

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ KHU VỰC ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

Thạch Sĩ Thuận
Trường Cao đẳng nghề Trà Vinh
Email: sithuanten@gmail.com

Tóm tắt: Bài viết này tập trung nghiên cứu thực trạng và đề xuất giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên (ĐNGV) trường Cao đẳng nghề (CĐN) trong bối cảnh chuyển đổi số khu vực Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL). Mục tiêu cuối cùng là góp phần xây dựng một đội ngũ giảng viên vững mạnh, đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, phục vụ sự phát triển bền vững của ĐBSCL trong kỷ nguyên số.

Từ khóa: Đội ngũ giảng viên, Cao đẳng nghề, Đồng bằng sông Cửu Long, Chuyển đổi số, Năng lực số, Giáo dục nghề nghiệp.

DEVELOPING THE TEACHING STAFF AT VOCATIONAL COLLEGES IN THE MEKONG DELTA REGION IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

Thạch Sĩ Thuận
Tra Vinh Vocational College
Email: sithuanten@gmail.com

Abstract: This article focuses on studying the current situation and proposing solutions for developing the teaching staff of vocational colleges in the context of digital transformation in the Mekong Delta (MD). The ultimate goal is to contribute to building a strong teaching staff, meeting the requirements of training high-quality human resources, serving the sustainable development of the MD in the digital age.

Keywords: Lecture staff, Vocational colleges, MD, Digital transformation, Digital capacity, Vocational education.

Nhận bài: 11/05/2025

Phản biện: 11/06/2025

Duyệt đăng: 15/06/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) là vùng kinh tế trọng điểm phía Nam của Việt Nam, đóng vai trò quan trọng trong phát triển nông nghiệp, thủy sản và công nghiệp chế biến. Tuy nhiên, trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (Cách mạng công nghiệp 4.0) và làn sóng chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ trên toàn cầu, khu vực ĐBSCL đang đối mặt với những thách thức đáng kể về nguồn nhân lực. Nhu cầu về lao động có kỹ năng cao, có khả năng thích ứng với công nghệ mới và quy trình sản xuất thông minh ngày càng tăng, đặt ra áp lực lớn lên hệ thống giáo dục nghề nghiệp, đặc biệt là các trường Cao đẳng nghề (CĐN).

Giảng viên là yếu tố cốt lõi, quyết định chất lượng đào tạo của các trường CĐN. Trong môi trường chuyển đổi số, vai trò của giảng viên không chỉ dừng lại ở việc truyền đạt kiến thức mà còn phải trở thành người hướng dẫn, người học tập suốt đời, người cập nhật công nghệ và phương pháp giảng dạy mới. Tuy nhiên, đội ngũ giảng viên tại các trường CĐN khu vực ĐBSCL hiện nay bộc lộ nhiều hạn chế về số lượng, chất lượng, đặc biệt là về năng lực số và khả năng ứng dụng công nghệ vào giảng dạy. Điều này tạo ra một khoảng cách lớn giữa yêu cầu của thị trường lao động và năng lực đào tạo thực tế, ảnh hưởng đến khả năng cung ứng nhân lực chất lượng cao cho sự phát triển kinh tế - xã hội của vùng.

Nghiên cứu tập trung phân tích thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên trường CĐN trong bối cảnh chuyển đổi số khu vực ĐBSCL, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao năng lực cho đội ngũ này, đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho vùng.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Phát triển đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng nghề

Phát triển đội ngũ giảng viên là một quá trình toàn diện nhằm nâng cao cả về số lượng và chất lượng, đảm bảo đáp ứng yêu cầu của mục tiêu đào tạo. Khái niệm trên bao gồm nhiều khía cạnh:

Phát triển về số lượng: Đảm bảo đủ giảng viên cho các ngành, nghề đào tạo, phù hợp với quy mô tuyển sinh và cơ cấu ngành nghề. Việc tuyển dụng giảng viên mới cần được tiến hành thường xuyên và có kế hoạch, đặc biệt là những ngành nghề mới, có tính đặc thù.

Phát triển về cơ cấu: Đảm bảo cơ cấu giảng viên theo trình độ (thạc sĩ, tiến sĩ), theo chuyên ngành đào tạo, theo độ tuổi và giới tính phù hợp với đặc thù của từng trường và từng ngành. Việc có một cơ cấu hợp lý sẽ tối ưu hóa hiệu quả giảng dạy và nghiên cứu.

Phát triển về chất lượng chuyên môn: Đây là yếu tố quan trọng nhất, bao gồm việc nâng cao kiến thức chuyên sâu về ngành nghề, cập nhật

các công nghệ, kỹ thuật mới nhất trong lĩnh vực chuyên môn. Giảng viên CDN cần có kiến thức thực tiễn vững chắc, không chỉ lý thuyết.

Phát triển về kỹ năng sư phạm: Nâng cao khả năng truyền đạt kiến thức, kỹ năng giảng dạy, thiết kế bài giảng, sử dụng phương pháp giảng dạy tích cực, kiểm tra đánh giá hiệu quả. Đặc biệt, kỹ năng thực hành, hướng dẫn thực hành tại xưởng, phòng thí nghiệm là rất quan trọng đối với giảng viên nghề.

Phát triển về phẩm chất đạo đức nghề nghiệp: Đảm bảo giảng viên có tinh thần trách nhiệm, tâm huyết với nghề, gương mẫu trong lối sống và tác phong làm việc, là tấm gương cho người học.

Nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ: Giảng viên không chỉ là người dạy mà còn là người nghiên cứu, cập nhật tri thức mới, tham gia vào các đề tài nghiên cứu, dự án chuyển giao công nghệ, góp phần giải quyết các vấn đề thực tiễn của doanh nghiệp và cộng đồng.

2.2. Phát triển đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng nghề trong bối cảnh chuyển đổi số

Chuyển đổi số là quá trình thay đổi tổng thể và toàn diện cách thức hoạt động của một tổ chức dựa trên việc ứng dụng công nghệ số. Trong giáo dục nghề nghiệp, chuyển đổi số tác động sâu sắc đến mọi khía cạnh, từ quản lý, vận hành đến phương pháp đào tạo và đặc biệt là năng lực của đội ngũ giảng viên. Để phát triển đội ngũ giảng viên trong bối cảnh chuyển đổi số, cần tập trung vào các khía cạnh sau:

Nâng cao năng lực số (Digital Competence): Đây là yêu cầu cấp thiết hàng đầu. Giảng viên cần có khả năng sử dụng thành thạo các công cụ, nền tảng số để tìm kiếm thông tin, khai thác tài nguyên số, tương tác trực tuyến.

Phát triển phương pháp giảng dạy dựa trên công nghệ số: Chuyển đổi số không chỉ là sử dụng công cụ mà còn là thay đổi tư duy dạy học. Giảng viên cần: Áp dụng mô hình học tập kết hợp (Blended Learning): Kết hợp giữa học trực tiếp và học trực tuyến, tối ưu hóa ưu điểm của cả hai hình thức. Tổ chức học tập theo dự án (Project-based Learning) và học tập qua vấn đề (Problem-based Learning) có sự hỗ trợ của công nghệ: Khuyến khích người học tìm kiếm, nghiên cứu thông tin trên mạng, sử dụng phần mềm để giải quyết vấn đề. Tăng cường hợp tác với doanh nghiệp trong việc ứng dụng công nghệ.

Quá trình chuyển đổi số đòi hỏi giảng viên không chỉ là người truyền thụ mà còn là người định hướng, đồng hành cùng người học trong kỷ nguyên số.

2.3. Một số đặc điểm về nguồn nhân lực nghề ở Đồng bằng sông Cửu Long

ĐBSCL có dân số đông, nguồn lao động dồi dào, tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực kỹ thuật, có tay nghề còn nhiều hạn chế, đặc biệt là trong bối cảnh chuyển đổi số.

Cơ cấu lao động: Phần lớn lao động vẫn tập trung vào khu vực nông nghiệp, thủy sản với trình độ tay nghề giản đơn. Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ còn thấp so với mặt bằng chung cả nước và so với yêu cầu của các ngành công nghiệp hiện đại.

Kỹ năng và trình độ chuyên môn: Nguồn nhân lực nghề ở ĐBSCL còn thiếu hụt trầm trọng các kỹ năng về công nghệ thông tin, ngoại ngữ, kỹ năng mềm (làm việc nhóm, giải quyết vấn đề, tư duy phản biện).

Khả năng thích ứng với công nghệ mới: Nhiều lao động lớn tuổi gặp khó khăn trong việc tiếp cận và làm chủ các công nghệ mới. Ngay cả lực lượng lao động trẻ cũng chưa được trang bị đầy đủ kiến thức và kỹ năng để thích ứng nhanh chóng với sự thay đổi của công nghệ.

Định hướng nghề nghiệp: Nhận thức về tầm quan trọng của giáo dục nghề nghiệp chưa cao. Nhiều phụ huynh và học sinh vẫn ưu tiên học đại học hơn là học nghề, dẫn đến khó khăn trong tuyển sinh của các trường CDN.

Cầu và cung lao động: Mặc dù các doanh nghiệp trong vùng đang có xu hướng đầu tư công nghệ, mở rộng sản xuất đòi hỏi lao động chất lượng cao, nhưng nguồn cung lao động tại chỗ lại chưa đáp ứng được.

2.4. Thực trạng đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng nghề khu vực Đồng bằng sông Cửu Long

Về số lượng và cơ cấu: Ưu điểm: Số lượng giảng viên tương đối ổn định, cơ bản đáp ứng được nhu cầu giảng dạy theo quy mô đào tạo hiện có. Một số trường đã chú trọng tuyển dụng giảng viên trẻ, có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ để nâng cao chất lượng đội ngũ. Hạn chế: Số lượng giảng viên có trình độ tiến sĩ còn rất khiêm tốn. Cơ cấu giảng viên theo chuyên ngành chưa thực sự hợp lý, còn thiếu giảng viên trong các ngành nghề mới, công nghệ cao (ví dụ: AI, IoT, Công nghệ tự động hóa, Logistics, Năng lượng tái tạo...).

Về chất lượng chuyên môn: Ưu điểm: Đa số giảng viên có kiến thức chuyên môn cơ bản vững vàng, được đào tạo bài bản từ các trường đại học, cao đẳng. Nhiều giảng viên có kinh nghiệm thực tiễn từ quá trình làm việc tại doanh nghiệp trước khi về trường. Hạn chế: Kiến thức chuyên môn của một bộ phận giảng viên chưa được cập nhật

kịp thời với sự phát triển của công nghệ và nhu cầu thị trường. Khả năng ứng dụng kiến thức vào thực tiễn sản xuất, kinh doanh còn hạn chế ở một số giảng viên chưa từng làm việc tại doanh nghiệp. Việc tiếp cận với các công nghệ, thiết bị hiện đại tại các doanh nghiệp tiên tiến còn khó khăn do thiếu cơ chế hợp tác chặt chẽ.

Về kỹ năng sư phạm: Ưu điểm: Giảng viên được trang bị các kỹ năng sư phạm cơ bản, có khả năng tổ chức lớp học, truyền đạt kiến thức theo phương pháp truyền thống. Hạn chế: Việc áp dụng các phương pháp giảng dạy tích cực, lấy người học làm trung tâm còn chưa đồng đều và hiệu quả. Kỹ năng sử dụng các công cụ, phần mềm hỗ trợ giảng dạy hiện đại còn hạn chế ở nhiều giảng viên. Khả năng thiết kế và triển khai các dự án học tập, các tình huống thực tiễn có sự hỗ trợ của công nghệ chưa phổ biến.

Về năng lực số và ứng dụng công nghệ: Ưu điểm: Hầu hết giảng viên đã quen thuộc với việc sử dụng máy tính, Internet và các phần mềm văn phòng cơ bản. Một số giảng viên trẻ, năng động đã chủ động tìm hiểu và ứng dụng các công nghệ mới vào giảng dạy. Hạn chế: Đây là điểm yếu lớn nhất. Năng lực số của đội ngũ giảng viên chưa đáp ứng được yêu cầu của chuyển đổi số.

Một số giảng viên gặp khó khăn trong việc:

Sử dụng thành thạo các nền tảng học tập trực tuyến (LMS) phức tạp.

Thiết kế bài giảng điện tử, video bài giảng chuyên nghiệp.

Khai thác và sử dụng các công cụ mô phỏng, thực tế ảo (VR/AR) trong giảng dạy thực hành.

Ứng dụng các phần mềm chuyên ngành mới, công nghệ 4.0 vào thực tiễn giảng dạy.

Nghiên cứu và áp dụng AI, Big Data để phân tích hiệu quả học tập.

Kỹ năng về an toàn thông tin, bảo mật dữ liệu còn hạn chế.

Nguyên nhân của những hạn chế này bao gồm: thiếu các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu về năng lực số; thiếu cơ sở vật chất, hạ tầng công nghệ hiện đại tại trường; thiếu chính sách khuyến khích, động viên giảng viên tự học, tự nâng cao năng lực số.

Về khả năng nghiên cứu khoa học và hợp tác doanh nghiệp: Ưu điểm: Một số giảng viên tích cực tham gia nghiên cứu khoa học, viết bài báo và hợp tác với doanh nghiệp trong các dự án nhỏ. Hạn chế: Hoạt động nghiên cứu khoa học chưa thực sự mạnh mẽ và chưa gắn kết chặt chẽ với nhu cầu của doanh nghiệp.

Chính sách và môi trường làm việc: Hạn chế:

Chính sách đãi ngộ, thu hút và giữ chân giảng viên giỏi, đặc biệt là trong các ngành công nghệ cao, chưa đủ hấp dẫn. Môi trường làm việc chưa thực sự tạo động lực để giảng viên liên tục học hỏi, đổi mới sáng tạo và áp dụng công nghệ vào giảng dạy.

2.5. Đề xuất một số giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng nghề khu vực Đồng bằng sông Cửu Long

2.5.1. Hoàn thiện chính sách và cơ chế quản lý đội ngũ giảng viên (ĐNGV)

Đề nâng cao chất lượng ĐNGV đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số, các trường CĐN ở ĐBSCL cần xây dựng chiến lược phát triển dài hạn, gắn với nhu cầu thị trường lao động, ưu tiên ngành công nghệ cao. Bên cạnh đó, chính sách thu hút nhân tài cần linh hoạt, cho phép chuyên gia doanh nghiệp tham gia giảng dạy bán thời gian, đi kèm chế độ đãi ngộ phù hợp.

Đồng thời, cần khuyến khích nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, tạo điều kiện về tài chính, thời gian, cơ sở vật chất cho giảng viên tham gia các đề tài có tính ứng dụng cao. Trường cũng nên hỗ trợ học tập nâng cao trình độ qua các chương trình sau đại học trong và ngoài nước, đặc biệt các chuyên ngành công nghệ mới.

Công tác tuyển dụng và đánh giá cũng cần cải tiến theo hướng thực tiễn, đánh giá ứng viên không chỉ qua bằng cấp mà còn qua năng lực nghề nghiệp, kinh nghiệm thực tế và khả năng ứng dụng công nghệ. Hệ thống đánh giá hiệu quả giảng dạy nên tích hợp nhiều yếu tố: chất lượng bài giảng, mức độ ứng dụng công nghệ, phản hồi người học và kết quả đào tạo.

2.5.2. Nâng cao năng lực chuyên môn và năng lực số cho ĐNGV

Trường cần tổ chức các khóa bồi dưỡng chuyên môn, cập nhật kiến thức mới từ các chuyên gia và doanh nghiệp, kết hợp với việc tăng cường trải nghiệm thực tế để giảng viên tiếp cận công nghệ mới và quy trình sản xuất hiện đại.

Về năng lực số, cần xây dựng khung năng lực số dành riêng cho giảng viên CĐN, bao gồm các tiêu chí từ cơ bản đến nâng cao. Đồng thời, tổ chức các lớp đào tạo chuyên sâu về nền tảng học tập số (LMS), thiết kế học liệu điện tử, ứng dụng phần mềm mô phỏng, thực tế ảo (VR), tăng cường (AR), và khai thác dữ liệu học tập bằng AI và Big Data để cá nhân hóa quá trình dạy và học.

Ngoài ra, việc khuyến khích giảng viên tự học, tự nghiên cứu về công nghệ và đổi mới phương pháp dạy học là điều quan trọng để bắt kịp xu hướng giáo dục trong kỷ nguyên số.

2.5.3. Đầu tư cơ sở vật chất và hạ tầng công nghệ

Để hỗ trợ chuyển đổi số, các trường cần trang bị hệ thống phòng học thông minh, với thiết bị hiện đại như máy chiếu tương tác, IoT, robot công nghiệp, máy in 3D và phần mềm bản quyền. Hạ tầng internet cũng cần được đầu tư mạnh mẽ, bảo đảm tốc độ cao, phủ sóng toàn trường.

Ngoài ra, việc xây dựng kho học liệu số là cần thiết, bao gồm tài liệu giảng dạy, video hướng dẫn, đề thi và bài tập được số hóa và chia sẻ nội bộ cũng như liên trường trong khu vực. Đây là tiền đề tạo nên hệ sinh thái học tập số hiệu quả và bền vững.

2.5.4. Tăng cường hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp

Một yếu tố then chốt là thiết lập quan hệ đối tác chiến lược giữa trường và doanh nghiệp. Điều này tạo điều kiện cho giảng viên đi thực tế, học hỏi công nghệ mới, và giúp doanh nghiệp trực tiếp tham gia đào tạo qua việc mời chuyên gia giảng dạy các chuyên đề thực hành.

Các hoạt động nghiên cứu, chuyển giao công nghệ nên được thực hiện đồng thời với doanh nghiệp, đảm bảo sự gắn kết giữa lý thuyết và thực tiễn. Hội đồng tư vấn ngành nghề có sự tham gia của doanh nghiệp cũng sẽ đảm bảo chương trình đào tạo phù hợp với yêu cầu thị trường lao động. Giảng viên có thể làm việc bán thời gian tại doanh nghiệp, giúp cập nhật kiến thức thực tế, đồng thời duy trì mối liên kết giữa nhà trường và thị trường việc làm.

2.5.5. Nâng cao nhận thức và tạo động lực cho ĐNGV

Chuyển đổi số sẽ không thành công nếu thiếu nhận thức đúng đắn và động lực từ đội ngũ giảng viên. Các trường cần tổ chức hội thảo, tọa đàm để

giúp giảng viên nhận thức được vai trò và lợi ích của công nghệ số trong giáo dục nghề nghiệp.

Bên cạnh đó, xây dựng văn hóa học tập suốt đời là điều cần thiết. Các cộng đồng học tập, nhóm chuyên môn cần được thiết lập nhằm thúc đẩy tinh thần học hỏi, chia sẻ và đổi mới sáng tạo trong giảng dạy.

Cuối cùng, việc khen thưởng và tôn vinh kịp thời những giảng viên tích cực ứng dụng công nghệ, có sáng kiến giảng dạy hiệu quả sẽ tạo động lực lớn, lan tỏa tinh thần đổi mới đến toàn bộ đội ngũ.

III. KẾT LUẬN

Phát triển đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng nghề trong bối cảnh chuyển đổi số khu vực Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) là một nhiệm vụ cấp thiết và có ý nghĩa chiến lược. Thực trạng cho thấy, dù có những nỗ lực đáng ghi nhận, đội ngũ giảng viên vẫn còn đối mặt với nhiều hạn chế, đặc biệt là về năng lực số, khả năng cập nhật công nghệ mới và ứng dụng phương pháp giảng dạy hiện đại. Điều này tạo ra thách thức lớn trong việc cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao, có khả năng thích ứng với yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 và quá trình chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ. Nghiên cứu đã chỉ ra rằng, để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, không chỉ cần đầu tư vào chuyên môn mà còn phải đặc biệt chú trọng đến việc trang bị năng lực số toàn diện, khuyến khích tự học, đổi mới phương pháp giảng dạy và tăng cường liên kết với doanh nghiệp. Sự thiếu hụt về chính sách đãi ngộ, cơ sở vật chất và môi trường làm việc cũng là những rào cản cần được tháo gỡ. Việc phát triển đội ngũ giảng viên một cách toàn diện sẽ là chìa khóa để các trường CĐN ĐBSCL nâng cao vị thế, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của vùng trong kỷ nguyên số.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014 và các văn bản hướng dẫn dưới luật.
2. Luật giáo dục sửa đổi, bổ sung 2019.
3. Nghị quyết 29/NQ-TW, Hội nghị lần thứ 2 Ban chấp hành Trung ương Đảng
4. Thủ tướng Chính phủ (2020). *Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03 tháng 6 năm 2020 phê duyệt "Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030"*
5. Thông tư 15/2021/TT-BLĐTBXH ngày 21/10/2021 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội Quy định về Điều lệ trường cao đẳng;
6. Thông tư 05/2024/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 5 năm 2024 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quy định chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp
7. Thông tư số 08/2017/TT-BLĐTBXH, ngày 10 tháng 3 năm 2017 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - quy định chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo dạy nghề trình độ cao đẳng