

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC SỐ CHO GIÁNG VIÊN Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN LANG

Nghiêm Thị Thanh^{1*}, Nguyễn Thế Vinh² và Lê Minh Cường³

¹Trường Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội, Việt Nam

²Học viên cao học, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

³Khoa Sư phạm Toán - Tin, Trường Sư phạm, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

*Tác giả liên hệ: Nghiêm Thị Thanh, Email: ngiemthithanh@vnu.edu.vn

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 02/12/2024; Ngày nhận chỉnh sửa: 21/12/2024; Ngày duyệt đăng: 03/01/2025

Tóm tắt

Nghiên cứu nhằm đánh giá tình hình hiện tại của việc phát triển năng lực số của giảng viên tại Trường Đại học Văn Lang, trước khi đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả trong bối cảnh chuyển đổi số. Dữ liệu được thu thập bằng phương pháp khảo sát, phỏng vấn và nghiên cứu tình huống dựa trên dữ liệu thu được từ các nhà quản lý và giảng viên thông qua các bảng hỏi và phỏng vấn sâu. Những phát hiện nhấn mạnh tầm quan trọng của năng lực số trong việc nâng cao chất lượng giảng dạy và khả năng ứng phó với giáo dục số. Trường đã có những bước tiến nhất định như cung cấp đào tạo linh hoạt, cung cấp hỗ trợ kỹ thuật và thúc đẩy văn hóa học tập suốt đời. Tuy nhiên, những thiếu sót như chưa ban hành chiến lược dài hạn, hệ thống đánh giá chưa thiết kế theo lộ trình phát triển cá nhân, sự hợp tác chưa đầy đủ và còn thiếu hệ thống khuyến khích đã làm việc nâng cao năng lực số chưa đạt kỳ vọng. Nghiên cứu đề xuất xem xét chiến lược toàn diện về phát triển năng lực số, nâng cao hệ thống đánh giá, cá nhân hóa các chương trình đào tạo và giới thiệu các cơ chế khuyến khích, nhằm mục đích hiện đại hóa giáo dục và nâng cao trình độ của giảng viên.

Từ khóa: Giảng viên, năng lực số, Trường Đại học Văn Lang.

DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.13.04S.2024.1448>

Trích dẫn: Nghiêm, T. T., Nguyễn, T. V., & Lê, M. C. (2024). Thực trạng phát triển năng lực số cho giảng viên ở Trường Đại học Văn Lang. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 13(04S), 73-85. <https://doi.org/10.52714/dthu.13.04S.2024.1448>.

Copyright © 2024 The author(s). This work is licensed under a CC BY-NC 4.0 License.

THE CURRENT SITUATION OF DEVELOPING DIGITAL COMPETENCIES FOR LECTURERS AT VAN LANG UNIVERSITY

Nghiêm Thi Thanh^{1*}, Nguyen The Vinh² and Le Minh Cuong³

¹University of Education, Vietnam National University, Hanoi, Vietnam

²Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam

³Faculty of Mathematics and Information Technology Teacher Education, School of Education, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam

*Corresponding author: Nghiem Thi Thanh, Email: nghiemthithanh@vnu.edu.vn

Article history

Received: 02/12/2024; Received in revised form: 21/12/2024; Accepted: 03/01/2025

Abstract

This study aims to assess the current state of developing digital competencies among lecturers at Van Lang University. Data were collected through questionnaire surveys, interviews, and case studies, involving administrators and lecturers. The findings highlight the critical role of digital competencies for teaching quality and adapting to digital education. The university has made notable progress, such as offering flexible training, providing technical support, and fostering a culture of lifelong learning. However, shortcomings such as the absence of a long-term strategy, poorly designed evaluation mechanisms, insufficient collaboration, and weak incentive systems have hindered efforts for digital competencies. The study recommends a comprehensive plan for digital competency development, improving evaluation systems, personalizing training programs, and introducing incentive mechanisms to modernize education and elevate lecturers' professional capabilities.

Keywords: Digital competencies, lecturers, Van Lang University.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư mang đến những cơ hội và thách thức mới, Việt Nam đã chủ động thực hiện các bước đi chiến lược để thích ứng. Ngày 27/9/2019, Ban Chấp hành Trung ương đã ban hành Nghị quyết số 52-NQ/TW, đề ra các chủ trương, chính sách tham gia cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, nhấn mạnh sự cấp thiết của việc đẩy nhanh quá trình chuyển đổi số (Ban Chấp hành Trung ương, 2019). Tiếp nối, ngày 03/6/2020, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 749/QĐ-TTg phê duyệt chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 (Thủ tướng Chính phủ, 2020). Giáo dục và đào tạo được xác định là một trong tám lĩnh vực ưu tiên trong chiến lược này, thu hút sự quan tâm và nghiên cứu sâu rộng từ các nhà giáo dục và nhà khoa học.

Chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo đặt ra yêu cầu quan trọng đối với giảng viên (GV) và các nhà giáo dục: phải phát triển năng lực số (NLS), một yếu tố then chốt giúp họ làm việc hiệu quả trong môi trường số. NLS được hiểu là khả năng hiểu biết, sử dụng và tận dụng công nghệ thông tin (CNTT) trong công việc và cuộc sống, qua đó đóng góp tích cực vào xã hội. Việc xác định và phát triển khung NLS cho GV trở thành một vấn đề cấp thiết nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo trong thời đại số.

Tại Trường Đại học Văn Lang, trong nỗ lực phát triển NLS cho GV, đã thực hiện nhiều chương trình và hoạt động, song vẫn cần nâng cao hiệu quả hơn nữa để đáp ứng yêu cầu của GV và chiến lược chuyển đổi số toàn diện của nhà trường. Điều này đòi hỏi phải đánh giá toàn diện thực trạng, chỉ ra những hạn chế và nguyên nhân, đồng thời đề xuất các giải pháp khả thi để cải thiện hiệu quả. NLS không chỉ giúp GV áp dụng công nghệ vào giảng dạy mà còn hỗ trợ họ thích nghi với các phương pháp giáo dục hiện đại như học trực tuyến, học kết hợp hay học dựa trên dự án.

Bài báo tập trung phân tích các vấn đề liên quan đến phát triển NLS cho GV, tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu lý luận để tổng hợp các tài liệu liên quan đến NLS và phát triển NLS cho GV. Đồng thời, nghiên cứu thực tiễn được thực hiện thông qua khảo sát thực trạng tại Trường Đại học Văn Lang, bao gồm thu thập ý kiến bằng phiếu điều tra và phỏng vấn trực tiếp các cán bộ quản lý (CBQL) và GV. Đây là cơ sở để đề xuất các biện pháp cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả phát triển NLS, hiện đại hóa giáo dục đại học, đáp ứng yêu cầu đổi mới trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Phát triển năng lực số cho giảng viên

Theo Secker (2017), khái niệm NLS đã hình thành trong khoảng hơn 20 năm trở lại đây và thường được sử dụng cùng lúc với các khái niệm như kỹ năng số, năng lực thông tin, năng lực truyền thông hay năng lực học thuật.

Ủy ban Châu Âu (EC) định nghĩa NLS là khả năng sử dụng các công nghệ số (CNS) một cách tự tin, sáng tạo và có trách nhiệm để đạt được các mục tiêu liên quan đến công việc, học tập, giải trí, bao gồm các kỹ năng trong tìm kiếm thông tin, giao tiếp, sáng tạo nội dung, an toàn và giải quyết vấn đề” (Carretero & cs., 2017).

UNESCO (2018) định nghĩa NLS như sau: “NLS là khả năng truy cập, quản lý, thấu hiểu, kết hợp, giao tiếp, đánh giá và sáng tạo thông tin một cách an toàn và phù hợp thông qua các CNS để phục vụ cho việc làm và khởi nghiệp. Nó bao gồm các năng lực thường được biết đến như năng lực sử dụng máy tính, năng lực CNTT, năng lực thông tin hay năng lực truyền thông”.

Tác giả Đỗ (2022) cho rằng, hiện nay chúng ta đang sống trong thế giới số với một khối lượng thông tin khổng lồ đang tồn tại dưới dạng số và mỗi người cần có khả năng nghi ngờ hợp lý, tư duy phản biện để đánh giá chúng và nắm bắt được cách thức sử dụng các công cụ số trong chia sẻ thông tin phục vụ nghiên cứu và biểu đạt chính bản thân mình. Do đó, NLS được thừa

nhận rộng rãi bao gồm kiến thức và kỹ năng nhưng lại có những góc nhìn khác nhau đối với yêu cầu về thái độ hay năng lực tự chịu trách nhiệm. Yếu tố thái độ và năng lực tự chịu trách nhiệm được coi là một phần không thể thiếu của NLS. NLS của mỗi cá nhân được phát triển dựa trên các nền tảng của năng lực thấu cảm, tư duy phản biện, giải quyết vấn đề, sáng tạo và đổi mới.

Tựu chung lại, có thể hiểu *NLS là sự kết hợp kiến thức, kỹ năng và thái độ của một người để truy cập, quản lý, hiểu, tích hợp, giao tiếp, đánh giá và tạo ra thông tin một cách hiệu quả và có trách nhiệm trong một bối cảnh nhất định. NLS của mỗi cá nhân không chỉ bao gồm kiến thức và kỹ năng về CNS mà còn cần có tư duy phản biện, giải quyết vấn đề, sáng tạo và trách nhiệm trong việc xử lý thông tin trên môi trường số.*

Quá trình chuyển đổi số trong giáo dục đã làm thay đổi nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo của nhà trường theo hướng xây dựng nhà trường thông minh thì việc dạy học của GV trong bối cảnh chuyển đổi số cũng bắt buộc phải thay đổi. Do đó, năng lực chuyên môn của GV trong môi trường giáo dục số trở thành thành phần quan trọng nhất trong các năng lực chuyên môn của GV ở các trường đại học (Khoruzha & cs., 2010). NLS là một trong những yếu tố then chốt cho việc học tập suốt đời và cần thiết để tham gia vào xã hội ngày càng số hóa hiện nay (Wesselink & Giaffredo, 2015).

GV cũng cần có trách nhiệm trong việc phát triển NLS của SV để giúp người học có khả năng ứng dụng CNS trong học tập, giải quyết vấn đề và sáng tạo trong cuộc sống thực tiễn thông qua việc sử dụng CNTT giúp họ sẽ trở thành công dân hiệu quả và các thành viên lao động tích cực sau khi tốt nghiệp (Santos & cs., 2022).

Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra mạnh mẽ, vai trò của CNS trong giảng dạy tại các trường đại học ở Việt Nam trở nên rất quan trọng. CNS không chỉ là một công cụ hỗ trợ mà đã trở thành một yếu tố cần thiết trong việc nâng cao chất lượng giảng dạy và học tập. GV có vai trò chủ chốt trong việc áp dụng và khai thác CNS trong quá trình giảng dạy, đồng thời cũng là người hướng dẫn và tạo điều kiện cho SV tiếp cận và sử dụng CNS. Việc ứng dụng CNTT trong giảng dạy thúc đẩy sự tương tác giữa người dạy và người học, khiến cho bài giảng của GV luôn sinh động, linh hoạt, giúp SV có thể tìm kiếm và chia sẻ thông tin, nâng cao khả năng tự học, tự giải quyết vấn đề và sáng tạo (Nguyễn, 2023).

Từ định nghĩa về NLS và những quan điểm nêu trên, có thể hiểu NLS của GV đại học là *khả năng triển khai kiến thức, kỹ năng sử dụng CNS một cách hiệu quả và có trách nhiệm trong việc giảng dạy, phát triển chuyên môn và hỗ trợ phát triển kỹ năng số của người học.*

Trong thông điệp chung nhân Ngày Nhà giáo Quốc tế 05/10/2014, Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hoá Liên hợp quốc (UNESCO), Tổ chức Lao động Thế giới, Quỹ Nhi đồng Liên hợp quốc, Chương trình Phát triển Liên hợp quốc và tổ chức Giáo dục Quốc tế đã khẳng định: “Một hệ thống giáo dục chỉ có chất lượng ngang bằng với chất lượng của giáo viên. Giáo viên là lực lượng cốt lõi để đạt được mục tiêu giáo dục phổ quát có chất lượng cho tất cả. Họ là nhân tố trung tâm để đào tạo về tư duy và thái độ cho các thế hệ tương lai, giúp họ đối diện với những thách thức và thời cơ mới trên phạm vi toàn cầu. Dạy học sáng tạo, toàn diện và chú trọng kết quả không chỉ có vai trò then chốt trong năm 2015 mà còn xa hơn nữa nếu như chúng ta muốn mang lại những cơ hội tốt nhất cho hàng triệu trẻ em, thanh niên và người trưởng thành trên khắp thế giới” (Bokova & cs., 2014).

Trong luận án tiến sĩ, tác giả Nguyễn (2019) cho rằng “Nâng cao năng lực GV trong các trường đại học là sự thay đổi về chất của kiến thức, kỹ năng, thái độ người GV tại hai thời điểm của một khoảng thời gian xác định đủ lớn. Sự thay đổi về chất này được thể hiện trên các khía cạnh: (1) Học hàm, học vị của GV có sự thay đổi theo chiều hướng đi lên; (2) Số lượng các công trình nghiên cứu khoa học và chuyên gia công nghệ có chất lượng của GV ngày càng nhiều; (3) Tỷ lệ GV đạt yêu cầu khi tham chiếu các tiêu chuẩn của khung năng lực nghề nghiệp ngày càng lớn; (4) Đời sống vật chất cũng như tinh thần của GV ngày càng được cải thiện.

Chất lượng giáo dục đại học phụ thuộc vào nhiều yếu tố, nhưng trước hết phụ thuộc vào năng lực chuyên môn của đội ngũ GV. Người GV trong nền giáo dục đại học hiện đại cần liên tục phải tự học tập, bồi dưỡng và cập nhật kiến thức để đáp ứng được yêu cầu của công việc. Phát triển NLS cho GV đại học là một quá trình quan trọng nhằm đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số trong giáo dục.

Có thể hiểu, *phát triển NLS cho GV đại học là quá trình nâng cao kiến thức, kỹ năng và thái độ để GV sử dụng CNS hiệu quả và có trách nhiệm trong giảng dạy, phát triển chuyên môn và hỗ trợ sinh viên phát triển kỹ năng số, thúc đẩy tư duy và sự thành công của người học*. Phát triển NLS cho GV còn bao hàm phát triển tư duy phản biện, khả năng giải quyết vấn đề, thấu cảm và sáng tạo nhằm giúp GV liên tục cải tiến phương pháp giảng dạy, nâng cao chất lượng giáo dục và đáp ứng các yêu cầu của môi trường giáo dục và xã hội số.

2.2. Thực trạng phát triển năng lực số cho giảng viên tại Trường Đại học Văn Lang

Nhằm xác định những điểm mạnh, hạn chế và nhu cầu hỗ trợ trong việc áp dụng CNS vào giảng dạy và nghiên cứu của GV Trường Đại học Văn Lang, điều này góp phần xây dựng các chương trình đào tạo và giải pháp hỗ trợ phù hợp, đáp ứng yêu cầu của giáo dục đại học trong thời kỳ chuyển đổi số. Để đạt được mục tiêu, phương pháp điều tra được triển khai thông qua phiếu khảo sát trực tuyến, tập trung vào các nội dung như tầm quan trọng của việc phát triển NLS cho giảng viên; nhận thức mức độ quan trọng của các nguyên tắc phát triển NLS cho giảng viên; việc lập kế hoạch phát triển NLS cho giảng viên; tổ chức phát triển NLS cho giảng viên; vấn đề chỉ đạo phát triển NLS cho giảng viên; kiểm tra, đánh giá phát triển NLS cho giảng viên. Song song đó, phương pháp phỏng vấn bán cấu trúc được thực hiện với CBQL đại diện các khoa và lãnh đạo các phòng ban để thu thập thông tin về kinh nghiệm, thách thức trong ứng dụng CNS, cũng như đề xuất các giải pháp hỗ trợ thiết thực. Kết hợp phân tích định lượng và định tính từ các phương pháp này giúp cung cấp cái nhìn toàn diện về thực trạng và định hướng phát triển NLS cho giảng viên tại Trường Đại học Văn Lang.

Các nhận định mức độ được xác định trong Bảng 1 như sau:

Bảng 1. Ý nghĩa thang đo 5 mức độ

| Giá trị trung bình | Ý nghĩa |
|--------------------|---|
| 1,00 -> 1,80 | Không cần thiết/ Không phù hợp/ Không thường xuyên/ Kém |
| 1,81 -> 2,60 | Ít cần thiết/ Ít phù hợp/ Ít thường xuyên/ Yếu |
| 2,61 -> 3,40 | Khá cần thiết/ Khá phù hợp/ Phân vân/ Trung bình |
| 3,41 -> 4,20 | Cần thiết/ Phù hợp/ Thường xuyên/ Khá |
| 4,21 -> 5,00 | Rất cần thiết/ Rất phù hợp/ Rất thường xuyên/ Tốt |

2.2.1. Thực trạng nhận thức về tầm quan trọng của việc phát triển năng lực số cho giảng viên

Phát triển NLS cho GV trong bối cảnh chuyển đổi số được khẳng định là nhiệm vụ quan trọng. Tuy nhiên, nhận thức của GV và các nhà quản lý về vấn đề này còn chưa đồng đều. Kết quả khảo sát tại Trường Đại học Văn Lang cho thấy tại bảng sau:

Bảng 2. Kết quả khảo sát tầm quan trọng của việc phát triển năng lực số cho giảng viên

| TT | Mức độ | Số lượng | Tỷ lệ % | Ghi chú |
|----|----------------|----------|---------|---------|
| 1 | Rất quan trọng | 150 | 30,00 | |
| 2 | Quan trọng | 229 | 45,88 | |
| 3 | Ít quan trọng | 109 | 21,76 | |

| TT | Mức độ | Số lượng | Tỷ lệ % | Ghi chú |
|----|----------------------------|----------|---------|---------|
| 4 | Không quan trọng | 12 | 2,35 | |
| 5 | Hoàn toàn không quan trọng | 0 | 0,00 | |

Kết quả tại Bảng 2 cho thấy: có 379 trên tổng số 500 ý kiến, chiếm tỷ lệ 75,88% đánh giá quan trọng và rất quan trọng; Có 109 trên tổng số ý kiến, chiếm tỷ lệ 21,76% đánh giá ít quan trọng; Có 12 trên tổng số ý kiến, chiếm tỷ lệ 2,35% đánh giá không quan trọng và không có ý kiến đánh giá hoàn toàn không quan trọng.

Để làm rõ vấn đề này, chúng tôi thực hiện phỏng vấn sâu đối với CBQL B. M. P., thầy cho rằng: “NLS giúp GV biết cách sử dụng các công nghệ và công cụ số để áp dụng các phương pháp giảng dạy hiện đại như học tập kết hợp (Blended Learning), học trực tuyến (E-Learning) hoặc học tập dựa trên dự án (Project-Based Learning). Điều này làm tăng tính tương tác và hiệu quả của quá trình học tập. Với NLS tốt, GV có thể sử dụng các công cụ thiết kế bài giảng đa phương tiện (multimedia) như video, hình ảnh, đồ họa và các công cụ tương tác. Điều này làm cho bài giảng trở nên sinh động và hấp dẫn, giúp sinh viên dễ dàng tiếp thu kiến thức hơn”.

Như vậy, với kết quả khảo sát kết hợp với phỏng vấn thì việc phát triển NLS cho GV là vô cùng quan trọng trong việc đổi mới giáo dục, nâng cao chất lượng giảng dạy, quản lý và nghiên cứu. Năng lực này giúp GV thích ứng với những thay đổi nhanh chóng trong công nghệ, tạo điều kiện cho sự phát triển bền vững và đóng góp vào sự thành công của sinh viên cũng như nền giáo dục.

2.2.2. Thực trạng nhận thức mức độ quan trọng của các nguyên tắc phát triển năng lực số cho giảng viên

Bảng 3. Kết quả khảo sát về mức độ quan trọng của các nguyên tắc phát triển năng lực số cho giảng viên

| TT | Nội dung | Mức độ (%) | | | | | ĐTB | TB |
|-------------------------|---|------------|-------|-------|-------|------|-------------|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Nguyên tắc cập nhật | 0,00 | 15,61 | 49,71 | 34,68 | 0,00 | 3,44 | 1 |
| 2 | Nguyên tắc lấy người học làm trung tâm | 0,00 | 17,34 | 51,45 | 31,21 | 0,00 | 3,39 | 4 |
| 3 | Nguyên tắc phù hợp với nhu cầu thực tiễn | 0,00 | 19,08 | 49,13 | 31,79 | 0,00 | 3,38 | 5 |
| 4 | Nguyên tắc tương thích với nội dung giảng dạy | 0,00 | 16,18 | 50,29 | 33,53 | 0,00 | 3,42 | 3 |
| 5 | Nguyên tắc phát triển liên tục và bền vững | 0,00 | 19,65 | 49,71 | 30,64 | 0,00 | 3,36 | 6 |
| 6 | Nguyên tắc hợp tác và chia sẻ | 0,00 | 21,39 | 49,13 | 29,48 | 0,00 | 3,33 | 8 |
| 7 | Nguyên tắc đảm bảo chất lượng | 0,00 | 15,61 | 50,29 | 34,10 | 0,00 | 3,43 | 2 |
| 8 | Nguyên tắc khuyến khích sáng tạo | 0,00 | 21,39 | 48,55 | 30,06 | 0,00 | 3,34 | 7 |
| 9 | Nguyên tắc phát triển đồng bộ giữa kỹ năng sư phạm và công nghệ | 0,00 | 21,39 | 49,13 | 29,48 | 0,00 | 3,25 | 9 |
| Trung bình chung | | | | | | | 3,37 | |

Kết quả Bảng 3 tổng hợp ý kiến đánh giá của CBQL, GV về mức độ quan trọng của các nguyên tắc phát triển NLS cho GV, đạt điểm trung bình chung 3,37 tương đương mức 3, mức ít quan trọng, trong đó: Nội dung được đánh giá cao nhất là “*Nguyên tắc tính cập nhật*”, đạt điểm trung bình 3,44 đạt mức 4, mức quan trọng; Nội dung được đánh giá thấp nhất là “*Nguyên tắc phát triển đồng bộ giữa kỹ năng sư phạm và công nghệ*”, đạt điểm trung bình 3,25 tuy xếp thấp nhưng vẫn đạt mức 3 mức ít quan trọng.

Để làm rõ vấn đề này, chúng tôi đã thực hiện phỏng vấn CBQL N. T. T. T., cô nhận định: “*Các nguyên tắc phát triển NLS giúp thiết lập một lộ trình rõ ràng, từ đó GV có thể phát triển kỹ năng số một cách liên tục và bền vững. Sự phát triển này cần được xây dựng trên những mục tiêu cụ thể và có tính lâu dài, tránh việc đào tạo GV chỉ mang tính thời vụ. Công nghệ thay đổi nhanh chóng, vì vậy các nguyên tắc phát triển NLS giúp đảm bảo GV luôn được cập nhật những công nghệ mới, xu hướng giảng dạy số, và phương pháp giảng dạy hiện đại. Điều này giúp GV không bị lạc hậu và có thể đáp ứng được nhu cầu giảng dạy hiện đại*”.

Như vậy, với kết quả khảo sát kết hợp với phỏng vấn thì các nguyên tắc phát triển NLS cho GV đóng vai trò quan trọng trong việc giúp GV nâng cao chất lượng giảng dạy, thích ứng với sự phát triển của công nghệ, và tạo điều kiện cho sinh viên học tập hiệu quả hơn. Những nguyên tắc này không chỉ đảm bảo sự phát triển bền vững và toàn diện cho GV mà còn góp phần vào sự đổi mới và hiện đại hóa giáo dục.

2.2.3. Thực trạng lập kế hoạch phát triển năng lực số cho giảng viên

Nội dung đầu tiên trong các hoạt động phát triển NLS cho GV của Nhà trường là cần phải lập kế hoạch làm căn cứ triển khai hiệu quả. Hoạt động này không phải nhà trường nào cũng chú trọng. Tại Trường Đại học Văn Lang, kết quả khảo sát thể hiện tại Bảng 3 sau:

Bảng 4. Thực trạng lập kế hoạch phát triển năng lực số cho giảng viên

| TT | Nội dung | Kết quả (%) | | | | | ĐTB | TB |
|-------------------------|--|-------------|-------|-------|-------|------|-------------|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Xác định mục tiêu phát triển NLS cho GV | 0,00 | 8,57 | 62,86 | 28,57 | 0,00 | 3,20 | 3 |
| 2 | Khảo sát và đánh giá thực trạng NLS của đội ngũ GV | 0,00 | 2,86 | 60,00 | 37,14 | 0,00 | 3,34 | 1 |
| 3 | Tổ chức xây dựng chương trình đào tạo bồi dưỡng NLS cho đội ngũ GV phù hợp | 0,00 | 11,43 | 62,86 | 25,71 | 0,00 | 3,14 | 4 |
| 4 | Chỉ đạo thực hiện hoạt động đào tạo và bồi dưỡng NLS cho đội ngũ GV | 0,00 | 14,29 | 62,86 | 22,86 | 0,00 | 3,09 | 5 |
| 5 | Kiểm tra, đánh giá và theo dõi kết quả phát triển NLS của đội ngũ GV | 0,00 | 2,86 | 65,71 | 31,43 | 0,00 | 3,29 | 2 |
| Trung bình chung | | | | | | | 3,21 | |

Kết quả Bảng 4 tổng hợp ý kiến đánh giá của CBQL, GV về kết quả lập kế hoạch phát triển NLS cho GV, đạt điểm trung bình chung 3,21 tương đương mức 3, mức trung bình, trong đó: Nội dung được đánh giá cao nhất là “*Khảo sát và đánh giá thực trạng NLS của đội ngũ GV*”, đạt điểm trung bình 3,34 (mức 3 - mức trung bình); Nội dung được đánh giá thấp nhất là “*Chỉ đạo thực hiện hoạt động đào tạo và bồi dưỡng NLS cho đội ngũ GV*”, đạt điểm trung bình 3,09 (mức 3 - mức trung bình).

Để làm rõ vấn đề này chúng tôi đã thực hiện phỏng vấn CBQL B. X. A., thầy cho biết: “Việc lập kế hoạch phát triển NLS chưa dựa trên việc phân tích cụ thể về nhu cầu và trình độ hiện tại của từng GV. Mỗi GV có nhu cầu và khả năng tiếp cận công nghệ khác nhau, nếu không có sự đánh giá chính xác thì kế hoạch đưa ra sẽ không phù hợp với từng đối tượng GV. Việc không đánh giá đúng khoảng cách giữa NLS hiện tại và yêu cầu của công việc có thể dẫn đến các kế hoạch không bám sát vào mục tiêu cụ thể. Kế hoạch phát triển NLS không được xây dựng từ việc hiểu rõ những kỹ năng mà GV cần phải bổ sung”.

Như vậy, với kết quả khảo sát kết hợp với phỏng vấn thì việc lập kế hoạch phát triển NLS cho GV chưa đạt hiệu quả cao do thiếu sự đánh giá trên mỗi cá nhân theo tầm nhìn chiến lược, chưa đủ nguồn lực tài chính và sự ủng hộ đồng bộ từ các cấp quản lý. Để cải thiện, cần có một kế hoạch phát triển toàn diện, linh hoạt và cá nhân hóa, kết hợp với sự đầu tư đúng mức và hỗ trợ mạnh mẽ từ các cấp quản lý.

2.2.4. Thực trạng tổ chức phát triển năng lực số cho giảng viên

Bảng 5. Kết quả tổ chức phát triển năng lực số cho giảng viên

| TT | Nội dung | Kết quả (%) | | | | | ĐTB | TB |
|-------------------------|--|-------------|-------|-------|-------|------|-------------|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Thành lập Ban chỉ đạo phát triển NLS | 0,00 | 0,00 | 68,57 | 31,43 | 0,00 | 3,31 | 2 |
| 2 | Triển khai khảo sát và đánh giá nhu cầu | 0,00 | 11,43 | 77,14 | 11,43 | 0,00 | 3,00 | 5 |
| 3 | Xây dựng chương trình và tài liệu đào tạo, bồi dưỡng | 0,00 | 20,00 | 71,43 | 8,57 | 0,00 | 2,89 | 6 |
| 4 | Tổ chức đào tạo và bồi dưỡng | 0,00 | 8,57 | 62,86 | 28,57 | 0,00 | 3,20 | 3 |
| 5 | Hỗ trợ kỹ thuật và giải quyết khó khăn | 0,00 | 2,86 | 60,00 | 37,14 | 0,00 | 3,34 | 1 |
| 6 | Đánh giá và điều chỉnh kế hoạch | 0,00 | 11,43 | 62,86 | 25,71 | 0,00 | 3,14 | 4 |
| Trung bình chung | | | | | | | 3,15 | |

Kết quả Bảng 5 tổng hợp ý kiến đánh giá của CBQL, GV về việc tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển NLS cho GV, đạt điểm trung bình chung 3,15 - mức 3, mức trung bình, trong đó: Nội dung được đánh giá cao nhất là “Hỗ trợ kỹ thuật và giải quyết khó khăn”, đạt điểm trung bình 3,34 - mức 3, mức trung bình; Nội dung được đánh giá thấp nhất là “Xây dựng chương trình và tài liệu đào tạo”, đạt điểm trung bình 2,89 - mức 3, mức trung bình.

Để tìm hiểu rõ hơn, chúng tôi đã thực hiện phỏng vấn Thầy P. T. H., một CBQL của Trường. Thầy cho rằng: “Nhà trường cần đưa ra các chính sách với cam kết hỗ trợ phát triển NLS mạnh mẽ hơn nhằm giúp quá trình tổ chức thực hiện kế hoạch hiệu quả hơn nữa. GV cần nhận được sự động viên và hỗ trợ nhiều hơn từ phía lãnh đạo để tham gia vào các chương trình đào tạo. Kế hoạch phát triển NLS cũng cần được điều chỉnh để phù hợp với từng GV để nâng cao hiệu quả. Bởi vì, mỗi GV có nhu cầu học hỏi và mức độ tiếp cận công nghệ khác nhau, nên nếu kế hoạch không cá nhân hóa thì không đáp ứng được đầy đủ nhu cầu của họ...”.

Từ phân tích thực trạng như trên, có thể khẳng định, việc tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển NLS cho GV tại Trường Đại học Văn Lang có thể làm tốt hơn nữa nếu có được sự hỗ trợ từ lãnh đạo, nội dung đào tạo được cá nhân hóa cùng với sự tăng cường quản lý, giám sát và tạo động lực từ GV. Để cải thiện, cần có sự cam kết mạnh mẽ hơn từ cấp lãnh đạo, phân tích kỹ nhu cầu của GV, cung cấp thêm nguồn lực và thiết lập cơ chế khuyến khích hợp lý.

2.2.5. Thực trạng chỉ đạo phát triển năng lực số cho giảng viên

Bảng 6. Kết quả chỉ đạo phát triển năng lực số cho giảng viên

| TT | Nội dung | Kết quả (%) | | | | | ĐTB | TB |
|-------------------------|--|-------------|-------|-------|-------|------|-------------|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Xây dựng khung chỉ đạo từ Ban Giám hiệu | 0,00 | 2,86 | 54,29 | 42,86 | 0,00 | 3,40 | 1 |
| 2 | Thành lập tổ công tác chuyên trách | 0,00 | 11,43 | 62,86 | 25,71 | 0,00 | 3,14 | 3 |
| 3 | Thiết lập hệ thống hỗ trợ kỹ thuật | 0,00 | 14,29 | 62,86 | 22,86 | 0,00 | 3,09 | 4 |
| 4 | Phân công trách nhiệm cho từng phòng ban | 0,00 | 2,86 | 65,71 | 31,43 | 0,00 | 3,29 | 2 |
| 5 | Tổ chức các buổi họp định kỳ | 0,00 | 17,14 | 62,86 | 20,00 | 0,00 | 3,05 | 5 |
| 6 | Đánh giá và cải tiến cơ cấu tổ chức | 0,00 | 14,29 | 62,86 | 22,86 | 0,00 | 3,00 | 6 |
| Trung bình chung | | | | | | | 3,16 | |

Kết quả Bảng 6 tổng hợp ý kiến đánh giá của CBQL, GV về kết quả chỉ đạo phát triển NLS cho GV, đạt điểm trung bình chung 3,16 - mức 3, mức trung bình, trong đó: Nội dung được đánh giá cao nhất là “Xây dựng khung chỉ đạo từ Ban Giám hiệu”, đạt điểm trung bình 3,40 đạt mức 4, mức khá; Nội dung được đánh giá thấp nhất là “Đánh giá và cải tiến cơ cấu tổ chức”, đạt điểm trung bình 3,00 - mức 3, mức trung bình.

Để tìm hiểu rõ hơn, chúng tôi đã thực hiện phỏng vấn Thầy B. X. A., một CBQL của Trường. Thầy cho rằng: “Một trong những lý do lớn nhất là cần có tầm nhìn chiến lược dài hạn từ các cấp lãnh đạo. Nếu không có một kế hoạch phát triển NLS dài hạn, chỉ đạo sẽ dễ bị rời rạc và thiếu nhất quán, không đảm bảo hiệu quả trong quá trình thực hiện. Lãnh đạo không thể chỉ đạo tốt nếu họ không cam kết lâu dài trong việc phát triển NLS cho GV. Nếu chỉ có các chỉ thị ban đầu mà thiếu sự đồng hành và giám sát thường xuyên, quá trình thực hiện sẽ dễ bị gián đoạn hoặc thiếu hiệu quả.”

Như vậy, với kết quả khảo sát kết hợp với phỏng vấn thì việc chỉ đạo phát triển NLS cho GV chưa theo một kế hoạch dài hạn phù hợp nhu cầu của từng GV, chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa Trung tâm Đào tạo và Phát triển với các bộ phận khác, chưa có cơ chế khuyến khích, hệ thống giám sát chưa đủ chặt chẽ. Để cải thiện, cần có một kế hoạch chỉ đạo dài hạn, với sự tham gia tích cực từ GV và đội ngũ quản lý, cùng với sự đầu tư hơn nữa về tài chính, công nghệ và cơ sở vật chất.

2.2.6. Thực trạng kiểm tra, đánh giá phát triển năng lực số cho giảng viên

Bảng 7. Kết quả kiểm tra, đánh giá phát triển năng lực số cho giảng viên

| TT | Nội dung | Kết quả (%) | | | | | ĐTB | TB |
|-------------------------|--|-------------|-------|-------|-------|------|-------------|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Xác định mục tiêu đánh giá | 0,00 | 2,86 | 57,14 | 40,00 | 0,00 | 3,37 | 1 |
| 2 | Thiết lập các tiêu chí đánh giá | 0,00 | 0,00 | 68,57 | 31,43 | 0,00 | 3,31 | 2 |
| 3 | Phương pháp kiểm tra, đánh giá | 0,00 | 11,43 | 77,14 | 11,43 | 0,00 | 3,00 | 4 |
| 4 | Đánh giá liên tục và định kỳ | 0,00 | 20,00 | 71,43 | 8,57 | 0,00 | 2,89 | 5 |
| 5 | Phân tích và phản hồi kết quả đánh giá | 0,00 | 25,71 | 68,57 | 5,71 | 0,00 | 2,78 | 6 |
| Trung bình chung | | | | | | | 3,03 | |

Kết quả Bảng 7 tổng hợp ý kiến của CBQL, GV về kiểm tra, đánh giá phát triển NLS cho GV, đạt điểm trung bình chung 3,03 - mức 3, mức trung bình, trong đó: Nội dung được đánh giá cao nhất là “Xác định mục tiêu đánh giá”, đạt điểm trung bình 3,37 - mức 3, mức trung bình; Nội dung được đánh giá thấp nhất là “Phân tích và phản hồi kết quả đánh giá”, đạt điểm trung bình 2,78 - mức 3, mức trung bình.

Để làm rõ vấn đề này, chúng tôi đã thực hiện phỏng vấn Cô B. P. L. P., CBQL của trường. Cô nhận định: “Một lý do chính là việc thiếu các tiêu chuẩn hoặc khung đánh giá cụ thể về NLS của GV. Nếu không có bộ tiêu chí rõ ràng để đo lường các kỹ năng và NLS của GV, việc kiểm tra và đánh giá sẽ trở nên khó khăn và không chính xác. Các tiêu chí đánh giá hiện tại có thể chỉ tập trung vào một vài khía cạnh của NLS, chẳng hạn như khả năng sử dụng công cụ văn phòng hoặc phần mềm học tập, mà không đánh giá toàn diện các kỹ năng khác như tư duy sáng tạo, khả năng triển khai phương pháp giảng dạy số, hoặc sự tương tác với sinh viên trong môi trường số”.

Như vậy, thực trạng trên cho thấy việc kiểm tra và đánh giá phát triển NLS cho GV chưa đạt hiệu quả có thể do thiếu tiêu chí rõ ràng, phương pháp đánh giá chưa phù hợp, thiếu sự hỗ trợ và phản hồi, cũng như thiếu quản lý và giám sát chặt chẽ. Để cải thiện, cần xây dựng một hệ thống đánh giá toàn diện, cá nhân hóa, có sự tham gia của GV, được hỗ trợ bởi các công cụ và tài nguyên phù hợp.

2.3. Thực trạng tác động của các yếu tố ảnh hưởng tới phát triển năng lực số cho giảng viên ở Trường Đại học Văn Lang

Bảng 8. Kết quả tác động của các yếu tố ảnh hưởng tới phát triển năng lực số cho giảng viên

| TT | Nội dung | Mức độ (%) | | | | | ĐTB | TB |
|-------------------------|--|------------|------|-------|-------|-------|-------------|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Chính sách giáo dục và hỗ trợ từ nhà nước | 0,00 | 4,62 | 16,76 | 45,66 | 32,95 | 4,12 | 2 |
| 2 | Cơ sở hạ tầng công nghệ của nhà trường | 0,00 | 2,31 | 19,08 | 46,82 | 31,79 | 4,23 | 1 |
| 3 | Sự phát triển của công nghệ | 0,00 | 3,47 | 19,65 | 46,24 | 30,64 | 4,04 | 8 |
| 4 | Sự hợp tác và trao đổi quốc tế | 0,00 | 4,05 | 17,34 | 47,40 | 31,21 | 4,10 | 3 |
| 5 | Nhu cầu và áp lực từ xã hội và thị trường lao động | 0,00 | 5,20 | 17,92 | 49,13 | 27,75 | 3,99 | 11 |
| 6 | Khả năng tài chính của nhà trường | 0,00 | 4,62 | 17,34 | 49,71 | 28,32 | 4,02 | 9 |
| 7 | Kiến thức và kỹ năng công nghệ hiện có | 0,00 | 0,58 | 22,54 | 47,40 | 29,48 | 4,06 | 6 |
| 8 | Thái độ và nhận thức về tầm quan trọng của NLS | 0,00 | 1,73 | 19,65 | 48,55 | 30,06 | 4,07 | 5 |
| 9 | Tư duy sáng tạo và đổi mới trong giảng dạy | 0,00 | 5,20 | 17,92 | 49,13 | 27,75 | 3,89 | 12 |
| 10 | Động lực phát triển nghề nghiệp | 0,00 | 3,47 | 17,92 | 46,82 | 31,79 | 4,08 | 4 |
| 11 | Khả năng tự học và tự điều chỉnh | 0,00 | 5,20 | 16,18 | 47,40 | 31,21 | 4,05 | 7 |
| 12 | Khả năng thích ứng với thay đổi | 0,00 | 5,78 | 17,34 | 48,55 | 28,32 | 4,00 | 10 |
| Trung bình chung | | | | | | | 4,05 | |

Kết quả Bảng 8 tổng hợp ý kiến đánh giá của đội ngũ CBQL, GV về tác động của các yếu tố ảnh hưởng tới phát triển NLS cho GV, đạt điểm trung bình chung 4,05, tương ứng mức 4 - mức ảnh hưởng, trong đó: Nội dung được đánh giá cao nhất là “Cơ sở hạ tầng công nghệ của nhà trường”, đạt điểm trung bình 4,24 - mức 4, mức ảnh hưởng; Nội dung được đánh giá thấp nhất là “Tur duy sáng tạo và đổi mới trong giảng dạy”, đạt điểm trung bình 3,89 - mức 4, mức ảnh hưởng.

Để làm rõ vấn đề này, chúng tôi đã thực hiện phỏng vấn CBQL P. N. L., thầy nhận định: “Mặc dù nhà trường đã đầu tư hệ thống thiết bị khá đầy đủ nhưng nếu GV được cung cấp đầy đủ hơn về thiết bị cá nhân như laptop và các phần mềm hỗ trợ, họ sẽ dễ dàng tiếp cận và sử dụng công nghệ trong giảng dạy. Cơ sở vật chất hiện đại tạo điều kiện thuận lợi để GV nâng cao kỹ năng số thông qua thực hành thường xuyên và tiếp cận các tài liệu học tập số. Một chương trình đào tạo NLS toàn diện, cập nhật, và phù hợp với thực tiễn giảng dạy sẽ giúp GV nhanh chóng nắm bắt các kỹ năng mới và áp dụng chúng vào giảng dạy. Nếu nội dung đào tạo được cá nhân hóa, đáp ứng nhu cầu cụ thể của từng GV, sẽ giúp tối ưu hóa quá trình phát triển NLS”.

Như vậy, với kết quả khảo sát kết hợp với phỏng vấn thì các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển NLS cho GV có thể tác động tích cực hoặc tiêu cực đến quá trình nâng cao kỹ năng số. Việc cung cấp hạ tầng công nghệ, sự hỗ trợ từ lãnh đạo, chương trình đào tạo phù hợp và động lực cá nhân là những yếu tố quyết định giúp GV phát triển toàn diện NLS, đồng thời giúp nâng cao chất lượng giáo dục và giảng dạy trong bối cảnh hiện đại.

2.4. Đánh giá chung về thực trạng phát triển năng lực số cho giảng viên ở Trường Đại học Văn Lang

2.4.1. Mặt mạnh

Thứ nhất, nhà trường đã có kế hoạch phát triển NLS cho GV, điều này giúp định hướng phát triển NLS của GV một cách có hệ thống và hợp lý. Kế hoạch phát triển NLS thường dựa trên sự phân tích xu hướng công nghệ hiện đại và nhu cầu thực tế trong giảng dạy, từ đó tạo ra các chương trình đào tạo phù hợp với bối cảnh giáo dục số hiện nay.

Thứ hai, trong công tác phát triển NLS, nhà trường đã có sự phân công nhiệm vụ cho Trung tâm Đào tạo và Phát triển với nhiệm vụ thúc đẩy quá trình phát triển năng lực cho cán bộ, nhân viên và GV, chú trọng thúc đẩy NLS hiệu quả hơn. Việc tổ chức các khóa học đa dạng và linh hoạt. Một mặt mạnh khác là nhà trường đã tổ chức các khóa đào tạo NLS dưới nhiều hình thức linh hoạt, bao gồm các khóa học trực tuyến, trực tiếp, các buổi hội thảo chuyên đề, và chương trình tự học. Đáng chú ý, nhà trường đã cung cấp cho GV và sinh viên các khóa học về CNS trên nền tảng trực tuyến Coursera (MOOCs). Sự đa dạng này giúp GV dễ dàng tiếp cận và lựa chọn phương pháp phù hợp với nhu cầu và lịch trình cá nhân.

Thứ ba, ban lãnh đạo đã định hướng rõ ràng về tầm quan trọng của việc chuyển đổi số và đặt mục tiêu chiến lược để nâng cao năng lực công nghệ của đội ngũ GV. Theo đó, lãnh đạo khuyến khích sự đổi mới và sáng tạo, khuyến khích GV thử nghiệm các phương pháp giảng dạy mới, ứng dụng CNS vào giảng dạy. Sự khuyến khích này tạo ra môi trường học tập và làm việc sáng tạo, giúp GV mạnh dạn áp dụng công nghệ vào các môn học của mình.

Thứ tư, nhà trường đã đầu tư bài bản vào hạ tầng CNTT, tạo nền tảng vững chắc cho các hoạt động giảng dạy số và quản lý số. Hệ thống mạng nội bộ tốc độ cao, máy chủ mạnh mẽ cùng với nền tảng ứng dụng đảm bảo đầy đủ cho các hoạt động trực tuyến, lưu trữ và xử lý dữ liệu lớn một cách tin cậy. Hệ thống các phòng học và phòng lab với các thiết bị hiện đại đáp ứng yêu cầu đào tạo và nghiên cứu. Bên cạnh đó, đội ngũ hỗ trợ kỹ thuật luôn sẵn sàng hỗ trợ GV và sinh viên trong việc khi gặp khó khăn cũng là điểm mạnh đáng chú ý.

Thứ năm, nhà trường cũng đã bước đầu tạo ra môi trường học tập tích cực, khuyến khích GV không ngừng học hỏi và phát triển. Văn hóa học tập suốt đời giúp GV nhận thức được tầm

quan trọng của việc liên tục nâng cao NLS để thích nghi với những thay đổi nhanh chóng trong công nghệ và giáo dục.

2.4.2. Mặt yếu

Thứ nhất, việc xây dựng kế hoạch phát triển NLS cho GV của Nhà trường chưa theo một chiến lược dài hạn, kế hoạch thường chỉ tập trung vào các hoạt động ngắn hạn mà chưa theo một chương trình phát triển. Theo đó, việc lập kế hoạch phát triển NLS cũng chưa dựa trên sự đánh giá nhu cầu và năng lực hiện tại của GV. Điều này dẫn đến việc thiết lập các mục tiêu chưa bám sát chuyên ngành, quá rộng hoặc thiếu cá nhân hóa, làm giảm hiệu quả của các chương trình đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ hai, quá trình tổ chức phát triển NLS đôi khi chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa Trung tâm Đào tạo và Phát triển với các đơn vị khác như phòng Hành chính và Quản trị nguồn nhân lực, phòng Đào tạo, phòng CNTT và các khoa chuyên môn. Điều này làm giảm tính đồng bộ của việc thiết kế và triển khai các chương trình đào tạo vì chưa theo lộ trình phát triển cho mỗi GV. Mặt khác, chương trình đào tạo không liên tục, các khóa học thường chỉ diễn ra đơn lẻ, chưa có tính liên kết giữa các nội dung dẫn đến khó khăn cho GV trong việc tham gia và phát triển năng lực một cách toàn diện.

Thứ ba, nhà trường chưa cụ thể hóa sự cam kết phát triển NLS bằng cách xây dựng các cơ chế khuyến khích GV phát triển NLS. Điều này dẫn đến việc thiếu động lực cho GV tham gia các khóa đào tạo. Đồng thời, chưa tạo động lực đủ mạnh cho GV: chưa có các chính sách khuyến khích rõ ràng như khen thưởng, thăng tiến hay hỗ trợ tài chính cho GV tham gia phát triển NLS. Điều này khiến GV chưa tích cực tham gia đầy đủ vào các hoạt động đào tạo và hình thành khả năng tự phát triển NLS cho bản thân.

Thứ tư, một điểm yếu đáng chú ý là nhà trường chưa thiết lập được hệ thống đánh giá NLS cho GV một cách đầy đủ và liên tục. Việc thiếu kiểm tra định kỳ và đánh giá theo dõi sự tiến bộ của GV làm cho quá trình phát triển NLS không được quản lý chặt chẽ, dẫn đến việc GV không biết rõ họ đã đạt được những gì và cần cải thiện tiếp theo ở đâu. Việc đánh giá chưa phản ánh được thực tế: Hệ thống đánh giá NLS thường chỉ dừng lại ở các bài kiểm tra lý thuyết mà không đánh giá thực tiễn việc áp dụng công nghệ vào giảng dạy. Điều này khiến quá trình đánh giá chỉ mới đạt được ở phần kiến thức công nghệ, chưa đo lường được hiệu quả thực tế của việc phát triển NLS.

2.4.3. Nguyên nhân

Thứ nhất, nhà trường chưa xây dựng chiến lược dài hạn cho việc phát triển NLS của GV. Điều này xuất phát từ việc chỉ mới tập trung vào yếu tố kiến thức và kỹ năng công nghệ mà chưa đánh giá đúng mức về NLS của GV. Do đó, các kế hoạch thường ngắn hạn, thiếu sự đồng bộ và chưa có tính dài hạn, dẫn đến việc phát triển NLS bị rời rạc.

Thứ hai, thiếu sự phối hợp chặt chẽ giữa trung tâm Đào tạo và Phát triển với các phòng ban trong trường đại học, bao gồm phòng Hành chính và quản trị nguồn nhân lực, phòng Đào tạo, phòng CNTT và các khoa chuyên môn. Sự rời rạc này dẫn đến việc đào tạo chỉ mới đạt được những kỹ năng riêng biệt, chưa hình thành lộ trình phát triển NLS phù hợp với mỗi GV.

Thứ ba, nhà trường chưa có khung đánh giá liên tục và chi tiết về NLS của GV mà chỉ mới tiến hành đánh giá trên những khóa học rời rạc. Việc thiếu công cụ và quy trình đánh giá chuẩn cũng làm giảm hiệu quả của quá trình này.

Thứ tư, một trong những nguyên nhân chính khiến một số GV chưa tích cực liên tục phát triển NLS cho bản thân là do nhà trường chưa xây dựng được các cơ chế khuyến khích cụ thể. Việc thiếu các chính sách về khen thưởng, công nhận thành tích, hỗ trợ tài chính hay cơ hội thăng tiến khiến GV chưa có đủ động lực để GV liên tục nâng cao NLS.

3. Kết luận

Nghiên cứu đã làm rõ thực trạng phát triển NLS cho GV tại Trường Đại học Văn Lang, nhận diện được cả những mặt mạnh và hạn chế trong quá trình triển khai. Nhà trường đã có những nỗ lực đáng ghi nhận trong việc xây dựng kế hoạch và tổ chức đào tạo bồi dưỡng về NLS, tạo điều kiện thuận lợi để GV tiếp cận và ứng dụng CNS trong giảng dạy. Các hoạt động như khuyến khích đổi mới, xây dựng văn hóa học tập suốt đời và tạo môi trường giáo dục hiện đại đã bước đầu mang lại kết quả tích cực, góp phần thích nghi với xu thế chuyển đổi số.

Tuy nhiên, nghiên cứu cũng chỉ ra những bất cập cần khắc phục, bao gồm sự thiếu vắng chiến lược dài hạn, hạn chế trong hệ thống đánh giá NLS và sự phối hợp chưa hiệu quả giữa các bộ phận liên quan. Đồng thời, cơ chế khuyến khích cho GV còn chưa đủ mạnh để thúc đẩy sự tham gia tích cực. Do đó, việc xây dựng chiến lược phát triển NLS toàn diện, đồng bộ và có lộ trình rõ ràng, cùng với đầu tư mạnh mẽ về cơ sở hạ tầng, cơ chế khuyến khích và tăng cường sự phối hợp, sẽ là giải pháp quan trọng nhằm nâng cao hiệu quả phát triển NLS, góp phần hiện đại hóa giáo dục trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay./.

Lời cảm ơn: Nghiên cứu này được hỗ trợ bởi đề tài mã số B2024-SPD-04.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương. (2019). *Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*. Hà Nội.
- Bokova, I., Ryder, G., & Lake, A. (2014). Joint Message on the occasion of the World Teachers' Day. Truy cập từ <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000229945>.
- Carretero, S., Vuorikari, R., & Punie, Y. (2017). *DigComp 2.1: The digital competence framework for citizens*.
- Đỗ, V. H. (2022). *Năng lực số*. Hà Nội: NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Khoruzha, L., Proshkin, V., Kotenko, O., & Smyrnova-Trybulska, E. (2010). Digital competence: Abilities of a lecturer and expectations of students (Ukrainian-Polish context). In *E-learning and STEM Education* (pp. 421- 439). Publisher: Studio Noa for University of Silesia.
- Nguyễn, T. N. A. (2023). Ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy tiếng Anh tại Trường Đại học An Giang. *Tạp chí Thiết bị giáo dục*, 1(284), 36-38.
- Nguyễn, T. V. A. (2019). *Nâng cao năng lực giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ Lao động Thương binh và Xã hội*. Luận án Tiến sĩ kinh tế, Chuyên ngành: Kinh doanh thương mại. Trường Đại học Thương Mại.
- Santos, C., Pedro, N., & Mattar, J. (2022). Digital Competence of Higher Education Professors in the European Context: A Scoping Review Study. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 17(18), 222- 242. <https://doi.org/10.3991/ijet.v17i18.31395>.
- Secker, J. (2017). The trouble with terminology: rehabilitating and rethinking digital literacy. *Digital literacy unpacked*, 3-16. DOI: <https://doi.org/10.29085/9781783301997.003>.
- Thủ tướng Chính phủ. (2020). *Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 phê duyệt Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*. Hà Nội.
- UNESCO (2018). *A Global Framework of Reference on Digital Literacy Skills for Indicator 4.4.2*. Truy cập từ <http://uis.unesco.org>.
- Wesselink, R., & Giaffredo, S. (2015). Competence-based education to develop digital competence. *Encyclopaedia*, 19(42), 25-42. <https://doi.org/10.6092/issn.1825-8670/5537>.