

**THE CURRENT STATUS OF DEVELOPING
PROFESSIONAL COMPETENCY OF YOUNG
LECTURERS AT HO CHI MINH NATIONAL
ACADEMY OF POLITICS TO MEET THE
REQUIREMENTS OF NEW TASKS**

Phạm Thị Chi

*Training and Development Management
Department, Ho Chi Minh National Academy
of Politics, Hanoi city, Vietnam*

Corresponding author: Phạm Thị Chi,
e-mail: chiqlgdk58@gmail.com

Received March 15, 2025.

Revised April 15, 2025.

Accepted April 21, 2025.

**THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NĂNG
LỰC NGHỀ NGHIỆP CHO GIẢNG
VIÊN TRẺ TẠI HỌC VIỆN CHÍNH
TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH ĐÁP
ỨNG YÊU CẦU NHIỆM VỤ MỚI**

Phạm Thị Chi

*Vụ Quản lý đào tạo, Bồi dưỡng,
Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh,
thành phố Hà Nội, Việt Nam*

Tác giả liên hệ: Phạm Thị Chi,
e-mail: chiqlgdk58@gmail.com

Ngày nhận bài: 15/3/2025.

Ngày sửa bài: 15/4/2025.

Ngày nhận đăng: 21/4/2025.

Abstract. In the context of educational innovation and the current 4.0 revolution, the teaching profession also needs to undergo transformations to align with the development trends of the era. Developing professional competencies for the teaching staff in general, and for young teachers in particular, is considered a practical task in the comprehensive reform of the education sector. For the Ho Chi Minh National Academy of Politics, the young teaching staff is an integral part of the teaching force, directly determining the quality of training and development at the Academy. This article studies and objectively evaluates the current status of professional competency development for young teachers at the Ho Chi Minh National Academy of Politics through survey and interview methods, and based on that, offers several recommendations to enhance the professional competencies of young teachers at the Academy to meet the requirements of new tasks.

Keywords: Competency, professional competency, young lecturers, new requirements of tasks.

Tóm tắt. Trong bối cảnh đổi mới giáo dục cũng như cuộc cách mạng 4.0 hiện nay, nghề giáo cũng cần có những bước chuyển mình để phù hợp với xu thế phát triển của thời đại. Phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên (GV) nói chung, đội ngũ GV trẻ nói riêng đang được xem là nhiệm vụ thiết thực trong công cuộc đổi mới toàn diện ngành giáo dục. Đối với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, đội ngũ GV trẻ là một bộ phận hợp thành lực lượng nhà giáo, trực tiếp quyết định chất lượng đào tạo, bồi dưỡng của Học viện. Bài viết nghiên cứu, đánh giá khách quan thực trạng phát triển năng lực nghề nghiệp cho GV trẻ tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh thông qua phương pháp khảo sát và phương pháp phỏng vấn, trên cơ sở đó đưa ra một số khuyến nghị nhằm phát triển năng lực nghề nghiệp cho GV trẻ của Học viện đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới.

Từ khóa Năng lực, năng lực nghề nghiệp, GV trẻ, yêu cầu nhiệm vụ mới.

1. Mở đầu

Năng lực nghề nghiệp (NLNN) là khả năng cá nhân huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực nội tại (kiến thức, kỹ năng, thái độ) và ngoại vi (công cụ, môi trường) để đáp ứng yêu cầu công

việc [1]; là tổ hợp các yếu tố kiến thức, kỹ năng, thái độ và khả năng vận dụng linh hoạt trong các tình huống của hoạt động nghề nghiệp nhằm tạo ra sản phẩm có giá trị đối với xã hội [2]. Nghiên cứu của nhóm tác giả Nguyễn Thị Ngọc Diễm, Nguyễn Bá Phú, 2024, [3] quan niệm NLNN của giáo viên không chỉ bao gồm kiến thức chuyên môn mà còn cả kỹ năng sư phạm, khả năng thích ứng với đổi mới giáo dục và phẩm chất đạo đức nghề nghiệp. Như vậy, phát triển NLNN không chỉ là yêu cầu cá nhân đối với mỗi GV trẻ mà còn là nền tảng quan trọng để xây dựng, phát triển đội ngũ GV có chất lượng, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo và nghiên cứu tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (HCMA).

GV (GV) trẻ là một bộ phận của đội ngũ nhà giáo, đảm nhận nhiệm vụ giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học. Theo Lâm Quang Thiệp, D. Bruce Johnstone, Philip G. Altbach, 2007, [4] thuật ngữ GV trẻ (còn gọi là GV trợ giảng/tập sự) có truyền thống lâu đời từ thời châu Âu Trung cổ. Danh từ này được nhắc đến nhiều hơn từ đầu thế kỉ XXI khi Cách mạng Công nghiệp lần thứ Tư và chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ, bởi GV (GV) trẻ có tố chất sáng tạo, linh hoạt. Hội nghị Quốc tế lần thứ 13 tại Sozopol, Bulgaria, tác giả Pepa Petrova, Dobri Boyadzhiev khẳng định GV trẻ cần tiên phong đổi mới sáng tạo trong nhiều lĩnh vực như giáo dục, chính trị, kinh tế, văn hóa và xã hội.

Tiếp cận chiến lược phát triển đội ngũ GV trẻ dựa vào năng lực, Wangfang Mao, 2021, [5] cho rằng GV trẻ có sự đa dạng về cơ cấu, cấp bậc, trình độ nhưng không đồng đều về kinh nghiệm. Nếu được đào tạo và phát triển trong môi trường phù hợp, họ sẽ nhanh chóng trở thành lực lượng lao động khoa học có trình độ cao, có khả năng tự quản lí môn học của mình. Theo Đỗ Thị Nga, 2021, [6] GV trẻ đóng vai trò quan trọng trong việc quyết định chất lượng giáo dục và đào tạo, thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học, đồng thời giáo dục, rèn luyện phẩm chất và nhân cách cho sinh viên.

Dưới góc độ phát triển nguồn nhân lực quan niệm GV trẻ ở đại học là những GV có tuổi đời không quá 35 tuổi hoặc có thâm niên nghề dưới 10 năm được tuyển dụng, bố trí vào vị trí GV ở các trường đại học. NLNN của GV trẻ được đánh giá bởi việc thực hiện các nhiệm vụ của nhà giáo trong thế kỉ XXI đó là: nhà giáo, nhà nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế, nhà hoạt động chính trị - xã hội và nhà quản lí/lãnh đạo. Từ cách tiếp cận theo quan điểm phát triển nguồn nhân lực, có thể hiểu GV trẻ của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (HCMA) là *những GV có tuổi đời không quá 35 tuổi hoặc có thâm niên nghề dưới 10 năm được tuyển dụng, bố trí vào vị trí GV ở các Khoa, Viện chuyên ngành, có tư duy nhạy bén, khả năng tiếp cận công nghệ thông tin nhanh, tiềm năng sáng tạo và tinh thần nhiệt huyết của tuổi trẻ, là lực lượng chủ yếu, nòng cốt, trực tiếp giáo dục, bồi dưỡng, tuyên truyền sâu rộng chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, chuyên môn, nghiệp vụ công tác Đảng cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lí trung, cao cấp của cả hệ thống chính trị.*

Đối với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, đội ngũ GV trẻ là lực lượng tham gia nghiên cứu bổ sung, phát triển về khoa học lí luận cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin, đường lối, chủ trương, chính sách của đảng, giảng dạy các môn lí luận chính trị giúp hình thành nhận thức chính trị, bản lĩnh, đạo đức, phương pháp luận và phong cách, tác phong lãnh đạo, quản lí cho người học. Với những đặc trưng về *đối tượng lao động* (hầu hết là cán bộ, Đảng viên, một số có học hàm, học vị với vốn sống và kinh nghiệm sống phong phú), *sản phẩm lao động* (năng lực người lãnh đạo, quản lí của cán bộ lãnh đạo, quản lí trung, cao cấp, cán bộ khoa học lí luận chính trị của Đảng, Nhà nước...); về *nội dung giảng dạy* (giảng dạy về lí luận chính trị) yêu cầu cao về năng lực, phẩm chất của đội ngũ GV trẻ. Chính vì vậy, phát triển đội ngũ nhà giáo nói chung, đội ngũ GV trẻ nói riêng luôn được Đảng ủy, Ban Giám đốc và các lực lượng ở Học viện, các phân viện, viện trực thuộc Học viện quan tâm.

Nhận thức rõ tầm quan trọng của đội ngũ GV trẻ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đã đề ra nhiều chính sách phát triển đội ngũ này trong đó có Nghị quyết số 13-NQ/ĐU ngày 31/12/2021 của Ban Thường vụ Đảng ủy Học viện về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và phát triển

đội ngũ cán bộ, GV trẻ của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Trong Nghị quyết nêu rõ: “Vụ Tổ chức - Cán bộ chủ trì xây dựng chương trình, kế hoạch cụ thể triển khai thực hiện Nghị quyết; xây dựng Đề án đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và phát triển đội ngũ GV trẻ của hệ thống Học viện đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 trình Đảng ủy, Ban Giám đốc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh xem xét, quyết định” [7]. Việc triển khai hiệu quả đề án này không chỉ giúp đảm bảo số lượng và chất lượng GV, khắc phục tình trạng hụt hẫng nhân lực mà còn tạo động lực đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng lí luận chính trị.

Để đáp ứng ngày càng tốt hơn các yêu cầu, nhiệm vụ mới cùng với việc thực hiện tinh thần của Nghị quyết 13-NQ/ĐU, cần có nhiều nghiên cứu dựa trên những cứ liệu khoa học, thực tiễn đề xuất biện pháp phát triển đội ngũ GV trẻ cả về số lượng và chất lượng. Nghiên cứu này trên cơ sở đánh giá thực trạng NLNN của GV trẻ ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (HCMA), từ đó đề xuất một số biện pháp phát triển NLNN của GV trẻ ở HCMA đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Giới thiệu nội dung và phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu năng lực nghề nghiệp của GV trẻ ở 6 biểu hiện: (i) *Về chính trị, tư tưởng đạo đức nghề nghiệp*; (ii) *năng lực chuyên môn và khả năng vận dụng*; (iii) *năng lực dạy học*; (iv) *năng lực tự nghiên cứu và nghiên cứu khoa học của GV trẻ*; (v) *năng lực hoạt động thực tiễn xã hội và cộng đồng của GV trẻ*; (vi) *năng lực phát triển nghề nghiệp và hoàn thiện bản thân của GV trẻ*.

Phương pháp chủ đạo được sử dụng trong nghiên cứu là phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi (gồm 3 mẫu phiếu khảo sát: dành cho GV, cán bộ quản lí (CBQL) và học viên), phối hợp cùng một số phương pháp nghiên cứu thực tiễn khác như phương pháp quan sát, phương pháp phỏng vấn sâu, phương pháp phân tích sản phẩm của hoạt động.

Tiêu chí và chuẩn đánh giá: Đánh giá theo 5 mức độ: Tốt, khá, trung bình, yếu, kém và cho điểm theo nguyên tắc 5- 4- 3- 2- 1. Chuẩn đánh giá: Theo công thức tính khoảng điểm: $L=(n-1)/n$. Trong đó L: là khoảng điểm; n: số các mức độ chia khoảng (1-5) $\rightarrow L=(5-1)/5 = 0.8$. Theo đó, các mức độ đánh giá như sau: Điểm trung bình (ĐTB): 5 - 4.2 - Tốt; ĐTB: 4.2 - 3.4 - Khá; ĐTB: 3.4 - 2.6 - Trung bình; ĐTB: 2.6 - 1.8 - Yếu; ĐTB: < 1.80 - Kém

Khách thể, địa bàn khảo sát: Khảo sát thực trạng được tiến hành trên 120 CBQL, 300 GV và 350 học viên tại 3 Học viện, 7 Viện chuyên ngành, gồm: Học viện Báo chí và tuyên truyền; Học viện Chính trị Khu vực 1,2,4; Viện Triết học; Viện Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng; Viện Xây dựng Đảng; Viện Văn hóa và Phát triển; Viện Quan hệ quốc tế; Viện Quyền con người và Viện Lãnh đạo học và Chính sách công.

2.2. Kết quả nghiên cứu

2.2.1. Thực trạng năng lực nghề nghiệp của giảng viên trẻ ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới

2.2.1.1. Phẩm chất chính trị tư tưởng, đạo đức nghề nghiệp của GV trẻ ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Kết quả nghiên cứu (Bảng 1) cho thấy phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ GV trẻ HCMA được đánh giá cao (ĐTB của XY= 3.97), các nội dung đánh giá phẩm chất chính trị, tư tưởng đều đạt từ khá đến tốt. Trong đó tốt nhất phải kể đến nội dung “Kiên định lập trường Chủ nghĩa Mác - Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh, tin tưởng vào sự lãnh đạo đúng đắn của Đảng” xếp thứ 1, ĐTB của XY = 4.11.

Bảng 1. Kết quả đánh giá thực trạng phẩm chất chính trị, tư tưởng đạo đức nghề nghiệp của GV trẻ

TT	Nội dung	Học viên			CBQL, GV			Tổng hợp	
		ĐTB	ĐLC	TB	ĐTB	ĐLC	TB	ĐTB	TB
1	Kiên định lập trường Chủ nghĩa Mác - Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh, tin tưởng vào sự lãnh đạo đúng đắn của Đảng	4.05	.713	1	4.16	.620	2	4.11	1
2	Bản lĩnh chính trị vững vàng, không bị dao động, lung lay trước cám dỗ vật chất, tinh thần hay âm mưu, thủ đoạn của các thế lực thù địch	3.85	.881	5	3.83	.817	6	3.84	6
3	Đạo đức, lối sống trong sạch, cần, kiệm, liêm, chính	3.84	.881	6	3.93	.800	5	3.89	5
4	Say mê, tâm huyết, tận tụy với công việc	4.04	.713	2	4.09	.688	3	4.06	3
5	Chủ động và gương mẫu học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh	3.95	.796	3	4.18	.599	1	4.07	2
6	Nghiêm chỉnh chấp hành kỉ luật do HCMA và cơ quan chủ quản trực tiếp đề ra	3.91	.849	4	4.07	.728	4	3.99	4
7	Giữ gìn kỉ cương, kỉ luật, gương mẫu trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học và các hoạt động khác	3.79	.888	7	3.78	.848	7	3.79	7
	Tổng	3.92	.789		4.00	.687		3.97	

Nội dung: “Giữ gìn kỉ cương, kỉ luật, gương mẫu trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học và các hoạt động khác” tuy được đánh giá thấp nhất nhưng cũng có ĐTB xếp ở mức cao là 3.79. Điều này phản ánh kết quả thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ GV trẻ còn hạn chế bất cập, do vậy còn một số học viên, cán bộ quản lí, giảng viên còn đánh giá không cao nội dung này.

2.2.1.2. Năng lực chuyên môn và khả năng vận dụng của GV trẻ ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

Bảng 2. Kết quả đánh giá thực trạng năng lực chuyên môn và khả năng vận dụng của GV trẻ

TT	Nội dung	Học viên			CBQL, GV			Tổng hợp	
		ĐTB	ĐLC	TB	ĐTB	ĐLC	TB	ĐTB	TB
1	Hiểu biết một cách sâu sắc về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh	3.88	.865	1	4.02	.772	1	3.95	1
2	Nắm chắc và vận dụng sáng tạo Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối của đảng vào giải quyết các vấn đề trong thực tiễn	3.61	.807	3	3.66	.920	2	3.63	2
3	Nắm chắc được bản chất, tính đặc thù của các môn lí luận chính trị để vận dụng một cách khách quan vào bài giảng	3.31	.795	6	3.07	.965	5	3.19	5
4	Tham mưu, cung cấp luận cứ khoa học trong việc hoạch định đường lối, chủ trương của Đảng, Nhà nước	2.87	.730	2	2.80	.884	7	2.83	7

5	Khả năng khái quát cao các vấn đề lí luận chính trị thành những quan điểm cụ thể, dễ hiểu đối với người học	3.45	.784	5	3.51	.933	4	3.48	4
6	Phông kiến thức rộng, liên quan đến các lĩnh vực của đời sống xã hội và khả năng liên hệ, vận dụng vào hoạt động dạy học, nghiên cứu khoa học	2.97	.741	7	2.84	.868	6	2.9	6
7	Đứng trên lập trường của chủ nghĩa Mác-Lênin đấu tranh loại bỏ những quan điểm phản động xuyên tạc, chống đối	3.54	.796	4	3.63	.924	3	3.58	3
Tổng		3.37	.650		3.36	.837		3.37	

Số liệu Bảng 2 cho thấy, các mặt chủ yếu của năng lực chuyên môn và khả năng vận dụng được CBQL, GV và học viên đánh giá ở mức từ trung bình đến khá, số liệu đánh giá khá đồng nhất giữa học viên và CBQL, GV. Thực tế hiện nay, hầu hết đội ngũ cán bộ khoa học trẻ trong hệ thống Học viện đã tham gia đảm nhiệm giảng dạy nhiều nội dung tại các học phần trong Chương trình Trung cấp, Cao cấp lí luận chính trị, các lớp cử nhân, bồi dưỡng của Học viện. Tính đến tháng 8/2023, Số GV trẻ có thể đứng lớp là 95/155 (chiếm tỉ lệ 61,2% GV trẻ). Trong khi đó tại Học viện Báo chí và Tuyên truyền, số GV trẻ đã đứng lớp đạt 29/29 (chiếm tỉ lệ 100% GV trẻ). Học viện Chính trị khu vực I, số GV trẻ đã đứng lớp là 13/30, chiếm tỉ lệ 43,3% GV trẻ; Học viện Chính trị khu vực II, số GV trẻ đã đứng lớp là 9/45, chiếm tỉ lệ 20% GV trẻ; Học viện Chính trị khu vực III, số GV trẻ đã đứng lớp là 02/10, chiếm tỉ lệ 20% GV trẻ; Học viện Chính trị khu vực IV, số GV trẻ đã đứng lớp là 04/04, chiếm tỉ lệ 100% GV trẻ [9; 16]

Một số năng lực thành phần được đánh giá ở mức độ Trung bình, cần quan tâm cải thiện. Thực tế cho thấy, số GV trẻ có thể tham gia giảng dạy tốt ở các hệ lớp chiếm tỉ lệ thấp; nhiều GV trẻ có trình độ thạc sĩ sau 05 đến 07 năm tuyển dụng về Học viện chưa tham gia giảng dạy các lớp cử nhân, cao cấp lí luận chính trị; một số GV trẻ sau 10 năm về công tác tại Học viện vẫn chưa tham gia giảng dạy các hệ lớp sau đại học (kể cả sau khi đã có học vị tiến sĩ); hầu hết GV trẻ chưa đảm nhiệm được ½ chương trình của môn học trong chương trình ở hệ cử nhân chính trị hoặc cao cấp lí luận chính trị [10].

2.2.1.3. Năng lực dạy học của GV trẻ ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

Bảng 3. Kết quả đánh giá thực trạng năng lực dạy học của GV trẻ

TT	Nội dung	Học viên (X)			CBQL, GV (Y)			Tổng hợp	
		ĐTB	ĐLC	TB	ĐTB	ĐLC	TB	ĐTB	TB
1	Hiểu đối tượng dạy học	3.64	.820	1	3.60	.934	2	3.62	2
2	Khả năng lập kế hoạch giảng dạy, phát triển chương trình	3.27	.801	8	3.25	.996	5	3.26	6
3	Vận dụng linh hoạt các hình thức tổ chức dạy học	3.06	.769	9	2.94	.930	7	3.00	9
4	Vận dụng phương pháp giảng dạy phù hợp	3.60	.791	3	3.64	.912	1	3.63	1
5	Khả năng xử lí các tình huống sư phạm	3.34	.750	7	3.45	.982	3	3.39	5
6	Sử dụng hợp lí các phương tiện dạy học	3.62	.788	2	3.17	.947	6	3.40	4
7	Tạo môi trường học tập dân chủ, thân thiện hợp tác, an toàn và lành mạnh	3.49	.725	5	2.83	.916	9	3.16	8

8	Kiểm tra, đánh giá kết quả học tập công bằng, chính xác, khách quan	3.56	.765	4	3.30	.988	4	3.43	3
9	Năng lực tự kiểm tra, đánh giá, điều chỉnh quá trình dạy học	3.44	.686	6	2.90	.921	8	3.17	7
	Tổng	3.45	.682		3.23	.888		3.33	

Số liệu cho thấy, các mặt chủ yếu của năng lực dạy học được cán bộ quản lý, GV đánh giá ở mức từ trung bình đến khá. Nhìn chung, GV trẻ được đào tạo cơ bản, năng động, có tinh thần cầu thị, thích ứng nhanh với tri thức và khoa học hiện đại. Qua điều tra khảo sát cho thấy trình độ nhận thức, năng lực tư duy lí luận cũng như năng lực tổ chức hoạt động thực tiễn của GV trẻ ngày càng được nâng lên. Nhiều đồng chí có phương pháp giảng dạy bậc đại học tốt, được học viên tín nhiệm cao.

Kết quả phỏng vấn, quan sát một số giờ giảng của GV trẻ ở Học viện Báo chí và Tuyên truyền cho thấy một số GV trẻ còn thiếu kinh nghiệm tổ chức, quản lí lớp học, thực hiện giảng dạy các môn lí luận chính trị còn nặng về lí thuyết, chưa gắn với thực tiễn, năng lực tự kiểm tra, đánh giá và điều chỉnh quá trình dạy học còn hạn chế. Đặc biệt là chưa vận dụng linh hoạt các hình thức dạy học trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay. Đây cũng là thực trạng được chỉ ra trong báo cáo tổng kết thực hiện nhiệm vụ năm học của Học viện Chính trị Khu vực IV: "... năng lực giảng dạy, năng lực sử dụng các phương pháp hiện đại và hiệu quả trong nghiên cứu khoa học của một bộ phận GV trẻ chưa thực sự đáp ứng được với yêu cầu đề ra và còn có khoảng cách so với chuẩn quốc gia, với thực tiễn phát triển giáo dục và đào tạo trong HCMA" [11; 15].

2.2.1.4. Năng lực tự nghiên cứu và nghiên cứu khoa học của GV trẻ ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

Bảng 4. Kết quả đánh giá thực trạng năng lực tự nghiên cứu và nghiên cứu khoa học của GV trẻ

TT	Nội dung	Học viên (X)			CBQL, GV (Y)			Tổng hợp	
		ĐTB	ĐLC	TB	ĐTB	ĐLC	TB	ĐTB	TB
1	Lựa chọn sử dụng các phương pháp, phương tiện nghiên cứu	3.65	.790	1	3.59	.955	2	3.62	1
2	Hướng dẫn học viên NCKH, phân biện các công trình khoa học	3.40	.706	4	3.02	.964	7	3.21	5
3	Thu thập và xử lí số liệu, thông tin trong nghiên cứu	3.42	.697	3	3.48	.978	3	3.45	3
4	Phân tích, tổng hợp, đánh giá kết quả nghiên cứu	3.34	.691	5	3.65	.916	1	3.49	2
5	Viết giáo trình, sách tham khảo, chuyên khảo	3.47	.684	2	3.29	.965	4	3.38	4
6	Viết và đăng bài báo, bài hội thảo chuyên ngành	3.19	.736	6	3.03	.943	6	3.12	6
7	Khả năng phối hợp, chủ trì và tổ chức thực hiện đề tài các cấp	3.04	.778	8	3.19	1.010	5	3.11	7
8	Công bố, ứng dụng kết quả nghiên cứu vào thực tiễn	2.95	.838	9	2.76	.863	9	2.85	9
9	Phát hiện và xác định vấn đề nghiên cứu	3.09	.765	7	2.79	.899	8	2.94	8
	Tổng	3.28	.673		3.20	.867		3.23	

Kết quả khảo sát cho thấy, năng lực tự nghiên cứu và nghiên cứu khoa học của đội ngũ GV trẻ đạt được ở mức trung bình, ĐTB chung $XY=3.23$, giữa đánh giá của học viên và cán bộ quản lí, GV là khá tương đồng, không có sự chênh lệch lớn. Qua nghiên cứu tài liệu cho thấy, GV trong đó có GV trẻ đã có nhiều cố gắng trong nghiên cứu khoa học và đã đạt được những kết quả nhất định. Hầu hết GV trẻ tại Học viện đều vẫn đang trong tuổi sinh hoạt Đoàn (dưới 35 tuổi), do đó, thông qua các hoạt động nghiên cứu khoa học của Đoàn Thanh niên, đội ngũ GV trẻ cũng có những đóng góp và thành tích khoa học nổi bật. Trong 5 năm (từ năm 2018 đến 2023), đội ngũ GV trẻ đã tham gia nghiên cứu hoàn thành được 05 đề tài HCMA, 63 đề tài cấp Học viện, Viện nghiên cứu giảng dạy trực thuộc HCMA; biên soạn và xây dựng được 73 loại giáo trình, tài liệu phục vụ cho quá trình đào tạo. Số liệu trên đã khẳng định năng lực nghiên cứu của đội ngũ GV trẻ HCMA, nhất là khả năng lựa chọn, sử dụng các phương pháp nghiên cứu và phân tích, tổng hợp, đánh giá kết quả nghiên cứu.

Kết quả trên phù hợp với bản báo cáo tổng kết nghiên cứu khoa học của các Học viện, Viện nghiên cứu, giảng dạy trực thuộc HCMA, qua đó có thể thấy năng lực nghiên cứu khoa học của GV trẻ ở HCMA còn có những hạn chế nhất định, đặc biệt là năng lực công bố, ứng dụng kết quả nghiên cứu vào thực tiễn. Đây là vấn đề đáng quan tâm trong đào tạo, bồi dưỡng GV trẻ của HCMA, nhất là đối với nghiên cứu lí luận chính trị trong giai đoạn hiện nay.

2.2.1.5. Năng lực hoạt động thực tiễn xã hội và cộng đồng của GV trẻ ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

Bảng 5. Kết quả đánh giá thực trạng năng lực hoạt động thực tiễn xã hội và cộng đồng của GV trẻ

TT	Nội dung	Học viên (X)			CBQL, GV (Y)			Tổng hợp	
		ĐTB	ĐLC	TB	ĐTB	ĐLC	TB	ĐTB	TB
1	Tiên phong đấu tranh trên mặt trận tư tưởng lí luận	3.15	.754	8	2.83	.920	9	2.99	9
2	Tư vấn hiệu quả cho GV các trường Chính trị tỉnh/TP vào cuộc đấu tranh bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng	3.26	.719	6	2.97	.908	8	3.11	7
3	Hiểu sâu sắc thực tiễn, gắn lí luận với thực tiễn trong mọi hoạt động	3.52	.614	2	3.05	.953	6	3.28	5
4	Khả năng kết hợp giữa trình độ lí luận, chuyên môn và kiến thức thực tiễn	3.47	.684	3	3.54	.869	2	3.51	1
5	Khả năng hòa nhập với môi trường giảng dạy, nghiên cứu lí luận chính trị quốc tế	3.38	.665	4	3.15	.909	5	3.26	6
6	Tham gia đóng góp để phát triển nhà trường và cộng đồng	3.25	.687	7	3.69	.883	1	3.47	3
7	Lựa chọn phương pháp, phương tiện đấu tranh trên lĩnh vực tư tưởng, lí luận	3.31	.672	5	3.28	.948	4	3.29	4
8	Tham gia vào việc phổ biến kiến thức khoa học cho cộng đồng	3.04	.778	9	2.99	.893	7	3.01	8
9	Khả năng giao lưu, hợp tác với các đơn vị trong và ngoài HCMA	3.64	.820	1	3.37	.959	3	3.50	2
	Tổng	3.33	.636		3.20	.850		3.27	

Kết quả khảo sát bảng trên cho thấy, năng lực hoạt động thực tiễn xã hội và cộng đồng của đội ngũ GV trẻ ở mức độ trung bình (ĐTB của XY= 3.27).

Mặc dù được đánh giá thấp nhất ở tiêu chí “*Là lực lượng tiên phong đấu tranh trên mặt trận tư tưởng lí luận*”, nhưng qua trao đổi thực tế với một số đồng chí cán bộ Khoa thuộc Học viện Chính trị khu vực I, các đồng chí đều có chung nhận định: GV trẻ HCMA đã chú trọng đến việc triển khai nghiên cứu, viết bài đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch, góp phần bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trong bối cảnh hiện nay. Hầu hết các GV trẻ đều đã có bài viết gửi đến website Việt Nam Thịnh Vượng, trong đó một số bài viết chất lượng đã được đăng tải, thể hiện cách tiếp cận mới mẻ từ góc độ các nhà khoa học trẻ. Đồng thời, GV trẻ nhiệt liệt hưởng ứng cuộc thi viết chính luận về bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch. Việc tham gia các cuộc thi như trên giúp cán bộ, GV trẻ rèn luyện tư duy, năng lực nghiên cứu các vấn đề về lí luận chính trị. Đồng thời, đây cũng là bước đầu để các GV trẻ có thể lồng ghép nội dung bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trong các bài giảng của mình, vừa đảm bảo tính đảng, vừa đảm bảo tính khoa học, tính giáo dục.

Ngoài ra, một bộ phận GV trẻ chưa kinh qua thực tiễn, thiếu kinh nghiệm, kĩ năng lãnh đạo, quản lí, trong khi bản thân đang giảng dạy cho học viên là cán bộ lãnh đạo, quản lí các cấp, có trình độ chuyên môn cao, kinh nghiệm thực tiễn phong phú. Do đó, năng lực tư vấn hiệu quả cho GV các trường Chính trị tỉnh/TP vào cuộc đấu tranh bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng còn hạn chế. Đây là điểm lưu tâm cần khắc phục trong thời gian tới.

2.2.1.6. Năng lực phát triển nghề nghiệp và hoàn thiện bản thân

Bảng 6. Kết quả đánh giá thực trạng năng lực phát triển nghề nghiệp và hoàn thiện bản thân của GV trẻ

TT	Nội dung	Học viên (X)			CBQL, GV (Y)			Tổng hợp	
		ĐTB	ĐLC	TB	ĐTB	ĐLC	TB	ĐTB	TB
1	Có năng lực tự học, học tập suốt đời	3.86	.852	1	4.01	.766	1	3.95	1
2	Tích cực học hỏi, rèn luyện, đổi mới các phương pháp, hình thức giảng dạy	3.59	.787	2	3.65	.911	2	3.62	2
3	Có khả năng hòa nhập, thích ứng với sự biến đổi trong môi trường số	3.29	.769	4	3.06	.951	4	3.16	4
4	Có trình độ ngoại ngữ đủ để giao tiếp, đọc hiểu, dịch tài liệu lí luận chính trị nước ngoài	2.85	.690	6	2.79	.865	6	2.82	6
5	Năng lực số	3.43	.760	3	3.50	.923	3	3.47	3
6	Kĩ năng tổ chức và tham gia các hoạt động hợp tác quốc tế trong nghiên cứu khoa học.	2.95	.704	5	2.83	.849	5	2.89	5
	Tổng	3.33	.745		3.30	.815		3.32	

Dựa trên kết quả khảo sát, năng lực phát triển nghề nghiệp và hoàn thiện bản thân của GV chủ yếu đạt mức tốt và khá, không có tiêu chí nào ở mức yếu. Tiêu chí có điểm trung bình thấp nhất là “*Có trình độ ngoại ngữ đủ để giao tiếp, đọc hiểu, dịch tài liệu lí luận chính trị nước ngoài*” (ĐTB = 2.82).

Theo ông ĐQĐ, Viện trưởng Viện Triết học, nguyên nhân chính là do “việc đào tạo ngoại ngữ chưa thực sự gắn với nhu cầu giảng dạy và nghiên cứu, khiến GV chưa có động lực nâng cao trình độ ngoại ngữ”. Cô NTH, GV Học viện Báo chí và Tuyên truyền cũng thừa nhận: “cơ hội

tham gia các chương trình hợp tác quốc tế còn hạn chế, dẫn đến GV ít có điều kiện sử dụng ngoại ngữ trong thực tế”.

Nhìn chung, GV có ý thức phát triển nghề nghiệp tốt, đặc biệt trong việc tự học và đổi mới phương pháp giảng dạy. Tuy nhiên, cần có giải pháp nâng cao năng lực ngoại ngữ và hợp tác quốc tế, giúp GV đáp ứng tốt hơn yêu cầu hội nhập và chuyển đổi số trong giáo dục.

2.2.2. Đánh giá chung về thực trạng năng lực nghề nghiệp của giảng viên trẻ ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

*** Những điểm mạnh:** Qua phân tích thực trạng cho thấy GV trẻ tại HCMA thể hiện nhiều điểm mạnh nổi bật trong năng lực nghề nghiệp. Trước hết, họ có phẩm chất chính trị vững vàng, kiên định với lập trường của Chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, đồng thời luôn tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng. Đây là nền tảng quan trọng giúp họ giữ vững bản lĩnh chính trị và không bị dao động trước các tác động tiêu cực từ bên ngoài. Ngoài ra, họ cũng có đạo đức nghề nghiệp trong sáng, tận tụy với công việc và luôn nỗ lực học tập, rèn luyện theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh.

Bên cạnh đó, với nguồn tuyển dụng và đào tạo của Học viện, GV trẻ được đánh giá cao về khả năng vận dụng các phương pháp giảng dạy phù hợp và hiểu rõ đối tượng học tập. Họ có ý thức cao trong việc tạo môi trường học tập dân chủ, thân thiện, đồng thời sử dụng hợp lý các phương tiện dạy học để nâng cao hiệu quả giảng dạy. Những yếu tố này giúp họ đáp ứng tốt các yêu cầu cơ bản trong công tác giảng dạy và giáo dục lý luận chính trị ở môi trường rất đặc thù của Học viện.

*** Một số điểm hạn chế trong năng lực nghề nghiệp của GV trẻ tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh:** Điểm hạn chế đáng chú ý nhất trong NLNN của GV trẻ hiện nay là khả năng vận dụng kiến thức chuyên môn, lý luận vào thực tiễn còn hạn chế. Họ cũng gặp khó khăn trong việc tham mưu, cung cấp các luận cứ khoa học để hỗ trợ hoạch định chính sách, cũng như thiếu phong kiến thức rộng để liên hệ và áp dụng vào các tình huống thực tế. Chính những hạn chế này ảnh hưởng đến hiệu quả của GV trẻ trong việc kết nối lý luận với thực tiễn khi giảng dạy- đây một yêu cầu quan trọng trong đào tạo lý luận chính trị.

Ngoài ra, năng lực nghiên cứu khoa học của GV trẻ cũng chưa được phát triển toàn diện. Họ còn gặp khó khăn trong việc công bố và ứng dụng kết quả nghiên cứu vào thực tiễn, đồng thời thiếu kỹ năng phát hiện và xác định vấn đề nghiên cứu một cách độc lập và sáng tạo. Những hạn chế này làm giảm khả năng đóng góp của họ vào các hoạt động nghiên cứu và phát triển lý luận chính trị tại Học viện.

Trong lĩnh vực dạy học, GV trẻ cần cải thiện khả năng tổ chức các hình thức dạy học linh hoạt và kiểm tra, đánh giá kết quả học tập một cách khách quan, chính xác. Những yếu tố này là nền tảng để nâng cao chất lượng giảng dạy và đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của người học.

Việc nhận diện rõ những điểm mạnh, điểm hạn chế trong năng lực nghề nghiệp sẽ là cơ sở quan trọng để đưa các khuyến nghị nhằm phát triển năng lực của GV trẻ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

2.2.3. Một số khuyến nghị nhằm phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên trẻ tại học viện Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới

Dựa trên các kết quả nghiên cứu thực trạng, cùng lý thuyết phát triển nguồn nhân lực và mô hình 70:20:10 trong đào tạo, phát triển nhân sự, chúng tôi đưa ra một số khuyến nghị nhằm định hướng cho GV trẻ nói riêng và Học viện nói chung nhằm phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GV trẻ đáp ứng các yêu cầu nhiệm vụ mới trong bối cảnh hiện nay

Trước hết, đối với Đảng và Nhà nước: Hoàn thiện chính sách phát triển đội ngũ GV trẻ, đặc biệt trong lĩnh vực lý luận chính trị, đảm bảo tuyển dụng, đào tạo và sử dụng hiệu quả.

Xây dựng chế độ đãi ngộ hợp lý, hỗ trợ đào tạo sau đại học trong và ngoài nước, giúp GV nâng cao năng lực giảng dạy và nghiên cứu.

Đầu tư ngân sách, cơ sở vật chất nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng GV trẻ trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi số.

Đối với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh: Đảng ủy, Ban Giám đốc Học viện chỉ đạo xây dựng và hoàn thiện đề án phát triển đội ngũ GV trẻ theo hướng dựa vào năng lực, đảm bảo tính khoa học, khả thi và phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ mới. Xây dựng lộ trình phát triển cụ thể từ tuyển dụng, bồi dưỡng, đánh giá đến bố trí công tác.

Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng GV trẻ theo chuẩn năng lực, chú trọng phát triển kỹ năng giảng dạy, nghiên cứu khoa học, tư duy chính trị và năng lực quản lý giáo dục. Đẩy mạnh các chương trình đào tạo kết hợp giữa lý thuyết và thực hành, giữa đào tạo trong nước và hợp tác quốc tế.

Thiết lập hệ thống đánh giá năng lực minh bạch, khách quan và liên tục, gắn với kết quả giảng dạy, nghiên cứu khoa học và đóng góp thực tế. Sử dụng kết quả đánh giá làm căn cứ bố nhiệm, thăng tiến, điều chỉnh vị trí công tác và có chính sách hỗ trợ phù hợp.

Cải thiện môi trường làm việc, tạo động lực để GV trẻ phát huy tối đa năng lực. Xây dựng chính sách hỗ trợ tài chính, nhà ở, nghiên cứu khoa học, tạo điều kiện thuận lợi để GV trẻ gắn bó và phát triển lâu dài trong hệ thống Học viện.

Đối với GV trẻ: Chủ động tự học tập, nghiên cứu để nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng giảng dạy và khả năng nghiên cứu khoa học. Cần tích cực tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, hội thảo khoa học và các nhóm nghiên cứu để phát triển tư duy phản biện, năng lực phân tích và năng lực công bố khoa học.

Phát huy tinh thần trách nhiệm, chủ động trong công tác giảng dạy, nghiên cứu, không ngừng đổi mới phương pháp giảng dạy, ứng dụng công nghệ thông tin vào quá trình giảng dạy để nâng cao hiệu quả và chất lượng đào tạo.

Chủ động tham gia vào các chương trình hợp tác, trao đổi học thuật với GV trong và ngoài nước, nâng cao năng lực chuyên môn và kỹ năng hội nhập quốc tế. Đồng thời, GV trẻ cần tích cực tham gia vào các hoạt động chung của Học viện, đóng góp vào sự phát triển chung của đơn vị.

Bảng 7. Tóm tắt các khuyến nghị phát triển năng lực nghề nghiệp cho GV trẻ tại HMCA đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới

Khuyến nghị	Các hoạt động cụ thể	Căn cứ lý thuyết và thực tiễn
Với GV trẻ		
Tự học và phát triển năng lực nghề nghiệp	- Chủ động tự học, nghiên cứu tài liệu chuyên sâu để mở rộng kiến thức liên ngành và lý luận chính trị.	- Căn cứ vào mô hình phát triển năng lực: 70% thông qua học tập từ trải nghiệm thực tiễn công việc 20% học từ người khác qua cố vấn, huấn luyện 10% học thông qua các khóa học
	- Tham gia các khóa học nâng cao chuyên môn và kỹ năng giảng dạy.	
Tham gia kết nối và học tập thông qua thực tiễn, cộng đồng học tập chuyên môn	- Thực hiện các nghiên cứu nhỏ, ứng dụng kết quả nghiên cứu vào thực tiễn giảng dạy và công tác.	- Căn cứ vào những điểm hạn chế: Thiếu vận dụng kết nối thực tiễn, thiếu linh hoạt và hạn chế trong năng lực NCKH...
	- Chủ động kết nối, tham gia các hoạt động thực tế...	
	- Kết nối với các nhóm nghiên cứu, câu lạc bộ học thuật trong và ngoài Học viện; học tập thông qua các cố vấn, GV giàu kinh nghiệm	
	- Xây dựng và thực hiện các dự án nghiên cứu chung để học hỏi và phát triển năng lực nghiên cứu.	
	- Tích cực tham gia hội thảo, hội nghị khoa học để cập nhật xu hướng và chia sẻ kinh nghiệm.	

Khuyến nghị	Các hoạt động cụ thể	Căn cứ lí thuyết và thực tiễn
Tự đánh giá, điều chỉnh	- Đặt mục tiêu nghề nghiệp rõ ràng, đánh giá định kỳ để nhận diện điểm mạnh và yếu cá nhân.	
	- Tìm kiếm phản hồi từ đồng nghiệp và học viên để cải thiện phương pháp giảng dạy.	
Với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh		
Chỉ đạo xây dựng và hoàn thiện đề án phát triển đội ngũ GV trẻ	- Xây dựng Đề án đảm bảo tính khoa học, khả thi và phù hợp năng lực GV trẻ, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ mới	- Căn cứ vào lí thuyết phát triển nguồn nhân lực...(đào tạo, bồi dưỡng, tạo môi trường, tạo động lực...) - Căn cứ vào những NL cần cải thiện, phát triển...
	- Xây dựng lộ trình phát triển cụ thể từ tuyển dụng, bồi dưỡng, đánh giá đến bố trí công tác.	
Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng GV trẻ	- Chú trọng phát triển kĩ năng giảng dạy, nghiên cứu khoa học, tư duy chính trị và năng lực quản lí giáo dục	
	- Đẩy mạnh các chương trình đào tạo kết hợp giữa lí thuyết và thực hành, giữa đào tạo trong nước và hợp tác quốc tế	
Thiết lập hệ thống đánh giá năng lực	- Xây dựng hệ thống đánh giá năng lực minh bạch, khách quan và liên tục	
	- Sử dụng kết quả đánh giá làm căn cứ bổ nhiệm, thăng tiến, điều chỉnh vị trí công tác và có chính sách hỗ trợ phù hợp	
Cải thiện môi trường làm việc, tạo động lực	- Xây dựng chính sách hỗ trợ tài chính, nhà ở, nghiên cứu khoa học	
	- Tạo điều kiện thuận lợi để GV trẻ gắn bó và phát triển lâu dài trong hệ thống Học viện	
Với Đảng và Nhà nước		
Hoàn thiện chính sách phát triển đội ngũ GV trẻ	- Ban hành các Quy định, định hướng, khuyến khích thực hiện của Đảng và Nhà nước về phát triển đội ngũ GV, GV trẻ	- Các chỉ thị, nghị quyết của Đảng và Chính phủ về phát triển Giáo dục - đào tạo... - Các Chiến lược phát triển giáo dục theo từng thời kỳ, giai đoạn...
Xây dựng chế độ đãi ngộ hợp lí	- Thực hiện trả công theo khối lượng và chất lượng công việc, không cào bằng	
	- Hỗ trợ đào tạo sau đại học trong và ngoài nước	
Đầu tư ngân sách, cơ sở vật chất	- Ưu tiên chi tiêu ngân sách cho giáo dục, tăng cường ngân sách cho đào tạo, bồi dưỡng phát triển năng lực đội ngũ GV trẻ	

3. Kết luận

Thực tiễn phát triển năng lực nghề nghiệp GV trẻ ở HCMA đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới thời gian qua cho thấy, đội ngũ cán bộ quản lí các cấp, các cơ quan chức năng trong hệ thống HCMA cơ bản đã có nhận thức đúng, trách nhiệm cao và luôn quan tâm đến xây dựng, phát triển năng lực nghề nghiệp cho ĐNGV, trong đó có GV trẻ. Nhờ đó, trong những năm qua GV trẻ ở HCMA không ngừng tăng lên cả về số lượng và chất lượng.

Tuy nhiên, công tác phát triển năng lực nghề nghiệp GV trẻ ở HCMA còn không ít bất cập: Số lượng, chất lượng đội ngũ GV có mặt còn hạn chế, nhất là kiến thức thực tiễn địa phương, kiến thức về ngoại ngữ tin học. Học viện chưa xây dựng khung năng lực vị trí việc làm đối với GV trẻ,

do đó công tác tuyển dụng, bố trí sử dụng GV trẻ có thời điểm chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; công tác đào tạo bồi dưỡng và thực hiện chế độ, chính sách cho đội ngũ GV chưa phù hợp, chưa gắn khung năng lực vị trí việc làm đối với GV trẻ... Kết quả nghiên cứu thực tiễn là cơ sở để đề xuất các khuyến nghị nhằm phát triển ĐNGV trẻ dựa vào năng lực ở HCMA mang tính đồng bộ, khả thi, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ GV trẻ dựa vào năng lực ở HCMA đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Weinert FE, (2001). *Concept of Competence: A Conceptual Clarification*, In D S Rychen & L H Salganik (Eds.), *Defining and Selecting Key Competencies*
- [2] NTH Lan, (2023). Yêu cầu về năng lực nghề nghiệp của giáo viên hiện nay. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Hồng Đức*, 63, 91-98
- [3] NTN Diễm & NB Phu, (2024). Phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên: Nghiên cứu thực trạng tại một số trường tiểu học huyện Hóc Môn, Thành phố Hồ Chí Minh, *Tạp chí Giáo dục*, số đặc biệt 11/2024
- [4] LQ Thiệp, D Bruce Johnstone, Philip G Altbach, (2007). *Giáo dục Đại học Hoa Kỳ*, NXB Giáo dục
- [5] Wangfang Mao, (2021). *A Strategic Research on Young Teachers in Colleges and Universities to Raise Their Enthusiasm for Social Service*, Office of Party and Government Affairs, Southwest University, Chongqing, China
- [6] ĐT Nga, (2021). Bồi dưỡng năng lực sư phạm cho GV trẻ ở các trường đại học hiện nay, *Tạp chí Khoa học giáo dục Việt Nam*, Số đặc biệt 5/2021
- [7] Đảng ủy Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, (2021). *Nghị quyết số 13-NQ/ĐU ngày 30/12/2021 của Ban Thường vụ Đảng ủy Học viện về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và phát triển đội ngũ cán bộ, GV trẻ của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*, Hà Nội
- [8] Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, (2022). *Báo cáo tổng kết công tác tổ chức - cán bộ năm 2022 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2023*, Hà Nội
- [9] Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, (2024). *Báo cáo tổng kết năm 2023 và nhiệm vụ năm 2024*, Hà Nội
- [10] Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, (2022). *Đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và phát triển đội ngũ GV trẻ của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*, Báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu đề án khoa học cấp Bộ trọng điểm, Hà Nội
- [11] Học viện Chính trị Khu vực IV - Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, (2023). *Báo cáo tổng kết năm 2022 và nhiệm vụ năm 2023*, Hà Nội