

Phát triển năng lực đội ngũ giảng viên tại các trường đại học ngoài công lập nhằm thích ứng với bối cảnh của giáo dục 4.0

Trần Ái Cẩm

Email: tranaicam@gmail.com
Trường Đại học Nguyễn Tất Thành
300A Nguyễn Tất Thành, Quận 4,
Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

TÓM TẮT: Giáo dục đại học Việt Nam cùng với thế giới đang bước vào giai đoạn chuyển đổi mạnh mẽ trong bối cảnh của sự Biến động - Không chắc chắn - Phức tạp - Mơ hồ (gọi tắt là VUCA), chuyển đổi số và toàn cầu hóa với sự phát triển ngày càng lớn của khoa học công nghệ. Do đó, đội ngũ giảng viên cần phải không ngừng trau dồi và phát triển năng lực để có thể thích ứng với những thay đổi của quá trình dạy và học nhằm góp phần đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng, đáp ứng được thời kì khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo và hiện thực hóa khát vọng Việt Nam 2045. Nghiên cứu này nhằm phân tích, đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên tại một số trường đại học ngoài công lập hiện nay, từ đó đề xuất một số chính sách phát triển đồng bộ dựa trên kinh nghiệm và góc nhìn của một nhà quản lí giáo dục công tác tại trường đại học ngoài công lập, đáp ứng với bối cảnh giáo dục 4.0 hiện nay.

TỪ KHÓA: Trường đại học ngoài công lập, giảng viên, năng lực, phát triển năng lực, giáo dục 4.0.

→ Nhận bài 03/01/2024 → Nhận bài đã chỉnh sửa 25/02/2024 → Duyệt đăng 15/5/2024.

DOI: <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12410503>

1. Đặt vấn đề

Thế giới vẫn đang đối diện với những tác động từ đại dịch COVID mang lại cũng như nhiều biến động về kinh tế - chính trị - xã hội nói chung. VUCA là cụm từ được sử dụng phổ biến để mô tả về thế giới hiện nay: Biến động (Volatility), Không chắc chắn (Uncertainty), Phức tạp (Complexity), Mơ hồ (Ambiguity). Giáo dục được cho là quốc sách để đem đến những thay đổi cho sự phát triển chung cho kinh tế - xã hội của quốc gia. Giáo dục đại học được đặt ra cần phải có những thay đổi để phù hợp với bối cảnh mới, trong đó nhấn mạnh đến chuyên đổi số, toàn cầu hóa và “Design Thinking” là năng lực được cho là cốt lõi giúp giáo dục đại học thích nghi với bối cảnh mới. Khát vọng của Việt Nam đặt ra đến năm 2045 trở thành quốc gia phát triển có thu nhập cao, trở thành Trung tâm khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo hàng đầu Châu Á [1]. Đây cũng là nhiệm vụ quan trọng và nặng nề đặt ra đối với giáo dục đại học. Để thực hiện đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đội ngũ giảng viên tại các trường đại học đóng vai trò quan trọng vì trực tiếp đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng được yêu cầu đổi mới của đất nước, quan điểm và mục tiêu này đã được nêu ở Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI [2]. Năm 2019, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt Đề án Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lí các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo

giai đoạn 2019 - 2030, đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư; Chuyên đổi số trong đào tạo đại học, trong đó phát triển năng lực số của giảng viên thích ứng trong bối cảnh mới là 01 trong 08 lĩnh vực ưu tiên hàng đầu theo Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2030 [3].

Mô hình các trường đại học ngoài công lập là một xu thế tất yếu của quá trình đổi mới căn bản và toàn diện trong hệ thống giáo dục quốc gia nói chung. Hệ thống các trường đại học ngoài công lập đã có sự đóng góp không nhỏ trong việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại các lĩnh vực ngành nghề trong thời gian qua. Trong đó, vai trò của giảng viên, đội ngũ giảng viên là hết sức quan trọng. Minh chứng cho điều đó chính là đội ngũ giảng viên tại các trường đại học ngoài công lập đã không ngừng tăng lên cả về số lượng và chất lượng [4]. Giảng viên đại học phải được tiếp cận, đào tạo các vấn đề toàn cầu, không chỉ riêng trình độ chuyên môn. Việc xác định tiêu chí và đánh giá đúng năng lực của giảng viên đóng vai trò quan trọng nhằm định hướng, đào tạo, tăng cường năng lực, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học ở các trường đại học một cách hiệu quả. Hơn nữa, các trường còn chú trọng đến việc đưa ra nhiều chính sách để cạnh tranh, thu hút giảng viên có trình độ chuyên môn cao, năng lực nghiên cứu khoa học và ưu tiên tốt nghiệp tại các trường đại học có uy tín tại nước ngoài. Nhưng cũng phải nhìn nhận một cách khách quan rằng, hoạt động

quy hoạch, đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên về mặt học thuật lẫn hành chính vẫn chưa được quan tâm và triển khai một cách đồng bộ, tương xứng với kì vọng, mặc dù giảng viên về cơ bản có trình độ chuyên môn tốt trong lĩnh vực ngành nghề đào tạo [5]. Để tiếp tục định hướng phát triển bền vững trong bối cảnh mới với những bước chuyển mình mạnh mẽ của của chuyên đổi số trong giáo dục đào tạo, năng lực của giảng viên không chỉ là hoạt động dạy học và hỗ trợ người học mà còn nhiều năng lực bổ trợ khác cần được đào tạo và phát huy, có thể kể đến mặt ứng dụng công nghệ thông tin, tư duy sáng tạo trong giảng dạy, hợp tác chuyên môn trên nền tảng số... Thậm chí, các trường đại học cần phải nghiên cứu và xây dựng một khung năng lực riêng dành cho vị trí này. Việc xác định các năng lực của giảng viên là cần thiết để làm cơ sở đề xuất một số chính sách phát triển đội ngũ thích ứng với bối cảnh giáo dục 4.0 [5].

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng kết hợp các phương pháp thu thập, thống kê và phỏng vấn chuyên gia. Phương pháp thu thập và thống kê số liệu thứ cấp (Dựa trên báo cáo ba công khai trong 03 năm gồm: Năm học 2020-2021; 2021-2022; 2022-2023) về số lượng và chất lượng đội ngũ giảng viên tại 05 trường đại học ngoài công lập nhằm nhận diện và đánh giá hiện trạng. Tiêu chí lựa chọn 05 trường đại học để đánh giá và phân tích đó là cùng khu vực Thành phố Hồ Chí Minh, các trường đại học đa ngành, đa lĩnh vực cũng như có sự tương đồng về quy mô. Phương pháp phỏng vấn sâu được thực hiện với 05 chuyên gia về giáo dục đại học nhằm đánh giá một cách khách quan về hiện trạng và phân tích một số đề xuất, giải pháp để tiếp tục thúc đẩy và phát triển năng lực đội ngũ giảng viên để thích ứng với bối cảnh thay đổi không ngừng của giáo dục đại học.

2.2. Cơ sở lý luận

2.2.1. Giảng viên, đội ngũ giảng viên và trường đại học ngoài công lập

Luật Sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Giáo dục Đại học số 34/2018/QH14 giải thích rằng: “Giảng viên” trong cơ sở giáo dục đại học là người có nhân thân rõ ràng; có phẩm chất, đạo đức tốt; có đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ; có trình độ đáp ứng quy định của Luật Giáo dục đại học. Chức danh của giảng viên bao gồm trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính, phó giáo sư, giáo sư [6]. Theo Nan & Victoria (2013), giảng viên được nhìn nhận ở các khía cạnh: 1) Nhà giáo: Là những người cần phải có sự am hiểu về kiến thức chuyên ngành tại một lĩnh vực cụ thể, kiến thức về chương trình đào tạo, kiến thức và kĩ năng giảng dạy và học tập, kiến thức về môi trường giáo dục, hệ thống, mục tiêu, giá trị

của hoạt động giảng dạy và học tập; 2) Nhà khoa học: Là những người có khả năng giải thích và dự đoán được các vấn đề chưa được giải quyết, thực hiện nghiên cứu khoa học và tìm cách ứng dụng kết quả nghiên cứu vào thực tế cuộc sống; 3) Nhà cung cấp dịch vụ: Tham gia công tác quản lí, hành chính của các tổ chức xã hội và việc làm, tư vấn cho sinh viên, hỗ trợ giới thiệu việc làm hoặc với vai trò là chuyên gia kết nối giữa khoa học và xã hội để đưa những kiến thức khoa học vào đời sống cộng đồng [7].

Đội ngũ giảng viên là nhân tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và sự phát triển của cơ sở giáo dục. Nguyễn Văn Thái (2020) cho rằng: “Đội ngũ giảng viên là một tập thể những giảng viên được tuyển chọn, đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ, phẩm chất nghề nghiệp sư phạm, được tổ chức, phân công, bố trí, sắp xếp ở các trường đại học, cao đẳng thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn theo quy định của pháp luật và mục tiêu, yêu cầu, nhiệm vụ đào tạo của các nhà trường” [8]. Nguyễn Thị Lan Hương (2023) cho rằng: “Đội ngũ giảng viên là một tập hợp những người làm nghề dạy học, giáo dục được tổ chức thành một lực lượng và cùng thực hiện nhiệm vụ chung là dạy học, giáo dục và nghiên cứu khoa học thuộc một chuyên ngành nào đó” [9].

Theo điểm c, khoản 1, Điều 47, Luật Giáo dục năm 2019, có thể hiểu trường ngoài công lập (bao gồm dân lập, tư thục) là những cơ sở giáo dục do nhà đầu tư trong nước hoặc nhà đầu tư nước ngoài đầu tư và đảm bảo điều kiện hoạt động theo quy định của Nhà nước. Đối với trường đại học ngoài công lập, giảng viên càng được xem là yếu tố quan trọng để khẳng định chất lượng đào tạo, thu hút được thí sinh. Bên cạnh nhiệm vụ giảng dạy, phát triển năng lực và nâng cao chất lượng sinh viên tại các chương trình đào tạo, đóng góp vào nguồn nhân lực tại các lĩnh vực ngành nghề thì giảng viên cũng cần có những hoạt động cải tiến nâng cao trình độ chuyên môn đáp ứng được những yêu cầu trong bối cảnh của nền tảng công nghệ số và tích hợp, đang và sẽ ảnh hưởng sâu rộng đến tất cả các lĩnh vực nói chung và giáo dục nói riêng [10].

Từ các khái niệm nêu trên có thể hiểu, “Giảng viên” là một chức danh nghề nghiệp cụ thể tại các cơ sở giáo dục, đáp ứng đầy đủ các tiêu chí cơ bản về năng lực và thực hiện đầy đủ các nhiệm vụ theo quy định; “Đội ngũ giảng viên” là tập thể những giảng viên có đầy đủ năng lực cơ bản để cùng thực hiện các nhiệm vụ của nhà giáo theo quy định của Nhà nước và tại đơn vị công tác; “Giảng viên trường đại học ngoài công lập” là chức danh cụ thể cho một người đáp ứng đầy đủ tiêu chí và thực hiện đầy đủ các nhiệm vụ theo quy định của Luật Giáo dục Đại học, Luật Giáo dục, cơ sở giáo dục ngoài công lập khi công tác tại đơn vị.

2.2.2. Năng lực giảng viên và đội ngũ giảng viên

Năng lực (Competence) thể hiện cho khả năng sử dụng kiến thức, kỹ năng, khả năng cá nhân, xã hội để giải quyết các tình huống và vấn đề cụ thể (Di Battista, 2022) [11]. Việc xác định đúng năng lực của giảng viên sẽ giúp cho việc xây dựng các chỉ số đánh giá phù hợp. Theo Luật số 34/2018/QH14, trình độ tối thiểu của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ đại học là thạc sĩ, trừ chức danh trợ giảng; trình độ của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ Thạc sĩ, Tiến sĩ là Tiến sĩ. Cơ sở giáo dục đại học ưu tiên tuyển dụng người có trình độ Tiến sĩ làm giảng viên; phát triển, ưu đãi đội ngũ giáo sư đầu ngành để phát triển các ngành đào tạo [6]. Dựa trên các văn bản quy phạm pháp luật và quá trình vận hành thực tế, Đại học Quốc gia Hà Nội đã ban hành Khung năng lực giảng dạy của giảng viên nhằm có cơ sở đánh giá và hỗ trợ phát triển năng lực giảng dạy cho giảng viên. Năng lực giảng dạy của giảng viên được đánh giá thông qua 10 tiêu chuẩn và 50 tiêu chí, phân bổ theo các quy trình chuẩn bị tổ chức dạy học - tổ chức dạy học - kiểm tra đánh giá người học [12].

Nghiên cứu của nhóm tác giả Nguyễn Thị Thanh Thảo và cộng sự (2020) cũng đưa ra các đề xuất về những chuẩn năng lực cần có của giảng viên gồm: 1) Năng lực giảng dạy, 2) Khả năng truyền đạt, truyền cảm hứng, kết nối và ứng biến linh hoạt, 3) Nghiên cứu khoa học, 4) Kinh nghiệm thực tế trong nền công nghiệp có liên quan đến lĩnh vực đào tạo, 5) Khả năng học tập và phát triển suốt đời, 6) Đạo đức nghề nghiệp đối với giảng viên [5]. Ngan Thi Lan Nguyen (2023) đã đưa ra 04 nhóm năng lực các giảng viên gồm: 1) Kiến thức và kỹ năng, 2) Đạo đức nghề nghiệp, 3) Động lực làm việc, 4) Tự phản ánh giá trị của bản thân. Những năng lực này giúp cho giảng viên có cái nhìn toàn diện để hoàn thiện bản thân, cơ sở cho các cơ sở giáo dục đào tạo, bồi dưỡng của đội ngũ giảng viên đáp ứng theo yêu cầu trong sự nghiệp phát triển của thế hệ trẻ trong thời đại giáo dục 4.0 [13].

Từ những cơ sở nêu trên có thể hiểu “Năng lực giảng viên” là những năng lực cơ bản cần có để đáp ứng cho các nhiệm vụ về giảng dạy, nghiên cứu khoa học, phục vụ cộng đồng; bao gồm trình độ chuyên môn, kinh nghiệm, kỹ năng giảng dạy, đạo đức nghề nghiệp và kỹ năng học tập suốt đời; “Năng lực đội ngũ giảng viên” là những năng lực cơ bản cần có của mỗi giảng viên đặt trong bối cảnh chung đó là phù hợp định hướng phát triển, mục tiêu, lĩnh vực chuyên môn của chính cơ sở giáo dục ngoài công lập.

2.2.3. Phát triển năng lực đội ngũ giảng viên

Phát triển đội ngũ giảng viên trong các trường đại học là sự thăng tiến, chuyên biến theo chiều hướng tích cực của đội ngũ giảng viên cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu nhằm hoàn thành mục tiêu giáo dục, đào tạo

của trường đại học, đáp ứng yêu cầu của nhà trường và xã hội [14]. Nguyễn Thị Lan Hương (2023) cho rằng: “Phát triển đội ngũ giảng viên trường đại học đáp ứng đổi mới giáo dục đại học là tổng thể những tác động có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quản lý các cấp thông qua thực hiện chủ trương, chính sách nhằm tạo ra sự biến đổi theo hướng đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, có chất lượng cao; thường xuyên bổ sung hoàn thiện phẩm chất, năng lực của từng người và đội ngũ giảng viên đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ giáo dục và đào tạo của trường đại học” [9]. Sự cải tiến về năng lực của giảng viên có quan hệ tích cực với việc tiếp cận tốt với những tiến bộ của công nghệ và sự phát triển của các chuyên ngành đang giảng dạy dẫn đến hiệu quả trong công việc của giảng viên. Phát triển đội ngũ giảng viên phù hợp với lĩnh vực chuyên môn và mục tiêu của cơ sở giáo dục là cần thiết để đảm bảo duy trì và nâng cao chất lượng giảng dạy [15]. Ngoài ra, phát triển đội ngũ giảng viên là nhiệm vụ tất yếu nhằm đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, năng lực nghề nghiệp, phẩm chất chính trị nhằm khắc phục những yếu kém còn đang tồn tại, trong đó phát triển đội ngũ giảng viên là một phần của phát triển nguồn nhân lực [16].

Theo Trương Thị Diễm và Lê Văn Toán (2020), phát triển năng lực đội ngũ giảng viên được thể hiện qua việc nâng cao: 1) Năng lực chuyên môn nghiệp vụ kết hợp với các mô hình đào tạo tiên tiến/trực tuyến/từ xa, 2) Năng lực sử dụng các phương tiện công nghệ phục vụ quá trình dạy học, 3) Trình độ ngoại ngữ, 4) Năng lực nghiên cứu khoa học, 5) Mở rộng liên kết, hợp tác bồi dưỡng và chia sẻ kinh nghiệm trong dạy học [10]. Nguyễn Tiến Hùng (2023) cho rằng, phát triển đội ngũ giảng viên dựa trên năng lực được xem là chìa khóa nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, là hệ thống quy trình gắn với các tiêu chí chất lượng để: 1) Lập quy hoạch phát triển đội ngũ đủ số lượng, phù hợp cơ cấu; 2) Quản lý thực hiện quy hoạch gồm tuyển dụng, sử dụng/ thực hiện và phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên; 3) Phản hồi để cải tiến theo chu trình. Mục tiêu không chỉ phát huy tối đa năng lực của đội ngũ giảng viên mà còn phát triển đội ngũ đáp ứng yêu cầu phát triển dài hạn trong từng giai đoạn cụ thể [17]. Các chương trình đào tạo để phát triển chuyên môn giảng viên là cần thiết để thúc đẩy chất lượng giảng dạy và văn hóa cải tiến chất lượng liên tục, không chỉ hỗ trợ cho quá trình phát triển nghề nghiệp mà còn đáp ứng các mục tiêu của cơ sở giáo dục [18].

Từ những phân tích và nhận diện nêu trên, có thể hiểu rằng, phát triển năng lực đội ngũ giảng viên là tổng thể những chính sách, kế hoạch, chương trình hành động của cơ sở giáo dục nhằm tạo ra sự chuyển biến tích cực cho đội ngũ nhân sự với hạt nhân trung tâm là phát triển năng lực cho chức danh giảng viên từ năng lực chuyên môn đến các năng lực thích ứng theo yêu cầu của bối

cảnh ngành nghề và tác động của xã hội. Phát triển năng lực đội ngũ giảng viên có thể được tiếp cận theo các góc độ bao gồm: Phát triển năng lực cho chức danh giảng viên làm trọng tâm, từ đó phát triển tổng thể đội ngũ giảng viên một cách phù hợp cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu; là nguồn lực quan trọng để triển khai các định hướng chiến lược và mục tiêu trọng tâm mà cơ sở giáo dục đề ra.

2.2.4. Giáo dục 4.0 và những yêu cầu mới về năng lực của giảng viên

Có thể nhận thấy rằng, giảng viên đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển và thành công của cơ sở giáo dục khi thực hiện các nhiệm vụ chính về giảng dạy, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng. Vai trò và năng lực của giảng viên đại học đang đứng trước những thách thức về sự thay đổi của sự phát triển tri thức và tạo ra các giá trị bền vững, đổi mới sáng tạo của Cách mạng công nghiệp 4.0. Phương pháp “Lấy người học làm trung tâm” hay “Lớp học đảo chiều” đã tạo ra sự thay đổi về phương pháp giảng dạy, về vai trò của thầy và trò, về việc chia sẻ, khai phá kiến thức một cách chủ động, sáng tạo để hoàn thiện về kiến thức, kỹ năng, thái độ của người học [5].

Cách mạng công nghiệp 4.0 không chỉ đặt ra tiền đề cho việc thay đổi và hướng đến nền giáo dục 4.0 mà còn tạo ra những cơ hội mới, nơi mà người học có thể học bất cứ nơi đâu và chủ động hơn trong quá trình học tập. Giảng viên sẽ đảm nhận vai trò mới là người thiết kế môi trường học tập, người cố vấn và là người sáng tạo giúp người học tùy chỉnh lộ trình học tập của bản thân phù hợp với mục tiêu đào tạo [19]. Giáo dục 4.0 hiện đang hiện hữu tại các tổ chức giáo dục đại học thông qua việc áp dụng các phương pháp học tập mới, công cụ quản lý cũng như cơ sở hạ tầng thông minh, chủ yếu được hỗ trợ bởi nền tảng công nghệ thông tin để cải tiến quá trình chuyển giao kiến thức, trong đó năng lực cốt lõi cần được tập trung đào tạo là tư duy phân biện, tính hợp tác thông qua các hoạt động tập thể, làm việc nhóm, kỹ năng giao tiếp, tính sáng tạo và đổi mới khuyến khích người học có năng lực thiết kế, phát triển, nghiên cứu để giải quyết các vấn đề khác nhau [20].

2.3. Các chính sách quốc gia về phát triển năng lực giảng viên tại các trường đại học

Theo Báo cáo tại Hội nghị tổng kết năm học 2022 - 2023 và triển khai các nhiệm vụ trọng tâm năm học 2023-2024 khối giáo dục đại học do Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức cho thấy, năm học 2022 -2023, đội ngũ giảng viên gia tăng về số lượng và chất lượng. Để hỗ trợ nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên, Nhà nước cũng đã có những chính sách hỗ trợ cho đội ngũ giảng viên nâng cao trình độ Tiến sĩ như hiện nay là Đề án 89. Thực hiện theo Đề án 89 về đào tạo đội ngũ giảng

viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học cho thấy năm 2022, có 187 cán bộ, giảng viên được đào tạo trong nước (đạt 24%), 80 đi đào tạo ở nước ngoài (đạt 32%); năm 2023 con số này lần lượt là 118 trong nước (đạt 37%), 130 nước ngoài (đạt 64%) [21]. Ngoài ra, Thông tư 20/2020/TT-BGDĐT quy định Chế độ làm việc của giảng viên cơ sở giáo dục đại học. Theo đó, quy định thời gian làm việc của giảng viên trong năm học là 44 tuần (tương đương 1.760 giờ hành chính) để thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học, phục vụ cộng đồng và thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn khác [22].

Bên cạnh các yêu cầu cứng về năng lực như trình độ Tiến sĩ, theo Công văn số 1669/QLCL-KĐCLGD quy định về Tiêu chuẩn chất lượng chương trình đào tạo, Tiêu chí 6.4: Năng lực của đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên được xác định và được đánh giá, trong đó nêu cụ thể một số năng lực của đội ngũ giảng viên như: Năng lực nghiên cứu khoa học; Năng lực xây dựng, thiết kế và thực hiện chương trình dạy học; Năng lực lựa chọn và áp dụng các phương pháp giảng dạy, kiểm tra đánh giá phù hợp đáp ứng yêu cầu chuẩn đầu ra; Năng lực ứng dụng và sử dụng công nghệ thông tin trong dạy học; Năng lực giám sát và tự đánh giá chất lượng công việc; Năng lực nghiên cứu và đóng góp cho cộng đồng [23].

Ngoài ra, để thực hiện mục tiêu chung của quốc gia về khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo đòi hỏi giảng viên cần có năng lực đào tạo khởi nghiệp, cố vấn cho người học, thực hiện đổi mới sáng tạo. Để linh hoạt đáp ứng trong bối cảnh VUCA, giảng viên cũng cần có năng lực “Design thinking”. Năng lực số của giảng viên đại học cần để đáp ứng cho chuyển đổi số như: Năng lực vận hành thiết bị và phần mềm công nghệ; Năng lực xử lý dữ liệu và sáng tạo; Năng lực giao tiếp, hợp tác; Năng lực an ninh, an toàn [24]. Ngày 25 tháng 9 năm 2023, Thủ tướng Chính phủ ký Quyết định số 1117/QĐ-TTg phê duyệt Chương trình xây dựng mô hình nguồn tài nguyên giáo dục mở trong giáo dục đại học với mục tiêu xây dựng mô hình về phát triển, chia sẻ, khai thác, sử dụng tài nguyên giáo dục mở trong giáo dục đại học, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả của hoạt động nghiên cứu, giảng dạy và học tập, đáp ứng nhu cầu của người học để được cấp bằng và nhu cầu học tập suốt đời [25]. Điều này ngày càng khẳng định vai trò và tầm quan trọng của việc phát triển năng lực của đội ngũ giảng viên nhằm thích ứng với bối cảnh thay đổi không ngừng của giáo dục đại học.

2.4. Thực trạng đội ngũ giảng viên tại các trường đại học ngoài công lập

2.4.1. Bức tranh chung về hệ thống các trường đại học ngoài công lập

Theo số liệu từ Bộ Giáo dục và Đào tạo, tính đến đầu năm 2022, số lượng trường đại học ngoài công lập là

67, chiếm tỉ lệ 27.68% với số lượng sinh viên chiếm tỉ lệ 19,42%, chi tiết được thể hiện trong Bảng 1 [26]. Luật Giáo dục Đại học sửa đổi quy định về tự chủ đại học xem như trong hệ thống giáo dục đại học không phân biệt trường đại học công lập và ngoài công lập mà dựa vào chất lượng. Đến kì tuyển sinh năm nay càng thể hiện rõ chất lượng trường đại học tự thực được xã hội nhìn nhận

Bảng 1: Thống kê số lượng trường đại học và sinh viên theo học đại học đến cuối năm 2021

Loại hình trường đại học	Trường		Sinh viên	
	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)
Công lập	175	72.32	1,728,856	80.58
Ngoài công lập	67	27.68	416,570	19.42
Tổng	242	100	2,145,426	100

khi số lượng thí sinh có điểm cao ưu tiên chọn trường đại học ngoài công lập tăng cao (xem Bảng 1).

2.4.2. Thực trạng giảng viên theo tiếp cận về số lượng và trình độ đào tạo

Nhân lực trong bất kì tổ chức nào cũng được xem là nguồn tài nguyên quý báu, là yếu tố cốt lõi cho sự thay đổi và phát triển của tổ chức. Tại các trường đại học ở Việt Nam, tỉ lệ giảng viên có trình độ Thạc sĩ luôn chiếm tỉ lệ khá lớn so với đội ngũ từ Tiến sĩ. Sự khác biệt về trình độ giảng viên tại các trường đại học là khá lớn do các yếu tố từ trình độ dân trí, mức phát triển kinh tế - xã hội, nền tảng khoa học công nghệ và đặc thù của mỗi quốc gia [27]. Tổng hợp và đối sánh từ báo cáo 3 công khai tình hình đội ngũ giảng viên của 5 trường đại học ngoài công lập được xem là lâu năm và có quy mô tại Thành phố Hồ Chí Minh cho năm học 2020 - 2021,

Bảng 2: Số lượng và tỉ lệ đội ngũ giảng viên tại 05 trường đại học ngoài công lập

STT	Trường	Năm học	Tổng số	Trình độ				
				Giáo sư	Phó Giáo sư	Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học
1	Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng	2020-2021	446	3 (0,67%)	30 (6,73%)	80 (17,94%)	308 (69,05%)	25 (5,61%)
		2021-2022	458	3 (0,65%)	27 (5,90%)	123 (26,86%)	282 (61,57%)	23 (5,02%)
		2022-2023	636	5 (0,79%)	25 (3,93%)	133 (20,91%)	439 (69,03%)	34 (5,35%)
2	Trường Đại học Hoa Sen	2020-2021	356	0 (0,00%)	6 (1,69%)	57 (16,01%)	254 (71,35%)	39 (10,95%)
		2021-2022	478	0 (0,00%)	12 (2,52%)	82 (17,15%)	350 (73,22%)	34 (7,11%)
		2022-2023	502	2 (0,39%)	7 (1,39%)	83 (16,53%)	378 (75,29%)	32 (6,37%)
3	Trường Đại học Nguyễn Tất Thành	2020-2021	1160	8 (0,69%)	39 (3,36%)	235 (20,26%)	862 (74,31%)	16 (1,38%)
		2021-2022	1233	9 (0,73%)	42 (3,41%)	284 (23,03%)	895 (72,59%)	3 (0,24%)
		2022-2023	1241	14 (1,13%)	46 (3,71%)	325 (26,19%)	856 (69,97%)	-
4	Trường Đại học HUTECH	2020-2021	1619	14 (0,86%)	35 (2,16%)	215 (13,28%)	1083 (66,90%)	272 (16,80%)
		2021-2022	1698	15 (0,88%)	43 (2,53%)	240 (14,13%)	1195 (70,38%)	205 (12,08%)
		2022-2023	2117	19 (0,89%)	84 (3,97%)	454 (21,45%)	1406 (66,41%)	154 (7,27%)
5	Trường Đại học Văn Lang	2020-2021	1563	5 (0,32%)	73 (4,68%)	290 (18,55%)	1106 (70,76%)	89 (5,69%)
		2021-2022	1782	5 (0,28%)	79 (4,45%)	350 (19,64%)	1270 (71,26%)	78 (4,37%)
		2022-2023	1848	4 (0,22%)	85 (4,6%)	329 (17,8%)	1366 (73,92%)	64 (3,46%)

(Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo ba công khai của các cơ sở giáo dục)

2021 - 2022, và 2022 - 2023 được thể hiện qua Bảng 2.

Nhìn qua số liệu về đội ngũ giảng viên của 05 trường đại học ngoài công lập trong 3 năm liền kề cho thấy, tỉ lệ đội ngũ có trình độ Tiến sĩ và Thạc sĩ có xu hướng tăng, trình độ Cử nhân giảm (trình độ Cử nhân thuộc các ngành đặc thù). Tuy nhiên, nếu so với thống kê trình độ đội ngũ giảng viên chung cả nước năm học 2021 - 2022 với tỉ lệ Giáo sư là 1%, Phó Giáo sư là 6% và Tiến sĩ là 25% thì hầu như số liệu của 05 trường đại học ngoài công lập cho thấy tỉ lệ các trình độ trên vẫn thấp hơn tỉ lệ chung. Trình độ đội ngũ giảng viên cơ bản đã đáp ứng theo yêu cầu cứng của Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 là có trình độ từ Thạc sĩ trở lên.

2.4.3. Thực trạng giảng viên theo tiếp cận về năng lực cần có của giáo dục 4.0

Công nghệ đã và đang hỗ trợ cho quá trình dạy và học, trong đó giảng viên là cầu nối cho quá trình chuyển đổi, hoạt động này đảm bảo cho giảng viên và người học đạt được các năng lực, kĩ năng và kiến thức toàn diện để phát huy tiềm năng sáng tạo của bản thân. Tuy nhiên, một trong những thách thức lớn nhất là khoảng cách về trình độ kĩ thuật số, chương trình phát triển giảng viên [28]. Điều này dẫn đến hiện trạng là các năng lực then chốt cần thiết của giảng viên trong bối cảnh 4.0 gồm: năng lực giảng dạy, năng lực chuyên môn, năng lực nghiên cứu khoa học, năng lực giao tiếp và trí tuệ cảm xúc cần phải phát triển hơn nữa tại các cơ sở giáo dục để nâng cao chất lượng đào tạo [29].

Đội ngũ giảng viên phải đối mặt với những thách thức đó là đào tạo nguồn nhân lực theo nhu cầu của thời đại; không gian học tập không chỉ trong khuôn khổ lớp học mà đang dần chuyển dịch và kết hợp với hình thức trực tuyến với các mô hình mới của giáo dục đại học 4.0, đào tạo trực tuyến dựa trên nền tảng ứng dụng công nghệ thông tin; vai trò xúc tác, điều phối, hướng dẫn người học trong quá trình giảng dạy của giảng viên đã ngày càng được chú trọng ở mức độ cao hơn và đây là những năng lực thực tiễn đặt ra mà giảng viên cần phải không ngừng bổ sung để đáp ứng [10]. Cùng với tiến trình toàn cầu hóa và sự tiến bộ của công nghệ kĩ thuật số, các năng lực được nhận diện là vẫn còn thiếu mà giảng viên cần trang bị đó là: năng lực giáo dục, năng lực trong nghiên cứu, năng lực thương mại hóa công nghệ, năng lực định hướng chiến lược trong tương lai, năng lực về tư vấn, năng lực toàn cầu hóa [30].

Kết quả từ quá trình phỏng vấn sâu đội ngũ chuyên gia của 05 cơ sở giáo dục cũng chỉ ra rằng, với sự chuyển dịch không ngừng của xã hội nói chung và giáo dục đào tạo nói riêng, rất nhiều nhóm năng lực mà chức danh giảng viên phải không ngừng trau dồi, hoàn thiện cũng như làm chủ về nó. Bên cạnh yêu cầu về năng lực

chuyên môn học thuật (như giảng dạy, nghiên cứu khoa học), một số năng lực được yêu cầu phải có cho giai đoạn mới như năng lực xây dựng, thiết kế và thực hiện chương trình dạy học; năng lực lựa chọn và áp dụng các phương pháp giảng dạy, kiểm tra, đánh giá phù hợp đáp ứng yêu cầu chuẩn đầu ra; năng lực ứng dụng và sử dụng công nghệ thông tin trong dạy học, năng lực đào tạo khởi nghiệp, cố vấn cho người học, thực hiện đổi mới sáng tạo, năng lực “Design thinking”.

2.4.4. Thực trạng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận về chính sách và định hướng phát triển của cơ sở giáo dục

Đối với trường đại học ngoài công lập, đội ngũ giảng viên càng được xem là yếu tố quan trọng để khẳng định chất lượng, thu hút được thí sinh. Nếu trước đây các trường đại học ngoài công lập thu hút đội ngũ bằng chế độ lương, môi trường việc làm năng động thì hiện nay trong bối cảnh tự chủ đại học, các trường đại học công lập đã có những điều chỉnh kịp thời về chế độ, điều kiện làm việc để giữ chân người tài [31]. Phân tích từ chính sách của Đại học Quốc gia Hà Nội cho thấy, thu nhập tối thiểu của giảng viên trình độ Tiến sĩ là 15 triệu đồng/tháng, có trường thành viên thu nhập của giảng viên từ 27-32 triệu đồng/tháng. Trường còn có các chính sách về chăm sóc y tế, hỗ trợ nghiên cứu khoa học cho giảng viên là có trình độ Tiến sĩ trẻ để có cơ hội phát triển học thuật và thăng tiến [12].

Kết quả tổng hợp từ quá trình phỏng vấn sâu đội ngũ chuyên gia cho thấy rằng, hiện nay các cơ sở giáo dục ngoài công lập cũng có nhiều chính sách khác nhau để thu hút đội ngũ giảng viên có năng lực phù hợp. Bên cạnh mức lương thì các cơ sở giáo dục đang chú trọng rất nhiều đến xây dựng môi trường học thuật và nghiên cứu, tạo nhiều điều kiện thuận lợi để giảng viên chủ động phát triển năng lực bản thân. Song song với đó, tùy định hướng phát triển chiến lược, mỗi cơ sở giáo dục sẽ có kế hoạch đào tạo bồi dưỡng riêng dành cho chức danh giảng viên. Ví dụ, để tăng cường về năng lực sư phạm, năng lực số dành cho chức danh giảng viên, Trường Đại học Nguyễn Tất Thành đã triển khai rất nhiều hoạt động thiết thực, điển hình có thể kể đến như tổ chức các khóa đào tạo bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm (hỗ trợ học phí) dành cho đội ngũ giảng viên doanh nhân; xây dựng và ban hành khung năng lực tài nguyên giáo dục mở cho giảng viên, góp phần trợ giúp kịp thời cho các nhà giáo dục và các giảng viên đại học triển khai Quyết định 1117/QĐ-TTg được thuận lợi.

3. Kết luận

Đối với các cơ quan quản lí, ban hành chính sách Nhà nước: 1) Cần thiết lập khung năng lực của giảng viên trong vận hành mô hình trường đại học khởi nghiệp

đổi mới sáng tạo, gồm các năng lực cốt lõi như: Năng lực khởi nghiệp đổi mới sáng tạo, năng lực số, design thinking, spin off. Từ khung năng lực này có các chính sách, chương trình đào tạo bồi dưỡng giảng viên đồng bộ từ các đơn vị chủ quản đến các trường đại học, đặc biệt có lộ trình quy hoạch và phát triển cho đội ngũ giảng viên trẻ; 2) Sớm ban hành Luật Nhà giáo để tạo khung pháp lý đồng bộ, thống nhất, trong đó vai trò Nhà giáo không chỉ bó hẹp với người học (quyết định chất lượng giáo dục như Luật Giáo dục hiện hành) mà còn có vai trò với nhà trường (trong cơ chế tự chủ) vai trò đối với xã hội (là trí thức, là nhà văn hóa), trong đó nhấn mạnh đến vai trò của nhà giáo trong “giúp người học xác định động cơ học, phương pháp học” và yêu cầu “tự làm mới mình theo chuẩn mực đạo đức và nghề nghiệp”. Cần quy định rõ chuẩn mực của nhà giáo, có chính sách tạo điều kiện cho nhà giáo hành nghề, thăng tiến, không phân biệt công tư trong đào tạo, bồi dưỡng, vinh danh...; 3) Tiếp tục tạo điều kiện cho giảng viên các trường đại học ngoài công lập tham gia Đề án 89 để nâng cao trình độ Tiến sĩ, trong đó tăng cường các hội thảo hướng dẫn các thủ tục cũng như hỗ trợ để các ứng viên có thể đáp ứng được yêu cầu đề án; đơn giản hoá các thủ tục tham gia Đề án, rút ngắn thời gian xem

xét phê duyệt hồ sơ để Đề án có thể đạt được các mục tiêu đặt ra, nhất là sau thời gian gián đoạn vì đại dịch COVID 19; 4) Cần có chính sách và nhìn nhận đội ngũ giảng viên doanh nghiệp, có chính sách khen thưởng các doanh nghiệp đã đóng góp chung cho đào tạo của trường đại học.

Đối với các cơ sở giáo dục đại học: 1) Bên cạnh đội ngũ giảng viên học thuật, các trường đại học phát triển đội ngũ giảng viên doanh nghiệp, các mentors đến từ doanh nghiệp đáp ứng các tiêu chuẩn về nghiệp vụ sư phạm, khả năng truyền đạt và năng lực chuyên môn; Đào tạo và xây dựng mạng lưới các Mentors để triển khai các chương trình đào tạo khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo và Spin off; 2) Các trường đại học phát triển các chính sách dành cho giảng viên. Bên cạnh chính sách tài chính cần đa dạng các chính sách khác để chăm sóc giảng viên, tạo môi trường làm việc thuận lợi, bình đẳng để có thể chủ động thu hút, tạo động lực và giữ chân đội ngũ giảng viên có năng lực; 3) Xây dựng và đưa vào vận hành khung năng lực tài nguyên giáo dục mở trong thực tiễn, đưa vào giảng dạy chính thức các học phần Năng lực số và Tài nguyên giáo dục mở dành cho sinh viên chính quy, hướng đến phục vụ cho cộng đồng góp phần xây dựng xã hội học tập, học tập suốt đời.

Tài liệu tham khảo

- [1] Đảng Cộng sản Việt Nam, (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc Lần Thứ XIII*, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [2] Ban Chấp hành Trung ương, (04/11/2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*.
- [3] Thủ tướng Chính phủ, (18/01/2019), *Quyết định số 89/QĐ-TTg phê duyệt Đề án Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 - 2030*.
- [4] Đặng Bá Lâm - Nguyễn Xuân An, (2020), *Phát triển đại học ngoài công lập ở Việt Nam và các vấn đề đặt ra hiện nay*, National Academy of Education Management, Journal of Education Management, số 1, tr. 6-15.
- [5] Nguyễn Thị Thanh Thảo - Nguyễn An Phú - Trần Thị Ninh - Đặng Thanh Tuấn - Trương Hồng Chuyên, (02/2020), *Những năng lực then chốt của giảng viên trong thời đại giáo dục 4.0*, Tạp chí Công thương, số 2, tr.197-202.
- [6] Quốc hội, (19/11/2018), *Luật số: 34/2018/QH14 Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục Đại học*.
- [7] Nan, J., & Victoria, C, (2013), *A Case Study of Issues of Strategy Implementation in Internationalization of Higher Education*, International Journal of Educational Management.
- [8] Nguyễn Văn Thái, (2020), *Xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên khoa học xã hội và nhân văn trong các nhà trường quân đội*, Tạp chí Quốc phòng toàn dân, số 10, tr.62-64.
- [9] Nguyễn Thị Lan Hương, (2023), *Một số vấn đề lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng đổi mới giáo dục đại học*, Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam, số 11, tr.10-15.
- [10] Trương Thị Diễm - Lê Văn Toán, (02/2020), *Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu của Cách mạng công nghiệp 4.0*, Tạp chí Giáo dục, số 472, tr.13-16
- [11] Di Battista, S., Pivetti, M., Melotti, G., Berti, C, (2022), *Lecturer Competence from the Perspective of Undergraduate Psychology Students: A Qualitative Pilot Study*, Educ. Sci. 2022,12,139. <https://doi.org/10.3390/educsci12020139>
- [12] Đại học Quốc gia Hà Nội, (19/7/2022), *Quyết định số 2401/QĐ-ĐHQGHN ban hành Khung năng lực giảng dạy của giảng viên tại Đại học Quốc gia Hà Nội*.
- [13] Ngan Thi Lan Nguyen, (2023), *How to develop four competencies for teacher educators*, Frontiers in Education. doi: 10.3389/educ.2023.1147143
- [14] Nguyễn Thị Quỳnh Hương, (2020), *Phát triển đội ngũ giảng viên tại cơ sở giáo dục đại học tại Việt Nam*, Tạp chí Công thương.
- [15] Pauline, G., Samar, A, (2018), *A Study on the Effects of Staff Development on Teachers' Satisfaction and Perceptions of Change in Teaching Performance*. Journal of Education and Practice, Vol.9, No.16.
- [16] Âu Quang Hiểu - Nguyễn Đức Can, (2023), *Đánh giá mức độ tác động của các yếu tố trong chính sách tự chủ nhân sự đến phát triển đội ngũ giảng viên tại trường đại học*, Tạp chí Giáo dục, số 15, tr. 15-20.
- [17] [Nguyễn Tiến Hùng, (2023), *Đề xuất khung lý thuyết về phát triển đội ngũ giảng viên trường đại học theo tiếp*

- cận quản lí nguồn nhân lực chiến lược dựa vào năng lực*, Tạp chí Giáo dục, số 08, tr. 8-12.
- [18] Robinson, T. E., Hope, W. C, *Teaching in Higher Education: Is There a Need for Training in Pedagogy in Graduate Degree Programs?* Res. High. Educ. J. 2013, 2, pp. 1-11.
- [19] Ouyang, F., Zheng, L., & Jiao, P, (2022), *Artificial intelligence in online higher education: A systematic review of empirical research from 2011 to 2020*, Education and Information Technologies, 27(6), 7893-7925, <https://doi.org/10.1007/s10639-022-10925-9>.
- [20] Miranda, J., Navarrete, C., Noguez, J., Molina-Espinosa, J., Ramírez-Montoya, M., Navarro-Tuch, S. A., Bustamante-Bello, M., Rosas-Fernández, J., & Molina, A, (2021), *The core components of education 4.0 in higher education: Three case studies in engineering education*, Computers & Electrical Engineering, 93, 107278, <https://doi.org/10.1016/j.compeleceng.2021.107278>.
- [21] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2022), *Báo cáo tổng kết năm học 2021-2022 và triển khai nhiệm vụ năm học 2022-2023*.
- [22] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (27/7/2020), *Thông tư 20/2020/TT-BGDĐT Quy định chế độ làm việc của giảng viên cơ sở giáo dục đại học*.
- [23] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2019), *Tài liệu hướng dẫn đánh giá chất lượng chương trình đào tạo kèm theo Công văn số 1669/QLCL-KĐCLGD ngày 31 tháng 12 năm 2019*.
- [24] Phan Thị Thanh Hải, (2022), *Phát triển năng lực của giảng viên đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số trong giáo dục đại học*, Tạp chí Điện tử Lí luận Chính trị, <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/dao-cao-boi-duong/item/4462-phat-trien-nang-luc-cua-giang-vien-dap-ung-yeu-cau-chuyen-doi-so-trong-giao-duc-dai-hoc.html>
- [25] Thủ tướng Chính phủ, (25/9/2023), *Quyết định số 1117/QĐ-TTg phê duyệt Chương trình xây dựng mô hình nguồn tài nguyên giáo dục mở trong giáo dục đại học*.
- [26] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2022), *Số liệu thống kê giáo dục đại học năm học 2021 - 2022*, <https://moet.gov.vn/thong-ke/Pages/thong-ke-giao-duc-dai-hoc.aspx?ItemID=8831>.
- [27] Nguyễn Hoàng Tiến, (2020), *Phát huy năng lực của giảng viên đại học trước bối cảnh cải cách giáo dục toàn diện do Cách mạng công nghiệp 4.0*, Proceedings of University Scientific Conference on: “Enhancing Scientific Research Capacity of Universities’ Young Teaching Staff”, tr. 58-69.
- [28] Parwata, I., et al., (2023), *The Development of Digital Teaching to Improve the Quality of Student Learning in the Revolution 4.0 Era at Warmadewa University*, Jurnal Iqra’ : Kajian Ilmu Pendidikan, 8(1).254-269 <https://doi.org/10.25217/ji.v8i1.3199>.
- [29] Lan Chi Le, Dang Ton Minh Co, (2021), *Solutions for Developing University Lecturers’ Competences to Meet the Education 4.0 Requirements*, Vietnam Journal of Education, 5(1), pp.33–43. <https://doi.org/10.52296/vje.2021.30>.
- [30] Rismawati, Br, Sitepu., Anis, Eliyana., Ali, Raza., Ali, Raza., Marfanita, Rosalina, (2020), *The Readiness of Educational Competency in Higher Education in Connecting the Era of Industrial Revolution 4.0*. doi: 10.1051/SHSCONF/20207601045
- [31] Nguyen The Thang - Dang Ba Lam, (2021), *The teaching staff development of private universities in Viet Nam*, The Vietnam National Institute of Educational Sciences, Vietnam, Volume 17, Issue 2/2021.

DEVELOPING THE LECTURERS' COMPETENCIES AT NON-PUBLIC UNIVERSITIES TO ADAPT THE CONTEXT OF EDUCATION 4.0

Tran Ai Cam

Email: tranaicam@gmail.com
 Nguyen Tat Thanh University
 300A Nguyen Tat Thanh, District 4,
 Ho Chi Minh City, Vietnam

ABSTRACT: Higher education in Vietnam and other countries worldwide has been transforming strongly in the context of volatility - uncertainty - complexity - and ambiguity (referred to as VUCA), digital transformation, and globalization with the increasing development of science and technology. Therefore, the lecturers also need to constantly cultivate and develop their competencies to adapt to changes in teaching and learning that contribute to training quality human resources, meet the period of entrepreneurship and innovation, and actualize Vietnam's aspirations for 2045. This study aims to analyze and evaluate the current situation of lecturers' competence at several non-public universities, thereby proposing several synchronous development policies based on the experience and perspective of an educational manager working at a non-public university, responding to the present 4.0 education.

KEYWORDS: Non-public universities, lecturers, competencies, competency development, education 4.0.