

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC SỐ CHO GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở PHƯỜNG LINH XUÂN, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Huỳnh Mộng Tuyền¹, Nguyễn Thị Bích Trâm^{2(*)}

¹Khoa Giáo dục chính trị & Quản lý giáo dục, Trường Sư phạm, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

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

Email*: nguyenthibichtram@siu.edu.vn

Tóm tắt: Trong bối cảnh chuyển đổi số giáo dục đại học, bồi dưỡng năng lực số cho đội ngũ giảng viên (GV) được xem là nhiệm vụ trọng tâm, có ý nghĩa quyết định đến chất lượng đào tạo và hiệu quả quản lý nhà trường. Bài báo này phân tích thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV tại các trường đại học trên địa bàn phường Linh Xuân, Thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả nghiên cứu cho thấy công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV được triển khai ở mức trung bình khá, trong đó hoạt động chỉ đạo có điểm trung bình cao hơn trong phạm vi khảo sát so với các khâu lập kế hoạch, tổ chức thực hiện và kiểm tra, đánh giá. Tuy nhiên, hoạt động kiểm tra, đánh giá sau bồi dưỡng còn hạn chế, chưa phát huy đầy đủ vai trò điều chỉnh và nâng cao chất lượng bồi dưỡng. Kết quả nghiên cứu góp phần cung cấp cơ sở thực tiễn cho việc nhìn nhận toàn diện thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV trong bối cảnh chuyển đổi số giáo dục đại học hiện nay.

Từ khóa: hoạt động bồi dưỡng năng lực số; GV các trường đại học; phường Linh Xuân; thực trạng quản lý.

CURRENT SITUATION OF MANAGING DIGITAL COMPETENCE DEVELOPMENT ACTIVITIES FOR LECTURERS AT UNIVERSITIES IN LINH XUAN WARD, HO CHI MINH CITY

Abstract: In the context of digital transformation in higher education, developing digital competence for lecturers is considered a key task that plays a decisive role in the quality of training and the effectiveness of university management. This article analyzes the current situation of managing digital competence development activities for lecturers at universities in Linh Xuan Ward, Ho Chi Minh City. The research results show that the management of these activities has been implemented at a fairly average level. Among the management functions examined, direction achieved a higher mean score than planning, implementation, and inspection and evaluation. However, post-training inspection and evaluation remain limited and have not fully performed their role in adjusting and improving the quality of professional development. The findings provide a practical basis for a more comprehensive understanding of the current management of digital competence development activities for lecturers in the current context of digital transformation in higher education.

Keywords: digital competence development activities; university lecturers; Linh Xuan Ward; management status.

Nhận bài: 24/01/2026

Phản biện: 24/02/2026

Duyệt đăng: 27/02/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh chuyển đổi số giáo dục đại học, năng lực số của giảng viên được xem là yếu tố then chốt quyết định chất lượng dạy học và hiệu quả quản lý. Theo UNESCO (2018), năng lực số không chỉ là khả năng sử dụng công nghệ mà còn bao gồm năng lực tiếp cận, quản lý, khai thác và sáng tạo tri thức trong môi trường số một cách an toàn, có trách nhiệm. Trên cơ sở đó, Bộ Giáo dục và Đào tạo nhấn mạnh yêu cầu phát triển năng lực số của đội ngũ giảng viên gắn với đổi mới phương pháp dạy học và quản lý giáo dục đại học (Bộ GD&ĐT, 2023).

Từ góc độ quản lý giáo dục, hiệu quả bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên phụ thuộc vào việc thực hiện đồng bộ các chức năng quản lý như lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá (Trần, 2021). Luật Giáo dục (2019) cùng các văn bản chính sách như Nghị quyết số 29-NQ/TW (2013), Quyết định số 749/QĐ-TTg (2020)

và Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT đã xác lập yêu cầu phát triển năng lực số và tăng cường ứng dụng công nghệ trong giảng dạy, tạo cơ sở pháp lý cho công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực số trong các cơ sở giáo dục đại học.

Trên thực tế, các trường đại học tại phường Linh Xuân, Thành phố Hồ Chí Minh - khu vực tập trung nhiều cơ sở giáo dục đại học - đã triển khai bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên dưới nhiều hình thức. Tuy nhiên, các nghiên cứu hiện nay chủ yếu tập trung đánh giá mức độ năng lực số của giảng viên, trong khi thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực số, đặc biệt về lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá, vẫn chưa được phân tích một cách hệ thống. Điều này cho thấy hoạt động bồi dưỡng tuy đã được triển khai nhưng hiệu quả quản lý chưa đồng bộ. Vì vậy, việc nghiên cứu thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên các

trường đại học tại phường Linh Xuân, Thành phố Hồ Chí Minh là cần thiết, có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Khách thể nghiên cứu: Khách thể tham gia khảo sát gồm 80 cán bộ quản lý (CBQL); 196 GV của 4 Trường đại học trên địa bàn phường Linh Xuân Thành phố Hồ Chí Minh, cụ thể: Trường Đại học Kinh tế - Luật, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Trường Đại học Khoa học Tự nhiên, Trường Đại học Công nghệ thông tin. Số liệu khảo sát được nghiên cứu từ năm 2024 đến năm 2025.

Phương pháp nghiên cứu: Sau khi tổng hợp số liệu khảo sát, chúng tôi xử lý số liệu bằng phương pháp thống kê toán học và phần mềm Microsoft Office Excel. Các thông tin thu thập được từ phiếu khảo sát được quy ước dựa vào giá trị trung bình

(TB) theo thang đo Likert 5 mức độ, giá trị khoảng cách (Maximum – Minimum) / n = (5-1)/5 = 0.8. Trong đó, ĐTB được quy ước chia theo 5 mức độ (từ 1 (thấp nhất) đến 5 (cao nhất) cụ thể như sau: Mức 1 (kém): 1 - 1,8 điểm; Mức 2 (yếu): Từ 1,81 - 2,60 điểm; Mức 3 (trung bình): Từ 2,61 - 3,40 điểm; Mức 4 (khá): Từ 3,41 - 4,20 điểm; Mức 5 (tốt): Từ 4,21 - 5,00. Thứ hạng (TH) được xếp theo giá trị TB từ cao đến thấp với thứ hạng 1 là cao nhất.

2.2. Kết quả nghiên cứu

2.2.1. Thực trạng xây dựng kế hoạch hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV các trường đại học phường Linh Xuân, Thành phố Hồ Chí Minh

Hiệu quả QL hoạt động bồi dưỡng NLS phụ thuộc vào tầm nhìn tổng thể, hoạch định lập kế hoạch thực hiện. Thực trạng lập kế hoạch quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực số được nghiên cứu và trình bày kết quả ở bảng 1 như sau:

Bảng 1 Mức độ lập kế hoạch hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV các trường đại học

TT	LẬP KẾ HOẠCH	CBQL			GV		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
1	Đánh giá thực trạng năng lực số của GV, hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV	3,29	0,69	4	3,17	0,68	3
2	Xác định mục tiêu của hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV cần đạt	4,10	0,66	1	4,03	0,66	1
3	Đề xuất các biện pháp thực hiện kế hoạch hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV	3,36	0,68	3	3,13	0,69	4
4	Dự thảo kế hoạch hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV cụ thể	3,28	0,69	5	2,97	0,70	5
5	Thảo luận tập thể hoàn thiện, phê duyệt kế hoạch bồi dưỡng năng lực số cho GV	4,01	0,66	2	3,81	0,67	2
Điểm trung bình chung		3,61			3,42		

Kết quả bảng 1 cho thấy các nội dung lập kế hoạch hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV tại các trường đại học trên địa bàn phường Linh Xuân được thực hiện tương đối toàn diện. Điểm trung bình chung của cán bộ quản lý đạt 3,61 và của GV đạt 3,42, phản ánh công tác lập kế hoạch được đánh giá ở mức khá. Tuy nhiên, mức đánh giá của cán bộ quản lý cao hơn so với GV, điều đó cho thấy sự khác biệt nhất định trong nhận thức và mức độ tham gia giữa các chủ thể. Trong các nội dung khảo sát, việc xác định mục tiêu của hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV cần đạt được đánh giá cao nhất ở cả hai nhóm đối tượng, với điểm trung bình của cán bộ quản lý là 4,10 và của GV là 4,03, xếp thứ 1. Độ lệch chuẩn thấp (0,66)

cho thấy sự thống nhất tương đối cao trong đánh giá của các ý kiến khảo sát. Kết quả này phản ánh việc xác định mục tiêu trong quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực số đã được các cơ sở giáo dục đại học quan tâm và thực hiện khá rõ ràng. Tiếp theo là nội dung thảo luận tập thể hoàn thiện, phê duyệt kế hoạch bồi dưỡng năng lực số cho GV, với điểm trung bình đạt 4,01 đối với cán bộ quản lý và 3,81 đối với GV. Điều này cho thấy quy trình thảo luận và phê duyệt kế hoạch được thực hiện tương đối nghiêm túc, song mức đánh giá của GV vẫn thấp hơn cán bộ quản lý, cho thấy sự khác biệt nhất định trong đánh giá giữa GV và cán bộ quản lý. Ngược lại, nội dung dự thảo kế hoạch cụ thể có điểm trung bình thấp nhất ở

cả hai nhóm đối tượng (CBQL: 3,28; GV: 2,97), xếp thứ 5. Kết quả này cho thấy việc cụ thể hóa mục tiêu thành các kế hoạch chi tiết, có lộ trình và giải pháp rõ ràng vẫn còn hạn chế trong công tác lập kế hoạch bồi dưỡng năng lực số cho GV. Để làm rõ hơn nguyên nhân của sự chênh lệch này, chúng tôi đã phỏng vấn sâu 2 khách thể. Kết quả phỏng vấn khách thể số 1 cho thấy, việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực số hiện nay chủ yếu căn cứ vào các văn bản chỉ đạo và nhiệm vụ năm học của cấp trên, trong khi việc phân tích đầy đủ thực trạng năng lực số và nhu cầu bồi dưỡng cụ thể của GV còn gặp nhiều khó khăn. Trong khi đó, khách thể số 2 cho rằng các kế hoạch bồi dưỡng “chưa thật sự sát với điều kiện thực tế và trình độ năng lực số của GV từng khoa, từng bộ môn”, do đó mức độ tham gia và đồng thuận của GV trong quá trình triển khai kế hoạch chưa cao. Những ý kiến phỏng vấn này góp phần làm rõ sự khác biệt trong đánh giá giữa GV và cán bộ quản lý ở các nội dung liên quan đến đánh giá thực trạng và xây dựng kế hoạch cụ thể.

Nhìn chung, công tác lập kế hoạch quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV đã đạt được những kết quả nhất định, đặc biệt trong việc xác định mục tiêu và tổ chức phê duyệt kế hoạch. Tuy nhiên, việc đánh giá thực trạng năng lực số của GV và xây dựng kế hoạch hành động cụ thể, sát với nhu cầu thực tiễn vẫn còn hạn chế, cần tiếp tục được quan tâm cải thiện nhằm nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực số trong các cơ sở giáo dục đại học.

2.1.2. Thực trạng tổ chức hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV các trường đại học phường Linh Xuân, Thành phố Hồ Chí Minh

Theo Nguyễn và cs, (2012), “Hoạt động quản lý chỉ thực sự phát huy hiệu quả khi được tổ chức triển khai một cách đồng bộ và nhất quán trong thực tiễn”. Tổ chức thực hiện giữ vai trò trung tâm trong việc chuyển hóa kế hoạch bồi dưỡng năng lực số từ định hướng sang hành động cụ thể, qua đó quyết định mức độ hiệu quả của công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV.

Công tác tổ chức hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV tại các trường đại học trên địa bàn phường Linh Xuân được đánh giá ở mức khá, với điểm trung bình chung của cán bộ quản lý là 3,56 và của GV là 3,46. Điều này cho thấy các nội dung tổ chức thực hiện đã được triển khai tương đối đồng bộ, song mức độ hiệu quả giữa các nội dung vẫn còn sự khác biệt nhất định. Việc ra các quyết

định thực hiện kế hoạch hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV được đánh giá cao nhất ở cả hai nhóm đối tượng, với điểm trung bình của cán bộ quản lý là 4,00 và của GV là 4,07, xếp thứ 1. Kết quả này phản ánh việc ban hành các quyết định quản lý và triển khai hoạt động bồi dưỡng năng lực số được thực hiện khá kịp thời và rõ ràng trong thực tiễn. Nội dung phân công nhiệm vụ thực hiện hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV xếp thứ 2, đạt mức khá, tuy nhiên vẫn tồn tại sự chênh lệch nhất định giữa đánh giá của cán bộ quản lý và GV. Ngược lại, các nội dung tổ chức các hoạt động theo nội dung bồi dưỡng đã được lập kế hoạch và cơ cấu, sắp xếp nhân lực thực hiện hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV chỉ đạt mức trung bình khá. Đặc biệt, nội dung cơ cấu, sắp xếp nhân lực có điểm trung bình thấp nhất đối với cán bộ quản lý, phản ánh những khó khăn nhất định trong việc bố trí và sử dụng nguồn nhân lực phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng. Để làm rõ hơn thực trạng này, kết quả phỏng vấn khách thể số 3 cho thấy việc sắp xếp nhân lực và tổ chức các hoạt động bồi dưỡng năng lực số còn phụ thuộc nhiều vào điều kiện thực tế của từng đơn vị, trong khi đội ngũ chuyên trách về chuyên đổi số và bồi dưỡng năng lực số còn mỏng. Trong khi đó, khách thể số 4 cho rằng các hoạt động bồi dưỡng tuy đã được tổ chức theo kế hoạch nhưng còn hạn chế về sự đa dạng hình thức và thời gian tổ chức, ảnh hưởng đến mức độ tham gia và hiệu quả thực hiện. Những ý kiến phỏng vấn này góp phần lý giải vì sao các nội dung liên quan đến tổ chức hoạt động cụ thể và sắp xếp nhân lực chưa được đánh giá cao trong khảo sát.

2.1.3. Thực trạng chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV các trường đại học phường Linh Xuân, Thành phố Hồ Chí Minh

Trong quản lý giáo dục, chức năng chỉ đạo giữ vai trò trung tâm, quyết định việc chuyển hóa kế hoạch và tổ chức thành hành động cụ thể trong thực tiễn. Do đó, hiệu quả hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV phụ thuộc lớn vào công tác chỉ đạo của đội ngũ cán bộ quản lý.

Kết quả khảo sát cho thấy, công tác chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV tại các trường đại học phường Linh Xuân được đánh giá ở mức khá, với điểm trung bình chung của CBQL là 3,62 và của GV là 3,39. Các giá trị độ lệch chuẩn dao động từ 0,66 đến 0,70, cho thấy mức độ phân tán ý kiến không lớn, kết quả khảo sát

có độ tin cậy tương đối. Nội dung được đánh giá cao nhất ở cả hai nhóm khách thể là việc quyết định thành lập ban chỉ đạo, điều hành hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV, xếp thứ 1, với điểm trung bình của CBQL là 4,04 và của GV là 3,74. Kết quả này phản ánh các cơ sở giáo dục đã quan tâm đến việc thiết lập bộ máy chỉ đạo nhằm triển khai hoạt động bồi dưỡng năng lực số một cách chính thức và có tổ chức. Xếp thứ 2 là nội dung phối hợp với các lực lượng giáo dục trong và ngoài nhà trường thực hiện bồi dưỡng, với điểm trung bình của CBQL là 4,03 và của GV là 3,67. Điều này cho thấy công tác phối hợp bước đầu đã được chú trọng, tuy nhiên mức độ tham gia của các lực lượng ngoài nhà trường vẫn còn mang tính hỗ trợ, chưa thật sự thường xuyên và sâu rộng. Các nội dung hỗ trợ, khuyến khích, tạo động lực cho GV tham gia bồi dưỡng và tự bồi dưỡng được đánh giá ở mức khá, xếp thứ 3, với điểm trung bình của CBQL là 4,00 và của GV là 3,60. Kết quả này cho thấy CBQL đã có những hình thức động viên nhất định, song chưa thể hiện rõ qua đánh giá của GV về mức độ khuyến khích và hỗ trợ tham gia hoạt động bồi dưỡng. Ngược lại, nội dung chỉ đạo các bộ phận chức năng tạo điều kiện cho hoạt động bồi dưỡng có điểm trung bình thấp nhất, xếp hạng thứ 5 ở nhóm CBQL (2,90) và thứ 4 ở nhóm GV (2,96). Điều này cho thấy việc hỗ trợ về điều kiện, cơ chế và nguồn lực cho hoạt động bồi dưỡng năng lực số chưa được triển khai đồng bộ. Để làm rõ hơn thực trạng này, kết quả phỏng vấn khách thể số 5 cho biết, việc chỉ đạo hiện nay chủ yếu tập trung vào ban hành văn bản và phân công nhiệm vụ, trong khi các điều kiện hỗ trợ cụ thể như kinh phí, thời gian và hạ tầng công nghệ còn phụ thuộc nhiều vào nguồn lực sẵn có của nhà trường. Bên cạnh đó, theo ý kiến khách thể số 6, hoạt động bồi dưỡng năng lực số chưa có hướng dẫn chi tiết về cách thức triển khai và tiêu chí đánh giá, khiến GV còn lúng túng và ít phát huy tính chủ động, sáng tạo.

Như vậy, công tác chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV đã đạt được những kết quả tích cực trong việc tổ chức bộ máy chỉ đạo và phối hợp các lực lượng tham gia. Tuy nhiên, việc chỉ đạo cách thức thực hiện và tạo điều kiện cụ thể cho các bộ phận, GV tham gia bồi dưỡng vẫn còn hạn chế, cần được tiếp tục hoàn thiện nhằm nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực số trong thời gian tới.

2.1.4. Thực trạng kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV các trường đại học phường Linh Xuân, Thành phố Hồ Chí Minh

Kiểm tra, đánh giá giữ vai trò là thước đo mức độ đạt được của mục tiêu quản lý, đồng thời là cơ sở quan trọng để điều chỉnh, cải tiến và nâng cao chất lượng hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV. Thực trạng của công tác kiểm tra, đánh giá ở các trường đại học phường Linh Xuân, Thành phố Hồ Chí Minh.

Hoạt động kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng năng lực số cho GV được hai nhóm khách thể đánh giá ở mức trung bình, với điểm trung bình chung của CBQL là 2,86 và của GV là 2,78. So sánh tương đối trong chu trình quản lý, nội dung kiểm tra, đánh giá có mức điểm thấp hơn so với các nội dung lập kế hoạch, tổ chức và chỉ đạo, phản ánh mức độ triển khai hoạt động này còn ở mức nhất định tại các cơ sở khảo sát. Trong ba nội dung kiểm tra, đánh giá, lập kế hoạch kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV được xếp hạng cao nhất ở cả hai nhóm đối tượng, với điểm trung bình của CBQL là 2,90 và của GV là 2,82. Tuy nhiên, mức điểm này vẫn nằm trong khoảng trung bình theo thang đo sử dụng. Kết quả phỏng vấn khách thể số 7 cho biết: Nhà trường có lồng ghép nội dung kiểm tra hoạt động bồi dưỡng năng lực số trong kế hoạch chung, nhưng chưa xây dựng kế hoạch kiểm tra riêng cho từng nội dung bồi dưỡng. Ý kiến này góp phần làm rõ cách thức triển khai hoạt động lập kế hoạch kiểm tra tại đơn vị khảo sát. Xếp thứ hai là nội dung tổ chức kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV, với điểm trung bình của CBQL là 2,86 và của GV là 2,78. Độ lệch chuẩn dao động từ 0,67 đến 0,68, cho thấy sự tương đồng tương đối trong đánh giá của hai nhóm khách thể. Qua phỏng vấn khách thể số 8 được biết việc đánh giá chủ yếu thông qua báo cáo hoặc tổng hợp số buổi tham gia bồi dưỡng, chưa có nhiều hình thức đánh giá khác nhau. Nhận định này phản ánh cách thức tổ chức kiểm tra, đánh giá hiện đang được triển khai tại một số đơn vị khảo sát. Nội dung ra quyết định điều chỉnh, phát huy thành tích và xử lý vi phạm (nếu có) được xếp hạng thấp nhất, với điểm trung bình của CBQL là 2,83 và của GV là 2,73. Mức điểm này cho thấy hoạt động sử dụng kết quả kiểm tra, đánh giá để phục vụ công tác quản lý được đánh giá ở mức trung bình. Theo ý kiến khách thể số 9 cho biết sau các đợt kiểm tra, nhà trường chủ yếu rút kinh nghiệm chung, chưa gắn

kết quả đánh giá với các quyết định điều chỉnh cụ thể. Ý kiến phỏng vấn này góp phần bổ sung thông tin cho kết quả khảo sát định lượng. Nhìn chung, kết quả khảo sát và phỏng vấn cho thấy công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV tại các trường đại học phường Linh Xuân hiện đang được triển khai với mức độ nhất định, song còn có sự khác biệt giữa các nội dung trong cùng một khâu quản lý. Đây là cơ sở thực tiễn để tiếp tục xem xét và hoàn thiện công tác kiểm tra, đánh giá trong quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho GV trong thời gian tới.

III. KẾT LUẬN

Kết quả phân tích thực trạng cho thấy công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên tại các trường đại học trên địa bàn phường Linh Xuân, Thành phố Hồ Chí Minh được triển khai tương đối đầy đủ theo các chức năng quản lý, gồm lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá. Mức độ thực hiện các chức

năng này chủ yếu đạt từ trung bình đến khá, thể hiện sự quan tâm nhất định của các cơ sở giáo dục đại học đối với hoạt động bồi dưỡng năng lực số trong bối cảnh chuyển đổi số. Trong đó, các nội dung thuộc chức năng lập kế hoạch, tổ chức và chỉ đạo được đánh giá ở mức khá, đặc biệt là việc xác định mục tiêu bồi dưỡng và ban hành các quyết định chỉ đạo. Tuy nhiên, vẫn tồn tại sự chênh lệch trong đánh giá giữa cán bộ quản lý và giảng viên, phản ánh sự khác biệt về mức độ tham gia và cảm nhận hiệu quả triển khai. Đáng chú ý, chức năng kiểm tra, đánh giá là khâu có mức đánh giá thấp nhất, chủ yếu ở mức trung bình và chưa gắn chặt với việc điều chỉnh, nâng cao chất lượng bồi dưỡng. Nhìn chung, công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho giảng viên đã đạt được những kết quả bước đầu nhưng vẫn còn những hạn chế cần tiếp tục hoàn thiện, làm cơ sở thực tiễn cho việc đề xuất các biện pháp quản lý phù hợp trong giai đoạn tiếp theo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*. Hà Nội.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2023). *Kế hoạch/Chương trình chuyển đổi số ngành giáo dục giai đoạn 2021-2025*. Hà Nội.
- 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.
- Trần, K. (2021). *Những vấn đề cơ bản của khoa học quản lý giáo dục*. Nhà xuất bản Đại học Sư phạm.
- Quốc hội (2019). *Luật Giáo dục. Luật số 43/2019/QH14, ban hành ngày 14/6/2019*.
- UNESCO (2018). *Digital competence framework for educators*.