

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 VÀ GIẢI PHÁP

PHẠM QUỲNH TRANG
LÊ ĐÌNH TRƯỜNG
Khoa Chủ nghĩa xã hội khoa học,
Học viện Chính trị khu vực I

Nhận bài ngày 30/11/2025. Sửa chữa xong 15/01/2026. Duyệt đăng 18/01/2026.

Abstract

Developing the faculty of political theory constitutes a crucial task in enhancing the quality of higher education and safeguarding the Party's ideological foundation in the current context. This article examines the current situation of political theory lecturers in non-public universities in Hanoi, identifying notable strengths in political integrity and professional ethics, while also pointing out limitations in terms of quantity, structural composition, academic qualifications, pedagogical competence, and research capacity. Based on an analysis of the underlying causes of these shortcomings, the study proposes several solutions aimed at further developing the faculty to meet the evolving requirements of higher education and training in the new period.

Keywords: *Current situation of the faculty, faculty development, faculty quality, non-public universities, political theory education, political theory lecturers, solutions for faculty development.*

1. Đặt vấn đề

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh từng khẳng định, quá trình giáo dục diễn ra như thế nào là phụ thuộc vào đội ngũ giáo viên. Không có thầy giáo thì cũng không có giáo dục và không có giáo dục, không có cán bộ thì cũng không nói gì đến kinh tế, văn hóa. Người chỉ ra rằng: “*Cần đào tạo cán bộ cho mọi ngành hoạt động, cho nên cần có thầy giáo*” [8, tr. 72]. Đội ngũ giảng viên (GV) lý luận chính trị (LLCT) giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong sự nghiệp giáo dục và bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng. Phát triển đội ngũ GV LLCT đủ về số lượng, bảo đảm chất lượng, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới là nhiệm vụ quan trọng, cấp thiết bởi họ không chỉ truyền thụ tri thức mà còn định hướng thế giới quan khoa học, bồi dưỡng bản lĩnh chính trị cho SV thông qua giảng dạy Chủ nghĩa Mác-Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh. Trong bối cảnh mới, vai trò của GV LLCT ngày càng được đề cao, đòi hỏi đáp ứng các tiêu chí mới về phẩm chất và năng lực, thực sự là những “chiến sĩ tiên phong” trên mặt trận tư tưởng, lý luận của Đảng. Đối với các trường đại học ngoài công lập ở Hà Nội, việc phát triển đội ngũ GV LLCT càng trở nên cấp thiết do nhiều khó khăn về cơ chế, nguồn lực và môi trường hoạt động. Xuất phát từ yêu cầu trên, bài viết tập trung làm rõ thực trạng, phân tích nguyên nhân hạn chế và đề xuất giải pháp phát triển đội ngũ GV LLCT đáp ứng yêu cầu hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Giảng viên Lý luận chính trị và nội dung phát triển đội ngũ giảng viên Lý luận chính trị

Trong quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn quan tâm đến công tác giáo dục LLCT cho đội ngũ cán bộ, đảng viên, Người khẳng định: “*Đảng muốn vững thì phải có chủ nghĩa làm cốt, trong Đảng ai cũng phải hiểu, phải theo chủ nghĩa ấy. Đảng mà không có chủ nghĩa cũng như người không có trí khôn, tàu không có bàn chỉ nam*” [5, tr. 289]; “*Không hiểu lý luận thì như người mù đi đêm*” [6, tr. 233-234]. Giảng viên LLCT được hiểu là những người tham gia trực tiếp vào hoạt động giảng dạy và nghiên cứu các

Email: pqtrang.cnxh@gmail.com

môn LLCT, góp phần trang bị tri thức khoa học, hình thành thế giới quan và nhân sinh quan cách mạng cho người học thông qua việc truyền thụ những nguyên lý của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, quan điểm của Đảng. Đội ngũ GV LLCT là lực lượng nòng cốt đảm đương công tác giáo dục chính trị tư tưởng trong các trường đại học, có ý nghĩa sống còn trong việc định hướng tư tưởng, bồi đắp niềm tin và bản lĩnh chính trị cho SV. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đòi hỏi ở GV LLCT phải có trình độ cao, phải có phẩm chất của nhà khoa học, phải suốt đời tự học, tự đào tạo, phải có lòng đam mê, khiêm tốn học tập. Người căn dặn những người làm thầy huấn luyện chính trị: *“Người huấn luyện phải học thêm mãi thì mới làm được công việc huấn luyện của mình. Lenin khuyên chúng ta: “Học, học nữa, học mãi”. Mỗi người đều phải ghi nhớ và thực hành điều đó, những người huấn luyện lại càng phải ghi nhớ hơn ai hết. Người huấn luyện nào tự cho là mình đã biết đủ cả rồi, thì người đó dốt nhất”* [7, tr. 356].

Vì vậy, đầu tư phát triển đội ngũ này đồng nghĩa với trực tiếp nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo và uy tín của nhà trường, là yếu tố quyết định việc hình thành nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ công cuộc phát triển đất nước. Do đó, phát triển đội ngũ GV LLCT không chỉ là yêu cầu nội tại của mỗi cơ sở giáo dục mà còn là đòi hỏi mang tính chiến lược của toàn ngành Giáo dục và của Đảng, Nhà nước trong sự nghiệp bảo vệ nền tảng tư tưởng hiện nay.

Nội dung phát triển đội ngũ GV LLCT: Trên phương diện lý luận, phát triển đội ngũ GV LLCT bao hàm hai nội dung chính: 1) *Phát triển về lượng và cơ cấu* - tức là tăng quy mô đội ngũ đi đôi với cơ cấu độ tuổi, giới tính, trình độ chuyên môn hợp lý; 2) *Phát triển về chất* - tức nâng cao chất lượng tổng thể của đội ngũ trên các mặt phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, trình độ học vấn, kỹ năng sư phạm, năng lực nghiên cứu khoa học, ngoại ngữ, tin học,... Theo các yêu cầu lý luận, phát triển đội ngũ GV phải đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đáp ứng yêu cầu về chất lượng. Cụ thể, đội ngũ cần có số lượng GV phù hợp quy mô đào tạo; cơ cấu phân bổ hợp lý (theo chuyên ngành, học vị, độ tuổi, giới tính...); và chất lượng mỗi GV đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Đây vừa là mục tiêu, vừa là các tiêu chí đánh giá kết quả phát triển đội ngũ.

Để hiện thực hóa các yêu cầu trên, công tác phát triển đội ngũ GV LLCT ở các trường đại học bao gồm nhiều nội dung công việc liên quan chặt chẽ với nhau. Trước hết là công tác tuyển dụng: cần xây dựng chiến lược và quy trình tuyển chọn GV LLCT khoa học, công khai, minh bạch nhằm thu hút được những người “thực sự có tài, có đức, tâm huyết tham gia giảng dạy”. Các trường đại học ngoài công lập (ĐHNCL) cần hoạch định kế hoạch tuyển dụng dài hạn, xác định tiêu chuẩn rõ ràng cho ứng viên GV LLCT, tuyển đúng người đúng chuyên môn, đảm bảo đủ về số lượng và nâng cao về chất lượng. Song song, công tác đào tạo, bồi dưỡng giữ vai trò then chốt để nâng cao trình độ và năng lực GV. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng không chỉ dừng ở việc nâng cao học vị mà cần chú trọng phát triển toàn diện các năng lực: chuyên môn sâu về các môn LLCT, kỹ năng sư phạm hiện đại, năng lực nghiên cứu khoa học, khả năng xây dựng chương trình môn học, trình độ ngoại ngữ và tin học. Công tác đào tạo, bồi dưỡng phải được tiến hành thường xuyên, có trọng tâm, đánh giá hiệu quả sau đào tạo để bảo đảm việc học tập của GV thực sự nâng cao chất lượng đội ngũ. Bên cạnh đó, công tác quy hoạch, bố trí, sử dụng và đánh giá GV cũng là nội dung quan trọng. Nhà trường cần có tầm nhìn chiến lược trong quy hoạch phát triển đội ngũ GV LLCT dài hạn, gắn với lộ trình phát triển của trường. Việc bố trí, phân công GV phải phù hợp với chuyên môn đào tạo của họ; tránh tình trạng “dạy không đúng chuyên ngành” dẫn đến sử dụng nhân lực kém hiệu quả. Đồng thời, cần thiết lập hệ thống tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc của GV LLCT một cách cụ thể, minh bạch và khoa học, phổ biến công khai để khuyến khích GV phấn đấu. Công tác đánh giá thường xuyên, nghiêm túc sẽ giúp phát hiện kịp thời những hạn chế để có kế hoạch bồi dưỡng cũng như tạo động lực cho GV tiếp tục phát triển.

Xây dựng môi trường làm việc và chính sách phù hợp là điều kiện đảm bảo để đội ngũ GV LLCT yên tâm công tác lâu dài. Chế độ đãi ngộ về thu nhập, cơ hội thăng tiến, điều kiện làm việc, hỗ trợ nghiên cứu khoa học... cần được các trường ĐHNCL quan tâm, bởi “đầu tư cho phát triển đội ngũ GV LLCT là đầu tư cho chất lượng đào tạo và uy tín của nhà trường”.

Chủ thể phát triển đội ngũ GV LLCT: Công tác phát triển đội ngũ này là một quá trình tác động tổng

hợp từ nhiều phía: 1) Các cơ quan Đảng và Nhà nước có thẩm quyền giữ vai trò định hướng, lãnh đạo thông qua các nghị quyết, chính sách vĩ mô về giáo dục LLCT và phát triển GV; 2) Cấp ủy Đảng và ban giám hiệu các trường ĐHNCL là chủ thể trực tiếp xây dựng chiến lược và tổ chức thực hiện các hoạt động phát triển GV trong phạm vi đơn vị mình. Nhận thức và quyết tâm của lãnh đạo trường có ý nghĩa quyết định đối với hiệu quả của công tác này; 3) Đội ngũ GV LLCT vừa là đối tượng, vừa là chủ thể tự thân vận động trong quá trình phát triển. Mỗi GV LLCT cần không ngừng rèn luyện đạo đức cách mạng, trau dồi chuyên môn, đổi mới phương pháp giảng dạy, tích cực học tập suốt đời để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục trong giai đoạn mới.

Như vậy, phát triển đội ngũ GV LLCT là một nhiệm vụ vừa cấp bách, vừa lâu dài đòi hỏi cách tiếp cận hệ thống, đảm bảo phối hợp nhịp nhàng giữa các chủ thể từ trung ương đến cơ sở. Đây là điều kiện tiên quyết để nâng cao chất lượng giáo dục LLCT trong các trường đại học, góp phần xây dựng thể hệ trí thức trẻ vững vàng về chính trị, tư tưởng.

2.2. Thực trạng đội ngũ giảng viên Lý luận chính trị tại các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn Thành phố Hà Nội

Quy mô và cơ cấu đội ngũ: Kết quả khảo sát cho thấy tổng thể đội ngũ GV LLCT tại các trường ĐHNCL ở Hà Nội còn khá mỏng về số lượng. Mỗi trường ĐHNCL thường chỉ có một bộ môn Mác-Lênin và Tư tưởng Hồ Chí Minh (hoặc tương đương) trực thuộc trường, với biên chế GV LLCT khoảng từ 5-15 người. Cơ cấu giới tính và độ tuổi của đội ngũ này chưa thật cân đối. Về giới tính, một số trường có tỉ lệ GV nữ rất thấp (chỉ khoảng 15-20%), gây khó khăn cho kế hoạch phát triển lâu dài, đặc biệt là trong công tác quy hoạch đội ngũ kế cận. Độ tuổi GV LLCT chủ yếu tập trung ở trung niên; số GV trẻ dưới 30 tuổi hoặc GV cao cấp trên 50 tuổi đều ít, dẫn đến cơ cấu tuổi đời chưa thật sự đa dạng và bền vững.

Về trình độ học vấn, đa số GV LLCT ở các trường ĐHNCL hiện nay có trình độ thạc sĩ; tỉ lệ GV có học vị tiến sĩ còn rất thấp. Theo điều tra khảo sát, mỗi trường chỉ có khoảng 1-2 tiến sĩ, chiếm dưới 10% đội ngũ; còn lại trên 80% là thạc sĩ, một số ít GV trình độ cử nhân. Việc phần lớn GV đạt trình độ thạc sĩ là một thuận lợi về chuẩn tối thiểu, tuy nhiên số lượng tiến sĩ ít cũng đồng nghĩa hạn chế về năng lực nghiên cứu khoa học và hướng dẫn luận văn, đồng thời ảnh hưởng đến uy tín học thuật của bộ môn LLCT. Do vậy, nâng cao trình độ học vấn cho GV là nhu cầu bức thiết trong thời gian tới.

Chất lượng chính trị, tư tưởng và đạo đức nghề nghiệp: Điểm sáng nổi bật của đội ngũ GV LLCT các trường ĐHNCL là đa số có lập trường tư tưởng vững vàng, trung thành với lý tưởng XHCN, chấp hành nghiêm đường lối, chủ trương của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Kết quả khảo sát cho thấy cả phía SV lẫn cán bộ quản lý đều đánh giá cao phẩm chất chính trị của đội ngũ GV LLCT. Hầu hết GV có tinh thần yêu nước, yêu nghề, tận tụy với công tác giảng dạy, thể hiện được vai trò nêu gương cho SV về thái độ chính trị đúng đắn. Về đạo đức nghề nghiệp, GV LLCT tại các trường đều tuân thủ tốt các quy định đạo đức nhà giáo, có lối sống trong sáng, tác phong mẫu mực, không ngừng rèn luyện phẩm chất và "tâm huyết với nghề". Đây là những tiền đề quan trọng đảm bảo cho hoạt động giáo dục LLCT giữ đúng định hướng và có sức thuyết phục đối với SV.

Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ: Bên cạnh phẩm chất tư tưởng, năng lực chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm của đội ngũ GV LLCT ở các trường ĐHNCL bộc lộ nhiều vấn đề đáng quan tâm. Về trình độ chuyên môn sâu, tuy đa số GV có bằng cấp phù hợp (chuyên ngành Triết học, Kinh tế chính trị, Xây dựng Đảng, Lịch sử Đảng, Tư tưởng Hồ Chí Minh...), song một tỷ lệ không nhỏ GV không đúng chuyên ngành (ví dụ tốt nghiệp ngành khác nhưng được bố trí dạy môn LLCT). Điều này phần nào ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy do kiến thức nền tảng của họ về lĩnh vực LLCT chưa thật sự hệ thống, sâu sắc. Ngoài ra, mặc dù quy định hiện hành (Thông tư 35/2020/TT-BGDĐT) yêu cầu GV đại học phải có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm nếu không tốt nghiệp ngành Sư phạm, kết quả khảo sát cho thấy hầu hết GV LLCT ở các trường ĐHNCL chưa có chứng chỉ này. Theo kết quả khảo sát chỉ có một số GV (dưới 15%) được đào tạo qua trường Đại học Sư phạm hoặc có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm; số còn lại chưa qua đào tạo sư phạm bài bản. Đây là một khiếm khuyết về kỹ năng sư phạm cần sớm khắc phục, bởi nó ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả truyền đạt kiến thức cho SV.

Về kỹ năng sư phạm thực tế: SV và cán bộ quản lý đánh giá phần lớn GV LLCT tại các trường ĐHNCL chỉ đạt mức độ trung bình trên một số phương diện. Khả năng vận dụng phương pháp giảng dạy tích

cực, ứng dụng công nghệ thông tin trong bài giảng, kỹ năng gợi mở và khơi gợi hứng thú học tập cho SV... đều được phản ánh là chưa cao, chưa đồng đều. Kết quả khảo sát cho thấy chỉ một số ít GV được đánh giá khá tốt ở tiêu chí “truyền đạt dễ hiểu, có phương pháp khuyến khích SV chủ động học tập” còn đa phần các tiêu chí khác chỉ đạt mức trung bình. Tiêu chí bị đánh giá thấp nhất là khả năng vận dụng thực tiễn - nhiều GV LLCT còn hạn chế trong việc liên hệ kiến thức lý luận với thực tiễn sinh động, dẫn đến bài giảng thiếu sức hấp dẫn. Điều này đòi hỏi GV LLCT cần tăng cường nghiên cứu thực tế, cập nhật thời sự, rèn luyện phương pháp sư phạm hiện đại để nâng cao chất lượng bài giảng.

Về năng lực nghiên cứu khoa học: Nhìn chung hoạt động nghiên cứu của GV LLCT ở các trường ĐHNCL chưa sôi nổi. Tỷ lệ GV có đề tài nghiên cứu khoa học, bài báo khoa học công bố còn rất khiêm tốn. Nhiều GV chưa tham gia hướng dẫn SV nghiên cứu khoa học hoặc viết giáo trình, tài liệu tham khảo. Khảo sát ý kiến cán bộ quản lý và GV cho thấy năng lực NCKH của đội ngũ này chỉ đạt mức trung bình, đặc biệt yếu ở kỹ năng ngoại ngữ để tiếp cận tài liệu quốc tế và kỹ năng viết công bố khoa học. Một số GV trẻ thiếu kinh nghiệm thực tiễn nên gặp khó khăn trong nghiên cứu ứng dụng. Đây là hạn chế cần khắc phục, bởi GV LLCT quyết định trực tiếp chất lượng nghiên cứu, truyền bá lý luận chính trị trong nhà trường. Việc tăng cường năng lực nghiên cứu cho GV sẽ góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy và vị thế học thuật của đội ngũ.

Trình độ ngoại ngữ và tin học: Kết quả khảo sát cho thấy trình độ ngoại ngữ của GV LLCT tại các trường ĐHNCL còn hạn chế. Chỉ một tỷ lệ rất nhỏ (dưới 10%) GV có chứng chỉ ngoại ngữ quốc tế tương đương B2 trở lên (ví dụ IELTS ≥ 5.5 hoặc TOEFL iBT ≥ 46). Phần lớn GV chỉ đạt trình độ ngoại ngữ cơ bản (B1) hoặc dưới B1, thậm chí có người chưa đạt chuẩn ngoại ngữ theo yêu cầu chung. Điều này ảnh hưởng không nhỏ tới việc tự nghiên cứu, cập nhật tri thức mới từ tài liệu nước ngoài cũng như khả năng giảng dạy tích hợp ngoại ngữ (nếu cần). Kỹ năng công nghệ thông tin của GV LLCT cũng chưa thực sự cao. Nhiều người còn lúng túng với các phần mềm trình chiếu, hệ thống E-learning hoặc chưa khai thác hiệu quả các nguồn tài nguyên số phục vụ giảng dạy. Hạn chế về ngoại ngữ và tin học khiến GV LLCT gặp khó khăn trong việc hội nhập phương pháp giáo dục hiện đại và đổi mới sáng tạo trong giảng dạy, nhất là trong bối cảnh chuyển đổi số và giáo dục trực tuyến hiện nay.

Nhìn chung, đội ngũ GV LLCT tại các trường ĐHNCL ở Hà Nội thể hiện bức tranh với những điểm mạnh và yếu đan xen. Về điểm mạnh, đội ngũ GV có phẩm chất chính trị tốt, đạo đức nghề nghiệp vững, trình độ đào tạo tối thiểu được đảm bảo, có tinh thần yêu nghề và ý thức trách nhiệm trong công việc. Nhiều GV trẻ năng động, sẵn sàng học hỏi nâng cao trình độ. Một số trường cũng đã bắt đầu quan tâm đến công tác xây dựng đội ngũ. Tuy nhiên, điểm yếu thì khá rõ nét: số lượng GV còn ít, thiếu GV trình độ cao (tiến sĩ); kỹ năng sư phạm và năng lực ngoại ngữ, nghiên cứu khoa học còn hạn chế; công tác tuyển dụng, bồi dưỡng ở nhiều nơi chưa bài bản; chế độ đãi ngộ chưa đủ hấp dẫn.

Những hạn chế trong phát triển đội ngũ GV lý LLCT ở các trường ĐHNCL xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau. Về khách quan, khuôn khổ cơ chế, chính sách đối với hệ thống ĐHNCL và đội ngũ GV LLCT còn thiếu đồng bộ, chưa có các quy định đặc thù và văn bản chỉ đạo chuyên biệt, dẫn đến việc phát triển đội ngũ này chưa được quan tâm tương xứng. Sự phân biệt giữa trường công và trường tư vẫn tồn tại trên nhiều phương diện, trong đó công tác kiểm định, giám sát chất lượng tại các trường ĐHNCL chưa được chú trọng như khối công lập. Bên cạnh đó, những định kiến xã hội đối với trường ngoài công lập, đặc biệt trong đánh giá chất lượng người học và cơ hội việc làm đã tác động tiêu cực đến tâm lý và động lực phấn đấu của GV LLCT. Trong bối cảnh kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, mặt trái của chủ nghĩa thực dụng cũng làm gia tăng khó khăn cho công tác giáo dục tư tưởng, khiến GV LLCT chịu nhiều áp lực nhưng chưa nhận được sự hỗ trợ tương xứng.

Từ phía nhà trường, nhiều cơ sở ĐHNCL chưa xây dựng được chiến lược phát triển đội ngũ GV LLCT một cách bài bản, dài hạn; công tác quy hoạch đội ngũ còn hình thức, thiếu gắn kết với chiến lược phát triển tổng thể. Quy trình và tiêu chí tuyển dụng ở một số trường chưa chặt chẽ, thiếu minh bạch, còn xảy ra tình trạng tuyển dụng GV trái ngành. Công tác đào tạo, bồi dưỡng GV LLCT chưa được quan tâm đúng mức, thiếu tính hệ thống; việc đánh giá hiệu quả sau đào tạo còn bị xem nhẹ. Đồng thời, hạn chế về nguồn lực tài chính và chế độ đãi ngộ chưa hợp lý khiến các trường khó thu hút, giữ chân GV có trình độ cao.

Về phía bản thân GV LLCT, một bộ phận còn thiếu động lực tự rèn luyện, chưa chủ động đổi mới phương pháp giảng dạy và nâng cao trình độ chuyên môn. Áp lực giảng dạy lớn cùng với môi trường làm việc và đãi ngộ hạn chế đã làm gia tăng xu hướng dịch chuyển sang khu vực công lập, khiến đội ngũ GV LLCT tại các trường ĐHNCL thường xuyên biến động, thiếu ổn định và tính kế thừa.

2.3. Một số giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên Lý luận chính trị tại các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn Thành phố Hà Nội

Trên cơ sở phân tích lý luận và thực tiễn, để phát triển đội ngũ GV LLCT trong các trường ĐHNCL trên địa bàn Hà Nội một cách hiệu quả, chúng tôi đề xuất một số giải pháp chủ yếu sau:

2.3.1. Tăng cường vai trò lãnh đạo, quản lý của Đảng và Nhà nước đối với giáo dục Lý luận chính trị ở khu vực ngoài công lập

Các cơ quan có thẩm quyền cần quan tâm hơn đến hệ thống ĐHNCL trong các nghị quyết và chính sách về giáo dục. Cụ thể, Ban Tuyên giáo Trung ương và Bộ Giáo dục và Đào tạo nên ban hành văn bản chuyên đề về công tác giáo dục LLCT trong trường ngoài công lập, xác định rõ định hướng và yêu cầu phát triển đội ngũ GV LLCT. Cần xóa bỏ sự phân biệt đối xử giữa trường công và trường tư, đảm bảo công bằng trong kiểm định chất lượng và cơ hội phát triển. Việc này sẽ giúp đội ngũ GV LLCT trường ngoài công lập cảm thấy được coi trọng và có thêm động lực phấn đấu.

2.3.2. Xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên Lý luận chính trị tại mỗi trường đại học ngoài công lập một cách bài bản, dài hạn

Mỗi trường ĐHNCL ở Hà Nội cần xây dựng đề án hoặc kế hoạch chiến lược về phát triển đội ngũ GV LLCT cho giai đoạn 5-10 năm tới, phù hợp với chiến lược phát triển chung của trường. Đề án này phải nêu rõ mục tiêu về số lượng (quy hoạch bao nhiêu GV LLCT theo từng năm), cơ cấu (tỷ lệ tiến sĩ, thạc sĩ; độ tuổi, giới tính; chuyên ngành đào tạo...) và chất lượng (tiêu chuẩn cụ thể về trình độ ngoại ngữ, tin học, nghiệp vụ sư phạm...). Trên cơ sở đề án, cấp ủy và Ban giám hiệu nhà trường có cơ sở để chỉ đạo thực hiện các hoạt động tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng GV LLCT một cách hệ thống, tránh tình trạng bị động, tùy hứng. Việc hoạch định chiến lược bài bản cũng giúp huy động được sự ủng hộ của các cấp, các nguồn lực và tạo niềm tin cho đội ngũ GV vào tương lai phát triển của họ trong đơn vị.

2.3.3. Đổi mới công tác tuyển dụng và sử dụng giảng viên Lý luận chính trị

Tuyển dụng là khâu đầu vào quyết định chất lượng đội ngũ. Các trường ĐHNCL cần cải tiến quy trình tuyển chọn GV LLCT theo hướng công khai, minh bạch và cạnh tranh. Cụ thể, cần xây dựng bộ tiêu chí tuyển dụng rõ ràng (về chuyên môn đúng ngành, kết quả học tập, kỹ năng sư phạm, phẩm chất chính trị...) và thông báo rộng rãi để thu hút nhiều ứng viên đủ chuẩn nên tổ chức thi tuyển (qua bài kiểm tra kiến thức LLCT và giảng thử trước hội đồng) thay vì chỉ xét hồ sơ nhằm đánh giá thực chất năng lực ứng viên. Tuyệt đối tránh tuyển dụng dựa trên quan hệ cá nhân hoặc vì sức ép thiếu người mà hạ thấp tiêu chuẩn. Bên cạnh đó, các trường cần sắp xếp, bố trí GV đúng chuyên môn được đào tạo; GV LLCT không nên kiêm nhiệm quá nhiều môn ngoài lĩnh vực được đào tạo để họ có điều kiện chuyên sâu và nâng cao hiệu quả giảng dạy. Quá trình đánh giá thử việc cũng phải thực hiện nghiêm túc, loại bỏ ngay những người không đạt yêu cầu trong thời gian tập sự, đảm bảo chỉ giữ lại những nhân sự thực sự phù hợp.

2.3.4. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng và phát triển năng lực toàn diện cho giảng viên Lý luận chính trị

Đây là giải pháp then chốt nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ. Trước hết, các trường cần khuyến khích và tạo điều kiện cho GV LLCT đi học nâng cao trình độ. Phấn đấu mỗi trường trong 5 năm tới có thêm tối thiểu 1-2 nghiên cứu sinh hoàn thành tiến sĩ. Nhà trường có thể hỗ trợ một phần kinh phí hoặc thời gian cho những GV theo học sau đại học. Tiếp đó, định kỳ hàng năm, trường nên phối hợp với các học viện, trường Đảng, trường sư phạm tổ chức các lớp bồi dưỡng ngắn hạn về phương pháp giảng dạy LLCT, cập nhật kiến thức mới, kỹ năng sư phạm hiện đại, ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy... giúp GV "làm mới" mình và học hỏi kinh nghiệm. Việc bồi dưỡng cần diễn ra thường xuyên, có kế hoạch (ví dụ mỗi học kỳ một chuyên đề) thay vì tự phát. Ngoài ra, khuyến khích GV tham quan, trao đổi nghiệp vụ với đồng nghiệp ở các trường bạn, hoặc luân chuyển GV trẻ về thực tế tại địa phương, cơ sở một thời gian để tích lũy

kinh nghiệm thực tiễn. Song song, nhà trường cần đánh giá nghiêm túc hiệu quả sau đào tạo, bồi dưỡng. Ví dụ yêu cầu GV báo cáo những kiến thức, kỹ năng mới thu nhận và áp dụng vào công việc để đảm bảo hoạt động này thực chất, tránh hình thức.

2.3.5. Cải thiện chế độ đãi ngộ và môi trường làm việc cho giảng viên Lý luận chính trị

Các trường ĐHNCL muốn giữ chân người tài thì phải đầu tư vào con người. Trước tiên, cần xây dựng chế độ lương, thưởng, phụ cấp hợp lý cho GV LLCT. Mặc dù ngân sách hạn hẹp nhưng có thể điều chỉnh ưu tiên ngân quỹ cho hoạt động cốt lõi là giảng dạy LLCT, chẳng hạn như trợ cấp thêm giờ cho GV vì họ thường phải kiêm nhiệm nhiều lớp; thưởng cho GV có thành tích (viết bài báo, hướng dẫn SV đạt giải...). Đồng thời, chú trọng công tác thi đua khen thưởng: tôn vinh những GV xuất sắc trong giảng dạy và nghiên cứu, để bạt họ vào các vị trí xứng đáng. Ban giám hiệu cũng nên lắng nghe ý kiến GV, coi trọng tiếng nói của họ trong các quyết sách liên quan đến chương trình, phương pháp dạy các môn LLCT. Bên cạnh đó, nhà trường cần đầu tư cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy LLCT (phòng học trang bị multimedia, nguồn tài liệu tham khảo phong phú, thư viện điện tử...) để GV có điều kiện phát huy chuyên môn. Khi cảm nhận được sự quan tâm và điều kiện thuận lợi, GV LLCT sẽ “an tâm công tác và nhiệt tình phấn đấu” cho sự nghiệp giáo dục LLCT của nhà trường, giảm thiểu ý định chuyển công tác sang nơi khác.

2.3.6. Nâng cao ý thức tự rèn luyện, phát triển của bản thân giảng viên Lý luận chính trị

Mỗi GV cần chủ động và tự giác trong quá trình phát triển nghề nghiệp của chính mình. Nhà trường và cơ quan quản lý chỉ có thể hỗ trợ phần nào, còn động lực nội tại mới quyết định sự tiến bộ dài lâu. Do đó, cần khuyến khích GV xây dựng kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng hàng năm: đặt mục tiêu cụ thể (ví dụ hoàn thành một khóa học ngoại ngữ, viết một bài báo khoa học, đổi mới một học phần giảng dạy...), từ đó nỗ lực thực hiện. Mỗi GV phải nhận thức sâu sắc sự cần thiết của việc học tập suốt đời và rèn luyện kỹ năng, đạo đức để xứng đáng với vị trí là “người chiến sĩ trên mặt trận tư tưởng”. Cụ thể, GV LLCT cần tự trau dồi thêm ngoại ngữ, cập nhật kiến thức thời sự, tích cực tham gia các hội thảo, diễn đàn khoa học; đồng thời tu dưỡng đạo đức cách mạng, giữ vững lập trường trước mọi tác động tiêu cực của mặt trái cơ chế thị trường. Khi mỗi cá nhân GV đều có ý thức cầu tiến, cả đội ngũ sẽ chuyển biến mạnh mẽ.

3. Kết luận

Đội ngũ GV LLCT tại các trường ĐHNCL hiện nay đã có những đóng góp thầm lặng nhưng to lớn trong công tác giáo dục chính trị tư tưởng cho SV, giữ vững trận địa tư tưởng của Đảng trong môi trường giáo dục ngoài công lập. Tuy nhiên, chất lượng và tiềm lực của đội ngũ chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của thời kỳ mới. Những hạn chế về trình độ chuyên môn, kỹ năng sư phạm, ngoại ngữ, nghiên cứu khoa học của GV LLCT tại các trường ĐHNCL đặt ra yêu cầu cấp thiết phải có giải pháp phát triển mạnh mẽ hơn. Nguyên nhân của thực trạng trên mang tính đa chiều: từ khuôn khổ chính sách vĩ mô, sự quan tâm lãnh đạo, quản lý của cấp ủy và Ban giám hiệu các trường cho đến ý thức tự thân của mỗi GV. Các mâu thuẫn nổi cộm giữa yêu cầu và khả năng, giữa mục tiêu và điều kiện thực hiện đã được nhận diện rõ. Điều đó cho thấy vấn đề phát triển đội ngũ GV LLCT ở các trường ĐHNCL không thể giải quyết bằng những biện pháp đơn lẻ, manh mún mà cần một hệ thống giải pháp đồng bộ, kết hợp nhiều cấp độ và lĩnh vực.

Tài liệu tham khảo

[1] Ban Bí thư (2018). *Chỉ thị số 23-CT/TW, ngày 09/02/2018 về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả học tập, nghiên cứu, vận dụng và phát triển chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh trong tình hình mới.*

[2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2014). *Kết luận 94-KL/TW, ngày 28/03/2014 của Ban Bí thư về việc tiếp tục đổi mới việc học tập lý luận chính trị trong hệ thống giáo dục quốc dân.*

[3] Đảng Cộng sản Việt Nam (2014). *Nghị quyết số 37-NQ/TW, ngày 09/10/2014 về công tác lý luận và định hướng nghiên cứu đến năm 2030.*

[4] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII (tập 1 và 2).* NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[5] *Hồ Chí Minh Toàn tập* (tập 2, 2011). NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.

[6] *Hồ Chí Minh Toàn tập* (tập 5, 2011). NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.

[7] *Hồ Chí Minh Toàn tập* (tập 6, 2011). NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.

[8] *Hồ Chí Minh Toàn tập* (tập 7, 2011). NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.

[9] *Hồ Chí Minh Toàn tập* (tập 8, 2011). NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.