THỰC TRẠNG TỰ ĐÁNH GIÁ BẢN THÂN TRONG NGHỀ NGHIỆP QUÂN SỰ CỦA HỌC VIÊN Ở CÁC HỌC VIỆN, TRƯỜNG SĨ QUAN QUÂN ĐỘI HIỆN NAY

THE CURRENT STATE OF CADETS' SELF-ASSESSMENT IN THE MILITARY PROFESSION AT MILITARY ACADEMIES AND OFFICER COLLEGES

Trương Văn Luyện*

Học viện Chính trị - Bộ Quốc phòng, Việt Nam[1]

*Tác giả liên hệ / Corresponding author: mtctruongluyen@gmail.com

(Nhận bài / Received: 10/8/2026; Sửa bài / Revised: 12/10/2026; Chấp nhận đăng / Accepted: 23/10/2026)

DOI: 10.31130/ud-jst.2026.24(10).557

Tóm tắt - Nghiên cứu nhằm xây dựng khái niệm, mô hình và chỉ ra thực trạng tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự của học viên ở các học viện, trường sĩ quan quân đội. Khảo sát được thực hiện trên 382 học viên và 127 cán bộ, giảng viên thuộc 5 đơn vị đào tạo. Kết quả cho thấy, tự đánh giá trên các nội dung của học viên ở mức khá tốt (M=3,79). Trong đó, tự đánh giá ưu điểm, thế mạnh và quyết tâm phát huy ưu điểm khá tốt, nhưng tự phê bình nhận diện hạn chế, khiếm khuyết và kết quả "tự soi, tự sửa" thấp hơn rõ rệt; tự đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ so với mục tiêu đề ra ở mức thấp nhất (M=3,53). Mức độ tự đánh giá 5 nội dung có sự khác biệt theo năm đào tạo ($p < 0,001$), nhưng không khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa các đơn vị đào tạo ($p=0,936$). Đây là cơ sở thực tiễn để đề xuất các biện pháp phát triển tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự cho học viên hiện nay.

Từ khóa - Tự đánh giá bản thân; học viên; nghề nghiệp quân sự

Abstract - This study aims to develop a concept and model of cadets' self-assessment in the military profession and to examine its current status at military academies and officer colleges. The survey involved 382 cadets and 127 officers and lecturers from five training institutions. The results showed a fairly good level of cadets' self-assessment (M = 3.79). Self-assessment of strengths and a strong determination to build on them are relatively good, whereas self-criticism, identification of limitations and shortcomings, and "self-reflection and self-correction" were notably lower. Self-assessment of duty performance against established goals received the lowest score (M = 3.53). Significant differences were found in the levels of self-assessment across the five dimensions among cadets from different training years ($p < .001$), but not across training institutions ($p = .936$). The findings provide an empirical basis for proposing measures to develop cadets' self-assessment in the military profession.

Key words - Self-assessment; cadets; military profession

1. Đặt vấn đề

Hiện nay, chủ trương xây dựng Quân đội nhân dân Việt Nam cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, hiện đại đặt ra những yêu cầu ngày càng cao trong đào tạo đội ngũ cán bộ, sĩ quan tương lai. Điều đó đòi hỏi các học viện, trường sĩ quan quân đội không chỉ hình thành phẩm chất chính trị, đạo đức; trình độ năng lực chuyên môn, lãnh đạo, quản lý, chỉ huy mà còn giáo dục nâng cao tự nhận thức, tự đánh giá và tự điều chỉnh bản thân cho học viên đáp ứng yêu cầu hoạt động nghề nghiệp quân sự luôn có sự vận động, phát triển. Tự đánh giá có vai trò quan trọng, giúp học viên tự nhìn nhận chính xác mức độ về phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực chuyên môn, thái độ, kết quả thực hiện nhiệm vụ; tự nhận diện đúng ưu điểm, hạn chế của bản thân, để từ đó chủ động điều chỉnh thái độ, hành vi và nâng cao hiệu quả học tập, tu dưỡng, rèn luyện tại nhà trường.

Trên thế giới có nhiều nghiên cứu về tự đánh giá bản thân của sinh viên, nhất là trong mối quan hệ với nghề nghiệp. Andrade quan niệm: "Tự đánh giá là hoạt động theo dõi các quá trình và sản phẩm của chính mình nhằm thực hiện những điều chỉnh để nâng cao chất lượng học tập và kết quả thực hiện" [1, tr. 10] và "mục đích của tự đánh giá của sinh viên là tạo ra phản hồi nhằm thúc đẩy chất lượng và cải thiện hiệu quả học tập" [1, tr. 2]. Theo đó, tự đánh giá không dừng ở việc cá nhân nhận xét về bản thân, mà là quá trình tự theo dõi để tạo ra phản hồi, làm cơ sở điều chỉnh và nâng cao hiệu quả hoạt động. Jiang et al. [2] xây dựng chu trình tự đánh giá của sinh viên diễn ra theo 7 bước: hình thành ý định tự đánh giá; tìm kiếm tiêu chí; đối chiếu hoạt động của bản thân với tiêu chí; tìm kiếm thông tin phản hồi; cân nhắc thông tin phản hồi; đưa ra quyết định và điều chỉnh; tiếp nhận kết quả làm cơ sở cho chu trình tự đánh giá tiếp theo. Tự đánh giá nhằm giúp sinh viên đánh giá kết quả hoạt động của bản thân, từ đó đưa ra quyết định điều chỉnh và nâng cao chất lượng hoạt động [2, tr. 7-10]. Paloš và cộng sự khẳng định: "sự tự đánh giá tích cực của sinh viên (CSE cao) định hình cách họ đánh giá các yêu cầu học tập, huy động và sử dụng các nguồn lực để đáp ứng những yêu cầu đó. Sự đánh giá tích cực về những đặc điểm của bản thân chủ yếu tác động đến cơ chế nhận thức và cảm xúc trong quá trình đánh giá các nhiệm vụ học tập mà họ gặp phải, qua đó định hình động cơ và sự gắn kết của họ" [3, tr. 5]. Nghiên cứu gợi mở rằng, tự đánh giá bản thân không chỉ phản ánh cách cá nhân nhìn nhận những đặc điểm của mình mà còn có ý nghĩa đối với việc định hướng, thúc đẩy hoạt động học tập. Wang, Li và Zhao khẳng định, tự đánh giá cốt lõi có vai trò đối với quá trình định hướng nghề nghiệp của sinh viên; mức tự đánh giá cốt lõi cao gắn với

[1] Political Academy – Ministry of National Defence, Vietnam (Truong Van Luyen)

sự tự tin, niềm tin vào năng lực bản thân, khả năng tự điều chỉnh và định hướng mục tiêu tốt hơn, giúp sinh viên chủ động thích ứng với những thay đổi của môi trường nghề nghiệp và giảm khó khăn trong quá trình ra quyết định nghề nghiệp [4, tr. 7-8].

Ở Việt Nam, Trần Công Hậu và cộng sự đề cập đến tự đánh giá trong nghiên cứu về tự phản hồi và quá trình tự điều chỉnh luyện thi IELTS. Nhóm tác giả chỉ ra: "Khi sinh viên có khả năng theo dõi tiến trình luyện tập của bản thân, đối chiếu kết quả thực hiện kỹ năng nói với mục tiêu và tự đánh giá mức độ đáp ứng các yêu cầu của nhiệm vụ, thì tự phản hồi không chỉ giúp họ nhận diện những sai sót mà còn tạo cơ sở cho việc điều chỉnh phương pháp luyện tập trong những lần tiếp theo" [5, tr. 133]. Theo đó, tự đánh giá giúp người học xác định mức độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và nhận diện những hạn chế về kết quả thực hiện, qua đó tạo cơ sở cho việc điều chỉnh phương pháp và định hướng hoạt động học tập tiếp theo được diễn ra tốt hơn.

Tóm lại, các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước đã làm rõ tự đánh giá không chỉ là sự nhận định của cá nhân về bản thân mà còn đối chiếu kết quả với tiêu chí, phản hồi từ người khác để tự điều chỉnh hoạt động. Tuy nhiên, các nghiên cứu chỉ tập trung vào tự đánh giá của sinh viên trong môi trường giáo dục dân sự, chưa quan tâm đầy đủ đến tự đánh giá trong nghề nghiệp quân sự có yêu cầu cao về phẩm chất, năng lực, tính tổ chức, tính kỷ luật và sự sẵn sàng hy sinh. Từ khoảng trống trên, nghiên cứu tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự của học viên có ý nghĩa cấp thiết khi bổ sung cơ sở lý luận và chỉ ra thực trạng tự đánh giá của học viên trong môi trường nghề nghiệp đặc thù. Đây là luận cứ quan trọng để các chủ thể giáo dục ở các học viện, trường sĩ quan tổ chức rèn luyện năng lực tự đánh giá cho học viên, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, phát triển nhân cách người cán bộ, sĩ quan tương lai.

2. Cơ sở lý luận và mô hình nghiên cứu

2.1. Khái niệm tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự

Theo Từ điển Tâm lý học Mỹ: "Tự đánh giá (self-assessment) là mô tả và đánh giá của một người về bản thân, bao gồm các đặc điểm tâm lý và thể chất, phẩm chất, kỹ năng, vai trò, ..." [6, tr. 953]. Theo cách tiếp cận này thì tự đánh giá là nhận định về những đặc điểm của bản thân trên các phương diện tâm lý, thể chất, phẩm chất, kỹ năng và vai trò xã hội.

Tiếp cận theo Tâm lý học hoạt động, A. G. Spirkin quan niệm: "Tự đánh giá là sự phản ánh của con người về chính mình, về phẩm chất, khả năng, sức mạnh thể chất và tinh thần, hành động và vị trí của mình trong xã hội" [7, tr. 149]. Quan niệm này cũng có sự tương đồng cao với khái niệm tự đánh giá trong Từ điển Tâm lý học Mỹ.

Ở Việt Nam, tác giả Vũ Dũng định nghĩa: "Tự đánh giá là cá nhân đánh giá chính mình, đánh giá những năng lực, phẩm chất và vị trí của mình so với những người khác. Giá trị mà cá nhân gán cho mình, những phẩm chất riêng của mình" [8, tr. 964]. Phuong Thi Le quan niệm: "Tự đánh giá của sinh viên là hoạt động theo dõi quá trình và kết quả hoạt động của bản thân nhằm thực hiện những điều chỉnh phù hợp, qua đó thúc đẩy việc học tập sâu sắc hơn và nâng cao kết quả thực hiện" [9, tr. 159]. Nghiên cứu cũng chỉ ra, việc sinh viên tự đánh giá mức độ đạt được chuẩn đầu ra có thể được triển khai ở bất kỳ giai đoạn nào của học phần, chẳng hạn như sau một bài học, khi kết thúc một môn học hoặc trong hoạt động đánh giá tổng kết [9].

Như vậy, tự đánh giá là hoạt động tâm lý cá nhân đánh giá chính mình trên các phương diện: năng lực, phẩm chất, vị trí của mình trong mối quan hệ xã hội, quá trình thực hiện và kết quả hoạt động đạt được. Kết quả tự đánh giá là thông tin phản hồi ngược để định hướng, tự điều chỉnh hành vi, nâng cao chất lượng hoạt động và hoàn thiện nhân cách.

Tóm lại, kế thừa các định nghĩa đã chỉ ra, tác giả quan niệm rằng: *Tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự của học viên là sự đánh giá về những phẩm chất, năng lực, thái độ, kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của chính mình; qua đó nhận diện những điểm mạnh, hạn chế để điều chỉnh hoạt động học tập, tu dưỡng, rèn luyện đạt kết quả cao hơn.*

Như vậy, từ khái niệm trên có thể thấy, tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự được thực hiện thông qua việc học viên chủ động xem xét, phân tích và nhận định một cách toàn diện về phẩm chất, năng lực, thái độ và kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của bản thân. Quá trình này được thực hiện thông qua việc đối chiếu giữa những biểu hiện thực tế trong học tập, rèn luyện và công tác với các mục tiêu, yêu cầu, đặc điểm và chuẩn mực của nghề nghiệp quân sự. Từ đó nhận diện được những điểm mạnh, hạn chế, khiếm khuyết. Đồng thời, học viên coi kết quả tự đánh giá bản thân là cơ sở để nâng cao tính tự giác, tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật và động cơ phấn đấu; tự điều chỉnh, phát triển và hoàn thiện phẩm chất, năng lực chuyên môn nghề nghiệp quân sự, phương pháp, tác phong công tác của mình đáp ứng cương vị, chức trách người cán bộ, sĩ quan tương lai.

2.2. Mô hình nghiên cứu

Từ cơ sở lý luận, phân tích nội hàm khái niệm, nghiên cứu xác định tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự của học viên trên 5 nội dung gồm:

TĐG 1: Tự đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức;

TĐG 2: Tự đánh giá năng lực, kỹ năng chuyên môn và phát triển tư duy sáng tạo;

TĐG 3: Tự đánh giá thái độ với nghề nghiệp quân sự;

TĐG 4: Tự đánh giá kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ so với mục tiêu đề ra;

TĐG 5: Tự đánh giá ưu điểm, nhận diện hạn chế.

Các chỉ báo đo lường tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự của học viên trên 5 nội dung theo 21 câu hỏi được xác định ở Bảng 1.

Bảng 1. *Các chỉ báo đo lường tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự của học viên*

MÃ	TỰ ĐÁNH GIÁ BẢN THÂN TRONG NGHỀ NGHIỆP QUÂN SỰ *(Khách thể khảo sát trả lời các câu hỏi tương ứng các mệnh đề theo 5 mức độ: 1 = Rất kém, 2 = Khá kém, 3 = Trung bình, 4 = Khá tốt, 5 = Rất tốt)*
TĐG1	**Tự đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức**
TĐG1.1	Mức độ vững vàng về bản lĩnh chính trị trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc
TĐG1.2	Mức độ vững chắc của niềm tin vào sự phát triển nghề nghiệp lâu dài trong quân đội
TĐG1.3	Mức độ rèn luyện đạo đức cách mạng "cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư"
TĐG1.4	Mức độ tự giác chấp hành pháp luật Nhà nước, kỷ luật quân đội
TĐG2	**Tự đánh giá năng lực, kỹ năng chuyên môn và phát triển tư duy sáng tạo**
TĐG2.5	Mức độ lĩnh hội, làm chủ kiến thức chuyên ngành
TĐG2.6	Mức độ hình thành năng lực chỉ huy, quản lý bộ đội
TĐG2.7	Mức độ kỹ năng thực hành chuyên môn nghiệp vụ
TĐG2.8	Mức độ phát triển tư duy sáng tạo đáp ứng cương vị, chức trách người sĩ quan tương lai
TĐG3	**Tự đánh giá thái độ với nghề nghiệp quân sự**
TĐG3.9	Sự yêu mến với nghề nghiệp quân sự.
TĐG3.10	Tinh thần trách nhiệm với nghề nghiệp quân sự
TĐG3.11	Tính chủ động, tự giác trong thực hiện nhiệm vụ
TĐG3.12	Thái độ cầu thị, lắng nghe phê bình của chỉ huy, đồng đội để hoàn thiện bản thân
TĐG3.13	Mức độ hài lòng với nghề nghiệp quân sự
TĐG4	**Tự đánh giá kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ so với mục tiêu đã đề ra**
TĐG4.14	Mức độ đạt được kết quả học tập các môn học so với mục tiêu đề ra
TĐG4.15	Mức độ đạt được kết quả tu dưỡng, rèn luyện theo cam kết phấn đấu hàng năm
TĐG4.16	Mức độ kết quả nghiên cứu khoa học đạt được
TĐG4.17	Mức độ kết quả các hoạt động công tác khác
TĐG5	**Tự đánh giá ưu điểm, nhận diện hạn chế**
TĐG5.18	Tự khẳng định ưu điểm, thế mạnh bản thân
TĐG5.19	Tự phê bình để nhận diện hạn chế, khiếm khuyết
TĐG5.20	Mức độ quyết tâm phát huy ưu điểm
TĐG5.21	Mức độ chủ động tự giáo dục, tự soi, tự sửa bản thân

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp nghiên cứu tài liệu

Sử dụng để tổng hợp, phân tích, khái quát các tài liệu có liên quan đến tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự nhằm xây dựng cơ sở lý luận và mô hình nghiên cứu.

3.2. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi

Khách thể nghiên cứu: nghiên cứu trên tổng số học viên (N=9460) với mẫu khách thể được lựa chọn điều tra là 382 học viên (năm thứ nhất đến năm thứ 4) tại 5 học viện, trường sĩ quan (Trường Sĩ quan Lục quân 1, Trường Sĩ quan Chính trị, Học viện Kỹ thuật quân sự, Học viện Phòng không - Không quân, Học viện Hải quân) theo công thức lấy mẫu hiệu chỉnh với tổng thể hữu hạn [10]:

$$n = \frac{n_0}{1+\frac{n_0-1}{N}} \text{ với } n_0 = \frac{Z^2 p(1-p)}{e^2},$$

(Z=1,96, p=0,5, sai số e=0,05; N: tổng số khách thể; n_0: cỡ mẫu chưa hiệu chỉnh; n: cỡ mẫu sau hiệu chỉnh).

Đây là những nhà trường tiêu biểu, đào tạo các nhóm ngành chủ yếu trong quân đội. Ngoài ra, nghiên cứu khảo sát 127 cán bộ, giảng viên tại 5 đơn vị trên nhằm thu thập thông tin đánh giá chung về mức độ tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự của học viên, không đánh giá từng học viên tương ứng. Các nhóm mẫu khách thể được lựa chọn theo phương pháp chọn mẫu phân tầng kết hợp chọn mẫu ngẫu nhiên, phân bổ tỷ lệ dựa trên những thông tin (nơi đào tạo, năm đào tạo), đảm bảo cho những đặc điểm chung và riêng từng ngành nghề đào tạo. Thời gian khảo sát từ tháng 6 đến tháng 9 năm 2026. Sự phân bố mẫu khách thể được trình bày ở Bảng 2.

Bảng 2. *Mô tả mẫu khách thể nghiên cứu (N=509)*

Khách thể / Đơn vị đào tạo	Học viên (*năm đào tạo*)				Cán bộ, giảng viên
	Nhất	Hai	Ba	Tư	
Trường Sĩ quan Lục quân 1	30	15	22	20	29
Trường Sĩ quan Chính trị	28	23	21	24	26
Học viện Kỹ thuật quân sự	12	25	15	22	23
Học viện Phòng không - Không quân	16	18	17	13	24
Học viện Hải quân	11	14	20	16	25
Tổng số (N=509)	**382**				**127**

Công cụ nghiên cứu: là bảng hỏi để thu thập dữ liệu định lượng theo tự đánh giá trên 5 nội dung bằng 21 câu hỏi (ứng với 21 chỉ báo). Thang đo được xây dựng theo dạng thang đo Likert 5 mức độ (1 = Rất kém, 2 = Khá kém, 3 = Trung bình, 4 = Khá tốt, 5 = Rất tốt) cho mỗi câu hỏi. Tương ứng với khoảng thang đo này, các mức độ được quy ước trong nghiên cứu như sau: Rất kém: $1 \le M \le 1,8$; Khá kém: $1,8 < M \le 2,6$; Trung bình: $2,6 < M \le 3,4$; Khá tốt: $3,4 < M \le 4,2$; Rất tốt: $4,2 < M \le 5$. Điểm số đạt được phản ánh mức độ tốt hay kém về các phẩm chất, năng lực, thái độ, ưu điểm, nhận diện hạn chế và kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ trong nghề nghiệp quân sự của học viên. Ngoài ra, bảng hỏi còn có câu hỏi về các thông tin nhân khẩu học gồm: nhà trường, năm học của học viên, cương vị công tác. Bảng hỏi sau khi thiết kế được gửi cho 2 chuyên gia góp ý hiệu chỉnh về nội dung và cách diễn đạt trước khi khảo sát chính thức.

Kết quả kiểm định độ tin cậy cho thấy phần lớn các biến quan sát có hệ số Corrected Item–Total Correlation đạt từ 0,529–0,774, đều lớn hơn 0,30, cho thấy các biến có mức độ nhất quán tốt với thang đo. Riêng biến "*Mức độ hài lòng với nghề nghiệp quân sự*" có hệ số Corrected Item–Total Correlation bằng 0,177, thấp hơn ngưỡng 0,30; đồng thời hệ số Cronbach's Alpha của thang đo tăng lên 0,952 nếu loại biến này. Do vậy, biến này được loại khỏi thang đo. Sau khi loại biến không đạt yêu cầu, thang đo tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự gồm 20 biến quan sát có độ tin cậy rất cao (Cronbach's Alpha = 0,956); các hệ số Corrected Item–Total Correlation đều đạt yêu cầu (0,554–0,780). Vì vậy, 20 biến được giữ lại để thực hiện

các phân tích tiếp theo. Nghiên cứu tiếp tục phân tích nhân tố khám phá (EFA). Kết quả cho thấy, với KMO = 0,867 và Bartlett's Test có p < 0,001, bộ 20 biến quan sát đáp ứng tốt các điều kiện để tiếp tục thực hiện EFA. Phân tích trích được 5 nhân tố với tổng phương sai giải thích đạt 61,167%, cho thấy mô hình có khả năng giải thích tốt cấu trúc dữ liệu. Các hệ số tải nhân tố sau xoay đều đạt giá trị chấp nhận (>0,5), thể hiện sự hội tụ rõ ràng của các biến quan sát vào từng nhân tố.

3.3. Phương pháp thống kê toán học

Sử dụng phần mềm SPSS phiên bản 26.0 để thực hiện các phép toán thống kê như: phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha (C'sA) để xác định độ tin cậy của các biến trong thang đo; phân tích nhân tố khám phá (EFA) thực hiện trên 382 học viên để đánh giá sơ bộ giá trị cấu trúc của thang đo; thống kê mô tả để tính giá trị trung bình đạt được của từng nhóm mệnh đề, nhóm khách thể; độ lệch chuẩn dùng để mô tả mức độ tập trung hay sự phân tán các câu trả lời của mẫu; phân tích Independent-Samples T Test (2 nhóm khách thể); phân tích khác biệt trung bình One-way ANOVA: kiểm định Levene; kiểm định F, kiểm định hậu nghiệm Post-hoc (Bonferroni) nhằm chỉ ra tính chất các mối quan hệ cụ thể và sự khác biệt có ý nghĩa thống kê của từng cặp biến định danh được xem xét; Phân tích tương quan Pearson giữa các biến của mô hình để xác định mức độ tương quan tự đánh giá ở các nội dung.

3.4. Phương pháp phỏng vấn bán cấu trúc

Nghiên cứu sử dụng phỏng vấn bán cấu trúc đối với một số học viên, cán bộ quản lý và giảng viên nhằm bổ sung, làm rõ kết quả thu được từ khảo sát bằng bảng hỏi. Nội dung phỏng vấn tập trung vào thực trạng tự đánh giá bản thân ở các nội dung.

4. Kết quả nghiên cứu và bàn luận

4.1. Kết quả nghiên cứu

4.1.1. Mức độ tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự của học viên

Kết quả ở Bảng 3 cho thấy, 20 chỉ báo tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự của học viên có điểm trung bình (M = 3,43 - 4,19); đánh giá của cán bộ, giảng viên (M = 3,46 - 4,00). Nhìn chung, các chỉ báo đều đạt mức khá tốt và điểm đánh giá của hai nhóm không có sự chênh lệch lớn. Tuy nhiên, mức độ của các chỉ báo có sự phân hóa rõ rệt, không có chỉ báo nào đạt mức rất tốt.

Kết quả ở Bảng 4 cho thấy, cả 5 nội dung đều được đánh giá ở mức khá tốt (M=3,53 - 4,04) đối với học viên và (M=3,50 - 3,93) với cán bộ, giảng viên. Cả hai khách thể có sự thống nhất cao về thứ bậc các nội dung, phản ánh sự tương đồng trong đánh giá về biến nghiên cứu. Độ lệch chuẩn (SD) từ (0,444 - 0,594), phản ánh mức độ phân tán của các giá trị quan sát quanh giá trị trung bình không lớn. Kết quả này cho thấy học viên đã có nhận định tương đối tích cực về các mặt phẩm chất, năng lực, thái độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ của bản thân. Tuy nhiên, kết quả tự đánh giá trên các nội dung chưa có mức độ rất tốt, có hai nội dung TĐG3 ***(Tự đánh giá thái độ với nghề nghiệp quân sự)*** và TĐG4 (*Tự đánh giá kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ so với mục tiêu đã đề ra*) thấp hơn hẳn các nội dung còn lại.

Bảng 3. *Mức độ biểu hiện của các chỉ báo tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự của học viên*

Tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự của học viên	Học viên		Cán bộ, giảng viên	
	M	**SD**	**M**	**SD**
TĐG1.1	4,09	0,559	3,94	0,504
TĐG1.2	4,03	0,590	3,93	0,535
TĐG1.3	4,04	0,636	3,90	0,615
TĐG1.4	3,99	0,648	3,96	0,614
TĐG2.5	4,19	0,555	3,95	0,551
TĐG2.6	4,10	0,556	3,89	0,511
TĐG2.7	3,98	0,612	4,00	0,524
TĐG2.8	3,99	0,615	3,86	0,544
TĐG3.9	3,64	0,565	3,52	0,590
TĐG3.10	3,70	0,532	3,51	0,577
TĐG3.11	3,43	0,601	3,47	0,562
TĐG3.12	3,51	0,622	3,56	0,588
TĐG4.14	3,58	0,573	3,54	0,575
TĐG4.15	3,59	0,578	3,47	0,562
TĐG4.16	3,47	0,678	3,49	0,630
TĐG4.17	3,51	0,663	3,50	0,628
TĐG5.18	4,03	0,657	3,90	0,560
TĐG5.19	3,47	0,689	3,48	0,604
TĐG5.20	4,02	0,687	3,93	0,598
TĐG5.21	3,49	0,690	3,46	0,641

Bảng 4. *Tổng hợp mức độ tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự của học viên trên các nội dung*

Tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự	Học viên			Cán bộ, giảng viên		
	M	SD	Rank	M	SD	Rank
TĐG1	4,04	0,496	2	3,93	0,497	1
TĐG2	4,07	0,452	1	3,92	0,444	2
TĐG3	3,57	0,466	4	3,52	0,479	4
TĐG4	3,53	0,521	5	3,50	0,488	5
TĐG5	3,75	0,594	3	3,69	0,520	3
Mean	**3,79**	**0,455**		**3,71**	**0,437**	

Tổng hợp ý kiến phỏng vấn học viên: đa số học viên đã đề cao vai trò tự đánh giá bản thân trong quá trình học tập, rèn luyện và thực hiện nhiệm vụ. Tuy nhiên, việc tự đánh giá chưa được thực hiện thường xuyên và chưa có nhiều kỹ năng; nhiều khi thiếu chú trọng nhận diện những hạn chế, khiếm khuyết của mình, nhất là tự chỉ ra nguyên nhân và những kết quả chưa đạt so với mục tiêu đề ra. Việc "tự soi, tự sửa" có lúc mới chỉ dừng ở nhận thức và xác định quyết tâm, chưa chuyển thành hành động khắc phục cụ thể và duy trì thường xuyên trong học tập, rèn luyện. Học viên cũng cho rằng những nhận xét, góp ý của cán bộ, giảng viên và đồng đội giúp bản thân nhìn nhận khách quan hơn về ưu điểm, hạn chế từ đó tự hoàn thiện nhân cách.

Phân tích Independent-Samples T Test (2 nhóm khách thể) về tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự của học viên: Kết quả kiểm định Levene cho thấy, Sig. = 0,258 (> 0,05), chứng tỏ phương sai giữa hai nhóm không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê; giả định về tính đồng nhất

phương sai được đảm bảo. Kết quả kiểm định t cho thấy, điểm trung bình do cán bộ, giảng viên đánh giá thấp hơn điểm tự đánh giá của học viên 0,08 điểm. Tuy nhiên, sự chênh lệch này không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê, (t(507)=−1,699; p=0,09>0,05).

Tổng hợp ý kiến phỏng vấn cán bộ quản lý: trong quá trình tự học, tự rèn luyện và thực hiện nhiệm vụ ở đơn vị, học viên đã nhận thức tương đối đầy đủ vai trò tự đánh giá bản thân và thực hiện ở các mặt công tác khác nhau; từ đó biết điều chỉnh mình đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Tuy nhiên, nhiều học viên chỉ tập trung nhìn nhận và phát huy được ưu điểm mà ít nhận rõ hạn chế, khuyết điểm để khắc phục, sửa chữa. Bên cạnh đó, có những học viên đã xác định những mục tiêu phấn đấu rõ ràng nhưng kết quả thực hiện nhiệm vụ lại chưa đạt được so với kỳ vọng. Việc quyết tâm biến nhận thức thành hành động thiếu kiên quyết.

4.1.2. Tương quan mức độ tự đánh giá trên các nội dung

Bảng 5. *Tương quan mức độ tự đánh giá trên các nội dung*

		TĐG1	TĐG2	TĐG3	TĐG4	TĐG5	TDG
TĐG1	r	1	,831**	,719**	,760**	,714**	,887**
	Sig.		,000	,000	,000	,000	,000
TĐG2	r	,831**	1	,742**	,746**	,729**	,892**
	Sig.	,000		,000	,000	,000	,000
TĐG3	r	,719**	,742**	1	,847**	,778**	,909**
	Sig.	,000	,000		,000	,000	,000
TĐG4	r	,760**	,746**	,847**	1	,772**	,918**
	Sig.	,000	,000	,000		,000	,000
TĐG5	r	,714**	,729**	,778**	,772**	1	,896**
	Sig.	,000	,000	,000	,000		,000
TĐG	r	,887**	,892**	,909**	,918**	,896**	1
	Sig.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	382	382	382	382	382	382
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Kết quả phân tích tương quan Pearson cho thấy, mức độ tự đánh giá bản thân ở các nội dung có mối tương quan thuận, có ý nghĩa thống kê (p < 0,001), với hệ số tương quan r = 0,714–0,847, phản ánh mối liên hệ khá chặt chẽ giữa các nội dung được tự đánh giá. Đáng chú ý, mức độ tự đánh giá ở từng nội dung đều có tương quan cao với biến tổng "tự đánh giá bản thân" (r = 0,887–0,918). Kết quả này cho thấy mức độ tự đánh giá ở các nội dung có mối liên hệ chặt chẽ, cùng chiều và thống nhất với tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự của học viên nói chung.

4.1.3. Kết quả so sánh mức độ tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự của học viên theo năm đào tạo

Bảng 6. *Kết quả mức độ tự đánh giá bản thân của học viên theo năm đào tạo*

Năm đào tạo	N	Mean	SD	Rank
Năm thứ nhất	97	3,57	0,447	4
Năm thứ hai	95	3,72	0,423	3
Năm thứ ba	95	3,87	0,359	2
Năm thứ tư	95	4,01	0,466	1

Từ Bảng 6 cho thấy, điểm trung bình tự đánh giá của các nhóm học viên có xu hướng cao hơn ở những năm đào tạo sau. Tuy nhiên, việc xác định sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa các nhóm hay không cần căn cứ vào kết quả ANOVA và kiểm định hậu nghiệm.

Kiểm định Levene cho kết quả F(3, 378)=1,947; p=0,122>0,05 cho thấy giả định đồng nhất phương sai giữa các nhóm được đáp ứng. Kết quả phân tích ANOVA cho thấy có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự giữa 4 nhóm khảo sát. Cụ thể, ANOVA cho kết quả F(3,378) = 19,182; p < 0,001. Như vậy, có cơ sở khẳng định mức độ tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự có sự khác biệt giữa các nhóm khách thể. Nghiên cứu tiếp tục sử dụng kiểm định hậu nghiệm Bonferroni để xác định cụ thể các cặp nhóm khách thể có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê.

Kết quả kiểm định hậu nghiệm (Post-hoc) Bonferroni chỉ ra, có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về tự đánh giá bản thân giữa nhóm học viên năm thứ nhất với năm thứ ba (p < 0,001) và với năm thứ tư (p < 0,001); giữa nhóm học viên năm thứ hai với năm thứ tư (p < 0,001). Các cặp năm đào tạo còn lại không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê (p > 0,05). Nhìn chung, kết quả gợi ý mức tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự có xu hướng cao hơn ở các năm đào tạo sau, song sự khác biệt không xuất hiện giữa tất cả các năm kế tiếp nhau.

Bảng 7. *Kết quả kiểm định hậu nghiệm Bonferroni*

(I) Năm đào tạo	(J) Năm đào tạo	Chênh lệch Mean (I-J)	Sig.	Kết luận
Năm thứ nhất	Năm thứ hai	-0,15671	0,067	Không khác biệt
	Năm thứ ba	-0,30039*	0,000	**Có sự khác biệt**
	Năm thứ tư	-0,44355*	0,000	**Có sự khác biệt**
Năm thứ hai	Năm thứ nhất	0,15671	0,067	Không khác biệt
	Năm thứ ba	-0,14368	0,123	Không khác biệt
	Năm thứ tư	-0,28684*	0,000	**Có sự khác biệt**
Năm thứ ba	Năm thứ nhất	0,30039*	0,000	**Có sự khác biệt**
	Năm thứ hai	0,14368	0,123	Không khác biệt
	Năm thứ tư	-0,14316	0,126	Không khác biệt
Năm thứ tư	Năm thứ nhất	0,44355*	0,000	**Có sự khác biệt**
	Năm thứ hai	0,28684*	0,000	**Có sự khác biệt**
	Năm thứ ba	0,14316	0,126	Không khác biệt

Tổng hợp ý kiến của giảng viên cho thấy: học viên ở những năm đào tạo sau thường tự đánh giá trên các nội dung tốt hơn so với năm đầu. Bởi vì, học viên đã trải qua quá trình học tập, rèn luyện và tham gia ngày càng nhiều các hoạt động thực tiễn quân sự; đã tích lũy kiến thức, rèn luyện năng lực, phẩm chất, thái độ và kết quả thực hiện các nhiệm vụ cũng cao hơn. Trong khi đó, học viên năm đầu còn ít trải nghiệm, hiểu biết về chính bản thân và đặc điểm nghề nghiệp quân sự còn hạn chế nên việc tự đánh giá các nội dung ở mức thấp hơn. Tuy nhiên, sự phát triển này diễn ra từng bước và không đồng đều ở tất cả học viên.

4.1.4. Kết quả so sánh mức độ tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự của học viên theo đơn vị đào tạo

Kết quả kiểm định Levene cho thấy phương sai giữa các nhóm đồng nhất (Levene = 0,066; p = 0,992 > 0,05),

đáp ứng giả định của phân tích phương sai một yếu tố. Vì vậy, One-Way ANOVA được sử dụng để kiểm định sự khác biệt về mức độ tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự giữa các nhóm học viên theo đơn vị đào tạo. Kết quả ANOVA chỉ ra không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về mức độ tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự giữa các nhóm học viên thuộc các đơn vị đào tạo được khảo sát, F(4, 377)=0,205; p=0,936>0,05. Như vậy, trong phạm vi mẫu nghiên cứu, chưa phát hiện sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về mức độ tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự của học viên giữa các đơn vị đào tạo.

4.2. Bàn luận

Thứ nhất, kết quả ở Bảng 3 cho thấy, học viên tự đánh giá cao ở một số chỉ báo về lĩnh hội, làm chủ kiến thức chuyên ngành (M=4,19); hình thành năng lực chỉ huy, quản lý bộ đội (M=4,10); bản lĩnh chính trị (M=4,09); trong khi một số chỉ báo có điểm thấp hơn rõ rệt, đáng chú ý là tính chủ động, tự giác trong thực hiện nhiệm vụ (M=3,43); tự phê bình để nhận diện hạn chế, khiếm khuyết (M=3,47); và kết quả tự giáo dục, "tự soi, tự sửa" bản thân (M=3,49). Chưa có chỉ báo nào cũng như tự đánh giá trên nội dung nào đạt mức rất tốt. Đánh giá của cán bộ, giảng viên cũng thể hiện xu hướng tương tự. Kết quả này bước đầu cho thấy tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự của học viên đã có những nội dung tích cực, song vẫn còn một số nội dung chưa đáp ứng yêu cầu; khả năng tự xem xét, đối chiếu bản thân với mục tiêu, yêu cầu và chuẩn mực nghề nghiệp quân sự còn những hạn chế nhất định, cần tiếp tục được củng cố trong quá trình giáo dục, đào tạo và rèn luyện. Cần có những biện pháp căn cốt để phát triển tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự của học viên lên mức rất tốt, trọng tâm là tiếp tục rèn luyện kỹ năng và thói quen tự đánh giá, gắn tự đánh giá với phản hồi và kết quả thực hiện nhiệm vụ để thúc đẩy quá trình "tự soi, tự sửa", tự hoàn thiện của học viên.

Thứ hai, một phát hiện đáng chú ý là các chỉ báo tự đánh giá ưu điểm, nhận diện hạn chế của bản thân có sự phân hóa khá rõ. Học viên tự đánh giá cao khả năng khẳng định ưu điểm, thế mạnh của bản thân (M = 4,03) và sự quyết tâm phát huy ưu điểm (M = 4,02), nhưng thấp hơn hẳn ở tự phê bình để nhận diện hạn chế, khiếm khuyết (M = 3,47) và kết quả tự giáo dục, "tự soi, tự sửa" bản thân (M = 3,49). Kết quả này gợi ý rằng, học viên có xu hướng nhận diện mặt tích cực rõ hơn mặt hạn chế, phản ánh sự mất cân đối nhất định trong quá trình tự xem xét bản thân, chưa dám nhìn thẳng vào khiếm khuyết để sửa chữa.

Điều này đặt ra yêu cầu trong giáo dục, đào tạo ở các nhà trường là cần chú trọng rèn luyện khả năng tự nhận diện hạn chế và chuyển hóa kết quả tự đánh giá thành hành động tự giáo dục, "tự soi, tự sửa" cho học viên. Theo đó, cần tổ chức cho học viên thường xuyên đối chiếu phẩm chất, năng lực, thái độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ của mình với các chuẩn đầu ra, mục tiêu giáo dục và đào tạo của môn học, khóa học; kết hợp tự đánh giá với phản hồi của cán bộ, giảng viên để xác định đúng những mặt còn hạn chế, đề ra phương hướng, cách thức phát huy ưu điểm, khắc phục triệt để hạn chế, nội dung chưa đạt được, từng bước phát triển nhân cách người cán bộ, sĩ quan tương lai.

Thứ ba, một phát hiện quan trọng, nội dung tự đánh giá kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ so với mục tiêu đã đề ra được cả học viên (M = 3,53) và cán bộ, giảng viên (M = 3,50) đánh giá ở mức thấp nhất. Kết quả này gợi ý rằng việc học viên tự xem xét, đối chiếu kết quả đạt được với mục tiêu đã xác định trên các mặt học tập, tu dưỡng, rèn luyện, nghiên cứu khoa học và các hoạt động công tác khác vẫn còn khoảng cách khá lớn. Điều đó đặt ra yêu cầu cần rèn luyện cho học viên thói quen thường xuyên tự kiểm tra, đối chiếu kết quả thực hiện từng nhiệm vụ với cam kết, mục tiêu và chuẩn đầu ra giáo dục và đào tạo, qua đó nhận diện mức độ hoàn thành, những mặt chưa đạt để điều chỉnh phương pháp, cách thức thực hiện nhiệm vụ ở nhà trường.

Thứ tư, kết quả ở Bảng 4 và phân tích Independent-Samples T Test cho thấy điểm trung bình do học viên tự đánh giá cao hơn 0,08 điểm so với đánh giá của cán bộ, giảng viên. Tuy nhiên, trong phạm vi mẫu khảo sát, chưa phát hiện sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về điểm trung bình giữa hai nhóm ($t(507) = -1,699$; $p = 0,09 > 0,05$). Kết quả này chỉ phản ánh sự khác biệt về điểm trung bình ở cấp độ nhóm, chưa cho phép xác định mức độ nhất trí trong đánh giá hoặc độ chính xác của tự đánh giá ở từng học viên, do dữ liệu chưa được đối chiếu theo từng trường hợp tương ứng. Điều này chỉ ra hàm ý, trong tiến trình giáo dục và đào tạo cần tiếp tục phát huy vai trò định hướng và phản hồi của cán bộ, giảng viên, giúp học viên có căn cứ đối chiếu, kiểm chứng và tự nhận thức đúng về bản thân, qua đó hình thành kỹ năng và khả năng tự đánh giá ngày càng khách quan, phù hợp với yêu cầu thực tiễn nghề nghiệp quân sự.

Thứ năm, từ Bảng 6 và phân tích One-way ANOVA cho thấy, có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự giữa các nhóm học viên theo năm đào tạo; các năm đào tạo sau tự đánh giá trên các nội dung cao hơn năm đầu; không có sự khác biệt giữa các năm đào tạo liền kề. Điều này có thể được lý giải từ mức độ tích lũy kiến thức, rèn luyện phẩm chất, năng lực, thái độ của học viên trong quá trình đào tạo. Nhóm học viên năm đầu mới tiếp cận môi trường nghề nghiệp quân sự, kinh nghiệm còn hạn chế nên chưa có đầy đủ căn cứ để nhận diện và đánh giá phẩm chất, năng lực, thái độ trước yêu cầu nghề nghiệp. Nhóm học viên năm về sau đã trải qua quá trình học tập, tu dưỡng, rèn luyện và thực hiện nhiệm vụ nên có sự tích lũy tri thức, kỹ năng và kinh nghiệm nghề nghiệp; có nhiều thông tin phản hồi từ cán bộ, giảng viên và đồng đội làm cơ sở đối chiếu, tự đánh giá bản thân. Tuy nhiên, mức độ tự đánh giá trên các nội dung của nhóm học viên năm thứ tư chỉ ở mức tiệm cận rất tốt (M=4,01), chưa tương xứng với yêu cầu đối với học viên năm cuối chuẩn bị ra trường trở thành cán bộ, sĩ quan. Kết quả trên đặt ra yêu cầu cần chú trọng giáo dục, rèn luyện năng lực tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự cho học viên ngay từ năm đầu khóa học thông qua: nâng cao nhận thức về chuẩn đầu ra, mục tiêu đào tạo, tăng cường tổ chức trải nghiệm thực tiễn, thực hành, thực tập và phản hồi thường xuyên từ cán bộ, giảng viên để học viên

có căn cứ đối chiếu, nhận diện đúng ưu điểm, hạn chế và mức độ đáp ứng của bản thân. Đồng thời, nội dung và hình thức giáo dục cần được vận dụng phù hợp với từng năm đào tạo nhằm phát triển các phẩm chất, năng lực, thái độ theo mục tiêu đào tạo và chuẩn đầu ra của từng năm học ở nhà trường. Đặc biệt, cần quan tâm rèn luyện, hoàn thiện những phẩm chất, năng lực, thái độ cho học viên năm cuối, đáp ứng tốt yêu cầu trên cương vị, chức trách sau khi ra trường.

Thứ sáu, nghiên cứu không phát hiện sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về mức độ tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự giữa học viên ở 5 đơn vị đào tạo ($p = 0,936$). Như vậy, mức độ tự đánh giá của học viên tương đối thống nhất giữa các đơn vị đào tạo.

5. Kết luận

Nghiên cứu đã làm rõ thực trạng tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự của học viên; kết quả cho thấy tự đánh giá nhìn chung ở mức độ khá tốt, tuy nhiên có sự khác biệt nhất định về tự đánh giá giữa các nội dung. Vấn đề đáng quan tâm không chỉ là học viên nhận biết được những gì mình đã làm tốt, mà quan trọng hơn là khả năng nhìn nhận đúng những hạn chế, khiếm khuyết để tự điều chỉnh, tự hoàn thiện nhân cách đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp. Vì vậy, quá trình đào tạo cần chú trọng rèn luyện học viên thường xuyên tự "soi chiếu" bản thân, kết quả thực hiện nhiệm vụ với chuẩn đầu ra, mục tiêu giáo dục và đào tạo, phản hồi từ cán bộ, giảng viên, tập thể. Đây là cơ sở để phát triển tự đánh giá bản thân trong nghề nghiệp quân sự của học viên, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo ở các học viện, trường sĩ quan quân đội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] H. L. Andrade, "A Critical review of research on student self-assessment", *Frontiers in Education*, vol. 4, no. 87, pp. 1-13, 2019, https://doi.org/10.3389/feduc.2019.00087

[2] K. Jiang, G. T. L. Brown, and L. May, "Student self-initiated self-assessment in higher education: A cross-disciplinary perspective", *Higher Education Research & Development*, pp. 1-16, 2026, https://doi.org/10.1080/07294360.2026.2660998

[3] R. Paloš, E. M. Samfira, D. Vîrgă, and D. Purić, "The core self-evaluations, psychological capital, and academic engagement: A cross-national mediation model", *Frontiers in Psychology*, vol. 14, Art. no. 1189665, pp. 1-9, 2023, doi: 10.3389/fpsyg.2023.1189665

[4] C. Wang, Y. Li, and H. Zhao, "The influence of core self-evaluation of college students majoring in physical education on career decision-making difficulties: A chain mediation model," *Frontiers in Psychology*, vol. 16, Art. no. 1650716, pp. 1-9, 2026, doi: 10.3389/fpsyg.2025.1650716.

[5] T. C. Hau, L. V. Hau, N. H. T. Nguyen, and T. V. M. Yen, "The influence of self-feedback during IELTS Speaking preparation of sophomore English majors at The University of Danang - University of Foreign Language Studies", *The University of Danang - Journal of Science and Technology*, vol. 24, no. 4, pp. 127–134, 2026, DOI: 10.31130/ud-jst.2026.24(4).053

[6] G. R. VandenBos, *APA Dictionary of Psychology*. Washington, DC, USA: American Psychological Association, 2007.

[7] A. G. Spirkin, *Consciousness and Self-Consciousness*. Moscow, Russia: Publishing House of Political Literature, 1972.

[8] V. Dung, *Dictionary of Psychology*. Hanoi, Vietnam: Encyclopedia Publishing House, 2008.

[9] P. T. Le, "Student self-assessment in regard to the learning outcome achievement level when using the cdio approach at university of information technology – Vietnam National University, Ho Chi Minh city", *Vietnam Journal of Education*, vol. 6, no. 2, pp. 150–160, 2022, 2022, https://doi.org/10.52296/vje.2022.165

[10] W. G. Cochran, *Sampling techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons, 1977.