# PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC SỐ CHO GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY

**TRẦN QUỐC HƯNG**
**Trường Đại học Hải Dương**

*Nhận bài ngày 22/9/2026. Sửa chữa xong 22/10/2026. Duyệt đăng 23/10/2026.*

***Abstract***

*Digital transformation is reshaping the organization, management, and delivery of higher education. Online learning platforms, learning management systems, open educational resources, big data, and artificial intelligence have expanded access to knowledge, diversified teaching methods, and enabled more personalized learning. These developments also require lecturers to use digital technologies effectively, design digital learning environments, assess learning outcomes, and ensure the safe and ethical use of data. This article analyzes the current state of lecturers' digital competence at Hai Duong University and proposes measures for its development in response to the requirements of digital transformation.*

***Keywords:*** *Digital competence, Hai Duong University, higher education, lecturers, solutions.*

## 1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và quá trình chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ, giáo dục đại học đang đứng trước yêu cầu đổi mới toàn diện về nội dung, phương pháp giảng dạy, kiểm tra, đánh giá và quản trị đào tạo. Sự phát triển của công nghệ số, dữ liệu lớn và trí tuệ nhân tạo (AI) tạo ra nhiều cơ hội nâng cao chất lượng giáo dục, đồng thời đặt ra những yêu cầu mới đối với năng lực chuyên môn và năng lực số của đội ngũ giảng viên (GV). Theo đó, GV không chỉ cần thành thạo các công cụ công nghệ mà còn phải có khả năng thiết kế môi trường học tập số, phát triển học liệu, tổ chức hoạt động dạy học tương tác, khai thác dữ liệu và sử dụng công nghệ một cách an toàn, hiệu quả, có trách nhiệm. Tại Việt Nam, Quyết định số 131/QĐ-TTg ngày 25/01/2022 của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin (CNTT) và chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo đã thể hiện định hướng thúc đẩy chuyển đổi số trong toàn ngành Giáo dục (Quốc hội, 2022). Trong bối cảnh đó, phát triển năng lực số cho GV trở thành một trong những điều kiện quan trọng để các cơ sở giáo dục đại học nâng cao chất lượng đào tạo, đổi mới sáng tạo và đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực. Đối với Trường Đại học Hải Dương, việc phát triển năng lực số cho GV cần gắn với mục tiêu nâng cao chất lượng giảng dạy, nghiên cứu khoa học và hiện đại hóa hoạt động đào tạo. Tuy nhiên, để xác định chính xác mức độ năng lực số của đội ngũ cần có khảo sát thực tiễn về khả năng ứng dụng công nghệ, nhu cầu bồi dưỡng, điều kiện hạ tầng và những khó khăn trong quá trình triển khai.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### *2.1. Về phát triển năng lực số cho giảng viên Trường Đại học Hải Dương trong bối cảnh hiện nay*

*2.1.1. Những kết quả đạt được trong phát triển năng lực số cho giảng viên*

Những năm gần đây, Trường Đại học Hải Dương đã từng bước đẩy mạnh ứng dụng CNTT và chuyển đổi số trong hoạt động đào tạo, quản lý và nghiên cứu khoa học, tạo nền tảng thuận lợi cho việc phát triển năng lực số của đội ngũ GV. Theo báo cáo kết quả nhà trường công bố ngày 13/8/2025, hoạt động chuyển đổi số đã được triển khai trên nhiều lĩnh vực, bao gồm tuyển sinh và nhập học, phát triển chương trình đào tạo, xây dựng học liệu điện tử, tổ chức dạy học, quản lý khoa học và công nghệ, quản

*Email: tranquochungdhhd@gmail.com*

lý thông tin đội ngũ và người học. Đáng chú ý, nhà trường đã thực hiện chuẩn hóa dữ liệu về các đơn vị, ngành đào tạo, chương trình đào tạo, cán bộ, GV và người học; đồng thời từng bước phát triển kho học liệu số phục vụ hoạt động đào tạo. Những kết quả này cho thấy chuyển đổi số đã được triển khai ở cả phương diện quản trị và chuyên môn, tạo điều kiện để GV tiếp cận, sử dụng và từng bước nâng cao khả năng vận dụng công nghệ trong công việc. Kết quả đáng ghi nhận là việc phát triển nguồn tài nguyên học tập số phục vụ GV và người học. Theo số liệu được công bố trong báo cáo chuyển đổi số của Trường Đại học Hải Dương, thư viện số của nhà trường có 18 chuyên mục với 1.006 đầu sách điện tử thuộc các chuyên ngành đào tạo (Phòng Khoa học Công nghệ - Thông tin - Thư viện, Trường Đại học Hải Dương, 2025). Đây là nguồn tài nguyên hỗ trợ GV trong tìm kiếm tài liệu, cập nhật kiến thức chuyên môn, xây dựng đề cương học phần và phát triển nội dung bài giảng. Việc hình thành kho học liệu số cũng tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động tự học, nghiên cứu khoa học và chia sẻ tài nguyên giữa các đơn vị chuyên môn. Xét từ góc độ phát triển năng lực số, đây là điều kiện quan trọng giúp GV từng bước chuyển từ phương thức khai thác tài liệu truyền thống sang tìm kiếm, lựa chọn và sử dụng tài nguyên trên môi trường số.

Ứng dụng CNTT trong đổi mới phương pháp giảng dạy cũng đã được đề cập trong các hoạt động chuyên môn của nhà trường. Bài viết "Đổi mới phương pháp giảng dạy tại Trường Đại học Hải Dương thông qua ứng dụng CNTT", đăng ngày 29/9/2024 trên cổng thông tin của trường, ghi nhận việc sử dụng các công cụ như Microsoft Word, Microsoft PowerPoint, Canva, Prezi, iSpring Suite, Adobe Presenter, Google Classroom, Microsoft Teams, Moodle, Google Forms và Microsoft Forms trong xây dựng bài giảng, tổ chức lớp học, quản lý hoạt động học tập và đánh giá kết quả học tập (Nguyễn Thị Loan, 2024). Việc tiếp cận và sử dụng các công cụ này cho thấy môi trường chuyên môn của GV đã có những điều kiện ban đầu để phát triển kỹ năng thiết kế học liệu điện tử, tổ chức dạy học trên nền tảng số và ứng dụng công nghệ trong kiểm tra, đánh giá. Đây là bước chuyển quan trọng từ việc sử dụng công nghệ chủ yếu để trình chiếu nội dung sang khả năng hỗ trợ tương tác, quản lý lớp học và đa dạng hóa hình thức học tập.

Sự quan tâm ngày càng rõ nét của nhà trường đối với chuyển đổi số trong quản trị và hoạt động đào tạo. Ngày 26/6/2026, Trường Đại học Hải Dương tổ chức hội nghị tự đánh giá kết quả thực hiện đề tài khoa học và công nghệ "Xây dựng mô hình chuyển đổi số tại cơ sở giáo dục đại học và giáo dục chuyên nghiệp trên địa bàn tỉnh Hải Dương (nay là thành phố Hải Phòng)", mã số XH.23.DHHD.25-26. Theo thông tin công bố ngày 27/6/2026, đề tài đã khảo sát thực trạng chuyển đổi số tại 11 cơ sở giáo dục đại học và giáo dục chuyên nghiệp, xây dựng khung chuyển đổi số hợp nhất gồm 8 lớp kiến trúc và 3 trụ cột là môi trường số, đào tạo số và quản trị số; đồng thời chuẩn hóa 52 quy trình nghiệp vụ cốt lõi. Khi triển khai thử nghiệm mô hình tại Trường Đại học Hải Dương, thời gian xử lý hồ sơ giảm tới 90%, từ 48-72 giờ xuống dưới 4 giờ; tỷ lệ hồ sơ giấy giảm từ 90% xuống còn khoảng 15%, trong khi mức độ hài lòng của người sử dụng đạt trên 88% (Kim Dung, 2026). Những kết quả này phản ánh tiến bộ trong xây dựng môi trường quản trị số và tạo điều kiện để GV làm quen với quy trình làm việc dựa trên dữ liệu, nền tảng số và phương thức xử lý công việc điện tử. Tuy nhiên, đây là các chỉ số về hiệu quả số hóa quy trình quản trị, không phải kết quả đo lường trực tiếp năng lực số của GV.

Công tác phát triển đội ngũ và nâng cao trình độ chuyên môn tiếp tục được nhà trường quan tâm. Theo báo cáo tổng kết năm 2025 được công bố ngày 13/02/2026, có 6 GV bảo vệ thành công luận án tiến sĩ và 24 GV được cử đi đào tạo nghiên cứu sinh; đồng thời, nhà trường triển khai các nền tảng số trong tuyển sinh, tài chính và thư viện (Báo Hải Phòng, 2026). Những kết quả này cho thấy hoạt động phát triển đội ngũ được thực hiện song song với quá trình hiện đại hóa quản lý và phục vụ đào tạo. Đội ngũ GV được nâng cao trình độ chuyên môn có điều kiện thuận lợi hơn để tiếp cận tri thức mới, khai thác tài liệu khoa học và tham gia các hoạt động nghiên cứu trong môi trường số. Đặc biệt, định hướng phát triển năng lực số đã được đặt trong mối liên hệ với kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ, GV chất lượng cao giai đoạn 2026-2030, tầm nhìn đến năm 2045 của Trường Đại học Hải Dương. Tại hội nghị triển khai kế hoạch ngày 19/3/2026, nhà trường xác định các định hướng liên quan đến phát triển năng

lực số, năng lực nghiên cứu, năng lực làm việc trong môi trường quốc tế và xây dựng nền tảng học tập mở, trực tuyến (Phòng Tổ chức - Tổng hợp, Trường Đại học Hải Dương, 2026). Đây là cơ sở quan trọng để chuyển hoạt động phát triển năng lực số từ những sáng kiến ứng dụng công nghệ riêng lẻ thành một nội dung gắn với chiến lược phát triển đội ngũ dài hạn. Việc đặt năng lực số trong tổng thể phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cũng mở ra cơ hội tăng cường sự phối hợp giữa bồi dưỡng chuyên môn, đổi mới phương pháp giảng dạy, nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ.

*2.1.2. Những tồn tại, hạn chế trong phát triển năng lực số cho giảng viên*

Bên cạnh những kết quả bước đầu trong ứng dụng CNTT và chuyển đổi số, việc phát triển năng lực số cho GV Trường Đại học Hải Dương vẫn đặt ra một số vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu và khắc phục.

*a. Ứng dụng công nghệ số trong giảng dạy cần được đánh giá sâu hơn về chiều sâu và hiệu quả sư phạm:* Trong bài viết về đổi mới phương pháp giảng dạy tại Trường Đại học Hải Dương thông qua ứng dụng CNTT, ngày 29/9/2024, các công cụ như PowerPoint, Canva, Prezi, iSpring Suite, Google Classroom, Microsoft Teams và Moodle được đề cập như những phương tiện hỗ trợ thiết kế bài giảng, tổ chức lớp học và kiểm tra, đánh giá (Nguyễn Thị Loan, 2024). Tuy nhiên, thông tin công khai chưa cung cấp tỷ lệ GV sử dụng thường xuyên từng công cụ, tỷ lệ học phần được thiết kế theo mô hình dạy học kết hợp hoặc mức độ cải thiện kết quả học tập của SV. Khoảng trống dữ liệu này đặt ra yêu cầu phân biệt giữa việc sử dụng công nghệ để trình bày nội dung với việc vận dụng công nghệ để đổi mới phương pháp sư phạm. Nếu công nghệ chủ yếu được sử dụng để trình chiếu hoặc chuyển tài liệu giấy sang định dạng điện tử, khả năng tương tác, cá nhân hóa học tập và phát triển tư duy phản biện của người học có thể chưa được khai thác đầy đủ.

*b. Công tác đánh giá và phân loại năng lực số của GV cần được chuẩn hóa hơn:* Các số liệu chuyển đổi số do nhà trường công bố tập trung chủ yếu vào hoạt động số, chuẩn hóa dữ liệu và phát triển học liệu. Cụ thể, năm 2023, thư viện số của trường có 18 chuyên mục với 1.006 đầu sách điện tử. Đây là nguồn lực quan trọng phục vụ dạy học và nghiên cứu nhưng số lượng tài nguyên không phản ánh trực tiếp mức độ khai thác, khả năng lựa chọn nguồn tin đáng tin cậy hay năng lực sáng tạo học liệu của GV. Tương tự, việc có hệ thống quản lý học tập hoặc phần mềm hỗ trợ giảng dạy không đồng nghĩa với việc toàn bộ GV có khả năng sử dụng thành thạo các chức năng nâng cao.

*c. Hoạt động bồi dưỡng năng lực số cần gắn chặt hơn với nhu cầu thực hành và đặc thù chuyên môn:* Nghiên cứu của Nguyễn Thị Thu Hà và Nguyễn Thị Hương (2025) đăng trên Tạp chí Giáo dục đã xem xét khung năng lực số và thực trạng năng lực số của GV kế toán tại Trường Đại học Hải Dương, đồng thời đề xuất các giải pháp nâng cao năng lực số cho nhóm đối tượng này. Công trình cho thấy phát triển năng lực số đã trở thành vấn đề nghiên cứu trực tiếp tại nhà trường, đặc biệt trong mối liên hệ giữa công nghệ và yêu cầu đổi mới đào tạo chuyên ngành. Tuy nhiên, để phát triển năng lực số cho toàn bộ đội ngũ cần tiếp tục mở rộng việc đánh giá sang các lĩnh vực đào tạo khác, bởi nhu cầu sử dụng công nghệ của GV thuộc khoa học xã hội, giáo dục, kinh tế và công nghệ có thể khác nhau. Nếu chương trình bồi dưỡng chỉ tập trung vào những kỹ năng công nghệ phổ biến mà chưa gắn với nhiệm vụ giảng dạy cụ thể, GV có thể gặp khó khăn khi chuyển kiến thức được tập huấn thành sản phẩm thực tế. Vì vậy, cần xác định nhu cầu bồi dưỡng theo nhóm ngành, trình độ đầu vào và mục tiêu phát triển nghề nghiệp của từng GV.

*d. Năng lực khai thác dữ liệu, sử dụng trí tuệ nhân tạo và bảo đảm đạo đức số cần được chú trọng hơn:* Sự phát triển nhanh chóng của AI tạo sinh mở ra khả năng hỗ trợ xây dựng bài giảng, thiết kế câu hỏi, tìm kiếm ý tưởng nghiên cứu và phát triển học liệu. Tuy nhiên, việc sử dụng các công cụ này đòi hỏi GV có khả năng kiểm chứng thông tin, nhận diện nội dung sai lệch, đánh giá độ tin cậy của nguồn dẫn và bảo vệ dữ liệu cá nhân. Nghiên cứu của Nguyễn Minh Thơ (2025) về thực trạng và yêu cầu phát triển năng lực số trong môi trường giáo dục đại học Việt Nam nhận định rằng năng lực số của GV và SV nhìn chung còn ở mức trung bình; việc ứng dụng công nghệ trong giảng dạy và nghiên cứu ở một số trường hợp còn mang tính hình thức, thiếu sáng tạo. Nhận định này cung cấp cơ sở tham chiếu cho việc xác định các thách thức chung của giáo dục đại học nhưng không thể sử dụng để suy ra mức năng lực số cụ thể của GV Trường Đại học Hải Dương.

*e. Việc phát triển năng lực số cần được hỗ trợ bằng cơ chế tổ chức và nguồn lực phù hợp:* Tháng 3/2026, Trường Đại học Hải Dương triển khai kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ, GV chất lượng cao giai đoạn 2026-2030, tầm nhìn đến năm 2045, trong đó đề cập đến phát triển năng lực số, năng lực nghiên cứu và xây dựng nền tảng học tập mở, trực tuyến. Định hướng này tạo cơ sở để thúc đẩy quá trình bồi dưỡng dài hạn. Tuy nhiên, để triển khai hiệu quả cần làm rõ nguồn kinh phí, thời gian dành cho GV tham gia bồi dưỡng, cơ chế hỗ trợ kỹ thuật và chính sách ghi nhận các sản phẩm đổi mới số. Trong trường hợp thiếu sự gắn kết giữa đào tạo, điều kiện thực hành và đánh giá kết quả, năng lực được hình thành qua tập huấn có thể chưa được duy trì hoặc vận dụng thường xuyên trong công việc. Đây là vấn đề cần được xem xét trong quá trình tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ, đồng thời cần có dữ liệu thực tế để xác định mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố.

***2.2. Giải pháp phát triển năng lực số cho giảng viên Trường Đại học Hải Dương trong bối cảnh hiện nay***

*2.2.1. Xây dựng khung năng lực số và đổi mới công tác đánh giá năng lực giảng viên*

Nhà trường cần xây dựng khung năng lực số dành riêng cho GV trên cơ sở tham chiếu Khung năng lực số dành cho nhà giáo của Liên minh châu Âu (DigCompEdu), các quy định hiện hành của Bộ Giáo dục và Đào tạo và định hướng phát triển nhà trường giai đoạn 2025-2030, tầm nhìn đến năm 2045. Việc xây dựng khung năng lực cần bảo đảm tính hệ thống, phù hợp với đặc điểm ngành đào tạo và gắn với yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chuyên môn. Trên cơ sở đó, nhà trường có thể xác định bốn mức độ năng lực gồm cơ bản, vận dụng, thành thạo và dẫn dắt đổi mới, làm căn cứ xây dựng kế hoạch bồi dưỡng phù hợp với từng nhóm GV. Vì vậy, để khung năng lực phát huy hiệu quả, việc đánh giá cần dựa trên các minh chứng cụ thể thay vì chỉ căn cứ vào số giờ tập huấn hoặc khả năng sử dụng một số phần mềm. Chẳng hạn, GV có thể được đánh giá thông qua khả năng thiết kế một học phần trên hệ thống quản lý học tập (LMS), xây dựng bài kiểm tra trực tuyến, tổ chức thảo luận số và sử dụng dữ liệu học tập để điều chỉnh phương pháp giảng dạy. Kết quả đánh giá giúp xác định những năng lực đã đạt được, những nội dung cần bổ sung và lộ trình phát triển cá nhân. Giải pháp này cũng phù hợp với định hướng phát triển năng lực số cho đội ngũ trong Kế hoạch số 25/KH-ĐHHD ngày 18/3/2026 của Trường Đại học Hải Dương. Đặc biệt, cần tổ chức đánh giá định kỳ và tự đánh giá để theo dõi sự tiến bộ, đồng thời sử dụng kết quả như công cụ hỗ trợ phát triển nghề nghiệp, tránh tạo áp lực hành chính hoặc đồng nhất năng lực số với mức độ sử dụng công nghệ.

*2.2.2. Đổi mới hoạt động bồi dưỡng theo hướng thực hành, phân hóa và liên tục*

Nhà trường cần chuyển từ bồi dưỡng đồng loạt sang đào tạo theo nhu cầu, trình độ đầu vào và đặc thù chuyên môn của GV. Nội dung bồi dưỡng nên được thiết kế thành các mô-đun, bao gồm kỹ năng số cơ bản; thiết kế học liệu điện tử; tổ chức dạy học kết hợp; kiểm tra, đánh giá trên môi trường số; khai thác dữ liệu học thuật; ứng dụng AI và bảo đảm an toàn thông tin. GV mới tiếp cận công nghệ cần được hỗ trợ các kỹ năng nền tảng, trong khi GV đã có kinh nghiệm cần được bồi dưỡng về thiết kế hoạt động học tập tương tác, phân tích dữ liệu học tập và phát triển mô hình dạy học đổi mới.

Để bảo đảm tính ứng dụng, mỗi chương trình bồi dưỡng cần gắn với một sản phẩm thực hành cụ thể. Ví dụ, sau khóa học về LMS, GV hoàn thiện một học phần có đề cương, tài liệu, bài tập, diễn đàn thảo luận và công cụ đánh giá trực tuyến. Sau khóa học về AI, GV xây dựng một bộ câu hỏi hoặc tình huống học tập có sử dụng AI hỗ trợ, đồng thời kiểm tra độ chính xác của nội dung và xác định rõ những phần cần điều chỉnh bằng chuyên môn của mình. Sản phẩm cần được đồng nghiệp góp ý, thử nghiệm và hoàn thiện trước khi áp dụng rộng rãi. Nhà trường có thể tổ chức các khóa học ngắn kết hợp trực tuyến với sinh hoạt chuyên môn tại khoa, giúp GV chủ động về thời gian và giảm chi phí tổ chức.

*2.2.3. Tăng cường ứng dụng công nghệ số và trí tuệ nhân tạo gắn với đổi mới phương pháp giảng dạy*

Phát triển năng lực số cần hướng tới thay đổi thực chất phương pháp dạy học, trong đó công nghệ được lựa chọn trên cơ sở mục tiêu học tập và chuẩn đầu ra của học phần. Trường Đại học Hải Dương cần khuyến khích GV sử dụng các nền tảng số để tổ chức dạy học kết hợp, tăng cường tương tác, hỗ trợ

tự học và nâng cao chất lượng phản hồi. Việc ứng dụng công nghệ cần vượt ra ngoài hoạt động trình chiếu, cung cấp tài liệu để chuyển sang thiết kế nhiệm vụ học tập, thảo luận, giải quyết vấn đề và đánh giá quá trình. Chẳng hạn, đối với học phần kế toán, GV có thể sử dụng bảng tính điện tử và bộ dữ liệu tình huống để yêu cầu SV phân tích giao dịch, lập báo cáo và giải thích các sai lệch. Với học phần thuộc lĩnh vực giáo dục, GV có thể sử dụng video tình huống, công cụ khảo sát trực tuyến và diễn đàn học tập để SV phân tích tình huống sư phạm, trao đổi quan điểm và tự đánh giá kết quả học tập. Trong những học phần phù hợp, AI có thể được sử dụng để gợi ý tình huống, xây dựng câu hỏi hoặc hỗ trợ phát triển tài liệu. Tuy nhiên, GV phải kiểm chứng thông tin, điều chỉnh nội dung theo chuẩn đầu ra và bảo đảm tính chính xác của sản phẩm cuối cùng.

Đối với hoạt động đánh giá, nhà trường cần khuyến khích kết hợp câu hỏi trực tuyến với bài tập vận dụng, thuyết trình, dự án và phản biện nhằm hạn chế tình trạng người học phụ thuộc hoàn toàn vào nội dung do AI tạo ra. Đồng thời, ban hành hướng dẫn về sử dụng AI có trách nhiệm, bảo vệ dữ liệu cá nhân, tôn trọng quyền sở hữu trí tuệ và công khai việc sử dụng AI trong các trường hợp cần thiết.

*2.2.4. Hoàn thiện hạ tầng công nghệ và phát triển hệ sinh thái học liệu số*

Hạ tầng công nghệ và nguồn tài nguyên số là điều kiện bảo đảm để GV thực hành, duy trì và phát triển năng lực số. Theo thông tin công bố về chuyển đổi số năm 2023, Trường Đại học Hải Dương đã xây dựng kho học liệu số gồm 18 chuyên mục với 1.006 đầu sách điện tử, đồng thời triển khai số hóa trong các hoạt động đào tạo và quản lý. Đây là nền tảng quan trọng cần tiếp tục phát huy thông qua việc nâng cao khả năng khai thác tài nguyên, cập nhật học liệu và tăng cường chia sẻ giữa các khoa, bộ môn. Nhà trường cần rà soát hệ thống LMS, thiết bị giảng dạy, đường truyền mạng, phần mềm và các công cụ hỗ trợ chuyên môn để xác định nhu cầu đầu tư theo thứ tự ưu tiên; xây dựng kho học liệu số dùng chung, có quy trình thẩm định, phân loại, cập nhật và quản lý quyền sử dụng. Các học liệu được chia sẻ cần đáp ứng yêu cầu về tính chính xác, tính sư phạm, khả năng tiếp cận và bản quyền. Ví dụ, GV sau khi hoàn thiện một bài giảng điện tử có thể gửi sản phẩm để tổ chuyên môn thẩm định, bổ sung từ khóa, xác định học phần sử dụng và đưa vào kho học liệu chung. Những tài liệu này có thể được cập nhật định kỳ để hạn chế trùng lặp đầu tư và nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lực. Bên cạnh đó, cần thiết lập cơ chế hỗ trợ kỹ thuật và sư phạm số giúp GV xử lý sự cố, lựa chọn công cụ và cải tiến sản phẩm. Kết quả thử nghiệm mô hình chuyển đổi số tại Trường Đại học Hải Dương năm 2026 cho thấy nhà trường đã triển khai hệ thống quản trị đại học trực tuyến, hệ thống đào tạo trực tuyến LMS và thử nghiệm 10 quy trình nghiệp vụ cốt lõi; hoạt động khảo sát mô hình có sự tham gia của 250 người dùng gồm cán bộ quản lý, GV và SV. Những kết quả này tạo cơ sở để tiếp tục gắn phát triển năng lực số của GV với quá trình vận hành thực tế của các nền tảng. Trong giai đoạn tiếp theo, nhà trường cần chú trọng đào tạo người sử dụng, hoàn thiện tài liệu hướng dẫn và đánh giá khả năng vận dụng của GV, thay vì chỉ xem xét mức độ hoàn thành triển khai kỹ thuật.

*2.2.5. Xây dựng cộng đồng học tập số và phát huy vai trò của giảng viên nòng cốt*

Bên cạnh đào tạo chính thức, nhà trường cần hình thành môi trường học tập chuyên môn liên tục để GV trao đổi kinh nghiệm, chia sẻ học liệu và hỗ trợ nhau giải quyết những vấn đề phát sinh trong quá trình ứng dụng công nghệ. Mỗi khoa có thể xây dựng nhóm GV nòng cốt về chuyển đổi số, có nhiệm vụ hướng dẫn đồng nghiệp, giới thiệu công cụ phù hợp, tổ chức sinh hoạt chuyên đề và hỗ trợ đánh giá sản phẩm dạy học số. Hoạt động này giúp tận dụng nguồn lực sẵn có, tạo điều kiện để kinh nghiệm thực tiễn được lan tỏa giữa các đơn vị. Ví dụ, một khoa có thể tổ chức chuyên đề hằng tháng về thiết kế bài kiểm tra trực tuyến, sử dụng AI trong chuẩn bị bài giảng hoặc khai thác dữ liệu học tập. GV tham gia trình bày sản phẩm thực tế, phân tích ưu điểm, hạn chế và cách điều chỉnh trước khi áp dụng. Các sản phẩm có giá trị có thể được đưa vào kho học liệu chung, qua đó hình thành quy trình học tập và cải tiến liên tục. Nhà trường cũng có thể tổ chức hội thảo về bài giảng số, cuộc thi sáng kiến đổi mới dạy học hoặc diễn đàn trao đổi kinh nghiệm giữa các khoa. Tuy nhiên, hiệu quả của các hoạt động này cần được đánh giá bằng chất lượng sản phẩm, mức độ ứng dụng thực tế và sự tiến bộ của GV, không chỉ dựa vào số lượng hội thảo được tổ chức.

*2.2.6. Đổi mới cơ chế khuyến khích và đánh giá hiệu quả phát triển năng lực số*

Trường Đại học Hải Dương cần gắn phát triển năng lực số với cơ chế đánh giá chuyên môn, ghi nhận sáng kiến và tạo động lực đổi mới. Việc đánh giá nên dựa trên nhiều nguồn minh chứng như sản phẩm học liệu số, thiết kế học phần, chất lượng hoạt động đánh giá, khả năng sử dụng dữ liệu để cải tiến giảng dạy và mức độ tuân thủ quy định về an toàn thông tin. Đồng thời, cần kết hợp tự đánh giá, đánh giá đồng nghiệp và phản hồi của người học để có cái nhìn toàn diện hơn về quá trình phát triển năng lực. Nhà trường có thể xem xét hỗ trợ kinh phí xây dựng học liệu số, ghi nhận các sáng kiến có hiệu quả, tạo điều kiện tham gia bồi dưỡng nâng cao và đưa kết quả đổi mới vào kế hoạch phát triển chuyên môn của GV. Chẳng hạn, một GV xây dựng học phần trực tuyến có chất lượng, được thẩm định và sử dụng hiệu quả có thể được ghi nhận như một sản phẩm đổi mới chuyên môn. Ngược lại, sử dụng nhiều phần mềm nhưng không cải thiện hoạt động học tập không nên được xem là minh chứng duy nhất cho năng lực số cao.

**3. Kết luận**

Phát triển năng lực số cho GV Trường Đại học Hải Dương trong bối cảnh hiện nay là yêu cầu cần thiết nhằm đáp ứng xu thế chuyển đổi số giáo dục đại học, nâng cao chất lượng đào tạo và thúc đẩy đổi mới hoạt động nghiên cứu khoa học. Năng lực số của GV không chỉ thể hiện ở khả năng sử dụng công nghệ mà còn bao gồm năng lực sư phạm số, khai thác thông tin và dữ liệu, thiết kế học liệu, ứng dụng AI, bảo đảm an toàn thông tin và thực hiện trách nhiệm đạo đức trong môi trường số. Trên cơ sở phân tích lý luận và yêu cầu thực tiễn, bài viết đề xuất các giải pháp trọng tâm gồm: xây dựng khung năng lực số phù hợp với đặc thù nhà trường; đổi mới hoạt động bồi dưỡng theo nhu cầu; tăng cường ứng dụng công nghệ số gắn với mục tiêu sư phạm; phát triển hạ tầng và hệ sinh thái học liệu số; xây dựng cộng đồng học tập chuyên môn; đổi mới cơ chế đánh giá và khuyến khích GV. Để các giải pháp phát huy hiệu quả, Trường Đại học Hải Dương cần triển khai đồng bộ theo lộ trình phù hợp, bắt đầu từ khảo sát thực trạng, xác định nhu cầu, tổ chức thí điểm, đánh giá kết quả và từng bước nhân rộng, bảo đảm sự phối hợp giữa lãnh đạo nhà trường, các đơn vị chuyên môn và từng GV, trong đó lấy sự tiến bộ về năng lực nghề nghiệp và hiệu quả học tập của SV làm tiêu chí trọng tâm. Phát triển năng lực số vì vậy không chỉ là nhiệm vụ ứng dụng công nghệ mà còn là quá trình đổi mới tư duy, phương pháp và văn hóa chuyên môn, góp phần xây dựng đội ngũ GV thích ứng với yêu cầu giáo dục đại học trong thời đại số.

**Tài liệu tham khảo**


Báo Hải Phòng (2026). *Trường Đại học Hải Dương hoàn thành thắng lợi nhiệm vụ năm 2025*. https://baohaiphong.vn/truong-dai-hoc-hai-duong-hoan-thanh-thang-loi-nhiem-vu-nam-2025-535729.html, ngày 13/02/2026.

Kim Dung (2026). *Hội nghị tự đánh giá Đề tài xây dựng mô hình chuyển đổi số trong giáo dục: Hướng tới nhân rộng mô hình trên địa bàn thành phố Hải Phòng*. https://uhd.edu.vn/tin-tuc/hoi-nghi-tu-danh-gia-de-tai-xay-dung-mo-hinh-chuyen-doi-so-trong-giao-duc:-huong-toi-nhan-rong-mo-hinh-tren-dia-ban-thanh-pho-hai-phong-postkd9jamV9qvTxQkarRgDe, ngày 27/6/2026.

Nguyễn Minh Thơ (2025). Thực trạng và yêu cầu phát triển năng lực số trong môi trường giáo dục đại học ở Việt Nam. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Mở Hà Nội,* số đặc biệt 7A, tháng 10, tr. 730-739. https://doi.org/10.59266/houjs.2025.829.

Nguyễn Thị Loan (2024). *Đổi mới phương pháp giảng dạy tại Trường Đại học Hải Dương thông qua ứng dụng công nghệ thông tin*. https://uhd.edu.vn/tin-tuc/doi-moi-phuong-phap-giang-day-tai-truong-dai-hoc-hai-duong-thong-qua-ung-dung-cong-nghe-thong-tin-postP821YQQ22PHAaE071905, ngày 29/9/2024.

Nguyễn Thị Thu Hà, Nguyễn Thị Hương (2025). *Phát triển năng lực số cho giảng viên đại học trong bối cảnh chuyển đổi số: nghiên cứu trường hợp tại Trường Đại học Hải Dương*. Tạp chí Giáo dục, 26 (đặc biệt 11), 467-473.

Phòng Khoa học Công nghệ - Thông tin - Thư viện, Trường Đại học Hải Dương (2025). *Công tác chuyển đổi số trong Trường Đại học Hải Dương*. https://uhd.edu.vn/tin-tuc/cong-tac-chuyen-doi-so-trong-truong-dai-hoc-hai-duong-postDAERwg8Q-D3h4w347q9w0, ngày 13/8/2025.

Phòng Tổ chức - Tổng hợp, Trường Đại học Hải Dương (2026). *Trường Đại học Hải Dương tổ chức triển khai Kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên chất lượng cao giai đoạn 2026-2030, tầm nhìn đến năm 2045*. https://uhd.edu.vn/tin-tuc/truong-dai-hoc-hai-duong-to-chuc-trien-khai-ke-hoach-phat-trien-doi-ngu-can-bo-giang-vien-chat-luong-cao-giai-doan-2026-2030-tam-nhin-den-nam-2045-post7Ql12DERVxHkLAvAjLge, ngày 23/3/2026.

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