

NÂNG CAO NĂNG LỰC SỐ CHO CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

PHẠM MINH TUẤN
HVCH Trường Đại học Thủ đô Hà Nội

Nhận bài ngày 05/6/2026. Sửa chữa xong 30/6/2026. Duyệt đăng 02/7/2026.

Abstract

Drawing on the Resolution of the 14th National Congress of the Communist Party of Vietnam on building a modern national education system and advancing national digital transformation, this article clarifies the concept of digital competence and the requirements placed on education managers. It analyzes the current state of digital competence among Vietnamese education managers, highlighting achievements, limitations, and underlying causes. Based on this analysis, the article proposes a coordinated set of solutions related to awareness, institutional mechanisms, training and professional development, technological infrastructure, and assessment frameworks. These solutions aim to strengthen the digital competence of education managers and contribute to the successful implementation of fundamental and comprehensive educational reform in the new period.

Keywords: Digital competence, digital transformation, education managers, educational innovation, professional development.

1. Đặt vấn đề

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư cùng tiến trình chuyển đổi số quốc gia đang tác động sâu rộng đến mọi lĩnh vực đời sống xã hội, trong đó giáo dục và đào tạo được xác định là lĩnh vực cần đi đầu trong ứng dụng công nghệ số để đổi mới mô hình quản trị, phương thức dạy học và kiểm tra, đánh giá. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng tiếp tục khẳng định giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, đồng thời xác định khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia là một trong những đột phá chiến lược của giai đoạn phát triển mới (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026). Trong hệ sinh thái giáo dục số, cán bộ quản lý giáo dục (CBQLGD) từ cấp bộ, sở, phòng đến hiệu trưởng, phó hiệu trưởng các cơ sở giáo dục giữ vai trò dẫn dắt, tổ chức và kiến tạo môi trường chuyển đổi số cho toàn bộ nhà trường. Năng lực số (NLS) của đội ngũ này không chỉ là điều kiện để vận hành hiệu quả các hệ thống quản trị điện tử, cơ sở dữ liệu ngành mà còn là yếu tố quyết định chất lượng chỉ đạo, điều hành đổi mới phương pháp dạy học, kiểm tra, đánh giá trong toàn hệ thống. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy NLS của một bộ phận CBQLGD hiện nay còn chưa đồng đều, chưa tương xứng với tốc độ chuyển đổi số của ngành Giáo dục và yêu cầu đổi mới giáo dục đang đặt ra. Vì vậy, việc nghiên cứu, làm rõ cơ sở lý luận, thực trạng, nguyên nhân và đề xuất giải pháp nâng cao NLS cho CBQLGD là vấn đề có ý nghĩa lý luận và thực tiễn cấp thiết, góp phần thực hiện hiệu quả các quyết sách chiến lược về xây dựng nền giáo dục quốc dân hiện đại theo tinh thần Đại hội XIV của Đảng.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận về năng lực số của cán bộ quản lý giáo dục

2.1.1. Khái niệm năng lực số

Năng lực số là một khái niệm phát triển liên tục cùng với sự tiến bộ của công nghệ, thường được sử dụng gắn liền với các khái niệm liên quan như kỹ năng số, năng lực thông tin, năng lực truyền thông (Nguyễn Thị Thanh, Nguyễn Thế Vinh, Lê Minh Cường, 2024). Theo cách tiếp cận phổ biến hiện nay, NLS được hiểu là tổng hợp kiến thức, kỹ năng, thái độ và khả năng của một cá nhân trong việc sử dụng

Email: pmt06062002@gmail.com

các thiết bị, phần mềm và mạng số một cách hiệu quả, an toàn, có trách nhiệm để tìm kiếm, đánh giá, quản lý, chia sẻ thông tin, giao tiếp, hợp tác, giải quyết vấn đề và sáng tạo giá trị mới. Đối với đội ngũ làm công tác quản lý trong lĩnh vực giáo dục, NLS không chỉ dừng lại ở kỹ năng sử dụng công cụ mà còn bao hàm khả năng tư duy quản trị dựa trên dữ liệu, khả năng hoạch định chiến lược chuyển đổi số cho tổ chức và khả năng dẫn dắt sự thay đổi văn hóa số trong nhà trường.

2.1.2. Khung năng lực số vận dụng trong giáo dục

Trên thế giới, nhiều khung NLS đã được các tổ chức quốc tế xây dựng và được nhiều quốc gia, trong đó có Việt Nam tham khảo, vận dụng trong xây dựng chính sách và chương trình đào tạo, bồi dưỡng như khung NLS DigComp của Ủy ban châu Âu, khung NLS dành cho nhà giáo DigCompEdu và khung năng lực công nghệ thông tin - truyền thông cho nhà giáo của UNESCO (Học viện Quản lý PACE, 2025). Điểm chung của các khung này là tiếp cận NLS theo nhiều miền, từ kỹ năng thông tin, dữ liệu, giao tiếp, sáng tạo nội dung số, an toàn số đến khả năng giải quyết vấn đề bằng công nghệ, đồng thời phân chia mức độ năng lực từ cơ bản đến thành thạo, nâng cao.

Tại Việt Nam, để chuẩn hóa yêu cầu NLS cho đội ngũ giáo viên và CBQL cơ sở giáo dục, Bộ GD&ĐT đã ban hành Thông tư số 18/2026/TT-BGDĐT ngày 27/3/2026 quy định Khung NLS đối với giáo viên, CBQL cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông và giáo dục thường xuyên, có hiệu lực từ ngày 12/5/2026 (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2026). Đây là lần đầu tiên ngành Giáo dục thiết lập một khung NLS thống nhất, áp dụng chung cho cả giáo viên và CBQL, với cấu trúc gồm 6 miền năng lực và 20 năng lực thành phần, bao quát toàn diện các hoạt động dạy học và quản lý trong môi trường số (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2026). Các năng lực trong Khung được thiết kế theo ba mức độ: cơ bản, thành thạo và nâng cao tạo cơ sở để mỗi cá nhân tự đánh giá, xác định nhu cầu bồi dưỡng và xây dựng lộ trình phát triển năng lực phù hợp với vị trí công tác (Mạnh Dũng, 2026). Đối với CBQL, việc có một khung NLS thống nhất giúp nắm bắt chính xác hiện trạng năng lực công nghệ của đội ngũ giảng dạy trong đơn vị, từ đó xây dựng kế hoạch bồi dưỡng trọng tâm, đúng người, đúng việc, đồng thời tạo căn cứ pháp lý và chuyên môn để tham mưu với cấp ủy, chính quyền và cơ quan QLGD cấp trên trong đầu tư nguồn lực cho chuyển đổi số (Mạnh Dũng, 2026).

2.1.3. Đặc trưng năng lực số của cán bộ quản lý giáo dục

Khác với NLS của giáo viên chủ yếu phục vụ trực tiếp hoạt động dạy học, NLS của CBQLGD mang tính tổng hợp và định hướng chiến lược cao hơn. Cụ thể, NLS của CBQLGD thể hiện ở các nhóm năng lực cơ bản: 1) Năng lực khai thác, phân tích dữ liệu quản lý để ra quyết định; 2) Năng lực vận hành các hệ thống thông tin QLGD, dịch vụ công trực tuyến, hồ sơ số; 3) Năng lực xây dựng chiến lược, kế hoạch chuyển đổi số cho đơn vị; 4) Năng lực chỉ đạo, giám sát, hỗ trợ đội ngũ giáo viên phát triển NLS; 5) Năng lực bảo đảm an toàn thông tin, đạo đức số và quản trị rủi ro trong môi trường số. Những năng lực này đòi hỏi CBQL không chỉ thành thực kỹ năng công cụ mà còn có tầm nhìn quản trị và khả năng thích ứng với sự thay đổi liên tục của công nghệ.

2.2. Thực trạng năng lực số của cán bộ quản lý giáo dục ở Việt Nam hiện nay

2.2.1. Những kết quả đạt được

Trong giai đoạn vừa qua, việc triển khai 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” theo Quyết định số 131/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ đã tạo chuyển biến tích cực trong nhận thức và hành động của đội ngũ CBQLGD các cấp (Thủ tướng Chính phủ, 2022). Hệ thống thông tin QLGD từng bước được thiết lập và vận hành, nhiều cơ quan QLGD từ trung ương đến địa phương đã chuyển một phần lớn hồ sơ công việc lên môi trường số, việc quản lý tuyển sinh, quản lý người học, quản lý đội ngũ tại nhiều cơ sở giáo dục đại học và phổ thông đã được số hóa đáng kể (Thủ tướng Chính phủ, 2022). Nhiều địa phương đã tổ chức các lớp tập huấn, hội thảo chuyên đề về chuyển đổi số, giáo dục STEM và ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong quản lý, giảng dạy dành cho CBQL, giáo viên. Việc Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Khung NLS thống nhất cũng được xem là công cụ định hướng quan trọng, giúp các cơ sở giáo dục có căn cứ để xây dựng chương trình bồi dưỡng và đánh giá năng lực đội ngũ theo lộ

trình phù hợp (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2026; Mạnh Dũng, 2026). Bên cạnh đó, một số cơ sở giáo dục đại học đã chủ động khảo sát, đánh giá thực trạng NLS của CBQL và giảng viên làm cơ sở để xuất các biện pháp phát triển NLS phù hợp với đặc điểm đơn vị (Nghiem Thị Thanh, Nguyễn Thế Vinh, Lê Minh Cường, 2024).

2.2.2. Những hạn chế còn tồn tại

Tuy đạt được một số kết quả bước đầu, NLS của CBQLGD ở Việt Nam hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế. Văn kiện Đại hội XIV của Đảng thẳng thắn nhìn nhận rằng việc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo mới đạt được một số kết quả quan trọng, trong khi vẫn còn không ít “điểm nghẽn” về thể chế, chất lượng nguồn nhân lực cần tiếp tục được tháo gỡ (Dương Thị Út Tâm, 2026; Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026). Một nghiên cứu về NLS của đội ngũ giáo viên phổ thông cho thấy hơn 60% giáo viên chưa qua đào tạo bài bản về NLS, một tỉ lệ phản ánh phần nào mức độ sẵn sàng còn hạn chế của cả đội ngũ giáo viên và CBQL trực tiếp phụ trách công tác này tại cơ sở (Hong Văn, 2025). Ở cấp độ quản lý, nhiều cán bộ, đặc biệt là CBQL tại các cơ sở giáo dục vùng khó khăn còn lúng túng trong việc khai thác dữ liệu quản lý để phục vụ ra quyết định, chủ yếu vận hành hệ thống thông tin ở mức nhập liệu, báo cáo hành chính mà chưa khai thác được giá trị phân tích, dự báo của dữ liệu. Kết quả khảo sát tại một số cơ sở giáo dục đại học cũng cho thấy CBQL và giảng viên đánh giá mức độ quan trọng của các nguyên tắc phát triển NLS ở mức khá (điểm trung bình 3,37 trên thang 4 mức độ), song việc chuyển hóa nhận thức thành hành động thực tiễn còn khoảng cách (Nghiem Thị Thanh, Nguyễn Thế Vinh, Lê Minh Cường, 2024). Nhiều cơ sở giáo dục còn thiếu lộ trình bồi dưỡng NLS rõ ràng, thiếu nguồn kinh phí ổn định, công tác kiểm tra, đánh giá NLS của đội ngũ CBQL chưa được thực hiện thường xuyên. Hạ tầng số, dữ liệu giáo dục ở nhiều địa phương còn phân tán, thiếu khả năng kết nối, chia sẻ liên thông khiến CBQL gặp khó khăn trong việc tổng hợp thông tin phục vụ chỉ đạo, điều hành (Hong Văn, 2025).

2.2.3. Nguyên nhân của thực trạng

Thực trạng trên xuất phát từ nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan. Về nguyên nhân khách quan, tốc độ phát triển công nghệ số diễn ra rất nhanh trong khi hệ thống thể chế, chính sách về chuyển đổi số trong giáo dục vẫn đang trong quá trình hoàn thiện; hạ tầng công nghệ thông tin giữa các vùng, miền còn chênh lệch lớn, nhất là giữa khu vực đô thị và khu vực nông thôn, miền núi. Nghị quyết số 57-NQ/TW của Bộ Chính trị cũng chỉ rõ ở quy mô quốc gia, nhận thức của nhiều cấp, nhiều ngành, cán bộ, công chức về chuyển đổi số chưa đầy đủ và sâu sắc, hạ tầng số còn nhiều hạn chế, nguồn nhân lực chất lượng cao còn thiếu (Ban Chấp hành Trung ương, 2024), đây cũng là những nguyên nhân mang tính hệ thống ảnh hưởng trực tiếp đến NLS của CBQLGD. Về nguyên nhân chủ quan, một bộ phận CBQL, đặc biệt là cán bộ lớn tuổi còn tâm lý e ngại, chưa chủ động tự học, tự cập nhật công nghệ mới; công tác quy hoạch, bồi dưỡng, đánh giá CBQLGD theo tiêu chí NLS chưa được thể chế hóa đầy đủ, dẫn đến thiếu động lực và áp lực đổi mới cần thiết. Ngoài ra, chương trình đào tạo, bồi dưỡng CBQLGD ở nhiều nơi vẫn còn nặng về lý thuyết quản lý hành chính truyền thống, chưa cập nhật kịp các nội dung về quản trị dữ liệu, an toàn thông tin, ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong QLGD.

2.3. Một số yêu cầu đặt ra đối với việc nâng cao năng lực số cho cán bộ quản lý giáo dục

Bối cảnh đổi mới giáo dục theo tinh thần Đại hội XIV của Đảng đặt ra những yêu cầu mới, cấp thiết đối với NLS của CBQLGD, cụ thể: - Văn kiện Đại hội XIV xác định phải xây dựng nền giáo dục quốc dân hiện đại, công bằng theo hướng “chuẩn hóa, hiện đại hóa, dân chủ hóa, xã hội hóa và hội nhập quốc tế” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026), đòi hỏi CBQLGD phải có NLS đủ để vận hành mô hình quản trị nhà trường hiện đại, minh bạch, dựa trên dữ liệu thay cho cách quản lý hành chính, cảm tính truyền thống; - Việc xác định khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia là một đột phá chiến lược (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026; Ban Chấp hành Trung ương, 2024), CBQLGD cần trở thành lực lượng tiên phong dẫn dắt quá trình chuyển đổi số tại đơn vị, từ số hóa hồ sơ, quy trình quản lý đến xây dựng hệ sinh thái học liệu số, ứng dụng trí tuệ nhân tạo có trách nhiệm trong dạy học và quản lý; - Khung NLS theo Thông tư số 18/2026/TT-BGDĐT đã đặt ra chuẩn thống nhất về yêu cầu NLS đối với CBQL cơ sở giáo dục (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2026), đòi hỏi mỗi CBQL phải chủ động tự đánh giá, xác

định rõ mức độ năng lực hiện có so với chuẩn, từ đó xây dựng kế hoạch tự bồi dưỡng, tự hoàn thiện liên tục, đáp ứng nguyên tắc học tập suốt đời mà Văn kiện Đại hội XIV đã nhấn mạnh (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026); - Quá trình đổi mới chương trình, phương pháp dạy học, kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển năng lực người học đặt ra yêu cầu CBQL phải có NLS để chỉ đạo, giám sát và hỗ trợ đội ngũ giáo viên ứng dụng công nghệ số một cách hiệu quả, sáng tạo, có đạo đức, tránh tình trạng ứng dụng công nghệ hình thức, thiếu thực chất; - Trong bối cảnh dữ liệu được xác định là tư liệu sản xuất quan trọng của nền kinh tế số (Ban Chấp hành Trung ương, 2024), CBQLGD cần được trang bị năng lực quản trị dữ liệu, bảo đảm an toàn, an ninh thông tin và đạo đức sử dụng dữ liệu người học, giáo viên trong toàn bộ quá trình vận hành hệ thống thông tin QLGD.

2.4. Giải pháp nâng cao năng lực số cho cán bộ quản lý giáo dục

2.4.1. Nâng cao nhận thức, đổi mới tư duy quản lý theo hướng dựa trên dữ liệu

Trước hết, cần tổ chức các hoạt động tuyên truyền, phổ biến sâu rộng chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về chuyển đổi số quốc gia, chuyển đổi số giáo dục để mỗi CBQL nhận thức đầy đủ, sâu sắc vai trò của NLS đối với hiệu quả công tác quản lý. Nghị quyết số 57-NQ/TW đã đề ra yêu cầu triển khai sâu rộng phong trào “học tập số”, phổ cập, nâng cao kiến thức số trong cán bộ, công chức (Ban Chấp hành Trung ương, 2024); đây là định hướng cần được cụ thể hóa trong ngành Giáo dục thông qua các diễn đàn, hội thảo chuyên đề, chuyên mục truyền thông về chuyển đổi số dành riêng cho CBQLGD các cấp. Cùng với đó, cần đổi mới tư duy quản lý theo hướng “quản trị dựa trên dữ liệu”, khuyến khích CBQL chủ động khai thác dữ liệu từ hệ thống thông tin QLGD để phân tích, dự báo và ra quyết định, thay cho cách quản lý theo kinh nghiệm, cảm tính.

2.4.2. Hoàn thiện thể chế, chính sách và cơ chế đánh giá năng lực số

Cần tiếp tục thể chế hóa Khung NLS theo Thông tư số 18/2026/TT-BGDĐT thành các tiêu chí cụ thể trong đánh giá, xếp loại, quy hoạch, bổ nhiệm CBQLGD, bảo đảm NLS trở thành một tiêu chuẩn bắt buộc, có thể đo lường được chứ không chỉ là tiêu chí định hướng (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2026; Mạnh Dũng, 2026). Đồng thời, cần xây dựng cơ chế đánh giá NLS định kỳ, độc lập với đánh giá thi đua thông thường nhằm cung cấp dữ liệu thực chất để mỗi cơ sở giáo dục xây dựng kế hoạch bồi dưỡng trọng tâm, đúng người, đúng việc như một số cơ sở giáo dục đã thực hiện có hiệu quả (Mạnh Dũng, 2026). Ở cấp độ chính sách vĩ mô cần rà soát, bổ sung các văn bản hướng dẫn triển khai Quyết định số 131/QĐ-TTg cho giai đoạn sau năm 2025, trong đó đặt trọng tâm vào phát triển NLS cho đội ngũ CBQL bên cạnh mục tiêu hoàn thiện hạ tầng, cơ sở dữ liệu ngành (Thủ tướng Chính phủ, 2022).

2.4.3. Đổi mới nội dung, hình thức đào tạo, bồi dưỡng năng lực số

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng CBQLGD cần được thiết kế lại theo cấu trúc 6 miền năng lực, 20 năng lực thành phần của Khung NLS (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2026), bảo đảm CBQL được trang bị đồng thời kiến thức, kỹ năng và thái độ, từ kỹ năng thông tin, dữ liệu, giao tiếp số đến năng lực xây dựng chiến lược chuyển đổi số cho đơn vị. Hình thức bồi dưỡng cần đa dạng hóa, kết hợp bồi dưỡng trực tiếp với bồi dưỡng trực tuyến trên các hệ thống quản lý học tập (LMS), phát triển các khóa học ngắn hạn theo mô-đun gắn với ba mức độ cơ bản, thành thạo, nâng cao để mỗi CBQL có thể tự lựa chọn nội dung phù hợp với năng lực hiện có và vị trí công tác (Mạnh Dũng, 2026). Cần chú trọng phương thức học qua thực hành, học qua dự án chuyển đổi số cụ thể tại đơn vị, học theo mô hình đồng nghiệp hỗ trợ đồng nghiệp (mentoring), thay vì chỉ tập huấn lý thuyết ngắn hạn, hình thức. Đồng thời, cần đưa nội dung quản trị dữ liệu giáo dục, an toàn thông tin, đạo đức sử dụng dữ liệu, ứng dụng trí tuệ nhân tạo có trách nhiệm vào chương trình đào tạo, bồi dưỡng CBQLGD các cấp, đặc biệt là chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm.

2.4.4. Đầu tư hạ tầng số, xây dựng dữ liệu dùng chung, hỗ trợ điều kiện thực hành năng lực số

Năng lực số của CBQL chỉ có thể được củng cố, phát huy trong môi trường có hạ tầng công nghệ đồng bộ. Do đó, cần tiếp tục đầu tư hạ tầng số, xây dựng cơ sở dữ liệu ngành Giáo dục thống nhất, kết nối thông suốt giữa các cấp quản lý và liên thông với các cơ sở dữ liệu quốc gia theo mục tiêu đã đề ra tại Quyết định

số 131/QĐ-TTg (Thủ tướng Chính phủ, 2022), tạo điều kiện thuận lợi để CBQL thực hành, vận dụng NLS vào công việc hằng ngày thay vì chỉ được trang bị kiến thức trên lý thuyết. Đặc biệt, cần ưu tiên nguồn lực đầu tư hạ tầng số cho các cơ sở giáo dục ở vùng khó khăn, vùng sâu, vùng xa, tránh để khoảng cách số trở thành rào cản nâng cao NLS của CBQL tại các địa bàn này. Bên cạnh đó, cần phát triển các nền tảng số dùng chung, kho học liệu số, công cụ trợ lý ảo hỗ trợ công tác quản lý, điều hành để CBQL có công cụ thực hành, trải nghiệm công nghệ mới một cách an toàn, hiệu quả (Ban Chấp hành Trung ương, 2024).

2.4.5. Phát huy vai trò tự học, tự bồi dưỡng và xây dựng văn hóa học tập số trong đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục

Cuối cùng, cần xây dựng văn hóa học tập số trong đội ngũ CBQLGD, khuyến khích tinh thần tự học, tự nghiên cứu, tự cập nhật công nghệ mới theo đúng định hướng xây dựng xã hội học tập, học tập suốt đời mà Văn kiện Đại hội XIV đã đặt ra (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026). Mỗi CBQL cần chủ động sử dụng công cụ tự đánh giá theo Khung NLS để xác định điểm mạnh, điểm cần cải thiện, từ đó xây dựng kế hoạch tự bồi dưỡng cá nhân gắn với nhiệm vụ cụ thể của vị trí công tác (Mạnh Dũng, 2026). Các cơ sở giáo dục, cơ quan QLGD cần tạo môi trường khuyến khích đổi mới, chấp nhận thử nghiệm, đồng thời có hình thức ghi nhận, tôn vinh những CBQL có sáng kiến, mô hình quản trị số hiệu quả, qua đó lan tỏa động lực đổi mới trong toàn ngành.

3. Kết luận

Năng lực số của CBQLGD là yếu tố có ý nghĩa quyết định đến chất lượng, hiệu quả của quá trình chuyển đổi số và đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo trong giai đoạn hiện nay. Trên cơ sở phân tích khái niệm, khung NLS, thực trạng và nguyên nhân, bài viết cho thấy mặc dù đã có những chuyển biến tích cực về nhận thức, thể chế và công cụ đánh giá, NLS của CBQLGD ở Việt Nam vẫn còn không ít hạn chế, chưa tương xứng với yêu cầu đổi mới đang được đặt ra. Vì vậy, để đáp ứng những định hướng chiến lược của Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng về xây dựng nền giáo dục quốc dân hiện đại và đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số quốc gia, việc nâng cao NLS cho CBQLGD cần được triển khai đồng bộ trên nhiều phương diện: đổi mới nhận thức và tư duy quản trị; hoàn thiện thể chế, chính sách và cơ chế đánh giá; đổi mới nội dung, hình thức đào tạo, bồi dưỡng theo Khung NLS; đầu tư hạ tầng số, dữ liệu dùng chung và xây dựng văn hóa học tập số, tinh thần tự học, tự bồi dưỡng trong đội ngũ này. Thực hiện đồng bộ, hiệu quả các giải pháp trên sẽ góp phần xây dựng đội ngũ CBQLGD có đủ NLS vào thực hiện công cuộc đổi mới giáo dục, đóng góp thiết thực vào mục tiêu xây dựng nền giáo dục Việt Nam hiện đại, công bằng, ngang tầm khu vực và thế giới./.

Tài liệu tham khảo

Ban Chấp hành Trung ương (2024). *Nghị quyết số 57-NQ/TW, ngày 22/12/2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia*.

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2026). *Thông tư số 18/2026/TT-BGDĐT, ngày 27/3/2026 quy định Khung năng lực số đối với giáo viên, cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông và giáo dục thường xuyên*.

Dương Thị Út Tâm (2026). *Quan điểm phát triển giáo dục, đào tạo theo tinh thần Đại hội XIV của Đảng Cộng sản Việt Nam*. <https://tapchigiaoc-huc.com.vn/quan-diem-phat-trien-giao-duc-dao-tao-theo-tinh-than-dai-hoi-xiv-cua-dang-cong-san-viet-nam.html>, ngày 26/4/2026.

Đảng Cộng sản Việt Nam (2026). *Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV*. <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/bo-chinh-tri-ban-bi-thu-ban-chap-hanh-trung-uong/dai-hoi-dang/lan-thu-xiv/ngchi-quyet-dai-hoi-dai-bieu-toan-quoc-lan-thu-xiv-cua-dang2.html>, ngày 13/02/2026.

Hồng Văn (2025). *Chuyển đổi số trong giáo dục: Từ thí điểm công nghệ đến đổi mới tư duy học tập*. <https://tuoitre.vn/giaoduc/van-de-su-kien/chuyen-doi-so-trong-giao-duc-tu-thi-diem-cong-nghe-den-doi-moi-tu-duy-hoc-tap.htm>, ngày 21/11/2025.

Học viện Quản lý PACE (2025). *Năng lực số là gì? Phân loại, tầm quan trọng và cách phát triển*. <https://www.pace.edu.vn/tin-kho-tri-thuc/nang-luc-so-la-gi>.

Mạnh Dũng (2026). *Có khung năng lực số thống nhất giúp hiệu trưởng đổi mới quản trị, nâng cao năng lực giáo viên*. <https://giaoduc.net.vn/co-khung-nang-luc-so-thong-nhat-giup-hieu-truong-doi-moi-quan-tri-nang-cao-nang-luc-giao-vien-post259361.gd>, ngày 30/4/2026.

Nghiêm Thị Thanh, Nguyễn Thế Vinh, Lê Minh Cường (2024). *Thực trạng phát triển năng lực số cho giảng viên ở Trường Đại học Văn Lang*. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, tập 13, số đặc biệt 4, tr. 73-85.

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”*.