GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN THỊ BƯỞI
Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh

Nhận bài ngày 04/5/2025. Sửa chữa xong 08/5/2025. Duyệt đăng 13/5/2025.

Abstract

In the context of international integration and Industry 4.0, teaching staff are central to improving public higher education in Ho Chi Minh City. This article examines the current situation and proposes sustainable development solutions. Despite progress such as increased doctoral-level faculty and digital integration challenges remain, including shortages in high-tech fields, uneven teaching quality, and limited incentives. The article highlights the need to enhance recruitment, training, research capacity, and technology use, alongside stronger collaboration between government, universities, and society.

Keywords: *Teaching staff, public universities, Ho Chi Minh City, digital transformation, scientific research.*

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0, giáo dục đại học đóng vai trò then chốt trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Tại TP. Hồ Chí Minh, trung tâm kinh tế, văn hóa và giáo dục lớn nhất Việt Nam, các trường đại học công lập là trụ cột trong hệ thống giáo dục, góp phần khẳng định vị thế của thành phố trên bản đồ học thuật khu vực và thế giới. Trong đó, đội ngũ giảng viên (ĐNGV) là yếu tố cốt lõi, quyết định chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và khả năng cạnh tranh của các trường. Theo Báo cáo Giáo dục Đại học Việt Nam năm 2023 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, TP. Hồ Chí Minh hiện có 20 trường đại học công lập với khoảng 10.000 GV, trong đó 30% đạt trình độ tiến sĩ [1]. Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và cạnh tranh toàn cầu, việc phát triển ĐNGV không chỉ dừng ở số lượng mà cần chú trọng vào chất lượng, kỹ năng và năng lực hội nhập.

Trong bối cảnh thực hiện Nghị quyết 57-NQ/TW của Bộ Chính trị về phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo, ĐNGV tại các trường đại học công lập ở TP. Hồ Chí Minh giữ vai trò then chốt trong việc hiện thực hóa các mục tiêu chiến lược. Nghị quyết nhấn mạnh việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là lực lượng GV, nhằm đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0. Tại các trường đại học công lập, nơi tập trung đông đảo GV với trình độ chuyên môn cao, việc phát triển đội ngũ này không chỉ góp phần nâng cao chất lượng giáo dục mà còn thúc đẩy nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ. Tuy nhiên, thực tế cho thấy vẫn còn nhiều thách thức, như thiếu hụt GV ở các lĩnh vực công nghệ cao, năng lực nghiên cứu chưa đồng đều và hạn chế trong ứng dụng chuyển đổi số. Do đó, nghiên cứu các giải pháp phát triển ĐNGV theo tinh thần Nghị quyết 57 là cần thiết để xây dựng lực lượng GV ưu tú, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đóng góp vào sự phát triển bền vững của TP. Hồ Chí Minh.

Việc phát triển ĐNGV không chỉ là nhiệm vụ của các trường đại học mà còn là chiến lược quốc gia,

Email: n.tbuoi@hcmca.edu.vu

như được nhấn mạnh trong Chiến lược phát triển Giáo dục Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2045: "Xây dựng ĐNGV có trình độ cao, đáp ứng yêu cầu đổi mới sáng tạo và hội nhập quốc tế" [7]. Đối với TP. Hồ Chí Minh, nơi tập trung nhiều trường đại học hàng đầu như Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh, Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh, việc nâng cao chất lượng GV không chỉ giúp cải thiện thứ hạng trong các bảng xếp hạng quốc tế mà còn góp phần xây dựng nguồn nhân lực cho các ngành công nghiệp mũi nhọn như công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo và y học. Mục tiêu của bài viết này là phân tích thực trạng ĐNGV tại các trường đại học công lập ở TP. Hồ Chí Minh, chỉ ra những thách thức và đề xuất các giải pháp chiến lược nhằm phát triển đội ngũ này, hướng tới xây dựng một hệ thống giáo dục đại học bền vững, hiện đại và hội nhập.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Tổng quan về đội ngũ giảng viên các trường đại học công lập tại TP. Hồ Chí Minh

ĐNGV đại học được định nghĩa là tập hợp các cá nhân có trình độ chuyên môn cao, đảm nhiệm vai trò giảng dạy, nghiên cứu khoa học (NCKH) và phục vụ cộng đồng trong các cơ sở giáo dục đại học. GV không chỉ là người truyền đạt kiến thức mà còn là nhân tố định hình tư duy, kỹ năng và giá trị cho sinh viên, góp phần phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Tại các trường đại học công lập ở TP. Hồ Chí Minh, ĐNGV đóng vai trò trung tâm trong việc nâng cao chất lượng giáo dục, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0.

Vai trò của ĐNGV được thể hiện qua ba chức năng chính: giảng dạy, NCKH và phục vụ xã hội. Trong giảng dạy, họ thiết kế và triển khai các chương trình đào tạo, ứng dụng phương pháp hiện đại và công nghệ số để nâng cao hiệu quả học tập. Về NCKH, GV đóng góp vào việc tạo ra tri thức mới thông qua các công bố quốc tế, dự án nghiên cứu và hợp tác liên ngành. Ngoài ra, họ còn tham gia các hoạt động phục vụ cộng đồng, như tư vấn chính sách, chuyển giao công nghệ và đào tạo ngắn hạn. Trong bối cảnh chuyển đổi số, ĐNGV cần thích ứng với các nền tảng trực tuyến và công cụ giáo dục tiên tiến để đáp ứng nhu cầu học tập đa dạng. Do đó, việc phát triển ĐNGV không chỉ nâng cao chất lượng giáo dục mà còn góp phần khẳng định vị thế của các trường đại học công lập trên bản đồ giáo dục toàn cầu.

TP. Hồ Chí Minh, trung tâm giáo dục lớn nhất Việt Nam, sở hữu hơn 20 trường đại học công lập với ĐNGV khoảng 10.000 người, đóng vai trò quan trọng trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Theo Bộ Giáo dục và Đào tạo [1], khoảng 30% GV tại các trường này có trình độ tiến sĩ, 60% có trình độ thạc sĩ, và phần còn lại là cử nhân hoặc đang trong quá trình đào tạo sau đại học. Cơ cấu GV phân bố không đồng đều, tập trung nhiều ở các ngành Kinh tế, kỹ thuật và khoa học xã hội, trong khi các lĩnh vực như trí tuệ nhân tạo, công nghệ sinh học còn thiếu hụt nghiêm trọng. Về độ tuổi, đa số GV nằm trong khoảng 30-50 tuổi, với tỷ lệ giới tính khá cân bằng, khoảng 52% nam và 48% nữ [1, 2023].

Chất lượng ĐNGV được đánh giá qua năng lực chuyên môn, kỹ năng giảng dạy và khả năng NCKH. Nhiều GV tại các trường như Đại học Quốc gia TP.Hồ Chí Minh hay Đại học Y Dược TP. Hồ Chí Minh đã đạt thành tựu nổi bật, với các công trình nghiên cứu được công bố trên tạp chí quốc tế. Tuy nhiên, kỹ năng giảng dạy hiện đại, như ứng dụng công nghệ số hay phương pháp học tập chủ động, vẫn chưa đồng đều. Một số GV còn hạn chế trong việc hội nhập quốc tế, đặc biệt là khả năng sử dụng ngoại ngữ và tham gia các chương trình trao đổi học thuật [2].

ĐNGV không chỉ đảm nhận vai trò giảng dạy mà còn góp phần xây dựng thương hiệu và nâng cao vị thế của các trường. Ví dụ, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh đã lọt top 701-750 trong bảng xếp hạng QS World University Rankings 2024, phần lớn nhờ vào chất lượng GV và NCKH [4, 2024]. Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và cạnh tranh toàn cầu, đội ngũ này cần được đầu tư mạnh mẽ hơn về đào tạo, đãi ngộ và cơ hội phát triển.

2.2. Kết quả đạt được

Trong những năm gần đây, các trường đại học công lập tại TP. Hồ Chí Minh đã đạt được nhiều thành

tựu nổi bật trong việc phát triển ĐNGV, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và vị thế học thuật. Một trong những thành tựu đáng kể là sự gia tăng đáng kể về số lượng và chất lượng GV có trình độ cao. Theo Bộ Giáo dục và Đào tạo [1], tỷ lệ GV có trình độ tiến sĩ tại các trường công lập TP. Hồ Chí Minh đã tăng từ 25% năm 2015 lên 30% vào năm 2023, trong khi số GV có trình độ thạc sĩ chiếm khoảng 60%. Các trường như Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh và Đại học Y Dược TP. Hồ Chí Minh dẫn đầu trong việc thu hút và đào tạo GV đạt chuẩn quốc tế.

Hợp tác quốc tế cũng là một điểm sáng. Nhiều GV đã tham gia các chương trình trao đổi học thuật, nghiên cứu tại các trường đại học danh tiếng ở Mỹ, Úc, và châu Âu. Chẳng hạn, Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh đã triển khai chương trình hợp tác với Đại học Lincoln (Anh), giúp hơn 50 GV hoàn thành các khóa đào tạo về phương pháp giảng dạy hiện đại từ năm 2020 đến 2023 [2]. Các chương trình này không chỉ nâng cao năng lực chuyên môn mà còn giúp GV tiếp cận các xu hướng giáo dục toàn cầu.

Ứng dụng công nghệ và chuyển đổi số trong giảng dạy là một thành tựu khác. Nhiều GV đã thành thạo các nền tảng học trực tuyến như Moodle, Zoom, và các công cụ trí tuệ nhân tạo để thiết kế bài giảng tương tác. Theo báo cáo của Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh [3], hơn 70% GV của trường đã được đào tạo về chuyển đổi số, góp phần xây dựng các khóa học trực tuyến đạt chuẩn quốc gia. Điều này đặc biệt quan trọng trong bối cảnh đại dịch COVID-19, khi giáo dục trực tuyến trở thành xu hướng tất yếu. Ngoài ra, thành tựu trong nghiên cứu khoa học cũng đáng ghi nhận. Số lượng bài báo quốc tế của GV các trường công lập TP. Hồ Chí Minh tăng đều qua các năm, với hơn 2.000 bài công bố trên các tạp chí thuộc danh mục Scopus và ISI trong năm 2023 [1]. Những kết quả này không chỉ nâng cao uy tín học thuật mà còn tạo nền tảng cho việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

2.3. Hạn chế

Mặc dù đạt được nhiều thành tựu, việc phát triển ĐNGV tại các trường đại học công lập TP. Hồ Chí Minh vẫn đối mặt với nhiều hạn chế, ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục và khả năng cạnh tranh quốc tế. Một trong những vấn đề nổi bật là sự thiếu hụt GV ở các ngành mũi nhọn như công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo và công nghệ sinh học. Theo Bộ Giáo dục và Đào tạo (2023), chỉ khoảng 10% GV tại các trường công lập TP. Hồ Chí Minh thuộc các ngành công nghệ cao, trong khi nhu cầu nhân lực cho các lĩnh vực này tăng 20% mỗi năm. Điều này khiến các trường khó đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực cho cách mạng công nghiệp 4.0.

Chênh lệch chất lượng giữa các trường đại học công lập cũng là một hạn chế đáng lo ngại. Các trường lớn như Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh hay Đại học Y Dược TP. Hồ Chí Minh có ĐNGV chất lượng cao, trong khi nhiều trường khác, đặc biệt là các trường mới thành lập, thiếu GV có trình độ tiến sĩ và kinh nghiệm nghiên cứu. Báo cáo của Tien et al. [6] chỉ ra rằng khoảng 40% GV tại các trường công lập nhỏ hơn ở TP. Hồ Chí Minh chưa từng công bố bài báo quốc tế, hạn chế khả năng hội nhập học thuật.

Chế độ đãi ngộ chưa hấp dẫn là nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng chảy máu chất xám. Mức lương trung bình của GV tại các trường công lập TP. Hồ Chí Minh chỉ dao động từ 10-15 triệu đồng/ tháng, thấp hơn nhiều so với khu vực tư nhân hoặc các trường quốc tế [1]. Điều này khiến nhiều GV giỏi chuyển sang làm việc tại các trường tư hoặc ra nước ngoài, đặc biệt ở các ngành kỹ thuật và khoa học tự nhiên.

Cuối cùng, kỹ năng giảng dạy hiện đại và năng lực NCKH của một số GV còn hạn chế. Theo khảo sát của Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh [3], khoảng 30% GV chưa thành thạo các công cụ chuyển đổi số như nền tảng học trực tuyến hay phần mềm phân tích dữ liệu. Ngoài ra, áp lực giảng dạy nặng nề khiến nhiều GV không có thời gian đầu tư cho nghiên cứu, dẫn đến số lượng công trình khoa học chất lượng cao còn thấp so với các nước trong khu vực.

2.4. Những thách thức đặt ra

Phát triển ĐNGV tại các trường đại học công lập TP. Hồ Chí Minh đối mặt với nhiều thách thức lớn, từ áp lực cạnh tranh quốc tế đến hạn chế về nguồn lực và yêu cầu đổi mới giáo dục. Những thách thức

này không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo mà còn cản trở sự phát triển bền vững của hệ thống giáo dục đại học.

Cạnh tranh quốc tế là một thách thức nổi bật. TP. Hồ Chí Minh , với vai trò trung tâm giáo dục của Việt Nam, phải cạnh tranh với các trường đại học hàng đầu trong khu vực như Đại học Quốc gia Singapore hay Đại học Chulalongkorn (Thái Lan) để thu hút và giữ chân GV giỏi. Theo Bui và Pham [2], các trường quốc tế thường cung cấp mức lương cao gấp 3-5 lần cùng môi trường nghiên cứu hiện đại, khiến nhiều GV Việt Nam, đặc biệt trong các ngành công nghệ cao, chọn làm việc ở nước ngoài. Điều này dẫn đến tình trạng chảy máu chất xám, với khoảng 15% GV có trình độ tiến sĩ rời bỏ các trường công lập TP. Hồ Chí Minh trong giai đoạn 2018-2023 [1].

Chuyển đổi số đặt ra yêu cầu cấp bách về việc nâng cấp kỹ năng công nghệ của GV. Trong bối cảnh giáo dục trực tuyến và ứng dụng trí tuệ nhân tạo ngày càng phổ biến, GV cần thành thạo các nền tảng học tập như Moodle, Blackboard, và các công cụ phân tích dữ liệu. Tuy nhiên, báo cáo của Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh [3] cho thấy, khoảng 35% GV tại các trường công lập TP. Hồ Chí Minh chưa được đào tạo bài bản về chuyển đổi số, dẫn đến khó khăn trong việc thiết kế các khóa học hiện đại. Điều này làm giảm sức cạnh tranh của các trường so với các cơ sở giáo dục tư nhân hoặc quốc tế vốn đầu tư mạnh vào công nghệ.

Nguồn lực tài chính hạn chế là rào cản lớn trong việc phát triển ĐNGV. Ngân sách nhà nước dành cho giáo dục đại học tại TP. Hồ Chí Minh, dù tăng trong những năm gần đây, vẫn chưa đủ để đáp ứng nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng và đãi ngộ. Theo Bộ Giáo dục và Đào tạo [1], chỉ khoảng 20% ngân sách giáo dục được phân bổ cho các chương trình phát triển GV, trong khi phần lớn dành cho cơ sở vật chất và hoạt động giảng dạy. Mức lương trung bình của GV công lập (10-15 triệu đồng/tháng) không đủ hấp dẫn để giữ chân nhân tài, đặc biệt khi so sánh với mức lương 30-50 triệu đồng/tháng tại các trường tư nhân [5].

Yêu cầu đổi mới giáo dục để đáp ứng cách mạng công nghiệp 4.0 và hội nhập kinh tế toàn cầu cũng tạo áp lực lớn. GV không chỉ cần kiến thức chuyên môn mà còn phải trang bị kỹ năng giảng dạy sáng tạo, tư duy đổi mới và khả năng đào tạo sinh viên theo hướng ứng dụng thực tiễn. Tuy nhiên, nhiều GV vẫn sử dụng phương pháp giảng dạy truyền thống, thiếu tính tương tác và thực hành, khiến sinh viên khó đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động hiện đại [6]. Thêm vào đó, việc thiếu các chương trình đào tạo liên tục về kỹ năng mềm và nghiên cứu ứng dụng càng làm trầm trọng thêm thách thức này.

Những thách thức trên đòi hỏi các trường đại học công lập TP. Hồ Chí Minh cần có chiến lược toàn diện, từ cải thiện chính sách đãi ngộ, đầu tư vào công nghệ, đến tăng cường hợp tác quốc tế, để phát triển ĐNGV đáp ứng yêu cầu thời đại.

2.5. Một số giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học công lập tại tại TP. Hồ Chí Minh

Nâng cao chất lượng tuyển dụng là bước đầu tiên. Các trường cần xây dựng tiêu chí tuyển dụng rõ ràng, ưu tiên ứng viên có trình độ tiến sĩ, kinh nghiệm quốc tế và khả năng nghiên cứu. Hợp tác với các tổ chức giáo dục quốc tế, như Quỹ Giáo dục Việt Nam - Hoa Kỳ (VEF), có thể giúp thu hút GV nước ngoài hoặc Việt kiều về làm việc. Theo Bui và Pham [2], việc tuyển dụng GV có kinh nghiệm quốc tế đã giúp Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh tăng 20% số bài báo quốc tế trong giai đoạn 2018-2022. Ngoài ra, các trường nên triển khai chương trình học bổng để hỗ trợ ứng viên trẻ hoàn thành các chương trình tiến sĩ tại nước ngoài, tạo nguồn GV chất lượng cao.

Đào tạo và bồi dưỡng liên tục là yếu tố cốt lõi. Các trường cần tổ chức các khóa đào tạo về kỹ năng giảng dạy hiện đại, như phương pháp học tập chủ động, giảng dạy dựa trên dự án, và sử dụng công nghệ số. Theo báo cáo của Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh [3], các chương trình bồi dưỡng kỹ năng số đã giúp 70% GV cải thiện khả năng thiết kế khóa học trực tuyến. Ngoài ra, việc tạo điều kiện cho GV tham gia hội thảo, khóa học quốc tế hoặc các chương trình trao đổi như Erasmus+ sẽ nâng cao năng lực hội nhập và nghiên cứu. Các trường cũng nên xây dựng trung tâm phát triển chuyên môn để hỗ trợ GV liên tục. Bên cạnh đó, việc bồi dưỡng năng lực giảng dạy là yếu tố then chốt. Các trường đại học cần

tổ chức thường xuyên các khóa tập huấn về kỹ năng sư phạm hiện đại, như phương pháp giảng dạy tích cực, học tập dựa trên dự án và đánh giá năng lực sinh viên. Đặc biệt, trong bối cảnh chuyển đổi số, GV cần được đào tạo về ứng dụng công nghệ giáo dục, bao gồm sử dụng nền tảng trực tuyến, phần mềm mô phỏng và trí tuệ nhân tạo trong giảng dạy. Các chương trình này nên được thiết kế linh hoạt, kết hợp học trực tiếp và trực tuyến, để phù hợp với lịch trình công tác của GV.

Cải thiện chế độ đãi ngộ là giải pháp cấp bách để giữ chân nhân tài. Mức lương của GV công lập cần được điều chỉnh để cạnh tranh với khu vực tư nhân, đồng thời bổ sung các chính sách thưởng dựa trên thành tích nghiên cứu và giảng dạy. Theo Bộ Giáo dục và Đào tạo [1], các trường có chính sách thưởng công bố các trường có chính sách thưởng công bố quốc tế đã tăng 15% số bài báo ISI/Scopus trong năm 2022. Ngoài ra, cần xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, với cơ sở vật chất hiện đại và hỗ trợ nghiên cứu, để GV cảm thấy được trân trọng và khuyến khích sáng tạo.

Thúc đẩy NCKH là giải pháp trọng tâm để phát triển ĐNGV tại các trường đại học công lập ở TP. Hồ Chí Minh, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và vị thế quốc tế. Trước hết, các trường cần tăng cường hỗ trợ tài chính cho nghiên cứu, bao gồm quỹ tài trợ cho các dự án khoa học, mua sắm thiết bị hiện đại và chi phí công bố trên các tạp chí quốc tế uy tín. Việc thiết lập các quỹ nghiên cứu nội bộ và kêu gọi tài trợ từ doanh nghiệp hoặc tổ chức quốc tế sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho GV triển khai các đề tài có giá trị thực tiễn. Thứ hai, cần khuyến khích hợp tác nghiên cứu liên ngành và quốc tế. Các trường đại học nên xây dựng mạng lưới hợp tác với các viện nghiên cứu, trường đại học nước ngoài và tổ chức khoa học toàn cầu để GV tham gia các dự án nghiên cứu quy mô lớn. Đồng thời, tổ chức các hội thảo, diễn đàn khoa học định kỳ sẽ giúp GV chia sẻ kết quả nghiên cứu, học hỏi kinh nghiệm và mở rộng cơ hội hợp tác. Ngoài ra, cần cải thiện cơ chế đánh giá và khen thưởng NCKH. Các trường nên xây dựng tiêu chí đánh giá minh bạch, ưu tiên các công bố quốc tế, sáng chế hoặc sản phẩm nghiên cứu có tác động xã hội. Việc khen thưởng xứng đáng, như tăng lương, thăng chức hoặc vinh danh, sẽ tạo động lực mạnh mẽ cho GV. Cuối cùng, tích hợp NCKH vào chương trình giảng dạy, như hướng dẫn sinh viên thực hiện đề tài nghiên cứu, sẽ giúp GV kết nối lý thuyết và thực tiễn. Những giải pháp này, nếu được triển khai đồng bộ, sẽ thúc đẩy NCKH, nâng tầm ĐNGV và khẳng định uy tín học thuật của các trường.

Ứng dụng công nghệ và chuyển đổi số là giải pháp chiến lược để nâng cao năng lực ĐNGV tại các trường đại học công lập ở TP. Hồ Chí Minh, đáp ứng xu hướng giáo dục 4.0. Trước hết, các trường cần đầu tư vào hạ tầng công nghệ, bao gồm hệ thống học quản lý học tập (LMS), phần mềm giảng dạy trực tuyến và công cụ mô phỏng tiên tiến. Những công cụ này giúp GV thiết kế bài giảng tương tác, cá nhân hóa trải nghiệm học tập và đánh giá năng lực sinh viên hiệu quả hơn. Việc triển khai các nền tảng như Zoom, Moodle hoặc Google Classroom đã chứng minh hiệu quả trong việc hỗ trợ giảng dạy trực tuyến và kết hợp. Thứ hai, cần tổ chức các chương trình đào tạo chuyên sâu để nâng cao kỹ năng số cho GV. Các khóa học về sử dụng trí tuệ nhân tạo, phân tích dữ liệu lớn và thực tế ảo trong giáo dục sẽ giúp GV thích nghi với các phương pháp giảng dạy hiện đại. Đồng thời, khuyến khích GV tích hợp công nghệ vào NCKH, như sử dụng phần mềm phân tích dữ liệu hoặc mô hình hóa, để nâng cao chất lượng công bố và dự án nghiên cứu. Ngoài ra, các trường nên xây dựng cộng đồng học thuật trực tuyến, nơi GV có thể chia sẻ tài liệu, kinh nghiệm và ý tưởng sáng tạo về ứng dụng công nghệ. Hỗ trợ tài chính cho các dự án đổi mới giáo dục số cũng là yếu tố quan trọng để thúc đẩy sự tham gia của GV. Cuối cùng, việc hợp tác với các doanh nghiệp công nghệ để cập nhật xu hướng mới sẽ đảm bảo tính bền vững của chuyển đổi số. Những giải pháp này không chỉ nâng cao hiệu quả giảng dạy mà còn giúp ĐNGV khẳng định vai trò trong bối cảnh giáo dục toàn cầu hóa.

Những giải pháp trên đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa các trường, chính phủ và xã hội. Với chiến lược dài hạn, ĐNGV tại các trường công lập TP. Hồ Chí Minh sẽ trở thành động lực thúc đẩy giáo dục đại học phát triển bền vững.

Xem tiếp trang 62