

QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC CHUYỂN ĐỔI SỐ CHO GIÁNG VIÊN TIẾNG ANH Ở CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO NGHỀ NGHIỆP HIỆN NAY

Trần Thị Sim, Trưởng khoa Ngoại ngữ
Trường Cao đẳng Công nghệ cao Hà Nội
Email: Simtt@hht.edu.vn.

Tóm tắt: Chuyển đổi số đang tác động sâu rộng đến giáo dục và đào tạo nghề nghiệp (TVET), đặt ra yêu cầu mới đối với đội ngũ giảng viên tiếng Anh trong các cơ sở TVET. Năng lực chuyển đổi số trở thành điều kiện quan trọng để giảng viên tiếng Anh đổi mới phương pháp dạy học, gắn đào tạo ngoại ngữ với yêu cầu nghề nghiệp, thị trường lao động và hội nhập quốc tế. Bài báo trên cơ sở đánh giá khái quát thực trạng đã đề xuất một số giải pháp quản lý bồi dưỡng năng lực chuyển đổi số cho giảng viên tiếng Anh ở các cơ sở TVET, qua đó góp phần nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục nghề nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay.

Từ khóa: Quản lý giáo dục, bồi dưỡng giảng viên, năng lực chuyển đổi số, giảng viên tiếng Anh, TVET.
Nhận bài: 07/01/2026; Biên tập: 08/01/2026; Phân biên: 12/01/2026; Duyệt đăng: 19/01/2026.

1. Mở đầu

Đặc thù của các cơ sở TVET là đào tạo theo chuẩn đầu ra, chú trọng năng lực thực hành nghề nghiệp và khả năng thích ứng với môi trường lao động toàn cầu, vì vậy tiếng Anh giữ vai trò then chốt trong việc nâng cao năng lực nghề nghiệp và khả năng hội nhập của người học. Trong bối cảnh đó, giảng viên tiếng Anh ở các cơ sở TVET không chỉ đảm nhiệm vai trò truyền thụ tri thức ngôn ngữ mà còn phải thiết kế học liệu số gắn với bối cảnh nghề nghiệp, tổ chức các hình thức dạy học kết hợp và trực tuyến, đồng thời khai thác hiệu quả các nền tảng số, dữ liệu học tập và công cụ công nghệ để nâng cao chất lượng đào tạo. Những yêu cầu mới này đòi hỏi giảng viên tiếng Anh phải có năng lực chuyển đổi số (CĐS) toàn diện, được bồi dưỡng thường xuyên và có định hướng rõ ràng. Năng lực CĐS của giảng viên tiếng Anh thể hiện ở khả năng thiết kế và tổ chức hoạt động dạy học ngoại ngữ trên nền tảng số, khai thác hiệu quả học liệu số, ứng dụng công nghệ trong đánh giá, phản hồi và cá nhân hóa quá trình học tập, đồng thời tích hợp tiếng Anh với bối cảnh nghề nghiệp cụ thể. Tuy nhiên, năng lực này không tự phát hình thành mà đòi hỏi phải được bồi dưỡng thường xuyên, có hệ thống và có định hướng rõ ràng.

Trong mối quan hệ đó, quản lý bồi dưỡng năng lực CĐS giữ vai trò quyết định đến chất lượng và hiệu quả phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh ở các cơ sở TVET. Quản lý bồi dưỡng không chỉ dừng lại ở việc tổ chức các khóa tập huấn công nghệ, mà là quá trình tác động có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quản lý nhằm bảo đảm sự thống nhất giữa mục tiêu đào tạo, chuẩn năng lực giảng viên, nội dung bồi dưỡng và yêu cầu phát triển của nhà trường trong bối cảnh CĐS [1]. Quản lý tốt sẽ giúp hoạt động bồi dưỡng đi đúng hướng, tránh hình thức, đồng thời tạo điều kiện để giảng viên tiếng

Anh phát triển năng lực số một cách bền vững, gắn với thực tiễn giảng dạy nghề nghiệp.

2. Nội dung nghiên cứu

Thực tiễn cho thấy, trong những năm gần đây, nhiều cơ sở TVET khu vực phía Bắc như: Trường Cao đẳng Công nghệ cao Hà Nội; Trường Cao đẳng nghề Bách khoa Hà Nội; Trường Cao đẳng Cơ điện Hà Nội; Trường Cao đẳng Công nghiệp Bắc Ninh... đã bước đầu quan tâm đến công tác bồi dưỡng năng lực CĐS cho đội ngũ giảng viên, trong đó có giảng viên tiếng Anh. Một bộ phận giảng viên đã chủ động ứng dụng các nền tảng dạy học trực tuyến, phần mềm hỗ trợ soạn giảng, công cụ đánh giá trực tuyến và học liệu số vào quá trình giảng dạy [2]. Điều này góp phần nâng cao tính linh hoạt của hoạt động dạy học, mở rộng không gian học tập và từng bước đáp ứng yêu cầu đổi mới phương pháp đào tạo trong giáo dục nghề nghiệp.

Tuy nhiên, xét một cách tổng thể, công tác quản lý bồi dưỡng năng lực CĐS cho giảng viên tiếng Anh ở các cơ sở TVET hiện nay vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế. Trước hết, việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng còn thiếu tính chiến lược và dài hạn, chủ yếu mang tính tình thế, đáp ứng yêu cầu trước mắt hơn là xuất phát từ chuẩn năng lực và lộ trình phát triển nghề nghiệp của giảng viên. Nội dung bồi dưỡng chưa thực sự gắn với đặc thù dạy học tiếng Anh nghề nghiệp, còn thiên về kỹ năng công nghệ chung, thiếu các chuyên đề tích hợp giữa công nghệ số, phương pháp dạy học ngoại ngữ và bối cảnh nghề [3]. Bên cạnh đó, công tác tổ chức và chỉ đạo bồi dưỡng còn phân tán, thiếu sự phối hợp chặt chẽ giữa các bộ phận chức năng trong nhà trường. Việc kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng chủ yếu dựa trên mức độ tham gia hoặc hoàn thành khóa học, chưa chú trọng đánh giá khả năng vận dụng năng lực CĐS của giảng viên vào thực tiễn giảng dạy [3]. Cơ chế khuyến khích, động viên giảng viên

tham gia bồi dưỡng còn hạn chế, chưa gắn kết chặt chẽ giữa kết quả bồi dưỡng với công tác đánh giá, xếp loại, thi đua và phát triển nghề nghiệp.

Những hạn chế trên xuất phát từ cả nguyên nhân chủ quan và khách quan, trong đó nổi bật là nhận thức chưa đầy đủ của một bộ phận cán bộ quản lý về vai trò của quản lý bồi dưỡng năng lực CĐS, thiếu khung năng lực số đặc thù cho giảng viên tiếng Anh trong giáo dục nghề nghiệp, cũng như điều kiện cơ sở vật chất và hạ tầng công nghệ chưa đáp ứng yêu cầu.

Để khắc phục những hạn chế trên, trong thời gian tới các cơ sở TVET cần tập trung vào một số nội dung, giải pháp sau:

Một là, nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các chủ thể quản lý và giảng viên về bồi dưỡng năng lực CĐS.

Đây là giải pháp có ý nghĩa nền tảng, giữ vai trò định hướng tư tưởng và tạo sự thống nhất trong nhận thức, hành động của cán bộ quản lý và giảng viên tiếng Anh về sự cần thiết của bồi dưỡng năng lực CĐS trong giáo dục nghề nghiệp. Giải pháp tập trung nâng cao nhận thức của Ban Giám hiệu, các cơ quan chức năng, chủ nhiệm khoa và giảng viên tiếng Anh về vai trò, ý nghĩa và tính tất yếu của bồi dưỡng năng lực CĐS trong giáo dục nghề nghiệp. Thông qua đó, làm rõ yêu cầu mới đối với giảng viên tiếng Anh trong việc đổi mới phương pháp dạy học, thiết kế học liệu số và tổ chức dạy học trên nền tảng số gắn với nghề nghiệp. Đồng thời, xác định rõ trách nhiệm của các cấp quản lý trong tổ chức, chỉ đạo và trách nhiệm của giảng viên trong tự học, tự bồi dưỡng năng lực số. Việc nâng cao nhận thức nhằm tạo sự thống nhất trong tư duy và hành động, làm cơ sở cho việc triển khai đồng bộ các giải pháp quản lý tiếp theo.

Để thực hiện giải pháp này, Ban Giám hiệu chỉ đạo các phòng, ban chức năng phối hợp chặt chẽ với các khoa chuyên môn tổ chức khảo sát, đánh giá thực trạng năng lực CĐS của giảng viên tiếng Anh một cách toàn diện, làm rõ mức độ đáp ứng về nhận thức, kỹ năng công nghệ và khả năng vận dụng vào dạy học tiếng Anh nghề nghiệp. Quá trình khảo sát được thực hiện bằng nhiều hình thức như phiếu hỏi, phỏng vấn, quan sát sản phẩm dạy học số nhằm bảo đảm tính khách quan và độ tin cậy của kết quả đánh giá. Kết quả khảo sát không chỉ phản ánh thực trạng chung mà còn chỉ ra sự khác biệt giữa các nhóm giảng viên theo độ tuổi, thâm niên công tác và kinh nghiệm ứng dụng công nghệ, từ đó làm căn cứ khoa học cho việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng có trọng tâm, tránh dàn trải.

Bên cạnh đó, nhà trường đẩy mạnh truyền thông nội bộ thông qua bản tin, website, các nhóm chuyên môn trên nền tảng số nhằm lan tỏa nhận thức và tạo sự thống nhất trong toàn trường về yêu cầu bồi dưỡng năng lực CĐS. Việc giới thiệu các mô hình,

điển hình giảng viên ứng dụng hiệu quả công nghệ số trong giảng dạy tiếng Anh nghề nghiệp góp phần khích lệ tinh thần đổi mới và học tập lẫn nhau trong đội ngũ. Chủ nhiệm khoa và tổ trưởng chuyên môn theo dõi, đôn đốc việc thực hiện trách nhiệm tự bồi dưỡng của giảng viên thông qua kế hoạch cá nhân, nhật ký tự học và các sản phẩm minh chứng cụ thể. Kết quả nâng cao nhận thức và tham gia bồi dưỡng được gắn chặt với đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ, công tác thi đua - khen thưởng và được xem là tiêu chí quan trọng trong quy hoạch, sử dụng và phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số hiện nay.

Hai là, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực CĐS cho giảng viên tiếng Anh theo hướng khoa học và khả thi.

Giải pháp này giữ vai trò trung tâm trong quản lý bồi dưỡng, bảo đảm sự thống nhất giữa mục tiêu, nội dung, đối tượng và lộ trình bồi dưỡng năng lực CĐS cho giảng viên tiếng Anh. Cần tập trung xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực CĐS cho giảng viên tiếng Anh trên cơ sở tiếp cận quản lý giáo dục hiện đại, bảo đảm sự thống nhất giữa mục tiêu, nội dung, đối tượng và lộ trình bồi dưỡng. Kế hoạch bồi dưỡng phải xuất phát từ thực trạng năng lực CĐS của đội ngũ giảng viên tiếng Anh, chuẩn năng lực cần đạt và yêu cầu đào tạo nghề nghiệp trong bối cảnh CĐS. Đồng thời, kế hoạch cần xác định rõ mục tiêu ngắn hạn, trung hạn và dài hạn, bảo đảm tính linh hoạt và phù hợp với điều kiện thực tiễn của từng cơ sở TVET. Việc xây dựng kế hoạch khoa học sẽ tạo nền tảng cho tổ chức và chỉ đạo bồi dưỡng đạt hiệu quả.

Để thực hiện giải pháp này, Ban Giám hiệu chỉ đạo các phòng, ban chức năng phối hợp chặt chẽ với các khoa chuyên môn tổ chức khảo sát, đánh giá thực trạng năng lực CĐS của giảng viên tiếng Anh một cách toàn diện, làm rõ mức độ đáp ứng về nhận thức, kỹ năng công nghệ và khả năng vận dụng vào dạy học tiếng Anh nghề nghiệp. Quá trình khảo sát được thực hiện bằng nhiều hình thức như phiếu hỏi, phỏng vấn, quan sát sản phẩm dạy học số nhằm bảo đảm tính khách quan và độ tin cậy của kết quả đánh giá. Kết quả khảo sát không chỉ phản ánh thực trạng chung mà còn chỉ ra sự khác biệt giữa các nhóm giảng viên theo độ tuổi, thâm niên công tác và kinh nghiệm ứng dụng công nghệ, từ đó làm căn cứ khoa học cho việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng có trọng tâm, tránh dàn trải.

Trên cơ sở chiến lược phát triển nhà trường và yêu cầu CĐS trong giáo dục nghề nghiệp, các đơn vị chức năng tham mưu xác định mục tiêu bồi dưỡng theo từng giai đoạn, bảo đảm hài hòa giữa mục tiêu trước mắt và mục tiêu lâu dài trong phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh. Chủ nhiệm khoa và tổ bộ môn tiếng Anh trực tiếp tham gia xây dựng kế hoạch bồi dưỡng theo chu kỳ năm học, có phân nhóm đối tượng giảng viên, xác định rõ nội dung, hình thức,

thời gian và lộ trình bồi dưỡng phù hợp với điều kiện thực tiễn. Kế hoạch bồi dưỡng được thẩm định, phê duyệt theo quy trình quản lý thống nhất, bảo đảm tính khoa học, tính khả thi và khả năng huy động các nguồn lực thực hiện. Sau khi ban hành, kế hoạch được công khai trong toàn khoa, toàn trường để giảng viên chủ động đăng ký tham gia, xây dựng kế hoạch tự bồi dưỡng cá nhân, đồng thời tạo cơ sở cho việc phối hợp triển khai, theo dõi và đánh giá hiệu quả bồi dưỡng trong thực tiễn.

Ba là, tăng cường tổ chức và chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng năng lực CDS cho giảng viên tiếng Anh.

Giải pháp này giữ vai trò quyết định trong việc chuyển hóa kế hoạch bồi dưỡng thành hoạt động thực tiễn, bảo đảm bồi dưỡng diễn ra đúng mục tiêu, đúng nội dung và đạt hiệu quả. Cần tập trung nâng cao hiệu quả tổ chức và chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng năng lực CDS cho giảng viên tiếng Anh, nhằm chuyển hóa kế hoạch bồi dưỡng thành các hoạt động thực tiễn trong nhà trường. Nội dung bồi dưỡng được tổ chức theo hướng đa dạng hóa hình thức, đổi mới phương thức và gắn chặt việc ứng dụng công nghệ số với dạy học tiếng Anh nghề nghiệp. Đồng thời, giải pháp phát huy vai trò của các khoa, tổ chuyên môn và cộng đồng học tập nghề nghiệp trong tổ chức bồi dưỡng. Thông qua đó, bảo đảm hoạt động bồi dưỡng diễn ra đúng mục tiêu, đúng nội dung và đạt hiệu quả thiết thực.

Để triển khai hiệu quả giải pháp này, Ban Giám hiệu chỉ đạo các phòng, ban chức năng phối hợp chặt chẽ với các khoa xây dựng kế hoạch tổng thể và tổ chức các lớp bồi dưỡng, tập huấn chuyên đề về ứng dụng công nghệ số trong dạy học tiếng Anh nghề nghiệp theo lộ trình cụ thể, bảo đảm tính liên tục và kế thừa giữa các giai đoạn. Nội dung các lớp bồi dưỡng được thiết kế theo hướng gắn lý thuyết với thực hành, chú trọng giải quyết những vấn đề thực tiễn mà giảng viên tiếng Anh đang gặp phải trong quá trình tổ chức dạy học trên nền tảng số. Chủ nhiệm khoa và tổ trưởng chuyên môn chủ động lựa chọn nội dung, hình thức bồi dưỡng phù hợp với đặc thù đội ngũ, khuyến khích triển khai linh hoạt các hình thức như kết hợp trực tiếp - trực tuyến, học qua dự án, học qua tình huống và chia sẻ các thực hành tốt trong giảng dạy tiếng Anh nghề nghiệp.

Nhà trường phân công rõ trách nhiệm cho từng đơn vị, cá nhân trong tổ chức, điều hành và hỗ trợ hoạt động bồi dưỡng, bảo đảm sự phối hợp đồng bộ giữa các bộ phận liên quan, tránh chồng chéo hoặc buông lỏng quản lý. Đồng thời, bố trí thời gian, điều kiện làm việc và hỗ trợ kỹ thuật cần thiết để giảng viên tham gia bồi dưỡng một cách thuận lợi, không gây áp lực quá tải về chuyên môn. Cán bộ quản lý các cấp chỉ đạo giảng viên vận dụng nội dung đã bồi dưỡng vào hoạt động giảng dạy thực tế, coi mức độ vận dụng công nghệ số trong dạy học tiếng Anh nghề nghiệp là tiêu chí quan trọng để đánh giá hiệu quả bồi dưỡng. Quá trình tổ chức bồi

dưỡng được theo dõi, kiểm tra thường xuyên nhằm kịp thời hỗ trợ, tháo gỡ khó khăn phát sinh. Trên cơ sở kết quả theo dõi và phản hồi của giảng viên, nhà trường chủ động điều chỉnh nội dung, phương thức và hình thức bồi dưỡng cho phù hợp với điều kiện thực tiễn và nhu cầu phát triển năng lực chuyển đổi số của đội ngũ giảng viên tiếng Anh.

Bốn là, bảo đảm các điều kiện về cơ sở vật chất, hạ tầng công nghệ và tài chính cho bồi dưỡng năng lực CDS cho giảng viên.

Đây là giải pháp mang tính điều kiện, tạo nền tảng vật chất và tài chính để các hoạt động bồi dưỡng năng lực CDS cho giảng viên tiếng Anh được triển khai ổn định và bền vững. Cần tập trung tạo lập và bảo đảm các điều kiện vật chất, kỹ thuật và tài chính nhằm hỗ trợ hiệu quả cho hoạt động bồi dưỡng năng lực CDS của giảng viên tiếng Anh. Việc đầu tư, nâng cấp hạ tầng công nghệ thông tin, trang thiết bị dạy học số và hệ thống học liệu số có ý nghĩa quyết định đến khả năng tiếp cận và vận dụng công nghệ của giảng viên trong quá trình dạy học tiếng Anh nghề nghiệp. Đồng thời, bố trí nguồn kinh phí hợp lý cho hoạt động bồi dưỡng là điều kiện cần thiết để bảo đảm tính ổn định và bền vững của công tác bồi dưỡng. Giải pháp này tạo nền tảng vật chất cho việc triển khai các giải pháp quản lý khác một cách đồng bộ.

Để thực hiện hiệu quả giải pháp này, Ban Giám hiệu chỉ đạo các phòng, ban chức năng tổ chức rà soát, đánh giá toàn diện thực trạng cơ sở vật chất, hạ tầng công nghệ và các điều kiện kỹ thuật phục vụ bồi dưỡng năng lực CDS cho giảng viên tiếng Anh, làm rõ những điểm mạnh, hạn chế và nhu cầu đầu tư theo từng giai đoạn phát triển của nhà trường. Trên cơ sở kết quả rà soát, nhà trường ưu tiên bố trí ngân sách cho hoạt động bồi dưỡng năng lực CDS trong kế hoạch tài chính hàng năm, bảo đảm có nguồn lực ổn định, tránh tình trạng đầu tư manh mún, thiếu đồng bộ và kém hiệu quả. Đồng thời, việc lập kế hoạch đầu tư được gắn với mục tiêu phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh và lộ trình chuyển đổi số chung của nhà trường.

Bên cạnh đó, các cơ quan chức năng chủ động tham mưu cho Ban Giám hiệu tăng cường khai thác các nguồn lực xã hội hóa, mở rộng hợp tác với doanh nghiệp công nghệ, các tổ chức đào tạo và đơn vị cung cấp giải pháp số nhằm bổ sung trang thiết bị, phần mềm và hỗ trợ kỹ thuật cho hoạt động bồi dưỡng. Chủ nhiệm khoa và tổ chuyên môn tiếng Anh phối hợp xây dựng, cập nhật và phát triển hệ thống học liệu số phục vụ bồi dưỡng, chú trọng học liệu gắn với dạy học tiếng Anh nghề nghiệp và yêu cầu thực tiễn đào tạo. Nhà trường đồng thời bảo đảm các điều kiện kỹ thuật thiết yếu như đường truyền internet ổn định, hệ thống LMS vận hành hiệu quả và hỗ trợ kỹ thuật kịp thời, tạo môi trường thuận lợi để giảng viên triển khai dạy học tiếng Anh trên các nền tảng số, qua đó phát huy hiệu quả

đầu tư và nâng cao chất lượng bồi dưỡng năng lực CDS.

Năm là, đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng năng lực CDS cho giảng viên tiếng Anh.

Giải pháp này tập trung đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng năng lực CDS cho giảng viên tiếng Anh theo hướng đánh giá thực chất và dựa trên năng lực. Thông qua việc xây dựng hệ thống tiêu chí và công cụ đánh giá phù hợp với đặc thù giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đánh giá phản ánh đúng mức độ phát triển và khả năng vận dụng năng lực CDS của giảng viên vào dạy học tiếng Anh nghề nghiệp. Giải pháp góp phần khắc phục tình trạng đánh giá hình thức, nặng về số lượng tham gia bồi dưỡng. Đồng thời, kết quả đánh giá trở thành căn cứ quan trọng để điều chỉnh nội dung, kế hoạch bồi dưỡng và nâng cao hiệu quả quản lý.

Để triển khai hiệu quả giải pháp này, Ban Giám hiệu chỉ đạo các phòng, ban chức năng phối hợp chặt chẽ với các khoa chuyên môn xây dựng bộ tiêu chí đánh giá năng lực CDS của giảng viên tiếng Anh phù hợp với mục tiêu đào tạo và đặc thù giáo dục nghề nghiệp. Bộ tiêu chí cần bao quát các thành tố cơ bản của năng lực CDS, từ nhận thức, kỹ năng công nghệ đến khả năng vận dụng vào thiết kế học liệu số, tổ chức dạy học và kiểm tra, đánh giá trên nền tảng số. Công tác đánh giá được tổ chức theo quy trình khoa học, kết hợp đánh giá trước, trong và sau bồi dưỡng nhằm theo dõi sự tiến bộ của giảng viên và phản ánh đúng hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng. Chủ nhiệm khoa và tổ trưởng chuyên môn tổ chức đánh giá thông qua các minh chứng cụ thể như sản phẩm học liệu số, bài giảng số, kế hoạch bài dạy và mức độ vận dụng công nghệ vào thực tiễn giảng dạy tiếng Anh nghề nghiệp. Kết quả đánh giá được tổng hợp, công khai trong phạm vi nhà trường để tạo tính

minh bạch, đồng thời làm căn cứ điều chỉnh mục tiêu, nội dung và hình thức bồi dưỡng cho các giai đoạn tiếp theo. Trên cơ sở đó, nhà trường gắn kết quả bồi dưỡng năng lực CDS với công tác thi đua, khen thưởng, đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ và quy hoạch, phát triển đội ngũ giảng viên, qua đó tạo động lực lâu dài thúc đẩy giảng viên tiếng Anh chủ động tham gia và nâng cao hiệu quả tự bồi dưỡng.

3. Kết luận

Quản lý bồi dưỡng năng lực CDS giữ vai trò then chốt trong việc nâng cao chất lượng và hiệu quả phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh ở các cơ sở TVET, đáp ứng yêu cầu đổi mới đào tạo trong bối cảnh CDS. Thực tiễn đặt ra yêu cầu phải đổi mới công tác quản lý bồi dưỡng theo hướng khoa học, đồng bộ, có kế hoạch và gắn chặt với đặc thù giáo dục nghề nghiệp cũng như yêu cầu của thị trường lao động ■

Tài liệu tham khảo

- [1]. Phạm Thị Tuyết Nhung (2025). *Quản lý bồi dưỡng năng lực chuyển đổi số cho giảng viên ở Học viện Nông nghiệp Việt Nam, Luận văn Thạc sĩ Quản lý giáo dục*. Trường Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [2]. Phan Thị Thanh Hải (2023). *Phát triển năng lực của giảng viên đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số trong giáo dục đại học*. Tạp chí Lý luận Chính trị và Truyền thông, ngày 5/10/2023, Hà Nội.
- [3]. Phạm Thị Trâm (2023). *Nâng cao năng lực của giảng viên ở các cơ sở giáo dục đại học thời chuyển đổi số*, *Tạp chí Khoa học*. Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng, (25), tr. 139-146.
- [4]. Thủ tướng Chính phủ (2022). *Quyết định số 131/QĐ-TTg, 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”*. Hà Nội, ngày 25/1/2022.

Managing the improvement of digital transformation capacity for the English teachers in the educational and vocational training institutions today

Tran Thi Sim

Head of the Department of Foreign Languages, Hanoi High-Tech College
Email: simtt@hht.edu.vn.

Abstract: Digital transformation is exerting a profound impact on technical and vocational education and training (TVET), posing new requirements for English lecturers in TVET institutions. Digital transformation competency has become a crucial condition enabling English lecturers to innovate teaching methods, align foreign language training with occupational requirements, labor market demands, and international integration. Based on an overview assessment of the current situation, this paper proposes several management solutions for professional development aimed at enhancing digital transformation competencies for English lecturers in TVET institutions, thereby contributing to improving the effectiveness of TVET management in the current digital transformation context.

Keywords: Educational management, lecturer professional development, digital transformation competency, English lecturers, TVET.