

NHẬN THỨC, THÁI ĐỘ VÀ HÀNH VI ỨNG DỤNG TRÍ TUỆ NHÂN TẠO TRONG ĐÁNH GIÁ TRỰC TUYẾN CỦA GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC: PHÂN TÍCH THỰC TIỄN TỪ TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỞ HÀ NỘI (HOU) VÀ CÁC TRƯỜNG THUỘC NHÓM OU5

Mai Thị Thúy Hà⁺,
Nguyễn Thùy Linh,
Trịnh Thị Xuân,
Nguyễn Thị Thanh Thủy

Trường Đại học Mở Hà Nội
+ Tác giả liên hệ • Email: maithithuyha@hou.edu.vn

Article history

Received: 20/5/2025

Accepted: 17/6/2025

Published: 20/9/2025

Keywords

Artificial intelligence, online assessment, higher education, lecturer behavior, digital transformation

ABSTRACT

In education and training, AI is becoming a breakthrough tool, contributing to fundamental changes in the way of teaching and learning, opening up opportunities to personalize the learning process, supporting learners to develop their capacity flexibly, effectively and proactively. The study uses quantitative methods, surveying 52 lecturers at Hanoi Open University (HOU) and 150 lecturers from universities in the OU5 network (Malaysia, Thailand, Indonesia, Philippines) through convenient sampling. Data were processed and analyzed using descriptive statistics, group comparison (t-test, ANOVA), correlation and linear regression. The results show that lecturers have a positive perception of the potential of AI in improving efficiency and transparency in assessment; however, their actual application behavior is limited. In addition, there are significant differences by age, gender and job position in AI application behavior. The study's conclusions and recommendations emphasize the importance of developing multi-layered support policies, including personalized training, infrastructure investment, legal framework development, academic leadership promotion, and international cooperation to transform awareness into behavior in a sustainable manner.

1. Mở đầu

Trong bối cảnh toàn cầu hóa gắn liền với quá trình chuyển đổi số sâu rộng, trí tuệ nhân tạo (AI) đang dần khẳng định vai trò trung tâm trong việc tái cấu trúc hoạt động giảng dạy và đánh giá trong giáo dục đại học. Đại dịch COVID-19 không chỉ gây gián đoạn hệ thống đào tạo truyền thống mà còn thúc đẩy một cuộc chuyển dịch nhanh chóng sang các hình thức giảng dạy trực tuyến, trong đó công nghệ AI được xem là giải pháp khả thi nhằm nâng cao tính hiệu quả, công bằng và cá nhân hóa quá trình đánh giá người học (Trương, 2023).

Tại Việt Nam, các thảo luận về ứng dụng AI trong giáo dục đang ngày càng mở rộng, song phần lớn vẫn tập trung vào khía cạnh chính sách vĩ mô hoặc phân tích tiềm năng công nghệ. Các nghiên cứu thực chứng dựa trên trải nghiệm của đội ngũ giảng viên - những người trực tiếp triển khai các đổi mới này - vẫn còn tương đối ít, dẫn đến khoảng trống trong việc đánh giá mức độ sẵn sàng và những rào cản cụ thể trong thực tiễn (Nguyễn Phúc Quân, 2023). Nghiên cứu này được xây dựng nhằm bù đắp phần nào khoảng trống đó, thông qua khảo sát nhận thức, thái độ và hành vi ứng dụng AI trong đánh giá trực tuyến tại Trường Đại học Mở Hà Nội (HOU), kết hợp đối chiếu với dữ liệu từ các trường đại học trong mạng lưới OU5 tại Đông Nam Á.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Khái quát về nghiên cứu

Nghiên cứu này áp dụng phương pháp định lượng với thiết kế mô tả - khám phá nhằm phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi ứng dụng AI trong hoạt động đánh giá trực tuyến của giảng viên đại học. Việc lựa chọn cách tiếp cận này xuất phát từ nhu cầu đo lường khách quan nhận thức, thái độ và hành vi trong bối cảnh giáo dục đại học đang chịu tác động mạnh mẽ bởi chuyển đổi số. Thiết kế mô tả - khám phá không chỉ phù hợp với các câu hỏi nghiên cứu mang tính mô tả và so sánh, mà còn cho phép phản ánh tương đối toàn diện thực trạng ứng dụng AI tại nhiều đơn vị đào tạo.

Dữ liệu được thu thập thông qua bảng hỏi trực tuyến được thiết kế trên nền tảng Google Forms theo đường link <https://forms.gle/GAV9MoS6KaKpj7aB9>. Bảng hỏi được gửi đến các giảng viên thuộc HOU và các trường đại học thành viên mạng lưới OU5, bao gồm: OUM (Malaysia), STOU (Thái Lan), UT (Indonesia), UPOU (Philippines). Phương pháp chọn mẫu thuận tiện được sử dụng nhằm đáp ứng tính linh hoạt và khả thi trong bối cảnh giới hạn về thời gian và nguồn lực, dù điều này có thể ảnh hưởng đến độ khái quát của kết quả.

Công cụ khảo sát được xây dựng dựa trên sự tích hợp lý thuyết giữa Thuyết hành vi có kế hoạch (Aizen, 1991) và Thuyết chấp nhận công nghệ (Davis, 1989), cho phép phân tích đồng thời các yếu tố nhận thức, thái độ, chuẩn mực xã hội và kiểm soát hành vi. Bảng hỏi bao gồm 07 nhóm nội dung: (1) thái độ đối với AI trong đánh giá; (2) ảnh hưởng từ tổ chức và đồng nghiệp; (3) cảm nhận về khả năng tự kiểm soát hành vi ứng dụng AI; (4) năng lực kỹ thuật cá nhân; (5) ý định sử dụng AI trong tương lai gần; (6) hành vi ứng dụng thực tế; (7) các rào cản chính. Tất cả các câu hỏi sử dụng thang đo Likert 5 mức độ. Tổng cộng 202 phản hồi hợp lệ được thu thập, trong đó có 52 từ HOU và 150 từ các trường trong mạng lưới OU5. Sự đa dạng về bối cảnh quốc gia, chuyên ngành và vị trí công tác góp phần gia tăng tính so sánh và mở rộng khung phân tích cho nghiên cứu.

Dữ liệu được xử lý bằng Excel, SPSS và Python. Các phân tích bao gồm thống kê mô tả, kiểm định T-test và ANOVA nhằm xác định khác biệt giữa các nhóm, phân tích tương quan Pearson để kiểm tra mối quan hệ giữa các biến, và hồi quy tuyến tính nhằm xác định mức độ ảnh hưởng của các yếu tố dự báo đến hành vi. Độ tin cậy của các nhóm biến được kiểm định bằng hệ số Cronbach's Alpha, tất cả đều vượt mức 0.70, cho thấy tính ổn định của công cụ đo lường. Tuy nhiên, phương pháp định lượng này khó tiếp cận chiều sâu của các động cơ cá nhân hoặc yếu tố văn hóa - xã hội ảnh hưởng đến hành vi. Do đó, các nghiên cứu tiếp theo nên kết hợp thêm phỏng vấn sâu hoặc nhóm tập trung để tăng cường tính diễn giải và chiều sâu lý giải kết quả.

2.2. Kết quả và thảo luận

2.2.1. So sánh mức độ nhận thức và hành vi ứng dụng AI giữa HOU và các trường trong mạng lưới OU5

Bảng 1. So sánh mức độ nhận thức và hành vi ứng dụng AI giữa HOU và các trường trong mạng lưới OU5

Tiêu chí	HOU (VN)	OUM (MY)	STOU (TH)	UT (ID)	UPOU (PH)
Nhận thức cao về AI (%)	80.8	85.3	82.1	78.7	83.5
Thái độ về AI (TB/Likert)	4.12	4.21	4.18	3.98	4.22
Đã sử dụng AI (%)	26.9	48.5	53.2	31.4	45.7
Đang thử nghiệm AI (%)	44.2	36.8	34.0	45.2	40.1
Chưa từng sử dụng AI (%)	28.8	14.7	12.8	23.4	14.2
Mức độ khám phá (TB)	3.71	3.88	3.95	3.66	3.93
Tham gia đào tạo nội bộ (%)	21.2	42.6	46.7	27.5	40.8
Có định hướng tích hợp AI (%)	19.5	40.3	45.2	24.6	38.0

Phân tích dữ liệu từ 52 giảng viên tại HOU cho thấy sự lệch pha rõ rệt giữa nhận thức tích cực và hành vi thực tế trong ứng dụng AI vào đánh giá trực tuyến. Về mặt nhận thức, phần lớn giảng viên thể hiện thái độ tích cực đối với vai trò hỗ trợ của AI. Các phát biểu như “AI giúp tăng hiệu quả đánh giá” và “AI giúp tiết kiệm thời gian” đạt điểm trung bình lần lượt là 4.12 và 4.06 trên thang Likert 5 điểm. Hơn 80% người tham gia đồng ý rằng AI có thể nâng cao tính công bằng và minh bạch trong hoạt động đánh giá - một yêu cầu ngày càng cấp thiết trong bối cảnh giáo dục đại học chuyển đổi theo hướng số hóa và cá nhân hóa.

Tuy nhiên, hành vi thực tiễn lại cho thấy một khoảng cách đáng kể: chỉ 26,9% giảng viên từng sử dụng AI trong đánh giá, trong khi 44,2% mới dừng lại ở mức tìm hiểu, và 28,8% chưa từng tiếp cận. Khoảng cách này không thể đơn giản quy về nguyên nhân cá nhân như thiếu kỹ năng hay tâm lý e ngại công nghệ. Ngược lại, đây là minh chứng cho những rào cản mang tính hệ thống - bao gồm thiếu định hướng chiến lược, hạ tầng công nghệ chưa đồng bộ và sự hạn chế trong các chương trình đào tạo chuyên sâu.

Chỉ số trung bình về “mức độ khám phá công nghệ” đạt 3.71, phản ánh trạng thái tiếp cận ban đầu của đa số giảng viên. Đáng chú ý, những người có học vị tiến sĩ hoặc kinh nghiệm tham gia các dự án quốc tế thể hiện mức độ tiếp cận AI tích cực hơn, hàm ý rằng sự hội nhập học thuật có thể đóng vai trò như một chất xúc tác cho hành vi đổi mới công nghệ trong giảng dạy. Vấn đề đặt ra là liệu các cơ sở giáo dục đại học có đủ năng lực tạo dựng môi trường thúc đẩy sự hội nhập đó không?

Dữ liệu mở rộng từ 150 giảng viên thuộc các trường OU5 (OUM - Malaysia, STOU - Thái Lan, UT - Indonesia, UPOU - Philippines) cung cấp thêm bằng chứng so sánh có giá trị. Cụ thể, tỉ lệ ứng dụng AI tại OUM và STOU lần

lượt đạt 48,5% và 53,2% - gần gấp đôi HOU. Tuy nhiên, điểm trung bình về thái độ đối với AI tại các trường này chỉ dao động từ 3.9 đến 4.3, không vượt trội so với HOU. Điều này cho thấy yếu tố quyết định không nằm ở nhận thức, mà ở điều kiện tổ chức: chính sách hỗ trợ rõ ràng, cơ hội đào tạo thường xuyên, và cơ sở hạ tầng sẵn sàng đã tạo ra môi trường thuận lợi để hành vi ứng dụng được hiện thực hóa.

Phân tích ANOVA càng củng cố kết luận này, chỉ ra sự khác biệt đáng kể về hành vi theo nhóm tuổi và quốc gia. Nhóm giảng viên 31-50 tuổi - vốn chiếm vai trò chủ lực trong học thuật - có tỉ lệ ứng dụng cao hơn, đặc biệt khi từng sử dụng các công cụ như ChatGPT, Gradescope. Do đó, có thể khẳng định rằng hành vi đổi mới công nghệ không chỉ phản ánh ý chí cá nhân mà còn là kết quả của bối cảnh tổ chức và hệ sinh thái giáo dục cụ thể.

Những dữ liệu này cho thấy việc nâng cao nhận thức là chưa đủ nếu không có môi trường thúc đẩy hành động. Chính sách đào tạo kỹ năng, hỗ trợ kỹ thuật và tầm nhìn chiến lược là điều kiện cần thiết để hành vi ứng dụng AI thực sự diễn ra. Đối với các trường đại học như HOU, việc học hỏi từ những mô hình thành công trong khu vực là bước đi cần thiết nếu muốn thu hẹp khoảng cách giữa nhận thức và hành động trong chuyển đổi số giáo dục.

2.2.2. So sánh theo độ tuổi, giới tính và vị trí công tác

Phân tích dữ liệu từ HOU và các trường trong mạng lưới OU5 cho thấy sự khác biệt rõ nét về mức độ nhận thức và hành vi ứng dụng AI giữa các nhóm giảng viên, được phân chia theo độ tuổi, giới tính và vị trí công tác.

Về độ tuổi, nhóm giảng viên từ 31 đến 50 tuổi tại HOU có mức độ nhận thức và hành vi ứng dụng AI cao nhất. Họ thường xuyên sử dụng các phần mềm phản hồi tự động và hệ thống chấm điểm tích hợp AI, đồng thời tỏ ra tự tin hơn vào năng lực công nghệ của bản thân. Kết quả này tương đồng với dữ liệu từ OU5, nơi giảng viên trong độ tuổi 30-49 cũng thể hiện mức độ sẵn sàng chuyển đổi số cao hơn. Đây là nhóm đang ở giai đoạn sự nghiệp tích cực, đủ kinh nghiệm để đánh giá lợi ích công nghệ và đủ năng động để cập nhật đổi mới. Ngoài ra, họ thường xuyên được tham gia các chương trình đào tạo chuyên sâu và có khả năng tiếp cận nguồn tài nguyên học thuật quốc tế, tạo nền tảng thuận lợi cho việc áp dụng AI một cách bài bản.

Về giới tính, sự khác biệt không đáng kể về thái độ nhận thức đối với AI, tuy nhiên có sự phân hóa đáng chú ý trong hành vi ứng dụng. Giảng viên nam tại HOU có tỉ lệ sử dụng AI cao hơn so với giảng viên nữ. Trong khi nam giới thường chủ động thử nghiệm công nghệ mới, nữ giới lại thận trọng hơn, đặc biệt với các vấn đề liên quan đến đạo đức, quyền riêng tư và minh bạch. Kết quả này phù hợp với những nghiên cứu trước đây (Gefen & Straub, 1997) về sự khác biệt giới trong tiếp cận công nghệ. Tuy nhiên, điều này đặt ra thách thức đối với các chương trình đào tạo hiện nay: nếu không tích hợp các nội dung phù hợp với mối quan tâm đặc thù của từng nhóm giới tính, một bộ phận giảng viên - đặc biệt là nữ - có thể bị hạn chế trong việc tiếp cận và ứng dụng công nghệ mới.

Về vị trí công tác, giảng viên giữ vai trò quản lý tại HOU có tỉ lệ ứng dụng AI cao hơn hẳn so với đồng nghiệp không giữ chức vụ. Họ có điều kiện tiếp cận tốt hơn với các chương trình đào tạo nội bộ, tài liệu chuyên môn, và thường là người định hướng chính sách trong đơn vị. Tại các trường OUM và STOU, điều này càng rõ nét hơn, khi nhiều mô hình ứng dụng AI được khởi xướng bởi các giảng viên kiêm nhiệm quản lý. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng việc tập trung nguồn lực đào tạo và hỗ trợ cho nhóm giảng viên quản lý có thể vô tình tạo ra khoảng cách mới về năng lực giữa các nhóm chức vụ, nếu thiếu các cơ chế lan tỏa và khuyến khích đồng đều trong toàn thể đội ngũ.

Từ các kết quả trên có thể rút ra một số điểm then chốt: các yếu tố như độ tuổi trung niên, giới tính và vị trí công tác có ảnh hưởng đáng kể đến quá trình chuyển hóa nhận thức thành hành vi ứng dụng AI. Việc cá nhân hóa chính sách đào tạo và hỗ trợ theo nhóm đối tượng là cần thiết, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số trong giáo dục đòi hỏi tính linh hoạt và thích nghi cao. Đây cũng là định hướng được UNESCO (2001) nhấn mạnh khi kêu gọi các quốc gia đang phát triển xây dựng chiến lược năng lực số phù hợp với đặc điểm nhân khẩu học và nghề nghiệp cụ thể của đội ngũ giảng viên đại học. Nếu không chú trọng đến sự đa dạng này, mọi nỗ lực chuyển đổi số dù có chính sách mạnh mẽ vẫn có nguy cơ không đạt được hiệu quả thực chất trong toàn hệ thống.

Kết quả khảo sát tại HOU và các trường trong mạng lưới OU5 đã cho thấy một nghịch lý đáng lưu ý: dù phần lớn giảng viên ghi nhận lợi ích rõ rệt của AI trong cải thiện hiệu quả và minh bạch đánh giá học tập, tỉ lệ ứng dụng thực tế vẫn ở mức khiêm tốn. Khoảng cách này phản ánh thách thức phổ biến trong tiến trình chuyển đổi số giáo dục tại các quốc gia đang phát triển, nơi mà nhận thức tích cực chưa đủ để dẫn đến hành vi cụ thể nếu không có điều kiện hỗ trợ đồng bộ từ tổ chức.

Trong bối cảnh này, yếu tố tổ chức và chính sách giữ vai trò quyết định. Các mô hình tại OUM (Malaysia) và UPOU (Philippines) minh chứng rằng việc trang bị kỹ năng công nghệ cho giảng viên phải đi kèm với đầu tư hạ tầng kỹ thuật, tài chính và hệ thống hỗ trợ chuyên môn. Chính sự phối hợp này đã tạo nên môi trường thuận lợi, nơi giảng viên có thể chuyển hóa nhận thức thành hành động mà không bị giới hạn bởi rào cản thực tiễn. Ngược

lại, tại những nơi thiếu vắng sự hỗ trợ về mặt thể chế, nhận thức tích cực dường như chỉ dừng lại ở mức tiềm năng chưa được khai thác.

Một yếu tố khác cần cân nhắc là sự khác biệt giữa các nhóm giảng viên theo độ tuổi, giới tính và vị trí công tác. Nhóm giảng viên từ 31-50 tuổi, đặc biệt là những người giữ vai trò quản lý, thường có mức độ ứng dụng AI cao hơn, cho thấy sự liên kết giữa quyền truy cập nguồn lực và khả năng hành động. Tuy nhiên, nhóm giảng viên nữ và lớn tuổi lại thể hiện sự dè dặt hơn, không hẳn do thiếu năng lực, mà vì còn nhiều lo ngại chưa được giải quyết - từ vấn đề minh bạch thuật toán đến rủi ro sai lệch trong đánh giá. Điều này đặt ra yêu cầu thiết kế các chương trình đào tạo và hỗ trợ mang tính cá nhân hóa cao, phù hợp với đặc điểm và nhu cầu riêng của từng nhóm (UNESCO, 2021).

Đặc biệt, các vấn đề đạo đức đang nổi lên như một rào cản tiềm ẩn nhưng có sức ảnh hưởng lớn. Thiếu các quy định rõ ràng và tiêu chuẩn đánh giá cụ thể cho hệ thống AI không chỉ tạo ra sự mơ hồ trong áp dụng, mà còn ảnh hưởng đến niềm tin của giảng viên. Sự nghi ngại không hoàn toàn vô căn cứ, nhất là khi các công cụ AI hiện nay còn tiềm ẩn nguy cơ sai lệch dữ liệu, thiếu minh bạch và khó kiểm soát về mặt sự phạm (Hồ Mạnh Tùng và Nguyễn Tô Việt Hà, 2023). Do đó, việc ứng dụng AI vào giáo dục không thể tách rời khỏi khung pháp lý và chuẩn đạo đức chặt chẽ.

Như vậy, có thể khẳng định rằng thúc đẩy AI trong đánh giá học tập không chỉ là bài toán công nghệ mà còn là vấn đề văn hóa tổ chức và năng lực hệ thống. Để đạt được sự chuyển đổi hiệu quả, cần có chiến lược tổng thể bao gồm đầu tư hạ tầng kỹ thuật, xây dựng chính sách hỗ trợ rõ ràng, đào tạo kỹ năng số chuyên sâu và nhất quán, cũng như thiết lập hệ thống chuẩn mực đạo đức trong quản trị dữ liệu. Chỉ khi các yếu tố này được thực hiện đồng bộ, quá trình chuyển đổi số trong giáo dục đại học mới có thể diễn ra một cách bền vững và mang lại giá trị thực tiễn rõ rệt.

2.3. Các yếu tố thúc đẩy và rào cản

Phân tích dữ liệu từ HOU và mạng lưới các trường đại học OU5 đã làm rõ 03 yếu tố có ảnh hưởng lớn nhất đến hành vi ứng dụng AI trong đánh giá trực tuyến: (1) nhận thức về tính hữu ích của AI; (2) sự hỗ trợ tổ chức; (3) mức độ kiểm soát hành vi nhận thức của giảng viên. Trong đó, nhận thức về việc AI giúp nâng cao chất lượng và giảm tải công việc đạt điểm trung bình cao nhất (4.23/5), cho thấy sự đồng thuận mạnh mẽ từ phía giảng viên về tiềm năng cải thiện hiệu quả giảng dạy của công nghệ này. Đây là yếu tố phù hợp với lý thuyết chấp nhận công nghệ (TAM), đồng thời được củng cố bởi phân tích hồi quy trong dữ liệu OU5, cho thấy “nhận thức lợi ích” và “chuẩn mực xã hội” là hai yếu tố dự báo mạnh mẽ nhất cho ý định sử dụng AI - một kết luận phù hợp với Thuyết hành vi có kế hoạch (TPB).

Không chỉ nhận thức, mà yếu tố về năng lực công nghệ cá nhân cũng đóng vai trò không nhỏ. Các giảng viên từng sử dụng công cụ hỗ trợ chấm điểm tự động hoặc phản hồi tích hợp AI có xu hướng ứng dụng công nghệ này thường xuyên hơn. Quan sát tương tự được ghi nhận tại STOU và OUM, nơi việc tổ chức các khóa đào tạo định kỳ về AI giúp gia tăng đáng kể sự tự tin và mức độ ứng dụng trong thực tế. Tuy nhiên, điều này cũng đặt ra vấn đề về tính bình đẳng trong tiếp cận công nghệ. Nếu cơ hội đào tạo và nguồn lực chỉ tập trung ở một số nhóm nhất định, quá trình chuyển đổi số có thể bị phân tầng và không bền vững.

Mặc dù tiềm năng của AI được đánh giá cao, nghiên cứu cũng phát hiện một loạt rào cản làm suy giảm khả năng chuyển hóa nhận thức thành hành vi cụ thể. Tại HOU, trở ngại phổ biến nhất là thiếu thời gian để tìm hiểu và thử nghiệm công nghệ mới (59,6%), tiếp theo là lo ngại về tính công bằng và minh bạch trong đánh giá (47,1%), và chi phí triển khai công nghệ cùng đào tạo đi kèm (40,4%). Những rào cản này làm suy giảm cảm nhận về sự kiểm soát và tính dễ sử dụng - hai thành phần cốt lõi của hành vi công nghệ. Kết quả tương tự từ OU5 cũng cho thấy những hạn chế về hạ tầng, tài liệu hướng dẫn và đặc biệt là sự thiếu vắng các chính sách rõ ràng về bảo mật dữ liệu và đạo đức công nghệ.

Một “rào cản” đáng quan ngại khác đến từ sự thiếu vắng khung pháp lý về đạo đức AI. Trong khi các giảng viên sẵn sàng thử nghiệm công nghệ mới, họ vẫn tỏ ra dè dặt trước các nguy cơ như thiên vị trong đánh giá, thiếu minh bạch thuật toán, và vi phạm quyền riêng tư (Hồ Mạnh Tùng và Nguyễn Tô Việt Hà, 2023). Điều này cho thấy tầm quan trọng của việc lồng ghép các chuẩn mực đạo đức và kỹ thuật vào quá trình triển khai.

Tổng hợp các phát hiện trên, nghiên cứu đề xuất một cách tiếp cận ba cấp độ: (1) cấp cá nhân - qua đào tạo kỹ năng số và nâng cao nhận thức; (2) cấp tổ chức - qua đầu tư hạ tầng, chính sách khuyến khích và tài liệu hướng dẫn rõ ràng; (3) cấp hệ thống - qua xây dựng các quy chuẩn đạo đức và pháp lý. Cách tiếp cận này không chỉ phù hợp với bối cảnh Việt Nam mà còn cộng hưởng với định hướng quốc tế (Huang, 2023), nhấn mạnh rằng một môi trường tổ chức toàn diện là điều kiện tiên quyết để AI có thể trở thành công cụ đổi mới bền vững trong giáo dục đại học.

2.4. Những khuyến nghị nhằm nâng cao hiệu quả ứng dụng AI trong đánh giá trực tuyến

Mặc dù nhận thức của giảng viên về tiềm năng của AI trong đánh giá học tập là khá tích cực, hành vi ứng dụng thực tế vẫn còn hạn chế, chủ yếu do thiếu điều kiện tổ chức và hỗ trợ chính sách phù hợp. Việc thu hẹp khoảng cách này đòi hỏi một chiến lược đa tầng, được phân chia theo giai đoạn và nhóm đối tượng cụ thể.

Ngắn hạn (1-2 năm): Trọng tâm nên đặt vào các chương trình bồi dưỡng kiến thức cơ bản về AI trong đánh giá, nhấn mạnh ứng dụng thực tiễn như chấm điểm tự động, phản hồi tức thời, phát hiện đạo văn. Các nhóm giảng viên lớn tuổi hoặc ít tiếp cận công nghệ cần được ưu tiên, với tài liệu đào tạo đơn giản, minh họa bằng các tình huống dạy học cụ thể. Tuy nhiên, các chương trình này không nên chỉ dừng ở “hướng dẫn sử dụng công cụ” mà cần khơi gợi tư duy phản biện về lợi ích và giới hạn của AI trong ngữ cảnh giáo dục.

Trung hạn (2-5 năm): Nên phát triển các khóa học chuyên sâu, phân hóa theo trình độ và lĩnh vực giảng dạy, nhằm nâng cao năng lực khai thác AI trong phân tích dữ liệu học tập và cá nhân hóa đánh giá. Đồng thời, cần đầu tư có hệ thống vào hạ tầng công nghệ, tích hợp AI vào LMS và đảm bảo các tiêu chuẩn về bảo mật. Việc ban hành hướng dẫn đạo đức và quy trình kiểm tra thuật toán là bước đi bắt buộc để xây dựng lòng tin của người dạy và người học.

Dài hạn (5-10 năm): Hướng đến việc thiết lập một hệ sinh thái đánh giá học tập thông minh và bền vững, nơi AI không chỉ hỗ trợ mà còn góp phần dự báo, điều chỉnh và cải thiện quá trình học tập. Lãnh đạo học thuật cần đóng vai trò tiên phong trong hoạch định chiến lược chuyển đổi số và thúc đẩy văn hóa đổi mới. Đồng thời, hợp tác quốc tế nên được đẩy mạnh nhằm chuẩn hóa quy trình kiểm định và chia sẻ tài nguyên mở.

3. Kết luận

Nghiên cứu này đã làm sáng tỏ những xu hướng chính trong nhận thức, thái độ và hành vi ứng dụng AI trong đánh giá trực tuyến của giảng viên tại HOU và các trường trong mạng lưới OU5. Nhìn chung, phần lớn giảng viên thể hiện nhận thức tích cực về lợi ích của AI trong nâng cao hiệu quả, cá nhân hóa và minh bạch hóa đánh giá học tập. Tuy nhiên, tỉ lệ ứng dụng thực tế còn thấp, với chưa đến 30% giảng viên sử dụng AI thường xuyên, chủ yếu do hạn chế về kỹ năng số, thiếu thời gian và cơ chế hỗ trợ tổ chức chưa đầy đủ. Các yếu tố cá nhân như độ tuổi, giới tính và vị trí công tác thể hiện mối tương quan đáng kể với hành vi ứng dụng. Giảng viên trong độ tuổi 31-50, đặc biệt là người giữ vị trí quản lý hoặc có kinh nghiệm công nghệ, thường tích cực ứng dụng AI hơn. Ngược lại, giảng viên nữ và lớn tuổi có xu hướng thận trọng, phản ánh những lo ngại chính đáng về mặt đạo đức và công bằng. Điều này khẳng định tính cần thiết của các chính sách và chương trình hỗ trợ mang tính cá nhân hóa, phù hợp với đặc điểm riêng của từng nhóm.

Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng nhấn mạnh vai trò then chốt của tổ chức và thể chế trong việc chuyển hóa nhận thức thành hành vi. Những mô hình thành công như tại OUM hay UPOU minh chứng rằng chỉ khi giảng viên được hỗ trợ đầy đủ về cơ sở hạ tầng, đào tạo và chính sách, việc ứng dụng AI mới thực sự hiệu quả và bền vững.

Tuy nhiên, nghiên cứu này không tránh khỏi một số giới hạn về thiết kế và phạm vi. Thứ nhất, do sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện và quy mô mẫu nhỏ ($n = 52$), kết quả có thể chưa phản ánh đầy đủ bức tranh toàn diện về mức độ ứng dụng AI trong hệ thống giáo dục đại học đa ngành. Hơn nữa, đối tượng khảo sát chủ yếu thuộc các lĩnh vực như công nghệ thông tin, giáo dục và khoa học xã hội - những ngành vốn có điều kiện tiếp cận công nghệ thuận lợi hơn so với các lĩnh vực chuyên môn đặc thù như y học, nghệ thuật hoặc khoa học cơ bản.

Lời cảm ơn: Nhóm tác giả cảm ơn sự tài trợ của Trường Đại học Mở Hà Nội qua đề tài với mã số: MHN2025-03.43.

Tài liệu tham khảo

- Ajzen, I (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Davis, F. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340. <https://doi.org/10.2307/249008>
- Gefen, D., & Straub, D. W. (1997). Gender Differences in the Perception and Use of E-Mail: An Extension to the Technology Acceptance Model. *MIS Quarterly*, 389-400.
- Hồ Mạnh Tùng, Nguyễn Tô Việt Hà (2023). Công bằng trong giáo dục trước ảnh hưởng của trí tuệ nhân tạo. *Tạp chí Thông tin & Truyền thông*, 11, 122-128.
- Huang, L. (2023). Ethics of Artificial Intelligence in Education: Student Privacy and Data Protection. *Science Insights Education Frontiers*, 16(2) 2577-2587. <https://doi.org/10.15354/sief.23.re202>
- Nguyễn Phúc Quân (2023). Phát triển khung năng lực số cho giảng viên trong kỷ nguyên trí tuệ nhân tạo. Hội thảo Khoa học Quốc gia phát triển năng lực giảng viên trong bối cảnh chuyển đổi số, Trường Đại học Tây Nguyên, tr 254-261.
- Trương, H. (2023). ChatGPT và giáo dục: Tổng quan tình hình nghiên cứu trên thế giới và Việt Nam. *EdArXiv*. <https://doi.org/10.35542/osf.io/cnze6>
- UNESCO (2021). *AI and education: Guidance for policy-makers*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.