảng viên có thành tích tốt trong thực hiện nhiệm vụ chính trị, có sáng kiến được ứng dụng trong thực tiễn, đạt thành tích cao trong học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ. Kịp thời động viên, có chính sách hỗ trợ giảng viên gặp khó khăn trong cuộc sống, đặc biệt là ĐNGV trẻ.

*Ba là*, đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị đồng bộ, hiện đại phục vụ công tác nghiên cứu, giảng dạy của giảng viên

Cơ sở vật chất, trang thiết bị kỹ thuật của các TCT trong những năm qua đã từng bước được quan tâm định hướng đầu tư, hoàn thiện, bảo đảm phục vụ việc thực hiện các nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, điều kiện cơ sở vật chất - kỹ thuật chưa đáp ứng được yêu cầu, nhất là yêu cầu mục tiêu hướng tới 100% các lớp ĐT, BD học tập trung. Điều kiện làm việc, học tập còn nhiều khó khăn; cán bộ, giảng viên, học viên chưa có đủ diện tích làm việc và học tập, sinh hoạt; trang thiết bị và phương tiện chuyên dùng phục vụ giảng dạy, học tập còn thiếu thốn, hoặc đã bị hỏng.

Do vậy, cần tiến hành rà soát để điều chỉnh, xây dựng và trình cấp có thẩm quyền phê duyệt quy hoạch tổng thể TCT đến năm 2035; rà soát, xây dựng, bổ sung các tiêu chuẩn, định mức về phòng làm việc, nhà ở học viên, phương tiện làm việc, trang bị tài sản phù hợp với những đặc thù hoạt động. Trên cơ sở đó, xác định nhu cầu về cơ sở vật chất - kỹ thuật để thực hiện chức năng, nhiệm vụ trong giai đoạn mới; có cơ sở xây dựng, triển khai thực hiện các dự án, nguyên tắc đầu tư, thứ tự đầu tư và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực đầu tư.

*Bốn là*, đầu tư kinh phí nghiên cứu khoa học cho các “nhóm nghiên cứu”, từ đó xây dựng phát triển giảng viên

Chủ động xây dựng kế hoạch NCKH giai đoạn từ nay đến năm 2030, tầm nhìn năm 2045 là một phần hữu cơ trong toàn bộ quá trình xây dựng và phát triển TCT. Mọi hoạt động và các bước chuyển của các trường trong giai đoạn này có tiền đề từ thực tiễn phát triển của các giai đoạn trước. Mặt khác, để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong bối cảnh mới, các trường cần đổi mới và sáng tạo cả về tầm nhìn, định hướng, các chủ trương, nhiệm vụ, giải pháp nhằm tiếp tục phát triển lên tầm cao mới. Trong đó, chú trọng đầu tư kinh phí thành lập các “nhóm nghiên cứu” chuyên sâu về lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, bảo vệ, củng cố, phát triển nền tảng tư tưởng của Đảng, đường lối đầy mạnh toàn diện, đồng bộ công cuộc đổi mới, hội nhập quốc tế, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch.

Các “nhóm nghiên cứu” cần chú trọng chất lượng, hiệu quả, nâng cao tính mục đích của hoạt động khoa học. Kết hợp hài hòa giữa nghiên cứu lý luận với tổng kết thực tiễn, nghiên cứu cơ bản với nghiên cứu ứng dụng; tích cực chuyển giao các kết quả NCKH phục vụ công tác giảng dạy, tuyên truyền, nghiên cứu lý luận và tư vấn chính sách. Từng bước đổi mới công tác quản lý khoa học, áp dụng các phương thức quản lý khoa học hiện đại, đơn giản hóa các cơ chế quản lý tài chính, tăng cường chất lượng công tác thẩm định, nghiệm thu, đánh giá kết quả nghiên cứu.

Thực hiện cơ chế quản lý dân chủ, cởi mở và có nguyên tắc trong NCKH; bảo vệ tập thể, cá nhân năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung, khuyến khích đổi mới, sáng tạo. Kịp thời khen thưởng, tôn vinh các công trình khoa học có đóng góp, đồng thời nâng cao ý thức trách nhiệm của các nhà khoa học; các nhóm nghiên cứu. Đa dạng hóa các giải thưởng, các hình thức tôn vinh tập thể, cá nhân có thành tích cao trong hoạt động khoa học.

**4.2.6. Xây dựng văn hóa trường Đảng, môi trường sư phạm dân chủ; đẩy mạnh công tác thi đua - khen thưởng; thực hiện có chất lượng công tác sơ kết, tổng kết về xây dựng đội ngũ giảng viên**

Các giảng viên sống, làm việc, trưởng thành trong một tập thể nhà trường cụ thể. Tập thể khoa, trường dân chủ, tôn trọng lẫn nhau, đoàn kết, quan tâm giúp đỡ lẫn nhau tạo môi trường thuận lợi để mỗi giảng viên phấn đấu, cống hiến và ngược lại. Do vậy, lãnh đạo nhà trường cần đặc biệt, thường xuyên quan tâm chăm lo xây dựng, củng cố môi trường dân chủ, văn hóa nội bộ nhà trường để các giảng viên gắn bó, sẵn sàng cống hiến hết sức mình cho công việc chung của trường.

*Một là, xây dựng văn hóa trường Đảng, môi trường sư phạm dân chủ*

Văn hóa trường Đảng được xem xét trên các phương diện như: hệ thống các giá trị, chuẩn mực trong giao tiếp; trong ứng xử; trong tổ chức và cơ chế hoạt động, giúp điều chỉnh nhận thức đến hành vi, định hướng hoạt động của cán bộ, giảng viên và cả học viên vào khung chuẩn mực; tăng cường liên kết cán bộ, giảng viên và học viên với nhau tạo nên tính đồng bộ, hệ thống; góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động nghiên cứu, giảng dạy và học tập; đồng thời cũng góp phần giữ gìn, phát huy và lan tỏa những giá trị văn hóa truyền thống tốt đẹp. Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, giảng viên phải thực sự thấm nhuần hệ thống các giá trị, chuẩn mực của văn hóa trường Đảng, trung thành, kiên định niềm tin vào Đảng, thực hiện nghiêm chỉnh hệ thống tiêu chuẩn, đạo đức, lối sống; chủ động đẩy mạnh việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; thường xuyên nghiên cứu, học tập chỉ thị của Đảng, pháp luật của Nhà nước về các nội dung đạo đức cách mạng, chấp hành kỷ luật, kỷ cương; trách nhiệm, gương mẫu trong thực hiện nhiệm vụ, hỗ trợ đồng nghiệp, học viên tham gia tích cực vào công tác nghiên cứu, giảng dạy của TCT; tạo động lực, sự đồng thuận của tất cả cán bộ, giảng viên và học viên trong ĐT, BD, NCKH và xây dựng văn hóa trường Đảng.



Xây dựng môi trường sư phạm dân chủ, lành mạnh, an toàn và thân thiện có ý nghĩa quan trọng trong xây dựng thái độ, tinh thần, chất lượng và hiệu quả hoạt động; có tác động tích cực đến tâm lý, động cơ làm việc, giúp họ tích cực, tự giác, hứng thú, hăng say thực hiện nhiệm vụ chuyên môn của mình; có ý thức tự học, tự nghiên cứu, tìm hiểu để hoàn thiện bản thân đáp ứng yêu cầu công việc. Xây dựng tập thể sư phạm gương mẫu, đoàn kết, chú trọng xây dựng nền nếp sinh hoạt tốt, tạo bầu không khí giáo dục dân chủ trong toàn trường; xây dựng mối quan hệ tốt đẹp giữa cán bộ, giảng viên của nhà trường, mối quan hệ giảng viên với giảng viên; giảng viên với học viên; giữa học viên với nhau; thể hiện đúng quy tắc ứng xử trường Đảng; xây dựng và thực hiện đúng quy chế dân chủ ở cơ sở, có cơ chế xem xét về mức độ thể hiện và thực hiện các quy định về quy chế dân chủ ở cơ sở; tổ chức, tham gia những hoạt động để hướng dẫn người học, đồng nghiệp thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở trong nhà trường; phát huy vai trò của ĐNGV trong việc phát triển môi trường văn hóa học thuật tự do, sáng tạo ở nhà trường; xây dựng khung cảnh TCT khang trang, sạch đẹp.

*Hai là, đẩy mạnh công tác thi đua - khen thưởng*

Các TCT chủ động xây dựng kế hoạch, triển khai phong trào thi đua; làm tốt công tác tuyên truyền, nhân rộng các mô hình hay, những điển hình tiên tiến, gương "người tốt, việc tốt"; tiếp tục đẩy mạnh công tác tuyên truyền về thi đua yêu nước; chủ động, từng bước đổi mới các phong trào thi đua có nội dung phù hợp với chức năng, nhiệm vụ từng đơn vị; đưa công tác thi đua đi vào thực chất. Các trường chủ động tiến hành sơ kết, tổng kết phong trào thi đua hằng năm, đánh giá kết quả đạt được, những hạn chế, khó khăn, vướng mắc trong việc tổ chức và hoạt động; chỉ rõ nguyên nhân của thành công, hạn chế, từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm; đề xuất, kiến nghị nhiệm vụ, giải pháp, tiếp tục đổi mới tổ chức và hoạt động.

Trên cơ sở chỉ đạo và hướng dẫn của Học viện, tổ chức hoạt động hiệu quả 8/8 Cụm thi đua; tiến hành đăng ký chỉ tiêu thi đua, xây dựng kế hoạch và

phát động phong trào của từng trường và cụm; xây dựng kế hoạch và tổ chức phát động phong trào thi đua “xây dựng TCT chuẩn” giai đoạn 2022 - 2025 với nội dung, hình thức phong phú, đa dạng gắn với chủ đề phong trào thi đua chung của Học viện là “Trọng tâm - Trách nhiệm - Kỷ cương - Nêu gương - Sáng tạo”. Tổ chức các hội thảo khoa học gắn với xây dựng TCT chuẩn, đổi mới, nâng cao chất lượng công tác ĐT, BD, NCKH, tích hợp nội dung bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng vào giảng dạy.

*Ba là, tăng cường tổ chức sơ kết, tổng kết công tác xây dựng chất lượng đội ngũ giảng viên*

Tổ chức hội thảo, hội nghị nhằm sơ kết, tổng kết công tác xây dựng chất lượng ĐNGV là hoạt động phổ biến, được áp dụng rộng rãi ở các ngành khác nhau, tuy có sự khác nhau về quy mô, đối tượng hay nội dung tổ chức, song mục đích là cùng thảo luận, trao đổi làm sáng tỏ nội dung được đưa ra để tìm hiểu lý do và các giải pháp thiết thực cho các vấn đề trên, để ra quyết định hiệu quả, phù hợp với mục tiêu đặt ra.

Công tác xây dựng ĐNGV ở các TCT giai đoạn hiện nay là một trong những yêu cầu có tính cấp thiết, là chủ đề, vấn đề lớn cần có hướng giải quyết để khắc phục tình trạng hẫng hụt của ĐNGV. Tuy nhiên, hiện nay trên thực tế các cuộc hội thảo hay hội nghị bàn về công tác này còn rất ít, thậm chí chỉ được lồng ghép một phần nội dung vào trong hội nghị sơ kết, tổng kết 6 tháng; 1 năm cho tất cả các nội dung trong thực hiện nhiệm vụ của các đơn vị.

Để công tác này thực sự có chất lượng, có được nhiều giải pháp thực sự phù hợp, mang lại hiệu quả cao đáp ứng yêu cầu phát triển về chức năng, nhiệm vụ TCT thời kỳ mới, cần tăng cường tổ chức nhiều hội thảo khoa học, hội nghị có chủ đề, nội dung tập trung chính vào nâng cao chất lượng ĐNGV, hạn chế lồng ghép nội dung này vào các hoạt động khác không cùng chủ đề trao đổi. Để các hội nghị, hội thảo về xây dựng ĐNGV có chất lượng cần tập trung làm tốt các công việc sau:

Xác định rõ chủ đề của từng cuộc hội nghị, hội thảo về xây dựng, phát triển đội ngũ, trong đó xây dựng đội ngũ làm công tác nghiên cứu, giảng dạy là trọng tâm, cần tập trung nghiên cứu, giải quyết; xây dựng kế hoạch tổ chức hội thảo, hội nghị gồm: xác định rõ mục đích, yêu cầu cần đạt được, nội dung chính, đơn vị chủ trì, phối hợp, đối tượng tham dự, chương trình cụ thể, địa điểm, thời gian, kinh phí tổ chức; chuẩn bị tốt các nội dung liên quan đến công tác tổ chức như trang thiết bị, hậu cần, tài liệu phục vụ...; thực hiện tổ chức hội thảo, hội nghị theo kế hoạch được phê duyệt; xử lý thông tin liên quan sau khi kết thúc về đánh giá nội dung của hội thảo, hội nghị; kiến nghị đề xuất giải pháp, quyết định thực hiện có chất lượng về nâng cao chất lượng ĐNGV; đánh giá kết quả việc thực hiện hội nghị, hội thảo để có căn cứ, kinh nghiệm tổ chức các cuộc tiếp theo có chất lượng, hiệu quả cao hơn.

**4.2.7. Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn kiểm tra, giám sát, tạo điều kiện của tỉnh ủy, thành ủy; sự hỗ trợ của hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân, các ban ngành tỉnh, thành phố; sự hướng dẫn, tạo điều kiện thuận lợi của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đối với các trường chính trị**

Cùng với sự nỗ lực của TCT, sự lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát, tạo điều kiện của tỉnh ủy, thành ủy và sự hỗ trợ của hội đồng nhân dân, các ban, ngành của tỉnh, thành phố, tạo điều kiện của Học viện CTQG Hồ Chí Minh đối với TCT có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong toàn bộ sự trưởng thành, phát triển của trường nói chung, trong xây dựng, nâng cao chất lượng ĐNGV của trường nói riêng. Thực tế những năm qua đã chứng tỏ rõ điều đó. Trong thời gian tới, để tạo được sự phát triển mạnh mẽ trong chất lượng ĐNGV, các TCT rất cần được các cơ quan nêu trên quan tâm chỉ đạo, hướng dẫn, tạo điều kiện thuận lợi.

*Một là*, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo, phát huy vai trò, trách nhiệm của cấp ủy, lãnh đạo các cấp trong việc nâng cao chất lượng ĐNGV của các TCT

Đối với tỉnh ủy, thành ủy

Trong nhiều năm trở lại đây, công tác lý luận nói chung, công tác TCT nói riêng chưa nhận được sự quan tâm, chỉ đạo, tạo điều kiện đúng mức, đầy đủ từ lãnh đạo các cấp. Trước xu thế phát triển ngày càng nhanh của công tác lý luận, các tỉnh

ủy, thành ủy cần nghiên cứu, phân công đồng chí phó bí thư thường trực thành ủy, tỉnh ủy trực tiếp phụ trách TCT và công tác lý luận tại địa phương, tiếp tục dành sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo sâu sát, cụ thể, toàn diện mọi hoạt động của TCT.

Trước mắt, ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng, thực hiện đề án TCT chuẩn; xem xét chuẩn bị nhân sự đủ điều kiện tham gia cấp ủy cấp tỉnh để phân công làm hiệu trưởng; xây dựng ĐNGV bảo đảm tiêu chuẩn, chất lượng. Sau khi đề án TCT chuẩn được phê duyệt, ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy cần theo dõi, chỉ đạo chặt chẽ công tác tổ chức thực hiện, kịp thời giải quyết các khó khăn, tháo gỡ các vướng mắc phát sinh để đề án được diễn ra đúng với kế hoạch, yêu cầu; xác định rõ trách nhiệm, quyền hạn của các tổ chức, cá nhân liên quan; hằng năm thực hiện sơ kết, rút kinh nghiệm, đánh giá ưu điểm, hạn chế trong từng khâu, từng bước, để kịp thời điều chỉnh phương hướng, lãnh đạo chỉ đạo cho phù hợp; xây dựng nội dung, chương trình, kế hoạch thực hiện đạt hiệu quả.

Đối với các cơ quan tham mưu, giúp việc tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy khối cơ quan tỉnh, thành phố

Nhận thức rõ vị trí, vai trò các TCT, ban tổ chức tỉnh ủy, thành ủy và các cơ quan tham mưu, giúp việc khác của tỉnh ủy, đảng ủy khối cơ quan tỉnh xây dựng đề án tổng thể phát triển TCT đến 2030, phù hợp điều kiện từng địa phương; hướng dẫn TCT thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ được giao, thực hiện nâng cao chất lượng ĐNGV qua từng khâu, từng bước, từ việc quy hoạch, tạo nguồn, tuyển chọn giảng viên đến bố trí sử dụng, quản lý, áp dụng thực hiện chính sách với ĐNGV bảo đảm chất lượng, hiệu quả.

*Hai là*, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện công tác xây dựng, phát triển ĐNGV

Trong mọi hoạt động của các cơ quan, tổ chức, công tác kiểm tra, giám sát là hoạt động gắn liền với công tác quản lý trên tất cả lĩnh vực công tác của tổ chức, đơn vị đó là khâu rất quan trọng giúp cơ quan lãnh đạo đạt được mục tiêu, yêu cầu đã đề ra, góp phần xác định, đánh giá chính xác về những ưu điểm để phát huy và chỉ rõ những hạn chế, thiếu sót để có giải pháp khắc

phục, xử lý (tùy từng mức độ vi phạm), từ đó mang đến chất lượng và hiệu quả trong thực hiện nhiệm vụ. Trong những năm gần đây, công tác kiểm tra, giám sát hoạt động của các TCT tỉnh, thành phố trên cả nước, trong đó có đổi mới công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên đã được tăng cường, thực hiện một cách thường xuyên. Song, công tác này ở một số nơi còn chưa có trọng tâm, trọng điểm; cấp ủy còn xem nhẹ, chưa có kế hoạch triển khai công tác kiểm tra, giám sát bài bản, khoa học, trong quá trình thực hiện còn tình trạng nể nang, né tránh... Thực tế chứng minh, nơi nào cấp ủy, lãnh đạo buông lỏng công tác kiểm tra, giám sát thì nơi đó dễ nảy sinh tình trạng tiêu cực, hiệu quả công tác không cao. Để tăng cường công tác này cần trung tâm làm tốt một số nội dung sau:

Căn cứ hướng dẫn của cấp trên, TCT cần tập trung xây dựng kế hoạch kiểm tra, giám sát các hoạt động về ĐT, BD, NCKH và công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên; căn cứ tình hình thực tế hàng năm để xây dựng kế hoạch kiểm tra, giám sát hoạt động của tập thể, của các phòng, khoa chuyên môn và của từng cán bộ, đảng viên; đẩy mạnh công tác giám sát của chi bộ đối với từng cán bộ, đảng viên nhất là các đảng viên có chức vụ, tăng cường giám sát theo chuyên đề; nâng cao nghiệp vụ, kỹ năng về công tác kiểm tra, giám sát cho các cấp ủy viên các cấp; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy; các cơ quan tham mưu, giúp việc tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy khối cơ quan tỉnh, thành phố đối với tổ chức đảng của TCT; xác định nội dung cần kiểm tra, giám sát theo kế hoạch thường xuyên hay đột xuất; xác định rõ chủ thể kiểm tra, giám sát và đối tượng bị kiểm tra, giám sát; xác định phương pháp kiểm tra, giám sát là trực tiếp, gián tiếp hay tổng hợp; theo hình thức thường xuyên, định kỳ hay đột xuất; tổ chức thực hiện kiểm tra, giám sát, được thực hiện tuần tự theo các bước: (1) công bố quyết định hoặc thông báo kế hoạch kiểm tra, giám sát; (2) theo dõi, thu thập thông tin; (3) thực hiện kiểm tra, giám sát và đánh giá; báo cáo kết quả kiểm tra, giám sát, đảm bảo các bước: (1) dự thảo, hoàn chỉnh báo cáo/ kết luận kiểm tra, giám sát; (2) thông báo kết luận, báo cáo kết quả kiểm tra, giám sát. Chú trọng việc theo dõi, đôn đốc khắc phục các hạn chế, khuyết điểm sau kiểm tra, giám sát.

*Ba là*, tăng cường sự hỗ trợ của hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân, các ban, ngành tỉnh, thành phố

Trong những năm qua, các TCT đã nhận được sự quan tâm của hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân, các ban, ngành tỉnh, thành phố trong triển khai, thực hiện mọi nhiệm vụ chính trị được giao; sắp xếp bộ máy, biên chế, thực hiện đầy đủ chế độ, chính sách đối với cán bộ, viên chức các trường, đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy - học phù hợp. Để tiếp tục thực hiện chất lượng, hiệu quả việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị được giao, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức, nhất là ĐNGV, các TCT cần có sự hỗ trợ của hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân, các ban, ngành tỉnh, thành phố trên một số mặt sau:

Tăng cường sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo và thống nhất giao nhiệm vụ ĐT, BD cho TCT theo Quy định số 09-QĐi/TW của Ban Bí thư, nhất là cá nhiệm vụ về bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt cấp cơ sở; thực hiện sắp xếp, kiện toàn bộ máy theo đúng quy định về số lượng đầu mối; số lượng lãnh đạo trường; số lượng lãnh đạo khoa, phòng; trao đổi ý kiến với Học viện CTQG Hồ Chí Minh về tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo chủ chốt của TCT tỉnh, thành phố; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cho các TCT cấp tỉnh, bảo đảm đạt tỷ lệ 75% cơ cấu giảng viên, cán bộ nghiên cứu trong tổng số cán bộ, công chức, viên chức; ban hành quyết định giảng viên thỉnh giảng của TCT; quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng và tổ chức thực hiện đề án TCT chuẩn. Đầu tư nguồn kinh phí thỏa đáng tương xứng với vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của TCT; thực hiện cơ chế, chính sách khuyến khích cán bộ, giảng viên các trường học tập nâng cao trình độ LLCT, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

*Bốn là*, tăng cường sự hướng dẫn, tạo điều kiện thuận lợi của Học viện CTQG Hồ Chí Minh đối với các TCT tỉnh, thành phố

Trong nhiều năm qua, Học viện CTQG Hồ Chí Minh luôn chủ động, tích cực, quyết liệt phối hợp với các cơ quan Trung ương có liên quan trong việc tham mưu có hiệu quả cho Ban Bí thư về công tác TCT, trong đó đặc biệt quan tâm đến công tác ĐT, BD cho ĐNGV, chú trọng kỹ năng giảng dạy; kỹ năng NCKH cho giảng viên. Các nội dung, biện pháp được hướng dẫn thực

hiện bài bản, khoa học phù hợp với thực tế; các hội nghị, hội thảo liên quan về công việc của TCT tỉnh, thành phố được tổ chức thường xuyên đã hỗ trợ các trường thực hiện có chất lượng, hiệu quả mọi mặt hoạt động, hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao.

Để tiếp tục thực hiện hiệu quả các mặt công tác, Học viện CTQG Hồ Chí Minh cần tăng cường tạo điều kiện thuận lợi cho các TCT về một số mặt sau:

Học viện ban hành các văn bản hướng dẫn, chỉ đạo thúc đẩy triển khai Quy định số 11-QĐ/TW; phối hợp với các cơ quan, ban, ngành ở Trung ương và cấp ủy địa phương, nắm bắt tình hình, tháo gỡ khó khăn, vướng mắc, giúp các trường hoàn thiện các chỉ tiêu, tiêu chí TCT chuẩn; đẩy mạnh kết nối hệ thống Học viện và các TCT tỉnh, thành phố; phát huy vai trò của các TCT trong công tác ĐT, BD cán bộ, NCKH và xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên; chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan xây dựng và hướng dẫn thực hiện chương trình, giáo trình, tài liệu ĐT, BD, đảm bảo đầy đủ chương trình, tài liệu để cho các TCT thực hiện tốt các nhiệm vụ; tiếp tục hoàn thiện quy chế quản lý đào tạo, quy chế quản lý hoạt động ĐT, BD cán bộ của các TCT, tạo thể chế đồng bộ, toàn diện; hướng dẫn các TCT NCKH, tổng kết thực tiễn; công tác xuất bản bản tin thông tin công tác TCT; tiếp tục thực hiện có chất lượng, hiệu quả các nhiệm vụ về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên của các trường, đặc biệt chú trọng bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, phương pháp giảng dạy, NCKH cho giảng viên TCT; tăng cường tiến hành sơ kết việc thực hiện các quy chế, quy định quản lý đào tạo ở các TCT tỉnh, thành phố; hướng dẫn triển khai thực hiện Nghị quyết số 35-NQ/TW ngày 22-10-2018 của Bộ Chính trị về công tác bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng; hướng dẫn các trường xây dựng kế hoạch triển khai phong trào thi đua và tổ chức hoạt động của Cụm thi đua các TCT; tăng cường hoạt động thi giảng viên dạy giỏi toàn quốc các TCT. Nhân rộng điển hình tiên tiến; tạo thêm căn cứ để xây dựng, hoàn thiện kế hoạch bồi dưỡng ĐNGV; phối hợp với các cơ quan, ban, ngành Trung ương thực hiện một số nội dung liên quan đến công tác TCT.

#### **Tiểu kết chương 4**

Trên cơ sở phân tích thực trạng chất lượng ĐNGV của TCT tỉnh, thành phố, những vấn đề, mâu thuẫn cần xử lý, giải quyết, chương 4 của luận án đã tập trung dự báo những thuận lợi, khó khăn đối với công tác xây dựng chất lượng ĐNGV của TCT; đề ra 3 phương hướng và 7 nhóm giải pháp cụ thể, đồng bộ theo từng lĩnh vực, khía cạnh có tính khả thi để tiếp tục nâng cao chất lượng ĐNGV của TCT tỉnh, thành phố đến năm 2035: 1- Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, lãnh đạo các cấp và đội ngũ cán bộ, đảng viên nhà trường; 2- Xây dựng chiến lược phát triển trường chuẩn trên cơ sở xây dựng, hoàn thiện khung năng lực giảng viên; 3- Thực hiện tốt các khâu công tác cán bộ đối với đội ngũ giảng viên; phát huy vai trò tự phấn đấu, rèn luyện của giảng viên; 4- Nâng cao chất lượng công tác ĐT, BD; đi thực tế cơ sở; bố trí sử dụng giảng viên sau ĐT, BD bảo đảm đúng quy hoạch, tạo nguồn giảng viên; thực hiện hiệu quả công tác phát triển giảng viên trẻ; 5- Tăng cường đầu tư kinh phí, cơ sở vật chất - kỹ thuật cho TCT; 6- Xây dựng môi trường sư phạm dân chủ, văn hóa; đẩy mạnh công tác thi đua - khen thưởng; thực hiện có chất lượng công tác sơ kết, tổng kết về xây dựng ĐNGV; 7- Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát, tạo điều kiện của tỉnh ủy, thành ủy; sự hỗ trợ của hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân, các ban ngành tỉnh, thành phố; sự hướng dẫn, tạo điều kiện thuận lợi của Học viện CTQG Hồ Chí Minh đối với các TCT.



## KẾT LUẬN

Thực hiện Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 09-10-2014 của Bộ Chính trị về công tác lý luận và định hướng nghiên cứu đến năm 2030; Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25-10-2017 của Ban Chấp hành Trung ương về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập, ngày 13-11-2018 Ban Bí thư đã ban hành Quy định số 09-QĐi/TW về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của TCT tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Ngay sau khi Quy định được ban hành, các TCT đã tích cực triển khai các nhiệm vụ được giao; đẩy mạnh việc xây dựng, nâng cao chất lượng ĐNGV của trường; tập trung phối hợp xây dựng chương trình, giáo trình mới phù hợp Quy định; đổi mới công tác tổ chức tập huấn, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên các TCT; tăng cường công tác nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn ở cơ sở; nâng cao chất lượng các mặt công tác, củng cố uy tín, vị thế, bản sắc của các trường.

Trước yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra trong giai đoạn mới, để giúp các cơ quan lãnh đạo, quản lý công tác TCT có thêm tài liệu nghiên cứu, tham khảo, việc nghiên cứu, phân tích các nội dung về chất lượng ĐNGV của các TCT tỉnh, thành phố được tập trung ở một số nội dung cơ bản:

1. Trên cơ sở tổng quan 22 công trình khoa học trong nước và 12 công trình khoa học ngoài nước, luận án đã khái quát 04 kết quả nổi bật của các công trình khoa học đã công bố liên quan đến đề tài và chỉ ra 03 loại vấn đề luận án cần tập trung nghiên cứu, giải quyết.

2. Phân tích, làm rõ các vấn đề lý luận về ĐNGV và chất lượng ĐNGV của các TCT. Qua phân tích có thể khẳng định, chất lượng ĐNGV của các TCT được xem xét một cách toàn diện, sâu sắc. Chất lượng ĐNGV của các TCT được thể hiện ở các mặt chủ yếu về: số lượng, cơ cấu và chất lượng, dưới tác động từ quan điểm phát triển nguồn nhân lực qua việc xây dựng khung năng lực,

tiêu chí, tiêu chuẩn đến quá trình thực hiện công tác cán bộ như: quy hoạch, tuyển dụng, ĐT, BD, rèn luyện, sử dụng, quản lý, đánh giá, thực hiện chế độ, chính sách đối với ĐNGV.

3. Phân tích chất lượng ĐNGV của các TCT đã nêu rõ các tiêu chí đánh giá gắn với tiêu chuẩn, vị trí, vai trò, nhiệm vụ, đặc điểm quan trọng của đội ngũ này trong công tác ĐT, BD cán bộ và công tác NCKH của các TCT trước yêu cầu của công cuộc đổi mới.

4. Nghiên cứu, phân tích, đánh giá thực trạng về chất lượng ĐNGV của các TCT hiện nay khẳng định trong nhiều năm gần đây, ĐNGV của các TCT có nhiều ưu điểm nổi bật: số lượng giảng viên ngày càng tăng, đáp ứng hiệu quả mục tiêu, yêu cầu ĐT, BD của các nhà trường; cơ cấu chuyên ngành cơ bản phù hợp với chức năng, nhiệm vụ; cơ cấu giới tính phát huy được điểm mạnh của giảng viên; cơ cấu tuổi khá trẻ; phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, đạo đức nghề nghiệp luôn được đánh giá cao; tập thể ĐNGV luôn có sự gắn bó sự gắn bó chặt chẽ, chia sẻ trách nhiệm trong phát triển chuyên môn, nghiệp vụ; trình độ, năng lực sư phạm ngày càng tăng, đáp ứng tương đối tốt xu hướng phát triển của công tác ĐT, BD cán bộ; công tác NCKH. Công tác xây dựng, nâng cao chất lượng ĐNGV ở nhiều trường đem lại nhiều chuyển biến tích cực, hiệu quả cao, tạo điều kiện thuận lợi về lâu dài cho các trường thực hiện đề án xây dựng và phát triển nhà trường đến năm 2030, tầm nhìn năm 2045.

Tuy nhiên, phân tích cũng chỉ rõ, chất lượng ĐNGV của các TCT còn bộc lộ nhiều hạn chế: nhiều trường chưa đạt tỷ lệ 75% cơ cấu giảng viên theo quy định; giảng viên trẻ chưa có nhiều kinh nghiệm giảng dạy, nghiên cứu; tỷ lệ giảng viên là nữ cao hơn nhiều giảng viên nam và có xu hướng tăng lên trong những năm gần đây; trình độ chuyên môn của một số giảng viên chưa đáp ứng đòi hỏi cao của công tác lý luận; năng lực sư phạm, năng lực NCKH của nhiều giảng viên chưa tương xứng với nhiệm vụ; giảng viên, còn nhiều hạn chế trong hỗ trợ đồng nghiệp, học viên tham gia vào quy trình ĐT, BD của nhà

trường. Công tác xây dựng chất lượng ĐNGV chưa theo kịp yêu cầu đổi mới; quy hoạch giảng viên còn chung chung; chưa chú trọng ĐT, BD theo yêu cầu công tác; còn hạn chế trong rèn luyện năng lực thực tiễn; hệ thống cơ chế, chính sách còn hạn chế, thiếu đồng bộ, chưa tạo ra xung lực làm việc tích cực cho ĐNGV.

5. Công tác xây dựng, nâng cao chất lượng ĐNGV của các TCT hiện nay đang đứng trước những thời cơ và thách thức lớn về sự gia tăng của khối lượng nhiệm vụ, về yêu cầu chất lượng công việc ngày càng cao; cân đối khối lượng và chất lượng giữa nhiệm vụ NCKH với giảng dạy. Trên cơ sở đánh giá thực trạng chất lượng ĐNGV, phân tích điểm mạnh, điểm yếu và chỉ rõ nguyên nhân của các của ưu điểm, hạn chế đó, luận án đã đề xuất các giải pháp chủ yếu để tiếp tục nâng cao chất lượng ĐNGV các TCT. Mỗi giải pháp được xác định đều có vị trí, vai trò quan trọng riêng, song chúng cũng có mối liên hệ mật thiết, bổ sung, hỗ trợ nhau tạo thành một chỉnh thể thống nhất, toàn diện.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ  
CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Nguyễn Thế Sang (2013), “Nâng cao năng lực lãnh đạo của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong tình hình hiện nay”, Tạp chí *Thông tin và Dự báo Kinh tế - Xã hội*, (6).
2. Nguyễn Thế Sang (2013), “Phát triển các thành phần kinh tế trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa”, Tạp chí *LLCT* (8).
3. Nguyễn Thế Sang (2019), “Xây dựng đội ngũ cán bộ báo chí - xuất bản của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh - Một số kết quả và kinh nghiệm bước đầu”, Tạp chí *Lịch sử Đảng* (11).
4. Nguyễn Thế Sang (2020), “Công tác tổ chức - cán bộ góp phần phát triển đội ngũ giảng viên Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu của giai đoạn mới”, Tạp chí *LLCT*, (11).
5. Nguyễn Thế Sang (2024), “Chất lượng đội ngũ giảng viên các trường chính trị tỉnh, thành phố hiện nay”, Tạp chí *LLCT*, (01).
6. Nguyễn Thế Sang (2024), “Vai trò, nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên cấp tỉnh”, Tạp chí *LLCT điện tử*, [lyluanchinhtri.vn](http://lyluanchinhtri.vn), tháng 3).

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

### \* Tài liệu tiếng Việt

1. Hoàng Anh (2020), “Phát triển ĐNGV Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh ngang tầm nhiệm vụ trong giai đoạn mới”, Tạp chí *LLCT*, Học viện CTQG Hồ Chí Minh, (9).
2. Ban Bí thư (2008), *Quyết định số 184-QĐ/TW, ngày 03-9-2008, về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*, Hà Nội.
3. Ban Bí thư (2013), *Kết luận số 57-KL/TW ngày 08-3-2013 về tiếp tục đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp*, Hà Nội.
4. Ban Bí thư (2015), *Kết luận số 117-KL/TW ngày 20-11-2015 về công tác đào tạo, bồi dưỡng tại các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*, Hà Nội.
5. Ban Bí thư (2018), *Chỉ thị số 23-CT/TW, ngày 09-02-2018 về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả học tập, nghiên cứu, vận dụng và phát triển chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh trong tình hình mới*, Hà Nội.
6. Ban Bí thư (2018), *Quy định số 09-QĐi/TW ngày 13-11-2018 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*, Hà Nội.
7. Ban Bí thư (2021), *Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19-5-2021 về trường chính trị chuẩn*, Hà Nội.
8. Nguyễn Duy Bắc (2021), “Hoạt động thao giảng và Hội thi giảng viên dạy giỏi toàn quốc hướng tới xây dựng trường chính trị chuẩn”, Tạp chí *LLCT*, Học viện CTQG Hồ Chí Minh, (4).
9. Bộ Chính trị (2013), *Quy định số 164-QĐ/TW ngày 01-02-2013 về chế độ bồi dưỡng, cập nhật kiến thức đối với cho cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp*, Hà Nội.

10. Bộ Chính trị (2014), *Nghị quyết số 32-NQ/TW ngày 26-5-2014 về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lý*, Hà Nội.
11. Bộ Chính trị (2014), *Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 09-12-2014, về công tác lý luận và định hướng nghiên cứu đến năm 2030*, Hà Nội.
12. Bộ Chính trị (2015), *Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17-4-2015, về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức*, Hà Nội.
13. Bộ Chính trị (2018), *Quyết định số 145-QĐ/TW ngày 08-8-2018 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*, Hà Nội.
14. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2010), *Đổi mới giáo dục Việt Nam*, Nxb Lao động, Hà Nội.
15. Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ (2011), *Thông tư liên tịch số 06/2011/TTLT-BNV-BGDĐT ngày 06-6-2011 “quy định tiêu chuẩn, nhiệm vụ, chế độ làm việc, chính sách đối với giảng viên tại cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương”*, Hà Nội.
16. Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ (2014), *Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 28-11-2014 “quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập”*, Hà Nội.
17. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), *Thông tư số 20/2020/TT- BGDĐT ngày 27-7-2020 “quy định chế độ làm việc của giảng viên cơ sở giáo dục đại học”*. Hà Nội.
18. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), *Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT ngày 26-10-2020 “quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy”*, Hà Nội.
19. Nguyễn Văn Biết (2014), “Vượt qua thách thức, trở ngại đối với giảng viên trường chính trị”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (8).

20. Võ Thanh Bình (2019), *Xây dựng đội ngũ giảng viên trường chính trị đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ mới, Công tác trường chính trị thực tiễn và kinh nghiệm tập 2*, Nxb LLCT, Hà Nội.
21. Nguyễn Thái Bình (2020), *Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên trường chính trị đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới, Công tác trường chính trị thực tiễn và kinh nghiệm tập 3*, Nxb LLCT, Hà Nội.
22. Chính phủ (2012), *Quyết định số 711/QĐ-TTg, ngày 13-6-2012 về phê duyệt chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020*, Hà Nội.
23. Chính phủ (2013), *Nghị định số 141/2013/NĐ-CP ngày 24-10-2013 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục đại học*, Hà Nội.
24. Chính phủ (2014), *Nghị định số 108/NĐ-CP ngày 20-11-2014 của Thủ tướng Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế*, Hà Nội.
25. Chính phủ (2016), *Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25-01-2016 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2025*, Hà Nội.
26. Chính phủ (2017), *Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 01-9-2017 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức*, Hà Nội.
27. Chính phủ (2019), *Quyết định số 587/QĐ-TTg ngày 17-5-2019 về phê duyệt Đề án nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, giai đoạn 2019 - 2030*, Hà Nội.
28. Chính phủ (2021), *Quyết định số 979/QĐ-TTg ngày 21-6-2021 về phê duyệt Đề án đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, giai đoạn 2021 - 2026*, Hà Nội.
29. Chính phủ (2021), *Nghị định 89/2021/NĐ-CP ngày 18-10-2021 về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 01-9-2017 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức*, Hà Nội.

30. Ngô Thành Can (2014), “Vai trò, trách nhiệm và năng lực của giảng viên trong *đào tạo, bồi dưỡng* cán bộ, công chức”, Tạp chí *Quản lý nhà nước*, (216).
31. Nguyễn Thị Châu (2015), “Nâng cao năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên các trường chính trị”, Tạp chí *LLCT*, (11).
32. Nguyễn Văn Công (2016), “Nhân cách người thầy”, Tạp chí *Xây dựng Đảng*, (11).
33. Lê Thị Thu Diệu, Võ Thị Ngọc Lan (2014), “Thực trạng vị thế của người thầy trong xã hội trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay”, Tạp chí *Khoa học Đại học sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh*.
34. Bùi Hải Dương (2017), *Xây dựng đội ngũ giảng viên lý luận chính trị của các trường chính trị tỉnh, thành phố vùng Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay*, Luận án tiến sĩ Chính trị học, Hà Nội.
35. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội toàn quốc lần thứ XI*, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
36. Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), *Văn kiện Đại hội Đảng thời kỳ đổi mới và hội nhập*, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
37. Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương khóa XI*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.
38. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.
39. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
40. Đảng Cộng sản Việt Nam (2017), *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
41. Đảng Cộng sản Việt Nam (2017), *Văn kiện Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
42. Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.
43. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, t.II, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.



44. Trần Thanh Giang (2017), “Đổi mới phương thức giảng dạy, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên lý luận chính trị ở nước ta hiện nay”, Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, chuyên đề cơ sở, (123).
45. Ngô Văn Hà (2021), “Nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục trong giai đoạn hiện nay”, Tạp chí *Cộng sản*, (10).
46. Cao Thị Hà (2017), *Nâng cao năng lực tư duy lý luận cho đội ngũ giảng viên các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay*. Luận án tiến sĩ, chuyên ngành chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử, Học viện CTQG Hồ Chí Minh.
47. Nguyễn Mạnh Hải (2014), “Chuẩn nghề nghiệp đối với giảng viên trường chính trị tỉnh”, Tạp chí *LLCT*, (1).
48. Nguyễn Mạnh Hải (2018), *Phát triển đội ngũ giảng viên trường chính trị các tỉnh miền núi phía Bắc đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục lý luận chính trị*, Nxb CTQG sự thật, Hà Nội.
49. Lê Thị Cát Hoa (2020), “*Xây dựng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng - Yếu tố quan trọng góp phần gắn lý luận với thực tiễn trong đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị*”, Nxb *LLCT* sự thật, Hà Nội.
50. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2016), *Kế hoạch số 19/KH-HVCTQG ngày 17-2-2016 về việc thực hiện Kết luận số 117- KL/TW ngày 20/11/2015 của Ban Bí thư về công tác đào tạo, bồi dưỡng tại các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*, Hà Nội.
51. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2017), *Báo cáo số 359-BC/HVCTQG ngày 14-9-2017 tổng kết việc thực hiện Quyết định số 184-QĐ/TW ngày 03 tháng 9 năm 2008 của Ban Bí thư Trung ương Đảng (khóa X) về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*, Hà Nội.
52. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2017), *Quyết định số 5029/QĐ-HVCTQG ngày 26-10-2017 ban hành Quy định về ứng xử văn hóa của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*, Hà Nội.

53. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2018), *Báo cáo số 31-BC/HVCTQG ngày 13-01-2018 về tổng kết công tác trường chính trị, trường bộ, ngành năm 2017, phương hướng, nhiệm vụ năm 2018*, Hà Nội.
54. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2019), *Quyết định số 2252-QĐ/HVCTQG ngày 02-5-2019 về ban hành quy chế giảng viên trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*, Hà Nội.
55. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2019), *Hướng dẫn số 475-HD/HVCTQG-TCT 24/9/2019 về việc triển khai thực hiện Nghị quyết số 35-NQ/TW ngày 22-10-2018 của Bộ Chính trị tới các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*, Hà Nội.
56. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2019), *Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh 70 năm xây dựng và phát triển*, Nxb LLCT, Hà Nội.
57. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2020), *Quyết định số 4874-QĐ/HVCTQG ngày 30-9-2020 về ban hành quy chế quản lý hoạt động bồi dưỡng trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*, Hà Nội.
58. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2020), *Báo cáo số 10-BC/HVCTQG ngày 12-01-2021 sơ kết 02 năm thực hiện Quy định số 09-QĐi/TW ngày 13-11-2018 của Ban Bí thư về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*, Hà Nội.
59. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2021), *Quyết định số 6468-QĐ/HVCTQG ngày 21-12-2021 về ban hành bộ Quy chế quản lý đào tạo, bồi dưỡng của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*, Hà Nội.
60. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2021), *Hướng dẫn số 311-HD/HVCTQG ngày 12-6-2021, về hoạt động đi thực tế của cán bộ, giảng viên trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*, Hà Nội.

61. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2021), *Quyết định số 5029/QĐ-HVCTQG Ngày 26-10-2021 quy định về ứng xử văn hoá của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*, Hà Nội.
62. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2022), *Báo cáo số 730-BC/HVCTQG ngày 28-01-2022 về tổng kết công tác trường chính trị, trường bộ, ngành năm 2021, phương hướng, nhiệm vụ năm 2022*, Hà Nội.
63. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2023), *Báo cáo số 1747-BC/HVCTQG ngày 15-02-2023 về tổng kết công tác trường chính trị, trường bộ, ngành năm 2022, phương hướng, nhiệm vụ năm 2023*, Hà Nội.
64. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2023), *Báo cáo số 2546-BC/HVCTQG ngày 18-10-2023 về sơ kết 02 năm thực hiện Quyết định số 11-QĐ/TW ngày 19-5-2021 của Ban Bí thư về trường chính trị chuẩn*, Hà Nội.
65. Đào Duy Huân (2020), “10 phẩm chất căn bản của người thầy trong thời đại 4.0”, Tạp chí điện tử *Giáo dục Việt Nam*, (01).
66. Phạm Xuân Hùng (2016), *Phát triển đội ngũ giảng viên quản lý giáo dục theo tiếp cận năng lực*, Luận án tiến sĩ Khoa học Giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
67. Đặng Thị Thu Huyền (2011), “Quan điểm của Đảng ta về xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo”, Tạp chí *Giáo dục*, (255).
68. Nguyễn Văn Khánh, Nguyễn Cẩm Ngọc (2017), “Đào tạo và sử dụng đội ngũ trí thức tinh hoa Việt Nam 30 năm đổi mới - Thành tựu và những vấn đề đặt ra”, Tạp chí *Lịch sử Đảng*, (01).
69. Cầm Thị Lai (2021), *Chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn của trường chính trị cấp tỉnh - thực trạng và giải pháp*, Nxb LLCT sự thật, Hà Nội.

70. Lương Công Lý (2014), *Giáo dục và đào tạo với việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
71. Đoàn Triệu Long (2018), “Đổi mới phương pháp giảng dạy lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh”, Tạp chí *LLCT*, (3), Hà Nội.
72. Lê Văn Lợi (2018), *Xây dựng chương trình bồi dưỡng về phương pháp nghiên cứu khoa học cho cán bộ, giảng viên Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*, Đề tài nghiên cứu cấp cấp Bộ, Hà Nội.
73. Lê Văn Lợi (2020), “Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nghiên cứu, giảng dạy tư tưởng Hồ Chí Minh”, Tạp chí *LLCT*, (12), Hà Nội.
74. Nguyễn Văn Lượng (2015), “Phát triển đội ngũ giảng viên Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế”, Tạp chí *LLCT*, (11), Hà Nội.
75. Nguyễn Văn Lượng (2016), *Phát triển đội ngũ giảng viên Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh trong bối cảnh hội nhập quốc tế*, Nxb *LLCT*, Hà Nội.
76. Nguyễn Văn Lượng (2021), “Nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh”, Tạp chí *LLCT*, (8).
77. C.Mác và Ph.Ăngghen, *Toàn tập, Tập 4*, Nxb *CTQG* Sự thật, Hà Nội.
78. Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập, Tập 5*, Nxb *CTQG* Sự thật, Hà Nội.
79. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập, Tập 10*, Nxb *CTQG* Sự thật, Hà Nội.
80. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập, Tập 14*, Nxb *CTQG* Sự thật, Hà Nội.
81. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập, Tập 15*, Nxb *CTQG* Sự thật, Hà Nội.
82. Trương Ngọc Nam (2015), *Chất lượng đào tạo, bồi dưỡng giảng viên lý luận chính trị ở Việt Nam hiện nay*, Đề tài khoa học cấp bộ năm 2015, Hà Nội.
83. Nguyễn Thị Thanh Nhàn (2021), “Xây dựng trường chính trị chuẩn, tạo bước đột phá trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cơ sở”, Tạp chí *LLCT*, (12), Hà Nội.

84. Nguyễn Thành Nhân (2013), “Vấn đề nhà giáo trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục Việt Nam hiện nay”, Tạp chí *Khoa học*, (45).
85. Trần Công Phong (2020), *Nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc đề xuất xây dựng Luật Nhà giáo*, Đề án nghiên cứu cấp Quốc gia thuộc “Chương trình cấp Quốc gia, Hà Nội.
86. Quốc hội (2018), *Luật Giáo dục đại học (số 34/2018/QH 13 ngày 19-11-2018)*, Hà Nội.
87. Quốc hội (2019), *Luật Giáo dục (sửa đổi, bổ sung) (số 43/2019/QH 14 ngày 14-6-2019)*, Hà Nội.
88. Tạ Ngọc Tấn và nhóm dịch (2012), *Tại sao Mác đúng (của tác giả Terry Eagleton)*, sách tham khảo, Nxb Chính trị - Hành chính, Hà Nội.
89. Nguyễn Vĩnh Thanh - Vũ Văn Hậu (2020), “Nhận diện đặc điểm chương trình đào tạo, bồi dưỡng và yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy ở trường Đảng hiện nay”, Tạp chí *LLCT*, (12), Hà Nội.
90. Nguyễn Xuân Thắng (2020), “Xây dựng trường chính trị chuẩn thực sự là trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn của địa phương”, Tạp chí *Lịch sử Đảng*, (3), Hà Nội.
91. Nguyễn Văn Thắng (2019), *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống trường chính trị cấp tỉnh hiện nay*, Nxb LLCT, Hà Nội.
92. Nguyễn Văn Thắng - Chăm Thị Lai - Nguyễn Thị Thanh Nhân (2020), *Công tác trường chính trị thực tiễn và kinh nghiệm (tập 3)*, Nxb LLCT, Hà Nội.
93. Nguyễn Văn Thắng (2021), *Xây dựng đội ngũ giảng viên nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng của các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, tổng kết thực tiễn của trường chính trị cấp tỉnh - thực trạng và giải pháp*, Nxb LLCT, Hà Nội.
94. Nguyễn Thị Thanh Thủy (2019), *Rèn luyện phẩm chất đạo đức - một trong những yếu tố quan trọng quyết định chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị*”, Nxb LLCT, Hà Nội.

95. Nguyễn Thị Thu Thủy (2019), *Quản lý đào tạo giảng viên lý luận chính trị đáp ứng yêu cầu thời kỳ đổi mới hiện nay*, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
96. Tỉnh ủy - Ủy Ban nhân dân tỉnh Bắc Ninh (2017), *Lịch sử trường chính trị Nguyễn Văn Cừ, tỉnh Bắc Ninh (1957-2017)*, Nxb LLCT, Hà Nội.
97. Nguyễn Quang Trung (2015), *Phát huy vai trò đội ngũ giảng viên trong đổi mới giảng dạy các môn lý luận chính trị ở các trường đại học, cao đẳng Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ Triết học, Đại học Khoa học xã hội và nhân văn, Hà Nội.
98. *Từ điển Tiếng Việt* (1998), NXB Đà Nẵng; Trung tâm từ điển học, Đà Nẵng.
99. *Từ điển Bách khoa Việt Nam* (1995), Trung tâm biên soạn Từ điển Bách khoa Việt Nam, Hà Nội.
100. *Từ điển Giáo dục học* (2001), Nhà xuất bản Từ điển bách khoa, Hà Nội.
101. Nguyễn Minh Tuấn (2010), “Đảng Cộng sản Trung Quốc đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ”, Tạp chí *LLCT*, (9) Hà Nội.
102. Nguyễn Minh Tuấn (2018), “Đảm bảo tính hệ thống khi quy định chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương”, Tạp chí *LLCT*, (6), Hà Nội.
103. Nghiêm Đình Vỳ, “Phát triển nguồn nhân lực trong quá trình thực hiện Nghị quyết Đại hội X”, Tạp chí *Lịch sử Đảng*, (1), Hà Nội.

**\* Tài liệu tiếng Anh**

104. Bounpone keophengla (2017), “The Basic Components of the Professional Capacity framework of Pedagogical Teachers with the Requirements of Education reform and international Intergration of Laos People’s Democratic Republic”, Tạp chí *Quản lý giáo dục*.
105. Bun Lon Xa Luôi Sắc (2017), “Xây dựng ĐNGV khoa học xã hội và nhân văn ở các học viện, nhà trường quân đội đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa trong tình hình mới”, Tạp chí *Quân sự - Chính trị*, Học viện Quốc phòng Cay Xôn Phôn Vi Hân, (13).

106. Giselle O. Martin-Kniep (2016), *Eight innovations to become good teachers* (tám đổi mới để thành người giảng viên giỏi).
107. Goldhaber, Dan-Anthony, Emily (2003), “Indicator of teacher quality (Các chỉ tiêu về chất lượng giảng viên)”, Eric Clearinghouse on Urban Education New York.
108. Norihiro Kuroda (2009), *Policies for teacher and education leaders in the world and Vietnam in an era of globalization and international intergration*. Tại đối thoại đại học Á - Phi.
109. Singapore Ministry of Education (2017), *Educational Performance Management System - EPMS*, Bộ Giáo dục Singapore về bộ chuẩn khung năng lực của viên chức giáo dục và hệ thống quản lý các hoạt động giáo dục.
110. Kouyang Sisom Blong (2016), *The Quality of the Contingent of Researchers and Lecturers at Political-Administrative Schools of the People’s Democratic Republic of Laos in the current period* (Chất lượng đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy ở các trường chính trị - Hành chính Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào giai đoạn hiện nay), Luận án tiến sĩ, Học viện CTQG Hồ Chí Minh.
111. Khăm Phăn Vông Pha Chăn (2013), *Đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo của hệ thống chính trị ở Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào hiện nay*, Luận án tiến sĩ, Học viện CTQG Hồ Chí Minh.
112. Kham Phounvong Nouanphet (2017), *Evaluation of University teachers in the Lao People’s Democratic Republic* (Đánh giá GV đại học nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào), Luận án tiến sĩ khoa học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội.
113. Khon Xạ Vẳn Phim Ma Sôn (2020), *Xây dựng đội ngũ giảng viên ở các học viện trong Quân đội nhân dân Lào giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ, Học viện CTQG Hồ Chí Minh.

114. Thẩm Vinh Hoa, Ngô Quốc Diệu (2008), *Respect for Intellectuals, Respect for Talent and a Hundred year Plan for the Country (tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài, kế sách trăm năm chấn hưng đất nước)*, Nxb CTQG Trung Quốc.
115. Vatsana Douangmalasy (2024), “Đảng bộ Đại học quốc gia Lào góp phần đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào”, Tạp chí *Lịch sử Đảng*, (01).
116. Viện Nghiên cứu Xây dựng Đảng - Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc (2019), *Đảng Cộng sản Trung Quốc 5 năm quản trị Đảng nghiêm minh toàn diện*, sách tham khảo, Nxb CTQG Trung Quốc.
117. Xia Xiongwu (2021), *Giảng dạy: Làm cho việc đào tạo trở nên sống động*, Nxb Công nghiệp Trung Quốc.
118. James H.Stronge (2016), *The qualities of effective teachers* (những phẩm chất với giáo viên hiệu quả).



## **PHỤ LỤC**

**Phụ lục 01: ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH, THÀNH PHỐ**

*(kèm theo Báo cáo số 12-BC/HVCTQG ngày 12 tháng 01 năm 2021 của Giám đốc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh)*

Stt	Tên trường	TS cán bộ, viên chức	Ban giám hiệu		Trình độ chuyên môn				Trình độ LLCT				Giảng viên	CB, GV đi ĐT, BD							Thao giảng	
			HT	PHT	TS	ThS	CN	Khác	CC	CN	TC	SC		GVC	GV	NCS	ThS	ĐH	CC	TC	BD	Khoa
1	An Giang	48	1	2	2	22	12	3	22	4	2	6		27	2					12	1	1
2	Bà Rịa-Vũng Tàu	44	1	2	2	18	14	10	16	2	6		20	14	1	2	1		4	45	1	1
3	Bắc Giang	51	1	2		36	10	5	23	4	17	6	9	27		2	3		1	24	1	1
4	Bắc Kạn	36	1	2	1	21	7	7	20		6	4	9	13		1	1		1	17	1	1
5	Bạc Liêu	46	1	2	1	27	14	1	25	14	4	1	15	12	1	1		1	1	18	1	1
6	Bắc Ninh	47	1	2	3	31	12	1	27	13	3		6	23					1	27	1	1
7	Bến Tre	39	1	2		17	17	5	13		10	1	11	4	1		2		5	14	1	1
8	Bình Định	44	1	2	2	22	17	3	18		18	8	10	15		4		2	1	20	1	1
9	Bình Dương	38	1	2	2	19	16		15	2	2		2	20	1			4	1	18	1	1
10	Bình Phước	28		2		17	10	1	6		12		5	14								
11	Bình Thuận	42	1	2		19	17	3	11	1	13		10	14					3	8	1	1
12	Cà Mau	45	1	2	4	22	14	5	26	12		1	6	18	1	1					1	1
13	Cần Thơ	44	1	2	2	27	13	2	24	1	9		12	19	4	1			1	23	1	1
14	Cao Bằng	38	1	2	1	24	12	5	18	1	8		8	24		4		2	4	20	1	1

Stt	Tên trường	TS cán bộ, viên chức	Ban giám hiệu		Trình độ chuyên môn				Trình độ LLCT				Giảng viên	CB, GV đi ĐT, BD						Thao giảng		
			HT	PHT	TS	ThS	CN	Khác	CC	CN	TC	SC		GVC	GV	NCS	ThS	ĐH	CC	TC	BD	Khoa
15	Đà Nẵng	39	1	2	3	29	7		16		15		12	20				6	2	6	1	1
16	Đắk Lắk	58	1	3	4	22	25	8	24		13		11	25	2	6			1	10	1	1
17	Đắk Nông	47	1	3	2	19	22	4	18	1	11	2	10	17	2	3		1	2		1	1
18	Điện Biên	46	1	2		28	16	2	27		13		16	20		5		4	3	81	1	1
19	Đồng Nai	44	1	2	3	18	10	3	17		12	3	5	12	1	1	2		1	20	1	1
20	Đồng Tháp	42	1	2	6	23	10	2	29		2	1	5	20	1	4		1	1	11	1	1
21	Gia Lai	42	1	2	2	25	13	2	24		10		14	20	1	6	0	5		31	1	1
22	Hà Giang	46	1	2	0	25	15	6	25	2	1		13	20	1	1	0	6	2	38	1	1
23	Hà Nam	40	1	1		24	10	6	20	2	15	3	20	9	2	1		2	1	18	1	1
24	Hà Nội	105	1	2	9	66	18	12	28		28		27	37	4							
25	Hà Tĩnh	44	1	2	2	32	7	3	29	2	7		25	8	1			4	2	30	1	1
26	Hải Dương	54	1	3	5	37	8	4	28		19	7	18	25								
27	Hải Phòng	51	1	1	4	34	11		16	1	22		20	23	2	1		2	1	35	1	1
28	Hậu Giang	49	1	2	1	21	25	2	36		7	3	5	26	1	1	0	0	1	53	1	1
29	Hòa Bình	44	1	2		24	19	1	18	20		6	12	18	2	1	18	1	3	16	1	1
30	Hưng Yên	51	1	3	1	33	13	4	30		18	3	12	17	3			5	1	7	1	1
31	Khánh Hòa	49	1	2		26	15	8	18	1	19		8	22		2			3	29	1	1
32	Kiên Giang	56	1	2	5	29	11	11	35	0	12	3	12	22		2	1	2	1	11	1	1

Stt	Tên trường	TS cán bộ, viên chức	Ban giám hiệu		Trình độ chuyên môn				Trình độ LLCT				Giảng viên	CB, GV đi ĐT, BD							Thao giảng	
			HT	PHT	TS	ThS	CN	Khác	CC	CN	TC	SC		GVC	GV	NCS	ThS	ĐH	CC	TC	BD	Khoa
33	Kon Tum	38	1	2	2	19	16	1	18	2	12		12	14		7	1	2		33	1	1
34	Lai Châu	36	1	2		14	21	6	23		9			24		2	0	3		8	1	1
35	Lâm Đồng	46	1	2		28	12	5	12		13		8	17		2	2	2	2	27	1	1
36	Lạng Sơn	51	1	2		33	4		17		16		12	26	2	1		2	1	85	1	1
37	Lào Cai	45	1	3	2	28	13	2	22	2	13		14	14	1	4	1	7	1	80	1	1
38	Long An	39	1	2		25	11	3	17	11			9	11		2		2	1	7	1	1
39	Nam Định	52	1	2	2	27	22	3	29		7		16	22		3	2	2		14		
40	Nghệ An	63	1	3	3	46	10	4	28	2	27	6	25	22	5	2		1	1	60	1	1
41	Ninh Bình	49	1	2	1	29	16		23		14		17	15		6				11		
42	Ninh Thuận	35	1	2	1	20	14	4	12	1	6		5	13		4		1	4	30	1	1
43	Phú Thọ	44	1	3	1	35	20	10	35	2	18		16	22		6			2	22	1	1
44	Phú Yên	37	1	2		26	9	2	18		14		8	15		1			1	14	1	1
45	Quảng Bình	50	1	2	2	31	13	4	23	1	14	12	12	16		1			3	10	1	1
46	Quảng Nam	38	1	2		30	4	3	20	1	13	4	16	13	1	0	4	4		57	1	1
47	Quảng Ngãi	43	1	1		19	19	5	20	1	10	8	16	6		1		3	3	12	1	1
48	Quảng Ninh	67	1	3	2	45	17		34		14		15	15		1		1	3	59	1	1
49	Quảng Trị	39	1	2	1	22	13	3	15	1	19	4	13	13		2	1	2	1	16	1	1
50	Sóc Trăng	47	1	2	4	28	15		28	2	9		8	19	3	12		4		34	1	1

Stt	Tên trường	TS cán bộ, viên chức	Ban giám hiệu		Trình độ chuyên môn				Trình độ LLCT				Giảng viên	CB, GV đi ĐT, BD							Thao giảng	
			HT	PHT	TS	ThS	CN	Khác	CC	CN	TC	SC		GVC	GV	NCS	ThS	ĐH	CC	TC	BD	Khoa
51	Sơn La	52	1	2	2	22	22	6	22		16	1	12	23		10			1	33	1	1
52	Tây Ninh	44	1	2		22	14	8	18	1	14	1	8	27		2		1	2	7	1	1
53	Thái Bình	45	1	2	1	30	14		18		17	10	15	17	3	2		1	5	8	1	1
54	Thái Nguyên	44	1	2	2	27	7	8	28		10	6	11	23			1	5	3	21	1	1
55	Thanh Hóa	85	1	2	4	47	26	5	60	1	16	8	32	27	3	5		3		35	1	1
56	Thừa Thiên - Huế	48	1	2	3	26	9	10	15	2	11		18	7	2	1		1	2	16	1	1
57	Tiền Giang	43	1	3	2	21	17	5	14	1	22	1	12	12	1	4		5	3	17	1	1
58	TP. Hồ Chí Minh	179	1	1	28	101	24	26	31	33	84	31	26	74	5	2			7	53	1	1
59	Trà Vinh	43	1	3	2	27	14		23	0	5		11	20		7		4	1	26	1	1
60	Tuyên Quang	46	1	1	1	31	13	2	25		4		16	20						12	1	1
61	Vĩnh Long	39	1	2	0	23	13	3	24	1	10	4	3	18				0	0	4	1	1
62	Vĩnh Phúc	43	1	2		28	12	3	30		11	2	3	27	1	1		5		18		
63	Yên Bái	48	1	2		30	14		30		6		6	32	1					29	1	1
	<b>Cộng</b>	<b>3.075</b>	<b>62</b>	<b>131</b>	<b>133</b>	<b>1.777</b>	<b>888</b>	<b>260</b>	<b>1.434</b>	<b>148</b>	<b>788</b>	<b>156</b>	<b>763</b>	<b>1.229</b>	<b>62</b>	<b>141</b>	<b>40</b>	<b>109</b>	<b>95</b>	<b>1.500</b>	<b>57</b>	<b>57</b>

**Phụ lục 02: THỐNG KÊ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CHÍNH TRỊ NĂM 2016**

**I. Thống kê chất lượng ĐNGV**

TT	Số lượng	Giới tính		Độ tuổi				Ngạch giảng viên			Trình độ chuyên môn			LLCT	
		Nam	Nữ	Đến 35	36-45	46-55	Trên 55	GVCC	GVC	GV	TS	ThS	CN	CC	Tr.cấp
TS. cán bộ, viên chức	2987	1468	1519	892	1178	536	381	55	1049	1883	82	1081	1506	1496	821
Số giảng viên	1856	861	995	-	-	-	-	48	613	1195	58	793		938	483
Tỉ lệ (%)	62,1	58,65	65,5					82,27	58,44	63,46	70,73	73,36		62,7	58,83

**II. Thống kê ĐNGV theo chuyên ngành đào tạo**

Chuyên ngành	Khoa học chính trị	Kinh tế	QLNN; Luật	Ngành khác	Tổng số
Số lượng	996	331	347	182	1856
Tỉ lệ (%)	53,66	17,83	18,7	9,8	-

*Nguồn: Vụ Tổ chức - Cán bộ*

### Phụ lục 03: THỐNG KÊ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CHÍNH TRỊ NĂM 2022

#### I. Thống kê chất lượng ĐNGV

TT	Số lượng	Giới tính		Độ tuổi				Ngạch giảng viên			Trình độ chuyên môn			LLCT	
		Nam	Nữ	Đến 35	36-45	46-55	Trên 55	GVCC/ ngạch CC	GVC/ ngạch chính	GV/ ngạch VC	TS	ThS	CN	CC	Tr.cấp
TS cán bộ, viên chức	3075	1273	1802	796	1451	502	326	59	1206	1810	133	1777	888	1582	788
Tỉ lệ %/số cb, vc		41,4	58,6	25,9	47,2	16,3	10,6	1,92	39,22	58,86	4,33	57,79	28,88	51,45	25,63
Số giảng viên	1992	816	1176	-	-	-	-	39	721	1229	69	1279	251	997	461
Tỉ lệ (%)	64,78	64,1	65,26	-	-	-	-	66,1	59,78	67,9	51,88	72	28,27	63,02	58,5

#### II. Thống kê ĐNGV theo chuyên ngành đào tạo

Chuyên ngành	Khoa học chính trị	Kinh tế	Quản lý nhà nước; Luật	Ngành khác	Tổng số
Số lượng	988	427	398	179	1992
Tỉ lệ (%)	49,6	21,44	19,98	8,99	-

Nguồn: Vụ Các trường chính trị

**Phụ lục 04: THỐNG KÊ HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ  
CỦA CÁC TRƯỜNG CHÍNH TRỊ NĂM 2015-2021**

TT	Trường	Tổng số lớp	Đào tạo Trung cấp LLCTHC				Bồi dưỡng		
			Lớp tập trung	Số học viên tập trung	Lớp không tập trung	Số học viên không tập trung	Số lớp	Số học viên	Số chương trình thực hiện
1	An Giang	132	32	1,932	152	10,070	40	6,496	2
2	Bà Rịa - Vũng Tàu	234	0	0	85	5,936	149	16,205	11
3	Bắc Giang	140	6	299	43	3,568	120	13,214	8
4	Bắc Kạn	71	1	47	43	3,083	27	1,809	2
5	Bạc Liêu	95	19	901	53	2,835	64	6,753	8
6	Bắc Ninh	44	8	450	36	2,919	19	1,691	2
7	Bến Tre	218	5	437	47	3,431	166	1,962	37
8	Bình Định	104	3	155	79	6,767	63	7,024	5
9	Bình Dương	134	69	4,058	35	1,498	30	2,188	2
10	Bình Phước	223	33	1,458	33	2,636	157	11,145	4
11	Bình Thuận	259	9	539	67	4,826	177	19,609	29
12	Cà Mau	64	8	504	56	4,639	130	7,851	23
13	Cần Thơ	197	13	641	69	4,697	115	8,754	10
14	Cao Bằng	244	20	1,010	57	4,275	167	12,346	8
15	Đà Nẵng	99	17	1,116	36	2,804	46	3,206	9
16	Đắk Lắk	145	18	1,055	62	4,798	65	6,611	5
17	Đắk Nông	116	31	1,618	27	1,855	58	3,839	13
18	Điện Biên	149	14	819	63	4,692	72	5,108	4
19	Đồng Nai	190	12	1,363	75	12,076	103	11,180	2
20	Đồng Tháp	366	10	512	64	4,645	292	16,459	4
21	Gia Lai	360	62	2,360	45	3,739	253	16,126	21
22	Hà Giang	108	24	1,239	67	5,922	17	1,404	8



TT	Trường	Tổng số lớp	Đào tạo Trung cấp LLCTHC				Bồi dưỡng		
			Lớp tập trung	Số học viên tập trung	Lớp không tập trung	Số học viên không tập trung	Số lớp	Số học viên	Số chương trình thực hiện
23	Hà Nam	104	0	0	50	13,051	44	8,312	4
24	Hà Nội	343	10	844	133	12,806	200	32,629	13
25	Hà Tĩnh	210	16	548	57	4,547	137	13,627	10
26	Hải Dương	266	0	0	266	16,116	206	24,378	7
27	Hải Phòng	82	6	207	76	6,352	110	9,124	6
28	Hậu Giang	116	10	484	52	3,745	54	5,035	8
29	Hoà Bình	358	15	761	50	3,164	293	17,470	21
30	Hung Yên	129	0	0	58	5,519	71	10,478	13
31	Khánh Hoà	151	8	534	66	5,726	77	6,577	11
32	Kiên Giang	381	11	579	76	6,003	294	249,805	5
33	Kon Tum	139	6	680	133	1,128	117	10,369	7
34	Lai Châu	199	6	340	56	3,877	137	5,228	11
35	Lâm Đồng	432	23	929	64	5,078	345	32,056	4
36	Lạng Sơn	351	19	1,018	97	6,493	235	18,655	4
37	Lào Cai	121	6	359	59		4,081		8
38	Long An	293	26	1,736	131	11,397	136	15,858	17
39	Nam Định	163	5	291	63	5,072	95	10,552	3
40	Nghệ An	332	20	1,031	141	9,797	171	12,883	21
41	Ninh Bình	104	1	55	49	4,024	54	4,732	3
42	Ninh Thuận	243	6	270	29	1,960	162	15,388	7
43	Phú Thọ	227	7	405	85	7,528	135	15,967	7
44	Phú Yên	49	14	635	35	2,394	103	12,151	7
45	Quảng Bình	202	17	901	68	5,448	121	10,796	23
46	Quảng Nam	162	47	3,874	32	2,440	83	7,030	8

TT	Trường	Tổng số lớp	Đào tạo Trung cấp LLCTHC				Bồi dưỡng		
			Lớp tập trung	Số học viên tập trung	Lớp không tập trung	Số học viên không tập trung	Số lớp	Số học viên	Số chương trình thực hiện
47	Quảng Ngãi	81	37	2,337	44	3,244	84	7,961	10
48	Quảng Ninh	1,085	8	462	95	8,075	982	38,799	158
49	Quảng Trị	171	18	883	54	4,260	99	7,311	3
50	Sóc Trăng	113	20	1,091	61	3,969	34	3,405	2
51	Sơn La	295	50	2,979	131	8,340	114	8,242	6
52	Tây Ninh	137	29	2,049	38	2,588	70	5,914	13
53	Thái Bình	194	2	120	80	5,727	112	6,197	13
54	Thái Nguyên	215	14	859	52	4,455	142	8,521	27
55	Thanh Hoá	647	62	3,485	144	11,978	468	48,320	11
56	Thừa Thiên Huế	63	12	652	51	4,448	101	8,693	17
57	Tiền Giang	412	21	1,038	70	5,247	642	73,310	6
58	Tp.Hồ Chí Minh	538	7	300	531	38,153	528	54,483	26
59	Trà Vinh	181	25	1,872	28	2,190	128	12,465	12
60	Tuyên Quang	110	0	0	48	4,529	62	5,459	5
61	Vĩnh Long	136	36	1,832	43	3,162	57	4,093	4
62	Vĩnh Phúc	350	0	0	66	5,495	284	29,949	11
63	Yên Bái	46	8	476	38	3,455	94	7,418	19
	<b>Cộng</b>	<b>13,623</b>	<b>1,042</b>	<b>59,429</b>	<b>4,794</b>	<b>364,691</b>	<b>13,792</b>	<b>1,060,620</b>	<b>788</b>

Nguồn: Vụ Các TCT

**Phụ lục 05: THỐNG KÊ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC, TỔNG KẾT THỰC TIỄN  
CỦA CÁC TRƯỜNG CHÍNH TRỊ NĂM 2015-2021**

TT	Trường	Đề tài			Hội thảo khoa học			Sách đã xuất bản (không tính Tỉnh hình địa phương)		Bản tin, nội san		Trang thông tin điện tử và hộp thư điện tử	
		Cấp quốc gia	Cấp tỉnh	Cấp trường	Cấp quốc gia	Cấp tỉnh	Cấp trường	Số đầu sách	Số lượng	Định kỳ số/năm	Số lượng/số	Trang thông tin điện tử	Hộp thư điện tử
1	An Giang	0	1	10	0	5	10	1	500	2	500	1	1
2	Bà Rịa - Vũng Tàu	0	3	16	0	2	19	1	1,000	2	250	1	1
3	Bắc Giang	0	3	25	0	3	25	0	0	2	300	1	1
4	Bắc Kạn	0	0	31	0	3	2	1		1	150	1	1
5	Bạc Liêu	0	2	0	0	1	3	0	0	2	21	1	1
6	Bắc Ninh	0	2	33	0	0	6	1	200	3	200	1	
7	Bến Tre	0	1	9	0	4	10	0	0	2	200	1	0
8	Bình Định	0	1	8	0	5	18	0	0	2	120	1	1
9	Bình Dương	0	0	đang	0	0	4	1	0	0	0	1	1
10	Bình Phước	0	1	16	0	3	3	2	400	1 đến 2	180	1	1
11	Bình Thuận	0	0	0	0	0	0	1	200	2-4	100	1	1
12	Cà Mau	0	3	14	0	0	8	0	0	1	50	1	1
13	Cần Thơ	0	1	4	0	1	10	0	0	2	150	1	1
14	Cao Bằng	0	1	5	0	5	3	2	1,000	2	100	1	1
15	Đà Nẵng	0	0	30	0	3	24	1	200	2	200	1	1
16	Đắk Lắk	1	5	17	1	2	16	6	5,900	1	100	1	1
17	Đắk Nông	0	0	17	0	0	7	3	460	6	167	0	0
18	Điện Biên	0	1	31	0	2	2	0	0	2	100	1	1
19	Đồng Nai	0	1	4	0	1	40	1	200	2	200	1	1

TT	Trường	Đề tài			Hội thảo khoa học			Sách đã xuất bản (không tính Tỉnh hình địa phương)		Bản tin, nội san		Trang thông tin điện tử và hộp thư điện tử	
		Cấp quốc gia	Cấp tỉnh	Cấp trường	Cấp quốc gia	Cấp tỉnh	Cấp trường	Số đầu sách	Số lượng	Định kỳ số/năm	Số lượng/số	Trang thông tin điện tử	Hộp thư điện tử
20	Đồng Tháp	0	1	1	0	6	4	1	4,500	2	150	1	1
21	Gia Lai	0	3	17	0	7	4	10	9,427	6	300	1	1
22	Hà Giang	1	0	36	0	1	14	0	0	0			
23	Hà Nam	0	1	24	0	5	1	3	200	1	750	1	1
24	Hà Nội	0	1	33	0	0	12	0	0	2	12	1	1
25	Hà Tĩnh	0	1	1	0	6	16	0	0	3	150	1	1
26	Hải Dương	0	2	44	0	0	2	1	5,000	4	300	1	1
27	Hải Phòng	0	1	48	0	1	11	0	0	4	200	1	1
28	Hậu Giang	0	1	23	0	4	7	1	0	2	10	1	1
29	Hoà Bình	0	2	5	0	0	22	15	6,533	2	310		
30	Hưng Yên	0	1	46	0	0	2	1	2,500	2	150	1	0
31	Khánh Hoà	0	0	3	0	0	4	1	7	1	200	1	1
32	Kiên Giang	0	2	10	1	7	4	0	0	2	170	1	1
33	Kon Tum	0	2	9	0	9	28	6	1,000	2	100	1	1
34	Lai Châu	0	0	5	0	0	20	0	0				
35	Lâm Đồng	0	2	15	0	13	16	3	160	2	250	1	1
36	Lạng Sơn	0	0	16	3	0	0	5	490	2	200	1	0
37	Lào Cai	0	2	47	0	5	111	1	300	4	200	1	1
38	Long An	0	1	14	0	0	5	1	320	11	1560	1	1
39	Nam Định	0	2	22	0	2	40	4	800	2-3.0	300-500	1	1
40	Nghệ An	0	2	31	1	8	5	8	2,700	2	100-150	1	1
41	Ninh Bình	0	1	17	0	0	0	2	650	2	190	1	1
42	Ninh Thuận	0	0	4	0	0	13	0	0	2	6	0	0
43	Phú Thọ	0	1	44	0	6	0	1	500	2	500	1	1

TT	Trường	Đề tài			Hội thảo khoa học			Sách đã xuất bản (không tính Tỉnh hình địa phương)		Bản tin, nội san		Trang thông tin điện tử và hộp thư điện tử	
		Cấp quốc gia	Cấp tỉnh	Cấp trường	Cấp quốc gia	Cấp tỉnh	Cấp trường	Số đầu sách	Số lượng	Định kỳ số/năm	Số lượng/số	Trang thông tin điện tử	Hộp thư điện tử
44	Phú Yên	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	1	1
45	Quảng Bình	0	1	23	0	0	5	2	200	2	100	1	1
46	Quảng Nam	0	1	27	0	3	9	5	1,300	2	250	1	1
47	Quảng Ngãi	0	1	25	1	0	6	6	805	1	650	1	1
48	Q. Ninh	0	1	19	0	2	7	2	600	2	28	1	1
49	Quảng Trị	0	1	10	0	2	13	1	700	2	200	1	1
50	Sóc Trăng	0	2	10	0	0	2	1	2,842	2	150	1	
51	Sơn La	0	0	26	0	0	7	0	0	2	7030	1	1
52	Tây Ninh	0	0	0	0	0	14	0	0	0	0	1	1
53	Thái Bình	0	2	54	0	0	6	0	0	1	5	0	0
54	Th Nguyên	0	1	31	0	3	11	1	2,200	2	12	1	1
55	Thanh Hoá	0	10	6	2	2	8	25	36,215	4	2500	1	1
56	TT Huế	0	1	20	0	1	11	1	200	3	300	1	1
57	Tiền Giang	0	1	1	0	1	9	2	700	2	450	1	1
58	Tp.HCM	1	7	62	0	20	12	3	2,870	4	1000	1	1
59	Trà Vinh	0	2	3	0	4	5	0	0	2	7	1	1
60	T. Quang	0	2	41	0	2	11	2		2	100	1	1
61	Vĩnh Long	0	0	11	0	0	3	0	0	2	9	1	1
62	Vĩnh Phúc	0	3	59	0	0	56	2	650	4	700	1	1
63	Yên Bái	0	0	24	0	0	6	7	100	2	10	1	1
	<b>Cộng</b>	<b>3</b>	<b>91</b>	<b>1238</b>	<b>9</b>	<b>162</b>	<b>752</b>	<b>145</b>	<b>94,529</b>	<b>135</b>	<b>22297</b>	<b>57</b>	<b>52</b>

Nguồn: Vụ Các trường chính trị

**Phụ lục 06: THỐNG KÊ HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁC TRƯỜNG CHÍNH TRỊ NĂM 2021-2022**

Stt	Tên trường	TS lớp/HV		Đào tạo		Bồi dưỡng		Khác		TC LLCT-HC		ĐH		SDH		Cao cấp		Lào	
		Lớp	HV	Lớp	HV	Lớp	HV	Lớp	HV	Lớp	HV	Lớp	HV	Lớp	HV	Lớp	HV	Lớp	HV
1	An Giang	40	3,716	9	649	20	2,350			8	572					1	77		
2	Bà Rịa - Vũng Tàu	47	3,770	32	2,290	15	1,480			28	2,020					3	270		
3	Bắc Giang	36	2,654	28	1,609	8	1,045			22	1,246	3	168	1	15	2	180		
4	Bắc Kạn	20	1,341	14	926	6	415			14	926					2	145		
5	Bạc Liêu	33	1,978	25	1,370	8	608	1	90	18	975	2	166			4	317		
6	Bắc Ninh	31	2,337	24	1,876	7	461			6	438	3	150			2	179		
7	Bến Tre	44	3,684	24	1,628	20	2,056			20	1,319					4	309		
8	Bình Định	34	30,290	28	2,437	6	592			26	2,257					2	180		
9	Bình Dương	17	1,293	7	448	10	845			6	361	2	122			1	87		
10	Bình Phước	50	3,522	18	1,148	32	2,374			16	971					2	177		
11	Bình Thuận	46	3,702	29	2,042	17	1,660			27	1,866					2	176		
12	Cà Mau	36	2,952	25	1,937	11	845	2	170	7	591					2	152		
13	Cao Bằng	41	2,475	22	1,403	19	1,072			19	1,253					3	240		
14	Cần Thơ	32	2,039	8	492	24	1,547			8	492								
15	Đà Nẵng	18	1,225	9	630	9	495			13	920								
16	Đắk Lắk	56	4,404	19	1,386	9	771			41	3,080	1	53	1	53	3	268		
17	Đắk Nông	15	920	15	920	3	215			15	920			1	35				
18	Điện Biên	38	2,630	18	1,305	21	1,325			18	1,305					2	140	2	29
19	Đồng Nai	53	5,358	35	3,191	18	2,167			29	2,656	2	207			4	328		
20	Đồng Tháp	43	3,409	14	944	29	2,465	2	100	12	784					1	60		
21	Gia Lai	72	4,400	31	1,579	38	2,606	3	215	31	1,597			1	35	2	181		

Stt	Tên trường	TS lớp/HV		Đào tạo		Bồi dưỡng		Khác		TC LLCT-HC		ĐH		SDH		Cao cấp		Lào	
		Lớp	HV	Lớp	HV	Lớp	HV	Lớp	HV	Lớp	HV	Lớp	HV	Lớp	HV	Lớp	HV	Lớp	HV
22	Hà Giang	33	2,345	4	300	6	442			23	1,603			1	66	3	234		
23	Hà Nam	18	2,513	12	1,043	6	1,560			12	953					1	90		
24	Hà Nội	40	4,041	20	1,487	20	2,554									2	120		
25	Hà Tĩnh	42	3,141	30	2,246	11	671			27	2,008					3	238		
26	Hải Dương	69	3,958	43	3,036	24	3,103			40	2,826			1	31	2	144		
27	Hải Phòng	65	4,265	29	1,260	36	3,005	3	250	29	1,260					3	255		
28	Hậu Giang	31	2,515	19	1,315	12	1,200			16	1,083	1	53			2	179		
29	Hồ Chí Minh	209	16,430	193	12,411	16	4,019			118	8,057	63	3,708	6	127	6	519		
30	Hòa Bình	32	2,009	16	1,078	16	931	3	115	16	1,078	3	115			2			
31	Hưng yên	40	4,094	24	1,850	14	2,064			24	1,850					2	180		
32	Khánh Hòa	40	3,638	24	1,907	11	987	5	744	17	1,328	2	213			4	318		
33	Kiên Giang	74	5,684	38	3,040	36	2,644	4	84	24	1,856	6	567			8	617		
34	Kon Tum	22	1,730	15	1,060	7	670			13	884	0	0			2	176		
35	Lai Châu	29	1,799	15	877	14	922			15	877	0	0						
36	Lạng Sơn	71	4,973	33	2,173	38	2,800			31	1,996	0	0			2	177		
37	Lâm Đồng	93	7,413	25	1,325	68	5,735			20	1,325	3	174			2	179		
38	Lào Cai	42	2,889	29	2,041	16	998			25	1,733			2	135	2	173		
39	Long An	64	6,220	32	2,640	32	3,580			27	2,192					5	448		
40	Nam Định	36	2,385	24	3,501	17	1,050			17	1,159					2	176		
41	Nghệ An	105	7,012	59	4,157	41	2,392	5	463	55	3,802					4	355		
42	Ninh Bình	63	6,152	22	1,765	41	4,387			18	1,451					2	179		
43	Ninh Thuận	39	2,866	5	370	14	513	8	513	5	365			1	29	0	0		
44	Quảng Bình	33	2,348	18	1,248	15	1,100			15	1,013					3	235		

Stt	Tên trường	TS lớp/HV		Đào tạo		Bồi dưỡng		Khác		TC LLCT-HC		ĐH		SDH		Cao cấp		Lào	
		Lớp	HV	Lớp	HV	Lớp	HV	Lớp	HV	Lớp	HV	Lớp	HV	Lớp	HV	Lớp	HV	Lớp	HV
45	Quảng Nam	41	2,927	24	1,713	17	1,214			22	1,540					2	173		
46	Quảng Ngãi	13	831	30	1,922	5	576			6	340					1	90		
47	Quảng Ninh	190	9,962	103	4,187	67	4,714			33	2,652	15	695			5	366		
48	Quảng Trị	29	2,210	13	900	12	914	3	306	13	900					1	90		
49	Sóc Trăng	23	1,577	22	1,476	1	101			17	1,040	2	172			3	264		
50	Sơn La	41	2,632	34	2,195	7	437			30	1,914			1	43	3	238		
51	Phú Yên	23	1,619	16	1,083	7	536			8	552					3	234		
52	Phú Thọ	48	4,202	27	2,059	18	1,871	3	172	27	3,059			2	84	1	88		
53	Tây Ninh	38	2,900	26	1,930	12	970			23	1,660					3	270		
54	Thái Bình	39	2,732	13	822	25	1,864			13	822					1	46		
55	Thái Nguyên	58	3,967	32	2,488	26	1,479			29	2,242					3	246		
56	Thanh Hóa	101	8,213	58	4,071	43	4,142			55	3,829					3	242		
57	Thừa Thiên - Huế	50	3,915	28	2,083	22	1,878			26	1,857					2	180		
58	Tiền Giang	112	12,703	21	1,485	91	11,218			15	925	1	135			2	180		
59	Trà Vinh	33	2,523	23	1,655	10	868			18	1,275	1	61			4	319		
60	Tuyên Quang	46	4,436	6	602	37	777			6	602					3	240		
61	Vĩnh Long	48	4,043	21	1,302	27	2,743			15	952			1	62	4	288		
62	Vĩnh Phúc	62	6,614	9	723	53	5,891			8	633	1	84			1	90		
63	Yên Bái	31	2,420	14	1,148	17	1,272			11	934			1	38	2	176		
	<b>Cộng</b>	<b>4,603</b>	<b>364,126</b>	<b>1,873</b>	<b>127,581</b>	<b>2,341</b>	<b>182,415</b>	<b>334</b>	<b>22,777</b>	<b>1,448</b>	<b>102,296</b>	<b>193</b>	<b>10,638</b>	<b>23</b>	<b>789</b>	<b>154</b>	<b>12,524</b>	<b>2</b>	<b>29</b>

Nguồn: Vụ Các trường chính trị



**Phụ lục 07: THỐNG KÊ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC, TỔNG KẾT THỰC TIỄN  
CỦA CÁC TRƯỜNG CHÍNH TRỊ NĂM 2021-2022**

Stt	Tên trường	ĐTKH					Sáng kiến kinh nghiệm	Hội thảo					Tọa đàm	H/đ xuất bản		Bài đăng			Nghiên cứu thực tế			
		NN	Bộ	Tỉnh	Trường	Khoa		NN	Khu vực (Cụm)	Tỉnh	Trường	Khoa		Tạp chí	Bản tin, Nội san, TT	NN	Báo, Tạp chí	Bản tin TTCT TCT	Nước ngoài	Dài hạn	Ngắn hạn	
1	An Giang				1				1			2		2		2						27
2	Bà Rịa - Vũng Tàu				3			1	1	3				2								26
3	Bắc Giang			1	3			1	2	4		1		2		2						121
4	Bắc Kạn				6	2	3		1	6				1								9
5	Bạc Liêu			1	1		19		2		4			2								28
6	Bắc Ninh			1	6	6		1			6	2		3			2			1		5
7	Bến Tre			1					2			1		2								8
8	Bình Định						24		1	2		3		2						10		15
9	Bình Dương				3		3		1		2	1				13						40
10	Bình Phước			1	3				1	1	2		3		2							5
11	Bình Thuận				2				1		2				4							6
12	Cà Mau			1	14		20		2	1	2		1		1							9
13	Cần Thơ				5				1	1	7				2							17
14	Cao Bằng			1	3				1			3			2		7					15
15	Đà Nẵng				6		2		1		1	4	5		2		7		1			16
16	Đắk Lắk				6	3			1	2	6	7	4		1							
17	Đắk Nông				2		9		1	1			5		2	2	6		1			10
18	Điện Biên					5	1			1	2	5	2		2		9					80

Stt	Tên trường	ĐTKH					Sáng kiến kinh nghiệm	Hội thảo					Tọa đàm	H/đ xuất bản		Bài đăng			Nghiên cứu thực tế		
		NN	Bộ	Tỉnh	Trường	Khoa		NN	Khu vực (Cụm)	Tỉnh	Trường	Khoa		Tạp chí	Bản tin, Nội san, TT	NN	Báo, Tạp chí	Bản tin TTCT TCT	Nước ngoài	Dài hạn	Ngắn hạn
19	Đồng Nai			2	3			1		3		1		2		2				50	
20	Đồng Tháp			1		12		1	1			3		2		6	2			1	
21	Gia Lai				7	1		6		2		3		6	12	3	1			0	
22	Hà Giang				11			1		2										35	
23	Hà Nam				2		8	1	1	7		2		1		2				10	
24	Hà Nội				2	6				2	6			2			1				
25	Hà Tĩnh				1	3	1		1	1	5	3		3		3	1			10	
26	Hải Dương			1	6									4						5	
27	Hải Phòng			1	7	17	2		1	3	6	8		3		13	1			13	
28	Hậu Giang			1	5		3	3	1	1		1		2		4				15	
29	Tp. Hồ Chí Minh		3		10		245	1	1	1		1	6		4	40				72	
30	Hòa Bình			1	1		7	2	4	3	4	5		2			1		1	6	
31	Hưng Yên					5	18														
32	Khánh Hòa				3					1				2						24	
33	Kiên Giang				3	3	10	1	2	4	3	5		2						21	
34	Kon Tum			1	3			1		5		1		2						26	
35	Lai Châu				1		4	1	1	3	2	2		2		15				22	
36	Lâm Đồng			1	3		8	1	3	1		1		2			1		1	2	
37	Lạng Sơn				5									2						56	
38	Lào Cai			1	9	1	10	1		2	3			4		9	1		3	28	

Stt	Tên trường	ĐTKH					Sáng kiến kinh nghiệm	Hội thảo					Tọa đàm	H/đ xuất bản		Bài đăng			Nghiên cứu thực tế		
		NN	Bộ	Tỉnh	Trường	Khoa		NN	Khu vực (Cụm)	Tỉnh	Trường	Khoa		Tạp chí	Bản tin, Nội san, TT	NN	Báo, Tạp chí	Bản tin TTCT TCT	Nước ngoài	Dài hạn	Ngắn hạn
39	Long An				1	5	4	1	1		1			2	11	1		0	18		
40	Nam Định			1	2		36		2	4	5	1	2	3	7	1			24		
41	Nghệ An			1	6		4	3		1			1	2	14	1			4		
42	Ninh Bình				3									1							
43	Ninh Thuận				1				1		1	1	1								
44	Phú Thọ			1	5		1			5	8	12	8	2	9				12		
45	Phú Yên					3	3		1		1	3	3						6		
46	Quảng Bình				9	5	35			1	1	4	6	2	15				28		
47	Quảng Nam			1	8		5				2		3	2		1			5		
48	Quảng Ngãi					3	29		1	1	2	6	1	1					20		
49	Quảng Ninh			1	7	1	10		3	1	6	1	1	2	3				60		
50	Quảng Trị				4		15			1	1	1	4	2	3	1			90		
51	Sóc Trăng				3		50		3	1	2	3	1	2			2	11	12		
52	Sơn La				4	4	3		1	1	1	5		2	4		0	2	59		
53	Tây Ninh				1				1	1	2	5			0		0	16	24		
54	Thái Bình			1	10	4	1			1	2		4		4	1			10		
55	Thái Nguyên				6		1		2	2	3	3	5	2	5			1	8		
56	Thanh Hóa			3	4					1	1		17	4	33	1			19		
57	Thừa Thiên- Huế			1	3		2			1	2		3	3	15	1			90		
58	Tiền Giang			1	1		10		1		1		2		4				40		

Stt	Tên trường	ĐTKH					Sáng kiến kinh nghiệm	Hội thảo					Tọa đàm	H/đ xuất bản		Bài đăng			Nghiên cứu thực tế				
		NN	Bộ	Tỉnh	Trường	Khoa		NN	Khu vực (Cụm)	Tỉnh	Trường	Khoa		Tạp chí	Bản tin, Nội san, TT	NN	Báo, Tạp chí	Bản tin TTCT TCT	Nước ngoài	Dài hạn	Ngắn hạn		
59	Trà Vinh			1	2		29			1			2		2		7						74
60	Tuyên Quang				4	1					3				2								40
61	Vĩnh Phúc				10						8	8			4		4		1				78
62	Yên Bái				4						2	3			2								4
63	Vĩnh Long				3				1	1					3		15		1		2		20
	<b>Cộng</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>29</b>	<b>247</b>	<b>78</b>	<b>647</b>	<b>4</b>	<b>55</b>	<b>56</b>	<b>134</b>	<b>115</b>	<b>130</b>	<b>6</b>	<b>124</b>	<b>18</b>	<b>296</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>48</b>	<b>1,578</b>		

*Nguồn: Vụ Các trường chính trị*

**Phụ lục 08: Ý KIẾN ĐÁNH GIÁ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, GIẢNG VIÊN VỀ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN**

<b>TT</b>	<b>Nội dung đánh giá</b>	<b>T/số ý kiến trả lời</b>	<b>Tỉ lệ (%)</b>
<b>I</b>	<b>Về phẩm chất chính trị</b>		
	<i>Luôn gương mẫu thực hiện đúng các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; các quy định của ngành, trường. Thực hiện đầy đủ nghĩa vụ công dân</i>		
1	Thường xuyên	493	98,6
	Thỉnh thoảng	7	1,4
	Ít khi	-	
	Không ý kiến	-	
	<i>Mức độ tham gia các hoạt động chính trị, xã hội ở địa phương</i>		
2	Thường xuyên	128	25,6
	Thỉnh thoảng	142	28,4
	Ít khi	230	46
	Không ý kiến	-	-

<b>TT</b>	<b>Nội dung đánh giá</b>	<b>T/số ý kiến trả lời</b>	<b>Tỉ lệ (%)</b>
3	<i>Đánh giá, góp ý, phản biện các chủ trương, chính sách pháp luật; các quy định của ngành, của trường</i>		
	Thường xuyên	79	15,8
	Thỉnh thoảng	114	22,8
	Ít khi	206	41,2
	Không ý kiến	101	20,2
4	<i>Đóng góp ý kiến cá nhân (trên các phương tiện thông tin, mạng xã hội) có liên quan đến chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; các quy định của ngành, trường</i>		
	Thường xuyên	412	82,4
	Thỉnh thoảng	-	-
	Ít khi	88	17,6
	Không ý kiến	-	-
5	<i>Vận động, hướng dẫn người học, hỗ trợ đồng nghiệp và quần chúng nhân dân thực hiện tốt các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước</i>		
	Thường xuyên	89	17,8
	Thỉnh thoảng	125	25
	Ít khi	203	40,6
	Không ý kiến	83	16,6

<b>TT</b>	<b>Nội dung đánh giá</b>	<b>T/số ý kiến trả lời</b>	<b>Tỉ lệ (%)</b>
<b>II</b>	<b>Về đạo đức nghề nghiệp</b>		
6	<i>Thực hiện đúng luật; các quy định, chuẩn mực về đạo đức xã hội, đạo đức nhà giáo, nhà khoa học; Tổ chức, thực hiện các hoạt động giáo dục đạo đức trong nhà trường</i>		
	Tốt	437	87,4
	Khá	63	12,6
	Trung bình	-	-
	Không thực hiện	-	-
7	<i>Yêu nghề, gắn bó với nghề; thường xuyên phổ biến tới người học, đồng nghiệp về chuẩn mực đạo đức xã hội, đạo đức nhà giáo, nhà khoa học; Thể hiện uy tín, tác phong, có lối sống lành mạnh, phù hợp với ngành sư phạm</i>		
	Tốt	429	85,8
	Khá	71	14,2
	Trung bình	-	-
8	<i>Tổ chức, thực hiện hiệu quả các hoạt động; thường xuyên phổ biến tới người học, đồng nghiệp việc thực hiện lối sống văn minh, lịch sự, lành mạnh, giản dị</i>		
	Tốt	191	38,2
	Khá	137	27,4
	Trung bình	172	34,4
	Không thực hiện	-	-

<b>TT</b>	<b>Nội dung đánh giá</b>	<b>T/số ý kiến trả lời</b>	<b>Tỉ lệ (%)</b>
9	<i>Mức độ ảnh hưởng, lan tỏa tới người học; đồng nghiệp về đạo đức xã hội, đạo đức nhà giáo, nhà khoa học; Phê phán các hành vi thiếu chuẩn mực, có ảnh hưởng không tốt đến môi trường giáo dục; nhà trường</i>		
	Tốt	212	42,4
	Khá	103	20,6
	Trung bình	185	37,0
10	<i>Xây dựng tập thể vững mạnh, đoàn kết, thân ái, tạo môi trường học tập thân thiện giữa giảng viên và học viên</i>		
	Tốt	216	43,2
	Khá	102	20,4
	Trung bình	182	36,4
	Không thực hiện	-	-
<b>III</b>	<b>Về phong cách làm việc</b>		
11	<i>Tác phong, lề lối làm việc thể hiện qua hành động trong công việc, khả năng sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ, trong xây dựng phương pháp làm việc khoa học, hiện đại</i>		
	Tốt	367	73,4
	Khá	133	26,6
	Trung bình	-	-
	Không thực hiện	-	-



<b>TT</b>	<b>Nội dung đánh giá</b>	<b>T/số ý kiến trả lời</b>	<b>Tỉ lệ (%)</b>
12	<i>Thái độ chân thành đoàn kết, hợp tác với đồng nghiệp, tận tình với học viên</i>		
	Tốt	429	85,8
	Khá	71	14,2
	Trung bình	-	-
13	<i>Cách thức hoạt động, thể hiện năng lực nhận thức và khả năng hoạt động thực tiễn trong lĩnh vực giáo dục</i>		
	Tốt	191	38,2
	Khá	137	27,4
	Trung bình	172	34,4
	Không thực hiện	-	-
14	<i>Ý thức kỷ luật trong công tác và mức độ đam mê trong học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, nâng cao bản lĩnh chính trị của giảng viên</i>		
	Tốt	239	47,8
	Khá	168	33,6
	Trung bình	93	18,6
15	<i>Ý thức xây dựng tập thể vững mạnh và môi trường sư phạm thân thiện</i>		
	Tốt	386	77,2
	Khá	114	22,8
	Trung bình	-	-
	Không thực hiện	-	-

<b>TT</b>	<b>Nội dung đánh giá</b>	<b>T/số ý kiến trả lời</b>	<b>Tỉ lệ (%)</b>
<b>IV</b>	<b>Về kiến thức, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ</b>		
16	<i>Khả năng làm chủ kiến thức chuyên môn, mang tính hệ thống, có kiến thức chuyên ngành chuyên sâu rộng phù hợp với chuyên ngành nghiên cứu, giảng dạy</i>		
	Tốt	116	23,2
	Khá	328	65,6
	Trung bình	56	11,2
17	<i>Kỹ năng vận dụng kiến thức với nhiều lĩnh vực khác nhau vào nghiên cứu, giảng dạy ở từng chuyên đề cụ thể. Có khả năng tham gia ban giám khảo, thanh tra, kiểm tra; xây dựng và thực hiện được các chuyên đề dạy học</i>		
	Tốt	206	41,2
	Khá	187	37,4
	Trung bình	107	21,4
	Không thực hiện	-	-
18	<i>Khả năng vận dụng kiến thức chuyên môn, để giải quyết các vấn đề phát sinh trong thực tiễn nghề đặt ra</i>		
	Tốt	121	24,2
	Khá	63	12,6
	Trung bình	316	63,2
	Không thực hiện	-	

<b>TT</b>	<b>Nội dung đánh giá</b>	<b>T/số ý kiến trả lời</b>	<b>Tỉ lệ (%)</b>
19	<i>Cập nhật các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về công tác giáo dục lý luận đưa vào bài giảng; Tình hình kinh tế, chính trị xã hội, đời sống, phong tục, tập quán của địa phương; vận dụng kết quả NCKH để luận giải những vấn đề lý luận xã hội đặt ra, đưa vào bài giảng</i>		
	Tốt	128	25,6
	Khá	287	57,4
	Trung bình	85	17,0
20	<i>Khả năng sử dụng ngoại ngữ; tin học cơ bản, internet phục vụ công tác nghiên cứu, giảng dạy</i>		
	Tốt	67	13,4
	Khá	72	14,4
	Trung bình	361	72,2
	Không thực hiện	-	-
<b>V</b>	<b>Về năng lực sư phạm</b>		
21	<i>Đạt chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên phù hợp với vị trí việc làm, nhiệm vụ nghiên cứu, giảng dạy được phân công</i>		
	Tốt	456	91,2
	Khá	44	8,8
	Trung bình	-	-

<b>TT</b>	<b>Nội dung đánh giá</b>	<b>T/số ý kiến trả lời</b>	<b>Tỉ lệ (%)</b>
22	<i>Xây dựng, phát triển chương trình, tài liệu đáp ứng chuẩn đầu ra của môn học theo chuyên ngành; Đổi mới, sáng tạo các hình thức tổ chức, phương pháp dạy - học; phát hiện và giải quyết những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn hoạt động nghề nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy</i>		
	Tốt	72	14,4
	Khá	86	17,2
	Trung bình	209	41,8
	Không thực hiện	133	26,6
23	<i>Khả năng vận dụng phương pháp giảng dạy hiện đại phù hợp với giảng dạy LLCT; Sử dụng hiệu quả các phương pháp như: hỏi - đáp; phỏng vấn nhanh; phương pháp hỏi chuyên gia; làm việc nhóm, sàng lọc... trong giảng dạy các môn LLCT</i>		
	Tốt	409	81,8
	Khá	-	-
	Trung bình	91	18,2
	Không thực hiện	-	-
24	<i>Khả năng đánh giá, điều chỉnh các hoạt động phát triển nghề nghiệp; vận dụng các phương pháp; kỹ thuật trong thiết kế, xây dựng đề cương bài giảng và tổ chức dạy học phù hợp mục tiêu từng môn học</i>		
	Tốt	136	27,2
	Khá	112	22,4
	Trung bình	252	50,4
	Không thực hiện	-	-

<b>TT</b>	<b>Nội dung đánh giá</b>	<b>T/số ý kiến trả lời</b>	<b>Tỉ lệ (%)</b>
25	<i>Am hiểu về các quy định đánh giá, sử dụng công cụ đánh giá như: ngân hàng đề thi; câu hỏi, bảng điểm, hồ sơ học tập, sổ theo dõi kết quả học tập... nhằm thúc đẩy quá trình giáo dục; có thể áp dụng vào điều chỉnh việc dạy và học</i>		
	Tốt	282	56,4
	Khá	201	40,2
	Trung bình	17	3,4
<b>VI</b>	<b>Về năng lực NCKH</b>		
26	<i>Chủ động, tích cực tham gia các hoạt động khoa học; tìm hiểu về cách mạng khoa học 4.0 và định hướng phát triển khoa học xã hội và nhân văn; Chia sẻ kinh nghiệm của bản thân và khả năng cộng tác với đồng nghiệp (làm việc nhóm) trong công tác NCKH</i>		
	Tốt	276	55,2
	Khá	121	24,2
	Trung bình	103	20,6
27	<i>Trong 3 năm gần đây, đã chủ trì, tham gia thực hiện những đề tài, dự án cấp cơ sở; cấp tỉnh; Trong 5 năm gần đây, có tham gia biên soạn; chủ biên sách, giáo trình, chuyên đề tham khảo phục vụ giảng dạy, học tập?</i>		
	Tốt	67	13,4
	Khá	102	20,4
	Trung bình	125	25,0
	Không thực hiện	206	41,2

<b>TT</b>	<b>Nội dung đánh giá</b>	<b>T/số ý kiến trả lời</b>	<b>Tỉ lệ (%)</b>
28	<i>Khả năng xác định vấn đề nghiên cứu; tổng quan tài liệu nghiên cứu; xây dựng đề cương nghiên cứu và giả thiết nghiên cứu; Kỹ năng xây dựng báo cáo kiến nghị như: kỹ năng nghe; kỹ năng thu thập thông tin</i>		
	Tốt	72	14,4
	Khá	112	22,4
	Trung bình	326	65,2
29	<i>Tư duy hệ thống về phương pháp NCKH LLCT, các phương pháp NCKH cơ bản; Kỹ năng công bố các sản phẩm NCKH trên các tạp chí chuyên ngành</i>		
	Tốt	91	18,2
	Khá	103	20,6
	Trung bình	306	61,2
30	<i>Hỗ trợ đồng nghiệp, học viên thực hiện nhiệm vụ NCKH; hướng dẫn thành công luận văn thạc sĩ; Tham gia nghiên cứu, viết bài bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng</i>		
	Tốt	78	15,6
	Khá	176	35,2
	Trung bình	138	27,6
	Không thực hiện	108	21,6

<b>TT</b>	<b>Nội dung đánh giá</b>	<b>T/số ý kiến trả lời</b>	<b>Tỉ lệ (%)</b>
<b>VII</b>	<b>Hoạt động thực tiễn</b>		
31	<i>Tham gia xây dựng chính sách, kế hoạch phát triển ở TW và địa phương</i>		
	Tốt	101	20,2
	Khá	104	20,8
	Trung bình	139	27,8
	Không thực hiện	156	31,2
32	<i>Tham gia công tác tổng kết thực tiễn tại địa phương; Tham gia các hoạt động chính trị - xã hội ở địa phương nhằm phát triển nghiên cứu lý luận, gắn nghiên cứu với phát triển thực tiễn</i>		
	Tốt	93	18,6
	Khá	129	25,8
	Trung bình	189	37,8
	Không thực hiện	89	17,8
33	<i>Tham gia luân chuyển, điều động thực tế ở địa phương</i>		
	Tốt	89	17,8
	Không thực hiện	411	82,2

<b>TT</b>	<b>Nội dung đánh giá</b>	<b>T/số ý kiến trả lời</b>	<b>Tỉ lệ (%)</b>
34	<i>Khả năng hoạt động thực nghiệm khoa học gắn với công tác nghiên cứu, giảng dạy, áp dụng vào từng bài giảng, từng môn học, qua đó góp phần vào phát triển Nhà trường, phát triển địa phương</i>		
	Tốt	216	43,2
	Khá	132	26,4
	Trung bình	152	30,4
<b>VIII</b>	<b>Mức độ tín nhiệm của nhà trường với ĐNGV</b>		
35	<i>Mức độ tín nhiệm được đánh giá trên cơ sở các tiêu chí về phẩm chính trị, đạo đức, lối sống và năng lực của giảng viên được quy định</i>		
	Tốt	352	70,4
	Khá	136	27,2
	Trung bình	12	2,4
36	<i>Đánh giá hiệu quả thực tế công tác nghiên cứu, giảng dạy của ĐNGV so với nhiệm vụ được giao</i>		
	Tốt	341	68,2
	Khá	128	25,6
	Trung bình	31	6,2



<b>TT</b>	<b>Nội dung đánh giá</b>	<b>T/số ý kiến trả lời</b>	<b>Tỉ lệ (%)</b>
37	<i>Khả năng đoàn kết nội bộ đơn vị cũng như mức độ tín nhiệm của đồng nghiệp xung quanh ở cơ sở; tổng thể đến các mối quan hệ giữa gia đình và xã hội của ĐNGV</i>		
	Tốt	261	52,2
	Khá	178	35,6
	Trung bình	61	12,2
38	<i>Khả năng phát triển các mối quan hệ giữa trường sư phạm với các tổ chức chính trị - xã hội liên quan, cũng như với cộng đồng nghề nghiệp</i>		
	Tốt	128	25,6
	Khá	276	55,2
	Trung bình	96	19,2
	Không thực hiện	-	-
<b>IX</b>	<b>Khả năng xây dựng môi trường giáo dục dân chủ</b>		
39	<i>Xây dựng và thực hiện đúng quy chế dân chủ ở cơ sở, xem xét về mức độ thể hiện và thực hiện các quy định về quy chế dân chủ ở cơ sở của giảng viên ra sao?</i>		
	Tốt	326	62,5
	Khá	174	37,5
	Trung bình	-	-
	Không thực hiện	-	-

<b>TT</b>	<b>Nội dung đánh giá</b>	<b>T/số ý kiến trả lời</b>	<b>Tỉ lệ (%)</b>
40	<i>Tổ chức/ tham gia những hoạt động để hướng dẫn người học, đồng nghiệp thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở trong nhà trường</i>		
	Tốt	312	62,4
	Khá	176	37,6
	Trung bình		
41	<i>Vai trò của ĐNGV trong việc phát triển môi trường văn hóa học thuật tự do, sáng tạo ở nhà trường; Mức độ hiểu biết về tầm quan trọng, mục tiêu, nội dung về phát triển môi trường học tập và nghiên cứu dân chủ</i>		
	Tốt	123	24,6
	Khá	161	24,2
	Trung bình	216	43,2

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả*

**Phụ lục 09: Ý KIẾN ĐÁNH GIÁ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, GIẢNG VIÊN  
VỀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN**

<b>TT</b>	<b>Nội dung đánh giá</b>	<b>T/số ý kiến trả lời</b>	<b>Tỉ lệ (%)</b>
1	<i>Giải pháp 1: Nâng cao nhận thức cấp ủy lãnh đạo về tầm quan trọng công tác phát triển ĐNGV</i>		
	Rất cần thiết	423	84,6
	Cần thiết	77	15,4
	Không cần thiết	-	-
	Không ý kiến	-	-
2	<i>Giải pháp 2: xây dựng chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGV về số lượng, cơ cấu, chuyên ngành cụ thể; đánh giá chất lượng; công tác xây dựng đội ngũ chuyên gia đầu đàn và kế hoạch phát triển giảng viên trẻ, giảng viên kế cận các thế hệ</i>		
	Rất cần thiết	452	90,4
	Cần thiết	48	9,6
	Không cần thiết	-	-
	Không ý kiến	-	-

<b>TT</b>	<b>Nội dung đánh giá</b>	<b>T/số ý kiến trả lời</b>	<b>Tỉ lệ (%)</b>
3	<i>Giải pháp 3: xây dựng công tác quy hoạch, tạo nguồn tuyển chọn, quản lý ĐNGV; giảng viên trẻ; mở rộng ĐNGV kiêm nhiệm</i>		
	Rất cần thiết	316	63,2
	Cần thiết	184	36,8
	Không cần thiết	-	-
	Không ý kiến	-	-
4	<i>Giải pháp 4: xây dựng tiêu chí, tiêu chuẩn về năng lực của ĐNGV các TCT giai đoạn mới, nâng cao văn hóa trường Đảng cho ĐNGV TCT</i>		
	Rất cần thiết	376	75,2
	Cần thiết	124	24,8
	Không cần thiết	-	-
	Không ý kiến	-	-
5	<i>Giải pháp 5: tổ chức ĐT, BD nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đội ngũ cán bộ, gắn công tác ĐT, BD với sử dụng ĐNGV theo chức năng, nhiệm vụ của từng đơn vị</i>		
	Rất cần thiết	436	87,2
	Cần thiết	64	12,8
	Không cần thiết	-	-
	Không ý kiến	-	-

<b>TT</b>	<b>Nội dung đánh giá</b>	<b>T/số ý kiến trả lời</b>	<b>Tỉ lệ (%)</b>
6	<i>Giải pháp 6: phát huy vai trò chủ động tự học, tự nghiên cứu, rèn luyện nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, nâng cao bản lĩnh chính trị, coi việc nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn cấp bách do thực tiễn đặt ra là nhiệm vụ thường xuyên, quan trọng để tập trung nghiên cứu nâng cao trình độ</i>		
	Rất cần thiết	419	83,8
	Cần thiết	81	16,2
7	<i>Giải pháp 7: tiếp tục đổi mới chế độ, chính sách, tạo động lực giữ gìn và thu hút nhân tài phục vụ lâu dài ở các TCT. Đầu tư kinh phí NCKH cho các “nhóm nghiên cứu”, từ đó xây dựng ĐNGV trình độ cao ở các TCT</i>		
	Rất cần thiết	493	98,6
	Cần thiết	7	1,4
	Không cần thiết	-	-

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả*

**Phụ lục 10: Ý KIẾN ĐÁNH GIÁ CỦA HỌC VIÊN  
VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ**

<b>TT</b>	<b>Nội dung đánh giá</b>	<b>T/số ý kiến</b>	<b>Tỉ lệ (%)</b>
1	<i>Có trình độ, năng lực chuyên môn tốt, có khả năng làm chủ kiến thức chuyên môn, phù hợp chuyên ngành giảng dạy</i>		
	Hoàn toàn đồng ý	289	72,25
	Đồng ý	79	19,75
	Tương đối đồng ý	32	8
	Không ý kiến	-	
2	<i>Có khả năng vận dụng, kết hợp giữa kiến thức lý luận với thực tiễn</i>		
	Hoàn toàn đồng ý	227	56,75
	Đồng ý	-	-
	Tương đối đồng ý	103	25,75
	Không ý kiến	70	17,5
3	<i>Có khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học, Internet phục vụ công tác giảng dạy</i>		
	Hoàn toàn đồng ý	164	41
	Đồng ý	156	39
	Tương đối đồng ý	-	-
	Không ý kiến	80	20

<b>TT</b>	<b>Nội dung đánh giá</b>	<b>T/số ý kiến</b>	<b>Tỉ lệ (%)</b>
4	<i>Giảng viên giảng dạy rõ ràng, dễ hiểu, nhấn mạnh những thông tin quan trọng, đồng thời chỉ cho học viên phương pháp lĩnh hội kiến thức hiệu quả</i>		
	Hoàn toàn đồng ý	248	62
	Đồng ý	152	38
	Tương đối đồng ý	-	-
	Không ý kiến	-	-
5	<i>Giảng viên đã sử dụng hiệu quả các phương pháp giảng dạy tích cực - hiện đại; các phương tiện dạy học trên lớp; Có khả năng phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của học viên</i>		
	Hoàn toàn đồng ý	326	81,5
	Đồng ý	74	18,5
	Tương đối đồng ý	-	-
	Không ý kiến	-	-
6	<i>Luôn khuyến khích, nêu vấn đề để học viên đặt câu hỏi, trình bày quan điểm cá nhân để cùng trao đổi, thảo luận, giải đáp; tổ chức cho học viên tham gia hoạt động, thảo luận theo nhóm</i>		
	Hoàn toàn đồng ý	165	41,25
	Đồng ý	83	20,75
	Tương đối đồng ý	106	26,5
	Không ý kiến	46	11,5

<b>TT</b>	<b>Nội dung đánh giá</b>	<b>T/số ý kiến</b>	<b>Tỉ lệ (%)</b>
7	<i>Luôn nhiệt tình, trách nhiệm trong nghiên cứu, giảng dạy; lên lớp đúng giờ, thực hiện đúng lịch giảng; Luôn thể hiện sự chuẩn mực trong đạo đức nghề nghiệp</i>		
	Hoàn toàn đồng ý	366	91,5
	Đồng ý	34	8,5
8	<i>Thường xuyên quan tâm đến sự tiến bộ; giáo dục đạo đức, nâng cao ý thức, trách nhiệm, giữ gìn kỉ luật học tập cho học viên; Luôn sẵn sàng giúp đỡ học viên, hướng dẫn học viên học tập hiệu quả; thúc đẩy quá trình tự học của học viên</i>		
	Hoàn toàn đồng ý	205	51,25
	Đồng ý	83	20,75
	Tương đối đồng ý	81	20,25
	Không ý kiến	31	7,75
9	<i>Tạo môi trường học tập thân thiện, hiệu quả giữa nhà trường, giảng viên với học viên; Học viên hứng thú trong giờ học tập</i>		
	Hoàn toàn đồng ý	208	52
	Đồng ý	-	-
	Tương đối đồng ý	192	48
	Không ý kiến	-	-



<b>TT</b>	<b>Nội dung đánh giá</b>	<b>T/số ý kiến</b>	<b>Tỉ lệ (%)</b>
10	<i>Nội dung giảng dạy trên lớp vừa sức đối với học viên; Học viên đã lĩnh hội được nhiều kiến thức thiết thực, bổ ích; đạt được nhiều kỹ năng cần thiết giúp nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc của bản thân</i>		
	Hoàn toàn đồng ý	317	79,25
	Đồng ý	71	17,75
	Tương đối đồng ý	12	3
	Không ý kiến	-	-

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả*

**Phụ lục 11: TRÌNH ĐỘ ĐÀO TẠO CỦA CÁN BỘ, GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CHÍNH TRỊ**

Trình độ	Tiến sĩ		Thạc sĩ		Cử nhân	
	SL	%	SL	%	SL	%
Năm; TL thay đổi						
Năm 2016	82	2,75	1081	36,19	1374	46
Năm 2022	133	4,33	1777	57,79	888	28,88
<i>Tỉ lệ tăng, giảm</i>	-	+ 1,58	-	+ 21,6	-	- 17,12

*Nguồn: Vụ Tổ chức - Cán bộ; Vụ Các trường chính trị*

**Phụ lục 12: HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CỦA CÁC TRƯỜNG CHÍNH TRỊ 2015-2021**

TT	Tổng số lớp	Đào tạo Trung cấp LLCTHC				Bồi dưỡng		
		Lớp tập trung	Số học viên	Lớp không tập trung	Số học viên	Số lớp	Số học viên	Số chương trình
<b>2015-2021</b>	13,623	1,042	59,429	4,794	364,691	13,792	1,060,620	788
<b>01 năm</b>	2,725	208	11,886	959	72,938	2,758	212,124	158
<b>TB 1 trường</b>	43	3	189	15	1,158	44	3,367	3

*Nguồn: Vụ Các trường chính trị*

**Phụ lục 13****HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA****HỒ CHÍ MINH**

\*

Mã số phiếu

S	L			
---	---	--	--	--

**PHIẾU XIN Ý KIẾN*****Câu 1. Xin thầy/cô cho biết một số thông tin cá nhân?***

- Giới tính (Nam/Nữ):.....
- Tuổi: .....
- Dân tộc: .....
- Học hàm (*Phó giáo sư/ giáo sư*): .....
- Trình độ (*Cử nhân/ Thạc sĩ/ Tiến sĩ*): .....
- Ngành được đào tạo (Đại học): .....
- Ngành được đào tạo cao nhất: .....
- Đã đi thực tế cơ sở:.....
- Hiện đang giảng dạy chuyên ngành: .....
- Tham gia giảng dạy từ năm: .....
- Trình độ LLCT (*Sơ cấp/ Trung cấp/ Cao cấp*): .....
- Trình độ ngoại ngữ: .....
- Khả năng sử dụng các tiếng dân tộc: .....

**Câu 2. Thầy/cô nhận định về phẩm chất và năng lực chuyên môn của ĐNGV nơi đồng chí công tác theo các nội dung sau?**

STT	Nội dung	Tốt	Khá	TB	Yếu	Không thực hiện
<b>Phẩm chất chính trị</b>						
1	Gương mẫu thực hiện đúng các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; các quy định của ngành, trường					
2	Mức độ tham gia các hoạt động chính trị, xã hội ở địa phương					
3	Tham gia đánh giá, góp ý, phản biện các chủ trương, chính sách pháp luật; các quy định của ngành, của trường					
4	Thực hiện nghĩa vụ công dân					
5	Tham gia ý kiến cá nhân (trên các phương tiện thông tin, mạng xã hội) có liên quan đến chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; các quy định của ngành, trường					
6	Vận động, hướng dẫn người học, hỗ trợ đồng nghiệp và quần chúng nhân dân thực hiện tốt các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; các quy định của ngành, trường					
<b>Đạo đức nghề nghiệp</b>						
7	Thực hiện đúng luật; các quy định, chuẩn mực về đạo đức xã hội, đạo đức nhà giáo, nhà khoa học					
8	Tham gia tổ chức, thực hiện các hoạt động giáo dục đạo đức trong nhà trường					
9	Yêu nghề, gắn bó với nghề; thường xuyên phổ biến tới người học, đồng nghiệp về chuẩn mực đạo đức xã hội, đạo đức nhà giáo, nhà khoa học					

STT	Nội dung	Tốt	Khá	TB	Yếu	Không thực hiện
10	Mức độ ảnh hưởng, lan tỏa tới người học; đồng nghiệp về đạo đức xã hội, đạo đức nhà giáo, nhà khoa học					
11	Thể hiện uy tín, tác phong, có lối sống lành mạnh, phù hợp với ngành sư phạm					
12	Tham gia tổ chức, thực hiện hiệu quả các hoạt động; thường xuyên phổ biến tới người học, đồng nghiệp việc thực hiện lối sống văn minh, lịch sự, lành mạnh, giản dị					
13	Đánh giá, phê phán các hành vi thiếu chuẩn mực, có ảnh hưởng không tốt đến môi trường giáo dục; nhà trường					
14	Xây dựng tập thể vững mạnh, đoàn kết, thân ái, tạo môi trường học tập thân thiện giữa giảng viên và học viên					
<b>Phong cách làm việc</b>						
15	Tác phong, lề lối làm việc thể hiện qua hành động trong công việc, khả năng linh hoạt trong xử lý các tình huống phát sinh					
16	Thái độ chân thành đoàn kết, hợp tác với đồng nghiệp, tận tình với học viên					
17	Cách thức hoạt động, thể hiện năng lực nhận thức và khả năng hoạt động thực tiễn trong lĩnh vực giáo dục					
18	Khả năng sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ, trong xây dựng phương pháp làm việc khoa học, hiện đại					
19	Ý thức kỷ luật trong công tác và mức độ đam mê trong học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, nâng cao bản lĩnh chính trị của giảng viên					
20	Ý thức xây dựng tập thể vững mạnh và môi trường sư phạm thân thiện					

STT	Nội dung	Tốt	Khá	TB	Yếu	Không thực hiện
<b>Kiến thức, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ</b>						
21	Khả năng làm chủ kiến thức chuyên môn, mang tính hệ thống. Đạt khung trình độ bậc 7 trở lên phù hợp với chuyên ngành giảng dạy					
22	Kỹ năng vận dụng kiến thức tổng hợp, với nhiều lĩnh vực khác nhau vào nghiên cứu, giảng dạy ở từng chuyên đề cụ thể					
23	Được trang bị kỹ năng, kiến thức cơ bản, cần thiết; kiến thức chuyên ngành chuyên sâu. Có khả năng thực hiện nhiệm vụ chuyên môn ( <i>tham gia ban giám khảo, thanh tra, kiểm tra; xây dựng và thực hiện được các chuyên đề dạy học</i> )					
24	Giảng dạy theo đúng nội dung, kiến thức, kỹ năng của chuyên ngành học tập. Có khả năng vận dụng linh hoạt; hướng dẫn đồng nghiệp vận dụng, cập nhật kịp thời những kiến thức, yêu cầu mới vào bài giảng					
25	Khả năng nắm bắt về tình hình kinh tế, chính trị xã hội, đời sống, phong tục, tập quán của địa phương có liên quan đến chuyên môn; khả năng luận giải những vấn đề lý luận xã hội, địa phương đặt ra					
26	Nắm vững; thường xuyên cập nhật các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về công tác giáo dục lý luận; các quy định của ngành, trường nơi công tác					
27	Khả năng vận dụng các kết quả NCKH vào thực tế giảng dạy, giáo dục; đánh giá hoặc hướng dẫn đồng nghiệp làm các sản phẩm NCKH sư phạm ứng dụng					

STT	Nội dung	Tốt	Khá	TB	Yếu	Không thực hiện
28	Tham gia các chương trình, khóa học ( <i>như hội thảo khoa học; lớp học</i> ) nhằm mục tiêu nâng cao kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ; cập nhật thường xuyên tri thức mới về LLCT					
29	Có khả năng sử dụng ngoại ngữ; tin học cơ bản, internet phục vụ công tác nghiên cứu, giảng dạy					
<b>Năng lực sư phạm</b>						
30	Đạt chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên theo quy định ( <i>hạng I; II;III</i> ) phù hợp với vị trí việc làm, nhiệm vụ nghiên cứu, giảng dạy được phân công					
31	Thực hiện xây dựng, phát triển chương trình, tài liệu đáp ứng chuẩn đầu ra của môn học theo chuyên ngành					
32	Có kiến thức, kỹ năng về nghiệp vụ sư phạm. Khả năng vận dụng phương pháp giảng dạy hiện đại phù hợp với giảng dạy LLCT					
33	Khả năng đánh giá, điều chỉnh các hoạt động phát triển nghề nghiệp; thể hiện vai trò ảnh hưởng, lan tỏa đến đồng nghiệp, người học					
34	Khả năng vận dụng các phương pháp; kỹ thuật trong thiết kế, xây dựng đề cương bài giảng và tổ chức dạy học hiệu quả, phù hợp mục tiêu từng môn học					
35	Phát huy tính tích cực, chủ động và sáng tạo của học viên, hướng dẫn học viên thực hiện đa dạng hóa hình thức học tập, rèn luyện					
36	Sử dụng hiệu quả các phương pháp như: hỏi - đáp; phỏng vấn nhanh; phương pháp hỏi chuyên gia; làm việc nhóm, sàng lọc... trong giảng dạy các môn LLCT					



STT	Nội dung	Tốt	Khá	TB	Yếu	Không thực hiện
37	Đổi mới, sáng tạo các hình thức tổ chức, phương pháp dạy - học; hỗ trợ đồng nghiệp, học viên tổ chức thực hiện nhiệm vụ giảng dạy - học tập hiệu quả					
38	Khả năng thuyết trình trên lớp gắn với việc sử dụng các phương tiện dạy học hiệu quả					
39	Am hiểu về các quy định đánh giá, sử dụng công cụ đánh giá như: ngân hàng đề thi; câu hỏi, bảng điểm, hồ sơ học tập, sổ theo dõi kết quả học tập... nhằm thúc đẩy quá trình giáo dục; có thể áp dụng vào điều chỉnh việc dạy và học					
40	Thể hiện sự am hiểu và thực hiện đúng quy chế dân chủ cơ sở tại đơn vị. Tạo môi trường học tập thân thiện, hợp tác, cộng tác lành mạnh					
41	Phát hiện và giải quyết những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn hoạt động nghề nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy					
42	Tự đánh giá, tự học tập phát triển chuyên môn, nghiệp vụ của bản thân, rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức nhằm nâng cao chất lượng dạy và học					
<b>Năng lực NCKH</b>						
43	Nắm bắt, tìm hiểu về cách mạng khoa học 4.0 và định hướng phát triển khoa học xã hội và nhân văn hiện nay					
44	Chủ động, tích cực tham gia các hoạt động khoa học. trong 3 năm gần đây, đã tham gia thực hiện đề tài, dự án cấp cơ sở					
45	Trong 3 năm gần đây, đã chủ trì thực hiện những đề tài, dự án cấp cơ sở; cấp Bộ (hoặc tương đương)					

STT	Nội dung	Tốt	Khá	TB	Yếu	Không thực hiện
46	Mức độ ứng dụng kết quả NCKH trong chương trình ĐT, BD					
47	Chia sẻ kinh nghiệm của bản thân và khả năng hợp tác với đồng nghiệp trong NCKH					
48	Khả năng xác định vấn đề nghiên cứu; loại hình nghiên cứu, xây dựng giả thuyết nghiên cứu					
49	Kỹ năng xác định tổng quan tài liệu nghiên cứu; xây dựng đề cương nghiên cứu và các phương pháp NCKH cơ bản					
50	Tư duy hệ thống về NCKH LLCT					
51	Kỹ năng xây dựng báo cáo kiến nghị như: kỹ năng nghe; kỹ năng thu thập thông tin; kỹ năng phân tích và đánh giá thông tin; kỹ năng diễn đạt; kỹ năng trình bày một bản báo cáo tốt					
52	Kỹ năng công bố các sản phẩm NCKH trên các tạp chí chuyên ngành. Kết quả nghiên cứu được công bố có ứng dụng trong giảng dạy của giảng viên					
53	Trong 5 năm gần đây, có tham gia biên soạn; chủ biên sách, giáo trình, chuyên đề tham khảo phục vụ giảng dạy, học tập?					
54	Mức độ am hiểu quy trình hướng dẫn NCKH với đồng nghiệp, học viên tham gia công tác NCKH tại địa phương					
55	Hỗ trợ đồng nghiệp, học viên thực hiện nhiệm vụ NCKH; hướng dẫn thành công luận văn thạc sĩ					
56	Mức độ thành công qua các sản phẩm khoa học được nghiên cứu với nhiệm vụ bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch trong tình hình mới					

STT	Nội dung	Tốt	Khá	TB	Yếu	Không thực hiện
<b>Hoạt động thực tiễn</b>						
57	Tham gia xây dựng chính sách, kế hoạch phát triển ở Trung ương và địa phương					
58	Tham gia công tác tổng kết thực tiễn tại địa phương					
59	Tham gia các hoạt động chính trị - xã hội ở địa phương nhằm phát triển nghiên cứu lý luận, gắn nghiên cứu với phát triển thực tiễn					
60	Tham gia luân chuyển, điều động thực tế ở đại phương					
61	Quá trình nghiên cứu thực tế của bản thân trong việc áp dụng vào từng bài giảng, từng môn học, qua đó góp phần vào phát triển Nhà trường, phát triển địa phương					
62	Khả năng hoạt động thực nghiệm khoa học gắn với công tác nghiên cứu, giảng dạy					
<b>Mức độ tín nhiệm của nhà trường với ĐNGV</b>						
63	Mức độ tín nhiệm được đánh giá trên cơ sở các tiêu chí về phẩm chính trị, đạo đức, lối sống và năng lực của giảng viên được quy định, đảm bảo khách quan, khoa học, công bằng và dân chủ					
64	Đánh giá hiệu quả thực tế công tác nghiên cứu, giảng dạy của ĐNGV so với nhiệm vụ được giao					
65	Khả năng đoàn kết nội bộ đơn vị cũng như mức độ tín nhiệm của đồng nghiệp xung quanh ở cơ sở					

STT	Nội dung	Tốt	Khá	TB	Yếu	Không thực hiện
66	Xem xét tổng thể đến các mối quan hệ giữa gia đình và xã hội của ĐNGV					
67	Các hoạt động giảng viên đã tham gia/ hỗ trợ đồng nghiệp, học viên tham gia vào quá trình đào tạo					
68	Khả năng phát triển các mối quan hệ giữa trường sư phạm với các tổ chức chính trị - xã hội liên quan, cũng như giữa giảng viên sư phạm với cộng đồng nghề nghiệp					
<b>Khả năng xây dựng môi trường giáo dục dân chủ</b>						
69	Xây dựng và thực hiện đúng quy chế dân chủ ở cơ sở, xem xét về mức độ thể hiện và thực hiện các quy định về quy chế dân chủ ở cơ sở của giảng viên ra sao?					
70	Tổ chức/ tham gia những hoạt động để hướng dẫn người học, đồng nghiệp thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở trong nhà trường					
71	Đánh giá việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở trong nhà trường, đề xuất điều chỉnh các biện pháp để tham gia giám sát, đánh giá việc thực hiện quy chế dân chủ tại đơn vị					
72	Mức độ hiểu biết về tầm quan trọng, mục tiêu, nội dung về phát triển môi trường học tập và nghiên cứu dân chủ					
73	Vai trò của ĐNGV trong việc phát triển môi trường văn hóa học thuật tự do, sáng tạo ở nhà trường					

**Câu 3. Thầy/cô nhận định về ĐNGV của trường theo từng nội dung đánh giá như thế nào?**

STT	Nội dung đánh giá	Tốt	Khá	TB	Yếu	Không thực hiện
1	Phẩm chất chính trị					
2	Đạo đức nghề nghiệp					
3	Năng lực chuyên môn					
4	Năng lực sư phạm					
5	Năng lực NCKH					
6	Hoạt động thực tiễn					
7	Mức độ tín nhiệm của nhà trường với ĐNGV					
8	Xây dựng môi trường giáo dục dân chủ					

**Câu 4. Thầy/cô nhận định về việc nhà trường triển khai các biện pháp để nâng cao ĐNGV như thế nào?**

STT	Nội dung về nâng cao chất lượng ĐNGV của nhà trường	Tốt	Khá	TB	Thấp	Không triển khai
<b>Hoạt động nâng cao nhận thức</b>						
1	Nâng cao nhận thức cấp lãnh đạo, quản lý về tầm quan trọng công tác phát triển ĐNGV					
2	Xây dựng chiến lược phát triển của nhà trường (trung hạn, dài hạn)					
3	Xây dựng chiến lược cán bộ, giảng viên của nhà trường cho từng giai đoạn (ngắn hạn, trung hạn, dài hạn)					
4	Tổ chức phổ biến chiến lược phát triển nhà trường, chiến lược công tác cán bộ, quy hoạch đội ngũ cán bộ					
5	Xây dựng bộ tiêu chí cụ thể về cán bộ, giảng viên và công bố công khai tới đội ngũ cán bộ, công nhân viên chức của nhà trường					

STT	Nội dung về nâng cao chất lượng ĐNGV của nhà trường	Tốt	Khá	TB	Thấp	Không triển khai
6	Ý thức, trách nhiệm đội ngũ cán bộ, giảng viên với công tác nâng cao chất lượng ĐNGV					
<b>Công tác quy hoạch, tuyển dụng</b>						
7	Xây dựng chiến lược phát triển ĐNGV về số lượng, cơ cấu, chuyên ngành cụ thể					
8	Công tác đánh giá chất lượng ĐNGV					
9	Công tác quy hoạch, xây dựng tiêu chí ĐNGV					
10	Kế hoạch xây dựng đội ngũ chuyên gia đầu đàn của nhà trường					
11	Xây dựng kế hoạch giảng viên trẻ, giảng viên kế cận các thế hệ					
12	Phân công nhiệm vụ cho giảng viên trên cơ sở phát huy trình độ, năng lực của từng giảng viên					
13	Sự tham gia của các Khoa chuyên môn trong công tác lựa chọn, tuyển dụng giảng viên trẻ					
<b>Công tác ĐT, BD</b>						
14	Công tác chọn, cử giảng viên đi tham gia các khóa học ĐT, BD nâng cao trình độ, chuyên môn cho ĐNGV					
15	Xây dựng quy chế giảng viên, trong đó quy định về điều kiện, thời gian, yêu cầu đối với việc nâng cao trình độ, chuyên môn của ĐNGV					
16	Xây dựng cơ chế khuyến khích giảng viên tự ĐT, BD nâng cao trình độ, chuyên môn					
17	Kế hoạch rà soát, tìm kiếm những cơ sở ĐT, BD ở trong, ngoài nước uy tín, phù hợp, để lựa chọn, giới thiệu giảng viên của nhà trường tham gia học tập					

<b>STT</b>	<b>Nội dung về nâng cao chất lượng ĐNGV của nhà trường</b>	<b>Tốt</b>	<b>Khá</b>	<b>TB</b>	<b>Thấp</b>	<b>Không triển khai</b>
18	Công tác chọn, cử giảng viên tham gia Hội thảo chuyên môn, Hội thảo khoa học ở Trung ương, địa phương					
19	Tổ chức dự giờ, học tập kinh nghiệm đồng nghiệp					
20	Tăng cường sự tham gia của ĐNGV trong công tác NCKH, tổng kết thực tiễn địa phương					
21	Công tác cử giảng viên đi thực tế tại cơ sở					
22	Ý thức, trách nhiệm của ĐNGV trong công tác ĐT, BD nâng cao trình độ, chuyên môn của bản thân					
<b>Sử dụng, đánh giá giảng viên</b>						
23	Xây dựng, cụ thể hóa tiêu chí đánh giá kết quả, hiệu quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ và sự đóng góp thực tế của giảng viên					
24	Tình hình thực hiện tinh giản biên chế, sắp xếp hợp lý tổ chức bộ máy gắn với cải cách tiền lương để giảng viên được đảm bảo cuộc sống bằng thu nhập chính đáng của mình					
25	Đổi mới phân cấp quản lý giảng viên và đánh giá giảng viên					
26	Trách nhiệm đánh giá và sử dụng giảng viên của cấp có thẩm quyền					
27	Phát hiện, xây dựng đội ngũ cán bộ có triển vọng					
28	Biểu hiện nể nang, né tránh, sợ mất lòng hoặc nắm không chắc về ĐNGV trong sử dụng, đánh giá giảng viên					

STT	Nội dung về nâng cao chất lượng ĐNGV của nhà trường	Tốt	Khá	TB	Thấp	Không triển khai
29	Công tác quy hoạch, ĐT, BD, tuyển chọn, bố trí để phát huy được tiềm năng ĐNGV					
30	Bố trí, sắp xếp giảng viên thực hiện nhiệm vụ chuyên môn theo chuyên ngành được đào tạo					
31	Bổ nhiệm, đề bạt theo quy định về tiêu chuẩn, quy trình					
32	Kế hoạch sử dụng ĐNGV trẻ để tạo nguồn kế cận					
33	Công tác thực hiện chính sách cán bộ, biểu dương, tôn vinh những giảng viên hoàn thành xuất sắc trách nhiệm được giao, có đóng góp, có cống hiến cho địa phương, đơn vị					
34	Phê bình những cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ, không nêu gương, làm giảm lòng tin của nhân dân đối với tổ chức Đảng					
<b>Đầu tư cơ sở vật chất</b>						
35	Rà soát, hoàn thiện quy hoạch trường, lớp học phù hợp với điều kiện kinh tế, quy mô phát triển giáo dục của địa phương để làm cơ sở cho việc đầu tư					
36	Rà soát, đánh giá thực trạng, xác định nhu cầu về cơ sở vật chất, đầu tư, nâng cấp cơ sở vật chất, trường lớp học xuống cấp, tạo điều kiện thuận lợi để từng bước nâng cao chất lượng dạy và học					
37	Trang thiết bị và các phương tiện dạy học khác giúp giảng viên phát huy năng lực chuyên môn, phương pháp giảng dạy khoa học					



STT	Nội dung về nâng cao chất lượng ĐNGV của nhà trường	Tốt	Khá	TB	Thấp	Không triển khai
38	Phòng làm việc, trang bị nội thất phòng của giảng viên					
39	Các nguồn tài liệu về sách, tạp chí, báo chí... cung cấp cho giảng viên nghiên cứu, tham khảo					
40	Hệ thống kết nối mạng internet phục vụ công tác nghiên cứu, giảng dạy của giảng viên					
<b>Chế độ đãi ngộ, tạo động lực</b>						
41	Nhận thức của các cấp quản lý về nghề giáo với các tính chất đặc thù của nghề					
42	Kế hoạch cải thiện chế độ tiền lương cho giáo viên phù hợp với tinh thần Nghị quyết 29/NQ-TW về đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT					
43	Môi trường làm việc dành cho đội ngũ giáo viên (điều kiện cơ sở vật chất, dạy học và nghiên cứu, giao tiếp...)					
44	Cơ hội thăng tiến (sự phát triển cá nhân và sự trọng dụng với người giỏi...)					
45	Công tác chi trả lương, phụ cấp hàng tháng đối với giảng viên					
46	Chế độ phụ cấp ưu đãi, phụ cấp thâm niên, các chính sách riêng với giảng viên vùng núi, vùng sâu, vùng xa, vùng có điều kiện kinh tế-xã hội đặc biệt khó khăn					
47	Chính sách hỗ trợ, giúp đỡ về nhà ở cho giảng viên					
48	Thực hiện chế độ thi đua, khen thưởng, tạo động lực cho giảng viên					
49	Chính sách hỗ trợ, cấp kinh phí về ĐT, BD nâng cao trình độ, chuyên môn					

STT	Nội dung về nâng cao chất lượng ĐNGV của nhà trường	Tốt	Khá	TB	Thấp	Không triển khai
50	Các chính sách khác (chế độ đau ốm, thai sản; tăng lương trước thời hạn)					
51	Hỗ trợ, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần ĐNGV					
52	Cơ chế, chính sách cùng các biện pháp hữu hiệu nhằm tạo động lực cho giảng viên phát huy vai trò, thể mạnh của bản thân					

Theo thầy/cô nên ưu tiên thực hiện giải pháp nào? (theo thứ tự ưu tiên về các nội dung trên)

--	--	--	--	--	--	--

**Ý kiến khác:**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Phụ lục 14****HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH**

\*

**PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN HỌC VIÊN**

Nhằm làm rõ năng lực, trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả công tác; xây dựng Đề án nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Học viện gửi phiếu trưng cầu ý kiến của người dự học, đề nghị các đồng chí học viên với tinh thần trung thực và xây dựng, cho ý kiến về hoạt động giảng dạy của giảng viên thông qua phiếu đánh giá này. Đồng chí cho biết ý kiến trả lời bằng cách khoanh tròn ○, hoặc tích dấu √ vào những phương án mà đồng chí lựa chọn.

Mọi thông tin đồng chí cung cấp hoàn toàn được sử dụng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh, qua đó góp phần nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở địa phương.

**A. Thông tin chung**

A.1. Giới tính: 1. Nam

2. Nữ

A.2. Năm sinh: .....

A.3. Chức vụ hiện tại: .....

A.4. Thời gian giữ chức vụ hiện tại (tính theo tháng): .....

**B. Nội dung đánh giá**

TT	Hoạt động giảng dạy	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Tương đối đồng ý	Không đồng ý	Không có ý kiến
1	Đội ngũ giảng viên có trình độ, năng lực chuyên môn tốt					
2	Nội dung môn học được thiết kế phù hợp, thiết thực, hữu ích					
3	Nội dung giảng dạy trên lớp vừa sức đối với học viên					
4	Giảng viên đã chuẩn bị, thiết kế tốt bài giảng trước khi lên lớp, tổ chức HP và sử dụng thời gian một cách khoa học, hợp lý					
5	Giảng viên sử dụng thời gian giảng dạy khoa học, hợp lý					
6	Học viên hứng thú trong giờ học tập					

7	Giảng viên giảng dạy rõ ràng, dễ hiểu, nhấn mạnh những thông tin quan trọng, đồng thời chỉ cho học viên phương pháp lĩnh hội kiến thức hiệu quả					
8	Giảng viên chuẩn bị, giới thiệu cho học viên các tài liệu liên quan đến nội dung học tập phù hợp, cập nhật và dễ tiếp cận					
9	Giảng viên luôn sẵn sàng giúp đỡ học viên, hướng dẫn học viên học tập hiệu quả; thúc đẩy quá trình tự học của học viên					
10	Trong quá trình giảng dạy, giảng viên luôn khuyến khích, nêu vấn đề để học viên đặt câu hỏi, trình bày quan điểm cá nhân để cùng trao đổi, thảo luận, giải đáp					
11	Để giải quyết các nhiệm vụ học tập, giảng viên luôn quan tâm, tổ chức cho học viên tham gia hoạt động, thảo luận theo nhóm					
12	Giảng viên đã sử dụng hiệu quả các phương pháp giảng dạy tích cực - hiện đại; các phương tiện dạy học trên lớp					
13	Thường xuyên quan tâm đến sự tiến bộ của học viên; giáo dục đạo đức, nâng cao ý thức, trách nhiệm, giữ gìn kỉ luật học tập cho học viên					
14	Tổ chức kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học viên trung thực, công bằng, phản ánh đúng năng lực của người học					
15	Luôn nhiệt tình, trách nhiệm trong nghiên cứu, giảng dạy; lên lớp đúng giờ, thực hiện đúng lịch giảng					
16	Luôn thể hiện sự chuẩn mực trong đạo đức nghề nghiệp; thể hiện trân thành, cởi mở trong giao tiếp với học viên					
17	Học viên đã lĩnh hội được nhiều kiến thức thiết thực, bổ ích; đạt được nhiều kỹ năng cần thiết giúp nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc của bản thân					

***Trân trọng cảm ơn !***