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

HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

LÊ THỊ TRUNG ANH

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOÀI CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ TRIẾT HỌC

HÀ NỘI - 2026

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

HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

LÊ THỊ TRUNG ANH

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOÀI CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI HIỆN NAY

Ngành: Triết học

Mã số: 9229001

LUẬN ÁN TIẾN SĨ TRIẾT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: **PGS, TS. Trương Ngọc Nam**

HÀ NỘI - 2026

XÁC NHẬN LUẬN ÁN ĐÃ ĐƯỢC CHỈNH SỬA

Luận án đã được tiếp thu và chỉnh sửa theo khuyến nghị của Hội đồng chấm luận án tiến sĩ cấp Học viện.

Hà Nội, ngày……tháng…….....năm 2026

CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG

PGS, TS. Nguyễn Minh Hoàn

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các kết quả nêu trong luận án là trung thực và chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Tác giả luận án

Lê Thị Trung Anh

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU 1
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN 8
1.1. Các công trình nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên và phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị 8
1.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập..... 25
1.3. Nhận xét chung về những giá trị lý luận và thực tiễn của các công trình nghiên cứu được tổng quan và những vấn đề luận án tiếp tục giải quyết..... 30
CHƯƠNG 2: PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOÀI CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI - MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN..... 35
2.1. Đội ngũ giảng viên lý luận chính trị và đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập..... 35
2.2. Phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập - quan niệm, chủ thể, nội dung, phương thức và điều kiện 49
2.3. Các yếu tố tác động đến sự phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập..... 71
CHƯƠNG 3: PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOÀI CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI HIỆN NAY - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA..... 79
3.1. Đặc điểm khu vực thành phố Hà Nội và tổ chức, hoạt động của các trường đại học ngoài công lập ở thành phố Hà Nội hiện nay 79
3.2. Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay 85
3.3. Nguyên nhân của những kết quả đạt được và hạn chế trong phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay 116
3.4. Những vấn đề đặt ra..... 121
CHƯƠNG 4: QUAN ĐIỂM VÀ CÁC GIẢI PHÁP CƠ BẢN TIẾP TỤC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOÀI CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI TRONG THỜI GIAN TỚI..... 130
4.1. Quan điểm phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội trong thời gian tới..... 130
4.2. Một số giải pháp cơ bản nhằm tiếp tục phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội trong thời gian tới..... 138
KẾT LUẬN 179
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN..... 181
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO 182
PHỤ LỤC 192

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

STT	CÁC CHỮ VIẾT ĐẦY ĐỦ	CÁC CHỮ VIẾT TẮT
1	Cao đẳng	CĐ
2	Công nghệ thông tin	CNTT
3	Đại học	ĐH
4	Đại học công lập	ĐHCL
5	Đại học ngoài công lập	ĐHNCL
6	Đội ngũ giảng viên	ĐNGV
7	Giảng viên	GV
8	Lý luận chính trị	LLCT
9	Nghiên cứu khoa học	NCKH

DANH MỤC BẢNG

Bảng 3.1. Số lượng giảng viên và sinh viên các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2020 đến năm 2024 81
Bảng 3.2. Số lượng các trường, giảng viên và sinh viên các trường đại học ngoài công lập so với tổng số trường ĐH trên địa bàn thành phố Hà Nội.....82

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Lý luận chính trị (LLCT) là hệ thống tri thức có tính khái quát và trừu tượng cao, phản ánh bản chất và quy luật vận động của thế giới khách quan và đời sống kinh tế, chính trị, xã hội; đồng thời thể hiện lập trường, lợi ích và quan điểm của giai cấp cầm quyền, phục vụ cho nhận thức khoa học, dự báo và định hướng hoạt động thực tiễn. LLCT giữ vai trò là nền tảng tư tưởng của Đảng và xã hội, là kim chỉ nam cho nhận thức và hành động cách mạng. Vì vậy, giáo dục LLCT được xác định là nội dung, nhiệm vụ quan trọng của các cơ sở giáo dục trong hệ thống giáo dục quốc dân, nhằm trang bị thế giới quan, phương pháp luận khoa học, niềm tin và lý tưởng cách mạng, góp phần nâng cao nhận thức chính trị và năng lực vận dụng lý luận vào thực tiễn cho người học. Trong giáo dục đại học (ĐH), nội dung giảng dạy LLCT bao gồm việc truyền thụ, vận dụng và phát triển hệ thống tri thức của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước. Trong đó, đội ngũ giảng viên LLCT giữ vai trò nòng cốt, trực tiếp truyền đạt tri thức chính trị, định hướng giá trị và góp phần hình thành bản lĩnh chính trị, thái độ và trách nhiệm xã hội cho sinh viên (SV), qua đó góp phần đào tạo nguồn nhân lực có phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

Các cơ sở giáo dục đại học ngoài công lập (ĐHNCL) là một bộ phận quan trọng của hệ thống giáo dục quốc dân, có trách nhiệm thực hiện giáo dục LLCT và phát triển đội ngũ giảng viên LLCT, đồng thời bảo đảm sự thống nhất về nội dung, chương trình và chất lượng đào tạo với các trường đại học công lập (ĐHCL). Tuy nhiên, thực tiễn hiện nay cho thấy hoạt động giảng dạy LLCT tại các cơ sở này còn bộc lộ nhiều hạn chế. Nhận thức của một bộ phận cán bộ, giảng viên (GV) và SV về vai trò của các môn LLCT chưa đầy đủ; động cơ và thái độ học tập của SV còn mang tính đối phó, chưa xuất phát từ nhu cầu phát triển phẩm chất và năng lực của bản thân. Nội dung giảng dạy còn khô cứng, thiếu tính cập nhật; phương pháp giảng dạy chậm đổi mới, nặng về truyền đạt một chiều, thiếu tính tương tác và chưa gắn với thực tiễn, làm giảm hiệu quả tiếp nhận và vận dụng lý luận của người học. Đáng chú ý, đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL còn nhiều bất cập về số lượng, chất lượng và cơ cấu; tỷ lệ GV cơ hữu còn thấp, phụ thuộc đáng kể vào GV thỉnh giảng, dẫn đến thiếu tính ổn định và chủ động trong tổ chức giảng dạy. Về chất lượng, một

bộ phận GV chưa được đào tạo chuyên sâu, kinh nghiệm thực tiễn và kỹ năng sư phạm còn hạn chế; điều kiện làm việc và chế độ đãi ngộ ở nhiều cơ sở chưa phù hợp, ảnh hưởng đến việc thu hút, phát triển và giữ chân đội ngũ. Trên địa bàn thành phố Hà Nội, trung tâm lớn về giáo dục ĐH, nơi tập trung số lượng lớn các trường ĐHNCL, những hạn chế này càng bộc lộ rõ trong bối cảnh cạnh tranh và yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo ngày càng cao.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, giáo dục ĐH Việt Nam đứng trước nhiều cơ hội và thách thức, đặc biệt là những tác động phức tạp về tư tưởng, văn hóa và lối sống. Quan điểm của Đảng, Nhà nước đã xác định rõ vai trò, tầm quan trọng của LLCT và giáo dục LLCT trong giáo dục, đào tạo. Nghị quyết số 37-NQ/TW (24/12/2014) của Bộ Chính trị khóa XIII khẳng định vai trò định hướng của LLCT và yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ, GV lý luận có chất lượng. Nghị quyết số 35-NQ/TW (22/10/2018) của Bộ Chính trị khóa XII đặt ra yêu cầu nâng cao chất lượng giảng dạy, học tập các môn LLCT và xây dựng đội ngũ giảng viên LLCT có đủ năng lực, bản lĩnh và trách nhiệm chính trị. Cùng với đó, Đảng và Nhà nước ban hành nhiều chủ trương, nghị quyết nhằm đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo. Nghị quyết 29-NQ/TW (04/11/2013) của Ban Chấp hành Trung ương xác định mục tiêu, phương hướng và giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo trong điều kiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế. Đặc biệt, Nghị quyết số 71-NQ/TW (22/08/2025) của Bộ Chính trị khóa XIII nhấn mạnh việc nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, coi đây là khâu then chốt; Văn kiện Đại hội XIV tiếp tục khẳng định vai trò quan trọng của giáo dục, đào tạo, yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, xây dựng đội ngũ trí thức, nhà giáo và tăng cường công tác tư tưởng, lý luận, bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng. Thực hiện các chủ trương đó, Quốc hội đã thể chế hóa bằng Luật Giáo dục (sửa đổi năm 2025), tiếp tục khẳng định yêu cầu chuẩn hóa ĐNGV, gắn trách nhiệm của cơ sở giáo dục với chất lượng đội ngũ, trong đó có ĐNGV giảng dạy LLCT. Chính phủ cũng ban hành nhiều chính sách nhằm hoàn thiện cơ chế, tạo điều kiện phát triển giáo dục, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Những định hướng này đặt ra yêu cầu nâng cao chất lượng giảng dạy các môn LLCT trong hệ thống giáo dục ĐH, đồng thời khẳng định vai trò của đội ngũ giảng viên LLCT trong việc truyền bá chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, góp phần hình thành thế giới quan khoa học, bản lĩnh chính trị và định hướng giá trị cho SV.

Các chủ trương, nghị quyết, chính sách và pháp luật của Đảng, Nhà nước

về phát triển giáo dục, đào tạo đặt ra yêu cầu rất quan trọng và cấp thiết về phát triển ĐNGV trong các cơ sở giáo dục, đào tạo đại học nói chung và các trường ĐHCNL nói riêng, nhằm đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo, phát triển con người toàn diện về thể chất và tinh thần, phẩm chất và năng lực, phục vụ đắc lực công cuộc đổi mới đất nước. Điều đó cũng cho thấy, việc phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội không chỉ là yêu cầu xuất phát từ nhiệm vụ đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo theo chủ trương của Đảng và Nhà nước, mà còn là yêu cầu cấp thiết từ yêu cầu đào tạo con người luôn trung thành với sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội, tinh thần yêu nước, tự hào, tự tôn dân tộc, ý thức trách nhiệm xã hội, có hài bão và khát vọng cống hiến, đóng góp góp cho sự phát triển của đất nước trong kỷ nguyên mới của đất nước. Xuất phát từ những nhận thức về yêu cầu và thực trạng học tập, giảng dạy LLCT và tình hình của đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL hiện nay, nghiên cứu sinh lựa chọn đề tài ***"Phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay"*** làm đề tài luận án của mình, nhằm góp phần nhỏ vào việc nhìn nhận đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên LLCT hiện nay.

2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục tiêu

Trên cơ sở làm rõ một số vấn đề lý luận, thực tiễn về phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, luận án đề xuất quan điểm, giải pháp tiếp tục phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay.

2.2. Nhiệm vụ

Để đạt được mục đích nghiên cứu trên, luận án có những nhiệm vụ nghiên cứu cụ thể như sau:

Thứ nhất, tổng quan có hệ thống các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến đề tài phát triển đội ngũ giảng viên LLCT, trên cơ sở đó phân tích, đánh giá những kết quả đã đạt được của các công trình đi trước, xác định những giá trị có thể kế thừa, đồng thời chỉ ra những khoảng trống nghiên cứu và những vấn đề đặt ra cần tiếp tục làm rõ trong luận án.

Thứ hai, luận giải và làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản về phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL, bao gồm việc xác định quan niệm, chủ thể, nội dung, phương thức và điều kiện phát triển đội ngũ này trong bối cảnh hiện nay.

Thứ ba, khảo sát, phân tích và đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, tập trung làm rõ những kết quả đạt được, những hạn chế và bất cập, đồng thời phân tích nguyên nhân của thực trạng và nhận diện những vấn đề đặt ra cần giải quyết.

Thứ tư, trên cơ sở lý luận và thực tiễn đã được làm rõ, đề xuất các quan điểm và hệ thống giải pháp cơ bản nhằm tiếp tục phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội trong thời gian tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Về không gian: Luận án khảo sát, lấy số liệu thực tế ở 10 trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội. Bao gồm: Đại học Phenikaa (Đại học Thành Tây), Đại học dân lập Phương Đông, Đại học Đông Đô, Đại học Công nghệ Đông Á, Đại học Nguyễn Trãi, Đại học Tài chính - Ngân hàng Hà Nội, Đại học FPT, Đại học CMC, Đại học Công nghệ và Quản lý Hữu Nghị, Đại học Đại Nam

Về thời gian: khảo sát, nghiên cứu thực trạng từ năm 2022 đến nay.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Cơ sở lý luận của luận án là chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, những quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam và Nhà nước và các công trình nghiên cứu chuyên khảo về phát triển đội ngũ giảng viên LLCT.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Trên cơ sở lý luận và phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử, nghiên cứu sinh đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể để triển khai đề tài luận án:

+ *Phương pháp lịch sử và logic* được sử dụng nhằm làm rõ quá trình hình thành, phát triển của công tác phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL, qua đó xác định các mối liên hệ bản chất, tính tất yếu và quy luật của đối tượng nghiên cứu. Nội dung, sử dụng phương pháp nghiên cứu sự vận động của công tác phát triển đội ngũ giảng viên LLCT qua các giai đoạn; phân tích mối quan hệ giữa yêu cầu giáo dục LLCT với điều kiện thực tiễn của các trường ĐHNCL. Phương pháp lịch sử và logic được sử

dụng xuyên suốt trong Chương 1 và Chương 2 của luận án, nhằm làm rõ cơ sở lý luận, quá trình hình thành các quan điểm và đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên LLCT.

+ *Phương pháp phân tích - tổng hợp* được sử dụng nhằm thu thập, xử lý và khái quát các thông tin lý luận và thực tiễn phục vụ cho việc khảo sát các công trình khoa học có liên quan, xây dựng cơ sở lý luận, đánh giá thực trạng, đề xuất phương hướng, giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL. Vì vậy phương pháp phân tích - tổng hợp được sử dụng xuyên suốt quá trình triển khai luận án.

+ *Phương pháp điều tra xã hội học,* được sử dụng nhằm khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên LLCT và công tác phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, làm cơ sở thực tiễn cho việc đề xuất các giải pháp. Luận án sử dụng phương pháp điều tra xã hội học để khảo sát số lượng, cơ cấu, trình độ, năng lực giảng dạy, điều kiện làm việc của giảng viên LLCT, cán bộ quản lý và các chính sách liên quan đến phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Về cách sử dụng, phương pháp điều tra xã hội học được sử dụng thông qua việc thiết kế phiếu hỏi, tổ chức khảo sát đối với 97 cán bộ quản lý và GV, 294 SV, thu thập và xử lý số liệu định lượng phục vụ cho phân tích thực trạng trong Chương 3 và làm căn cứ cho việc đề xuất các giải pháp trong Chương 4 của luận án.

+ *Phương pháp phỏng vấn sâu* được sử dụng nhằm thu thập thông tin định tính, bổ sung và làm rõ kết quả thu được từ điều tra xã hội học về công tác phát triển đội ngũ giảng viên LLCT. Phỏng vấn cán bộ quản lý, đội ngũ giảng viên LLCT và một số chuyên gia trong lĩnh vực giáo dục LLCT về thực trạng, khó khăn, thuận lợi và nguyên nhân của các hạn chế trong công tác phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL. Phương pháp phỏng vấn sâu được sử dụng thông qua các cuộc trao đổi trực tiếp với 20 cán bộ quản lý và GV, với hệ thống câu hỏi mở, nhằm bổ sung và kiểm chứng kết quả điều tra bằng phiếu hỏi.

+ *Ngoài ra luận án sử dụng phương pháp thống kê toán học và phần mềm SPSS để xử lý các kết quả điều tra khảo sát, xử lý số liệu.* Mục đích sử dụng phương pháp này nhằm xử lý và phân tích số liệu điều tra khảo sát một cách khách quan, chính xác. Phương pháp sử dụng các phép toán thống kê như tính tỉ lệ phần trăm, giá trị trung bình và xếp thứ bậc; sử dụng phần mềm SPSS

để xử lý số liệu thu thập được từ điều tra xã hội học và phỏng vấn. Phương pháp thống kê toán học, ứng dụng phần mềm SPSS được sử dụng trong quá trình xử lý dữ liệu khảo sát và trình bày kết quả nghiên cứu thực trạng trong luận án.

5. Đóng góp mới của luận án

Thứ nhất, luận án tiếp cận vấn đề phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL dưới góc độ triết học, qua đó xây dựng và làm rõ một cách hệ thống các nội dung cơ bản của phát triển đội ngũ giảng viên LLCT, bao gồm quan niệm, chủ thể, nội dung, phương thức và điều kiện phát triển. Trên cơ sở đó, luận án góp phần làm rõ tính đặc thù của đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trong điều kiện kinh tế - xã hội và cơ chế hoạt động đặc thù của khu vực ngoài công lập. Đây là nội dung mà các công trình nghiên cứu trước đây chưa luận giải một cách đầy đủ và có hệ thống.

Thứ hai, luận án cung cấp kết quả khảo sát thực chứng tại các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, qua đó xây dựng bức tranh tương đối toàn diện về thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên LLCT gắn với đặc thù của khu vực ngoài công lập. Không chỉ dừng lại ở việc mô tả, luận án đã phân tích các nguyên nhân của thực trạng trên các phương diện chủ thể quản lý, cơ chế chính sách, điều kiện bảo đảm và động lực nghề nghiệp của GV. Trên cơ sở đó, luận án bổ sung luận cứ thực tiễn cho việc hoàn thiện chính sách và công tác quản lý phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các cơ sở giáo dục ĐHNCL.

Thứ ba, trên cơ sở kết hợp giữa lý luận và thực tiễn, luận án đề xuất hệ thống giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên LLCT theo hướng bám sát các nội dung và điều kiện phát triển đã được luận giải, đồng thời phù hợp với đặc thù của các trường ĐHNCL, nhất là về cơ chế quản lý, điều kiện tài chính, môi trường làm việc và yêu cầu bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trong bối cảnh mới. Các giải pháp có tính định hướng và khả năng vận dụng trong thực tiễn, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên LLCT trong khu vực ngoài công lập hiện nay.

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

- Ý nghĩa lý luận:

Luận án góp phần làm rõ một số vấn đề lý luận cơ bản về vấn đề phát triển đội ngũ giảng viên LLCT nói chung, đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội nói riêng. Cung cấp những luận cứ khoa học cho cấp ủy, lãnh đạo các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội trong việc lãnh đạo, chỉ đạo hoạt động xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong thời gian tới.

-Ý nghĩa thực tiễn:

Bổ sung và làm phong phú thêm nguồn tài liệu tham khảo trong giảng dạy, học tập, nghiên cứu một số môn học và chuyên đề liên quan. Đồng thời luận án cũng có thể được sử dụng làm tài liệu phục vụ cho công tác NCKH, hoạch định chính sách về xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐH, cao đẳng (CĐ) nói chung, các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội nói riêng.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án gồm 04 chương, 12 tiết.

CHƯƠNG 1
TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. Các công trình nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên và phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị

1.1.1. Các công trình nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên

Trong công trình "*Quản lý hiệu năng và quản lý tự chủ trong nhà trường - một cơ chế để phát triển*", Nhà xuất bản Giáo dục Thượng Hải, tác giả Phùng Đại Minh (2002) khẳng định rằng quá trình cải cách giáo dục chỉ có thể đạt hiệu quả khi đi đôi với việc chú trọng phát triển đội ngũ giáo viên. Tác giả nhấn mạnh hai yêu cầu cốt lõi: thứ nhất, cần tạo động lực để mỗi giáo viên chủ động, tích cực hơn trong công việc; thứ hai, phải hỗ trợ giáo viên phát triển chuyên môn và khai mở tiềm năng của họ thông qua việc nâng cao tri thức, rèn luyện kỹ năng và phát huy sở trường [118].

Trong cuốn sách "*Trí thức giáo dục đại học Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá*", Nguyễn Văn Sơn (2002) đã phân tích những đặc điểm cơ bản về cơ cấu và chất lượng đội ngũ trí thức giáo dục ĐH ở nước ta. Từ việc nhận diện thực trạng này, tác giả đề xuất việc xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ trí thức nhà giáo nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển ngày càng cao của kinh tế - xã hội, đồng thời góp phần hình thành cơ cấu hợp lý và nâng cao chất lượng đội ngũ. Theo tác giả, để phát huy hiệu quả năng lực trí tuệ của đội ngũ trí thức nhà giáo trong giáo dục ĐH, cần triển khai đồng bộ các giải pháp từ tuyển chọn, đào tạo đến việc xây dựng chính sách, cơ chế, môi trường làm việc thuận lợi cho đội ngũ trí thức nhà giáo, đặc biệt là ĐNGV, phát triển và thể hiện tốt năng lực của họ. Hệ giải pháp được tác giả đưa ra mang tính liên kết hữu cơ, bổ trợ và tác động qua lại lẫn nhau. Có thể khẳng định rằng sự xuất hiện của cuốn sách đã phác hoạ một bức tranh toàn diện về đội ngũ trí thức giáo dục ĐH Việt Nam trong những năm đầu thập niên 2000, đồng thời tạo ra ảnh hưởng tích cực trong việc thúc đẩy nâng cao chất lượng ĐNGV trong giáo dục ĐH [87].

Năm 2004, Daniel A. Heller (Trường ĐH Illinois tại Urbana-Champaign) với công trình "*Teachers Wanted: Attracting and Retaining Good Teachers*" đã chỉ ra rằng hệ thống trường công lập ở Hoa Kỳ đang phải đối mặt với thách thức thường trực trong việc thu hút và duy trì ĐNGV có trình độ cao. Xuất phát từ hơn 30 năm kinh nghiệm thực tiễn trong giáo dục cùng các nghiên cứu tại các trường ĐH ở Hoa Kỳ, Daniel A. Heller đưa ra những phân tích sắc sảo về

nguyên nhân dẫn tới thực trạng này và đề xuất các giải pháp mạnh mẽ nhằm cải thiện công tác tuyển dụng và giữ chân giáo viên. Tác giả lập luận cần xây dựng khái niệm mới về giáo dục công, phát huy sứ mệnh của trường, đổi mới quy trình phỏng vấn, tuyển dụng, đào tạo GV, đồng thời trao quyền cho GV trong hoạt động ra quyết định và tạo dựng môi trường làm việc thuận lợi để phát triển chuyên môn. Nhìn chung, nghiên cứu đã mang lại những kinh nghiệm thực tế quan trọng cho việc xây dựng một môi trường giáo dục năng động, trí tuệ và đầy thử thách nhằm thu hút và giữ lại những GV có trình độ cao nhất [115].

Liên quan đến ý nghĩa của công tác phát triển đội ngũ giảng viên ĐH, Lê Đức Ngọc (2004), trong tác phẩm "*Giáo dục đại học - Quan điểm và giải pháp*", đã khẳng định rằng vấn đề phát triển GV đại học trở thành ưu tiên hàng đầu của các cơ sở giáo dục ĐH vì hai nguyên nhân cơ bản: (1) Trình độ và năng lực của ĐNGV quyết định trực tiếp chất lượng đào tạo, khả năng NCKH và mức độ đóng góp của nhà trường đối với xã hội trong bối cảnh kinh tế hàng hoá; (2) Chi phí dành cho ĐNGV chiếm tỷ trọng lớn nhất trong tổng ngân sách hoạt động của các trường ĐH, do vậy nó gắn chặt với hiệu quả và chất lượng đào tạo. Từ những lập luận trên, tác giả đề xuất: cần xây dựng một tổ chức chuyên trách thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GV, có thể là trung tâm nghiên cứu giáo dục ĐH hoặc tổ chức trực thuộc Hiệp hội các trường ĐH để đảm nhiệm vai trò điều phối; đồng thời, phải đảm bảo nguồn kinh phí ổn định cho các hoạt động bồi dưỡng, được huy động từ nguồn ngân sách dành cho đào tạo cán bộ hằng năm, từ chương trình khoa học cơ bản cũng như các nguồn tài trợ và đóng góp xã hội [75].

Phan Văn Kha (2008), trong công trình "*Phát triển đội ngũ giảng viên và bài toán tương quan giữa quy mô và chất lượng giáo dục đại học*", sau khi phân tích thực trạng ĐNGV đại học của nước ta trong những năm qua, đã đề xuất một số định hướng phát triển ĐNGV đại học. Cụ thể gồm: 1) Phát triển ĐNGV đại học phải được xem xét trong mối tương quan giữa nâng cao chất lượng giáo dục ĐH và mở rộng quy mô đào tạo; 2) Cần xây dựng chuẩn nghề nghiệp đối với các chức danh GV đại học (trợ giảng, GV, GV chính, GV cao cấp); 3) Triển khai đề án đổi mới cơ chế giao chỉ tiêu tuyển sinh ĐH dựa trên hai căn cứ quan trọng là nhu cầu xã hội và năng lực thực tế của các trường, trong đó năng lực ĐNGV được xác định qua số lượng GV có trình độ giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ khoa học, tiến sĩ và thạc sĩ; 4) Đổi mới định mức lao động GV theo hướng giảm chuẩn giờ giảng và tăng thời gian dành cho hoạt động khoa học - công nghệ, nghiên cứu đổi mới, hiện đại hoá nội dung đào tạo, ứng dụng CNTT và truyền

thông trong đổi mới phương pháp dạy học; 5) Các cơ sở ĐH cần xác định mục tiêu và đề ra giải pháp chiến lược về phát triển ĐNGV đến năm 2020; 6) Điều chỉnh chính sách tiền lương và chế độ đãi ngộ dựa trên tiêu chuẩn nghề nghiệp nhằm nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho đội ngũ này… [55].

Tác giả Đỗ Minh Cương (2020) trong cuốn sách "*Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam"* nhấn mạnh quan điểm giảng viên ĐH là yếu tố quan trọng nhất, quyết định đến chất lượng nguồn nhân lực của nước ta. Tác giả đã phân tích vai trò của đội ngũ trí thức trong giáo dục đại, đánh giá thực trạng nguồn nhân lực trong giáo dục ĐH, từ đó chỉ ra một số giải pháp nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ này vì mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế [33].

Bài báo "Faculty Development in the New Millennium: Key Challenges and Future Directions" của Ivonne Steinert (2000), đăng trên *Tạp chí Medical Teacher*, đã đề xuất các giải pháp phát triển ĐNGV đáp ứng những biến đổi nhanh chóng trong giáo dục. Các giải pháp này được xây dựng trên cơ sở kế thừa thành tựu của giai đoạn trước và thích ứng với vai trò ngày càng thay đổi của GV trong thiên niên kỷ mới. Theo tác giả, các chương trình phát triển ĐNGV cần được rà soát, điều chỉnh và mở rộng; đồng thời chương trình đào tạo phải đa dạng hơn, quá trình đánh giá cần chặt chẽ hơn, và cơ chế thúc đẩy hợp tác mới phải được tăng cường. Steinert nhấn mạnh rằng phát triển ĐNGV có tác động quyết định đến việc nâng cao thành tích học tập của SV [119].

Bài viết "Tăng cường chất lượng đội ngũ giảng viên đại học đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo", tác giả Đoàn Thị Thanh Thuỷ (2008) đăng trên *Tạp chí Giáo dục,* số 203, tháng 12/2008 đã khẳng định sự cần thiết phải nâng cao chất lượng và phát triển ĐNGV đại học. Tác giả đã đưa ra 4 biện pháp để giải quyết vấn đề này, đó là: Xây dựng và chuẩn hoá ĐNGV đại học; Chú trọng thích đáng đến bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm; nâng cao khả năng tự bồi dưỡng của đội ngũ giảng viên; đưa yêu cầu đổi mới phương pháp dạy học thành yêu cầu bắt buộc đối với tất cả GV [97].

Trong bài viết "Phát triển đội ngũ giáo viên từ phương diện nhà trường" đăng trên *Tạp chí Khoa học*, Trường Đại học Vinh, Nguyễn Bá Minh (2011) nhấn mạnh rằng nhà giáo giữ vai trò then chốt, có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giáo dục. Do đó, để thúc đẩy sự phát triển của sự nghiệp giáo dục, yêu cầu tiên quyết là phải xây dựng một đội ngũ nhà giáo bảo đảm về số lượng, hợp lý về cơ cấu và đáp ứng các tiêu chuẩn chất lượng. Từ góc độ quản lý giáo dục, tác giả đề xuất một số giải pháp chủ yếu, bao gồm: xây dựng kế hoạch phát

triển đội ngũ giáo viên của nhà trường; lãnh đạo và hỗ trợ giáo viên nâng cao chuyên môn và hoàn thiện nhân cách; thu hút đội ngũ giáo viên có chất lượng; và tạo động lực làm việc cho giáo viên [71].

Trong bài "Tổng quan nghiên cứu phát triển đội ngũ trưởng bộ môn trường đại học" đăng trên *Tạp chí Giáo dục*, số 363, nhóm tác giả Nguyễn An Hòa, Hoàng Sỹ Hùng và Vũ Văn Hưng (2015) khẳng định rằng trưởng bộ môn tại các trường ĐH là lực lượng giữ vai trò tiên phong trong đổi mới giáo dục ĐH. Họ là những người tham mưu, triển khai và giám sát các quyết định quan trọng có ảnh hưởng trực tiếp tới sự tồn tại và phát triển của nhà trường trong bối cảnh tự chủ và tự chịu trách nhiệm. Vai trò này cũng gắn liền với yêu cầu thực hiện thắng lợi Nghị quyết số 29-NQ/TW. Do vậy, phát triển đội ngũ trưởng bộ môn trở thành nhiệm vụ tất yếu và cấp thiết nhằm nâng cao chất lượng giáo dục ĐH, đặc biệt là chất lượng nguồn nhân lực quản lý giáo dục. Nghiên cứu về đội ngũ này, theo nhóm tác giả, cần được tiến hành trên cơ sở tiếp cận chuẩn, tiếp cận quản lý phát triển nguồn nhân lực, đồng thời chú ý tới đặc điểm lao động quản lý và mô hình nhân cách của trưởng bộ môn trường ĐH [49].

Nguyễn Ngọc Sáng (2015) trong bài viết "Một số biện pháp nâng cao năng lực sư phạm cho giảng viên khoa học xã hội và nhân văn tại các trường sĩ quan quân đội" đăng trên *Tạp chí Khoa học giáo dục* đã chỉ ra rằng chất lượng ĐNGV nói chung và ĐNGV khoa học xã hội nhân văn nói riêng được hình thành từ các yếu tố như kiến thức, năng lực sư phạm, kinh nghiệm thực tiễn cùng với phẩm chất đạo đức. Trong đó, năng lực sư phạm, yếu tố giữ vai trò chủ đạo trong việc tạo dựng uy tín nghề nghiệp của GV, được xem là nhân tố cơ bản quyết định chất lượng giảng dạy. Tuy nhiên, trình độ chuyên môn và phương pháp dạy học của một bộ phận GV vẫn còn hạn chế; khả năng xử lý các tình huống sư phạm chưa thật linh hoạt, việc ứng xử trong giao tiếp sư phạm quân sự nhiều lúc còn cứng nhắc, dẫn tới chất lượng dạy học chưa cao, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ sĩ quan sau khi tốt nghiệp. Bài viết cũng làm rõ các yếu tố chi phối sự hình thành và phát triển năng lực sư phạm của GV, bao gồm hai nhóm: (i) nhóm yếu tố thuộc về chủ thể và (ii) nhóm yếu tố thuộc về khách thể và môi trường sư phạm. Hai nhóm yếu tố này có mối quan hệ biện chứng, tác động lẫn nhau, qua đó quyết định sự phát triển năng lực sư phạm của GV và ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả, chất lượng hoạt động nghề nghiệp [86].

Đối với vấn đề ĐNGV thỉnh giảng, Đỗ Trọng Tuấn (2015) trong bài "Đội ngũ giảng viên thỉnh giảng - nhân tố quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng đội ngũ giảng viên các trường đại học tư thục khu vực miền Trung", đăng trên

Tạp chí Giáo dục, nhận xét rằng công tác quản lý chất lượng GV thỉnh giảng hiện vẫn là vấn đề còn "bỏ ngỏ". Theo tác giả, các trường ĐH tư thục thường chỉ quan tâm đến đội ngũ GV cơ hữu, còn GV thỉnh giảng chủ yếu được mời trong những trường hợp trước mắt khi thiếu GV cơ hữu đảm nhiệm môn học. Điều này dẫn đến việc các trường chưa khai thác hiệu quả nguồn lực GV sẵn có từ các ĐH khác, các cơ quan, doanh nghiệp trong và ngoài nước nhằm bổ sung đủ số lượng, nâng cao chất lượng, bảo đảm tính đồng bộ của ĐNGV, đồng thời tiết kiệm chi phí cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Điểm mạnh của bài viết là đã đề cập trực tiếp đến việc sử dụng nguồn lực GV ngoài trường (GV thỉnh giảng) như một giải pháp thiết thực để nâng cao chất lượng quản lý ĐNGV theo từng giai đoạn, góp phần triển khai chương trình đào tạo, bảo đảm chất lượng đầu ra và củng cố uy tín, tạo nền tảng phát triển bền vững cho các trường ĐH tư thục. Tuy vậy, bài viết mới chỉ phản ánh một số đặc điểm của khối trường ĐH tư thục mà chưa phân tích sâu thực trạng đội ngũ GV thỉnh giảng, đặc biệt là công tác quản lý chất lượng ĐNGV thỉnh giảng trong bối cảnh chất lượng đầu vào của SV tại các trường này nhìn chung thấp hơn SV thuộc các trường ĐHCL [99].

Trong bài viết "Một số giải pháp đánh giá giảng viên ĐH nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào", Nouanphet Khamphounvong (2015), đăng trên *Tạp chí Giáo dục*, nhấn mạnh rằng đánh giá GV về bản chất là đánh giá hoạt động, nhằm tạo điều kiện cho sự phát triển của mỗi GV, đồng thời thúc đẩy sự tiến bộ và góp phần thực hiện dân chủ trong nhà trường. Vì vậy, để hoạt động đánh giá giảng viên ĐH đạt được tính khách quan, chính xác và đảm bảo tính khoa học, cần thực hiện đánh giá theo hướng chuẩn hóa dựa trên mô hình hoạt động nghề nghiệp của GV. Trên cơ sở đó, bài viết nêu rõ các nhiệm vụ cơ bản mà giảng viên ĐH phải đảm trách gồm: giảng dạy và tư vấn SV; nghiên cứu khoa học (NCKH); thực hiện các dịch vụ chuyên môn phục vụ nhà trường và cộng đồng; cũng như thực hiện trách nhiệm công dân với tư cách nhà giáo [54].

Nguyễn Bách Thắng (2015) trong bài "Kinh nghiệm của một số nước về phát triển đội ngũ giảng viên đại học và vận dụng vào phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học vùng Tây Nam Bộ", đăng trên *Tạp chí Khoa học*, Trường Đại học Cần Thơ, nhấn mạnh rằng từ kinh nghiệm phát triển ĐNGV của nhiều quốc gia trên thế giới, việc vận dụng vào các trường ĐH ở vùng Tây Nam Bộ cần chú trọng chính sách tuyển dụng GV từ nhiều nguồn khác nhau. Đặc biệt, các trường cần chú trọng thu hút SV tốt nghiệp loại giỏi từ các trường ĐH quốc gia, đồng thời mời gọi những GV có học hàm, học vị cao tham gia giảng dạy và công tác tại trường. Bên cạnh đó, hệ thống chính sách đãi ngộ phải được triển khai

đồng bộ, tạo điều kiện thuận lợi cho ĐNGV tham gia học tập nâng cao trình độ, đồng thời thúc đẩy hợp tác liên kết giữa các trường và doanh nghiệp để ĐNGV có môi trường trao đổi học thuật, tham gia NCKH, gắn kết lý luận với thực tiễn. Những điều kiện này góp phần nâng cao trình độ, gia tăng thu nhập, tạo sự yên tâm và động lực để ĐNGV gắn bó lâu dài với nhà trường [93].

Trong bài "Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên thông qua công tác bồi dưỡng và tổ chức hoạt động giáo dục" đăng trên *Tạp chí Giáo dục*, Nguyễn Đức Vinh (2015) đã khái quát những nội dung bồi dưỡng nhằm phát triển chất lượng đội ngũ giáo viên. Bài viết đồng thời đề xuất các biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ thông qua tập huấn chuyên môn, bồi dưỡng chính trị hè, tập huấn theo chuyên đề, tổ chức hội thảo, sinh hoạt chuyên môn tại trường, cụm trường, dự giờ thăm lớp, cũng như tổ chức các kỳ thi giáo viên dạy giỏi các cấp. Ngoài ra, tác giả nhấn mạnh vai trò của tổ chuyên môn trong việc bồi dưỡng nghiệp vụ cho giáo viên và hỗ trợ các thành viên trong tổ hoàn thiện năng lực nghề nghiệp [105].

Trong bài viết "Tuyển dụng và thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với giảng viên đại học ở Việt Nam", đăng trên *Tạp chí Khoa học Xã hội Việt Nam*, nhóm tác giả Nguyễn Thị Huế và Lê Thị Hồng Anh (2016) cho rằng quá trình tuyển dụng giảng viên ĐH phải đáp ứng đầy đủ các yêu cầu cơ bản, phù hợp với những điều kiện và tiêu chuẩn tuyển chọn, đồng thời được tiến hành đúng theo quy trình quy định. Trong suốt hoạt động nghề nghiệp, giảng viên ĐH sẽ được phân loại và xếp vào các chức danh nghề nghiệp (ngạch) tương ứng với năng lực chuyên môn của họ. Để phát triển ĐNGV bảo đảm về số lượng và nâng cao về chất lượng, cần xây dựng các chính sách phù hợp liên quan đến việc xác lập tiêu chuẩn, quyền và nghĩa vụ của GV. Bài viết nêu rõ rằng những quy định hiện hành về hạng chức danh nghề nghiệp và quy trình thăng hạng chức danh nghề nghiệp dành cho giảng viên ĐH còn tồn tại nhiều bất cập, gây ảnh hưởng không nhỏ đến công tác xây dựng và nâng cao chất lượng ĐNGV. Trên cơ sở đó, các tác giả đề xuất cần thiết phải xác định quy trình tuyển dụng giảng viên ĐH khác biệt với quy trình tuyển dụng viên chức thông thường, đồng thời hoàn thiện hệ thống pháp luật liên quan đến chức danh nghề nghiệp của giảng viên ĐH [51].

Thái Văn Thành (2016) trong bài "Quy trình bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên đại học sư phạm đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo" đăng trên Tạp chí Giáo dục cho rằng đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV chính là quá trình tạo nên những phẩm chất mới và sự phát triển

toàn diện ở mỗi cá nhân. Theo tác giả, chất lượng ĐNGV chịu ảnh hưởng của nhiều nhân tố khác nhau, trong đó yếu tố quan trọng nhất là con đường đào tạo, bồi dưỡng. Do vậy, để nâng cao chất lượng ĐNGV cần tiến hành đổi mới mạnh mẽ công tác đào tạo, bồi dưỡng. Điểm nổi bật của bài viết là đã xác định được quy trình bồi dưỡng nâng cao năng lực cho ĐNGV các trường ĐH sư phạm gồm 6 bước và xây dựng khung chương trình bồi dưỡng gồm 5 phần với tổng cộng 10 tín chỉ. Tác giả nhấn mạnh rằng quá trình bồi dưỡng ĐNGV phải bao quát đầy đủ các lĩnh vực: kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, NCKH, kiến thức chính trị, kinh tế, ngoại ngữ, CNTT… và cần được thực hiện theo hướng toàn diện, coi trọng hiệu quả thực chất [92].

Trong bài viết "Phát triển đội ngũ nhà giáo trong quân đội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, đào tạo theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XII của Đảng", Nguyễn Xuân Tú (2016) khẳng định rằng để xây dựng được đội ngũ nhà giáo quân đội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo, các nhà trường quân đội phải triển khai đồng bộ nhiều nhóm giải pháp. Theo tác giả, trước hết cần đảm bảo đội ngũ nhà giáo đủ về số lượng và đáp ứng các yêu cầu về chất lượng; đồng thời chú trọng công tác bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ, năng lực, phương pháp giảng dạy và tác phong sư phạm. Song song với đó, việc tạo dựng môi trường thuận lợi cho nhà giáo học tập, nghiên cứu và phát triển kỹ năng nghề nghiệp cũng được xem là yếu tố thiết yếu. Cuối cùng, tác giả nhấn mạnh phải thực hiện tốt các chính sách đãi ngộ, quan tâm cải thiện đời sống vật chất và tinh thần để đội ngũ nhà giáo yên tâm công tác và nỗ lực cống hiến [102].

Đề cập đến hệ thống chính sách đối với ĐNGV, trong bài viết "Chính sách giảng viên đại học trước những thách thức của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư", Phạm Đỗ Nhật Tiến (2017), đăng trên *Tạp chí Khoa học giáo dục Việt Nam*, cho rằng chính sách dành cho giảng viên ĐH ở Việt Nam hiện nay còn bộc lộ nhiều hạn chế trong việc tạo động lực và nâng cao năng lực đội ngũ trước yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng tiến trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Ưu điểm của bài viết là đã phân tích sâu những thách thức lớn của giáo dục ĐH, chỉ ra các vấn đề đặt ra đối với giảng viên ĐH Việt Nam như yêu cầu về năng lực, động lực, tính chuyên nghiệp hoá đội ngũ, việc học tập suốt đời, khả năng làm chủ CNTT và truyền thông…; đồng thời nêu rõ một số bất cập trong chính sách giảng viên ĐH. Tác giả nhấn mạnh rằng để khắc phục những bất cập này, giáo dục ĐH Việt Nam cần chuyển từ cách tiếp cận cục bộ sang tiếp cận tổng thể, trong đó nhiệm vụ tiên quyết là sớm xây dựng và ban hành Luật nhà giáo. Tuy nhiên, bài viết mới dừng ở việc chỉ ra thách thức và những hạn chế

trong chính sách đối với giảng viên ĐH mà chưa đề xuất được các giải pháp khả thi nhằm xử lý sự không đồng bộ giữa chủ trương của Đảng và chính sách hiện hành về tiền lương nhà giáo, cũng như vấn đề khoảng cách giữa quy định và thực thi. Khoảng cách này thể hiện rõ ở hầu hết các khâu từ đào tạo, bồi dưỡng đến tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, khen thưởng và kỷ luật, tác động trực tiếp đến việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo [98].

Trong bài "Học viện Chính trị xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên ngang tầm nhiệm vụ" đăng trên *Tạp chí Quốc phòng toàn dân*, Nguyễn Văn Bạo (2018) nhấn mạnh rằng việc xác định đúng và đầy đủ các biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, GV của Học viện có ý nghĩa then chốt trong việc hoàn thành nhiệm vụ. Theo tác giả, cần "tích cực đổi mới công tác quản lý, quy hoạch, đánh giá, sử dụng cán bộ, GV"; đồng thời "tiếp tục xây dựng đội ngũ cán bộ, GV đủ về số lượng, có cơ cấu hợp lý và từng bước chuẩn hoá tiêu chí"; và "tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng toàn diện đội ngũ cán bộ, giảng viên" [18].

Trong bài viết "Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ giảng viên trong các nhà trường quân đội dưới ánh sáng Nghị quyết Đại hội XII của Đảng" đăng trên *Tạp chí Lý luận Chính trị*, Nguyễn Vĩnh Thắng (2023) cho rằng yêu cầu "Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ và đồng bộ các yếu tố cơ bản của giáo dục, đào tạo" luôn gắn liền với nhiệm vụ phát triển đội ngũ nhà giáo nhằm đáp ứng yêu cầu của quá trình đổi mới giáo dục và đào tạo. Tác giả nhấn mạnh rằng: "Phát triển đội ngũ nhà giáo, đội ngũ GV trong các nhà trường quân đội phải được triển khai xuyên suốt ở tất cả các khâu của quy trình đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ… đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng như thế nào sẽ quyết định số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ GV tương ứng". Đồng thời, tác giả khẳng định việc đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng ĐNGV trong các nhà trường quân đội không chỉ chi phối trực tiếp đến quy mô, chất lượng và cơ cấu của đội ngũ mà còn giữ vai trò then chốt, tác động quyết định tới chất lượng giáo dục và đào tạo của các nhà trường quân đội [94].

Bài báo "Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên trong các trường đại học giai đoạn hiện nay" của Tô Thùy Dung (2024) trên *Tạp chí Thiết bị giáo dục*, số 326, 12/2024 đã phân tích những nhân tố chủ yếu tác động đến quá trình phát triển ĐNGV, đặc biệt trong các cơ sở đào tạo giáo viên nghệ thuật. Tác giả khẳng định phát triển GV là yêu cầu tất yếu trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục hiện nay, và cho rằng việc nâng cao chất lượng đội ngũ không thể tách rời khỏi tác động tổng hợp của nhà nước, nhà trường và bản thân GV [35].

Bài viết nêu rõ năm nhóm yếu tố chính ảnh hưởng đến phát triển ĐNGV,

gồm: (1) bối cảnh kinh tế - xã hội hiện đại với sự tác động của toàn cầu hóa, cách mạng công nghiệp 4.0 và hội nhập quốc tế; (2) đường lối, chính sách về giáo dục, đào tạo của Đảng và Nhà nước, đặc biệt là Nghị quyết 29 về đổi mới giáo dục; (3) năng lực quản lý của đội ngũ cán bộ quản lý trong nhà trường; (4) chuẩn nghề nghiệp GV làm cơ sở đánh giá và định hướng phát triển đội ngũ; (5) mức độ đầu tư tài chính và cơ sở vật chất cho công tác phát triển. Tác giả nhấn mạnh rằng ngoài tác động của quản lý (yếu tố ngoại lực), sự tự nỗ lực, vận động của chính GV (nội lực) mới là yếu tố quyết định sự phát triển bền vững.

Từ đó, bài báo đề xuất các trường ĐH cần đảm bảo đủ về số lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ, đặc biệt ưu tiên tuyển dụng GV trình độ tiến sĩ, có chính sách ưu đãi với GV đầu ngành, và tăng cường bồi dưỡng nâng chuẩn đối với GV chưa đạt yêu cầu. Đây là tiền đề quan trọng để xây dựng ĐNGV đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ĐH trong giai đoạn hiện nay.

Tác giả Nguyễn Văn Nhật (2025) với bài báo "Yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học tư thục tại Thành phố Hồ Chí Minh" đăng trên *Tạp chí Khoa học,* Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh*,* đã phân tích các yếu tố tác động đến việc xây dựng và duy trì ĐNGV tại các trường ĐH tư thục. Trên cơ sở khảo sát 568 GV tại 7 trường, nghiên cứu chỉ ra rằng các yếu tố ảnh hưởng lớn nhất gồm: chế độ đãi ngộ (điểm trung bình 3,60), vai trò lãnh đạo của nhà trường (3,58), điều kiện học tập và cống hiến (3,56), môi trường làm việc, và sự cạnh tranh giữa các cơ sở giáo dục. Ngoài ra, bài báo cũng đề cập đến các yếu tố khách quan như chính sách nhà nước, thị trường lao động, tài chính và công nghệ, cùng với các yếu tố chủ quan như năng lực chuyên môn, tinh thần đổi mới, văn hóa tổ chức và cơ hội phát triển nghề nghiệp. Từ đó, tác giả đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV, góp phần phát triển bền vững giáo dục ĐH tư thục trong bối cảnh cạnh tranh và hội nhập hiện nay [79].

Trần Xuân Bách (2010) trong Luận án tiến sĩ "*Đánh giá giảng viên đại học theo hướng chuẩn hóa trong giai đoạn hiện nay*" cho rằng chủ trương kiểm định các trường ĐH theo bộ tiêu chuẩn là cần thiết, và trong đó việc đánh giá ĐNGV theo hướng khoa học, chuẩn hóa là điều kiện đảm bảo chất lượng quan trọng trong toàn bộ quy trình. Tác giả tập trung phân tích cơ sở lý luận của hoạt động đánh giá, cũng như triết lý và nguyên tắc đánh giá GV, yếu tố then chốt bảo đảm chất lượng giáo dục ĐH. Theo quan điểm của tác giả, đánh giá theo tiếp cận chuẩn hóa vừa định hướng cho người được đánh giá, vừa là thước đo để người đánh giá phấn đấu đạt chuẩn chung. Vì ĐNGV là đội ngũ trí thức có vị

thế xã hội đặc biệt, việc đánh giá GV phải dựa trên các triết lý, nguyên tắc và phương pháp phù hợp nhằm phục vụ mục tiêu kép: phát triển năng lực của GV và thúc đẩy sự phát triển của nhà trường. Trên tinh thần đó, khung chuẩn nghề nghiệp GV cần bao quát toàn bộ các lĩnh vực như giảng dạy, NCKH, dịch vụ chuyên môn và trách nhiệm công dân. Do vậy, quy trình đánh giá tiếp cận chuẩn hóa phải có sự tham gia của các lực lượng liên quan, đồng thời bao trùm toàn bộ khía cạnh hoạt động nghề nghiệp của GV để đảm bảo tính khách quan, chính xác và góp phần nâng cao chất lượng giáo dục ĐH [5].

Luận án "*Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học*" của Nguyễn Văn Đệ (2011) đã tiếp cận vấn đề quy hoạch, dự báo phát triển ĐNGV phù hợp với bối cảnh đổi mới giáo dục ĐH Việt Nam nói chung và khu vực Đồng bằng sông Cửu Long nói riêng. Luận án đã cung cấp bức tranh toàn diện về thực trạng ĐNGV trong vùng, làm rõ đặc điểm phát triển đội ngũ với những điểm mạnh, hạn chế và nguyên nhân của các bất cập. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất mô hình cấu trúc nhân cách người GV phù hợp với thời đại kinh tế tri thức, xác định các yêu cầu về phẩm chất, năng lực của ĐNGV; đồng thời đưa ra hệ thống giải pháp phát triển đội ngũ theo đặc thù khu vực đáp ứng mục tiêu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Một đóng góp nổi bật của luận án là việc đề xuất mô hình quản lý theo cơ chế mở, trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các trường ĐH vùng Đồng bằng sông Cửu Long trong phát triển ĐNGV, dựa trên hợp tác và hỗ trợ lẫn nhau để hình thành mạng lưới ĐNGV chung của toàn khu vực [44].

1.1.2. Những công trình nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị

Tác giả Vũ Ngọc Am (2003), trong cuốn *"Đổi mới công tác giáo dục chính trị, tư tưởng cho cán bộ, đảng viên ở cơ sở trong giai đoạn hiện nay"*, đã trình bày về công tác giáo dục chính trị, tư tưởng với việc nâng cao tính tự giác cách mạng cho cán bộ, đảng viên, nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên có khả năng chống lại những âm mưu, thủ đoạn diễn biến hòa bình của các thế lực thù địch. Tác giả còn đề cập đến việc phải đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, ĐNGV làm công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, trong đó nhấn mạnh kiến thức thực tiễn của mỗi GV [3].

Tác giả Trần Thị Anh Đào (2010) trong cuốn *"Công tác giáo dục lý luận chính trị cho sinh viên Việt Nam hiện nay"* đã nêu lên một số vấn đề chung về công tác giáo dục LLCT cho SV Việt Nam. Trên cơ sở đánh giá thực trạng

những kết quả đạt được và hạn chế, yếu kém, tìm ra nguyên nhân, tác giả đã đề ra phương hướng và giải pháp nâng cao chất lượng công tác giáo dục LLCT cho SV hiện nay. Một trong những giải pháp quan trọng đó là nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy LLCT trong các trường ĐH [42].

Phạm Huy Kỳ (2010), trong cuốn "*Lý luận và phương pháp nghiên cứu, giáo dục lý luận chính trị*", đã trình bày những vấn đề lý luận cơ bản về nghiên cứu và giáo dục LLCT, đồng thời phân tích các phương pháp nghiên cứu, giáo dục LLCT. Tác phẩm đặc biệt nhấn mạnh vai trò của phương pháp giảng dạy LLCT mà giảng viên LLCT cần quan tâm nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác giáo dục LLCT trong Đảng. Những yêu cầu, nguyên tắc và cách vận dụng các phương pháp trong giáo dục LLCT được đề cập trong cuốn sách đã gợi mở cho tác giả nhiều định hướng quan trọng trong việc xây dựng và phát triển năng lực giảng dạy của ĐNGV LLCT tại các trường chính trị [56].

Năm 2017, Lương Khắc Hiếu cho ra đời cuốn chuyên khảo "*Cơ sở lý luận công tác tư tưởng của Đảng Cộng sản Việt Nam*". Trong tác phẩm này, tác giả đề cập đến việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy LLCT thông qua các nội dung chủ yếu gồm: (1) Quy hoạch lại hệ thống cơ sở đào tạo cán bộ LLCT; (2) Xây dựng nguồn đào tạo cán bộ LLCT; (3) đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nghiên cứu và giảng dạy LLCT về chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống, chuyên môn và nghiệp vụ; (4) Phát hiện, bồi dưỡng và phát triển những cán bộ LLCT có năng lực, nhiều triển vọng, chú trọng hình thành đội ngũ chuyên gia lý luận đầu ngành; (5) Phát hiện và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý tại các cơ quan nghiên cứu, giảng dạy LLCT. Những định hướng này mang ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với nghiên cứu về đội ngũ giảng viên LLCT trong giai đoạn hiện nay [48].

Bài viết "Một số giải pháp xây dựng đội ngũ giảng viên lý luận chính trị, quản lý nhà nước" của tác giả Lưu Kiếm Thanh (2013), *Tạp chí Tổ chức Nhà nước* đã tập trung phân tích vai trò và đề xuất giải pháp phát triển ĐNGV giảng dạy LLCT và quản lý nhà nước trong hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức [90].

Bài viết nhấn mạnh tầm quan trọng đặc biệt của đội ngũ giảng viên LLCT và quản lý nhà nước trong việc truyền đạt chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối của Đảng và kỹ năng hành chính cho cán bộ. Tuy nhiên, đội ngũ này đang đối mặt với nhiều thách thức như: nội dung đào tạo chậm đổi mới, điều kiện giảng dạy hạn chế, thiếu thực tiễn, áp lực công việc cao và sự thiếu đồng bộ trong chính sách đào tạo, đãi ngộ.

Tác giả đề xuất 9 nhóm giải pháp trọng tâm: (1) đưa công tác bồi dưỡng GV thành nhiệm vụ thường xuyên, gắn với hội thi thao giảng; (2) nâng cao chất lượng bài giảng, gắn lý luận với thực tiễn; (3) tạo điều kiện tự rèn luyện phẩm chất, nhân cách; (4) củng cố uy tín chính trị - đạo đức - chuyên môn cho GV; (5) tăng cường hoạt động NCKH; (6) tổ chức khảo sát, thực tế tại các địa phương trong và ngoài nước; (7) khuyến khích nâng cao trình độ ngoại ngữ và CNTT; (8) chú trọng phát triển GV trẻ; (9) phối hợp với Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia và các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong thống nhất nội dung, phương pháp giảng dạy.

Phạm Huy Kỳ (2015) trong bài viết "Từng bước đổi mới nhằm nâng cao chất lượng đào tạo giảng viên lý luận chính trị ở nước ta hiện nay" đăng trên *Tạp chí Lý luận chính trị & Truyền thông* đã cho rằng để đổi mới nhằm nâng cao chất lượng đào tạo đội ngũ giảng viên LLCT ở nước ta hiện nay cần phải tập trung vào đổi mới một số yếu tố sau: (1) Đối với chủ thể đào tạo và đối tượng đào tạo; (2) Đối với việc xác định mục tiêu, xây dựng nội dung, chương trình đào tạo; (3) Đổi mới phương pháp đào tạo; (4) Đổi mới, tăng cường điều kiện đảm bảo cho công tác đào tạo đội ngũ giảng viên LLCT. Bài viết đã nêu lên vị trí, vai trò của ĐNGV trong công tác giáo dục LLCT. Để nâng cao chất lượng giảng dạy, cần phải nâng cao chất lượng ĐNGV [57].

Tác giả Nguyễn Thị Châu (2015) trong bài viết "Nâng cao năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên các trường chính trị", *Tạp chí Lý luận chính trị*, nhấn mạnh ĐNGV 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 [28].

Lâm Ngọc Rạng (2017), trong bài "Khâu đột phá quyết định nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng ở Trường Chính trị tỉnh Trà Vinh hiện nay" đăng trên *Thông tin lý luận và thực tiễn*, Trường Chính trị tỉnh Trà Vinh, khẳng định rằng để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, việc xây dựng ĐNGV có chuyên môn, nghiệp vụ vững vàng giữ vai trò đặc biệt quan trọng. Vì vậy, cần tiếp tục đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng và tăng cường bồi dưỡng trình độ hiểu biết thực tiễn cho ĐNGV. Dựa trên cơ cấu và quy hoạch ĐNGV của từng phần học, từng khoa, hằng năm nhà trường bố trí cho GV tham gia học tập ở trình độ thạc sĩ, tiến sĩ nhằm nâng cao trình độ lý luận chuyên sâu theo các chuyên ngành [88].

Tác giả Nguyễn Thị Thanh Nhàn (2023) với bài viết: "Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên giảng dạy lý luận chính trị ở các trường đại học trong bối cảnh hiện nay", *Tạp chí Lý luận chính trị và Truyền thông điện tử*, khẳng

định chất lượng đội ngũ giảng viên LLCT có vai trò then chốt trong việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đồng thời là lực lượng quan trọng bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng. Trong bối cảnh hiện nay, yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ này ngày càng cấp thiết nhằm đáp ứng nhiệm vụ chính trị và yêu cầu đổi mới giáo dục ĐH. Từ đó, bài viết đề xuất năm yêu cầu đặt ra cho giảng viên LLCT: (1) vững vàng về chính trị, đạo đức, (2) có năng lực chuyên môn sâu, (3) yêu nghề, tâm huyết, (4) thực hiện tốt nhiệm vụ NCKH, (5) gắn lý luận với thực tiễn. Đồng thời, đề xuất năm nhóm giải pháp: (1) quy hoạch, đào tạo bài bản đội ngũ giảng viên LLCT; (2) tăng cường giáo dục, quán triệt tư tưởng Mác - Lênin và quan điểm của Đảng; (3) nâng cao phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị; (4) đẩy mạnh tự học, tự rèn luyện, hiện đại hóa đào tạo; (5) kiên quyết đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, nhất là trên không gian mạng [77].

Tác giả Hà Thị Bích Thuỷ (2023), với bài viết: "Đổi mới công tác đánh giá nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên lý luận chính trị" đăng trên *Tạp chí Cộng sản*, nhấn mạnh tầm quan trọng của công tác đánh giá trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường chính trị, học viện và trung tâm đào tạo chính trị trên cả nước. Đánh giá không chỉ là công cụ quản lý, mà còn là căn cứ để đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, bổ nhiệm hoặc xử lý cán bộ. Trong bối cảnh đổi mới toàn diện giáo dục và đào tạo, các nghị quyết của Đảng, đặc biệt là Nghị quyết 29-NQ/TW và các văn bản chỉ đạo liên quan, đều khẳng định vai trò trung tâm của người học và yêu cầu đổi mới phương pháp đánh giá GV [96].

Để khắc phục, bài viết đề xuất 5 giải pháp: (1) nâng cao nhận thức về vai trò của đánh giá; (2) đổi mới nội dung và phương pháp đánh giá, trong đó chú trọng cả chuyên môn lẫn tư tưởng, đạo đức; (3) phát huy vai trò tự đánh giá và đánh giá đồng nghiệp của GV; (4) huy động người học tham gia đánh giá thông qua cơ chế phù hợp; (5) tăng cường kiểm tra, giám sát và ứng dụng công nghệ trong quản lý đánh giá. Những giải pháp này hướng đến việc nâng cao chất lượng giảng viên LLCT một cách thực chất, toàn diện, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đào tạo cán bộ trong thời kỳ mới.

Tác giả đánh giá cao một số mô hình hiệu quả như Hội thi "Giảng viên dạy giỏi" do Học viện Chính trị quốc gia tổ chức, nơi không chỉ phát hiện tài năng mà còn thúc đẩy giao lưu chuyên môn giữa giảng viên LLCT các cấp. Tuy nhiên, bài viết cũng chỉ ra nhiều tồn tại như đánh giá còn hình thức, nể nang, thiếu tiêu chí rõ ràng, học viên ít được tham gia, dẫn đến kết quả không phản ánh đúng chất lượng GV.

Trong bài viết "Xây dựng đội ngũ trí thức lĩnh vực khoa học lý luận chính trị ở nước ta hiện nay" trên *Tạp chí Lý luận chính trị và Truyền thông*, tác giả Lê Văn Lợi (2023) khẳng định việc xây dựng đội ngũ trí thức lĩnh vực khoa học LLCT là nhiệm vụ quan trọng và là trách nhiệm chung của toàn xã hội, trong đó Đảng và Nhà nước giữ vai trò quyết định. Đây là chủ thể có thẩm quyền cao nhất trong việc hoạch định, ban hành và tổ chức thực hiện các chủ trương, cơ chế, chính sách phát triển đội ngũ trí thức LLCT về cả số lượng, chất lượng, cơ cấu và môi trường hoạt động. Cùng với đó, cấp ủy, tổ chức đảng và chính quyền các cấp, các cơ quan nghiên cứu, đào tạo, xuất bản cũng là những chủ thể trực tiếp triển khai các nhiệm vụ cụ thể như đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ, tạo điều kiện hoạt động chuyên môn cho đội ngũ giảng viên LLCT. Bên cạnh đó, các cơ sở đào tạo, nghiên cứu chuyên ngành LLCT, bao gồm Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, các học viện trực thuộc, các trường ĐH, trường chính trị tỉnh, thành phố, nơi trực tiếp đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực có trình độ, đồng thời tổ chức nghiên cứu, tổng kết thực tiễn, góp phần nâng cao trình độ và năng lực đội ngũ. Đáng chú ý, chính ĐNGV và trí thức LLCT là chủ thể trung tâm, trực tiếp thực hiện các hoạt động nghiên cứu, giảng dạy, giáo dục, tuyên truyền và đấu tranh tư tưởng, lý luận nhằm bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng. Họ không chỉ là người sản xuất sản phẩm khoa học lý luận mà còn đóng vai trò trong phản biện chính sách, truyền bá tri thức chính trị - xã hội cho các tầng lớp nhân dân. Cuối cùng, bài viết cũng nhấn mạnh vai trò phối hợp của toàn xã hội, đặc biệt là cộng đồng trí thức các lĩnh vực khác, trong việc đồng hành, hỗ trợ, hợp tác để xây dựng một hệ sinh thái học thuật lành mạnh, gắn kết giữa lý luận và thực tiễn, giữa giáo dục và nghiên cứu, từ đó tạo điều kiện cho đội ngũ trí thức LLCT phát triển bền vững, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong tình hình mới [61].

Bài viết "Giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên trường chính trị tỉnh khu vực đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu xây dựng trường chính trị chuẩn" trên *Tạp chí Quản lý nhà nước* của tác giả Nguyễn Phú Nhân (2024) tập trung phân tích những yêu cầu đặt ra đối với ĐNGV theo Quy định số 11-QĐ/TW của Ban Bí thư về xây dựng trường chính trị chuẩn. Thực tiễn cho thấy đội ngũ cán bộ, GV tại các trường chính trị khu vực đồng bằng sông Cửu Long vẫn còn nhiều bất cập về số lượng, trình độ và cơ cấu ngạch GV. Để khắc phục, bài viết đề xuất một hệ thống giải pháp đồng bộ, trong đó nhấn mạnh năm nội dung trọng tâm: Thứ nhất, cần sắp xếp, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, viên chức theo hướng tăng tỷ lệ GV, ưu tiên tuyển dụng và chuyển ngạch viên chức có

năng lực sang giảng dạy. Thứ hai, nâng cao năng lực GV thông qua đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, LLCT và kỹ năng sư phạm; đồng thời tạo điều kiện cho GV đi nghiên cứu thực tế, thao giảng, tham gia hội thi GV dạy giỏi. Thứ ba, đẩy mạnh công tác thăng hạng GV, kiến nghị hoàn thiện cơ chế xét thăng hạng để đáp ứng tiêu chuẩn trường chính trị chuẩn. Thứ tư, đổi mới công tác đánh giá GV thông qua đánh giá định kỳ và lấy ý kiến phản hồi từ người học nhằm phản ánh sát năng lực và hiệu quả giảng dạy. Thứ năm, xây dựng văn hóa Trường Đảng với môi trường sư phạm chuẩn mực, chính trị vững vàng, nhằm phát huy giá trị truyền thống và tạo động lực cho ĐNGV. Bài viết khẳng định, xây dựng ĐNGV đạt chuẩn không chỉ là yêu cầu mang tính quy định, mà còn là chiến lược lâu dài để nâng cao chất lượng đào tạo, vị thế và uy tín của các trường chính trị trong khu vực [78].

Bài viết "Yêu cầu phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị ở Việt Nam và Lào trong thời đại trí tuệ nhân tạo", đăng trong Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế "Đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị ở Việt Nam và Lào - Thực tiễn và kinh nghiệm", của Nguyễn Ngọc Dung và Trần Thị Hồng (2025) đã tập trung phân tích những tác động sâu sắc của trí tuệ nhân tạo và công nghệ số đối với giáo dục lý luận chính trị ở Việt Nam và Lào. Các tác giả cho rằng, sự phát triển nhanh của AI vừa mở ra cơ hội đổi mới nội dung, phương pháp và môi trường dạy học, vừa đặt ra những thách thức mới đối với đội ngũ giảng viên LLCT, đặc biệt về năng lực công nghệ, năng lực nghiên cứu, bản lĩnh tư tưởng và khả năng tham gia đấu tranh tư tưởng trên không gian mạng.

Trên cơ sở phân tích thực trạng đội ngũ giảng viên LLCT của hai nước, bài viết chỉ ra những hạn chế nổi bật như: mức độ ứng dụng công nghệ số và trí tuệ nhân tạo trong giảng dạy còn thấp; năng lực nghiên cứu liên ngành, khai thác dữ liệu lớn và học liệu số còn hạn chế; chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu chuyển đổi từ phương thức đào tạo truyền thống sang tiếp cận phát triển năng lực người học trong môi trường giáo dục số.

Từ đó, bài viết xác định các yêu cầu phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong thời đại trí tuệ nhân tạo, bao gồm: nâng cao năng lực số và năng lực sử dụng AI như công cụ hỗ trợ giảng dạy, nghiên cứu; hiện đại hóa chương trình và phương pháp đào tạo theo hướng lấy người học làm trung tâm; tăng cường năng lực phản biện, định hướng tư tưởng và đấu tranh bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trong môi trường truyền thông số; đồng thời thúc đẩy hợp tác Việt Nam - Lào trong phát triển học liệu số, NCKH và đào tạo, bồi dưỡng giảng viên LLCT. [36]

Trong đề tài NCKH: *"Chất lượng đào tạo, bồi dưỡng giảng viên lý luận chính trị ở Việt Nam hiện nay"* của Trương Ngọc Nam (chủ nhiệm - 2015) [42], tác giả đã trình bày tổng quát về một số mục tiêu, nhiệm vụ cơ bản trong đào tạo, bồi dưỡng giảng viên LLCT hiện nay; phân tích sự tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên LLCT; đề xuất các nhóm tiêu chí cụ thể, chi tiết, toàn diện nhằm nâng cao chất lượng của "sản phẩm đầu ra" ở các cơ sở đào tạo giảng viên LLCT. [74]

Trong Hội thảo khoa học quốc tế "Nghiên cứu, giảng dạy chủ nghĩa Mác - Lênin ở các trường đại học - Kinh nghiệm Việt Nam và Trung Quốc", tác giả Nguyễn Xuân Bách (2023) với bài viết "Những định hướng chính sách lớn đối với đội ngũ giảng viên giảng dạy chủ nghĩa Mác - Lênin tại các trường đại học ở Việt Nam hiện nay" tập trung làm rõ vai trò của chính sách trong việc xây dựng và phát triển ĐNGV giảng dạy chủ nghĩa Mác - Lênin trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục ĐH và hội nhập quốc tế. Tác giả khẳng định ĐNGV giảng dạy chủ nghĩa Mác - Lênin không chỉ là lực lượng trực tiếp tham gia giảng dạy mà còn giữ vai trò then chốt trong việc bảo đảm định hướng chính trị, tư tưởng và chất lượng đào tạo của các trường ĐH.

Trên cơ sở phân tích thực trạng hệ thống chính sách hiện hành, bài viết chỉ ra những hạn chế, bất cập trong công tác hoạch định, thực thi và đánh giá chính sách đối với ĐNGV giảng dạy chủ nghĩa Mác - Lênin, nhất là các chính sách về tiêu chuẩn nghề nghiệp, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và đãi ngộ. Từ đó, tác giả đề xuất các định hướng chính sách lớn theo hướng hoàn thiện khung pháp lý, tăng cường vai trò quản lý của Nhà nước, đồng thời bảo đảm tính đồng bộ, khả thi và hiệu quả của chính sách nhằm nâng cao chất lượng và phát triển bền vững ĐNGV giảng dạy chủ nghĩa Mác - Lênin ở các trường ĐH Việt Nam hiện nay [4].

Phạm Thị Thành (2025), "Tăng cường hợp tác Việt - Lào về đào tạo và bồi dưỡng cán bộ đáp ứng yêu cầu mới", trong Kỷ yếu Hội thảo khoa học Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế "Đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị ở Việt Nam và Lào - Thực tiễn và kinh nghiệm", phân tích bối cảnh mới đặt ra đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Việt Nam và Lào trong điều kiện toàn cầu hóa, chuyển đổi số và yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực lãnh đạo, quản lý. Tác giả khẳng định hợp tác Việt - Lào trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là chủ trương chiến lược, có ý nghĩa quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, trình độ chuyên môn và năng lực thích ứng với yêu cầu phát triển mới. Trên cơ sở đánh giá thực tiễn hợp tác thời gian

qua, bài viết đề xuất các giải pháp tăng cường hợp tác theo hướng mở rộng quy mô, đa dạng hóa loại hình đào tạo, kết hợp đào tạo trực tiếp và trực tuyến, đồng thời nâng cao chất lượng đội ngũ GV và đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của mỗi nước trong giai đoạn mới [91].

Cũng trong hội thảo này, Lưu Thị Thu Phương (2025) với bài viết "Hợp tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lý luận chính trị giữa Việt Nam và Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào: thực tiễn và giải pháp" đã tập trung làm rõ thực tiễn hợp tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LLCT giữa Việt Nam và Lào trong những năm qua, khẳng định những kết quả tích cực trong việc nâng cao trình độ, bản lĩnh chính trị và năng lực thực tiễn cho đội ngũ cán bộ, giảng viên LLCT của Lào. Tác giả chỉ ra những hạn chế, khó khăn trong hợp tác đào tạo như sự chưa đồng bộ về chương trình, phương thức đào tạo và yêu cầu thích ứng với chuyển đổi số. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất các giải pháp tăng cường hợp tác theo hướng mở rộng đối tượng, đa dạng hóa hình thức đào tạo, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số, kết hợp đào tạo trực tiếp với đào tạo trực tuyến, qua đó góp phần nâng cao hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LLCT và củng cố nền tảng tư tưởng, quan hệ hữu nghị đặc biệt Việt Nam - Lào [81].

Ngoài ra có một số công trình là Luận án tiến sĩ các chuyên ngành đề cập đến vấn đề phát triển đội ngũ giảng viên LLCT như:

Trong luận án tiến sĩ Triết học, Vũ Thanh Bình (2012) đã tập trung nghiên cứu vấn đề "Vấn đề chất lượng đội ngũ giảng viên các môn lý luận chính trị trong các trường đại học, cao đẳng ở nước ta hiện nay". Tác giả làm rõ các vấn đề lý luận cơ bản liên quan đến chất lượng đội ngũ giảng viên LLCT, đồng thời đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐH, cao đẳng ở Việt Nam; qua đó đề xuất hệ thống quan điểm và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV các môn LLCT trong thời gian tới. Những giải pháp chủ yếu được nêu gồm: (1) Bồi dưỡng và củng cố bản lĩnh chính trị, bản lĩnh nghề nghiệp, tư tưởng và đạo đức cho đội ngũ giảng viên LLCT; (2) Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn đội ngũ giảng viên LLCT theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa; (3) Hoàn thiện và đổi mới cơ chế chính sách nhằm tạo động lực để đội ngũ giảng viên LLCT nâng cao năng lực chuyên môn và tu dưỡng đạo đức nghề nghiệp; (4) Phát huy tính tích cực, tinh thần tự giác của đội ngũ giảng viên LLCT trong việc nâng cao trình độ chuyên môn và rèn luyện nhân cách [19].

Nguyễn Mạnh Hải (2015), với luận án tiến sĩ Khoa học giáo dục "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", đã nghiên cứu chuyên sâu cơ sở lý luận về phát triển ĐNGV trường chính trị; khảo sát, đánh giá thực trạng phát triển ĐNGV tại các trường chính trị các tỉnh miền núi phía Bắc; và đề xuất hệ thống giải pháp phát triển ĐNGV đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục LLCT. Trong luận án, tác giả đưa ra 6 giải pháp gồm: (1) Xây dựng khung năng lực nghề nghiệp GV; (2) Lập quy hoạch phát triển ĐNGV; (3) Đổi mới công tác tuyển dụng, quản lý và sử dụng ĐNGV; (4) đào tạo, bồi dưỡng và luân chuyển thực tiễn tại cơ sở nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV; (5) Tiến hành đánh giá GV dựa trên khung năng lực; (6) Hoàn thiện chế độ đãi ngộ, cơ chế quản lý và tạo dựng môi trường làm việc thuận lợi nhằm thúc đẩy sự phát triển ĐNGV [46].

1.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập

1.2.1. Các công trình nghiên cứu về các cơ sở đào tạo đại học ngoài công lập

Bài viết "Thực trạng các trường đại học, cao đẳng ngoài công lập và các giải pháp để nâng cao chất lượng" của Trần Đức Hà và Nguyễn Thị Thu Hà (2008), *Báo điện tử Đảng Cộng sản*, nêu rõ vai trò tích cực của các trường ngoài công lập trong xã hội hóa giáo dục, song cũng chỉ ra nhiều hạn chế: chất lượng đào tạo thấp, thiếu GV cơ hữu, cơ sở vật chất yếu, tổ chức nội bộ bất cập. Nguyên nhân đến từ cả phía nhà trường (thiếu quy hoạch, chạy theo lợi nhuận) và cơ quan quản lý nhà nước (thiếu chính sách hỗ trợ, cơ chế chưa đồng bộ). Từ đó, bài viết đề xuất các giải pháp: mở rộng mạng lưới trường học đi đôi với kiểm soát chất lượng; bảo đảm bình đẳng giữa công lập và ngoài công lập, nhất là trong đào tạo và sử dụng GV; tăng cường quản lý nhà nước qua pháp lý và kiểm định chất lượng. Về phát triển ĐNGV, bài viết nhấn mạnh trách nhiệm của Nhà nước trong việc ban hành cơ chế hỗ trợ và của các trường trong việc chủ động quy hoạch, thu hút, đào tạo GV cơ hữu, coi đây là điều kiện then chốt nâng cao chất lượng giáo dục ngoài công lập [45].

Một hướng tiếp cận khác tập trung vào phát triển hệ thống các trường ĐHNCL là bài báo "Nghiên cứu đề xuất các giải pháp phát triển bền vững các trường đại học ngoài công lập Việt Nam", *Tạp chí khoa học và công nghệ*, Trường ĐH Hoà Bình của Nguyễn Văn Ngữ (2021). Bài viết phân tích quá trình hình thành, thực trạng và những khó khăn của hệ thống ĐHNCL từ năm 1988 đến nay. Trên cơ sở khảo sát thực tiễn, tác giả đề xuất bộ 10 tiêu chuẩn đánh giá phát triển bền vững dành riêng cho khối này, bao gồm các nhóm tiêu chí về cơ chế, chính sách, tài chính, ĐNGV và chất lượng đào tạo. Nghiên cứu nhấn mạnh sự cần thiết của việc loại bỏ tâm lý phân biệt đối xử, tăng cường quyền tự

chủ, xây dựng luật riêng cho giáo dục tư thục và thành lập cơ quan chuyên trách quản lý khối ngoài công lập. Đây là bài viết có giá trị thực tiễn cao, góp phần định hướng chính sách và quản trị trong lộ trình phát triển bền vững của hệ thống giáo dục ĐHNCL ở Việt Nam [76].

Bài báo "Phát triển năng lực đội ngũ giảng viên tại các trường đại học ngoài công lập nhằm thích ứng với bối cảnh của giáo dục 4.0" của tác giả Trần Ái Cầm (2024) đăng trên *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam* đã làm rõ vai trò then chốt của ĐNGV trong các trường ĐHNCL trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đặc biệt trong bối cảnh giáo dục 4.0. Qua khảo sát tại 5 trường ĐHNCL ở TP. Hồ Chí Minh, bài viết chỉ ra rằng tuy ĐNGV đã có sự cải thiện về số lượng và chất lượng, nhưng vẫn tồn tại khoảng cách nhất định so với yêu cầu phát triển của thời đại. Các nhóm năng lực mà GV cần phát triển bao gồm: năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm, năng lực NCKH, năng lực số, tư duy thiết kế, khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo. Tác giả đề xuất các giải pháp phát triển ĐNGV theo hướng xây dựng khung năng lực phù hợp với giáo dục 4.0, tăng cường đào tạo, bồi dưỡng, cải thiện chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc, phát triển ĐNGV doanh nghiệp, đồng thời chú trọng khai thác tài nguyên giáo dục mở nhằm nâng cao chất lượng và khả năng thích ứng của GV trong hệ thống giáo dục ngoài công lập [27].

Bài báo "Nghiên cứu các yếu tố tác động đến sự gắn kết tổ chức của đội ngũ giảng viên tại các trường đại học ngoài công lập" của Lê Quang Minh và Uông Thị Ngọc Lan (2025), đăng trên *Tạp chí Quản lý Nhà nước* đã dựa trên cơ sở khảo sát 265 GV trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, các tác giả xác định năm yếu tố có ảnh hưởng đáng kể đến mức độ gắn kết tổ chức của GV gồm: lương, thưởng, phúc lợi, cơ hội đào tạo và phát triển, sự linh hoạt trong công việc, lãnh đạo và đồng nghiệp, và môi trường văn hóa tổ chức. Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính cho thấy các yếu tố này giải thích 76,9% sự biến thiên của mức độ gắn kết, trong đó yếu tố có ảnh hưởng lớn nhất là lương, thưởng, phúc lợi. Trên cơ sở đó, nhóm tác giả đề xuất các hàm ý quản trị cụ thể như: xây dựng chính sách đãi ngộ cạnh tranh, tạo điều kiện linh hoạt về công việc và thời gian, thúc đẩy môi trường làm việc nhân văn, tăng cường cơ hội phát triển chuyên môn và thiết lập văn hóa tổ chức tích cực. Nghiên cứu đã cung cấp thêm bằng chứng thực nghiệm và cơ sở lý luận quan trọng phục vụ hoạch định chính sách phát triển ĐNGV tại các cơ sở giáo dục ngoài công lập [70].

Bài báo "Nâng cao sự hài lòng trong công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên tại các trường đại học ngoài công lập" đăng trên *Tạp chí Quản lý nhà nước* của tác giả Nguyễn Danh Nam (2025) đã tiến hành khảo sát 365 GV tại một số trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội và Hải Dương nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công tác giảng dạy và NCKH của đội ngũ này. Kết quả nghiên cứu cho thấy có bảy nhóm yếu tố ảnh hưởng tích cực đến mức độ hài lòng của GV, bao gồm: (1) cơ chế quản lý và sự hỗ trợ; (2) lãnh đạo; (3) tiền lương và phúc lợi; (4) cơ hội đào tạo, thăng tiến và sự ghi nhận; (5) điều kiện làm việc; (6) bản chất công việc; và (7) đồng nghiệp. Trong đó, yếu tố "cơ chế quản lý và sự hỗ trợ" được xác định có ảnh hưởng lớn nhất. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất bảy nhóm giải pháp tương ứng nhằm nâng cao mức độ hài lòng của ĐNGV, hướng đến cải thiện môi trường làm việc, cơ chế đánh giá, lộ trình thăng tiến và hiệu quả công tác quản lý nhân sự tại các cơ sở giáo dục ĐHNCL. Nghiên cứu có ý nghĩa thiết thực trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và gia tăng tính ổn định của ĐNGV trong khối ngoài công lập hiện nay [72].

Bài báo "Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên đại học ngoài công lập tại TP. Hồ Chí Minh", đăng trên *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, nhóm tác giả Lê Thị Huyền và Lê Hữu Châu (2025) đã dựa trên cơ sở lý thuyết công bằng trong tổ chức và lý thuyết đặc điểm công việc, xây dựng mô hình nghiên cứu gồm tám giả thuyết, nhằm xác định các nhân tố tác động đến động lực làm việc của GV trong khối ngoài công lập. Kết quả khảo sát và phân tích hồi quy cho thấy có bốn yếu tố có ảnh hưởng rõ rệt, lần lượt là: công bằng trong ghi nhận, công bằng về cơ hội thăng tiến, thương hiệu và sự đánh giá xã hội, và mức độ phù hợp của công việc với năng lực chuyên môn. Nghiên cứu đã đưa ra các hàm ý quản trị thiết thực nhằm cải thiện cơ chế đánh giá, ghi nhận thành tích, nâng cao hình ảnh nghề giáo và tạo điều kiện phát triển nghề nghiệp, góp phần giữ chân ĐNGV gắn bó với nhà trường ngoài công lập [52].

Luận án tiến sĩ "Động lực làm việc của giảng viên trong các trường đại học ngoài công lập ở Việt Nam" của tác giả Trương Đức Thao (2018) đã tiếp cận vấn đề từ góc nhìn quản trị nhân sự, tập trung phân tích yếu tố động lực như một nhân tố trung tâm ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc và sự phát triển bền vững của ĐNGV. Thông qua khảo sát thực tiễn trong các trường ĐHNCL, tác giả xác định được mười nhóm yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của GV, bao gồm: điều kiện làm việc, chính sách đãi ngộ, cơ hội phát triển nghề nghiệp, sự công nhận của nhà trường và xã hội, văn hóa tổ chức, phong cách lãnh đạo,

môi trường học thuật, cơ chế đánh giá, khen thưởng, sự ổn định nghề nghiệp và mức độ gắn bó tổ chức. Kết quả nghiên cứu cho thấy động lực làm việc của GV trong khối ngoài công lập vẫn còn thấp và thiếu ổn định, do chịu tác động từ môi trường làm việc thiếu chuyên nghiệp, đãi ngộ chưa tương xứng và cơ hội phát triển còn hạn chế. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất sáu nhóm giải pháp nhằm nâng cao động lực làm việc, trong đó nhấn mạnh vai trò của nhà trường trong việc cải thiện chính sách nhân sự, xây dựng môi trường làm việc dân chủ, khuyến khích sáng tạo, tăng cường cơ hội thăng tiến và thiết lập hệ thống đánh giá công bằng, minh bạch. Những đề xuất này không chỉ góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của ĐNGV mà còn có ý nghĩa thực tiễn trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các cơ sở giáo dục ngoài công lập trong bối cảnh hiện nay [95].

1.2.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến phát triển đội ngũ giảng viên và đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập

Cuốn *"Phát triển nguồn nhân lực trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội"* của tác giả Nguyễn Trọng Đặng (2018) tập trung nghiên cứu thực trạng, các yếu tố ảnh hưởng và đề xuất giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các trường ĐHNCL. Trên cơ sở hệ thống hóa cơ sở lý luận và tổng quan nghiên cứu, tác giả làm rõ vai trò then chốt của ĐNGV và cán bộ quản lý đối với sự phát triển nhà trường trong bối cảnh cạnh tranh và tự chủ giáo dục ngày càng gia tăng. Thực trạng cho thấy đội ngũ nhân sự trong các trườngngoài công lập vẫn còn nhiều bất cập: thiếu GV cơ hữu, trình độ sau ĐH còn thấp, môi trường làm việc và thu nhập chưa ổn định, chính sách thu hút và giữ chân người tài chưa hiệu quả. Các yếu tố ảnh hưởng chủ yếu bao gồm: chính sách của nhà trường và Nhà nước, điều kiện tài chính, môi trường làm việc, cơ hội phát triển nghề nghiệp và văn hóa tổ chức. Trên cơ sở đó, tài liệu đề xuất các nhóm giải pháp như: xây dựng chiến lược nhân sự dài hạn, cải thiện điều kiện làm việc và chế độ đãi ngộ, tăng cường đào tạo, bồi dưỡng, hoàn thiện cơ chế tuyển dụng và đánh giá, đồng thời kêu gọi sự hỗ trợ từ phía Nhà nước thông qua các chính sách ưu đãi phù hợp với đặc thù khu vực ngoài công lập. Nhìn chung, tài liệu khẳng định con người là yếu tố trung tâm trong phát triển bền vững của các trường ĐHNCL và nhấn mạnh sự phối hợp chặt chẽ giữa nhà trường và cơ quan quản lý để tạo dựng môi trường làm việc hấp dẫn, hiệu quả và nhân văn [43].

Cuốn "*Phát triển nguồn nhân lực giảng viên của các trường đại học ngoài công lập tại Việt Nam"* của tác giả Trần Việt Anh (2024) gồm 5 chương, tập trung hệ thống hóa cơ sở lý luận, các yếu tố ảnh hưởng và thực trạng phát triển ĐNGV trong các trường ĐHNCL. Nghiên cứu chỉ ra bốn yếu tố ảnh hưởng tích cực đến quá trình phát triển nguồn nhân lực GV, bao gồm: hoạt động đào tạo, giáo dục, phát triển và học hỏi kinh nghiệm. Công trình cũng phân tích sự khác biệt giữa các trường theo số năm hoạt động, khu vực kinh tế và loại hình sở hữu (vốn trong nước hoặc vốn nước ngoài), từ đó đưa ra các giải pháp phát triển ĐNGV như: hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển; cải thiện môi trường làm việc; đổi mới chính sách nhà trường; nâng cao chất lượng tuyển dụng và phỏng vấn. Ngoài ra, tác giả kiến nghị Nhà nước cần ban hành các chính sách, quy chế phù hợp nhằm hỗ trợ các trường ĐHNCL và ĐNGV phát triển bền vững [1].

Bài báo "Thực trạng và giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học ngoài công lập*"* của Trần Thị Cương và Lê Thị Tiếu (2022), đăng trên *Tạp chí Kinh tế - Công nghiệp* đã phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp nhằm phát triển ĐNGV trong các trường ĐHNCL ở Việt Nam. Các tác giả cho rằng phát triển ĐNGV không chỉ bao gồm tuyển chọn, sử dụng, đào tạo và bồi dưỡng mà còn là xây dựng đội ngũ đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo chất lượng để thực hiện hiệu quả nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu và giáo dục. Thông qua thống kê và phân tích, bài viết cho thấy số lượng GV có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ đang gia tăng, trong khi số giáo sư, phó giáo sư và GV trình độ ĐH có xu hướng giảm. Từ đó, bài báo đề xuất năm nhóm giải pháp chính: (1) Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ phù hợp; (2) Đổi mới công tác tuyển dụng theo hướng chuẩn hóa; (3) Tăng cường đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ; (4) Nâng cao công tác kiểm tra, đánh giá GV; và (5) Hoàn thiện cơ chế chính sách, tạo môi trường làm việc thuận lợi. Những giải pháp này nhằm hướng tới xây dựng ĐNGV có chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế của các trường ĐHNCL [34].

Trần Việt Anh (2021) với luận án tiến sĩ *"Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến sự phát triển nguồn nhân lực giảng viên của các trường đại học ngoài công lập tại Việt Nam"* đã tập trung khảo sát, đánh giá và phân tích các yếu tố tác động đến quá trình phát triển ĐNGV, lực lượng chủ chốt trong các trường ĐHNCL. Tác giả đã xây dựng mô hình nghiên cứu gồm 4 nhóm nhân tố chính: (1) hoạt động đào tạo; (2) hoạt động giáo dục; (3) phát triển nghề nghiệp; và (4) học hỏi kinh nghiệm. Nghiên cứu thực nghiệm cho thấy tất cả các nhân tố

này đều có ảnh hưởng tích cực đến sự phát triển nguồn nhân lực GV. Ngoài ra, nghiên cứu còn chỉ ra sự khác biệt về mức độ ảnh hưởng theo yếu tố vùng miền, loại hình sở hữu (vốn trong nước hoặc nước ngoài) và quy mô hoạt động của các trường. Từ kết quả phân tích, tác giả đề xuất các giải pháp như: hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển đội ngũ, cải thiện môi trường làm việc, xây dựng chính sách nhà trường phù hợp, đổi mới quy trình tuyển dụng và phát triển năng lực GV. Đồng thời, nghiên cứu cũng kiến nghị Nhà nước cần có chính sách cụ thể hỗ trợ các trường ĐHNCL về cơ chế tài chính, quản lý, cũng như chính sách đối với GV nhằm thúc đẩy sự phát triển bền vững nguồn nhân lực trong hệ thống giáo dục ngoài công lập [2].

1.3. Nhận xét chung về những giá trị lý luận và thực tiễn của các công trình nghiên cứu được tổng quan và những vấn đề luận án tiếp tục giải quyết

1.3.1. Những kết quả đạt được

Thứ nhất, các công trình nghiên cứu đều thống nhất khẳng định vai trò đặc biệt quan trọng của ĐNGV nói chung, đội ngũ giảng viên LLCT nói riêng trong công cuộc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, vừa có năng lực chuyên môn tốt, vừa có đạo đức và bản lĩnh chính trị vững vàng và trong công tác bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, truyền bá chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, giáo dục lý tưởng cách mạng cho thế hệ trẻ. Đây là lực lượng có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giáo dục chính trị - tư tưởng trong nhà trường, góp phần nâng cao bản lĩnh chính trị và nhận thức xã hội của SV. Do đó, việc phát triển đội ngũ giảng viên LLCT là yêu cầu khách quan và cấp thiết đối với hệ thống giáo dục ĐH hiện nay.

Thứ hai, nhiều công trình đã chỉ ra rằng quá trình phát triển ĐNGV nói chung, đội ngũ giảng viên LLCT chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố như: chính sách tuyển dụng và sử dụng GV; công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ; chế độ đãi ngộ và động lực nghề nghiệp; môi trường làm việc và văn hóa học thuật; cơ chế đánh giá, khen thưởng; năng lực quản trị của cơ sở giáo dục; vai trò hỗ trợ từ các tổ chức chính trị - xã hội trong nhà trường. Một số nghiên cứu tiếp cận từ góc độ quản trị nhân lực hoặc phát triển nguồn nhân lực hiện đại đã đề cập đến các yếu tố tâm lý nghề nghiệp, mức độ gắn bó tổ chức và cơ hội phát triển cá nhân như những nhân tố có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả công việc và xu hướng phát triển nghề nghiệp của GV. Các yếu tố này được xem là hệ thống điều kiện nền tảng, chi phối cả chất lượng, động lực và định hướng phát triển lâu dài của đội ngũ giảng viên LLCT, đặc biệt trong bối cảnh các trường ĐHNCL chịu sự cạnh tranh cao và chịu ảnh hưởng lớn từ cơ chế thị trường.

Thứ ba, bàn về các chủ thể phát triển ĐNGV, đội ngũ giảng viên LLCT: một số công trình đã đề cập đến vai trò của các chủ thể như Nhà nước, nhà trường, tổ chức Đảng, đoàn thể và bản thân GV trong quá trình phát triển đội ngũ LLCT. Trong đó, Nhà nước giữ vai trò định hướng chính sách, tạo hành lang pháp lý; nhà trường là nơi tổ chức thực hiện các chính sách, tạo điều kiện phát triển nghề nghiệp; tổ chức Đảng, công đoàn, đoàn thanh niên hỗ trợ về mặt tư tưởng, chính trị; GV đóng vai trò chủ động trong việc học tập, rèn luyện và phát triển năng lực.

Thứ tư, các công trình đã bước đầu xác lập nội dung phát triển đội ngũ giảng viên LLCT bao gồm: nâng cao phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp, nâng cao trình độ chuyên môn và lý luận, bồi dưỡng kỹ năng sư phạm và đổi mới phương pháp giảng dạy, nâng cao năng lực NCKH, kỹ năng gắn kết lý luận với thực tiễn. Ngoài ra, một số nghiên cứu còn đề xuất phát triển đội ngũ theo tiếp cận quản trị nhân lực hiện đại, thúc đẩy học tập suốt đời và phát triển nghề nghiệp liên tục.

Thứ năm, một số công trình đã chỉ ra tình trạng bất cập trong phát triển đội ngũ LLCT trong các trườngngoài công lập như: tỷ lệ GV cơ hữu thấp, thiếu GV đạt trình độ cao, môi trường làm việc còn hạn chế, thu nhập chưa tương xứng, ít cơ hội NCKH. Tuy nhiên, các nghiên cứu này còn dàn trải, chưa chuyên sâu về nhóm giảng viên LLCT trong loại hình trường ngoài công lập, và chưa làm rõ mối liên hệ giữa đặc điểm cơ chế hoạt động của khối trường này với việc phát triển đội ngũ giảng viên LLCT.

Thứ sáu, về hệ thống giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên LLCT: Một số công trình đã bước đầu đề xuất các giải pháp như: hoàn thiện công tác tuyển dụng và quy hoạch ĐNGV; tăng cường đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn và LLCT; cải thiện chính sách đãi ngộ, tạo động lực làm việc; xây dựng môi trường học thuật tích cực; thúc đẩy NCKH và đổi mới phương pháp giảng dạy; nâng cao hiệu lực quản lý và phân cấp trách nhiệm trong phát triển đội ngũ. Những giải pháp này tuy mang tính gợi mở, song là cơ sở để luận án tiếp tục khai thác và hệ thống hóa theo hướng phù hợp với đặc thù các trường ĐHNCL.

Trên cơ sở khảo cứu các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến ĐNGV và đội ngũ giảng viên LLCT, luận án kế thừa một số kết quả nghiên cứu cơ bản sau. Thứ nhất, kế thừa những quan điểm và cách tiếp cận lý luận về vị trí, vai trò của ĐNGV nói chung và đội ngũ giảng viên LLCT nói riêng trong hệ thống giáo dục đại học, đặc biệt là vai trò của đội ngũ này trong việc truyền bá chủ nghĩa Mác Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, giáo dục chính trị tư tưởng và góp phần bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trong các cơ sở giáo

dục đại học. Thứ hai, kế thừa những kết quả nghiên cứu về các yếu tố tác động đến quá trình phát triển ĐNGV như cơ chế, chính sách của Nhà nước, công tác tuyển dụng và sử dụng GV, đào tạo và bồi dưỡng nâng cao trình độ, chế độ đãi ngộ và môi trường làm việc, cũng như vai trò của các chủ thể trong quá trình phát triển đội ngũ. Thứ ba, kế thừa những nội dung cơ bản về phát triển đội ngũ giảng viên LLCT như nâng cao phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp, nâng cao trình độ chuyên môn và lý luận, bồi dưỡng năng lực sư phạm, nâng cao năng lực NCKH và khả năng gắn kết lý luận với thực tiễn. Thứ tư, kế thừa những gợi mở về hệ thống giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các cơ sở giáo dục đại học, coi đây là cơ sở quan trọng để luận án tiếp tục nghiên cứu, bổ sung và phát triển theo hướng phù hợp với đặc thù của các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay.

1.3.2. Những vấn đề cần tiếp tục giải quyết

Phân tích các kết quả đạt được của những công trình nghiên cứu đã công bố cho thấy, nhiều vấn đề liên quan đến ĐNGV và đội ngũ giảng viên LLCT đã được đề cập ở các mức độ khác nhau. Các nghiên cứu này đã cung cấp những luận cứ quan trọng về vai trò, yêu cầu, tiêu chuẩn, cũng như một số nội dung phát triển ĐNGV trong giáo dục đại học. Tuy nhiên, các công trình chủ yếu tiếp cận đội ngũ giảng viên đại học nói chung hoặc chỉ xem xét từng khía cạnh riêng lẻ của đội ngũ giảng viên LLCT như đào tạo, bồi dưỡng, NCKH, chế độ chính sách. Việc nghiên cứu phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL chưa được tiếp cận một cách hệ thống, đặc biệt trong bối cảnh các cơ sở giáo dục ĐH thực hiện cơ chế tự chủ và chịu tác động mạnh của cơ chế thị trường. Điều đó cho thấy còn tồn tại những khoảng trống nghiên cứu cần tiếp tục được làm rõ.

Thứ nhất, các công trình trước đây chưa làm rõ một cách hệ thống nội hàm và cấu trúc của phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL Việc tiếp cận còn phân tán, chưa xác định đầy đủ các thành tố cơ bản của quá trình phát triển đội ngũ, chưa làm rõ tính đặc thù của đội ngũ giảng viên LLCT trong điều kiện cơ chế quản lý và môi trường hoạt động của các trường ĐHNCL. Trong khi đó, loại hình trường này có những đặc điểm riêng về cơ chế quản lý, nguồn lực tài chính và chính sách nhân sự, tác động trực tiếp đến quá trình phát triển đội ngũ. Vì vậy, cần tiếp tục nghiên cứu để làm rõ quan niệm, chủ thể, nội dung, phương thức và điều kiện phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL.

Thứ hai, các nghiên cứu trước đây mới xem xét các yếu tố tác động đến phát triển đội ngũ giảng viên LLCT theo từng khía cạnh riêng lẻ, chưa làm rõ

mối quan hệ tác động qua lại giữa các yếu tố cũng như cơ chế ảnh hưởng của chúng trong điều kiện đặc thù của các trường ĐHNCL. Trong bối cảnh các cơ sở ĐHNCL thực hiện cơ chế tự chủ cao và chịu áp lực cạnh tranh, việc nhận diện một cách hệ thống các yếu tố tác động và cơ chế vận hành của chúng là vấn đề chưa được giải quyết đầy đủ, cần tiếp tục nghiên cứu làm rõ.

Thứ ba, còn thiếu các nghiên cứu thực chứng có tính hệ thống về phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội. Các công trình đã có chủ yếu dừng lại ở nhận định khái quát hoặc phân tích ở phạm vi rộng, chưa có khảo sát chuyên sâu gắn với một địa bàn cụ thể. Trong khi đó, Hà Nội là địa bàn tập trung nhiều trường ĐHNCL với quy mô đào tạo lớn và môi trường cạnh tranh cao, do đó việc khảo sát và phân tích thực trạng tại đây có ý nghĩa quan trọng trong việc nhận diện đầy đủ kết quả, hạn chế và nguyên nhân của quá trình phát triển đội ngũ giảng viên LLCT.

Thứ tư, các giải pháp được đề xuất trong các nghiên cứu trước đây chủ yếu mang tính khái quát hoặc xây dựng trên cơ sở nghiên cứu ĐNGV đại học nói chung, chưa gắn với đặc thù của đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL. Do đó, việc nghiên cứu để đề xuất hệ thống giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên LLCT theo hướng đặc thù, phù hợp với cơ chế tổ chức, điều kiện hoạt động và yêu cầu bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trong các cơ sở giáo dục ĐHNCL vẫn là vấn đề cần tiếp tục được làm rõ.

Tiểu kết chương 1

Chương 1 của luận án đã tiến hành tổng quan có hệ thống các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến phát triển đội ngũ giảng viên nói chung và đội ngũ giảng viên lý luận chính trị nói riêng. Trên cơ sở đó, có thể phân chia các công trình nghiên cứu thành ba nhóm chủ yếu: nhóm các nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên trong giáo dục đại học, làm rõ vai trò, nội dung và các yếu tố tác động đến quá trình phát triển đội ngũ; nhóm các nghiên cứu về đội ngũ giảng viên LLCT, khẳng định vai trò đặc thù trong giáo dục chính trị tư tưởng và yêu cầu về phẩm chất, năng lực của đội ngũ; và nhóm các nghiên cứu liên quan đến các trường đại học ngoài công lập và đội ngũ giảng viên trong khu vực này, bước đầu chỉ ra những đặc điểm về cơ chế hoạt động, điều kiện phát triển và một số hạn chế của đội ngũ.

Từ các nhóm công trình trên có thể khái quát rằng, các nghiên cứu đã thống nhất khẳng định vai trò quan trọng của đội ngũ giảng viên đối với chất lượng giáo dục đại học, đồng thời làm rõ một số nội dung cơ bản của phát triển đội ngũ, các yếu tố tác động và vai trò của các chủ thể trong quá trình phát triển.

Bên cạnh đó, một số công trình đã cung cấp những luận cứ thực tiễn về thực trạng đội ngũ giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học, trong đó có khu vực ngoài công lập, góp phần đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ.

Tuy nhiên, các công trình nghiên cứu vẫn còn những khoảng trống cần tiếp tục được làm rõ. Trước hết, việc nghiên cứu phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường đại học ngoài công lập chưa được tiếp cận một cách hệ thống, chưa làm rõ đầy đủ nội hàm, cấu trúc và các thành tố của quá trình phát triển đội ngũ. Thứ hai, các yếu tố tác động mới được xem xét ở từng khía cạnh riêng lẻ, chưa làm rõ mối quan hệ và cơ chế tác động trong điều kiện đặc thù của các trường ĐHNCL. Thứ ba, còn thiếu các nghiên cứu thực chứng chuyên sâu gắn với địa bàn cụ thể, đặc biệt là trên địa bàn thành phố Hà Nội. Thứ tư, các giải pháp được đề xuất còn mang tính khái quát, chưa bám sát đặc thù về cơ chế tổ chức, điều kiện hoạt động và yêu cầu chính trị - tư tưởng của các trường đại học ngoài công lập.

Trên cơ sở đó, luận án xác định hướng nghiên cứu theo việc xây dựng khung lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL với các nội dung cơ bản như quan niệm, chủ thể, nội dung, phương thức và điều kiện phát triển; đồng thời phân tích thực trạng và đề xuất hệ thống giải pháp phù hợp với đặc thù của khu vực ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội. Đây là cơ sở để luận án tiếp tục triển khai nghiên cứu ở các chương tiếp theo..

CHƯƠNG 2
PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOÀI CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI - MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN

2.1. Đội ngũ giảng viên lý luận chính trị và đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập

2.1.1. Đội ngũ giảng viên lý luận chính trị

Khái niệm đội ngũ giảng viên:

Theo Đại từ điển tiếng Việt, đội ngũ là "1. Tổ chức gồm nhiều người tập hợp lại thành một lực lượng; 2. Tập hợp số đông người cùng chức năng, nghề nghiệp" [108, tr.659]. Như vậy, có thể hiểu, đội ngũ là một tập hợp người có điểm chung về chức năng, nhiệm vụ hoặc nghề nghiệp, được tổ chức thành một lực lượng nhất định để thực hiện các mục tiêu chính trị - xã hội, chuyên môn hoặc nghề nghiệp. Ví dụ như đội ngũ trí thức, đội ngũ công chức, viên chức, đội ngũ y bác sĩ, đội ngũ tình nguyện viên, ĐNGV,…

Khái niệm "đội ngũ" vừa bao hàm nội hàm định lượng, tức là số lượng đông đảo, có tổ chức, vừa mang nội hàm định tính, thể hiện ở trình độ chuyên môn, sự gắn bó về mục tiêu và mối quan hệ chặt chẽ trong cơ cấu tổ chức. Trong lĩnh vực giáo dục, "đội ngũ" thường dùng để chỉ các nhóm người được phân công thực hiện các chức năng nhất định trong hệ thống giáo dục như đội ngũ giáo viên, GV, cán bộ quản lý,… Các thành viên trong đội ngũ này không chỉ thống nhất về vai trò nghề nghiệp mà còn có mối liên hệ mật thiết trong quá trình thực hiện nhiệm vụ chung, hướng tới mục tiêu phát triển giáo dục - đào tạo.

Theo Đại từ điển tiếng Việt, giảng viên được hiểu là "tên gọi chung những người làm công tác giảng dạy ở các trường đại học, cao đẳng, ở các lớp tập huấn cán bộ" [108, tr.731]. Từ điển Giáo dục học định nghĩa GV là "chức danh nghề nghiệp của nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học và sau đại học, dưới giáo sư, phó giáo sư và giảng viên chính" [46, tr.103].

Căn cứ theo Luật Giáo dục đại học năm 2025, Điều 29 quy định rõ: "Giảng viên đại học là người giảng dạy tại cơ sở giáo dục đại học, đáp ứng trình độ chuẩn theo quy định của Luật Nhà giáo". Luật đồng thời phân định các hình thức làm việc của giảng viên, bao gồm giảng viên cơ hữu, giảng viên hợp đồng toàn thời gian và giảng viên thỉnh giảng, trong đó giảng viên cơ hữu là lực lượng nòng cốt, giữ vai trò chủ đạo trong hoạt động đào tạo và NCKH của cơ sở giáo dục ĐH [85, tr.16].

Theo Điều 30 Luật Giáo dục đại học năm 2025, quyền và nghĩa vụ của GV đại học được xác định theo quy định của Luật Nhà giáo và các quy định pháp luật có liên quan, trong đó nhấn mạnh nghĩa vụ giảng dạy, NCKH, phát triển chuyên môn, giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín nhà giáo và thực hiện trách nhiệm xã hội trong hoạt động giáo dục ĐH. GV được bảo đảm các điều kiện cần thiết để thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, NCKH, đổi mới sáng tạo và tham gia quản trị cơ sở giáo dục ĐH theo quy định của pháp luật [85, tr.17].

Từ các quy định trên có thể khẳng định: GV đại học là đội ngũ nhà giáo giữ vị trí trung tâm trong hệ thống giáo dục ĐH, được Nhà nước xác lập địa vị pháp lý rõ ràng về tiêu chuẩn, chức trách, quyền và nghĩa vụ. GV vừa là chủ thể lao động sư phạm, vừa là lực lượng NCKH và chuyển giao tri thức, trực tiếp quyết định chất lượng đào tạo, NCKH và uy tín học thuật của các cơ sở giáo dục ĐH trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo hiện nay.

Trong hệ thống các trường đại học, GV được tuyển dụng, sử dụng và phát triển theo các chức danh nghề nghiệp và học hàm như GV, GV chính, GV cao cấp, phó giáo sư và giáo sư, làm việc tại các cơ sở giáo dục ĐH công lập và ngoài công lập. Về cơ cấu, ĐNGV bao gồm GV cơ hữu làm việc ổn định, lâu dài tại cơ sở giáo dục ĐH và GV thỉnh giảng là những người được mời tham gia giảng dạy, nghiên cứu theo hợp đồng hoặc chế độ kiêm nhiệm, phù hợp với yêu cầu đào tạo và nghiên cứu của từng cơ sở giáo dục ĐH.

Tóm lại, *giảng viên là đội ngũ nhà giáo hoạt động trong các cơ sở giáo dục ĐH, có đầy đủ tiêu chuẩn về đạo đức, chuyên môn, nghiệp vụ và pháp lý để thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và NCKH theo yêu cầu của nền giáo dục ĐH hiện đại*. Trong phạm vi luận án này, khái niệm "giảng viên" được hiểu là những nhà giáo đang giảng dạy tại các trường ĐH, bao gồm cả trường công lập và ngoài công lập.

Như vậy, có thể hiểu: *Đội ngũ giảng viên là tập hợp những nhà giáo đảm nhiệm hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học và tham gia các hoạt động học thuật tại các cơ sở giáo dục đại học và cao đẳng.* Đây là lực lượng trí thức giữ vai trò quan trọng trong việc truyền bá tri thức khoa học, đào tạo nguồn nhân lực, góp phần trực tiếp vào sự nghiệp phát triển giáo dục, đào tạo và phát triển con người trong điều kiện hiện nay. Với vị trí là lực lượng nòng cốt của quá trình đào tạo, ĐNGV có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo, hiệu quả NCKH và sự phát triển bền vững của các cơ sở giáo dục ĐH.

Khi xem xét và đánh giá ĐNGV, cần tiếp cận trên ba phương diện cơ bản là quy mô, chất lượng và cơ cấu.

Quy mô là khái niệm dùng để chỉ số lượng của ĐNGV. Bảo đảm quy mô ĐNGV nghĩa là bảo đảm có đủ số lượng GV đáp ứng yêu cầu của chương trình đào tạo hiện tại cũng như định hướng phát triển trong tương lai của cơ sở giáo dục.

Chất lượng là yếu tố phản ánh trình độ và năng lực tổng hợp của ĐNGV. Chất lượng được thể hiện thông qua các tiêu chí như thể chất, sức khỏe; phẩm chất chính trị; trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ; năng lực nhận thức và tư duy sáng tạo; năng lực thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và NCKH; phẩm chất đạo đức, lối sống và tác phong công tác.

Cơ cấu là yếu tố quan trọng góp phần tạo nên chất lượng và sức mạnh tổng thể của ĐNGV. Cơ cấu được thể hiện qua các phương diện như độ tuổi, giới tính, thâm niên công tác, trình độ đào tạo, chuyên ngành giảng dạy, học hàm và học vị. Một cơ cấu hợp lý sẽ bảo đảm sự kế thừa, phát triển và tính ổn định của đội ngũ trong quá trình phát triển lâu dài của cơ sở giáo dục.

Khái niệm lý luận chính trị:

Lý luận là một khái niệm được các nhà nghiên cứu quan tâm sâu sắc nhằm xác lập các quan niệm, khái niệm mang tính khoa học, phản ánh trình độ tri thức của nhân loại qua các thời kỳ. Trải qua tiến trình phát triển của tư duy loài người, lý luận cũng không ngừng được hoàn thiện và phát triển.

Theo gốc từ Hy Lạp, "Theorie" mang ý nghĩa là sự quan sát và nghiên cứu. Từ nền tảng này, khái niệm lý luận đã được mở rộng và phát triển, không chỉ dừng lại ở việc quan sát hay nghiên cứu mà còn bao hàm quá trình khái quát hóa có hệ thống tri thức về tự nhiên, xã hội và tư duy.

Từ điển Triết học (1976) định nghĩa: "lý luận là sự tổng hợp các tri thức tự nhiên và xã hội tích lũy được trong quá trình lịch sử"; đồng thời cho rằng lý luận là "hệ thống tư tưởng chủ đạo trong một lĩnh vực tri thức" [103, tr.526]. Còn theo Đại từ điển tiếng Việt, lý luận là: "1. Tổng thể kinh nghiệm và tri thức của loài người đã được khái quát và tích lũy trong quá trình lịch sử; 2. Kiến thức khái quát và hệ thống hóa về một lĩnh vực khoa học nào đó" [108, tr.1016].

Chủ tịch Hồ Chí Minh từng khẳng định: "Lý luận là sự tổng kết những kinh nghiệm của loài người, là tổng hợp những tri thức về tự nhiên và xã hội tích trữ lại trong quá trình lịch sử" [69, tr.96]. Trong một cách diễn đạt giản dị, gần gũi hơn, Người cũng nhấn mạnh: "Lý luận là đem thực tế trong lịch sử, trong kinh nghiệm, trong các cuộc tranh đấu, xem xét, so sánh thật kỹ lưỡng rõ ràng, làm thành kết luận. Rồi lại đem nó chứng minh với thực tế. Đó là lý luận chân chính" [66, tr.273].

Theo Từ điển Triết học, xuất bản năm 1986, "lý luận là kinh nghiệm đã được khái quát trong ý thức của con người; là toàn bộ những tri thức về thế giới khách quan, là hệ thống tương đối độc lập của các tri thức có tác dụng tái hiện trong lôgíc của các khái niệm cái lôgíc khách quan của các sự vật." [89, tr. 342].

Theo tác giả Bùi Thị Thanh Hương: Lý luận là "hệ thống tri thức có tính khái quát, trừu tượng, phản ánh bản chất, quy luật của các sự vật, hiện tượng và được biểu hiện dưới dạng một hệ thống các khái niệm, phạm trù, quy luật chặt chẽ."[53, tr.144].

Dựa vào các quan điểm trên và trong phạm vi luận án, có thể hiểu: *"Lý luận được hiểu là hệ thống tri thức mang tính khái quát và trừu tượng hóa cao, được hình thành từ quá trình nghiên cứu, tổng kết thực tiễn, phản ánh bản chất và các quy luật vận động của sự vật, hiện tượng trong tự nhiên, xã hội và tư duy con người, được thể hiện thông qua hệ thống các khái niệm, phạm trù, nguyên lý, quy luật..."*.

Chính trị, theo nguyên ngữ Hy Lạp là "Politika", được hiểu là những công việc liên quan đến nhà nước hoặc đời sống xã hội nói chung, là nghệ thuật quản lý quốc gia và tổ chức cộng đồng. Xét về bản chất, chính trị phản ánh lĩnh vực hoạt động gắn với những mối quan hệ xã hội có tính giai cấp, dân tộc và nhóm lợi ích, nơi mà trọng tâm là cuộc đấu tranh nhằm giành lấy, giữ vững và thực thi quyền lực nhà nước. Đại từ điển tiếng Việt định nghĩa chính trị là: 1. "Những vấn đề về điều hành bộ máy nhà nước hoặc những hoạt động của giai cấp, chính đảng nhằm giành hoặc duy trì quyền điều hành nhà nước"; 2. "Những hiểu biết về mục đích, đường lối và nhiệm vụ đấu tranh của các chính đảng cũng như đông đảo quần chúng" [108, tr.369]. Từ đó có thể thấy, khái niệm chính trị bao hàm cả thực tiễn đời sống chính trị và hệ tư tưởng chính trị.

Mác và Ăngghen tiếp cận chính trị như một hiện tượng xã hội mang tính lịch sử, đóng vai trò định hình và điều hướng tiến trình phát triển của xã hội. Theo các ông, chính trị là hình thức biểu hiện tập trung của kinh tế, là sự tham gia vào công việc của nhà nước và là công cụ điều tiết những quan hệ xã hội cơ bản. Chính trị xác lập thể chế, tổ chức và nhiệm vụ của nhà nước, đồng thời phản ánh sự giằng co giữa các lực lượng giai cấp trong việc xác lập và vận hành quyền lực, mà sâu xa là do vị trí kinh tế của các giai cấp quyết định.

Kế thừa tư tưởng đó, Lênin khẳng định vai trò cốt lõi của chính trị trong đời sống xã hội và trong cuộc đấu tranh giai cấp. Ông nhấn mạnh rằng, một giai cấp không thể giữ vững vị thế thống trị của mình nếu không có lập trường chính

trị đúng đắn; và nếu không làm được điều đó, thì cũng không thể hoàn thành được sứ mệnh lịch sử trong lĩnh vực sản xuất.

Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng đặc biệt coi trọng chính trị trong mối quan hệ với chuyên môn. Theo Người, chính trị là linh hồn, còn chuyên môn là thể xác; nếu thiếu chính trị thì chuyên môn chỉ còn là cái xác không hồn. Người khẳng định: "Phải có chính trị trước rồi có chuyên môn". Từ thực tiễn hoạt động cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh đúc kết một cách cô đọng: "Tóm lại chính trị là: 1. Đoàn kết. 2. Thanh khiết từ to đến nhỏ" [66, tr.75].

Từ quan điểm của các nhà kinh điển Mác-xít đến các nhà nghiên cứu hiện đại đều cho thấy rằng chính trị là một hiện tượng xã hội đặc thù, chỉ hình thành cùng với sự xuất hiện của nhà nước và sự phân hóa giai cấp trong xã hội. Kể từ đó, chính trị luôn là lĩnh vực then chốt, chi phối các quá trình biến động lớn của lịch sử. Những bước ngoặt quan trọng của nhân loại, trong đó có Việt Nam, về bản chất đều gắn liền với những thay đổi trong đời sống chính trị.

Có thể khái quát rằng: *Chính trị là quá trình tổ chức, điều tiết và xử lý các quan hệ giữa các giai cấp, dân tộc, quốc gia trong việc giành, giữ và sử dụng quyền lực nhà nước. Đồng thời, chính trị còn là hệ thống tri thức và nhận thức về phương hướng, mục tiêu, nhiệm vụ đấu tranh của các lực lượng chính trị, từ chính đảng đến quần chúng nhân dân, trong công cuộc xác lập và bảo vệ quyền lực giai cấp cầm quyền.*

Như vậy, *lý luận chính trị là hệ thống tri thức thuộc lĩnh vực chính trị, phản ánh quan điểm, chủ trương, đường lối và chính sách của một chính đảng hoặc một giai cấp trong quá trình thực thi quyền lực chính trị; đồng thời thể hiện thái độ và lợi ích giai cấp đối với quyền lực nhà nước trong xã hội có giai cấp. Lý luận chính trị được hình thành từ hoạt động nghiên cứu khoa học, là kết quả của quá trình tổng kết thực tiễn lâu dài qua nhiều thế hệ và là một bộ phận của kho tàng lý luận nhân loại.* Trong hệ tư tưởng của chủ nghĩa cộng sản khoa học, LLCT đóng vai trò đặc biệt quan trọng, giúp các Đảng Cộng sản xác định đúng đắn sứ mệnh lịch sử và phương hướng hành động của mình. Chính vì vậy, LLCT luôn giữ vị trí là nền tảng tư tưởng, kim chỉ nam cho hành động, định hướng toàn diện cho hoạt động thực tiễn của một đảng cách mạng.

Trên nền tảng tiếp thu những nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin và những tinh hoa của văn hóa dân tộc và nhân loại, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã vận dụng sáng tạo và phát triển hệ thống lý luận đó một cách phù hợp với điều kiện lịch sử - xã hội cụ thể của Việt Nam. Tư tưởng Hồ Chí Minh, nhờ tính thiết thực và nhất quán, đã trở thành nền tảng tư tưởng của Đảng Cộng sản

Việt Nam, đồng hành cùng chủ nghĩa Mác - Lênin, đưa cách mạng Việt Nam từ thắng lợi này đến thắng lợi khác. Thực tiễn đã chứng minh tư tưởng của Người là sự phát triển sinh động và sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin, tập trung vào những vấn đề mang tính quy luật của cách mạng Việt Nam. Với bản chất khoa học, cách mạng và những giá trị lý luận, thực tiễn sâu sắc, chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh cần tiếp tục được tuyên truyền, giáo dục sâu rộng trong toàn Đảng và toàn dân.

Lý luận chính trị ở Việt Nam hiện nay là sự kết tinh giữa hệ thống nguyên lý của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối và quan điểm của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước. Nó phản ánh bản chất và quy luật vận động của các quan hệ kinh tế, chính trị, xã hội, thể hiện rõ lập trường, lợi ích và thái độ của giai cấp công nhân và nhân dân lao động, những lực lượng mà Đảng đại diện, trong công cuộc xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. LLCT là hệ thống tri thức tổng hợp, liên ngành, mang tính đảng, tính giai cấp, đồng thời có mức độ khái quát và trừu tượng hóa cao, phục vụ cho việc nhận thức và dự báo khoa học. Với vai trò đó, Đảng ta luôn quan tâm đến công tác nghiên cứu, giảng dạy và học tập LLCT, coi đây là phương tiện thiết yếu để xây dựng thế giới quan khoa học và nhân sinh quan cách mạng cho cán bộ, đảng viên và quần chúng nhân dân. Một trong những bài học lớn rút ra sau hơn ba thập niên đổi mới là: phải kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, đồng thời không ngừng đổi mới, sáng tạo trong việc vận dụng và phát triển chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, kết hợp kế thừa truyền thống dân tộc với tinh hoa văn hóa nhân loại và kinh nghiệm quốc tế, phù hợp với điều kiện Việt Nam.

Từ những phân tích trên, có thể khái quát: Lý luận chính trị là hệ thống tri thức được hình thành thông qua tổng kết thực tiễn và NCKH, được khái quát hóa bằng các phương pháp tư duy lý luận, trở thành cơ sở lý luận và nền tảng khoa học cho hoạt động của các chính đảng và bộ máy nhà nước trong quá trình xây dựng, vận hành và bảo vệ chính quyền.

Những nội dung LLCT của Đảng ta được xác định thống nhất trong các văn kiện bao gồm: *Một là*, chủ nghĩa Mác - Lênin (gồm ba bộ phận cơ bản: Triết học, Kinh tế chính trị học, Chủ nghĩa xã hội khoa học). *Hai là,* Tư tưởng Hồ Chí Minh; Lịch sử Đảng; Xây dựng Đảng; Nhà nước và pháp luật. *Ba là,* những vấn đề liên quan đến đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước. Tuy nhiên, tùy theo từng đối tượng cụ thể, yêu cầu về nội dung LLCT sẽ được xây dựng ở các mức độ khác nhau.

Vai trò của lý luận chính trị:

Lý luận chính trị giữ vai trò nền tảng trong việc định hướng tư tưởng, tổ chức hoạt động thực tiễn và bảo đảm sự phát triển bền vững của xã hội. Trong đời sống xã hội, LLCT là cơ sở hình thành thế giới quan khoa học và nhân sinh quan cách mạng cho mỗi cá nhân. Thông qua việc cung cấp hệ thống tri thức có tính khái quát về bản chất, quy luật vận động của các hiện tượng chính trị - xã hội, LLCT giúp con người nhận thức đúng đắn các vấn đề xã hội, nâng cao năng lực phân tích, đánh giá hiện thực và định hướng hành vi phù hợp với các giá trị tiến bộ. Trên cơ sở đó, LLCT góp phần hình thành ý thức chính trị, trách nhiệm công dân và thái độ tích cực của mỗi cá nhân đối với các vấn đề chung của xã hội. LLCT có vai trò đặc biệt quan trọng trong hoạt động lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị. LLCT cung cấp phương pháp tư duy khoa học, biện chứng cho đội ngũ cán bộ, giúp phân tích, tổng kết thực tiễn một cách khách quan, toàn diện và có hệ thống. Trên nền tảng đó, các chủ trương, đường lối, chính sách được xây dựng có cơ sở khoa học, bảo đảm tính định hướng, tính nhất quán về tư tưởng và tính khả thi trong tổ chức thực hiện. Thực tiễn cho thấy, những quyết sách thiếu cơ sở lý luận thường dễ rơi vào tình trạng chủ quan, duy ý chí hoặc phiến diện, dẫn đến hiệu quả thấp hoặc những hệ lụy trong quá trình triển khai. Vì vậy, LLCT không chỉ là công cụ nhận thức mà còn là yếu tố bảo đảm chất lượng và hiệu quả của hoạt động quản lý, điều hành phát triển kinh tế - xã hội.

Trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, nhất là giáo dục thế hệ trẻ, LLCT giữ vai trò trực tiếp và lâu dài trong việc hình thành lý tưởng sống, đạo đức và bản lĩnh chính trị cho người học. Thông qua giáo dục LLCT, người học được trang bị những tri thức chính trị - xã hội cơ bản, đồng thời được định hướng về tư tưởng, thái độ và trách nhiệm công dân trong bối cảnh xã hội nhiều biến động. Đây là cơ sở quan trọng để xây dựng nguồn nhân lực có chất lượng, vừa đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, vừa bảo đảm sự ổn định về chính trị, tư tưởng. Đồng thời, giáo dục LLCT còn góp phần phát hiện, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ trí thức, nhân lực có phẩm chất chính trị vững vàng, có khả năng đóng góp tích cực cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và sự tác động đa chiều của các luồng tư tưởng khác nhau, vai trò của LLCT càng được đặt ra rõ ràng hơn trong việc bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng và định hướng phát triển xã hội. LLCT không chỉ giúp nhận diện và phản bác các quan điểm sai trái, thù địch, mà còn góp phần củng cố niềm tin, tăng cường sự thống nhất về tư tưởng trong xã hội. Do

đó, việc nghiên cứu, giảng dạy và phát triển LLCT có ý nghĩa quan trọng cả về lý luận và thực tiễn, là điều kiện cần thiết để bảo đảm sự phát triển ổn định và bền vững của đất nước trong giai đoạn hiện nay.

Khái niệm đội ngũ giảng viên lý luận chính trị:

Đội ngũ giảng viên lý luận chính trị là tập hợp những nhà giáo đảm nhiệm giảng dạy và nghiên cứu các bộ môn lý luận chính trị tại các cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng cũng như tại các trường Đảng, trường chính trị và một số cơ quan tư tưởng - lý luận của Đảng và Nhà nước. Đây là lực lượng trí thức đặc thù, giữ vai trò then chốt trong việc bồi dưỡng nền tảng tư tưởng và lập trường chính trị cho thế hệ trẻ, góp phần trực tiếp vào sự nghiệp phát triển con người và bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trong điều kiện hiện nay.

Khi xem xét và đánh giá đội ngũ giảng viên LLCT, cần xem xét trên 3 khía cạnh sau:

Quy mô: là khái niệm dùng để chỉ số lượng của đội ngũ giảng viên LLCT. Đáp ứng về quy mô đội ngũ giảng viên LLCT nghĩa là bảo đảm có đủ số lượng GV theo yêu cầu của chương trình đào tạo hiện tại cũng như định hướng phát triển trong tương lai của cơ sở giáo dục.

Chất lượng: là yếu tố có nội dung toàn diện, phản ánh trình độ và năng lực tổng hợp của đội ngũ giảng viên LLCT. Chất lượng được thể hiện thông qua các tiêu chí như: thể chất, sức khỏe; phẩm chất chính trị; trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ; năng lực nhận thức và tư duy sáng tạo; khả năng tác nghiệp, năng lực thực hiện và hoàn thành nhiệm vụ; phẩm chất đạo đức, lối sống và tác phong công tác...

Cơ cấu: là một chỉ số quan trọng góp phần tạo nên chất lượng và sức mạnh tổng thể của đội ngũ giảng viên LLCT. Cơ cấu thể hiện qua các phương diện như: cơ cấu độ tuổi, giới tính; thâm niên công tác; trình độ đào tạo; chuyên ngành giảng dạy; học hàm, học vị... Một cơ cấu hợp lý sẽ bảo đảm sự kế thừa, phát triển và tính ổn định của đội ngũ trong dài hạn.

2.1.2. Đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập

Khái niệm trường đại học ngoài công lập:

Trên thế giới hiện nay, căn cứ vào tiêu chí quyền sở hữu, hình thức góp vốn và vai trò của các chủ thể sáng lập, các cơ sở giáo dục ĐH thường được phân thành ba loại hình cơ bản: trường ĐHCL, trường ĐH tư thục và trường ĐH do các tổ chức tôn giáo thành lập và quản lý. Tùy thuộc vào điều kiện kinh tế, xã hội và đặc điểm lịch sử của từng quốc gia, mức độ phát triển, vai trò và tỷ trọng của mỗi loại hình trường ĐH trong hệ thống giáo dục quốc dân là khác

nhau. Tại một số quốc gia như Hàn Quốc, Nhật Bản và Hoa Kỳ, các trường ĐH tư thục chiếm tỷ trọng lớn và giữ vai trò đặc biệt quan trọng; nhiều trường trong số đó đạt chất lượng đào tạo và nghiên cứu hàng đầu thế giới. Ngoài ra, tại Hoa Kỳ, một số quốc gia khu vực Mỹ La tinh và Philippines cũng tồn tại các trường ĐH được thành lập và điều hành bởi các tổ chức tôn giáo.

Tại Việt Nam, theo Luật Giáo dục đại học năm 2025, căn cứ vào Điều 9, cơ sở giáo dục ĐH được tổ chức theo hai loại hình cơ bản là cơ sở giáo dục ĐHCL và cơ sở giáo dục ĐH tư thục; trong đó, cơ sở giáo dục ĐH tư thục bao gồm cả cơ sở giáo dục ĐH có vốn đầu tư nước ngoài, được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật Việt Nam và các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên [85 tr.4-5]. So với các quy định trước đây, Luật Giáo dục ĐH năm 2025 không còn sử dụng khái niệm "trường đại học dân lập", đồng thời thống nhất các loại hình cơ sở giáo dục ĐHNCL trong phạm trù trường ĐH tư thục.

Như vậy, trong hệ thống giáo dục ĐH Việt Nam hiện nay, các trường *đại học ngoài công lập bao gồm trường đại học tư thục trong nước và trường đại học có vốn đầu tư nước ngoài.* Các trường ĐHNCL hoạt động trên cơ sở huy động các nguồn lực xã hội, sử dụng vốn ngoài ngân sách nhà nước, thực hiện quyền tự chủ theo quy định của pháp luật, chịu sự quản lý nhà nước về giáo dục ĐH và tuân thủ các quy định của Luật Giáo dục đại học, các văn bản pháp luật có liên quan và quy chế tổ chức, hoạt động của từng cơ sở giáo dục ĐH.

Trong luận án này, khái niệm "trường đại học ngoài công lập" được sử dụng theo nghĩa trên.

Về đặc điểm tổ chức và hoạt động đào tạo, các trường ĐHNCL là bộ phận cấu thành của hệ thống giáo dục ĐH quốc gia, do đó giữa trường ĐHNCL và trường ĐHCL tồn tại nhiều điểm tương đồng cơ bản. Trước hết, cả hai loại hình đều là cơ sở giáo dục ĐH, phải tuân thủ đầy đủ các quy định của pháp luật về điều kiện, trình tự, thủ tục thành lập, tổ chức và hoạt động theo Luật Giáo dục ĐH năm 2025. Bên cạnh đó, Nhà nước thực hiện quản lý thống nhất đối với các cơ sở giáo dục ĐH thông qua việc ban hành chính sách, pháp luật, chiến lược, quy hoạch, tiêu chuẩn và quy chuẩn về giáo dục ĐH; bảo đảm chất lượng đào tạo, NCKH và quyền lợi hợp pháp của người học [85, tr.3-4]. Xét về địa vị pháp lý, các trường ĐHNCL có vị thế bình đẳng với các trường ĐHCL; văn bằng, chứng chỉ do các trường ĐHNCL cấp thuộc hệ thống văn bằng quốc gia và có giá trị pháp lý tương đương văn bằng, chứng chỉ do các trường ĐHCL cấp.

Bên cạnh những điểm tương đồng, giữa trường ĐHNCL và trường ĐHCL cũng tồn tại những khác biệt cơ bản. Trước hết, về chế độ sở hữu, trường ĐHCL

do Nhà nước thành lập, Nhà nước đầu tư hoặc hỗ trợ đầu tư và giữ quyền quản lý đối với tài sản thuộc sở hữu công; trong khi đó, trường ĐHNCL do các tổ chức, cá nhân hoặc nhà đầu tư trong và ngoài nước thành lập, tài sản thuộc sở hữu của các nhà đầu tư theo quy định của pháp luật. Về tổ chức và quản trị, trường ĐHCL thực hiện mô hình quản trị gắn với cơ chế quản lý của Nhà nước; còn trường ĐHNCL thực hiện mô hình quản trị ĐH thông qua hội đồng quản trị hoặc hội đồng trường theo quy định của Luật Giáo dục đại học năm 2025, bảo đảm quyền đại diện của chủ sở hữu và quyền tự chủ trong tổ chức, nhân sự và hoạt động chuyên môn [85].

Về tài chính, trường ĐHCL chủ yếu được Nhà nước bảo đảm hoặc hỗ trợ một phần kinh phí hoạt động; trong khi đó, trường ĐHNCL thực hiện cơ chế tự chủ tài chính, nguồn thu chủ yếu từ học phí, đóng góp của các nhà đầu tư và các nguồn thu hợp pháp khác. Trong bối cảnh đẩy mạnh xã hội hóa giáo dục ĐH, Nhà nước không trực tiếp cấp ngân sách cho các trường ĐHNCL, nhưng có các chính sách hỗ trợ gián tiếp thông qua ưu đãi về đất đai, thuế, tín dụng và các chính sách khuyến khích đầu tư vào giáo dục ĐH theo quy định của pháp luật [85, tr.19-20].

Chính đặc điểm tự chủ tài chính cao khiến nhiều trường ĐHNCL chịu áp lực lớn về nguồn thu, dẫn đến xu hướng ưu tiên các ngành, học phần có khả năng thu hút người học và mang lại hiệu quả kinh tế trước mắt. Trong thực tế, nếu SV ít quan tâm đến các học phần khó, các học phần LLCT hoặc các môn học không mang lại lợi ích thực dụng tức thời, nhà trường thường không ưu tiên bố trí giảng dạy với quy mô và thời lượng phù hợp. Hệ quả là một số học phần LLCT bị cắt giảm thời lượng, dồn lớp hoặc tổ chức giảng dạy mang tính hình thức, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giáo dục chính trị - tư tưởng trong các trường ĐHNCL hiện nay.

Đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập:

Do đặc thù về cơ chế tổ chức, quản lý và vận hành của các trường ĐHNCL khác với các trường ĐHCL, đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL cũng mang những đặc điểm riêng, thể hiện về địa vị pháp lý, phương thức sử dụng lao động, tâm lý nghề nghiệp và hành vi chuyên môn. Những đặc điểm này vừa tạo ra tính linh hoạt, năng động cho đội ngũ, vừa đặt ra không ít vấn đề cần được nhận diện và điều chỉnh trong quá trình phát triển đội ngũ giảng viên LLCT hiện nay.

Trước hết, đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL không phải là viên chức như GV trong các trường ĐHCL, mà chủ yếu làm việc theo

chế độ hợp đồng lao động do Luật Lao động điều chỉnh. Điều này dẫn đến sự khác biệt căn bản trong việc xác lập chức danh nghề nghiệp, ngạch, bậc và lộ trình phát triển nghề nghiệp của GV. Giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL không được phân loại theo các ngạch GV, GV chính, GV cao cấp như trong khu vực công lập, mà thường được gọi chung là GV. Đặc điểm này tạo ra sự linh hoạt trong quản lý nhân sự, song cũng làm giảm tính ổn định và cảm nhận về địa vị nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên LLCT trong nhà trường.

Thứ hai, cơ chế tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL mang tính linh hoạt cao, gắn chặt với khả năng tài chính và chiến lược phát triển của từng trường. Việc xếp lương, nâng lương, chi trả thù lao giảng dạy và các khoản phụ cấp được thực hiện theo quy định nội bộ của nhà trường, không phụ thuộc vào thang bảng lương nhà nước như trong các trường ĐHCL. Ở một số trường, cơ chế này tạo điều kiện cải thiện thu nhập cho GV thông qua đơn giá giờ giảng và các khoản hỗ trợ linh hoạt; tuy nhiên, do thiếu tính ổn định và chuẩn hóa, nó cũng khiến giảng viên LLCT dễ rơi vào tâm lý làm việc ngắn hạn, ít gắn bó lâu dài với một cơ sở đào tạo cụ thể.

Thứ ba, đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL thể hiện rõ tính linh hoạt trong hoạt động giảng dạy, gắn với môi trường làm việc tương đối cởi mở và ít ràng buộc về "trách nhiệm chính trị". Trong quá trình giảng dạy, một bộ phận GV có xu hướng tiếp cận nội dung theo nhiều góc nhìn, nhiều phương pháp khác nhau nhằm tạo sự hấp dẫn cho người học. Ở phương diện tích cực, tính linh hoạt góp phần khắc phục sự khô cứng của các môn LLCT, giúp SV dễ tiếp nhận và hứng thú hơn với môn học. Tuy nhiên, trong điều kiện thiếu cơ chế quản lý nội dung giảng dạy và sinh hoạt chuyên môn chặt chẽ, tính linh hoạt nếu không được định hướng phù hợp có thể dẫn đến việc diễn giải chưa đầy đủ, thiếu thống nhất, thậm chí sai lệch so với quan điểm, đường lối của Đảng. Đây là đặc điểm cần được nhận diện đúng để vừa phát huy tính sáng tạo, vừa bảo đảm tính chuẩn mực và định hướng chính trị của môn học.

Thứ tư, tính đồng cơ hữu của đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL. Nhiều GV đồng thời giảng dạy hoặc công tác tại nhiều cơ sở đào tạo khác nhau, cả trong và ngoài khu vực công lập. Tính đồng cơ hữu giúp GV mở rộng môi trường nghề nghiệp và tăng thu nhập, đồng thời giúp các trường ngoài công lập linh hoạt trong sử dụng nguồn nhân lực. Tuy nhiên, đặc điểm này cũng dẫn đến sự phân tán về thời gian, tâm lực và mức độ gắn bó với từng nhà trường cụ thể. Đối với giảng dạy LLCT, lĩnh vực đòi hỏi sự đầu tư chiều sâu, cập nhật thường xuyên và gắn bó chặt chẽ với môi trường giáo dục cụ thể của SV, tính

đồng cơ hữu có thể ảnh hưởng đến chất lượng chuẩn bị bài giảng, sinh hoạt chuyên môn và NCKH của GV.

Thứ năm, do đặc thù các trường ĐHNCL phải tự chủ hoàn toàn về tài chính, chương trình đào tạo, ĐNGV và cơ sở vật chất, nên đội ngũ cán bộ, GV thường xuyên biến động, vị trí vị trí việc làm, thu nhập của ĐNGV luôn chịu áp lực của cạnh tranh và đào thải. Điều đó làm cho đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL năng động, linh hoạt, có khả năng thích ứng nhanh với yêu cầu của thị trường giáo dục và nhu cầu của người học, nhưng mặt khác gây áp lực tâm lý nặng nề về "nguy cơ bất ổn định" về tương lai sự nghiệp. Trong bối cảnh các môn LLCT thường bị coi là môn phụ, chưa được đặt đúng vị trí, tầm quan trọng trong chương trình đào tạo của nhà trường; nhận thức, thái độ của một bộ phận cán bộ, quản lý, GV, SV, đội ngũ giảng viên LLCT còn lệch lạc, GV chưa thực sự được quan tâm tương xứng về điều kiện làm việc và chính sách đãi ngộ. Điều này ảnh hưởng đến niềm tin, lý tưởng cách mạng và động lực phấn đấu phát triển chuyên môn của ĐNGV.

Những đặc điểm trên cho thấy đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL vừa mang tính linh hoạt, năng động, vừa tiềm ẩn những hạn chế về tính ổn định, tính chuẩn mực và mức độ chuyên tâm nghề nghiệp. Việc nhận diện đúng các đặc điểm này là cơ sở quan trọng để xây dựng các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên LLCT phù hợp với đặc thù của loại hình trường ĐHNCL trong giai đoạn hiện nay.

Vai trò của đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập:

Trong hệ thống giáo dục ĐH, giảng viên LLCT giữ vai trò quan trọng trong việc thực hiện mục tiêu giáo dục, góp phần đào tạo con người phát triển toàn diện. Đối với các trường ĐHNCL nói chung và trên địa bàn thành phố Hà Nội nói riêng, vai trò này càng mang tính đặc thù bởi các trường hoạt động trong điều kiện tự chủ cao về tổ chức, tài chính và tuyển sinh, chịu tác động trực tiếp của cơ chế thị trường và áp lực cạnh tranh trong đào tạo. Trong bối cảnh đó, giảng viên LLCT không chỉ thực hiện nhiệm vụ chuyên môn thuần túy, mà còn góp phần bảo đảm sự thống nhất giữa mục tiêu đào tạo theo nhu cầu xã hội với yêu cầu giáo dục chính trị - tư tưởng theo định hướng của Đảng và Nhà nước.

Thứ nhất, đội ngũ giảng viên lý luận chính trị là chủ thể trực tiếp tổ chức giảng dạy các môn lý luận chính trị trong điều kiện đào tạo chịu sự chi phối mạnh của cơ chế thị trường trong các trường đại học ngoài công lập.

Trong các trường ĐHNCL, việc tổ chức đào tạo thường đặt nặng yêu cầu về hiệu quả, chi phí và khả năng cạnh tranh trên thị trường giáo dục. Điều này có thể dẫn đến xu hướng thu hẹp thời lượng hoặc coi nhẹ các môn LLCT nếu không có sự quan tâm đúng mức. Trong bối cảnh đó, giảng viên LLCT giữ vai trò trực tiếp bảo đảm việc triển khai chương trình các môn Chủ nghĩa Mác - Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh, Đường lối cách mạng của Đảng Cộng sản Việt Nam đúng mục tiêu và yêu cầu đào tạo. Không chỉ dừng ở việc truyền đạt nội dung chương trình, GV còn phải chủ động đổi mới phương pháp giảng dạy, lựa chọn hình thức tổ chức dạy học phù hợp với đặc điểm người học và điều kiện cụ thể của nhà trường nhằm nâng cao hiệu quả tiếp nhận của SV. Vai trò này có ý nghĩa trực tiếp trong việc khắc phục tình trạng học tập mang tính hình thức, đối phó, đồng thời góp phần nâng cao vị thế của các môn LLCT trong chương trình đào tạo của các trường ĐHNCL.

Thứ hai, đội ngũ giảng viên lý luận chính trị giữ vai trò quan trọng trong giáo dục phẩm chất chính trị, đạo đức và trách nhiệm công dân cho sinh viên trong môi trường đào tạo đa dạng và phân hóa của khối ngoài công lập.

SV các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội có sự khác biệt lớn về hoàn cảnh kinh tế, điều kiện học tập, mục tiêu nghề nghiệp và mức độ nhận thức chính trị. Trong điều kiện đó, giảng viên LLCT có vai trò định hướng nhận thức, giúp SV hiểu đúng mối quan hệ giữa lợi ích cá nhân và lợi ích xã hội, giữa mục tiêu nghề nghiệp và trách nhiệm công dân. Thông qua nội dung môn học và quá trình tương tác sư phạm, GV góp phần hình thành cho SV thái độ chính trị đúng đắn, ý thức tuân thủ pháp luật, chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp và tinh thần trách nhiệm đối với cộng đồng. Vai trò giáo dục này đặc biệt quan trọng trong việc hạn chế xu hướng thực dụng, coi nhẹ giá trị xã hội trong đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực của khối trường ngoài công lập.

Thứ ba đội ngũ giảng viên lý luận chính trị giữ vai trò quan trọng trong hoạt động nghiên cứu khoa học gắn với thực tiễn giáo dục của các trường đại học ngoài công lập.

Trong điều kiện nhiều trường ĐHNCL còn hạn chế về nguồn lực dành cho NCKH, giảng viên LLCT là lực lượng trực tiếp tham gia nghiên cứu các vấn đề lý luận và thực tiễn nảy sinh từ quá trình đào tạo, quản lý và giáo dục SV. Thông qua NCKH và tổng kết thực tiễn, GV góp phần làm rõ những vấn đề đặt ra đối với giáo dục LLCT trong bối cảnh tự chủ và cạnh tranh của khối ngoài công lập. Kết quả NCKH của giảng viên LLCT không chỉ góp phần bổ sung, phát triển lý luận, mà còn cung cấp luận cứ khoa học cho việc điều chỉnh

nội dung, phương pháp giảng dạy và xây dựng các giải pháp phát triển đội ngũ phù hợp với điều kiện thực tế của nhà trường. Vai trò NCKH vì vậy có ý nghĩa thiết thực đối với việc nâng cao chất lượng đào tạo, uy tín và vị thế của các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Thứ tư, đội ngũ giảng viên lý luận chính trị là lực lượng tham gia tích cực vào công tác chính trị - tư tưởng và quản lý sinh viên trong các trường đại học ngoài công lập.

Khác với nhiều trường công lập có hệ thống tổ chức Đảng, đoàn thể và cơ chế quản lý SV tương đối ổn định, các trường ĐHNCL thường gặp khó khăn hơn trong công tác nắm bắt tình hình tư tưởng SV. Trong bối cảnh đó, giảng viên LLCT giữ vai trò trực tiếp hỗ trợ nhà trường trong việc định hướng tư tưởng, giải thích và làm rõ các vấn đề chính trị - xã hội nảy sinh trong SV. Thông qua việc phối hợp với Đảng ủy, Ban giám hiệu, Đoàn Thanh niên, Hội sinh viên và các đơn vị chức năng, giảng viên LLCT góp phần xây dựng môi trường giáo dục ổn định, lành mạnh, bảo đảm sự thống nhất giữa hoạt động giảng dạy với công tác giáo dục chính trị - tư tưởng. Vai trò này giúp nâng cao hiệu quả quản lý SV và hạn chế các biểu hiện lệch chuẩn về nhận thức, thái độ và hành vi trong môi trường giáo dục ngoài công lập.

Thứ năm, đội ngũ giảng viên lý luận chính trị giữ vai trò trực tiếp trong việc bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trong môi trường giáo dục đại học ngoài công lập.

Trong điều kiện SV các trường ĐHNCL chịu tác động mạnh của mạng xã hội, các luồng thông tin đa chiều và xu hướng cá nhân hóa giá trị, nguy cơ tiếp nhận thông tin sai lệch, quan điểm phiến diện hoặc thù địch là hiện hữu. Giảng viên LLCT, với trình độ chuyên môn và trách nhiệm chính trị, là lực lượng trực tiếp góp phần bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng thông qua hoạt động giảng dạy, nghiên cứu và giáo dục. Vai trò này thể hiện ở việc trang bị cho SV năng lực nhận diện, phân tích và đánh giá các quan điểm chính trị - xã hội trên cơ sở lập luận khoa học; giúp SV phân biệt đúng - sai, tiếp cận thông tin một cách có chọn lọc và hình thành bản lĩnh tư tưởng vững vàng. Thông qua đối thoại học thuật, trao đổi khoa học và giáo dục thuyết phục, giảng viên LLCT góp phần đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, củng cố niềm tin chính trị của SV, đáp ứng yêu cầu bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay.

2.2. Phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập - quan niệm, chủ thể, nội dung, phương thức và điều kiện

2.2.1. Quan niệm và vai trò phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập

Khái niệm phát triển:

Trong lịch sử tư tưởng nhân loại, từng tồn tại những quan niệm siêu hình cho rằng sự phát triển chỉ đơn thuần là sự gia tăng về lượng, không gắn liền với sự biến đổi về chất; hoặc những quan niệm mang tính tôn giáo, duy tâm, quy nguồn gốc của sự phát triển cho các lực lượng siêu nhiên, thần bí. Những cách lý giải này thường mang tính tuyệt đối hóa hoặc phiến diện, không phản ánh được bản chất khách quan và quy luật của sự vận động. Chủ nghĩa Mác - Lênin đã phê phán, bác bỏ các quan điểm đó và xây dựng học thuyết về sự phát triển trên cơ sở duy vật biện chứng, coi phát triển là quá trình vận động tiến lên từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp, thông qua sự thống nhất và đấu tranh của các mặt đối lập, dẫn đến những biến đổi về chất. Đây là cách tiếp cận khoa học, khách quan, đúng đắn, tạo cơ sở lý luận vững chắc cho việc nhận thức và cải tạo thế giới.

Về nguồn gốc của sự phát triển, Mác và Ăngghen khẳng định mâu thuẫn giữa các mặt đối lập là nguồn gốc của sự vận động và phát triển của thế giới các sự vật. Trong tác phẩm Chống Đuy-rinh, Ăngghen viết: "sự sống cũng là một mâu thuẫn tồn tại trong bản thân các sự vật và các quá trình, không ngừng tự nảy sinh ra và tự giải quyết; và khi mâu thuẫn ấy chấm dứt thì sự sống cũng không còn nữa và cái chết xảy đến." [64, Tr.173,174].

Khi nói về phương thức của sự phát triển, Ăngghen đã đưa các ví dụ trong các khoa học khác nhau và trong thực tiễn để chỉ ra tính khách quan và phổ biến của sự chuyển hoá từ những biến đổi về lượng dẫn đến biến đổi về chất trong sự vận động của thế giới đồng thời khẳng định quá trình này là quá trình khách quan, là phương thức vận động và phát triển của toàn bộ thế giới khách quan. Sự vận động, phát triển không chỉ là biến đổi đơn thuần một mặt mà là sự thống nhất biện chứng của cả hai sự biến đổi đó.

Khuynh hướng của sự phát triển, theo hai ông, sau mỗi lần phủ định của phủ định, sự vật ngày càng hoàn thiện hơn, cái mới dường như trở lại cái cũ nhưng trên cơ sở cao hơn: "Lại đi tới một điểm xuất phát ban đầu nhưng ở một trình độ cao hơn" [64, Tr.845].

Trên cơ sở quan điểm của Mác và Ăngghen, sau này Lênin cũng quan tâm và phân tích sâu sắc nguồn gốc và nguyên nhân sâu xa của sự phát triển

chính là mâu thuẫn vốn có của các sự vật: "Sự phát triển coi như là sự thống nhất của các mặt đối lập (sự phân đôi của cái thống nhất thành những mặt đối lập bài trừ lẫn nhau và mối quan hệ lẫn nhau giữa các mặt đối lập ấy)"[62, tr.379]; "9. không phải chỉ là sự thống nhất của các mặt đối lập, mà còn là những chuyển hóa của mỗi quy định, chất, đặc trưng, mặt, thuộc tính sang mỗi cái khác (sang cái đối lập với nó). 10. quá trình vô hạn của việc tìm ra những mặt mới, những quan hệ mới etc." [62, tr.239-240]

Khi nói về phương thức của sự phát triển, Lênin trình bày trong quy luật lượng chất. Theo Lênin, chất là tính quy định vốn có của sự vật, làm cho nó là nó và khác với cái khác; còn lượng là những đặc trưng có thể đo đếm được của sự vật (kích thước, dung lượng, tốc độ, cường độ, v.v.). Mỗi sự vật đều tồn tại trong một phạm vi độ nhất định - tức giới hạn mà trong đó sự thay đổi về lượng chưa làm thay đổi chất. Khi sự thay đổi về lượng vượt quá giới hạn này, sẽ xuất hiện sự chuyển hóa về chất.

Lênin đặc biệt nhấn mạnh quy luật lượng - chất ở chỗ: sự thay đổi về lượng diễn ra từ từ, tiệm tiến, nhưng đến một điểm giới hạn sẽ dẫn tới "bước nhảy vọt", sự biến đổi căn bản, tạo ra một chất mới. Ông phê phán quan niệm siêu hình tuyệt đối hóa tính tiệm tiến, chỉ chú ý đến thay đổi lượng mà bỏ qua vai trò quyết định của bước nhảy, vì như vậy sẽ dẫn tới nhận thức phiến diện và thiếu tính cách mạng. Trong thực tiễn, Lênin khẳng định cần phải tích lũy đầy đủ những thay đổi về lượng (chuẩn bị lực lượng, điều kiện khách quan và chủ quan) để khi thời cơ chín muồi có thể thực hiện bước nhảy, tạo ra sự thay đổi về chất trong toàn bộ hệ thống.

Ngược lại, Lênin cũng chỉ rõ rằng sự thay đổi về chất sẽ kéo theo sự thay đổi mới về lượng. Khi một chất mới hình thành, nó sẽ xác lập những quy định mới về lượng, quy định phạm vi biến đổi lượng phù hợp với tính chất mới của sự vật. Chẳng hạn, sự thay đổi bản chất của một tổ chức, một chế độ hay một hình thái kinh tế - xã hội sẽ dẫn đến những thay đổi tất yếu về quy mô, cấu trúc, cường độ và phương thức vận động của các yếu tố cấu thành.

Lênin cũng khẳng định khuynh hướng của sự phát triển là lưu giữ cái tích cực, phù hợp trong quá trình phủ định, lặp lại cái cũ ở nấc cao. Điều này được ông đề cập ở yếu tố thứ 13 và 14 của phép biện chứng: "13. sự lặp lại, ở giai đoạn cao, của một số đặc trưng, đặc tính etc. của giai đoạn thấp và 14. sự quay trở lại dường như với cái cũ (phủ định của phủ định)." [59, tr.239-240]. Ý tưởng về những vòng tròn (vòng khâu, vòng xoáy ốc) được Lênin nhắc lại nhiều lần khi phân tích lịch sử phép biện chứng từ cổ đại đến hiện đại.

Từ quan điểm của C.Mác, Ph.Ăngghen và V.I.Lênin có thể khái quát rằng, phát triển là một phạm trù triết học cơ bản, phản ánh quá trình vận động tiến lên của sự vật, hiện tượng từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp, gắn liền với sự biến đổi về chất trên cơ sở tích lũy những thay đổi về lượng. Khác với các quan niệm siêu hình và duy tâm, chủ nghĩa Mác - Lênin đã xác lập cách tiếp cận khoa học về phát triển trên nền tảng duy vật biện chứng, coi sự phát triển là quá trình khách quan, mang tính quy luật của thế giới vật chất.

Như vậy, theo các nhà kinh điển, nguồn gốc của sự phát triển nằm ở mâu thuẫn nội tại của sự vật, tức là sự thống nhất và đấu tranh giữa các mặt đối lập. Chính mâu thuẫn là động lực bên trong thúc đẩy sự vật vận động và phát triển. Về phương thức, sự phát triển diễn ra thông qua quá trình chuyển hóa từ những thay đổi về lượng dẫn đến những thay đổi về chất, trong đó bước nhảy giữ vai trò quyết định trong việc tạo ra sự biến đổi căn bản của sự vật. Đồng thời, sự thay đổi về chất lại mở ra những khả năng mới cho sự biến đổi về lượng, làm cho quá trình phát triển diễn ra liên tục và không ngừng.

Về khuynh hướng, sự phát triển diễn ra theo con đường phủ định của phủ định, trong đó cái mới ra đời trên cơ sở kế thừa và vượt qua cái cũ, tạo nên sự vận động đi lên theo hình thức "xoáy ốc", vừa có tính lặp lại, vừa có tính tiến bộ. Do đó, phát triển không phải là quá trình tuyến tính đơn giản mà là quá trình vận động phức tạp, trong đó cái mới không ngừng hình thành, hoàn thiện và thay thế cái cũ ở trình độ cao hơn.

Những luận điểm trên của chủ nghĩa Mác - Lênin cung cấp cơ sở lý luận khoa học cho việc nhận thức đúng bản chất của sự phát triển, đồng thời là nền tảng phương pháp luận quan trọng để nghiên cứu các vấn đề phát triển trong lĩnh vực xã hội, trong đó có phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường ĐHNCL hiện nay.

Kế thừa các quan điểm của chủ nghĩa Mác, các nhà nghiên cứu, học giả hiện đại cũng đưa ra quan niệm về phát triển như vậy.

Theo Từ điển Triết học: "Sự phát triển của tự nhiên là một quá trình trong đó, tiếp theo sau sự tích lũy dần dần những thay đổi nhỏ ngấm ngầm về số lượng, là sự chuyển hóa bằng những bước nhảy vọt, căn bản về chất lượng; những thay đổi về số lượng chuyển hóa thành những thay đổi về chất lượng. Phát triển không phải là lặp lại (tuần hoàn) khép kín, mà là một sự vận động tiến dần từ trình độ thấp lên trình độ cao, không phải là một sự vận động vòng tròn, mà là một sự vận động đi lên."[89, tr.363]

Trong cuốn Giáo trình triết học Mác - Lênin của Khoa Triết học, Học viện Báo

chí và Tuyên truyền, nhà xuất bản Khoa học Xã hội cũng khẳng định lại: "Theo quan điểm duy vật biện chứng, phát triển là một phạm trù triết học dùng để chỉ quá trình vận động tiến lên từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp, từ kém hoàn thiện đến hoàn thiện hơn của sự vật." [53, tr.77]

Theo Từ điển Tiếng Việt: "Phát triển là biến đổi hoặc làm cho biến đổi từ ít đến nhiều, hẹp đến rộng, thấp đến cao, đơn giản đến phức tạp." [106, Tr. 769].

Tóm lại, trên cơ sở khái niệm về "Phát triển" và các quan điểm nêu trên, có thể khái quát như sau: *Phát triển là khuynh hướng chung của sự vận động, đó là vận động từ thấp đến cao, từ kém hoàn thiện đến hoàn thiện hơn; đó là quá trình cái mới, cái tiến bộ ra đời thay thế cái cũ, cái lạc hậu.*

Trong phạm vi của luận án, "phát triển" không chỉ được hiểu một cách khái quát như khuynh hướng vận động đi lên của sự vật hiện tượng, mà còn được vận dụng cụ thể vào lĩnh vực phát triển con người, đặc biệt là phát triển ĐNGV. "Phát triển" ở đây được hiểu là quá trình vận động đi lên cả về số lượng và chất lượng của ĐNGV, bảo đảm sự hài hòa giữa mở rộng quy mô với nâng cao trình độ, phẩm chất và năng lực. Trên cơ sở phương pháp luận duy vật biện chứng, sự phát triển này diễn ra thông qua tích lũy dần những biến đổi về lượng để đến một giới hạn nhất định sẽ tạo ra bước nhảy vọt về chất, đưa đội ngũ lên một trình độ mới, đáp ứng tốt hơn yêu cầu của thực tiễn.

Phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập:

Phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập trước hết được hiểu "*là quá trình tác động có định hướng, có mục tiêu nhằm làm cho đội ngũ này ngày càng hoàn thiện về số lượng, chất lượng và cơ cấu, đáp ứng yêu cầu giảng dạy, nghiên cứu khoa học cũng như thực hiện các chức năng khác mà nhà trường và xã hội giao phó.* Quá trình phát triển ấy không chỉ đơn thuần là sự tăng trưởng về quy mô, mà quan trọng hơn là sự nâng cao về phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm và tinh thần trách nhiệm xã hội, qua đó bảo đảm cho đội ngũ thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

Nguồn gốc và động lực của sự phát triển bắt nguồn từ mâu thuẫn giữa một bên là yêu cầu ngày càng cao của công tác giáo dục LLCT trong bối cảnh hội nhập quốc tế, nhất là nhiệm vụ bảo vệ, củng cố và phát triển nền tảng tư tưởng của Đảng trong đời sống xã hội, với một bên là thực trạng còn nhiều hạn chế của đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL. Đội ngũ này hiện nay vừa thiếu về số lượng, vừa chưa thật đồng đều về chất lượng; điều kiện

NCKH còn hạn chế; chế độ đãi ngộ và cơ hội phát triển nghề nghiệp chưa đủ sức hấp dẫn. Mâu thuẫn đó trở thành động lực trực tiếp đặt ra yêu cầu phải phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong khối ngoài công lập một cách toàn diện, đồng bộ và bền vững.

Phát triển đội ngũ giảng viên LLCT phải được tiến hành đồng bộ từ khâu tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đánh giá đến chế độ đãi ngộ, trong đó chú trọng kết hợp giữa kế thừa và đổi mới. Mặt khác, sự phát triển không diễn ra một lần mà theo quá trình tích lũy dần những biến đổi về lượng, để đến một giới hạn nhất định sẽ tạo nên sự chuyển biến về chất, đưa đội ngũ lên một tầm cao mới cả về bản lĩnh chính trị lẫn năng lực chuyên môn.

Về mục tiêu, phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL nhằm xây dựng một lực lượng tinh gọn, chuyên nghiệp, ổn định về tư tưởng, có trình độ chuyên môn sâu, năng lực nghiên cứu tốt, kỹ năng sư phạm hiện đại và khả năng thích ứng cao với những biến đổi nhanh chóng của đời sống xã hội. Mục tiêu này hướng đến việc hình thành một đội ngũ vừa đủ về số lượng, vừa mạnh về chất lượng, có cơ cấu hợp lý, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo và khẳng định uy tín, vị thế của các cơ sở ngoài công lập trong hệ thống giáo dục quốc dân.

Trên cơ sở quan niệm nêu trên, có thể thấy *vai trò của phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL* được thể hiện trên nhiều phương diện. Trước hết, phát triển đội ngũ này có vai trò bảo đảm nền tảng tư tưởng - chính trị trong giáo dục ĐH. Trong bối cảnh các trường ngoài công lập đa dạng về loại hình và quy mô, chịu nhiều tác động từ cơ chế thị trường và các luồng tư tưởng xã hội, giảng viên LLCT chính là lực lượng giữ vai trò "điểm tựa", trực tiếp truyền bá, bảo vệ và phát triển chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, góp phần giữ vững định hướng xã hội chủ nghĩa trong toàn hệ thống giáo dục.

Tiếp theo, phát triển đội ngũ giảng viên LLCT còn có vai trò nâng cao chất lượng đào tạo toàn diện. Không chỉ dừng lại ở việc truyền đạt kiến thức lý luận, đội ngũ này còn trực tiếp bồi dưỡng cho SV thế giới quan khoa học, nhân sinh quan cách mạng, bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức và năng lực tư duy phản biện. Qua đó, họ góp phần hình thành lớp công dân mới có tri thức, có lý tưởng và có trách nhiệm, đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong thời kỳ mới.

Hơn nữa, sự phát triển đội ngũ giảng viên LLCT còn có ý nghĩa khẳng định uy tín và vị thế của các trường ĐHNCL. Trong bối cảnh cạnh tranh về tuyển sinh và chất lượng đào tạo, chất lượng giảng dạy các môn LLCT trở thành một trong những tiêu chí thể hiện bản sắc, thương hiệu và năng lực quản trị của

nhà trường. Một đội ngũ giảng viên LLCT có trình độ cao, phương pháp giảng dạy hiện đại, gắn kết lý luận với thực tiễn sẽ tạo được niềm tin và sức hấp dẫn đối với SV cũng như xã hội.

Cuối cùng, phát triển đội ngũ giảng viên LLCT còn giữ vai trò là động lực thúc đẩy đổi mới quản lý và bảo đảm sự phát triển bền vững của các cơ sở ngoài công lập. Một đội ngũ được phát triển đồng bộ và vững mạnh sẽ tạo tiền đề cho đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy, nâng cao chất lượng NCKH, đồng thời góp phần hình thành văn hóa học thuật lành mạnh trong nhà trường. Từ đó, các cơ sở ngoài công lập không chỉ nâng cao hiệu quả hoạt động giáo dục mà còn củng cố được vị thế và sự phát triển ổn định lâu dài trong hệ thống giáo dục quốc dân.

Như vậy, phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL vừa là yêu cầu khách quan của sự nghiệp đổi mới giáo dục, vừa là nhiệm vụ chiến lược có ý nghĩa quyết định đối với chất lượng đào tạo, định hướng tư tưởng - chính trị cho SV và uy tín, vị thế của các cơ sở ngoài công lập trong bối cảnh hiện nay.

2.2.2. Chủ thể phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập

Việc phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL là một quá trình phức hợp, đòi hỏi sự phối hợp đồng bộ giữa nhiều chủ thể ở các cấp độ khác nhau. Có thể xác định ba nhóm chủ thể chính tham gia trực tiếp vào quá trình này: (1) các cơ quan lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng; (2) các cơ quan quản lý nhà nước; (3) cấp ủy, Ban giám hiệu và chủ sở hữu các trường ĐHNCL; cùng với (4) chính đội ngũ giảng viên LLCT.

Thứ nhất, các cơ quan lãnh đạo, chỉ đạo các cấp của Đảng giữ vai trò định hướng chiến lược và tư tưởng trong công tác phát triển đội ngũ. Bộ Chính trị, Ban Bí thư Trung ương Đảng ban hành các nghị quyết, chỉ thị về giáo dục LLCT, tạo nền tảng tư tưởng cho hệ thống giáo dục quốc dân. Ban Tuyên giáo và Dân vận Trung ương trực tiếp chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát việc thực hiện công tác giáo dục LLCT trong toàn quốc. Các cấp ủy Đảng địa phương, trong đó có tổ chức đảng trong các trường ĐH, có trách nhiệm cụ thể hóa chủ trương của Trung ương thành các chương trình hành động phù hợp, bảo đảm sự lãnh đạo xuyên suốt trong công tác phát triển đội ngũ giảng viên LLCT.

Thứ hai, các cơ quan quản lý nhà nước, bao gồm Chính phủ và trực tiếp là Bộ Giáo dục và Đào tạo, lực lượng chủ đạo trong việc thể chế hóa, cụ thể hóa các chủ trương, nghị quyết của Đảng thành cơ chế, chính sách. Chính phủ có trách

nhiệm xây dựng và ban hành các quyết sách liên quan đến hệ thống giáo dục quốc dân. Bộ Giáo dục và Đào tạo trực tiếp quản lý các trường ĐHNCL theo qui định của pháp luật, thông qua việc quy định chương trình đào tạo, tiêu chuẩn GV, chính sách tuyển dụng, bồi dưỡng và sử dụng GV. Bộ cũng thực hiện thanh tra, kiểm tra việc tuân thủ các quy định nhằm bảo đảm chất lượng đào tạo và hiệu quả phát triển đội ngũ. Ngoài ra, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, thông qua các sở Giáo dục và Đào tạo, cũng có trách nhiệm tham mưu, xây dựng, phê duyệt các đề án phát triển ĐNGV trong các trườngngoài công lập trên địa bàn, đồng thời hỗ trợ về cơ sở vật chất, tài chính và các chương trình đào tạo chuyên môn.

Thứ ba, cấp ủy, Ban giám hiệu và chủ sở hữu các trường ĐHNCL đóng vai trò tổ chức thực hiện trực tiếp và quyết định hiệu quả của các chính sách phát triển đội ngũ giảng viên LLCT. Trong điều kiện tự chủ cao nhưng cũng chịu áp lực lớn về tài chính, việc phát triển đội ngũ giảng viên LLCT không phải lúc nào cũng được các trường ngoài công lập ưu tiên đúng mức. Vì vậy, trách nhiệm của lãnh đạo nhà trường không chỉ là thực hiện các chính sách của Nhà nước mà còn cần có tầm nhìn chiến lược, đảm bảo sự đầu tư đúng hướng vào đội ngũ giảng viên LLCT, lực lượng có vai trò then chốt trong việc định hướng chính trị, tư tưởng cho SV. Các trường cần xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ dài hạn, kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng định kỳ, đồng thời tạo môi trường thuận lợi để GV phát huy năng lực.

Thứ tư, bản thân đội ngũ giảng viên LLCT là chủ thể trung tâm của quá trình phát triển. Họ không chỉ là người thực hiện giảng dạy và nghiên cứu mà còn phải tích cực tự học tập, rèn luyện, nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp và năng lực chuyên môn. Trong điều kiện đặc thù của các trường ngoài công lập thường thiếu ổn định về cơ chế, môi trường học thuật và chế độ đãi ngộ thì sự chủ động, tự nâng cao của mỗi GV càng đóng vai trò quyết định. Họ cần giữ vững lập trường tư tưởng, không ngừng cập nhật tri thức, đổi mới phương pháp giảng dạy để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của giáo dục LLCT trong bối cảnh mới.

2.2.3. Nội dung phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập

2.2.3.1. Phát triển đội ngũ giảng viên về số lượng

Số lượng GV là một chỉ số quan trọng phản ánh quy mô ĐNGV tương ứng với quy mô đào tạo của SV trong mỗi cơ sở giáo dục ĐH. Đặc biệt, trong các trường ĐHNCL, nơi thường xuyên đối mặt với biến động về quy mô tuyển

sinh và ngành nghề đào tạo, việc xác định và phát triển số lượng GV phù hợp có ý nghĩa then chốt trong bảo đảm chất lượng đào tạo.

Việc xác định số lượng giảng viên LLCT được căn cứ vào hai yếu tố cơ bản: (1) quy mô SV; (2) định mức giờ giảng chuẩn của GV. Theo Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT ngày 31/12/2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, định mức giờ giảng chuẩn của GV cơ hữu là 270 giờ/năm [23]. Trên cơ sở đó, số lượng GV cần thiết của mỗi trường được xác định bằng tổng số giờ giảng dạy thực tế trong năm chia cho định mức giờ chuẩn của GV. Phương pháp tính toán này cho phép các trường xác lập cơ cấu ĐNGV một cách khoa học, hợp lý, phù hợp với đặc thù ngành đào tạo cũng như phương thức tổ chức giảng dạy.

Phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL về mặt số lượng cần bảo đảm phù hợp với quy mô đào tạo và đặc thù ngành học, trong đó một tiêu chí quan trọng là tỷ lệ SV/GV. Theo Quyết định số 47/2001/QĐ-TTg ngày 04/4/2001 của Thủ tướng Chính phủ [30], mức tối đa tỷ lệ SV/GV được quy định theo từng nhóm ngành: từ 5-10 SV/GV đối với các ngành năng khiếu; 10-15 SV/GV đối với các ngành khoa học, kỹ thuật, công nghệ; và 20-25 SV/GV đối với các ngành khoa học xã hội, nhân văn, kinh tế, quản trị kinh doanh. Như vậy, nếu lấy giá trị trung bình ở mức cao nhất, tỷ lệ chung là khoảng 16,7 SV/GV. Đồng thời, các chương trình đào tạo ở bậc ĐH đều phải *bảo đảm ít nhất 70% GV cơ hữu* [23], nhằm hạn chế sự phụ thuộc vào GV thỉnh giảng và bảo đảm tính ổn định, nhất quán trong hoạt động giáo dục, đặc biệt là đối với các môn học LLCT có tính định hướng tư tưởng sâu sắc.

Đối với các trường ĐHNCL, nơi vốn chịu nhiều áp lực về tài chính, quy mô tuyển sinh không ổn định và thiếu nền tảng hỗ trợ từ ngân sách nhà nước, việc phát triển số lượng giảng viên LLCT cần được đặt trong chiến lược tổng thể của nhà trường. Trên cơ sở kế hoạch tuyển sinh hằng năm, cơ cấu ngành nghề đào tạo, tình hình biến động của đội ngũ, các trường cần chủ động xây dựng kế hoạch tuyển dụng, bố trí, sắp xếp ĐNGV phù hợp. Việc xác định nhu cầu bổ sung GV không chỉ dựa vào số lượng SV hiện tại mà còn phải tính đến dự báo dài hạn về biến động ngành nghề, quy mô đào tạo trong tương lai, cũng như năng lực đảm nhiệm khối lượng giảng dạy, NCKH của từng GV.

Mặt khác, trong bối cảnh đặc thù, các trường ĐHNCL cần vận dụng linh hoạt các chính sách nhân sự, khai thác hiệu quả nguồn GV thỉnh giảng, hợp đồng ngắn hạn có trình độ cao, giàu kinh nghiệm thực tiễn. Tuy nhiên, việc sử dụng ĐNGV ngoài cơ hữu cần được cân đối một cách khoa học, tránh làm suy giảm tính ổn định và tính định hướng tư tưởng trong công tác giáo dục LLCT có

yêu cầu đặc thù về lập trường, bản lĩnh chính trị và sự nhất quán trong quan điểm giáo dục.

2.2.3.2. Phát triển đội ngũ giảng viên về chất lượng

Phát triển về chất lượng đội ngũ giảng viên LLCT là làm sao cho đội ngũ này ngày càng có bản lĩnh chính trị vững vàng, năng lực chuyên môn ngày càng cao, đạo đức ngày càng tốt để đào tạo ra một đội ngũ tinh hoa trong tất cả các lĩnh vực đào tạo. Chất lượng ĐNGV nói chung, đội ngũ giảng viên LLCT các trường ngoài công lập nói riêng, chính là tiêu chí "đức" và "tài" hay nói cách khác đó chính là "phẩm chất" và "năng lực" của đội ngũ này để phục vụ yêu cầu phát triển của giáo dục - đào tạo.

Phát triển đội ngũ giảng viên về phẩm chất:

Một là, phẩm chất chính trị: Phẩm chất chính trị là tiêu chí nền tảng, phản ánh bản chất người giảng viên LLCT, những chiến sĩ trên mặt trận tư tưởng của Đảng. Trong các trường ĐHNCL, nơi có môi trường đào tạo đa dạng, phức tạp về cơ cấu SV, mô hình quản lý và điều kiện hoạt động thì việc xây dựng phẩm chất chính trị vững vàng cho đội ngũ này càng quan trọng và cấp thiết. Giảng viên LLCT phải trung thành với chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, có bản lĩnh chính trị vững, nhạy bén trước các vấn đề phức tạp, có khả năng định hướng tư tưởng, thái độ, hành vi SV thông qua giảng dạy. Điều này thể hiện ở sự kiên định lập trường, tinh thần yêu nước, phản bác quan điểm sai trái, cùng sự nhất quán giữa lời nói và hành động theo đúng đường lối của Đảng, Nhà nước.

Trong bối cảnh SV có tư duy độc lập, đa dạng về nền tảng xã hội, nếu GV thiếu chính kiến, thiếu khả năng phân tích, lý giải khoa học, khách quan, bài giảng dễ trở thành "tuyên truyền đơn điệu", kém sức thuyết phục. Ngược lại, phẩm chất chính trị vững chắc sẽ truyền cảm hứng, định hướng tích cực, giúp hình thành thế hệ SV có bản lĩnh, ý thức công dân và trách nhiệm xã hội. Vì vậy, các trường ĐHNCL phải coi đây là tiêu chuẩn hàng đầu trong tuyển dụng và thường xuyên bồi dưỡng, cập nhật kiến thức chính trị cho GV, để họ thực sự là tấm gương lập trường, tư tưởng, đạo đức, truyền lửa và khơi dậy lý tưởng xã hội chủ nghĩa cho thế hệ trẻ.

Hai là, phẩm chất đạo đức: Đạo đức nghề nghiệp chính là nền tảng tạo nên giá trị đích thực của người GV, đặc biệt đối với giảng viên LLCT, những người không chỉ có nhiệm vụ truyền thụ tri thức mà còn phải thể hiện vai trò như một "tấm gương sống" về lập trường tư tưởng và nhân cách. Trong môi trường các trường ĐHNCL chịu tác động của cơ chế thị trường và áp lực cạnh tranh diễn ra mạnh mẽ, việc giữ vững các chuẩn mực đạo đức lại càng trở nên

cần thiết. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định: "Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân" [66, tr. 252-253]. Lời dạy này nhấn mạnh ý nghĩa đặc biệt của đạo đức trong hoạt động giáo dục lý luận. Vì vậy, giảng viên LLCT cần có lối sống trong sáng, khiêm nhường, trung thực, tinh thần trách nhiệm cao; đồng thời phải thể hiện sự thống nhất giữa lời nói và hành động, bảo đảm nội dung bài giảng phù hợp với hành vi thực tiễn của bản thân.

Đạo đức nghề nghiệp không chỉ bảo đảm hiệu quả giảng dạy, mà còn xây dựng niềm tin nơi SV, những người có khả năng phản biện nhanh trước lệch chuẩn. Thiếu đạo đức, GV dễ rơi vào giảng dạy hình thức, khô cứng, làm suy giảm uy tín và hiệu quả giáo dục. Do đó, phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL cần gắn liền với bồi dưỡng, rèn luyện đạo đức một cách thường xuyên, toàn diện, để họ thực sự là "người gieo mầm lý tưởng" cho thế hệ SV hôm nay.

Phát triển năng lực đội ngũ giảng viên:

Một là, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: Kiến thức, tri thức, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ được xem là năng lực có vị trí quan trọng hàng đầu đối với ĐNGV và các trường. Nó ảnh hưởng trực tiếp đến uy tín của ĐNGV cũng như sự tồn tại và phát triển của cơ sở đào tạo. Năng lực này được đội ngũ giảng viên LLCT học tập, tu dưỡng và rèn luyện suốt đời để không ngừng hoàn thiện mình, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ ngày càng cao của sự nghiệp cách mạng. Năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên LLCT thể hiện qua khả năng thực hiện các nhiệm vụ được giao cũng như khả năng đánh giá kết quả chuyên môn một cách độc lập, khoa học, có phương pháp và chính xác về mặt chuyên môn. Đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL phải được đào tạo bài bản, có trình độ lý luận Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh hoặc lĩnh vực khoa học phù hợp ở trình độ thạc sĩ trở lên hệ chính quy tập trung.

Hai là, kỹ năng sư phạm: Đây là năng lực then chốt phản ánh trình độ nghề nghiệp của GV, thể hiện ở khả năng tổ chức quá trình dạy học một cách khoa học, truyền thụ tri thức với hiệu suất cao, khơi gợi hứng thú, đồng thời tạo được sức thuyết phục và tác động tích cực tới người học. Kỹ năng sư phạm không chỉ giúp GV làm chủ bài giảng, xử lý linh hoạt các tình huống sư phạm mà còn góp phần tạo dựng uy tín nghề nghiệp, yếu tố quan trọng khẳng định vị thế của người GV trong môi trường giáo dục ĐH. Hệ thống kỹ năng này được cấu thành từ nhiều thành tố: kiến thức về phương pháp luận dạy học, kỹ thuật dạy và học hiện đại, năng lực thiết kế và tổ chức hoạt động học tập, cũng như

các kỹ thuật sư phạm đặc thù của từng chuyên ngành. Năng lực giảng dạy của đội ngũ giảng viên LLCT bao gồm khả năng chuyển hóa những kiến thức từ sách vở thành kiến thức của mỗi GV, 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 SV để có cách giảng dạy phù hợp; khả năng giao tiếp và xử lý tình huống sư phạm...

Ba là, năng lực NCKH, nghiên cứu thực tế và hướng dẫn NCKH: Năng lực NCKH và hướng dẫn NCKH được xem như "điều kiện cần" để ĐNGV phát huy khả năng tự nghiên cứu, nỗ lực vươn lên tiếp cận tri thức khoa học mới. Để hình thành được năng lực này, yếu tố then chốt là sự nỗ lực tự thân của mỗi GV, ý thức tự bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực sáng tạo thông qua quá trình đào tạo và hoạt động NCKH. Năng lực sáng tạo và tiềm lực trí tuệ của GV được phản ánh trong chất lượng, hiệu quả các công trình khoa học, khả năng xử lý tình huống trong giảng dạy, mức độ xuất hiện những luận giải khoa học có giá trị, cũng như nhu cầu nâng cao trình độ và khả năng khám phá tri thức mới của bản thân. Đây là năng lực có ý nghĩa đặc biệt, tạo điều kiện để GV thực hiện nhiệm vụ giảng dạy tốt hơn. Thông qua NCKH, giảng viên phát triển tư duy lý luận, tư duy khoa học, đồng thời tích lũy thêm kiến thức chuyên sâu về lý luận và thực tiễn để bổ sung cho bài giảng. Do đó, các trường ĐHNCL cần coi trọng hoạt động này, bởi nó góp phần trực tiếp vào việc nâng cao năng lực NCKH của từng GV.

Bốn là, năng lực phát triển và thực hiện chương trình đào tạo: Đây là một trong những năng lực không thể thiếu của người GV, thể hiện qua việc tham gia xây dựng kế hoạch, nội dung và tổ chức triển khai chương trình đào tạo. Các chương trình đào tạo tại các trường ĐHNCL thường mang tính linh hoạt nhằm có thể điều chỉnh và bổ sung cho phù hợp với đặc trưng và sứ mệnh riêng của từng trường. Vì vậy, ĐNGV trong các trường ĐHNCL phải nắm chắc quy trình cũng như phương pháp phát triển chương trình đào tạo; có khả năng tham gia hoặc chủ trì việc khảo sát, thu thập ý kiến từ nhiều kênh khác nhau như nhà tuyển dụng, cựu SV, chuyên gia để phân tích nhu cầu và xác định yêu cầu đào tạo; có năng lực xây dựng, cập nhật và điều chỉnh hồ sơ năng lực, hồ sơ nghề nghiệp; thiết kế, chỉnh sửa và hoàn thiện nội dung chương trình đào tạo trên cơ sở các hồ sơ này. Đồng thời, GV phải sử dụng thành thạo các công cụ đánh giá chương trình đào tạo và biết hướng dẫn triển khai hiệu quả chương trình đào tạo đã được phê duyệt.

Năm là, trình độ ngoại ngữ: Việc đào tạo và bồi dưỡng năng lực ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh, đối với đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL có ý nghĩa hết sức quan trọng. Nhằm đáp ứng yêu cầu của xã hội trong bối cảnh hội nhập và mục tiêu mà Bộ Giáo dục và Đào tạo đặt ra tại Đề án dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân giai đoạn 2008-2020, đồng thời nâng cao vị thế của các trường ĐHNCL, cần tiếp tục thúc đẩy lộ trình chuẩn hóa năng lực ngoại ngữ của đội ngũ giảng viên LLCT theo từng giai đoạn. Song song với đó, việc xác định chuẩn ngoại ngữ cho đội ngũ giảng viên LLCT là yêu cầu bắt buộc. Do vậy, các trường cần xây dựng chính sách đào tạo ngoại ngữ rõ ràng, mang tính bắt buộc đối với GV theo quy định của Khung tham chiếu Châu Âu (CEFR) và Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam. Điều này phục vụ trực tiếp cho công tác đào tạo và NCKH của các trường ĐHNCL; tăng cường khả năng sử dụng ngoại ngữ trong giao tiếp; tạo điều kiện tiếp cận tài liệu nước ngoài; viết bài báo quốc tế; tham gia các hội nghị, hội thảo quốc tế; hỗ trợ việc học tập nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên LLCT; góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên LLCT cũng như chất lượng đào tạo ngoại ngữ cho SV; thúc đẩy quá trình hội nhập quốc tế.

Sáu là, trình độ ứng dụng công nghệ thông tin: Trình độ CNTT của giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL được thể hiện thông qua nhiều năng lực khác nhau. Trước hết là năng lực sử dụng các thiết bị và phần mềm cơ bản, bao gồm khả năng vận hành máy tính, điện thoại thông minh, thiết bị trình chiếu cũng như thành thạo các phần mềm văn phòng và công cụ hỗ trợ giảng dạy trực tuyến. Tiếp đến là năng lực thiết kế và tổ chức bài giảng số, thể hiện ở việc ứng dụng các phần mềm và nền tảng học tập để xây dựng học liệu điện tử, triển khai dạy học trực tuyến và quản lý quá trình học tập của SV. Đồng thời, GV còn cần có năng lực tìm kiếm, xử lý và khai thác thông tin trên Internet, biết cách phân tích, chọn lọc và lưu trữ dữ liệu khoa học phục vụ giảng dạy và nghiên cứu. Trong hoạt động NCKH, trình độ CNTT còn được phản ánh qua việc sử dụng thành thạo các phần mềm phân tích, thống kê và công cụ quản lý trích dẫn, cơ sở dữ liệu trực tuyến. Bên cạnh đó, GV phải có năng lực bảo đảm an toàn thông tin và tuân thủ đạo đức số, bao gồm ý thức bảo mật dữ liệu, tôn trọng bản quyền học liệu, hướng dẫn SV sử dụng công nghệ một cách đúng đắn. Quan trọng hơn, trình độ CNTT của GV còn được khẳng định qua khả năng đổi mới, sáng tạo trong dạy học, như vận dụng trí tuệ nhân tạo, thực tế ảo hay các công cụ trực tuyến để nâng cao tính tương tác, đồng thời kết hợp linh hoạt giữa dạy học trực tiếp và trực tuyến.

2.2.3.3. Phát triển cơ cấu đội ngũ giảng viên

Phát triển cơ cấu đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL là một trong những nhiệm vụ trọng tâm nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo và sự phát triển bền vững của nhà trường. Cơ cấu đội ngũ không đơn thuần là sự phân bố số lượng, mà còn là tổ hợp hài hòa giữa các yếu tố như trình độ đào tạo, chuyên môn giảng dạy, loại hình GV, độ tuổi và giới tính. Một cơ cấu hợp lý, tối ưu sẽ tạo nền tảng cho hiệu quả đào tạo và khả năng thích ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục.

*Trước hết, cơ cấu theo trình độ đào tạ*o giữ vai trò then chốt trong phản ánh chất lượng ĐNGV. Trong bối cảnh yêu cầu chuẩn hóa và nâng cao chất lượng giảng dạy các môn LLCT, các trường ngoài công lập cần quan tâm đến việc nâng tỷ lệ GV có trình độ sau ĐH, đặc biệt là thạc sĩ và tiến sĩ. Điều này không chỉ đảm bảo tuân thủ các quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, mà còn giúp nâng cao chất lượng học thuật, năng lực nghiên cứu và tính thuyết phục trong hoạt động giảng dạy LLCT đòi hỏi tính hệ thống, tư duy lý luận và khả năng dẫn dắt tư tưởng người học.

Cơ cấu theo chuyên môn, lĩnh vực giảng dạy cần đảm bảo sự cân đối, hợp lý giữa các học phần cốt lõi trong chương trình LLCT, bao gồm: Triết học Mác - Lênin, Kinh tế chính trị Mác - Lênin, Chủ nghĩa xã hội khoa học, Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam và Tư tưởng Hồ Chí Minh. Việc phân bổ GV có chuyên môn phù hợp với từng học phần sẽ đảm bảo tính liên thông và chiều sâu trong nội dung giảng dạy. Với các trường ĐHNCL có năng lực tài chính, nguồn nhân lực và mô hình tổ chức có nhiều đặc thù thì cơ cấu chuyên môn càng cần linh hoạt, đồng thời vẫn phải đảm bảo sự ổn định, đáp ứng kịp thời các yêu cầu của chương trình đào tạo và xu hướng thực tiễn.

Cơ cấu giữa giảng viên cơ hữu và giảng viên thỉnh giảng cần được thiết lập hợp lý, phù hợp với đặc thù vận hành của các cơ sở giáo dục ĐHNCL. Trong đó, GV cơ hữu đóng vai trò nòng cốt trong việc xây dựng chương trình, đảm bảo tiến độ và chất lượng giảng dạy, còn GV thỉnh giảng nếu được lựa chọn kỹ càng sẽ góp phần bổ sung kiến thức thực tiễn, tăng cường sự đa dạng học thuật. Tuy nhiên, theo quy định hiện hành của Bộ Giáo dục và Đào tạo, mỗi chương trình đào tạo phải có ít nhất 70% GV cơ hữu [23], vì vậy các trường cần có chiến lược cụ thể để phát triển đội ngũ cơ hữu lâu dài, tránh tình trạng quá phụ thuộc vào nguồn lực GV thỉnh giảng.

Ngoài ra, việc xây dựng *cơ cấu độ tuổi* hợp lý cũng mang lại nhiều giá trị cho phát triển đội ngũ. Một đội ngũ giảng viên LLCT có sự kết hợp hài hòa giữa GV cao tuổi giàu kinh nghiệm, từng trải và GV trẻ năng động, sáng tạo, có

khả năng tiếp cận công nghệ, sẽ tạo nên tính kế thừa và đổi mới trong hoạt động giảng dạy. Cơ cấu độ tuổi phù hợp còn giúp nhà trường thuận lợi trong quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm và phát triển đội ngũ.

Cuối cùng, *cơ cấu giới tính* của ĐNGV cũng cần được quan tâm đúng mức. Trong khi tỷ lệ giới tính thường được coi là yếu tố tự nhiên, thì thực tiễn giáo dục cho thấy cần có những chính sách và giải pháp phù hợp để tạo điều kiện cho GV nữ, đặc biệt là trong giai đoạn nuôi con nhỏ hoặc học nâng cao trình độ có thể phát triển sự nghiệp một cách bình đẳng và bền vững. Đối với một số ngành đặc thù, ví dụ như khối kỹ thuật hoặc khối xã hội - nhân văn, việc phân bố giới tính hợp lý còn hỗ trợ nâng cao hiệu quả giảng dạy và tiếp cận người học.

Tóm lại, phát triển cơ cấu đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL cần được xem là một quá trình chiến lược, tổng thể và linh hoạt, trong đó các yếu tố trình độ, chuyên môn, loại hình GV, độ tuổi và giới tính phải được cân đối, hài hòa. Đây chính là nền tảng để nâng cao chất lượng đào tạo, khẳng định vị thế học thuật và tạo lập môi trường giáo dục chính trị tư tưởng lành mạnh, hiệu quả.

2.2.4. Phương thức phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập

Về công tác quy hoạch:

Theo Từ điển Tiếng Việt, "quy hoạch" là "bố trí, sắp xếp kế hoạch dài hạn" [105, tr.1380]. Trong giáo dục ĐH, quy hoạch đội ngũ giảng viên LLCT giữ vai trò định hướng, bảo đảm tính chủ động và lâu dài. Công tác này không chỉ lựa chọn nhân lực kế cận mà còn phát hiện, bồi dưỡng sớm GV trẻ có phẩm chất, năng lực triển vọng, tạo nền tảng nhân lực bền vững cho nhà trường. Quy hoạch phải gắn với nhiệm vụ chính trị, chiến lược đào tạo và thực tiễn đội ngũ hiện có.

Trước hết, cần xác định cơ sở pháp lý, tuân thủ Luật Giáo dục đại học 2025, Luật Giáo dục sửa đổi 2019, văn bản của Bộ Giáo dục và Đào tạo về tiêu chuẩn chức danh và trình độ GV, đồng thời cập nhật các quy định của hệ thống giáo dục nghề nghiệp (như Thông tư 08/2017/TT-BLĐTBXH) để phù hợp với phân tầng ĐH. Tiếp đó, quy hoạch phải dựa trên dự báo khoa học về nhu cầu đội ngũ, căn cứ vào quy mô đào tạo, cơ cấu ngành nghề, số lượng SV, định hướng phát triển chương trình và nhu cầu xã hội.

Kế hoạch quy hoạch cần được xây dựng bài bản, có lộ trình rõ ràng, bám sát chiến lược phát triển của nhà trường, đề ra tiêu chí về trình độ, năng lực sư

phạm, kinh nghiệm và năng lực nghiên cứu. Đặc biệt, cần thu hút nhân lực chất lượng cao từ ĐHCL, viện nghiên cứu, chuyên gia lý luận, đồng thời gắn với chiến lược đào tạo, bồi dưỡng để chuẩn hóa, hiện đại hóa năng lực, đáp ứng yêu cầu giảng dạy tích hợp lý luận - thực tiễn, song ngữ và hội nhập quốc tế.

Để quy hoạch đạt hiệu quả, tổ chức thực hiện, giám sát, đánh giá phải đồng bộ, linh hoạt. Lãnh đạo khoa, bộ môn phối hợp với phòng tổ chức và đào tạo xây dựng kế hoạch chi tiết, gắn chiến lược với hành động. Kiểm tra, đánh giá định kỳ là căn cứ điều chỉnh chính sách tuyển dụng, bồi dưỡng, đãi ngộ, bổ nhiệm. Nhờ đó, quy hoạch trở thành công cụ quản lý chiến lược, góp phần xây dựng đội ngũ giảng viên LLCT vững mạnh, đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập.

Về công tác tuyển dụng:

Tuyển dụng giảng viên LLCT là nhiệm vụ chiến lược, góp phần trực tiếp nâng cao chất lượng giảng dạy và đào tạo nhân lực có bản lĩnh chính trị, tư duy khoa học, đạo đức nghề nghiệp. Công tác này không chỉ bảo đảm số lượng mà còn phải cân đối cơ cấu, chuyên môn và phẩm chất. Các trường cần áp dụng linh hoạt nhiều phương thức tuyển dụng, dựa trên nguyên tắc công khai, minh bạch, khách quan.

Phổ biến nhất là tuyển dụng công khai với quy trình rõ ràng, tiêu chí minh bạch về trình độ (tối thiểu thạc sĩ triết học, chủ nghĩa xã hội khoa học, kinh tế chính trị…), kinh nghiệm, kỹ năng sư phạm và đạo đức. Quy trình gồm xét hồ sơ, kiểm tra chuyên môn, phỏng vấn, giảng thử, qua đó chọn ứng viên phù hợp với định hướng đào tạo. Bên cạnh đó, thu hút GV giỏi từ ĐHCL, viện nghiên cứu hoặc mời thỉnh giảng là giải pháp quan trọng, đi kèm chính sách đãi ngộ cạnh tranh, môi trường làm việc chuyên nghiệp và cơ hội phát triển. Ngoài ra, hợp tác với cơ sở đào tạo LLCT, cơ quan chính trị - xã hội, trung tâm nghiên cứu giúp tiếp cận GV giàu kinh nghiệm, có khả năng gắn lý luận với thực tiễn. Ưu tiên tuyển những người từng đào tạo tại Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh hay các trường chính trị khác. Liên kết với chương trình sau ĐH cũng giúp phát hiện, bồi dưỡng sớm nguồn nhân lực trẻ tiềm năng.

Trong quy trình tổ chức, các trường phải xác định nhu cầu cụ thể, xây dựng tiêu chuẩn minh bạch, bảo đảm GV đạt chuẩn về trình độ (tối thiểu thạc sĩ), có phẩm chất chính trị - đạo đức tốt, kỹ năng sư phạm thành thạo, khả năng truyền cảm hứng và gắn lý luận với thực tiễn. Quy trình tuyển chọn gồm xét hồ sơ, kiểm tra chuyên môn, phỏng vấn và giảng thử, có sự tham gia của khoa chuyên môn, Ban giám hiệu và chuyên gia để bảo đảm khách quan.

Cuối cùng, tuyển dụng phải tuân thủ nguyên tắc công khai, minh bạch, khách quan, gắn với nhu cầu thực tế và chỉ tiêu vị trí việc làm, đúng người, đúng việc, đúng cơ cấu. Đồng thời, công tác này phải gắn với quy hoạch phát triển đội ngũ, bảo đảm cân bằng giữa nhu cầu trước mắt và định hướng lâu dài.

Về công tác bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên lý luận chính trị:

Theo Từ điển Tiếng Việt, "bố trí" là "sắp xếp theo trật tự, mục đích nào đó" [105, tr.186], còn "sử dụng" là "đem dùng vào một công việc" [105, tr.1471]. Trên cơ sở đó, bố trí và sử dụng giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL được hiểu là quá trình phân công, sắp xếp GV vào các nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu hoặc quản lý phù hợp với chuyên môn, năng lực và sở trường, nhằm đáp ứng mục tiêu đào tạo của nhà trường.

Công tác này có vai trò quan trọng trong việc gắn kết giữa năng lực cá nhân và yêu cầu công tác. Việc phân công cần căn cứ vào trình độ, kinh nghiệm và năng lực nghiên cứu, đồng thời phù hợp với chiến lược phát triển lâu dài. Sắp xếp hợp lý không chỉ phát huy tiềm năng GV mà còn giúp họ thích nghi nhanh thông qua hướng dẫn chuyên môn, bồi dưỡng nghiệp vụ và giảng dạy thử.

Trong quá trình này, kế hoạch phân công phải bài bản, bảo đảm GV mới được giảng dạy đúng chuyên ngành đào tạo. Điều đó giúp họ phát huy năng lực sư phạm, thuận lợi trong nghiên cứu và ứng dụng lý luận vào thực tiễn. Song song, cần quy hoạch GV cho các vị trí quản lý như tổ trưởng, trưởng khoa hoặc thành viên ban điều hành, dựa trên năng lực, kinh nghiệm và cam kết gắn bó lâu dài.

Luân chuyển và bổ nhiệm giữa các bộ môn, cơ sở đào tạo cũng là giải pháp cần thiết, giúp GV mở rộng hiểu biết, đa dạng hóa phương pháp giảng dạy và thích ứng với nhiều mô hình đào tạo, từ đó nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực. Bên cạnh đó, công tác này cần gắn với cơ chế giám sát, đánh giá thường xuyên để kịp thời phát hiện, điều chỉnh và định hướng phát triển đội ngũ.

Lâu dài, các trường ĐHNCL phải có chiến lược sử dụng GV, bao gồm quy hoạch đội ngũ theo giai đoạn, xây dựng chính sách thăng tiến dựa trên thành tích, đồng thời đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ĐH hiện nay. Như vậy, bố trí và sử dụng hợp lý đội ngũ giảng viên LLCT không chỉ là quản lý nhân sự, mà còn là một phần chiến lược phát triển đội ngũ, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và uy tín của nhà trường.

Về công tác đánh giá:

Đánh giá đội ngũ giảng viên LLCT là khâu nền tảng, ảnh hưởng trực tiếp đến toàn bộ quá trình phát triển đội ngũ, từ quy hoạch, tuyển dụng, bố trí, sử dụng đến đào tạo, bồi dưỡng và chính sách đãi ngộ. Đánh giá đúng sẽ giúp GV

phát huy ưu điểm, khắc phục hạn chế, hoàn thiện phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực chuyên môn và hiệu quả giảng dạy. Theo tác giả, việc đánh giá cần dựa trên ba tiêu chuẩn "cần và đủ": trình độ, năng lực và tư cách.

Về trình độ, đây là điều kiện tiên quyết, được hình thành qua đào tạo chính quy, bồi dưỡng chuyên môn và rèn luyện thực tiễn. GV có trình độ lý luận vững, kiến thức sâu và kỹ năng truyền đạt tốt sẽ nâng cao chất lượng giảng dạy.

Về năng lực, đó là khả năng tư duy, xử lý tình huống và vận dụng linh hoạt tri thức. Năng lực có thể được phát huy tối đa nếu GV làm việc trong môi trường thuận lợi, được khuyến khích đổi mới. Người có năng lực thường trách nhiệm, sáng tạo, dám nghĩ dám làm. Tuy nhiên, để năng lực được phát huy, công tác đánh giá, bố trí phải khách quan và hợp lý.

Về tư cách, đây là phẩm chất phản ánh đạo đức, nhân cách và sự mẫu mực. GV giỏi nhưng thiếu đạo đức khó hoàn thành sứ mệnh giáo dục; ngược lại, người có tư cách tốt thường được tín nhiệm, tạo dựng niềm tin với SV và đồng nghiệp.

Trên cơ sở ba tiêu chuẩn trên, công tác đánh giá phải đo lường được mức độ hoàn thành nhiệm vụ, chất lượng giảng dạy và hiệu quả giáo dục. Kết quả không chỉ làm căn cứ nâng lương, khen thưởng, bổ nhiệm mà còn định hướng bố trí, sử dụng và phát triển đội ngũ. Việc đánh giá phải khách quan, công khai, dân chủ, công bằng, thực hiện thống nhất từ cấp cá nhân đến bộ môn, khoa và toàn trường.

Để hiệu quả, các trường ĐHNCL cần: xây dựng bộ tiêu chí phù hợp chuẩn năng lực giảng viên LLCT; thiết lập quy trình đánh giá khoa học; huy động sự tham gia của cán bộ quản lý, đồng nghiệp, SV và bản thân GV; kết hợp định tính, định lượng; công khai kết quả và rút kinh nghiệm để cải tiến giảng dạy. Đồng thời, kết quả đánh giá phải được sử dụng trong phân loại, bố trí, bồi dưỡng, quy hoạch và xét thi đua, tạo động lực và khuyến khích GV tự hoàn thiện. Có thể áp dụng nhiều hình thức: tự đánh giá, đánh giá đồng nghiệp, phản hồi SV, nhận xét của cấp quản lý và đánh giá tổng hợp từ lãnh đạo nhà trường. Sự kết hợp linh hoạt các phương pháp sẽ tạo cái nhìn toàn diện, khách quan, góp phần thúc đẩy phát triển bền vững đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL.

Về công tác đào tạo, bồi dưỡng:

Đào tạo là quá trình tổ chức các hoạt động nhằm trang bị và phát triển một cách cơ bản, hệ thống và toàn diện tri thức, phương pháp, kỹ năng, kỹ xảo, không chỉ trong lĩnh vực chuyên môn nghiệp vụ mà còn hướng tới việc hoàn thiện nhân cách, giúp người học có thể lao động, cống hiến cho xã hội với một nghề nghiệp nhất định. Trong phát triển đội ngũ giảng viên LLCT, đào tạo được hiểu là

hoạt động học tập nhằm nâng cao trình độ và kỹ năng, giúp GV nắm vững hơn công việc của mình để thực hiện hiệu quả chức năng, nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu. Có nhiều phương pháp đào tạo khác nhau, song cần lựa chọn phù hợp với đặc thù của giảng viên LLCT. Một số phương pháp thường áp dụng là: đào tạo trong công việc, khi GV trẻ được những người giàu kinh nghiệm trực tiếp hướng dẫn cả về chuyên môn lẫn nghiệp vụ sư phạm thông qua trợ giảng hoặc đứng lớp; đào tạo ngoài công việc, như tổ chức các khóa bồi dưỡng ngắn hạn về kỹ năng, nghiệp vụ hoặc dài hạn (thường tập trung vào ngoại ngữ), cử đi học thạc sĩ, tiến sĩ để nâng cao trình độ; tạo điều kiện tham gia các hội nghị, hội thảo khoa học nhằm cập nhật tri thức và trao đổi chuyên môn; tổ chức sinh hoạt chuyên môn, tọa đàm khoa học trong phạm vi bộ môn, khoa hoặc nhà trường; tổ chức khảo sát thực địa để GV có cơ hội gắn kết lý luận với thực tiễn. Những phương pháp này, nếu được triển khai khoa học và có cơ chế hỗ trợ phù hợp với đặc thù trường ĐHNCL, sẽ góp phần quan trọng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên LLCT.

Bồi dưỡng được hiểu là quá trình bổ sung, cập nhật kiến thức và kỹ năng cần thiết nhằm nâng cao hiểu biết sau khi đã được đào tạo cơ bản, chú trọng nhiều hơn đến tri thức chuyên ngành và tính ứng dụng thực tiễn. Trong phát triển đội ngũ giảng viên LLCT, bồi dưỡng tập trung vào việc nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức và tinh thần trách nhiệm nghề nghiệp; cập nhật những tiến bộ khoa học - công nghệ gắn với chuyên môn; rèn luyện phương pháp giảng dạy, kỹ năng thiết kế bài giảng, năng lực sư phạm; đồng thời trang bị thêm ngoại ngữ và tin học phục vụ cho hoạt động chuyên môn. Các hình thức bồi dưỡng rất đa dạng: bồi dưỡng ngay tại trường thông qua các lớp ngoại ngữ, tin học, hội thảo chuyên đề với sự tham gia của chuyên gia; bồi dưỡng ngắn hạn tại các lớp chuyên môn nghiệp vụ do Bộ Giáo dục và Đào tạo hoặc các trường ĐH tổ chức; và đặc biệt là bồi dưỡng thông qua con đường tự học, tự rèn luyện. Tự bồi dưỡng vừa mang tính tự giác vừa mang tính bắt buộc, là phương thức cơ bản và bền vững nhất để giảng viên LLCT phát triển năng lực nghề nghiệp, cần được định hướng, động viên và khuyến khích để trở thành nguồn nội lực mạnh mẽ trong các nhà trường.

2.2.5. Điều kiện đảm bảo phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập

Thứ nhất, bảo đảm chế độ và chính sách đãi ngộ phù hợp đối với đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập.

Chế độ và chính sách đãi ngộ là điều kiện có ý nghĩa quyết định đối với việc thu hút, sử dụng, phát triển và giữ chân đội ngũ giảng viên LLCT trong các

trường ĐHNCL. Trong bối cảnh các trường ngoài công lập vận hành theo cơ chế tự chủ cao, nguồn thu chủ yếu dựa vào học phí và chịu áp lực cạnh tranh gay gắt về tuyển sinh, chính sách đãi ngộ đối với GV nói chung và giảng viên LLCT nói riêng chịu nhiều ràng buộc về tài chính và cơ chế quản trị. Nếu không có chính sách đãi ngộ phù hợp, đội ngũ giảng viên LLCT khó có thể yên tâm công tác và gắn bó lâu dài với nhà trường.

Trước hết, chế độ đãi ngộ tài chính là yếu tố trực tiếp bảo đảm đời sống và tạo động lực làm việc cho giảng viên LLCT. Trong các trường ĐHNCL, mức thu nhập của GV thường gắn với số tiết giảng dạy và tình hình tuyển sinh, dẫn đến sự biến động và thiếu ổn định so với khu vực công lập. Đối với giảng viên LLCT, đặc thù lao động không chỉ nằm ở số giờ lên lớp, mà còn ở khối lượng công việc chuẩn bị bài giảng, cập nhật tri thức lý luận, xử lý các vấn đề tư tưởng nảy sinh từ thực tiễn học tập của SV. Vì vậy, nếu chính sách đãi ngộ tài chính chỉ tính toán theo số tiết giảng dạy thuần túy, sẽ khó phản ánh đúng giá trị lao động của giảng viên LLCT và làm giảm động lực đầu tư cho chất lượng giảng dạy.

Bên cạnh đó, các trường ĐHNCL cần xây dựng cơ chế đãi ngộ tài chính theo hướng minh bạch, ổn định tương đối và có tính khuyến khích. Việc kết hợp giữa tiền lương cơ bản, phụ cấp và các khoản thưởng gắn với chất lượng giảng dạy, NCKH và tham gia công tác giáo dục chính trị - tư tưởng sẽ góp phần tạo động lực làm việc và nâng cao trách nhiệm nghề nghiệp của giảng viên LLCT. Trong điều kiện nguồn lực tài chính còn hạn chế, cách tiếp cận linh hoạt, chú trọng hiệu quả và tính công bằng trong phân phối thu nhập có ý nghĩa quan trọng hơn so với việc chạy theo mức đãi ngộ cao nhưng thiếu ổn định.

Bên cạnh đãi ngộ tài chính, đãi ngộ phi tài chính giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong việc tạo động lực và phát triển bền vững đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL. Đãi ngộ phi tài chính thể hiện thông qua việc tạo cơ hội đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, hỗ trợ GV tham gia NCKH, hội thảo khoa học, cũng như ghi nhận kịp thời các thành tích chuyên môn và đóng góp cho nhà trường. Trong bối cảnh nguồn lực tài chính hạn chế, các hình thức đãi ngộ phi tài chính có tác động mạnh đến sự hài lòng nghề nghiệp và mức độ gắn bó của GV.

Một yếu tố quan trọng khác của chính sách đãi ngộ là việc xây dựng lộ trình phát triển nghề nghiệp rõ ràng cho giảng viên LLCT. Đối với các trường ĐHNCL, nếu không có định hướng phát triển nghề nghiệp và cơ hội thăng tiến phù hợp, GV dễ coi công việc giảng dạy LLCT chỉ mang tính tạm thời. Do đó, việc xác lập các tiêu chí đánh giá, bổ nhiệm và sử dụng GV dựa trên năng lực

chuyên môn, hiệu quả giảng dạy và NCKH sẽ góp phần tạo động lực phấn đấu và nâng cao tính ổn định của đội ngũ.

Ngoài ra, chính sách đãi ngộ cần gắn chặt với chính sách sử dụng và quản lý nhân sự trong các trường ĐHNCL. Việc tăng dần tỷ lệ GV cơ hữu, ổn định hợp đồng lao động đối với GV đạt chuẩn và có đóng góp tích cực là điều kiện quan trọng để phát triển đội ngũ giảng viên LLCT một cách bền vững. Trong điều kiện cạnh tranh nhân lực chất lượng cao giữa các cơ sở giáo dục, sự ổn định về vị trí việc làm và quyền lợi nghề nghiệp có ý nghĩa không kém so với thu nhập, đặc biệt đối với những GV có năng lực và tâm huyết với công tác giáo dục LLCT.

Như vậy, bảo đảm chế độ và chính sách đãi ngộ phù hợp là điều kiện không thể thiếu trong việc phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL. Khi chính sách đãi ngộ được thiết kế theo hướng hài hòa giữa khả năng tài chính của nhà trường và nhu cầu phát triển nghề nghiệp của GV, đội ngũ giảng viên LLCT sẽ có điều kiện yên tâm công tác, nâng cao chất lượng giảng dạy và NCKH, qua đó góp phần thực hiện hiệu quả mục tiêu giáo dục chính trị - tư tưởng trong giáo dục ĐH hiện nay.

Thứ hai, bảo đảm điều kiện vật chất phục vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học của giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập.

Điều kiện vật chất là nền tảng trực tiếp bảo đảm cho hoạt động giảng dạy và NCKH của đội ngũ giảng viên LLCT, đồng thời có ảnh hưởng rõ rệt đến chất lượng chuyên môn và mức độ gắn bó nghề nghiệp của đội ngũ này. Đối với các trường ĐHNCL, điều kiện vật chất chịu sự chi phối mạnh của khả năng tài chính, cơ chế đầu tư và chiến lược phát triển nhà trường. Trong bối cảnh nguồn thu chủ yếu dựa vào học phí và phải ưu tiên cho các ngành đào tạo có khả năng thu hút tuyển sinh, điều kiện vật chất dành cho các môn LLCT thường gặp nhiều hạn chế nếu không được quan tâm đúng mức.

Trước hết, điều kiện vật chất phục vụ giảng dạy các môn LLCT cần được bảo đảm ở mức đáp ứng yêu cầu đổi mới phương pháp dạy học trong giáo dục ĐH hiện nay. Điều này bao gồm hệ thống phòng học đạt chuẩn, không gian lớp học phù hợp với quy mô SV, cùng các trang thiết bị dạy học cơ bản như máy chiếu, hệ thống âm thanh, bảng tương tác và kết nối internet ổn định. Trong các trường ĐHNCL, nơi sĩ số lớp học thường lớn và thời khóa biểu được bố trí với mật độ cao nhằm tối ưu hóa sử dụng cơ sở vật chất, việc thiếu hoặc xuống cấp trang thiết bị dạy học sẽ làm giảm hiệu quả truyền đạt kiến thức và hạn chế khả năng tổ chức các phương pháp giảng dạy tích cực, lấy người học làm trung tâm.

Bên cạnh đó, trong bối cảnh chuyển đổi số và đổi mới giáo dục ĐH, điều kiện vật chất cho giảng dạy còn gắn với hạ tầng CNTT phục vụ các hình thức dạy học trực tuyến và dạy học kết hợp. Đối với giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL, hạ tầng CNTT phù hợp giúp mở rộng không gian giáo dục, tăng cường khả năng tiếp cận học liệu số, tư liệu thời sự và các nguồn tri thức mở. Nếu thiếu nền tảng CNTT ổn định, việc đổi mới phương pháp giảng dạy các môn LLCT sẽ gặp nhiều khó khăn, làm giảm tính hấp dẫn và hiệu quả của môn học đối với SV.

Điều kiện vật chất phục vụ NCKH là một bộ phận quan trọng khác cần được bảo đảm để phát triển đội ngũ giảng viên LLCT. Thực tế cho thấy, tại nhiều trường ĐHNCL, hệ thống thư viện, học liệu và cơ sở dữ liệu khoa học về chính trị - xã hội còn hạn chế, thiếu các giáo trình, sách tham khảo chuyên sâu và các cơ sở dữ liệu điện tử cập nhật. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng nghiên cứu, tổng kết thực tiễn và phát triển học thuật của giảng viên LLCT. Vì vậy, việc đầu tư xây dựng thư viện, kho học liệu điện tử và quyền truy cập các cơ sở dữ liệu khoa học là điều kiện cần thiết để nâng cao năng lực NCKH của ĐNGV.

Ngoài ra, điều kiện vật chất cho NCKH còn bao gồm không gian làm việc và sinh hoạt chuyên môn của giảng viên LLCT. Trong nhiều trường ĐHNCL, đặc biệt là các trường có tỷ lệ GV thỉnh giảng cao, giảng viên LLCT chưa có không gian làm việc ổn định, thiếu phòng sinh hoạt chuyên môn hoặc khu vực dành riêng cho NCKH. Việc thiếu không gian học thuật chung làm hạn chế khả năng trao đổi chuyên môn, sinh hoạt khoa học và phối hợp nghiên cứu giữa các GV. Do đó, việc bố trí không gian làm việc, phòng sinh hoạt chuyên môn và điều kiện hỗ trợ nghiên cứu phù hợp là yêu cầu quan trọng để tạo nền tảng vật chất cho phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong khối ngoài công lập.

Đối với các trường ĐHNCL, việc bảo đảm điều kiện vật chất cho giảng dạy và NCKH của giảng viên LLCT cần được đặt trong tổng thể chiến lược phát triển nhà trường. Thay vì đầu tư dàn trải, nhà trường cần xác định các hạng mục thiết yếu, ưu tiên những điều kiện vật chất có tác động trực tiếp đến chất lượng giảng dạy và nghiên cứu. Cách tiếp cận này vừa phù hợp với khả năng tài chính của các trường ngoài công lập, vừa tạo điều kiện thực chất để đội ngũ giảng viên LLCT nâng cao chất lượng chuyên môn và phát huy vai trò trong giáo dục ĐH.

Như vậy, bảo đảm điều kiện vật chất phục vụ giảng dạy và NCKH không chỉ là yêu cầu kỹ thuật, mà là điều kiện cơ bản để phát triển đội ngũ giảng viên

LLCT trong các trường ĐHNCL. Khi điều kiện vật chất được bảo đảm ở mức cần thiết và phù hợp với đặc thù vận hành của nhà trường, giảng viên LLCT sẽ có cơ sở để đổi mới phương pháp giảng dạy, đẩy mạnh NCKH và đóng góp hiệu quả hơn cho mục tiêu giáo dục chính trị - tư tưởng trong giáo dục ĐH hiện nay.

Thứ ba, xây dựng văn hóa tổ chức và môi trường văn hóa - học thuật phù hợp trong các trường đại học ngoài công lập.

Văn hóa tổ chức và môi trường văn hóa - học thuật trong nhà trường là điều kiện có ý nghĩa nền tảng, tác động trực tiếp đến thái độ nghề nghiệp, động lực làm việc và mức độ gắn bó lâu dài của đội ngũ giảng viên LLCT. Đối với các trường ĐHNCL, yếu tố này càng trở nên quan trọng bởi nhà trường vận hành trong cơ chế tự chủ cao, chịu sức ép thường xuyên từ yêu cầu tuyển sinh, cân đối tài chính và hiệu quả hoạt động. Trong bối cảnh đó, nếu văn hóa tổ chức thiên lệch về mục tiêu lợi ích kinh tế ngắn hạn, coi trọng các ngành đào tạo có khả năng tạo nguồn thu trực tiếp mà chưa nhận thức đầy đủ vai trò của giáo dục LLCT, thì đội ngũ giảng viên LLCT dễ rơi vào tình trạng bị xem nhẹ, thiếu động lực và khó phát triển bền vững. Văn hóa tổ chức trong các trường ĐHNCL trước hết thể hiện ở quan điểm và cách thức quản trị của lãnh đạo nhà trường đối với các môn học và đội ngũ giảng viên LLCT. Việc xác lập rõ vai trò của giáo dục LLCT trong mục tiêu đào tạo chung, coi đây là bộ phận không tách rời của giáo dục ĐH chứ không phải là nội dung mang tính hình thức hay bổ trợ, có ý nghĩa quyết định đối với việc tạo lập môi trường văn hóa - học thuật tích cực cho GV. Khi giảng viên LLCT được nhìn nhận đúng vị trí trong cấu trúc học thuật và quản trị của nhà trường, họ sẽ có cơ sở để phát huy trách nhiệm nghề nghiệp, chủ động đầu tư cho giảng dạy và NCKH.

Môi trường văn hóa - học thuật tích cực còn được thể hiện thông qua sự công bằng và minh bạch trong phân công nhiệm vụ, đánh giá kết quả công tác và ghi nhận đóng góp của giảng viên LLCT. Trong thực tế các trường ĐHNCL, nếu tiêu chí đánh giá chủ yếu dựa trên khả năng thu hút tuyển sinh hoặc đóng góp tài chính gián tiếp, thì giảng viên LLCT khó có điều kiện khẳng định giá trị lao động chuyên môn của mình. Do đó, việc xây dựng cơ chế đánh giá dựa trên chất lượng giảng dạy, hiệu quả giáo dục, đóng góp NCKH và tham gia công tác giáo dục chính trị - tư tưởng là yếu tố quan trọng để tạo động lực làm việc và củng cố niềm tin nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên LLCT. Bên cạnh đó, văn hóa tổ chức và môi trường văn hóa - học thuật trong các trường ĐHNCL cần khuyến khích sinh hoạt học thuật, trao đổi chuyên môn và phản biện khoa học của giảng viên LLCT. Do cơ cấu GV ở nhiều trường ngoài công lập còn phân

tán, tỷ lệ GV thỉnh giảng cao, nếu thiếu môi trường học thuật gắn kết thì hoạt động giảng dạy dễ rơi vào tình trạng manh mún, thiếu thống nhất về mục tiêu và phương pháp. Vì vậy, việc xây dựng môi trường văn hóa - học thuật khuyến khích trao đổi học thuật, sinh hoạt chuyên môn định kỳ và chia sẻ kinh nghiệm giảng dạy có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giảng dạy và tăng cường sự gắn bó của đội ngũ giảng viên LLCT với nhà trường. Môi trường văn hóa - học thuật trong nhà trường còn gắn liền với mối quan hệ giữa giảng viên LLCT và các chủ thể quản lý. Sự quan tâm, lắng nghe và hỗ trợ kịp thời của lãnh đạo nhà trường đối với những khó khăn, vướng mắc trong hoạt động giảng dạy và giáo dục chính trị - tư tưởng sẽ góp phần tạo điều kiện thuận lợi để GV yên tâm công tác. Đối với các trường ĐHNCL, nơi tính ổn định nhân sự thường không cao, môi trường văn hóa - học thuật tích cực là yếu tố quan trọng giúp hạn chế tình trạng biến động đội ngũ, giữ chân GV có năng lực và tâm huyết với công tác giáo dục LLCT.

Như vậy, xây dựng văn hóa tổ chức và môi trường văn hóa - học thuật phù hợp không chỉ là điều kiện hỗ trợ, mà là nền tảng quan trọng để phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL. Khi môi trường văn hóa - học thuật được bảo đảm theo hướng tôn trọng chuyên môn, công bằng và khuyến khích cống hiến, đội ngũ giảng viên LLCT mới có thể phát huy đầy đủ vai trò trong giảng dạy, NCKH và giáo dục chính trị - tư tưởng cho SV trong bối cảnh hiện nay.

2.3. Các yếu tố tác động đến sự phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập

2.3.1. Các yếu tố bên ngoài nhà trường

2.3.1.1. Bối cảnh thời đại và sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ

Thứ nhất, tình hình quốc tế biến động, cạnh tranh chiến lược, xung đột khu vực, thách thức phi truyền thống (chiến tranh mạng, thông tin sai lệch, dịch bệnh, biến đổi khí hậu) đòi hỏi Việt Nam vừa phát triển kinh tế vừa giữ vững ổn định chính trị. Các thế lực thù địch triệt để lợi dụng internet, mạng xã hội để xuyên tạc, kích động, làm suy giảm niềm tin, đặc biệt trong giới trẻ, nhóm dễ tiếp nhận nhưng thiếu nền tảng lý luận. Trong bối cảnh đó, giảng viên LLCT tại ĐHNCL là lực lượng then chốt định hướng tư tưởng, bồi dưỡng lý tưởng và bản lĩnh chính trị cho SV.

Thứ hai, quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế làm tăng nhu cầu nhân lực chất lượng cao. Các trường ĐHNCL đóng góp quan trọng nhưng do cơ chế thị trường, nhu cầu đầu ra nên nhiều trường ít chú trọng

đào tạo phát triển toàn diện con người, thường ưu tiên các môn học chuyên ngành, coi trọng đào tạo kỹ năng nghề nghiệp hơn là bồi dưỡng xây dựng nhân cách cho người học, vì vậy các môn LLCT trở nên :"yếu thế" và bị "xem nhẹ". Mặt khác, do các môn LLCT thường trừu tượng, khô khan, khó nắm bắt vì thế SV thường ngại học, học mang tính đối phó. Điều này gây áp lực tâm lý, mất đi hứng thú nghề nghiệp, nếu không đổi mới nội dung, phương pháp, gắn lý luận với thực tiễn để nâng cao sức thuyết phục.

Thứ ba, hội nhập quốc tế và chuyển đổi số mở ra cơ hội hợp tác đào tạo, nâng cao chất lượng giảng dạy nhưng cũng đặt ra thách thức. Giảng viên LLCT phải thường xuyên cập nhật tri thức, nâng cao nghiên cứu, áp dụng phương pháp hiện đại, tiệm cận chuẩn quốc tế để làm giàu, làm mới về nội dung, phương pháp tạo sự hứng thú cho người học. Đồng thời, sự phát triển của mạng xã hội khiến SV tiếp nhận đa dạng thông tin, dễ bị ảnh hưởng bởi luận điệu sai trái. Do đó, GV cần phải thường xuyên trau dồi kiến thức, kỹ năng, nâng cao bản lĩnh mới có khả năng định hướng nhận thức đúng đắn cho người học. Mặt khác, đòi hỏi giảng viên phải không ngừng đổi mới phương pháp, bồi dưỡng tư duy phản biện, kỹ năng sử dụng công nghệ, nhằm nâng cao tính chủ đạo trong giảng dạy.

2.3.1.2. Đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về công tác tư tưởng, lý luận và phát triển giáo dục và đào tạo

Chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước tác động trực tiếp và toàn diện đến quá trình phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL. Trước hết, các chủ trương này xác lập rõ vị trí và tính bắt buộc của giáo dục LLCT trong hệ thống giáo dục ĐH, qua đó tạo cơ sở chính trị vững chắc để các trường ĐHNCL phải quan tâm xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên LLCT một cách bài bản, không thể coi đây là lĩnh vực phụ trợ hay mang tính hình thức. Trong điều kiện các trường ngoài công lập chịu áp lực lớn từ cơ chế tự chủ và thị trường, sự định hướng thống nhất của Đảng có ý nghĩa quan trọng trong việc giữ vững mục tiêu giáo dục chính trị, tư tưởng, hạn chế xu hướng thiên lệch sang mục tiêu thuần túy kinh tế.

Tinh thần đó được thể hiện rõ trong Nghị quyết số 71-NQ/TW của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo, khi nghị quyết nhấn mạnh yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, coi đây là khâu then chốt trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Đối với các trường ĐHNCL, yêu cầu này tạo ra áp lực phải chuyển từ cách tiếp cận phát triển đội ngũ mang tính ngắn hạn sang xây dựng ĐNGV có chất lượng, ổn định và đáp ứng chuẩn mực nghề nghiệp ngày càng cao. Trong đó, đội ngũ

giảng viên LLCT không chỉ cần được bảo đảm về số lượng mà còn phải được chú trọng phát triển về trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm và bản lĩnh chính trị để đáp ứng yêu cầu đổi mới nội dung và phương thức giáo dục trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Bên cạnh đó, Nghị quyết số 35-NQ/TW ngày 22/10/2018 của Bộ Chính trị về tăng cường bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch trong tình hình mới đã tác động mạnh mẽ đến định hướng phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL. Nghị quyết khẳng định giảng viên LLCT là lực lượng trực tiếp, nòng cốt trong việc bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, định hướng nhận thức và củng cố niềm tin chính trị cho SV, đặc biệt trong môi trường không gian mạng và truyền thông số phát triển mạnh mẽ hiện nay. Đối với các trường ĐHNCL, nơi SV có sự đa dạng về nền tảng nhận thức và dễ chịu tác động của các luồng thông tin đa chiều, yêu cầu theo Nghị quyết số 35-NQ/TW đặt ra đòi hỏi cao hơn đối với đội ngũ giảng viên LLCT cả về lập trường tư tưởng, năng lực phân tích, phản biện và kỹ năng truyền đạt.

Từ góc độ phát triển đội ngũ, có thể thấy các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước không chỉ định hướng mục tiêu phát triển đội ngũ giảng viên LLCT, mà còn chi phối trực tiếp cách thức tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ này trong các trường ĐHNCL. Khi các nghị quyết được quán triệt và triển khai đồng bộ, phù hợp với đặc thù của loại hình trường ngoài công lập, chúng sẽ tạo động lực quan trọng để xây dựng đội ngũ giảng viên LLCT ổn định, có chất lượng và đủ năng lực thực hiện nhiệm vụ giáo dục chính trị, tư tưởng trong bối cảnh mới. Ngược lại, nếu việc cụ thể hóa và tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách còn chậm hoặc thiếu phù hợp, hiệu quả phát triển đội ngũ giảng viên LLCT sẽ bị hạn chế và ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giáo dục LLCT trong nhà trường.

2.3.2. Các yếu tố bên trong nhà trường

2.3.2.1. Các yếu tố lãnh đạo, quản lý trong các trường đại học ngoài công lập

Các yếu tố lãnh đạo, quản lý trong các nhà trường có tác động trực tiếp và quyết định đến việc phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL, bởi nhà trường vừa là chủ thể sử dụng lao động, vừa là nơi thiết kế cơ chế quản trị, đồng thời là môi trường tạo động lực nghề nghiệp cho GV.

Trước hết, *nhận thức và quan điểm của cấp ủy, lãnh đạo nhà trường* là nền tảng chi phối toàn bộ cách thức phát triển ĐNGV LLCT. Khi lãnh đạo nhìn

nhận đúng vai trò của giáo dục LLCT trong mục tiêu đào tạo toàn diện và trong việc bảo đảm định hướng chính trị, uy tín học thuật của nhà trường, họ sẽ coi đầu tư cho đội ngũ giảng viên LLCT là đầu tư cho chất lượng đào tạo và sự phát triển bền vững. Từ nhận thức đó, nhà trường có xu hướng xây dựng kế hoạch dài hạn, tăng tỷ lệ GV cơ hữu, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, tạo điều kiện NCKH, đổi mới phương pháp giảng dạy và bố trí sử dụng GV theo đúng chuyên môn. Ngược lại, trong một số trường ĐHNCL, do chịu áp lực tài chính và cạnh tranh tuyển sinh, nếu lãnh đạo coi các môn LLCT là môn đại cương ít tác động đến thị trường đào tạo, nhà trường dễ lựa chọn giải pháp tiết kiệm chi phí như sử dụng chủ yếu GV thỉnh giảng hoặc GV đã nghỉ hưu, tuyển ít GV cơ hữu, ít quan tâm quy hoạch đội ngũ kế cận. Cách tiếp cận này có thể giảm chi phí trước mắt nhưng làm giảm tính ổn định, tính thống nhất của nội dung giảng dạy và hạn chế khả năng xây dựng đội ngũ trẻ, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giáo dục chính trị, tư tưởng trong nhà trường.

Gắn với nhận thức của lãnh đạo là *chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý*, đặc biệt là hiệu trưởng và lãnh đạo khoa, bộ môn. Trong môi trường ngoài công lập, hiệu trưởng giữ vai trò nổi bật trong hoạch định chiến lược, phân bổ nguồn lực và xây dựng cơ chế quản trị nhân sự. Hiệu trưởng có tầm nhìn và tinh thần đổi mới thường chú trọng chuẩn hóa đội ngũ, có kế hoạch phát triển GV cơ hữu, quan tâm đến động lực nghề nghiệp và tạo điều kiện để giảng viên LLCT tham gia NCKH, sinh hoạt chuyên môn, đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy. Đồng thời, năng lực quản lý của lãnh đạo khoa, bộ môn có tác động trực tiếp đến chất lượng hoạt động chuyên môn, bởi đây là cấp tổ chức triển khai thực tế các hoạt động như phân công giảng dạy, kiểm tra nội dung, dự giờ, rút kinh nghiệm, hướng dẫn NCKH và hỗ trợ GV trẻ. Nếu cán bộ quản lý thiếu tư duy chiến lược hoặc thiên về quản lý hành chính, hoạt động phát triển đội ngũ dễ rơi vào hình thức, thiếu chiều sâu và không tạo được động lực cải tiến chất lượng giảng dạy LLCT.

Chiến lược phát triển tổng thể của nhà trường cũng là yếu tố chi phối mạnh đến phát triển đội ngũ giảng viên LLCT, vì chiến lược sẽ quyết định mục tiêu đào tạo, quy mô, cơ cấu ngành, định hướng chất lượng và chuẩn đầu ra, từ đó kéo theo yêu cầu về số lượng, cơ cấu và chất lượng GV. Với các trường ĐHNCL, khi chiến lược phát triển chú trọng chất lượng và uy tín học thuật, nhà trường thường ưu tiên xây dựng đội ngũ ổn định, có lộ trình phát triển nghề nghiệp và cơ chế khuyến khích NCKH, trong đó đội ngũ giảng viên LLCT được đặt đúng vị trí trong mục tiêu đào tạo con người toàn diện. Ngược lại, nếu chiến

lược thiên về mở rộng quy mô nhanh, tập trung vào các ngành "hot" để tăng tuyển sinh, nhà trường dễ giảm ưu tiên đối với LLCT và phát triển đội ngũ theo hướng đối phó, thiếu tính bền vững.

Uy tín và thương hiệu nhà trường là một yếu tố có tác động gián tiếp nhưng rất rõ đến phát triển đội ngũ giảng viên LLCT. Thương hiệu tốt giúp trường thuận lợi hơn trong tuyển sinh, ổn định nguồn thu và tạo dư địa tài chính để đầu tư cho GV. Với giảng viên LLCT, uy tín học thuật của trường còn là một yếu tố tạo động lực nghề nghiệp, giúp họ có môi trường làm việc thuận lợi, cơ hội tham gia hoạt động học thuật, được ghi nhận và phát triển chuyên môn. Trong khi đó, các trường ngoài công lập có thương hiệu yếu hoặc tuyển sinh thiếu ổn định thường khó bảo đảm thu nhập và chế độ đãi ngộ, khiến giảng viên LLCT dễ dịch chuyển, gia tăng tình trạng thỉnh giảng và làm giảm khả năng hình thành đội ngũ cơ hữu. Vì vậy, thương hiệu nhà trường vừa là điều kiện thu hút và giữ chân GV giỏi, vừa tác động đến sức mạnh tài chính để đầu tư cho phát triển đội ngũ.

Một nội dung then chốt khác thuộc về phía nhà trường là *cơ chế tiền lương, thưởng, phụ cấp và chính sách khuyến khích phát triển nghề nghiệp*. Trong các trường ĐHNCL, chính sách đãi ngộ thường linh hoạt hơn nhưng cũng dễ thiếu ổn định và phụ thuộc mạnh vào tình hình tài chính của trường. Nếu chính sách đãi ngộ được thiết kế công bằng, minh bạch, gắn với chất lượng giảng dạy, NCKH và đóng góp chuyên môn, giảng viên LLCT sẽ có động lực yên tâm công tác, đầu tư đổi mới nội dung, phương pháp và phát triển năng lực. Ngược lại, nếu đãi ngộ thấp, thiếu ổn định, hoặc đánh giá thiếu công bằng giữa giảng viên LLCT với các ngành khác, sẽ làm suy giảm động lực và làm tăng xu hướng "đồng cơ hữu", giảng dạy phân tán ở nhiều cơ sở, ảnh hưởng đến chất lượng bài giảng và sự gắn bó với nhà trường.

Cơ sở vật chất cũng tác động trực tiếp đến hiệu quả giảng dạy và NCKH của giảng viên LLCT. Trong bối cảnh đổi mới giáo dục ĐH và chuyển đổi số, giảng dạy LLCT cần có không gian lớp học phù hợp, thiết bị trình chiếu, internet ổn định, học liệu cập nhật, thư viện và cơ sở dữ liệu khoa học. Đối với các trường ĐHNCL, nếu cơ sở vật chất hạn chế hoặc ưu tiên đầu tư cho các ngành mũi nhọn mà xem nhẹ học liệu chính trị, xã hội, giảng viên LLCT sẽ gặp khó khăn trong cập nhật tri thức và đổi mới phương pháp, làm giảm chất lượng và sức hấp dẫn của môn học. Đồng thời, việc thiếu không gian sinh hoạt chuyên môn, thiếu phòng làm việc hoặc thiếu điều kiện hỗ trợ NCKH cũng làm hạn chế khả năng phát triển chuyên môn và giảm mức độ gắn kết của GV với nhà

trường. Ngược lại, khi nhà trường đầu tư hợp lý vào cơ sở vật chất, hạ tầng công nghệ, thư viện và không gian học thuật, giảng viên LLCT có điều kiện cải tiến bài giảng, tăng cường tương tác với SV và nâng cao chất lượng NCKH, từ đó góp phần trực tiếp vào phát triển đội ngũ.

Tóm lại, các yếu tố thuộc về phía nhà trường tác động đến phát triển đội ngũ giảng viên LLCT theo một chuỗi liên kết chặt chẽ, từ nhận thức và năng lực quản lý, chiến lược phát triển, uy tín thương hiệu đến cơ chế đãi ngộ và điều kiện cơ sở vật chất. Với đặc thù tự chủ và chịu áp lực thị trường của các trường ĐHNCL, mức độ quan tâm và cách thức tổ chức thực hiện các yếu tố này sẽ quyết định tính ổn định, chất lượng và khả năng phát triển bền vững của đội ngũ giảng viên LLCT.

2.3.2.2. Các yếu tố thuộc về đội ngũ giảng viên lý luận chính trị

Các yếu tố thuộc về bản thân giảng viên LLCT giữ vai trò trực tiếp và có tính quyết định đối với hiệu quả phát triển đội ngũ trong các trường ĐHNCL, bởi chính GV là chủ thể thực hiện hoạt động giảng dạy, NCKH và giáo dục chính trị, tư tưởng cho SV. Trong bối cảnh các trường ĐHNCL vận hành theo cơ chế tự chủ, chịu áp lực cạnh tranh và biến động về môi trường làm việc, những yếu tố cá nhân của GV càng bộc lộ rõ vai trò chi phối đối với chất lượng và tính bền vững của đội ngũ.

Trước hết, *năng lực nhận thức* là nền tảng cơ bản để giảng viên LLCT nâng cao trình độ chuyên môn, thực hiện NCKH và hoàn thành nhiệm vụ giảng dạy. LLCT là lĩnh vực tri thức có tính khái quát cao, trừu tượng và luôn gắn với những biến động phức tạp của đời sống chính trị, xã hội trong nước và quốc tế. GV có năng lực nhận thức tốt sẽ có khả năng tiếp cận, phân tích và hệ thống hóa những vấn đề lý luận phức tạp, từ đó làm chủ nội dung giảng dạy, cập nhật kịp thời các quan điểm mới của Đảng và Nhà nước, cũng như liên hệ linh hoạt với thực tiễn. Điều này giúp nâng cao chất lượng bài giảng, tăng tính thuyết phục và khả năng định hướng nhận thức cho SV. Ngược lại, nếu năng lực nhận thức hạn chế, GV dễ rơi vào tình trạng giảng dạy theo lối sao chép giáo trình, thiếu chiều sâu lý luận và thiếu khả năng xử lý các vấn đề mới nảy sinh, qua đó ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giáo dục LLCT và sự phát triển chung của ĐNGV trong nhà trường.

Bên cạnh năng lực nhận thức, *động lực phát triển nghề nghiệp* là yếu tố có tác động mạnh mẽ đến thái độ làm việc và mức độ tự hoàn thiện của giảng viên LLCT. Động lực nghề nghiệp thúc đẩy GV chủ động học tập, nghiên cứu, đổi mới phương pháp giảng dạy và kiên trì theo đuổi con đường nghề nghiệp

trong lĩnh vực LLCT vốn nhiều thách thức. Trong môi trường các trường ĐHNCL, nơi thu nhập, vị trí việc làm và cơ hội phát triển chưa thực sự ổn định như khu vực công lập, việc duy trì và củng cố động lực nghề nghiệp càng có ý nghĩa quan trọng. Khi có động lực, giảng viên LLCT sẽ tích cực tìm tòi tri thức mới, sẵn sàng đầu tư thời gian và công sức cho NCKH, đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy, đồng thời vượt qua những khó khăn về điều kiện làm việc và áp lực nghề nghiệp. Ngược lại, nếu thiếu động lực, GV dễ rơi vào tâm lý làm việc đối phó, giảng dạy mang tính hình thức, ít đầu tư chiều sâu chuyên môn, từ đó làm suy giảm chất lượng đội ngũ và hiệu quả giáo dục chính trị, tư tưởng trong nhà trường.

Một yếu tố quan trọng khác thuộc về bản thân GV là *trình độ học vấn* tại thời điểm tuyển dụng, bởi đây là nền tảng ban đầu quyết định khả năng tiếp thu, phát triển chuyên môn và thích ứng với yêu cầu nghề nghiệp lâu dài. Đối với giảng viên LLCT, trình độ học vấn cao giúp họ có hệ thống tri thức nền tảng vững chắc, phương pháp tư duy khoa học và khả năng nghiên cứu độc lập, tạo điều kiện thuận lợi cho việc tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ trong quá trình công tác. Trong các trường ĐHNCL, nếu khâu tuyển dụng chưa chú trọng đúng mức đến trình độ học vấn và năng lực chuyên môn đầu vào, đội ngũ giảng viên LLCT sẽ gặp nhiều hạn chế trong phát triển lâu dài, khó đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa và nâng cao chất lượng giáo dục. Ngược lại, việc tuyển chọn GV có trình độ học vấn phù hợp không chỉ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ ngay từ đầu, mà còn tạo tiền đề thuận lợi cho việc xây dựng ĐNGV cơ hữu, ổn định và có khả năng phát triển bền vững.

Nhìn chung, các yếu tố thuộc về bản thân giảng viên LLCT tác động trực tiếp đến chất lượng, hiệu quả và triển vọng phát triển của đội ngũ trong các trường ĐHNCL. Sự kết hợp hài hòa giữa năng lực nhận thức, động lực nghề nghiệp và trình độ học vấn không chỉ quyết định khả năng hoàn thành nhiệm vụ của từng GV, mà còn ảnh hưởng đến chất lượng chung của đội ngũ giảng viên LLCT trong nhà trường. Việc phát triển đội ngũ vì thế không thể tách rời việc nâng cao các yếu tố chủ quan của GV, đồng thời cần có sự hỗ trợ và tạo điều kiện phù hợp từ phía nhà trường để các yếu tố này được phát huy một cách hiệu quả.

Tiểu kết Chương 2

Trên cơ sở vận dụng quan điểm chủ nghĩa Mác-Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước, đồng thời kế thừa, phát triển những kết quả nghiên cứu của các nhà khoa học trong và ngoài nước, luận án xây dựng khung lý thuyết đảm bảo tính khoa học, hệ thống làm cơ sở cho việc nghiên cứu thực trạng, nguyên nhân, quan điểm, giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay. Trên cơ sở tiếp cận phát triển đội ngũ như một quá trình lâu dài, có mục tiêu và định hướng rõ ràng, luận án đã làm rõ quan niệm phát triển đội ngũ giảng viên LLCT gắn với yêu cầu bảo đảm số lượng, nâng cao chất lượng và hoàn thiện cơ cấu, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục ĐH hiện nay. Luận án khẳng định vai trò đặc biệt quan trọng của đội ngũ giảng viên LLCT không chỉ trong giảng dạy các học phần lý luận mà còn trong giáo dục chính trị - tư tưởng, hình thành thế giới quan khoa học, bản lĩnh chính trị và định hướng giá trị cho SV, qua đó góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, uy tín và vị thế của các trường ĐHNCL. Bên cạnh đó, luận án đã xác định các chủ thể phát triển đội ngũ giảng viên LLCT, gồm sự lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước, chỉ đạo chuyên môn của Bộ Giáo dục và Đào tạo, trách nhiệm của lãnh đạo nhà trường và vai trò chủ động của GV. Mục tiêu phát triển được xác định là xây dựng đội ngũ đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, hợp lý về cơ cấu, bảo đảm tính hệ thống, kế thừa và bền vững. Đồng thời luận án cũng khái quát các nội dung và phương thức phát triển đội ngũ, tập trung vào bảo đảm số lượng, nâng cao chất lượng và hoàn thiện cơ cấu; trong đó nhấn mạnh các phương thức như quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng. Trên cơ sở đó, luận án còn làm rõ các điều kiện bảo đảm cho phát triển đội ngũ giảng viên LLCT, bao gồm việc hoàn thiện cơ chế, chính sách của Nhà nước; sự quan tâm, đầu tư và cam kết của các trường ĐHNCL; cùng các điều kiện về nguồn lực, môi trường học thuật và văn hóa nhà trường. Cuối cùng, luận án xác định rõ các yếu tố tác động đến phát triển đội ngũ giảng viên LLCT, từ bối cảnh chính trị - xã hội, cơ chế, chính sách của Nhà nước và địa phương đến đặc điểm của GV và tác động của xu thế toàn cầu hóa, cách mạng công nghiệp 4.0. Những luận giải này là cơ sở lý luận cho việc phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp ở các chương tiếp theo của luận án.

CHƯƠNG 3
PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOÀI CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI HIỆN NAY - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA

3.1. Đặc điểm khu vực thành phố Hà Nội và tổ chức, hoạt động của các trường đại học ngoài công lập ở thành phố Hà Nội hiện nay

3.1.1. Đặc điểm về tự nhiên, kinh tế - xã hội, giáo dục và đào tạo khu vực thành phố Hà Nội

Các đặc điểm về chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và giáo dục của Thủ đô Hà Nội có tác động sâu sắc và toàn diện đến đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn. Trước hết, với vị thế là trung tâm chính trị và hành chính của cả nước, nơi đặt trụ sở của các cơ quan lãnh đạo cao nhất của Đảng và Nhà nước, Hà Nội là địa bàn có yêu cầu rất cao về giữ vững ổn định chính trị và bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng. Trong bối cảnh đó, đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL không chỉ thực hiện nhiệm vụ giảng dạy theo chương trình đào tạo, mà còn trực tiếp tham gia vào việc giáo dục, định hướng nhận thức chính trị cho SV là lực lượng trí thức trẻ đông đảo và có ảnh hưởng lâu dài đến xã hội. Đặc điểm này làm gia tăng yêu cầu đối với bản lĩnh chính trị, trách nhiệm xã hội và năng lực xử lý các vấn đề tư tưởng của giảng viên LLCT, nhất là khi các thế lực thù địch thường xuyên lợi dụng địa bàn thành phố Hà Nội để phát tán thông tin sai lệch và xuyên tạc chủ trương, đường lối của Đảng, đặc biệt trên không gian mạng.

Bên cạnh đó, Hà Nội là trung tâm lớn về giáo dục ĐH của cả nước với số lượng lớn học viện, trường ĐH và CĐ, tập trung gần một triệu SV đến từ nhiều vùng miền khác nhau. Đặc điểm này tạo ra môi trường học thuật phong phú, đồng thời đặt ra những yêu cầu cao đối với đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL. Sự đa dạng về xuất thân xã hội, trình độ nhận thức và quan điểm sống của SV đòi hỏi GV phải có khả năng truyền đạt linh hoạt, phương pháp sư phạm phù hợp và năng lực thuyết phục cao. Đối với các trường ĐHNCL, nơi công tác quản lý SV và giáo dục chính trị tư tưởng chưa thực sự đồng bộ như khối công lập, vai trò của giảng viên LLCT càng trở nên quan trọng trong việc định hướng nhận thức, hình thành thái độ chính trị đúng đắn và góp phần xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh.

Sự phát triển mạnh mẽ về kinh tế và quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng của Hà Nội cũng tác động trực tiếp đến đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL. Môi trường kinh tế năng động và các mối quan hệ hợp tác quốc tế ngày càng mở rộng tạo điều kiện để SV tiếp cận nhanh với các giá trị, lối sống và quan điểm đa dạng. Điều này vừa mở ra cơ hội gắn nội dung giảng dạy LLCT với thực tiễn sinh động của Thủ đô và đất nước, vừa đặt ra thách thức lớn khi SV dễ bị chi phối bởi các quan điểm thực dụng, cá nhân chủ nghĩa hoặc các giá trị ngoại lai thiếu chọn lọc. Trong bối cảnh đó, giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL phải thường xuyên cập nhật tri thức, nâng cao năng lực phân tích và lý giải các vấn đề chính trị, xã hội một cách khoa học, từ đó giúp SV nhận diện đúng bản chất các hiện tượng và củng cố niềm tin chính trị.

Về phương diện văn hóa và xã hội, Hà Nội là nơi hội tụ các giá trị văn hóa truyền thống của dân tộc, đồng thời chịu tác động mạnh mẽ của toàn cầu hóa và chuyển đổi số. Không gian truyền thông mở và đời sống văn hóa phong phú tạo điều kiện thuận lợi cho việc đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy LLCT, nhưng cũng làm gia tăng nguy cơ lan truyền các thông tin sai lệch, sản phẩm văn hóa phản động và lối sống lệch chuẩn. Trong điều kiện đó, đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL không chỉ thực hiện chức năng truyền thụ tri thức, mà còn trực tiếp tham gia định hướng giá trị, góp phần hình thành khả năng tự bảo vệ về tư tưởng cho SV. Đặc điểm này làm cho vai trò của giảng viên LLCT tại Thủ đô Hà Nội mang tính đặc thù cao, đồng thời đòi hỏi việc phát triển đội ngũ phải được quan tâm đúng mức cả về chính trị, chuyên môn và năng lực sư phạm.

Như vậy, các đặc điểm riêng của Thủ đô Hà Nội vừa là điều kiện thuận lợi, vừa đặt ra những yêu cầu và thách thức đặc thù đối với đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL. Những tác động đa chiều này cho thấy việc phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trên địa bàn thành phố Hà Nội không chỉ là yêu cầu nội tại của giáo dục ĐH, mà còn gắn chặt với nhiệm vụ chính trị và yêu cầu bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trong bối cảnh hiện nay.

3.1.2. Sự hình thành và phát triển các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội

Sự ra đời của các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội được bắt đầu bằng việc thành lập trường ĐH dân lập Thăng Long trên cơ sở trung tâm ĐH Thăng Long (1988), tiếp đến là trường ĐH dân lập Phương Đông (tháng 10/1994), trường ĐH dân lập Đông Đô (tháng 11/1994), trường ĐH Kinh doanh và Công nghệ Hà Nội (tháng 6/1996), trường ĐH Thành Đô (tháng 5/2009) trên

cơ sở nâng cấp từ trường CĐ Thành Đô, ĐH FPT (năm 2006), trường ĐH Thành Tây (tháng 10/2007) nay là ĐH Phenikaa, trường ĐH Đại Nam (tháng 11/2007), trường ĐH Công nghệ và Quản lý Hữu Nghị (tháng 12/2007), trường ĐH Nguyễn Trãi (tháng 02/2008), trường ĐH Tài chính-Ngân hàng Hà Nội (tháng 12/2010), ngoài ra có các trường ĐH khác như ĐH Công nghệ Đông Á, ĐH VinUni, ĐH CMC. Hai trường ĐH: ĐH quốc tế Bắc Hà (2007) và ĐH Hòa Bình (2008) đặt địa điểm trên địa bàn thành phố Hà Nội nhưng các trường này chịu sự quản lý nhà nước của tỉnh Bắc Ninh (ĐH quốc tế Bắc Hà) và tỉnh Hòa Bình (ĐH Hòa Bình), chính vì vậy trong Thống kê giáo dục đào tạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo không đưa hai trường ĐH này vào địa bàn thành phố Hà Nội. Căn cứ theo Thống kê giáo dục đào tạo của Bộ Giáo dục đào tạo, luận án này tác giả cũng không tính hai trường ĐH trên trong danh sách các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Về quy mô đào tạo của các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội:

+ Theo Niên giám thống kê của Tổng cục thống kê thành phố Hà Nội và thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, số lượng GV và SV các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội năm học 2020-2021 đến năm học 2024 -2025 như sau:

Bảng 3.1. Số lượng giảng viên và sinh viên các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội năm học 2020 -2021 đến năm học 2024-2025

Đối tượng / Năm học	Số trường ĐHNCL			Số GV ĐHNCL			Số SV ĐHNCL		
	TP Hà Nội	Cả nước	%	TP Hà Nội	Cả nước	%	TP Hà Nội	Cả nước	%
2020-2021	14	65	21,5	3980	16142	27,7	69677	313479	22,2
2021-2022	15	66	22,7	3800	20179	18,8	81123	365357	22,2
2022-2023	15	67	22,3	4706	18238	25,8	98962	416570	23,8
2023-2024	14	67	20,9	5309	~24000	~22,1	106985	~536300	~19,9
2024-2025	14	67	20,9	5912	-	-	141860	-	-

Từ số liệu thống kê trên cho thấy, tuy chỉ có 15 trường ĐHNCL đóng trên địa bàn thành phố Hà Nội nhưng số GV và SV là tương đối lớn so với số tổng số các trường ĐHNCL trong cả nước.

+ Số lượng các trường, GV, SV các trường ĐHNCL so với tổng số trường ĐH trên địa bàn thành phố Hà Nội như sau:

Bảng 3.2. Số lượng các trường, giảng viên và sinh viên các trường đại học ngoài công lập so với tổng số trường ĐH trên địa bàn thành phố Hà Nội năm học 2020-2021 đến năm học 2024-2025

Đối tượng / Năm học	Số trường			Số GV			Số SV			Số SV tốt nghiệp		
	ĐH NCL	ĐH	Tỉ lệ %	ĐH NCL	ĐH	Tỉ lệ %	ĐH NCL	ĐH	Tỉ lệ %	ĐH NCL	ĐH	Tỉ lệ %
2020-2021	14	75	18,7	3980	25306	15,7	69677	556008	12,5	8451	77646	10,9
2021-2022	15	77	19,5	3800	26292	14,5	81123	628981	12,9	7211	82405	9
2022-2023	15	77	19,5	4706	27453	17,1	98962	727654	13,6	5233	80319	6,5
2023-2024	14	78	17,9	5309	25757	20,6	106985	667962	16	7508	58908	12,7
2024-2025	14	78	17,9	5912	26767	22,1	141860	783750	18,1	13997	97832	14,3

Số liệu thống kê trong ***Bảng 3.1*** và ***Bảng 3.2*** cho thấy, mặc dù chỉ có khoảng 14-15 trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, chiếm khoảng 18-20% tổng số trường ĐH, nhưng quy mô ĐNGV và SV lại khá lớn và có xu hướng gia tăng nhanh chóng. Nếu như năm 2020-2021 số GV trong các trường ĐHNCL Hà Nội mới đạt 3.980 người thì đến năm 2024-2025 đã tăng lên 5.912 người, chiếm hơn 22% tổng số GV đại học toàn thành phố. Quy mô SV cũng phát triển mạnh mẽ, từ 69.677 năm 2020-2021 lên tới 141.860 năm 2024-2025, tỷ lệ sinh viên ĐHNCL so với tổng số sinh viên ĐH trên địa bàn tăng từ 12,5% lên 18,1%. Những con số này phản ánh xu hướng ngày càng nhiều người học lựa chọn các trường ĐHNCL, đồng thời khẳng định vai trò ngày càng quan trọng của khu vực này trong hệ thống giáo dục ĐH Thủ đô. Tuy vậy, số SV tốt nghiệp của khối ngoài công lập chưa ổn định, có thời điểm giảm xuống khá thấp như năm 2022-2023 chỉ đạt 5.233 người, tương ứng 6,5% tổng số SV tốt nghiệp, sau đó mới tăng trở lại 13.997 người vào năm 2024-2025. Sự biến động này chịu ảnh hưởng từ nhiều yếu tố, trong đó có chu kỳ đào tạo và tác động khách quan của đại dịch COVID-19 giai đoạn 2020-2022. Nhìn chung, số lượng trường, GV và SV của các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội đang phát triển theo xu hướng tích cực, song để đảm bảo tính bền vững, cần chú

trọng hơn nữa tới việc nâng cao chất lượng đào tạo, ổn định tỷ lệ SV tốt nghiệp và tiếp tục phát triển ĐNGV cả về số lượng lẫn chất lượng.

3.1.3. Đặc điểm tổ chức hoạt động của các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội

Hiện nay, hệ thống các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội có sự phát triển cả về số lượng và mô hình tổ chức. Theo thống kê, trên địa bàn thành phố có khoảng gần hai mươi cơ sở giáo dục ĐHNCL, chiếm tỷ lệ đáng kể trong tổng thể các trường ĐH của cả nước. Sự hình thành và phát triển của các trường này diễn ra trong những thời điểm khác nhau, với thành phần nhà đầu tư đa dạng, do đó dẫn đến sự khác biệt về mô hình hoạt động cũng như chiến lược phát triển.

Xét về mô hình, có thể phân chia thành ba nhóm cơ bản. Thứ nhất, nhóm các trường được hình thành theo loại hình ĐH dân lập từ những năm đầu thập niên 1990. Theo quy định của Chính phủ, các trường này phải chuyển đổi sang loại hình ĐH tư thục, song đến nay tại Hà Nội vẫn còn một số trường chưa hoàn tất việc chuyển đổi, điển hình như ĐH Dân lập Phương Đông, ĐH Dân lập Đông Đô và ĐH Kinh doanh và Công nghệ Hà Nội. Những trường này vẫn duy trì cơ chế quản lý đặc thù: Hội đồng quản trị và Hiệu trưởng do Bộ Giáo dục và Đào tạo công nhận và trực tiếp quản lý.

Thứ hai, nhóm các trường đã được chuyển đổi thành công sang mô hình ĐH tư thục theo quy định của Nhà nước. Trong số này, ĐH Thăng Long là ví dụ tiêu biểu khi hoàn tất việc chuyển đổi từ ĐH dân lập sang ĐHTT theo Quyết định số 122/2006/QĐ-TTg ngày 29/5/2006 của Thủ tướng Chính phủ. Việc chuyển đổi đã giúp nhà trường khẳng định được vị thế và nâng cao uy tín trong hệ thống giáo dục ĐHNCL.

Thứ ba, đa số các trường ngoài công lập hiện nay được thành lập mới theo mô hình ĐH tư thục, do các nhà đầu tư là cá nhân, nhóm cá nhân hoặc tổ chức kinh tế đứng ra sáng lập và điều hành. Đây là nhóm chiếm tỷ lệ lớn nhất trong hệ thống, tiêu biểu có thể kể đến: ĐH Phenikaa, ĐH Đại Nam, ĐH Hòa Bình, ĐH Thành Đô, ĐH Tài chính - Ngân hàng Hà Nội, ĐH Công nghệ Đông Á, ĐH Nguyễn Trãi, ĐH CMC, ĐH Anh quốc Việt Nam (BUV), ĐH Mỹ thuật Á Châu, Học viện Thiết kế và Thời trang London… Trong đó, ĐH FPT là trường duy nhất tại Hà Nội được thành lập và hoạt động theo mô hình ĐH tư thục do một tổ chức kinh tế đầu tư ngay từ đầu, thể hiện tính đặc thù trong cơ cấu tổ chức và phương thức hoạt động.

Các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, dù khác nhau về nguồn gốc hình thành, thành phần nhà đầu tư hay định hướng chiến lược phát triển, song đều phải tuân thủ sự quản lý nhà nước về giáo dục, đào tạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo, đồng thời chịu sự quản lý hành chính theo lãnh thổ của Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội. Điểm chung trong sự tồn tại và phát triển của các trường này là cùng hướng đến mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội về nguồn nhân lực chất lượng cao. Chính vì vậy, công tác phát triển ĐNGV trong các trường ĐHNCL, xét về bản chất, vẫn tập trung vào ba yêu cầu cơ bản: bảo đảm đủ về số lượng, không ngừng nâng cao chất lượng và xây dựng cơ cấu hợp lý, qua đó góp phần thực hiện mục tiêu nâng cao chất lượng giáo dục ĐH trong bối cảnh đổi mới và hội nhập.

Thực tiễn cho thấy phần lớn các trường ĐHNCL hiện nay tập trung đào tạo các ngành thuộc lĩnh vực kinh tế, quản trị kinh doanh, tài chính, CNTT, du lịch và dịch vụ nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và bảo đảm hiệu quả hoạt động của cơ sở đào tạo. Trong khi đó, các ngành thuộc lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn nói chung, đặc biệt là các chuyên ngành lý luận chính trị, ít được tổ chức đào tạo hoặc không phải là lĩnh vực đào tạo trọng tâm của nhiều cơ sở giáo dục. Chính đặc điểm cơ cấu ngành đào tạo này đã tác động trực tiếp đến việc tổ chức giảng dạy các học phần LLCT và việc quan tâm phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL. Ở một số cơ sở đào tạo, việc đầu tư phát triển đội ngũ giảng viên LLCT chưa được chú trọng tương xứng với yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục chính trị tư tưởng cho SV, từ đó đặt ra yêu cầu cần quan tâm hơn đến việc xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các cơ sở giáo dục ĐHNCL hiện nay.

Đặc thù của các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội có ảnh hưởng trực tiếp đến quá trình xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các cơ sở đào tạo này. Trước hết, các trường ĐHNCL thường vận hành theo cơ chế tự chủ cao về tổ chức, tài chính và nhân sự, chịu áp lực lớn về cạnh tranh tuyển sinh, bảo đảm nguồn thu và duy trì hoạt động đào tạo. Điều này khiến nhiều trường tập trung ưu tiên phát triển các ngành đào tạo có tính ứng dụng cao, gắn với nhu cầu thị trường lao động, trong khi các học phần LLCT thường không phải là lĩnh vực mũi nhọn trong chiến lược phát triển của nhà trường. Bên cạnh đó, cơ cấu ĐNGV trong các trường này thường có tỷ lệ GV thỉnh giảng khá lớn, nguồn lực tài chính và điều kiện NCKH còn hạn chế, môi trường học thuật và cơ hội phát triển nghề nghiệp của GV chưa thật sự ổn định so với các trường công lập. Những đặc thù đó đặt ra yêu cầu đối với đội ngũ

giảng viên LLCT không chỉ phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức và trình độ chuyên môn sâu về lý luận, mà còn phải có năng lực thích ứng cao với môi trường giáo dục đa dạng, linh hoạt trong phương pháp giảng dạy, khả năng gắn kết lý luận với thực tiễn và nâng cao sức thuyết phục của nội dung giáo dục LLCT đối với SV. Đồng thời, đội ngũ này cũng cần chủ động nâng cao năng lực NCKH, năng lực ứng dụng công nghệ và đổi mới phương pháp giảng dạy nhằm đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục LLCT trong bối cảnh phát triển và cạnh tranh của các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội.

3.2. Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay

3.2.1. Những kết quả đạt được trong phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay

Thứ nhất, những kết quả đạt được của các chủ thể trong phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị.

Nhìn từ góc độ vai trò kiến tạo thể chế, chính sách và lãnh đạo, quản lý, của các chủ thể đã đạt được những kết quả quan trọng:

Đối với Ban Tuyên giáo và Dân vận Trung ương, Bộ Giáo dục và Đào tạo và các cơ quan liên quan, kết quả nổi bật là việc thực hiện tốt chức năng tham mưu, hướng dẫn, kiểm tra và giám sát đối với công tác giáo dục LLCT trong hệ thống giáo dục ĐH. Thông qua hoạt động chỉ đạo chuyên môn, định hướng nội dung và theo dõi việc triển khai các chủ trương của Đảng, Ban Tuyên giáo đã góp phần bảo đảm tính thống nhất trong tổ chức giảng dạy LLCT, đồng thời nâng cao ý thức trách nhiệm của các cơ sở giáo dục ĐH đối với phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội. Vai trò này có ý nghĩa quan trọng trong việc duy trì kỷ cương, nền nếp và chất lượng giáo dục LLCT trong bối cảnh các trường ĐHNCL có sự khác biệt về điều kiện tổ chức và quản trị.

Những kết quả nêu trên được phản ánh rõ qua các báo cáo tổng kết và văn kiện chỉ đạo của Trung ương trong thời gian gần đây, đặc biệt là các kết quả tổng kết việc thực hiện Nghị quyết số 37-NQ/TW, Kết luận số 94-KL/TW và những định hướng mới được đặt ra trong Nghị quyết số 71-NQ/TW của Bộ Chính trị. Các văn kiện này cho thấy sự quan tâm ngày càng sâu sắc của các chủ thể đối với công tác phát triển đội ngũ cán bộ làm công tác lý luận, qua đó tạo

cơ sở chính trị và pháp lý quan trọng cho phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Đối với các cơ quan đảng, chính quyền các cấp, các thiết chế lãnh đạo, quản lý trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, đạt được kết quả quan trọng trong phát triển đội ngũ giảng viên LLCT. Đối với các cơ quan, tổ chức đảng thành phố Hà Nội, kết quả nổi bật thể hiện ở vai trò lãnh đạo toàn diện và trực tiếp đối với phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội. Các nghị quyết, chỉ thị và kết luận của Đảng đã xác lập rõ mục tiêu, yêu cầu và phương hướng giáo dục LLCT trong hệ thống giáo dục ĐH, đồng thời nhấn mạnh vị trí, vai trò của đội ngũ giảng viên LLCT trong bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng. Nhờ đó, quá trình phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội luôn được đặt trong khuôn khổ định hướng chính trị, tư tưởng thống nhất, tạo cơ sở vững chắc cho việc giữ vững bản chất, mục tiêu và nội dung giáo dục LLCT trong bối cảnh đa dạng hóa loại hình sở hữu và mô hình quản trị ĐH. Trong Báo cáo kết quả khảo sát việc triển khai thực hiện Kết luận số 94-KL/TW đã khẳng định các ban, bộ, ngành đã ban hành hệ thống văn bản đồng bộ, làm khung pháp lý và định hướng mục tiêu rõ ràng thể hiện sự quan tâm, chỉ đạo xuyên suốt đối với công tác giáo dục LLCT nói chung, phát triển đội ngũ giảng viên LLCT nói riêng [16]. Theo ý kiến phỏng vấn của người tham gia phỏng vấn mã K3 (Phụ lục 28), sự lãnh đạo và chỉ đạo thống nhất của Đảng Cộng sản Việt Nam đã tạo định hướng chính trị rõ ràng, góp phần bảo đảm cho phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội được triển khai đúng mục tiêu, đúng bản chất và phù hợp với yêu cầu của công tác giáo dục lý luận trong giai đoạn hiện nay.

Đối với cơ quan chính quyền thành phố Hà Nội, kết quả đạt được thể hiện rõ ở vai trò quản lý và điều tiết thông qua hệ thống chính sách, pháp luật và các quy định về giáo dục ĐH và giáo dục LLCT. Việc ban hành tương đối đồng bộ các văn bản quy phạm pháp luật, quy định về chương trình đào tạo, tiêu chuẩn đội ngũ và công tác bồi dưỡng chuyên môn đã góp phần tạo hành lang pháp lý quan trọng cho phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội. Thông qua đó, Nhà nước đã góp phần bảo đảm tính thống nhất về nội dung, chương trình và yêu cầu đối với đội ngũ giảng viên LLCT giữa các cơ sở giáo dục ĐH, bao gồm cả khối trường ngoài công lập.

Đối với các thiết chế lãnh đạo, quản lý cơ sở giáo dục ĐHNCL. Một số trường đại học có tổ chức đảng, vai trò lãnh đạo của Đảng thể hiện rất rõ về

định hướng chính trị đối với phát triển đội ngũ giảng viên LLCT cùng như đảm bảo yêu cầu, chất lượng giảng dạy LLCT trong nhà trường. Đối với các cơ sở chưa lập được tổ chức đảng, thông qua sự lãnh đạo, quản lý của Đảng, Nhà nước, các hội đồng trường, Ban giám hiệu và tổ chức công đoàn đều quan tâm, đề cao trách nhiệm chính trị đối với phát triển đội ngũ giảng viên và tổ chức giảng dạy LLCT trong nhà trường. Đó là những thuận lợi hết sức cơ bản để phát triển, phát huy vai trò của đội ngũ giảng viên LLCT trong nhà trường.

Thứ hai, kết quả đạt được *trong nội dung phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị thể hiện trên ba mặt số lượng, cơ cấu và chất lượng.*

Kết quả đạt được trong phát triển số lượng: Các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội đều đã bố trí đội ngũ giảng viên LLCT với số lượng nhất định, theo số liệu tổng hợp tại Bảng 3.7 (Phụ lục 7), tổng số giảng viên LLCT tại 10 trường khảo sát là 121 GV bao gồm 74 GV cơ hữu và 47 GV thỉnh giảng không có cơ sở nào rơi vào tình trạng "trắng" giảng viên LLCT cơ hữu, điều này phản ánh các trường đã phần nào quan tâm và có ý thức trách nhiệm của đối với việc duy trì lực lượng giảng viên LLCT thường xuyên trong cơ cấu tổ chức đào tạo. Đáng chú ý, một số trường có quy mô đội ngũ giảng viên LLCT tương đối lớn, đáp ứng tốt yêu cầu giảng dạy như Trường ĐH dân lập Phương Đông (28 GV), Trường ĐH Đại Nam (22 GV) và Trường ĐH FPT (17 GV). Đây là những cơ sở đào tạo đã chủ động xây dựng lực lượng giảng viên với số lượng khá dồi dào, góp phần bảo đảm tính ổn định trong tổ chức giảng dạy, giảm phụ thuộc vào nguồn giảng viên thỉnh giảng và tạo điều kiện thuận lợi cho việc nâng cao chất lượng đào tạo lý luận chính trị.

Kết quả đạt được trong phát triển cơ cấu:

Xét về cơ cấu trình độ chuyên môn và học vấn:

Thực tiễn đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL cho thấy hầu hết của GV có học vị tiến sĩ và thạc sĩ đã góp phần nâng cao chất lượng học thuật và tính khoa học trong giảng dạy. Đáng chú ý, lực lượng GV thỉnh giảng với trình độ học vấn cao cũng đã bổ sung tích cực cho đội ngũ cơ hữu, giúp các trường ĐHNCL tiếp cận được nguồn nhân lực chất lượng cao từ các cơ sở đào tạo và nghiên cứu lớn. Điều này phản ánh sự linh hoạt trong chiến lược nhân sự của các trường ĐHNCL, đồng thời cho thấy nỗ lực duy trì và nâng cao uy tín đào tạo LLCT trong điều kiện còn hạn chế về nguồn lực lâu dài.

Những nhận định trên được minh chứng qua số liệu tại Bảng 3.7, Phụ lục 7. Trong tổng số 121 giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL khảo sát, có 67 GV có học vị tiến sĩ, chiếm 55,4%, và 51 GV có học vị thạc sĩ, chiếm

42,1%, trong khi số GV có trình độ cử nhân chỉ còn 3 người, chiếm 2,5%. Riêng đội ngũ GV thỉnh giảng có tỷ lệ tiến sĩ đạt tới 61,7%. Đáng chú ý, Trường ĐH CMC có 10 giảng viên, trong đó 10/10 là tiến sĩ, đạt 100%, là đơn vị có trình độ học vấn cao nhất trong các trường khảo sát, trường ĐH dân lập Phương Đông có quy mô lớn nhất với 28 giảng viên, gồm 21 tiến sĩ và 7 thạc sĩ, trong đó tiến sĩ chiếm 75,0%, thể hiện rõ lợi thế về chất lượng học thuật. Các con số này cho thấy cơ cấu học vấn của đội ngũ giảng viên LLCT ở khối ĐHNCL đã đạt mức tương đối cao và tiệm cận với chuẩn mực chung của hệ thống giáo dục ĐH. Đặt trong tương quan so sánh với các trường ĐHCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, có thể nhận thấy cả hai khối trường đều duy trì được mặt bằng trình độ học vấn cao của đội ngũ giảng viên LLCT. Theo Bảng 3.15, Phụ lục 15, đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHCL có 48,7% tiến sĩ và 51,3% thạc sĩ, không còn GV trình độ cử nhân. Sự tương đồng này cho thấy chuẩn mực về trình độ chuyên môn của giảng viên LLCT đang được duy trì tương đối thống nhất giữa hai loại hình cơ sở đào tạo. Trong khi các trường công lập có lợi thế về quy mô đội ngũ và tính ổn định lâu dài, thì các trường ĐHNCL thể hiện nỗ lực đáng ghi nhận trong việc thu hút và sử dụng đội ngũ giảng viên LLCT có trình độ cao, qua đó từng bước rút ngắn khoảng cách và nâng cao chất lượng đào tạo LLCT.

Xét về cơ cấu *cơ hữu và thỉnh giảng*, đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL đã hình thành được lực lượng cơ hữu giữ vai trò nòng cốt, bảo đảm tính ổn định và nhất quán trong giảng dạy. Việc duy trì tỷ lệ GV cơ hữu chiếm trên 60% cho thấy các trường ĐHNCL đã có định hướng xây dựng nền tảng nhân sự tương đối bền vững, không phụ thuộc hoàn toàn vào đội ngũ thỉnh giảng. Cụ thể, trong tổng số 121 giảng viên LLCT, có 74 GV cơ hữu, chiếm 61,2%, và 47 GV thỉnh giảng, chiếm 38,8%, đặc biệt Trường ĐH Đông Đô và Trường ĐH Công nghệ Đông Á cũng có tỷ lệ giảng viên cơ hữu đạt khoảng 88,9% và 87,5%, cho thấy cơ cấu đội ngũ tương đối ổn định. (Bảng 3.7, Phụ lục 7). So với khối ĐHCL, nơi tỷ lệ GV cơ hữu đạt 79,1% và thỉnh giảng chiếm 21,5% (Bảng 3.15, Phụ lục 15) có thể thấy mỗi khối trường có đặc điểm tổ chức đội ngũ khác nhau. Nếu các trường công lập có lợi thế về đội ngũ cơ hữu đông đảo và ổn định, thì các trường ĐHNCL lại phát huy hiệu quả mô hình kết hợp giữa cơ hữu và thỉnh giảng nhằm tận dụng nguồn lực chất lượng cao từ bên ngoài. Cách tiếp cận này, trong điều kiện phù hợp, đã góp phần bảo đảm chất lượng giảng dạy LLCT và tạo tính linh hoạt trong tổ chức đội ngũ.

Xét về *cơ cấu giới tính*, đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL có sự cân bằng tương đối, góp phần tạo nên môi trường sư phạm đa dạng và hài hòa. Sự cân bằng này không chỉ có ý nghĩa về mặt xã hội, mà còn tạo điều kiện để kết hợp các phong cách sư phạm khác nhau trong giảng dạy LLCT. Số liệu cho thấy có 60 GV nam, chiếm 49,6%, và 61 GV nữ, chiếm 50,4%, gần như tương đương. Trong khi đó, trong các trường ĐHCL, cơ cấu giới tính có xu hướng nghiêng về GV nữ, với 67,3% nữ và 32,7% nam. Sự khác biệt này phản ánh đặc điểm lịch sử và quy mô đào tạo của khối công lập, song nhìn chung cả hai khối trường đều duy trì được sự đa dạng giới tính trong đội ngũ giảng viên LLCT, qua đó góp phần tạo nên môi trường giảng dạy cân bằng và ổn định.

Xét về *độ tuổi*, đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL có sự kết hợp tương đối hài hòa giữa các thế hệ, bảo đảm tính kế thừa và ổn định trong phát triển đội ngũ. Nhóm GV ở độ tuổi trung niên chiếm tỷ lệ đáng kể, vừa có kinh nghiệm giảng dạy, vừa có đủ năng lực và điều kiện để đảm đương khối lượng công việc chuyên môn và NCKH. Cụ thể, có 34 GV ở độ tuổi từ 31 đến 40, chiếm 28,1%, và 29 GV từ 41 đến 50 tuổi, chiếm 24,0%. So sánh với đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHCL, nơi nhóm tuổi từ 41 đến 50 chiếm tỷ lệ cao nhất với 50,0%, có thể thấy cả hai khối trường đều dựa vào lực lượng GV trung niên làm nòng cốt cho hoạt động giảng dạy LLCT. Điều này cho thấy sự tương đồng về cấu trúc độ tuổi và phản ánh xu hướng ổn định hóa đội ngũ giảng viên LLCT trong toàn hệ thống giáo dục ĐH trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Kết quả đạt được trong phát triển chất lượng ĐNGV:

Trong Báo cáo khảo sát việc triển khai thực hiện Kết luận số 94-KL/TW của Ban Tuyên giáo và Dân vận đã đánh giá chung công tác xây dựng đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐH và CĐ trong hệ thống giáo dục quốc dân được quan tâm, thể hiện qua việc nâng cao trình độ chuyên môn, chuẩn hoá đội ngũ và đã có những chính sách bước đầu nhằm thu hút, giữ chân người tài và các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội không nằm ngoài danh sách đó [16].

Về phẩm chất chính trị, đạo đức của đội ngũ giảng viên LLCT: Có thể khẳng định rằng phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp là một trong những điểm sáng của đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội. Điều này thể hiện ở sự thống nhất giữa nhận thức chính trị và hành vi nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên LLCT, qua đó tạo nên hình ảnh người GV chuẩn mực trong môi trường giáo dục ĐHNCL.

Cụ thể về phẩm chất chính trị, nhìn chung đội ngũ giảng viên LLCT có lập trường tư tưởng vững vàng, chấp hành nghiêm đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước. Trong bối cảnh các trường ĐHNCL vận hành theo cơ chế tự chủ cao và chịu tác động của cơ chế thị trường, việc duy trì được sự thống nhất về định hướng chính trị trong đội ngũ giảng viên LLCT có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, bởi điều này góp phần bảo đảm tính chính thống của nội dung giảng dạy LLCT và vai trò định hướng tư tưởng cho SV.

Theo chia sẻ của người tham gia phỏng vấn mã K1, đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội cơ bản có ý thức chính trị rõ ràng, nghiêm túc trong chấp hành các quy định của Đảng và Nhà nước, đồng thời thể hiện trách nhiệm cao trong việc truyền đạt các giá trị cốt lõi của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh tới người học. Nhiều ý kiến cho rằng sự chuẩn mực về lập trường và tác phong chính trị của giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL không có sự khác biệt đáng kể so với đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHCL trên cùng địa bàn. Từ số liệu trong Bảng 3.5, Phụ lục 5 cho thấy 90,7% cán bộ quản lý và GV đánh giá tiêu chí chấp hành nghiêm đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước ở mức khá và tốt, với điểm trung bình đạt 4,3, cao nhất trong nhóm tiêu chí đánh giá về phẩm chất chính trị. Đồng thời, từ góc độ người học, SV đánh giá rất cao ý thức tổ chức kỷ luật của giảng viên LLCT, với 73,5% ý kiến ở mức tốt và điểm trung bình đạt 4,7, là mức cao nhất trong toàn bộ các tiêu chí khảo sát. Những kết quả này cho thấy hình ảnh người giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL được SV nhìn nhận tương đối tương đồng với hình ảnh giảng viên LLCT trong các trường ĐHCL, vốn được xem là chuẩn mực truyền thống của giáo dục LLCT.

Về đạo đức nghề nghiệp, đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội cơ bản duy trì và phát huy tốt các giá trị cốt lõi của nghề giáo. Các phẩm chất như sự tận tụy, tâm huyết với nghề, tinh thần trách nhiệm và sự công bằng trong đánh giá người học được thể hiện rõ, tạo nên sự tin cậy từ phía SV. Trong tương quan so sánh, những chuẩn mực đạo đức này về cơ bản không khác biệt so với yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHCL, cho thấy tính thống nhất về chuẩn nghề nghiệp trong toàn hệ thống giáo dục ĐH.

Kết quả khảo sát trong Bảng 3.6, Phụ lục 6 cho thấy tiêu chí tận tụy với công việc, thực hiện đúng điều lệ, quy chế đạt 88,7% mức khá và tốt theo đánh

giá của cán bộ quản lý và GV, với điểm trung bình đạt 4,2. Tiêu chí tâm huyết với nghề nghiệp, giữ gìn danh dự, lương tâm nhà giáo cũng đạt 91,7% mức khá và tốt, với điểm trung bình 4,1. Từ phía SV, đạo đức nghề nghiệp của giảng viên LLCT tiếp tục được đánh giá tích cực, với điểm trung bình đạt 3,8, là mức cao nhất trong các tiêu chí đánh giá về đạo đức. Những kết quả này khẳng định rằng đội ngũ giảng viên LLCT được nhìn nhận là lực lượng mẫu mực về phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp, tạo nền tảng quan trọng cho việc nâng cao chất lượng giảng dạy LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Hai là, về năng lực.

Trước hết, về *trình độ chuyên môn nghiệp vụ*, đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL có cơ cấu học vấn tương đối cao, với tỷ lệ tiến sĩ và thạc sĩ chiếm ưu thế rõ rệt. Trong điều kiện các trường ĐHNCL chịu nhiều áp lực về nguồn lực và cơ chế tự chủ, việc duy trì được đội ngũ giảng viên LLCT có trình độ học vấn cao phản ánh sự quan tâm thực chất của nhà trường đối với chất lượng giảng dạy LLCT, coi đây là yếu tố cốt lõi bảo đảm uy tín và chất lượng đào tạo.

Trong tổng số 121 giảng viên LLCT của các trường ĐHNCL khảo sát, có 67 tiến sĩ, chiếm 55,4%, và 51 thạc sĩ, chiếm 42,1%, trong khi số GV có trình độ ĐH chỉ còn 3 người, chiếm 2,5%. Một số trường có tỷ lệ giảng viên LLCT có học vị cao nổi bật như ĐH CMC với 100% giảng viên LLCT cơ hữu là tiến sĩ và tỷ lệ phó giáo sư đạt 50%, ĐH Phương Đông với 100% giảng viên LLCT cơ hữu đạt trình độ tiến sĩ, hay ĐH Đại Nam với 81,8% giảng viên LLCT cơ hữu là tiến sĩ. Bên cạnh đó, đội ngũ giảng viên LLCT thỉnh giảng cũng góp phần nâng cao chất lượng chung của đội ngũ, khi có tới 61,7% đạt trình độ tiến sĩ.

Đặt các kết quả trên trong tương quan với đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHCL trên địa bàn thành phố Hà Nội cho thấy cả hai khối trường đều có những ưu điểm rõ nét về năng lực chuyên môn. Số liệu tại Bảng 3.15, Phụ lục 15 cho thấy đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHCL có 48,7% tiến sĩ và 51,3% thạc sĩ, không còn GV trình độ cử nhân. Sự tương đồng về tỷ lệ GV có trình độ sau ĐH giữa hai khối trường cho thấy chuẩn mực về năng lực chuyên môn của giảng viên LLCT đang được duy trì tương đối thống nhất, đồng thời phản ánh nỗ lực chung của cả khối công lập và ĐHNCL trong việc tiếp tục hoàn thiện năng lực đội ngũ đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục LLCT hiện nay. Không chỉ dừng lại ở bằng cấp, năng lực tri thức và chuyên môn giảng dạy của đội ngũ giảng viên LLCT cũng được đánh giá tích cực. Kết quả khảo sát trong Bảng 3.8, Phụ lục 8 cho thấy cán bộ quản lý và GV tự đánh

giá cao tiêu chí có sự hiểu biết sâu rộng về kiến thức chung, với 84,3% mức khá và tốt, điểm trung bình đạt 4,27. Từ góc độ SV, tiêu chí vận dụng kiến thức chung trong đào tạo, NCKH và giải quyết các vấn đề thực tiễn đạt 77,6% mức khá và tốt, với điểm trung bình 4,1; trong khi tiêu chí có kiến thức chuyên sâu về chuyên ngành đạt 90,2% mức khá và tốt, với điểm trung bình 4,18. Những kết quả này phản ánh năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên LLCT cơ bản đáp ứng yêu cầu giảng dạy và tạo được sự tin tưởng từ phía người học.

Xét về *kỹ năng sư phạm*, có thể nhận định rằng đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội đã hình thành và duy trì tương đối vững vàng các kỹ năng sư phạm cốt lõi, đáp ứng yêu cầu giảng dạy các học phần LLCT trong bối cảnh đổi mới giáo dục ĐH hiện nay. Kết quả này thể hiện không chỉ ở khả năng thực hiện đúng quy trình sư phạm, mà còn ở sự chủ động thích ứng với yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng phát huy tính tích cực của người học.

Trước hết, kỹ năng thiết kế bài giảng và tổ chức nội dung dạy học được đội ngũ giảng viên LLCT thực hiện khá bài bản, bảo đảm sự phù hợp với chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo. Trong điều kiện LLCT là nhóm học phần có tính lý luận cao, việc thiết kế bài giảng khoa học, logic và gắn với mục tiêu đào tạo có ý nghĩa quan trọng trong việc giúp SV tiếp cận kiến thức một cách hệ thống, tránh cảm giác nặng nề hoặc khô cứng. Điều này cho thấy giảng viên LLCT không chỉ dừng lại ở việc truyền đạt nội dung chương trình, mà đã chú trọng hơn tới cách thức tổ chức hoạt động dạy học nhằm nâng cao hiệu quả tiếp nhận của người học.

Theo người tham gia phỏng vấn mã P2, nhiều giảng viên LLCT hiện nay đã chủ động áp dụng CNTT trong giảng dạy, kết hợp trình chiếu, thảo luận nhóm và các hình thức tương tác khác để tạo hứng thú cho SV, qua đó từng bước khắc phục hạn chế của lối dạy học một chiều. Cùng quan điểm này, giảng viên tham gia phỏng vấn mã G3 nhấn mạnh rằng giảng dạy LLCT không thể chỉ dựa vào các bài giảng hay slide cũ, mà đòi hỏi GV phải thường xuyên cập nhật nội dung và đổi mới phương pháp nhằm tăng cường sự tương tác và khả năng tiếp nhận của SV. Những ý kiến này cho thấy đội ngũ giảng viên LLCT đã có nhận thức tương đối rõ ràng về yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy và bước đầu chuyển hóa nhận thức đó thành hành động sư phạm cụ thể. Kết quả khảo sát tiếp tục minh chứng cho những nhận định trên. Theo số liệu trong Bảng 3.9, Phụ lục 9, tiêu chí thiết kế bài giảng phù hợp với chuẩn đầu ra được 85,5% cán bộ quản lý và GV đánh giá ở mức khá và tốt, với điểm trung bình đạt

4,1; từ phía SV, tỷ lệ đánh giá khá và tốt đạt 84,7%, với cùng mức điểm trung bình. Kỹ năng vận dụng và phối hợp phương pháp dạy học hiệu quả cũng được ghi nhận ở mức tích cực, với 77,3% cán bộ quản lý và GV đánh giá khá và tốt, đồng thời 69,4% SV có cùng mức đánh giá. Đối với kỹ năng sử dụng phương tiện dạy học hiện đại, 79,4% cán bộ quản lý và GV đánh giá ở mức khá và tốt, trong khi tỷ lệ này từ phía SV đạt 66,6%. Những số liệu này cho thấy sự tương đồng tương đối trong đánh giá giữa các nhóm đối tượng, đồng thời phản ánh rằng các kỹ năng sư phạm cơ bản của giảng viên LLCT đã và đang được duy trì ổn định trong thực tiễn giảng dạy.

Năng lực NCKH và hướng dẫn NCKH:

Trên phương diện chuyên môn, năng lực NCKH của giảng viên LLCT thể hiện rõ ở việc biên soạn tài liệu học tập và hướng dẫn SV tham gia hoạt động NCKH. Theo số liệu tại Bảng 3.10, Phụ lục 10, trong nhóm năng lực hướng dẫn, tiêu chí hướng dẫn người học xác định đề tài NCKH và thực hiện hoạt động nghiên cứu được đánh giá cao nhất toàn bảng, với điểm trung bình đạt 4,2.

Xét về *năng lực phát triển và thực hiện chương trình đào tạo,* đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội nhìn chung thể hiện sự thích ứng khá tốt với yêu cầu đổi mới giáo dục ĐH theo hướng tiếp cận chuẩn đầu ra. Kết quả nổi bật là đội ngũ giảng viên LLCT đã từng bước hình thành tư duy hệ thống trong thiết kế chương trình, thể hiện ở khả năng xác định mục tiêu môn học theo các cấp độ năng lực, xây dựng chuẩn đầu ra và cụ thể hóa thành đề cương môn học, các module kiến thức phù hợp. Điều này cho thấy giảng viên LLCT không chỉ đảm nhiệm vai trò giảng dạy đơn môn, mà còn tham gia ngày càng rõ nét vào quá trình phát triển chương trình đào tạo ở cấp độ tổng thể.

Ở góc độ tổ chức thực hiện, năng lực này còn được thể hiện qua tinh thần hợp tác và cầu thị của giảng viên LLCT trong quá trình xây dựng và hoàn thiện chương trình đào tạo. Việc chủ động phối hợp với đồng nghiệp, tiếp nhận ý kiến phản hồi từ nhà tuyển dụng, cựu SV và các bên liên quan giúp chương trình đào tạo LLCT từng bước gắn kết hơn với yêu cầu thực tiễn và định hướng nghề nghiệp của người học. Cách tiếp cận này phản ánh sự chuyển biến tích cực trong nhận thức nghề nghiệp của giảng viên LLCT, từ chỗ tập trung chủ yếu vào nội dung giảng dạy sang chú trọng hơn tới hiệu quả tổng thể và tính liên thông của chương trình đào tạo.

Theo người tham gia phỏng vấn mã K2, việc xây dựng và điều chỉnh chương trình đào tạo LLCT hiện nay không còn là công việc mang tính hình thức, mà đã trở thành quá trình có sự tham gia thực chất của đội ngũ GV, trong đó ý kiến

của người học và các bên liên quan ngày càng được coi trọng. Tương tự, giảng viên tham gia phỏng vấn mã G5 cho rằng việc tham gia xây dựng đề cương môn học và thiết kế các module kiến thức giúp giảng viên LLCT hiểu rõ hơn vị trí của học phần LLCT trong tổng thể chương trình, từ đó chủ động điều chỉnh nội dung và phương pháp giảng dạy cho phù hợp với chuẩn đầu ra. Các số liệu thu thập được tiếp tục phản ánh rõ xu hướng này. Theo Bảng 3.11, Phụ lục 11, tiêu chí phối hợp với các đồng nghiệp và tiếp nhận ý kiến của nhà tuyển dụng, cựu SV và các bên liên quan được đánh giá cao nhất, với điểm trung bình đạt 4,26. Đồng thời, các tiêu chí liên quan đến thiết kế và tổ chức thực hiện đề cương môn học phù hợp với chuẩn đầu ra, thiết lập hệ thống mục tiêu môn học theo các cấp độ năng lực và thiết kế các module kiến thức, tổ hợp môn học đáp ứng chuẩn đầu ra đều đạt điểm trung bình từ 4,23 đến 4,25. Những kết quả này cho thấy năng lực phát triển và thực hiện chương trình đào tạo của đội ngũ giảng viên LLCT đã đạt mức khá tốt, tạo nền tảng quan trọng cho việc nâng cao chất lượng đào tạo LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Năng lực ngoại ngữ và ứng dụng CNTT: đội ngũ giảng viên LLCT cũng cho thấy những chuyển biến tích cực, nhất là trong việc sử dụng các công cụ hỗ trợ giảng dạy và nghiên cứu. Trước hết, đối với năng lực ngoại ngữ, mặc dù chưa trở thành thế mạnh phổ biến, song đã hình thành một bộ phận giảng viên LLCT có khả năng sử dụng ngoại ngữ trong các hoạt động chuyên môn như giao tiếp thông thường, nghiên cứu tài liệu và tham gia giảng dạy bằng ngoại ngữ. Điều này phản ánh xu hướng từng bước coi ngoại ngữ như một công cụ học thuật phục vụ phát triển chuyên môn, thay vì chỉ là yêu cầu mang tính hình thức.

Từ góc nhìn của các khách thể tham gia phỏng vấn, giảng viên mã G3 cho rằng việc sử dụng ngoại ngữ giúp giảng viên LLCT tiếp cận được các nguồn tài liệu quốc tế, qua đó mở rộng cách tiếp cận lý luận và làm phong phú thêm nội dung bài giảng. Trong khi đó, người tham gia phỏng vấn mã K4 nhận định rằng dù tỷ lệ giảng viên LLCT sử dụng ngoại ngữ thành thạo chưa cao, nhưng sự xuất hiện của nhóm GV có khả năng nghiên cứu và giảng dạy bằng ngoại ngữ đã tạo ra động lực lan tỏa trong đội ngũ. Những nhận định này được phản ánh qua các số liệu khảo sát. Theo Bảng 3.12, Phụ lục 12, có 23,7% giảng viên LLCT đạt mức giao tiếp thông thường bằng ngoại ngữ, 20,6% có khả năng nghiên cứu tài liệu chuyên môn và 5,2% có thể tham gia giảng dạy chuyên môn bằng ngoại ngữ. Mặc dù đây chưa phải là tỷ lệ cao, song trong bối cảnh đặc thù của đội ngũ giảng viên LLCT, những con số này vẫn được xem là tín hiệu tích cực, cho thấy sự hình thành bước đầu của năng lực ngoại ngữ trong đội ngũ.

Trong khi đó, năng lực ứng dụng CNTT của giảng viên LLCT được thể hiện rõ nét hơn và đóng vai trò hỗ trợ trực tiếp cho hoạt động giảng dạy và nghiên cứu. Phần lớn giảng viên LLCT đã sử dụng khá thành thạo các thiết bị, phần mềm cơ bản, nền tảng dạy học trực tuyến và Internet trong công tác chuyên môn, qua đó nâng cao hiệu quả tổ chức dạy học và khả năng tiếp cận thông tin. Đây là nền tảng quan trọng giúp giảng viên LLCT thích ứng với yêu cầu chuyển đổi số trong giáo dục ĐH.

Theo các kết quả tổng hợp từ khảo sát, tại Bảng 3.13, Phụ lục 13, tiêu chí khả năng tìm kiếm, phân tích, chọn lọc và lưu trữ thông tin trên Internet được đánh giá cao nhất, với điểm trung bình đạt 4,3 theo đánh giá của cán bộ quản lý và GV, và 3,8 theo đánh giá của SV. Các tiêu chí liên quan đến sử dụng thành thạo nền tảng dạy học trực tuyến và sử dụng thiết bị, phần mềm cơ bản cũng đạt mức khá tốt, với điểm trung bình dao động từ 3,8 đến 3,9. Những kết quả này khẳng định CNTT đã trở thành công cụ quen thuộc và hữu hiệu, hỗ trợ đáng kể cho giảng viên LLCT trong việc nâng cao hiệu quả giảng dạy và nghiên cứu trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Thứ ba, kết quả đạt được trong phương thức phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị

Về các công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá và đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL:

Nhìn tổng thể, các công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, cũng như việc tạo môi trường làm việc và thực hiện chế độ đãi ngộ cho đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL đều được nhận thức ở mức cao và có những chuyển biến tích cực. Các hoạt động này cho thấy sự thay đổi tư duy quản lý từ giải quyết ngắn hạn sang chú trọng định hướng lâu dài; tính công khai, minh bạch và hệ thống trong tuyển dụng được coi trọng; việc bố trí, sử dụng đội ngũ cơ bản đúng chuyên môn, có linh hoạt điều chỉnh; công tác đánh giá từng bước chuẩn hóa, gắn với phân loại và sử dụng nhân sự; đào tạo, bồi dưỡng được coi là ưu tiên hàng đầu, với nhiều tiêu chí có mức cần thiết vượt trội; trong khi môi trường làm việc và chính sách đãi ngộ được nhìn nhận như yếu tố then chốt để duy trì động lực, thu hút và giữ chân GV. Sự đồng thuận cao thể hiện qua điểm trung bình của hầu hết tiêu chí đều ở mức khá đến cao, tạo nền tảng quan trọng cho việc phát triển đội ngũ cả về số lượng, chất lượng lẫn sự gắn bó lâu dài.

Trước hết, công tác *quy hoạch* đội ngũ giảng viên LLCT bước đầu được chú trọng cả về nhận thức và tổ chức thực hiện. Điểm tích cực là quy hoạch

không còn dừng lại ở việc xác định số lượng GV cần có trong từng năm học, mà đã gắn với việc phân tích thực trạng đội ngũ và dự báo nhu cầu phát triển trong trung hạn và dài hạn, đặc biệt là cân đối giữa quy mô SV và số lượng GV. Đây là yếu tố có ý nghĩa quan trọng đối với các trường ĐHNCL, bởi sự biến động về quy mô tuyển sinh và đặc thù cơ chế tài chính khiến việc thiếu hụt hoặc dư thừa GV đều gây áp lực lớn lên hoạt động đào tạo. Theo chia sẻ của người tham gia phỏng vấn mã K1, trong những năm gần đây, các trường đã bắt đầu coi công tác dự báo nhân sự là cơ sở để chủ động xây dựng kế hoạch tuyển dụng và đào tạo, thay vì xử lý mang tính tình thế khi phát sinh nhu cầu giảng dạy. Nhận định này được củng cố bởi các số liệu khảo sát tại Bảng 3.16, Phụ lục 16, khi tiêu chí "phân tích thực trạng và dự báo nhu cầu đội ngũ giảng viên LLCT" đạt điểm trung bình 3,77 về mức cần thiết và 3,89 về mức độ thực hiện; đồng thời tiêu chí "đánh giá, điều chỉnh việc thực hiện kế hoạch" đạt 3,79 về cần thiết và 3,68 về thực hiện. Nhìn chung, các tiêu chí của công tác quy hoạch dao động trong khoảng 3,66 đến 3,89, cho thấy sự tương đối cân bằng giữa nhận thức và hành động, dù mức độ chưa thực sự cao để có thể coi đây là khâu dẫn dắt toàn bộ quá trình phát triển đội ngũ.

So với quy hoạch, công tác *tuyển dụng* giảng viên LLCT được đánh giá nổi trội hơn và thể hiện rõ mức độ ưu tiên của các trường ĐHNCL đối với khâu đầu vào của đội ngũ. Trong điều kiện cạnh tranh nhân lực chất lượng cao ngày càng gay gắt, tuyển dụng được xem là giải pháp trực tiếp và nhanh nhất để nâng cao chất lượng đội ngũ, đồng thời khắc phục những hạn chế do biến động nhân sự gây ra. Theo ý kiến của người tham gia phỏng vấn mã G8, nhiều trường đã chú trọng xây dựng kế hoạch tuyển dụng gắn với nhu cầu thực tiễn, công khai nguồn tuyển và từng bước chuẩn hóa quy trình nhằm bảo đảm tính minh bạch, công bằng và lựa chọn được những ứng viên phù hợp. Các kết quả khảo sát trong Bảng 3.17, Phụ lục 17 cho thấy tiêu chí "tổ chức, chỉ đạo tuyển dụng theo kế hoạch" đạt điểm trung bình 4,19 về mức cần thiết và 4,14 về mức độ thực hiện; tiêu chí "tạo nguồn tuyển dụng công khai" đạt lần lượt 4,02 và 4,08. Các nội dung khác như xây dựng quy trình tuyển dụng và tổ chức thi tuyển công khai cũng đạt mức khá, với điểm trung bình dao động từ 3,66 đến 3,85. Việc nhiều tiêu chí của công tác tuyển dụng vượt ngưỡng 4,0 cho thấy đây là khâu được đầu tư bài bản hơn so với quy hoạch, đồng thời phản ánh xu hướng chuẩn hóa quản lý nhân sự trong các trường ĐHNCL.

Công tác sử dụng giảng viên LLCT cũng ghi nhận những chuyển biến tích cực, thể hiện ở việc phân công, bố trí tương đối phù hợp với chuyên ngành

đào tạo và có sự linh hoạt nhất định trong điều hành nhân sự. Việc bố trí đúng chuyên môn không chỉ giúp giảng viên LLCT phát huy tốt năng lực chuyên ngành, mà còn góp phần nâng cao hiệu quả giảng dạy và giảm áp lực thích ứng trong công việc. Theo người tham gia phỏng vấn mã G2, sự linh hoạt trong luân chuyển, bổ nhiệm và đổi mới cơ chế quản lý sử dụng GV đã tạo điều kiện để đội ngũ phát huy năng lực cá nhân, đồng thời tích lũy kinh nghiệm giảng dạy và quản lý. Qua bảng 3.20, Phụ lục 20 cho thấy tiêu chí "bố trí GV đúng chuyên ngành" đạt điểm trung bình 3,80 về cần thiết và 3,69 về thực hiện; tiêu chí "luân chuyển, bổ nhiệm hợp lý" đạt 3,76 về cần thiết và 3,86 về thực hiện, là mức cao nhất trong nhóm nội dung sử dụng đội ngũ; tiêu chí "đổi mới cơ chế quản lý, sử dụng GV" đạt 3,62 về cần thiết và 3,84 về thực hiện. So với công tác quy hoạch, khâu sử dụng đội ngũ cho thấy tính hiệu quả cụ thể hơn trong triển khai, phản ánh khả năng chuyển hóa chủ trương quản lý thành hành động thực tiễn trong nhà trường.

Bên cạnh đó, công tác *đánh giá* giảng viên LLCT được các trường ĐHNCL từng bước chuẩn hóa và gắn chặt hơn với yêu cầu quản lý nhân sự. Đánh giá không còn dừng lại ở việc hoàn thành thủ tục hành chính định kỳ, mà đã hướng tới xây dựng hệ thống tiêu chí theo chuẩn năng lực và sử dụng kết quả đánh giá làm căn cứ cho phân loại, sắp xếp và sử dụng đội ngũ. Theo người tham gia phỏng vấn mã P1, việc gắn đánh giá với bố trí và sử dụng GV đã góp phần nâng cao tính thực chất của công tác này, đồng thời tạo động lực để giảng viên LLCT tự điều chỉnh và nâng cao năng lực nghề nghiệp. Các số liệu khảo sát phản ánh rõ xu hướng này, khi tiêu chí "xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá theo chuẩn năng lực" đạt điểm trung bình 4,02 về cần thiết và 4,08 về thực hiện, cao nhất trong nhóm đánh giá; tiêu chí "xây dựng và tổ chức quy trình đánh giá" đạt từ 3,93 đến 3,99; đặc biệt, tiêu chí "sử dụng kết quả đánh giá trong phân loại, sắp xếp GV" đạt 3,90 về cần thiết và 4,01 về thực hiện (Bảng 3.18, Phụ lục 18). Những kết quả này cho thấy công tác đánh giá đang dần trở thành công cụ quản lý hiệu quả hơn, thay vì chỉ mang tính hình thức.

Cuối cùng, công tác *đào tạo, bồi dưỡng* giảng viên LLCT là nội dung được đánh giá cao nhất về mức độ cần thiết, phản ánh sự ưu tiên rõ rệt của các trường ĐHNCL trong chiến lược phát triển đội ngũ. Trong bối cảnh tuyển dụng gặp nhiều cạnh tranh và nguồn nhân lực chất lượng cao không dễ thu hút, đào tạo, bồi dưỡng được xem là giải pháp căn cơ và bền vững nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ hiện có. Theo chia sẻ của người tham gia phỏng vấn mã K5, các trường ngày càng coi trọng việc tạo điều kiện cho GV tham gia các khóa bồi

dưỡng, tự học và học tập nâng cao trình độ như một hình thức đầu tư dài hạn cho phát triển đội ngũ. Các số liệu khảo sát ở Bảng 3.19, Phụ lục 19 cho thấy tiêu chí "cử GV tham gia các khóa bồi dưỡng ngắn hạn" đạt điểm trung bình 4,92, cao nhất trong toàn bộ các nội dung khảo sát, dù mức độ thực hiện mới đạt 3,48. Các tiêu chí khác như "khuyến khích tự học, tự bồi dưỡng" đạt 4,14 về cần thiết và 4,08 về thực hiện; "bồi dưỡng tại các khoa, bộ môn" đạt 4,52 về cần thiết và 3,42 về thực hiện; "cử GV đi đào tạo sau ĐH" đạt mức cần thiết 4,10. Sự chênh lệch giữa mức độ cần thiết và mức độ thực hiện ở nhiều nội dung cho thấy đào tạo, bồi dưỡng được xác định là khâu then chốt trong phát triển đội ngũ, đồng thời cũng đặt ra yêu cầu tiếp tục hoàn thiện cơ chế và nguồn lực để nâng cao hiệu quả triển khai trong thời gian tới.

Thứ tư, kết quả đạt được trong việc đảm bảo điều kiện phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Một là, trong các điều kiện bảo đảm cho phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, việc xây dựng *văn hóa tổ chức và môi trường văn hóa - học thuật* thuận lợi được xem là kết quả nổi bật. Kết quả khảo sát cho thấy các chủ thể đều đánh giá rất cao vai trò của môi trường làm việc tích cực đối với động lực, tinh thần trách nhiệm và mức độ gắn bó nghề nghiệp của giảng viên LLCT, qua đó tạo nền tảng quan trọng cho quá trình phát triển đội ngũ.

Nổi bật nhất là nội dung tạo động lực làm việc nhiệt huyết, hăng say, được đánh giá cao nhất về mức độ cần thiết, với điểm trung bình đạt 4,4, phản ánh sự đồng thuận rất lớn về vai trò quyết định của động lực làm việc đối với hiệu quả giảng dạy LLCT. Qua các ý kiến phỏng vấn, nhiều giảng viên LLCT cho rằng môi trường làm việc tích cực, có sự ghi nhận và khích lệ kịp thời từ nhà trường đã giúp họ yên tâm công tác, duy trì tinh thần trách nhiệm và sẵn sàng đổi mới trong giảng dạy cũng như nghiên cứu. Bên cạnh đó, xây dựng văn hóa tổ chức đoàn kết, hợp tác, công bằng và sự quan tâm của lãnh đạo nhà trường một cách chân thành, thực chất, kịp thời cũng được đánh giá ở mức cao, với điểm trung bình lần lượt đạt 4,3 và 4,2 về mức độ cần thiết (Bảng3 .21, Phụ lục 21). Các ý kiến phỏng vấn cũng cho thấy khi lãnh đạo nhà trường thể hiện sự quan tâm thực chất và tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động chuyên môn, giảng viên LLCT có xu hướng gắn bó hơn với đơn vị, chủ động chia sẻ kinh nghiệm và hỗ trợ lẫn nhau trong công việc.

Mặc dù mức độ thực hiện của các nội dung trên mới đạt ở mức khá, song nhìn chung các kết quả khảo sát và ý kiến phỏng vấn cho thấy việc xây dựng môi trường văn hóa - học thuật thuận lợi đã được các trường ĐHNCL quan tâm đúng mức và trở thành một trong những điều kiện quan trọng thúc đẩy phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội**.**

Hai là, việc bảo đảm lợi ích, chế độ và chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giảng viên LLCT theo hướng thiết thực và toàn diện đã được các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội quan tâm như một điều kiện quan trọng trong phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội. Sự quan tâm này phản ánh sự thay đổi trong cách tiếp cận chính sách đãi ngộ, theo đó đãi ngộ không còn được hiểu đơn thuần là vấn đề thu nhập, mà được nhìn nhận như một hệ thống tổng hợp bao gồm bảo đảm đời sống vật chất, ổn định tâm lý nghề nghiệp, điều kiện làm việc và sự ghi nhận đối với đóng góp của giảng viên LLCT.

Trong bối cảnh đặc thù của các trường ĐHNCL, nơi áp lực về tài chính, khối lượng giảng dạy và yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy LLCT ngày càng lớn, việc bảo đảm tương đối đầy đủ các nhu cầu vật chất và tinh thần có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với sự ổn định và phát triển của đội ngũ. Chính sách đãi ngộ theo hướng toàn diện không chỉ giúp giảng viên LLCT yên tâm công tác, mà còn góp phần hạn chế tình trạng dịch chuyển nhân sự, nhất là sự chuyển dịch sang các cơ sở đào tạo có điều kiện tốt hơn.

Các ý kiến phỏng vấn cũng cho thấy khi nhu cầu vật chất và tinh thần được quan tâm một cách thực chất, giảng viên LLCT có xu hướng gắn bó lâu dài hơn với nhà trường và chủ động đầu tư cho hoạt động chuyên môn. Một số giảng viên LLCT chia sẻ rằng sự ổn định về thu nhập cùng với sự quan tâm, động viên kịp thời từ phía nhà trường đã giúp họ giảm áp lực nghề nghiệp, duy trì tinh thần trách nhiệm và sẵn sàng tham gia các hoạt động bồi dưỡng, đổi mới phương pháp giảng dạy. Bên cạnh đó, việc được ghi nhận và tôn trọng trong môi trường làm việc cũng được xem là yếu tố quan trọng tạo động lực tinh thần, giúp giảng viên LLCT cảm nhận rõ vai trò và vị thế của mình trong nhà trường.

Những nhận định trên được củng cố bởi các kết quả khảo sát, khi nội dung "đáp ứng nhu cầu vật chất - tinh thần thiết thực, toàn diện" được đánh giá ở mức cần thiết với điểm trung bình đạt 4,4 và mức độ thực hiện đạt 3,6 (Bảng 3.22, Phụ lục 22). Khoảng chênh giữa mức độ cần thiết và mức độ thực hiện cho thấy mặc dù các trường ĐHNCL đã nhận thức rõ vai trò của

chính sách đãi ngộ toàn diện, song việc triển khai trong thực tiễn vẫn đang trong quá trình hoàn thiện, phụ thuộc nhiều vào điều kiện nguồn lực và cơ chế quản lý của từng trường.

Nhìn chung, việc chú trọng đáp ứng nhu cầu vật chất - tinh thần của giảng viên LLCT đã góp phần tạo nền tảng tâm lý ổn định, củng cố động lực làm việc và tăng cường sự gắn bó nghề nghiệp của đội ngũ. Đây là một trong những điều kiện quan trọng giúp các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội từng bước xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên LLCT theo hướng ổn định, bền vững và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục LLCT trong giai đoạn hiện nay.

Ba là, đảm bảo điều kiện cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy và nghiên cứu đã đạt được những kết quả bước đầu quan trọng, thể hiện ở việc nhiều trường từng bước cải thiện không gian lớp học, trang thiết bị dạy học và môi trường làm việc của giảng viên LLCT. Việc quan tâm đầu tư cơ sở vật chất đã góp phần tạo điều kiện thuận lợi để giảng viên LLCT triển khai giảng dạy theo hướng đổi mới phương pháp, tăng tính trực quan và hiệu quả tiếp nhận của người học.

Trong các nội dung cụ thể, việc bảo đảm phòng học đạt chuẩn và không gian lớp học phù hợp cho giảng dạy các môn LLCT được ghi nhận ở mức cao cả về nhận thức và thực hiện. Đây là điều kiện nền tảng giúp hoạt động giảng dạy LLCT diễn ra ổn định, hạn chế những trở ngại về môi trường học tập vốn dễ ảnh hưởng đến chất lượng truyền đạt các nội dung lý luận. Qua phỏng vấn, nhiều giảng viên LLCT cho rằng việc được giảng dạy trong không gian lớp học tương đối bảo đảm về ánh sáng, âm thanh và bố trí chỗ ngồi đã giúp họ chủ động hơn trong tổ chức hoạt động dạy học và tăng cường tương tác với SV.

Những nhận định này được minh chứng qua số liệu khảo sát, khi nội dung "bảo đảm phòng học đạt chuẩn, không gian lớp học phù hợp phục vụ giảng dạy các môn LLCT" được đánh giá với điểm trung bình 4,5 về mức độ cần thiết và 4,0 về mức độ thực hiện, cao trong nhóm các điều kiện cơ sở vật chất (Bảng 3.23, Phụ lục 23). Bên cạnh đó, nội dung "trang bị phương tiện, thiết bị dạy học phục vụ giảng dạy LLCT" cũng đạt mức cần thiết 4,3 và mức thực hiện 3,6, cho thấy các trường đã có những nỗ lực cụ thể trong việc đầu tư máy chiếu, internet và các thiết bị hỗ trợ giảng dạy.

Nhìn chung, việc cải thiện điều kiện cơ sở vật chất đã góp phần nâng cao hiệu quả tổ chức giảng dạy LLCT, hỗ trợ giảng viên LLCT trong việc đổi mới phương pháp và thực hiện nhiệm vụ chuyên môn. Đây là một trong những điều kiện quan trọng giúp phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường

ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội theo hướng ổn định và từng bước nâng cao chất lượng trong giai đoạn hiện nay.

3.2.2. Những hạn chế trong phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay

Thứ nhất, hạn chế của các chủ thể phát triển đội ngũ giảng viên LLCT.

Theo Báo cáo kết quả khảo sát việc triển khai thực hiện Kết luận số 94-KL/TW của Ban Tuyên giáo và Dân vận, ở một số trường có yếu tố nước ngoài hay một số trường dân lập như Trường ĐH Anh Quốc Việt Nam, Trường ĐH Phenikaa, vv…còn thiếu bộ máy chuyên trách, chưa có tổ chức đảng, làm cho việc triển khai thực hiện các nghị quyết, chỉ thị của Đảng ách tắc, phụ thuộc vào ý thức tự giác, trách nhiệm của Ban giám hiệu và các khoa, bộ môn của nhà trường; hoạt động của tổ chức công đoàn còn mang tính phong trào bề nổi, chưa thực sự đi vào chiều sâu nhằm nâng cao nhận thức, ý thức cho người học[16].

Tuy nhiên đối với trường ĐHNCL có tổ chức đảng, công đoàn, nhìn chung, bên cạnh những kết quả đã đạt được, hoạt động của các chủ thể trong phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL vẫn bộc lộ nhiều hạn chế. Điểm yếu thể hiện rõ ở sự lãnh đạo, chỉ đạo của một số tổ chức đảng trong nhà trường còn hình thức, thiếu gắn kết với công tác chuyên môn; sự quản lý của Nhà nước ở cấp địa phương chưa thực sự đồng bộ, dẫn tới khoảng cách giữa chính sách vĩ mô và triển khai vi mô; vai trò lãnh đạo của Ban giám hiệu và chủ sở hữu trường chưa được đề cao, vẫn thiên về lợi ích tài chính hơn là chiến lược phát triển đội ngũ; và bản thân giảng viên LLCT cũng chưa có nhận thức đầy đủ, còn thiếu ý thức chiến lược trong phát triển tập thể. Những hạn chế này cho thấy mặc dù chủ trương, chính sách từ Trung ương khá đầy đủ và đúng đắn, nhưng khi triển khai xuống cơ sở lại thiếu đồng bộ, thiếu quyết tâm và thiếu nguồn lực, khiến hiệu quả thực tế chưa đạt như kỳ vọng.

Kết quả khảo sát trong *Bảng 3.3* (Phụ lục 3) cho thấy: trước hết, trong sự lãnh đạo của Đảng, điểm yếu rõ nhất thuộc về cấp cơ sở. Cấp ủy Đảng trong các trường ĐHNCL chỉ đạt 3,15 điểm, xếp thứ 12, thấp nhất bảng, phản ánh tình trạng "trên nóng, dưới lạnh": chủ trương đúng đắn ở Trung ương nhưng khi triển khai xuống cơ sở lại thiếu quyết liệt, mang tính hình thức. Ý kiến của người tham gia phỏng vấn mã G9 cho thấy sinh hoạt chi bộ chưa gắn kết chặt chẽ với chuyên môn, vai trò lãnh đạo chính trị chưa phát huy; người tham gia phỏng vấn mã Đ1 cũng nhận định công tác Đảng ở trường tư còn "mỏng", chưa đủ lực định hướng LLCT cho ĐNGV.

Trong quản lý Nhà nước, điểm yếu lộ rõ ở cấp địa phương. Dù Trung ương được đánh giá cao, nhưng sự hỗ trợ từ UBND TP Hà Nội và Sở GD&ĐT chỉ đạt 3,41 điểm, xếp thứ 8, phản ánh sự thiếu gắn kết giữa chính sách vĩ mô và triển khai vi mô. Người tham gia phỏng vấn mã H3 cho rằng nhiều chính sách khi xuống địa phương bị "tắc" do thiếu phối hợp hoặc nguồn lực; K3 thì chia sẻ trường hầu như không nhận được ngân sách, phải tự lo toàn bộ chi phí ĐT, nên phát triển đội ngũ gặp nhiều khó khăn.

Ở cấp trường, lãnh đạo nhà trường bị coi là "mắt xích yếu". Nhận thức về phát triển đội ngũ chỉ đạt 3,35 điểm (xếp thứ 9); trách nhiệm của Ban giám hiệu và chủ sở hữu còn thấp hơn (3,29 điểm, xếp thứ 10). Khi lãnh đạo chưa coi đây là nhiệm vụ trọng tâm, các chính sách khó phát huy hiệu quả. Theo người tham gia phỏng vấn mã P2, nhiều trường chạy theo mục tiêu tài chính nên ít đầu tư cho LLCT; G5 cũng cho biết Ban giám hiệu xem LLCT là môn "bổ trợ", ít quan tâm tới đào tạo, bồi dưỡng; K5 bổ sung việc tuyển dụng, bố trí nhân sự nhiều khi chỉ để đủ "chỉ tiêu tối thiểu", chưa có chiến lược lâu dài.

Đối với giảng viên LLCT, hạn chế lớn nằm ở nhận thức chiến lược. Tiêu chí "Giảng viên LLCT nhận thức đúng tầm quan trọng của phát triển đội ngũ" chỉ đạt 3,24 điểm, xếp thứ 11. Điều này cho thấy sự thiếu thống nhất giữa nhận thức và hành động: nhiều GV đổi mới phương pháp, NCKH nhưng chưa coi phát triển đội ngũ là nhiệm vụ tất yếu và lâu dài, khiến nỗ lực cá nhân khó thành sức mạnh tập thể. Người tham gia phỏng vấn mã G7 cho biết nhiều GV trẻ chỉ chú trọng chuyên môn cá nhân; người tham gia phỏng vấn mã G9 thừa nhận "mạnh ai nấy làm", thiếu ý thức liên kết; người tham gia phỏng vấn mã P3 nhận xét một bộ phận GV coi giảng dạy là công việc trước mắt, chưa có chiến lược phát triển lâu dài.

Thứ hai, hạn chế trong nội dung phát triển đội ngũ giảng viên LLCT, được thể hiện trên 3 mặt: số lượng, chất lượng, cơ cấu.

Hạn chế trong phát triển số lượng ĐNGV:

Hạn chế nổi bật trong phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay, một số bộ môn LLCT còn thiếu giảng viên, một số bộ môn không đủ giảng viên đúng chuyên môn, do đó có tình trạng quá tải giờ giảng mang tính cơ cấu và kéo dài. Mặc dù các trường đều đã bố trí giảng viên LLCT để bảo đảm triển khai các học phần bắt buộc, song quy mô đội ngũ hiện có chưa theo kịp tốc độ mở rộng quy mô đào tạo của các trường, dẫn đến sự mất cân đối rõ rệt giữa số lượng SV và năng lực đảm đương của đội ngũ. So với các trường ĐHCL - nơi đội ngũ giảng viên

LLCT có quy mô lớn và được bổ sung tương đối ổn định - hạn chế này ở khối ĐHNCL thể hiện rõ ràng và có tính hệ thống hơn.

Sự thiếu hụt về số lượng giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL được phản ánh trực tiếp qua chỉ số SV/GV trong Bảng 3.4, Phụ lục 4, cho thấy mức độ quá tải phổ biến và nghiêm trọng. Số liệu cho thấy trung bình các trường khảo sát có tới 86,5 SV/GV, cao hơn nhiều lần so với mức hợp lý đối với giảng dạy LLCT. Đáng chú ý, mức độ chênh lệch giữa các trường rất lớn, thấp nhất là 34,6 SV/GV tại ĐH Đông Đô, nhưng cao nhất lên tới 293,7 SV/GV tại ĐH Phenikaa; tiếp đó là ĐH Công nghệ Đông Á với 199,1 SV/GV. Ngay cả nhóm trường có chỉ số thấp hơn, dao động trong khoảng 80-100 SV/GV như ĐH Đại Nam, ĐH Nguyễn Trãi hay ĐH Tài chính - Ngân hàng Hà Nội, cũng đã vượt chuẩn từ 3 đến 4 lần. Điều này cho thấy tình trạng thiếu giảng viên LLCT không chỉ diễn ra cục bộ ở một vài cơ sở, mà là hiện tượng khá phổ biến trong khối ĐHNCL. Nếu đặt trong so sánh với các trường ĐHCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, sự chênh lệch này càng trở nên rõ nét. Số liệu về 21 trường ĐHCL trong Bảng 3.17, Phụ lục 17 hiện có tổng cộng 384giảng viên LLCT, với tỷ lệ GV cơ hữu chiếm tới 79,1%, tạo điều kiện để phân bổ giảng dạy tương đối hợp lý giữa các đơn vị và cá nhân. Nhờ quy mô đội ngũ lớn hơn, các trường công lập có khả năng kiểm soát tốt hơn chỉ số SV/GV, hạn chế tình trạng dồn tải giảng dạy lên một số ít GV như ở nhiều trường ĐHNCL. Chính sự khác biệt về số lượng đội ngũ đã tạo ra hai mô hình tổ chức giảng dạy LLCT khác nhau giữa hai khối trường.

Hệ quả trực tiếp của việc thiếu hụt số lượng giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL là tình trạng giờ giảng vượt chuẩn diễn ra thường xuyên và kéo dài. Trong khi định mức giảng dạy theo quy định là 270 giờ/năm, thực tế tại nhiều trường, giảng viên LLCT phải đảm nhiệm khối lượng giảng dạy cao hơn nhiều lần. Chẳng hạn, tại ĐH Phenikaa, 14,3 GV quy đổi chỉ có khả năng đảm bảo khoảng 3.861 giờ giảng mỗi năm, trong khi nhu cầu thực tế lên tới 16.800 giờ; tại ĐH Công nghệ Đông Á, 11,3 GV chỉ đáp ứng được khoảng 3.051 giờ/năm cho quy mô SV rất lớn. Khoảng chênh lệch lớn giữa năng lực đảm đương và nhu cầu giảng dạy buộc giảng viên LLCT phải dạy vượt chuẩn nhiều lần, dẫn đến tình trạng quá tải kéo dài. Trái lại, trong các trường ĐHCL, nhờ đội ngũ giảng viên LLCT đông hơn và được phân bổ tương đối đồng đều, khối lượng giảng dạy được kiểm soát tốt hơn, giúp GV cơ bản bảo đảm định mức giờ giảng. Điều này tạo điều kiện để giảng viên LLCT ở khối công lập có quỹ thời gian tương đối ổn định cho NCKH, bồi dưỡng chuyên môn và đổi mới phương

pháp giảng dạy, trong khi ở khối ĐHNCL, giảng viên LLCT thường phải ưu tiên hoàn thành giờ giảng, ít có điều kiện đầu tư cho các hoạt động nâng cao chất lượng chuyên môn.

Hạn chế trong phát triển chất lượng ĐNGV:

Có thể nhận định rằng: chất lượng đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL tuy có những điểm sáng nhất định, song vẫn bộc lộ nhiều hạn chế cần khắc phục. Về phẩm chất chính trị, đạo đức, một bộ phận GV chưa thực sự gương mẫu, tính tiên phong trong hoạt động xã hội chưa rõ nét, đồng thời một số khía cạnh về nhân ái, bao dung còn hạn chế, ảnh hưởng đến sự gần gũi với SV. Về năng lực, sự chênh lệch trình độ học vấn giữa các trường còn lớn, khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn và liên ngành chưa cao, kỹ năng sư phạm chưa đồng đều, trong khi năng lực NCKH, phát triển chương trình đào tạo, ngoại ngữ và CNTT còn nhiều hạn chế. Những yếu tố này nếu không được cải thiện sẽ trở thành rào cản lớn trong việc nâng cao chất lượng giảng dạy và năng lực hội nhập của đội ngũ giảng viên LLCT trong bối cảnh đổi mới giáo dục ĐH hiện nay.

Một là, về phẩm chất chính trị, đạo đức.

Bên cạnh những mặt tích cực về lập trường chính trị và ý thức chấp hành kỷ luật, một hạn chế đáng chú ý của đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội là tính tiên phong, gương mẫu trong hoạt động chính trị - xã hội chưa thực sự rõ nét. Trong khi giảng dạy LLCT đòi hỏi người GV không chỉ truyền đạt tri thức lý luận mà còn phải thể hiện vai trò nêu gương về thái độ chính trị, trách nhiệm công dân và sự dấn thân xã hội, thì thực tế cho thấy một bộ phận GV còn thiên về hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn, chưa tham gia tích cực vào các hoạt động chính trị - xã hội và phong trào cộng đồng.

Các ý kiến phỏng vấn cũng phản ánh rõ thực trạng này. Một số cán bộ quản lý và GV cho rằng do áp lực giờ giảng lớn, khối lượng công việc chuyên môn nặng và cơ chế khuyến khích chưa rõ ràng, nhiều giảng viên LLCT ít có điều kiện hoặc chưa thật sự mặn mà với việc tham gia các hoạt động chính trị - xã hội ngoài phạm vi giảng dạy. Theo chia sẻ của K3, không ít giảng viên LLCT "giữ lập trường tốt nhưng thể hiện vai trò nêu gương còn mờ", chủ yếu dừng lại ở việc giảng dạy trên lớp mà chưa tạo được hình ảnh người giảng viên LLCT gắn bó, dẫn dắt và truyền cảm hứng trong các hoạt động xã hội. Những nhận định trên được minh chứng qua số liệu khảo sát, khi ở tiêu chí "gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân, tích cực tham gia hoạt động chính trị, xã

hội", chỉ có 18,6% cán bộ quản lý và GV đánh giá ở mức tốt; mặc dù SV đánh giá cao hơn với 54,1%, song tỷ lệ này vẫn thấp so với các tiêu chí khác về phẩm chất chính trị (Bảng 3.5 Phụ lục 5). Điều này cho thấy hình ảnh giảng viên LLCT trong vai trò nêu gương xã hội chưa thật sự rõ nét và chưa tạo được sự đồng thuận cao từ nhiều phía.

Về phương diện đạo đức nghề nghiệp, mức độ đồng đều trong đội ngũ giảng viên LLCT cũng chưa cao. Một số biểu hiện về sự cứng nhắc trong giao tiếp, thiếu linh hoạt và thấu cảm trong quan hệ sư phạm đã ảnh hưởng nhất định đến mức độ gần gũi giữa GV và SV. Theo chia sẻ của người tham gia phỏng vấn mã G2, trong điều kiện lớp học đông và áp lực giảng dạy lớn, một bộ phận giảng viên LLCT chưa thật sự dành nhiều thời gian lắng nghe, chia sẻ với SV, khiến khoảng cách sư phạm gia tăng. Số liệu khảo sát cho thấy tiêu chí "có lòng nhân ái, bao dung, độ lượng" chỉ đạt 58,8% mức khá và tốt, với điểm trung bình 3,6 - thấp nhất trong nhóm tiêu chí về đạo đức nghề nghiệp (Bảng 3.6, Phụ lục 6). Điều này phản ánh rằng hạn chế về đạo đức nghề nghiệp, dù không phổ biến, song vẫn là yếu tố cần được quan tâm khắc phục nhằm củng cố niềm tin và hiệu quả giáo dục của giảng viên LLCT đối với SV.

Hai là, về năng lực: Có thể nhận định rằng đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội chưa đạt được sự phát triển đồng đều về học vị và chưa hình thành được lực lượng GV có vai trò chủ trì, dẫn dắt hoạt động giảng dạy và NCKH một cách ổn định. Hạn chế này không chỉ phản ánh sự khác biệt về trình độ cá nhân giữa các GV, mà chủ yếu xuất phát từ điều kiện tổ chức, sử dụng và phát triển đội ngũ trong bối cảnh nguồn lực còn hạn chế.

Về *năng lực chuyên môn*: Phân tích cụ thể cho thấy, tại nhiều trường ĐHNCL, đội ngũ giảng viên LLCT vẫn phụ thuộc chủ yếu vào lực lượng GV có trình độ thạc sĩ, trong khi tỷ lệ tiến sĩ cơ hữu còn thấp và phân bố không đều giữa các cơ sở. Chẳng hạn, tại ĐH FPT, 85,7% giảng viên LLCT cơ hữu có trình độ thạc sĩ; tại ĐH Tài chính - Ngân hàng Hà Nội, tỷ lệ này là 77,8%; trong khi ĐH Công nghệ Đông Á chỉ có 14,3% giảng viên LLCT cơ hữu đạt trình độ tiến sĩ (Bảng 3.7, Phụ lục 70. Sự mất cân đối này làm hạn chế khả năng triển khai nghiên cứu chuyên sâu, giảm vai trò chủ trì xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình và hướng dẫn NCKH trong đội ngũ giảng viên LLCT ở một số trường.

Hạn chế trên càng thể hiện rõ khi xét đến đội ngũ có học hàm. Trong tổng số giảng viên LLCT của 10 trường ĐHNCL khảo sát, chỉ có 14 người (khoảng 12%) có học hàm giáo sư hoặc phó giáo sư và số này tập trung ở một vài cơ sở; nhiều trường hoàn toàn không có giảng viên LLCT giữ học hàm. Việc thiếu đội

ngũ GV có học hàm khiến các trường gặp khó khăn trong việc tổ chức hoạt động NCKH ở cấp độ cao, xây dựng nhóm nghiên cứu chuyên sâu, cũng như bảo đảm tính kế thừa trong phát triển đội ngũ giảng viên LLCT. Đặt trong so sánh với đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, có thể thấy khối công lập không thực sự vượt trội về học hàm, khi toàn hệ thống chỉ có 1 giáo sư (0,26%) và 11 phó giáo sư (2,86%). Như vậy, xét riêng về học hàm, cả hai khối trường đều bộc lộ hạn chế, phản ánh thực tế nguồn nhân lực LLCT có học hàm cao còn mỏng. Tuy nhiên, điểm khác biệt cơ bản nằm ở quy mô và tính ổn định của đội ngũ. Các trường ĐHCL có tổng cộng 384 giảng viên LLCT, với 100% đạt trình độ sau ĐH (48,7% tiến sĩ và 51,3% thạc sĩ), được phân bố trên một lực lượng đông và tương đối ổn định, tạo điều kiện thuận lợi hơn cho việc phân công giảng dạy, tổ chức nghiên cứu và bồi dưỡng chuyên môn (Bảng 3.17, Phụ lục 17).

Trong khi đó, trong các trường ĐHNCL, việc phải dựa nhiều vào GV thỉnh giảng có trình độ cao với tỷ lệ tiến sĩ lên tới 61,7%, thậm chí cao hơn tỷ lệ tiến sĩ cơ hữu ở một số trường, chủ yếu mang tính giải pháp trước mắt nhằm bù đắp sự thiếu hụt đội ngũ cơ hữu. Cách làm này giúp bảo đảm chất lượng giảng dạy trong ngắn hạn, nhưng không tạo được sự ổn định lâu dài cho hoạt động NCKH, xây dựng chương trình và phát triển đội ngũ giảng viên LLCT kế cận.

Từ đó có thể rút ra xu thế chung rằng, cả các trường ĐHNCL và các trường ĐHCL đều đang đối mặt với khó khăn trong việc nâng cao trình độ học vị và tăng cường đội ngũ GV có khả năng chủ trì hoạt động giảng dạy và nghiên cứu LLCT, song các trường ĐHNCL chịu áp lực lớn hơn do quy mô đội ngũ nhỏ và cơ cấu học vị thiếu cân đối. Đây là hạn chế mang tính hệ thống, đặt ra yêu cầu cần có các giải pháp đồng bộ nhằm phát triển đội ngũ giảng viên LLCT theo hướng bền vững trong thời gian tới. Về vận dụng kiến thức, điểm nghẽn nằm ở khả năng gắn lý luận với thực tiễn và tích hợp liên ngành.

Về *kỹ năng sư phạm*: Trong Báo cáo kết quả khảo sát việc triển khai thực hiện Kết luận số 94-KL/TW, Ban Tuyên giáo và Dân vận Trung ương đã chỉ rõ rằng việc đổi mới phương pháp giảng dạy LLCT trong các trường ĐH còn chậm, nhiều giờ học vẫn nặng về truyền thụ kiến thức, thiếu tính tương tác và chưa phát huy được vai trò chủ động của người học. Nhận định này là cơ sở quan trọng để xem xét thực trạng kỹ năng sư phạm của đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội [16].

Từ góc độ nghiên cứu, có thể nhận định rằng kỹ năng sư phạm của đội ngũ giảng viên LLCT chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu dạy học theo hướng phát

triển năng lực người học, đặc biệt ở các kỹ năng then chốt như tạo động lực học tập, tổ chức hoạt động trải nghiệm và rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp cho SV. Hạn chế này không nằm ở việc thiếu các thao tác sư phạm cơ bản, mà chủ yếu ở năng lực thiết kế và tổ chức quá trình dạy học theo hướng lấy người học làm trung tâm, gắn nội dung LLCT với bối cảnh học tập và đời sống xã hội của SV. Phân tích sâu hơn cho thấy, trong điều kiện các học phần LLCT thường có sĩ số lớp lớn, thời lượng học tập tập trung và áp lực hoàn thành khối lượng giờ giảng cao, nhiều giảng viên LLCT có xu hướng lựa chọn phương pháp giảng dạy truyền thống để bảo đảm tiến độ. Việc vận dụng các phương pháp dạy học tích cực như thảo luận nhóm, seminar hay tình huống còn hạn chế, không chỉ do điều kiện cơ sở vật chất mà còn do tâm lý ngại thay đổi, sợ rủi ro và trách nhiệm khi áp dụng phương pháp mới.

Những phân tích này phù hợp với ý kiến phỏng vấn. Người tham gia phỏng vấn mã K5 cho rằng với sĩ số lớp LLCT thường rất đông, GV "khó tổ chức các hoạt động tương tác sâu", nên nhiều giờ học buộc phải quay lại hình thức thuyết trình. G6 cũng chia sẻ rằng công tác bồi dưỡng kỹ năng sư phạm cho giảng viên LLCT chưa chú trọng nhiều đến các phương pháp dạy học tích cực, dẫn đến việc đổi mới còn mang tính tự phát. Các nhận định trên được minh chứng bằng số liệu khảo sát. Theo Bảng 3.9, Phụ lục 9, tiêu chí "tạo được động lực, hứng thú cho SV" chỉ có 31,6% SV đánh giá ở mức khá và tốt, với điểm trung bình 3,3 - thấp nhất trong nhóm kỹ năng sư phạm. Các tiêu chí phản ánh năng lực thiết kế dạy học theo chuẩn đầu ra như "xây dựng kế hoạch dạy học bám sát chuẩn đầu ra" hay "rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp cho SV" cũng chỉ đạt mức trung bình khá (khoảng 3,7-3,95 điểm), cho thấy việc chuyển từ dạy học theo nội dung sang dạy học phát triển năng lực còn chậm.

Về *năng lực NCKH và hướng dẫn NCKH:*

Trước hết, xét theo tổng số công bố khoa học bình quân trên một giảng viên, tất cả các trường trong bảng đều chưa đạt mức tối thiểu 0,6 bài/năm theo quy định của Thông tư 01/2024/TT-BGDĐT về Chuẩn cơ sở giáo dục ĐH. Trong đó, trường có mức cao nhất là ĐH Đại Nam và ĐH CMC với 0,4 bài/giảng viên/năm, tuy nhiên con số này vẫn thấp hơn khá nhiều so với ngưỡng yêu cầu. Các trường còn lại có mức công bố thấp hơn, như ĐH Nguyễn Trãi đạt 0,2 bài/giảng viên/năm, ĐH Tài chính - Ngân hàng đạt 0,33 bài/giảng viên/năm, và ĐH Dân lập Phương Đông chỉ đạt 0,1 bài/giảng viên/năm, cho thấy hoạt động NCKH của giảng viên còn hạn chế. Tiếp theo, xét theo số lượng công bố thuộc danh mục Web of Science hoặc Scopus, kết quả cho thấy mức độ công bố

quốc tế của các trường rất thấp và chưa đáp ứng yêu cầu tối thiểu 0,3 bài/giảng viên/năm. Trong số các trường được khảo sát, chỉ ĐH Đại Nam đạt 0,2 bài/giảng viên/năm và ĐH Dân lập Phương Đông đạt 0,02 bài/giảng viên/năm, trong khi ĐH Tài chính - Ngân hàng, ĐH Nguyễn Trãi và ĐH CMC đều không có công bố trong danh mục WoS/Scopus (Bảng 3.25, Phụ lục 25). Điều này phản ánh năng lực công bố quốc tế và hội nhập khoa học của đội ngũ giảng viên trong các trườngngoài công lập còn khá hạn chế. Nhìn chung, không có trường nào trong bảng đáp ứng đồng thời cả hai yêu cầu về số lượng công bố khoa học và công bố quốc tế theo quy định của Thông tư 01/2024/TT-BGDĐT. Kết quả này cho thấy hoạt động NCKH và công bố quốc tế của đội ngũ giảng viên tại một số trường ĐHNCL vẫn ở mức thấp, chưa đáp ứng chuẩn chất lượng của cơ sở giáo dục ĐH có đào tạo tiến sĩ. Điều đó đặt ra yêu cầu các trường cần tăng cường chính sách khuyến khích NCKH, hỗ trợ công bố quốc tế, nâng cao năng lực nghiên cứu của giảng viên và xây dựng môi trường học thuật thuận lợi, nhằm từng bước đáp ứng các tiêu chuẩn chất lượng giáo dục ĐH theo quy định hiện hành.

Báo cáo kết quả khảo sát việc triển khai thực hiện Kết luận số 94-KL/TW đã chỉ ra rằng đội ngũ giảng viên LLCT còn thiếu các công trình nghiên cứu có chất lượng cao, đặc biệt là các bài báo khoa học công bố quốc tế; hoạt động hợp tác nghiên cứu và hội nhập học thuật quốc tế còn hạn chế và chậm có giải pháp khắc phục. Đây là căn cứ quan trọng để soi chiếu thực trạng năng lực NCKH của đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội [16].

Từ thực tiễn đó có thể thấy, năng lực NCKH của đội ngũ giảng viên LLCT hiện nay mới chủ yếu dừng ở việc đáp ứng các yêu cầu nghiên cứu mang tính nhiệm vụ, trong khi tư duy học thuật, khả năng phát hiện vấn đề nghiên cứu có giá trị và mở rộng ảnh hưởng khoa học còn hạn chế. Hoạt động NCKH vì vậy chưa thực sự trở thành động lực nội sinh thúc đẩy đổi mới giảng dạy và phát triển chuyên môn của giảng viên LLCT. Phần lớn giảng viên LLCT tham gia NCKH trong bối cảnh quỹ thời gian hạn hẹp do áp lực giờ giảng lớn, dẫn đến nghiên cứu thường mang tính ngắn hạn, phục vụ yêu cầu thi đua, đánh giá nhiều hơn là hướng tới công bố có chất lượng cao hoặc tham gia các mạng lưới học thuật rộng. Đồng thời, việc thiếu môi trường học thuật đủ mạnh cùng với cơ chế khuyến khích chưa phù hợp tiếp tục làm giảm động lực đầu tư chiều sâu cho nghiên cứu.

Theo Bảng 3.10, Phụ lục 10, tiêu chí "phát hiện vấn đề nghiên cứu" chỉ đạt 3,65 điểm; "phân tích, tổng hợp và đánh giá kết quả nghiên cứu" đạt 3,69

điểm. Đáng chú ý, các tiêu chí phản ánh mức độ hội nhập và lan tỏa học thuật như "công bố quốc tế" và "hợp tác nghiên cứu quốc tế" đạt điểm rất thấp (2,78 và 2,77), cho thấy hoạt động NCKH của giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL vẫn chủ yếu mang tính nội bộ. Trong vai trò hướng dẫn, mặc dù GV có khả năng định hướng đề tài, song tiêu chí "thúc đẩy người học tham gia NCKH" chỉ đạt 3,0 theo đánh giá của SV, phản ánh mức độ lan tỏa của hoạt động nghiên cứu tới người học còn hạn chế.

Về ngoại ngữ và CNTT, ngoại ngữ vẫn là "điểm nghẽn": 22,7% GV xếp loại kém, chỉ 11,3% đạt trình độ ĐH và sau ĐH về ngoại ngữ (*Bảng 3.12*, phụ lục 12), ảnh hưởng trực tiếp tới công bố quốc tế và cập nhật tri thức. CNTT chủ yếu dừng ở mức cơ bản; các kỹ năng nâng cao như phần mềm phân tích dữ liệu, quản lý tài liệu nghiên cứu, ứng dụng công nghệ mới để tăng tương tác còn yếu: tiêu chí tương ứng chỉ 3,0 (cán bộ quản lý và GV) và 3,4 (SV); "ứng dụng công cụ công nghệ mới" 3,7 và 3,5 (*Bảng 3.13*, Phụ lục 13).

Hạn chế trong phát triển cơ cấu ĐNGV:

Hạn chế nổi bật trong phát triển cơ cấu đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay là sự mất cân đối đồng thời về cơ cấu chuyên ngành, cơ cấu độ tuổi và cơ cấu học vị - học hàm, làm suy giảm tính toàn diện, tính kế thừa và mức độ ổn định của đội ngũ. Những hạn chế này không chỉ thể hiện nội tại trong khối ĐHNCL mà còn bộc lộ rõ hơn khi đặt trong so sánh trực tiếp với cơ cấu đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHCL trên cùng địa bàn.

Trước hết, xét về cơ cấu học vị và học hàm, đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL còn thiếu tính chuẩn hóa và phân bố không đồng đều. Mặc dù tỷ lệ GV có trình độ sau ĐH tương đối cao, song vẫn còn 3 GV chỉ có trình độ ĐH, chưa đạt chuẩn tối thiểu theo quy định. Trong khi đó, các trường ĐHCL trên địa bàn thành phố Hà Nội có 100% giảng viên LLCT đạt trình độ sau ĐH, với cơ cấu khá cân bằng giữa tiến sĩ (48,7%) và thạc sĩ (51,3%), không còn GV trình độ ĐH. Điều này cho thấy xét về chuẩn hóa học vị, khối công lập có nền tảng ổn định và đồng bộ hơn so với khối ĐHNCL. Đối với học hàm, hạn chế lại mang tính phổ biến ở cả hai khối trường, song mức độ biểu hiện khác nhau. Trong toàn bộ đội ngũ 384 giảng viên LLCT của các trường ĐHCL, chỉ có 1 giáo sư (0,26%) và 11 phó giáo sư (2,86%), cho thấy nguồn nhân lực LLCT có học hàm cao trong khối công lập còn rất mỏng so với quy mô đội ngũ (Bảng 3.15, Phụ lục 15). Trong khi đó, khối ĐHNCL không có giáo sư nhưng có 14 phó giáo sư (khoảng 12%) (Bảng 3.7, Phụ lục 7), song số này tập trung ở

một số ít cơ sở và thiếu tính lan tỏa trong toàn hệ thống. Như vậy, cả hai khối trường đều bộc lộ hạn chế rõ rệt về học hàm, song với đặc thù quy mô nhỏ và phân tán, sự thiếu vắng đội ngũ có học hàm cao ở khối ĐHNCL tác động trực tiếp hơn tới khả năng tổ chức giảng dạy và nghiên cứu LLCT một cách ổn định, bài bản.

Xét về *cơ cấu độ tuổi*, đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL đang đối mặt với nguy cơ mất cân đối thế hệ. Tỷ lệ GV trên 50 tuổi chiếm tới 38,8%, trong đó có không ít trường hợp ngoài 60 tuổi, trong khi lực lượng GV trẻ dưới 30 tuổi chỉ chiếm 9,1%. Cơ cấu này cho thấy đội ngũ ĐHNCL vừa có xu hướng già hóa, vừa thiếu lớp kế cận đủ mạnh để bảo đảm tính kế thừa lâu dài. Trong khi đó, các trường ĐHCL có cơ cấu độ tuổi tương đối cân bằng hơn, với nhóm từ 41-50 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất (50%), nhóm trên 50 tuổi chỉ chiếm 24,7% và đội ngũ trẻ tuy không lớn (1,8%) nhưng được đặt trong tổng thể đội ngũ đông và ổn định hơn. So sánh này cho thấy rủi ro về đứt gãy thế hệ và hạn chế khả năng đổi mới phương pháp giảng dạy LLCT ở khối ĐHNCL rõ nét hơn so với khối công lập.

Đặc biệt, *cơ cấu chuyên ngành* LLCT là hạn chế nghiêm trọng nhất trong phát triển cơ cấu đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL. Trong khối ĐHNCL, GV chuyên ngành Triết học chiếm tới 64,5%, trong khi các chuyên ngành giữ vai trò quan trọng trong chương trình LLCT lại thiếu hụt rõ rệt, như Chủ nghĩa xã hội khoa học chỉ chiếm 4,1%, Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam 5,0% và Hồ Chí Minh học chỉ 1,7%. Cụ thể, Trường ĐH Phenikaa và Trường ĐH Tài chính - Ngân hàng Hà Nội có 100% giảng viên thuộc chuyên ngành Triết học, hoàn toàn thiếu vắng các chuyên ngành còn lại. Trường ĐH dân lập Phương Đông tuy có quy mô đội ngũ lớn nhưng vẫn tập trung chủ yếu ở Triết học (18/28 GV) và Kinh tế chính trị (8 GV), trong khi các chuyên ngành khác gần như không có hoặc rất ít. Tương tự, Trường ĐH FPT (13/17 GV Triết học) và Trường ĐH Đại Nam (15/22 GV Triết học) cũng cho thấy sự thiên lệch rõ rệt về cơ cấu chuyên ngành. Sự mất cân đối này dẫn tới tình trạng thiếu GV chuyên trách cho nhiều học phần trọng yếu, buộc một số GV phải giảng dạy chéo môn, làm giảm chiều sâu chuyên môn và tính liên thông của chương trình đào tạo LLCT.

So sánh với các trường ĐHCL cho thấy hạn chế này ở khối ĐHNCL mang tính gay gắt hơn. Trong khối công lập, mặc dù Triết học vẫn chiếm tỷ lệ cao (62,5%), song các chuyên ngành khác như Kinh tế chính trị (16,1%), Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam (13,5%) và Hồ Chí Minh học (6,8%). Điều

này cho thấy sự thiếu hụt GV chuyên ngành ngoài Triết học trong các trường ĐHNCL không chỉ là vấn đề về số lượng, mà còn là hạn chế mang tính cơ cấu, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng và tính hệ thống của giáo dục LLCT.

Thứ ba, hạn chế trong phương thức phát triển đội ngũ giảng viên LLCT

Phương thức phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL còn bộc lộ nhiều hạn chế, thể hiện ở hầu hết các khâu. Công tác quy hoạch chưa được coi trọng đúng mức, còn hình thức và thiếu tính chiến lược; tuyển dụng chưa chuẩn hóa, nguồn tuyển chưa đa dạng và giám sát còn lỏng lẻo; việc sử dụng GV chủ yếu mang tính ngắn hạn, thiếu động lực phát triển lâu dài; công tác đánh giá vẫn dừng ở thủ tục, chưa trở thành công cụ chiến lược nâng cao chất lượng; đào tạo, bồi dưỡng tuy được coi trọng nhưng triển khai hạn chế, khoảng cách lớn giữa nhận thức và thực hiện. Bên cạnh đó, môi trường làm việc và chế độ đãi ngộ chưa đủ hấp dẫn, chưa tương xứng với vai trò đặc thù của giảng viên LLCT. Những hạn chế này cho thấy phương thức phát triển đội ngũ còn thiếu đồng bộ, chưa tạo được động lực bền vững để nâng cao chất lượng và giữ chân nhân lực.

Đây cũng là hạn chế chung trong việc phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong hệ thống giáo dục quốc dân được khẳng định trong Báo cáo kết quả khảo sát việc triển khai thực hiện Kết luận số 94-KL/TW.

Về *quy hoạch*, trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt và nguồn lực hạn hẹp, lẽ ra phải là công cụ chiến lược nhưng thực tế lại chưa được coi trọng đúng mức, còn nặng về hình thức và ứng phó tình thế. Số liệu ở *Bảng 3.16* (Phụ lục 16) cho thấy nhiều tiêu chí chỉ đạt mức trung bình khá, thấp hơn hẳn so với tuyển dụng hay đào tạo, bồi dưỡng, phản ánh tính khả thi chưa cao và thiếu sự gắn kết với định hướng dài hạn. Nhiều trường vẫn chưa có chiến lược phát triển đội ngũ LLCT riêng; chưa gắn quy hoạch đội ngũ với chiến lược phát triển ngành, lĩnh vực và nhu cầu đào tạo thực tế; thậm chí thiếu bộ phận chuyên trách để đảm bảo tính thống nhất và kế thừa trong quy hoạch.

Công tác *tuyển dụng* cũng bộc lộ nhiều hạn chế, đặc biệt ở khâu chuẩn hóa và tạo nguồn. Thực tế, theo báo cáo 94-KL/TW, việc tuyển chọn giảng viên LLCT gặp khó do SV giỏi không mặn mà với ngành, thu nhập và vị thế xã hội của giảng viên LLCT chưa tương xứng, dẫn đến khó thu hút người có năng lực và tâm huyết. Một số trường còn phải sử dụng GV kiêm nhiệm hoặc thỉnh giảng, làm giảm tính ổn định và gắn bó lâu dài, chẳng hạn như Trường ĐH Anh Quốc Việt Nam [16]. Tiêu chí "xây dựng chuẩn trong tuyển dụng" đạt mức thấp nhất (3,53 cần thiết; 3,68 thực hiện), trong khi các kênh bổ sung từ sau ĐH, tổ

chức chính trị - xã hội hay trường công lập, viện nghiên cứu đều dưới 3,8. Các trường chủ yếu dựa vào tuyển dụng công khai trực tiếp, ít chú trọng khai thác nguồn ổn định và chất lượng cao. So sánh với đào tạo, bồi dưỡng (nhiều tiêu chí trên 4,5), tuyển dụng tuy khá hơn quy hoạch nhưng vẫn thiếu bền vững (Bảng 3.17, Phụ lục 17).

Công tác *sử dụng* giảng viên LLCT chủ yếu giải quyết nhu cầu ngắn hạn hơn là gắn với chiến lược dài lâu. Các tiêu chí trong Bảng 3.20, Phụ lục 20 như "quy hoạch vào vị trí quản lý" (3,61; 3,68), "định kỳ đánh giá việc sử dụng" (3,60; 3,79) hay "ban hành quy định phân công, bố trí" (3,68; 3,69) đều ở mức trung bình khá, phản ánh cơ chế điều hành chưa tạo được động lực phát triển bền vững. Nhiều trường vẫn bố trí giảng viên LLCT dạy kiêm nhiệm nhiều môn, chưa tạo điều kiện để chuyên sâu, nghiên cứu, bồi dưỡng năng lực chính trị - tư tưởng. Cơ chế khuyến khích đổi mới sáng tạo trong giảng dạy còn yếu, dẫn đến tâm lý an phận, thiếu động lực phấn đấu.

Công tác *đánh giá* giảng viên LLCT vẫn thiên về thủ tục hành chính, chưa trở thành công cụ chiến lược nâng cao chất lượng. Bảng 3.18, Phụ lục 18 cho thấy nhiều tiêu chí dừng ở 3,7-3,9, thấp hơn so với tuyển dụng hay đào tạo, bồi dưỡng. Minh bạch chưa cao, phương pháp còn đơn điệu, các lực lượng tham gia đánh giá chưa đa dạng. Nhiều ý kiến phản ánh việc đánh giá chủ yếu để hoàn thành thủ tục, chưa thực sự phản hồi, định hướng cho GV. Ngoài ra, tiêu chí đánh giá kết quả NCKH còn bất cập, khi áp dụng chung cho mọi ngành, khiến giảng viên LLCT khó đáp ứng yêu cầu công bố quốc tế; việc đánh giá chưa chú trọng đến phẩm chất chính trị, năng lực tư tưởng và đạo đức nghề nghiệp, những yếu tố đặc thù của đội ngũ này.

Đào tạo, bồi dưỡng giảng viên LLCT được coi là khâu then chốt nhưng vẫn tồn tại khoảng cách rất lớn giữa mức cần thiết và mức thực hiện. Các tiêu chí như "cử GV đi đào tạo sau ĐH" (4,10 cần thiết; 3,31 thực hiện) hay "đào tạo, bồi dưỡng tại khoa" (4,52; 3,42) cho thấy sự chênh lệch rõ rệt, phản ánh khó khăn về kinh phí và thiếu chính sách khuyến khích. Ngay cả "bồi dưỡng ngắn hạn", tiêu chí cần thiết cao nhất (4,92) - cũng chỉ đạt 3,48 ở thực hiện (Theo Bảng 3.19, Phụ lục 19). Đây là minh chứng cho tình trạng "nhận thức cao nhưng triển khai thấp", khiến đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự hiệu quả. Bên cạnh đó, trong toàn bộ hệ thống giáo dục thì chưa có sự quan tâm, đầu tư ngân sách thoả đáng cho đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên LLCT, xây dựng chương trình, giáo trình và tập huấn phương pháp giảng dạy đối với đội ngũ này cả ở tầm chiến lược tổng thể quốc gia.

Thứ tư, hạn chế trong việc đảm bảo điều kiện phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Một là, hạn chế về văn hoá tổ chức, môi trường văn hoá - học thuật:

Phân tích cho thấy, các nội dung cốt lõi của môi trường văn hoá - học thuật như tạo động lực làm việc, xây dựng văn hoá tổ chức đoàn kết, công bằng, hay sự quan tâm lãnh đạo chân thành, kịp thời mới dừng lại ở mức độ nhất định, chưa trở thành nền tảng bền vững cho đội ngũ giảng viên LLCT yên tâm công tác và gắn bó lâu dài với nhà trường. Trong bối cảnh giảng viên LLCT phải đảm nhiệm khối lượng giờ giảng lớn, áp lực công việc cao và ít lợi thế so với các ngành đào tạo khác, sự thiếu ổn định của môi trường văn hoá - học thuật càng làm gia tăng cảm giác quá tải và giảm động lực nghề nghiệp.

Các ý kiến phỏng vấn đã phản ánh khá rõ hạn chế này. Theo chia sẻ của người tham gia phỏng vấn mã K1, môi trường làm việc ở một số trường ĐHNCL "chưa thực sự tạo được không khí học thuật rõ nét", các hoạt động trao đổi chuyên môn, sinh hoạt học thuật còn thưa thớt và thiếu tính định kỳ. Giảng viên mã G9 cũng cho rằng sự quan tâm của lãnh đạo nhà trường đối với giảng viên LLCT "chủ yếu mang tính động viên tinh thần chung", chưa gắn với những cơ chế khích lệ cụ thể, lâu dài, khiến GV khó duy trì động lực làm việc bền bỉ. Những nhận định trên được minh chứng rõ qua kết quả khảo sát tại Bảng 3.21, Phụ lục 21. Mặc dù tất cả các nội dung đều được đánh giá ở mức độ cần thiết cao, với điểm trung bình dao động từ 4,1 đến 4,4, song mức độ thực hiện lại thấp hơn đáng kể, chỉ đạt từ 3,5 đến 3,6. Đáng chú ý, tiêu chí "tạo động lực làm việc nhiệt huyết, hăng say" có mức độ cần thiết cao nhất (4,4) nhưng mức độ thực hiện chỉ đạt 3,6; tiêu chí "văn hoá tổ chức đoàn kết, hợp tác, công bằng" có mức độ cần thiết 4,3 trong khi mức độ thực hiện chỉ đạt 3,5. Khoảng cách khá rõ giữa mức độ cần thiết và mức độ thực hiện cho thấy các nội dung về văn hoá tổ chức và môi trường học thuật tuy đã được nhận thức đúng, nhưng chưa được triển khai tương xứng trong thực tế.

Như vậy, hạn chế trong việc tạo dựng văn hoá tổ chức và môi trường văn hoá - học thuật trong các trường ĐHNCL không nằm ở nhận thức, mà chủ yếu thể hiện ở mức độ và chất lượng thực hiện, làm giảm vai trò của môi trường này như một điều kiện quan trọng hỗ trợ phát triển đội ngũ giảng viên LLCT một cách ổn định và bền vững.

Hai là, hạn chế về đảm bảo lợi ích, chế độ, chính sách đãi ngộ.

Chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội cũng bộc lộ hạn chế tương tự như môi

trường văn hoá - học thuật, đó là nhận thức về tầm quan trọng tương đối cao nhưng mức độ thực hiện chưa tương xứng, chưa tạo được động lực đủ mạnh cho đội ngũ. Báo cáo kết quả khảo sát việc triển khai thực hiện Kết luận số 94-KL/TW đã chỉ rõ rằng chính sách đãi ngộ và phát triển học thuật đối với giảng viên LLCT hiện nay "chưa tạo được động lực rõ rệt", các chế độ phụ cấp đặc thù còn chưa được phổ biến đầy đủ và mức đãi ngộ chưa đủ hấp dẫn để thu hút, giữ chân người giỏi yên tâm gắn bó lâu dài với nghề [16]. Đây là căn cứ quan trọng cho thấy hạn chế này mang tính phổ biến, không chỉ xuất hiện ở từng cơ sở riêng lẻ.

Phân tích sâu hơn cho thấy, hệ thống chính sách đãi ngộ đối với giảng viên LLCT tuy đã được quan tâm ở cả khía cạnh tài chính và phi tài chính, nhưng việc triển khai trên thực tế còn thiếu đồng bộ, chưa tạo ra sự khác biệt rõ nét so với các ngành đào tạo khác trong cùng nhà trường. Trong bối cảnh giảng viên LLCT phải đảm nhiệm khối lượng giờ giảng lớn, ít cơ hội tăng thu nhập từ các hoạt động dịch vụ hay nghiên cứu ứng dụng, chính sách đãi ngộ chưa tương xứng dễ làm giảm động lực phấn đấu và mức độ gắn bó nghề nghiệp.

Qua phỏng vấn cán bộ quản lý mã K3 cho rằng chế độ đãi ngộ đối với giảng viên LLCT "về cơ bản vẫn áp dụng như các ngành khác, chưa có cơ chế khuyến khích riêng", trong khi giảng viên G6 chia sẻ rằng thu nhập và phúc lợi hiện nay "chỉ đủ ổn định cuộc sống, chưa tạo động lực để đầu tư chiều sâu cho nghiên cứu và phát triển học thuật". Những nhận xét này cho thấy chính sách đãi ngộ chưa thực sự chạm tới nhu cầu nghề nghiệp đặc thù của giảng viên LLCT. Những nhận định trên được minh chứng rõ qua số liệu khảo sát tại Bảng 3.22, Phụ lục 22. Hầu hết các tiêu chí về chính sách đãi ngộ đều được đánh giá ở mức độ cần thiết cao, với điểm trung bình trên 4,0, trong khi mức độ thực hiện chỉ dao động từ 3,5 đến 4,1. Đáng chú ý, tiêu chí "đãi ngộ phi tài chính phù hợp, công bằng, khích lệ" có mức độ cần thiết đạt 4,4 nhưng mức độ thực hiện chỉ đạt 3,5; tiêu chí "đáp ứng nhu cầu vật chất - tinh thần thiết thực, toàn diện" cũng có mức độ cần thiết 4,4 nhưng mức độ thực hiện chỉ đạt 3,6. Ngay cả tiêu chí "đãi ngộ tài chính hợp lý, cạnh tranh" - nội dung được đánh giá là thực hiện tốt nhất - cũng chỉ đạt 4,1, vẫn thấp hơn đáng kể so với kỳ vọng đặt ra.

Ba là, hạn chế trong việc bảo đảm điều kiện vật chất phục vụ phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Điểm hạn chế nổi bật trong việc bảo đảm điều kiện vật chất phục vụ phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội là sự thiếu đồng bộ và hụt sâu ở các điều kiện hỗ trợ đổi mới giảng dạy

và NCKH, trong khi các hạng mục phục vụ giảng dạy tối thiểu lại được ưu tiên nhiều hơn. Thực tiễn cho thấy cơ sở vật chất hiện nay mới chủ yếu đáp ứng yêu cầu tổ chức lớp học và truyền thụ kiến thức cơ bản, chưa tạo dựng được nền tảng vật chất đủ mạnh để thúc đẩy đổi mới phương pháp giảng dạy LLCT và phát triển hoạt động học thuật của ĐNGV.

Xét theo từng nội dung cụ thể, trước hết, điều kiện phòng học và không gian lớp học phục vụ giảng dạy LLCT được đánh giá là nội dung được quan tâm nhiều nhất. Theo Bảng 3.23, Phụ lục 23, tiêu chí "bảo đảm phòng học đạt chuẩn, không gian lớp học phù hợp" có mức độ cần thiết rất cao (điểm trung bình 4,5) và mức độ thực hiện đạt 4,0. Tuy nhiên, ngay cả ở nội dung này, vẫn tồn tại khoảng cách nhất định giữa yêu cầu đặt ra và thực tế triển khai, nhất là trong bối cảnh nhiều lớp LLCT có sĩ số lớn, làm giảm hiệu quả tương tác và thảo luận, vốn là yêu cầu đặc thù của môn học.

Tiếp theo, việc trang bị phương tiện, thiết bị dạy học phục vụ giảng dạy LLCT tuy được đánh giá cần thiết ở mức cao (điểm trung bình 4,3), song mức độ thực hiện chỉ đạt 3,6. Điều này cho thấy các thiết bị cơ bản như máy chiếu, âm thanh, internet đã được trang bị, nhưng chưa đồng đều và chưa thực sự đáp ứng yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng tích cực, tương tác và ứng dụng công nghệ.

Đáng chú ý hơn, điều kiện hạ tầng CNTT phục vụ dạy học trực tuyến, dạy học kết hợp và đổi mới phương pháp giảng dạy bộc lộ hạn chế rõ rệt. Mặc dù mức độ cần thiết của tiêu chí này đạt 4,1, mức độ thực hiện chỉ đạt 3,3. Điều này phản ánh thực tế rằng CNTT ở nhiều trường mới chỉ dừng ở mức hỗ trợ trình chiếu và quản lý lớp học cơ bản, chưa tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên LLCT triển khai các mô hình dạy học hiện đại hoặc mở rộng không gian học thuật.

Hạn chế nổi bật nhất nằm ở hệ thống thư viện, học liệu, giáo trình và cơ sở dữ liệu khoa học về chính trị - xã hội. Tiêu chí này có mức độ cần thiết cao (điểm trung bình 4,3) nhưng mức độ thực hiện lại thấp nhất trong toàn bảng, chỉ đạt 2,6. Khoảng cách rất lớn giữa yêu cầu và thực tiễn cho thấy điều kiện học liệu và tài nguyên khoa học hiện nay chưa đáp ứng được nhu cầu giảng dạy chuyên sâu và NCKH của giảng viên LLCT, buộc nhiều GV phải tự tìm kiếm tài liệu từ các nguồn bên ngoài, làm giảm hiệu quả và tính hệ thống của hoạt động học thuật.

Cuối cùng, việc bố trí không gian làm việc, sinh hoạt chuyên môn và điều kiện hỗ trợ NCKH cho giảng viên LLCT cũng chưa được thực hiện tương xứng với mức độ cần thiết. Tiêu chí này đạt mức cần thiết 4,2 nhưng mức độ thực

hiện chỉ ở mức 3,6, cho thấy môi trường làm việc và sinh hoạt học thuật của giảng viên LLCT còn hạn chế, chưa thực sự tạo điều kiện thuận lợi để phát triển hoạt động nghiên cứu và trao đổi chuyên môn thường xuyên.

Những hạn chế trên cũng được phản ánh qua các ý kiến phỏng vấn. G5 cho rằng điều kiện phòng học "tạm đáp ứng giảng dạy", nhưng hệ thống học liệu và tài liệu LLCT còn thiếu, trong khi P4 nhận xét rằng hạ tầng CNTT "chưa đủ mạnh để hỗ trợ đổi mới phương pháp và nghiên cứu". Các ý kiến này cho thấy điều kiện vật chất phục vụ phát triển đội ngũ giảng viên LLCT hiện mới đáp ứng yêu cầu tối thiểu, chưa tạo được môi trường học thuật đồng bộ và bền vững.

3.3. Nguyên nhân của những kết quả đạt được và hạn chế trong phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay

3.3.1. Nguyên nhân của những kết quả đạt được

Thứ nhất, nguyên nhân của những kết quả đạt được trong hoạt động của các chủ thể phát triển đội ngũ giảng viên LLCT:

Những kết quả này bắt nguồn từ sự lãnh đạo, chỉ đạo đúng đắn của Đảng. Các nghị quyết, chỉ thị về công tác giáo dục, đào tạo LLCT được ban hành kịp thời, phù hợp với yêu cầu thực tiễn đã tạo ra khung chính trị, pháp lý vững chắc. Cùng với đó, Ban Tuyên giáo, Dân vận, Đảng ủy khối các cơ quan đảng thành phố Hà Nội thường xuyên kiểm tra, giám sát, bảo đảm sự đồng bộ trong triển khai và giữ vững định hướng tư tưởng thống nhất từ Trung ương đến cơ sở. Đồng thời, sự quản lý của Bộ Giáo dục và Đào tạo đã cụ thể hóa chủ trương của Đảng bằng một hệ thống khung pháp lý và chính sách toàn diện, từ tiêu chuẩn GV, chương trình đào tạo, đến cơ chế tuyển dụng và bồi dưỡng. Đặc biệt, bản thân giảng viên LLCT thể hiện rõ vai trò chủ động trong học tập, đổi mới phương pháp và tích cực NCKH, trở thành động lực nội sinh cho quá trình phát triển đội ngũ.

Thứ hai, nguyên nhân của những kết quả đạt được trong nội dung phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị:

Kết quả đạt được về nội dung phát triển đội ngũ là sản phẩm của sự tác động đồng thời từ yếu tố đổi mới giáo dục và yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ giảng viên. Trong bối cảnh hội nhập và nâng cao chất lượng đào tạo, các chuẩn về trình độ, năng lực sư phạm và NCKH đã tạo ra áp lực buộc các trường phải nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên LLCT.

Đồng thời, các chính sách giáo dục và quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo đã định hướng cụ thể các nội dung phát triển như đào tạo sau , bồi dưỡng chuyên

môn và chuẩn hóa đội ngũ. Khi các yếu tố này cùng tác động, nội dung phát triển đội ngũ không còn chỉ dừng ở bảo đảm số lượng, mà từng bước chuyển sang nâng cao chất lượng và điều chỉnh cơ cấu.

Ngoài ra, sự kết hợp với ý thức tự hoàn thiện của bản thân GV đã làm cho quá trình này diễn ra hiệu quả hơn. Khi GV chủ động học tập, nghiên cứu và thích ứng với yêu cầu mới, nội dung phát triển đội ngũ được "bổ sung từ bên trong", tạo ra sự cải thiện thực chất về chất lượng.

Thứ ba, nguyên nhân của những kết quả trong phương thức phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị:

Những chuyển biến về phương thức phát triển đội ngũ chịu ảnh hưởng rõ rệt của yếu tố phát triển khoa học - công nghệ và chuyển đổi số trong giáo dục. Sự phát triển của công nghệ đã làm thay đổi cách tiếp cận tri thức và tổ chức giảng dạy, buộc GV và nhà trường phải điều chỉnh phương pháp theo hướng tăng cường tương tác, ứng dụng công nghệ và gắn lý luận với thực tiễn.

Sự thay đổi này được hỗ trợ bởi yếu tố quản lý và tổ chức hoạt động chuyên môn trong nhà trường, thông qua việc từng bước chuẩn hóa quy trình giảng dạy, đánh giá và bồi dưỡng GV. Khi yếu tố công nghệ và yếu tố quản lý cùng vận hành, phương thức phát triển đội ngũ trở nên đa dạng và linh hoạt hơn.

Bên cạnh đó, động lực nghề nghiệp của GV cũng góp phần thúc đẩy đổi mới phương thức. Khi GV có ý thức nâng cao chất lượng giảng dạy và thích ứng với môi trường mới, họ chủ động đổi mới phương pháp, qua đó tạo ra sự thay đổi từ bên trong phương thức phát triển đội ngũ.

Thứ tư, nguyên nhân của những kết quả trong đảm bảo điều kiện phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị:

Một nguyên nhân quan trọng là sự tác động của yêu cầu đổi mới giáo dục LLCT trong bối cảnh hiện nay, buộc các trường ĐHNCL phải từng bước điều chỉnh cách tiếp cận trong quản lý và phát triển đội ngũ giảng viên LLCT. Áp lực nâng cao chất lượng đào tạo, yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy, tăng cường tính thuyết phục và hiệu quả của các học phần LLCT đã khiến các trường nhận thức rõ hơn vai trò của môi trường văn hóa - học thuật tích cực, chính sách đãi ngộ phù hợp và cơ sở vật chất tương đối bảo đảm. Đây là động lực thúc đẩy các trường chú trọng hơn tới việc tạo động lực làm việc, xây dựng văn hóa tổ chức đoàn kết, hợp tác và quan tâm thực chất tới đời sống nghề nghiệp của giảng viên LLCT.

Bên cạnh đó, đặc thù của các trường ĐHNCL với tính tự chủ cao trong tổ chức và quản lý cũng là một nguyên nhân quan trọng tạo nên những kết quả

bước đầu trong điều kiện phát triển đội ngũ. Cơ chế quản lý linh hoạt cho phép các trường chủ động hơn trong việc thiết kế môi trường làm việc, điều chỉnh chính sách đãi ngộ theo khả năng nguồn lực và từng bước đầu tư cải thiện cơ sở vật chất. Trong bối cảnh cạnh tranh về nhân lực giảng dạy ngày càng gia tăng, nhiều trường ĐHNCL đã ý thức rõ rằng việc bảo đảm tương đối các điều kiện vật chất, tinh thần cho giảng viên LLCT là yếu tố then chốt để giữ chân đội ngũ và duy trì sự ổn định trong giảng dạy các học phần LLCT.

Ngoài ra, tinh thần trách nhiệm nghề nghiệp và ý thức gắn bó của chính đội ngũ giảng viên LLCT cũng là nguyên nhân góp phần tạo nên những kết quả đã được ghi nhận. Trước những hạn chế khách quan về nguồn lực, nhiều giảng viên LLCT vẫn chủ động thích ứng, nỗ lực đổi mới phương pháp giảng dạy, tham gia các hoạt động bồi dưỡng chuyên môn và duy trì tinh thần trách nhiệm cao trong công việc. Sự chủ động này đã tạo ra tác động lan tỏa, thúc đẩy nhà trường quan tâm hơn tới việc xây dựng môi trường làm việc tích cực, cải thiện chính sách đãi ngộ và từng bước nâng cấp điều kiện cơ sở vật chất.

Cuối cùng, những kết quả trong điều kiện phát triển đội ngũ giảng viên LLCT còn chịu tác động từ bối cảnh chung của hệ thống chính sách và định hướng đổi mới giáo dục LLCT của Đảng và Nhà nước, trong đó nhấn mạnh vai trò của ĐNGV và yêu cầu bảo đảm các điều kiện cần thiết cho hoạt động giảng dạy LLCT. Các định hướng này đã tạo ra khung tham chiếu quan trọng, góp phần nâng cao nhận thức của các trường ĐHNCL và thúc đẩy việc từng bước cải thiện các điều kiện phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong thực tiễn.

3.3.2. Nguyên nhân của những hạn chế

Thứ nhất, nguyên nhân của những hạn chế về chủ thể:

Nguyên nhân chủ yếu của những hạn chế, khuyết điểm bắt nguồn từ áp lực tự chủ tài chính và cạnh tranh tuyển sinh trong các trường ĐHNCL, qua đó chi phối mạnh mẽ nhận thức, quyết định và hành vi của các chủ thể quản lý nhà trường đối với công tác phát triển đội ngũ giảng viên LLCT. Trong điều kiện phải tự bảo đảm nguồn thu và duy trì khả năng cạnh tranh trên thị trường giáo dục, một bộ phận lãnh đạo nhà trường có xu hướng ưu tiên các mục tiêu kinh tế trước mắt, tập trung nguồn lực cho những ngành đào tạo có khả năng thu hút tuyển sinh và tạo nguồn thu trực tiếp. Cách tiếp cận này làm cho giáo dục LLCT và việc phát triển đội ngũ giảng viên LLCT chưa được đặt đúng vị trí trong chiến lược phát triển lâu dài của nhà trường.

Chính sự ưu tiên mục tiêu kinh tế ngắn hạn đó dẫn tới việc giảm mức độ quan tâm và đầu tư cho đội ngũ giảng viên LLCT, cả về tuyển dụng GV cơ hữu,

đào tạo, bồi dưỡng và tạo động lực nghề nghiệp. Đồng thời, trong bối cảnh chịu áp lực tài chính, vai trò lãnh đạo và định hướng của cấp ủy Đảng trong một số nhà trường chưa được phát huy đầy đủ, khiến công tác giáo dục LLCT thiếu sự chỉ đạo thống nhất và chiều sâu cần thiết. Về phía GV, khi nhận thấy vị trí và vai trò của lĩnh vực LLCT chưa được coi trọng tương xứng, một bộ phận GV chưa thực sự yên tâm gắn bó lâu dài, thiếu động lực tự bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp. Như vậy, áp lực tự chủ tài chính và cạnh tranh tuyển sinh chính là nguyên nhân gốc rễ, làm suy giảm vai trò của các chủ thể trong phát triển đội ngũ giảng viên LLCT, từ đó dẫn đến những hạn chế về chất lượng và tính ổn định của đội ngũ này trong các trường ĐHNCL.

Về phía lãnh đạo, quản lý nhà nước về giáo dục - đào tạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Sở Giáo dục và Đào tạo, cùng các cơ quan hữu quan chưa thường xuyên lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, giám sát, kiểm định chất lượng đối với việc phát triển đội ngũ giảng viên LLCT cũng như chất lượng giảng dạy LLCT trong các trường ĐHNCL. Chính sự buông lỏng sự kiểm tra, giám sát, hoặc kiểm định chất lượng chưa chặt chẽ nên một số trường ĐHNCL chưa thực sự quan tâm hoặc tùy tiện trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, thực hiện chế độ đãi ngộ xứng đáng...dẫn đến việc đảm bảo số lượng, cơ cấu, chất lượng đội ngũ giảng viên LLCT.

Thứ hai, nguyên nhân của những hạn chế về nội dung:

Trước hết bắt nguồn từ cách tiếp cận và quan niệm chưa đầy đủ về vị trí, vai trò của giáo dục LLCT trong mục tiêu đào tạo của các trường ĐHNCL. Do chịu tác động của cơ chế thị trường và yêu cầu bảo đảm hiệu quả hoạt động, trong nhiều trường ĐHNCL, giáo dục LLCT thường được nhìn nhận chủ yếu như một nội dung bắt buộc phải thực hiện theo quy định của chương trình đào tạo, hơn là một nội dung có ý nghĩa nền tảng trong giáo dục con người toàn diện và xây dựng phẩm chất chính trị cho SV. Chính quan niệm này đã chi phối trực tiếp việc xác định mục tiêu, tiêu chuẩn và yêu cầu phát triển đội ngũ giảng viên LLCT, làm cho nội dung phát triển đội ngũ thiếu tầm nhìn dài hạn.

Từ cách tiếp cận đó, nội dung phát triển đội ngũ giảng viên LLCT chưa được thiết kế một cách toàn diện và có hệ thống, chưa chú trọng đúng mức đến việc bảo đảm số lượng GV cơ hữu, chuẩn hóa cơ cấu đội ngũ, nâng cao chất lượng chuyên môn và xây dựng lực lượng kế cận. Đồng thời, việc đào tạo, bồi dưỡng giảng viên LLCT chưa xuất phát đầy đủ từ yêu cầu đổi mới giáo dục LLCT và thực tiễn phát triển kinh tế, xã hội của đất nước, mà còn mang tính hình thức hoặc đáp ứng nhu cầu trước mắt. Chính sự thiếu định hướng rõ ràng

và thiếu tính chiến lược trong nội dung phát triển đội ngũ đã trở thành nguyên nhân trực tiếp làm cho quá trình phát triển đội ngũ giảng viên LLCT thiếu chiều sâu, thiếu tính bền vững và chưa đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục chính trị, tư tưởng trong các trường ĐHNCL hiện nay.

Thứ ba, nguyên nhân của những hạn chế về phương thức:

Nguyên nhân từ phương thức phát triển đội ngũ giảng viên LLCT chủ yếu bắt nguồn từ tư duy quản trị nguồn nhân lực còn thiên về ngắn hạn trong các trường ĐHNCL. Do phải tự chủ về tài chính và thường xuyên chịu áp lực duy trì hoạt động, nhiều nhà trường lựa chọn phương thức tổ chức và điều hành công tác phát triển đội ngũ theo hướng linh hoạt nhằm đáp ứng kịp thời nhu cầu giảng dạy trước mắt, thay vì đầu tư xây dựng lộ trình phát triển đội ngũ giảng viên LLCT có tính hệ thống và ổn định lâu dài. Tư duy quản trị này đã chi phối trực tiếp cách thức triển khai các hoạt động phát triển đội ngũ trong nhà trường.

Do tác động của tư duy quản trị mang tính ngắn hạn, các khâu trong phương thức phát triển đội ngũ như quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá và đào tạo, bồi dưỡng giảng viên LLCT chưa được tổ chức theo một chỉnh thể thống nhất, mà còn mang tính rời rạc và thiếu liên thông. Bên cạnh đó, việc phân bổ nguồn lực cho công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên LLCT chưa được xác lập như một ưu tiên mang tính chiến lược, mà phụ thuộc nhiều vào khả năng tài chính và yêu cầu từng thời điểm của nhà trường. Chính những nguyên nhân này làm cho phương thức phát triển đội ngũ thiếu tính liên tục, thiếu chiều sâu và khó tạo ra sự chuyển biến rõ rệt về chất lượng đội ngũ trong thực tiễn. Có thể khẳng định rằng, tư duy quản trị ngắn hạn và việc thiếu định hướng chiến lược trong tổ chức thực hiện là nguyên nhân sâu xa khiến các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL chưa đạt hiệu quả như mong muốn.

Thứ tư, nguyên nhân của những hạn chế về đảm bảo điều kiện phát triển:

Những hạn chế trong điều kiện phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội trước hết bắt nguồn từ đặc thù mô hình tổ chức và cơ chế vận hành của loại hình giáo dục ngoài công lập. Việc tự chủ hoàn toàn về tài chính khiến các trường phải ưu tiên phân bổ nguồn lực cho các hoạt động có khả năng tạo nguồn thu trực tiếp, trong khi các học phần LLCT mang tính bắt buộc nhưng không tạo lợi thế cạnh tranh. Sự chi phối của bài toán tài chính đã ảnh hưởng trực tiếp đến mức độ đầu tư cho môi trường học thuật, chính sách đãi ngộ và cơ sở vật chất phục vụ phát triển đội ngũ giảng viên LLCT.

Bên cạnh đó, sự thiếu đặc thù hóa trong các chính sách đối với giảng viên LLCT cũng là nguyên nhân làm giảm hiệu quả của các điều kiện phát triển. Việc áp dụng các cơ chế đãi ngộ, khích lệ và đánh giá theo mặt bằng chung của nhà trường khiến vai trò, yêu cầu lao động và trách nhiệm chính trị - tư tưởng của giảng viên LLCT chưa được phản ánh đầy đủ trong chính sách. Điều này làm suy giảm tác dụng khuyến khích của các điều kiện bảo đảm, dù về mặt nhận thức chúng được đánh giá là cần thiết.

Ngoài ra, áp lực về khối lượng giảng dạy và cơ cấu đội ngũ chưa hợp lý đã hạn chế khả năng thụ hưởng và phát huy hiệu quả của các điều kiện phát triển. Khi giảng viên LLCT phải đảm nhiệm số giờ giảng lớn, lớp học đông, thời gian dành cho sinh hoạt học thuật, NCKH và tự bồi dưỡng bị thu hẹp, các điều kiện về môi trường học thuật hay cơ sở vật chất, dù được cải thiện, cũng khó phát huy đầy đủ tác dụng.

Cuối cùng, sự thiếu liên kết đồng bộ giữa các điều kiện phát triển cũng là nguyên nhân làm cho hiệu quả tổng hợp chưa cao. Môi trường văn hóa - học thuật, chính sách đãi ngộ và điều kiện vật chất chưa được triển khai như một chỉnh thể thống nhất, dẫn đến tác động của từng điều kiện bị phân tán và chưa tạo được động lực đủ mạnh cho quá trình phát triển đội ngũ giảng viên LLCT.

3.4. Những vấn đề đặt ra

3.4.1. Mâu thuẫn giữa yêu cầu phải có sự thống nhất, đồng bộ và quyết liệt trong lãnh đạo, chỉ đạo của các chủ thể phát triển đội ngũ với thực tế còn phân tán, thiếu nhất quán và chưa đủ quyết tâm trong tổ chức thực hiện

Trong quá trình phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, nổi lên mâu thuẫn cơ bản giữa yêu cầu phải có sự thống nhất, đồng bộ và quyết liệt trong lãnh đạo, chỉ đạo của các chủ thể phát triển đội ngũ với thực tế còn phân tán, thiếu nhất quán và chưa đủ quyết tâm trong tổ chức thực hiện. Đây là mâu thuẫn có tính chi phối, tác động trực tiếp đến hiệu quả của toàn bộ quá trình phát triển đội ngũ giảng viên LLCT.

Một mặt, về phương diện chủ trương và yêu cầu, Đảng và Nhà nước đã xác định rất rõ vị trí, vai trò của giáo dục LLCT trong hệ thống giáo dục quốc dân, coi đây là lĩnh vực có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng và hình thành bản lĩnh chính trị cho thế hệ trẻ. Các nghị quyết, chỉ thị của Đảng đã nhấn mạnh trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền và cơ sở giáo dục trong việc xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên LLCT đủ về số lượng, mạnh về chất lượng và đồng bộ về cơ cấu. Theo yêu cầu đó, các trường ĐHNCL, dù hoạt động theo cơ chế tự chủ, vẫn phải coi phát

triển đội ngũ giảng viên LLCT là một nhiệm vụ chính trị quan trọng, gắn liền với mục tiêu đào tạo con người toàn diện và phát triển bền vững của nhà trường.

Mặt khác, trong thực tế triển khai trong các trường ĐHNCL, sự tham gia của các chủ thể phát triển đội ngũ giảng viên LLCT lại chưa tương xứng với yêu cầu đặt ra. Cấp ủy Đảng trong một số trường chưa phát huy đầy đủ vai trò lãnh đạo, định hướng và giám sát đối với công tác giáo dục LLCT; hoạt động của tổ chức đảng trong nhà trường còn mang tính hình thức, chưa thực sự tác động mạnh mẽ đến các quyết định chiến lược liên quan đến phát triển đội ngũ. Chính quyền địa phương và các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục, dù có vai trò quan trọng trong hỗ trợ, định hướng và kiểm tra, nhưng trên thực tế chưa có nhiều cơ chế cụ thể, hiệu quả để đồng hành cùng các trường ĐHNCL trong phát triển đội ngũ giảng viên LLCT.

Một khía cạnh khác làm cho mâu thuẫn trong hoạt động của các chủ thể phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trở nên phức tạp hơn là thực tế một số trường ĐHNCL hiện nay chưa có tổ chức đảng hoặc tổ chức đảng chưa được thành lập đầy đủ, đặc biệt là các trường có yếu tố nước ngoài, trường liên kết quốc tế hoặc trường có mô hình quản trị theo hướng doanh nghiệp. Trong những trường hợp này, vai trò lãnh đạo trực tiếp của tổ chức đảng đối với công tác giáo dục LLCT và phát triển đội ngũ giảng viên LLCT chưa được thiết lập rõ ràng. Điều đó dẫn đến khoảng trống trong định hướng chính trị, tư tưởng và trong việc tổ chức thực hiện các chủ trương của Đảng về giáo dục LLCT ngay trong nội bộ nhà trường.

Sự thiếu vắng hoặc hoạt động chưa đầy đủ của tổ chức đảng khiến việc triển khai các nhiệm vụ phát triển đội ngũ giảng viên LLCT chủ yếu phụ thuộc vào nhận thức và quan điểm của Ban giám hiệu. Trong điều kiện chịu áp lực tự chủ tài chính và vận hành theo cơ chế thị trường, nếu ban lãnh đạo nhà trường chưa nhận thức đầy đủ vai trò chiến lược của giáo dục LLCT thì việc phát triển đội ngũ giảng viên LLCT dễ bị xem nhẹ hoặc thực hiện mang tính đối phó. Mâu thuẫn vì thế bộc lộ rõ giữa yêu cầu phải bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng trong giáo dục LLCT với thực tế tổ chức và cơ chế quản trị ở một bộ phận trường ĐHNCL chưa tạo điều kiện đầy đủ cho vai trò này được thực hiện một cách thực chất.

Đáng chú ý hơn, mâu thuẫn này còn thể hiện rõ trong nhận thức và hành động của Ban giám hiệu các trường ĐHNCL. Do phải tự chủ hoàn toàn về tài chính và chịu áp lực lớn từ cạnh tranh tuyển sinh, nhiều trường buộc phải ưu tiên các mục tiêu kinh tế trước mắt nhằm bảo đảm sự tồn tại và phát triển của nhà trường. Trong bối cảnh đó, đầu tư cho giáo dục LLCT và phát triển đội ngũ

giảng viên LLCT, vốn không trực tiếp tạo ra nguồn thu và khó thấy ngay hiệu quả kinh tế, thường không được đặt ở vị trí ưu tiên. Điều này dẫn đến sự lệch pha giữa yêu cầu chính trị đặt ra từ chủ trương của Đảng và cách thức tổ chức thực hiện của nhà trường trong thực tế.

Bên cạnh đó, bản thân đội ngũ giảng viên LLCT cũng là một chủ thể quan trọng trong quá trình phát triển đội ngũ, song nhận thức và mức độ chủ động của một bộ phận GV còn chưa cao. Trong điều kiện làm việc thiếu ổn định, thu nhập chưa bảo đảm và vị thế của môn học LLCT chưa được coi trọng tương xứng, một số GV chưa thực sự coi việc phát triển đội ngũ như một chiến lược nghề nghiệp lâu dài. Điều này làm giảm tính tự giác trong tự bồi dưỡng, NCKH và gắn bó lâu dài với nhà trường, từ đó càng làm sâu sắc thêm mâu thuẫn giữa yêu cầu phát triển bền vững đội ngũ và thực tế triển khai thiếu đồng bộ.

Như vậy, mâu thuẫn trong hoạt động của các chủ thể phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL thực chất là mâu thuẫn giữa yêu cầu khách quan của sự nghiệp giáo dục LLCT với khả năng và mức độ đáp ứng còn hạn chế của các chủ thể trong điều kiện tự chủ và cạnh tranh thị trường. Nếu mâu thuẫn này không được nhận diện đầy đủ và giải quyết một cách căn bản, sẽ rất khó tạo ra sự chuyển biến thực chất trong phát triển đội ngũ giảng viên LLCT, đồng thời ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giáo dục chính trị, tư tưởng và uy tín học thuật của các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội.

3.4.2. Mâu thuẫn giữa yêu cầu phải phát triển đội ngũ một cách toàn diện, đồng bộ về số lượng, chất lượng và cơ cấu với thực tế nội dung phát triển đội ngũ còn mất cân đối, thiếu chiều sâu và chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu đổi mới giáo dục ĐH và hội nhập quốc tế

Trong quá trình phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, tồn tại mâu thuẫn cơ bản giữa yêu cầu phát triển đội ngũ một cách toàn diện, đồng bộ về số lượng, chất lượng và cơ cấu với thực tế nội dung phát triển còn mất cân đối, thiếu chiều sâu và chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu đổi mới giáo dục ĐH và hội nhập quốc tế.. Đây là mâu thuẫn trực tiếp tác động đến chất lượng giảng dạy, NCKH và hiệu quả giáo dục chính trị, tư tưởng trong nhà trường.

Một mặt, yêu cầu, giáo dục LLCT trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đòi hỏi ĐNGV phải được phát triển theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa và chuyên nghiệp hóa. Điều đó bao hàm yêu cầu bảo đảm đủ số lượng GV để thực hiện nhiệm vụ giảng dạy; nâng cao chất lượng chuyên môn, năng lực sư phạm, năng lực NCKH; đồng thời xây dựng cơ cấu đội ngũ

hợp lý về độ tuổi, trình độ, chuyên ngành và hình thức làm việc. Đối với các trường ĐHNCL, yêu cầu này càng trở nên cấp thiết khi quy mô đào tạo lớn, số lượng SV đông và môi trường giáo dục chịu tác động mạnh của cơ chế thị trường. Việc phát triển đội ngũ giảng viên LLCT theo hướng toàn diện được xem là điều kiện quan trọng để bảo đảm chất lượng giáo dục chính trị, tư tưởng và thực hiện mục tiêu đào tạo con người toàn diện.

Trong thực tế, nội dung phát triển đội ngũ giảng viên LLCT tại nhiều trường ĐHNCL lại chưa theo kịp yêu cầu đó, dẫn đến sự bộc lộ rõ rệt của mâu thuẫn. Trước hết là mâu thuẫn giữa yêu cầu bảo đảm đủ số lượng GV với thực tế đội ngũ giảng viên LLCT còn mỏng. Do số lượng GV cơ hữu hạn chế, nhiều trường phải bố trí GV giảng dạy với khối lượng lớn, dẫn đến tình trạng quá tải, làm suy giảm khả năng dành thời gian cho NCKH, tự bồi dưỡng và đổi mới phương pháp giảng dạy. Mâu thuẫn này đặt ra vấn đề về tính bền vững của nội dung phát triển đội ngũ, khi việc bảo đảm số lượng chưa gắn chặt với yêu cầu nâng cao chất lượng lâu dài.

Bên cạnh đó, mâu thuẫn còn thể hiện rõ giữa yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên LLCT với thực tế trình độ và năng lực của đội ngũ chưa đồng đều. Trong khi đổi mới giáo dục ĐH đòi hỏi giảng viên LLCT không chỉ vững về lý luận mà còn có khả năng vận dụng vào thực tiễn, có năng lực NCKH và từng bước hội nhập quốc tế, thì trên thực tế, nhiều trường ĐHNCL vẫn phụ thuộc vào ĐNGV thỉnh giảng hoặc GV có trình độ học vấn chưa cao. Số lượng GV có học hàm, học vị cao còn hạn chế, trong khi năng lực NCKH và công bố quốc tế nhìn chung chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra. Mâu thuẫn này làm cho nội dung phát triển đội ngũ thiếu chiều sâu và khó tạo ra sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng.

Một phương diện khác của mâu thuẫn là sự mất cân đối trong cơ cấu đội ngũ giảng viên LLCT. Một mặt, yêu cầu phát triển đội ngũ đặt ra đòi hỏi phải có cơ cấu hợp lý giữa GV cơ hữu và GV thỉnh giảng, giữa các thế hệ GV, cũng như giữa các chuyên ngành LLCT. Mặt khác, trong thực tế, đội ngũ giảng viên LLCT tại nhiều trường ĐHNCL lại mất cân đối ở nhiều phương diện. Tỷ lệ GV thỉnh giảng còn cao so với GV cơ hữu, làm giảm tính ổn định của đội ngũ; cơ cấu độ tuổi có xu hướng già hóa trong khi lực lượng trẻ kế cận còn mỏng; sự phân bổ chuyên ngành chưa hợp lý, tập trung nhiều vào một số lĩnh vực nhất định trong khi thiếu hụt nghiêm trọng GV ở các môn học quan trọng khác. Mâu thuẫn này không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả giảng dạy trước mắt, mà còn đặt ra thách thức lớn đối với việc xây dựng đội ngũ giảng viên LLCT có tính kế thừa và phát triển lâu dài.

Như vậy, mâu thuẫn trong nội dung phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL thực chất là mâu thuẫn giữa yêu cầu khách quan của đổi mới giáo dục ĐH và giáo dục LLCT với khả năng đáp ứng còn hạn chế của nội dung phát triển đội ngũ trong điều kiện cụ thể của các trường ngoài công lập. Nếu mâu thuẫn này không được nhận diện đầy đủ và giải quyết một cách căn bản, việc phát triển đội ngũ giảng viên LLCT khó có thể đạt được mục tiêu toàn diện, đồng bộ và bền vững, từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giáo dục chính trị, tư tưởng trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội.

3.4.3. Mâu thuẫn giữa yêu cầu phải đổi mới phương thức phát triển đội ngũ theo hướng đồng bộ, có tầm nhìn dài hạn và tạo động lực nghề nghiệp bền vững với thực tế phương thức quản lý và phát triển đội ngũ còn mang tính ngắn hạn, phân tán và thiên về đáp ứng nhu cầu trước mắt

Trong quá trình phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, cũng có một mâu thuẫn rõ nét khác tồn tại là mâu thuẫn giữa yêu cầu phải đổi mới phương thức phát triển đội ngũ theo hướng đồng bộ, có tầm nhìn dài hạn và tạo động lực nghề nghiệp bền vững với thực tế phương thức quản lý và phát triển đội ngũ còn mang tính ngắn hạn, phân tán và thiên về đáp ứng nhu cầu trước mắt. Đây là mâu thuẫn có tính phương thức, chi phối trực tiếp hiệu quả của các hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên LLCT.

Một mặt, yêu cầu đổi mới giáo dục ĐH và giáo dục LLCT đặt ra đòi hỏi phương thức phát triển ĐNGV phải được tổ chức một cách khoa học, đồng bộ và có định hướng chiến lược. Điều đó bao hàm việc xây dựng quy hoạch đội ngũ gắn với chiến lược phát triển nhà trường; thực hiện tuyển dụng có chọn lọc, bảo đảm chất lượng đầu vào; sử dụng và phân công giảng dạy phù hợp với năng lực, sở trường của GV; đánh giá GV dựa trên chất lượng giảng dạy, NCKH và mức độ đóng góp cho nhà trường; đồng thời tổ chức đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm và năng lực nghiên cứu. Đối với các trường ĐHNCL, yêu cầu này càng có ý nghĩa khi môi trường đào tạo có tính cạnh tranh cao, đòi hỏi đội ngũ giảng viên LLCT không chỉ đáp ứng nhiệm vụ giảng dạy mà còn phải tạo được uy tín học thuật và sức thuyết phục đối với người học.

Mặt khác, trong thực tế triển khai tại nhiều trường ĐHNCL, phương thức phát triển đội ngũ giảng viên LLCT lại chưa theo kịp yêu cầu đó, làm nảy sinh mâu thuẫn ngày càng rõ rệt. Trước hết, mâu thuẫn thể hiện giữa yêu cầu phải có quy hoạch đội ngũ mang tính chiến lược với thực tế công tác quy hoạch còn mang tính hình thức hoặc ngắn hạn. Do chịu áp lực về tài chính và nhu cầu duy trì hoạt động đào tạo, nhiều trường chưa xây dựng được quy hoạch đội ngũ

giảng viên LLCT gắn với tầm nhìn dài hạn, mà chủ yếu điều chỉnh nhân sự theo nhu cầu giảng dạy từng năm học. Điều này làm cho phương thức phát triển đội ngũ thiếu tính dự báo và khó tạo ra sự ổn định cần thiết.

Bên cạnh đó, mâu thuẫn còn thể hiện trong công tác tuyển dụng và sử dụng giảng viên LLCT. Một mặt, yêu cầu đặt ra là phải tuyển chọn được GV có trình độ chuyên môn vững, bản lĩnh chính trị và năng lực sư phạm phù hợp với đặc thù môn học. Mặt khác, trong điều kiện nguồn lực hạn chế, việc tuyển dụng giảng viên LLCT tại nhiều trường ĐHNCL chủ yếu nhằm đáp ứng kịp thời nhu cầu giảng dạy, chưa chú trọng đầy đủ đến việc xây dựng đội ngũ cơ hữu ổn định và có lộ trình phát triển lâu dài. Việc sử dụng GV cũng thường dừng lại ở phân công giờ giảng, chưa gắn chặt với định hướng phát triển nghề nghiệp, NCKH và bồi dưỡng chuyên môn, làm cho phương thức phát triển đội ngũ thiếu chiều sâu.

Một phương diện khác của mâu thuẫn là sự chưa tương thích giữa yêu cầu đổi mới công tác đánh giá và đào tạo, bồi dưỡng GV với thực tế tổ chức thực hiện còn nặng về hình thức. Trong khi đánh giá GV được kỳ vọng là công cụ quan trọng để định hướng phát triển, tạo động lực phấn đấu và làm căn cứ cho đào tạo, bồi dưỡng, thì trong thực tế, việc đánh giá tại nhiều trường ĐHNCL còn thiên về thủ tục hành chính, chưa phản ánh đầy đủ chất lượng giảng dạy và NCKH của giảng viên LLCT. Công tác đào tạo, bồi dưỡng, dù được nhìn nhận là cần thiết, nhưng do hạn chế về nguồn lực và cơ chế khuyến khích sau đào tạo chưa rõ ràng, nên chưa tạo được động lực mạnh mẽ để GV chủ động nâng cao trình độ.

Như vậy, mâu thuẫn trong phương thức phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL thực chất là mâu thuẫn giữa yêu cầu phải đổi mới phương thức quản lý theo hướng chiến lược, đồng bộ và lấy phát triển con người làm trung tâm với thực tế quản trị nhân sự còn chịu nhiều ràng buộc của cơ chế tự chủ tài chính và tư duy ngắn hạn. Nếu mâu thuẫn này không được giải quyết một cách căn bản, phương thức phát triển đội ngũ giảng viên LLCT sẽ khó đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục LLCT trong bối cảnh đổi mới giáo dục ĐH hiện nay.

3.4.4. Mâu thuẫn giữa yêu cầu phải bảo đảm đầy đủ các điều kiện chính trị, tổ chức, tài chính và vật chất cho phát triển đội ngũ với thực tế điều kiện phát triển còn nhiều ràng buộc, chưa tương xứng với yêu cầu đặt ra trong bối cảnh đổi mới giáo dục ĐH và tăng cường bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng

Trong quá trình phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, tồn tại mâu thuẫn rõ rệt giữa yêu cầu

phải bảo đảm đầy đủ các điều kiện chính trị, tổ chức, tài chính và vật chất cho phát triển đội ngũ với thực tế điều kiện phát triển còn nhiều ràng buộc, chưa tương xứng với yêu cầu đặt ra trong bối cảnh đổi mới giáo dục ĐH và tăng cường bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng. Đây là mâu thuẫn có tính nền tảng, chi phối trực tiếp khả năng hiện thực hóa các mục tiêu phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL.

Một mặt, về phương diện yêu cầu khách quan, phát triển đội ngũ giảng viên LLCT đòi hỏi phải có hệ thống điều kiện bảo đảm tương đối đồng bộ. Điều đó bao gồm điều kiện về cơ chế, chính sách tạo hành lang pháp lý và động lực phát triển; điều kiện về tổ chức để bảo đảm sự lãnh đạo, chỉ đạo thống nhất đối với công tác giáo dục LLCT; điều kiện về tài chính nhằm duy trì và nâng cao đời sống nghề nghiệp của GV; cũng như điều kiện vật chất và học thuật phục vụ hoạt động giảng dạy, NCKH và bồi dưỡng chuyên môn. Đối với các trường ĐHNCL, yêu cầu này càng trở nên cấp thiết khi đội ngũ giảng viên LLCT phải hoạt động trong môi trường đào tạo cạnh tranh, đa dạng về mô hình quản trị và chịu tác động mạnh của cơ chế thị trường.

Mặt khác, trong thực tế, điều kiện phát triển đội ngũ giảng viên LLCT tại nhiều trường ĐHNCL lại chưa đáp ứng đầy đủ các yêu cầu đó, làm bộc lộ mâu thuẫn ngày càng rõ nét. Trước hết, mâu thuẫn thể hiện giữa yêu cầu phải có điều kiện chính trị và tổ chức ổn định để bảo đảm định hướng tư tưởng với thực tế tổ chức và cơ chế lãnh đạo ở một số trường chưa thật sự đầy đủ hoặc còn thiếu thống nhất. Như đã phân tích, một số trường ĐHNCL, đặc biệt là các trường có yếu tố nước ngoài hoặc mô hình quản trị theo hướng doanh nghiệp, chưa có tổ chức đảng hoặc tổ chức đảng chưa được thành lập đầy đủ. Điều này tạo ra khoảng trống nhất định trong việc bảo đảm điều kiện chính trị cho giáo dục LLCT, khiến việc phát triển đội ngũ giảng viên LLCT phụ thuộc nhiều vào nhận thức và quan điểm của ban lãnh đạo nhà trường, từ đó làm sâu sắc thêm mâu thuẫn giữa yêu cầu chính trị và điều kiện tổ chức thực tế.

Bên cạnh đó, mâu thuẫn còn thể hiện ở phương diện điều kiện tài chính cho phát triển đội ngũ giảng viên LLCT. Một mặt, yêu cầu phát triển đội ngũ đòi hỏi phải có nguồn lực tài chính ổn định để thực hiện các chính sách đãi ngộ, đào tạo, bồi dưỡng và khuyến khích NCKH đối với giảng viên LLCT. Mặt khác, trong điều kiện các trường ĐHNCL phải tự chủ hoàn toàn về tài chính và chủ yếu dựa vào nguồn thu học phí, việc phân bổ ngân sách cho các môn học LLCT và cho ĐNGV giảng dạy các môn này thường gặp nhiều khó khăn. Do các môn LLCT không trực tiếp tạo ra lợi thế cạnh tranh trong tuyển sinh, nên trong thực tế, điều kiện tài chính

dành cho phát triển đội ngũ giảng viên LLCT chưa được bảo đảm tương xứng với vai trò và yêu cầu đặt ra, làm cho mâu thuẫn giữa yêu cầu đầu tư dài hạn và khả năng đáp ứng ngắn hạn ngày càng rõ rệt.

Một phương diện quan trọng khác của mâu thuẫn là điều kiện vật chất và môi trường học thuật phục vụ phát triển đội ngũ giảng viên LLCT. Một mặt, đổi mới giáo dục LLCT đòi hỏi phải có cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học, hệ thống học liệu và hạ tầng CNTT đủ mạnh để GV đổi mới phương pháp giảng dạy, gắn lý luận với thực tiễn và tăng cường NCKH. Mặt khác, trong nhiều trường ĐHNCL, điều kiện vật chất và môi trường học thuật dành cho các môn LLCT còn phụ thuộc nhiều vào khả năng đầu tư của nhà trường, chưa được ưu tiên so với các ngành đào tạo khác. Điều này làm cho mâu thuẫn giữa yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy và điều kiện bảo đảm thực tế trở nên rõ nét, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả phát triển đội ngũ giảng viên LLCT.

Như vậy, mâu thuẫn trong điều kiện phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL là mâu thuẫn giữa yêu cầu phải có hệ thống điều kiện bảo đảm đầy đủ, đồng bộ và ổn định với thực tế các điều kiện phát triển còn chịu nhiều ràng buộc của cơ chế tự chủ, mô hình quản trị và khả năng tài chính của nhà trường. Việc nhận diện đầy đủ mâu thuẫn này có ý nghĩa quan trọng, không chỉ giúp làm rõ những vấn đề đặt ra trong phát triển đội ngũ giảng viên LLCT, mà còn tạo cơ sở khoa học để đề xuất các giải pháp phù hợp, khả thi trong bối cảnh đặc thù của các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Tiểu kết Chương 3

Phân tích toàn diện thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, gắn với đặc điểm tổ chức, hoạt động và bối cảnh vận hành của loại hình nhà trường này, bước đầu cho thấy những kết quả đạt được cũng như những hạn chế, bất cập cần khắc phục. Về kết quả: Sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp lãnh đạo, quan lý trong và ngoài nhà trường đã có sự quan tâm nhiều hơn đến sự phát triển đội ngũ giảng viên LLCT; thường xuyên đặt ra yêu cầu đảm bảo chất lượng ĐNGV; đồng thời quan tâm đến việc đào tạo, bồi dưỡng về phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về chất lượng đào tạo. Các trường ĐHNCL cố gắng đảm bảo số lượng, chất lượng và cơ cấu giảng viên LLCT. Số lượng GV tuy chưa đạt chuẩn theo qui định với nhiệm vụ giảng dạy, nhưng vẫn đảm bảo yêu cầu giảng dạy số môn, số tiết trong chương trình. Chất lượng đội ngũ giảng viên LLCT từng bước được nâng cao, về cả phẩm chất, năng

lực, trình độ để đáp ứng yêu cầu chất lượng đào tạo. Cơ cấu cơ bản các trường bố trí GV đúng chuyên ngành, đảm bảo yêu cầu chuẩn về bằng cấp, số lượng GV có trình độ tiến sĩ ngày càng tăng. Phương thức phát triển ngày càng đổi mới theo hướng đảm bảo thường xuyên phát triển đủ về số lượng, cao về chất lượng, hợp lý về cơ cấu. Điều kiện đảm bảo phát triển đội ngũ GV được tăng cường, nhất là cơ sở vật chất, môi trường văn hóa, học thuật, chế độ chính sách. Tuy nhiên đóng góp nhất định cho việc thực hiện nhiệm vụ giảng dạy các môn LLCT, song vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế về số lượng, chất lượng, cơ cấu đội ngũ, phương thức phát triển và các điều kiện bảo đảm. Những hạn chế này chịu tác động tổng hợp của nhiều yếu tố bên ngoài và bên trong nhà trường, trong đó nổi bật là áp lực tự chủ tài chính, cạnh tranh tuyển sinh, cơ chế vận hành theo hướng thị trường và nhận thức chưa đầy đủ về vai trò nền tảng của giáo dục LLCT trong mục tiêu đào tạo con người toàn diện. Trên cơ sở phân tích toàn diện thực trạng, nguyên nhân, cho thấy những mâu thuẫn cơ bản nổi lên quá trình phát triển đội ngũ giảng viên LLCT hiện nay trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, như mâu thuẫn giữa yêu cầu, mục tiêu giáo dục LLCT với hoạt động của các chủ thể phát triển đội ngũ, giữa yêu cầu nâng cao chất lượng, chuẩn hóa đội ngũ với nội dung và phương thức phát triển còn thiếu đồng bộ, cũng như giữa yêu cầu khách quan của phát triển đội ngũ với các điều kiện bảo đảm còn nhiều ràng buộc trong điều kiện tự chủ. Những phân tích này không chỉ góp phần làm rõ bản chất của các vấn đề đặt ra trong thực tiễn phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, mà còn tạo cơ sở thực tiễn quan trọng cho việc đề xuất quan điểm và các giải pháp tiếp tục phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong Chương 4 của luận án.

CHƯƠNG 4
QUAN ĐIỂM VÀ CÁC GIẢI PHÁP CƠ BẢN TIẾP TỤC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOÀI CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI TRONG THỜI GIAN TỚI

4.1. Quan điểm phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội trong thời gian tới

4.1.1. Phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị gắn với yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng công tác giáo dục lý luận chính trị

Công cuộc đổi mới toàn diện đất nước do Đảng ta khởi xướng và lãnh đạo đã trải qua gần bốn thập kỷ, để lại những thành tựu to lớn về chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, khẳng định đường lối đổi mới là đúng đắn và sáng tạo. Tuy nhiên, quá trình đổi mới cũng đặt ra nhiều vấn đề lý luận và thực tiễn mới mẻ, phức tạp, trong đó nổi bật là sự tác động của toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và sự phát triển mạnh mẽ của khoa học - công nghệ, đặc biệt là cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Song song với đó, sự đa dạng của các hệ tư tưởng, trào lưu chính trị, cùng với âm mưu "diễn biến hòa bình" của các thế lực thù địch khiến cho công tác tư tưởng và giáo dục LLCT ngày càng có ý nghĩa sống còn đối với sự nghiệp cách mạng nước ta.

Trong bối cảnh ấy, giáo dục LLCT trở thành một bộ phận trọng yếu của công tác tư tưởng, có vai trò trang bị cho cán bộ, đảng viên và SV những kiến thức nền tảng của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, quan điểm của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước. Quan trọng hơn, giáo dục LLCT còn góp phần bồi dưỡng thế giới quan và phương pháp luận khoa học, xây dựng bản lĩnh chính trị, lý tưởng cách mạng và nhân cách cho thế hệ trẻ, giúp họ vững vàng trước những biến động của đời sống xã hội, có khả năng nhận diện, phân tích, phản bác các quan điểm sai trái, thù địch. Để thực hiện sứ mệnh đó, không có yếu tố nào quan trọng hơn việc xây dựng đội ngũ giảng viên LLCT vững mạnh, toàn diện, bởi họ chính là lực lượng trực tiếp chuyển tải, truyền bá, phát triển và bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trong môi trường giáo dục ĐH. Vì vậy, phát triển đội ngũ giảng viên LLCT gắn liền với yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục LLCT là một mối quan hệ hữu cơ, tác động qua lại: đổi mới là động lực để đội ngũ phát triển, còn đội ngũ phát triển là điều kiện để đổi mới đạt hiệu quả thực chất.

Đội ngũ giảng viên LLCT không chỉ giữ vai trò của người thầy truyền đạt tri thức mà còn là chiến sĩ tiên phong trên mặt trận tư tưởng. Mỗi bài giảng không đơn thuần là sự sắp xếp khái niệm, phạm trù, mà phải là sự dẫn dắt người học đến với thế giới quan khoa học, nhân sinh quan cách mạng và niềm tin vào sự lãnh đạo của Đảng. Trong bối cảnh các thế lực thù địch ngày càng sử dụng mạng xã hội và không gian mạng để lan truyền thông tin sai trái, thù địch, thì đội ngũ giảng viên LLCT chính là "lá chắn" bảo vệ nền tảng tư tưởng, đồng thời là lực lượng trực tiếp tham gia đấu tranh phản bác những quan điểm sai lầm, xuyên tạc. Nói cách khác, họ vừa là người bảo vệ vừa là người kiến tạo, không chỉ giữ gìn sự kiên định về chính trị mà còn góp phần phát triển lý luận, đưa đường lối, quan điểm của Đảng đến gần hơn với thực tiễn sinh động của đời sống xã hội.

Đối với các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, vai trò của giảng viên LLCT càng được thể hiện rõ rệt. Các trường này không chỉ thực hiện chức năng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao mà còn phải bảo đảm nhiệm vụ chính trị - tư tưởng, góp phần xây dựng thế hệ SV có đủ tri thức và bản lĩnh để hội nhập quốc tế. Trong môi trường cạnh tranh gay gắt của giáo dục ĐH hiện nay, chất lượng đội ngũ giảng viên LLCT chính là một trong những yếu tố quyết định vị thế, uy tín và thương hiệu của nhà trường. Nếu đội ngũ này thiếu vững vàng về chính trị, hạn chế về chuyên môn, lúng túng trong phương pháp giảng dạy, thì không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả giáo dục LLCT mà còn làm suy giảm niềm tin xã hội đối với nhà trường.

Thực tiễn những năm gần đây cho thấy, nhiều trường ĐHNCL đã bước đầu quan tâm đổi mới phương pháp giảng dạy LLCT theo hướng hiện đại, lấy người học làm trung tâm, tăng cường tính đối thoại, gắn bài giảng với thực tiễn đời sống kinh tế, chính trị, xã hội. Một số GV đã tích cực NCKH, tham gia các đề tài, viết bài đăng tạp chí, đồng thời cập nhật thông tin mới để bổ sung cho nội dung giảng dạy. Cũng đã có sự quan tâm nhất định tới việc ứng dụng CNTT, phương tiện giảng dạy hiện đại, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số và xu hướng dạy học trực tuyến sau đại dịch Covid-19. Tuy nhiên, nhìn tổng thể, những chuyển biến đó chưa thật sự đồng bộ và sâu rộng, vẫn còn sự chênh lệch lớn giữa các trường, giữa GV lâu năm và GV trẻ, giữa những người có trình độ cao và những người mới ở mức trung bình. Đặc biệt, số lượng GV có học vị tiến sĩ, có uy tín trong NCKH vẫn còn ít, chưa đủ để tạo ra một lực lượng nòng cốt có sức lan tỏa và dẫn dắt.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ giảng viên LLCT là phải phát triển toàn diện về phẩm chất, năng lực và kỹ năng nghề nghiệp. Trước hết, họ phải vững vàng về lập trường tư tưởng, kiên định con đường xã hội chủ nghĩa, tuyệt đối trung thành với Đảng, Tổ quốc và nhân dân. Trên nền tảng chính trị vững chắc ấy, giảng viên LLCT phải không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, có khả năng nắm bắt nhanh những vấn đề mới của đời sống chính trị trong nước và thế giới, đồng thời vận dụng sáng tạo vào giảng dạy để tăng sức thuyết phục. Ngoài ra, yêu cầu về nghiệp vụ sư phạm ngày càng cao, đòi hỏi GV phải thành thạo các phương pháp giảng dạy tích cực, biết cách khơi gợi hứng thú học tập, phát huy tư duy phản biện của SV, biến giờ học LLCT thành quá trình trao đổi, đối thoại mang tính khoa học và hấp dẫn.

Từ những phân tích trên có thể khẳng định rằng, phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội gắn với yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục LLCT không chỉ là vấn đề cấp thiết trước mắt mà còn là chiến lược lâu dài. Đội ngũ này vừa đảm nhiệm chức năng đào tạo, vừa gánh vác sứ mệnh chính trị, góp phần xây dựng nền tảng tư tưởng của Đảng, bảo vệ chế độ và đồng thời đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Đây là nhân tố quyết định để các trường ĐHNCL khẳng định vị trí trong hệ thống giáo dục ĐH quốc gia, đồng thời góp phần quan trọng vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới.

4.1.2. Phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị gắn với yêu cầu gắn số lượng với cơ cấu và chất lượng, quán triệt quan điểm lấy mục tiêu phát triển về chất lượng là chủ yếu

Sự phát triển bền vững của các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội không thể tách rời việc xây dựng đội ngũ giảng viên LLCT đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu và cao về chất lượng. Nếu coi nhà trường là một chỉnh thể thống nhất thì ĐNGV chính là yếu tố trung tâm bảo đảm cho mọi hoạt động diễn ra thuận lợi, ổn định và hiệu quả. Trong đó, giảng viên LLCT giữ một vị trí đặc biệt, bởi họ vừa trực tiếp tham gia giảng dạy, vừa thực hiện nhiệm vụ chính trị - tư tưởng, góp phần định hình bản lĩnh chính trị và lý tưởng cách mạng cho SV. Việc phát triển đội ngũ giảng viên LLCT vì thế không chỉ dừng lại ở mục tiêu đáp ứng số lượng để đảm bảo giảng dạy, mà quan trọng hơn là tạo nên sự cân đối hài hòa về cơ cấu, đồng thời lấy chất lượng làm định hướng cốt lõi trong mọi chiến lược xây dựng nhân lực.

Trong nhiều năm qua, đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội nhìn chung vẫn còn những bất cập. Về số lượng, mặc dù đã có sự gia tăng so với trước đây, song vẫn chưa đáp ứng kịp tốc độ mở rộng quy mô đào tạo, nhất là trong bối cảnh nhiều trường ngoài công lập phát triển nhanh về ngành nghề và số lượng SV. Ở một số trường, số GV cơ hữu LLCT còn quá mỏng, phải trông chờ nhiều vào GV thỉnh giảng, dẫn đến thiếu sự ổn định và tính kế thừa trong công tác giảng dạy. Về cơ cấu, tình trạng mất cân đối thể hiện ở chỗ tỉ lệ GV có học vị tiến sĩ, phó giáo sư, giáo sư còn thấp, số GV có khả năng NCKH độc lập chưa nhiều, độ tuổi chưa thực sự phân bố hợp lý, thiếu lực lượng kế cận vững chắc. Về chất lượng, mặc dù nhiều GV có tâm huyết, trách nhiệm, nhưng năng lực nghiên cứu, khả năng ngoại ngữ, tin học và kỹ năng vận dụng phương pháp dạy học hiện đại vẫn còn hạn chế, chưa theo kịp yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

Những thực trạng đó cho thấy, muốn phát triển đội ngũ giảng viên LLCT một cách bền vững, các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội cần quán triệt quan điểm "chất lượng là mục tiêu chủ yếu". Số lượng là điều kiện cần thiết để bảo đảm hoạt động giảng dạy, song nếu không gắn liền với chất lượng thì khó có thể tạo ra sự khác biệt và nâng cao uy tín, thương hiệu của nhà trường. Vì vậy, trong thời gian tới, nhiệm vụ ưu tiên phải là thu hút, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên LLCT có phẩm chất, năng lực toàn diện. Bên cạnh đó, cơ cấu đội ngũ cũng cần được chú trọng, bảo đảm sự cân đối hợp lý giữa các thế hệ, giữa nam và nữ, giữa GV cơ hữu và GV thỉnh giảng, giữa các bậc học vị và chức danh khoa học. Việc xây dựng cơ cấu hợp lý không chỉ tạo nên sự kế thừa, liên tục trong giảng dạy mà còn mở ra cơ hội để hình thành một lực lượng giảng viên LLCT nòng cốt, có khả năng dẫn dắt, lan tỏa và xây dựng truyền thống học thuật của từng cơ sở đào tạo.

Để đạt được mục tiêu trên, cần có tầm nhìn chiến lược và sự quan tâm thường xuyên của lãnh đạo Bộ Giáo dục và Đào tạo, cũng như của lãnh đạo các trường ĐHNCL. Công tác quy hoạch, tuyển dụng, bố trí và sử dụng giảng viên LLCT phải được tiến hành một cách khoa học, dựa trên đánh giá thực chất năng lực và tiềm năng phát triển của từng cá nhân. Đồng thời, phải có chính sách đãi ngộ hợp lý nhằm thu hút, giữ chân người tài, khuyến khích GV gắn bó lâu dài với nghề. Đây chính là yếu tố quyết định để tránh tình trạng hụt hẫng đội ngũ kế cận, đồng thời tạo động lực để GV yên tâm công tác, phát huy năng lực và cống hiến.

Trong xu thế hội nhập quốc tế, việc phát triển đội ngũ giảng viên LLCT không thể chỉ bó hẹp trong phạm vi giảng dạy các môn học cơ bản, mà còn phải

hướng tới xây dựng họ trở thành lực lượng nghiên cứu, tham vấn chính sách và là cầu nối giữa lý luận với thực tiễn xã hội. Mỗi GV không chỉ hoàn thành nhiệm vụ giảng dạy trên lớp, mà còn phải chủ động tham gia NCKH, gắn nghiên cứu với thực tiễn, tạo ra những công trình khoa học có giá trị để bổ sung, làm sáng tỏ những vấn đề lý luận và thực tiễn đang đặt ra. Điều này không chỉ nâng cao uy tín học thuật của GV và nhà trường, mà còn góp phần trực tiếp vào việc phát triển nền tảng tư tưởng của Đảng trong bối cảnh mới.

Phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội gắn với yêu cầu số lượng, cơ cấu và chất lượng, trong đó lấy chất lượng làm trung tâm, chính là cách tiếp cận mang tính chiến lược. Đây không chỉ là điều kiện để các trường khẳng định vị thế trong hệ thống giáo dục ĐH quốc gia, mà còn là đóng góp thiết thực cho sự nghiệp xây dựng đội ngũ cán bộ tư tưởng của Đảng, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công cuộc đổi mới, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

4.1.3. Phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội gắn với xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị của cả nước

Trong hệ thống công tác tư tưởng của Đảng, nghiên cứu và giảng dạy LLCT luôn giữ vị trí trung tâm. Đây là lĩnh vực vừa mang tính hàn lâm, khoa học, vừa gắn bó trực tiếp với thực tiễn chính trị - xã hội của đất nước. Vai trò của đội ngũ giảng viên LLCT không chỉ giới hạn trong phạm vi giảng dạy kiến thức cho SV, mà còn mở rộng đến nhiệm vụ bảo vệ, truyền bá và phát triển nền tảng tư tưởng của Đảng, góp phần hình thành một trận tuyến tư tưởng thống nhất và vững mạnh. Mỗi bài giảng, mỗi công trình nghiên cứu của GV đều có ý nghĩa trực tiếp trong việc củng cố niềm tin chính trị, nâng cao nhận thức và tạo động lực hành động cách mạng cho thế hệ trẻ.

Trong mối quan hệ tổng thể đó, đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội giữ vị trí đặc thù. Hà Nội vừa là trung tâm chính trị, hành chính quốc gia, vừa là nơi tập trung nhiều trường ĐH lớn nhỏ, trong đó có số lượng đáng kể các cơ sở ngoài công lập. Do vậy, giảng viên LLCT ở khối trường này vừa thực hiện nhiệm vụ chính trị - tư tưởng của từng cơ sở, vừa là thành tố trong lực lượng cán bộ tư tưởng của cả nước. Chất lượng, bản lĩnh và năng lực của họ vì thế không chỉ ảnh hưởng tới hiệu quả giáo dục tại trường, mà còn góp phần tác động đến sức mạnh tư tưởng của Đảng trên phạm vi toàn quốc. Một đội ngũ vững mạnh sẽ bổ sung tích cực cho sự nghiệp tư tưởng của Đảng, ngược lại, nếu yếu kém sẽ tạo ra những khoảng trống, thậm

chí làm suy giảm tính thuyết phục của công tác giáo dục chính trị - tư tưởng trong toàn xã hội.

Đất nước ta hiện đang đứng trước nhiều thách thức mới. Quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa diễn ra trong điều kiện hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, đồng thời tình hình thế giới và khu vực có những biến động khó lường. Các thế lực thù địch không ngừng gia tăng các hoạt động chống phá bằng những luận điệu xuyên tạc, phủ nhận chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, cũng như con đường đi lên chủ nghĩa xã hội mà nhân dân ta đã lựa chọn. Sự chống phá ấy diễn ra dưới nhiều hình thức, đặc biệt thông qua không gian mạng, tác động mạnh mẽ đến nhận thức của thế hệ trẻ. Trong bối cảnh đó, đội ngũ giảng viên LLCT chính là tuyến đầu phòng thủ, đồng thời cũng là lực lượng chủ động tấn công trên mặt trận tư tưởng, có trách nhiệm không chỉ truyền đạt tri thức, mà còn phải khơi dậy niềm tin, hình thành khả năng "miễn dịch" trước những quan điểm sai trái cho SV.

Nhận thức rõ vai trò chiến lược của công tác cán bộ tư tưởng, Đảng ta đã nhiều lần khẳng định tầm quan trọng của việc xây dựng đội ngũ giảng viên LLCT cả về phẩm chất và năng lực. Các nghị quyết, chỉ thị về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục - đào tạo, cũng như về xây dựng đội ngũ trí thức thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đều coi phát triển giảng viên LLCT là yêu cầu đặc biệt. Trên cơ sở đó, mỗi địa phương, mỗi ngành, mỗi cơ sở giáo dục phải xác định cho mình một chiến lược phù hợp, bảo đảm vừa gắn với định hướng chung của Trung ương, vừa đáp ứng được đặc thù riêng.

Trong mối quan hệ ấy, các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội cần phát triển đội ngũ giảng viên LLCT theo định hướng quốc gia, đồng thời khai thác lợi thế riêng để đóng góp cho tổng thể. Điều này đòi hỏi sự kết hợp hài hòa giữa lợi ích cục bộ và lợi ích toàn diện. Sự trưởng thành của GV tại từng trường không thể tách rời sự lớn mạnh của toàn hệ thống, ngược lại, sự phát triển chung của hệ thống chính là nền tảng tạo môi trường, động lực và định hướng cho từng trường. Chỉ khi gắn kết chặt chẽ như vậy, đội ngũ giảng viên LLCT mới có thể phát triển đồng bộ, trở thành lực lượng thống nhất, có sức mạnh lan tỏa trên phạm vi cả nước.

Một điểm đáng chú ý là, trong điều kiện các trường ngoài công lập ngày càng mở rộng quy mô, đa dạng hóa ngành nghề, giảng viên LLCT ở đây không chỉ có chức năng giảng dạy những môn lý luận cơ bản, mà còn phải thực sự trở thành cầu nối đưa lý luận vào thực tiễn, tham gia nghiên cứu, viết sách, công bố quốc tế, cũng như trực tiếp tham gia vào các hoạt động tư tưởng - chính trị của Đảng và

Nhà nước. Chính từ sự mở rộng chức năng này mà đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ngoài công lập Hà Nội vừa có cơ hội phát triển, vừa phải đối diện với thách thức lớn hơn. Nếu biết tận dụng, đây sẽ là nguồn bổ sung đáng kể, góp phần tăng cường sức mạnh tổng hợp của đội ngũ cán bộ tư tưởng cả nước.

Nhìn tổng thể, phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội gắn liền với sự phát triển chung của đội ngũ giảng viên LLCT cả nước mang ý nghĩa nhiều mặt. Đó vừa là giải pháp nâng cao chất lượng giảng dạy ở từng cơ sở, vừa là điều kiện để tạo ra sự đồng bộ, thống nhất trong công tác tư tưởng của Đảng. Đội ngũ này cần được xây dựng thành lực lượng chính trị - tư tưởng có phẩm chất trong sáng, trí tuệ uyên thâm, có năng lực nghiên cứu và giảng dạy hiện đại, đồng thời có khả năng đấu tranh phản bác hiệu quả các quan điểm sai trái, thù địch. Đây là yếu tố then chốt bảo đảm sự ổn định chính trị - xã hội, đồng thời cũng là điều kiện quan trọng để đất nước phát triển nhanh và bền vững trong thời kỳ mới.

4.1.4. Quán triệt tinh thần Nghị quyết số 71-NQ/TW về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo khi phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập

Nghị quyết số 71-NQ/TW của Bộ Chính trị xác định rõ giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, đồng thời nhấn mạnh yêu cầu tạo đột phá trong phát triển giáo dục và đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững đất nước trong giai đoạn mới. Một trong những nội dung xuyên suốt của Nghị quyết là xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục có chất lượng cao, coi đây là nhân tố quyết định chất lượng và hiệu quả của toàn bộ hệ thống giáo dục quốc dân. Quán triệt tinh thần đó vào phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, vừa bảo đảm yêu cầu đổi mới giáo dục ĐH, vừa đáp ứng nhiệm vụ giáo dục chính trị, tư tưởng trong bối cảnh mới.

Trước hết, Bộ Chính trị nhấn mạnh yêu cầu đổi mới mạnh mẽ tư duy, nhận thức về giáo dục và đào tạo, chuyển từ cách tiếp cận quản lý mang tính hành chính sang tiếp cận phát triển, lấy người học và đội ngũ nhà giáo làm trung tâm. Đối với các trường ĐHNCL, việc quán triệt tinh thần này đòi hỏi phải thay đổi nhận thức về vị trí, vai trò của đội ngũ giảng viên LLCT, không coi đây chỉ là lực lượng thực hiện các môn học bắt buộc trong chương trình đào tạo, mà là bộ phận quan trọng góp phần hình thành nền tảng tư tưởng, bản lĩnh chính trị và phẩm chất công dân cho SV. Phát triển đội ngũ giảng viên LLCT vì vậy phải được đặt trong chiến lược

phát triển tổng thể của nhà trường, gắn với mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo và uy tín học thuật trong môi trường giáo dục ĐH cạnh tranh.

Thứ hai, Nghị quyết yêu cầu xây dựng đội ngũ nhà giáo có phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, năng lực chuyên môn và năng lực đổi mới sáng tạo, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế và chuyển đổi số trong giáo dục. Quán triệt tinh thần này vào phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL đòi hỏi phải chú trọng đồng thời cả hai phương diện chính trị và chuyên môn. Đội ngũ giảng viên LLCT không chỉ cần vững vàng về lập trường, tư tưởng, mà còn phải có năng lực NCKH, khả năng gắn lý luận với thực tiễn và đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng hiện đại. Điều này có ý nghĩa đặc biệt trong bối cảnh các trường ĐHNCL có môi trường đào tạo đa dạng, SV đến từ nhiều vùng miền, trình độ nhận thức chính trị không đồng đều và chịu tác động mạnh của kinh tế thị trường, mạng xã hội và hội nhập quốc tế.

Thứ ba, Nghị quyết nhấn mạnh yêu cầu hoàn thiện thể chế, cơ chế và chính sách nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển giáo dục và đào tạo, trong đó có chính sách đối với đội ngũ nhà giáo. Đối với các trường ĐHNCL, quán triệt tinh thần này có nghĩa là phải cụ thể hóa các quan điểm, mục tiêu của Nghị quyết vào việc xây dựng cơ chế phát triển đội ngũ giảng viên LLCT phù hợp với đặc thù tự chủ tài chính và mô hình quản trị của nhà trường. Phát triển đội ngũ giảng viên LLCT không thể chỉ dựa vào sự tự giác của GV, mà cần có chính sách tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, đào tạo và bồi dưỡng đủ mạnh để tạo động lực gắn bó lâu dài, khắc phục tình trạng thiếu ổn định và phụ thuộc nhiều vào GV thỉnh giảng.

Thứ tư, Nghị quyết số 71-NQ/TW đặt ra yêu cầu gắn phát triển giáo dục và đào tạo với nhiệm vụ bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, xây dựng con người Việt Nam phát triển toàn diện trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng. Trong các trường ĐHNCL, nơi chịu tác động mạnh của cơ chế thị trường và đa dạng hóa mô hình đào tạo, việc quán triệt tinh thần này càng có ý nghĩa cấp thiết. Phát triển đội ngũ giảng viên LLCT theo tinh thần Nghị quyết số 71-NQ/TW không chỉ nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy các môn LLCT, mà còn góp phần tăng cường năng lực đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch, định hướng tư tưởng cho SV và xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh, ổn định về chính trị.

Như vậy, quán triệt tinh thần Nghị quyết số 71-NQ/TW trong phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL là quan điểm có ý nghĩa định hướng xuyên suốt. Quan điểm này không chỉ yêu cầu đổi mới nhận thức và

cách tiếp cận đối với đội ngũ giảng viên LLCT, mà còn đòi hỏi sự cụ thể hóa đồng bộ về cơ chế, chính sách và phương thức tổ chức thực hiện, nhằm tạo ra đột phá thực chất trong phát triển đội ngũ, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ĐH và nhiệm vụ giáo dục chính trị, tư tưởng trong giai đoạn hiện nay.

4.2. Một số giải pháp cơ bản nhằm tiếp tục phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội trong thời gian tới

4.2.1. Nhóm giải pháp đối với chủ thể phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội

Một là, xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của các chủ thể trong quản lý, theo dõi và định hướng phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập trên đại bàn thành phố Hà Nội.

Đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL là lực lượng mang tính đặc thù cả về chức năng chuyên môn lẫn vai trò chính trị - tư tưởng. Khác với giảng viên các ngành đào tạo khác, đội ngũ này không chỉ thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, truyền thụ tri thức mà còn trực tiếp tham gia bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, định hướng nhận thức chính trị, bồi dưỡng lý tưởng cách mạng, xây dựng niềm tin và bản lĩnh chính trị cho SV. Đây là lực lượng giữ vai trò nòng cốt trong giáo dục chính trị - tư tưởng ở các trường ĐH, góp phần hình thành thế giới quan, phương pháp luận khoa học và ý thức trách nhiệm xã hội cho thế hệ trẻ. Chính vì vậy, việc quản lý, theo dõi và định hướng phát triển đội ngũ giảng viên LLCT không thể chỉ đặt trong khuôn khổ quản trị nhân sự thông thường mà cần được nhìn nhận như một nội dung của công tác tư tưởng, công tác cán bộ và công tác xây dựng Đảng trong lĩnh vực giáo dục ĐH.

Tuy nhiên, trong điều kiện phát triển mạnh mẽ của hệ thống các trường ĐHNCL hiện nay, công tác quản lý và định hướng phát triển đội ngũ giảng viên LLCT vẫn còn bộc lộ nhiều bất cập. Do đặc điểm tự chủ cao về tài chính, tổ chức và nhân sự, nhiều trường ngoài công lập chủ yếu tập trung vào các ngành đào tạo có khả năng tạo nguồn thu, trong khi giáo dục LLCT chưa thực sự được đầu tư tương xứng. Ở một số trường, tổ chức đảng chưa được kiện toàn đầy đủ hoặc hoạt động chưa thật sự hiệu quả, dẫn đến việc quản lý đội ngũ giảng viên LLCT chủ yếu dừng ở phương diện hành chính và chuyên môn, còn công tác theo dõi về lập trường tư tưởng, bản lĩnh chính trị, đạo đức nghề nghiệp và định hướng phát triển lâu dài chưa được quan tâm đúng mức. Điều này dễ tạo ra "khoảng trống" trong quản lý đội ngũ mang tính đặc thù chính trị - tư tưởng, nhất là trong bối cảnh các

thế lực thù địch gia tăng chống phá nền tảng tư tưởng của Đảng trên không gian mạng và tác động mạnh đến môi trường giáo dục ĐH.

Thực tiễn tại các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội cho thấy, việc phân định thẩm quyền và trách nhiệm giữa các chủ thể quản lý đối với đội ngũ giảng viên LLCT còn chưa thật sự rõ ràng. Trong khi nhà trường trực tiếp quản lý về tổ chức, chuyên môn và sử dụng nhân sự thì công tác định hướng chính trị, tư tưởng và phát triển đội ngũ lại cần có sự lãnh đạo, chỉ đạo thống nhất của Đảng và sự quản lý của Nhà nước. Nếu không xác định rõ trách nhiệm của từng chủ thể sẽ dễ dẫn đến tình trạng chồng chéo, buông lỏng hoặc thiếu phối hợp trong quản lý, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng, cơ cấu và định hướng phát triển của đội ngũ giảng viên LLCT.

Vì vậy, cần xác định rõ trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức trong quản lý, theo dõi và định hướng phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội. Ban Tuyên giáo và Dân vận Trung ương cần giữ vai trò chủ trì trong định hướng chính trị, tư tưởng và hướng dẫn chuyên môn về giáo dục LLCT; Bộ Giáo dục và Đào tạo chịu trách nhiệm quản lý nhà nước về tiêu chuẩn, chương trình, chất lượng đào tạo và ĐNGV; Thành ủy Hà Nội và các cơ quan chức năng của thành phố cần tăng cường lãnh đạo, kiểm tra, giám sát việc thực hiện nhiệm vụ giáo dục LLCT trong các trường ngoài công lập trên địa bàn. Đồng thời, cấp ủy và Ban giám hiệu các trường ĐHNCL phải trực tiếp chịu trách nhiệm về xây dựng, sử dụng, quản lý và phát triển đội ngũ giảng viên LLCT của nhà trường.

Bên cạnh đó, cần xây dựng cơ chế phối hợp thường xuyên giữa các cơ quan Trung ương, địa phương và nhà trường trong công tác quản lý đội ngũ giảng viên LLCT. Nội dung quản lý không chỉ dừng ở việc theo dõi số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ mà còn phải chú trọng quản lý về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, trách nhiệm xã hội, năng lực đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch và khả năng thích ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục ĐH trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế. Đặc biệt, đối với địa bàn Hà Nội - trung tâm chính trị, hành chính quốc gia, nơi tập trung số lượng lớn các trường ĐH và SV - yêu cầu giữ vững định hướng chính trị, tư tưởng trong giáo dục ĐH càng đặt ra cấp thiết hơn đối với đội ngũ giảng viên LLCT.

Các cơ quan quản lý cần xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu thống nhất về đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội nhằm phục vụ công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ một cách đồng bộ, khoa học. Đồng thời, cần thường xuyên tổ chức kiểm tra, đánh giá

việc thực hiện nhiệm vụ giáo dục LLCT tại các trường ngoài công lập; kịp thời phát hiện những hạn chế, bất cập trong công tác quản lý đội ngũ để có biện pháp chấn chỉnh, hỗ trợ phù hợp.

Việc xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của các chủ thể trong quản lý, theo dõi và định hướng phát triển đội ngũ giảng viên LLCT sẽ góp phần khắc phục tình trạng thiếu thống nhất trong quản lý hiện nay; đồng thời tạo cơ sở chính trị, pháp lý và tổ chức vững chắc để phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội theo hướng ổn định, lâu dài, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ĐH và nhiệm vụ bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trong tình hình mới.

Hai là, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy Đảng, sự quản lý của Nhà nước và Bộ Giáo dục và Đào tạo đối với công tác phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường ĐHNCL.

Công tác phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL vốn là nhiệm vụ mang tính chính trị - tư tưởng đặc biệt quan trọng, đòi hỏi sự lãnh đạo toàn diện của Đảng, sự quản lý thống nhất của Nhà nước và sự điều hành trực tiếp về chuyên môn của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Nếu coi đội ngũ giảng viên LLCT là "xương sống" trong việc bảo vệ và phát triển nền tảng tư tưởng của Đảng trong môi trường giáo dục ĐH, thì sự lãnh đạo và chỉ đạo của Đảng chính là "bộ não", còn cơ chế quản lý của Nhà nước và Bộ Giáo dục và Đào tạo là "hệ thống tuần hoàn" bảo đảm sự vận hành thông suốt, thống nhất. Không có sự định hướng chính trị, pháp lý và chuyên môn này, hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong khối trường ngoài công lập dễ rơi vào tình trạng tự phát, manh mún, thiếu bền vững.

Trong nhiều năm qua, Đảng ta đã ban hành nhiều nghị quyết quan trọng về công tác cán bộ và giáo dục LLCT, tiêu biểu là Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, Kết luận số 94-KL/TW ngày 28/03/2014 của Ban Bí thư về việc tiếp tục đổi mới việc học tập LLCT trong các trườngCĐ, ĐH trong hệ thống giáo dục quốc dân, Nghị quyết số 32-NQ/TW ngày 26 tháng 5 năm 2014 của Bộ Chính trị về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng LLCT cho cán bộ lãnh đạo, quản lý, Nghị quyết số 37-NQ/TW, ngày 09/10/2014 của Bộ Chính trị về "Công tác lý luận và định hướng nghiên cứu đến năm 2023" và Nghị quyết số 35-NQ/TW ngày 22 tháng 10 năm 2018 của Bộ Chính trị về tăng cường bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch trong tình hình mới. Tuy nhiên,

ở cấp thực thi, việc cụ thể hóa các chủ trương này trong khối trường ngoài công lập còn chưa đồng đều. Một số trường vẫn coi công tác phát triển giảng viên LLCT là nhiệm vụ phụ, thiếu sự quan tâm chiến lược, dẫn đến tình trạng thiếu GV cơ hữu, lạm dụng GV thỉnh giảng hoặc thiếu cơ chế bồi dưỡng, nâng cao năng lực. Vì vậy, việc tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng và quản lý thống nhất của Nhà nước là điều kiện tiên quyết để khắc phục những hạn chế trên.

Về phía Đảng, cần xác định rõ phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL là một nội dung của công tác xây dựng đội ngũ trí thức, đồng thời là một phần quan trọng của công tác tư tưởng. Một trong những giải pháp tăng cường chất lượng, hiệu quả công tác lý luận được đưa ra trong Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 09/10/2014 của Bộ Chính trị về "Công tác lý luận và định hướng nghiên cứu đến năm 2030" chính là tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, phát huy vai trò, trách nhiệm của cấp ủy các cấp trong công tác lý luận. Cần phải nâng cao nhận thức về vị trí, tầm quan trọng của công tác lý luận nói chung, việc phát triển đội ngũ và xây dựng tổ chức bộ máy làm công tác lý luận nói riêng. Các cấp ủy Đảng ở Trung ương, Thành ủy Hà Nội và tổ chức đảng trong từng trường cần đưa nội dung này vào nghị quyết, chương trình công tác hằng năm; thường xuyên tổ chức các hội nghị chuyên đề để quán triệt, nâng cao nhận thức cho lãnh đạo trường, GV và SV. Ban Tuyên giáo các cấp cần tăng cường hướng dẫn, kiểm tra, giám sát, bảo đảm sự thống nhất về định hướng chính trị trong quá trình phát triển đội ngũ.

Về phía Nhà nước, cần tiếp tục hoàn thiện khung pháp lý để bảo đảm bình đẳng giữa giảng viên LLCT ở khối công lập và ngoài công lập. Cần có cơ chế tài chính phù hợp, hỗ trợ các trường ĐHNCL đầu tư cho công tác đào tạo, bồi dưỡng GV; bổ sung chính sách khuyến khích, ưu đãi để thu hút nhân lực chất lượng cao vào giảng dạy LLCT. Đồng thời, Nhà nước phải đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý nghiêm những trường hợp tuyển dụng hoặc sử dụng giảng viên LLCT không đáp ứng chuẩn, nhằm nâng cao tính kỷ cương, trách nhiệm.

Về phía Bộ Giáo dục và Đào tạo, vai trò quản lý chuyên môn phải được thể hiện rõ qua việc ban hành bộ tiêu chuẩn giảng viên LLCT phù hợp với yêu cầu mới; tổ chức kiểm định chất lượng giảng dạy LLCT trong khối trường ngoài công lập; công khai kết quả kiểm định để tạo áp lực tích cực cho các trường phải chú trọng phát triển đội ngũ. Bên cạnh đó, Bộ cần định kỳ tổ chức các lớp bồi dưỡng, tập huấn giảng viên LLCT với nội dung cập nhật, đồng thời tạo điều kiện để GV các trường ngoài công lập được tham gia các hoạt động nghiên cứu, hội thảo cấp quốc gia, bảo đảm sự thống nhất về chuyên môn trong toàn hệ thống giáo dục ĐH.

Thành uỷ Hà Nội quan tâm, tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường trên địa bàn tham dự các hội nghị, hội thảo, các diễn đàn khoa học do các viện, học viện, trường ĐH, đảng ủy tổ chức. Phối hợp với các trường ĐH, học viện, các viện nghiên cứu, các cơ quan quản lý, các khoa bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ sư phạm, cập nhật kiến thức mới, tổ chức các lớp học chuyên đề, bồi dưỡng chuyên gia đầu ngành, tạo điều kiện cho GV đi thực tế, nghiên cứu tại cơ quan, đơn vị, địa phương và cơ sở thực tiễn. Tạo điều kiện cho giảng viên LLCT trong các trường ngoài công lập được giao lưu, học hỏi, chia sẻ kinh nghiệm và cập nhật kiến thức mới từ thực tiễn của địa bàn.

Triển khai đồng bộ giải pháp này đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa ba cấp độ: Trung ương - địa phương - cơ sở. Ở tầm vĩ mô, Đảng và Nhà nước cần ban hành nghị quyết, chính sách đặc thù để định hướng. Ở cấp địa phương, Thành ủy Hà Nội, Sở Giáo dục và Đào tạo cần chủ động kết nối, tạo điều kiện để các trường ngoài công lập phát triển đội ngũ giảng viên LLCT. Ở cấp cơ sở, các trường phải nghiêm túc xây dựng kế hoạch, báo cáo định kỳ, thực hiện trách nhiệm giải trình về công tác phát triển giảng viên LLCT trước cấp quản lý.

Ý nghĩa của giải pháp này trước hết là khẳng định sự lãnh đạo toàn diện của Đảng đối với công tác giáo dục LLCT, từ đó bảo đảm tính chính trị, tư tưởng và sự thống nhất trong hệ thống. Đồng thời, nó cũng tạo ra khuôn khổ pháp lý và chính sách rõ ràng, giúp các trường ĐHNCL có điều kiện thuận lợi hơn trong phát triển đội ngũ. Quan trọng hơn, sự lãnh đạo và quản lý thống nhất sẽ đặt công tác phát triển giảng viên LLCT trên địa bàn thành phố Hà Nội nói riêng và cả nước nói chung vào một quỹ đạo bền vững, tránh tình trạng cục bộ, manh mún, qua đó góp phần xây dựng một lực lượng giảng viên LLCT vừa kiên định chính trị, vừa giỏi chuyên môn, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới và hội nhập quốc tế.

Ba là, các trường đại học ngoài công lập, cần nâng cao vai trò, trách nhiệm của đảng uỷ và Ban giám hiệu nhà trường trong công tác giáo dục lý luận chính trị nói chung, phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị nói riêng.

Trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội,đội ngũ giảng viên LLCT giữ vai trò trực tiếp giáo dục nền tảng tư tưởng, bản lĩnh chính trị và đạo đức cho SV. Tuy nhiên, do đặc thù hoạt động theo cơ chế tự chủ tài chính, chịu áp lực cạnh tranh tuyển sinh và yêu cầu bảo đảm hiệu quả vận hành, nhiều trường chưa thực sự quan tâm đúng mức đến công tác phát triển đội ngũ giảng viên LLCT. Tình trạng thiếu giảng viên cơ hữu, phụ thuộc vào giảng viên thỉnh giảng, cơ cấu đội ngũ chưa ổn định và chính sách đãi ngộ còn hạn chế vẫn diễn ra ở một số trường. Vì vậy, việc nâng cao vai trò, trách nhiệm của đảng ủy và

Ban giám hiệu có ý nghĩa quyết định đối với chất lượng và sự phát triển bền vững củađội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Trước hết, đảng ủy và Ban giám hiệu cần xác định phát triển đội ngũ giảng viên LLCT là nhiệm vụ chiến lược, gắn với định hướng phát triển lâu dài của nhà trường. Trên cơ sở đặc thù của các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội với quy mô đào tạo lớn, môi trường cạnh tranh cao và yêu cầu hội nhập mạnh mẽ, lãnh đạo nhà trường cần xây dựng quy hoạch đội ngũ theo hướng tăng tỷ lệ giảng viên cơ hữu, ưu tiên giảng viên có trình độ tiến sĩ, có năng lực NCKH và khả năng ứng dụng công nghệ trong giảng dạy. Đồng thời, cần từng bước giảm sự phụ thuộc vào đội ngũ giảng viên thỉnh giảng nhằm bảo đảm tính ổn định, tính kế thừa và sự gắn bó lâu dài của đội ngũ giảng viên LLCT với nhà trường.

Tiếp đó, Ban giám hiệu cần đổi mới công tác tuyển dụng và sử dụng giảng viên LLCT theo hướng coi trọng chất lượng, năng lực thực tiễn và triển vọng phát triển lâu dài. Việc tuyển dụng không chỉ dừng ở yêu cầu chuyên môn mà còn cần chú trọng phẩm chất chính trị, năng lực sư phạm đại học, khả năng NCKH và thích ứng với môi trường giáo dục ĐHNCL. Sau tuyển dụng, nhà trường cần tổ chức bồi dưỡng thường xuyên về chuyên môn LLCT, phương pháp giảng dạy hiện đại, kỹ năng số, ngoại ngữ học thuật và năng lực nghiên cứu cho ĐNGV. Đồng thời, cần tạo điều kiện để GV tham gia hội thảo khoa học, tọa đàm chuyên môn, nghiên cứu thực tế tại các cơ quan, địa phương và doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội nhằm tăng cường khả năng gắn lý luận với thực tiễn.

Cùng với công tác đào tạo, bồi dưỡng, đảng ủy và Ban giám hiệu cần quan tâm xây dựng môi trường học thuật và cơ chế hỗ trợ phù hợp cho đội ngũ giảng viên LLCT. Các trường cần bố trí nguồn kinh phí ổn định cho hoạt động NCKH, biên soạn học liệu, tham gia hội thảo và học tập nâng cao trình độ. Việc phát huy lợi thế của Hà Nội với hệ thống học viện, viện nghiên cứu, cơ quan trung ương và môi trường học thuật phát triển sẽ tạo điều kiện thuận lợi để giảng viên LLCT mở rộng kiến thức thực tiễn, nâng cao chất lượng giảng dạy và NCKH.

Bên cạnh đó, công tác đánh giá và thực hiện chính sách đối với giảng viên LLCT cần được đổi mới theo hướng công khai, khách quan và phù hợp với đặc thù môn học. Việc đánh giá cần dựa trên chất lượng giảng dạy, kết quả NCKH, tinh thần trách nhiệm, hiệu quả giáo dục tư tưởng cho SV và mức độ

tham gia các hoạt động chuyên môn. Kết quả đánh giá phải gắn với quy hoạch, bổ nhiệm, khen thưởng và chế độ đãi ngộ nhằm tạo động lực phấn đấu cho ĐNGV. Đồng thời, các trường cần tận dụng cơ chế tự chủ để xây dựng chính sách đãi ngộ phù hợp đối với giảng viên LLCT như hỗ trợ học tập nâng cao trình độ, thưởng NCKH, cải thiện điều kiện làm việc và tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp lâu dài.

Để giải pháp này được thực hiện hiệu quả, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa đảng ủy, Ban giám hiệu, khoa LLCT, phòng tổ chức cán bộ và các đơn vị chức năng trong nhà trường. Đồng thời, cần phát huy vai trò hỗ trợ của Thành ủy Hà Nội, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Ban Tuyên giáo và Dân vận cùng các học viện, trường đại học lớn trên địa bàn trong công tác đào tạo, bồi dưỡng và xây dựng cơ chế chính sách cho đội ngũ giảng viên LLCT.

Việc nâng cao vai trò, trách nhiệm của đảng ủy và Ban giám hiệu trong phát triển đội ngũ giảng viên LLCT không chỉ góp phần xây dựng ĐNGV có phẩm chất chính trị vững vàng, trình độ chuyên môn cao và cơ cấu hợp lý mà còn nâng cao chất lượng giáo dục chính trị tư tưởng cho SV, qua đó đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học và bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trong giai đoạn hiện nay.

Bốn là, phát huy tinh thần tự giác, trách nhiệm và ý thức chính trị - nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên lý luận chính trị, coi phát triển bản thân là nghĩa vụ và động lực nội tại.

Trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, chất lượng đội ngũ giảng viên LLCT không chỉ phụ thuộc vào sự lãnh đạo của Đảng, cơ chế quản lý của Nhà nước hay chính sách của nhà trường mà còn được quyết định trực tiếp bởi bản thân mỗi GV. Đặc thù của các trường ĐHNCL là môi trường làm việc có tính cạnh tranh cao, áp lực đổi mới phương pháp giảng dạy lớn, yêu cầu thích ứng nhanh với chuyển đổi số và nhu cầu học tập đa dạng của SV. Trong điều kiện đó, nếu giảng viên lý LLCT thiếu tinh thần tự học, tự rèn luyện và ý thức trách nhiệm nghề nghiệp thì rất khó đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục lý luận chính trị hiện nay. Vì vậy, việc phát huy tinh thần tự giác, trách nhiệm và ý thức chính trị - nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên LLCT cần được xem là giải pháp có ý nghĩa nền tảng và lâu dài.

Trước hết, cần nâng cao nhận thức của giảng viên LLCT về sứ mệnh nghề nghiệp của mình trong môi trường giáo dục ĐHNCL. Giảng viên LLCT không chỉ thực hiện nhiệm vụ giảng dạy chuyên môn mà còn trực tiếp tham gia giáo dục bản lĩnh chính trị, lý tưởng cách mạng, đạo đức và trách nhiệm công

dân cho SV. Trong bối cảnh Hà Nội là trung tâm chính trị, giáo dục lớn của cả nước, nơi tập trung đông SV với nhiều luồng thông tin và quan điểm xã hội khác nhau, giảng viên LLCT càng phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, ý thức trách nhiệm cao và tinh thần gắn bó với nghề nghiệp. Từ nhận thức đúng về vai trò và trách nhiệm của mình, mỗi GV sẽ hình thành động lực tự thân trong học tập, nghiên cứu và rèn luyện.

Tiếp đó, quá trình tự học, tự rèn và tự đổi mới cần được cụ thể hóa bằng những hành động nghề nghiệp thường xuyên và thiết thực. Giảng viên LLCT cần chủ động xây dựng kế hoạch phát triển cá nhân theo từng năm học; thường xuyên cập nhật tri thức mới về LLCT, thực tiễn phát triển đất nước và các vấn đề chính trị - xã hội nổi bật của Thủ đô và cả nước. Đồng thời, cần đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng tăng cường đối thoại, thảo luận tình huống, liên hệ thực tiễn và ứng dụng công nghệ trong giảng dạy nhằm nâng cao tính hấp dẫn và sức thuyết phục của bài giảng. Đối với SV trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, vốn có xu hướng đề cao tính thực tiễn và khả năng ứng dụng, việc gắn lý luận với các vấn đề thực tiễn kinh tế, xã hội và nghề nghiệp sẽ giúp nâng cao hiệu quả tiếp nhận tri thức lý luận chính trị.

Cùng với nỗ lực cá nhân, việc xây dựng môi trường học thuật tích cực trong khoa, bộ môn cũng có ý nghĩa rất quan trọng. Các khoa LLCT cần duy trì sinh hoạt chuyên môn định kỳ, tổ chức tọa đàm, hội thảo, dự giờ, trao đổi phương pháp giảng dạy và chia sẻ kinh nghiệm NCKH. Trong điều kiện các trường ĐHNCL trên địa bàn Hà Nội có sự khác biệt về quy mô, điều kiện cơ sở vật chất và chất lượng đội ngũ, việc tăng cường kết nối học thuật giữa các trường sẽ tạo cơ hội để GV học hỏi kinh nghiệm, hỗ trợ chuyên môn và nâng cao năng lực nghề nghiệp.

Bên cạnh đó, cần gắn tinh thần tự học, tự rèn và tự đổi mới của GV với cơ chế đánh giá, khen thưởng và phát triển nghề nghiệp. Kết quả NCKH, đổi mới phương pháp giảng dạy, ứng dụng công nghệ và tinh thần trách nhiệm nghề nghiệp cần được xem là tiêu chí quan trọng trong đánh giá, bổ nhiệm, quy hoạch và thực hiện chế độ đãi ngộ đối với giảng viên LLCT. Điều này vừa tạo động lực phấn đấu, vừa giúp hình thành môi trường cạnh tranh lành mạnh trong ĐNGV.

Trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế hiện nay, giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn Hà Nội càng phải chủ động nâng cao năng lực ngoại ngữ, kỹ năng số và khả năng NCKH để thích ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục đại học. Đồng thời, trước những biểu hiện xuyên tạc, phủ nhận nền tảng tư tưởng của Đảng trên không gian mạng, giảng viên LLCT cần thường xuyên bồi dưỡng bản lĩnh chính trị, đạo đức nghề nghiệp và năng lực

đấu tranh tư tưởng nhằm bảo đảm tính định hướng, tính khoa học và sức thuyết phục của bài giảng.

Để giải pháp này được thực hiện hiệu quả, cần có sự phối hợp giữa bản thân giảng viên, khoa LLCT, Ban giám hiệu nhà trường và các tổ chức đoàn thể trong việc xây dựng môi trường học thuật tích cực, tạo điều kiện học tập, nghiên cứu và khuyến khích tinh thần đổi mới sáng tạo trong đội ngũ giảng viên LLCT.

Việc phát huy tinh thần tự giác, trách nhiệm và ý thức chính trị - nghề nghiệp củađội ngũ giảng viên LLCT không chỉ góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy, NCKH mà còn hình thành đội ngũ giảng viên có bản lĩnh chính trị vững vàng, phong cách nghề nghiệp chuẩn mực và khả năng thích ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục đại học trong giai đoạn hiện nay. Qua đó, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục lý luận chính trị, củng cố uy tín của các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội và bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng ngay từ môi trường giảng đường đại học.

Năm là, tăng cường phối hợp giữa các chủ thể để tạo sức mạnh tổng hợp trong phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Tăng cường phối hợp giữa các chủ thể trong phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội là yêu cầu có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo hiện nay. Phát triển đội ngũ giảng viên LLCT không chỉ là nhiệm vụ riêng của một chủ thể nào mà là quá trình tổng hợp, đòi hỏi sự tham gia đồng bộ của cả hệ thống chính trị, của cơ quan quản lý nhà nước, của nhà trường, của bản thân đội ngũ giảng viên và các lực lượng xã hội liên quan. Chỉ khi các chủ thể phối hợp chặt chẽ, thống nhất về nhận thức, đồng bộ trong hành động và hỗ trợ lẫn nhau về nguồn lực thì công tác phát triển đội ngũ giảng viên LLCT mới đạt hiệu quả bền vững.

Đối với các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, yêu cầu tăng cường phối hợp giữa các chủ thể càng mang tính đặc thù rõ nét. Khác với các trường ĐHCL được Nhà nước bảo đảm tương đối ổn định về ngân sách, biên chế và cơ chế quản lý, các trường ĐHNCL hoạt động chủ yếu theo cơ chế tự chủ tài chính, chịu áp lực lớn về cạnh tranh tuyển sinh, cân đối thu - chi và duy trì sự tồn tại trong môi trường giáo dục mang tính thị trường. Chính vì vậy, ở nhiều trường, công tác phát triển đội ngũ giảng viên LLCT chưa được đầu tư tương xứng; việc phối hợp giữa các chủ thể còn thiếu chặt chẽ, thiếu chiều sâu và chưa tạo được cơ chế liên kết ổn định. Một số trường vẫn coi phát triển đội ngũ giảng viên LLCT

chủ yếu là nhiệm vụ của khoa hoặc bộ môn LLCT, trong khi chưa xác định đầy đủ đây là nhiệm vụ chính trị quan trọng gắn với chất lượng đào tạo, với công tác giáo dục tư tưởng và với sự phát triển bền vững của nhà trường.

Bên cạnh đó, sự đặc thù của các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội còn thể hiện ở tính đa dạng về mô hình quản trị và lợi ích quản lý. Trong nhiều trường, Hội đồng quản trị có vai trò quyết định lớn đối với việc phân bổ nguồn lực, tuyển dụng nhân sự và định hướng phát triển nhà trường. Nếu Hội đồng quản trị và Ban giám hiệu chỉ tập trung vào mục tiêu kinh tế hoặc ưu tiên các ngành đào tạo có khả năng thu hút người học thì lĩnh vực LLCT rất dễ bị xem nhẹ. Vì vậy, sự phối hợp giữa tổ chức đảng, Hội đồng quản trị và Ban giám hiệu có ý nghĩa đặc biệt quan trọng nhằm bảo đảm sự thống nhất giữa mục tiêu giáo dục, nhiệm vụ chính trị và chiến lược phát triển của nhà trường. Đây là điểm khác biệt khá rõ giữa các trường ĐHNCL với nhiều trường ĐHCL hiện nay.

Từ yêu cầu đó, cần xây dựng cơ chế phối hợp đồng bộ giữa các chủ thể tham gia phát triển đội ngũ giảng viên LLCT. Trước hết, Đảng và Nhà nước giữ vai trò lãnh đạo, định hướng chiến lược và xây dựng hành lang chính trị - pháp lý cho công tác phát triển đội ngũ. Bộ Giáo dục và Đào tạo giữ vai trò quản lý chuyên môn thông qua việc ban hành chuẩn nghề nghiệp, quy định kiểm định chất lượng, chương trình đào tạo và cơ chế giám sát thực hiện. Tuy nhiên, trong điều kiện đặc thù của khối ngoài công lập, nếu thiếu sự chủ động của lãnh đạo nhà trường thì các chủ trương, chính sách rất khó đi vào thực tiễn một cách hiệu quả. Vì vậy, Hội đồng quản trị và Ban giám hiệu các trường ĐHNCL phải thực sự coi phát triển đội ngũ giảng viên LLCT là nhiệm vụ chiến lược, gắn với uy tín, chất lượng đào tạo và trách nhiệm chính trị của nhà trường.

Trong quá trình đó, cấp ủy đảng trong các trường giữ vai trò hạt nhân lãnh đạo chính trị, định hướng tư tưởng và giám sát việc thực hiện các chủ trương phát triển đội ngũ giảng viên LLCT. Các khoa, bộ môn LLCT trực tiếp tham mưu về nhu cầu đội ngũ, xây dựng kế hoạch chuyên môn, đề xuất tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá giảng viên. Đồng thời, bản thân đội ngũ giảng viên LLCT cũng phải được xác định vừa là đối tượng phát triển, vừa là chủ thể trực tiếp tham gia vào quá trình phát triển. Nếu giảng viên thụ động, thiếu tinh thần tự học tập, tự bồi dưỡng và đổi mới phương pháp giảng dạy thì mọi cơ chế, chính sách hỗ trợ từ bên ngoài sẽ khó phát huy hiệu quả thực chất. Ngược lại, khi giảng viên có ý thức trách nhiệm chính trị, đạo đức nghề nghiệp và tinh thần tự phát triển, quá trình xây dựng đội ngũ sẽ diễn ra bền vững từ bên trong.

Một nội dung có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội là tăng cường phối hợp với các học viện, trường ĐH, viện nghiên cứu và các tổ chức chính trị - xã hội. Hà Nội là trung tâm lớn của cả nước về đào tạo và nghiên cứu LLCT, tập trung nhiều cơ sở đào tạo chuyên sâu như Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Học viện Báo chí và Tuyên truyền, các viện nghiên cứu trung ương và nhiều trường ĐH lớn. Đây là điều kiện rất đặc thù mà không phải địa phương nào cũng có được. Tuy nhiên, trên thực tế, nhiều trường ĐHNCL vẫn chưa khai thác hiệu quả lợi thế này trong phát triển đội ngũ giảng viên LLCT. Vì vậy, cần xây dựng cơ chế phối hợp thường xuyên và lâu dài trong đào tạo, bồi dưỡng, trao đổi học thuật, hướng dẫn NCKH, tổ chức hội thảo khoa học và hỗ trợ học liệu. Thông qua đó, các trường ĐHNCL có thể từng bước khắc phục hạn chế về môi trường học thuật, năng lực nghiên cứu và chất lượng đội ngũ chuyên gia.

Cùng với đó, cần hình thành cơ chế chia sẻ nguồn lực giữa các trường ĐHNCL với nhau và giữa các trường với các cơ sở đào tạo, nghiên cứu LLCT trên địa bàn thành phố Hà Nội. Đây là yêu cầu rất cần thiết trong điều kiện nhiều trường ngoài công lập còn hạn chế về tài chính, cơ sở vật chất và đội ngũ giảng viên có trình độ cao. Nếu môi trường phát triển đội ngũ theo hướng riêng lẻ, thiếu liên kết thì khó tạo ra sự phát triển đồng bộ và bền vững. Ngược lại, khi có sự phối hợp và chia sẻ nguồn lực, các trường có thể tận dụng được đội ngũ chuyên gia, môi trường học thuật và điều kiện thực tiễn phục vụ cho đào tạo, bồi dưỡng và NCKH của giảng viên LLCT.

Để sự phối hợp giữa các chủ thể đạt hiệu quả thực chất, cần bảo đảm đồng thời nhiều điều kiện khác nhau. Trước hết là sự thống nhất về nhận thức của các chủ thể đối với vị trí, vai trò của giáo dục LLCT và đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL. Bên cạnh đó, cần hoàn thiện cơ chế phối hợp giữa tổ chức đảng, cơ quan quản lý nhà nước, Hội đồng quản trị, Ban giám hiệu và các đơn vị chuyên môn trong nhà trường; đồng thời xây dựng cơ chế chia sẻ nguồn lực và trách nhiệm giữa các cơ sở đào tạo, nghiên cứu LLCT trên địa bàn Hà Nội. Ngoài ra, cần có chính sách hỗ trợ phù hợp về tài chính, môi trường học thuật, cơ hội đào tạo và cơ chế động viên để khuyến khích giảng viên LLCT tích cực tham gia vào quá trình tự phát triển.

Việc tăng cường phối hợp giữa các chủ thể có ý nghĩa quan trọng cả trước mắt và lâu dài đối với phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội. Giải pháp này không chỉ giúp khắc phục tình trạng manh mún, thiếu đồng bộ và phân tán trong công tác phát triển đội ngũ

hiện nay mà còn tạo ra sự cộng hưởng nguồn lực giữa các chủ thể tham gia. Thông qua sự phối hợp đồng bộ, đội ngũ giảng viên LLCT sẽ có điều kiện nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực NCKH, bản lĩnh chính trị và khả năng thích ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục ĐH. Đồng thời, đây cũng là cơ sở quan trọng để xây dựng môi trường giáo dục LLCT ổn định, góp phần bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, nâng cao chất lượng giáo dục chính trị - tư tưởng cho SV và thúc đẩy sự phát triển bền vững của các trường ĐHNCL trong bối cảnh hội nhập quốc tế và chuyển đổi số hiện nay.

4.2.2. Nhóm giải pháp đối với nội dung phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội

Thứ nhất, bảo đảm số lượng đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Bảo đảm số lượng đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội nhằm đáp ứng yêu cầu giảng dạy các học phần LLCT theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, đồng thời tạo sự ổn định, tính kế thừa và phát triển bền vững của đội ngũ trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo hiện nay. Đây không chỉ là yêu cầu về tổ chức nhân sự mà còn là điều kiện nền tảng quyết định chất lượng giáo dục chính trị, tư tưởng trong nhà trường ĐH. Đối với các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, mục tiêu này mang tính đặc thù rõ nét. Khác với các trường ĐHCL được bảo đảm tương đối ổn định về biên chế và nguồn lực tài chính, các trường ĐHNCL hoạt động chủ yếu theo cơ chế tự chủ tài chính, chịu áp lực lớn về cân đối thu - chi và cạnh tranh tuyển sinh. Vì vậy, nhiều trường có xu hướng ưu tiên đầu tư cho các ngành đào tạo "thu hút người học", trong khi lĩnh vực LLCT chưa được quan tâm tương xứng. Điều đó dẫn đến tình trạng thiếu hụt GV cơ hữu, phụ thuộc nhiều vào GV thỉnh giảng, ảnh hưởng tới tính ổn định và chất lượng giáo dục LLCT. Do đó, bảo đảm số lượng đội ngũ giảng viên LLCT không chỉ nhằm đáp ứng yêu cầu giảng dạy trước mắt mà còn góp phần nâng cao năng lực quản trị, chất lượng đào tạo và uy tín của các trường ĐHNCL trong hệ thống giáo dục ĐH Việt Nam.

Trước hết, các trường cần rà soát, đánh giá toàn diện thực trạng đội ngũ giảng viên LLCT hiện có về số lượng, cơ cấu độ tuổi, trình độ đào tạo, chức danh nghề nghiệp và khả năng đáp ứng yêu cầu giảng dạy. Trên cơ sở đó, xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ theo từng giai đoạn ngắn hạn, trung hạn và dài hạn,

phù hợp với chiến lược phát triển của nhà trường, quy mô tuyển sinh và yêu cầu đổi mới chương trình đào tạo.

Việc xây dựng quy hoạch cần gắn với đặc điểm phát triển thiếu ổn định về quy mô đào tạo của các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội. Thực tế cho thấy số lượng SV ở nhiều trường biến động mạnh theo nhu cầu thị trường lao động và xu hướng lựa chọn ngành nghề của người học. Nếu không có dự báo chiến lược và kế hoạch nhân sự dài hạn sẽ dễ dẫn đến tình trạng khi thiếu thì tuyển dụng ồ ạt, khi khó khăn tài chính lại cắt giảm nhân sự, làm mất tính ổn định của đội ngũ. Vì vậy, phát triển số lượng giảng viên LLCT không thể thực hiện theo tư duy tình thế mà phải được đặt trong chiến lược phát triển tổng thể của nhà trường.

Cùng với quy hoạch, công tác tuyển dụng cần được đổi mới theo hướng công khai, minh bạch, cạnh tranh và linh hoạt nhưng vẫn bảo đảm tính đặc thù của đội ngũ giảng viên LLCT. Ngoài yêu cầu về trình độ chuyên môn, các trường cần đặc biệt coi trọng bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực giáo dục tư tưởng và khả năng thích ứng với môi trường giáo dục ngoài công lập. Trong điều kiện cạnh tranh nguồn nhân lực chất lượng cao hiện nay, các trường ĐHNCL khó có lợi thế về biên chế và mức độ ổn định nghề nghiệp so với các trường ĐHCL. Vì vậy, để thu hút và giữ chân giảng viên LLCT, các trường cần xây dựng cơ chế đãi ngộ phù hợp như hỗ trợ học tập nâng cao trình độ, tạo điều kiện NCKH, cải thiện thu nhập, giảm áp lực hành chính, xây dựng môi trường làm việc dân chủ, chuyên nghiệp và tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp lâu dài.

Bên cạnh đó, cần chủ động tạo nguồn giảng viên LLCT lâu dài. Các trường cần phát hiện, bồi dưỡng những SV có thành tích học tập tốt, phẩm chất chính trị và năng lực nghiên cứu phù hợp để tạo nguồn đào tạo sau ĐH, từng bước bổ sung lực lượng GV trẻ cho nhà trường. Đồng thời, tăng cường liên kết với các học viện, trường ĐH có đào tạo chuyên ngành LLCT trên địa bàn thành phố Hà Nội để phối hợp đào tạo, bồi dưỡng và trao đổi học thuật.

Một nội dung quan trọng khác là kết hợp hợp lý giữa đội ngũ GV cơ hữu và GV thỉnh giảng. Trong điều kiện đặc thù của các trường ĐHNCL, việc sử dụng GV thỉnh giảng là cần thiết nhằm tận dụng nguồn nhân lực chất lượng cao từ các cơ sở đào tạo lớn trên địa bàn Hà Nội. Tuy nhiên, đội ngũ thỉnh giảng chỉ nên đóng vai trò hỗ trợ chuyên môn; đội ngũ cơ hữu phải giữ vai trò nòng cốt trong xây dựng chương trình, quản lý chuyên môn, giáo dục chính trị tư tưởng cho SV và duy trì sự ổn định lâu dài của hoạt động giáo dục LLCT trong nhà trường.

Lực lượng tham gia thực hiện giải pháp này gồm cấp ủy đảng, hội đồng trường, ban giám hiệu, phòng tổ chức cán bộ, phòng đào tạo, các khoa hoặc bộ môn LLCT và bản thân đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL. Trong đó, cấp ủy đảng giữ vai trò lãnh đạo, định hướng chính trị và giám sát việc thực hiện chủ trương phát triển đội ngũ giảng viên LLCT. Hội đồng trường và ban giám hiệu chịu trách nhiệm xây dựng chiến lược, ban hành cơ chế, bố trí nguồn lực và tổ chức thực hiện. Phòng tổ chức cán bộ tham mưu về công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng và phát triển nhân sự. Khoa hoặc bộ môn LLCT trực tiếp đề xuất nhu cầu đội ngũ, đánh giá năng lực GV và tổ chức các hoạt động chuyên môn. Bên cạnh đó, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Thành ủy Hà Nội, các học viện, trường ĐH có đào tạo chuyên ngành LLCT, các viện nghiên cứu và các tổ chức chính trị - xã hội cũng là những lực lượng phối hợp quan trọng trong đào tạo, bồi dưỡng và cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Các trường cần tiến hành khảo sát, đánh giá toàn diện thực trạng đội ngũ giảng viên LLCT hiện nay để xác định đúng nhu cầu về số lượng trong từng giai đoạn phát triển. Trên cơ sở đó, xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ cụ thể theo năm học và theo chiến lược phát triển dài hạn của nhà trường. Quá trình tuyển dụng cần thực hiện công khai, minh bạch, bảo đảm cạnh tranh lành mạnh; đồng thời kết hợp nhiều hình thức tuyển dụng như tuyển mới, hợp đồng dài hạn, mời chuyên gia, sử dụng GV thỉnh giảng chất lượng cao. Đối với đội ngũ hiện có, cần tăng cường đào tạo, bồi dưỡng, hỗ trợ học tập nâng cao trình độ và tạo điều kiện phát triển chuyên môn để ổn định đội ngũ lâu dài. Các trường cũng cần đẩy mạnh liên kết với các học viện, trường ĐH lớn trên địa bàn Hà Nội nhằm xây dựng nguồn tuyển dụng, trao đổi học thuật và hỗ trợ đào tạo sau ĐH cho GV trẻ. Đồng thời, xây dựng cơ chế đánh giá, sàng lọc và sử dụng đội ngũ phù hợp nhằm phát huy năng lực của từng GV.

Để giải pháp đạt hiệu quả, trước hết cần có sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thường xuyên của cấp ủy đảng và ban giám hiệu các trường ĐHNCL đối với công tác phát triển đội ngũ giảng viên LLCT. Đồng thời, cần xây dựng cơ chế tài chính phù hợp để bảo đảm nguồn lực cho tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện chính sách đãi ngộ đối với GV. Bên cạnh đó, cần hoàn thiện cơ chế phối hợp giữa các trường ĐHNCL với các cơ sở đào tạo LLCT, các cơ quan quản lý nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội trên địa bàn thành phố Hà Nội nhằm tạo nguồn nhân lực ổn định, chất lượng cao cho các trường. Ngoài ra, bản thân đội ngũ giảng viên LLCT phải có ý thức tự học tập, tự bồi dưỡng, nâng cao trình độ

chuyên môn, bản lĩnh chính trị và năng lực thích ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục ĐH trong bối cảnh hiện nay.

Bảo đảm số lượng đội ngũ giảng viên LLCT có ý nghĩa quan trọng cả trước mắt và lâu dài đối với các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội. Giải pháp này góp phần nâng cao chất lượng giáo dục LLCT, bảo đảm tính ổn định trong hoạt động đào tạo, tăng cường hiệu quả giáo dục chính trị - tư tưởng cho SV và đáp ứng yêu cầu kiểm định chất lượng giáo dục ĐH. Đồng thời, việc xây dựng đội ngũ giảng viên LLCT đủ về số lượng, ổn định và có tính kế thừa còn góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh, uy tín và sự phát triển bền vững của các trường ĐHNCL trong điều kiện tự chủ giáo dục ĐH và hội nhập quốc tế hiện nay. Đây cũng là cơ sở quan trọng để củng cố nền tảng tư tưởng của Đảng trong môi trường giáo dục ĐH, góp phần đào tạo nguồn nhân lực vừa có trình độ chuyên môn, vừa có bản lĩnh chính trị và trách nhiệm xã hội đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

Thứ hai, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Chất lượng đội ngũ giảng viên LLCT là yếu tố trung tâm quyết định hiệu quả giáo dục chính trị, tư tưởng trong các trường ĐHNCL. Nếu số lượng giảng viên bảo đảm cho quy mô đào tạo thì chất lượng đội ngũ lại phản ánh trực tiếp uy tín, vị thế và năng lực cạnh tranh của nhà trường. Đối với các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên LLCT càng mang tính đặc thù bởi đây không chỉ là lực lượng thực hiện nhiệm vụ giảng dạy mà còn trực tiếp tham gia định hướng tư tưởng, củng cố niềm tin chính trị và hình thành năng lực nhận diện, phản biện các vấn đề xã hội cho SV trong môi trường thông tin đa chiều. Hà Nội là trung tâm chính trị, hành chính, giáo dục và học thuật lớn của cả nước, nơi SV có điều kiện tiếp cận nhanh với nhiều luồng tư tưởng và thông tin xã hội khác nhau. Điều đó đặt ra yêu cầu đội ngũ giảng viên LLCT không chỉ vững vàng về lập trường chính trị mà còn phải có trình độ học thuật, năng lực thực tiễn và khả năng xử lý linh hoạt các vấn đề tư tưởng nảy sinh trong môi trường giáo dục đại học hiện nay.

Thực tiễn tại các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội cho thấy, bên cạnh một bộ phận giảng viên có trình độ cao, tâm huyết với nghề, có bản lĩnh chính trị và năng lực sư phạm tốt, vẫn còn một số giảng viên chưa thực sự vững vàng về lập trường tư tưởng, kỹ năng nghề nghiệp còn hạn chế và chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu đổi mới giáo dục đại học và hội nhập quốc tế. Một số giảng viên ít tham gia NCKH, hạn chế về ngoại ngữ và CNTT, chậm đổi mới phương pháp

giảng dạy, khiến bài giảng thiếu tính hấp dẫn và chưa khơi gợi được tư duy phản biện của SV. Đối với các môn LLCT, hạn chế này không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả tiếp thu kiến thức mà còn làm giảm khả năng định hướng nhận thức và giáo dục bản lĩnh chính trị cho người học. Trong điều kiện các trường ĐHNCL thường chịu áp lực tự chủ tài chính, ưu tiên nguồn lực cho các ngành đào tạo có khả năng thu hút tuyển sinh, việc đầu tư cho đội ngũ giảng viên LLCT ở một số trường còn chưa tương xứng với vai trò và yêu cầu công việc. Nếu thực trạng này không được khắc phục sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giáo dục LLCT, làm suy giảm niềm tin của SV đối với môn học và tác động tiêu cực đến uy tín của các trường ĐHNCL trên địa bàn Thủ đô.

Mục tiêu của giải pháp là xây dựng đội ngũ giảng viên LLCT có chất lượng toàn diện, đáp ứng chuẩn năng lực của Bộ Giáo dục và Đào tạo, đồng thời phù hợp với yêu cầu đặc thù của các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội. Đội ngũ đó phải hội tụ đầy đủ các yếu tố về bản lĩnh chính trị, đạo đức nghề nghiệp, trình độ chuyên môn sâu, năng lực sư phạm hiện đại, khả năng NCKH, trình độ ngoại ngữ, CNTT và các kỹ năng nghề nghiệp cần thiết để thích ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế. Đối với giảng viên LLCT, yêu cầu này còn gắn với khả năng vận dụng lý luận vào thực tiễn, phân tích và lý giải các vấn đề chính trị, kinh tế, văn hóa và xã hội đang đặt ra trong đời sống, qua đó nâng cao tính thuyết phục và hiệu quả giáo dục chính trị, tư tưởng cho SV.

Nội dung nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên LLCT cần được triển khai đồng bộ trên nhiều phương diện. Trước hết, cần đặc biệt chú trọng nâng cao phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp. Giảng viên LLCT phải kiên định với chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, trung thành với đường lối của Đảng, có bản lĩnh chính trị vững vàng và sẵn sàng đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch trong môi trường giáo dục. Đồng thời, đội ngũ này cần giữ gìn phẩm chất đạo đức trong sáng, lối sống mẫu mực và uy tín nghề nghiệp để tạo niềm tin đối với SV. Trong điều kiện Hà Nội là trung tâm chính trị và cũng là địa bàn có sự tác động mạnh của nhiều luồng thông tin và quan điểm xã hội khác nhau, yêu cầu này càng trở nên cấp thiết bởi nếu giảng viên thiếu bản lĩnh chính trị hoặc vi phạm đạo đức nghề nghiệp thì sẽ khó thực hiện tốt vai trò định hướng tư tưởng và giáo dục chính trị cho người học.

Bên cạnh phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp, nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực sư phạm là nội dung có ý nghĩa quyết định. Ban Tuyên giáo và Dân vận Trung ương đề xuất Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh phối hợp với Ban Tuyên giáo và Dân vận Trung ương, Bộ Giáo dục và Đào tạo

tổ chức các lớp tập huấn chuyên đề, cập nhật kiến thức mới, tăng cường bồi dưỡng CNTT, bảo đảm các lớp bồi dưỡng có sự tham gia giảng dạy của các chuyên gia đầu ngành nhằm cung cấp và cập nhật tri thức LLCT mới cho đội ngũ giảng viên. Đối với các trường ĐHNCL trên địa bàn Hà Nội, nơi có điều kiện tiếp cận nhanh với các hoạt động học thuật và NCKH, việc tham gia các chương trình bồi dưỡng chuyên sâu sẽ giúp giảng viên nâng cao năng lực chuyên môn, khả năng vận dụng lý luận vào thực tiễn và tăng chất lượng giảng dạy. Đồng thời, các trường cần tạo điều kiện cho giảng viên học sau đại học, phấn đấu đạt học vị tiến sĩ, tham gia các đề tài NCKH cấp cơ sở và cấp bộ, gắn nghiên cứu với giảng dạy và tổng kết thực tiễn.

Song song với nâng cao trình độ chuyên môn, cần chú trọng đổi mới phương pháp sư phạm và năng lực tổ chức hoạt động học tập cho SV. Trong bối cảnh hiện nay, giảng viên LLCT không thể chỉ truyền đạt tri thức có sẵn mà cần trở thành người hướng dẫn, tổ chức hoạt động học tập và định hướng tư duy cho SV. Vì vậy, cần tăng cường các chương trình bồi dưỡng về phương pháp giảng dạy tích cực, kỹ năng tổ chức thảo luận, tranh luận khoa học và khơi gợi tư duy phản biện. Đối với SV các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, nơi có khả năng tiếp cận rộng với thông tin và xu hướng xã hội mới, việc đổi mới phương pháp giảng dạy có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc nâng cao tính hấp dẫn và sức thuyết phục của các môn LLCT.

Một nội dung quan trọng khác là nâng cao năng lực ngoại ngữ, CNTT và các kỹ năng mềm cho đội ngũ giảng viên LLCT. Trong điều kiện hội nhập quốc tế và chuyển đổi số hiện nay, đây không còn là yêu cầu mang tính bổ trợ mà đã trở thành tiêu chí bắt buộc đối với giảng viên đại học. Đối với giảng viên LLCT, năng lực ngoại ngữ giúp tiếp cận các nguồn tư liệu lý luận và nghiên cứu quốc tế, tham gia hội thảo khoa học và công bố kết quả nghiên cứu, từ đó nâng cao trình độ học thuật và khả năng hội nhập. Thành thạo CNTT giúp giảng viên khai thác hiệu quả các nền tảng dạy học trực tuyến, hệ thống quản lý học tập và học liệu số, qua đó tăng cường tính trực quan và hiệu quả của bài giảng. Đồng thời, các kỹ năng mềm như giao tiếp, thuyết trình, tổ chức thảo luận và xử lý tình huống sư phạm sẽ giúp giảng viên tạo môi trường học tập tích cực, tăng cường đối thoại học thuật và nâng cao hiệu quả giáo dục tư tưởng cho SV.

Việc thực hiện giải pháp cần được triển khai theo hướng hệ thống và lâu dài. Mỗi trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội cần xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giảng viên thường xuyên và coi đây là nhiệm vụ chiến lược trong phát triển đội ngũ. Nhà trường cần bố trí nguồn kinh phí ổn định cho hoạt động

đào tạo, bồi dưỡng; tạo điều kiện để giảng viên tham gia học tập sau đại học, nghiên cứu thực tế, tham gia hội thảo khoa học và công bố nghiên cứu. Đồng thời, kết quả học tập, nghiên cứu và rèn luyện của giảng viên cần được gắn chặt với cơ chế đánh giá, sử dụng, bổ nhiệm và đãi ngộ nhằm tạo động lực phấn đấu và nâng cao trách nhiệm nghề nghiệp.

Để bảo đảm tính khả thi, giải pháp này cần có sự phối hợp của nhiều chủ thể. Bộ Giáo dục và Đào tạo có trách nhiệm ban hành chuẩn năng lực, tổ chức bồi dưỡng và kiểm định chất lượng đội ngũ giảng viên LLCT. Thành ủy và chính quyền thành phố Hà Nội cần hỗ trợ thông qua các chương trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, chính sách hỗ trợ đào tạo và NCKH. Hội đồng quản trị và Ban giám hiệu các trường ĐHNCL giữ vai trò trực tiếp tổ chức thực hiện, bảo đảm kinh phí và xây dựng chính sách phát triển đội ngũ phù hợp với điều kiện thực tiễn của từng trường. Đồng thời, các học viện, viện nghiên cứu và các trường ĐHCL trên địa bàn Hà Nội cần tăng cường phối hợp, mở rộng diễn đàn học thuật, tổ chức hội thảo, tọa đàm và các hoạt động nghiên cứu thực tế nhằm hỗ trợ đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực nghề nghiệp.

Ý nghĩa của giải pháp trước hết thể hiện ở việc tạo ra những chuyển biến căn bản trong chất lượng giảng dạy và giáo dục chính trị, tư tưởng trong các trường ĐHNCL. Khi đội ngũ giảng viên LLCT được nâng cao trình độ toàn diện, các bài giảng sẽ trở nên sinh động, có chiều sâu lý luận và gắn bó hơn với thực tiễn xã hội, qua đó giúp SV tiếp thu kiến thức hiệu quả hơn, củng cố niềm tin chính trị và nâng cao khả năng tư duy phản biện. Về lâu dài, đội ngũ giảng viên LLCT có chất lượng cao sẽ góp phần nâng cao uy tín và sức cạnh tranh của các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, đồng thời trực tiếp tham gia bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng và giữ vững định hướng chính trị trong môi trường giáo dục đại học hiện nay.

Thứ ba, hoàn thiện cơ cấu đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Trong quá trình phát triển đội ngũ giảng viên LLCT, cơ cấu giữ vai trò đặc biệt quan trọng, bởi nó quyết định sự cân đối, tính ổn định và khả năng phát triển bền vững của đội ngũ. Nếu số lượng bảo đảm quy mô và chất lượng bảo đảm hiệu quả thì cơ cấu hợp lý lại chính là điều kiện để kết hợp hài hòa giữa các thế hệ, giới tính, trình độ và vị trí công tác, từ đó tạo nên một tập thể GV có sự kế thừa, gắn kết và đồng bộ. Thực tiễn trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội cho thấy, cơ cấu đội ngũ giảng viên LLCT hiện nay vẫn còn

nhiều bất cập. Ở một số trường, ĐNGV có dấu hiệu "già hóa", thiếu hụt lớp trẻ kế cận, khiến cho sự chuyển giao thế hệ gặp khó khăn. Ở những trường khác, tỷ lệ GV trẻ chiếm ưu thế nhưng lại thiếu những người có kinh nghiệm, uy tín và học hàm, học vị cao để làm nòng cốt học thuật. Cơ cấu về giới tính cũng chưa thực sự cân đối, trong khi đó sự chênh lệch giữa GV cơ hữu và GV thỉnh giảng vẫn còn khá lớn, làm giảm tính ổn định và chủ động của hoạt động giảng dạy. Những bất hợp lý này tác động trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả giáo dục chính trị - tư tưởng, đồng thời làm hạn chế uy tín và sức cạnh tranh của các trường ngoài công lập trong bối cảnh hội nhập giáo dục.

Mục tiêu của giải pháp này là từng bước hoàn thiện cơ cấu đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội theo hướng cân đối, hợp lý và bền vững, bảo đảm sự hài hòa về độ tuổi, giới tính, trình độ học vấn, học hàm, học vị, cũng như tỷ lệ giữa GV cơ hữu và thỉnh giảng. Một cơ cấu hợp lý sẽ giúp các trường duy trì sự ổn định trong giảng dạy, bảo đảm tính kế thừa giữa các thế hệ GV, đồng thời hình thành lực lượng nòng cốt có trình độ cao, uy tín học thuật vững chắc để dẫn dắt toàn bộ đội ngũ.

Nội dung hoàn thiện cơ cấu tập trung vào ba phương diện cơ bản. Thứ nhất là cơ cấu về độ tuổi. Cần có sự kết hợp hài hòa giữa GV trẻ và GV lớn tuổi. GV trẻ mang đến sự năng động, sáng tạo, khả năng tiếp cận nhanh với công nghệ và phương pháp dạy học mới; trong khi GV giàu kinh nghiệm lại có bản lĩnh chính trị vững vàng, am hiểu sâu sắc lý luận, có uy tín trong tập thể và trước SV. Nếu biết kết hợp hai lực lượng này, nhà trường sẽ vừa bảo đảm sự kế thừa thế hệ, vừa nâng cao chất lượng giảng dạy và nghiên cứu. Thứ hai là cơ cấu về học hàm, học vị. Trong đội ngũ cần tăng dần tỷ lệ GV có học vị tiến sĩ, học hàm phó giáo sư, giáo sư để hình thành lực lượng chủ chốt, có khả năng chủ trì đề tài khoa học, tham gia phản biện xã hội và nâng cao chất lượng đào tạo. Thứ ba là cơ cấu giữa GV cơ hữu và GV thỉnh giảng. Theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, các trường ĐH phải bảo đảm tỷ lệ tối thiểu GV cơ hữu. Tuy nhiên, thực tế nhiều trường ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội vẫn phụ thuộc nhiều vào GV thỉnh giảng, dẫn đến tình trạng thiếu ổn định. Do đó, cần tăng cường số lượng GV cơ hữu, coi đây là lực lượng nòng cốt, trong khi GV thỉnh giảng chỉ nên giữ vai trò bổ sung, chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn và mở rộng quan hệ học thuật. Bên cạnh đó, cơ cấu về giới tính cũng cần được quan tâm, bảo đảm sự cân bằng và đa dạng, góp phần xây dựng môi trường sư phạm bình đẳng, hài hòa.

Cách thực hiện giải pháp này đòi hỏi sự kết hợp giữa quy hoạch chiến lược và các chính sách cụ thể. Trước hết, mỗi trường cần tiến hành khảo sát, đánh giá toàn diện cơ cấu đội ngũ hiện tại, xác định những bất hợp lý về độ tuổi, giới tính, học hàm, học vị và tỷ lệ cơ hữu - thỉnh giảng. Trên cơ sở đó, xây dựng quy hoạch nhân sự trung hạn và dài hạn, với mục tiêu cụ thể cho từng giai đoạn, gắn liền với chiến lược phát triển chung của nhà trường. Trong tuyển dụng, cần ưu tiên GV trẻ có năng lực và tiềm năng, đồng thời ban hành chính sách thu hút GV có trình độ cao, giàu kinh nghiệm từ các trường công lập, viện nghiên cứu và cơ quan ban ngành trên địa bàn thành phố Hà Nội. Song song với tuyển dụng, phải có cơ chế hỗ trợ, khuyến khích GV trẻ tiếp tục học tập nâng cao trình độ, tham gia NCKH để nhanh chóng bổ sung cho đội ngũ nòng cốt. Đối với GV cơ hữu, cần có chính sách đãi ngộ thỏa đáng, môi trường làm việc ổn định, cơ hội thăng tiến rõ ràng để giữ chân lâu dài. Với GV thỉnh giảng, nhà trường cần xây dựng cơ chế hợp tác bền vững, tạo mối quan hệ gắn bó để họ vừa đóng góp chuyên môn vừa hỗ trợ GV cơ hữu.

Giải pháp này cần có sự tham gia của nhiều chủ thể. Bộ Giáo dục và Đào tạo giữ vai trò quản lý nhà nước, ban hành quy định về cơ cấu đội ngũ, đồng thời giám sát việc thực hiện trong các trường ngoài công lập. Thành ủy, chính quyền và các cơ quan quản lý giáo dục của thành phố Hà Nội cần ban hành chính sách hỗ trợ, tạo điều kiện cho các trường ngoài công lập thu hút và giữ chân GV giỏi, đồng thời gắn phát triển đội ngũ với nhiệm vụ chính trị chung của Thủ đô. Hội đồng quản trị và Ban giám hiệu các trường ngoài công lập là chủ thể trực tiếp, có trách nhiệm xây dựng kế hoạch, bố trí nguồn lực, ban hành chính sách cụ thể để hoàn thiện cơ cấu đội ngũ. Bản thân GV cần ý thức rõ vai trò, trách nhiệm, chủ động nâng cao trình độ, phấn đấu đạt học vị cao hơn, đồng thời hợp tác và hỗ trợ đồng nghiệp để xây dựng tập thể GV gắn bó, đoàn kết và phát triển đồng bộ.

Ý nghĩa của giải pháp này rất lớn, không chỉ khắc phục tình trạng bất hợp lý trong cơ cấu đội ngũ hiện nay mà còn đặt nền tảng cho sự phát triển bền vững về lâu dài. Một cơ cấu hợp lý giúp đội ngũ giảng viên LLCT có sự kế thừa liên tục, tránh được tình trạng hụt hẫng thế hệ, đồng thời bảo đảm tính ổn định trong tổ chức giảng dạy và nghiên cứu. Khi cơ cấu về học hàm, học vị được nâng lên, các trường ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội sẽ có lực lượng nòng cốt đủ mạnh để dẫn dắt học thuật, nâng cao chất lượng đào tạo, tăng uy tín trong xã hội. Cơ cấu hợp lý giữa GV cơ hữu và thỉnh giảng sẽ giúp nhà trường vừa ổn định lâu dài, vừa linh hoạt trong việc bổ sung tri thức mới từ thực tiễn. Xa hơn, giải pháp này còn góp phần xây dựng môi trường học thuật đa dạng, dân chủ, cởi mở, qua đó

tạo động lực cho GV phát huy năng lực, khẳng định vị thế, đồng thời đóng góp tích cực vào sự nghiệp giáo dục LLCT, bảo vệ và phát triển nền tảng tư tưởng của Đảng trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi số hiện nay.

Ba giải pháp về nội dung phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội đã khẳng định rõ mối quan hệ hữu cơ giữa số lượng, chất lượng và cơ cấu. Bảo đảm số lượng giúp ổn định quy mô giảng dạy và tạo nguồn lực cho các hoạt động đào tạo; nâng cao chất lượng giúp khẳng định uy tín học thuật, nâng cao hiệu quả giáo dục chính trị - tư tưởng và năng lực NCKH; hoàn thiện cơ cấu giúp bảo đảm sự cân đối, kế thừa và phát triển bền vững. Đây là ba trụ cột cơ bản, bổ sung và hỗ trợ cho nhau, tạo nền tảng để đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ngoài công lập không chỉ đủ mạnh về quy mô, vững vàng về chuyên môn mà còn hợp lý về tổ chức. Triển khai đồng bộ các giải pháp này sẽ giúp các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội từng bước xây dựng một lực lượng giảng viên LLCT đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ĐH, đồng thời góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ bảo vệ và phát triển nền tảng tư tưởng của Đảng trong bối cảnh mới. Đây cũng chính là tiền đề quan trọng để triển khai nhóm giải pháp tiếp theo, tập trung vào phương thức phát triển đội ngũ giảng viên LLCT, nhằm hiện thực hóa các mục tiêu đã được xác định.

4.2.3. Nhóm giải pháp đối với phương thức phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội

Thứ nhất, Ban Tuyên giáo và Dân vận Trung ương phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức bồi dưỡng, tập huấn với nội dung và hình thức phù hợp cho đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập.

Đào tạo, bồi dưỡng là giải pháp mang tính nền tảng và có ý nghĩa quyết định đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên LLCT, bởi đây là con đường trực tiếp tác động đồng thời tới năng lực chuyên môn, bản lĩnh chính trị và kỹ năng sư phạm của giảng viên. Đối với đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, yêu cầu này càng mang tính đặc thù bởi hoạt động giảng dạy không chỉ dừng ở việc truyền đạt tri thức lý luận cơ bản mà còn gắn với nhiệm vụ định hướng tư tưởng, củng cố niềm tin chính trị, hình thành khả năng nhận diện và phản biện các vấn đề xã hội cho SV trong môi trường thông tin đa chiều và biến động nhanh. Trong bối cảnh hiện nay, khi tình hình chính trị - xã hội trong nước và quốc tế diễn biến phức tạp, nhiều vấn đề tư tưởng mới nảy sinh, yêu cầu đối với giảng viên LLCT ngày càng cao, đòi hỏi đội ngũ không chỉ vững vàng về tri thức lý luận mà còn có

khả năng phân tích, lý giải và xử lý linh hoạt các tình huống tư tưởng phát sinh trong SV. Đặc điểm này càng rõ nét tại Hà Nội, nơi tập trung đông SV, có cường độ giao lưu học thuật lớn và chịu ảnh hưởng mạnh từ các luồng thông tin chính trị, xã hội khác nhau. Trong khi đó, các trường ĐHNCL còn gặp nhiều hạn chế về nguồn lực, điều kiện tự tổ chức bồi dưỡng chưa đồng đều và thiếu tính hệ thống. Vì vậy, việc Ban Tuyên giáo và Dân vận Trung ương phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức các chương trình bồi dưỡng, tập huấn dành riêng cho đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL là yêu cầu cần thiết nhằm bảo đảm tính định hướng chính trị, tính chuẩn mực và sự thống nhất trong phát triển đội ngũ.

Thực tiễn cho thấy, hoạt động bồi dưỡng giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL hiện nay còn mang tính phân tán, chưa đồng đều về nội dung và chất lượng, chủ yếu dựa vào các chương trình chung hoặc các lớp tập huấn ngắn hạn, thiếu chiều sâu và chưa gắn chặt với đặc điểm người học cũng như điều kiện giảng dạy cụ thể của khối ngoài công lập. Đối với các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, hạn chế này càng tác động rõ hơn bởi đội ngũ giảng viên LLCT thường có sự phân tán về cơ cấu, nhiều người tham gia giảng dạy tại nhiều cơ sở đào tạo khác nhau, dẫn tới khó khăn trong việc xây dựng môi trường học thuật ổn định và duy trì hoạt động bồi dưỡng thường xuyên. Chính vì vậy, việc Ban Tuyên giáo và Dân vận Trung ương cùng Bộ Giáo dục và Đào tạo giữ vai trò chủ trì trong tổ chức bồi dưỡng sẽ tạo cơ sở quan trọng để hình thành hệ thống bồi dưỡng có tính định hướng, chuyên sâu và phù hợp hơn với đặc thù của đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL.

Về nội dung, các chương trình bồi dưỡng cần được xây dựng theo hướng vừa cập nhật kịp thời các quan điểm, chủ trương mới của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, vừa gắn chặt với thực tiễn giáo dục đại học và đặc điểm tâm lý, nhận thức của SV trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội. Bên cạnh việc bồi dưỡng kiến thức LLCT cơ bản và chuyên sâu, cần chú trọng bồi dưỡng kỹ năng sư phạm hiện đại, phương pháp giảng dạy tích cực, năng lực tổ chức thảo luận và tranh luận khoa học, kỹ năng xử lý các vấn đề tư tưởng nhạy cảm cũng như năng lực đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch trong môi trường giáo dục. Đối với SV tại Hà Nội, nơi có điều kiện tiếp cận nhanh với thông tin và các xu hướng xã hội mới, yêu cầu này càng trở nên quan trọng bởi giảng viên LLCT không chỉ cần truyền đạt tri thức mà còn phải có khả năng định hướng nhận thức và tăng sức thuyết phục trong giáo dục chính trị, tư tưởng. Việc kết hợp giữa bồi dưỡng lý luận với bồi dưỡng kỹ

năng thực tiễn sẽ giúp giảng viên LLCT nâng cao năng lực nghề nghiệp một cách toàn diện, đáp ứng tốt hơn yêu cầu đổi mới giáo dục LLCT hiện nay.

Về hình thức, hoạt động bồi dưỡng cần được tổ chức linh hoạt, đa dạng và phù hợp với điều kiện công tác của giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL. Cần kết hợp hài hòa giữa tập huấn tập trung và bồi dưỡng trực tuyến, giữa các lớp bồi dưỡng theo chuyên đề với sinh hoạt học thuật, tọa đàm khoa học và trao đổi kinh nghiệm giảng dạy. Đối với đội ngũ giảng viên LLCT trên địa bàn thành phố Hà Nội, nhiều người đồng thời tham gia giảng dạy tại nhiều cơ sở đào tạo khác nhau nên hình thức tổ chức linh hoạt sẽ giúp tăng khả năng tham gia bồi dưỡng thường xuyên, liên tục, tránh tình trạng học tập mang tính hình thức hoặc đối phó. Đồng thời, việc kết hợp giữa bồi dưỡng trực tiếp và trực tuyến cũng phù hợp với xu hướng chuyển đổi số trong giáo dục đại học hiện nay.

Trong quá trình tổ chức bồi dưỡng, Ban Tuyên giáo và Dân vận Trung ương cùng Bộ Giáo dục và Đào tạo cần phối hợp chặt chẽ với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các học viện, viện nghiên cứu trực thuộc để triển khai các chương trình bồi dưỡng chuyên sâu dành riêng cho đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL. Với vai trò là trung tâm quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý và nghiên cứu LLCT, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh có lợi thế nổi bật về đội ngũ chuyên gia, hệ thống chương trình và kinh nghiệm tổ chức bồi dưỡng LLCT. Việc phối hợp này không chỉ bảo đảm tính chính thống và chiều sâu học thuật của các chương trình bồi dưỡng mà còn góp phần nâng cao chất lượng chuyên môn của đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn Hà Nội, nơi có yêu cầu cao về trình độ lý luận và khả năng gắn lý luận với thực tiễn chính trị, xã hội của Thủ đô và cả nước.

Các lớp bồi dưỡng cần được thiết kế theo từng nhóm nội dung cụ thể nhằm đáp ứng đúng nhu cầu của đội ngũ giảng viên LLCT. Nội dung bồi dưỡng có thể bao gồm cập nhật tư tưởng chính trị, các quan điểm, chủ trương mới của Đảng, những nội dung cốt lõi trong Văn kiện Đại hội XIII và Dự thảo Văn kiện Đại hội XIV; bồi dưỡng kiến thức LLCT chuyên sâu gắn với từng môn học; bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm LLCT trong giáo dục đại học; đồng thời tăng cường kỹ năng tổ chức thảo luận, tranh luận khoa học, xử lý các vấn đề tư tưởng nhạy cảm trong SV và đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch. Việc phân nhóm nội dung theo hướng chuyên sâu sẽ giúp khắc phục tình trạng bồi dưỡng dàn trải, đồng thời phù hợp hơn với yêu cầu nghề nghiệp đặc thù của giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Về hình thức tổ chức, có thể kết hợp giữa các lớp bồi dưỡng tập trung ngắn hạn do Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh chủ trì với các chương trình bồi dưỡng trực tuyến, lớp chuyên đề theo từng môn học hoặc nhóm môn LLCT. Cách thức này vừa tạo điều kiện để giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL được tiếp cận trực tiếp với các chuyên gia đầu ngành về LLCT, vừa phù hợp với điều kiện công tác và quỹ thời gian hạn chế của đội ngũ. Đồng thời, thông qua các chương trình bồi dưỡng liên kết, giảng viên LLCT ở khối ngoài công lập có điều kiện mở rộng giao lưu học thuật, trao đổi kinh nghiệm giảng dạy với giảng viên các học viện và trường ĐHCL có truyền thống đào tạo LLCT, qua đó từng bước thu hẹp khoảng cách về môi trường học thuật và điều kiện chuyên môn giữa các loại hình cơ sở giáo dục.

Việc phối hợp tổ chức bồi dưỡng với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh không chỉ góp phần nâng cao chất lượng nội dung và phương pháp bồi dưỡng mà còn tạo nền tảng quan trọng để chuẩn hóa đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội theo hướng đồng bộ, hiện đại và phù hợp với yêu cầu đổi mới giáo dục LLCT hiện nay. Khi hoạt động bồi dưỡng được tổ chức thường xuyên, có chiều sâu và sát với đặc thù nghề nghiệp, đội ngũ giảng viên LLCT sẽ có điều kiện nâng cao năng lực chuyên môn, bản lĩnh chính trị và kỹ năng sư phạm, từ đó nâng cao chất lượng giáo dục chính trị, tư tưởng trong các trường ĐHNCL và đáp ứng tốt hơn yêu cầu phát triển giáo dục đại học trong giai đoạn mới.

Thứ hai,, hoạch định, xây dựng quy hoạch, tổ chức chặt chẽ công tác tuyển dụng nhằm phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Quy hoạch là bước cụ thể hóa chiến lược phát triển và căn cứ pháp lý định hướng xây dựng, hoàn thiện đội ngũ giảng viên LLCT trên địa bàn thành phố Hà Nội, hoàn thiện và điều chỉnh quy hoạch nhằm khắc phục hạn chế cũ, phát triển đồng bộ về số lượng, chất lượng, cơ cấu, đáp ứng mục tiêu bền vững của các trường ĐHNCL đến năm 2030. Quy hoạch phải dựa trên cơ sở khoa học, tổng kết thực tiễn giai đoạn trước, rút kinh nghiệm, đồng thời dự báo tác động của bối cảnh trong nước, điều chỉnh của ngành GD&ĐT và xu thế hội nhập để nhận diện các yếu tố ảnh hưởng trong thời kỳ tới, đặc biệt trong điều kiện Hà Nội là trung tâm giáo dục đại học lớn của cả nước, nơi tập trung nhiều cơ sở đào tạo với sự cạnh tranh mạnh mẽ về nguồn nhân lực chất lượng cao và sự biến động nhanh của môi trường tư tưởng - xã hội.

Về số lượng GV, các trường cần căn cứ thực trạng đội ngũ, dự báo ngắn - trung - dài hạn theo tỷ lệ SV/GV quy định tại Văn bản hợp nhất số 09/VBHN-BGDĐT (07/03/2014), đồng thời tính các biến động tự nhiên (nghỉ hưu, thôi việc, điều chuyển). Cần lập kế hoạch nhân sự từ bộ môn, khoa tới các phòng chức năng; xác định ai đã/chưa đạt chuẩn; gắn dự báo với quy mô tuyển sinh, xu thế ngành và tổng khối lượng giờ giảng theo chuyên ngành, có xét đến chức danh, thâm niên, kết quả NCKH, đồng thời tính đến đặc điểm đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn Hà Nội còn thiếu ổn định, có sự dịch chuyển giữa các cơ sở đào tạo. Nên dự phòng khoảng 5% GV cơ hữu để không gián đoạn khi cử đi học, bồi dưỡng, thai sản hay ốm đau. Quy hoạch số lượng phải gắn với dự báo nguồn tuyển, ưu tiên ứng viên thạc sĩ, tiến sĩ, có kinh nghiệm, nhất là đào tạo ở nước ngoài và sẵn sàng gắn bó dài hạn, trong bối cảnh các trường ngoài công lập gặp nhiều khó khăn hơn trong thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao so với các cơ sở công lập trên cùng địa bàn.

Song song, cần quy hoạch cơ cấu ĐNGV theo độ tuổi, học vấn, giới, chuyên ngành, tỉ lệ dạy lý thuyết - gắn thực tiễn, tỉ lệ cơ hữu - thỉnh giảng, phù hợp với đặc điểm giảng viên LLCT vừa thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, vừa tham gia định hướng tư tưởng cho SV. Cơ cấu hợp lý giúp phát huy ưu thế GV trẻ về công nghệ, phương pháp mới, đồng thời tận dụng trải nghiệm và uy tín của GV lớn tuổi, tránh hụt hẫng thế hệ, nhất là trong bối cảnh Hà Nội là địa bàn có yêu cầu cao về bản lĩnh chính trị và năng lực xử lý các vấn đề thực tiễn. Theo Chiến lược giáo dục 2011-2020 và lộ trình kế tiếp: đến 2025, tối thiểu 75% GV có thạc sĩ và ~25% tiến sĩ; đến 2035, 100% thạc sĩ, 50% tiến sĩ. Từ nay đến 2030, tỷ lệ tiến sĩ cần tăng bình quân ~1,5%/năm, thạc sĩ ~5,53%/năm.

Về chất lượng, tiêu chí phải bám Luật Giáo dục, Luật Giáo dục Đại học và chuẩn riêng của từng trường: trình độ chuyên môn, năng lực giảng dạy, ngoại ngữ, tin học, NCKH, đạo đức nghề nghiệp, kỹ năng sư phạm và hỗ trợ SV. Mục tiêu đến 2030: trên 50% GV chủ trì đề tài NCKH; 100% đạt chuẩn đạo đức, có phong cách giảng dạy hiện đại; toàn bộ đội ngũ nắm kiến thức xã hội - kinh tế, kỹ năng quản lý lớp và định hướng người học, trong đó đặc biệt chú trọng năng lực định hướng tư tưởng, bản lĩnh chính trị và khả năng xử lý các vấn đề nảy sinh trong môi trường giáo dục đô thị lớn như Hà Nội.

Để quy hoạch khả thi, cần đánh giá chính xác thực trạng, dự báo phát triển theo nhiệm vụ và đặc thù từng trường; Ban giám hiệu trực tiếp chỉ đạo, phối hợp chặt chẽ giữa các cấp, nhất là khoa/bộ môn, bảo đảm chọn đúng người, đúng chuyên ngành. Quy hoạch phải dân chủ, công khai, có phản biện và thẩm định

chuyên gia. Khi triển khai, cấp ủy Đảng và Ban giám hiệu là trung tâm, chỉ đạo phòng tổ chức, phòng đào tạo và các khoa lập kế hoạch dài hạn và trung hạn; dự báo biến động số lượng - chất lượng - cơ cấu để làm căn cứ tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng GV. Quy trình cần thảo luận từ bộ môn đến toàn trường để đạt đồng thuận; đồng thời phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo, Học viện Chính trị quốc gia và các khoa LLCT công lập để nắm chất lượng nguồn, tuyển chọn và tranh thủ hỗ trợ bồi dưỡng, phù hợp với đặc điểm Hà Nội là nơi tập trung các cơ sở đào tạo và nghiên cứu lý luận chính trị lớn của cả nước.

Tóm lại, quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội là nhiệm vụ chiến lược, quyết định chất lượng đào tạo và uy tín nhà trường trong bối cảnh đổi mới, hội nhập, đồng thời gắn với yêu cầu giữ vững định hướng chính trị - tư tưởng trong môi trường giáo dục ngoài công lập tại Thủ đô. Bản quy hoạch khoa học, được chỉ đạo thống nhất và phối hợp chặt chẽ sẽ giúp đội ngũ phát triển đồng bộ về số lượng - chất lượng - cơ cấu, bảo đảm hiệu quả giáo dục chính trị - tư tưởng.

Quy hoạch chỉ phát huy tác dụng khi được cụ thể hóa bằng triển khai, trong đó tuyển dụng là khâu then chốt. Nếu quy hoạch định hướng mục tiêu lâu dài, thì tuyển dụng là công cụ hiện thực hóa, bổ sung kịp thời, đúng chuẩn và phù hợp với yêu cầu phát triển. Hai khâu phải thống nhất và hỗ trợ nhau: quy hoạch làm cơ sở định lượng, định hướng; tuyển dụng đưa nguồn lực mới vào đội ngũ, tạo nền cho đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng.

Tuyển dụng quyết định chất lượng, số lượng và cơ cấu "đầu vào" của đội ngũ giảng viên LLCT. Mục tiêu là quy trình khách quan, minh bạch, dựa trên tiêu chí khoa học để chọn ứng viên có trình độ, năng lực giảng dạy và NCKH, phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp, sẵn sàng gắn bó, đặc biệt trong điều kiện cạnh tranh nguồn nhân lực chất lượng cao tại Hà Nội ngày càng gay gắt. Trước hết, cần xây dựng bộ tiêu chuẩn và quy chế tuyển chọn phản ánh đặc thù môi trường hàn lâm (vừa giảng dạy vừa NCKH), tập trung vào trình độ học thuật, sư phạm và đạo đức, đồng thời nhấn mạnh yêu cầu về bản lĩnh chính trị và năng lực định hướng tư tưởng đối với giảng viên LLCT. Các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội nên quy định rõ tiêu chuẩn tuyển mới (ưu tiên thạc sĩ/tiến sĩ, có kinh nghiệm giảng dạy, nghiên cứu, đủ ngoại ngữ, tin học), khuyến khích ứng viên có học hàm/học vị cao hoặc kinh nghiệm ở ĐH, CĐ; hạn chế tuyển SV vừa tốt nghiệp tại chính trường để tránh khép kín.

Tính công khai, minh bạch, khách quan phải được bảo đảm: thông báo rộng rãi; thi tuyển là chủ đạo, nhất là với GV trẻ; tổ chức thi ngay sau nhận hồ sơ để tiết

kiệm thời gian và chi phí. Để khắc phục tình trạng thiếu GV cơ hữu, cần có chủ trương, chính sách thu hút GV bán cơ hữu là cán bộ vừa nghỉ hưu ở trường công/viện nghiên cứu bằng hợp đồng dài hạn, tham gia đầy đủ giảng dạy, học thuật và NCKH, góp phần bổ sung nguồn lực có kinh nghiệm và bản lĩnh chính trị cho đội ngũ.

Quy trình tuyển chọn cần bài bản: hoạch định kế hoạch nhân sự hằng năm và trung, dài hạn; công khai lấy ý kiến toàn trường; Ban giám hiệu phê duyệt; thông báo tuyển; tiếp nhận, sơ tuyển hồ sơ; thi tuyển công khai (kiến thức, sư phạm, đạo đức, mức độ phù hợp); hội đồng tuyển dụng họp quyết định; ứng viên qua thử việc được đánh giá công bằng trước khi tuyển chính thức và tập sự theo quy định.

Thực hiện chặt chẽ tuyển dụng đòi hỏi phối hợp đồng bộ: Đảng ủy, Ban giám hiệu, lãnh đạo, chỉ đạo; các phòng chức năng (tổ chức cán bộ, đào tạo) và các khoa chuyên môn tham mưu, triển khai, giám sát. Sự minh bạch và trách nhiệm cao ở từng khâu sẽ giúp hình thành đội ngũ giảng viên LLCT đủ chất lượng, cân đối cơ cấu, đáp ứng yêu cầu phát triển của các trường ĐHNCL Hà Nội hiện nay, đồng thời phù hợp với đặc điểm đặc thù của môi trường giáo dục đại học tại Thủ đô.

Thứ ba, Bố trí và sử dụng hiệu quả đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Việc bố trí và sử dụng hợp lý đội ngũ giảng viên LLCT là một trong những nội dung có ý nghĩa quyết định trực tiếp đến hiệu quả của công tác phát triển đội ngũ trong các trường ĐHNCL. Mục tiêu của công việc này là bảo đảm nguyên tắc "đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn" theo chuẩn quy định, đồng thời tạo dựng môi trường chuyên môn thuận lợi để giảng viên phát huy tối đa năng lực, tiềm năng và sở trường, hỗ trợ và bổ sung cho nhau trong quá trình giảng dạy, nghiên cứu và phát triển nghề nghiệp. Trong điều kiện các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội vừa phải bảo đảm hiệu quả hoạt động theo cơ chế thị trường, vừa thực hiện nhiệm vụ giáo dục lý luận chính trị, việc bố trí và sử dụng đội ngũ giảng viên LLCT đặt ra yêu cầu giải quyết hài hòa giữa tính linh hoạt trong quản trị nhân sự với yêu cầu ổn định, chuẩn hóa và định hướng chính trị của đội ngũ. Khi được bố trí hợp lý, đội ngũ giảng viên không chỉ nâng cao hiệu quả giảng dạy mà còn phát huy được thế mạnh, khắc phục hạn chế, từ đó góp phần củng cố uy tín và chất lượng đào tạo của nhà trường.

Để đạt được mục tiêu trên, các trường cần xây dựng quy định cụ thể về việc sử dụng giảng viên LLCT, coi đây là cơ sở pháp lý cho toàn bộ quá trình quản lý

nhân sự. Những quy định này phải thể hiện rõ các chuẩn mực về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm và kết quả NCKH, qua đó làm căn cứ cho việc phân công công tác, đánh giá hiệu quả công việc, xét đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện các chính sách đãi ngộ. Đặc biệt, đối với giảng viên LLCT, tiêu chí về bản lĩnh chính trị, lập trường tư tưởng và khả năng định hướng nhận thức cho SV cần được đặt ở vị trí trung tâm, phản ánh đúng đặc thù của đội ngũ này so với các nhóm giảng viên khác.

Việc bố trí, sử dụng giảng viên phải dựa trên hệ thống tiêu chuẩn rõ ràng và kế hoạch phân công cụ thể, tránh sự tùy tiện hay cảm tính. Khi phân công nhiệm vụ, nhà trường cần căn cứ vào chức danh, học vị, kinh nghiệm, kết quả đánh giá chuyên môn cũng như nguyện vọng phù hợp của từng cá nhân, để bảo đảm sự công bằng và phát huy tối đa năng lực của mỗi giảng viên. Tuy nhiên, trong bối cảnh các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội có tỷ lệ giảng viên cơ hữu LLCT còn hạn chế, nhiều giảng viên tham gia giảng dạy theo hình thức thỉnh giảng hoặc làm việc tại nhiều cơ sở khác nhau, việc bố trí cần được thực hiện linh hoạt nhưng vẫn bảo đảm tính ổn định tương đối của đội ngũ, tránh tình trạng phân tán làm ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy và sinh hoạt chuyên môn.

Trong quá trình sử dụng, nhà trường cần thường xuyên theo dõi, giám sát và đánh giá hiệu quả công việc của giảng viên, bao gồm việc thực hiện phân công, hiệu quả giảng dạy, tham gia NCKH và các hoạt động chuyên môn khác. Việc phân bổ khối lượng giảng dạy giữa các môn LLCT và các môn khoa học xã hội - nhân văn cần hợp lý, vừa bảo đảm tính cân đối, vừa nâng cao chất lượng chuyên sâu của từng bộ môn. Đặc biệt, trong điều kiện Hà Nội là trung tâm chính trị, hành chính và học thuật của cả nước, giảng viên LLCT cần được bố trí tham gia nhiều hơn vào các hoạt động gắn với thực tiễn chính trị - xã hội của Thủ đô, qua đó nâng cao khả năng vận dụng lý luận vào thực tiễn và tăng sức thuyết phục trong giảng dạy.

Một nội dung quan trọng trong bố trí, sử dụng đội ngũ là kết hợp giảng viên trẻ với giảng viên giàu kinh nghiệm. Sự phối hợp này không chỉ giúp phát huy sức trẻ và khả năng tiếp cận công nghệ của giảng viên trẻ mà còn tận dụng kinh nghiệm, bản lĩnh chính trị và uy tín của giảng viên lâu năm, đặc biệt quan trọng đối với giảng viên LLCT trong việc truyền đạt, định hướng tư tưởng và xử lý các vấn đề nhạy cảm. Nhà trường cũng cần xây dựng lộ trình phát triển nghề nghiệp rõ ràng, tạo điều kiện để giảng viên nâng cao học vị, hoàn thiện chuyên môn và phát triển năng lực NCKH.

Bố trí và sử dụng hiệu quả đội ngũ giảng viên LLCT cần gắn liền với chiến lược phát triển giáo dục của từng trường và đặc điểm của địa bàn thành phố Hà Nội. Hoạt động quản lý giảng viên cần được hỗ trợ bởi các công cụ hiện đại, đặc biệt là hệ thống quản lý nhân sự bằng CNTT, nhằm cập nhật và theo dõi toàn diện quá trình giảng dạy, nghiên cứu của giảng viên. Điều này đặc biệt cần thiết trong điều kiện đội ngũ giảng viên LLCT tại Hà Nội có tính liên thông cao giữa các cơ sở đào tạo.

Để hoạt động bố trí, sử dụng đạt hiệu quả, các trường cần tiến hành rà soát toàn diện đội ngũ hiện có, kết hợp với dự báo nhu cầu phát triển. Công tác tuyển chọn và sử dụng giảng viên phải bảo đảm công khai, minh bạch, dân chủ và đúng chuyên môn đào tạo. Bộ môn và khoa có trách nhiệm đánh giá năng lực chuyên môn, hướng dẫn và hỗ trợ giảng viên, đặc biệt là giảng viên trẻ hoặc giảng viên mới tham gia giảng dạy LLCT. Đồng thời, cần tạo môi trường làm việc thuận lợi, có chính sách đãi ngộ phù hợp để thu hút và giữ chân giảng viên có năng lực.

Thực hiện nhiệm vụ này đòi hỏi sự chỉ đạo tập trung và sự phối hợp đồng bộ giữa các cấp lãnh đạo và đơn vị chức năng trong nhà trường. Thường vụ Đảng ủy và Ban giám hiệu giữ vai trò chủ trì, trong khi các phòng ban, khoa chuyên môn và bộ môn LLCT là lực lượng trực tiếp triển khai. Quy trình bố trí và sử dụng giảng viên cần được thực hiện một cách khoa học, dân chủ và phù hợp với điều kiện thực tiễn của từng trường cũng như đặc điểm chung của các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Có thể thấy, bố trí và sử dụng hiệu quả đội ngũ giảng viên LLCT không chỉ là yêu cầu mang tính kỹ thuật trong quản lý nhân sự mà còn là nhiệm vụ mang tính chiến lược, gắn với yêu cầu giữ vững định hướng chính trị - tư tưởng trong giáo dục ĐHNCL. Khi được thực hiện một cách khoa học, đồng bộ và phù hợp với đặc thù của địa bàn Hà Nội, công tác này sẽ tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển bền vững của đội ngũ giảng viên LLCT trong giai đoạn hiện nay.

Thứ tư, đánh giá hiệu quả đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo.

Việc đánh giá hiệu quả đội ngũ giảng viên LLCT là một trong những nội dung có ý nghĩa trực tiếp đối với nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển đội ngũ trong các trường ĐHNCL. Mục tiêu của công tác này là phản ánh đúng năng lực, phẩm chất và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của giảng viên, đồng thời tạo cơ sở khoa học cho việc đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ đội ngũ. Trong bối cảnh các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội hoạt động

theo cơ chế tự chủ, chịu áp lực cạnh tranh cao trong tuyển sinh và đào tạo, đồng thời tập trung với mật độ lớn các cơ sở giáo dục đại học, việc đánh giá chính xác, khách quan càng có ý nghĩa quan trọng trong việc định hướng phát triển đội ngũ theo chiều sâu và bảo đảm chất lượng đào tạo.

Để thực hiện mục tiêu này, các trường cần xây dựng hệ thống quy định cụ thể về đánh giá giảng viên LLCT, coi đây là căn cứ pháp lý cho toàn bộ quá trình quản lý và phát triển đội ngũ. Các quy định này phải thể hiện rõ tiêu chí đánh giá về phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm và kết quả NCKH, đồng thời phản ánh đúng đặc thù của đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội. Nội dung đánh giá cần bao quát toàn diện các hoạt động nghề nghiệp của giảng viên, từ chuẩn bị bài giảng, tổ chức lớp học, ứng dụng công nghệ, tham gia sinh hoạt chuyên môn, NCKH đến thực hiện nhiệm vụ chính trị - tư tưởng. Đặc biệt, trong điều kiện Hà Nội là trung tâm chính trị, hành chính và học thuật của cả nước, nơi các vấn đề tư tưởng, chính trị - xã hội diễn biến nhanh và phức tạp, giảng viên LLCT không chỉ thực hiện chức năng giảng dạy mà còn tham gia định hướng nhận thức, củng cố niềm tin chính trị cho SV. Vì vậy, hệ tiêu chí đánh giá cần được xây dựng trên ba trụ cột cơ bản là kết quả công việc, hành vi nghề nghiệp và phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, trong đó phẩm chất chính trị và bản lĩnh tư tưởng phải được đặt ở vị trí trung tâm.

Phương thức đánh giá cần được tổ chức đa dạng, linh hoạt và phù hợp với điều kiện thực tiễn của các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội. Bên cạnh đánh giá định kỳ theo học kỳ, năm học, cần tăng cường đánh giá thường xuyên thông qua dự giờ, hội giảng, phân tích kết quả học tập của SV, xem xét sản phẩm NCKH, đồng thời kết hợp các kênh phản hồi từ người học và đồng nghiệp. Do đặc điểm đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội có tính phân tán cao, nhiều giảng viên tham gia giảng dạy theo hình thức thỉnh giảng hoặc kiêm nhiệm tại nhiều cơ sở khác nhau trong cùng một địa bàn, việc đánh giá cần được thực hiện theo hướng liên thông, có sự phối hợp giữa các đơn vị đào tạo và ứng dụng CNTT để theo dõi, tổng hợp dữ liệu một cách liên tục, bảo đảm tính khách quan và toàn diện.

Kết quả đánh giá phải được sử dụng như một công cụ quản lý nhân sự có tính định hướng, gắn chặt với các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch và sử dụng đội ngũ. Trên cơ sở kết quả đánh giá, nhà trường cần xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với từng nhóm giảng viên, chú trọng nâng cao năng lực giảng dạy LLCT theo hướng gắn lý luận với thực tiễn của Thủ đô,

tăng cường năng lực NCKH và bản lĩnh chính trị. Đồng thời, kết quả đánh giá phải được công khai, minh bạch và trở thành căn cứ cho các quyết định về khen thưởng, kỷ luật, bổ nhiệm, luân chuyển và thực hiện chính sách đãi ngộ. Trong bối cảnh Hà Nội là địa bàn có sự cạnh tranh cao giữa các cơ sở giáo dục, việc sử dụng kết quả đánh giá một cách nhất quán còn góp phần nâng cao vị thế của giáo dục LLCT trong nhà trường, khắc phục xu hướng coi nhẹ lĩnh vực này trong điều kiện cơ chế thị trường.

Để công tác đánh giá đạt hiệu quả, các trường cần tổ chức thực hiện một cách đồng bộ và khoa học. Trước hết, phải tiến hành rà soát đội ngũ, xây dựng kế hoạch đánh giá theo từng giai đoạn, ban hành quy chế cụ thể và thành lập các hội đồng đánh giá có đủ năng lực và uy tín. Quá trình đánh giá cần được tiến hành dân chủ, khách quan, dựa trên các tiêu chí rõ ràng và có sự tham gia của các chủ thể liên quan. Thường vụ Đảng ủy và Ban giám hiệu giữ vai trò lãnh đạo, chỉ đạo chung, trong khi các phòng ban chức năng, khoa chuyên môn và bộ môn LLCT là lực lượng trực tiếp triển khai. Sự phối hợp chặt chẽ giữa các chủ thể không chỉ bảo đảm tính thống nhất trong từng trường mà còn cần hướng tới sự liên kết trong toàn bộ hệ thống các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, phù hợp với đặc điểm tập trung cao về số lượng và tính liên thông của đội ngũ giảng viên.

Có thể thấy, trong điều kiện đặc thù của Thủ đô Hà Nội, nơi hội tụ các yếu tố chính trị, kinh tế, văn hóa và giáo dục - công tác đánh giá đội ngũ giảng viên LLCT không chỉ nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy mà còn có ý nghĩa quan trọng trong việc bảo đảm định hướng tư tưởng, góp phần giữ vững nền tảng tư tưởng của Đảng trong môi trường giáo dục ĐHNCL. Khi được thực hiện một cách khoa học, công khai và gắn chặt với đào tạo, bồi dưỡng, công tác này sẽ tạo ra động lực phát triển bền vững cho đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội.

4.2.4. Nhóm giải pháp đối với điều kiện phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội

Thứ nhất, xây dựng và thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ đặc thù đối với đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập, coi đây là lực lượng có tính chất đặc biệt, cần được quan tâm đầu tư tương xứng.

Giải pháp xây dựng và thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ đặc thù đối với đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL có ý nghĩa chiến lược,

bởi nó tác động trực tiếp tới ba khâu then chốt của phát triển đội ngũ là thu hút, giữ chân và tạo động lực phấn đấu. Đối với giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, yêu cầu này càng mang tính đặc thù bởi hoạt động nghề nghiệp của họ không chỉ là lao động sư phạm đơn thuần mà còn gắn trực tiếp với nhiệm vụ giáo dục chính trị, tư tưởng, định hướng giá trị, góp phần hình thành thế giới quan, nhân sinh quan và bản lĩnh chính trị cho SV trong môi trường thông tin đa chiều và biến động nhanh. Trong khi đó, các trường ĐHNCL thường chịu áp lực tự chủ tài chính, phải ưu tiên nguồn lực cho những ngành đào tạo có khả năng thu hút tuyển sinh và tạo nguồn thu trực tiếp, dẫn tới việc đầu tư cho đội ngũ giảng viên LLCT chưa thực sự tương xứng với vai trò và yêu cầu công việc. Đặc điểm này càng rõ nét tại Hà Nội, nơi tập trung số lượng lớn cơ sở giáo dục đại học, có mức độ cạnh tranh cao về nguồn nhân lực chất lượng cao và đồng thời là địa bàn nhạy cảm về chính trị, tư tưởng. Chính vì vậy, nếu cơ chế đãi ngộ chỉ dừng ở mặt bằng chung như các ngành đào tạo khác thì khó phản ánh đầy đủ trách nhiệm nghề nghiệp, áp lực công việc và yêu cầu đặc thù của đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL.

Về cơ chế tác động, chính sách đãi ngộ đặc thù cần được xây dựng theo hướng toàn diện, kết hợp giữa đãi ngộ tài chính và đãi ngộ phi tài chính. Đãi ngộ tài chính có vai trò bảo đảm điều kiện sống, giảm áp lực kinh tế để giảng viên yên tâm công tác; trong khi đãi ngộ phi tài chính lại có ý nghĩa trực tiếp đối với việc hình thành động lực nghề nghiệp bền vững. Đối với giảng viên LLCT, những yếu tố như sự ghi nhận vị trí nghề nghiệp, môi trường học thuật, cơ hội nghiên cứu, khả năng tham gia các hoạt động chuyên môn và cơ chế đánh giá công bằng có tác động rất lớn tới mức độ gắn bó và đầu tư chiều sâu cho chuyên môn. Điều này đặc biệt quan trọng trong điều kiện các trường ĐHNCL trên địa bàn Hà Nội có sự cạnh tranh mạnh về lao động trí tuệ, khiến đội ngũ giảng viên LLCT dễ dịch chuyển sang các cơ sở có điều kiện làm việc và cơ hội phát triển tốt hơn. Vì vậy, yêu cầu cốt lõi của chính sách đãi ngộ không chỉ là bảo đảm mức sống tối thiểu mà phải hướng tới tạo động lực phát triển nghề nghiệp và nâng cao vị thế của giảng viên LLCT trong môi trường giáo dục ĐHNCL.

Về nội dung cụ thể, hệ thống chính sách đãi ngộ đặc thù cần được thiết kế theo các nhóm chính sách có tính liên kết. Nhóm thứ nhất là chính sách phụ cấp phản ánh tính chất đặc thù của công việc, bao gồm phụ cấp nghề nghiệp và phụ cấp trách nhiệm đối với giảng viên LLCT, có tính đến mức độ tham gia công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, tư vấn và xử lý các tình huống tư tưởng phát

sinh trong SV. Đối với các trường ĐHNCL trên địa bàn Hà Nội, nơi SV chịu ảnh hưởng mạnh của môi trường xã hội và các luồng thông tin đa chiều, yêu cầu này càng trở nên cần thiết nhằm bảo đảm đội ngũ giảng viên LLCT có điều kiện thực hiện tốt vai trò định hướng nhận thức và củng cố niềm tin chính trị cho người học.

Nhóm thứ hai là chính sách hỗ trợ phát triển chuyên môn, bao gồm hỗ trợ học phí, kinh phí và thời gian cho đào tạo sau đại học, bồi dưỡng chuyên môn, bồi dưỡng phương pháp sư phạm, cũng như hỗ trợ công bố khoa học, tham dự hội thảo và tọa đàm học thuật. Đối với giảng viên LLCT, việc thường xuyên cập nhật tri thức lý luận, thực tiễn chính trị - xã hội và phương pháp giảng dạy hiện đại có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Trong điều kiện Hà Nội là trung tâm chính trị, hành chính và học thuật lớn của cả nước, nơi diễn ra nhiều hoạt động nghiên cứu, hội thảo và trao đổi học thuật, việc tạo điều kiện để giảng viên LLCT tham gia các hoạt động chuyên môn sẽ góp phần nâng cao trình độ học thuật và năng lực thực tiễn của đội ngũ.

Nhóm thứ ba là chính sách khuyến khích NCKH và đổi mới giảng dạy theo hướng gắn đãi ngộ với kết quả và đóng góp chuyên môn như giáo trình, học liệu, bài báo khoa học, đề tài nghiên cứu và cải tiến phương pháp giảng dạy. Đặc thù của nghiên cứu LLCT là gắn chặt với tổng kết thực tiễn, nghiên cứu các vấn đề chính trị, xã hội và tư tưởng đang đặt ra trong quá trình phát triển đất nước. Vì vậy, chính sách khuyến khích NCKH không chỉ góp phần nâng cao chất lượng chuyên môn mà còn tạo điều kiện để giảng viên LLCT tăng cường khả năng vận dụng lý luận vào thực tiễn giảng dạy và giáo dục tư tưởng cho SV.

Nhóm thứ tư là chính sách đãi ngộ phi tài chính, bao gồm cơ chế tôn vinh, ghi nhận thành tích, tạo cơ hội tham gia các mạng lưới học thuật, quy hoạch và bổ nhiệm các vị trí quản lý chuyên môn phù hợp với năng lực. Đối với giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL, yếu tố này có ý nghĩa quan trọng bởi trong thực tế, vị trí và vai trò của giáo dục LLCT ở một số trường chưa được nhìn nhận đầy đủ so với các ngành đào tạo mang tính thị trường. Vì vậy, việc xây dựng cơ chế ghi nhận và tôn vinh phù hợp sẽ góp phần nâng cao vị thế nghề nghiệp và củng cố động lực gắn bó lâu dài của đội ngũ giảng viên LLCT.

Đối với khối ĐHNCL, tính khả thi của chính sách đãi ngộ phụ thuộc nhiều vào cơ chế nguồn lực và cơ chế khuyến khích. Do nhiều trường ĐHNCL còn gặp khó khăn về tài chính nên nếu chỉ đặt trách nhiệm thực hiện chính sách lên phía nhà trường sẽ khó bảo đảm tính đồng bộ. Vì vậy, giải pháp này cần được đặt trong cơ chế phối hợp giữa Nhà nước và các cơ sở giáo dục theo

hướng Nhà nước ban hành khung chính sách và cơ chế hỗ trợ, còn các trường chủ động cụ thể hóa phù hợp với điều kiện thực tiễn. Đối với địa bàn Hà Nội, nơi tập trung số lượng lớn các trường ĐHNCL và có sự chênh lệch khá lớn về điều kiện tài chính giữa các cơ sở đào tạo, việc có cơ chế định hướng và hỗ trợ phù hợp sẽ góp phần hạn chế khoảng cách quá lớn về điều kiện đãi ngộ đối với giảng viên LLCT.

Về lực lượng thực hiện, việc huy động Ban Tuyên giáo và Dân vận Trung ương, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính tham gia là phù hợp vì chính sách đãi ngộ đặc thù liên quan trực tiếp đến vị trí việc làm, cơ chế tài chính và quy định triển khai. Tuy nhiên, để chính sách đi vào thực tiễn, vai trò cụ thể hóa của thành phố Hà Nội và lãnh đạo các trường ĐHNCL có ý nghĩa quyết định, bởi đây là cấp trực tiếp tổ chức thực hiện và kiểm soát tính công bằng trong vận hành chính sách. Đồng thời, tổ chức Đảng và công đoàn trong nhà trường cần tham gia giám sát nhằm bảo đảm chính sách được thực hiện đúng đối tượng, đúng tiêu chí và tránh hình thức.

Về cách thức thực hiện, việc khảo sát thực trạng đời sống, thu nhập và nhu cầu phát triển nghề nghiệp của giảng viên LLCT cần được xác định là bước khởi đầu bắt buộc để xây dựng chính sách sát với thực tế. Trên cơ sở đó, các chính sách cần được triển khai theo lộ trình, ưu tiên những nội dung tác động trực tiếp tới ổn định nghề nghiệp và động lực phát triển của đội ngũ, sau đó từng bước mở rộng sang các nội dung hỗ trợ học thuật và NCKH. Đặc biệt, việc gắn thực hiện chính sách với đánh giá, sử dụng và phát triển đội ngũ sẽ giúp tránh tình trạng bình quân trong đãi ngộ, đồng thời tạo động lực để giảng viên LLCT chủ động nâng cao trình độ và tăng cường đóng góp chuyên môn.

Báo cáo kết quả khảo sát việc triển khai thực hiện Kết luận số 94-KL/TW do Ban Tuyên giáo và Dân vận Trung ương chủ trì đã kiến nghị rõ trách nhiệm của từng chủ thể trong việc xây dựng và thực hiện chính sách đãi ngộ đặc thù, coi đây là một trong những giải pháp mang tính đột phá nhằm nâng cao chất lượng giáo dục LLCT trong giai đoạn mới.

Đối với Bộ Chính trị, Ban Bí thư và các cơ quan Trung ương, Ban Tuyên giáo và Dân vận Trung ương kiến nghị cần nghiên cứu ban hành các chủ trương, chính sách ở tầm chiến lược, xác định giảng viên LLCT là lực lượng có tính chất đặc thù, từ đó xây dựng cơ chế đãi ngộ phù hợp với yêu cầu chính trị, trách nhiệm nghề nghiệp và đặc điểm lao động trí tuệ của đội ngũ này.

Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính, cần cụ thể hóa các chủ trương thành quy định và hướng dẫn thực hiện thống nhất, đặc biệt là rà

soát, điều chỉnh các tiêu chuẩn, chế độ liên quan đến tuyển dụng, sử dụng, đánh giá và đãi ngộ giảng viên LLCT theo hướng bảo đảm sự tương xứng giữa yêu cầu công việc và quyền lợi được hưởng.

Đối với các địa phương và cơ quan quản lý giáo dục, cần tăng cường vai trò chỉ đạo, giám sát việc thực hiện chính sách đãi ngộ đối với giảng viên LLCT, đồng thời bố trí nguồn lực hỗ trợ phù hợp cho các cơ sở giáo dục ngoài công lập còn gặp khó khăn về tài chính, đặc biệt trên địa bàn thành phố Hà Nội - nơi nhu cầu ổn định và phát triển đội ngũ giảng viên LLCT đang đặt ra ngày càng cấp thiết.

Đối với các trường ĐHNCL, cần chủ động cụ thể hóa các chính sách đãi ngộ theo hướng linh hoạt, phù hợp với điều kiện thực tiễn của từng trường, đồng thời kết hợp hài hòa giữa đãi ngộ tài chính và đãi ngộ phi tài chính như ghi nhận học thuật, tạo cơ hội phát triển chuyên môn, tham gia hội thảo khoa học và nâng cao vị thế của giảng viên LLCT trong cơ cấu tổ chức của nhà trường.

Từ các kiến nghị trên có thể thấy, việc xây dựng và thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ đặc thù đối với đội ngũ giảng viên LLCT không chỉ là yêu cầu nội tại của các trường ĐHNCL mà còn là định hướng lớn nhằm nâng cao chất lượng giáo dục chính trị, tư tưởng trong giáo dục đại học hiện nay. Khi được triển khai đồng bộ, chính sách đãi ngộ sẽ tạo nền tảng ổn định về tâm lý nghề nghiệp, nâng cao động lực cống hiến và tăng cường sự gắn bó lâu dài của đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Về ý nghĩa, chính sách đãi ngộ đặc thù không chỉ góp phần cải thiện điều kiện sống và điều kiện làm việc mà còn khẳng định vị thế nghề nghiệp và giá trị xã hội của giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL. Khi chính sách được thiết kế phù hợp và thực hiện ổn định, đội ngũ giảng viên LLCT sẽ có xu hướng yên tâm công tác, tăng đầu tư chiều sâu cho chuyên môn, nâng cao chất lượng giảng dạy và NCKH, từ đó góp phần nâng cao hiệu quả giáo dục chính trị, tư tưởng trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay.

Thứ hai, tăng cường đầu tư và bảo đảm điều kiện vật chất phục vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học nhằm tạo nền tảng phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Nếu như chính sách và chế độ đãi ngộ tạo động lực trực tiếp để giảng viên LLCT yên tâm công tác và gắn bó với nhà trường thì điều kiện vật chất lại là nền tảng bảo đảm cho hoạt động giảng dạy và NCKH được triển khai có chất lượng và chiều sâu. Đối với đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa

bàn thành phố Hà Nội, yêu cầu này càng mang tính đặc thù bởi hoạt động giảng dạy không chỉ dừng lại ở việc truyền đạt kiến thức lý luận mà còn gắn với nhiệm vụ định hướng tư tưởng, hình thành bản lĩnh chính trị, năng lực nhận diện và phản biện các vấn đề xã hội cho SV trong môi trường thông tin đa chiều. Trong khi đó, các trường ĐHNCL thường ưu tiên nguồn lực cho các ngành đào tạo có khả năng thu hút tuyển sinh và tạo nguồn thu trực tiếp, khiến điều kiện phục vụ giảng dạy và nghiên cứu các môn LLCT chưa được đầu tư tương xứng. Đặc điểm này càng thể hiện rõ trên địa bàn thành phố Hà Nội - nơi tập trung đông SV, có cường độ giao lưu học thuật và tiếp cận thông tin rất lớn, đồng thời thường xuyên chịu tác động nhanh từ các vấn đề chính trị, kinh tế, văn hóa và xã hội của cả nước. Vì vậy, việc tăng cường đầu tư và bảo đảm điều kiện vật chất không chỉ nhằm nâng cao hiệu quả giảng dạy mà còn góp phần nâng cao khả năng cập nhật thực tiễn chính trị - xã hội, đổi mới phương pháp giáo dục chính trị, tư tưởng của đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL.

Nội dung trọng tâm của giải pháp là bảo đảm các điều kiện vật chất thiết yếu phục vụ trực tiếp cho hoạt động giảng dạy và NCKH của đội ngũ giảng viên LLCT theo hướng đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học hiện nay. Trước hết, các trường cần đầu tư hệ thống cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy theo hướng hiện đại, phù hợp với yêu cầu đổi mới phương pháp dạy học và chuyển đổi số trong giáo dục đại học. Điều này bao gồm hệ thống phòng học đạt chuẩn, không gian lớp học phù hợp với quy mô SV, cùng các thiết bị hỗ trợ giảng dạy như máy chiếu, âm thanh, bảng tương tác, kết nối internet và phần mềm phục vụ dạy học trực tuyến. Đối với giảng viên LLCT, các điều kiện này có ý nghĩa đặc biệt quan trọng bởi hiệu quả giảng dạy phụ thuộc nhiều vào khả năng kết hợp giữa lý luận với thực tiễn, giữa tri thức học thuật với các vấn đề chính trị - xã hội đang đặt ra. Trong điều kiện các trường ĐHNCL trên địa bàn Hà Nội thường có sĩ số lớp học lớn, cường độ sử dụng cơ sở vật chất cao và sự chênh lệch đáng kể giữa các cơ sở đào tạo, việc đầu tư đồng bộ hạ tầng phục vụ giảng dạy sẽ tạo điều kiện để giảng viên LLCT đổi mới phương pháp truyền đạt, tăng cường tính tương tác và nâng cao sức thuyết phục của bài giảng.

Cùng với cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy, các trường cần quan tâm đầu tư hạ tầng CNTT phục vụ hoạt động chuyên môn của đội ngũ giảng viên LLCT. Trong bối cảnh môi trường thông tin phát triển nhanh, SV tiếp cận nhiều luồng quan điểm khác nhau thông qua mạng xã hội và các nền tảng truyền thông số, giảng viên LLCT cần có điều kiện khai thác hiệu quả học liệu điện tử, dữ liệu thời sự, tài liệu nghiên cứu và các phương tiện hỗ trợ giảng dạy hiện đại để cập nhật nội

dung bài giảng và tăng khả năng định hướng nhận thức cho người học. Vì vậy, việc xây dựng hệ thống dữ liệu số, thư viện điện tử, phần mềm quản lý học tập và nền tảng dạy học trực tuyến không chỉ phục vụ yêu cầu chuyển đổi số mà còn góp phần nâng cao chất lượng giáo dục chính trị, tư tưởng trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Bên cạnh điều kiện phục vụ giảng dạy, đầu tư cơ sở vật chất cho NCKH có ý nghĩa quan trọng đối với phát triển đội ngũ giảng viên LLCT. Khác với nhiều lĩnh vực đào tạo khác, nghiên cứu LLCT đòi hỏi khả năng tiếp cận thường xuyên với các văn kiện của Đảng, tài liệu lý luận, dữ liệu chính trị - xã hội và các nguồn tư liệu nghiên cứu trong nước và quốc tế. Tuy nhiên, tại nhiều trường ĐHNCL hiện nay, hệ thống thư viện, học liệu và cơ sở dữ liệu chuyên ngành còn thiếu tính cập nhật, chưa đáp ứng yêu cầu nghiên cứu chuyên sâu. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tổng kết thực tiễn, phát triển tư duy lý luận và chất lượng NCKH của đội ngũ giảng viên LLCT, đặc biệt trong điều kiện Hà Nội là trung tâm chính trị - hành chính và học thuật của cả nước với yêu cầu ngày càng cao về chất lượng nghiên cứu và phản biện khoa học trong lĩnh vực LLCT. Do đó, các trường cần tăng cường đầu tư xây dựng thư viện chuyên ngành, kho học liệu điện tử, cơ sở dữ liệu khoa học và tạo điều kiện để giảng viên tiếp cận các nguồn tài liệu phục vụ nghiên cứu.

Điều kiện vật chất phục vụ NCKH còn bao gồm không gian làm việc và sinh hoạt chuyên môn của giảng viên LLCT. Trong nhiều trường ĐHNCL, đội ngũ giảng viên LLCT còn thiếu phòng làm việc ổn định, thiếu không gian sinh hoạt học thuật và trao đổi chuyên môn. Thực trạng này diễn ra khá phổ biến trên địa bàn thành phố Hà Nội, nơi nhiều giảng viên tham gia giảng dạy tại nhiều cơ sở đào tạo khác nhau, dẫn đến sự phân tán về chuyên môn và hạn chế khả năng gắn kết học thuật. Vì vậy, việc bố trí phòng làm việc, không gian sinh hoạt chuyên môn và các điều kiện hỗ trợ nghiên cứu phù hợp không chỉ tạo thuận lợi cho hoạt động chuyên môn mà còn góp phần xây dựng môi trường học thuật tích cực và nâng cao tính ổn định của đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL.

Lực lượng tham gia thực hiện giải pháp này trước hết là Hội đồng trường và Ban giám hiệu các trường ĐHNCL với vai trò quyết định trong việc xây dựng chiến lược đầu tư và phân bổ nguồn lực. Các phòng chức năng như kế hoạch - tài chính, quản trị cơ sở vật chất, thư viện và CNTT có trách nhiệm tham mưu, tổ chức triển khai và quản lý hiệu quả các nguồn lực đầu tư. Đồng thời, các khoa, bộ môn LLCT và bản thân đội ngũ giảng viên cần chủ động phản ánh nhu cầu thực tiễn, đề xuất các nội dung đầu tư cần thiết và tham gia giám sát quá trình sử dụng

cơ sở vật chất nhằm bảo đảm việc đầu tư đúng trọng tâm, phù hợp với đặc thù giảng dạy và nghiên cứu LLCT.

Để thực hiện hiệu quả giải pháp, các trường cần lồng ghép việc đầu tư và bảo đảm điều kiện vật chất cho giảng viên LLCT vào chiến lược phát triển chung của nhà trường, tránh tình trạng đầu tư dàn trải hoặc mang tính hình thức. Trên cơ sở đánh giá thực trạng cơ sở vật chất hiện có, cần xác định rõ những hạng mục thiết yếu phục vụ trực tiếp cho giảng dạy và NCKH để ưu tiên đầu tư theo lộ trình phù hợp với khả năng tài chính của từng trường. Đồng thời, các trường cần tăng cường huy động nguồn lực xã hội hóa, mở rộng hợp tác với doanh nghiệp, tổ chức khoa học và cơ sở đào tạo trong và ngoài nước nhằm bổ sung nguồn lực phục vụ phát triển đội ngũ. Trong điều kiện Hà Nội là trung tâm giáo dục lớn với nhiều cơ hội kết nối học thuật và hợp tác đào tạo, việc khai thác hiệu quả các nguồn lực xã hội sẽ tạo điều kiện thuận lợi để nâng cao chất lượng cơ sở vật chất phục vụ đội ngũ giảng viên LLCT.

Tăng cường đầu tư và bảo đảm điều kiện vật chất phục vụ giảng dạy và NCKH không chỉ tạo nền tảng thực tiễn cho hoạt động chuyên môn của đội ngũ giảNg viên LLCT mà còn góp phần nâng cao chất lượng giáo dục chính trị, tư tưởng trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội. Khi được làm việc trong môi trường có điều kiện vật chất phù hợp, đội ngũ giảng viên LLCT sẽ có điều kiện đổi mới phương pháp giảng dạy, nâng cao chất lượng NCKH, tăng khả năng cập nhật thực tiễn và phát huy vai trò định hướng tư tưởng cho SV trong bối cảnh giáo dục đại học đang đổi mới mạnh mẽ hiện nay.

Thứ ba, xây dựng văn hóa tổ chức và môi trường văn hóa - học thuật phù hợp nhằm tạo điều kiện phát triển bền vững đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Văn hóa tổ chức và môi trường văn hóa, học thuật có vai trò chi phối trực tiếp đến thái độ nghề nghiệp, động lực làm việc và mức độ gắn bó lâu dài của giảng viên đối với nhà trường. Đối với đội ngũ giảng viên LLCT, những người vừa thực hiện nhiệm vụ giảng dạy vừa tham gia định hướng tư tưởng cho SV, yếu tố này càng có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Trong bối cảnh các trường ĐHNCL chịu tác động của cơ chế tự chủ, áp lực tài chính và cạnh tranh, đồng thời hoạt động trên địa bàn thành phố Hà Nội với mật độ cơ sở đào tạo lớn và môi trường học thuật có sự vận động nhanh, việc xây dựng một môi trường văn hóa phù hợp trở thành điều kiện cần thiết để đội ngũ giảng viên LLCT phát triển ổn định và phát huy vai trò của mình trong giáo dục đại học.

Nội dung trọng tâm của giải pháp là hình thành văn hóa tổ chức theo hướng tôn trọng giá trị học thuật, đề cao vai trò của giáo dục LLCT và bảo đảm sự công bằng, minh bạch trong quản trị nhà trường. Trước hết, cần xác lập rõ vị trí của các môn LLCT trong mục tiêu đào tạo chung, coi đây là bộ phận không thể tách rời của chương trình giáo dục đại học. Yêu cầu này càng có ý nghĩa trong điều kiện một số trường ĐHNCL có xu hướng ưu tiên các ngành đào tạo gắn với nhu cầu thị trường. Việc thể hiện rõ quan điểm này trong chiến lược phát triển và các quy chế quản lý nội bộ sẽ góp phần tạo cơ sở để đội ngũ giảng viên LLCT được nhìn nhận đúng vai trò, từ đó yên tâm công tác và chủ động đầu tư cho hoạt động chuyên môn.

Cùng với đó, cần xây dựng môi trường văn hóa, học thuật tích cực thông qua việc bảo đảm sự công bằng và minh bạch trong phân công nhiệm vụ, đánh giá kết quả công tác và ghi nhận đóng góp của giảng viên. Các tiêu chí đánh giá cần tập trung vào chất lượng giảng dạy, hiệu quả giáo dục, kết quả NCKH và mức độ tham gia công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, thay vì chỉ dựa vào những yếu tố mang tính gián tiếp. Khi giá trị lao động chuyên môn của giảng viên LLCT được ghi nhận một cách khách quan, họ sẽ có thêm động lực nâng cao năng lực nghề nghiệp và gắn bó với nhà trường, nhất là trong bối cảnh thị trường lao động tại Hà Nội có tính cạnh tranh cao.

Bên cạnh đó, môi trường học thuật cần được củng cố thông qua việc tăng cường các hoạt động sinh hoạt chuyên môn, trao đổi học thuật và phản biện khoa học trong đội ngũ giảng viên LLCT. Thực tế cho thấy, tại nhiều trường ĐHNCL, tỷ lệ giảng viên thỉnh giảng còn cao, đội ngũ có xu hướng phân tán và tham gia giảng dạy tại nhiều cơ sở khác nhau. Nếu thiếu không gian học thuật chung, hoạt động giảng dạy dễ rơi vào tình trạng rời rạc, thiếu thống nhất về mục tiêu và phương pháp. Do đó, việc tổ chức định kỳ các buổi sinh hoạt chuyên môn, tọa đàm và hội thảo khoa học về LLCT sẽ góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy, đồng thời tăng cường sự gắn kết giữa các giảng viên trong cùng một đơn vị.

Môi trường văn hóa, học thuật còn được thể hiện thông qua mối quan hệ giữa giảng viên với các chủ thể quản lý trong nhà trường. Sự quan tâm, lắng nghe và hỗ trợ kịp thời của lãnh đạo đối với những khó khăn trong giảng dạy và nghiên cứu sẽ tạo dựng niềm tin và sự gắn bó nghề nghiệp của giảng viên. Trong các trường ĐHNCL, nơi mức độ ổn định nhân sự chưa cao và có sự dịch chuyển lao động đáng kể, đặc biệt tại địa bàn Hà Nội, yếu tố này có ý nghĩa quan trọng trong việc duy trì đội ngũ giảng viên có năng lực và tâm huyết với lĩnh vực LLCT.

Lực lượng tham gia thực hiện giải pháp bao gồm lãnh đạo nhà trường, các tổ chức Đảng, công đoàn, đoàn thanh niên, cùng với các khoa, bộ môn LLCT. Trong đó, Ban giám hiệu giữ vai trò định hướng và tổ chức thực hiện; các tổ chức chính trị, xã hội có nhiệm vụ lan tỏa giá trị văn hóa, xây dựng môi trường làm việc dân chủ, đoàn kết và tôn trọng chuyên môn; còn đội ngũ giảng viên LLCT vừa là chủ thể trực tiếp tham gia, vừa là lực lượng góp phần duy trì và phát triển môi trường văn hóa, học thuật của nhà trường.

Cách thức triển khai giải pháp cần được gắn với chiến lược phát triển chung và các quy chế quản lý nội bộ của từng trường. Nhà trường cần xác định rõ các giá trị cốt lõi, chuẩn mực ứng xử và tiêu chí đánh giá giảng viên theo hướng đề cao trách nhiệm, tôn trọng chuyên môn và khuyến khích sáng tạo. Đồng thời, cần duy trì thường xuyên các hoạt động học thuật như hội thảo, diễn đàn trao đổi chuyên môn, tạo điều kiện để giảng viên chia sẻ kinh nghiệm và cập nhật tri thức mới. Trong điều kiện đội ngũ giảng viên LLCT tại Hà Nội có sự liên thông giữa các cơ sở đào tạo, việc xây dựng môi trường học thuật mở sẽ góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy và tăng cường sự gắn kết trong đội ngũ.

Việc xây dựng văn hóa tổ chức và môi trường văn hóa, học thuật cần được thực hiện một cách kiên trì, đồng bộ và gắn với cơ chế đánh giá định kỳ để bảo đảm tính thực chất. Khi môi trường làm việc được cải thiện theo hướng tích cực, đội ngũ giảng viên LLCT sẽ có điều kiện phát huy năng lực, nâng cao chất lượng giảng dạy và NCKH, đồng thời củng cố bản lĩnh chính trị và trách nhiệm nghề nghiệp.

Có thể thấy, xây dựng văn hóa tổ chức và môi trường văn hóa, học thuật không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của đội ngũ giảng viên LLCT mà còn tạo nền tảng tinh thần cho sự phát triển bền vững của các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội. Trong bối cảnh Thủ đô là trung tâm giáo dục và cũng là không gian tư tưởng, xã hội có nhiều tác động đa chiều, giải pháp này có ý nghĩa đặc biệt trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục chính trị, tư tưởng trong giáo dục ĐHNCL hiện nay.

Tiểu kết chương 4

Trong nội dung chương 4, luận án bước đầu xác định một số quan điểm và đề xuất hệ thống giải pháp nhằm phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội trong bối cảnh phát triển mới của đất nước. Quan điểm xuyên suốt là phải quán triệt yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, trong đó phát triển đội ngũ giảng viên LLCT là nhiệm vụ vừa cấp thiết, vừa mang tính chiến lược lâu dài, gắn với mục tiêu

nâng cao chất lượng giáo dục LLCT, bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng và yêu cầu hội nhập giáo dục ĐH. Các quan điểm phát triển được xác lập theo hướng toàn diện, nhấn mạnh mối quan hệ giữa đổi mới giáo dục LLCT với xây dựng ĐNGV; giữa số lượng, chất lượng và cơ cấu, lấy chất lượng làm trung tâm; đồng thời bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước và phát huy vai trò chủ động của các trường ĐHNCL. Để thực hiện những quan điểm chỉ đạo, luận án đề xuất hệ thống giải pháp cơ bản, bao gồm các giải pháp đối với chủ thể, nội dung, phương thức phát triển và các điều kiện bảo đảm. Các giải pháp tập trung vào tăng cường vai trò lãnh đạo, quản lý; phát huy tính chủ động của GV; bảo đảm số lượng hợp lý, nâng cao chất lượng, hoàn thiện cơ cấu đội ngũ; đổi mới công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng; xây dựng môi trường làm việc và hoàn thiện chính sách đãi ngộ phù hợp với đặc thù các trường ĐHNCL. Các giải pháp được đề xuất có mối quan hệ chặt chẽ, bổ sung cho nhau, nhằm tạo sức mạnh tổng hợp trong phát triển đội ngũ giảng viên LLCT. Việc triển khai đồng bộ các giải pháp sẽ góp phần khắc phục những hạn chế đã được chỉ ra ở Chương 3, từng bước xây dựng đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội có bản lĩnh chính trị vững vàng, trình độ chuyên môn cao, cơ cấu hợp lý và động lực nghề nghiệp bền vững. Quá triệt đầy đủ quan điểm, thực hiện tốt những giải pháp nêu trên góp phần phát triển đúng hướng và mạnh mẽ đội ngũ giảng viên LLCT nói chung và trong các trường ĐHNCL nói riêng, đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước gtrong kỷ nguyên mới-kỷ nguyên vươn mình của dân tộc Việt Nam.

KẾT LUẬN

Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đẩy mạnh hội nhập quốc tế và yêu cầu ngày càng cao đối với công tác bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, việc phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội đặt ra như một yêu cầu vừa cấp thiết, vừa mang tính chiến lược lâu dài. Đây không chỉ là vấn đề nội tại của các cơ sở giáo dục ĐHNCL mà còn là bộ phận quan trọng trong tổng thể nhiệm vụ nâng cao chất lượng giáo dục LLCT, xây dựng con người Việt Nam phát triển toàn diện và bảo đảm sự ổn định chính trị - xã hội trong tình hình mới.

Trên cơ sở kế thừa có chọn lọc các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước, luận án đã hệ thống hóa và làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản về phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL. Luận án đã làm sáng tỏ quan niệm, vai trò và đặc điểm của đội ngũ giảng viên LLCT trong loại hình trường ngoài công lập; xác định rõ các chủ thể tham gia phát triển đội ngũ; làm rõ mục tiêu, nội dung, phương thức và các điều kiện bảo đảm cho phát triển đội ngũ trong mối quan hệ chặt chẽ với yêu cầu đổi mới giáo dục ĐH và nhiệm vụ bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng. Qua đó, luận án khẳng định phát triển đội ngũ giảng viên LLCT là một quá trình có tính hệ thống, liên tục, cần được triển khai đồng bộ trên cả ba phương diện số lượng, chất lượng và cơ cấu, trong đó chất lượng giữ vai trò then chốt.

Thông qua khảo sát thực tiễn tại một số trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội, luận án đã cung cấp bức tranh tương đối toàn diện về thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên LLCT hiện nay. Kết quả nghiên cứu cho thấy, bên cạnh những kết quả đạt được như đội ngũ từng bước được chuẩn hóa, trình độ đào tạo tương đối cao, phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp cơ bản được giữ vững, phương thức phát triển đội ngũ từng bước được quan tâm, vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế. Đó là tình trạng thiếu hụt về số lượng, chất lượng chưa đồng đều giữa các trường, cơ cấu đội ngũ chưa hợp lý, dấu hiệu già hóa và thiếu lực lượng kế cận; phương thức quản lý, sử dụng và đánh giá còn mang tính ngắn hạn; điều kiện bảo đảm, môi trường làm việc và chính sách đãi ngộ chưa thực sự tạo được động lực để GV yên tâm gắn bó và phát triển lâu dài. Luận án đã phân tích rõ các nguyên nhân của thực trạng này, trong đó nổi bật là nhận thức chưa đầy đủ về vị trí, vai trò của giáo dục LLCT; đặc điểm cơ chế quản lý, nguồn lực tài chính và vị thế xã hội của các trường ĐHNCL; cùng những tác động từ bối cảnh kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0.

Trên cơ sở phân tích lý luận và thực tiễn, luận án đã đề xuất một hệ thống giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên LLCT mang tính toàn diện, đồng bộ và khả thi. Hệ thống giải pháp bao quát các nhóm giải pháp chung đối với chủ thể, nội dung, phương thức phát triển và các điều kiện bảo đảm; đồng thời có nhóm giải pháp đặc thù được xây dựng xuất phát từ đặc điểm của giáo dục LLCT và điều kiện vận hành của các trường ĐHNCL trên địa bàn thành phố Hà Nội. Các giải pháp này tập trung vào nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các chủ thể; đổi mới nội dung, phương thức đào tạo, bồi dưỡng; hoàn thiện công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng và đánh giá GV; cải thiện môi trường làm việc, môi trường văn hóa - học thuật và chính sách đãi ngộ; gắn phát triển đội ngũ với hoạt động NCKH và thực tiễn; đồng thời bổ sung những giải pháp đặc thù nhằm khắc phục những hạn chế riêng có của các trường ĐHNCL. Việc triển khai đồng bộ các nhóm giải pháp chung và giải pháp đặc thù này sẽ góp phần xây dựng đội ngũ giảng viên LLCT đủ về số lượng, vững về chất lượng, hợp lý về cơ cấu và có động lực nghề nghiệp bền vững, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục ĐH trong giai đoạn hiện nay.

Những kết quả nghiên cứu của luận án có ý nghĩa lý luận và thực tiễn rõ rệt. Về mặt lý luận, luận án góp phần bổ sung, làm sâu sắc thêm hệ thống lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, đặc biệt trong loại hình trường ĐHNCL. Về mặt thực tiễn, các kết luận và giải pháp của luận án có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho các cơ quan quản lý giáo dục, các trường ĐHNCL và ĐNGV trong quá trình hoạch định và tổ chức thực hiện các chính sách, giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên LLCT, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục ĐH và bảo vệ vững chắc nền tảng tư tưởng của Đảng trong tình hình mới.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1. Lê Thị Trung Anh (2025), "Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội, góp phần bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trong tình hình mới", *Tạp chí Cộng sản điện tử*, 26/9/2025. Từ: https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/thanh-pho-ha-noi/-/2018/1174102/nang-cao-chat-luong-doi-ngu-giang-vien-ly-luan-chinh-tri-trong-cac-truong-dai-hoc-ngoai-cong-lap-tren-dia-ban-thanh-pho-ha-noi%2C-gop-phan-bao-ve-nen-tang-tu-tuong-cua-dang-trong-tinh-hinh-moi.aspx#
2. Lê Thị Trung Anh (2025), "Phát huy vai trò của đội ngũ giảng viên lý luận chính trị ở các trường đại học trong bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng", Tạp chí Lý luận Chính trị điện tử, 30/11/2025. Từ: https://lyluanchinhtri.vn/phat-huy-vai-tro-cua-doi-ngu-giang-vien-ly-luan-chinh-tri-o-cac-truong-dai-hoc-trong-bao-ve-nen-tang-tu-tuong-cua-dang-10374.html?gidzl=gmQ96FRSuZUh7eaRyCRaDQqUYn_kmxDcjHcDIU_7jZVaI8f8l9RfCU4UXacwaEWtxqs56p1jx5eRzDtdCG
3. Lê Thị Trung Anh (2025), "Hoàn thiện chính sách đãi ngộ nhằm phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị ở các trường đại học ngoài công lập hiện nay", *Tạp chí Chính trị và Phát triển điện tử*, 03/12/2025. Từ: https://chinhtrivaphattrien.vn/hoan-thien-chinh-sach-dai-ngo-nham-phat-trien-doi-ngu-giang-vien-ly-luan-chinh-tri-o-cac-truong-dai-hoc-ngoai-cong-lap-hien-nay-a9688.html?gidzl=XNOqVCXG0dY5RZH_pae4UOLkDNtMJr0ldMapAzTBLNxCE3GgX1eAUCbkE2k270j-npqxUJ1z40Smob47VW

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu tham khảo tiếng Việt:

1. Trần Việt Anh (2024), *Phát triển nguồn nhân lực giảng viên của các trường đại học ngoài công lập tại Việt Nam*, Nxb Khoa học xã hội.
2. Trần Việt Anh (2021), *Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến sự phát triển nguồn nhân lực giảng viên của các trường đại học ngoài công lập tại Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội.
3. Vũ Ngọc Am (2003), *Đổi mới công tác giáo dục chính trị, tư tưởng cho cán bộ, đảng viên ở cơ sở trong giai đoạn hiện nay*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội.
4. Nguyễn Xuân Bách (2023) "Những định hướng chính sách lớn đối với đội ngũ giảng viên giảng dạy chủ nghĩa Mác - Lênin tại các trường đại học ở Việt Nam hiện nay", *Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế "Nghiên cứu, giảng dạy chủ nghĩa Mác - Lênin ở các trường đại học - Kinh nghiệm Việt Nam và Trung Quốc",* Hà Nội, tr.198 - 206.
5. Trần Xuân Bách (2010), *Đánh giá giảng viên đại học theo hướng chuẩn hóa trong giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Giáo dục học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
6. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (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.
7. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2014), *Nghị quyết số 32-NQ/TW ngày 26/5/2014 về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác lý luận trong tình hình mới*, Hà Nội.
8. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (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.
9. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2018), *Nghị quyết số 35-NQ/TW ngày 22/10/2018 về tăng cường bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch trong tình hình mới*, Hà Nội.
10. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2025), *Nghị quyết số 71-NQ/TW về tiếp tục đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo trong giai đoạn mới*, Hà Nội.

11. Ban Bí thư Trung ương Đảng (2004), *Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2004 về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*.
12. Ban Bí thư Trung ương Đảng (2014), *Kết luận số 94-KL/TW ngày 28/3/2014 về tiếp tục đổi mới việc học tập lý luận chính trị trong hệ thống giáo dục quốc dân*, Hà Nội.
13. Ban Tuyên giáo Trung ương (chủ trì) (2007), *Tình hình giảng dạy, học tập các môn khoa học Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh trong các trường đại học, cao đẳng và chủ trương, giải pháp cho thời gian tới*, Báo cáo tổng hợp Đề tài nghiên cứu khoa học.
14. Ban Tuyên giáo Trung ương - Bộ Giáo dục và Đào tạo - Học viện Báo chí và Tuyên truyền (2014), *Nâng cao chất lượng đào tạo giảng viên lý luận chính trị ở Việt Nam hiện nay*, Kỷ yếu hội thảo khoa học cấp Quốc gia.
15. Ban Tuyên giáo Trung ương (2016), *Tài liệu nghiên cứu các văn kiện Hội nghị lần thứ Tư, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII,* Nxb CTQG, HN.
16. Ban Tuyên Giáo và Dân vận Trung ương (2025), "Báo cáo kết quả khảo sát việc triển khai thực hiện Kết luận số 94-KL/TW ngày 28/3/2014 của Ban Bí thư về việc tiếp tục đổi mới việc học tập lý luận chính trị tại các trường cao đẳng, đại học trong hệ thống giáo dục quốc dân", số 148-BC/BTGDVTW, Hà Nội, ngày 09/9/2025.
17. Ban Tư tưởng - Văn hoá Trung ương (2003), *Thực trạng và giải pháp đổi mới, nâng cao chất lượng giảng dạy và học tập các môn khoa học Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh trong các trường đại học và cao đẳng*, Kỷ yếu hội thảo khoa học cấp Quốc gia.
18. Nguyễn Văn Bạo (2018), "Học viện chính trị xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên ngang tầm nhiệm vụ", *Tạp chí Quốc phòng toàn dân*, Số 10 (tháng 10/2018), Hà Nội.
19. Vũ Thanh Bình (2012), *Vấn đề chất lượng đội ngũ giảng viên các môn lý luận chính trị trong các trường đại học, cao đẳng ở nước ta hiện nay,* LATS Triết học, Đại học quốc gia Hà Nội, HN.
20. Bộ Chính trị (2017), *Quy định số 54-QĐ/TW ngày 12/5/2017 về chế độ học tập lý luận chính trị trong Đảng*, Hà Nội.
21. Bộ Chính trị (2018), *Nghị quyết số 35-NQ/TW ngày 22/10/2018 về tăng cường bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch trong tình hình mới*.

22. Bộ Giáo dục & Đào tạo (2002), *Thông tư hướng dẫn một số điều của Quy chế trường Đại học Dân lập liên quan đến tổ chức và nhân sự, ngày 22/01/2002*, Hà Nội.
23. Bộ Giáo dục & Đào tạo (2011), *Thông tư số 08/2011/TT-BGDĐT của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo Quy định điều kiện, hồ sơ, quy trình mở ngành đào tạo, đình chỉ tuyển sinh, thu hồi quyết định mở ngành đào tạo trình độ Đại học, trình độ Cao đẳng*, Hà Nội.
24. Bộ Giáo dục & Đào tạo (2014), *Văn bản hợp nhất số 06/VBHN- BGDĐT ngày 04/3/2014 hợp nhất Quyết định số 65/2007/QĐ-BGDĐT và Thông tư số 37/2012/TT-BGDĐT của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo Quy định tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trường đại học*, Hà Nội.
25. Bộ Giáo dục & Đào tạo (2014), *Văn bản hợp nhất số 09/VBHN- BGDĐT ngày 07/3/2014 hợp nhất Thông tư số 57/2011/TT-BGDĐT và Thông tư số 20/2012/TT-BGDĐT của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo Quy định về việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh trình độ tiến sỹ, thạc sỹ, đại học, cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp*, Hà Nội.
26. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014), *Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo Quy định chế độ làm việc đối với giảng viên,* Hà Nội.
27. Trần Ái Cầm (2024), "Phát triển năng lực đội ngũ giảng viên tại các trường đại học ngoài công lập nhằm thích ứng với bối cảnh của giáo dục 4.0", *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, tập 20, số 5 (tháng 5/2024), tr. 20-27.
28. 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*, Hà Nội.
29. Chính phủ (2001), *Nghị định số 35/2001/NĐ-CP ngày 09/7/2001 của Chính phủ về chính sách đối với nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục công tác ở các trường chuyên biệt, ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn*.
30. Chính phủ (2001), *Chỉ thị số 18/2001/CT-TTg ngày 27/8/2001 của Thủ tướng Chính phủ về những biện pháp cấp bách xây dựng đội ngũ nhà giáo của hệ thống giáo dục quốc dân*.
31. Chính phủ (2005), *Quyết định ngày 11/01/2005 của Chính phủ về việc phê duyệt Đề án "Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục giai đoạn 2005-2010"*.
32. Chính phủ (2014), *Nghị quyết về thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập giai đoạn 2014 - 2017*, Nghị quyết số 77/2014/NQ-CP ngày 24/10/2014.

33. Đỗ Minh Cương, (2020), *Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
34. Trần Thị Cương, Lê Thị Tiếu (2022), "Thực trạng và giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học ngoài công lập", *Tạp chí Kinh tế - Công nghiệp*, số 34, tháng 12/2022, tr.9-15.
35. Tô Thùy Dung (2024), "Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên trong các trường đại học giai đoạn hiện nay", *Tạp chí Thiết bị Giáo dục*, số 326, tháng 12 năm 2024, tr. 335-337.
36. Nguyễn Ngọc Dung, Trần Thị Hồng (2025) "Yêu cầu phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị ở Việt Nam và Lào trong thời đại trí tuệ nhân tạo", *Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế "Đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị ở Việt Nam và Lào - Thực tiễn và kinh nghiệm",* Hà Nội tháng 11/2025, tr.179 - 187.
37. Vũ Thùy Dương và Hoàng Văn Hải (2011), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Thống kê, Hà Nội.
38. Đảng Cộng sản Việt Nam *(*2021): *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tập 1.
39. Đảng Cộng sản Việt Nam *(*2021): *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tập 2.
40. Đại học Quốc gia Hà Nội (2007), *Giảng dạy các môn lý luận chính trị ở các trường đại học Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế*, Kỷ yếu hội thảo khoa học cấp Đại học Quốc gia.
41. Đại học Quốc gia TP Hồ Chí Minh - Bộ Giáo dục và Đào tạo - UBND TP Hồ Chí Minh (2015), *Nâng cao chất lượng giảng dạy, học tập các môn lý luận chính trị trong các trường đại học, cao đẳng*, Kỷ yếu hội thảo khoa học cấp Quốc gia.
42. Trần Thị Anh Đào (2010), *Công tác giáo dục lý luận chính trị cho sinh viên Việt Nam hiện nay*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội.
43. Nguyễn Trọng Đặng (2018), *Phát triển nguồn nhân lực trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội*, Nxb Khoa học xã hội.
44. Nguyễn Văn Đệ (2011), *Phát triển đội ngũ giảng viên 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, Học viện Quản lý Giáo dục, Hà Nội.
45. Trần Đức Hà & Nguyễn Thị Thu Hà (2008), "Thực trạng các trường đại học, cao đẳng ngoài công lập và các giải pháp để nâng cao chất lượng", *Báo điện tử Đảng Cộng sản*, 12/2008, từ: http://hoikhuyenhoc.vn/modules.php?name=News&op=viewst&sid=964

46. 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, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
47. Bùi Hiền, Nguyễn Văn Giao, Nguyễn Hữu Quỳnh, Vũ Văn Tảo (2001), *Từ điển Giáo dục học*, Nxb Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
48. Lương Khắc Hiếu (2017), *Cơ sở lý luận công tác tư tưởng của Đảng Cộng sản Việt Nam*, Nhà xuất bản Lý luận chính trị, Hà Nội.
49. Nguyễn An Hòa, Hoàng Sĩ Hùng & Vũ Văn Hưng (2015), "Tổng quan nghiên cứu phát triển đội ngũ trưởng bộ môn trường đại học", *Tạp chí Giáo dục*, số 363 (Kỳ 1-8/2015), tr. 4.
50. Vũ Đình Hòe (2002), *Phương thức đào tạo đội ngũ giảng viên lý luận chính trị ở Phân viện Báo chí và Tuyên truyền trong giai đoạn hiện nay*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, Bộ Giáo dục và đào tạo, Hà Nội.
51. Nguyễn Thị Huế, Lê Thị Hồng Anh (2016), "Tuyển dụng và thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với giảng viên đại học ở Việt Nam", *Tạp chí Khoa học Xã hội Việt Nam*, số 129 (6/2016), tr. 25-28.
52. Lê Thị Huyền, Lê Hữu Châu (2025), "Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên đại học ngoài công lập tại TP. Hồ Chí Minh", *Tạp chí Kinh tế và Dự báo online*, 24/07/2025, từ: https://kinhtevadubao.vn/cac-yeu-to-anh-huong-den-dong-luc-lam-viec-cua-giang-vien-dai-hoc-ngoai-cong-lap-tai-tp-ho-chi-minh-31916.html.
53. Bùi Thị Thanh Hương, Nguyễn Minh Hoàn (Đồng chủ biên) (2018), *Giáo trình Triết học Mác - Lênin,* NXB Khoa học Xã hội.
54. Nouanphet Khamphounvong (2015), "Một số giải pháp đánh giá giảng viên đại học nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào", *Tạp chí Giáo dục*, số 365 (Kỳ 1 - tháng 9/2015), tr. 38-40.
55. Phan Văn Kha (2017), "Phát triển đội ngũ giảng viên và bài toán tương quan giữa quy mô và chất lượng giáo dục đại học", *Tạp chí Khoa học giáo dục*, số 31 (tháng 04/2008), tr. 5-9.
56. Phạm Huy Kỳ (chủ biên) (2010), *Lý luận và phương pháp nghiên cứu, giáo dục lý luận chính trị*, Nhà xuất bản Chính trị - Hành chính, Hà Nội.
57. Phạm Huy Kỳ (2015), "Từng bước đổi mới nhằm nâng cao chất lượng đào tạo giảng viên lý luận chính trị ở nước ta hiện nay", *Tạp chí Lý luận chính trị và Truyền thông*, số 4 (2015), tr. 17-19.
58. Đặng Bá Lãm (2003), *Giáo dục Việt Nam những thập niên đầu thế kỷ XXI - Chiến lược phát triển*, Nxb Giáo dục Hà Nội.

59. V.I.Lênin (1979), *Toàn tập*, tập 23, NXB Tiến bộ, Mát-xcơ-va.
60. V.I.Lênin (1981), *Toàn tập*, tập 29, NXB Tiến bộ, Mát-xcơ-va.
61. Lê Văn Lợi (2023), "Xây dựng đội ngũ trí thức lĩnh vực khoa học lý luận chính trị ở nước ta hiện nay", *Tạp chí Lý luận chính trị và Truyền thông*, số 4 (2023), tr. 3-8.
62. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 4, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
63. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 20, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
64. C.Mác và Ph.Ăngghen (1994), *Toàn tập*, tập 21, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
65. Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 1, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
66. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập,* tập 5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
67. Hồ Chí Minh (1996), *Toàn tập*, tập 8, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
68. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 10, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
69. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập,* tập 11, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
70. Lê Quang Minh, Uông Thị Ngọc Lan (2025), "Nghiên cứu các yếu tố tác động đến sự gắn kết tổ chức của đội ngũ giảng viên tại các trường đại học ngoài công lập", *Tạp chí Quản lý Nhà nước*, 16/01/2015, từ: https://www.quanlynhanuoc.vn/2025/01/16/nghien-cuu-cac-yeu-to-tac-dong-den-su-gan-ket-to-chuc-cua-doi-ngu-giang-vien-tai-cac-truong-dai-hoc-ngoai-cong-lap/.
71. Nguyễn Bá Minh (2011) "Phát triển đội ngũ giáo viên từ phương diện nhà trường", *Tạp chí Khoa học*, Trường Đại học Vinh, Nghệ An.
72. Nguyễn Danh Nam (2025), "Nâng cao sự hài lòng trong công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên tại các trường đại học ngoài công lập", *Tạp chí Quản lý Nhà nước online*, 03/04/2025, từ: https://www.quanlynhanuoc.vn/2025/04/03/nang-cao-su-hai-long-trong-cong-tac-giang-day-va-nghien-cuu-khoa-hoc-cua-doi-ngu-giang-vien-tai-cac-truong-dai-hoc-ngoai-cong-lap/.
73. Trần Thị Bạch Mai (1998), *Xây dựng mô hình quản lý công tác phát triển - bồi dưỡng cán bộ giảng dạy phục vụ yêu cầu đổi mới giáo dục Đại học Việt Nam,* Đề tài cấp Bộ 96-52-11, Hà Nội.
74. Trương Ngọc Nam (Chủ nhiệm, 2015), *Chất lượng đào tạo, bồi dưỡng giảng viên lý luận chính trị ở Việt Nam hiện nay*, Đề tài khoa học cấp Bộ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

75. Lê Đức Ngọc (2004), *Giáo dục đại học (Quan điểm và giải pháp)*, NXB Đại học Quốc gia.
76. Nguyễn Văn Ngữ (2021), "Nghiên cứu đề xuất các giải pháp phát triển bền vững các trường đại học ngoài công lập Việt Nam", *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Trường Đại học Hòa Bình*, số 1 (9/2021), tr. 9-13.
77. Nguyễn Thị Thanh Nhàn (2023), "Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên giảng dạy lý luận chính trị ở các trường đại học trong bối cảnh hiện nay", *Tạp chí Lý luận chính trị và Truyền thông điện tử*, 21/112023, từ: https://lyluanchinhtrivatruyenthong.vn/nang-cao-chat-luong-doi-ngu-giang-vien-giang-day-ly-luan-chinh-tri-o-cac-truong-dai-hoc-trong-boi-canh-hien-nay-p28050.html.
78. Nguyễn Phú Nhân (2024), "Giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên trường chính trị tỉnh khu vực Đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu xây dựng trường chính trị chuẩn", *Tạp chí Quản lý nhà nước*, 11/04/2024, từ: https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/04/11/giai-phap-xay-dung-doi-ngu-can-bo-giang-vien-truong-chinh-tri-tinh-khu-vuc-dong-bang-song-cuu-long-dap-ung-yeu-cau-xay-dung-truong-chinh-tri-chuan/.
79. Nguyễn Văn Nhật (2025), "Yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học tư thục tại Thành phố Hồ Chí Minh", *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh*, tập 17, số 1 (2025), tr. 84-91.
80. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2005), *Luật giáo dục*, NXB Chính trị Hà Nội.
81. Lưu Thị Thu Phương (2025) "Hợp tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lý luận chính trị giữa Việt Nam và Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào: thực tiễn và giải pháp" *Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế "Đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị ở Việt Nam và Lào - Thực tiễn và kinh nghiệm",* Hà Nội tháng 11/2025, tr.304 - 313.
82. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2010), *Luật viên chức*, Luật số 58/2010/QH12, ngày 15/11/2010.
83. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2012), *Luật giáo dục Đại học*, NXB Chính trị, Hà Nội.
84. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, (2019), *Luật Giáo dục*, Nxb Lao động, Hà Nội.
85. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2025), *Luật Giáo dục đại học (sửa đổi, bổ sung)*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

86. Nguyễn Ngọc Sáng (2015), "Một số biện pháp nâng cao năng lực sư phạm cho giảng viên khoa học xã hội và nhân văn tại các trường sĩ quan quân đội.", *Tạp chí khoa học giáo dục*, số 121, tháng 10-2015, Tr. 52-54.
87. Nguyễn Văn Sơn (2002), *Trí thức giáo dục đại học Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
88. Lâm Ngọc Rạng (2017), "Khâu đột phá quyết định nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng ở Trường Chính trị tỉnh Trà Vinh hiện nay", Thông tin lý luận và thực tiễn, Trường Chính trị tỉnh Trà Vinh.
89. Tập thể tác giả (1986), Từ điển Triết học - Bản dịch ra tiếng Việt có sửa chữa và bổ sung, Nxb Sự thật, Hà Nội.
90. Lưu Kiếm Thanh (2013), "Một số giải pháp xây dựng đội ngũ giảng viên lý luận chính trị, quản lý nhà nước", *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*, số 7/2013.
91. Phạm Thị Thành (2025) "Tăng cường hợp tác Việt - Lào về đào tạo và bồi dưỡng cán bộ đáp ứng yêu cầu mới", *Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế "Đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị ở Việt Nam và Lào - Thực tiễn và kinh nghiệm",* Hà Nội tháng 11/2025, tr.288 - 295.
92. Thái Văn Thành (2016), "Quy trình bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên đại học sư phạm đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo", *Tạp chí Giáo dục*, số 392, kỳ 2 - 10/2016, Tr. 1-5.
93. Nguyễn Bách Thắng (2018), "Kinh nghiệm một số nước về phát triển nguồn nhân lực và vận dụng vào Việt Nam", *Tạp chí Khoa học,* Trường Đại học Cần Thơ, số 51, tháng 3/2018, tr. 117-120.
94. Nguyễn Vĩnh Thắng (2023), "Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ giảng viên trong các nhà trường quân đội dưới ánh sáng Nghị quyết Đại hội XII của Đảng", *Tạp chí Lý luận Chính trị*, số 546 (tháng 8-2023), tr.54-60.
95. Trương Đức Thao (2018), *Động lực làm việc của giảng viên trong các trường đại học ngoài công lập ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội.
96. Hà Thị Bích Thủy (2023), "Đổi mới công tác đánh giá nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên lý luận chính trị", *Tạp chí Cộng sản*, 09/01/2023, từ: https://www.tapchicongsan.org.vn/thong-tin-ly-luan/-/2018/826950/doi-moi-cong-tac-danh-gia-nang-cao-chat-luong-doi-ngu-giang-vien-ly-luan-chinh-tri.aspx.
97. Đoàn Thị Thanh Thuỷ (2008), "Tăng cường chất lượng đội ngũ giảng viên đại học đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo", *Tạp chí Giáo dục,* số 203, tháng 12/2008.

98. Phạm Đỗ Nhật Tiến (2017), "Chính sách giảng viên đại học trước những thách thức của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư", *Tạp chí Khoa học giáo dục Việt Nam,* số 141 (6/2017), tr. 1-5.
99. Đỗ Trọng Tuấn (2015), "Đội ngũ giảng viên thỉnh giảng - nhân tố quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng đội ngũ giảng viên các trường đại học tư thục khu vực miền Trung", *Tạp chí Giáo dục*, số 112 (01/2015), tr. 52-54.
100. Nguyễn Văn Tuyên (2007), *Xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học xã hội và nhân văn ở các học viện, trường sĩ quan quân đội trong giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Xây dựng Đảng, Học viện Chính trị/ Bộ Quốc phòng, Hà Nội.
101. Trường Chính trị tỉnh Long An (2016), *Thông tin lý luận và thực tiễn*, Long An.
102. Nguyễn Xuân Tú (2016) "Phát triển đội ngũ nhà giáo trong quân đội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XII của Đảng", *Kỷ yếu Hội thảo khoa học "Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo dưới ánh sáng Nghị quyết Đại hội XII của Đảng*, Nxb Quân đội nhân dân, Hà Nội, tr.79 - 84.
103. *Từ điển Triết học* (1976), Nxb Sự thật, Hà Nội.
104. Nguyễn Khánh Tường (2013), *Quản lý nhà nước đối với khu vực giáo dục đại học cao đẳng tư thục ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, trường Đại học Bách Khoa Hà Nội, Hà Nội.
105. Nguyễn Đức Vinh (2015), "Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên thông qua công tác bồi dưỡng và tổ chức hoạt động giáo dục", *Tạp chí Giáo dục*, kỳ 2, tháng 6 năm 2015, Hà Nội.
106. Viện Ngôn ngữ học (2006), *Từ điển Tiếng Việt*. Nxb Đà Nẵng - Trung tâm Từ điển học.
107. Nguyễn Hữu Vui (chủ nhiệm) (2002), *Đổi mới công tác giảng dạy các môn khoa học Mác - Lênin ở Việt Nam - Những vấn đề chung*, Báo cáo tổng hợp Đề tài KX 10-08, Hà Nội.
108. 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, HN.
109. *Từ điển bách khoa Việt Nam* (1995), tập 1, Trung tâm Biên soạn từ điển bách khoa Việt Nam, Hà Nội.

Tài liệu tham khảo tiếng nước ngoài:

110. Daniel R. Beerens (2000), *Evaluating Teachers for Professional Growth: Creating a Culture of Motivation and Learning*, ASCD - Hiệp hội Giám thị và Phát triển Chương trình giảng dạy, Alexandria, Virginia, Hoa Kỳ.
111. Tom Bisschoff, Bennie Grobler (1998), "The managment ofteacher compentence", *Tạp chí Journal of In-Service Education*, tập 24, số 2, tr. 191-211.
112. John Connell (2015), "Maintaining the Professionalization of Teaching in Higher Education: From Entry into the Profession to Lifelong Professional Development", Báo cáo tại Kỳ họp lần thứ 12 của Ủy ban Chuyên gia về Áp dụng Khuyến nghị liên quan đến Nhân sự ngành giáo dục (CEART), Paris, 20-24/04/2015.
113. B. Davies và L. Ellison (1992), *School Development Planning*, NXB Longman, London.
114. Linda Darling-Hammond (2000), "How Teacher Education Matters, *Tạp chí Journal of Teacher Education,* số 3, tập 51, tr. 166-173.
115. Daniel A. Heller (2004), "*Teachers Wanted: Attracting and Retaining Good Teachers*", Hiệp hội Quản lý Trường học Hoa Kỳ (ASCD), Alexandria, Virginia, Hoa Kỳ.
116. Tôn Kế Lương (2002), "Nâng cao hiệu quả công tác giáo dục chính trị tư tưởng cơ sở", Báo Quân giải phóng Trung Quốc ngày 09/01/2002
117. Robert J. Marzano, Michael D. Toth (2013), *Teacher Evaluation That Makes a Difference: A New Model for Teacher Growth and Student Achievement,* ASCD, Alexandria, Virginia, Hoa Kỳ.
118. Phùng Đại Minh (2002), *Quản lý hiệu năng và quản lý tự chủ trong nhà trường - một cơ chế để phát triển*, Nxb Giáo dục Thượng Hải, Trung Quốc.
119. Ivonne Steinert (2000), "Faculty Development in the New Millennium: Key Challenges and Future Directions", T*ạp chí Medical Teacher*, tập 22, số 1, tr. 44-50.
120. University of York, Heslington, York (2010), *Human Resources.*

PHỤ LỤC

Phụ lục 1

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH
HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

BẢNG KHẢO SÁT
THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ VÀ THỰC TRẠNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOÀI CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

(Dành cho Cán bộ quản lý và Giảng viên)

Để có những thông tin về thực trạng đội ngũ giảng viên lý luận chính trị và công tác phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị (LLCT) các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn TPHN nhằm đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên LLCT, xin ông/bà vui lòng cho biết ý kiến bằng cách đánh dấu X vào ô/cột lựa chọn hoặc viết thêm vào những phần để trống. Những thông tin ông/bà cung cấp sẽ vô cùng hữu ích cho chúng tôi trong quá trình nghiên cứu.

Xin trân trọng cảm ơn!

I. THÔNG TIN CÁ NHÂN

1. Giới tính:

a. ☐ Nam b. ☐ Nữ

2. Học vị:

a. ☐ Tiến sĩ b. ☐ Thạc sỹ c. ☐ Cử nhân

3. Thâm niên công tác:

a. ☐ Dưới 5 năm b.☐ Từ 5 - 15 năm c.☐ Từ 16 - 25 năm d. ☐ trên 25 năm

4. Vị trí công tác:

a. ☐ Giảng viên b. ☐ Cán bộ quản lý

5. *Ông/bà đang theo học tại Trường đại học nào (đánh dấu x vào ô phù hợp):*

a. ☐ Đại học dân lập Phương Đông b. ☐ Đại học Nguyễn Trãi

c. ☐ Đại học Thăng Long d. ☐ Đại học Kinh doanh và Công nghệ Hà Nội

e. ☐ Đại học Đại Nam f. ☐ Đại học Công nghệ Đông Á

g. ☐ Đại học Phenika (Đại học Thành Tây)

II. NỘI DUNG

1. Thực trạng hoạt động của các chủ thể phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội như thế nào?

TT	Hoạt động của các chủ thể	Mức độ đánh giá				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng						
1	Các nghị quyết, chỉ thị của Đảng về phát triển đội ngũ giảng viên LLCT được ban hành phù hợp, kịp thời.					
2	Ban Tuyên giáo các cấp thực hiện hiệu quả công tác chỉ đạo, kiểm tra, giám sát về phát triển đội ngũ giảng viên LLCT.					
3	Cấp ủy Đảng tại các trường ĐHNCL phát huy tốt vai trò trong việc cụ thể hóa chủ trương của Trung ương.					
Sự quản lý của nhà nước						
4	Chính phủ và Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành đầy đủ các chính sách phát triển đội ngũ giảng viên LLCT.					
5	Bộ Giáo dục và Đào tạo thực hiện tốt công tác quản lý về chương trình đào tạo, tiêu chuẩn giảng viên, tuyển dụng và bồi dưỡng.					
6	UBND TP. Hà Nội và Sở GD&ĐT có hỗ trợ thiết thực (cơ sở vật chất, tài chính, đào tạo) cho các trường ĐHNCL.					
Nhận thức và hoạt động của chủ sở hữu và lãnh đạo các trường						
7	Lãnh đạo nhà trường nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ giảng viên LLCT.					
8	Ban giám hiệu và chủ sở hữu trường có ý thức, trách nhiệm cao trong việc xây dựng đội ngũ giảng viên LLCT.					
9	Nhà trường có sự đầu tư (nguồn lực, cơ sở vật chất, hỗ trợ chuyên môn) cho phát triển đội ngũ					

	giảng viên LLCT.					
Nhận thức và hoạt động của bản thân đội ngũ giảng viên LLCT						
10	ĐNGV LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ giảng viên LLCT.					
11	Giảng viên LLCT chủ động học tập, bồi dưỡng và rèn luyện để nâng cao năng lực.					
12	Giảng viên LLCT chủ động đổi mới phương pháp giảng dạy, cập nhật tri thức thực tiễn và tham gia nghiên cứu khoa học.					

2. Theo ông/bà, những *Phẩm chất chính trị* cụ thể sau đây của đội ngũ giảng viên LLCT nơi ông/bà đang công tác hiện nay thuộc mức độ nào?

Quy ước: (1) Kém (2) Yếu (3) Trung bình (4) Khá (5) Tốt

TT	**Phẩm chất chính trị**	**Mức độ đánh giá**				
		(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**
1	Tin tưởng, thực hiện tốt đường lối đổi mới của Đảng					
2	Chấp hành nghiêm đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, thi hành nhiệm vụ theo đúng quy định của pháp luật; không ngừng học tập, nâng cao trình độ lý luận chính trị để vận dụng vào hoạt động giảng dạy, giáo dục và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao					
3	Có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành nghiêm sự điều động, phân công của tổ chức, có ý thức tập thể, phấn đấu vì lợi ích chung					
4	Gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân, tích cực tham gia các hoạt động chính trị, xã hội					

3. Theo ông/bà, những *Phẩm chất đạo đức nghề nghiệp* cụ thể sau đây của đội ngũ giảng viên LLCT nơi ông/bà đang công tác hiện nay thuộc mức độ nào?

Quy ước: (1) Kém (2) Yếu (3) Trung bình (4) Khá (5) Tốt

TT	**Phẩm chất đạo đức nghề nghiệp**	**Mức độ đánh giá**				
		(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**
1	Tâm huyết với nghề nghiệp, có ý thức giữ gìn					

	danh dự, lương tâm nhà giáo					
2	Có tinh thần đoàn kết, thương yêu, giúp đỡ đồng nghiệp trong cuộc sống và trong công tác					
3	Có lòng nhân ái, bao dung, độ lượng, đối xử hoà nhã với người học, đồng nghiệp; sẵn sàng giúp đỡ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người học, đồng nghiệp và cộng đồng					
4	Tận tụy với công việc; thực hiện đúng điều lệ, quy chế, nội quy của đơn vị, nhà trường, của ngành					
5	Công bằng trong giảng dạy và giáo dục; đánh giá đúng năng lực thực chất của người học; thực hành tiết kiệm, chống bệnh thành tích, chống tham nhũng, lãng phí					
6	Thực hiện phê bình và tự phê bình thường xuyên, nghiêm túc					
7	Thường xuyên học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, công nghệ thông tin để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao					

4. Xin ông/bà cho ý kiến đánh giá về *Trình độ chuyên môn* của đội ngũ giảng viên LLCT nơi ông/bà đang công tác theo các mức độ sau:

Quy ước: (1) Kém (2) Yếu (3) Trung bình (4) Khá (5) Tốt

TT	**Trình độ chuyên môn**	**Mức độ đánh giá**				
		(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**
Kiến thức chung						
1	Có sự hiểu biết sâu rộng về tự nhiên, xã hội, lịch sử, văn hóa, xã hội trên thế giới					
2	Nắm bắt tình hình phát triển của đất nước, của địa phương nơi sinh sống					
3	Vận dụng kiến thức chung trong đào tạo, NCKH và giải quyết các vấn đề thực tiễn giáo dục					
Kiến thức chuyên ngành						
1	Có kiến thức chuyên sâu về chuyên ngành và môn học đang giảng dạy					
2	Vận dụng kiến thức liên môn, liên ngành trong đào					

	tạo và nghiên cứu khoa học					
3	Vận dụng tri thức thực tiễn giáo dục trong nước, quốc tế vào hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học					
Kiến thức về chương trình đào tạo						
1	Nắm được một cách toàn diện và hệ thống vị trí của từng học phần trong tổng thể chương trình học					
2	Nắm được tính liên thông, gắn kết giữa các môn học, điều kiện ràng buộc giữa các học phần					

5. Xin ông/bà cho ý kiến đánh giá về *Kỹ năng sư phạm* của đội ngũ giảng viên LLCT nơi ông/bà đang công tác theo các mức độ sau:

Quy ước: (1) Kém (2) Yếu (3) Trung bình (4) Khá (5) Tốt

TT	**Kỹ năng sư phạm**	**Mức độ đánh giá**				
		(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**
1	Thiết kế bài giảng phù hợp với chuẩn đầu ra của môn học, chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo; dự kiến được các hình thức tổ chức thực hiện					
2	Vận dụng, phối hợp các hình thức tổ chức, phương pháp dạy học hiệu quả					
3	Vận dụng các phương pháp, biện pháp, kỹ thuật dạy học để quản lý, tích cực hóa hoạt động học tập của người học					
4	Sử dụng các phương tiện dạy học hiện đại phù hợp với mục tiêu, nội dung, phương pháp dạy học					
5	Rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp cho người học trong các hoạt động dạy học, thực hành, thực tế môn học, nghiên cứu khoa học, thực tập sư phạm, thực tập tốt nghiệp					
6	Xây dựng kế hoạch dạy học toàn khóa và kế hoạch môn học bám sát chuẩn đầu ra, phù hợp với sứ mạng và tầm nhìn của nhà trường					

6. Xin ông/bà cho ý kiến đánh giá về *Năng lực nghiên cứu khoa học và hướng dẫn nghiên cứu khoa học* của đội ngũ giảng viên LLCT nơi ông/bà đang công tác theo các mức độ sau:

Quy ước: (1) Kém (2) Yếu (3) Trung bình (4) Khá (5) Tốt

TT	Năng lực NCKH và hướng dẫn NCKH	Các mức độ				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Năng lực nghiên cứu khoa học						
1	Phát hiện vấn đề nghiên cứu					
2	Lập kế hoạch NCKH					
3	Tham gia thực hiện các chương trình, đề án, đề tài NCKH					
4	Trình bày kết quả nghiên cứu					
5	Phân tích, tổng hợp, đánh giá kết quả nghiên cứu					
6	Sử dụng các phương pháp, phương tiện nghiên cứu					
7	Công bố kết quả nghiên cứu trên tạp chí khoa học trong và ngoài nước; viết chuyên đề, báo cáo khoa học, tham luận tại các hội nghị, hội thảo khoa học.					
8	Chủ trì hoặc phối hợp tổ chức các seminar; hội thảo chuyên đề trong lĩnh vực chuyên môn					
9	Biên soạn đề cương bài giảng, tài liệu hướng dẫn học tập; tham gia biên soạn giáo trình, sách tham khảo					
10	Tìm hiểu các quy định về sở hữu trí tuệ và thương mại hóa kết quả nghiên cứu					
11	Thực hiện chuyển giao, thương mại hóa kết quả NCKH và CN					
12	Thực hiện đánh giá đề tài NCKH, khóa luận tốt nghiệp, giáo trình, tài liệu tham khảo					
13	Tham gia các hoạt động về hợp tác quốc tế trong NCKH và CN					
Năng lực hướng dẫn nghiên cứu khoa học						

TT	Năng lực NCKH và hướng dẫn NCKH	Các mức độ				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Hướng dẫn người học xác định đề tài NCKH và thực hiện hoạt động nghiên cứu					
2	Thực hiện hoạt động thúc đẩy người học tham gia NCKH					

7. Xin ông/bà cho ý kiến đánh giá về *Năng lực phát triển và thực hiện chương trình đào tạo* của đội ngũ giảng viên LLCT nơi ông/bà đang công tác theo các mức độ sau:

Quy ước: (1) Kém (2) Yếu (3) Trung bình (4) Khá (5) Tốt

TT	Năng lực phát triển và thực hiện chương trình đào tạo	Các mức độ				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Thiết lập được hệ thống mục tiêu môn học theo các cấp độ năng lực					
2	Phối hợp với các đồng nghiệp tiếp nhận ý kiến của nhà tuyển dụng, cựu SV, các bên liên quan					
3	Xây dựng chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo/ bồi dưỡng; chuẩn đầu ra môn học					
4	Tham khảo chương trình của cơ sở đào tạo trong và ngoài nước để phát triển chương trình đào tạo chuyên ngành					
5	Thiết kế các module kiến thức và tổ hợp môn học đáp ứng chuẩn đầu ra					
6	Thiết kế và tổ chức thực hiện đề cương môn học phù hợp với chuẩn đầu ra					
7	Đánh giá chương trình đào tạo chuyên ngành và sử dụng kết quả đánh giá để phát triển chương trình					

8. Xin ông/bà cho ý kiến đánh giá về *Năng lực ngoại ngữ* của đội ngũ giảng viên LLCT nơi ông/bà đang công tác:

a. ☐ Đại học và sau đại học b. ☐ Nghiên cứu tài liệu
c. ☐ Dịch tài liệu d. ☐ Dạy chuyên môn bằng ngoại ngữ
e. ☐ Giao tiếp thông thường f. ☐ Ngoại ngữ kém

9. Xin ông/bà cho ý kiến đánh giá về *Năng lực ứng dụng công nghệ thông tin* của đội ngũ giảng viên LLCT nơi ông/bà đang công tác theo các mức độ sau:

Quy ước: (1) Kém (2) Yếu (3) Trung bình (4) Khá (5) Tốt

TT	Năng lực ứng dụng công nghệ thông tin	Các mức độ				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Sử dụng thành thạo các thiết bị và phần mềm cơ bản (máy tính, trình chiếu, Word, Excel, PowerPoint…).					
2	Thiết kế và tổ chức được các bài giảng điện tử, học liệu số phục vụ giảng dạy.					
3	Sử dụng thành thạo các nền tảng dạy học trực tuyến (Zoom, Google Meet, LMS, Moodle…).					
4	Khả năng tìm kiếm, phân tích, chọn lọc và lưu trữ thông tin trên Internet phục vụ giảng dạy và nghiên cứu.					
5	Sử dụng các phần mềm phân tích dữ liệu và công cụ quản lý tài liệu nghiên cứu (SPSS, Endnote, Zotero…).					
6	Ứng dụng các công cụ công nghệ mới (AI, VR/AR, Quizizz, Kahoot…) để tăng tính tương tác trong dạy học.					

10. Nhìn chung, theo ông/bà thì đội ngũ giảng viên LLCT nơi ông/bà đang công tác hiện nay có những *Thế mạnh và Hạn chế* nào cơ bản nhất?

- *Những thế mạnh:*

- *Những hạn chế:*

---

11. Để xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên LLCT các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn TPHN đáp ứng tiêu chuẩn, nhiệm vụ và yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực trong khu vực hiện nay, theo ông/bà cần tiến hành những *giải pháp chủ yếu* nào?

---

12. Để phát triển đội ngũ giảng viên LLCT, theo ông/bà, đội ngũ giảng viên LLCT trong trường hiện nay cần đáp ứng những *Yêu cầu gì về phẩm chất và năng lực*?

Yêu cầu đối với ĐNGV	
1. Phẩm chất chính trị	

2. Phẩm chất đạo đức nghề nghiệp	
3. Trình độ chuyên môn	
4. Kỹ năng sư phạm	
5. Năng lực NCKH và hướng dẫn NCKH	
6. Năng lực phát triển, thực hiện chương trình đào tạo	
7. Ngoại ngữ	
8. Công nghệ thông tin	
Những yêu cầu khác: ----------	

13. *Công tác quy hoạch* đội ngũ giảng viên LLCT tại nhà trường ông/bà được thực hiện như thế nào?

Quy ước:

(1) Không cần thiết; (2) Ít cần thiết; (3) Bình thường; (4) Cần thiết; (5) Rất cần thiết

(1') Kém; (2') Yếu; (3') Trung bình; (4') Khá; (5') Tốt

Nội dung	***Không thực hiện***	***Có thực hiện***									
		Mức độ cần thiết					**Mức độ thực hiện**				
		(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(1')**	**(2')**	**(3')**	**(4')**	**(5')**
1. Xác định căn cứ pháp lý để quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên LLCT											
2. Phân tích thực trạng đội ngũ giảng viên LLCT (số lượng, chất lượng, cơ cấu, mặt mạnh, mặt yếu, nguyên nhân…)											
3. Xác định mục tiêu phát triển đội ngũ giảng viên LLCT											

4. Xây dựng các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên LLCT											
5. Huy động các nguồn lực phát triển đội ngũ giảng viên LLCT											
6. Tổ chức thực hiện kế hoạch											
7. Đánh giá, điều chỉnh việc thực hiện kế hoạch											

14. *Công tác tuyển dụng* đội ngũ giảng viên LLCT tại nhà trường ông/bà được thực hiện như thế nào?

Quy ước:

(1) Không hợp lý; (2) Ít hợp lý; (3) Bình thường; (4) Hợp lý; (5) Rất hợp lý

(1') Kém; (2') Yếu; (3') Trung bình; (4') Khá; (5') Tốt

Mức độ / **Nội dung**	***Không thực hiện***	***Có thực hiện***									
		Mức độ hợp lý					**Mức độ thực hiện**				
		(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(1')**	**(2')**	**(3')**	**(4')**	**(5')**
1. Lập kế hoạch tuyển dụng giảng viên LLCT											
2. Xây dựng chuẩn trong tuyển dụng đội ngũ giảng viên LLCT (tập trung vào chuẩn năng lực)											
3. Xây dựng quy trình tuyển dụng giảng viên LLCT											
4. Sử dụng phương thức thi tuyển hợp lý, công khai											

5. Tổ chức, chỉ đạo tuyển dụng theo kế hoạch											
6. Kiểm tra, đánh giá công tác tuyển dụng giảng viên LLCT											
7. *Ý kiến khác (ghi rõ)* ---------- ----------											

15. *Công tác sử dụng* đội ngũ giảng viên LLCT tại nhà trường ông/bà được thực hiện như thế nào?

Quy ước:

(1) Không hợp lý; (2) Ít hợp lý; (3) Bình thường; (4) Hợp lý; (5) Rất hợp lý

(1') Kém; (2') Yếu; (3') Trung bình; (4') Khá; (5') Tốt

Mức độ / **Nội dung**	***Không thực hiện***	***Có thực hiện***									
		Mức độ hợp lý					**Mức độ thực hiện**				
		(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(1')**	**(2')**	**(3')**	**(4')**	**(5')**
1. Xây dựng và ban hành quy định về phân công, bố trí đội ngũ giảng viên LLCT											
2. Bố trí sử dụng đội ngũ giảng viên LLCT đúng chuyên ngành đào tạo											
3. Rà soát việc bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên LLCT hiện có											
4. Luân chuyển, bổ nhiệm đội ngũ giảng viên LLCT											
5. Đổi mới cơ chế quản lý sử dụng đội ngũ giảng viên LLCT											

6. Định kỳ đánh giá việc sử dụng đội ngũ giảng viên LLCT											
Ý kiến khác (ghi rõ) ---------- ----------											

16. *Công tác đào tạo, bồi dưỡng* đội ngũ giảng viên LLCT *trong*nhà trường ông/bà được thực hiện như thế nào?

Quy ước:

(1) Không cần thiết; (2) Ít cần thiết; (3) Bình thường; (4) Cần thiết; (5) Rất cần thiết

(1') Kém; (2') Yếu; (3') Trung bình; (4') Khá; (5') Tốt

Mức độ / **Nội dung**	***Không thực hiện***	***Có thực hiện***									
		Mức độ cần thiết					**Mức độ thực hiện**				
		(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(1')**	**(2')**	**(3')**	**(4')**	**(5')**
1. Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng											
2. Chỉ đạo xây dựng nội dung đào tạo, bồi dưỡng											
3. Xác định lựa chọn các phương pháp và hình thức đào tạo, bồi dưỡng											
4. Xác định nguồn lực cần thiết cho công tác đào tạo, bồi dưỡng											
5. Phân công và quy định rõ ràng về nhiệm vụ, quyền hạn của từng tổ chức, cá nhân.											
6. Đổi mới chế độ, chính sách khen thưởng, đãi ngộ đối với giảng viên LLCT sau đào tạo, bồi dưỡng											
7. Xác lập cơ chế phối hợp giữa các tổ chức, cá nhân.											
8. Định kỳ đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên LLCT											

17. Ông/bà cho biết việc *Đánh giá* đội ngũ giảng viên LLCT trong nhà trường ông/ bà được thực hiện như thế nào?

Quy ước:

(1) Không cần thiết; (2) Ít cần thiết; (3) Bình thường; (4) Cần thiết; (5) Rất cần thiết

(1') Kém; (2') Yếu; (3') Trung bình; (4') Khá; (5') Tốt

Nội dung	***Không thực hiện***	***Có thực hiện***									
		Mức độ cần thiết					**Mức độ thực hiện**				
		(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(1')**	**(2')**	**(3')**	**(4')**	**(5')**
1. Xây dựng hệ thống tiêu chí ĐG theo các tiêu chuẩn năng lực của đội ngũ giảng viên LLCT											
2. Xây dựng quy trình ĐG											
3. Tổ chức thực hiện quy trình ĐG											
4. Sử dụng các cách ĐG, hình thức ĐG khả thi, hợp lý											
5. Sử dụng kết quả ĐG trong phân loại, sắp xếp, sử dụng giảng viên LLCT											
Ý kiến khác (ghi rõ) ---------- ---------- ----------											

18. Theo ông/ bà, văn hoá tổ chức và *môi trường văn hoá - học thuật* có tạo động lực phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong nhà trường ông/ bà không, được thực hiện như thế nào?

Quy ước:

(1) Không cần thiết; (2) Ít cần thiết; (3) Bình thường; (4) Cần thiết; (5) Rất cần thiết

(1') Kém; (2') Yếu; (3') Trung bình; (4') Khá; (5') Tốt

Mức độ / Nội dung	*Không thực hiện*	*Có thực hiện*									
		Mức độ cần thiết					**Mức độ thực hiện**				
		(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(1')**	**(2')**	**(3')**	**(4')**	**(5')**
1. Tạo điều kiện học tập, bồi dưỡng chuyên môn											
3. Văn hóa tổ chức đoàn kết, hợp tác, công bằng											
5. Sự quan tâm lãnh đạo chân thành, thực chất, kịp thời											
5. Tạo động lực làm việc nhiệt huyết, hăng say											

19. Theo ông/ bà, việc thực hiện*, chế độ, chính sách cho đội ngũ giảng viên LLCT trong* nhà trường ông/ bà được thực hiện như thế nào?

Quy ước:

(1) Không cần thiết; (2) Ít cần thiết; (3) Bình thường; (4) Cần thiết; (5) Rất cần thiết

(1') Kém; (2') Yếu; (3') Trung bình; (4') Khá; (5') Tốt

Mức độ / Nội dung	*Không thực hiện*	*Có thực hiện*									
		Mức độ cần thiết					**Mức độ thực hiện**				
		(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(1')**	**(2')**	**(3')**	**(4')**	**(5')**
1. Tạo hành lang pháp lý vững chắc đảm bảo quyền lợi giảng viên											

Mức độ / Nội dung	*Không thực hiện*	*Có thực hiện*									
		Mức độ cần thiết					**Mức độ thực hiện**				
		(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(1')**	**(2')**	**(3')**	**(4')**	**(5')**
2. Đãi ngộ tài chính hợp lý, cạnh tranh, hấp dẫn											
3. Đãi ngộ phi tài chính phù hợp, công bằng, khích lệ											
4. Chính sách minh bạch, công khai, đáng tin cậy											
5. Đáp ứng nhu cầu vật chất - tinh thần thiết thực, toàn diện											

20. Theo ông/ bà, việc thực hiện *đảm bảo điều kiện vật chất* của nhà trường ông/ bà được thực hiện như thế nào?

Quy ước:

(1) Không cần thiết; (2) Ít cần thiết; (3) Bình thường; (4) Cần thiết; (5) Rất cần thiết

(1') Kém; (2') Yếu; (3') Trung bình; (4') Khá; (5') Tốt

Mức độ / Nội dung	*Không thực hiện*	*Có thực hiện*									
		Mức độ cần thiết					**Mức độ thực hiện**				
		(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(1')**	**(2')**	**(3')**	**(4')**	**(5')**
1. Bảo đảm phòng học đạt chuẩn, không gian lớp học phù hợp phục vụ											

Mức độ / Nội dung	*Không thực hiện*	*Có thực hiện*									
		Mức độ cần thiết					**Mức độ thực hiện**				
		(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(1')**	**(2')**	**(3')**	**(4')**	**(5')**
giảng dạy các môn lý luận chính trị											
2. Trang bị đầy đủ phương tiện, thiết bị dạy học (máy chiếu, âm thanh, bảng, internet) phục vụ giảng dạy LLCT											
3. Bảo đảm hạ tầng công nghệ thông tin phục vụ đổi mới phương pháp giảng dạy, dạy học trực tuyến và dạy học kết hợp											
4. Hệ thống thư viện, học liệu, giáo trình và cơ sở dữ liệu khoa học về chính trị - xã hội đáp ứng nhu cầu giảng dạy và nghiên cứu											
5. Bố trí không gian làm việc, sinh hoạt chuyên môn và điều kiện hỗ trợ nghiên cứu											

Mức độ / Nội dung	*Không thực hiện*	*Có thực hiện*									
		Mức độ cần thiết					**Mức độ thực hiện**				
		(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(1')**	**(2')**	**(3')**	**(4')**	**(5')**
khoa học cho giảng viên lý luận chính trị											

20. *Đánh giá chung* của ông/ bà về các nội dung liên quan đến phát triển đội ngũ giảng viên LLCT đang thực hiện:

Quy ước:

(1) Không cần thiết; (2) Ít cần thiết; (3) Bình thường; (4) Cần thiết; (5) Rất cần thiết

(1') Kém; (2') Yếu; (3') Trung bình; (4') Khá; (5') Tốt

Nội dung	***Không thực hiện***	***Có thực hiện***									
		Mức độ cần thiết					**Mức độ thực hiện**				
		(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(1')**	**(2')**	**(3')**	**(4')**	**(5')**
1. Cải tiến công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên LLCT các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn TPHN											
2. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên LLCT các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn TPHN											
3. Đổi mới công											

tác đánh giá giảng viên LLCT các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn TPHN											
4. Xây dựng môi trường tạo động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên LLCT các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn TPHN											

21. Theo ông/ bà, *thuận lợi và khó khăn* của nhà trường trong công tác phát triển đội ngũ giảng viên LLCT hiện nay là gì?

- Thuận lợi:

- Khó khăn:

---

22. Ông/ bà cho biết *Những yếu tố nào* dưới đây ảnh hưởng đến việc phát triển đội ngũ giảng viên LLCT các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn TPHN?

Quy ước: (1) Không ảnh hưởng; (2) Ít ảnh hưởng; (3) Ảnh hưởng ở mức trung bình;

(4) Ảnh hưởng nhiều; (5) Ảnh hưởng rất nhiều

TT	**Các yếu tố**	**Các mức độ**				
		(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**
Các yếu tố bên ngoài nhà trường						
1	Biến động chính trị - xã hội và yêu cầu bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng.					
2	Sự phát triển kinh tế - xã hội và tác động đến giáo					

	dục đại học ngoài công lập.					
3	Xu hướng hội nhập quốc tế, chuyển đổi số và tác động của mạng xã hội.					
4	Chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước					
Các yếu tố bên trong nhà trường						
5	Nhận thức của bản thân đội ngũ giảng viên về tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ giảng viên LLCT các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn TPHN.					
6	Năng lực nhận thức của đội ngũ giảng viên LLCT các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn TPHN.					
7	Động lực tự hoàn thiện và phát triển kỹ năng, chuyên môn của đội ngũ giảng viên LLCT các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn TPHN.					
8	Nhận thức của Đảng uỷ, ban giám đốc (Ban giám hiệu) các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn TPHN;					
9	Phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn và năng lực sư phạm của Hiệu trưởng, CBQL nhà trường, các khoa					
10	Định hướng, chiến lược phát triển của các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn TPHN					
11	Chế độ, chính sách của nhà trường					
12	Cơ sở vật chất của nhà trường					
15	*Những yếu tố khác: (Ghi rõ)* ---------- ---------- ----------					

Xin chân thành cám ơn sự hợp tác của ông/bà!

Phụ lục 2

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH
HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

BẢNG KHẢO SÁT
THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ VÀ THỰC TRẠNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOÀI CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA BÀN TPHN

(Dành cho Sinh viên)

Để có những thông tin về thực trạng đội ngũ giảng viên lý luận chính trị (ĐNGV LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ) và công tác phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị (PTĐNGV LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ) các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn TPHN nhằm đề xuất các giải pháp PTĐNGV LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ, xin anh/chị vui lòng cho biết ý kiến bằng cách đánh dấu X vào ô/cột lựa chọn hoặc viết thêm vào những phần để trống. Những thông tin anh/chị cung cấp sẽ vô cùng hữu ích cho chúng tôi trong quá trình nghiên cứu.
Xin trân trọng cảm ơn!

I. THÔNG TIN CÁ NHÂN

1. Giới tính:

a. ☐ Nam b. ☐ Nữ

2. Anh/Chị đang theo học tại Trường đại học nào (đánh dấu x vào ô phù hợp):

☐ Đại học dân lập Phương Đông
☐ Đại học Thăng Long
☐ Đại học Kinh doanh và Công nghệ Hà Nội
☐ Đại học Nguyễn Trãi
☐ Đại học Đại Nam
☐ Đại học Công nghệ Đông Á
☐ Đại học Phenika (Đại học Thành Tây)

II. Một số câu hỏi chung

1. Anh/chị đánh giá về tầm quan trọng của các môn học Lý luận chính trị bao gồm: Triết học Mác - Lê nin, Kinh tế Chính trị Mác - Lê nin**,** Chủ nghĩa xã hội khoa học, Tư tưởng Hồ Chí Minh, Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam như thế nào?

☐ Không quan trọng ☐ Ít quan trọng ☐ Bình thường
☐ Quan trọng ☐ Rất quan trọng

2. Mức độ quan tâm của anh/chị đối với các môn học Lý luận chính trị bao gồm: Triết học Mác - Lê nin, Kinh tế Chính trị Mác - Lê nin**,** Chủ nghĩa xã hội khoa học, Tư tưởng Hồ Chí Minh, Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam như thế nào?

☐ Không quan tâm ☐ Ít quan tâm ☐ Bình thường
☐ Quan tâm ☐ Rất quan tâm

3. Anh/chị vui lòng cho biết thời lượng học tập trung bình của các môn Lý Luận chính trị được tổ chức tại trường mà anh/chị đang theo học là bao nhiêu?

☐ Dưới 15 tiết ☐ 15 đến 30 tiết ☐ 30 đến 45 tiết ☐ Trên 45 tiết

II. NỘI DUNG

1. Theo anh/chị, những *Phẩm chất chính trị* cụ thể sau đây của đội ngũ giảng viên LLCT nơi anh/chị đang học tập hiện nay thuộc mức độ nào?

Quy ước: (1) Kém (2) Yếu (3) Trung bình (4) Khá (5) Tốt

TT	**Phẩm chất chính trị**	**Mức độ đánh giá**				
		(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**
1	Tin tưởng, thực hiện tốt đường lối đổi mới của Đảng					
2	Chấp hành nghiêm đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, thi hành nhiệm vụ theo đúng quy định của pháp luật; không ngừng học tập, nâng cao trình độ lý luận chính trị để vận dụng vào hoạt động giảng dạy, giáo dục và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao					
3	Có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành nghiêm sự điều động, phân công của tổ chức, có ý thức tập thể, phấn đấu vì lợi ích chung					
4	Gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân, tích cực tham gia các hoạt động chính trị, xã hội					
5	Vận động, hướng dẫn sinh viên thực hiện đường lối chính sách, pháp luật của Đảng, NN					

2. Theo anh/chị, những *Phẩm chất đạo đức nghề nghiệp* cụ thể sau đây của đội ngũ giảng viên LLCT nơi anh/chị đang học tập hiện nay thuộc mức độ nào?

Quy ước: (1) Kém (2) Yếu (3) Trung bình (4) Khá (5) Tốt

T	**Phẩm chất đạo đức nghề nghiệp**	**Mức độ đánh giá**

T		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Tâm huyết, gắn bó với nghề nghiệp, có ý thức giữ gìn danh dự, lương tâm nhà giáo					
2	Có tinh thần đoàn kết, thương yêu, giúp đỡ sinh viên trong cuộc sống và trong công tác					
3	Có lòng nhân ái, bao dung, độ lượng, đối xử hoà nhã với người học, đồng nghiệp; sẵn sàng giúp đỡ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người học, đồng nghiệp và cộng đồng					
4	Tận tụy với công việc; thực hiện đúng điều lệ, quy chế, nội quy của đơn vị, nhà trường, của ngành					
5	Công bằng trong giảng dạy và giáo dục; đánh giá đúng năng lực thực chất của người học; thực hành tiết kiệm, chống bệnh thành tích, chống tham nhũng, lãng phí					
6	Ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm trong công việc					
7	Thường xuyên học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, công nghệ thông tin để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao					
8	Lối sống trung thực giản dị, tích cực học tập và làm theo tư tưởng đạo đức phong cách Hồ Chí Minh					

3. Xin anh/chị cho ý kiến đánh giá về *Trình độ chuyên môn* của đội ngũ giảng viên LLCT nơi anh/chị đang học tập theo các mức độ sau:

Quy ước: (1) Kém (2) Yếu (3) Trung bình (4) Khá (5) Tốt

TT	Trình độ chuyên môn	Mức độ đánh giá				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kiến thức chung						
1	Có sự hiểu biết sâu rộng về tự nhiên, xã hội, lịch sử, văn hóa, xã hội trên thế giới					
2	Nắm bắt tình hình phát triển của đất nước, của địa phương nơi sinh sống					

3	Vận dụng kiến thức chung trong đào tạo, NCKH và giải quyết các vấn đề thực tiễn giáo dục					
Kiến thức chuyên ngành						
1	Có kiến thức chuyên sâu về chuyên ngành và môn học đang giảng dạy					
2	Vận dụng kiến thức liên môn, liên ngành trong dạy và nghiên cứu khoa học					
3	Vận dụng tri thức thực tiễn giáo dục trong nước, quốc tế vào hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học					
Kiến thức về chương trình đào tạo						
1	Nắm được một cách toàn diện và hệ thống vị trí của từng học phần trong tổng thể chương trình học					
2	Nắm được tính liên thông, gắn kết giữa các môn học, điều kiện ràng buộc giữa các học phần					

4. Xin anh/chị cho ý kiến đánh giá về *Kỹ năng sư phạm* của đội ngũ giảng viên LLCT nơi anh/chị đang học tập theo các mức độ sau:

Quy ước: (1) Kém (2) Yếu (3) Trung bình (4) Khá (5) Tốt

TT	**Kỹ năng sư phạm**	**Mức độ đánh giá**				
		(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**
1	Thiết kế bài giảng phù hợp với chuẩn đầu ra của môn học, chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo; dự kiến được các hình thức tổ chức thực hiện					
2	Vận dụng, phối hợp các hình thức tổ chức, phương pháp dạy học hiệu quả					
3	Vận dụng các phương pháp, biện pháp, kỹ thuật dạy học để quản lý, tích cực hóa hoạt động học tập của người học					
4	Sử dụng các phương tiện dạy học hiện đại phù hợp với mục tiêu, nội dung, phương pháp dạy học					
5	Rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp cho người học trong các hoạt động dạy học, thực hành, thực tế môn học, nghiên cứu khoa học, thực tập sư					

TT	Kỹ năng sư phạm	Mức độ đánh giá				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	phạm, thực tập tốt nghiệp					
6	Xây dựng kế hoạch dạy học toàn khóa và kế hoạch môn học bám sát chuẩn đầu ra, phù hợp với sứ mạng và tầm nhìn của nhà trường					
7	Tạo được động lực, sự hứng thú cho sinh viên đối với môn học					
8	Tạo môi trường học tập dân chủ, thân thiện hợp tác, an toàn và lành mạnh					
9	Kiểm tra, đánh giá kết quả học tập công bằng, chính xác, khách quan					
10	Khả năng xử lý tình huống sư phạm					

5. Xin anh/chị cho ý kiến đánh giá về *Năng lực hướng dẫn nghiên cứu khoa học* của đội ngũ giảng viên LLCT nơi anh/chị đang học tập theo các mức độ sau:

Quy ước: (1) Kém (2) Yếu (3) Trung bình (4) Khá (5) Tốt

TT	Năng lực NCKH và hướng dẫn NCKH	Các mức độ				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Năng lực hướng dẫn nghiên cứu khoa học						
1	Hướng dẫn người học xác định đề tài NCKH và thực hiện hoạt động nghiên cứu					
2	Thực hiện hoạt động thúc đẩy người học tham gia NCKH					

6. Xin anh/chị cho ý kiến đánh giá về *Năng lực ứng dụng công nghệ thông tin* của đội ngũ giảng viên LLCT nơi anh/chị đang học tập theo các mức độ sau:

Quy ước: (1) Kém (2) Yếu (3) Trung bình (4) Khá (5) Tốt

TT	Năng lực ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy	Các mức độ				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Sử dụng thành thạo các thiết bị và phần mềm cơ bản (máy tính, trình chiếu, Word, Excel, PowerPoint…).					
2	Thiết kế và tổ chức được các bài giảng điện tử, học liệu số phục vụ giảng dạy.					
3	Sử dụng thành thạo các nền tảng dạy học trực					

	tuyến (Zoom, Google Meet, LMS, Moodle…).					
4	Khả năng tìm kiếm, phân tích, chọn lọc và lưu trữ thông tin trên Internet phục vụ giảng dạy và nghiên cứu.					
5	Sử dụng các phần mềm phân tích dữ liệu và công cụ quản lý tài liệu nghiên cứu (SPSS, Endnote, Zotero…).					
6	Ứng dụng các công cụ công nghệ mới (AI, VR/AR, Quizizz, Kahoot…) để tăng tính tương tác trong dạy học.					

7. Nhìn chung, theo anh/chị thì đội ngũ giảng viên LLCT nơi anh/chị đang học tập hiện nay có những *Thế mạnh và Hạn chế* nào cơ bản nhất?

- *Những thế mạnh:*

- *Những hạn chế:*

-

8. Để phát triển đội ngũ giảng viên LLCT, theo anh/chị, đội ngũ giảng viên LLCT trong trường hiện nay cần đáp ứng những *Yêu cầu gì về phẩm chất và năng lực*?

Yêu cầu đối với ĐNGV	
1. Phẩm chất chính trị	
2. Phẩm chất đạo đức nghề nghiệp	
3. Trình độ chuyên môn	
4. Kỹ năng sư phạm	
5. Năng lực NCKH và hướng dẫn NCKH	
6. Năng lực phát triển, thực hiện chương trình đào tạo	
7. Ngoại ngữ	
8. Công nghệ thông tin	
Những yêu cầu khác: ---	

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của quý anh/chị!

Phụ lục 3

Bảng 3.3. Bảng đánh giá về thực trạng của các chủ thể phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội

TT	Hoạt động của các chủ thể	Mức độ đánh giá (%)					Điểm TB	Thứ bậc
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
Sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng								
1	Các nghị quyết, chỉ thị của Đảng về phát triển đội ngũ giảng viên LLCT được ban hành phù hợp, kịp thời.	**0**	**0**	**2,06**	**41,24**	**56,70**	**4,55**	**1**
2	Ban Tuyên giáo các cấp thực hiện hiệu quả công tác chỉ đạo, kiểm tra, giám sát về phát triển đội ngũ giảng viên LLCT.	**0**	**10,31**	**41,24**	**31,96**	**16,49**	**3,55**	**6**
3	Cấp ủy Đảng tại các trường ĐHNCL phát huy tốt vai trò trong việc cụ thể hóa chủ trương của Trung ương.	**0**	**18,56**	**52,58**	**23,71**	**5,15**	**3,15**	**12**
Sự quản lý của nhà nước								
4	Chính phủ và Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành đầy đủ các chính sách phát triển đội ngũ giảng viên LLCT.	0,0	0,0	8,2	43,3	48,5	**4,40**	**2**
5	Bộ Giáo dục và Đào tạo thực hiện tốt công tác quản lý về chương trình đào tạo, tiêu chuẩn giảng viên, tuyển dụng và bồi dưỡng.	0,0	11,3	38,1	29,9	20,6	**3,60**	**5**
6	UBND TP. Hà Nội và Sở GD&ĐT có hỗ trợ thiết	0,0	15,5	42,3	27,8	14,4	**3,41**	**8**

	thực (cơ sở vật chất, tài chính, đào tạo) cho các trường ĐHNCL.							
Nhận thức và hoạt động của chủ sở hữu và lãnh đạo các trường								
7	Lãnh đạo nhà trường nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ giảng viên LLCT.	0	15,46	41,24	36,08	7,22	**3,35**	**9**
8	Ban giám hiệu và chủ sở hữu trường có ý thức, trách nhiệm cao trong việc xây dựng đội ngũ giảng viên LLCT.	0	17,53	43,30	31,96	7,22	**3,29**	**10**
9	Nhà trường có sự đầu tư (nguồn lực, cơ sở vật chất, hỗ trợ chuyên môn) cho phát triển đội ngũ giảng viên LLCT.	0	25,77	36,08	26,80	11,34	**3,24**	**11**
Nhận thức và hoạt động của bản thân đội ngũ giảng viên LLCT								
10	ĐNGV LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ giảng viên LLCT.	0	8,25	46,39	32,99	12,37	**3,49**	**7**
11	Giảng viên LLCT chủ động học tập, bồi dưỡng và rèn luyện để nâng cao năng lực.	0	8,25	34,02	34,02	23,71	**3,73**	**4**
12	Giảng viên LLCT chủ động đổi mới phương pháp giảng dạy, cập nhật tri thức thực tiễn và tham gia nghiên cứu khoa học.	0	7,22	36,08	36,08	22,68	**3,80**	**3**

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ số liệu khảo sát

Phụ lục 4

Bảng 3.4. Tỉ lệ SV/GV ngành LLCT các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2024-2025

TT	Trường	Tổng số GV	Số lượng GV quy đổi	Tổng số sinh viên	Số lượng sinh viên quy đổi (150sv/lớp)	Số lượng sinh viên quy đổi trung bình 1 khoá (/4 khoá)	Tỉ lệ SV/GV
1	Đại học Phenikaa (Đại học Thành Tây)	7	14,3	16281	**16.350**	4200	293,7
2	Đại học dân lập Phương Đông	28	51	6903	**7.050**	1800	35,3
3	Đại học Đông Đô	9	13	1545	**1.650**	450	34,6
4	Đại học Công nghệ Đông Á	8	11,3	8940	**9.000**	2250	199,1
5	Đại học Nguyễn Trãi	5	8	2500	**2.550**	750	93,8
6	Đại học Tài chính - Ngân hàng Hà Nội	9	11	3668	**3.750**	1050	95,5

7	Đại học FPT	17	23		-	-	#VALUE!
8	Đại học CMC	10	10	1277	**1.350**	450	45,0
9	Đại học Công nghệ và Quản lý Hữu Nghị	6	11	1731	**1.800**	450	40,9
10	Đại học Đại Nam	22	40,3	13145	**13.200**	3300	81,9

Nguồn: Bộ Giáo dục và Đào tạo

Phụ lục 5

Bảng 3.5. Bảng đánh giá về phẩm chất chính trị của đội ngũ giảng viên LLCT

TT	Phẩm chất chính trị	Mức độ đánh giá (%)					Điểm TB	Thứ bậc
		Kém	Yếu	TB	Khá	Tốt		
CBQL và GV đánh giá								
1	Tin tưởng, thực hiện tốt đường lối đổi mới của Đảng	0	0	13	61,9	24,7	4,1	2
2	Chấp hành nghiêm đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, thi hành nhiệm vụ theo đúng quy định của pháp luật; không ngừng học tập, nâng cao trình độ lý luận chính trị để vận dụng vào hoạt động giảng dạy, giáo dục và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao	0	0	9,3	51,5	39,2	4,3	1
3	Có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành nghiêm sự điều động, phân công của tổ chức, có ý thức tập thể, phấn đấu vì lợi ích chung	0	5,2	12	52,5	30	4,1	3
4	Gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân, tích cực tham gia các hoạt động chính trị, xã hội	0	4,1	15	61,9	18,6	4,0	4
Sinh viên đánh giá								
1	Tin tưởng, thực hiện tốt đường lối đổi mới của Đảng	0,3	1,4	20	57,8	20	4,0	4

TT	Phẩm chất chính trị	Mức độ đánh giá (%)					Điểm TB	Thứ bậc
		Kém	Yếu	TB	Khá	Tốt		
2	Chấp hành nghiêm đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, thi hành nhiệm vụ theo đúng quy định của pháp luật; không ngừng học tập, nâng cao trình độ lý luận chính trị để vận dụng vào hoạt động giảng dạy, giáo dục và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao	0	2,0	19	53,4	25,5	4,0	3
3	Có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành nghiêm sự điều động, phân công của tổ chức, có ý thức tập thể, phấn đấu vì lợi ích chung	0	1,4	4,4	20,7	73,5	4,7	1
4	Gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân, tích cực tham gia các hoạt động chính trị, xã hội	3	2,7	7,1	35	54,1	4,4	2

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ số liệu khảo sát

Phụ lục 6

Bảng 3.6. Bảng đánh giá về phẩm chất đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên LLCT

TT	Phẩm chất đạo đức nghề nghiệp	Mức độ đánh giá (%)					Điểm TB	Thứ bậc
		Kém	Yếu	TB	Khá	Tốt		
CBQL và GV đánh giá								
1	Tâm huyết với nghề nghiệp, có ý thức giữ gìn danh dự, lương tâm nhà giáo	0	0	8,2	74,2	17,5	4,1	2
2	Có tinh thần đoàn kết, thương yêu, giúp đỡ đồng nghiệp trong cuộc sống và trong công tác	0	6,186	17,5	67,0	9,3	3,8	5
3	Có lòng nhân ái, bao dung, độ lượng, đối xử hoà nhã với người học, đồng nghiệp; sẵn sàng giúp đỡ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người học, đồng nghiệp và cộng đồng	0	7,216	34,0	46,4	12,4	3,6	7
4	Tận tụy với công việc; thực hiện đúng điều lệ, quy chế, nội quy của đơn vị, nhà trường, của ngành	0	0	11,3	59,8	28,9	4,2	1
5	Công bằng trong giảng dạy và giáo dục; đánh giá đúng năng lực thực chất của người học; thực hành tiết kiệm, chống bệnh thành tích, chống tham nhũng, lãng phí	0	2,062	21,6	64,9	11,3	3,9	4
6	Thực hiện phê bình và tự phê bình thường xuyên, nghiêm túc	0	1,031	28,9	60,8	9,3	3,8	6
7	Thường xuyên học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao	0	5,155	32,0	57,7	5,2	3,6	8
8	Lối sống trung thực giản dị, tích cực học tập và làm theo tư tưởng đạo đức phong cách Hồ Chí Minh	0	0	21,6	49,5	28,9	4,1	3

TT	Phẩm chất đạo đức nghề nghiệp	Mức độ đánh giá (%)					Điểm TB	Thứ bậc
		Kém	Yếu	TB	Khá	Tốt		
SV đánh giá								
1	Tâm huyết, gắn bó với nghề nghiệp, có ý thức giữ gìn danh dự, lương tâm nhà giáo	0,3	4,08	35,0	47,3	13,3	3,7	3
2	Có tinh thần đoàn kết, thương yêu, giúp đỡ sinh viên trong cuộc sống và trong công tác	0	1,02	48,0	32,3	18,7	3,7	4
3	Có lòng nhân ái, bao dung, độ lượng, đối xử hoà nhã với người học, đồng nghiệp; sẵn sàng giúp đỡ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người học, đồng nghiệp và cộng đồng	0	0,68	46,6	38,1	14,6	3,7	5
4	Tận tụy với công việc; thực hiện đúng điều lệ, quy chế, nội quy của đơn vị, nhà trường, của ngành	0	2,38	43,9	46,6	8,2	3,6	7
5	Công bằng trong giảng dạy và giáo dục; đánh giá đúng năng lực thực chất của người học; thực hành tiết kiệm, chống bệnh thành tích, chống tham nhũng, lãng phí	0	0,68	47,3	39,5	12,6	3,6	6
6	Ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm trong công việc	0	0,00	38,1	39,1	22,8	3,8	1
7	Thường xuyên học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, công nghệ thông tin để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao	0	0,00	41,8	37,1	21,1	3,8	2
8	Lối sống trung thực giản dị, tích cực học tập và làm theo tư tưởng đạo đức phong cách Hồ Chí Minh	0	0,00	48,3	44,9	6,8	3,6	8

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ số liệu khảo sát

Phụ lục 7

Bảng 3.7. Bảng thống kê về trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2024-2025.

TT	Trường	Tổng số GV	Tiến sĩ		Thạc sĩ		Đại học		Giáo sư		Phó Giáo sư	
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Cơ hữu												
1	Đại học Phenikaa (Đại học Thành Tây)	7	5	71,4	1	14,3	1	14,3	0	0	3	42,9
2	Đại học dân lập Phương Đông	9	9	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0	2	22,2
3	Đại học Đông Đô	8	3	37,5	5	62,5	0	0,0	0	0	0	0,0
4	Đại học Công nghệ Đông Á	7	1	14,3	5	71,4	1	14,3	0	0	0	0,0
5	Đại học Nguyễn Trãi	2	1	50,0	1	50,0	0	0,0	0	0	1	50,0
6	Đại học Tài chính - Ngân hàng Hà Nội	9	2	22,2	7	77,8	0	0,0	0	0	0	0,0
7	Đại học FPT	14	2	14,3	12	85,7	0	0,0	0	0	0	0,0
8	Đại học CMC	4	4	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0	2	50,0
9	Đại học Công nghệ và Quản lý	3	2	66,7	1	33,3	0	0,0	0	0	0	0,0

	Hữu Nghị											
10	Đại học Đại Nam	11	9	81,8	1	9,1	1	9,1	0	0	2	18,2
Tổng số GV cơ hữu:		**74**	**38**	**51,4**	**33**	**44,6**	**3**	**4,1**	**0**	**0**	**10**	**13,5**
Thỉnh giảng												
1	Đại học Phenikaa (Đại học Thành Tây)	0	0	-	0	-	0	-	0		0	-
2	Đại học dân lập Phương Đông	19	12	63,2	7	36,8	0	0	0		0	0
3	Đại học Đông Đô	1	1	100,0	0	0,0	0	0	0		0	0
4	Đại học Công nghệ Đông Á	1	1	100,0	0	0,0	0	0	0		0	0
5	Đại học Nguyễn Trãi	3	1	33,3	2	66,7	0	0	0		0	0
6	Đại học Tài chính - Ngân hàng Hà Nội	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Đại học FPT	3	2	66,7	1	33,3	0	0	0	0	0	0
8	Đại học CMC	6	6	100,0	0	0,0	0	0	0	0	2	33
9	Đại học Công nghệ và Quản lý Hữu Nghị	3	0	0,0	3	100,0	0	0	0	0	0	0
10	Đại học Đại Nam	11	6	54,5	5	45,5	0	0	0	0	2	18
Tổng số GV thỉnh giảng		**47**	**29**	**61,7**	**18**	**38,3**	**0**	**0**	**0**	**0**	**4**	**8,5**
Tổng cộng		**121**	**67**	**55,4**	**51**	**42,1**	**3**	**2,48**	**0**	**0**	**14**	**12**

Nguồn: Bộ Giáo dục và Đào tạo

Phụ lục 8

Bảng 3.8. Tỷ lệ đánh giá về trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên LLCT

TT	Trình độ chuyên môn	Mức độ đánh giá (%%					Điểm TB (M)	Thứ bậc
		Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt		
CBQL và GV đánh giá								
Kiến thức chung								
1	Có sự hiểu biết sâu rộng về tự nhiên, xã hội, lịch sử, văn hóa, xã hội trên thế giới	0	0	15,5	42,3	42	**4,27**	**1**
2	Nắm bắt tình hình phát triển của đất nước, của địa phương nơi sinh sống	0	1	12,4	51,5	35	**4,21**	**2**
3	Vận dụng kiến thức chung trong đào tạo, NCKH và giải quyết các vấn đề thực tiễn giáo dục	0	4	38,1	42,3	15	**3,69**	**3**
Kiến thức chuyên ngành								
4	Có kiến thức chuyên sâu về chuyên ngành và môn học đang giảng dạy	0	0	23,7	53,6	22,7	**3,99**	**1**
5	Vận dụng kiến thức liên môn, liên ngành trong đào tạo và NCKH	0	1	36,1	42,3	20,6	**3,82**	**2**
6	Vận dụng tri thức thực tiễn giáo dục trong nước, quốc tế vào hoạt động đào tạo và NCKH	0	2,1	40,2	38,1	19,6	**3,75**	**3**
Kiến thức về chương trình đào tạo								
7	Nắm được một cách toàn diện và hệ thống vị trí của từng học phần trong tổng thể chương trình	0	0	20,6	48,5	30,9	**4,1**	**2**

TT	Trình độ chuyên môn	Mức độ đánh giá (%%					Điểm TB (M)	Thứ bậc
		Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt		
	học							
8	Nắm được tính liên thông, gắn kết giữa các môn học, điều kiện ràng buộc giữa các học phần	0	0	17,5	52,6	29,9	**4,12**	**1**
Sinh viên đánh giá								
Kiến thức chung								
1	Có sự hiểu biết sâu rộng về tự nhiên, xã hội, lịch sử, văn hóa, xã hội trên thế giới	0	1	23,8	46,6	28,6	**4,03**	**2**
2	Nắm bắt tình hình phát triển của đất nước, của địa phương nơi sinh sống	0	0,7	27,6	43,5	28,2	**3,99**	**3**
3	Vận dụng kiến thức chung trong đào tạo, NCKH và giải quyết các vấn đề thực tiễn giáo dục	0	0	22,4	44,9	32,7	**4,1**	**1**
Kiến thức chuyên ngành								
1	Có kiến thức chuyên sâu về chuyên ngành và môn học đang giảng dạy	0	0	9,9	62,6	27,6	**4,18**	**1**
2	Vận dụng kiến thức liên môn, liên ngành trong dạy và nghiên cứu khoa học	0	0,3	16,0	60,2	23,5	**4,07**	**2**
3	Vận dụng tri thức thực tiễn giáo dục trong nước, quốc tế vào hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học	0	0	17,0	59,2	23,8	**4,07**	**2**
Kiến thức về chương trình đào tạo								

TT	Trình độ chuyên môn	Mức độ đánh giá (%%					Điểm TB (M)	Thứ bậc
		Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt		
1	Nắm được một cách toàn diện và hệ thống vị trí của từng học phần trong tổng thể chương trình học	0	0	17,7	57,5	24,8	**4,07**	**2**
2	Nắm được tính liên thông, gắn kết giữa các môn học, điều kiện ràng buộc giữa các học phần	0	0	15,3	56,1	28,6	**4,13**	**1**

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ số liệu khảo sát

Phụ lục 9

Bảng 3.9. Bảng đánh giá về kỹ năng sư phạm của đội ngũ giảng viên LLCT

TT	Kỹ năng sư phạm	Mức độ đánh giá (%)					Điểm TB (M)	Thứ bậc
		Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt		
CBQL và GV đánh giá								
1	Thiết kế bài giảng phù hợp với chuẩn đầu ra của môn học, chuẩn đầu ra của CTĐT; dự kiến được các hình thức tổ chức thực hiện	0	0	14,4	63,9	21,6	**4,1**	**2**
2	Vận dụng, phối hợp các hình thức tổ chức, PPDH hiệu quả	0	0	22,7	46,4	30,9	**4,1**	**1**
3	Vận dụng các PP, biện pháp, kỹ thuật dạy học để quản lý, tích cực hóa hoạt động học tập của người học	0	0	21,6	55,7	22,7	**4,01**	**4**
4	Sử dụng các phương tiện dạy học hiện đại phù hợp với mục tiêu, nội dung, PPDH	0	0	20,6	53,6	25,8	**4,05**	**3**
5	Rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp cho người học trong các hoạt động DH, thực hành, thực tế môn học, NCKH, TTSP, thực tập tốt nghiệp	0	0	23,7	55,7	20,6	**3,97**	**5**
6	Xây dựng KH toàn khóa và KH môn học bám sát chuẩn đầu ra, phù hợp với sứ mạng và tầm nhìn của nhà trường	0	0	25,8	53,6	20,6	**3,95**	**6**

TT	Kỹ năng sư phạm	Mức độ đánh giá (%)					Điểm TB (M)	Thứ bậc
		Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt		
Sinh viên đánh giá								
1	Thiết kế bài giảng phù hợp với chuẩn đầu ra của môn học, chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo; dự kiến được các hình thức tổ chức thực hiện	0	0	15,3	57,5	27,2	**4,1**	**1**
2	Vận dụng, phối hợp các hình thức tổ chức, phương pháp dạy học hiệu quả	0	0	30,6	50,0	19,4	**3,9**	**6**
3	Vận dụng các phương pháp, biện pháp, kỹ thuật dạy học để quản lý, tích cực hóa hoạt động học tập của người học	0	0	32,3	47,6	20,1	**3,9**	**7**
4	Sử dụng các phương tiện dạy học hiện đại phù hợp với mục tiêu, nội dung, phương pháp dạy học	0	0	33,0	45,9	20,7	**3,9**	**8**
5	Rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp cho người học trong các hoạt động dạy học, thực hành, thực tế môn học, nghiên cứu khoa học, thực tập sư phạm, thực tập tốt nghiệp	0	10,2	32,3	37,4	20,1	**3,7**	**9**
6	Xây dựng kế hoạch dạy học toàn khóa và kế hoạch môn học bám sát chuẩn đầu ra, phù hợp với sứ mạng và tầm nhìn của nhà trường	0	0	27,2	53,4	19,4	**3,9**	**5**

TT	Kỹ năng sư phạm	Mức độ đánh giá (%)					Điểm TB (M)	Thứ bậc
		Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt		
7	Tạo được động lực, sự hứng thú cho sinh viên đối với môn học	0	18,4	50,3	15,3	16,3	**3,3**	**10**
8	Tạo môi trường học tập dân chủ, thân thiện hợp tác, an toàn và lành mạnh	0	0	15,3	57,5	27,2	**4,1**	**1**
9	Kiểm tra, đánh giá kết quả học tập công bằng, chính xác, khách quan	0	0	17,7	54,4	27,9	**4,1**	**3**
10	Khả năng xử lý tình huống sư phạm	0	0	22,1	51,0	26,9	**4,0**	**4**

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ số liệu khảo sát

Phụ lục 10

Bảng 3.10. Bảng đánh giá về năng lực NCKH và hướng dẫn NCKH của đội ngũ giảng viên LLCT trong CBQL và GV

TT	Năng lực NCKH và hướng dẫn NCKH	Các biểu hiện					Điểm TB (M)	Thứ bậc
		Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt		
CBQL và GV đánh giá								
Năng lực NCKH								
1	Phát hiện vấn đề nghiên cứu	0	6,2	14,4	41,2	28,9	**3,65**	**10**
2	Lập kế hoạch NCKH	0	7,2	14,4	42,3	28,9	**3,71**	**7**
3	Tham gia thực hiện các chương trình, đề án, đề tài NCKH	0	0	18,6	58,8	22,7	**4,04**	**1**
4	Trình bày kết quả nghiên cứu	0	0	19,6	60,8	19,6	**4,00**	**3**
5	Phân tích, tổng hợp, đánh giá kết quả nghiên cứu	0	6,2	14,4	42,3	28,9	**3,69**	**8**
6	Sử dụng các phương pháp, phương tiện nghiên cứu	0	0	27,8	48,5	23,7	**3,96**	**5**
7	Công bố kết quả nghiên cứu trên tạp chí khoa học trong và ngoài nước; viết chuyên đề, báo cáo khoa học, tham luận tại các hội nghị, hội thảo khoa học.	0	0,0	26,8	54,6	18,6	**3,92**	**6**
8	Chủ trì hoặc phối hợp tổ chức các seminar; hội thảo chuyên đề trong lĩnh vực chuyên môn	0	6,2	14,4	41,2	28,9	**3,65**	**10**
9	Biên soạn đề cương bài giảng, tài liệu hướng dẫn học tập; tham gia biên soạn giáo trình, sách tham	0	0	25,8	48,5	25,8	**4,00**	**3**

TT	Năng lực NCKH và hướng dẫn NCKH	Các biểu hiện					Điểm TB (M)	Thứ bậc
		Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt		
	khảo							
10	Tìm hiểu các quy định về sở hữu trí tuệ và thương mại hóa kết quả nghiên cứu	0	7,2	14,4	41,2	28,9	**3,67**	**9**
11	Thực hiện chuyển giao, thương mại hóa kết quả NCKH và CN	0	28,9	42,3	14,4	7,2	**2,78**	**12**
12	Thực hiện đánh giá đề tài NCKH, khóa luận tốt nghiệp, giáo trình, tài liệu tham khảo	0	0	18,6	58,8	22,7	**4,04**	**1**
13	Tham gia các hoạt động về hợp tác quốc tế trong NCKH và CN	0	25,8	40,2	18,6	6,2	**2,77**	**13**
Năng lực hướng dẫn NCKH								
1	Hướng dẫn người học xác định đề tài NCKH và thực hiện hoạt động nghiên cứu	0	0	17,3	48,0	34,7	**4,2**	**1**
2	Thực hiện hoạt động thúc đẩy người học tham gia NCKH	0	0	40,1	31,6	28,2	**3,9**	**2**
Sinh viên đánh giá								
Năng lực hướng dẫn nghiên cứu khoa học								
1	Hướng dẫn người học xác định đề tài NCKH và thực hiện hoạt động nghiên cứu	0	7,2	41,2	28,9	14,4	**3,3**	**1**
2	Thực hiện hoạt động thúc đẩy người học tham gia NCKH	2,1	12,4	42,3	28,9	6,2	**3,0**	**2**

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ số liệu khảo sát

Phụ lục 11

Bảng 3.11. Tỷ lệ đánh giá năng lực phát triển và thực hiện CTĐT của đội ngũ giảng viên LLCT

TT	Năng lực phát triển và thực hiện CTĐT	Các mức độ (%)					Điểm TB (M)	Thứ bậc
		Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt		
1	Thiết lập được hệ thống mục tiêu môn học theo các cấp độ năng lực	0	0	11,3	53,6	35,1	**4,24**	**3**
2	Phối hợp với các đồng nghiệp tiếp nhận ý kiến của nhà tuyển dụng, cựu SV, các bên liên quan	0	0	9,3	55,7	35,1	**4,26**	**1**
3	Xây dựng chuẩn đầu ra của CTĐT, bồi dưỡng; chuẩn đầu ra môn học	0	0	12,4	52,6	35,1	**4,23**	**5**
4	Tham khảo chương trình của cơ sở đào tạo trong và ngoài nước để phát triển CTĐT chuyên ngành	0	0	19,6	41,2	39,2	**4,20**	**7**
5	Thiết kế các module kiến thức và tổ hợp môn học đáp ứng chuẩn đầu ra	0	0	11,3	53,6	35,1	**4,24**	**3**
6	Thiết kế và tổ chức thực hiện đề cương môn học phù hợp với chuẩn đầu ra	0	0	14,4	46,4	39,2	**4,25**	**2**
7	Đánh giá CTĐT chuyên ngành và sử dụng kết quả đánh giá để phát triển chương trình	0	0	18,6	42,3	39,2	**4,21**	**6**

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ số liệu khảo sát

Phụ lục 12

Bảng 3.12. Năng lực ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin của đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội.

TT	Năng lực ngoại ngữ	Số phiếu	%	Thứ bậc
1	Đại học và sau đại học	11	11,3	**5**
2	Nghiên cứu tài liệu	20	20,6	**3**
3	Dịch tài liệu	16	16,5	**4**
4	Dạy chuyên môn bằng ngoại ngữ	5	5,2	**6**
6	Giao tiếp thông thường	23	23,7	**1**
7	Ngoại ngữ kém	22	22,7	**2**

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ số liệu khảo sát

Phụ lục 13

Bảng 3.13. Năng lực ứng dụng công nghệ thông tin của đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội.

TT	Năng lực ứng dụng công nghệ thông tin	Các mức độ					Điểm TB	Thứ bậc
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
Đánh giá của CBQL và GV								
1	Sử dụng thành thạo các thiết bị và phần mềm cơ bản (máy tính, trình chiếu, Word, Excel, PowerPoint…).	0	7,2	24,7	40,2	26,8	**3,8**	**3**
2	Thiết kế và tổ chức được các bài giảng điện tử, học liệu số phục vụ giảng dạy.	0	6,2	27,8	33,0	30,0	**3,8**	**4**
3	Sử dụng thành thạo các nền tảng dạy học trực tuyến (Zoom, Google Meet, LMS, Moodle…).	0	4,1	25,8	36,1	31,0	**3,9**	**2**
4	Khả năng tìm kiếm, phân tích, chọn lọc và lưu trữ thông tin trên Internet phục vụ giảng dạy và nghiên cứu.	0	2,1	21,6	23,7	52,6	**4,3**	**1**
5	Sử dụng các phần mềm phân tích dữ liệu và công cụ quản lý tài liệu nghiên cứu (SPSS, Endnote, Zotero…).	5,2	28,9	39,2	15,5	11,3	**3,0**	**6**
6	Ứng dụng các công cụ công nghệ mới (AI, VR/AR, Quizizz, Kahoot…) để tăng tính tương tác trong dạy học.	0	9,3	39,2	27,8	23,7	**3,7**	**5**
Đánh giá của sinh viên								
1	Sử dụng thành thạo các thiết bị và phần mềm cơ bản (máy tính, trình chiếu, Word, Excel, PowerPoint…).	0	3,4	53,7	27,2	15,6	**3,6**	**4**
2	Thiết kế và tổ chức được các bài	0	4,8	33,7	49,7	11,9	**3,7**	**3**

	giảng điện tử, học liệu số phục vụ giảng dạy.							
3	Sử dụng thành thạo các nền tảng dạy học trực tuyến (Zoom, Google Meet, LMS, Moodle…).	0	4,1	32,3	47,6	16,0	**3,8**	**2**
4	Khả năng tìm kiếm, phân tích, chọn lọc và lưu trữ thông tin trên Internet phục vụ giảng dạy và nghiên cứu.	0	1,0	33,0	54,8	11,2	**3,8**	**1**
5	Sử dụng các phần mềm phân tích dữ liệu và công cụ quản lý tài liệu nghiên cứu (SPSS, Endnote, Zotero…).	0	7,1	57,1	24,1	11,6	**3,4**	**6**
6	Ứng dụng các công cụ công nghệ mới (AI, VR/AR, Quizizz, Kahoot…) để tăng tính tương tác trong dạy học.	0	4,4	55,1	27,2	13,3	**3,5**	**5**

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ số liệu khảo sát

Phụ lục 14

Bảng 3.14. Cơ cấu đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2024 - 2025.

Chỉ số	Số lượng	Tỉ lệ (%)
Phân loại		
Cơ hữu	74	61,2
Thỉnh giảng	47	38,8
Giới tính		
Nam	60	49,6
Nữ	61	50,4
Độ tuổi		
Dưới 30 tuổi	11	9,1
Từ 31 - 40 tuổi	34	28,1
Từ 41 - 50 tuổi	29	24,0
Trên 50 tuổi	47	38,8
Chuyên môn đào tạo		
Triết học	78	64,5
Kinh tế chính trị	30	24,8
Chủ nghĩa xã hội khoa học	5	4,1
Hồ Chí Minh học	2	1,7
Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam	6	5,0
Học hàm		
Giáo sư	0	0
Phó Giáo sư	14	11,6
Học vị		
Tiến sĩ	67	55,4
Thạc sĩ	51	42,1
Cử nhân	3	2,5
Tổng số giảng viên LLCT	**121**	100%

Nguồn: Bộ Giáo dục và Đào tạo

Phụ lục 15

Bảng 3.15. Cơ cấu đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường đại học công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Chỉ số	Số lượng	Tỉ lệ (%)
Phân loại		
Cơ hữu	302	79,1
Thỉnh giảng	82	21,5
Giới tính		
Nam	125	32,7
Nữ	257	67,3
Độ tuổi		
Dưới 30 tuổi	7	1,8
Từ 31 - 40 tuổi	90	23,4
Từ 41 - 50 tuổi	192	50,0
Trên 50 tuổi	95	24,7
Chuyên môn đào tạo		
Triết học	240	62,5
Kinh tế chính trị	62	16,1
Chủ nghĩa xã hội khoa học	4	1,0
Hồ Chí Minh học	26	6,8
Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam	52	13,5
Học hàm		
Giáo sư	1	0,3
Phó Giáo sư	11	2,9
Học vị		
Tiến sĩ	187	48,7
Thạc sĩ	197	51,3
Cử nhân	0	0,0
Tổng số giảng viên LLCT	**384**	100%

Nguồn: Bộ Giáo dục và Đào tạo

Phụ lục 16

Bảng 3.16. Ý kiến của cán bộ quản lý và GV về mức độ cần thiết và mức độ thực hiện quy hoạch đội ngũ giảng viên LLCT

Nội dung	***Không thực hiện***	***Có thực hiện***													
		Mức độ cần thiết					***ĐTB (M)***	***Thứ bậc***	**Mức độ thực hiện**					***ĐTB (M)***	***Thứ bậc***
		1	2	3	4	5			1’	2’	3’	4’	5’		
1. Xác định căn cứ pháp lý để quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên LLCT		0	7,2	30,9	34,0	26,8	**3,77**	**2**	0	7,2	35,1	32,0	25,8	**3,76**	**2**
2. Phân tích thực trạng và dự báo nhu cầu đội ngũ giảng viên LLCT		0	7,2	34,0	33,0	25,8	**3,77**	**2**	0	6,2	25,8	41,2	26,8	**3,89**	**1**
3. Xây dựng kế hoạch quy hoạch đội ngũ giảng viên LLCT		0	6,2	41,2	28,9	23,7	**3,70**	**3**	0	7,2	41,2	25,8	25,8	**3,70**	**3**
4. Tổ chức thực hiện kế hoạch		0	9,3	39,2	27,8	23,7	**3,66**	**4**	0	7,2	25,8	38,1	28,9	**3,89**	**1**
5. Đánh giá, điều chỉnh việc thực hiện kế hoạch		0	7,2	32,0	35,1	25,8	**3,79**	**1**	0	8,2	40,2	26,8	24,7	**3,68**	**4**

Quy ước: (1) Không cần thiết; (2) Ít cần thiết; (3) Bình thường; (4) Cần thiết; (5) Rất cần thiết

(1’) Kém; (2’) Yếu; (3’) Trung bình; (4’) Khá; (5’) Tốt

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ số liệu khảo sát

Phụ lục 17

Bảng 3.17. Tỷ lệ đánh giá thực trạng công tác tuyển dụng đội ngũ giảng viên LLCT

Nội dung	***Không thực hiện*** X	***Có thực hiện***												
		Mức độ hợp lý					***ĐTB (M)***	***Thứ bậc***	**Mức độ thực hiện**					***ĐTB (M)***	***Thứ bậc***
		1	2	3	4	5			1’	2’	3’	4’	5’		
1. Lập kế hoạch tuyển dụng GV		0	0	40,2	41,2	18,6	**3,78**	**4**	0	0	40,2	36,1	23,7	**3,84**	**4**
2. Xây dựng *chuẩn* trong tuyển dụng đội ngũ giảng viên LLCT (tập trung vào *chuẩn năng lực*)		0	0	40,2	25,8	25,8	**3,53**	**9**	0	3,1	41,2	40,2	15,5	**3,68**	**9**
3. Xây dựng quy trình tuyển dụng đội ngũ giảng viên LLCT		0	9,3	40,2	30,9	20,6	**3,66**	**8**	0	7,2	32,0	35,1	26,8	**3,85**	**3**
4. Tạo nguồn tuyển dụng từ phương thức tuyển dụng công khai.		0	3,1	21,6	45,4	29,9	**4,02**	**2**	0	4,1	22,7	44,3	30,9	**4,08**	**2**
5. Tạo nguồn tuyển dụng từ phương thức tuyển dụng giảng viên gi ỏi từ các trường công lập và viện nghiên cứu		0	7,2	38,1	35,1	22,7	**3,82**	**3**	0	8,2	40,2	33,0	21,6	**3,77**	**6**

6. Tạo nguồn tuyển dụng thông qua hợp tác với các tổ chức chính trị - xã hội		0	8,2	41,2	30,9	20,6	**3,67**	**7**	0	8,2	42,3	30,9	21,6	**3,75**	**7**
7. Tạo nguồn tuyển dụng từ các chương trình sau đại học		0	7,2	40,2	34,0	20,6	**3,74**	**5**	0	7,2	40,2	34,0	20,6	**3,74**	**8**
8. Sử dụng phương thức thi tuyển hợp lý, công khai		0	8,2	41,2	29,9	22,7	**3,73**	**6**	0	9,3	32,0	40,2	21,6	**3,84**	**4**
9. Tổ chức, chỉ đạo tuyển dụng theo kế hoạch		0	7,2	22,7	35,1	39,2	**4,19**	**1**	0	8,2	21,6	33,0	40,2	**4,14**	**1**
10. Kiểm tra, đánh giá công tác tuyển dụng		0	8,2	41,2	30,9	20,6	**3,67**	**7**	0	8,2	39,2	34,0	21,6	**3,78**	**5**

Quy ước:

(1) Không hợp lý; (2) Ít hợp lý; (3) Bình thường; (4) Hợp lý; (5) Rất hợp lý

(1') Kém; (2') Yếu; (3') Trung bình; (4') Khá; (5') Tốt

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ số liệu khảo sát

Phụ lục 18

Bảng 3.18. Thực trạng đánh giá đội ngũ giảng viên LLCT

Nội dung	*Không thực hiện* X	*Có thực hiện*												
		Mức độ cần thiết					***ĐTB (M)***	***Thứ bậc***	**Mức độ thực hiện**					***ĐTB (M)***	***Thứ bậc***
		1	2	3	4	5			1’	2’	3’	4’	5’		
1. Xây dựng hệ thống tiêu chí ĐG theo các tiêu chuẩn NL của đội ngũ giảng viên LLCT		0	3,1	21,6	45,4	29,9	**4,02**	**1**	0	4,1	22,7	44,3	30,9	**4,08**	**1**
2. Xây dựng quy trình ĐG		0	4,1	27,8	39,2	28,9	**3,93**	**3**	0	5,2	23,7	43,3	28,9	**3,99**	**3**
3. Tổ chức thực hiện quy trình ĐG		0	3,1	28,9	38,1	29,9	**3,95**	**2**	0	3,1	25,8	41,2	29,9	**3,98**	**4**
4. Tổ chức cho các lực lượng tham gia đánh giá		0	8,2	32,0	35,1	24,7	**3,76**	**5**	0	7,2	25,8	41,2	25,8	**3,86**	**5**
5. Sử dụng các cách ĐG, hình thức ĐG khả thi, hợp lý		0	8,2	36,1	30,9	24,7	**3,72**	**6**	0	7,2	34,0	32,0	26,8	**3,78**	**6**
6. Công khai kết quả đánh giá đến giảng viên và rút kinh nghiệm lao động sư phạm		0	8,2	41,2	32,0	19,6	**3,66**		0	8,2	41,2	32,0	20,6	**3,71**	**7**
7. Sử dụng kết quả ĐG trong phân loại, sắp xếp, sử dụng GV		0	5,2	27,8	39,2	27,8	**3,90**	**4**	0	6,2	23,7	43,3	28,9	**4,01**	**2**

Quy ước:

(1) Không cần thiết; (2) Ít cần thiết; (3) Bình thường; (4) Cần thiết; (5) Rất cần thiết

(1’) Kém; (2’) Yếu; (3’) Trung bình; (4’) Khá; (5’) Tốt

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ số liệu khảo sát

Phụ lục 19

Bảng 3.19. Nhận thức về mức độ cần thiết và mức độ thực hiện của công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên LLCT

Mức độ / Nội dung	*Không thực hiện* X	*Có thực hiện*												
		Mức độ cần thiết					***ĐTB (M)***	***Thứ bậc***	**Mức độ thực hiện**					***ĐTB (M)***	***Thứ bậc***
		1	2	3	4	5			1’	2’	3’	4’	5’		
1. Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng		0	7,2	38,1	35,1	22,7	**3,82**	**7**	0	8,2	40,2	33	21,6	**3,77**	**4**
2. Sắp xếp, phân loại đối tượng đào tạo, bồi dưỡng		0	7,2	20,6	40,2	34	**4,07**	**5**	0	7,2	20,6	41,2	33	**4,06**	**2**
2. Chỉ đạo xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng		0	8,2	41,2	30,9	20,6	**3,67**	**10**	0	8,2	42,3	30,9	21,6	**3,75**	**5**
3. Bồi dưỡng tập huấn, bồi dưỡng tại chức đối với giảng viên hàng năm		0	8,2	21,6	40,2	33	**4,07**	**5**	0	8,2	21,6	41,2	32	**4,06**	**2**
4. Cử giảng viên đi bồi dưỡng ngắn hạn		0	0	0	8,2	91,8	**4,92**	**1**	0	18	36,1	26,8	19,6	**3,48**	**9**
5. Cử giảng viên đi đào tạo sau đại học		0	0	20,6	48,5	30,9	**4,1**	**4**	0	24	40,2	17,5	18,6	**3,31**	**11**
6. Cử giảng viên đi luân chuyển, đi thực tế chức		0	7,2	40,2	34	20,6	**3,74**	**8**	0	7,2	40,2	34	20,6	**3,74**	**6**

Mức độ /	*Không thực hiện*	*Có thực hiện*													
		Mức độ cần thiết					***ĐTB***	***Thứ***	**Mức độ thực hiện**					***ĐTB***	
danh															
7. Công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên tại các khoa		0	0	11,3	25,8	62,9	**4,52**	**2**	0	21	30,9	34	14,4	**3,42**	**10**
8. Phát huy vai trò tự học, tự bồi dưỡng của giảng viên		0	7,2	21,6	41,2	34	**4,14**	**3**	0	7,2	20,6	39,2	35,1	**4,08**	**1**
6. Đổi mới chế độ, chính sách khen thưởng, đãi ngộ đối với GV sau đào tạo, bồi dưỡng		0	8,2	41,2	32	19,6	**3,66**	**11**	0	8,2	41,2	32	20,6	**3,71**	**8**
8. Định kỳ đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV		0	7,2	40,2	34	20,6	**3,74**	**8**	0	7,2	40,2	34	20,6	**3,74**	**6**

Quy ước: (1) Không cần thiết; (2) Ít cần thiết; (3) Bình thường; (4) Cần thiết; (5) Rất cần thiết
(1') Kém; (2') Yếu; (3') Trung bình; (4') Khá; (5') Tốt

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ số liệu khảo sát

Phụ lục 20

Bảng 3.20. Thực trạng sử dụng đội ngũ giảng viên LLCT

Nội dung	*Không thực hiện* X	*Có thực hiện*												
		Mức độ hợp lý					*ĐTB (M)*	*Thứ bậc*	Mức độ thực hiện					*ĐTB (M)*	*Thứ bậc*
		1	2	3	4	5			1’	2’	3’	4’	5’		
1. Xây dựng và ban hành quy định về phân công, bố trí đội ngũ giảng viên LLCT		0	9,3	38,1	27,8	24,7	**3,68**	**3**	0	8,2	39,2	27,8	24,7	**3,69**	**4**
2. Bố trí sử dụng đội ngũ giảng viên LLCT đúng chuyên ngành đào tạo		0	7,2	30,9	36,1	25,8	**3,80**	**1**	0	9,3	37,1	28,9	24,7	**3,69**	**5**
3. Quy hoạch giảng viên vào các vị trí cán bộ quản lý		0	10,3	41,2	25,8	22,7	**3,61**	**5**	0	8,2	39,2	28,9	23,7	**3,68**	**6**
4. Luân chuyển, bổ nhiệm đội ngũ giảng viên LLCT hợp lý		0	8,2	32,0	35,1	24,7	**3,76**	**2**	0	7,2	25,8	41,2	25,8	**3,86**	**1**
5. Đổi mới cơ chế quản lý sử dụng đội ngũ giảng viên LLCT		0	11,3	37,1	29,9	21,6	**3,62**	**4**	0	7,2	27,8	39,2	25,8	**3,84**	**2**
6. Định kỳ đánh giá việc sử dụng đội ngũ giảng viên LLCT		0	10,3	41,2	26,8	21,6	**3,60**	**6**	0	9,3	25,8	41,2	23,7	**3,79**	**3**

Quy ước: (1) Không hợp lý; (2) Ít hợp lý; (3) Bình thường; (4) Hợp lý; (5) Rất hợp lý

(1’) Kém; (2’) Yếu; (3’) Trung bình; (4’) Khá; (5’) Tốt

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ số liệu khảo sát

Phụ lục 21

Bảng 3.21. Nhận thức về mức độ cần thiết và mức độ thực hiện của việc tạo văn hoá tổ chức, môi trường văn hoá - học thuật thuận lợi đối với đội ngũ giảng viên LLCT

Mức độ / Nội dung	*Không thực hiện*	*Có thực hiện*												
		Mức độ cần thiết					***ĐTB (M)***	***Thứ bậc***	**Mức độ thực hiện**					***ĐTB (M)***	***Thứ bậc***
		1	2	3	4	5			1’	2’	3’	4’	5’		
1. Tạo điều kiện học tập, bồi dưỡng chuyên môn		0	0	19,6	46,4	34,0	**4,1**	**5**	0	10,3	38,1	32,0	19,6	**3,6**	**1**
2. Văn hóa tổ chức đoàn kết, hợp tác, công bằng		0	0	16,5	34,0	49,5	**4,3**	**2**	0	13,4	39,2	26,8	20,6	**3,5**	**3**
3. Sự quan tâm lãnh đạo chân thành, thực chất, kịp thời		0	0	17,5	40,2	42,3	**4,2**	**3**	0	12,4	40,2	30,9	16,5	**3,5**	**4**
4. Tạo động lực làm việc nhiệt huyết, hăng say		0	0	16,5	27,8	55,7	**4,4**	**1**	0	14,4	38,1	24,7	22,7	**3,6**	**2**

Quy ước: (1) Không cần thiết; (2) Ít cần thiết; (3) Bình thường; (4) Cần thiết; (5) Rất cần thiết

(1’) Kém; (2’) Yếu; (3’) Trung bình; (4’) Khá; (5’) Tốt

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ số liệu khảo sát

Phụ lục 22

Bảng 3.22. Nhận thức về mức độ cần thiết và mức độ thực hiện của việc đảm bảo lợi ích, chế độ, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giảng viên LLCT

Mức độ / Nội dung	*Không thực hiện*	*Có thực hiện*												
		Mức độ cần thiết					***ĐTB (M)***	***Thứ bậc***	**Mức độ thực hiện**					***ĐTB (M)***	***Thứ bậc***
		1	2	3	4	5			1’	2’	3’	4’	5’		
1. Tạo hành lang pháp lý vững chắc đảm bảo quyền lợi giảng viên		0	0	20,6	44,3	35,1	**4,1**	**5**	0	8,2	34,0	38,1	19,6	**3,7**	**2**
2. Đãi ngộ tài chính hợp lý, cạnh tranh, hấp dẫn		0	0	15,5	38,1	46,4	**4,3**	**3**	0	11,3	41,2	28,9	28,9	**4,1**	**1**
3. Đãi ngộ phi tài chính phù hợp, công bằng, khích lệ		0	0	16,5	29,9	53,6	**4,4**	**2**	0	13,4	39,2	26,8	20,6	**3,5**	**5**
4. Chính sách minh bạch, công khai, đáng tin cậy		0	0	20,6	40,2	39,2	**4,2**	**4**	0	8,2	40,2	30,9	20,6	**3,6**	**3**
5. Đáp ứng nhu cầu vật chất - tinh thần thiết thực, toàn diện		0	0	15,5	27,8	56,7	**4,4**	**1**	0	14,4	38,1	24,7	22,7	**3,6**	**4**

Quy ước: (1) Không cần thiết; (2) Ít cần thiết; (3) Bình thường; (4) Cần thiết; (5) Rất cần thiết
(1’) Kém; (2’) Yếu; (3’) Trung bình; (4’) Khá; (5’) Tốt

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ số liệu khảo sát

Phụ lục 23

Bảng 3.23. Nhận thức về mức độ cần thiết và mức độ thực hiện của việc đảm bảo điều kiện vật chất phục vụ phát triển đội ngũ giảng viên LLCT

Mức độ / Nội dung	*Không thực hiện*	*Có thực hiện*												
		Mức độ cần thiết					***ĐTB (M)***	***Thứ bậc***	**Mức độ thực hiện**					***ĐTB (M)***	***Thứ bậc***
		1	2	3	4	5			1’	2’	3’	4’	5’		
1. Bảo đảm phòng học đạt chuẩn, không gian lớp học phù hợp phục vụ giảng dạy các môn lý luận chính trị		0,0	1,0	6,2	36,1	56,7	**4,5**	**1**	2,1	6,2	15,5	45,4	30,9	**4,0**	**1**
2. Trang bị đầy đủ phương tiện, thiết bị dạy học (máy chiếu, âm thanh, bảng, internet) phục vụ giảng dạy LLCT		0,0	2,1	10,3	41,2	46,4	**4,3**	**2**	3,1	10,3	28,9	39,2	18,6	**3,6**	**2**
3. Bảo đảm hạ tầng công nghệ thông tin phục vụ đổi mới phương pháp giảng dạy, dạy học trực tuyến và dạy học kết hợp		1,0	4,1	18,6	39,2	37,1	**4,1**	**5**	5,2	15,5	36,1	30,9	12,4	**3,3**	**4**
4. Hệ thống thư viện, học liệu, giáo trình và cơ sở		0,0	2,1	12,4	40,2	45,4	**4,3**	**3**	18,6	30,9	28,9	15,5	6,2	**2,6**	**5**

dữ liệu khoa học về chính trị - xã hội đáp ứng nhu cầu giảng dạy và nghiên cứu															
5. Bố trí không gian làm việc, sinh hoạt chuyên môn và điều kiện hỗ trợ nghiên cứu khoa học cho giảng viên lý luận chính trị		0,0	3,1	15,5	42,3	39,2	**4,2**	**4**	0,0	14,4	38,1	24,7	22,7	**3,6**	**3**

Quy ước: (1) Không cần thiết; (2) Ít cần thiết; (3) Bình thường; (4) Cần thiết; (5) Rất cần thiết

(1') Kém; (2') Yếu; (3') Trung bình; (4') Khá; (5') Tốt

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ số liệu khảo sát

Phụ lục 24

Bảng 3.24. Đánh giá mức độ ảnh hưởng và hiệu quả tác động của các yếu tố tác động đến việc phát triển đội ngũ giảng viên LLCT các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn TPHN

Mức độ / Các yếu tố	*Mức độ ảnh hưởng*					*ĐTB (M)*	*Thứ bậc*	*Hiệu quả tác động*					*ĐTB (M)*	*Thứ bậc*
	1	2	3	4	5			1’	2’	3’	4’	5’		
Các yếu tố bên ngoài nhà trường														
1. Biến động chính trị - xã hội và yêu cầu bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng.	0	0	0	16,5	83,5	**4,84**	**1**	0	0,0	29,9	46,4	23,7	**3,94**	**4**
2. Sự phát triển kinh tế - xã hội và tác động đến giáo dục đại học ngoài công lập.	0	0	0	18,6	81,4	**4,81**	**2**	0	0	15,5	43,3	41,2	**4,26**	**2**
3. Xu hướng hội nhập quốc tế, chuyển đổi số và tác động của mạng xã hội.	0	0	3,1	17,5	79,4	**4,76**	**4**	0	0	14,4	54,6	30,9	**4,16**	**3**
4. Chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước	0	0	0	21	79	**4,79**	**3**	0	0	11	48	40	**4,29**	**1**
Các yếu tố bên trong nhà trường														
Các yếu tố thuộc về chính đội ngũ giảng viên LLCT														
5. Nhận thức của đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn TPHN	0	0	5,2	19,6	75,3	**4,70**	**1**	0	7,2	30,9	34,0	26,8	**3,77**	**2**
6. Năng lực nhận thức	0	0	7,2	15,5	79,4	**4,80**	**2**	0	0	28,9	38,1	33,0	**4,04**	**1**
7. Động lực tự hoàn thiện và phát triển kỹ năng, chuyên	0	0	0	11,3	88,7	**4,89**	**3**	0	8,2	41,2	29,9	20,6	**3,63**	**3**

môn													
Các yếu tố thuộc về phía nhà trường													
8. Nhận thức của Đảng uỷ, ban giám đốc (Ban giám hiệu) các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn TPHN;	0	0	0	8,2	91,8	**4,92**	**5**	0	17,5	36,1	26,8	19,6	**3,48**	**3**
9. Phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn và năng lực sư phạm của Hiệu trưởng, CBQL nhà trường, các khoa	0	0	9	21,6	69,1	**4,59**	**2**	0	3,1	30,9	41,2	24,7	**3,88**	**2**
10. Định hướng, chiến lược phát triển của các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn TPHN	0	0	0	24,7	75,3	**4,75**	**3**	0	15,5	46,4	22,7	15,5	**3,38**	**4**
11. Chế độ, chính sách của nhà trường	0	0	0	25,8	76,3	**4,85**	**4**	0	23,7	44,3	22,7	9,3	**3,18**	**5**
12. Cơ sở vật chất của nhà trường	0	0	10	29,9	59,8	**4,49**	**1**	0	8,2	37,1	42,3	22,7	**4,10**	**1**

Quy ước: (1) Không ảnh hưởng; (2) Ít ảnh hưởng; (3) Ảnh hưởng ở mức trung bình (4) Ảnh hưởng nhiều; (5) Ảnh hưởng rất nhiều

(1') Kém; (2') Yếu; (3') Trung bình; (4') Khá; (5') Tốt

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ số liệu khảo sát

Phụ lục 25

Bảng 3.25. Số công bố khoa học các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2025

STT	Trường	Số công bố KH/GV	Số công bố Wos, Scopus/GV
1	Đại học Đại Nam	0,4	0,2
2	Đại học Tài chính - Ngân hàng Hà Nội	0,33	0
3	Đại học dân lập Phương Đông	0,1	0,02
4	Đại học Nguyễn Trãi	0,2	0
5	Đại học CMC	0,4	0
6	Đại học Công nghệ và Quản lý Hữu Nghị	0,3	0
7	Đại học Công nghệ Đông Á	0,2	0
8	Đại học Đông Đô	0,3	0
9	Đại học FPT	-	-
10	Đại học Phenikaa (Đại học Thành Tây)	-	-

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ Báo cáo Ba công khai của các trường

Phụ lục 26

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH
HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

PHIẾU PHỎNG VẤN

(Dành cho Cán bộ quản lý và Giảng viên)

Để có cơ sở khoa học đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên lý luận chính trị (ĐNGV LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ) trong các *trường đại học ngoài công lập trên địa bàn Thành phố Hà Nội, xin ông/bà cho biết ý kiến của mình với các câu hỏi sau:*

Câu 1. Công tác phát triển đội ngũ giảng viên LLCT tại nhà trường nơi ông/bà đang công tác có được quan tâm, chú trọng không? Theo ông/bà các chủ thể nào cần phải tăng cường ý thức trong việc phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường đại học ngoài công lập? Vì sao? (Bản thân đội ngũ giảng viên LLCT, Ban giám hiệu, Đảng ủy nhà trường, các cơ quan Đảng, nhà nước có thẩm quyền,…)

Câu 2 Trong việc xây dựng và thực hiện quy hoạch **đội ngũ giảng viên LLCT trong** nhà trường ông/ bà đang công tác có những hạn chế, khó khăn gì?

Câu 3. Nhà trường có xây dựng tiêu chuẩn tuyển dụng đội ngũ giảng viên LLCT tại nhà trường không? Các tiêu chuẩn chính để tuyển dụng đội ngũ giảng viên LLCT tại nhà trường hiện nay là gì?

Câu 4. Quy trình, cách thức tuyển dụng đội ngũ giảng viên LLCT trong nhà trường được thực hiện như thế nào?

Câu 5. Việc sử dụng đội ngũ giảng viên LLCT trong nhà trường hiện nay có phù hợp hay không? Những bất cập trong việc sử dụng ĐNGV hiện nay là gì?

Câu 6. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên LLCT trong nhà trường ông/bà được thực hiện như thế nào? Những bất cập của công tác này giai đoạn hiện nay là gì?

Câu 7. Nhà trường có xây dựng tiêu chí đánh giá đội ngũ giảng viên LLCT tại nhà trường không? Các tiêu chí chính để đánh giá đội ngũ giảng viên LLCT tại nhà trường hiện nay là gì?

Câu 8. Nhà trường đánh giá đội ngũ giảng viên LLCT qua các hình thức nào? Có những hạn chế, bất cập nào?

Câu 9. Ông/bà có ý kiến gì về chế độ, chính sách, môi trường làm việc của nhà trường đối với đội ngũ giảng viên LLCT hiện nay?

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của ông/bà!

Phụ lục 27

a. Bảng phân bố số lượng mẫu tham gia trả lời bảng hỏi với đối tượng là GV và CBQL

Trường	Số phiếu	Đối tượng				Giới tính			
		CBQL		GV		Nam		Nữ	
		Tần số	%	Tần số	%	Tần số	%	Tần số	%
Đại học Phenikaa (Đại học Thành Tây)	8	1	12,5	7	87,5	4	50,0	4	50,0
Đại học dân lập Phương Đông	12	3	25,0	9	75,0	8	66,7	4	33,3
Đại học Đông Đô	10	2	20,0	8	80,0	4	40,0	6	60,0
Đại học Công nghệ Đông Á	9	2	22,2	7	77,8	4	44,4	5	55,6
Đại học Nguyễn Trãi	4	2	50,0	2	50,0	3	75,0	1	25,0
Đại học Tài chính - Ngân hàng Hà Nội	13	4	30,8	9	69,2	8	61,5	5	38,5
Đại học FPT	16	2	12,5	14	87,5	11	68,8	5	31,3
Đại học CMC	5	1	20,0	4	80,0	4	80,0	1	20,0
Đại học Công nghệ và Quản lý Hữu Nghị	5	2	40,0	3	60,0	1	20,0	4	80,0
Đại học Đại Nam	13	3	23,1	10	76,9	8	61,5	5	38,5
Cộng	**97**	**22**	**22,7**	**73**	**75,3**	**55**	**56,7**	**40**	**41,2**

b. Bảng phân bố số lượng mẫu tham gia trả lời bảng hỏi với đối tượng là sinh viên

Trường	**Tần số**	**%**	**Giới tính**			
			Nam		**Nữ**	
			Tần số	%	Tần số	%
Đại học Phenikaa (Đại học Thành Tây)	35	11,9	18	51,4	17	48,6
Đại học dân lập Phương Đông	29	9,9	17	58,6	12	41,4
Đại học Đông Đô	24	8,2	11	45,8	13	54,2
Đại học Công nghệ Đông Á	32	10,9	18	56,3	14	43,8
Đại học Nguyễn Trãi	35	11,9	15	42,9	20	57,1
Đại học Tài chính - Ngân hàng Hà Nội	26	8,8	12	46,2	14	53,8
Đại học FPT	34	11,6	18	52,9	16	47,1
Đại học CMC	22	7,5	11	50,0	11	50,0
Đại học Công nghệ và Quản lý Hữu Nghị	23	7,8	13	56,5	10	43,5
Đại học Đại Nam	34	11,6	18	52,9	14	41,2
Cộng	**294**	**10**	**151**	**51,4**	**141**	**48,0**

c. Bảng quy ước xử lý thông tin phiếu khảo sát

Mức	Điểm quy ước	Nội dung thông tin đánh giá
1	1.00 - 1.80	- Kém - Không cần thiết - Không hợp lý - Không ảnh hưởng
2	1.81 - 2.60	- Yếu - Ít cần thiết - Ít hợp lý - Ít ảnh hưởng
3	2.61 - 3.40	- Trung bình - Bình thường - Bình thường - Ảnh hưởng ở mức trung bình
4	3.41 - 4.20	- Khá - Cần thiết - Hợp lý - Ảnh hưởng nhiều
5	4.21 - 5.00	- Tốt - Rất cần thiết - Rất hợp lý - Ảnh hưởng rất nhiều

Phụ lục 28

a. Mẫu tham gia phỏng vấn

Đối tượng phỏng vấn	Hình thức	Thời gian	Địa điểm phỏng vấn	Mã hóa
Hiệu trưởng	Phỏng vấn sâu	45 phút	VP làm việc	H1
Phó hiệu trưởng	Phỏng vấn sâu	45 phút	VP làm việc	H2
Trưởng khoa	Phỏng vấn sâu	45 phút	VP làm việc	K1
Trưởng khoa	Phỏng vấn sâu	30 phút	VP làm việc	K2
Phó trưởng khoa	Phỏng vấn sâu	30 phút	VP làm việc	K3
Phó trưởng khoa	Phỏng vấn sâu	30 phút	VP làm việc	K4
Trưởng phòng	Phỏng vấn sâu	30 phút	VP làm việc	P1
Phó trưởng phòng	Phỏng vấn sâu	30 phút	VP làm việc	P2
Giám đốc trung tâm	Phỏng vấn sâu	30 phút	VP làm việc	P3
Giảng viên	Phỏng vấn sâu	30 phút	Bên ngoài trường	G1
Giảng viên	Phỏng vấn sâu	30 phút	Bên ngoài trường	G2
Giảng viên	Phỏng vấn sâu	30 phút	Bên ngoài trường	G3
Giảng viên	Phỏng vấn sâu	30 phút	Bên ngoài trường	G4
Giảng viên	Phỏng vấn sâu	30 phút	Bên ngoài trường	G5
Giảng viên	Phỏng vấn sâu	30 phút	Bên ngoài trường	G6
Giảng viên	Phỏng vấn sâu	30 phút	Bên ngoài trường	G7
Giảng viên	Phỏng vấn sâu	30 phút	Bên ngoài trường	G8
Giảng viên	Phỏng vấn sâu	30 phút	Bên ngoài trường	G9
Giảng viên	Phỏng vấn sâu	30 phút	Bên ngoài trường	G10
Chủ tịch công đoàn	Phỏng vấn sâu	30 phút	Bên ngoài trường	Đ1

b. Cách thức tiến hành phương pháp phỏng vấn sâu

Việc triển khai phương pháp phỏng vấn được tiến hành theo 05 bước:

Bước 1: Xác định đối tượng phỏng vấn.

Bước 2: Thông báo trước cho đối tượng về nội dung cần trao đổi, phỏng vấn.

Bước 3: Đối tượng chuẩn bị trước những thông tin cần thiết.

Bước 4: Tiến hành phỏng vấn.

Bước 5: Xử lý kết quả thu được.

Tiến hành phỏng vấn

Tổng cộng có 6 cuộc phỏng vấn với tổng số người tham gia trả lời là 20. Về địa điểm phỏng vấn, chúng tôi ưu tiên chọn những nơi có không gian yên tĩnh hoặc ưu tiên thuận theo đề nghị của đối tượng được phỏng vấn, đảm bảo tiêu chí đối tượng được phỏng vấn cảm thấy thoải mái khi bộc lộ quan điểm của mình.

Nhóm 1: Phỏng vấn cá nhân 10 CBQL (Ban giám hiệu, Trưởng/ Phó khoa; Trưởng/ Phó bộ môn; Trưởng/ Phó phòng / Giám đốc trung tâm; Trưởng/ Phó các đoàn thể).

Nhận xét chung về nhóm đối tượng CBQL, chúng tôi ghi nhận được tình hình công tác phát triển đội ngũ giảng viên LLCT thể hiện qua 4 chức năng: xây dựng kế hoạch, tổ chức chỉ đạo, thực hiện và kiểm tra về các mặt quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, quản lý các điều kiện, chế độ, chính sách và môi trường làm việc cho đội ngũ giảng viên LLCT.

Nhóm 2: Phỏng vấn cá nhân 10 giảng viên

Nhận xét chung về nhóm đối tượng trực tiếp giảng dạy, chúng tôi ghi nhận được thực trạng đội ngũ giảng viên LLCT và thực trạng công tác phát triển đội ngũ giảng viên LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn TPHN; những khó khăn, những mặt tồn tại cần khắc phục và đề xuất một số ý kiến với mong muốn lãnh đạo nhà trường quan tâm, tạo điều kiện để đội ngũ giảng viên LLCT được phát triển trong những điều kiện tốt nhất, thuận lợi nhất.

Các cuộc phỏng vấn đều được xin phép ghi chép và được lưu thành văn bản, tóm lược nội dung có liên quan đến vấn đề nghiên cứu.

Tác giả chọn lọc các ý kiến, thống kê theo trình tự nội dung nghiên cứu của luận án, biên tập một số ý kiến tương đồng trong các nhóm đối tượng thành những câu ngắn gọn, đủ nghĩa. Trường hợp các ý kiến khác biệt có ý nghĩa hoặc những ý kiến chung, cần thiết trong một số trường hợp thì được tác giả dẫn lại nguyên văn. Tác giả không đưa vào luận án những nội dung ghi nhận được nhưng không liên quan hoặc chưa gắn với nội dung và mục đích nghiên cứu. Việc phân tích được thực hiện thủ công bằng cách đọc đi đọc lại những nội dung đã chuyển thành văn bản, nhóm các ý tưởng liên quan, ghi chú những ý kiến đưa vào các phần, các mục.