ĐỔI MỚI GIÁO DỤC ĐẠI HỌC THEO ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG KỶ NGUYÊN PHÁT TRIỂN MỚI CỦA ĐẤT NƯỚC

ĐINH NGỌC CHÍNH
Trường Đại học Thái Bình

Nhận bài ngày 05/9/2026. Sửa chữa xong 10/10/2026. Duyệt đăng 30/10/2026.

Abstract

The quality of human resources is a decisive factor in realizing Vietnam's national development aspirations. As a primary institution responsible for developing highly qualified professionals, promoting innovation, and facilitating knowledge transfer, higher education must undergo substantial changes in both development thinking and the organization of education and training. Drawing on an analysis of policy documents and official data from 2025–2026, this article examines recent developments in quality assurance and international integration, as well as challenges arising from changing labor market demands. Based on the findings, it proposes solutions for connecting reforms in university governance, curricula, academic staff development, and digital transformation with students' substantive intellectual and professional growth. These measures are intended to strengthen the contribution of higher education institutions to the development of high-quality human resources.

Keywords: *Educational innovation, higher education, high-quality human resources, national development, training quality.*

1. Đặt vấn đề

Khát vọng phát triển đất nước chỉ có thể trở thành hiện thực khi được nâng đỡ bởi năng lực và sức sáng tạo của con người. Trong tiến trình ấy, giáo dục đại học (GDĐH) mang một trọng trách đặc biệt: đào tạo những người có khả năng làm chủ tri thức, giải quyết vấn đề và mở ra những hướng phát triển mới. Bước vào kỷ nguyên phát triển mới, yêu cầu đối với GDĐH ngày càng lớn, bởi năng lực cạnh tranh của quốc gia gắn chặt với chất lượng nhân lực và khả năng tự chủ về khoa học, công nghệ. Quy hoạch mạng lưới đại học năm 2025 đã đặt phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC) trong mối liên hệ với khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo (Thủ tướng Chính phủ, 2025, tr. 3). Tinh thần đó đòi hỏi mỗi thay đổi trong nhà trường phải hướng tới năng lực thực chất của người học và nhu cầu phát triển của đất nước. Những số liệu năm 2025-2026 về kiểm định chất lượng và thị trường lao động vừa cho thấy cơ sở để tiếp tục đổi mới, vừa đặt ra những vấn đề cần giải quyết. Làm rõ các chuyển biến ấy, nhận diện đúng giới hạn và lựa chọn giải pháp phù hợp là yêu cầu có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn đối với đổi mới GDĐH hiện nay. Qua đó, khẳng định vai trò của GDĐH trong bồi đắp nội lực và sức sáng tạo của dân tộc.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Giáo dục đại học trước yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

2.1.1. Chất lượng nhân lực bắt đầu từ sự trưởng thành toàn diện của người học

Nói đến NNLCLC là nói đến những con người có tri thức vững vàng, năng lực hành động và ý thức trách nhiệm đối với công việc, cộng đồng. Bằng cấp ghi nhận một quá trình đào tạo, còn giá trị của quá trình ấy được bộc lộ qua cách con người làm việc, xử lý tình huống và tạo ra những đóng góp hữu ích. Một người được đào tạo tốt phải biết sử dụng kiến thức để giải quyết vấn đề, có khả năng hợp tác, biết

Email: chinhdhtb@gmail.com

tự điều chỉnh trước hoàn cảnh mới và giữ được sự trung thực trong hoạt động nghề nghiệp. Vì vậy, phát triển NNLCLC luôn gắn với sự phát triển hài hòa giữa phẩm chất, trí tuệ và năng lực thực tiễn.

Từ góc nhìn đó, trách nhiệm của GDĐH được đặt ra ngay trong từng trải nghiệm học tập của sinh viên (SV). Kiến thức chỉ trở thành năng lực khi người học được suy nghĩ, thực hành, thử nghiệm và tự lý giải kết quả của mình. Một bài giảng có chiều sâu, một cuộc trao đổi học thuật thẳng thắn hay một đề tài nghiên cứu được hướng dẫn nghiêm túc đều có thể góp phần hình thành tác phong làm việc độc lập và tinh thần trách nhiệm. Sự trưởng thành của người học được tích lũy từ những hoạt động như vậy, qua đó tạo nền tảng cho chất lượng nhân lực sau tốt nghiệp. Đặc biệt, trong điều kiện tri thức và công nghệ liên tục thay đổi, khả năng tiếp tục học tập trở thành một phẩm chất nghề nghiệp quan trọng. Đại học không thể trang bị sẵn mọi kiến thức mà người học sẽ cần trong suốt cuộc đời nhưng có thể giúp họ hình thành phương pháp tìm hiểu, năng lực đánh giá thông tin và sự tự tin để tiếp cận điều chưa biết. Đó cũng là ý nghĩa lâu dài của việc gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học: người học được rèn luyện cách đặt câu hỏi, tìm kiếm bằng chứng và bảo vệ kết luận bằng lập luận. Từ nền tảng ấy, nhân lực có trình độ mới có điều kiện phát triển thành nhân lực có năng lực sáng tạo.

2.1.2. Đổi mới giáo dục đại học phải bắt nhịp với yêu cầu phát triển đất nước

Trong kỷ nguyên phát triển mới, mối quan hệ giữa GDĐH và sự phát triển đất nước ngày càng trực tiếp. Khả năng tiếp nhận công nghệ, nâng cao năng suất, đổi mới quản trị và giải quyết các vấn đề xã hội đều đòi hỏi đội ngũ nhân lực có trình độ tương xứng. Nếu chương trình đào tạo chậm cập nhật, người học sẽ phải dành thêm thời gian để bù đắp khoảng cách khi bước vào công việc. Ngược lại, khi được xây dựng trên nền tảng học thuật vững chắc và gắn với thực tiễn phát triển, GDĐH có thể góp phần chuẩn bị năng lực cho những nhu cầu mới của nền kinh tế.

Chiến lược phát triển giáo dục đến năm 2030 đặt mục tiêu tỷ lệ giảng viên (GV) có trình độ tiến sĩ đạt ít nhất 40%, tỷ trọng quy mô đào tạo các ngành khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán học đạt 35%; số công bố khoa học và công trình ứng dụng khoa học, công nghệ bình quân trên một GV toàn thời gian đạt 0,6 công trình/năm (Thủ tướng Chính phủ, 2024, tr. 4). Đằng sau các mục tiêu định lượng là yêu cầu nâng cao năng lực học thuật của nhà trường, điều chỉnh cơ cấu đào tạo và tăng sự gắn bó giữa giảng dạy với sáng tạo tri thức. Muốn thực hiện được, các trường phải có đội ngũ, môi trường nghiên cứu và nguồn lực đầu tư đủ sức duy trì sự phát triển lâu dài.

Đổi mới cũng đặt ra yêu cầu nhận thức đầy đủ sự đa dạng của hệ thống GDĐH. Mỗi cơ sở có lịch sử, thế mạnh và điều kiện phát triển khác nhau; sự đóng góp của một trường đại học nghiên cứu và một trường định hướng ứng dụng có thể được thể hiện bằng những kết quả khác nhau. Điều quan trọng là mỗi trường làm tốt sứ mạng đã lựa chọn và chứng minh được giá trị đối với người học, địa phương, ngành nghề mà mình phục vụ. Khi thế mạnh riêng được phát huy trong một hệ thống có khả năng liên thông và hợp tác, GDĐH mới tạo được sức mạnh chung cho phát triển nhân lực quốc gia.

2.2. Những chuyển biến và vấn đề đặt ra từ thực tiễn năm 2025-2026

2.2.1. Kiểm định chất lượng được triển khai trên phạm vi rộng, đòi hỏi cải tiến sâu hơn trong nhà trường

Dữ liệu cập nhật đến ngày 30/9/2026 của Cục Quản lý chất lượng ghi nhận trong danh sách đánh giá, công nhận theo tiêu chuẩn trong nước có 210 cơ sở GDĐH và 12 trường cao đẳng sư phạm; danh sách theo tiêu chuẩn nước ngoài có 17 cơ sở GDĐH (Cục Quản lý chất lượng, 2026a, tr. 29-31). Ở cấp chương trình, tài liệu công bố ghi 2.525 chương trình đánh giá theo tiêu chuẩn trong nước và 744 chương trình theo tiêu chuẩn nước ngoài (Cục Quản lý chất lượng, 2026b, tr. 188). Đây là những căn cứ cho thấy hoạt động đánh giá chất lượng đã được triển khai ở cả cấp cơ sở và chương trình đào tạo.

Điểm đáng chú ý nằm ở việc chất lượng đào tạo được đặt dưới sự xem xét từ bên ngoài nhà trường. Mục tiêu đào tạo, điều kiện giảng dạy và cách thức hỗ trợ người học trở thành những nội dung có thể đối chiếu, giải trình. Tuy nhiên, danh mục công bố bao gồm thông tin của nhiều chu kỳ, có cả chứng nhận đã hết thời hạn; vì thế, các số lượng trên không đồng nghĩa với số chứng nhận đang còn hiệu lực và không cộng gộp hai nhóm cơ sở trong nước, nước ngoài. Nhìn nhận đúng phạm vi dữ liệu giúp

đánh giá thành quả thận trọng hơn, đồng thời hướng sự chú ý tới khả năng duy trì chất lượng qua từng chu kỳ.

Đối với người học, ý nghĩa của kiểm định phải được cảm nhận trong chính quá trình học tập: chương trình có cập nhật hơn hay không, hoạt động thực hành có đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp hay không, những khó khăn được phản hồi có được nhà trường giải quyết hay không. Một cơ sở được đánh giá tốt vẫn phải tiếp tục tự hoàn thiện khi điều kiện đào tạo và nhu cầu xã hội thay đổi. Bởi vậy, kết quả kiểm định chỉ phát huy đầy đủ giá trị khi các khuyến nghị được chuyển thành những thay đổi cụ thể trong từng khoa, bộ môn và học phần. Chính ở đây, văn hóa chất lượng được hình thành từ công việc hằng ngày của GV, cán bộ quản lý và SV.

2.2.2. Hội nhập quốc tế mở thêm cơ hội nâng cao chất lượng đào tạo

Những trường hợp được công nhận trong năm 2025-2026 cho thấy một số cơ sở đang tiếp tục tiếp cận các chuẩn đánh giá quốc tế. Trường Đại học Việt Nhật được cấp chứng nhận của JUAA ngày 27/5/2025, có giá trị đến 26/5/2031; Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh được cấp chứng nhận của QAA ngày 24/4/2026, có giá trị đến 23/4/2031 (Cục Quản lý chất lượng, 2026a, tr. 30). Ở cấp chương trình, chương trình Cử nhân Quản trị kinh doanh của Trường Đại học VinUni được ghi nhận chứng nhận FIBAA ngày 27/3/2026, có giá trị đến 26/3/2031 (Cục Quản lý chất lượng, 2026b, tr. 188).

Việc tham gia đánh giá theo tiêu chuẩn nước ngoài tạo cơ hội để nhà trường nhìn lại hoạt động của mình trong một hệ quy chiếu rộng hơn. Những yêu cầu về thiết kế chương trình, tổ chức giảng dạy và đánh giá kết quả có thể trở thành động lực điều chỉnh cách làm đã quen thuộc. Nếu quá trình tiếp nhận kinh nghiệm được thực hiện nghiêm túc, SV sẽ có thêm điều kiện tiếp cận học liệu, phương pháp học tập và môi trường học thuật phù hợp với yêu cầu hội nhập. Đối với đào tạo nhân lực chất lượng cao, giá trị của hợp tác quốc tế được thể hiện rõ nhất khi người học có thể vận dụng những điều đã học trong bối cảnh nghề nghiệp ngày càng rộng mở.

Tuy vậy, các trường hợp nêu trên chưa đủ để khẳng định chất lượng toàn hệ thống đã đồng đều. Từ thành công của từng cơ sở, vấn đề lớn hơn là làm thế nào để kinh nghiệm có thể được chia sẻ và những trường còn hạn chế về nguồn lực có điều kiện cải thiện. Phát triển những cơ sở có năng lực cạnh tranh quốc tế sẽ có ý nghĩa xã hội sâu rộng hơn khi đồng thời góp phần nâng cao mặt bằng chất lượng. Hội nhập, theo đó gắn với cả việc phát huy thế mạnh riêng và bồi đắp năng lực chung của GDĐH Việt Nam.

2.2.3. Trình độ lao động được cải thiện nhưng nhu cầu học tập và nâng cao năng lực vẫn rất lớn

Năm 2025, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên đạt 53,5 triệu người; tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ đạt 29,2% (Cục Thống kê, 2026a, tr. 2-3). Đến quý III/2026, tỷ lệ này đạt 30,4%; tính chung 9 tháng đạt 29,9% (Cục Thống kê, 2026b, tr. 2-3). Các chỉ tiêu bao gồm nhiều trình độ đào tạo, song vẫn cung cấp một góc nhìn quan trọng về nhu cầu nâng cao trình độ của lực lượng lao động. Từ góc độ GDĐH, đó là trách nhiệm vừa đào tạo thế hệ nhân lực mới, vừa tạo cơ hội tiếp tục học tập cho những người đã bước vào công việc.

Người lao động đang làm việc thường mang theo những nhu cầu học tập rất cụ thể: cập nhật công nghệ, bổ sung năng lực quản lý, chuyển đổi nghề nghiệp hoặc giải quyết một vấn đề chuyên môn. Họ cũng có những giới hạn về thời gian, kinh phí và điều kiện tham gia đào tạo. Điều đó đòi hỏi GDĐH phát triển các chương trình phù hợp, kết nối việc học với kinh nghiệm nghề nghiệp và bảo đảm giá trị của kết quả học tập. Một hệ thống GDĐH đáp ứng tốt nhu cầu ấy sẽ giúp quá trình nâng cao chất lượng nhân lực diễn ra liên tục, thay vì chỉ tập trung vào những năm đầu của cuộc đời nghề nghiệp. Trong khi đó, tỷ lệ việc làm phi chính thức năm 2025 là 63,1%; bình quân 9 tháng năm 2026 là 61,5% (Cục Thống kê, 2026a, tr. 6; 2026b, tr. 6). Đây là chỉ báo của toàn thị trường, chịu tác động của cơ cấu kinh tế và cách thức tổ chức việc làm. Đối với nhà trường, các số liệu gợi ra một vấn đề về tiếp cận: làm thế nào để những người làm việc ngoài khu vực chính thức vẫn có cơ hội được bồi dưỡng, cập nhật kỹ năng và nâng cao vị thế nghề nghiệp. Mở rộng cơ hội học tập cho nhóm này cũng là một cách để GDĐH thực hiện trách nhiệm xã hội và góp phần sử dụng hiệu quả hơn tiềm năng con người.

2.2.4. Quá trình chuyển tiếp sang việc làm đặt ra yêu cầu gắn bó hơn giữa đào tạo và sử dụng nhân lực

Quý IV/2025, tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên 15-24 tuổi là 9,04%; khoảng 1,4 triệu thanh niên không có việc làm và không tham gia học tập, đào tạo, chiếm 10,2% (Cục Thống kê, 2026a, tr. 11). Quý III/2026, tỷ lệ thất nghiệp thanh niên là 9,07%, trong đó thành thị 12,49%; khoảng 1,6 triệu thanh niên không có việc làm và không tham gia học tập, đào tạo, chiếm 11,2% (Cục Thống kê, 2026b, tr. 10-11). Những chỉ tiêu này phản ánh thanh niên ở nhiều trình độ học vấn, vì vậy không thể dùng để xác định tỷ lệ thất nghiệp riêng của người tốt nghiệp đại học. Dẫu vậy, nhìn từ trách nhiệm của cơ sở đào tạo, các số liệu cho thấy việc đồng hành với người học trong quá trình bước vào thị trường lao động có ý nghĩa hết sức thiết thực. Một SV có thể hoàn thành các học phần nhưng vẫn lúng túng trước yêu cầu tuyển dụng nếu ít được tiếp xúc với môi trường làm việc. Ngược lại, những trải nghiệm nghề nghiệp được tổ chức nghiêm túc giúp người học hiểu mình còn thiếu gì, nhận ra yêu cầu của công việc và chủ động chuẩn bị. Vì vậy, hướng nghiệp, thực tập và kết nối việc làm phải có vị trí xứng đáng trong toàn bộ quá trình đào tạo.

Khả năng tìm việc còn phụ thuộc vào tình hình kinh tế, đầu tư và nhu cầu tuyển dụng nên đánh giá chất lượng nhà trường đòi hỏi dữ liệu cụ thể về người tốt nghiệp. Người học đang làm công việc gì, mức độ phù hợp với chuyên môn ra sao, đơn vị sử dụng đánh giá thế nào là những câu hỏi mà mỗi cơ sở phải theo dõi và trả lời. Khi phản hồi từ đời sống nghề nghiệp trở lại được giảng đường, việc sửa đổi chương trình sẽ có căn cứ rõ ràng hơn. Sự gắn bó giữa đào tạo và sử dụng nhân lực cũng nhờ đó trở thành một quá trình hợp tác lâu dài, có khả năng đem lại lợi ích cho cả người học, nhà trường và xã hội.

2.2.5. Vấn đề cốt lõi là chuyển những điều kiện đã có thành chất lượng thực chất

Từ thực tiễn trên có thể thấy yêu cầu đổi mới đang tập trung vào khả năng chuyển hóa: chuyển kết quả kiểm định thành cải tiến trong nhà trường, chuyển hợp tác quốc tế thành cơ hội phát triển cho người học và chuyển tri thức được đào tạo thành năng lực nghề nghiệp. Mỗi quá trình đều đòi hỏi sự tham gia có trách nhiệm của nhiều chủ thể nhưng điểm gặp nhau cuối cùng vẫn là sự trưởng thành của người học. Đây cũng là căn cứ để lựa chọn những việc thực sự đáng ưu tiên trong điều kiện nguồn lực còn có giới hạn.

Nếu quyết định mở ngành, tăng quy mô hay đầu tư công nghệ được đặt xa nhu cầu nhân lực và năng lực tổ chức đào tạo, nhà trường khó bảo đảm hiệu quả lâu dài. Bởi vậy, chất lượng phải hiện diện ngay từ khâu lựa chọn mục tiêu và phân bổ nguồn lực. Đồng thời, hệ thống thông tin về người học, đội ngũ, kết quả đào tạo và việc làm phải đủ tin cậy để những quyết định ấy được kiểm tra, điều chỉnh. Khi dữ liệu được sử dụng để hiểu đúng vấn đề và thay đổi cách làm, đổi mới mới có thể đi vào chiều sâu.

2.3. Giải pháp đổi mới giáo dục đại học theo định hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

2.3.1. Đặt trách nhiệm phát triển con người và đóng góp xã hội vào trung tâm quản trị đại học

Đổi mới quản trị bắt đầu từ việc mỗi cơ sở trả lời rõ mình đào tạo ai, phục vụ nhu cầu nào và có thể đóng góp tốt nhất ở đâu. Quy hoạch mạng lưới năm 2025 nhấn mạnh phát triển hệ thống thống nhất trong đa dạng, kết hợp định hướng nghiên cứu và ứng dụng, nâng cao hiệu quả của từng cơ sở và toàn hệ thống (Thủ tướng Chính phủ, 2025, tr. 2). Từ định hướng ấy, nhà trường có cơ sở lựa chọn lĩnh vực ưu tiên, xây dựng đội ngũ và đầu tư tương xứng với sứ mạng. Một chiến lược có trọng tâm sẽ giúp nguồn lực được tích lũy cho những nhiệm vụ thực sự tạo nên chất lượng và uy tín.

Quyền chủ động chỉ phát huy giá trị khi gắn với năng lực ra quyết định và trách nhiệm về kết quả. Mở một ngành học đòi hỏi sự chuẩn bị về GV, chương trình, cơ sở vật chất và triển vọng sử dụng nhân lực; thay đổi phương thức đào tạo đòi hỏi cách đánh giá tương ứng. Với mỗi quyết định, người học và xã hội phải có điều kiện tiếp cận thông tin để hiểu, lựa chọn và giám sát. Những khuyến nghị sau kiểm định cũng phải được đặt vào kế hoạch hoạt động, có người phụ trách, nguồn lực và thời hạn thực hiện.

Về phía Nhà nước, định hướng và đầu tư giữ vai trò quan trọng đối với các nhiệm vụ chiến lược, những ngành nền tảng và các nhóm người học cần hỗ trợ. Cơ chế quản lý có hiệu quả sẽ tạo điều kiện để trường đại học phát huy sáng kiến, đồng thời bảo vệ lợi ích chính đáng của người học. Sự phối hợp

giữa quyền chủ động và trách nhiệm giải trình vì thế phải được thể hiện trong các quyết định cụ thể, có thể xem xét bằng kết quả đào tạo và đóng góp đối với xã hội.

2.3.2. Làm cho chương trình đào tạo trở thành quá trình hình thành năng lực

Một chương trình tốt phải cho thấy người học sẽ trưởng thành như thế nào sau từng giai đoạn. Từ chuẩn đầu ra, các học phần được sắp xếp thành một quá trình tích lũy hợp lý, trong đó kiến thức nền tảng nâng đỡ kiến thức chuyên sâu và hoạt động thực hành giúp kiểm nghiệm điều đã học. Sự tham gia của GV, chuyên gia nghề nghiệp và người tốt nghiệp sẽ giúp chương trình thường xuyên được soi chiếu với thực tiễn. Khi mục tiêu và nội dung có sự liên kết, SV cũng hiểu rõ hơn ý nghĩa của việc học và chủ động lựa chọn hướng phát triển.

Trong giảng dạy, những tình huống có vấn đề, dự án chuyên môn và hoạt động nghiên cứu tạo cơ hội để SV vận dụng kiến thức, thử cách giải quyết và lý giải lựa chọn của mình. GV giữ vai trò dẫn dắt, chỉ ra tiêu chuẩn và hỗ trợ người học vượt qua những điểm còn hạn chế. Cách đánh giá phải ghi nhận được cả kết quả, quá trình làm việc và trách nhiệm cá nhân. Đối với việc sử dụng trí tuệ nhân tạo, quy định về kiểm chứng thông tin và công khai phạm vi hỗ trợ sẽ giúp bảo vệ tính trung thực của sản phẩm học tập.

Giáo dục đạo đức nghề nghiệp cũng trở nên thuyết phục hơn khi gắn với vấn đề thực tế của chuyên ngành. SV y khoa, kỹ thuật, kinh tế hay khoa học xã hội đều phải hiểu rằng quyết định chuyên môn có thể ảnh hưởng đến người khác và cộng đồng. Rèn luyện khả năng nhận diện hệ quả ấy ngay trong nhà trường sẽ giúp năng lực nghề nghiệp phát triển cùng ý thức trách nhiệm. Đó là một phương diện quan trọng của chất lượng nhân lực mà mọi chương trình đều phải quan tâm.

2.3.3. Bồi đắp đội ngũ giảng viên bằng môi trường học thuật và điều kiện làm việc phù hợp

Chất lượng đào tạo được tạo nên trước hết từ chất lượng công việc của GV. Muốn có những giờ học tốt, nhà trường phải dành điều kiện để GV chuẩn bị, nghiên cứu, trao đổi chuyên môn và cập nhật thực tiễn. Kế hoạch phát triển đội ngũ vì vậy gắn với nhu cầu từng ngành, năng lực của từng người và công việc sau đào tạo. Đối với GV trẻ, sự hướng dẫn của đồng nghiệp, cơ hội tham gia nhóm nghiên cứu và cơ chế hỗ trợ ban đầu có thể tạo nền tảng quan trọng cho sự trưởng thành lâu dài.

Mối liên hệ với doanh nghiệp, cơ quan quản lý và cơ sở nghiên cứu giúp GV hiểu sâu hơn những thay đổi của nghề nghiệp. Những đợt làm việc thực tế, dự án hợp tác và trao đổi với chuyên gia sẽ có giá trị khi kết quả được đưa trở lại nội dung giảng dạy. Cùng với đó, cơ chế đánh giá, đãi ngộ phải ghi nhận công sức đổi mới học phần, hướng dẫn người học, nghiên cứu và phục vụ cộng đồng. Một môi trường coi trọng lao động học thuật nghiêm túc sẽ tạo động lực bền vững hơn cho việc nâng cao chất lượng.

Nghiên cứu khoa học có thể trở thành nơi GV và SV cùng học hỏi, rèn luyện phương pháp và hình thành ý tưởng. Để duy trì môi trường ấy, nhà trường phải bảo đảm điều kiện sử dụng thiết bị, tiếp cận học liệu và hợp tác giữa các ngành. Việc đánh giá kết quả cũng phải tôn trọng đặc thù chuyên môn, chú ý tính trung thực, chất lượng học thuật và giá trị đóng góp. Qua đó, nghiên cứu thực sự làm giàu cho đào tạo và nuôi dưỡng năng lực sáng tạo của người học.

2.3.4. Xây dựng quan hệ gắn bó giữa nhà trường với nơi sử dụng nhân lực

Sự hợp tác với đơn vị sử dụng nhân lực chỉ đi vào thực chất khi được tổ chức quanh những công việc cụ thể. Doanh nghiệp và cơ quan chuyên môn có thể cùng nhà trường xác định năng lực nghề nghiệp, đề xuất bài toán, hướng dẫn thực tập và đánh giá sản phẩm. Mỗi đợt thực tập phải có nhiệm vụ, người hướng dẫn và kết quả mà SV phải hoàn thành. Trải nghiệm như vậy giúp người học hình dung rõ yêu cầu công việc, đồng thời tạo thêm căn cứ để GV điều chỉnh nội dung giảng dạy.

Theo dõi người học tốt nghiệp là một cách duy trì quan hệ ấy sau khi SV rời trường. Khảo sát việc làm phải công bố rõ thời điểm, số người phản hồi và cách xác định mức độ phù hợp nghề nghiệp; quan trọng hơn, kết quả phải được sử dụng trong hoạt động cải tiến. Những ý kiến về kiến thức còn thiếu, kỹ năng còn yếu hay trải nghiệm hữu ích đều có thể giúp nhà trường hiểu sâu hơn giá trị của chương trình. Người tốt nghiệp, nhờ đó, trở thành một nguồn phản hồi có ý nghĩa đối với các thế hệ SV tiếp theo.

Quan hệ giữa đào tạo và sử dụng nhân lực cũng phải được mở rộng theo nhu cầu phát triển của địa

phương. Từ những vấn đề trong sản xuất, quản lý và đời sống, trường đại học có thể cùng đối tác xây dựng nhiệm vụ nghiên cứu, bồi dưỡng hoặc chuyển giao phù hợp. Với người đang làm việc, chương trình linh hoạt về thời gian và gắn với nhu cầu nghề nghiệp sẽ tạo điều kiện tiếp tục học tập. Chính sự gắn bó thường xuyên ấy giúp đại học trở thành một nguồn lực phát triển của cộng đồng mà mình phục vụ.

2.3.5. Đưa chuyển đổi số phục vụ trực tiếp chất lượng học tập và cơ hội phát triển của người học

Chuyển đổi số có ý nghĩa khi giúp giải quyết những khó khăn cụ thể trong học tập và quản trị. Quyết định số 131/QĐ-TTg xác định: "Người học và nhà giáo là trung tâm của quá trình chuyển đổi số" (Thủ tướng Chính phủ, 2022, tr. 2). Theo tinh thần đó, hiệu quả đầu tư công nghệ được xem xét qua việc SV tiếp cận học liệu thuận lợi hơn, GV hỗ trợ người học kịp thời hơn và nhà trường xử lý công việc chính xác hơn. Mỗi lựa chọn công nghệ phải xuất phát từ nhu cầu sử dụng và khả năng vận hành thực tế.

Học liệu số, nền tảng quản lý học tập và các công cụ đánh giá chỉ phát huy tác dụng khi đi cùng năng lực sử dụng của GV, SV. Bồi dưỡng cách thiết kế hoạt động học, tìm kiếm và kiểm chứng thông tin vì thế có ý nghĩa thiết thực. Đồng thời, dữ liệu về người học phải được chuẩn hóa, bảo vệ và khai thác đúng mục đích. Việc sử dụng dữ liệu để nhận diện khó khăn, hỗ trợ tiến độ học tập sẽ giúp nhà trường đồng hành sát hơn với SV.

Một vấn đề luôn phải được đặt ra là cơ hội tham gia của người học có hoàn cảnh khó khăn. Thiếu thiết bị, kết nối hoặc học liệu có thể khiến họ không hưởng lợi đầy đủ từ những đổi mới công nghệ. Chính sách hỗ trợ phù hợp sẽ giúp các điều kiện số trở thành phương tiện mở rộng cơ hội học tập. Khi nhiều người có năng lực được tạo điều kiện phát triển, GDĐH vừa nâng cao chất lượng nhân lực, vừa bồi đắp nền tảng công bằng cho sự phát triển đất nước.

3. Kết luận

Trong kỷ nguyên phát triển mới, sức vươn lên của đất nước gắn chặt với chất lượng con người và khả năng biến tri thức thành giá trị phát triển. GDĐH mang trọng trách chuẩn bị nền tảng cho quá trình ấy bằng những thế hệ có năng lực chuyên môn, tinh thần sáng tạo và ý thức trách nhiệm. Những chuyển biến năm 2025-2026 về kiểm định, hội nhập và trình độ lao động tạo thêm cơ sở để tiếp tục đổi mới; đồng thời, yêu cầu kết nối đào tạo với việc làm cho thấy chất lượng phải được kiểm chứng trong đời sống nghề nghiệp. Vì vậy, đổi mới chỉ có sức thuyết phục khi đem lại thay đổi trong cách người học suy nghĩ, làm việc và tiếp tục trưởng thành. Điều đó đòi hỏi sự thống nhất giữa quản trị có trách nhiệm, chương trình có chiều sâu, đội ngũ có năng lực và môi trường học thuật trung thực. Cùng với định hướng và đầu tư của Nhà nước, sự chủ động của nhà trường và sự gắn bó của các đơn vị sử dụng nhân lực sẽ tạo điều kiện để những thay đổi ấy được duy trì. Khi mỗi cơ sở làm tốt sứ mạng và mỗi người học được phát triển tiềm năng, đại học sẽ góp phần bồi đắp nội lực, nâng cao năng lực tự chủ và hiện thực hóa khát vọng phát triển của dân tộc. Đó cũng là thước đo có ý nghĩa lâu dài đối với thành công của công cuộc đổi mới giáo dục.

Tài liệu tham khảo

Cục Quản lý chất lượng - Bộ Giáo dục và Đào tạo (2026a). *Danh sách các cơ sở giáo dục đại học và trường cao đẳng sư phạm được đánh giá, công nhận đạt tiêu chuẩn chất lượng giáo dục (Dữ liệu cập nhật đến ngày 30/9/2026)*, tr. 9-31.

Cục Quản lý chất lượng - Bộ Giáo dục và Đào tạo (2026b). *Danh sách các chương trình đào tạo được đánh giá, công nhận đạt tiêu chuẩn chất lượng giáo dục (Dữ liệu cập nhật đến ngày 30/9/2026)*, tr. 188.

Cục Thống kê - Bộ Tài chính (2026a). *Thông cáo báo chí về tình hình dân số, lao động, việc làm quý IV và năm 2025,* ngày 05/01/2025, tr. 2-3, 6, 11.

Cục Thống kê - Bộ Tài chính (2026b). *Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý III và 9 tháng năm 2026,* ngày 3/10/2026, tr. 2-3, 6, 10-11.

Thủ tướng Chính phủ (2022*). Quyết định số 131/QĐ-TTg ngày 25/01/2022 phê duyệt Đề án "Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo giai đoạn 2022-2025, định hướng đến năm 2030",* tr. 2.

Thủ tướng Chính phủ (2024). *Quyết định số 1705/QĐ-TTg ngày 31/12/2024 phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*, tr. 4.

Thủ tướng Chính phủ (2025). *Quyết định số 452/QĐ-TTg phê ngày 27/02/2025 duyệt Quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục đại học và sư phạm thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050,* tr. 2-3.