

**DEVELOPING A COMPETENCY
FRAMEWORK FOR VOCATIONAL
EDUCATION LECTURERS
AT COLLEGES IN THE CONTEXT
OF INTERNATIONAL INTEGRATION**

Phạm Thị Anh Ngọc

*Board of Directors, College of Agricultural
Engineering, Vinh Phuc Province, Vietnam*

Corresponding author: Anh Ngọc,
email: ptangoc@mae.gov.vn

Received April 2, 2025.

Revised April 16, 2025.

Accepted April 28, 2025.

**XÂY DỰNG KHUNG NĂNG LỰC
GIẢNG VIÊN GIÁO DỤC NGHỀ
NGHIỆP Ở CÁC TRƯỜNG CAO
ĐẲNG TRONG BỐI CẢNH
HỘI NHẬP QUỐC TẾ**

Phạm Thị Ánh Ngọc

*Ban Giám hiệu, Trường Cao đẳng Cơ khí
Nông nghiệp, tỉnh Vĩnh Phúc, Việt Nam*

Tác giả liên hệ: Ánh Ngọc,
email: ptangoc@mae.gov.vn

Ngày nhận bài: 2/4/2025.

Ngày sửa bài: 16/4/2025.

Ngày nhận đăng: 28/4/2025.

Abstract. Based on a survey of 360 vocational education and training (VET) managers and lecturers, along with 420 students from eight colleges in the Red River Delta region, this paper presents the findings of a study on developing a competency framework for VET lecturers in the context of international integration. The proposed framework consists of five standards, 14 criteria, and a set of specific indicators, comprehensively reflecting the groups of professional, pedagogical, digital, international integration, and enterprise collaboration competencies. The paper also proposes a process for developing, implementing, and utilizing the framework within VET institutions, while identifying essential conditions to ensure its practical applicability. The study's findings serve as an important reference for training institutions in planning, recruiting, training, fostering, and evaluating VET lecturers toward modernization, standardization, and international integration.

Keywords: vocational education lecturers, competency framework, international integration, digital transformation, lecturer development.

Tóm tắt. Khảo sát 360 cán bộ quản lý và giảng viên giáo dục nghề nghiệp (GDNN) cùng 420 học sinh sinh viên tại 08 trường cao đẳng khu vực các tỉnh Đồng bằng Sông Hồng, bài báo trình bày kết quả nghiên cứu xây dựng khung năng lực giảng viên GDNN ở các trường cao đẳng trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Khung năng lực được đề xuất gồm 5 tiêu chuẩn, 14 tiêu chí và hệ thống chỉ báo cụ thể, phản ánh đầy đủ các nhóm năng lực chuyên môn, sư phạm, công nghệ số, hội nhập quốc tế và hợp tác doanh nghiệp. Bài báo cũng đề xuất quy trình xây dựng, triển khai và sử dụng khung năng lực tại các cơ sở GDNN, đồng thời xác định các điều kiện cần thiết để đảm bảo khả năng áp dụng trong thực tiễn. Kết quả nghiên cứu là cơ sở tham chiếu quan trọng cho các cơ sở đào tạo trong việc quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá giảng viên GDNN theo hướng hiện đại, chuẩn hóa và hội nhập quốc tế.

Từ khóa: giảng viên giáo dục nghề nghiệp, khung năng lực, hội nhập quốc tế, chuyển đổi số, phát triển đội ngũ giảng viên.

1. Mở đầu

Việt Nam xác định rõ mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021–2030 là hướng tới một nền công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao, đồng thời xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những giải pháp đột phá để hiện thực hóa chiến lược này [1]. Trong đó,

GDNN giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong việc cung ứng lực lượng lao động có tay nghề, thích ứng với chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo, và sự biến động nhanh chóng của thị trường lao động toàn cầu [2]. Giảng viên GDNN là lực lượng nòng cốt, quyết định trực tiếp đến chất lượng đào tạo của các cơ sở GDNN. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên GDNN không chỉ là nhiệm vụ cấp thiết mà còn là định hướng chiến lược đã được khẳng định trong nhiều chính sách của Đảng và Nhà nước. Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng, Luật Giáo dục năm 2019, cũng như Chiến lược phát triển GDNN đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 [3] đều nhấn mạnh yêu cầu phát triển đội ngũ giảng viên GDNN theo hướng hiện đại, hội nhập và đạt chuẩn khu vực, quốc tế.

Trong thời gian qua, đã có một số đề tài, công trình nghiên cứu, luận án đề cập nhiều góc độ khác nhau về phát triển nguồn nhân lực, về phát triển đội ngũ giảng viên GDNN ở từng loại hình và từng điều kiện cụ thể khác nhau như công trình nghiên cứu của Hoàng Minh Hải [4], Phạm Văn Hoà (2017) [5]... các công trình nghiên cứu dựa theo hướng tiếp cận năng lực đã đề xuất khung năng lực của đội ngũ giảng viên trong trường quân đội hoặc giảng dạy một chuyên ngành cụ thể với những đặc trưng nhất định. Một số tác giả khác như Nguyễn Đức Trí [6], Bùi Trang Hương [7], Bùi Văn Hồng và cộng sự [8] lại nghiên cứu theo hướng xây dựng khung năng lực số của giảng viên Đại học trong bối cảnh cách mạng 4.0 hiện nay. Bùi Đức Tú [9] và Trần Hữu Quang [10] cũng phân tích một số yếu tố ảnh hưởng của bối cảnh toàn cầu hoá và chuyển đổi số đến GDNN và phát triển đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên, trong các công trình nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng, chưa có công trình nào nghiên cứu một cách đầy đủ, khoa học và hệ thống về đội ngũ giảng viên GDNN và chỉ ra những đặc điểm, yêu cầu đặc trưng về năng lực của đội ngũ giảng viên GDNN. Các tiêu chuẩn đánh giá giảng viên GDNN trong các đề tài đã nghiên cứu chủ yếu dựa trên các yêu cầu cơ bản theo Thông tư quy định tiêu chuẩn năng lực của đội ngũ giảng viên GDNN như trình độ học vấn, bằng cấp, chứng chỉ. Trong khi đó, nhiều quốc gia đã xây dựng và triển khai hiệu quả các mô hình khung năng lực giảng viên, kết hợp giữa đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp theo lộ trình. Vì vậy, việc xây dựng một khung năng lực toàn diện của đội ngũ giảng viên GDNN trong đó bổ sung những yêu cầu về năng lực chuyển đổi số; năng lực hội nhập quốc tế; khả năng đổi mới sáng tạo; năng lực hợp tác, liên kết doanh nghiệp... là vô cùng cần thiết trong bối cảnh hiện nay. Khung năng lực sẽ là một “kim chỉ nam” cần thiết cho các nhà trường định hướng rõ ràng hơn trong công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá giảng viên GDNN. Khung năng lực sẽ giúp chuẩn hóa đội ngũ, nâng cao chất lượng GDNN theo hướng linh hoạt, mở và thích ứng.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu sau:

- *Nghiên cứu lí luận*: Phân tích các văn bản của Đảng và Nhà nước về phát triển GDNN, các quy định, thông tư liên quan đến tiêu chuẩn giảng viên GDNN, các khung năng lực giảng viên GDNN của quốc tế (Úc, EU, ASEAN, UNESCO-UNEVOC), các nghiên cứu khoa học và bài báo liên quan đến khung năng lực và phát triển đội ngũ giảng viên GDNN. Ngoài ra, thực hiện phân tích và tổng hợp để xác định các tiêu chuẩn, tiêu chí chi báo xây dựng cấu trúc khung năng lực và hệ thống hóa, mô hình hóa thành các nhóm năng lực cụ thể theo từng tiêu chí.
- *Khảo sát*: Thực hiện khảo sát cán bộ quản lí GDNN, giảng viên GDNN và HSSV tại một số trường cao đẳng để thu thập thông tin về thực trạng đội ngũ, yêu cầu năng lực trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi số, nhu cầu và mong muốn về khung năng lực.

2.2. Một số khái niệm

2.2.1. Khái niệm năng lực

Theo Boyatzis [11], năng lực được định nghĩa là “tập hợp các đặc điểm cá nhân bao gồm kiến thức, kĩ năng, thái độ, động cơ giúp cá nhân thực hiện công việc hiệu quả trong một vai trò

cụ thể”. Spencer thì cho rằng, năng lực là một đặc điểm cơ bản của cá nhân có liên quan trực tiếp đến hiệu suất công việc vượt trội hoặc hiệu quả [12].

Như vậy, có thể định nghĩa: *Năng lực (Competency) là tập hợp các kiến thức, kỹ năng, thái độ và hành vi cần thiết để một cá nhân thực hiện công việc một cách hiệu quả trong một bối cảnh cụ thể. Năng lực không chỉ bao gồm khả năng thực hiện một nhiệm vụ mà còn thể hiện mức độ thành thạo, sự thích ứng và sáng tạo trong công việc.*

2.2.2. Khái niệm khung năng lực

Theo Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), Khung năng lực là một tập hợp có cấu trúc gồm các năng lực mà cá nhân cần phát triển để thực hiện hiệu quả trong một bối cảnh cụ thể, bao gồm kiến thức, kỹ năng và thái độ [13]. Unesco quan niệm: Khung năng lực cung cấp một cách tiếp cận có hệ thống để xác định, phát triển và đánh giá các kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết cho một vai trò hoặc lĩnh vực cụ thể [14].

Như vậy, Khung năng lực của đội ngũ giảng viên GDNN trong bối cảnh hội nhập quốc tế có thể hiểu là tổng hợp các kiến thức, kỹ năng, thái độ cần thiết của giảng viên GDNN để thực hiện hiệu quả nhiệm vụ công tác của người giảng viên GDNN trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

2.2.3. Khái niệm giảng viên giáo dục nghề nghiệp

Theo Luật Giáo dục của Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, giảng viên là tên gọi chỉ nhà giáo thực hiện hoạt động dạy học và giáo dục tại các cơ sở giáo dục cao đẳng và đại học [15, khoản 1, điều 66]. Theo *Luật Giáo dục nghề nghiệp* [16, điều 53] qui định: Nhà giáo trong trường cao đẳng được gọi là giảng viên, nhà giáo trong các trung tâm GDNN, trường trung cấp được gọi là giáo viên. Nhà giáo trong cơ sở hoạt động GDNN bao gồm nhà giáo dạy lý thuyết, nhà giáo dạy thực hành hoặc nhà giáo vừa dạy lý thuyết vừa dạy thực hành (nhà giáo dạy tích hợp).

Nhà giáo giảng dạy trong các trường cao đẳng (trừ nhà giáo giảng dạy khối lượng kiến thức văn hóa trung học phổ thông trong các trường cao đẳng, nhà giáo giảng dạy nhóm ngành đào tạo giáo viên thuộc thẩm quyền quản lý nhà nước của Bộ Giáo dục và Đào tạo) được gọi chung là giảng viên GDNN.

2.3. Cách tiếp cận xây dựng khung năng lực của đội ngũ giảng viên giáo dục nghề nghiệp

2.3.1. Cách tiếp cận xây dựng khung năng lực

Khung năng lực giảng viên GDNN trong bối cảnh hội nhập quốc tế cần được xây dựng trên nền tảng tiếp cận toàn diện, khoa học và hiện đại, vừa đảm bảo tính kế thừa các quy định pháp lý hiện hành trong nước [17], [18], [19], [20], vừa tiệm cận với xu thế phát triển đội ngũ giảng viên của các quốc gia có hệ thống GDNN tiên tiến. Một trong những tiếp cận được áp dụng là tiếp cận theo vị trí việc làm – tức là khung năng lực được xây dựng không chỉ để mô tả năng lực chung, mà còn cụ thể hóa yêu cầu đối với giảng viên GDNN theo từng chức danh nghề nghiệp, trên cơ sở phân tích nhiệm vụ, yêu cầu công việc và trách nhiệm nghề nghiệp.

Ngoài ra, tiếp cận phát triển nghề nghiệp liên tục (continuing professional development – CPD) cũng được sử dụng nhằm hướng đến việc khung năng lực không chỉ dừng lại ở mô tả trạng thái "có đủ năng lực", mà còn là công cụ định hướng cho giảng viên xác định lộ trình phát triển bản thân trong suốt quá trình hành nghề. Đồng thời, việc xây dựng khung cũng được định hướng bởi tiếp cận năng lực tổng hợp, tích hợp giữa kiến thức, kỹ năng, thái độ và giá trị nghề nghiệp – phản ánh đầy đủ các chiều cạnh của một giảng viên hiện đại trong bối cảnh chuyển đổi số và toàn cầu hóa.

Bên cạnh đó, trong quá trình xây dựng khung, nhóm nghiên cứu cũng tham khảo mô hình khung năng lực giảng viên của một số quốc gia và tổ chức quốc tế như khung năng lực giáo viên nghề nghiệp của Úc, khung DigCompEdu của Liên minh Châu Âu [21], bộ tiêu chuẩn giảng viên ASEAN TVET [22] và mô hình khung từ UNESCO-UNEVOC [14]. Việc tham chiếu này nhằm đảm bảo khung năng lực đề xuất vừa phù hợp với đặc thù của Việt Nam, vừa tiệm cận chuẩn mực quốc tế, góp phần nâng cao tính công nhận và chuyển dịch lao động nghề giữa các quốc gia.

2.3.2. Nguyên tắc xây dựng khung năng lực

Quá trình xây dựng khung năng lực tuân thủ một số nguyên tắc cốt lõi, bao gồm: (1) nguyên tắc pháp lý – bảo đảm thống nhất với hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về GDNN hiện hành; (2) nguyên tắc thực tiễn – phản ánh đúng yêu cầu công việc và bối cảnh hoạt động của giảng viên trong các cơ sở GDNN; (3) nguyên tắc phát triển – khung năng lực không mang tính đóng khung cứng nhắc, mà cho phép điều chỉnh, cập nhật theo sự biến đổi của công nghệ, thị trường lao động và xu thế giáo dục; và (4) nguyên tắc khả thi – khung năng lực phải được trình bày rõ ràng, có thể đo lường, đánh giá, áp dụng trong thực tiễn tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá giảng viên.

Tóm lại, khung năng lực giảng viên GDNN được thiết kế trên nền tảng các tiếp cận lí luận hiện đại, được kiểm chứng bằng thực tiễn trong nước và tham chiếu với chuẩn mực quốc tế, nhằm hướng đến việc hình thành một công cụ quản trị nhân lực hiệu quả, linh hoạt, có khả năng ứng dụng cao trong các cơ sở GDNN tại Việt Nam hiện nay.

2.3.3 Quy trình xây dựng khung năng lực

Để thực hiện giải pháp xây dựng khung năng lực đội ngũ giảng viên GDNN trong bối cảnh hội nhập quốc tế, cần có sự nghiên cứu kĩ lưỡng những tiêu chuẩn, quy định hiện hành, đồng thời cũng cần có sự tìm hiểu những yêu cầu thực tiễn đối với người lao động mà thị trường lao động đòi hỏi, những đặc trưng riêng của đội ngũ giảng viên GDNN cũng như bối cảnh trong nước, quốc tế; dự báo trong tương lai. Quy trình thực hiện giải pháp được thực hiện theo các bước sau đây:

Bước 1: Lập kế hoạch xây dựng khung năng lực đội ngũ giảng viên GDNN, xác định mục tiêu cần đạt của bộ tiêu chí, phạm vi, đối tượng áp dụng.

Trước khi xây dựng nội dung Khung năng lực nghề nghiệp của nhà giáo GDNN cần nghiên cứu đảm bảo các tiêu chuẩn cần đáp ứng tối thiểu theo các quy định hiện hành của Luật GDNN; Thông tư số 07/2023/TT-BLĐTĐ ngày 28/8/2023, Thông tư 10/2024/TT-BLĐTĐ của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội; Thông tư số 05/2024/TT-BLĐTĐ ngày 10/5/2024 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội quy định chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo GDNN; Thông tư số 14/2024/TT-BLĐTĐ ngày 31/12/2024 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng GDNN và các văn bản quy phạm pháp luật liên quan khác.

Từ việc đánh giá đội ngũ giảng viên của các trường cao đẳng, điểm mạnh, điểm tồn tại và nghiên cứu những yêu cầu đòi hỏi đối với đội ngũ giảng viên GDNN trong bối cảnh hội nhập quốc tế, các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực đội ngũ giảng viên trong giai đoạn hiện nay, đưa ra một số đề xuất những tiêu chuẩn nhà giáo GDNN cần đáp ứng trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế.

Bước 2: Xây dựng khung năng lực, các tiêu chí, tiêu chuẩn, xác định các chỉ báo liên quan. Chú ý tính khoa học, hợp lí của khung. Khi xây dựng khung năng lực cần bám sát nội dung có trong kế hoạch, sử dụng hiệu quả các công cụ, dữ liệu và thông tin hiện có, đặc biệt có thể ứng dụng công nghệ thông tin để xây dựng mô hình khung năng lực phù hợp và đảm bảo tính khả thi nhất.

Bước 3: Kiểm tra bộ tiêu chí, tính hợp lí và chính xác của bộ tiêu chí. Có thể thực nghiệm bộ tiêu chí, đánh giá so sánh khoảng cách với năng lực hiện tại, khả năng đáp ứng của giảng viên GDNN các nhà trường. Xây dựng hướng dẫn sử dụng bộ tiêu chí đánh giá.

Bước 4: Cung cấp bộ tiêu chí cho các bên liên quan như: Các cơ quan quản lí nhà nước (nơi ban hành các Thông tư hướng dẫn để tham khảo), lãnh đạo các cơ sở GDNN, giảng viên, người học và các bên liên quan khác. Hướng dẫn sử dụng khung năng lực giảng viên và các tiêu chí đánh giá cho cán bộ làm công tác quản lí nhân sự tại các trường cao đẳng. Tiếp nhận ý kiến phản hồi từ các nhà trường để điều chỉnh nếu cần thiết. Đảm bảo mục tiêu ban đầu của khung năng lực là giúp cho công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra đánh giá của các trường cao đẳng đạt hiệu quả.

2.4. Khung năng lực giảng viên giáo dục nghề nghiệp trong bối cảnh hội nhập quốc tế

Bảng 1. Khung năng lực của giảng viên GDNN trong bối cảnh hội nhập quốc tế

Tiêu chuẩn	Tiêu chí	Chỉ báo
Tiêu chuẩn 1. Trình độ đào tạo và Năng lực chuyên môn	Tiêu chí 1: Trình độ đào tạo	1.1. Có trình độ chuyên môn đúng quy định (đối với từng mức độ nhất định theo chức danh nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên: GVGDNN cao cấp, GVGDNN chính, GVGDNN lý thuyết/thực hành)
		1.2. Có chứng chỉ kỹ năng nghề giảng dạy trình độ cao đẳng đúng quy định
		1.3. Có trình độ nghiệp vụ sư phạm đúng quy định
	Tiêu chí 2: Năng lực chuyên môn	2.1. Kiến thức chuyên môn sâu, hiểu biết ngành nghề liên quan
		2.2. Xây dựng được chương trình, giáo trình, tài liệu giảng dạy, có khả năng xuất bản giáo trình, tài liệu giảng dạy
		2.3. Thực hiện thành thạo các kỹ năng nghề trên máy móc, thiết bị hiện đại
		2.4. Vận dụng được các kinh nghiệm thực tiễn ngành nghề trong giảng dạy
		2.5. Thiết kế, cải tiến, sử dụng hiệu quả đồ dùng, trang thiết bị dạy học
		2.6. Hỗ trợ cho người học nghề nâng cao năng lực chuyên môn trong và sau quá trình đào tạo
		2.7. Tham gia các khóa học tập, bồi dưỡng thường xuyên nâng cao năng lực chuyên môn
Tiêu chuẩn 2. Năng lực dạy học và năng lực giáo dục	Tiêu chí 3. Giảng dạy theo nội dung, mục tiêu, yêu cầu của chương trình đào tạo và thực hiện các quy định về tổ chức đào tạo có liên quan	3.1. Xây dựng kế hoạch giảng dạy, giáo án, bài giảng theo đúng chương trình đào tạo
		3.2. Thiết bị, dụng cụ, vật tư, đồ dùng dạy học phù hợp với mục tiêu của bài giảng
		3.3. Kết hợp hướng dẫn thực hành với giáo dục phẩm chất, tác phong nghề nghiệp cho người học.
		3.4. Giảng dạy được các chương trình quốc tế được chuyển giao
		3.5. Thực hiện nghiêm túc các quy định về tổ chức, thực hiện đào tạo
	Tiêu chí 4. Sử dụng đa dạng các phương pháp dạy học	4.1. Quản lý lớp học hiệu quả, xử lý hợp lý các tình huống sư phạm, xây dựng môi trường học tập thân thiện, tích cực
		4.2. Sử dụng đa dạng các phương pháp dạy học tích cực, hiện đại thúc đẩy động lực học tập cho người học
		4.3. Bao quát được lớp học, khuyến khích người học sáng tạo và phát huy tối đa năng lực, sở trường cá nhân trong quá trình học tập
		4.4. Thúc đẩy năng lực tự học tập, tự nghiên cứu cho HSSV
	Tiêu chí 5. Tư vấn, hỗ trợ cho	5.1. Hỗ trợ SV khai thác các nguồn học liệu để học tập hiệu quả
		5.2. Hỗ trợ, hướng dẫn, đảm bảo an toàn cho HSSV trong quá trình dạy thực hành

Tiêu chuẩn	Tiêu chí	Chỉ báo
	HSSV trong quá trình đào tạo	5.3. Phát huy tinh thần trách nhiệm, lòng yêu nước của HSSV, lòng ghép trong nội dung giảng dạy việc giữ gìn lợi ích, chủ quyền của quốc gia, dân tộc
	Tiêu chí 6. Kiểm tra, đánh giá và điều chỉnh quá trình dạy học	6.1. Đánh giá được khách quan, công bằng và khoa học kết quả học tập của người học
		6.2. Thiết kế công cụ tiếp nhận ý kiến phản hồi phù hợp với nội dung bài học và đối tượng người học
		6.3. Thường xuyên tiếp nhận các ý kiến đánh giá, phản hồi từ người học để điều chỉnh quá trình dạy học
Tiêu chuẩn 3. Năng lực NCKH, ứng dụng CNTT và chuyên đổi số	Tiêu chí 7. Nghiên cứu khoa học	7.1. Chủ trì đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở hàng năm về hoạt động đào tạo hoặc phát triển chuyên môn
		7.2. Tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học cấp Tỉnh, Bộ trong phát triển chương trình đào tạo hoặc các lĩnh vực liên quan
		7.3. Cập nhật, khai thác khoa học công nghệ hiện đại liên quan đến ngành nghề giảng dạy
		7.4. Có các bài báo trên các tạp chí khoa học trong nước và quốc tế, đảm bảo liên chính học thuật
	Tiêu chí 8. Đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp	8.1. Đổi mới sáng tạo, ứng dụng khoa học trong thiết kế đồ dùng, trang thiết bị dạy học
		8.2. Đổi mới sáng tạo trong thiết kế bài giảng, chương trình, giáo trình, tài liệu giảng dạy theo chuẩn quốc tế
		8.3. Hướng dẫn HSSV tham gia nghiên cứu khoa học, các cuộc thi đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp
		8.4. Thúc đẩy khả năng sáng tạo, khởi nghiệp, linh hoạt, thích ứng của HSSV để có thể chủ động chuyển đổi việc làm sau khi tốt nghiệp nếu cần thiết
	Tiêu chí 9. Năng lực ứng dụng công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu thực hiện các nhiệm vụ theo vị trí việc làm	9.1. Có năng lực ứng dụng CNTT trong giảng dạy, học tập và nghiên cứu
		9.2. Áp dụng hiệu quả số hóa, mô phỏng hóa, công nghệ hiện đại trong giảng dạy
		9.3. Sản xuất được các học liệu số, thiết bị giảng dạy số
		9.4. Khai thác hiệu quả hệ thống quản lí đào tạo LMS
		9.5. Sử dụng hiệu quả các phần mềm dạy học trực tuyến, kết hợp giữa dạy học trực tiếp và trực tuyến (Blended Learning)
		9.6. Ứng dụng công nghệ thông tin khi thiết kế bài giảng và kiểm tra đánh giá
		9.7. Có kiến thức, kĩ năng về đảm bảo an ninh, an toàn trên môi trường số khi giảng dạy
Tiêu chuẩn 4.	Tiêu chí 10. Có năng lực	10.1. Có năng lực sử dụng ngoại ngữ trong giảng dạy, học tập và nghiên cứu

Tiêu chuẩn	Tiêu chí	Chi báo
Năng lực hội nhập quốc tế	sử dụng ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu trong việc thực hiện các nhiệm vụ theo yêu cầu vị trí việc làm	10.2. Tiếp nhận được chương trình, giáo trình, máy móc, thiết bị chuẩn quốc tế được chuyển giao
		10.3. Tham gia giảng dạy được các nghề chuyển giao chuẩn quốc tế, nghề đầu tư trọng điểm ASEAN, quốc tế
		10.4. Hướng dẫn được sinh viên tham gia các kì thi tay nghề ASEAN, thế giới
		10.5. Tiếp cận chuẩn nghề nghiệp, môi trường làm việc quốc tế để hướng dẫn cho sinh viên tiếp cận
		11.1. Tham gia vào các chương trình đào tạo bồi dưỡng, trao đổi giảng viên GDNN quốc tế
	Tiêu chí 11. Hợp tác quốc tế trong GDNN	11.2. Kết nối với các cơ sở GDNN ở các nước phát triển thực hiện liên kết đào tạo
		11.3. Trao đổi sinh viên và mở rộng cơ hội thực hành, thực tập cho sinh viên với đối tác quốc tế
		11.4. Hợp tác với đối tác quốc tế mở rộng cơ hội việc làm cho HSSV, xuất khẩu lao động
		11.5. Thường xuyên học tập nâng cao trình độ. Năng động, sáng tạo; có khả năng xây dựng chiến lược, quản lí nguồn lực, quản lí rủi ro, thích ứng với sự thay đổi
		12.1. Hợp tác cùng doanh nghiệp trong tuyển sinh
Tiêu chuẩn 5. Năng lực liên kết, hợp tác với doanh nghiệp	Tiêu chí 12. Hợp tác với doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo	12.2. Hợp tác cùng doanh nghiệp trong phát triển chương trình đào tạo và quá trình đào tạo
		12.3. Hợp tác cùng doanh nghiệp trong thực hành, thực tập của người học
		12.4. Cập nhật yêu cầu, tiêu chuẩn của doanh nghiệp để điều chỉnh quá trình dạy học và giáo dục
		13.1. Định kì thực tế tại doanh nghiệp, tiếp cận các máy móc, thiết bị
	Tiêu chí 13. Hợp tác cùng doanh nghiệp nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên	13.2. Tiếp thu các ý kiến phản hồi của doanh nghiệp về chất lượng đào tạo để nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên
		13.3. Cập nhật kiến thức, kĩ năng nghề, công nghệ mới của doanh nghiệp
		14.1. Tham gia đào tạo, đào tạo lại cho người lao động tại doanh nghiệp
	Tiêu chí 14. Hợp tác với doanh nghiệp trong phát triển doanh nghiệp và cộng đồng	14.2. Hỗ trợ, phối hợp cùng doanh nghiệp trong công tác tuyển dụng lao động doanh nghiệp
		14.3. Hỗ trợ doanh nghiệp trong đổi mới sáng tạo và xây dựng thương hiệu
		14.4. Hợp tác cùng doanh nghiệp trong phát triển các hoạt động cộng đồng

Theo đánh giá của OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (2021) [23], các xu hướng toàn cầu hoá, số hoá, hội nhập quốc tế, chuyển đổi xanh, phát triển bền vững và già hoá dân số đang mang đến những thay đổi lớn về nhu cầu của thị trường lao động trên toàn thế giới cũng như sự dịch chuyển lao động toàn cầu. Vì vậy, GDNN (VET) đóng vai trò

vô cùng quan trọng, cần linh hoạt, ứng phó kịp thời với sự thay đổi vì sẽ là bộ phận trang bị cho người lao động sau khi tốt nghiệp những kiến thức, kỹ năng phù hợp. Đội ngũ giảng viên GDNN có đặc thù riêng, đó là họ không những cần có kiến thức chuyên môn, năng lực sư phạm mà còn cần có kinh nghiệm nghề nghiệp trong ngành nghề mình giảng dạy và các ngành nghề liên quan. Để đáp ứng được những yêu cầu đó, người giảng viên GDNN cần cập nhật kỹ năng và kiến thức của mình cập nhật công nghệ mới để giảng dạy cũng như sử dụng các phương pháp dạy học sáng tạo. Như vậy, giảng viên GDNN cần sự thay đổi mang tính đột phá và cần có những năng lực đặc thù để có thể đào tạo linh hoạt, theo hướng cầu của nền kinh tế, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của bối cảnh hội nhập quốc tế.

Qua nghiên cứu, đánh giá đối với 360 cán bộ quản lý và giảng viên GDNN (GDNN) cùng 420 học sinh sinh viên tại 08 trường cao đẳng khu vực các tỉnh Đồng bằng Sông Hồng cho thấy, đội ngũ giảng viên GDNN có một số cần cải thiện so với vị trí việc làm như sau:

- Năng lực biên soạn và xuất bản giáo trình, tài liệu giảng dạy của giảng viên còn yếu, rất ít các bài báo khoa học được công bố trên các tạp chí uy tín trong nước và quốc tế. Điều này cũng cho thấy khả năng nghiên cứu khoa học của giảng viên GDNN còn hạn chế nhất định.

Giảng viên GDNN còn hạn chế trong việc sử dụng đa dạng các phương pháp dạy học hiện đại để thúc đẩy động lực học tập của người học và gặp nhiều khó khăn trong quan hệ hợp tác với doanh nghiệp, tiếp cận với máy móc, thiết bị của doanh nghiệp để vận dụng kiến thức thực tiễn vào giảng dạy. Giảng viên cũng chưa cập nhật những yêu cầu, tiêu chuẩn của doanh nghiệp để điều chỉnh nội dung dạy học. Công tác huấn luyện học sinh đi thi tay nghề các cấp còn gặp nhiều hạn chế, đặc biệt các kì thi tay nghề ASEAN, thế giới.

- Việc áp dụng số hoá, mô phỏng hoá, công nghệ hiện đại trong giảng dạy chưa hiệu quả, năng lực sử dụng ngoại ngữ trong giảng dạy và nghiên cứu còn yếu, giảng viên có những khó khăn nhất định khi kết nối với các cơ sở giáo dục, các tổ chức quốc tế để trao đổi sinh viên và mở rộng môi trường thực hành, thực tập cho sinh viên.

Như vậy, khung năng lực giảng viên GDNN trong bối cảnh hội nhập quốc tế được xây dựng nhằm đáp ứng yêu cầu hiện đại hóa, hội nhập và chuyển đổi số trong lĩnh vực GDNN. Khung năng lực không chỉ đóng vai trò là công cụ đánh giá mà còn là nền tảng định hướng cho việc tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nghề nghiệp và kiểm định chất lượng đội ngũ giảng viên GDNN. Cấu trúc khung được thiết kế theo hướng hệ thống, tích hợp, lấy chuẩn hóa làm nền tảng, đồng thời bảo đảm sự linh hoạt và khả năng điều chỉnh phù hợp với từng cơ sở đào tạo và vị trí việc làm cụ thể, đồng thời khung năng lực giúp lãnh đạo các cơ sở GDNN có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để khắc phục những điểm tồn tại của giảng viên đơn vị mình.

Khung năng lực được tổ chức thành 5 tiêu chuẩn, 14 tiêu chí và hệ thống chỉ báo hành vi cụ thể kèm minh chứng. Mỗi tiêu chuẩn phản ánh một nhóm năng lực cốt lõi, gắn với yêu cầu hội nhập quốc tế, chuyển đổi số, phát triển nghề nghiệp liên tục và hợp tác với doanh nghiệp – những đặc trưng nổi bật của môi trường GDNN hiện nay.

Tiêu chuẩn 1: Trình độ đào tạo và năng lực chuyên môn

Tiêu chuẩn này khẳng định yêu cầu nền tảng về trình độ và năng lực thực hành nghề của giảng viên. Hai tiêu chí thuộc nhóm này bao gồm: (1) có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, chứng chỉ kỹ năng nghề đúng theo quy định của vị trí việc làm (giảng viên GDNN cao cấp, chính, lý thuyết hoặc thực hành); (2) có kiến thức chuyên môn sâu, khả năng xây dựng chương trình – giáo trình – học liệu, xuất bản tài liệu giảng dạy, vận dụng thực tiễn ngành nghề vào giảng dạy và hỗ trợ người học phát triển chuyên môn. Đây là tiêu chuẩn không chỉ đánh giá về “bằng cấp” mà còn đo lường khả năng thực hành nghề, tổ chức đào tạo theo định hướng thực tiễn.

Tiêu chuẩn 2: Năng lực dạy học và năng lực giáo dục

Tiêu chuẩn này phản ánh đầy đủ năng lực sư phạm của giảng viên GDNN trong quá trình tổ chức, điều hành, đánh giá và điều chỉnh hoạt động giảng dạy, đồng thời thực hiện vai trò giáo

dục. Bốn tiêu chí trong tiêu chuẩn này bao gồm: (1) lập kế hoạch, thiết kế bài giảng theo chương trình đào tạo; (2) sử dụng phương pháp, thiết bị dạy học phù hợp, phát huy tính tích cực, sáng tạo và tự học của người học; (3) tư vấn, hỗ trợ học sinh sinh viên tiếp cận học liệu, đảm bảo an toàn thực hành và giáo dục đạo đức nghề nghiệp; (4) thực hiện kiểm tra, đánh giá khách quan, tiếp nhận phản hồi và điều chỉnh hoạt động dạy học phù hợp. Đây là nhóm năng lực mang tính thực hành cao, gắn trực tiếp với trải nghiệm học tập và chất lượng đầu ra của người học.

Tiêu chuẩn 3: Năng lực nghiên cứu khoa học, ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số

Trong bối cảnh GDNN chuyển đổi theo hướng số hóa và đổi mới sáng tạo, giảng viên cần có năng lực thích ứng mạnh mẽ. Hai tiêu chí trong tiêu chuẩn này bao gồm: (1) thực hiện nghiên cứu khoa học và đổi mới sáng tạo như chủ trì đề tài, công bố bài báo, thiết kế bài giảng – thiết bị – học liệu hiện đại, hướng dẫn sinh viên nghiên cứu, đổi mới – khởi nghiệp; (2) ứng dụng công nghệ số trong giảng dạy, bao gồm thiết kế học liệu số, sử dụng LMS, phần mềm mô phỏng, công cụ dạy học trực tuyến và bảo đảm an toàn số trong môi trường số hóa. Đây là tiêu chuẩn thể hiện sự chuyển dịch rõ nét từ mô hình giảng viên truyền thống sang giảng viên thời đại số, đáp ứng yêu cầu GDNN thông minh.

Tiêu chuẩn 4: Năng lực hội nhập quốc tế

Tiêu chuẩn này phản ánh yêu cầu toàn cầu hóa trong đào tạo nghề, yêu cầu giảng viên GDNN có khả năng làm việc trong môi trường đa văn hóa, đa quốc gia. Hai tiêu chí chính bao gồm: (1) sử dụng ngoại ngữ trong giảng dạy, nghiên cứu, tiếp nhận chương trình, giáo trình, công nghệ được chuyển giao từ nước ngoài; (2) tham gia hoạt động hợp tác quốc tế trong đào tạo nghề như giảng dạy các nghề đạt chuẩn khu vực, hướng dẫn sinh viên tham gia thi kỹ năng nghề ASEAN, quốc tế, trao đổi giảng viên, sinh viên và mở rộng cơ hội thực hành – việc làm cho người học trên thị trường lao động quốc tế.

Tiêu chuẩn 5: Năng lực liên kết, hợp tác với doanh nghiệp

Đây là tiêu chuẩn thể hiện đặc thù của giảng viên GDNN, phản ánh mối liên kết giữa nhà trường – doanh nghiệp – cộng đồng. Bốn tiêu chí trong tiêu chuẩn này bao gồm: (1) Hợp tác với doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo; (2) Hợp tác cùng doanh nghiệp nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên; (3) Hợp tác với doanh nghiệp trong phát triển doanh nghiệp và cộng đồng. Đây là tiêu chuẩn thể hiện rõ vai trò “mở” của giảng viên GDNN – người không chỉ dạy học mà còn là cầu nối giữa giáo dục và thực tiễn sản xuất.

Tổng thể, khung năng lực giảng viên GDNN không chỉ đảm bảo phù hợp với vị trí việc làm, mà còn hướng đến chuẩn hóa theo tiêu chí khu vực và quốc tế. Mỗi tiêu chí đều được cụ thể hóa bằng các chỉ báo hành vi rõ ràng, có khả năng đo lường, đánh giá, làm căn cứ để quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo – bồi dưỡng và kiểm định chất lượng đội ngũ. Việc vận dụng khung năng lực này vào thực tiễn sẽ giúp các trường cao đẳng nâng cao hiệu quả quản lý nhân sự, phát triển đội ngũ giảng viên theo hướng linh hoạt, mở, hiện đại và hội nhập – phù hợp với yêu cầu GDNN trong thời đại số.

3.3.1.4. Các điều kiện cần thiết để thực hiện giải pháp

Khung năng lực nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên GDNN các trường cao đẳng trong bối cảnh hội nhập quốc tế phải được các cơ quan ban hành chính sách quan tâm,

Lãnh đạo các nhà trường phải quan tâm và sử dụng hiệu quả khung năng lực, thông tin rộng rãi đến cán bộ, giảng viên toàn trường để nâng cao nhận thức của mọi người trong đơn vị về việc cần đáp ứng chuẩn đề ra. Nhà trường cũng cần xây dựng các chiến lược, chính sách, kế hoạch cụ thể để nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, đáp ứng các tiêu chí theo khung năng lực.

Đội ngũ giảng viên GDNN cần nâng cao tinh thần tự giác trong công tác tự học hỏi nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ theo chuẩn. Có thái độ tích cực, tiếp thu kiến thức, kỹ năng, phương

pháp trong quá trình bồi dưỡng, luôn có tinh thần cầu tiến, học hỏi đồng nghiệp trong quá trình công tác.

2.5. So sánh và điểm mới của khung năng lực đề xuất

Khung năng lực giảng viên GDNN trong bối cảnh hội nhập quốc tế được xây dựng dựa trên nền tảng tiếp cận vị trí việc làm, tích hợp phát triển nguồn nhân lực và tiêu chuẩn kiểm định chất lượng. So với các văn bản quy định hiện hành trong nước như Thông tư số 07/2023/TT-BLĐTĐBXH [17] quy định tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên GDNN và Thông tư số 05/2024/TT-BLĐTĐBXH [18] về chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ nhà giáo GDNN, khung năng lực đề xuất có phạm vi bao phủ rộng hơn, mang tính định hướng phát triển và đổi mới toàn diện, chứ không đơn thuần dừng lại ở việc xác định các yêu cầu về bằng cấp chuyên môn.

Điểm khác biệt rõ nét của khung đề xuất là sự tích hợp giữa ba trục năng lực chủ đạo: (1) năng lực nghề nghiệp cốt lõi (chuyên môn, sư phạm, thực hành nghề); (2) năng lực hiện đại trong bối cảnh chuyển đổi số (CNTT, học liệu số, đổi mới sáng tạo); (3) năng lực hội nhập và kết nối thực tiễn (ngoại ngữ, hợp tác quốc tế, liên kết doanh nghiệp – cộng đồng). Trong khi các văn bản hiện hành chủ yếu chú trọng năng lực chuyên môn và giảng dạy truyền thống, khung năng lực đề xuất đã mở rộng phạm vi, đáp ứng yêu cầu toàn diện của giảng viên trong hệ sinh thái GDNN thông minh và toàn cầu hóa.

So với một số khung năng lực giảng viên quốc tế như DigCompEdu (Khung năng lực số dành cho giảng viên do Liên minh châu Âu đề xuất) [15], ASEAN TVET Teacher Standards (khung năng lực giảng viên dạy nghề khu vực ASEAN) [16], hay các mô hình tại các nước phát triển khác, khung năng lực đề xuất thể hiện sự tiệm cận về mặt cấu trúc và định hướng, nhưng vẫn đảm bảo sự linh hoạt phù hợp với điều kiện phát triển của GDNN Việt Nam. Việc lồng ghép các nhóm năng lực về hợp tác doanh nghiệp, phát triển cộng đồng, cũng như khả năng dẫn dắt sinh viên trong khởi nghiệp – đổi mới sáng tạo là những điểm mới mang tính đặc trưng và thực tiễn cao.

Bên cạnh đó, khung năng lực được thiết kế theo hướng có thể đo lường và đánh giá, với hệ thống chỉ báo hành vi cụ thể, cho phép ứng dụng trong các hoạt động như: đánh giá hiệu quả công việc, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, thiết kế chương trình đào tạo giảng viên, kiểm định chất lượng GDNN và quy hoạch phát triển đội ngũ.

Tóm lại, khung năng lực giảng viên GDNN trong bối cảnh hội nhập quốc tế không chỉ mang tính kế thừa các quy định hiện hành, mà còn thể hiện sự phát triển về chiều sâu và chiều rộng, là công cụ hữu hiệu giúp các cơ sở đào tạo nâng cao chất lượng đội ngũ, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số và hội nhập toàn cầu trong GDNN.

2.6. Ứng dụng khung năng lực trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp

Khung năng lực giảng viên GDNN trong bối cảnh hội nhập quốc tế không chỉ mang ý nghĩa lý luận, mà còn có tính ứng dụng cao trong thực tiễn quản lý, đào tạo và phát triển đội ngũ tại các cơ sở GDNN. Với cấu trúc chặt chẽ, có thể đo lường và cụ thể hóa bằng hệ thống chỉ báo hành vi, khung năng lực đóng vai trò là công cụ định hướng và chuẩn hóa hoạt động nhân sự trong nhà trường theo các phương diện sau:

Thứ nhất, khung năng lực là căn cứ để tuyển dụng, bố trí, đánh giá và quy hoạch đội ngũ giảng viên theo hướng chuẩn hóa và chuyên nghiệp hóa. Các trường cao đẳng có thể sử dụng khung này để xây dựng tiêu chí tuyển dụng phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm, tổ chức đánh giá năng lực định kỳ, sàng lọc, phân loại và quy hoạch đội ngũ theo hướng phát triển lâu dài và bền vững.

Thứ hai, khung năng lực giúp thiết kế các chương trình đào tạo, bồi dưỡng giảng viên theo lộ trình cá nhân hóa, phù hợp với nhu cầu phát triển nghề nghiệp từng người. Trên cơ sở xác định khoảng cách giữa năng lực hiện tại và năng lực cần đạt theo khung, nhà trường có thể xây dựng kế hoạch bồi dưỡng ngắn hạn, dài hạn, kết hợp đào tạo tại chỗ, học tập trực tuyến, thực tế tại doanh nghiệp hoặc tham gia trao đổi quốc tế.

Thứ ba, khung năng lực có thể tích hợp vào các hoạt động kiểm định chất lượng và bảo đảm chất lượng GDNN. Việc đánh giá đội ngũ giảng viên theo bộ tiêu chí cụ thể sẽ góp phần minh chứng chất lượng nhân sự trong quy trình tự đánh giá, đánh giá ngoài, từ đó nâng cao uy tín và năng lực cạnh tranh của nhà trường.

Thứ tư, khung năng lực còn có thể được sử dụng như công cụ định hướng phát triển nghề nghiệp cá nhân của chính giảng viên. Thông qua khung, mỗi giảng viên có thể tự đánh giá, lập kế hoạch nâng cao năng lực chuyên môn, hội nhập quốc tế, đổi mới sáng tạo, từ đó hình thành văn hóa học tập suốt đời trong đội ngũ nhà giáo GDNN.

Cuối cùng, khung năng lực tạo tiền đề để xây dựng mô hình quản trị nhân sự hiện đại trong các cơ sở GDNN, phù hợp với yêu cầu tự chủ, chuyển đổi số và hội nhập. Đây là cơ sở khoa học để các trường đổi mới tư duy quản lý, chuyển từ “quản lý hành chính” sang “quản lý theo năng lực”, tạo ra động lực phát triển đội ngũ một cách bền vững.

Tóm lại, khung năng lực không chỉ là công cụ đánh giá, mà còn là nền tảng tổ chức phát triển nguồn nhân lực giảng viên GDNN một cách chiến lược và hiệu quả. Việc áp dụng khung vào thực tiễn sẽ giúp các trường cao đẳng nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế và phát triển GDNN trong thời đại mới.

3. Kết luận

Khung năng lực giảng viên GDNN được đề xuất trong bài báo này mang tính toàn diện và cập nhật, phản ánh những yêu cầu mới của GDNN trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi số. So với các nghiên cứu trước đây về khung năng lực giảng viên GDNN ở Việt Nam, khung năng lực này đã mở rộng phạm vi, không chỉ tập trung vào năng lực chuyên môn và sự phạm truyền thống, mà còn chú trọng đến năng lực số, năng lực hội nhập quốc tế và năng lực liên kết, hợp tác doanh nghiệp. Điều này phù hợp với xu hướng phát triển GDNN trên thế giới, khi mà vai trò của giảng viên không chỉ giới hạn trong việc truyền đạt kiến thức, mà còn bao gồm cả việc kết nối với doanh nghiệp, tham gia nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo và hội nhập quốc tế. Qua đối sánh với các chuẩn hiện hành trong nước và một số mô hình quốc tế, khung năng lực cho thấy tính kế thừa, tính mới và khả năng ứng dụng cao trong thực tiễn quản lý và phát triển đội ngũ tại các cơ sở GDNN.

Tuy nhiên, việc triển khai khung năng lực này trong thực tế cũng đặt ra một số thách thức. Thứ nhất, cần có sự đồng thuận và cam kết từ các cơ sở GDNN, các cơ quan quản lý nhà nước và đội ngũ giảng viên. Thứ hai, cần xây dựng hệ thống đánh giá năng lực giảng viên khách quan, minh bạch và hiệu quả dựa trên khung năng lực. Thứ ba, cần đầu tư nguồn lực để đào tạo, bồi dưỡng giảng viên đáp ứng các tiêu chuẩn của khung năng lực, đặc biệt là về năng lực số và năng lực hội nhập quốc tế. Thứ tư, cần có cơ chế chính sách phù hợp để khuyến khích và hỗ trợ giảng viên phát triển nghề nghiệp theo khung năng lực. Ngoài ra còn cần đánh giá tác động của khung năng lực đến chất lượng đội ngũ giảng viên và hiệu quả đào tạo, từ đó có những điều chỉnh và hoàn thiện khung năng lực.

Đề nghị các cơ quan quản lý nhà nước cần ban hành khung năng lực giảng viên GDNN làm cơ sở tham chiếu thống nhất chung cho hệ thống GDNN và có các chính sách hỗ trợ nguồn lực tài chính để các cơ sở GDNN triển khai khung năng lực giảng viên GDNN.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Ban chấp hành Trung ương, (2021). *Chiến lược phát triển kinh tế xã hội Việt Nam giai đoạn 2021-2030*.
- [2] Thủ tướng Chính phủ, (2020). *Chỉ thị số 24/CT-TTg ngày 28/5/2020 về đẩy mạnh phát triển nhân lực có kỹ năng nghề, góp phần nâng cao năng suất lao động và tăng năng lực cạnh tranh quốc gia trong tình hình mới*.

- [3] Thủ tướng Chính phủ, (2021). *Quyết định số 2239/QĐ-TTg, ngày 30/12/2021 phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021–2030, tầm nhìn đến năm 2045*.
- [4] Hoàng Minh Hải, (2024). *Phát triển đội ngũ giảng viên ngành Điện công nghiệp ở các trường cao đẳng trực thuộc Bộ Công thương các tỉnh Miền Bắc theo tiếp cận năng lực*, Học viện Quản lý Giáo dục.
- [5] PV Hoà, (2017). *Phát triển giáo viên các trường dạy nghề quân đội theo tiếp cận năng lực*. Luận án tiến sỹ, Đại học Sư phạm, Đại học Thái Nguyên.
- [6] NĐ Trí, (2023). “Xây dựng khung năng lực số cho giảng viên đại học trong bối cảnh chuyển đổi số”. *Tạp chí Giáo dục*, (543), 12–16.
- [7] BT Hương, (2024), “Đề xuất khung năng lực số của giảng viên Đại học Việt Nam trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0”. *Tạp chí giáo dục*, 24(24), 8-13.
- [8] BV Hồng, BTN Nguyễn & LTP Duyên, (2021). “Phát triển chương trình bồi dưỡng năng lực dạy học trực tuyến cho nhà giáo lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp”. *Tạp chí giáo dục*, số 508 (kì 2-8/2021), tr 18-22.
- [9] BD Tú, (2018). “Một số vấn đề lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng nghề trong bối cảnh mới”. *Tạp chí Giáo dục*, 441(1), 17-21.
- [10] TH Quang, (2022). “Giáo dục nghề nghiệp trong bối cảnh toàn cầu hóa và chuyển đổi số”. *Tạp chí Khoa học Quản lý Giáo dục*, 30(4), 45–51.
- [11] Boyatzis, R.E, (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York: Wiley.
- [12] Spencer LM & Spencer SM, (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- [13] OECD, (2005). *The Definition and Selection of Key Competencies: Executive Summary*, Organisation for Economic Co-operation and Development.
- [14] UNESCO, (2016). *Global Framework of Transferable Skills*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- [15] Quốc hội nước CHXH chủ nghĩa Việt Nam, Luật Giáo dục 43/2019/QH14.
- [16] Quốc hội nước CHXH chủ nghĩa Việt Nam, Luật Giáo dục nghề nghiệp 74/2014/QH13.
- [17] Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, (2023). Thông tư số 07/2023/TT-BLĐTBXH ngày 28/8/2023 quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, xếp lương, thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành giáo dục nghề nghiệp. Hà Nội.
- [18] Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, (2023). Thông tư số 10/2024/TT-BLĐTBXH ngày 25/10/2024 sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư 07/2023/TT-BLĐTBXH quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, xếp lương, thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành giáo dục nghề nghiệp. Hà Nội.
- [19] Thông tư 156/VBHN-LĐTBXH ngày 10/01/2025 quy định mã số tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, xếp lương, thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành GDNN. Hà Nội.
- [20] Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, (2024). Thông tư số 05/2024/TT-BLĐTBXH ngày 10/5/2024: Ban hành chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ đối với nhà giáo giáo dục nghề nghiệp. Hà Nội.
- [21] Redecker C, (2017). *European Framework for the Digital Competence of Educators: DigCompEdu*. Publications Office of the European Union.
- [22] <https://sea-vet.net/resources/467-regional-tvet-teacher-standard-for-asean>
- [23] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *Teachers and Leaders in Vocational Education and Training*. OECD Reviews of Vocational Education and Training. Paris, OECD Publishing.