

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA
HỒ CHÍ MINH
HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

TRẦN THỊ THU LAN

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ
TỈNH Ở DUYÊN HẢI MIỀN TRUNG HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

HÀ NỘI – 2024

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA
HỒ CHÍ MINH
HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

TRẦN THỊ THU LAN

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH
Ở DUYÊN HẢI MIỀN TRUNG HIỆN NAY

Ngành: Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước
Mã số: 9310202

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

Người hướng dẫn khoa học: PGS, TS. NGUYỄN VĂN GIANG
TS. NGUYỄN THỊ NGỌC LOAN

HÀ NỘI – 2024

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các kết quả nghiên cứu và các số liệu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng

Hà Nội, ngày tháng năm 2024

TÁC GIẢ

Trần Thị Thu Lan

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	7
1.1. Các công trình nghiên cứu ngoài nước có liên quan đến đề tài luận án.	7
1.2. Các công trình nghiên cứu trong nước liên quan đến đề tài luận án.....	13
1.3. Khái quát kết quả của các công trình khoa học nghiên cứu có liên quan đến đề tài luận án và những vấn đề luận án cần tập trung giải quyết.....	24
Chương 2: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH Ở DUYÊN HẢI MIỀN TRUNG	28
2.1. Các trường chính trị tỉnh và đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung	28
2.2. Khái niệm, yếu tố quy định, tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung	52
Chương 3: THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ VẤN ĐỀ ĐẶT RA VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH Ở DUYÊN HẢI MIỀN TRUNG	66
3.1. Thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung.....	66
3.2. Nguyên nhân và vấn đề đặt ra về chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung	96
Chương 4: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH Ở DUYÊN HẢI MIỀN TRUNG THỜI GIAN TỚI	112
4.1. Dự báo những yếu tố tác động và phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung thời gian tới	112
4.2. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung thời gian tới	123
KẾT LUẬN	157
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ	159
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	160
PHỤ LỤC	175

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT TRONG LUẬN ÁN

CNH, HĐH	: Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CNXH	: Chủ nghĩa xã hội
CTQG	: Chính trị quốc gia
DHMT	: Duyên hải miền Trung
ĐCSVN	: Đảng Cộng sản Việt Nam
ĐT, BD	: Đào tạo, bồi dưỡng
GD - ĐT	: Giáo dục và Đào tạo
LATS	: Luận án tiến sĩ
LLCT	: Lý luận chính trị
LLCT - HC	: Lý luận chính trị - hành chính
NCKH	: Nghiên cứu khoa học
Nxb	: Nhà xuất bản
XHCN	: Xã hội chủ nghĩa
TCT	: Trường chính trị

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài luận án

Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; công tác cán bộ là khâu "then chốt" của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Đào tạo, bồi dưỡng (ĐT, BD) để xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý trong sạch, vững mạnh, vừa "hồng", vừa "chuyên" là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là công việc hệ trọng. Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: "...cán bộ là cái gốc của mọi công việc. Vì vậy, huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng" [87, tr.309].

Các trường chính trị (TCT) tỉnh ở Duyên hải miền Trung (DHMT), gồm Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh (tỉnh Thừa Thiên Huế), Trường Chính trị tỉnh Quảng Nam, Trường Chính trị tỉnh Quảng Ngãi, Trường Chính trị tỉnh Bình Định, Trường Chính trị tỉnh Phú Yên, Trường Chính trị tỉnh Khánh Hòa, Trường Chính trị tỉnh Ninh Thuận, Trường Chính trị tỉnh Bình Thuận, là những đơn vị chủ lực trong ĐT, BD đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở của Đảng, chính quyền và các đoàn thể nhân dân các cấp trong tỉnh. Đội ngũ giảng viên các TCT tỉnh ở DHMT mà lực lượng chủ yếu là giảng viên cơ hữu và giảng viên kiêm nhiệm, là những người trực tiếp giảng dạy, huấn luyện, thực hiện nhiệm vụ của nhà trường trong ĐT, BD đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý cơ sở cho tỉnh. Do đó, chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT là một yếu tố quyết định chất lượng đội ngũ cán bộ của các TCT tỉnh và ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng ĐT, BD đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý cơ sở của các tỉnh ở DHMT.

Trước những yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu công cuộc đổi mới, xây dựng, phát triển và bảo vệ đất nước, Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII yêu cầu: "Tập trung xây dựng, củng cố, thường xuyên bồi dưỡng nâng cao phẩm chất, năng lực của đội ngũ giảng viên chính trị, báo cáo viên; kiện toàn, nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống các trường chính

trị” [51, tr. 236]. Thực hiện chủ trương đó, ngày 19-05-2021 Ban Bí thư khóa XIII đã ban hành Quy định số 11-QĐ/TW về TCT chuẩn, theo đó các TCT cấp tỉnh cần xây dựng đội ngũ giảng viên đáp ứng chuẩn về số lượng và chất lượng. Nhận thức đúng vị trí, vai trò của đội ngũ giảng viên TCT, và chủ trương của Đảng, những năm qua, Học viện CTQG Hồ Chí Minh, các tỉnh ủy, các ban giám hiệu TCT tỉnh ở DHMT đã quan tâm xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT ngày càng phát triển, chất lượng đội ngũ giảng viên không ngừng được nâng cao, góp phần quan trọng trong nâng cao chất lượng giáo dục LLCT các TCT tỉnh ở DHMT. Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm rất cơ bản, chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT vẫn còn những hạn chế, bất cập như: số lượng giảng viên có trình độ chuyên môn cao còn hạn chế; năng lực giảng dạy của một bộ phận giảng viên TCT các tỉnh ở DHMT chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ giảng dạy cho các đối tượng học viên; một số giảng viên còn lúng túng về phương pháp và kỹ năng giảng dạy, nhất là trong sử dụng các phương tiện dạy học hiện đại, chưa tạo được sự hấp dẫn, hứng thú đối với học viên. Một số giảng viên TCT tỉnh ở DHMT chưa chủ động, tích cực, tự giác trong rèn luyện, nâng cao phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật, trình độ, năng lực; một số giảng viên thiếu nhiệt huyết, thiếu linh hoạt, sáng tạo trong hoạt động giảng dạy, chất lượng hoạt động chuyên môn chưa cao... Những hạn chế về chất lượng đội ngũ giảng viên trong thời gian qua là yếu tố hàng đầu làm chất lượng ĐT, BD đội ngũ cán bộ của TCT tỉnh ở DHMT còn bất cập, chưa đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ của các tỉnh ở vùng này.

Trong thời gian tới, nhiệm vụ đẩy mạnh toàn diện, đồng bộ công cuộc đổi mới, công nghiệp hoá, hiện đại hoá (CNH, HĐH), xây dựng và bảo vệ vững chắc Tổ quốc nói chung, ở các tỉnh DHMT nói riêng, tiếp tục diễn ra trong bối cảnh vừa có thuận lợi, thời cơ và khó khăn, thách thức đan xen, đặt

ra nhiều vấn đề mới, yêu cầu mới nặng nề, phức tạp hơn đối với công tác giáo dục LLCT và đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Mặt khác, trình độ nhận thức, tư duy lý luận, kiến thức, kinh nghiệm trên các lĩnh vực đời sống xã hội của các đối tượng ĐT, BD của các TCT tỉnh ở DHMT ngày càng được nâng lên; yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện công tác giáo dục LLCT, yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ giảng viên cũng như yêu cầu nâng cao chất lượng công tác giáo dục LLCT theo yêu cầu TCT chuẩn đang đặt ra yêu cầu cấp thiết phải đẩy mạnh xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Xuất phát từ tình hình trên, việc nghiên cứu vấn đề “*Chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung hiện nay*”, để góp phần xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có tính rất cấp thiết hiện nay.

2. Mục đích, nhiệm vụ của luận án

2.1. Mục đích của luận án

Trên cơ sở nghiên cứu làm rõ những vấn đề lý luận, thực tiễn về chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT; đề xuất phương hướng, giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ này thời gian tới.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án; xác định những vấn đề luận cần án tập trung giải quyết.

Làm rõ những vấn đề lý luận về chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT

Đánh giá đúng thực trạng, chỉ rõ nguyên nhân và xác định những vấn đề đặt ra đối với chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Xác định phương hướng, mục tiêu, yêu cầu và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT thời gian tới.

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

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT

3.2. Phạm vi nghiên cứu của luận án

Về nội dung: Luận án nghiên cứu về những vấn đề lý luận, thực tiễn về chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT

Về không gian: Luận án khảo sát, lấy số liệu thực tế ở 8/8 TCT tỉnh thuộc vùng DHMT.

Về thời gian: Luận án khảo sát, nghiên cứu thực trạng từ năm 2018 đến nay. Các giải pháp luận án đề xuất có giá trị ứng dụng đến năm 2030, định hướng đến năm 2035.

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

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án được nghiên cứu trên quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; các quan điểm của Đảng về giáo dục và đào tạo (GD – ĐT); về công tác cán bộ; về xây dựng Đảng.

4.2. Cơ sở thực tiễn

Hoạt động của đội ngũ giảng viên TCT và thực tiễn xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Luận án sử dụng các báo cáo sơ kết, tổng kết công tác giáo dục LLCT, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, các số liệu khảo sát của tác giả luận án.

4.3. Phương pháp nghiên cứu

Trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, đề tài sử dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu của khoa học chuyên ngành và liên ngành. Cụ thể:

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

Phương pháp logic và lịch sử: Từ quá trình phát triển lịch sử và xây dựng đội ngũ giảng viên của các TCT tỉnh ở DHMT, luận án rút ra những vấn đề xuyên suốt chi phối việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, tập trung ở chương 3 của luận án.

Phương pháp thống kê, so sánh, đối chiếu: thống kê các số liệu có liên quan đến chất lượng đội ngũ giảng viên, đồng thời có sự so sánh, đối chiếu quan sát thực tế để đảm bảo độ tin cậy của các số liệu, tập trung ở chương 3 của luận án.

Phương pháp tổng kết thực tiễn: tìm hiểu những tài liệu của các nhà nghiên cứu có liên quan đến đề tài và thực tiễn về chất lượng đội ngũ giảng viên của các TCT làm cơ sở cho việc xây dựng khung lý thuyết cũng như đánh giá thực trạng và đề ra giải pháp của luận án.

Phương pháp điều tra xã hội học: tham khảo ý kiến của các chuyên gia và người hướng dẫn khoa học để lập bảng hỏi, chọn mẫu mang tính đại diện để điều tra về những đánh giá, nhận định của đội ngũ giảng viên và học viên (gồm 188 giảng viên và 400 học viên, tại 8/8 TCT tỉnh ở DHMT gồm: TCT Nguyễn Chí Thanh (tỉnh Thừa Thiên Huế), TCT tỉnh Quảng Nam, TCT tỉnh Quảng Ngãi, TCT tỉnh Bình Định, TCT tỉnh Phú Yên, TCT tỉnh Khánh Hòa, TCT tỉnh Ninh Thuận, TCT tỉnh Bình Thuận) về chất lượng đội ngũ giảng viên TCT và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT; thu thập dữ liệu theo mẫu và tiến hành phân tích. Sử dụng phần mềm SPSS 23.0 để hỗ trợ phân tích, kết quả liên quan đến chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện nay.

Phương pháp chuyên gia: phỏng vấn, trao đổi trực tiếp những người làm công tác lãnh đạo, quản lý ở các TCT và một số nội dung để tìm hiểu những vấn đề có liên quan đến đề tài luận án, tập chung ở chương 3, 4 của luận án.

5. Đóng góp mới về mặt khoa học của luận án

Xây dựng khái niệm và tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Khái quát một số vấn đề đặt ra đối với chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Đề xuất hệ giải pháp, trong đó hai giải pháp có tính đột phá để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT: *một là*, đổi mới và tăng cường công tác ĐT, BD, đánh giá, quản lý, sử dụng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT; *hai là*, xây dựng môi trường văn hóa, thường xuyên quan tâm, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần; giải quyết kịp thời các chế độ, chính sách tạo động lực khuyến khích đội ngũ giảng viên phấn đấu vươn lên.

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

6.1. Ý nghĩa lý luận của luận án

Kết quả nghiên cứu của luận án góp phần làm sâu sắc thêm những vấn đề lý luận về chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn của luận án

Kết quả nghiên cứu của luận án có thể cung cấp thêm những luận cứ khoa học cho đảng ủy, ban giám hiệu các TCT cấp tỉnh; tỉnh ủy và chính quyền các tỉnh ở DHMT; Học viện CTQG Hồ Chí Minh; các cơ quan chức năng trong xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện nay.

Luận án có thể sử dụng làm tài liệu tham khảo trong học tập, nghiên cứu về xây dựng Đảng và chính quyền Nhà nước.

7. Kết cấu của luận án

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

Chương 1

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

1.1. Các công trình nghiên cứu ngoài nước có liên quan đến đề tài luận án

1.1.1. Các công trình nghiên cứu về giảng viên và chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường

Bain, K. (2004), *What the best college teachers do - Giảng viên đại học giỏi nhất làm gì*, Cambridge, Mass: Harvard University Press [136]. Tác giả đã làm rõ đặc trưng giảng viên giỏi ở trường đại học: Luôn cập nhật kiến thức, kỹ năng và năng lực chuyên môn liên quan đến bộ môn mình dạy; những đặc trưng mang tính cảm xúc như tình yêu môn dạy, mong muốn chia sẻ với người khác, sự sẵn sàng, tự nguyện tiếp tục học, mong muốn giúp người khác học tập và phát triển, sự sẵn sàng tự đánh giá việc thực hiện của mình với tư cách là giảng viên và tìm kiếm phản hồi từ sinh viên, sự phê bình từ người khác và cuối cùng là sự sẵn sàng cho làm việc đồng đội; hiểu biết người học học như thế nào, hiểu rõ tất cả những khó khăn liên quan tới những kiến thức và kỹ năng cụ thể được dạy và với từng sinh viên, nhận thấy rõ nhiệm vụ quan trọng nhất trong việc thúc đẩy quá trình học chính là thúc đẩy người học (tạo động cơ); những phẩm chất cá nhân như khả năng hài hước, kiên trì, tự tin và khả năng làm việc căng thẳng và cuối cùng là có khả năng sử dụng các kỹ thuật dạy học bao gồm cả các thiết bị công nghệ và các phương pháp khác, có khả năng sử dụng các phương pháp đánh giá khác nhau.

Todd Whitaker, Beth Whitaker, Teaching Matters (2008), *Motivating & Inspiring Teachers: The Educational Leader's Guide for Building Staff Morale* (Giảng viên biết tạo động lực và gây cảm hứng: Hướng dẫn nhà lãnh đạo giáo dục xây dựng tinh thần nhân viên) [105]. Trong cuốn sách, các tác giả đã làm

rõ các chiến lược để đội ngũ giảng viên không chỉ nâng cao trình độ kiến thức cho người học mà quan trọng hơn là phải chú trọng tạo động lực tinh thần, duy trì và thúc đẩy sự năng động, sáng tạo, truyền cảm hứng cho các học viên. Các gợi ý này có thể giúp các nhà giáo dục tiếp cận công việc mỗi ngày trong một trạng thái nhiệt tình, tập trung, tích cực và có chất lượng, hiệu quả cao.

Hye Sook Kim (2009), “*Hướng tới việc đào tạo chất lượng cao cho giảng viên Hàn Quốc trước khi ra đứng lớp*” [76]. Tác giả chỉ rõ, đối với quản lý quá trình đào tạo giảng viên, giáo viên các bậc học cần phải thực hiện quản lý theo hai hình thức là theo quản lý thông qua một chương trình thống nhất hoặc một phần việc quản lý thực hiện thông qua một chương trình khoa học đại cương và sau đó là khóa học sau đại học giáo dục.

Hầu Kiến Quốc (2010), “*Nghiên cứu về tăng cường xây dựng đội ngũ giảng viên các trường đại học ở Hà Bắc*”, Tạp chí Đại học Khoa học kỹ thuật Hà Bắc Trung Quốc [140]. Dựa trên kết quả nghiên cứu trong những năm gần đây, Trung Quốc thực hiện nhiều chương trình đào tạo để xây dựng đội ngũ giảng viên ở các trường đại học như: “Chương trình nhân tài sáng tạo trình độ cao”, “Giải thưởng giảng viên trẻ”, “Kế hoạch bồi dưỡng giảng viên cốt cán”,... Tuy nhiên, tác giả cho rằng, cơ cấu đội ngũ giảng viên ở các trường đại học Trung Quốc hiện nay, nhất là ở tỉnh Hà Bắc chưa hợp lý, thiếu hụt những giảng viên có trình độ cao, giảng viên mũi nhọn, giảng viên cốt cán về mặt học thuật,... Vì vậy, để xây dựng đội ngũ giảng viên cần coi trọng giảng viên cốt cán - những người có học vị cao, có trình độ, năng lực chuyên môn trên các phương diện giảng dạy và NCKH; tăng cường thiết kế chương trình đào tạo chuyên ngành, nghiên cứu các quy luật giảng dạy; có cơ chế ĐT, BD giảng viên nhằm nâng cao năng lực của giảng viên, tăng cường tinh thần trách nhiệm trong thực hiện sứ mệnh của giảng viên. Mặt khác, cần tạo môi trường làm việc thuận lợi, xây dựng không khí dân chủ, kích thích khả năng sáng tạo của mỗi giảng viên và trả lương, phụ cấp phù hợp.

Jam M.Cooper (2011), *Classroom teaching skills - những kỹ năng giảng dạy lớp học*, Jam M.Cooper, General Editor professor Emeritur, University of Virginia [138]. Công trình này là nghiên cứu của một nhóm tác giả từ các trường đại học ở Mỹ. Các tác giả đã nêu ra những kỹ năng cần thiết cho giảng viên đại học, miêu tả tính cách của họ, sự phản xạ (reflection) trong việc đưa ra quyết định giảng dạy và chứng minh các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng của giảng viên. Đồng thời, nghiên cứu cũng chỉ ra vai trò quan trọng của giảng viên trong việc nâng cao chất lượng giảng viên tại các trường đại học.

Vương Hồng Tài (2012), *Bàn về văn hóa Trung Quốc và mô hình trường đại học của Trung Quốc* [143]. Tác giả đã chỉ rõ, điều kiện cơ bản để xây dựng mô hình trường đại học hàng đầu Trung Quốc buộc phải có mô hình của riêng mình. Tiêu chuẩn để xây dựng mô hình trường đại học riêng phải có được ba điều kiện cơ bản: “*Một là*, phải có phương châm nòng cốt về giáo dục đại học, phương châm này phải có tính độc đáo và sáng tạo, tức là phải được hình thành trên cơ sở những bài học kinh nghiệm rút ra từ phương châm của trường đại học truyền thống. *Hai là*, phải có mô hình trường đại học cơ sở, tức là phải có phương tiện thực tiễn. *Ba là*, phải đội ngũ giáo viên chất lượng. Có chủ trương, có mô hình, có hiệu quả thực tế, ba yếu tố này hợp thành điều kiện để thúc đẩy và phổ biến mô hình trường đại học mẫu, thiếu bất kỳ yếu tố nào đều dẫn tới không thành công” [143, tr.471].

James H.Stronge (2013), *Những phẩm chất của người giáo viên hiệu quả* [77]. Tác giả trình bày những vấn đề cơ bản về phẩm chất của một giáo viên hiệu quả, nhấn mạnh vai trò của các yếu tố như năng lực ngôn ngữ, kiến thức chuyên môn, kinh nghiệm giảng dạy, và khả năng truyền đạt kiến thức. Ngoài ra, một giáo viên hiệu quả cần quan tâm đến học sinh, biết lắng nghe và tạo ra sự giao tiếp hai chiều, thể hiện sự công bằng và tôn trọng người học. Tác giả cũng đề cập đến những kỹ năng cần thiết khác như quản lý và tổ chức lớp học, soạn bài và tổ chức giảng dạy, thực hiện giảng dạy, theo dõi sự tiến bộ và đánh giá tiềm năng của người học.

Thái Trung Hồng (2019) “*Nghiên cứu phát triển chuyên môn của giáo viên các môn lý luận tư tưởng, chính trị ở các trường cao đẳng, đại học*” [142]. Tác giả nghiên cứu về sự phát triển chuyên môn của giảng viên dạy lý luận chính trị ở các trường cao đẳng, đại học ở Trung Quốc và đưa ra các biện pháp hiệu quả về phát triển chuyên môn cho giáo viên. Đó là: (1) Đào tạo liên tục; (2) Đổi mới phương pháp giảng dạy; (3) Nghiên cứu khoa học; (4) Hợp tác quốc tế.

1.1.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến giảng viên và chất lượng đội ngũ giảng viên các trường chính trị

Kudang Si sômpong (2012), “*Nâng cao chất lượng công tác giáo dục chính trị, tư tưởng cho cán bộ nghiên cứu, giảng dạy các trường chính trị tỉnh ở Lào*” [79]. Tác giả đã đánh giá thực trạng và nêu lên 6 giải pháp để nâng cao chất lượng giáo dục chính trị, tư tưởng cho cán bộ nghiên cứu, giảng dạy tại các TCT tỉnh ở Lào. Đặc biệt, để làm tốt công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, TCT phải lựa chọn, ĐT - BD đội ngũ giảng viên có phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong từng thời kỳ cách mạng. Công tác giáo dục LLCT cho đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy phải kết hợp chặt chẽ với các biện pháp của công tác tổ chức, hành chính, chính sách và hoạt động văn hóa, văn nghệ, thông tin truyền thông, cổ động .

Saikham Moun Manivong (2014), “*Vấn đề giáo dục lý luận Mác - Lênin cho học viên hệ cao cấp ở các trường chính trị và hành chính nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào hiện nay*” [99]. Tác giả luận án đã phân tích rõ những vấn đề lý luận, đánh giá sâu về thực trạng và đề ra các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác giáo dục lý luận Mác - Lênin cho học viên hệ cao cấp ở các TCT và hành chính nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào, trong luận án tác giả đã nhấn mạnh đến xây dựng đội ngũ giảng viên đáp ứng được yêu cầu của công tác này.

Charlotte P.Lee (2015), *“Training the Party: Party adaptation and elite training in reform-era China”*, (Đào tạo Đảng: Sự chỉnh đốn Đảng và đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ đứng đầu ở Trung Quốc thời kỳ cải cách)[137]. Tác giả đã trình bày các nghiên cứu về trường đảng chủ yếu được phân thành hai dòng nghiên cứu. Đó là: (1) Những nhiệm vụ, chức năng của Trường Đảng Trung ương Trung Quốc; (2) Hệ thống trường đảng bên ngoài Bắc Kinh. Ban Giám hiệu các trường này phải theo đuổi nhiều phương thức tăng thu nhập khác nhau. Trong số đó có những phương thức tồn tại thuần túy vì mục tiêu lợi nhuận và có cả những phương thức khác vừa giúp nâng cao thu nhập vừa tăng chất lượng đào tạo của trường. Sự phong phú, đa dạng trong hoạt động của trường đảng chứng tỏ sự phong phú về phương cách thích nghi của tổ chức trong cơ chế thị trường có cạnh tranh. Các trường rất coi trọng việc đổi mới nội dung ĐT, BD cán bộ, gắn với xây dựng đội ngũ giảng viên xứng tầm trong nền kinh tế thị trường.

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”* [78]. Tác giả đã quan niệm: Chất lượng đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy được thể hiện trước hết ở số lượng, cơ cấu đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy có mức độ phù hợp, cách tổ chức, sắp xếp các thành phần trong đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy một cách cân đối, hài hòa, có sự phối hợp, hỗ trợ lẫn nhau giữa các thành viên, các thể hệ, giới tính, dân tộc cán bộ nghiên cứu, giảng dạy để tạo nên sức mạnh tổng hợp cao nhất thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị của đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy trong mọi điều kiện. Trên cơ sở đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy, luận án đã xây dựng 04 giải pháp chủ yếu, trong đó tác giả nhấn mạnh 02 giải pháp quan trọng: (1) Đổi mới các khâu trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy, nhất là khâu tự đào tạo, mối quan hệ và sự hỗ trợ giúp đỡ của các ban, ngành, vai trò

của tỉnh ủy trong việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy. (2) Tăng cường hợp tác quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng cán bộ nghiên cứu, giảng dạy ở Việt Nam và một số nước khác.

Chu Gia Mịch (2020), *“Điểm chuẩn “ba”, nâng cao “Ba điểm mạnh” để xây dựng nền tảng giảng dạy vững chắc “dùng học thuật dạy chính trị”* [139]. Tác giả đã vận dụng tư tưởng Tập Cận Bình về chủ nghĩa xã hội đặc sắc Trung Quốc trong thời đại mới trở thành trọng tâm trong giảng dạy và phấn đấu nâng cao chất lượng giảng dạy của giáo viên chính trị ở các trường Đảng. Từ đó, tác giả nhấn mạnh 3 biện pháp để nâng cao hiệu quả giảng dạy của giáo viên các trường Đảng là: (1) Tối ưu hóa hệ thống chương trình giảng dạy; (2) Đánh giá cơ sở dữ liệu nổi tiếng, phát huy sức mạnh đổi mới và tạo ra việc giảng dạy nhanh chóng; (3) Benchmark “giáo viên nổi tiếng”, mở rộng tầm ảnh hưởng và tạo dựng bài giảng chuyên sâu.

Lưu Nghĩa Chân (2022), *“Bốn phẩm chất giáo viên trường đảng cơ sở căn cốt”* [141]. Tác giả đã khái quát vai trò giáo dục của trường Đảng và nhấn mạnh 4 phẩm chất của giáo viên trường Đảng, đó là: (1) Có bản lĩnh chính trị (2) Giỏi kinh doanh; (3) Đạo đức và phong cách nhà giáo cao quý; (4) Kinh nghiệm thực tế phong phú.

Các công trình nghiên cứu về tổ chức và hoạt động của các TCT ở Trung Quốc và Lào đã cho thấy sự quan tâm của đảng cộng sản các nước xã hội chủ nghĩa trong công tác giáo dục LLCT cho cán bộ, đảng viên và đồng thời đặt ra yêu cầu chất lượng đội ngũ giảng viên các trường đảng phải ngang tầm với nhiệm vụ trong tình hình mới.

Như vậy, dù ở thể chế chính trị nào, ở phương Đông hay phương Tây, vai trò của người thầy trong các cơ sở đào tạo luôn được coi trọng và quan tâm đến chất lượng. Các công trình khoa học trên cho thấy rõ vị trí, tầm quan trọng và sự quan tâm của các quốc gia trong giáo dục nói chung và công tác giáo dục LLCT, đào tạo đội ngũ giảng viên LLCT nói riêng.

Những công trình nghiên cứu của các tác giả ngoài nước liên quan đến đề tài, cung cấp những gợi mở cho tác giả trong nghiên cứu việc đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT đáp ứng yêu cầu thời kỳ mới.

1.2. Các công trình nghiên cứu trong nước liên quan đến đề tài luận án

1.2.1. Các công trình nghiên cứu về giảng viên và chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường

Nguyễn Văn Căn (2007), *Quá trình cải cách giáo dục ở Cộng hòa nhân dân Trung Hoa thời kỳ 1978-2003* [22]. Tác giả đã tóm tắt tình hình giáo dục ở Trung Quốc trước năm 1978, phân tích những đặc điểm chính trị, xã hội, kinh tế và các vấn đề cơ bản để phục hồi và phát triển giáo dục trong giai đoạn đầu của cải cách mở cửa. Trong đó, ưu tiên hàng đầu để phát triển giáo dục là củng cố và phát triển nguồn nhân lực. Trong giai đoạn 1993 - 2003, tác giả đã phân tích tình hình thế giới và Trung Quốc, chỉ ra những nguyên nhân phải đẩy mạnh cải cách giáo dục, từng bước hoàn thiện hệ thống giáo dục và thực hiện chiến lược "khoa giáo hưng quốc". Đảng Cộng sản Trung Quốc và Nhà nước Trung Hoa đã đưa ra quan điểm: "Cần phải đưa giáo dục lên vị trí chiến lược ưu tiên phát triển, nỗ lực nâng cao trình độ tư tưởng, đạo đức, văn hóa, khoa học kỹ thuật của toàn dân tộc, đây là kế hoạch lớn cơ bản nhằm thực hiện hiện đại hóa Trung Quốc" [22, tr.184]. Cuốn sách đã tổng hợp các chủ trương, chính sách của Trung Quốc nhằm hoàn thiện thể chế giáo dục cho các cấp, các ngành học, nâng cao chất lượng đào tạo ở bậc đại học, và ưu tiên phát triển đội ngũ nhà giáo có chất lượng cao là vấn đề quan trọng.

Nguyễn Văn Đệ (2009), *"Giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng đồng bằng sông Cửu Long trong bối cảnh hội nhập"* [52]. Tác giả cho rằng: "Chất lượng giáo viên là đại lượng không thể bất biến, cả về bề rộng và chiều sâu của nội hàm. Biểu đồ nâng cao năng lực nghề nghiệp đối với giáo viên phải như đường xoáy "trôn ốc" theo chiều đi

lên và tuyệt nhiên không có điểm dừng” [52, tr. 182]. Trên tinh thần đó, tác giả đi sâu nghiên cứu, đánh giá thực trạng năng lực của đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng đồng bằng sông Cửu Long. Tác giả chỉ ra, bên cạnh những điểm đạt được thì đội ngũ giảng viên các trường đại học ở đồng bằng sông Cửu Long hiện nay còn tồn tại những bất cập, hạn chế nhất định. Tác giả nhấn mạnh đội ngũ giảng viên đại học không phải chỉ dừng lại ở việc nhận học vị thạc sĩ, tiến sĩ mà quan trọng hơn là phải thường xuyên trau dồi chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, nhất là đối với giảng viên trẻ. Ngoài ra, tác giả cũng đưa ra ba loại nhu cầu cần đào tạo, bồi dưỡng thêm cho giảng viên đại học ở vùng đồng bằng Sông Cửu Long: *Thứ nhất*, nhu cầu đạt chuẩn trình độ để đáp ứng việc giảng dạy trước mắt; *Thứ hai*, nhu cầu đạt chuẩn kỹ năng sư phạm góp phần nâng cao chất lượng dạy học; *Thứ ba*, nhu cầu đạt chuẩn cán bộ đầu đàn nhằm chủ động đào tạo đội ngũ giảng viên chất lượng cao, củng cố thương hiệu cho mỗi trường đại học. Qua đó, tác giả đã đưa ra các giải pháp cơ bản để nâng cao năng lực giảng viên nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học hiện nay.

Trần Xuân Bách (2010), *Đánh giá giảng viên đại học theo hướng chuẩn hóa trong giai đoạn hiện nay* [1]. Tác giả đã gắn việc phát triển đội ngũ giảng viên với đánh giá đội ngũ giảng viên và xem đây là hai vấn đề then chốt của các cơ sở giáo dục đại học hiện nay. Theo đó, phát triển đội ngũ giảng viên thực chất là phát triển nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên và sự phát triển này phải trở thành nhiệm vụ có tính quy hoạch chặt chẽ, toàn diện và đồng bộ của các cơ sở giáo dục đại học.

Nguyễn Thị Thu Hương (2012), *“Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học - Thực trạng và giải pháp”* [75]. Tác giả đã tiếp cận nghiên cứu và khảo sát số lượng đội ngũ giảng viên so với tỷ lệ sinh viên và trình độ học vấn của giảng viên ở các trường đại học. Theo tác giả: Khi so sánh năm học 2007 - 2008 với năm học 2009 - 2010 thì tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ giảm xuống

từ 14,33% xuống 13,86%. Ngoài ra, tác giả so sánh tỷ lệ tiến sĩ/sinh viên, tỷ lệ sinh viên/giảng viên với các nước thì ở Việt Nam đều ở mức thấp. Trên cơ sở phân tích, nghiên cứu thực trạng đội ngũ giảng viên hiện nay, tác giả đưa ra yêu cầu và những giải pháp cơ bản nhằm xây dựng đội ngũ giảng viên ở các trường đại học hiện nay cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu.

Nguyễn Văn Lược (2013), *“Động cơ giảng dạy của giảng viên đại học”* [84]. Tác giả đã nghiên cứu, tiếp cận đội ngũ giảng viên ở góc độ tâm lý học và chỉ ra động cơ giảng dạy của giảng viên được hình thành trong hoạt động và giao tiếp của họ, trong các mối quan hệ đa dạng. Do đó, khi xem xét vấn đề động cơ giảng dạy của giảng viên phải xem xét thông qua các hoạt động, trong các mối quan hệ xã hội của họ. Xem xét động cơ giảng dạy của giảng viên phải gắn liền với nhu cầu trên bình diện nhân cách của giảng viên. Qua đó, tác giả khẳng định: Chất lượng giảng dạy của giảng viên phụ thuộc rất nhiều vào động cơ giảng dạy của các giảng viên. Vì vậy, việc nghiên cứu, xây dựng, phát huy vai trò, động cơ giảng dạy đúng đắn cho các giảng viên sẽ góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy của giảng viên, từ đó nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo trong các trường đại học.

Trần Mai Ước (2013), *“Nghiên cứu khoa học của giảng viên - Yếu tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo tại các trường đại học trong giai đoạn hiện nay”* [133]. Tác giả đã nhấn mạnh đến vấn đề giảng dạy và nghiên cứu khoa học của giảng viên. Tác giả cho rằng đây là hai nhiệm vụ quan trọng - bắt buộc - cần thiết của bất kỳ giảng viên đại học nào. Cả hai nhiệm vụ này có quan hệ hữu cơ, bổ trợ lẫn nhau. Trong đó, tác giả đặc biệt coi trọng nhiệm vụ NCKH của giảng viên, tác giả cho rằng: Nhiệm vụ NCKH của giảng viên đại học có ảnh hưởng lớn đến chất lượng, uy tín đào tạo đại học. Tác giả chỉ ra tám lợi ích thiết thực của NCKH đối với giảng viên, điển hình như nghiên cứu khoa học giúp giảng viên đào sâu, cập nhật, trau dồi tri thức; phát triển tư duy, năng lực sáng tạo của giảng viên;

Gắn kết giữa lý luận và thực tiễn, lý thuyết và thực hành.

Nguyễn Danh Tuấn (2013), “*Giảng viên - “chìa khóa” mở cánh cửa chất lượng đào tạo đại học, cao đẳng*” [131] và Ngô Quang Trường (2015), “*Đổi mới giáo dục đại học: cần bắt đầu từ chất lượng giảng viên*” [131]. Các tác giả đã tiếp cận nâng cao công tác giáo dục, đào tạo từ chất lượng, vị trí, vai trò của đội ngũ giảng viên. Các tác giả cho biết: Hiện nay, Việt Nam có rất nhiều trường đại học, cao đẳng, tính bình quân mỗi tỉnh có 7 trường, trừ Hà Giang (chưa có trường đại học). Số lượng giảng viên ngày càng tăng lên, tuy nhiên, việc tăng chất lượng giảng viên không thể ra lò nhanh như thành lập một trường đại học, dẫn đến đa số các trường đại học mới thành lập đều thiếu hụt đội ngũ giảng viên đủ chuẩn về học vị, hạn chế về năng lực giảng dạy, năng lực NCKH. Chính nguyên nhân này khiến cho uy tín, chất lượng đào tạo của một số trường bị suy giảm, ảnh hưởng đến tuyển sinh và chất lượng đào tạo. Theo các tác giả, đội ngũ giảng viên chính là “máy cái”, là “chìa khóa” để mở cánh cửa nâng cao chất lượng đào tạo đại học, cao đẳng. Qua đó, các tác giả đã đưa ra những yêu cầu và giải pháp cơ bản để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên ở các trường đại học hiện nay.

Hoàng Văn Mạnh (2014), “*Chất lượng đội ngũ giảng viên: từ góc nhìn năng lực nghiên cứu khoa học*” [86]. Tác giả cho rằng: Đánh giá chất lượng giảng viên là một công việc khó, không dễ và có nhiều tiêu chí để đánh giá chất lượng giảng viên như: học vị, năng lực giảng dạy, năng lực nghiên cứu khoa học, trình độ ngoại ngữ... Trong đó, tác giả nhấn mạnh đến năng lực nghiên cứu khoa học và coi NCKH như là tiêu chí quan trọng nhất để đánh giá chất lượng giảng viên. Theo tác giả, thực tế các tiêu chuẩn xếp hạng các trường đại học trên thế giới chủ yếu lấy nghiên cứu khoa học làm tiêu chí hàng đầu để chấm điểm các trường đại học. Liên hệ đến Việt Nam thì năng lực nghiên cứu khoa học của các trường đại học cũng như của các giảng viên đại học Việt Nam còn khá yếu và thiếu so với các nước trong khu vực như:

Thái Lan, Xingapo, Indônêxia về việc công bố các bài tạp chí khoa học quốc tế và việc đăng ký bản quyền phát minh, sáng chế khoa học hàng năm. Xuất phát từ thực trạng đó, tác giả đã đề ra những giải pháp cơ bản để nâng cao chất lượng NCKH cho giảng viên ở các trường đại học ở Việt Nam hiện nay.

Nguyễn Thị Thom (2016), *“Nâng cao chất lượng cán bộ giảng viên các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn thành phố Hà Nội”* [103]. Tác giả đã đưa ra quan điểm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên các trường đại học, cao đẳng luôn được các quốc gia trên thế giới quan tâm, chú trọng, coi đây là nguồn nhân lực “đặt nền móng” cho việc xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế. ĐT, BD phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế là chủ trương, chính sách đúng đắn của Đảng, Nhà nước và Thủ đô Hà Nội trong thời gian qua, đòi hỏi Thủ đô Hà Nội phải coi trọng việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên ở các trường đại học, cao đẳng.

Vũ Đức Lễ (2017), *“Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học công lập ở Việt Nam”* [81]. Tác giả đã đưa ra quan niệm về giảng viên đại học công lập. Theo tác giả, giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học công lập là người có thân nhân rõ ràng; có phẩm chất đạo đức tốt; có sức khỏe; có năng lực, kỹ năng chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ, đảm nhiệm công tác giảng dạy, NCKH thuộc một chuyên ngành đào tạo của trường đại học công lập. Trên cơ sở nghiên cứu và khảo sát thực tiễn, tác giả cho rằng: “Chuẩn của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ đại học là thạc sĩ trở lên, giảng dạy trình độ cao học là tiến sĩ trở lên, hướng dẫn nghiên cứu sinh từ phó giáo sư đúng chuyên ngành trở lên, đồng thời có trình độ, năng lực về nghiệp vụ sư phạm, tin học và ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ” [81, tr. 26]. Qua đó, tác giả khẳng định, đội ngũ giảng viên là chủ thể, nhân tố quyết định chất lượng giáo dục, đào tạo và NCKH, dịch vụ và sự phát triển của nhà trường.

Tác giả cũng cho rằng, một hệ thống chính sách phù hợp, đồng bộ sẽ tác động thúc đẩy mạnh mẽ sự phát triển bền vững đội ngũ giảng viên, góp phần quyết định nâng cao chất lượng đào tạo, NCKH và ngược lại. Qua quá trình nghiên cứu thực trạng chính sách phát triển đội ngũ giảng viên của các trường đại học công lập ở Việt Nam, trên cơ sở thực tiễn, tác giả đưa ra những nội dung, giải pháp nhằm phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học công lập ở Việt Nam hiện nay.

Nguyễn Mỹ Linh (2017), “*Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trẻ hiện nay*” [82]. Tác giả cho rằng, vấn đề nghiệp vụ sư phạm hay năng lực sư phạm của giảng viên nói chung, giảng viên trẻ nói riêng ở các trường cao đẳng, đại học hiện nay nhiều khía cạnh rất cần được xem xét. Năng lực nghiệp vụ sư phạm của giảng viên được hiểu là khả năng thực hiện có kết quả các hoạt động dạy học và giáo dục nhằm đạt được mục tiêu đề ra; Là điều kiện để thực hiện các hoạt động dạy - học có hiệu quả. Do đó, để phấn đấu trở thành giảng viên giỏi thì năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm rất cần được quan tâm, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng thường xuyên. Tác giả cho rằng, bản thân giảng viên trẻ có thể có nhiều năng lực, nhiệt huyết nhưng chưa có kinh nghiệm thực tế giảng dạy, NCKH. Cùng với đó, tình trạng thiếu vắng dần những giảng viên “kỳ cựu”, xuất sắc, có bản lĩnh về nghiệp vụ sư phạm vững vàng, luôn “đi đầu” trong rèn luyện nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên trẻ. Trên cơ sở chỉ ra nguyên nhân của những hạn chế, bất cập trong năng lực sư phạm của giảng viên trẻ và mong muốn đẩy nhanh sự phát triển của họ để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ GD-ĐT trong giai đoạn mới, tác giả cho rằng một trong những nhiệm vụ quan trọng là nâng cao năng lực chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm cho đội ngũ giảng viên trẻ. Đây là việc làm rất cần thiết. Việc nhìn nhận đội ngũ giảng viên trẻ dưới góc độ nguồn nhân lực là cơ sở đề xuất một số biện pháp nâng cao năng lực nghiệp vụ sư phạm cho nhóm đối tượng này, góp phần đổi mới căn bản, toàn diện nền GD-ĐT đã giúp tác giả luận án có ý tưởng mới

về đề xuất một số giải pháp tăng cường chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên trẻ các trường đại học thuộc Bộ Công Thương hiện nay.

Dương Quốc Quân (2017) “*Tự chủ đại học: Thuận lợi và thách thức*” [95]. Tác giả đã chỉ ra rằng, tự chủ là con đường tất yếu để các trường đổi mới phương thức quản trị, chuyển từ đào tạo theo vốn tự có sang đào tạo theo nhu cầu của thị trường để nâng cao chất lượng. Đây là biện pháp quy hoạch lại mạng lưới các trường đại học hiện nay. Theo tác giả, lần đầu tiên các trường được tự chủ xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo các cấp, xác định chỉ tiêu tuyển sinh và in phôi bằng cấp. Đây là bước tiến trong tư duy quản trị đại học. Tuy nhiên, nó chưa tạo ra đột phá vì Nhà nước vẫn kiểm soát lớn theo Luật Giáo dục đại học số 34/2018/QH14. Trao quyền tự chủ không bỏ qua vai trò quản lý của Nhà nước mà tập trung vào kiểm định nghiêm ngặt chất lượng và công khai kết quả để người học lựa chọn. Tác giả nghiên cứu mô hình tự chủ giáo dục sớm ở Ấn Độ, khuyến khích ý tưởng sáng tạo và khai thác tiềm năng. Chú trọng nâng cao chất lượng giáo dục đại học nhằm phục vụ lợi ích xã hội, tạo điều kiện cho giảng viên cống hiến và xây dựng niềm tin giữa sinh viên và giảng viên, đảm bảo minh bạch trong giảng dạy và đánh giá để cải tiến giáo dục. Đồng thời, cải cách thủ tục hành chính để tránh mất thời gian. Tác giả cho rằng tự chủ đại học là con đường thúc đẩy xuất sắc trong học thuật, quản lý tài chính và quản trị giáo dục, và phân tích các thuận lợi, khó khăn của tự chủ, đề xuất sáu giải pháp khắc phục hạn chế.

Đào Duy Huân (2020), “10 phẩm chất căn bản của người thầy trong thời đại 4.0” [74]. Tác giả nhấn mạnh sự cần thiết phải thay đổi và nâng cao các kỹ năng và phẩm chất như: khả năng sử dụng công nghệ, tư duy sáng tạo, kỹ năng giao tiếp, khả năng học tập suốt đời, sự thấu hiểu tâm lý học sinh, tính kiên nhẫn và sự đam mê nghề nghiệp. Ngoài ra, người thầy cần phải biết cách làm việc nhóm, có tư duy phản biện, khả năng thích ứng nhanh và duy trì đạo đức nghề nghiệp. Tác giả khẳng định rằng, những phẩm chất này sẽ

giúp người thầy đáp ứng tốt hơn các yêu cầu của giáo dục hiện đại và góp phần vào sự phát triển toàn diện của học sinh trong thời đại mới.

1.2.2. Các công trình nghiên cứu về giảng viên và chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường chính trị

Nguyễn Văn Thắng (2014), “*Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng mô hình chuẩn trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương* [101]. Tác giả đã khái quát những tiêu chuẩn của mô hình TCT tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; những tiêu chuẩn về mục tiêu, đối tượng ĐT, BD cán bộ của mô hình chuẩn; vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, cán bộ (cán bộ lãnh đạo, quản lý, nghiên cứu, giảng dạy, hành chính), cơ sở vật chất, việc lựa chọn, làm thí điểm, tổng kết, rút kinh nghiệm và nhân rộng mô hình chuẩn TCT; những giải pháp và kiến nghị nhằm xây dựng và thực hiện mô hình chuẩn TCT tỉnh, thành phố .

Đỗ Minh Cương (2014), “*Đổi mới đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị*” [26]. Tác giả đánh giá thực trạng công tác ĐT, BD LLCT trong hệ thống TCT, từ đó đề ra giải pháp đổi mới công tác giáo dục LLCT: (1) Đổi mới nhận thức về vị trí, tác dụng của LLCT và mục tiêu công tác đào tạo LLCT; (2) Cần nghiên cứu, so sánh, xây dựng lại chương trình đào tạo cao cấp LLCT trong bối cảnh, điều kiện mới để thực hiện có hiệu quả hơn; (3) Đổi mới cơ chế quản lý hoạt động ĐT, BD LLCT theo nguyên tắc chủ thể quản lý vĩ mô độc lập với chủ thể quản trị cơ sở đào tạo và chức năng quản lý thống nhất các nhiệm vụ, chương trình đào tạo; (4) Đổi mới phương thức ĐT, BD theo nguyên tắc lấy người học làm trung tâm, trọng tâm của hoạt động dạy là phát triển khả năng tự học và giải quyết vấn đề của người học; thực hiện kiểm định chất lượng độc lập các chương trình đào tạo.

Nguyễn Văn Biêt (2014), “*Vượt qua thách thức, trở ngại đối với giảng viên trường chính trị*” [9]. Tác giả đã nêu một số khó khăn mà đội ngũ giảng viên TCT phải khắc phục để vượt qua trước xu thế phát triển hiện nay như: công tác lý luận chưa theo kịp thực tiễn cuộc sống, sự vô hạn của tri thức

trong thời đại bùng nổ thông tin, những giới hạn của chính giảng viên và những bất cập của môi trường làm việc.

Nguyễn Huy Thám (2014), *“Một số kinh nghiệm trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong”* [100]. Tác giả đã đánh giá thực trạng công tác ĐT, BD cán bộ của Trường và rút ra một số kinh nghiệm, trong đó nhấn mạnh đến việc thường xuyên quan tâm xây dựng đội ngũ giảng viên, cán bộ, viên chức, vững vàng về chính trị, giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ, có cơ cấu hợp lý và phong cách làm việc khoa học.

Nguyễn Thị Châu (2015), *“Nâng cao năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên các trường chính trị”* [23]. Tác giả nhấn mạnh đội ngũ giảng viên TCT phải ra sức rèn luyện, tu dưỡng, không ngừng nâng cao trình độ LLCT, chuyên môn, kiến thức thực tiễn, kỹ năng, nghiệp vụ sư phạm, ngoại ngữ, tin học.

Nguyễn Mạnh Hải (2015), *“Phát triển đội ngũ giảng viên trường chính trị các tỉnh miền núi phía Bắc đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục lý luận chính trị”*[53]. Luận án đã đi sâu nghiên cứu cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên TCT; thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên TCT các tỉnh miền núi phía Bắc; giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên TCT các tỉnh miền núi phía Bắc đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục LLCT. Tác giả đã đề cập 6 giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên các TCT miền núi phía Bắc: (1) Xây dựng khung năng lực nghề nghiệp giảng viên; (2) Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên; (3) Đổi mới công tác tuyển dụng, quản lý, sử dụng đội ngũ giảng viên; (4) ĐT, BD, luân chuyển thực tế cơ sở nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên; (5) Thực hiện đánh giá giảng viên theo khung năng lực; (6) Hoàn thiện chế độ đãi ngộ, cơ chế quản lý, tạo môi trường làm việc thuận lợi thúc đẩy phát triển đội ngũ giảng viên.

Bùi Hải Dương (2017), *“Xây dựng đội ngũ giảng viên lý luận chính trị của các trường chính trị tỉnh, thành phố vùng Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay”* [27]. Tác giả làm rõ cơ sở khoa học để xây dựng đội ngũ giảng viên

LLCT của các TCT tỉnh, thành phố vùng Đồng bằng sông Cửu Long trong đổi mới giáo dục LLCT. Từ đánh giá thực trạng, tác giả đề xuất 06 giải pháp khoa học xây dựng đội ngũ giảng viên LLCT của các TCT tỉnh, thành phố vùng Đồng bằng sông Cửu Long trong thời gian tới.

Võ Thanh Bình (2019), *“Xây dựng đội ngũ giảng viên trường chính trị đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ mới”* [10]. Theo tác giả, cần xây dựng đề án đưa giảng viên đi nghiên cứu thực tế có kỳ hạn để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và giảng viên các trường chính trị cấp tỉnh. Đồng thời, tác giả đề xuất xây dựng 4 tiêu chí của giảng viên trường chính trị cấp tỉnh: (1) là đảng viên ĐCSVN; (2) có trình độ thạc sĩ trở lên, trình độ LLCT trung cấp trở lên; (3) có khả năng NCKH, tổng kết thực tiễn; (3) sử dụng thành thạo các phương pháp, phương tiện kỹ thuật để NCKH, giảng dạy.

Nguyễn Văn Thắng (2021), *“Xây dựng đội ngũ giảng viên nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng của các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, tổng kết thực tiễn của trường chính trị cấp tỉnh – thực trạng và giải pháp”* [102]. Tác giả đã cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng đào tạo, vai trò của đội ngũ giảng viên và các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy tại các trường chính trị cấp tỉnh. Tác giả đã đề cập 6 giải pháp cơ bản nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên các trường chính trị cấp tỉnh: (1) Tuyển dụng và đào tạo chuyên sâu; (2) Phát triển chuyên môn và nghiệp vụ; (3) Đổi mới phương pháp giảng dạy; (4) Đánh giá và kiểm tra chất lượng giảng dạy; (5) Chính sách đãi ngộ và hỗ trợ; (6) Phát triển môi trường làm việc.

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”* [104]. Tác giả đã chỉ ra, có nhiều cách thức nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Một trong những cách làm mang lại hiệu quả cao và lan tỏa rộng rãi là việc tổ chức Hội thi giảng viên dạy giỏi toàn quốc. Đây được coi là cách thức rèn luyện, bồi

duỡng mới, đặc biệt là cách thức đánh giá giảng viên khách quan, sâu sắc.

Lương Công Lý (2023), “*Xây dựng đội ngũ giảng viên, nâng cao chất lượng giảng dạy lý luận chính trị trong bối cảnh chuyển đổi số*” [85]. Tác giả đã làm rõ tầm quan trọng và thực trạng chất lượng giảng dạy LLCT, tác động của chuyển đổi số đến giảng viên, qua đó đề xuất một số giải pháp xây dựng đội ngũ giảng viên LLCT trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay.

Thái Doãn Việt (2023), “*Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đáp ứng tiêu chí trường chính trị chuẩn*” [134]. Tác giả đã khẳng định chất lượng đội ngũ giảng viên các TCT có vai trò quan trọng, mang tính quyết định đến kết quả đào tạo. Theo tác giả, việc xây dựng TCT chuẩn theo Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19-05-2021 của Ban Bí thư nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới công tác ĐT, BD cán bộ và NCKH cũng như bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trong giai đoạn hiện nay là hết sức cấp thiết. Trong đó, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên giảng dạy LLCT có ý nghĩa quyết định. Bài viết đề xuất những giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên các trường chính trị trong giai đoạn hiện nay. Những giải pháp mà tác giả đề cập gồm: (1) Tu dưỡng, rèn luyện đạo đức cách mạng. (2) Không ngừng học tập, nghiên cứu để nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho giảng viên lý luận chính trị. (3) Nâng cao bản lĩnh chính trị cho giảng viên lý luận chính trị. (4) Kiên quyết đấu tranh với những âm mưu, thủ đoạn chống phá của các thế lực phản động, thù địch.

Ngoài ra, còn có nhiều bài báo khoa học đăng trên các tạp chí chuyên ngành của Trung ương và địa phương với nhiều góc độ khác nhau, đã có bàn về công tác giáo dục LLCT, về giảng viên và chất lượng đội ngũ giảng viên TCT trong giai đoạn hiện nay. Đây là những tài liệu quý cần thiết để tác giả tham khảo trong quá trình thực hiện Luận án. Tuy nhiên, đến nay, chưa có công trình nào đi sâu nghiên cứu một cách có hệ thống và chuyên sâu về chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT từ góc độ ngành khoa học Xây dựng Đảng và chính quyền Nhà nước. Luận án sẽ kế thừa có chọn lọc kết quả nghiên cứu của các công trình nêu trên, đồng thời, đi vào nghiên cứu những

nội dung quan trọng, bức thiết trước tình hình thực tế mà những công trình trên chưa giải quyết.

1.3. Khái quát kết quả của các công trình khoa học nghiên cứu có liên quan đến đề tài luận án và những vấn đề luận án cần tập trung giải quyết

1.3.1. Khái quát kết quả của các công trình khoa học nghiên cứu có liên quan đến đề tài

Với các góc độ tiếp cận khác nhau, các công trình ở nước ngoài và trong nước đã đề cập những vấn đề cơ bản về giảng viên và chất lượng đội ngũ giảng viên nói chung và về giảng viên và chất lượng đội ngũ giảng viên các TCT nói riêng được thể hiện ở những vấn đề cơ bản sau:

Thứ nhất, các công trình đã tập trung phân tích, khẳng định vị trí, vai trò của đội ngũ giảng viên trong lịch sử giáo dục thế giới.

Khái quát và đưa ra được các khái niệm công cụ về xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên; phân tích được nội dung cơ bản, những vấn đề thực tiễn đã và đang đặt ra trong xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên. Một số công trình đã nghiên cứu chuyên sâu về xây dựng mục tiêu, đổi mới nội dung, chương trình, xây dựng đội ngũ giảng viên, quản lý đội ngũ giảng viên.

Thứ hai, một số công trình đã dành một dung lượng khá lớn bàn về chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo nói chung, đội ngũ giảng viên. TCT nói riêng.

Các tác giả đã tiếp cận dưới nhiều góc độ, đề cập tới nhiều khía cạnh, nhất là bàn về phẩm chất, năng lực của đội ngũ nhà giáo nói chung, đội ngũ giảng viên TCT nói riêng; vị trí, vai trò, sự cần thiết của việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT. Trên cơ sở đó, khi bàn đến vấn đề chất lượng đội ngũ giảng viên TCT, mặc dù mỗi công trình đều có cách tiếp cận riêng, song các công trình đều khẳng định đây là một yêu cầu quan trọng nhằm đáp ứng được mục tiêu, yêu cầu GD – ĐT, từ đó đề xuất các giải pháp xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT.

Thứ ba, các công trình đã nghiên cứu khá sâu sắc, sinh động chỉ ra những ưu điểm và những khuyết điểm, hạn chế về chất lượng đội ngũ giảng viên TCT.

Trong đó, đã đề cập đến một số hạn chế về năng lực do chất lượng công tác ĐT, BD đội ngũ giảng viên còn có hạn chế, bất cập. Một số công trình đã nêu lên kinh nghiệm về xây dựng, nâng cao chất lượng của đội ngũ giảng viên TCT hiện nay.

Thứ tư, dựa trên kết quả nghiên cứu lý luận và thực tiễn đã đạt được, nhiều công trình đã đề xuất phương hướng, yêu cầu và những giải pháp xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên nói chung và xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên TCT nói riêng trong thời kỳ mới.

Kết quả của các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài cho thấy, mặc dù có nhiều nội dung được luận giải rất sâu sắc dưới các góc độ nghiên cứu khác nhau, trên các bình diện khác nhau gắn với khách thể và đối tượng nghiên cứu cụ thể, nhưng chưa có công trình nào đi sâu nghiên cứu một cách có hệ thống, chuyên sâu về chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT dưới góc độ khoa học Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước. Vì vậy, đề tài luận án của nghiên cứu sinh là công trình nghiên cứu độc lập, không trùng lặp với các công trình khoa học đã nghiệm thu, công bố.

1.3.2. Những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu

Trên cơ sở tổng quan tình hình nghiên cứu của các công trình khoa học trong và ngoài nước có liên quan, luận án sẽ tập trung nghiên cứu, làm rõ hơn vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trên các phương diện chủ yếu sau:

Thứ nhất, luận án nghiên cứu làm rõ một cách hệ thống các vấn đề lý luận về chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Luận án khái quát về các tỉnh ở DHMT với những nét đặc thù ảnh hưởng đến hoạt động ĐT, BD cán bộ của các TCT; làm rõ khái niệm, vai trò, nhiệm vụ, đặc điểm của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT; xây dựng khái niệm, xác định và phân

tích các yếu tố quy định, tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Thứ hai, trên cơ sở hệ tiêu chí, luận án khảo sát, đánh giá hệ thống thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Luận án phân tích rõ những ưu điểm đạt được cũng như những mặt còn hạn chế, bất cập về chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT; chỉ ra nguyên nhân của ưu điểm và hạn chế của chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT; nghiên cứu nhận diện những vấn đề đặt ra về chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT để làm cơ sở đề xuất phương hướng, giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Thứ ba, trên cơ sở dự báo những yếu tố tác động đến đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, luận án đề xuất phương hướng, mục tiêu, yêu cầu, và các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trong thời gian tới.

Tiểu kết chương 1

Kết quả tổng quan các công trình ở ngoài nước và trong nước có liên quan đến đề tài luận án cho thấy, các công trình khoa học được tiếp cận dưới nhiều cấp độ, phạm vi khác nhau song đều hướng vào làm rõ những vấn đề cơ bản về giảng viên và chất lượng đội ngũ giảng viên nói chung và về giảng viên và chất lượng đội ngũ giảng viên các TCT nói riêng. Kết quả nghiên cứu của các công trình nghiên cứu ở ngoài nước và trong nước có liên quan đến đề tài luận án có ý nghĩa về lý luận và thực tiễn sâu sắc, là nguồn tư liệu, tài liệu quan trọng để tác giả luận án, tham khảo, kế thừa, vận dụng trong quá trình thực hiện đề tài luận án.

Tuy nhiên, cho đến nay chưa có công trình khoa học nào nghiên cứu một cách cơ bản, hệ thống, chuyên sâu về chất lượng đội ngũ giảng viên TCT, về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT dưới góc độ khoa học Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước. Vì vậy, đề tài luận án của nghiên cứu sinh là công trình nghiên cứu độc lập, không trùng lặp với các công trình khoa học đã nghiệm thu, công bố, có ý nghĩa cấp thiết về lý luận và thực tiễn, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, đáp ứng yêu cầu hiện nay.

Trên cơ sở tổng quan công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án, tác giả đã xác định ba nội dung lớn luận án sẽ tập trung nghiên cứu để thực hiện mục đích, nhiệm vụ của luận án.

Chương 2

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH Ở DUYÊN HẢI MIỀN TRUNG

2.1. Các trường chính trị tỉnh và đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung

2.1.1. Các tỉnh Duyên hải miền Trung và các trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung

2.1.1.1. Khái quát các tỉnh Duyên hải miền Trung

Căn cứ Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 03-11-2022 của Bộ Chính trị khóa XIII về “Phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải Trung Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045”, vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải Trung Bộ gồm 14 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, từ Thanh Hóa đến Bình Thuận và được phân thành 3 tiểu vùng: Bắc Trung Bộ, Trung Trung Bộ, Nam Trung Bộ [18]. Tại Hội nghị toàn quốc quán triệt, triển khai thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW của Bộ Chính trị ngày 16-11-2022, đã quán triệt: tiểu vùng Bắc Trung Bộ bao gồm 05 tỉnh từ Thanh Hóa đến Quảng Trị [19]. Nghị quyết số 81/2023/QH 15, ngày 09-01-2023 của Quốc hội khóa XV “Về Quy hoạch tổng thể quốc gia thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050”, đã quy hoạch phân vùng kinh tế - xã hội cả nước gồm 06 vùng, trong đó vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung bao gồm có 14 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, từ Thanh Hóa đến Bình Thuận [98]. Từ các nghị quyết của Bộ Chính trị và Quốc hội nêu trên, luận án thống nhất sử dụng tên gọi cho vùng nghiên cứu là các tỉnh Duyên hải miền Trung (DHMT), bao gồm 09 tỉnh, thành phố: Thừa Thiên Huế, Đà Nẵng, Quảng Nam, Quảng Ngãi, Bình Định, Phú Yên, Khánh Hòa, Ninh Thuận, Bình Thuận.

Tính đến ngày 01-12-2023, các tỉnh DHMT có 08 thành phố trực thuộc tỉnh, 01 thành phố trực thuộc Trung ương, 90 huyện, 243 phường, 67 thị trấn, 896 xã, với tổng diện tích tự nhiên là 49.409,7 km² (chiếm khoảng 14,93% tổng diện tích cả nước), số dân hơn 10 triệu người, mật độ dân số là 204,4 người/km²[130].

Các tỉnh DHMT có địa hình tương đối đa dạng với nhiều đồng bằng tương đối nhỏ hẹp ven bờ biển và bị chia cắt bởi những dãy núi và con sông lớn. Phần lớn địa hình tiếp giáp biển, có nhiều cảng nước sâu, có nhiều đảo, cụm đảo và quần đảo quan trọng như Hoàng Sa, Trường Sa, Lý Sơn, Cù Lao Chàm... Đây là địa bàn có vị trí chiến lược hết sức quan trọng về kinh tế, chính trị, văn hóa, quốc phòng, an ninh và đối ngoại của cả nước; có nhiều tiềm năng để phát triển, với nguồn nhân lực dồi dào, tài nguyên thiên nhiên phong phú, đa dạng, với nhiều loại có trữ lượng và giá trị lớn. Đặc biệt, các tỉnh DHMT có vị trí hết sức quan trọng về phát triển kinh tế biển, là cầu nối giữa nước ta với các nước láng giềng Lào, Campuchia, Thái Lan, nếu khai thác tốt vị trí này sẽ mang lại nguồn lợi không nhỏ trong phát triển kinh tế - xã hội của các tỉnh nơi đây.

**Về kinh tế*

Các tỉnh DHMT phát triển đa dạng các ngành kinh tế. Trước hết, phát triển du lịch là ngành kinh tế mũi nhọn của các tỉnh DHMT. Nơi đây có nhiều điểm du lịch nổi tiếng như Hội An (Quảng Nam), Nha Trang (Khánh Hòa), Mũi Né (Bình Thuận), Gành Đá Đĩa (Phú Yên), và các di tích Chăm. Ngành du lịch đã thu hút lượng lớn du khách trong và ngoài nước, đóng góp đáng kể vào GDP của khu vực. Các dịch vụ du lịch, lưu trú, ẩm thực và giải trí phát triển mạnh mẽ.

Nông nghiệp và ngư nghiệp là những ngành kinh tế truyền thống của DHMT. Các sản phẩm nông nghiệp nổi bật gồm lúa gạo, ngô, khoai, sắn, và các loại cây ăn quả như nho, táo (Ninh Thuận), dưa hấu (Phú Yên), thanh

long (Bình Thuận). Ngành ngư nghiệp phát triển với hoạt động khai thác và nuôi trồng thủy sản, đặc biệt là các loại hải sản có giá trị kinh tế cao như tôm, cá, hải sâm, sò điệp.

Các tỉnh DHMT đã phát triển nhiều khu công nghiệp và khu kinh tế, như khu kinh tế mở Chu Lai (Quảng Nam), khu công nghiệp Phú Tài (Bình Định), khu kinh tế Nam Phú Yên. Công nghiệp chế biến thủy sản, sản xuất vật liệu xây dựng, dệt may, gia công cơ khí và các ngành công nghiệp phụ trợ đều phát triển.

Hệ thống đường bộ và đường sắt được nâng cấp, cải thiện kết nối các tỉnh trong vùng và với các khu vực khác. Các tuyến đường cao tốc và quốc lộ giúp kết nối nhanh chóng và thuận lợi giữa các tỉnh. Các cảng biển như cảng Quy Nhơn (Bình Định), cảng Cam Ranh (Khánh Hòa), cảng Dung Quất (Quảng Ngãi) đóng vai trò quan trọng trong vận tải và xuất nhập khẩu.

Kinh tế các tỉnh DHMT đã có những bước phát triển đáng kể, với tốc độ tăng trưởng kinh tế ổn định. GDP của các tỉnh tăng đều qua các năm, đóng góp quan trọng vào tổng GDP của cả nước. Khu vực này có kim ngạch xuất khẩu tăng trưởng mạnh, đặc biệt là các sản phẩm thủy sản, nông sản và hàng công nghiệp chế biến; thu hút nhiều dự án đầu tư trong và ngoài nước, đặc biệt là trong các lĩnh vực du lịch, công nghiệp và nông nghiệp công nghệ cao. Tuy nhiên, các tỉnh DHMT thường xuyên phải đối mặt với các thiên tai như bão, lũ, hạn hán, gây thiệt hại lớn cho kinh tế và đời sống người dân. Biến đổi khí hậu cũng ảnh hưởng đến sản xuất nông nghiệp và ngư nghiệp. Mặc dù đã có nhiều cải thiện, nhưng kết cấu hạ tầng giao thông, điện, nước và dịch vụ công cộng ở một số khu vực vẫn còn hạn chế, ảnh hưởng đến hiệu quả kinh tế và chất lượng cuộc sống. Có sự chênh lệch phát triển giữa các tỉnh và giữa các khu vực đô thị và nông thôn. Một số khu vực nông thôn, vùng sâu, vùng xa còn gặp khó khăn về kinh tế và xã hội.

**Về văn hóa, xã hội*

Các tỉnh DHMT hiện có một hệ thống các trường, các trung tâm, cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho từng tỉnh nói riêng và cho cả vùng DHMT nói chung. Trong đó, nổi bật là Đại học Quy Nhơn, Đại học Nha Trang, có nhiều trường cao đẳng, nhiều trường trung cấp chuyên nghiệp, trung tâm giáo dục nghề nghiệp - giáo dục thường xuyên được thành lập tại tất cả các huyện, thị xã, thành phố ở các tỉnh DHMT. Mỗi tỉnh đều có 01 TCT của tỉnh, các trung tâm chính trị cấp huyện và các trung tâm đào tạo ngoại ngữ, tin học trên địa bàn. Trong những năm vừa qua chất lượng giáo dục có nhiều tiến bộ, việc ĐT, BD đội ngũ giáo viên đạt trình độ chuẩn và trên chuẩn luôn được chú trọng. Cơ sở vật chất các trường học đã được chú trọng đầu tư xây dựng theo hướng kiên cố hoá, chuẩn hoá và hiện đại hoá, nhằm đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng GD - ĐT.

Mạng lưới bệnh viện, trung tâm y tế các tỉnh DHMT được đầu tư nâng cấp và trang bị mới nhiều thiết bị hiện đại, nâng cao chất lượng khám và chữa bệnh cho Nhân dân. Một số bệnh viện lớn ở các tỉnh DHMT như Bệnh viện Đa khoa tỉnh Khánh Hòa, Bệnh viện Đa khoa tỉnh Bình Định. Đội ngũ cán bộ quản lý và chuyên môn của ngành y tế được tăng cường về số lượng và chất lượng. Công tác chăm sóc sức khỏe cộng đồng và phòng chống dịch bệnh được chú trọng, qua đó từng bước đáp ứng nhiệm vụ bảo vệ và chăm sóc sức khỏe cho nhân dân, nâng dần chất lượng khám chữa bệnh ở các tuyến.

Các hoạt động văn hóa, thể dục, thể thao ngày càng phát triển. Các hoạt động thông tin, phát thanh, truyền hình có nhiều tiến bộ về chất lượng, đảm bảo định hướng tư tưởng chính trị trong toàn xã hội và đáp ứng ngày càng tốt hơn các nhu cầu tinh thần của nhân dân. Phong trào toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa ngày càng phát triển. Công tác bảo tồn, phát huy các lễ hội truyền thống, các di sản văn hóa và kiến trúc độc đáo có sự chuyển biến tốt hơn.

Các tỉnh DHMT có nhiều dân tộc cư trú, trong đó người Kinh chiếm đa số. Các dân tộc thiểu số như Tà Ôi, Cơ Tu, Pa Cô, Bru – Vân Kiều, Chăm, Ê Đê, Ba Na, H're, Ra Glai, Xơ Đăng, Hoa... và nhiều nhóm khác cũng hiện diện và có những đặc trưng văn hóa riêng. Người Pa Cô, Bru – Vân Kiều tập trung nhiều ở Thừa Thiên Huế; người Cơ Tu, Xơ Đăng tập trung nhiều ở Quảng Nam; người Ba Na, H're tập trung nhiều ở Bình Định; người Ê Đê tập trung nhiều ở Phú yên; người Ra Glai tập trung nhiều ở Khánh Hòa, nổi tiếng với lễ hội Cầu Ngư và lễ hội Tháp Bà Ponagar; người Chăm tập trung nhiều ở Ninh Thuận và Bình Thuận, có nền văn hóa và lịch sử phong phú, đặc biệt là các di sản kiến trúc Chăm và lễ hội Katê.

Về tôn giáo, các tỉnh DHMT có sự đa dạng về tôn giáo, với các tôn giáo chính là Phật giáo, Công giáo, Hồi giáo, Cao Đài và Tin Lành. Mỗi tôn giáo đều có những đặc điểm và ảnh hưởng riêng, góp phần làm phong phú thêm đời sống văn hóa, xã hội của các tỉnh DHMT. Sự đa dạng tôn giáo này cũng thể hiện tính cởi mở và hòa hợp của người dân ở các tỉnh này, tạo điều kiện cho sự phát triển bền vững và ổn định.

Việc thực hiện công tác, chính sách dân tộc, tôn giáo từ năm 2015 đến nay mang lại nhiều kết quả tích cực, góp phần quan trọng vào sự phát triển bền vững của các tỉnh ở DHMT.

** Về quốc phòng, an ninh*

Nền quốc phòng toàn dân và thế trận quốc phòng toàn dân gắn với thế trận an ninh nhân dân tiếp tục được củng cố. Hệ thống công trình phòng thủ, phương tiện kỹ thuật trong khu vực phòng thủ được quan tâm đầu tư. Các khu kinh tế ven biển và các dự án hạ tầng lớn đều được tính toán để hỗ trợ quốc phòng. Công tác tuyển quân hàng năm cơ bản đạt 100% chỉ tiêu. Các đơn vị bộ đội tập trung được củng cố về tổ chức và biên chế, luôn sẵn sàng chiến đấu cao. Lực lượng vũ trang Quân khu 4 và Quân khu 5 vững mạnh toàn diện. An ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội được bảo đảm. Lực

lượng công an phối hợp chặt chẽ với các lực lượng khác để duy trì an ninh trật tự, kiểm soát và xử lý các vi phạm giao thông, buôn lậu, tội phạm công nghệ cao, tệ nạn xã hội. Với sự chú trọng công tác an ninh và quốc phòng, đảm bảo ổn định chính trị đã tạo điều kiện cho kinh tế, văn hóa và xã hội ở các tỉnh DHMT phát triển.

2.1.1.2. Các trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung - khái niệm, chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức, đặc điểm

** Khái niệm trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung*

Theo Quyết định số 88-QĐ/TW ngày 05-9-1994 của Ban Bí thư về việc thành lập TCT cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, đã có sự sắp xếp, sáp nhập trường đảng, trường hành chính, trường đoàn thể, trường ngành thành TCT của các tỉnh, thành phố. Quyết định số 184-QĐ/TW của Ban Bí thư ngày 03-9-2008 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và hiện nay, theo Quy định số 09-QĐi/TW ngày 13-11-2018 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương khẳng định:

1. Trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (gọi chung là trường chính trị cấp tỉnh) là đơn vị sự nghiệp trực thuộc tỉnh uỷ, thành uỷ, đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp và thường xuyên của ban thường vụ tỉnh uỷ, thành uỷ.
2. Trường chính trị cấp tỉnh có chức năng tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị cấp cơ sở, cán bộ, công chức, viên chức ở địa phương về lý luận chính trị - hành chính; chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; kiến thức và chuyên môn, nghiệp vụ về công tác xây dựng Đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội; kiến thức về một số lĩnh vực khác; tham gia tổng kết thực tiễn, nghiên cứu khoa học về xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị ở địa phương [6].

Khoản 3, Điều 5 Quy định số 09-QĐi/TW ngày 13-11-2018 của Ban Bí thư về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương khẳng định:

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh chủ trì, phối hợp với các cơ quan Trung ương có liên quan hướng dẫn và thống nhất quản lý việc thực hiện chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng; phương pháp giảng dạy và học tập; nghiên cứu khoa học; quy chế quản lý đào tạo; đào tạo, bồi dưỡng giảng viên cho trường chính trị cấp tỉnh [6].

Khoản 2, Điều 5 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 CTQG Hồ Chí Minh khẳng định:

Các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của các bộ, ngành, đoàn thể Trung ương chịu sự hướng dẫn và thống nhất quản lý của Học viện về chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng, phương pháp giảng dạy, học tập, nghiên cứu khoa học, quy chế quản lý đào tạo [17].

Căn cứ vào những văn bản pháp lý trên có thể hiểu: Trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung là đơn vị sự nghiệp trực thuộc tỉnh ủy, có chức năng, nhiệm vụ tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị cấp cơ sở, cán bộ, công chức, viên chức ở địa phương về lý luận chính trị - hành chính; tham gia tổng kết thực tiễn, nghiên cứu khoa học về xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị ở địa phương; chịu sự hướng dẫn và thống nhất quản lý của Học viện về chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng, phương pháp giảng dạy, học tập, nghiên cứu khoa học, quy chế quản lý đào tạo.

Căn cứ Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 03-11-2022 của Bộ Chính trị khóa XIII về “Phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải Trung Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045”; Hội nghị toàn quốc quán triệt, triển khai thực hiện Nghị quyết số 26-

NQ/TW của Bộ Chính trị ngày 16-11-2022; Nghị quyết số 81/2023/QH 15, ngày 09-01-2023 của Quốc hội khóa XV “Về Quy hoạch tổng thể quốc gia thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050”, theo đó, đã xác định vùng DHMT bao gồm 09 tỉnh, thành phố từ Thừa Thiên Huế đến Bình Thuận. Với phạm vi nghiên cứu của luận án là các TCT tỉnh trực thuộc trung ương, các TCT tỉnh ở DHMT hiện nay có 08 TCT sau: TCT Nguyễn Chí Thanh (tỉnh Thừa Thiên Huế), TCT tỉnh Quảng Nam, TCT tỉnh Quảng Ngãi, TCT tỉnh Bình Định, TCT tỉnh Phú Yên, TCT tỉnh Khánh Hòa, TCT tỉnh Ninh Thuận, TCT tỉnh Bình Thuận.

** Chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức các trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung*

Chức năng của các TCT tỉnh ở DHMT:

Các TCT tỉnh ở DHMT cũng như các TCT tỉnh nói chung, có 2 chức năng:

Thứ nhất, tổ chức ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị cấp cơ sở, cán bộ, công chức ở địa phương về LLCT; đường lối, các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; kiến thức và chuyên môn, nghiệp vụ về công tác xây dựng đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội; kiến thức về pháp luật và quản lý nhà nước và một số lĩnh vực khác.

Thứ hai, tham gia tổng kết thực tiễn, nghiên cứu khoa học về xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị ở địa phương

Nhiệm vụ của các TCT tỉnh ở DHMT:

Theo Quy định số 09-QĐi/TW ngày 13-11-2018 của Ban Bí thư quy định nhiệm vụ của các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương. các TCT tỉnh ở DHMT có các nhiệm vụ:

Thứ nhất, ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý của Đảng, chính quyền, đoàn thể nhân dân cấp cơ sở (xã, phường, thị trấn và các đơn vị tương đương); trưởng, phó phòng, ban, ngành, đoàn thể cấp huyện và tương đương; trưởng, phó phòng của sở, ban, ngành, đoàn thể cấp tỉnh và tương đương; cán

bộ dự nguồn các chức danh trên; cán bộ, công chức cấp cơ sở và một số đối tượng khác về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; về đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; nghị quyết, chỉ thị của Đảng và Nhà nước và một số lĩnh vực khác.

Thứ hai, đào tạo trung cấp LLCT cho cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị cấp cơ sở; cán bộ, công chức, viên chức ở địa phương.

Thứ ba, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng lãnh đạo, chuyên môn, nghiệp vụ cho các chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý; cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ của các tổ chức đảng, chính quyền, đoàn thể nhân dân cấp cơ sở.

Thứ tư, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho đại biểu hội đồng nhân dân cấp xã, cấp huyện.

Thứ năm, đào tạo tiên công vụ đối với công chức dự bị; bồi dưỡng chuyên viên và các chức danh tương đương.

Thứ sáu, phối hợp với ban tuyên giáo tỉnh uỷ, thành uỷ trực thuộc Trung ương hướng dẫn và bồi dưỡng nghiệp vụ, phương pháp giảng dạy cho đội ngũ giảng viên của Trung tâm bồi dưỡng chính trị cấp huyện.

Thứ bảy, tổ chức NCKH phục vụ giảng dạy, học tập và tổng kết kinh nghiệm thực tiễn ở địa phương, cơ sở.

Thứ tám, mở các lớp ĐT, BD ngoài các đối tượng đã nêu trên theo chỉ đạo của cấp uỷ, chính quyền địa phương.

Trên cơ sở chức năng và nhiệm vụ của mình, các TCT tỉnh ở DHMT thực hiện các chương trình ĐT, BD chủ yếu sau đây: Trung cấp LLCT; tiên công vụ; chuyên viên; chuyên viên chính; nghiệp vụ công tác xây dựng Đảng; nghiệp vụ kiểm tra, giám sát của cấp ủy cơ sở; nghiệp vụ công tác văn phòng cấp xã; nghiệp vụ công tác dân vận; nghiệp vụ công tác tuyên giáo....

Cơ cấu tổ chức của các TCT tỉnh ở DHMT:

Cơ cấu tổ chức của TCT tỉnh ở DHMT về cơ bản được thực hiện theo Quy định 09-QĐi/TW về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của TCT tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

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

Cơ cấu khoa, phòng có 3 khoa và 2 phòng trực thuộc như sau:

03 khoa gồm:

Khoa Lý luận cơ sở (quản lý và giảng dạy các môn: triết học; kinh tế chính trị học; chủ nghĩa xã hội khoa học; tư tưởng Hồ Chí Minh); Khoa Xây dựng Đảng (quản lý và giảng dạy các môn: xây dựng Đảng; lịch sử Đảng; mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội; đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước Việt Nam; thực tiễn và kinh nghiệm xây dựng, phát triển địa phương); Khoa Nhà nước và pháp luật (quản lý và giảng dạy các môn: Nhà nước và pháp luật; quản lý hành chính Nhà nước; kỹ năng lãnh đạo, quản lý; kiến thức bổ trợ).

02 phòng gồm:

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

** Đặc điểm các trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung*

Thứ nhất, các TCT tỉnh ở DHMT là đơn vị sự nghiệp trực thuộc, dưới sự lãnh đạo trực tiếp và thường xuyên của ban thường vụ các tỉnh ở DHMT

Theo Quy định số 09-QĐi/TW ngày 13-11-2018 của Ban bí thư về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của TCT cấp tỉnh quy định: “Trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (gọi chung là trường chính trị cấp tỉnh) là đơn vị sự nghiệp trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy, đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp và thường xuyên của ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy” [6]. Theo đó, các TCT tỉnh ở DHMT có đặc điểm trước tiên đó là đơn vị sự nghiệp trực thuộc, dưới sự lãnh đạo trực tiếp và thường xuyên của ban thường vụ các tỉnh ở DHMT. Điều này, thể hiện rõ tính đặc thù về vị trí vai trò, về nhiệm vụ, về biên chế tổ chức cán bộ, viên chức, của các TCT tỉnh ở DHMT trong hệ thống chính trị ở địa phương.

Về vị trí, vai trò của các TCT tỉnh ở DHMT trong hệ thống chính trị ở địa phương: là cơ quan sự nghiệp của đảng, có vị trí tương đương như các ban giúp việc cho tỉnh ủy các tỉnh ở DHMT. Các TCT tỉnh ở DHMT nhận sự lãnh đạo trực tiếp và thường xuyên từ Ban thường vụ tỉnh ủy các tỉnh ở DHMT và phải báo cáo, chịu trách nhiệm về hoạt động, kết quả ĐT, BD và các hoạt động khác của nhà trường lên ban thường vụ tỉnh ủy.

Về nhiệm vụ ĐT, BD: các TCT tỉnh ở DHMT có nhiệm vụ ĐT, BD cho cán bộ địa phương ngoài những nội dung theo quy định chung, các TCT tỉnh ở DHMT còn phải xây dựng chương trình ĐT, BD cho cán bộ địa phương để phù hợp với chiến lược và nhu cầu phát triển của địa phương, giúp cán bộ các địa phương ở DHMT có thể áp dụng, vận dụng kiến thức và kỹ năng vào công việc thực tế.

Về biên chế cán bộ, viên chức của các TCT tỉnh ở DHMT: Biên chế cán bộ, viên chức của các TCT tỉnh ở DHMT do ban thường vụ tỉnh ủy các tỉnh ở DHMT xem xét, quyết định trên cơ sở yêu cầu, chức năng, nhiệm vụ; cơ cấu cán bộ, công chức, viên chức; phù hợp với tiêu chuẩn chức danh và vị trí việc làm đã được phê duyệt của các tỉnh ủy ở DHMT

Thứ hai, các TCT tỉnh ở DHMT có mối quan hệ chặt chẽ với Học viện CTQG Hồ Chí Minh và các sở, ban, ngành, đoàn thể các địa phương ở DHMT

Ngoài việc đảm bảo về xây dựng tổ chức thực hiện các chương trình ĐT, BD phục vụ cho nhiệm vụ chiến lược và phát triển địa phương, các TCT tỉnh ở DHMT chịu sự hướng dẫn và quản lý của Học viện CTQG Hồ Chí Minh về chương trình, nội dung ĐT, BD, phương pháp giảng dạy và học tập, NCKH, quy chế đào tạo chương trình hệ trung cấp lý luận chính trị và đánh giá về TCT chuẩn các TCT tỉnh ở DHMT theo quy định.

Bên cạnh đó, các TCT tỉnh ở DHMT còn có mối quan hệ chặt chẽ, thường xuyên với các sở, ban, ngành, đoàn thể ở các địa phương DHMT về thực hiện nhiệm vụ chính trị, về tổ chức bộ máy và biên chế, về chế độ, chính sách đối với cán bộ, giảng viên, học viên của TCT, về thực hiện quy chế ĐT, BD và việc đầu

tư, cấp kinh phí hoạt động, quản lý cơ sở vật chất của các TCT tỉnh ở DHMT

Thứ ba, các TCT tỉnh ở DHMT nằm trên địa bàn có địa hình đa dạng, bao gồm đồng bằng, miền núi, trung du và có phần lớn diện tích là ven biển, vùng đất còn nhiều khó khăn nhưng có bề dày lịch sử, văn hóa đặc sắc và truyền thống cách mạng vẻ vang

Các TCT tỉnh ở DHMT được phân bố dọc theo bờ biển dài, với một phần lớn diện tích là vùng ven biển. Địa hình nơi đây rất đa dạng bao gồm cả đồng bằng, trung du và miền núi. Khí hậu khá khắc nghiệt thể hiện rõ rệt chỉ có 2 mùa trong năm là mùa mưa và mùa khô. Những đặc điểm về vị trí, điều kiện tự nhiên đã tạo ra những đặc điểm địa lý và kinh tế - xã hội đặc thù của các tỉnh nơi này đó là phát triển kinh tế đa ngành dựa trên nông nghiệp, thủy sản và công nghiệp nhẹ. Khu vực DHMT là vùng thường xuyên chịu ảnh hưởng của bão, lũ lụt và hạn hán... Những thực tế này, đã tác động đến việc phát triển kinh tế - xã hội của các tỉnh ở DHMT gặp không ít những khó khăn như: hệ thống kết cấu hạ tầng chưa hoàn chỉnh và đồng bộ, tính kết nối chưa cao, tỉ lệ đường cao tốc thấp; quy mô kinh tế vùng còn nhỏ, GRDP bình quân đầu người thấp. Liên kết phát triển vùng còn lỏng lẻo, lúng túng, bị động. Tốc độ đô thị hóa và chất lượng đô thị còn thấp. Các đô thị trung tâm vùng chưa phát huy được vai trò đầu tàu, động lực thúc đẩy phát triển vùng. Văn hóa - xã hội chưa đáp ứng yêu cầu phát triển mới. Công tác GD - ĐT chuyển biến chậm, chưa đạt mục tiêu đặt ra. Bên cạnh đó, các tỉnh ở DHMT là vùng khá đông dân và bao gồm nhiều dân tộc anh em sinh sống như Kinh, Tà Ôi, Cơ Tu, Pa Cô, Bru – Vân Kiều, Chăm, Ê Đê, Ba Na, H're, Ra Glai, Xơ Đăng, Hoa... trong đó, người Kinh chiếm đa số.

Tuy nhiên, bên cạnh những khó khăn, các tỉnh ở DHMT là vùng đất giàu tiềm năng phát triển, nhiều di sản văn hóa và giàu truyền thống cách mạng. DHMT là vùng đất giàu tiềm năng phát triển về kinh tế - xã hội, là địa bàn có lợi thế nhất để phát triển kinh tế biển, nên đang được Chính phủ xem

là vùng trọng điểm chiến lược kinh tế biển. Bên cạnh đó, DHMT cũng là vùng đất có nhiều di sản văn hóa, giàu truyền thống cách mạng. Vùng đất này, có quá trình hình thành và phát triển lâu đời có nhiều di sản văn hóa và lịch sử đặc sắc như: Thánh địa Mỹ Sơn, Phố cổ Hội An, Thành cổ Đò Bàn, Di tích lịch sử Núi Nhạn, Tháp bà Ponagar, Tháp Chàm Poshanur hay Nhã nhạc cung đình Huế, Lễ hội đua thuyền Tứ Linh, Lễ hội Đổng Đa Tây Sơn, Lễ hội Kate.... Người dân các tỉnh ở DHMT có truyền thống cần cù, siêng năng, sáng tạo trong lao động, đoàn kết, dũng cảm trong đấu tranh chống lại sự áp bức, bất công của các thế lực phong kiến và kẻ thù xâm lược. Người dân nơi đây có lòng yêu nước nồng nàn, phẩm chất anh hùng, dám xả thân bảo vệ quê hương, Tổ quốc, bảo vệ lý tưởng cao đẹp, họ cũng thể hiện sự cương trực, chân thành, hiếu khách, tri ân, háo nghĩa, giàu óc hài hước... trong tính cách, văn hóa người vùng DHMT.

Chính những đặc thù về địa hình, khí hậu, sự phát triển kinh tế - xã hội, lịch sử, văn hóa và truyền thống cách mạng vẻ vang của các tỉnh ở DHMT cũng đã tác động, ảnh hưởng rất lớn đến cơ sở vật chất, nội dung và tổ chức thực hiện các chương trình ĐT, BD giáo dục LLCT của các TCT tỉnh ở DHMT và chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện nay.

Thứ tư, các TCT tỉnh ở DHMT có vị trí địa lý cách xa hai trung tâm lớn của đất nước là Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh

Các TCT tỉnh ở DHMT nằm cách xa hai trung tâm lớn của đất nước là Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh. Điều này dẫn đến một số thách thức, khó khăn trong tiếp cận nguồn thông tin, các nguồn vốn đầu tư và các dịch vụ hỗ trợ giáo dục từ trung ương, từ Học viện CTQG Hồ Chí Minh và các Học viện các khu vực. Chính từ đặc điểm này, các TCT tỉnh ở DHMT phải phát huy tính tự chủ và sáng tạo trong quản lý và điều hành để tìm kiếm và sử dụng hiệu quả các nguồn lực ở địa phương; điều chỉnh chương trình ĐT, BD và các hoạt động khác sao cho phù hợp với nhu cầu và điều kiện cụ thể của địa phương, thay vì phụ thuộc

vào các mô hình từ các trung tâm lớn. Bên cạnh đó, các TCT tỉnh ở DHMT cũng cần tìm kiếm cơ hội liên kết với các TCT trong hệ thống, Học viện CTQG Hồ Chí Minh và các học viện trong khu vực các cơ sở giáo dục và nghiên cứu tại Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh và các đối tác quốc tế để nâng cao chất lượng ĐT, BD, tạo ra môi trường làm việc hấp dẫn và cơ hội phát triển nghề nghiệp để giữ chân các giảng viên có trình độ cao.

2.1.2. *Đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung*

2.1.2.1. Khái niệm giảng viên và đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung

** Khái niệm giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung*

Theo *Đại từ điển tiếng Việt*, giảng viên được lý giải là “Người giảng dạy tại trường đại học hay lớp huấn luyện cán bộ” [135, tr.102]. Như vậy, theo giải thích này, giảng viên được hiểu là những người tham gia giảng dạy ở các trường đại học và trường ĐT, BD cán bộ như học viện chính trị, TCT tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

Tại khoản 1, Điều 66, Luật Giáo dục nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam có ghi: “Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, cơ sở giáo dục khác, giảng dạy trình độ sơ cấp, trung cấp gọi là giáo viên; nhà giáo giảng dạy từ trình độ cao đẳng trở lên gọi là giảng viên” [97]. Theo quy định về tiêu chuẩn, nhiệm vụ, chế độ làm việc của giảng viên TCT tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (gọi tắt là Quy chế giảng viên TCT) tại Khoản 2, Điều 2: “Giảng viên là viên chức chuyên môn đảm nhận việc giảng dạy và nghiên cứu khoa học ở trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương” [71]. Các khái niệm thống nhất giảng viên là người tham gia giảng dạy hoặc huấn luyện ở các trường cao đẳng, đại học, học viện hoặc các TCT.

Như vậy, có thể mở rộng nội hàm khái niệm giảng viên và hiểu một cách khái quát *giảng viên là người tham gia giảng dạy và nghiên*

cứu khoa học ở các học viện, trường đại học, cao đẳng, các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Đảng, Nhà nước.

Từ những khái niệm trên có thể hiểu: *Giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung là những người đáp ứng đủ các điều kiện, tiêu chuẩn để tham gia giảng dạy và được cấp có thẩm quyền bổ nhiệm chức danh giảng viên của trường chính trị tỉnh.*

Giảng viên TCT tỉnh ở DHMT bao gồm giảng viên cơ hữu, giảng viên kiêm nhiệm và giảng viên thỉnh giảng. Trong phạm vi nghiên cứu của đề tài, luận án tập trung nghiên cứu và hai nhóm: giảng viên cơ hữu và giảng viên kiêm nhiệm vì đây là lực lượng giảng viên chủ yếu của các TCT tỉnh ở DHMT.

** Khái niệm đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT*

Theo *Đại từ điển Tiếng Việt*, “đội ngũ là tập hợp số đông người cùng chức năng, nghề nghiệp”[135, tr.659]. Đội ngũ thường có cấu trúc, phân công rõ ràng và phối hợp nhịp nhàng để đạt được mục tiêu đã đề ra. Như vậy, đội ngũ là tập hợp gồm số đông người cùng chức năng hoặc nghề nghiệp tạo thành một lực lượng. Đội ngũ là khái niệm được sử dụng phổ biến trong nhiều lĩnh vực, như: đội ngũ những người làm báo, đội ngũ những người viết văn trẻ...[135, tr.659]

Đội ngũ giảng viên là tập hợp những người được cấp có thẩm quyền bổ nhiệm chức danh giảng viên. Tuy nhiên, đội ngũ giảng viên không phải là phép cộng đơn thuần các giảng viên mà là tập hợp những giảng viên có cùng chức trách, nhiệm vụ nghiên cứu, giảng dạy, theo một nguyên tắc, trật tự nhất định trong khuôn khổ tổ chức của các khoa, bộ môn ở các TCT tỉnh, tạo ra sự liên kết, gắn bó chặt chẽ giữa các giảng viên để hợp thành đội ngũ giảng viên TCT tỉnh. Những điều kiện cơ bản tạo thành đội ngũ giảng viên TCT tỉnh gồm số lượng, cơ cấu, giảng viên.

Từ cách tiếp cận trên có thể hiểu: *Đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung là bộ phận hợp thành đội ngũ giảng viên của hệ thống các trường chính trị tỉnh; là tập hợp những người được bổ nhiệm chức danh giảng viên*

có cùng nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học trong các trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung.

Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT chủ yếu là lực lượng cơ hữu và kiêm nhiệm được biên chế ở các khoa, bộ môn thuộc TCT tỉnh ở DHMT, chịu sự lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý, sử dụng của đảng ủy, ban giám hiệu, lãnh đạo khoa, bộ môn thuộc TCT tỉnh ở DHMT.

2.1.2.2. Vai trò của đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung

Thứ nhất, đội ngũ giảng viên TCT là lực lượng nòng cốt trong thực hiện nhiệm vụ chính trị của các TCT tỉnh ở DHMT.

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn là nhiệm vụ chính trị của các TCT tỉnh ở DHMT. Với chức năng giảng dạy và nghiên cứu khoa học LLCT, đội ngũ giảng viên TCT là lực lượng trực tiếp, chủ công trong thực hiện ở tất cả các khâu trong quy trình thực hiện ĐT, BD cán bộ của nhà trường, góp phần thực hiện mục tiêu, yêu cầu về công tác ĐT, BD cán bộ mà Đảng, Nhà nước giao; đồng thời, với chức năng NCKH LLCT, tổng kết thực tiễn các vấn đề đặt ra ở địa phương thông qua các hoạt động khoa học như đề tài cấp cơ sở, đề tài cấp tỉnh, đề án khoa học thực hiện các giải pháp ứng dụng vào thực tiễn, các bài viết khoa học..., đội ngũ giảng viên TCT là lực lượng trực tiếp góp phần NCKH LLCT, tổng kết thực tiễn, nhất là xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị ở địa phương. Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh có chất lượng tốt thì việc thực hiện các nhiệm vụ ĐT, BD cán bộ và nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn của nhà trường sẽ thuận lợi và đạt kết quả tốt.

Thứ hai, đội ngũ giảng viên TCT là lực lượng trực tiếp truyền bá và góp phần phát triển, bảo vệ chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý từ tỉnh đến cơ sở.

Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT là lực lượng trực tiếp truyền đạt các giá trị của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước cho cán bộ lãnh đạo, quản lý tại các địa phương trong vùng. Qua quá trình ĐT, BD, NCKH, họ giúp cán bộ lãnh đạo, quản lý tại các địa phương trong vùng thấm nhuần và vận dụng đúng đắn kiến thức, kỹ năng LLCT vào thực tiễn công tác, đồng thời nâng cao năng lực và phẩm chất chính trị, góp phần đảm bảo hiệu quả lãnh đạo và phát triển bền vững tại địa phương trong vùng.

Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT không chỉ truyền đạt kiến thức LLCT mà còn tham gia vào việc nghiên cứu, phát triển lý luận về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Thứ ba, đội ngũ giảng viên TCT là lực lượng đóng góp quan trọng vào công tác xây dựng Đảng về tư tưởng và giáo dục phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống cho học viên

Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT đóng vai trò chính trong sáng tạo, phát triển và truyền bá chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, góp phần phát triển nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh và bảo vệ sự trong sáng của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Nội dung những bài học trong chương trình ĐT, BD LLCT và vai trò nêu gương trong thực hiện nhiệm vụ, đạo đức, lối sống của chính đội ngũ giảng viên TCT tỉnh tại DHMT truyền đạt giúp học viên bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, lối sống tốt đẹp, góp phần chống suy thoái, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” ở cán bộ, đảng viên. Từ đó, giúp học viên thấm nhuần đạo đức cách mạng, củng cố niềm tin cộng sản, củng cố vững chắc bản lĩnh chính trị, ý chí phấn đấu theo lý tưởng cộng sản về tư tưởng yêu nước, thương dân, sống cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, quý trọng, yêu

thương con người và phấn đấu làm việc hiệu quả, chất lượng để đem lại cuộc sống ấm no, tự do, hạnh phúc cho nhân dân, giúp học viên yên tâm phục vụ Đảng, Tổ quốc, nhân dân và kiên định với lý tưởng Đảng, không bị lung lay trước cám dỗ và xuyên tạc của các thế lực thù địch.

Thứ tư, là lực lượng trực tiếp đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở ở các tỉnh DHMT, đồng thời góp phần phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các tỉnh khu vực DHMT.

Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh tại khu vực DHMT là lực lượng trực tiếp ĐT, BD nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở tại các tỉnh ở DHMT. Thông qua các lớp ĐT, BD về LLCT được tổ chức tại các TCT tỉnh ở DHMT, đội ngũ giảng viên đã truyền đạt kiến thức chuyên sâu về LLCT, quản lý nhà nước, cùng những lĩnh vực liên quan, bao gồm cả kiến thức và kinh nghiệm của mình cho cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở tại các tỉnh ở DHMT. Qua đó, họ nâng cao nhận thức về đường lối, chủ trương của Đảng và Nhà nước, từ đó xây dựng lập trường chính trị vững vàng, bồi dưỡng lý tưởng cách mạng, nâng cao ý thức trách nhiệm và lòng trung thành với Tổ quốc và nhân dân; đồng thời phát triển kỹ năng lãnh đạo, quản lý, và tư duy chiến lược.

Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT là lực lượng cơ hữu và kiêm nhiệm của các TCT tỉnh ở DHMT; là lực lượng quan trọng góp phần đổi mới căn bản, toàn diện GD - ĐT ở các TCT tỉnh ở DHMT. Mặt khác, củng cố nhận thức cho nguồn nhân lực phục vụ CNH, HĐH, hội nhập quốc tế, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, toàn dân, toàn quân, các cơ quan, tổ chức, các cấp, các ngành, trong đó các TCT tỉnh ở DHMT là những lực lượng quan trọng.

Thứ năm, là lực lượng trực tiếp xây dựng nhà trường, góp phần xây dựng các đảng bộ TCT tỉnh ở DHMT trong sạch, vững mạnh toàn diện.

Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT là lực lượng cơ bản, then chốt trong xây dựng các chi bộ khoa, phòng trong sạch, vững mạnh, xây dựng các đảng bộ

TCT tỉnh ở DHMT trong sạch, vững mạnh toàn diện. Đội ngũ giảng viên là đảng viên ở các khoa, phòng TCT tỉnh ở DHMT, là lực lượng có vai trò nòng cốt trong các đảng bộ TCT tỉnh ở DHMT. Vì vậy, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có đủ số lượng, cơ cấu hợp lý, chất lượng cao là nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến xây dựng các đảng bộ TCT tỉnh trong vùng, đến xây dựng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Trong thực tế, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT là những người trực tiếp quán triệt và thực hiện các nghị quyết của Đảng, trước hết là nghị quyết của các tỉnh ủy ở DHMT và nghị quyết các đảng bộ TCT tỉnh ở DHMT. Đây là lực lượng chủ yếu luôn tham gia các ý kiến có chất lượng vào xây dựng nghị quyết đảng bộ Nhà trường; nghị quyết của chi bộ các khoa, phòng trong các kỳ đại hội. Vì vậy, xây dựng đảng bộ các tỉnh ở DHMT nói chung, xây dựng đảng bộ TCT tỉnh và chi bộ khoa, phòng các TCT tỉnh ở DHMT nói riêng phụ thuộc vào chất lượng đảng viên, chất lượng tổ chức đảng ở đó. Với tính đảng, tính cách mạng cao, sự tận tâm, tận lực, trách nhiệm với nghề nghiệp, sự mẫu mực, trong sáng về đạo đức, lối sống của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT thực sự là tấm gương sáng có tính giáo dục, thuyết phục cao với các đảng viên khác trong hệ thống các TCT tỉnh.

Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT không chỉ là đối tượng xây dựng mà còn là chủ thể trực tiếp xây dựng các khoa chuyên môn, xây dựng TCT tỉnh ở DHMT vững mạnh toàn diện. Đồng thời còn là lực lượng cán bộ nguồn cho Học viện CTQG Hồ Chí Minh, các TCT tỉnh trong hệ thống, các cơ quan, ban ngành tỉnh ở DHMT khi thực hiện những nhiệm vụ chính trị.

2.1.2.3. Nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung

Thứ nhất, giảng dạy các chương trình ĐT, BD được nhà trường phân công.

Giảng dạy là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Căn cứ nhiệm vụ được nhà trường phân công, giảng viên

TCT tỉnh ở DHMT sẽ thực hiện giảng dạy các chương trình như: Chương trình trung cấp LLCT; chương trình bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước cho các chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương; chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch cán sự và tương đương; ngạch chuyên viên, chuyên viên chính và tương đương; các chương trình bồi dưỡng khác ở địa phương cho cán bộ hiện nay theo Quy định số 145-QĐ/TW ngày 10-5-2024 của Bộ Chính trị về bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT tham gia trực tiếp vào quá trình giảng dạy, hướng dẫn học viên kỹ năng tự học tập, nghiên cứu, thảo luận khoa học, các hoạt động nghiên cứu thực tế, viết tiểu luận, xây dựng đề cương và viết khóa luận tốt nghiệp. Đội ngũ giảng viên phải có phương pháp và nghiệp vụ giảng dạy, tổ chức nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn, thực hiện quá trình đánh giá kết quả học tập của học viên và hướng dẫn học viên tham gia đánh giá hoạt động giảng dạy.

Thứ hai, NCKH, tổng kết thực tiễn.

Đây là nhiệm vụ quan trọng góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy, học tập; phát triển lý luận đóng góp vào xây dựng Đảng, hệ thống chính trị, phát triển kinh tế, văn hóa – xã hội ở địa phương, theo đó đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có những nhiệm vụ NCKH, tổng kết thực tiễn sau:

Một là, chủ trì hoặc tham gia thực hiện các chương trình, đề án, đề tài nghiên cứu khoa học, phát triển công nghệ và có kết quả cụ thể được Hội đồng khoa học đánh giá đạt yêu cầu trở lên.

Hai là, tham gia NCKH và công nghệ để xây dựng chương trình ĐT, BD; tham gia xây dựng chương trình, biên soạn tài liệu giảng dạy, tài liệu tham khảo phục vụ công tác ĐT, BD; cải tiến phương pháp giảng dạy và kiểm tra, đánh giá môn học, chuyên đề thuộc nội dung, chương trình ĐT, BD được phân công giảng dạy.

Ba là, viết các bài báo khoa học cho các tạp chí khoa học chuyên ngành, viết các chuyên đề, báo cáo khoa học tham luận tại các hội nghị, hội thảo, tọa đàm khoa học.

Bốn là, thực hiện quá trình đánh giá kết quả NCKH của học viên; tham gia quá trình đánh giá và kiểm định chất lượng ĐT, BD .

Năm là, có thể tham gia các hoạt động hợp tác quốc tế về nghiên cứu khoa học, công nghệ và các hoạt động khoa học khác khi có điều kiện.

Thứ ba, tham gia nghiên cứu thực tế.

Trong giảng dạy LLCT, sự thống nhất lý luận với thực tiễn, lý luận liên hệ với thực tế là vô cùng quan trọng và cần thiết. Thực tiễn cho thấy, trong giảng dạy lý luận mà không nắm chắc thực tiễn thì không thể trình bày vấn đề một cách cuốn hút và hấp dẫn, khó thuyết phục người nghe. Vì thế, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, ngoài nắm chắc những vấn đề lý luận, phải tham gia nghiên cứu thực tế, cập nhật kiến thức thực tế để lý giải các vấn đề lý luận một cách thấu đáo, sinh động, làm cho người nghe dễ hiểu và vận dụng được vào thực tế công tác một cách có hiệu quả.

Thứ tư, học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, nắm vững chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; rèn luyện đạo đức, tác phong sư phạm.

Để nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác giảng dạy và các công tác khác, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phải thường xuyên học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, LLCT, quản lý nhà nước, ngoại ngữ, tin học, phương pháp giảng dạy, nắm vững chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước để kịp thời cập nhật kiến thức mới, đảm bảo hiểu rõ và thực hiện đúng các quy định, chính sách của Đảng và Nhà nước trong giảng dạy và các công tác khác. Ngoài ra, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT còn rèn luyện đạo đức, tác phong sư phạm để giúp giảng viên phát triển phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, giữ gìn và phát huy hình ảnh người

thầy mẫu mực, tạo niềm tin và ảnh hưởng tích cực đến học viên. Vì vậy, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT cần có tinh thần trách nhiệm cao khi được cơ sở đào tạo xem xét cử đi ĐT, BD, tập huấn về chuyên môn, nghiệp vụ...

Thứ năm, tham gia các công tác khác do nhà trường phân công.

Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT còn phải tham gia công tác đảng, công tác đoàn thể, tham gia lãnh đạo, quản lý. Nhiệm vụ này của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trực tiếp góp phần xây dựng và phát triển tổ chức đảng, đoàn thể trong các TCT tỉnh trong vùng, đồng thời, giúp giảng viên phát triển toàn diện khi được tham gia vào nhiều công tác khác ngoài nhiệm vụ giảng dạy, NCKH. Qua các hoạt động này, còn giúp đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT thể hiện vai trò lãnh đạo gương mẫu và trách nhiệm xã hội, góp phần xây dựng tinh thần đoàn kết, hợp tác, tạo dựng môi trường giáo dục toàn diện, từ đó nâng cao chất lượng giáo dục LLCT trong các TCT tỉnh ở DHMT.

2.1.2.4. Đặc điểm của đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung.

Thứ nhất, là đảng viên ĐCSVN; có ý thức, trách nhiệm chính trị cao; đối tượng giảng dạy chủ yếu là cán bộ lãnh đạo, quản lý có trình độ kiến thức và kinh nghiệm thực tiễn khá cao.

So với đội ngũ giảng viên các trường đại học, cao đẳng trong vùng, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có một số điểm đặc thù nổi bật: giảng viên TCT tỉnh phải là đảng viên ĐCSVN, có ý thức, trách nhiệm chính trị cao; giảng viên TCT tỉnh ở DHMT được tạo nguồn và ĐT, BD từ nhiều cơ sở giáo dục đại học khác nhau nhưng phần lớn được ĐT, BD ở Học viện CTQG Hồ Chí Minh, Học viện Báo chí và Tuyên truyền, Học viện Hành chính quốc gia; có đối tượng giảng dạy chủ yếu là cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị cấp cơ sở, cán bộ, công chức, viên chức ở địa phương có trình độ kiến thức và kinh

nghiệm thực tiễn khá cao. Đây là đặc điểm có tính đặc thù của đội ngũ giảng viên các TCT nói chung, trong đó có đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, có tác động nhiều mặt đến việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Những điểm có tính đặc thù này xuất phát từ chức năng, nhiệm vụ của các TCT tỉnh và vị trí, vai trò, nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Thứ hai, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT sống và làm việc trên vùng đất còn nhiều khó khăn nhưng giàu tiềm năng phát triển và giàu truyền thống cách mạng.

Các tỉnh ở DHMT có vị trí, địa hình tương đối đa dạng với nhiều đồng bằng tương đối nhỏ hẹp ven bờ biển và bị chia cắt bởi những dãy núi và con sông lớn. Khí hậu khá khắc nghiệt thể hiện rõ rệt chỉ có 2 mùa trong năm là mùa mưa và mùa khô. Hệ thống kết cấu hạ tầng chưa hoàn chỉnh và đồng bộ, tính kết nối chưa cao, tỷ lệ đường cao tốc thấp... Những thực tế này đã tác động đến việc phát triển kinh tế - xã hội của các tỉnh ở DHMT gặp không ít những khó khăn như: quy mô kinh tế nhỏ, GRDP bình quân đầu người thấp, tăng trưởng chưa bền vững, cơ cấu kinh tế chuyển dịch chậm, hiệu quả các khu công nghiệp và khu kinh tế thấp, các khu kinh tế ven biển phát triển chưa tương xứng với tiềm năng, thiếu dự án đầu tư lớn, sản xuất nông nghiệp manh mún, dịch vụ và du lịch kém đa dạng và chất lượng thấp, cơ cấu thu ngân sách chưa bền vững, doanh nghiệp nhỏ, liên kết phát triển vùng lỏng lẻo, đô thị hóa chậm, đô thị trung tâm vùng chưa phát huy vai trò và văn hóa - xã hội, GD - ĐT chưa đáp ứng yêu cầu phát triển. Các tỉnh ở DHMT là khu vực đông dân, đa dạng dân tộc như Kinh, Bana, Chăm, Hrê,... với người Kinh chiếm đa số. Điều kiện địa lý, khí hậu, và sự phát triển kinh tế - xã hội ở đây gây nhiều khó khăn cho đời sống và công việc của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh trong vùng. Tuy nhiên, vùng này cũng có tiềm năng phát triển lớn, đặc biệt trong lĩnh vực kinh tế biển, và đang được Chính phủ xem là trọng điểm chiến lược.

Bên cạnh đó, DHMT là vùng đất giàu truyền thống cách mạng, với lịch sử hình thành và phát triển lâu đời. Người dân nơi đây cần cù, sáng tạo, đoàn kết, dũng cảm chống lại áp bức, bất công, yêu nước, anh hùng, cương trực, chân thành, hiếu khách, tri ân, hào hiệp và giàu óc hài hước, tạo nên nét đặc trưng làm mọi người cảm phục.

Chính đặc điểm này đã ảnh hưởng nhiều đến điều kiện sống, tác phong làm việc và ý thức phấn đấu vươn lên của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện nay. Nhìn chung, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có ý thức trách nhiệm cao, có tinh thần vượt khó, nỗ lực phấn đấu vươn lên trong cuộc sống, công tác dù còn nhiều khó khăn.

Thứ ba, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT còn nhiều khó khăn trong học tập, NCKH, giao lưu phát triển học thuật, công bố kết quả NCKH do ở xa hai trung tâm phát triển nhất của đất nước.

Các tỉnh ở DHMT có vị trí địa lý cách xa hai trung tâm phát triển của đất nước là Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh. Bên cạnh đó, hệ thống kết cấu hạ tầng của các tỉnh ở DHMT chưa hoàn chỉnh và đồng bộ, tính kết nối chưa cao, tỷ lệ đường cao tốc thấp...nên đã ảnh hưởng rất lớn đến đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trong học tập, NCKH, giao lưu phát triển học thuật và công bố kết quả NCKH. Để đáp ứng chất lượng thực hiện nhiệm vụ đòi hỏi đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT cần phải không ngừng học tập, NCKH, giao lưu phát triển học thuật và công bố kết quả NCKH, tuy nhiên họ gặp rất nhiều khó khăn từ bất cập trên. Chính điều này, cho thấy cần phải có sự quan tâm của các cấp ủy trong thực hiện các chế độ, chính sách đối với đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT theo hướng phù hợp thực tế, tạo điều kiện để đội ngũ giảng viên TCT tỉnh trong vùng được nâng tầm cùng với chất lượng đội ngũ giảng viên trong hệ thống các TCT trên cả nước hiện nay.

2.2. Khái niệm, yếu tố quy định, tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung

2.2.1. Khái niệm chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung

Chất lượng là một phạm trù được sử dụng khá phổ biến, là đối tượng nghiên cứu của nhiều chuyên ngành, nhiều môn khoa học và được xem xét dưới nhiều góc độ tùy thuộc vào phương pháp tiếp cận và nhu cầu khai thác khác nhau. Theo *Đại từ điển Tiếng Việt* khẳng định: “Chất lượng là cái làm nên phẩm chất, giá trị của mỗi con người, mỗi sự vật, sự việc” [135, tr. 331]. Chất lượng hiểu theo nghĩa chung nhất là tổng hợp các yếu tố thuộc về bản chất tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, một nhóm người, một tổ chức xã hội, một sự vật hiện tượng. Khi nói đến chất lượng một con người, một nhóm người, một tổ chức xã hội, một sự vật hiện tượng thường đi đôi với sự đánh giá chất lượng đó là tốt hay kém, đạt mức độ nào so với mục tiêu, yêu cầu.

Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT là tập hợp những giảng viên của trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung. Khi nói đến chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT là phải nói đến những đặc tính về số lượng, cơ cấu, phẩm chất của đội ngũ này; là phải xem xét những đặc tính này đạt mức độ nào so với mục tiêu, yêu cầu xây dựng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT

Từ những tiếp cận trên cho thấy: *Chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung là tổng hợp những đặc tính về số lượng, cơ cấu, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật, trình độ, năng lực, tác phong làm việc của đội ngũ giảng viên, phản ánh mức độ đáp ứng mục tiêu xây dựng đội ngũ giảng viên và yêu cầu nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học trong các trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung trong mỗi thời kỳ cụ thể.*

Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT là một bộ phận cán bộ của Đảng. Chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT là một bộ phận hợp thành

chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên của hệ thống TCT tỉnh. Chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT không phải chung chung, trừu tượng, mà nó được phản ánh một cách thực chất giá trị các mặt, các yếu tố tạo nên chất lượng của cả đội ngũ, bao gồm của các yếu tố về số lượng, cơ cấu đội ngũ, phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ, năng lực, tác phong làm việc... của giảng viên. Số lượng giảng viên thừa hay thiếu, cơ cấu đội ngũ về tuổi đời, tuổi nghề, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn... của giảng viên và cả đội ngũ đều ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên. Vì vậy, không thể xem nhẹ bất kỳ yếu tố nào, song xét đến cùng, yếu tố quan trọng nhất vẫn là chất lượng của từng giảng viên và cả đội ngũ về phẩm chất, năng lực.

Chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT không phải là bất biến mà luôn có sự vận động, biến đổi, phụ thuộc vào các yếu tố quy định chất lượng đội ngũ giảng viên trong từng giai đoạn, từng thời kỳ nhất định.

Chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT không tự nhiên có được, mà nó được tạo bởi sự tích cực, chủ động của các chủ thể, các tổ chức, các lực lượng có liên quan cùng sự nỗ lực phấn đấu của từng giảng viên và cả tập thể sư phạm. Chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT được thể hiện tập trung ở mức độ, kết quả hoàn thành nhiệm vụ của từng giảng viên và cả đội ngũ giảng viên.

2.2.2. Những yếu tố quy định chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung

Thứ nhất, sự lãnh đạo, chỉ đạo của tỉnh ủy, đảng ủy, ban giám hiệu TCT tỉnh ở DHMT.

Các đảng ủy, ban giám hiệu là chủ thể trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý, hướng dẫn công tác xây dựng và thực hiện chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Mọi hoạt động của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phải tuân thủ theo sự lãnh đạo của đảng ủy, quản lý của các ban giám hiệu và chỉ đạo của các khoa chuyên môn. Các tỉnh ủy, cấp ủy đảng và

ban giám hiệu, lãnh đạo các khoa chuyên môn các TCT tỉnh ở DHMT lãnh đạo, quản lý và chỉ đạo thông qua các nghị quyết, hướng dẫn, quy chế và quy định cụ thể, đồng thời theo dõi, kiểm tra, hỗ trợ và giải quyết khó khăn trong quá trình hoạt động của đội ngũ giảng viên. Sự chính xác và phù hợp của các nghị quyết, hướng dẫn cùng sự quan tâm lãnh đạo, quản lý và hỗ trợ là yếu tố quan trọng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phụ thuộc rất lớn vào vai trò, trách nhiệm, sự lãnh đạo, quản lý, chỉ đạo, hướng dẫn của các cấp ủy đảng, ban giám hiệu, lãnh đạo của các khoa chuyên môn.

Thứ hai, việc tổ chức thực hiện công tác xây dựng đội ngũ giảng viên của các TCT tỉnh ở DHMT.

Đây là một trong những yếu tố cơ bản, trực tiếp quy định chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Việc tổ chức thực hiện xây dựng đội ngũ giảng viên thể hiện trong các khâu các bước của công tác cán bộ, từ tạo nguồn, tuyển chọn đến ĐT, BD, sử dụng đội ngũ giảng viên và công tác chính sách cán bộ; hoàn thiện các tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá đối với giảng viên. Nếu việc tổ chức thực hiện công tác xây dựng đội ngũ giảng viên của các TCT được tiến hành tốt thì đây là yếu tố hàng đầu quyết định chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở DHMT.

Thứ ba, những chủ trương, cơ chế, chính sách phát triển, xây dựng đội ngũ giảng viên của các TCT tỉnh ở DHMT.

Đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, đặc biệt là Luật Giáo dục, các nghị định, quy định, quyết định của Chính phủ, các quy chế, quy định về cơ cấu, số lượng, tiêu chuẩn, nhiệm vụ, quyền lợi giảng viên của Học viện CTQG Hồ Chí Minh có ý nghĩa rất quan trọng đến chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Đây chính là cơ sở đề ra phương hướng chính trị, căn cứ pháp lý, khẳng định rõ vị trí, vai trò, chương trình, kế hoạch, nội dung, hình thức, biện pháp, chủ thể, đối tượng giáo dục LLCT; chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ

chức, bộ máy, nội dung, phương thức hoạt động của TCT tỉnh ở DHMT; cơ cấu, số lượng, chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Tổ chức, hoạt động của các TCT tỉnh ở DHMT và việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phải trên cơ sở quán triệt, cụ thể hóa và tổ chức thực hiện cơ chế, chính sách, các quy chế, quy định của Đảng và Nhà nước về công tác giáo dục LLCT. Chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phụ thuộc quyết định vào việc quán triệt, cụ thể hóa và tổ chức thực hiện đường lối, chính sách của Đảng, Luật Giáo dục, các nghị định, quy định, quyết định của Chính phủ, các thông tư liên tịch của các bộ, ngành, Học viện CTQG Hồ Chí Minh về công tác giáo dục LLCT của các TCT tỉnh .

Thứ tư, mục tiêu, yêu cầu nhiệm vụ đào tạo cán bộ, NCKH, tổng kết thực tiễn của tỉnh ủy các tỉnh ở DHMT; tiêu chuẩn chức danh giảng viên theo quy định của Học viện CTQG Hồ Chí Minh.

Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT đóng vai trò quyết định trong chất lượng giáo dục LLCT, ĐT, BD cán bộ lãnh đạo địa phương, theo yêu cầu của các tỉnh ủy ở DHMT về số lượng và chất lượng. Đồng thời, họ cũng tham gia NCKH, tổng kết thực tiễn để đóng góp vào phát triển lý luận và cung cấp luận cứ khoa học cho chính sách địa phương, tuân thủ quy định tài chính của các tỉnh ủy địa phương. Vì vậy, chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phụ thuộc vào khả năng đáp ứng các mục tiêu và yêu cầu cụ thể trong đào tạo cán bộ, NCKH, tổng kết thực tiễn của địa phương.

Bên cạnh đó, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT là những cán bộ đảng viên làm nhiệm vụ dạy học, phải đáp ứng tiêu chuẩn chức danh giảng viên theo quy định của Học viện CTQG Hồ Chí Minh. Những tiêu chuẩn này giúp định hình chất lượng giảng viên, đảm bảo lập trường chính trị, hiệu quả truyền đạt kiến thức LLCT và thể hiện phẩm chất chính trị, đạo đức cần thiết trong môi trường giáo dục chính trị.

Thứ năm, môi trường văn hóa chính trị, điều kiện cơ sở vật chất cho hoạt động giảng dạy và NCKH của các TCT tỉnh ở DHMT.

Hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT không tách rời hoạt động xây dựng môi trường văn hóa chính trị. Mọi quan hệ, hoạt động của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT được điều chỉnh bởi hệ chuẩn mực văn hóa chính trị và sẽ tác động tích cực chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Các biểu hiện của sự lười biếng, ngại học tập, ngại tu dưỡng, rèn luyện, tư tưởng trung bình chủ nghĩa sẽ bị ngăn chặn, đẩy lùi và ngược lại, nếu trong một môi trường văn hóa không lành mạnh thì khó có thể hoàn thiện phẩm chất, nhân cách của người giảng viên chuẩn mực và các biểu hiện tiêu cực trởi dậy.

Đồng thời, cơ sở vật chất của các nhà trường cho quá trình thực hiện các nhiệm vụ của giảng viên cũng là yếu tố quan trọng để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT như hội trường, phòng học, trang thiết bị, phần mềm dạy học, giáo án, giáo trình điện tử cho các đối tượng học viên.

Thứ sáu, nỗ lực học tập, rèn luyện, phấn đấu của bản thân đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Thực tế cho thấy, dù các tỉnh ủy ở DHMT, đảng ủy và ban giám hiệu các TCT tỉnh ở DHMT có quan tâm đến mọi yếu tố để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, nhưng nếu bản thân đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT thiếu tích cực, tự giác tu dưỡng, học tập, rèn luyện, phấn đấu thì không thể có đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có chất lượng tốt được.

Trên đây là những yếu tố cơ bản quy định chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Các yếu tố này có vị trí, vai trò, tác dụng cụ thể khác nhau nhưng có mối liên hệ, tác động lẫn nhau, bổ sung, hỗ trợ cho nhau và cùng quy định chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Muốn nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phải xác định đầy đủ và thực hiện các giải pháp phát huy tác dụng của các yếu tố quy định chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

2.2.3. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung

Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT là những dấu hiệu, chuẩn mực để nhận biết, đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên. Từ tiêu chuẩn giảng viên, yêu cầu nhiệm vụ TCT tỉnh ở DHMT có thể xác định những tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT sau:

Thứ nhất, mức độ hợp lý về số lượng và cơ cấu đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Đây là tiêu chí quan trọng đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Bởi vì, số lượng và cơ cấu đội ngũ giảng viên là điều kiện, tiền đề để các TCT tỉnh ở DHMT tuyển chọn, xây dựng đội ngũ giảng viên hợp lý số lượng, cơ cấu sẽ góp phần quan trọng đến chất lượng đội ngũ giảng viên ở các TCT tỉnh ở DHMT.

Một là, về số lượng giảng viên các TCT tỉnh ở DHMT:

Số lượng giảng viên đủ, phù hợp với nhu cầu biên chế, yêu cầu nhiệm vụ được giao của các TCT tỉnh ở DHMT ... là điều kiện, cơ sở tạo nên chất lượng đội ngũ giảng viên. Nếu số lượng giảng viên thừa hoặc thiếu, không phù hợp sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ giảng viên không chỉ tại một thời điểm mà có thể trong nhiều năm.

Số lượng giảng viên ở các TCT tỉnh ở DHMT hợp lý là phải đảm bảo đủ số lượng theo đúng Quy định số 11-QĐi/TW ngày 19-5-2021 của Ban Bí thư về TCT chuẩn. Cụ thể là: "...đội ngũ giảng viên (giảng viên cơ hữu và giảng viên kiêm nhiệm) chiếm tỷ lệ ít nhất 75% cán bộ, viên chức"[7]. Số lượng giảng viên ở các TCT tỉnh ở DHMT hợp lý là còn phải đảm bảo theo biên chế của TCT tỉnh do các ban thường vụ tỉnh ủy ở DHMT xem xét, quyết định. Mặt khác, việc đảm bảo đủ số lượng giảng viên ở TCT tỉnh ở DHMT phải tính đến sự biến đổi về số lượng giảng viên. Việc đảm bảo số lượng giảng viên ở các TCT

tỉnh ở DHMT không chỉ đảm bảo đủ theo biên chế, mà còn phải tính đến sự biến động về số lượng giảng viên ở các TCT tỉnh ở DHMT.

Hai là, về cơ cấu đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT:

Cơ cấu đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT là yếu tố liên quan tác động trực tiếp, thường xuyên đến chất lượng từng giảng viên và cả đội ngũ giảng viên. Cơ cấu đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT bao gồm cơ cấu trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, độ tuổi, giới tính, thành phần dân tộc... Cơ cấu đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT được quy định bởi chức năng, nhiệm vụ, đặc điểm của bộ máy hoạt động ở các nhà trường; yêu cầu xây dựng đội ngũ giảng viên; chức trách, nhiệm vụ giảng viên và tùy vào đặc điểm từng tỉnh, tùy thuộc đặc thù của địa phương, của mỗi trường mà các TCT tỉnh ở DHMT xây dựng cơ cấu giảng viên hợp lý về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tuổi đời, tuổi nghề, giới tính, thành phần dân tộc... Cơ cấu đội ngũ giảng viên hợp lý sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Cơ cấu đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hợp lý cần đảm bảo:

Về cơ cấu trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, giảng dạy LLCT ở các TCT có nhiều phân học, môn học khác nhau, đội ngũ giảng viên cũng được đào tạo nhiều chuyên ngành khác nhau về LLCT. Cụ thể, ở TCT có 3 khoa, quản lý và tổ chức giảng dạy 6 phân học: (1) Nội dung cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; (2) Lịch sử Đảng và đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước Việt Nam; (3) Xây dựng Đảng và hệ thống chính trị; (4) Quản lý hành chính nhà nước và kỹ năng lãnh đạo, quản lý; (5) Thực tiễn và kinh nghiệm xây dựng, phát triển địa phương (hoặc ngành); (6) Kiến thức hỗ trợ. Do đó, cần có giảng viên được đào tạo theo các chuyên ngành sau: Triết học, Kinh tế chính trị, Chủ nghĩa xã hội khoa học, Hồ Chí Minh học, Lịch sử Đảng, Xây dựng Đảng, Quốc phòng an ninh, Dân vận, Nhà nước và pháp luật, v.v.. Xây dựng cơ cấu đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT cần đảm bảo việc giảng dạy và quản lý giảng dạy có chất lượng 6 phân học đó, hướng tới việc chuyên sâu, chuyên môn hóa giảng viên ở các khoa, yêu cầu

Về cơ cấu tuổi đời, tuổi nghề của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phải đảm bảo tỷ lệ hợp lý giữa ba độ tuổi: trẻ tuổi, trung tuổi, lớn tuổi; bảo đảm sự phát triển thường xuyên, liên tục, có nguồn kế cận, kế tiếp giữa các thế hệ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Về cơ cấu giới tính, cần có sự hợp lý tỷ lệ giảng viên nam và nữ, không quá lệch về giới nào.

Về cơ cấu thành phần dân tộc, đối với những tỉnh có đông đồng bào và cán bộ, đảng viên là người dân tộc thiểu số cần chú ý có tỉ lệ giảng viên là người dân tộc thiểu số phù hợp.

Thứ hai, phẩm chất chính trị của giảng viên các TCT tỉnh ở DHMT.

Đây là tiêu chí quan trọng hàng đầu trong đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, vì có phẩm chất chính trị tốt là tiêu chuẩn bắt buộc hàng đầu của người giảng viên giảng dạy LLCT, là cái gốc cơ bản để hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Phẩm chất chính trị của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT bao gồm những phẩm chất chính trị của người cán bộ, đảng viên, người làm công tác giáo dục LLCT trong Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19-5-2021 của Ban bí thư và Quyết định số 6468-QĐ/HVCTQG của Học viện CTQG Hồ Chí Minh ban hành ngày 27-1-2022. Những phẩm chất đó phải được thể hiện rõ nét trên các phương diện: nhận thức, thái độ và các hoạt động thực tiễn của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Sự thay đổi của yếu tố thời đại đã làm nảy sinh nhiều vấn đề tư tưởng và các tình huống chính trị, xã hội phức tạp, đòi hỏi đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phải có bản lĩnh chính trị, giữ vững niềm tin vào chủ nghĩa Mác – Lênin và đứng trên lập trường của chủ nghĩa Mác – Lênin để nhìn nhận vấn đề. Phẩm chất chính trị của người giảng viên giảng dạy LLCT, trước hết được thể hiện ở chỗ luôn trung thành với chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và tin tưởng vào sự nghiệp cách mạng của Đảng; nhạy cảm và có khả năng phân tích khoa học đối với những hiện tượng, tình huống chính trị - xã hội mới nảy sinh để định

hướng hành động đúng đắn, phù hợp, giải quyết tình huống phức tạp, tế nhị của cuộc đấu tranh trên mặt trận tư tưởng lý luận hiện nay một cách có hiệu quả.

Thứ ba, phẩm chất đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật của giảng viên các TCT tỉnh ở DHMT.

Đạo đức là cái gốc của người cách mạng. Đối với giảng viên giảng dạy LLCT thì phẩm chất đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật càng cần phải được chú trọng hơn. Đây chính là cơ sở, nền tảng để đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phấn đấu hoàn thiện mình, hoàn thành nhiệm vụ được giao, đồng thời còn là tấm gương sáng để học viên noi theo.

Yêu cầu phẩm chất đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT bao gồm những chuẩn mực đạo đức của người cán bộ, đảng viên, người làm công tác tư tưởng, những chuẩn mực của đạo đức nhà giáo, ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm của nhà giáo được thể hiện trong Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19-5-2021 của Ban bí thư và Quyết định số 6468-QĐ/HVCTQG ngày 27-01-2022 của Học viện CTQG Hồ Chí Minh ban hành. Những phẩm chất đó phải được thể hiện rõ nét ở lòng nhiệt tình cách mạng, đạo đức cách mạng trong sáng, sống có lý tưởng, có kỷ luật, có lòng nhân ái với mọi người, có tinh thần chủ động, tích cực học tập, nghiên cứu, vươn lên cầu tiến bộ; có đạo đức nhà giáo, lối sống trong sạch, lành mạnh, giản dị, mẫu mực, mô phạm; có tinh thần trách nhiệm cao, tận tụy, hết lòng, hết sức say mê với nghề nghiệp dạy học; có tinh thần đoàn kết, hợp tác trong giảng dạy và NCKH; cần, kiệm, liêm chính, chí công, vô tư; trung thực thẳng thắn, không cục bộ bản vị, không tham vọng cá nhân, không tham nhũng, kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng, không cơ hội và chống mọi biểu hiện cơ hội; kiên quyết đấu tranh với những quan điểm, tư tưởng sai trái, những biểu hiện tiêu cực trong dạy và học; phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ giảng dạy và NCKH. Giảng viên giảng dạy LLCT đồng thời phải là những người khiêm tốn, cầu thị, hòa nhã; gương mẫu, tôn trọng nhân cách người học.

Thứ tư, trình độ, năng lực của giảng viên các TCT tỉnh ở DHMT.

Trình độ chuyên môn, LLCT; năng lực sư phạm; năng lực NCKH và năng lực nghiên cứu thực tế là tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, vì đây là những yếu tố nền tảng, quyết định kết quả thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, góp phần khẳng định uy tín, thương hiệu của TCT tỉnh ở DHMT và chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Khi xem xét tiêu chí trình độ, năng lực của giảng viên các TCT tỉnh ở DHMT cần đánh giá trên các mặt:

Một là, về trình độ chuyên môn, LLCT:

Trình độ chuyên môn, LLCT, của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT thể hiện qua khả năng thực hiện các nhiệm vụ được giao và ở kết quả đánh giá về thực hiện nhiệm vụ chuyên môn của đội ngũ giảng viên; thể hiện khả năng làm việc độc lập, khoa học và nắm vững, am hiểu về kiến thức chuyên môn, liên ngành, kiến thức về LLCT. Theo Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19-5-2021 của Ban Bí thư, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phải được đào tạo bài bản, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh hoặc lĩnh vực khoa học phù hợp ở trình độ sau đại học trở lên. Có trình độ lý luận đảm bảo từ trung cấp lý luận chính trị trở lên [7].

Hai là, về năng lực chuyên môn, giảng viên TCT tỉnh ở DHMT cần có năng lực chuyên môn cơ bản như sau:

Về năng lực sư phạm: Năng lực sư phạm của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT biểu hiện ở khả năng chuyển hóa những kiến thức từ học tập thành kiến thức của mỗi giảng viên, soạn giáo án lên lớp phù hợp với đối tượng người học; khả năng nắm vững và vận dụng sáng tạo phương pháp giảng dạy; khả năng sử dụng ngôn ngữ trong truyền đạt nội dung bài giảng; khả năng nắm bắt đặc điểm tâm lý, nhu cầu của học viên để có cách giảng dạy phù hợp; khả năng giao tiếp và xử lý tình huống sư phạm...

Về năng lực NCKH, tổng kết thực tiễn: Năng lực NCKH, tổng kết thực tiễn là năng lực quan trọng, góp phần giúp cho đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có thể thực hiện tốt hơn nhiệm vụ giảng dạy. Qua NCKH và tổng kết thực tiễn, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phát triển tư duy lý luận, tư duy khoa học, có thêm kiến thức ở trình độ sâu về lý luận và thực tiễn bổ sung vào bài giảng. Hoạt động NCKH là một trong những nhiệm vụ được quy định trong quy chế giảng viên các TCT. Hoạt động này cần được các TCT tỉnh ở DHMT coi trọng trong nâng cao năng lực NCKH của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Theo Quyết định số 6468-QĐ/HVCTQG HCM của Học viện CTQG Hồ Chí Minh, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phải có năng lực NCKH như sau: Đối với giảng viên tập sự có ít nhất 01 bài, giảng viên có từ 02 bài, giảng viên chính có từ 03 bài, giảng viên cao cấp có từ 04 bài nghiên cứu hoặc bài báo khoa học viết cho hội thảo, đề tài cấp khoa trở lên hoặc được đăng trên bản tin, tạp chí của địa phương và Trung ương (riêng giảng viên cao cấp phải có ít nhất 01 bài đăng trên tạp chí khoa học). [71].

Về năng lực nghiên cứu thực tế: Năng lực nghiên cứu thực tế là năng lực quan trọng giúp giảng viên TCT tỉnh ở DHMT nâng cao kiến thức thực tiễn và kỹ năng thực hành, cải thiện chất lượng giảng dạy. Qua nghiên cứu thực tế, giảng viên phát triển tư duy lý luận, khoa học và có thêm kiến thức sâu về lý luận và thực tiễn để bổ sung vào bài giảng. Giảng viên có thể thu thập kiến thức thực tế qua nhiều cách như tham gia xây dựng chính sách, sinh hoạt cộng đồng, liên hệ với cấp ủy đảng và quần chúng, hoặc nghiên cứu thực tế theo chủ đề hàng năm. Theo Quyết định số 6468-QĐ/HVCTQG HCM của Học viện CTQG Hồ Chí Minh quy định, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phải có năng lực nghiên cứu thực tế như sau: Hằng năm, giảng viên đảm bảo thực hiện nghiên cứu thực tế tại cơ sở. Cụ thể, giảng viên tập sự tham gia 10 ngày/năm, giảng viên và giảng viên chính tham gia và hướng dẫn học viên nghiên cứu thực tế 15 ngày/năm, giảng viên cao cấp tham gia và

hướng dẫn học viên nghiên cứu thực tế 7 ngày/ năm. Ngoài ra, giảng viên còn có thể tham gia thực tế có kỳ hạn, tuy nhiên, việc này phụ thuộc vào quy định của tỉnh ủy từng địa phương [71].

Thứ năm, tác phong làm việc; sức khỏe của giảng viên các TCT tỉnh ở DHMT.

Tác phong làm việc; sức khỏe là tiền đề cơ bản để đảm bảo hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT; là yếu tố nội tại quy định trực tiếp chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Nếu đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT không đáp ứng được yêu cầu về phương pháp, tác phong công tác, sức khỏe so với chức trách, nhiệm vụ của họ, thì chất lượng đội ngũ giảng viên này sẽ bị giảm sút. Theo Quyết định số 6468-QĐ/HVCTQG ngày 27-01-2022 của Học Viện CTQG Hồ Chí Minh và Quy định số 09-QĐi/TW ngày 19-05-2021 của Ban bí thư ban hành, tác phong làm việc, sức khỏe của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có những yêu cầu cụ thể sau:

Một là, về tác phong làm việc: Mỗi người có tác phong công tác và cách ứng xử phù hợp với vị trí và nhiệm vụ của mình. Tác phong này phản ánh phẩm chất và nét độc đáo của mỗi cá nhân trong cuộc sống và hoạt động xã hội. Do đó, dù ở cùng môi trường và hoàn cảnh, giữ cùng vị trí và nhiệm vụ, mỗi người vẫn có phương pháp và phong cách làm việc riêng. Yêu cầu về tác phong làm việc của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trên một số biểu hiện như sau: Người giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phải có tính đảng, tính nguyên tắc cao; linh hoạt, sáng tạo trong công việc; đề cao tính giáo dục huấn luyện, thuyết phục, nêu gương, nói đi đôi với làm... Luôn nắm vững và gương mẫu chấp hành đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, kỷ luật của Đảng, quy định của Học viện CTQG Hồ Chí Minh, quy định của TCT tỉnh ở DHMT. Thành thạo công tác chuyên môn, làm việc có kế hoạch, phương pháp làm việc khoa học, cầu thị và sáng tạo để không ngừng vươn lên hoàn thành nhiệm vụ. Một yêu cầu nữa là phải bình tĩnh, tự tin trong thực hiện nhiệm vụ giảng viên, giải quyết tốt các

vấn đề trong giảng dạy. Mẫu mực về tác phong sư phạm, cử chỉ đĩnh đạc, phong thái tự tin, văn minh, luôn tôn trọng nhân cách của học viên. Người giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phải ứng xử có văn hóa, khiêm tốn, giản dị, lịch sự, tế nhị, giải quyết hài hoà các mối quan hệ.

Hai là, về sức khỏe: đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phải có đủ sức khỏe thể chất và tinh thần để hoàn thành nhiệm vụ.

Thứ sáu, mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao; mức độ tín nhiệm trong tập thể sư phạm; sự tín nhiệm của học viên về đội ngũ giảng viên của các TCT tỉnh ở DHMT.

Mức độ mức độ hoàn thành nhiệm vụ; mức độ tín nhiệm trong tập thể sư phạm; sự tín nhiệm của học viên là tiêu chí phản ánh thực chất nhất chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Đây chính là thước đo khách quan, trung thực nhất, là cái suy đến cùng chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh nói chung và chất lượng của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT nói riêng. Mức độ hoàn thành nhiệm vụ, mức độ tín nhiệm của tập thể sư phạm, sự tín nhiệm của học viên cao hay thấp sẽ phản ánh trình độ, phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, năng lực của người giảng viên. Một giảng viên có trình độ, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực tốt thì sẽ có mức độ hoàn thành nhiệm vụ cao, sự tín nhiệm cao, ngược lại giảng viên trình độ hạn chế, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực không tốt thì sẽ không hoàn thành tốt nhiệm vụ, không có uy tín sư phạm hay nói cách khác là mức độ tín nhiệm trước tập thể sư phạm và học viên thấp.

Khi xem xét tiêu chí này cần căn cứ vào nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên và thực tiễn hoạt động giảng dạy, NCKH và thực hiện các nhiệm vụ khác được giao để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ, sự tín nhiệm của tập thể sư phạm, sự tín nhiệm của học viên về đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, đặc biệt là kết quả hoàn thành nhiệm vụ NCKH và giảng dạy. Cần căn cứ vào nhận xét, đánh giá cán bộ hằng năm của các cấp ủy, nhà trường, học viên, với minh chứng bằng những số liệu thực tế để đảm bảo độ tin cậy của các nhận định, đánh giá.

Tiểu kết chương 2

Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT là bộ phận hợp thành đội ngũ giảng viên của hệ thống các TCT tỉnh; là những người đáp ứng đủ các điều kiện, tiêu chuẩn, được cấp có thẩm quyền bổ nhiệm, giao nhiệm vụ làm giảng viên cơ hữu, giảng viên kiêm nhiệm, giảng dạy các môn học trong các chương trình ĐT, BD mà các TCT tỉnh ở DHMT đảm nhận cho các đối tượng học viên theo quy định của Đảng và Nhà nước, được hưởng quyền lợi, chế độ, chính sách đối với cán bộ, giảng viên theo quy định của Nhà nước. đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT là lực lượng trực tiếp tiến hành thực hiện nhiệm vụ ĐT, BD, NCKH của các TCT tỉnh trong vùng; là lực lượng góp phần nghiên cứu, phát triển và trực tiếp truyền bá chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp ở các tỉnh trong vùng; là lực lượng góp phần quan trọng vào công tác xây dựng Đảng về tư tưởng và giáo dục phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống cho học viên các tỉnh trong vùng; là lực lượng quan trọng góp phần đổi mới căn bản, toàn diện GD - ĐT, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, góp phần xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam XHCN và họ là lực lượng trực tiếp xây dựng nhà trường, góp phần xây dựng các đảng bộ TCT tỉnh ở DHMT trong sạch vững mạnh toàn diện. Vì vậy, vai trò của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT ảnh hưởng quyết định trực tiếp đến chất lượng công tác giáo dục LLCT của các TCT tỉnh ở DHMT và chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT là tổng hợp những đặc tính về số lượng, cơ cấu, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực, tác phong làm việc của đội ngũ giảng viên, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao, sự tín nhiệm trong tập thể sư phạm và học viên, phản ánh mức độ đáp ứng mục tiêu, yêu cầu nhiệm vụ giảng dạy và NCKH ở các TCT tỉnh ở DHMT trong mỗi thời kỳ, giai đoạn cụ thể. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT biểu hiện gồm: mức độ hợp lý về số lượng và cơ cấu của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT; phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT; trình độ, năng lực của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT; tác phong làm việc; sức khỏe của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT; mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao; mức độ tín nhiệm trong tập thể sư phạm; sự tín nhiệm của học viên về đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Chương 3

THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ VẤN ĐỀ ĐẶT RA VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH Ở DUYÊN HẢI MIỀN TRUNG

3.1. Thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung

3.1.1. Ưu điểm

3.1.1.1. *Đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung có số lượng và cơ cấu ngày càng hợp lý*

Thứ nhất, về số lượng:

Trong thời gian qua đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT không ngừng tăng lên về số lượng để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ công tác. Cụ thể:

Một là, hiện nay, tổng số giảng viên TCT tỉnh ở DHMT là 188 người, chiếm 56,62% tổng số cán bộ công chức, viên chức (332 người) [Phụ lục 1]. So với năm 2018 (có tổng số giảng viên là 159 người, chiếm 53,18% trong tổng số cán bộ, viên chức các TCT tỉnh ở DHMT) thì đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT tăng lên 29 người, tỷ lệ tăng tương ứng là 3,44%. Như vậy, trong giai đoạn 2018 – 2023, bình quân mỗi năm tăng 0,57% [Phụ lục 1], [Phụ lục 8, Biểu đồ 8.1].

Hai là, trong số các TCT tỉnh ở DHMT được khảo sát thì có TCT tỉnh Quảng Nam đạt tỷ lệ giảng viên trên tổng số cán bộ, công chức, viên chức là 30/38 (tỷ lệ 85,7%), TCT Nguyễn Chí Thanh tỉnh Thừa Thiên Huế là 27/45 và TCT tỉnh Ninh Thuận là 21/38 (cùng đạt 75%) [Phụ lục 1]. Tỷ lệ này đạt chuẩn so với Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19-5-2021 của Ban Bí thư về TCT chuẩn: đội ngũ giảng viên (cơ hữu, kiêm nhiệm) chiếm tỷ lệ ít nhất 75% trong tổng số cán bộ, công chức, viên chức TCT.

Như vậy, với số lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT không ngừng gia tăng này, các TCT tỉnh ở DHMT đã bước đầu đáp ứng lực lượng giảng viên thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, NCKH và các nhiệm vụ khác.

Thứ hai, về cơ cấu:

Một là, về cơ cấu nhóm ngành, khoa: số lượng của giảng viên TCT tỉnh ở DHMT được phân bố về các khoa, ngành tương đối hợp lý, luôn gia tăng về số lượng. Cụ thể:

Hiện nay (năm 2023) số lượng giảng viên phân bố về các khoa tương đối hợp lý gồm khoa Lý luận cơ sở (LLCS) có 43 người với tỷ lệ 22,87% (tỷ lệ này năm 2018 là 31 người chiếm 19,50%); khoa Nhà nước và Pháp luật (NN&PL) có 46 người với tỷ lệ 24,47% (tỷ lệ này năm 2018 là 37 người chiếm 23,27%); và khoa Xây dựng Đảng (XDD) có 50 người với tỉ lệ 26,60% (tỉ lệ này năm 2018 là 40 người chiếm 25,16%) [Phụ lục 2], [Phụ lục 8, Biểu đồ 8.2]. Sự bố trí giảng viên về các khoa đảm bảo chuyên môn được đào tạo đã góp phần nâng cao hiệu quả ở các loại hình đào tạo của các TCT tỉnh ở DHMT.

So với năm 2018, hiện nay (năm 2023) số lượng giảng viên phân bố về các khoa của các TCT tỉnh ở DHMT đều có sự gia tăng. Cụ thể, khoa LLCS tăng 12 người (tăng 3,37%, tương ứng mỗi năm tăng 0,56%); khoa NN&PL tăng 9 người (tăng 1,2%, tương ứng mỗi năm tăng 0,2%) và khoa XDD tăng 10 người (tăng 1,44%, tương ứng mỗi năm tăng 0,24%). Sự gia tăng về số lượng giảng viên theo cơ cấu ngành, khoa đã góp phần giải quyết bài toán nhân lực trong bối cảnh sự gia tăng nhanh chóng số lượng các lớp học với đa dạng loại hình đào tạo như hiện nay trong các TCT tỉnh ở DHMT [Phụ lục 2].

Hai là, về cơ cấu độ tuổi: cơ cấu độ tuổi của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT khá hợp lý với yêu cầu của công tác giảng dạy ở mỗi giai đoạn. Cụ thể:

Trong 4 nhóm tuổi của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT được tác giả chia theo cơ cấu tuổi: Dưới 30, từ 30 đến dưới 40, từ 40 đến dưới 50, từ

50 đến 60, năm 2023, nhóm giảng viên ở độ tuổi từ 30 đến dưới 40 chiếm tỷ lệ cao nhất (chiếm 55,85%), xếp thứ 2 là nhóm giảng viên tuổi từ 40 đến dưới 50 (chiếm 29,26%), xếp thứ ba là nhóm giảng viên tuổi từ 50 đến 60 (chiếm 7,98%) và thấp nhất là nhóm giảng viên dưới 30 tuổi (chiếm 6,91%) [Phụ lục 3]. So sánh với biểu tuổi của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT năm 2018 có khác biệt rất lớn. Cụ thể, năm 2018 độ tuổi chiếm phần đông trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT là từ 40 – dưới 50 (tỷ lệ 57,23%) trong khi độ tuổi chiếm phần đông trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT năm 2023 là từ 30 đến dưới 40 (chiếm 55,85%). Năm 2023, hai nhóm tuổi dưới 30 và từ 50 đến 60 cũng giảm đi so với năm 2018. Cụ thể, nhóm dưới 30 tuổi năm 2018 là 9,43%, năm 2023 là 6,91% (giảm 2,52%) và nhóm từ 50 đến 60 tuổi năm 2018 là 20,13%, năm 2023 là 7,98% (giảm 12,15%) [Phụ lục 3], [Phụ lục 8, Biểu đồ 8.3].

Theo khảo sát ở các TCT tỉnh ở DHMT hiện nay (năm 2023), đội ngũ giảng viên có độ tuổi từ 30 đến dưới 40 chiếm phần đông trong tổng số giảng viên gồm: TCT Nguyễn Chí Thanh (Thừa Thiên Huế) là 17/27 (chiếm 62,96%), TCT Quảng Nam là 19/30 (chiếm 63,33%), TCT Quảng Ngãi là 10/19 (chiếm (52,63%), TCT Bình Định là 12/24 (chiếm (50%), TCT Phú Yên là 5/12 (chiếm 41,67%), TCT Khánh Hòa là 17/30 (chiếm 56,67%), TCT Ninh Thuận là 12/21 (chiếm 57,14%) và TCT Bình Thuận là 13/25 (chiếm 52%) [Phụ lục 3].

Như vậy, xét trong yêu cầu giảng dạy LLCT ở mỗi giai đoạn, các TCT tỉnh ở DHMT đã thể hiện một cơ cấu tuổi khá hợp lý, đảm bảo được nguồn nhân lực hiện tại cũng như kế cận lâu dài trong khoảng 10 năm. Năm 2018, với quan niệm truyền thống trong lãnh đạo, quản lý của các TCT tỉnh ở DHMT là giảng viên TCT phải là người lớn tuổi, có thâm niên nghề nghiệp nhiều năm mới được giảng dạy. Bởi vì, lúc này đối tượng học viên ở các TCT tỉnh ở DHMT là cán bộ, đảng viên giữ các vị trí quan trọng trong hệ thống

chính trị các cấp và thường là người lớn tuổi. Vì vậy, biểu tuổi của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT năm 2018 đã thể hiện sự cơ cấu tuổi của đội ngũ giảng viên khá hợp lý để đảm bảo được nguồn nhân lực hiện tại và nhân lực kế cận lâu dài. Năm 2023, với sự tăng cường đổi mới giáo dục LLCT của Bộ Chính trị thể hiện qua Quy định số 57-QĐ/TW ngày 08-2-2022 về đối tượng, tiêu chuẩn và phân cấp đào tạo LLCT nên có sự trẻ hóa đối tượng học viên ở các TCT tỉnh ở DHMT. Đối tượng học viên ở các TCT tỉnh ở DHMT đa dạng đối tượng, có đối tượng học viên là cán bộ, đảng viên đang giữ vị trí chức danh, nhưng phổ biến giai đoạn này là học viên là những cán bộ, đảng viên đang trong nguồn chuẩn bị để quy hoạch chức danh. Chính vì vậy, biểu tuổi đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT năm 2023 thể hiện cơ cấu tuổi khá hợp lý để các TCT tỉnh ở DHMT thực hiện đảm bảo nhu cầu gia tăng số lượng người học, đa dạng các loại hình lớp học và là điều kiện thuận lợi, tối ưu để các TCT ở DHMT phát triển mạnh mẽ hơn nữa trong tương lai khi họ đang sở hữu nguồn nhân lực trẻ dồi dào, năng động, sáng tạo, nhiệt huyết, nhạy bén, sẵn sàng tiếp cận, ứng dụng cái mới trong giảng dạy, NCKH và các công tác khác theo xu hướng phát triển của công nghệ, của đời sống xã hội hiện đại. Bên cạnh đó, vẫn phát huy được lợi thế của nhóm đội ngũ giảng viên có độ tuổi từ 40 đến dưới 50 và từ 50 đến 60 tuổi. Họ là những giảng viên đã có thâm niên, kinh nghiệm, thực tiễn công tác đa dạng phong phú, đang trong giai đoạn tuyệt vời của hoạt động nghề, họ sẽ là lực lượng chỉ dẫn, hỗ trợ, định hướng, giúp đỡ cho đội ngũ giảng viên trẻ trong quá trình giảng dạy, NCKH và các hoạt động khác. Đây là một yếu tố thuận lợi, tích cực trong chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện nay.

Ba là, về cơ cấu về giới tính: cơ cấu về giới tính trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh DHMT có sự hợp lý nhất định. Cụ thể:

Trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện nay (năm 2023), có 188 giảng viên, trong đó có 97 nam (51,6%) và 91 nữ (48,4%) [Phụ lục 4].

So với năm 2018, tỷ lệ giảng viên nam – nữ của các TCT tỉnh ở DHMT hầu như không có thay đổi. Tỷ lệ này năm 2018 là giảng viên nam chiếm 51,57 % và giảng viên nữ chiếm 48,43% [Phụ lục 4], [Phụ lục 8, Biểu đồ 8.4].

Trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện nay (năm 2023) được khảo sát thì có TCT tỉnh Bình Thuận và TCT tỉnh Quảng Ngãi có tỷ lệ giới tính nam - nữ trong ĐNGV khá cân đối (tỷ lệ giảng viên nam – nữ ở TCT tỉnh Quảng Ngãi là 47,37% và 52,63 % (tức là 9 nam - 10 nữ) và ở TCT tỉnh Bình Thuận là 48 % và 52% (tức là 12 nam – 13 nữ) [Phụ lục 4].

Như vậy, với biểu thị cơ cấu giới tính trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trong giai đoạn 2018 – 2023 thể hiện có sự hợp lý nhất định. Tỷ lệ giảng viên nam – nữ khá cân đối, phù hợp trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Tỷ lệ này, cho thấy sự bình đẳng về cơ hội và điều kiện thuận lợi trong quá trình giảng dạy, NCKH, hợp tác và cùng phát triển giữa nam – nữ giảng viên trong các TCT tỉnh trong vùng. Điều đó, còn chứng tỏ sự quan tâm, trân trọng, kỹ lưỡng, kế hoạch trong công tác chuẩn bị nhân lực là giảng viên của các TCT tỉnh ở DHMT.

Bốn là, về cơ cấu thành phần dân tộc của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, thể hiện sự tương đối phù hợp gắn với đặc thù của mỗi tỉnh. Cụ thể:

Trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện nay (năm 2023), cơ cấu thành phần dân tộc khá đa dạng, vừa có giảng viên người Kinh (chiếm 98,4%), vừa có giảng viên người đồng bào dân tộc thiểu số (người Chăm, chiếm 1.6%) [Phụ lục 5]. So với năm 2018, cơ cấu này lần lượt là: 98,11% giảng viên người Kinh và 1,89% giảng viên là người Chăm [Phụ lục 8, Biểu đồ 8.5]. Như vậy, hầu như không có nhiều sự thay đổi trong tỷ lệ giảng viên người Kinh và người Chăm trong cơ cấu đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT giai đoạn 2018 - 2023.

Số liệu cho thấy, quá trình tuyển dụng giảng viên của các TCT tỉnh ở DHMT công khai, minh bạch thu hút ứng viên ở mọi thành phần dân tộc tham

gia ứng tuyển, không phân biệt giảng viên là người đồng bào dân tộc thiểu số hay người Kinh.

3.1.1.2. Tuyệt đại đa số đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung có bản lĩnh chính trị vững vàng

Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trong giai đoạn 2018 -2023 đều thể hiện có phẩm chất chính trị được đánh giá tốt, đảm bảo đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Thứ nhất, qua nghiên cứu báo cáo tổng kết năm của các đảng bộ TCT tỉnh ở DHMT đều cho thấy “cán bộ, giảng viên của trường nhìn chung thực hiện tốt đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; nêu cao tinh thần trách nhiệm, khắc phục khó khăn, phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ”[32]; “Đội ngũ giảng viên có ý thức trách nhiệm trong công tác, có tinh thần đoàn kết thống nhất, có phẩm chất chính trị vững vàng”[34]; “Đội ngũ cán bộ, giảng viên luôn chấp hành tốt đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; có ý thức trau dồi phẩm chất chính trị và đạo đức lối sống; có ý chí vươn lên về mọi mặt để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ”[40].

Thứ hai, kết quả khảo sát năm 2023 cho thấy, phẩm chất chính trị của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT về cơ bản được đánh giá “Tốt” rất cao. Cụ thể:

Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có phẩm chất chính trị, tư tưởng vững vàng, có niềm tin vững chắc vào chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, vào chế độ XHNC và ĐCSVN; có bản lĩnh chính trị vững vàng và sự nhạy bén chính trị sâu sắc; có tinh thần yêu nước nồng nàn, sâu sắc; luôn đặt lợi ích của Đảng, quốc gia – dân tộc, nhân dân lên trên lợi ích của ngành, địa phương, cơ quan và cá nhân; chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; chấp hành sự phân công nhiệm vụ của cơ quan, yên tâm công tác; đấu tranh chống những luận điểm sai trái, xuyên tạc

nền tảng tư tưởng của Đảng, chế độ XHCN, đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của Nhà nước ta, là những chiến sĩ tiên phong trên mặt trận tư tưởng của Đảng (theo đánh giá của học viên và tự đánh giá của giảng viên đều ở mức “Tốt”) [Phụ lục 13, Bảng 13.1].

Như vậy, kết quả này cho thấy phẩm chất chính trị của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trong giai đoạn 2018 - 2023 được thể hiện tốt, đảm bảo đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao. Điều này minh chứng và khẳng định cho sự trung thành của đội ngũ giảng viên đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT với chủ nghĩa Mác – Lênin, với mục tiêu lý tưởng của Đảng và sự kỳ vọng của nhân dân. Kết quả này là một tín hiệu rất đáng mừng, bởi đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT – người thầy của các trường Đảng có đầy đủ những phẩm chất chính trị tốt để làm gương, lan tỏa những kiến thức LLCT đến học viên là đội ngũ cán bộ, đảng viên ở DHMT nhằm hình thành ở đội ngũ này kiến thức chính trị, niềm tin chính trị và hành động chính trị để họ hoàn thành tốt chức trách và nhiệm vụ của mình.

3.1.1.3. Phần lớn đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung có phẩm chất đạo đức, lối sống trong sáng, đúng mực, giản dị, ý thức tổ chức kỷ luật tốt

Bên cạnh phẩm chất chính trị, người giảng viên TCT phải có đạo đức nghề nghiệp, lối sống trung thực, lành mạnh, là tấm gương tốt cho học viên. đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trong giai đoạn 2018 -2023 đều thể hiện có đạo đức nghề nghiệp, lối sống được đánh giá khá tốt, đảm bảo đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Thứ nhất, qua nghiên cứu báo cáo chính trị của các đảng bộ TCT tỉnh ở DHMT đều cho thấy “Đội ngũ giảng viên có ý thức trách nhiệm trong công tác, có tinh thần đoàn kết thống nhất, chấp hành sự phân công nhiệm vụ”[34]; “Đội ngũ cán bộ, giảng viên luôn chấp hành tốt đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; có ý thức trau dồi phẩm chất chính

trị và đạo đức lối sống; có ý chí vươn lên về mọi mặt để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ”[43]... “Đội ngũ giảng viên có ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm”[29].

Thứ hai, kết quả khảo sát năm 2023 cho thấy, đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT về cơ bản được đánh giá “Khá tốt” rất cao. Cụ thể:

Một là, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có lối sống trung thực, khiêm tốn, chân thành, trong sáng, là tấm gương tốt cho học viên; có ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm trong kỷ luật phát ngôn và trong thực hiện các nhiệm vụ; chấp hành luật, điều lệ, quy chế, quy định của ngành, nhà trường; có tinh thần đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp cùng hoàn thành nhiệm vụ, họ biết hỗ trợ nhau, hợp tác cùng nhau vì mục tiêu chung, nhiệm vụ chung, vì sự phát triển của tập thể và cả sự tiến bộ của bản thân mỗi thầy cô giáo trong nhà trường; có ý thức đấu tranh 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 (theo đánh giá của học viên và tự đánh giá của giảng viên đều ở mức “ Khá tốt”) [Phụ lục 13, Bảng 13.2].

Hai là, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có lòng yêu nghề, có lý tưởng nghề nghiệp; giữ gìn uy tín đạo đức nhà giáo, mô phạm, mẫu mực, công bằng khách quan trong ứng xử đánh giá học viên (theo đánh giá của học viên và tự đánh giá của giảng viên đều ở mức “ Khá tốt”) [Phụ lục 13, Bảng 13.2].

Như vậy, kết quả này cho thấy đạo đức, lối sống của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trong giai đoạn 2018 - 2023 được thể hiện khá tốt, đảm bảo đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

3.1.1.4. Trình độ, năng lực của đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung được nâng cao không ngừng

Thứ nhất, trình độ chuyên môn, LLCT của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh DHMT ngày càng được nâng cao

Một là, về trình độ chuyên môn:

Trong số 188 giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện nay (năm 2023), phần lớn là có trình độ chuyên môn thạc sĩ (164/188 giảng viên, tỷ lệ 87,24%), 14/188 giảng viên có trình độ đại học (7,44%) và 10/188 giảng viên có trình độ tiến sĩ (5,32%) [Phụ lục 6], [Phụ lục 8, Biểu đồ 8.6]. Những con số, biểu thị này cho thấy trình độ chuyên môn tiến sĩ, thạc sĩ của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT khá cao phù hợp với chuyên ngành nghiên cứu, giảng dạy, về cơ bản đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT đáp ứng quy định về trình độ chuẩn hoá theo Quy định số 11 QĐ/TW của Ban Bí thư về TCT chuẩn. So với năm 2018, trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT thể hiện: 86,16% có trình độ thạc sĩ, 11,95% có trình độ đại học và chỉ 1,89% có trình độ tiến sĩ. Như vậy, số lượng tiến sĩ trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT năm 2023 đã tăng lên 07 người so với năm 2018, tỷ lệ tăng tương ứng là 3,43%, mỗi năm tăng bình quân 0,57% và số lượng giảng viên có trình độ đại học năm 2023 đã giảm 05 giảng viên so với năm 2018, tỷ lệ giảm tương ứng là 4,51%, mỗi năm giảm bình quân 0,75% [Phụ lục 6].

Trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện nay được khảo sát, trình độ chuyên môn từ thạc sĩ trở lên trong đội ngũ giảng viên chiếm 87,24% [Phụ lục 6]. Trong đó, có 3 trường gồm TCT tỉnh Quảng Nam, TCT tỉnh Quảng Ngãi và TCT tỉnh Bình Định có tỷ lệ trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên từ thạc sĩ trở lên, không có trình độ đại học [Phụ lục 6].

Như vậy, qua biểu thị trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT giai đoạn 2018 -2023 cho thấy, trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên ngày càng được nâng cao. Điều này vừa cho thấy sự cố gắng, quyết tâm, nỗ lực của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, vừa cho thấy sự chú trọng năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; sự quan tâm, tầm nhìn của các TCT tỉnh ở DHMT trong việc nâng cao chất lượng giáo dục LLCT đáp ứng nhiệm vụ cách mạng ở mỗi thời kỳ.

Hai là, về trình độ LLCT:

Trình độ LLCT của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện nay (năm 2023) tương đối cao. Cụ thể, trong 188 giảng viên được khảo sát, có 120 giảng viên đạt trình độ cao cấp chính trị (chiếm 63,83%), có 60 giảng viên đạt trình độ trung cấp chính trị (chiếm 31,91%) và chỉ có 04 giảng viên còn trình độ sơ cấp chính trị (chiếm 4,26%). So với năm 2018, tỷ lệ này thể hiện trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT là: 57,86% giảng viên có trình độ trung cấp chính trị, có 31,45% giảng viên có trình độ cao cấp chính trị và có đến 10,69% giảng viên có trình độ sơ cấp chính trị [Phụ lục 7], [Phụ lục 8, Biểu đồ 8.7]. Như vậy, số lượng giảng viên có trình độ cao cấp chính trị trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT năm 2023 đã tăng lên 70 người so với năm 2018, tỷ lệ tăng tương ứng là 32,38%, (mỗi năm tăng bình quân 5,40%) và số lượng giảng viên có trình độ trung cấp chính trị và sơ cấp chính trị năm 2023 đã giảm đi lần lượt là 32 người và 09 người so với năm 2018, tỷ lệ giảm tương ứng lần lượt là 25,95% và 6,43% (mỗi năm giảm bình quân lần lượt là 4,33% và 1,07%) [Phụ lục 7].

Hiện nay, trong các TCT tỉnh ở DHMT có 02 trường đạt 100% cao cấp chính trị trong đội ngũ giảng viên gồm: TCT Nguyễn Chí Thanh (Thừa Thiên Huế) và TCT tỉnh Quảng Ngãi [Phụ lục 7].

Qua số liệu khảo sát trong giai đoạn 2018 – 2023, trình độ LLCT của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT thể hiện luôn có sự nâng cao về trình độ LLCT. Đặc biệt năm 2023, trình độ cao cấp trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT đạt 63,83 % trên toàn mẫu nghiên cứu.

Tóm lại, qua kết quả tổng hợp hiện nay, cho biết đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT thể hiện luôn có sự nâng cao về trình độ về chuyên môn, LLCT; am hiểu, nắm vững kiến thức về chuyên ngành, LLCT và có kiến thức liên ngành sâu rộng; có những phát hiện mới, thông tin mới về lý luận và thực tiễn phục vụ hiệu quả cho hoạt động giảng dạy và nghiên cứu; có

khả năng gắn lý luận với thực tiễn trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học [Phụ lục 13, Bảng 13.3]. Điều này cho thấy sự chú trọng trình độ chuyên môn, LLCT, đảm bảo tính đảng, tính khoa học để phù hợp với đặc thù giảng dạy, NCKH, tổng kết thực tiễn và các công tác khác của giảng viên TCT tỉnh ở DHMT so với các cơ sở giáo dục khác trong hệ thống giáo dục quốc dân khác.

Thứ hai, về năng lực của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT ngày càng được phát triển toàn diện

Một là, về năng lực sư phạm của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT:

Qua nghiên cứu báo cáo tổng kết năm của các TCT tỉnh ở DHMT đều cho thấy năng lực sư phạm của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trong giai đoạn 2018 – 2023 được đánh giá tương đối tốt. Đội ngũ giảng viên đã thể hiện việc thiết kế, xây dựng giáo án lên lớp phù hợp với đối tượng người học; đã áp dụng phương pháp dạy học tích cực trong giảng dạy; sử dụng ngôn ngữ trong truyền đạt nội dung bài giảng phù hợp; đã nắm bắt đặc điểm tâm lý, nhu cầu của học viên để có cách giảng dạy phù hợp; khả năng giao tiếp và xử lý tình huống sư phạm khá tốt.

Kết quả khảo sát năm 2023 cho thấy, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT đã có khả năng tương đối tốt, khá dễ dàng và thành thạo, tương đối nhanh chóng khi thiết kế, xây dựng giáo án bài giảng đạt hiệu quả; tương đối thành thạo khi sử dụng linh hoạt, phối hợp nhiều hình thức tổ chức dạy học và các phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính tích cực của người học; tương đối đảm bảo nguyên tắc sát đối tượng và tôn trọng nhân cách người học trong quá trình giảng dạy; khá khéo léo ứng xử sư phạm (theo đánh giá của học viên và tự đánh giá của giảng viên đều ở mức “Khá”) [Phụ lục 13, Bảng 13.3].

Như vậy, trong giai đoạn 2018 – 2023, phân đông đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT đã có năng lực sư phạm tương đối tốt, họ đã có nhiều nỗ

lực cố gắng, tìm tòi học hỏi không ngừng để tổ chức hoạt động học tập cho học viên một cách hiệu quả.

Hai là, về năng lực NCKH, tổng kết thực tiễn của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT:

Theo kết quả thống kê, năm 2018, các TCT tỉnh ở DHMT đã tổ chức nghiên cứu 87 đề tài khoa học và hội thảo trong đó có 74 đề tài cấp cơ sở (cấp trường), 04 đề tài cấp tỉnh, 09 hội thảo khoa học. Năm 2023, các TCT tỉnh ở DHMT đã tổ chức nghiên cứu 100 đề tài khoa học và 13 hội thảo, trong đó, có 92 đề tài cấp cơ sở (cấp trường), 08 đề tài cấp tỉnh, 13 hội thảo khoa học [Phụ lục 11]. So với năm 2018, số lượng đề tài khoa học và hội thảo năm 2023 đã tăng lên 26 đề tài, hội thảo. Nhiều trường đã coi trọng và tổ chức triển khai NCKH có nề nếp, thực hiện được nhiều đề tài, như: TCT Nguyễn Chí Thanh (Thừa Thiên Huế), TCT tỉnh Quảng Ngãi. Nhiều đề tài đã được hội đồng nghiệm thu đánh giá cao và được đưa vào sử dụng trong hoạt động đào tạo bồi dưỡng cán bộ quản lý cấp cơ sở.

Qua kết quả khảo sát, về năng lực NCKH, tổng kết thực tiễn của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, thể hiện họ bước đầu tham gia các hoạt động NCKH trong và ngoài trường; bước đầu ứng dụng các kết quả NCKH vào thực tiễn công tác; đã viết và đăng tải bài báo khoa học trên các tạp chí khoa học; viết sách tham khảo, chuyên khảo, giáo trình phục vụ giảng dạy của bản thân và hoạt động học tập nghiên cứu của học viên (theo đánh giá của học viên và tự đánh giá của giảng viên đều ở mức “Khá”) [Phụ lục 13, Bảng 13.3].

Như vậy, trong giai đoạn 2018 – 2023, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT đã có nhiều đề tài nghiên cứu, tham gia các hội nghị khoa học, hội thảo khoa học. Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT quan tâm đến hoạt động NCKH vừa là để tính giờ NCKH hằng năm theo nhiệm vụ của giảng viên, vừa để rèn luyện năng lực nghiên cứu, tư duy giải quyết các vấn đề, trau dồi thêm các kiến thức bổ trợ phục vụ cho chuyên môn giảng dạy nhằm đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ công tác.

Ba là, về năng lực nghiên cứu thực tế của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT:

Qua nghiên cứu báo cáo tổng kết năm của các TCT tỉnh ở DHMT, cho thấy năng lực nghiên cứu thực tế của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trong giai đoạn 2018 – 2023 thể hiện: đội ngũ giảng viên thường xuyên chú trọng nghiên cứu thực tế nhằm thực hiện phương châm gắn chặt lý luận với thực tiễn trong giảng dạy LLCT. Từ hoạt động này, giảng viên bổ sung kiến thức thực tiễn vào bài giảng, làm cho các bài giảng trở nên sinh động hơn, tính thực tiễn cao hơn.

Kết quả khảo sát cho thấy, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT đã tham gia vào việc xây dựng chính sách cho địa phương, cơ sở; tham gia vào các hoạt động sinh hoạt cộng đồng; họ có khả năng làm sáng tỏ những vấn đề lý luận bằng thực tiễn và có khả năng giúp học viên vận dụng lý luận vào giải đáp các vấn đề đặt ra của thực tiễn theo đánh giá của học viên và tự đánh giá của giảng viên đều ở mức “Khá”) [Phụ lục 13, Bảng 13.3].

Như vậy, trong giai đoạn 2018 – 2023, năng lực nghiên cứu thực tế đã giúp đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT gắn chặt lý luận với thực tiễn trong hoạt động giảng dạy, NCKH, giúp bài giảng của giảng viên thêm phần sinh động, lôi cuốn, làm cho học viên thêm phần hứng thú, tích cực hơn trong quá trình học tập, nghiên cứu và vận dụng lý thuyết vào thực tiễn công tác, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của các TCT tỉnh ở DHMT.

3.1.1.5. Phần lớn đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung có tác phong làm việc khá chuyên nghiệp, khoa học, chuẩn mực và đảm bảo sức khỏe để công tác

Qua nghiên cứu báo cáo chính trị của các đảng bộ TCT tỉnh ở DHMT, cho thấy tác phong làm việc và sức khỏe của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trong giai đoạn 2018 – 2023 thể hiện:

Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có tác phong làm việc khá chuyên nghiệp, sáng tạo, nhạy bén, thành thạo trong công tác chuyên môn, phương pháp làm việc khá khoa học, kế hoạch; khá mẫu mực trong tác phong su phạm, cử chỉ chuẩn mực, tự tin; hành vi ứng xử văn minh, lịch sự tế nhị, tôn trọng nhân cách học viên. Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có ý thức tổ chức, kỷ luật và tinh thần trách nhiệm cao; rất trung thực, giản dị; lời nói luôn đi đôi với việc làm; đủ sức khoẻ thể chất, sức khoẻ tinh thần hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao.

Kết quả khảo sát cho thấy, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT đảm bảo đủ sức khoẻ thể chất, sức khoẻ tinh thần để thực hiện nhiệm vụ được giao. Sự khoẻ mạnh về thể chất và tinh thần tạo tiền đề thuận lợi để đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT không ngừng nỗ lực học tập, rèn luyện phấn đấu vươn lên. Họ có tác phong làm việc mang tính đảng rõ nét, tính nguyên tắc; tính giáo dục huấn luyện, noi gương cao. Họ luôn nắm vững và gương mẫu; luôn chấp hành rất tốt chủ trương đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước [Phụ lục 13, Bảng 13.4].

Từ những kết quả này cho thấy, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT đã có tác phong làm việc khá chuyên nghiệp, khoa học, sáng tạo, trách nhiệm và đảm bảo sức khỏe để công tác. Tác phong làm việc, sức khỏe của họ đã làm gương cho học viên noi theo, đồng thời góp phần làm tăng uy tín của hoạt động giáo dục LLCT của các TCT trong vùng.

3.1.1.6. Phần lớn đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung luôn hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao; luôn được sự tín nhiệm cao trong tập thể sư phạm và học viên

Thứ nhất, mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT ngày càng được nâng cao. Kết quả khảo sát cho thấy, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT đạt kết quả đánh giá xếp loại viên chức hàng năm rất cao (theo phân mức xếp loại viên chức hàng năm

gồm có 4 loại thì họ đạt từ mức hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên, không có mức hoàn thành nhiệm vụ và không hoàn thành nhiệm vụ). Nếu xét theo giai đoạn 2018-2023 thì kết quả đánh giá, xếp loại viên chức hàng năm trong vòng 5 năm qua của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT cũng rất cao khi 100% giảng viên đạt xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, trong đó trung bình hàng năm giảng viên đạt xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ là 83,62% và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ là 16,38% [Phụ lục 9].

Thứ hai, mức độ tín nhiệm trong tập thể sư phạm của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT cũng ngày càng được nâng cao. Sự tín nhiệm trong tập thể sư phạm của giảng viên được thể hiện mức độ thông qua kết quả đánh giá, xếp loại viên chức, kết quả bình xét danh hiệu thi đua hàng năm của tập thể sư phạm đối với đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT liên quan đến phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật; trình độ, năng lực;... của giảng viên. Kết quả khảo sát cho thấy, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT đạt kết quả bình xét danh hiệu thi đua hàng năm (theo phân mức gồm có 2 loại, họ đạt từ mức lao động tiên tiến trở lên). Nếu xét theo giai đoạn 2018 -2023 thì kết quả bình xét thi đua hàng năm trong vòng 5 năm qua của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT cũng rất cao khi 100% giảng viên đạt danh hiệu lao động tiên tiến và chiến sĩ thi đua trong đó trung bình hàng năm giảng viên đạt danh hiệu lao động tiên tiến là 83,62% và chiến sĩ thi đua là 16,38% [Phụ lục 10].

Thứ ba, qua khảo sát, học viên đánh giá về chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT dựa trên các tiêu chí về phẩm chất chính trị; đạo đức lối sống; trình độ, năng lực; tác phong làm việc, sức khoẻ ở mức “Khá” [Phụ lục 13, Bảng 13.3]. Đánh giá này của học viên cũng dường như tương đồng với tự đánh giá của giảng viên về chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Nói cách khác, đánh giá của học viên và tự đánh giá của giảng viên về chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT là như nhau. Điều này

cho thấy sự tín nhiệm tương đối cao của học viên dành cho đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

3.1.2. Hạn chế

3.1.2.1. Đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung có số lượng và cơ cấu chưa đáp ứng yêu cầu về trường chính trị chuẩn Thứ nhất, về số lượng:

Số lượng giảng viên TCT tỉnh ở DHMT còn ít so với tổng số cán bộ, công chức, viên chức nhà trường trong giai đoạn 2018 - 2023. Tỷ lệ số lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện nay, phần lớn các TCT tỉnh chưa đáp ứng tỷ lệ chuẩn theo Quy định số 11-QĐ/TW về TCT chuẩn. Cụ thể:

Một là, theo kết quả tổng hợp, số lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, năm 2018 có 159 người, chiếm 53,18% tổng số các bộ công chức, viên chức (299 người), hiện nay (2023) số lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có 188 người, chỉ chiếm 56,62% tổng số các bộ công chức, viên chức (332 người) [Phụ lục 1]. Như vậy, giai đoạn 2018 – 2023, số lượng giảng viên các TCT tỉnh ở DHMT còn ít so với tổng số cán bộ, công chức, viên chức các nhà trường. Đặc biệt, tỷ lệ số lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện nay còn thấp so với tỷ lệ chuẩn theo Quy định số 11 - QĐ/TW ngày 19-5-2021 của Ban Bí thư về TCT chuẩn thì đội ngũ giảng viên (cơ hữu, kiêm nhiệm) chiếm tỷ lệ ít nhất 75% trong tổng số cán bộ, công chức, viên chức TCT. Chính điều này đã tạo ra khá nhiều khó khăn, thách thức, trở ngại cho các TCT tỉnh ở DHMT trong công tác ĐT, BD nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ lý luận... cho giảng viên các nhà trường, nhất là trong bối cảnh hiện nay khi nhu cầu của học viên tăng lên, số lượng lớp lớn và cả sự đa dạng, phong phú trong các loại hình ĐT, BD.

Hai là, theo Quy định số 11 – QĐ/TW ngày 19-5-2021 của Ban Bí thư về TCT chuẩn, hiện nay trong số 08 TCT tỉnh ở DHMT được khảo sát, có đến 05 trường không đạt chuẩn về tỷ lệ giảng viên trong tổng số cán bộ, công

chức, viên chức từ cao xuống thấp gồm: gồm TCT tỉnh Khánh Hoà có 30/47 (chiếm 71,43%) và TCT tỉnh Bình Định có 24/42 (chiếm 68,5%); TCT tỉnh Bình Thuận có 25/43 (chiếm 53,5%), TCT tỉnh Quảng Ngãi có 19/43 (chiếm 51,3%) và thậm chí ở TCT tỉnh Phú Yên có 12/36, tỷ lệ này quá thấp (chỉ mới 36,30%) [Phụ lục 1].

Như vậy, mặc dù số lượng giảng viên đã tăng hơn so với các năm trước, song sự gia tăng số lượng giảng viên không theo kịp sự gia tăng về quy mô đào tạo, làm cho đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT ngày càng gặp nhiều khó khăn trong thực hiện nhiệm vụ về ĐT, BD, NCKH, tổng kết thực tiễn. Quy mô người học tăng một mặt là yêu cầu về ĐT, BD nâng cao trình độ LLCT, năng lực lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ cơ sở, mặt khác một số chương trình ĐT, BD được tăng cường giao cho các TCT tỉnh thực hiện như chương trình chuyên viên chính. Đó là những nguyên nhân căn bản làm tăng quy mô người học

Thứ hai, về cơ cấu:

Một là, về cơ cấu nhóm ngành, khoa: số lượng giảng viên phân bố về các khoa trong các TCT tỉnh ở DHMT luôn gia tăng, nhưng còn nhiều bất cập. Cụ thể:

Theo kết quả khảo sát [Phụ lục 2], số lượng giảng viên các TCT tỉnh ở DHMT phân bố về các khoa năm 2018 là: khoa Lý luận cơ sở chiếm 19,50%, khoa Nhà nước và Pháp luật chiếm 23,27% và khoa Xây dựng Đảng chiếm 25,16%. Hiện nay (năm 2023), khoa Lý luận cơ sở chiếm 22,87%, khoa Nhà nước và Pháp luật chiếm 24,47% và khoa Xây dựng Đảng chiếm 26,60%. Như vậy, mặc dù hiện nay số lượng giảng viên phân bố về các khoa trong các TCT tỉnh ở DHMT đã luôn biến động, gia tăng so với 2018, gắn với việc sắp xếp, cơ cấu đội ngũ cán bộ, viên chức từ các phòng về các khoa chuyên môn để làm giảng viên cơ hữu hoặc giảng viên kiêm nhiệm. Thực tế này, đã có những bất cập thể hiện ở chỗ: tuy về cơ bản các TCT tỉnh ở DHMT đều bố trí

cán bộ, viên chức từ phòng về khoa theo chuyên môn đào tạo, nhưng các tiêu chuẩn cần có của giảng viên thì họ lại chưa đảm bảo, phần lớn năng lực sư phạm hạn chế, mặt khác do yêu cầu nhiệm vụ giảng viên rất áp lực nên họ không hào hứng đi ĐT, BD để đạt chuẩn theo vị trí mới. Vì vậy, thực tế khối lượng công việc của các khoa chuyên môn ở các TCT tỉnh ở DHMT hiện nay đảm nhiệm rất nhiều nhưng thiếu giảng viên đúng chuyên ngành, thạc sĩ, tiến sĩ đúng chuyên ngành và có năng lực giảng dạy...đã gây rất nhiều khó khăn trong hoạt động giảng dạy, NCKH, tổng kết thực tiễn và các hoạt động khác của các khoa.

Theo Quy định 09-QĐi/TW ngày 13-11-2018 của Ban Bí thư về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của TCT cấp tỉnh, tối thiểu có 07 người mới lập một đầu mối (khoa, phòng và tương đương). Tuy nhiên, theo kết quả khảo sát [Phụ lục 2], năm 2018, các TCT tỉnh ở DHMT hầu như không đủ số lượng để thành lập một đầu mối khoa (trừ khoa Nhà nước và Pháp luật của TCT tỉnh Khánh Hoà (08 giảng viên) và khoa Xây dựng Đảng của TCT tỉnh Bình Thuận (08 giảng viên)). Hiện nay (năm 2023), mặc dù số lượng giảng viên ở các TCT tỉnh ở DHMT đã tăng lên nhưng vẫn còn nhiều TCT tỉnh trong vùng không đủ số lượng 07 giảng viên để lập thành một đầu mối khoa (trừ khoa Lý luận cơ sở của TCT Nguyễn Chí Thanh (Thừa Thiên Huế) hiện có 07 giảng viên; khoa Nhà nước và Pháp luật (có 08 giảng viên) và khoa Xây dựng Đảng (có 07 giảng viên) ở TCT tỉnh Bình Định; khoa Nhà nước và Pháp luật (có 09 giảng viên) và khoa Xây dựng Đảng (có 07 giảng viên) ở TCT tỉnh Khánh Hoà và khoa Lý luận cơ sở (có 07 giảng viên) và khoa Xây dựng Đảng (có 09 giảng viên) ở TCT tỉnh Bình Thuận [Phụ lục 2]).

Như vậy, giai đoạn 2018 – 2023, số lượng giảng viên các TCT tỉnh ở DHMT phân bố về các khoa vẫn còn chưa thật sự đảm bảo số lượng theo quy định về cơ cấu tổ chức bộ máy của nhà trường chính trị tỉnh. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với công tác nhân sự, tổ chức bộ máy,... của các TCT

tỉnh ở DHMT trong điều kiện tiếp tục tinh giản biên chế, một số trường còn thiếu hụt về đội ngũ giảng viên, vừa phải đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu học tập, nâng cao trình độ LLCT của học viên trong giai đoạn hiện nay.

Hai là, về cơ cấu độ tuổi của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT khá hợp lý tuy nhiên còn một số bất cập cần quan tâm. Cụ thể:

Nếu như ở năm 2018, tỷ lệ giảng viên từ 40 đến dưới 50 tuổi chiếm ưu thế trong ĐNGV TCT tỉnh ở DHMT (tỷ lệ 57,23%) thì hiện nay (năm 2023) tỷ lệ giảng viên từ 30 đến dưới 40 tuổi chiếm ưu thế (với tỷ lệ 55,85%) [Phụ lục 3]. Đây vừa là ưu điểm và cũng là một hạn chế rất lớn. Vì người trẻ thường năng động sáng tạo, chịu khó tìm tòi, sáng tạo, linh hoạt nhạy bén tiếp thu cái mới dễ dàng nhưng người trẻ thường ít có kinh nghiệm, vốn sống còn hạn chế, kinh nghiệm thực tiễn chưa nhiều, áp lực cân bằng công việc với cuộc sống cá nhân,...vì vậy họ cũng sẽ gặp rất nhiều khó khăn, thách thức trong quá trình giảng dạy, NCKH, tổng kết thực tiễn và các hoạt động khác tại các TCT. Thực tế này, đang ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng đội ngũ giảng viên và chất lượng ĐT, BD trong các TCT tỉnh ở DHMT hiện nay.

Qua khảo sát, số giảng viên trên 50 tuổi tuy không nhiều (năm 2018 chỉ có 32/159 người, chiếm tỷ lệ 20,13% và năm 2023 là 15/188 người, tỷ lệ 7,98%) [Phụ lục 3], họ là những thầy cô giáo có kinh nghiệm nghề nghiệp phong phú, có thâm niên công tác lâu năm, nhưng thường chưa đảm bảo các yêu cầu về chuẩn hoá theo quy định hiện hành, họ cũng thường ngại tiếp cận và sử dụng cái mới, ngại thay đổi,... Vì vậy, thực tế này cũng ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng đội ngũ giảng viên và chất lượng ĐT, BD trong các TCT tỉnh ở DHMT hiện nay.

Như vậy, giai đoạn 2018 – 2023, cơ cấu độ tuổi của đội ngũ giảng viên các TCT tỉnh ở DHMT có sự thay đổi, biến động không cân đối giữa các nhóm tuổi như nhóm tuổi chiếm ưu thế ở năm 2018 (từ 40 – dưới 50) và năm 2023 (từ 30 – dưới 40). Điều này, cho thấy cơ cấu độ tuổi trong đội ngũ giảng viên các

TCT tỉnh ở DHMT, chưa đảm bảo sự kế cận, tiếp nối trong hoạt động giảng dạy, NCKH, tổng kết thực tiễn và các hoạt động khác mang tính chiến lược về chất lượng giáo dục LLCT trong các TCT tỉnh ở DHMT.

Ba là, về cơ cấu giới tính của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT biểu thị khá cân đối tỷ lệ nam – nữ, tuy nhiên còn một số bất cập. Cụ thể:

Theo kết quả khảo sát, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có tỷ lệ giới tính nam – nữ khá cân đối. Tỷ lệ này ở năm 2018 là 51,57% nam và 48,43% nữ, năm 2023 là 51,6% nam và 48,40% nữ [Phụ lục 4]. Xét riêng năm 2023, mặc dù trên toàn mẫu nghiên cứu là đội ngũ giảng viên ở 08 TCT tỉnh ở DHMT thì tỷ lệ giới tính nam – nữ khá cân đối và phù hợp nhưng chỉ có 02 TCT tỉnh đạt được tỷ lệ này là TCT tỉnh Bình Thuận và TCT tỉnh Quảng Ngãi. 06 TCT tỉnh còn lại trong vùng tỷ lệ này còn có sự chênh lệch khá lớn trong cơ cấu giới tính của đội ngũ giảng viên hiện nay, gồm: TCT tỉnh Phú Yên (số lượng nam gấp 3 lần số lượng nữ, 09 nam – 03 nữ), TCT tỉnh Quảng Nam (số lượng nam 03 phần, nữ 02 phần, 18 nam – 12 nữ), TCT tỉnh Khánh Hoà và TCT tỉnh Ninh Thuận (số lượng nữ gấp đôi số lượng nam, lần lượt là 20 nữ - 10 nam và 14 nữ - 07 nam). 2 TCT tỉnh trong vùng có tỷ lệ nam – nữ chênh lệch gần $\frac{1}{2}$, gồm: TCT Nguyễn Chí Thanh (Thừa Thiên Huế) có 17 nam – 10 nữ và TCT tỉnh Bình Định có 15 nam – 09 nữ [Phụ lục 4]. Đây là một thách thức đối với các TCT tỉnh ở DHMT hiện nay trong công tác tuyển dụng, sử dụng, ĐT, BD đội ngũ giảng viên cho các TCT tỉnh trong vùng.

Như vậy, trong giai đoạn 2018 – 2023, cơ cấu tỷ lệ giới tính của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có sự ổn định, cân đối và khá hợp lý khi xem xét ở cơ cấu chung, tuy nhiên khi xem xét ở phạm vi từng trường thì vẫn có sự chênh lệch lớn về tỷ lệ giới tính trong một số TCT tỉnh ở DHMT. Điều này, cho thấy các TCT tỉnh ở DHMT cần quan tâm để đảm bảo tỷ lệ và đặc thù của các tỉnh ở vùng DHMT đó là: luôn duy trì cơ cấu tỷ lệ giới tính hợp lý để thực hiện tốt mục tiêu cân bằng cơ cấu giới tính trong đội ngũ giảng viên

TCT tỉnh ở DHMT; hình thức ĐT, BD của các TCT tỉnh ở DHMT chủ yếu là bán tập trung được tổ chức tại các huyện, rất khó khăn về giao thông và khoảng cách địa lý, yêu cầu đi lại để thực hiện nhiệm vụ giảng dạy rất hạn chế đối với nữ giảng viên. Bởi vì, nữ giảng viên còn thêm nhiệm vụ thiên chức làm mẹ (mang thai, sinh con, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ...), nhiệm vụ này sẽ ảnh hưởng đến hoạt động giảng dạy, NCKH, tổng kết thực tiễn và các hoạt động khác. Vì vậy, nhất là đối với các TCT tỉnh trong vùng có tỷ lệ nữ giảng viên đang có phần chiếm ưu thế, lãnh đạo các TCT tỉnh trong vùng cần quan tâm và tạo điều kiện cho nữ giảng viên trong phân công chuyên môn và các nhiệm vụ khác để họ tận tâm và phát triển toàn bộ năng lực của mình cho sự nghiệp giáo dục LLCT.

Bốn là, về cơ cấu thành phần dân tộc trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT biểu thị khá ít.

Theo kết quả khảo sát, mặc dù hiện nay, trong 08 TCT tỉnh ở DHMT vừa có giảng viên người Kinh, vừa có giảng viên người dân tộc thiểu số nhưng đa số vẫn là giảng viên người Kinh (185/188 người, chiếm 98,4%), chỉ có một số lượng rất thấp người dân tộc thiểu số (người Chăm 3/188, chỉ chiếm 1,6%) [Phụ lục 5]. Tỷ lệ này năm 2018 là người Kinh (156/159 giảng viên, chiếm 98,11%) và người Chăm là 3/159 giảng viên (tỷ lệ 1,89%) [Phụ lục 5]. Như vậy, tỷ lệ giảng viên người dân tộc thiểu số còn khá khiêm tốn trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Như vậy, giai đoạn 2018 – 2023, cơ cấu thành phần dân tộc của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT cho thấy, tỷ lệ giảng viên người Kinh và người đồng bào dân tộc thiểu số chênh lệch nhau quá lớn. Điều này phản ánh một phần nào đó trong cách thức tuyển dụng giảng viên ở một số TCT tỉnh trong vùng có thể có bất cập, hạn chế như chưa đầy đủ tính công khai, chưa rõ ràng, chi tiết về đối tượng tuyển dụng, cơ chế ưu tiên, hay các yêu cầu khác... Chính vì vậy, làm cho một số ứng viên là người đồng bào dân tộc

thiếu số không kịp thời nắm bắt thông tin và bị mất cơ hội nghề nghiệp này. Vì vậy, các TCT tỉnh ở DHMT cần quan tâm, có hướng điều chỉnh, thay đổi giúp nâng dần tỷ lệ giảng viên người đồng bào dân tộc thiểu số trong đội ngũ giảng viên, tạo ra nhiều cơ hội và điều kiện thuận lợi để các ứng viên ở các dân tộc khác nhau đều có cơ hội ứng tuyển và trở thành giảng viên của các TCT tỉnh ở DHMT, góp phần tăng cường khả năng thâm nhập thực tiễn của công tác giáo dục LLCT và chung tay thực hiện nhiệm vụ chính trị của các đồng bào dân tộc thiểu số trên địa bàn các tỉnh ở DHMT hiện nay.

3.1.2.2. Một số ít trong đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung còn chưa thật vững vàng về bản lĩnh chính trị

Thứ nhất, qua nghiên cứu báo cáo chính trị của các đảng bộ TCT tỉnh ở DHMT đều cho thấy phẩm chất chính trị của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có nhiều ưu điểm nổi trội. Tuy nhiên, sự vận động và phát triển của xã hội ngày càng phức tạp, nhiều nguy cơ tác động tiêu cực nên đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT cũng không tránh khỏi những hạn chế.

Thứ hai, qua khảo sát cho thấy đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT còn một bộ phận nhỏ giảng viên chưa thật sự thể hiện bản lĩnh chính trị vững vàng, chưa nhạy bén chính trị, thực hiện tốt các nhiệm vụ chính trị được giao. Một số ít giảng viên còn mang tư tưởng bảo thủ, chưa thật sự nghiêm túc, tích cực, nhiệt tình trong việc học tập, quán triệt các nghị quyết của Đảng, chính sách của nhà nước, chưa thật sự chủ động trong đấu tranh phản bác, chống lại những luận điệu sai trái, xuyên tạc nền tảng tư tưởng của Đảng, chế độ XHCN, đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước ta của các thế lực thù địch [Phụ lục 13, Bảng 13.1].

Theo khảo sát, đánh giá trên, đòi hỏi lãnh đạo các TCT tỉnh ở DHMT cần tăng cường kiểm tra, đánh giá và có biện pháp xử lý nghiêm khắc đối với kỷ luật phát ngôn, vi phạm đạo đức, vi phạm quy chế...đối với ĐNGV; đồng thời, đòi hỏi đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phải không ngừng trau dồi phẩm chất chính trị, bản lĩnh, chuyên môn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ giáo dục LLCT hiện nay.

3.1.2.3. Đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật của một số ít trong đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung còn chưa thật chuẩn mực, nghiêm túc theo yêu cầu người giảng viên

Thứ nhất, qua nghiên cứu báo cáo tổng kết năm của các đảng bộ TCT tỉnh ở DHMT đều cho thấy phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có nhiều ưu điểm nổi trội. Tuy nhiên, sự vận động và phát triển của xã hội ngày càng phức tạp, nhiều nguy cơ tác động tiêu cực nên đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT cũng không tránh khỏi những hạn chế, vẫn có những trường hợp giảng viên “chưa chấp hành tốt nội quy, quy chế của nhà trường”[128], còn bị “vi phạm kỷ luật phát ngôn”[121].

Thứ hai, một số ít giảng viên trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT chưa thật sự đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp cùng hoàn thành nhiệm vụ; một số giảng viên còn có tính cá nhân, vị kỷ rất lớn trong công tác giảng dạy, NCKH và quá trình thực thi nhiệm vụ của các TCT tỉnh trong vùng. Chính vì vậy nên có một số trường hợp giảng viên đã gặp rất nhiều khó khăn, thách thức và có khi kết quả thực thi nhiệm vụ đạt không cao [Phụ lục 13, Bảng 13.2].

Thứ ba, một số ít giảng viên trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT chưa thật sự yêu nghề, có lý tưởng nghề nghiệp; giữ gìn uy tín đạo đức nhà giáo, mô phạm, mẫu mực, công bằng khách quan trong ứng xử đánh giá học viên, họ thiếu sự quan tâm đến việc học tập, tu dưỡng rèn luyện phẩm chất nhân cách nhà giáo, ít đam mê với nghề nghiệp đã chọn, họ dễ dao động trong vị trí việc làm, sẵn sàng chuyển công tác khi có cơ hội tốt hơn, việc làm đem lại thu nhập cao hơn [Phụ lục 13, Bảng 13.2].

Theo khảo sát, đánh giá trên, cho thấy lãnh đạo các TCT tỉnh ở DHMT cần tăng cường kiểm tra, đánh giá và có biện pháp xử lý nghiêm khắc đối với kỷ luật phát ngôn, vi phạm đạo đức, vi phạm quy chế...đối với đội ngũ giảng

viên; đồng thời, đòi hỏi đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phải không ngừng trau dồi phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống để ngày càng hoàn thiện hơn và nâng tầm đáp ứng với đòi hỏi về đạo đức nhân cách của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh trong bối cảnh mới.

3.1.2.4. Trình độ, năng lực của đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung vẫn chưa đáp ứng yêu cầu về giáo dục lý luận chính trị hiện nay

Thứ nhất, về trình độ chuyên môn, LLCT của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh DHMT ngày càng được quan tâm, tuy nhiên chưa đáp ứng yêu cầu về giáo dục LLCT hiện nay. Cụ thể:

Một là, về trình độ chuyên môn:

Theo kết quả khảo sát, trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT năm 2018 và hiện nay (năm 2023) đều có 3 có nhóm là đại học, thạc sĩ và tiến sĩ [Phụ lục 6]. Nếu như hiện nay, trình độ tiến sĩ trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT đang còn thấp (10/188 người, chiếm tỷ lệ 5,32%) thì con số này năm 2018 là 3/159 giảng viên (chỉ chiếm tỷ lệ 1,89%) [Phụ lục 6]. Trong số các TCT tỉnh ở DHMT thì có 3 TCT tỉnh trong vùng không có giảng viên nào có học vị này gồm: TCT tỉnh Phú Yên, TCT tỉnh Khánh Hoà và TCT tỉnh Bình Thuận. Đặc biệt, vẫn còn giảng viên có trình độ chuyên môn thạc sĩ, tiến sĩ chưa đúng chuyên ngành giảng dạy. Như vậy, tỷ lệ tiến sĩ trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện nay là con số khá khiêm tốn, nó có thể ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy, NCKH, tổng kết thực tiễn và các hoạt động khác của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT vẫn còn giảng viên có trình độ đại học. Năm 2018, số lượng giảng viên có trình độ đại học là 19/159 giảng viên (tỷ lệ 11,95%), năm 2023, con số này là 14/188 giảng viên có trình độ đại học (7,44%) [Phụ lục 6]. Điều rất đáng chú ý về trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT là không có giảng viên có chức danh khoa học phó giáo sư, giáo sư. Những con số này cần phải được quan

tâm, lưu ý trong công tác ĐT, BD giảng viên nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, nâng cao chất lượng giáo dục LLCT của các TCT tỉnh ở DHMT hiện nay.

Như vậy, giai đoạn 2018 – 2023, về trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có tăng lên đáng kể. Tuy nhiên, vẫn cần những cải thiện tăng cao hơn để góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và chất lượng công tác giáo dục LLCT của các TCT tỉnh ở DHMT hiện nay. Vì vậy, lãnh đạo các TCT tỉnh ở DHMT cần đặc biệt quan tâm đến việc ĐT, BD giảng viên, nhất là đào tạo sau đại học, tiến sĩ ...

Hai là, về trình độ LLCT:

Theo kết quả khảo sát, trình độ LLCT của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT năm 2018 và hiện nay (năm 2023) đều có ba nhóm là sơ cấp, trung cấp và cao cấp [Phụ lục 7]. Nếu như hiện nay, trình độ LLCT cao cấp đang chiếm số đông trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT (120/188 giảng viên, tỷ lệ 63,83%) thì bên cạnh đó vẫn còn 8/188 người (tỷ lệ 4,26%) có trình độ LLCT tương đương sơ cấp, họ chưa tham gia các lớp học trung cấp LLCT, cao cấp LLCT. Con số này năm 2018 là 17/159 giảng viên (tỷ lệ 10,69%) [Phụ lục 7].

Việc tỷ lệ giảng viên giảng dạy ở các TCT tỉnh mà trình độ LLCT của bản thân chưa cao (vẫn còn trình độ LLCT sơ cấp ở năm 2018 và cả 2023) cho thấy: *một là*, có sự thờ ơ, không quan tâm chú trọng đến việc học tập nâng cao trình độ LLCT của một bộ phận nhỏ giảng viên trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT; *hai là*, mặc dù chỉ có một bộ phận nhỏ giảng viên trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có trình độ LLCT tương đương sơ cấp nhưng cũng ảnh hưởng đến chất lượng hoạt động giảng dạy, NCKH, tổng kết thực tế, nghiên cứu thực tế và các hoạt động khác của giảng viên, từ đó làm ảnh hưởng đến chất lượng ĐT, BD của các TCT tỉnh trong vùng.

Như vậy, giai đoạn 2018 – 2023, về trình độ LLCT của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có sự cải thiện tăng, nhưng vẫn chưa đáp ứng yêu

cầu chuẩn về trình độ LLCT hiện nay. Các trường cần phải tiếp tục cải thiện theo hướng đa số giảng viên có trình độ LLCT là cao cấp và tiến tới 100% giảng viên đứng lớp phải đạt yêu cầu này để góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và chất lượng công tác giáo dục LLCT của các TCT tỉnh ở DHMT hiện nay.

Thứ hai, về năng lực của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh DHMT ngày càng được phát triển toàn diện, tuy nhiên cần tiếp tục phấn đấu để đạt yêu cầu hiện nay. Cụ thể:

Một là, về năng lực sư phạm:

Qua nghiên cứu báo cáo tổng kết năm của các TCT tỉnh ở DHMT đều cho thấy năng lực sư phạm của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trong giai đoạn 2018 – 2023 được đánh giá tương đối tốt. Tuy nhiên, về phương pháp giảng dạy, đa số các giảng viên vẫn sử dụng duy nhất phương pháp thuyết trình là chủ yếu.

Kết quả khảo sát năm 2023 cho thấy, trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có một số ít giảng viên còn khó khăn, chưa thành thạo khi sử dụng các phương tiện kỹ thuật hỗ trợ cho hoạt động dạy học và NCKH, tổng kết thực tiễn. Một bộ phận nhỏ giảng viên chưa thật sự linh hoạt, mềm dẻo và sử dụng phối hợp nhiều hình thức tổ chức dạy học khác nhau (cá nhân, nhóm, lớp); chưa thành thạo việc sử dụng các phương pháp dạy học tích cực mà chủ yếu sử dụng phương pháp dạy học truyền thống (chủ yếu là thuyết trình), chưa thật sự quan tâm và tuân thủ nguyên tắc sát đối tượng trong quá trình tổ chức hoạt động dạy học; chưa gắn kết, tương tác và tiếp nhận phản hồi từ người học để có sự điều chỉnh phương pháp và các hình thức tổ chức dạy học trên cơ sở đảm bảo tôn trọng nhân cách và các đặc điểm tâm sinh lý riêng biệt của học viên. Ngoài ra còn có bộ phận nhỏ giảng viên trẻ tuổi ít có kinh nghiệm giảng dạy, kinh nghiệm thực tiễn nên chưa thật sự khéo léo ứng xử sư phạm... [Phụ lục 13, Bảng 13.3].

Như vậy, qua khảo sát, đánh giá trên cho thấy, năng lực sư phạm của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT vẫn còn có những hạn chế nhất định. Những hạn chế về năng lực sư phạm của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có nhiều nguyên nhân. Nguyên nhân đầu tiên phải kể đến là đa số giảng viên không phải được đào tạo từ trường sư phạm, hoặc không chuyên về sư phạm nên tri thức sư phạm cũng như kỹ năng nghiệp vụ sư phạm thiếu hụt, còn nhiều bất cập. Vì vậy, lãnh đạo các TCT tỉnh ở DHMT cần có những quan tâm đưa giảng viên đi ĐT, BD về kiến thức tin học, công nghệ, nghiệp vụ sư phạm, phương pháp dạy học tích cực... cho đội ngũ giảng viên để họ có sự chuyển biến mạnh mẽ về năng lực sư phạm hơn nữa, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và chất lượng giáo dục LLCT của các TCT tỉnh ở DHMT hiện nay.

Hai là, về năng lực NCKH, tổng kết thực tiễn

Theo khảo sát, thống kê về năng lực NCKH, tổng kết thực tiễn của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trong giai đoạn 2018 – 2023, đã quan tâm đến hoạt động NCKH, tuy nhiên thể hiện chưa cao [Phụ lục 6]. Một bộ phận nhỏ giảng viên trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh DHMT ít tham gia các hoạt động NCKH trong và ngoài trường một cách tích cực, chủ động, thường là đối phó, họ coi NCKH là nhiệm vụ thứ yếu nhằm phục vụ một phần cho công tác đào tạo, dẫn đến việc đầu tư cho NCKH, tổng kết thực tiễn rất hạn chế; việc ứng dụng các kết quả NCKH vào thực tiễn công tác còn hạn chế; việc viết và đăng tải bài báo khoa học trên các tạp chí khoa học; viết sách tham khảo, chuyên khảo, giáo trình phục vụ giảng dạy và hoạt động học tập nghiên cứu của học viên cũng không thường xuyên. Họ quá bận nhiều thời gian cho nhiệm vụ giảng dạy. Do vậy mà năng lực NCKH của bộ phận giảng viên này chưa cao [Phụ lục 13, Bảng 13.3]. Ngoài ra, số lượng hội thảo cấp tỉnh chưa nhiều, đặc biệt hội thảo về những vấn đề chính trị, thời sự, thực tiễn rất ít; số lượng đề tài NCKH cấp tỉnh của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT cũng còn hạn chế, được thể hiện qua số liệu: năm 2018 có 04 đề tài và năm 2023 có

08 đề tài (có phần lớn các TCT tỉnh ở DHMT không có đề tài cấp tỉnh cả năm 2018 và 2023) [Phụ lục 11].

Như vậy, giai đoạn 2018-2023 về năng lực NCKH, tổng kết thực tiễn của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT thể hiện còn chưa cao. Đây là một vấn đề mà các TCT tỉnh ở DHMT cần phải hết sức quan tâm, có giải pháp để khắc phục nhằm nâng cao năng lực NCKH, tổng kết thực tiễn của giảng viên, từ đó góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT và chất lượng NCKH, tổng kết thực tiễn ở các TCT tỉnh trong vùng.

Ba là, về năng lực nghiên cứu thực tế

Về năng lực nghiên cứu thực tế của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trong giai đoạn 2018 – 2023 thể hiện đã chú trọng nghiên cứu thực tế nhằm phục vụ tốt nhiệm vụ giảng dạy, NCKH, tuy nhiên, năng lực này vẫn chưa cao, chưa tương xứng với nhiệm vụ giảng dạy.

Qua nghiên cứu báo cáo tổng kết năm và khảo sát tại các TCT tỉnh ở DHMT, cho thấy rằng mặc dù phần lớn giảng viên TCT tỉnh ở DHMT chú trọng nghiên cứu thực tế để gắn kết lý luận với thực tiễn trong giảng dạy, vẫn còn một số ít giảng viên chưa quan tâm và tích cực tham gia vào xây dựng chính sách, hoạt động cộng đồng, gặp khó khăn trong việc làm sáng tỏ lý luận bằng thực tiễn và giúp học viên áp dụng lý luận vào thực tế. Ngoài ra, các hình thức nghiên cứu thực tế còn thiếu phong phú, đa dạng hoặc chưa phù hợp, dẫn đến hiệu quả nghiên cứu chưa cao [Phụ lục 13, Bảng 13.3].

Thực tế ở nhiều TCT tỉnh ở DHMT hiện nay hầu hết số giảng viên trẻ chưa tham gia công tác nào trong thực tiễn về quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội ở các ngành, lĩnh vực. Công tác tổ chức cho giảng viên đi luân chuyển thực tế cơ sở gặp nhiều khó khăn, chưa được coi trọng đúng mức.

Như vậy, qua khảo sát, đánh giá về năng lực nghiên cứu thực tế cho thấy, giảng viên cần tích cực, chủ động hơn trong nghiên cứu thực tế. Lãnh đạo các TCT tỉnh ở DHMT cần quyết liệt hơn việc cử giảng viên luân chuyển công tác thực tế cơ sở, nắm bắt tâm tư nguyện vọng của giảng viên để bố trí

phù hợp, hiệu quả và đảm bảo quyền lợi, quan tâm xứng đáng đối với những giảng viên luân chuyên thực tế cơ sở, nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và giáo dục LLCT.

3.1.2.5. Một số giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung có tác phong làm việc chưa chuyên nghiệp, khoa học, chuẩn mực; sức khỏe giảm sút

Thứ nhất, qua nghiên cứu báo cáo tổng kết năm của các TCT tỉnh ở DHMT trong giai đoạn 2018 – 2023, cho thấy tác phong làm việc và sức khỏe của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT thể hiện ở sự chuẩn mực, khoa học về tác phong làm việc, đảm bảo đủ sức khỏe để công tác, tuy nhiên vẫn còn một bộ phận nhỏ thiếu chuẩn mực trong tác phong làm việc.

Thứ hai, kết quả khảo sát cho thấy, còn một bộ phận nhỏ giảng viên trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có tác phong làm việc thiếu tính đảng, tính nguyên tắc; tính giáo dục huấn luyện, noi gương; ý thức tổ chức, kỷ luật và tinh thần trách nhiệm chưa cao; lời nói chưa đi đôi với việc làm. Một số ít giảng viên chưa có phương pháp làm việc khoa học, kế hoạch; chưa thật sự mẫu mực trong tác phong sư phạm; cử chỉ, hành vi ứng xử chưa thật văn minh, lịch sự tế nhị, thiếu tôn trọng nhân cách học viên [Phụ lục 13, Bảng 13.4].

Một số ít giảng viên trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT chưa thật sự đảm bảo đủ sức khỏe thể chất và tinh thần để thực hiện nhiệm vụ công tác được giao [Phụ lục 13, Bảng 13.4]. Đặc biệt, trong điều kiện hiện nay khi nhu cầu học tập nâng cao trình độ LLCT của cán bộ, công chức là rất lớn nên sự gia tăng về quy mô đào tạo, về các chương trình ĐT, BD, về yêu cầu nâng cao chất lượng ĐT, BD đặt ra cao hơn, nhưng số lượng biên chế cán bộ, viên chức, công chức của các TCT tỉnh không tăng, theo xu hướng tình hình giảm dần. Thực tế này, đã khiến một bộ phận giảng viên trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT bị quá sức, vì cường độ làm việc liên tục, kéo dài ít có thời gian nghỉ ngơi.

Từ biểu thị qua các đánh giá, khảo sát trên, lãnh đạo các TCT tỉnh ở DHMT cần xem xét cẩn trọng về nguyên nhân của các hạn chế để có giải pháp tác

động nhằm bồi dưỡng, điều chỉnh phù hợp cho đội ngũ giảng viên; đảm bảo sự cân đối, tương thích giữa nhiệm vụ giảng dạy, NCKH... với số lượng, cơ cấu của đội ngũ giảng viên ở mỗi nhà trường.

3.1.2.6. Một bộ phận nhỏ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung chưa hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao; chưa được sự tín nhiệm cao trong tập thể sư phạm và học viên

Mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao và mức độ tín nhiệm trong tập thể sư phạm và sự tín nhiệm của học viên về đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trong giai đoạn 2018 – 2023 bên cạnh những thể hiện ưu điểm thì vẫn còn những hạn chế sau:

Thứ nhất, mặc dù trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT không có giảng viên nào có xếp loại viên chức hàng năm loại hoàn thành nhiệm vụ và không hoàn thành nhiệm vụ trong từng năm học ở giai đoạn 2018 - 2023 nhưng trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT vẫn còn một bộ phận nhỏ giảng viên có biểu hiện ngại khó ngại khổ trong quá trình thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao. Một số ít giảng viên chỉ quan tâm và thực hiện tốt nhiệm vụ giảng dạy nhưng nhiệm vụ NCKH, nghiên cứu thực tế và những nhiệm vụ khác lại ít chú trọng, ít quan tâm và tự giác, ít nhiệt tình tham gia [Phụ lục 13, Bảng 13.3].

Thứ hai, mức độ tín nhiệm trong tập thể sư phạm của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT ngày càng được nâng cao. Tuy nhiên, đôi khi vẫn còn tình trạng không thực sự khách quan, công bằng khi bình bầu các danh hiệu thi đua hàng năm nhất là trong một số trường hợp có biểu hiện lợi ích nhóm, bè phái chi phối kết quả bầu xét. Ngoài ra, cũng có trường hợp giảng viên có kết quả xếp loại viên chức đạt mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ (khi giảng viên hoàn thành xuất sắc mọi nhiệm vụ được giao về giảng dạy, NCKH, tổng kết thực tiễn các nhiệm vụ công tác khác, có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống tốt...) nhưng lại không đăng ký danh hiệu chiến sĩ thi đua từ đầu năm

học nên khi xét thi đua khen thưởng họ không được xem xét mà bị loại khỏi danh sách nên bị mất cơ hội [Phụ lục 10].

Thứ ba, học viên đánh giá về chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT dựa trên các tiêu chí về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống; trình độ, năng lực; tác phong làm việc, sức khoẻ ở mức “Khá”. Tuy nhiên, trong đánh giá của học viên dành cho đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT thì còn một số vấn đề cần quan tâm đặc biệt là năng lực NCKH, tổng kết thực tiễn và năng lực nghiên cứu thực tế của giảng viên. Cụ thể, mặc dù cả hai năng lực của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT (năng lực NCKH, tổng kết thực tiễn và năng lực nghiên cứu thực tế) đều ở mức “Khá” theo thang đo 5 mức độ đã xác lập nhưng điểm trung bình của 2 năng lực còn chưa cao (ở mức “Trung bình khá”) [Phụ lục 13, Bảng 13.3]. Sự phản ánh này, cho thấy năng lực NCKH, tổng kết thực tiễn và năng lực nghiên cứu thực tế của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT chưa đạt tốt.

3.2. Nguyên nhân và vấn đề đặt ra về chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung

3.2.1. Nguyên nhân

3.2.1.1. Nguyên nhân của ưu điểm

Thứ nhất, Đảng, Nhà nước có những chủ trương, chính sách phát triển giáo dục LLCT, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên các TCT, tạo cơ sở cho xây dựng chất lượng của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT

Những thành tựu của gần 39 năm đổi mới, là cơ sở khách quan khẳng định và củng cố mạnh mẽ niềm tin của nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý điều hành của Nhà nước, kinh tế - xã hội phát triển, chính trị ổn định, quốc phòng, an ninh được giữ vững. Đây chính là điều kiện để đổi mới công tác giáo dục LLCT trong hệ thống các TCT và các TCT tỉnh ở DHMT được quan tâm, đầu tư phát triển về mọi mặt; điều kiện vật chất, tinh thần của cán bộ, giảng viên, học viên không ngừng được cải thiện, nâng cao. Điều đó đã tác động tích cực đến xây dựng chất lượng của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Đảng và Nhà nước đã nhận thức đúng vai trò và tầm quan trọng của đội ngũ giảng viên các TCT và đã có các chính sách phát triển. Nghị quyết số 32-NQ/TW của Bộ Chính trị xác định cần xây dựng đội ngũ giảng viên chất lượng, có kiến thức chuyên sâu và kinh nghiệm thực tiễn, cùng phương pháp giảng dạy phù hợp. Quyết định số 587/QĐ-TTg ngày 17-05-2019 của Thủ tướng phê duyệt Đề án nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nhằm xây dựng đội ngũ giảng viên, học viên và các TCT cấp tỉnh đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức nghề nghiệp mẫu mực, trình độ chuyên môn cao, năng lực sư phạm và tác phong khoa học. Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19-5-2021 của Ban Bí thư yêu cầu các trường chính trị cấp tỉnh xây dựng đội ngũ giảng viên đạt chuẩn về số lượng và chất lượng.

Những nghị quyết, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên các TCT đã định hướng, tạo cơ sở cho việc xây dựng chất lượng của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Thứ hai, sự quan tâm, chỉ đạo, hướng dẫn của Học viện CTQG Hồ Chí Minh, các tỉnh ủy, chính quyền địa phương các tỉnh ở DHMT và sự phối hợp của các sở, ban, ngành, đoàn thể địa phương các tỉnh ở DHMT đối với chất lượng công tác giáo dục LLCT, chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT

Học viện CTQG Hồ Chí Minh, trên cơ sở vị trí, chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn được Bộ Chính trị giao trong Quyết định số 145-QĐ/TW, Học viện phối hợp với tỉnh ủy các địa phương ở DHMT triển khai thực hiện công tác TCT tỉnh ở DHMT; thường xuyên theo dõi, đôn đốc một cách quyết liệt các TCT tỉnh ở DHMT thực hiện chức năng, nhiệm vụ; hướng dẫn và thống nhất quản lý tốt việc thực hiện chương trình, nội dung ĐT, BD, NCKH, tổng kết thực tiễn các TCT tỉnh ở DHMT; chú trọng hoàn thiện quy chế quản lý ĐT, BD, đẩy mạnh ĐT, BD nâng cao năng lực cho cán bộ, giảng viên các TCT tỉnh ở DHMT.

Các tỉnh ủy, UBND các tỉnh ở DHMT đã phối hợp với Học viện CTQG Hồ Chí Minh đối với công tác TCT tỉnh ở DHMT, quan tâm lãnh đạo từ chủ trương xây dựng và phát triển TCT tỉnh trong vùng; duyệt các kế hoạch ĐT, BD LLCT; quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý của TCT tỉnh trong vùng; xây dựng các đề án liên quan đến TCT; đầu tư kinh phí xây dựng, nâng cấp cơ sở vật chất, trụ sở làm việc, mua sắm các trang thiết bị cần thiết hỗ trợ cho công tác ĐT, BD cán bộ của các TCT tỉnh ở DHMT; giải quyết chế độ, chính sách đối với đội ngũ giảng viên. Trong đó, đặc biệt quan tâm chăm lo, tạo điều kiện xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT về mọi mặt.

Các sở, ban, ngành, đoàn thể tỉnh, thành phố, các cơ quan cấp huyện và cấp cơ sở của các tỉnh ở DHMT đã phối hợp tốt trong công tác ĐT, BD đội ngũ giảng viên của các TCT tỉnh ở DHMT, thông qua việc tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên TCT tỉnh trong vùng trong công tác tập huấn chuyên môn, đi nghiên cứu thực tế hằng năm theo quy định.

Thứ ba, đảng ủy, ban giám hiệu, cấp ủy và lãnh đạo các khoa, phòng các TCT tỉnh ở DHMT đã đề cao tinh thần trách nhiệm, linh hoạt, nhạy bén trong lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT

Đây là nguyên nhân quan trọng, trực tiếp quyết định đến chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Sự lãnh đạo của Đảng ủy các TCT tỉnh ở DHMT có ý nghĩa quyết định kết quả thực hiện nhiệm vụ của các cấp ủy các cấp trong trường. Đây cũng là cơ sở để phát huy vai trò, trách nhiệm của lãnh đạo các khoa, phòng các TCT tỉnh ở DHMT tạo thành sức mạnh tổng hợp trong xây dựng chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Những năm qua, đảng ủy, ban giám hiệu, cấp ủy và lãnh đạo các khoa, phòng các TCT tỉnh ở DHMT đã thường xuyên nắm vững tình hình mọi mặt của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, quan tâm tới công tác tạo nguồn, tuyển chọn vào đội ngũ giảng viên, chăm lo bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, kiến thức,

năng lực, trình độ, phương pháp, tác phong làm việc; thực hiện tốt các chế độ, chính sách, môi trường làm việc, giúp đội ngũ giảng viên yên tâm công tác và cống hiến.

Thứ tư, sự tích cực, tự giác phấn đấu, tu dưỡng, vươn lên của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT

Đây là nguyên nhân quyết định trực tiếp đối với chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Quá trình tích cực, chủ động, tự giác học tập, tu dưỡng, rèn luyện của mỗi giảng viên các TCT tỉnh ở DHMT sẽ quyết định chất lượng giảng dạy và NCKH, tổng kết thực tiễn của cả đội ngũ.

Trên thực tế, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT đã xác định tốt vị trí, vai trò của mình, có trách nhiệm cao trong thực hiện nhiệm vụ, xây dựng khoa, nhà trường, nên họ đã xây dựng được động cơ thúc đẩy bản thân cố gắng vươn lên đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ giáo dục LLCT. Chính vì vậy, còn rất nhiều khó khăn về điều kiện kinh tế và đời sống, không ít giảng viên đã tích cực, chủ động chuẩn bị cho mình về mọi mặt như: học thêm ngoại ngữ, tin học, tham gia các lớp bồi dưỡng chuẩn bị cho mình những kiến thức cần thiết; thu xếp công việc gia đình để đi đào tạo với mong muốn nâng cao trình độ, đáp ứng tiêu chuẩn giảng viên LLCT. Trước khó khăn mọi mặt, nhiều giảng viên vẫn giữ vững phẩm chất nhân cách của người thầy Trường Đảng, không bị cám dỗ trước những tác động tiêu cực từ mặt trái của kinh tế thị trường. Tuyệt đại đa số giảng viên cho rằng chỉ có hoàn thiện phẩm chất, có năng lực, trình độ mới là cơ sở vững chắc cho đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hoàn thành nhiệm vụ, đáp ứng được yêu cầu giảng dạy và NCKH; đồng thời thông qua đó tự khẳng định uy tín và vị trí của mình, phát triển ngày càng tiến bộ, đủ điều kiện, tiêu chuẩn để bổ nhiệm giữ các chức vụ cán bộ lãnh đạo, quản lý và cán bộ khoa học đầu ngành.

3.2.1.2. Nguyên nhân của hạn chế

Thứ nhất, một số chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về đào tạo, phát triển trình độ chuyên môn đối với đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở

DHMT chưa được quán triệt và tổ chức thực hiện đồng bộ; chế độ, chính sách đối với giảng viên TCT tỉnh trong vùng còn nhiều bất cập

Đảng, Nhà nước ta đã đánh giá đúng vị trí, vai trò, tầm quan trọng đặc biệt của đội ngũ giảng viên các TCT; có các chủ trương, chính sách để phát triển trình độ chuyên môn đối với đội ngũ giảng viên các TCT cấp tỉnh nói chung và các TCT tỉnh ở DHMT nói riêng, đặc biệt, Quy định số 11-QĐ/TW của Ban Bí thư về TCT chuẩn đưa ra yêu cầu về việc đào tạo nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại các TCT cấp tỉnh hướng đến giảng viên đạt chuẩn trình độ chuyên môn tiến sĩ và có hạng ngạch giảng viên cao cấp trong đội ngũ giảng viên. Điều này nhằm mục đích đảm bảo chất lượng giảng dạy LLCT và nâng cao năng lực ĐT, BD ở các TCT cấp tỉnh. Tuy nhiên, Quyết định số 2759-QĐ/BTCTW của Ban Tổ chức Trung ương về danh mục vị trí việc làm lại không có sự phân bổ vị trí cho giảng viên cao cấp ở các TCT cấp tỉnh. Điều này tạo ra sự thiếu nhất quán và xuyên suốt trong thực hiện chính sách tuyển dụng, ĐT, BD và giữ chân giảng viên đạt chuẩn của các TCT tỉnh ở DHMT, vì không có vị trí công nhận cụ thể cho hạng ngạch giảng viên cao cấp ở TCT cấp tỉnh. Hoặc khó khăn cho các tỉnh ở DHMT về cơ chế tài chính phân bổ từ địa phương cho công tác đào tạo giảng viên ở trình độ sau đại học. Hoặc chính sự thiếu nhất quán này cũng sẽ gây mất động lực phấn đấu trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT khi mà yêu cầu nâng cao trình độ không đi kèm với sự công nhận và bố trí công việc phù hợp.

Bên cạnh đó, những bất cập trong cơ chế, chính sách đối với đội ngũ giảng viên nói chung, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT nói riêng đã tác động tới nhận thức, tình cảm, nguyện vọng, ý chí, động cơ phấn đấu. Biểu hiện ở chế độ tiền lương, phụ cấp, thâm niên, có nhiều giảng viên có thâm niên nhà giáo nhưng vẫn khó khăn trong sinh hoạt hàng ngày, hoặc vẫn chưa ổn định về nhà ở, hay việc thăng hạng phải căn cứ vào nhiều điều kiện, tiêu chí trong đó có tiêu chí chức danh gắn liền với cạnh tranh tỷ lệ phân cấp nên

dẫn đến hiện tượng ùn tắc, làm cho nhiều giảng viên có đủ tiêu chí phẩm chất, năng lực tốt, trách nhiệm cao... vẫn không được thăng hạng. Những điều này đã tạo ra sức ỳ lớn, tác động ảnh hưởng đến động cơ phấn đấu của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Thứ hai, sự lãnh đạo, chỉ đạo của một số tỉnh ủy, chính quyền địa phương các tỉnh ở DHMT và sự quyết liệt của một số đảng ủy, ban giám hiệu các TCT tỉnh ở DHMT đối với chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh trong vùng có lúc chưa kịp thời, thiếu đồng bộ

Một số cấp ủy đảng, chính quyền ở các tỉnh DHMT nhận thức chưa đầy đủ về chức năng, nhiệm vụ của TCT tỉnh trong vùng, dẫn đến sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo chưa ngang tầm vị trí, vai trò của các TCT tỉnh trong vùng. Một số địa phương trong các tỉnh ở DHMT chưa cơ cấu lãnh đạo TCT tỉnh vào cấp ủy đảng cấp tỉnh; việc đầu tư vào công tác ĐT, BD, xây dựng đội ngũ giảng viên, đầu tư cơ sở vật chất và các trang thiết bị giảng dạy hiện đại, đồng bộ cho các trường còn hạn chế, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu nâng cao chất lượng dạy và học. Đây là nguyên nhân dẫn đến những hạn chế trong hoạt động của TCT tỉnh ở DHMT nói chung và chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT nói riêng.

Bên cạnh đó, đảng ủy, ban giám hiệu ở một số TCT tỉnh ở DHMT còn nhiều biến động, thiếu tầm nhìn, còn biểu hiện “tư duy nhiệm kỳ”, chưa quan tâm đầy đủ đến chất lượng đội ngũ giảng viên nhà trường. Việc xây dựng đội ngũ giảng viên cơ hữu còn nhiều bất cập, đặc biệt hiện nay, một số TCT tỉnh trong vùng, tiếp tục tinh giản biên chế, còn thiếu hụt về đội ngũ giảng viên vì yêu cầu về năng lực, phẩm chất thì cao nhưng thu nhập của giảng viên thì thấp hơn các bộ phận cán bộ khác trong trường. Đời sống của một bộ phận giảng viên còn gặp nhiều khó khăn. Đội ngũ giảng viên ở một số TCT tỉnh trong vùng có số lượng chưa đủ so với Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19-5-2021 của Ban Bí thư về trường chính trị chuẩn nên số lượng và cơ cấu chưa thực sự hợp lý để đáp ứng với yêu cầu công tác ĐT, BD hiện nay.

Thứ ba, yêu cầu về chất lượng đội ngũ giảng viên các TCT cấp tỉnh theo Quy định số 11-QĐ/TW về TCT chuẩn và cường độ lao động sự phạm

cao, áp lực công việc lớn, nhiều nhiệm vụ đột xuất được giao...ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT

Những yêu cầu theo Quy định số 11-QĐ/TW về TCT chuẩn của Ban Bí thư cần đạt chuẩn hóa về số lượng, trình độ, năng lực của đội ngũ giảng viên các TCT cấp tỉnh là nguyên nhân trực tiếp làm cho chất lượng của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT còn hạn chế. Để đáp ứng đạt chuẩn về chất lượng đội ngũ giảng viên thì các TCT tỉnh và đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT cần có thêm thời gian để thực hiện kế hoạch và lộ trình ĐT, BD...đôi với đội ngũ giảng viên.

Một vấn đề nữa, là cường độ lao động sự phạm cao, có những giảng viên với 700-800 tiết/năm, nhiều lớp, nhiều đối tượng khiến giảng viên phải cân bằng nhiệm vụ NCKH, tổng kết thực tiễn, hướng dẫn khóa luận, nghiên cứu thực tế, biên soạn giáo trình, viết sách, tham gia hội thảo, viết báo khoa học, quản lý, chủ nhiệm lớp... Áp lực công việc và nhiều nhiệm vụ đột xuất đã ảnh hưởng đến chất lượng của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Thứ tư, một số giảng viên TCT tỉnh ở DHMT chưa thực sự chủ động, tích cực và tự giác trong tự nâng cao chất lượng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trên cương vị đảm nhiệm

Một số giảng viên trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT do chưa nhận thức rõ vị trí, vai trò, trách nhiệm, thiếu tích cực, nỗ lực vươn lên đã làm hạn chế chất lượng của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Một bộ phận trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT chưa nỗ lực phấn đấu vượt qua khó khăn để học tập, rèn luyện về chuyên môn, nghiệp vụ. Một số giảng viên ngại đi học xa nhà, ngại học tập trung; chưa quan tâm đúng mức đến công tác NCKH, tổng kết thực tiễn; nghiên cứu thực tế cũng như ứng dụng công nghệ thông tin vào đổi mới phương pháp giảng dạy; chưa cập nhật kiến thức mới để cải thiện chất lượng bài giảng. Sự đầu tư thời gian cho việc tự học ngoại ngữ, tin học và các kiến thức xã hội khác để hỗ trợ quá trình thực hiện nhiệm vụ chuyên môn chưa nhiều. Một số ít trường hợp thiếu tu dưỡng về đạo đức, lối sống. Việc tham gia vào các hoạt động chính trị, đoàn thể tại địa phương

còn hạn chế, ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện nay.

3.2.2. Những vấn đề đặt ra về chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung

Từ thực trạng, nguyên nhân và yêu cầu chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trong những năm qua, có một số vấn đề đặt ra như sau:

Thứ nhất, việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT đòi hỏi sự quan tâm lãnh đạo của tỉnh ủy, chính quyền tỉnh, sự chủ động và quyết tâm của ban giám hiệu nhà trường, nhưng hiện nay một số tỉnh ủy, chính quyền tỉnh và bản thân lãnh đạo một số TCT tỉnh ở DHMT chưa thực sự quan tâm đúng mức đến vấn đề này.

Chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có vai trò quan trọng trong công tác ĐT, BD, xây dựng đội ngũ cán bộ của tỉnh thực hiện tốt nhiệm vụ phát triển các địa phương ở DHMT và xây dựng các TCT cấp tỉnh ở DHMT đạt chuẩn theo Quy định 09-QĐi/TW của Ban Bí thư. Theo đó, các cấp ủy, chính quyền ở DHMT và các TCT tỉnh ở DHMT cần “chuẩn hóa đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, đội ngũ giảng viên”. Tuy nhiên, phải thẳng thắn nhìn nhận các cấp ủy đảng, chính quyền các tỉnh ở DHMT chưa thực sự quan tâm đúng mức đối với công tác này, điều đó thể hiện:

Một là, một số tỉnh ở DHMT, lãnh đạo của TCT tỉnh chưa được cơ cấu vào cấp ủy đảng tỉnh. Do vậy, sẽ có một số khó khăn trong thực hiện sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy đảng kịp thời đối với những vấn đề mang tính thời sự cho đội ngũ giảng viên TCT tỉnh - những người trực tiếp tuyên truyền, giáo dục chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước cho học viên là những cán bộ, đảng viên trong tỉnh.

Hai là, hiện nay các TCT tỉnh ở DHMT được giao tự chủ tài chính trong hoạt động, tuy nhiên, các tỉnh ủy, chính quyền các tỉnh ở DHMT chưa thực sự đồng bộ, thống nhất quan điểm trong lãnh đạo, chỉ đạo với

tổ chức thực hiện. Điều này, dẫn đến khó khăn cho các TCT tỉnh ở DHMT vì bị sức ép không đủ kinh phí để đầu tư trang thiết bị, cơ sở vật chất, ĐT, BD... nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và các hoạt động khác của nhà trường.

Ba là, một số tỉnh ở DHMT thiếu các chính sách hỗ trợ và khuyến khích giảng viên TCT tỉnh ở địa phương nâng cao trình độ, chẳng hạn như chính sách đào tạo sau đại học, khen thưởng, hay hỗ trợ tài chính cho việc học tập, nghiên cứu, vì vậy, đội ngũ giảng viên không có điều kiện và giám sát động lực nâng cao trình độ chuyên môn.

Bản thân, một số cấp ủy, lãnh đạo các TCT tỉnh ở DHMT chưa thật sự có trách nhiệm, chủ động đối với nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên nhà trường đạt chuẩn. Việc quản lý, xây dựng đội ngũ giảng viên còn mang tính cơ học trong sắp xếp đủ số lượng, cơ cấu đội ngũ giảng viên đạt chuẩn, mà thiếu coi trọng chuyên môn của giảng viên, thiếu các khuyến khích, hỗ trợ giảng viên nâng cao trình độ.

Thứ hai, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh thực chất là xây dựng, phát triển con người; phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; xây dựng đội ngũ cán bộ, đòi hỏi tính khoa học, tính kế hoạch, sự đầu tư chiến lược, nhưng hiện nay ở một số TCT tỉnh ở DHMT còn thiếu chủ động, chưa chú trọng xây dựng đề án, kế hoạch tổng thể, nên còn bị động, trông chờ, tính kế hoạch, chủ động, tầm nhìn xa.

Một số TCT tỉnh ở DHMT chưa xây dựng được nội dung quy trình cụ thể trong quá trình xây dựng đội ngũ giảng viên mà chỉ dựa trên những tiêu chuẩn quy định chung theo Quy định số 09-QĐi/TW của Ban Bí thư, chưa cụ thể hóa tiêu chuẩn cho phù hợp với đặc thù của trường ở các khâu từ tuyển dụng; ĐT, BD; quy hoạch, đánh giá, bố trí, sử dụng đến điều kiện làm việc và chế độ, chính sách. Chính thực tế này đã ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trong thời gian qua. Đôi khi nó còn là nguyên nhân trực tiếp của tình trạng một bộ phận nhỏ giảng viên yếu kém, không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ giảng dạy. Một số TCT tỉnh ở DHMT chưa có chiến lược phát triển

trung hạn và dài hạn, chủ yếu mới xây dựng được những chỉ tiêu theo nhiệm kỳ các đại hội đảng bộ. Ở một số trường chưa xây dựng chiến lược ĐT, BD đội ngũ giảng viên với lộ trình và giải pháp phù hợp do đó dẫn đến tình trạng có lúc, có nơi hụt hẫng giảng viên về trình độ, năng lực, nhất là kiến thức, kỹ năng thực tiễn. Ngoài ra, do thiếu tầm nhìn bao quát nên hiện nay một số TCT bị hụt hẫng giảng viên ở một số chuyên ngành nhất định, cơ cấu giảng viên theo độ tuổi, dân tộc, đội ngũ kế cận, kế thừa ở một số trường chưa hợp lý. Có tình trạng nể nang hoặc tư duy nhiệm kỳ trong xây dựng đội ngũ giảng viên, biểu hiện ở chỗ nhận hoặc điều động những người thiếu tiêu chuẩn bổ sung vào đội ngũ giảng viên, đề bạt những cán bộ lãnh đạo, quản lý chưa đủ trình độ làm cho chất lượng chung của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh và đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở một số TCT tỉnh ở DHMT thấp xuống. Bản thân cán bộ đó không đáp ứng yêu cầu, thường xuyên thấy việc thực hiện và hoàn thành nhiệm vụ như một gánh nặng của mình, ảnh hưởng và đôi khi cản trở sự phát triển của tập thể giảng viên trong trường.

Thứ ba, yêu cầu ngày càng cao về chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT với nhiều tác động, ảnh hưởng không thuận chiều đối với công tác này.

Việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT đang gặp nhiều tác động không thuận chiều cả trong nước và ngoài nước, bao gồm yếu tố khách quan và chủ quan.

Một là, sự khủng hoảng, thoái trào của phong trào cộng sản và công nhân quốc tế sau sự sụp đổ của Liên Xô và các nước XHCN ở Đông Âu vẫn còn ảnh hưởng tiêu cực đến tư tưởng của đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở DHMT. Nước ta đang trong thời kỳ quá độ đi lên CNXH, nhiều vấn đề lý luận về sở hữu, về dân chủ... đang vẫn chưa được lý giải thấu đáo... đòi hỏi phải giải quyết, song không phải có thể giải quyết ngay một sớm, một chiều. Những yếu tố đó cộng hưởng với nhau, tạo ra những suy nghĩ, tâm lý bất lợi ở đội ngũ giảng viên và sức thuyết phục, nhiệt tình giảng dạy, nhiệt tình đổi mới, cải tiến phương pháp giảng dạy, nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn của đội ngũ cũng bị ảnh hưởng.

Hai là, cơ chế thị trường với mặt tích cực đã đem lại sự phát triển kinh tế cho đất nước, song mặt trái của cơ chế thị trường cũng đã bộc lộ một cách gay gắt, trong đó đặc biệt là giá trị của đồng tiền được đề cao, lối sống thực dụng trở thành phổ biến đã tác động không nhỏ đến giảng viên, làm cho mục tiêu sống, lý tưởng, ý thức chính trị bị giảm sút. Một số ít giảng viên chạy theo bằng cấp, chạy theo quyền chức, chạy theo đồng tiền, mất đi hứng thú chuyên môn, bỏ qua chất lượng công việc, coi nhẹ giá trị đạo đức nghề nghiệp. Việc trau dồi kiến thức, rèn luyện đạo đức, tư tưởng, lối sống... đối với một bộ phận giảng viên trở thành phi thực tế trong áp lực kiếm tiền. Cũng vì sức nặng của đồng tiền, sức hấp dẫn của quyền lực mà quan hệ đồng nghiệp bị phá vỡ, quan hệ thầy trò thiếu trong sáng. Và khi giảng viên đứng trên bục giảng với tâm hồn không trong sáng vì những toan tính, mưu lo, thì không thể có một bài giảng hay, chất lượng; không thể truyền lửa, truyền nhiệt huyết, đem lại lẽ sống cao đẹp cho học viên.

Ba là, những bất cập của thực tế xã hội, trong đó, nạn tham nhũng, sự tha hóa của một bộ phận cán bộ có chức quyền diễn ra trong xã hội hoặc phản ánh qua báo chí, tác động tiêu cực đến niềm tin của không ít giảng viên. Giảng viên sống trong môi trường xã hội, bị chi phối bởi lợi ích kinh tế và quyền lợi xã hội, không thể tách mình ra hoặc sống trong môi trường vô trùng để rèn luyện đạo đức, phẩm chất nghề nghiệp. Khi một số ít "người đày tớ của nhân dân" lại tôn thờ chủ nghĩa cá nhân và hành động trái đạo lý, như báo chí, truyền hình đã phản ánh, điều này không chỉ mâu thuẫn với nội dung bài giảng mà giảng viên phải truyền tải, mà còn làm suy giảm niềm tin, ý chí của giảng viên. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến sự phấn đấu nâng cao tri thức, năng lực và trách nhiệm nghề nghiệp của họ và tác động đến người học, cần được uốn nắn, chấn chỉnh.

Bốn là, Quy định số 11-QĐ/TW của Ban Bí thư về TCT chuẩn đưa ra yêu cầu về việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại các TCT tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, đặc biệt là yêu cầu về trình độ tiến sĩ và hạng ngạch giảng viên cao cấp. Điều này nhằm mục đích đảm bảo chất

lượng giảng dạy LLCT và nâng cao năng lực ĐT, BD tại các TCT tỉnh. Tuy nhiên, Quyết định số 2759-QĐ/BTCTW ngày 29-3-2024 của Ban Tổ chức Trung ương về danh mục vị trí việc làm lại không có sự phân bổ vị trí cho giảng viên cao cấp ở các TCT cấp tỉnh. Điều này tạo ra mâu thuẫn với yêu cầu chuẩn hóa và nâng cao chất lượng giảng viên TCT theo Quy định số 11-QĐ/TW. Sự thiếu nhất quán này dẫn đến khó khăn trong việc tuyển dụng, ĐT, BD và giữ chân giảng viên đạt chuẩn của các TCT tỉnh ở DHMT, vì không có vị trí công nhận cụ thể cho hạng ngạch giảng viên cao cấp ở TCT cấp tỉnh. Hoặc chính sự thiếu nhất quán này cũng sẽ gây mất động lực phấn đấu trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT khi mà yêu cầu nâng cao trình độ không đi kèm với sự công nhận và bố trí công việc phù hợp.

Thứ tư, yêu cầu nhiệm vụ giảng dạy, NCKH và xây dựng TCT chuẩn đang đặt ra nhiều thách thức, yêu cầu cấp bách đối với chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, nhưng trình độ, năng lực của một số giảng viên trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT chưa ngang tầm yêu cầu.

Trình độ học viên ngày càng cao, đối tượng lớp học theo hướng chuyên cho từng ngành, lĩnh vực ngày càng nhiều, khả năng tự nghiên cứu, học tập tốt, kinh nghiệm thực tiễn khá phong phú. Hơn thế nữa, nội dung chương trình cũng như nhu cầu của người học hướng về tìm hiểu về kỹ năng, nghiệp vụ nhằm phục vụ trực tiếp cho quá trình công tác hàng ngày. Xu hướng này đang đòi hỏi đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phải không ngừng nâng cao năng lực giảng dạy đáp ứng yêu cầu của xã hội hiện nay.

Yêu cầu gắn lý luận với thực tiễn trong công tác ĐT, BD cán bộ, công chức, viên chức theo hướng tăng cường rèn luyện, thực hành các kỹ năng chuyên môn cho học viên, gắn kiến thức, kỹ năng được ĐT, BD với vị trí việc làm đã và đang đặt ra yêu cầu mới trong nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Tuy nhiên, phần lớn giảng viên chưa trải qua công

tác thực tiễn ở địa phương, chưa từng giải quyết những sự vụ, sự việc thực tế liên quan đến những nội dung về kỹ năng, nghiệp vụ, tình huống diễn ra ở địa phương mà học viên thường gặp cho nên quá trình giảng dạy trên lớp chưa đáp ứng được nhu cầu của người học, tính thực tiễn, tính thuyết phục của giờ giảng, bài giảng chưa cao. Vì vậy, vấn đề rất quan trọng, hệ trọng và cấp thiết đặt ra đối với đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện nay là phải được trang bị thêm kiến thức thực tế cho giảng viên để đáp ứng yêu cầu lý luận gắn với thực tiễn, thống nhất lý luận với thực tiễn trong quá trình giảng dạy, tránh lý luận suông. Đây là vấn đề rất quan trọng, cấp thiết nhưng không dễ thực hiện đối với đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện nay.

Yêu cầu về năng lực NCKH và tổng kết thực tiễn của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT ngày càng cao hơn. Điều này xuất phát từ nhiệm vụ của giảng viên được Đảng, Nhà nước, trực tiếp là Học viện CTQG Hồ Chí Minh quy định, từ đòi hỏi của các tỉnh ủy ở DHMT, từ nhiệm vụ được giao của các TCT tỉnh trong vùng nhằm nâng cao uy tín của các TCT tỉnh trong vùng và uy tín của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh trong vùng. Trong khi đó trên thực tế, số lượng công trình NCKH còn rất ít, các bài viết được đăng trên các tạp chí chuyên ngành chưa nhiều, do môi trường NCKH của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT và điều kiện tiếp cận các trung tâm NCKH, xuất bản ở Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh rất hạn chế.

Chương trình, nội dung giáo trình ngày càng được đổi mới phù hợp với tình hình thực tế. Do đó, phương pháp dạy học cần có sự điều chỉnh. Với phương châm: đổi mới theo hướng lấy người học làm trung tâm, lấy chất lượng, hiệu quả làm mục tiêu phấn đấu, giảng viên cần hướng cách dạy, cách học vào rèn luyện tư duy độc lập, phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của học viên. Vì vậy, giảng viên cần nghiên cứu và nêu ra, gợi mở nhiều vấn đề để học viên cùng trao đổi, đóng góp, chia sẻ ý kiến, kinh nghiệm; chọn những vấn đề bức thiết từ thực tiễn công tác ở địa phương, hướng học viên đến việc vận dụng lý luận vào giải quyết tình

huống thực tiễn. Muốn làm tốt công tác này, giảng viên phải có kiến thức lý luận và thực tiễn sâu sắc, tinh thông phương pháp sư phạm, đặc biệt là phương pháp giảng dạy tích cực, có khả năng giải quyết tình huống sư phạm phát sinh. Tuy nhiên, hiện nay trình độ, năng lực của một số giảng viên trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT chưa ngang tầm với những đòi hỏi trên. Những hạn chế, bất cập kéo dài về trình độ, năng lực của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT như: trình độ giảng viên học vị cao còn thấp; chưa có giảng viên có chức danh khoa học; một bộ phận giảng viên năng lực NCKH, tổng kết thực tiễn chưa đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới không dễ khắc phục.

Thứ năm, yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT đòi hỏi cao sự nỗ lực tự giáo dục, tự bồi dưỡng của đội ngũ giảng viên, nhưng việc này đang đối mặt với những khó khăn về điều kiện học tập, NCKH và sự hạn chế về ý thức tự học, tự bồi dưỡng của một bộ phận giảng viên trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Tự giáo dục là một yếu tố quan trọng trong quá trình phấn đấu vươn lên, tự hoàn thiện của mỗi người. Tự giáo dục đối với giảng viên là vô cùng cần thiết, bao gồm khả năng tự nhận thức, tự đánh giá, tự kiểm tra, tự điều tiết của mỗi giảng viên. Sự phát triển của những khả năng này sẽ giúp cho giảng viên tích cực hướng tới việc tự học, tự đào tạo và tiếp nhận tri thức, tư tưởng có lựa chọn từ các kênh khác nhau theo hướng thuận lợi cho sự phát triển năng lực chuyên môn, nhân cách người thầy. Năng lực tự giáo dục, tự bồi dưỡng của giảng viên thực sự hiệu quả khi nó trở thành một nhu cầu, một quyền lợi trên tinh thần tự giác cao.

Bên cạnh số đông giảng viên trong đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT cố gắng vươn lên và nhận thức sâu sắc trách nhiệm của mình trong sự nghiệp giáo dục LLCT, tỏ rõ bản lĩnh chính trị, tâm huyết với nghề nghiệp, chủ động khắc phục khó khăn, cố gắng tự học và đã đạt được những kết quả đáng khích lệ, thì một bộ phận giảng viên vẫn còn có những biểu hiện tiêu cực, ngại khó ngại khổ, không muốn cầu tiến. Sự dao động,

lệch lạc, phai nhạt mục tiêu, lý tưởng ở một bộ phận giảng viên đã tác động tới tính tích cực, sự tự giác của họ trong công tác, trong giảng dạy, trong truyền tải nội dung kiến thức.

Mặt trái của cơ chế thị trường, những giá trị bị đảo lộn trong thời kỳ quá độ, chuyển đổi cơ chế cũng làm cho một số giảng viên sa sút phẩm chất đạo đức, chạy theo đồng tiền, chạy theo những cám dỗ vật chất tầm thường, không có ý thức tự vươn lên, thiếu ý thức trau dồi nghề nghiệp, đạo đức nghề nghiệp.

Một bộ phận giảng viên chính, đã có thâm niên công tác, bề dày kinh nghiệm lại ỷ lại vào thế mạnh vốn có, có suy nghĩ giản đơn rằng, với những kiến thức và những kinh nghiệm đã tích lũy được là đã đủ điều kiện để hoàn thành công việc chuyên môn, không cần phấn đấu học tập nâng cao trình độ hơn nữa. Mặt khác, do tuổi tác, sức khỏe, điều kiện gia đình, bản thân, do hàng loạt những yếu tố khách quan, chủ quan khác mà bộ phận này thường nguy biệ̄n để hài lòng với hiện trạng, ngại thay đổi, ngại đổi mới.

Trên đây là một số vấn đề đặt ra trong xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, ngoài việc phát huy những ưu điểm của đội ngũ, thì việc khắc phục tận gốc những vấn đề đặt ra là rất quan trọng.

Tiểu kết chương 3

Chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện nay đang biến đổi theo hướng tích cực là cơ bản, đã đạt được những thành tựu đáng kể, rất đáng trân trọng và khích lệ. Điều đó thể hiện ở sự gia tăng về số lượng giảng viên đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao. Cơ cấu đội ngũ giảng viên đã có sự thay đổi hợp lý hơn. Chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT còn được thể hiện ở các phương diện: trình độ chuyên môn, lý luận chính trị ngày càng cao; năng lực NCKH, tổng kết thực tiễn, nghiên cứu thực tiễn đã có sự chú trọng; phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống của đại đa số giảng viên đã thể hiện sự nêu gương trong đạo đức nghề nghiệp, lập trường, bản lĩnh chính trị, có niềm tin, lý tưởng trong sáng; tác phong làm việc khoa học, linh hoạt; hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao; được sự tín nhiệm cao trong tập thể sư phạm và học viên...

Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm đã đạt được, chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT bộc lộ những hạn chế như: số lượng giảng viên so với tổng số cán bộ công chức viên chức của TCT theo Quy định số 11-QĐ/TW của Ban Bí thư về TCT chuẩn là chưa đảm bảo; số lượng giảng viên là người dân tộc thiểu số trong ĐNGV TCT DHMT còn rất ít; năng lực NCKH, tổng kết thực tiễn, nghiên cứu thực tiễn một bộ phận giảng viên trong đội ngũ giảng viên TCT ở DHMT còn hạn chế so với yêu cầu, chức trách, nhiệm vụ ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giáo dục LLCT của các TCT tỉnh ở DHMT.

Những hạn chế về chất lượng của đội ngũ giảng viên TCT ở DHMT có cả nguyên nhân khách quan và chủ quan, nhưng trước hết thuộc về trách nhiệm của các chủ thể, lực lượng tham gia và đội ngũ giảng viên TCT ở DHMT. Từ thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên TCT DHMT đang đặt ra một số vấn đề cần quan tâm giải quyết trong việc nâng cao chất lượng của đội ngũ giảng viên TCT.

Chương 4

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH Ở DUYÊN HẢI MIỀN TRUNG THỜI GIAN TỚI

4.1. Dự báo những yếu tố tác động và phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung thời gian tới

4.1.1. Dự báo những yếu tố tác động đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung thời gian tới

4.1.1.1. Những yếu tố thuận lợi

Thứ nhất, toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế, sự phát triển của khoa học và công nghệ mở ra cơ hội cho đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT tiếp cận công nghệ mới, nâng cao kỹ năng, tư duy sáng tạo và chất lượng giảng dạy, NCKH.

Toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và cách mạng khoa học công nghệ hiện nay tạo điều kiện vật chất, văn hóa, và kỹ thuật để nâng cao chất lượng công việc và đời sống. Các chương trình ĐT, BD và phương pháp giáo dục LLCT được kết nối thuận lợi giữa các địa phương và quốc gia. Những kết nối này mang đến cơ hội cho đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT tham gia hội thảo và hội nghị khoa học, từ đó học hỏi, trao đổi kinh nghiệm và nâng cao trình độ chuyên môn, đáp ứng yêu cầu của giáo dục LLCT thế kỷ XXI.

Sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đã cung cấp công cụ để nâng cao chất lượng và hiệu quả làm việc của con người. Cuộc cách mạng này tạo ra hình thái sản xuất mới nhờ tương tác giữa thiết bị và con người, mở ra cơ hội cho đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT tiếp cận công nghệ mới, nâng cao kỹ năng và tư duy sáng tạo. Đồng thời, cách mạng công nghiệp 4.0 thúc đẩy áp dụng công nghệ hiện đại trong ĐT, BD LLCT, đặc biệt là giáo dục LLCT từ xa. Dù phương pháp giáo dục truyền thống vẫn còn giá trị, các công nghệ giảng dạy hiện đại, bao

gồm trí tuệ nhân tạo (AI) và rô bốt, ngày càng được sử dụng phổ biến, đặc biệt trong bối cảnh dịch Covid-19, giúp học viên tham gia lớp học từ xa mà không cần có mặt trực tiếp. Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trở thành người hỗ trợ, trong khi học viên chủ động hơn trong việc học.

Như vậy, toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế, sự phát triển của khoa học và công nghệ mở ra cơ hội cho đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT tiếp cận công nghệ mới, nâng cao kỹ năng, tư duy sáng tạo và chất lượng giảng dạy, NCKH, đồng thời, nhờ vào những xu hướng này, các TCT tỉnh ở DHMT có thể tăng cường năng lực giảng dạy và đáp ứng tốt hơn các yêu cầu ngày càng cao của xã hội đối với chất lượng đào tạo và chất lượng đội ngũ giảng viên.

Thứ hai, nền kinh tế thị trường định hướng XHCN ở nước ta tiếp tục phát triển, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế cả nước, kinh tế các tỉnh ở DHMT, cho phép tăng cường ngân sách đầu tư cho công tác GD - ĐT, trong đó có các TCT tỉnh ở DHMT, sẽ tạo nhiều điều kiện thuận lợi để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Kinh tế phát triển không chỉ giúp nâng cao tinh thần, ý thức trách nhiệm của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, mà còn tạo điều kiện để các tỉnh ủy trong vùng tăng cường ngân sách đầu tư cho công tác GD – ĐT, đảm bảo chính sách đãi ngộ như tiền lương, tiền thưởng cho đội ngũ cán bộ địa phương nói chung, trong đó có đội ngũ giảng viên các TCT tỉnh ở DHMT. Đây là yếu tố quan trọng thúc đẩy lợi ích, phát huy tính tích cực, nỗ lực tự giác nâng cao trách nhiệm và nhiệt tình với sự nghiệp giáo dục LLCT của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, đồng thời, họ sẽ gắn bó nghề giáo lâu dài và an tâm công tác.

Thứ ba, sự phát triển của đất nước đòi hỏi công tác giáo dục LLCT phải luôn đổi mới, tạo điều kiện thuận lợi để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Sau gần 39 năm đổi mới, đất nước ta đã đạt được những thành tựu quan trọng: kinh tế tăng trưởng ổn định, đời sống nhân dân cải thiện, chính trị

vững vàng, quốc phòng an ninh củng cố, quan hệ đối ngoại mở rộng, uy tín quốc tế khẳng định. Đây là nền tảng quan trọng để xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Sự phát triển của đất nước đã tạo ra uy tín và sức mạnh cho giáo dục LLCT, đòi hỏi phải đổi mới để đáp ứng yêu cầu hiện tại và tương lai, bao gồm phương pháp giảng dạy, nội dung giáo dục và cách tiếp cận mới. Sự quan tâm của Đảng, Nhà nước về đổi mới giáo dục LLCT, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT như: Quy định số 09-QĐi/TW của Ban Bí thư; Quy định số 11-QĐ/TW của Ban Bí thư; Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18-10-2021 của Chính phủ; Thông tư số 01/2018/TT-BNV ngày 08-01-2017 của Bộ Nội vụ... đã giúp các TCT tỉnh ở DHMT được sự quan tâm của các cấp ủy trong nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, ĐT, BD cán bộ, đẩy mạnh NCKH, tổng kết thực tiễn và tăng cường cơ sở vật chất, góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng hệ thống chính trị của các địa phương ở DHMT.

Thứ tư, yêu cầu nâng cao chất lượng ĐT, BD đội ngũ cán bộ đáp ứng đòi hỏi thực hiện nhiệm vụ chính trị ở các tỉnh tạo điều kiện để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Những thành tựu kinh tế - xã hội và ổn định chính trị ở các tỉnh DHMT trong những năm qua trước hết nhờ sự lãnh đạo đúng đắn của Trung ương Đảng. Để tiếp tục phát huy thành tựu và thực hiện thành công các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, nguồn lực then chốt là đội ngũ lãnh đạo, quản lý địa phương. Vì vậy, việc ĐT, BD LLCT cho cán bộ, đảng viên cơ sở, đặc biệt là lãnh đạo, để họ nắm vững lý luận, tư duy chính trị và đưa ra các quyết định đúng đắn, hiệu quả là nhu cầu tất yếu. Những thành tựu về phát triển kinh tế - xã hội trong những năm vừa qua và sự chú trọng về chất lượng trong ĐT, BD LLCT cho cán bộ, đảng viên trong thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương sẽ tiếp tục thúc đẩy các tỉnh ủy, ủy ban nhân dân các tỉnh ở DHMT luôn quan tâm lãnh đạo từ chủ trương xây dựng và phát triển TCT tỉnh trong vùng;

duyet các kế hoạch ĐT, BD LLCT; quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý của TCT tỉnh trong vùng; xây dựng các đề án liên quan đến TCT; đầu tư kinh phí xây dựng, nâng cấp cơ sở vật chất, trụ sở làm việc, mua sắm các trang thiết bị cần thiết hỗ trợ cho công tác ĐT, BD cán bộ của trường; giải quyết chế độ, chính sách đối với ĐNGV. Trong đó, đặc biệt quan tâm chăm lo, tạo điều kiện xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT về mọi mặt.

Thứ năm, yêu cầu xây dựng, phát triển các TCT cấp tỉnh đạt chuẩn vừa đòi hỏi, vừa tạo điều kiện cho các TCT tỉnh ở DHMT nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.

Trước những đòi hỏi của thực tiễn cách mạng nước ta và tình hình thế giới, Đảng ta đã ban hành nhiều chỉ thị, nghị quyết quan trọng nhằm đổi mới và nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác giáo dục LLCT, đặc biệt sau khi Ban Bí thư ban hành Quy định số 09-QĐi/TW; Quy định số 11-QĐ/TW và các đề án phê duyệt của các tỉnh ủy ở DHMT về TCT chuẩn, là những yêu cầu để công tác các TCT cấp tỉnh theo hướng đồng bộ, hệ thống, khoa học, chuẩn mực về ĐT, BD cán bộ, đổi mới phương pháp giảng dạy, NCKH, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Điều này, tiếp tục đặt ra cho các TCT tỉnh ở DHMT nhiều cơ hội mới với những tác động thuận chiều, thúc đẩy sự phát triển, chuyển biến tích cực, thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của TCT cấp tỉnh, đặc biệt là chuẩn hóa các tiêu chí đối với đội ngũ giảng viên nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng hệ thống chính trị của các địa phương ở DHMT.

4.1.1.2. Những yếu tố khó khăn

Thứ nhất, toàn cầu hoá, hội nhập quốc tế và sự phát triển của khoa học và công nghệ đã kéo theo những nguy cơ gây xói mòn những giá trị truyền thống tốt đẹp, sẽ gây ra khó khăn cho các TCT tỉnh ở DHMT nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.

Bên cạnh những tác động tích cực, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế cũng bộc lộ mặt trái, gây ảnh hưởng tiêu cực đến việc xây dựng con người phát triển toàn diện về đạo đức và nhân cách, trong khi các giá trị truyền thống bị coi nhẹ, thậm chí bị bỏ qua. Việc nước ta tham gia sâu rộng vào các quan hệ quốc tế và mở rộng kinh tế kéo theo sự du nhập của lối sống phương Tây, chủ nghĩa cá nhân, và tư tưởng cực đoan, làm cho một bộ phận nhân dân, đặc biệt là giới trẻ, quên đi lý tưởng độc lập dân tộc và CNXH, cũng như trách nhiệm với dân tộc. Đây là thách thức lớn đối với các đối với các TCT tỉnh ở DHMT trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, đáp ứng tốt hơn yêu cầu giáo dục LLCT hiện nay.

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang đặt ra nhiều thách thức cho toàn xã hội, giáo dục LLCT và các TCT tỉnh ở DHMT. Khi tự động hóa dần thay thế nhân lực, người lao động phải nhanh chóng thích ứng với thay đổi sản xuất để không bị đào thải. Vì vậy, các TCT tỉnh ở DHMT cần thay đổi mô hình, nội dung chương trình, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và phương thức ĐT, BD để đáp ứng nhu cầu học tập LLCT trong giai đoạn mới. Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phải có kỹ năng sử dụng phương tiện giảng dạy hiện đại, giải quyết vấn đề, tư duy phê phán, giao tiếp, cộng tác, sáng tạo và đổi mới. “Học tập suốt đời” trở thành yêu cầu tất yếu đối với đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trong cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư để nâng cao chất lượng.

Thứ hai, mặt trái của nền kinh tế thị trường định hướng XHCN đã phức tạp hóa mối quan hệ lợi ích trong xã hội, cản trở tính tích cực xã hội của con người, sẽ gây khó khăn trong nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Mặt trái của nền kinh tế thị trường định hướng XHCN đã phức tạp hóa mối quan hệ lợi ích trong xã hội, cản trở tính tích cực xã hội của con người, trong đó có đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Việc đề cao lợi ích cá nhân hơn lợi ích tập thể dẫn đến lối sống ích kỷ và thực dụng, ảnh

hưởng đến quá trình hình thành nhân cách. Nếu không có biện pháp giáo dục và nâng cao ý thức đấu tranh, giảng viên sẽ giảm sút cảnh giác chính trị. Bên cạnh đó, những yếu kém trong hệ thống chính trị hiện tại cũng tác động tiêu cực đến đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, gây nguy cơ suy giảm lòng tin, dao động lập trường, lệch lạc thái độ, giảm nhiệt tình cách mạng, và có thể dẫn đến sự tha hóa. Điều này đòi hỏi bản lĩnh chính trị vững vàng từ giảng viên và sự định hướng chính trị rõ ràng từ các đảng ủy, ban giám hiệu TCT tỉnh ở DHMT.

Thứ ba, sự chống phá của các thế lực thù địch đối với Đảng, Nhà nước ta cũng là thách thức không nhỏ cho các TCT tỉnh ở DHMT trong nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.

Trong nước, tình hình chính trị - xã hội ổn định, nhưng các thế lực thù địch, vẫn đẩy mạnh chiến lược “diễn biến hòa bình”, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” với quyết liệt hơn. Âm mưu và thủ đoạn chống phá của các thế lực thù địch đối với Đảng, Nhà nước ta đã và đang tiếp tục là thách thức lớn đối với các TCT, đặc biệt là ở khu vực DHMT. Các thế lực thù địch luôn tìm cách phủ nhận, xuyên tạc các giá trị của nền tảng tư tưởng; xuyên tạc lịch sử, gây hoang mang, dao động về nhận thức chính trị của cán bộ, đảng viên, quần chúng; lôi kéo, mua chuộc giảng viên, cán bộ, đặc biệt là những người có dấu hiệu bất mãn, thiếu vững vàng về tư tưởng thông qua các chiêu bài như tài chính, vật chất hay lời mời nghiên cứu để lôi kéo; gây chia rẽ, mất đoàn kết trong nội bộ các TCT; phát tán thông tin giả mạo, phản động... Những âm mưu này đòi hỏi các TCT tỉnh ở DHMT cần phải có những biện pháp phù hợp để nâng cao chất lượng đội giảng viên trong giai đoạn mới.

Thứ tư, sự phát triển không đồng đều giữa các tỉnh ở DHMT và áp lực thực hiện tinh giản biên chế sẽ là khó khăn cho các TCT tỉnh ở DHMT nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.

Phần đông các tỉnh ủy, ủy ban nhân dân các tỉnh ở DHMT đã luôn quan tâm đến sự phát triển của các TCT tỉnh trong vùng. Tuy nhiên, các tỉnh ở

DHMT có điều kiện kinh tế, xã hội phát triển khác nhau, dẫn đến sự chênh lệch trong khả năng đầu tư và phát triển đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở mỗi địa phương. Điều này gây khó khăn cho việc thu hút và giữ chân giảng viên có trình độ cao, khi cạnh tranh với các trung tâm giáo dục lớn hơn, có điều kiện cải thiện thu nhập tốt hơn. Thêm vào đó, chính sách tinh giản biên chế theo Nghị định số 29/2023/NĐ-CP ngày 03-6-2023 của Chính phủ có thể dẫn đến thiếu hụt giảng viên, đặc biệt tại những TCT tỉnh đã có số lượng giảng viên hạn chế, chưa đạt tỷ lệ giảng viên cơ hữu và kiêm nhiệm 75%. Vì vậy, sự phát triển không đồng đều giữa các tỉnh và áp lực từ việc tinh giản biên chế là khó khăn lớn đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Thứ năm, yêu cầu xây dựng, phát triển các TCT cấp tỉnh đạt chuẩn cũng đặt ra những thách thức lớn cho các TCT tỉnh ở DHMT trong nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên khi nguồn lực còn hạn chế.

Để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục LLCT, Đảng đã ban hành nhiều chỉ thị và nghị quyết quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đào tạo cán bộ lãnh đạo. Bộ Chính trị và Ban Bí thư cũng đã ban hành Quy định số 09-QĐ/TW và Quy định số 11-QĐ/TW để kiện toàn hệ thống các TCT cấp tỉnh, giúp các TCT tỉnh ở DHMT phát triển đồng bộ, khoa học theo chuẩn mức 1 và mức 2. Tuy nhiên, việc đạt chuẩn này đặt ra nhiều khó khăn lớn cho các TCT tỉnh ở DHMT như: *một là*, yêu cầu cao về chất lượng giảng viên. Để đạt chuẩn, các TCT cần đảm bảo đội ngũ giảng viên có trình độ chuyên môn cao, gây áp lực lên việc tuyển dụng, ĐT, BD và giữ chân giảng viên giỏi, đặc biệt khi nguồn lực và cơ hội phát triển giữa các tỉnh không đồng đều và áp lực thực hiện tinh giản biên chế; *hai là*, nguồn lực tài chính hạn chế. Các tỉnh kinh tế khó khăn sẽ gặp thách thức trong việc huy động đủ nguồn lực để đáp ứng các tiêu chuẩn về cơ sở vật chất, đào tạo và nâng cao chất lượng giảng viên. Sự hạn chế về nguồn lực có thể làm chậm tiến độ đạt chuẩn và ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo; *ba là*, khó khăn trong việc duy trì đạt chuẩn.

Ngay cả khi đã đạt chuẩn các TCT tỉnh ở DHMT vẫn phải liên tục nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên để đáp ứng các tiêu chí, đòi hỏi đầu tư liên tục và tạo áp lực lớn, nhất là khi nguồn lực hạn chế và các điều kiện khách quan thay đổi.

4.1.2. Phương hướng, mục tiêu và yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung

** Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT*

Quán triệt quan điểm của Đảng, Nhà nước và trên cơ sở các nghị quyết Đại hội Đảng bộ các TCT tỉnh ở DHMT, căn cứ vào tình hình thực tiễn chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trong những năm qua, phương hướng, mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trong những năm tới được xác định là:

Thứ nhất, quán triệt sâu sắc quan điểm, đường lối công tác cán bộ của Đảng, nhiệm vụ và yêu cầu xây dựng, phát triển các TCT tỉnh ở DHMT trong thời gian tới.

Thứ hai, phát huy đầy đủ trách nhiệm của các cấp uỷ đảng, của ban giám hiệu các TCT tỉnh ở DHMT, các cơ quan chức năng, đội ngũ cán bộ, đảng viên.

Thứ ba, bằng nhiều nội dung, hình thức, biện pháp phong phú, phù hợp xây dựng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có bản lĩnh chính trị vững vàng trên cơ sở lập trường giai cấp công nhân, có phẩm chất, đạo đức và lối sống trong sáng, lành mạnh, có số lượng đủ, cơ cấu hợp lý, có trình độ học vấn cao, có năng lực trong giảng dạy và NCKH, tổng kết thực tiễn xứng đáng là những giảng viên TCT tỉnh, là những trí thức khoa học LLCT của Đảng trực tiếp góp phần xây dựng, phát triển các TCT tỉnh ở DHMT thực sự là trung tâm nòng cốt về giáo dục LLCT, NCKH, tổng kết thực tiễn nhằm thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị, phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương các tỉnh DHMT.

**Mục tiêu*

Một số chỉ tiêu cụ thể: 100% giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức cách mạng, đạo đức nghề nghiệp tốt, lối sống trong sạch lành mạnh, phấn đấu đến năm 2025 đạt 90% giảng viên có trình độ thạc sĩ phù hợp với chuyên ngành giảng dạy và đến 2030 đạt 100% giảng viên có trình độ thạc sĩ phù hợp với chuyên ngành giảng dạy, trong đó có từ 2 trình độ tiến sĩ ở mỗi khoa chuyên môn, chức danh lãnh đạo khoa chuyên môn có từ 50% trình độ tiến sĩ; có 100% giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hoàn thành nhiệm vụ giảng dạy và NCKH, tổng kết thực tiễn, nghiên cứu thực tế theo quy định.

** Yêu cầu đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT*

Thứ nhất, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phải hướng vào bảo đảm cho đội ngũ giảng viên hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục LLCT, NCKH, tổng kết thực tiễn địa phương của các TCT tỉnh ở DHMT trong thời kỳ mới.

Đây là yêu cầu cơ bản nhất, mang tính nguyên tắc đòi hỏi mọi hoạt động bồi dưỡng, nâng cao phải hướng vào bảo đảm cho đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có đủ kiến thức, trình độ, năng lực hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục LLCT, NCKH và tổng kết thực tiễn địa phương. Để đạt được điều này, cần nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm, kinh nghiệm thực tiễn, đổi mới chế độ luân phiên đi thực tế theo yêu cầu giảng dạy, tăng cường quản lý đội ngũ giảng viên và chú trọng đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong làm việc của giảng viên. Bộ trí cán bộ có đủ phẩm chất và năng lực giảng dạy, thực hiện đúng quy trình tuyển chọn và bồi dưỡng giảng viên. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên phải được cụ thể hóa thành kế hoạch, quy định và tổ chức thực hiện nghiêm túc, lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ làm tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên.

Thứ hai, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phải quán triệt sâu sắc quan điểm của Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục LLCT, xây dựng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh trong thời kỳ mới.

Đây là yêu cầu cơ bản, quan trọng bảo đảm cho các TCT tỉnh ở DHMT luôn xác định đúng yêu cầu, nội dung, biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Dựa trên nghị quyết của Đảng về đổi mới giáo dục LLCT toàn diện, mục tiêu là xây dựng đội ngũ giảng viên LLCT trong thời kỳ mới với bản lĩnh chính trị vững vàng, lập trường công nhân, phẩm chất đạo đức tốt, lối sống gương mẫu, chuẩn mực, có năng lực, trí tuệ, thực tiễn, hiểu biết khoa học công nghệ hiện đại và áp dụng vào giáo dục LLCT theo Nghị quyết số 32-NQ/TW của Bộ Chính trị, Kết luận số 51-KL/TW ngày 30-05-2019. Quy định số 09-QĐ/TW ngày 13-11-2018 và Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19-05-2021 của Ban Bí thư yêu cầu củng cố bộ máy các TCT cấp tỉnh, xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên, học viên TCT cấp tỉnh chuẩn hóa. Các đảng ủy và ban giám hiệu các TCT tỉnh ở DHMT cần đề ra nghị quyết và biện pháp phù hợp để thực hiện hiệu quả nhiệm vụ. Việc không bám sát nghị quyết có thể dẫn đến chệch hướng và giảm hiệu quả. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phải gắn với công tác cán bộ và đổi mới giáo dục LLCT.

Thứ ba, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phải bảo đảm tính kế hoạch, toàn diện, đồng bộ, có trọng tâm, trọng điểm, thiết thực, hiệu quả, với nhiều nội dung, hình thức, biện pháp, phù hợp với từng đối tượng giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Tình hình và nhiệm vụ ĐT, BD, NCKH, tổng kết thực tiễn của các TCT tỉnh ở DHMT hiện nay và trong tương lai ngày càng phát triển và yêu cầu cao hơn. Do đó, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT cần đảm bảo mục tiêu kế hoạch, sáng tạo, toàn diện, có trọng tâm, thiết thực và hiệu quả; đồng thời đổi mới nội dung, hình thức và phương pháp phù hợp.

Các tổ chức và lực lượng cần phân rõ trách nhiệm và nắm vững thực trạng công tác nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, từ đó có kế hoạch, nội dung lãnh đạo, chỉ đạo và hướng dẫn kèm theo các hình thức, biện pháp cụ thể, kịp thời, đúng đối tượng. Đây là cơ sở để đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT chủ động xây dựng kế hoạch học tập, rèn luyện. Công tác nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT cần sáng tạo, phù hợp với từng hoàn cảnh và đối tượng, không dàn trải hay cứng nhắc. Cần đầu tư đúng mức vào các khâu yếu và có biện pháp khắc phục kịp thời những yếu kém trong quá trình nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.

Thứ tư, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phải phát huy vai trò, trách nhiệm các tổ chức, các lực lượng liên quan trong nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Đây là công việc lớn và phức tạp, đòi hỏi sự tham gia của mọi cấp, ngành và lực lượng để tạo ra sức mạnh tổng hợp. Cần tăng cường lãnh đạo của các cấp ủy và tổ chức đảng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại các tỉnh ở DHMT. Dựa trên quan điểm, chủ trương của Đảng, Nhà nước, quy định của Học Viện CTQG Hồ Chí Minh và các tỉnh ủy ở DHMT, đảng ủy các TCT tỉnh ở DHMT cần quán triệt và thực hiện tốt công tác nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Các khoa, phòng phải nắm vững nghị quyết cấp trên, thực hiện tốt công tác tham mưu và chuyên môn để hỗ trợ nâng cao chất lượng giảng viên theo quyền hạn. Cấp ủy, tổ chức đảng các khoa, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT cần chủ động, tích cực và sáng tạo trong việc thực hiện kế hoạch nâng cao chất lượng giảng viên để đạt mục tiêu đề ra. Các cơ quan, đơn vị và lực lượng có liên quan phải nhận thức rõ vai trò, nêu cao trách nhiệm trong công tác phối hợp với Đảng ủy, ban giám hiệu và các khoa, phòng TCT tỉnh ở DHMT trong nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

4.2. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung thời gian tới

4.2.1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm và tăng cường sự lãnh đạo, quản lý của các đảng bộ, chính quyền tỉnh ở Duyên hải miền trung, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, đảng ủy, ban giám hiệu các trường chính trị tỉnh đối với nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh

Đây là giải pháp quan trọng hàng đầu, quyết định đối với nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Nhận thức và trách nhiệm rõ ràng mới thúc đẩy hành động của lãnh đạo. Quan điểm, chủ trương, chính sách đúng sẽ định hướng và chỉ đạo hiệu quả việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh, nếu không phù hợp dễ dẫn đến sai hướng. Đảng, Nhà nước, cấp ủy, chính quyền địa phương, đảng ủy, ban giám hiệu và đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT là lực lượng chủ chốt, cần có sự chỉ đạo và tổ chức thực hiện chất lượng, hiệu quả cao.

4.2.1.1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm và tăng cường sự lãnh đạo, quản lý của các đảng bộ, chính quyền tỉnh ở Duyên hải miền trung, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, đảng ủy, ban giám hiệu các trường chính trị tỉnh đối với nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh

Để nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng đối với nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, cần tập trung vào một số nội dung cơ bản sau:

Thứ nhất, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các tỉnh ủy, chính quyền ở DHMT, Học viện CTQG Hồ Chí Minh, đảng ủy và ban giám hiệu các TCT tỉnh ở DHMT về thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT và những vấn đề mới đặt ra đòi hỏi phải nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT

Trong những năm qua, cấp ủy và ban giám hiệu các TCT tỉnh ở DHMT đã tích cực thực hiện nghị quyết của Đảng về giáo dục LLCT và nâng cao

chất lượng giảng viên. Đội ngũ giảng viên đã có sự cải thiện toàn diện về trình độ chuyên môn và LLCT, năng lực NCKH, tổng kết thực tiễn, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật và tác phong làm việc. Tuy nhiên, vẫn còn những hạn chế như số lượng giảng viên chưa đáp ứng quy định của Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19-05-2021 của Ban Bí thư về TCT chuẩn, ít giảng viên dân tộc thiểu số, và năng lực NCKH của một số giảng viên còn yếu, ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục LLCT. Do đó, việc nâng cao chất lượng giảng viên tại các TCT tỉnh ở DHMT là nhiệm vụ cấp thiết đối với các cấp ủy các tỉnh ở DHMT, Học viện CTQG Hồ Chí Minh, đảng ủy, ban giám hiệu các TCT tỉnh ở DHMT hiện nay.

Thứ hai, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của đảng ủy, ban giám hiệu, lãnh đạo các khoa, phòng, đoàn thể và giảng viên các TCT tỉnh ở DHMT về vai trò, trách nhiệm, quyền hạn của mình trong nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Đảng ủy và ban giám hiệu TCT tỉnh ở DHMT phải nhận ra vai trò quyết định của mình trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Các phòng Tổ chức hành chính, thông tin tư liệu và Quản lý đào tạo - NCKH có trách nhiệm nghiên cứu và thực hiện các nghị quyết, chỉ thị của cấp trên, nắm tình hình và nhiệm vụ giảng viên để đề xuất và triển khai kế hoạch nâng cao chất lượng giảng viên, đồng thời phối hợp với các khoa thực hiện kế hoạch. Bên cạnh đó, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT còn là trách nhiệm chung của các tổ chức chức đoàn thể và mỗi giảng viên trong các TCT tỉnh trong vùng. Để nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng trong các TCT tỉnh ở DHMT về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên cần tiến hành tốt một số hình thức, biện pháp sau:

Một là, tăng cường các hình thức sinh hoạt của cấp ủy, tổ chức đảng các cấp ở các TCT tỉnh ở DHMT. Thông qua các sinh hoạt của cấp ủy và tổ chức đảng như lãnh đạo, học tập, tự phê bình và phê bình, cũng như sinh hoạt chuyên đề về đổi mới giáo dục LLCT, chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, nhiệm vụ cụ thể về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng

viên gắn với nhiệm vụ chính trị ở từng giai đoạn. Tăng cường kiểm tra, giám sát của cấp ủy và tổ chức đảng, chỉ ra hạn chế và nguyên nhân, đề ra biện pháp khắc phục, khen thưởng tập thể, cá nhân hoàn thành tốt nhiệm vụ và phê bình những sai sót trong nhận thức và trách nhiệm.

Hai là, đẩy mạnh các hình thức sinh hoạt của nhà trường, tổ chức đoàn thể và hội đồng khoa học để giáo dục, nâng cao nhận thức, trách nhiệm. Các TCT tỉnh ở DHMT cần tăng cường sinh hoạt chuyên môn ở bộ môn, khoa, nhà trường, sinh hoạt hội đồng khoa học và hoạt động của các tổ chức đoàn thể tại các TCT tỉnh ở DHMT để cải thiện chất lượng giảng dạy, NCKH và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Cần đẩy mạnh các phong trào thi đua, kiểm tra, đánh giá và phân loại cán bộ để nâng cao nhận thức và trách nhiệm.

Ba là, thông qua thực tiễn công tác giảng dạy và NCKH và các nhiệm vụ khác của khoa, bộ môn để giáo dục nâng cao nhận thức, trách nhiệm. Kết quả giảng dạy và NCKH của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT là cơ sở quan trọng để đánh giá nhận thức và trách nhiệm của các tổ chức trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Giáo dục qua thực hiện nhiệm vụ giúp khắc phục tình trạng hình thức và bình quân chủ nghĩa, đồng thời giúp giảng viên nhận thức trách nhiệm và tự đánh giá để cải thiện phẩm chất và năng lực.

Bốn là, tiến hành tốt tập huấn giảng viên; hội thi giảng viên giỏi; các hội nghị sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm công tác ĐT, BD của các TCT tỉnh ở DHMT. Các TCT tỉnh ở DHMT cần tăng cường nhận thức và trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng qua việc tổ chức lớp tập huấn giảng viên hàng năm, hội thi giảng viên giỏi, hội nghị sơ kết và tổng kết công tác ĐT, BD, và NCKH. Cần tổ chức giảng mẫu, rút kinh nghiệm, thống nhất phương pháp trong toàn trường và mở các hội thảo khoa học về chất lượng đội ngũ giảng viên. Cần khắc phục tình trạng xem nhẹ giảng dạy và NCKH, đồng thời đánh giá đúng thực tế về nhận thức, trách nhiệm và năng lực của các tổ chức và cán bộ trong các TCT tỉnh ở DHMT, kịp thời phát hiện và sửa chữa sai lệch trong nhận thức và năng lực để đáp ứng yêu cầu giáo dục LLCT thời kỳ mới.

4.2.1.2. Tăng cường sự chỉ đạo của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh; sự lãnh đạo, quản lý của tỉnh ủy, chính quyền các tỉnh ở Duyên hải miền trung, các đảng ủy, ban giám hiệu và các tổ chức, lực lượng ở các trường chính trị tỉnh địa phương đối với nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung

Để tăng cường sự lãnh đạo, quản lý tạo sự đồng bộ cho các tổ chức, các lực lượng trong nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, cần tập trung vào một số nội dung cơ bản sau:

Thứ nhất, tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước đối với nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Đảng và Nhà nước cần đổi mới nhận thức về vai trò của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trong đội ngũ cán bộ tuyên giáo, từ đó điều chỉnh các quan điểm, chủ trương, chính sách cho phù hợp hơn. Duyên hải miền Trung, xa trung ương và các trung tâm đào tạo lớn, phải đối mặt với nhiều vấn đề dân tộc, tôn giáo và sự chống phá từ các thế lực thù địch. Do đó, Đảng và Nhà nước cần có chính sách đặc thù hơn trong giáo dục LLCT và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT địa phương để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao. Học viện CTQG Hồ Chí Minh được giao nhiệm vụ chủ trì, phối hợp hướng dẫn và quản lý chương trình, nội dung ĐT, BD, phương pháp giảng dạy, NCKH, quy chế quản lý ĐT, BD giảng viên cho các TCT cấp tỉnh. Do đó, cần tăng cường chỉ đạo và hỗ trợ các TCT tỉnh ở DHMT trong công tác ĐT, BD giảng viên. Cần thường xuyên tổ chức các đoàn công tác đến làm việc với các TCT tỉnh ở DHMT để nắm bắt tình hình thực tế và giải quyết khó khăn trong việc nâng cao chất lượng giảng viên.

Thứ hai, tăng cường sự lãnh đạo của tỉnh ủy ở DHMT đối với chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Các tỉnh ủy ở DHMT tăng cường lãnh đạo các TCT tỉnh trong việc xây dựng tổ chức bộ máy, nhân sự, biên chế; triển khai kế hoạch ĐT, BD cán bộ hàng năm; thực hiện công tác chuyên môn, nghiệp vụ theo định hướng của Đảng; quy hoạch và bổ nhiệm

cán bộ lãnh đạo; xác định mục tiêu và phương hướng công tác ĐT, BD cán bộ của các TCT tỉnh trong vùng. Để thực hiện tốt công tác này, các tỉnh ủy ở DHMT cần: *một là*, cần quán triệt và cụ thể hóa các quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, và giải pháp đổi mới công tác ĐT, BD LLCT, đảm bảo thống nhất trong hệ thống chính trị để quyết định biên chế hợp lý; *hai là*, cần tiếp tục đổi mới tư duy và nâng cao nhận thức của các cấp ủy đảng về mục tiêu, yêu cầu và tầm quan trọng của công tác ĐT, BD LLCT trong thời kỳ CNH, HĐH và hội nhập quốc tế, tạo điều kiện cho giảng viên các TCT tỉnh tham gia các ĐT, BD, tập huấn để cập nhật kiến thức. Đồng thời, cần có cơ chế hỗ trợ đặc biệt cho giảng viên tham gia thực tiễn tại địa phương thông qua việc luân chuyển cán bộ về cơ sở; *ba là*, cần thường xuyên chỉ đạo, kiểm tra, giám sát các cấp ủy đảng ở DHMT trong công tác ĐT, BD LLCT, gắn việc quy hoạch cán bộ với kế hoạch ĐT, BD LLCT theo tiêu chuẩn chức danh của từng giai đoạn; lựa chọn cán bộ cử đi đào tạo đúng đối tượng tránh tràn lan, lãng phí. Thường xuyên tổ chức họp định kỳ để nắm bắt và chỉ đạo sát sao các hoạt động của các TCT tỉnh trong vùng, đồng thời xây dựng các kế hoạch, đề án, chiến lược xây dựng TCT tỉnh ở DHMT đạt chuẩn mức 1, mức 2, đáp ứng yêu cầu ĐT, BD LLCT cho cán bộ trong vùng.

Thứ ba, tăng cường sự quản lý của chính quyền các tỉnh ở DHMT đối với nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Trước hết, các Ủy ban nhân dân tỉnh ở DHMT cần xây dựng chính sách phù hợp để hỗ trợ toàn diện toàn diện cho sự phát triển của các TCT tỉnh trong vùng, đặc biệt về tài chính cho ĐT, BD, chế độ, chính sách cho đội ngũ giảng viên. Đồng thời, cần quan tâm đến cơ sở vật chất như trụ sở, hội trường, phòng học, thiết bị giảng dạy, và các yếu tố liên quan đến kinh phí, chế độ, chính sách, tiền lương, phụ cấp và công tác thi đua, khen thưởng của các TCT tỉnh trong vùng. Chính quyền các tỉnh ở DHMT cần xác định rõ trách nhiệm trong công tác ĐT, BD LLCT của các TCT tỉnh trong vùng, thực hiện nghiêm phân cấp ĐT,

BD và đa dạng hóa phương thức đào tạo. Cần bổ sung cơ chế tài chính hiệu quả, hiện đại hóa cơ sở vật chất, và đầu tư đầy đủ để nâng cao chất lượng ĐT, BD cán bộ. Điều chỉnh chế độ đãi ngộ cho người dạy và học, ưu tiên cán bộ nữ và cán bộ dân tộc thiểu số. Đặc biệt cần chú trọng đến chế độ, chính sách đối với đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT để họ có mức thu nhập đủ sống và có thể tập trung phục vụ sự nghiệp giáo dục LLCT của Đảng.

Thứ tư, phát huy vai trò của các TCT tỉnh ở DHMT đối với nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Các đảng ủy và ban giám hiệu các TCT tỉnh ở DHMT cần: *một là*, xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên để trình các tỉnh ủy phê duyệt, làm căn cứ cho quy hoạch ĐT, BD đội ngũ giảng viên TCT tỉnh trong vùng. Trước mắt, đội ngũ giảng viên cần đạt chuẩn mức 1 và mức 2 theo Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19-05-2021; *hai là*, cần thường xuyên cử giảng viên tham gia ĐT, BD cả về chuyên môn, nghiệp vụ và nghiên cứu thực tế, vì kiến thức thực tiễn hiện nay rất cần thiết để nâng cao hiệu quả giảng dạy và NCKH. Có thể liên kết đội ngũ giảng viên TCT tỉnh trong vùng tạo thành mạng lưới, xây dựng mối quan hệ hỗ trợ nhau trong công tác chuyên môn và phối hợp trong giảng dạy cũng như thực hiện các đề tài khoa học có ý nghĩa lý luận và thực tiễn cao, góp phần vào sự phát triển chung cho các tỉnh ở DHMT.

Cần thực hiện tốt giải pháp này ở các tỉnh thuộc DHMT vì đây là yếu tố quyết định nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh trong khu vực. Đây là vùng gặp nhiều khó khăn trong tuyển dụng và đào tạo đội ngũ giảng viên TCT tỉnh. Để thực hiện giải pháp này hiệu quả, các tỉnh ủy ở DHMT cần thể hiện sự quan tâm rõ ràng và có chính sách, chủ trương phù hợp với đặc thù của DHMT, cùng với kế hoạch thực hiện khoa học và có lộ trình rõ ràng.

4.2.2. Xác định đúng cơ cấu; cụ thể hóa và thực hiện đúng tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung hiện nay

Đây là giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện nay, bởi lẽ, xác định đúng cơ cấu, cụ thể hóa các tiêu chuẩn, tiêu chí đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT là cơ sở pháp lý cho việc triển khai, kiểm tra, đánh giá các mặt công tác nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, từ tuyển dụng, sử dụng, ĐT, BD giảng viên của các chủ thể quản lý, lãnh đạo các TCT tỉnh ở DHMT; tạo căn cứ, cơ sở để đào tạo, bồi dưỡng và chế độ, chính sách đãi ngộ phù hợp đối với đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Trên cơ sở tiêu chuẩn, tiêu chí về đội ngũ giảng viên TCT tỉnh theo Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19-05-2021 của Ban Bí thư về TCT chuẩn, Quyết định số 6468 –QĐ/HVCTQG ngày 21-12-2021 của Học viện CTQG Hồ Chí Minh về quy chế giảng viên của TCT tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, các quy định trong các văn bản pháp quy về nhiệm vụ người giảng viên và đặc điểm của người giảng viên LLCT, lãnh đạo, quản lý các TCT tỉnh ở DHMT cần tiếp tục xây dựng hoàn thiện các tiêu chuẩn, tiêu chí đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT gắn với đặc điểm của vùng, cụ thể như sau:

4.2.2.1. Về số lượng, cơ cấu

Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19-05-2021 của Ban Bí thư về TCT chuẩn, ở chuẩn mức 1, tỷ lệ giảng viên phải bảo đảm ít nhất 75% so với đội ngũ viên chức; ở chuẩn mức 2 là 80%. Đến nay, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có số lượng chưa đủ so với quy định, ở một số trường số lượng và cơ cấu đội ngũ giảng viên chưa thực sự hợp lý để đáp ứng với yêu cầu công tác đào tạo, bồi dưỡng hiện nay. Để đáp ứng xây dựng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT đạt chuẩn trong giai đoạn hiện nay, cần:

Thứ nhất, cơ cấu lại về số lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT

Căn cứ thực trạng số lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, cần cơ cấu lại đội ngũ viên chức các TCT tỉnh ở DHMT để bảo đảm tỷ lệ đội ngũ giảng viên theo Quy định số 11-QĐ/TW, ở chuẩn mức 1, tỷ lệ giảng viên phải bảo đảm ít nhất 75% so với đội ngũ viên chức; ở chuẩn mức 2 là 80%. Để đạt được tỷ lệ nêu trên, số lượng giảng viên cần tăng thêm theo từng năm. Tuy nhiên, cần chú trọng cân đối tổng số giảng viên tăng thêm của nhà trường phải đảm bảo phù hợp tổng số giảng viên tăng thêm từng khoa, bộ môn và đảm bảo tỷ lệ số lượng giảng viên theo quy định một đầu mỗi tổ chức khoa phải có ít nhất 07 giảng viên.

Trong thực tế tình hình biên chế như hiện nay ở các tỉnh DHMT việc tăng số lượng biên chế giảng viên TCT tỉnh trong vùng cần linh hoạt, sáng tạo trong biện pháp: đối với những TCT tỉnh trong vùng không còn chỉ tiêu biên chế để tuyển dụng viên chức, cần sắp xếp, cơ cấu lại đội ngũ hiện có. Theo đó, chuyển những người có khả năng giảng dạy từ ngạch chuyên viên sang ngạch giảng viên và cử đi ĐT, BD, tập huấn để nâng cao kiến thức chuyên môn, năng lực giảng dạy, NCKH, tổng kết thực tiễn. Đồng thời, tăng cường chế độ giảng viên kiêm nhiệm; đối với những TCT tỉnh trong vùng còn chỉ tiêu biên chế, ưu tiên cho việc tuyển dụng nhân sự phải là tuyển dụng giảng viên.

Thứ hai, xây dựng cơ cấu hợp lý đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Đối chiếu thực trạng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh trong vùng, các TCT tỉnh ở DHMT và nhiệm vụ các TCT tỉnh ở DHMT hiện nay, cơ cấu đội ngũ giảng viên TCT tỉnh trong vùng cần xây dựng theo hướng như sau: *một là*, cơ cấu trình độ chuyên môn: tăng tỷ lệ thạc sĩ, tiến sĩ; *hai là*, cơ cấu chức danh phó giáo sư, giáo sư: có tỷ lệ nhất định trong đội ngũ giảng viên là phó giáo sư, giáo sư; *ba là*, cơ cấu tuổi: đảm bảo thực hiện tốt nhiệm vụ của nhà trường và đảm bảo tính kế thừa trong đội ngũ giảng viên; *bốn là*, cơ cấu giới tính: tăng tỷ lệ nam giới ở mức độ nhất định; *năm là*, cơ cấu trình độ LLCT: tiến tới 100% giảng viên có trình độ từ cao cấp LLCT trở lên; *sáu là*, cơ cấu thành phần dân tộc: tăng tỷ lệ giảng viên là người dân tộc thiểu số, sử dụng tốt một số tiếng dân tộc thiểu số ở DHMT.

4.2.2.2. Về phẩm chất chính trị

Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phải là đảng viên ĐCSVN, có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định mục tiêu CNXH, 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.

Yêu cầu giảng viên phải là đảng viên ĐCSVN là tiêu chuẩn bắt buộc, đặc thù so với các cơ sở đào tạo khác.

Giảng viên phải là đảng viên cũng để bảo đảm tính đảng, tính khoa học trong giảng dạy các môn lý luận. Tính đảng là một nguyên tắc trong hoạt động nghiên cứu, giảng dạy các môn LLCT đòi hỏi giảng viên phải tuân theo, vì đó là vũ khí để đấu tranh tư tưởng, chính trị. Nói đến tính chính trị là nói đến tư tưởng, sự lãnh đạo của Đảng, là quan điểm, lập trường. Giảng viên phải đứng trên lập trường, quan điểm giai cấp công nhân để nghiên cứu, giảng dạy LLCT; đứng trên lập trường lý luận và phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin; phục tùng tổ chức và giữ vững nguyên tắc phát ngôn của Đảng. Tính khoa học yêu cầu giảng viên phải sử dụng phương pháp nghiên cứu khoa học, năng lực tư duy khoa học, thái độ vô tư, công bằng trong đánh giá và phải có trách nhiệm trước lịch sử, trước sự tiến bộ của khoa học: bảo vệ chân, thiện, mỹ. Đấu tranh phê phán, loại bỏ những quan điểm phản động, xuyên tạc, chống đối của các thế lực thù địch. Trong mối quan hệ giữa tính đảng và tính khoa học thì tính đảng phải được đặt lên hàng đầu, vì tính đảng phục vụ cho sự nghiệp chính trị.

4.2.2.3. Phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật

Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phải là những nhà giáo có phẩm chất đạo đức, lối sống trong sáng, mẫu mực và tinh thần trách nhiệm kỷ luật cao trong công tác. Đặc biệt trong môi trường giáo dục chính trị, họ

phải tuân thủ theo quan điểm của ĐCSVN và tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh, trung thực, gắn bó với học viên và công việc, tự rèn luyện và vượt qua khó khăn để hoàn thành nhiệm vụ. Trong bối cảnh hội nhập, giữ vững đạo đức nghề nghiệp và lối sống trong sạch là vô cùng quan trọng. Để đáp ứng các tiêu chuẩn này, mỗi giảng viên cần nỗ lực sống và làm việc theo gương của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Bản thân luôn phải tự hào vì truyền thống cách mạng của dân tộc, của giảng viên Trường Đảng.

4.2.2.4. Kiến thức, năng lực chuyên môn

Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phải thực sự là người tâm huyết với nghề nghiệp và có phong kiến thức sâu rộng. Trước hết, mỗi giảng viên phải vững về kiến thức chuyên ngành, liên ngành và phương pháp giảng dạy, đồng thời luôn bổ sung, cập nhật kiến thức mới. Cụ thể, giảng viên ít nhất phải có bằng tốt nghiệp đại học hệ tập trung, xếp loại khá trở lên phù hợp với chuyên môn giảng dạy. Có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm hoặc phương pháp dạy học tích cực; có khả năng giảng dạy đạt yêu cầu trở lên ở các bài trong phần học của chương trình ĐT, BD của trường do khoa phân công; có bằng tốt nghiệp hoặc chứng nhận tương đương trình độ trung cấp LLCT trở lên; có trình độ ngoại ngữ, trình độ tin học cơ bản để phục vụ, hỗ trợ chuyên môn, nhiệm vụ. Đồng thời, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT cần có năng lực am hiểu ngôn ngữ và văn hóa đồng bào dân tộc thiểu số trong vùng như Bana, K'Ho, H'rê, Chăm, Khmer, Hoa...

4.2.2.5. Năng lực nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn

Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phải có khả năng NCKH, tổng kết thực tiễn và quản lý hoạt động khoa học, tham gia và chủ trì các đề tài khoa học cấp khoa trở lên; thường xuyên tham gia các hoạt động khoa học trong và ngoài TCT, mỗi năm có từ 03 bài nghiên cứu hoặc bài báo khoa học được đăng trong kỷ yếu hội thảo, bản tin, tạp chí của địa phương và Trung ương.

Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT có khả năng NCKH về những vấn đề lý luận và thực tiễn nảy sinh trong vùng DHMT, góp phần tích cực vào việc hoạch định, thực thi, đánh giá chủ trương, đường lối, chính sách ở địa phương.

4.2.2.6. Năng lực nghiên cứu thực tế

Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT cần thường xuyên tham gia sinh hoạt chính trị với quần chúng, để nắm bắt những vấn đề thực tiễn nảy sinh từ cơ sở; tích cực, chủ động tham gia nghiên cứu thực tế, mỗi năm có ít nhất từ 15 ngày trở lên tham gia nghiên cứu thực tế và hướng dẫn học viên đi nghiên cứu thực tế. Đối với giảng viên dưới 50 tuổi (với nam), dưới 45 tuổi (với nữ) bố trí nghiên cứu thực tế có kỳ hạn ở cơ sở từ 06 tháng đến 02 năm theo Quyết định số 6468-QĐ/HVCTQG của Học viện CTQG Hồ Chí Minh.

Thực hiện tốt giải pháp này là căn cứ pháp lý cho việc kiểm tra, đánh giá và bảo đảm chất lượng ở tất cả các khâu của quá trình nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT từ tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, chế độ, chính sách đãi ngộ giảng viên của các chủ thể quản lý, lãnh đạo các TCT tỉnh ở DHMT.

Điều kiện để thực hiện tốt giải pháp này đó chính là đảng ủy, ban giám hiệu các TCT tỉnh ở DHMT phải xây dựng chiến lược phát triển chất lượng ĐT, BD LLCT của nhà trường theo những giai đoạn nhất định và lâu dài, đồng thời phải xác định được đội ngũ giảng viên của trường đang ở trình độ nào, quy mô, cơ cấu, chất lượng như thế nào, từ đó, mới có thể thực hiện tốt việc cụ thể hóa các tiêu chuẩn, tiêu chí đội ngũ giảng viên TCT ở DHMT phù hợp với thực tiễn địa phương trong vùng. Tuy nhiên, thực tế cuộc sống luôn nảy sinh những vấn đề mới, không phải bao giờ cũng phù hợp ngay với tiêu chuẩn, tiêu chí đã định sẵn, thực tiễn luôn vận động và biến đổi, không khuôn mẫu, bất biến. Vì vậy, đảng ủy, ban giám hiệu các TCT ở DHMT cần nghiên cứu, vận dụng linh hoạt các tiêu chuẩn, tiêu chí của đội ngũ giảng viên theo hướng vừa không trái với các tiêu chuẩn, tiêu chí do

trên quy định, vừa tạo ra một hành lang để bổ sung, hoàn thiện các tiêu chuẩn, tiêu chí tạo cơ hội để người giảng viên có thể đáp ứng các điều kiện, tiêu chuẩn, tiêu chí trong khả năng hiện thực, có tính khả thi. Cần khắc phục hiện tượng áp dụng một cách máy móc, giáo điều, nguyên tắc cứng nhắc dẫn đến hỏng việc, đồng thời cũng đề phòng trường hợp vận dụng một cách tùy tiện, hạ thấp các điều kiện, tiêu chuẩn, tiêu chí đội ngũ giảng viên dẫn đến vi phạm các quy định, quy chế của trên trong tuyển chọn, sử dụng ... đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

4.2.3. Tập trung đổi mới, tạo bước đột phá về công tác tạo nguồn, tuyển chọn đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung

Đây là giải pháp rất quan trọng trong quy trình xây dựng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Để tập trung đổi mới, tạo bước đột phá về công tác tạo nguồn, tuyển chọn TCT tỉnh ở DHMT có chất lượng và hiệu quả, đạt chuẩn theo Quy định số 11-QĐ/TW của Ban Bí thư, đảm bảo tính kế thừa và phát triển các đảng ủy, ban giám hiệu các TCT tỉnh trong vùng cần:

Thứ nhất, đối với các TCT tỉnh không còn chỉ tiêu biên chế. Đối với các TCT tỉnh ở DHMT không còn chỉ tiêu biên chế để tuyển dụng giảng viên, đảng ủy, ban giám hiệu các TCT tỉnh trong vùng cần sắp xếp, cơ cấu lại đội ngũ viên chức hiện có. Theo đó, chuyển những người có khả năng giảng dạy từ ngạch chuyên viên sang ngạch giảng viên, tiếp đó cử những người mới chuyển sang ngạch giảng viên đi ĐT, BD, tập huấn để nâng cao năng lực giảng dạy. Đồng thời tăng cường chế độ giảng viên kiêm nhiệm.

Thứ hai, đối với các trường chính trị tỉnh còn chỉ tiêu biên chế. Đối với các TCT tỉnh ở DHMT còn chỉ tiêu biên chế, đảng ủy, ban giám hiệu các TCT tỉnh trong vùng ưu tiên việc tuyển dụng giảng viên để bổ sung tăng cường tỷ lệ giảng viên đạt ít nhất từ 75% đến 80% trong tổng số đội ngũ viên chức, theo đó cần thực hiện:

Một là, rà soát lại số lượng và chất lượng đội ngũ giảng viên làm căn cứ cho việc xác định số lượng giảng viên cho từng khoa và cả trường theo thời gian

5 năm, 10 năm hoặc xa hơn. Từ đó, có kế hoạch tuyển dụng giảng viên một cách hợp lý theo trình độ, độ tuổi, giới tính, dân tộc phù hợp với đặc điểm của từng địa phương nhằm đảm bảo tính kế thừa và phát triển đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Hai là, tiếp tục đổi mới công tác tuyển chọn, tiếp nhận cán bộ, viên chức. Công tác này phải được thực hiện theo một quy trình thi tuyển khoa học, chặt chẽ, công bằng, dân chủ, công khai, trên cơ sở quy định về tiêu chuẩn, tiêu chí giảng viên LLCT. Để có nguồn đầu vào đảm bảo chất lượng, các TCT tỉnh ở DHMT cần có thông báo công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng để các ứng viên có điều kiện đăng ký tham gia, nhờ đó nguồn tuyển chọn sẽ phong phú và có cơ hội chọn được những ứng viên có chất lượng cao.

Ba là, cần có chính sách ưu tiên lựa chọn những cử nhân tốt nghiệp loại giỏi, hệ chính quy tập trung, ở các cơ sở đào tạo có uy tín, những người có học vị thạc sĩ, tiến sĩ, những người đã trải qua thực tiễn công tác ở cơ sở và có nhận thức LLCT tốt, có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, có khả năng sư phạm. Trên cơ sở đó, nguồn tuyển chọn có thể thực hiện từ nguồn cử nhân, thạc sĩ, tiến sĩ tốt nghiệp các chuyên ngành LLCT từ Học viện Báo chí và Tuyên truyền, Đại học khoa học xã hội và nhân văn thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Quy Nhơn. Đối với giảng viên giảng dạy các môn Nhà nước và pháp luật và Quản lý hành chính, nên tuyển sinh viên tốt nghiệp Học viện hành chính Quốc gia, Đại học Luật; hoặc tuyển chọn giảng viên từ nguồn đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ở các cơ quan đã tốt nghiệp đại học những ngành gần với chuyên môn giảng dạy của TCT tỉnh, đã trải qua quá trình công tác ở địa phương, có khả năng phát triển làm giảng viên đưa đi đào tạo đại học văn bằng 2 về LLCT hoặc chuyển đổi sang học cao học về các chuyên ngành LLCT phù hợp với nhiệm vụ của giảng viên tại TCT tỉnh ở DHMT.

Bốn là, đối với giảng viên tập sự, trợ giảng trong quá trình tập sự, các TCT tỉnh ở DHMT cần có kế hoạch rõ ràng đối với việc thực hiện những nhiệm vụ cụ thể như cử giảng viên có kinh nghiệm hướng dẫn, giúp đỡ, bồi dưỡng cả về chuyên môn giảng dạy và rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp, đạo đức, lối sống theo yêu cầu nhiệm vụ, chuẩn mực của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh trong vùng.

Giải pháp này cần được quan tâm thực hiện ở các TCT tỉnh ở DHMT hiện nay, bởi vì qua đánh giá thực trạng ở một số TCT trong vùng có sự hụt hẫng các thế hệ giảng viên kế cận; do lịch sử để lại nên nhiều giảng viên lớn tuổi, có kinh nghiệm về hưu cùng lúc, đội ngũ giảng viên đang được trẻ hóa nhanh chóng, tuy nhiên lại gặp hạn chế về kiến thức thực tiễn và kinh nghiệm giảng dạy.

Điều kiện để thực hiện giải pháp này là lãnh đạo tỉnh ủy các địa phương ở DHMT, đảng ủy, ban giám hiệu các TCT tỉnh ở DHMT cần tính toán những biến động về nhu cầu giảng viên, dự báo để xác định một cách khoa học và có tầm nhìn để xây dựng kế hoạch, lộ trình tuyển chọn giảng viên xuất phát từ nhu cầu nội tại của nhà trường ở hiện tại và hướng phát triển tương lai, nhằm đảm bảo tính kế thừa giữa các thế hệ giảng viên ở các TCT tỉnh trong vùng.

4.2.4. Đổi mới và tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, quản lý, sử dụng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung

Đây là giải pháp trực tiếp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Khi được tuyển chọn, bổ nhiệm, không phải giảng viên nào cũng đáp ứng đủ tiêu chuẩn cho vị trí công tác; đồng thời, trong quá trình giảng dạy, họ cần được ĐT, BD thêm để cập nhật kiến thức, nâng cao trình độ chuyên môn. Do đó, giảng viên cần liên tục được ĐT, BD và tự học hỏi. Việc đánh giá giảng viên giúp lãnh đạo nhận biết, xác định được phẩm

chất, năng lực của giảng viên để phát hiện điểm mạnh, yếu, từ đó đưa ra quyết định tuyển dụng, ĐT, BD và xây dựng chế độ đãi ngộ phù hợp, tạo động lực phát triển cho đội ngũ giảng viên. Đồng thời, đánh giá còn giúp giảng viên tự nhận thức năng lực của mình để chủ động hoàn thiện bản thân. Quản lý đội ngũ giảng viên phù hợp sẽ tạo động lực, môi trường và hành lang pháp lý để họ hoàn thành nhiệm vụ được giao đúng thời hạn, đạt chất lượng cao. Sử dụng đội ngũ giảng viên theo đúng chuyên môn, năng lực sẽ phát huy tối đa khả năng của họ vào các nhiệm vụ, góp phần vào thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn một cách hiệu quả và chất lượng. Để thực hiện giải pháp này cần làm tốt các biện pháp sau:

4.2.4.1. Đổi mới và tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung

Căn cứ thực trạng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, các TCT cần sắp xếp lại đội ngũ này dựa trên đề án vị trí việc làm, lên kế hoạch ĐT, BD phù hợp và chuẩn hóa trình độ theo chức danh. Thường xuyên cử giảng viên đi bồi dưỡng, tập huấn để cập nhật kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, tin học và ngoại ngữ nhằm nâng cao khả năng nghiên cứu, giao tiếp. Cụ thể:

Thứ nhất, đổi mới và tăng cường công tác ĐT, BD chuyên môn, nghiệp vụ, LLCT, kinh điển, ngạch bậc, tin học, ngoại ngữ cho đội ngũ giảng viên

Để thực hiện nhiệm vụ này, các TCT tỉnh ở DHMT cần thực hiện các biện pháp sau: *một là*, cần có chiến lược ĐT, BD đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, vừa đảm bảo hoạt động trước mắt, vừa nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên theo từng giai đoạn phát triển; *hai là*, dựa trên nhu cầu đào tạo, các TCT cần nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ giảng viên qua các lớp đào tạo chuyên ngành như đại học thứ 2, cao học, nghiên cứu sinh. Để đảm bảo chất lượng, nên cử giảng viên học chính quy tập trung tại các cơ sở đào tạo uy tín. Các TCT tỉnh trong vùng cần lập kế hoạch cử giảng viên đủ tiêu chuẩn tham gia các đề án (Đề án 165, Đề án 1641) và học bổng đào tạo ở nước ngoài; *ba là*, đối với đội ngũ giảng viên TCT tỉnh

tại DHMT, cần đào tạo đạt chuẩn trình độ LLCT từ cao cấp trở lên, có chứng nhận Kinh điển chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và Phương pháp dạy học tích cực. Đồng thời, cần bồi dưỡng ngạch bậc để đảm bảo chuẩn giảng viên và nâng cao số lượng giảng viên chính, giảng viên cao cấp. Việc nâng ngạch không chỉ giúp tăng trình độ và năng lực, mà còn cải thiện thu nhập và tạo động lực cho giảng viên phấn đấu, thể hiện năng lực và trách nhiệm cao hơn; *bốn là*, thường xuyên cử giảng viên tham gia các lớp tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ do Học viện CTQG Hồ Chí Minh, Bộ Nội vụ, các học viện và các địa phương tổ chức để cập nhật kiến thức và trao đổi kinh nghiệm giảng dạy. Đặc biệt, đảng ủy và ban giám hiệu các trường cần chú trọng bồi dưỡng tin học và ngoại ngữ cho giảng viên để đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế. Việc nâng cao trình độ tin học giúp giảng viên soạn bài hiệu quả, sử dụng công nghệ thông tin linh hoạt trong giảng dạy và nghiên cứu. Trình độ ngoại ngữ được cải thiện sẽ hỗ trợ giảng viên tiếp cận nguồn tài liệu quốc tế. Nhà trường cần tạo điều kiện về thời gian, tài chính và chính sách khuyến khích giảng viên học thêm tin học và ngoại ngữ.

Thứ hai, nâng cao năng lực NCKH cho đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT

Để nâng cao năng lực NCKH cho đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, các TCT tỉnh trong vùng cần: *một là*, xây dựng quy chế hoạt động khoa học theo quy định và đầu tư để khuyến khích tập thể, cá nhân tham gia NCKH. Phát triển giảng viên có năng lực, đam mê, trở thành chuyên gia đầu ngành và dẫn dắt giảng viên khác; *hai là*, thành lập các nhóm nghiên cứu để tập hợp các nhà khoa học có trình độ cao, tạo điều kiện cho giảng viên học hỏi kinh nghiệm và nâng cao năng lực NCKH; *ba là*, xây dựng các chương trình NCKH cho từng khoa và phòng bao gồm viết giáo trình, tài liệu tham khảo, đề cương môn học và tổng kết kinh nghiệm thực

tiền địa phương; *bốn là*, cần cân đối giữa nhiệm vụ đào tạo và NCKH để đội ngũ giảng viên có thời gian tham gia NCKH. Áp dụng chế tài đối với giảng viên không hoàn thành nhiệm vụ NCKH và coi NCKH là tiêu chuẩn bắt buộc trong đánh giá danh hiệu, thi đua. Giảng viên thiếu công trình NCKH sẽ không được tính vượt giờ và bị trừ điểm thi đua; *năm là*, có hình thức động viên, khen thưởng đối với tập thể và cá nhân có thành tích xuất sắc trong NCKH, như viết bài cho tạp chí chuyên ngành hoặc quốc tế, hoặc tham gia dự án khoa học chất lượng cao từ cấp tỉnh trở lên.

Thứ ba, tăng cường cho đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT nghiên cứu thực tế ở địa phương, cơ sở. Điều này giúp giảng viên áp dụng lý luận vào thực tiễn, hỗ trợ tổng kết lý luận mới của Đảng và Nhà nước, làm rõ vấn đề lý luận ở địa phương, nâng cao khả năng hướng dẫn học viên và khắc phục các vấn đề liên quan đến kinh nghiệm chủ nghĩa và giáo điều. Kết quả khảo sát cho thấy hạn chế của đội ngũ giảng viên TCT là chưa thực hiện nghiên cứu cơ sở đầy đủ và lãnh đạo các TCT tỉnh ở DHMT cho rằng cần xây dựng kế hoạch nghiên cứu thực tế dài hạn tại cơ sở [Phụ lục 16]. Để tăng cường cho đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT đi nghiên cứu thực tế ở địa phương, cơ sở, các TCT tỉnh trong vùng cần áp dụng linh hoạt các hình thức, biện pháp, như:

Một là, cử giảng viên TCT tỉnh nghiên cứu thực tế cơ sở có kỳ hạn

Đối với hình thức cử giảng viên TCT tỉnh tham gia nghiên cứu thực tế tại cơ sở (luân chuyên thực tế cơ sở) từ 06 tháng đến 02 năm, cho giảng viên dưới 50 tuổi (nam) và dưới 45 tuổi (nữ), các TCT tỉnh cần: xây dựng kế hoạch và đề án gửi tỉnh ủy để đảm bảo sự hỗ trợ từ địa phương, phù hợp với mục tiêu và chuyên môn của giảng viên, đồng thời có lợi cho cả giảng viên và địa phương; giảng viên phải tuân thủ nhiệm vụ và nội quy của địa phương, tích cực tham gia hoạt động; phối hợp để cử giảng viên vào các chức vụ lãnh đạo tại cơ sở, giúp họ tích lũy kinh nghiệm thực tiễn và kết nối lý luận với thực tế khi trở về giảng dạy. Trong thời gian nghiên cứu

thực tế cơ sở có kỳ hạn, trường vẫn trả lương và chế độ cho giảng viên, trong khi cơ sở tiếp nhận giảng viên sẽ quản lý họ như cán bộ công chức đơn vị, giảng viên vẫn tiếp tục dạy một số bài của TCT như giảng viên thỉnh giảng, giúp duy trì quá trình giảng dạy và tích lũy kiến thức thực tiễn để nâng cao chất lượng đào tạo.

Hai là, cử giảng viên TCT tỉnh nghiên cứu thực tế cơ sở ngắn ngày

Đối với hình thức đưa đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT nghiên cứu thực tế cơ sở ngắn ngày, các TCT tỉnh trong vùng cần rà soát và đảm bảo quy định của Học viện CTQG Hồ Chí Minh về việc nghiên cứu thực tế 15 ngày/năm đối với giảng viên. Việc này cần được thực hiện nghiêm túc với kế hoạch cụ thể và báo cáo kết quả sau mỗi đợt nghiên cứu. Giảng viên nên nghiên cứu thực tế theo chuyên đề đăng ký để thực hiện đề tài khoa học gắn với thực tế ở cơ sở và thường xuyên đi cơ sở để thu thập dữ liệu, hoàn thành nhiệm vụ NCKH hiệu quả. Đồng thời, cần tăng cường giao lưu, học hỏi, và trao đổi kinh nghiệm giảng dạy với các TCT khác trong hệ thống, quốc tế để mở rộng kiến thức và phát triển tư duy.

Để thực hiện tốt nhiệm vụ này, lãnh đạo các TCT tỉnh ở DHMT phải tranh thủ sự ủng hộ và đầu tư kinh phí của các cấp có thẩm quyền, sự phối hợp của các địa phương.

Thứ tư, tăng cường bồi dưỡng năng lực sư phạm cho đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT thông qua các lớp tập huấn, thông qua hoạt động thao giảng, dự giờ

Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ dạy: “Các thầy giáo, cô giáo phải tìm cách dạy. Dạy cái gì, dạy thế nào để học trò hiểu chóng, nhớ lâu, tiến bộ nhanh” [90, tr. 291]. Đổi mới phương pháp giảng dạy là việc quan trọng và cần thiết, cần được các TCT tỉnh ở DHMT chú trọng. Phương pháp này nên khuyến khích tính tích cực, chủ động, sáng tạo của người học, lấy người học làm trung tâm và tạo điều kiện cho học viên tự học, mở rộng kiến thức, và cải

thiện khả năng giải quyết tình huống thực tiễn. Việc sử dụng phương pháp giảng dạy tích cực và phương tiện hỗ trợ hiện đại là giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng giảng dạy và học tập LLCT hiện nay.

Để thực hiện tốt việc đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng tích cực, các TCT tỉnh trong vùng và mỗi giảng viên TCT tỉnh trong vùng cần: *một là*, các TCT tỉnh trong vùng cần cử toàn bộ giảng viên tham gia các lớp bồi dưỡng về phương pháp giảng dạy tích cực; *hai là*, phát động phong trào thi đua cải tiến phương pháp giảng dạy, đồng thời thực hiện kiểm tra, giám sát, đánh giá kết quả và khen thưởng các giảng viên và tập thể có thành tích trong cải tiến, đổi mới phương pháp; *ba là*, các TCT tỉnh trong vùng cần trang bị đầy đủ và đồng bộ các phương tiện, trang thiết bị cần thiết để giảng viên thực hiện phương pháp giảng dạy tích cực; *bốn là*, công tác thao giảng, dự giờ cần được các TCT tỉnh trong vùng tổ chức hàng năm từ cấp khoa đến cấp trường, để giảng viên trao đổi, học hỏi kỹ năng và phương pháp giảng dạy, thúc đẩy phong trào thi đua “dạy tốt, học tốt” và nâng cao tinh thần trách nhiệm với chất lượng bài giảng; *năm là*, thông qua hội thi giảng viên LLCT giỏi toàn quốc, các TCT tỉnh trong vùng có thể ghi hình, ghi âm lại những buổi giảng ở các chuyên ngành khác nhau, chọn những bài giảng chất lượng cao, phương pháp giảng dạy tốt để chiếu lại cho giảng viên trường xem và tham khảo, từ đó học hỏi được kiến thức lý luận, thực tiễn và các phương pháp giảng dạy tích cực.

Giải pháp này cần được thực hiện khi xây dựng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT vì chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện còn hạn chế hơn so với các vùng khác, đặc biệt là về chuyên môn, học hàm, học vị, năng lực NCKH, phương pháp, tư duy lý luận, trình độ ngoại ngữ. Do đó, ít giảng viên đủ điều kiện để tham gia đào tạo và nghiên cứu ở nước ngoài theo các đề án của tỉnh, thành phố hoặc Trung ương.

Để thực hiện giải pháp này cần có cơ chế, chính sách thật hợp lý, quyết tâm cao của lãnh đạo các TCT tỉnh ở DHMT và sự nỗ lực phấn đấu vươn lên của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh DHMT.

4.2.4.2. Đổi mới cơ chế đánh giá đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung

Căn cứ tiêu chuẩn, tiêu chí của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, các TCT tỉnh trong vùng cần xây dựng kế hoạch và tổ chức triển khai đánh giá giảng viên theo quy định. Đánh giá đội ngũ giảng viên TCT tỉnh tại DHMT cần thực hiện một cách khoa học, khách quan và công tâm, tuân theo nguyên tắc tập thể, dân chủ, công khai, lấy hiệu quả công tác thực tế làm thước đo chính. Đánh giá chính xác để phục vụ ĐT, BD, bố trí, và đề bạt giảng viên, từ đó tạo động lực và tâm lý thoải mái cho họ. Theo đó việc tổ chức đánh giá đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT cần xác định những nội dung sau: xác định mục tiêu đánh giá là giúp giảng viên phát triển đạt tiêu chí nghề nghiệp và nâng cao chất lượng công tác; xác định nội dung đánh giá bao gồm các tiêu chí đội ngũ giảng viên TCT tỉnh trong vùng đã được xây dựng; phương thức đánh giá đội ngũ giảng viên TCT tỉnh trong vùng cần được thực hiện ở nhiều phương thức, như: tự đánh giá, đánh giá của đồng nghiệp, đánh giá của người học, đánh giá của cấp quản lý, đánh giá của cấp ủy, chính quyền, đoàn thể địa phương nơi giảng viên sinh hoạt; chủ thể đánh giá đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT gồm phụ trách bộ môn, lãnh đạo khoa, ban giám hiệu; quy trình đánh giá cần rõ ràng để đảm bảo độ chính xác như: tổ chức lấy ý kiến đánh giá theo phương thức đã xác định, tổ đánh giá tổng hợp ý kiến và kiến nghị về giảng viên, ghi rõ số ý kiến tán thành và không tán thành để gửi hội đồng đánh giá cấp trên, hội đồng đánh giá xem xét ý kiến và quyết định về giảng viên, giảng viên nhận thông báo quyết định và có thời gian để kháng nghị, hồ sơ đánh giá phải được lưu trữ lâu dài trong hồ sơ giảng viên. Để việc đánh giá đội ngũ giảng viên TCT tỉnh trong vùng thực sự hiệu quả, mỗi trường cần xây

dụng những quy định chi tiết, phù hợp về mục tiêu, tiêu chí, phương thức, quy trình đánh giá.

4.2.4.3. Đổi mới cơ chế quản lý đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung.

Căn cứ nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT và các văn bản pháp lý liên quan, các TCT tỉnh ở DHMT cần đổi mới cơ chế quản lý phù hợp với đội ngũ giảng viên như sau: quản lý bằng quy chế bao gồm các quy chế về tổ chức đào tạo, kiểm tra, thi, công nhận tốt nghiệp, NCKH, nghiên cứu thực tế, luân chuyển thực tế cơ sở...; quản lý bằng biện pháp hành chính như quản lý ra vào trường bằng thẻ từ, vân tay và camera giám sát để quản lý; quản lý bằng kế hoạch, gồm việc dựa trên nhiệm vụ được phân công, mỗi giảng viên phải xây dựng kế hoạch giảng dạy cho từng năm học, học kỳ và tháng; quản lý theo định mức lao động bao gồm việc thiết lập, thực hiện, kiểm tra và đánh giá các chỉ tiêu giảng dạy, NCKH và nghiên cứu thực tế của giảng viên; quản lý bằng lợi ích kinh tế, cụ thể qua lương, thưởng, phụ cấp, và đầu tư NCKH; quản lý theo tiêu chuẩn thi đua với các danh hiệu thi đua hàng năm như lao động tiên tiến, chiến sĩ thi đua.

Để xây dựng và lựa chọn tổ chức thực hiện tốt các hình thức quản lý giảng viên như trên, các TCT tỉnh ở DHMT cần tổ chức thực hiện những nội dung cơ bản sau: *một là*, các khoa phối hợp với các phòng, khoa liên quan dưới sự chỉ đạo của ban giám hiệu, thường xuyên cập nhật và điều chỉnh các văn bản pháp quy như quy chế, quy định, kế hoạch, tiêu chuẩn giảng viên...; *hai là*, hiệu trưởng ban hành các văn bản pháp quy nội bộ và giao nhiệm vụ cho các phòng, khoa tổ chức, giám sát thực hiện; *ba là*, giảng viên và cán bộ, nhân viên nhà trường có nghĩa vụ tuân thủ thực hiện các biện pháp quản lý này, tạo sự đồng thuận trong việc nâng cao chất lượng công tác của nhà trường.

4.2.4.4. Đổi mới cơ chế sử dụng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung

Đây là biện pháp quan trọng để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Việc sử dụng đội ngũ giảng viên liên quan đến việc bố trí, sắp xếp, đề bạt, bổ nhiệm, điều động và luân chuyển theo quyền hạn của đảng ủy và ban giám hiệu. Các lãnh đạo khoa, phòng cần căn cứ vào kế hoạch xây dựng đội ngũ giảng viên, chức năng, nhiệm vụ và đặc điểm của từng khoa, phòng, cũng như yêu cầu đào tạo để bố trí hợp lý. Cần thực hiện theo tư tưởng Hồ Chí Minh là phải tùy việc mà xếp người chứ không vì người mà xếp việc. Giảng viên có chuyên môn sâu cần được phân công đúng ngành, và cần kết hợp giảng viên trẻ với giảng viên có kinh nghiệm để duy trì sự phát triển liên tục. Bố trí và bổ nhiệm cần tuân thủ đúng thời điểm, tiêu chuẩn, quan điểm của Đảng, nghị quyết cấp trên và quy định. Ưu tiên đề bạt giảng viên có năng lực, tiềm năng phát triển vào các vị trí lãnh đạo, quản lý, đồng thời chăm lo đào tạo giảng viên trẻ và điều chuyển, tinh giản những giảng viên không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Lãnh đạo các TCT tỉnh ở DHMT cần mạnh dạn xây dựng và báo cáo tỉnh ủy phê duyệt đề án tăng cường luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý, giảng viên của TCT tỉnh trong vùng hoặc đưa giảng viên nghiên cứu thực tế có kỳ hạn ở cơ sở, theo quy định của Học viện CTQG Hồ Chí Minh về nhiệm vụ của giảng viên TCT tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, để thường xuyên bồi dưỡng, rèn luyện và nâng cao hiệu quả bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh trong vùng.

4.2.5. Xây dựng môi trường văn hóa, thường xuyên quan tâm, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần; giải quyết kịp thời các chế độ, chính sách tạo động lực khuyến khích đội ngũ giảng viên phấn đấu vươn lên

Đây là giải pháp rất quan trọng và cũng là điều kiện thiết thực trong nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Để tạo động lực cho đội

ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT cần phải có những tác động làm thay đổi điều kiện sống, điều kiện làm việc của họ. Vì vậy, những biện pháp của lãnh đạo các TCT tỉnh ở DHMT về xây dựng môi trường làm việc văn hóa, về giải quyết kịp thời chế độ, chính sách thể hiện sự chăm lo đời sống vật chất, tinh thần và tạo động lực khuyến khích đội ngũ giảng viên phấn đấu vươn lên, có ý nghĩa thiết thực trong nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

4.2.5.1. Xây môi trường làm việc văn hóa, thường xuyên quan tâm, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần

Môi trường làm việc văn hóa là yếu tố tác động trực tiếp đến tinh thần, thái độ, ý thức, chất lượng và hiệu quả lao động của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Một môi trường làm việc văn hóa là môi trường làm việc thân thiện, đồng thuận, dân chủ, hợp tác, hòa hợp, khoa học, công bằng sẽ có tác động tích cực đến trạng thái tâm lý và kích thích nâng động cơ làm việc cho đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Do vậy, cấp ủy, chính quyền các tỉnh ở DHMT, đảng ủy, ban giám hiệu TCT tỉnh ở DHMT cần bám sát thực trạng ở mỗi trường để xây dựng môi trường làm việc văn hóa.

Thứ nhất, đảng ủy, ban giám hiệu các TCT tỉnh ở DHMT cần xây dựng môi trường làm việc, cách quản lý đội ngũ giảng viên TCT tỉnh trong vùng hiệu quả nhất để đội ngũ giảng viên phát huy tốt năng lực, sở trường của họ. Hiện nay, có nhiều cách quản lý đội ngũ giảng viên mỗi nhà trường khác nhau, mỗi cách quản lý đều có những ưu thế và hạn chế nhất định. Tùy vào đặc thù của mỗi TCT tỉnh trong vùng mà lãnh đạo nhà trường chọn cách quản lý phù hợp. Tuy nhiên, quản lý như thế nào để nâng cao hiệu suất và hiệu quả công việc của đội ngũ giảng viên là điều quan trọng nhất. Cần phối hợp đồng bộ các biện pháp quản lý nhằm phát huy những ưu điểm và hạn chế những nhược điểm trong quản lý đội ngũ giảng viên, vì giảng viên là đối tượng đặc thù với những công việc đặc thù.

Thứ hai, đảng ủy, ban giám hiệu các TCT tỉnh trong vùng vận dụng phát huy phương pháp quản lý theo hiệu quả công việc làm phương pháp quản lý trọng tâm, phối hợp nhuần nhuyễn với các phương pháp khác. Cụ thể, trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ và vị trí được lãnh đạo phân công theo đề án vị trí việc làm, đội ngũ giảng viên phải có kế hoạch thực hiện theo đúng tiến độ với chất lượng và hiệu quả cao nhất, không nên quản lý giảng viên theo giờ hành chính (trừ những ngày được phân công trực và họp), mà cần lấy hiệu quả công việc làm thước đo đánh giá các hoạt động thi đua, khen thưởng và các lợi ích kinh tế khác.

Thứ ba, lãnh đạo các TCT tỉnh ở DHMT cần xây dựng mối quan hệ thân thiện, chân thành, công bằng giữa người lãnh đạo, quản lý đối với đội ngũ giảng viên TCT tỉnh trong vùng. Trong môi trường trí thức, việc quản lý đội ngũ giảng viên TCT tỉnh trong vùng đòi hỏi người lãnh đạo phải có tầm nhìn xa, trông rộng, có phong cách làm việc dân chủ, là người công tâm, có tâm, tâm huyết với công việc, có đầu óc tổ chức, thể hiện sự công bằng để có thể xây dựng nhà trường vững mạnh. Đặc biệt là trong tổ chức, phân công, bố trí công việc hợp lý, hợp tình, phù hợp với trình độ chuyên môn và năng lực công tác của mỗi giảng viên, đó chính là “nghệ thuật dùng người”. Lãnh đạo các TCT phải tập trung, nỗ lực xây dựng một tập thể đoàn kết, mà ở đó mọi người coi tập thể đơn vị như gia đình thứ hai của mình, mọi người biết chia sẻ, thông cảm, yêu thương, giúp đỡ lẫn nhau không chỉ trong công tác mà còn trong cuộc sống. Đặc biệt, trong tập thể nhà trường, mọi người được thể hiện lòng say mê, nhiệt huyết, mong muốn sáng tạo và được sáng tạo, được cống hiến cho tập thể, cho sự phát triển của nhà trường, của địa phương, của đất nước.

Thứ tư, lãnh đạo, quản lý các cấp ở các tỉnh DHMT và lãnh đạo các TCT tỉnh ở DHMT cần nhận thức được rằng, môi trường làm việc tốt là một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến sự phát triển của đội ngũ giảng viên nhà trường cũng như quyết định đến chất lượng giảng dạy, hiệu quả hoạt động của nhà trường. Trụ sở làm việc khang trang, thiết bị cơ sở vật chất đầy

đủ, đồng bộ và hiện đại như về phòng làm việc, bàn, ghế, điện thoại, máy vi tính, máy chiếu, bảng, mạng Internet... và các văn phòng phẩm khác phục vụ cho công tác nghiên cứu, giảng dạy và các hoạt động sư phạm của đội ngũ giảng viên sẽ giúp đội ngũ giảng viên hoàn thành có chất lượng và hiệu quả các nhiệm vụ được giao trong môi trường tổ bộ môn, khoa và nhà trường.

4.2.5.2. Giải quyết kịp thời các chế độ, chính sách của Đảng, Nhà nước đối với đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung

Chế độ, chính sách và cách giải quyết kịp thời các chế độ chính sách thể hiện sự quan tâm của Đảng, Nhà nước, các tỉnh ủy, chính quyền ở DHMT và lãnh đạo các TCT tỉnh ở DHMT đối với đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, có ảnh hưởng rất sâu sắc đến chất lượng, hiệu quả làm việc của đội ngũ giảng viên và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT.

Đảng, Nhà nước cần dành sự quan tâm nhiều hơn nữa đến lợi ích vật chất và tinh thần cho đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, xây dựng chế độ đãi ngộ đặc thù cho nhóm đối tượng này thể hiện qua tiền lương, phụ cấp nghề, phụ cấp thâm niên nhà giáo... Chế độ, chính sách tiền lương phù hợp sẽ động viên, khuyến khích đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT ra sức cống hiến trí tuệ, tài năng và sức lực của mình đối với sự nghiệp giáo dục LLCT, gắn bó lâu dài với nghề. Có chính sách phụ cấp và chế độ ưu đãi đặc biệt cho giảng viên có trình độ cao, tạo điều kiện cho các tài năng nâng cao thu nhập bằng trí tuệ và năng lực của mình như trả thù lao xứng đáng cho những giờ giảng, bài giảng có chất lượng cao, không cào bằng; tạo điều kiện để giảng viên chủ trì hoặc tham gia các đề tài khoa học các cấp; tham gia giảng dạy thêm ở các trường đại học, cao đẳng, trung cấp trên địa bàn, thậm chí là các lớp bồi dưỡng ở các ban, ngành tỉnh, thành phố, huyện, thị xã khi được mời; thực hiện tốt việc nâng lương thường xuyên, nâng lương trước thời hạn; hằng năm tổ chức thi, xét nâng ngạch cho giảng viên đủ điều kiện tăng hạng viên chức, tránh tình trạng bị ùn ứ nhiều năm.

Xây dựng chế độ khen thưởng, xử phạt công minh, hợp lý, đúng quy định của pháp luật, tạo động lực thúc đẩy giảng viên cố gắng phấn đấu vươn lên. Đặc biệt, có chính sách hợp lý động viên về vật chất và tinh thần đối với những giảng viên có trình độ, có kinh nghiệm tham gia hướng dẫn, giúp đỡ, ĐT, BD giảng viên trẻ trong các hoạt động giảng dạy, NCKH, tổng kết thực tiễn và các hoạt động khác.

Các TCT tỉnh trong vùng nên có cơ chế khuyến khích trong chính sách ĐT, BD, khi cử giảng viên đi ĐT, BD phải xem đúng và đủ tiêu chuẩn, học đúng ngành và có chính sách hỗ trợ tích cực về tài chính cho giảng viên đi học nhằm tạo động lực để đội ngũ giảng viên TCT tỉnh trong vùng yên tâm đi học khi chính sách hỗ trợ tài chính của cơ quan, địa phương giúp đội ngũ giảng viên đủ mức sinh hoạt và đủ các điều kiện khác để học tập.

Các TCT tỉnh trong vùng cần có chính sách phát triển chuyên môn cho đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở các đối tượng như giảng viên mới vào nghề, giảng viên trẻ, giảng viên đã có thâm niên công tác qua các hình thức ĐT, BD, hội thảo, sinh hoạt khoa học, hội nghị sơ kết, hội nghị tổng kết các lĩnh vực thuộc chuyên môn, chuyên ngành giảng dạy, nghiên cứu của giảng viên. Chính sách này nhằm giúp đội ngũ giảng viên TCT tỉnh trong vùng được cập nhật những thông tin, kiến thức thực tiễn phù hợp với vị trí, nhiệm vụ được giao, góp phần phát triển các năng lực quản lý và các kỹ năng khác trên cơ sở tạo các cơ hội bình đẳng cho đội ngũ giảng viên TCT tỉnh trong vùng.

Các TCT tỉnh ở DHMT cần có chế độ, chính sách khuyến khích, đầu tư kinh phí nhiều hơn cho công tác NCKH, tổng kết thực tiễn nhằm đẩy mạnh và nâng cao chất lượng công tác này. Những chính sách khuyến khích, đầu tư kinh phí của các TCT tỉnh trong vùng sẽ giúp các đội ngũ giảng viên ra sức tập công hiến trí tuệ cho công tác NCKH, tổng kết thực tiễn và có những phát minh mới hay phát hiện, tìm tòi các kiến thức mới đem lại uy tín, thương hiệu cho TCT tỉnh trong vùng.

Các TCT tỉnh ở DHMT cần xử lý hài hòa lợi ích giữa cán bộ, viên chức nhà trường và giảng viên; chú trọng vai trò của giảng viên trong nhiệm vụ chính trị. Định lượng công việc của giảng viên qua các hoạt động chuyên môn để làm cơ sở cho chế độ đãi ngộ phù hợp. Đảm bảo sự công bằng, minh bạch trong thực hiện chế độ này. Đồng thời, thực hiện khen thưởng kịp thời giảng viên có thành tích, sáng kiến hoặc kết quả học tập, bồi dưỡng xuất sắc ví dụ như giảng viên đạt danh hiệu báo cáo viên giỏi, xuất sắc cấp tỉnh, giảng viên đạt danh hiệu giảng viên dạy giỏi cấp trường, cấp học viện. Việc khen thưởng có thể dưới dạng tài chính hoặc cơ hội phát triển nghề nghiệp.

Các TCT tỉnh ở DHMT cần phối hợp với các cấp, ngành trong tỉnh ở địa phương tăng cường công tra thanh tra, kiểm tra để chấn chỉnh và xử lý kịp thời những biểu hiện vi phạm về đạo đức nhà giáo, kỷ luật phát ngôn, góp phần làm trong sạch môi trường giáo dục, đồng thời tuyên dương những tấm gương nhà giáo tiêu biểu có lương tâm, trách nhiệm, dành trọn tâm huyết và trí tuệ cho sự nghiệp ĐT, BD cán bộ của các TCT tỉnh ở DHMT.

Giải pháp này có ảnh hưởng trực tiếp đến đến tâm tư, tình cảm, suy nghĩ và hành động của đội ngũ giảng viên. Nó góp phần quan trọng tạo ra động lực thôi thúc người giảng viên ra sức cống hiến trí tuệ, tài năng và sức lực của mình, an tâm công tác và phấn đấu đối với sự nghiệp giáo dục LLCT. Bởi yêu cầu của Đảng, Nhà nước, của xã hội đối với đội ngũ giảng viên TCT tỉnh rất cao và đối tượng học viên là cán bộ lãnh đạo, quản lý nên áp lực công việc và cuộc sống của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh rất lớn trong khi chế độ, chính sách, sự đãi ngộ còn nhiều bất cập. Hơn nữa, hiện nay kinh phí đầu tư cho hoạt động của các TCT tỉnh ở DHMT còn hạn hẹp nhất là đầu tư cho công tác ĐT, BD đội ngũ giảng viên TCT tỉnh.

Điều kiện để thực hiện giải pháp này là các TCT tỉnh ở DHMT cần mạnh dạn có những đề xuất, kiến nghị đối với Đảng, Nhà nước, cấp ủy đảng,

chính quyền địa phương về những cơ chế, chính sách chưa phù hợp; cần vận dụng cơ chế, chính sách một cách linh hoạt phù hợp với đặc thù của địa phương; tranh thủ sự ủng hộ, giúp đỡ của các cơ quan, tổ chức có liên quan và thậm chí thực hiện xã hội hóa công tác giáo dục LLCT phù hợp với đặc thù đơn vị; lãnh đạo các TCT tỉnh trong vùng phải là trung tâm đoàn kết nhằm phát huy dân chủ, sáng kiến trong tập thể đơn vị, tạo môi trường làm việc khoa học, dân chủ, công bằng tạo động lực mạnh mẽ thúc đẩy đội ngũ giảng viên TCT ở DHMT phát triển và tự phát triển.

4.2.6. Phát huy tính tích cực, tự giác của đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung trong tự học tập, rèn luyện, nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của sự nghiệp giáo dục lý luận chính trị hiện nay

Đây là giải pháp đặc biệt quan trọng, trực tiếp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện nay. Bởi lẽ, phẩm chất năng lực của đội ngũ giảng viên được tạo bởi nhiều yếu tố, trong đó việc ĐT, BD giữ vai trò quan trọng; việc tự học tập, bồi dưỡng, rèn luyện giữ vai trò trực tiếp quyết định chất lượng đội ngũ giảng viên.

Trong những năm qua, việc tự học tập, bồi dưỡng, rèn luyện của giảng viên các TCT tỉnh ở DHMT đã có sự chuyển biến tích cực, góp phần thiết thực, chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh trong vùng ngày càng được nâng cao, từng bước đáp ứng nhiệm vụ giảng dạy và NCKH, tổng kết thực tiễn của các trường. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, một bộ phận không nhỏ giảng viên các TCT tỉnh ở DHMT vẫn còn bộc lộ nhiều thiếu sót, khuyết điểm như tư tưởng trung bình chủ nghĩa, thiếu ý chí phấn đấu vươn lên, ngại học tập tập trung, thiếu tích cực, chủ động trong tự học tập, bồi dưỡng, rèn luyện, tự tu dưỡng trau dồi kinh nghiệm giảng dạy và NCKH. Một số giảng viên cho rằng, bản thân đã qua đào tạo cơ bản ở các đại học, Học viện Báo chí và Tuyên truyền, Học viện CTQG Hồ Chí Minh... nên có biểu hiện thỏa mãn, dừng lại. Vì vậy, phát huy tính tích cực chủ động sáng tạo của giảng viên trong tự học tập, rèn luyện, nâng cao

phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của các TCT tỉnh ở DHMT là vấn đề có ý nghĩa rất cấp thiết hiện nay.

Để phát huy tính tích cực chủ động sáng tạo của giảng viên trong tự học tập, rèn luyện, nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc cần thực hiện tốt những nội dung, biện pháp sau:

Thứ nhất, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT cần nhận thức đúng vai trò, tầm quan trọng của tự học tập, rèn luyện, nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp tác phong làm việc đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của các TCT tỉnh trong vùng

Để phát huy tính tích cực, chủ động của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trong tự bồi dưỡng, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc trước hết đòi hỏi mỗi giảng viên phải nhận thức đúng đắn, đầy đủ về vai trò, tầm quan trọng của việc tự học tập, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong công tác của cá nhân trong quá trình công tác, phấn đấu, tiến bộ, trưởng thành. Bởi lẽ, không phải tất cả giảng viên TCT tỉnh ở DHMT đều có nhận thức đúng đắn về vai trò, tầm quan trọng của việc tự học tập, tự tu dưỡng, rèn luyện đối với bản thân mình, không ít người mắc bệnh lười học tập, nghiên cứu, ngại rèn luyện, sợ khó khăn, gian khổ. Một bộ phận giảng viên tỏ ra thỏa mãn với bằng cấp, trình độ đào tạo, thâm niên công tác, kinh nghiệm cuộc sống của mình mà sinh ra chủ quan, cho rằng không cần phải tự học thêm, phải tự tu dưỡng, rèn luyện vẫn hoàn thành tốt nhiệm vụ. Một khi người giảng viên TCT tỉnh ở DHMT nhận thức không đúng, không đầy đủ về vai trò, tầm quan trọng của hoạt động tự học tập, tự tu dưỡng, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc của bản thân mình thì không thể phát huy được vai trò, ý thức, trách nhiệm trong tự học tập, tu dưỡng rèn luyện.

Cùng với việc nhận thức đúng vai trò, tầm quan trọng của việc tự học tập, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc, đội

ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT cần nhận thức sâu sắc hơn về vị trí, vai trò của người giảng viên TCT tỉnh ở DHMT. Với vị trí, vai trò của người giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, đòi hỏi mỗi giảng viên phải thực sự mẫu mực về phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc, dám vượt qua những cám dỗ của cuộc sống đời thường, những tác động từ các tiêu cực và tệ nạn xã hội, xứng đáng với vị thế, uy tín của người giảng viên TCT tỉnh ở DHMT để cán bộ, đồng nghiệp, học viên, người lao động ở các TCT tỉnh ở DHMT học tập, làm theo.

Thứ hai, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT cần nghiêm túc đánh giá đúng ưu điểm, hạn chế về phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc so với yêu cầu chức trách, nhiệm vụ.

Để có cơ sở xây dựng được kế hoạch tự học tập, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc, đòi hỏi mỗi giảng viên TCT tỉnh ở DHMT phải nghiêm túc tự đánh giá phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc của mình cả những ưu điểm, hạn chế, khuyết điểm, nguyên nhân của những hạn chế, khuyết điểm; thấy rõ những nét phẩm chất cần tập trung, nỗ lực tu dưỡng, rèn luyện nhiều hơn, những kiến thức lý luận còn thiếu hụt cần được bổ sung, cập nhật; những kiến thức, kinh nghiệm thực tiễn trong các lĩnh vực của đời sống xã hội cần được tích lũy; những kỹ năng sư phạm cần được nâng cao; những phương pháp, tác phong làm việc cần được rèn luyện cho phù hợp với chức trách, nhiệm vụ, điều kiện tác nghiệp.

Có đánh giá một cách nghiêm túc, khách quan về phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc của mình đội ngũ giảng viên TCT tỉnh trong vùng mới xác định đúng đắn động cơ, thái độ, trách nhiệm trong tự học tập, rèn luyện. Nếu một khi mỗi giảng viên không đánh giá đúng phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong công tác của mình, có tư tưởng tự cao, tự đại, tự bằng lòng với cấp bậc, chức vụ công tác, với trình độ học vấn, bằng cấp, chức danh giảng viên, chức danh khoa học, chỉ thấy ưu điểm, thành tích, không thấy những hạn chế, khuyết điểm, bất cập thì không thể xây dựng được

kế hoạch tự học tập, rèn luyện, không có động lực để tự học tập, rèn luyện, không thể phát huy tích tích cực, chủ động, sáng tạo trong tự học tập, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc.

Thứ ba, đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT chủ động xây dựng kế hoạch và thực hiện tốt kế hoạch tự học tập, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc của cá nhân.

Đây là vấn đề quyết định đến chất lượng, hiệu quả của tự học tập, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện nay. Tự học tập, tự bồi dưỡng nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc là hoạt động tự giác, có mục đích của mỗi giảng viên vì vậy phải có kế hoạch cụ thể, tỉ mỉ, có tính khả thi. Tự học tập, tự bồi dưỡng mà không có kế hoạch sẽ không bao giờ mang lại kết quả thiết thực. Vì thế, mỗi giảng viên cần phải chủ động xây dựng kế hoạch tự học tập, tự bồi dưỡng, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ giáo dục LLCT. Dựa trên kết quả tự đánh giá về phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc của cá nhân, đặc biệt là những hạn chế, khuyết điểm; căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ; đối chiếu với yêu cầu nhiệm vụ giáo dục LLCT để xây dựng kế hoạch tự học tập, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc.

Kế hoạch tự học tập, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc của mỗi giảng viên cần xác định rõ mục tiêu, yêu cầu, chỉ tiêu, nội dung, hình thức, biện pháp tự bồi dưỡng, rèn luyện, thời gian thực hiện. Mục tiêu đề ra phải sát thực, có cơ sở khoa học, chỉ tiêu không quá cao nhưng cũng không quá thấp. Nội dung tự học tập, rèn luyện phải toàn diện cả về phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, phẩm chất nghề nghiệp; năng lực lãnh đạo, quản lý, năng lực giảng dạy, phương pháp, tác phong làm việc. Cần xác định rõ các hình thức, biện pháp tự học tập, rèn luyện nâng cao phẩm chất,

năng lực, phương pháp, tác phong làm việc phù hợp với cương vị, chức trách, với điều kiện, đặc điểm của nhà trường. Việc xác định thời gian tự học tập, rèn luyện phải phù hợp, không nóng vội, chủ quan. Đặc biệt, phải tránh việc xây dựng kế hoạch một cách chung chung, đối phó, mang tính hình thức. Trong quá trình thực hiện, mỗi giảng viên cần chủ động bổ sung, hoàn thiện kế hoạch đáp ứng sự phát triển của tình hình nhiệm vụ, đảm bảo tính khả thi của kế hoạch.

Trên cơ sở kế hoạch tự bồi dưỡng, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc đã được xây dựng, mỗi giảng viên phải có ý chí, quyết tâm cao, chủ động khắc phục những khó khăn trong công tác, công việc gia đình và bản thân để thực hiện tốt kế hoạch đã xác định. Khắc phục tình trạng vin lý do công việc nhà trường quá bận, hoàn cảnh gia đình gặp nhiều khó khăn, điều kiện, cơ sở vật chất thiếu thốn, không có thời gian... mà không thực hiện kế hoạch. Trong quá trình thực hiện kế hoạch tự tu dưỡng, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc từng giảng viên cần tự đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch của cá nhân, đặc biệt là đánh giá rõ những hạn chế, bất cập và nguyên nhân, từ đó xác định quyết tâm thực hiện tốt kế hoạch.

Thứ tư, đảng ủy, ban giám hiệu các TCT tỉnh ở DHMT cần quan tâm, tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên trong quá trình tự học tập, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc

Để phát huy tính tích cực, chủ động của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trong tự học tập, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc, đảng ủy, ban giám hiệu TCT tỉnh ở DHMT cần quan tâm tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên trong quá trình tự học tập, tự bồi dưỡng, rèn luyện.

Trước hết, cần quan tâm đến việc đảm bảo cơ sở vật chất, trang thiết bị, các sách, báo, tạp chí, các tư liệu, tài liệu phục vụ cho việc tự học tập, nghiên cứu của đội ngũ giảng viên. Phòng Tổ chức, hành chính, thông tin tư liệu các TCT tỉnh ở DHMT cần nghiên cứu, nắm chắc nhu cầu các trang thiết bị, phương tiện, tài liệu cần thiết cho việc tự học tập, tự nghiên cứu của đội ngũ

giảng viên để có kế hoạch cung cấp, đảm bảo từ nguồn thư viện của nhà trường và nguồn trên cấp, không để xảy ra tình trạng đội ngũ giảng viên không đủ trang thiết bị, tài liệu để tự học tập, tự nghiên cứu nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc.

Đồng thời, đảng ủy, ban giám hiệu, lãnh đạo các khoa, phòng các TCT tỉnh ở DHMT cần tạo điều kiện về thời gian để đội ngũ giảng viên có thể tranh thủ tự học tập, tự nghiên cứu, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc. Thực tế cho thấy, cường độ giảng dạy của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT là rất lớn, ngoài ra họ còn tham gia vào tất cả các hoạt động, trên các lĩnh vực, các nhiệm vụ của các TCT tỉnh ở DHMT, hầu hết thời gian trong ngày bị cuốn vào công việc, thậm chí trong cả ngày nghỉ, giờ nghỉ nên đã tạo ra áp lực rất lớn đối với đội ngũ giảng viên trong tự học tập, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc. Vì vậy, đảng ủy, ban giám hiệu, lãnh đạo các khoa, phòng các TCT tỉnh ở DHMT cần có chủ trương, biện pháp tạo điều kiện để đội ngũ giảng viên có thời gian để thực hiện kế hoạch tự học tập, tự nghiên cứu, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc.

Đồng thời, đảng ủy, ban giám hiệu, lãnh đạo các khoa, phòng các TCT tỉnh ở DHMT cần thường xuyên có các biện pháp kiểm tra việc thực hiện kế hoạch tự học tập, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc của đội ngũ giảng viên để kịp thời uốn nắn những sai sót, giải quyết kịp thời những vấn đề nảy sinh. Cùng với đó, đảng ủy, ban giám hiệu, lãnh đạo các khoa, phòng các TCT tỉnh ở DHMT cần có chủ trương, biện pháp động viên, khuyến khích đội ngũ giảng viên trong quá trình tự học tập, tự bồi dưỡng, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong công tác, lấy kết quả tự học tập, tự rèn luyện để đánh giá, nhận xét cán bộ, đánh giá kết quả hoàn thành nhiệm vụ, bình xét khen thưởng cán bộ, đánh giá chất lượng đảng viên hàng năm.

Tiểu kết chương 4

Hiện nay, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT chịu ảnh hưởng trực tiếp từ quá trình toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế, cách mạng công nghiệp lần thứ tư, kinh tế thị trường, cũng như tình hình kinh tế - xã hội của đất nước và các tỉnh trong khu vực. Do đó, tỉnh ủy, đảng ủy và ban giám hiệu các TCT tỉnh ở DHMT cần nhận thức rõ các yếu tố tác động để đề ra các chủ trương, biện pháp phù hợp nhằm phát huy mặt tích cực và hạn chế mặt tiêu cực, đồng thời xác định rõ phương hướng, mục tiêu, yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện nay để thực hiện hiệu quả.

Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện nay phải giải quyết đồng bộ nhiều vấn đề liên quan đến chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của các TCT tỉnh ở DHMT và nhiều tổ chức, chính quyền, ban ngành địa phương các tỉnh ở DHMT. Vì vậy, để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT cần phải tiến hành đồng bộ các giải pháp, trong đó tập trung vào nâng cao nhận thức, trách nhiệm và tăng cường sự lãnh đạo, quản lý của các đảng bộ, chính quyền tỉnh ở DHMT, Học viện CTQG Hồ Chí Minh, đảng ủy, ban giám hiệu các TCT tỉnh đối với nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh; xác định đúng cơ cấu; cụ thể hóa và thực hiện đúng tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện nay; đổi mới, tạo bước đột phá về công tác tạo nguồn, tuyển chọn đội ngũ giảng viên; đổi mới cơ chế và tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, quản lý, sử dụng đội ngũ giảng viên; Xây dựng môi trường làm việc văn hóa, thường xuyên quan tâm, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần, giải quyết kịp thời các chế độ, chính sách tạo động lực khuyến khích đội ngũ giảng viên; phát huy tính cực, chủ động trong tự học tập rèn luyện của đội ngũ giảng viên.

Các giải pháp trên có vai trò khác nhau nhưng đều nhằm nâng cao chất lượng giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, do đó cần thực hiện đầy đủ, nghiêm túc, không xem nhẹ giải pháp nào, đồng thời áp dụng phù hợp với từng trường để đạt hiệu quả thiết thực.

KẾT LUẬN

1. Các TCT tỉnh ở DHMT là đơn vị sự nghiệp trực thuộc tỉnh ủy ở DHMT, có chức năng, nhiệm vụ hàng đầu là ĐT, BD LLCT cho các đối tượng học viên theo quy định Đảng, của pháp luật. Đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT là lực lượng trực tiếp giảng dạy và NCKH, tổng kết thực tiễn trong các TCT tỉnh ở DHMT, do đó chất lượng ĐT, BD cán bộ và NCKH của các TCT tỉnh ở DHMT phụ thuộc trực tiếp vào chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh trong vùng. Chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở DHMT là tổng hợp những đặc tính về số lượng, cơ cấu, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực, tác phong làm việc của đội ngũ giảng viên, phản ánh mức độ đáp ứng mục tiêu xây dựng đội ngũ giảng viên và yêu cầu nhiệm vụ giảng dạy và NCKH trong các trường chính trị tỉnh ở DHMT trong mỗi thời kỳ cụ thể.

2. Trong những năm qua, chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT biến đổi theo hướng tích cực, đã đạt được những thành tựu đáng kể, rất đáng trân trọng và khích lệ, góp phần trực tiếp khẳng định chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hiện nay. Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm đã đạt được, chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT bộc lộ những hạn chế như: số lượng, cơ cấu đội ngũ giảng viên còn những yếu tố chưa hợp lý; năng lực giảng dạy, NCKH, tổng kết thực tiễn của một bộ phận giảng viên trong đội ngũ giảng viên TCT DHMT còn hạn chế so với yêu cầu, chức trách, nhiệm vụ ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giáo dục LLCT của các TCT tỉnh ở DHMT. Nguyên nhân của những hạn chế, khuyết điểm có cả khách quan và chủ quan, nhưng chủ yếu thuộc trách nhiệm của chủ thể và lực lượng tham gia.

3. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT chịu sự tác động trực tiếp tình hình toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế, cuộc cách mạng

công nghiệp lần thứ tư, kinh tế thị trường, từ thực trạng kinh tế - xã hội của đất nước, của các tỉnh ở DHMT, từ yêu cầu phát triển của các TCT cấp tỉnh theo cả chiều hướng thuận lợi và khó khăn. Vì vậy, để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT để thực hiện tốt các giải pháp sau: nâng cao nhận thức, trách nhiệm và tăng cường sự lãnh đạo, quản lý của các đảng bộ, chính quyền tỉnh ở DHMT, Học viện CTQG Hồ Chí Minh, đảng ủy, ban giám hiệu các TCT tỉnh đối với nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh; xác định đúng cơ cấu; cụ thể hóa và thực hiện đúng tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện nay; tập trung đổi mới, tạo bước đột phá về công tác tạo nguồn, tuyển chọn đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT; đổi mới và tăng cường công tác ĐT, BD, đánh giá, quản lý, sử dụng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT; xây dựng môi trường văn hóa, thường xuyên quan tâm, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần; giải quyết kịp thời các chế độ, chính sách tạo động lực khuyến khích đội ngũ giảng viên phấn đấu vươn lên; phát huy tính tích cực, tự giác của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT trong tự học tập, rèn luyện, nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong làm việc đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của sự nghiệp giáo dục LLCT hiện nay.

4. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT hiện nay phải giải quyết đồng bộ nhiều vấn đề liên quan đến chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của các TCT tỉnh ở DHMT và nhiều tổ chức, chính quyền, ban ngành địa phương các tỉnh ở DHMT. Vì vậy, để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT cần phải tiến hành đồng bộ các giải pháp. Mỗi giải pháp có vị trí, vai trò không ngang bằng nhau nhưng cùng thực hiện mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT, vì vậy cần thực hiện đầy đủ, nghiêm túc các giải pháp, không tuyệt đối hóa, xem nhẹ giải pháp nào, đồng thời vận dụng vào điều kiện cụ thể của mỗi trung tâm để mang lại hiệu quả thiết thực.

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

1. Trần Thị Thu Lan (2023), “Đổi mới giáo dục lý luận chính trị ở các trường chính trị: Thực trạng và giải pháp”, Tạp chí *Lý luận chính trị và Truyền thông*, số 1, tr. 60-63.
2. Trần Thị Thu Lan (2023) “Vận dụng quan điểm của Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước và hội nhập quốc tế hiện nay”, Tạp chí *Giáo dục lý luận*, số 7, tr. 49-54.
3. Trần Thị Thu Lan (2024), “Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại một số trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung hiện nay”, Tạp chí *Lý luận chính trị và Truyền thông*, số 1, tr. 153-156.
4. Trần Thị Thu Lan (2024), “Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung hiện nay”, Tạp chí *Giáo dục lý luận*, số 3, tr. 71-76.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. 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.
2. Ban Bí thư (2008), *Thông báo số 181-TB/TW ngày 03-9-2008 về đổi mới và nâng cao chất lượng hoạt động của trường chính trị cấp tỉnh và trung tâm bồi dưỡng chính trị cấp huyện*, Hà Nội.
3. Ban Bí thư (2008), *Quyết định 184-QĐ/TW, ngày 03-9-2008 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*, Hà Nội.
4. Ban Bí thư (2013), *Kết luận số 57-KL/TW, ngày 08-3-2013 về tiếp tục đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp*, Hà Nội.
5. Ban Bí thư (2015), *Kết luận số 117-KL/TW ngày 20-11-2015 về công tác đào tạo, bồi dưỡng tại các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*, Hà Nội.
6. Ban Bí thư (2018), *Quy định số 09-QĐ/TW ngày 13-11-2018 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*, Hà Nội.
7. Ban Bí thư (2021), *Quy định số 11-QĐ/TW, ngày 19-05-2021 về trường chính trị chuẩn*, Hà Nội.
8. Ban Tổ chức Trung ương (2024), *Quyết định số 2759-QĐ/BTCTW ngày 29-3-2024 về danh mục vị trí việc làm của học viện, trường chính trị và trung tâm chính trị*, Hà Nội.
9. Nguyễn Văn Biết (2014), “Vượt qua thách thức, trở ngại đối với giảng viên trường chính trị”, Tạp chí *Xây dựng Đảng*, (8).
10. Võ Thanh Bình (2019), *Xây dựng đội ngũ giảng viên trường chính trị đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ mới, Công tác trường chính trị thực tiễn và kinh nghiệm tập 2*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.

11. Bộ Chính trị (2013), *Quy định số 164-QĐ/TW ngày 01-02-2013 về chế độ bồi dưỡng, cập nhật kiến thức đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp*, Hà Nội.
12. Bộ Chính trị (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 04-11-2013 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*, Hà Nội.
13. Bộ Chính trị (2014), *Quyết định số 224-QĐ/TW ngày 06-01-2014 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*, Hà Nội.
14. Bộ Chính trị (2014), *Nghị quyết số 32 -NQ/TW ngày 26-5-2014 về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lý*, Hà Nội.
15. Bộ Chính trị (2014), *Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 09-10-2014 về công tác lý luận và định hướng nghiên cứu đến năm 2030*, Hà Nội.
16. Bộ Chính trị (2014), *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19-5-2018 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.
17. 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.
18. Bộ Chính trị (2022), *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 3-11-2022 về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải Trung Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*, Hà Nội.
19. Bộ Chính trị (2022), *Hội nghị toàn quốc quán triệt, triển khai thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 16-11-2022, về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*, Hà Nội.
20. Bộ Giáo dục và Đào tạo - Bộ Nội vụ - Bộ Tài chính (2013), *Thông tư liên*

tịch số 07/2013/TTLT-BGDĐT-BNV-BTC ngày 08-3-2013 hướng dẫn thực hiện chế độ trả lương dạy thêm giờ đối với nhà giáo trong các cơ sở giáo dục công lập, Hà Nội.

21. Bộ Nội vụ - Bộ Giáo dục và Đào tạo (2011), *Thông tư liên tịch số 06/2011/TTLT-BNV-BGDĐT ngày 06-6-2011 “quy định tiêu chuẩn, nhiệm vụ, chế độ làm việc, chính sách đối với giảng viên tại cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Trường Chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương”, Hà Nội.*
22. Nguyễn Văn Căn (2007), *Quá trình cải cách giáo dục ở Cộng hòa nhân dân Trung Hoa thời kỳ 1978-2003*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
23. Nguyễn Thị Châu (2015), “*Nâng cao năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên các trường chính trị*”, Tạp chí Lý luận chính trị, (11).
24. Chính phủ (2016), *Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25-01-2016 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2025*, Hà Nội.
25. Chính phủ (2019), *Quyết định số 587/QĐ-TTg, ngày 17-5-2019 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt đề án nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương giai đoạn 2019-2030*, Hà Nội.
26. Đỗ Minh Cương (2014), “*Đổi mới đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị*”, Tạp chí Xây dựng Đảng, (5).
27. Bùi Hải Dương (2017), *Xây dựng đội ngũ giảng viên lý luận chính trị của các trường chính trị tỉnh, thành phố vùng Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay*, Luận án tiến sĩ Chính trị học, Hà Nội.
28. Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Bình Định (2015), *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Bình Định, nhiệm kỳ 2010 - 2015*, Bình Định.

29. Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Bình Định (2020), *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Bình Định, nhiệm kỳ 2020 - 2025*, Bình Định.
30. Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Bình Thuận (2015), *Báo cáo chính trị Ban Chấp hành Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Bình Thuận nhiệm kỳ 2015 - 2020*, Bình Thuận.
31. Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Bình Thuận (2020), *Báo cáo chính trị Ban Chấp hành Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Bình Thuận nhiệm kỳ 2020 - 2025*, Bình Thuận.
32. Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Khánh Hòa (2015), *Báo cáo của Ban Chấp hành Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Khánh Hòa nhiệm kỳ 2015 - 2020*, Khánh Hòa.
33. Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Khánh Hòa (2020), *Báo cáo của Ban Chấp hành Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Khánh Hòa nhiệm kỳ 2020 - 2025*, Khánh Hòa.
34. Đảng bộ Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh (2015), *Báo cáo chính trị Ban Chấp hành Đảng bộ Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh, nhiệm kỳ 2015 - 2020*, Thừa Thiên Huế.
35. Đảng bộ Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh (2020), *Báo cáo chính trị Ban Chấp hành Đảng bộ Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh, nhiệm kỳ 2020 - 2025*, Thừa Thiên Huế.
36. Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Ninh Thuận (2015), *Báo cáo của Ban Chấp hành Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Ninh Thuận nhiệm kỳ 2015 - 2020*, Ninh Thuận.
37. Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Ninh Thuận (2020), *Báo cáo của Ban Chấp hành Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Ninh Thuận nhiệm kỳ 2020 - 2025*, Ninh Thuận.

38. Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Phú Yên (2015), *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Phú Yên nhiệm kỳ 2015 - 2020*, Phú Yên.
39. Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Phú Yên (2020), *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Phú Yên nhiệm kỳ 2020 - 2025*, Phú Yên.
40. Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Quảng Nam (2015), *Báo cáo chính trị Ban Chấp hành Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Quảng Nam nhiệm kỳ 2015 - 2020*, Quảng Nam.
41. Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Quảng Nam (2020), *Báo cáo chính trị Ban Chấp hành Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Quảng Nam nhiệm kỳ 2020 - 2025*, Quảng Nam.
42. Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Quảng Ngãi (2015), *Báo cáo chính trị Ban Chấp hành Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Quảng Ngãi nhiệm kỳ 2015 - 2020*, Quảng Ngãi.
43. Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Quảng Ngãi (2020), *Báo cáo chính trị Ban Chấp hành Đảng bộ Trường Chính trị tỉnh Quảng Ngãi nhiệm kỳ 2020 - 2025*, Quảng Ngãi.
44. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb CTQG, Hà Nội.
45. Đảng Cộng sản Việt Nam (2002), *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa IX*, Nxb CTQG, Hà Nội.
46. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb CTQG, Hà Nội.
47. Đảng Cộng sản Việt Nam (2007), *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa X*, Nxb CTQG, Hà Nội.
48. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb CTQG, Hà Nội.

49. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb CTQG, Hà Nội.
50. 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.
51. 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.
52. Nguyễn Văn Đệ (2010), *Phát triển ĐNGV các trường đại học ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học*. Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Đại học Giáo dục - Đại học quốc gia Hà Nội.
53. Nguyễn Mạnh Hải (2015), *Phát triển đội ngũ giảng viên trường chính trị các tỉnh miền núi phía bắc đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục lý luận chính trị*. Luận án tiến sĩ Khoa học giáo dục, Hà Nội.
54. Lê Thị Hồng Hạnh (2021), *Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên ở các trường đại học thuộc Bộ Công Thương hiện nay*. Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị, Hà Nội.
55. Nguyễn Văn Hoà (2007), *Phát huy tính tích cực xã hội của đội ngũ giảng viên trong các trường sĩ quan Quân đội nhân dân Việt Nam hiện nay*. Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị Quân sự.
56. Ưông Thiện Hoàng (2020), *Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên ở các trung tâm giáo dục quốc phòng và an ninh hiện nay*. Luận án tiến sĩ Khoa học chính trị, Hà Nội.
57. Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia (2008), *Kế hoạch số 32-KH/HVCT-HCQG ngày 28-11-2008 về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo cán bộ ở các trường chính trị*, Hà Nội.
58. Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia (2023), *Kỷ yếu Hội thảo khoa học cấp bộ về Giải pháp hoàn thiện các tiêu chí trường Chính trị chuẩn theo Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19-5-2021 của Ban Bí thư*, Hà Nội.

59. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2016), *Báo cáo số 115-BC/HVCTQG ngày 23-7-2015, Sơ kết thực hiện Quyết định số 184-QĐ/TW ngày 03-9-2008 của Ban Bí thư Trung ương Đảng (khóa X) về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*, Hà Nội.
60. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2018), *Báo cáo số 31-BC/HVCTQG ngày 13-01-2018, Tổng kết công tác trường chính trị, trường bộ, ngành năm 2017, phương hướng, nhiệm vụ năm 2018*, Hà Nội.
61. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2019), *Báo cáo số 21-BC/HVCTQG ngày 12-01-2019, Tổng kết công tác trường chính trị, trường bộ, ngành năm 2018, phương hướng, nhiệm vụ năm 2019*, Hà Nội.
62. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2020), *Báo cáo số 07-BC/HVCTQG ngày 07-01-2020, Tổng kết công tác trường chính trị, trường bộ, ngành năm 2019, phương hướng, nhiệm vụ năm 2020*, Hà Nội.
63. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2021), *Báo cáo số 12-BC/HVCTQG ngày 12-01-2021, Tổng kết công tác trường chính trị, trường bộ, ngành năm 2020, phương hướng, nhiệm vụ năm 2021*, Hà Nội.
64. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2022), *Báo cáo số 730-BC/HVCTQG ngày 28-01-2022, Tổng kết công tác trường chính trị, trường bộ, ngành năm 2021, phương hướng, nhiệm vụ năm 2022*, Hà Nội.
65. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2023), *Báo cáo số 1747-BC/HVCTQG ngày 15-02-2023, Tổng kết công tác trường chính trị, trường bộ, ngành năm 2022, phương hướng, nhiệm vụ năm 2023*, Hà Nội.
66. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2024), *Báo cáo số 2964-BC/HVCTQG ngày 01-3-2024, Tổng kết công tác trường chính trị, trường bộ, ngành năm 2023, phương hướng, nhiệm vụ năm 2024*, Hà Nội.
67. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2016), *Kế hoạch số 19-*

KH/HVCTQG ngày 17-2-2016 về việc Thực hiện Kết luận số 117-KL/TW ngày 20-11-2015 của Ban Bí thư về công tác đào tạo, bồi dưỡng tại các TCT tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Hà Nội.

68. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2016), *Kết luận số 497-KL/HVCTQG* ngày 26-9-2019 về xây dựng trường chính trị chuẩn đáp ứng yêu cầu đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và nghiên cứu khoa học giai đoạn hiện nay, Hà Nội.
69. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2016), *Quyết định số 1855-QĐ/HVCTQG* ngày 21-04-2016 về việc ban hành bộ quy chế quản lý đào tạo của các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Hà Nội.
70. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2017), *Báo cáo Tổng kết thực hiện Quyết định số 184-QĐ/TW* ngày 03-9-2008 của Ban Bí thư Trung ương Đảng (khóa X) về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Hà Nội.
71. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2021), *Quyết định số 6468-QĐ/HVCTQG* ngày 21-12-2021 về việc ban hành bộ quy chế quản lý đào tạo của các TCT tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Hà Nội.
72. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2024), *Quyết định số 23592-QĐ/HVCTQG* ngày 26-3-2024 về sửa đổi, bổ sung Điều 4, Điều 5 Quy chế giảng viên của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Hà Nội.
73. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2024), *Hướng dẫn số 61-HD/HVCTQG* ngày 17-5-2024 về hướng dẫn Quy trình công nhận trường chính trị chuẩn và cụ thể hóa một số nội dung của Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19-5-2021 của Ban Bí thư về trường chính trị chuẩn, Hà Nội.
74. Đào Duy Huân (2020), “10 phẩm chất căn bản của người thầy trong thời đại 4.0”, Tạp chí điện tử *Giáo dục Việt Nam*, (01).

75. Nguyễn Thị Thu Hương (2012), “Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học - Thực trạng và giải pháp”, Tạp chí *Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội*, (28).
76. Hye Sook Kim (2009), “Hướng tới việc đào tạo chất lượng cao cho giảng viên Hàn Quốc trước khi ra đứng lớp”, Tạp chí *Giáo dục và Phát triển giáo viên châu Á - Thái Bình Dương*, (01).
77. J.H.Stronge (2013), *Những phẩm chất của người giáo viên hiệu quả*, Nxb Giáo dục Việt Nam, Thừa Thiên Huế.
78. 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 CTQG Hồ Chí Minh, Hà Nội.
79. Kudang SiSỏmpông (2012), “Nâng cao chất lượng công tác giáo dục chính trị, tư tưởng cho cán bộ nghiên cứu, giảng dạy các trường chính trị tỉnh ở Lào”, Tạp chí *Lý luận chính trị*, (7).
80. Cẩm Thị Lai (2021), *Chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn của trường chính trị cấp tỉnh – thực trạng và giải pháp*, Nxb LLCT, sự thật, Hà Nội.
81. Vũ Đức Lễ (2017), *Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học công lập ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Quản lý công, Học viện Hành chính quốc gia, Hà Nội.
82. Nguyễn Mỹ Linh (2017), “Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trẻ hiện nay”, Tạp chí *Cộng sản*, (8).
83. Nguyễn Văn Lượng (2015), *Phát triển đội ngũ giảng viên Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh trong bối cảnh hội nhập quốc tế*. Luận án tiến sĩ Khoa học Giáo dục, Hà Nội.
84. Nguyễn Văn Lược (2013), *Động cơ giảng dạy của giảng viên đại học*. Luận án tiến sĩ Tâm lý học, Trường đại học khoa học xã hội và nhân văn, Hà Nội.

85. Lương Công Lý (2023), “*Xây dựng đội ngũ giảng viên, nâng cao chất lượng giảng dạy lý luận chính trị trong bối cảnh chuyển đổi số*”, website <http://w.w.w.lyluanchinhtri.vn>.
86. Hoàng Văn Mạnh (2014), “*Chất lượng đội ngũ giảng viên: Từ góc nhìn năng lực nghiên cứu khoa học*”, Tạp chí *Kinh tế và dự báo*, (6).
87. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 5, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
88. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 6, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
89. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 8, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội..
90. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 10, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội..
91. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 11, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội..
92. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 12, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội..
93. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 15, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
94. Nguyễn Thị Thanh Nhàn (2021), “*Xây dựng trường chính trị chuẩn, tạo bước đột phá trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cơ sở*” Tạp chí *LLCT*, (12), Hà Nội.
95. Dương Quốc Quân (2017), *Tự chủ đại học: Thuận lợi và thách thức*, Học viện Tài chính, Hà Nội.
96. Quốc hội (2018), *Luật Giáo dục đại học (số 34/2018/QH 13 ngày 19-11-2018)*, Hà Nội.
97. Quốc hội (2019), *Luật Giáo dục (sửa đổi, bổ sung) (số 43/2019/QH 14 ngày 14-6-2019)*, Hà Nội.
98. Quốc hội (2023), *Nghị quyết số: 81/2023/QH15 ngày 09-01-2023 về Quy hoạch tổng thể quốc gia thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050*, Hà Nội.
99. Saikham MounManivong (2014), *Vấn đề giáo dục lý luận Mác - Lênin cho học viên hệ cao cấp ở các trường chính trị và hành chính nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay*. Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện CTQG Hồ Chí Minh, Hà Nội.

100. Nguyễn Huy Thám (2014), “Một số kinh nghiệm trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của trường đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong”, Tạp chí *Lý luận chính trị*, (11).
101. Nguyễn Văn Thắng (chủ biên) (2014), *Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng mô hình chuẩn trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*, Đề tài khoa học cấp cơ sở, Hà Nội.
102. Nguyễn Văn Thắng (2021), *Xây dựng đội ngũ giảng viên nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng của các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, tổng kết thực tiễn của các trường chính trị cấp tỉnh - thực trạng và giải pháp*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
103. Nguyễn Thị Thơm (2016), *Nâng cao chất lượng cán bộ giảng viên các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn thành phố Hà Nội*, Trường Đại học Công nghệ Giao thông vận tải, Hà Nội.
104. 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”, website <http://w.w.w.lyluanchinhtri.vn>.
105. Todd Whitaker, Beth Whitaker, Teaching Matters (2008), *Motivating & Inspiring Teachers: The Educational Leader's Guide for Building Staff Morale* (Giảng viên biết tạo động lực và gây cảm hứng: Hướng dẫn nhà lãnh đạo giáo dục xây dựng tinh thần nhân viên), Nxb Giáo dục, Hà Nội.
106. Trường Chính trị tỉnh Bình Định (2019), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2018 và triển khai phương hướng, nhiệm vụ năm 2019*, Bình Định
107. Trường Chính trị tỉnh Bình Định (2024), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2023 và triển khai phương hướng, nhiệm vụ năm 2024*, Bình Định.
108. Trường Chính trị tỉnh Bình Định (2023), *Báo cáo số 72-BC/TCT, 7-2023 của Trường Chính trị tỉnh Bình Định về Sơ kết 02 năm triển khai thực hiện Quy định số 11-QĐ/TW của Ban Bí thư về trường chính trị chuẩn*,

Bình Định.

109. Trường Chính trị tỉnh Bình Thuận (2019), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2018 và triển khai phương hướng, nhiệm vụ năm 2019*, Bình Thuận.
110. Trường Chính trị tỉnh Bình Thuận (2024), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2023 và triển khai phương hướng, nhiệm vụ năm 2024*, Bình Thuận.
111. Trường Chính trị tỉnh Bình Thuận (2023), *Báo cáo số 81 -BC/TCT, 6-2023 của Trường Chính trị tỉnh Bình Thuận về Sơ kết 02 năm triển khai thực hiện Quy định số 11- QĐ/TW của Ban Bí thư về trường chính trị chuẩn*, Bình Thuận.
112. Trường Chính trị tỉnh Khánh Hòa (2019), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2018 và triển khai phương hướng, nhiệm vụ năm 2019*, Khánh Hòa.
113. Trường Chính trị tỉnh Khánh Hòa (2024), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2023 và triển khai phương hướng, nhiệm vụ năm 2024*, Khánh Hòa.
114. Trường Chính trị tỉnh Khánh Hòa (2023), *Báo cáo số 110-BC/TCT, 7-2023 của Trường Chính trị tỉnh Khánh Hòa về Sơ kết 02 năm triển khai thực hiện Quy định số 11-QĐ/TW của Ban Bí thư về trường chính trị chuẩn*, Khánh Hòa.
115. Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh (2023), *Báo cáo tự đánh giá Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh tỉnh Thừa Thiên Huế đạt chuẩn mức 1*, Thừa Thiên Huế.
116. Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh (2019), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2018 và triển khai phương hướng, nhiệm vụ năm 2019*, Thừa Thiên Huế.
117. Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh (2023), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2023 và triển khai phương hướng, nhiệm vụ năm 2024*, Thừa Thiên Huế.
118. Trường Chính trị tỉnh Ninh Thuận (2019), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2018 và triển khai phương hướng, nhiệm vụ năm 2019*, Ninh Thuận.
119. Trường Chính trị tỉnh Ninh Thuận (2023), *Báo cáo tổng kết công tác năm*

- 2023 và triển khai phương hướng, nhiệm vụ năm 2024, Ninh Thuận*
120. Trường Chính trị tỉnh Ninh Thuận (2023), *Báo cáo số 65-BC/TCT, 7-2023 của Trường Chính trị tỉnh Ninh Thuận về Sơ kết 02 năm triển khai thực hiện Quy định số 11-QĐ/TW của Ban Bí thư về trường chính trị chuẩn, Ninh Thuận*
121. Trường Chính trị tỉnh Phú Yên (2019), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2018 và triển khai phương hướng, nhiệm vụ năm 2019, Phú Yên.*
122. Trường Chính trị tỉnh Phú Yên (2024), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2023 và triển khai phương hướng, nhiệm vụ năm 2024, Phú Yên.*
123. Trường Chính trị tỉnh Phú Yên (2023), *Báo cáo số 140-BC/TCT, 6-2023 của Trường Chính trị tỉnh Phú Yên về Sơ kết 02 năm triển khai thực hiện Quy định số 11 QĐ/TW của Ban Bí thư về trường chính trị chuẩn, Phú Yên*
124. Trường Chính trị tỉnh Quảng Nam (2019), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2018 và triển khai phương hướng, nhiệm vụ năm 2019, Quảng Nam.*
125. Trường Chính trị tỉnh Quảng Nam (2024), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2023 và triển khai phương hướng, nhiệm vụ năm 2024, Quảng Nam.*
126. Trường Chính trị tỉnh Quảng Nam (2023), *Báo cáo số 142-BC/TCT, 6-2023 của Trường Chính trị tỉnh Quảng Nam về Sơ kết 02 năm triển khai thực hiện Quy định số 11-QĐ/TW của Ban Bí thư về trường chính trị chuẩn, Quảng Nam.*
127. Trường Chính trị tỉnh Quảng Ngãi (2019), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2018 và triển khai phương hướng, nhiệm vụ năm 2019, Quảng Ngãi.*
128. Trường Chính trị tỉnh Quảng Ngãi (2024), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2023 và triển khai phương hướng, nhiệm vụ năm 2024, Quảng Ngãi.*
129. Trường Chính trị tỉnh Quảng Ngãi (2023), *Báo cáo số 208-BC/TCT, 7/2023 của Trường Chính trị tỉnh Quảng Ngãi về Sơ kết 02 năm triển khai thực hiện Quy định số 11 - QĐ/TW của Ban Bí thư về trường*

chính trị chuẩn, Quảng Ngãi.

130. Tổng cục Thống kê Việt Nam (2023), *Số liệu thống kê dân số và lao động*, website: www.gso.gov.vn
131. Nguyễn Danh Tuấn (2013), “Giảng viên - “chìa khóa” mở cánh cửa chất lượng đào tạo đại học, cao đẳng”, Tạp chí *Kinh tế và dự báo*, (11).
132. Nguyễn Minh Tuấn (2018), “Đảng Cộng sản Trung Quốc đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ”, Tạp chí *Lý luận chính trị*, (6).
133. Trần Mai Ước (2013), “Đảm bảo tính hệ thống khi quy định chức năng, nhiệm vụ tổ chức bộ máy của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương”, Tạp chí *Dạy học ngày nay*, (9).
134. Thái Doãn Việt (2023), “Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đáp ứng tiêu chí trường chính trị chuẩn”, website <http://w.w.w.lyluanchinhtri.vn>.
135. Nguyễn Như Ý (chủ biên) (1998), *Đại từ điển Tiếng Việt, Trung tâm Ngôn ngữ và văn hóa Việt Nam*, Nxb Văn hóa - Thông tin, Hà Nội.

Tiếng Anh

136. Bain, K. (2004), *What the best college teachers do*, Cambridge, Mass: Harvard University Pres.
137. Charlotte P. Lee (2015) “*Training the Party: Party adaptation and elitetraining in reform-era China*”, (tạm dịch): “Đào tạo Đảng: Sự chỉnh đốn Đảng và đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ đứng đầu ở Trung Quốc thời kỳ cải cách”, Nxb Đại học Cambridge.
138. Jam M.Cooper (2011), *Classroom teaching skills*, Jam M.Cooper, General Editor professor Emeritur, University of Virginia.

Tiếng Trung

139. Chu Gia Mịch (2020), “Điểm chuẩn “ba”, nâng cao “Ba điểm mạnh” để xây dựng nền tảng giảng dạy vững chắc “dùng học thuật dạy chính trị”. *Trường Đảng thành phố Thượng Hải của Đảng Cộng sản*,

Trung Quốc.

140. Hầu Kiến Quốc (2010), “Nghiên cứu về tăng cường xây dựng đội ngũ giảng viên các trường đại học ở Hà Bắc”, Tạp chí *Đại học Khoa học kỹ thuật Hà Bắc*, Trung Quốc, (7).
141. Lưu Nghĩa Chân (2022), (Phó Hiệu trưởng Trường Đảng Thành ủy Lê Thủy, tỉnh Chiết Giang, Trung Quốc), “*Bốn phẩm chất giáo viên trường đảng cơ sở cần có*”. Website: www.theory.gmw.cn.
142. Thái Trung Hồng (2019), *Nghiên cứu phát triển chuyên môn của giáo viên các môn lý luận tư tưởng, chính trị ở các trường cao đẳng, đại học*, Nxb Nhân dân, Trung Quốc.
143. Vương Hồng Tài (2012), *Bàn về văn hóa Trung Quốc và mô hình trường Đại học của Trung Quốc*, Viện Nghiên cứu giáo dục học, Đại học Hạ Môn.

PHỤ LỤC
Phụ lục 1
SỐ LƯỢNG GIÁNG VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH
Ở DUYÊN HẢI MIỀN TRUNG

TT	Trường chính trị	Năm 2018			Năm 2023		
		Tổng số CB, GV	GV	Tỉ lệ % GV	Tổng số CB, GV	GV	Tỉ lệ % GV
1	Bình Định	38	20	52,63	42	24	68,50
2	Bình Thuận	39	21	53,85	43	25	53,50
3	Khánh Hòa	43	26	60,47	47	30	71,43
4	Ninh Thuận	34	18	52,94	38	21	75,00
5	Phú Yên	32	10	31,25	36	12	36,30
6	Quảng Nam	35	26	74,29	38	30	85,70
7	Quảng Ngãi	37	15	40,54	43	19	51,30
8	Thừa Thiên Huế	41	23	56,09	45	27	75,00
Tổng cộng		299	159	53,18	332	188	56,62

- **Nguồn:** Các TCT tỉnh ở DHMT; Vụ các TCT - Học viện CTQG Hồ Chí Minh

- **Thời điểm:** tháng 12/2023

Phụ lục 2

**CƠ CẤU NHÓM NGÀNH, KHOA CỦA GIẢNG VIÊN
TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH Ở DUYÊN HẢI MIỀN TRUNG**

TT	Trường chính trị	Năm 2018			Năm 2023		
		Khoa LLCS (người,%)	Khoa NN & PL (người,%)	Khoa XĐĐ (người,%)	Khoa LLCS(n người,%)	Khoa NN & PL (người,%)	Khoa XĐĐ (người,%)
1	Bình Định	4 (20)	6 (30)	5 (25)	6 (25)	8 (33,33)	7 (29,17)
2	Bình Thuận	5 (23,81)	4 (19,05)	8 (30,10)	7 (28)	5 (20)	9 (36)
3	Khánh Hòa	4 (15,38)	8 (30,77)	6 (23,08)	6 (20)	9 (30)	7 (23,33)
4	Ninh Thuận	4 (22,22)	4 (22,22)	3 (16,67)	5 (23,81)	6 (28,57)	4 (19,05)
5	Phú Yên	3 (30)	3 (30)	4 (40)	3 (25)	3 (25)	6 (50)
6	Quảng Nam	3 (11,54)	4 (15,38)	5 (19,23)	5 (16,67)	5 (16,67)	6 (20)
7	Quảng Ngãi	3 (20)	4 (26,67)	5 (33,33)	4 (21,05)	5 (26,32)	6 (31,58)
8	Thừa Thiên Huế	5 (21,74)	4 (17,39)	4 (17,39)	7 (25,92)	5 (18,52)	5 (18,52)
Tổng cộng		31 (19,50)	37 (23,27)	40 (25,16)	43 (22,87)	46 (24,47)	50 (26,60)

-**Nguồn:** Các TCT tỉnh ở DHMT; Vụ các TCT - Học viện CTQG Hồ Chí Minh

- **Thời điểm:** tháng 12/2023

Phụ lục 3**CƠ CẤU ĐỘ TUỔI ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ
TỈNH Ở DUYÊN HẢI MIỀN TRUNG**

Trường chính trị	Năm 2018 Độ tuổi (người, %)				Năm 2023 Độ tuổi (người, %)			
	Dưới 30	Từ 30 – dưới 40	Từ 40 – dưới 50	Từ 50 đến 60	Dưới 30	Từ 30 – dưới 40	Từ 40 – dưới 50	Từ 50 đến 60
Bình Định	2 (10)	3 (15)	11 (55)	4 (20)	0 (0)	12 (50)	9 (37,5)	3 (12,5)
Bình Thuận	2 (9,52)	2 (9,52)	14 (66,67)	3 (14,29)	2 (8)	13 (52)	8 (32)	2 (8)
Khánh Hòa	3 (11,54)	3 (11,54)	15 (57,69)	5 (19,23)	2 (6,67)	17 (56,67)	9 (30)	2 (6,67)
Ninh Thuận	1 (5,56)	2 (11,11)	11 (61,11)	4 (22,22)	2 (9,52)	12 (57,14)	5 (23,81)	2 (9,52)
Phú Yên	1 (10)	2 (20)	5 (50)	2 (20)	1 (8,33)	5 (41,67)	5 (41,67)	1 (8,33)
Quảng Nam	2 (7,69)	4 (15,38)	14 (53,85)	6 (23,08)	2 (6,67)	19 (63,33)	7 (23,33)	2 (6,67)
Quảng Ngãi	1 (6,67)	2 (13,33)	9 (60)	3 (20)	2 (10,53)	10 (52,63)	6 (31,58)	3 (12,5)
Thừa Thiên Huế	3 (13,04)	3 (13,04)	12 (52,17)	5 (21,74)	2 (7,41)	17 (62,96)	6 (22,22)	2 (7,41)
Tổng cộng	15 (9,43)	21 (13,21)	91 (57,23)	32 (20,13)	13 (6,91)	105 (55,85)	55 (29,26)	15 (7,98)

-**Nguồn:** Các TCT tỉnh ở DHMT; Vụ các TCT – Học viện CTQG Hồ Chí Minh

- **Thời điểm:** tháng 12/2023

Phụ lục 4
CƠ CẤU GIỚI TÍNH ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ
TỈNH Ở DUYÊN HẢI MIỀN TRUNG

T T	Trường chính trị	Năm 2018 <i>giới tính (người, %)</i>				Năm 2023 <i>giới tính (người, %)</i>			
		Nam	%	Nữ	%	Nam	%	Nữ	%
1	Bình Định	11	55	9	45	15	62,5	9	37,5
2	Bình Thuận	10	47,62	11	52,38	12	48	13	52,0
3	Khánh Hòa	10	38,46	16	61,54	10	33,33	20	66,67
4	Ninh Thuận	8	44,44	10	55,56	7	33,33	14	66,67
5	Phú Yên	6	60	4	40,0	9	75	3	25,0
6	Quảng Nam	15	57,69	11	42,31	18	60	12	40
7	Quảng Ngãi	8	53,33	7	46,67	9	47,37	10	52,63
8	Thừa Thiên Huế	14	60,87	9	39,13	17	62,96	10	37,04
Tổng cộng		82	51,57	77	48,43	97	51,6	91	48,4

-**Nguồn:** Các TCT tỉnh ở DHMT; Vụ các TCT - Học viện CTQG Hồ Chí Minh

- **Thời điểm:** tháng 12/2023

Phụ lục 5**CƠ CẤU THÀNH PHẦN DÂN TỘC CỦA ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN
TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH Ở DUYÊN HẢI MIỀN TRUNG**

TT	Trường chính trị	Năm 2018 <i>Dân tộc (người, %)</i>				Năm 2023 <i>Dân tộc (người, %)</i>			
		Kinh	%	Khác	%	Kinh	%	Khác	%
1	Bình Định	20	100	0	0	24	100	0	0
2	Bình Thuận	19	90,48	2	9,52	23	92	2	8
3	Khánh Hòa	26	100	0	0	30	100	0	0
4	Ninh Thuận	17	94,44	1	5,56	20	95,24	1	4,76
5	Phú Yên	10	100	0	0	12	100	0	0
6	Quảng Nam	23	100	0	0	30	100	0	0
7	Quảng Ngãi	15	100	0	0	19	100	0	0
8	Thừa Thiên Huế	23	100	0	0	27	100	0	0
Tổng cộng		156	98,11	3	1,89	185	98,4	3	1,6

-**Nguồn:** Các TCT tỉnh ở DHMT; Vụ các TCT - Học viện CTQG Hồ Chí Minh

- **Thời điểm:** tháng 12/2023

Phụ lục 6

**TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG
CHÍNH TRỊ TỈNH Ở DUYÊN HẢI MIỀN TRUNG**

TT	Trường chính trị	Năm 2018			Năm 2023		
		Đại học (người%)	Thạc sĩ (người,%)	Tiến sĩ (người%)	Đại học (người%)	Thạc sĩ (người%)	Tiến sĩ (người%)
1	Bình Định	2 (10)	18 (90)	0 (0)	0 (0)	22 (91,67)	2 (8,33)
2	Bình Thuận	3 (14,29)	18 (85,71)	0 (0)	2 (8)	23 (92)	0 (0)
3	Khánh Hòa	3 (11,54)	23 (88,46)	0 (0)	2 (6,67)	28 (93,33)	0 (0)
4	Ninh Thuận	2 (11,11)	15 (83,33)	1 (5,56)	8 (38,1)	12 (57,14)	1 (4,76)
5	Phú Yên	2 (20)	8 (80)	0 (0)	1 (8,33)	11 (91,67)	0 (0)
6	Quảng Nam	2 (7,69)	24 (92,31)	0 (0)	0 (0)	29 (96,67)	1 (3,33)
7	Quảng Ngãi	2 (13,33)	13 (86,67)	0 (0)	0 (0)	18 (94,74)	1 (5,26)
8	Thừa Thiên Huế	3 (13,04)	18 (78,26)	2 (8,70)	1 (3,70)	21 (77,78)	5 (18,52)
Tổng cộng		19 (11,95)	137 (86,16)	3 (1,89)	14 (7,44)	164 (87,24)	10 (5,32)

-**Nguồn:** Các TCT tỉnh ở DHMT; Vụ các TCT - Học viện CTQG Hồ Chí Minh

- **Thời điểm:** tháng 12/2023

Phụ lục 7

**TRÌNH ĐỘ LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ CỦA ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN
TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH Ở DUYÊN HẢI MIỀN TRUNG**

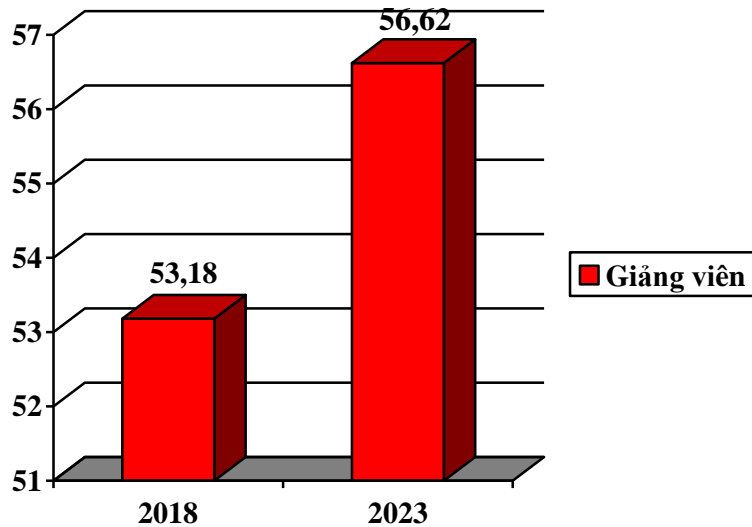
TT	Trường chính trị	Năm 2018			Năm 2023		
		Tương đương sơ cấp (người%)	Trung cấp (người,%)	Cao cấp (người%)	Tương đương sơ cấp (người%)	Trung cấp (người%)	Cao cấp (người%)
1	Bình Định	1 (5)	11 (55)	8 (40)	0 (0)	4 (16,67)	20 (83,33)
2	Bình Thuận	2 (9,52)	10 (47,62)	9 (4,86)	0 (0)	10 (40)	15 (60)
3	Khánh Hòa	2 (7,69)	14 (53,85)	10 (38,46)	2 (6,67)	9 (30)	19 (63,33)
4	Ninh Thuận	2 (11,11)	10 (55,56)	6 (33,33)	1 (4,76)	10 (47,62)	10 (47,62)
5	Phú Yên	1 (10)	8 (80)	1 (10)	0 (0)	4 (33,33)	8 (66,67)
6	Quảng Nam	7 (26,92)	18 (69,23)	1 (3,85)	5 (25)	23 (65)	2 (10)
7	Quảng Ngãi	1 (6,67)	9 (60)	5 (33,33)	0 (0)	0 (0)	19 (100)
8	Thừa Thiên Huế	1 (4,35)	12 (52,17)	10 (43,48)	0 (0)	0 (0)	27 (100)
Tổng cộng		17 (10,69)	92 (57,86)	50 (31,45)	8 (4,26)	60 (31,91)	120 (63,83)

-**Nguồn:** Các TCT tỉnh ở DHMT; Vụ các TCT - Học viện CTQG Hồ Chí Minh

- **Thời điểm:** tháng 12/2023

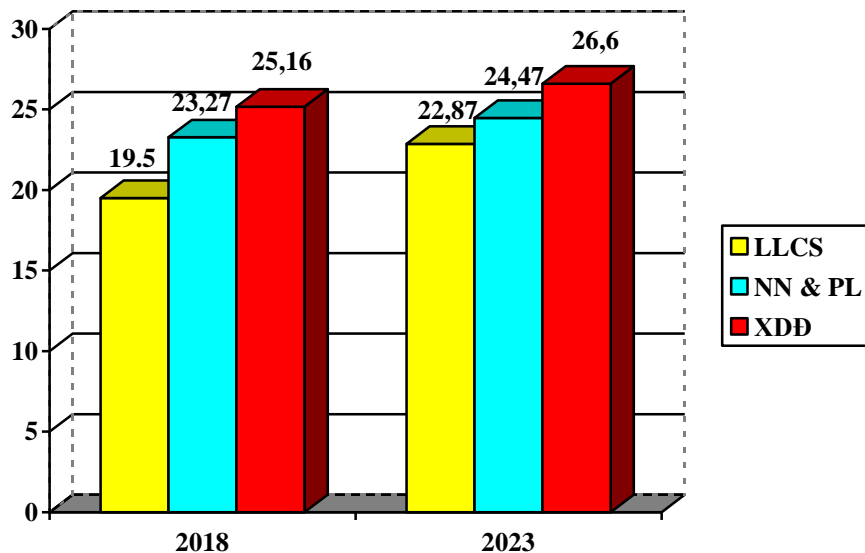
Phụ lục 8
BIỂU ĐỒ KHẢO SÁT VỀ CHẤT LƯỢNG
ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH Ở
DUYÊN HẢI MIỀN TRUNG

8.1. Biểu đồ về số lượng giảng viên TCT tỉnh ở DHMT



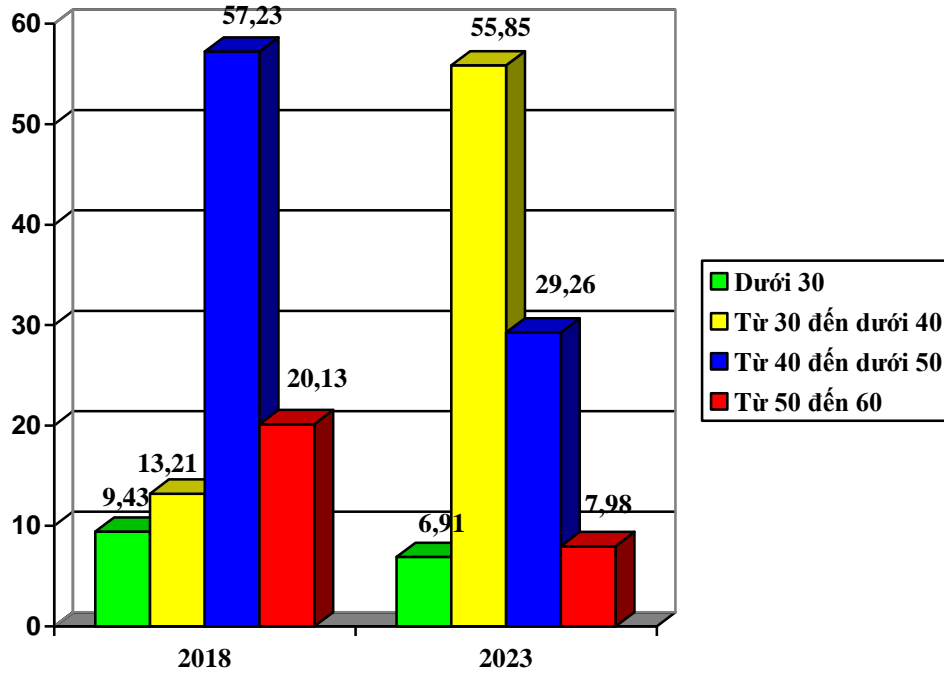
(đơn vị %)

8.2. Biểu đồ về cơ cấu nhóm ngành, khoa của giảng viên TCT tỉnh ở DHMT



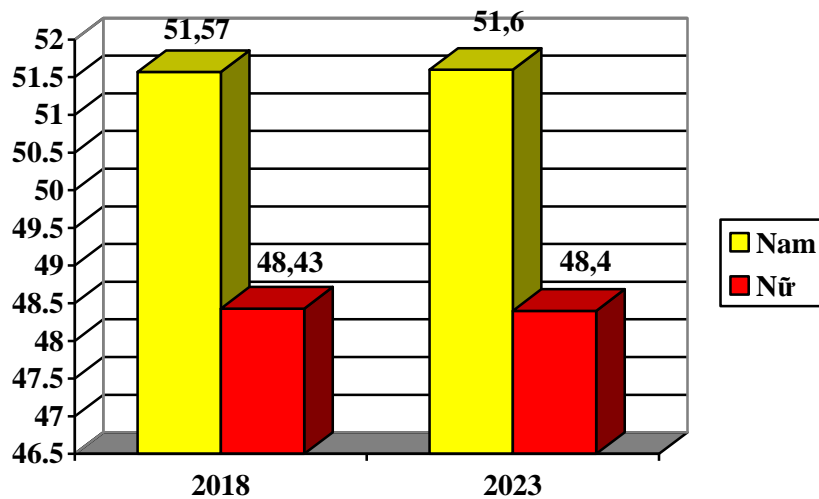
(đơn vị %)

8.3. Biểu đồ về cơ cấu độ tuổi của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT



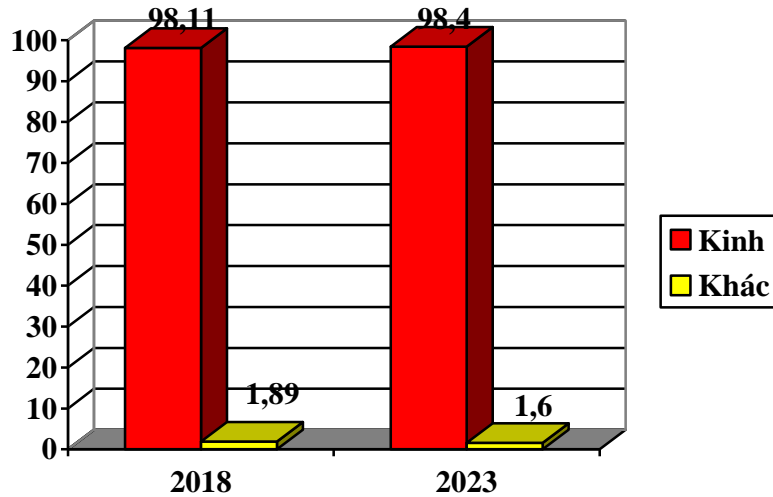
(đơn vị %)

8.4. Biểu đồ về cơ cấu giới tính của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT



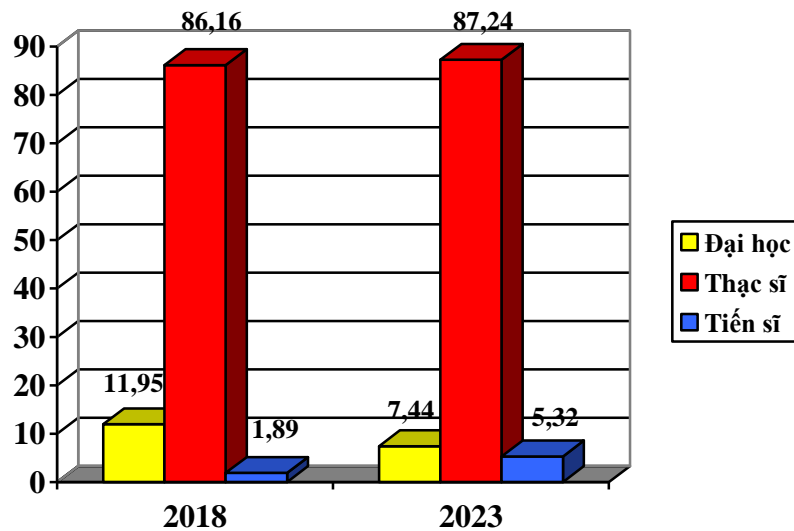
(đơn vị %)

8.5. Biểu đồ về cơ cấu thành phần dân tộc của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT



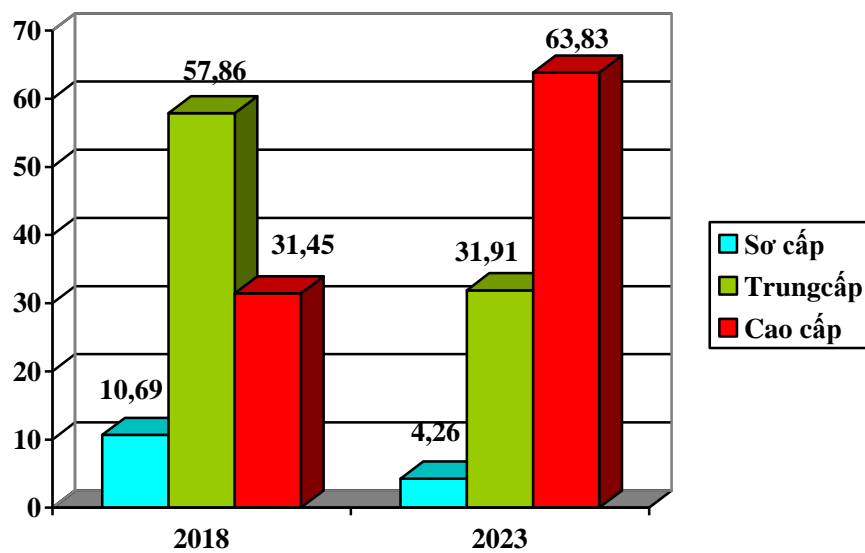
(đơn vị %)

8.6. Biểu đồ về trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT



(đơn vị %)

8.7. Biểu đồ về trình độ LLCT của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT



(đơn vị %)

Phụ lục 9
KẾT QUẢ VỀ ĐÁNH GIÁ XẾP LOẠI VIÊN CHỨC GIẢNG DẠY
CỦA ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH
Ở DUYÊN HẢI MIỀN TRUNG

Trường (Số lượng giảng viên)	2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
	Xuất sắc	Tốt	Xuất sắc	Tốt	Xuất sắc	Tốt	Xuất sắc	Tốt	Xuất sắc	Tốt
Bình Định (24)	4 (16,67)	20 (83,33)	4 (16,67)	20 (83,33)	4 (16,67)	20 (83,33)	4 (16,67)	20 (83,33)	7 (29,2)	17 (70,8)
Bình Thuận (25)	4 (16)	21 (84)	4 (16)	21 (84)	4 (16)	21 (84)	4 (16)	21 (84)	4 (16)	21 (84)
Khánh Hoà (30)	5 (16,67)	25 (83,33)	5 (16,67)	25 (83,33)	5 (16,67)	25 (83,33)	5 (16,67)	25 (83,33)	5 (16,67)	25 (83,33)
Ninh Thuận (21)	3 (14,3)	18 (85,7)	3 (14,3)	18 (85,7)	3 (14,3)	18 (85,7)	3 (14,3)	18 (85,7)	3 (14,3)	18 (85,7)
Phú Yên (12)	2 (16,67)	10 (83,33)	2 (16,67)	10 (83,33)	2 (16,67)	10 (83,33)	2 (16,67)	10 (83,33)	1 (8,33)	11 (91,67)
Quảng Nam (30)	5 (16,67)	25 (83,33)	5 (16,67)	25 (83,33)	5 (16,67)	25 (83,33)	5 (16,67)	25 (83,33)	5 (16,67)	25 (83,33)
Quảng Ngãi (19)	3 (15,8)	16 (84,2)	3 (15,8)	16 (84,2)	3 (15,8)	16 (84,2)	3 (15,8)	16 (84,2)	3 (15,8)	16 (84,2)
Thừa Thiên Huế (27)	4 (14,8)	23 (85,2)	4 (14,8)	23 (85,2)	4 (14,8)	23 (85,2)	5 (18,5)	22 (81,5)	5 (18,5)	22 (81,5)
TB	30	158	30	158	30	158	31	157	33	155

Trường (Số lượng giảng viên)	2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
	<i>Xuất sắc</i>	<i>Tốt</i>	<i>Xuất sắc</i>	<i>Tốt</i>	<i>Xuất sắc</i>	<i>Tốt</i>	<i>Xuất sắc</i>	<i>Tốt</i>	<i>Xuất sắc</i>	<i>Tốt</i>
(SL, %)	(15,96)	(84,04)	(15,96)	(84,04)	(15,96)	(84,04)	(16,49)	(83,51)	(17,55)	(82,45)
Trung bình hàng năm (2018-2023)										
Xếp loại	<i>Xuất sắc</i>					<i>Tốt</i>				
%	16,38					83,62				
Không có giảng viên xếp loại viên chức hoàn thành và không hoàn thành nhiệm vụ										

-Nguồn: Các TCT tỉnh ở DHMT

- Thời điểm: tháng 12/2023

Phụ lục 10
KẾT QUẢ VỀ XÉT DANH HIỆU THI ĐUA KHEN THƯỞNG CỦA ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH
Ở DUYÊN HẢI MIỀN TRUNG

<i>Trường</i> <i>(Số lượng giảng viên)</i>	<i>2018-2019</i>		<i>2019-2020</i>		<i>2020-2021</i>		<i>2021-2022</i>		<i>2022-2023</i>	
	<i>LĐTT</i> <i>(%)</i>	<i>CSTĐ</i> <i>(%)</i>	<i>LĐTT</i> <i>(%)</i>	<i>CSTĐ</i> <i>(%)</i>	<i>LĐTT</i> <i>(%)</i>	<i>CSTĐ</i> <i>(%)</i>	<i>LĐTT</i> <i>(%)</i>	<i>CSTĐ</i> <i>(%)</i>	<i>LĐTT</i> <i>(%)</i>	<i>CSTĐ</i> <i>(%)</i>
<i>Bình Định (24)</i>	20 (83,33)	4 (16,67)	20 (83,33)	4 (16,67)	20 (83,33)	4 (16,67)	20 (83,33)	4 (16,67)	17 (70,8)	7 (29,2)
<i>Bình Thuận (25)</i>	21 (84)	4 (16)	21 (84)	4 (16)	21 (84)	4 (16)	21 (84)	4 (16)	21 (84)	4 (16)
<i>Khánh Hoà (30)</i>	25 (83,33)	5 (16,67)	25 (83,33)	5 (16,67)	25 (83,33)	5 (16,67)	25 (83,33)	5 (16,67)	25 (83,33)	5 (16,67)
<i>Ninh Thuận (21)</i>	18 (85,7)	3 (14,3)	18 (85,7)	3 (14,3)	18 (85,7)	3 (14,3)	18 (85,7)	3 (14,3)	18 (85,7)	3 (14,3)
<i>Phú Yên (12)</i>	10 (83,33)	2 (16,67)	10 (83,33)	2 (16,67)	10 (83,33)	2 (16,67)	10 (83,33)	2 (16,67)	11 (91,67)	1 (8,33)
<i>Quảng Nam (30)</i>	25 (83,33)	5 (16,67)	25 (83,33)	5 (16,67)	25 (83,33)	5 (16,67)	25 (83,33)	5 (16,67)	25 (83,33)	5 (16,67)
<i>Quảng Ngãi (19)</i>	16 (84,2)	3 (15,8)	16 (84,2)	3 (15,8)	16 (84,2)	3 (15,8)	16 (84,2)	3 (15,8)	16 (84,2)	3 (15,8)
<i>Thừa Thiên Huế (27)</i>	23 (85,2)	4 (14,8)	23 (85,2)	4 (14,8)	23 (85,2)	4 (14,8)	22 (81,5)	5 (18,5)	22 (81,5)	5 (18,5)
TB <i>(SL, %)</i>	158 (84,04)	30 (15,96)	158 (84,04)	30 (15,96)	158 (84,04)	30 (15,96)	157 (83,51)	31 (16,49)	155 (82,45)	33 (17,55)
Trung bình hàng năm (2018-2023)										
Danh hiệu	LĐTT					CSTĐ				
%	83,62					16,38				

-**Nguồn:** Các TCT tỉnh ở DHMT

- **Thời điểm:** tháng 12/2023

Phụ lục 11
THỐNG KÊ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC
CỦA ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH
Ở DUYÊN HẢI MIỀN TRUNG

TT	Trường chính trị	Năm 2018			Năm 2023		
		Đề tài cơ sở	Đề tài cấp tỉnh	Hội thảo cấp tỉnh	Đề tài cơ sở	Đề tài cấp tỉnh	Hội thảo cấp tỉnh
1	Bình Định	8	0	1	10	0	1
2	Bình Thuận	8	0	1	10	0	1
3	Khánh Hòa	12	0	1	14	0	2
4	Ninh Thuận	8	0	1	10	0	1
5	Phú Yên	7	0	1	10	0	1
6	Quảng Nam	8	1	1	10	2	2
7	Quảng Ngãi	11	1	1	14	3	2
8	Thừa Thiên Huế	12	2	2	14	3	3
Tổng cộng		74	4	9	92	8	13

-**Nguồn:** Các TCT tỉnh ở DHMT; Vụ các TCT - Học viện CTQG Hồ Chí Minh

- **Thời điểm:** tháng 12/2023

Phụ lục 12

**MÔ TẢ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG
CHÍNH TRỊ TỈNH Ở DUYÊN HẢI MIỀN TRUNG**

TT	Mức độ	ĐTB	Biểu hiện
1.	Tốt	4.21 → 5.0	<p>a. Phẩm chất chính trị: Có niềm tin vững chắc vào chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, vào chế độ XHCN và Đảng Cộng Sản VN; Có lập trường, quan điểm, bản lĩnh chính trị vững vàng và sự nhạy bén chính trị sâu sắc; Chấp hành tốt mọi chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; Luôn đấu tranh chống những luận điểm sai trái, xuyên tạc nền tảng tư tưởng của Đảng, chế độ XHCN, đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của nhà nước ta; Có tinh thần yêu nước nồng nàn, sâu sắc; luôn đặt lợi ích của Đảng, quốc gia – dân tộc, nhân dân lên trên lợi ích của ngành, địa phương, cơ quan và cá nhân; Chấp hành tốt mọi sự phân công nhiệm vụ của cơ quan, yên tâm công tác</p> <p>b. Phẩm chất đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật: Luôn có lối sống trung thực, khiêm tốn, chân thành, trong sáng, là tấm gương tốt cho học viên; Luôn đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp cùng hoàn thành nhiệm vụ; Luôn yêu nghề, có lý tưởng nghề nghiệp; Luôn giữ gìn uy tín đạo đức nhà giáo, mô phạm, mẫu mực, công bằng khách quan trong ứng xử đánh giá học viên; Luôn có ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm; chấp hành luật, điều lệ, quy chế, quy định của ngành; Kiên quyết đấu tranh 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.</p> <p>c. Trình độ, năng lực - Về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị: Am hiểu rất sâu sắc, nắm rất vững kiến thức về chuyên ngành, lý luận chính trị và có kiến thức liên ngành sâu rộng; Luôn có những phát hiện mới, thông tin mới về lý luận và thực tiễn phục vụ hiệu quả cho hoạt động giảng dạy và nghiên cứu; Luôn gắn lý</p>

TT	Mức độ	ĐTB	Biểu hiện
			<p>luận với thực tiễn trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Về trình độ tin học, ngoại ngữ: Thành thạo, dễ dàng sử dụng tin học, ngoại ngữ phục vụ cho hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học. - Về năng lực nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn: Luôn tham gia các hoạt động NCKH trong và ngoài trường; Luôn ứng dụng các kết quả NCKH vào thực tiễn công tác; Luôn viết sách tham khảo, chuyên khảo, giáo trình phục vụ giảng dạy của bản thân và hoạt động học tập nghiên cứu của học viên; Luôn viết và đăng tải bài báo khoa học trên các tạp chí khoa học; - Về năng lực sư phạm: Rất dễ dàng, thành thạo và nhanh chóng thiết kế, xây dựng giáo án bài giảng đạt hiệu quả; Luôn sử dụng các phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính tích cực của người học; Luôn sử dụng linh hoạt, phối hợp nhiều hình thức tổ chức dạy học; Luôn đảm bảo nguyên tắc sát đối tượng và tôn trọng nhân cách người học trong quá trình giảng dạy; Rất khéo léo ứng xử sư phạm. - Về năng lực nghiên cứu thực tế: Luôn tham gia vào việc xây dựng chính sách cho địa phương, cơ sở; Luôn tham gia vào các hoạt động sinh hoạt cộng đồng; Dễ dàng làm sáng tỏ những vấn đề lý luận bằng thực tiễn; Dễ dàng giúp học viên vận dụng lý luận vào giải đáp các vấn đề đặt ra của thực tiễn. <p>d. Tác phong làm việc, sức khoẻ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mang tính Đảng rõ nét, tính nguyên tắc cao; tính giáo dục huấn luyện, noi gương cao; lời nói luôn đi đôi với việc làm - Rất linh hoạt, sáng tạo, nhạy bén - Ý thức tổ chức, kỷ luật, tinh thần trách nhiệm cao; Luôn trung thực, giản dị; - Sức khoẻ thể chất và sức khoẻ tinh thần đều tốt
2.	Khá	3.41 → 4.20	a. Phẩm chất chính trị: Có niềm tin tương đối

TT	Mức độ	ĐTB	Biểu hiện
			<p>vững chắc vào chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, vào chế độ XHCN và Đảng Cộng Sản VN; Có lập trường, quan điểm, bản lĩnh chính trị tương đối vững vàng và sự nhạy bén chính trị tương đối sâu sắc; Chấp hành tương đối tốt mọi chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; Thường xuyên đấu tranh chống những luận điểm sai trái, xuyên tạc nền tảng tư tưởng của Đảng, chế độ XHCN, đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của nhà nước ta; Có tinh thần yêu nước tương đối nồng nàn, sâu sắc; luôn đặt lợi ích của Đảng, quốc gia – dân tộc, nhân dân lên trên lợi ích của ngành, địa phương, cơ quan và cá nhân; Chấp hành tương đối tốt mọi sự phân công nhiệm vụ của cơ quan, yên tâm công tác</p> <p>b. Phẩm chất đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật: Có lối sống tương đối trung thực, khiêm tốn, chân thành, trong sáng, là tấm gương tốt cho học viên; Đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp cùng hoàn thành tương đối tốt nhiệm vụ; Tương đối yêu nghề, có lý tưởng nghề nghiệp; Giữ gìn uy tín đạo đức nhà giáo, tương đối mô phạm, mẫu mực, công bằng khách quan trong ứng xử đánh giá học viên; Có ý thức tổ chức kỷ luật và tương đối có tinh thần trách nhiệm; tương đối chấp hành luật, điều lệ, quy chế, quy định của ngành, tổ chức; Đấu tranh 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.</p> <p>c. Trình độ, năng lực</p> <p>- Về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị: Nắm khá vững kiến thức về chuyên ngành, lý luận chính trị; Am hiểu khá sâu sắc về chuyên ngành và có kiến thức liên ngành tương đối sâu rộng; Thường có những phát hiện mới, thông tin mới về lý luận và thực tiễn phục vụ hiệu quả cho hoạt động giảng dạy và nghiên cứu; Thường gắn lý luận với thực tiễn trong giảng dạy, NCKH.</p>

TT	Mức độ	ĐTB	Biểu hiện
			<p>- Về trình độ tin học, ngoại ngữ: Tương đối thành thạo, dễ dàng sử dụng tin học, ngoại ngữ phục vụ cho hoạt động giảng dạy, NCKH.</p> <p>- Về năng lực nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn: Thường tham gia các hoạt động NCKH trong và ngoài trường; Thường ứng dụng các kết quả NCKH vào thực tiễn công tác; Thường viết sách tham khảo, chuyên khảo, giáo trình phục vụ giảng dạy của bản thân và hoạt động học tập nghiên cứu của học viên; Thường viết và đăng tải bài báo khoa học trên các tạp chí khoa học</p> <p>Về năng lực sư phạm: Tương đối dễ dàng, thành thạo và nhanh chóng thiết kế, xây dựng giáo án bài giảng đạt hiệu quả; Thường sử dụng các phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính tích cực của người học; Thường sử dụng linh hoạt, phối hợp nhiều hình thức tổ chức dạy học; Thường đảm bảo nguyên tắc sát đối tượng và tôn trọng nhân cách người học trong quá trình giảng dạy; Tương đối khéo léo ứng xử sư phạm.</p> <p>- Về năng lực nghiên cứu thực tế: Thường tham gia vào việc xây dựng chính sách cho địa phương, cơ sở; Thường tham gia vào các hoạt động sinh hoạt cộng đồng; Tương đối dễ dàng để làm sáng tỏ những vấn đề lý luận bằng thực tiễn; Tương đối dễ dàng giúp học viên vận dụng lý luận vào giải đáp các vấn đề đặt ra của thực tiễn.</p> <p>d. Tác phong làm việc, sức khỏe</p> <p>- Mang tính đảng khá rõ nét, tính nguyên tắc khá cao; tính giáo dục huấn luyện, noi gương khá cao; lời nói thường đi đôi với việc làm</p> <p>- Tương đối linh hoạt, sáng tạo, nhạy bén</p> <p>- Ý thức tổ chức, kỷ luật, tinh thần trách nhiệm khá cao; Khá trung thực, giản dị;</p> <p>- Sức khỏe thể chất và sức khỏe tinh thần đều tương đối tốt</p>
3.	Trung bình	2.61 → 3.40	<p>a. Phẩm chất chính trị: Có niềm tin vào chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, vào chế độ XHCN và ĐCSVN; Có lập trường, quan điểm, bản</p>

TT	Mức độ	ĐTB	Biểu hiện
			<p>lĩnh chính trị và sự nhạy bén chính trị; Chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; Đấu tranh chống những luận điểm sai trái, xuyên tạc nền tảng tư tưởng của Đảng, chế độ XHCN, đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của nhà nước ta; Có tinh thần yêu nước; đặt lợi ích của Đảng, quốc gia – dân tộc, nhân dân lên trên lợi ích của ngành, địa phương, cơ quan và cá nhân; Chấp hành sự phân công nhiệm vụ của cơ quan, yên tâm công tác</p> <p>b. Phẩm chất đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật: Có lối sống trung thực, khiêm tốn, chân thành, trong sáng, là tấm gương cho học viên; Đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp cùng hoàn thành nhiệm vụ; Yêu nghề, có lý tưởng nghề nghiệp; Giữ gìn uy tín đạo đức nhà giáo, mô phạm, mẫu mực, công bằng khách quan trong ứng xử đánh giá học viên; Có ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm; chấp hành luật, điều lệ, quy chế, quy định của ngành, tổ chức; Đấu tranh 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.</p> <p>c. Trình độ, năng lực</p> <ul style="list-style-type: none"> - Về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị: Có kiến thức về chuyên ngành, lý luận chính trị; Am hiểu về chuyên ngành và có kiến thức liên ngành; Có những phát hiện mới, thông tin mới về lý luận và thực tiễn phục vụ hiệu quả cho hoạt động giảng dạy và nghiên cứu; Có gắn lý luận với thực tiễn trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học. - Về trình độ tin học, ngoại ngữ: Có thể sử dụng tin học, ngoại ngữ phục vụ cho hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học. - Về năng lực nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn: Có tham gia các hoạt động NCKH trong và ngoài trường; Có ứng dụng các kết quả NCKH vào thực tiễn công tác; Có viết sách tham khảo, chuyên

TT	Mức độ	ĐTB	Biểu hiện
			<p>khảo, giáo trình phục vụ giảng dạy của bản thân và hoạt động học tập nghiên cứu của học viên; Có viết và đăng tải bài báo khoa học trên các tạp chí khoa học</p> <p>Về năng lực sư phạm: Có thể thiết kế, xây dựng giáo án bài giảng đạt hiệu quả; Có sử dụng các phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính tích cực của người học; Có sử dụng linh hoạt, phối hợp nhiều hình thức tổ chức dạy học; Có đảm bảo nguyên tắc sát đối tượng và tôn trọng nhân cách người học trong quá trình giảng dạy; Có khéo léo ứng xử sư phạm.</p> <p>- Về năng lực nghiên cứu thực tế: Có tham gia vào việc xây dựng chính sách cho địa phương, cơ sở; Có tham gia vào các hoạt động sinh hoạt cộng đồng; Có thể làm sáng tỏ những vấn đề lý luận bằng thực tiễn; Có thể giúp học viên vận dụng lý luận vào giải đáp các vấn đề đặt ra của thực tiễn.</p> <p>d. Tác phong làm việc, sức khoẻ</p> <p>- Có mang tính Đảng, có tính nguyên tắc; có tính giáo dục huấn luyện, noi gương; lời nói có đi đôi với việc làm</p> <p>- Có linh hoạt, sáng tạo, nhạy bén</p> <p>- Có ý thức tổ chức, kỷ luật, tinh thần trách nhiệm; Có trung thực, giản dị;</p> <p>- Có sức khoẻ thể chất và sức khoẻ tinh thần</p>
4.	Yếu	1.81 → 2.60	<p>a. Phẩm chất chính trị: Không có nhiều niềm tin vào chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, vào chế độ XHCN và Đảng Cộng Sản VN; Thiếu lập trường, quan điểm, bản lĩnh chính trị và sự nhạy bén chính trị; Hiếm khi chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; Hiếm khi đấu tranh chống những luận điểm sai trái, xuyên tạc nền tảng tư tưởng của Đảng, chế độ XHCN, đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của nhà nước ta; Không có nhiều tinh thần yêu nước và hiếm khi đặt lợi ích</p>

TT	Mức độ	ĐTB	Biểu hiện
			<p>của Đảng, quốc gia – dân tộc, nhân dân lên trên lợi ích của ngành, địa phương, cơ quan và cá nhân; Hiếm khi chấp hành sự phân công nhiệm vụ của cơ quan, yên tâm công tác.</p> <p>b. Phẩm chất đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật: Lối sống ít trung thực, ít khiêm tốn, chân thành, trong sáng, hiếm khi là tấm gương tốt cho học viên; Hiếm khi đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp cùng hoàn thành nhiệm vụ; Ít yêu nghề, có lý tưởng nghề nghiệp; Hiếm khi giữ gìn uy tín đạo đức nhà giáo, mô phạm, mẫu mực, ít công bằng khách quan trong ứng xử đánh giá học viên; Ít có ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm; ít chấp hành luật, điều lệ, quy chế, quy định của ngành, tổ chức; Hiếm khi đấu tranh 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.</p> <p>c. Trình độ, năng lực</p> <ul style="list-style-type: none"> - Về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị: Nắm không chắc kiến thức về lý luận; Không hiểu nhiều về chuyên ngành; Không có nhiều kiến thức liên ngành; Ít khi có những phát hiện mới, thông tin mới về lý luận và thực tiễn phục vụ hiệu quả cho hoạt động giảng dạy và nghiên cứu; Ít gắn lý luận với thực tiễn trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học. - Về trình độ tin học, ngoại ngữ: Khá khó khăn trong sử dụng tin học và ngoại ngữ phục vụ cho hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học - Về năng lực nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn: Ít tham gia các hoạt động NCKH trong và ngoài trường; Ít ứng dụng các kết quả NCKH vào thực tiễn công tác; Ít viết sách tham khảo, chuyên khảo, giáo trình phục vụ giảng dạy của bản thân và hoạt động học tập nghiên cứu của học viên; Ít viết và đăng tải bài báo khoa học trên các tạp chí khoa học;

TT	Mức độ	ĐTB	Biểu hiện
			<ul style="list-style-type: none"> - Về năng lực sư phạm: Khá khó khăn, mất khá nhiều thời gian để thiết kế, xây dựng giáo án bài giảng; Ít sử dụng các phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính tích cực của người học; Ít sử dụng linh hoạt, phối hợp nhiều hình thức tổ chức dạy học; Ít đảm bảo nguyên tắc sát đối tượng và tôn trọng nhân cách người học trong quá trình giảng dạy; Ít khéo léo ứng xử sư phạm. - Về năng lực nghiên cứu thực tế: Ít tham gia vào việc xây dựng chính sách cho địa phương, cơ sở; Ít tham gia vào các hoạt động sinh hoạt cộng đồng; Khá khó khăn để làm sáng tỏ những vấn đề lý luận bằng thực tiễn; Khá khó khăn để giúp học viên vận dụng lý luận vào giải đáp các vấn đề đặt ra của thực tiễn <p>d. Tác phong làm việc, sức khoẻ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ít mang tính Đảng, ít có tính nguyên tắc; ít có tính giáo dục huấn luyện, noi gương; lời nói ít đi đôi với việc làm - Ít có sự linh hoạt, sáng tạo, nhạy bén - Ít có ý thức tổ chức, kỷ luật, tinh thần trách nhiệm; Ít trung thực, giản dị; - Không có đủ sức khoẻ thể chất và sức khoẻ tinh thần
5.	Kém	1.0 → 1.80	<p>a. Phẩm chất chính trị: Không có niềm tin vào chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, vào chế độ XHCN và Đảng Cộng Sản VN; Không có lập trường, quan điểm, bản lĩnh chính trị và sự nhạy bén chính trị; Không chấp hành tốt chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; Không đấu tranh chống những luận điểm sai trái, xuyên tạc nền tảng tư tưởng của Đảng, chế độ XHCN, đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của nhà nước ta; Không có tinh thần yêu nước nồng nàn, sâu sắc; luôn đặt lợi ích của Đảng, quốc gia – dân tộc, nhân dân lên trên lợi ích của ngành, địa phương, cơ quan và cá nhân; Không chấp hành sự phân công nhiệm vụ của cơ quan, yên tâm công</p>

TT	Mức độ	ĐTB	Biểu hiện
			<p>tác</p> <p>b. phẩm chất đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật: Không có lối sống trung thực, khiêm tốn, chân thành, trong sáng, không là tấm gương cho học viên; Không đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp cùng hoàn thành nhiệm vụ; Không yêu nghề, có lý tưởng nghề nghiệp; Không giữ gìn uy tín đạo đức nhà giáo, mô phạm, mẫu mực, công bằng khách quan trong ứng xử đánh giá học viên; Không có ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm; chấp hành luật, điều lệ, quy chế, quy định của ngành, tổ chức; Không đấu tranh 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.</p> <p>c. Trình độ, năng lực</p> <ul style="list-style-type: none"> - Về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị: Không có kiến thức về lý luận; Không hiểu chuyên ngành; Không có kiến thức liên ngành; Không có những phát hiện mới, thông tin mới về lý luận và thực tiễn phục vụ hiệu quả cho hoạt động giảng dạy và nghiên cứu; Không gắn lý luận với thực tiễn trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học. - Về trình độ tin học, ngoại ngữ: Rất khó khăn trong sử dụng tin học và ngoại ngữ phục vụ cho hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học - Về năng lực nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn: Không tham gia các hoạt động NCKH trong và ngoài trường; Không ứng dụng các kết quả NCKH vào thực tiễn công tác; Không viết sách tham khảo, chuyên khảo, giáo trình phục vụ giảng dạy của bản thân và hoạt động học tập nghiên cứu của học viên; Không viết và đăng tải bài báo khoa học trên các tạp chí khoa học; - Về năng lực sư phạm: Rất khó khăn, mất nhiều thời gian để thiết kế, xây dựng giáo án bài giảng; Không dụng các phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính tích cực của người học; Không sử dụng linh hoạt, phối hợp nhiều hình thức tổ chức

TT	Mức độ	ĐTB	Biểu hiện
			<p>dạy học; Không đảm bảo nguyên tắc sát đối tượng và tôn trọng nhân cách người học trong quá trình giảng dạy; Ít khéo léo ứng xử sư phạm.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Về năng lực nghiên cứu thực tế: Không tham gia vào việc xây dựng chính sách cho địa phương, cơ sở; Không tham gia vào các hoạt động sinh hoạt cộng đồng; Rất khó khăn để làm sáng tỏ những vấn đề lý luận bằng thực tiễn; Rất khó khăn để giúp học viên vận dụng lý luận vào giải đáp các vấn đề đặt ra của thực tiễn. <p>d. Tác phong làm việc, sức khoẻ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Không mang tính Đảng, không có tính nguyên tắc; không có tính giáo dục huấn luyện, noi gương; lời nói không đi đôi với việc làm - Không có sự linh hoạt, sáng tạo, nhạy bén - Không có ý thức tổ chức, kỷ luật, tinh thần trách nhiệm; không trung thực, giản dị; - Không có sức khoẻ thể chất và sức khoẻ tinh thần

Phụ lục 13

TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐIỀU TRA BẰNG PHIẾU TRUNG CẦU Ý KIẾN CỦA HỌC VIÊN, GIẢNG VIÊN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH Ở DUYÊN HẢI MIỀN TRUNG

Đối tượng điều tra: Giảng viên; Học viên

Đơn vị điều tra: Các trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung

Số phiếu điều tra: Giảng viên: 188 phiếu; Học viên: 400 phiếu

Thời gian điều tra: Tháng 11 năm 2023

Học viên và giảng viên được khảo sát về chất lượng đội ngũ giảng viên các TCT tỉnh ở DHMT theo phiếu hỏi (dành cho học viên và dành cho giảng viên) và trả lời theo 1 trong 5 mức độ: A: Tốt; B: Khá; C: Trung bình ; D: Yếu; E: Kém ở các tiêu chí: *Phẩm chất chính trị; Đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật; Trình độ, năng lực; Tác phong làm việc, sức khoẻ*. Điểm được tính theo điểm trung bình (ĐTB) thang Likert 5 mức độ quy ước:

Mức độ	ĐTB
Tốt	4,21 → 5,0
Khá	3,41 → 4,20
Trung bình	2,61 → 3,40
Yếu	1,81 → 2,60
Kém	1,0 → 1,80

Bảng mô tả

Ký hiệu	Diễn giải	Ký hiệu	Diễn giải
KT1	Khách thể thứ 1 (học viên)	KT2	Khách thể thứ 2 (giảng viên)
KT1.1.1	Học viên, tiêu chí đo lường thứ 1 (<i>Phẩm chất chính trị</i>), tiêu chí cụ thể thứ 1	KT2.1.1	Giảng viên, tiêu chí đo lường thứ 1 (<i>Phẩm chất chính trị</i>), tiêu chí cụ thể thứ 1
KT1.1.2	Học viên, tiêu chí đo lường thứ 1 (<i>Phẩm chất chính trị</i>), tiêu chí cụ thể	KT2.1.2	Giảng viên, tiêu chí đo lường thứ 1 (<i>Phẩm chất chính trị</i>), tiêu chí cụ thể

Ký hiệu	Diễn giải	Ký hiệu	Diễn giải
	thứ 2		thứ 2
KT1.1.3	Học viên, tiêu chí đo lường thứ 1 (<i>Phẩm chất chính trị</i>), tiêu chí cụ thể thứ 3	KT2.1.3	Giảng viên, tiêu chí đo lường thứ 1 (<i>Phẩm chất chính trị</i>), tiêu chí cụ thể thứ 3
KT1.1.4	Học viên, tiêu chí đo lường thứ 1 (<i>Phẩm chất chính trị</i>), tiêu chí cụ thể thứ 4	KT2.1.4	Giảng viên, tiêu chí đo lường thứ 1 (<i>Phẩm chất chính trị</i>), tiêu chí cụ thể thứ 4
KT1.1.5	Học viên, tiêu chí đo lường thứ 1 (<i>Phẩm chất chính trị</i>), tiêu chí cụ thể thứ 5	KT2.1.5	Giảng viên, tiêu chí đo lường thứ 1 (<i>Phẩm chất chính trị</i>), tiêu chí cụ thể thứ 5
KT1.2.1	Học viên, tiêu chí đo lường thứ 2 (<i>đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật</i>), tiêu chí cụ thể thứ 1	KT2.2.1	Giảng viên, tiêu chí đo lường thứ 2 (<i>đạo đức lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật</i>), tiêu chí cụ thể thứ 1
KT1.2.2	Học viên, tiêu chí đo lường thứ 2 (<i>đạo đức lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật</i>), tiêu chí cụ thể thứ 2	KT2.2.2	Giảng viên, tiêu chí đo lường thứ 2 (<i>đạo đức lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật</i>), tiêu chí cụ thể thứ 2
KT1.2.3	Học viên, tiêu chí đo lường thứ 2 (<i>đạo đức lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật</i>), tiêu chí cụ thể thứ 3	KT2.2.3	Giảng viên, tiêu chí đo lường thứ 2 (<i>đạo đức lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật</i>), tiêu chí cụ thể thứ 3
KT1.2.4	Học viên, tiêu chí đo lường thứ 2 (<i>đạo đức lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật</i>), tiêu chí cụ thể thứ 4	KT2.2.4	Giảng viên, tiêu chí đo lường thứ 2, (<i>đạo đức lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật</i>), tiêu chí cụ thể thứ 4
KT1.2.5	Học viên, tiêu chí đo lường thứ 2 (<i>đạo đức lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật</i>), tiêu chí cụ thể thứ 5	KT2.2.5	Giảng viên, tiêu chí đo lường thứ 2, (<i>đạo đức lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật</i>), tiêu chí cụ thể thứ 5
KT1.3.1	Học viên, tiêu chí đo lường thứ 3 (<i>trình độ, năng lực</i>), tiêu chí cụ thể thứ 1	KT2.3.1	Giảng viên, tiêu chí đo lường thứ 3 (<i>trình độ, năng lực</i>), tiêu chí cụ thể thứ 1
KT1.3.2	Học viên, tiêu chí đo lường thứ 3 (<i>trình độ, năng lực</i>), tiêu chí cụ thể thứ 2	KT2.3.2	Giảng viên, tiêu chí đo lường thứ 3 (<i>trình độ, năng lực</i>), tiêu chí cụ thể thứ 2
KT1.3.3	Học viên, tiêu chí đo	KT2.3.3	Giảng viên, tiêu chí đo

Ký hiệu	Diễn giải	Ký hiệu	Diễn giải
	lường thứ 3 (<i>trình độ, năng lực</i>), tiêu chí cụ thể thứ 3		lường thứ 3 (<i>trình độ, năng lực</i>), tiêu chí cụ thể thứ 3
KT1.3.4	Học viên, tiêu chí đo lường thứ 3 (<i>trình độ, năng lực</i>), tiêu chí cụ thể thứ 4	KT2.3.4	Giảng viên, tiêu chí đo lường thứ 3 (<i>trình độ, năng lực</i>), tiêu chí cụ thể thứ 4
KT1.3.5	Học viên, tiêu chí đo lường thứ 3 (<i>trình độ, năng lực</i>), tiêu chí cụ thể thứ 5	KT2.3.5	Giảng viên, tiêu chí đo lường thứ 3 (<i>trình độ, năng lực</i>), tiêu chí cụ thể thứ 5
KT1.4.1	Học viên, tiêu chí đo lường thứ 4 (<i>tác phong làm việc, sức khỏe</i>), tiêu chí cụ thể thứ 1	KT2.3.1	Giảng viên, tiêu chí đo lường thứ 4 (<i>tác phong làm việc, sức khỏe</i>), tiêu chí cụ thể thứ 1
KT1.4.2	Học viên, tiêu chí đo lường thứ 4 (<i>tác phong làm việc, sức khỏe</i>), tiêu chí cụ thể thứ 2	KT2.3.2	Giảng viên, tiêu chí đo lường thứ 4 (<i>tác phong làm việc, sức khỏe</i>), tiêu chí cụ thể thứ 2
KT1.4.3	Học viên, tiêu chí đo lường thứ 4 (<i>tác phong làm việc, sức khỏe</i>), tiêu chí cụ thể thứ 3	KT2.3.3	Giảng viên, tiêu chí đo lường thứ 4 (<i>tác phong làm việc, sức khỏe</i>), tiêu chí cụ thể thứ 3
KT1.4.4	Học viên, tiêu chí đo lường thứ 4 (<i>tác phong làm việc, sức khỏe</i>), tiêu chí cụ thể thứ 4	KT2.3.4	Giảng viên, tiêu chí đo lường thứ 4 (<i>tác phong làm việc, sức khỏe</i>), tiêu chí cụ thể thứ 4
KT1.4.5	Học viên, tiêu chí đo lường thứ 4 (<i>tác phong làm việc, sức khỏe</i>), tiêu chí cụ thể thứ 5	KT2.3.5	Giảng viên, tiêu chí đo lường thứ 4 (<i>tác phong làm việc, sức khỏe</i>), tiêu chí cụ thể thứ 5

Để kiểm tra mức độ chất lượng ĐNGV các TCT tỉnh ở duyên hải miền Trung tác giả sử dụng phần mềm SPSS 23.0 để hỗ trợ phân tích, kết quả như sau:

1. Về phẩm chất chính trị

Descriptive Statistics (Thống kê mô tả)

Tiêu chí	Minimum (Nhỏ nhất)	Maximum (Lớn nhất)	Mean (Giá trị trung bình)	Std. Deviation (Độ lệch chuẩn)
KT1.1.1	3	5	4,50	.609
KT1.1.2	3	5	4,35	.699.
KT1.1.3	3	5	4,41	.666
KT1.1.4	3	5	4,36	.687
KT1.1.5	3	5	4,38	.661
Valid N (listwise) 400 (Cỡ mẫu)				

Descriptive Statistics (Thống kê mô tả)

Tiêu chí	Minimum (Nhỏ nhất)	Maximum (Lớn nhất)	Mean (Giá trị trung bình)	Std. Deviation (Độ lệch chuẩn)
KT2.1.1	3	5	4,70	.505
KT2.1.2	3	5	4,53	.641
KT2.1.3	3	5	4,60	.634
KT2.1.4	3	5	4,56	.639
KT2.1.5	3	5	4,57	.637
Valid N (listwise) 188 (Cỡ mẫu)				

Mô tả*Bảng 13.1. Đánh giá của học viên và giảng viên về phẩm chất chính trị của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh DHMT*

TT	Về phẩm chất chính trị	ĐTB, Độ lệch chuẩn, Mức độ					
		HV	ĐLC	Mức	GV	ĐLC	Mức
1	Có niềm tin vững chắc vào chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, vào chế độ XHCN và Đảng Cộng Sản VN	4,50	.609	Tốt	4,70	.505	Tốt
2	Có lập trường, quan điểm, bản lĩnh chính trị vững vàng và sự nhạy bén chính trị sâu sắc	4,35	.699	Tốt	4,53	.641	Tốt
3	Chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; đấu tranh chống những luận điểm sai trái, xuyên tạc nền tảng tư tưởng của Đảng, chế độ XHCN, đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của nhà nước ta	4,41	.666	Tốt	4,60	.634	Tốt
4	Có tinh thần yêu nước nồng nàn, sâu sắc; luôn đặt lợi ích của Đảng, quốc gia – dân tộc, nhân dân lên trên lợi ích của ngành, địa phương, cơ quan và cá nhân.	4,36	.687	Tốt	4,56	.639	Tốt
5	Chấp hành sự phân công nhiệm vụ của cơ quan, yên tâm công tác.	4,38	.661	Tốt	4,57	.637	Tốt
ĐTB chung của nhóm		4,40	.570	Tốt	4,59	.521	Tốt

2. Về phẩm chất đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật

Descriptive Statistics (Thống kê mô tả)

Tiêu chí	Minimum (Nhỏ nhất)	Maximum (Lớn nhất)	Mean (Giá trị trung bình)	Std. Deviation (Độ lệch chuẩn)
KT1.2.1	3	5	4,14	.765
KT1.2.2	3	5	4,01	.784
KT1.2.3	3	5	4,05	.774
KT1.2.4	3	5	4,01	.776
KT1.2.5	3	5	4,04	.763
Valid N (listwise) 400 (Cỡ mẫu)				

Descriptive Statistics

Tiêu chí	Minimum (Nhỏ nhất)	Maximum (Lớn nhất)	Mean (Giá trị trung bình)	Std. Deviation (Độ lệch chuẩn)
KT2.2.1	3	5	3,96	.868
KT2.2.2	3	5	3,86	.831
KT2.2.3	2	5	3,93	.878
KT2.2.4	3	5	3,84	.844
KT2.2.5	3	5	3,85	.850
Valid N (listwise) 188 (Cỡ mẫu)				

Mô tả

Bảng 13.2. Đánh giá của học viên và giảng viên về đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT

TT	Về đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật	ĐTB, Độ lệch chuẩn, Mức độ					
		HV	ĐLC	Mức	GV	ĐLC	Mức
1	Có lối sống trung thực, khiêm tốn, chân thành, trong sáng, là tấm gương tốt cho học viên	4,14	.765	Khá	3,96	.858	Khá
2	Đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp cùng hoàn thành nhiệm vụ	4,01	.784	Khá	3,86	.831	Khá
3	Yêu nghề, có lý tưởng nghề nghiệp; Giữ gìn uy tín đạo đức nhà giáo, mô phạm, mẫu mực, công bằng khách quan trong ứng xử đánh giá học viên	4,05	.774	Khá	3,93	.878	Khá
4	Có ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm; chấp hành luật, điều lệ, quy chế, quy định của ngành	4,01	.776	Khá	3,84	.844	Khá
5	Kiên quyết đấu tranh 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	4,04	.763	Khá	3,85	.850	Khá
ĐTB chung của nhóm		4,05	.699	Khá	3,89	.779	Khá

3. Về trình độ, năng lực

Descriptive Statistics (Thống kê mô tả)

	Minimum (Nhỏ nhất)	Maximum (Lớn nhất)	Mean (Giá trị trung bình)	Std. Deviation (Độ lệch chuẩn)
KT1.3.1	3	5	4,14	.788
KT1.3.2	3	5	4,07	.807
KT1.3.3	2	5	3,46	.988
KT1.3.4	3	5	4,11	.815
KT1.3.5	3	5	3,99	.795
Valid N (listwise) 400 (Cỡ mẫu)				

Descriptive Statistics (Thống kê mô tả)

	Minimum (Nhỏ nhất)	Maximum (Lớn nhất)	Mean (Giá trị trung bình)	Std. Deviation (Độ lệch chuẩn)
KT2.3.1	3	5	4,14	.789
KT2.3.2	3	5	4,05	.776
KT2.3.3	2	5	3,52	1.092
KT2.3.4	3	5	4,05	.793
KT2.3.5	3	5	4,00	.781
Valid N (listwise) 188 (Cỡ mẫu)				

Bảng 13.3. Đánh giá của học viên và giảng viên về trình độ, năng lực của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT

TT	Trình độ, năng lực	ĐTB, Độ lệch chuẩn, Mức độ					
		HV	ĐLC	Mức	GV	ĐLC	Mức
1	Về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị: Có trình độ về chuyên môn, lý luận chính trị; Am hiểu, nắm vững kiến thức về chuyên ngành, lý luận chính trị và có kiến thức liên ngành sâu rộng; Có những phát hiện mới, thông tin mới về lý luận và thực tiễn phục vụ hiệu quả cho hoạt động giảng dạy và nghiên cứu; Có khả năng gắn lý luận với thực tiễn trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học	4,14	.788	Khá	4,14	.789	Khá
2	Về trình độ tin học, ngoại ngữ: Có kiến thức tin học, ngoại ngữ đáp ứng phục vụ cho hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học	4,07	.807	Khá	4,05	.776	Khá
3	Về năng lực nghiên cứu khoa học: Tham gia các hoạt động NCKH trong và ngoài trường; Ứng dụng các kết quả NCKH vào thực tiễn công tác; Viết và đăng tải bài báo khoa học trên các tạp chí khoa học; Viết sách tham khảo, chuyên khảo, giáo trình phục vụ giảng dạy của bản thân và hoạt động học tập nghiên cứu của học viên.	3,46	.988	Khá	3,52	1.092	Khá

TT	Trình độ, năng lực	ĐTB, Độ lệch chuẩn, Mức độ					
		HV	ĐLC	Mức	GV	ĐLC	Mức
4	<i>Về năng lực sư phạm:</i> Thiết kế, xây dựng giáo án bài giảng đạt hiệu quả; Sử dụng linh hoạt, phối hợp nhiều hình thức tổ chức dạy học và các phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính tích cực của người học; Đảm bảo nguyên tắc sát đối tượng và tôn trọng nhân cách người học trong quá trình giảng dạy; Khéo léo ứng xử sư phạm	4,11	.815	Khá	4,05	.793	Khá
5	<i>Về năng lực nghiên cứu thực tế:</i> Tham gia vào việc xây dựng chính sách cho địa phương, cơ sở; Tham gia vào các hoạt động sinh hoạt cộng đồng; Có khả năng làm sáng tỏ những vấn đề lý luận bằng thực tiễn; Có khả năng giúp học viên vận dụng lý luận vào giải đáp các vấn đề đặt ra của thực tiễn.	3,99	.795	Khá	4,00	.781	Khá
ĐTB chung của nhóm		3,96	.570	Khá	3,95	.578	Khá

4. Về tác phong làm việc, sức khoẻ

Descriptive Statistics

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KT1.4.1	3	5	4,27	.750
KT1.4.2	3	5	4,18	.750
KT1.4.3	3	5	4,22	.736
KT1.4.4	3	5	4,16	.747
KT1.4.5	3	5	4,19	.726
Valid N (listwise) 400 (Cỡ mẫu)				

Descriptive Statistics

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KT2.4.1	3	5	4,35	.711
KT2.4.2	3	5	4,25	.729
KT2.4.3	3	5	4,31	.711
KT2.4.4	3	5	4,27	.727
KT243.5	3	5	4,33	.715
Valid N (listwise) 188 (Cỡ mẫu)				

Bảng 13.4. Đánh giá của học viên và giảng viên về tác phong làm việc, sức khoẻ của đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT

TT	Tác phong làm việc, sức khoẻ	ĐTB, Độ lệch chuẩn, Mức độ					
		HV	ĐLC	Mức	GV	ĐLC	Mức
1	Mang tính Đảng, tính nguyên tắc; tính giáo dục huấn luyện, noi gương; lời nói đi đôi với việc làm	4,27	.750	Tốt	4,35	.711	Tốt
2	Linh hoạt, sáng tạo, nhạy bén	4,18	.750	Khá	4,25	.729	Tốt

TT	Tác phong làm việc, sức khỏe	ĐTB, Độ lệch chuẩn, Mức độ					
		HV	ĐLC	Mức	GV	ĐLC	Mức
3	Ý thức tổ chức, kỷ luật, tinh thần trách nhiệm; trung thực, giản dị; lời nói đi đôi với việc làm	4,22	.736	Tốt	4,31	.711	Tốt
4	Sức khỏe thể chất	4,16	.747	Khá	4,27	.727	Tốt
5	Sức khỏe tinh thần	4,19	.726	Khá	4,33	.715	Tốt
ĐTB chung của nhóm		4,20	.647	Khá	4,30	.628	Tốt

Bảng 13.5. Đánh giá của học viên và giảng viên về chất lượng đội ngũ giảng viên TCT tỉnh ở DHMT theo các tiêu chí

TT	Tiêu chí	ĐTB, Độ lệch chuẩn, Mức độ					
		HV	ĐLC	Mức	GV	ĐLC	Mức
1	Phẩm chất chính trị	4,40	.570	Tốt	4,59	.521	Tốt
2	Đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật	4,05	.699	Khá	3,89	.799	Khá
3	Trình độ, năng lực	3,96	.572	Khá	3,95	.578	Khá
4	Tác phong làm việc, sức khỏe	4,20	.647	Khá	4,30	.628	Tốt
ĐTB chung của nhóm		4,15	.378	Khá	4,18	.367	Khá

Phụ lục 14
PHIẾU KHẢO SÁT Ý KIẾN GIẢNG VIÊN

Để có căn cứ thực tiễn thực hiện đề tài nghiên cứu về “*Chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung hiện nay*”, xin quý Thầy (Cô) cho ý kiến và đánh dấu (X) vào ô lựa chọn về một số thông tin sau:

I. Thông tin cá nhân

1. Giảng viên Trường:
2. Năm sinh
3. Số năm công tác trong ngành giáo dục
4. Giới tính:
5. Dân tộc
6. Tôn giáo.....
7. Trình độ chuyên môn:,
ngành
8. Trình độ lý luận chính trị:
9. Trình độ tin học,
ngoại ngữ.....
10. Kết quả xếp loại viên chức trong năm học vừa qua
.....

(Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, Hoàn thành tốt nhiệm vụ, Hoàn thành nhiệm vụ, Không hoàn thành nhiệm vụ)

II. Nội dung chính

1. Thầy/Cô tự đánh giá về bản thân mình ở các nội dung liên quan đến chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung như thế nào? (Đánh dấu X vào ô mức độ phù hợp nhất với quan điểm của Thầy/Cô).

TT	Nội dung	Mức độ				
		Tốt (5)	Khá (4)	TB (3)	Yếu (2)	Kém (1)
1	Về phẩm chất chính trị					
1.1	Có niềm tin vững chắc vào chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, vào chế độ XHCN và Đảng Cộng Sản VN					

TT	Nội dung	Mức độ				
		Tốt (5)	Khá (4)	TB (3)	Yếu (2)	Kém (1)
1.2	Có bản lĩnh chính trị vững vàng và sự nhạy bén chính trị sâu sắc					
1.3	Chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; đấu tranh chống những luận điểm sai trái, xuyên tạc nền tảng tư tưởng của Đảng, chế độ XHCN, đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của nhà nước ta					
1.4	Có tinh thần yêu nước nồng nàn, sâu sắc; luôn đặt lợi ích của Đảng, quốc gia – dân tộc, nhân dân lên trên lợi ích của ngành, địa phương, cơ quan và cá nhân					
1.5	Chấp hành sự phân công nhiệm vụ của cơ quan, yên tâm công tác					
1.6	Ý kiến khác.....					
2	Phẩm chất đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật					
2.1	Có lối sống trung thực, khiêm tốn, chân thành, trong sáng, là tấm gương tốt cho học viên					
2.2	Đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp cùng hoàn thành nhiệm vụ					
2.3	Yêu nghề, có lý tưởng nghề nghiệp; Giữ gìn uy tín đạo đức nhà giáo, mô phạm, mẫu mực, công bằng khách quan trong ứng xử đánh giá học viên					
2.4	Có ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm; chấp hành luật, điều lệ, quy chế, quy định của ngành, tổ chức					
2.5	Kiên quyết đấu tranh 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					
2.6	Ý kiến khác.....					
3	Trình độ, năng lực					

TT	Nội dung	Mức độ				
		Tốt (5)	Khá (4)	TB (3)	Yếu (2)	Kém (1)
3.1	Về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị: Có trình độ về chuyên môn, lý luận chính trị; Am hiểu, nắm vững kiến thức về chuyên ngành, lý luận chính trị và có kiến thức liên ngành sâu rộng; Có những phát hiện mới, thông tin mới về lý luận và thực tiễn phục vụ hiệu quả cho hoạt động giảng dạy và nghiên cứu; Có khả năng gắn lý luận với thực tiễn trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học.					
3.2	Về trình độ tin học, ngoại ngữ: Có kiến thức tin học, ngoại ngữ phục vụ cho hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học.					
3.3	Về năng lực nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn: Tham gia các hoạt động NCKH trong và ngoài trường; Ứng dụng các kết quả NCKH vào thực tiễn công tác; Viết và đăng tải bài báo khoa học trên các tạp chí khoa học; Viết sách tham khảo, chuyên khảo, giáo trình phục vụ giảng dạy của bản thân và hoạt động học tập nghiên cứu của học viên.					
3.4	Về năng lực sư phạm: Thiết kế, xây dựng giáo án bài giảng đạt hiệu quả; Sử dụng linh hoạt, phối hợp nhiều hình thức tổ chức dạy học và các phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính tích cực của người học; Đảm bảo nguyên tắc sát đối tượng và tôn trọng nhân cách người học trong quá trình giảng dạy; Khéo léo ứng xử sư phạm.					
3.5	Về năng lực nghiên cứu thực tế: Tham gia vào việc xây dựng chính sách cho địa phương, cơ sở; Tham gia vào các hoạt động					

TT	Nội dung	Mức độ				
		Tốt (5)	Khá (4)	TB (3)	Yếu (2)	Kém (1)
	sinh hoạt cộng đồng; Có khả năng làm sáng tỏ những vấn đề lý luận bằng thực tiễn; Có khả năng giúp học viên vận dụng lý luận vào giải đáp các vấn đề đặt ra của thực tiễn.					
3.6	Ý kiến khác.....					
4	Tác phong làm việc; sức khoẻ					
4.1	Mang tính đảng, tính nguyên tắc; tính giáo dục huấn luyện, noi gương; lời nói đi đôi với việc làm					
4.2	Linh hoạt, sáng tạo, nhạy bén					
4.3	Ý thức tổ chức, kỷ luật, tinh thần trách nhiệm; trung thực, giản dị; lời nói đi đôi với việc làm					
4.4	Sức khoẻ thể chất					
4.5	Sức khoẻ tinh thần					
4.6	Ý kiến khác.....					

2. Đánh giá của Thầy/Cô về mức độ ảnh hưởng của các yếu tố sau đến chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở duyên hải miền Trung? (Đánh dấu X vào ô mức độ phù hợp nhất với quan điểm của Thầy/Cô).

Nhóm	Yếu tố cụ thể	Mức độ				
		Rất nhiều (5)	Nhiều (4)	TB (3)	Ít ảnh hưởng (2)	Không ảnh hưởng (1)
A. Khách quan	A1. Những chủ trương, cơ chế, chính sách phát triển, xây dựng đội ngũ giảng viên của các TCT					

	tỉnh ở Duyên hải miền Trung					
	A2. Mục tiêu, yêu cầu nhiệm vụ đào tạo, tiêu chuẩn chức danh giảng viên theo quy định của Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh					
	A3. Môi trường văn hoá chính trị, điều kiện cơ sở vật chất đảm bảo cho giảng dạy và nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên các TCT tỉnh ở Duyên hải miền Trung					
B. Chủ quan	B1. Sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ủy, Ban Giám hiệu các TCT tỉnh ở Duyên hải miền Trung.					
	B2. Việc tổ chức thực hiện xây dựng đội ngũ giảng viên của các TCT tỉnh ở Duyên hải miền Trung.					
	B3. Nỗ lực học tập, rèn luyện, phấn đấu của bản thân đội ngũ giảng viên.					

3. Thầy/Cô có những đề xuất gì để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở duyên hải miền Trung? (Viết câu trả lời của Thầy/Cô vào phần....)?

.....

.....

.....

.....

Chúng tôi xin chân thành cảm ơn Thầy/Cô đã tham gia khảo sát này!

Phụ lục 15**PHIẾU KHẢO SÁT Ý KIẾN CỦA HỌC VIÊN**

Để có căn cứ thực tiễn thực hiện đề tài nghiên cứu về “*Chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung hiện nay*”, xin Anh/Chị vui lòng đánh dấu (X) vào các ô tương ứng theo thông tin dưới đây:

I. Thông tin cá nhân

1. Học viên Trường:
2. Năm sinh
3. Giới tính:
4. Dân tộc
- 5 Tôn giáo.....

II. Nội dung chính

1. Anh/chị đánh giá như thế nào về chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh hiện nay? (Đánh dấu X vào ô mức độ phù hợp nhất với quan điểm của anh/chị).

TT	Nội dung	Mức độ				
		Tốt (5)	Khá (4)	TB (3)	Yếu (2)	Kém (1)
1	Về phẩm chất chính trị					
1.1	Có niềm tin vững chắc vào chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, vào chế độ XHCN và Đảng Cộng Sản VN					
1.2	Có bản lĩnh chính trị vững vàng và sự nhạy bén chính trị sâu sắc					
1.3	Chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; đấu tranh chống những luận điểm sai trái, xuyên tạc nền tảng tư tưởng của Đảng, chế độ XHCN, đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của nhà nước ta.					
1.4	Có tinh thần yêu nước nồng nàn, sâu sắc; luôn đặt lợi ích của Đảng, quốc gia – dân tộc, nhân dân lên trên lợi ích của ngành, địa					

TT	Nội dung	Mức độ				
		Tốt (5)	Khá (4)	TB (3)	Yếu (2)	Kém (1)
	phương, cơ quan và cá nhân					
1.5	Chấp hành sự phân công nhiệm vụ của cơ quan, yên tâm công tác					
1.6	Ý kiến khác.....					
2	Phẩm chất đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật					
2.1	Có lối sống trung thực, khiêm tốn, chân thành, trong sáng, là tấm gương tốt cho học viên					
2.2	Đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp cùng hoàn thành nhiệm vụ					
2.3	Yêu nghề, có lý tưởng nghề nghiệp; Giữ gìn uy tín đạo đức nhà giáo, mô phạm, mẫu mực, công bằng khách quan trong ứng xử đánh giá học viên					
2.4	Có ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm; chấp hành luật, điều lệ, quy chế, quy định của ngành, tổ chức					
2.5	Kiên quyết đấu tranh 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					
2.6	Ý kiến khác.....					
3	Trình độ, năng lực					
3.1	Về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị: Có trình độ về chuyên môn, lý luận chính trị; Am hiểu, nắm vững kiến thức về chuyên ngành, lý luận chính trị và có kiến thức liên ngành sâu rộng; Có những phát hiện mới, thông tin mới về lý luận và thực tiễn phục vụ hiệu quả cho hoạt động giảng dạy và					

TT	Nội dung	Mức độ				
		Tốt (5)	Khá (4)	TB (3)	Yếu (2)	Kém (1)
	ngiên cứu; Có khả năng gắn lý luận với thực tiễn trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học.					
3.2	Về trình độ tin học, ngoại ngữ: Có kiến thức tin học, ngoại ngữ đáp ứng phục vụ cho hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học.					
3.3	Về năng lực sư phạm: Thiết kế, xây dựng giáo án bài giảng đạt hiệu quả; Sử dụng linh hoạt, phối hợp nhiều hình thức tổ chức dạy học và các phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính tích cực của người học; Đảm bảo nguyên tắc sát đối tượng và tôn trọng nhân cách người học trong quá trình giảng dạy; Khéo léo ứng xử sư phạm.					
3.4	Về năng lực nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn: Tham gia các hoạt động NCKH trong và ngoài trường; Ứng dụng các kết quả NCKH vào thực tiễn công tác; Viết và đăng tải bài báo khoa học trên các tạp chí khoa học; Viết sách tham khảo, chuyên khảo, giáo trình phục vụ giảng dạy của bản thân và hoạt động học tập nghiên cứu của học viên.					
3.5	Về năng lực nghiên cứu thực tế: Tham gia vào việc xây dựng chính sách cho địa phương, cơ sở; Tham gia vào các hoạt động sinh hoạt cộng đồng; Có khả năng làm sáng tỏ những vấn đề lý luận bằng thực tiễn; Có khả năng giúp học viên vận dụng lý luận vào giải đáp các vấn đề đặt ra của thực tiễn.					
3.6	Ý kiến khác.....					
4	Tác phong làm việc, sức khỏe					
4.1	Mang tính đảng, tính nguyên tắc; tính giáo dục huấn luyện, noi gương; lời nói đi đôi với việc làm					

TT	Nội dung	Mức độ				
		Tốt (5)	Khá (4)	TB (3)	Yếu (2)	Kém (1)
4.2	Linh hoạt, sáng tạo, nhạy bén					
4.3	Ý thức tổ chức, kỷ luật, tinh thần trách nhiệm; trung thực, giản dị; lời nói đi đôi với việc làm					
4.4	Sức khoẻ thể chất					
4.5	Sức khoẻ tinh thần					
4.6	Ý kiến khác.....					

2. Anh/chị có những đề xuất gì để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở duyên hải miền Trung? (Viết câu trả lời của anh/chị vào phần....)?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Chúng tôi xin chân thành cảm ơn anh/chị đã tham gia khảo sát này!

Phụ lục 16
KẾT QUẢ PHÒNG VẤN SÂU
VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ
TỈNH Ở DUYÊN HẢI MIỀN TRUNG

Người phỏng vấn: NCS Trần Thị Thu Lan

Người được phỏng vấn:

1. Đ/c Phan Văn Huệ - Hiệu trưởng TCT tỉnh Bình Định.
2. Đ/c Nguyễn Thị Châu - Hiệu trưởng TCT Nguyễn Chí Thanh
3. Đ/c Võ Thị Kim Thơm- Phó Hiệu trưởng TCT tỉnh Khánh Hòa.
4. Đ/c Dụng Văn Duy –Hiệu trưởng TCT tỉnh Bình Thuận.

Thời gian: 24, 25, 26 tháng 2 năm 2024

1. Số lượng giảng viên của Trường: Phụ thuộc biên chế do tỉnh ủy định biên (1,2,3)

2. Những thuận lợi và khó khăn trong quá trình tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch giảng viên hiện nay?

Thuận lợi:

Học viện CTQG Hồ Chí Minh quan tâm đến công tác ĐT, BD giảng viên (1,2,3,4); Sự quan tâm của lãnh đạo tỉnh (1,2,3,4); Sự quan tâm của lãnh đạo TCT tỉnh tạo điều kiện cho giảng viên học sau ĐH (1,2,3,4); Giảng viên chịu khó học hỏi (1,2,3,4); Đội ngũ giảng viên trẻ cầu tiến (1,2,3,4); Tuân theo quy hoạch cán bộ hàng năm, 5 năm (1,2,3,4); Gắn năng lực với quy hoạch chức danh lãnh đạo, quản lý (2,3,4); Chăm lo giảng viên trẻ, cốt cán (1,2,3,4); Bố trí, sử dụng giảng viên theo chuyên môn đào tạo (1,2,3,4).

Khó khăn:

Một số quy định về chế độ ĐT, BD chưa phù hợp (1,2,3,4); Tâm lý ngại học (1,3,4); Các cơ sở đào tạo giảng viên LLCT chủ yếu ở phía Bắc (1,2,3,4); Chất lượng ĐT, BD một số cơ sở đào tạo chưa cao (1,2,3,4); Chưa có trường và chương trình ĐT, BD riêng cho giảng viên các TCT về chuyên môn, nghiệp vụ LLCT (1,2,3,4); Chế độ thanh toán vượt giờ chưa phù hợp, còn chồng chéo, quy định không quá 200 giờ là chưa phù hợp (1,2,3,4); Phụ cấp ưu đãi của giảng viên hiện 45% thấp hơn phụ cấp khối Đảng (1,2,3,4); Định khung biên chế bố trí giảm hàng năm theo định hướng giảm biên chế (1,2,3,4); Trình độ ứng viên tham gia dự tuyển đạt yêu cầu ngày càng ít, ảnh hưởng đầu vào (2,3,4).

3. Chất lượng đội ngũ giảng viên trong nhà trường hiện nay?

a. Chuyên môn, nghiệp vụ: Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, LLCT của đội ngũ giảng viên cơ bản đáp ứng yêu cầu ĐT, BD (1,2,3,4); Có kiến thức lý luận (1,2,3,4); Còn thiếu kiến thức thực tế (1,2,3,4); Thiếu chuyên gia

đầu đàn có chuyên môn sâu (1,2,3,4); Phương pháp giảng dạy của giảng viên chưa đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thực tiễn (1,3,4); Giảng viên có trình độ tiến sĩ ít (1,2,3,4).

b. Nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn: Năng lực NCKH, tổng kết thực tiễn còn hạn chế; Phụ thuộc tài chính cấp của tỉnh (1,2,3,4).

c. Các hoạt động khác: Có sức khỏe tốt (1,2,3,4); Kiên trì, kiên định hoàn thành tốt các nhiệm vụ chuyên môn, quản lý (1,2,3,4); Thực hiện tốt đi nghiên cứu thực tế cơ sở (1,2,3,4); Thực hiện đúng theo công tác cán bộ ở địa phương (1,2,3,4).

4. Một số đề xuất phát triển đội ngũ giảng viên nhà trường trong thời gian tới?

Nâng cao chất lượng công tác tuyển chọn giảng viên (1,2,3,4); Đánh giá cán bộ hàng năm (1,2,3,4); Quy hoạch, ĐT, luân chuyển (1,2,3,4); Xây dựng đội ngũ giảng viên phải đảm bảo tính kế thừa (1,2,3,4); Chương trình đào tạo cần phối hợp chặt chẽ giữa cung cấp tri thức và đào tạo kỹ năng (1,2,3,4); Bố trí, sử dụng hợp lý (1,2,3,4); Tăng cường đào tạo sau đại học, cập nhật kiến thức (1,2,3,4); Đảm bảo chế độ, chính sách (1,2,3,4); Tăng cường bồi dưỡng kỹ năng, phương pháp (1,2,3,4); Xây dựng kế hoạch đưa giảng viên nghiên cứu thực tế gắn với vị trí công tác (1,2,3,4); Nâng cao năng lực NCKH, tổng kết thực tiễn (2,3,); Học Kinh điển (1,2,3,4); Hỗ trợ giảng viên khi đi ĐT, BD, đặc biệt ĐT, BD trình độ tiến sĩ (1,2,3,4).

Phụ lục 17
PHỎNG VẤN SÂU
VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ
TỈNH Ở DUYÊN HẢI MIỀN TRUNG
(Dành cho Cán bộ quản lý ở các TCT tỉnh ở DHMT)

Người phỏng vấn: NCS Trần Thị Thu Lan

Người được phỏng vấn:.....

Thời gian phỏng vấn:.....

Địa điểm phỏng vấn:.....

Để thực hiện Luận án: “Chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh ở Duyên hải miền Trung hiện nay. Xin ý kiến của quý Thầy (Cô) là lãnh đạo, quản lý ở các Trường Chính trị

Theo quý lãnh đạo:

1. Về số lượng?
2. Những thuận lợi và khó khăn trong quá trình tuyển dụng, sử dụng, đào tạo – bồi dưỡng, quy hoạch giảng viên hiện nay?
3. Chất lượng đội ngũ giảng viên trong nhà trường hiện nay?
 - a. Chuyên môn, nghiệp vụ
 - b. Nghiên cứu khoa học
 - c. Các hoạt động khác
4. Một số đề xuất phát triển đội ngũ giảng viên nhà trường trong thời gian tới?

Chân thành cảm ơn sự chia sẻ của Thầy/Cô!