

PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC GIẢNG VIÊN NGÀNH MAY TRONG BỐI CẢNH SỐ HÓA VÀ TOÀN CẦU HÓA

Nguyễn Quang Thoại

Trường Đại học Sao Đỏ

Email: quangthoaitanhchien@gmail.com.

Tóm tắt: Bài báo phân tích yêu cầu phát triển năng lực giảng viên ngành May trong bối cảnh số hóa và toàn cầu hóa. Trên cơ sở tiếp cận năng lực và các xu hướng giáo dục - đào tạo gắn với Cách mạng công nghiệp 4.0, nghiên cứu làm rõ các nhóm năng lực cốt lõi của giảng viên ngành May, gồm: (i) năng lực chuyên môn - công nghệ, (ii) năng lực sư phạm, (iii) năng lực số và (iv) năng lực nghiên cứu, hội nhập quốc tế. Bài viết đồng thời chỉ ra một số biểu hiện hạn chế phổ biến của đội ngũ giảng viên hiện nay như: mức độ cập nhật công nghệ chưa đồng đều; ứng dụng công nghệ số trong giảng dạy còn tự phát; năng lực ngoại ngữ và nghiên cứu khoa học chưa đáp ứng yêu cầu tiếp cận tri thức và chuẩn mực quốc tế. Từ đó, bài báo đề xuất các định hướng và giải pháp phát triển năng lực theo hướng hệ thống và bền vững: tăng cường bồi dưỡng gắn với doanh nghiệp; phát triển sư phạm số và năng lực thiết kế học liệu số; thúc đẩy nghiên cứu ứng dụng và hợp tác quốc tế; hoàn thiện cơ chế chính sách đánh giá - khuyến khích dựa trên năng lực. Kết quả nghiên cứu góp phần cung cấp cơ sở tham khảo cho các cơ sở đào tạo khi xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên ngành May đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số và hội nhập.

Từ khóa: Giảng viên ngành May, năng lực giảng viên, chuyển đổi số, toàn cầu hóa.

Nhận bài: 15/01/2026; Biên tập: 16/01/2026; Phản biện: 19/01/2026; Duyệt đăng: 26/01/2026.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa ngày càng sâu rộng và sự phát triển nhanh chóng của khoa học - công nghệ, đặc biệt là quá trình chuyển đổi số gắn với Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, ngành dệt may thế giới đang trải qua những thay đổi mang tính căn bản. Các công nghệ như tự động hóa, thiết kế và mô phỏng số, trí tuệ nhân tạo và quản trị dữ liệu đã và đang tác động mạnh mẽ đến toàn bộ chuỗi giá trị ngành dệt may, từ thiết kế, sản xuất đến quản lý và phân phối sản phẩm [1].

Đối với Việt Nam, dệt may là một trong những ngành kinh tế mũi nhọn, có vai trò quan trọng trong xuất khẩu và giải quyết việc làm. Tuy nhiên, quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng cũng đặt ngành dệt may Việt Nam trước nhiều thách thức, đặc biệt là yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực, khả năng thích ứng công nghệ và tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế về lao động, môi trường và trách nhiệm xã hội [2].

Trong bối cảnh đó, giáo dục và đào tạo ngành May giữ vai trò then chốt trong việc cung cấp nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành. Chất lượng đào tạo phụ thuộc lớn vào đội ngũ giảng viên - lực lượng trực tiếp tổ chức, triển khai quá trình dạy học, hướng dẫn thực hành và chuyển giao công nghệ cho người học. Giảng viên ngành May không chỉ là người truyền đạt kiến thức, kỹ năng nghề mà còn là cầu nối giữa nhà trường và doanh nghiệp, giữa đào tạo và sản xuất.

Thực tiễn cho thấy, đội ngũ giảng viên ngành May tại các cơ sở đào tạo ở Việt Nam đã có những đóng góp quan trọng trong việc đào tạo nguồn nhân lực cho ngành dệt may. Tuy nhiên, trước những yêu cầu mới của số hóa và toàn cầu hóa, năng lực của một bộ phận giảng viên vẫn còn những hạn chế nhất định, đặc biệt là năng lực ứng dụng công nghệ

số trong giảng dạy, năng lực nghiên cứu khoa học và khả năng hội nhập quốc tế.

Xuất phát từ thực tiễn đó, bài viết tập trung phân tích vấn đề phát triển năng lực giảng viên ngành May trong bối cảnh số hóa và toàn cầu hóa, nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cho ngành dệt may Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận về năng lực giảng viên ngành May

Theo tiếp cận năng lực, năng lực được hiểu là sự tổng hợp của kiến thức, kỹ năng, thái độ và các đặc điểm cá nhân cho phép con người thực hiện hiệu quả một hoạt động nhất định trong những điều kiện cụ thể [3]. Trong giáo dục, năng lực giảng viên là yếu tố quyết định chất lượng quá trình dạy học và kết quả đào tạo.

Đối với đào tạo ngành May - một lĩnh vực có tính ứng dụng cao và gắn chặt với thực tiễn sản xuất - năng lực giảng viên cần được xem xét một cách toàn diện, bao gồm các nhóm năng lực cơ bản sau:

Năng lực chuyên môn - công nghệ, thể hiện ở kiến thức và kỹ năng về thiết kế, công nghệ may, tổ chức sản xuất và quản lý chất lượng, cũng như khả năng cập nhật và ứng dụng các công nghệ mới trong ngành dệt may [4].

Năng lực sư phạm, bao gồm khả năng thiết kế chương trình, bài giảng, lựa chọn và vận dụng các phương pháp dạy học phù hợp với đặc thù đào tạo nghề, hướng tới phát triển năng lực người học.

Năng lực số, là khả năng sử dụng công nghệ thông tin, các phần mềm chuyên ngành và nền tảng học tập trực tuyến trong giảng dạy, đánh giá và quản lý hoạt động học tập [5].

Năng lực nghiên cứu khoa học và hội nhập quốc tế, thể hiện ở khả năng nghiên cứu, đổi mới sáng tạo, sử dụng ngoại ngữ và tham gia các hoạt động hợp tác đào tạo, nghiên cứu trong và ngoài nước.

Các nhóm năng lực này có mối quan hệ chặt chẽ, bổ trợ lẫn nhau, tạo nên năng lực tổng thể của giảng viên ngành May trong bối cảnh mới.

2.2. Tác động của số hóa đến đào tạo và năng lực giảng viên ngành May

Chuyển đổi số đang tạo ra những thay đổi sâu sắc trong hoạt động đào tạo ngành May. Việc ứng dụng các phần mềm thiết kế rập, giác sơ đồ và mô phỏng 3D như Gerber, Lectra, CLO 3D giúp rút ngắn thời gian thiết kế, nâng cao độ chính xác và tăng tính linh hoạt trong sản xuất. Khi được đưa vào đào tạo, các công nghệ này giúp người học tiếp cận sớm với quy trình sản xuất hiện đại, qua đó nâng cao năng lực nghề nghiệp sau khi tốt nghiệp.

Bên cạnh đó, các nền tảng dạy học trực tuyến và mô hình dạy học kết hợp (blended learning) cho phép đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng lấy người học làm trung tâm, tăng cường học tập trải nghiệm và cá nhân hóa quá trình học tập [3]. Điều này đặt ra yêu cầu mới đối với giảng viên ngành May trong việc thiết kế bài giảng số, tổ chức hoạt động học tập trực tuyến và kết hợp hiệu quả giữa lý thuyết và thực hành.

2.3. Tác động của toàn cầu hóa đến yêu cầu năng lực giảng viên ngành May

Toàn cầu hóa chuỗi cung ứng dệt may khiến hoạt động sản xuất và đào tạo ngành May ngày càng chịu sự chi phối của các tiêu chuẩn quốc tế. Các yêu cầu về chất lượng sản phẩm, trách nhiệm xã hội, bảo vệ môi trường và an toàn lao động ngày càng khắt khe, buộc các cơ sở đào tạo phải điều chỉnh nội dung và phương pháp đào tạo theo hướng tiệm cận chuẩn quốc tế [6].

Trong bối cảnh đó, giảng viên ngành May cần có năng lực ngoại ngữ, khả năng tiếp cận tài liệu chuyên môn quốc tế và kỹ năng làm việc trong môi trường đa văn hóa. Đây là điều kiện quan trọng để giảng viên cập nhật tri thức mới, tham gia hợp tác đào tạo và nghiên cứu với các đối tác nước ngoài.

2.4. Thực trạng năng lực giảng viên ngành May hiện nay

Thực tế cho thấy, đội ngũ giảng viên ngành May tại các cơ sở đào tạo đại học, cao đẳng và trung cấp nghề ở Việt Nam hiện nay có nền tảng chuyên môn tương đối vững, được đào tạo bài bản về kỹ thuật may, thiết kế rập, công nghệ sản xuất may công nghiệp và quản lý chuyền may. Nhiều giảng viên từng có kinh nghiệm làm việc thực tế tại doanh nghiệp may, am hiểu quy trình sản xuất, tổ chức lao động và yêu cầu kỹ thuật của sản phẩm, qua đó góp phần quan trọng trong việc gắn đào tạo với thực tiễn sản xuất.

Tuy nhiên, trong bối cảnh ngành Dệt May đang

chuyển dịch mạnh mẽ theo hướng số hóa, tự động hóa và hội nhập quốc tế, năng lực của đội ngũ giảng viên ngành May đã bộc lộ một số hạn chế nhất định, chưa theo kịp yêu cầu đổi mới giáo dục và nhu cầu của thị trường lao động.

Trước hết, khả năng ứng dụng công nghệ số trong giảng dạy chưa đồng đều giữa các giảng viên và giữa các cơ sở đào tạo. Một bộ phận giảng viên vẫn chủ yếu giảng dạy theo phương pháp truyền thống, thiên về thuyết giảng và thao tác mẫu, trong khi việc khai thác các phần mềm chuyên ngành (CAD/CAM, mô phỏng chuyền may, thiết kế rập số), hệ thống học liệu số, lớp học trực tuyến hay các công cụ hỗ trợ giảng dạy thông minh còn hạn chế. Điều này làm giảm tính trực quan, khả năng cập nhật công nghệ mới và chưa phát huy được tính chủ động, sáng tạo của người học.

Bên cạnh đó, năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên ngành May nhìn chung còn yếu, đặc biệt là nghiên cứu ứng dụng gắn với đổi mới công nghệ, cải tiến quy trình sản xuất và nâng cao hiệu quả đào tạo. Số lượng đề tài nghiên cứu có tính liên ngành, nghiên cứu theo hướng chuyển giao công nghệ hoặc hợp tác với doanh nghiệp còn chưa nhiều. Một bộ phận giảng viên chưa thực sự chủ động tham gia nghiên cứu khoa học do hạn chế về thời gian, kinh phí, kỹ năng nghiên cứu và công bố kết quả nghiên cứu.

Ngoài ra, năng lực ngoại ngữ của giảng viên ngành May còn là một điểm hạn chế đáng kể. Việc sử dụng ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh chuyên ngành, trong giảng dạy, nghiên cứu tài liệu quốc tế và tham gia các hội thảo khoa học còn gặp nhiều khó khăn. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tiếp cận tri thức mới, công nghệ hiện đại và xu hướng đào tạo tiên tiến của thế giới, nhất là trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng của ngành Dệt May.

Xét về nguyên nhân, những hạn chế nêu trên xuất phát từ nhiều yếu tố. Điều kiện cơ sở vật chất và trang thiết bị đào tạo tại một số cơ sở còn chưa đồng bộ, máy móc thiết bị chậm được обнов, chưa đáp ứng yêu cầu đào tạo theo công nghệ mới. Cơ hội tiếp cận với doanh nghiệp, công nghệ hiện đại và môi trường sản xuất tiên tiến của giảng viên còn hạn chế, đặc biệt là các chương trình thực tế, thực tập, bồi dưỡng tại doanh nghiệp trong và ngoài nước.

Bên cạnh đó, chính sách đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giảng viên ở nhiều cơ sở chưa theo kịp yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo. Hoạt động bồi dưỡng năng lực số, năng lực nghiên cứu khoa học, ngoại ngữ và kỹ năng sư phạm hiện đại chưa được tổ chức thường xuyên, thiếu tính hệ thống và chưa gắn chặt với nhu cầu phát triển của ngành. Cơ chế khuyến khích, động viên giảng viên tự học, tự nghiên cứu và đổi mới phương pháp giảng dạy còn chưa thực sự hiệu quả.

Từ thực trạng trên cho thấy, việc nâng cao năng

lực toàn diện cho đội ngũ giảng viên ngành May, đặc biệt là năng lực ứng dụng công nghệ số, năng lực nghiên cứu khoa học và năng lực ngoại ngữ, là yêu cầu cấp thiết nhằm đáp ứng mục tiêu đổi mới đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và tăng cường khả năng thích ứng của ngành Dệt May Việt Nam trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 và hội nhập quốc tế.

2.5. Giải pháp phát triển năng lực giảng viên ngành May

Trong bối cảnh chuyển đổi số, tự động hóa sản xuất và hội nhập quốc tế sâu rộng của ngành Dệt May, việc phát triển năng lực đội ngũ giảng viên ngành May cần được thực hiện theo hướng đồng bộ, hệ thống và gắn với nhu cầu thực tiễn của doanh nghiệp và xã hội. Trên cơ sở phân tích thực trạng năng lực giảng viên ngành May hiện nay, có thể đề xuất một số nhóm giải pháp chủ yếu như sau:

2.5.1. Bồi dưỡng chuyên môn và cập nhật công nghệ mới

Trước hết, cần tăng cường các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn cho giảng viên nhằm cập nhật kịp thời những tiến bộ về công nghệ, thiết bị và quy trình sản xuất trong ngành May. Nội dung bồi dưỡng cần tập trung vào các lĩnh vực như: công nghệ may tự động và bán tự động, thiết kế rập và giác sơ đồ trên phần mềm CAD/CAM, quản lý chuyền may theo Lean, ứng dụng dữ liệu trong kiểm soát chất lượng và tối ưu hóa sản xuất.

Bên cạnh đào tạo lý thuyết, cần tạo điều kiện cho giảng viên tham gia thực tế sản xuất tại doanh nghiệp may thông qua các chương trình thực tập, tham quan, học tập ngắn hạn hoặc dài hạn tại nhà máy. Việc “đi thực tế” không chỉ giúp giảng viên nắm bắt công nghệ mới mà còn hiểu rõ yêu cầu kỹ năng nghề nghiệp, tiêu chuẩn lao động và văn hóa sản xuất công nghiệp, từ đó điều chỉnh nội dung và phương pháp giảng dạy cho phù hợp với thực tiễn.

Ngoài ra, cần tăng cường hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp trong tổ chức các lớp bồi dưỡng chuyên đề, mời chuyên gia kỹ thuật, quản lý sản xuất của doanh nghiệp tham gia giảng dạy, trao đổi kinh nghiệm, góp phần rút ngắn khoảng cách giữa đào tạo và sản xuất.

2.5.2. Phát triển năng lực số và sự phạm số cho giảng viên

Trong điều kiện chuyển đổi số giáo dục, việc phát triển năng lực số và sự phạm số cho giảng viên ngành May là yêu cầu cấp thiết. Các cơ sở đào tạo cần tổ chức các khóa tập huấn về thiết kế bài giảng điện tử, xây dựng học liệu số, sử dụng nền tảng học tập trực tuyến và các công cụ hỗ trợ giảng dạy thông minh.

Giảng viên cần được bồi dưỡng kỹ năng ứng dụng phần mềm chuyên ngành như phần mềm thiết kế rập, mô phỏng quy trình may, quản lý chuyền sản xuất, cũng như các công cụ hỗ trợ đánh giá năng

lực người học. Việc kết hợp linh hoạt giữa dạy học trực tiếp và dạy học trực tuyến, giữa lý thuyết và thực hành mô phỏng sẽ góp phần nâng cao hiệu quả giảng dạy và tăng tính chủ động, sáng tạo của người học.

Bên cạnh đó, cần chú trọng đổi mới phương pháp dạy học theo hướng lấy người học làm trung tâm, áp dụng các phương pháp dạy học tích cực như học theo dự án, học thông qua tình huống thực tế sản xuất, mô phỏng dây chuyền may, qua đó giúp người học hình thành năng lực nghề nghiệp và tư duy giải quyết vấn đề.

2.5.3. Nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học và hội nhập quốc tế

Để phát triển bền vững đội ngũ giảng viên ngành May, cần đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học, đặc biệt là nghiên cứu ứng dụng gắn với thực tiễn sản xuất và đổi mới đào tạo. Các cơ sở đào tạo cần khuyến khích giảng viên tham gia các đề tài nghiên cứu cấp cơ sở, cấp bộ, cấp tỉnh và các dự án hợp tác với doanh nghiệp, nhằm giải quyết các vấn đề thực tiễn trong sản xuất may và đào tạo nguồn nhân lực.

Song song với đó, cần tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo và nghiên cứu, tạo điều kiện cho giảng viên tham gia hội thảo khoa học quốc tế, chương trình trao đổi học thuật và các khóa bồi dưỡng ở nước ngoài. Việc này không chỉ giúp giảng viên tiếp cận tri thức mới mà còn nâng cao năng lực nghiên cứu và khả năng hội nhập trong môi trường giáo dục toàn cầu.

Đặc biệt, nâng cao năng lực ngoại ngữ, nhất là tiếng Anh chuyên ngành, là giải pháp then chốt. Cần có các chương trình đào tạo ngoại ngữ phù hợp với đặc thù ngành May, hỗ trợ giảng viên trong việc khai thác tài liệu quốc tế, công bố kết quả nghiên cứu và tham gia hợp tác quốc tế.

2.6.4. Hoàn thiện cơ chế, chính sách và điều kiện bảo đảm

Cuối cùng, để các giải pháp phát triển năng lực giảng viên ngành May được triển khai hiệu quả, cần hoàn thiện cơ chế, chính sách quản lý và sử dụng giảng viên theo hướng gắn năng lực, kết quả công việc và đóng góp thực tế với đánh giá, xếp loại và chế độ đãi ngộ.

Các cơ sở đào tạo cần xây dựng chính sách khuyến khích giảng viên đổi mới giảng dạy, nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ, đồng thời có cơ chế hỗ trợ về thời gian, kinh phí và điều kiện làm việc. Việc đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo và hạ tầng công nghệ số là yếu tố quan trọng nhằm tạo môi trường thuận lợi cho giảng viên phát huy năng lực chuyên môn và sáng tạo.

Ngoài ra, cần tăng cường công tác đánh giá năng lực giảng viên một cách toàn diện, không chỉ dựa trên số giờ giảng dạy mà còn xét đến hiệu quả giảng dạy, kết quả nghiên cứu khoa học, mức độ

tham gia hợp tác với doanh nghiệp và đóng góp cho hoạt động đào tạo của nhà trường.

3. Kết luận

Trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, ngành Dệt May Việt Nam đang đứng trước những yêu cầu mới về chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là đội ngũ kỹ sư và cán bộ kỹ thuật có khả năng thích ứng với công nghệ hiện đại và môi trường sản xuất toàn cầu. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với các cơ sở đào tạo ngành May trong việc đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, trong đó đội ngũ giảng viên giữ vai trò then chốt quyết định chất lượng và hiệu quả đào tạo.

Qua phân tích cơ sở lý luận và đánh giá thực trạng năng lực giảng viên ngành May hiện nay, có thể nhận thấy đội ngũ giảng viên tại các cơ sở đào tạo ở Việt Nam nhìn chung có nền tảng chuyên môn tương đối vững, tích lũy được nhiều kinh nghiệm thực tiễn sản xuất. Tuy nhiên, trước sự phát triển nhanh chóng của công nghệ may, tự động hóa và số hóa giáo dục, năng lực của đội ngũ giảng viên vẫn còn bộc lộ những hạn chế nhất định, đặc biệt là năng lực ứng dụng công nghệ số trong giảng dạy, năng lực nghiên cứu khoa học, khả năng hội nhập quốc tế và trình độ ngoại ngữ chuyên ngành. Những hạn chế này phần nào làm giảm hiệu quả đào tạo và khả năng đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gay gắt.

Từ thực trạng đó, nghiên cứu đã đề xuất hệ thống giải pháp phát triển năng lực giảng viên ngành May theo hướng đồng bộ và toàn diện, bao gồm: bồi dưỡng chuyên môn và cập nhật công nghệ mới; phát triển năng lực số và sư phạm số; nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học và hội nhập quốc

tế; đồng thời hoàn thiện cơ chế, chính sách và điều kiện bảo đảm cho hoạt động đào tạo. Các giải pháp này không chỉ nhằm nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp của giảng viên, mà còn góp phần đổi mới phương pháp giảng dạy, tăng cường gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp, hướng tới đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành Dệt May.

Có thể khẳng định rằng, việc phát triển năng lực đội ngũ giảng viên ngành May là một quá trình lâu dài, đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước. Kết quả nghiên cứu của chương này là cơ sở quan trọng để xây dựng mô hình phát triển năng lực giảng viên ngành May ở các chương tiếp theo, đồng thời góp phần cung cấp luận cứ khoa học cho việc hoạch định chính sách và chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Dệt May Việt Nam trong thời kỳ chuyển đổi số và hội nhập quốc tế.

Tài liệu tham khảo

- [1]. Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. Geneva: World Economic Forum.
- [2]. Bộ Công Thương (2021). *Báo cáo phát triển ngành dệt may Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế*.
- [3]. OECD (2019). *Future of Education and Skills 2030*. Paris: OECD Publishing.
- [4]. Lưu Thị Thảo (2021). *Nâng cao năng lực số cho giảng viên các trường đại học trong bối cảnh hội nhập quốc tế và Cách mạng Công nghiệp 4.0*. Tạp chí Thiết bị Giáo dục, Tập 2, Số 309 (2024), trang 212 - 214.
- [5]. UNESCO (2018). *ICT Competency Framework for Teachers*. Paris: UNESCO.
- [6]. World Economic Forum (2020). *The Future of Jobs Report*. Geneva: WEF.

Developing the competencies of Garment industry lecturers in the context of digitalization and globalization

Nguyen Quang Thoai

Sao Do University

Email: quangthoaitanhhien@gmail.com.

Abstract: This article analyzes the competency development requirements for the lecturers in the Garment industry in the context of digitalization and globalization. Based on a competency-based approach and educational trends linked to the Fourth Industrial Revolution, this study clarifies the core competency groups of the lecturers in the Garment Industry, including: (i) professional and technological competence, (ii) pedagogical competence, (iii) digital competence, and (iv) research and International integration competence. The article also points out some common limitations of the current teaching staff, such as: uneven levels of technological updating; spontaneous application of digital technology in teaching; and foreign language and scientific research capacity that do not meet the requirements for accessing knowledge and International standards. From there, the article proposes directions and solutions for developing competencies in a systematic and sustainable manner: strengthening training linked to businesses; developing digital pedagogy and digital learning material design capabilities; promoting applied research and International cooperation; and improving the policy mechanism for competency-based assessment and incentives. The research findings contribute to providing a reference basis for training institutions when developing plans for the development of teaching staff in the Garment industry to meet the requirements of digital transformation and integration.

Keywords: Garment lecturers, lecturer competencies, digital transformation, globalization.