

# CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ TẠI CÁC TRƯỜNG CHÍNH TRỊ VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG: CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG VÀ NHỮNG KHUYẾN NGHỊ

✦ TS. NGUYỄN VĂN SỸ

Học viện Chính trị khu vực IV

Ngày tiếp nhận: 15/6/2025      Ngày bình duyệt: 15/8/2025      Ngày duyệt đăng: 25/8/2025

● **Tóm tắt:** *Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tại các trường chính trị là một trong những giải pháp quan trọng để xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ trong giai đoạn mới. Trên cơ sở phân tích những yếu tố tác động đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của các trường chính trị, bài viết đề xuất một số khuyến nghị nhằm tiếp tục phát huy những tác động tích cực và khắc phục những tác động tiêu cực của các yếu tố này đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tại các Trường Chính trị vùng đồng bằng sông Cửu Long trong thời gian tới.*

● **Từ khóa:** *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, trường chính trị, đồng bằng sông Cửu Long*

## 1. Các yếu tố tác động đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của các Trường Chính trị vùng đồng bằng sông Cửu Long

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở các trường chính trị là hoạt động có tổ chức, có kế hoạch nhằm trang bị, bổ sung và nâng cao kiến thức lý luận chính trị, quản lý nhà nước, kỹ năng lãnh đạo, tư duy khoa học và rèn luyện phẩm chất đạo đức cho đội ngũ cán bộ ở địa phương. Công tác này chịu tác động bởi nhiều yếu tố, như: thể chế, chính sách; đội ngũ giảng viên; nội dung, chương trình, hình thức đào tạo; cơ sở vật chất phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng. Trong thời gian qua, các yếu tố này đã tác động tích cực và tiêu cực đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của các Trường Chính trị vùng đồng bằng sông Cửu Long.

*Thứ nhất, về thể chế, chính sách*

*Một là, thể chế, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng tiếp tục được hoàn thiện, góp phần quan trọng trong nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tại các trường chính trị.*

*Trong 05 năm qua, một trong những kết quả nổi bật trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của các Trường Chính trị vùng đồng bằng sông Cửu Long là việc hoàn thiện và thực thi nghiêm túc thể chế tổ chức và quản lý nhà trường. Các Trường Chính trị trong vùng đã triển khai hiệu quả Quy định số 09-QĐ/TW ngày 13/11/2018 của Ban Bí thư về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19/5/2021 của Ban Bí thư về trường chính trị*

*chuẩn*; Quyết định số 6468-QĐ/HVCTQG ngày 21/12/2021 của Giám đốc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh về ban hành Bộ quy chế quản lý đào tạo, bồi dưỡng của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Đây là nền tảng chính trị định hướng cho việc xây dựng tổ chức bộ máy tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả và phù hợp với yêu cầu đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong tình hình mới.

Trên cơ sở đó, hầu hết các Trường Chính trị vùng này đã kiện toàn tổ chức bộ máy theo mô hình mới gồm Ban Giám hiệu, hai phòng chức năng và ba khoa chuyên môn. Mô hình này không chỉ bảo đảm tính thống nhất trong hệ thống mà còn tạo điều kiện thuận lợi cho việc chuyên môn hóa nhiệm vụ, nâng cao hiệu quả quản trị nội bộ và chất lượng giảng dạy. Các trường chủ động ban hành các quy chế, quy định đồng bộ với hệ thống văn bản pháp luật và hướng dẫn chuyên môn từ Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Nội dung các văn bản tập trung vào quy chế đào tạo, quy chế quản lý học viên, tiêu chuẩn giảng viên, chế độ làm việc, đánh giá kết quả giảng dạy - học tập và khen thưởng, kỷ luật trong môi trường trường Đảng. Ngoài ra, một số trường chính trị đã tiên phong trong việc xây dựng và ban hành bộ Quy tắc ứng xử văn hóa trường Đảng, quy chế quản lý số liệu đào tạo điện tử, quy trình tổ chức thao giảng, dự giờ giảng viên, cũng như quy định phối hợp với các cơ quan chức năng trong tổ chức lớp học và đánh giá chất lượng đào tạo.

Đến nay, các Trường Chính trị trong vùng đã cơ bản hoàn tất việc điều chỉnh hệ thống thể chế nội bộ để phù hợp với các văn bản mới như Quy định số 11-QĐ/TW của Ban Bí thư về tiêu chí trường chính trị chuẩn và Quy định số 57-QĐ/TW về phân cấp đào tạo lý luận chính trị. Các quy định này không chỉ đảm bảo kỷ luật, hiệu quả trong hoạt động mà còn tạo môi trường làm việc thân thiện,

dân chủ, giúp cán bộ, viên chức, học viên phát huy năng lực, nâng cao chất lượng học tập.

*Hai là*, khung pháp lý và chính sách hỗ trợ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ còn bất cập, chậm được hoàn thiện. Mặc dù Trung ương đã ban hành một số văn bản quan trọng như Quy định số 11-QĐ/TW (2021) và Quy định số 09-QĐi/TW (2018), nhưng các hướng dẫn triển khai cụ thể các văn bản này vẫn thiếu hoặc chưa phù hợp với đặc thù địa phương. Điều này khiến các Trường Chính trị vùng đồng bằng sông Cửu Long lúng túng trong tổ chức thực hiện, nhất là ở các khâu phân cấp thẩm quyền, cơ chế phối hợp liên ngành và phương thức kiểm tra, giám sát. Quy định về tài chính, tuyển dụng và đãi ngộ giảng viên ở một số trường chính trị chưa tương thích với thực tế vùng đồng bằng sông Cửu Long, làm suy giảm động lực thu hút và giữ chân nhân lực chất lượng cao. Bên cạnh đó, chính sách khuyến khích xã hội hóa đối với phát triển trường chính trị còn mờ nhạt, đặc biệt ở các tỉnh điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn, khiến khả năng huy động nguồn lực ngoài ngân sách cho đầu tư chiều sâu bị hạn chế.

*Thứ hai*, về nội dung, chương trình, hình thức đào tạo

*Một là*, nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng tại các Trường Chính trị vùng đồng bằng sông Cửu Long trong 05 năm qua đã được đổi mới theo hướng vừa bảo đảm tính hệ thống vừa gắn với thực tiễn địa phương. Điều này tạo sự thuận lợi cho việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của các trường ở vùng này.

Bên cạnh các chuyên đề chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chương trình được mở rộng sang quản lý hành chính nhà nước, kỹ năng điều hành, phân tích chính sách, ứng dụng chuyển đổi số trong công vụ và cập nhật thời sự trong nước, quốc tế. Ngoài ra, chương trình đào tạo cán bộ còn bổ sung

các chuyên đề mới gắn với thực tiễn đồng bằng sông Cửu Long như: thích ứng biến đổi khí hậu, xâm nhập mặn, an ninh nguồn nước; liên kết vùng, kinh tế xanh; xây dựng nông thôn mới nâng cao; quản trị rủi ro thiên tai; truyền thông chính sách ở cơ sở. Ở chương trình bồi dưỡng, cấu trúc chương trình được thiết kế theo vị trí việc làm, chuyên sâu cho các nhóm: cán bộ nguồn/quy hoạch, cán bộ lãnh đạo quản lý cấp xã - cấp phòng, cán bộ đoàn thể, đại biểu hội đồng nhân dân...

Từ năm 2022, các trường tăng cường thao giảng, dự giờ định kỳ, kiểm tra - đánh giá theo chuẩn đầu ra để bảo đảm dạy đúng, đủ, sát thực tiễn. Đồng thời, các trường tích cực biên soạn tài liệu nội bộ cho các lĩnh vực còn “thiếu” như tư duy phản biện, kỹ năng mềm, kỹ năng điều hành - thuyết trình, công tác dân vận, công tác Đảng trong bối cảnh mới. Phương pháp giảng dạy chuyển mạnh sang lấy người học làm trung tâm, thảo luận nhóm, mô phỏng tình huống, phản biện đa chiều; các khâu khảo thí, đánh giá quá trình và đầu ra được số hóa, bám sát phương châm “học thực chất, thi thực chất, kết quả thực chất”.

Các trường bám sát khung thể chế và đã tổ chức đầy đủ các loại hình đào tạo, bồi dưỡng: trung cấp lý luận chính trị, bồi dưỡng ngạch công vụ (chuyên viên, chuyên viên chính), bồi dưỡng chức danh lãnh đạo, quản lý, cập nhật kiến thức cho các nhóm đối tượng, cũng như nhiều chuyên đề chuyên sâu theo nhu cầu địa phương. Một số nơi tăng tỷ lệ lớp tập trung theo hướng nâng chuẩn kỹ luật lớp và cường độ học tập; điển hình như Trường Chính trị Đồng Tháp vượt ngưỡng 1/3 giữa lớp tập trung và không tập trung<sup>1</sup>, tạo điều kiện thuận lợi nâng cao chất lượng hoạt động dạy - học.

*Hai là*, việc thực hiện nội dung, chương trình, hình thức đào tạo cán bộ ở một số Trường Chính trị vùng đồng bằng sông Cửu Long vẫn chông chéo và chưa đồng đều về

mức độ địa phương hóa. Điều đó gây ra những khó khăn, thách thức đối với việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở các địa phương.

Tuy đã bám sát khung chương trình và có nỗ lực cập nhật, song ở các lớp bồi dưỡng cấp cơ sở vẫn xuất hiện trùng lặp nội dung giữa các hệ lớp; việc “bản đồ hóa” chương trình theo mạch năng lực vị trí việc làm chưa được thực hiện thống nhất. Một số chuyên đề mới còn thiếu chiều sâu thực tiễn hoặc chưa được thiết kế thành mô-đun bắt buộc.

Nhiều nơi chưa hình thành hệ thống đánh giá sau đào tạo gắn với vị trí việc làm; việc chuẩn hóa ngân hàng đề thi theo năng lực và chuẩn đầu ra còn thiếu đồng bộ. Một bộ phận giảng viên vẫn lúng túng với các phương pháp dạy học tích cực, đặc biệt ở khâu định hướng phương pháp luận khi tổ chức thảo luận; giảng viên trẻ thiếu trải nghiệm thực tiễn nên khó triển khai dạy học theo tình huống hoặc tổ chức đi thực tế. Mức độ áp dụng mô phỏng, dự án học tập và dạy - học số chưa đồng đều giữa các đơn vị; ở một số nơi, giờ thảo luận vẫn nặng về ôn tập nội dung. Số hóa khâu đánh giá (trắc nghiệm trực tuyến, ngân hàng câu hỏi, chấm tự động) mới được triển khai rải rác, chưa hình thành mặt bằng chung toàn vùng. Đồng thời, cơ chế dự giờ - thao giảng gắn trực tiếp với chuẩn đầu ra từng học phần chưa thể hiện rõ rệt, gây khó khăn trong việc kiểm soát chất lượng.

*Thứ ba*, về đội ngũ giảng viên

*Một là*, lực lượng tham gia công tác đào tạo, bồi dưỡng tại các Trường Chính trị vùng đồng bằng sông Cửu Long đã có những chuyển biến rõ rệt cả về quy mô lẫn chất lượng, tạo nền tảng quan trọng nâng cao hiệu quả giáo dục lý luận chính trị và năng lực quản lý nhà nước cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức địa phương.

Tính đến thời điểm trước khi sáp nhập các đơn vị hành chính, toàn vùng có khoảng

520 cán bộ, viên chức đang công tác tại 13 trường chính trị, trong đó có khoảng 300 - 350 giảng viên trực tiếp giảng dạy (chiếm khoảng 57,7% - 67,3% tổng số cán bộ, viên chức), trong đó nhiều trường duy trì quy mô nhân sự tham gia giảng dạy tương đối lớn (trên 40 người) như Cà Mau, An Giang, Hậu Giang, Bạc Liêu. Trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên cơ bản đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Trong cơ cấu cán bộ, viên chức của các Trường Chính trị vùng đồng bằng sông Cửu Long, tỷ lệ tiến sĩ chiếm 5,6% (29 người), thạc sĩ chiếm 62,9% (khoảng 327 người), còn lại là cử nhân và trình độ khác. Ở một số trường số lượng tiến sĩ nổi bật hơn, như Sóc Trăng (25%), Đồng Tháp (19,2%), Kiên Giang (12,5%), điều này góp phần nâng chất lượng giảng dạy, nghiên cứu khoa học và định hướng đổi mới nội dung chương trình. Cùng với đó, tỷ lệ cán bộ đạt trình độ cao cấp lý luận chính trị là 61,5% (320 người), trung cấp lý luận chính trị là 25,9% (135 người)<sup>2</sup>. Kết quả đó có được là nhờ sự quan tâm của Tỉnh ủy, Thành ủy, sự nỗ lực của Ban Giám hiệu trong đầu tư phát triển nguồn lực con người.

Các giảng viên được phân công môn giảng, bài giảng rõ ràng, thực hiện định mức giờ chuẩn, thao giảng, dự giờ thường xuyên và mời thỉnh giảng/báo cáo viên có chuyên môn cao, phương pháp giảng dạy tốt để bổ khuyết các mảng kiến thức, kỹ năng thực tiễn. Nhiều trường duy trì mạng lưới giảng viên thỉnh giảng là lãnh đạo sở, ngành và chuyên gia, góp phần tăng tính thời sự, tính thuyết phục của bài giảng. Việc quản lý giảng viên ngày càng nền nếp, việc phân công bài giảng theo cấu trúc giảng viên 1 (giảng chính), 2 (dự bị), 3 (dự bị), thường xuyên cử cán bộ dự giờ, kiểm tra, đánh giá và rút kinh nghiệm sau dự giờ<sup>3</sup>. Với cách làm như thế, các trường chính trị từng bước chuẩn hóa về chuyên môn, kỹ năng sư phạm và duy trì tốt kỷ luật giảng dạy.

Hai là, chất lượng đội ngũ giảng viên ở một số Trường Chính trị vùng đồng bằng sông Cửu Long thiếu về số lượng và chưa đồng đều về chất lượng. Điều này gây ra những khó khăn cho việc cải thiện chất lượng đào tạo, bồi dưỡng.

Tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ chênh lệch giữa các trường trong vùng, có trường không có giảng viên có trình độ tiến sĩ (Trường Chính trị Long An, Trường Chính trị Phạm Hùng), điều này ảnh hưởng đến chất lượng học thuật, năng lực chủ biên học liệu và tư vấn chính sách. Bên cạnh đó, khung biên chế đang là điểm nghẽn chung tại một số nơi. Trường Chính trị Phạm Hùng (tỉnh Vĩnh Long) thiếu 10 biên chế so với chỉ tiêu; Trường Chính trị tỉnh Kiên Giang vừa thiếu vừa phải thực hiện lộ trình giảm 10% biên chế<sup>4</sup>. Điều này gây khó cho các trường thực hiện kế hoạch “đi thực tế có kỳ hạn”, luân chuyển cán bộ về cơ sở, đồng thời tăng áp lực phân bổ giờ giảng và công tác kiêm nhiệm.

Cơ chế mời giảng viên kiêm chức, thỉnh giảng từ cơ quan Trung ương, chuyên gia thực tiễn chưa linh hoạt, ảnh hưởng đến việc thực hiện chủ trương này; chính sách chưa đủ hấp dẫn để thu hút, giữ chân giảng viên có học hàm, học vị cao hoặc giàu trải nghiệm thực tiễn.

Năng lực thiết kế, tổ chức dạy học theo tình huống, mô phỏng, dự án ở một số giảng viên còn chênh lệch, chưa tạo được mặt bằng chất lượng đồng đều trong từng trường hoặc giữa các trường với nhau. Một số giảng viên vẫn thiên về phương pháp truyền thống, thiếu tính tương tác; việc cập nhật chủ trương mới của Đảng và tích lũy thực tiễn cơ sở chưa đều, làm giảm khả năng tổ chức dạy học theo tình huống, thảo luận mở và nghiên cứu thực tế.

Thứ tư, về cơ sở vật chất phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng

*Một là*, cơ sở vật chất của nhiều Trường Chính trị vùng đồng bằng sông Cửu Long cơ bản đáp ứng nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng.

Phần lớn trường trong vùng sở hữu khuôn viên lớn (xấp xỉ 20.000 - 60.000m<sup>2</sup>), hội trường sức chứa 200 - 400 chỗ, 10 - 15 phòng học, có ký túc xá và nhà ăn, đủ điều kiện vận hành các lớp tập trung, lưu trú dài ngày. Đa số phòng học đã trang bị máy chiếu/tivi, điều hòa, wi-fi<sup>5</sup>; một số đơn vị có phòng họp trực tuyến, màn hình Led, phục vụ tổ chức dạy học hiện đại. Nhiều trường có thư viện riêng, bãi xe, sân bãi thể thao, phòng nghỉ giảng viên, v.v..

*Hai là*, mức độ hiện đại hóa, đồng bộ về cơ sở vật chất ở một số trường trong vùng không đồng đều gây ra những khó khăn trong việc áp dụng các phương pháp giảng dạy hiện đại và giảm năng lực tự học - tự nghiên cứu của học viên. Trường Chính trị ở một số địa phương như Sóc Trăng, Cà Mau, Bạc Liêu, v.v.. chưa đáp ứng yêu cầu lớp học hiện đại và tổ chức hình thức kết hợp trực tiếp - trực tuyến. Nhiều hạng mục xuống cấp nhưng khắc phục chậm; thiết bị dạy học như bàn ghế, âm thanh, máy chiếu còn thiếu, lạc hậu hoặc không đồng bộ. Hạ tầng mạng Internet chưa phủ sóng toàn diện hoặc tốc độ chưa ổn định, ảnh hưởng trực tiếp đến việc triển khai học liệu số, dạy học tương tác và tổ chức hội thảo trực tuyến. Thư viện ở một số trường vẫn thiên về mô hình truyền thống, chưa tích hợp mạnh mẽ công nghệ số và kết nối sâu với các cơ sở dữ liệu lớn; quy mô nhỏ. Bên cạnh đó, một số trường còn thiếu không gian đa năng, mảng xanh và bãi xe ở một số đơn vị; ký túc xá tại vài trường cũng còn nhỏ so với nhu cầu mở rộng lớp tập trung và bồi dưỡng chuyên đề.

**2. Một số khuyến nghị nhằm tiếp tục phát huy những tác động tích cực và khắc phục những tác động tiêu cực đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của các Trường Chính trị vùng đồng bằng sông Cửu Long**

*Thứ nhất*, tiếp tục hoàn thiện thể chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

*Một là*, có quy định về xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng hoặc chỉ phê duyệt việc thực hiện chương trình đào tạo, bồi dưỡng khi có cơ sở đầy đủ nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng. Trước khi trình cấp có thẩm quyền phê duyệt về chương trình đào tạo, bồi dưỡng, cơ quan đề xuất chương trình đào tạo, bồi dưỡng phải có luận chứng đầy đủ về nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của địa phương, cơ quan, đơn vị và cả nhu cầu của cán bộ.

*Hai là*, xác định rõ mục tiêu, chuẩn đầu ra đối với chương trình đào tạo. Thể chế về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cần quy định rõ việc xác định chuẩn đầu ra của tổng thể một chương trình đào tạo, bồi dưỡng, chuẩn đầu ra ở từng môn học, chuyên đề, thậm chí là chuẩn đầu ra của mỗi tiết giảng.

*Ba là*, quy định về thời gian đào tạo, bồi dưỡng theo hướng rút ngắn thời gian đào tạo, bồi dưỡng, thiết kế khung chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo hướng giảm áp lực học tập cho người học. Việc thiết kế chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần đảm bảo yêu cầu cơ bản, cập nhật và hiện đại; đảm bảo tính hệ thống, liên thông giữa các chương trình; các chương trình cần đảm bảo thời gian cần thiết để người học “tự nghiên cứu” và chuyển hóa những vấn đề đã học thành kiến thức, kỹ năng và thái độ cho bản thân.

*Bốn là*, quy định về đa dạng hóa hình thức kiểm tra, đánh giá và trao quyền tự chủ cho cơ sở quản lý đào tạo quyết định hình thức kiểm tra, đánh giá. Trong đó cần quan tâm đến một số vấn đề, như: (i) có quy định “mở” về hình thức kiểm tra, đánh giá trong đào tạo, bồi dưỡng. Ngoài thi tự luận (đóng và mở), thi vấn đáp, thi trắc nghiệm, viết bài thu hoạch, đọc sách viết báo cáo, trình bày báo cáo thảo luận; (ii) mạnh dạn trao quyền tự chủ cho đơn vị trực tiếp giảng dạy lựa chọn và quyết định hình thức thi và đánh giá.

*Năm là*, có quy định về lấy ý kiến phản hồi của người học theo các hình thức khác nhau. Trong thời gian tới, ngoài việc tăng cường lấy ý kiến phản hồi của học viên đối với chất lượng bài giảng của giảng viên thông qua việc ứng dụng công nghệ thông tin, công nghệ số, cần có quy định bắt buộc về việc các trường lấy ý kiến phản hồi của học viên về mức độ đáp ứng của chương trình đào tạo, bồi dưỡng đối với kỳ vọng của họ, cũng như chất lượng phục vụ của cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trước khi khóa đào tạo, bồi dưỡng kết thúc. Trên cơ sở kết quả phản hồi của người học, các trường nhận diện được các ưu điểm cần phát huy, các hạn chế, bất cập cần khắc phục để không ngừng cải thiện, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng.

*Sáu là*, có quy định về kiểm định chất lượng đào tạo, bồi dưỡng của các trường chính trị, trong đó cần có quy định cụ thể về mục đích, quy trình, chu kỳ, các mức đánh giá, tiêu chí đánh giá liên quan đến kiểm định chất lượng đào tạo, bồi dưỡng.

*Thứ hai*, đẩy mạnh xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên và tăng cường đội ngũ giảng viên thỉnh giảng

*Một là*, để xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên của các trường chính trị, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, cần: (1) các Tỉnh ủy, Thành ủy vùng đồng bằng sông Cửu Long cần quan tâm đặc biệt đến việc xây dựng đội ngũ giảng viên của trường chính trị, xây dựng và thực hiện một số cơ chế, chính sách đặc thù nhằm thu hút nhân lực có trình độ cao, giỏi về công tác ở địa phương cũng như trường chính trị; (2) đổi mới việc tuyển dụng cán bộ giảng dạy ở các trường chính trị theo hướng quan tâm đồng thời cả năng lực nghiên cứu và khả năng sư phạm của ứng viên, coi trọng việc tuyển dụng các ứng viên ở các lứa tuổi khác nhau, ưu tiên tuyển dụng những ứng viên trẻ đủ điều kiện;

(3) Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh cần phối hợp với các Tỉnh ủy, Thành ủy trong vùng để thực hiện đề án đào tạo cán bộ tạo nguồn giảng viên cho các trường chính trị; (4) các tỉnh, thành phố và trường chính trị khuyến khích cán bộ, giảng viên tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng ở trong nước và nước ngoài, nhất là ở nước ngoài; đồng thời có chính sách hỗ trợ hợp lý đối với cán bộ, giảng viên được cử đi đào tạo, bồi dưỡng; (5) đổi mới việc bố trí, sử dụng cán bộ, giảng viên theo hướng ưu tiên những cán bộ giỏi, có năng lực sư phạm công tác tại các đơn vị thực hiện chức năng đào tạo, bồi dưỡng; (6) tăng cường kiến thức và hiểu biết thực tiễn cho cán bộ, giảng viên thông qua việc biệt phái cán bộ, giảng viên đến công tác ở các cơ quan lãnh đạo, quản lý trong thời gian nhất định; thực hiện tốt thực tế hằng năm; tạo điều kiện để cán bộ, giảng viên tham gia các kỳ họp của cấp ủy, hội đồng nhân dân các cấp; (7) tăng cường việc mời chuyên gia, cán bộ lãnh đạo, quản lý am hiểu thực tiễn định kỳ đến chia sẻ thông tin cho cán bộ, giảng viên; (8) quan tâm và tạo điều kiện về mọi mặt, nhất là kinh phí để đội ngũ giảng viên thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn ở địa phương; (9) định kỳ tổ chức thao giảng, dự giờ để giảng viên góp ý, học tập lẫn nhau để cùng tiến bộ; (10) tăng cường việc lấy ý kiến phản hồi của học viên đối với chất lượng bài giảng của mỗi giảng viên...

*Hai là*, các trường chính trị cũng cần có phương thức để xác định xem đối tượng dự kiến mời làm giảng viên thỉnh giảng có đáp ứng được yêu cầu của chương trình đào tạo, bồi dưỡng hay không và thực hiện chế độ phù hợp cho giảng viên thỉnh giảng theo các nhóm: (i) nhóm các nhà lãnh đạo, quản lý có trình độ lý luận, hiểu biết thực tiễn ở địa phương và (ii) nhóm các chuyên gia, nhà khoa học, giáo sư, phó giáo sư, tiến sỹ hiện đang

công tác ở một số cơ quan, đơn vị nghiên cứu ở vùng hoặc trên phạm vi cả nước.

*Thứ ba*, xây dựng, hoàn thiện giáo trình, tài liệu phục vụ đào tạo, bồi dưỡng gắn với đổi mới nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng và phương pháp giảng dạy - học tập và kiểm tra, đánh giá

*Một là*, nâng cao chất lượng giáo trình, tài liệu phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng: (1) việc xây dựng các tài liệu, giáo trình cần đảm bảo yêu cầu tích hợp, cơ bản, hệ thống và cập nhật; (2) tài liệu, giáo trình phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cần được xây dựng theo hướng chỉ đưa vào giáo trình, tài liệu những kiến thức cơ bản; hạn chế việc đưa vào tài liệu, giáo trình những kiến thức dễ thay đổi, dễ lạc hậu so với tình hình thực tiễn; hạn chế việc đưa vào giáo trình, tài liệu thực trạng của vấn đề; (3) xác định rõ mục tiêu, chuẩn đầu ra đối với từng môn học, chuyên đề, chuyên mục trong tài liệu, giáo trình phục vụ đào tạo, bồi dưỡng; đảm bảo giải quyết hài hòa giữa ba mục tiêu về kiến thức, kỹ năng và thái độ; (4) định kỳ lấy ý kiến của giảng viên các trường chính trị, của người học về tài liệu, giáo trình và từ yêu cầu của thực tiễn để bổ sung, cập nhật tài liệu, giáo trình.

*Hai là*, tăng cường đổi mới phương pháp giảng dạy - học tập: (i) quy định thời gian thuyết trình cho mỗi chuyên đề, tiết giảng và có cơ chế kiểm tra, giám sát việc thực hiện điều này của giảng viên; (ii) đa dạng hóa các phương pháp giảng dạy, ngoài thuyết trình, hỏi đáp, cần tăng cường việc sử dụng các phương pháp như thảo luận nhóm, chuyên gia, lấy ý kiến ghi lên bảng, phân tích tình huống, giáo dục hiện trường... Đặc biệt, cần tăng cường việc sử dụng phương pháp tình huống, giáo dục hiện trường trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hiện nay.

*Thứ tư*, đảm bảo nguồn lực tài chính và tăng cường cơ sở vật chất, đổi mới công tác

quản lý đào tạo, bồi dưỡng, quản lý học viên đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng

*Một là*, các trường chính trị cần chủ động đề xuất, tham mưu với cấp ủy và cơ quan có thẩm quyền về danh mục chi và định mức chi phục vụ việc đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng; đồng thời cấp ủy và các cơ quan có thẩm quyền cần quan tâm lãnh đạo, đổi mới thể chế để đáp ứng yêu cầu nguồn lực tài chính phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng của trường chính trị.

*Hai là*, tăng cường cơ sở vật chất đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Các trường cần rà soát để hoàn thiện, tăng cường và tạo lập đồng bộ cơ sở vật chất đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng trong tình hình mới, như: trang bị đầy đủ thiết bị hiện đại trong các phòng học; có phòng tự học, tự nghiên cứu cho học viên; hệ thống bàn ghế trong lớp học cần phải phù hợp để đáp ứng yêu cầu thực hiện phương pháp dạy và học tích cực; có phòng họp lý để thực hiện phương pháp giáo dục hiện trường; có đầy đủ phòng nghỉ và tiện nghi để học viên học tập trung tại trường.

Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tại các Trường Chính trị vùng đồng bằng sông Cửu Long là một trong những nhiệm vụ quan trọng giai đoạn hiện nay. Để thực hiện được yêu cầu này, việc hoàn thiện thể chế, chính sách; đội ngũ giảng viên; nội dung, chương trình, hình thức đào tạo cán bộ; cơ sở vật chất phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ sẽ góp phần tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tại các Trường Chính trị vùng này, đáp ứng yêu cầu xây dựng Đảng và hệ thống chính trị trong giai đoạn mới. ■

<sup>1,2,3,4,5</sup> Tác giả tổng hợp từ báo cáo của các Trường Chính trị vùng đồng bằng sông Cửu Long năm 2024.