

# NÂNG CAO NĂNG LỰC SỐ CHO GIÁO VIÊN TIỂU HỌC: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỌC TIỂU HỌC LONG PHƯỚC, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Lê Thị Phương Thảo  
HVCH CHQGD.HCM2404, Đại học Trà Vinh

**Tóm tắt:** Trong bối cảnh chuyển đổi số giáo dục đang diễn ra mạnh mẽ, năng lực số trở thành yêu cầu thiết yếu đối với giáo viên tiểu học nhằm đáp ứng đổi mới phương pháp dạy học và nâng cao chất lượng giáo dục. Nghiên cứu này tập trung phân tích thực trạng năng lực số của giáo viên tại Trường Tiểu học Long Phước, Thành phố Hồ Chí Minh thông qua khảo sát, phỏng vấn và quan sát thực tế. Kết quả cho thấy giáo viên đã bước đầu ứng dụng công nghệ trong giảng dạy, tuy nhiên vẫn còn hạn chế về kỹ năng thiết kế học liệu số, khai thác nền tảng số và đổi mới phương pháp dạy học. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao năng lực số cho giáo viên, bao gồm bồi dưỡng chuyên môn, cải thiện hạ tầng công nghệ và đổi mới công tác quản lý. Kết quả nghiên cứu góp phần cung cấp cơ sở thực tiễn cho việc triển khai hiệu quả chuyển đổi số trong giáo dục tiểu học.

**Từ khóa:** Năng lực số; giáo viên tiểu học; Thành phố Hồ Chí Minh.

## IMPROVING DIGITAL CAPACITY FOR PRIMARY SCHOOL TEACHERS: A CASE STUDY OF LONG PHUOC PRIMARY SCHOOL, HO CHI MINH CITY

**Abstract:** In the context of the strong digital transformation of education, digital capacity has become an essential requirement for primary school teachers to meet the innovation of teaching methods and improve the quality of education. This study focuses on analyzing the current state of digital competencies of teachers at Long Phuoc Primary School, Ho Chi Minh City through surveys, interviews and practical observations. The results show that teachers have initially applied technology in teaching, but there are still limitations in terms of skills in designing digital learning materials, exploiting digital platforms and innovating teaching methods. On that basis, the study proposes a number of solutions to improve digital capacity for teachers, including professional training, improving technological infrastructure and innovating management. The research results contribute to providing a practical basis for the effective implementation of digital transformation in primary education.

**Keywords:** Digital Competencies; primary school teachers; Ho Chi Minh City.

Nhận bài: 21/04/2026

Phản biện: 19/05/2026

Duyệt đăng: 23/05/2026

### I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong thời đại công nghệ số, chuyển đổi số đã và đang tác động sâu rộng đến mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó giáo dục là một trong những lĩnh vực chịu ảnh hưởng mạnh mẽ nhất. Đối với giáo dục tiểu học, việc ứng dụng công nghệ thông tin không chỉ hỗ trợ đổi mới phương pháp giảng dạy mà còn góp phần hình thành năng lực học tập và kỹ năng số cho học sinh ngay từ những năm đầu đời. Tại Việt Nam, ngành giáo dục đã triển khai nhiều chủ trương, chính sách thúc đẩy chuyển đổi số, đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với đội ngũ giáo viên trong việc nâng cao năng lực số để thích ứng với môi trường dạy học mới. Tuy nhiên, trên thực tế, năng lực số của giáo viên tiểu học vẫn còn những hạn chế nhất định, đặc biệt trong việc khai thác hiệu quả các công cụ và tài nguyên số phục vụ dạy học. Trường Tiểu học Long Phước, Thành phố Hồ Chí Minh là một trong những cơ sở giáo dục đang từng bước triển khai ứng dụng công nghệ trong giảng dạy. Việc nghiên cứu thực trạng năng lực số của giáo viên tại nhà trường, từ đó đề

xuất các giải pháp phù hợp, có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao chất lượng dạy học và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay. Xuất phát từ những lý do trên, nghiên cứu “Nâng cao năng lực số cho giáo viên tiểu học: Nghiên cứu trường học Trường Tiểu học Long Phước, Thành phố Hồ Chí Minh” được thực hiện nhằm làm rõ thực trạng và đề xuất các giải pháp thiết thực trong bối cảnh chuyển đổi số giáo dục.

### II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

#### 2.1. Cơ sở lý luận của quản lý phát triển năng lực số cho đội ngũ giáo viên

Trong bối cảnh chuyển đổi số đang diễn ra sâu rộng trên phạm vi toàn cầu, giáo dục được xác định là một trong những lĩnh vực chịu tác động mạnh mẽ và có vai trò tiên phong trong việc chuẩn bị nguồn nhân lực cho xã hội số. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với đội ngũ giáo viên không chỉ về năng lực chuyên môn mà còn về năng lực số nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới phương pháp dạy học và nâng cao chất lượng giáo dục. Do đó,

quản lý phát triển năng lực số cho đội ngũ giáo viên trở thành một nội dung trọng tâm trong quản lý giáo dục hiện nay.

Về mặt khái niệm, năng lực số của giáo viên được hiểu là khả năng sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông một cách hiệu quả, linh hoạt và có trách nhiệm trong hoạt động dạy học và giáo dục (Trần Kiểm, 2013). Năng lực này không chỉ bao gồm các kỹ năng kỹ thuật như sử dụng phần mềm, thiết bị số mà còn bao hàm khả năng tích hợp công nghệ vào thiết kế và tổ chức dạy học, đánh giá người học, xây dựng môi trường học tập số, đồng thời hỗ trợ học sinh phát triển năng lực số. Trên cơ sở đó, quản lý phát triển năng lực số cho đội ngũ giáo viên được hiểu là quá trình tác động có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quản lý nhằm nâng cao và hoàn thiện năng lực số của giáo viên thông qua các chức năng cơ bản của quản lý như lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá (Trần Kiểm, 2013).

Xét về nội dung, quản lý phát triển năng lực số cho đội ngũ giáo viên bao gồm một chuỗi các hoạt động có tính hệ thống và liên tục. Trước hết là hoạt động lập kế hoạch, trong đó nhà trường cần xác định rõ mục tiêu phát triển năng lực số phù hợp với yêu cầu chuyển đổi số của ngành giáo dục, đồng thời tiến hành khảo sát, đánh giá thực trạng năng lực số của đội ngũ giáo viên làm cơ sở xây dựng kế hoạch bồi dưỡng (Nguyễn Thị Bích Hằng, 2023). Tiếp theo là hoạt động tổ chức thực hiện, bao gồm việc triển khai các chương trình đào tạo, tập huấn, hướng dẫn giáo viên sử dụng các công cụ và nền tảng số trong dạy học, cũng như xây dựng cộng đồng học tập chuyên môn nhằm thúc đẩy chia sẻ kinh nghiệm và hỗ trợ lẫn nhau. Bên cạnh đó, công tác chỉ đạo đóng vai trò định hướng và điều phối, thể hiện ở việc khuyến khích giáo viên đổi mới phương pháp dạy học, tạo điều kiện thuận lợi về thời gian, nguồn lực và môi trường để giáo viên ứng dụng công nghệ hiệu quả. Cuối cùng, hoạt động kiểm tra, đánh giá giúp đo lường mức độ đạt được của năng lực số, từ đó điều chỉnh kế hoạch và giải pháp quản lý một cách phù hợp.

Quá trình quản lý phát triển năng lực số cho đội ngũ giáo viên chịu sự tác động của nhiều yếu tố khác nhau. Trước hết là các chính sách và định hướng chuyển đổi số của ngành giáo dục, đóng vai trò định hình mục tiêu và yêu cầu đối với năng lực số của giáo viên.

Về phương diện lý thuyết, các khung năng lực số quốc tế như DigCompEdu của Liên minh châu Âu hay Khung năng lực công nghệ thông tin và truyền thông của UNESCO dành cho giáo viên cung cấp những cơ sở tham chiếu quan trọng trong việc xác định cấu trúc và mức độ của năng lực số. Các khung này nhấn mạnh rằng năng lực số của giáo viên không chỉ dừng lại ở việc sử dụng công nghệ mà còn bao gồm khả năng đổi mới tư duy, cá nhân hóa việc học, đánh giá người học bằng công nghệ và phát triển năng lực số cho học sinh (Nguyễn Thị Hồng Duyên & Quách Mỹ Quyên, 2023). Việc vận dụng các khung lý thuyết này trong quản lý giúp đảm bảo tính hệ thống, khoa học và phù hợp với xu hướng quốc tế.

Như vậy, có thể khẳng định rằng quản lý phát triển năng lực số cho đội ngũ giáo viên là một quá trình mang tính chiến lược, đòi hỏi sự phối hợp đồng bộ giữa các yếu tố từ chính sách, con người đến điều kiện cơ sở vật chất. Việc xây dựng và triển khai hiệu quả các hoạt động quản lý trong lĩnh vực này không chỉ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên mà còn tạo nền tảng quan trọng cho việc thực hiện thành công chuyển đổi số trong giáo dục.

## **2.2. Thực trạng quản lý phát triển năng lực số cho đội ngũ giáo viên ở trường tiểu học Long Phước, phường Long Phước, Thành phố Hồ Chí Minh**

Trên cơ sở phân tích các số liệu thu thập được có thể nhận định một cách toàn diện rằng công tác quản lý phát triển năng lực số cho đội ngũ giáo viên tại Trường Tiểu học Long Phước đã được triển khai theo đầy đủ các chức năng quản lý (nhận thức, lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá), tuy nhiên mức độ hiệu quả mới đạt ngưỡng trung bình - khá, chưa đảm bảo tính hệ thống, đồng bộ và chiều sâu cần thiết trong bối cảnh chuyển đổi số giáo dục.

Xét về nhận thức của cán bộ quản lý và giáo viên, kết quả khảo sát cho thấy điểm trung bình dao động từ 2,57 đến 3,24 trên thang đo 4 mức độ, phản ánh mức độ nhận thức đạt khá - cao. Trong đó, nội dung “Phát triển năng lực số là yêu cầu tất yếu đối với giáo viên trong bối cảnh giáo dục hiện nay” đạt điểm cao nhất (TB = 3,24), với tỷ lệ đánh giá ở mức quan trọng và rất quan trọng chiếm 80,9%, cho thấy đội ngũ đã nhận thức rõ tính cấp thiết của vấn đề. Bên cạnh đó, các nội

dung như “Năng lực số giúp giáo viên thích ứng với các mô hình dạy học linh hoạt” (TB = 3,14) và “Năng lực số là yếu tố quan trọng để triển khai hiệu quả chuyển đổi số trong nhà trường” (TB = 3,10) cũng được đánh giá cao. Tuy nhiên, đáng chú ý là nội dung “Phát triển năng lực số giúp tăng cường khả năng tương tác và hỗ trợ học sinh trong môi trường số” chỉ đạt TB = 2,57 (xếp hạng thấp nhất), với tỷ lệ không quan trọng và ít quan trọng lên tới 42,8%. Điều này cho thấy nhận thức của giáo viên tuy đầy đủ về mặt định hướng vĩ mô, nhưng còn hạn chế ở chiều sâu sự phạm, đặc biệt là khả năng liên hệ giữa năng lực số và hiệu quả hỗ trợ người học. Như vậy, có thể khẳng định rằng nhận thức hiện nay mới dừng lại ở mức “biết” và “hiểu”, chưa đạt đến mức “vận dụng” trong thực tiễn dạy học.

Về công tác lập kế hoạch, kết quả khảo sát cho thấy mức độ thực hiện dao động từ 2,00 đến 2,57, phản ánh mức trung bình. Nội dung “Xác định đầy đủ các nguồn lực thực hiện” đạt cao nhất (TB = 2,57), với tỷ lệ đánh giá khá và tốt đạt 54,8%, cho thấy nhà trường đã có sự quan tâm đến điều kiện đảm bảo. Tuy nhiên, các khâu mang tính nền tảng của lập kế hoạch lại có mức thấp, điển hình là “Xác định nội dung phát triển năng lực số phù hợp với nhu cầu thực tiễn” (TB = 2,00 - thấp nhất), với tỷ lệ đánh giá mức yếu lên tới 47,6%. Tương tự, “Khảo sát, đánh giá thực trạng năng lực số của giáo viên” chỉ đạt TB = 2,07, cho thấy dữ liệu đầu vào chưa được thu thập một cách đầy đủ và khoa học. Việc xác định mục tiêu (TB = 2,12) và xây dựng lộ trình (TB = 2,19) cũng chưa thực sự rõ ràng và cụ thể. Những số liệu này phản ánh một thực tế rằng công tác lập kế hoạch còn mang tính hình thức, thiếu căn cứ thực tiễn và chưa đảm bảo nguyên tắc quản lý theo nhu cầu (needs-based planning). Điều này dẫn đến hệ quả là các kế hoạch chưa có tính khả thi cao và chưa đáp ứng được sự đa dạng về năng lực và nhu cầu của đội ngũ giáo viên.

Đối với tổ chức thực hiện, mức độ đạt từ 1,86 đến 2,69, thể hiện mức trung bình – khá. Nội dung “Tổ chức triển khai các hoạt động bồi dưỡng theo kế hoạch” đạt cao nhất (TB = 2,69), với tỷ lệ đánh giá khá và tốt chiếm 57,2%, cho thấy nhà trường đã đảm bảo được việc triển khai về mặt hình thức. Tuy nhiên, nhiều yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến hiệu quả tổ chức lại có mức thấp. Cụ

thể, “Bố trí thời gian hợp lý cho giáo viên tham gia bồi dưỡng” chỉ đạt TB = 1,88, với tỷ lệ yếu và trung bình chiếm tới 83,3%, phản ánh sự chưa phù hợp giữa hoạt động bồi dưỡng và điều kiện thực tế của giáo viên. Đặc biệt, “Phối hợp các lực lượng trong và ngoài nhà trường” có mức thấp nhất (TB = 1,86), cho thấy sự thiếu liên kết trong huy động nguồn lực hỗ trợ. Bên cạnh đó, “Tạo động lực, khuyến khích giáo viên” (TB = 2,05) và “Xây dựng cộng đồng học tập” (TB = 2,29) cũng chưa đạt hiệu quả cao. Những hạn chế này cho thấy hoạt động tổ chức còn thiếu các yếu tố hỗ trợ mang tính hệ sinh thái (ecosystem-based support), dẫn đến việc triển khai chưa thực sự bền vững.

Về công tác chỉ đạo, kết quả khảo sát cho thấy mức độ thực hiện dao động từ 1,86 đến 2,57, phản ánh mức trung bình. Nội dung “Hướng dẫn chuyên môn, hỗ trợ kỹ thuật cho giáo viên” đạt cao nhất (TB = 2,57), cho thấy nhà trường đã có sự quan tâm nhất định đến hỗ trợ trực tiếp. Tuy nhiên, các nội dung mang tính chiến lược lại có mức thấp, điển hình là “Chỉ đạo triển khai kế hoạch một cách đồng bộ, nhất quán” (TB = 1,90) và “Tạo động lực, khuyến khích giáo viên tham gia tích cực” (TB = 1,86 - thấp nhất), với tỷ lệ yếu và trung bình lần lượt lên tới 71,5% và 78,6%. Ngoài ra, “Phát huy vai trò của tổ chuyên môn và giáo viên cốt cán” cũng chỉ đạt TB = 1,98. Điều này phản ánh công tác chỉ đạo chưa phát huy được vai trò lãnh đạo chuyên môn, thiếu tính dẫn dắt và lan tỏa trong tổ chức. Việc truyền đạt thông tin chỉ đạo (TB = 2,02) cũng chưa đảm bảo rõ ràng và kịp thời. Như vậy, hoạt động chỉ đạo hiện nay chủ yếu mang tính hành chính, chưa chuyển sang mô hình lãnh đạo học tập (instructional leadership).

Về kiểm tra, đánh giá, mức độ thực hiện dao động từ 1,74 đến 2,52, phản ánh mức trung bình. Nội dung “Tổ chức kiểm tra, đánh giá thường xuyên” đạt cao nhất (TB = 2,52), cho thấy hoạt động này đã được duy trì. Tuy nhiên, nhiều nội dung quan trọng lại có mức thấp, đặc biệt là “Tổ chức đánh giá định kỳ, tổng hợp kết quả” (TB = 1,74 - thấp nhất), với tỷ lệ yếu và trung bình chiếm tới 83,3%. “Xác định nội dung đánh giá gắn với thực tiễn dạy học” (TB = 1,93) và “Áp dụng đa dạng phương pháp đánh giá” (TB = 1,98) cũng còn hạn chế. Việc “Sử dụng kết quả đánh giá để điều chỉnh và phát triển” chỉ đạt TB = 2,24, cho thấy chức năng phản hồi của đánh giá chưa

được phát huy. Điều này chứng tỏ hệ thống kiểm tra, đánh giá chưa hoàn thiện, chưa thực hiện đầy đủ chu trình đánh giá vì sự phát triển (assessment for learning).

Tổng thể, có thể khẳng định rằng công tác quản lý phát triển năng lực số tại Trường Tiểu học Long Phước đã được triển khai tương đối đầy đủ về mặt cấu trúc nhưng chưa đạt hiệu quả cao về mặt chất lượng. Các chức năng quản lý tồn tại sự rời rạc, thiếu liên kết logic và chưa dựa trên dữ liệu thực tiễn. Bản chất của hạn chế nằm ở việc quản lý vẫn thiên về tiếp cận hành chính, chưa chuyển sang tiếp cận quản lý phát triển năng lực dựa trên minh chứng và nhu cầu cá thể. Đây là cơ sở thực tiễn quan trọng để đề xuất các giải pháp quản lý theo hướng hiện đại, góp phần nâng cao hiệu quả phát triển năng lực số cho đội ngũ giáo viên trong thời gian tới.

### **2.3. Giải pháp tăng cường quản lý phát triển năng lực số cho đội ngũ giáo viên Trường Tiểu học Long Phước, Phường Long Phước, Thành phố Hồ Chí Minh**

Trên cơ sở phân tích thực trạng quản lý phát triển năng lực số cho đội ngũ giáo viên Trường Tiểu học Long Phước cho thấy các hoạt động đã được triển khai nhưng mới đạt mức trung bình, thiếu tính đồng bộ và hiệu quả chưa cao. Vì vậy, việc đề xuất các giải pháp nhằm tăng cường công tác quản lý là yêu cầu cấp thiết, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số trong bối cảnh hiện nay. Các giải pháp được đề xuất cần đảm bảo tính hệ thống, đồng bộ, kế thừa những kết quả đã đạt được, đồng thời khắc phục những hạn chế còn tồn tại, hướng đến phát triển năng lực số cho giáo viên một cách bền vững và hiệu quả.

*Một là*, cần nâng cao nhận thức của cán bộ quản lý và giáo viên về vai trò của năng lực số trong đổi mới giáo dục. Mặc dù nhận thức chung đã đạt mức khá cao, nhưng vẫn còn hạn chế ở những nội dung gắn với thực tiễn dạy học. Do đó, nhà trường cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, tổ chức các chuyên đề, hội thảo, sinh hoạt chuyên môn theo hướng gắn với ứng dụng công nghệ trong giảng dạy. Đồng thời, cần xây dựng cơ chế khuyến khích, động viên giáo viên tích cực tham gia phát triển năng lực số, gắn với đánh giá thi đua và phát triển nghề nghiệp.

*Hai là*, đổi mới công tác lập kế hoạch phát triển năng lực số theo hướng khoa học và cá thể hóa. Kế hoạch cần được xây dựng trên cơ sở khảo sát, đánh giá thực trạng năng lực số của giáo viên một cách đầy đủ và chính xác. Trên cơ sở đó, tiến hành phân loại giáo viên theo các mức độ năng lực, từ đó xác định mục tiêu, nội dung và lộ trình phát triển phù hợp với từng nhóm đối tượng. Việc xây dựng kế hoạch cần đảm bảo tính cụ thể, khả thi, gắn với nhu cầu thực tiễn và có cơ chế theo dõi, điều chỉnh linh hoạt trong quá trình thực hiện.

*Ba là*, tăng cường tổ chức các hoạt động bồi dưỡng năng lực số theo hướng đa dạng, thiết thực và gắn với thực tiễn dạy học. Nhà trường cần đổi mới mạnh mẽ các hình thức và phương pháp bồi dưỡng theo hướng tăng cường thực hành, trải nghiệm và học tập cộng tác. Các hoạt động bồi dưỡng cần được tích hợp vào sinh hoạt chuyên môn, dự giờ, rút kinh nghiệm, giúp giáo viên học tập lẫn nhau và nâng cao năng lực một cách thực chất. Đồng thời, cần phát huy vai trò của đội ngũ giáo viên cốt cán trong việc hỗ trợ, hướng dẫn đồng nghiệp.

*Bốn là*, tăng cường các điều kiện đảm bảo cho phát triển năng lực số. Nhà trường cần đầu tư, nâng cấp cơ sở vật chất, thiết bị công nghệ và hạ tầng mạng, đồng thời xây dựng hệ thống học liệu số phong phú, đa dạng. Bên cạnh đó, cần hoàn thiện cơ chế, chính sách hỗ trợ giáo viên trong quá trình bồi dưỡng và ứng dụng công nghệ. Việc tăng cường phối hợp với các lực lượng giáo dục trong và ngoài nhà trường cũng là yếu tố quan trọng nhằm huy động nguồn lực phục vụ cho phát triển năng lực số.

*Năm là*, đổi mới công tác chỉ đạo theo hướng đồng bộ, linh hoạt và hiệu quả. Ban giám hiệu cần đảm bảo việc chỉ đạo triển khai kế hoạch một cách rõ ràng, nhất quán, đồng thời tăng cường hỗ trợ chuyên môn và kỹ thuật cho giáo viên. Việc phát huy vai trò của tổ chuyên môn và giáo viên cốt cán cần được chú trọng nhằm tạo sự lan tỏa trong toàn trường. Đồng thời, cần xây dựng cơ chế tạo động lực, khuyến khích giáo viên tham gia tích cực vào quá trình phát triển năng lực số.

*Sáu là*, hoàn thiện công tác kiểm tra, đánh giá theo hướng hỗ trợ và phát triển. Nhà trường cần xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá năng lực số rõ ràng, phù hợp với thực tiễn dạy học. Hoạt động kiểm tra, đánh giá cần được thực hiện thường

xuyên, đa dạng về hình thức và gắn với hoạt động chuyên môn của giáo viên. Đặc biệt, cần chú trọng sử dụng kết quả đánh giá để điều chỉnh hoạt động bồi dưỡng và hỗ trợ giáo viên phát triển năng lực. Việc đảm bảo tính công bằng, khách quan và mang tính hỗ trợ trong đánh giá sẽ góp phần tạo động lực cho giáo viên tham gia tích cực hơn.

### III. KẾT LUẬN

Nghiên cứu cho thấy phát triển năng lực số cho giáo viên tiểu học là yêu cầu cấp thiết trong

bối cảnh chuyển đổi số giáo dục. Qua khảo sát tại Trường Tiểu học Long Phước, giáo viên đã bước đầu ứng dụng công nghệ vào dạy học nhưng còn hạn chế về thiết kế học liệu số, khai thác nền tảng số và đổi mới phương pháp giảng dạy. Vì vậy, nhà trường cần tăng cường bồi dưỡng chuyên môn, cải thiện hạ tầng công nghệ, phát huy vai trò tổ chuyên môn và đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá. Các giải pháp này góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và hiệu quả dạy học trong nhà trường.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Thủ tướng Chính phủ. (2020). *Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2022). *Quyết định số 131/QĐ-TTg ngày 25/01/2022 của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Đề án “Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong giáo dục giai đoạn 2022-2025, định hướng đến năm 2030”*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2020). *Thông tư số 28/2020/TT-BGDĐT ngày 04/9/2020, Ban hành Điều lệ trường Tiểu học*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2025). *Thông tư số 02/2025/TT-BGDĐT ngày 15/02/2025, Quy định Khung năng lực số cho người học*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2021). *Thông tư số 09/2021/TT-BGDĐT ngày 30/3/2021, Quy định về quản lý và tổ chức dạy học trực tuyến trong cơ sở giáo dục phổ thông và cơ sở giáo dục thường xuyên*.
- Nguyễn Văn Cường. (2022). “Chuyển đổi số trong trường phổ thông: Cơ hội và thách thức”. *Tạp chí Khoa học giáo dục*, số 21(2):45-52.
- Võ Thị Phó Châu. (2025). “Phát triển năng lực số cho giảng viên môn giáo dục quốc phòng và an ninh trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Tâm lý - Giáo dục*, 31(6).
- Nguyễn Thị Hồng Duyên, Quách Mỹ Quyên. (2023). “Năng lực chuyển đổi số của giáo viên trong hoạt động dạy học và giáo dục học sinh tiểu học”, *Journal of educational equipment: Education management*, 1(296).
- Nguyễn Thị Bích Hằng. (2023). “Mô hình quản lý bồi dưỡng năng lực số tại trường phổ thông”, *Tạp chí Quản lý giáo dục*.
- Nguyễn Thị Tuyết Hạnh, Lê Thị Mai Phương. (2015). *Giáo trình khoa học quản lý giáo dục*, Nxb. Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
- Trần Kiểm. (2013). *Những vấn đề cơ bản của khoa học quản lý giáo dục*, Nxb. Đại học, Sư phạm.