

DOI: 10.58490/ctjump.2026i103.4450

MENTORING NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CHO GIẢNG VIÊN ĐIỀU DƯỠNG TRẺ: NGHIÊN CỨU TÌNH HUỐNG TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC Y KHOA PHẠM NGỌC THẠCH

Đỗ Thị Hà*, Phan Thị Mỹ Trinh

Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch

*Email: doha@pnt.edu.vn

Ngày nhận bài: 22/01/2026

Ngày phản biện: 20/6/2026

Ngày duyệt đăng: 25/9/2026

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Mentoring nghiên cứu khoa học góp phần phát triển năng lực học thuật của giảng viên điều dưỡng trẻ. **Mục tiêu nghiên cứu:** Mô tả quá trình mentoring cho một giảng viên trẻ tại Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch, những thay đổi về năng lực học thuật, kết quả và bài học kinh nghiệm. **Đối tượng và phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu tình huống mô tả quá trình mentoring từ năm 2020 đến 2026 giữa một mentor có kinh nghiệm và một giảng viên điều dưỡng trẻ. Dữ liệu gồm nhật ký mentoring, hoạt động học thuật và phản hồi của mentee. **Kết quả:** Mentee cải thiện kỹ năng nghiên cứu và tính tự chủ; chủ trì hoặc tham gia 04 đề tài, công bố 08 bài báo, hướng dẫn 02 khóa luận; đạt giải Hội nghị Khoa học tuổi trẻ ngành Y tế toàn quốc năm 2024, nhận Bằng khen của Hiệp hội Điều dưỡng Việt Nam và danh hiệu Điều dưỡng viên tiêu biểu toàn quốc năm 2025. Sự đồng hành linh hoạt, môi trường hỗ trợ và tính chủ động góp phần vào kết quả này. **Kết luận:** Mentoring kết hợp hình thức chính thức và không chính thức, cùng sự hỗ trợ liên tục của mentor, có thể góp phần phát triển năng lực học thuật và nghề nghiệp của giảng viên trẻ.

Từ khóa: Mentorship, giảng viên điều dưỡng, phát triển giảng viên, nghiên cứu tình huống, năng lực nghiên cứu.

ABSTRACT

RESEARCH MENTORING FOR JUNIOR NURSING FACULTY: A CASE STUDY AT PHAM NGOC THACH UNIVERSITY OF MEDICINE

Do Thi Ha*, Phan Thi My Trinh

Pham Ngoc Thach University of Medicine

Background: Research mentoring contributes to the academic development of junior nursing faculty. **Objectives:** To describe the mentoring process for a junior faculty member at Pham Ngoc Thach University of Medicine, changes in academic capacity, outcomes, and lessons learned. **Materials and methods:** A descriptive case study examined the mentoring process from 2020 to 2026 between an experienced mentor and a junior nursing faculty member. Data comprised mentoring journals, academic activities, and mentee feedback. **Results:** The mentee improved research skills and autonomy; led or participated in four research projects, published eight articles, and supervised two undergraduate theses; received an award at the 2024 National Young Health Science Conference, a Certificate of Merit from the Vietnam Nurses Association, and the title of Outstanding Nurse of Vietnam in 2025. Flexible mentoring, a supportive environment, and the mentee's proactiveness contributed to these outcomes. **Conclusion:** Mentoring that combines formal and informal approaches with sustained mentor support may contribute to the academic and professional development of junior faculty.

Keywords: Mentorship, nursing faculty, faculty development, case study, research capacity.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Mentoring là hình thức hỗ trợ chuyên môn thông qua mối quan hệ giữa người có kinh nghiệm (mentor) và người đang phát triển nghề nghiệp (mentee), nhằm nâng cao năng lực, sự tự tin và khả năng thích ứng [1]. Hoạt động này có thể được thực hiện chính thức hoặc không chính thức, theo hình thức cá nhân hoặc nhóm, ngắn hạn hoặc dài hạn, trực tiếp hoặc gián tiếp, qua đó thúc đẩy tư duy sáng tạo, phản biện và kỹ năng giải quyết vấn đề [1], [2]. Mentoring trong điều dưỡng là chiến lược phát triển đội ngũ và nâng cao chất lượng giáo dục, chăm sóc [3]. Trong bối cảnh Việt Nam cần nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu, nhiều giảng viên trẻ vẫn thiếu kinh nghiệm, kỹ năng và định hướng để thực hiện nghiên cứu khoa học (NCKH) độc lập [4]. Các nghiên cứu cho thấy mentoring góp phần nâng cao kỹ năng nghiên cứu, sự tự tin, tư duy phản biện, khả năng hội nhập học thuật và ứng phó với stress của giảng viên mới [5], [6], [7]. Tuy nhiên, tại nhiều cơ sở đào tạo ở Việt Nam, hoạt động này chưa được tổ chức bài bản và còn thiếu mô hình minh chứng cụ thể.

Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch định hướng tăng cường NCKH và hội nhập học thuật; tuy nhiên, một bộ phận giảng viên điều dưỡng trẻ còn gặp khó khăn trong triển khai nghiên cứu, công bố và tham gia hoạt động học thuật [8]. Trong khi đó, tại Việt Nam còn thiếu các nghiên cứu tình huống mô tả có hệ thống quá trình mentoring NCKH cho nhóm này. Nghiên cứu được thực hiện nhằm mô tả quá trình mentoring NCKH cho một giảng viên trẻ tại Khoa Điều dưỡng - Kỹ thuật Y học, Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch giai đoạn 2020–2026; đồng thời phân tích thay đổi về năng lực học thuật, kết quả và bài học kinh nghiệm.

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Quá trình mentoring diễn ra từ năm 2020 đến năm 2026 tại Khoa Điều dưỡng - Kỹ thuật Y học, Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch, giữa một mentor là giảng viên điều dưỡng có trình độ tiến sĩ, nhiều kinh nghiệm giảng dạy, NCKH và hướng dẫn học thuật với một mentee dưới 35 tuổi, mới tham gia giảng dạy. Trường hợp được chọn có mục đích do quá trình mentoring kéo dài, tương tác thường xuyên và ghi nhận nhiều thay đổi trong hoạt động học thuật. Nghiên cứu tập trung phân tích trường hợp này, không nhằm khái quát cho toàn bộ giảng viên điều dưỡng trẻ. Mentoring được triển khai linh hoạt trong các hoạt động nghiên cứu, giảng dạy và sinh hoạt học thuật tại khoa.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

- **Thiết kế nghiên cứu:** Nghiên cứu sử dụng thiết kế tình huống định tính mô tả để phân tích quá trình mentoring NCKH cho một giảng viên điều dưỡng trẻ trong bối cảnh đào tạo đại học khối ngành sức khỏe. Thiết kế này cho phép khám phá sâu các tương tác, trải nghiệm và sự thay đổi trong bối cảnh thực tế.

- Thu thập dữ liệu:

+ Dữ liệu được thu thập từ nhiều nguồn nhằm tăng độ tin cậy của nghiên cứu, bao gồm nhật ký mentoring, các sản phẩm học thuật và phản hồi của mentee. Nhật ký mentoring được mentor và mentee ghi trong hoặc ngay sau các hoạt động quan trọng, tập trung vào nội dung mentoring, thuận lợi, khó khăn, hình thức hỗ trợ, tiến độ, điểm cần cải thiện và kế hoạch tiếp theo. Dữ liệu chủ yếu được lưu dưới dạng điện tử qua thư điện tử, tin nhắn, nhóm trao đổi riêng và ghi chép hướng dẫn; các nội dung phản ánh sự hỗ trợ của mentor và sự phát triển của mentee được sử dụng để phân tích. Các sản phẩm học thuật của mentee, gồm

đề tài nghiên cứu, bài báo, báo cáo hội nghị và hoạt động liên quan, được sử dụng để đối chiếu và bổ sung thông tin.

+ Phản hồi của mentee được thu thập qua trao đổi trực tiếp và phương tiện điện tử, tập trung vào chất lượng mentoring, mức độ hoàn thành kế hoạch, kỹ năng được cải thiện, khó khăn, cách khắc phục và đề xuất về tần suất, hình thức, phương pháp mentoring. Trao đổi được thực hiện trên cơ sở cởi mở, tin cậy, tôn trọng và hai chiều để mentee chia sẻ trung thực nhu cầu và trải nghiệm. Phản hồi được mentor ghi nhận liên tục, đối chiếu với nhật ký và sản phẩm học thuật để phân tích sự thay đổi về năng lực nghiên cứu, kỹ năng học thuật và mức độ tự chủ của mentee theo từng giai đoạn phát triển nghề nghiệp.

- **Phân tích dữ liệu:** Dữ liệu từ nhật ký mentoring, phản hồi của mentee và sản phẩm học thuật được phân tích nội dung. Sau khi đọc nhiều lần, các thông tin tương đồng được phân loại thành các chủ đề về quá trình mentoring, sự phát triển năng lực nghiên cứu, các yếu tố hỗ trợ và kết quả đạt được. Mentor và mentee rà soát, đối chiếu giữa các nguồn nhằm tăng tính nhất quán và độ tin cậy. Kết quả được trình bày mô tả theo chủ đề, kèm minh chứng từ dữ liệu. Do mentor đồng thời tham gia mentoring và mô tả trường hợp, nhóm nghiên cứu xem xét nguy cơ thiên lệch chủ quan; thông tin được đối chiếu với sản phẩm học thuật và phản hồi của mentee để giảm thiểu nguy cơ này.

- **Mô tả hoạt động mentoring:**

+ Khởi đầu từ hướng dẫn đề tài nghiên cứu đầu tiên: Mentoring được triển khai linh hoạt, kết hợp hình thức chính thức và không chính thức trong hoạt động giảng dạy, nghiên cứu và sinh hoạt chuyên môn. Mentor hướng dẫn mentee thực hiện đề tài cấp cơ sở, từ xây dựng đề cương đến thu thập dữ liệu. Trong các buổi phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm, mentee quan sát mentor làm mẫu trước khi tự thực hiện với sự hỗ trợ cần thiết.

+ Phát triển kỹ năng viết bài và báo cáo khoa học: Mentee được hướng dẫn viết bài, chuẩn bị báo cáo và tham dự hội nghị chuyên ngành. Từ chỗ thiếu tự tin khi báo cáo tại phiên tiếng Anh, mentee từng bước cải thiện thông qua sự hỗ trợ của mentor trong lựa chọn chủ đề, viết tóm tắt, chuẩn bị slide và luyện tập trình bày; sau đó tiếp tục tham gia với mức độ chủ động cao hơn.

+ Trao đổi thường xuyên, hỗ trợ theo nhu cầu thực tế: Mentoring được duy trì qua email, điện thoại, Zalo và gặp gỡ trực tiếp. Khi mentee gặp khó khăn trong thiết kế nghiên cứu, lựa chọn công cụ hoặc viết bài, mentor hỗ trợ kịp thời theo hướng gợi mở tư duy và làm rõ vấn đề học thuật.

+ Tham gia các cuộc thi và hoạt động học thuật mở rộng: Mentor hỗ trợ mentee chuẩn bị và phản biện các sản phẩm tham gia cuộc thi NCKH cấp trường, cấp quốc gia. Mentee cũng tham gia các lớp học, giờ giảng và hội đồng phản biện cùng mentor để quan sát, tích lũy kinh nghiệm học thuật và truyền đạt khoa học.

+ Phát triển năng lực tự chủ và vai trò học thuật: Đến tháng 6/2026, mentee đã chủ trì hoặc tham gia 04 đề tài, công bố 08 bài báo, báo cáo tại nhiều hội nghị và tham gia tổ chức các sự kiện học thuật. Theo sự tiến bộ của mentee, vai trò của mentor chuyển dần từ hướng dẫn chặt chẽ sang giám sát và hỗ trợ tính tự chủ.

- **Đạo đức trong nghiên cứu:** Nghiên cứu được Hội đồng Đạo đức trong nghiên cứu Y sinh học Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch chấp thuận theo Giấy chấp thuận số 1443/TĐHYKPNT-HĐĐĐ ngày 04 tháng 11 năm 2025; trường hợp mentoring này được sử dụng làm trường hợp minh họa. Mentee tự nguyện tham gia và đồng ý cho sử dụng thông tin về quá trình mentoring, hoạt động học thuật cho mục đích nghiên cứu và công bố. Mentee

là thành viên nhóm nghiên cứu, đồng tác giả và đồng ý công bố các thông tin có khả năng nhận diện cá nhân trong bài báo.

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Thay đổi về năng lực nghiên cứu

Từ chỗ chưa có kinh nghiệm thực hiện nghiên cứu độc lập, mentee từng bước thành thạo xây dựng đề cương, triển khai nghiên cứu định tính và định lượng, xử lý dữ liệu, viết báo cáo và trình bày tại hội nghị. Mentee cũng phát triển tư duy nghiên cứu, khả năng đặt câu hỏi, xây dựng khung lý thuyết và liên hệ thực tiễn trong phân tích.

3.2. Gia tăng thành tích và kết quả học thuật cụ thể

Mentee tốt nghiệp thủ khoa trình độ thạc sĩ năm 2023, báo cáo tại phiên tiếng Anh của hội nghị khoa học thường niên của Trường trong nhiều năm và đạt giải tại Hội nghị Khoa học tuổi trẻ ngành Y tế toàn quốc năm 2024. Mentor và mentee cũng là đồng tác giả của nhiều bài báo chuyên ngành.

3.3. Phát triển toàn diện về kỹ năng học thuật và nghề nghiệp

Bên cạnh năng lực nghiên cứu, mentee phát triển tư duy phản biện, kỹ năng thuyết trình, ra quyết định, quản lý thời gian và giao tiếp chuyên môn. Mentee dần chủ động trong các nhóm học thuật, hiện là Phó Trưởng Ban Nghiên cứu khoa học của Khoa và tham gia tổ chức các hoạt động nghiên cứu, đào tạo.

3.4. Sự chuyển dịch từ “học việc” sang “độc lập và lan tỏa”

Vai trò của mentee chuyển dần từ người cần hướng dẫn sang người có khả năng tự chủ và hỗ trợ người khác. Ở giai đoạn cuối, mentee chủ động đề xuất ý tưởng, thực hiện nghiên cứu và chia sẻ kinh nghiệm với giảng viên trẻ, sinh viên có định hướng nghiên cứu.

Bảng 1. Các hoạt động mentoring và một số kết quả đạt được

Thời gian	Hoạt động Mentoring	Kỹ năng phát triển	Sản phẩm đầu ra	Minh chứng
2020-2021	Hướng dẫn đề tài NCKH	Viết đề cương; thu thập dữ liệu; viết bài báo	NC cấp cơ sở; bài báo	Nghiệm thu 4687/BB-PNT ngày 15/07/2022; bài báo
2020-2022	Hướng dẫn luận văn cao học	NCKH, phản biện, phân tích số liệu, phỏng vấn	Luận văn cao học	Tốt nghiệp thủ khoa khối Thạc sĩ Trường ĐHYKPNT
2021-2023	Phối hợp NCKH cấp cơ sở	NCKH định tính; thuyết trình; phân tích dữ liệu	NCKH cấp cơ sở; bài báo	QĐ nghiệm thu 3564/QĐ-TĐHYKPNT ngày 28/09/2023; bài báo
2023	Phối hợp thực hiện NCKH với đối tác Nhật Bản	Kỹ năng phỏng vấn trong nghiên cứu định tính	NCKH phối hợp	Tham gia thu thập dữ liệu định tính tại Nhật Bản
2024	Hướng dẫn bài báo, báo cáo, tổ chức hội nghị	Viết, chỉnh sửa và trình bày khoa học; tổ chức hội nghị	Bài báo; báo cáo; hội nghị NCKH	Giải Khuyến khích HNKH tuổi trẻ toàn quốc ngành Y tế năm 2024; Ban tổ chức HNKH Sinh viên 2024, 2025
2025	Truyền đạt kinh nghiệm hướng dẫn đề tài	Kỹ năng truyền đạt, góp ý học thuật cho mentee	Hướng dẫn đề tài NCKH sinh viên	Đề tài sinh viên đạt giải thưởng; Bằng khen của Hiệp hội Điều dưỡng Việt Nam; Danh hiệu Điều dưỡng viên Tiêu biểu toàn quốc

Thời gian	Hoạt động Mentoring	Kỹ năng phát triển	Sản phẩm đầu ra	Minh chứng
2025-2026	Hướng dẫn viết bài báo quốc tế	Viết bản thảo và đăng báo quốc tế	Bài báo quốc tế	02 bài báo quốc tế với vai trò đồng tác giả

Nhận xét: Các hoạt động, sản phẩm và kết quả mentoring được trình bày tại Bảng 1; sự thay đổi về năng lực học thuật của mentee được tóm tắt tại Bảng 2.

Bảng 2. Ma trận năng lực của mentee sau chương trình mentoring

Năng lực	Thực trạng ban đầu	Hoạt động mentoring	Thay đổi sau mentoring	Nguồn minh chứng
Giao tiếp học thuật	Thiếu tự tin khi trình bày ý tưởng NCKH	Hướng dẫn thuyết trình; phản hồi	Chủ động trình bày và tham gia thảo luận nhóm	Phiếu đánh giá; nhận xét của mentor; chương trình hội nghị
Viết NCKH	Chưa biết cấu trúc bài báo	Hướng dẫn viết; chỉnh sửa	Hoàn thành và gửi tạp chí	Bản thảo; email trao đổi; thư chấp thuận
Tư duy phản biện	Thiên về mô tả, ít đặt câu hỏi	Hướng dẫn đọc và phản biện NCKH	Phân tích được ưu và hạn chế	Đề cương, bản thảo, kế hoạch chỉnh sửa
Làm việc liên ngành	Ít tương tác	Tham gia nhóm mentoring, nghiên cứu tình huống	Phối hợp hiệu quả hơn trong nhóm đa ngành	Quan sát của mentor; phản hồi đồng đẳng; sản phẩm đồng tác giả
Quản lý thời gian nghiên cứu	Chậm tiến độ; chưa kiểm soát thời gian	Hướng dẫn lập kế hoạch, theo dõi tiến độ	Kiểm soát được thời gian thực hiện công việc	Kế hoạch công việc; báo cáo tiến độ

Nhận xét: Quá trình mentoring gặp một số khó khăn về thời gian, sự thiếu tự tin ban đầu của mentee và việc cân bằng giữa nghiên cứu với các nhiệm vụ nghề nghiệp. Sự chủ động của mentee, môi trường học thuật và cơ hội tham gia nghiên cứu là những yếu tố hỗ trợ quá trình phát triển.

IV. BÀN LUẬN

4.1. Thay đổi về năng lực nghiên cứu

Mentee cải thiện năng lực nghiên cứu và tính tự chủ, từ thiếu kinh nghiệm, tự tin đến chủ động thực hiện nghiên cứu, viết bài và báo cáo khoa học. Kết quả này phù hợp với Busby và cộng sự (2023) về vai trò của mentoring trong phát triển kiến thức, kỹ năng và hội nhập học thuật của giảng viên điều dưỡng mới [6]. Cullen và cộng sự (2017) cũng ghi nhận mentoring hỗ trợ quá trình chuyển tiếp sang giảng dạy đại học, nhất là khi yêu cầu nghiên cứu gia tăng [9]. Phương pháp “làm mẫu – kiến tập – hướng dẫn – phản hồi – trao quyền” giúp mentee học qua quan sát và thực hành. Việc điều chỉnh mức độ hỗ trợ theo từng giai đoạn góp phần phát triển tư duy nghiên cứu và khả năng làm việc độc lập.

4.2. Gia tăng thành tích và kết quả học thuật cụ thể

Các đề tài, bài báo, báo cáo hội nghị và thành tích đạt được phản ánh sự tiến bộ học thuật của mentee. Kết quả này không chỉ liên quan đến mentoring mà còn có sự đóng góp của nỗ lực cá nhân, môi trường học thuật và cơ hội tham gia nghiên cứu. Trong điều kiện mentoring chưa được thiết lập chính thức tại nhiều cơ sở đào tạo và số mentor có kinh nghiệm còn hạn chế, việc kết hợp mentoring chính thức với hỗ trợ linh hoạt trong công việc thường ngày có thể là cách tiếp cận phù hợp.

4.3. Phát triển toàn diện về kỹ năng học thuật và nghề nghiệp

Mentee phát triển tư duy phản biện, kỹ năng thuyết trình, giao tiếp học thuật, quản lý thời gian và làm việc liên ngành. Điều này phù hợp với nhận định rằng mentoring hỗ trợ sự thích nghi, phát triển nghề nghiệp và hội nhập học thuật của giảng viên điều dưỡng trẻ [10], [11]. Trao đổi trực tiếp và qua phương tiện điện tử giúp giải quyết kịp thời khó khăn, còn các buổi gặp định kỳ duy trì mục tiêu và tiến độ. Hiệu quả mentoring phụ thuộc vào tính chủ động của mentee, sự phù hợp giữa hai bên và điều kiện hỗ trợ của đơn vị.

4.4. Sự chuyển dịch từ “học việc” sang “độc lập và lan tỏa”

Sự chuyển dịch từ người cần hướng dẫn sang người có khả năng nghiên cứu độc lập và hỗ trợ người khác là kết quả quan trọng. Việc mentee tổ chức hội nghị, hướng dẫn sinh viên và chia sẻ kinh nghiệm cho thấy mentoring có thể góp phần lan tỏa môi trường hỗ trợ học thuật. Khoa và bộ môn có thể phân công mentor phù hợp, hỗ trợ thời gian, duy trì trao đổi học thuật và ghi nhận đóng góp của mentor để hoạt động này gắn với phát triển đội ngũ.

Nghiên cứu mô tả một trường hợp tại một cơ sở đào tạo, chưa sử dụng công cụ đánh giá chuẩn hóa nên khả năng khái quát còn hạn chế. Cần nghiên cứu thêm trên nhiều trường hợp và bối cảnh để đánh giá tính bền vững, khả năng ứng dụng của mentoring trong giáo dục điều dưỡng.

Bài học kinh nghiệm: Từ quá trình mentoring, một số bài học được rút ra như sau:

Khẳng định vai trò chiến lược của mentoring: Mentoring đáp ứng nhu cầu hỗ trợ giảng viên điều dưỡng trẻ phát triển chuyên môn, năng lực nghiên cứu và nghề nghiệp, qua đó góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Sự hỗ trợ cần liên tục và linh hoạt: Mức độ hỗ trợ cần phù hợp với từng giai đoạn của mentee. Trao đổi không chính thức giúp giải quyết kịp thời khó khăn, còn các buổi gặp định kỳ bảo đảm tiến độ và định hướng phát triển.

Vai trò của làm mẫu và thực hành có hướng dẫn: Quan sát mentor làm mẫu, thực hành và nhận phản hồi giúp mentee phát triển kỹ năng nghiên cứu. Việc giao nhiệm vụ theo từng bước góp phần nâng cao khả năng tự chủ của mentee.

Xây dựng sự tự tin và tư duy độc lập: Một trong những tác động lớn nhất của mentoring là tạo điều kiện để mentee vượt qua tâm lý e ngại, thiếu tự tin trong môi trường học thuật. Việc giao nhiệm vụ phù hợp, khuyến khích thử thách, và ghi nhận tiến bộ giúp mentee định hình năng lực bản thân, phát triển tư duy phản biện và dần trở thành người nghiên cứu độc lập.

Phát triển kỹ năng mềm và kết nối học thuật: Thực hiện đề tài và tham gia hội nghị giúp mentee phát triển kỹ năng thuyết trình, giao tiếp khoa học, tổ chức công việc và mở rộng kết nối học thuật.

Gợi ý cho tổ chức và quản lý cấp khoa: Từ thực tiễn mentoring này, có thể thấy khoa, bộ môn cần tạo điều kiện chính thức để hoạt động mentoring diễn ra hiệu quả: phân công mentor phù hợp, tạo không gian học thuật để chia sẻ, công nhận kết quả mentoring trong đánh giá năng lực giảng viên trẻ. Việc khuyến khích các mô hình mentoring chủ động trong khoa sẽ góp phần tạo văn hóa học thuật hỗ trợ và phát triển bền vững.

V. KẾT LUẬN

Nghiên cứu tình huống cho thấy mentoring là cách tiếp cận tiềm năng hỗ trợ giảng viên trẻ phát triển năng lực nghiên cứu và học thuật tại trường đại học khối ngành sức khỏe. Mỗi quan hệ tin cậy, sự đồng hành và phản hồi thường xuyên giữa mentor và mentee là

những yếu tố quan trọng của quá trình phát triển học thuật. Trước khi xem xét mở rộng mô hình, các cơ sở đào tạo có thể xây dựng chính sách mentoring chính thức, cơ chế ghi nhận đóng góp của mentor và hỗ trợ phát triển chuyên môn cho mentee. Mentoring có thể góp phần hỗ trợ ở cấp độ cá nhân và phát triển đội ngũ giảng viên trẻ trong môi trường học thuật.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Eby LT, Rhodes JE, Allen TD. Definition and evolution of mentoring. In: *The Blackwell handbook of mentoring*. John Wiley & Sons, Ltd. 2007. 7–20. doi:10.1111/b.9781405133739.2007.00002.x
 2. Blaschke A, Campbell H, Farrell T, Fix M, Harris M, Ji Y, et al. *Fundamentals of professional mentoring*. 2024. <https://ucan.utah.edu/wp-content/uploads/sites/82/2024/05/Fundamentals-of-Professional-Mentoring.pdf>.
 3. Mínguez Moreno I, González de la Cuesta D, Barrado Narvió MJ, Arnaldos Esteban M, González Cantalejo M. Nurse mentoring: A scoping review. *Healthcare (Basel)*. 2023. 11(16), 2302, doi:10.3390/healthcare11162302.
 4. Kang S, Ho TTT, Nguyen TAP. Capacity development in an undergraduate nursing program in Vietnam. *Front Public Health*. 2018. 6,146, doi:10.3389/fpubh.2018.00146.
 5. Cole B, Zehler A, Arter S. Role-reversal mentoring: Case study of an active approach to faculty growth. *Journal of Nursing Education*. 2020. 59(11), 627–630, doi: 10.3928/01484834-20201020-05.
 6. Busby KR, Draucker CB, Reising DL. Exploring mentoring relationships among novice nurse faculty: a grounded theory. *Nursing Education Perspect*. 2023. 44(1), 36–42, doi: 10.1097/01.NEP.0000000000001052.
 7. Fernández-Lorente L, Rodríguez-Almagro J, Hernández-Martínez A. Enhancing support for new nursing faculty: An extensive scoping review of mentoring practices. *Nurse Education Today*. 2025. 147, 106595, doi: 10.1016/j.nedt.2025.106595.
 8. Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch. Báo cáo tự đánh giá chương trình đào tạo ngành điều dưỡng trình độ đại học theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng chương trình đào tạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá: 2019–2023). 2023.
 9. Cullen D, Shieh C, McLennon SM, Pike C, Hartman T, Shah H. Mentoring nontenured track nursing faculty: A systematic review. *Nurse Education*. 2017. 42(6), 290–294, doi: 10.1097/NNE.0000000000000394.
 10. Sambunjak D, Straus SE, Marusic A. Mentoring in academic medicine: A systematic review. *Journal of the American Medical Association*. 2006. 296(9), 1103–15, doi: 10.1001/jama.296.9.1103.
 11. Sodidi KA, Jardien-Baboo S. Experiences and mentoring needs of novice nurse educators at a public nursing college in the Eastern Cape. *Health SA Gesondheid*. 2020. 25, 1295, doi: 10.4102/hsag.v25i0.1295.
-