

**PROPOSED ORIENTATION FOR  
ESTABLISHING A FRAMEWORK OF  
PROFESSIONAL COMPETENCIES FOR  
PRESCHOOL TEACHERS TO ALIGN  
WITH THE PRESCHOOL EDUCATION  
PROGRAM BASED ON THE LEARNER  
COMPETENCY APPROACH**

Nguyen Thi Thu Ha

*Research Center of Preschool Education,  
The Vietnam National Institute of Education  
Sciences, Hanoi city, Vietnam*

Corresponding author Nguyen Thi Thu Ha,  
email: hantt@vnies.edu.vn

Received September 14, 2024.

Revised September 18, 2024.

Accepted October 2, 2024.

**ĐỀ XUẤT ĐỊNH HƯỚNG XÂY  
DỰNG KHUNG NĂNG LỰC NGHỀ  
CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON ĐÁP ỨNG  
CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC MẦM NON  
THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC  
NGƯỜI HỌC**

Nguyễn Thị Thu Hà

*Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Mầm non,  
Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam,  
thành phố Hà Nội, Việt Nam*

Tác giả liên hệ: Nguyễn Thị Thu Hà,  
email: hantt@vnies.edu.vn

Ngày nhận bài: 14/9/2024.

Ngày sửa bài: 18/9/2024.

Ngày nhận đăng: 2/10/2024.

**Abstract.** Competency-based education is an educational trend that has proven its humanity and effectiveness in practice. The article is based on theoretical research and experience from countries on the competency-based preschool education program; requirements on comprehensive conditions, especially the capacity of the team to meet the implementation of the competency-based program; building and using the competency framework for preschool teachers, thereby making recommendations for the orientation of building the competency framework for preschool teachers in Vietnam.

**Keywords:** Professional competencies, Professional competency framework, Preschool teachers, Preschool education, Preschool education programs, access to competencies.

**Tóm tắt.** Giáo dục dựa trên năng lực người học là xu hướng giáo dục đã chứng minh tính nhân văn và hiệu quả trên thực tiễn. Bài viết dựa trên nghiên cứu lí luận và kinh nghiệm các nước về Chương trình giáo dục mầm non theo tiếp cận năng lực; những yêu cầu về các điều kiện mang tính tổng thể trong đó đặc biệt quan trọng là năng lực đội ngũ đáp ứng thực hiện Chương trình theo tiếp cận năng lực; việc xây dựng và sử dụng khung năng lực nghề nghiệp giáo viên mầm non để từ đó đưa ra những đề xuất định hướng cho việc xây dựng Khung năng lực nghề nghiệp giáo viên mầm non tại Việt Nam.

**Từ khóa:** năng lực nghề, Khung năng lực nghề, Giáo viên mầm non, Giáo dục mầm non, Chương trình giáo dục mầm non, tiếp cận năng lực.

## 1. Mở đầu

Các nghiên cứu của OECD [1] cho thấy, có mối quan hệ hữu cơ giữa Chương trình Giáo dục (CTGD) và phương pháp sư phạm, đồng thời chúng là một trong năm thành tố quan trọng (*Chương trình và phương pháp sư phạm, Bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, Giám sát và số liệu, Sự tham gia của gia đình và cộng đồng, Chuẩn chất lượng, quản trị và nguồn tài chính*) tạo ra chất lượng giáo dục (GD). Phương pháp sư phạm trong quá trình dạy- học và đánh giá người học lại

phụ thuộc vào mức độ phát triển năng lực nghề của giáo viên (GV) và là căn cứ quan trọng để hiện thực hoá mục tiêu GD của cấp học [2].

Nghị quyết 29-NQ/TW về đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo nêu rõ “phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo”; Chương trình Giáo dục mầm non (GDMN) mới đang trong giai đoạn triển khai xây dựng với tính chất Khung, được xây dựng theo hướng tiếp cận năng lực (NL) người học [3], đã đặt ra yêu cầu mới đối với phát triển và thực hiện Chương trình ở các địa phương và cơ sở GDMN, từ đó đặt ra yêu cầu mới đối với hệ thống NL nghề nghiệp cán bộ quản lý và GVMN trong giai đoạn sắp tới. Việc nghiên cứu xây dựng khung NL nghề của GVMN đáp ứng thực hiện CT GDMN theo tiếp cận NL vừa có ý nghĩa thực tiễn và giá trị khoa học, nhất là trong giai đoạn Chương trình GDMN đang được xây dựng mới. Bài viết này dựa trên căn cứ lí luận và kinh nghiệm của một số quốc gia thực hiện CT GDMN theo tiếp cận NL để đưa ra những đề xuất cho việc xây dựng khung NL nghề GVMN Việt Nam.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Phương pháp nghiên cứu

Bằng cách sử dụng phương pháp nghiên cứu nghiên cứu lí thuyết, tổng quan tài liệu, bài viết đã tổng hợp, phân tích, hệ thống hóa các kết quả nghiên cứu, rút ra những bài học từ kinh nghiệm của các quốc gia có thực hiện CT GDMN theo tiếp cận NL người học để rút ra bài học cho việc xây dựng và phát triển đội ngũ nhằm triển khai hiệu quả Chương trình Giáo dục mầm non theo tiếp cận NL.

### 2.2. Một số khái niệm

- Chương trình GDMN theo tiếp cận NL: Chương trình theo tiếp cận NL thuộc nhóm tiếp cận đầu ra nhấn mạnh đến những gì người học có thể làm từ những kiến thức, kĩ năng đã học, các hoạt động dạy học được thiết kế để tạo cơ hội cho học sinh áp dụng kiến thức, kĩ năng môn học vào những tình huống trong cuộc sống (Theo UNESCO IBE) [4].

- Năng lực nghề nghiệp giáo viên:

Đặng Thành Hưng (2016)[5] định nghĩa NL nghề của nhà giáo: là tổ hợp những thuộc tính sinh học, tâm lí và xã hội của cá nhân cho phép nhà giáo thực hiện thành công các nhiệm vụ dạy học và giáo dục, ứng xử đạo đức và giao tiếp văn hóa nghề nghiệp trong phạm vi môn học và hoạt động giáo dục ngoài môn học mà mình được nhà trường giao. NL nghề nghiệp cần được hiểu với nội hàm rộng, bao gồm cả NL sư phạm lẫn NL tương ứng với các môn học hay lĩnh vực học tập mà nhà giáo phải dạy (NL chuyên môn) và cả những NL hỗ trợ cho hoạt động nghề nghiệp như văn hóa nghề, đạo đức nghề.

Nguyễn Thị Tình (2016) [6] NL nghề giáo viên là sự thực hiện có hiệu quả và có trách nhiệm các hành động, giải quyết các nhiệm vụ, vấn đề thuộc lĩnh vực nghề sư phạm (dạy học và giáo dục) trong những tình huống khác nhau trên cơ sở hiểu biết, kĩ năng, kĩ xảo và kinh nghiệm cũng như sự sẵn sàng hành động. Theo tác giả, phát triển NL nghề cần bao gồm phát triển NL chuyên môn và NL nghiệp vụ (Nghiệp vụ sư phạm) cho giáo viên và cả hệ thống.

Như vậy, NL nghề giáo viên là dạng tổ hợp của nhiều năng lực chuyên biệt phản ánh chất lượng, hiệu quả hoạt động của cá nhân trong lĩnh vực nghề nghiệp, đối với nghề giáo viên mầm non cũng mang những đặc điểm chung này. Trong một số công bố gần đây về NL nghề giáo viên mầm non của các tác giả nước ngoài như N.I. Avseyikova (2023) [7], Roslin, R.Bakar, K. A., & Madar, M. A. (2023) [8], Aubakirova et al. (2021) [9], Veronika B. Veretennikova. Shikhov.Olga, Yuri A. Shikhov (2020) [10] đã cho thấy những điểm chung về cấu trúc NL nghề là tổng thể kiến thức, kĩ năng, kinh nghiệm thực tế và phẩm chất cá nhân để thể hiện một cách chuyên nghiệp các

hoạt động nghề nghiệp. Năng lực nghề được xác định một cách chuẩn mực về mặt xã hội và chuyên môn đối với giáo viên mầm non, đảm bảo hoạt động hiệu quả trong quá trình giáo dục.

**- Khung NL nghề giáo viên mầm non**

Ở Việt Nam, Thông tư số 05/2013TT-BNV có nêu: “*Khung năng lực của từng vị trí việc làm được xây dựng gồm các năng lực và kỹ năng phải có để hoàn thành các công việc, các hoạt động nêu tại Bản mô tả công việc ứng với từng vị trí việc làm*” [11].

Trong tài liệu về khung năng lực GVMN khu vực Châu Á Thái Bình Dương (Unesco, 2017) [12] Khung NL giáo viên định nghĩa NL là sự kết hợp của kiến thức, kỹ năng, khả năng, hành vi và thuộc tính cá nhân có thể quan sát và đo lường được, góp phần nâng cao thành công trong các lĩnh vực hoạt động cụ thể. Trong bối cảnh GDMN, các NL nghề được coi là yếu tố cốt yếu để đạt được kết quả mong muốn về sự phát triển và học tập toàn diện của trẻ. Có thể hiểu cụ thể hơn, khung NL là bản mô tả các năng lực cần thiết và đầy đủ để thực thi thành công công việc của một vị trí, một nhóm, một đơn vị hoặc một tổ chức. Khung NL thường được trình bày theo hình thức bảng mô tả tổ hợp các kiến thức, kỹ năng, thái độ và đặc điểm một cá nhân để hoàn thành tốt công việc [13].

**2.3. Chương trình giáo dục mầm non theo tiếp cận năng lực và những yêu cầu đặt ra đối với năng lực nghề của giáo viên mầm non**

CT GDMN đứng trước yêu cầu đổi mới theo định hướng hình thành NL cho trẻ từ đó cũng đặt ra những yêu cầu đối với NL đội ngũ. Ủy ban châu Âu nhấn mạnh sự cần thiết phải trang bị cho mọi người “*kỹ năng mới cho công việc mới*” và NL được xác định là kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết để thành công cuộc sống trong một xã hội tri thức (E.U, 2008).

Có thể mô tả tóm lược về đặc điểm, tiến trình giáo dục, dạy học dựa trên NL người học để tường minh hơn về những yêu cầu đối với NL nghề của GVMN. Azaden Asgari [14] đã chỉ ra những đặc điểm cơ bản của Chương trình tiếp cận NL:

- Trọng điểm là kiến tạo kiến thức có hướng dẫn cho người học
- Kiểu học tập: Vận dụng tích hợp cả kiến thức, kỹ năng và thái độ, động cơ trong bối cảnh các công việc trong thực tiễn; Nhấn mạnh kỹ năng nhận thức, tư duy phê phán, sáng tạo, kỹ năng giao tiếp xã hội...; Các kỹ năng, NL cần được phát triển liên tục, ở nhiều lĩnh vực/ môn học, dọc theo thời gian.
- Trách nhiệm của giáo viên: Vừa cung cấp các nguồn lực đầu vào (nội dung giảng dạy, phương tiện dạy học, môi trường giáo dục...), vừa chịu trách nhiệm thực hiện tiến trình giảng dạy (phương pháp giáo dục, đo lường sự tiến bộ học tập), và chất lượng đầu ra cuối cùng (năm học, giai đoạn, cấp học).

Như vậy khi thực hiện CT GD theo tiếp cận NL, GV phải đối mặt với những áp lực ngày càng tăng trong việc đảm bảo rằng học sinh của họ được học tập phù hợp với phong cách, khả năng; người học làm chủ quá trình học tập và có khả năng để đáp ứng những thách thức trong cuộc sống, làm việc và đóng góp cho xã hội hiện tại và trong tương lai. CT GDMN hiện hành là CT được xây dựng theo hướng tiếp cận nội dung, khi đổi mới CT GDMN theo hướng tiếp cận NL, GVMN đứng trước những yêu cầu mới cần đáp ứng:

- GV cần hiểu về người học của mình, nắm được đích đến (Kết quả cần đạt theo từng giai đoạn) và thiết kế kế hoạch giáo dục phù hợp dựa trên khả năng của người học.
- GV phải chuẩn bị các hoạt động học tập phù hợp với khả năng của từng người học; lựa chọn tốt các phương pháp giảng dạy để tránh độc quyền trong lớp học và trở thành người hỗ trợ để cho phép người học tham gia và tương tác. Phát triển tư duy phản biện và giải quyết vấn đề cho người học; thúc đẩy sự trẻ tự chủ trong hoạt động học tập và đời sống.
- Cập nhật các nội dung giáo dục gắn với sự phát triển của khoa học và đời sống. Đổi mới và sáng tạo trong việc chuẩn bị các nguồn tài liệu giảng dạy và học tập nhằm giải quyết các vấn đề học tập cụ thể.

- Tiếp cận các tài liệu giáo dục, chuyên giao kiến thức, áp dụng các kỹ năng chuyên đổi trong các tình huống mới.

- Tạo ra một môi trường học tập công bằng, lành mạnh đáp ứng và hỗ trợ các nhu cầu và khả năng học tập đa dạng, tạo điều kiện cho người học xây dựng kiến thức và kỹ năng của riêng mình.

- Xây dựng, duy trì và phát huy hiệu quả của những mối quan hệ đối tác giữa nhà trường, gia đình và xã hội.

- Thực hiện giám sát và đánh giá nhằm hỗ trợ sự hình thành và phát triển năng lực của trẻ.

## 2.4. Cấu trúc năng lực nghề của giáo viên mầm non

Nghiên cứu một số khung NL hiện nay cho thấy cấu trúc của NL nghề GVMN có thể được tiếp cận theo cấu trúc NL hoặc theo yêu cầu của hoạt động nghề nghiệp.

- Theo cấu trúc NL gồm năng lực tri-năng lực hành-năng lực cảm, trong đó NL hành nghề là thành tố có vị trí trung tâm, bộc lộ rõ và có thể quan sát. Quan điểm của Đặng Thành Hưng [15] đề cao vị trí của NL chuyên môn, tác giả chỉ ra rằng: NL chuyên môn của GV nằm trong mô hình tổng thể về cấu trúc NL nghề nghiệp của họ, trọng tâm là NL hành nghề (gồm NL thực thi đạo đức nghề nghiệp, NL hành nghề, NL thực thi văn hóa nghề nghiệp, NL trí tuệ nghề nghiệp). N.I. Avseyikova (2023) Cấu trúc của NL nghề được tác giả xác định dựa trên cấu trúc gồm động cơ cá nhân đối với nghề, nhận thức (hiểu biết nghề và kiến thức chuyên môn), các kỹ năng nghề nghiệp giúp giáo viên tổ chức hiệu quả hoạt động giáo dục, khả năng tự đánh giá, phân tích kết quả hoạt động giáo dục và khả năng tự điều chỉnh quá trình làm việc của GV.

- Theo yêu cầu nghề nghiệp để xác định các NL cần có như phát triển trẻ em, hợp tác gia đình-cộng đồng, phát triển chuyên môn... Một số nghiên cứu trong những năm gần đây đã đưa yêu cầu về các NL cần được trang bị cho GVMN nhằm đáp ứng đổi mới giáo dục mầm non như tương tác hiệu quả, học tập suốt đời (Ljiljana P. Stankov et al (2020), sử dụng công nghệ trong quá trình sư phạm “*Năng lực chuyên môn của giáo viên không chỉ giới hạn ở kiến thức về các phương pháp và chương trình giáo dục hiện hành. Điều cực kỳ quan trọng là khả năng lựa chọn hợp lý và thích ứng linh hoạt các công nghệ hiện có với nhu cầu thay đổi của xã hội*” Aubakirova et al. (2021). Trong một số nghiên cứu của các tác giả nước ngoài cũng cho thấy quan điểm về NL nghề cần được định hướng bởi các giá trị: Havelka (2000), N.I. Avseyikova (2023) khi nghiên cứu về mô hình NL nghề GVMN đã nhấn mạnh vào các giá trị của giáo dục và vai trò của giáo viên trong việc đáp ứng nhu cầu của xã hội, cũng như phẩm chất cá nhân của giáo viên. Các tác giả cho rằng mức độ mà giáo viên tiếp thu các giá trị đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển cá nhân và nghề nghiệp của họ.

Như vậy, dù theo cách tiếp cận nào, chủ thể đều cần có tri thức nghề, phẩm chất và đạo đức nghề nghiệp, đặc biệt là khả năng thực hiện tốt các nhiệm vụ chuyên môn. Tổng thể các NL thành phần này mới tạo nên NL nghề. Cách tiếp cận tích hợp lấy trực chính là các thành tố cấu trúc của NL (gồm khối các kiến thức, hiểu biết về lĩnh vực nghề nghiệp, năng lực thực hành nghề nghiệp, các phẩm chất đạo đức trong lĩnh vực nghề nghiệp) đồng thời phân tích các yêu cầu về công việc của GVMN sẽ cho phép nhìn nhận các năng lực nghề GVMN một cách đầy đủ và toàn diện hơn cả về bề rộng với những yêu cầu đặc thù của nghề, cả về chiều sâu trong cấu trúc tâm lý cũng như tiến trình hình thành của các năng lực này. Cấu trúc NL nghề GVMN được xác định gồm:

(1) *Năng lực trí tuệ trong lĩnh vực nghề nghiệp*: phản ánh qua các hiểu biết về người học, các kiến thức chuyên môn GDMN, môi trường và điều kiện GDMN, phương tiện, công nghệ dạy học MN... Các kỹ năng thực hành nghề nghiệp phải dựa trên nền tảng này, giúp GVMN có “tư liệu” để áp dụng nó vào hoạt động chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ cũng như phát triển chuyên môn.

(2) *Năng lực thực hành nghề nghiệp*: Bao gồm những NL nhằm thúc đẩy/khuyến khích quá trình học tập và phát triển của trẻ. Nhóm năng lực này bao gồm các kỹ năng thực hiện hiệu quả nhiệm vụ chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ như giao tiếp, quan sát, đánh giá, quản lý lớp học, quản lý thời gian và nguồn lực phục vụ cho công tác chuyên môn, phối hợp với các thành viên

trong triển khai công tác chuyên môn, thiết kế và triển khai các hoạt động chăm sóc, giáo dục, sử dụng các phương tiện và công nghệ vào giáo dục...

(3) *Thái độ chuyên nghiệp*: gồm các biểu hiện về hành vi, thái độ thể hiện trách nhiệm, sự đúng mực trong quá trình thực hiện các công việc chuyên môn tạo nên sự tin tưởng, tôn trọng từ phía người học cũng như những người có liên quan khác trong môi trường giáo dục. Các biểu hiện này được thể hiện nhất quán trong quá trình làm việc của chủ thể.

(4) *Năng lực phát triển và hoàn thiện bản thân trong lĩnh vực nghề nghiệp*: thể hiện ở nhu cầu và những nỗ lực liên tục của chủ thể nhằm nâng cao NL chuyên môn và tu dưỡng phẩm chất nhà giáo.

## **2.5. Kinh nghiệm quốc tế trong xây dựng khung năng lực nghề giáo viên mầm non**

Dựa trên việc nghiên cứu các tài liệu của các tổ chức quốc tế (UNESCO, SEAMEO) [16], [17] và Chương trình GDMN cũng như yêu cầu về đội ngũ của một số quốc gia có triển khai thực hiện CT GDMN theo tiếp cận NL người học (Úc [18], [19], Mỹ [20], Singapore [21], Nam Phi [22], [23]) để rút ra các nhận định sau:

(1) *Các quốc gia đã có quy định về vai trò, nhiệm vụ, NL nghề của GVMN ở các cấp độ và quy mô ảnh hưởng khác nhau* như Hiến pháp, Luật giáo dục, Đạo luật Chăm sóc và Giáo dục Mầm non, Luật trẻ em, tiêu chuẩn về đào tạo GV... Khung NL nghề có thể xây dựng ở cấp độ quốc gia hoặc được xây dựng ở cấp độ địa phương. Các NL nghề được đánh giá và điều chỉnh đáp ứng yêu cầu của sự phát triển chung trên thế giới hoặc bối cảnh cụ thể tại địa phương.

NL chuyên môn của GVMN tại Singapore được nêu ra trong “Tiêu chuẩn chất lượng GDMN quốc gia”, Khung kiểm định Trường MN (SPARK) là một trong những công cụ cơ bản để đánh giá chuẩn chất lượng GDMN quốc gia; Phần Lan quy định trong đạo luật về GDMN (Đạo luật 540/2018); Bộ GD&ĐT Nam Phi quy định NL tối thiểu về trình độ chuyên môn cần có của các nhà GDMN; Tây Úc và Queensland: ban hành các tài liệu phác thảo những năng lực giảng dạy chung cho tất cả GVMN dạy tại các trường MN công lập của Bang; Mỹ, 26 tiểu bang đã thực hiện một số loại quy trình để xác định NL của nhà giáo dục mầm non. Các bang coi NL của đội ngũ đóng vai trò là cơ sở để tạo ra các hệ thống GDMN mạch lạc hơn, các bậc thang nghề nghiệp rõ ràng hơn và điều phối sự phát triển chuyên môn GV một cách hệ thống từ đào tạo đến thực tiễn. Một số tiểu bang cũng liên kết cụ thể NL GVMN với các tiêu chuẩn hoặc hướng dẫn học tập dành cho trẻ nhỏ.

(2) *Xác định các NL nghề dựa trên định hướng của các giá trị nghề nghiệp hoặc mục tiêu chất lượng GDMN*.

Điển hình có Singapore, hướng tới các giá trị: *đồng cảm, học hỏi, cam kết nuôi dưỡng tiềm năng trong mỗi đứa trẻ, nhìn nhận, đánh giá trong sự đa dạng*. Hình ảnh người giáo viên: *hướng tới tiêu chuẩn cao; luôn tìm hiểu thiên nhiên; tìm tòi và học hỏi; phấn đấu để cải thiện; đam mê, thích ứng và kiên cường; đạo đức; chuyên nghiệp*. Phục vụ nghề nghiệp và cộng đồng: *hợp tác học tập và thực hành; trách nhiệm xã hội và sự cam kết; Quản lí*.

Úc, tiêu chuẩn nghề nghiệp GVMN được định hướng bởi cam kết chất lượng GDMN mà chính phủ đề ra về nền giáo dục thúc đẩy công bằng, người học sẽ trở thành những người học thành công, những cá nhân tự tin và sáng tạo, những công dân năng động và hiểu biết. Tiêu chuẩn nghề được công khai gồm những thành tố cấu thành nên chất lượng giáo viên, nêu rõ các yếu tố của việc giảng dạy hiệu quả, chất lượng cao trong các trường học thế kỷ 21 có giá trị cải thiện kết quả giáo dục cho người học. Cấu trúc gồm kiến thức, thực hành và sự tham gia chuyên nghiệp cần thiết trong suốt sự nghiệp của giáo viên.

(3) *Khung NL GVMN phải gắn kết với các chuẩn hiện hành và các tài liệu có liên quan* như chính sách pháp luật, thông tin về nguồn nhân lực, chương trình giảng dạy, môi trường học tập và đánh giá trẻ, vấn đề giám sát và đánh giá hiệu suất, quan hệ đối tác giữa các bên liên quan (UNESCO, 2018). Tại Mỹ, để đảm bảo điều kiện tham gia hoạt động nghề nghiệp, những người

làm GDMN phải đáp ứng các đạo luật liên bang, các quy định của các tiểu bang về bằng cấp và năng lực chuyên môn, nghề nghiệp. Trong báo cáo năm 2024 [24] nêu bật việc tiếp tục tập trung vào việc phát triển lực lượng lao động, tăng cường đầu tư tài chính và xây dựng lực lượng giáo viên vững mạnh, các bang đã thực hiện các biện pháp khác nhau, bao gồm tăng cường phát triển chuyên môn và vai trò của các nhà lãnh đạo GDMN để thúc đẩy phát triển và đào tạo nhân viên. Các tiêu chuẩn và NL chuyên môn dành cho người làm GDMN đã được thống nhất trên toàn quốc, đặt sự đa dạng và công bằng làm trung tâm đồng thời đáp ứng các NL quan trọng. Hiệp hội Quốc gia về giáo dục trẻ thơ của Mỹ (NAEYC) đã công bố tài liệu “Tiêu chuẩn và Năng lực Chuyên môn dành cho Nhà GDMN” [25].

(4) **Mục đích của Khung NL nghề GVMN:** Nhiều quốc gia và tổ chức đã có những nghiên cứu và đưa ra các quy định đối với NL nghề của GVMN, những quy định về NL nghề có mối quan hệ chặt chẽ với các quy định chính sách liên quan đến lĩnh vực ngành nghề như công tác đào tạo, chế độ làm việc. Nhìn chung, các khung NL nghề nghiệp dành cho giáo viên được sử dụng với nhiều mục đích khác nhau. Những điểm chung có thể kể đến:

- Khung NL giúp các nhà tuyển dụng có căn cứ để đưa ra những mô tả công việc vừa đáp ứng tiêu chuẩn chung của ngành (quốc gia, hoặc bang), các tiêu chuẩn của cơ quan tuyển dụng. Mô tả NL cụ thể cần có ở mỗi vị trí công việc cũng đồng thời trở thành căn cứ để người quản lý giám sát, đánh giá nhân sự và từ đó liên quan đến lương, thưởng.

- Khung NL được sử dụng để các GVMN tự đánh giá về hiệu quả thực hiện công việc ở các khía cạnh liên quan. Việc tự đánh giá là căn cứ để các GV chủ động có kế hoạch phát triển chuyên môn, thúc đẩy việc tự nghiên cứu.

- Khung NL hỗ trợ các cơ sở đào tạo GVMN đánh giá và điều chỉnh chương trình đào tạo. Mặt khác các chương trình bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cũng được thiết kế sát hơn, có tính thực tiễn hơn đáp ứng các nhu cầu về NL của đội ngũ GV.

- Hỗ trợ các cơ quan địa phương và nhà nước khi xây dựng các chính sách, sáng kiến, và các quyết định tài trợ nâng cao kỹ năng của các chuyên gia GDMN.

- Hỗ trợ thông tin cho việc đầu tư của nhà nước và tư nhân, các ưu đãi, và các sáng kiến khuyến khích và xây dựng NL chuyên môn.

(5) **Khung NL GVMN thể hiện được cấu trúc của NL** (kiến thức, kỹ năng, cảm xúc/thái độ) đồng thời bao trùm được các nhiệm vụ, các mối quan hệ của GVMN ở cơ sở GD.

Ví dụ:

**NL GVMN của Úc** được cấu trúc gồm: (1) Kiến thức chuyên môn: *hiểu biết về học sinh và cách học của họ, hiểu biết nội dung và cách giảng dạy.* (2) Thực hành chuyên môn: *Lên kế hoạch và thực hiện việc dạy và học hiệu quả, tạo và duy trì môi trường học tập an toàn và hỗ trợ, đánh giá, cung cấp phản hồi và báo cáo về việc học của học sinh.* (3) Cam kết chuyên nghiệp: *phát triển chuyên môn bản thân và đồng nghiệp, thể hiện sự tôn trọng và tính chuyên nghiệp trong mọi tương tác, phối hợp với gia đình và cộng đồng để thúc đẩy giáo dục.*

**Bộ tiêu chuẩn và năng lực đối với nhà GDMN do Hiệp hội Quốc gia về giáo dục trẻ thơ của Mỹ** (NAEYC, 2020) công bố cấu trúc gồm 6 tiêu chuẩn: (1) Sự phát triển và học tập của trẻ trong bối cảnh: Các nhà GDMN dựa trên sự hiểu biết về giai đoạn phát triển của trẻ thơ (từ sơ sinh đến 8 tuổi) trên các lĩnh vực phát triển; hiểu mỗi đứa trẻ là một cá thể có những khác biệt về phát triển riêng biệt; hiểu rằng trẻ em học hỏi và phát triển trong các mối quan hệ và trong nhiều bối cảnh, bao gồm gia đình, văn hóa, ngôn ngữ, cộng đồng và xã hội để sử dụng kiến thức đa chiều này để đưa ra quyết định dựa trên bằng chứng về cách thực hiện trách nhiệm của mình. (2) Quan hệ đối tác gia đình- giáo viên và kết nối cộng đồng: Các nhà GDMN hiểu rằng GDMN thành công phụ thuộc vào sự hợp tác của các nhà giáo dục với gia đình mà họ phục vụ; biết, hiểu và coi trọng sự đa dạng trong đặc điểm gia đình; sử dụng sự hiểu biết này để tạo ra các mối quan hệ tôn trọng, đáp ứng, tương hỗ với các gia đình và gắn kết với họ với tư cách là những đối tác

trong quá trình phát triển và học tập của trẻ nhỏ; sử dụng các nguồn lực cộng đồng để hỗ trợ việc học tập và phát triển của trẻ nhỏ cũng như hỗ trợ gia đình trẻ, đồng thời họ xây dựng mối liên hệ giữa các cơ sở GDMN, trường học cũng như các tổ chức và cơ quan cộng đồng. (3) Quan sát, ghi chép và đánh giá trẻ em: hiểu rằng mục đích chính của việc đánh giá là cung cấp thông tin cho việc giảng dạy và lập kế hoạch giáo dục; biết cách quan sát, sử dụng tài liệu cũng như các phương pháp và công cụ đánh giá thích hợp khác; sử dụng các công cụ sàng lọc và đánh giá theo những cách phù hợp về đạo đức, sự phát triển, văn hóa, khả năng và ngôn ngữ để ghi lại tiến trình phát triển và thúc đẩy kết quả tích cực cho mỗi trẻ. Hợp tác với gia đình và đồng nghiệp; sử dụng các đánh giá để ghi lại sự tiến bộ của từng trẻ và dựa trên những phát hiện này để lập kế hoạch trải nghiệm học tập. (4) Thực hành giảng dạy phù hợp với sự phát triển, văn hóa và ngôn ngữ: hiểu và thể hiện các mối quan hệ và tương tác tích cực, quan tâm, hỗ trợ làm nền tảng cho công việc; hiểu và sử dụng các kỹ năng giảng dạy phù hợp với lộ trình và nhu cầu của từng trẻ; sử dụng một loạt các phương pháp giảng dạy dựa trên bằng chứng và phù hợp với sự phát triển, phù hợp về mặt văn hóa và ngôn ngữ, chống thiên vị và phản ánh các nguyên tắc thiết kế phổ quát cho việc học. (5) Kiến thức, ứng dụng và tích hợp nội dung học thuật trong chương trình giảng dạy mầm non: hiểu các khái niệm trọng tâm, các phương pháp và công cụ nghiên cứu cũng như cấu trúc của từng môn học; hiểu phương pháp sư phạm, bao gồm cách trẻ nhỏ học và xử lý thông tin trong từng môn học, lộ trình học tập của từng môn học và cách giáo viên sử dụng kiến thức này để vận dụng cho hoạt động thực hành; áp dụng kiến thức này bằng cách sử dụng các tiêu chuẩn học tập sớm và các nguồn lực khác đưa ra quyết định về trải nghiệm học tập cũng như về việc phát triển, thực hiện và đánh giá chương trình giảng dạy để đảm bảo rằng việc học tập mang tính kích thích, thử thách và có ý nghĩa đối với mỗi trẻ. (6) Tính chuyên nghiệp của một nhà GDMN: xác định và tham gia với tư cách là thành viên của nghề. Cung cấp đầy đủ thông tin cho trẻ nhỏ, cho gia đình của trẻ và cho ngành mầm non; biết và sử dụng các nguyên tắc đạo đức cũng như các nguyên tắc chuyên môn khi làm việc với trẻ nhỏ; có kỹ năng giao tiếp chuyên nghiệp hỗ trợ hiệu quả các mối quan hệ trong công việc; là những người học hợp tác, liên tục; phát triển và duy trì thói quen thực hành có chủ ý và phản ánh trong công việc hàng ngày với tư cách là người trong ngành MN.

***Yêu cầu NL GVMN quy định trong chuẩn chất lượng GDMN quốc gia Singapore*** về tính chuyên nghiệp của đội ngũ gồm: GV tổ chức cuộc sống của trẻ em ở trường; khám phá tiềm năng của trẻ và nuôi dưỡng trẻ để chúng trưởng thành; GV có năng lực sư phạm vững vàng và hỗ trợ khéo léo, để có thể nuôi dưỡng tiềm năng đầy đủ trong mỗi đứa trẻ và cung cấp cho chúng một khởi đầu vững chắc; GV tận tâm, có tinh thần trách nhiệm và năng lực sư phạm để thu hút trẻ vào hoạt động học tập có mục đích; GV áp dụng các phương pháp giảng dạy đổi mới giúp trẻ em có được kiến thức, kỹ năng và định hướng cần thiết cho tương lai của chúng; GV có kỹ năng quản lý lớp học với nhiều trẻ em có hoàn cảnh khác nhau; GV liên tục và tích cực tìm kiếm cơ hội để phát triển nghề nghiệp.

***(4) Có những hình thức khác nhau để phân mức độ của NL:*** theo trình độ đào tạo, theo các giai đoạn phát triển của nghề hoặc theo tính chất công việc.

Bang California và New Jersey phân chia NL của chuyên gia MN theo 6 mức độ khác nhau tương ứng với 6 vị trí công việc ở trường MN: 1. Trợ lý; 2. Giáo viên trợ giảng, 3. Giáo viên, 4. Hiệu trưởng, 5. Giám sát viên, 6. Giám đốc chương trình. Mỗi đối tượng có lĩnh vực năng lực—toàn bộ kiến thức và kỹ năng cần thiết để tham gia vào một số loại công việc nhất định một cách hiệu quả.

Michigan: chia 3 mức độ: 1. Nhận thức (có kiến thức, hiểu biết), 2. Mức độ áp dụng (vận dụng thực hành trong công việc), 3. Mức độ nâng cao (đánh giá/định giá)

Úc: các tiêu chuẩn được mô tả theo 4 giai đoạn trong phát triển chuyên môn của giáo viên: 1. Giáo viên mới tốt nghiệp (Graduate teachers), 2. Giáo viên thành thạo nghề (Proficient teachers), 3. Giáo viên giỏi (Highly Accomplished teachers), 4. Giáo viên có thể dẫn dắt (Lead teachers). Các mô tả trong bốn giai đoạn sự nghiệp thể hiện mức độ ngày càng tăng về kiến thức,

thực hành và sự cam kết chuyên nghiệp của giáo viên và được áp dụng với mức độ, phạm vi ngày càng rộng và phức tạp hơn.

(5) **Hình thức trình bày khung NL:** Theo dõi các tài liệu đã cho thấy, mỗi NL được cấu trúc theo tầng bậc đến mức cụ thể nhất để có thể quan sát. Cấu trúc tinh gọn, dạng bảng, biểu dễ theo dõi.

(6) **Có sự kết nối giữa các yêu cầu về NL nghề nghiệp với các CT đào tạo, bồi dưỡng GVMN** để đáp ứng yêu cầu công việc khi ra trường cũng như tiếp tục nâng cao NL chuyên môn trong quá trình phát triển nghề nghiệp.

## 2.5. Đề xuất đối với xây dựng khung năng lực nghề nghiệp giáo viên mầm non đáp ứng thực hiện chương trình Giáo dục mầm non theo tiếp cận năng lực ở Việt Nam

Khung NL nghề nghiệp giáo viên mầm non cần được nhìn nhận trong mối quan hệ với các quy định, chính sách có liên quan như quy định về trình độ, chuẩn chất lượng GDMN, Chương trình giáo dục, định hướng phát triển giáo dục (của quốc gia/ địa phương), chính sách phát triển đội ngũ... Trong từng bối cảnh cụ thể việc quy định mức tiêu chuẩn NL nghề và lộ trình để đạt chuẩn NL nghề sẽ có nhiều khác biệt. Vấn đề quản lý, hỗ trợ phát triển chuyên môn cho GV cần được thực hiện ở tầm vĩ mô. Tài liệu Hướng dẫn khu vực Đông nam Á đã tóm tắt qui trình phát triển giáo viên được đề xuất, bắt đầu từ việc cải thiện những chính sách qui định bằng cấp của giáo viên, thông qua tuyển dụng, tổ chức đào tạo, phân bổ và bồi dưỡng chuyên môn thường xuyên (UNESCO và SEAMEO, 2016). Biểu đồ số 2 trong tài liệu này thể hiện quá trình như sau:

**Biểu đồ 2. Quá trình quản lý và phát triển giáo viên**



Hiện nay, ở nước ta các chính sách đã khá đầy đủ, toàn diện và có độ bao phủ như Luật Giáo dục, Chuẩn Hiệu trưởng, Chuẩn Nghề nghiệp GVMN, Chuẩn phát triển trẻ em 5 tuổi, Điều lệ trường MN, Khung tiêu chuẩn vị trí việc làm trong các cơ sở GDMN, Quy định về kiểm định chất lượng giáo dục và công nhận đạt chuẩn quốc gia đối với trường mầm non.... Ở góc độ các cơ sở đào tạo GVMN, Việt Nam cũng đã có khung chương trình đào tạo người học ở các cấp bậc, trình độ. Tuy nhiên rất cần có sự rà soát, hoàn thiện, cập nhật các chính sách để đảm bảo tính phù hợp giữa chính sách, chất lượng đào tạo đội ngũ với yêu cầu thực hiện Chương trình GDMN mới theo tiếp cận NL.

Việt Nam cũng cần có lộ trình nghiên cứu xây dựng chuẩn chất lượng GDMN, trong đó có các tiêu chuẩn thành phần liên quan đến đội ngũ. Đồng thời cần có sự rà soát, xây dựng khung chính sách đặc thù dành cho đối tượng CBQL, GVMN vừa là điều kiện đảm bảo sự phù hợp với tính chất của công việc, vừa giải quyết bài toán khó khăn của thực tiễn hiện nay khi tình trạng GVMN đang chuyên nghề, bỏ nghề dẫn đến sự suy giảm trầm trọng của đội ngũ cả về số lượng và chất lượng.

Trong bối cảnh Chương trình GDMN đang được nghiên cứu đổi mới theo hướng tiếp cận NL, với tính chất chương trình khung quốc gia trao quyền nhiều hơn cho các địa phương và cơ sở giáo dục trong phát triển và thực hiện chương trình thì rất việc nâng cao năng lực đội ngũ nhằm đáp ứng thực hiện CT GDMN mới là rất cần thiết. Khung NL nghề GVMN sẽ là một trong những phương tiện hỗ trợ cho việc đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ, quản lý chất lượng GDMN. Trên cơ sở các yêu cầu của CT GDMN theo tiếp cận NL, cấu trúc năng lực nghề, chức năng nhiệm vụ của GVMN, đồng thời rà soát các văn bản quy định có liên quan như Luật giáo dục [26], Chuẩn Nghề nghiệp GVMN [27], Khung tiêu chuẩn vị trí việc làm trong các cơ sở GDMN [28], Điều lệ trường mầm non [29] ... và kinh nghiệm của các quốc gia đã triển khai chương trình GDMN theo tiếp cận NL về khung NL GVMN để đưa ra những đề xuất sau:



**(1) Về tính chất và mục đích của khung NL:**

Đảm bảo tính chất khung, bao trùm đầy đủ các yêu cầu về NL nghề mà GVMN Việt Nam cần đáp ứng song cho phép các địa phương, cơ sở GDMN đưa những tiêu chí nâng cao phù hợp với định hướng phát triển giáo dục của vùng và triết lí GDMN của cơ sở GD. Với quan điểm như vậy, khung NL khi sử dụng ở địa phương, cơ sở GDMN có các mục đích sau:

- + Hỗ trợ công tác tuyển dụng và quản lí nhân sự: Khung NL là căn cứ để các cơ sở GDMN xây dựng bản mô tả công việc cho vị trí GVMN và sử dụng để tuyển dụng nhân sự và giám sát đánh giá nhân sự theo vị trí việc làm khi làm việc tại cơ sở giáo dục
- + Tự định mức và phát triển chuyên môn của GVMN: Khung NL là căn cứ để GVMN tự đánh giá năng lực chuyên môn của bản thân từ đó có kế hoạch cụ thể tự bồi dưỡng nhằm đáp ứng các yêu cầu về NL của vị trí việc làm
- + Hỗ trợ công tác đào tạo, bồi dưỡng:
  - o Khung NL cần trở thành một trong những căn cứ quan trọng của chuẩn đầu ra khi đào tạo sinh viên ngành SPMN
  - o Dựa trên việc tự đánh giá của các GVMN và đánh giá của các cơ sở GDMN về NL nghề của đội ngũ ở thời điểm đánh giá để thiết kế và tổ chức các khóa bồi dưỡng nâng cao NL chuyên môn, nghiệp vụ.
- + Hỗ trợ việc đề xuất chính sách liên quan đến GDMN như chuẩn nghề nghiệp GVMN, chế độ trong bồi dưỡng thường xuyên...

**(2) Về cấu trúc và nội dung:**

NL nghề GVMN cần dựa trên nền tảng cấu trúc NL đồng thời phải dựa trên sự phân tích các yêu cầu về công việc đặc biệt là những nhiệm vụ chuyên môn. Dựa trên phân tích về cấu trúc khung NL nghề GVMN; yêu cầu về nhiệm vụ của GVMN (được thể hiện trong Chương IV về Nhà giáo trong Luật giáo dục và Chương V về Nhiệm vụ và quyền của giáo viên nhân viên trong Điều lệ trường mầm non, các tiêu chuẩn đối với GVMN được quy định trong Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non); đặc điểm của CT GDMN theo tiếp cận NL và những yêu cầu đặt ra đối với GVMN (đã trình bày ở mục 2.3 của bài viết này) và bối cảnh đổi mới GD tại Việt Nam đề đề xuất khung NL nghề GVMN như sau:

<b>Thành tố cấu trúc NL nghề</b>	<b>Những NL thành phần</b>
<i>Năng lực trí tuệ trong lĩnh vực nghề nghiệp</i>	Hiểu biết về CT GDMN theo tiếp cận NL và cách triển khai thực hiện CT
	Hiểu biết về phát triển chương trình phù hợp với địa phương
	Hiểu biết về Phương pháp giáo dục dựa trên NL người học
	Hiểu biết về quyền của trẻ em, quyền và nghĩa vụ của những người có liên quan đến GDMN
	Hiểu biết về trẻ và cách trẻ học tập theo từng giai đoạn phát triển
	Nhận biết trẻ có nhu cầu đặc biệt và cách thức hướng dẫn, hỗ trợ nhóm trẻ này
	Hiểu biết về tầm quan trọng và cách thức theo dõi sự phát triển của trẻ
	Hiểu biết về pháp luật, văn hóa địa phương, đặc điểm gia đình của trẻ
	Hiểu biết về những phẩm chất, NL cần có của nghề GVMN và lộ trình phát triển nghề nghiệp
	Sử dụng kiến thức về quá trình học tập và phát triển của trẻ để xây dựng kế hoạch, thiết kế và thực hiện chương trình GDMN (bao gồm chăm sóc, bảo đảm an toàn và giáo dục trẻ) phù hợp bối cảnh
	Xác định những nhu cầu phát triển khác nhau của trẻ và lên kế hoạch đáp ứng phù hợp

<i>Năng lực thực hành nghề nghiệp</i>	Sử dụng được các phương pháp giáo dục phù hợp với các đối tượng trẻ em trong lớp (có hoàn cảnh, tính cách và khả năng khác nhau.)
	Khuyến khích và tạo cơ hội vui chơi để hỗ trợ việc học và phát triển của trẻ.
	Khuyến khích và thực hiện những hoạt động, chiến lược và mô hình quản lí lớp học phù hợp với định hướng phát triển dựa trên các tiêu sử khác nhau của trẻ em.
	Tổ chức các hoạt động học có tính khuyến khích, động viên trẻ tư duy sáng tạo và phân biện, đưa ra quyết định, chủ động giải quyết vấn đề và giúp trẻ trở thành người học tích cực.
	Sử dụng các công cụ, ứng dụng công nghệ trong chăm sóc, giáo dục trẻ và phát triển chuyên môn bản thân.
	Chuẩn bị, sử dụng một cách hợp lí các kiến thức văn hóa và tài liệu học tập bản xứ và do địa phương xây dựng trong việc xây dựng giáo án và hoạt động lớp học nhằm khuyến khích việc học trong và ngoài lớp học của trẻ.
	Đưa ra những chiến lược khác nhau để hỗ trợ xây dựng tính kỷ luật và khuyến khích thái độ tích cực từ trẻ
	Giám sát, ghi nhận và phân tích phản hồi về sự tiến bộ và phát triển của từng cá nhân trẻ theo các chuẩn đã được thông qua về phát triển và học tập ở bậc mầm non.
	Sử dụng các kết quả từ đánh giá để hoàn thiện việc xây dựng các hoạt động lớp học trong tương lai, bao gồm những kế hoạch hỗ trợ cá nhân
	Xây dựng lộ trình phát triển phù hợp trong quá trình học tập hàng ngày của trẻ nhằm xây dựng cảm giác an toàn và phát triển những thói quen lành mạnh ở trẻ.
	Xây dựng một môi trường toàn diện, thân thiện, an toàn đối với trẻ trong đó đảm bảo được các nhu cầu về thể chất, xã hội và cảm xúc của trẻ.
	Cung cấp tài liệu học tập phù hợp có thể khuyến khích sự tìm tòi, khám phá và sáng tạo ở trẻ.
<i>Năng lực thực thi đạo đức, văn hóa nghề</i>	Thể hiện niềm tự hào và sự tự tin với công việc
	Tuân thủ các quy định trong công tác của ngành và nơi làm việc
	Tôn trọng, có niềm tin vào trẻ và tạo cơ hội để trẻ được phát triển theo tiến độ phù hợp với đặc điểm cá nhân
	Giao tiếp với tất cả trẻ em với thái độ yêu thương và quan tâm, chăm sóc
	Luôn thống nhất trong việc làm gương để cho trẻ thấy được những hành vi, thái độ mong muốn có được từ trẻ.
	Phát triển những mối quan hệ tích cực, bao gồm quan hệ giữa giáo viên – phụ huynh, giáo viên – trẻ, và giữa các giáo viên
	Làm việc có kế hoạch, hoàn thành công việc với tinh thần trách nhiệm và sự nghiêm túc
<i>Năng lực phát triển và hoàn thiện bản thân trong lĩnh vực nghề nghiệp</i>	Tự đánh giá đúng mức về năng lực nghề của bản thân
	Xây dựng kế hoạch và tham gia vào các chương trình/hoạt động phát triển NL nghề giúp thúc đẩy sự cải thiện liên tục của GVMN.
	Chia sẻ và phổ biến kiến thức và kĩ năng mới có được từ các hoạt động phát triển NL nghề với các đối tác GDMN khác thông qua các hoạt động phù hợp (như hội họp, diễn đàn, hội thảo, v.v.).

Trong bối cảnh cụ thể của mỗi địa phương các NL thành phần trong khung NL có thể tiếp tục được phân mức để phù hợp với vị trí việc làm hoặc lộ trình phát triển chuyên môn. Đồng thời, khung NL cũng cần được định kỳ rà soát, cập nhật để đảm bảo tính khoa học, khả thi gắn với hiệu quả công việc trên thực tiễn.

### 3. Kết luận

CT GDMN đang trong tiến trình nghiên cứu, điều chỉnh, cùng với Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 góp phần xây dựng hệ giá trị cốt lõi con người Việt Nam, đào tạo thế hệ công dân tương lai có đủ phẩm chất và NL tham gia vào cuộc sống, đáp ứng được các thách thức của bối cảnh hội nhập quốc tế. Trước bối cảnh đó, NL nghề GVMN cần có những điều chỉnh để kịp thời bắt kịp và đáp ứng hiệu quả với CT GDMN theo tiếp cận NL. Những đề xuất dựa trên nghiên cứu lí thuyết và kinh nghiệm quốc tế được đề cập trong bài viết này hi vọng có thể gợi mở về những nghiên cứu điều chỉnh các chính sách có liên quan đến GDMN Việt Nam.

**Lời cảm ơn:** Bài viết này là kết quả nghiên cứu đề tài cấp Bộ, mã số B2024-VKG-05 “Hệ thống năng lực nghề của giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu Chương trình Giáo dục mầm non mới”.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] OECD, (2006). *Starting Strong II: Early Childhood Education and Care, Starting Strong*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264035461-en>
- [2] Chương trình Khoa học Giáo dục Quốc gia, (2016-2020). Đề tài “*Xây dựng bộ công cụ đánh giá sự phát triển GD-ĐT địa phương*”, mã số KHGD/16-20.ĐT.013, mã số KHGD/16-20.
- [3] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2022). Quyết định số 4102/QĐ – BGDDĐT *ban hành Kế hoạch triển khai các hoạt động xây dựng, ban hành Chương trình giáo dục mầm non mới*.
- [4] <https://www.ibe.unesco.org>
- [5] ĐT Hưng & NK Hoàn, (2018). Chương trình đào tạo giáo viên tập trung vào năng lực. *Tạp chí Khoa học Đại học Tân Trào*, 7, ISSN.2354-1431, 66-70
- [6] NT Tình, (2016). Một số vấn đề lí luận về phát triển năng lực nghề giáo viên. *Tạp chí giáo dục*, 385, ISSN. 2354 0753, 28-30
- [7] Avseyikova NI, (2023). Model of professional competencies of a preschool teacher. *Pedagogical Perspective*, (3), 39-47
- [8] Roslin R, Bakar KA & Madar MA, (2023). Teacher competence in the implementation of the national preschool curriculum. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 12(1), DOI:10.6007/IJARPED/v12-i1/16387.
- [9] Aubakirova et al. (2021). Consideration of the basic competencies of a preschool teacher in curriculum modernization. *International Journal of Cognitive Research*, 9(1), 91-103.
- [10] Ljiljana P. Stankov, Sanja D. Vuletić, Mira Ž. Jovanović, (2020), Development of professional competencies of preschool student teachers: methodology competencies. *Professional Competencies for Teaching in the 21st Century*, 67
- [11] Bộ Nội vụ, (2013). Thông tư số 05/2013TT-BNV *Hướng dẫn thực hiện nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 4 năm 2013 của chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức*.
- [12] UNESCO, (2018). *Early Childhood Care and Education - Teacher Competency Framework for Pacific Small Island Developing States (Pacific SIDS)*, UNESCO Asia-Pacific Regional Bureau for Education (Vol. 2) <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000266089>
- [13] NT Toan, (2020). *Đề xuất khung năng lực giáo viên giáo dục công dân - tiếp cận lí thuyết về khung năng lực*, HNUE Journal of Science, DOI: 10.18173/2354-1075.2020-0092 Educational Sciences, Volume 65, Issue 9, pp. 52-60,
- [14] Azadeh Asgari, (2010). *Intended Learning Outcomes & Planned Learning Experience for Technically Developed Curriculum*, International Journal of English and Literature, 124-145
- [15] ĐT Hưng, (2016). Mô hình năng lực nghề nghiệp của nhà giáo hiện đại. *Tạp chí Khoa học*

*Dạy nghề* 28-29, 14-17 - ISSN.2354-0583

- [16] UNESCO, (2017). *Phấn đấu vì Mục tiêu Chất lượng trong Giai đoạn Giáo dục Đầu đời của Trẻ-Quyển số1. Giáo dục Mầm non, Khung Năng lực Giáo viên Khu vực Đông Nam Á*, UNESCO Bangkok.
- [17] SEAMEO INNOTECH, 2010, *Teaching competency Standards in Southeast Asian countries*, <http://www.seameo-innotech.org>
- [18] Australian Government Department, (2022). *The Early Years Learning Framework for Australia V2.0*, Published by the Australian Government Department of Education for the Ministerial Council.
- [19] Australian Institute for Teaching and School Leadership, 2018, Australian Professional Standards for Teachers, <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>
- [20] The Minnesota Department of Education, *Minnesota’s Knowledge and Competency Framework for Early Childhood Professionals: Working with Infants and Toddlers*; can be found on *the Early Learning Resources* page on the Minnesota Department of Education website.
- [21] Singapore Workforce Development Agency and Early Childhood Development Agency, (2016). *Skills framework for early childhood care and education skills standards for pre-school teacher* Copyright 2016 © Singapore Workforce Development Agency and Early Childhood Development Agency. Version 1.1
- [22] The Department of Basic Education of The South African, (2015). *The South African National Curriculum Framework for Children from Birth to Four*, Department of Basic Education, ISBN: 978-1-4315-2008-4
- [23] Department Higher Education and Training Republic of South Africa, (2017). *Policy on Minimum Requirements for Programmes Leading to Qualifications in Higher Education for Early Childhood Development Educators*, Department: Higher Education and Training REPUBLIC OF SOUTH AFRICA
- [24] Gerardo Silva-Padron, Lauren Peisach, (2024), Education Level: Early Education (P-3), High School, K-12, Postsecondary <https://www.ecs.org/governors-top-education-priorities-in-2024-state-of-the-state-addresses/>
- [25] National Association for the Education of Young Children (NAEYC), (2020). Professional Standards and Competencies for Early Childhood Educators, <https://www.naeyc.org/resources/permissions>
- [26] Quốc Hội, 2019, Luật số: 43/2019/QH14 Luật giáo dục
- [27] Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018, Thông tư số 26/2018/TT-BGDĐT. Ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non
- [28] Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2023, Thông tư 19/2023/TT-BGDĐT Hướng dẫn về vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục mầm non công lập
- [29] Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2020, thông tư 52/2020/TT-BGDĐT ban hành Điều lệ trường mầm non.