

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ CHUẨN HÓA ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI CÁC TRUNG TÂM GIÁO DỤC QUỐC PHÒNG VÀ AN NINH HIỆN NAY

Vũ Mạnh Hà, Trưởng khoa Quân sự
Trung tâm Giáo dục Quốc phòng và An ninh
Trường Đại học Sư phạm Hà Nội 2
Email: Vumanhha@hpu2.edu.vn.

Tóm tắt: Bài viết tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận cơ bản về chuẩn hóa đội ngũ giảng viên tại các Trung tâm Giáo dục Quốc phòng và An ninh trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay. Trên cơ sở phân tích đặc thù mô hình “Quân trường trong Học đường” và vai trò giao thoa giữa “Nhà giáo” và “Chiến sĩ”, tác giả xác lập khung năng lực chuẩn hóa gồm sáu thành tố cốt lõi: từ phẩm chất chính trị, năng lực dạy học đến khả năng thích ứng với môi trường quốc phòng hiện đại. Nghiên cứu chỉ rõ, chuẩn hóa đội ngũ không chỉ đơn thuần là việc hoàn thiện văn bằng, chứng chỉ theo quy định hành chính. Bài viết cũng phân tích các khâu quản trị nhân sự then chốt như quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo và đãi ngộ; đồng thời chỉ ra các nhân tố ảnh hưởng từ cơ chế chính sách đến động lực nội sinh của giảng viên. Kết quả nghiên cứu là tiền đề lý luận quan trọng để các cơ sở giáo dục xây dựng đội ngũ giảng viên “sáng về tâm đức, tinh về nghề nghiệp”, góp phần nâng cao chất lượng môn học và khơi dậy tinh thần trách nhiệm của thế hệ trẻ với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới.

Từ khóa: Chuẩn hóa, phát triển, giảng viên, giáo dục quốc phòng và an ninh.

Ngày bài: 07/01/2026; Biên tập: 08/01/2026; Phản biện: 12/01/2026; Duyệt đăng: 19/01/2026.

1. Đặt vấn đề

Giáo dục quốc phòng và an ninh (GDQP&AN) cho sinh viên là một bộ phận quan trọng của công tác giáo dục tư tưởng, chính trị, nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng quân sự để thế hệ trẻ sẵn sàng thực hiện nghĩa vụ bảo vệ Tổ quốc. Theo Luật GDQP&AN 2013, đây là môn học chính khóa tại các cơ sở giáo dục đại học. Tuy nhiên, để chuyển tải hiệu quả những nội dung mang tính đặc thù này, yếu tố quyết định chính là đội ngũ giảng viên. Trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, việc xây dựng đội ngũ giảng viên tại các trung tâm GDQP&AN theo hướng chuẩn hóa không chỉ là một yêu cầu hành chính mà còn là một tất yếu lý luận. Chuẩn hóa giúp định hướng cho giảng viên tự hoàn thiện, đồng thời là thước đo để các nhà quản lý quy hoạch, đào tạo và sử dụng nhân lực một cách khoa học. Bài viết này đi sâu phân tích các giá trị lý luận nền tảng, làm tiền đề cho việc triển khai các giải pháp thực tiễn tại các trung tâm GDQP&AN hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Đặc điểm của công tác GDQP&AN và đội ngũ giảng viên tại các trung tâm

2.1.1. Tính đặc thù của môi trường đào tạo tập trung: Mô hình “Quân trường trong Học đường”

Khác biệt căn bản giữa các trung tâm GDQP&AN với các khoa chuyên môn khác trong trường đại học nằm ở không gian và thời gian đào tạo. Do vậy GDQP&AN không đơn thuần là một môn học học thuật, mà là một quá trình “tập tính hóa” sinh viên vào môi trường quân sự.

Mô hình “quân sự hóa” toàn diện: Tại các trung tâm GDQP&AN, việc dạy và học không chỉ diễn ra trong thời gian lên lớp. Nó kéo dài từ lúc báo thức

cho đến khi tắt đèn đi ngủ, mọi hoạt động như ăn tập thể, ngủ tập trung, đi lại theo đội ngũ, xưng hô theo điều lệnh... đều là nội dung giáo dục. Đây là môi trường rèn luyện tính kỷ luật tự giác và tinh thần tập thể ở cường độ cao nhất mà một sinh viên có thể trải nghiệm trong đời sinh viên.

Môi trường tích hợp giữa lý luận và thực chứng: Nếu các môn văn hóa khác thiên về tư duy trừu tượng, thì môi trường tại trung tâm GDQP&AN bắt buộc sinh viên phải thực chứng. Những kiến thức về lòng yêu nước, tinh thần cảnh giác cách mạng được thấm thấu qua chính cuộc sống kỷ luật, gian khổ của người lính.

Áp lực quản lý đối với giảng viên: Đặc thù này buộc người giảng viên không thể rời bỏ vai trò giáo dục sau khi tan giờ dạy. Họ trở thành những người “tư lệnh” trực tiếp tại đơn vị đại đội sinh viên, phải quản lý từ tư tưởng, tâm lý đến các chi tiết nhỏ nhất trong sinh hoạt. Điều này đòi hỏi giảng viên phải có năng lực bao quát, khả năng xử lý tình huống khẩn cấp và lòng kiên trì đặc biệt.

2.1.2. Đặc thù của người giảng viên: Sự giao thoa biện chứng giữa “Nhà giáo” và “Chiến sĩ”

Trong lý luận phát triển đội ngũ, người giảng viên GDQP&AN là một mẫu hình nhân cách đặc biệt. Họ không phải là sự cộng dồn đơn giản giữa một giáo viên và một quân nhân, mà là sự thấm thấu, giao thoa hòa quyện giữa hai bản sắc này.

Tư cách Nhà giáo - “Linh hồn” của tri thức sư phạm: Giảng viên GDQP&AN trước hết phải là một nhà giáo mẫu mực. Họ cần nắm vững các quy luật của giáo dục học đại học, am hiểu tâm sinh lý sinh viên - đối tượng đang ở độ tuổi khẳng định cái tôi cá nhân mạnh mẽ. Năng lực sư phạm ở đây bao gồm khả năng chuyển hóa những nội dung quân sự

khô khan, trừu tượng thành những bài giảng sinh động, giàu tính định hướng. Một “nhà giáo” thực thụ trong họ biết cách khơi gợi lòng tự tôn dân tộc, biến những quy định quân luật cứng nhắc thành niềm tự hào về truyền thống cha ông.

Tư cách Chiến sĩ - “Thân thể” của bản lĩnh và kỹ năng: Bản sắc “chiến sĩ” chính là giá trị cốt lõi tạo nên uy tín nghề nghiệp. Sự chuẩn mực về điều lệnh, phong thái đĩnh đạc, khẩu lệnh dứt khoát và sự thành thạo “tới mức bản năng” các kỹ năng thực hành vũ khí là những minh chứng sống động nhất cho bài giảng. Người chiến sĩ trong giảng viên phải có bản lĩnh chính trị thép để kiên quyết đấu tranh với các luận điệu sai trái, đồng thời là người rèn luyện sinh viên bằng chính hành động thực tế của mình theo phương châm “Kỷ luật là sức mạnh của quân đội”.

Mối quan hệ biện chứng và yêu cầu chuẩn hóa: Sự giao thoa này tạo nên một chỉnh thể thống nhất:

Nếu lệch về “Chiến sĩ” (Giải quân sự, yếu sư phạm): Giảng viên dễ rơi vào lối giáo dục áp đặt, thô cứng, thiếu sức thuyết phục, khiến sinh viên nảy sinh tâm lý đối phó, xa rời mục tiêu giáo dục nhân văn.

Nếu lệch về “Nhà giáo” (Giải lý thuyết, yếu thực hành): Bài giảng sẽ trở nên “suông”, thiếu tính thực tế. Một giảng viên không thể tháo lách súng thành thạo hay không đi đúng điều lệnh sẽ đánh mất niềm tin và sự kính trọng của người học.

Như vậy, sự chuẩn hóa đội ngũ giảng viên GDQP&AN phải là một quá trình song hành: Chuẩn hóa trình độ học thuật (Đại học, Thạc sĩ, Tiến sĩ, chức danh nghề nghiệp) phải gắn liền với chuẩn hóa ngạch bậc quân sự và kỹ năng quân sự. Đây chính là “chìa khóa” lý luận để xây dựng một đội ngũ giảng viên đủ tầm vóc, vừa có “tâm” của người thầy, vừa có “tâm” của người chiến sĩ, đáp ứng yêu cầu cao nhất của sự nghiệp GDQP&AN trong tình hình mới.

2.2. Nội dung và yêu cầu phát triển đội ngũ giảng viên GDQP&AN theo hướng chuẩn hóa

2.2.1. Khái niệm và mục tiêu của phát triển đội ngũ theo hướng chuẩn hóa

Theo Đại từ Điển tiếng Việt, Nguyễn Như Ý chủ biên, Nhà xuất bản Văn hóa Thông tin, Hà Nội, 1999 thì Chuẩn hóa là “Làm cho trở thành có chuẩn rõ ràng” [5].

“Chuẩn hoá, là những quá trình làm cho các sự vật, đối tượng thuộc phạm trù nhất định đáp ứng được các chuẩn đã ban hành trong phạm vi áp dụng và hiệu lực của các chuẩn đó. Theo đó, chuẩn hóa tổ chức là tổ hợp các quá trình làm cho các cá nhân, các bộ phận trong tổ chức và các hoạt động của chúng đáp ứng được các chuẩn (chung và nội bộ) và hiệu lực của các chuẩn đã ban hành trong phạm vi tổ chức. Chức năng của chuẩn hóa là định hướng hoạt động quản lý, làm cho việc thực hiện các chức năng, các phương pháp, biện pháp quản lý được thống nhất theo những nguyên tắc xác định; quy chuẩn các sản phẩm, các quá trình tạo ra sản phẩm; khuyến khích và tạo môi trường chính thức ngày càng thích hợp cho sự phát triển, đồng thời hạn chế những nhân tố

tự phát, phi chính thức trong phát triển hoặc những nhân tố phản phát triển” [4].

Phát triển đội ngũ giảng viên theo hướng chuẩn hóa không đơn thuần là việc gia tăng về mặt số học hay hoàn thiện các bằng cấp hành chính. Về mặt lý luận, đây là một quá trình quản trị chiến lược, tác động có hệ thống và mục đích của chủ thể quản lý vào tất cả các khâu của vòng đời nhân sự.

Về bản chất: Đây là sự chuyển dịch từ quản lý theo kinh nghiệm sang quản trị theo tiêu chuẩn. “Chuẩn” ở đây đóng vai trò là cái đích để giảng viên phấn đấu và là thước đo để nhà quản lý đánh giá. Chuẩn hóa giúp khắc phục tình trạng phát triển tự phát, thiếu đồng bộ giữa trình độ học thuật và kỹ năng quân sự thực tiễn.

Về mục tiêu:

Thứ nhất, xác lập một “diện mạo” chung cho đội ngũ giảng viên các trung tâm GDQP&AN: ổn định về quy mô, hợp lý về cơ cấu độ tuổi/ngạch bậc và đặc biệt là sự đột phá về chất lượng chuyên môn.

Thứ hai, tạo ra cơ chế “kích hoạt” tinh thần tự học. Khi chuẩn nghề nghiệp được gắn liền với quyền lợi, danh dự và lộ trình thăng tiến, giảng viên sẽ có động lực tự thân để lấp đầy các khoảng trống năng lực, từ đó khơi dậy năng lực sáng tạo trong giảng dạy khoa học quân sự.

Theo Nghị định số 13/2014/NĐ-CP ngày 25 tháng 02 năm 2014 “Quy định chi tiết và biện pháp thi hành Luật giáo dục quốc phòng và an ninh” [1], trong đó đã quy định về trình độ chuẩn giảng viên GDQP&AN. Cụ thể giảng viên GDQP&AN phải có một trong các trình độ chuẩn sau đây: (1) Có bằng cử nhân giáo dục quốc phòng và an ninh trở lên; (2) Cán bộ quân đội, công an có bằng tốt nghiệp đại học trở lên; (3) Có bằng tốt nghiệp đại học trở lên chuyên ngành khác và chứng chỉ đào tạo giáo viên, giảng viên giáo dục quốc phòng và an ninh và chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm.

Theo Luật Nhà giáo số 73/2025/QH15 ngày 16 tháng 06 năm 2025 đã xác định “Chuẩn nghề nghiệp nhà giáo là hệ thống các tiêu chuẩn theo từng chức danh nhà giáo, bao gồm tiêu chuẩn về đạo đức nhà giáo; tiêu chuẩn trình độ đào tạo, bồi dưỡng; tiêu chuẩn năng lực chuyên môn, nghiệp vụ” [8].

2.2.2. Khung năng lực chuẩn hóa - “Trái tim” và hệ giá trị cốt lõi của sự phát triển

Một là, chuẩn phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống: “Điểm tựa” niềm tin. Đây là tiêu chuẩn tiên quyết, đóng vai trò là “bộ lọc” tư tưởng. Giảng viên GDQP&AN phải là người có bản lĩnh chính trị thép, tuyệt đối trung thành với lý tưởng của Đảng. Trong môi trường quân sự hóa, đạo đức của giảng viên không chỉ dừng lại ở sự chuẩn mực sư phạm mà còn là sự nghiêm minh của kỷ luật quân đội. Lối sống của họ chính là bài giảng trực quan sinh động nhất về lòng yêu nước và ý thức tổ chức kỷ luật cho sinh viên.

Hai là, chuẩn năng lực dạy học: “Chìa khóa” chuyển hóa tri thức. Năng lực dạy học không chỉ là việc thuộc lòng giáo trình. Chuẩn hóa năng lực này

đòi hỏi giảng viên phải có khả năng “làm mềm” các kiến thức quân sự thô cứng bằng các phương pháp sư phạm hiện đại. Họ phải làm chủ được tri thức khoa học quân sự, từ lý luận chiến lược đến kỹ thuật chiến đấu, và có khả năng ứng dụng các công nghệ dạy học mới để bài giảng trở nên lôi cuốn, dễ hiểu, tránh tình trạng “đọc - chép” lý thuyết quân sự thuần túy.

Ba là, chuẩn năng lực giáo dục và quản lý: “Nghệ thuật” rèn người. Trong môi trường ăn ở tập trung, giảng viên đồng thời là một cán bộ quản lý đơn vị. Chuẩn năng lực này yêu cầu giảng viên phải am hiểu tâm lý học lứa tuổi để vừa có thể duy trì tính nghiêm minh của kỷ luật thép, vừa có sự thấu cảm của một người thầy. Việc xử lý các tình huống nảy sinh (mâu thuẫn nội bộ, vi phạm kỷ luật, diễn biến tư tưởng) đòi hỏi giảng viên phải có kỹ năng sư phạm khéo léo và quyết đoán của một người chỉ huy.

Bốn là, chuẩn năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường: “Cầu nối” thực tiễn. Công tác GDQP&AN chỉ thực sự hiệu quả khi nó gắn liền với hơi thở của thời đại. Giảng viên cần có năng lực phân tích tình hình thời sự, chính trị, địa chính trị trong và ngoài nước để lồng ghép vào bài giảng. Khả năng hiểu rõ đặc thù sinh viên của từng khối ngành (Kỹ thuật, Kinh tế, Nghệ thuật...) giúp giảng viên điều chỉnh phương pháp tiếp cận, làm cho môn học trở nên gần gũi và thiết thực với tương lai nghề nghiệp của người học.

Năm là, chuẩn năng lực hoạt động chính trị - xã hội: “Sứ giả” quốc phòng. Giảng viên không chỉ hoạt động trong khuôn viên của các trung tâm GDQP&AN. Họ còn là những tuyên truyền viên về nhiệm vụ quốc phòng, an ninh tại địa phương. Năng lực tham gia các hoạt động cộng đồng, xây dựng phong trào toàn dân bảo vệ an ninh Tổ quốc giúp giảng viên mở rộng nhãn quan thực tiễn, đồng thời khẳng định uy tín của các trung tâm GDQP&AN đối với xã hội.

Sáu là, chuẩn năng lực phát triển nghề nghiệp: “Động lực” bền vững. Trong kỷ nguyên số và chiến tranh công nghệ cao, dừng lại là lùi bước. Chuẩn hóa năng lực phát triển nghề nghiệp đòi hỏi giảng viên phải có tinh thần cầu thị trong nghiên cứu khoa học. Năng lực ngoại ngữ và tin học không còn là kỹ năng phụ trợ mà là điều kiện bắt buộc để tiếp cận các tài liệu quân sự thế giới và vận dụng các trang thiết bị kỹ thuật quốc phòng hiện đại vào quá trình giảng dạy.

2.3. Các khâu quản trị cốt lõi trong phát triển đội ngũ giảng viên theo hướng chuẩn hóa

2.3.1. Quy hoạch đội ngũ - Tầm nhìn chiến lược và tính kế thừa

Trong quản trị nhân sự, quy hoạch không đơn thuần là việc lập danh sách cán bộ, mà là một hành động mang tính tiên phong và dự báo. Đối với các trung tâm GDQP&AN, quy hoạch phải là “kim chỉ nam” cho mọi hoạt động nhân sự khác.

Hoạch định dựa trên chuẩn: Quy hoạch phải bắt đầu từ việc rà soát, đánh giá khách quan thực trạng đội ngũ hiện có so với khung năng lực chuẩn hóa. Từ đó, xác định rõ “khoảng trống” về số lượng và

chất lượng cần bù đắp trong từng giai đoạn ngắn hạn và dài hạn.

Đảm bảo tính cơ cấu và kế thừa: Một bản quy hoạch khoa học phải giải quyết được bài toán chuyển giao thế hệ. Đó là sự kết hợp nhuần nhuyễn giữa những giảng viên dày dặn kinh nghiệm, có bản lĩnh và vốn thực tiễn quân sự phong phú với những giảng viên trẻ năng động, nhạy bén với công nghệ giáo dục. Điều này giúp các trung tâm GDQP&AN tránh được tình trạng hụt hẫng cán bộ hoặc mất cân đối giữa các phân môn lý thuyết và thực hành kỹ năng quân sự.

2.3.2. Tuyển dụng - “Cửa ngõ” bảo đảm chất lượng đầu vào

Tuyển dụng là khâu “gác cổng, quyết định chất lượng nguồn gen của đội ngũ trong tương lai. Để chuẩn hóa ngay từ khâu đầu vào, công tác tuyển dụng tại các trung tâm cần thực hiện các chuyển dịch quan trọng:

Đa dạng hóa nhưng không hạ chuẩn: Khai thác tối ưu ba nguồn lực chính (Sĩ quan biệt phái, cử nhân chuyên ngành GDQP&AN và cử nhân văn bằng 2 từ các ngành gần). Dù nguồn đầu vào khác nhau, nhưng quy trình sát hạch phải thống nhất và minh bạch, tập trung vào việc đánh giá sự giao thoa năng lực.

Ưu tiên tố chất tích hợp: Quá trình tuyển dụng cần có sự tham gia của các chuyên gia cả về quân sự và sư phạm để lựa chọn được những ứng viên không chỉ giỏi về kỹ năng súng đạn, chiến thuật mà còn phải có tư duy sư phạm, khả năng ngôn ngữ mạch lạc và tâm huyết với nghề giáo. Đây là những tiền đề không thể thiếu để giảng viên có thể “chuẩn hóa” thành công trong quá trình công tác.

2.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng - Khâu đột phá mang tính “xoay trục” chất lượng

Trong lý luận về phát triển nguồn nhân lực, nếu tuyển dụng được coi là khâu “sàng lọc” đầu vào thì đào tạo và bồi dưỡng chính là quá trình “tạo tác” và “tái cấu trúc” năng lực để giảng viên không chỉ đạt chuẩn mà còn tiệm cận những yêu cầu cao hơn của thực tiễn. Đối với đội ngũ giảng viên các trung tâm GDQP&AN, đào tạo không còn là một hoạt động ngắn hạn mà phải được tư duy là quá trình học tập suốt đời, được cá nhân hóa sâu sắc theo lộ trình chuẩn hóa năng lực.

Thứ nhất, bồi dưỡng Lý luận chính trị: Xây dựng “pháo đài” tư tưởng trên bục giảng. Trong môi trường GDQP&AN, lý luận chính trị không chỉ là một khối kiến thức mà là “xương sống” tạo nên bản lĩnh nghề nghiệp. Quá trình bồi dưỡng này cần vượt ra khỏi khuôn khổ của việc tiếp thu Nghị quyết thuần túy, hướng tới việc hình thành thế giới quan và phương pháp luận sắc bén cho giảng viên.

Nội dung chuẩn hóa: Tập trung cập nhật những nhận thức mới về Chiến lược bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới, mối quan hệ giữa phát triển kinh tế và củng cố quốc phòng.

Mục tiêu cốt lõi: Rèn luyện cho giảng viên khả

năng nhận diện, phân tích và phản bác các quan điểm sai trái, thù địch, các âm mưu “diễn biến hòa bình” một cách khoa học và thuyết phục. Giảng viên phải thực sự trở thành những “pháo đài” tư tưởng, có khả năng định hướng dư luận và củng cố niềm tin cho sinh viên trước sự nhiễu loạn thông tin trong kỷ nguyên số.

Thứ hai, cập nhật kiến thức chuyên môn: Thích ứng với chiến tranh công nghệ cao tri thức quân sự là một thực thể vận động không ngừng. Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, nội dung bồi dưỡng chuyên môn phải mang tính thời đại và thực tiễn cao.

Nội dung chuẩn hóa: Cần chuyển mạnh sang bồi dưỡng các hình thái chiến tranh hiện đại (chiến tranh phi đối xứng, chiến tranh mạng, tác chiến không gian mạng) và các hệ thống vũ khí, trang bị kỹ thuật công nghệ cao.

Vai trò định hướng: Việc cập nhật này giúp giảng viên luôn giữ vững vị thế là người định hướng tri thức, tránh tình trạng “giảng chay”, “giảng cũ”. Khi giảng viên làm chủ được kiến thức hiện đại, họ mới có đủ uy tín để dẫn dắt sinh viên, giúp môn học GDQP&AN trở nên hấp dẫn, sát với hơi thở của khoa học quân sự thế giới.

Thứ ba, nâng tầm kỹ năng quản trị và nghiệp vụ sư phạm: Chuyên nghiệp hóa hoạt động giáo dục, giảng viên tại các trung tâm GDQP&AN cần được chuẩn hóa về năng lực quản lý nhà nước và quản lý giáo dục đại học để vận hành đơn vị theo mô hình chuyên nghiệp.

Nội dung chuẩn hóa: Bồi dưỡng kiến thức về pháp luật giáo dục, kỹ năng hành chính và năng lực quản trị rủi ro trong môi trường huấn luyện tập trung. Đồng thời, cần đột phá trong bồi dưỡng lý luận dạy học đại học, kỹ năng ứng dụng CNTT và phương pháp giảng dạy tích cực.

Ý nghĩa: Sự kết hợp giữa năng lực quản lý nghiêm minh (chất chiến sĩ) và phương pháp sư phạm linh hoạt (chất nhà giáo) giúp giảng viên điều hành lớp học và đơn vị sinh viên một cách khoa học, đảm bảo tính kỷ luật nhưng vẫn giàu tính nhân văn, đúng quy định của pháp luật và chuẩn mực sư phạm.

Có thể nói đào tạo, bồi dưỡng theo hướng chuẩn hóa chính là giải pháp “xoay trục”, chuyển từ đào tạo theo những gì giảng viên đang có sang đào tạo theo những gì thực tiễn và tiêu chuẩn khung năng lực yêu cầu. Đây là chìa khóa để giải quyết mâu thuẫn giữa yêu cầu cao của nhiệm vụ và thực trạng năng lực đội ngũ, tạo ra bước phát triển về chất cho các trung tâm GDQP&AN.

2.3.4. Sử dụng và đãi ngộ - Động lực cho sự cống hiến bền vững

Sử dụng và đãi ngộ là “điểm cuối” nhưng lại là động lực thúc đẩy toàn bộ quy trình quay vòng một cách hiệu quả.

Bố trí đúng sở trường: Sử dụng giảng viên phải theo đúng nguyên tắc “đúng người, đúng việc, đúng chuẩn”. Giảng viên có thể mạnh về tư duy chính trị

cần được ưu tiên cho các học phần lý luận; giảng viên giỏi kỹ chiến thuật cần được phát huy tại bãi tập. Sự phù hợp này giúp giảng viên tự tin, hưng phấn và đạt hiệu quả lao động cao nhất.

Chính sách đãi ngộ đa chiều: Ngoài các chế độ tiền lương, phụ cấp đặc thù của ngành quân đội và giáo dục, cần đặc biệt chú trọng đến đãi ngộ tinh thần. Việc tôn vinh giá trị nhà giáo - chiến sĩ, tạo cơ hội cho họ tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học, thăng tiến về ngạch bậc và chức vụ chính là cách tốt nhất để giảng viên tìm thấy ý nghĩa cuộc đời mình gắn liền với sự phát triển của Trung tâm. Đãi ngộ đúng mức sẽ biến các “Chuẩn” khô khan thành niềm tự hào và động lực tự giác hoàn thiện của mỗi giảng viên.

2.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến tiến trình chuẩn hóa đội ngũ giảng viên các trung tâm GDQP&AN

2.4.1. Chủ thể quản lý: Nhân tố định hướng và điều tiết

Trong môi trường giáo dục đặc thù, chủ thể quản lý đóng vai trò là người “cầm lái” cho toàn bộ tiến trình chuẩn hóa.

Sự chỉ đạo chiến lược từ cấp vĩ mô: Sự phối hợp hiệp đồng giữa Bộ Giáo dục và Đào tạo (cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục) và Bộ Quốc phòng (cơ quan quản lý về nội dung quốc phòng) là nhân tố quyết định tính thống nhất của chuẩn hóa. Các quyết định về chương trình đào tạo, quy định về ngạch bậc và tiêu chuẩn giảng viên từ hai Bộ này tạo ra xung lực bắt buộc các trung tâm phải chuyển mình.

Sự năng động của cấp cơ sở (Ban Giám đốc các trung tâm GDQP&AN): Đây là nhân tố trực tiếp hiện thực hóa lý luận. Sự quyết liệt, tầm nhìn của người đứng đầu trung tâm trong việc cụ thể hóa các tiêu chuẩn thành quy chế chi tiêu nội bộ, kế hoạch đào tạo hàng năm và tạo dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp sẽ quyết định tốc độ chuẩn hóa của đơn vị đó. Nếu chủ thể quản lý tại chỗ thiếu năng động, các quy định chuẩn hóa sẽ chỉ dừng lại trên mặt giấy.

2.4.2. Cơ chế, chính sách: Hành lang pháp lý và nguồn lực đảm bảo

Cơ chế chính sách được ví như “mạch máu” nuôi dưỡng tiến trình phát triển đội ngũ.

Tính đồng bộ của văn bản pháp quy: Chuẩn hóa đòi hỏi một hệ thống văn bản quy phạm pháp luật nhất quán. Các chính sách về tuyển dụng, sử dụng sĩ quan biệt phái hay giảng viên cơ hữu cần có sự tương thích về quyền lợi và nghĩa vụ. Một cơ chế chính sách tốt phải giải quyết được hài hòa mối quan hệ giữa “trách nhiệm cao” và “đãi ngộ tương xứng”.

Chế độ đặc thù cho giảng viên GDQP&AN: Do đặc thù lao động nặng nề (trực quản lý sinh viên 24/24, huấn luyện ngoài thao trường, bãi tập bất kể thời tiết), các chính sách về phụ cấp đứng lớp, phụ cấp đặc thù ngành quân đội và các điều kiện về trang thiết bị dạy học hiện đại là nhân tố quan trọng để giảng viên yên tâm nỗ lực đạt chuẩn.

2.4.3. *Bản thân giảng viên: Nhân tố nội sinh quyết định chất lượng*

Mọi tác động từ phía quản lý hay chính sách đều phải thông qua “bộ lọc” là ý thức của người giảng viên.

Ý thức tự giác và lòng tự trọng nghề nghiệp: Đây là động lực mạnh mẽ nhất. Trong môi trường GDQP&AN, chuẩn hóa không chỉ là để đáp ứng quy định, mà là để khẳng định bản lĩnh của người thầy - người lính. Khi giảng viên nhận thức được rằng việc đạt chuẩn là con đường duy nhất để nâng tầm giá trị bản thân và thực hiện sứ mệnh với Tổ quốc, họ sẽ chủ động tự học, tự rèn mà không cần sự thúc ép.

Năng lực thích ứng và đổi mới: Khả năng tự vận động để làm chủ công nghệ, ngoại ngữ và các kiến thức quân sự mới của từng cá nhân sẽ tạo nên sự bứt phá về chất cho toàn đội ngũ. Bản thân giảng viên vừa là đối tượng của quản lý, vừa là chủ thể của quá trình tự đào tạo. Do đó, nhân tố này đóng vai trò quyết định mức độ thành công và tính bền vững của mọi đề án phát triển đội ngũ.

3. Kết luận

Nghiên cứu những vấn đề lý luận cơ bản về chuẩn hóa đội ngũ giảng viên các trung tâm GDQP&AN hiện nay khẳng định rằng việc phát triển đội ngũ giảng viên theo hướng chuẩn hóa không chỉ dừng lại ở việc hoàn thiện văn bằng theo quy định hành chính, mà cốt lõi là xây dựng khung năng lực tích hợp nhằm đáp ứng yêu cầu cao của nhiệm vụ bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới. Mô hình người giảng viên chuẩn hóa là sự giao thoa biện chứng giữa hình ảnh “Nhà giáo” và “Chiến sĩ”, nơi phẩm chất chính trị giữ vai trò nền móng, chuyên môn quân sự là trụ cột và năng lực sư phạm là phương tiện truyền tải hiệu quả. Để hiện thực hóa mục tiêu này, cần một quy trình quản trị nhân sự khoa học, khép kín, trong đó bồi dưỡng kiến thức quốc phòng

hiện đại là khâu đột phá giúp đội ngũ thích ứng với kỷ nguyên công nghệ cao. Bản chất của chuẩn hóa là một quá trình vận động liên tục, đòi hỏi sự kết hợp nhịp nhàng giữa cơ chế chính sách của Đảng, Nhà nước, công tác quản lý tại cơ sở và đặc biệt là động lực tự thân của mỗi nhà giáo. Việc xây dựng đội ngũ giảng viên “sáng về tâm đức, tinh về nghề nghiệp” chính là chìa khóa để khơi dậy lòng yêu nước và trách nhiệm của thế hệ trẻ đối với sự nghiệp xây dựng nền quốc phòng toàn dân vững mạnh ■

Tài liệu tham khảo

- [1]. Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam (2014). *Nghị quyết số 13/2014/NĐ-CP của Thủ tướng Chính phủ Quy định chi tiết và biện pháp thi hành Luật giáo dục quốc phòng và an ninh.*
- [2]. Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam (2025). *Quyết định số 10/2025/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ Quy định về việc thành lập, tổ chức, hoạt động của trung tâm giáo dục quốc phòng và an ninh.*
- [3]. Đảng cộng sản Việt Nam (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.*
- [4]. Đặng Thành Hưng (2005). *Khái niệm chuẩn và những thuật ngữ liên quan, Tham luận Hội thảo Chuẩn và Chuẩn hóa trong giáo dục - Những vấn đề lý luận và thực tiễn.*
- [5]. Nguyễn Như Ý (chủ biên) (1999). *Đại Từ điển tiếng Việt.* Hà Nội: Nxb. Văn hóa Thông tin.
- [6]. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2013). *Luật Giáo dục quốc phòng và an ninh.*
- [7]. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2025). *Luật Giáo dục đại học.*
- [8]. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2025). *Luật Nhà giáo.*

Fundamental theoretical issues regarding the standardization of the teachers at the Centers for National Defense and Security Education today

Vu Manh Ha

Head of Military Faculty, Center for National Defense and Security Education, Hanoi Pedagogical University 2

Email: Vumanhha@hpu2.edu.vn.

Abstract: This article researches the fundamental theoretical issues regarding the standardization of teaching staff at the National Defense and Security Education Centers in the context of current educational innovation. Based on an analysis of the specific characteristics of the “Military School within a School” model and the interplay between “Teachers” and “Soldiers”, the author establishes a standardized competency framework comprising six core components: from political qualities and teaching abilities to adaptability to the modern national defense environment. The research clearly shows that standardizing the teaching staff is not simply about completing diplomas and certificates according to administrative regulations. The article also analyzes key human resource management processes such as planning, recruitment, training, and compensation; and identifies factors influencing the intrinsic motivation of lecturers, from policy mechanisms to other aspects. The research findings provide an important theoretical foundation for educational institutions to build a team of lecturers who are “bright in character and moral, excellent in profession,” contributing to improving the quality of the subject and arousing the sense of responsibility of the younger generation towards the cause of building and protecting the Fatherland in the new situation.

Keywords: Standardization, development, teachers, national defense and security education.