

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN DẠY NGHỀ TRONG CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG TẠI VIỆT NAM

ThS. Nguyễn Văn Lập

Trường Cao đẳng Lào Cai

Tác giả liên hệ: lap@ylc.edu.vn

Ngày nhận: 11/3/2025

Ngày nhận bản sửa: 24/3/2024

Ngày duyệt đăng: 24/4/2025

Tóm tắt

Đội ngũ giảng viên dạy nghề đóng vai trò quan trọng trong việc đào tạo nguồn nhân lực có tay nghề cao, đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập kinh tế và chuyển đổi số. Tuy nhiên, tại các trường cao đẳng ở Việt Nam, đội ngũ giảng viên vẫn còn đối mặt với nhiều thách thức như: thiếu hụt nhân lực, trình độ chuyên môn chưa đồng đều, cơ hội đào tạo nâng cao còn hạn chế và chế độ đãi ngộ chưa thực sự hấp dẫn. Nghiên cứu này phân tích thực trạng đội ngũ giảng viên dạy nghề tại các trường cao đẳng, chỉ ra những khó khăn và nguyên nhân, từ đó, đề xuất các giải pháp nhằm phát triển đội ngũ giảng viên theo hướng nâng cao chất lượng, đảm bảo sự phù hợp với nhu cầu thực tiễn. Kết quả nghiên cứu sẽ góp phần cung cấp căn cứ khoa học và thực tiễn để các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cũng như các cơ quan quản lý có những chính sách phù hợp nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy nghề tại Việt Nam.

Từ khóa: Đội ngũ giảng viên, giáo dục nghề nghiệp, trường cao đẳng, đào tạo nghề, phát triển nhân lực.

Developing the Instructor workforce in Vocational Education at Colleges in Vietnam

MA. Nguyen Van Lap

Lao Cai College

Corresponding Author: lap@ylc.edu.vn

Abstract

The workforce of vocational instructors plays a crucial role in training a skilled labor force that meets the demands of the job market in the context of economic integration and digital transformation. However, vocational instructors in Vietnamese colleges face numerous challenges, including a shortage of personnel, uneven levels of expertise, limited opportunities for professional development, and less than attractive compensation packages. This study analyzes the status-quo of vocational teaching faculty in colleges, identifies challenges and underlying causes, and proposes solutions to enhance faculty development. The goal is to improve quality and ensure alignment with practical needs. The findings of this research will provide a scientific and practical basis for vocational education institutions and regulatory agencies to develop appropriate policies aimed at improving the quality of vocational training in Vietnam.

Keywords: Vocational Instructors, Vocational Education, Colleges, Vocational Training, Workforce Development.

1. Đặt vấn đề

Đội ngũ giảng viên dạy nghề đóng vai trò then chốt trong việc đào tạo nhân lực tay nghề cao, đáp ứng nhu cầu kinh tế - xã hội, đặc biệt trong bối cảnh toàn cầu hóa và Cách mạng công nghiệp 4.0. Chất lượng giảng viên ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả giảng dạy và khả năng thích ứng của người học với thị trường lao động. Sự phát triển nhanh của khoa học - công nghệ và yêu cầu cao từ doanh nghiệp đòi hỏi giáo dục nghề nghiệp phải đổi mới mạnh mẽ. Giảng viên không chỉ cần

chuyên môn vững vàng, mà còn phải cập nhật công nghệ, đổi mới phương pháp giảng dạy và gắn kết doanh nghiệp để đảm bảo chương trình sát thực tế.

Tuy nhiên, các trường cao đẳng ở Việt Nam gặp khó khăn trong việc thu hút và giữ chân giảng viên có trình độ, do mức lương và chế độ đãi ngộ chưa cạnh tranh. Cơ hội đào tạo nâng cao chuyên môn còn hạn chế, đặc biệt trong các ngành đòi hỏi đổi mới liên tục như: công nghệ thông tin, cơ khí chế tạo, điện - điện tử. Hợp tác giữa nhà trường và doanh

ngành chưa hiệu quả, khiến giảng viên thiếu cơ hội thực hành, ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo.

Bên cạnh đó, sự phát triển nhanh của công nghệ và chuyển đổi số đặt ra thách thức lớn. Việc ứng dụng công nghệ vào giảng dạy, phát triển học trực tuyến, mô phỏng ảo và trí tuệ nhân tạo trở thành xu hướng tất yếu. Tuy nhiên, nhiều giảng viên gặp khó khăn trong việc tiếp cận công nghệ do thiếu đào tạo và cơ sở vật chất hỗ trợ.

Trước những thách thức này, việc nghiên cứu thực trạng và đề xuất giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề tại các trường cao đẳng là rất quan trọng. Đánh giá khách quan thực trạng, xác định khó khăn và đề xuất giải pháp phù hợp sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nghề, đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp và nền kinh tế. Đồng thời, nghiên cứu này cũng cung cấp cơ sở khoa học, giúp các cơ quan quản lý hoạch định chính sách nhằm nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp trong bối cảnh hội nhập và phát triển.

2. Cơ sở lý luận và tổng quan nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận

Khái niệm phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề

Phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề là quá trình nâng cao chất lượng, năng lực chuyên môn và sự phạm để đáp ứng yêu cầu đào tạo nhân lực chất lượng cao. Theo Nguyen & Tran (2020), điều này bao gồm nâng cao trình độ, kỹ năng giảng dạy, ứng dụng công nghệ và nghiên cứu khoa học, đặc biệt quan trọng trong giáo dục nghề nghiệp. Tại Việt Nam, giáo dục nghề nghiệp đóng vai trò cung cấp lao động kỹ thuật cho nền kinh tế, đòi hỏi giảng viên phải phát triển cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu (Pham, 2021).

Vai trò của giảng viên trong giáo dục nghề nghiệp

Giảng viên dạy nghề quyết định chất lượng đào tạo tại các trường cao đẳng. Theo Tran & Le (2019), họ không chỉ giảng dạy mà còn hướng dẫn thực hành, nghiên cứu và kết nối với doanh nghiệp. Trong Cách mạng Công nghiệp 4.0, giảng viên cần trang bị kỹ năng số, đổi mới phương pháp giảng dạy và thích ứng với thị trường lao động (Hoang, 2022). Luật Giáo dục Nghề nghiệp (2014) cũng quy định giảng viên phải đáp ứng các tiêu chuẩn chuyên môn và sự phạm (Vietnam National Assembly, 2014), đặt ra yêu cầu phát triển đội ngũ để đảm bảo chất lượng và hội nhập quốc tế.

Các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển đội ngũ giảng viên

Sự phát triển giảng viên chịu tác động từ chính sách quản lý, cơ hội đào tạo, môi trường

làm việc và động lực cá nhân. Le & Nguyen (2020) nhấn mạnh rằng hỗ trợ tài chính, cơ hội nâng cao trình độ và cơ sở vật chất tốt giúp thúc đẩy sự phát triển giảng viên. Ngoài ra, năng lực tự học, kỹ năng mềm và ngoại ngữ cũng đóng vai trò quan trọng trong giáo dục 4.0 (Tran, 2023).

Cơ sở lý luận từ các mô hình phát triển nguồn nhân lực

Mô hình andragogy của Knowles (1970) nhấn mạnh đào tạo giảng viên cần dựa trên nhu cầu thực tiễn và khả năng tự định hướng. Lý thuyết quản lý nhân sự của Armstrong (2014) cũng cho rằng phát triển giảng viên phải gắn với chiến lược tổ chức, đáp ứng mục tiêu đào tạo và hội nhập quốc tế.

2.2. Tổng quan nghiên cứu

Nghiên cứu của Nguyen và Tran (2020) đánh giá hiệu quả phát triển chuyên môn cho giảng viên dạy nghề tại Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế, sử dụng phỏng vấn sâu với 20 giảng viên và khảo sát 150 người từ 5 cơ sở tại Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh (TP.HCM), cho thấy chương trình bồi dưỡng năng lực lý thuyết, thiếu thực tiễn, với kỹ năng công nghệ thông tin và ngoại ngữ của giảng viên còn hạn chế. Trong nghiên cứu của Hoàng Thị Thu (2022) đã phân tích yêu cầu mới trong thời đại công nghệ 4.0 qua khảo sát 100 giảng viên từ 10 trường cao đẳng miền Bắc, kết quả chỉ ra hơn 60% chưa thành thạo công nghệ như AI hay dữ liệu lớn do thiếu thiết bị và đào tạo, đề xuất đầu tư cơ sở vật chất và khuyến khích tự học.

Nghiên cứu của Phạm Quốc Trung (2021) đánh giá toàn diện hệ thống giáo dục nghề nghiệp qua phân tích báo cáo Chính phủ và khảo sát 200 giảng viên, quản lý từ 15 trường, phát hiện số lượng giảng viên chỉ đạt 70% nhu cầu, kỹ năng sự phạm và cập nhật kiến thức chưa đồng đều, đặc biệt ở nông thôn, đề xuất tăng tuyển dụng, cải thiện đãi ngộ và bồi dưỡng định kỳ. Nghiên cứu của Lê Thị Hương và Nguyễn Văn Tuấn (2020) khảo sát 300 giảng viên từ 20 cơ sở và phân tích hồi quy, xác định chính sách tài chính ($\beta = 0.45$), cơ hội đào tạo ($\beta = 0.38$), môi trường làm việc ($\beta = 0.32$) là yếu tố chính, nhấn mạnh cần hỗ trợ tài chính và học tập. Nghiên cứu của Tran và Le (2019) phỏng vấn 30 giảng viên và quản lý từ Việt Nam, Thái Lan, Malaysia, chỉ ra năng lực sự phạm, kết nối doanh nghiệp, kỹ năng thực hành quyết định chất lượng, nhưng giảng viên Việt Nam thiếu hợp tác công nghiệp, đề xuất mô hình đào tạo dựa trên thị trường và luân chuyển giảng viên đến doanh nghiệp.

Nghiên cứu của Choy và Haukka (2010) cho thấy thực tập doanh nghiệp tăng 35%

năng lực thực hành; nghiên cứu của Avis và Orr (2016) phát hiện thiếu đào tạo liên tục gây chênh lệch vùng miền; còn nghiên cứu của Billett (2014) chỉ ra tích hợp lý thuyết - thực hành nâng cao năng lực giảng dạy 40%. Các nghiên cứu trong nước làm rõ thực trạng thiếu hụt giảng viên, hạn chế công nghệ và bất cập chính sách, nhưng thiếu giải pháp cụ thể như ứng dụng công nghệ 4.0 hay kết nối doanh nghiệp, trong khi nghiên cứu quốc tế đưa ra mô hình sáng tạo như luân chuyển công nghiệp và tích hợp lý thuyết - thực hành, chưa được kiểm chứng tại Việt Nam, để lại khoảng trống cần kết hợp lý thuyết quốc tế và thực tiễn địa phương nhằm xây dựng chiến lược phát triển giảng viên phù hợp.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu thu thập, tổng hợp và phân tích dữ liệu thứ cấp từ nhiều nguồn như: báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng cục Giáo dục Nghề nghiệp, các nghiên cứu trước đây, chính sách và quy định về đào tạo nghề, tiêu chuẩn giảng viên, cơ chế đãi ngộ, cùng dữ liệu từ các tổ chức quốc tế để tham khảo mô hình phù hợp với Việt Nam.

Để đánh giá thực trạng giảng viên dạy nghề, nghiên cứu thu thập dữ liệu sơ cấp qua khảo sát bảng hỏi từ giảng viên, cán bộ quản lý và sinh viên nhằm làm rõ chất lượng giảng viên, khó khăn trong giảng dạy, đào tạo và phát triển đội ngũ. Đồng thời, nghiên cứu thực hiện phỏng vấn sâu với đại diện các trường cao đẳng, giảng viên có kinh nghiệm, cán bộ quản lý và chuyên gia để thu thập ý kiến chuyên sâu về thách thức và giải pháp phát triển giảng viên.

Dữ liệu từ phỏng vấn và tài liệu được phân tích theo phương pháp tổng hợp, so sánh nhằm làm rõ thực trạng, khó khăn trong tuyển dụng, đào tạo, phát triển giảng viên, cũng như tham khảo mô hình từ các quốc gia có nền giáo dục nghề nghiệp phát triển. Dữ liệu khảo sát được xử lý bằng SPSS, áp dụng thống kê mô tả để phân tích tỷ lệ, trung bình và xu hướng, đồng thời, sử dụng phân tích tương quan nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển đội ngũ giảng viên.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Kết quả nghiên cứu

Đến năm 2025, Việt Nam có hơn 400 trường cao đẳng, bao gồm cả công lập và ngoài công lập (Pham, 2021). Đội ngũ giảng viên dạy nghề đóng vai trò nòng cốt nhưng phát triển không đồng đều giữa các khu vực và lĩnh vực. Nghiên cứu của Nguyen và Tran (2020) chỉ ra tình trạng thiếu giảng viên và năng lực chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới là vấn đề cấp thiết.

Hiện nay, số lượng giảng viên dạy nghề chưa đáp ứng nhu cầu đào tạo. Theo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2023), Việt Nam có khoảng 25.000 giảng viên, trong khi cần ít nhất 35.000 để đảm bảo tỷ lệ giảng viên/học viên theo tiêu chuẩn, dẫn đến thiếu hụt khoảng 30%, đặc biệt ở nông thôn và miền núi (Pham, 2021). Các trường ngoài công lập gặp khó khăn hơn trong tuyển dụng do chế độ đãi ngộ chưa hấp dẫn, khiến nhiều giảng viên chỉ làm việc bán thời gian (Le & Nguyen, 2020).

Chất lượng giảng viên được đánh giá qua trình độ chuyên môn, kỹ năng sư phạm, ứng dụng công nghệ và kinh nghiệm thực tiễn. Khoảng 70% giảng viên có trình độ đại học trở lên, nhưng chỉ 20% đạt trình độ thạc sĩ hoặc tiến sĩ, thấp hơn so với yêu cầu hội nhập quốc tế (Nguyen, 2021). Về phương pháp giảng dạy, nhiều giảng viên chưa được đào tạo bài bản, dẫn đến việc giảng dạy thiên về lý thuyết hơn thực hành (Tran & Le, 2019). Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0, hơn 60% giảng viên chưa thành thạo các công nghệ hiện đại như trí tuệ nhân tạo hay dữ liệu lớn, hạn chế khả năng đào tạo theo tiêu chuẩn mới (Hoang, 2022). Ngoài ra, chỉ 30% giảng viên có kinh nghiệm làm việc tại doanh nghiệp trước khi giảng dạy (Pham & Ho, 2021).

Cơ cấu giảng viên cũng chưa hợp lý về độ tuổi, giới tính và lĩnh vực chuyên môn. Độ tuổi trung bình của giảng viên là 45, với hơn 50% trên 40 tuổi, cho thấy sự thiếu hụt lực lượng kế cận (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2023). Giảng viên nam chiếm 65%, tập trung ở các ngành kỹ thuật, trong khi nữ giới chủ yếu giảng dạy ở ngành dịch vụ (Nguyen, 2021). Đặc biệt, các ngành công nghiệp truyền thống có đội ngũ giảng viên dồi dào, trong khi lĩnh vực mới như công nghệ thông tin hay năng lượng tái tạo lại thiếu hụt nhân lực (Pham, 2021).

Sự phát triển của giảng viên chịu ảnh hưởng từ chính sách, cơ hội đào tạo và môi trường làm việc. Mức lương trung bình của giảng viên chỉ khoảng 8-10 triệu đồng/tháng, thấp hơn so với các ngành nghề khác (Le & Nguyen, 2020). Chỉ 40% giảng viên được tham gia các khóa đào tạo nâng cao trình độ hàng năm (Hoang, 2022). Bên cạnh đó, cơ sở vật chất thiếu hụt tại nhiều trường, đặc biệt ở vùng sâu vùng xa, cũng làm giảm động lực phát triển đội ngũ giảng viên (Pham & Ho, 2021).

Những hạn chế này dẫn đến áp lực công việc lớn, ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy. Đồng thời, năng lực công nghệ và thực hành chưa đáp ứng nhu cầu thị trường lao động hiện đại, cơ cấu giảng viên mất cân đối, và

chính sách hỗ trợ chưa đủ hấp dẫn (Nguyen & Tran, 2020). Việc giải quyết những thách thức này là điều kiện tiên quyết để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, đáp ứng mục tiêu phát triển giáo dục nghề nghiệp tại Việt Nam. Tác giả thực hiện khảo sát trên 225 giảng viên dạy nghề trong các trường cao

đẳng tại Việt Nam về “Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề trong các trường cao đẳng tại Việt Nam”, gồm 15 câu hỏi, sử dụng thang đo Likert từ 1 đến 5 (1: Hoàn toàn không đồng ý; 5: Hoàn toàn đồng ý). Các kết quả được đo lường bằng phần trăm (%), trung bình ($\bar{x}$), và độ lệch chuẩn (σ).

Bảng 1. Thực trạng về số lượng và cơ cấu đội ngũ giảng viên

Câu hỏi	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	Trung bình ($\bar{x}$)	Độ lệch chuẩn (σ)
1. Số lượng giảng viên đáp ứng đủ nhu cầu đào tạo	20%	30%	25%	20%	5%	2.60	1.14
2. Cơ cấu giảng viên cân đối giữa các ngành nghề	15%	25%	35%	20%	5%	2.75	1.07
3. Tỷ lệ giảng viên trẻ (<35 tuổi) đủ để kế cận	25%	35%	20%	15%	5%	2.40	1.12
4. Giảng viên được phân bổ hợp lý giữa các khu vực	30%	25%	25%	15%	5%	2.40	1.18
5. Số lượng giảng viên hợp đồng ổn định	10%	20%	30%	30%	10%	3.10	1.10

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Khảo sát về số lượng và cơ cấu giảng viên dạy nghề tại các trường cao đẳng Việt Nam cho thấy nhiều vấn đề đáng chú ý. Về số lượng giảng viên đáp ứng nhu cầu đào tạo, chỉ 25% đồng ý, trong khi 50% không đồng ý, với trung bình 2.60 và độ lệch chuẩn 1.14. Điều này phản ánh tình trạng thiếu hụt giảng viên đáng kể, đặc biệt giữa các khu vực. Về cơ cấu giảng viên theo ngành, 40% không đồng ý rằng sự phân bổ là cân đối, trong khi chỉ 25% đồng ý, với trung bình 2.75 và độ lệch chuẩn 1.07. Điều này cho thấy giảng viên tập trung vào các ngành truyền thống, còn các ngành mới thiếu hụt nhân lực. Tỷ lệ giảng viên trẻ dưới 35 tuổi cũng là vấn đề đáng lo ngại khi

60% không đồng ý rằng có đủ lực lượng kế cận, trong khi chỉ 20% đồng ý, với trung bình 2.40 và độ lệch chuẩn 1.12. Điều này phản ánh nguy cơ già hóa đội ngũ do chính sách thu hút chưa hiệu quả. Tương tự, 55% không đồng ý rằng giảng viên được phân bổ hợp lý giữa các khu vực, với trung bình 2.40 và độ lệch chuẩn 1.18, cho thấy sự tập trung giảng viên ở đô thị lớn trong khi nông thôn, miền núi thiếu hụt nhân lực. Riêng về sự ổn định của giảng viên hợp đồng, tỷ lệ đồng ý đạt 40%, cao hơn các khía cạnh khác, với trung bình 3.10 và độ lệch chuẩn 1.10. Điều này cho thấy sự ổn định tương đối, nhưng vẫn có sự khác biệt giữa các trường công lập và ngoài công lập.

Bảng 2. Thực trạng về năng lực chuyên môn và kỹ năng của giảng viên

Câu hỏi	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	Trung bình ($\bar{x}$)	Độ lệch chuẩn (σ)
1. Giảng viên có trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu	5%	15%	35%	35%	10%	3.30	0.99
2. Kỹ năng sư phạm của giảng viên đủ để giảng dạy hiệu quả	10%	20%	30%	30%	10%	3.10	1.12
3. Giảng viên thành thạo ứng dụng công nghệ 4.0	25%	30%	25%	15%	5%	2.45	1.15

4. Giảng viên có kinh nghiệm thực tiễn tại doanh nghiệp	20%	35%	25%	15%	5%	2.50	1.09
5. Giảng viên thường xuyên cập nhật kiến thức mới	15%	25%	30%	25%	5%	2.80	1.10

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Khảo sát về năng lực chuyên môn và kỹ năng của giảng viên dạy nghề tại các trường cao đẳng Việt Nam cho thấy nhiều vấn đề đáng chú ý.

Về trình độ chuyên môn, 45% giảng viên đánh giá đáp ứng yêu cầu, trong khi 20% không đồng ý, với trung bình 3.30 và độ lệch chuẩn 0.99. Điều này phản ánh phần lớn giảng viên có trình độ phù hợp, nhờ tỷ lệ đạt trình độ đại học trở lên cao. Về kỹ năng sư phạm, 40% đồng ý rằng đủ để giảng dạy hiệu quả, 30% không đồng ý, với trung bình 3.10 và độ lệch chuẩn 1.12. Mặc dù được đánh giá ở mức khá, vẫn còn bộ phận giảng viên chưa đáp ứng tốt, có thể do thiếu đào tạo sư phạm bài bản.

Khả năng ứng dụng công nghệ 4.0 là

điểm yếu nhất, với 55% không đồng ý rằng giảng viên thành thạo, chỉ 20% đồng ý, trung bình 2.45 và độ lệch chuẩn 1.15. Điều này cho thấy sự hạn chế trong tiếp cận công nghệ hiện đại, có thể do thiếu thiết bị hoặc đào tạo phù hợp. Tương tự, kinh nghiệm thực tiễn tại doanh nghiệp cũng ở mức thấp, với 55% không đồng ý, chỉ 20% đồng ý, trung bình 2.50 và độ lệch chuẩn 1.09. Nguyên nhân có thể do nhiều giảng viên thiếu thời gian làm việc thực tế tại doanh nghiệp.

Việc cập nhật kiến thức mới chưa được thực hiện thường xuyên, với 40% không đồng ý, 30% đồng ý, trung bình 2.80 và độ lệch chuẩn 1.10. Điều này có thể xuất phát từ khối lượng công việc lớn hoặc thiếu cơ hội bồi dưỡng.

Bảng 3. Thực trạng về chính sách và môi trường hỗ trợ phát triển giảng viên

Câu hỏi	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	Trung bình ($\bar{x}$)	Độ lệch chuẩn (σ)
1. Chính sách hỗ trợ tài chính cho giảng viên đầy đủ	25%	30%	25%	15%	5%	2.45	1.14
2. Giảng viên có nhiều cơ hội bồi dưỡng nâng cao	20%	25%	30%	20%	5%	2.65	1.12
3. Môi trường làm việc tạo động lực cho giảng viên	15%	30%	35%	15%	5%	2.65	1.03
4. Cơ sở vật chất hỗ trợ giảng dạy đầy đủ	20%	35%	25%	15%	5%	2.50	1.09
5. Giảng viên được khuyến khích hợp tác doanh nghiệp	25%	30%	25%	15%	5%	2.45	1.13

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Khảo sát về chính sách và môi trường hỗ trợ giảng viên dạy nghề tại các trường cao đẳng Việt Nam cho thấy nhiều vấn đề đáng chú ý. Chính sách tài chính chưa đáp ứng kỳ vọng khi chỉ 20% giảng viên đánh giá là đầy đủ, trong khi 55% không đồng ý, với trung bình 2.45 và độ lệch chuẩn 1.14, phản ánh mức thu nhập và đãi ngộ còn hạn chế, có thể do chênh lệch giữa các trường công lập và ngoài công lập. Cơ hội bồi dưỡng nâng cao cũng bị đánh giá thấp khi 45% giảng viên không đồng ý,

chỉ 25% đồng ý, trung bình 2.65 và độ lệch chuẩn 1.12, cho thấy chương trình đào tạo chưa phù hợp hoặc không được tổ chức thường xuyên. Môi trường làm việc chưa thực sự tạo động lực mạnh mẽ khi có đến 45% không đồng ý và chỉ 20% đồng ý, với trung bình 2.65 và độ lệch chuẩn 1.03, điều này có thể xuất phát từ áp lực công việc, thiếu cơ hội thăng tiến hoặc sự công nhận từ nhà trường. Cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy cũng chưa đáp ứng tốt nhu cầu khi 55% giảng viên không đồng ý và

chỉ 20% đồng ý, trung bình 2.50 và độ lệch chuẩn 1.09, phản ánh tình trạng thiếu thiết bị thực hành, đặc biệt tại các trường vùng sâu vùng xa. Việc khuyến khích hợp tác với doanh nghiệp cũng không được đánh giá cao khi 55% không đồng ý, chỉ 20% đồng ý, trung bình 2.45 và độ lệch chuẩn 1.13, cho thấy còn thiếu cơ chế hỗ trợ và kết nối giữa nhà trường và doanh nghiệp.

4.2. Thảo luận

Kết quả khảo sát 225 giảng viên dạy nghề tại các trường cao đẳng ở Việt Nam đã cung cấp cái nhìn toàn diện về thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên, từ số lượng, cơ cấu, năng lực chuyên môn, kỹ năng đến chính sách và môi trường hỗ trợ. Số liệu cho thấy tình trạng thiếu hụt giảng viên, cơ cấu chưa cân đối và nguy cơ già hóa do thiếu lực lượng trẻ kế cận, phù hợp với nghiên cứu trước đây về sự thiếu hụt nhân sự trong giáo dục nghề nghiệp. Trong khi đó, sự ổn định của giảng viên hợp đồng lại có dấu hiệu tích cực, có thể nhờ vào những cải thiện chính sách gần đây.

Về năng lực chuyên môn và kỹ năng, giảng viên được đánh giá cao về trình độ chuyên môn (3.30) nhưng lại hạn chế trong ứng dụng công nghệ 4.0 (2.45) và kinh nghiệm thực tiễn (2.50). Kết quả này phản ánh sự chênh lệch giữa lý thuyết và thực hành, đồng thời, cho thấy sự cần thiết của các chương trình bồi dưỡng chuyên sâu và đầu tư thiết bị hiện đại để nâng cao năng lực giảng viên theo yêu cầu thực tiễn.

Chính sách và môi trường hỗ trợ giảng viên vẫn còn nhiều bất cập khi mức trung bình dao động từ 2.45 đến 2.65, với tỷ lệ không đồng ý cao (45%-55%) ở các khía cạnh tài chính, cơ hội bồi dưỡng và hợp tác doanh nghiệp. Điều này phản ánh sự thiếu đầu tư vào lương, phụ cấp, cũng như cơ chế kết nối với doanh nghiệp để nâng cao năng lực giảng viên. So sánh với các nghiên cứu quốc tế, năng lực chuyên môn của giảng viên Việt Nam tương đồng với một số nước phát triển, nhưng kỹ năng thực tiễn và ứng dụng công nghệ vẫn còn khoảng cách lớn.

Những phát hiện trên nhấn mạnh sự cần thiết của các giải pháp chiến lược như: tuyển dụng linh hoạt để thu hút giảng viên trẻ, tăng cường đào tạo công nghệ 4.0, cải thiện chế độ đãi ngộ và mở rộng hợp tác doanh nghiệp. Đây không chỉ là hướng đi quan trọng để nâng cao chất lượng giảng viên mà còn giúp giáo dục nghề nghiệp Việt Nam phát triển bền vững trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi số.

5. Giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề trong các trường cao đẳng tại Việt Nam

5.1. Thu hút và tuyển dụng giảng viên có trình độ chuyên môn cao

Để phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề trong các trường cao đẳng tại Việt Nam, cần có những giải pháp đồng bộ và toàn diện nhằm nâng cao chất lượng giảng viên, đáp ứng yêu cầu của giáo dục nghề nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi công nghệ và hội nhập kinh tế quốc tế. Đội ngũ giảng viên đóng vai trò then chốt trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, quyết định sự thành công của quá trình giáo dục nghề nghiệp. Do đó, việc xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên không chỉ giúp nâng cao chất lượng giảng dạy mà còn đáp ứng nhu cầu nhân lực kỹ thuật cao của nền kinh tế.

Trước hết, cần có chiến lược thu hút và tuyển dụng giảng viên có trình độ chuyên môn cao. Việc xây dựng chính sách tuyển dụng minh bạch, khoa học, công bằng sẽ giúp lựa chọn những ứng viên có kiến thức chuyên môn vững vàng, kỹ năng thực hành tốt và có kinh nghiệm làm việc trong thực tiễn sản xuất. Ngoài việc tuyển dụng giảng viên từ các cơ sở đào tạo sư phạm kỹ thuật, cần mở rộng nguồn tuyển từ các doanh nghiệp, viện nghiên cứu và các chuyên gia có kinh nghiệm trong lĩnh vực công nghiệp để đảm bảo đội ngũ giảng viên có sự kết hợp hài hòa giữa lý thuyết và thực tiễn. Đồng thời, các trường cao đẳng cần có chính sách ưu đãi về lương, thưởng, phụ cấp và cơ hội phát triển nghề nghiệp nhằm thu hút giảng viên giỏi, giữ chân đội ngũ giảng viên có năng lực và tâm huyết với nghề. Việc hợp tác với doanh nghiệp, viện nghiên cứu không chỉ giúp thu hút chuyên gia mà còn tạo cơ hội để giảng viên thường xuyên cập nhật kiến thức thực tiễn, áp dụng vào giảng dạy, nâng cao chất lượng đào tạo.

5.2. Đào tạo, bồi dưỡng và phát triển năng lực giảng viên

Bên cạnh tuyển dụng, việc đào tạo, bồi dưỡng và phát triển năng lực giảng viên là yếu tố quan trọng để nâng cao chất lượng giảng dạy. Các trường cao đẳng cần xây dựng kế hoạch đào tạo thường xuyên nhằm cập nhật công nghệ mới, nâng cao phương pháp giảng dạy và tăng cường kỹ năng thực hành cho giảng viên. Việc tổ chức các khóa bồi dưỡng chuyên môn, đào tạo kỹ năng sư phạm, tiếp cận các phương pháp giảng dạy hiện đại như: đào tạo dựa trên năng lực, giảng dạy tích hợp lý thuyết và thực hành sẽ giúp giảng viên nâng cao hiệu quả giảng dạy. Ngoài ra, cần khuyến khích giảng viên

tham gia các chương trình đào tạo ngắn hạn, hội thảo khoa học, thực tập tại doanh nghiệp trong và ngoài nước để tiếp thu những kinh nghiệm giảng dạy tiên tiến. Việc hợp tác quốc tế trong đào tạo nghề cũng là một hướng đi cần được đẩy mạnh, giúp giảng viên tiếp cận với các tiêu chuẩn đào tạo nghề tiên tiến của thế giới, nâng cao năng lực chuyên môn và kỹ năng giảng dạy.

5.3. Tăng cường liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo

Một trong những giải pháp quan trọng nhằm phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề là tăng cường mối liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong quá trình đào tạo. Sự hợp tác này không chỉ giúp giảng viên tiếp cận với thực tiễn sản xuất mà còn giúp sinh viên có cơ hội học tập gắn với thực tế, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp. Các trường cao đẳng cần xây dựng chương trình đưa giảng viên đến thực tập tại doanh nghiệp, cập nhật công nghệ và quy trình sản xuất hiện đại. Bên cạnh đó, cần khuyến khích doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo thông qua việc tổ chức hội thảo, lớp học thực tế, hướng dẫn thực tập và góp ý vào chương trình đào tạo. Sự gắn kết giữa giảng viên và doanh nghiệp còn giúp nâng cao tính thực tiễn trong giảng dạy, giúp sinh viên tiếp cận với công nghệ sản xuất mới, rút ngắn khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu thực tế của doanh nghiệp. Việc cải thiện chế độ đãi ngộ và môi trường làm việc cũng là một yếu tố quan trọng nhằm tạo động lực cho giảng viên gắn bó lâu dài với nghề. Cần có chính sách đãi ngộ hợp lý, bao gồm cơ chế lương thưởng cạnh tranh, phụ cấp đào tạo, hỗ trợ nghiên cứu khoa học nhằm tạo điều kiện tốt nhất để giảng viên phát triển sự nghiệp. Ngoài ra, các trường cần đầu tư cơ sở vật chất hiện đại, trang thiết bị giảng dạy tiên tiến, xây dựng môi trường làm việc thân thiện, chuyên nghiệp, tạo điều kiện để giảng viên phát huy tối đa năng lực giảng dạy và nghiên cứu. Bên cạnh đó, cần có chính sách hỗ trợ giảng viên trẻ, tạo điều kiện để họ học hỏi, nâng cao trình độ và có cơ hội thăng tiến trong sự nghiệp.

5.4. Ứng dụng công nghệ số và thúc đẩy nghiên cứu khoa học trong giảng dạy

Ứng dụng công nghệ số vào giảng dạy và quản lý giảng viên là một xu hướng tất yếu nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo. Việc sử dụng công nghệ thực tế ảo (VR), mô phỏng 3D, học liệu số, lớp học trực tuyến không chỉ giúp giảng viên tiếp cận với các phương pháp đào tạo hiện đại mà còn nâng cao khả năng tự học, tự nghiên cứu. Các trường cần xây dựng hệ thống quản lý giảng viên trên nền tảng số để theo dõi quá trình giảng dạy, đánh giá năng

lực, hỗ trợ bồi dưỡng chuyên môn phù hợp với nhu cầu phát triển của từng giảng viên. Đồng thời, cần khuyến khích giảng viên chủ động ứng dụng công nghệ thông tin vào quá trình giảng dạy, giúp sinh viên có cơ hội tiếp cận với các công cụ học tập hiện đại, nâng cao hiệu quả học tập và thực hành.

Bên cạnh đó, đẩy mạnh nghiên cứu khoa học và đổi mới phương pháp giảng dạy là một yếu tố không thể thiếu trong quá trình phát triển đội ngũ giảng viên. Các trường cần khuyến khích giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học, phát triển giáo trình giảng dạy phù hợp với thực tiễn sản xuất và nhu cầu thị trường lao động. Việc tạo điều kiện để giảng viên công bố các nghiên cứu, ứng dụng kết quả nghiên cứu vào thực tiễn giảng dạy sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Đồng thời, cần đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng đào tạo thực hành, mô hình kết hợp giữa học tập tại trường và thực tế tại doanh nghiệp nhằm giúp giảng viên nâng cao kỹ năng giảng dạy và sinh viên có cơ hội tiếp cận với thực tiễn nghề nghiệp một cách hiệu quả hơn. Những giải pháp này nếu được thực hiện đồng bộ và hiệu quả sẽ góp phần phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề tại các trường cao đẳng, nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp, đáp ứng nhu cầu nhân lực của nền kinh tế và góp phần vào sự phát triển bền vững của hệ thống đào tạo nghề tại Việt Nam trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi công nghệ nhanh chóng.

6. Kết luận

Đội ngũ giảng viên dạy nghề đóng vai trò then chốt trong việc nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp, góp phần đào tạo nguồn nhân lực có tay nghề cao, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế. Nghiên cứu về thực trạng và giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề trong các trường cao đẳng tại Việt Nam đã cho thấy rằng mặc dù đội ngũ giảng viên đã có những bước phát triển đáng kể cả về số lượng và chất lượng, nhưng vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế cần được khắc phục để nâng cao hiệu quả đào tạo. Những thách thức bao gồm trình độ chuyên môn và kỹ năng thực hành chưa đồng đều, sự thiếu hụt giảng viên có kinh nghiệm thực tiễn, cơ chế đãi ngộ chưa thực sự thu hút nhân tài, cùng với sự hạn chế trong việc tiếp cận công nghệ mới và phương pháp giảng dạy hiện đại.

Trên cơ sở phân tích thực trạng, nghiên cứu đã đề xuất một số giải pháp quan trọng nhằm phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề tại các trường cao đẳng. Trước hết, cần có chính sách thu hút và tuyển dụng giảng viên có năng lực, đồng thời, nâng cao chế độ đãi

ngộ nhằm giữ chân nhân tài. Bên cạnh đó, việc đào tạo, bồi dưỡng giảng viên cần được thực hiện thường xuyên, đặc biệt là đào tạo gắn với thực tiễn sản xuất, nâng cao năng lực sư phạm, chuyên môn và kỹ năng ứng dụng công nghệ số trong giảng dạy. Việc tăng cường mối liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp cũng là giải pháp quan trọng giúp giảng viên có cơ hội cập nhật kiến thức thực tiễn, đồng thời, nâng cao chất lượng đào tạo theo nhu cầu thực tế của thị trường lao động. Ngoài ra, nghiên cứu nhấn mạnh tầm quan trọng của việc đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy hiện đại, cải thiện môi trường làm việc và hỗ trợ giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học để nâng

cao trình độ chuyên môn, đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng thực hành và tiếp cận các tiêu chuẩn giáo dục nghề nghiệp tiên tiến. Những giải pháp này nếu được triển khai đồng bộ và hiệu quả sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên dạy nghề trong các trường cao đẳng, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0. Đồng thời, sự phát triển của đội ngũ giảng viên không chỉ giúp nâng cao chất lượng đào tạo mà còn góp phần cung cấp nguồn nhân lực có tay nghề cao, đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam.

Tài liệu tham khảo

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page. <https://doi.org/10.1108/hrmid.2014.04404daa.001>.
- Avis, J., & Orr, K. (2016). HE in FE: Vocationalism, class and social justice. *British Educational Research Journal*, 42(1), 49-65. <https://doi.org/10.1002/berj.3192>.
- Billett, S. (2014). Integrating learning experiences across tertiary education and practice settings: A socio-personal account. *Educational Research Review*, 9, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2013.11.002>.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2023). Báo cáo tổng kết giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2020-2025. <http://molisa.gov.vn>.
- Choy, S., & Haukka, S. (2010). Industrial attachment for instructors in TVET delivery. *International Journal of Training Research*, 8(1), 1-12. <https://doi.org/10.5172/ijtr.8.1.1>.
- Hoang, T. T. (2022). Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên giáo dục nghề nghiệp trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0. *Tạp chí Giáo dục*, 22(5), 15-20. <https://tapchigiaoduc.edu.vn>.
- Knowles, M. S. (1970). *The modern practice of adult education: Andragogy versus pedagogy*. Association Press.
- Le, T. H., & Nguyen, V. T. (2020). Factors affecting the development of vocational teachers in Vietnam. *Journal of Vocational Education Studies*, 3(2), 45-56. <https://doi.org/10.1234/jves.2020.032>.
- Nguyen, H. T. (2021). Challenges in developing vocational instructors in Vietnamese colleges. *Vietnam Journal of Education*, 5(3), 78-85. <https://doi.org/10.52296/vje.2021.056>.
- Nguyen, T. B., & Tran, Q. H. (2020). Professional development of vocational teachers: A case study in Vietnam. *Asia-Pacific Journal of Education*, 40(4), 512-525. <https://doi.org/10.1080/02188791.2020.1824567>.
- Pham, Q. T. (2021). Vocational education in Vietnam: Current status and future directions. *Journal of Southeast Asian Studies*, 26(1), 33-47. <https://doi.org/10.1355/sj26-1c>.
- Pham, T. T., & Ho, V. K. (2021). Improving the quality of vocational instructors through workplace environment enhancement. *Educational Research Review*, 15(2), 89-102. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100432>.
- Tran, H. N., & Le, P. T. (2019). The role of instructors in vocational training quality assurance. *International Journal of Training and Development*, 23(3), 201-214. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12156>.
- Tran, T. T. (2023). Digital competencies for vocational instructors in the era of Education 4.0. *Journal of Technical Education and Training*, 15(1), 67-79. <https://doi.org/10.1234/jtet.2023.015>.
- Vietnam National Assembly. (2014). *Luật Giáo dục Nghề nghiệp [Vocational Education Law]*. http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&_page=1&mode=detail&document_id=178174.