

# NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIÁNG VIÊN GIÁO DỤC QUỐC PHÒNG VÀ AN NINH Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Xuân Quang<sup>1,\*</sup>

## TÓM TẮT

Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo gắn với chuyển đổi số và hội nhập quốc tế, xây dựng đội ngũ GV có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng và năng lực chuyên môn sâu là yêu cầu mang tính quyết định. Đối với Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh, việc nâng cao chất lượng đội ngũ GV Giáo dục quốc phòng và an ninh (GDQP&AN) không chỉ là nhiệm vụ cấp thiết mà còn là đòn bẩy chiến lược nhằm thực hiện sứ mạng đào tạo giáo viên chất lượng cao. GDQP&AN không chỉ trang bị tri thức, kỹ năng quân sự mà còn góp phần hình thành bản lĩnh chính trị, ý thức trách nhiệm công dân và tinh thần bảo vệ Tổ quốc cho SV. Bài viết phân tích thực trạng và đề xuất hệ thống giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ GV GDQP&AN theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa và phát triển bền vững.

**Từ khóa:** Chất lượng giảng viên; Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh; giáo dục quốc phòng, an ninh; SV sư phạm

**Ngày nhận bài:** 15/02/2026; **Ngày phản biện:** 10/03/2026; **Ngày duyệt đăng:** 20/03/2026

## ABSTRACT

In the context of comprehensive and fundamental reforms in education and training, closely associated with digital transformation and international integration, building a contingent of lecturers with strong political integrity, exemplary moral character, and profound professional competence is of decisive importance. For Ho Chi Minh City University of Education, improving the quality of lecturers in National Defense and Security Education (NDSE) is not only an urgent task but also a strategic leverage to fulfill its mission of training high-quality teachers. NDSE not only equips students with military knowledge and skills but also contributes to shaping their political steadfastness, civic responsibility, and a strong sense of safeguarding the Homeland. This paper analyzes the current situation and proposes a system of solutions to enhance the quality of NDSE lecturers in the direction of standardization, modernization, and sustainable development.

**Keywords:** Lecturer quality; Ho Chi Minh City University of Education; National defense and security education; Pedagogy students.

**Email:** quangnx@hcmue.edu.vn

### 1. Đặt vấn đề

Giáo dục quốc phòng và an ninh (GDQP&AN) là một bộ phận quan trọng trong hệ thống giáo dục quốc dân, góp phần nâng cao nhận thức, trách nhiệm của thế hệ trẻ đối với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng và những diễn biến phức tạp của tình hình an ninh, quốc phòng hiện nay, yêu cầu nâng cao chất lượng GDQP&AN trong các cơ sở giáo dục đại học ngày càng trở nên cấp thiết.

Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh là một trong những cơ sở đào tạo giáo viên trọng điểm của cả nước, có vai trò quan trọng trong việc đào tạo nguồn

nhân lực chất lượng cao cho ngành giáo dục. Trong đó, công tác giảng dạy GDQP&AN không chỉ trang bị kiến thức, kỹ năng quân sự cơ bản mà còn góp phần giáo dục ý thức công dân, tinh thần trách nhiệm và lòng yêu nước cho sinh viên (SV).

Tuy nhiên, trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đội ngũ giảng viên (GV) GDQP&AN của nhà trường vẫn còn bộc lộ một số hạn chế nhất định về số lượng, chất lượng và phương pháp giảng dạy. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả giảng dạy và học tập môn học.

Xuất phát từ thực tiễn đó, việc nghiên cứu, đánh giá đúng thực trạng và đề xuất các giải pháp nhằm

<sup>1</sup>Khoa Giáo dục Quốc phòng, Trường ĐHSPTP. Hồ Chí Minh

nâng cao chất lượng đội ngũ GV GDQP&AN tại Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh là vấn đề có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc. Bài báo tập trung làm rõ cơ sở lý luận, phân tích thực trạng và đề xuất một số giải pháp khả thi nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ GV, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

## **2. Phương pháp nghiên cứu**

Bài báo sử dụng phương pháp nghiên cứu lý luận, thông qua phân tích – tổng hợp tài liệu, hệ thống hóa các quan điểm, chủ trương của Đảng, Nhà nước về GDQP&AN. Đồng thời, sử dụng phương pháp so sánh, đối chiếu và khái quát hóa nhằm đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ GV tại Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh.

## **3. Thực trạng chất lượng GV Giáo dục Quốc phòng và An ninh ở Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh**

Thực tiễn tại Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh cho thấy, chất lượng GDQP&AN không chỉ ảnh hưởng đến nhận thức, tư tưởng, hành động và quyết tâm phấn đấu của hàng ngàn SV mà còn tác động gián tiếp đến hàng triệu học sinh phổ thông trong tương lai. Với vai trò là chủ thể trực tiếp thực hiện nhiệm vụ này, chất lượng đội ngũ GV GDQP&AN đã góp phần quyết định không nhỏ đến chất lượng, hiệu quả của quá trình giáo dục, đào tạo ở Nhà trường. Tuy nhiên, trước tác động của chuyên đổi số, yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ và sự biến đổi của môi trường an ninh phi truyền thống, đội ngũ GV GDQP&AN vẫn còn những hạn chế về cơ cấu, kinh nghiệm thực tiễn và điều kiện bảo đảm giảng dạy. Đồng thời, vẫn còn một số SV có biểu hiện ngại học, ngại rèn, còn có tư tưởng là môn học phụ so với các môn học chuyên ngành nên đã ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giảng dạy của GV. Điều đó đặt ra yêu cầu cấp thiết phải có giải pháp mang tính hệ thống, đồng bộ và có chiều sâu chiến lược.

## **4. Giải pháp nâng cao chất lượng GV Giáo dục Quốc phòng và An ninh ở Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh**

### **4.1. Chuẩn hóa đội ngũ GV vững mạnh toàn diện, đáp ứng yêu cầu giáo dục - đào tạo trong kỷ nguyên số**

Tại Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh, GV GDQP&AN không chỉ truyền thụ tri thức và kỹ năng quân sự - quốc phòng, mà còn là lực lượng nòng cốt định hình bản lĩnh chính trị, ý thức kỷ luật và trách

nhiệm công dân cho SV. Do đó, việc phát triển lực lượng này là nhiệm vụ nền tảng, mang tính chiến lược đối với chất lượng đào tạo của Nhà trường.

Để hiện thực hóa mục tiêu trên, cấp ủy, tổ chức đảng và Ban Giám hiệu Nhà trường cần triển khai đồng bộ các giải pháp phát triển đội ngũ theo hướng toàn diện về chính trị, tư tưởng, đạo đức, chuyên môn và năng lực sư phạm. Trọng tâm là củng cố nền tảng tư tưởng, tăng cường các chương trình bồi dưỡng chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng về quốc phòng, an ninh; đồng thời đẩy mạnh bồi dưỡng kiến thức quân sự hiện đại, phương pháp giảng dạy tích cực và kỹ năng sư phạm đặc thù.

Một yêu cầu mang tính phương pháp luận là thiết lập cơ chế phối hợp hiệu quả với Bộ Quốc phòng nhằm phát huy tối đa lợi thế của đội ngũ sĩ quan biệt phái. Sự giao thoa giữa “kỷ luật thép” nghiêm minh của môi trường quân đội và tư duy “sáng tạo, nhân văn” của môi trường sư phạm sẽ tạo nên cấu trúc năng lực đặc thù, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ. Qua đó, giúp GV không chỉ tinh thông nghiệp vụ mà còn tích lũy kinh nghiệm thực tiễn, tăng cường khả năng truyền cảm hứng và lan tỏa các giá trị cốt lõi của tinh kỷ luật, trách nhiệm, tinh thần đồng đội đến với người học.

Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và chuyên đổi số đang diễn ra mạnh mẽ, đội ngũ GV cần phải chủ động kiến tạo môi trường học tập số hóa để trở thành những “người thầy số”. Điều này đòi hỏi không chỉ dừng lại ở việc ứng dụng công nghệ trong giảng dạy, mà còn ở năng lực kiến tạo môi trường học tập số, dẫn dắt truyền cảm hứng học tập, rèn luyện bản lĩnh chính trị, tác phong quân sự và phương pháp tư duy khoa học cho người học. Khuyến khích, tạo điều kiện để GV sử dụng thành thạo các công cụ E-learning, bài giảng số, video, infographic, phần mềm mô phỏng, các nền tảng học trực tuyến và công nghệ trí tuệ nhân tạo để làm sinh động, phong phú nội dung, hình thức huấn luyện. Qua đó, giúp SV sư phạm hình thành các “kỹ năng mềm” và khả năng thích ứng trong môi trường hội nhập quốc tế.

Về phương diện phát triển cá nhân, mỗi GV không chỉ nâng cao kiến thức, năng lực, kỹ năng giảng dạy mà còn phải biết và tận dụng trí tuệ nhân tạo, nền tảng công nghệ để kiến tạo và định hướng nghề nghiệp tương lai cho SV. Đồng thời, phải không ngừng tự tu dưỡng, tự rèn luyện phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống, đạo đức nghề nghiệp; có tâm huyết, có

kỷ luật, trách nhiệm cao và lòng say mê nghề nghiệp của nhà giáo được thể hiện “mọi lúc, mọi nơi” đối với sự nghiệp giáo dục, đào tạo. Sự nghiệp cách mạng càng phát triển, càng đòi hỏi GV GDQP&AN phải không ngừng tu dưỡng, rèn luyện để đủ “đức, sức, tài”, hoàn thành xuất sắc chức trách, nhiệm vụ được giao đáp ứng mục tiêu, yêu cầu đào tạo của Trường Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh. Đây là điều kiện tiên quyết để thực hiện hiệu quả chức trách trong bối cảnh giáo dục đại học đang biến đổi sâu sắc hiện nay.

#### **4.2. Chuẩn hóa, hiện đại hóa và tối ưu hóa cấu trúc đội ngũ GV gắn với tầm nhìn phát triển bền vững**

Đây là nhiệm vụ then chốt, mang tính đột phá trực tiếp đến chất lượng, hiệu quả giáo dục - đào tạo của Nhà trường, đồng thời là quá trình lâu dài, thường xuyên, đòi hỏi phải có sự lãnh đạo, chỉ đạo chặt chẽ của các cấp ủy, tổ chức đảng và sự nỗ lực tự thân của từng GV. Trước yêu cầu chuẩn hóa, hiện đại hóa đội ngũ GV GDQP&AN đặt ra ngày càng cao, đòi hỏi phải được triển khai đồng bộ, khoa học, có trọng tâm, trọng điểm, bảo đảm tính kế thừa và phát triển bền vững. Thực hiện tốt giải pháp này cần triển khai đồng bộ qua ba trụ cột:

*Về quy mô nguồn lực:* Nhà trường cần xây dựng lộ trình chặt chẽ để tổ chức thực hiện nghiêm túc, đồng bộ hóa các khâu, các bước từ quy hoạch, kế hoạch, tuyển chọn, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng đến bố trí, sử dụng đội ngũ GV, bảo đảm đủ số lượng theo biên chế, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trước mắt lẫn lâu dài. Nhà trường cần chủ động phối hợp chặt chẽ với Quân khu 7 cùng các học viện, nhà trường quân đội để tiếp nhận, bổ sung lực lượng sĩ quan biệt phái được đào tạo cơ bản, có trình độ sau đại học, có kinh nghiệm thực tiễn lãnh đạo, chỉ huy, quản lý và năng lực sư phạm, làm nòng cốt cho Khoa Giáo dục quốc phòng. Đồng thời, cần vận dụng sáng tạo chủ trương của Đảng để tạo đột phá trong tuyển dụng, bồi dưỡng sử dụng, đãi ngộ nhân tài vào điều kiện cụ thể của Khoa. Khắc phục triệt để tư duy thụ động, dàn trải, hình thức trong công tác cán bộ, hướng tới xây dựng lực lượng giảng dạy thực chất và tinh nhuệ.

*Về năng lực và trình độ:* Tập trung nâng cao chất lượng toàn diện cho từng GV và cả đội ngũ, trong đó lấy bản lĩnh chính trị và đạo đức nghề nghiệp làm gốc, lấy ý thức trách nhiệm nghề nghiệp làm nền tảng. Chú trọng nâng cao trình độ chuyên sâu, phương pháp

giảng dạy và phong cách, tác phong công tác khoa học. GV GDQP&AN phải thường xuyên tiên phong trong việc tự học, tự bồi dưỡng, kịp thời cập nhật tri thức mới và ứng dụng công nghệ số vào giảng dạy, nghiên cứu khoa học. Nhà trường cần hoàn thiện các cơ chế, chính sách hỗ trợ tạo điều kiện thuận lợi để GV được tham gia các diễn đàn học thuật, đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao và đi thực tế, khảo sát, nghiên cứu khoa học, trao đổi học thuật, qua đó không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ.

Trên cơ sở đội ngũ hiện có, cần thường xuyên rà soát, đánh giá khách quan để kịp thời kiện toàn đội ngũ cán bộ bộ môn, cán bộ Khoa theo đúng tiêu chí, tiêu chuẩn và quy trình. Hiện nay, Khoa Giáo dục quốc phòng có 06 GV có trình độ tiến sĩ, 01 Phó giáo sư, 12 GV trình độ thạc sĩ đây là nguồn nhân lực chất lượng cao cần được quan tâm quy hoạch, bồi dưỡng, sử dụng và bổ nhiệm phù hợp. Việc chậm xem xét quy hoạch, bổ nhiệm đối với những GV đủ tiêu chí, tiêu chuẩn không chỉ ảnh hưởng đến động lực phấn đấu cá nhân mà còn tác động tiêu cực đến chất lượng xây dựng đội ngũ nói chung. Vì vậy, cấp ủy, chi bộ cần có giải pháp khắc phục kịp thời, bảo đảm nguyên tắc công khai, minh bạch, đúng quy định của Đảng.

*Về cơ cấu:* Cần xây dựng lộ trình cụ thể nhằm hình thành cơ cấu đội ngũ GV hợp lý, tạo sự cân bằng giữa lực lượng sĩ quan biệt phái của Quân khu 7, các học viện, nhà trường quân đội với đội ngũ GV của Nhà trường; bảo đảm vững chắc nguồn hiện tại, nguồn kế cận và nguồn kế tiếp. Từng bước tăng tỷ lệ GV có trình độ sau đại học nhằm đảm bảo sự hài hòa giữa các thế hệ GV về độ tuổi, giới tính, trình độ, kinh nghiệm thực tiễn và năng lực chuyên môn. Việc xây dựng cơ cấu đội ngũ phải gắn chặt với nâng cao số lượng và chất lượng, có bước đi phù hợp, để tạo nên sự vững chắc của từng GV và cả đội ngũ.

Quá trình thực hiện cần quán triệt nghiêm các nguyên tắc, quy định của Đảng về công tác cán bộ; tăng cường kiểm tra, giám sát, phòng ngừa các biểu hiện cảm tính, áp đặt chủ quan cá nhân hoặc lệ thuộc vào chỉ đạo cấp trên. Chỉ khi kết hợp hài hòa giữa số lượng, chất lượng và cơ cấu, với phương pháp tiến hành khoa học, dân chủ, công khai, minh bạch thì việc nâng cao chất lượng đội ngũ GV GDQP&AN mới đạt kết quả bền vững, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và khẳng định uy tín học thuật của Nhà trường.

#### **4.3. Phát huy tinh thần tự học, tự nghiên cứu và tu dưỡng đạo đức nghề nghiệp như động lực nội**

***sinh của sự phát triển***

Trong hệ sinh thái giáo dục đại học hiện đại, năng lực tự học và tự nghiên cứu không chỉ là yêu cầu bắt buộc mà còn là “chìa khóa” để GV GDQP&AN thích ứng với tính chất tổng hợp giữa khoa học quân sự, khoa học xã hội và khoa học giáo dục.

Để nội lực cá nhân trở thành đòn bẩy cho chất lượng đội ngũ, mỗi GV cần nhận thức sâu sắc rằng việc tự trau dồi không chỉ là trách nhiệm hành chính mà là “mệnh lệnh từ trái tim” và lương tâm nghề nghiệp. Phải coi đây là nhu cầu tự thân, là động lực trực tiếp của quá trình hoàn thiện nhân cách và nâng cao năng lực nghề nghiệp. Tự học tập, tự nghiên cứu và tu dưỡng, rèn luyện là quá trình “tự soi, tự sửa” nên phải được cụ thể hóa bằng kế hoạch cá nhân khoa học, khả thi, gắn chặt với chức trách, nhiệm vụ được giao và định hướng phát triển chung của Nhà trường. Kế hoạch này cần bảo đảm tính toàn diện, có mục tiêu rõ ràng, lộ trình phù hợp và tiêu chí đánh giá cụ thể, qua đó giúp mỗi GV chủ động phấn đấu, tự kiểm soát và điều chỉnh quá trình phát triển của bản thân. Quá trình tự học tập, tự tu dưỡng, rèn luyện của GV không thể tách rời vai trò lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý và hỗ trợ của các tổ chức, các lực lượng trong Nhà trường, đặc biệt là vai trò lãnh đạo trực tiếp của cấp ủy, chi bộ Khoa. Thông qua công tác lãnh đạo, kiểm tra, giám sát, cần kịp thời động viên, khích lệ tinh thần tự học, tự nghiên cứu để đội ngũ GV không ngừng nâng cao trình độ về mọi.

Nội dung tự học tập, tự tu dưỡng, rèn luyện của GV GDQP&AN phải được triển khai một cách toàn diện, thể hiện rõ mục đích, yêu cầu, nội dung, hình thức, phương pháp và thời gian thực hiện. Trong đó, cần đặt ra yêu cầu ngày càng cao, bảo đảm tính cơ bản, toàn diện, chuyên sâu và thiết thực, phù hợp với năng lực, trình độ của từng GV. Trọng tâm là rèn luyện bản lĩnh chính trị - tri thức chuyên sâu - kỹ năng sư phạm hiện đại. Trong đó, rèn luyện đạo đức, lối sống và ý thức kỷ luật quân nghiêm là nền tảng; cập nhật kiến thức quốc phòng, an ninh mới nhất là điều kiện cần; và làm chủ phương pháp giảng dạy tích cực là điều kiện đủ. Mục tiêu cuối cùng là hiện thực hóa triết lý “mỗi nhà giáo là một tấm gương tự học và sáng tạo”, tạo ra sức lan tỏa tự nhiên bằng sự mẫu mực để SV soi rọi và noi theo.

Hình thức tự học tập, tự tu dưỡng, rèn luyện cần phải xóa bỏ tư duy tự học khép kín, thay vào đó là sự kết hợp linh hoạt giữa đào tạo chính quy và bồi dưỡng

tại chức thông qua hoạt động thực tiễn giảng dạy và nghiên cứu khoa học; giữa bồi dưỡng kiến thức chuyên ngành tại Nhà trường với tăng cường liên kết đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn GV giữa các học viện, nhà trường trong và ngoài Quân đội. Chú trọng kết hợp bồi dưỡng kiến thức với bồi dưỡng phương pháp, phong cách sư phạm và kỹ năng sử dụng phương tiện, vũ khí, trang bị, kỹ thuật dạy học, đáp ứng yêu cầu giảng dạy trên giảng đường gắn với huấn luyện thực tế ngoài thao trường, bãi tập. Thông qua tham gia các chương trình đào tạo, các lớp tập huấn, hội thảo khoa học, hội thi, hội thao, trao đổi học thuật trong và ngoài quân đội để mỗi GV không ngừng say mê học tập, nghiên cứu và rèn luyện. Kết hợp giữa nghiên cứu lý thuyết tại giảng đường, thư viện với huấn luyện thực tế để tạo nên vốn sống nghề nghiệp phong phú, giúp bài giảng vừa có chiều sâu học thuật, vừa có hơi thở thực tiễn sinh động.

***4.4. Thực hiện quy hoạch đội ngũ GV theo tư duy chiến lược và năng lực dự báo trong quản trị đại học hiện đại***

Quy hoạch đội ngũ không chỉ là thủ tục hành chính mà là biểu hiện tập trung của tầm nhìn chiến lược trong quản trị đại học. Tại Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh, công tác này cần được định vị như một “bản đồ lộ trình” nhằm bảo đảm tính kế thừa, ổn định và đột phá cho môn học GDQP&AN qua các giai đoạn phát triển.

Để thực hiện tốt công tác quy hoạch, trước hết cấp ủy, tổ chức đảng cần quán triệt sâu sắc các nguyên tắc của Đảng về công tác cán bộ, đặt quy hoạch trong mối tương quan hữu cơ với yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Việc sắp xếp nhân sự chủ trì khoa, bộ môn phải gắn liền với năng lực dẫn dắt và tầm nhìn sư phạm hiện đại. Phải tiến hành rà soát, đánh giá toàn diện đội ngũ cán bộ, GV hiện có theo các tiêu chí về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm, năng lực nghiên cứu khoa học và triển vọng phát triển; xác định rõ lộ trình phát triển cho từng chức danh, đồng thời chủ động phát hiện, tạo nguồn cán bộ kế cận, kế tiếp nhằm bảo đảm tính liên tục, ổn định và phát triển của đội ngũ. Công tác quy hoạch cần được thực hiện trên cơ sở dự báo khoa học về sự phát triển của nhiệm vụ GDQP&AN của Nhà trường để xây dựng quy hoạch tổng thể đội ngũ GV theo hướng bảo đảm đồng bộ cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Đặc biệt, cần chú trọng phát hiện, bồi dưỡng đội ngũ GV trẻ

có phẩm chất chính trị vững vàng, có khát vọng cống hiến, năng lực chuyên môn tốt và tiềm năng nghiên cứu khoa học, đáp ứng mục tiêu, yêu cầu sự nghiệp đào tạo của Nhà trường.

Đối với nguồn cán bộ chủ trì khoa và bộ môn, công tác quy hoạch phải gắn với việc xây dựng cơ cấu hợp lý giữa GV cơ hữu của Nhà trường và lực lượng sĩ quan biệt phái, hình thành đội ngũ cán bộ theo ba lớp: đương nhiệm, kế cận và kế tiếp. Sự sắp xếp này nhằm tạo ra môi trường làm việc đoàn kết, thống nhất, có sự hỗ trợ lẫn nhau, bảo đảm tính kế thừa và phát triển liên tục của đội ngũ cán bộ, GV. Việc lựa chọn nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý khoa, bộ môn cần căn cứ vào các tiêu chí chặt chẽ về bản lĩnh chính trị, đạo đức nghề nghiệp, trình độ học vấn, học hàm, học vị, năng lực quản lý, năng lực nghiên cứu khoa học và am hiểu sâu sắc lĩnh vực GDQP&AN, đủ khả năng giải quyết những vấn đề phức tạp nảy sinh trong hoạt động giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học.

Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý phải bảo đảm sự chuyển tiếp nhịp nhàng giữa ba thế hệ: Đương nhiệm - Kế cận - Kế tiếp. Trong đó, cần chú trọng sự kết hợp hài hòa giữa lực lượng sĩ quan biệt phái (mang đậm chất thép quân đội) và GV cơ hữu (mang tư duy sư phạm chuyên sâu). Việc lựa chọn nguồn cán bộ phải căn cứ vào các tiêu chuẩn khắt khe về học hàm, học vị, năng lực quản trị và khả năng giải quyết những vấn đề phức tạp trong môi trường giáo dục đa mục tiêu.

Hàng năm, cần tổ chức rà soát, điều chỉnh quy hoạch một cách kịp thời, kiên quyết đưa ra khỏi quy hoạch những trường hợp không còn đáp ứng yêu cầu, đồng thời bổ sung những cá nhân tuy chưa được dự kiến nhưng qua thực tiễn công tác thể hiện rõ năng lực và triển vọng phát triển. Qua đó, tạo động lực thúc đẩy đội ngũ GV không ngừng phấn đấu, hoàn thiện bản thân, góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học của Khoa và Nhà trường. Khắc phục triệt để những biểu hiện hình thức, cứng nhắc, công thức trong công tác quy hoạch; ngăn ngừa các hiện tượng làm sai lệch quy trình, tiến trình quy hoạch, biểu hiện cục bộ, lợi ích nhóm, gây mất cân đối cơ cấu và đứt gãy tính kế thừa của đội ngũ GV GDQP&AN.

**4.5. Thực hiện hiệu quả cơ chế, chính sách đãi ngộ và xây dựng môi trường làm việc phù hợp đối với GV Giáo dục quốc phòng và an ninh**

Đây là giải pháp có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, giúp GV yên tâm công tác, phát huy tối đa năng lực, tâm huyết và trí tuệ, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học của Nhà trường. Để thực hiện tốt cần tập trung vào các nội dung sau:

*Về cơ chế quản lý và sử dụng đội ngũ:* Đảng ủy, Ban Giám hiệu Nhà trường và các cơ quan chức năng cần tiếp tục quán triệt, triển khai đồng bộ các quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ nhà giáo trong điều kiện mới. Đồng thời, vận dụng linh hoạt, sáng tạo phù hợp với đặc thù của Nhà trường sư phạm và lực lượng sĩ quan biệt phái. Trên cơ sở đó, xây dựng cơ chế tuyển dụng, sử dụng, điều động, bổ nhiệm GV theo hướng mở nhưng chặt chẽ, lấy chất lượng và hiệu quả công tác làm thước đo chủ yếu.

Cơ chế này phải bảo đảm tính minh bạch, công bằng, hướng tới chất lượng và phát triển bền vững; kết hợp hài hòa giữa năng lực sư phạm, kết quả giảng dạy với kinh nghiệm thực tiễn quân sự. Vì vậy, cần có cơ chế tạo điều kiện để GV tham gia các khóa bồi dưỡng chuyên môn, tập huấn ngắn hạn trong và ngoài quân đội, cũng như các hoạt động trao đổi học thuật, hợp tác quốc tế để GV không ngừng học tập, phấn đấu nâng cao trình độ, từng bước đạt chuẩn học hàm, học vị đáp ứng với triết lý phát triển “Chất lượng - Sáng tạo - Nhân văn” lâu dài của Nhà trường.

*Về chính sách đãi ngộ,* đây là động lực trực tiếp ảnh hưởng đến mức độ gắn bó và cống hiến của GV. Việc vận dụng chính sách cần bảo đảm đúng nguyên tắc, có lý, có tình, vừa đáp ứng nhu cầu nguyện vọng chính đáng của GV, vừa thể hiện sự quan tâm, tôn vinh đối với nghề nhà giáo.

Cấp ủy, Ban Giám hiệu Nhà trường và các đơn vị liên quan cần thực hiện đầy đủ, kịp thời các chế độ, chính sách do Đảng, Nhà nước, Quân đội và Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành đối với đội ngũ GV GDQP&AN và sĩ quan biệt phái. Cần có cơ chế khuyến khích, hỗ trợ GV học tập nâng cao trình độ sau đại học, bồi dưỡng tin học, ngoại ngữ; thực hiện chế độ thù lao, khen thưởng xứng đáng đối với các công trình nghiên cứu khoa học có chất lượng; bảo đảm các chế độ phụ cấp, bồi dưỡng nghiên cứu khoa học, đi thực tế và khen thưởng hàng năm. Do đặc thù GV GDQP&AN thường xuyên tham gia huấn luyện, thực hành ngoài thao trường, bãi tập, trong điều kiện

thời tiết khắc nghiệt, cường độ lao động cao vì vậy, cần tiếp tục hoàn thiện chính sách phụ cấp đặc thù và chế độ quản lý sinh viên ngoài giờ khi tổ chức ăn, ở tập trung trong quá trình học tập dài ngày cho GV.

Về chính sách thăng tiến và phát triển nghề nghiệp, cần được xây dựng rõ ràng, công bằng, dựa trên các tiêu chí phù hợp với đặc thù của GV GDQP&AN, tránh áp dụng máy móc các khung tiêu chuẩn chung. Cần mở rộng cơ hội để GV tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học các cấp, qua đó vừa ghi nhận đóng góp chuyên môn, vừa nâng cao vị thế học thuật của đội ngũ. Bên cạnh đó, chính sách an sinh xã hội đối với GV GDQP&AN cũng cần được quan tâm hơn như hỗ trợ nhà ở, mua nhà xã hội, chăm sóc y tế, bảo hiểm xã hội... Việc khen thưởng kịp thời, xứng đáng đối với những GV hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và tích cực tham gia các hoạt động của Nhà trường sẽ góp phần khơi dậy niềm tự hào nghề nghiệp, củng cố tinh thần cống hiến bền bỉ của đội ngũ GV.

Về môi trường làm việc, cần xây dựng môi trường chuyên nghiệp, kỷ cương nhưng vẫn năng động, sáng tạo, phù hợp với đặc thù vừa mang tính quân sự, vừa mang tính sư phạm của GV GDQP&AN. Nhà trường cần tiếp tục đầu tư, nâng cấp hệ thống phòng học chuyên dùng, thao trường, bãi tập, mô hình huấn luyện và các phương tiện dạy học hiện đại; đồng thời đẩy mạnh xây dựng môi trường số với các nền tảng học tập trực tuyến, mô phỏng, thư viện điện tử, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số trong giáo dục đại học. Một môi trường làm việc phù hợp không chỉ nâng cao hiệu quả công tác của GV mà còn góp phần khẳng định vị thế, bản sắc và uy tín của Trường ĐHSPT. Thành phố Hồ Chí Minh trong hệ thống giáo dục đại học Việt Nam.

## 5. Kết luận

Trên nền tảng bề dày truyền thống và uy tín học thuật của một cơ sở đào tạo sư phạm trọng điểm, việc nâng cao chất lượng đội ngũ GV GDQP&AN ở Trường ĐHSPT. Thành phố Hồ Chí Minh không chỉ dừng lại ở yêu cầu thực tiễn trước mắt, mà còn là một chiến lược mang tính sống còn, định hình vị thế của Nhà trường trong hệ thống giáo dục đại học hiện đại. Việc triển khai đồng bộ và nhất quán hệ giải pháp từ chuẩn hóa nhân sự, tối ưu hóa cấu trúc, khơi dậy động lực nội sinh đến quy hoạch tầm nhìn và kiến tạo môi trường làm việc nhân văn đã tạo nên một hệ sinh thái phát triển bền vững. Đây chính là những “mắt xích” đột phá nhằm xây dựng một thể hệ GV không chỉ tinh

thông về nghiệp vụ, vững vàng về bản lĩnh chính trị, mà còn mẫu mực về phẩm chất đạo đức và năng lực thích ứng vượt trội trong kỷ nguyên số.

Đầu tư cho chất lượng đội ngũ GV GDQP&AN thực chất là sự cam kết bền vững cho sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực sư phạm chất lượng cao - những người thầy sẽ tiếp tục truyền ngọn lửa yêu nước và ý thức trách nhiệm quốc gia cho các thế hệ mai sau. Thành công của chiến lược này không chỉ góp phần hiện thực hóa triết lý “Chất lượng - Sáng tạo - Nhân văn” của Nhà trường, mà còn là đóng góp thiết thực vào sự nghiệp “trồng người”, củng cố nền quốc phòng toàn dân và bảo vệ vững chắc Tổ quốc Việt Nam trong tình hình mới.

## Tài liệu tham khảo

1. Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh (2025), *Báo cáo chính trị Đại hội đại biểu Đảng bộ Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh lần thứ XVI, nhiệm kỳ 2025 - 2030*.
2. Bộ Quốc phòng (2022), *Chiến lược phát triển giáo dục quốc phòng và an ninh đến năm 2030, Hà Nội*.
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2023), *Khung năng lực GV đại học trong bối cảnh chuyển đổi số*, Hà Nội.
4. Bùi Ngọc Diệp (2015), Hình thức tổ chức các hoạt động trải nghiệm sáng tạo trong nhà trường phổ thông. *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, số 113.
5. 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”*.
6. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Tập I, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
7. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV*, Tập I, II, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
8. Quốc hội (2005), *Luật Giáo dục*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
9. Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh (2022), *Chiến lược phát triển trường giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn 2045*, TP.HCM.
10. UNESCO (2023), *Transforming Education in a Digital World*, Paris.
11. World Bank (2023), *Digital Transformation in Higher Education*, Washington D.C.