

Thực hiện chính sách phát triển giảng viên ở Trường Chính trị - Hành chính Lào

Ngày nhận bài: 26/03/2026 | Ngày phản biện: 24/04/2026 | Ngày xuất bản: 20/05/2026

Tác giả: Vaxeng Bronglor (Trường Chính trị tỉnh Xay Sôm Bun, CHDCND Lào)

Tóm tắt: Bài viết phân tích việc thực hiện chính sách phát triển đội ngũ giảng viên các trường chính trị - hành chính ở nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào. Trên cơ sở tiếp cận thực hiện chính sách công, bài viết tập trung làm rõ ba nội dung: (1) các nhóm chính sách hiện hành liên quan đến phát triển giảng viên; (2) thực trạng thực thi chính sách và những vấn đề đặt ra, nhất là chuẩn năng lực, quy hoạch, tuyển dụng, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ, dữ liệu và kiểm tra, đánh giá; (3) giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách theo hướng xác định rõ chủ thể ban hành, nội dung cần ban hành hoặc sửa đổi và trách nhiệm tổ chức thực hiện. Bài viết cho rằng chính sách phát triển giảng viên chỉ đạt hiệu quả khi được cụ thể hóa thành chuẩn năng lực, kế hoạch nhân lực, nguồn lực bảo đảm, cơ chế phối hợp và bộ chỉ số đánh giá kết quả đầu ra.

1. Đặt vấn đề

Đội ngũ giảng viên các trường chính trị - hành chính có vị trí đặc biệt trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Đảng và Nhà nước Lào. Đây là lực lượng trực tiếp truyền bá lý luận, giải thích đường lối, chính sách, trang bị kiến thức quản lý hành chính, rèn luyện phương pháp tư duy và năng lực xử lý tình huống cho học viên. Vì vậy, chất lượng giảng viên không chỉ quyết định chất lượng một cơ sở đào tạo, mà còn ảnh hưởng đến năng lực vận hành của hệ thống chính trị ở các cấp.

Trong bối cảnh mới, yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ này ngày càng cao. Đại hội XII của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào xác định chương trình phát triển giai đoạn 2026-2030 theo hướng tăng cường năng lực quản trị quốc gia, cải cách cơ chế, hiện đại hóa và chuyển đổi số; đồng thời, Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm lần thứ 9

(2021-2025) đặt phát triển nguồn nhân lực trong mối liên hệ với nâng cao hiệu quả quản lý hành chính nhà nước (KPL, 2026; Ministry of Planning and Investment of Lao PDR, 2021). Các mục tiêu đó đòi hỏi hệ thống đào tạo cán bộ của Lào phải có đội ngũ giảng viên đủ năng lực lý luận, năng lực sư phạm, năng lực nghiên cứu, năng lực tổng kết thực tiễn và năng lực số.

Tuy nhiên, vấn đề không chỉ nằm ở “phát triển đội ngũ” theo nghĩa tăng số lượng hoặc nâng bằng cấp. Trọng tâm mà bài viết này lựa chọn là “thực hiện chính sách” phát triển đội ngũ giảng viên. Nói cách khác, bài viết không bàn chung chung về giảng viên, mà tập trung vào việc các chính sách liên quan đã được cụ thể hóa, tổ chức thực thi, kiểm tra, giám sát và điều chỉnh ra sao. Đây cũng là điểm cần làm rõ sau phản biện: nếu giữ tiêu đề về thực hiện chính sách, nội dung phải bám vào chính sách, thực thi chính sách, hạn chế trong thực thi và giải pháp chính sách.

Một số nghiên cứu liên quan đã đề cập đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở Lào; xây dựng đội ngũ cán bộ; hoặc nâng cao chất lượng đào tạo trong lĩnh vực hành chính công. Nghiên cứu của Sengphaylin Chanthavisouk năm 2024 cho thấy Lào có 176.151 công chức, trong đó 12.024 người có trình độ sau đại học, 122.543 người có trình độ đại học/cao đẳng, 34.918 người có trình độ trung cấp, đồng thời chỉ ra những hạn chế về cơ sở vật chất, phương pháp giảng dạy và tính thực hành trong đào tạo, bồi dưỡng công chức (Chanthavisouk, 2024). Các thông tin này có giá trị tham chiếu quan trọng, nhưng vẫn chưa trực tiếp giải quyết câu hỏi: chính sách phát triển đội ngũ giảng viên các trường chính trị - hành chính ở Lào đang được thực thi như thế nào và cần sửa đổi gì ở cấp chính sách.

Từ khoảng trống đó, bài viết tập trung trả lời ba câu hỏi: (i) các chính sách hiện nay của Lào liên quan đến phát triển đội ngũ giảng viên trường chính trị - hành chính gồm những nhóm nào; (ii) việc thực thi chính sách đang có kết quả, hạn chế và vấn đề đặt ra gì; (iii) cần ban hành mới hoặc sửa đổi chính sách nào, do chủ thể nào ban hành và chủ thể nào tổ chức thực hiện để nâng cao hiệu quả trong thời gian tới.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng cách tiếp cận định tính, đặt trọng tâm vào phân tích chính sách công và thực hiện chính sách. Đối tượng nghiên cứu là việc thực hiện chính sách phát triển

đội ngũ giảng viên các trường chính trị - hành chính ở Lào; phạm vi nghiên cứu tập trung vào giai đoạn hiện nay, nhất là các định hướng phát triển nguồn nhân lực, cải cách hành chính, chuyển đổi số và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong giai đoạn 2021-2025 và định hướng 2026-2030.

Phương pháp phân tích tài liệu được sử dụng để hệ thống hóa các văn kiện, quy định và nguồn thông tin chính thức liên quan, gồm: định hướng của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào về phát triển giai đoạn 2026-2030; Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm lần thứ 9 (2021-2025); quy định về đào tạo, phát triển công chức trong Luật Công chức của Lào số 74/NA; thông tin về chuyển đổi số quốc gia; cùng một số nghiên cứu khoa học về đào tạo, bồi dưỡng công chức ở Lào (KPL, 2026; Ministry of Planning and Investment of Lao PDR, 2021; United Nations Office on Drugs and Crime [UNODC], 2022; KPL, 2025; Chanthavisouk, 2024).

Phương pháp phân tích - tổng hợp được sử dụng để phân loại các nhóm chính sách, nhận diện mối quan hệ giữa chính sách phát triển nguồn nhân lực, chính sách đào tạo cán bộ, chính sách giáo dục - đào tạo, chính sách công vụ và chính sách chuyển đổi số. Phương pháp lịch sử - lôgic được sử dụng để xem xét sự chuyển dịch yêu cầu phát triển giảng viên từ yêu cầu đủ số lượng, đủ trình độ sang yêu cầu chuẩn hóa năng lực và đánh giá theo kết quả đầu ra. Phương pháp so sánh được sử dụng ở mức độ hạn chế nhằm đối chiếu yêu cầu chính sách với thực trạng thực thi, từ đó xác định khoảng cách chính sách. Phương pháp khái quát hóa được sử dụng để xây dựng nhóm giải pháp theo cấu trúc: chủ thể ban hành chính sách - nội dung cần ban hành/sửa đổi - chủ thể tổ chức thực hiện - tiêu chí đánh giá.

Do số liệu công khai, cập nhật riêng về đội ngũ giảng viên các trường chính trị - hành chính của Lào còn hạn chế, bài viết sử dụng thận trọng các số liệu liên quan đến đội ngũ công chức, hạ tầng số và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ để làm căn cứ bối cảnh; đồng thời coi tình trạng thiếu cơ sở dữ liệu công khai về giảng viên là một vấn đề của chính quá trình thực thi chính sách.

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Các nhóm chính sách phát triển đội ngũ giảng viên ở Lào hiện nay

Thực hiện chính sách phát triển giảng viên ở Lào không chỉ dựa vào một văn bản đơn lẻ. Trên thực tế, chính sách này được hình thành từ nhiều tầng chính sách khác nhau. Có thể khái quát thành năm nhóm chính sách có liên quan trực tiếp.

Thứ nhất là nhóm chính sách phát triển nguồn nhân lực quốc gia. Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm lần thứ 9 (2021-2025) của Lào đặt phát triển nguồn nhân lực trong mối liên hệ với phát triển kinh tế - xã hội, quản trị công, quốc phòng, an ninh và đối ngoại (Ministry of Planning and Investment of Lao PDR, 2021). Đến định hướng 2026-2030, Đại hội XII của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, tăng cường năng lực quản trị và hiện đại hóa cơ chế quản lý (KPL, 2026). Đây là nền tảng chính trị - chiến lược để các cơ quan quản lý đào tạo cán bộ cụ thể hóa thành chính sách phát triển giảng viên.

Thứ hai là nhóm chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Báo cáo rà soát quốc gia của UNODC dẫn Luật Công chức của Lào số 74/NA, trong đó quy định việc đào tạo công chức là quá trình học tập có hệ thống nhằm nâng cao kiến thức, năng lực và thái độ, qua đó tăng hiệu quả công việc; đồng thời quy định phát triển công chức gắn với phẩm chất chính trị, liêm chính cách mạng, kiến thức chính trị, hành chính công, khoa học và công nghệ (UNODC, 2022). Đối với hệ thống trường chính trị - hành chính, đây là cơ sở pháp lý quan trọng vì giảng viên không chỉ là người dạy, mà còn là chủ thể tham gia trực tiếp vào quá trình phát triển năng lực cán bộ, công chức.

Thứ ba là nhóm chính sách giáo dục - đào tạo và quản lý nhà trường. Nhóm chính sách này liên quan đến chương trình, giáo trình, chuẩn giảng dạy, tiêu chuẩn chuyên môn, điều kiện bảo đảm chất lượng và quản lý hoạt động đào tạo. Đối với trường chính trị - hành chính, đặc thù nằm ở chỗ chương trình đào tạo không chỉ trang bị kiến thức chuyên môn, mà còn phải bảo đảm tính chính trị, tính tư tưởng, tính thực tiễn và khả năng vận dụng vào công tác lãnh đạo, quản lý ở địa phương.

Thứ tư là nhóm chính sách công vụ và nhân sự công. Chính sách tuyển dụng, sử dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, đào tạo, đánh giá và đãi ngộ công chức ảnh hưởng trực tiếp đến đội ngũ giảng viên trong khu vực công. Nếu chính sách công vụ chưa phân biệt rõ đặc thù nghề nghiệp của giảng viên trường chính trị - hành chính, việc tuyển chọn và sử dụng giảng viên dễ bị hành chính hóa, coi giảng viên như một vị

trí công chức chung, chưa gắn chặt với năng lực giảng dạy và nghiên cứu.

Thứ năm là nhóm chính sách chuyển đổi số và hiện đại hóa quản trị. Năm 2025, Thông tấn xã Lào (Khaosan Pathet Lao - KPL) đưa tin Lào đã mở rộng đáng kể hạ tầng số: 97% phủ sóng 2G, 85% phủ sóng 3G, 78% phủ sóng 4G, đưa 5G vào Thủ đô Viêng Chăn và bốn tỉnh, xây dựng 97.153 km cáp quang, đồng thời phát triển 37 hệ thống chính phủ số (KPL, 2025). Những dữ liệu này cho thấy môi trường chính sách mới đã thay đổi; giảng viên trường chính trị - hành chính phải được phát triển năng lực số để đáp ứng yêu cầu đào tạo cán bộ trong nền hành chính số.

Từ năm nhóm chính sách trên có thể thấy, Lào đã có nền tảng chính sách khá rộng cho phát triển nguồn nhân lực, đào tạo công chức và hiện đại hóa quản trị. Tuy nhiên, điểm còn thiếu là một chính sách chuyên biệt, đồng bộ và có chỉ tiêu cụ thể về phát triển đội ngũ giảng viên các trường chính trị - hành chính. Nền tảng chính sách đã có, nhưng chính sách chuyên ngành chưa đủ sắc; đó là nút thắt cần tháo gỡ.

3.2. Thực trạng thực thi chính sách và những vấn đề đặt ra

Về kết quả bước đầu, việc thực thi chính sách phát triển giảng viên ở Lào đã có chuyển động trên một số phương diện. Trước hết, nhận thức về vai trò của đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ngày càng được nâng lên. Định hướng của Đại hội XII và các mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tạo cơ sở chính trị để các cơ quan hữu quan quan tâm hơn đến đội ngũ làm nhiệm vụ đào tạo cán bộ (KPL, 2026).

Thứ hai, chính sách đào tạo, phát triển công chức đã tạo khung chung cho hoạt động bồi dưỡng năng lực đội ngũ. Quy định của Luật Công chức về đào tạo và phát triển công chức cho thấy Lào đã coi việc nâng cao phẩm chất chính trị, kiến thức hành chính công, khoa học và công nghệ là yêu cầu chính sách (UNODC, 2022, pp. 126-127). Đây là điều kiện thuận lợi để các trường chính trị - hành chính cụ thể hóa chương trình bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn năng lực.

Thứ ba, môi trường chuyển đổi số quốc gia đang mở ra điều kiện mới cho đổi mới giảng dạy và quản lý đào tạo. Sự phát triển hạ tầng viễn thông, nền tảng chính phủ số và các hệ thống dịch vụ công số tạo tiền đề để các cơ sở đào tạo cán bộ từng bước ứng dụng nền tảng học tập trực tuyến, cơ sở dữ liệu, học liệu số và phương pháp

giảng dạy tương tác (KPL, 2025).

Tuy nhiên, thực trạng thực thi chính sách cũng bộc lộ nhiều hạn chế. Hạn chế thứ nhất là chính sách còn phân tán, chưa hình thành một khung chính sách chuyên biệt về phát triển giảng viên trường chính trị - hành chính. Các yêu cầu về nguồn nhân lực, đào tạo công chức, giáo dục và chuyển đổi số đã có, nhưng chưa được kết nối đầy đủ thành một chương trình hành động thống nhất cho đội ngũ giảng viên. Vì vậy, khi tổ chức thực hiện, mỗi cơ sở dễ làm theo điều kiện và kinh nghiệm riêng, dẫn đến thiếu đồng bộ.

Hạn chế thứ hai là thiếu chuẩn năng lực giảng viên thống nhất. Các hợp phần như bản lĩnh chính trị, trình độ lý luận, kiến thức quản lý nhà nước, năng lực sư phạm, năng lực nghiên cứu, năng lực tổng kết thực tiễn, ngoại ngữ, tin học và năng lực số chưa được vận hành thành một bộ chuẩn đủ cụ thể để dùng trong tuyển dụng, bồi dưỡng, đánh giá và đãi ngộ. Khi chuẩn chưa rõ, chính sách thực thi dễ lệch sang bằng cấp và thâm niên, trong khi năng lực thật của giảng viên chưa được đo đầy đủ.

Một dữ liệu lịch sử đáng chú ý là nghiên cứu đăng trên Tạp chí Tổ chức nhà nước năm 2013 cho biết ở 5 trường chính trị và hành chính của Lào có chương trình đào tạo hệ cao cấp có 93 cán bộ tham gia nghiên cứu và giảng dạy, trong đó 5 tiến sĩ, 18 thạc sĩ và 70 cử nhân (Tạp chí Tổ chức nhà nước, 2013). Dù số liệu này đã cũ và không thể xem là số liệu hiện thời, nó cho thấy từ khá sớm quy mô và cơ cấu trình độ giảng viên đã là vấn đề đáng quan tâm. Việc chưa có bộ số liệu công khai, cập nhật hơn về đội ngũ giảng viên hiện nay càng chứng minh yêu cầu phải xây dựng cơ sở dữ liệu thống nhất như một nội dung bắt buộc của thực hiện chính sách.

Hạn chế thứ ba là quy hoạch và dữ liệu nhân sự chưa đáp ứng yêu cầu quản trị hiện đại. Hiện chưa có nguồn dữ liệu công khai, cập nhật, thống nhất về số lượng, cơ cấu, trình độ, chuyên ngành, độ tuổi, nhu cầu bồi dưỡng và kết quả giảng dạy của giảng viên các trường chính trị - hành chính. Chính việc thiếu cơ sở dữ liệu này là một hạn chế của thực thi chính sách: không có dữ liệu thì khó dự báo; không dự báo được thì khó tuyển dụng, đào tạo và bố trí đúng.

Hạn chế thứ tư là bồi dưỡng giảng viên chưa luôn gắn với chuẩn đầu ra nghề nghiệp. Một số hoạt động bồi dưỡng còn thiên về cập nhật kiến thức, chưa đủ nhấn mạnh kỹ

năng thiết kế bài giảng, tổ chức thảo luận, xây dựng tình huống, sử dụng công nghệ số, phản biện học thuật và tổng kết thực tiễn. Nghiên cứu năm 2024 về đào tạo, bồi dưỡng công chức ở Lào cũng chỉ ra tình trạng chương trình có chỗ nặng lý thuyết, thiếu kỹ năng thực hành, cơ sở vật chất còn hạn chế và một bộ phận giảng viên còn yếu về phương pháp giảng dạy (Chanthavisouk, 2024). Đây là dấu hiệu cho thấy khâu thực thi chính sách bồi dưỡng cần chuyển mạnh sang tiếp cận năng lực.

Hạn chế thứ năm là cơ chế đánh giá, đãi ngộ và tạo động lực chưa thật sự dựa vào kết quả. Nếu đánh giá chủ yếu bằng hồ sơ, bằng cấp, số giờ giảng hoặc số chứng chỉ mà chưa xem xét chất lượng bài giảng, phản hồi học viên, sản phẩm nghiên cứu, học liệu, tình huống thực tiễn và tác động sau đào tạo, thì chính sách phát triển giảng viên rất dễ trở thành phong trào. Chính sách không thiếu ý tốt, nhưng nếu thiếu thước đo thì dễ thành báo cáo đẹp.

Hạn chế thứ sáu là nguồn lực thực thi còn chênh lệch. Hạ tầng số quốc gia có tiến bộ, nhưng việc chuyển hóa thành thư viện điện tử, phòng học đa phương tiện, học liệu số, hệ thống quản lý học tập và cơ sở dữ liệu giảng viên ở từng trường cần chính sách đầu tư riêng. Nếu không có cơ chế phân bổ kinh phí và trách nhiệm duy trì, hạ tầng số quốc gia sẽ không tự động biến thành năng lực số của giảng viên.

Từ các hạn chế trên, có thể khái quát bốn vấn đề đặt ra: (i) cần chuyển từ chính sách chung về nguồn nhân lực sang chính sách chuyên biệt về giảng viên trường chính trị - hành chính; (ii) cần chuyển từ quản lý bằng văn bản, thâm niên sang quản lý bằng chuẩn năng lực và kết quả; (iii) cần chuyển từ bồi dưỡng rời rạc sang bồi dưỡng theo lộ trình nghề nghiệp; (iv) cần chuyển từ báo cáo số lượng sang đánh giá tác động thật của chính sách.

3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách

Một là, ban hành chương trình/đề án phát triển đội ngũ giảng viên trường chính trị - hành chính giai đoạn 2026-2030, tầm nhìn 2035. Chủ thể đề xuất nên là Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Lào phối hợp với cơ quan tổ chức của Đảng, Bộ Giáo dục và Thể thao, Bộ Nội vụ và Bộ Tài chính; chủ thể phê duyệt ở cấp cao hơn là Ban Chấp hành Trung ương Đảng Nhân dân Cách mạng Lào hoặc Chính phủ Lào theo thẩm quyền. Nội dung đề án cần xác định rõ chỉ tiêu về số lượng, cơ cấu chuyên

ngành, trình độ, năng lực số, năng lực nghiên cứu, nhu cầu thay thế, kế hoạch đào tạo sau đại học và nguồn lực ngân sách. Đây là chính sách cần ban hành mới, bởi các chính sách chung hiện nay chưa đủ cụ thể cho nhóm giảng viên này.

Hai là, ban hành khung chuẩn năng lực giảng viên trường chính trị - hành chính. Chủ thể ban hành nên là Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Lào, có sự phối hợp thẩm định của Bộ Giáo dục và Thể thao và cơ quan quản lý cán bộ. Khung chuẩn cần quy định các nhóm năng lực: phẩm chất chính trị; kiến thức lý luận và chuyên môn; kiến thức quản lý nhà nước; năng lực sư phạm; năng lực nghiên cứu khoa học; năng lực tổng kết thực tiễn; năng lực số; ngoại ngữ; đạo đức nghề nghiệp. Khung chuẩn này phải trở thành căn cứ bắt buộc cho tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, bồi dưỡng, đánh giá, khen thưởng và đãi ngộ. Nếu không có chuẩn, mọi giải pháp phía sau đều dễ bị cảm tính hóa.

Ba là, sửa đổi, hoàn thiện quy chế tuyển dụng, sử dụng và phát triển nghề nghiệp của giảng viên. Cơ quan tổ chức của Đảng, Bộ Nội vụ và Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Lào cần phối hợp xây dựng quy chế riêng hoặc phụ lục đặc thù trong chính sách công vụ đối với giảng viên. Nội dung cần sửa gồm: tuyển dụng theo vị trí việc làm và môn học; thi tuyển/đánh giá năng lực giảng thử; quy định thời gian tập sự sư phạm; cơ chế giảng viên đi thực tế cơ sở; quy hoạch lớp giảng viên kế cận; và chế độ sử dụng sau khi hoàn thành đào tạo. Chủ thể thực hiện là ban giám hiệu các trường, phòng tổ chức - cán bộ và các khoa chuyên môn.

Bốn là, chuyển chính sách bồi dưỡng giảng viên sang tiếp cận năng lực và đầu ra. Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Lào cần ban hành chương trình bồi dưỡng định kỳ theo mô-đun, thay cho hình thức bồi dưỡng rời rạc. Các mô-đun tối thiểu gồm: cập nhật lý luận và đường lối; phương pháp giảng dạy tích cực; xây dựng tình huống; đánh giá học viên; nghiên cứu khoa học; tổng kết thực tiễn; sử dụng công nghệ số và trí tuệ nhân tạo trong giảng dạy; viết bài khoa học và biên soạn học liệu. Kết thúc bồi dưỡng không chỉ cấp chứng chỉ, mà phải có sản phẩm: giáo án mẫu, bài giảng điện tử, tình huống giảng dạy, đề cương nghiên cứu hoặc học liệu cập nhật.

Năm là, thiết lập cơ sở dữ liệu giảng viên toàn hệ thống. Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Lào cần chủ trì xây dựng cơ sở dữ liệu tập trung về giảng viên; Bộ Công

nghệ và Truyền thông hỗ trợ kỹ thuật; các trường địa phương có trách nhiệm cập nhật định kỳ. Dữ liệu tối thiểu gồm: họ tên, độ tuổi, chuyên ngành, trình độ, môn giảng, số giờ giảng, kết quả bồi dưỡng, sản phẩm nghiên cứu, tình hướng thực tiễn, năng lực ngoại ngữ - công nghệ, nhu cầu phát triển và kế hoạch kế cận. Chính sách cần ban hành là quy chế quản lý dữ liệu giảng viên, quy định rõ phân quyền, bảo mật, tần suất cập nhật và trách nhiệm người đứng đầu.

Sáu là, sửa chính sách đánh giá, đãi ngộ và khuyến khích theo kết quả. Bộ Tài chính, Bộ Nội vụ và Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Lào cần đề xuất cơ chế đãi ngộ đặc thù ở mức phù hợp: hỗ trợ nghiên cứu, hỗ trợ học liệu, phụ cấp giảng dạy, kinh phí đi thực tế, ưu tiên đào tạo sau đại học, khen thưởng bài giảng tốt và sản phẩm tổng kết thực tiễn. Đánh giá giảng viên cần dựa trên bộ chỉ số: chất lượng bài giảng, phản hồi học viên, cập nhật giáo trình, sản phẩm nghiên cứu, mức độ tham gia nhiệm vụ chính trị, năng lực số và đóng góp cho địa phương. Chính sách đãi ngộ không nên bình quân; bình quân quá mức sẽ làm người giỏi nản và người yếu không có động lực tiến bộ.

Bảy là, ban hành bộ chỉ số theo dõi, kiểm tra và tổng kết chính sách. Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Lào cần ban hành bộ chỉ số theo ba tầng: đầu vào (số lượng, cơ cấu, ngân sách, cơ sở vật chất); quá trình (tuyển dụng, bồi dưỡng, đi thực tế, cập nhật dữ liệu); đầu ra - tác động (tỷ lệ đạt chuẩn, sản phẩm học liệu, nghiên cứu, phản hồi học viên, mức độ vận dụng sau đào tạo). Các trường báo cáo hằng năm; cơ quan cấp trên kiểm tra định kỳ; sau mỗi chu kỳ 5 năm phải tổng kết chính sách. Đây là điểm then chốt để khắc phục tình trạng thực hiện chính sách nhưng không đo được kết quả.

Tám là, bảo đảm nguồn lực thực thi chính sách. Chính phủ Lào và chính quyền các tỉnh cần đưa phát triển đội ngũ giảng viên trường chính trị - hành chính vào kế hoạch ngân sách trung hạn. Ngân sách cần ưu tiên ba hạng mục: đào tạo, bồi dưỡng giảng viên; hạ tầng số và thư viện/học liệu; hoạt động nghiên cứu, tổng kết thực tiễn. Chính sách huy động nguồn lực có thể mở rộng hợp tác trong và ngoài nước, nhưng không nên để nội dung hợp tác lấn át trọng tâm bài toán chính sách của Lào. Hợp tác chỉ là công cụ hỗ trợ; chủ thể quyết định, tổ chức thực hiện và chịu trách nhiệm vẫn phải là các cơ quan của Lào.

Chín là, tăng trách nhiệm của người đứng đầu trong thực thi chính sách. Ban giám hiệu các trường chính trị - hành chính tỉnh phải chịu trách nhiệm về kế hoạch phát triển đội ngũ, dữ liệu giảng viên, kết quả bồi dưỡng, phân công giảng dạy và đánh giá giảng viên. Cơ quan quản lý cấp trên cần gắn kết quả phát triển giảng viên với đánh giá hằng năm của lãnh đạo nhà trường. Không quy trách nhiệm người đứng đầu thì rất dễ rơi vào tình trạng “chính sách đúng, thực hiện chậm, không ai chịu trách nhiệm”.

Mười là, xây dựng cơ chế phản hồi từ học viên và cơ quan sử dụng cán bộ sau đào tạo. Các trường cần thu thập phản hồi của học viên, cơ quan cử cán bộ đi học và cơ quan sử dụng cán bộ sau đào tạo để đánh giá giảng viên. Đây là kênh dữ liệu quan trọng vì giảng viên trường chính trị - hành chính không chỉ giảng cho hay, mà phải giúp học viên làm việc tốt hơn. Phản hồi phải được xử lý có quy trình, tránh hình thức và tránh biến thành nhận xét cảm tính.

4. Kết luận

Thực hiện chính sách phát triển đội ngũ giảng viên trường chính trị - hành chính ở Lào là nhiệm vụ có ý nghĩa nền tảng đối với đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và nâng cao năng lực quản trị quốc gia. Bài viết cho thấy Lào đã có nền tảng chính sách về phát triển nguồn nhân lực, đào tạo công chức, giáo dục - đào tạo, công vụ và chuyển đổi số. Tuy nhiên, chính sách chuyên biệt đối với giảng viên trường chính trị - hành chính còn chưa đủ rõ; thực thi chính sách còn gặp các hạn chế về chuẩn năng lực, dữ liệu, quy hoạch, bồi dưỡng theo đầu ra, nguồn lực và đánh giá kết quả.

Trọng tâm giải pháp vì vậy không phải là nói chung về “nâng cao chất lượng giảng viên”, mà là hoàn thiện và thực thi chính sách: ban hành đề án phát triển đội ngũ; xây dựng khung chuẩn năng lực; sửa quy chế tuyển dụng, sử dụng, bồi dưỡng, đánh giá, đãi ngộ; thiết lập cơ sở dữ liệu; ban hành bộ chỉ số giám sát; bảo đảm ngân sách; và quy định rõ trách nhiệm người đứng đầu. Khi các chính sách này được ban hành đúng, thực hiện nghiêm và đánh giá bằng kết quả đầu ra, đội ngũ giảng viên trường chính trị - hành chính ở Lào mới có thể phát triển bền vững, đáp ứng yêu cầu đào tạo cán bộ trong giai đoạn mới./.

Tài liệu tham khảo

1. Chanthavisouk, S. (2024). Improving the quality of training and fostering public officials in the Lao People's Democratic Republic in the new era. *Journal of State Management*, 31(13). <https://jsm.quanlynhanuoc.vn/jsm/article/view/39>
2. KPL. (2025, January 10). Laos strengthens commitment to digital transformation on National Digital Day. <https://kpl.gov.la/En/detail.aspx?id=88618>
3. KPL. (2026, January 8). LPRP sets out reform and development agenda for 2026-2030. <https://kpl.gov.la/En/detail.aspx?id=96410>
4. Ministry of Planning and Investment of Lao PDR. (2021). The 9th Five-Year National Socio-Economic Development Plan (2021-2025). <https://nipn.lsb.gov.la/document/the-9th-national-socio-economic-development-plan-2021-2025/>
5. Tạp chí Tổ chức nhà nước. (2013). Giảng dạy lý luận Mác - Lênin tại các trường chính trị và hành chính ở Lào hiện nay. https://tcnn.vn/news/detail/5604/Giang_day_ly_luan_Mac_Lenin_tai_cac_truong_chinh_tri_va_hanh_chinh_o_Lao_hien_nayall.html
6. United Nations Office on Drugs and Crime. (2022). Country review report of Lao People's Democratic Republic. https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/CountryVisitFinalReports/2022-09-21_Lao_Cycle_II_Country_Review_Report_EN.pdf