MỘT SỐ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN GIÁO DỤC QUỐC PHÒNG VÀ AN NINH TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC

Phan Minh Đậm
Đại học Trà Vinh
Email: pmdam@tvu.edu.vn

Tóm tắt: *Phát triển đội ngũ giảng viên Giáo dục quốc phòng và an ninh tại các trường đại học là yêu cầu quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học. Bài báo sử dụng phương pháp nghiên cứu lý luận thông qua phân tích, tổng hợp và hệ thống hóa các tài liệu khoa học, văn bản pháp lý và các nghiên cứu liên quan. Kết quả nghiên cứu làm rõ khái niệm, nội dung và vai trò của phát triển đội ngũ giảng viên Giáo dục quốc phòng và an ninh; đồng thời khái quát các nội dung cơ bản của phát triển đội ngũ gồm quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và tạo động lực phát triển nghề nghiệp. Trên cơ sở đó, bài báo góp phần bổ sung cơ sở lý luận, làm tiền đề cho việc nghiên cứu thực trạng và đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên Giáo dục quốc phòng và an ninh tại các trường đại học trong giai đoạn hiện nay.*

Từ khóa: *phát triển đội ngũ giảng viên; giảng viên Giáo dục quốc phòng và an ninh; giáo dục quốc phòng và an ninh; trường đại học.*

THEORETICAL FOUNDATIONS FOR THE DEVELOPMENT OF NATIONAL DEFENSE AND SECURITY EDUCATION LECTURERS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Abstract*: Developing the academic staff of National Defense and Security Education in higher education institutions is essential for improving educational quality and meeting the requirements of higher education reform. This paper employs a theoretical research approach based on the analysis, synthesis, and systematization of scientific literature, legal documents, and relevant studies. The findings clarify the concept, content, and role of developing academic staff in National Defense and Security Education, while identifying the key components of staff development, including workforce planning, recruitment, utilization, training, professional development, performance evaluation, and career motivation. The study contributes to strengthening the theoretical foundation for academic staff development and provides a basis for future research on the current situation and the formulation of strategies to enhance the development of National Defense and Security Education lecturers in higher education institutions.*

Keywords: *faculty development; National Defense and Security Education lecturers; National Defense and Security Education; higher education institutions.*

Nhận bài: 14/05/2026 *Phản biện: 14/06/2026* *Duyệt đăng: 18/06/2026*

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Việc nghiên cứu và triển khai phát triển đội ngũ giảng viên chỉ có thể thực hiện một cách đúng hướng, thống nhất và khả thi khi được đặt trên nền tảng các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước. Do đó, cơ sở pháp lý của đề tài được hình thành từ hệ thống văn bản chỉ đạo, định hướng chiến lược về đổi mới giáo dục, phát triển đội ngũ nhà giáo và hiện đại hóa hoạt động Giáo dục quốc phòng và an ninh. Cơ sở pháp lý, hệ thống chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đã xác định rõ yêu cầu phát triển đội ngũ nhà giáo thích ứng với bối cảnh chuyển đổi số. Nghị quyết số 29-NQ/TW (2013) nhấn mạnh nhiệm vụ "chuẩn hóa, hiện đại hóa và phát triển năng lực đội ngũ nhà giáo"; Kết luận số 91-KL/TW (2024) yêu cầu đổi mới phương pháp dạy học và hoàn thiện chuẩn nghề nghiệp. Chiến lược phát triển giáo dục 2021–2030 (Quyết định 131/QĐ-TTg, 2022) xác định việc tăng cường ứng dụng công nghệ mô phỏng, thực tế ảo và phát triển năng lực số cho đội ngũ giảng viên. Đối với lĩnh vực Giáo dục quốc phòng và an ninh, Kết luận số 52-KL/TW (2019) đặt ra yêu cầu cao về bản lĩnh chính trị, năng lực chuyên môn và khả năng ứng dụng công nghệ trong huấn luyện. Các văn bản này tạo nên cơ sở pháp lý nhất quán, khẳng định tính tất yếu của việc phát triển đội ngũ giảng viên Giáo dục quốc phòng và an ninh.

Giáo dục quốc phòng và an ninh giữ vai trò đặc biệt trong bối cảnh toàn cầu hóa, cạnh tranh chiến lược và yêu cầu tăng cường tiềm lực quốc phòng và an ninh của đất nước. Đặc trưng môn học đòi hỏi giảng viên không chỉ có tri thức chuyên môn, năng lực sư phạm và kỹ năng huấn luyện quân sự, mà còn có khả năng ứng dụng công nghệ mô phỏng 3D, VR/AR, khai thác trang thiết bị huấn luyện hiện đại và giáo dục phẩm chất chính trị – kỷ luật cho sinh viên. Vì vậy, phát triển đội ngũ giảng

viên Giáo dục quốc phòng và an ninh là điều kiện then chốt để nâng cao chất lượng giảng dạy, đảm bảo an toàn, hiệu quả và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học trong giai đoạn chuyển đổi số.

II. NỘI DUNG

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu lý luận, kết hợp phân tích, tổng hợp, hệ thống hóa và khái quát hóa các tài liệu khoa học, văn bản pháp luật và chủ trương của Đảng nhằm xây dựng cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên Giáo dục quốc phòng và an ninh tại các trường đại học.

2.2. Một số khái niệm

Đảng Cộng sản Việt Nam (2021) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, xác định: "Phát triển đội ngũ giảng viên Giáo dục quốc phòng và an ninh là quá trình có mục tiêu nhằm nâng cao năng lực tổng thể của đội ngũ, bảo đảm đáp ứng yêu cầu giáo dục quốc phòng và an ninh cho sinh viên, đồng thời gắn với nhiệm vụ củng cố nền quốc phòng toàn dân và an ninh nhân dân" (tr.136-138).

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020) nhận định: "Phát triển đội ngũ giảng viên Giáo dục quốc phòng và an ninh là quá trình tổ chức các tác động nhằm bảo đảm và nâng cao mức độ đáp ứng của giảng viên đối với các yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp, thể hiện ở trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm, phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp" (tr.9-11).

2.3. Nội dung

2.3.1. Tầm quan trọng phát triển đội ngũ giảng viên

Trong giáo dục đại học, đội ngũ giảng viên là nhân tố quyết định chất lượng đào tạo và sự phát triển của cơ sở giáo dục. Theo Luật Giáo dục năm 2019, nhà giáo giữ vai trò nòng cốt trong bảo đảm chất lượng giáo dục, đồng thời yêu cầu phát triển đội ngũ theo hướng chuẩn hóa, nâng cao năng lực để đáp ứng đổi mới giáo dục đại học. Vì vậy, phát triển đội ngũ giảng viên là yêu cầu tất yếu nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.

Đối với Giáo dục quốc phòng và an ninh, vai trò của đội ngũ giảng viên càng có ý nghĩa đặc thù. Luật Giáo dục quốc phòng và an ninh năm 2013 xác định đây là môn học bắt buộc trong hệ thống giáo dục quốc dân; Thông tư số 05/2020/TT-BGDĐT quy định chương trình theo hướng kết hợp lý thuyết với thực hành quân sự. Do đó, giảng viên không chỉ thực hiện nhiệm vụ giảng dạy mà còn trực tiếp tổ chức huấn luyện, giáo dục ý thức quốc phòng và an ninh cho sinh viên, góp phần quyết định hiệu quả thực hiện mục tiêu môn học. Trong bối cảnh đổi mới giáo dục và chuyển đổi số, Công văn số 5986/BGDĐT-GDQPAN tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy, tăng cường ứng dụng công nghệ và nâng cao năng lực nghề nghiệp của giảng viên. Vì vậy, phát triển đội ngũ giảng viên vừa đáp ứng yêu cầu hiện tại, vừa tạo nền tảng thích ứng với những thay đổi của giáo dục trong tương lai.

2.3.2. Quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá đội ngũ giảng viên

2.3.2.1. Quy hoạch đội ngũ giảng viên

Quy hoạch đội ngũ giảng viên là hoạt động mang tính chiến lược, định hướng lâu dài nhằm xác định nhu cầu và xây dựng mục tiêu phát triển phù hợp với yêu cầu của đơn vị. Theo Điều 66, Luật Giáo dục năm 2019, nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục; đồng thời, Điều 72, quy định nhà giáo có trách nhiệm không ngừng học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và Nhà nước có chính sách phát triển đội ngũ nhà giáo bảo đảm đủ về số lượng, nâng cao chất lượng. Đây là cơ sở pháp lý quan trọng cho công tác quy hoạch và phát triển đội ngũ giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học.

Đối với Trung tâm Giáo dục quốc phòng và an ninh, công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên cần được triển khai trên cơ sở quy mô đào tạo, đặc điểm tổ chức học tập tập trung và yêu cầu huấn luyện thực hành quân sự. Theo Điều 18, Nghị định số 139/2020/NĐ-CP, việc xây dựng đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, bảo đảm chất lượng và đáp ứng nhiệm vụ đào tạo trong tình hình mới. Công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên cần bảo đảm số lượng và chú trọng cơ cấu hợp lý về cơ cấu, bao gồm chuyên môn, trình độ, độ tuổi và kinh nghiệm công tác. Giảng viên giáo dục quốc phòng và an ninh phải đáp ứng các tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, phẩm chất chính trị và năng lực sư phạm. Đồng thời, công tác quy hoạch cần quan tâm đến tính kế thừa giữa các thế hệ giảng viên nhằm bảo đảm sự phát triển ổn định và bền vững của đội ngũ.

2.3.2.2. Tuyển dụng theo chuẩn năng lực

Tuyển dụng giảng viên theo chuẩn năng lực là xu hướng tất yếu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ trong bối cảnh đổi mới giáo dục. Khác với cách tiếp cận truyền thống chủ yếu dựa vào bằng cấp, tuyển dụng theo năng lực chú trọng khả năng

vận dụng kiến thức, kỹ năng và phẩm chất để thực hiện hiệu quả nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục, đáp ứng các yêu cầu về chuyên môn và năng lực sư phạm.

Nghị định số 115/2020/NĐ-CP quy định tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm và yêu cầu năng lực, góp phần chuyển từ cách tiếp cận dựa trên bằng cấp sang tiếp cận theo chuẩn năng lực. Tiếp đó, Nghị định số 85/2023/NĐ-CP tiếp tục hoàn thiện cơ chế quản lý, sử dụng đội ngũ, tạo cơ sở nâng cao chất lượng và hiệu quả tuyển dụng giảng viên. Đối với lĩnh vực Giáo dục quốc phòng và an ninh, Thông tư số 01/2024/TT-BGDĐT quy định giảng viên phải đáp ứng đồng thời các tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm và năng lực tổ chức giảng dạy trong môi trường đào tạo đặc thù. Vì vậy, tuyển dụng giảng viên cần được thực hiện theo chuẩn năng lực toàn diện, bảo đảm khả năng thực hiện hiệu quả nhiệm vụ trong thực tiễn.

2.3.2.3. Sử dụng giảng viên theo năng lực thực tiễn

Việc bố trí, sử dụng giảng viên theo năng lực thực tế là yêu cầu quan trọng nhằm nâng cao hiệu quả nguồn nhân lực trong các cơ sở giáo dục đại học. Theo Nghị định số 106/2020/NĐ-CP, việc sử dụng viên chức phải căn cứ vào vị trí việc làm, bảo đảm phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và yêu cầu chuyên môn. Đồng thời, Công văn số 5378/BNV-CCVC và Nghị định số 115/2020/NĐ-CP (được hướng dẫn tại Công văn số 2589/BNV-CCVC) nhấn mạnh việc phân công nhiệm vụ phải phù hợp với trình độ đào tạo, năng lực chuyên môn, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và vị trí việc làm.

Như vậy, sử dụng giảng viên không chỉ là phân công công việc mà còn là quá trình bố trí, khai thác và phát huy tối đa năng lực đội ngũ trên cơ sở vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và yêu cầu đặc thù của lĩnh vực Giáo dục quốc phòng và an ninh, góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo.

2.3.2.4. Đánh giá năng lực giảng viên

Đánh giá năng lực giảng viên là khâu quan trọng trong quản lý và phát triển đội ngũ, nhằm cung cấp thông tin phản hồi để điều chỉnh hoạt động giảng dạy, đồng thời làm căn cứ cho quy hoạch, sử dụng và bồi dưỡng giảng viên. Việc đánh giá cần được thực hiện khoa học, khách quan và toàn diện để bảo đảm chất lượng giáo dục.

Theo Nghị định số 90/2020/NĐ-CP của Chính phủ, việc đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức được thực hiện theo các nguyên tắc, tiêu chí và quy trình thống nhất. Bên cạnh đó, Quyết định số 3086/QĐ-BGDĐT năm 2024 và Quyết định số 1818/QĐ-BGDĐT năm 2025 của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định việc đánh giá giảng viên dựa trên các tiêu chí về chính trị tư tưởng, đạo đức, lối sống, kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn và tinh thần trách nhiệm trong công tác.

Trên cơ sở các quy định nêu trên, đánh giá năng lực giảng viên Giáo dục quốc phòng và an ninh được thực hiện theo các nhóm tiêu chí chủ yếu sau:

- Năng lực chuyên môn: mức độ nắm vững kiến thức quốc phòng và an ninh, khả năng cập nhật và vận dụng vào thực tiễn.
- Năng lực sư phạm: phương pháp giảng dạy, tổ chức lớp học và khả năng truyền đạt cho người học.
- Năng lực huấn luyện thực hành: khả năng tổ chức, điều hành huấn luyện quân sự bảo đảm an toàn, hiệu quả.
- Năng lực quản lý sinh viên: khả năng duy trì kỷ luật, quản lý sinh viên trong môi trường tập trung.
- Phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp: tinh thần trách nhiệm, tác phong kỷ luật và tính gương mẫu.
- Kết quả thực hiện nhiệm vụ: mức độ hoàn thành nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học và các nhiệm vụ khác.

Việc đánh giá cần được thực hiện bảo đảm tính khách quan và toàn diện, bao gồm: tự đánh giá của giảng viên, phản hồi của sinh viên, đánh giá của đồng nghiệp và của cán bộ quản lý. Đánh giá năng lực giảng viên còn là công cụ quản lý quan trọng nhằm định hướng phát triển đội ngũ. Hoạt động này có mối quan hệ chặt chẽ với các khâu như quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng và bồi dưỡng giảng viên, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay.

2.3.3. Đào tạo và bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp của giảng viên

Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp là nội dung then chốt trong phát triển đội ngũ giảng viên, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Luật Giáo dục quốc phòng và an ninh năm 2013 quy định giảng viên phải đáp ứng các tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn và năng lực thực hành, làm cơ sở cho công tác đào tạo, bồi dưỡng trong lĩnh vực đặc thù.

Nghị định số 89/2021/NĐ-CP quy định việc đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với vị trí việc làm,

tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và yêu cầu nhiệm vụ. Đồng thời, Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT và Thông tư số 04/2022/TT-BGDĐT nhấn mạnh yêu cầu giảng viên thường xuyên học tập, bồi dưỡng để nâng cao năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học và phát triển chuyên môn.

Theo tiếp cận quản lý nguồn nhân lực, đào tạo giúp chuẩn hóa trình độ, còn bồi dưỡng nhằm cập nhật kiến thức, hoàn thiện kỹ năng và nâng cao khả năng thích ứng với môi trường giáo dục. Vì vậy, hoạt động này cần được tổ chức theo quy trình khoa học từ xác định nhu cầu, xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện đến đánh giá kết quả, qua đó góp phần phát triển năng lực giảng viên một cách liên tục và hiệu quả.

2.3.4. Xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp và chuẩn quân sự

Môi trường làm việc là yếu tố quan trọng trong quản lý và phát triển đội ngũ giảng viên, tác động trực tiếp đến chất lượng thực hiện nhiệm vụ và sự phát triển nghề nghiệp. Các quy định của pháp luật về giáo dục và Quyết định số 131/QĐ-TTg của Chính phủ đều nhấn mạnh việc xây dựng môi trường giáo dục chuyên nghiệp, hiện đại, kỷ cương nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ.

Bên cạnh đó, Nghị định số 90/2020/NĐ-CP và Quyết định số 1847/QĐ-TTg định hướng xây dựng môi trường làm việc dựa trên hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, trách nhiệm, đạo đức công vụ và văn hóa tổ chức, góp phần hình thành đội ngũ chuyên nghiệp, minh bạch và hiệu quả.

Đối với lĩnh vực Giáo dục quốc phòng và an ninh, môi trường làm việc mang tính đặc thù, kết hợp giữa môi trường giáo dục đại học và kỷ luật quân sự. Nghị định số 139/2020/NĐ-CP cùng các điều lệnh Quân đội nhân dân Việt Nam yêu cầu bảo đảm môi trường giảng dạy, huấn luyện chính quy, kỷ luật và chuẩn mực. Vì vậy, xây dựng môi trường làm việc phù hợp là điều kiện quan trọng để phát huy năng lực, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ giảng viên.

2.3.5. Chính sách tạo động lực và phát triển nghề nghiệp

Chính sách tạo động lực và phát triển nghề nghiệp giữ vai trò quan trọng trong quản lý đội ngũ giảng viên, góp phần nâng cao hiệu quả công việc và tăng cường sự gắn bó với nghề. Theo quy định của pháp luật, giảng viên được bảo đảm các quyền lợi về tiền lương, phụ cấp, đào tạo, bồi dưỡng và điều kiện làm việc để thực hiện tốt nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Thông tư số 20/2020/TT-BGDĐT quy định chế độ làm việc của giảng viên gắn với nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học, tạo cơ sở xây dựng cơ chế sử dụng và đãi ngộ phù hợp. Đối với lĩnh vực Giáo dục quốc phòng và an ninh, Nghị định số 139/2020/NĐ-CP và Công văn số 5986/BGDĐT-GDQPAN (2024) nhấn mạnh yêu cầu bồi dưỡng chuyên môn, đổi mới phương pháp giảng dạy và thực hiện các chính sách động viên phù hợp nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của đội ngũ giảng viên.

Trên cơ sở đó, chính sách tạo động lực cần được triển khai theo ba phương diện:

- Bảo đảm chế độ vật chất như tiền lương, phụ cấp và điều kiện làm việc.
- Tạo môi trường làm việc tích cực thông qua ghi nhận, đánh giá công bằng.
- Mở rộng cơ hội phát triển nghề nghiệp thông qua đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học.

2.3.6. Kiểm tra, đánh giá phát triển đội ngũ giảng viên

Kiểm tra, đánh giá là chức năng quan trọng trong quản lý đội ngũ giảng viên, nhằm cung cấp thông tin phản hồi để điều chỉnh hoạt động, phát triển năng lực và nâng cao chất lượng đào tạo. Trong giáo dục đại học, đây là cơ sở quan trọng để bảo đảm chất lượng đội ngũ và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ.

Nghị định số 178/2024/NĐ-CP nhấn mạnh việc đánh giá viên chức làm căn cứ sắp xếp tổ chức bộ máy, cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ. Đồng thời, Nghị định số 115/2020/NĐ-CP xác định kiểm tra, đánh giá là nội dung quan trọng trong quá trình sử dụng và phát triển viên chức. Đối với lĩnh vực Giáo dục quốc phòng và an ninh, hoạt động kiểm tra, đánh giá cần gắn với đặc thù đào tạo, phản ánh đầy đủ năng lực giảng dạy, huấn luyện thực hành và quản lý sinh viên trong môi trường kỷ luật, qua đó bảo đảm đánh giá đúng năng lực nghề nghiệp và nâng cao hiệu quả phát triển đội ngũ giảng viên.

Trên cơ sở đó, công tác kiểm tra, đánh giá giảng viên cần được xây dựng theo hệ thống tiêu chí rõ ràng và toàn diện, bao gồm:

- Phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp
- Năng lực chuyên môn
- Năng lực sư phạm
- Năng lực nghiên cứu khoa học
- Năng lực tổ chức huấn luyện thực hành
- Kết quả thực hiện nhiệm vụ

Việc xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá rõ

ràng, cụ thể giúp bảo đảm tính khách quan, minh bạch và tạo cơ sở định hướng phát triển đội ngũ giảng viên lâu dài. Các tiêu chí cần phản ánh đầy đủ phẩm chất, năng lực và kết quả thực hiện nhiệm vụ để đánh giá đúng thực trạng và tiềm năng của giảng viên.

Hoạt động kiểm tra, đánh giá cần được thực hiện thường xuyên và gắn với thực tiễn công việc thông qua dự giờ, kiểm tra giảng dạy – huấn luyện, đánh giá hồ sơ chuyên môn và lấy ý kiến phản hồi của sinh viên. Đối với lĩnh vực Giáo dục quốc phòng và an ninh, cần chú trọng đánh giá năng lực tổ chức huấn luyện thực hành và quản lý sinh viên trong môi trường kỷ luật, vì đây là những năng lực đặc thù quyết định chất lượng đào tạo.

Thực tiễn tại các Trung tâm Giáo dục quốc phòng và an ninh cho thấy công tác đánh giá giảng viên đã được triển khai với nhiều hình thức như đánh giá giờ giảng, kiểm tra nội bộ và lấy ý kiến người học. Tuy nhiên, ở một số nơi hoạt động này vẫn còn mang tính hình thức, chưa gắn chặt với phát triển năng lực và chưa khai thác hiệu quả kết quả đánh giá để phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ.

III. KẾT LUẬN

Phát triển đội ngũ giảng viên Giáo dục quốc phòng và an ninh tại các trường đại học là yêu cầu tất yếu nhằm đáp ứng mục tiêu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đồng thời nâng cao chất lượng giáo dục quốc phòng và an ninh trong bối cảnh hiện nay. Trên cơ sở tổng hợp và phân tích các tài liệu lý luận, bài báo đã làm rõ khái niệm, nội dung, yêu cầu tác động đến phát triển đội ngũ giảng viên Giáo dục quốc phòng và an ninh. Kết quả nghiên cứu cho thấy phát triển đội ngũ giảng viên không chỉ tập trung vào việc gia tăng số lượng mà cần được thực hiện đồng bộ trên các phương diện quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và xây dựng môi trường làm việc nhằm nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm và năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam. (2013). Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Hà Nội.

Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam. (2023). Nghị quyết số 26-NQ/TW về phát triển đội ngũ trí thức trong thời kỳ mới. Hà Nội.

Bộ Chính trị. (2024). Kết luận số 91-KL/TW về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW. Hà Nội.

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). Chuẩn nghề nghiệp giảng viên cơ sở giáo dục đại học. Hà Nội.

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2020). Thông tư số 10/2020/TT-BGDĐT quy định chương trình Giáo dục quốc phòng và an ninh. Hà Nội.