

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM HÀ NỘI

KỶ YẾU
HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA
NHỮNG TIẾN BỘ TRONG NGHIÊN CỨU
VÀ ĐÀO TẠO NGÀNH GIÁO DỤC MẦM NON

NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC SƯ PHẠM

MỤC LỤC

Trang

❖ BÁO CÁO ĐỂ DẪN HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA: NHỮNG TIẾN BỘ TRONG NGHIÊN CỨU VÀ ĐÀO TẠO NGÀNH GIÁO DỤC MẦM NON.....	7
PGS.TS. Bùi Thị Lâm	
❖ XÂY DỰNG CHUẨN ĐẦU RA CHƯƠNG TRÌNH THẠC SĨ NGÀNH GIÁO DỤC MẦM NON THEO TIÊU CHUẨN AUN-QA	11
ThS. Võ Thanh Hương, ThS. Nguyễn Thị Hoàng Yến, ThS. Trần Thị Kim Huệ	
❖ ĐÀO TẠO TIẾN SĨ CHUYÊN NGÀNH GIÁO DỤC MẦM NON: KINH NGHIỆM VÀ HƯỚNG PHÁT TRIỂN	23
PGS.TS. Lã Thị Bắc Lý, PGS.TS. Bùi Thị Lâm, TS. Nguyễn Thị Thanh Hương, ThS. Mai Huyền Anh	
❖ THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO SAU ĐẠI HỌC CỦA KHOA GIÁO DỤC MẦM NON, TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH	32
TS. Bùi Hồng Quân, TS. Nguyễn Thị Ngọc Châu, ThS. Nguyễn Thị Anh Thư, ThS. Phạm Phước Mạnh, ThS. Lê Hải	
❖ NĂNG LỰC CỦA GIÁNG VIÊN NGÀNH GIÁO DỤC MẦM NON TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI VÀ HỘI NHẬP: KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ BÀI HỌC CHO VIỆT NAM	44
TS. Phạm Thị Yến	
❖ ĐỀ XUẤT KHUNG NĂNG LỰC CHO GIÁNG VIÊN GIẢNG DẠY CHUYÊN NGÀNH GIÁO DỤC MẦM NON.....	57
ThS. Nguyễn Thị Hoàng Yến, ThS. Võ Thanh Hương, ThS. Trần Thị Kim Huệ	
❖ NĂNG LỰC CỐT LÕI CỦA GIÁNG VIÊN NGÀNH GIÁO DỤC MẦM NON TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI GIÁO DỤC HIỆN NAY	70
TS. Trần Thị Kim Yến, TS. Nguyễn Thanh Huyền	
❖ ĐỀ XUẤT KHUNG NĂNG LỰC CỐT LÕI CỦA GIÁNG VIÊN CAO ĐẲNG NGÀNH GIÁO DỤC MẦM NON	83
ThS. Nguyễn Thị Phương Loan, TS. Phùng Quý Sơn, ThS. Lô Mai Lan	
❖ KĨ NĂNG GIAO TIẾP SƯ PHẠM CỦA GIÁNG VIÊN GIẢNG DẠY CHUYÊN NGÀNH GIÁO DỤC MẦM NON: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢNG BÌNH	99
ThS. Nguyễn Thị Xuân Hương	
❖ NĂNG LỰC CỐT LÕI CẦN CÓ CỦA GIÁNG VIÊN BỘ MÔN ÂM NHẠC NGÀNH GIÁO DỤC MẦM NON	109
TS. Lê Tuấn Đức, TS. Lê Tùng Bách	
❖ ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ SỐ TRONG XÂY DỰNG HỆ SINH THÁI HỌC TẬP TỰ CHỦ CHO GIÁNG VIÊN NGÀNH GIÁO DỤC MẦM NON.....	126
ThS. Trần Thị Phương Thanh, ThS. Nguyễn Thị Hiền	

Trang	❖ ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ TRÍ TUỆ NHÂN TẠO TRONG GIẢNG DẠY CHO SINH VIÊN NGÀNH GIÁO DỤC MẦM NON	136
..... 7	ThS. Ngô Lê Khánh My, ThS. Nguyễn Thị Kim Biên	
m	❖ PHÂN TÍCH KHUNG NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON TẠI THUY ĐIỂN VÀ ÚC: BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM	153
..... 11	ThS. Nguyễn Thị Cẩm Bích	
uệ	❖ TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC SỐ CHO SINH VIÊN: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP TẠI KHOA GIÁO DỤC MẦM NON – TRƯỜNG ĐẠI HỌC SÀI GÒN.....	165
..... 23	TS. Phạm Bích Thuỷ	
m,	❖ NÂNG CAO NĂNG LỰC CẢM XÚC – XÃ HỘI CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON GẮN VỚI BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ TRONG GIÁO DỤC.....	175
nh	ThS. Nguyễn Giang Lam, ThS. Nguyễn Thị Như Thoa	
..... 32	❖ TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VỀ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC SÁNG TẠO NỘI DUNG SỐ CHO SINH VIÊN NGÀNH GIÁO DỤC MẦM NON	188
u,	ThS. Nguyễn Thị Phương, TS. Trịnh Thị Xim, TS. Đặng Thành Trung	
lái	❖ ỨNG DỤNG TRÍ TUỆ NHÂN TẠO TRONG ĐÀO TẠO SINH VIÊN NGÀNH GIÁO DỤC MẦM NON TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM – ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG: CƠ HỘI, THÁCH THỨC VÀ ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO	202
..... 44	ThS. Phan Thị Nga, TS. Nguyễn Thị Triều Tiên	
ến	❖ TIẾP CẬN MÔ HÌNH TPACK TRONG CẢI TIẾN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO NGÀNH GIÁO DỤC MẦM NON TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CẦN THƠ.....	217
..... 57	TS. Trịnh Thị Hương, ThS. Nguyễn Thị Thoại Mỹ, ThS. Lữ Hùng Minh, TS. Nguyễn Thị Linh	
uệ	❖ ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ SỐ TRONG VIỆC THEO DÕI VÀ THÚC ĐẨY CẢM NHẬN HẠNH PHÚC CHO TRẺ MẦM NON: CƠ HỘI, THÁCH THỨC VÀ GIẢI PHÁP ĐỀ XUẤT.....	231
..... 70	ThS. Lê Ngọc Kim Ngân	
ến	❖ KHẢ NĂNG NHẬN THỨC AI CỦA TRẺ 5 – 6 TUỔI: NGHIÊN CỨU THỰC NGHIỆM VỚI ỨNG DỤNG “AI FOR OCEANS”	246
..... 83	ThS. Khuất Doãn Phương Lam, TS. Nguyễn Mạnh Tuấn	
an	❖ ĐỔI MỚI ĐÀO TẠO GIÁO VIÊN MẦM NON: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC HỒNG ĐỨC	259
..... 99	TS. Lê Thị Huyền, PGS.TS. Nguyễn Thị Hà Lan	
ng	❖ TÁC ĐỘNG CỦA YẾU TỐ CÔNG NGHỆ ĐẾN SỰ PHÁT TRIỂN KĨ NĂNG NGÔN NGỮ NÓI CỦA TRẺ MẪU GIÁO 5 – 6 TUỔI TẠI HÀ NỘI: KẾT HỢP PHÂN TÍCH ĐỊNH LƯỢNG VÀ ĐỊNH TÍNH	277
.. 109	TS. Đinh Thanh Tuyền, Nguyễn Ngọc Mai, Nguyễn Thị Linh	
ch		
.. 126		
ên		

- ❖ THỰC TRẠNG NĂNG LỰC TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG GIÁO DỤC THỂ CHẤT CHO TRẺ MẦM NON CỦA SINH VIÊN NGÀNH GIÁO DỤC MẦM NON: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢNG BÌNH 288
ThS. Nguyễn Thị Tuyến
- ❖ THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP VỀ CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC MẦM NON NGOÀI CÔNG LẬP Ở VIỆT NAM..... 303
ThS. Nguyễn Thị Huệ
- ❖ THỰC TRẠNG NIỀM TIN VÀ ĐỘNG LỰC ĐỐI VỚI CHUYỂN ĐỔI SỐ CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON TẠI MỘT SỐ TỈNH ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG..... 316
ThS. Võ Huỳnh Đồng Hiếu, PGS.TS. Bùi Thị Lâm, ThS. Nguyễn Thị Thoại Mỹ
- ❖ THỰC TRẠNG ĐÁNH GIÁ SỰ PHÁT TRIỂN CỦA TRẺ TỪ 12 ĐẾN 36 THÁNG TUỔI TẠI CÁC TRƯỜNG MẦM NON Ở KHÁNH HOÀ 333
ThS. Phạm Thị Vân Anh, ThS. Nguyễn Văn Chí
- ❖ TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG GIÁO DỤC PHÁT TRIỂN KĨ NĂNG NGHE NÓI CHO TRẺ 5 – 6 TUỔI THÔNG QUA SÁCH KHỔ LỚN..... 348
ThS. Lữ Hùng Minh, PGS.TS. Trịnh Thị Lan, TS. Trịnh Thị Hương
- ❖ THỰC TRẠNG BIỆN PHÁP TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG HỌC NHẪM PHÁT TRIỂN KĨ NĂNG CHÚ Ý CỦA TRẺ KHUYẾT TẬT TRÍ TUỆ NHẸ 5 – 6 TUỔI Ở TRƯỜNG MẦM NON 361
TS. Hồ Sỹ Hùng
- ❖ THỰC TRẠNG NĂNG LỰC GIÁO DỤC STEAM CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON: NGHIÊN CỨU TẠI MỘT SỐ TRƯỜNG MẦM NON MIỀN NÚI TỈNH THANH HOÁ..... 379
TS. Hồ Sỹ Hùng, TS. Phạm Văn Hiền
- ❖ THỰC HÀNH GIÁO DỤC ĐA VĂN HOÁ CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON: NGHIÊN CỨU TẠI LÀO CAI VÀ YÊN BÁI..... 396
TS. Trần Thị Kim Liên, ThS. Khuất Doãn Phương Lam, Đào Phương Anh
- ❖ CHƯƠNG TRÌNH THỰC TẬP SƯ PHẠM NGÀNH GIÁO DỤC MẦM NON TRONG ĐỔI MỚI GIÁO DỤC: NGHIÊN CỨU VỀ CHƯƠNG TRÌNH CỦA TRƯỜNG CAO ĐẲNG SƯ PHẠM TRUNG ƯƠNG..... 410
ThS. Nguyễn Thị Mỹ Hạnh, TS. Hoàng Thị Nho, ThS. Lưu Thị Chung
- ❖ ẢNH HƯỞNG THỰC HÀNH GIÁO DỤC CỦA CHA MẸ TỚI TÍNH TỰ LẬP CỦA TRẺ MẪU GIÁO 5 – 6 TUỔI 421
TS. Trần Thị Thảo, Nguyễn Thị Linh, Nguyễn Ngọc Hiếu, Đỗ Thị Thuỳ Linh
- ❖ TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VỀ PHÁT ÂM LỜI NÓI CỦA TRẺ CẤY ỐC TẠI ĐIỆN TỬ 430
PGS.TS. Phạm Thị Bền, PGS.TS. Bùi Thị Lâm, ThS. Bùi Thị Anh Phương
- ❖ PHÁT TRIỂN VỐN TỪ VỰNG TIẾNG ANH CHỦ ĐỀ HÌNH DẠNG CHO TRẺ 5 – 6 TUỔI Ở TRƯỜNG MẦM NON 449
TS. Nguyễn Mạnh Tuấn, CN. Phạm Thị Na

ĐỀ XUẤT KHUNG NĂNG LỰC CỐT LÕI CỦA GIẢNG VIÊN CAO ĐẲNG NGÀNH GIÁO DỤC MẦM NON

ThS. Nguyễn Thị Phương Loan, TS. Phùng Quý Sơn, ThS. Lô Mai Lan

Trường Cao đẳng Sư phạm Lạng Sơn

Tóm tắt: Nghiên cứu này đề xuất khung năng lực cốt lõi cho giảng viên cao đẳng ngành Giáo dục Mầm non, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế. Trên cơ sở tổng hợp lý luận và phân tích các mô hình khung năng lực trong và ngoài nước, nhóm tác giả xác định 7 nhóm năng lực chính: (1) Đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội; (2) Năng lực chuyên môn; (3) Năng lực thực hành sư phạm; (4) Năng lực công nghệ thông tin; (5) Năng lực nghiên cứu khoa học; (6) Năng lực phát triển bản thân; (7) Năng lực hợp tác và kết nối. Để đánh giá độ tin cậy, độ giá trị và tính khả thi của khung năng lực này, nhóm tác giả tiến hành khảo sát thực trạng năng lực cốt lõi của giảng viên cao đẳng ngành Giáo dục Mầm non đối với 549 cán bộ quản lý, giảng viên và sinh viên tại 2 trường đại học địa phương và 7 trường cao đẳng sư phạm/ cao đẳng đào tạo giáo viên mầm non. Kết quả cho thấy các nhóm năng lực đạo đức nghề nghiệp, chuyên môn và thực hành sư phạm được đánh giá cao; trong khi năng lực nghiên cứu khoa học, công nghệ thông tin và hợp tác – kết nối cần được ưu tiên bồi dưỡng. Kiểm định độ tin cậy và độ giá trị của thang đo đạt mức tốt. Do vậy, khung năng lực đề xuất có tính khả thi cao, có thể sử dụng làm căn cứ xây dựng chuẩn đầu ra, tuyển dụng, bồi dưỡng, đánh giá và phát triển chuyên môn cho đội ngũ giảng viên cao đẳng ngành Giáo dục Mầm non.

Từ khoá: khung năng lực, giảng viên cao đẳng, giáo dục mầm non, năng lực cốt lõi, đánh giá năng lực

1. MỞ ĐẦU

Trong những năm gần đây, giáo dục Việt Nam đang đổi mới mạnh mẽ theo hướng căn bản, toàn diện. Giáo dục mầm non (GDMN) là bậc học nền tảng trong hệ thống giáo dục quốc dân, đặt nền móng cho sự phát triển toàn diện của trẻ về thể chất, trí tuệ, tình cảm, thẩm mỹ; hình thành những yếu tố nhân cách đầu tiên và tạo tiền đề cho các cấp học tiếp theo. Trước yêu cầu phát triển nhanh về số lượng và chất lượng của GDMN, đội ngũ giáo viên cần được đào tạo bài bản, có năng lực và phẩm chất nghề nghiệp vững vàng. Chất lượng đào tạo ngành GDMN cần được nâng cao, trong đó năng lực của đội ngũ giảng viên giữ vai trò then chốt.

Giảng viên cao đẳng ngành GDMN không chỉ tổ chức cho sinh viên lĩnh hội kiến thức mà còn hướng dẫn phương pháp, hình thành năng lực và truyền cảm hứng nghề nghiệp cho sinh viên. Tuy nhiên, hiện nay chưa có khung năng lực cốt lõi riêng biệt dành riêng cho đội ngũ này, chưa phản ánh đầy đủ đặc thù của việc đào tạo giáo viên mầm non – một lĩnh vực đòi hỏi sự gắn kết chặt chẽ với thực hành sư phạm, phương pháp giáo dục đặc thù và đối tượng trẻ nhỏ.

Trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi số, nhiều khung năng lực quốc tế như NAEYC (Mỹ), UNESCO, OECD đều nhấn mạnh yêu cầu chuẩn hoá năng lực giảng viên GDMN, đặc biệt về kỹ năng số, nghiên cứu thực hành và phát triển nghề nghiệp liên tục. Tuy nhiên, việc vận dụng tại Việt Nam còn hạn chế, chưa được cụ thể hoá thành công cụ đánh giá và bồi dưỡng đội ngũ.

Vì vậy, việc xây dựng một khung năng lực cốt lõi khoa học, hệ thống và khả thi dành cho giảng viên cao đẳng ngành GDMN là hết sức cần thiết. Khung năng lực này sẽ là căn cứ để tuyển chọn, đánh giá, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên mầm non, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

2. NỘI DUNG

2.1. Mục đích và phương pháp nghiên cứu

– Mục đích nghiên cứu: Đề xuất khung năng lực có tính thực tiễn, phù hợp với chuẩn đầu ra của các chương trình đào tạo giáo viên mầm non tại Việt Nam; Cung cấp cơ sở khoa học và thực tiễn cho các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho giảng viên cao đẳng ngành GDMN.

– Phương pháp nghiên cứu: Sử dụng 03 phương pháp nghiên cứu: nghiên cứu lý luận, nghiên cứu thực tiễn và xử lý số liệu.

Phương pháp nghiên cứu lý luận được thực hiện thông qua việc thu thập, đọc và phân tích các tài liệu, công trình khoa học nhằm hệ thống cơ sở lý luận cho việc đề xuất khung năng lực cốt lõi của giảng viên cao đẳng ngành GDMN. Phương pháp nghiên cứu thực tiễn: Khảo sát bằng phiếu hỏi với 02 mẫu phiếu được thiết kế dành cho 42 cán bộ quản lý và giảng viên; 510 sinh viên năm thứ hai và thứ ba ngành GDMN tại 02 trường đại học địa phương (Đại học Hồng Đức, Đại học Hải Dương), 07 trường cao đẳng sư phạm (CĐSP) và trường cao đẳng đào tạo giáo viên mầm non trình độ cao đẳng (CĐSP Lạng Sơn, CĐSP Trung ương Hà Nội, CĐSP Trung ương TP. Hồ Chí Minh, CĐSP Bắc Ninh, CĐSP Tây Ninh, Cao đẳng Bắc Giang, Cao đẳng Lai Châu). Khảo sát 552 khách thể bằng hình thức trực tuyến, từ ngày 01/7/2025 đến ngày 18/7/2025. Một số giảng viên được lựa chọn phỏng vấn nhằm thu thập thêm thông tin định tính, hỗ trợ kết quả khảo sát.

Phương pháp xử lý số liệu: Tiến hành sau khi sàng lọc, loại bỏ 03 phiếu không hợp lệ để đảm bảo tính nhất quán của dữ liệu. Sử dụng thang đo 05 mức độ: Mức 1 – Chưa đạt (1,0 – 1,8); Mức 2 – Đạt tối thiểu (1,81 – 2,6); Mức 3 – Đạt yêu cầu (2,61 – 3,4); Mức 4 – Tốt (3,41 – 4,2); Mức 5 – Rất tốt (4,21 – 5,0). Dữ liệu được xử lý bằng Microsoft Excel, các chỉ số: điểm trung bình (ĐTB), trung bình chung (TBC), độ lệch chuẩn (ĐLC), hệ số Cronbach's Alpha và hệ số tương quan biến tổng (TQBT). Kiểm định độ tin cậy và giá trị của thang đo; các thang đo có hệ số Cronbach's Alpha từ 0,6 trở lên được giữ lại. Độ tin cậy được đánh giá qua hệ số TQBT; những biến có giá trị $\geq 0,3$ được giữ lại, các biến yếu được cân nhắc loại bỏ để nâng cao tính ổn định và độ tin cậy của thang đo.

2.2. Cơ sở lý thuyết đề xuất khung năng lực cốt lõi của giảng viên cao đẳng ngành Giáo dục Mầm non

2.2.1. Khái niệm năng lực và khung năng lực

Năng lực là khái niệm then chốt trong giáo dục hiện đại, đặc biệt trong xây dựng chương trình đào tạo và đánh giá chất lượng đội ngũ nhà giáo. Theo OECD (2005),

năng lực là sự kết hợp giữa kiến thức, kỹ năng, thái độ và các yếu tố cá nhân, cho phép cá nhân thực hiện hiệu quả nhiệm vụ trong bối cảnh cụ thể. Weinert (2001) nhấn mạnh năng lực là tổ hợp các yếu tố giúp cá nhân đáp ứng yêu cầu phức tạp trong học tập và nghề nghiệp.

Trong giáo dục, năng lực được hiểu là khả năng vận dụng tổng hợp kiến thức, kỹ năng và thái độ vào hoạt động dạy học, nghiên cứu và phát triển nghề nghiệp. Với giảng viên ngành GDMN, năng lực bao gồm khả năng hướng dẫn thực hành, xử lý tình huống và hỗ trợ sinh viên phát triển nghề nghiệp.

Khung năng lực là hệ thống các nhóm năng lực và tiêu chí cụ thể, là công cụ xác định chuẩn nghề nghiệp và làm căn cứ thiết kế chương trình đào tạo, đánh giá và bồi dưỡng đội ngũ (UNESCO, 2015). Mỗi khung thường gồm tên năng lực, mô tả, tiêu chí đánh giá và mức độ phát triển.

Tại Việt Nam, chuẩn nghề nghiệp được ban hành tại Thông tư số 35/2020/TT-BGDĐT (tiêu chuẩn chức danh của giảng viên CĐSP), chưa đáp ứng đặc thù của từng ngành đào tạo. Vì vậy, việc xây dựng khung năng lực cốt lõi dành cho giảng viên cao đẳng ngành GDMN là cần thiết, nhằm định hướng đào tạo, đánh giá, bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp, phù hợp với xu thế chuyển từ đào tạo dựa trên nội dung sang đào tạo dựa trên năng lực.

2.2.2. Yêu cầu đối với giảng viên cao đẳng ngành Giáo dục Mầm non

Giảng viên cao đẳng ngành GDMN giữ vai trò trung tâm trong đào tạo đội ngũ giáo viên mầm non – những người trực tiếp giáo dục trẻ trong giai đoạn đầu đời. Họ không chỉ truyền đạt kiến thức chuyên môn mà còn hình thành phẩm chất, năng lực sư phạm và kỹ năng tổ chức hoạt động giáo dục trẻ cho sinh viên. Vì vậy, giảng viên cần đáp ứng các yêu cầu sau:

Thứ nhất, mang đặc thù đào tạo “người thầy của những người thầy”, đòi hỏi phải kết hợp nhuần nhuyễn giữa lý thuyết và thực hành, hướng dẫn sinh viên thiết kế bài giảng, tổ chức mô phỏng và thực tập tại cơ sở mầm non.

Thứ hai, do nghề giáo viên mầm non đòi hỏi cao về tình cảm, kỹ năng mềm và đạo đức nghề nghiệp, giảng viên phải là tấm gương mô phạm, truyền cảm hứng và hình thành tác phong sư phạm cho sinh viên (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018).

Thứ ba, năng lực sư phạm hiện đại, linh hoạt; áp dụng các phương pháp dạy học trải nghiệm, tích hợp nghệ thuật, trò chơi, công nghệ vào giảng dạy; phân tích chương trình, thiết kế hoạt động phù hợp với từng độ tuổi trẻ mầm non.

Thứ tư, duy trì mối liên hệ chặt chẽ với cơ sở GDMN, làm cầu nối giữa cơ sở đào tạo và cơ sở sử dụng lao động, bảo đảm cho sinh viên được rèn luyện trong môi trường thực tế.

Thứ năm, trong bối cảnh chuyển đổi số, giảng viên cần có năng lực số: biết khai thác tài nguyên học tập trực tuyến, thiết kế học liệu số và tổ chức lớp học ứng dụng công nghệ. Theo UNESCO (2015), ICT là năng lực thiết yếu của giảng viên thế kỷ XXI.

Tóm lại, giảng viên cao đẳng ngành GDMN cần đáp ứng toàn diện các yêu cầu về chuyên môn, sư phạm, đạo đức, thực hành nghề nghiệp, nghiên cứu, hợp tác và công

nghe. Đây là căn cứ quan trọng để xây dựng khung năng lực cốt lõi phù hợp, đáp ứng yêu cầu đổi mới đào tạo giáo viên theo tiếp cận năng lực.

2.2.3. Các mô hình khung năng lực của giảng viên ngành Giáo dục Mầm non

Hiện chưa có khung năng lực chính thức dành riêng cho giảng viên cao đẳng ngành GDMN tại Việt Nam. Tuy nhiên, một số mô hình trong nước và quốc tế đã đề cập đến năng lực giảng viên sư phạm nói chung hoặc giảng viên GDMN, là cơ sở quan trọng trong xây dựng khung năng lực phù hợp với đặc thù ngành.

Trong nước, Thông tư số 35/2020/TT-BGDĐT quy định tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của giảng viên CĐSP với 05 nhóm năng lực; nghiên cứu của Nguyễn Thị Kim Anh (2016) bước đầu phân hoá đặc thù giảng viên ngành GDMN; Dự án ETEP xác định năng lực giảng viên sư phạm trong bối cảnh chuyển đổi số. Các khung năng lực của UNESCO, EU và một số quốc gia phát triển nhấn mạnh đến năng lực số, hợp tác học thuật và năng lực hướng dẫn gắn với thực tiễn.

Bảng 1. So sánh một số mô hình khung năng lực giảng viên ngành Giáo dục Mầm non

Nguồn	Đối tượng áp dụng	Nhóm năng lực chính	Đặc điểm nổi bật
Thông tư số 35/2020/TT-BGDĐT	Giảng viên (CĐSP)	Đạo đức nghề nghiệp, năng lực chuyên môn – nghiệp vụ, nghiên cứu khoa học và biên soạn tài liệu, ứng dụng CNTT và ngoại ngữ, phát triển cá nhân và cộng đồng chuyên môn	Các năng lực gắn với chuẩn chức danh nghề nghiệp của giảng viên cao đẳng sư phạm
Nguyễn Thị Kim Anh (2016)	Giảng viên GDMN trình độ cao đẳng	Chuyên môn giáo dục mầm non, sư phạm đại học, nghiên cứu, hướng dẫn thực tập, phát triển chương trình đào tạo	Gắn với thực hành nghề nghiệp, phân hoá theo đặc thù mầm non
Dự án ETEP (2017 – 2021)	Giảng viên sư phạm	Nghề nghiệp, năng lực số, nghiên cứu, phát triển chương trình, hỗ trợ sinh viên	Nhấn mạnh chuyển đổi số và hỗ trợ người học
UNESCO & EU (2015)	Giảng viên đào tạo giáo viên	Hiểu chương trình, hướng dẫn thực tiễn, đổi mới, ICT, hợp tác học thuật	Tiếp cận quốc tế, đề cao năng lực công nghệ và đổi mới
Mô hình quốc tế (Úc, Canada,...)	Giảng viên GDMN	Sư phạm tích hợp, hướng dẫn phản tư, hợp tác cơ sở mầm non, học liệu số, phát triển nghề	Chú trọng ứng dụng tích hợp, học tập suốt đời

Một nghiên cứu từ góc nhìn của sinh viên, năng lực của giảng viên ngành GDMN được nhận diện qua: lí thuyết, thực hành, niềm tin, môi trường học tập và mối quan hệ. Trong đó: (1) Lí thuyết: Kiến thức chuyên sâu về GDMN, tâm lí học, phương pháp đào tạo giáo viên mầm non; (2) Thực hành: Thiết kế và tổ chức hoạt động đào tạo, hướng dẫn thực hành sư phạm cho sinh viên; (3) Niềm tin: Cam kết với nghề, quan điểm sư phạm tích cực, định hướng phát triển người học; (4) Môi trường và mối quan hệ: Xây dựng môi trường học tập hợp tác, kết nối với trường mầm non, hỗ trợ sinh viên. Các tác giả nhấn mạnh rằng, sinh viên thường chú trọng vào năng lực thực hành và môi trường/ mối quan hệ hơn là lí thuyết và đóng góp vào chính sách/ lí luận giáo dục. Điều này là một khoảng trống cần được bồi đắp trong đào tạo (Monika Pažur và cộng sự, 2024, tr.381 – 398).

Các mô hình cũng như nghiên cứu trên đều có giá trị tham khảo, song vẫn thiếu cụ thể hoá theo cấp đào tạo. Do đó, việc xây dựng một khung năng lực cốt lõi riêng cho giảng viên cao đẳng ngành GDMN là cần thiết để chuẩn hoá, đánh giá và phát triển đội ngũ theo hướng tiếp cận năng lực, phù hợp với yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

2.3. Đề xuất khung năng lực cốt lõi của giảng viên cao đẳng ngành Giáo dục Mầm non

2.3.1. Khung năng lực cốt lõi giảng viên cao đẳng ngành Giáo dục Mầm non

Căn cứ vào các mô hình cũng như nghiên cứu trên, nhóm tác giả đề xuất Khung năng lực cốt lõi giảng viên cao đẳng ngành GDMN gồm 7 nhóm năng lực sau:

Bảng 2. Mô tả năng lực cốt lõi của giảng viên cao đẳng ngành GDMN

STT	Nhóm năng lực	Mô tả năng lực cốt lõi
1	Đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội	Tuân thủ chuẩn mực đạo đức nhà giáo, hành xử mẫu mực, có trách nhiệm với người học, cộng đồng và xã hội.
2	Năng lực chuyên môn	Có kiến thức vững vàng về giáo dục mầm non, tâm lí trẻ em, chương trình đào tạo; hiểu biết xu thế đổi mới và tích hợp kiến thức liên ngành.
3	Năng lực thực hành sư phạm	Tổ chức dạy học hiệu quả, xử lí tình huống sư phạm linh hoạt, hướng dẫn thực hành và hỗ trợ phát triển năng lực nghề nghiệp cho sinh viên.
4	Năng lực nghiên cứu khoa học (NCKH)	Tham gia nghiên cứu, viết bài chuyên môn, hướng dẫn sinh viên nghiên cứu; vận dụng kết quả nghiên cứu vào thực tiễn giảng dạy.
5	Năng lực công nghệ thông tin (CNTT)	Ứng dụng công nghệ thông tin trong thiết kế học liệu, giảng dạy, kiểm tra – đánh giá; sử dụng thành thạo LMS, AI, các công cụ công nghệ số trong môi trường giáo dục.
6	Năng lực phát triển bản thân	Có ý thức tự học, tự bồi dưỡng, phản tư nghề nghiệp; không ngừng nâng cao chuyên môn, phương pháp và năng lực giảng dạy.

STT	Nhóm năng lực	Mô tả năng lực cốt lõi
7	Năng lực hợp tác và kết nối	Phối hợp hiệu quả với đồng nghiệp, cơ sở thực tập và các bên liên quan; sẵn sàng chia sẻ, học hỏi và hội nhập nghề nghiệp ở cấp quốc gia và quốc tế.

Bảng 3. Khung năng lực cốt lõi của giảng viên cao đẳng ngành GDMN

Năng lực	Tiêu chuẩn	Tiêu chí	Chỉ số
1. Đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội	Thực hiện đúng chuẩn mực đạo đức nhà giáo, hành xử chuyên nghiệp, công bằng, có trách nhiệm với người học và cộng đồng	1.1. Tuân thủ đạo đức sư phạm 1.2. Ứng xử chuyên nghiệp 1.3. Công bằng với người học	– Không vi phạm quy chế, chuẩn mực nghề giáo – Thái độ, ngôn ngữ chuẩn mực, tôn trọng – Quyết định, đánh giá khách quan, công bằng
2. Năng lực chuyên môn	Nắm vững kiến thức giáo dục mầm non, tâm lý trẻ, chương trình đào tạo; hiểu biết xu hướng đổi mới	2.1. Nắm vững kiến thức GDMN, tâm lý trẻ, chương trình 2.2. Hiểu rõ xu hướng, chính sách, đổi mới	– Bài giảng, nội dung đảm bảo tính khoa học – Liên hệ kiến thức với chính sách, xu thế mới
3. Năng lực thực hành sư phạm	Tổ chức dạy học hiệu quả, sáng tạo, hỗ trợ sinh viên phát triển nghề nghiệp	3.1. Thiết kế bài giảng phù hợp 3.2. Vận dụng phương pháp dạy học tích cực 3.3. Đánh giá và hỗ trợ sinh viên hiệu quả 3.4. Tổ chức hoạt động mô phỏng, thực hành 3.5. Quản lý lớp học tích cực 3.6. Vận dụng tư duy phản biện, giải quyết vấn đề	– Giáo án đầy đủ, phù hợp – Phương pháp dạy học (PPDH) đa dạng, sáng tạo – Công cụ, phương pháp đánh giá phù hợp – Hoạt động mô phỏng sát thực tế – Lớp học trật tự, thân thiện – Xử lý tình huống linh hoạt
4. Năng lực NCKH	Tham gia nghiên cứu, viết bài, hướng dẫn SV; vận dụng kết quả nghiên cứu	4.1. Tham gia NCKH, viết bài chuyên môn 4.2. Hướng dẫn SV nghiên cứu, đề tài, khởi nghiệp	– Số lượng đề tài, bài báo – Số SV được hướng dẫn – Ứng dụng kết quả nghiên cứu vào giảng dạy

Năng lực	Tiêu chuẩn	Tiêu chí	Chỉ số
5. Năng lực CNTT	Ứng dụng CNTT và công nghệ số trong giảng dạy, đánh giá, hỗ trợ SV	5.1. Ứng dụng CNTT trong thiết kế học liệu, giảng dạy, kiểm tra 5.2. Hướng dẫn SV khai thác tài nguyên số 5.3. Sử dụng AI, LMS, lớp học số	– Học liệu điện tử, bài giảng e-learning – Hướng dẫn SV dùng công cụ số – Sử dụng thành thạo AI, LMS
6. Năng lực phát triển bản thân	Chủ động học tập, bồi dưỡng, phản tư để nâng cao năng lực	6.1. Chủ động học tập, tập huấn nâng cao chuyên môn 6.2. Tự đánh giá, cải tiến phương pháp	– Tham gia đầy đủ tập huấn, bồi dưỡng – Có kế hoạch cải tiến PPDH
7. Năng lực hợp tác và kết nối	Phối hợp hiệu quả với đồng nghiệp, cơ sở thực tập; hội nhập nghề nghiệp	7.1. Phối hợp với đồng nghiệp, tổ chuyên môn 7.2. Kết nối với trường mầm non hỗ trợ SV 7.3. Tham gia hội nhập nghề nghiệp toàn cầu	– Tham gia sinh hoạt chuyên môn – Có hợp tác với cơ sở thực tập – Tham gia hội thảo, mạng lưới nghề nghiệp

Khung năng lực được xây dựng trong bảng mô tả đã bao quát đầy đủ các yêu cầu cốt lõi đối với giảng viên cao đẳng ngành GDMN, gồm các nhóm năng lực về đạo đức nghề nghiệp, chuyên môn, thực hành sư phạm, NCKH, ứng dụng CNTT, phát triển bản thân và hợp tác kết nối. Mỗi năng lực được cụ thể hoá thành tiêu chuẩn, tiêu chí và chỉ số, bảo đảm tính rõ ràng, đo lường được và phù hợp với thực tiễn nghề nghiệp. Sự liên kết chặt chẽ giữa mô tả khái quát và các yếu tố định lượng giúp khung năng lực vừa có cơ sở lý luận, vừa có tính ứng dụng cao trong khảo sát, đánh giá và phát triển năng lực giảng viên.

2.3.2. Các mức độ năng lực

Dựa trên thang đo mức độ năng lực của tác giả Nguyễn Công Khanh (2014), để đưa ra 5 mức độ sau: **Mức 1:** Chưa đạt; **Mức 2:** Đạt ở mức tối thiểu; **Mức 3:** Đạt yêu cầu; **Mức 4:** Tốt; **Mức 5:** Rất tốt. Trong đó:

Mức 1. Chưa đạt: Chưa đáp ứng yêu cầu tối thiểu; thiếu kiến thức, kĩ năng, thái độ cần thiết; cần hướng dẫn thường xuyên. Ví dụ: Không nắm vững kiến thức chuyên môn, vi phạm quy tắc đạo đức, không sử dụng được CNTT trong dạy học.

Mức 2. Đạt ở mức tối thiểu: Có thể thực hiện nhiệm vụ nhưng còn hạn chế, thiếu ổn định và phụ thuộc vào hỗ trợ. Ví dụ: Thiết kế bài giảng đơn giản, dùng công nghệ thông tin cơ bản nhưng thiếu hiệu quả, ứng xử sư phạm còn lúng túng.

Mức 3. Đạt yêu cầu: Thực hiện nhiệm vụ độc lập, đúng chuẩn trong phần lớn tình huống; đạt chuẩn đầu ra. Ví dụ: Vận dụng tốt chuyên môn, sử dụng thành thạo công cụ giảng dạy, hỗ trợ sinh viên ở mức cơ bản.

Mức 4. Tốt: Thành thạo, ổn định, hiệu quả; có khả năng hướng dẫn người khác và thích ứng với đổi mới. Ví dụ: Giảng dạy linh hoạt, ứng dụng công nghệ hiệu quả, phối hợp tốt với đồng nghiệp và cơ sở thực tập.

Mức 5. Rất tốt: Vượt chuẩn; chủ động, sáng tạo, dẫn dắt chuyên môn; có ảnh hưởng tích cực trong môi trường làm việc. Ví dụ: Đề xuất sáng kiến, sử dụng AI, LMS hiệu quả, truyền cảm hứng và đổi mới nghề nghiệp.

2.4. Thử nghiệm khung năng lực cốt lõi của giảng viên cao đẳng ngành

Giáo dục Mầm non

Để đánh giá và độ tin cậy, độ giá trị và tính khả thi của khung năng lực cốt lõi đã được đề xuất, nhóm nghiên cứu đã khảo sát đánh giá thực trạng năng lực cốt lõi của giảng viên tại 09 cơ sở đào tạo giáo viên mầm non trình độ cao đẳng.

2.4.1. Kết quả khảo sát cán bộ quản lý và giảng viên

Khảo sát 42 cán bộ quản lý và giảng viên ngành GDMN, kết quả như sau:

Bảng 4. Thực trạng năng lực cốt lõi của giảng viên cao đẳng ngành GDMN (theo đánh giá của cán bộ quản lý và giảng viên)

Năng lực	Tiêu chí	ĐTB	ĐLC	TQBT	Cronbach's Alpha
1. Đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội	1.1. Tuân thủ đạo đức sư phạm	4,35	0,77	0,87	0,91
	1.2. Ứng xử chuyên nghiệp	4,05	0,75	0,78	
	1.3. Công bằng với người học	4,23	0,83	0,83	
	<i>Trung bình</i>	<i>4,21</i>	<i>0,78</i>	<i>0,82</i>	
2. Năng lực chuyên môn	2.1. Nắm vững kiến thức về giáo dục mầm non, tâm lý trẻ, chương trình đào tạo	4,13	0,76	0,85	0,92
	2.2. Hiểu rõ xu hướng, chính sách và đổi mới giáo dục mầm non	4,00	0,72	0,85	
	<i>Trung bình</i>	<i>4,06</i>	<i>0,74</i>	<i>0,85</i>	
3. Năng lực thực hành sư phạm	3.1. Thiết kế bài giảng, giáo án phù hợp với sinh viên ngành Giáo dục Mầm non	4,10	0,78	0,87	0,95
	3.2. Vận dụng phương pháp dạy học tích cực, sáng tạo	3,98	0,80	0,86	
	3.3. Đánh giá và hỗ trợ sinh viên hiệu quả	4,13	0,69	0,84	
	3.4. Tổ chức hoạt động dạy học mô phỏng, thực hành hiệu quả	4,03	0,73	0,87	

Năng lực	Tiêu chí	ĐTB	ĐLC	TQBT	Cronbach's Alpha
	3.5. Quản lý lớp học tích cực, môi trường thân thiện	4,05	0,75	0,79	
	3.6. Vận dụng tư duy phản biện và khả năng giải quyết vấn đề trong quá trình giảng dạy và xử lý tình huống sư phạm	3,93	0,76	0,93	
	<i>Trung bình</i>	<i>4,03</i>	<i>0,75</i>	<i>0,86</i>	
4. Năng lực NCKH	4.1. Tham gia nghiên cứu/ viết bài chuyên môn trong giáo dục mầm non	3,78	0,92	0,66	0,79
	4.2. Hướng dẫn sinh viên nghiên cứu, làm tiểu luận, đề tài; dự án ý tưởng khởi nghiệp	3,55	1,01	0,66	
	<i>Trung bình</i>	<i>3,66</i>	<i>0,97</i>	<i>0,66</i>	
5. Năng lực CNTT	5.1. Ứng dụng công nghệ thông tin (CNTT) trong thiết kế học liệu, tổ chức dạy học và kiểm tra – đánh giá	3,75	0,78	0,84	0,89
	5.2. Hướng dẫn sinh viên thiết kế, khai thác tài nguyên học tập số	3,68	0,73	0,81	
	5.3. Sử dụng AI, LMS, lớp học số thực hiện nhiệm vụ	3,23	0,97	0,78	
	<i>Trung bình</i>	<i>3,55</i>	<i>0,83</i>	<i>0,81</i>	
6. Năng lực phát triển bản thân	6.1. Chủ động học tập, tham gia tập huấn nâng cao chuyên môn	4,03	0,73	0,73	0,84
	6.2. Tự đánh giá, cải tiến phương pháp giảng dạy	3,95	0,68	0,73	
	<i>Trung bình</i>	<i>3,99</i>	<i>0,71</i>	<i>0,73</i>	
7. Năng lực hợp tác và kết nối	7.1. Phối hợp tốt với đồng nghiệp, tổ chuyên môn	4,05	0,88	0,76	0,88
	7.2. Kết nối với trường mầm non hỗ trợ sinh viên thực tập	4,03	0,73	0,88	
	7.3. Tham gia hội nhập, phát triển nghề nghiệp toàn cầu	3,65	0,83	0,68	
	<i>Trung bình</i>	<i>3,91</i>	<i>0,81</i>	<i>0,77</i>	
Trung bình chung		3,93	0,79	0,80	0,88

Năng lực	Tiêu chí	ĐTB	ĐLC	TQBT	Cronbach's Alpha
	3.5. Quản lý lớp học tích cực, môi trường thân thiện	4,05	0,75	0,79	
	3.6. Vận dụng tư duy phản biện và khả năng giải quyết vấn đề trong quá trình giảng dạy và xử lý tình huống sư phạm	3,93	0,76	0,93	
	<i>Trung bình</i>	4,03	0,75	0,86	
4. Năng lực NCKH	4.1. Tham gia nghiên cứu/ viết bài chuyên môn trong giáo dục mầm non	3,78	0,92	0,66	0,79
	4.2. Hướng dẫn sinh viên nghiên cứu, làm tiểu luận, đề tài; dự án ý tưởng khởi nghiệp	3,55	1,01	0,66	
	<i>Trung bình</i>	3,66	0,97	0,66	
5. Năng lực CNTT	5.1. Ứng dụng công nghệ thông tin (CNTT) trong thiết kế học liệu, tổ chức dạy học và kiểm tra – đánh giá	3,75	0,78	0,84	0,89
	5.2. Hướng dẫn sinh viên thiết kế, khai thác tài nguyên học tập số	3,68	0,73	0,81	
	5.3. Sử dụng AI, LMS, lớp học số thực hiện nhiệm vụ	3,23	0,97	0,78	
	<i>Trung bình</i>	3,55	0,83	0,81	
6. Năng lực phát triển bản thân	6.1. Chủ động học tập, tham gia tập huấn nâng cao chuyên môn	4,03	0,73	0,73	0,84
	6.2. Tự đánh giá, cải tiến phương pháp giảng dạy	3,95	0,68	0,73	
	<i>Trung bình</i>	3,99	0,71	0,73	
7. Năng lực hợp tác và kết nối	7.1. Phối hợp tốt với đồng nghiệp, tổ chuyên môn	4,05	0,88	0,76	0,88
	7.2. Kết nối với trường mầm non hỗ trợ sinh viên thực tập	4,03	0,73	0,88	
	7.3. Tham gia hội nhập, phát triển nghề nghiệp toàn cầu	3,65	0,83	0,68	
	<i>Trung bình</i>	3,91	0,81	0,77	
Trung bình chung		3,93	0,79	0,80	0,88

Kết quả khảo sát cho thấy năng lực đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội đạt ĐTB 4,21 (rất tốt), độ tin cậy cao (Cronbach's Alpha 0,91), nổi bật ở tiêu chí "Tuân thủ đạo đức sư phạm" (4,35) nhưng cần chú trọng hơn ứng xử chuyên nghiệp (4,05). Năng lực chuyên môn đạt ĐTB 4,06, Cronbach's Alpha 0,92; kiến thức chuyên ngành (4,13) cao hơn hiểu biết về đổi mới giáo dục (4,00). Năng lực thực hành sư phạm đạt ĐTB 4,03, Cronbach's Alpha 0,95; mạnh ở đánh giá – hỗ trợ sinh viên (4,13) nhưng yếu hơn ở tư duy phản biện (3,93). Năng lực nghiên cứu khoa học thấp nhất (3,66), Cronbach's Alpha 0,79; viết bài (3,78) cao hơn hướng dẫn sinh viên nghiên cứu (3,55). Năng lực CNTT đạt 3,55, Cronbach's Alpha 0,89; chủ yếu dùng công nghệ cơ bản (3,75) trong khi ứng dụng AI, LMS còn thấp (3,23). Năng lực phát triển bản thân đạt 3,99, Cronbach's Alpha 0,84; mạnh ở chủ động học tập (4,03) hơn tự đánh giá cải tiến (3,95). Năng lực hợp tác – kết nối đạt 3,91, Cronbach's Alpha 0,88; phối hợp tốt với đồng nghiệp (4,05) nhưng hội nhập quốc tế còn hạn chế (3,65). ĐTB chung 3,93 (tốt), Cronbach's Alpha 0,88, cho thấy cần ưu tiên bồi dưỡng năng lực NCKH và công nghệ mới để đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số.

2.4.2. Kết quả khảo sát sinh viên

Khảo sát 507 sinh viên cao đẳng năm thứ hai và thứ ba ngành GDMN tại 9 cơ sở đào tạo, kết quả như sau:

Bảng 5. Thực trạng năng lực cốt lõi của giảng viên cao đẳng ngành Giáo dục mầm non (theo đánh giá của sinh viên)

Năng lực	Tiêu chí	ĐTB	ĐLC	TQBT	Cronbach's Alpha
1. Đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội	1.1. Tuân thủ đạo đức sư phạm	4,25	0,74	0,73	0,86
	1.2. Ứng xử chuyên nghiệp	4,03	0,79	0,75	
	1.3. Công bằng với người học	4,12	0,77	0,71	
	<i>Trung bình</i>	<i>4,14</i>	<i>0,77</i>	<i>0,73</i>	
2. Năng lực chuyên môn	2.1. Nắm vững kiến thức về giáo dục mầm non, tâm lý trẻ, chương trình đào tạo	4,01	0,79	0,80	0,89
	2.2. Hiểu rõ xu hướng, chính sách và đổi mới giáo dục mầm non	4,01	0,80	0,80	
	<i>Trung bình</i>	<i>4,01</i>	<i>0,79</i>	<i>0,80</i>	
3. Năng lực thực hành sư phạm	3.1. Thiết kế bài giảng, giáo án phù hợp với sinh viên ngành Giáo dục Mầm non	4,01	0,79	0,86	0,96

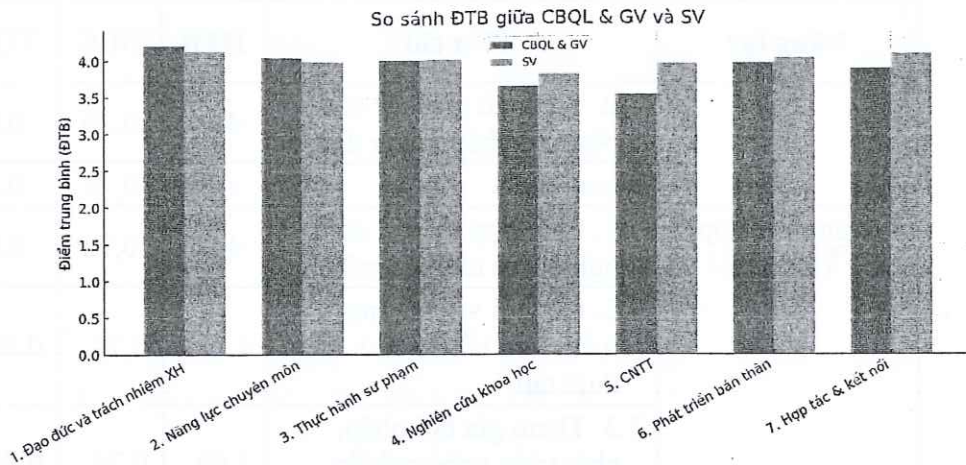
Năng lực	Tiêu chí	ĐTB	ĐLC	TQBT	Cronbach's Alpha
	3.2. Vận dụng phương pháp dạy học tích cực, sáng tạo	4,04	0,78	0,89	
	3.3. Đánh giá và hỗ trợ sinh viên hiệu quả	4,06	0,75	0,87	
	3.4. Tổ chức hoạt động dạy học mô phỏng, thực hành hiệu quả	4,02	0,77	0,88	
	3.5. Quản lí lớp học tích cực, môi trường thân thiện	4,07	0,74	0,84	
	3.6. Vận dụng tư duy phản biện và khả năng giải quyết vấn đề trong quá trình giảng dạy và xử lí tình huống sư phạm	4,06	0,78	0,86	
	<i>Trung bình</i>	<i>4,04</i>	<i>0,77</i>	<i>0,87</i>	
4. Năng lực NCKH	4.1. Tham gia nghiên cứu/ viết bài chuyên môn trong giáo dục mầm non	4,00	0,82	0,86	0,92
	4.2. Hướng dẫn sinh viên nghiên cứu, làm tiểu luận, đề tài; dự án ý tưởng khởi nghiệp	4,00	0,80	0,86	
	<i>Trung bình</i>	<i>4,00</i>	<i>0,81</i>	<i>0,86</i>	
5. Năng lực CNTT	5.1. Ứng dụng CNTT trong thiết kế học liệu, tổ chức dạy học và kiểm tra – đánh giá	4,04	0,76	0,86	0,92
	5.2. Hướng dẫn sinh viên thiết kế, khai thác tài nguyên học tập số	4,05	0,79	0,88	
	5.3. Sử dụng AI, LMS, lớp học số thực hiện nhiệm vụ	3,83	0,74	0,77	
	<i>Trung bình</i>	<i>3,98</i>	<i>0,76</i>	<i>0,84</i>	
6. Năng lực phát triển bản thân	6.1. Chủ động học tập, tham gia tập huấn nâng cao chuyên môn	4,08	0,72	0,82	0,90

Năng lực	Tiêu chí	ĐTB	ĐLC	TQBT	Cronbach's Alpha
7. Năng lực hợp tác và kết nối	6.2. Tự đánh giá, cải tiến phương pháp giảng dạy	4,04	0,76	0,82	0,93
	<i>Trung bình</i>	4,06	0,74	0,82	
	7.1. Phối hợp tốt với đồng nghiệp, tổ chuyên môn	4,07	0,72	0,86	
	7.2. Kết nối với trường mầm non hỗ trợ sinh viên thực tập	4,15	0,74	0,88	
	7.3. Tham gia hội nhập, phát triển nghề nghiệp toàn cầu	4,09	0,76	0,86	
<i>Trung bình chung</i>		4,05	0,77	0,83	0,91

Kết quả khảo sát sinh viên cho thấy 7 nhóm năng lực của giảng viên đều đạt mức tốt, ĐTB chung 4,05; ĐLC trung bình 0,77; TQBT 0,83; Cronbach's Alpha tổng thể 0,91. Nổi bật nhất là năng lực đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội (4,14) với tiêu chí "Tuân thủ đạo đức sư phạm" cao nhất (4,25) và năng lực hợp tác và kết nối (4,11) với thể mạnh ở "Kết nối với trường mầm non" (4,15). Năng lực chuyên môn (4,01) và thực hành sư phạm (4,04) duy trì mức ổn định; năng lực NCKH (4,00) được ghi nhận tích cực ở cả tham gia nghiên cứu và hướng dẫn sinh viên. Năng lực phát triển bản thân (4,06) thể hiện tinh thần học hỏi và đổi mới phương pháp. Năng lực CNTT (3,98) xếp cuối, đặc biệt hạn chế ở "Sử dụng AI, LMS, lớp học số" (3,83), cho thấy cần tăng cường ứng dụng công nghệ mới. Nhìn chung, sinh viên đánh giá cao phẩm chất, chuyên môn và khả năng hỗ trợ, đồng thời kì vọng giảng viên khai thác hiệu quả hơn công nghệ dạy học và mở rộng hội nhập quốc tế.

2.4.3. So sánh kết quả khảo sát cán bộ quản lí, giảng viên và sinh viên về năng lực cốt lõi của giảng viên ngành Giáo dục mầm non

Kết quả phân tích so sánh giữa hai nhóm đối tượng khảo sát cho thấy có sự tương đồng và khác biệt nhất định trong đánh giá các năng lực thành phần của giảng viên. Về ĐTB, cán bộ quản lí, giảng viên và sinh viên đều đánh giá cao các nhóm năng lực đạo đức nghề nghiệp, thực hành sư phạm và hợp tác, kết nối (ĐTB đều từ 4,0 trở lên), phản ánh sự ghi nhận nhất quán đối với các năng lực cốt lõi của giảng viên. Tuy nhiên, sinh viên đánh giá cao hơn giảng viên ở các năng lực như NCKH (ĐTB đạt 4,00 so với 3,66), CNTT (3,98 so với 3,55), phát triển bản thân và hợp tác kết nối, cho thấy sự kì vọng và ghi nhận tích cực của người học đối với sự đổi mới và đồng hành của giảng viên. Trong khi đó, cán bộ quản lí và giảng viên lại đánh giá cao hơn ở các tiêu chí liên quan đến kiến thức chuyên môn và phẩm chất đạo đức.



Biểu đồ 1. So sánh kết quả khảo sát cán bộ quản lý, giảng viên và sinh viên về năng lực cốt lõi của giảng viên ngành Giáo dục mầm non

Xét về ĐLC, nhìn chung các giá trị dao động từ 0,71 đến 0,97 cho thấy mức độ phân tán tương đối đồng đều giữa hai nhóm. Tuy vậy, ĐLC trong đánh giá của sinh viên có xu hướng thấp hơn ở hầu hết các nhóm năng lực (đặc biệt là phát triển bản thân, hợp tác và công nghệ thông tin), phản ánh sự đồng thuận cao hơn trong nhận xét của người học so với giảng viên và cán bộ quản lý.

Về TQBT, sinh viên đánh giá các nhóm năng lực với hệ số tương quan cao hơn ở hầu hết các nhóm (từ 0,80 – 0,87), cao hơn mức 0,66 – 0,86 trong đánh giá của cán bộ quản lý và giảng viên. Kết quả cho thấy các tiêu chí trong từng nhóm năng lực có mối liên hệ chặt chẽ hơn, góp phần khẳng định tính cấu trúc và giá trị của thang đo.

Hệ số Cronbach's Alpha trong cả hai nhóm khảo sát đều đạt mức cao (từ 0,79 đến 0,96), cho thấy thang đo có độ tin cậy tốt. Sinh viên ghi nhận sự nhất quán cao hơn ở các nhóm năng lực như thực hành sư phạm (0,96), nghiên cứu khoa học (0,92) và hợp tác, kết nối (0,93), phản ánh tính hệ thống và ổn định của đánh giá trong nhóm mẫu lớn.

Như vậy, cả hai nhóm đối tượng đều đánh giá cao các năng lực cốt lõi của giảng viên ngành GDMN, đặc biệt là đạo đức nghề nghiệp, năng lực chuyên môn, năng lực thực hành sư phạm và kết nối. Trong khi cán bộ quản lý và giảng viên thiên về đánh giá dựa trên kiến thức chuyên môn và tuân thủ chuẩn mực nghề nghiệp thì sinh viên thể hiện sự ghi nhận đối với các năng lực hỗ trợ học tập như công nghệ, nghiên cứu và đồng hành nghề nghiệp. Mặc dù có sự khác biệt nhưng nhìn chung kết quả khảo sát cho thấy độ giá trị, độ tin cậy và tính khả thi của khung năng lực cốt lõi được đề xuất.

2.5. Thảo luận

Khung năng lực cốt lõi phản ánh tương đối đầy đủ các yêu cầu cơ bản đối với giảng viên cao đẳng ngành GDMN, gồm: đạo đức nghề nghiệp, năng lực chuyên môn, năng lực thực hành sư phạm, NCKH, CNTT, phát triển bản thân và hợp tác kết nối. Kết quả khảo sát cho thấy các nhóm năng lực này đều đạt từ mức “đạt yêu cầu” trở lên, trong đó ba nhóm năng lực cốt lõi (đạo đức, chuyên môn, thực hành sư phạm) có ĐTB trên 4,0,

trương ứng với mức “tốt” đến “rất tốt”, cho thấy tính phù hợp của khung năng lực với thực tiễn đội ngũ hiện nay.

Qua kết quả khảo sát cho thấy, khung năng lực cốt lõi dành cho giảng viên cao đẳng ngành GDMN không chỉ có giá trị lí luận mà còn mang ý nghĩa thực tiễn trong công tác **quản lí, đào tạo và phát triển đội ngũ, cụ thể:**

– Tuyển dụng: Làm căn cứ xây dựng tiêu chí tuyển chọn phù hợp về chuyên môn, phẩm chất và năng lực nghề nghiệp, thay vì chỉ dựa vào văn bằng, chứng chỉ.

– Đào tạo và bồi dưỡng: Hỗ trợ xác định nhu cầu và nội dung đào tạo, bồi dưỡng dựa trên khoảng cách giữa năng lực thực tế và yêu cầu trong khung; hướng đến phát triển cá nhân hoá và học tập suốt đời (UNESCO, 2015).

– Đánh giá: Là công cụ đánh giá khách quan, phục vụ tự đánh giá, đánh giá nội bộ và bên ngoài. Giảng viên có thể lập kế hoạch phát triển cá nhân (IDP); nhà trường có căn cứ minh bạch để đánh giá và cải tiến chương trình.

– Phát triển chuyên môn bền vững: Gắn kết giữa năng lực và lộ trình nghề nghiệp; thúc đẩy hình thành văn hoá nghề nghiệp dựa trên chuẩn mực và đổi mới sáng tạo. Theo OECD (2020), cách tiếp cận này góp phần nâng cao chất lượng dạy học và tăng cường tính chuyên nghiệp.

Khung năng lực cũng có thể sử dụng như một công cụ tham chiếu trong tuyển dụng, đánh giá, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giảng viên theo hướng tiếp cận năng lực, góp phần chuẩn hoá và nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên mầm non. Tuy nhiên, trong quá trình triển khai có thể gặp một số khó khăn sau:

– Về nhận thức: Một bộ phận giảng viên còn chưa quen với cách tiếp cận theo năng lực, dẫn đến tâm lí e ngại khi bị đánh giá dựa trên khung năng lực chuẩn hoá.

– Về điều kiện thực hiện: Nhiều cơ sở đào tạo còn thiếu nguồn lực về công nghệ, thiết bị, phòng học mô phỏng, phòng thực hành gây hạn chế trong việc phát triển năng lực thực hành, công nghệ thông tin và nghiên cứu.

– Về năng lực triển khai: Một số trường chưa có đội ngũ chuyên gia hoặc cán bộ quản lí đủ năng lực để vận hành, giám sát và đánh giá đúng theo khung năng lực, đặc biệt ở các năng lực “mềm” như hợp tác, trách nhiệm xã hội, NCKH.

– Về công tác bồi dưỡng: Chương trình đào tạo, bồi dưỡng hiện hành chưa được thiết kế rõ ràng theo từng mức độ năng lực (1 – 5), dẫn đến khó khăn trong việc cá nhân hoá lộ trình phát triển cho giảng viên.

3. KẾT LUẬN

Nghiên cứu lí luận đã hệ thống hoá các vấn đề cơ bản về năng lực giảng viên sư phạm ngành GDMN, làm rõ khái niệm, đặc điểm, vai trò và các thành tố năng lực; phân tích các chuẩn nghề nghiệp trong nước và tham chiếu khung năng lực quốc tế; từ đó xác định được các nhóm năng lực cốt lõi và nguyên tắc xây dựng khung năng lực.

Trên cơ sở đó, nghiên cứu đã đề xuất khung năng lực giảng viên cao đẳng ngành GDMN gồm 07 nhóm năng lực chính (đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội; năng lực chuyên môn; năng lực thực hành sư phạm; năng lực NCKH; năng lực ứng dụng CNTT;

năng lực phát triển bản thân; năng lực hợp tác và kết nối), được cụ thể hoá thành các tiêu chuẩn, tiêu chí và chỉ số đo lường rõ ràng, bảo đảm tính đầy đủ, khoa học và khả thi.

Kết quả khảo sát thực trạng cho thấy khung năng lực đề xuất phù hợp với yêu cầu đào tạo, phản ánh được điểm mạnh và hạn chế trong năng lực của giảng viên. Các nhóm năng lực về đạo đức nghề nghiệp, năng lực chuyên môn và năng lực thực hành sư phạm được đánh giá cao; trong khi đó, năng lực NCKH, năng lực CNTT, năng lực hợp tác và kết nối được đánh giá thấp hơn cần được bồi đắp. Kết quả nghiên cứu có thể sử dụng làm cơ sở để: (1) Xây dựng công cụ đánh giá năng lực giảng viên sư phạm ngành GDMN; (2) Thiết kế các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục; (3) Hỗ trợ cơ sở đào tạo và cơ quan quản lý trong công tác quy hoạch, sử dụng và phát triển đội ngũ; (4) Tiếp tục thử nghiệm, điều chỉnh khung năng lực qua thực tiễn áp dụng để hoàn thiện và nhân rộng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. OECD, 2005, *The definition and selection of key competencies: executive summary*, Paris: OECD Publishing.
2. Weinert, F.E. 2001, *Concept of competence: a conceptual clarification*, Munich: Max Planck Institute For Human Development.
3. UNESCO, 2015, *Teacher educator competence framework*, Paris: UNESCO Publishing.
4. Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018, *Thông tư số 01/2018/TT-BGDĐT ngày 26/01/2018 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non*, Hà Nội.
5. Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2020, *Thông tư số 35/2020/TT-BGDĐT ngày 01/10/2020 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các trường cao đẳng sư phạm công lập*.
6. Nguyễn Thị Kim Anh, 2016, “Năng lực sư phạm của giảng viên sư phạm mầm non trong các trường cao đẳng sư phạm”, Tạp chí *Giáo dục*, số chuyên đề tháng 9, tr.42 – 45.
7. Chương trình ETEP – Bộ Giáo dục và Đào tạo – Ngân hàng Thế giới, 2021, *Báo cáo tổng hợp dự án tăng cường năng lực các cơ sở sư phạm và đội ngũ giáo viên*, Hà Nội.
8. OECD, 2020, *Talis 2018 results: Teachers and school leaders as valued professionals*, Paris: OECD Publishing.
9. Monika Pažur, Vlatka Domović & Maja Drvodelić, 2024, *Preschool teacher competence from the perspective of early childhood education and care student teacher*, Journal: *International Journal Of Instruction*, Vol. 17, No. 1, p.381 – 398.
10. Nguyễn Công Khanh (Chủ biên), 2014, *Kiểm tra – đánh giá trong giáo dục*, Nhà xuất bản Đại học Sư phạm.