BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC SỐ CHO CÁN BỘ, GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐÀO TẠO CÁN BỘ LÊ HỒNG PHONG, THÀNH PHỐ HÀ NỘI TRONG BỐI CẢNH THỰC HIỆN CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG HAI CẤP

Bùi Thái Hà
Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong thành phố Hà Nội
Email : buithaiha12@gmail.com

Tóm tắt: *Nghiên cứu nhằm đánh giá thực trạng năng lực số và hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho cán bộ, giảng viên Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong, thành phố Hà Nội trong bối cảnh thực hiện chính quyền địa phương hai cấp. Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng kết hợp định tính, tập trung phân tích các thành tố năng lực số, mức độ triển khai hoạt động bồi dưỡng và những yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ trong môi trường quản trị số. Kết quả cho thấy năng lực số của cán bộ, giảng viên nhìn chung ở mức khá, song còn hạn chế ở khai thác và quản trị dữ liệu, ứng dụng trí tuệ nhân tạo và đổi mới sáng tạo số. Hoạt động bồi dưỡng đã được triển khai nhưng cần tăng cường tính gắn kết với vị trí việc làm, yêu cầu thực tiễn và khả năng vận dụng sau bồi dưỡng. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất các biện pháp về xây dựng khung năng lực, đổi mới nội dung, đa dạng hóa phương thức, phát triển môi trường số và tăng cường đánh giá kết quả bồi dưỡng.*

Từ khóa: *năng lực số; bồi dưỡng năng lực số; cán bộ, giảng viên; chuyển đổi số; chính quyền địa phương hai cấp.*

DIGITAL COMPETENCY DEVELOPMENT FOR STAFF AND LECTURERS AT LE HONG PHONG CADRE TRAINING SCHOOL, HANOI, IN THE CONTEXT OF IMPLEMENTING THE TWO-TIER LOCAL GOVERNMENT MODEL

Abstract: *This study aims to assess the current state of digital competencies and digital competency development activities for staff and lecturers at Le Hong Phong Cadre Training School, Hanoi, in the context of implementing the two-tier local government model. A mixed-methods approach combining quantitative and qualitative methods was employed, focusing on the dimensions of digital competency, the extent to which digital competency development activities have been implemented, and the requirements placed on staff and lecturers in a digital governance environment. The findings indicate that the digital competencies of staff and lecturers are generally at a fairly good level; however, limitations remain in data exploitation and management, artificial intelligence applications, and digital innovation. Digital competency development activities have been implemented but need to be more closely aligned with job positions, practical requirements, and the application of acquired competencies after training. Based on these findings, the study proposes measures related to developing a digital competency framework, renewing training content, diversifying training methods, strengthening the digital environment, and enhancing the evaluation of training outcomes.*

Keywords: *digital competency; digital competency development; staff and lecturers; digital transformation; two-tier local government.*

Nhận bài: 10/07/2026 Phản biện: 28/08/2026 Duyệt đăng: 05/09/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Chuyển đổi số đang làm thay đổi mạnh mẽ phương thức quản trị, tổ chức công việc và cung cấp dịch vụ trong khu vực công, qua đó đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với năng lực số của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Đặc biệt, trong bối cảnh thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, yêu cầu về phân cấp, phối hợp, xử lý thông tin, khai thác dữ liệu và giải quyết công việc trên môi trường số ngày càng trở nên rõ nét.

Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong, thành phố Hà Nội có vai trò quan trọng trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của Thành phố. Vì vậy, cán bộ, giảng viên của Nhà trường cần có năng lực số phù hợp để thực hiện hiệu quả nhiệm vụ quản lý, giảng dạy, nghiên cứu, xây dựng học liệu và tổ chức các chương trình bồi dưỡng trong môi trường số. Năng lực này không chỉ giới hạn ở kỹ năng sử dụng công nghệ mà còn bao gồm khai thác dữ liệu, làm việc trên nền tảng số, bảo đảm an toàn thông tin, ứng dụng trí tuệ nhân tạo và đổi mới phương pháp đào tạo.

Vấn đề đặt ra là mức độ năng lực số hiện nay của cán bộ, giảng viên Nhà trường như thế nào; hoạt động bồi dưỡng năng lực số đã đáp ứng đến đâu yêu cầu của vị trí việc làm và mô hình chính quyền địa phương hai cấp; những yếu tố nào đang ảnh hưởng đến hoạt động bồi dưỡng. Từ đó, nghiên cứu tập trung đánh giá thực trạng năng lực số và công tác bồi dưỡng, xác định những hạn chế và yếu tố tác động, làm cơ sở đề xuất các biện pháp bồi dưỡng năng lực số phù hợp cho cán bộ, giảng viên Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong trong giai đoạn hiện nay.

II. CƠ SỞ LÝ LUẬN

2.1. Khái niệm về năng lực số của cán bộ, giảng viên

Năng lực số là một khái niệm rộng, phản ánh khả năng của cá nhân trong việc huy động kiến thức, kỹ năng và thái độ để sử dụng công nghệ số một cách hiệu quả, có trách nhiệm và an toàn. Theo Khung năng lực số cho công dân châu Âu DigComp 2.2, năng lực số không chỉ là khả năng thao tác với thiết bị hoặc phần mềm mà bao gồm năm lĩnh vực: khai thác thông tin và dữ liệu; giao tiếp và hợp tác; sáng tạo nội dung số; an toàn; và giải quyết vấn đề. Khung này đồng thời nhấn mạnh khả năng sử dụng công nghệ mới, bao gồm các hệ thống trí tuệ nhân tạo, một cách tự tin, phản biện và có trách nhiệm (Vuorikari et al., 2022).

Trong khu vực công, nội hàm của năng lực số cần được đặt trong mối quan hệ với yêu cầu thực thi công vụ. OECD (2021) cho rằng chuyển đổi số của khu vực công không thể chỉ dựa vào đội ngũ chuyên trách công nghệ thông tin; đội ngũ cán bộ nói chung cần có khả năng hiểu và khai thác công nghệ, dữ liệu và các phương thức làm việc số nhằm cải thiện hoạt động của cơ quan và chất lượng phục vụ người dân. Theo cách tiếp cận này, năng lực số của cán bộ vượt ra ngoài kỹ năng sử dụng công cụ, bao gồm khả năng thích ứng với thay đổi, sử dụng dữ liệu, hợp tác trong môi trường số và tham gia vào quá trình đổi mới hoạt động của tổ chức (OECD, 2021).

Đối với giảng viên, năng lực số còn mang đặc trưng nghề nghiệp sư phạm. Khung DigCompEdu xác định sáu lĩnh vực năng lực gồm: tham gia nghề nghiệp; khai thác tài nguyên số; dạy và học; đánh giá; trao quyền cho người học; và hỗ trợ phát triển năng lực số của người học (Redecker, 2017). Tương tự, Khung năng lực ICT cho giáo viên của UNESCO nhấn mạnh việc tích hợp công nghệ vào chương trình, phương pháp giảng dạy, tổ chức học tập và phát triển chuyên môn, thay vì xem công nghệ như một kỹ năng kỹ thuật độc lập (UNESCO, 2018).

Trên cơ sở tổng hợp các cách tiếp cận trên, trong nghiên cứu này, năng lực số của cán bộ, giảng viên được hiểu là khả năng vận dụng tổng hợp kiến thức, kỹ năng và thái độ để khai thác công nghệ, dữ liệu và môi trường số một cách hiệu quả, an toàn, có trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ quản lý, chuyên môn, giảng dạy và nghiên cứu. Đối với giảng viên, năng lực này còn bao hàm khả năng thiết kế học liệu số, tổ chức hoạt động dạy học số và ứng dụng công nghệ mới vào đào tạo, bồi dưỡng. Cách định nghĩa này cho phép phân biệt năng lực số với kỹ năng công nghệ đơn thuần, đồng thời tạo cơ sở xây dựng các tiêu chí khảo sát phù hợp với đặc thù vị trí việc làm của hai nhóm đối tượng.

2.2. Khung nội dung bồi dưỡng năng lực số cho cán bộ, giảng viên

Bồi dưỡng năng lực số cho cán bộ, giảng viên cần được tiếp cận theo hướng phát triển năng lực thực hiện nhiệm vụ trong môi trường số, thay vì chỉ tập trung vào kỹ năng sử dụng thiết bị hay phần mềm. Đối với khu vực công, OECD (2021) cho rằng phát triển nguồn nhân lực số cần gắn với việc hình thành môi trường làm việc phù hợp, trang bị các kỹ năng cần thiết và xây dựng đội ngũ có khả năng thích ứng với quá trình chuyển đổi từ chính phủ điện tử sang chính phủ số. Trong lĩnh vực giáo dục, DigCompEdu cũng nhấn mạnh năng lực số của nhà giáo phải được gắn với hoạt động nghề nghiệp, khai thác tài nguyên số, tổ chức dạy học, đánh giá và phát triển năng lực số cho người học (Redecker, 2017).



Hình 1. Khung nội dung bồi dưỡng năng lực số cho cán bộ, giảng viên

(Nguồn: Tổng hợp và đề xuất của tác giả)

Trên cơ sở tổng hợp các khung năng lực hiện có và đặc thù của đối tượng nghiên cứu, khung nội dung bồi dưỡng năng lực số cho cán bộ, giảng viên có thể được cấu trúc thành sáu nhóm. Thứ nhất, nhận thức và thích ứng số, bao gồm tư duy số, nhận thức về chuyển đổi số, văn hóa số và khả năng thích ứng với sự thay đổi trong phương thức làm việc. Thứ hai, khai thác công nghệ và nền tảng số, tập trung vào khả năng sử dụng thiết bị, phần mềm, nền tảng quản lý, công cụ cộng tác và hệ thống đào tạo số. Thứ ba, khai thác và quản trị dữ liệu số, gồm tìm kiếm, đánh giá, xử lý, lưu trữ, chia sẻ và sử dụng dữ liệu phục vụ quản lý, giảng dạy và ra quyết định. Cách tiếp cận này phù hợp với DigComp 2.2, trong đó năng lực thông tin và dữ liệu, giao tiếp và hợp tác, sáng tạo nội dung, an toàn và giải quyết vấn đề được xem là những thành tố cốt lõi của năng lực số (Vuorikari et al., 2022).

Thứ tư, giao tiếp và phối hợp trong môi trường số, chú trọng khả năng trao đổi thông tin, làm việc nhóm, tổ chức hoạt động chuyên môn và quản lý công việc trên các nền tảng trực tuyến. Thứ năm, an toàn, bảo mật và đạo đức số, bao gồm bảo vệ dữ liệu, quyền riêng tư, sở hữu trí tuệ và sử dụng công nghệ có trách nhiệm. Thứ sáu, ứng dụng trí tuệ nhân tạo và đổi mới sáng tạo số, hướng tới khả năng sử dụng AI trong quản lý, giảng dạy, nghiên cứu, sáng tạo nội dung và hỗ trợ ra quyết định. UNESCO (2024) cũng xác định năng lực AI của nhà giáo gồm tư duy lấy con người làm trung tâm, đạo đức AI, nền tảng và ứng dụng AI, sư phạm với AI và AI trong phát triển nghề nghiệp.

2.3. Yêu cầu đối với năng lực số trong điều kiện tổ chức chính quyền địa phương hai cấp

Việc tổ chức chính quyền địa phương hai cấp làm thay đổi phương thức phân định thẩm quyền, tổ chức thực hiện nhiệm vụ và trách nhiệm của các cấp chính quyền. Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2025 nhấn mạnh yêu cầu đẩy mạnh phân quyền, phân cấp, xác định rõ trách nhiệm thực hiện, đồng thời gắn quản trị địa phương với phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số (Quốc hội, 2025). Trong bối cảnh đó, năng lực số trở thành một thành tố quan trọng giúp đội ngũ cán bộ thích ứng với quy trình công việc mới và nâng cao hiệu quả thực thi nhiệm vụ.

Trước hết, đội ngũ cán bộ cần có tư duy và khả năng thích ứng số, chủ động cập nhật kiến thức, công nghệ và phương thức làm việc mới. Bên cạnh đó, năng lực sử dụng nền tảng số cần đáp ứng yêu cầu xử lý công việc, phối hợp giữa các cơ quan, quản lý hồ sơ và cung cấp dịch vụ trên môi trường số. Năng lực dữ liệu cũng ngày càng quan trọng, bao gồm khả năng thu thập, kiểm tra, xử lý, chia sẻ và khai thác dữ liệu phục vụ tham mưu, quản lý và ra quyết định. Đồng thời, quá trình liên thông và số hóa thông tin đòi hỏi đội ngũ phải có kiến thức về an toàn thông tin, bảo vệ dữ liệu và đạo đức số.

Đối với Hà Nội, yêu cầu này đã được cụ thể hóa rõ hơn. Kế hoạch số 223/KH-UBND năm 2026 xác định mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có năng lực số phù hợp với vị trí việc làm, sử dụng hiệu quả nền tảng và dịch vụ số phục vụ công việc (UBND thành phố Hà Nội, 2026). Thành phố đồng thời ban hành khung năng lực số với các mức độ từ nhận biết, sử dụng cơ bản đến điều hành, cải tiến và dẫn dắt đổi mới quy trình số, qua đó tạo căn cứ cho đánh giá và bồi dưỡng đội ngũ.

Đối với cán bộ, giảng viên Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong, năng lực số còn gắn với yêu cầu chuyển hóa những thay đổi của quản trị địa phương thành nội dung đào tạo, bồi dưỡng. Vì vậy, ngoài các năng lực số chung, giảng viên cần có khả năng phát triển học liệu số, tổ chức dạy học trên môi trường số, khai thác dữ liệu và ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong giảng dạy, nghiên cứu.

III. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu được thực hiện tại Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong, thành phố Hà Nội. Khảo sát được triển khai đối với 92 cán bộ, viên chức thuộc 5 đơn vị trực thuộc, gồm 3 khoa và 2 phòng của Nhà trường. Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng kết hợp định tính. Bảng hỏi Likert 5 mức được phát đến toàn bộ cán bộ, giảng viên, tập trung vào ba nội dung: mức độ năng lực số, thực trạng bồi dưỡng năng lực số và biện pháp năng cao năng lực số cho cán bộ, giảng viên. Đồng thời, 10 cán bộ quản lý và giảng viên được lựa chọn phỏng vấn bán cấu trúc nhằm làm rõ kết quả khảo sát. Dữ liệu định lượng được xử lý bằng tần suất, tỷ lệ phần trăm, điểm trung bình và độ lệch chuẩn; dữ liệu phỏng vấn được mã hóa và phân tích theo chủ đề để bổ sung cho kết quả định lượng.

IV. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1. Thực trạng năng lực số của cán bộ, giảng viên Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong

Kết quả khảo sát 92 cán bộ, giảng viên được tổng hợp theo sáu thành tố năng lực số đã xác lập trong khung lý luận. Thang đo Likert 5 mức được sử dụng, trong đó điểm trung bình càng cao phản ánh mức độ đáp ứng năng lực số càng tốt. Kết quả được trình bày tại Bảng 1.

Bảng 1. Mức độ năng lực số của cán bộ, giảng viên Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong

Thành tố năng lực số	ĐTB	ĐLC	Thứ hạng	Mức độ
Nhận thức và thích ứng số	3,79	0,61	3	Khá
Khai thác công nghệ và nền tảng số	3,89	0,58	1	Khá
Khai thác và quản trị dữ liệu số	3,51	0,69	5	Khá
Giao tiếp và phối hợp trong môi trường số	3,82	0,60	2	Khá
An toàn, bảo mật và đạo đức số	3,63	0,66	4	Khá
Ứng dụng trí tuệ nhân tạo và đổi mới sáng tạo số	3,38	0,76	6	Trung bình
ĐTB	**3,67**	**0,65**		**Khá**

Kết quả Bảng 1 cho thấy năng lực số của cán bộ, giảng viên Nhà trường nhìn chung đạt mức khá, với điểm trung bình chung là 3,67/5. Tuy nhiên, mức độ đáp ứng giữa các thành tố chưa đồng đều, phản ánh sự khác biệt giữa những kỹ năng số đã được sử dụng thường xuyên và các năng lực mới có yêu cầu cao hơn.

Khai thác công nghệ và nền tảng số đạt điểm cao nhất (ĐTB = 3,89; ĐLC = 0,58), cho thấy đội ngũ tương đối thành thạo trong sử dụng các phần mềm, nền tảng trực tuyến và công cụ hỗ trợ công việc. Tiếp theo là giao tiếp và phối hợp trong môi trường số (ĐTB = 3,82) và nhận thức, thích ứng số (ĐTB = 3,79), phản ánh khả năng phối hợp công việc và thích ứng với yêu cầu chuyển đổi số ở mức tương đối tốt.

Trong khi đó, khai thác và quản trị dữ liệu số đạt mức thấp hơn (ĐTB = 3,51), cho thấy việc sử dụng dữ liệu phục vụ phân tích, tham mưu và ra quyết định còn hạn chế. Đáng chú ý, ứng dụng trí tuệ nhân tạo và đổi mới sáng tạo số có điểm thấp nhất (ĐTB = 3,38; ĐLC = 0,76), phản ánh mức độ tiếp cận và sử dụng AI giữa các cá nhân còn chưa đồng đều.

Kết quả phỏng vấn cũng cho thấy sự chưa đồng đều về năng lực số giữa các cá nhân. Một giảng viên chia sẻ: "Các phần mềm phục vụ giảng dạy và trao đổi công việc cơ bản đều sử dụng được, nhưng khi cần xử lý dữ liệu hoặc khai thác AI chuyên sâu thì vẫn còn lúng túng".

4.2. Mức độ triển khai hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho cán bộ, giảng viên

Bảng 2. Mức độ triển khai hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho cán bộ, giảng viên

Nội dung	ĐTB	ĐLC	Thứ hạng	Mức độ
Xác định nhu cầu bồi dưỡng năng lực số	3,56	0,67	3	Khá
Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng	3,61	0,64	2	Khá
Nội dung, chương trình bồi dưỡng	3,48	0,70	4	Khá
Hình thức và phương pháp bồi dưỡng	3,65	0,62	1	Khá
Bảo đảm điều kiện và nguồn lực thực hiện	3,42	0,73	5	Khá
Kiểm tra, đánh giá và vận dụng sau bồi dưỡng	3,29	0,76	6	Trung bình
ĐTB	**3,50**	**0,69**		**Khá**

Kết quả Bảng 2 cho thấy hoạt động bồi dưỡng năng lực số cho cán bộ, giảng viên được triển khai ở mức khá, với ĐTB chung đạt 3,50/5, song mức độ thực hiện giữa các nội dung còn khác nhau. Hình thức và phương pháp bồi dưỡng đạt điểm cao nhất (ĐTB = 3,65), tiếp đến là xây dựng kế hoạch bồi dưỡng (ĐTB = 3,61) và xác định nhu cầu bồi dưỡng (ĐTB = 3,56). Điều này cho thấy Nhà trường đã bước đầu quan tâm tổ chức các hoạt động bồi dưỡng với nhiều hình thức và có kế hoạch tương đối rõ ràng.

Tuy nhiên, nội dung, chương trình bồi dưỡng mới đạt ĐTB = 3,48, cho thấy mức độ gắn kết với vị trí việc làm và yêu cầu mới về dữ liệu, AI, quản trị số còn cần được tăng cường. Đáng chú ý, kiểm tra, đánh giá và vận dụng sau bồi dưỡng có điểm thấp nhất (ĐTB = 3,29), phản ánh việc đánh giá hiệu quả bồi dưỡng chưa thực sự chú trọng đến khả năng áp dụng kiến thức, kỹ năng số vào công việc.

Kết quả phỏng vấn cho thấy khoảng cách nhất định giữa nội dung bồi dưỡng và khả năng vận dụng vào thực tế. Một cán bộ quản lý cho biết: "Cần tổ chức bồi dưỡng theo từng nhóm vị trí việc làm, vì nhu cầu của cán bộ quản lý, viên chức chuyên môn và giảng viên không hoàn toàn giống nhau"

4.3. Đề xuất biện pháp bồi dưỡng năng lực số cho cán bộ, giảng viên đáp ứng yêu cầu thực hiện chính quyền địa phương hai cấp

Thứ nhất, xây dựng khung năng lực số gắn với vị trí việc làm. Nhà trường cần xác định các nhóm năng lực số cốt lõi chung và năng lực chuyên biệt cho từng nhóm cán bộ quản lý, viên chức chuyên môn và giảng viên. Khung năng lực cần quy định rõ mức độ yêu cầu, tiêu chí đánh giá và minh chứng thực hiện, qua đó tạo căn cứ xác định nhu cầu và xây dựng kế hoạch bồi dưỡng phù hợp.

Thứ hai, đổi mới nội dung chương trình bồi dưỡng theo hướng thực tiễn. Nội dung cần tập trung vào những năng lực còn hạn chế như khai thác và quản trị dữ liệu, an toàn thông tin, sử dụng nền tảng số và ứng dụng AI. Đối với giảng viên, cần tăng cường nội dung về thiết kế học liệu số, tổ chức dạy học kết hợp, đánh giá trên môi trường số và sử dụng AI trong giảng dạy, nghiên cứu.

Thứ ba, đa dạng hóa phương thức tổ chức bồi dưỡng. Bên cạnh các lớp tập trung, Nhà trường cần kết hợp bồi dưỡng trực tuyến, học tập kết hợp, chuyên đề ngắn, tự học có hướng dẫn và bồi dưỡng ngay tại vị trí việc làm. Các tình huống và nhiệm vụ bồi dưỡng nên xuất phát từ công việc thực tế để tăng khả năng vận dụng sau khóa học.

Thứ tư, phát triển môi trường và nguồn lực hỗ trợ học tập số. Nhà trường cần hoàn thiện hạ tầng, nền tảng học tập, kho học liệu số và cơ chế chia sẻ kinh nghiệm giữa các khoa, phòng. Đồng thời, có thể hình thành nhóm hỗ trợ hoặc cộng đồng thực hành số nhằm thúc đẩy tự học, chia sẻ sáng kiến và hỗ trợ xử lý các vấn đề phát sinh trong quá trình ứng dụng công nghệ.

Thứ năm, đổi mới kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng. Đánh giá không nên chỉ dựa vào mức độ tham gia hoặc hoàn thành khóa học mà cần chú trọng khả năng vận dụng vào nhiệm vụ thực tế. Có thể sử dụng sản phẩm số, nhiệm vụ thực hành, hồ sơ minh chứng và mức độ cải thiện hiệu quả công việc làm căn cứ đánh giá.

Các biện pháp trên cần được triển khai đồng bộ theo chu trình xác định chuẩn năng lực – đánh giá nhu cầu – tổ chức bồi dưỡng – hỗ trợ vận dụng – đánh giá kết quả, qua đó bảo đảm hoạt động bồi dưỡng năng lực số gắn chặt với yêu cầu công việc và những thay đổi trong môi trường quản trị địa phương hiện nay.

V. KẾT LUẬN

Nghiên cứu cho thấy bồi dưỡng năng lực số cho cán bộ, giảng viên Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong là yêu cầu cần thiết trong bối cảnh chuyển đổi số và tổ chức chính quyền địa phương hai cấp. Kết quả khảo sát 92 cán bộ, giảng viên cho thấy năng lực số của đội ngũ nhìn chung đạt mức khá, với điểm trung bình 3,67/5. Các năng lực về khai thác công nghệ, nền tảng số, giao tiếp và phối hợp trong môi trường số được đánh giá tương đối tốt; trong khi khai thác, quản trị dữ liệu và đặc biệt là ứng dụng trí tuệ nhân tạo, đổi mới sáng tạo số còn hạn chế hơn.

Hoạt động bồi dưỡng năng lực số của Nhà trường cũng được triển khai ở mức khá (ĐTB = 3,50/5), trong đó hình thức, phương pháp và công tác lập kế hoạch được đánh giá cao hơn. Tuy nhiên, nội dung chương trình, điều kiện hỗ trợ và nhất là kiểm tra, đánh giá khả năng vận dụng sau bồi dưỡng vẫn còn những điểm cần cải thiện. Điều này cho thấy bồi dưỡng năng lực số cần chuyển từ cách tiếp cận chủ yếu theo khóa học sang phát triển năng lực gắn với vị trí việc làm và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ.

Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất năm nhóm biện pháp: xây dựng khung năng lực số theo vị trí việc làm; đổi mới nội dung chương trình; đa dạng hóa phương thức bồi dưỡng; phát triển môi trường và nguồn lực học tập số; và đổi mới kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng. Các biện pháp cần được triển khai theo chu trình xác định chuẩn năng lực – đánh giá nhu cầu – tổ chức bồi dưỡng – hỗ trợ vận dụng – đánh giá kết quả, qua đó góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ và đáp ứng tốt hơn yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong điều kiện vận hành chính quyền địa phương hai cấp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

OECD. (2021). The OECD framework for digital talent and skills in the public sector. OECD Working Papers on Public Governance, No. 45. OECD Publishing. Nguồn OECD

Quốc hội. (2025). Luật Tổ chức chính quyền địa phương, Luật số 72/2025/QH15 ngày 16 tháng 6 năm 2025. Cổng Thông tin điện tử Chính phủ.

Redecker, C. (2017). European framework for the digital competence of educators: DigCompEdu (Y. Punie, Ed.). Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2760/159770

Thủ tướng Chính phủ. (2026). Chỉ thị số 14/CT-TTg ngày 22 tháng 4 năm 2026 về đẩy mạnh bồi dưỡng và đánh giá kiến thức, kỹ năng số đối với cán bộ, công chức, viên chức. Cổng Thông tin điện tử Chính phủ.

UNESCO. (2018). UNESCO ICT competency framework for teachers (Version 3). UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265721

UNESCO. (2024). AI competency framework for teachers. UNESCO. https://doi.org/10.54675/ZJTE2084

Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội. (2026). Kế hoạch số 223/KH-UBND ngày 10 tháng 6 năm 2026 triển khai thực hiện Chỉ thị số 14/CT-TTg ngày 22/4/2026 của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh bồi dưỡng và đánh giá kiến thức, kỹ năng số đối với cán bộ, công chức, viên chức. Cổng Thông tin điện tử thành phố Hà Nội.

Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2022). DigComp 2.2: The digital competence framework for citizens—With new examples of knowledge, skills and attitudes. Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2760/115376