

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

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

Mã số: 9310202

HÀ NỘI - 2024

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

Người hướng dẫn khoa học: 1. PGS,TS. Nguyễn Thắng Lợi

2. TS. Nguyễn Đức Nhuận

Phản biện 1:

.....

Phản biện 2:

.....

Phản biện 3:

.....

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

Vào hồi..... giờ..... ngày..... tháng..... năm 20.....

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

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài 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”, 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 đào tạo, bồi dưỡng (ĐT, BD) cán bộ, xây dựng hệ thống các trường ĐT, BD cán bộ.

Đội ngũ giảng viên (ĐNGV) các trường chính trị (TCT) là lực lượng trực tiếp tham gia tất cả các khâu trong quy trình ĐT, BD cán bộ của nhà trường, là nhân tố then chốt 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 ĐNGV chính trị, báo cáo viên; kiện toàn, nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống các trường chính trị”.

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, lý luận chính trị (LLCT) ngày càng tăng, hiểu biết thực tiễn và năng lực sư phạm chuyên nghiệp, hiệu quả; năng lực nghiên cứu khoa học (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.

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 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 cấp tỉnh 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 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

Trên cơ sở duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác-Lênin, luận án sử dụng một số phương pháp nghiên cứu cụ thể như: Phương pháp kết hợp phân tích và tổng hợp; phương pháp kết hợp logic và lịch sử; phương pháp kết hợp so sánh và đối chiếu; phương pháp phân loại và hệ thống hóa; phương pháp chuyên gia; phương pháp điều tra xã hội học.

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 chí, tiêu chuẩn 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 của các TCT.

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

6.1. Ý nghĩa lý luận

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.

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

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

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 Ở 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. Luận án đã tổng quan các nhóm công trình nghiên cứu trong nước có liên quan: nhóm các công trình chung về công tác ĐT, BD và trường đào tạo cán bộ, công chức; nhóm các công trình chung về giảng viên trường đào tạo cán bộ, công chức. Các nhóm công trình nghiên cứu dưới dạng đề tài khoa học; sách chuyên khảo, tham khảo; luận án tiến sĩ; bài báo khoa học có liên quan đến đề tài luận án, có nhiều đóng góp về mặt khoa học.

1.2. CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC Ở NƯỚC NGOÀI

Luận án đã tổng quan các nhóm công trình nghiên cứu nước ngoài có liên quan: nhóm các công trình chung về trường đào tạo cán bộ, công chức; nhóm các công trình chung về giảng viên trường đào tạo cán bộ, công chức. Các nhóm công trình nghiên cứu dưới dạng sách chuyên khảo, tham khảo; luận án tiến sĩ; bài báo khoa học có liên quan đến đề tài luận án, có nhiều đóng góp về mặt khoa học, điển hình như: *Educational Performance Management System - EPMS* (Hệ thống quản lý hiệu suất giáo dục - EPMS); 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*.

1.3. ĐÁNH GIÁ KHÁI QUÁT MỘT SỐ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU CỦA CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CÓ LIÊN QUAN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐỀ TÀI LUẬN ÁN TẬP TRUNG NGHIÊN CỨU, GIẢI QUYẾT

1.3.1. Đánh giá khái quát một số kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học có liên quan

Qua nghiên cứu những công trình đã công bố có liên quan đến đề tài luận án trong nước và ngoài nước có thể rút ra một số vấn đề như sau:

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, hay 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.

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

Ba là, các công trình khoa học đã 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, đề xuất những giải pháp nâng cao chất lượng cho đội ngũ ở từng ngành, lĩnh vực

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, đào tạo bồi dưỡng 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.

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

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: 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 những yếu tố cấu thành và xây dựng các tiêu chí đánh giá chất lượng ĐNGV các TCT tỉnh, thành phố. Về thực tiễn: Đánh giá đúng thực trạng chất lượng ĐNGV các TCT tỉnh, thành phố, làm rõ nguyên nhân những ưu điểm; hạn chế, khuyết điểm; những vấn đề đặt ra. 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 ảnh hưởng; xác định phương hướng, yêu cầu và đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng ĐNGV của các TCT tỉnh, thành phố từ nay đến năm 2035.

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 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, xuất hiện 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.

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. Theo đó, TCT cấp tỉnh là đơn vị sự nghiệp trực thuộc tỉnh uỷ, thành uỷ, đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp và thường xuyên của ban thường vụ tỉnh uỷ, thành uỷ. Điểm khác biệt cơ bản là TCT không còn là đơn vị trực thuộc "hai mang" (vừa trực thuộc tỉnh uỷ, thành uỷ, vừa trực thuộc uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố), chỉ còn trực thuộc tỉnh uỷ, thành uỷ.

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*

* *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, cán bộ, công chức, viên chức 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 được quy định cụ thể tại Quy định số 09-QĐi/TW ngày 13-11-

2018 về ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý của Đảng, chính quyền, các tổ chức chính trị - xã hội cấp cơ sở; bồi dưỡng các chương trình khác do cấp có thẩm quyền giao; phối hợp 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; tham gia tổng kết thực tiễn ở địa phương, cơ sở, tổ chức NCKH phục vụ giảng dạy, học tập; ĐT, BD cho các đối tượng khác theo chỉ đạo của tỉnh ủy, thành ủy.

* *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; là cơ quan 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 nội dung chương trình, kế hoạch ĐT, BD; 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. Quan hệ chặt chẽ với Học viện Chính trị quốc gia (CTQG) Hồ Chí Minh

* *Về vai trò:* Trường chính trị tỉnh, thành phố là đơn vị trực tiếp tham mưu, 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; 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; 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; 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; có vai trò quan trọng trong phản bác các quan điểm sai trái, thù địch bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng thông qua các hoạt động về ĐT, BD cán bộ và các hoạt động khoa học thường niên khác của nhà trường.

* *Về tổ chức bộ máy*

Thứ nhất, việc thành lập các khoa, phòng chuyên môn do ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy xem xét, quyết định; *Thứ hai,* về đầu mối khoa, phòng:

Tối thiểu có 07 người được lập một đầu mối (khoa, phòng và tương đương); nếu khoa, phòng có số lượng ít hơn 10 người thì bố trí cấp trưởng và 01 cấp phó; từ 10 người trở lên thì được bố trí cấp trưởng và không quá 02 cấp phó làm công tác quản lý; *Thứ ba*, về cơ cấu tổ chức: để tạo sự chuyển biến căn bản, toàn diện trong công tác TCT, cơ cấu tổ chức quy định: Lãnh đạo trường gồm: Hiệu trưởng và không quá 2 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; Khoa Xây dựng Đảng; Khoa Nhà nước và pháp luật.

02 phòng gồm: Phòng Quản lý đào tạo và NCKH; Phòng Tổ chức, hành chính, thông tin, tư liệu.

Căn cứ vào tình hình thực tế về số lượng, biên chế, bộ máy để mỗi trường cân đối, sắp xếp số lượng cán bộ, giảng viên theo quy định chung, bảo đảm nguyên tắc không phát sinh khoa, phòng mới so với quy định được ban hành.

** 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.

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

** Khái niệm về 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 mức 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.*

* Về đội ngũ giáo 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 nghiên cứu, giảng dạy hay đào tạo chuyên sâu ở mức 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: 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

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

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

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

Bốn là, thường xuyên được trau dồi kiến thức thực tiễn

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

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

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

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

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

Bốn là, có vai trò quan trọng trong việc xây dựng 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.

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

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*: 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, đào tạo bồi dưỡng, 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 hoàn thành nhiệm vụ; Có lý lịch bản thân rõ ràng, đáp ứng yêu cầu về chính trị.

* *Tiêu chuẩn cụ thể về ĐNGV TCT*: để đáp ứng hiệu quả các nhiệm vụ chính trị đặt ra, ĐNGV phải đáp ứng các tiêu chuẩn cụ thể về: trình độ; về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; có khả năng NCKH, tổng kết thực tiễn; Sử dụng hiệu quả; an toàn các phương tiện dạy - học; có phương pháp giảng dạy hiện đại; thực hiện mục tiêu, kế hoạch, nội dung, chương trình các môn học được phân công; Có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin và khả năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc tương ứng với từng chức danh nghề nghiệp.

2.1.3.2. Nhiệm vụ đội ngũ giảng viên trường chính trị, thành phố

*** Nhiệm vụ chung**

Trực tiếp giảng dạy các chương trình ĐT, BD được phân công; thực hiện nhiệm vụ tổng kết thực tiễn và NCKH; tích cực tham gia ĐT, BD nâng cao trình độ về mọi mặt; xây dựng kế hoạch, lộ trình, tích cực tham gia đi

nghiên cứu thực tế ở các sở, ngành, huyện, phường, xã...; tích cực tham gia công tác xã hội, các hoạt động tập thể trong cơ quan và địa bàn nơi cư trú.

** Nhiệm vụ cụ thể*

Tại Quyết định số 6468-QĐ/HVCTQG ngày 21-12-2021 của Giám đốc Học viện đã quy định rõ nhiệm vụ cụ thể đối với tưng chức danh giảng viên; giảng viên chính; giảng viên cao cấp (gồm cả giảng viên tập sự)

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: là tổng hợp các yếu tố, các điều kiện liên quan đến sự vật phản ánh trạng thái của sự vật; là 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: là tổng hòa các yếu tố hợp thành, có sự thống nhất, kết hợp 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.*

** Khái niệm chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị: Chất lượng ĐNGV TCT là tổng hòa các yếu tố hợp thành, có sự thống nhất, kết hợp 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

Một là, số lượng, cơ cấu đội ngũ giảng viên

Hai là, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, phong cách làm việc

Ba là, trình độ; năng lực sư phạm; năng lực nghiên cứu khoa học

Bốn là, mức độ hoàn thành nhiệm vụ chính trị

Năm là, mức độ tin nhiệm

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 tác động trực tiếp chất lượng ĐNGV ở TCT

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

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

Bốn là, yếu tố về môi trường làm việc

Năm là, yếu tố về ý thức của giảng viên

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 đội ngũ giảng viên cơ bản là phù hợp

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. 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 đội ngũ giảng viên tương đối hợp lý

* Cơ cấu nhóm chuyên ngành, khoa

Đã 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 ĐTBĐ cán bộ, tạo thuận lợi phát triển về lâu dài”

* Cơ cấu về trình độ chuyên môn

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 ĐTBĐ cán bộ, công tác NCKH, tổng kết thực tiễn ở địa phương.

* Về cơ cấu giới tính

ĐNGV nữ đã phát huy mọi 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.

* 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.

3.1.1.2. Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và phong cách làm việc

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

Hai là, đa số giảng viên có phong cách làm việc chuyên nghiệp, mẫu mực

3.1.1.3. Về trình độ, năng lực sư phạm, năng lực nghiên cứu khoa học

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

* Về trình độ chuyên môn được đào tạo

Số lượng và tỷ lệ cán bộ, 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.

* Trình độ LLCT nhiều trường có tỷ lệ cao, nên công tác nghiên cứu, giảng dạy, bồi dưỡng cán bộ tại địa phương có chất lượng tốt hơn.

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

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

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

Thực hiện chức trách trong công việc luôn là mục tiêu, là yêu cầu, nhiệm vụ và cũng là tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ chính trị và đánh giá chất lượng. Lực lượng chủ lực thực hiện toàn bộ khối lượng công việc trên chính là ĐNGV. Qua đánh giá, xếp loại chất lượng hàng 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.

3.1.1.5. Mức độ tin nhiệm của đội ngũ giảng viên

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

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

3.1.2. Hạn chế

3.1.2.1. Về số lượng, cơ cấu đội ngũ giảng viên

Một là, số lượng giảng viên ở một số TCT còn ít

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. Đặc biệt ở một số trường có số cán bộ giảng dạy và nghiên cứu dưới 50%.

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

* Về cơ cấu về nhóm chuyên ngành, khoa

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". Nguyên nhân xuất phát do số lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ, giảng viên các trường là không đồng đều, có sự chênh lệch tương đối tạo ra nhiều khó khăn để đạt được hiệu lực, hiệu quả đề ra.

* Về cơ cấu về trình độ chuyên môn

Số giảng viên có chuyên ngành khác còn chiếm tỷ lệ cao so với yêu cầu công việc (8,99%). Việc sắp xếp đội ngũ này ở các khoa chuyên môn gặp nhiều khó khăn, bất cập.

*** Về cơ cấu giới tính**

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).

*** Cơ cấu độ tuổi**

Số giảng viên dưới 35 tuổi khá đông (chiếm tỉ lệ gần 30%). Cơ cấu tuổi trung bình trong ĐNGV hiện nay cũng chưa bảo đảm, tỷ lệ, 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

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

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

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

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% còn 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% còn nhiều hạn chế trong cách thức hoạt động, thể hiện năng lực nhận thức và khả năng hoạt động thực tiễn.

3.1.2.3. Về trình độ; năng lực sư phạm; năng lực nghiên cứu khoa học

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

Số tiến sĩ còn ít, chiếm tỉ lệ thấp trong tổng số cán bộ, viên chức các trường (133/3.075 chiếm tỉ lệ 4,33%); 19 TCT (chiếm tỉ lệ hơn 30%) chưa có tiến sĩ; 12 TCT (chiếm tỉ lệ 19%) mỗi trường có 01 tiến sĩ.

Hai là, năng lực chuyên môn và sư phạm của nhiều giảng viên còn bất cập

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. Chưa phát huy được tính tích cực, chủ động và sáng tạo của học viên;

chưa mạnh dạn trong đổi mới, sáng tạo các hình thức tổ chức, phương pháp dạy - học; Nhiều giảng viên còn lúng túng, chưa có khả năng giải đáp các câu hỏi do học viên đặt ra.

Ba là, năng lực nghiên cứu khoa học của đa số giảng viên còn yếu

Đội ngũ chủ yếu tập trung ở 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

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

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

3.1.2.5. Về mức độ tín nhiệm của đội ngũ giảng viên

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

Hai là, một số ít giảng viên chưa được học viên tín nhiệm.

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

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 Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

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.

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

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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 hạn chế trong công tác tạo nguồn, quy hoạch, quản lý, phát triển giảng viên trẻ

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

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.

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, 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

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

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

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

Những yếu tố khó khăn

Một là, hạn chế về nguồn lực tài chính

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

Ba là, môi trường làm việc, công tác

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

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

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-QĐ/TW ngày 13-11-2018 và Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19-5-2021 của Ban Bí thư

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

Ba là, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của trường chính trị phải phù hợp với điều kiện thực tiễn địa phương

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, đảng viên nhà trường trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

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

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

4.2.2. Xây dựng chiến lược phát triển trường chuẩn trên cơ sở xây dựng, hoàn thiện khung năng lực giảng viên

Một là, xác định xây dựng, phát triển trường chính trị chuẩn là nhiệm vụ trọng tâm mang tính đột phá để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và nghiên cứu khoa học, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

Hai là, nghiên cứu, hoàn thiện, bổ sung khung năng lực nghề nghiệp giảng viên phù hợp chức năng, nhiệm vụ của trường chính trị

Ba là, xây dựng chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng theo chuẩn chức danh nghề nghiệp; tạo điều kiện để đội ngũ giảng viên đáp ứng đầy đủ các điều kiện, tiêu chí giảng viên

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

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

Hai là, xây dựng quy hoạch phát triển ĐNGV

Ba là, đổi mới công tác quản lý giảng viên

Bốn là, đổi mới công tác đánh giá giảng viên

Năm là, tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện, bổ sung chế độ, chính sách đối với đội ngũ giảng viên trường chính trị

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 của từng giảng 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

Một là, nắm vững mục tiêu, yêu cầu, xác định nhu cầu, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho giảng viên

Hai là, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, phương pháp... phù hợp từng đối tượng, chuyên ngành đáp ứng yêu cầu công việc

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

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

Năm là, thực hiện tốt công tác bố trí, sử dụng giảng viên sau đào tạo, bồi dưỡng bảo đảm đúng quy hoạch, tạo nguồn giảng viên

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

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

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

Hai là, thực hiện hiệu quả chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ giảng viên, có cơ chế thu hút nhân tài

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

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

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

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

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

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

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

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 đội ngũ giảng viên

Hai là, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện công tác xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên

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

Bốn là, tăng cường sự hướng dẫn, tạo điều kiện thuận lợi của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đối với các trường chính trị

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 CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI 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, tháng 3.