

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

HÀ THỊ BÍCH THỦY

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

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG



PGS, TS Lâm Quốc Tuấn

HÀ NỘI - 2024

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

HÀ THỊ BÍCH THỦY

**CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIÁNG VIÊN CỦA
HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH
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: PGS, TS ĐINH NGỌC GIANG

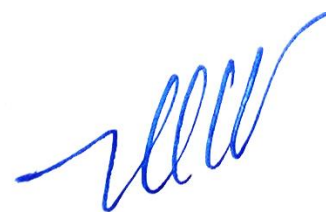
(Handwritten signature)

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, consisting of stylized, cursive letters that appear to be 'HTB' followed by a long horizontal stroke.

Hà Thị Bích Thủy

MỤC LỤC

	Trang
MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	8
1.1. Các công trình khoa học ngoài nước	8
1.2. Các công trình khoa học trong nước	12
1.3. Khái quát kết quả của các công trình khoa học đã tổng quan và những vấn đề luận án tập trung nghiên cứu	22
Chương 2: CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIÁNG VIÊN CỦA HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH - NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN	25
2.1. Khái quát về Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, giảng viên và đánh giá giảng viên của Học viện	25
2.2. Công tác đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh - Khái niệm, nội dung, vai trò và đặc điểm	56
Chương 3: CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIÁNG VIÊN CỦA HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ KINH NGHIỆM	66
3.1. Thực trạng công tác đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh	66
3.2. Nguyên nhân và kinh nghiệm	98
Chương 4: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP THỰC HIỆN TỐT CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIÁNG VIÊN CỦA HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH ĐẾN NĂM 2035	109
4.1. Dự báo những yếu tố tác động và phương hướng thực hiện tốt công tác đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đến năm 2035	109
4.2. Giải pháp thực hiện tốt công tác đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh	116
KẾT LUẬN	156
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	158
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	159
PHỤ LỤC	177

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT TRONG LUẬN ÁN

CB, CC, VC	: Cán bộ, công chức, viên chức
CTCB	: Công tác cán bộ
CTQG	: Chính trị quốc gia
CT-XH	: Chính trị - xã hội
ĐGCB	: Đánh giá cán bộ
ĐGGV	: Đánh giá giảng viên
ĐNCB	: Đội ngũ cán bộ
ĐNGV	: Đội ngũ giảng viên
ĐT, BD	: Đào tạo, bồi dưỡng
ĐUHV	: Đảng ủy Học viện
KT, GS	: Kiểm tra, giám sát
NCKH	: Nghiên cứu khoa học
Nxb	: Nhà xuất bản
TCCB	: Tổ chức, cán bộ
TCD	: Tổ chức đảng
TD-KT	: Thi đua - khen thưởng
XHCN	: Xã hội chủ nghĩa

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

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

Những năm qua, nhiều nghị quyết, chỉ thị về công tác ĐGCB được Bộ Chính trị, Ban Bí thư ban hành và thể chế thành các văn bản quy phạm pháp luật của Nhà nước. Nhờ đó, công tác ĐGCB ngày càng được đổi mới, có nhiều chuyển biến về nội dung, phương pháp; từng bước góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ (ĐNCB) các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới. Tuy nhiên, kết quả công tác ĐGCB chưa đạt hiệu quả cao. Trên thực tế, đã có một số cán bộ được đánh giá là tốt, đủ tiêu chuẩn để bầu cử, bổ nhiệm, nhưng sau khi được bầu cử, bổ nhiệm phát hiện ra là trước đó có vi phạm, thậm chí vi phạm nghiêm trọng. ĐGCB vẫn được xem là khâu yếu trong công tác cán bộ (CTCB). Đại hội XIII của Đảng yêu cầu: “không để lọt những người không xứng đáng, không bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện, có biểu hiện cơ hội chính trị, tham vọng quyền lực vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, nhưng cũng không để sót những cán bộ thực sự có đức, có tài” [54, tr.243]. Ngày 04-10-2023, Bộ Chính trị khóa XIII ban hành Quy định số 124-QĐ/TW “về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị” thay thế Quy định số 132-QĐ/TW ngày 08-3-2018. Quy định yêu cầu đối với các cơ quan, đơn vị trong hệ thống chính trị cần cụ thể hoá kịp thời, hợp lý những chủ trương mới của Đảng trong công tác ĐGCB, đáp ứng yêu cầu của tình hình mới.

Ph.Ăngghen cùng với C. Mác là những người đầu tiên đặt nền móng cho việc sử dụng và phát triển nền giáo dục vô sản. Bàn về vai trò của giáo dục, Ph.Ăngghen cùng với C. Mác khẳng định, giáo dục quyết định sự vận động và phát triển của xã hội, do đó “muốn thay đổi những điều kiện xã hội phải có một chế độ giáo dục thích hợp” [144, tr.771]. Kế thừa quan điểm của C.Mác và Ph.Anghen, Hồ Chí Minh khẳng định: “Một dân tộc dốt là một dân tộc yếu” và “nhiệm vụ giáo dục 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” [125, tr.345].

Xác định vai trò và tầm quan trọng của giáo dục, các cơ sở đào tạo hiện nay thường tập trung vào những vấn đề then chốt là phát triển đội ngũ giảng viên (ĐNGV) và đánh giá giảng viên (ĐGGV). Theo đó, mục đích ĐGGV để làm rõ năng lực, trình độ, kết quả công tác, phẩm chất, đạo đức là căn cứ để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đề bạt, ĐT, BD và thực hiện chính sách đối với giảng viên. Tuy nhiên, việc ĐGGV hiện nay ở một số cơ sở giáo dục còn mang tính chủ quan, theo cảm tính do không có chỉ tiêu đánh giá và công cụ đo lường cụ thể. Ngoài ra, do tâm lý nể nang, ngại va chạm của người đánh giá dẫn đến tình trạng đánh giá mang tính hình thức, chưa thực sự hiệu quả và làm giảm động lực phấn đấu của những giảng viên có năng lực và tâm huyết, trách nhiệm với nghề.

Ngày 14-11-2013, Ban Chấp hành Trung ương ban hành Nghị quyết số 29-NQ/TW “về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”. Một trong những nội dung quan trọng của Nghị quyết là đổi mới cách thức kiểm tra, đánh giá hoạt động giáo dục, đào tạo, trong đó có đội ngũ giáo viên và cán bộ giáo dục: “Đổi mới cơ chế tiếp nhận và xử lý thông tin trong quản lý giáo dục, đào tạo. Thực hiện cơ chế người học tham gia đánh giá hoạt động giáo dục, đào tạo; nhà giáo tham gia đánh giá cán bộ quản lý; cơ sở giáo dục, đào tạo tham gia đánh giá cơ quan quản lý nhà nước” [44, tr.206]. Tại Đại hội XIII, Đảng ta cũng đưa ra chủ trương gắn liền việc nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo với việc kiểm định chất lượng giáo dục, trong đó có chất lượng hoạt động giảng dạy, quản lý của đội ngũ giáo viên: “Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục các cấp đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Tăng cường công tác kiểm định chất lượng các cơ sở giáo dục và kiểm tra chất lượng giáo viên các cấp” [54, tr.130]. Điều đó cho thấy tầm quan trọng của công tác kiểm tra, ĐGGV trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo ở Việt Nam hiện nay.

Đối với Học viện Chính trị quốc gia (CTQG), trong những năm qua, Đảng ủy, Giám đốc Học viện, cấp ủy, thủ trưởng đơn vị trực thuộc luôn quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, thực hiện tốt công tác ĐGGV. Hiện nay, tổng số cán bộ, công chức,

viên chức (CB, CC, VC) của Học viện là 2.112 người, trong đó giảng viên là 959 người (chiếm khoảng 45%) [67]. Giảng viên Học viện CTQG Hồ Chí Minh là lực lượng chủ yếu trong thực hiện các nhiệm vụ chính trị quan trọng của Học viện, trực tiếp tham gia giảng dạy, nghiên cứu khoa học (NCKH), có vai trò quyết định đến chất lượng ĐT, BD cán bộ. Trước năm 2017, công tác ĐGGV của Học viện chưa thực sự được quan tâm chỉ đạo, không ít tập thể, cá nhân có sự nhầm lẫn giữa ĐGGV với tổng kết bình xét danh hiệu thi đua cuối năm. Từ năm 2017 đến nay, công tác ĐGGV của Học viện được thực hiện thống nhất, đồng bộ, dân chủ, công khai, minh bạch và ngày càng đi vào quy củ, hệ thống; góp phần xây dựng và phát triển ĐNGV của Học viện ngày càng đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới. Tuy nhiên, công tác ĐGGV vẫn còn những hạn chế: việc quán triệt các văn bản, quy định, hướng dẫn về ĐGGV có lúc, có nơi chưa đầy đủ; việc thực hiện nội dung, quy trình, phương pháp ĐGGV ở một số đơn vị chưa chặt chẽ, chưa đúng quy định; công tác ĐGGV ở một số đơn vị chưa thực sự hiệu quả, tính tự giác của giảng viên trong nhận xét, đánh giá chưa cao, thậm chí còn có hiện tượng che dấu khuyết điểm, hoặc cả nể, né tránh, ngại va chạm trong đánh giá, xếp loại giảng viên; kết quả ĐGGV các cấp chưa thực sự tạo nên sự chuyển biến vững chắc cho CTCB và phát triển ĐNGV của Học viện.

Trước yêu cầu của nhiệm vụ cách mạng trong thời kỳ mới, xây dựng Học viện CTQG Hồ Chí Minh vững mạnh, xứng đáng là trung tâm quốc gia ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý trung, cao cấp, cán bộ khoa học lý luận chính trị của Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội (CT-XH); là trung tâm quốc gia NCKH lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, nghiên cứu đường lối, chủ trương, chính sách và pháp luật của Đảng và Nhà nước, NCKH chính trị, khoa học lãnh đạo, quản lý phục vụ giảng dạy, học tập, góp phần cung cấp luận cứ khoa học trong việc hoạch định đường lối, chủ trương của Đảng, Nhà nước, việc thực hiện tốt công tác ĐGGV của Học viện CTQG Hồ Chí Minh có ý nghĩa quan trọng và cấp thiết cả về lý luận và thực tiễn.

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

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

2.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về công tác ĐGGV của Học viện CTQG Hồ Chí Minh, luận án đề xuất phương hướng, giải pháp thực hiện tốt công tác ĐGGV của Học viện đến năm 2035.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Một là, tổng quan các công trình khoa học ngoài nước và trong nước liên quan đến đề tài luận án, đánh giá những kết quả mà các công trình nghiên cứu đã đạt được và chỉ ra những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu.

Hai là, làm rõ hơn những vấn đề lý luận và thực tiễn về công tác ĐGGV của Học viện CTQG Hồ Chí Minh giai đoạn hiện nay.

Ba là, đánh giá thực trạng công tác ĐGGV của Học viện CTQG Hồ Chí Minh; chỉ ra các nguyên nhân, rút ra những kinh nghiệm.

Bốn là, dự báo những yếu tố tác động, đề xuất phương hướng và giải pháp thực hiện tốt công tác ĐGGV của Học viện đến năm 2035.

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

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận án nghiên cứu về công tác ĐGGV của Học viện CTQG Hồ Chí Minh giai đoạn hiện nay.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

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

Phạm vi thời gian: Luận án nghiên cứu công tác ĐGGV của Học viện từ năm 2017 đến nay (năm 2017 Giám đốc Học viện ban hành Hướng dẫn về đánh giá, phân loại CB, CC, VC và người lao động [81]). Các phương hướng và giải pháp luận án đề xuất có giá trị vận dụng thực tiễn đến năm 2035.

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

4.1. Cơ sở lý luận

Cơ sở lý luận của luận án là chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về cán bộ, CTCB và đánh giá CB, CC, VC.

4.2. Cơ sở thực tiễn

Cơ sở thực tiễn của luận án là thực trạng công tác ĐGCB của Học viện CTQG Hồ Chí Minh; các công trình nghiên cứu tổng kết thực tiễn, các báo cáo sơ kết, tổng kết và các tài liệu thu thập được của tác giả về công tác ĐGGV của Học viện CTQG Hồ Chí Minh.

4.3. Phương pháp nghiên cứu

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

Phương pháp kết hợp phân tích, tổng hợp và so sánh, đối chiếu được sử dụng trong chương 1, 2, 3 nhằm tổng hợp số liệu, tài liệu, tham khảo các kết quả nghiên cứu (sách, giáo trình, đề tài, luận án, tạp chí, hội thảo...) đã được công bố, khái quát hóa những kết quả mà các công trình nghiên cứu đã đạt được.

Phương pháp diễn dịch, quy nạp được sử dụng ở tất cả các chương của luận án.

Phương pháp kết hợp logic và lịch sử được sử dụng chủ yếu ở chương 2 của luận án. Thông qua nguồn tư liệu để nghiên cứu, tổng quát quá trình hình thành và phát triển của Học viện.

Phương pháp tổng kết thực tiễn được sử dụng nhiều ở chương 3, tổng kết quá trình Đảng ủy, Giám đốc, các cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ (TCCB) của Học viện tiến hành đánh giá những ưu điểm, hạn chế trong công tác ĐGGV; từ đó bổ sung, hoàn thiện, phát triển lý luận và rút ra những kinh nghiệm trong chỉ đạo, thực hiện tốt công tác ĐGGV của Học viện.

Phương pháp điều tra, khảo sát được sử dụng khi đánh giá ưu điểm, hạn chế trong công tác ĐGGV của Học viện CTQG Hồ Chí Minh, phân tích nguyên nhân của ưu điểm, hạn chế ở chương 3 và đề xuất giải pháp ở chương 4 của

luận án. Phương pháp này cung cấp một lượng thông tin lớn từ khách thể nghiên cứu những nội dung liên quan đến đề tài. Có 02 mẫu phiếu điều tra được xây dựng dành cho 03 đối tượng: cán bộ lãnh đạo, quản lý; giảng viên và học viên. Tác giả luận án đã điều tra 600 phiếu, trong đó có 100 phiếu dành cho cán bộ lãnh đạo, quản lý (Trung tâm Học viện 25 phiếu, Học viện Chính trị khu vực I 15 phiếu, Học viện Chính trị khu vực II 15 phiếu, Học viện Chính trị khu vực III 15 phiếu, Học viện Chính trị khu vực IV 15 phiếu, Học viện Báo chí và Tuyên truyền 15 phiếu); 200 phiếu dành cho giảng viên (Trung tâm Học viện 50 phiếu, Học viện Chính trị khu vực I 30 phiếu, Học viện Chính trị khu vực II 30 phiếu, Học viện Chính trị khu vực III 30 phiếu, Học viện Chính trị khu vực IV 30 phiếu, Học viện Báo chí và Tuyên truyền 30 phiếu); 300 phiếu dành cho học viên (lớp đào tạo giảng viên lý luận chính trị 34 phiếu; các lớp đại học (chuyên ngành chính trị 30 phiếu; các lớp đại học tại Học viện Báo chí và Tuyên truyền 30 phiếu; các lớp cao cấp lý luận chính trị 80 phiếu; sau đại học 70 phiếu; lớp bồi dưỡng kiến thức kinh điển Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh 56 phiếu. Thời gian tập trung thu thập phiếu trong 1,5 tháng. Luận án sử dụng phần mềm Google form để xử lý số liệu thống kê về thực trạng công tác ĐGGV của Học viện.

5. Đóng góp mới về khoa học của luận án

Một là, làm rõ khái niệm và các nội dung công tác ĐGGV của Học viện CTQG Hồ Chí Minh. Trong đó, luận án tập trung làm rõ nội hàm khái niệm công tác ĐGGV của Học viện CTQG Hồ Chí Minh. Công tác ĐGGV gồm các nội dung: quán triệt đường lối, chủ trương của Đảng, quy định của Nhà nước, của Học viện về ĐGGV; tổ chức thực hiện nội dung, hình thức, phương pháp, quy trình, nguyên tắc ĐGGV; Đảng ủy, Giám đốc Học viện lãnh đạo, chỉ đạo sự phối hợp các tổ chức, đơn vị liên quan đến ĐGGV của Học viện; tiến hành thanh tra, kiểm tra, giám sát; sơ kết, tổng kết công tác ĐGGV của Học viện.

Hai là, đúc rút một số kinh nghiệm từ thực trạng công tác ĐGGV của Học viện: sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ủy, Giám đốc Học viện, cấp ủy, thủ trưởng đơn vị trực thuộc là nhân tố hàng đầu quyết định đến chất lượng công tác ĐGGV của Học viện; công tác ĐGGV phải xuất phát từ tình hình thực tiễn và yêu cầu, nhiệm

vụ của CTCB, thực hiện công tác xây dựng Đảng và gắn với nhiệm vụ chính trị của Học viện; chấp hành nghiêm nguyên tắc, quy trình, đồng thời vận dụng linh hoạt, sáng tạo nội dung, hình thức, phương pháp ĐGGV phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của từng đơn vị và điều kiện cụ thể của giảng viên.

Ba là, đề xuất giải pháp thực hiện tốt công tác ĐGGV của Học viện đến năm 2035, trong đó tập trung vào 02 giải pháp quan trọng: cụ thể hóa, hoàn thiện quy định về tiêu chuẩn giảng viên; tiếp tục đổi mới nội dung, phương pháp, quy trình ĐGGV của Học viện.

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

6.1. Ý nghĩa lý luận của luận án

Luận án góp phần làm rõ hơn những vấn đề lý luận về công tác ĐGGV và giải pháp thực hiện tốt công tác ĐGGV của Học viện CTQG Hồ Chí Minh.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn của luận án

Luận án là tài liệu tham khảo để Đảng ủy, Giám đốc Học viện, thủ trưởng Học viện trực thuộc, viện trưởng và cơ quan tham mưu TCCB tham khảo trong thực hiện công tác ĐGGV, đồng thời là tài liệu tham khảo trong công tác ĐT, BD cán bộ ở các cơ sở ĐT, BD cán bộ của Đảng, Nhà nước.

7. Kết cấu của luận án

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

Chương 1

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

Những vấn đề liên quan đến đánh giá CB, CC, VC nói chung, giảng viên nói riêng đã được nhiều nhà khoa học và những người hoạt động thực tiễn trong nước và ngoài nước nghiên cứu; kết quả nghiên cứu được thể hiện trong chương trình khoa học, đề tài khoa học, các sách, bài viết đăng trên tạp chí, luận án tiến sĩ.

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC NGOÀI NƯỚC

1.1.1. Các công trình về đánh giá cán bộ, công chức, viên chức

- Mei Jixia (2012), *Research on the performance evaluation system of civil servants* (Nghiên cứu hệ thống đánh giá hiệu quả công việc của công chức) [132]. Đánh giá hiệu quả công việc của công chức được xem là một quy trình quan trọng trong hoạt động quản lý công chức bởi kết quả đánh giá là cơ sở giúp các cơ quan, đơn vị biết được năng lực, phẩm chất của từng công chức, từ đó mới có thể bố trí, sử dụng, DT, BD, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với công chức. Tác giả đã kết hợp lý thuyết và phương pháp quản lý nguồn nhân lực hiện đại, đồng thời xây dựng khung lý thuyết về hệ thống đánh giá hiệu quả hoạt động của công chức từ quan điểm về sự thống nhất giữa hiệu quả hoạt động của chính phủ và hiệu quả hoạt động của công chức thì việc xây dựng một mô hình đánh giá định lượng kết quả hoạt động công chức tích hợp các chỉ số, đối tượng và phương pháp, cho thấy một phương thức khả thi để cải cách hệ thống đánh giá kết quả công chức ở nước ta.

- Lưu Tĩnh (2019), *Research on job performance evaluation of civil servants in the “big data”* (Nghiên cứu về đánh giá hiệu quả công việc của công chức trong thời đại công nghệ số) [169]. Việc đánh giá hiệu quả công việc của công chức bao gồm 05 nội dung: đạo đức, khả năng, sự siêng năng, hiệu suất và tham nhũng. Công nghệ số, giúp thu được dữ liệu về hiệu quả hoạt động của công chức trong công việc hằng ngày, bao gồm tỷ lệ đi học, hoàn thành công việc, sự hài lòng của quần chúng và những cố gắng, nỗ lực, tiến bộ của công chức. Hiện nay, hệ thống đánh giá hiệu quả công việc của công chức Trung Quốc đã được cải thiện ở mức độ nhất định, việc sử dụng công nghệ số tạo nên sự đổi mới và tối ưu hóa đánh giá

360 độ, có thể sử dụng đánh giá trên mạng xã hội như WeChat, để hình thành một nền tảng tương tác, nhằm đạt được phản hồi chính xác, góp phần cải thiện hiệu quả công việc, đồng thời giảm chi phí quản lý. Để thực hiện đánh giá hiệu suất của công chức, không chỉ chú ý đến việc ứng dụng dữ liệu lớn để hỗ trợ điều chỉnh hành vi của công chức, đôn đốc công chức thực hiện tốt nhiệm vụ của mình, phải chú trọng đào tạo và phát triển nhân tài công nghệ cao. *Trước hết*, xét về mặt tuyển dụng nhân sự, nhân tài có nền tảng kiến thức công nghệ cao có thể được ưu tiên. *Hai là*, lựa chọn một số nhân viên có tiềm lực để đào tạo kỹ năng nhằm nâng cao khả năng làm chủ và ứng dụng công nghệ cao.

- Dương Chí Bản (2021), *Hoàn thiện cơ chế kiểm tra, đánh giá cán bộ, khuyến khích cán bộ đảm đương chịu trách nhiệm* [12]. ĐGCB là biện pháp quan trọng để giữ vững và tăng cường sự lãnh đạo toàn diện của Đảng, là động lực quan trọng để thúc đẩy cán bộ làm việc có trách nhiệm. Trong những năm gần đây, Thành phố Vu Hồ, tỉnh An Huy (Trung Quốc) chủ trương nghiên cứu và thực hiện những quan niệm mới, tư tưởng mới và yêu cầu mới của Tổng Bí thư Tập Cận Bình để làm tốt công tác ĐGCB, đồng thời nghiêm túc thực hiện các yêu cầu triển khai của Trung ương Đảng và Tỉnh ủy về cơ chế kiểm tra, ĐGCB. Mục tiêu của ĐGCB là nhằm giữ vững và tăng cường sự lãnh đạo toàn diện của Đảng, tạo động lực phấn đấu cho cán bộ có năng lực. Cơ chế đánh giá là làm rõ kiểm tra cái gì, kiểm tra ai, kiểm tra như thế nào và công dụng như thế nào?.

- Chu Hiểu Hân, Vương Thạch (2021), *Đổi mới phương thức tuyển chọn và đánh giá cán bộ trẻ ưu tú - Dựa trên lý thuyết tự trình bày của Goffman* [74]. Tác giả nhận định, đào tạo, đánh giá, lựa chọn cán bộ trẻ ưu tú là một trong những nhiệm vụ trọng yếu, liên quan đến vận mệnh của Đảng, của đất nước. Việc lựa chọn cán bộ trẻ xuất sắc cần có phương pháp luận khoa học, không nên dựa vào chủ quan. Dựa trên lý thuyết tự trình bày của Goffman, lộ trình đánh giá cán bộ trẻ ưu tú được thể hiện như sau: tự đánh giá, đánh giá của chuyên gia, đánh giá của tổ chức, đánh giá của cơ sở đào tạo, tức là "đánh giá đa góc độ". Tự đánh giá là các học viên độc lập phân tích và đánh giá điểm mạnh và điểm yếu của bản thân, lập kế hoạch phát triển cá nhân, đưa ra các năng lực chính cần cải thiện trong quá trình đào tạo, làm rõ các hành động cụ thể cần thực hiện và mục tiêu trong tương lai và

đưa ra giải pháp nhằm cải thiện năng lực khi kết thúc khóa đào tạo. Đánh giá của chuyên gia là một nhóm các nhà đánh giá chuyên nghiệp hiểu được việc thực hiện các kế hoạch phát triển cá nhân của sinh viên và thực hiện các quan sát ẩn về hiệu suất của sinh viên trong quá trình học tập, các cuộc thảo luận theo chủ đề và các tương tác sau giờ học; tập trung vào khả năng, tính cách và động lực của sinh viên. Đánh giá của tổ chức là cơ quan tham mưu về TCCB, trong đó cán bộ của bộ phận tổ chức, giáo viên là người chịu trách nhiệm chính về việc theo dõi, thống kê kết quả đào tạo của cán bộ trẻ và ghi chép kịp thời, đánh giá năng lực cá nhân, phẩm chất, đạo đức, kỷ luật làm căn cứ, cơ sở để đánh giá, tuyển chọn cán bộ ưu tú.

1.1.2. Các công trình về đánh giá giảng viên

- Kelly O'Brien (2014), *An Investigation of Teacher Evaluation Systems and How They Can Be Transformed To Improve Teaching and Learning: A Change Leadership Plan* (Nghiên cứu hệ thống đánh giá giảng viên và phương pháp cải thiện việc dạy và học: Kế hoạch thay đổi lãnh đạo) [141]. Nghiên cứu chỉ ra rằng, nghệ thuật ĐGGV hiện đại là “đánh giá chương trình”. Hệ thống ĐGGV có thể được chuyển đổi bằng cách tích hợp công nghệ để hợp lý hóa quy trình, từ đó cải thiện việc dạy và học. Nghiên cứu này nhằm trả lời hai câu hỏi quan trọng: Công nghệ thông tin có đang được sử dụng trong các hệ thống đánh giá giảng viên không?; làm thế nào để có thể được sử dụng hợp lý hóa công nghệ trong quá trình ĐGGV?. Môi trường giáo dục hiện nay cung cấp nhiều cơ hội quan trọng để thay đổi văn hóa ĐGGV bằng cách phát triển hệ thống hỗ trợ toàn diện việc dạy và học. Ngoài ra, những tiến bộ trong lĩnh vực kỹ thuật theo mô hình chuyển đổi số hỗ trợ tính khả thi của việc tích hợp công nghệ cao vào ĐGGV hệ thống và hỗ trợ giảng viên tốt hơn trong việc cải thiện kỹ năng của họ.

- Fajar Masya, Hendra Prastiawan, Destriyani Putri, (2017), *Design and Implementation of Lecturer Evaluation* (Thiết kế và thực hiện đánh giá giảng viên) [72]. Để nâng cao hiệu quả hoạt động của nguồn nhân lực (trong trường hợp này là giảng viên), Trường Đại học Mercuri đã tiến hành đánh giá hiệu quả hoạt động của giảng viên vào cuối mỗi học kỳ theo định kỳ khóa học. Việc đánh giá nhằm mục đích cải thiện hoạt động giảng dạy và đào tạo. Dựa trên kết quả đánh giá, cơ sở đào tạo sẽ có được cái nhìn tổng quan về giá trị công việc của giảng viên trong

từng học kỳ. Nhà trường phân công từng giảng viên giảng dạy trong lớp phát phiếu câu hỏi cho sinh viên và từng sinh viên có trách nhiệm đánh giá quá trình dạy và học của giảng viên. Tuy nhiên, nội dung này sẽ có một số vấn đề khó khăn như việc điền bảng câu hỏi chỉ được thực hiện bởi một số sinh viên trong lớp; kết quả của bảng hỏi thiếu sự giám sát của Nhà trường nên khó cho ra một kết quả đánh giá chính xác. Xuất phát từ hạn chế trên, nghiên cứu này dự định tạo ra một hệ thống đánh giá của sinh viên sử dụng phương pháp Elimination et Choix Traduisant la Realite (electer). Phương pháp này nhằm hỗ trợ và tạo điều kiện thuận lợi trong việc đưa ra các quyết định liên quan đến việc ĐGGV theo phương pháp tối ưu nhất.

- Khamphounvong Nouanphet (2017), *Đánh giá giảng viên đại học nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào* [149]. Luận án góp phần hoàn thiện nguyên tắc, cơ sở lý luận của việc ĐGGV; xây dựng quy trình ĐGGV theo chức danh gắn với các tiêu chuẩn, tiêu chí cụ thể; chỉ rõ thực trạng, ưu điểm và hạn chế của hoạt động ĐGGV ở Đại học Champasack; từ đó đề xuất 05 giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả ĐGGV: *một là*, nâng cao nhận thức của cán bộ quản lý, giảng viên, sinh viên về ĐGGV; *hai là*, hoàn thiện quy trình, công cụ ĐGGV; *ba là*, huy động các lực lượng tham gia ĐGGV; *bốn là*, kiểm tra, đánh giá hoạt động ĐGGV; *năm là*, bảo đảm các điều kiện về môi trường và chế độ chính sách cho hoạt động ĐGGV [150, tr.119-128].

- Yimer Amedie Muhie, Abeselom Befekadu Wolde, Cheru Haile Tesfay, Berhanu Anbase Bedada (2020), *Improving Quality of Education by Evaluating the Capacity of Lecturers* (Cải thiện chất lượng giáo dục bằng cách đánh giá năng lực của giảng viên) [146]. Đánh giá năng lực giảng viên là chìa khóa nâng cao chất lượng giáo dục. Tại Đại học Assosa, Ethiopia, năng lực của giảng viên đã được đánh giá bằng các thông số khác nhau. Hệ thống giám sát và đánh giá bài giảng (LEMS) nhằm mục đích theo dõi và đánh giá hiệu suất của giảng viên trong học kỳ. Đây là một ứng dụng dựa trên web được giám sát và quản lý bởi đơn vị bảo đảm chất lượng và năng suất (QAP), yêu cầu đại diện lớp được QAP chọn ngẫu nhiên cung cấp thông tin cập nhật thông qua Khu vực đăng nhập của họ về các bài giảng được tổ chức, hoãn, hủy hoặc vắng mặt giảng viên, sau đó báo cáo được tạo và đánh giá thống kê để ban quản lý có thể suy ra ngay những giảng viên làm việc có

hiệu suất và không hiệu quả. Hệ thống này có vai trò quan trọng vì bất kỳ hệ thống nào có ý định duy trì một dạng tiêu chuẩn, phải trải qua rất nhiều khó khăn, trải qua rất nhiều loại hình đánh giá đối với giảng viên.

- Chung Chi Dương, Lữ Na, Cao Quế Quyên (2022), *Phân tích hệ thống chỉ tiêu đánh giá hiệu quả của giảng viên đại học Mỹ* [37]. Việc nghiên cứu và xây dựng hệ thống chỉ số đánh giá năng lực giảng viên Đại học có ý nghĩa rất lớn, do vậy, tác giả đã lấy 04 trường đại học đẳng cấp thế giới ở Mỹ làm ví dụ. Nghiên cứu cho thấy, việc đánh giá hiệu quả công việc của giảng viên đại học tại Mỹ được chia thành ba lĩnh vực: giảng dạy, NCKH và dịch vụ. Hệ thống chỉ số hiệu suất giảng viên của bốn trường đại học điển hình đều tập trung vào các nội dung: tăng cường hiệu suất đánh giá, chú ý đến mức độ phù hợp giữa đánh giá hiệu quả hoạt động của giảng viên và các mục tiêu phát triển đại học; hoàn chỉnh và tạo ra các chỉ số mang yếu tố đặc trưng để đánh giá hiệu quả hoạt động của giảng viên; nâng cao tính minh bạch của hệ thống chỉ số đánh giá hiệu quả hoạt động của giảng viên đại học.

- Mao Đơn, Trần Sư Sư (2022), *Chế độ đánh giá nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học Nhật Bản và bài học kinh nghiệm* [71]. Mục đích cơ bản của ĐGGV đại học là kết hợp chặt chẽ quá trình đánh giá, kết quả đánh giá giảng dạy và NCKH của giảng viên thông qua một hệ thống đánh giá phù hợp với quan điểm nâng cao chất lượng giảng dạy của giảng viên và mục tiêu phát triển của nhà trường. Thông qua các đặc điểm cụ thể, các chỉ số đánh giá, quá trình đánh giá toàn diện về hệ thống ĐGGV đại học Nhật Bản được thực hiện, cung cấp tài liệu tham khảo cho ĐGGV đại học ở các nước.

1.2. CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC TRONG NƯỚC

1.2.1. Các công trình về đánh giá cán bộ, công chức, viên chức

- Phạm Tất Thắng (2012), *Đánh giá cán bộ huyện diện ban thường vụ tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh đồng bằng sông Hồng trong giai đoạn hiện nay* [161]. Luận án đã làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về ĐGCB huyện diện ban thường vụ tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh đồng bằng sông Hồng; phân tích thực trạng và đề xuất 05 nhóm giải pháp để nâng cao chất lượng ĐGCB huyện diện ban thường vụ tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh đồng bằng sông Hồng trong thời gian tiếp

theo: *một là*, nâng cao nhận thức của cấp ủy, cán bộ, đảng viên và nhân dân về ĐGCB huyện diện ban thường vụ tỉnh ủy quản lý; *hai là*, lượng hóa nội dung đánh giá thành những tiêu chí cụ thể, phù hợp với đặc thù của khu vực; *ba là*, đổi mới, hoàn thiện quy trình, phương pháp đánh giá bảo đảm phòng ngừa các tiêu cực trong quá trình đánh giá; *bốn là*, xây dựng và thực hiện chế độ trách nhiệm trong đánh giá; *năm là*, mở rộng dân chủ, phát huy vai trò của các đoàn thể, nhân dân, đồng nghiệp và cấp dưới vào quá trình đánh giá; *sáu là*, xây dựng cơ quan TCCB vững mạnh và ĐNCB làm công tác TCCB có trình độ, phẩm chất đáp ứng yêu cầu của nhiệm vụ trong tình hình mới; *bảy là*, gắn chặt ĐGCB với các khâu khác của CTCB; *tám là*, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát (KT, GS) trong ĐGCB, đẩy mạnh đấu tranh chống quan liêu, tham nhũng, tạo môi trường tích cực trong ĐGCB huyện diện ban thường vụ tỉnh ủy quản lý.

- Nguyễn Minh Tuấn (2017), *Đổi mới việc đánh giá, sử dụng cán bộ* [174]. Nghiên cứu khẳng định những vấn đề lý luận và thực tiễn về đánh giá, sử dụng cán bộ; chỉ ra thực trạng, phân tích nguyên nhân của ưu điểm, những khuyết điểm kéo dài trong đánh giá, sử dụng cán bộ. “Đánh giá đúng cán bộ là tiền đề để phát hiện, tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử và thực hiện chính sách cán bộ”; “đánh giá không đúng cán bộ, công chức, viên chức sẽ dẫn đến lựa chọn và sử dụng nhầm những cán bộ, công chức, viên chức không đủ phẩm chất, năng lực để giao những cương vị có trọng trách quan trọng, dẫn đến hỏng việc, gây tổn thất cho tổ chức, cho địa phương, đơn vị và ảnh hưởng đến uy tín của Đảng, suy giảm niềm tin của nhân dân [174, tr. 5-6]. Từ thực trạng ĐGCB, tác giả đề xuất những giải pháp góp phần thực hiện tốt hơn nhiệm vụ ĐGCB: Xây dựng và thực hiện tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá có lượng hóa đối với từng chức danh cán bộ để làm căn cứ ĐGCB chặt chẽ, khoa học, chính xác; bảo đảm tính xác thực, cụ thể với từng chức danh; phân cấp mạnh mẽ cho cấp ủy, người đứng đầu trực tiếp quản lý đánh giá, sử dụng cán bộ gắn với các chế tài để kiểm soát quyền lực; đổi mới phương pháp, quy trình ĐGCB.

- Nguyễn Văn Giang (2018), *Tiếp tục đổi mới công tác đánh giá cán bộ trước yêu cầu mới* [73]. Tác giả nhận định, ĐGCB phải dựa trên những quy định

cụ thể về tiêu chuẩn của từng chức danh và tiêu chí đánh giá đối với từng đối tượng cán bộ. Để làm rõ trách nhiệm ĐGCB, cần thực hiện nguyên tắc cấp trên đánh giá cấp dưới, người đứng đầu đánh giá những người thuộc quyền quản lý; cấp trên trực tiếp đánh giá người đứng đầu cấp dưới; bí thư cấp ủy, thủ trưởng cơ quan, đơn vị có thẩm quyền quyết định, chịu trách nhiệm về kết quả đánh giá, phân loại CB, CC, VC theo thẩm quyền. Đồng thời, để ĐGCB đạt hiệu quả cao cần phải xây dựng cơ chế để nhân dân tham gia, không nên sợ nhân dân không đủ thông tin để đánh giá đúng cán bộ, không thấy được ưu điểm, công lao của cán bộ.

- Vũ Thị Ngọc Dung (2018), *Hoàn thiện quy trình đánh giá công chức* [36]. Theo tác giả, những hạn chế, bất cập của quy trình đánh giá công chức “là tiêu chí phân loại công chức còn chung chung, rất khó lượng hóa kết quả, hiệu suất công tác của công chức”. Ví dụ như “tiêu chí đánh giá về tiêu chuẩn có lập trường, có bản lĩnh chính trị vững vàng rất khó đánh giá” [36, tr.8]. Lập trường hay bản lĩnh chính trị thường bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố như văn hóa, lịch sử, môi trường sống, và cá nhân. Do đó, việc đánh giá lập trường hay bản lĩnh chính trị của công chức có thể rất chủ quan, dẫn đến hiểu lầm hoặc đánh giá sai.

- Đào Thị Thanh Thủy (2019), *Đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ* [168]. Luận án phân tích lý thuyết đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ; thực trạng đánh giá công chức ở Việt Nam hiện nay qua nghiên cứu thực tiễn ở một số địa phương như: Hà Nội, Đà Nẵng, Lào Cai; từ đó định hướng những nhiệm vụ trọng tâm nhằm nâng cao chất lượng thực thi công vụ ở Việt Nam: đổi mới tiêu chí, quy trình, phương pháp đánh giá gắn với vị trí việc làm; đề cao vai trò của các chủ thể tham gia đánh giá, đồng thời luận án phân tích các điều kiện cần thiết để từng bước đưa đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ vào nền công vụ nước ta.

- Nguyễn Văn Thường (2021), *Đổi mới đánh giá cán bộ cấp cơ sở ở các đảng bộ học viện, trường sĩ quan quân đội hiện nay* [167]. Những năm qua, ĐGCB cấp cơ sở ở các đảng bộ học viện, trường sĩ quan quân đội đã được cấp ủy, cán bộ chủ trì, cơ quan chức năng các cấp quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn, tổ chức thực hiện nghiêm túc, chặt chẽ và đạt được nhiều kết quả quan trọng. Tuy nhiên, bên cạnh đó, ĐGCB cấp cơ sở ở các đảng bộ học viện, trường sĩ quan quân đội vẫn còn

có những hạn chế, khuyết điểm về tư duy, nhận thức, trách nhiệm của các chủ thể, lực lượng, về thực hiện nguyên tắc, nội dung, quy trình, hình thức, phương pháp ĐGCB, làm cho kết quả ĐGCB cấp cơ sở ở các đảng bộ học viện, trường sĩ quan quân đội có mặt vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.... Để đổi mới ĐGCB cấp cơ sở ở các đảng bộ học viện, trường sĩ quan quân đội hiện nay, các chủ thể và lực lượng tham gia cần tiếp tục đổi mới tư duy, nhận thức, nâng cao trách nhiệm của các chủ thể, lực lượng đối với ĐGCB cấp cơ sở; tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn của cấp ủy, TCD, cán bộ chủ trì, cơ quan chính trị ở các học viện, trường sĩ quan quân đội đối với đổi mới ĐGCB cấp cơ sở hiện nay; đổi mới nội dung, phương pháp, quy trình đánh giá; tăng cường bồi dưỡng năng lực CTCB cho đội ngũ cấp ủy viên, nhất là bí thư cấp ủy, TCD các cấp thuộc các đảng bộ học viện, trường sĩ quan quân đội; phát huy sức mạnh tổng hợp trong đổi mới ĐGCB.

- Phạm Ngọc Hùng (2021), *Nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ hiện nay* [132]. Bài viết đề cập 03 nội dung trọng tâm: một là, xác định những vấn đề lý luận về ĐGCB; hai là, phân tích thực trạng công tác ĐGCB hiện nay; ba là, đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng công tác ĐGCB. Tác giả khái quát 03 nhóm nguyên nhân dẫn đến những hạn chế trong công tác ĐGCB: tiêu chí ĐGCB còn chung chung, thiếu những tiêu chí về định lượng trong đánh giá, xếp loại cán bộ dẫn đến những vướng mắc và tính hình thức trong quá trình thực hiện, phản ánh không đúng thực chất ...; quy định của pháp luật về ĐGCB còn thiếu cụ thể, chưa phù hợp với tình hình thực tiễn; một số TCD tiến hành ĐGCB còn hình thức, nể nang, né tránh; tinh thần tự phê bình và phê bình chưa cao... Do vậy, phải không ngừng bổ sung để hoàn thiện bộ tiêu chuẩn chức danh đối với từng ngạch lãnh đạo, quản lý ở từng cấp; xây dựng phương thức đo lường, ĐGCB theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều; nâng cao năng lực cơ quan tham mưu về CTCB, nâng cao chất lượng đội ngũ làm CTCB. ĐGCB phải khách quan, toàn diện và người lãnh đạo, người làm công tác TCCB phải có tầm nhìn chiến lược, tư duy đổi mới, sáng tạo, để thấu hiểu và đánh giá đúng về cán bộ.

- Nguyễn Chí Hiếu (2021), *Quán triệt nguyên tắc khách quan và quan điểm toàn diện theo tư tưởng Hồ Chí Minh - yêu cầu quan trọng hàng đầu trong đánh*

giá, *bổ nhiệm đúng cán bộ* [76]. Tác giả cho rằng, việc ĐGCB là nhiệm chính trị của cấp ủy và của người đứng đầu cấp ủy các cấp. Tuy nhiên, ĐGCB vẫn là khâu yếu nhất trong các khâu của CTCB, nguyên nhân chủ yếu bắt nguồn từ chủ thể đánh giá. Để nâng cao hiệu quả trong công tác đánh giá, *bổ nhiệm cán bộ*, việc vận dụng nguyên tắc khách quan và quan điểm toàn diện theo tư tưởng Hồ Chí Minh có ý nghĩa quan trọng. Trước hết, nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, người đứng đầu về những phẩm chất theo tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh mà chủ thể đánh giá, *bổ nhiệm cán bộ* cần phải có; giữ nghiêm kỷ luật để tạo nên sức mạnh, sự đoàn kết thống nhất trong Đảng, đề cao trách nhiệm của các cấp có thẩm quyền, người đứng đầu và người tiến cử trong đánh giá, *bổ nhiệm cán bộ*; thực hành dân chủ, phát huy trí tuệ tập thể, tránh việc tuyệt đối hóa vai trò của người đứng đầu; tập trung xây dựng các tiêu chí, quy trình đánh giá, *bổ nhiệm cán bộ* sao cho thật chặt chẽ, khách quan, toàn diện, lựa chọn đúng cán bộ cho từng vị trí, chức danh, nhất là các chức vụ lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan, đơn vị, địa phương..., khắc phục tình trạng “đúng quy trình, nhưng không đúng người”; tiếp tục thực hiện nghiêm việc thi tuyển chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý, tăng cường KT, GS, sớm sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm, xây dựng quy định, quy chế, mở rộng đối tượng thi tuyển chặt chẽ, phù hợp với các chức danh, để góp phần tránh được bệnh chủ quan trong đánh giá; trên cơ sở đó có thể *bổ nhiệm* được cán bộ thực sự có đủ đức, đủ tài.

- Nguyễn Phú Trọng (2022), *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam* [177]. Cuốn sách là tài liệu quan trọng để quán triệt, tuyên truyền nâng cao nhận thức cho cán bộ, đảng viên và đông đảo nhân dân về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa ở Việt Nam. Bên cạnh đó, khi bàn về CTCB nói chung và công tác nhân sự Đại hội III nói riêng, tác giả nhận định “con người cũng có đủ thứ chứng tật không lành mạnh, nói ra rất tế nhị, nhạy cảm (nhận xét, đánh giá nhau thế nào? nhất là nói về nhược điểm, khuyết điểm của nhau; bố trí, sắp xếp vào đâu? liên quan đến danh dự, chế độ, chính sách hưởng thụ, chức vụ cao, thấp, lợi ích, bổng lộc... so sánh với người khác thế nào...” [177, tr.351]. Để khắc phục những khó khăn trong ĐGCB, tác giả đề xuất việc ĐGCB phải “thật sự công tâm, thật sự trong sáng, khách quan, đặc

biệt phải “có con mắt tinh đời”, ...lấy tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và hiệu quả công tác, uy tín của bản thân và gia đình làm thước đo chủ yếu... Trên cơ sở đó, phải xác định rõ tiêu chuẩn, tiêu chí để “đánh giá đúng cán bộ, lựa chọn đúng người, sắp xếp đúng việc, bố trí đúng chỗ”... tạo ra một tập thể đoàn kết, thống nhất, có sức mạnh. [177, tr.352].

1.2.2. Các công trình về đánh giá giảng viên

- Trần Xuân Bách (2010), *Đánh giá giảng viên đại học theo hướng chuẩn hóa trong giai đoạn hiện nay* [6]. Theo tác giả, tại các trường Đại học hiện nay, ĐGGV “thể hiện qua các đợt sơ kết học kỳ, tổng kết năm học và để đánh dấu những mốc đó, các nhà quản lý dùng các danh hiệu như “Lao động tiên tiến”, “Chiến sĩ thi đua” các cấp, “Giảng viên giỏi”... với các tiêu chí định tính hoặc định lượng tùy theo mỗi giai đoạn”. Tuy nhiên, cách đánh giá này “mang tính “tổng kết” và đôi khi cũng để lại những dấu ấn tiêu cực như sự không hài lòng về tính khách quan của sự đánh giá, sự thờ ơ với các danh hiệu thi đua khen thưởng” [6, tr.18]. Để khắc phục hạn chế này, luận án đưa ra phương pháp phản hồi 360 độ để vận dụng vào việc ĐGGV, tức là đánh giá phải được nhìn từ nhiều chiều hướng để xác định điểm mạnh, điểm yếu của cá nhân trong hoạt động nghề nghiệp. Theo phương pháp này, điều kiện cần và đủ là tính tin cậy, sự phù hợp, tính xác thực, tính hiệu quả xã hội và tác giả đặt ra yêu cầu phải ĐGGV đại học theo hướng chuẩn hóa.

- Đinh Thị Minh Tuyết (2012), *Cơ sở hình thành tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực giảng viên đại học* [176]. Trong bài viết, tác giả đã nêu ra ba tiêu chí để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực giảng viên đại học: *thứ nhất*, tiêu chí về thể lực, bao gồm ngoại hình và giọng nói; *thứ hai*, tiêu chí về trí lực, bao gồm trình độ học vấn phổ thông; trình độ chuyên môn nghiệp vụ; trình độ ngoại ngữ, tin học; trình độ lý luận chính trị; năng lực làm việc; năng lực hướng dẫn, đánh giá sinh viên; năng lực NCKH; năng lực phục vụ và đóng góp cho sự phát triển của cộng đồng; *thứ ba*, tiêu chí về phẩm chất chính trị, đạo đức, tâm lý nghề nghiệp. Từ đó, tác giả đề xuất 05 phương hướng hoàn thiện các tiêu chí đánh giá chất lượng giảng viên đại học. Những phân tích của tác giả có ý nghĩa tham khảo với luận án khi đưa ra những tiêu chí ĐGGV.

- Phạm Văn Thuần, Nghiêm Thị Thanh (2015), *Đánh giá giảng viên theo năng lực làm việc và kết quả thực hiện nhiệm vụ phù hợp với vị trí việc làm trong các trường đại học công lập của Việt Nam* [162]. Các tác giả cho rằng, hoạt động ĐGGV theo năng lực làm việc và kết quả thực hiện nhiệm vụ phù hợp với vị trí việc làm là một trong những trọng tâm không thể thiếu, nhằm xác lập cơ sở lý luận cho việc xây dựng, hoạch định chính sách quản lý, sử dụng, đãi ngộ giảng viên, góp phần hỗ trợ hoạt động triển khai ĐT, BD và sàng lọc viên chức nói chung và viên chức giảng dạy nói riêng. Trên cơ sở xác định tiêu chuẩn của từng chức danh giảng viên, xây dựng quy định về chức trách, nhiệm vụ của giảng viên, phải tiến hành khảo sát phân tích, phân loại và ĐGGV thật chính xác. Cần xây dựng quy trình chuẩn cho việc ĐGGV theo các bước: tự đánh giá; đánh giá qua cấp trên trực tiếp; đánh giá bởi các bên liên quan (chủ yếu đánh giá của sinh viên); đánh giá bởi các đồng nghiệp; đánh giá bởi các viên chức trực thuộc (nếu giảng viên kiêm nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý); giám định của cấp trên gián tiếp. Kết quả đánh giá được sử dụng một cách có hệ thống trong việc bổ nhiệm, miễn nhiệm, thôi việc, tăng lương, thưởng... đối với giảng viên.

- Kim Thị Hạnh, Nguyễn Thị Ngát, Nguyễn Thị Thu Linh (2021), *Ứng dụng mô hình ASK (Attitude-skill-knowledge) để đánh giá năng lực giảng viên đại học* [76]. Nhóm tác giả cho rằng, trong bối cảnh hiện nay, việc đánh giá năng lực của giảng viên trong các trường đại học không còn là những quyết định mang tính cá nhân mà được thực hiện theo một khung năng lực với hàng loạt tiêu chí cụ thể, rõ ràng. Các tác giả đã khái quát về ĐNGV đại học hiện nay và việc ứng dụng mô hình ASK trong đánh giá năng lực giảng viên. Dựa trên mô hình ASK, kết cấu khung năng lực giảng viên sử dụng trong các trường đại học bao gồm: phẩm chất, kỹ năng, kiến thức (kiến thức chuyên ngành; kiến thức về chương trình đào tạo; kiến thức về nghiệp vụ sư phạm; kiến thức ngoại ngữ, tin học). Muốn thực hiện tốt vấn đề này phải có những tiêu chí xác định năng lực rõ ràng và phải định kỳ đánh giá (theo học kỳ, năm học). “Trên cơ sở dữ liệu thu được xác định giảng viên có cải thiện được năng lực làm việc hay không, những năng lực nào được cải thiện và năng lực nào còn hạn chế để nhà trường có những chủ trương, kế hoạch bố trí, đào tạo và bồi dưỡng nhân lực phù hợp với điều kiện thực tiễn của nhà trường” [75, tr. 54].

- Nguyễn Thị Bích Lan (2021), *Tạo động lực làm việc cho giảng viên trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương* [133]. Đối với giảng viên trường chính trị, yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc gồm 03 nhóm nội dung: *một là*, yếu tố thuộc về giảng viên; *hai là*, yếu tố thuộc về công việc; *ba là*, yếu tố thuộc về tổ chức. Để tạo động lực làm việc cho giảng viên các trường chính trị, cần cải tiến công tác đánh giá và sử dụng hiệu quả từ công tác đánh giá đối với thành tích, mức độ hoàn thành nhiệm vụ của giảng viên. Theo đó, “hệ thống đánh giá cần bảo đảm yêu cầu: *một là*, chú trọng mục tiêu phát triển giảng viên hơn là kiểm soát họ; *hai là*, đánh giá dựa trên cơ sở xác định chuẩn mực hành vi và năng lực; *ba là*, gắn đánh giá với việc thực hiện mục tiêu, chiến lược của trường chính trị; *bốn là*, gắn đánh giá với cách chính sách, quyết định của trường chính trị; *năm là*, đa dạng hóa nguồn thông tin phản hồi về kết quả công việc” [133, tr.146].

1.2.3. Các công trình về giảng viên và công tác đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

- Nguyễn Văn Lượng (2013), *Xây dựng tiêu chí đội ngũ giảng viên Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu mới* [139]. Trong bài viết, tác giả đã nêu đặc thù của ĐNGV Học viện: phải là đảng viên Đảng Cộng sản Việt Nam, có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định mục tiêu chủ nghĩa xã hội, trung thành với chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước; có phẩm chất đạo đức trong sáng; có thái độ khách quan, trung thực, khiêm tốn, cầu thị; có tinh thần hợp tác đồng chí, đồng nghiệp; tâm huyết với sự nghiệp giáo dục, đào tạo cán bộ của Đảng và Nhà nước; phải có khả năng NCKH và tổng kết thực tiễn, kết hợp lý luận với thực tiễn trong giảng dạy và nghiên cứu. Những phân tích, đánh giá của tác giả có ý nghĩa tham khảo đối với luận án khi phân tích đặc điểm và những yêu cầu cần có của giảng viên Học viện.

- Ngô Thị Hải Anh (2016), *Quản lý tạo động lực làm việc cho giảng viên tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh* [1]. Luận án khẳng định, quản lý tạo động lực làm việc cho giảng viên là một trong những nội dung của quản lý giáo

dục nhằm phát huy sức mạnh nội lực của ĐNGV. Muốn tạo động lực làm việc cho giảng viên thì cán bộ quản lý phải quan tâm tới các nội dung và giải pháp của công tác quản lý tạo động lực cho giảng viên. Trên cơ sở hệ thống lý luận, luận án đã thực hiện đo lường, đánh giá thực trạng, xác định cụ thể những hạn chế, khó khăn trong quá trình thực hiện quản lý tạo động lực làm việc cho giảng viên tại Học viện CTQG Hồ Chí Minh. Nhằm nâng cao hiệu quả quản lý tạo động lực làm việc cho giảng viên tại Học viện, tác giả đề xuất 06 giải pháp: *một là*, hoàn thiện hệ thống đánh giá thi đua – khen thưởng (TĐ-KT) đối với giảng viên; *hai là*, tạo động lực làm việc cho giảng viên bằng mở rộng các quy chế, quy định phúc lợi; *ba là*, đẩy mạnh quy chế, quy định đào tạo, phát triển giảng viên; *bốn là*, hoàn thiện quy trình đánh giá quá trình thực hiện nhiệm vụ của giảng viên; *năm là*, xây dựng văn hóa tổ chức đáp ứng sứ mạng phát triển của Học viện trong giai đoạn hiện nay; *sáu là*, tăng cường cơ chế phối hợp giữa các đơn vị trong Học viện để nâng cao hiệu quả thực hiện các quy chế, quy định tạo động lực làm việc cho giảng viên.

- 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* [159]. Trong bài viết, tác giả đã chỉ ra một số hạn chế của ĐNGV Học viện: chất lượng ĐNGV chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới của Học viện; số giảng viên dưới 40 tuổi chiếm gần 36%, còn thiếu kinh nghiệm trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học; số giảng viên là giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ chưa cao, tập trung chủ yếu ở Trung tâm Học viện và ở một số chuyên ngành có lịch sử phát triển, ĐNGV cơ hữu hiện mỏng, công tác tuyển chọn, bổ sung đội ngũ này còn hạn chế và gặp nhiều khó khăn do phụ thuộc vào biên chế được giao; công tác đánh giá, phân loại, sàng lọc giảng viên chưa được chú ý đúng mức; trình độ ngoại ngữ của ĐNGV còn những hạn chế. Từ những hạn chế nêu trên, tác giả đề xuất 05 giải pháp nhằm phát triển ĐNGV của Học viện: *thứ nhất*, nâng cao trình độ lý luận chính trị cho ĐNGV; *thứ hai*, tập trung rèn luyện, bồi dưỡng ĐNGV Học viện có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; *thứ ba*, đổi mới chế độ chính sách, đầu tư kinh phí NCKH cho các nhóm nghiên cứu, từ đó xây dựng đội ngũ chuyên gia đầu ngành ở Học viện; *thứ tư*, xây dựng quy định ĐT, BD giảng viên

trẻ; *thứ năm*, xây dựng tiêu chí, tiêu chuẩn về năng lực của ĐNGV Học viện giai đoạn mới, nâng cao văn hóa trường đảng cho ĐNGV.

- Ngô Thị Hải Anh (2021), *Công tác đánh giá cán bộ tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh* [3]. Công tác đánh giá gắn với bình xét danh hiệu thi đua giúp công tác thi đua ngày càng thực chất hơn: xây dựng được cơ chế ĐGCB ngày càng phù hợp với thực tiễn triển khai thực hiện nhiệm vụ của Học viện; kết quả ĐGCB đã bước đầu tạo cơ sở đánh giá đúng mức độ thực hiện nhiệm vụ của cán bộ; kết quả ĐGCB được sử dụng làm căn cứ cho các khâu khác của CTCB; công tác đánh giá, xếp loại chất lượng đảng viên và thực hiện các chính sách khác đối với cán bộ tại Học viện. Tuy nhiên, ĐGGV vẫn còn một số bất cập: một số nội dung tiêu chí đánh giá còn chung chung, chưa có các chỉ số cụ thể; một số quy định còn chưa hợp lý, chưa đáp ứng hiệu quả mục tiêu cải thiện, nâng cao phẩm chất, năng lực của cán bộ và khó ĐGCB không hoàn thành nhiệm vụ; công tác ĐGCB ở một số đơn vị chưa thực sự hiệu quả, tính tự giác của cán bộ trong nhận xét, đánh giá chưa cao, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng của danh hiệu thi đua các cấp.

- Ngô Thị Hải Anh, (2021), *Nâng cao chất lượng công tác đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ chính trị gắn với bình xét thi đua, khen thưởng đối với cán bộ, công chức, viên chức ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh* [2]. Đề tài tập trung làm rõ thực trạng công tác đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ chính trị đối với cán CB, CC, VC ở Học viện và thực trạng công tác TĐ-KT của Học viện giai đoạn 2016 - 2020. Để nâng cao chất đánh giá thực hiện nhiệm vụ chính trị của CB, CC, VC gắn với TĐ-KT của Học viện, tác giả đề xuất 05 giải pháp: *thứ nhất*, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ủy, Lãnh đạo Học viện đối với công tác đánh giá và TĐ-KT; *thứ hai*, hoàn thiện hệ thống văn bản pháp quy hướng dẫn thực hiện công tác đánh giá gắn với công tác TĐ-KT của Học viện; *thứ ba*, hoàn thiện quy trình đánh giá thực hiện nhiệm vụ của CB, CC, VC gắn với bình xét TĐ - KT; *thứ tư*, tăng cường cơ chế phối hợp giữa các đơn vị trong Học viện để nâng cao hiệu quả thực hiện đánh giá CB, CC, VC gắn với bình xét TĐ-KT; *thứ năm*, xây dựng văn hóa tổ chức đáp ứng sứ mệnh phát triển của Học viện trong giai đoạn hiện nay và tầm nhìn đến năm 2035.

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

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

Kết quả nghiên cứu các công trình khoa học của các tác giả trong và ngoài nước liên quan đến giảng viên và công tác ĐGGV cho thấy, các công trình này đã đề cập đến những nội dung chủ yếu sau:

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

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

Ba là, một số công trình đã xác định yêu cầu, đề xuất những giải pháp thiết thực, gợi mở cho tổ chức, các nhà quản lý trong việc đánh giá đúng ĐNGV, phát huy tối đa năng lực của ĐNGV, nâng cao chất lượng CTCB, nhất là những giải pháp liên quan đến đổi mới ĐGGV, trong đó nhấn mạnh các giải pháp: nâng cao nhận thức, trách nhiệm của chủ thể tiến hành; tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, TCD, cơ quan chức năng; quán triệt và thực hiện tốt quan điểm chỉ đạo, nguyên tắc, quy chế, quy định; hoàn thiện và cụ thể hóa tiêu chí đánh giá; đổi mới

quy trình, phương pháp đánh giá; phát huy sức mạnh tổng hợp của các tổ chức, các lực lượng trong đổi mới đánh giá ĐNGV.

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

Từ những tiếp cận dưới nhiều góc độ khác nhau, các công trình đã cung cấp góc nhìn đa chiều về nội dung nghiên cứu, đồng thời có những đóng góp quan trọng về mặt khoa học trên cả phương diện lý luận và thực tiễn. Tuy nhiên, đến nay, chưa có công trình nào nghiên cứu một cách toàn diện, hệ thống về công tác ĐGGV dưới góc độ chuyên ngành xây dựng Đảng và chính quyền Nhà nước, đặc biệt là công tác ĐGGV của Học viện CTQG Hồ Chí Minh. Luận án tiếp thu, kế thừa có chọn lọc kết quả nghiên cứu của các công trình trong nước và ngoài nước, song đây là nghiên cứu độc lập, không trùng lặp với công trình khoa học đã được nghiệm thu và công bố. Luận án là sự tìm tòi, nghiên cứu nghiêm túc của tác giả về những vấn đề mới liên quan đến công tác ĐGCB nói chung và công tác ĐGGV của Học viện CTQG Hồ Chí Minh nói riêng.

1.3.2. Những vấn đề luận án tập trung nghiên cứu

Hiện chưa có nhiều công trình nghiên cứu về công tác ĐGGV nói chung và của Học viện nói riêng. Trên cơ sở kế thừa, tiếp thu có chọn lọc kết quả của những công trình khoa học đã được công bố, luận án sẽ tiếp tục nghiên cứu và làm sáng tỏ thêm những vấn đề chủ yếu sau:

Một là, làm rõ những vấn đề lý luận về đánh giá và công tác ĐGGV của Học viện.

Luận án đã luận giải một cách có hệ thống những vấn đề lý luận về ĐGGV như quan niệm, nguyên tắc, nội dung, hình thức, phương pháp, quy

trình đánh giá..., trên cơ sở đó, xây dựng khái niệm, nội dung, vai trò và đặc điểm công tác ĐGGV của Học viện CTQG Hồ Chí Minh.

Hai là, dựa trên khung lý thuyết về công tác ĐGGV, luận án khảo sát, phân tích thực trạng công tác ĐGGV của Học viện; chỉ ra những ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân và rút ra những kinh nghiệm.

Căn cứ các tài liệu, báo cáo thực tế, kết quả điều tra xã hội học, luận án phân tích, đánh giá khách quan, toàn diện thực trạng công tác ĐGGV của Học viện theo các nội dung đã xác định; chỉ rõ ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân chủ quan, nguyên nhân khách quan, rút ra những kinh nghiệm. Đây chính là cơ sở quan trọng để luận án đề xuất giải pháp thực hiện tốt công tác ĐGGV Học viện đến năm 2035.

Ba là, trên cơ sở dự báo các nhân tố thuận lợi và khó khăn tác động đến công tác ĐGGV của Học viện; luận án đề xuất phương hướng, các giải pháp thực hiện tốt công tác ĐGGV của Học viện trong những năm tới.

Chương 2

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

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

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

2.1.1.1. Quá trình xây dựng và phát triển

Học viện CTQG Hồ Chí Minh, tiền thân là Trường Nguyễn Ái Quốc Trung ương, được thành lập theo chủ trương của Hội nghị cán bộ Trung ương lần thứ VI (tháng 01-1949) tại chiến khu Việt Bắc và từ đó trở thành Trường huấn luyện cán bộ hoạt động thường xuyên của Trung ương Đảng.

Từ năm 1949 đến nay, quá trình xây dựng và phát triển của Học viện luôn gắn liền với sự nghiệp cách mạng dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam với nhiều tên gọi khác nhau: Trường Đảng Nguyễn Ái Quốc (1949-1962); Trường Nguyễn Ái Quốc Trung ương (1962-1977); Trường Đảng cao cấp Nguyễn Ái Quốc (1977-1986); Học viện Khoa học xã hội Nguyễn Ái Quốc, gọi tắt là Học viện Nguyễn Ái Quốc (1986-1993); Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh (1993-2007), Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh (2007-2014) và từ năm 2014 đến nay là Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.

Trải qua 75 năm, Học viện đã ngày càng lớn mạnh về mọi mặt, từ tổ chức bộ máy, ĐNCB, chức năng, nhiệm vụ, quy mô, phương thức hoạt động, cơ sở vật chất và đặc biệt Học viện đã tích lũy được nhiều kinh nghiệm trong quá trình ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị và nước ngoài; NCKH.

2.1.1.2. Chức năng, nhiệm vụ

**** Chức năng***

Qua mỗi chặng đường lịch sử, chức năng, nhiệm vụ của Học viện được điều chỉnh, bổ sung phù hợp với yêu cầu mới. Từ tháng 10-1999, theo Quyết định số 67-QĐ/TW ngày 20-10-1999 của Bộ Chính trị đến tháng 8-2018 trở về trước, Học viện CTQG Hồ Chí Minh là đơn vị sự nghiệp trực thuộc Ban Chấp hành

Trung ương Đảng và Chính phủ, dưới sự chỉ đạo trực tiếp của Bộ Chính trị, Ban Bí thư. Ngày 08-8-2018, Bộ Chính trị đã ban hành Quyết định số 145-QĐ/TW về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy của Học viện CTQG Hồ Chí Minh. Quyết định nêu rõ: Học viện CTQG Hồ Chí Minh là cơ quan trực thuộc Ban Chấp hành Trung ương Đảng; đặt dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp, toàn diện, thường xuyên của Bộ Chính trị, Ban Bí thư. Học viện CTQG Hồ Chí Minh là trung tâm quốc gia ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý trung, cao cấp, cán bộ khoa học lý luận chính trị của Đảng, Nhà nước và các đoàn thể CT-XH; là trung tâm quốc gia NCKH lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, nghiên cứu đường lối, chủ trương, chính sách và pháp luật của Đảng và Nhà nước, NCKH chính trị, khoa học lãnh đạo, quản lý phục vụ giảng dạy, học tập, góp phần cung cấp luận cứ khoa học trong việc hoạch định đường lối, chủ trương của Đảng, Nhà nước [19]. Đây là một điểm mốc quan trọng đánh dấu bước chuyển lớn đối với sự phát triển của Học viện trong bối cảnh lịch sử mới.

Với Quyết định số 145-QĐ/TW ngày 08-8-2018 của Bộ Chính trị, vị thế, vai trò của Học viện tiếp tục được nâng lên, đồng thời cũng đặt ra những yêu cầu, nhiệm vụ ở tầm cao mới, đòi hỏi Học viện phải không ngừng đẩy mạnh hoạt động ĐT, BD cán bộ và NCKH, góp phần xứng đáng vào sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước theo đường lối đổi mới.

** Nhiệm vụ*

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh có 11 nhiệm vụ quan trọng: ĐT, BD cán bộ của hệ thống chính trị; NCKH lý luận chính trị; nghiên cứu, tham mưu, đề xuất, cung cấp luận cứ khoa học cho Trung ương Đảng, Nhà nước trong việc hoạch định đường lối, chủ trương, chính sách xây dựng và phát triển đất nước, xây dựng Đảng và Nhà nước, đổi mới tổ chức và hoạt động của hệ thống chính trị; xây dựng, hướng dẫn và quản lý việc thực hiện chương trình, nội dung ĐT, BD, hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ cho các trường chính trị cấp tỉnh. Chủ trì, hướng dẫn việc sưu tầm tư liệu, nghiên cứu, biên soạn; chỉ đạo chuyên môn, hướng dẫn nghiệp vụ nghiên cứu lịch sử Đảng, thân thế, sự nghiệp của Chủ tịch Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng, Nhà nước; hợp tác với các tổ chức quốc tế trong ĐT, BD cán bộ và NCKH. Quản lý tổ chức bộ máy, biên chế và CB, CC, VC; quản lý

tài chính, tài sản; xuất bản và phát hành sách, tạp chí, bản tin, các ấn phẩm khoa học, tài liệu ĐT, BD cán bộ.... Thực hiện các nhiệm vụ khác và chịu trách nhiệm trước Bộ Chính trị, Ban Bí thư về việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao; chủ trì thực hiện công tác tuyển sinh, quản lý, cấp văn bằng, chứng chỉ theo quy định của Đảng và Nhà nước [19].

2.1.1.3. Cơ cấu tổ chức

** Học viện*

Cơ cấu, tổ chức của Học viện CTQG Hồ Chí Minh gồm: Lãnh đạo Học viện (01 Giám đốc, 04 Phó Giám đốc), 10 đơn vị chức năng; 18 viện nghiên cứu, giảng dạy và thông tin, xuất bản; 05 Học viện trực thuộc. Năm 2021, theo Quy định số 34-QĐ/TW ngày 14-10-2021 của Ban Bí thư, Học viện đã thành lập Ban Công tác đảng - đoàn thể, là đơn vị tương đương cấp Vụ và thành lập Văn phòng đại diện phía Nam là đơn vị cấp dưới vụ trực thuộc Học viện.

Tổng số CB, CC, VC của Học viện đến tháng 7-2023 là 1.982 người, trong đó: biên chế là 1.755; hợp đồng lao động theo Nghị định 68-NQ/CP là 106 người; hợp đồng lao động là 121 người. Về chất lượng đội ngũ, Học viện hiện có 04 giáo sư, 108 phó giáo sư, 624 tiến sĩ, 881 thạc sĩ, 271 cử nhân. Về cơ cấu ngạch: 243 chuyên viên cao cấp và tương đương (chiếm 12,2%); 668 chuyên viên chính và tương đương (chiếm 33,7%) [67]

** Các Học viện Khu vực (I, II, III, IV)* là đơn vị trực thuộc Học viện, có chức năng ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt, cán bộ khoa học lý luận chính trị của Đảng, Nhà nước và các đoàn thể CT-XH trên địa bàn xác định theo phân cấp của Giám đốc Học viện; NCKH lý luận Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, nghiên cứu đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, nghiên cứu về khoa học chính trị do Học viện giao.

Học viện Báo chí và Tuyên truyền: Theo Quyết định số 9019/QĐ-HVCTQG ngày 29-4-2022 của Giám đốc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Học viện Báo chí và Tuyên truyền là cơ sở đào tạo hàng đầu của cả nước về lĩnh vực đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao các ngành lý luận Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; đội ngũ cán bộ tư tưởng - văn hóa, báo chí - truyền thông của Đảng và Nhà nước.

* *Tổ chức đảng, tổ chức CT-XH*: Đảng bộ Học viện CTQG Hồ Chí Minh là một trong những đảng bộ lớn thuộc Đảng bộ Khối các cơ quan Trung ương, gồm 08 đảng bộ, 27 chi bộ cơ sở, trong đó có 126 chi bộ trực thuộc đảng ủy cơ sở, với tổng số 1.853 đảng viên (đảng viên chính thức là 1.807; đảng viên dự bị là 46) [67] được phân bố ở các chi bộ, đảng bộ đơn vị chức năng, đơn vị nghiên cứu, giảng dạy tại trung tâm Học viện, các Học viện trực thuộc tại Thành phố Hà Nội, Thành phố Đà Nẵng, Thành phố Hồ Chí Minh và thành phố Cần Thơ. Hằng năm có hơn 3.000 đảng viên là học viên, sinh viên sinh hoạt đảng tạm thời [64].

Đảng ủy Học viện (ĐUHV) nhiệm kỳ 2021-2025 có 32 ủy viên, Bí thư Đảng ủy đồng thời là Giám đốc Học viện; 02 Phó Bí thư Đảng ủy đồng thời là Phó Giám đốc Học viện và 29 ủy viên, Ban Thường vụ Đảng ủy có 10 ủy viên [67]. ĐUHV có Ủy Ban Kiểm tra và các cơ quan tham mưu, giúp việc: Văn phòng, Ban Tổ chức, Ban Tuyên giáo, với 09 cán bộ chuyên trách, trong đó 01 Chánh Văn phòng đồng thời Phó Chủ nhiệm Ủy ban kiểm tra, 01 Phó trưởng ban Tổ chức, 01 Phó trưởng ban Tuyên giáo, 03 Phó chánh văn phòng, 01 ủy viên chuyên trách Ủy ban kiểm tra và 02 chuyên viên Văn phòng [67].

Tổ chức CT-XH: Công đoàn, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Cựu Chiến binh Học viện là tổ chức CT-XH, đặt dưới sự lãnh đạo của Đảng ủy và tổ chức hội cấp trên. Trong những năm qua, các tổ chức đã phát huy tốt chức năng, nhiệm vụ, quan tâm, chú trọng tập hợp đoàn viên, hội viên đoàn kết và phối hợp thực hiện nhiệm vụ chính trị, thường xuyên đổi mới nội dung, phương thức hoạt động và nâng cao chất lượng các mặt công tác.

Cùng với quá trình phát triển của Học viện, tổ chức Công đoàn trong hệ thống Học viện gồm 42 công đoàn trực thuộc, 05 công đoàn cơ sở ở các Học viện trực thuộc và 37 công đoàn trực thuộc ở Trung tâm Học viện, 2.212 đoàn viên công đoàn [98]. Trong những năm qua, Công đoàn Học viện đã thực hiện tốt chức năng chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của cán bộ, công chức, người lao động; tham gia góp ý xây dựng các văn bản có liên quan đến chế độ, chính sách đối với người lao động; tổ chức, động viên CB, CC, VC thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị được giao, tham gia tích cực các phong trào thi đua “dạy tốt, phục vụ tốt”, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và NCKH.

Đoàn Thanh niên Học viện là tổ chức đoàn đặc thù, mang đặc điểm riêng có của tổ chức đoàn tại Học viện CTQG Hồ Chí Minh. Hiện nay, Đoàn Thanh niên Học viện có hơn 6.500 đoàn viên, trong đó 6.000 đoàn viên là sinh viên Học viện Báo chí và Tuyên truyền và 500 đoàn viên là CB, CC, VC đang làm việc tại các vụ, viện, phòng, ban trên toàn hệ thống Học viện [70]. Môi trường công tác, học tập và rèn luyện trong môi trường nghiên cứu, giảng dạy, học tập chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước giúp đoàn viên Học viện có bản lĩnh chính trị vững vàng, có động cơ phấn đấu đứng trong hàng ngũ của Đảng, say mê nghề nghiệp, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới đất nước.

Hội Cựu chiến binh Học viện trực thuộc Ban Chấp hành Trung ương Hội Cựu chiến binh Việt Nam, được thành lập theo Quyết định số 307/QĐ-CCB ngày 08-12-2003 của Ban Chấp hành Trung ương Hội Cựu chiến binh Việt Nam. Hiện nay, Hội được tổ chức thành 08 chi hội, với hơn 150 hội viên, trong đó có 74 hội viên có học hàm, học vị giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ, chiếm 49,3% tổng số cựu chiến binh và chiếm 38,1% tổng số cán bộ có học hàm, học vị của trung tâm Học viện; hơn 90 hội viên là giảng viên, nhiều hội viên đang giữ các chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt đương chức từ cấp phòng trở lên. Trong những năm qua, Hội Cựu Chiến binh Học viện luôn phát huy phẩm chất, tinh thần “Bộ đội cụ Hồ”, tích cực có nhiều đóng góp trong công tác giáo dục - đào tạo, NCKH và các hoạt động khác của Học viện. Nhiều hội viên hiện đang giữ những trọng trách lãnh đạo, quản lý các đơn vị trực thuộc Học viện; là lực lượng rất quan trọng trong thực hiện các nhiệm vụ chính trị của Học viện.

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

2.1.2.1. Quan niệm

* Giảng viên

Để làm rõ khái niệm giảng viên, trước hết cần nhận thức rõ khái niệm “nhà giáo”. Theo *Từ điển Tiếng Việt*, nhà giáo là “những người làm nghề dạy học” [151, tr.516]. Ngày 14-6-2019, Quốc hội ban hành Luật số 43/2019/QH14 về Luật Giáo dục. Khoản 1, Điều 66, Luật Giáo dục định nghĩa tương đối đầy đủ về nhà giáo:

“Nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong cơ sở giáo dục, trừ cơ sở giáo dục quy định tại điểm c khoản 1 Điều 65 của Luật này... Nhà giáo giảng dạy từ trình độ cao đẳng trở lên gọi là giảng viên. Nhà giáo có vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục, có vị thế quan trọng trong xã hội, được xã hội tôn vinh” [155].

Bàn về thuật ngữ “giảng viên” hiện có nhiều cách định nghĩa, giải thích theo phương diện tổ chức nhân sự (chức danh nghề nghiệp) và phương diện giáo dục và đào tạo (năng lực, tiêu chuẩn giảng viên) cụ thể như sau:

Trong *Đại từ điển Tiếng Việt*, thuật ngữ “giảng viên” được định nghĩa là: “tên gọi chung của những người làm công tác giảng dạy ở các trường đại học, cao đẳng, ở các lớp đào tạo, huấn luyện” [181, tr.116]. Khác với quan điểm của các nhà từ điển học, nhiều nhà khoa học trong lĩnh vực giáo dục đưa ra định nghĩa về giảng viên theo cách tiếp cận về năng lực chuyên môn: “Giảng viên đại học được định nghĩa là nhà giáo, nhà khoa học, nhà cung ứng dịch vụ cho cộng đồng” [181, tr.117].

Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 28-11-2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ 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, chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập bao 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.

Điều 54, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục Đại học nhận định về giảng viên như sau:

Giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học là người có nhân thân rõ ràng; có phẩm chất, đạo đức tốt; có đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ; có trình độ đáp ứng quy định của Luật này, quy chế tổ chức và hoạt động của cơ sở giáo dục đại học. Chức danh giảng viên bao gồm trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính, phó giáo sư, giáo sư. Cơ sở giáo dục đại học bổ nhiệm chức danh giảng viên theo quy định của pháp luật, quy chế tổ chức và hoạt động, quy định về vị trí việc làm và nhu cầu sử dụng của cơ sở giáo dục đại học. Trình độ tối thiểu của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ đại học là thạc sĩ, trừ chức danh trợ giảng; trình độ của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ thạc sĩ, tiến sĩ là tiến sĩ. Cơ sở giáo dục đại học ưu tiên tuyển

dụng người có trình độ tiến sĩ làm giảng viên; phát triển, ưu đãi đội ngũ giáo sư đầu ngành để phát triển các ngành đào tạo [154].

Trên phương diện nghiên cứu, luận án tiếp cận khái niệm giảng viên theo nội hàm sau: *Giảng viên là những viên chức trong ngành giáo dục và đào tạo, thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học; có đủ phẩm chất, trình độ, năng lực, kỹ năng chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ, bảo đảm các điều kiện, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật.*

** Giảng viên Học viện CTQG Hồ Chí Minh*

Theo Quy định số 766-QĐ/HVCTQG ngày 02-3-2022 của Giám đốc Học viện CTQG Hồ Chí Minh về “tiêu chuẩn, nhiệm vụ và chế độ làm việc của giảng viên tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh”, hệ thống chức danh nghề nghiệp giảng viên ở Học viện bao 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; giảng viên tập sự; giảng viên kiêm nhiệm (người giữ ngạch giảng viên: là cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhà khoa học công tác tại vụ, đơn vị chức năng, thông tin, xuất bản thuộc Học viện); giảng viên thỉnh giảng (cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt của Đảng, Nhà nước, lãnh đạo các ban, bộ, ngành, đoàn thể; nhà khoa học có uy tín trong công tác giảng dạy..); cán bộ nghiên cứu, giảng dạy của Học viện đã nghỉ hưu.

Từ những luận giải và cách tiếp cận chủ yếu về giảng viên nêu trên, có thể đưa ra quan niệm: *Giảng viên Học viện CTQG Hồ Chí Minh là những nhà giáo có đủ phẩm chất, trình độ, năng lực, kỹ năng chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ, bảo đảm các điều kiện, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp theo quy định của Nhà nước và Học viện để thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học... góp phần cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội.*

2.1.2.2. Tiêu chuẩn

Tiêu chuẩn của giảng viên Học viện CTQG Hồ Chí Minh được nêu tại Điều 3, Quy định số 766-QĐ/HVCTQG ngày 02-3-2022 như sau:

Một là, tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, đạo đức

Trong bài diễn văn khai mạc lớp học lý luận khóa I Trường Nguyễn Ái Quốc vào ngày 07-9-1957, Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: "Đảng ta tổ chức trường học lý luận cho cán bộ là để nâng cao trình độ lý luận của Đảng ta đảng giải quyết sự đòi hỏi của nhiệm vụ cách mạng và tình hình thực tế của Đảng ta, để Đảng ta có thể làm tốt hơn công tác của mình, hoàn thành tốt hơn nhiệm vụ cách mạng vĩ đại của mình" [126, tr.95]. Để đáp ứng yêu cầu đó, theo Người điều quan trọng nhất là cần xây dựng ĐNGV phải là những người trung thành với lý tưởng cách mạng của Đảng, tận tụy phục vụ lợi ích của Nhân dân, phải có phẩm chất chính trị và đạo đức cách mạng trong sáng "Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân" [122, tr.10]

Căn cứ chức trách, nhiệm vụ, giảng viên Học viện mang nhiều tư cách khác nhau, song tư cách là người đảng viên, người giảng viên giảng dạy lý luận chính trị - chiến sĩ trên mặt trận tư tưởng - văn hóa - là tư cách quan trọng nhất, thể hiện tính đảng sâu sắc nhất. Theo đó, giảng viên của Học viện CTGQ Hồ Chí Minh phải là đảng viên Đảng Cộng sản Việt Nam, phải luôn có ý thức chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; có ý thức phấn đấu thực hiện thắng lợi mục tiêu, lý tưởng của Đảng, nghị quyết của cấp ủy, kiên quyết đấu tranh không khoan nhượng với những quan điểm, tư tưởng sai trái của các thế lực thù địch; thực hiện nghiêm các quy định của ngành giáo dục và đào tạo; quy định của Học viện; có phẩm chất đạo đức cách mạng trong sáng cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư. Do học viên được đào tạo cao cấp lý luận chính trị, bồi dưỡng theo chức danh ở Học viện là cán bộ chủ chốt hoặc cán bộ nguồn tại đơn vị, địa phương, nên quan hệ giữa học viên và giảng viên không những là quan hệ thầy – trò, mà là quan hệ đồng chí. Vì thế, trong hoạt động giảng dạy, giảng viên là tấm gương về lời nói đi đôi với việc làm; có thái độ khách quan, trung thực và ý thức tổ chức kỷ luật cao; thực sự tâm huyết với sự nghiệp ĐT, BD, NCKH và sự nghiệp phát triển Học viện; khiêm tốn, thật thà, luôn có ý thức giữ gìn phẩm chất, uy tín, danh dự người giảng viên trường Đảng; đoàn kết, tôn trọng và hợp tác với đồng nghiệp trong công tác và trong cuộc sống; dân chủ trong giảng dạy, công bằng trong đánh giá kết quả học tập, ứng xử chuẩn mực với đồng nghiệp và với học viên.

Hai là, tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn

Học viện là trung tâm nghiên cứu, tổ chức giảng dạy lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đồng thời nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn để bổ sung, phát triển lý luận trong bối cảnh mới. Do đó, giảng viên Học viện phải có bằng tốt nghiệp đại học loại khá trở lên phù hợp với vị trí việc làm, ngành hoặc chuyên ngành giảng dạy; “có trình độ lý luận chính trị, chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, tin học, ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức. Có năng lực nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn; có đủ sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp; là đảng viên Đảng Cộng sản Việt Nam đối với những giảng viên từ 30 tuổi trở lên” [94, tr.3]. ĐNGV Học viện phải được chuẩn hóa, trải qua quá trình ĐT, BD về phương pháp giảng dạy hiện đại, bồi dưỡng kiến thức kinh điển Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; kiến thức quốc phòng an ninh, quản lý nhà nước... đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác ĐT, BD.

Ba là, tiêu chuẩn về năng lực công tác

Để trở thành giảng viên tốt, bên cạnh năng lực sư phạm và hoạt động văn hóa - xã hội, giảng viên cần có đồng thời hai năng lực: năng lực giảng dạy và năng lực NCKH. Đây là tiêu chí quan trọng bậc nhất thể hiện rõ chất lượng nguồn nhân lực trong mỗi tổ chức. Sự thống nhất hai năng lực đó đặt ra các yêu cầu của người giảng viên hiện nay, gồm:

Trước hết, giảng viên phải có năng lực công tác tốt thể hiện qua kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, đáp ứng yêu cầu công việc. Đối với giảng viên, yêu cầu cơ bản nhất là phải có khả năng vận dụng kiến thức chuyên môn một cách linh hoạt để đạt hiệu quả cao trong công việc giảng dạy. Năng lực giảng dạy gồm nền tảng kiến thức chuyên môn đáp ứng yêu cầu của việc giảng dạy, khả năng phát triển giáo trình giảng dạy phong phú, cập nhật thời đại, khả năng truyền đạt, truyền cảm hứng, kết nối và ứng biến linh hoạt, khả năng tổ chức lớp học đa dạng và tương tác đa chiều. Khả năng, phương pháp hướng dẫn học tập, thực hành được thực hiện qua hoạt động hướng dẫn người học nghiên cứu lý thuyết, thực hành, thảo luận, nghiên cứu thực tế; hướng dẫn làm luận văn, luận án, đề án khi có đủ điều kiện theo quy định. Đây là một trong những yếu tố tạo thành năng lực công tác của mỗi cá nhân.

Định mức thời gian làm việc của giảng viên được quy ra tổng giờ chuẩn nghĩa vụ gồm giờ giảng dạy (giờ trực tiếp lên lớp); chấm bút ký, hướng dẫn thảo luận, ôn tập, tổng kết, giải đáp môn học, hướng dẫn học viên đi nghiên cứu thực tế; ra đề thi, coi thi; chấm bài thi hết học phần, bài thi hết môn, tiểu luận môn học; hướng dẫn học viên viết khóa luận, luận văn, luận án, tiểu luận cuối khóa (được tính khi học viên bảo vệ thành công); chấm, nhận xét đề án, khóa luận tốt nghiệp, luận văn, chuyên đề chuyên sâu, luận án tiến sĩ. Đối với giảng viên được bổ nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý hoặc kiêm nhiệm một số công tác khác, cụ thể: đối với chức danh Giám đốc Học viện, định mức giờ giảng chuẩn/năm là 10%; Phó Giám đốc, Phó Bí thư ĐUHV; Giám đốc, Bí thư ĐUHV trực thuộc, chức danh Chủ tịch hội đồng Trường Học viện Báo chí và Tuyên truyền là 15%; Phó Giám đốc Học viện trực thuộc; cấp trưởng, phó các đơn vị chức năng, báo chí, thông tin, xuất bản, phó trưởng Ban chuyên trách ĐUHV, chủ nhiệm UBKT Đảng ủy, các trưởng ban của Đảng ủy là 20%; Phó Bí thư ĐUHV là 30%.... Giảng viên kiêm giảng, không giữ chức vụ quản lý là 50% [94].

Bên cạnh năng lực giảng dạy, giảng viên Học viện cần có năng lực NCKH. Đây là một yêu cầu hết sức quan trọng đối với người giảng viên Học viện. Kết quả NCKH của giảng viên được chuyển hóa và ứng dụng trực tiếp vào các bài giảng, giúp cho giảng viên vừa nâng cao năng lực NCKH, vừa nâng cao chất lượng bài giảng. Hằng năm, giảng viên Học viện phải có các sản phẩm NCKH được công bố trên các sách, báo, tạp chí khoa học. Trong năm, giảng viên phải dành ít nhất 1/3 quỹ thời gian làm việc (tương đương 586 giờ hành chính) để làm nhiệm vụ nghiên cứu khoa học. Đây cũng là một trong những tiêu chí bắt buộc đối với ĐGGV hằng năm.

Ngoài ra, giảng viên phải rèn luyện khả năng học tập và phát triển suốt đời. Khả năng này đòi hỏi giảng viên phải không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, liên tục cập nhật kỹ năng, kiến thức về ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin, kinh tế, CT-XH... để có thể thích nghi với sự phát triển không ngừng của công nghệ số. Những năng lực then chốt này giúp giảng viên có cái nhìn toàn diện, đủ độ sâu và độ rộng để hoàn thiện bản thân và đồng hành cùng sự phát triển của Học viện trong thời kỳ đổi mới.

Bên cạnh đó, giảng viên Học viện cần bảo đảm các điều kiện về nhân thân, sức khỏe, độ tuổi, ngoại hình...

Về nhân thân, sức khỏe: Theo quy định của pháp luật, giảng viên phải có nhân thân rõ ràng, có sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp. Điều kiện này gắn với các tiêu chuẩn chính trị: cá nhân khi được tuyển dụng vào làm giảng viên tại Học viện phải có quốc tịch chính thức, là người trưởng thành, có đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ, có lý lịch rõ ràng, không vi phạm các quy định về bảo vệ chính trị nội bộ.

Về độ tuổi: giảng viên của Học viện cần trong độ tuổi theo quy định, bảo đảm tính liên tục và phát triển, góp phần xây dựng ĐNGV Học viện đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới.

2.1.2.3. Nhiệm vụ

Điều 4, Quy định số 766-QĐ/HVCTQG ngày 02-3-2022 của Giám đốc Học viện về “tiêu chuẩn, nhiệm vụ và chế độ làm việc của giảng viên tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh” xác định nhiệm vụ chung của giảng viên Học viện: giảng dạy các hệ lớp thuộc hệ thống Học viện; không ngừng nâng cao trình độ; tham gia NCKH và tổng kết thực tiễn, tích cực tham gia bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh, phản bác các quan điểm sai trái, thù địch; ĐT, BD giảng viên trẻ; tham gia công tác xã hội, các hoạt động tập thể trong và ngoài đơn vị, nơi cư trú; đi nghiên cứu thực tế hằng năm; đi thực tế, biệt phái dài hạn từ 06 đến 24 tháng tại các cơ quan Trung ương hoặc địa phương, hoặc các đơn vị trực thuộc Học viện đối với giảng viên hạng I, II, III (nam dưới 50 tuổi, nữ dưới 45 tuổi). Không yêu cầu đi thực tế, biệt phái với trường hợp cán bộ, công chức, viên chức được tuyển dụng đã công tác tại các ban, bộ, ngành, địa phương có thời gian từ 05 năm trở lên trước khi chuyển công tác về Học viện. Đối với giảng viên Học viện Báo chí và Tuyên truyền phải đáp ứng các tiêu chuẩn và nhiệm vụ theo quy định tại Luật Giáo dục đại học và Thông tư số 40/2020/TT- BGDĐT ngày 26-10-2020 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo; giảng viên có chức danh phó giáo sư, giáo sư ngoài việc thực hiện nhiệm vụ của giảng viên còn phải thực hiện nhiệm vụ theo

quy định tại Quyết định số 37/2018/QĐ-TTg ngày 31-8-2018 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy định tiêu chuẩn, thủ tục xét công nhận đạt tiêu chuẩn và bổ nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư; thủ tục xét hủy bỏ công nhận chức danh và miễn nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư. Ngoài ra, giảng viên của Học viện phải thực hiện các nhiệm vụ khác do Giám đốc Học viện quy định [94].

2.1.2.4. Vai trò

Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm đến giáo dục và đào tạo, về vai trò, nhiệm vụ của người thầy giáo trong sự nghiệp cách mạng của dân tộc Việt Nam. Tại lớp học chính trị của giáo viên cấp II, cấp III toàn miền Bắc, tháng 9/1958, Người nói: “Vì lợi ích mười năm thì phải trồng cây, vì lợi ích trăm năm thì phải trồng người. Chúng ta phải đào tạo ra những công dân tốt và cán bộ tốt cho nước nhà. Nhân dân, Đảng, Chính phủ giao các nhiệm vụ đào tạo thế hệ tương lai cho các cô, các chú. Đó là một trách nhiệm nặng nề, nhưng rất vẻ vang” [126, tr.528]. Trong bài phát biểu tại Trường Đại học Sư phạm Hà Nội (10/1964) Người nói: “Cô giáo, thầy giáo trong chế độ ta cần phải góp phần vào công cuộc xây dựng xã hội chủ nghĩa. Phải có chí khí cao thượng, phải "tiên ưu hậu lạc" nghĩa là khó khăn thì phải chịu trước thiên hạ, sung sướng thì hưởng sau thiên hạ. Đây là đạo đức cách mạng” [126, tr.332.]; “Người thầy giáo tốt, thầy giáo xứng đáng là thầy giáo - là người vẻ vang nhất. Dù là tên tuổi không đăng trên báo, không được thưởng huân chương, song những người thầy giáo tốt là những người anh hùng vô danh...” [128, tr. 402,403].

Theo Dự thảo Luật Nhà giáo trình Quốc hội khóa XV, “Nhà giáo là nguồn nhân lực chất lượng cao, là bộ phận quan trọng trong đội ngũ trí thức của đất nước, là lực lượng nòng cốt của ngành Giáo dục, được xã hội bảo vệ, kính trọng, tôn vinh; Nhà giáo có vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục, có vai trò quan trọng trong việc xây dựng nguồn nhân lực, xây dựng xã hội học tập và xây dựng nền văn hóa tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc” [157].

Thấm nhuần lời dạy của Bác “Huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng”, các thế hệ cán bộ, giảng viên Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh “luôn đoàn kết thống nhất, nỗ lực phấn đấu, vượt qua mọi khó khăn, thử thách, hoàn thành

xuất sắc nhiệm vụ được giao... không ngừng bồi đắp truyền thống vẻ vang với những thành tựu đáng tự hào” [171]. Giảng viên Học viện có đầy đủ vai trò, vị trí như những giảng viên khác trong hệ thống các trường đại học. Tuy nhiên, xuất phát từ chức năng, nhiệm vụ của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, giảng viên Học viện đóng một vai trò đặc biệt quan trọng trong việc “thực hiện tốt sứ mệnh đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý trung cao cấp của Đảng và hệ thống chính trị, nghiên cứu, cung cấp luận cứ khoa học cho việc hoạch định đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước” [171].

Một là, giảng viên Học viện là nhân tố quyết định chất lượng ĐT, BD của Học viện, góp phần thực hiện mục tiêu, yêu cầu công tác ĐT, BD cán bộ được giao

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý trung, cao cấp, cán bộ khoa học lý luận chính trị của Đảng, Nhà nước và các tổ chức CT-XH là chức năng chính của Học viện. Giảng viên của Học viện là lực lượng chủ yếu thực hiện chức năng cung cấp tri thức, góp phần xây dựng ở người học bản lĩnh chính trị; phát triển trí tuệ, năng lực tư duy lãnh đạo và kỹ năng nghề nghiệp theo chuyên ngành đào tạo. Trong quá trình giảng dạy, ĐNGV luôn tìm tòi, bổ sung, đổi mới, phát triển nội dung, cải tiến hình thức, phương pháp dạy học, biên soạn giáo trình, tài liệu dạy học cho phù hợp với đối tượng đào tạo, bổ sung, cập nhật thông tin, những tri thức mới về kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội,... Vì vậy, giảng viên của Học viện có khả năng và vai trò then chốt trong đổi mới, phát triển, hoàn thiện chương trình, nội dung, cải tiến, vận dụng sáng tạo các hình thức, phương pháp dạy học nhằm phục vụ trực tiếp trong quá trình đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

Giảng viên Học viện là lực lượng chủ đạo, trực tiếp trong tuyên truyền đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước đến học viên, sinh viên giúp người học hình thành niềm tin khoa học, từng bước tạo lập, rèn luyện, củng cố phẩm chất và năng lực chính trị, bồi đắp khả năng nhìn nhận, đánh giá khi tiếp cận các thông tin đa chiều. Quá trình giảng dạy đồng thời là quá trình phân tích, ĐNGV cung cấp cho người học những luận cứ khoa học để nhận diện bản chất âm mưu, thủ đoạn của các thế lực thù địch và trang bị những kỹ năng cơ bản để tham

gia đấu tranh, phản bác các quan điểm, luận điệu sai trái, nhất là trên không gian mạng hiện nay.

Với phương châm lý luận gắn liền với thực tiễn, học đi đôi với hành, giảng viên Học viện không chỉ là người trực tiếp truyền đạt những kiến thức khoa học, bồi dưỡng phẩm chất và năng lực cho học viên, mà còn cung cấp kinh nghiệm, kỹ năng, hướng dẫn học viên cách thức vận dụng kiến thức vào hoạt động thực tiễn, góp phần xây dựng cho học viên thế giới quan khoa học, củng cố niềm tin vào sự lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, tích cực thực hiện thắng lợi đường lối đổi mới do Đảng ta khởi xướng và lãnh đạo.

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

Hoạt động đào tạo không thể tách rời hoạt động NCKH. NCKH là điều kiện, là căn cứ bảo đảm và nâng cao chất lượng đào tạo, nhân tố quan trọng khẳng định vị thế, tầm vóc của Học viện, thúc đẩy sự phát triển bền vững của Học viện. NCKH của Học viện nhằm phục vụ cho đổi mới các nội dung, chương trình ĐT, BD, phương pháp giảng dạy, qua đó nâng cao chất lượng đào tạo cán bộ; tổng kết thực tiễn, đề xuất những vấn đề mới, những vấn đề thực tiễn đang đặt ra nhằm bổ sung, phát triển lý luận. Từ các công trình khoa học đó chắt lọc thành các báo cáo kiến nghị, đề xuất với Đảng, Nhà nước, các bộ, ngành, địa phương, qua đó góp phần phát triển lý luận, tham mưu, đề xuất chủ trương, chính sách cho Đảng và Nhà nước.

Các kết quả NCKH của ĐNGV Học viện góp phần quan trọng vào việc làm sáng tỏ các nguyên lý của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, cung cấp những luận cứ khoa học có giá trị cho Đảng, Nhà nước trong hoạch định chiến lược xây dựng và phát triển đất nước.

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

Tại Hội nghị toàn quốc lần thứ nhất về công tác huấn luyện và học tập ngày 06-5-1950, Hồ Chí Minh cho rằng, muốn huấn luyện được người khác thì trước

hết người huấn luyện “*phải làm kiểu mẫu về mọi mặt: tư tưởng, đạo đức, lối làm việc*” [123, tr.356]; và “*thầy giáo phải gương mẫu, trực tiếp làm nhiệm vụ: Đào tạo những công dân tốt, những cán bộ tốt sau này, góp phần xây dựng chủ nghĩa xã hội*” [127, tr.271].

Người giảng viên Học viện mẫu mực về nhân cách, lối sống, đạo đức, tác phong, thẩm mỹ; mẫu mực về cái đẹp từ quan điểm, tư tưởng, lối sống, ngôn từ ... góp phần định hướng nhân cách toàn diện cho người học. Sự ảnh hưởng, sức hấp dẫn từ nhân cách của giảng viên thể hiện qua từng lời nói, hành động đại diện cho môi trường văn hóa sư phạm của Học viện. Trong quá trình giảng dạy, giảng viên không chỉ đơn thuần trang bị, định hướng, gợi mở tri thức, mà còn trao truyền tâm huyết để kiến thức, văn hóa trở thành niềm tin, động lực thúc đẩy học viên điều chỉnh nhận thức, thái độ và hành vi, khơi dậy ý chí vượt qua khó khăn, chiếm lĩnh tri thức khoa học, đóng góp trí tuệ cho công cuộc xây dựng, phát triển đất nước. Điều đặc biệt đối người giảng viên Học viện là ở chỗ, không chỉ dạy kiến thức khoa học nói chung mà dạy tri thức lý luận, dạy cán bộ “*học để sửa chữa tư tưởng... Học để tu dưỡng đạo đức cách mạng Học để tin tưởng... Học để hành*” [123, tr. 360-361] như lời huấn thị của Chủ tịch Hồ Chí Minh.

Với ý thức trách nhiệm cao trước Đảng, trước nhân dân, bằng trí tuệ và niềm say mê sáng tạo trong giảng dạy, nghiên cứu lý luận chính trị, không ngừng học tập, nâng cao trình độ, giữ vững bản lĩnh chính trị, trau dồi đạo đức cách mạng, các thế hệ nhà giáo của Học viện đã góp phần đào tạo hàng triệu lượt cán bộ cho Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức CT-XH, đóng góp tích cực và có hiệu quả vào sự nghiệp đấu tranh giải phóng dân tộc, thống nhất đất nước trước đây cũng như trong công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc hiện nay.

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

Giảng viên Học viện có vai trò quan trọng trong công tác ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý trung, cao cấp, cán bộ khoa học lý luận chính trị của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể CT-XH; có vai trò quan trọng trong việc NCKH lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, nghiên cứu đường

lỗi, chủ trương, chính sách và pháp luật của Đảng, Nhà nước, NCKH chính trị, khoa học lãnh đạo, quản lý; phát triển Học viện thành trung tâm ĐT, BD cán bộ lãnh đạo trung, cao cấp và trung tâm nghiên cứu lý luận chính trị từng bước hiện đại, hội nhập, mang đậm bản sắc trường Đảng Trung ương, có uy tín, vị thế cao ở Khu vực Đông Nam Á và châu Á.

Giảng viên của Học viện vừa có trình độ chuyên môn cao, vừa có nhiều hiểu biết thực tiễn, là lực lượng chính trong việc thực hiện nhiệm vụ tham mưu, tư vấn chính sách cho Đảng, Nhà nước. Những tham mưu, tư vấn đó có thể là các báo cáo kiến nghị, báo cáo tư vấn cho Trung ương hoặc các ban, bộ, ngành, địa phương đặt hàng, song cũng có thể được chất lọc từ kết quả nghiên cứu của các đề tài khoa học các cấp do chính ĐNGV Học viện trực tiếp chủ trì hoặc tham gia nghiên cứu. Chất lượng các hoạt động giảng dạy, kết quả NCKH của ĐNGV trực tiếp khẳng định và nâng cao vai trò, vị thế, uy tín của Học viện cả trong nước và trên thế giới.

Trong giai đoạn hiện nay và cả những năm tới, Học viện không chỉ thực hiện nhiệm vụ ĐT, BD cán bộ trong nước, mà còn tham gia các hoạt động ĐT, BD cán bộ một số nước và hợp tác NCKH với nhiều cơ quan khoa học ở ngoài nước, tổ chức quốc tế... Đến nay, Học viện đã có quan hệ với hơn 200 đối tác quốc tế đại diện cho hơn 60 nước và vùng lãnh thổ, bao gồm các đối tác truyền thống, ổn định và cả những đối tác mới. Ngoài các đối tác như Trường Đảng Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc và Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Lào, trao đổi hợp tác, nghiên cứu giữ vững quan hệ đồng chí với đối tác Cuba thông qua một số hoạt động trao đổi đoàn của lãnh đạo Học viện, Học viện đã thiết lập quan hệ với nhiều đối tác mới với các đảng chính trị và đảng cầm quyền các nước, các thiết chế học thuật danh tiếng và tổ chức liên chính phủ và phi chính phủ... Giảng viên Học viện là những người hiện thực hóa các nhiệm vụ chính trị to lớn đó, góp phần phát triển Học viện ngày càng tương xứng với vị thế, uy tín mà Đảng, Nhà nước và nhân dân giao phó.

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

Giảng viên của Học viện không chỉ là đối tượng, mà còn là chủ thể trực tiếp xây dựng chi bộ, đảng bộ viện, khoa, Đảng bộ Học viện trong sạch, vững mạnh, xây dựng Học viện ngày càng phát triển, đồng thời còn là lực lượng bảo đảm cho việc luân chuyển giảng viên có chất lượng cao trong phạm vi các Học viện trực thuộc và là nguồn dự trữ, bổ sung cán bộ cấp chiến lược cho Học viện khi có nhu cầu. Theo cơ cấu TCD ở Trung tâm Học viện và các học viện trực thuộc, các viện, khoa thành lập chi bộ trực thuộc, giảng viên là đảng viên, là những người trực tiếp quán triệt và thực hiện thắng lợi các nghị quyết của Đảng ủy Học viện, nghị quyết của đảng bộ, chi bộ viện, khoa, đồng thời là lực lượng chủ yếu tham gia các ý kiến có chất lượng vào xây dựng nghị quyết về phát triển công tác giáo dục, đào tạo, NCKH của Học viện.

Với tư cách là bí thư, phó bí thư, cấp ủy viên các cấp, giảng viên của Học viện còn giữ vai trò nòng cốt trong xây dựng TCD trong sạch, vững mạnh, trực tiếp giáo dục, rèn luyện đảng viên, nhất là đội ngũ đảng viên trẻ, có phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống, phương pháp, tác phong cán bộ Trường Đảng và phẩm chất, nhân cách của một nhà giáo.

2.1.2.5. Đặc điểm

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

Giảng viên Học viện được tuyển dụng, bổ sung từ nhiều nguồn: *một là*, tuyển dụng từ sinh viên tốt nghiệp đại học loại khá, giỏi, xuất sắc các trường đại học có chất lượng cao và tổ chức thành một lớp đề ĐT, BD lý luận chính trị trước khi tham gia đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ trong và ngoài nước; *hai là*, tuyển dụng từ giảng viên của các cơ sở đào tạo khác; từ các lớp cao cấp lý luận, đại học chính trị; *ba là*, tiếp nhận cán bộ đang công tác trong các tổ chức, cơ quan thuộc hệ thống chính trị.

Trải qua các chặng đường phát triển, đến nay, Học viện đã xây dựng được ĐNGV không ngừng trưởng thành cả về số lượng, cơ cấu, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đóng góp xứng đáng vào sự nghiệp cách mạng của Đảng, của dân tộc. Giảng viên của Học viện đông và được biên chế ở Trung tâm Học viện và 05 Học viện trực thuộc: tại Trung tâm Học viện (Thành phố Hà Nội) có 320 giảng viên, chiếm tỷ lệ 33%; Học viện Chính trị khu vực I (Thành phố Hà Nội) có 121 giảng viên, chiếm tỷ lệ 13%; Học viện Chính trị khu vực II (Thành phố Hồ Chí Minh) có 136

giảng viên, chiếm tỷ lệ 14%; Học viện Chính trị khu vực III (Thành phố Đà Nẵng) có 83 giảng viên, chiếm tỷ lệ 9%; Học viện Chính trị khu vực IV (Thành phố Cần Thơ) có 52 giảng viên, chiếm tỷ lệ 5%; Học viện Báo chí và Tuyên truyền (Thành phố Hà Nội) có 244 giảng viên, chiếm tỷ lệ 26% [67].

Giảng viên Học viện có cơ cấu khá hợp lý về độ tuổi và giới tính. Tính đến tháng 12-2022, giảng viên dưới 35 tuổi là 155/956 (chiếm 16,2%); số giảng viên ở độ tuổi 35-50 tuổi là 569/956 (chiếm 59,5%); số giảng viên trên 50 tuổi là 232/956 (chiếm 24,3%) [92]. Số lượng giảng viên ở độ tuổi dưới 35 được coi là lực lượng giảng viên trẻ chiếm tỷ lệ ngày càng cao; năng động, có tinh thần cầu thị, thích ứng nhanh với tri thức và khoa học hiện đại, có trình độ ngoại ngữ, tin học, phương pháp giảng dạy tích cực, hiện đại. Tuy nhiên, “tỷ lệ giảng viên trẻ chưa bảo đảm tính kế thừa hợp lý trên tổng số vị trí việc làm và ngạch, chức danh nghề nghiệp trong toàn hệ thống Học viện” [57]. Giảng viên trẻ chưa có nhiều kinh nghiệm thực tiễn, chưa tham gia giảng dạy hoặc chưa đảm nhiệm được nhiều chuyên đề, bài giảng ở các hệ lớp khác nhau, “một số giảng viên trẻ sau 10 năm chưa tham gia giảng dạy các hệ lớp sau đại học sau khi có học vị tiến sĩ” [57]. Tỷ lệ giảng viên trẻ được lên lớp có sự chênh lệch lớn giữa Trung tâm Học viện và các học viện khu vực. Tại Trung tâm Học viện, số giảng viên trẻ có thể đứng lớp là 10/29 (chiếm tỷ lệ 35% giảng viên trẻ), trong khi đó tại Học viện Báo chí và Tuyên truyền là: 73/73 (chiếm tỷ lệ 100% giảng viên trẻ); Học viện Chính trị khu vực I là 15/41 (chiếm 36,5% giảng viên trẻ); Học viện Chính trị khu vực II là 10/43 (chiếm 23,2% giảng viên trẻ); Học viện Chính trị khu vực III là 05/10 (chiếm 50% giảng viên trẻ); Học viện Chính trị khu vực IV là 04/04 (chiếm 100% giảng viên trẻ) [57]. Hiện nay, tại Trung tâm Học viện, những giảng viên có thể đảm nhận được cả ba hệ đào tạo hoặc giảng toàn bộ một môn thường có tuổi đời, tuổi nghề cao, có nhiều năm tích lũy tri thức. Còn giảng viên trẻ, khi tham gia giảng dạy hệ đại học phải bảo đảm tiêu chuẩn là đảng viên, có trình độ thạc sĩ trở lên, có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm, hoặc phương pháp giảng dạy hiện đại; chứng chỉ bồi dưỡng kiến thức kinh điển Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh... và qua nhiều khâu thẩm định bài giảng (trước đây là thông qua ban, thông qua viện và các giảng viên có tuổi nghề tham gia dự giờ góp ý cho giảng viên trẻ). Đối với giảng viên của Học viện Báo chí và Tuyên truyền, tiêu chuẩn lên lớp hệ đại học (giảng các

môn đại cương) yêu cầu tốt nghiệp đại học phù hợp với chuyên ngành đào tạo, thông qua bài ở tổ bộ môn hoặc khoa.

Phần đông giảng viên trong độ tuổi 35-50 có học vị tiến sĩ trở lên, có nhiều kinh nghiệm trong công tác NCKH và giảng dạy. Các giảng viên trên 50 tuổi là lực lượng giảng viên có thâm niên cao, có nhiều kinh nghiệm trong nghiên cứu và giảng dạy. Họ là những người đã từng tham gia giảng dạy từ những thập niên 90 của thế kỷ XX, là những người trưởng thành trong bối cảnh đất nước có nhiều chuyển đổi, trong đó có không ít nhà giáo được rèn luyện trong chiến tranh nên họ có trải nghiệm phong phú cả về lý luận và thực tiễn. Tuy nhiên, đa số lực lượng này đang đảm nhiệm các vị trí lãnh đạo, quản lý ở các đơn vị sắp đến tuổi nghỉ hưu, đã nghỉ quản lý.

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

Nhà triết học Hi Lạp cổ đại Platon (427 - 347 TCN) cho rằng nếu thầy giáo là người dốt nát, thì trên đất nước sẽ xuất hiện cả một thế hệ kém cỏi và những con người xấu xa. Hay trong tác phẩm “Luận cương về Phoi-ơ-bắc” (1845), C.Mác khẳng định “bản thân nhà giáo dục cũng cần phải được giáo dục” [142]. Điều đó nhấn mạnh, để giáo dục người khác đạt hiệu quả, nhà giáo dục cũng cần phải học hỏi, rèn luyện và phát triển bản thân.

Trong tác phẩm "Sửa đổi lối làm việc", Hồ Chí Minh nhắc nhở: "Các cơ quan cần phải rất chú ý đến việc huấn luyện cán bộ. Phải lựa chọn rất cẩn thận những nhân viên phụ trách việc huấn luyện đó" [122, tr.313]. Theo đó, muốn hoàn thành tốt nhiệm vụ thì mỗi nhà giáo phải có học vấn chuyên ngành sâu, kỹ năng sư phạm giỏi và đạo đức nhà giáo tốt “Giáo viên phải chú ý cả tài, cả đức, tài là văn hóa, chuyên môn, đức là chính trị. Muốn cho học sinh có đức thì giáo viên phải có đức... [127, tr.269]. Khác với giảng viên các cơ sở đào tạo đại học khác, đối tượng học viên của Học viện đa phần là cán bộ trung, cao cấp của Đảng, Nhà nước, do đó giảng viên Học viện nhất thiết phải là đảng viên. Với yêu cầu đó, các sinh viên tốt nghiệp đại học chưa là đảng viên, được tuyển dụng vào Học viện phải trải qua quá trình phấn đấu đến khi được kết nạp vào Đảng thì mới đủ tư cách đứng trên bục giảng. Giảng viên Học viện mang nhiều tư cách khác nhau, song tư cách

là người đảng viên, người giảng viên giảng dạy lý luận chính trị - chiến sĩ trên mặt trận tư tưởng - văn hóa là tư cách quan trọng nhất, thể hiện tính đảng sâu sắc nhất. Người giảng viên lý luận chính trị phải luôn có phẩm chất đạo đức trong sáng, mẫu mực và trung thực. Đối với giảng viên của Học viện, đạo đức cách mạng đòi hỏi càng cao hơn, bởi họ không chỉ là giảng viên khoa học, có nhiệm vụ giáo dục cho học viên, sinh viên các tri thức khoa học lý luận, mà còn là người tuyên truyền chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước.

Kết quả khảo sát cho thấy, có 278/300 ý kiến của học viên (chiếm 93%) đánh giá tốt về phẩm chất chính trị của giảng viên Học viện (7% ý kiến đánh giá khá, đạt và khó trả lời); 273/300 ý kiến của học viên (chiếm 92%) đánh giá tốt về đạo đức, lối sống, phong cách làm việc; ý thức tổ chức kỷ luật; tinh thần trách nhiệm, thái độ làm việc (8% ý kiến đánh giá khá, đạt và khó trả lời). Bên cạnh đó, giảng viên phải đứng vững trên lập trường, quan điểm của giai cấp công nhân để nghiên cứu, giảng dạy lý luận; đứng trên quan điểm lý luận và phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin để đấu tranh loại bỏ những quan điểm phản động, xuyên tạc, chống đối của các thế lực thù địch. Cũng xuất phát từ đặc điểm đa phần học viên của Học viện là những cán bộ, đảng viên được cử đi học, phần lớn có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên, giảng viên của Học viện phải thực sự có chuyên môn cao, có sự kết hợp tương đối giữa trình độ lý luận, chuyên môn và kiến thức thực tiễn (92% ý kiến của học viên đánh giá cao trình độ chuyên môn, 89% đánh giá cao về năng lực sư phạm và 86% đánh giá cao về năng lực NCKH của giảng viên Học viện) [Phụ lục 19]. Hoạt động giảng dạy của giảng viên đòi hỏi sự đầu tư lớn cả về công sức, trí tuệ, thời gian. Bên cạnh nhiệm vụ trực tiếp giảng dạy, giảng viên của Học viện thực hiện đồng thời nhiệm vụ nghiên cứu chuyên sâu khoa học lý luận chính trị, nghiên cứu sâu về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, các khoa học chính trị... Do đó, giảng viên của Học viện phải có khối lượng kiến thức chuyên môn sâu rất cao, có phương pháp nghiên cứu khoa học chuyên ngành và liên ngành, góp phần hình thành thế giới quan khoa học và phương pháp luận nghiên cứu cho học viên.

Ba là, học viên phần lớn là cán bộ, đảng viên trưởng thành từ thực tiễn, kinh qua công tác lãnh đạo quản lý (hoặc quy hoạch), do vậy, giảng viên của

Học viện luôn thực hiện tốt sự thống nhất giữa lý luận và thực tiễn trong giảng dạy.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định “Trường Đảng là một trường học để đào tạo những chiến sĩ tiên tiến phấn đấu cho sự nghiệp của giai cấp vô sản” [126, tr.95], do vậy giảng viên của Học viện phải là những người Thầy đảm trách huấn luyện về tư tưởng, huấn luyện về chính trị, huấn luyện về lý luận, huấn luyện về nghiệp vụ, huấn luyện về chuyên môn để học viên có thể áp dụng trong thực tiễn công tác, làm việc tốt hơn, cống hiến được nhiều hơn... Khác với các cơ sở ĐT, BD khác, giảng viên của Học viện phải “đạt chuẩn” về trình độ chuyên môn, có kiến thức sâu rộng và toàn diện, am hiểu thực tiễn xã hội để lý giải các vấn đề chính trị thì mới huấn luyện người khác được. Đây là đặc điểm nghề nghiệp đòi hỏi giảng viên của Học viện phải học tập và rèn luyện suốt đời để có thể giúp người học biết cách vận dụng tốt lý luận vào thực tiễn công việc, gắn lý luận với thực tiễn và cao hơn nữa là kiểm nghiệm tính đúng đắn của lý luận, bổ sung cho lý luận thông qua kết quả hoạt động thực tiễn lãnh đạo, quản lý của mình. Nhiệm vụ của người giảng viên lý luận chính trị không chỉ truyền thụ kiến thức mà còn trao đổi kinh nghiệm, làm sáng tỏ những vấn đề thực tiễn đặt ra hoặc chưa rõ, làm cơ sở cho việc giáo dục, định hướng tư tưởng đúng đắn cho học viên. Do vậy, giảng viên của Học viện luôn nhận thức sâu sắc ý nghĩa và tầm quan trọng của việc tăng cường tính thực tiễn trong giảng dạy lý luận chính trị đối với sự phát triển, hoàn thiện bản lĩnh, tác phong công tác, năng lực của người dạy và người học theo tinh thần Đại hội XIII “khoa học, sáng tạo, hiện đại và gắn lý luận và thực tiễn” [54, tr.235].

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

Học viện CTQG Hồ Chí Minh là “cái nôi đào tạo cán bộ cho sự nghiệp cách mạng vĩ đại của Đảng và dân tộc ta: Luôn vững vàng về bản lĩnh chính trị, kiên định chủ nghĩa Mác - Lê-nin, tư tưởng Hồ Chí Minh, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, kiên định đường lối đổi mới của Đảng... Học viện đã và đang nỗ lực phấn đấu nêu cao hình ảnh mẫu mực của những người thầy và trò dưới mái Trường Đảng cao cấp, hết lòng phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân như lời huấn thị thiêng liêng của Chủ tịch Hồ Chí Minh” [170]. Sứ mệnh của Học viện CTQG Hồ Chí Minh là ĐT, BD “cán bộ lãnh đạo, quản lý trung cao cấp của hệ thống chính trị, lãnh đạo chủ chốt của các đơn vị sự nghiệp công lập và doanh nghiệp nhà

nước về: Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; những vấn đề lý luận và thực tiễn mới trong nước và trên thế giới; khoa học chính trị; khoa học lãnh đạo, quản lý” [170].

Trong những năm qua, Học viện “đã đào tạo nên lớp lớp cán bộ lãnh đạo và quản lý chủ chốt của Đảng và hệ thống chính trị có trình độ lý luận, năng lực tổ chức thực tiễn, có bản lĩnh và phẩm chất cần thiết đáp ứng kịp thời và có hiệu quả mục tiêu, nhiệm vụ chiến lược của sự nghiệp cách mạng trong các thời kỳ. Đến nay, đã có hàng trăm nghìn cán bộ trung, cao cấp được học tập và rèn luyện tại Học viện, trở thành nguồn cán bộ quý báu lãnh đạo, tổ chức quần chúng nhân dân viết nên những trang sử vẻ vang của cách mạng Việt Nam.” [170]. Bên cạnh đó, Học viện còn có nhiệm vụ “đào tạo, bồi dưỡng chuyên ngành cho cán bộ làm công tác tuyên giáo, báo chí và truyền thông, tổ chức đảng, kiểm tra đảng, dân vận, văn phòng, tôn giáo... của hệ thống chính trị... Đào tạo đại học và sau đại học chuyên ngành báo chí và tuyên truyền” [19]. Với sứ mệnh đó, đối tượng giảng dạy của giảng viên Học viện rất đa dạng, không chỉ là cán bộ, lãnh đạo, quản lý được cử đi học mà còn gồm cả đối tượng là sinh viên.

Học viện Báo chí và Tuyên truyền thuộc hệ thống giáo dục quốc dân, mỗi năm đào tạo 1.800-2.000 sinh viên. Với giá trị cốt lõi là “bản lĩnh, năng động, sáng tạo”, ĐNGV của Học viện Báo chí và Tuyên truyền có ưu thế trẻ trung, năng động, chuyên môn nghiệp vụ cao, dễ dàng tiếp cận và bắt nhịp với những xu thế đào tạo hiện đại. Đồng thời, Học viện có nhiều giảng viên có chuyên môn sâu về lĩnh vực đào tạo chuyên biệt như báo chí và truyền thông, góp phần cung cấp cho Đảng, Nhà nước và xã hội nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực báo chí, xuất bản, truyền thông. Đây là đặc điểm khá độc lập, khác biệt so với giảng viên ở các cơ sở giáo dục đào tạo khác.

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

2.1.3.1. Khái niệm

Đại từ điển tiếng Việt định nghĩa: Đánh giá là nhận xét, bình phẩm về giá trị [181, tr.64]. Dưới góc độ của quản lý, theo *Từ điển Tiếng Việt*, “đánh giá” là việc “nhận định giá trị của một sự vật, hiện tượng, con người, tổ chức” [151, tr.50].

Luật Cán bộ, công chức năm 2008 nêu: “Đánh giá công chức để làm rõ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Kết quả đánh giá là căn cứ để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với công chức” [152].

Luật Viên chức năm 2010 xác định: “Mục đích của đánh giá viên chức để làm căn cứ tiếp tục bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chế độ, chính sách đối với viên chức” [153].

Theo Phạm Tất Thắng, “đánh giá cán bộ là tổng hợp các hoạt động của các cấp ủy, cá nhân có thẩm quyền theo quy định phân cấp quản lý cán bộ của Đảng nhằm xem xét, nhận định, kết luận về mức giá trị của người cán bộ thể hiện ở mức phẩm chất chính trị, đạo đức, kiến thức, năng lực dựa trên những yêu cầu, nhiệm vụ, và các chuẩn mực cụ thể, thể hiện ở kết quả hoạt động trong khoảng thời gian xác định” [161].

Từ những nghiên cứu trên có thể khái quát: *ĐGGV của Học viện CTQG Hồ Chí Minh là toàn bộ hoạt động của các chủ thể quản lý tiến hành xem xét, nhận định, kết luận về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống và kết quả hoàn thành nhiệm vụ của giảng viên theo nguyên tắc, tiêu chí đánh giá, xếp loại đã xác định đối với cá nhân giảng viên, làm căn cứ để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, DT, BD khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chế độ, chính sách đối với giảng viên.*

Chủ thể đánh giá là Giám đốc Học viện (Mục b khoản 1, Điều 3 tại Quyết định số 145-QĐ/TW ngày 08-8-2018 của Bộ Chính trị về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh nêu rõ: Lãnh đạo Học viện CTQG Hồ Chí Minh làm việc theo chế độ thủ trưởng. Giám đốc Học viện chịu trách nhiệm trước Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư về hoạt động của Học viện và tổ chức, điều hành công việc của Học viện; Phó Giám đốc Học viện giúp Giám đốc thực hiện các nhiệm vụ theo sự phân công của Giám đốc Học viện); người đứng đầu các Học viện trực thuộc và thủ trưởng các vụ (giảng viên kiêm nhiệm), viện trực thuộc Học viện.

Lực lượng tham gia ĐGGV: cấp ủy nơi giảng viên sinh hoạt, công tác; chi ủy nơi giảng viên cư trú (theo Quy định số 213-QĐ/TW ngày 02-01-2020 của

Bộ Chính trị); các tổ chức CT-XH của đơn vị; CB, CC, VC trong đơn vị công tác của giảng viên và giảng viên tự đánh giá. Cụ thể:

Giảng viên tự đánh giá: Học viên yêu cầu giảng viên định kỳ tự đánh giá dựa trên những tiêu chí đã đề ra. Giảng viên tự đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ, rèn luyện của bản thân và tham gia đóng góp ý kiến trong hội nghị bình xét, đánh giá của đơn vị để đóng góp ý kiến đánh giá cho đồng nghiệp và đơn vị.

Học viên ĐGGV: Học viên đánh giá giảng viên thông qua các hoạt động giảng dạy trực tiếp trên lớp,....

Đồng nghiệp đánh giá: thông qua dự giờ, hội giảng...

Thời điểm ĐGGV: Theo Quyết định số 124-QĐ/TW ngày 04-10-2023 của Bộ Chính trị và văn bản hợp nhất số 3/VBHN-BNV ngày 03-8-2023 của Bộ Nội vụ Nghị định về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức (hợp nhất Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13-8-2020 của Chính phủ về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức; Nghị định số 48/2023/NĐ-CP ngày 17-7-2023 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 90/2020/NĐ-CP) có các thời điểm đánh giá sau: trước ngày 15-12 hằng năm, trước khi thực hiện việc đánh giá, xếp loại chất lượng đảng viên và tổng kết công tác bình xét thi đua, khen thưởng hằng năm của cơ quan, tổ chức, đơn vị. Đối với đơn vị sự nghiệp công lập hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo và một số lĩnh vực khác có thời điểm kết thúc năm công tác trước tháng 12 hằng năm thì người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập quyết định thời điểm đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức.

Giảng viên còn được đánh giá để thực hiện công tác quy hoạch; làm cơ sở, căn cứ cho việc bổ nhiệm cán bộ; phục vụ công tác điều động, luân chuyển; để xác định thành tích, khuyết điểm phục vụ công tác TĐ-KT, kỷ luật; đánh giá trước khi nghỉ chế độ; v.v..

Mục đích ĐGGV: kết luận rõ ưu điểm, hạn chế của giảng viên về phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của cá nhân trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao, “là căn cứ để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng,

nâng ngạch hoặc thăng hạng chức danh nghề nghiệp; quy hoạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật; đánh giá và xếp loại chất lượng đảng viên; bình xét các danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng; chi thưởng thu nhập tăng thêm và thực hiện các công tác có liên quan khác” [95].

2.1.3.2. Nội dung đánh giá giảng viên của Học viện

Ngày 03-6-2022 Giám đốc Học viện CTQG Hồ Chí Minh đã ban hành Quy định số 977-QĐ/HVCTQG về đánh giá, xếp loại tập thể, cá nhân của Học viện. Theo quy định, việc đánh giá, xếp loại tập thể, cá nhân được thực hiện theo thang chấm điểm đối với từng nội dung ĐGGV của Học viện với từng chức danh cụ thể: giảng viên tập sự, giảng viên, giảng viên chính và giảng viên cao cấp; thang chấm điểm đánh giá cụ thể với giảng viên giữ chức vụ lãnh đạo quản lý, các thang điểm gồm:

Tư tưởng chính trị (10 điểm): Đánh giá bản lĩnh chính trị, lập trường tư tưởng, trung thành với sự nghiệp cách mạng của Đảng, Nhà nước và nhân dân; việc chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, quy định của Học viện; ý thức, trách nhiệm trong nghiên cứu, học tập, vận dụng chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, các nghị quyết và các văn bản của Đảng; thái độ, trách nhiệm với việc bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh, phản bác các quan điểm sai trái, thù địch...

Phẩm chất đạo đức, lối sống (10 điểm): Đánh giá việc đáp ứng các chuẩn mực đạo đức, lối sống của người giảng viên Trường Đảng; khách quan, trung thực trong báo cáo, đề xuất, tham gia đóng góp ý kiến cho công tác tham mưu, quản lý ở lĩnh vực được phân công; tinh thần đoàn kết nội bộ, cộng tác giúp đỡ đồng nghiệp hoàn thành tốt nhiệm vụ, xây dựng cơ quan, đơn vị trong sạch, vững mạnh; các biểu hiện tham nhũng, tiêu cực, lãng phí, quan liêu, cơ hội, vụ lợi, hách dịch, cửa quyền, lối sống “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”; tính trung thực, lối sống giản dị, tinh thần đoàn kết, trách nhiệm nêu gương; việc thực hiện các nội quy, quy tắc nơi công cộng và nơi cư trú...

Thực hiện quy chế làm việc, giữ gìn kỷ cương, kỷ luật và tác phong, lễ lối làm việc (10 điểm): Đánh giá trách nhiệm của giảng viên trong công việc; việc

dự họp và tham gia các buổi học tập, quán triệt thực hiện nghị quyết đầy đủ, đúng giờ; việc học tập, rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng trong quản lý và giải quyết công việc; thái độ, phong cách ứng xử, lễ l貌 làm việc chuẩn mực, đáp ứng yêu cầu của văn hóa công vụ; trách nhiệm giữ gìn, bảo vệ tài sản công; sử dụng tiết kiệm của công và các nguồn lực khác.

Kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn (60 điểm): Đánh giá việc thực hiện, chức trách nhiệm vụ được giao; hiệu quả giảng dạy, việc tham gia các hoạt động NCKH; nghiên cứu thực tế; sinh hoạt chuyên môn, hội nghị, hội thảo...; việc thực hiện cam kết tu dưỡng, rèn luyện, phấn đấu trong năm; các nhiệm vụ do lãnh đạo phân công.

Ngoài các nội dung, tiêu chí đánh giá được định mức tối đa 90 điểm, còn nội dung điểm cộng (10 điểm) và điểm trừ (10 điểm).

Đây là những nội dung, tiêu chí và thang điểm đánh giá rất cụ thể, thường xuyên được hoàn thiện, bổ sung qua các năm trên cơ sở rút kinh nghiệm từ những vấn đề đặt ra trong ĐGGV hằng năm và căn cứ vào tình hình thực tiễn. Trên cơ sở đó, Học viện có những quy định cụ thể về tiêu chuẩn với từng kết quả thực hiện nhiệm vụ của từng giảng viên theo các mức xếp loại như hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ và không hoàn thành nhiệm vụ.

Đối với giảng viên dự kiến đưa vào quy hoạch, xem xét bổ nhiệm chức vụ quản lý, ngoài các nội dung đánh giá nêu trên (không quy ra số điểm) có thêm nội dung đánh giá về uy tín và triển vọng phát triển.

2.1.3.3. Hình thức, phương pháp, quy trình đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Một là, hình thức đánh giá

Đối với ĐGGV hằng năm của Học viện CTQG Hồ Chí Minh, trước năm 2017, việc đánh giá được thực hiện theo năm học, từ năm 2017 đến nay được tiến hành đánh giá theo năm tài chính (thường từ ngày 1-11 năm trước đến hết ngày 15-11 năm liền kề). Đây là sự thay đổi phù hợp với yêu cầu thực tiễn của ĐGCB ở các đơn vị sự nghiệp đào tạo.

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

Hai là, phương pháp đánh giá

Phương pháp đánh giá cho điểm: Đây là sự lượng hóa trong ĐGGV. Trước đây, việc đánh giá các tiêu chí của giảng viên thường chung chung, theo các báo cáo tự kiểm điểm và báo cáo đánh giá của đơn vị, tổ chức quản lý giảng viên; từ năm 2017 đến nay, các tiêu chí đã được cụ thể hóa thành các thang điểm. Điều này vừa thuận lợi cho giảng viên tự đánh giá, vừa thuận lợi cho cơ quan quản lý xem xét, ĐGGV công tâm, minh bạch. Theo phương pháp này, thủ trưởng đơn vị căn cứ hệ thống các tiêu chí đánh giá và cho điểm hoặc xếp hạng dựa trên thang điểm mẫu. Thang điểm ĐGGV của Học viện là 100 điểm, mỗi kết quả đánh giá và danh hiệu thi đua được thể hiện qua các mức điểm cụ thể theo quy định. Ưu điểm lớn nhất của hình thức đánh giá cho điểm là có nội dung và cơ cấu rõ ràng. Việc tiêu chuẩn hóa cho phép việc xếp loại giảng viên trở nên dễ dàng trong toàn đơn vị. Theo hình thức đánh giá này, mọi giảng viên đều phải trải qua quá trình đánh giá với các tiêu chí và thang điểm đánh giá cơ bản giống nhau. Điều này tạo ra sự bình đẳng trong việc ĐGGV, có vai trò như một thước đo thành tích chuẩn trong toàn bộ tổ chức. Tuy nhiên, các tiêu chí đánh giá của hình thức đánh giá cho điểm trong một số trường hợp không liệt kê được toàn bộ các công việc mà giảng viên đang đảm nhận, bởi các tiêu chí này cố định và được tiêu chuẩn hóa nên một số đặc điểm sẽ có mối liên quan chặt chẽ với một công việc nào đó so với các công việc khác.

Căn cứ kết quả tổng hợp nhận xét, đánh giá, người đứng đầu đơn vị quản lý giảng viên quyết định nội dung nhận xét, đánh giá và kết quả xếp loại đối với giảng viên theo 4 mức “xuất sắc”, “tốt”, “trung bình”, “kém” để làm cơ sở xếp loại 4 mức tương ứng “hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ”, “hoàn thành tốt nhiệm vụ”, “hoàn thành nhiệm vụ” và “không hoàn thành nhiệm vụ”. Điều này thể hiện mối quan hệ chặt chẽ giữa đánh giá và xếp loại giảng viên. Đánh giá là cơ sở, là căn cứ để xếp loại và xếp loại là sự ghi nhận kết quả đánh giá.

Việc đánh giá, xếp loại giảng viên còn được tiến hành linh hoạt bằng các phương pháp như: kết hợp ĐGGV với phân tích chất lượng đảng viên; thông qua tự phê bình và phê bình... Đối với giảng viên, một trong những phương pháp đánh giá rất quan trọng là phương pháp phản hồi ý kiến của học viên để đánh giá mức độ hài lòng của học viên khi kết thúc môn học; phương pháp sử dụng kết quả đánh giá để bố trí, sử dụng, ĐT, BD, nâng ngạch hoặc thăng hạng chức danh nghề nghiệp, quy hoạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chế độ, chính sách khác đối với giảng viên.

Ba là, quy trình đánh giá

Quy trình ĐGGV gồm có các bước, các nội dung công việc và được tiến hành theo trình tự sau:

Đánh giá giảng viên theo định kỳ hằng năm

Đánh giá giảng viên hằng năm được tiến hành vào dịp cuối năm ở các đơn vị cơ sở. Đối với giảng viên là đảng viên, việc kiểm điểm, đánh giá, phân loại đảng viên theo định kỳ được kết hợp cùng với việc ĐGGV theo định kỳ. Đối với giảng viên đảm nhiệm nhiều chức danh công tác thì đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ chủ yếu ở chức danh đảm nhiệm chính và cao nhất.

Quy trình ĐGGV sau 01 năm công tác được thực hiện như sau: *Bước 1:* Căn cứ hướng dẫn của Hội đồng TĐ-KT đơn vị, sự lãnh đạo của cấp ủy, lãnh đạo đơn vị, giảng viên tự đánh giá kết quả công tác theo nhiệm vụ được giao (tự cho điểm vào phiếu đánh giá). *Bước 2:* Giảng viên trình bày báo cáo tự đánh giá kết quả công tác tại cuộc họp đơn vị, các thành viên tham dự cuộc họp thảo luận, đóng góp ý kiến, các ý kiến phải được ghi vào biên bản và thông qua tại cuộc họp (kèm theo ý kiến nhận xét, đánh giá của cấp ủy nơi cán bộ cư trú theo quy định của Trung ương). *Bước 3:* Căn cứ vào quy định đánh giá, xếp loại tập thể, cá nhân của pháp luật và của Học viện, thủ trưởng đơn vị giảng dạy có trách nhiệm trực tiếp quản lý, nhận xét, đánh giá, xếp loại giảng viên thuộc đơn vị mình trực tiếp quản lý theo nguyên tắc công khai, dân chủ. *Bước 4:* Cấp có thẩm quyền thông báo kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng giảng viên.

Đánh giá giảng viên gắn với các khâu trong CTCB

Một là, ĐGGV trước khi quy hoạch. Bước 1: Tập thể lãnh đạo và chi ủy nơi giảng viên công tác nhận xét; *Bước 2:* Người đứng đầu trực tiếp nhận xét, đánh giá; *Bước 3:* Cơ quan tham mưu về CTCB của cấp có thẩm quyền tổng hợp các nhận xét và đề xuất nội dung nhận xét, ĐGGV; *Bước 4:* Cấp có thẩm quyền quy hoạch giảng viên đánh giá, quyết định

Hai là, ĐGGV trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý. Bước 1: Giảng viên tự nhận xét, đánh giá (bằng văn bản) theo nội dung đánh giá đã được nêu trong quy định; *Bước 2:* Người đứng đầu đơn vị trực tiếp nhận xét, đánh giá; *Bước 3:* Cấp ủy (TCD) nơi công tác và nơi cư trú của giảng viên nhận xét (trường hợp bổ nhiệm trong vòng 01 năm thì chỉ lấy ý kiến nhận xét một lần); *Bước 4:* Cơ quan tham mưu về CTCB của cấp có thẩm quyền tổng hợp các nhận xét và đề xuất nội dung nhận xét, ĐGGV; *Bước 5:* Tập thể lãnh đạo thảo luận, thống nhất nhận xét, đánh giá để trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

Ba là, ĐGGV trước khi bổ nhiệm lại chức vụ lãnh đạo, quản lý. Bước 1: Giảng viên tự nhận xét, đánh giá (bằng văn bản) theo nội dung đánh giá đã được nêu trong quy định; *Bước 2:* Tập thể CB, CC, VC (đối với đơn vị cơ sở), hội nghị cán bộ chủ chốt (đối với các đơn vị khác) tham gia ý kiến; *Bước 3:* Người đứng đầu trực tiếp nhận xét, đánh giá và đề xuất ý kiến có bổ nhiệm lại hay không; *Bước 4:* Tập thể lãnh đạo đánh giá, quyết định hoặc đề nghị cấp có thẩm quyền quyết định theo phân cấp quản lý cán bộ.

Bốn là, ĐGGV trước khi khen thưởng, kỷ luật. Đánh giá giảng viên trước khi khen thưởng thực hiện theo Luật TĐ-KT và các quy chế, quy định về TĐ-KT của Học viện. ĐGGV trước khi kỷ luật thực hiện theo quy định của Luật CB, CC, VC; quy định của Điều lệ Đảng, tổ chức CT-XH và các văn bản của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền về xử lý đảng viên vi phạm.

Đối với giảng viên trẻ (là người được tuyển dụng vào vị trí giảng viên tại Học viện, tuổi đời không quá 35 tuổi, đang trong quá trình rèn luyện, ĐT, BD), theo Quyết định số 5802/QĐ-HVCTQG ngày 07-12-2017 của Giám đốc Học viện

việc đánh giá, sử dụng đội ngũ giảng viên, định kỳ 06 tháng và hằng năm, các viện chuyên ngành tiến hành nhận xét, ĐGGV trẻ và báo cáo Giám đốc Học viện (hoặc Giám đốc Học viện trực thuộc) kết quả đánh giá. Căn cứ kết quả đánh giá, thủ trưởng và cấp ủy đơn vị có kế hoạch ĐT, BD và sắp xếp, sử dụng cho phù hợp với năng lực, trình độ của giảng viên. Quy trình đánh giá cụ thể như sau:

Bước 1: Chuẩn bị bài giảng và tham gia các hoạt động chuyên môn khác

Giảng viên trẻ thực hiện chương trình, kế hoạch công tác cho từng học kỳ và năm học đã được thủ trưởng và cấp ủy đơn vị thông qua: xây dựng đề cương bài giảng, soạn bài giảng, làm trợ giảng, tham gia biên soạn giáo trình môn học và tham gia NCKH, lập báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao.

Bước 2: Thông qua bài giảng. Bài giảng trong chương trình của môn học ở hệ cử nhân hoặc cao cấp lý luận chính trị. Bài giảng sau khi được thông qua tại ban chuyên môn, giảng viên sẽ giảng thử để Hội đồng Khoa học của đơn vị đánh giá. Các thành viên trong Hội đồng Khoa học của đơn vị chấm điểm độc lập theo tiêu chí: “Đạt” hoặc “Không đạt”. Trên 50% thành viên Hội đồng Khoa học kết luận “Đạt” thì bài giảng được thông qua.

Bước 3: ĐGGV đủ điều kiện đứng lớp giảng dạy. Thủ trưởng và cấp ủy đơn vị xem xét, quyết định trên cơ sở: rà soát quá trình đào tạo của giảng viên; báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ NCKH, giảng dạy được giao của giảng viên, có xác nhận của lãnh đạo ban chuyên môn; kết quả thông qua bài giảng tại Hội đồng Khoa học của đơn vị.

Bước 4: Báo cáo kết quả đánh giá. Thủ trưởng và cấp ủy đơn vị báo cáo Giám đốc Học viện (hoặc Giám đốc Học viện trực thuộc) kết quả ĐGGV trẻ trước ngày 30-6 và ngày 31-12 hằng năm.

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

Một là, bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng; thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình; giữ vững sự đoàn kết, thống nhất, đúng thẩm quyền, trách nhiệm

Đánh giá giảng viên là công việc quan trọng, đánh giá không đơn thuần chỉ là đánh giá mà làm căn cứ để bố trí vào công việc mới, nhiệm vụ mới hoặc để giúp giảng viên hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Do vậy, ĐGGV phải tuân thủ nghiêm các quy định của Đảng, Nhà nước và của Học viện; kịp thời phát hiện và điều chỉnh những sai sót, bất cập trong quá trình tổ chức thực hiện ĐGGV; khắc phục, loại bỏ những biểu hiện chủ quan, hình thức, thiếu công tâm. Nguyên tắc này đòi hỏi nội dung đánh giá phải được tiêu chuẩn hóa, công khai, thống nhất. Quá trình đánh giá phải khách quan, công bằng; mở rộng dân chủ phải đi đôi với giữ vững tính tập trung, tránh lòng ghép mục đích cá nhân vào kết quả ĐGGV.

Hai là, người đứng đầu đơn vị là chủ thể chính, chịu trách nhiệm trực tiếp trong ĐGGV thuộc phạm vi quản lý

Nguyên tắc này chỉ rõ trách nhiệm ĐGGV thuộc về lãnh đạo đơn vị nơi giảng viên công tác theo phân cấp quản lý (đối với giảng viên ở Trung tâm Học viện do Viện trưởng trực tiếp đánh giá; giảng viên ở đơn vị chức năng do thủ trưởng đơn vị đánh giá). Mọi ưu điểm, khuyết điểm của ĐGGV, hiệu quả ĐGGV đều thuộc về trách nhiệm của cấp trực tiếp quản lý giảng viên.

Tập thể lãnh đạo cấp trên trực tiếp quản lý giảng viên phân tích, đánh giá ưu điểm, khuyết điểm của giảng viên trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao để kết luận: hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành ở mức thấp, không hoàn thành, hoặc có nhiều thiếu sót, khuyết điểm.

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

Đánh giá giảng viên thường xuyên, theo định kỳ phải căn cứ hiệu quả làm việc (chất lượng hoàn thành công việc, thời gian hoàn thành, cách thức thực hiện, chuẩn mực thái độ hành vi khi thực hiện công việc); đánh giá năng lực và trình độ chuyên môn nghiệp vụ (sự tận tụy, tinh thần trách nhiệm, khả năng phối hợp,...); phẩm chất, đạo đức, tinh thần, thái độ làm việc (chấp hành đường lối, chủ trương, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong, lề lối làm việc, thái độ ứng xử,

duy trì kỷ luật cơ quan,...). Ngoài ra, đối với giảng viên giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, cần đánh giá dựa trên: kết quả hoạt động của cơ quan, đơn vị được giao; năng lực lãnh đạo, quản lý, năng lực tập hợp, đoàn kết cấp dưới.

Đối với một số trường hợp cụ thể: giảng viên có thời gian công tác trong năm chưa đủ 06 tháng không thực hiện việc đánh giá, xếp loại, nhưng vẫn phải kiểm điểm, tự đánh giá kết quả thời gian công tác trong năm. Giảng viên có thời gian công tác trong năm từ 06 tháng đến dưới 09 tháng được thực hiện đánh giá, xếp loại, nhưng không xếp loại ở mức “hoàn thành tốt nhiệm vụ” trở lên. Giảng viên nghỉ chế độ thai sản được thực hiện đánh giá, xếp loại theo quy định và kết quả xếp loại trong năm là kết quả xếp loại của thời gian làm việc thực tế của năm đó.

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

Đây là nguyên tắc có tính bắt buộc đối với các chủ thể khi tham gia ĐGGV. Để đánh giá đúng giảng viên, chủ thể đánh giá không được phiến diện, hời hợt, cảm tính; không được định kiến, nhìn nhận giảng viên theo quan điểm, góc độ “cá nhân” mà phải đặt người giảng viên trong những quan hệ công tác và môi trường hoạt động đa diện, nhiều chiều, lấy hiệu quả công việc làm thước đo để đánh giá. Nội dung đánh giá phải được công khai, minh bạch; các tiêu chuẩn, phương pháp cần phải được lượng hoá. Việc đánh giá thường xuyên và đánh giá định kỳ về giảng viên phải bảo đảm tính liên tục, kịp thời quá trình phát triển của giảng viên. Xem xét ĐGGV trong cả quá trình công tác, học tập, rèn luyện, phấn đấu của họ, qua đó nhận biết chính xác hiện tại và dự báo chiều hướng phát triển của giảng viên.

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

2.2.1. Khái niệm

Theo *Đại từ điển tiếng Việt*, công tác là “công việc của nhà nước, của đoàn thể” [181, tr.458]. Trong *350 thuật ngữ xây dựng Đảng*, khái niệm công tác được định nghĩa là: “công việc của tổ chức, cơ quan, đơn vị (đảng, nhà nước, đoàn thể, đơn vị kinh tế, sự nghiệp...) cùng nhau thực hiện hoặc giao cho từng thành viên trong tổ chức cơ quan, đơn vị đó thực hiện” [175, tr.125]. Như vậy, có thể hiểu,

“công tác” là toàn bộ những công việc mà tổ chức, cơ quan, đơn vị trong hệ thống chính trị hoặc thành viên giao nhiệm vụ cho tập thể, cá nhân trong tổ chức đó để thực hiện chức năng, nhiệm vụ của tổ chức, cơ quan, đơn vị.

Từ quan niệm về công tác và ĐGGV của Học viện đã nêu ở trên, có thể hiểu: *Công tác ĐGGV của Học viện CTQG Hồ Chí Minh là toàn bộ hoạt động của chủ thể có thẩm quyền trong việc xác định mục tiêu, phương hướng, nhiệm vụ của công tác đánh giá; tổ chức đánh giá, xếp loại giảng viên và kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết công tác đánh giá nhằm xây dựng và sử dụng hiệu quả ĐGGV của Học viện.*

Chủ thể lãnh đạo, chỉ đạo: Đảng ủy, Ban Thường vụ Đảng ủy, Ban Giám đốc Học viện.

Chủ thể thực hiện: Giám đốc Học viện; tập thể cấp ủy, TCD; người đứng đầu đơn vị trực tiếp quản lý giảng viên theo phân cấp và theo thẩm quyền.

Lực lượng tham gia: các cơ quan chức năng, tham mưu (cơ quan TCCB, quản lý đào tạo, quản lý khoa học; văn phòng; ban thanh tra; các tổ chức CT-XH; hội đồng TD-KT, cán bộ, đảng viên; học viên; cấp ủy nơi giảng viên cư trú. Đây là các kênh thông tin quan trọng cung cấp những thông tin để lãnh đạo các cấp nghiên cứu ĐGGV một cách chính xác. Theo chức năng, nhiệm vụ được giao, cơ quan TCCB và cơ quan chuyên trách công tác đảng tham mưu, hướng dẫn giúp Giám đốc, Ban Thường vụ ĐUHV, để các đơn vị trực thuộc xây dựng, kế hoạch và thực hiện tốt công tác ĐGGV.

Mục đích của công tác ĐGGV là tạo sự thống nhất cả về nhận thức và hành động trong quá trình tổ chức thực hiện ĐGGV; trên cơ sở đó, cơ quan quản lý đề ra chủ trương, giải pháp phát huy ưu điểm, khắc phục hạn chế trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo, công tác ĐGGV, sử dụng kết quả ĐGGV vào việc bố trí, sử dụng, ĐT, BD nâng ngạch hoặc thăng hạng chức danh nghề nghiệp; quy hoạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật; đánh giá và xếp loại chất lượng giảng viên; bình xét các danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng và thực hiện các công tác khác có liên quan.

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

Một là, quán triệt và vận dụng chủ trương của Đảng, quy định của Nhà nước về đánh giá CB, CC, VC thành kế hoạch, quy định của Học viện về ĐGGV

Đảng ủy, Giám đốc Học viện quán triệt và tổ chức tuyên truyền, phổ biến các văn bản, hướng dẫn về công tác ĐGGV đến các cấp ủy, TCD trực thuộc, ĐNCB, ĐNGV, đảng viên trong toàn Học viện, nhất là các chủ trương mới của Đảng, quy định của Chính phủ về công tác ĐGGV, để thống nhất về nhận thức và hành động trong toàn Học viện về mục đích, yêu cầu, nội dung, phương pháp, quy trình, thẩm quyền, trách nhiệm trong tổ chức thực hiện.

Đảng ủy, Giám đốc Học viện căn cứ vào quy định, hướng dẫn về công tác ĐGCB hằng năm của Đảng, Nhà nước để xác định chủ trương, xây dựng kế ĐGGV, trong đó xác định rõ mục đích, yêu cầu, nội dung, phương pháp, quy trình, thẩm quyền, trách nhiệm để thống nhất trong tổ chức thực hiện. Trên cơ sở đó, các đơn vị chức năng, các cơ quan tham mưu, giúp việc cho Đảng ủy, Giám đốc Học viện xây dựng và ban hành các văn bản, quy chế, quy định, kế hoạch tổ chức thực hiện và hướng dẫn cụ thể việc ĐGGV phù hợp với điều kiện thực tiễn và nhiệm vụ chính trị của Học viện.

Hai là, tổ chức ĐGGV của Học viện

Căn cứ quy định, kế hoạch ĐGGV, Đảng ủy, Giám đốc Học viện lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện đầy đủ các nội dung, các bước trong quy trình ĐGGV. Ngoài việc thực hiện quy trình chung, Đảng ủy, Giám đốc Học viện tiến hành các bước theo quy trình cụ thể khi ĐGGV theo từng loại đánh giá khác nhau: ĐGGV hằng năm; đánh giá trước khi hết nhiệm kỳ đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý kiêm nhiệm giảng dạy; ĐGGV trước khi quy hoạch, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật.

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

Đảng ủy Học viện lãnh đạo, chỉ đạo các cơ quan tham mưu, giúp việc Đảng ủy, các tổ chức CT-XH của Học viện, các cấp ủy nơi giảng viên sinh hoạt tham gia chặt chẽ trong công tác ĐGGV; Giám đốc Học viện chỉ đạo cơ quan TCCB, các đơn vị chức năng có liên quan trong công tác ĐGGV. Trong quá trình tiến hành công tác ĐGGV nhất thiết phải chấp hành nghiêm chủ trương và sự hướng dẫn, chỉ đạo thường xuyên của Đảng ủy, Giám đốc Học viện. Khi có vấn đề mới phát sinh, có những vướng mắc, các cơ quan liên quan, nhất là cơ quan

TCCB, cần kịp thời đề xuất với Giám đốc Học viện để lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn, tạo điều kiện thuận lợi cho công tác ĐGGV được thực hiện thống nhất trong toàn Học viện.

Trong tổ chức sự phối hợp: Đảng ủy, Giám đốc Học viện lãnh đạo, chỉ đạo các tổ chức, cơ quan, đơn vị có liên quan đến công tác ĐGGV tiến hành xây dựng quy chế phối hợp, đồng thời quy định rõ vai trò, trách nhiệm của các TCD khi tham gia đánh giá, nhận xét giảng viên để thống nhất trong tổ chức thực hiện việc ĐGGV. Các cơ quan TCCB và công tác đảng là các đơn vị chức năng thực hiện nhiệm vụ tham mưu, đề xuất Đảng ủy, Giám đốc Học viện ban hành các văn bản lãnh đạo, chỉ đạo, đồng thời hướng dẫn các đơn vị trực thuộc tổ chức thực hiện tốt các bước trong quy trình ĐGGV. Các cơ quan liên quan (các cơ quan tham mưu, giúp việc Đảng ủy, cơ quan TCCB, các tổ chức CT-XH của Học viện, TCD nơi giảng viên là đảng viên sinh hoạt, thủ trưởng trực tiếp quản lý...) phải có sự phối hợp chặt chẽ, có cơ chế trao đổi, cung cấp thông tin về đối tượng được đánh giá để có thể đề xuất nội dung nhận xét, đánh giá chính xác nhất, tạo cơ sở giúp Giám đốc Học viện đánh giá, kết luận và xếp loại giảng viên được chính xác.

Bốn là, thanh tra, kiểm tra, giám sát (KT, GS); sơ kết, tổng kết công tác ĐGGV của Học viện

Để nắm rõ tình hình, phát huy những ưu điểm, cách làm có chất lượng, hiệu quả cao, kịp thời phát hiện những hạn chế, khuyết điểm trong công tác ĐGGV, Đảng ủy, Giám đốc Học viện tiến hành thanh tra, KT, GS công tác này. Việc thanh tra, KT, GS phải được thực hiện trong cả quá trình chuẩn bị, tổ chức thực hiện và sau đợt đánh giá; tập trung thanh tra, kiểm tra việc chấp hành và thực hiện nguyên tắc, nội dung, phương pháp, quy trình ĐGGV. Giám đốc Học viện chỉ đạo Ban Thanh tra Học viện phối hợp với cơ quan TCCB thanh tra, KT, GS công tác ĐGGV của các đơn vị trực thuộc Học viện. ĐUHV xây dựng chương trình, kế hoạch, thường xuyên KT, GS các TCD trực thuộc trong công tác ĐGGV. Đảng ủy, Giám đốc Học viện có thể cử cán bộ tham gia, theo dõi trực tiếp quá trình thực hiện ĐGGV của các đơn vị thường xuyên báo cáo về chất lượng hoạt động này với Giám đốc Học viện để kịp thời có biện pháp lãnh đạo, chỉ đạo. Đảng ủy, Giám đốc

Học viện xử lý nghiêm các tổ chức, cá nhân thực hiện không đúng, có vi phạm trong việc ĐGGV.

Sơ kết, tổng kết công tác ĐGGV của Học viện là khâu quan trọng, là cơ sở để Đảng ủy, Giám đốc Học viện cũng như cấp ủy, lãnh đạo các đơn vị trực thuộc nhìn nhận lại quá trình lãnh đạo cũng như tổ chức thực hiện ĐGGV trong toàn Học viện. Việc tiến hành sơ kết, tổng kết được thực hiện hằng năm và sau từng nhiệm kỳ. Đồng thời, cần gắn việc này với việc sơ kết, tổng kết việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của Học viện; các đợt sơ kết, tổng kết chuyên đề về CTCB. Thông qua sơ kết, tổng kết phải chỉ ra được những ưu điểm, khuyết điểm, những điểm mạnh cần duy trì, phát huy và những điểm thiếu sót, hạn chế để kịp thời khắc phục, giải quyết dứt điểm, đúc rút các kinh nghiệm từ đó xác định được phương hướng giúp công tác lãnh đạo, chỉ đạo quá trình tổ chức thực hiện được sát hợp hơn, nâng cao được chất lượng và hiệu quả của công tác ĐGGV.

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

Một là, công tác ĐGGV được thực hiện tốt góp phần tạo ra sự thống nhất về nhận thức và hành động của mỗi giảng viên, mỗi tổ chức trong xây dựng ĐNCB nói chung và xây dựng ĐNGV nói riêng

Mỗi giảng viên đảm nhiệm chức trách, nhiệm vụ riêng, do đó, làm tốt công tác ĐGGV góp phần tạo ra sự thống nhất về nhận thức và hành động của toàn thể ĐNGV về công tác ĐGGV. Thực hiện tốt công tác ĐGGV sẽ giúp giảng viên thấy được những hạn chế, yếu kém về phẩm chất, năng lực của bản thân so với các yêu cầu đặt ra của Học viện; từ đó, giảng viên tự phấn đấu, tự ĐT, BD, rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống cũng như trình độ, năng lực và kỹ năng để hoàn thiện và phát triển bản thân; từng bước khắc phục những hạn chế, thiếu sót để đáp ứng ngày càng tốt yêu cầu của Học viện.

Đồng thời, công tác ĐGGV cũng tạo ra sự thống nhất và hành động của các tổ chức trong xây dựng ĐNCB nói chung và xây dựng ĐNGV nói riêng. Thông qua công tác ĐGGV, mỗi tổ chức nhận thức đầy đủ, coi đây là một nhiệm vụ chính trị trung tâm, khâu then chốt quyết định đến chất lượng giảng dạy, cũng như chất

lượng ĐNGV của Học viện, từ đó quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, đề ra chủ trương, biện pháp, kịp thời tháo gỡ những vướng mắc, bất cập, góp phần xây dựng ĐNCB nói chung, xây dựng ĐNGV nói riêng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ.

Hai là, kết quả của công tác ĐGGV là cơ sở để thực hiện các khâu trong quản lý, sử dụng ĐNGV

Công tác ĐGGV liên quan trực tiếp đến việc quản lý, sử dụng ĐNGV. Kết quả của công tác ĐGGV là căn cứ để bố trí, sử dụng, quy hoạch, ĐT, BD, bổ nhiệm và thực hiện chính sách đối với giảng viên. Thực hiện tốt công tác ĐGGV là cơ sở để lãnh đạo Học viện đưa ra ý kiến chỉ đạo và xây dựng, tổ chức triển khai những biện pháp cần thiết để xây dựng ĐNCB nói chung, ĐNGV nói riêng, bảo đảm tính công bằng, khách quan trong khen thưởng, bổ nhiệm, luân chuyển, xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp, xét lên lương trước thời hạn; xác định đúng nhu cầu đào tạo phù hợp với triển vọng phát triển của giảng viên để xây dựng chương trình, kế hoạch quy hoạch, bồi dưỡng ĐNGV kế cận.

Đánh giá đúng, làm rõ mặt mạnh, mặt yếu hoặc còn hạn chế của giảng viên để bố trí, sử dụng đúng với phẩm chất, năng lực giảng viên, nâng cao hiệu quả trong phân công thực hiện nhiệm vụ giữa các giảng viên và giữa các bộ phận trong cơ quan, đơn vị.

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

Qua công tác ĐGGV, lãnh đạo các cấp phát hiện những giảng viên tiêu biểu, có nhiều đóng góp cho sự phát triển của Học viện để có kế hoạch bồi dưỡng, sử dụng, bổ nhiệm, luân chuyển, tạo điều kiện cho giảng viên là các chuyên gia, cán bộ đầu ngành có cơ hội phát triển và tiếp tục cống hiến cho sự phát triển của Học viện và đất nước.

Học viện đã xác định xây dựng, phát triển ĐNGV, nhất là ĐNCB khoa học đầu ngành, có phẩm chất chính trị vững vàng, có đạo đức nghề nghiệp mẫu mực, có

trình độ chuyên môn cao, nghiệp vụ giỏi, có tầm nhìn và tư duy chiến lược, có năng lực sư phạm tốt, có phong cách làm việc khoa học, có khả năng sử dụng thành thạo ngoại ngữ, công nghệ thông tin trong nghiên cứu, giảng dạy. Do đó, kết quả của công tác ĐGGV là cơ sở để phát hiện nhân tố đặc biệt, nhân tố nổi bật, có tương lai trở thành chuyên gia, cán bộ khoa học đầu ngành để Đảng ủy, Giám đốc Học viện có kế hoạch ĐT, BD trọng điểm và cũng để giảng viên có thêm động lực để không ngừng phấn đấu, hoàn thiện bản thân và cống hiến không ngừng cho sự phát triển của Học viện. Thực hiện tốt công tác ĐGGV sẽ góp phần phát hiện, ngăn chặn, đẩy lùi các biểu hiện, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong cán bộ; góp phần giữ gìn an ninh chính trị nội bộ, làm thất bại mọi âm mưu phá hoại của các thế lực thù địch.

Bốn là, thực hiện tốt công tác ĐGGV là cơ sở để thực hiện công tác TĐ-KT, là động lực để giảng viên không ngừng phấn đấu đóng góp cho sự phát triển của Học viện

Công tác ĐGGV không phải chỉ để phục vụ mục đích khen thưởng, nhưng qua ĐGGV mà việc xét tặng danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng trở nên có cơ sở hơn, công bằng, thực chất và ít cảm tính hơn. Thực hiện tốt công tác ĐGGV còn là cơ sở để phát hiện các điển hình tiên tiến, gương “người tốt, việc tốt” từ đó bồi dưỡng, nhân rộng qua các phong trào thi đua, làm cho các phong trào thi đua trở nên thiết thực, lan tỏa rộng rãi trong toàn Học viện. Thông qua việc được ghi nhận bằng các hình thức khen thưởng kết quả thực hiện nhiệm vụ, giảng viên có thêm động lực để không ngừng phấn đấu, hoàn thiện bản thân và cống hiến không ngừng cho sự phát triển của Học viện.

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

Một là, công tác ĐGGV gắn với công tác ĐT, BD cán bộ và NCKH của Học viện

Công tác ĐGGV gắn liền với việc thực hiện chương trình, kế hoạch ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý và cán bộ lý luận chính trị; NCKH, nhất là khoa học lý luận chính trị, tư vấn chính sách của Học viện. Công tác ĐGGV phải lấy kết quả

thực hiện các nhiệm vụ này làm tiêu chí chủ yếu để ĐGGV. Công tác ĐGGV không chỉ căn cứ theo quy định về kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị; nghị định của Chính phủ về đánh giá, xếp loại CB, CC, VC..., mà còn phải theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo về chế độ làm việc của giảng viên và Quy định số 766-QĐ/HVCTQG ngày 02-3-2022 của Giám đốc Học viện CTQG Hồ Chí Minh về tiêu chuẩn, nhiệm vụ và chế độ làm việc của giảng viên tại Học viện.

Công tác ĐGGV của Học viện chủ yếu là đánh giá đối với các giảng viên chuyên trách làm công việc giảng dạy ở các đơn vị giảng dạy trong Học viện. Việc ĐGGV ở các cơ quan chức năng, đơn vị sự nghiệp tập trung đánh giá theo chức trách, nhiệm vụ được giao; đối với nội dung liên quan đến việc thực hiện nhiệm vụ giảng viên kiêm nhiệm, đơn vị chỉ xem xét văn bản xác nhận số giờ giảng (theo lịch giảng dạy - học tập) và các bài báo khoa học đã công bố (nếu có).

Hai là, việc ĐGGV tùy thuộc vào khối lượng giờ giảng của các đơn vị giảng dạy

Mức độ thực hiện định mức giờ giảng là một tiêu chí chủ yếu và rõ ràng nhất để ĐGGV. Tuy nhiên, số giờ giảng của các đơn vị giảng dạy trong Học viện lại không đồng đều. Trên thực tế, có một số viện chuyên ngành ở Trung tâm Học viện đảm nhiệm việc giảng dạy nhiều hệ đào tạo, bồi dưỡng, với số giờ giảng rất lớn, theo đó các giảng viên chủ chốt có số giờ lên lớp cao; trong khi đó, có một số viện chỉ tham gia giảng dạy vài hệ lớp (không đào tạo đại học, sau đại học), nên số giờ giảng ít, giảng viên không đủ giờ giảng theo định mức, phải thực hiện quy đổi.

Theo quy chế đào tạo, chỉ các giảng viên có học vị tiến sĩ mới được tham gia đào tạo cao học; giảng viên có chức danh khoa học giáo sư, phó giáo sư mới được tham gia đào tạo nghiên cứu sinh; giảng viên có bằng cao cấp lý luận chính trị mới được giảng lớp cao cấp lý luận chính trị; v.v.. Do đó, tuy giữ ngạch giảng viên, nhưng một số giảng viên chưa có đầy đủ các điều kiện để có thể được phân công lên lớp nhiều hệ đào tạo, bồi dưỡng, nên không đạt đủ số giờ chuẩn theo quy định.

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

Theo Quy chế giảng viên của Học viện, giảng viên phải là đảng viên Đảng Cộng sản Việt Nam, tức là tất cả giảng viên Học viện đều là đảng viên. Do đó, các tiêu chí ĐGGV và đánh giá đảng viên có nhiều nội dung giống nhau, nhất là các tiêu chí về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, ý thức chấp hành kỷ luật. Sự khác biệt chỉ là: trong đánh giá đảng viên nhấn mạnh việc học tập nghị quyết, lý luận chính trị, chống các biểu hiện về suy thoái, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, tham gia đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thực hiện tự phê bình và phê bình, giữ gìn đoàn kết thống nhất trong Đảng, quan hệ với quần chúng, chấp hành pháp luật, quy định của địa phương nơi cư trú, việc thực hiện cam kết tu dưỡng, rèn luyện, phấn đấu hằng năm...; trong khi đó, ĐGGV nhấn mạnh việc thực hiện định mức giờ giảng, chất lượng bài giảng, việc hướng dẫn học viên viết luận án, luận văn, việc tham gia NCKH, số bài đăng tạp chí khoa học, việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn và kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao của đơn vị đối với giảng viên giữ chức vụ quản lý đơn vị giảng dạy...

Đối tượng tham gia góp ý, nhận xét giảng viên cũng cơ bản là các đảng viên trong chi bộ, vì hầu hết giảng viên trong đơn vị vừa là viên chức, vừa là đảng viên; ngược lại, đối tượng tham gia góp ý, nhận xét đảng viên cũng cơ bản là các giảng viên, chỉ thêm một số rất ít đảng viên không là giảng viên.

Chủ thể kết luận đánh giá, xếp loại giảng viên và kết luận đánh giá, xếp loại đảng viên cũng gồm tập thể lãnh đạo và cấp ủy của TCD đơn vị. Hiện nay, Giám đốc Học viện đồng thời là Bí thư Đảng ủy Học viện; Giám đốc các Học viện trực thuộc (trừ Học viện Báo chí và Tuyên truyền) và người đứng đầu các đơn vị trực thuộc Giám đốc Học viện đều đồng thời là bí thư cấp ủy đơn vị; hầu hết thành viên trong tập thể lãnh đạo đơn vị cũng là cấp ủy viên. Do đó, việc ĐGGV hằng năm - về cơ bản - thống nhất với đánh giá đảng viên.

Tiểu kết Chương 2

Giảng viên của Học viện là lực lượng nòng cốt, trực tiếp giảng dạy chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; quán triệt quan điểm, đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, nghị quyết, chỉ thị của cấp trên và nhiệm vụ cấp mình; là hạt nhân đoàn kết, nhân tố cơ bản xây dựng và nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của cấp ủy, TCD, xây dựng Học viện vững mạnh và phát triển.

Công tác ĐGGV của Học viện có vị trí, vai trò hết sức quan trọng, là cơ sở để tiến hành các khâu khác của CTCB, trực tiếp góp phần xây dựng ĐNGV vững mạnh, có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Công tác ĐGGV của Học viện vừa là nhiệm vụ cơ bản, thường xuyên, vừa là yêu cầu khách quan, cấp thiết hiện nay. Để công tác ĐGGV đạt hiệu quả cao, các chủ thể, lực lượng tham gia cần nghiên cứu, nắm vững và vận dụng đúng đắn, linh hoạt, sáng tạo những vấn đề cơ bản về ĐGGV như: tiêu chuẩn giảng viên; nội dung, hình thức, phương pháp, quy trình ĐGGV.... Mục đích công tác ĐGGV là nhằm kết luận rõ ưu điểm, khuyết điểm của giảng viên về tư tưởng chính trị; phẩm chất, đạo đức lối sống; thực hiện quy chế làm việc, giữ gìn kỷ cương, kỷ luật và tác phong, lề lối làm việc năng lực công tác và kết quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao. Thực hiện tốt công tác ĐGGV góp phần tạo ra sự thống nhất về nhận thức và hành động của mỗi giảng viên, mỗi tổ chức trong ĐGGV, xây dựng ĐNCB nói chung và xây dựng ĐNGV nói riêng. Kết quả của công tác ĐGGV là cơ sở để thực hiện các khâu trong quản lý, sử dụng ĐNGV; là cơ sở quan trọng để Đảng ủy, Giám đốc Học viện lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng đội ngũ chuyên gia, cán bộ khoa học đầu ngành; là cơ sở để thực hiện công tác TĐ-KT, là động lực để giảng viên không ngừng phấn đấu đóng góp cho sự phát triển của Học viện.

Chương 3
CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIÁNG VIÊN CỦA HỌC VIỆN
CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH - THỰC TRẠNG,
NGUYÊN NHÂN VÀ KINH NGHIỆM

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

3.1.1. Ưu điểm

Một là, Đảng ủy, Giám đốc Học viện, cấp ủy, lãnh đạo đơn vị trực thuộc đã quán triệt và vận dụng đầy đủ, sâu sắc các nghị quyết, chỉ thị, quy chế, quy định của Đảng và Nhà nước về đánh giá CB, CC, VC thành các kế hoạch, quy định của Học viện về ĐGGV

Bàn về vai trò của giáo dục, Đại hội XI khẳng định: “Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu.... đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt” [41, tr.130-131]. Đại hội XIII của Đảng đặc biệt coi trọng vị trí, tầm quan trọng của ĐNGV đối với sự nghiệp phát triển giáo dục và đào tạo. Nếu Đại hội XII của Đảng đề ra chủ trương “phát triển đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý đáp ứng yêu cầu đổi mới” [46, tr. 296] thì Đại hội XIII nhấn mạnh: “Chú trọng đào tạo, đào tạo lại đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo” [54, tr.232]; “Đổi mới mạnh mẽ chính sách đãi ngộ, chăm lo xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt” [54, tr.138-139].

Các quan điểm trên không chỉ thể hiện sự phát triển về tư duy, nhận thức, kế thừa chủ trương nhất quán của Đảng ta qua các giai đoạn lịch sử, coi trọng sự nghiệp giáo dục và đào tạo, đồng thời đặt ra những yêu cầu, trọng trách lớn lao đối với đội ngũ này. Do vậy, trong những năm qua, “Đảng ủy Học viện và cấp ủy các cấp đã quán triệt sâu sắc chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, Cương lĩnh, Điều lệ Đảng, nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước cho cán bộ, đảng viên của Đảng bộ Học viện, nhất là những nội dung về cán bộ và công tác cán bộ”; “tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng, nâng cao đạo đức cách mạng cho đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ, đảng viên, giảng viên trẻ” [67, tr.5].

Bên cạnh đó, Đảng uỷ, Ban Giám đốc Học viện, cấp uỷ, lãnh đạo đơn vị trực thuộc.. đã tiến hành quán triệt các văn bản, qui định, quy chế của Đảng, Nhà nước về ĐGCB: Quy định số 89-QĐ/TW ngày 04-8-2017 của Bộ Chính trị về khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp; Quy định số 90-QĐ/TW ngày 04-8-2017 của Bộ Chính trị về tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý; Quy định 132-QĐ/TW ngày 08-3-2018 “về việc kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị”; Hướng dẫn số 21-HD/BTCTW ngày 18-10-2019 về kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tổ chức đảng, đảng viên và tập thể, cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp quy định rõ nội dung đánh giá đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp; Hướng dẫn số 16-HD/BTCTW ngày 15-02-2022 của Ban Tổ chức Trung ương; văn bản hợp nhất số 3/VBHN-BNV ngày 03-8-2023 của Bộ Nội vụ Nghị định về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức (hợp nhất Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13-8-2020 về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức; Nghị định số 48/2023/NĐ-CP ngày 17-7-2023 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 90/2020/NĐ-CP); Ngày 04-10-2023, Bộ Chính trị khóa XIII ban hành Quy định số 124-QĐ/TW “về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị” thay thế Quy định 132-QĐ/TW. Thực hiện Quy định số 124-QĐ/TW, Ban Tổ chức Trung ương đã ban hành Hướng dẫn số 25-HD/BTCTW, ngày 10-11-2023 một số nội dung về kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị... nhờ đó, đội ngũ CB, CC, VC Học viện đã nhận thức đầy đủ vị trí, vai trò và tầm quan trọng của công tác ĐGCB nói chung và ĐGGV nói riêng.

Trên cơ sở quán triệt, nắm vững các chủ trương, quy định của Đảng và Nhà nước, Học viện đã xây dựng được cơ chế đánh giá gắn với đặc điểm và phù hợp với thực tiễn triển khai nhiệm vụ của Học viện, cụ thể: Nghị quyết số 15-NQ/ĐU ngày 07-02-2018 về công tác cán bộ của Học viện đến năm 2025, tầm nhìn 2035 yêu cầu “chỉ đạo thực chặt chẽ các khâu của công tác cán bộ” [55]; Nghị quyết số 13-NQ/ĐU ngày 07-02-2018 của Ban Thường vụ Đảng uỷ Học viện về tăng cường

kỷ cương, kỷ luật ở Đảng bộ Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh; Chương trình số 01-CTHĐ/ĐU ngày 09-9-2020 về hành động thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh lần thứ III nhiệm kỳ 2020-2025; Chương trình số 05-CTHĐ/ĐU ngày 04-6-2021 về hành động của Ban Chấp hành Đảng bộ Học viện về thực hiện thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng. Sau khi Ban Chấp hành Trung ương ban hành Nghị quyết số 26-NQ/TW, Bộ Chính trị ban hành Kế hoạch số 10-KH/TW thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, ĐUHV đã tổ chức hội nghị quán triệt sâu rộng đến CB, CC, VC tại Trung tâm Học viện và 05 điểm cầu tại các Học viện trực thuộc, có 1.853 cán bộ, đảng viên được quán triệt, đồng thời tiếp tục chỉ đạo cụ thể hoá Nghị quyết số 26-NQ/TW vào trong chương trình, kế hoạch triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng và Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Học viện lần thứ XIII gắn với đặc điểm của Học viện, trong đó tập trung nhiệm vụ trọng tâm hằng năm, chiến lược phát triển của Học viện; chú trọng CTCB, nhất là khắc phục tình trạng thiếu hụt ĐNGV có chuyên môn và kinh nghiệm thực tiễn thông qua các nghị quyết chuyên đề: Nghị quyết 13-NQ/ĐU ngày 30-12-2021 về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và phát triển đội ngũ giảng viên trẻ của Học viện đến năm 2035, tầm nhìn 2045. Nghị quyết nêu rõ một trong những nhiệm vụ của Học viện trong những năm tới là thực hiện việc ĐGGV trẻ một cách thường xuyên và nghiêm túc: tiến hành ĐGGV 03 năm/lần; đánh giá một tỷ lệ nhất định giảng viên hằng năm (tùy theo điều kiện thực tiễn). Bên cạnh đó, quy định về tiêu chuẩn, chế độ làm việc, định mức thời gian làm việc, giờ chuẩn giảng dạy, NCKH và các nhiệm vụ chuyên môn khác của giảng viên Học viện.

Các văn bản hướng dẫn được xây dựng trên cơ sở các quy định của pháp luật về đánh giá CB, CC, VC, đồng thời có sự kết hợp chặt chẽ với các quy định, quy chế hiện hành của Học viện. Chẳng hạn, nội dung kiểm điểm, ĐGGV đã bám sát vào chức trách, nhiệm vụ của giảng viên và gắn với việc thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 khóa XI, XII, Kết luận Hội nghị Trung ương 4 khóa XIII; tiếp tục học tập và làm theo tấm gương, đạo đức và phong

cách Chủ tịch Hồ Chí Minh theo Chỉ thị số 03-CT/TW, Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15-5-2016 của Bộ Chính trị; Quy định số 08-QĐ/TW ngày 25-10-2018 của Ban Chấp hành Trung ương về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, trước hết là Ủy viên Bộ Chính trị, Ủy viên Ban Bí thư, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương. Để làm rõ hơn về nội dung đánh giá CB, CC, VC về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật và tác phong lễ lối làm việc theo quy định của pháp luật, Học viện đã kết hợp đưa vào một số nội dung của quy định về văn hóa ứng xử của Học viện ban hành theo Quyết định số 5029-QĐ/HVCTQG quy định của Giám đốc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh về ứng xử văn hóa. Để cụ thể hóa nội dung đánh giá về kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn đối với giảng viên, ngày 02-3-2022 Giám đốc Học viện đã ban hành Quy định số 766-QĐ/HVCTQG; theo đó, thủ trưởng đơn vị giảng dạy có trách nhiệm trực tiếp quản lý khối lượng, chất lượng giảng dạy; trực tiếp quản lý, nhận xét, đánh giá, xếp loại giảng viên thuộc đơn vị mình trực tiếp quản lý theo nguyên tắc công khai, dân chủ. Căn cứ kết quả đánh giá hằng năm, thủ trưởng đơn vị giảng dạy có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và sắp xếp, sử dụng cho phù hợp với năng lực, trình độ của giảng viên.

Các hội nghị nghiên cứu, học tập, quán triệt nghị quyết về CTCB do Đảng ủy Học viện và cấp ủy, lãnh đạo các cấp tổ chức đều đạt tỷ trên 90% người dự [57]. Kịp thời chỉ đạo và tăng cường nắm bắt tình hình, diễn biến tư tưởng, định hướng tư tưởng, nâng cao nhận thức của cán bộ, đảng viên, góp phần củng cố sự đoàn kết, thống nhất trong toàn Đảng bộ và sự đồng thuận trong các cơ quan, đơn vị, củng cố niềm tin của cán bộ, đảng viên đối với Đảng. Quá trình tổ chức thực hiện luôn nhận được sự quan tâm, lãnh đạo, chỉ đạo thường xuyên của Đảng ủy, Giám đốc Học viện; sự kiểm tra, đôn đốc, hướng dẫn của các cơ quan tham mưu chức năng, công tác ĐGGV luôn bảo đảm theo đúng nguyên tắc, yêu cầu đề ra. Hằng năm, cấp ủy tổ chức cho giảng viên đăng ký kế hoạch hành động cá nhân thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 khóa XII, khóa XIII gắn với việc thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15-5-2016 của Bộ Chính trị và Kết luận số 01-KL/TW ngày 18-5-2021 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15-5-2016 của Bộ Chính trị khóa XII “Về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng,

đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”. Việc tổ chức triển khai Phong trào thi đua “Cán bộ, công chức, viên chức thi đua thực hiện văn hóa công sở” được thực hiện hiệu quả. Học viện tiếp tục triển khai sâu rộng Kế hoạch số 466-KH/HVCTQG ngày 17-9-2019 về triển khai thực hiện Phong trào thi đua “Cán bộ, công chức, viên chức, người lao động Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh thi đua thực hiện văn hóa công sở” giai đoạn 2019 - 2025 tới 100% đơn vị trực thuộc, với những nội dung thiết thực như: xây dựng tập thể “Uy tín, văn minh, hiện đại, hiệu quả”, cá nhân “Kỷ cương, trách nhiệm, gương mẫu, chuyên nghiệp”.

Các đảng ủy cơ sở tổ chức quán triệt và thực hiện nghiêm túc các văn bản chỉ đạo của cấp trên đến toàn thể CB, CC, VC và người lao động của đơn vị mình bằng hình thức khác nhau như: phổ biến trên hệ thống truyền thông nội bộ, cổng thông tin điện tử, hệ thống hành chính điện tử; phổ biến tại chi bộ, đảng bộ thông qua hội nghị, hội thảo, tọa đàm; tổ chức chào cờ hàng tuần, hàng tháng để phổ biến nghị quyết và giao ban, trao đổi, đối thoại giữa Giám đốc với cán bộ, viên chức, người lao động; tổ chức các buổi góp ý, thảo luận các quy định, quy chế về CTCB nói chung và công tác ĐGGV nói riêng trước khi ban hành... Đây là cách làm hay, sáng tạo góp phần nâng cao nhận thức, trách nhiệm của ĐNCB, đảng viên, giảng viên của trong công tác đánh giá.

Lấy phiếu tín nhiệm là nội dung quan trọng trong ĐGCB, góp phần đánh giá uy tín và kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao của cán bộ; là cơ sở quan trọng để cấp ủy, TCD đào tạo, bố trí, sử dụng cán bộ; nâng cao hiệu quả công tác lãnh đạo, quản lý, giám sát cán bộ. Ngày 02-02-2023 Bộ Chính trị đã ban hành Quy định số 96-QĐ/TW về việc lấy phiếu tín nhiệm đối với chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị thay thế Quy định 262-QĐ/TW ngày 08-10-2014. Sau khi có văn bản Hướng dẫn số 120-HD/ĐUK ngày 20-6-2023 của Đảng ủy Khối Các cơ quan Trung ương về việc triển khai lấy phiếu tín nhiệm đối với chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý trong Đảng bộ Khối các cơ quan Trung ương; ngày 22-6-2023 Ban Thường vụ ĐUHV ban hành Kế hoạch số 33-KH/ĐU về việc lấy phiếu tín nhiệm đối với chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý của Học viện. Theo đó, việc lấy phiếu tín nhiệm tại Học viện được thực hiện định kỳ, giảng viên giữ nhiều chức danh lãnh đạo, quản lý thì lấy phiếu tín nhiệm

tối đa ở hai nơi giảng viên công tác và sinh hoạt. Giảng viên có chức danh lãnh đạo đảng và chức danh lãnh đạo, quản lý ở cùng một đơn vị thì lấy phiếu tín nhiệm cùng một lần.

Ngoài những quy định được thực hiện trong thời gian dài, Giám đốc Học viện còn ban hành các văn bản hướng dẫn riêng để hướng dẫn, định hướng, chỉ đạo việc kiểm điểm, đánh giá hằng năm: Hướng dẫn số 468-HD/HVCTQG ngày 30-10-2017 về việc thực hiện đánh giá, phân loại đối với cán bộ, công chức, viên chức; Hướng dẫn số 530-HD/HVCTQG ngày 22-11-2018 về đánh giá cán bộ, công chức, viên chức tổng kết phong trào thi đua, bình xét danh hiệu thi đua năm 2018; Hướng dẫn số 910-HD/HVCTQG ngày 09-10-2019 về đánh giá, xếp loại tập thể cá nhân và tổng kết phong trào thi đua, bình xét danh hiệu thi đua năm 2019; Hướng dẫn số 348-HD/HVCTQG về đánh giá CB, CC, VC của Học viện (cụ thể hóa Nghị định số 90/2020/NĐ-CP của Chính phủ); Hướng dẫn số 418-HD/HVCTQG ngày 04-10-2021 về đánh giá, xếp loại tập thể, cá nhân và tổng kết phong trào, bình xét danh hiệu thi đua năm 2021; Quy định số 977-QĐ/HVCTQG ngày 03-6-2022 về đánh giá, xếp loại tập thể, cá nhân của Học viện. Đối với các văn bản về kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng đảng viên hằng năm, ĐUHV đã cụ thể hóa thành Hướng dẫn số 09-HD/ĐU ngày 11-11-2019 về kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với TCD, đảng viên và tập thể, cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp trong Đảng bộ Học viện (thay thế Hướng dẫn số 03-HD/ĐU ngày 22-11-2018). Hướng dẫn số 09-HD/ĐU quy định rõ: cá nhân phải hoàn thành việc kiểm điểm mới được đánh giá, xếp loại chất lượng và thực hiện sau khi có kết quả đánh giá CB, CC, VC theo 4 cấp độ: xuất sắc, tốt, trung bình, kém và tiêu chuẩn từng mức chất lượng: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ, không hoàn thành nhiệm vụ.

Để cụ thể hóa các quy định của Học viện về ĐGGV, các Học viện trực thuộc đã ban hành những quy định, hướng dẫn riêng, phù hợp với đặc điểm của từng đơn vị: Quy định số 45-QĐ/HVCTKVI ngày 15-01-2021 về tiêu chuẩn, nhiệm vụ chế độ làm việc của giảng viên Học viện Chính trị khu vực I; Quyết định số 162-QĐ/HVCTKV I ngày 19-02-2021 của Giám đốc Học viện ban hành Quy định về đạo đức nhà giáo của Học viện Chính trị khu vực I; Quyết định số 67-

QĐ/ĐU ngày 29-10-2021 của Đảng ủy Học viện Chính trị khu vực I ban hành Phiếu đánh giá kết quả thực hiện nêu gương đối với cán bộ đảng viên; Quyết định số 2442-QĐ/HVCTKV I ngày 01-4-2022 quy định thực hiện một số nhiệm vụ của giảng viên tại Học viện Chính trị khu vực I mà Quy định 766-QĐ/HVCTQG chưa quy định... Các văn bản này là cơ sở để giảng viên của Học viện Chính trị khu vực I nỗ lực tự rèn luyện, đồng thời là một trong những căn cứ cấp ủy, lãnh đạo đơn vị giám sát, đánh giá, xếp loại, xây dựng ĐNGV. Ngày 09-9-2022, Hội đồng trường Học viện Báo chí và Tuyên truyền đã ban hành Nghị quyết số 4230b-NQ/HĐT về phát triển Học viện Báo chí và Tuyên truyền đến năm 2023, tầm nhìn đến năm 2045; Công văn số 5097-CV/HVBC ngày 26-10-2022 của Giám đốc Học viện Báo chí và Tuyên truyền về việc hướng dẫn đánh giá, xếp loại; xét, công nhận phạm vi ảnh hưởng giải pháp, đề tài khoa học, đề án và tổng kết, bình xét danh hiệu thi đua năm 2022; ngày 04-11-2022, Giám đốc Học viện Chính trị Khu vực IV ban hành Quy định số 02-QĐ/HVCTKV IV về đánh giá, xếp loại tập thể, cá nhân năm 2022...

Về hình thức tiếp cận các văn bản ĐGGV, kết quả trưng cầu ý kiến cho thấy, có 96/100 ý kiến của cán bộ lãnh đạo, quản lý (chiếm 96%) cho rằng, tiếp cận văn bản tại Cổng thông tin điện tử, 99% tiếp cận tại các đơn vị; đối với giảng viên của Học viện có 163/200 (chiếm 82%) ý kiến về hình thức tiếp cận văn bản phổ biến nhất là thông tin từ lãnh đạo phổ biến tại đơn vị; tại cổng thông tin điện tử chỉ chiếm 23%. Đánh giá về tầm quan trọng và sự cần thiết công tác ĐGGV của Học viện, kết quả trưng cầu ý kiến cho thấy, có 91% tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý và 64% tỷ lệ giảng viên cho rằng công tác ĐGGV là việc rất quan trọng [Phụ lục 18, 19]. Số liệu trên cho thấy, Đảng ủy, Giám đốc Học viện đã quán triệt, tuyên truyền sâu rộng đến các cấp ủy, TCD, người đứng đầu các tổ chức, cơ quan, đơn vị với nhiều hình thức đa dạng, phong phú: bằng văn bản, thông qua các buổi họp giao ban hằng tuần, giao ban quý, sơ kết, tổng kết hằng năm; lồng ghép nội dung trong các hội nghị, các buổi sinh hoạt chính trị hoặc thông qua hình thức sao gửi văn bản, hướng dẫn thực hiện qua hệ thống V-office.... nâng cao nhận thức, trách nhiệm của toàn thể CB, CC, VC trong công tác ĐGGV.

Hai là, việc tổ chức ĐGGV của Học viện ngày càng đầy đủ, chặt chẽ, nghiêm túc hơn

Thực hiện đầy đủ các nội dung ĐGGV

Từ năm 2017 đến nay, Học viện đã xây dựng được nội dung đánh giá ngày càng phù hợp với thực tiễn triển khai nhiệm vụ của Học viện.

Thực hiện chỉ đạo, hướng dẫn của Trung ương, việc ĐGGV hằng năm được tiến hành cùng với việc đánh giá, phân loại chất lượng TCD, đảng viên Học viện vào dịp cuối năm; đánh giá trước khi hết nhiệm kỳ (đối với các giảng viên giữ chức danh do bầu cử); đánh giá trước khi quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật cán bộ. Việc ĐGGV theo đúng tiêu chuẩn nghiệp vụ cụ thể của từng vị trí, chức danh và 02 nhóm tiêu chí chính: nhóm tiêu chí về chính trị, tư tưởng; đạo đức lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong lề lối làm việc (40 điểm); nhóm tiêu chí về kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao (60 điểm).

Về phẩm chất chính trị, tập trung đánh giá về quan điểm, bản lĩnh chính trị, lập trường tư tưởng; thái độ, trách nhiệm với quan điểm, tư tưởng sai trái; tinh thần khắc phục khó khăn trong thực hiện nhiệm vụ; trung thành với sự nghiệp cách mạng của Đảng, Nhà nước và nhân dân; việc chấp hành chủ trương, đường lối, nghị quyết, chỉ thị, quy định của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước và các nguyên tắc tổ chức sinh hoạt đảng; nói, viết theo quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật Nhà nước; ý thức, tinh thần trách nhiệm trong nghiên cứu, giảng dạy, học tập, vận dụng chủ nghĩa Mác - Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh, nghị quyết của các cấp, cập nhật kiến thức mới, nâng cao trình độ mọi mặt.

Về đạo đức, lối sống, tập trung đánh giá việc đáp ứng các chuẩn mực đạo đức của cán bộ, đảng viên và đạo đức nghề nghiệp; vai trò, trách nhiệm nêu gương, mức độ tín nhiệm trong đơn vị; vấn đề tham nhũng, quan liêu, cơ hội, vụ lợi, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”; lối sống, tinh thần đoàn kết, xây dựng, thương yêu đồng chí, đồng đội.

Về tác phong, lề lối làm việc, đã tập trung đánh giá trách nhiệm của cán bộ với công việc, tính năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, linh hoạt trong thực hiện nhiệm vụ; phương pháp, tác phong công tác.

Về ý thức tổ chức kỷ luật, đã tập trung làm rõ về trách nhiệm của giảng viên trong việc chấp hành sự phân công của tổ chức, mệnh lệnh của cấp trên; chấp hành

nghiêm kỷ luật của Đảng, pháp luật Nhà nước, kỷ luật văn hóa Trường Đảng, các quy định, quy chế, nội quy của cơ quan, đơn vị nơi công tác và của địa phương giảng viên cư trú; thực hiện việc kê khai minh bạch tài sản, thu nhập theo quy định.

Đặc biệt, nội dung đánh giá về kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao đối với từng giảng viên được phân theo ngạch bậc khác nhau (giảng viên giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý và không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý; giảng viên tập sự, giảng viên trẻ dưới 35 tuổi, giảng viên, giảng viên chính, giảng viên cao cấp) và dựa theo các tiêu chuẩn đã được ban hành. Trên cơ sở quy định chung của Trung ương, Đảng ủy Khối, Học viện và các Học viện trực thuộc đã có sự vận dụng cụ thể cho phù hợp với thực tiễn và đặc điểm giảng viên từng đơn vị. Nội dung đánh giá đối với giảng viên cao cấp luôn ở mức tiêu chuẩn cao nhất: tổng số giờ giảng dạy trong năm ít nhất là 270 giờ chuẩn, trong đó có ít nhất 135 giờ trực tiếp lên lớp (ghi cụ thể số giờ giảng trực tiếp lên lớp, giờ giảng quy đổi). Kết quả: Năm 2018, tỷ lệ giảng viên hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ là 217 người (tổng số giảng viên là 1.104 người, chiếm 20%), hoàn thành tốt nhiệm vụ là 799 người (chiếm 72%), hoàn thành nhiệm vụ là 82 người (chiếm 7%), không hoàn thành nhiệm vụ là 05 người và không đánh giá xếp loại là 01 người. Trong đó, số giảng viên giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý được xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ là 135 người (chiếm 12%), hoàn thành tốt nhiệm vụ là 239 người (chiếm 22%), hoàn thành nhiệm vụ là 10 người (chiếm 0.9%); giảng viên hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ là 82 người (chiếm 7.4%), hoàn thành tốt nhiệm vụ là 560 người (chiếm 50.7%); hoàn thành nhiệm vụ là 72 người (chiếm 6.5%), không hoàn thành nhiệm vụ là 05 người, không đánh giá là 01 trường hợp. Năm 2022, tổng số giảng viên là 959 người, tỷ lệ giảng viên hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ là 235 người (chiếm 24%), hoàn thành tốt nhiệm vụ là 634 người (chiếm 66%), hoàn thành nhiệm vụ là 47 người (chiếm 5%), không hoàn thành nhiệm vụ là 06 người và không đánh giá xếp loại là 03 người [Phụ lục 7]. Các số liệu trên cho thấy, tỷ lệ xếp loại mức độ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ các năm sau cao hơn năm trước. Cán bộ lãnh đạo Học viện, các thủ trưởng đơn vị trực thuộc Học viện giữ ngạch giảng viên tham gia đánh giá, xếp loại trong năm 2022 là 34/45 người (chiếm 76%), trong đó số giảng viên giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ là

22 người (chiếm tỷ lệ 49%); hoàn thành tốt nhiệm vụ là 12 người (chiếm 27%) [102]. Bên cạnh đó còn căn cứ vào các tiêu chí như: kết quả lấy phiếu tín nhiệm định kỳ; kết quả kiểm điểm theo gợi ý của cấp có thẩm quyền; kết quả khắc phục những khuyết điểm đã được chỉ ra ở kỳ kiểm điểm trước; kết quả đánh giá, xếp loại các đơn vị thuộc phạm vi quản lý trực tiếp... Nội dung đánh giá, kiểm điểm giảng viên bảo đảm tính toàn diện, bám sát với chức trách, nhiệm vụ, điều kiện và môi trường làm việc của giảng viên. Căn cứ tiêu chuẩn và chức trách, nhiệm vụ của giảng viên các đơn vị giảng dạy đã thực hiện từng nội dung đánh giá, đồng thời đã căn cứ vào chất lượng, hiệu quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ; mức độ tín nhiệm của giảng viên trong cơ quan, đơn vị công tác để ĐGGV. “Đối với tiêu chuẩn hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, đối với tiêu chuẩn có sáng kiến trong công tác, Học viện đã nghiên cứu và xây dựng hệ thống các thành tích thay thế cho tiêu chuẩn sáng kiến theo hướng bám sát với vị trí công việc cụ thể của cán bộ tại Học viện như: vượt định mức giờ giảng, vượt bài đăng tạp chí, chủ biên sách, tham gia đề tài, đề án, đạt giải thưởng trong lĩnh vực chuyên môn” [95].

Hình thức, phương pháp đánh giá có nhiều đổi mới, ngày càng khoa học, hiệu quả hơn

Trước đây, ĐGGV thường chủ yếu là kiểm điểm, tự đánh giá mang tính hình thức chung về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và hoàn thành nhiệm vụ được giao..., sau đó cấp ủy, TCD, đơn vị tổ chức hội nghị lấy ý kiến nhận xét, đánh giá. Hình thức đánh giá này phụ thuộc phần nhiều vào sự tự giác của giảng viên, tuy nhiên cũng rất khó để kiểm chứng những gì giảng viên đã tự kiểm điểm là đúng hay sai. Trong những năm gần đây, hình thức ĐGGV của Học viện có nhiều thay đổi, với nhiều hình thức khác nhau; kết quả đánh giá, xếp loại giảng viên được tiến hành một cách toàn diện, đa chiều, lượng hóa cụ thể hơn gắn với từng nhiệm vụ, công việc cụ thể, “phát huy dân chủ vừa chú trọng đề cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị” [67, tr.7].

Từ năm 2019, Học viện Chính trị khu vực IV đã tiến hành đổi mới phương pháp ĐGGV hằng năm. Việc ĐGGV hằng năm bằng phần mềm được triển khai, đem lại hiệu quả rất thiết thực, giúp công tác ĐGGV của Học viện Chính trị khu vực IV được thực hiện nhanh chóng, thuận tiện, đi vào thực chất, không còn tình

trang "cào bằng" như trước. Từ tháng 11-2023, thực hiện Công văn số 5024-CV/HVCTQG ngày 02-11-2023 của Giám đốc Học viện CTQG Hồ Chí Minh, việc thực hiện ĐGGV hằng năm bằng phần mềm đã được triển khai đồng bộ tại Học viện CTQG Hồ Chí Minh với sự kết nối của 37 đầu mối và gần 2.000 tài khoản người dùng qua trang điện tử: hcma4.vn/thidukhenthuong. Mỗi cá nhân được cấp một tài khoản và mật khẩu riêng để tự đánh giá, xếp loại trên phần mềm (không phải nộp bản giấy phiếu tự đánh giá, xếp loại cá nhân và các minh chứng về công trình khoa học, trừ các trường hợp đặc biệt). Căn cứ kết quả cập nhật trên phần mềm và xem xét lại toàn bộ quá trình thực hiện nhiệm vụ trong năm của giảng viên, lãnh đạo phòng, ban, vụ, viện, khoa sẽ quyết định kết quả đánh giá. Trước đây, việc ĐGGV thực hiện bằng cách tổ chức hội nghị vừa mất thời gian, lại phải chuẩn bị hàng loạt loại văn bản, giấy tờ, phiếu bình bầu. Ngoài ra, khi tham gia hội nghị tập trung, các thành viên thường đưa ra nhiều quyết định có xu hướng nể nang hoặc cảm tính khi nhận xét, ĐGGV. Việc "số hoá" trong công tác ĐGGV đã thể hiện rõ tính ưu việt: dễ thao tác, nhanh chóng, tiết kiệm thời gian, công sức, không tốn nguồn nhân lực để lưu trữ hồ sơ như trước. Ưu điểm lớn nhất của phần mềm này là thủ trưởng đơn vị chính là người chịu trách nhiệm duyệt từng hồ sơ của cán bộ mình quản lý và Giám đốc Học viện là người có thể trực tiếp kiểm tra, theo dõi từng đơn vị, tổ chức hay từng cá nhân... Đây là một trong những nỗ lực thể hiện sự quyết tâm chuyên đổi số toàn diện tại Học viện.

Việc quy định cụ thể tỷ lệ cán bộ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ trong đánh giá, phân loại cuối năm không vượt quá 20% số đảng viên được xếp loại hoàn thành nhiệm vụ đã dần khắc phục được bệnh thành tích trong ĐGCB. Các đồng chí lãnh đạo Học viện, Trợ lý đồng chí Ủy viên Bộ Chính trị - Giám đốc Học viện, lãnh đạo các Học viện trực thuộc, Chủ tịch Hội đồng trường Học viện Báo chí và Tuyên truyền, Chủ tịch Công đoàn Học viện, Bí thư Đoàn Thanh niên Học viện, Giám đốc Nhà xuất bản Lý luận chính trị, các thủ trưởng đơn vị trực thuộc Học viện, Thư ký lãnh đạo Học viện không tính trong tỷ lệ 30% hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ của đơn vị (cả từ số và mẫu số). Các đồng chí lãnh đạo Học viện, Trợ lý đồng chí Ủy viên Bộ Chính trị - Giám đốc Học viện, các cán bộ lãnh đạo Học viện trực thuộc, Chủ tịch Hội đồng trường Học viện Báo chí và Tuyên truyền, Chủ tịch Công đoàn

Học viện, Bí thư Đoàn Thanh niên Học viện, lãnh đạo Nhà xuất bản Lý luận chính trị, lãnh đạo đơn vị chức năng thuộc ngạch giảng viên thực hiện 1/3 định mức công trình khoa học theo quy định của ngạch/chức danh tương ứng. Năm 2022, tỷ lệ giảng viên hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ cao hơn năm 2018 là 9%, tuy nhiên tỷ lệ giảng viên không hoàn thành nhiệm vụ các năm sau cao hơn so với năm trước. Số giảng viên không hoàn thành nhiệm vụ năm 2022 là 06 người (năm 2020 là 05 người), không đánh giá xếp loại là 06 người (năm 2020 là 01 người)... Đồng thời, tỷ lệ giảng viên hoàn thành tốt nhiệm vụ có xu hướng giảm 16,5% so với năm 2020 và 0.9% so với năm 2021. Điều đó, phản ánh chính xác và thực chất hơn, khắc phục dần bệnh thành tích do nể nang, dĩ hòa di quý trong nhận xét, ĐGGV [Phụ lục 7]. Kết quả điều tra xã hội học cho thấy, có 86/100 (chiếm 86%) ý kiến của cán bộ lãnh đạo, quản lý và 116/200 (chiếm 58%) ý kiến của giảng viên đánh giá cao về việc thực hiện các hình thức, phương pháp ĐGGV của Học viện [Phụ lục 18,19].

Thực hiện quy trình ĐGGV

** Đánh giá giảng viên theo định kỳ hằng năm*

Quy trình ĐGGV của Học viện được chỉ đạo ngày càng chặt chẽ. ĐGGV hằng năm được tiến hành nền nếp, có sự phối hợp với nhiều loại đánh giá, tổng kết khác như đánh giá, kiểm điểm đảng viên, thành viên các đoàn thể, tổng kết hoạt động của cơ quan, đơn vị... giúp cập nhật được nhiều thông tin nhất về giảng viên được đánh giá. Quy trình ĐGGV có đổi mới, được chỉ đạo thực hiện thống nhất theo các bước: cá nhân giảng viên tự đánh giá, lãnh đạo nơi giảng viên công tác đánh giá, cấp ủy nơi giảng viên cư trú đánh giá, lãnh đạo cấp trên quản lý giảng viên đánh giá.

Trong những năm qua, quy trình giảng viên tự đánh giá được thực hiện nghiêm túc. Tự kiểm điểm, tự đánh giá là một bước bắt buộc trong quy trình ĐGGV. Giảng viên có trách nhiệm cung cấp đầy đủ thông tin về bản thân, cả ưu điểm và khuyết điểm, vi phạm (nếu có) để cơ quan có thẩm quyền nắm rõ và có đánh giá khách quan, chính xác. Quá trình tự đánh giá, giúp giảng viên tự nhìn nhận lại và có cơ hội để hoàn thiện và làm mới mình hơn. Việc thực hiện nội dung này, 100% giảng viên đã chấp hành nghiêm túc việc viết bản tự kiểm điểm và tự nhận xếp loại giảng viên theo các mức trong quy định. Bản tự kiểm điểm của giảng viên đã nêu

được cả ưu điểm cũng như hạn chế, khuyết điểm, nhiều bản tự kiểm điểm được giảng viên viết rất công phu, chi tiết, chỉ rõ cả nguyên nhân của những hạn chế, khuyết điểm, đề xuất hướng khắc phục, sửa chữa. Kết quả khảo sát bằng phiếu trưng cầu ý kiến cho thấy, có 59% ý kiến của giảng viên đánh giá tốt, về kết quả tự nhận xét, đánh giá của giảng viên.

Hội nghị nhận xét, đánh giá, xếp loại giảng viên được chuẩn bị chu đáo, tổ chức chặt chẽ. Các thủ trưởng, lãnh đạo đơn vị đã tổ chức hội nghị nhận xét, đánh giá, xếp loại giảng viên một cách nghiêm túc, chặt chẽ, đúng trách nhiệm, thẩm quyền. Quá trình tiến hành nhận xét, đánh giá, xếp loại giảng viên tại cơ sở đã chấp hành nghiêm nguyên tắc, quy trình, nhất là nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình; phát huy tốt vai trò của từng cán bộ, đảng viên và của lãnh đạo các cấp trong nhận xét, đánh giá, xếp loại giảng viên, bảo đảm dân chủ, khách quan, công tâm, chính xác; các hiện tượng quan liêu, mất dân chủ, dân chủ hình thức và bệnh thành tích. Tập thể lãnh đạo đã tích cực đổi mới, thực hiện có hiệu quả việc tự phê bình và phê bình, đề cao trách nhiệm nêu gương. Các đơn vị chức năng đã thực hiện tốt vai trò tham mưu, giúp lãnh đạo đơn vị chỉ đạo, triển khai hiệu quả công tác ĐGGV theo thẩm quyền được phân công, phân cấp. Các đơn vị này đã nghiên cứu kỹ các văn bản, thông báo kết quả nhận xét, đánh giá, xếp loại giảng viên và lưu hồ sơ bảo đảm chất lượng. Nội dung nhận xét, đánh giá, xếp loại giảng viên được thông báo đến cán bộ và lãnh đạo, đơn vị nơi giảng viên công tác theo đúng thẩm quyền. Kết quả xếp loại giảng viên hằng năm đã được công khai trên website của Học viện. Việc tiếp nhận, giải quyết những khiếu nại về kết quả đánh giá, xếp loại giảng viên được thực hiện đúng quy định. Việc lưu trữ hồ sơ ĐGGV được tiến hành có nền nếp, chất lượng tương đối tốt.

** Gắn ĐGGV với các khâu trong CTCB*

“Việc tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, luân chuyển, quản lý, bố trí, sử dụng cán bộ thực hiện theo đúng quy trình, quy định, đảm bảo công khai, dân chủ”; “Kết quả đánh giá được lấy làm căn cứ để thực hiện các chính sách đối với cán bộ như đề bạt, bổ nhiệm, lên lương, chuyển ngạch, làm cơ sở để bình xét các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng” [67, tr.7, 11].

Trên cơ sở kết quả của công tác ĐGGV hằng năm, trực tiếp là kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng giảng viên hằng năm, vào quý I năm tiếp theo, công tác rà soát bổ sung quy hoạch cán bộ được tiến hành (kể cả quy hoạch cấp ủy và quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý). Công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý của Học viện được thực hiện theo Quy định số 50-QĐ/TW ngày 27-12-2021 của Bộ Chính trị về công tác quy hoạch cán bộ và Hướng dẫn số 16-HD/BTCTW ngày 15-02-2022 của Ban Tổ chức Trung ương. Tiêu chuẩn đối với cán bộ quy hoạch, cơ bản thực hiện như tiêu chuẩn bổ nhiệm đối với chức danh theo quy định hiện hành. Việc xác định tiêu chuẩn, cơ cấu, số lượng, chức danh quy hoạch, dự báo nhu cầu sử dụng giảng viên của Học viện xuất phát từ kết quả công tác ĐGGV, từ yêu cầu nhiệm vụ chính trị của đơn vị trong giai đoạn 2021 - 2026 và giai đoạn 2026 - 2031. Công tác quy hoạch bảo đảm cơ cấu ba độ tuổi, phân đấu tỷ lệ cán bộ trẻ trên 15%, cán bộ nữ trên 25%, cán bộ đưa vào quy hoạch lần đầu đủ tuổi để tham gia hai nhiệm kỳ trở lên hoặc ít nhất trọn một nhiệm kỳ. Đây là căn cứ quan trọng nhằm tạo nguồn nhân sự để bố trí, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ động; là căn cứ để ĐT, BD, rèn luyện, xây dựng ĐNGV lãnh đạo, quản lý có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đáp ứng các nhiệm vụ trước mắt và lâu dài của Học viện. Nhân sự trước khi đưa vào danh sách giới thiệu quy hoạch đã được tập thể lãnh đạo đơn vị rà soát, đánh giá toàn diện, cơ bản đáp ứng điều kiện, tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý theo quy định về bổ nhiệm cán bộ hiện hành, bảo đảm quy hoạch có thể đáp ứng được ngay khi đơn vị có nhu cầu bổ nhiệm. Ngày 31-3-2023, Học viện CTQG Hồ Chí Minh đã trình Ban Tổ chức Trung ương xem xét, phê duyệt kết quả rà soát, bổ sung quy hoạch chức danh Phó Giám đốc Học viện giai đoạn 2021 - 2026 (đưa ra 04 đồng chí, giữ nguyên 02 đồng chí, bổ sung 09 đồng chí) và kết quả quy hoạch chức danh Phó Giám đốc Học viện giai đoạn 2026 - 2031 (12 đồng chí). Bên cạnh đó, trên cơ sở kết quả ĐGGV, cấp ủy, TCD, lãnh đạo đơn vị các cấp tiến hành rà soát, đưa ra khỏi quy hoạch những người không còn đủ điều kiện, tiêu chuẩn, tín nhiệm thấp, đồng thời bổ sung vào quy hoạch những giảng viên đủ tiêu chuẩn, có triển vọng phát triển, tạo cơ hội cạnh tranh lành mạnh trong ĐNGV. Đây là công việc hết sức quan trọng trong

công tác ĐGGV của Học viện, nhằm chủ động tạo nguồn nhân sự, làm cơ sở cho việc đào tạo, bố trí, sử dụng và phát triển ĐNGV bảo đảm về số lượng và chất lượng; giúp CTCB đi vào nền nếp, chủ động, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài. ĐGCB nói chung và ĐGGV nói riêng đã tạo cơ sở để lựa chọn bổ nhiệm cán bộ, phát huy được khả năng của từng giảng viên và ĐNGV.

Sau khi Bộ Chính trị ban hành Quyết định số 105-QĐ/TW ngày 19-12-2017 về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, Đảng ủy, Giám đốc Học viện đã nhanh chóng triển khai, quán triệt đến các cấp ủy, lãnh đạo các đơn vị trực thuộc. Đơn vị tham mưu về CTCB đã khẩn trương rà soát, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các quy định, quy chế của Học viện về quản lý, sử dụng cán bộ. Ngày 25-7-2023, Giám đốc Học viện đã ban hành Quyết định số 17699-QĐ/HVCTQG về bổ nhiệm, từ chức, miễn nhiệm đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (thay thế Quy định số 201-QĐ/HVCTQG ngày 22-6-2020), trong đó quy định một trong những tiêu chuẩn, điều kiện để bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý là “có ít nhất 03 năm liền kề thời điểm thực hiện quy trình bổ nhiệm được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên; xếp loại đảng viên hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên” [105, tr.7]. Quy trình và tiêu chuẩn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý được thực hiện chặt chẽ, công khai; đa số cán bộ lãnh đạo, quản lý có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức, ý thức tổ chức kỷ luật cao, gương mẫu, đoàn kết, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Quy trình thẩm định hồ sơ, nhận xét, đánh giá cán bộ dự kiến bổ nhiệm được thực hiện nghiêm túc, đầy đủ theo đúng quy định. Căn cứ tờ trình đề nghị bổ nhiệm do các đơn vị có nhu cầu bổ nhiệm cán bộ đề xuất, Thường trực Đảng ủy, Giám đốc Học viện giao Vụ TCCB, Ban Tổ chức ĐUHV nghiên cứu kỹ hồ sơ, lý lịch cá nhân cán bộ, bảo đảm cán bộ dự kiến bổ nhiệm có lý lịch rõ ràng, đủ tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định (trình độ chuyên môn; lý luận chính trị; sức khỏe; độ tuổi...), không vi phạm quy định về bảo vệ chính trị nội bộ; đồng thời quá trình công tác của cán bộ dự kiến bổ nhiệm phải luôn được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ trong 03 năm gần nhất. Trong các năm 2018-2023, kết quả bổ nhiệm cán bộ diện Giám đốc Học viện CTQG Hồ Chí Minh quản lý, bổ nhiệm là 249 người (bổ nhiệm lại 57 người); diện Giám đốc Học viện trực thuộc quản lý là 265 người (bổ nhiệm lại 79 người) [101].

Những giảng viên được bổ nhiệm đã phát huy tốt vai trò người lãnh đạo, quản lý, nên cao tinh thần trách nhiệm, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Xuất phát từ nhu cầu ĐT, BD giảng viên, đặc biệt là ĐT, BD giảng viên lý luận chính trị, trên cơ sở tổng hợp nhu cầu và ĐGGV của các đơn vị, đơn vị tham mưu TCCB chủ động xây dựng kế hoạch tổng thể trình Giám đốc Học viện phê duyệt. Từ năm 2017 đến nay, Học viện đã cử 155 giảng viên đi học nghiên cứu sinh, 42 giảng viên đi học thạc sĩ, 23 giảng viên được cử đi học tập lớp đào tạo giảng viên lý luận chính trị khóa I, II (2021 - 2023)), 230 giảng viên đi học tập cao cấp lý luận chính trị; 275 giảng viên đi học tập, bồi dưỡng trong nước, 42 giảng viên đi học tập, bồi dưỡng nước ngoài [106]. Những giảng viên được Học viện cử đi đào tạo, bồi dưỡng đã phát huy tốt năng lực, khả năng trong nghiên cứu và giảng dạy, góp phần nâng cao chất lượng ĐT, BD và NCKH của Học viện. Để đổi mới căn bản công tác ĐT, BD nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV, Học viện đã xây dựng Đề án “Nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương giai đoạn 2019-2035” (Đề án 587) với một số giải pháp mang tính đột phá: mở các lớp đào tạo giảng viên lý luận chính trị; xây dựng mô hình các nhóm nghiên cứu. Kể từ khi được triển khai đến nay, Đề án 587 đã góp phần quan trọng vào việc xây dựng bộ dữ liệu khảo sát, đánh giá nhu cầu ĐT, BD của giảng viên; xây dựng mới chương trình và mở lớp đào tạo giảng viên lý luận chính trị; bồi dưỡng kiến thức kinh điển Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; bồi dưỡng kiến thức dự nguồn nghiên cứu sinh; bồi dưỡng phương pháp nghiên cứu khoa học lý luận chính trị; bồi dưỡng phương pháp giảng dạy hiện đại.

Công tác ĐGGV có ý nghĩa quan trọng trong việc tuyển dụng. Căn cứ kết quả ĐGGV của Học viện, đơn vị tham mưu TCCB đề xuất nội dung tuyển dụng, sử dụng giảng viên. Việc tuyển dụng gắn với chỉ tiêu biên chế, chuyên ngành đào tạo phù hợp với vị trí việc làm; đặc biệt là việc chú trọng tiếp nhận giảng viên từ các trường đại học, các trường chính trị tỉnh, bổ sung nguồn nhân lực giảng dạy và NCKH. Thực hiện tốt việc phân cấp và phối hợp thực hiện công tác tuyển dụng giảng viên cho các Học viện trực thuộc.

** Đánh giá giảng viên trẻ*

Học viện chú trọng công tác ĐGGV trẻ. Ngày 07-12-2017, Giám đốc Học viện CTQG Hồ Chí Minh đã ban hành Quyết định số 5802/QĐ-HVCTQG quy định về việc đánh giá, sử dụng đội ngũ giảng viên trẻ. Việc tổ chức, triển khai đánh giá ĐNGV trẻ được thực hiện thuận tiện, nhanh chóng, vì nội dung hướng dẫn, tiêu chí, mẫu biểu cụ thể, rõ ràng, dễ thực hiện, tạo được sự đồng thuận, thống nhất trong toàn Học viện. Qua đánh giá hằng năm, đã xác định đúng mức độ hoàn thành nhiệm vụ của giảng viên trẻ và nắm bắt tình hình về giảng dạy, NCKH của giảng viên trẻ từ đó có định hướng điều chỉnh cho phù hợp. Trên cơ sở ĐGGV trẻ, Học viện đã chú trọng công tác bồi dưỡng, phát triển ĐNGV trẻ thông qua nhiều hoạt động khác nhau.

Thực hiện các nguyên tắc ĐGGV: Công tác ĐGGV của Học viện đã được thực hiện đúng đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước và các quy định của Học viện; bảo đảm dân chủ, đoàn kết, thống nhất; toàn diện, khách quan, công bằng; đúng thẩm quyền, trách nhiệm, không nể nang, không trù dập, không thiên vị. Tất cả các hội nghị ĐGGV đều giữ đúng các nguyên tắc khách quan, toàn diện, công bằng, công khai, minh bạch; đề cao tự phê bình và phê bình.

Các giảng viên tự viết bản tự đánh giá cả ưu điểm, khuyết điểm, tự nhận mức xếp loại và trình bày bản tự nhận xét đó tại hội nghị kiểm điểm, đánh giá. Những ý kiến đóng góp cho giảng viên của các tổ chức và cá nhân đều được ghi nhận, tổng hợp và báo cáo đến cơ quan có thẩm quyền. Thủ trưởng đơn vị được trực tiếp đánh giá, xếp loại giảng viên, tuy nhiên việc đánh giá, xếp loại này không phải thuần túy chỉ có ý kiến chủ quan của riêng thủ trưởng đơn vị mà được thực hiện trên cơ sở tự nhận xét, đánh giá về kết quả thực hiện nhiệm vụ của giảng viên kết hợp với ý kiến đánh giá, thảo luận một cách dân chủ, quyết định theo đa số bằng hình thức biểu quyết bằng phiếu kín của cấp ủy, lãnh đạo và toàn thể CB, CC, VC đơn vị. Kết quả đánh giá, xếp loại giảng viên được thủ trưởng công khai đến toàn thể CB, CC, VC trong đơn vị. Đối với hội nghị cấp Học viện, Học viện thực hiện xin ý kiến toàn thể CB, CC, VC về kết quả đánh giá trong thời gian 07 ngày làm việc (từ năm 2020, việc xin ý kiến về kết quả đánh giá được đăng công

khai trên Cổng thông tin điện tử Học viện thay vì gửi bằng văn bản riêng đến các đơn vị như các năm 2018, 2019). Với các căn cứ trên, kết hợp với kết quả tổng hợp tình hình đơn, thư tố cáo, khiếu nại; tình hình phản ánh của dư luận đối với giảng viên trong diện đánh giá..., các chủ thể tham gia đánh giá có nhiều thông tin giá trị để tiến hành ĐGGV một cách khoa học, khách quan, chính xác, chặt chẽ hơn, từng bước khắc phục được tình trạng chủ quan, phiến diện và các biểu hiện tiêu cực khác trong công tác ĐGGV. Các tổ chức CT-XH và tất cả CB, CC, VC đều tham gia vào quá trình chuẩn bị, tổ chức triển khai và thực hiện công tác ĐGGV. Yêu cầu về tính khách quan, toàn diện, lịch sử - cụ thể trong ĐGGV quán triệt và thực hiện khá tốt. Trong công tác ĐGGV luôn gắn thành tích và hạn chế của cá nhân giảng viên với kết quả hoạt động của tổ chức, nhất là với người đứng đầu; là cơ sở để Học viện xem xét, quyết định sắp xếp từng vị trí cho phù hợp nhằm phát huy tối đa năng lực, sở trường của từng giảng viên; kết quả đánh giá là căn cứ để quy hoạch, bồi dưỡng, luân chuyển, điều động, bổ nhiệm. Qua đánh giá, giảng viên nhìn nhận được những ưu điểm, khuyết điểm của bản thân để từ đó có kế hoạch và biện pháp nhằm khắc phục, sửa chữa những khuyết điểm, phát huy những ưu điểm, trau dồi phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, nâng cao năng lực, hoàn thành tốt trách nhiệm được giao. Việc tổ chức hội nghị lấy phiếu tín nhiệm theo đúng quy trình, nội dung hướng dẫn của cấp trên là hình thức biểu hiện sự công khai, dân chủ trong công tác ĐGGV. Vai trò, trách nhiệm của tập thể lãnh đạo, người đứng đầu cấp ủy, TCD, các đơn vị về CTCB được phát huy; các chủ trương, chính sách quản lý, ĐGGV do tập thể cấp ủy, TCD thảo luận dân chủ và quyết định theo đa số, đúng thẩm quyền.

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

Sự phối hợp giữa Đảng ủy, Ban Thường vụ Đảng ủy với lãnh đạo Học viện, chặt chẽ, thường xuyên, có hiệu quả; các thủ trưởng đơn vị đã chủ động phối hợp với cấp ủy cơ quan, đơn vị để lãnh đạo, chỉ đạo cán bộ, đảng viên thực hiện tốt các nhiệm vụ ĐGGV. Việc xây dựng và hoàn thiện cơ chế về CTCB nói chung, ĐGGV nói riêng được thực hiện đồng bộ trên tất cả các mặt. Các cấp ủy đã chủ

động xây dựng kế hoạch, lựa chọn đột phá, xác định rõ trọng tâm, trọng điểm, trách nhiệm của cơ quan, đơn vị trong công tác chỉ đạo, điều hành; thực hiện thường xuyên công tác kiểm tra, sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm, đề ra các giải pháp phù hợp tình hình thực tế. Kết quả đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ chính trị của giảng viên được coi là tiêu chí để phân loại, sàng lọc, nâng cao chất lượng ĐNGV của Học viện. Vì vậy, công tác ĐGGV được tiến hành dân chủ, khách quan, đúng người, đúng việc, góp phần cổ vũ, khích lệ, động viên các tập thể, cá nhân ngày càng nỗ lực phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Thời gian qua, Đảng ủy, Giám đốc Học viện và thủ trưởng đơn vị trực thuộc Học viện đã phát huy tốt vai trò trong lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng các tiêu chuẩn và tiêu chí đánh giá đối với giảng viên, bảo đảm tính toàn diện (trên các yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ, năng lực đối với cá nhân), tính cụ thể theo yêu cầu từng vị trí việc làm, ưu tiên và xác định năng lực thực hiện nhiệm vụ của giảng viên là tiêu chuẩn chính để đánh giá, phân loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

Để thực hiện tốt công tác ĐGGV, Học viện và các Học viện trực thuộc chủ trương tiến hành lấy ý kiến phản hồi của học viên về hoạt động giảng dạy của giảng viên theo môn học. Nhờ đó, công tác ĐGGV bảo đảm yếu tố khách quan (không lấy cùng lúc 01 lớp nhiều giảng viên, không lấy đánh giá ở lớp có giảng viên là chủ nhiệm lớp; sắp xếp đánh giá 01 giảng viên dần trải thời gian trong năm học, không đánh giá 01 giảng viên nhiều lần tại một thời điểm...). Trong năm 2023, Giám đốc Học viện Chính trị khu vực IV đã chỉ đạo thực hiện 04 đợt lấy phiếu phản hồi người học (phiếu trực tuyến) về chất lượng giảng dạy của 99 lượt giảng viên để có thông tin phục vụ công tác quản lý và đánh giá chất lượng giảng viên cũng như phục vụ việc tổ chức rút kinh nghiệm và có kế hoạch ĐT, BD giảng viên. Học viện Chính trị khu vực IV đã tiến hành đánh giá bài giảng của 48 giảng viên thuộc 10 đơn vị giảng dạy (02 giảng viên thuộc Ban Giám đốc), với tổng lượt đánh giá là 187 lượt, trong đó có 43 giảng viên đủ 4/4 lượt đánh giá, 05 giảng viên có 3/4 lượt đánh giá [120]. Tại Học viện Chính trị khu vực II, đánh giá từ phiếu lấy ý kiến học viên cho thấy, có 86,4% nhận xét nội dung bồi dưỡng thiết thực, 80,2% nhận xét phương pháp giảng dạy phù hợp [117]. Việc lấy ý kiến phản hồi của học viên về giảng viên, không chỉ phục vụ việc rà soát, đánh giá, thẩm định trình độ chuyên môn,

khả năng sư phạm và ảnh hưởng của giảng viên tới học viên mà còn mang ý nghĩa là sự phản hồi của xã hội đối với chất lượng đào tạo của Học viện. Trong những năm vừa qua, kết quả đánh giá của người học đều cho thấy các hoạt động giảng dạy của giảng viên đã cơ bản đáp ứng được nhu cầu học tập của người học, và trên 80% người học hài lòng về hoạt động giảng dạy của giảng viên tại Học viện.

Thực hiện sự thống nhất giữa kết quả ĐGGV với đánh giá đảng viên, kết quả bình xét, đề nghị khen thưởng trong các phong trào thi đua và thực hiện nhiệm vụ chính trị của Học viện.

Các cơ quan TCCB đã nỗ lực hoàn thành trách nhiệm được giao, phổ biến kịp thời các kế hoạch, hướng dẫn kiểm điểm, đánh giá của Đảng ủy, Giám đốc Học viện đến đối tượng được đánh giá; chuẩn bị các mẫu văn bản phục vụ công tác ĐGGV, nhận ủy quyền của cấp ủy thực hiện việc lấy ý kiến đóng góp của các cơ quan, tổ chức liên quan đối với giảng viên; tập hợp, tổng hợp những đánh giá, góp ý của các cá nhân, tổ chức cùng với kết quả theo dõi về giảng viên được đánh giá báo cáo Ban Thường vụ Đảng ủy.... Tích cực nghiên cứu, đề xuất Đảng ủy, Giám đốc Học viện ban hành các văn bản cụ thể hóa các nghị quyết, quy định, hướng dẫn của Trung ương, Đảng ủy Khối bảo đảm sát, đúng, phù hợp với tình hình thực tế. Tích cực phối hợp, hướng dẫn cấp ủy cơ sở, các đơn vị giảng dạy tổ chức thực hiện ĐGGV; chủ động phối hợp với các cơ quan liên quan để thẩm định, xác minh thông tin về cán bộ trước khi báo cáo Ban Thường vụ ĐUHV, Giám đốc Học viện, Giám đốc Học viện trực thuộc kết luận, nhất là các trường hợp liên quan đến khiếu nại, tố cáo, kiến nghị của quần chúng trước khi quy hoạch, đào tạo, điều động, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại... Kết quả khảo sát cho thấy, có 103/200 ý kiến của giảng viên (chiếm 52%) [Phụ lục 19] và 59/100 ý kiến của cán bộ lãnh đạo, quản lý (chiếm 59%) đánh giá cao về nhận thức, trách nhiệm của cơ quan tham mưu TCCB đối với công tác ĐGGV của Học viện [Phụ lục 18].

Đảng ủy Trung tâm Học viện ngày càng có nhiều chủ trương, biện pháp lãnh đạo, chỉ đạo tiến hành ĐGGV đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Ở đảng bộ Học viện trực thuộc đều có nghị quyết lãnh đạo CTCB và xây dựng ĐGGV của đơn vị mình, trong đó đã xác định quan điểm, nguyên tắc ĐGGV. Các cấp ủy cơ sở đã tiến hành tương đối tốt việc quán triệt các quan điểm, chủ trương, nghị quyết,

quy định, hướng dẫn của cấp trên về giảng viên và công tác ĐGGV; tích cực phối hợp với thủ trưởng đơn vị giảng dạy trong tham mưu, đề xuất khắc phục những khâu yếu, mặt yếu, những bất cập trong ĐGGV. Kết quả khảo sát cho thấy, có 45/100 ý kiến của cán bộ lãnh đạo, quản lý (chiếm 45%) và 146/200 ý kiến của giảng viên (chiếm 73%) đánh giá tốt về nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, TCD [Phụ lục 18,19].

Các tổ chức CT-XH (Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội Cựu chiến binh) tổ chức nhiều cuộc tọa đàm, hội thảo khoa học với các chủ đề khác nhau; phát động các phong trào thi đua "Cựu chiến binh giảng dạy tốt, nghiên cứu tốt, giữ gìn kỷ luật lao động tốt", "Cựu chiến binh làm theo lời Bác"; phối hợp với các tổ chức Công đoàn, Đoàn Thanh niên trong Học viện tổ chức các phong trào thi đua trong CB, CC, VC, hội viên; động viên hội viên tham gia góp ý kiến với lãnh đạo các đơn vị trong công tác chuyên môn, trong việc xây dựng cơ chế ĐGGV. Những góp ý của hội viên có ý nghĩa hết sức quan trọng và cần thiết trong việc triển khai thực hiện nghị quyết Đại hội Đảng trong các mặt công tác của Học viện, nhất là khi được tham gia đóng góp ý kiến, bỏ phiếu tín nhiệm đối với giảng viên và giám sát, phản ánh những thiếu sót, khuyết điểm của giảng viên. Đoàn Thanh niên Học viện thường xuyên tổ chức các chương trình thực tập giảng dạy cho đoàn viên là giảng viên. Mỗi một buổi thao giảng, giảng viên trẻ thực hành 45 phút giảng với lớp học giả định, có hội đồng nhận xét, đánh giá, góp ý. Hội đồng gồm các giảng viên giảng dạy lâu năm; các chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành của Học viện. Theo thống kê, trong nhiệm kỳ 2017 - 2023 có 72 buổi thao giảng được tổ chức với sự tham gia của 123 đoàn viên (Trung tâm Học viện 13 người; Học viện Chính trị khu vực II 32 người; Học viện Chính trị khu vực IV 20 người; Học viện Báo chí và Tuyên truyền 01 người; Lớp Đào tạo giảng viên lý luận chính trị 06 người). Hoạt động thao giảng cho giảng viên trẻ đã trở thành một trong những sinh hoạt chuyên môn thường kỳ của câu lạc bộ khoa học cán bộ trẻ, có ý nghĩa thiết thực trong việc phát huy năng lực, tạo môi trường cho các đoàn viên, thanh niên, cán bộ trẻ rèn luyện, học tập, trau dồi các kỹ năng chuyên môn, kỹ năng sư phạm trong giảng dạy. Hoạt động thao giảng góp phần ĐGGV,

hình thành ĐNGV trẻ, tiềm năng có chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu chuyên môn công tác giảng dạy của Học viện.

Bốn là, công tác thanh tra, KT, GS; sơ kết, tổng kết công tác ĐGGV của Học viện ngày càng được chú trọng

Đối với công tác ĐGGV, Ban Thanh tra tích cực phối hợp với Vụ TCCB (Ban Thi đua – Khen thưởng) thanh tra, rà soát việc thực hiện công tác đánh giá, xếp loại (nghe báo cáo, kiểm tra hồ sơ...), kịp thời phát hiện những khó khăn, vướng mắc, từ đó đề xuất hoàn thiện các quy định theo hướng phù hợp hơn với tình hình thực tế của Học viện và bảo đảm thực hiện thống nhất trong toàn hệ thống Học viện, góp phần nâng cao vai trò, trách nhiệm của cấp ủy, lãnh đạo và ý thức của CB, CC, VC trong việc thực hiện các quy định có liên quan đến công tác đánh giá, xếp loại. Qua hoạt động thanh tra, KT, GS đã kịp thời phát hiện những khó khăn, hạn chế, bất cập khi triển khai thực hiện các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước và quy định, quy chế của Học viện. Từ đó, đã kiến nghị Giám đốc Học viện yêu cầu các tổ chức, cá nhân liên quan hoàn thiện khắc phục tồn tại, hạn chế và xây dựng, hoàn thiện các thể chế trong công tác quản lý tại Học viện.

Đảng ủy, Ban Thường vụ ĐUHV và các cấp ủy đã chủ động ban hành Chương trình hành động toàn khóa, hằng năm, xác định trách nhiệm cấp ủy và đồng chí bí thư cấp ủy trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo công tác KT, GS và trực tiếp tham gia các cuộc KT, GS đối với các lĩnh vực công tác quan trọng, nhất là CTCB. Sau Đại hội Đảng bộ Học viện nhiệm kỳ 2020 - 2025, trong Chương trình KT, GS của nhiệm kỳ, ĐUHV đã chú trọng kiểm tra CTCB, trong đó nhấn mạnh “Việc tuyển dụng, quy hoạch, luân chuyển, điều động, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, bố trí, sử dụng cán bộ; việc quán triệt học tập và tổ chức các quy chế, quy định, hướng dẫn của Trung ương, đặc biệt là việc thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, các quy định của Đảng về công tác cán bộ” [60]; “các trường hợp được tuyển dụng, bổ nhiệm, bố trí công tác đều đủ tiêu chuẩn theo quy định, phát huy tốt được năng lực, sở trường, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao” [67, tr.16]. Công tác KT, GS bảo đảm hợp lý, khoa học, tránh chồng chéo; giảm kiểm tra diện rộng, tăng giám sát chuyên đề, tăng cường kiểm tra việc thực hiện kết luận của cấp ủy, Ủy ban kiểm tra các cấp. Thường xuyên KT, GS việc thực hiện các nghị quyết chuyên đề

về CTCB cũng như các quy định về nêu gương. Hằng năm, ĐUHV tổ chức KT, GS CTCB thuộc phạm vi quản lý; thường xuyên KT, GS giảng viên giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý trong công tác và việc tu dưỡng rèn luyện phẩm chất, đạo đức, lối sống, việc thực hiện nhiệm vụ được giao. ĐUHV đã lãnh đạo hoàn thiện các quy định, quy chế để kiểm soát chặt chẽ, sàng lọc kỹ, thay thế kịp thời những người năng lực hạn chế, uy tín thấp, không đủ sức khỏe, có sai phạm, không chờ hết nhiệm kỳ, hết thời hạn bổ nhiệm, đến tuổi nghỉ hưu. Rà soát việc thực hiện phân cấp, phân quyền và tăng cường công tác KT, GS các Học viện trực thuộc trong việc ĐGGV, đồng thời tăng cường KT, GS đối với bộ phận và cán bộ được giao thực hiện nhiệm vụ tham mưu về CTCB. Từ năm 2017 đến nay, Giám đốc Học viện đã cho thôi giữ chức vụ và bố trí công tác khác đối với 01 cán bộ; không bổ nhiệm lại và chuyển công tác đối với 02 cán bộ giữ ngạch giảng viên diện Giám đốc, Ban Thường vụ ĐUHV quản lý bị xử lý kỷ luật trong nhiệm kỳ giữ chức vụ bổ nhiệm [67].

Trong kiểm điểm, ĐGGV hằng năm, ĐUHV phân công Phó Giám đốc trực tiếp theo dõi đơn vị trực thuộc dự hội nghị kiểm điểm, ĐGGV để giúp Đảng ủy, Giám đốc Học viện thực hiện nhiệm vụ giám sát đối với công tác này. Thông qua việc dự hội nghị, các nội dung, quy trình thực hiện công tác ĐGGV được giám sát chặt chẽ hơn, kịp thời uốn nắn, nhắc nhở đối với tổ chức chưa thực hiện tốt, từ đó nâng cao chất lượng ĐGGV của Học viện.

Bên cạnh đó, nội dung KT, GS việc thực hiện công tác ĐGGV còn được gắn với các đợt KT, GS thường xuyên và kiểm tra, giám sát CTCB. Hằng năm, Ban Thường vụ ĐUHV chỉ đạo Ủy ban kiểm tra, Ban Tổ chức ĐUHV phối hợp với các cơ quan liên quan giúp Ban Thường vụ ĐUHV theo dõi, KT, GS công tác ĐGGV của Học viện, qua đó nắm chắc tình hình, kịp thời biểu dương, khích lệ các cấp ủy, TCD và giảng viên thực hiện tốt, kịp thời uốn nắn, nhắc nhở và có sự chỉ đạo cụ thể đối với những cấp ủy, TCD, giảng viên chưa thực hiện nghiêm túc. Thông qua kiểm tra, rà soát việc thực hiện công tác đánh giá, xếp loại, kịp thời phát hiện những khó khăn, vướng mắc, từ đó hoàn thiện các quy định theo hướng phù hợp hơn với tình hình thực tế của Học viện và bảo đảm thực hiện thống nhất trong toàn hệ thống Học viện. Hoạt động thanh tra, KT, GS đã góp phần nâng

cao vai trò, trách nhiệm của cấp ủy, lãnh đạo đơn vị và ý thức của giảng viên trong việc thực hiện các quy định có liên quan đến công tác đánh giá, xếp loại giảng viên. Nội dung kiểm tra tập trung vào công tác lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, lãnh đạo đơn vị và tình hình thực hiện các văn bản quy định về công tác đánh giá, xếp loại giảng viên; công tác lưu trữ hồ sơ đánh giá, xếp loại; việc giải quyết đơn, thư khiếu nại, tố cáo về đánh giá, xếp loại giảng viên (nếu có).

Kết quả thanh tra, KT, GS tại các tổ chức cơ sở đảng cho thấy, công tác ĐGGV cơ bản là được thực hiện nghiêm túc. Học viện Chính trị khu vực I thực hiện KT, GS theo chương trình, kế hoạch đối với 20 chi bộ cơ quan về tiêu chuẩn, điều kiện cấp phó các đơn vị đã bổ nhiệm theo thẩm quyền; công tác ĐT, BT; công tác đánh giá xếp loại giảng viên. Học viện Báo chí và Tuyên truyền đã thực hiện tốt việc tiếp công dân vào tất cả các ngày làm việc trong tuần. Giám đốc Học viện trực tiếp tiếp công dân vào chiều thứ sáu hằng tuần để lắng nghe những ý kiến phản ánh, tiếp nhận và tham mưu giải quyết đơn thư, khiếu nại, tố cáo đối với giảng viên theo quy định của pháp luật,..., từ đó nắm bắt được tâm tư, tình cảm, nguyện vọng chính đáng của giảng viên. Tại Trung tâm Học viện, năm 2022, ĐUHV đã chỉ đạo xây dựng kế hoạch và kiểm tra, rà soát việc kê khai giờ giảng của 03 viện chuyên ngành; kiểm tra, xác minh trách nhiệm quá trình làm khóa luận tốt nghiệp của 02 học viên lớp đào tạo giảng viên lý luận chính trị khóa I (là giảng viên tại Học viện Chính trị khu vực II) [106].

Việc sơ kết, tổng kết thường được tổ chức chung với việc tổng kết thực hiện nhiệm vụ chính trị của Đảng bộ Học viện và Học viện. Trong 5 năm qua, Đảng ủy đã lãnh đạo, chỉ đạo nâng cao chất lượng công tác sơ kết, tổng kết công tác xây dựng ĐNGV đáp ứng yêu cầu tình hình mới. ĐUHV lãnh đạo, chỉ đạo các TCD sơ kết, đánh giá việc sắp xếp tổ chức bộ máy theo Nghị quyết số 18-NQ/TW cùng với việc đánh giá về CTCB theo hướng tinh gọn, hoạt động , hiệu lực, hiệu quả; chủ động nắm bắt, phát hiện tình hình để có biện pháp phòng ngừa, xử lý kịp thời các vấn đề nảy sinh theo Quy định số 58-QĐ/TW ngày 08-02-2022 của Bộ Chính trị về bảo vệ chính trị nội bộ. Qua sơ kết, những bất cập

trong công tác đánh giá được điều chỉnh, khắc phục cho phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của đơn vị đó. Kịp thời sơ kết, tổng kết đánh giá hoạt động phong trào thi đua ngắn hạn, cả năm của các đơn vị; biểu dương, khen thưởng và nhân rộng các tập thể, cá nhân điển hình; tổ chức bình xét các danh hiệu TĐ-KT, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch; hoàn thiện hồ sơ đánh giá, xếp loại, thi đua khen thưởng theo quy định.

3.1.2. Hạn chế

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

Một số cấp ủy, lãnh đạo viện, khoa, cơ quan TCCB nhận thức chưa thật sâu sắc, toàn diện về vị trí, vai trò và tầm quan trọng của công tác ĐGGV, chưa thấy được hết ý nghĩa của công tác ĐGGV đối với việc nâng cao chất lượng CTCB, xây dựng ĐNGV, xây dựng các TCD và đơn vị trong sạch, vững mạnh. Một bộ phận cán bộ, giảng viên ở các đơn vị trong Học viện nhận thức còn giản đơn về công tác ĐGGV, quan niệm đây chỉ là những nội dung công việc được tiến hành định kỳ, công việc riêng của cấp ủy, lãnh đạo, nên không quan tâm, không cần quan tâm nhiều. Do nhận thức chưa đầy đủ, sâu sắc về công tác ĐGGV, nên một số chủ thể chưa xác định đầy đủ trách nhiệm đối với hoạt động này. Kết quả điều tra, khảo sát cho thấy, có 10/100 ý kiến của cán bộ lãnh đạo, quản lý đánh giá về nhận thức, trách nhiệm của Đảng ủy, Giám đốc Học viện ở mức khá (chiếm tỷ lệ 12%) và 2% đánh giá ở mức độ trung bình; 51/200 ý kiến của giảng viên đánh giá về nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng ở mức khá (chiếm tỷ lệ 26%) và 3 ý kiến đánh giá ở mức độ trung bình (chiếm tỷ lệ 2%); có 79/200 ý kiến đánh giá nhận thức của các cơ quan tham mưu TCCB ở mức khá (chiếm tỷ lệ 40%) và 17 ý kiến đánh giá ở mức trung bình (chiếm tỷ lệ 9%); 110/200 ý kiến đánh giá ở mức khá (chiếm tỷ lệ 55%) và 12 ý kiến đánh giá ở mức độ trung bình (chiếm tỷ lệ 5%).... [Phụ lục 18,19]. Việc quán triệt các chủ trương của Đảng, nghị quyết, chỉ thị, hướng dẫn, quy định, quy chế của Giám đốc, ĐUHV vào quá trình lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện công tác ĐGGV tuy đã được quan tâm, nhưng ở hầu hết các hội nghị vẫn chỉ nằm ở mức phổ biến, quán triệt một chiều, không thảo

luận các vấn đề mới, có nhiều cách hiểu khác nhau; do vậy cán bộ, giảng viên tham gia hội nghị số lượng đông, nhưng chất lượng, hiệu quả chưa thực sự cao, khi triển khai trong thực tế còn nhiều lúng túng. Mặc dù nhận định ĐGCB nói chung và ĐGGV nói riêng vẫn là khâu yếu, chậm được khắc phục qua nhiều nhiệm kỳ, song đến nay, các cấp ủy, ở các đảng bộ trực thuộc Học viện chưa có nghị quyết chuyên đề, chưa có những giải pháp đột phá; tổ chức quán triệt một số quy chế, quy định, chỉ thị của cấp trên về ĐGGV; việc bổ sung, hoàn thiện quy chế, hướng dẫn ĐGGV còn ít và chậm, chủ yếu dựa vào hướng dẫn của cấp trên, có thời điểm, có nội dung chưa phù hợp với thực tiễn. Nhiều văn bản được ban hành còn chung chung dẫn đến có nhiều cách hiểu khác nhau, gây khó khăn cho việc định hướng xác định tiêu chuẩn, điều kiện ĐGGV.

Quy định về một số tiêu chuẩn để ĐGGV chưa được định lượng cụ thể. Ví dụ: Quy định số 977-QĐ/HVCTQG về đánh giá, xếp loại tập thể, cá nhân đã bổ sung, chỉnh sửa, làm rõ hơn về đối tượng, thẩm quyền, nội dung, tiêu chí, quy trình đánh giá CB, CC, VC so với các văn bản hướng dẫn được ban hành trước đó. Tuy nhiên, các quy định, quy chế chưa lượng hóa nội dung đánh giá về tư tưởng chính trị; phẩm chất đạo đức, lối sống; thực hiện quy chế làm việc, giữ gìn kỷ luật, kỷ cương và tác phong, lễ lối làm việc; kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn... Các tiêu chí này chưa có tiêu chí đo lường được chất lượng thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn, dẫn đến tình trạng “cào bằng” năng lực giảng viên, người có năng lực nổi trội, có trình độ chuyên môn giỏi, tâm huyết, trách nhiệm với công việc nhưng cuối năm vẫn chỉ được tính tương đương với một số giảng viên khác. Đồng thời, Học viện cũng chưa ban hành hệ thống văn bản hướng dẫn cụ thể về việc lấy ý kiến phản hồi từ học viên; cấp kinh phí thực hiện, trang bị cho các Học viện trực thuộc hệ thống phần mềm, mạng lan để triển khai đồng bộ, có hiệu quả việc lấy phiếu ý kiến phản hồi của học viên/sinh viên về hoạt động đào tạo nói chung và hoạt động giảng dạy của giảng viên nói riêng.

Hai là, việc tổ chức ĐGGV ở một số đơn vị còn có biểu hiện lúng túng, chưa chặt chẽ.

Việc thực hiện nội dung ĐGGV vẫn còn chung chung, khó định lượng, nhất là về phẩm chất chính trị và phẩm chất đạo đức.

“Công tác kiểm điểm, đánh giá, xếp loại tổ chức đảng, đơn vị và cán bộ, đảng viên cuối năm ở một số tổ chức đảng, đơn vị chưa thực chất” [59, tr.14]. Tiêu chí ĐGGV đã được xác định đầy đủ, rõ ràng, nhưng một số tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị và phẩm chất đạo đức vẫn chủ yếu mang tính định tính, khó định lượng. Hiện nay, bộ quy chuẩn về tiêu chí và quy trình ĐGGV chưa bao hàm được đầy đủ các nhiệm vụ của giảng viên hoặc là có đánh giá các nhiệm vụ trên nhưng không đầy đủ và thiếu tính khoa học. Quy định số 977-QĐ/HVCTQG về tiêu chuẩn, quyền lợi, nhiệm vụ và chế độ làm việc của giảng viên ở Học viện là căn cứ quan trọng để thực hiện công tác ĐGGV, nhưng các tiêu chuẩn còn mang tính chung chung, định tính. Chức trách, nhiệm vụ của giảng viên là căn cứ quan trọng trong quá trình đánh giá, nhưng trên thực tế rất khó xác định, đôi khi còn chồng chéo hoặc thiếu nhiều tiêu chí đánh giá được định lượng thành các chỉ số cụ thể. Ví dụ, rất khó để nhận định giảng viên có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, phẩm chất đạo đức tốt; chấp hành nghiêm đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; trung thực, cầu thị; tâm huyết ... hay không. Những biểu hiện này không phải lúc nào cũng nhìn thấy, xác định được một cách rõ ràng mà phải thông qua sự tiếp xúc, trao đổi trực tiếp hoặc qua sự phản ánh của nhiều chủ thể và dưới nhiều góc độ, hoàn cảnh khác nhau, còn trong các bản tự nhận xét, đa phần giảng viên tự đánh giá bản thân là tốt.

Việc đánh giá, xếp loại bình xét thi đua dựa vào các yếu tố: giảng dạy, NCKH, việc tham gia các hoạt động đoàn thể và căn cứ ý kiến của tập thể, của Hội đồng TĐ-KT cấp cơ sở, cấp Học viện (kèm theo minh chứng) là có thể được công nhận là “Chiến sĩ thi đua” hay “Giảng viên giỏi”, còn yếu tố nội dung, kỹ năng giảng dạy, khả năng cập nhật kiến thức như thế nào, học viên tiếp thu kiến thức đến đâu, kiểm tra đánh giá như thế nào và chất lượng NCKH đến đâu thì còn chưa được định lượng và đánh giá một cách đầy đủ, khoa học đối với từng chức danh giảng viên. Mức độ thực hiện định mức giờ giảng là một tiêu chí chủ

yếu và rõ ràng nhất để ĐGGV, nhưng số giờ giảng của các đơn vị giảng dạy trong Học viện lại không đồng đều.

Việc thực hiện hình thức, phương pháp ĐGGV chưa thực sự linh hoạt. Theo quy định về ĐGCB của Học viện hiện nay, chu kỳ đánh giá kết quả làm việc giảng viên chỉ thực hiện 01 lần vào cuối mỗi năm; thời gian đánh giá được lấy mốc là ngày 15-12 của năm trước đến ngày 16-12. Với chu kỳ đánh giá không thường xuyên, nên cấp quản lý không thu thập đầy đủ những thông tin về kết quả cũng như phương pháp làm việc của giảng viên để đánh giá, đồng thời cũng không phát hiện kịp thời những lỗi của giảng viên, phản hồi để cho họ sửa chữa ngay trong việc thực hiện công việc được giao. Việc vận dụng, thực hiện hình thức, phương pháp ĐGGV ở một số đơn vị đạt hiệu quả, tác dụng thấp. Chưa quán triệt và thực hiện tốt chế độ tự phê bình và phê bình. Tại Học viện, ĐGGV hằng năm căn cứ chủ yếu trên cơ sở 03 nguồn thông tin cơ bản: giảng viên tiến hành tự kiểm điểm, tự đánh giá xếp loại; sau đó đồng nghiệp, lãnh đạo trực tiếp nhận xét góp ý (theo các mẫu biểu chung) và đánh giá, xếp hạng trên cơ sở so sánh, bình bầu theo chỉ tiêu phần trăm và theo chỉ số điểm trên các mặt như tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức, kết quả hoàn thành nhiệm vụ, ý thức trong học tập, bồi dưỡng... Bản kiểm điểm, đánh giá, xếp loại giảng viên theo các mục ghi sẵn, chung chung, nên đã không đem lại thông tin, đầy đủ, làm giảm hiệu quả sử dụng kết quả đánh giá. Trong hoạt động giảng dạy, giảng viên là người truyền tải kiến thức, tương tác trực tiếp với học viên, do đó đánh giá mức độ thực hiện nhiệm vụ của giảng viên mà không kết hợp với lấy ý kiến của học viên là chưa được đầy đủ, chưa thể đánh giá được chính xác chất lượng bài giảng của giảng viên. Có gần 70% học viên trả lời chưa từng phản hồi về việc giảng dạy của thầy/cô lên lớp. Học viện không thường xuyên triển khai phản hồi ý kiến của học viên về giảng viên dẫn tới việc ĐGGV, chưa phản ánh được đầy đủ, chính xác chất lượng, hiệu quả công việc của giảng viên.

Căn cứ kết quả tự đánh giá và đánh giá từ các nguồn khác nhau, Giám đốc Học viện phê duyệt kết quả đánh giá cuối cùng và tiến hành xếp loại theo 4 mức: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ và

không hoàn thành nhiệm vụ. Năm 2022, tỷ lệ giảng viên hoàn thành nhiệm vụ là 47 giảng viên (chiếm 6%) và không hoàn thành nhiệm vụ chiếm 06 giảng viên (chiếm 1%) [Phụ lục 7]. Kết quả đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ phần lớn thuộc về các giảng viên giữ lãnh đạo, quản lý; không có cán bộ lãnh đạo Học viện, thủ trưởng đơn vị trực thuộc có kết quả đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ. Mặt khác, khi tổ chức đánh giá kết quả của lãnh đạo, cá nhân còn lúng túng, ngại đụng chạm, nên chưa mạnh dạn trong việc ghi phiếu đánh giá. Điều này cho thấy, hệ thống đánh giá nhìn chung còn mang tính cào bằng; nặng về đánh giá tổng kết, nhằm xác nhận kết quả theo một thang điểm để xếp hạng. Kết quả đánh giá chưa thật sự làm căn cứ cho việc sắp xếp, sử dụng, luân chuyển, đào tạo, tăng lương, khen thưởng và sự thăng tiến cho giảng viên, cũng như làm cơ sở cho việc hạ chức danh, hạ lương, thậm chí sa thải đối với giảng viên không hoàn thành nhiệm vụ.

Việc thực hiện quy trình đánh giá có nơi, có thời điểm chưa thực sự chặt chẽ, chất lượng tiến hành một số bước chưa cao. Một số cấp ủy, lãnh đạo đơn vị chưa thực sự coi trọng, quan tâm đúng mức, chưa tiến hành thường xuyên công tác nhận xét, ĐGGV hoặc có tiến hành nhưng còn mang tính hình thức. Mặc dù, quy trình đánh giá đã được quy định cụ thể, rõ ràng, nhưng trên thực tế, trong một số thời điểm, một số cấp ủy, lãnh đạo đơn vị còn chưa nắm chắc và thực hiện chưa đầy đủ các bước. Hiện quy trình ĐGGV chưa được ban hành riêng và được áp dụng chung đối với quy trình đánh giá CB, CC, VC: tự đánh giá; tập thể đánh giá; cấp quản lý trực tiếp đánh giá và thông báo kết quả đánh giá. Thực tế đây mới chỉ là quy trình tổ chức đánh giá, vì đối chiếu theo quy trình chuẩn thì quy trình này còn thiếu rất nhiều bước như thiết lập tiêu chuẩn đánh giá, chọn phương pháp đánh giá, đào tạo cho cấp quản lý kỹ năng đánh giá, thu thập thông tin đánh giá và cuối cùng là sử dụng kết quả đánh giá. Nếu thiếu những bước này thì có thể dẫn đến tình trạng tiêu chuẩn đánh giá không được điều chỉnh hằng năm, không đủ thông tin để đánh giá, cấp quản lý thiếu kỹ năng, có thể mắc lỗi trong quá trình đánh giá, kết quả đánh giá không chính xác. Việc nhận xét ĐGGV chưa thống nhất, chưa thực sự lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chủ yếu về phẩm chất và năng lực giảng viên, vẫn duy trì và chấp nhận cách ĐGGV chung chung, thiếu cụ thể, hình thức; vẫn còn biểu hiện e ngại, nể nang, nặng về cảm tính, thậm

chí áp đặt ý chí chủ quan, định kiến với giảng viên. Kết quả đánh giá, nhận xét của cấp có thẩm quyền còn chưa được thông báo công khai cho cấp ủy, lãnh đạo đơn vị và cá nhân cán bộ biết; nhiều khi chỉ khép kín trong phạm vi cấp có thẩm quyền nhận xét, đánh giá. Qua khảo sát, có 100% ý kiến của lãnh đạo, quản lý và 83 % ý kiến của giảng viên cho rằng đánh giá, xếp loại giảng viên của Học viện mới chỉ nhằm mục đích TĐ-KT [Phụ lục số 18,19].

Công tác ĐGGV trước khi quy hoạch thường được thực hiện trong hội nghị triển khai công tác quy hoạch, các bước của công tác đánh giá kết hợp với các bước của công tác quy hoạch cán bộ. Quy hoạch cán bộ của một số đơn vị trong Học viện còn bị động, chưa thể hiện được tính chiến lược, dài hạn; chưa thực sự quan tâm quy hoạch ĐNGV, nhà khoa học đầu ngành; chưa có nhiều giải pháp đồng bộ, cụ thể trong phát triển ĐNGV, tỷ lệ giảng viên là giáo sư tại Học viện còn thấp. Chất lượng nguồn tuyển chọn để quy hoạch cán bộ quản lý có trường hợp còn thấp, còn có biểu hiện cảm tính, hạ thấp tiêu chí và tiêu chuẩn về phẩm chất đạo đức, chức danh cán bộ để tuyển chọn. ĐGGV trước khi hết thời gian bổ nhiệm thường sử dụng kết quả đánh giá năm cuối của nhiệm kỳ đó, cùng với những ý kiến, thông tin nhận xét, đánh giá của cơ quan tổ chức, đồng nghiệp để có kết quả đánh giá của cả thời gian bổ nhiệm. Thực hiện điều động, bổ nhiệm, nâng lương và thực hiện chính sách cán bộ vẫn còn những điểm hạn chế. Tuy rất cá biệt, nhưng có trường hợp đề nghị bổ nhiệm, bố trí sử dụng chưa được xem xét kỹ, đánh giá đúng, nên có vị trí bố trí nhân sự chưa tạo được sự đồng thuận cao trong tư tưởng của ĐNGV. Một vài vị trí đề nghị bố trí, sắp xếp, luân chuyển giảng viên còn khiên cưỡng, mang tính chất giải pháp tình thế, chưa đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ được giao. ĐGGV để khen thưởng thường gắn trong quy trình của công tác TĐ-KT của cơ quan, đơn vị; đánh giá để thi hành kỷ luật gắn với công tác thanh tra, KT, GS và thi hành kỷ luật của TCD, đơn vị chuyên môn và đoàn thể. Có những nơi cắt bỏ một số bước trong quy trình đánh giá hoặc lồng ghép một số nội dung công tác ĐGCB với các công tác khác.

Công tác ĐGGV trẻ chưa thực sự bài bản và nghiêm túc. Mặc dù Học viện đã ban hành Quy chế đánh giá giảng viên trẻ và Quy định về tiêu chuẩn, nhiệm vụ đối với giảng viên tại Học viện, việc tự đánh giá của giảng viên trẻ và đánh giá của lãnh đạo đơn vị về quá trình rèn luyện, ĐT, BD, thực hiện nhiệm vụ chuyên môn đối với giảng

viên trẻ còn nặng về hình thức, nhiều báo cáo chung chung dẫn đến khó khăn trong xây dựng và thực hiện kế hoạch ĐT, BD đối với từng giảng viên trẻ.

Về tự đánh giá của giảng viên: bản đánh giá, tự kiểm điểm hằng năm của nhiều giảng viên còn khá sơ sài, thậm chí có những bản tự nhận xét, đánh giá chỉ đi sâu phân tích ưu điểm là chính, các khuyết điểm, hạn chế được nhắc đến ít, đôi khi khuyết điểm, hạn chế được nhắc đến như làm tăng thêm ưu điểm cho giảng viên, nhiều giảng viên nộp bản tự đánh giá muộn làm cho việc chuẩn bị, tổng hợp, báo cáo của cơ quan, TCCB gặp nhiều khó khăn.

Tổ chức hội nghị nhận xét, đánh giá, xếp loại giảng viên còn có biểu hiện hình thức, chưa phát huy hết vai trò, trách nhiệm của các cấp ủy viên và cán bộ, đảng viên trong tự phê bình và phê bình, kiểm điểm bản thân và nhận xét, đóng góp ý kiến cho đồng nghiệp; vẫn còn tình trạng phát biểu ý kiến làm cho xong, cho hết lượt, chỉ trừ những cán bộ mắc khuyết điểm, vi phạm rõ ràng mới đưa ra xem xét, còn lại sau khi nghe bản tự kiểm điểm là “nhất trí” theo. Khâu thông báo kết quả nhận xét, đánh giá, xếp loại cán bộ có thời điểm chưa được chú trọng đúng mức. Một số thủ trưởng đơn vị, đảng ủy, chi bộ cơ sở sau khi kết thúc hội nghị đánh giá ở cấp mình coi như đã hoàn thành việc ĐGCB; khi có chuẩn y kết quả nhận xét, đánh giá, xếp loại cán bộ của Ban Thường Vụ ĐUHV thì chỉ thông báo chung chung hoặc không thông báo.

Việc thực hiện các nguyên tắc: Trong đánh giá vẫn còn tình trạng chưa đặt giảng viên trong điều kiện cụ thể của nhiệm vụ, đặc thù cơ quan, đơn vị và cá nhân giảng viên; chưa thực sự lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chủ yếu. Tính chiến đấu trong tự phê bình và phê bình khi ĐGGV chưa cao; tình trạng nể nang, né tránh, ngại va chạm, sợ mất lòng vẫn còn, nên có khuyết điểm, vi phạm của cán bộ chưa được phát hiện ngay từ quá trình ĐGGV ở đơn vị, chi bộ, mà chủ yếu thông qua KT, GS của cấp ủy cấp trên, qua công tác thanh tra, qua đơn thư, tố cáo, phản ánh của đồng nghiệp.

Ba là, việc lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức phối hợp giữa các tổ chức, đơn vị trong công tác ĐGGV có một số nơi còn thiếu đồng bộ và bất cập

Thiếu quy chế phối hợp giữa Ban Tổ chức của ĐUHV, ĐUHV trực thuộc với cơ quan TCCB, giữa các đơn vị chức năng và các đơn vị giảng dạy, nhất là việc giải quyết

các thủ tục hành chính liên quan đến thực hiện các quy chế, quy định ĐGGV, giải quyết các vướng mắc làm ảnh hưởng đến hiệu quả công tác ĐGCB.

Một số cơ quan tham mưu TCCB chưa nhận thức đầy đủ về vai trò, yêu cầu của công tác ĐGGV, nên trong tham mưu, đề xuất, hướng dẫn, kiểm tra chưa phát huy đầy đủ trách nhiệm có lúc còn thiếu sâu sát, cụ thể, nặng về thủ tục hành chính; chưa làm nòng cốt trong tổ chức sơ kết, tổng kết về công tác ĐGGV. Việc phát huy dân chủ, tham gia đề xuất, kiến nghị với cấp ủy những chủ trương, biện pháp tổ chức ĐGGV chưa được đề cao; ý kiến đóng góp cho giảng viên còn mang tính hình thức, chủ yếu góp ý về ưu điểm, ít chỉ ra hạn chế, khuyết điểm. Kết quả khảo sát cho thấy, có 73/100 ý kiến của cán bộ lãnh đạo, quản lý (chiếm 73%) và 56/200 ý kiến của giảng viên (chiếm 28%) đánh giá việc lãnh đạo, chỉ đạo, phối hợp các tổ chức có liên quan tới công tác ĐGGV của Học viện chưa thường xuyên, liên tục và hiệu quả chưa cao [Phụ lục 18,19].

Việc lấy ý kiến đóng góp của các tổ chức CT-XH chưa được coi trọng đúng mức. Trách nhiệm trong tham gia ĐGGV của một số tổ chức CT-XH có thời điểm chưa cao. Các tổ chức CT-XH chưa phát huy tốt vai trò, trách nhiệm của mình trong công tác ĐGGV.

Một số cấp ủy chưa thường xuyên tuyên truyền các tổ chức CT-XH về vai trò, trách nhiệm tham gia ĐGGV; chưa tạo điều kiện thuận lợi, chưa định hướng nội dung, hướng dẫn cách thức tiến hành cho các tổ chức CT-XH tham gia đóng góp ý kiến cho công tác ĐGGV. Một số đơn vị còn lúng túng trong đánh giá, xếp loại giảng viên theo các mức quy định; chưa phát huy hết vai trò của các cơ quan liên quan trong nhận xét, ĐGGV, nhất là vai trò của ủy ban kiểm tra, ban thanh tra, công đoàn, đoàn thanh niên, hội cựu chiến binh....; chưa thực sự gắn kết ĐGGV với kiểm điểm thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 (khóa XI, khóa XII), với phân tích chất lượng đảng viên và các khâu khác của CTCB.

Việc lấy ý kiến nhận xét của cấp ủy nơi cư trú vẫn nặng tính hình thức. Việc ĐGGV của cấp ủy nơi giảng viên cư trú chưa sát, chưa đúng mục tiêu Quy định số 213-QĐ/TW của Bộ Chính trị về trách nhiệm của đảng viên đang công tác thường xuyên giữ mối liên hệ với TCD và nhân dân nơi cư trú. Một số cấp ủy cơ sở hầu như không trực tiếp liên hệ và nghe cấp ủy, tổ trưởng dân phố, các đoàn thể địa phương nhận xét giảng viên nơi cư trú (trừ khi có vi phạm đã xảy ra mới đi xác

minh), chủ yếu để cho giảng viên tự đi lấy nhận xét của cấp ủy nơi cư trú. Một số cấp ủy nơi cư trú không nắm chắc thông tin về giảng viên Học viện, nên có những nhận xét chưa xác đáng; một số lại quan niệm rằng ý kiến của mình chỉ là hình thức, không có giá trị gì, nên nhận xét hời hợt, chung chung, không phản ánh đúng thực tế chấp hành của giảng viên và gia đình ở nơi cư trú; thậm chí, có nơi không họp chi ủy để thống nhất nhận xét đối với giảng viên, nên ý kiến nhận xét mang nặng hoặc hoàn toàn của cá nhân bí thư chi bộ. Điều này thể hiện việc phát huy tính dân chủ trong Đảng, phát huy vai trò giám sát, tham gia của nhân dân vào công tác ĐGGV còn nhiều hạn chế.

Bốn là, việc thanh tra, KT, GS; sơ kết, tổng kết công tác ĐGGV có nơi chưa chặt chẽ, thường xuyên

Chưa chú trọng KT, GS việc chấp hành các quy định, quy chế, hướng dẫn về công tác ĐGGV; việc lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện công tác đánh giá; chưa chú trọng KT, GS tinh thần, trách nhiệm, nêu gương của Hội đồng thi đua khen thưởng các cấp, người đứng đầu đơn vị, cán bộ thực hiện công tác ĐGGV. Công tác KT, GS chưa gắn với thanh tra nên tính chế tài chưa cao. Công tác sơ kết, tổng kết chủ yếu được tổ chức lồng ghép với các nội dung khác trong CTCB và công tác sơ kết, tổng kết công tác xây dựng đảng của đảng bộ Học viện; chưa tổ chức sơ kết, tổng kết chuyên đề về công tác ĐGGV. Vì vậy, nội dung sơ kết, tổng kết về ĐGGV đánh giá còn sơ sài, mờ nhạt, chưa thẳng thắn chỉ rõ những hạn chế, yếu kém trong công tác này và sự ảnh hưởng của nó đối với các khâu khác trong CTCB nói chung [67].

3.2. NGUYÊN NHÂN VÀ KINH NGHIỆM

3.2.1. Nguyên nhân

3.2.1.1. Nguyên nhân của ưu điểm

** Nguyên nhân khách quan*

Một là, các quy định của Đảng và Nhà nước về CTCB, ĐGCB nói chung và công tác ĐGGV nói riêng ngày càng được bổ sung và hoàn thiện

Từ năm 2017, Đảng, Nhà nước đã ban hành nhiều quy chế, quy định, quyết định, hướng dẫn sửa đổi, bổ sung về tiêu chuẩn và đánh giá CB, CC, VC, trong đó đã xác định rõ tiêu chuẩn đối với từng nhóm, từng loại CB, CC, VC; cơ sở đánh giá, nội dung, quy trình, phương pháp đánh giá. Các quan điểm, chủ trương của

Đảng, quy định của Nhà nước; hướng dẫn của Đảng ủy Khối các cơ quan Trung ương về CTGB và ĐGCB là cơ sở pháp lý, định hướng quan trọng để tiến hành ĐGGV của Học viện đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, bảo đảm đúng nguyên tắc, phù hợp với đặc điểm và tình hình thực tiễn ở từng đơn vị của hệ thống Học viện.

Hai là, cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã thúc đẩy và làm thay đổi sâu sắc phương pháp ĐGGV của Học viện.

Trong những năm qua, bằng nguồn vốn ngân sách nhà nước và sự hỗ trợ của các tổ chức quốc tế, Học viện CTQG Hồ Chí Minh đã không ngừng cải tiến, nâng cao các điều kiện về cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin và triển khai xây dựng, ứng dụng các hệ thống công nghệ thông tin trong các hoạt động của Học viện nhằm nâng cao hiệu quả công tác NCKH, cũng như chất lượng ĐT, BD cán bộ: Cổng thông tin điện tử của Học viện và các Học viện trực thuộc; EGOV - Phần mềm quản lý hành chính điện tử của Học viện Chính trị khu vực I; Phần mềm lấy ý kiến phản hồi học viên; quản lý lịch giảng, quản lý thư viện, tra cứu điểm thi, quản lý đề thi của Học viện Chính trị khu vực IV; Phần mềm quản lý thư viện, phần mềm quản lý tài liệu số, phần mềm học ngoại ngữ, phần mềm chấm thi trắc nghiệm của Học viện Báo chí và Tuyên truyền... Thêm vào đó, hoạt động quản lý, chỉ đạo điều hành của lãnh đạo Học viện cũng dần chuyển với việc áp dụng mạnh mẽ các thành quả của công nghệ thông tin. Việc theo dõi, đánh giá học viên, đánh giá, xếp loại giảng viên đã được số hóa, thao tác trên nền tảng các ứng dụng quản lý điều hành, quản lý đào tạo góp phần cải tiến phương thức lưu trữ hồ sơ giảng viên; giúp cán bộ lãnh đạo, quản lý nắm bắt đầy đủ, chi tiết, chính xác mọi thông tin cần thiết trong bất kỳ thời điểm nào với đối tượng được quản lý; giúp lãnh đạo nắm được tiến độ, kết quả triển khai công việc; tạo cơ sở để đổi mới phương pháp ĐGGV hằng năm.

Học viện Chính trị khu vực IV đã triển khai và thực hiện tốt việc ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác quản lý viên chức, điều hành công việc giúp cho viên chức tác nghiệp thuận lợi, rút ngắn thời gian, hiệu quả, tính chính xác cao. Bên cạnh đó, Học viện Chính trị khu vực IV đã ứng dụng công nghệ thông tin trong việc ĐGGV. Đầu khóa học, mỗi học viên được cung cấp 01 tài khoản cá nhân, tài khoản này được sử dụng trong suốt khóa học. Học viên sử dụng tài khoản để đánh

giá bài giảng của giảng viên (có thể xem được lịch giảng và điểm thi). Khi có thông báo đánh giá bài giảng, học viên tham gia đánh giá trong thời gian 24 giờ. Việc tham gia đánh giá bài giảng là một trong những nhiệm vụ của học viên trong quá trình học tập, kết quả tham gia đánh giá sẽ được tính vào điểm rèn luyện cuối khóa của mỗi học viên.

** Nguyên nhân chủ quan*

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

Đảng ủy, Giám đốc Học viện nêu cao ý thức trách nhiệm trước Đảng, trước nhân dân trong công tác ĐGGV, nhận thức rõ tầm quan trọng của công tác ĐGGV đối với cá nhân giảng viên được đánh giá và với các tổ chức có liên quan, đồng thời nhận thức rõ trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị trong đánh giá nghiêm túc, khách quan đối với từng giảng viên do đơn vị quản lý. Do vậy, đã chủ động nghiên cứu, quán triệt, triển khai, cụ thể hóa các chủ trương, quy định của Trung ương, phổ biến và chỉ đạo các TCD trực thuộc triển khai thực hiện trong thực tiễn. Giảng viên Học viện đều là đảng viên, có trình độ học vấn cao, có phẩm chất chính trị và đạo đức cách mạng, trung thành và tin tưởng vào Đảng và sự lãnh đạo của Đảng, có ý thức trách nhiệm khá cao trong việc chấp hành các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước nói chung và chấp hành các quy định ĐGCB nói riêng. Đồng thời, ĐNGV này cũng ý thức được vai trò, ý nghĩa của công tác ĐGGV đối với bản thân, đồng chí, đồng nghiệp và tổ chức mà mình là người lãnh đạo nên cơ bản đã chấp hành nghiêm túc các yêu cầu, nội dung, quy trình, phương pháp trong quá trình triển khai công tác ĐGGV.

Trong thời gian qua, Đảng ủy, Giám đốc Học viện, thủ trưởng đơn vị trực thuộc đã quán triệt sâu sắc nghị quyết, chỉ thị của Bộ Chính trị, Ban Bí thư, sự chỉ đạo, hướng dẫn của Đảng ủy Khối các cơ quan Trung ương, thường xuyên coi trọng công tác ĐGGV, coi đây là nội dung quan trọng, tiền đề trong CTCB, là khâu đột phá trong xây dựng và nâng cao chất lượng giảng viên của Học viện. Trên cơ sở đó, Đảng ủy, Giám đốc Học viện, lãnh đạo các đơn vị trực thuộc đã xác định nhiều chủ trương, biện pháp đúng đắn, đồng bộ, tích cực, phát huy được mọi sức mạnh tổng hợp của Học viện, đồng thời tranh thủ được sự giúp đỡ có hiệu quả của cấp trên, thực hiện tốt các chủ trương về ĐGGV. Trên cơ sở các

quy định và văn bản hướng dẫn của Đảng và Nhà nước, Học viện đã cụ thể hóa, ban hành các quy định, kế hoạch hành động, các văn bản hướng dẫn thực hiện quy trình đánh giá, các hệ thống mẫu văn bản liên quan đến công tác ĐGGV để thống nhất thực hiện. Nhờ đó, công tác ĐGGV của Học viện được thực hiện ngày càng chặt chẽ, có hiệu quả ngay từ khâu tuyên truyền, quán triệt và tổ chức thực hiện.

Cấp ủy, lãnh đạo các đơn vị có sự thống nhất cao trong quản lý, điều hành công tác ĐGGV; quán triệt nghiêm túc các nghị quyết, hướng dẫn, quy định của trên, nắm chắc tình hình thực tiễn của đơn vị để đề ra các biện pháp thực hiện có hiệu quả; chú trọng kết hợp chặt chẽ công tác ĐGGV với đánh giá đảng viên; chú trọng làm tốt công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị tư tưởng để nâng cao nhận thức, trách nhiệm, phát huy sức mạnh tổng hợp của các tổ chức, lực lượng; thường xuyên kiểm tra, coi trọng sơ kết, tổng kết rút kinh nghiệm, kịp thời phát hiện và giải quyết những vấn đề nảy sinh trong ĐGGV ở các đơn vị cho phù hợp với tình hình thực tiễn. Trên cơ sở văn bản của Giám đốc Học viện, nghị quyết của Đảng ủy Học viện, nhiệm vụ chính trị của từng đơn vị, các cấp ủy, thủ trưởng đơn vị trực thuộc đã có nhiều chủ trương, biện pháp lãnh đạo đúng thực hiện tốt công tác ĐGGV. Cấp ủy, thủ trưởng các đơn vị đã phát huy được vai trò, trách nhiệm trong lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện tốt công tác ĐGGV.

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

Ban Tổ chức ĐUHV và các đảng ủy Học viện trực thuộc; các cơ quan, đơn vị tham mưu về công tác TCCB có nhiều thay đổi tích cực trong việc thực hiện chức năng tham mưu, đề xuất đúng, trúng những nội dung quan trọng, thiết thực cần tập trung thực hiện trong công tác ĐGGV; kịp thời tham mưu cho Giám đốc, ĐUHV ban hành các văn bản hướng dẫn thực hiện; thường xuyên bám sát để hướng dẫn, kiểm tra, phát hiện và giải quyết những vấn đề vướng mắc nảy sinh trong công tác ĐGGV, qua đó giúp các tổ chức, lực lượng tham gia thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ và phát huy tốt vai trò, trách nhiệm trong ĐGGV các cấp.

Các cơ quan chức năng đã tích cực tham mưu đề xuất với Đảng ủy, Ban Thường vụ ĐUHV, Giám đốc Học viện, thủ trưởng đơn vị trực thuộc các vấn

đề nhằm thực hiện tốt công tác ĐGGV và các biện pháp theo chức trách, quyền hạn; hướng dẫn cấp ủy, TCD ở các đơn vị trực thuộc thực hiện các quy chế, quy trình, nội dung, hình thức trong công tác ĐGGV bảo đảm chặt chẽ, chính xác, khách quan.

Các tổ chức CT-XH hoạt động đúng chức năng, nhiệm vụ, tham gia đóng góp nhiều ý kiến giúp giảng viên Học viện thấy rõ ưu điểm, khuyết điểm để hoàn thiện, phấn đấu vươn lên, vừa giúp cấp ủy, TCD có thêm những chủ trương, nội dung, biện pháp cụ thể, khả thi trong thực hiện công tác ĐGGV đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Cán bộ ở các cơ quan chức năng tích cực, chủ động thực hiện nhiệm vụ với tinh thần trách nhiệm cao, công tâm, khách quan trong thực hiện nhiệm vụ được giao; tích cực nghiên cứu tài liệu, học hỏi kinh nghiệm, chủ động phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan; tích cực đề xuất các giải pháp giải quyết các khó khăn, vướng mắc trong công tác ĐGGV. Việc áp dụng các hình thức, phương pháp và tuân thủ quy trình đánh giá từng bước được nhuần nhuyễn, có sự linh động, sáng tạo trong tổ chức thực hiện để nội dung đánh giá có trọng tâm, trọng điểm gắn với các tiêu chí đánh giá, từ đó chất lượng đánh giá việc xem xét, kết luận ĐGCB ngày càng chính xác, khách quan hơn.

3.2.1.2. Nguyên nhân của hạn chế

** Nguyên nhân khách quan*

Một là, các văn bản quy định, hướng dẫn tuy đã được Học viện cụ thể hóa, nhưng cơ bản vẫn còn chung chung, mang tính định tính, chưa có cơ chế hiệu quả để đánh giá đúng giảng viên

Chính sự thiếu cụ thể mà cùng nội dung có ý kiến đánh giá tốt, có ý kiến đánh giá chưa tốt, đồng thời đây cũng là nơi lồng những động cơ khác nhau khi ĐGGV: giảng viên được đánh giá lợi dụng điểm này để đề cao thành tích cá nhân, che giấu hạn chế, khuyết điểm; chủ thể đánh giá, lợi dụng điểm này diễn ra hai khuynh hướng: có tình cảm riêng sẽ đánh giá theo hướng “tâng bốc” những ưu điểm, thành tích, ít nhắc đến khuyết điểm, hạn chế của cán bộ lãnh đạo đó; ngược lại, có thành kiến thì đây là cơ hội để nói xấu, bôi nhọ, hạ thấp uy tín cán bộ.

Việc lấy ý kiến của cấp dưới, của các tổ chức CT-XH để làm cơ sở cho việc thực hiện tốt công tác ĐGGV, kết quả tiếp thu đóng góp, nội dung nào được tiếp

thu, nội dung nào không được tiếp thu) không thông báo một cách công khai, rộng rãi mà chỉ thông báo cho những người và cơ quan “có trách nhiệm”. Chủ trương gắn công tác ĐGGV với các khâu khác của CTCB là hoàn toàn đúng đắn, nhưng hiện nay cũng chưa có quy định xử lý cụ thể đối với những trường hợp quy hoạch, ĐT, BD, bố trí, sử dụng giảng viên không dựa trên kết quả của công tác đánh giá, làm cho ý nghĩa, vai trò của công tác ĐGGV chưa thực sự được phát huy. Những bất cập này chậm được khắc phục đã dẫn đến những hạn chế trong công tác ĐGGV của Học viện thời gian qua.

Hai là, chưa có sự gắn kết chặt chẽ giữa kết quả đánh giá, xếp loại giảng viên với các khâu khác của CTCB

Luật Cán bộ, công chức sửa đổi, bổ sung năm 2019 quy định: “việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ phải gắn với vị trí việc làm, thể hiện thông qua công việc, sản phẩm cụ thể”, tuy nhiên, có những giảng viên qua các cuộc đánh giá đều tốt, nhưng không được đưa vào quy hoạch, không được bổ nhiệm vào những vị trí công tác không đúng năng lực, sở trường. Ngược lại, có giảng viên phẩm chất, năng lực hạn chế, kết quả đánh giá, xếp loại còn có những nội dung, cấp trên phải chỉ đạo làm rõ, nhưng vẫn được quy hoạch vào chức vụ cao hơn hoặc điều động đến nhận những nhiệm vụ quan trọng hơn.

** Nguyên nhân chủ quan*

Một là, trách nhiệm của người đứng đầu một số cơ quan, đơn vị, TCD về việc nhận xét, ĐGGV chưa cao, nhất là những cơ quan, tổ chức chỉ tham gia vào quá trình ĐGGV

Một số cấp ủy, lãnh đạo đơn vị và một bộ phận cán bộ, đảng viên, giảng viên Học viện chưa nhận thức, sâu sắc về mục đích, ý nghĩa của công tác ĐGGV, nội dung, yêu cầu, phương pháp, quy trình tiến hành ĐGCB nói chung và ĐGGV nói riêng; chưa nhận thức rõ về ý nghĩa và tầm quan trọng của công tác ĐGGV đối với các khâu khác trong CTCB và đối với công tác xây dựng ĐNGV đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của Học viện trong thời kỳ mới. Đảng ủy, Giám đốc Học viện; Đảng ủy, Giám đốc các Học viện trực thuộc cũng chưa xác định thật rõ ràng trách nhiệm của tập thể, cá nhân, nhất là người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong công tác ĐGGV. Theo kết quả khảo sát, có 62/100 ý kiến của cán bộ lãnh đạo, quản lý

(chiếm 62%) và 80/200 ý kiến của giảng viên (chiếm 40%) cho rằng nguyên nhân của những hạn chế trong công tác ĐGGV của cấp ủy, TCD ở các cơ quan, đơn vị là do chưa thật sự coi trọng và nhận thức chưa thực sự đầy đủ, sâu sắc về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của công tác ĐGGV [Phụ lục 18,19]. Bên cạnh đó, một số cán bộ nhận thức sai lệch, sự chi phối của chủ nghĩa cá nhân, quan hệ lợi ích trong công tác ĐGGV, nên công tác ĐGGV chưa đạt được hiệu quả cao. Chưa có chế tài đối với hành vi lợi dụng chức vụ, quyền hạn, vì “lợi ích nhóm” trong công tác ĐGGV ở các cấp; thiếu cơ chế chịu trách nhiệm khi sai phạm về CTCB.

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

Cơ quan tham mưu về công tác TTCB một số nơi chưa mạnh, thiếu cả số lượng và trình độ năng lực còn hạn chế, chưa đáp ứng tốt yêu cầu CTCB và ĐGGV trong giai đoạn hiện nay. Có nơi cơ quan tham mưu nắm chưa sâu, chưa chắc về ĐGGV dẫn đến việc tham mưu, hướng dẫn sai lệch, ý kiến thẩm định thường xuôi chiều theo nhận xét, đánh giá của cấp dưới. Một số cơ quan tham mưu về công tác TTCB có thời điểm chưa làm tốt chức năng tham mưu, thiếu chủ động trong đề xuất với người đứng đầu cấp ủy đơn vị cùng cấp các chủ trương, biện pháp lãnh đạo, chỉ đạo công tác ĐGGV các cấp; chưa tập trung nghiên cứu, tham mưu, báo cáo với người đứng đầu cấp ủy, đơn vị cùng cấp xem xét ban hành các quy định, quy chế mới nhằm bổ sung, phát triển quy trình, hình thức, phương pháp, trách nhiệm, quyền hạn ĐGGV; chưa tích cực hướng dẫn các cấp ủy, TCD, đơn vị cấp dưới tháo gỡ khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện công tác ĐGGV; tiến hành thanh tra, KT, GS và chỉ đạo tổ chức sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm về ĐGGV còn sơ sài, chưa thường xuyên, kịp thời.

Mặt khác, sự phối hợp giữa TCD và tổ chức CT-XH, giữa các viện chuyên ngành, các khoa với các cơ quan chức năng khác, giữa các cấp ủy, TCD thuộc đảng bộ Học viện với cấp ủy nơi giảng viên cư trú; giữa hoạt động của tổ chức với tinh thần tự giác, tích cực, chủ động của giảng viên chưa được duy trì thường xuyên, chặt chẽ cũng là nguyên nhân dẫn đến những hạn chế trong công tác ĐGGV của Học viện hiện nay.

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

Nhiều giảng viên chưa nghiên cứu, tìm hiểu, đọc kỹ văn bản hướng dẫn trước khi thực hiện đánh giá, xếp loại và bình xét danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng. Việc xây dựng báo cáo tự kiểm điểm còn hình thức, chưa gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao, một số trường hợp thiếu trung thực trong tự đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của bản thân; biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, "tự diễn biến", "tự chuyển hóa", thiếu ý thức rèn luyện, tu dưỡng để không ngừng nâng cao phẩm chất, năng lực. Một số giảng viên thiếu tính cầu thị khi tiếp thu ý kiến đóng góp của lãnh đạo, đồng nghiệp, chưa có kế hoạch, biện pháp cụ thể khắc phục những thiếu sót, khuyết điểm sau mỗi lần đánh giá. Khi giảng viên thực hiện nhiệm vụ đánh giá, góp ý kiến cho lãnh đạo đơn vị thường né tránh, lờ chiểu.

3.2.2. Những kinh nghiệm

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

Đảng ủy, Giám đốc Học viện, thủ trưởng đơn vị trực thuộc phải nhận thức đầy đủ, toàn diện, sâu sắc về vị trí, vai trò của ĐGGV của Học viện; phải nêu cao vai trò tiên phong, gương mẫu của ĐNCB lãnh đạo, quản lý, đặc biệt phải coi trọng công tác ĐGGV; phải xác định được chủ trương, phương hướng, yêu cầu, nội dung, nhiệm vụ của công tác ĐGGV để lãnh đạo và tổ chức thực hiện. Hằng năm, các cơ quan lãnh đạo, chủ động xây dựng kế hoạch ĐGGV, trong đó xác định rõ trách nhiệm của từng cơ quan, đơn vị, tổ chức, lực lượng tham gia trong phối hợp thực hiện công tác ĐGGV, đồng thời chú trọng tổ chức thực hiện đầy đủ các nội dung, phương pháp, quy trình tiến hành và thời gian hoàn thành công tác đánh giá.

Phát huy vai trò của Đảng ủy, lãnh đạo các cấp của Học viện trong việc đề xuất những chủ trương, biện pháp lãnh đạo thực hiện hiệu quả công tác ĐGGV. Xây dựng quy định, chế tài về quyền và trách nhiệm của người đứng đầu trong quản lý, đánh giá và bổ nhiệm giảng viên. Nếu giảng viên, cơ quan tham mưu sai, người được đánh giá và bổ nhiệm không đúng, không đủ tiêu chuẩn, người đứng đầu phải chịu trách nhiệm theo chức trách, nhiệm vụ được giao.

Lãnh đạo, chỉ đạo tốt việc xây dựng các tiêu chuẩn và tiêu chí đánh giá đối với giảng viên; trong đó, tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá phải bảo đảm tính toàn diện (trên các mặt phẩm chất, năng lực và uy tín đối với cá nhân), tính cụ thể theo yêu cầu từng vị trí việc làm, nhưng cũng có trọng tâm, trọng điểm. Cần ưu tiên và xác định năng lực thực hiện nhiệm vụ của giảng viên là tiêu chuẩn chính để đánh giá, xếp loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

Hai là, công tác ĐGGV xuất phát từ tình hình thực tiễn và yêu cầu, nhiệm vụ của CTCB, thực hiện công tác xây dựng Đảng và gắn với nhiệm vụ chính trị của Học viện

Công tác ĐGGV không có mục đích tự thân, mà là để làm rõ ưu điểm, khuyết điểm, triển vọng và chiều hướng phát triển, từ đó có căn cứ xác định phương hướng, giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đặt ra trong tình hình mới; bảo đảm các cấp ủy, tổ chức cơ sở đảng thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị, nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của các đảng bộ và chất lượng ĐNGV. Không thể để xảy ra tình trạng giảng viên đều được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên, nhưng nhiệm vụ chính trị của đơn vị không hoàn thành; TCD không đạt trong sạch, vững mạnh; hiệu lực, hiệu quả quản lý, điều hành của lãnh đạo hạn chế; đời sống giảng viên không được cải thiện. Do vậy, bám sát và phục vụ nhiệm vụ chính trị của Học viện là một mục tiêu, yêu cầu đối với công tác ĐGGV của Học viện.

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

Mỗi phương pháp có ưu điểm, nhược điểm riêng, không có phương pháp nào là tối ưu với mọi đối tượng, mọi đơn vị, nên cần vận dụng linh hoạt, sáng tạo để mang lại hiệu quả cao nhất. Vận dụng quy định chung đòi hỏi các cấp ủy, cơ quan, đơn vị và các lực lượng liên quan cần quán triệt, chấp hành nghiêm các nguyên tắc ĐGGV, nhất là nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình; có quan điểm khách quan, toàn diện, lịch sử - cụ thể, phát triển trong ĐGGV. Công tác ĐGGV phải đặt trong điều kiện thời gian, không gian cụ thể khi giảng viên thực hiện nhiệm vụ, lấy phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống làm gốc, lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ là thước đo chủ yếu. Khi ĐGGV, phải xem xét cả quá trình, không lấy một việc, một nhiệm vụ mà nhận xét, đánh giá cả quá trình phấn đấu, rèn luyện của giảng viên. Nội dung ĐGGV phải bao quát toàn diện về tư

tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật, phương pháp, tác phong công tác, kết quả hoàn thành nhiệm vụ, song tùy vào mục đích đánh giá mà xác định nội dung trọng tâm, trọng điểm; vận dụng linh hoạt, sáng tạo các hình thức, phương pháp ĐGGV. Kiên quyết ngăn ngừa, khắc phục các biểu hiện máy móc, giáo điều hoặc tùy tiện, vô nguyên tắc trong ĐGGV ở các cơ quan, đơn vị. Trong tổ chức tiến hành ĐGGV phải có sự phân công, phân định rành mạch, rõ ràng quyền hạn và nghĩa vụ, trách nhiệm giữa các tổ chức, lực lượng. Kết hợp chặt chẽ giữa đánh giá của tổ chức với cá nhân giảng viên tự đánh giá, có như vậy công tác ĐGGV của cấp ủy, TCD ở các đơn vị mới thực sự phát huy hiệu quả.

Bốn là, phát huy tốt vai trò, trách nhiệm của các tổ chức, các lực lượng phối hợp trong công tác ĐGGV

Sự phối hợp giữa các cấp ủy, TCD, cơ quan, tổ chức là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến hiệu quả trong công tác ĐGGV. Muốn cho các cấp ủy, tổ chức cơ sở đảng, cơ quan, đơn vị và các cá nhân có liên quan thực hiện tốt sự phối hợp trong công tác ĐGGV cần xây dựng quy chế phối hợp trong công tác ĐGGV. Đảng ủy, Giám đốc Học viện, thủ trưởng đơn vị trực thuộc, chỉ đạo các cơ quan tham mưu, giúp việc tích cực, chủ động, nghiên cứu đề xuất quy chế phối hợp trong công tác ĐGGV, quy định và hướng dẫn các cơ quan, tổ chức phải cung cấp thông tin phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan; quy định cụ thể tiêu chí đánh giá đối với từng chức danh giảng viên; gắn kết quả hoàn thành nhiệm vụ của cá nhân với kết quả của tổ chức mà người đó là cán bộ lãnh đạo, quản lý; kết quả thanh tra, KT, GS... để có căn cứ thực hiện tốt công tác ĐGGV, tránh đánh giá chung chung, hình thức. Trên cơ sở đó, Học viện xây dựng quy chế phối hợp giữa các đơn vị chức năng theo đúng chức năng, nhiệm vụ, trong đó hướng trọng tâm vào việc giải quyết các thủ tục hành chính liên quan đến các quy chế, quy định ĐGGV trong Học viện. Tạo cơ chế phối hợp giữa các bộ phận: cơ quan, đơn vị tham mưu về công tác TCCB, quản lý đào tạo, quản lý khoa học, thanh tra, văn phòng... để thực hiện đồng bộ công tác ĐGGV trong Học viện. Nâng cao tinh thần trách nhiệm của từng cá nhân, nhằm bảo đảm việc thực thi nhanh chóng, có hiệu quả các nội dung công việc được giao phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của từng bộ phận.

Tiểu kết chương 3

Trong những năm gần đây, công tác ĐGCB nói chung và công tác ĐGGV của Học viện nói riêng được tiến hành ngày càng bài bản, bảo đảm tính hệ thống giữa Trung tâm Học viện và các Học viện trực thuộc với các văn bản, quy định hướng dẫn cụ thể, chi tiết. Nội dung, hình thức, phương pháp, quy trình và nguyên tắc ĐGGV không ngừng được bổ sung, hoàn thiện cho sát với với chức trách, nhiệm vụ của giảng viên. Việc thanh tra, KT, GS và phối hợp giữa các đơn vị trong công tác ĐGGV cũng ngày càng đồng bộ, hiệu quả, phát huy được vai trò, trách nhiệm của các tổ chức, cơ quan, đơn vị trong toàn hệ thống. Đặc biệt, công tác ĐGGV được coi là cơ sở quan trọng để bình xét thi đua hằng năm và quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ. Có được những kết quả quan trọng đó là do sự lãnh đạo, chỉ đạo sát sao, tập trung, thống nhất của Đảng ủy, Giám đốc Học viện, lãnh đạo các đơn vị trong toàn Học viện; sự phối hợp chặt chẽ, đồng bộ giữa cơ quan chuyên trách về ĐGGV với các đơn vị có liên quan và nhận thức ngày càng đầy đủ của giảng viên trong đánh giá và tự đánh giá.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được, công tác ĐGGV của Học viện vẫn còn một số hạn chế như một số đơn vị trong hệ thống chưa có sự thống nhất trong cách ĐGGV, tiến hành hoạt động đánh giá đôi khi còn mang tính hình thức, có tình trạng nể nang, cảm tình, nên còn có những ý kiến không thống nhất về kết quả đánh giá. Ở một số đơn vị vẫn còn tình trạng kết quả đánh giá của cá nhân một số giảng viên chưa phản ánh đúng hiệu quả công việc. Từ thực trạng công tác ĐGGV của Học viện thời gian qua, luận án rút ra một số kinh nghiệm như: sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ủy, lãnh đạo Học viện là nhân tố hàng đầu quyết định đến chất lượng công tác ĐGGV của Học viện; công tác ĐGGV phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của CTCB, thực hiện công tác xây dựng Đảng và gắn với nhiệm vụ chính trị của Học viện; sự phối hợp giữa các cấp ủy, tổ chức cơ sở đảng, cơ quan, tổ chức là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến hiệu quả trong ĐGGV của Học viện. Những kinh nghiệm này góp phần phát huy những kết quả đã đạt được, từng bước khắc phục những hạn chế, bất cập để thực hiện công tác ĐGGV ngày càng đạt hiệu quả cao trong thời gian tới.

Chương 4
PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP THỰC HIỆN TỐT
CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN CỦA HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ
QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH ĐẾN NĂM 2035

4.1. DỰ BÁO NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG VÀ PHƯƠNG HƯỚNG THỰC HIỆN TỐT CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN CỦA HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH ĐẾN NĂM 2035

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

4.1.1.1. Thuận lợi

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

Nhân dịp kỷ niệm 42 năm ngày Nhà giáo Việt Nam (20/11/1982 - 20/11/2024), tại buổi gặp mặt đội ngũ các nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục, Tổng Bí thư Tô Lâm đã phát biểu “Để hoàn thành các mục tiêu chiến lược 100 năm thành lập Đảng, 100 năm thành lập nước, đưa đất nước vững bước vào kỷ nguyên vươn mình, kỷ nguyên giàu mạnh, sánh vai với các cường quốc năm châu, nhân lực chất lượng cao tiếp tục được Hội nghị Trung ương 10 khóa XIII xác định là đột phá chiến lược và đổi mới giáo dục đào tạo là nhiệm vụ, giải pháp chiến lược của Đại hội XIV” [172]. Để hoàn thành thắng lợi nhiệm vụ, đột phá chiến lược này, đòi hỏi sự đồng lòng, quyết tâm rất lớn của ĐNGV. Tại Đại hội XIII, Đảng ta đã đề ra chủ trương phát triển đội ngũ giáo viên là khâu then chốt, đồng thời xác định: “Chú trọng đào tạo, đào tạo lại đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo” [51, tr.232]. Đây là cơ sở chính trị quan trọng nâng cao chất lượng giảng viên nói chung và nâng cao nhận thức, trách nhiệm của chính giảng viên với công tác ĐGGV.

Cũng tại Đại hội XIII, lần đầu tiên Đảng ta đã xác lập khoa học lý luận chính trị là một trong bốn nhóm thuộc hệ thống các khoa học (khoa học tự nhiên, khoa học kỹ thuật và công nghệ, khoa học xã hội và nhân văn, khoa học lý luận

chính trị). Đại hội XIII của Đảng cũng chỉ rõ nhiệm vụ: “Đầu tư thích đáng cho việc xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ lý luận” [53, tr.182]. Trên cơ sở đó, trong thời gian tới, Đảng sẽ có những chủ trương, chính sách mới về phát triển khoa học lý luận chính trị, trong đó có phát triển, nâng cao chất lượng giảng viên lý luận chính trị. Đây là điều kiện thuận lợi để tiếp tục phát triển ĐNGV lý luận chính trị ở nước ta nói chung và ở Học viện CTQG Hồ Chí Minh nói riêng. Từ đây, vai trò, vị thế của giảng viên lý luận chính trị sẽ không ngừng được củng cố, thúc đẩy giảng viên của Học viện có ý thức trách nhiệm tốt hơn về trách nhiệm của mình đối với sự phát triển của Học viện, có tinh thần “dám nghĩ; dám nói; dám làm; dám chịu trách nhiệm; dám đổi mới, sáng tạo; dám đương đầu khó khăn, thách thức và dám hành động vì lợi ích chung” [171].

Bên cạnh đó, hệ thống quy định về ĐGCB, đảng viên cũng không ngừng được hoàn thiện. Ngày 04-10-2023, Bộ Chính trị khóa XIII đã ban hành Quy định số 124-QĐ/TW “về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị” thay thế Quy định số 132-QĐ/TW ngày 08-3-2018. Một trong những điểm mới của Quy định này là chú trọng phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trách nhiệm, phương pháp trong thực hiện nhiệm vụ, nhất là hiệu quả công việc; gắn trách nhiệm cá nhân với tập thể; gắn kết quả của người đứng đầu, cán bộ lãnh đạo, quản lý với kết quả của địa phương, tổ chức, cơ quan, đơn vị; tăng cường thanh tra, KT, GS, bảo đảm thực hiện thống nhất, đồng bộ trong hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở; kết hợp chặt chẽ kết quả đánh giá, xếp loại giảng viên với đánh giá, xếp loại chất lượng đảng viên. Những quy định mới này sẽ giúp cho công tác ĐGCB nói chung và ĐGGV nói riêng được thực hiện ngày càng thuận lợi với những tiêu chí rõ ràng hơn, quy trình cụ thể và sát thực hơn.

Hai là, phát huy truyền thống 75 năm xây dựng và phát triển, những năm tới Học viện CTQG Hồ Chí Minh sẽ tiếp tục có đổi mới mạnh mẽ, toàn diện trong công tác xây dựng ĐNGV, đáp ứng ngày càng cao nhiệm vụ là trung tâm giáo dục, NCKH hàng đầu của cả nước.

Một trong những mục tiêu quan trọng của Học viện CTQG Hồ Chí Minh là đưa Học viện phát triển lên một tầm cao mới, góp phần xứng đáng vào sự nghiệp

xây dựng, phát triển đất nước và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam XHCN. Trong đó, đề cao nhiệm vụ xây dựng, phát triển ĐNGV, nhất là ĐNCB khoa học đầu ngành có phẩm chất chính trị vững vàng, có đạo đức nghề nghiệp mẫu mực, có trình độ chuyên môn cao, nghiệp vụ giỏi, có tầm nhìn, tư duy chiến lược, có năng lực sư phạm tốt, có phong cách làm việc khoa học và có khả năng sử dụng thành thạo ngoại ngữ, công nghệ thông tin trong nghiên cứu, giảng dạy.

Trong thời gian tới, để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao việc nâng cao chất lượng ĐNCB của Học viện nói chung và ĐNGV nói riêng, CTCB cũng như công tác ĐGCB sẽ không ngừng được bổ sung, hoàn thiện. Từ năm 2022 đến nay, một số đề án đã được hoàn thành và đi vào thực hiện: Đề án “Xây dựng, phát triển đội ngũ chuyên gia, các nhà khoa học đầu ngành của Học viện giai đoạn 2021 - 2035, tầm nhìn 2045”; Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và phát triển đội ngũ giảng viên trẻ của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đến năm 2035, tầm nhìn đến năm 2045”; Đề án “Nghiên cứu, xây dựng tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, thủ tục bổ nhiệm, miễn nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2022-2023)”... Theo yêu cầu của những đề án này, CTCB nói chung, trong đó có công tác ĐGGV cũng sẽ ngày càng được chú trọng hơn, những tiêu chuẩn, nội dung ĐGGV sẽ từng bước được bổ sung, hoàn thiện tạo điều kiện cho công tác ĐGGV ngày càng đi vào thực chất, tạo điều kiện thuận lợi cho các chủ thể tham gia đánh giá dễ dàng, minh bạch và khách quan hơn, góp phần thực hiện tốt công tác ĐGGV của Học viện.

Ba là, cách mạng công nghiệp lần thứ tư và quá trình chuyển đổi số quốc gia tiếp tục tác động trực tiếp đến công tác ĐGGV của Học viện

Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27-9-2019 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã xác định mục tiêu đến 2025 “Cơ bản hoàn thành chuyển đổi số trong các cơ quan đảng, nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội”. Nghị quyết cũng nhấn mạnh: “Tiên phong thực hiện chuyển đổi số mạnh mẽ trong các cơ quan đảng, Quốc hội, Chính phủ, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội bảo đảm thống nhất, kết nối liên thông và đồng bộ” [21]. Hiện nay, cũng như nhiều cơ quan trung ương khác, Học viện tích cực ứng dụng những thành tựu của khoa học

công nghệ hiện đại, nhất là công nghệ thông tin để quản lý hệ thống, đồng thời đẩy mạnh chuyển đổi số trong việc theo dõi, quản lý các hoạt động của giảng viên. Theo lộ trình, thời gian tới Học viện sẽ triển khai mô hình “Học viện thông minh” để áp dụng công nghệ thông tin trong xây dựng, phát triển các hoạt động của Học viện. Theo đó, việc thu thập, lưu trữ thông tin về các mặt công tác của giảng viên sẽ thuận tiện hơn, công khai minh bạch hơn, tránh tình trạng thông tin không đầy đủ, ít được kiểm chứng. Cũng vì vậy, giảng viên khi kê khai thông tin cá nhân và các mặt công tác cũng sẽ có ý thức trung thực hơn, điều này tạo thuận lợi cho công tác ĐGGV của Học viện trong thời gian tới.

4.1.1.2. Khó khăn

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

Giảng viên ở Học viện chủ yếu ở các viện, khoa chuyên ngành nhưng ở các đơn vị chức năng cũng có giảng viên kiêm nhiệm. Từ năm 2022, Học viện bắt đầu thực hiện Quyết định số 766-QĐ/HVCTQG ngày 02-3-2022 về tiêu chuẩn, nhiệm vụ, chế độ làm việc của giảng viên tại Học viện CTQG Hồ Chí Minh với nhiều chức danh giảng viên như giảng viên cao cấp, giảng viên chính, giảng viên, giảng viên tập sự, giảng viên kiêm nhiệm... Mặc dù quy định đã khá rõ tiêu chuẩn, nhiệm vụ cho từng chức danh, nhưng do giảng viên của Học viện đông, gồm nhiều loại, phân tán ở nhiều đơn vị, vùng miền khác nhau, nên công tác ĐGGV đôi khi chưa có sự thống nhất ở các đơn vị. Đây cũng là một trong những yếu tố gây khó khăn cho công tác ĐGGV.

Hai là, sự phát triển của khoa học công nghệ và yêu cầu xây dựng “Nhà trường thông minh” tiếp cận cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, đặt ra những thách thức mới trong công tác ĐGGV của Học viện

Học viện cần đổi mới nội dung giáo dục, phương pháp dạy học và quản lý giáo dục - đào tạo; đẩy mạnh phát triển khoa học quản lý, lãnh đạo, phát triển nguồn nhân lực, có thể sử dụng thành tựu khoa học - công nghệ vào công tác ĐGGV hiện nay; phát huy nguồn nhân lực chất lượng cao để ứng dụng công nghệ trong tổ chức quản lý và điều hành, tiếp cận các mô hình đào tạo tiên tiến trong Khu vực và trên thế giới.

Học viện đã xây dựng Đề án “Tăng cường cơ sở vật chất - kỹ thuật cho Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đến năm 2035”, nhằm bắt kịp với xu thế mới của mô hình ĐT, BD hiện đại trong bối cảnh của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và chuyển đổi số, đồng thời góp phần củng cố, giữ vững vai trò, vị thế của hệ thống trường Đảng trung ương. Tuy nhiên, tiến độ triển khai các dự án phát triển Học viện còn chậm, ảnh hưởng trực tiếp đến quá trình chuyển đổi số trong quản lý, ĐGGV. Phần lớn cách thức thu thập thông tin để đánh giá vẫn theo truyền thống, thủ công, nên đôi khi dễ sai sót, thiếu tính khách quan, đồng bộ. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến quy trình và kết quả đánh giá. Ở không ít đơn vị giảng dạy, do áp dụng cách thức theo dõi, quản lý giảng viên quá cũ, không áp dụng lợi thế của công nghệ thông tin trong thu thập, xử lý dữ liệu kết quả làm việc của giảng viên, nên công tác ĐGGV thường mang tính hình thức, dễ dẫn đến sai sót, dẫn đến việc vẫn có ý kiến phản ánh, khiếu kiện về kết quả ĐGGV.

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

Trong chiến lược “diễn biến hòa bình”, tấn công trên mặt trận tư tưởng, văn hóa được các thế lực thù địch coi là “mũi nhọn đột phá” hòng làm tan rã niềm tin, gây hỗn loạn về lý luận và tư tưởng, tạo ra những “khoảng trống” để dần đưa hệ tư tưởng tư sản thâm nhập cán bộ, đảng viên và nhân dân, từng bước chuyển hoá, xóa bỏ hệ tư tưởng XHCN. Trong bối cảnh mới, âm mưu “diễn biến hòa bình” được thực hiện với những phương thức, thủ đoạn mới tinh vi, xảo quyệt hơn. Các thế lực thù địch triệt để lợi dụng các phương tiện truyền thông và mạng in-tơ-nét để tiến hành các hoạt động chống phá nước ta, đồng thời thúc đẩy quá trình “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ. Biểu hiện của quá trình “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” là sự hoang mang, dao động về tư tưởng chính trị, sự hoài nghi về vai trò lãnh đạo của Đảng, tính khoa học của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội của dân tộc ta.

Tại Hội nghị lần Trung ương 4, khóa XII (năm 2016), Đảng ta chỉ rõ: “Tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận không

nhỏ cán bộ, đảng viên và tệ quan liêu, tham nhũng, lãng phí chưa bị đẩy lùi” [46, tr.61]. Đảng ta khẳng định biểu hiện này “là một bước ngăn, thậm chí rất ngăn” nguy hiểm khôn lường, có thể dẫn tới tiếp tay hoặc cấu kết với các thế lực xấu, thù địch, phản bội lại lý tưởng và sự nghiệp cách mạng của Đảng và của dân tộc. Trong Báo cáo chính trị trình Đại hội XIII, Đảng ta đã dự báo tình hình thế giới và đất nước trong những năm tiếp theo tác động đến sự phát triển kinh tế - xã hội của nước ta nói chung và công tác bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch nói riêng. Bốn nguy cơ, trong đó có tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ còn nhiều diễn biến phức tạp. Đặc biệt, “các thế lực thù địch tiếp tục tăng cường chống phá Đảng, Nhà nước và đất nước ta” [54, tr.108]. Đây là khó khăn không thể xem nhẹ trong công tác đánh giá CB, CC, VC ở nước ta nói chung và của Học viện nói riêng trong thời gian tới.

Giảng viên của Học viện là lực lượng nòng cốt, tiên phong trong công tác tuyên truyền nghị quyết, chỉ thị của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về CTCB, tuy nhiên dưới tác động của mặt trái thị trường, nếu không nghiêm túc tu dưỡng, rèn luyện giảng viên Học viện có thể vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ, giảng viên giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý thiếu dân chủ trong chỉ đạo, điều hành, hay sử dụng quyền lực của mình để đánh giá không đúng về giảng viên, về đồng nghiệp... tạo nên những sai lệch nhất định trong công tác ĐGGV của Học viện.

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

Một là, Đảng ủy, Giám đốc Học viện, cấp ủy và thủ trưởng đơn vị trực thuộc tiếp tục quán triệt sâu sắc và vận dụng sáng tạo các quan điểm, chủ trương, quy định của Trung ương, của Học viện CTQG Hồ Chí Minh về công tác ĐGGV

Quán triệt những chủ trương mới trong Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng và các nghị quyết của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị và Ban Bí thư khóa XIII; nâng cao nhận thức, tổ chức thực hiện trong Đảng ủy, lãnh đạo Học viện, các cấp ủy, lãnh đạo các đơn vị thuộc Học viện về CTCB nói chung và công tác ĐGGV nói riêng. Tập trung lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện nghiêm túc,

đầy đủ các nội dung, yêu cầu về công tác ĐGGV, làm cho công tác này ngày càng đi vào thực chất, hiệu quả.

Hai là, thực hiện đúng những quy chế, quy định, hướng dẫn và tuân thủ các nguyên tắc của Đảng trong công tác ĐGGV, đặc biệt là nguyên tắc tập trung dân chủ và nguyên tắc tự phê bình và phê bình

Tuyệt đối không được coi nhẹ, làm lướt hoặc bỏ qua bất kỳ một công việc, quy trình, thủ tục nào; không coi nhẹ vai trò, trách nhiệm của tổ chức, cá nhân nào trong công tác ĐGGV. Nội dung của công tác ĐGGV nhất thiết phải toàn diện trên các mặt theo quy định, làm rõ từng ưu điểm, hạn chế, khuyết điểm của giảng viên; trách nhiệm của các tổ chức, cá nhân trong công tác ĐGGV.

Ba là, tiếp tục đổi mới nội dung, phương pháp, quy trình ĐGGV của Học viện

Nội dung ĐGGV phải được cụ thể hóa, sát hợp hơn với thực tiễn công tác ĐT, BD và NCKH của Học viện. Hoàn thiện các tiêu chí đánh giá đối với từng ngạch giảng viên, phù hợp với đặc điểm, tình hình của Học viện. Các tiêu chí cần được xây dựng theo hướng lượng hóa với thang điểm đánh giá phù hợp, tránh cách đánh giá chung chung, hình thức, thiếu cụ thể. Đa dạng hóa các hình thức đóng góp ý kiến để phát huy tối đa dân chủ trong công tác ĐGGV.

Bốn là, đề cao và có chế tài ràng buộc trách nhiệm của các chủ thể trong công tác ĐGGV của Học viện

Gắn trách nhiệm của các cơ quan tham mưu, giúp việc của Đảng ủy, Học viện với trách nhiệm của cấp ủy, lãnh đạo đơn vị, bảo đảm thực hiện tốt công tác ĐGGV. Trong các văn bản, quy định, hướng dẫn, kế hoạch về công tác ĐGGV, cần có những chế tài xử lý nếu các tổ chức, cá nhân có thẩm quyền thực hiện không đúng nguyên tắc, nội dung, quy trình ĐGGV.

Năm là, phát huy sức mạnh tổng hợp của các lực lượng trong việc thực hiện tốt công tác ĐGGV của Học viện

Phát huy sức mạnh tổng hợp nhằm huy động thế mạnh của các tổ chức, các lực lượng để thực hiện thành công mục tiêu, nội dung, biện pháp thực hiện tốt công tác ĐGGV của Học viện là nhiệm vụ quan trọng. Yêu cầu này đòi hỏi, quá trình ĐGGV phải bám sát chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm, thẩm quyền đã

được quy định để huy động, gắn kết và phát huy tốt vai trò, trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng liên quan, trong đó chú trọng phát huy vai trò lãnh đạo của cấp ủy, vai trò quản lý, chỉ đạo của thủ trưởng, lãnh đạo đơn vị; các cơ quan tham mưu về công tác TCCB. Cần xây dựng ĐNCB tham mưu có bản lĩnh chính trị vững vàng, có năng lực chuyên môn, phương pháp làm việc khoa học; phải thực sự gương mẫu trong thực hiện nhiệm vụ, đấu tranh ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống và biểu hiện tham nhũng, tiêu cực.

Phát huy vai trò của tổ chức CT-XH và cấp ủy nơi cư trú; tổ chức chặt chẽ cho lực lượng này tích cực tham gia góp ý kiến vào công tác ĐGGV. Phát huy dân chủ, lắng nghe ý kiến đóng góp của quần chúng, dựa vào thông tin của cấp ủy địa phương để ĐGGV, tránh hình thức, đối phó.

4.2. GIẢI PHÁP THỰC HIỆN TỐT CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIÁNG VIÊN CỦA HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

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

Việc nâng cao nhận thức vị trí, vai trò của công tác ĐGCB của Học viện nói chung và giảng viên của Học viện nói riêng có ý nghĩa quan trọng. Khi có nhận thức đúng đắn, có trách nhiệm cao, các chủ thể mới có thể lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện công tác ĐGGV một cách sát sao, toàn diện, đúng với các quy định. Chủ thể đánh giá là người “cầm cân nảy mực”, nên cần phải công tâm, minh bạch, khách quan, đặc biệt, cần dũng cảm, thẳng thắn đưa ra quyết định đánh giá, dám chịu trách nhiệm về kết quả ĐGGV, đối thoại khi có ý kiến chưa đồng thuận; chấn chỉnh những tư tưởng, nhận thức không đúng, không nghiêm túc trong quá trình đánh giá. Kết quả khảo sát cho thấy, có 85/100 ý kiến của cán bộ lãnh đạo, quản lý (chiếm 85%) và 128/200 ý kiến của giảng viên (chiếm 64%) cho rằng việc nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy các cấp, thủ trưởng đơn vị và cán bộ, giảng viên về thực hiện tốt công tác ĐGGV của Học viện là vô cùng quan trọng [Phụ lục 18,19]. Việc nâng cao về nhận thức trong công tác ĐGGV của Học viện phải bắt đầu từ việc thay đổi cách tiếp cận quan điểm, tư duy về công tác ĐGGV.

Một là, nhận thức đúng về vị trí, vai trò, tầm quan trọng về công tác ĐGGV của Học viện

Đánh giá CB, CC, VC lâu nay vẫn được coi quan trọng nhưng là khâu khó, nguyên nhân chủ yếu là thiếu tiêu chí cụ thể. Muốn xây dựng ĐNGV tốt, trước hết phải ĐGGV chính xác. Để thực hiện tốt công tác ĐGGV của Học viện, ngoài những yếu tố khách quan như: có bộ tiêu chí làm công cụ đánh giá, kết quả khảo sát, sản phẩm cụ thể..., còn cần có thái độ đúng đắn của người đánh giá và cơ quan đánh giá.

Các cấp ủy, TCD, lãnh đạo đơn vị, tổ chức CT-XH, cán bộ, đảng viên, giảng viên cần hiểu đúng, hiểu đủ, hiểu sâu về vị trí, vai trò công tác ĐGGV của Học viện. Đánh giá đúng, khách quan sẽ giúp giảng viên để nhìn rõ điểm mạnh, điểm yếu nhằm phát huy ưu điểm, khắc phục khuyết điểm, tạo môi trường đoàn kết, gắn bó trong nội bộ; ngược lại, ĐGGV không chính xác sẽ tạo nên mối nghi kỵ, bất mãn, tư tưởng chống đối, mất đoàn kết. Cần làm cho các chủ thể, lực lượng thấy rõ, ĐGGV là khâu đột phá nhằm xây dựng giảng viên của Học viện đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; nhận thức được rằng, những hạn chế, bất cập làm giảm chất lượng, hiệu quả công tác ĐGGV.

Để nâng cao vị trí, vai trò của công tác ĐGGV, Đảng ủy, Giám đốc Học viện, Thủ trưởng đơn vị trực thuộc... cần tăng cường phổ biến, quán triệt và chỉ đạo cán bộ, đảng viên, giảng viên nghiêm túc thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước về công tác ĐGCB; tạo sức lan tỏa mạnh mẽ trong việc chỉ đạo các chi ủy, chi bộ, đơn vị tiếp tục thực hiện nghiêm túc Kết luận số 21-KL/TW ngày 25-10-2021 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”; các quy định về nêu gương của cán bộ, đảng viên; Quy định về ứng xử văn hóa của Học viện CTQG Hồ Chí Minh; lãnh đạo, chỉ đạo triển khai thực hiện Nghị quyết số 13-NQ/ĐU ngày 30-12-2021 của ĐUHV về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và phát triển đội ngũ giảng viên trẻ của Học viện đến năm 2035, tầm nhìn 2045. Xác định đây là nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên mà người đứng đầu đơn vị, cấp ủy phải lãnh đạo, chỉ đạo; đưa nội dung này vào sinh hoạt chuyên môn, sinh hoạt chi bộ thường kỳ và sinh hoạt chuyên đề.

Cần quán triệt rõ công tác ĐGGV góp phần tạo ra sự thống nhất về nhận thức và hành động của mỗi giảng viên, mỗi tổ chức trong ĐGGV của Học viện; kết quả của công tác ĐGGV là cơ sở để thực hiện các khâu trong quản lý, sử dụng ĐNGV; công tác ĐGGV là cơ sở quan trọng để Đảng ủy, Giám đốc Học viện chỉ đạo xây dựng đội ngũ chuyên gia, cán bộ khoa học đầu ngành theo đúng tinh thần chỉ đạo của đồng chí Tổng Bí thư Tô Lâm “có giải pháp đột phá để phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành, vừa làm việc trong ngành Giáo dục, đồng thời cống hiến ở ngành, lĩnh vực khác” [172].

Hai là, quán triệt đầy đủ, sâu sắc yêu cầu mới của Đảng, của Đảng ủy, Giám đốc Học viện về công tác ĐGCB, ĐGGV

Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII về “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” đã khẳng định: “đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu nhất qua nhiều nhiệm kỳ nhưng chưa có những tiêu chí cụ thể và giải pháp khoa học để khắc phục” [48, tr.245], đồng thời xác định một trong những vấn đề cần tập trung giải quyết nhằm nâng cao chất lượng ĐNCB các cấp hiện nay là đổi mới công tác ĐGCB. Để thực hiện được mục tiêu, yêu cầu của Đảng, trước hết, người đứng đầu đơn vị, cấp ủy các cấp, toàn bộ CB, CC, VC của Học viện cần nhận thức đầy đủ và sâu sắc hơn nữa về tầm quan trọng của CTCB; phải coi CTCB là khâu "then chốt", công tác ĐGCB phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học, chặt chẽ và có chất lượng. Nghị quyết Đại hội của Đảng cũng xác định khâu đột phá đầu tiên là hoàn thiện thể chế về công tác xây dựng Đảng, hệ thống chính trị, nhất là công tác TCCB. Căn cứ vào chủ trương của Đảng, Nhà nước, rất nhiều các văn bản, quy định về CTCB nói chung và công tác ĐGCB nói riêng được được điều chỉnh, thay thế mà Đảng ủy, Giám đốc Học viện, người đứng đầu đơn vị, cấp ủy các Học viện trực thuộc cần thường xuyên phổ biến, quán triệt và chỉ đạo cán bộ, đảng viên, giảng viên nghiêm túc thực hiện như Quy định số 114-QĐ/TW ngày 11-7-2023 của Bộ Chính trị về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ (thay thế Quy định số 205-QĐ/TW ngày 23-9-2019 của Bộ Chính trị); Quy định số 124-QĐ/TW về kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị; văn bản hợp

nhất số 3/VBHN-BNV ngày 03-8-2023 của Bộ Nội vụ Nghị định về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức... Đây là những văn bản quan trọng, tạo nên sự đồng bộ, kết nối chặt chẽ với nhau trong từng khâu của CTCB; do vậy các cấp ủy, TCD, đặc biệt là người đứng đầu đơn vị, cán bộ làm công tác TCCB, cán bộ, giảng viên của Học viện cần nghiên cứu kỹ và tổ chức thực hiện nghiêm túc các văn bản này, coi đây là nhiệm vụ chính trị hàng đầu trong công tác xây dựng Đảng, là tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ của tập thể và cá nhân người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị. Ngoài việc quán triệt các quan điểm, chủ trương, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp được nêu trong nghị quyết, các tổ chức, lực lượng cần phải am hiểu sâu sắc, biết vận dụng một cách phù hợp nội dung của nghị quyết ở từng cấp, cơ quan, đơn vị; tăng cường đối thoại, thảo luận dân chủ đối với cán bộ, đảng viên, giảng viên trong quá trình truyền đạt nghị quyết.

Ba là, cấp ủy, thủ trưởng các đơn vị cần nhận thức đầy đủ, trách nhiệm trong lãnh đạo, phát huy vai trò của giảng viên trong việc thực hiện tốt công tác ĐGGV

Đảng ủy, Giám đốc Học viện là chủ thể có thẩm quyền cao nhất, quyết định và kết luận cuối cùng về đánh giá, xếp loại giảng viên của Học viện. Ngoài ra, trong từng bước của quy trình đánh giá, từng nội dung của công tác đánh giá sẽ có nhiều chủ thể khác nhau cùng tham gia với các mức độ, quyền hạn, trách nhiệm khác nhau như Ban Tổ chức Đảng ủy, cơ quan tham mưu tổ TCCB; cấp ủy, TCD nơi giảng viên được đánh giá công tác và cư trú... Việc làm rõ thẩm quyền của từng chủ thể giúp cho việc tiến hành ĐGGV được nhịp nhàng, tránh lạm quyền, lộng quyền cũng như việc thiếu trách nhiệm, buông lỏng vai trò, thoái thác trách nhiệm.

Thực hiện trách nhiệm nêu gương, gắn trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị về chất lượng thực hiện nhiệm vụ chính trị và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở trong công tác ĐGGV. Các thủ trưởng đơn vị đề cao trách nhiệm trong công tác ĐGGV thông qua việc xây dựng, góp ý, hoàn thiện các tiêu chuẩn và tiêu chí đánh giá cho phù hợp đối với giảng viên; trong đó, tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá phải bảo đảm tính toàn diện, tính cụ thể theo yêu cầu từng vị trí việc làm.

Cần đổi mới mạnh mẽ về tư duy trong công tác ĐGGV theo hướng đẩy mạnh phân cấp đi đôi với tăng cường trách nhiệm của người đứng đầu, gắn với các chế tài để kiểm soát quyền lực. Các cấp ủy, TCD phải chỉ đạo rà soát, hoàn thiện việc phân định rõ thẩm quyền và trách nhiệm của các tập thể, cá nhân trong từng công việc và có chế tài xử lý nghiêm những hành vi vi phạm. Việc phân cấp quản lý vừa khắc phục tình trạng lợi dụng nguyên tắc tập trung dân chủ, vừa tăng cường tính thiết thực, hiệu quả trong quản lý giảng viên.

Cần quy định rõ thẩm quyền và trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, TCD, cơ quan, đơn vị trong công tác ĐGGV. Để rõ trách nhiệm trong công tác ĐGGV, cần thực hiện: Cấp trên đánh giá cấp dưới, người đứng đầu đánh giá những người thuộc quyền quản lý; cấp trên trực tiếp đánh giá người đứng đầu cấp dưới; bí thư cấp ủy, thủ trưởng cơ quan, đơn vị có thẩm quyền quyết định, chịu trách nhiệm về kết quả đánh giá, xếp loại giảng viên theo đúng thẩm quyền. Đối với giảng viên diện bổ nhiệm, người đánh giá là thủ trưởng đơn vị phải hoàn toàn chịu trách nhiệm về sự đánh giá của mình.

Bốn là, các tổ chức, thành viên tham gia đánh giá nêu cao trách nhiệm của mình đối với công tác ĐGGV

Trong hệ thống đánh giá thì người đánh giá đóng vai trò rất quan trọng, liên quan đến kết quả hay hiệu quả của công tác đánh giá. Mỗi thành viên tham gia đánh giá cần nhận thức đúng đắn vị trí, vai trò, tầm quan trọng của công tác ĐGGV; thấy được vinh dự, trách nhiệm của tổ chức, bản thân khi được tham gia ĐGGV trên cơ sở nắm vững chủ trương, quy định, tiêu chuẩn đánh giá, phương pháp đánh giá, trao đổi thông tin, phản hồi kết quả đánh giá cho cấp quản lý...

Để các nội dung trên đạt kết quả thiết thực, cần thực hiện tốt các biện pháp sau:

Thứ nhất, vận dụng linh hoạt, sáng tạo các hình thức, biện pháp tuyên truyền, giáo dục để nâng cao nhận thức, trách nhiệm của chủ thể và các lực lượng trong công tác ĐGGV của Học viện

Cần chú trọng vận dụng linh hoạt các hình thức sinh hoạt của TCD các cấp: sinh hoạt lãnh đạo, sinh hoạt học tập, sinh hoạt tự phê bình và phê bình; sinh hoạt chuyên đề; sinh hoạt của đơn vị; sinh hoạt của Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội Cựu chiến binh... theo chế độ định kỳ và đột xuất,... thông qua đó để quán triệt,

thống nhất nhận thức, đề cao của các tổ chức, lực lượng đối với công tác ĐGGV của Học viện, đồng thời phòng ngừa, khắc phục những nhận thức sai trái, lệch lạc. Thông qua hội nghị, các quy định về ĐGGV sẽ được cụ thể hóa thành chương trình, kế hoạch gắn với đặc thù của từng đơn vị.

Thứ hai, thông qua công tác ĐT, BD cán bộ và NCKH

Căn cứ nghị quyết, chỉ thị, hướng dẫn, chương trình, kế hoạch của cấp trên và tình hình thực tiễn từng đơn vị trực thuộc Học viện, cần quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo và tiến hành lồng ghép các nội dung quán triệt về ĐGGV và thực hiện tốt công tác ĐGGV trong chương trình học tập chính trị của các CB, CC, VC hằng năm. Các chương trình ĐT, BD chuyên đề giúp các chủ thể có hiểu biết sâu và được hướng dẫn những vấn đề có tính nghiệp vụ trong triển khai công tác ĐGGV như các chương trình bồi dưỡng, tập huấn của Ban Tổ chức Trung ương cho ĐNCB chủ chốt làm công tác TCCB về công tác tổ chức xây dựng Đảng thời gian qua, trong đó có những nội dung rất sâu về công tác ĐGCB. Hình thức này cần được nhân rộng giúp cho các cán bộ và cơ quan tham mưu về công tác TCCB có nghiệp vụ chuyên sâu về công tác TCCB nói chung và công tác ĐGGV nói riêng.

Bên cạnh đó, tăng cường các hoạt động chuyên môn như tham gia các đề án, đề tài, hội thảo khoa học, viết bài đăng tạp chí.., tăng cường tổ chức các cuộc thi tìm hiểu pháp luật, lịch sử, văn hoá; hội thi báo cáo viên, hội thi giảng viên giỏi Hội thi giảng viên giỏi là một trong những căn cứ quan trọng để đánh giá thực trạng giảng viên của Học viện; giúp lãnh đạo Học viện có cái nhìn tổng thể, có kế hoạch ĐT, BD, nâng cao trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ này đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay. Đồng thời đây cũng là một trong những biện pháp nâng cao nhận thức mang tính phổ biến và có sức tác động rộng lớn nhất, giúp cho việc nhận thức sâu các khía cạnh, các cách tiếp cận mới về công tác ĐGGV.

Thứ ba, thông qua sơ kết, tổng kết công tác ĐGGV của Học viện để nâng cao nhận thức, trách nhiệm cho các chủ thể, lực lượng

Thực tiễn công tác ĐGGV của Học viện rất phong phú, thông qua việc sơ kết, tổng kết, các cấp ủy, thủ trưởng đơn vị, các tổ chức CT-XH, cán bộ, đảng viên, giảng viên thấy rõ ưu điểm, những hạn chế, bất cập, những vấn đề mới đặt

ra cần giải quyết, tiếp tục bổ sung, hoàn thiện trong việc quán triệt đường lối, chủ trương, quy định của Đảng, của Nhà nước, của Học viện về nội dung, quy trình, hình thức, phương pháp ĐGGV. Việc tiến hành sơ kết, tổng kết công tác ĐGGV của Học viện, góp phần thiết thực nâng cao được nhận thức và đề cao trách nhiệm hơn nữa trong công tác ĐGGV của Học viện.

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

Kết quả khảo sát điều tra, trưng cầu ý kiến cho thấy, có 80/100 ý kiến của lãnh đạo, quản lý (chiếm 80%) và 117/200 ý kiến của giảng viên (chiếm 59%) thống nhất rằng việc cụ thể hóa tiêu chuẩn giảng viên là rất quan trọng [Phụ lục 18,19]. Xác định tiêu chuẩn và tiêu chí ĐGGV chính xác là căn cứ cơ bản để đánh giá hiệu quả hoạt động của giảng viên, là yếu tố quan trọng giúp bảo đảm tính công bằng, khách quan và đồng thuận trong công tác ĐGGV của Học viện. Đồng thời, để giảng viên Học viện đáp ứng tiêu chuẩn trong DT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý trung, cao cấp, cán bộ khoa học lý luận chính trị của Đảng, Nhà nước và các đoàn thể CT-XH; DT, BD chính cán bộ, giảng viên hệ thống Học viện cần thực hiện tốt một số nội dung, biện pháp sau:

Trên cơ sở quan điểm chỉ đạo tại Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng về “hoàn thiện thể chế, quy định về công tác cán bộ, tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí, cơ chế đánh giá cán bộ” [54, tr. 194], Học viện cần tiếp tục bổ sung, hoàn thiện bộ tiêu chí ĐGGV theo hướng xác định cụ thể công việc; bảo đảm lấy chất lượng, hiệu quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao làm thước đo chủ yếu để đánh giá phẩm chất, năng lực của giảng viên. Nội dung đánh giá cần được bổ sung những yếu tố định lượng về công việc, thời gian hoàn thành; có những giải pháp sáng tạo cụ thể, thiết thực trong giải quyết công việc. Nội dung, tiêu chí đánh giá cần thống nhất, cụ thể cho từng loại hình cơ quan, đơn vị; được lượng hóa bằng thang điểm để thuận lợi trong đánh giá, xếp loại, bảo đảm đánh giá đúng thực chất và khuyến khích, động viên giảng viên làm việc có chất lượng, hiệu quả cao.

Một là, xây dựng và thực hiện tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá có lượng hóa đối với từng chức danh giảng viên để làm căn cứ ĐGGV chặt chẽ, khoa học, chính xác

Báo cáo chính trị trình Đại hội đại biểu Đảng bộ Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh lần thứ III, nhiệm kỳ 2020-2025 nêu rõ: “Chỉ đạo cụ thể hóa và tăng

tính định lượng trong tiêu chí đánh giá, xếp loại đối với tổ chức đảng, đảng viên, tập thể, cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý theo quy định; xác định cụ thể các nội dung của khung tiêu chí đánh giá, khung tiêu chuẩn các mức xếp loại; thực hiện quy trình đánh giá, xếp loại chặt chẽ, công khai, dân chủ, khách quan; khắc phục một bước tính hình thức và bệnh thành tích trong đánh giá cán bộ, đảng viên và tổ chức cơ sở đảng” [59, tr.9]. Đánh giá giảng viên phải dựa vào tiêu chuẩn cụ thể. Để khắc phục tình trạng ĐGGV có phần chung chung, chủ quan cần phải lượng hóa tiêu chí. Tình trạng phổ biến hiện nay là tiêu chuẩn, tiêu chí ĐGGV còn chung chung, thiếu định lượng và khó đánh giá trong thực tế. Việc xây dựng và thực hiện tiêu chuẩn, tiêu chí ĐGGV cần theo những vấn đề mang tính nguyên tắc sau đây: bảo đảm tính sát thực, cụ thể đối với từng chức danh (để làm căn cứ ĐGGV đương chức, kể cả chức vụ dự kiến đảm nhận.); bảo đảm tính toàn diện, rõ ràng, chặt chẽ để không thể phiến diện, một chiều; bảo đảm tính khả thi (không quá thấp vì sẽ có quá nhiều người đủ tiêu chuẩn và cũng không quá khó để không thể tìm được ai); gắn với các chế tài xử lý sai phạm (cho từng công đoạn: giảng viên tự kiểm điểm - tổ chức đánh giá - người chủ trì tham mưu - cá nhân hoặc tập thể có thẩm quyền kết luận); ĐGGV theo tiêu chí xác định khi có nhu cầu quy hoạch, bổ nhiệm (đối với giảng viên là cán bộ lãnh đạo, quản lý cần lấy ý kiến đánh giá trực tiếp về thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao).

Công tác ĐGGV cần thực hiện xuyên suốt quá trình làm việc; có thể là đánh giá theo tuần, tháng, quý, nửa năm và hằng năm, chứ không phải chỉ một lần trước tháng 12 hằng năm. Cần cụ thể hơn các căn cứ đánh giá, đặc biệt là tiêu chí chất lượng, hiệu quả công việc ĐGCB, ĐGGV. Ngoài ra, giữa các văn bản ĐGCB, ĐGGV của Đảng ủy và Giám đốc Học viện cần có sự thống nhất, không mâu thuẫn, chông chéo về căn cứ đánh giá, hệ tiêu chí, phương pháp, cách thức..., bảo đảm đó phải là cơ sở chung, thống nhất cho các cơ quan, tổ chức cụ thể hóa để có thể thực hiện được tại đơn vị mình. Cần xác định vị trí việc làm từng chức danh giảng viên lãnh đạo, quản lý, sắp xếp đúng khung năng lực cụ thể, trên cơ sở đó xây dựng bộ tiêu chí ĐGGV theo hướng lượng hóa tối đa, xác định cụ thể đầu mỗi công việc, các giải pháp sáng tạo để hoàn thành nhiệm vụ.

Hai là, cụ thể hóa hơn tiêu chí phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống trong ĐGGV

Khi xem xét, ĐGCB, V.I.Lê-nin yêu cầu đánh giá theo bốn tiêu chí: “(a) về mặt trung thực, (b) về lập trường chính trị, (c) về mặt hiểu biết công việc, (d) về năng lực quản lý” [138, tr.126-127]. Theo đó, phải “tìm ra được những tài năng mới khiêm tốn, ít biểu lộ ra, đó là một việc không hề dễ dàng... Nhưng chính công việc không dễ dàng đó là công việc phải tiến hành, nhất thiết phải tiến hành”; phải “hết sức giúp đỡ và phải giúp đỡ họ vươn lên và bắt tay vào việc xây dựng chủ nghĩa xã hội” [136, tr.257]. Để hoàn thành sự nghiệp giáo dục đào tạo, Tổng Bí thư Tô Lâm yêu cầu: “Ưu tiên hàng đầu trong thực hiện mục tiêu đó là tập trung xây dựng con người xã hội chủ nghĩa. Chú trọng giáo dục nhân cách, đạo đức, lối sống, tri thức pháp luật và ý thức công dân. Tập trung vào những giá trị cơ bản của văn hóa, truyền thống và đạo lý dân tộc, tinh hoa văn hóa nhân loại, giá trị cốt lõi và nhân văn của chủ nghĩa Mác - Lê-nin, tư tưởng Hồ Chí Minh, cương lĩnh, đường lối của Đảng” [172].

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

Đối với tiêu chí cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư, cần lượng hóa cụ thể; tinh thần và kết quả thực hành tiết kiệm, đấu tranh phòng chống tham nhũng, lãng phí, quan liêu và các biểu hiện tiêu cực khác cần căn cứ vào các định mức, tiêu chuẩn, chế độ của Đảng và Nhà nước quy định cho mỗi chức danh giảng viên như chế độ về công tác phí, chi tiếp khách, điện thoại, vấn đề quản lý và sử dụng có hiệu quả thời gian làm việc và các nguồn lực khác để xác định người giảng viên đó thực hiện tốt, đạt yêu cầu hay thực hiện không đúng.

Giảng viên trường Đảng được coi là hình tượng tiêu biểu của sự chuẩn mực, tính mô phạm, vì vậy vấn đề kỷ luật lao động là tiêu chuẩn cơ bản đối với giảng viên của Học viện. Tiêu chuẩn này có thể được xác định qua các tiêu chí như: mức độ chấp hành đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước, nội quy, quy chế của cơ quan, quy ước tại cộng đồng dân cư; sự nghiêm chỉnh chấp hành sự phân công của tổ chức về giảng dạy; sự nghiêm chỉnh chấp hành các quy định về chương trình, giáo trình, giáo án; lên lớp đúng giờ và thực hiện đúng thời gian quy định cho bài giảng; thực hiện đúng các quy định về làm việc, nghỉ ngơi của Học viện và của Nhà nước. Tính chuyên nghiệp của giảng viên còn được thể hiện qua thái độ lao động nghề nghiệp tích cực. Đó là tinh thần trách nhiệm cao đối việc giảng dạy của mình, từ bước chuẩn bị bài giảng, thực hiện bài giảng đến việc đánh giá, rút kinh nghiệm sau quá trình giảng dạy. Giảng viên chuyên nghiệp phải có tinh thần cởi mở, biết lắng nghe để hoàn thiện mình.

Đối với tiêu chí lối sống, cần xem xét mức độ sử dụng các nguồn lực, nhất là nguồn lực tài chính trong công việc và trong đời sống của bản thân giảng viên và gia đình. Giảng viên trường Đảng phải thể hiện là những tấm gương trong lối sống với cuộc sống giản dị, trong sáng, phù hợp với điều kiện kinh tế, xã hội của địa phương, đất nước và mức sống chung của người dân, tránh xa hoa, lãng phí.

Ba là, tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, năng lực nghề nghiệp và kiến thức thực tiễn.

Đây là nội dung quan trọng không thể thiếu trong công tác ĐGGV của Học viện. Cần có những phương pháp, cách thức phù hợp để xác định được trình độ và năng lực thực của cán bộ chứ không chỉ dựa trên văn bằng, chứng chỉ đào tạo. Một căn cứ quan trọng để xác định mức độ về trình độ, năng lực là cao, trung bình hay thấp là kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn. Qua khoảng thời gian, các nhiệm vụ chuyên môn mà giảng viên đó phụ trách giải quyết, xử lý ở mức độ thể nào về tiến độ, chất lượng, khối lượng, tính hiệu quả...

Các đơn vị cần xây dựng bản mô tả công việc cho hai nhóm chức danh công việc là nhóm chức danh cán bộ chuyên trách và viên chức chuyên môn. Khi xây dựng tiêu chuẩn đánh giá phải dựa trên bản mô tả công việc của các chức danh,

bảo đảm các tiêu chuẩn đánh giá đo lường được kết quả thực hiện các nhiệm vụ của CB, CC, VC và đúng với những tiêu chuẩn kết quả công việc đã được xác định trong bản mô tả công việc.

** Trình độ chuyên môn*

Giảng viên Học viện phải có trình độ chuyên môn cao và tùy từng chương trình ĐT, BD (đại học, sau đại học) phải đạt yêu cầu ở mức độ nhất định về học hàm, học vị, bằng cấp chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với lĩnh vực giảng dạy; yêu cầu về ngạch, bậc để bảo đảm chất lượng giảng dạy cho mỗi loại đối tượng học viên. Học viện nên đặt ra yêu cầu trình độ chuyên môn để giảng dạy phải là trình độ tiên sĩ các chuyên ngành; khả năng sử dụng ngoại ngữ (bằng cấp, chứng chỉ và khả năng nghe, nói, biên dịch, phiên dịch, tối thiểu trình độ B); trình độ tin học (bằng cấp, chứng chỉ và khả năng sử dụng thực tế các chương trình, tối thiểu trình độ B); kiến thức và kinh nghiệm thực tiễn (thể hiện qua thâm niên công tác ở các cơ quan, bộ, ngành, địa phương hoặc qua hoạt động tìm hiểu thực tế).

Năng lực nghề nghiệp

Năng lực giảng dạy

Năng lực giảng dạy được đánh giá thông qua khối lượng, chất lượng giảng dạy. Đây là tiêu chuẩn định lượng, tiêu chuẩn đánh giá nhiệm vụ này được Học viện áp dụng theo hướng dẫn của Bộ Giáo dục và đào tạo, được áp dụng phù hợp với tình hình thực tiễn của Học viện. Kết quả hoàn thành chương trình, nội dung giảng dạy: Định mức thời gian làm việc của giảng viên được quy ra tổng giờ chuẩn nghĩa vụ, bao gồm: giờ chuẩn giảng dạy, giờ chuẩn NCKH và giờ chuẩn nhiệm vụ khác (hiện nay được quy định cụ thể trong khoản 2 Điều 14 tại Quyết định số 766-QĐ/HVCTQG là 270 giờ chuẩn; giờ chuẩn trực tiếp đứng lớp chiếm tối thiểu 50 định mức giờ chuẩn quy định).

Chất lượng giảng dạy được các cấp đánh giá và thông qua kết quả học tập của học viên (tỉ lệ học viên đạt kết quả xuất sắc, giỏi, khá, trung bình khá, trung bình, không đạt yêu cầu môn học mà giảng viên trực tiếp giảng dạy). Chất lượng giảng dạy của giảng viên cần được đánh giá thông qua kết quả phản hồi từ

phía người học. Tiêu chí này sẽ được đánh giá bằng sự đo lường điểm từ kết quả học tập của học viên. Đây sẽ là một nguồn thông tin khách quan để ĐGGV.

Phương pháp sư phạm hiện đại phải khoa học, logic, phát huy sáng tạo tích cực của người học, có sáng kiến đổi mới trong giảng dạy. Giảng viên giảng dạy có kiến thức, chuẩn bị nội dung khoa học, nhưng không sử dụng phương pháp giảng dạy thích hợp thì khó có thể truyền tải được hết kiến thức cho người học, thu hút người học nghe giảng. Do đó, phải đưa ra tiêu chuẩn này, vì phương pháp phù hợp nó sẽ nâng cao hiệu quả giảng dạy, phát huy tính sáng tạo, tích cực của người học. Sáng kiến đổi mới phương pháp giảng dạy là một cách để khuyến khích giảng viên tự giác học tập, tìm tòi để hoàn thiện phương pháp giảng dạy. Phương pháp đánh giá này thông qua hoạt động tham dự giờ giảng của giảng viên trong quá trình giảng dạy.

Năng lực NCKH

Giảng viên của Học viện không chỉ dừng lại ở việc soạn và tổ chức thực hiện các bài giảng mà cần là những người tổ chức, tham gia vào các hội thảo, NCKH, là tác giả của các bài báo, các công trình NCKH. Để nâng cao chất lượng đào tạo, trước hết, giảng viên của Học viện cần có phẩm chất của nhà nghiên cứu và thực tế công việc đòi hỏi họ phải trở thành nhà nghiên cứu. Năng lực NCKH thể hiện qua số lượng và chất lượng các công trình khoa học đã nghiên cứu và có kết quả (số lượng đề tài tham gia, kết quả nghiệm thu, số bài báo đã công bố, ý nghĩa của các công trình NCKH đối với công tác giảng dạy, mức độ và hiệu quả áp dụng vào thực tế...).

* *Kiến thức thực tiễn*

Khi xem xét con người, V.I.Lê-nin chỉ rõ: “không căn cứ vào bộ áo hào nhoáng họ tự khoác cho họ hoặc vào cái tên khá kêu họ tự đặt cho họ, mà căn cứ vào cách họ hành động, vào những tư tưởng mà họ thực tế truyền bá...” [135, tr. tr.10-11]. Đối tượng học viên ở Học viện phần lớn là cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp có rất nhiều kinh nghiệm thực tiễn, do vậy đối với giảng viên của Học viện, kiến thức và kinh nghiệm thực tiễn có ý nghĩa hết sức quan trọng. Những kiến thức thực tiễn góp phần làm sáng tỏ thêm những vấn đề lý thuyết. Mặt khác, giảng viên có kiến thức thực tiễn cùng với kiến thức lý luận mới giúp cho học

viên nhìn nhận toàn diện vấn đề, gợi mở cho học viên những vấn đề cần tiếp tục được nghiên cứu, giải quyết. Thiếu vắng những kiến thức thực tiễn, bài giảng rất dễ đi vào lý thuyết thuần túy, tẻ nhạt, không đáp ứng được yêu cầu. Có thể căn cứ thời gian giảng viên đi nghiên cứu thực tế ở ngành, địa phương; số công trình phối hợp nghiên cứu, tham gia hội thảo của ngành, địa phương để đánh giá.

Các tiêu chí cụ thể trên là căn cứ để Đảng ủy, Giám đốc Học viện, cấp ủy trực thuộc, các đơn vị chuyên môn thực hiện tốt công tác ĐGGV. Mỗi giảng viên phải hội tụ đầy đủ các yếu tố về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; phương pháp tác phong công tác, đặc biệt là trình độ chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng với yêu cầu, nhiệm vụ được giao, là thước đo đánh giá mức xếp loại của giảng viên tại đơn vị.

Xét cho cùng, thực hiện tốt công việc ĐGGV cần phải “Hiểu biết cán bộ” và “Xem xét cán bộ, không chỉ xem ngoài mặt mà còn phải xem tính chất của họ. Không chỉ xem một việc, một lúc mà phải xem toàn cả lịch sử, toàn cả công việc của họ” [122, tr.317-318].

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

Nghị quyết số 26-NQ/TW của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII yêu cầu đổi mới công tác ĐGCB phải theo hướng “xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí cụ thể, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị” [49, tr.194]. Văn kiện Đại hội XIII của Đảng đã nhấn mạnh: “Coi trọng đánh giá chất lượng, hiệu quả, sản phẩm thực tế theo chức trách, nhiệm vụ được giao và đề cao trách nhiệm người đứng đầu” [54, tr.242]. Vì vậy, để làm tốt công tác ĐGGV của Học viện trong thời gian tới, phải đổi mới nội dung, quy trình, hình thức ĐGGV cho phù hợp với yêu cầu của thực tiễn.

4.2.3.1. Đổi mới nội dung đánh giá giảng viên

Việc đổi mới nội dung công tác ĐGGV phải xuất phát từ yêu cầu, chức trách nhiệm vụ và hiệu quả công việc. ĐGGV phải kết luận được chất lượng giảng viên để có phương hướng sử dụng đúng. Do vậy, công tác ĐGGV cần phải hướng vào các nội dung:

Một là, bổ sung việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, việc thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI, XII, Kết luận của Hội nghị Trung ương 4 khóa XIII vào nội dung công tác ĐGGV của Học viện.

Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng cũng khẳng định: Kiên quyết, kiên trì thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 khóa XI, Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 khóa XII về xây dựng Đảng gắn với đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh bằng các giải pháp mạnh mẽ, quyết liệt, đồng bộ để ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ. Trên tinh thần phát huy những kết quả đã đạt được, những kinh nghiệm trong tổ chức thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW của Bộ Chính trị thời gian qua, toàn Đảng, toàn dân và toàn quân ta tiếp tục đẩy mạnh việc học tập và làm theo Bác với phạm vi và yêu cầu cao hơn, tạo chuyển biến mạnh mẽ từ “học tập” sang “làm theo” Bác, trong đó có tư tưởng về phong cách nêu gương: “Lấy gương người tốt, việc tốt để hàng ngày giáo dục lẫn nhau là một trong những cách tốt nhất để xây dựng Đảng, xây dựng các tổ chức cách mạng, xây dựng con người mới, cuộc sống mới” [129, tr.672]. Công tác nêu gương của giảng viên, được thực hiện bằng những việc làm thiết thực như: tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất, lối sống, chấp hành nghiêm túc giờ giấc làm việc, gương mẫu, chuẩn mực trong phát ngôn, trong ăn mặc; luôn phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Vì vậy, nội dung này cần được bổ sung để công tác ĐGGV của Học viện thêm chặt chẽ, toàn diện hơn. Theo đó, cần tập trung đánh giá tinh thần, thái độ, trách nhiệm tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất; chuẩn mực trong phát ngôn; trách nhiệm trong phòng chống những biểu hiện của sự suy thoái về tư tưởng chính trị và đạo đức, lối sống, nhất là sự phai nhạt lý tưởng cách mạng, mơ hồ, dao động, thiếu niềm tin; nói trái, làm trái quan điểm, đường lối của Đảng...

Hai là, đổi mới nội dung đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao

Đối với cá nhân giảng viên, mỗi lần thực hiện đánh giá cũng chính là một lần có cơ hội để nhìn lại chính mình, rà soát lại toàn bộ các công việc của mình đã và đang làm. Kết quả đánh giá với những thang đo trung thực sẽ phản ánh cơ bản về năng lực, hiệu quả làm việc của người giảng viên, mức độ hoàn thành nhiệm vụ,

mức độ đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm trong giảng dạy và NCKH. Các cơ quan, đơn vị cần căn cứ trên số lượng nhiệm vụ của giảng viên được giao đánh giá xem hoàn thành được bao nhiêu %, tiến độ thực hiện từng nhiệm vụ và bao nhiêu % công việc chưa được hoàn thành. Bên cạnh đó, cần căn cứ vào chất lượng từng công việc mà giảng viên thực hiện để xem xét. Thang đánh giá được xây dựng trên cơ sở 04 mức theo thứ tự giảm dần, cao nhất là A (hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ), B (hoàn thành tốt nhiệm vụ), C (hoàn thành nhiệm vụ) và D (không hoàn thành nhiệm vụ).

Đối với giảng viên giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, ngoài các nội dung chung cần đánh giá theo các nội dung sau: kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý; năng lực lãnh đạo, quản lý; năng lực tập hợp, đoàn kết cấp dưới.... Đối với giảng viên đang làm việc tại các đơn vị chức năng, sự nghiệp có thể đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ theo vị trí việc làm hoặc theo ngạch tương ứng.

4.2.3.2. Đổi mới hình thức, phương pháp đánh giá giảng viên

Một là, cần có cơ chế huy động học viên tham gia ĐGGV.

Hiện nay, cách thức ĐGGV của Học viện là thông qua các chủ thể như Đảng ủy, Giám đốc, người đứng đầu đơn vị, cấp ủy, đồng nghiệp và chính bản thân giảng viên. Các chủ thể này tham gia công tác ĐGGV của Học viện là rất cần thiết, nhưng trong giai đoạn hiện nay cần có sự bổ sung chủ thể là học viên, bởi Học viện đang trong quá trình chuyển đổi mục tiêu đào tạo từ “lấy giảng viên là trung tâm” sang “lấy người học là trung tâm”. Hơn nữa, đa số học viên của Học viện là những cán bộ lãnh đạo, quản lý, có trình độ cao, có kỹ năng, kinh nghiệm thực tiễn, nên có thể tham gia ĐGGV một cách có hiệu quả. Cần áp dụng phương pháp đánh giá tiên tiến như: Phương pháp phân tích định lượng (phương pháp đánh giá cho điểm); phương pháp đánh giá mô tả; phương pháp đánh giá theo kết quả; phương pháp 360 độ.

Trong quy chế DT, BD ở các trình độ, cần bổ sung quy định về học viên tham gia ĐGGV trong quá trình học tập tại các hệ lớp, nội dung đánh giá cần cụ thể, lượng hóa thành các tiêu chí phù hợp với góc nhìn của học viên. Theo kết quả khảo sát, có 209/300 ý kiến (chiếm 69,7%) trả lời rằng, khi tham gia DT, BD tại Học viện chưa bao giờ có phản hồi về việc giảng dạy của giảng viên. Đây là một

trong những hạn chế cần được khắc phục, bởi đánh giá từ phía học viên được xem là nguồn thông tin đánh giá tin cậy về chất lượng giảng dạy - nhiệm vụ chính của giảng viên. Giảng viên cũng dựa vào ý kiến phản hồi của học viên để cải tiến khóa học, môn học mà họ giảng dạy. Đây cũng là dữ liệu quan trọng để lãnh đạo viện, khoa; lãnh đạo Học viện có căn cứ để điều chỉnh, bổ sung và chỉnh sửa chương trình ĐT, BD hoặc bố trí, sắp xếp giảng viên phù hợp cho từng chương trình ĐT, BD.

Muốn ĐGGV một cách công bằng và khoa học phải sử dụng đầy đủ các nguồn thông tin đánh giá, tức phải sử dụng cả phương pháp phản hồi 360 độ. Theo đó, để đánh giá kết quả thực hiện công việc của một giảng viên cần thu thập thông tin, ý kiến từ các nguồn khác nhau có liên quan đến hoạt động giảng dạy của giảng viên như: lãnh đạo viện, trưởng khoa/phòng/ban, đồng nghiệp, giảng viên tự đánh giá, học viên đang học tại trường và cựu học viên. Việc phân tích so sánh các kết quả đánh giá từ nhiều nguồn thông tin khác nhau sẽ cho phép phản ánh một cách khách quan, toàn diện tình hình thực hiện công việc của đối tượng được đánh giá. Các tiêu chí ĐGGV từ phía các học viên có thể được thiết kế trên các nhóm nội dung như: (1) Mọi quan hệ giữa giảng viên với học viên ở trong và ngoài lớp học; (2) Ý kiến của học viên về sự phù hợp của phương pháp giảng dạy của giảng viên; (3) Các kiến thức thu được từ khóa học mà học viên nhận được từ giảng viên; (4) Tính khách quan trong kiểm tra, đánh giá của giảng viên về kết quả học tập của học viên; (5) Những mong đợi của học viên từ khóa học, môn học mà giảng viên giảng dạy. Các thông tin, nội dung trong phiếu đánh giá của học viên cần được giữ kín, sau đó tổng hợp, phân loại để làm căn cứ tham khảo trong ĐGGV.

*Hai là, áp dụng phương pháp đánh giá cụ thể cho từng chức danh giảng viên
Đối với giảng viên diện bổ nhiệm chức vụ quản lý*

Trên cơ sở ý kiến của Ban Bí thư và Ban Tổ chức Trung ương về triển khai Đề án “Thí điểm đổi mới cách tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng”, không chỉ căn cứ, đánh giá dựa trên thành tích công việc đã thực hiện, giảng viên muốn được bổ nhiệm chức vụ quản lý phải trúng tuyển trong kỳ thi tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý theo kết quả đánh giá của hội đồng thi tuyển. Như vậy, thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý là một kênh ĐGCB quan trọng, góp phần vào việc đổi mới cách ĐGCB. Đây là quy trình kép của bổ nhiệm cán bộ, tức

là vừa đánh giá, vừa bổ nhiệm trực tiếp cán bộ và là đánh giá để tuyển chọn cán bộ quản lý. Thi tuyển chủ yếu đánh giá năng lực nhận thức, trí thông minh, khả năng xử lý tình huống và sự hiểu biết của giảng viên về lĩnh vực công tác tham gia thi tuyển.

Hiệu quả của việc thi tuyển cán bộ cần một thời gian để kiểm chứng. Tuy nhiên, bước đầu có thể xem đây là một phương pháp mới trong việc đánh giá trình độ và năng lực giảng viên thông qua việc tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh cho những người đủ tiêu chuẩn. Từ đó, từng bước đổi mới quy trình bổ nhiệm giảng viên, khắc phục những hạn chế, góp phần xây dựng ĐNCB lãnh đạo, quản lý đủ đức, đủ tài đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Đối với ĐGGV thường xuyên

Đối với giảng viên đang giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, cần đổi mới cách lấy phiếu tín nhiệm để đánh giá, nhận xét theo hướng mở rộng đối tượng tham gia. Đối với giảng viên là viên chức, có thể áp dụng phương pháp “ché định sát hạch công chức” thay cho việc kiểm điểm hằng năm.

Xây dựng “tổ khảo sát” đối với giảng viên trước khi luân chuyển, biệt phái... Việc khảo sát được tiến hành bằng nhiều hình thức như: thông qua bộ tiêu chí, sản phẩm cụ thể; chú trọng và phát huy vai trò giám sát của CB, CC, VC. Làm tốt việc khảo sát nhân sự sẽ giúp cấp ủy nhận xét, ĐGCB kỹ lưỡng, toàn diện, chính xác hơn, khắc phục nhiều hạn chế, nhất là tình trạng nể nang, né tránh, ngại va chạm trong ĐGGV. Thu thập đầy đủ thông tin về giảng viên sẽ khắc phục tình trạng chỉ nắm bắt sơ bộ qua hồ sơ mà không nắm được thực chất diễn biến, chất lượng, hiệu quả công tác của giảng viên. Đây là kênh thông tin quan trọng để các cơ quan TCCB tham mưu lãnh đạo xem xét, quyết định việc luân chuyển, biệt phái, bố trí, sắp xếp giảng viên. Tăng cường kiểm soát quyền lực, ngăn ngừa những hành vi, biểu hiện tiêu cực trong CTCB. Thu thập nhiều kênh thông tin, phát huy vai trò của nhiều chủ thể tham gia vào CTCB, phát hiện và lựa chọn đúng cán bộ, đồng thời tăng cường trách nhiệm của tập thể cấp ủy, người đứng đầu và từng cá nhân trong thực hiện quy trình CTCB. Thông tin về giảng viên được công khai, có tác dụng tăng cường sự giám sát của các cơ quan, CB, CC, VC với CTCB, đồng thời cân nhắc, sàng lọc kỹ với những nhân sự tín nhiệm chưa cao, thành tích chưa thật sự nổi trội.

Định kỳ khảo sát thực tế công tác ĐGGV ở các đơn vị giảng dạy để nắm tình hình (cách tiến hành, tính khách quan, trung thực của sự đánh giá, kết quả đánh giá, các điều kiện, phương tiện phục vụ cho việc đánh giá), phát hiện những sai lệch, những khó khăn và có biện pháp chấn chỉnh, khắc phục.

Ba là, ứng dụng công nghệ thông tin, “số hóa” công tác ĐGGV

Xây dựng và đưa vào ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý, đánh giá, xếp loại giảng viên; cập nhật cơ sở dữ liệu thông tin cá nhân, nhiệm vụ, kết quả công tác, thành tích của từng giảng viên. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin theo hướng kết nối, liên thông toàn hệ thống để chia sẻ thông tin, nâng cao hiệu quả công tác ĐGGV. Số hóa các thông tin, dữ liệu về công tác ĐGGV hằng năm để giảm thiểu kê khai, minh chứng, đồng thời khi có đủ căn cứ, dữ liệu về giảng viên; chủ thể tham gia đánh giá sẽ có những đánh giá khách quan, minh bạch. ĐGGV bằng phần mềm vừa tiết kiệm thời gian, chi phí, vừa thôi thúc tinh thần trách nhiệm của cấp ủy, lãnh đạo đơn vị các cấp và ĐNGV.

Bốn là, kiểm soát chất lượng; công khai kết quả đánh giá

Tăng tần suất đánh giá và kiểm soát chất lượng đánh giá: Việc đánh giá kết quả làm việc đối với giảng viên có thể thực hiện theo quý, ít nhất nên thực hiện 02 lần/năm, vừa kiểm tra nhiệm vụ được giao trong 06 tháng đầu năm và đề ra những nhiệm vụ cho giảng viên thực hiện trong 06 tháng tiếp theo khi có phát sinh nhiệm vụ mới. Mô hình ĐGGV hằng tháng/quý về cơ bản khắc phục được tình trạng “cào bằng” trong xếp loại, TĐ-KT, tạo động lực giảng viên hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. Phương thức đánh giá như sau:

Xây dựng bảng biểu đánh giá, trong đó một cột dành cho giảng viên tự nhận xét kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao; một cột là nhận xét của lãnh đạo phụ trách chỉ đạo trực tiếp và một cột dành cho thủ trưởng đơn vị nhận xét. Kết quả xếp loại nên khống chế tỷ lệ người hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chiếm tối đa khoảng 15-20% tổng số CB, CC, VC được đánh giá, nên cân nhắc việc chia tỷ lệ theo nhóm chức cấp quản lý và CB, CC, VC. Kết quả đánh giá kết quả làm việc có thể sử dụng cho công tác đào tạo những giảng viên chưa hoàn thành nhiệm vụ và quy hoạch những CB, CC, VC có thành tích tốt về kết quả làm việc hằng năm.

Giảng viên hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ phải đạt từ 92/100 điểm trở lên (trong đó phải đạt đủ 40/100 điểm về ý thức kỷ luật).

Công khai việc ĐGGV: Mọi bước trong quá trình đánh giá phải công khai, minh bạch, dân chủ. Đồng thời, để tránh sự chủ quan, cơ quan đánh giá, chủ thể đánh giá và đối tượng đánh giá đều cần lắng nghe các ý kiến, các luồng dư luận về giảng viên được đánh giá, muốn vậy cần xây dựng thêm cơ chế để tất cả CB, CC, VC tham gia vào quá trình đánh giá. Chủ thể đánh giá cũng phải “phát động” đông đảo các thành viên trong cơ quan, đơn vị tham gia ĐGGV, dám nói thẳng, nói thật, tranh luận công khai về kết quả việc làm của giảng viên.

Đại diện cấp ủy, TCD hoặc người đứng đầu cơ quan, đơn vị thông báo kết luận nhận xét, đánh giá, xếp loại của cấp có thẩm quyền cho giảng viên được đánh giá biết. Đối với giảng viên thuộc diện cấp trên quản lý trực tiếp, quyết định, cấp ủy, TCD, lãnh đạo cơ quan, đơn vị báo cáo bằng văn bản về nội dung nhận xét, ĐGGV của cấp mình lên cấp trên xem xét, kết luận. Sau khi TCD đánh giá, cơ quan tổ chức cần công khai trên Cổng thông tin của Học viện và các Học viện trực thuộc kết quả ĐGGV.

4.2.3.3. Đổi mới quy trình đánh giá giảng viên

Quy trình ĐGGV cần được thiết lập trên cơ sở phát huy tính chủ động, sáng tạo của người được đánh giá và trách nhiệm trong hướng dẫn, chỉ đạo của các cơ quan chức năng. Học viện đang áp dụng quy trình 04 bước, tuy nhiên các bước chủ yếu là góp ý, dựa theo ý kiến của cấp ủy, thủ trưởng cơ quan, còn vai trò của tập thể CB, CC, VC trong đánh giá không cao. Tình trạng nể nang, né tránh, ngại va chạm là khá phổ biến, nhất là đánh giá đối với giảng viên giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

Quy trình ĐGGV cần kết hợp với mô hình đánh giá 360 độ để việc đánh giá được khách quan và hệ thống hơn theo các bước sau:

Tự đánh giá: Mỗi giảng viên nên tích cực tham gia vào việc tự đánh giá bản thân: nâng cao nhận thức, trách nhiệm của giảng viên đối với vấn đề đánh giá; trung thực nêu rõ những hạn chế, yếu kém của bản thân, chỉ rõ nguyên nhân, nhất là nguyên nhân chủ quan. Từng nội dung nêu ra phải được minh chứng bằng những việc làm, kết quả, số liệu, tài liệu, sản phẩm cụ thể, rõ ràng, minh bạch...

Đánh giá bởi các bên liên quan

Lấy ý kiến góp ý của các tổ chức CT-XH

Đây là bước quan trọng nhằm tận dụng tối đa các ý kiến nhận xét, tạo ra sự đánh giá “đa kênh” đối với giảng viên. Để đổi mới, nâng cao hiệu quả lấy ý kiến tham gia của các tổ chức CT-XH khi ĐGGV các cấp, Đảng ủy, Giám đốc Học viện cần xây dựng quy chế xác định rõ quyền, trách nhiệm và các mối quan hệ của các tổ chức CT-XH trong tham gia ĐGGV, khắc phục tình trạng có lấy ý kiến, nhưng không tiếp thu đầy đủ, gây mất niềm tin. Đa dạng hóa hình thức lấy ý kiến. Bên cạnh việc đổi mới hình thức tổ chức hội nghị sinh hoạt, tổng hợp chung ý kiến của các thành viên trong tổ chức CT-XH bằng văn bản để đóng góp ý kiến cho giảng viên, cần có các hình thức khác như: sử dụng phiếu điều tra, hòm thư góp ý, thông qua chế độ báo cáo của Ban Chấp hành Công đoàn, Đoàn Thanh niên Học viện, Hội Cựu chiến binh...

Lấy ý kiến nhận xét của cấp ủy nơi giảng viên cư trú

Để đánh giá chính xác cán bộ, Hồ Chí Minh yêu cầu cần tham khảo ý kiến của dân chúng “Việc gì cũng phải học hỏi và bàn bạc với dân chúng, giải thích cho dân chúng” [122, tr.337-338]; các cấp ủy, tổ chức đảng cần “Dựa vào ý kiến dân chúng mà sửa chữa cán bộ và tổ chức của ta” [122, tr.333]. Nghị quyết số 26-NQ/TW (khoá XII) đã nêu rõ: “Nghiên cứu mở rộng các hình thức lấy ý kiến đánh giá sự hài lòng của người dân đối với từng đối tượng cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị một cách phù hợp” [46]. Giảng viên không chỉ tập trung hoàn thành tốt nhiệm vụ tại cơ quan, đơn vị theo quy định mà còn phải có trách nhiệm thực hiện các nhiệm vụ ở nơi cư trú. Đây là kênh tham khảo để cấp ủy, người đứng đầu cơ quan, đơn vị nơi giảng viên công tác có thêm thông tin để ĐGGV cho đúng. Không thể đánh giá tốt đảng viên tại đơn vị công tác trong khi ở địa phương đảng viên lại thiếu gương mẫu. Do vậy, các cấp ủy, TCD ở các đảng bộ Học viện cần thông báo danh sách giảng viên giữ mối liên hệ với cấp ủy nơi cư trú; xây dựng quy chế phối hợp làm cơ sở cho việc lấy ý kiến đóng góp của cấp ủy nơi giảng viên cư trú. Đa dạng hóa các hình thức trao đổi, lấy ý kiến đóng góp, bên cạnh việc trao đổi qua giấy giới thiệu, phiếu nhận xét, cần tăng cường trao đổi

qua điện thoại và các phương tiện thông tin; khắc phục tình trạng giao khoán cho cán bộ tự đi liên hệ, lấy nhận xét.

Lấy ý kiến phản hồi của học viên, sinh viên

Việc hoàn thiện quy trình lấy ý kiến đánh giá của học viên về hoạt động giảng dạy của giảng viên Học viện là rất cần thiết. Theo kết quả điều tra khảo sát, 101/300 ý kiến của học viên (chiếm 34%) cho rằng, việc góp ý trực tiếp với giảng viên là rất cần thiết; 228/300 ý kiến (chiếm 76%) cho rằng việc ĐGGV góp phần xây dựng ĐNGV có đủ phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; góp phần xây dựng cấp ủy, tổ chức cơ sở đảng trong sạch, vững mạnh; góp phần nâng cao chất lượng CTCB; góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của Học viện. Học viên/sinh viên (đặc biệt là sinh viên năm cuối) được xem là nguồn đánh giá tin cậy về chất lượng giảng dạy. Giảng viên thường dựa vào ý kiến phản hồi của học viên/sinh viên để cải tiến khóa học, môn học mà họ giảng dạy. Thủ trưởng, lãnh đạo đơn vị cần sử dụng kết quả đánh giá của học viên/sinh viên để điều chỉnh việc bố trí giảng viên cho khóa học. Tuy nhiên, vấn đề là học viên đã thực sự trả lời theo đúng suy nghĩ, cảm nhận của mình về hoạt động giảng dạy của giảng viên hay chưa, có bị chi phối bởi tính chất môn học hay những yếu tố khác không. Do vậy, Học viện cần tăng độ tin cậy của kết quả xử lý thống kê và phân tích thông tin từ phiếu đánh giá của học viên/sinh viên về hoạt động giảng dạy của giảng viên, bảo đảm chính xác, đáng tin cậy và khách quan phục vụ cho việc ra quyết định ĐGGV.

Đánh giá của đồng nghiệp: Giảng viên với tư cách là các đồng nghiệp, nhất là những người có cùng chuyên môn, là nguồn cung cấp các bằng chứng xác thực, tin cậy để đánh giá đồng nghiệp của mình. Đặc biệt, họ có thể đánh giá rất khách quan, xác thực đồng nghiệp của mình qua các khía cạnh sau: kiến thức chuyên môn trong lĩnh vực đang giảng dạy; cách lựa chọn học liệu; phương pháp truyền đạt kiến thức; phương pháp kiểm tra, đánh giá kết quả; hướng dẫn, tư vấn cho học viên/sinh viên; tham gia nghiên cứu và các hoạt động sư phạm..

Đánh giá của cấp trên quản lý trực tiếp: Nhiệm vụ của cán bộ cấp trên là tổng hợp ý kiến bởi các bên liên quan, đánh giá khả năng nắm bắt công việc, tiến

độ thực hiện của giảng viên, ghi chép, chỉ đạo, hướng dẫn giảng viên thực hiện nhiệm vụ đề ra.

Hội nghị đơn vị nhận xét, đánh giá, xếp loại giảng viên: Kết luận về nhận xét, đánh giá, xếp loại giảng viên phải do tập thể đơn vị thảo luận và quyết định theo đa số. Những ý kiến thuộc về thiếu sót cần được bảo lưu và báo cáo lên cấp có thẩm quyền. Khắc phục tư tưởng nể nang, né tránh, ngại va chạm, tư tưởng “bói lông tìm vết” nhằm hạ thấp danh dự, uy tín của giảng viên và bệnh hình thức, đối phó khi tổ chức hội nghị đơn vị nhận xét, đánh giá, xếp loại giảng viên.

Thảo luận, quyết định về ĐGGV và xếp loại giảng viên: Đây là bước quyết định kết quả đánh giá và xếp loại giảng viên. Cấp có thẩm quyền quán triệt và thực hiện tốt quan điểm khách quan, toàn diện, lịch sử - cụ thể, phát triển; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả các mặt công tác, kết quả thực hiện nhiệm vụ của đơn vị làm thước đo để ĐGGV. Khắc phục biểu hiện quan liêu, hẹp hòi, định kiến trong ĐGGV.

Sau mỗi đợt đánh giá, Học viện cần tiến hành các buổi phỏng vấn đánh giá để trao đổi về kết quả đánh giá, để lắng nghe ý kiến của giảng viên, những khó khăn và cùng bàn luận để đưa ra phương án giải quyết, rút kinh nghiệm cho các đợt đánh giá sau.

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

Cấp ủy, TCD ở các đảng bộ Học viện phải thường xuyên gắn kết chặt chẽ ĐGGV với các khâu khác của CTCB; lấy kết quả ĐGGV làm cơ sở, căn cứ để xây dựng quy hoạch, đề nghị bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật, thực hiện chính sách cán bộ, vừa khẳng định và đề cao vai trò của công tác ĐGGV, vừa tạo ra tính liên thông trong công tác CTCB.

Một là, gắn ĐGCB với khâu tuyển chọn đầu vào giảng viên

Đối với Học viện, chất lượng của ĐNGV góp phần quyết định chất lượng công tác ĐT, BD cán bộ của Học viện. Vì vậy, để nâng cao chất lượng ĐNGV, phải bắt đầu ngay từ khâu tuyển chọn “đầu vào” của đội ngũ này. Cần xác định rõ mục tiêu quan trọng nhất của công tác tuyển chọn giảng viên là lựa chọn được người phù hợp nhất, xứng đáng nhất với vị trí công tác. Do vậy,

cần nâng cao nhận thức, tạo sự thống nhất trong các cấp ủy đảng, đơn vị chuyên môn về vai trò và tầm quan trọng của công tác tuyển chọn giảng viên. Từ đó, thống nhất về phương pháp tiếp cận và cách thức triển khai công tác tuyển chọn giảng viên cho phù hợp yêu cầu đặt ra, xác định rõ trách nhiệm của các tổ chức, cán nhân trong công tác tuyển chọn. Muốn nâng cao chất lượng khâu tuyển chọn “đầu vào”, phải gắn chặt với công tác đánh giá. Nội dung đánh giá gồm: về nhận thức, quan điểm, lập trường tư tưởng, thái độ chính trị, trình độ chuyên môn được đào tạo; động cơ, sở trường, năng khiếu sư phạm; hồ sơ lý lịch, quá trình công tác (nếu có đối với những người đã là công chức nhà nước được xét tuyển về Học viện)... Giảng viên Học viện có tính đặc thù chuyên môn cao, do vậy, để trở thành giảng viên của Học viện phải trải qua hình thức đánh giá về trình độ chuyên môn, năng lực giảng dạy thông qua thi tuyển, xét tuyển; thực hành giảng... Kết hợp nhiều hình thức tuyển chọn khác nhau trong một quy trình, bảo đảm đánh giá khách quan, công bằng, toàn diện về ứng viên trước khi đi đến quyết định tuyển chọn. Tăng cường thu hút cán bộ, giảng viên đang làm công tác thực tiễn, có kiến thức chuyên ngành, có năng khiếu giảng dạy và nghiên cứu về làm giảng viên cơ hữu hoặc thỉnh giảng. Ưu tiên tuyển chọn ĐNCB, giảng viên trẻ có trình độ ngoại ngữ tốt (chiếm 50% tổng số giảng viên được tuyển chọn hằng năm), có thể là sinh viên tốt nghiệp từ các lớp cử nhân chất lượng cao của Học viện Báo chí và Tuyên truyền và các trường đại học chuyên ngành khoa học lý luận chính trị, khoa học xã hội và nhân văn; các giảng viên trẻ đang giảng dạy lý luận chính trị trong hệ thống trường Đảng và các trường đại học, cao đẳng hệ thống giáo dục quốc dân. Phân đấu đến năm 2025, ĐNGV có cơ cấu 4 độ tuổi, bảo đảm sự kế thừa liên tục: dưới 40 tuổi chiếm 15%; 40-50 tuổi chiếm 35-40%; trên 60 tuổi chiếm 5-10%; giai đoạn đến năm 2035, giảng viên chiếm tỷ lệ 65% cán bộ, viên chức trong từng đơn vị trực thuộc Học viện [164]. “Đổi mới, nâng cao chất lượng cán bộ, giảng viên trẻ phải luôn bám sát tinh thần Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng, Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ Học viện lần thứ III; gắn với mục tiêu, yêu cầu, nhiệm vụ của chiến lược cán bộ và gắn kết chặt chẽ với các khâu trong công tác cán bộ” [61, tr.2].

Hình thức tuyển chọn phải bảo đảm đánh giá được những phẩm chất, năng lực của ứng viên trong cả quá trình, chứ không chỉ dựa trên một bài thi kiểm tra năng lực. Xác định vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong việc tiến cử người có đức, có tài để ĐT, BD và phải chịu trách nhiệm về việc tiến cử của mình.

Hai là, gắn công tác ĐGGV với công tác ĐT, BD giảng viên

Xây dựng chủ trương, kế hoạch và tổ chức thực hiện nhiệm vụ ĐT, BD giảng viên của Học viện phải dựa trên nhiều yếu tố, trong đó kết quả đánh giá hằng năm đối với giảng viên là một trong những yếu tố quan trọng. Bởi lẽ, thông qua kết quả ĐGGV, Giám đốc, Ban Thường vụ ĐUHV, cơ quan TCCB nắm được cụ thể về trình độ đào tạo, năng lực thực tế của giảng viên, từ đó xác định chủ trương, chỉ đạo xây dựng kế hoạch ĐT, BD một cách chính xác, đúng với năng lực giảng viên, sát với tình hình thực tế của từng đơn vị. Giảng viên nào chưa đạt chuẩn theo quy định thì đào tạo cho đạt yêu cầu, giảng viên đã đạt chuẩn tối thiểu cần được nâng cao trình độ, năng lực hơn nữa để đáp ứng yêu cầu cao hơn trong tương lai. Tăng cường tổ chức các khóa ĐT, BD có sự tham gia giảng dạy của các chuyên gia trong và ngoài nước về kỹ năng lãnh đạo, quản lý, về phương pháp giảng dạy tích cực; về phương pháp đào tạo, NCKH; bảo đảm mỗi năm có 20-25 lượt chuyên gia nước ngoài tham gia báo cáo chuyên đề ở các hệ lớp. Trong quá trình ĐT, BD tiến hành đánh giá chiều hướng phát triển của từng giảng viên làm căn cứ để tổ chức sàng lọc, phân thứ hạng rõ ràng và kết quả học tập cũng là một trong những căn cứ ĐGGV trong thời gian quy hoạch.

Nghị quyết 13-NQ/ĐU ngày 30-12-2021 về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và phát triển đội ngũ giảng viên trẻ của Học viện đến năm 2035, tầm nhìn 2045 nêu rõ: “việc rà soát đội ngũ cán bộ, giảng viên trẻ, đánh giá đúng thực trạng, nắm bắt được chính xác nhu cầu về số lượng, chất lượng, cơ cấu, độ tuổi làm một trong các căn cứ để đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên trẻ ngang tầm yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới” [61, tr.3]. Do vậy, đối với giảng viên trẻ, mới được tuyển dụng, Học viện cần xây dựng lộ trình chuyên biệt để giảng viên trẻ có thể trở thành giảng viên lành nghề, chuyên gia; thúc đẩy, hỗ trợ giảng viên trẻ không ngừng học hỏi và phát triển nghề nghiệp; đưa những giảng viên trẻ đi thực tập hoặc trải qua những kinh nghiệm tương tự để họ có thể hưởng

lợi từ các trải nghiệm đích thực trên lớp học; xây dựng cơ chế phân công người hướng dẫn, các chuyên gia tham gia hướng dẫn và ĐGGV trẻ. Mỗi giảng viên trẻ sau khi được tuyển dụng phải trải qua thời kỳ thực tập giảng dạy, làm trợ giảng trước khi chính thức lên bục giảng. Cần lựa chọn các nhà khoa học có uy tín về chuyên môn, có phương pháp giảng dạy, NCKH tốt, nhiệt tình, tận tụy trong ĐT, BD giảng viên trẻ để tham gia công tác này. Mỗi năm giảng viên phải tham gia đủ 50-70 giờ học bồi dưỡng với những giảng viên giàu kinh nghiệm về trình độ chuyên môn và phương pháp giảng dạy. Giảng viên theo dõi/hướng dẫn phải có trách nhiệm đồng hành cùng giảng viên trẻ để hoàn thành các mục tiêu đề ra với kết quả cao nhất; “thực hiện chế độ báo cáo kết quả định kỳ, ít nhất 6 tháng/lần. Sau tối đa 03 năm, giảng viên được giúp đỡ phải giảng dạy chính thức được ít nhất 1 bài/chuyên đề với thời lượng 5 tiết ở hệ lớp phù hợp” [63]. Xây dựng, có cơ chế khuyến khích giảng viên tự ĐT, BD bằng nhiều hình thức. Khuyến khích hình thành mô hình “nhóm nghiên cứu” gồm các chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành của Học viện hướng dẫn, rèn luyện giảng viên trẻ. Đây là hình thức đào tạo tại chỗ rất hiệu quả, giúp ĐNGV trẻ rút ngắn quá trình tiếp cận tri thức chuyên sâu và học hỏi được nhiều kinh nghiệm bổ ích về phương pháp giảng dạy, NCKH của các chuyên gia, các nhà khoa học đầu ngành. Lãnh đạo các đơn vị chuyên môn cần phối hợp với cơ quan quản lý đào tạo, TCCB để xây dựng kế hoạch ĐT, BD tại chỗ đối với ĐNGV trẻ. Cơ chế này sẽ tạo ra trách nhiệm, động lực của người hướng dẫn và giảng viên trẻ, thúc đẩy sự phát triển hoàn thiện bản thân, nâng cao năng lực tư duy, sáng tạo và cống hiến.

Công tác ĐGGV cần chú trọng ĐGGV trẻ một cách thường xuyên và nghiêm túc. Cứ 3 năm/1 lần, tiến hành đánh giá toàn bộ đội ngũ giảng viên trẻ; cứ 01 năm/1 lần, đánh giá một tỷ lệ nhất định giảng viên trẻ (tùy theo điều kiện thực tiễn). Tiêu chí đánh giá phải toàn diện, khách quan. Chuyên gia đánh giá phải thực sự có năng lực và thẩm quyền. Kết quả đánh giá phải được công bố dưới hình thức phù hợp. Đây là điều kiện quan trọng thúc đẩy sự trưởng thành của giảng viên trẻ; là căn cứ để đổi mới các mặt liên quan, nâng cao chất lượng ĐT, BD cán bộ. Quy định về việc đánh giá, sử dụng giảng viên trẻ, ban hành kèm theo Quyết định số 5802/QĐ-HVCTQG ngày 07-12-2017 của Giám đốc Học viện hiện đã bộc lộ

hiều điểm không phù hợp với tình hình thực tế, chưa thể hiện được định hướng xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên trẻ. Cần sớm chỉnh sửa, bổ sung Quy định này, trong đó nêu rõ ràng, đầy đủ trách nhiệm, nghĩa vụ, quyền lợi của giảng viên trẻ; trách nhiệm cụ thể của các đơn vị và cá nhân liên quan trong quản lý, sử dụng, xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên trẻ phù hợp với điều kiện mới của Học viện và đất nước. Quy định mới phải thể hiện chiến lược và tầm nhìn về phát triển Học viện tới năm 2045; đặc biệt bám sát khung năng lực của giảng viên trẻ và những yêu cầu về chế độ, chính sách đối với họ.

Ba là, gắn công tác ĐGGV với công tác quy hoạch, phát triển nguồn nhân lực giảng viên

Quy hoạch là khâu tạo nguồn cán bộ, chuẩn bị các phương án nhân sự để bố trí, sử dụng cán bộ khi cần thiết. Công tác quy hoạch sẽ tạo ra nguồn nhân lực khoa học chủ động, dồi dào, khắc phục được tình trạng hẫng hụt cán bộ khoa học đầu ngành, bảo đảm chất lượng công tác ĐT, BD cán bộ của Đảng.

Bản chất con người là tổng hoà các mối quan hệ xã hội, do vậy ĐGGV toàn diện để làm căn cứ khoa học thực hiện tốt các khâu trong CTCB. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ dẫn: “Trước khi cất nhắc cán bộ, phải nhận xét rõ ràng. Chẳng những xem xét công tác của họ, mà còn phải xét cách sinh hoạt của họ. Chẳng những xem xét cách viết, cách nói của họ, mà còn phải xem xét việc làm của họ có đúng với lời nói, bài viết của họ hay không... Ta nhận họ tốt, còn phải xét số nhiều đồng chí có nhận họ tốt hay không” [122, tr.281-282]. Trước khi tiến hành quy hoạch, Ban Thường vụ ĐUHV xem xét kỹ kết quả ĐGGV hằng năm và kết quả ĐGGV trước khi quy hoạch. Ban Thường vụ ĐUHV cần chỉ đạo rà soát, xếp loại giảng viên trong phạm vi phân cấp quản lý, theo yêu cầu quy hoạch thông qua kết quả đánh giá về các mặt phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực và hiệu quả công tác, chiều hướng và triển vọng phát triển trong đánh giá hằng năm và trước khi quy hoạch để có cơ sở, thông tin về giảng viên khi xem xét điều chỉnh, bổ sung quy hoạch hoặc đưa ra ngoài quy hoạch những người không đủ điều kiện, tiêu chuẩn. Mở rộng dân chủ, phát huy trí tuệ của tập thể, phát huy vai trò trách nhiệm của cấp ủy đảng các cấp, các tổ chức CT-XH và toàn thể CB, CC, VC trong việc phát hiện, giới thiệu giảng viên có đủ phẩm chất, năng lực đưa vào nguồn quy hoạch; mạnh

dạn đưa vào quy hoạch những giảng viên trẻ có triển vọng phát triển để bảo đảm nguồn lực kế cận và rà soát, đánh giá những trường hợp đã được quy hoạch nhưng không còn đủ điều kiện để đưa ra khỏi quy hoạch.

Bốn là, gắn công tác ĐGGV với các khâu bố trí, sử dụng, quản lý giảng viên

Để thực hiện công tác bố trí, sử dụng (bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu ứng cử, điều động, chỉ định, biệt phái, miễn nhiệm...), quản lý giảng viên phát huy được toàn bộ thế mạnh của giảng viên, lấy kết quả ĐGGV làm căn cứ, cơ sở. Nếu không căn cứ vào kết quả đánh giá sẽ dẫn đến tình trạng không sử dụng đúng năng lực, sở trường của giảng viên, vừa làm hỏng tổ chức. Nội dung đánh giá: các chủ trương, quy chế, quy định về bố trí, sử dụng, quản lý ĐNGV; thực trạng CTCB của cấp ủy, thủ trưởng đơn vị, cơ quan TCCB trong việc phân công, bố trí, sử dụng, quản lý ĐNGV (đã hợp lý chưa, có đúng chuyên ngành không; đã tạo điều kiện để giảng viên phấn đấu, thể hiện năng lực chuyên môn, khả năng cống hiến...). Ví dụ, việc bổ nhiệm giảng viên lâu nay chủ yếu là dựa vào sự nhìn nhận, tín nhiệm của người đứng đầu đơn vị, cấp ủy và cán bộ, đảng viên, giảng viên cấp dưới; có tham khảo ý kiến một số đối tượng liên quan ở đơn vị và nơi cư trú. Cách thức này có ưu điểm là phát huy được vai trò, trách nhiệm của các cơ quan lãnh đạo, tạo sự đồng thuận trong tập thể, vì chính tập thể tham gia vào quá trình xem xét, bổ nhiệm giảng viên. Tuy nhiên, cách thức này có hạn chế: giảng viên được bổ nhiệm chưa hẳn đã đáp ứng yêu cầu của chức vụ mà người mình đảm nhận; dễ bị lợi dụng, thậm chí nuôi dưỡng tình trạng cơ hội tiêu cực... Đại hội XII của Đảng yêu cầu: “Đổi mới bầu cử trong Đảng, phương thức tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ... để lựa chọn những người ... dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm giữ các vị trí lãnh đạo, đặc biệt là người đứng đầu [46, tr.206-207]. Do đó, nên áp dụng phổ biến cơ chế thi tuyển công khai cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Căn cứ kết quả thi tuyển, cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định bổ nhiệm.

Năm là, gắn công tác ĐGGV với việc thực hiện chế độ chính sách đối với giảng viên

Hoạt động giảng dạy của giảng viên Học viện đòi hỏi có sự đầu tư lớn về công sức, trí tuệ và thời gian, do vậy giảng viên của Học viện phải được hưởng chính sách đãi ngộ đặc thù, nhằm tạo điều kiện cho ĐNGV có động lực hoàn thành

tốt nhiệm vụ được giao. Tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên trẻ trao đổi và trau dồi tri thức với các nhà khoa học trong nước và ngoài nước thông qua việc tích cực tham gia các hội thảo, tọa đàm, nghiên cứu, khảo sát... Có chính sách ưu tiên trong NCKH đối với giảng viên trẻ, lập Quỹ khoa học tài năng trẻ, xây dựng các nhóm nghiên cứu khoa học trẻ theo định hướng chuyên ngành, góp phần xây dựng nguồn lực khoa học chủ chốt trong tương lai.

Học viện cần chú trọng đổi mới chế độ thưởng cho giảng viên, bảo đảm tạo không gian để những người giỏi nhất nỗ lực hướng tới các bậc thang đãi ngộ cao hơn qua quá trình liên tục trau dồi, nâng cao năng lực bản thân. Bên cạnh đó, cung cấp các đãi ngộ khác, như chế độ nghỉ ngơi để dành thời gian phát triển chuyên môn và phát triển bản thân. Các cơ quan tham mưu về CTCB cần xây dựng và hoàn thiện cơ chế, chính sách khen thưởng, động viên, tôn vinh những giảng viên có ý chí, tự giác rèn luyện, phấn đấu, nâng cao năng lực giảng dạy, NCKH. Những giảng viên có ý chí sớm khảng định được năng lực giảng dạy, NCKH, thể hiện ở sự đánh giá của học viên, có số lượng các công trình NCKH được công bố nhiều, có giá trị khoa học cao... cần được động viên, khen thưởng kịp thời, nâng lương sớm, đưa đi ĐT, BD trong và ngoài nước.... Huy động, khai thác các nguồn lực xã hội để đầu tư cơ sở vật chất (xây dựng nhà công vụ; nâng cấp trang thiết bị, điều kiện làm việc, giảng dạy và nghiên cứu...), tạo môi trường và điều kiện thuận lợi cho giảng viên làm việc và phát huy năng lực. Đối với giảng viên đi luân chuyển, cần có chính sách hỗ trợ điều kiện cơ sở vật chất, tạo điều kiện về nơi ăn ở, điều kiện làm việc, trợ cấp một phần kinh phí cho giảng viên trong thời gian đi thực tế; có cơ chế khen thưởng, nâng lương cho giảng viên luân chuyển, đi thực tế dài hạn hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

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

Để công tác ĐGGV ngày càng có chất lượng, hiệu quả cao, cần thiết phải phát huy vai trò của hoạt động tham mưu, phối hợp, KT, GS trong công tác ĐGGV, bởi những hoạt động này làm cho công tác ĐGGV ngày càng toàn diện, thực chất, bao quát các nội dung, phát huy được vai trò của nhiều chủ thể để bảo đảm tính

khách quan, minh bạch trong đánh giá, đồng thời làm cho công tác đánh giá tránh được những sai sót.

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

Việc thực hiện các quy trình ĐGGV, các bước tiến hành, các nội dung đánh giá đều có liên quan đến trách nhiệm, quyền hạn của nhiều tổ chức, cơ quan, đơn vị, trong đó có vai trò và trách nhiệm chính của cơ quan TCCB. Tham gia vào quá trình ĐGGV có các đơn vị khác như: các cơ quan tham mưu về quản lý khoa học, quản lý đào tạo; thanh tra; văn phòng; Ủy ban Kiểm tra Đảng ủy; ban tổ chức Đảng ủy, các đơn vị giảng dạy....

Chất lượng tham mưu về CTCB ảnh hưởng lớn đến chất lượng thực hiện các khâu trong CTCB, nhất là trong đánh giá, sử dụng ĐNCB. Cơ quan TCCB và ĐNCB làm công tác TCCB của Học viện là lực lượng nòng cốt, trực tiếp tham mưu, hướng dẫn các cơ quan, đơn vị thực hiện tốt công tác ĐGGV các cấp. Theo đó, trên cơ sở quán triệt sâu sắc các nghị quyết, chỉ thị, quy định, hướng dẫn của Đảng, Nhà nước, Đảng ủy cấp trên và trực tiếp là nghị quyết, chỉ thị của Giám đốc, ĐUHV, cơ quan TCCB và ĐNCB làm CTCB ở Học viện cần tích cực nghiên cứu, tham mưu, đề xuất cho Giám đốc, ĐUHV những chủ trương, biện pháp đổi mới công tác ĐGCB sát đúng; phát huy năng lực trong xây dựng, triển khai các văn bản về ĐGCB nói chung, ĐGGV nói riêng.

Một là, nâng cao vai trò, trách nhiệm của các cơ quan tham mưu TCCB của Học viện trong công tác ĐGGV

Cơ quan TCCB Học viện có trách nhiệm chuẩn bị những tài liệu quan trọng trong công tác ĐGGV như: các văn bản hướng dẫn, báo cáo thẩm định, tổng hợp ý kiến đánh giá, nhận xét và dự thảo kết quả ĐGGV để giúp Đảng ủy, Giám đốc Học viện xem xét, kết luận được thuận lợi, chính xác. Bên cạnh việc quan tâm việc xây dựng tổ chức bộ máy, xác định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của các cơ quan tham mưu của Học viện có liên quan đến công tác ĐGGV, Đảng ủy, Giám đốc Học viện cần xác định rõ thẩm quyền và trách nhiệm của từng thành viên lãnh đạo, cán bộ, chuyên viên trong cơ quan TCCB dựa trên các quy định, hướng dẫn của cấp ủy, TCD cấp trên, yêu cầu phải chịu trách nhiệm trước Đảng ủy, Giám

đốc Học viện về chất lượng công tác ĐGGV do cơ quan mình phụ trách. Các cơ quan tham mưu, chuyên trách về công tác ĐGGV phải nhận thức và phân biệt rõ giữa hai nhiệm vụ tham mưu, đề xuất và tổ chức thực hiện; đồng thời Đảng ủy, Giám đốc Học viện có thể ủy quyền, giao nhiệm vụ cho các cơ quan tham mưu thực hiện một số việc, một số bước trong nội dung, quy trình công tác ĐGGV. Đảng ủy, Giám đốc Học viện cần tôn trọng những phản ánh, đề xuất, báo cáo của các cơ quan này, đồng thời tích cực chỉ đạo, tạo điều kiện để các cơ quan tham mưu, chuyên trách về CTCTB, phát huy và làm tốt chức năng, nhiệm vụ của mình.

Bên cạnh đó, tiếp tục nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ về công tác ĐGCB nói chung và ĐGGV nói riêng cho các cơ quan tham mưu TCCB; chỉ đạo sơ kết, tổng kết công tác ĐGGV, kịp thời rút kinh nghiệm; đẩy mạnh công tác TĐ-KT trong toàn hệ thống Học viện, từng bước nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác ĐGCB nói chung và công tác ĐGGV nói riêng, đáp ứng yêu cầu công tác xây dựng Đảng và thực hiện nhiệm vụ chính trị của Học viện trong giai đoạn hiện nay.

Hai là, các cơ quan chức năng tham mưu khác cần thực hiện tốt trách nhiệm của mình trong công tác ĐGGV

Ban Tổ chức ĐUHV, Đảng ủy Học viện trực thuộc xác minh, làm rõ, giải quyết các vướng mắc, vấn đề phát sinh trong quá trình xử lý, tổng hợp tình hình ĐGGV của các nội dung liên quan đến đảng viên và công tác đảng, CTCTB thuộc phạm vi thẩm quyền, trách nhiệm của Ban Tổ chức ĐUHV và các ban tổ chức đảng ủy Học viện trực thuộc.

Ủy ban Kiểm tra ĐUHV, Đảng ủy Học viện trực thuộc xác minh, làm rõ, giải quyết các vướng mắc, vấn đề phát sinh trong quá trình xử lý, tổng hợp ĐGGV của các nội dung liên quan đến khuyết điểm, vi phạm của đảng viên thuộc phạm vi kiểm tra đảng thuộc thẩm quyền, trách nhiệm của Ủy ban Kiểm tra ĐUHV.

Các cơ quan quản lý đào tạo xác minh, làm rõ, giải quyết các vướng mắc, vấn đề phát sinh trong quá trình xử lý, tổng hợp tình hình ĐGGV của các nội dung liên quan đến số lượng và chất lượng giảng dạy thuộc phạm vi thẩm quyền, trách nhiệm của cơ quan quản lý đào tạo.

Các cơ quan quản lý khoa học xác minh, làm rõ, giải quyết các vướng mắc, vấn đề phát sinh trong quá trình xử lý, tổng hợp tình hình ĐGGV về các nội dung liên quan đến các công trình NCKH được công bố; số lượng sách, tài liệu tham khảo được xuất bản/sử dụng; số lượng các đề tài, dự án, các công trình NCKH tham gia... thuộc phạm vi thẩm quyền, trách nhiệm của cơ quan quản lý khoa học.

Ban Thanh tra Học viện và Học viện trực thuộc xác minh, làm rõ, giải quyết các vướng mắc, vấn đề phát sinh trong quá trình xử lý, tổng hợp ĐGGV các nội dung liên quan đến khuyết điểm, vi phạm của CB, CC, VC, giải quyết đơn, thư, khiếu nại, tố cáo thuộc phạm vi thanh tra, thuộc thẩm quyền, trách nhiệm của Thanh tra Học viện và các Học viện khu vực.

Ba là, phát huy tốt vai trò của các tổ chức CT-XH

Uy tín của giảng viên được biểu hiện bằng sự tín nhiệm của quần chúng. Hơn ai hết, quần chúng nắm rất chắc giảng viên trong các cơ quan, đơn vị về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực, phương pháp, tác phong công tác. Mặt khác, những hạn chế, khuyết điểm, vi phạm của giảng viên, vì nhiều lý do khác nhau chưa phát hiện kịp thời, nhưng quần chúng có thể nắm bắt được. Các tổ chức CT-XH có vai trò, trách nhiệm trong việc xây dựng, trưởng thành cũng như bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của đoàn viên, hội viên của mình. Đồng thời, các tổ chức CT-XH là chủ thể quan trọng để tiến hành phản biện xã hội đối với các chủ trương về công tác ĐGGV và giám sát ĐNGV, do đó các tổ chức này có vai trò rất quan trọng trong công tác ĐGGV của Học viện.

Do đặc điểm của các tổ chức CT-XH luôn trực tiếp cùng sinh hoạt, công tác với giảng viên, do vậy mọi hoạt động trong công tác cũng như năng lực công tác, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, ưu điểm, khuyết điểm của giảng viên được các đoàn thể CT-XH nhận xét, đánh giá khách quan. Để thực hiện tốt công tác ĐGGV của Học viện hiện nay và trong những năm tới, cần phát huy vai trò của các tổ chức CT-XH trong toàn Học viện và ở từng đơn vị. Trước hết, phải xây dựng quy chế để phát huy vai trò của họ trong thực hiện dân chủ về chính trị, định kỳ hoặc theo yêu cầu của cấp ủy, lãnh đạo đơn vị, tổ chức Công đoàn, Đoàn thanh niên, Hội Cựu chiến binh tổ chức sinh hoạt để các đoàn viên, hội viên tham gia góp ý, nhận xét đối với sự lãnh đạo của cấp ủy, công tác điều hành, quản lý của

lãnh đạo đơn vị và phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, phương pháp, tác phong công tác, kết quả thực hiện nhiệm vụ của giảng viên, tham gia bình xét khen thưởng, kỷ luật trong đơn vị, phát hiện và báo cáo những vi phạm của giảng viên để có chủ trương, biện pháp khắc phục, sửa chữa. Phát huy vai trò của Đoàn thanh niên trong việc đào tạo ĐNGV trẻ của Học viện có chất lượng, hiệu quả bằng việc tổ chức, duy trì các hoạt động câu lạc bộ (Câu lạc bộ khoa học trẻ, Câu lạc bộ khoa học lý luận trẻ...); tổ chức các buổi tập huấn, các hoạt động ngoại khóa; tăng cường các hoạt động giao lưu với các bộ, ban, ngành, địa phương để thực hiện tốt công tác ĐGGV.... Tiếp tục duy trì hoạt động thao giảng để giảng viên trẻ có cơ hội được rèn luyện bản lĩnh, sự tự tin, kỹ năng giảng dạy và xử lý các tình huống sư phạm. Chủ động theo dõi, nắm rõ tình hình của đoàn viên là giảng viên để có nhận xét, đánh giá khi tham gia ĐGGV, làm cho kết quả tham gia đánh giá có hiệu quả cao; giáo dục, vận động đoàn viên hiểu rõ quan điểm, chủ trương của Đảng, Nhà nước và của Học viện về công tác ĐGGV, qua đó chủ động tích cực và có trách nhiệm thực hiện đúng các quy trình ĐGGV.

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

Cấp ủy, người đứng đầu các đơn vị giảng dạy là chủ thể trực tiếp trong quản lý giảng viên, chịu trách nhiệm chính trong ĐGGV. Họ là chủ thể trực tiếp trong việc phối hợp các lực lượng, các cơ quan trong ĐGGV. Về nguyên tắc các cấp ủy đảng thống nhất quản lý việc ĐGGV trong phạm vi quyền hạn được phân công, đồng thời cấp ủy, người đứng đầu các viện, khoa chuyên ngành phải có trách nhiệm đề xuất, báo cáo với Đảng ủy, Giám đốc Học viện trong việc xây dựng kế hoạch và thực hiện các khâu, các bước trong công tác ĐGGV đảm bảo chặt chẽ; khắc phục tình trạng thiếu dân chủ trong lãnh đạo, quản lý ở các cấp ủy viện, khoa chuyên ngành đối với công tác ĐGGV.

Trên cơ sở các văn bản lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ủy, Giám đốc Học viện và thủ trưởng Học viện thuộc, các văn bản hướng dẫn của các cơ tham mưu CTCB, người đứng đầu các đơn vị chuyên môn, cấp ủy phải phát huy vai trò lãnh đạo, chỉ đạo có hiệu quả đối với công tác ĐGGV; phối hợp với Ban TĐ-KT hoàn thiện các tiêu chí về ĐGGV; có những chủ trương, biện pháp lãnh đạo thực hiện hiệu quả

trong công tác ĐGGV của đơn vị, từ đó nâng cao nhận thức của cán bộ, giảng viên trong đơn vị về tinh thần tự giác, tích cực trong thực hiện các nhiệm vụ chính trị cũng như trong thực hiện công tác ĐGGV.

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

Mục đích của công tác thanh tra, KT, GS là để thấy rõ mặt tốt để kịp thời khuyến khích, đồng viên, đồng thời uốn nắn những nhận thức, hành động chưa đúng đắn, chưa phù hợp để công việc đạt kết quả tốt hơn. Vì vậy, yêu cầu trong thanh tra, KT, GS cần phải đánh giá đúng thực trạng, nhất là những hạn chế, bất cập trong nhận thức của chủ thể, lực lượng, đối tượng đánh giá để kịp thời tìm biện pháp điều chỉnh.

Một là, Đảng ủy, Giám đốc Học viện, thủ trưởng đơn vị trực thuộc cần tăng cường thanh tra, KT, GS cấp ủy, đơn vị trực thuộc trong việc chấp hành và thực hiện quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, nghị quyết, chỉ thị của cấp trên về ĐGCB nói chung và ĐGGV nói riêng.

Tập trung thanh tra, KT, GS việc thực hiện các nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Đảng, nhất là nguyên tắc tập trung dân chủ, việc ban hành hướng dẫn có đúng hay không, việc thực hiện thế nào... Thanh tra, KT, GS về thời gian, tiến độ thực hiện, đối tượng; nội dung nghiên cứu, quán triệt, thể chế hóa nghị quyết, văn bản hướng dẫn của cấp trên, tạo ra sự thống nhất trong nhận thức và hành động trong cấp ủy, lãnh đạo đơn vị và toàn thể CB, CC, VC; việc phòng ngừa biểu hiện qua loa, hình thức, hiệu quả không cao. Thông qua hoạt động thanh tra, KT, GS để nâng cao trách nhiệm của cấp ủy, lãnh đạo đơn vị trong việc nghiên cứu, quán triệt và cụ thể hoá văn bản, chỉ đạo, hướng dẫn của cấp trên về công tác ĐGCB nói chung và ĐGGV nói riêng. Đề cao ý thức “tự thanh tra, tự kiểm tra”, đặc biệt là đẩy mạnh phân cấp đi đôi với tăng cường vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, đơn vị. Người đứng đầu cấp ủy, đơn vị phải luôn có ý thức đặt mình dưới sự thanh tra, KT, GS cấp trên của TCD, chịu sự giám sát của đảng viên và quần chúng.

Hai là, thanh tra, KT, GS việc cấp ủy, lãnh đạo đơn vị xác định nội dung và các bước thực hiện theo quy trình ĐGGV; công tác ĐGGV có liên thông với các khâu trong CTCTB; kết quả tự đánh giá của giảng viên...

Hoạt động này nhằm mục đích khắc phục tình trạng có tư tưởng và hành động chủ quan, thiên vị, lấy danh nghĩa tổ chức để áp đặt ý kiến cá nhân trong ĐGGV, xử lý nghiêm những trường hợp không tự giác kiểm điểm, ưu điểm, thành tích thì phân tích rất đầy đủ, trong khi hạn chế, yếu kém thì đề cập mờ nhạt, không rõ trách nhiệm, thậm chí che giấu khuyết điểm. Tổ chức triển khai thanh tra, KT, GS sâu, rộng, có thể kết hợp thanh tra, KT, GS định kỳ, theo kế hoạch, nhưng cũng có thể có hình thức thanh tra, KT, GS đột xuất. Tùy theo tính chất, điều kiện của từng cơ quan, tổ chức, có thể lựa chọn cách thức thanh tra theo từng chuyên đề và mở rộng phạm vi thanh tra với các lĩnh vực dễ phát sinh sai phạm trong ĐGGV. Cần xây dựng, ban hành quy định về chế tài xử lý sai phạm cho từng quy trình ĐGGV sau thanh tra, kiểm tra công tác ĐGGV. Thực hiện tốt vai trò chủ động trong tham mưu giải quyết đơn, thư khiếu nại, tố cáo, kiến nghị, phản ánh. Tăng cường công tác xử lý sau thanh tra, theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện kết luận thanh tra, KT, GS; kịp thời xử lý trách nhiệm đối với các cơ quan, tổ chức, đơn vị và giảng viên có vi phạm. Siết chặt kỷ luật, kỷ cương phải đồng thời với ghi nhận, biểu dương những đơn vị, cá nhân thực hiện tốt, vừa bảo đảm quy định, vừa có cách làm sáng tạo, thiết thực trong ĐGGV. Xây dựng cơ chế phù hợp về tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, khen thưởng giảng viên để tạo môi trường công bằng, không gian sáng tạo để giảng viên phát huy tính tự chủ trong việc bồi dưỡng, rèn luyện chuyên môn.

Ba là, giữ vững chế độ thông tin, báo cáo, bảo đảm kịp thời, trung thực, chính xác và đầy đủ; phục vụ công tác KT, GS, kiểm soát quyền lực và xử lý nghiêm các vi phạm, khuyết điểm trong ĐGGV.

Các thông tin về giảng viên phải được tập hợp đầy đủ, cập nhật, chính xác, có thể kiểm chứng. Tất cả các hội nghị ĐGGV phải được ghi biên bản đầy đủ và báo cáo cấp trên kịp thời, được lưu trữ, bảo quản theo đúng quy định. Các đơn,

thư khiếu nại, tố cáo liên quan đến giảng viên, ĐGGV (nếu có) phải được xử lý kịp thời, đúng thẩm quyền.

Bốn là, chú trọng thanh tra, KT, GS việc sơ kết, tổng kết về công tác ĐGGV.

Thông qua KT, GS để rút ra được những kinh nghiệm, điều chỉnh những thiếu sót, sai phạm của tổ chức, cá nhân để có biện pháp uốn nắn, chấn chỉnh, xử lý, từ đó định hướng giải quyết những vấn đề nảy sinh, những vấn đề có nhiều vướng mắc, những khó khăn trong thực hiện chưa được giải quyết.

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

Tự phê bình và phê bình là nhu cầu tất yếu của mỗi TCD và đảng viên; nếu không thực hành thường xuyên, nghiêm túc sẽ không “trị được bệnh” trong mỗi cán bộ, đảng viên và TCD. V.I.Lênin đã chỉ rõ: “Tất cả những đảng cách mạng đã bị tiêu vong cho tới nay, đều bị tiêu vong vì tự cao tự đại, vì không biết nhìn rõ cái gì tạo nên sức mạnh của mình, và vì sợ sệt không dám nói lên những nhược điểm của mình. Còn chúng ta, chúng ta sẽ không bị tiêu vong, vì chúng ta không sợ nói lên những nhược điểm của chúng ta, và những nhược điểm đó, chúng ta sẽ học được cách khắc phục” [137, tr.141]. Chủ tịch Hồ Chí Minh “Tự phê bình và sửa chữa có khi dễ, nhưng có khi cũng khó khăn, đau đớn vì tự ái, vì thói quen, hoặc vì nguyên nhân khác. Đó là một cuộc đấu tranh”. Không chịu nghe phê bình và không tự phê bình thì nhất định lạc hậu, thoái bộ. Lạc hậu và thoái bộ thì sẽ bị quần chúng bỏ rơi” [122, tr.279].

Tự đánh giá là quá trình giảng viên tự xem xét, đánh giá và phản ánh về hiệu quả giảng dạy, nghiên cứu và các hoạt động chuyên môn khác của mình. Quá trình này thường dựa trên các tiêu chuẩn và tiêu chí đã được xác định trước, giúp giảng viên nhận ra điểm mạnh và điểm yếu của bản thân để từ đó có kế hoạch tự hoàn thiện mình. Tự ĐGGV không chỉ là trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của giảng viên mà còn là nguồn đánh giá đặc biệt, bởi lẽ chỉ có bản thân giảng viên mới có thể cung cấp đầy đủ, xác thực nhất kế hoạch hoạt động, những mục tiêu của bản thân và chỉ có tự giảng viên mới đánh giá chính xác điểm mạnh, điểm yếu của bản thân. Đây là giải pháp mang tính quyết định nâng cao phẩm chất, năng

lực, trình độ chuyên môn của giảng viên đồng thời góp vào việc nâng cao chất lượng giáo dục tổng thể của cơ sở đào tạo.

Giảng viên của Học viện vừa là đối tượng, vừa là chủ thể của công tác ĐGGV (tự đánh giá chính mình và đánh giá đồng nghiệp). Việc đổi mới công tác ĐGGV phụ thuộc rất lớn vào ý thức tự giác, chất lượng tự đánh giá của giảng viên. Tự đánh giá chỉ có chất lượng khi bản thân người giảng viên thực sự gương mẫu, tự giác, trung thực, cầu thị với tổ chức, với đồng chí, đồng nghiệp và với chính bản thân mình. Trên thực tế, do nhiều yếu tố tác động và vì nhiều lý do khác nhau, trong thời gian qua, vẫn còn một số giảng viên chưa trung thực, tự giác, còn có biểu hiện che giấu vi phạm, khuyết điểm của bản thân, gây khó khăn cho quá trình đánh giá. Vì vậy, phát huy vai trò tự đánh giá của giảng viên là một vấn đề có ý nghĩa sâu sắc hiện nay. Kết quả khảo sát cho thấy, có 72/100 ý kiến của cán bộ lãnh đạo, quản lý (chiếm 72%) và 97/200 ý kiến của giảng viên (chiếm 49%) Học viện đề cao việc phát huy vai trò, trách nhiệm, tính trung thực của giảng viên trong tự đánh giá, chỉ có số ít số người được hỏi cho rằng không quan trọng [Phụ lục 18,19].

Một là, để công tác ĐGGV của Học viện trong thời gian tới thực sự đạt hiệu quả, chất lượng cao, trước hết, phải thường xuyên giáo dục, nâng cao ý thức tự đánh giá của giảng viên.

Bàn về nội dung tự đánh giá của cán bộ, Hồ Chí Minh đã chỉ rõ những khó khăn: “Biết người, cố nhiên là khó. Tự biết mình, cũng không phải là dễ” [122, tr.317], do đó, mỗi giảng viên “cần tự giác, trung thực, đánh giá mình cho thật khách quan” [177, tr.84]. Muốn phát huy được vai trò tự đánh giá của giảng viên, Đảng uỷ, Giám đốc Học viện chức các khóa đào tạo và hội thảo, trao đổi kinh nghiệm để giảng viên hiểu rõ tầm quan trọng của tự đánh giá và cách thực hiện nó một cách hiệu quả. Để xây dựng văn hoá tự đánh giá, phát huy tính tự giác, trung thực của mỗi giảng viên, Đảng uỷ, Giám đốc Học viện phải tăng cường giáo dục, xây dựng động cơ tự đánh giá đúng đắn, theo đó phải làm cho mỗi giảng viên nhận thức đầy đủ, sâu sắc ý nghĩa, vai trò, nội dung, tiêu chí của tự đánh giá, giáo dục cho giảng viên nhận thức rõ nhu cầu tự khẳng định bản thân để giảng viên có kế hoạch bồi dưỡng hoặc tham gia các lớp bồi dưỡng, phấn đấu hoàn thiện, nâng cao năng lực chuyên môn. Đồng thời cần cung cấp và tài liệu hướng dẫn về

cách thức thực hiện tự đánh giá: mẫu biểu, phần mềm hỗ trợ, tài liệu tham khảo... Điều này giúp giảng viên dễ dàng hơn trong việc thực hiện tự đánh giá.

Việc nâng cao nhận thức của giảng viên trong việc tự đánh giá cần tiến hành thường xuyên, liên tục và bằng nhiều hình thức, phương pháp, phải được lồng ghép vào các nội dung của công tác xây dựng TCD nhằm giúp giảng viên nhận thức được vai trò của mình trong việc tự cải thiện và phát triển.

Hai là, tăng cường bồi dưỡng, kiến thức, kỹ năng, phương pháp tự đánh giá cho giảng viên

Để tổ chức thực hiện tự đánh giá của giảng viên một cách hiệu quả, việc tăng cường bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng và công cụ, phương pháp đánh giá là một yếu tố quan trọng để nâng cao chất lượng giảng dạy và phát triển chuyên môn của giảng viên. Nghị quyết số 13-NQ/ĐU ngày 30-12-2021 của ĐUHV đã xác định: “Giảng viên cần căn cứ vào tiêu chuẩn, yêu cầu về trình độ, năng lực và nhiệm vụ theo chức danh của mình, xây dựng chương trình, kế hoạch công tác cho từng giai đoạn (03 năm, 5 năm) và cho từng năm học gắn với mục tiêu cụ thể, trình thủ trưởng và cấp ủy đơn vị thông qua” [57]. Để tự đánh giá đạt mức tốt, giảng viên phải bảo đảm có tất cả các tiêu chí đạt từ mức khá trở lên, tối thiểu $\frac{3}{4}$ nội dung tự đánh giá đạt mức tốt, trong đó có các tiêu chí về phát triển chuyên môn nghiệp vụ đạt mức tốt. Có thể quy định giảng viên tự đánh giá theo chu kỳ một năm một lần vào cuối năm học. Cần có quy định thêm về thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị trực tiếp quản lý giảng viên trong việc thực hiện quy định, quy chế tự đánh giá của giảng viên. Duy trì nghiêm túc việc tự đánh giá của giảng viên gắn chặt với thực hiện có hiệu quả chế độ tự phê bình và phê bình để mỗi giảng viên rèn luyện cho mình có phong cách làm việc khoa học, sâu sát, tận tình với học viên, có thái độ văn minh, lịch sự trong quan hệ xã hội, trong giao tiếp, ứng xử với đồng nghiệp, với người học; giải quyết công việc khách quan, tận tình, chu đáo. .

Tăng cường bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về tự đánh giá là giúp giảng viên tự nhận thức rõ hơn về năng lực, điểm mạnh và điểm yếu của mình. Tuy nhiên, việc thực hiện kế hoạch không phải lúc nào cũng diễn ra một cách thuận lợi bởi không phải giảng viên nào cũng làm chủ được hoàn cảnh, có giảng viên còn lúng

túng trong việc xác định phương hướng hoặc chưa trung thực trong tự đánh giá những công việc mình đã thực hiện. Đây là một trở ngại không nhỏ ảnh hưởng đến công tác ĐGGV. Do vậy, giảng viên phải thực sự rèn luyện, tu dưỡng ý chí, quyết tâm, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, tự đánh giá làm động cơ phấn đấu trong học tập, công tác và phát triển của bản thân. Trước khi bắt đầu tự đánh giá, mỗi giảng viên cần xác định rõ mục tiêu của bản thân; lập danh sách các kỹ năng, nhiệm vụ và kế hoạch ...điều này giúp giảng viên có cái nhìn tổng quan về công việc hàng ngày để giúp mỗi giảng viên tập trung vào việc phát triển những kỹ năng cần thiết và cải thiện những kỹ năng còn yếu.

Đổi mới phương pháp tự đánh giá của giảng viên là một việc làm cần thiết. Một trong những phương pháp ĐGGV hiệu quả mà các nước phát triển đang áp dụng hiện nay là giảng viên bắt đầu năm học mới bằng hoạt động tự đánh giá và xây dựng các mục tiêu, các sáng kiến đổi mới giảng dạy, kế hoạch đào tạo và phát triển chuyên môn của cá nhân; sau đó, giảng viên chủ động thảo luận với người theo dõi/hướng dẫn của mình hoặc lãnh đạo đơn vị để bảo đảm các mục tiêu và kế hoạch đề ra phù hợp với các chuẩn và kế hoạch của đơn vị. Ngoài ra phương pháp ĐGGV cần bao gồm việc giảng viên đánh giá lẫn nhau thông qua các buổi dự giờ và thảo luận chuyên đề nhằm giúp giảng viên học hỏi từ đồng nghiệp và nhận được các phản hồi khách quan về phương pháp giảng dạy của mình. Học viện nên áp dụng phương pháp này, bởi mỗi lần thực hiện đánh giá cũng chính là cơ hội để giảng viên nhìn lại chính mình, rà soát lại toàn bộ các mục tiêu, kế hoạch, công việc của mình đã và đang làm. Kết quả đánh giá với những thước đo trung thực sẽ phản ánh cơ bản về năng lực, hiệu quả làm việc của người giảng viên, mức độ hoàn thành nhiệm vụ, mức độ đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm giảng dạy. Qua đó, người giảng viên sẽ nhận diện chính xác hơn những điểm mạnh để tự tin tiếp tục phát huy và phát hiện những điểm yếu của bản thân để có cách khắc phục, sửa chữa kịp thời.

Bên cạnh đó, Học viện cần áp dụng các phần mềm và công cụ công nghệ để hỗ trợ quá trình tự đánh giá; thiết lập hệ thống phản hồi từ đồng nghiệp và học viên/sinh viên để giảng viên có thể nhận được những góp ý xây dựng; áp dụng các chính sách khuyến khích như khen thưởng, công nhận thành tích để động viên giảng viên thực hiện tự đánh giá một cách nghiêm túc và hiệu quả. Bên cạnh đó,

để có công cụ hướng dẫn thực hành giảng dạy xuất sắc và công cụ tham chiếu trong đánh giá hoạt động giảng dạy của giảng viên, Học viện cần xây dựng và áp dụng khung năng lực giảng dạy thông qua các tiêu chí: có kiến thức chuyên môn vững vàng; có hiểu biết nhất định về học viên; có sự chuẩn bị công phu và khoa học về nội dung và học liệu phục vụ giảng dạy; có sự chuẩn bị các phương pháp giảng dạy một cách chủ động, sáng tạo; có năng lực tổ chức và quản lý lớp học; làm chủ được các phương pháp dạy học hiện đại; thiết lập được môi trường học tập tích cực trên lớp học; áp dụng được tiếp cận cá thể hoá trong giảng dạy; tuân thủ đúng các quy tắc và yêu cầu đánh giá người học; biết phát huy năng lực học viên thông qua hoạt động kiểm tra đánh giá.. Áp dụng khung năng lực giảng dạy là một bước quan trọng để nâng cao chất lượng giảng dạy và phát triển toàn diện năng lực của giảng viên, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay đồng thời đảm bảo tính minh bạch và trách nhiệm của chính bản thân giảng viên đối với sự nghiệp giảng dạy.

Ba là, KT, GS chặt chẽ kết quả tự đánh giá của giảng viên

Trong quá trình tự đánh giá, giảng viên không tránh khỏi những nhận định, ý kiến mang tính chủ quan, việc KT, GS kịp thời của cấp trên, của các cơ quan tham mưu, các tổ chức CT-XH và đồng nghiệp sẽ giúp giảng viên tránh được những sai sót, rút ngắn thời gian khắc phục, sửa chữa những hạn chế, khuyết điểm. Cơ quan tham mưu TCCB có trách nhiệm chỉ đạo các đơn vị liên quan để tổ chức, triển khai nhiệm vụ giảng viên tự đánh giá tại các đơn vị; phối hợp với các cơ quan tham mưu quản lý đào tạo, ban thanh tra để theo dõi và đôn đốc thực hiện hoạt động này. Thông qua hoạt động KT, GS giảng viên nào tự kiểm điểm chưa đạt yêu cầu thì yêu cầu phải làm lại; xử lý nghiêm những trường hợp không tự giác, trung thực trong đánh giá, hạn chế, yếu kém thì đề cập mờ nhạt, không xác định rõ trách nhiệm cá nhân, đổ lỗi cho khách quan, thậm chí che giấu khuyết điểm. Đây là việc làm cần thiết, bảo đảm cho công tác ĐGGV được thực hiện nghiêm túc, khách quan và minh bạch.

Để kiểm tra và giám sát kết quả tự đánh giá của giảng viên một cách hiệu quả, có thể áp dụng các giải pháp sau: *Một là*, xây dựng kế hoạch KT, GS chi tiết. Kế hoạch này cần xác định rõ nội dung, đối tượng, mốc thời gian, phương pháp

tiến hành và phân công thành viên tham gia. *Hai là*, sử dụng các công cụ và phương pháp đánh giá đa dạng như khảo sát, phỏng vấn, theo dõi quá trình giảng dạy, làm việc của giảng viên để có cái nhìn toàn diện về kết quả tự đánh giá. *Ba là*, xây dựng hệ thống phản hồi. Học viện cần thiết lập hệ thống phản hồi từ đồng nghiệp và học viên để giảng viên có thể nhận được những góp ý xây dựng, điều này giúp họ nhận ra những điểm mạnh và điểm cần cải thiện trong quá trình giảng dạy, làm việc. Các công cụ này giúp tự động hóa quy trình và cung cấp dữ liệu chính xác, kịp thời. *Bốn là*, đánh giá định kỳ và báo cáo kết quả. Các cơ quan tham mưu cần tổ chức thực hiện các đợt đánh giá định kỳ và lập báo cáo kết quả để theo dõi tiến độ và hiệu quả của quá trình tự đánh giá. Việc sử dụng kết quả đánh giá một cách hiệu quả không chỉ giúp giảng viên nâng cao chất lượng giảng dạy mà còn góp phần phát triển toàn diện năng lực nghề nghiệp. Kết quả đánh giá cần được lưu trữ một cách khoa học để có thể sử dụng cho các kỳ đánh giá sau và làm cơ sở cho các kế hoạch phát triển nghề nghiệp trong tương lai. *Năm là*, đào tạo và nâng cao năng lực giám sát. Tổ chức các khóa đào tạo cho cán bộ làm nhiệm vụ giám sát để nâng cao kỹ năng và kiến thức về KT, GS kết quả tự đánh giá. Điều này giúp bảo đảm quá trình giám sát được thực hiện một cách chuyên nghiệp và hiệu quả.

KẾT LUẬN

1. Luận án đã tổng quan các công trình khoa học của các tác giả trong và ngoài nước có liên quan đến đánh giá CB, CC, VC và ĐGGV để thấy được những nghiên cứu của luận án có tính kế thừa, đồng thời xác định những vấn đề luận án cần tập trung nghiên cứu. Các công trình nghiên cứu đã luận giải nhiều vấn đề lý luận và thực tiễn về đánh giá CB, CC, VC và ĐGGV ở những cách tiếp cận, đối tượng, phạm vi, nội dung, phương pháp nghiên cứu khác nhau. Tuy có sự giao thoa ở một mức độ nhất định, song đến nay, chưa có công trình nào nghiên cứu một cách hệ thống, toàn diện, chuyên sâu về ĐGGV của Học viện CTQG Hồ Chí Minh dưới góc độ chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước. Vì vậy, luận án là công trình nghiên cứu độc lập, không trùng lặp với các công trình khoa học đã công bố.

2. Với chức năng, nhiệm vụ của mình, trong những năm qua, Học viện CTQG Hồ Chí Minh đã luôn coi trọng việc đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả các mặt công tác, từ hoạt động lãnh đạo, chỉ đạo chung của Đảng ủy, Giám đốc Học viện đến các hoạt động ĐT, BD cán bộ, NCKH; TCCB; hợp tác quốc tế, TĐ-KT...; trong đó, công tác ĐGGV của Học viện là nhiệm vụ, thường xuyên, quan trọng. Đây là một vấn đề khó khăn, phức tạp, đòi hỏi phải làm rõ, nắm vững và vận dụng đúng đắn, linh hoạt cả những vấn đề cơ bản về lý luận về ĐGGV. Luận án làm rõ những vấn đề lý luận về ĐGGV và công tác ĐGGV của Học viện, trong đó tập trung làm rõ nội hàm các khái niệm: ĐGGV, công tác ĐGGV của Học viện; nội dung, phương pháp, nguyên tắc, vai trò, đặc điểm...; hệ thống hóa các chủ trương, quy định của Học viện trong công tác ĐGGV.

3. Trên cơ sở khung lý luận về công tác ĐGGV, căn cứ các quy chế, quy định, báo cáo, kết quả điều tra xã hội học, luận án đã chỉ rõ những ưu điểm và hạn chế trong công tác ĐGGV của Học viện từ 2017 đến nay. Những năm qua, công tác ĐGGV của Học viện đã được các cấp ủy, thủ trưởng đơn vị lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn, tổ chức thực hiện nghiêm túc, chặt chẽ và đạt được nhiều kết quả quan trọng. Tuy nhiên, bên cạnh đó, công tác ĐGGV vẫn còn có những hạn chế, khuyết

điểm về nhận thức, trách nhiệm của các chủ thể, lực lượng tham gia, về thực hiện nội dung, phương pháp, quy trình, nguyên tắc ĐGGV làm cho kết quả thực hiện công tác ĐGGV có mặt vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Những kết quả đạt được và những hạn chế, khuyết điểm còn tồn tại trong công tác ĐGGV do nhiều nguyên nhân, cả chủ quan và khách quan, trong đó nguyên nhân chủ quan là chủ yếu.

4. Để thực hiện tốt công tác ĐGGV của Học viện hiện nay, cần tiến hành nhiều giải pháp. Mỗi giải pháp tuy có vị trí, vai trò khác nhau nhưng có mối quan hệ chặt chẽ, thống nhất, tác động, bổ sung lẫn nhau nên trong quá trình thực hiện, các chủ thể cần vận dụng một cách đồng bộ, toàn diện, linh hoạt, sáng tạo, phù hợp với điều kiện, tình hình thực tiễn cụ thể của từng đảng bộ, đơn vị trong Học viện. *Một là*, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, thủ trưởng đơn vị và cán bộ, giảng viên nhằm thực hiện tốt công tác ĐGGV của Học viện. *Hai là*, cụ thể hóa, hoàn thiện quy định về tiêu chuẩn giảng viên, chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị trong Học viện để làm căn cứ ĐGGV. *Ba là*, tiếp tục đổi mới nội dung, phương pháp, quy trình ĐGGV của Học viện. *Bốn là*, gắn công tác ĐGGV với các khâu khác trong CTCB đối với giảng viên. *Năm là*, phát huy vai trò, trách nhiệm các cơ quan, và tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát trong công tác ĐGGV. *Sáu là*, phát huy vai trò, trách nhiệm của giảng viên trong tự đánh giá. Các giải pháp nêu trên cần được thực hiện một cách đồng bộ, với quyết tâm chính trị cao, thái độ thật sự nghiêm túc, có sự vận dụng đúng đắn, sáng tạo vào tình hình thực tiễn của từng Học viện.

5. Công tác ĐGGV là một nội dung lớn và khó, những kết quả đạt được của luận án là sự vận dụng chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, các chủ trương của Đảng; các văn bản pháp luật của Nhà nước, Bộ Giáo dục và Đào tạo và thực tế nghiên cứu, đánh giá về công tác ĐGGV của Học viện. Tuy nhiên, những kết quả đạt được của luận án mới là bước đầu, vẫn cần tiếp tục được nghiên cứu, bổ sung, hoàn thiện ở những công trình nghiên cứu tiếp theo. Đây cũng chính là động lực để nghiên cứu sinh tiếp tục nghiên cứu sâu hơn về nội dung này khi có điều kiện cho phép.

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

1. Hà Thị Bích Thủy (2022), Phát huy vai trò của đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch, Tạp chí *Lý luận chính trị*, số chuyên đề Quý 1-2022
2. Hà Thị Bích Thủy (2023), Đổi mới công tác đánh giá, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên lý luận chính trị, tại <https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/thong-tin-ly-luan/-/2018/826950/doi-moi-cong-tac-danh-gia-nang-cao-chat-luong-doi-ngu-giang-vien-ly-luan-chinh-tri.aspx>, Tạp chí *Cộng sản*, ngày 09-01-2023,
3. Hà Thị Bích Thủy (2023), Đổi mới công tác đánh giá đội ngũ giảng viên các trường chính trị qua hội thi giảng viên dạy giỏi, tại <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/dao-tao-boi-duong/item/4881-doi-moi-cong-tac-danh-gia-doi-ngu-giang-vien-cac-truong-chinh-tri-qua-hoi-thi-giang-vien-day-gioi.html>, Tạp chí *Lý luận chính trị*, ngày 22-3-2023.
4. Hà Thị Bích Thủy (2023), Giảng viên Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh thực hiện chuẩn mực nhà giáo theo tư tưởng Hồ Chí Minh, Tạp chí *Nghiên cứu Hồ Chí Minh*, số 60 (11-12/2023).

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ngô Thị Hải Anh (2016), *Quản lý tạo động lực làm việc cho giảng viên tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*, Luận án Khoa học giáo dục, Đại học Sư phạm Hà Nội, Hà Nội.
2. Ngô Hải Anh (2021), *Nâng cao chất lượng công tác đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ chính trị gắn với bình xét thi đua, khen thưởng đối với cán bộ, công chức, viên chức ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*, Đề tài cấp Bộ, Học viện CTQG Hồ Chí Minh, Hà Nội.
3. Ngô Thị Hải Anh (2021), “Công tác đánh giá cán bộ tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh”, tại trang: <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/thuc-tien/item/3738-cong-tac-danh-gia-can-bo-tai-hoc-vien-chinh-tri-quoc-gia-ho-chi-minh.html>, [truy cập ngày 19-10-2021].
4. Hoàng Anh (chủ nhiệm) (2018), *Quản lý nguồn nhân lực khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn 2017 - 2022*, Đề tài cấp Bộ trọng điểm, Học viện CTQG Hồ Chí Minh, Hà Nội.
5. Hoàng Anh (2020), “Phát triển đội ngũ giảng viên ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh ngang tầm nhiệm vụ giai đoạn mới”, Tạp chí *Lý luận chính trị*, (9), tr.35-38.
6. Trần Xuân Bách (2010), *Đánh giá giảng viên đại học theo hướng chuẩn hóa trong giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội.
7. Ban Bí thư (2012), *Quy định số 101-QĐ/TW, ngày 07-6-2012 về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp*, Hà Nội.
8. Ban Bí thư (2021), *Quy định số 34-QĐ/TW ngày 14-10-2021 quy định chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của đảng ủy đơn vị sự nghiệp Trung ương*, Hà Nội.
9. Ban Tổ chức Trung ương (2019), *Hướng dẫn số 21-HD/BTCTW ngày 18-10-2019 về kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tổ chức đảng, đảng viên và tập thể, cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp quy định rõ nội dung đánh giá đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp*, Hà Nội.

10. Ban Tổ chức Trung ương (2022), *Hướng dẫn số 16-HD/BTCTW ngày 15-02-2022 hướng dẫn một số nội dung cụ thể về công tác quy hoạch cán bộ*, Hà Nội.
11. Ban Tổ chức Trung ương (2023), *Hướng dẫn số 25-HD/BTCTW ngày 10-11-2023 hướng dẫn một số nội dung về kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị*, Hà Nội.
12. Dương Chí Bản (2021), “Hoàn thiện cơ chế kiểm tra, đánh giá cán bộ, khuyến khích cán bộ dám đương chịu trách nhiệm”, Tạp chí *Nghiên cứu Trung Quốc* (6), tháng 6/2021, tr.46-48.
13. Bộ Chính trị (2010), *Quyết định số 286-QĐ/TW ngày 08-02-2010 về ban hành Quy chế đánh giá cán bộ, công chức*, Hà Nội.
14. Bộ Chính trị (2014), *Quyết định số 224-QĐ/TW ngày 06-01-2014 về chức năng, nhiệm vụ và tổ chức bộ máy của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*, Hà Nội.
15. Bộ Chính trị (2017), *Quy định số 55-QĐ/TW ngày 19-12-2016 về một số việc cần làm ngay để tăng cường vai trò nêu gương của cán bộ, đảng viên*, Hà Nội.
16. Bộ Chính trị (2017), *Quy định số 89-QĐ/TW ngày 04-8-2017 về khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp*, Hà Nội.
17. Bộ Chính trị (2017), *Quy định số 90-QĐ/TW ngày 04-8-2017 về tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý*, Hà Nội.
18. Bộ Chính trị (2018), *Quy định số 132-QĐ/TW ngày 08-3-2018 về kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị*, Hà Nội.
19. Bộ Chính trị (2018), *Quyết định số 145-QĐ/TW ngày 08-8-2018 về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*, Hà Nội.

20. Bộ Chính trị (2019), *Quy định số 205-QĐ/TW ngày 23-9-2019 về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ*, Hà Nội
21. Bộ Chính trị (2019), Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27-9-2019 về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, Hà Nội.
22. Bộ Chính trị (2020), *Quy định số 214-QĐ/TW ngày 02-01-2020 về tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý*, Hà Nội.
23. Bộ Chính trị (2020), *Quy định số 213-QĐ/TW ngày 02/01/2020 của Bộ Chính trị về trách nhiệm của đảng viên đang công tác thường xuyên giữ mối liên hệ với tổ chức đảng và nhân dân nơi cư trú*, Hà Nội.
24. Bộ Chính trị (2021), *Quy định số 41-QĐ/TW ngày 03-11-2021 về việc miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ*, Hà Nội.
25. Bộ Chính trị (2021), *Quy định số 50-QĐ/TW ngày 27-12-2021 về công tác quy hoạch cán bộ*, Hà Nội.
26. Bộ Chính trị (2022), *Quy định số 58-QĐ/TW ngày 08-02-2022 về một số vấn đề bảo vệ chính trị nội bộ Đảng*, Hà Nội.
27. Bộ Chính trị (2022), *Quy định số 65-QĐ/TW ngày 28/4/2022 về luân chuyển cán bộ*, Hà Nội.
28. Bộ Chính trị (2023), *Quy định số 96-QĐ/TW ngày 02-02-2023 về việc lấy phiếu tín nhiệm đối với chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị*, Hà Nội.
29. Bộ Chính trị (2023), *Quy định số 114-QĐ/TW, ngày 11-7-2023 về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ*, Hà Nội.
30. Bộ Chính trị (2023), *Quy định 124-QĐ/TW ngày 04-10-2023 về kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị*, Hà Nội.
31. Bộ Nội Vụ (2023), *Văn bản hợp nhất số 3/VBHN-BNV ngày 03-8-2023 về Nghị định về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức*, Hà Nội.

32. Chính phủ (2015), *Nghị định 56/2015/NĐ-CP ngày 09-6-2015 về kiểm điểm đánh giá cán bộ, công chức, viên chức trong đó quy định rõ về nội dung tiêu chí đánh giá phân loại, quy trình, phương pháp, cách thức đánh giá cán bộ, công chức, viên chức*, Hà Nội.
33. Chính phủ (2017), *Nghị định số 88/2017/NĐ-CP ngày 27-7-2017 sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09-6-2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức*, Hà Nội.
34. Chính phủ (2020), *Nghị định 115/2020/NĐ-CP ngày 25-9-2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức, việc phân loại viên chức*, Hà Nội.
35. Nguyễn Ngọc Cường (2021), *Chất lượng đội ngũ giảng viên ở các học viện trực thuộc Bộ Quốc Phòng, quân đội nhân dân Việt Nam giai đoạn hiện nay*, Luận án Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
36. Vũ Thị Ngọc Dung (2018), “Hoàn thiện quy trình đánh giá công chức”, Tạp chí *Nghiên cứu lập pháp*, số 18 (370) 9-2018, Hà Nội.
37. Chung Chi Dương, Lữ Na và Cao Quế Quyên (2022), “Phân tích hệ thống chỉ tiêu đánh giá hiệu quả của giảng viên đại học Mỹ”, Tạp chí *Phát triển và đánh giá giáo dục đại học*, (2), tr. 50-58+119-120.
38. Đảng Cộng sản Việt Nam (1997), *Văn kiện Hội nghị lần thứ ba, Ban Chấp hành Trung ương khoá VIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
39. Đảng Cộng sản Việt Nam (2007), *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
40. Đảng Cộng sản Việt Nam (2009), *Văn kiện Hội nghị lần thứ chín, Ban Chấp hành Trung ương khoá X*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
41. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
42. Đảng Cộng sản Việt Nam (2012), *Văn kiện của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khoá XI*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

43. Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khóa XI*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
44. Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương khóa XI*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
45. Đảng Cộng sản Việt Nam (2015), *Văn kiện Đảng toàn tập, tập 56*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
46. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
47. Đảng Cộng sản Việt Nam (2017), *Văn kiện Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương lần thứ XII*, Nxb CTQG gia Sự thật, Hà Nội.
48. Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương lần thứ XII*, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
49. Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
50. Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương lần thứ XII*, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội
51. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII*, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
52. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII*, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
53. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
54. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập II, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
55. Đảng ủy Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2018), *Nghị quyết số 15-NQ/ĐU ngày 07-2-2018 của Ban Thường vụ Đảng ủy Học viện về công tác cán bộ của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đến năm 2025 và tầm nhìn đến năm 2035*, Hà Nội.
56. Đảng ủy Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2018), *Nghị quyết số 16-NQ/ĐU ngày 14-3-2018 về việc thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy của*

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, Hà Nội.

57. Đảng ủy Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2018), *Nghị quyết số 13-NQ/ĐU ngày 07-02-2018 của Ban Thường vụ Đảng ủy Học viện về tăng cường kỷ cương, kỷ luật ở Đảng bộ Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh hiện nay của các tổ chức cơ sở đảng trong Đảng bộ, Hà Nội.*
58. Đảng ủy Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2019), *Hướng dẫn số 09-HD/ĐU ngày 11-11-2019 về kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tổ chức đảng, đảng viên và tập thể, cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp trong Đảng bộ Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.*
59. Đảng ủy Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2020), *Báo cáo chính trị trình Đại hội đại biểu Đảng bộ Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh lần thứ III, nhiệm kỳ 2020-2025*
60. Đảng ủy Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2020), *Chương trình số 03-CT/ĐU ngày 20-11-2020 về công tác kiểm tra, giám sát của Đảng ủy Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh nhiệm kỳ 2020 - 2025, Hà Nội.*
61. Đảng ủy Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2021), *Nghị quyết 13-NQ/ĐU ngày 30-12-2021 về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và phát triển đội ngũ giảng viên trẻ của Học viện đến năm 2035, tầm nhìn 2045, Hà Nội.*
62. Đảng ủy Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2022), *Kế hoạch số 18-KH/ĐU ngày 20-4-2022 về việc rà soát, bổ sung quy hoạch, nhiệm kỳ 2020-2025 và xây dựng quy hoạch Ban Chấp hành, Ban Thường vụ, Phó Bí thư, ủy ban kiểm tra của Đảng ủy Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh nhiệm kỳ 2025 - 2035, Hà Nội.*
63. Đảng ủy Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2022), *Kế hoạch số 22-KH/ĐU, ngày 13-10-2022 về việc rà soát, bổ sung quy hoạch, nhiệm kỳ 2020-2025 và xây dựng quy hoạch Ban Chấp hành, Ban Thường vụ, Phó Bí thư, ủy ban kiểm tra, nhiệm kỳ 2025- 2035 của Đảng ủy Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.*

64. Đảng ủy Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2022), *Kế hoạch số 23-KH/ĐU, ngày 17-10-2022 về việc xây dựng quy hoạch cấp ủy, ủy ban kiểm tra cấp ủy cơ sở, nhiệm kỳ 2025-2035*, Hà Nội.
65. Đảng ủy Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2023), *Báo cáo số 111-BC/ĐU ngày 17-02-2023 tổng kết công tác đảng năm 2022 và nhiệm vụ, giải pháp năm 2023*, Hà Nội.
66. Đảng ủy Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2023), *Kế hoạch số 33-KH/ĐU ngày 22-6-2023 về việc lấy phiếu tín nhiệm đối với chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*, Hà Nội.
67. Đảng ủy Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2023), *Báo cáo số 129-BC/ĐU ngày 09-8-2023 về việc lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện công tác cán bộ theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng và Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19-5-2018 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín ngang tầm nhiệm vụ*, Hà Nội.
68. Đảng ủy Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2023), *Kế hoạch số 31-KH/ĐU, ngày 23-5-2023 về sơ kết 5 năm thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19-5-2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (Khóa XII) về “tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín ngang tầm nhiệm vụ”; Nghị quyết số 15-NQ/ĐU ngày 07-02-2018 về công tác cán bộ của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đến năm 2025, tầm nhìn 2035; Nghị quyết số 16-NQ/TW ngày 14-3-2018 về việc thực hiện sắp xếp tổ chức, bộ máy của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*, Hà Nội.
69. Đảng ủy Khối các cơ quan Trung ương (2023), *Hướng dẫn số 120-HD/ĐUK ngày 20-6-2023 của Đảng ủy khối các cơ quan Trung ương về việc triển khai lấy phiếu tín nhiệm đối với chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý trong Đảng ủy Khối các cơ quan Trung ương*, Hà Nội.

70. Đoàn Thanh niên Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2023), *Công tác đoàn và phong trào thanh niên năm 2023*, Hà Nội.
71. Mao Đơn, Trần Sư Sư (2022), “Chế độ đánh giá nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học Nhật Bản và bài học kinh nghiệm”, Tạp chí *Giáo dục cao đẳng Sơn Đông*, (10), tr.69-75.
72. Fajar Masya, Hendra Prastiawan, Destriyani Putri (2017), “Thiết kế và thực hiện đánh giá giảng viên”, Tạp chí *Nghiên cứu Quốc tế về Khoa học Máy tính*, số 5, tập 4 (tháng 5-2017)
73. Nguyễn Văn Giang (2018), “Tiếp tục đổi mới công tác đánh giá cán bộ trước yêu cầu mới”, tại trang: <https://vksndtc.gov.vn/tin-tuc/tin-tong-hop/tiep-tuc-doi-moi-cong-tac-danh-gia-can-bo-truoc-ye-d8-t1242.html>, [truy cập ngày 24-7-2018].
74. Chu Hiểu Hân, Vương Thạc (2021), “Đổi mới phương thức tuyển chọn và đánh giá cán bộ trẻ ưu tú - Dựa trên lý thuyết tự trình bày của Goffman”, Tạp chí *Khoa học lãnh đạo Trung Quốc*, (1003-2606), tháng 7/2021 (phần 2) tr 81-84.
75. Kim Thị Hạnh, Nguyễn Thị Ngát và Nguyễn Thị Thu Linh (2021), “Ứng dụng mô hình ASK (Attitude-skill-knowledge) để đánh giá năng lực giảng viên Đại học”, Tạp chí *Tài chính - Kinh doanh*, (23), tr.60-64
76. Nguyễn Chí Hiếu (2021), “Quán triệt nguyên tắc khách quan và quan điểm toàn diện theo tư tưởng Hồ Chí Minh - yêu cầu quan trọng hàng đầu trong đánh giá, bổ nhiệm đúng cán bộ”, tại trang: <https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/nghien-cuu/-/2018/821650> Hà Nội [truy cập ngày 26/10/2023].
77. Học viện Báo chí và Tuyên truyền (2021), *Hướng dẫn số 4818-HD/HVBCTT ngày 14-10-2021 về việc đánh giá, xếp loại tập thể, cá nhân và tổng kết phong trào, bình xét danh hiệu thi đua năm 2021*, Hà Nội.
78. Học viện Báo chí và Tuyên truyền (2022), *Nghị quyết số 4230b-NQ/HĐT ngày 09-9-2022 về phát triển Học viện Báo chí và Tuyên truyền đến năm 2023, tầm nhìn đến năm 2045*, Hà Nội.

79. Học viện Báo chí và Tuyên truyền (2022), *Quyết định 6213-QĐ/HVBC ngày 08-12-2022 về công nhận danh hiệu thi đua cấp cơ sở năm 2022*, Hà Nội.
80. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2015) *Quyết định số 1211/QĐ-HVCTQGHCN ngày 01-4-2015 về việc ban hành Quy chế về tiêu chuẩn, nhiệm vụ, chế độ công tác của giảng viên ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (gọi tắt là Quy chế Giảng viên)*, Hà Nội.
81. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2017), *Hướng dẫn số 468/HD-HVCTQG ngày 30-10-2017 về việc thực hiện đánh giá, phân loại đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động năm 2017*, Hà Nội.
82. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2017), *Quyết định số 5802/QĐ-HVCTQG ngày 07-12-2017 việc đánh giá, sử dụng đội ngũ giảng viên*, Hà Nội.
83. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2017), *Quyết định số 2450/QĐ-HVCTQG ngày 08-6-2017 về việc cử cán bộ, công chức, viên chức Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh luân chuyển, biệt phái, nghiên cứu thực tế tại đơn vị, địa phương, bộ, ngành*, Hà Nội.
84. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2018), *Quyết định số 367/QĐ-HVCTQG ngày 17-01-2018 ban hành Quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức*, Hà Nội.
85. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2018), *Hướng dẫn số 530-HD/HVCTQG ngày 22-11-2018 về đánh giá cán bộ công chức, viên chức, tổng kết phong trào, bình xét danh hiệu thi đua năm 2018*, Hà Nội.
86. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2019), *Hướng dẫn số 910-HD/HVCTQG ngày 09-10-2019 về đánh giá, xếp loại tập thể cá nhân và tổng kết phong trào, bình xét danh hiệu thi đua năm 2019*, Hà Nội.
87. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2019), *Kế hoạch số 14-KH/HVCTQG ngày 25-3-2019 về thực hiện Nghị quyết số 35-NQ/TW của Bộ Chính trị 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*, Hà Nội.
88. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2020), *Quy định số 201-QĐ/HVCTQG ngày 22-6-2020 về bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giao quyền, luân chuyển, thôi giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý*, Hà Nội.

89. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2021), *Hướng dẫn số 269-HD/HVCTQG ngày 18-6-2021 về xây dựng vị trí việc làm và số lượng người làm việc tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn 2021-2026 và những năm tiếp theo*, Hà Nội.
90. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2021), *Hướng dẫn số 418-HD/HVCTQG ngày 04-10-2021 về đánh giá, xếp loại tập thể, cá nhân và tổng kết phong trào, bình xét danh hiệu thi đua năm 2021*, Hà Nội.
91. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2022), *Báo cáo số 772-BC/HVCTQG ngày 04-3-2022 Báo cáo sơ kết thực hiện Quy định số 105-QĐ/TW ngày 19-12-2017 của Bộ Chính trị về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử*, Hà Nội.
92. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2022), *Đề án đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giảng viên trẻ của Học viện đến năm 2035, tầm nhìn đến năm 2045*, Hà Nội.
93. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2022), *Đề án xây dựng và phát triển đội ngũ chuyên gia, giáo sư, phó giáo sư, cán bộ khoa học đầu ngành của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn 2021-2035, tầm nhìn đến năm 2045*, Hà Nội.
94. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2022), *Quy định số 766-QĐ/HVCTQG ngày 02-3-2022 về tiêu chuẩn, nhiệm vụ và chế độ làm việc của giảng viên tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*, Hà Nội.
95. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2022), *Quy định số 977-QĐ/HVCTQG ngày 03-6-2022 về đánh giá, xếp loại tập thể, cá nhân của Học viện*, Hà Nội.
96. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2022), *Quyết định số 10346-QĐ/HVCTQG ngày 15-7-2022 phê duyệt quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2021 - 2026*, Hà Nội.
97. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2022), *Quyết định số 10348-QĐ/HVCTQG ngày 15-7-2022 phê duyệt quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2026 - 2031*, Hà Nội.

98. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2023), *Báo cáo kết quả các mặt công tác năm 2023 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2024*, Hà Nội.
99. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2023), *Công văn số 5024-CV/HVCTQG ngày 02-11-2023 về việc sử dụng phần mềm để đánh giá, xếp loại cá nhân*, Hà Nội.
100. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2023), *Đề án Cử cán bộ lãnh đạo, quản lý và quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh biệt phái giữ chức danh lãnh đạo các cơ quan đảng, chính quyền, đoàn thể tại tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*, Hà Nội.
101. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2023), *Đề án Nghiên cứu, bổ sung và hoàn thiện quy định về tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, thẩm quyền bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giao quyền, phụ trách, điều hành, kéo dài thời gian giữ chức vụ, thôi giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*, Hà Nội.
102. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2023), *Quyết định số 14336-QĐ/HVCTQG ngày 05-01-2023 về việc xếp loại mức độ thực hiện nhiệm vụ đối với lãnh đạo Học viện, các thủ trưởng đơn vị trực thuộc Học viện và một số cán bộ liên quan năm 2022*, Hà Nội.
103. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2023), *Quyết định số 14337-QĐ/HVCTQG ngày 05-01-2023 về việc xếp loại mức độ thực hiện nhiệm vụ đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động thuộc các đơn vị tại Trung tâm Học viện*, Hà Nội.
104. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2023), *Báo cáo số 244-BC/TCCB ngày 22-4-2023 về công tác tổ chức, cán bộ từ tháng 9-2020 đến nay và nhiệm vụ trọng tâm thời gian tới*, Hà Nội.
105. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2023), *Quyết định số 17699-QĐ/HVCTQG ngày 25-7-2023 về bổ nhiệm, từ chức, miễn nhiệm đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý*, Hà Nội.
106. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2023), *Báo cáo thành tích đề nghị khen thưởng huân chương độc lập hạng nhất*, Hà Nội.

107. Học viện Chính trị Khu vực I (2020), *Quyết định số 2101-QĐ/HVCTKV I ngày 12-10-2020 Quy định văn hóa công sở tại Học viện Chính trị Khu vực I*, Hà Nội.
108. Học viện Chính trị Khu vực I (2021), *Quy định số 45-QĐ/HVCTKV I ngày 15-01-2021 về tiêu chuẩn, nhiệm vụ chế độ làm việc của giảng viên Học viện Chính trị Khu vực I*, Hà Nội.
109. Học viện Chính trị Khu vực I (2021), *Quyết định số 162-QĐ/HVCTKV I 19-02-2021 về đạo đức của nhà giáo Học viện Chính trị Khu vực I*, Hà Nội.
110. Học viện Chính trị Khu vực I (2021), *Quyết định số 67-QĐ/HVCTKV I 29-10-2021 về ban hành Phiếu đánh giá kết quả thực hiện nêu gương đối với cán bộ, đảng viên*, Hà Nội.
111. Học viện Chính trị Khu vực I (2021), *Báo cáo số 783-QĐ/HVCTKVI ngày 04-11-2021 về xây dựng vị trí việc làm và số lượng người làm việc tại Học viện Chính trị Khu vực I, giai đoạn 2021-2026 và những năm tiếp theo*, Hà Nội.
112. Học viện Chính trị Khu vực I (2021), *Báo cáo số 911-QĐ/HVCTKVI ngày 08-12-2021 về tổng kết công tác năm 2021 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2022*, Hà Nội.
113. Học viện Chính trị Khu vực I (2022), *Quyết định số 2442-QĐ/HVCTKV I 01-4-2022 quy định thực hiện một số nhiệm vụ của giảng viên tại Học viện Chính trị Khu vực I*, Hà Nội.
114. Học viện Chính trị Khu vực I (2022), *Quyết định số 3568-QĐ/HVCTKV I 29-11-2022 về đánh giá, xếp loại đơn vị, cán bộ, viên chức và người lao động năm 2022*, Hà Nội.
115. Học viện Chính trị Khu vực II (2022), *Quyết định số 3449-QĐ/HVCTKVII ngày 01-12-2022 về việc công nhận kết quả đánh giá, xếp loại đối với tập thể, cá nhân năm 2021*, Thành phố Hồ Chí Minh.
116. Học viện Chính trị Khu vực II (2022), *Hướng dẫn số 16-HD/HVCTKVII ngày 28-10-2022 về việc đánh giá, xếp loại và tổng kết, bình xét danh hiệu thi đua năm 2022*, Thành phố Hồ Chí Minh.

117. Học viện Chính trị Khu vực II (2023), *Báo cáo số 260-BC/HVCTKVII ngày 06-12-2023 về tổng kết công tác năm 2023, phương hướng, nhiệm vụ năm 2024*, Hà Nội.
118. Học viện Chính trị Khu vực IV (2021), *Quyết định số 177-QĐ/HVCTKV IV ngày 06-12-2021 về công nhận các danh hiệu thi đua năm 2021*, Cần Thơ.
119. Học viện Chính trị Khu vực IV (2022), *Quyết định số 1653-QĐ/HVCTKV IV ngày 05-12-2022 về công nhận các danh hiệu thi đua năm 2022*, Cần Thơ.
120. Học viện Chính trị Khu vực IV (2023), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2023, phương hướng, nhiệm vụ năm 2024*, Cần Thơ.
121. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 4, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
122. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 5, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
123. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 6, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
124. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 9, Nxb. CTQG Sự thật, Hà Nội.
125. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 10, Nxb. CTQG Sự thật, Hà Nội.
126. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 11, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
127. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 12, Nxb. CTQG Sự thật, Hà Nội.
128. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 14, Nxb. CTQG Sự thật, Hà Nội.
129. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 15, Nxb. CTQG Sự thật, Hà Nội.
130. Lữ Lê Hồng, Ngô Kiếm (2021), “Nghiên cứu cải cách hệ thống đánh giá giảng viên đại học”, Tạp chí *Khoa học xã hội Chiết Giang*, số 7-2021, Trung Quốc.
131. Phạm Ngọc Hùng (2021), *Nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ hiện nay*, tại trang: <https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/nghien-cu/nang-cao-chat-luong-cong-tac-danh-gia-can-bo-hien-nay>, Hà Nội [truy cập ngày 22/5/2021].
132. Mei Jixia (2012), *Nghiên cứu hệ thống đánh giá hiệu quả công việc của công chức*, Nxb Đại học Nhân dân Trung Quốc.
133. Nguyễn Thị Bích Lan (2021), *Tạo động lực làm việc cho giảng viên Trường Chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*, Luận án Quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia, Hà Nội.
134. Ken Langdon và Christina Osborne (2014), *The handbook of human resource*

development, Nxb Tổng hợp, Thành phố Hồ Chí Minh.

135. V.I.Lê-nin, *Toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia, H.2005, tập 5, Hà Nội
136. V.I.Lê-nin, *Toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia, H.2005, tập 39, Hà Nội
137. V.I.Lê-nin, *Toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia, H.2005, tập 45, Hà Nội
138. V.I.Lê-nin, *Toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia, H.2005, tập 53, Hà Nội
139. Nguyễn Văn Lượng (2013), “Xây dựng tiêu chí đội ngũ giảng viên Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu mới”, tại trang: <http://www.lyluanchinhtri.vn/home/index.php/dao-tao-boi-duong/item/289-xay-dung-tieu-chi-doi-ngu-giang-vien-hoc-vien-chinh-tri-hanh-chinh-quoc-gia-ho-chi-minh-dap-ung-yeu-cau-moi.html>, Hà Nội [truy cập ngày 20/6/2013].
140. 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 Lý luận chính trị, Hà Nội.
141. Kelly O'Brien (2014), *Nghiên cứu hệ thống đánh giá giảng viên và phương pháp cải thiện việc dạy và học: Kế hoạch thay đổi lãnh đạo*, Trường Cao đẳng Sư phạm Quốc gia, Đại học Quốc gia Louis.
142. C.Mác và Ph. Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 3, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
143. C.Mác và Ph. Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 4, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
144. C.Mác và Ph. Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 16, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
145. Trần Thị Minh (2021), “Một số vấn đề về đánh giá cán bộ” tại trang: <http://www.xaydungdang.org.vn/home/dien-dan/2021/14836/mot-so-van-de-ly-thuyet-ve-danh-gia-can-bo.aspx>, Hà Nội [truy cập ngày 28/9/2021].
146. Yimer Amedie Muhie, Abeselom Befekadu Wolde, Cheru Haile Tesfay, Berhanu Anbase Bedada (2020), “Cải thiện chất lượng giáo dục bằng cách đánh giá năng lực của giảng viên”, Tạp chí *Khoa học Máy tính*, 16 (11): 1526.1534
147. Trần Thị Kiều Nga (2019), *Phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*, Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Kinh tế phát triển, Học viện CTQG Hồ Chí Minh, Hà Nội.

148. Kouyang Sisom Blong (2016), *Chất lượng đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy ở các Trường Chính trị - Hành chính tỉnh Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Xây dựng Đảng Cộng sản Việt Nam, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
149. Khamphounvong Nouanphet (2017), *Đánh giá giảng viên Đại học nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào*, Luận án Tiến sĩ Khoa học Giáo dục, Trường Đại học Sư phạm, Hà Nội.
150. Kelly O'Brien (2014), *Nghiên cứu hệ thống đánh giá giảng viên và phương pháp cải thiện việc dạy và học: Kế hoạch thay đổi lãnh đạo*, Trường Cao đẳng Sư phạm Quốc gia, Đại học Quốc gia Louis, tháng 9/2014, <https://digitalcommons.nl.edu/142>.
151. Hoàng Phê và các cộng sự (2009), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng.
152. Quốc hội (2008), *Luật Cán bộ, công chức* (số 22/2008/QH12) ngày 13-11-2008 về Hà Nội.
153. Quốc hội (2010), *Luật Viên chức* (số 58/2010/QH12) ngày 15-11-2010, Hà Nội.
154. Quốc hội (2018), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục Đại học* (số 34/2018/QH14), ngày 19-11-2018, Nxb CTQG, Hà Nội.
155. Quốc hội (2019), *Luật Giáo dục* (số 43/2019/QH14), ngày 14-6-2019, Nxb CTQG, Hà Nội.
156. Quốc hội (2019), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của luật cán bộ, công chức và viên chức* (số 52/2019/QH14), ngày 25-11-2019, Hà Nội.
157. Quốc hội (2024), *Dự thảo Luật Nhà giáo (trình Quốc hội Khóa XV tại Kỳ họp thứ Tám)*.
158. William J. Rothwell (2018), *Tối Đa Hóa Năng Lực Nhân Viên*, dịch giả Vũ Cẩm Thành, Nxb Alphabook, Hà Nội.
159. 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 *Lý luận chính trị*, (11), tr.11-15.
160. Trương Lô Sinh, Chu Lị và Lý Thành Thạc (2021), “Nghiên cứu so sánh chế độ đánh giá hiệu quả giảng viên đại học quốc lập Hàn Quốc”, Tạp chí *Nghiên cứu giáo dục nước ngoài*, (3), tr.69-86

161. Phạm Tất Thắng (2012), *Đánh giá cán bộ huyện diện Ban thường vụ tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh đồng bằng sông Hồng trong giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ Khoa học chính trị, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
162. Phạm Văn Thuận, Nghiêm Thị Thanh (2015), “Đánh giá giảng viên theo năng lực làm việc và kết quả thực hiện nhiệm vụ phù hợp với vị trí việc làm trong các trường Đại học công lập của Việt Nam”, Tạp chí *Nghiên cứu giáo dục*, tập 31, số 2, tr.40-49
163. Thủ tướng Chính phủ (2013), Chỉ thị số 02/CT-TTg ngày 22-01-2013 về việc triển khai thực hiện kết luận số 51- KL/TW ngày 29/10/2012 của Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đào tạo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, Hà Nội.
164. Thủ tướng Chính phủ (2019), *Quyết định số 587/QĐ-TTg ngày 17-5-2019 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 2019-2035*, Hà Nội.
165. Lê Thị Thục (2016), “Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh”, Tạp chí *Lý luận chính trị*, (5), tr.7-9.
166. Trần Văn Thư (2021), “Đánh giá cán bộ phải đa chiều, liên tục, lượng hóa, công khai và có khảo sát”, tại trang: <http://www.xaydungdang.org.vn/Danh-gia-can-bo-phai-da-chieu-lien-tuc-luong-hoa-cong.aspx>, Hà Nội [truy cập ngày 16/9/2021].
167. Nguyễn Văn Thường (2021), *Đổi mới đánh giá cán bộ cấp cơ sở ở các đảng bộ học viện, trường sĩ quan quân đội hiện nay*, Luận án Khoa học chính trị, Học viện Chính trị, Bộ Quốc Phòng, Hà Nội.
168. Đào Thị Thanh Thủy (2019), *Đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
169. Lưu Tĩnh (2019), “Research on job performance evaluation of civil servants in the “big data” (*Nghiên cứu về đánh giá hiệu quả công việc của công*

- chức trong thời đại công nghệ số*), Tạp chí Nghiên cứu Trung Quốc (3), tr.32-34
170. Toàn văn bài phát biểu của đồng chí Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Nguyễn Phú Trọng tại Lễ kỷ niệm 70 năm truyền thống Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (1949 - 2019), *Trang thông tin điện tử Tạp chí Lý luận chính trị*, ngày 27-02-2020, <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/anh-chinh/item/3040-truong-dang-co-su-menh-uu-tien-hang-dau-la-dao-tao-boi-duong-can-bo-lanh-dao-quan-ly-cho-dang-va-toan-he-thong-chinh-tri.html> [truy cập ngày 20/6/2013].
171. Toàn văn bài phát biểu của đồng chí Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Tô Lâm tại Lễ kỷ niệm 75 năm truyền thống Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (1949 - 2024), *Trang thông tin điện tử Tạp chí Lý luận chính trị*, ngày 17-9-2024, <https://lyluanchinhtri.vn/toan-van-phat-bieu-cua-dong-chi-tong-bi-thu-chu-tich-nuoc-tai-le-ky-niem-75-nam-truyen-thong-hoc-vien-chinh-tri-quoc-gia-ho-chi-minh-va-don-nhan-huan-chuong-lao-dong-hang-nhat-6418.html> [truy cập ngày 17/9/2024].
172. Toàn văn bài phát biểu của đồng chí Tổng Bí thư Tô Lâm tại buổi gặp mặt các nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục nhân Ngày Nhà giáo Việt Nam 20/11, *Báo điện tử Chính phủ*, ngày 18-11-2024, <https://baochinhphu.vn/phat-bieu-cua-tong-bi-thu-to-lam-tai-buoi-gap-mat-dai-dien-nha-giao-can-bo-quan-ly-giao-duc-nhan-ngay-nha-giao-viet-nam-20-11-102241118120459874.htm> [truy cập ngày 20/11/2024].
173. Nguyễn Minh Tuấn (2011), “Một số giải pháp nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ”, Tạp chí *Tuyên giáo*, (4), tr.5-7.
174. Nguyễn Minh Tuấn (2017), *Đổi mới việc đánh giá, sử dụng cán bộ*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
175. Nguyễn Minh Tuấn, Trần Khắc Việt (đồng chủ biên) (2018), *350 thuật ngữ Xây dựng Đảng*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
176. Đinh Thị Minh Tuyết (2012), *Cơ sở hình thành tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực giảng viên đại học*, Tạp chí *Giáo dục*, (281), tr.6-8.

177. Nguyễn Phú Trọng (2015), *Đảng vững mạnh, đất nước phát triển, dân tộc trường tồn*, Nxb Chính trị quốc gia, H.2015.
178. Nguyễn Phú Trọng (2022), *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam*, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
179. Trình Văn (2020), *Nghiên cứu và đổi mới cơ chế đánh giá giảng viên đại học*, Học báo Học viện Hắc Hà, (1), tr.101-103.
180. Viện Ngôn ngữ học (2010), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng, Đà Nẵng.
181. Nguyễn Như Ý (chủ biên) (1999), *Đại từ điển Tiếng Việt*, Nxb Văn hóa - Thông tin, Hà Nội.
182. Nguyễn Như Ý (2001), *Đại Từ điển Tiếng Việt giản lược*, Nxb Đại học Bách khoa, Hà Nội.

PHỤ LỤC**Phụ lục 1****CƠ CẤU TỔ CHỨC CỦA
HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH**

Stt	Đơn vị	Stt	Đơn vị
I	Các đơn vị chức năng	15	Viện Chủ nghĩa xã hội khoa học
1	Vụ Tổ chức - Cán bộ	16	Viện Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng
2	Vụ Quản lý đào tạo	17	Viện Lịch sử Đảng
3	Vụ Quản lý khoa học	18	Viện Xây dựng Đảng
4	Vụ Các trường chính trị	19	Viện Chính trị học
5	Vụ Hợp tác quốc tế	20	Viện Kinh tế
6	Vụ Kế hoạch - Tài chính	21	Viện Nhà nước và Pháp luật
7	Ban Thanh tra	22	Viện Văn hoá và Phát triển
8	Văn phòng Học viện	23	Viện Quan hệ quốc tế
9	Trung tâm Ứng dụng Công nghệ thông tin	24	Viện Quyền con người
10	Ban Công tác Đảng – Đoàn thể	25	Viện Tôn giáo và Tín ngưỡng
11	Ban Quản lý dự án Đầu tư xây dựng chuyên ngành	26	Viện Xã hội học và phát triển
12	Văn phòng đại diện phía Nam	27	Viện Lãnh đạo học và Chính sách công
II	Các viện nghiên cứu, giảng dạy và thông tin, xuất bản	28	Viện Thông tin khoa học
13	Viện Triết học	29	Tạp chí Lý luận chính trị
14	Viện Kinh tế chính trị học	30	Nhà xuất bản Lý luận chính trị.
III	HỌC VIỆN TRỰC THUỘC		
31	Học viện Chính trị khu vực I (đặt tại Hà Nội)	34	Học viện Chính trị khu vực IV (đặt tại Cần Thơ)
32	Học viện Chính trị khu vực II (đặt tại Thành phố Hồ Chí Minh)	35	Học viện Báo chí và Tuyên truyền (đặt tại Hà Nội)
33	Học viện Chính trị khu vực III (đặt tại Đà Nẵng)		

[Nguồn: 19]

Phụ lục 2
BẢNG SỐ LIỆU ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC CỦA HỌC VIỆN CTQG HỒ CHÍ MINH
(Tính đến ngày 31-12-2022)

Đơn vị	Tổng số CB, CC, VC	Biên chế	Hợp đồng	Nam	Nữ	Ngạch			Học hàm, học vị, trình độ chuyên môn							LLCT			QLNN		
						CVCC và tương đương	CVC và tương đương	Chuyên viên và tương đương	Giáo sư	Phó Giáo sư	Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	Khác	Cao cấp và tương đương	Trung cấp	Sơ cấp	Chuyên viên cao cấp	Chuyên viên chính	Chuyên viên
Trung tâm Học viện	786	767	42	380	429	174	217	328	4	75	201	254	160	9	78	415	93	11	133	165	65
Học viện Chính trị Khu vực I	305	92	242	137	197	33	111	151	0	10	81	137	66	1	26	168	15	5	58	62	4
Học viện Chính trị Khu vực II	251	216	50	122	144	8	76	127	0	5	52	129	36	15	11	110	15	141	37	91	4
Học viện Chính trị Khu vực III	196	169	28	102	95	26	56	75	0	10	53	74	45	2	23	111	2	0	31	95	5
Học viện Chính trị Khu vực IV	108	84	13	62	39	0	30	54	0	0	24	60	12	5	7	76	0	0	14	68	6
Học viện Báo chí và Tuyên truyền	391	358	29	140	247	67	115	206	1	28	103	208	35	3	10	219	133	0	63	121	182
Tổng cộng	1.957	1.690	422	947	1.165	310	581	977	5	114	690	855	410	16	178	1.099	258	157	336	602	266

[Nguồn: 67]

Phụ lục 3
Số chi bộ, đảng viên của 08 đảng bộ cơ sở
trực thuộc Đảng bộ Học viện CTQG Hồ Chí Minh năm 2022

TT	Tên đảng bộ	Tổng số chi bộ trực thuộc	Tổng số đảng viên
1	Học viện Chính trị khu vực I	20	275
2	Học viện Chính trị khu vực II	23	205
3	Học viện Chính trị khu vực III	20	174
4	Học viện Chính trị khu vực IV	17	94
5	Học viện Báo chí và tuyên truyền	30	394
6	Văn phòng Học viện	7	100
7	Viện Lịch sử Đảng	5	48
8	Viện Thông tin khoa học	4	40

[Nguồn [64]]

Phụ lục 4
Số lượng chức danh giảng viên của
Học viện CTQG Hồ Chí Minh từ năm 2017-2022

Đơn vị: Người

Năm	Giảng viên cao cấp	Giảng viên chính	Giảng viên	Tổng
2017	217	282	332	831
2018	251	310	277	838
2019	247	305	281	833
2020	263	370	292	925
2021	256	370	312	938
2022	231	373	339	943

[Nguồn: 104]

Phụ lục 5
Số lượng giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ tại
Học viện CTQG Hồ Chí Minh từ năm 2017 - 2022

Năm	Số lượng Giáo sư	Số lượng Phó giáo sư	Số lượng Tiến sĩ
2017	12	157	465
2018	11	180	602
2019	9	165	636
2020	7	147	645
2021	7	137	665
10/2022	5	114	690

[Nguồn: 93]

Phụ lục 6**Tổng hợp giảng viên giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý
(tính đến ngày 31-12-2022)***Đơn vị tính: Người.*

TT	Đơn vị	Số lượng CB, CC, VC hiện có	Vụ trưởng và trung đương	Phó Vụ trưởng và trung đương	Trưởng phòng và trung đương	Phó Trưởng phòng và trung đương
1	Vụ Tổ chức - Cán bộ	27	01	-	-	-
2	Vụ Quản lý đào tạo	37	01	01	-	-
3	Vụ Quản lý khoa học	22	01	02	-	-
4	Vụ Các trường chính trị	13	01	-	-	-
5	Vụ Hợp tác quốc tế	20	01	01	-	-
6	Văn phòng Học viện	130	-	01	-	-
7	Trung tâm Ứng dụng công nghệ thông tin	20	-	01	-	-
8	Viện Triết học	17	01	02	-	-
9	Viện Kinh tế Chính trị học	25	01	03	-	-
10	Viện Chủ nghĩa xã hội khoa học	18	01	01	-	01
11	Viện Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng	23	01	02	-	01
12	Viện Lịch sử Đảng	41	01	02	-	-
13	Viện Xây dựng Đảng	27	01	02	-	-
14	Viện Chính trị học	24	01	02	-	-
15	Viện Kinh tế	33	01	03	-	-
16	Viện Nhà nước và Pháp luật	26	01	02	-	-

TT	Đơn vị	Số lượng CB, CC, VC hiện có	Vụ trưởng và tương đương	Phó Vụ trưởng và tương đương	Trưởng phòng và tương đương	Phó Trưởng phòng và tương đương
17	Viện Văn hóa và Phát triển	22	01	01	-	-
18	Viện Quan hệ quốc tế	20	01	01		-
19	Viện Quyền con người	15	01	02	-	-
20	Viện Tôn giáo và Tín ngưỡng	14	01	01	-	-
21	Viện Xã hội học và Phát triển	28	01	02	-	-
22	Viện Lãnh đạo học và Chính sách công	54	01	02	02	06
23	Viện Thông tin khoa học	19	01	01	-	-
24	Tạp chí Lý luận chính trị	25	01	01	-	-
25	Ban Công tác Đảng đoàn thể	16	-	01	-	-
26	Nhà xuất bản Lý luận chính trị	29	01	0		
27	Học viện Báo chí và Tuyên truyền	391	02	03	16	27
28	Học viện Chính trị Khu vực I	305	01	02	13	23
29	Học viện Chính trị Khu vực II	251	01	02	12	12
30	Học viện Chính trị Khu vực III	196	01	02	13	13
31	Học viện Chính trị Khu vực IV	108	01	02	6	3

[Nguồn: 101)

Phụ lục 7
TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN CỦA HỌC VIỆN
CTQG HỒ CHÍ MINH TỪ NĂM 2017 - 2022

NĂM 2018	HTXS NV	HTTNV	HTNV	Không HTNV	Không đánh giá	Tổng
1. Giảng viên giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý	135	239	10	0	0	384
Trung tâm Học viện	47	82	2	0	0	131
Học viện CTKV I	12	41	5	0	0	58
Học viện CTKV II	16	33	2	0	0	51
Học viện CTKV III	21	20	0	0	0	41
Học viện CTKV IV	2	15	1	0	0	18
Học viện BC và TT	37	48	0	0	0	85
2. Giảng viên không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý	82	560	72	5	1	720
Trung tâm Học viện	34	174	22	3	1	234
Học viện CTKV I	9	81	6	1	0	97
Học viện CTKV II	7	75	21	0	0	103
Học viện CTKV III	8	46	2	1	0	57
Học viện CTKV IV	3	23	0	0	0	26
Học viện BC và TT	21	161	21	0	0	203
NĂM 2019						
1. Giảng viên giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý	161	193	8	0	0	362
Trung tâm Học viện	61	70	4	0	0	135
Học viện CTKV I	19	30	1	0	0	50
Học viện CTKV II	24	25	0	0	0	49
Học viện CTKV III	15	22	2	0	0	39

Học viện CTKV IV	3	15	0	0	0	18
Học viện BC và TT	39	31	1	0	0	71
2. Giảng viên không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý	77	577	73	3	0	730
Trung tâm Học viện	26	181	19	0	0	226
Học viện CTKV I	3	80	14	2	0	99
Học viện CTKV II	7	87	19	0	0	113
Học viện CTKV III	9	37	10	1	0	57
Học viện CTKV IV	7	27	0	0	0	34
Học viện BC và TT	25	165	11	0	0	201
NĂM 2020						
1. Giảng viên giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý	161	184	5	2	0	352
Trung tâm Học viện	55	70	0	2	0	127
Học viện CTKV I	21	26	2	0	0	49
Học viện CTKV II	26	23	3	0	0	52
Học viện CTKV III	11	27	0	0	0	38
Học viện CTKV IV	10	8	0	0	0	18
Học viện BC và TT	38	30	0	0	0	68
2. Giảng viên không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý	137	505	65	3	2	712
Trung tâm Học viện	44	143	25	3	2	217
Học viện CTKV I	11	82	7	0	0	100
Học viện CTKV II	9	84	12	0	0	105
Học viện CTKV III	18	32	10	0	0	60
Học viện CTKV IV	15	16	0	0	0	31

Học viện BC và TT	40	148	11	0	0	199
Học viện CTKV II	9	84	12	0	0	105
Học viện CTKV III	26	48	10	0	0	84
Học viện CTKV IV	15	26	0	0	0	41
Học viện BC và TT	69	155	11	0	0	235
NĂM 2021						
Trung tâm Học viện	90	183	6	0	1	280
Học viện CTKV I	33	130	1	0	0	164
Học viện CTKV II	12	84	12	0	0	108
Học viện CTKV III	27	56	6	4	0	93
Học viện CTKV IV	13	32	0	0	0	45
Học viện BC&TT	69	155	11	0	0	235
NĂM 2022						
Trung tâm Học viện	82	194	19	0	0	324
Học viện CTKV I	21	98	02	0	0	122
Học viện CTKV II	33	96	06	0	0	136
Học viện CTKV III	20	55	02	03	03	83
Học viện CTKV IV	16	36	0	0	0	52
Học viện BC&TT	63	155	18	03	03	244

(Nguồn: tác giả tự tổng hợp qua báo cáo kết quả tình hình năm của Vụ Tổ chức – Cán bộ)

Phụ lục 8
SỐ LIỆU ĐẢNG VIÊN CỦA ĐẢNG BỘ HỌC VIỆN CTQG HỒ CHÍ MINH
(Đến hết ngày 31-12-2022)

Đơn vị	Tổng số đảng viên	Chính thức	Dự bị	Nam	Nữ	Ngạch				Học hàm, học vị, trình độ chuyên môn							LLCT			Ghi chú	
						CVCC và tương đương	CVC và tương đương	Chuyên viên và tương đương	Cán sự, nhân viên	Giáo sư	Phó Giáo sư	Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng, TC	Khác	Cao cấp, CNCT và tương đương	Trung cấp	Sơ cấp		Khác
Trung tâm Học viện	726	664	62	371	355	173	202	288	63	5	90	210	258	120	18	23	472	105	108	41	-
Học viện Chính trị khu vực I	274	265	09	104	170	22	100	133	19	0	10	75	129	53	7	-	168	15	5	-	-
Học viện Chính trị khu vực II	216	211	5	100	116	12	50	137	17	0	4	48	114	39	4	7	119	9	0	88	-
Học viện Chính trị khu vực III	173	172	01	90	83	26	55	71	21	0	10	42	71	39	7	4	111	02	-	60	-
Học viện Chính trị khu vực IV	91	87	03	53	38	04	22	62	03	0	01	17	57	10	0	06	73	0	0	18	-
Học viện Báo chí và Tuyên truyền	389	359	30	132	257	43	106	162	0	1	34	123	167	16	5	0	208	63	27	13	78 ĐV là HV, SV
Tổng cộng	1.869	1.758	110	850	1.019	280	535	853	124	5	149	525	796	277	41	41	1.151	194	140	160	78 ĐV là HV, SV

[Nguồn: 65]

Phụ lục 9
BẢNG TỔNG HỢP ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG ĐẢNG BỘ,
CHI BỘ VÀ ĐẢNG VIÊN NĂM 2022

TT	Tên đảng bộ, chi bộ	Tổng số đảng viên	Trong đó		Số ĐV tham gia đánh giá	Số ĐV không tham gia đánh giá	Chất lượng đảng viên				Đề nghị xếp loại chất lượng
			Chính thức	Dự bị			HTXS nhiệm vụ	HTT nhiệm vụ	HTNV	Không HTNV	
I	Đảng bộ	1330	1290	40	1321	9	184	1098	29	10	
1	Học viện Báo chí và tuyên truyền	389	359	30	389	0	61	312	16	5	HTTNV
2	Học viện Chính trị khu vực I	275	270	5	274	1	13	257	3	1	HTXS NV
3	Học viện Chính trị khu vực II	205	198	7	198	7	30	162	5	1	HTTNV
4	Học viện Chính trị khu vực III	174	173	1	173	1	32	136	3	2	HTXS NV
5	Học viện Chính trị khu vực IV	94	94	0	94	0	16	76	1	1	HTTNV
6	Văn phòng Học viện	100	97	3	100	0	16	84	0	0	HTTNV
7	Viện Thông tin Khoa học	48	48	0	48	0	9	39	0	0	HTTNV
8	Viện Lịch sử Đảng	40	39	1	40	0	7	32	1	0	HTTNV
II	Chi bộ	523	517	6	520	3	89	416	14	1	HTTNV
1	Vụ Tổ chức - Cán bộ	27	27	0	27	0	5	22	0	0	HTTNV

TT	Tên đảng bộ, chi bộ	Tổng số đảng viên	Trong đó		Số ĐV tham gia đánh giá	Số ĐV không tham gia đánh giá	Chất lượng đảng viên				Đề nghị xếp loại chất lượng
			Chính thức	Dự bị			HTXS nhiệm vụ	HTT nhiệm vụ	HTNV	Không HTNV	
2	Vụ Quản lý đào tạo	37	35	2	37	0	7	29	1	0	HTTNV
3	Vụ Quản lý khoa học	23	23	0	23	0	5	18	0	0	HTTNV
4	Vụ Các trường chính trị	13	13	0	13	0	2	11	0	0	HTXS NV
5	Vụ Hợp tác quốc tế	16	15	1	15	1	3	11	1	0	HTTNV
6	Vụ Kế hoạch - Tài chính	17	17	0	17	0	2	15	0	0	HTTNV
7	Ban Thanh tra	10	10	0	10	0	2	8	0	0	HTTNV
8	Viện Triết học	17	17	0	17	0	3	14	0	0	HTTNV
9	Viện Chủ nghĩa xã hội khoa học	20	20	0	20	0	4	14	2	0	HTTNV
10	Viện Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng	22	22	0	21	1	4	17	0	0	HTTNV
11	Viện Xây dựng Đảng	26	26	0	26	0	4	22	0	0	HTTNV
12	Viện Chính trị học	22	22	0	22	0	2	17	3	0	HTTNV
13	Viện Nhà nước và pháp luật	25	24	1	25	0	5	20	0	0	HTTNV
14	Viện Xã hội học và Phát triển	15	15	0	15	0	0	14	0	1	HTTNV
15	Viện Văn hóa và Phát triển	16	16	0	16	0	3	13	0	0	HTXS NV

TT	Tên đảng bộ, chi bộ	Tổng số đảng viên	Trong đó		Số ĐV tham gia đánh giá	Số ĐV không tham gia đánh giá	Chất lượng đảng viên				Đề nghị xếp loại chất lượng
			Chính thức	Dự bị			HTXS nhiệm vụ	HTT nhiệm vụ	HTNV	Không HTNV	
16	Viện Quan hệ quốc tế	22	22	0	22	0	3	15	4	0	HTTNV
17	Viện kinh tế	26	26	0	26	0	5	20	1	0	HTTNV
18	Viện Kinh tế chính trị học	24	24	0	24	0	4	20	0	0	HTTNV
19	Viện Quyền con người	20	20	0	20	0	4	16	0	0	HTTNV
20	Viện Tôn giáo và Tín ngưỡng	14	14	0	14	0	2	11	1	0	HTXS NV
21	Viện Lãnh đạo học và Chính sách công	24	24	0	24	0	4	19	1	0	HTTNV
22	Tạp chí Lý luận chính trị	17	17	0	17	0	3	14	0	0	HTTNV
23	Nhà xuất bản Lý luận chính trị	25	25	0	25	0	5	20	0	0	HTXS NV
24	Trung tâm Ứng dụng Công nghệ thông tin	16	16	0	16	0	3	13	0	0	HTTNV
25	Ban Quản lý dự án đầu tư xây dựng	9	8	1	9	0	2	7	0	0	HTTNV
26	Ban Công tác Đảng - Đoàn thể	17	17	0	17	0	3	14	0	0	HTXS NV
27	Văn phòng đại diện phía Nam	3	2	1	2	1	0	2	0	0	HTTNV
	Cộng (I, II)	1853	1807	46	1841	12	273	1514	43	11	

[Nguồn: 65]

Phụ lục 10

Tổng hợp bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giao quyền, phụ trách, điều hành, kéo dài thời gian, giữ chức vụ, thôi giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý tại Trung tâm Học viện giai đoạn 2020 – 2022

TT	Nội dung	2020	2021	2022	Ghi chú
1	Bổ nhiệm				
1.1	Cấp Vụ trưởng và tương đương	2	5	2	
1.2	Cấp Phó Vụ trưởng và tương đương	4	10	3	
1.3	Cấp Trưởng phòng và tương đương	3	4	0	
1.4	Cấp Phó Trưởng phòng và tương đương	4	3	0	
2	Bổ nhiệm lại				
2.1	Cấp Vụ trưởng và tương đương	3	2	1	
2.2	Cấp Phó Vụ trưởng và tương đương	5	4	4	
2.3	Cấp Trưởng phòng và tương đương	0	1	2	
2.4	Cấp Phó Trưởng phòng và tương đương	2	0	1	
3	Điều động và bổ nhiệm				
3.1	Cấp Vụ trưởng và tương đương	7	0	0	
3.2	Cấp Phó Vụ trưởng và tương đương	1	11	1	
3.3	Cấp Trưởng phòng và tương đương	0	0	0	
3.4	Cấp Phó Trưởng phòng và tương đương	2	0	0	
4	Giao quyền	1	0	0	
5	Giao phụ trách	1	1	0	
6	Giao điều hành	3	0	0	
7	Từ chức	0	0	0	
8	Thôi giữ chức vụ	1	1	0	
9	Miễn nhiệm	0	0	0	
	Tổng cộng	39	42	14	

[Nguồn: 101]

Phụ lục 11
KẾT QUẢ CÔNG TÁC TỔ CHỨC, CÁN BỘ CỦA
HỌC VIỆN CTQG HỒ CHÍ MINH TỪ NĂM 2017 -2023

I. BỔ NHIỆM, LUÂN CHUYỂN, TUYỂN DỤNG CÁN BỘ

Năm	Quyết định bổ nhiệm	Quyết định bổ nhiệm lại	Điều động và bổ nhiệm	Giao nhiệm vụ	Tiếp nhận cán bộ
2017	37	33	22	05	03
2018	12	19	14	13	03
2019	51	15	09	9	11
2020	42	22	13	15	11
2021	37	13	18	10	8
2022	25	29	22	16	12
2023	16	04	07	02	09
Tổng	220	135	105	70	57

II. CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ

Năm	Số lớp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo Nghị định 101/2017/NĐ-CP	Số lớp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo Đề án 587	Số lượng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng xây dựng mới theo Đề án 587
2017	32		
2018	28		
2019	44		

2020	53	618	01
2021	59	797	05
2022	50	1035	07
2023	45		04
Tổng	311	2450	17

III. CÔNG TÁC CHÍNH SÁCH CÁN BỘ

Năm	Bổ nhiệm chức danh		Thăng hạng viên chức (hạng III lên hạng II)	Thăng hạng viên chức (hạng II lên hạng I)	Nâng lương trước thời hạn	Nâng lương thường xuyên/vượt khung	Tăng phụ cấp thâm niên nhà giáo	Xét hưởng phụ cấp ưu đãi nhà giáo	Chuyển ngạch	Kéo dài thời gian công tác	Chấm dứt hợp đồng	Số lượt cán bộ đi công tác trong nước, ngoài nước (cả KP tự túc)
	Giáo sư	PGS										
2017		24	135	56	108	238	215	13	05	30		470
2018		18	80	34	4	223	211	05	01	72		284
2019		01			92	275	173		31	58		515
2020		02	190	26	95	266	178			58		294
2021		03			79	182	168		56	51	24	251
2022	01	03		03	89	227	176	17		34	29	330
2023				02					03	8		91
Tổng	01	51	405	121	467	1411	1121	35	96	311	53	2235

[Nguồn: 106]

Phụ lục 12
TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐI THỰC TẾ, LUÂN CHUYỂN,
CHUYỂN CÔNG TÁC CÁN BỘ CỦA HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ
QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH TỪ NĂM 2017 - 2023

Đơn vị tính: Lượt cán bộ

Đơn vị	2017	2018	2019	2020
Học viện Chính trị khu vực I	34	48	42	44
Học viện Chính trị khu vực II	44	39	34	38
Học viện Chính trị khu vực III	20	31	28	26
Học viện Chính trị khu vực IV	14	11	10	11
Học viện Báo chí và Tuyên truyền	16	11	14	12

[Nguồn: 106]

Phụ lục 13

1. KẾT QUẢ QUY HOẠCH CÁN BỘ GIAI ĐOẠN 2021 - 2026

(Số liệu tính đến 30-6-2023)

Tiêu chí	Phó Giám đốc Học viện	Các chức danh quy hoạch thuộc diện Giám đốc Học viện trực tiếp quản lý			
		Vụ trưởng và tương đương	Phó Vụ trưởng và tương đương	Trưởng phòng và tương đương	Phó Trưởng phòng và tương đương
<i>I</i>	7	8	9	10	11
Số cán bộ đưa vào quy hoạch	9	63	147	173	281
* Trong đó: - Nữ	2	20	66	98	176
- Dân tộc thiểu số	0	1	1	2	4
* Phân tích tổng số theo:					
1. Tuổi đời					
- Từ 40 tuổi trở xuống	0	0	16	16	103
- Từ trên 40 tuổi đến 50 tuổi	8	30	96	118	156
- Từ trên 50 tuổi	1	33	35	39	22
2. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ					
- Cao đẳng	0	0	0	0	0
- Đại học	0	0	0	4	18
- Trên đại học	9	63	147	169	263
3. Trình độ lý luận chính trị					
- Trung cấp	0	0	0	4	35
- Cao cấp, cử nhân	9	63	147	169	246

[Nguồn:65]

2. KẾT QUẢ QUY HOẠCH CÁN BỘ GIAI ĐOẠN 2026 - 2031

(Số liệu tính đến 30-6-2023)

Tiêu chí	Phó Giám đốc Học viện	Các chức danh quy hoạch thuộc diện Giám đốc Học viện trực tiếp quản lý			
		Vụ trưởng và tương đương	Phó Vụ trưởng và tương đương	Trưởng phòng và tương đương	Phó Trưởng phòng và tương đương
<i>1</i>	7	8	9	10	11
Số cán bộ đưa vào quy hoạch	10	58	154	175	295
* Trong đó: - Nữ	2	17	75	100	181
- Dân tộc thiểu số	0	1	1	2	4
* Phân tích tổng số theo:					
1. Tuổi đời					
- Từ 40 tuổi trở xuống	0	0	20	20	116
- Từ trên 40 tuổi đến 50 tuổi	8	36	113	129	169
- Từ trên 50 tuổi	2	22	21	26	10
2. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ					
- Cao đẳng	0	0	0	0	0
- Đại học	0	0	0	3	20
- Trên đại học	10	58	154	172	275
3. Trình độ lý luận chính trị					
- Trung cấp	0	0	0	3	41
- Cao cấp, cử nhân	10	58	154	172	254

[Nguồn: 65]

Phụ lục 14**KẾT QUẢ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG TỪ NĂM 2017 - 2023****I. BIÊN SOẠN, CẬP NHẬT VÀ PHÁT TRIỂN GIÁO TRÌNH, CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG***(Đơn vị tính: Chương trình)*

Hệ lớp	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Tổng
Cao cấp LLCT	31	12	11	12	20	12	09	107
Bồi dưỡng chức danh theo phân cấp đào tạo	06	05	22	05	18	38	12	106
Đào tạo đại học	32	47	40	88	43	75	75	400
Đào tạo thạc sĩ	04	04	03	01	01	01	01	15
Đào tạo tiến sĩ	-	-	02	-	-	-	-	02

II. TỔ CHỨC, QUẢN LÝ CÁC HỆ LỚP*(Đơn vị tính: học viên)*

Hệ lớp	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Tổng
Cao cấp LLCT	12791	11903	12938	10228	13512	9536	5548	76456
Bồi dưỡng chức danh theo phân cấp đào tạo	4186	4949	4606	6450	7810	4864	1531	34396
Đào tạo đại học	7321	6809	7663	8111	8895	10112	29	48940
Đào tạo thạc sĩ	2596	2444	1995	1456	1375	1777	590	12233
Đào tạo tiến sĩ	273	170	195	148	128	163	124	1201

[Nguồn: 106]

Phụ lục 15**KẾT QUẢ CÔNG TÁC KHOA HỌC TRONG CÁC NĂM 2017 - 2023****I. ĐỀ ÁN, ĐỀ TÀI KHOA HỌC**

Loại hình khoa học	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Tổng
Đề tài thuộc Đề án khoa học trọng điểm (Mã số KX), nhiệm vụ Ban Bí thư giao, Đề án do Thủ tướng Chính phủ giao	37	52	50	32	22	22	53	268
Đề án khoa học cấp bộ trọng điểm/Đề tài khoa học cấp bộ/cấp bộ trọng điểm	104	85	77	89	80	62	110	607
Đề tài cấp cơ sở phân cấp và không phân cấp	198	188	200	145	140	140	140	1151
Đề tài cấp cơ sở tự chủ	-	-	-	172	139	137	137	585
Dự án điều tra cơ bản	08	07	06	06	07	05	07	46
Chương trình/dự án khoa học hợp tác quốc tế	03	04	04	04	02	02	03	22
Chương trình/dự án khoa học hợp tác với các cơ quan/địa phương	07	09	08	05	04	27	27	87

II. HỘI THẢO, TỌA ĐÀM KHOA HỌC/ BÁO CÁO KIẾN NGHỊ/GÓP Ý

Loại hình khoa học	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Tổng
Hội thảo, tọa đàm khoa học cấp quốc gia, quốc tế	18	32	08	12	14	04	09	199
Hội thảo, tọa đàm khoa học cấp bộ, liên bộ			18	11	10	42	21	
Hội thảo, tọa đàm khoa học cấp cơ sở	49	61	94	97	88	90	100	579
Báo cáo kiến nghị, chuyên đề gửi các đồng chí Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Phó Chủ tịch Quốc hội, Phó Thủ tướng chính phủ, Phó Chủ tịch nước, Trưởng các ban Đảng và Bộ trưởng liên quan/các cơ quan Trung ương	12	20	36/33	14	12	20	04	82
Góp ý các văn bản của các Bộ, ban ngành, địa phương	30	33	26	38	38	36	43	244

[Nguồn: 106]

III. CÔNG TRÌNH/BÀI VIẾT BẢO VỆ NỀN TẢNG TƯ TƯỞNG CỦA ĐẢNG, ĐẤU TRANH PHẢN BÁC CÁC QUAN ĐIỂM SAI TRÁI, THÙ ĐỊCH TRONG TÌNH HÌNH MỚI

Năm	Bài viết trên các tạp chí/báo in	Bài viết đăng tải lên trang truyền thông
2018	21	05
2019	39	09
2020	369	361
2021	716	1234
2022	853	1348
2023	391	628
Tổng	2389	3585

[Nguồn: 106]

Phụ lục 16**PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN**

(Mẫu phiếu dùng cho cán bộ lãnh đạo, quản lý và giảng viên)

Xin chào Đồng chí!

Để có cơ sở dữ liệu thực tiễn phục vụ nghiên cứu vấn đề “*Công tác đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn hiện nay*”, chúng tôi trân trọng xin ý kiến của Đồng chí về các nội dung có liên quan dưới đây bằng cách khoanh tròn vào các số cần chọn; tích vào các ô thích hợp hoặc điền thông tin vào trong các câu hỏi cụ thể; nếu có ý kiến bổ sung hoặc giải thích, đề nghị đồng chí ghi cụ thể phương án trả lời.

Ý kiến của Đồng chí sẽ góp phần quan trọng cho thành công của nghiên cứu. Mọi thông tin do Đồng chí cung cấp sẽ được quản lý theo nguyên tắc khuyết danh, chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu. Chúng tôi cam kết thông tin của Đồng chí sẽ không được nêu ở bất cứ tài liệu nào.

Rất mong nhận được sự cộng tác của Đồng chí!

Trân trọng cảm ơn!

A. THÔNG TIN CHUNG

A1. Đơn vị công tác:.....

A2. Vị trí công tác

1. Lãnh đạo, quản lý	<input type="checkbox"/>
2. Giảng viên	<input type="checkbox"/>

A3. Thâm niên công tác?

1. Dưới 5 năm	<input type="checkbox"/>
2. Trên 5 năm	<input type="checkbox"/>
3. 10 -15 năm	<input type="checkbox"/>
4. 15-20 năm	<input type="checkbox"/>
5. 20 -30 năm	<input type="checkbox"/>
6. Trên 30 năm	<input type="checkbox"/>

A4. Học hàm/học vị cao nhất của đồng chí?

1. Thạc sĩ	<input type="checkbox"/>
2. Tiến sĩ	<input type="checkbox"/>
3. Phó Giáo sư	<input type="checkbox"/>
4. Giáo sư	<input type="checkbox"/>
5. Khác	<input type="checkbox"/>

B. NỘI DUNG

B1. Theo Đồng chí, đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (sau đây gọi tắt là Học viện) có những vai trò nào?

1. Góp phần xây dựng đội ngũ giảng viên có đủ phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.	<input type="checkbox"/>
2. Góp phần xây dựng cấp ủy, tổ chức cơ sở đảng trong sạch vững mạnh, xây dựng cơ quan, khoa, đơn vị vững mạnh toàn diện	<input type="checkbox"/>
3. Góp phần nâng cao chất lượng công tác cán bộ	<input type="checkbox"/>
4. Góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của Học viện	<input type="checkbox"/>
5. Ý kiến khác.....	<input type="checkbox"/>

B2. Đồng chí tiếp cận thông tin các văn bản về đánh giá giảng viên của Học viện theo hình thức nào? (có thể chọn nhiều phương án)

1. Cổng Thông tin điện tử Học viện	<input type="checkbox"/>
2. Các văn bản tại đơn vị	<input type="checkbox"/>
3. Thông tin từ lãnh đạo đơn vị phổ biến	<input type="checkbox"/>
4. Thông tin từ bạn bè, đồng nghiệp	<input type="checkbox"/>

B3. Đồng chí đánh giá như thế nào về tầm quan trọng và sự cần thiết đánh giá giảng viên của Học viện hiện nay?

1. Rất quan trọng	<input type="checkbox"/>
2. Quan trọng	<input type="checkbox"/>
3. Bình thường	<input type="checkbox"/>
4. Khó trả lời	<input type="checkbox"/>

B4. Đồng chí đã gặp phải khó khăn gì khi thực hiện việc đánh giá, xếp loại của bản thân? (có thể chọn nhiều phương án, đánh số thứ tự ưu tiên từ số 01 là khó nhất)

Khó khăn đã gặp phải khi thực hiện việc đánh giá, xếp loại của bản thân	Thứ tự ưu tiên			
	1	2	3	4
1. Văn bản hướng dẫn chưa khoa học	1	2	3	4
2. Nội dung, phương pháp, quy trình đánh giá chưa cụ thể	1	2	3	4
3. Phiếu tự đánh giá, xếp loại còn khó hiểu	1	2	3	4
4. Minh chứng thành tích nhiều	1	2	3	4
5. Cấp ủy, lãnh đạo đơn vị đánh giá, xếp loại chưa công bằng, thực chất, khách quan	1	2	3	4
6. Cán bộ phụ trách về công tác đánh giá, xếp loại của đơn vị chưa hướng dẫn kịp thời hoặc chưa hướng dẫn đúng quy định	1	2	3	4
7. Điều kiện, tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá, xếp loại chưa phù hợp với tình hình thực tế của Học viện	1	2	3	4

B5. Đồng chí hãy cho biết đánh giá, xếp loại giảng viên của Học viện nhằm mục đích gì? (có thể lựa chọn nhiều phương án)

1. Tuyển dụng	<input type="checkbox"/>
2. Bỏ nhiệm, bổ nhiệm lại	<input type="checkbox"/>
3. Đào tạo, bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>
4. Bố trí, sử dụng cán bộ	<input type="checkbox"/>
5. Quy hoạch, luân chuyển, biệt phái	<input type="checkbox"/>
6. Đánh giá, xếp loại chất lượng đảng viên	<input type="checkbox"/>
7. Xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp	<input type="checkbox"/>
8. Thi đua, khen thưởng	<input type="checkbox"/>
9. Tăng lương, thưởng, thu nhập tăng thêm	<input type="checkbox"/>
10. Nâng cao chất lượng và kiểm soát hoạt động giảng dạy của giảng viên	<input type="checkbox"/>
11. Lưu hồ sơ	<input type="checkbox"/>
12. Ý kiến khác.....	

B6. Theo Đồng chí, nội dung đánh giá giảng viên gồm những vấn đề nào sau đây?

1. Về tư tưởng chính trị	<input type="checkbox"/>
2. Về đạo đức, lối sống	<input type="checkbox"/>
3. Thực hiện quy chế làm việc, giữ gìn kỷ cương, kỷ luật và tác phong, lễ lối làm việc	<input type="checkbox"/>
4. Kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn	<input type="checkbox"/>
5. Ý kiến khác.....	

B7. Ý kiến của Đồng chí về phẩm chất, năng lực của giảng viên ở đơn vị đồng chí hiện nay?

Nội dung	Mức độ đánh giá			
	Tốt	Khá	TB	Kém
1. Lập trường, bản lĩnh chính trị	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Nhận thức, trách nhiệm với công việc	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Phẩm chất đạo đức, lối sống	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Năng lực chuyên môn nghiệp vụ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B8. Ý kiến của Đồng chí về kết quả thực hiện quy trình đánh giá giảng viên hằng năm của Học viện hiện nay?

Nội dung	Mức độ đánh giá			
	Tốt	Khá	TB	Kém
1. Tự nhận xét đánh giá của giảng viên	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Tập thể và cấp ủy đánh giá giảng viên	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Thủ trưởng cơ quan, đơn vị trực tiếp đánh giá giảng viên	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Thông báo kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng giảng viên	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B9. Ý kiến của Đồng chí về kết quả thực hiện nội dung đánh giá giảng viên theo các khâu trong công tác cán bộ của Học viện hiện nay?

Nội dung	Mức độ đánh giá			
	Tốt	Khá	TB	Kém
1. Thực hiện quy hoạch cán bộ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cán bộ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Thực hiện điều động, bổ nhiệm cán bộ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B11. Đồng chí đánh giá như thế nào về nhận thức, trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng sau đối với công tác đánh giá giảng viên của Học viện hiện nay?

Tổ chức, lực lượng	Mức độ đánh giá			
	Tốt	Khá	TB	Kém
1. Đảng ủy, Giám đốc Học viện	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Cấp ủy, tổ chức đảng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Cơ quan tham mưu tổ chức, cán bộ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Lãnh đạo đơn vị/khoa/phòng/ban	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Tổ chức chính trị - xã hội	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Cấp ủy, chính quyền, đoàn thể địa phương nơi cán bộ cư trú	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B12. Theo đồng chí, công tác đánh giá giảng viên của Học viện có những hạn chế nào sau đây?

1. Một số quy định của Đảng, Nhà nước và Học viện về công tác cán bộ nói chung, đánh giá giảng viên nói riêng chưa được ban hành đồng bộ, kịp thời, làm cho quá trình đánh giá giảng viên cấp cơ sở ở các đảng bộ Học viện có thời điểm còn lúng túng	<input type="checkbox"/>
2. Việc thực hiện hình thức, phương pháp, quy trình, nguyên tắc, các yêu cầu theo nội dung đánh giá giảng viên có nơi còn lúng túng, chưa thực sự chặt chẽ, thống nhất	<input type="checkbox"/>
3. Kết quả đánh giá giảng viên của các đơn vị, khoa, phòng, ban có mặt chưa đáp ứng tốt yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên	<input type="checkbox"/>
4. Việc lãnh đạo, chỉ đạo, phối hợp các tổ chức có liên quan tới công tác đánh giá giảng viên của Học viện chưa thường xuyên, liên tục, hiệu quả chưa cao	<input type="checkbox"/>
5. Ý kiến khác (ghi rõ)	

B13. Theo đồng chí, nguyên nhân nào làm hạn chế hiệu quả đánh giá giảng viên của Học viện hiện nay?

1. Một số cấp ủy, lãnh đạo đơn vị chưa thật sự coi trọng và nhận thức chưa thực sự đầy đủ, sâu sắc về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của công tác đánh giá giảng viên đối với việc hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị.	<input type="checkbox"/>
2. Một số đơn vị, cấp ủy cơ sở chưa thực hiện tốt các nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình trong đánh giá giảng viên	<input type="checkbox"/>

3. Một số giảng viên chưa nhận thức đầy đủ về vai trò, trách nhiệm của bản thân trong đánh giá; chưa nghiên cứu, tìm hiểu, đọc kỹ văn bản hướng dẫn trước khi thực hiện việc đánh giá, xếp loại và bình xét danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng.	<input type="checkbox"/>
4. Việc kiểm tra, giám sát công tác đánh giá giảng viên quản lý chưa thường xuyên	<input type="checkbox"/>
5. Sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm công tác đánh giá giảng viên của Học viện còn hình thức	<input type="checkbox"/>
6. Ý kiến khác (ghi rõ)	

B14. Đồng chí hãy sắp xếp theo thứ tự ưu tiên (từ 1-5) những giải pháp để thực hiện tốt công tác đánh giá giảng viên của Học viện trong những năm tiếp theo?

Nội dung	1	2	3	4	5
1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy các cấp, thủ trưởng đơn vị và cán bộ, giảng viên về thực hiện tốt công tác đánh giá giảng viên của Học viện	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Cụ thể hóa, hoàn thiện quy định về tiêu chuẩn giảng viên, chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị làm căn cứ đánh giá giảng viên	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Tiếp tục đổi mới nội dung phương pháp, hình thức đánh giá giảng viên của Học viện	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Gắn công tác đánh giá giảng viên với các khâu trong công tác cán bộ đối với giảng viên	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Phát huy vai trò, trách nhiệm của các của các cơ quan, tổ chức và tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Phát huy tính trung thực, tự giác, chủ động của giảng viên trong tự đánh giá	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Tất cả phương án trên	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Ý kiến khác (ghi rõ).....					

B15. (*câu hỏi mở*): Theo Đồng chí, công tác đánh giá giảng viên của Học viện giai đoạn hiện nay cần đặc biệt quan tâm giải quyết những vấn đề gì? (*viết tự do*):

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn sự cộng tác của Đồng chí!

Phụ lục 17**PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN***(Mẫu dùng cho học viên/sinh viên)*

Xin chào Đồng chí!

Để có cơ sở dữ liệu thực tiễn phục vụ nghiên cứu đề tài “*Công tác đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn hiện nay*”, chúng tôi trân trọng xin ý kiến của Đồng chí về các nội dung có liên quan dưới đây bằng cách khoanh tròn vào các số cần chọn; điền X vào các ô thích hợp hoặc điền thông tin vào trong các câu hỏi cụ thể; nếu có ý kiến bổ sung hoặc giải thích, đề nghị đồng chí ghi cụ thể..

Ý kiến của Đồng chí sẽ góp phần quan trọng cho thành công của nghiên cứu. Mọi thông tin do Đồng chí cung cấp sẽ được quản lý theo nguyên tắc khuyết danh, chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu. Chúng tôi cam kết tên của Đồng chí sẽ không được nêu ở bất cứ một tài liệu nào.

Rất mong nhận được sự cộng tác của đồng chí!

Trân trọng cảm ơn!

A. THÔNG TIN CHUNG**A1. Đồng chí là học viên lớp nào?**

1	Lớp đào tạo giảng viên Lý luận chính trị	<input type="checkbox"/>
2	Đại học	<input type="checkbox"/>
3	Cao cấp	<input type="checkbox"/>
4	Cao học	<input type="checkbox"/>
5	Nghiên cứu sinh	<input type="checkbox"/>
6	Lớp Bồi dưỡng kiến thức Kinh điển Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh	<input type="checkbox"/>

A2. Cơ quan công tác hiện nay (đối với đối tượng là sinh viên vui lòng ghi rõ Lớp học)?.....

B. NỘI DUNG

B1. Hãy cho biết mức độ đồng ý của Đồng chí về các nội dung dưới đây (hãy đọc kỹ và đánh dấu X vào ô thích hợp nhất) trong đó:

1. Rất đồng ý; 2. Đồng ý; 3. Không đồng ý; 4. Phân vân

I	Nội dung giảng dạy	Mức độ đánh giá			
		1	2	3	4
1	Phù hợp mục tiêu, chuẩn đầu ra của học phần				
2	Bảo đảm sự chính xác, rõ ràng, logic và có trọng tâm				
3	Được mở rộng và cập nhật thường xuyên				
4	Bảo đảm tính khoa học và thực tiễn; kế thừa, liên thông về trình độ đào tạo				
5	Gắn kết và kế thừa kiến thức các học phần liên quan trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng				
II	Phương pháp giảng dạy	1	2	3	4
6	Ngôn ngữ diễn đạt rõ ràng, dễ hiểu				
7	Sinh động, tạo hứng thú và kích thích tính tích cực của người học				
8	Khuyến khích tư duy độc lập và sáng tạo của người học				
9	Phối hợp linh hoạt, sử dụng hiệu quả các phương pháp giảng dạy hiện đại				
10	Hướng dẫn rõ ràng và có biện pháp kiểm tra tự học, tự nghiên cứu của người học				
11	Phân phối thời gian hợp lý, phù hợp mục tiêu và nội dung giờ học				
III	Ý thức trách nhiệm và giao tiếp sư phạm	1	2	3	4
12	Bảo đảm giảng dạy theo đúng chương trình học phần				
13	Bảo đảm thực hiện đúng kế hoạch giảng dạy, kế hoạch dạy bù, có thông báo trước khi thay đổi lịch				
14	Sử dụng thời gian lên lớp đúng mục đích và hiệu quả				
15	Nhiệt tình, sẵn sàng hướng dẫn, giải đáp thắc mắc của người học trong và ngoài giờ lên lớp				
16	Có thái độ thân thiện, tôn trọng người học				
17	Trang phục, lời nói, hành vi phù hợp chuẩn mực nhà giáo				

B2. Đồng chí đánh giá thế nào về phẩm chất, đạo đức, lối sống và phong cách làm việc của giảng viên Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (gọi tắt là Học viện) hiện nay?

Nội dung	Mức độ đánh giá			
	Tốt	Khá	Đạt	Khó đánh giá
1. Phẩm chất chính trị	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Đạo đức, lối sống	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Phong cách làm việc	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ý thức tổ chức kỷ luật	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Tinh thần trách nhiệm, thái độ làm việc	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B3. Đồng chí đánh giá thế nào về năng lực nghề nghiệp của giảng viên Học viện hiện nay?

Nội dung	Mức độ đánh giá			
	Tốt	Khá	Đạt	Khó đánh giá
1. Trình độ chuyên môn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Năng lực sư phạm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Năng lực nghiên cứu khoa học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Năng lực ứng dụng công nghệ thông tin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Năng lực sử dụng ngoại ngữ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B4. Đồng chí cho biết sự hài lòng của Đồng chí đối với giảng viên của Học viện hiện nay?

1. Rất hài lòng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Hài lòng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Bình thường	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Khó đánh giá	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B5. Đồng chí hãy chọn mức độ phù hợp các hình thức thông tin phản hồi của Học viên dưới đây?

1. Rất cần thiết và có hiệu quả ; 2. Có thể có hiệu quả; 3. Không phù hợp, không hiệu quả

Nội dung	1	2	3
1. Góp ý trực tiếp với giảng viên	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Gửi ý kiến về Học viện/đơn vị/khoa/ phòng/ban	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ý kiến khác (ghi cụ thể)			

B6. Trong quá trình học, đồng chí đã bao giờ có ý kiến phản hồi về việc giảng dạy của Thầy/Cô lên lớp?

1. Chưa bao giờ	<input type="checkbox"/>
2. Đã từng (theo hình thức ở câu B5)	<input type="checkbox"/>

B7. Đồng chí hài lòng về hoạt động và hiệu quả của các cơ chế phản hồi ý kiến của Học viện hiện nay?

1. Rất hài lòng	<input type="checkbox"/>
2. Hài lòng	<input type="checkbox"/>
3. Tạm hài lòng	<input type="checkbox"/>
4. Không hài lòng	<input type="checkbox"/>

B8. Theo Đồng chí, vai trò của đánh giá giảng viên Học viện?

1. Góp phần xây dựng đội ngũ giảng viên có đủ phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ	<input type="checkbox"/>
2. Góp phần xây dựng cấp ủy, tổ chức cơ sở đảng trong sạch vững mạnh, xây dựng cơ quan, khoa, đơn vị vững mạnh toàn diện	<input type="checkbox"/>
3. Góp phần nâng cao chất lượng công tác cán bộ	<input type="checkbox"/>
4. Góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của Học viện	<input type="checkbox"/>
5. Ý kiến khác.....	<input type="checkbox"/>

B8. Đồng chí hãy cho biết mục đích đánh giá, xếp loại giảng viên của Học viện? (có thể lựa chọn nhiều phương án)

1. Tuyển dụng	<input type="checkbox"/>
2. Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại	<input type="checkbox"/>
3. Đào tạo, bồi dưỡng	<input type="checkbox"/>
4. Bố trí, sử dụng cán bộ	<input type="checkbox"/>
5. Quy hoạch, luân chuyển, biệt phái	<input type="checkbox"/>
6. Đánh giá, xếp loại chất lượng đảng viên	<input type="checkbox"/>
7. Xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp	<input type="checkbox"/>
8. Thi đua, khen thưởng	<input type="checkbox"/>
9. Tăng lương, thưởng, thu nhập tăng thêm	<input type="checkbox"/>
10. Nâng cao chất lượng và kiểm soát hoạt động giảng dạy của giảng viên	<input type="checkbox"/>
11. Lưu hồ sơ	<input type="checkbox"/>
12. Tất cả các phương án trên	<input type="checkbox"/>

B9. Theo Đồng chí, nên đánh giá giảng viên ở những hoạt động nào sau đây?

1. Về tư tưởng chính trị	<input type="checkbox"/>
2. Về đạo đức, lối sống	<input type="checkbox"/>
3. Thực hiện quy chế làm việc, giữ gìn kỷ cương, kỷ luật và tác phong, lễ lối làm việc	<input type="checkbox"/>
4. Kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn (giảng dạy, nghiên cứu khoa học)	<input type="checkbox"/>
5. Ý thức phục vụ, tham gia hoạt động xã hội, đoàn thể	<input type="checkbox"/>
6. Tất cả các phương án trên	<input type="checkbox"/>

B10. Theo Đồng chí, để đánh giá giảng viên, nên căn cứ vào thông tin nào sau đây?

1. Giảng viên tự đánh giá	<input type="checkbox"/>
2. Nhận xét của lãnh đạo, cấp ủy (lãnh đạo đơn vị/khoa/phòng/ban; cấp ủy; tổ chức chính trị - xã hội)	<input type="checkbox"/>
3. Ý kiến phản hồi của học viên	<input type="checkbox"/>
4. Ý kiến của đồng nghiệp	<input type="checkbox"/>
5. Ý kiến nơi cư trú	<input type="checkbox"/>
6. Ý kiến khác (ghi cụ thể).....	

B11. Để nâng cao hiệu quả công tác đánh giá giảng viên của Học viện trong những năm tiếp theo, theo đồng chí cần tập trung làm tốt những giải pháp nào sau đây?

1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy các cấp, thủ trưởng đơn vị và cán bộ, giảng viên về thực hiện tốt công tác đánh giá giảng viên của Học viện	<input type="checkbox"/>
2. Cụ thể hóa, hoàn thiện quy định về tiêu chuẩn giảng viên, chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị làm căn cứ đánh giá giảng viên	<input type="checkbox"/>
3. Tiếp tục đổi mới nội dung phương pháp, hình thức đánh giá giảng viên của Học viện	<input type="checkbox"/>
4. Gắn công tác đánh giá giảng viên với các khâu trong công tác cán bộ đối với giảng viên	<input type="checkbox"/>
5. Phát huy vai trò, trách nhiệm của các cửa các cơ quan, tổ chức và tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát	<input type="checkbox"/>
6. Phát huy tính trung thực, tự giác, chủ động của giảng viên trong tự đánh giá	<input type="checkbox"/>
7. Tất cả các phương án trên	<input type="checkbox"/>
8. Ý kiến khác (ghi cụ thể).....	

B12. (câu hỏi mở): (viết tự do):

.....

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn sự cộng tác của Đồng chí!

Phụ lục 18**TỔNG HỢP
KẾT QUẢ XỬ LÝ SỐ LIỆU ĐIỀU TRA***(Dành cho cán bộ lãnh đạo, quản lý)*

Đơn vị điều tra: Trung tâm Học viện (25 phiếu), Học viện Chính trị khu vực I (15 phiếu), Học viện Chính trị khu vực II (15 phiếu), Học viện Chính trị khu vực III (15 phiếu), Học viện Chính trị khu vực IV (15 phiếu), Học viện Báo chí và Tuyên truyền (15 phiếu).

Tổng số phiếu điều tra: 100 phiếu.

STT	Nội dung hỏi và phương án trả lời	Kết quả	
		Số lượng	Tỷ lệ %
I	Đánh giá về vai trò của giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh		
1	Góp phần xây dựng đội ngũ giảng viên có đủ phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ	97	97
2	Góp phần xây dựng cấp ủy, tổ chức cơ sở đảng trong sạch vững mạnh, xây dựng cơ quan, khoa, đơn vị vững mạnh toàn diện	86	86
3	Góp phần nâng cao chất lượng công tác cán bộ	90	90
4	Góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của Học viện	100	100
II	Hình thức tiếp cận thông tin các văn bản về đánh giá giảng viên của Học viện		
1	Cổng Thông tin điện tử Học viện	96	96
2	Các văn bản tại đơn vị	99	99
3	Thông tin từ lãnh đạo đơn vị phổ biến	83	83
4	Thông tin từ bạn bè, đồng nghiệp	19	19

STT	Nội dung hỏi và phương án trả lời	Kết quả	
		Số lượng	Tỷ lệ %
III	Đánh giá về tầm quan trọng và sự cần thiết đánh giá giảng viên của Học viện		
1	Rất quan trọng	91	91

2	Quan trọng	20	20
3	Bình thường	0	0
4	Khó trả lời	0	0

STT	Nội dung hỏi và phương án trả lời	Kết quả			
		1	2	3	4
IV	Những khó khăn khi thực hiện việc đánh giá, xếp loại của bản thân (số thứ tự ưu tiên từ số 01 là khó nhất)				
1	Văn bản hướng dẫn chưa khoa học	67 (67%)	13 (13%)	10 (10%)	10 (10%)
2	Nội dung, phương pháp, quy trình đánh giá chưa cụ thể	55 (55%)	38 (38%)	5 (5%)	2 (2%)
3	Phiếu tự đánh giá, xếp loại còn khó hiểu	15 (15%)	27 (27%)	43 (43%)	15 (15%)
4	Minh chứng thành tích nhiều	98 (98%)	2 (2%)	0 (0%)	0 (0%)
5	Cấp ủy, lãnh đạo đơn vị đánh giá, xếp loại chưa công bằng, thực chất, khách quan	12 (12%)	0 (0%)	24 (24%)	64 (64%)
6	Điều kiện, tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá, xếp loại chưa phù hợp với tình hình thực tế của Học viện	24 (24%)	13 (13%)	44 (44%)	19 (19%)

	Nội dung hỏi và phương án trả lời	Kết quả	
		S.lượng	Tỷ lệ %
V	Đánh giá, xếp loại giảng viên của Học viện nhằm mục đích		
1	Tuyển dụng	45	45
2	Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại	75	75
3	Đào tạo, bồi dưỡng	88	88
4	Bố trí, sử dụng cán bộ	81	81
5	Quy hoạch, luân chuyển, biệt phái	76	76
6	Đánh giá, xếp loại chất lượng đảng viên	100	100

7	Xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp	99	99
8	Thi đua, khen thưởng	100	100
9	Tăng lương, thưởng, thu nhập tăng thêm	98	98
10	Nâng cao chất lượng và kiểm soát hoạt động giảng dạy của giảng viên	100	100
11	Lưu hồ sơ	79	79
VI	Đánh giá giảng viên gồm các nội dung		
1	Về tư tưởng chính trị	100	100
2	Về đạo đức, lối sống	100	100
3	Thực hiện quy chế làm việc, giữ gìn kỷ cương, kỷ luật và tác phong, lễ lễ làm việc	93	93
4	Kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn	100	100
5	Ý kiến khác	2	2

	Nội dung hỏi và phương án trả lời	Kết quả			
		Tốt	Khá	TB	Kém
VII	Đánh giá phẩm chất, năng lực của giảng viên Học viện				
1	Lập trường, bản lĩnh chính trị	91 (91%)	9 (9%)	0	0
2	Nhận thức, trách nhiệm với công việc	58 (58%)	25 (25%)	2 (2%)	0
3	Phẩm chất đạo đức, lối sống	100 (100%)	0	0	0
4	Năng lực chuyên môn nghiệp vụ	80 (80%)	18 (18%)	2 (2%)	0
VIII	Kết quả thực hiện quy trình đánh giá giảng viên hằng năm của Học viện				
1	Tự nhận xét đánh giá của giảng viên	21 (21%)	68 (68%)	11 (11%)	0
2	Tập thể và cấp ủy đánh giá giảng viên	78 (78%)	12 (12%)	10 (10%)	0
3	Thủ trưởng cơ quan, đơn vị trực tiếp đánh giá giảng viên	77 (77%)	12 (12%)	11 (11%)	0

4	Thông báo kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng giảng viên	94 (94%)	6 (6%)	0	0
IX	Kết quả thực hiện nội dung đánh giá giảng viên theo các khâu trong công tác cán bộ của Học viện				
1	Thực hiện quy hoạch cán bộ	40 (40%)	45 (45%)	9 (9%)	6 (6%)
2	Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cán bộ	51 (51%)	46 (46%)	3 (3%)	0
3	Thực hiện điều động, bổ nhiệm cán bộ	25 (25%)	62 (62%)	8 (8%)	5 (5%)
4	Thực hiện công tác quản lý cán bộ	73 (93%)	17 (17%)	10 (10%)	0
5	Thực hiện công tác chính sách cán bộ	63 (63%)	32 (32%)	5 (5%)	0
X	Kết quả của công tác đánh giá giảng viên của Học viện từ 2017 đến nay				
1	Việc quán triệt quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, của Học viện về công tác đánh giá giảng viên	96 (96%)	4 (4%)	0	0
2	Việc tổ chức thực hiện nội dung, hình thức, phương pháp, quy trình, nguyên tắc đánh giá giảng viên.	86 (86%)	24 (24%)	0	0
3	Đảng ủy, Giám đốc Học viện lãnh đạo, chỉ đạo, phối hợp các đơn vị liên quan thực hiện tốt công tác đánh giá giảng viên	68 (68%)	28 (28%)	4 (4%)	0
4	Thực hiện kiểm tra, giám sát nâng cao hiệu quả công tác đánh giá giảng viên của Học viện	35 (35%)	48 (48%)	17 (17%)	0
5	Thực hiện sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm việc thực hiện công tác đánh giá giảng viên của Học viện	47 (47%)	39 (39%)	14 (14%)	0
XI	Đánh giá về nhận thức, trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng sau đổi mới với công tác đánh giá giảng viên của Học viện hiện nay				
1	Đảng ủy, Giám đốc	86 (86%)	10 (12%)	4 (2%)	0
2	Cấp ủy, tổ chức đảng	45 (45%)	50 (50%)	5 (5%)	0

3	Cơ quan tham mưu tổ chức, cán bộ	59 (59%)	38 (39%)	3 (3%)	0
4	Lãnh đạo đơn vị/khoa/phòng/ban	57 (57%)	40 (40%)	3 (3%)	0
5	Tổ chức chính trị - xã hội	32 (32%)	37 (37%)	25 (25%)	6 (6%)
6	Cấp ủy, chính quyền, đoàn thể địa phương nơi cán bộ cư trú	28 (28%)	35 (35%)	28 (28%)	9 (9%)

	Nội dung hỏi và phương án trả lời	Kết quả	
		S.Lượng	Tỷ lệ %
XII	Hạn chế trong công tác đánh giá giảng viên của Học viện		
1	Một số quy định của Đảng, Nhà nước, Học viện về công tác cán bộ nói chung, đánh giá giảng viên nói riêng chưa được ban hành đồng bộ, kịp thời, làm cho quá trình đánh giá giảng viên cấp cơ sở ở các đảng bộ Học viện có thời điểm còn lúng túng	78	78%
2	Việc thực hiện hình thức, phương pháp, quy trình, nguyên tắc, các yêu cầu theo nội dung đánh giá giảng viên có nơi còn lúng túng, chưa thực sự chặt chẽ, thống nhất	82	82%
3	Kết quả đánh giá giảng viên của các đơn vị, khoa, phòng, ban có mặt chưa đáp ứng tốt yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên	86	86%
4	Việc lãnh đạo, chỉ đạo, phối hợp các tổ chức có liên quan tới công tác đánh giá giảng viên của Học viện chưa thường xuyên, liên tục, hiệu quả chưa cao	73	73%
5	Ý kiến khác	2	2%
XIII	Những nguyên nhân nào làm hạn chế hiệu quả đánh giá giảng viên của Học viện hiện nay		
1	Một số cấp ủy, lãnh đạo đơn vị chưa thật sự coi trọng và nhận thức chưa thực sự đầy đủ, sâu sắc	62	62

	về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của công tác đánh giá giảng viên đối với việc hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị.		
2	Một số đơn vị, cấp ủy cơ sở chưa thực hiện tốt các nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình trong đánh giá giảng viên	78	78
3	Một số giảng viên chưa nhận thức đầy đủ về vai trò, trách nhiệm của bản thân trong đánh giá; chưa nghiên cứu, tìm hiểu, đọc kỹ văn bản hướng dẫn trước khi thực hiện việc đánh giá, xếp loại và bình xét danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng.	89	89
4	Việc kiểm tra, giám sát công tác đánh giá giảng viên quản lý chưa thường xuyên	67	67
5	Sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm công tác đánh giá giảng viên của Học viện còn hình thức	77	77
6	Ý kiến khác	3	4

	Nội dung hỏi và phương án trả lời	Kết quả				
		1	2	3	4	5
XIV	Tầm quan trọng của những giải pháp để thực hiện tốt công tác đánh giá giảng viên của Học viện trong những năm tiếp theo (sắp xếp theo thứ tự ưu tiên (từ 1-5, thứ tự 1 là ưu tiên nhất))					
1	Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy các cấp, thủ trưởng đơn vị và cán bộ, giảng viên về thực hiện tốt công tác đánh giá giảng viên của Học viện	85 (85%)	13 (13%)	2 (2%)	0	0
2	Cụ thể hóa, hoàn thiện quy định về tiêu chuẩn giảng viên, chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị làm căn cứ đánh giá giảng viên	80 (80%)	17 (17%)	3 (3%)	0	0
3	Tiếp tục đổi mới nội dung phương pháp, hình thức đánh giá giảng viên của Học viện	77 (77%)	12 (12%)	8 (8%)	3 (3%)	

4	Gắn công tác đánh giá với các khâu trong công tác cán bộ đối với giảng viên	81 (81%)	8 (8%)	10 (10%)	0	0
5	Phát huy vai trò của các cơ quan tham mưu cho Đảng ủy, Giám đốc Học viện, đảng ủy, Giám đốc Học viện trực thuộc và các tổ chức chính trị xã hội trong Học viện	72 (72%)	24 (24%)	4 (4%)	0	0
6	Phát huy tính trung thực, tự giác, chủ động của giảng viên trong tự đánh giá	79 (79%)	11 (11%)	6 (6%)	4 (4%)	0

Phụ lục 19
TỔNG HỢP KẾT QUẢ XỬ LÝ SỐ LIỆU ĐIỀU TRA
(Dành cho giảng viên)

Đơn vị điều tra: Trung tâm Học viện (50 phiếu), Học viện Chính trị khu vực I (30 phiếu), Học viện Chính trị khu vực II (30 phiếu), Học viện Chính trị khu vực III (30 phiếu), Học viện Chính trị khu vực IV (30 phiếu), Học viện Báo chí và Tuyên truyền (30 phiếu).

Tổng số phiếu điều tra: 200 phiếu.

STT	Nội dung hỏi và phương án trả lời	Kết quả	
		Số lượng	Tỷ lệ %
I	Đánh giá về vai trò của giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh		
1	Góp phần xây dựng đội ngũ giảng viên có đủ phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ	175	88
2	Góp phần xây dựng cấp ủy, tổ chức cơ sở đảng trong sạch vững mạnh, xây dựng cơ quan, khoa, đơn vị vững mạnh toàn diện	138	69
3	Góp phần nâng cao chất lượng công tác cán bộ	159	80
4	Góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của Học viện	157	79
5	Ý kiến khác	7	4
II	Hình thức tiếp cận thông tin các văn bản về đánh giá giảng viên của Học viện		
1	Cổng Thông tin điện tử Học viện	45	23
2	Các văn bản tại đơn vị	123	62
3	Thông tin từ lãnh đạo đơn vị phổ biến	163	82
4	Thông tin từ bạn bè, đồng nghiệp	107	54
STT	Nội dung hỏi và phương án trả lời	Kết quả	
		Số lượng	Tỷ lệ %
III	Đánh giá về tầm quan trọng và sự cần thiết đánh giá giảng viên của Học viện		
1	Rất quan trọng	128	64
2	Quan trọng	54	27

3	Bình thường	7	4
4	Khó trả lời	0	0

STT	Nội dung hỏi và phương án trả lời	Kết quả			
		1	2	3	4
IV	Những khó khăn khi thực hiện việc đánh giá, xếp loại của bản thân (số thứ tự ưu tiên từ số 01 là khó nhất)				
1	Văn bản hướng dẫn chưa khoa học	49 (25%)	110 (55%)	25 (13%)	16 (8%)
2	Nội dung, phương pháp, quy trình đánh giá chưa cụ thể	128 (64%)	52 (26%)	15 (15%)	5 (3%)
3	Phiếu tự đánh giá, xếp loại còn khó hiểu	29 (15%)	60 (30%)	6 (3%)	5 (3%)
4	Minh chứng thành tích nhiều	86 (43%)	10 (5%)	2 (1%)	2 (1%)
5	Cấp ủy, lãnh đạo đơn vị đánh giá, xếp loại chưa công bằng, thực chất, khách quan	23 (12%)	68 (34%)	8 (4%)	1 (1%)
6	Điều kiện, tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá, xếp loại chưa phù hợp với tình hình thực tế của Học viện	47 (24%)	43 (22%)	5 (3%)	5 (3%)

	Nội dung hỏi và phương án trả lời	Kết quả	
		S.lượng	Tỷ lệ %
V	Đánh giá, xếp loại giảng viên của Học viện nhằm mục đích		
1	Tuyển dụng	13	7
2	Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại	69	35
3	Đào tạo, bồi dưỡng	116	58
4	Bố trí, sử dụng cán bộ	147	74
5	Quy hoạch, luân chuyển, biệt phái	78	39
6	Đánh giá, xếp loại chất lượng đảng viên	97	49
7	Xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp	64	32

8	Thi đua, khen thưởng	165	83
9	Tăng lương, thưởng, thu nhập tăng thêm	49	25
10	Nâng cao chất lượng và kiểm soát hoạt động giảng dạy của giảng viên	130	65
11	Lưu hồ sơ	19	10
VI	Đánh giá giảng viên gồm các nội dung		
1	Về tư tưởng chính trị	180	90
2	Về đạo đức, lối sống	181	91
3	Thực hiện quy chế làm việc, giữ gìn kỷ cương, kỷ luật và tác phong, lễ lối làm việc	190	95
4	Kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn	193	97
5	Ý kiến khác	6	3

	Nội dung hỏi và phương án trả lời	Kết quả			
		Tốt	Khá	TB	Kém
VII	Đánh giá phẩm chất, năng lực của giảng viên Học viện				
1	Lập trường, bản lĩnh chính trị	164 (82%)	35 (18%)	0	0
2	Nhận thức, trách nhiệm với công việc	148 (74%)	60 (30%)	7 (4%)	0
3	Phẩm chất đạo đức, lối sống	134 (66%)	59 (30%)	7 (4%)	0
4	Năng lực chuyên môn nghiệp vụ	89 (45%)	100 (50%)	10 (5%)	0
VIII	Kết quả thực hiện quy trình đánh giá giảng viên hằng năm của Học viện				
1	Tự nhận xét đánh giá của giảng viên	117 (59%)	80 (40%)	3 (2%)	0
2	Tập thể và cấp ủy đánh giá giảng viên	77 (39%)	116 (58%)	7 (4%)	0
3	Thủ trưởng cơ quan, đơn vị trực tiếp đánh giá giảng viên	88 (44%)	111 (56%)	0	1
4	Thông báo kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng giảng viên	89 (45%)	98 (49%)	13 (7%)	0

IX	Kết quả thực hiện nội dung đánh giá giảng viên theo các khâu trong công tác cán bộ của Học viện				
1	Thực hiện quy hoạch cán bộ	55 (28%)	152 (76%)	28 (14%)	4 (2%)
2	Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cán bộ	72 (36%)	107 (52%)	14 (7%)	0
3	Thực hiện điều động, bổ nhiệm cán bộ	63 (32%)	100 (50%)	40 (20%)	0
4	Thực hiện công tác quản lý cán bộ	34 (17%)	142 (71%)	23 (12%)	0
5	Thực hiện công tác chính sách cán bộ	24 (12%)	129 (65%)	42 (21%)	5 (3%)
X	Kết quả của công tác đánh giá giảng viên của Học viện từ 2017 đến nay				
1	Việc quán triệt quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước và của Học viện về đánh giá giảng viên	127 (64%)	71 (36%)	2 (1%)	0
2	Việc tổ chức thực hiện nội dung, hình thức, phương pháp, quy trình, nguyên tắc đánh giá giảng viên.	116 (58%)	71 (36%)	3 (1%)	0
3	Đảng ủy, Giám đốc Học viện lãnh đạo, chỉ đạo, phối hợp các đơn vị liên quan tổ chức đánh giá giảng viên của Học viện	146 (73%)	56 (28%)	1 (1%)	0
4	Thực hiện kiểm tra, giám sát nâng cao hiệu quả công tác đánh giá giảng viên của Học viện	144 (72%)	68 (34%)	0	0
5	Thực hiện sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm việc thực hiện công tác đánh giá giảng viên của Học viện	118 (59%)	81 (41%)	0	0
XI	Đánh giá về nhận thức, trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng sau đối với công tác đánh giá giảng viên của Học viện hiện nay				
1	1. Đảng ủy, Giám đốc Học viện	125 (63%)	71 (36%)	4 (2%)	0
2	2. Cấp ủy, tổ chức đảng	146 (73%)	51 (26%)	3 (2%)	0
3	3. Cơ quan tham mưu tổ chức, cán bộ	103 (52%)	79 (40%)	17 (9%)	0

4	4. Lãnh đạo đơn vị/khoa/phòng/ban	108 (54%)	79 (40%)	13 (7%)	0
5	5. Tổ chức chính trị - xã hội	80 (40%)	110 (55%)	12 (5%)	0
6	6. Cấp ủy, chính quyền, đoàn thể địa phương nơi cán bộ cư trú	90 (45%)	98 (49%)	10 (5%)	2 (1%)

	Nội dung hỏi và phương án trả lời	Kết quả	
		S.Lượng	Tỷ lệ %
XII	Hạn chế trong công tác đánh giá giảng viên của Học viện		
1	Một số quy định của Đảng, Nhà nước, Học viện về công tác cán bộ nói chung, công tác đánh giá giảng viên nói riêng chưa được ban hành đồng bộ, kịp thời, làm cho quá trình đánh giá giảng viên cấp cơ sở ở các đảng bộ Học viện có thời điểm còn lúng túng	125	63
2	Việc thực hiện hình thức, phương pháp, quy trình, nguyên tắc, các yêu cầu theo nội dung đánh giá giảng viên có nơi còn lúng túng, chưa thực sự chặt chẽ, thống nhất	199	50
3	Kết quả đánh giá giảng viên của các đơn vị, khoa, phòng, ban có mặt chưa đáp ứng tốt yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên	96	48
4	Việc lãnh đạo, chỉ đạo, phối hợp các tổ chức có liên quan tới công tác đánh giá giảng viên của Học viện chưa thường xuyên, liên tục, hiệu quả chưa cao	56	28
5	Ý kiến khác	5	3
XIII	Những nguyên nhân nào làm hạn chế hiệu quả đánh giá giảng viên của Học viện hiện nay		
1	Một số cấp ủy, lãnh đạo đơn vị chưa thật sự coi trọng và nhận thức chưa thực sự đầy đủ, sâu sắc về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của công tác đánh	80	40

	giá giảng viên đối với việc hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị.		
2	Một số đơn vị, cấp ủy cơ sở chưa thực hiện tốt các nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình trong đánh giá giảng viên	86	43
3	Một số giảng viên chưa nhận thức đầy đủ về vai trò, trách nhiệm của bản thân trong đánh giá; chưa nghiên cứu, tìm hiểu, đọc kỹ văn bản hướng dẫn trước khi thực hiện việc đánh giá, xếp loại và bình xét danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng.	119	60
4	Việc kiểm tra, giám sát công tác đánh giá giảng viên quản lý chưa thường xuyên	85	43
5	Sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm công tác đánh giá giảng viên của Học viện còn hình thức	89	45
6	Ý kiến khác	6	3

	Nội dung hỏi và phương án trả lời	Kết quả				
		1	2	3	4	5
XIV	Tầm quan trọng của những giải pháp để thực hiện tốt công tác đánh giá giảng viên của Học viện trong những năm tiếp theo (sắp xếp theo thứ tự ưu tiên (từ 1-5, thứ tự 1 là ưu tiên nhất))					
1	Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy các cấp, thủ trưởng đơn vị và cán bộ, giảng viên về thực hiện tốt công tác đánh giá giảng viên của Học viện	128 (64%)	41 (21%)	17 (9%)	9 (5%)	5 (3%)
2	Cụ thể hóa, hoàn thiện quy định về tiêu chuẩn giảng viên, chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị làm căn cứ đánh giá giảng viên	117 (59%)	61 (31%)	11 (6%)	7 (4%)	4 (2%)
3	Tiếp tục đổi mới nội dung phương pháp, hình thức đánh giá giảng viên của Học viện	89 (45%)	72 (36%)	30 (15%)	4 (2%)	5 (3%)

4	Gắn công tác đánh giá giảng viên với các khâu trong công tác cán bộ đối với giảng viên	81 (41%)	66 (33%)	18 (9%)	29 (15%)	7 (5%)
5	Phát huy vai trò, trách nhiệm của các của các cơ quan, tổ chức và tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát	97 (49%)	34 (17%)	25 (13%)	35 (18%)	9 (5%)
6	Phát huy tính trung thực, tự giác, chủ động của giảng viên trong tự đánh giá	98 (49%)	73 (37%)	13 (7%)	16 (8%)	0

Phụ lục 20**TỔNG HỢP KẾT QUẢ XỬ LÝ SỐ LIỆU ĐIỀU TRA***(Dành cho học viên/sinh viên)*

Đối tượng điều tra: Học viên Lớp Đào tạo giảng viên lý luận chính trị (34 phiếu); các lớp đại học (chuyên ngành chính trị: 30 phiếu); Lớp Đại học chuyên ngành Chính trị học tại Học viện Báo chí và Tuyên truyền (30 phiếu); các lớp cao cấp lý luận chính trị (80 phiếu); sau Đại học (70 phiếu); Lớp Bồi dưỡng kiến thức kinh điển Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh (56 phiếu).

Tổng số phiếu điều tra: 300 phiếu.

Stt	Nội dung hỏi và phương án trả lời	Kết quả			
		Rất đồng ý	Đồng ý	Không đồng ý	Phân vân
I	Đánh giá về nội dung giảng dạy				
1	Phù hợp mục tiêu, chuẩn đầu ra của học phần	171 (57%)	117 (39%)	7 (2%)	5 (2%)
2	Bảo đảm sự chính xác, rõ ràng, logic và có trọng tâm	171 (57%)	118 (39%)	6 (2%)	5 (2%)
3	Được mở rộng và cập nhật thường xuyên	177 (59%)	109 (36%)	7 (2%)	7 (2%)
4	Bảo đảm tính khoa học và thực tiễn; kế thừa, liên thông về trình độ đào tạo	169 (56%)	120 (40%)	6 (2%)	5 (2%)
5	Gắn kết và kế thừa kiến thức các học phần liên quan trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng	169 (56%)	119 (40%)	5 (2%)	7 (2%)
II	Phương pháp giảng dạy				
6	Ngôn ngữ diễn đạt rõ ràng, dễ hiểu	181 (60%)	111 (37%)	4 (1%)	4 (1%)
7	Sinh động, tạo hứng thú và kích thích tính tích cực của người học	152 (51%)	130 (43%)	6 (2%)	12 (4%)

8	Khuyến khích tư duy độc lập và sáng tạo của người học	158 (53%)	124 (41%)	8 (3%)	10 (3%)
9	Phối hợp linh hoạt, sử dụng hiệu quả các phương pháp giảng dạy hiện đại	157 (52%)	124 (41%)	13 (4%)	6 (2%)
10	Hướng dẫn rõ ràng và có biện pháp kiểm tra tự học, tự nghiên cứu của người học	154 (51%)	130 (43%)	6 (2%)	10 (3%)
11	Phân phối thời gian hợp lý, phù hợp mục tiêu và nội dung giờ học	144 (48%)	139 (46%)	10 (3%)	7 (2%)
III	Đánh giá về ý thức trách nhiệm và giao tiếp sư phạm của giảng viên Học viện				
12	Bảo đảm giảng dạy theo đúng chương trình học phần	190 (63%)	103 (34%)	5 (2%)	2 (1%)
13	Bảo đảm thực hiện đúng kế hoạch giảng dạy, kế hoạch dạy bù, có thông báo trước khi thay đổi lịch	181 (60%)	107 (36%)	7 (2%)	5 (2%)
14	Sử dụng thời gian lên lớp đúng mục đích và hiệu quả	171 (57%)	121 (40%)	5 (2%)	3 (1%)
15	Nhiệt tình, sẵn sàng hướng dẫn, giải đáp thắc mắc của người học trong và ngoài giờ lên lớp	199 (66%)	92 (31%)	6 (2%)	3 (1%)
16	Có thái độ thân thiện, tôn trọng người học	198 (66%)	94 (32%)	5 (2%)	3 (1%)
17	Trang phục, lời nói, hành vi phù hợp chuẩn mực nhà giáo	200 (66%)	92 (31%)	6 (2%)	2 (1%)
IV	Nội dung và phương án trả lời	Mức độ đánh giá			
		Tốt	Khá	Đạt	Khó đánh giá
V	Đánh giá phẩm chất, đạo đức, lối sống và phong cách làm việc của giảng viên Học viện				
1	Phẩm chất chính trị	278 (93%)	13 (4%)	6 (2%)	3 (1%)
2	Đạo đức, lối sống	273 (92%)	14 (4%)	6 (2%)	7 (2%)
3	Phong cách làm việc	276 (92%)	17 (6%)	4 (2%)	3 (1%)

4	Ý thức tổ chức kỷ luật	272 (92%)	20 (7%)	6 (2%)	2 (1%)
5	Tinh thần trách nhiệm, thái độ làm việc	277 (92%)	17 (6%)	3 (1%)	3 (1%)
VI	Đánh giá về năng lực nghề nghiệp của giảng viên Học viện				
1	Trình độ chuyên môn	277 (92%)	14 (5%)	6 (2%)	3 (1%)
2	Năng lực sư phạm	266 (89%)	24 (8%)	10 (3%)	4 (2%)
3	Năng lực nghiên cứu khoa học	259 (86%)	31 (10%)	6 (2%)	4 (2%)
4	Năng lực ứng dụng công nghệ thông tin	237 (79%)	53 (18%)	8 (3%)	
5	Năng lực sử dụng ngoại ngữ	207 (69%)	66 (22%)	13 (4%)	14 (5%)
VII	Sự hài lòng của học viên đối với giảng viên của Học viện	Rất hài lòng	Hài lòng	Bình thường	Khó đánh giá
		184 (61,3%)	109 (36,3%)	7 (2,3%)	-
VIII	Mức độ phù hợp các hình thức thông tin phản hồi của Học viên	Rất cần thiết và có hiệu quả		Có thể có hiệu quả	Không phù hợp
		101 (34%)	64 (21%)	4 (1%)	
		88 (29%)	75 (25%)	6 (2%)	
IX	Ý kiến phản hồi về việc giảng dạy của Thầy/Cô lên lớp	Chưa bao giờ		Đã từng	
		209 (69,7%)	91 (30,3%)		
X	Đánh giá về hoạt động và hiệu quả của các cơ chế phản hồi ý kiến của Học viện	Rất hài lòng	Hài lòng	Tạm hài lòng	Không hài lòng
		135 (45%)	143 (47,7%)	21 (7%)	1 (0,3%)
XI	Vai trò đánh giá giảng viên của Học viện?			Tỷ lệ	

1	Góp phần xây dựng đội ngũ giảng viên có đủ phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ	118 (39,3%)
2	Góp phần xây dựng cấp ủy, tổ chức cơ sở đảng trong sạch vững mạnh, xây dựng cơ quan, khoa, đơn vị vững mạnh toàn diện	72 (24%)
3	Góp phần nâng cao chất lượng công tác cán bộ	87 (29%)
4	Góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của Học viện	80 (26,7%)
5	Tất cả các phương án trên	228 (76%)
XII	Mục đích đánh giá, xếp loại giảng viên của Học viện?	
1	Tuyển dụng	30 (10%)
2	Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại	75 (25%)
3	Đào tạo, bồi dưỡng	102 (34%)
4	Bố trí, sử dụng cán bộ	114 (38%)
5	Quy hoạch, luân chuyển, biệt phái	102 (34%)
6	Đánh giá, xếp loại chất lượng đảng viên	114 (38%)
7	Xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp	74 (24,7%)
8	Thi đua, khen thưởng	85 (28,3%)
9	Tăng lương, thưởng, thu nhập tăng thêm	62 (20,7%)
10	Nâng cao chất lượng và kiểm soát hoạt động giảng dạy của giảng viên	122 (40,7%)
11	Lưu hồ sơ	35 (11,7)
12	Tất cả các phương án trên	174 (58%)

XIII	Đánh giá giảng viên ở những hoạt động nào?	
1	<i>Về tư tưởng chính trị</i>	54 (18%)
2	Về đạo đức, lối sống	57 (19%)
3	Thực hiện quy chế làm việc, giữ gìn kỷ cương, kỷ luật và tác phong, lễ lễ làm việc	60 (20%)
4	Kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn (giảng dạy, nghiên cứu khoa học)	61 (20,3%)
5	Ý thức phục vụ, tham gia hoạt động xã hội, đoàn thể	36 (12%)
6	Tất cả các phương án trên	252 (84%)
XIV	Nguồn thông tin để đánh giá giảng viên của Học viện?	
1	<i>Giảng viên tự đánh giá</i>	46 (15,3%)
2	Nhận xét của lãnh đạo, cấp ủy (lãnh đạo đơn vị/khoa/phòng/ban; cấp ủy; tổ chức chính trị - xã hội)	62 (20,7%)
3	Ý kiến phản hồi của học viên	74 (24,7%)
4	Ý kiến của đồng nghiệp	62 (20,7%)
5	Ý kiến nơi cư trú	26 (8,7%)
XV	Giải pháp nâng cao hiệu quả công tác đánh giá giảng viên của Học viện trong những năm tiếp theo?	
1	Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy các cấp, thủ trưởng đơn vị và cán bộ, giảng viên về thực hiện tốt công tác đánh giá giảng viên của Học viện	36 (11,5%)
2	Cụ thể hoá, hoàn thiện quy định về tiêu chuẩn giảng viên, chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị làm căn cứ đánh giá giảng viên	27 (9%)
3	Tiếp tục đổi mới nội dung phương pháp, hình thức đánh giá giảng viên của Học viện	28 (9,3%)
4	Gắn công tác đánh giá với các khâu trong công tác cán bộ đối với giảng viên	21 (7%)

5	Phát huy vai trò của các cơ quan tham mưu cho Đảng ủy, Giám đốc Học viện, đảng ủy, Giám đốc Học viện trực thuộc và các tổ chức chính trị xã hội trong Học viện	15 (5%)
6	Phát huy tính trung thực, tự giác, chủ động của giảng viên trong tự đánh giá	23 (7,7%)
7	Tất cả các phương án trên	259 (86,3%)

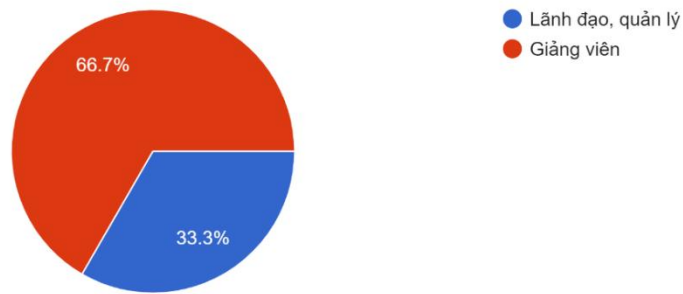
Phụ lục 21

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ

(Biểu đồ kết quả khảo sát dành cho cán bộ lãnh đạo, quản lý và giảng viên)

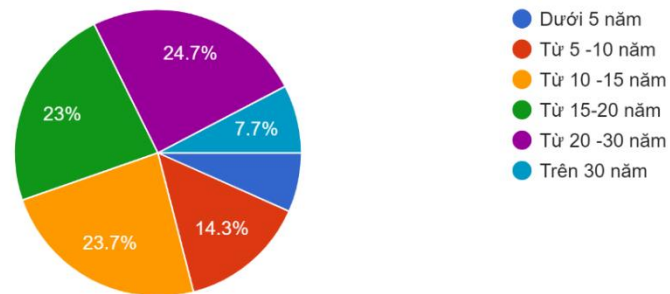
A1. Vị trí công tác

300 responses



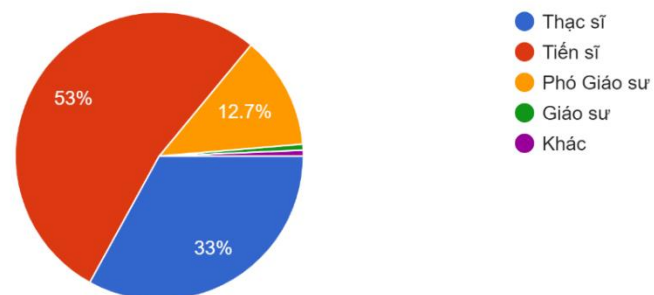
A2. Thâm niên công tác

300 responses



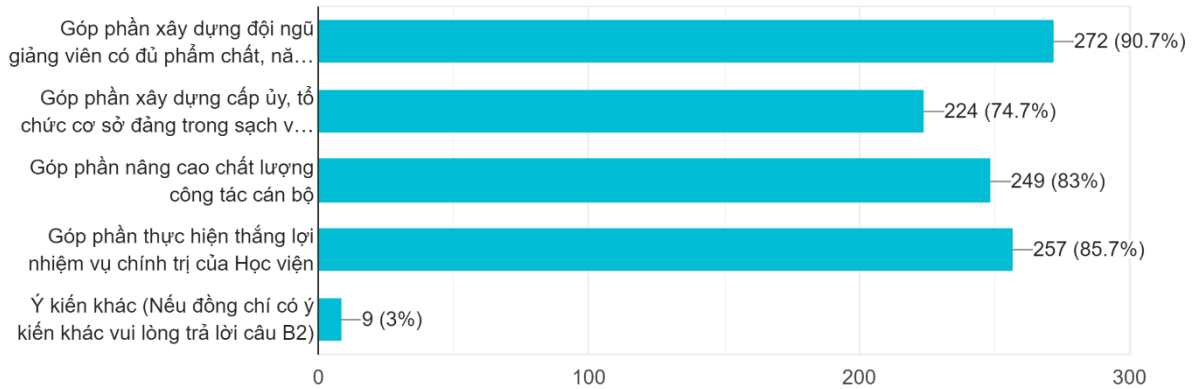
A3. Học hàm/học vị cao nhất của đồng chí?

300 responses



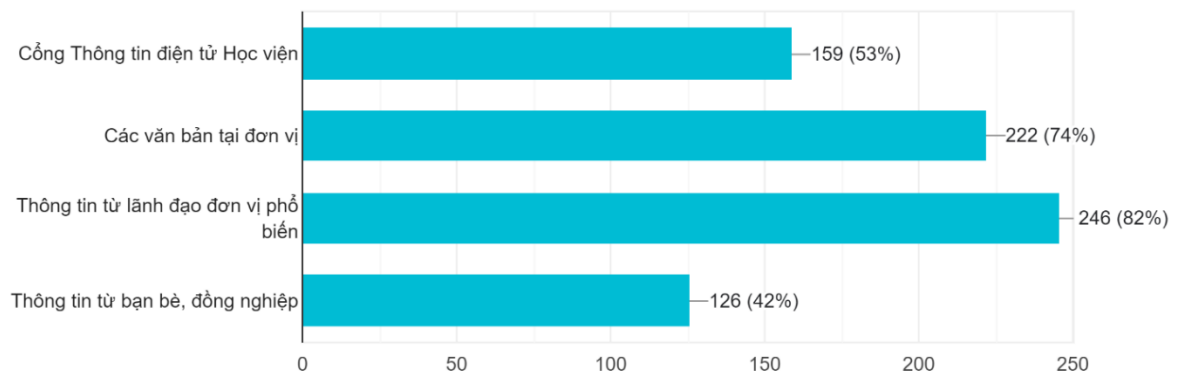
B1. Theo Đồng chí, đánh giá giảng viên của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (sau đây gọi tắt là Học viện) có những vai trò nào? (có thể chọn nhiều phương án)

300 responses



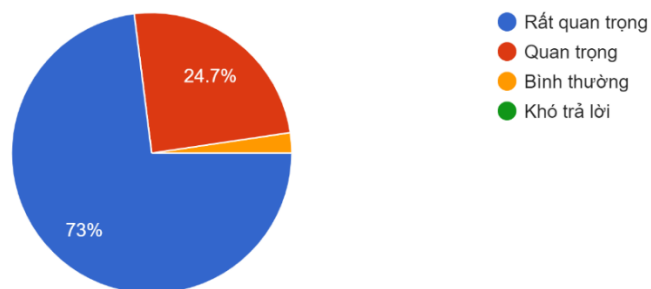
B3. Đồng chí tiếp cận thông tin các văn bản về đánh giá giảng viên của Học viện theo hình thức nào? (có thể chọn nhiều phương án)

300 responses

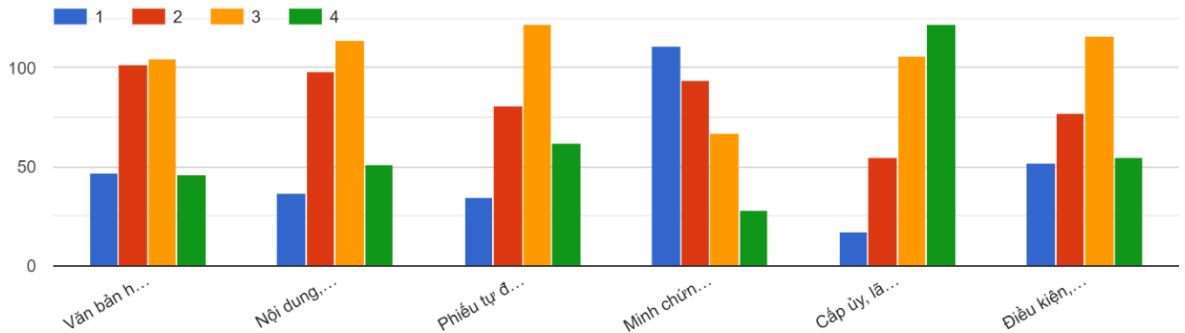


B4. Đồng chí đánh giá như thế nào về tầm quan trọng và sự cần thiết đánh giá giảng viên của Học viện hiện nay?

300 responses

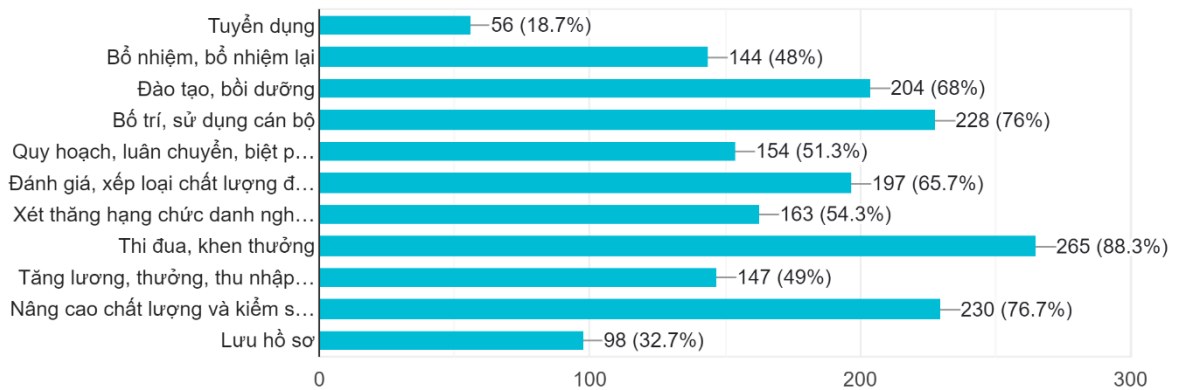


B5. Đồng chí đã gặp phải khó khăn gì khi thực hiện việc đánh giá, xếp loại của bản thân? (đánh số thứ tự ưu tiên từ số 01 là khó nhất)



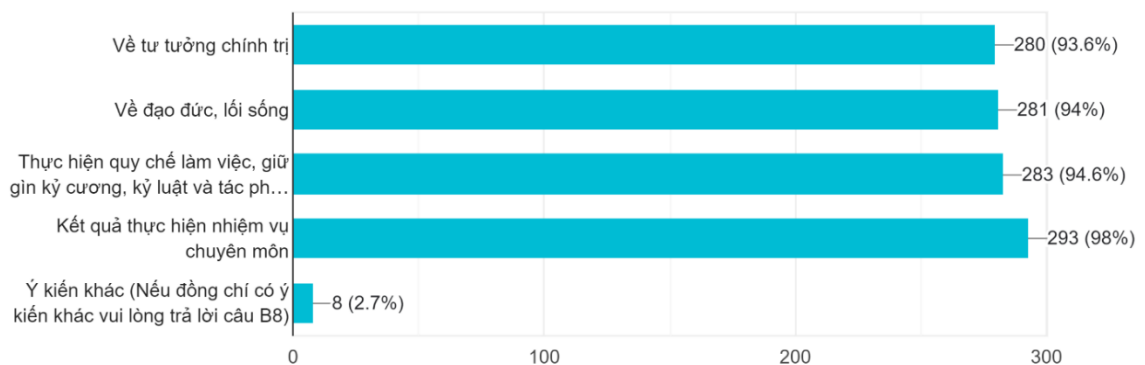
B6. Đồng chí hãy cho biết đánh giá, xếp loại giảng viên của Học viện nhằm mục đích gì? (có thể chọn nhiều phương án)

300 responses

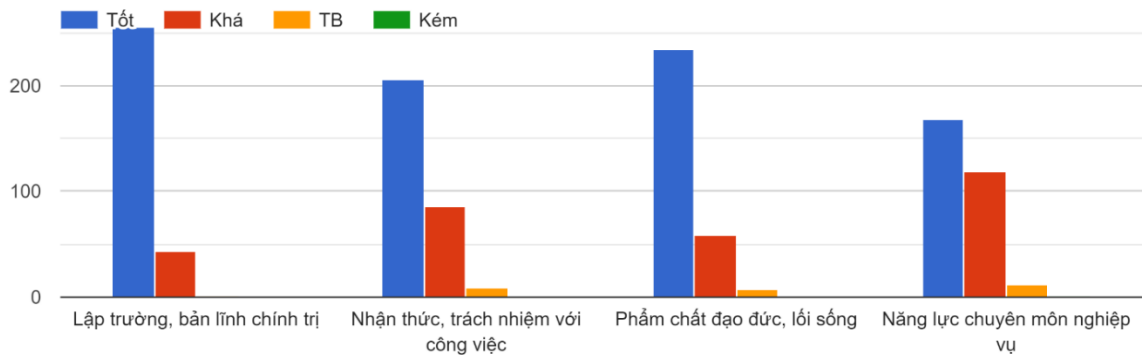


B7. Theo Đồng chí, nội dung đánh giá giảng viên gồm những vấn đề nào sau đây? (có thể chọn nhiều phương án)

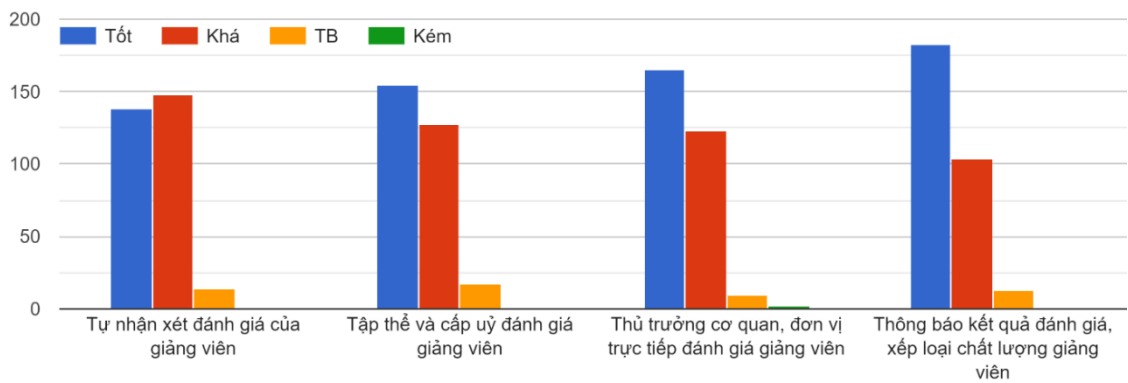
299 responses



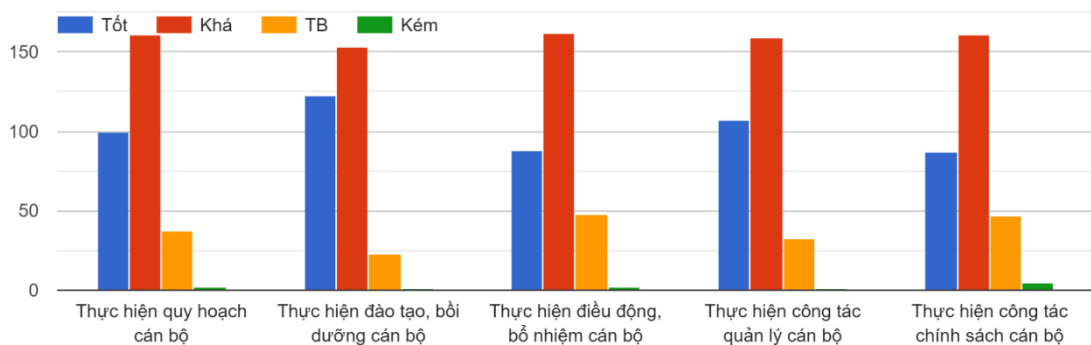
B9. Ý kiến đánh giá của đồng chí về phẩm chất, năng lực của giảng viên ở đơn vị đồng chí hiện nay?



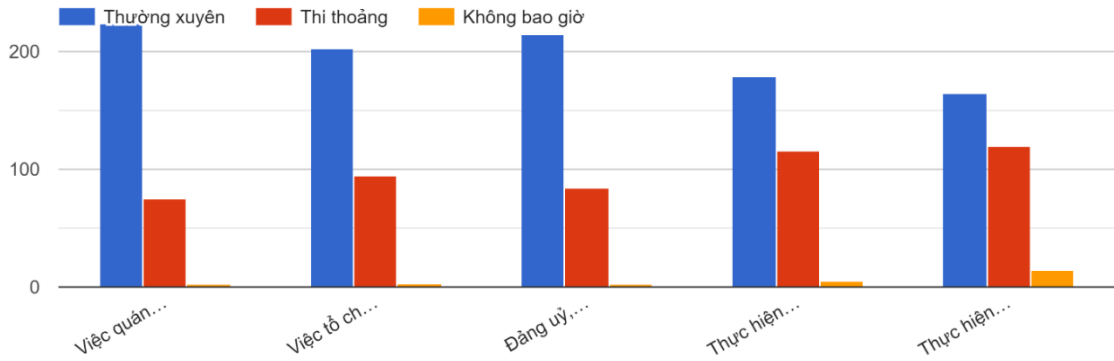
B10. Ý kiến của Đồng chí về kết quả thực hiện quy trình đánh giá giảng viên hằng năm của Học viện hiện nay?



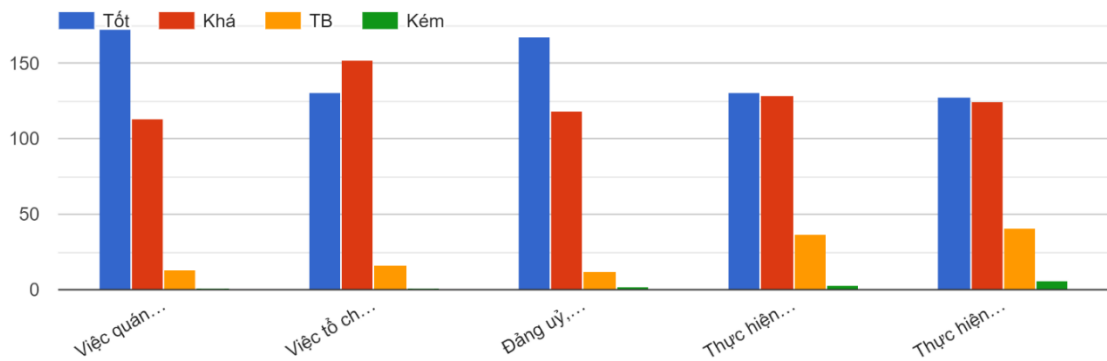
B11. Ý kiến của Đồng chí về kết quả thực hiện nội dung đánh giá giảng viên gắn với các khâu trong công tác cán bộ của Học viện hiện nay?



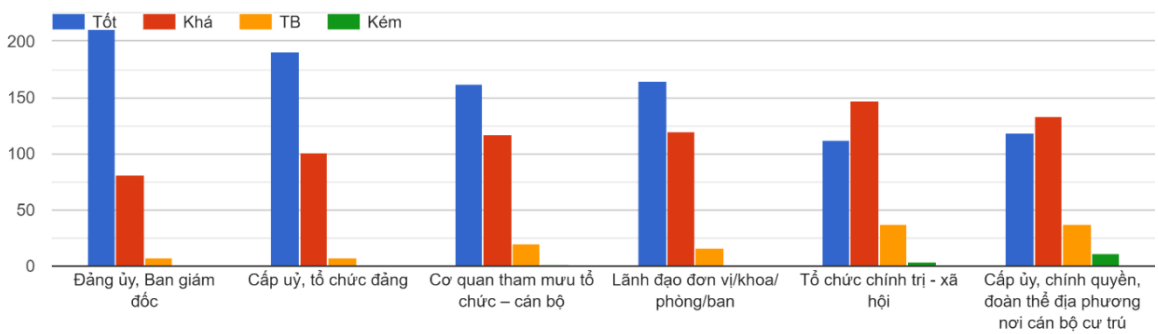
B12.1. Đánh giá của Đồng chí về mức độ thực hiện công tác đánh giá giảng viên của Học viện trong 5 năm qua?



B12.2. Đánh giá của Đồng chí về kết quả thực hiện công tác đánh giá giảng viên của Học viện trong 5 năm qua?

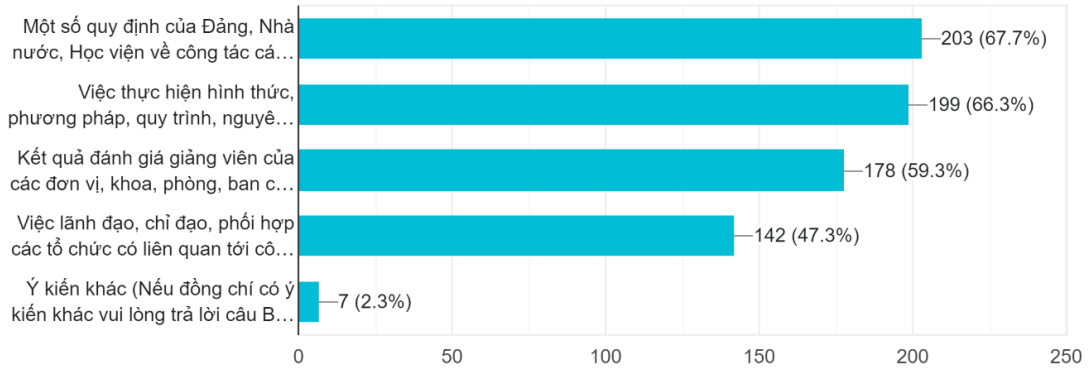


B13. Đồng chí đánh giá như thế nào về nhận thức, trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng sau đối với công tác đánh giá giảng viên của Học viện hiện nay?



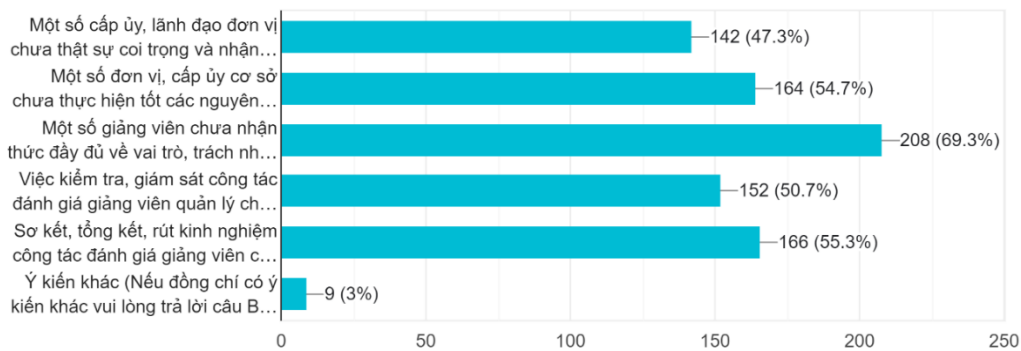
B14. Theo đồng chí, công tác đánh giá giảng viên của Học viện có những hạn chế nào sau đây? (có thể chọn nhiều phương án)

300 responses

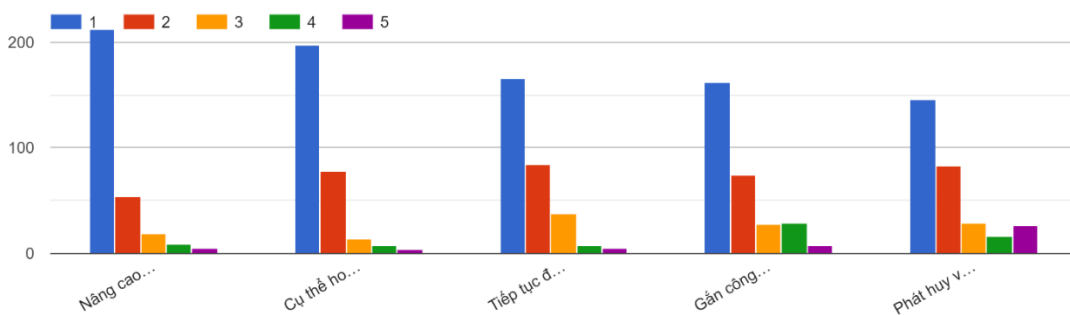


B16. Theo đồng chí, nguyên nhân nào làm hạn chế hiệu quả đánh giá giảng viên của Học viện hiện nay? (có thể chọn nhiều phương án)

300 responses



B18. Đồng chí hãy sắp xếp theo thứ tự ưu tiên (từ 1-5, thứ tự 1 là ưu tiên nhất) những giải pháp để thực hiện tốt công tác đánh giá giảng viên của Học viện trong những năm tiếp theo?



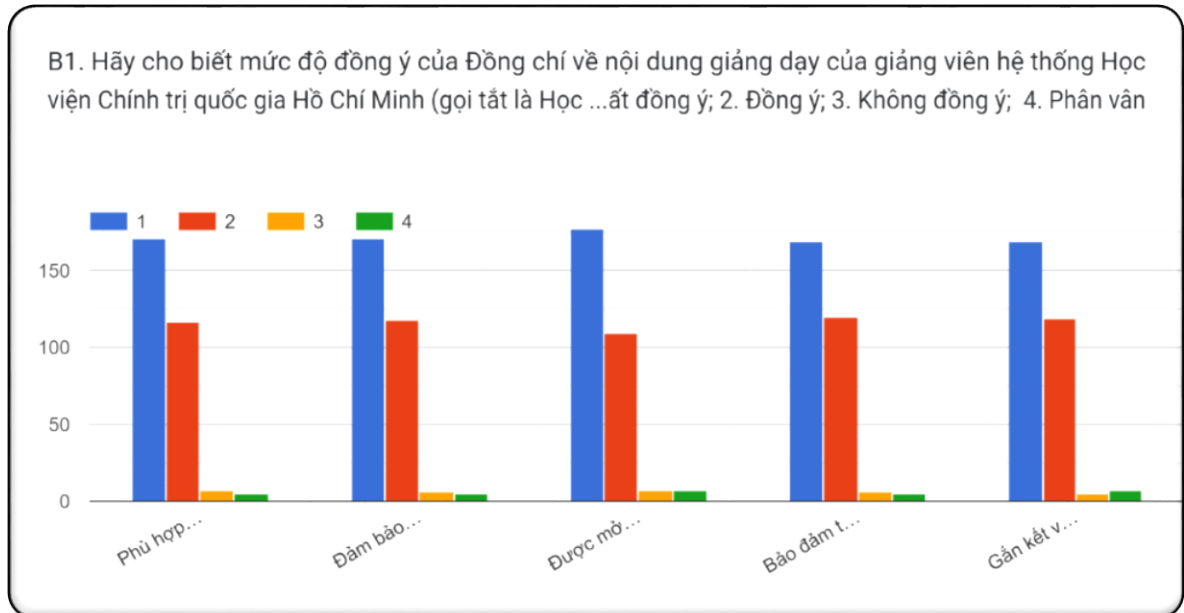
(Nguồn: Nghiên cứu sinh tổng hợp kết quả qua phiếu điều tra, khảo sát Google form)

Phụ lục 22

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ

(Biểu đồ kết quả khảo sát dành học viên/sinh viên)

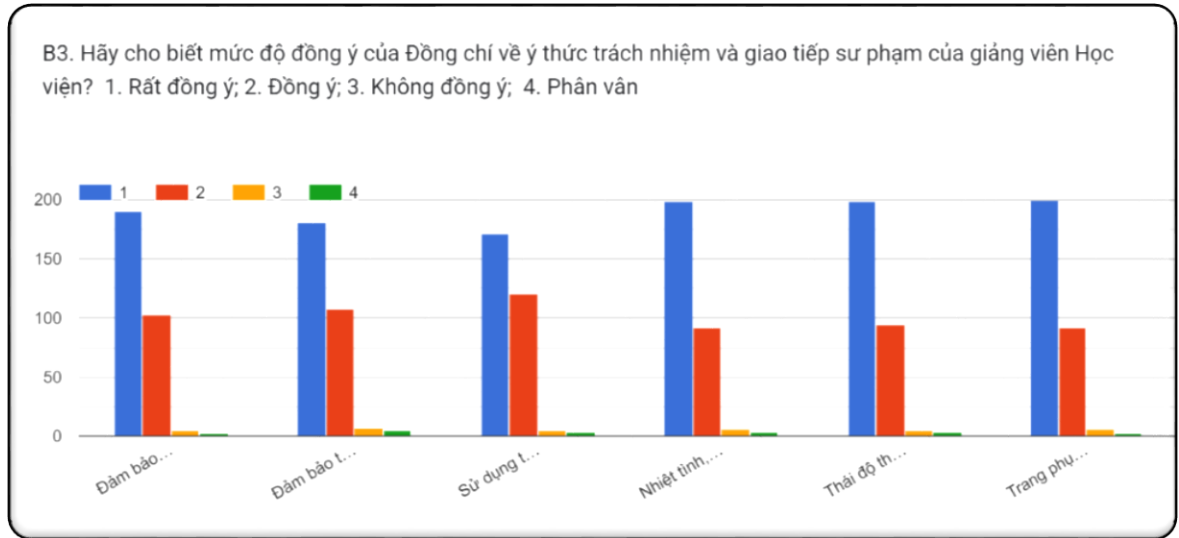
Biểu đồ 1: Mức độ đồng ý của đồng chí về nội dung giảng dạy của giảng viên Học viện?



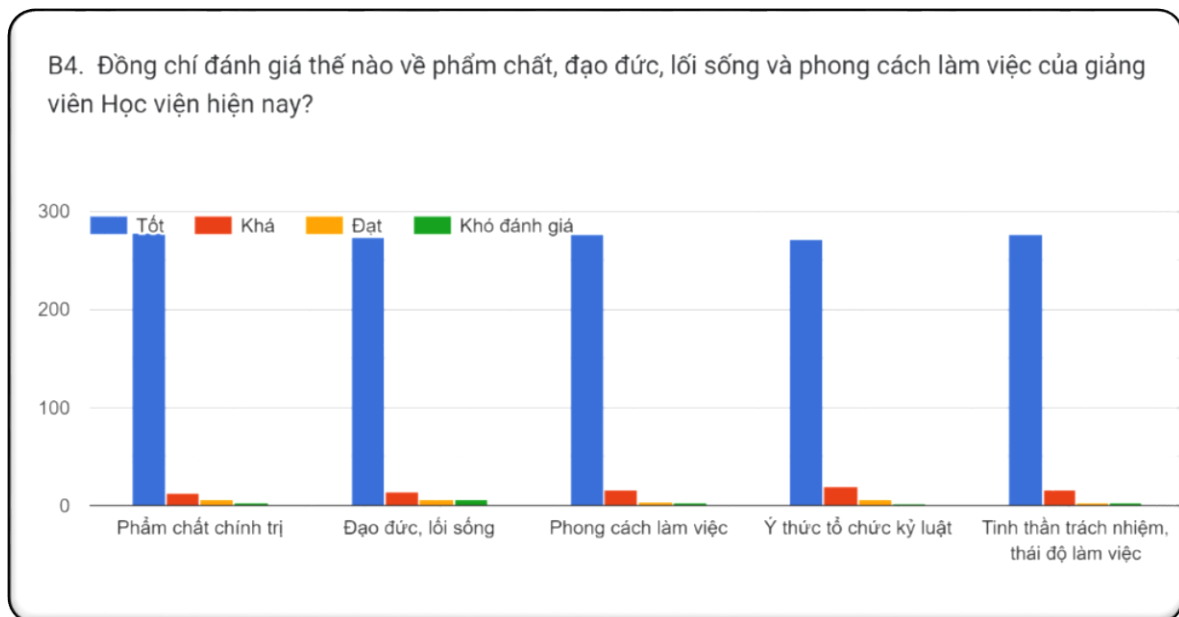
Biểu đồ 2: Mức độ đồng ý của đồng chí về phương pháp giảng dạy của giảng viên Học viện?



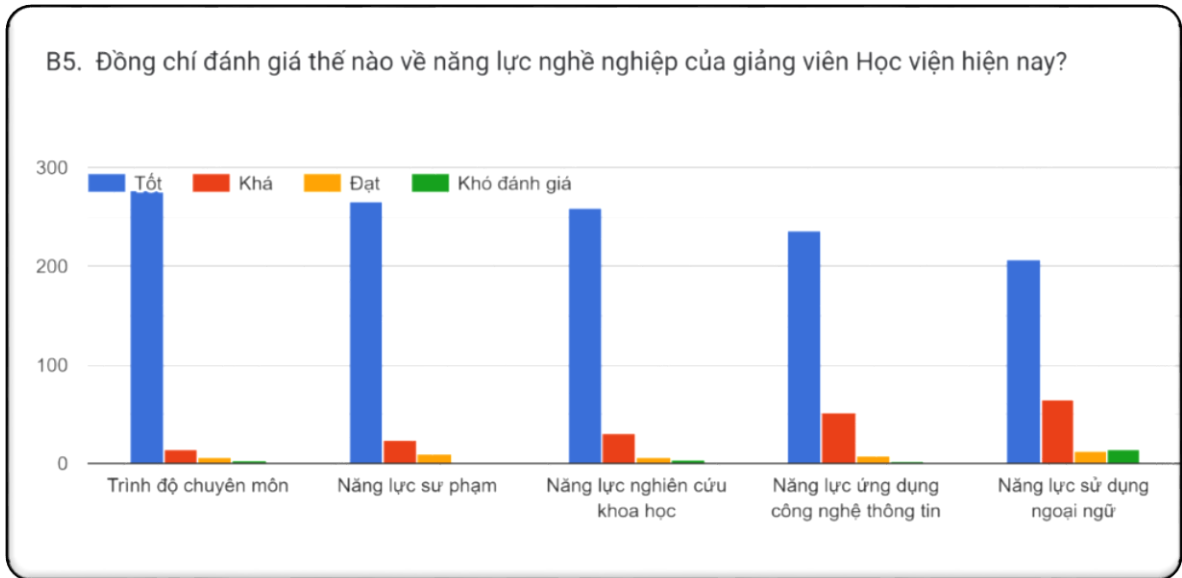
Biểu đồ 3: Mức độ đồng ý của đồng chí về ý thức trách nhiệm và giao tiếp sư phạm của giảng viên Học viện?



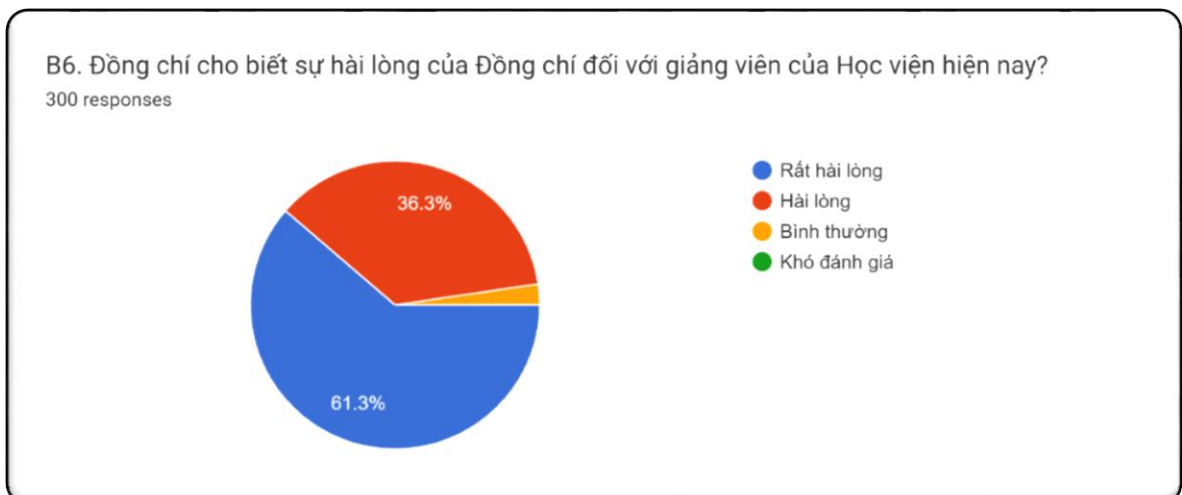
Biểu đồ 4: Đánh giá về phẩm chất, đạo đức, lối sống và phong cách làm việc của giảng viên Học viện?



Biểu đồ 5: Đánh giá về năng lực nghề nghiệp của giảng viên Học viện?



Biểu đồ 6: Sự hài lòng về giảng viên của Học viện



Biểu đồ 7: Mức độ phù hợp các hình thức thông tin phản hồi của Học viên?



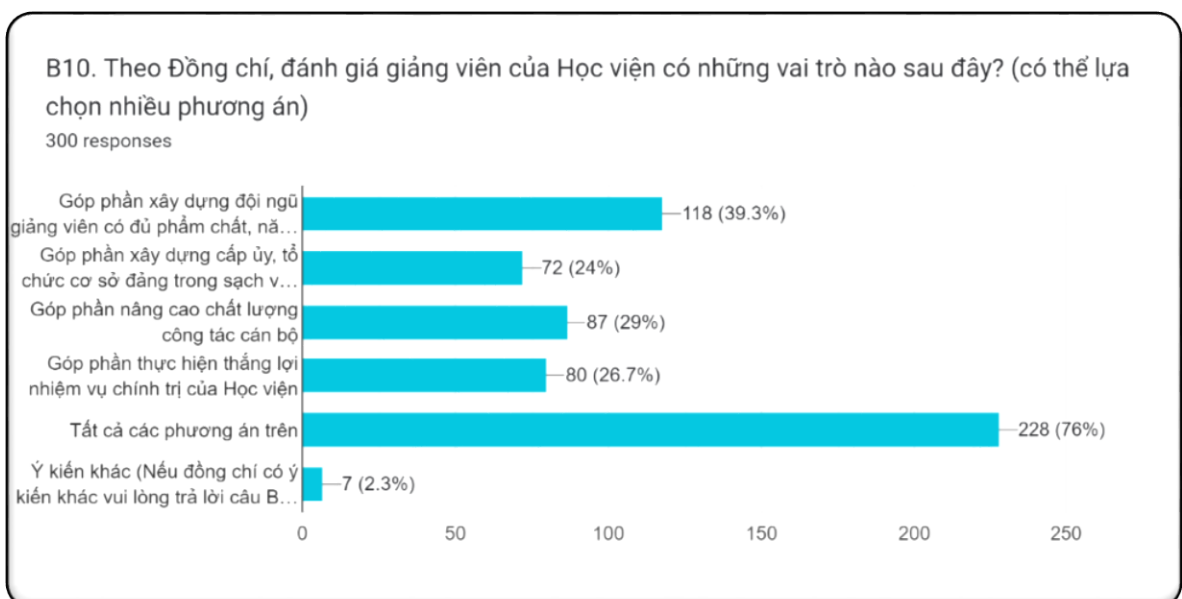
Biểu đồ 8: Ý kiến phản hồi về việc giảng dạy của Thầy/Cô lên lớp



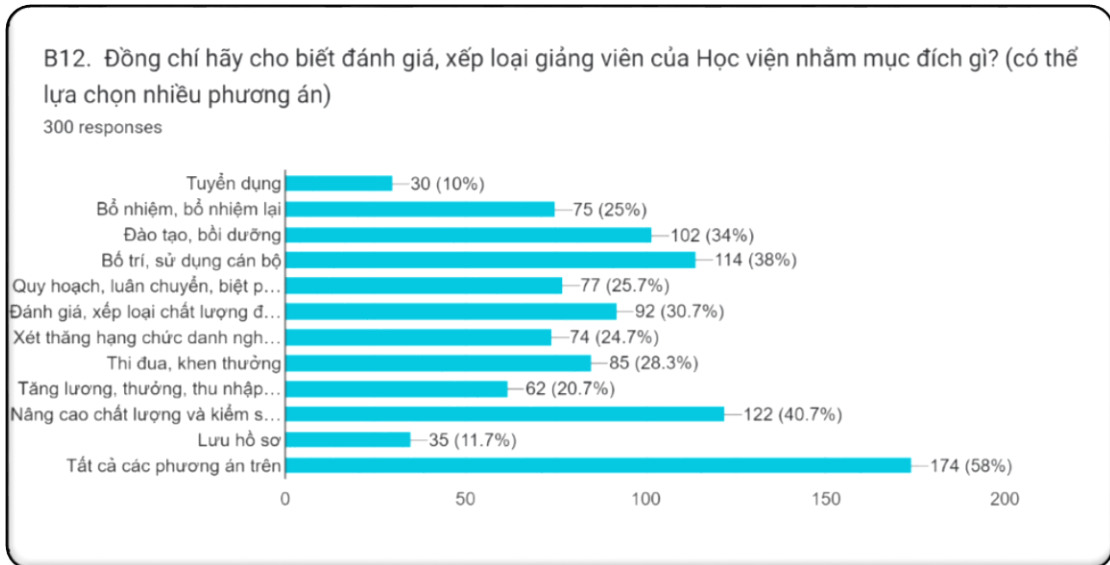
Biểu đồ 9: Mức độ hài lòng về hoạt động và hiệu quả của các cơ chế phản hồi ý kiến của Học viện?



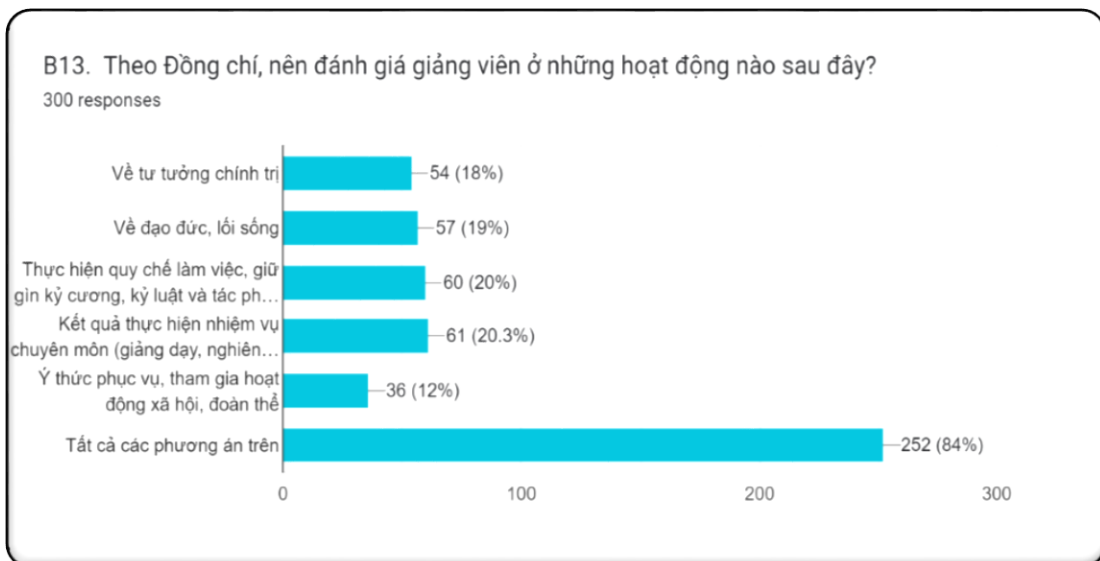
Biểu đồ 10: Đánh giá giảng viên của Học viện có những vai trò nào?



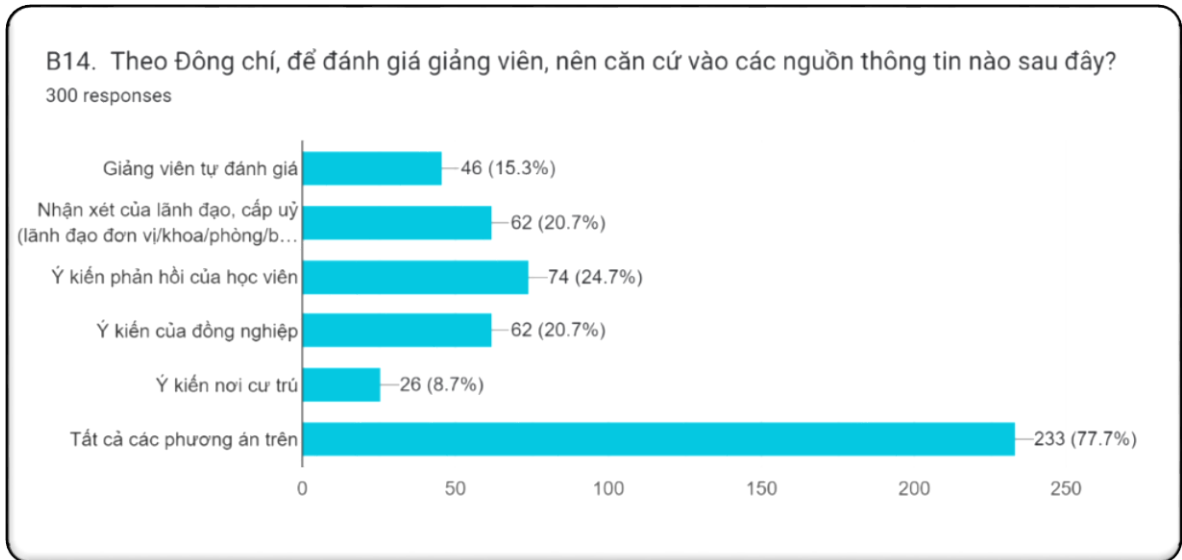
Biểu đồ 11: Đánh giá, xếp loại giảng viên của Học viện nhằm mục đích gì?



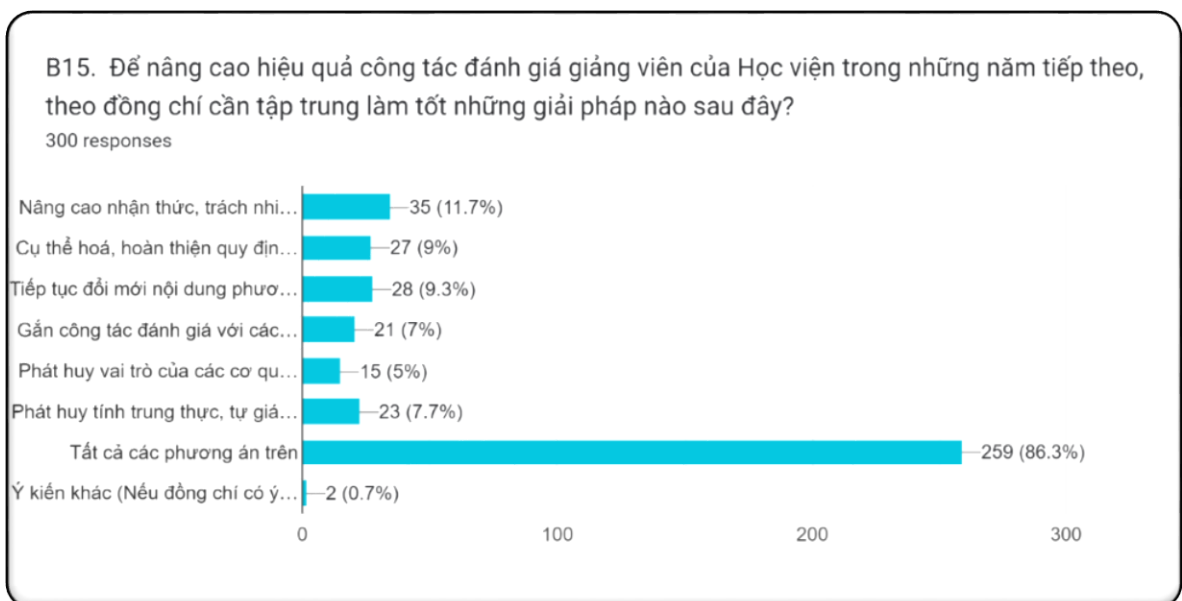
Biểu đồ 12: Đánh giá giảng viên ở những hoạt động nào?



Biểu đồ 13: Nguồn thông tin đánh giá giảng viên của Học viện?



Biểu đồ 14: Giải pháp nâng cao hiệu quả công tác đánh giá giảng viên của Học viện?



(Nguồn: Nghiên cứu sinh tổng hợp kết quả qua phiếu điều tra, khảo sát Google form)