PHÁT HUY VAI TRÒ NÊU GƯƠNG CỦA CÁN BỘ, GIẢNG VIÊN TRONG PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC TỰ HỌC CHO HỌC VIÊN Ở TRƯỜNG SĨ QUAN CÔNG BINH

TRẦN THANH KHÔI
HÀ HẢI LÝ
Trường Sĩ quan Công binh, Bộ Quốc phòng

Nhận bài ngày 15/9/2026. Sửa chữa xong 17/10/2026. Duyệt đăng 23/10/2026.

Abstract

Role modeling by officers and lecturers contributes to the development of cadets' self-directed learning competence in military educational institutions. Based on an analysis and synthesis of relevant literature, this article examines the relationship between role-modeling responsibilities and the development of cadets' knowledge, attitudes, and self-directed learning skills. It also discusses requirements for applying role modeling at the Engineering Officer College. The findings indicate that role modeling becomes educationally effective when cadets can observe how tasks are organized, understand the rationale behind methodological choices, and independently perform assigned tasks. Accordingly, the article proposes measures to clarify role-modeling responsibilities, combine demonstrations with independent practice, coordinate learning support, and assess cadets' progress.

Keywords: *Engineering Officer College, officer cadets, officers and lecturers, role modeling, self-directed learning competence.*

1. Đặt vấn đề

Phát triển năng lực tự học cho học viên (HV) ở Trường Sĩ quan Công binh có ý nghĩa quan trọng đối với chất lượng đào tạo và khả năng thực hiện chức trách sau khi tốt nghiệp. Trong quá trình học tập tại Nhà trường, HV đồng thời tham gia huấn luyện, rèn luyện và thực hiện các chế độ, nhiệm vụ của đơn vị. Để sử dụng hiệu quả thời gian và nắm vững kiến thức, mỗi HV phải biết xác định nội dung cần học, xây dựng kế hoạch, lựa chọn tài liệu, tự kiểm tra và điều chỉnh cách học. Những kỹ năng này cần được rèn luyện qua từng nhiệm vụ, với sự hướng dẫn phù hợp của cán bộ (CB), giảng viên (GV), từng bước giúp HV chủ động và độc lập hơn trong học tập.

Trong môi trường sư phạm quân sự, cách học và cách làm việc của CB, GV là những tấm gương gần gũi để HV noi theo. Khi người thầy nghiên cứu kỹ tài liệu, giải thích rõ căn cứ của một nhận định, sẵn sàng kiểm tra lại điều chưa chắc chắn và nghiêm túc sửa chữa sai sót, HV có thêm cơ hội học hỏi phương pháp nghiên cứu và thái độ cầu thị. Khi cán bộ quản lý thực hiện công việc có kế hoạch, giữ đúng trách nhiệm và kiên trì giúp đỡ HV, yêu cầu về tính tự giác, kỷ luật và sự bền bỉ được thể hiện bằng những việc làm cụ thể. Sự tận tâm ấy có thể tạo niềm tin, khơi dậy ý thức cố gắng và giúp HV mạnh dạn trao đổi những khó khăn trong học tập.

Vai trò nêu gương của CB, GV vì vậy cần được phát huy ngay trong hoạt động tự học, tự nghiên cứu và công việc hằng ngày. Việc chủ động cập nhật kiến thức, tìm tòi phương pháp, chia sẻ kinh nghiệm và chịu trách nhiệm về kết quả công việc tạo sức thuyết phục cho quá trình giáo dục. Từ yêu cầu đó, bài viết làm rõ vai trò nêu gương của CB, GV và đề xuất những biện pháp phát huy vai trò này trong phát triển năng lực tự học cho HV ở Trường Sĩ quan Công binh.

Email: hailysqcb@gmail.com

2. Cơ sở lý luận về nêu gương trong phát triển năng lực tự học

Nêu gương là phương thức giáo dục có sức thuyết phục tốt nhất, hiệu quả nhất, đã trở thành truyền thống quý báu của dân tộc ta, Quân đội ta. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: *"Nếu chúng ta làm gương mẫu và biết lãnh đạo thì bất cứ công việc gì khó khăn đến đâu cũng nhất định làm được".* Vì vậy, Người đặc biệt coi trọng nêu gương, làm gương của đội ngũ cán bộ, đảng viên. Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, phẩm chất và năng lực của người thầy có mối liên hệ chặt chẽ với chất lượng giáo dục. Người yêu cầu nhà giáo thường xuyên rèn luyện đạo đức, nâng cao trình độ chuyên môn và gương mẫu trước người học. Trong bài nói tại lớp học chính trị của giáo viên tháng 8/1959, Người khẳng định: *"Muốn cho học sinh có đức thì giáo viên phải có đức"* (Hồ Chí Minh, 2011b, tr. 269). Giá trị của giáo dục bằng nêu gương còn được Người nhấn mạnh qua luận điểm: *"Một tấm gương sống còn có giá trị hơn một trăm bài diễn văn tuyên truyền"* (Hồ Chí Minh, 2011a, tr. 284). Những luận điểm này đặt ra yêu cầu người làm công tác giáo dục phải thực hiện nhất quán giữa lời nói và việc làm, lấy chính thái độ và hành động của mình để tạo sức thuyết phục.

Vai trò nêu gương của CB, GV trước hết thể hiện ở tinh thần chủ động tự học, tự nghiên cứu và trách nhiệm trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ. Sự chủ động ấy bao gồm cập nhật kiến thức, tìm hiểu vấn đề mới, cải tiến phương pháp hướng dẫn và khắc phục khó khăn trong công việc. Quy định số 144-QĐ/TW của Bộ Chính trị gắn yêu cầu gương mẫu với sự khiêm tốn, thường xuyên tu dưỡng, rèn luyện, học tập suốt đời và thống nhất giữa lời nói với việc làm. Trong giảng dạy, nghiên cứu và quản lý HV, sự gương mẫu cần được duy trì qua việc chuẩn bị chu đáo, trung thực trong nghiên cứu, cầu thị tiếp nhận góp ý và chủ động sửa chữa sai sót. Những việc làm cụ thể này tạo sức thuyết phục cho các yêu cầu đặt ra đối với HV, giúp người học có cơ sở để học hỏi phương pháp và thái độ làm việc của người hướng dẫn. Nội dung nêu gương, vì vậy cần được xác định phù hợp với chức trách và công việc của từng CB, GV.

Năng lực tự học được hiểu là tổ hợp kiến thức, thái độ và kỹ năng được HV vận dụng để thực hiện có kết quả nhiệm vụ tự học. Kiến thức giúp HV hiểu mục đích, yêu cầu và phương pháp học tập; thái độ thể hiện ở sự tự giác, trách nhiệm và kiên trì; kỹ năng thể hiện qua khả năng lập kế hoạch, khai thác tài liệu, lựa chọn cách học, tự kiểm tra và điều chỉnh. Ba thành tố này có quan hệ chặt chẽ: hiểu phương pháp là cơ sở để thực hiện, thái độ tích cực giúp duy trì nỗ lực, còn kỹ năng bảo đảm việc học được tổ chức phù hợp. Khi đánh giá năng lực tự học, cần xem xét cả quá trình thực hiện và kết quả, có tính đến độ khó của nhiệm vụ, kiến thức môn học và mức hỗ trợ mà HV nhận được.

Khi nghiên cứu về học tập tự điều chỉnh, Panadero (2017) đã tổng hợp các mô hình nghiên cứu, cho thấy việc học có sự tham gia của nhận thức, động cơ, cảm xúc và hành vi. Người học cần chuẩn bị trước khi thực hiện nhiệm vụ, theo dõi cách làm và xem xét kết quả để điều chỉnh cho lần học tiếp theo. Học tập tự điều chỉnh và tự học có phạm vi khác nhau, nhưng cùng chú trọng khả năng chủ động tổ chức, theo dõi và điều chỉnh hoạt động học tập. Bài viết vận dụng những nội dung này để phân tích cách CB, GV giúp HV từng bước làm chủ việc học của mình.

Học qua quan sát là một cơ sở lý luận giải thích ảnh hưởng của sự nêu gương. Schunk và Zimmerman (1997) phân tích quá trình phát triển kỹ năng tự điều chỉnh qua bốn mức: quan sát, thực hiện theo mẫu, tự kiểm soát và tự điều chỉnh. Các tác giả nhấn mạnh vai trò của mẫu hành vi, mục tiêu học tập và phản hồi về sự tiến bộ. Vận dụng vào đào tạo HV sĩ quan, người hướng dẫn cần làm rõ cả cách tổ chức công việc, lý do lựa chọn phương pháp và cách khắc phục sai sót. Qua đó, HV có cơ sở để học hỏi, thực hành và từng bước lựa chọn cách làm phù hợp với nhiệm vụ của mình. Trên nền tảng này, bài viết xem xét vai trò nêu gương đối với từng thành tố của năng lực tự học.

Đối với *kiến thức tự học,* cách hướng dẫn cụ thể giúp HV hiểu rõ phương pháp và căn cứ sử dụng phương pháp. Chẳng hạn, khi hướng dẫn nghiên cứu tài liệu, GV cần làm rõ nội dung nào phải đọc kỹ, nguồn nào cần đối chiếu và cách nhận biết thông tin phù hợp với yêu cầu bài học. Khi giải quyết bài tập, việc giải thích những bước lựa chọn hướng làm và kiểm tra kết quả giúp HV hiểu quá trình đi đến lời giải. Cán bộ quản lý cũng có thể hướng dẫn cách sắp xếp nhiệm vụ, phân bổ thời gian và xác định

công việc cần ưu tiên. Những kinh nghiệm ấy giúp HV chuyển hiểu biết chung về tự học thành cách tổ chức việc học cụ thể.

Đối với thái độ tự học, sự nghiêm túc và cầu thị của CB, GV có ý nghĩa giáo dục về trách nhiệm đối với tri thức và kết quả công việc. Việc người thầy kiểm tra lại nguồn tài liệu, thừa nhận điều chưa chắc chắn và tiếp tục tìm hiểu cho thấy học tập đòi hỏi sự trung thực, thận trọng và bền bỉ. Khi cán bộ quản lý lắng nghe, tìm hiểu khó khăn và giúp HV khắc phục, HV có thêm sự tin cậy để đặt câu hỏi, báo cáo hạn chế và tiếp nhận góp ý. Sự tận tâm đi cùng yêu cầu nghiêm túc tạo điều kiện để người học duy trì nỗ lực, kể cả khi chưa đạt kết quả mong muốn.

Đối với kỹ năng tự học, quan sát và học theo mẫu phải gắn với thực hành. HV cần trực tiếp lập kế hoạch, lựa chọn tài liệu, kiểm tra mức độ hiểu bài và sửa chữa sai sót trong nhiệm vụ được giao. CB, GV hướng dẫn những bước còn khó, phản hồi về cách thực hiện và giảm dần sự hỗ trợ khi HV tiến bộ. Mức độ độc lập cần được tăng phù hợp với khả năng của từng người, tránh để HV quen chờ chỉ dẫn ở mọi bước. Hiệu quả vận dụng vai trò nêu gương cần được kiểm chứng qua kỹ năng HV tự tổ chức công việc, giải thích căn cứ lựa chọn cách làm và sử dụng kinh nghiệm đã học trong những nhiệm vụ tiếp theo.

3. Yêu cầu vận dụng ở Trường Sĩ quan Công binh

Việc phát huy vai trò nêu gương của CB, GV ở Trường Sĩ quan Công binh cần bám sát mục tiêu, yêu cầu đào tạo sĩ quan cấp phân đội, gắn học tập lý thuyết với thực hành chuyên ngành, kết hợp chấp hành kỷ luật với phát huy tính chủ động của HV. Quán triệt phương châm *"Chất lượng đào tạo của nhà trường là khả năng sẵn sàng chiến đấu của đơn vị"*, nội dung nêu gương cần hướng vào rèn luyện phương pháp tự học, tác phong làm việc khoa học và kỹ năng vận dụng kiến thức để thực hiện chức trách sau khi tốt nghiệp.

Trong các nhiệm vụ như tính toán, đọc bản vẽ hoặc xây dựng phương án thực hiện, GV cần làm rõ yêu cầu, giải thích căn cứ lựa chọn phương pháp, điều kiện áp dụng và cách kiểm tra kết quả. Sự cẩn trọng phải được thể hiện qua việc đối chiếu dữ kiện, phát hiện sai sót và xác định cách khắc phục. Cán bộ quản lý HV nêu gương trong làm việc có kế hoạch, sử dụng thời gian hiệu quả; đồng thời theo dõi tiến độ học tập và phối hợp với GV giải quyết vướng mắc. Qua những việc làm cụ thể đó, HV có cơ hội học hỏi cách tổ chức công việc, rèn luyện sự chính xác và trách nhiệm đối với kết quả của mình.

Nội dung nêu gương cần phù hợp với chức trách và có sự phối hợp giữa các lực lượng. GV tập trung vào phương pháp nghiên cứu, yêu cầu chuyên môn và cách đánh giá kết quả trong môn học. Cán bộ quản lý HV cần nắm yêu cầu học tập, hướng dẫn thực hiện kế hoạch và kịp thời phát hiện những khó khăn cần hỗ trợ. Cán bộ cơ quan chức năng bảo đảm sự thống nhất trong tổ chức, hướng dẫn và kiểm tra theo nhiệm vụ được giao. Sự phối hợp phải giúp HV hiểu rõ mình cần làm gì, được hỗ trợ ở đâu và phải chịu trách nhiệm về phần việc nào. Đánh giá việc tự học cần dựa vào cách thực hiện và chất lượng nhiệm vụ, kết hợp với xem xét nền nếp, ý thức chấp hành.

Mức độ làm mẫu và hỗ trợ phải phù hợp với khả năng của từng HV. Đối với HV mới vào trường, cần hướng dẫn cách chuyển yêu cầu của môn học thành những công việc cụ thể trong một buổi tự học, từ chuẩn bị tài liệu đến kiểm tra nội dung đã nắm được. Với HV đã có kinh nghiệm, cần tăng yêu cầu tự lựa chọn tài liệu, giải thích phương pháp và chủ động điều chỉnh khi kết quả chưa đạt. Năm học là thông tin tham khảo để lựa chọn cách hướng dẫn; căn cứ trực tiếp vẫn là những việc HV tự làm được và những bước còn cần giúp đỡ. Người hướng dẫn cần kiên nhẫn với khó khăn của HV, đồng thời giao nhiệm vụ vừa sức, có yêu cầu cao hơn để từng bước rèn luyện kỹ năng thực hiện độc lập.

4. Biện pháp phát huy vai trò nêu gương của cán bộ, giảng viên

4.1. Cụ thể hóa trách nhiệm nêu gương trong tự học, tự nghiên cứu theo chức trách của cán bộ, giảng viên

Đảng ủy, Ban Giám hiệu Nhà trường và cấp ủy, chỉ huy các cơ quan, khoa GV, đơn vị quản lý HV cần xác định rõ yêu cầu tự học, tự nghiên cứu gắn với nhiệm vụ của từng lực lượng. Đối với GV, nội dung tự học phải hướng vào cập nhật kiến thức, nâng cao chất lượng bài giảng và hoàn thiện phương pháp

hướng dẫn HV. Cán bộ quản lý HV cần tìm hiểu yêu cầu môn học, phương pháp tổ chức giờ tự học và cách nhận biết những khó khăn của người học. Cán bộ cơ quan chức năng chú trọng nghiên cứu, tham mưu những nội dung thuộc trách nhiệm tổ chức, bảo đảm và kiểm tra hoạt động học tập. Trên cơ sở đó, mỗi cá nhân xây dựng kế hoạch phù hợp với công việc, xác định nội dung cần nghiên cứu, thời gian thực hiện và kết quả dự kiến. Việc lựa chọn nội dung cần xuất phát từ những vấn đề đang đặt ra trong giảng dạy, quản lý và hỗ trợ HV.

Đánh giá trách nhiệm nêu gương cần gắn với việc thực hiện kế hoạch và chất lượng vận dụng kết quả tự học vào công tác. Trong sinh hoạt chuyên môn, rút kinh nghiệm, cần làm rõ kiến thức cập nhật đã được sử dụng trong bài giảng như thế nào, phương pháp hướng dẫn đã giúp HV khắc phục khó khăn gì, việc điều chỉnh cách quản lý đã hỗ trợ thực hiện kế hoạch học tập ra sao. Những nội dung này cần có minh chứng từ công việc và quá trình học tập của HV. Cấp ủy, chỉ huy tạo điều kiện để CB, GV trao đổi kinh nghiệm, học hỏi cách làm hiệu quả và khắc phục những hạn chế về phương pháp. Sự quan tâm ấy giúp mỗi người duy trì việc tự học thường xuyên, đồng thời nâng cao khả năng hướng dẫn và giúp đỡ HV.

4.2. Kết hợp làm mẫu phương pháp tự học, tự nghiên cứu với tổ chức cho học viên thực hành

GV cần giúp HV hiểu cách tiếp cận và giải quyết một vấn đề thông qua những nhiệm vụ cụ thể. Khi hướng dẫn, cần lựa chọn các bước HV thường gặp khó khăn để làm mẫu, như xác định yêu cầu, tìm tài liệu, lựa chọn kiến thức cần sử dụng và kiểm tra kết quả. GV giải thích căn cứ của cách làm, chỉ ra những điểm cần đối chiếu và cách xử lý khi kết quả chưa phù hợp. Chẳng hạn, trong môn Kết cấu công trình, có thể hướng dẫn HV phân tích dữ kiện, xác định điều kiện áp dụng kiến thức và kiểm tra sự nhất quán giữa các bước tính toán. Qua cách người thầy phân tích, kiểm chứng và sửa chữa, HV có cơ hội học hỏi phương pháp nghiên cứu cẩn trọng, có căn cứ.

Sau khi được hướng dẫn, HV cần trực tiếp thực hiện nhiệm vụ tương ứng và trình bày lý do lựa chọn cách làm. GV nhận xét cụ thể từng bước, hướng dẫn khắc phục điểm còn yếu và yêu cầu HV kiểm tra lại sau khi sửa. Mức hỗ trợ được giảm dần theo khả năng thực hiện, để HV từng bước tự lựa chọn phương pháp và chịu trách nhiệm về kết quả. Cán bộ quản lý HV phối hợp theo dõi việc chuẩn bị tài liệu, bố trí thời gian và thực hiện nhiệm vụ trong giờ tự học; trao đổi với GV về những vướng mắc cần giải quyết. Việc đánh giá cần xác định rõ HV tự làm được những bước nào, còn cần giúp đỡ ở đâu và có vận dụng được kinh nghiệm vào nhiệm vụ tiếp theo hay không.

4.3. Nêu gương về tính trung thực, thái độ cầu thị và trách nhiệm sửa chữa sai sót

CB, GV cần thể hiện tính trung thực ngay trong việc sử dụng tài liệu, trình bày nhận định và đánh giá kết quả nghiên cứu. Các thông tin, trích dẫn phải được kiểm tra nguồn; đóng góp của từng cá nhân cần được ghi nhận đúng. Khi HV nêu thắc mắc hoặc phát hiện điểm chưa thống nhất, người hướng dẫn cần lắng nghe, xem xét căn cứ và giải đáp trong phạm vi hiểu biết của mình. Với vấn đề chưa đủ cơ sở để kết luận, cần trao đổi rõ, xác định hướng tìm hiểu và trả lời sau khi kiểm chứng. Sự thẳng thắn và cầu thị giúp HV hiểu rằng nghiên cứu đòi hỏi phải biết đặt câu hỏi, kiểm tra điều còn nghi ngờ và tiếp tục bổ sung kiến thức.

Khi phát hiện sai sót, CB, GV cần chủ động sửa chữa, làm rõ nguyên nhân và căn cứ điều chỉnh. Cách xử lý có trách nhiệm là tấm gương để HV học hỏi trong tự kiểm tra và khắc phục hạn chế. Khi nhận xét bài làm, cần dựa vào biểu hiện cụ thể, phân biệt sai sót do chưa nắm kiến thức, chưa thành thạo kỹ năng với việc thực hiện nhiệm vụ thiếu nghiêm túc. Mỗi nhận xét cần chỉ rõ điểm phải sửa và hướng khắc phục, đồng thời ghi nhận nỗ lực của HV. Yêu cầu nghiêm túc đi cùng thái độ tôn trọng, kiên nhẫn giúp người học mạnh dạn trình bày chỗ chưa hiểu, tiếp nhận góp ý và có trách nhiệm sửa chữa công việc của mình.

4.4. Tổ chức chia sẻ kinh nghiệm tự học, tự nghiên cứu gắn với hướng dẫn học viên vận dụng

Các khoa và đơn vị HV cần đưa việc trao đổi kinh nghiệm tự học, tự nghiên cứu vào sinh hoạt chuyên môn, rút kinh nghiệm học tập và hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ mới. Nội dung trao đổi nên tập trung vào những khó khăn HV đang gặp, như đọc tài liệu chuyên ngành, sắp xếp thời gian thực hiện bài tập hoặc kiểm tra kết quả. CB, GV chia sẻ cách bản thân đã sử dụng, giải thích điều kiện áp dụng và

những điểm cần lưu ý. HV được hướng dẫn thử vận dụng, trình bày kết quả và điều chỉnh cho phù hợp với nhiệm vụ của mình. Hình thức tổ chức cần linh hoạt, tận dụng các buổi sinh hoạt hiện có và dành thời gian cho trao đổi, thực hành.

Việc chia sẻ kinh nghiệm cần có sự phối hợp giữa GV và cán bộ quản lý HV. GV làm rõ yêu cầu chuyên môn, những bước cần hướng dẫn và cách kiểm tra kết quả; cán bộ quản lý theo dõi việc vận dụng trong giờ tự học, kịp thời trao đổi những vướng mắc phát sinh. Chẳng hạn, sau khi được hướng dẫn lập kế hoạch, HV cần sử dụng kế hoạch đó để phân bổ thời gian và điều chỉnh tiến độ. Sau khi được hướng dẫn tự kiểm tra, HV cần có cơ hội xem lại bài làm, sửa sai và kiểm tra kết quả sau sửa chữa. Qua theo dõi và trao đổi, CB, GV xác định được kinh nghiệm nào HV đã vận dụng, nội dung nào còn cần hướng dẫn thêm để tiếp tục hỗ trợ.

4.5. Đánh giá tác dụng nêu gương thông qua sự tiến bộ trong khả năng tự học của học viên

Việc đánh giá cần kết hợp xem xét bài làm, trao đổi trực tiếp và quan sát quá trình HV thực hiện nhiệm vụ. Nội dung đánh giá cần tập trung vào những việc HV thực sự làm được, như xác định nhiệm vụ, lựa chọn tài liệu, phát hiện nội dung chưa nắm chắc và kiểm tra lại sau khi sửa chữa. CB, GV cần ghi nhận mức hỗ trợ ở từng bước: HV tự thực hiện, thực hiện sau gợi ý hay cần hướng dẫn cụ thể. Khi theo dõi sự tiến bộ, nên lựa chọn các nhiệm vụ có yêu cầu tương đương, đồng thời xem xét thời gian, học liệu và những hỗ trợ khác. Qua đó, có thể làm rõ HV đã tiếp thu kinh nghiệm nào từ người hướng dẫn, vận dụng ra sao và còn gặp khó khăn ở đâu.

Kết quả đánh giá cần được sử dụng để điều chỉnh nội dung làm mẫu, cách hướng dẫn và mức hỗ trợ cho từng HV. Những cách làm giúp HV chủ động hơn, biết kiểm tra và khắc phục hạn chế cần được trao đổi, rút kinh nghiệm trong khoa và đơn vị. Khi nhận xét tác dụng nêu gương, cần xem xét cùng ảnh hưởng của giảng dạy, quản lý và điều kiện học tập để bảo đảm khách quan. Việc đánh giá cũng cần ghi nhận nỗ lực của HV và trách nhiệm giúp đỡ của CB, GV, qua đó khuyến khích cả người dạy và người học tiếp tục tự học, tự hoàn thiện.

5. Kết luận

Sức thuyết phục của việc nêu gương trong phát triển năng lực tự học cho HV bắt nguồn từ cách CB, GV học tập, nghiên cứu và thực hiện chức trách nhiệm vụ hằng ngày. Qua những việc làm ấy, HV có cơ hội học hỏi phương pháp, thái độ và trách nhiệm trong công việc. Giá trị của sự nêu gương được phát huy khi những điều HV quan sát, tiếp nhận từng bước trở thành cách học và sự cố gắng của chính mình. Nhà trường cần tạo điều kiện để CB, GV thực hiện trách nhiệm nêu gương phù hợp với chức trách, chia sẻ kinh nghiệm và phối hợp hỗ trợ HV. Sự hướng dẫn cần đủ cụ thể để người học vượt qua khó khăn, đồng thời mở rộng cơ hội tự lựa chọn cách làm, tự kiểm tra và chịu trách nhiệm về kết quả. Những biện pháp được vận dụng cần tiếp tục được kiểm chứng, điều chỉnh qua từng nhiệm vụ và sự tiến bộ của HV. Mục tiêu hướng tới là giúp HV biết cách học, có niềm tin vào khả năng rèn luyện của bản thân và từng bước hình thành nhu cầu tự học, tự hoàn thiện trong quá trình đào tạo cũng như khi ra trường đảm nhiệm chức trách tại đơn vị.

Tài liệu tham khảo

Ban Chấp hành Trung ương (2024). *Quy định số 144-QĐ/TW ngày 09/5/2024 về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới*.

Horlenko, K., Kaminskienė, L., & Lehtinen, E. (2024). Student self-regulated learning in teacher professional vision: Results from combining student self-reports, teacher ratings, and mobile eye tracking in the high school classroom. *Frontline Learning Research, 12*(2), 51–69. https://doi.org/10.14786/flr.v12i2.1417.

Hồ Chí Minh (2011a). *Hồ Chí Minh toàn tập* (tập 1). NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.

Hồ Chí Minh (2011b). *Hồ Chí Minh toàn tập* (tập 12). NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.

Karlen, Y., Bäuerlein, K., & Brunner, S. (2024). Teachers' assessment of self-regulated learning: Linking professional competences, assessment practices, and judgment accuracy. *Social Psychology of Education, 27*, 461–491. https://doi.org/10.1007/s11218-023-09845-4.

Panadero, E. (2017). A review of self-regulated learning: Six models and four directions for research. *Frontiers in Psychology, 8*, Article 422. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00422.

Schunk, D. H., & Zimmerman, B. J. (1997). Social origins of self-regulatory competence. *Educational Psychologist, 32*(4), 195–208. https://doi.org/10.1207/s15326985ep3204_1.