

ĐỀ XUẤT KHUNG NĂNG LỰC GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ CỦA VIỆT NAM

Nguyễn Thị Hồng Thúy¹⁺,
Nguyễn Vũ Bích Hiền²

¹Trường THCS Tân Tiến, huyện Chương Mỹ, thành phố Hà Nội;

²Trường Đại học Thủ đô Hà Nội

+Tác giả liên hệ • Email: nguyenhongthuyxuanmai@gmail.com

Article history

Received: 10/10/2023

Accepted: 02/11/2023

Published: 05/01/2024

Keywords

Competency Framework,
competency-based approach,
secondary school, teacher
assessment, teacher
competency

ABSTRACT

Competency-based teacher management is an inevitable trend in the current context of educational innovation. Education quality is increasingly emphasized and improving the quality of teachers has become a core goal in schools' strategic plans. Some educational organizations as well as some countries around the world have been building competency frameworks compatible with educational innovation and development strategies. At the same time, the competency framework is also the standard for teachers assessment and training. In the article, the author presents the results of analysis and synthesis of teacher competency frameworks from a number of countries and international organizations; as well as based on principles in human resource management and educational management, state regulations, ministries and branches on tasks and professional standards, etc. to propose a competency framework for the secondary school teachers in Vietnam. The proposed competency framework comprises 5 general competencies, 15 specific competencies and 82 performance indicators.

1. Mở đầu

Mục tiêu mới của Chương trình giáo dục phổ thông 2018 triển khai từ năm học 2020-2021 mở đường cho việc đổi mới toàn diện về nội dung, phương pháp giáo dục nhằm giúp HS thay đổi nhận thức và hành vi; hướng đến các hành động tích cực trong việc thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững. Một trong những yếu tố cốt lõi để thực hiện thành công mục tiêu của đổi mới giáo dục là cần phải xây dựng được đội ngũ GV có năng lực và phẩm chất tốt. Từ đó, nghiên cứu xây dựng khung năng lực cho GV nói chung, GV cấp THCS nói riêng làm cơ sở để đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá GV là một yêu cầu có tính cấp thiết.

Theo các tài liệu trong và ngoài nước công bố đầu tiên về khái niệm “khung năng lực” là Mansfield. Tác giả đã định nghĩa “Khung năng lực là công cụ mô tả chi tiết và đặc thù về những hành vi và tính cách cần thiết của nhân viên để thực hiện hiệu quả công việc. Khung năng lực có thể được xem xét xây dựng như là một tập hợp các năng lực liên quan tới công việc hoặc vai trò của các cá nhân trong tổ chức” (Mansfield, 1996). Thông thường, khung năng lực được mô tả gắn với một vị trí chức danh hoặc vai trò cụ thể. Sienkiewicz cho rằng, khung năng lực là một tập hợp tất cả các năng lực bắt buộc đối với nhân viên của một tổ chức, được nhóm lại thành các bộ năng lực thích hợp cho các công việc của cá nhân nhằm thực hiện vai trò tổ chức (Sienkiewicz, 2014). Hội đồng Nghiên cứu Giáo dục Australia đã xây dựng khung năng lực đánh giá GV. Khung này có 07 yếu tố về khả năng đánh giá, đó là: đánh giá kiến thức và kỹ năng; đánh giá quá trình; nhận dạng đánh giá; phát triển chuyên môn; môi trường học đường; sự tham gia của người học và tích hợp đánh giá kỹ thuật số (Australian Council for Educational Research, 2021). Akimov và cộng sự (2023) đã đề xuất các thành phần của giáo dục 4.0 trong khung năng lực đổi mới sáng tạo. Nghiên cứu này phân tích các đặc điểm, thành phần và đặc điểm chính của giáo dục 4.0; điều chỉnh thực tiễn dạy và học theo các yêu cầu đã thay đổi của công nghiệp 4.0 để triển khai thành công mô hình đổi mới mở. Tổ chức Bộ trưởng Giáo dục các nước Đông Nam Á (SEAMEO) đã xây dựng khung năng lực chung cho GV của 11 quốc gia Đông Nam Á. Khung năng lực gồm: 4 năng lực cốt lõi, 12 năng lực chung (năng lực tổng quát), 31 năng lực trợ giúp (năng lực thành phần) và 136 nội dung diễn giải cho sự thành công (SEAMEO, 2018). Tổ chức UNICEF (2022) đã đề xuất khung năng lực số nhằm trao quyền cho GV, cải thiện việc giảng dạy trực tuyến và thúc đẩy đổi mới trong giáo dục. Khung này hỗ trợ các quốc gia, khu vực và địa phương thúc đẩy năng lực kỹ thuật số của các nhà giáo dục bằng cách đưa ra một khung tham chiếu chung có thể được điều chỉnh để đáp ứng các nhu cầu khác nhau. Khuyến khích đổi mới trong thực hành GD-ĐT, cải thiện khả năng tiếp cận học tập suốt đời và thúc đẩy các kỹ năng và năng lực cần thiết của thế kỷ XXI (kỹ thuật số) để phát triển nghề nghiệp, công bằng và hòa nhập.

Ở Việt Nam, Bộ GD-ĐT (2018) đã ban hành Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT về Quy định chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở giáo dục phổ thông. Đây là cơ sở pháp lý quan trọng để các nhà trường đánh giá phẩm chất, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của GV; xây dựng và triển khai kế hoạch bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp của GV đáp ứng mục tiêu giáo dục của nhà trường, địa phương và của ngành giáo dục. Lê Quân (2016) cho rằng, khung năng lực là tập hợp các năng lực cốt lõi cần có đáp ứng theo yêu cầu của công việc. Tác giả cũng chỉ ra rằng, khung năng lực bao gồm danh mục các năng lực và mô tả cấp độ năng lực. Mỗi năng lực thường có từ 03-05 cấp độ, phổ biến nhất gồm 5 cấp: từ sơ cấp, trung cấp, vững chắc, cao cấp, chuyên gia. Cấp độ của năng lực thể hiện độ sâu, rộng của các kiến thức, kỹ năng, phẩm chất/thái độ, được miêu tả theo cảm nhận và sắp xếp lũy tiến, trong đó cấp độ sau mặc nhiên bao hàm cấp độ trước. Tran và cộng sự (2021) đã đề xuất khung năng lực cho giảng viên Trường Đại học Vinh để phù hợp với chương trình giảng dạy theo tiếp cận hình thành ý tưởng, thiết kế, thực hiện và vận hành (CDIO). Vu (2021) đã đề xuất khung năng lực giảng dạy tích hợp cho chương trình giáo dục phổ thông - Gợi ý và khuyến nghị dành cho GV khoa học tự nhiên. Khung năng lực gồm 4 năng lực cốt lõi với 10 tiêu chí và các chỉ số đánh giá tương ứng.

Từ các kết quả nghiên cứu trong và ngoài nước; đồng thời căn cứ vào các nguyên tắc trong quản lý nguồn nhân lực và quản lý giáo dục, các quy định của nhà nước, của bộ, ngành về nhiệm vụ và chuẩn nghề nghiệp..., bài báo này đề xuất khung năng lực cho GV cấp THCS của Việt Nam.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Phân tích và tổng hợp khung năng lực giáo viên của một số quốc gia, tổ chức quốc tế

- *Khung năng lực GV của Sở GD-ĐT vùng Tây Úc (Competency Framework For Teachers)*: Khung năng lực gồm 03 yếu tố cơ bản của người GV, đó là: thuộc tính nghề nghiệp, kiến thức và kỹ năng. Mỗi một yếu tố bao gồm 05 lĩnh vực (tương đương như năng lực cụ thể); tiêu chí của từng năng lực cụ thể được xây dựng tương ứng với từng cấp độ nghề nghiệp (kinh nghiệm nghề nghiệp) của GV. Kinh nghiệm nghề nghiệp của GV được chia thành 03 cấp độ: mới vào nghề, có kinh nghiệm và thành thạo cấp chuyên gia (Department of Education and Training of Government of Western Australia, 2004).

- *Khung tham chiếu năng lực GV của Canada (Reference Framework For Professional Competencies For Teachers)*: Nội hàm của khung tham chiếu tương tự như khung năng lực của GV. Khung tham chiếu được xây dựng bao gồm 04 năng lực chung: (1) Năng lực cơ bản có 02 năng lực cụ thể; (2) Năng lực chuyên môn có 06 năng lực cụ thể; (3) Năng lực hợp tác có 02 năng lực cụ thể; (4) Năng lực về tính chuyên nghiệp và đạo đức nghề nghiệp có 01 năng lực cụ thể. Khung tham chiếu này đưa ra các yêu cầu về năng lực chuyên môn cốt lõi cho tất cả GV đang công tác tại các trường mầm non, tiểu học, THCS, THPT, dạy nghề và giáo dục người lớn. Đây cũng là tài liệu hướng dẫn cho tất cả các tổ chức, cá nhân liên quan đến đào tạo GV; người chịu trách nhiệm tuyển dụng GV cho các cơ sở giáo dục (Gouvernement du Québec Ministère de l'Éducation, 2021).

- *Khung năng lực GV của Tổ chức Bộ trưởng Giáo dục Đông Nam Á (Southeast Asia Teachers Competency Framework)*: Khung năng lực được xây dựng chung cho GV của 11 quốc gia Đông Nam Á, gồm: 4 năng lực cốt lõi, 12 năng lực chung (năng lực tổng quát), 31 năng lực trợ giúp (năng lực thành phần) và 136 nội dung diễn giải cho sự thành công. Các năng lực trợ giúp là một tập hợp các tiêu chí về hiệu suất, trong khi các diễn giải cho sự thành công giải thích các hành vi có thể quan sát được mong đợi ở một GV có thành tích cao. Hiện nay, các quốc gia trong khu vực đang triển khai xây dựng thành các khung năng lực cụ thể cho từng cấp học và phù hợp với điều kiện của từng quốc gia (SEAMEO and The Teachers' Council of Thailand, 2018).

- *Khung năng lực GV của Tổ chức UNICEF (Educators' Digital Competency Framework)*: Tổ chức UNICEF đã đề xuất khung năng lực số nhằm trao quyền cho GV, cải thiện việc giảng dạy trực tuyến và thúc đẩy đổi mới trong giáo dục. Khung này hỗ trợ các quốc gia, khu vực và địa phương thúc đẩy năng lực kỹ thuật số của các nhà giáo dục bằng cách đưa ra một khung tham chiếu chung có thể được điều chỉnh để đáp ứng các nhu cầu khác nhau. Khuyến khích đổi mới trong thực hành GD-ĐT, cải thiện khả năng tiếp cận học tập suốt đời và thúc đẩy các kỹ năng và năng lực cần thiết của thế kỷ XXI (kỹ thuật số) để phát triển nghề nghiệp, công bằng và hòa nhập. Khung này có thể cung cấp hỗ trợ cho các nhà hoạch định chính sách, trường học, GV, người học và phụ huynh nhằm đảm bảo một hệ thống nhất quán trên mỗi quốc gia trong khu vực trong ngắn hạn và dài hạn. Khung năng lực được tổ chức thành 04 phần, gồm: (1) Phát triển tri thức - tập trung vào năng lực kỹ thuật số của các nhà giáo dục liên quan đến dạy và học kỹ thuật số và mối liên hệ của nó với chính sách quốc gia, phương pháp dạy, học và đánh giá kỹ thuật số; (2) Ứng dụng tri thức - tập trung vào năng lực của nhà giáo dục trong việc hỗ trợ kỹ năng số của người học để học tập hiệu quả, sử dụng công nghệ thông tin một cách có trách nhiệm và giải quyết các vấn đề để phát triển, chuyển giao và tạo ra kiến

thức mới; (3) Chia sẻ kiến thức - tập trung vào việc sử dụng các hoạt động cộng đồng để nâng cao năng lực cần thiết tham gia vào các hoạt động khuyến khích đối thoại mang tính xây dựng nhằm phát triển văn hóa hợp tác chuyên nghiệp; (4) Truyền thông tri thức - tập trung vào việc sử dụng các công nghệ kỹ thuật số để hỗ trợ truyền thông. Các nhà giáo dục cần hiểu cách cải thiện giao tiếp của họ với người học, với các bên liên quan khác, đồng thời sử dụng tài nguyên kỹ thuật số một cách an toàn và có trách nhiệm (UNICEF, 2022).

Như vậy, khung năng lực cho GV đã có nhiều quốc gia, tổ chức quốc tế xây dựng với cách tiếp cận khác nhau. Tuy nhiên, các khung năng lực đều có quan điểm tương đồng về: (1) Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; (2) Năng lực sư phạm; (3) Năng lực hợp tác và hoạt động cộng đồng; (4) Các năng lực bổ trợ khác... Một số khung năng lực đã xây dựng các năng lực cụ thể với mức độ khác nhau cho từng đối tượng GV, như: GV mới vào nghề, GV đã có kinh nghiệm, GV trình độ cao (chuyên gia).

Từ các kết quả nghiên cứu trong và ngoài nước, tác giả đã căn cứ vào các nguyên tắc trong quản lý nguồn nhân lực và quản lý giáo dục, các quy định của Nhà nước, của bộ, ngành về nhiệm vụ và chuẩn nghề nghiệp; từ ý kiến tư vấn của các chuyên gia trong lĩnh vực quản lý giáo dục và kinh nghiệm giảng dạy của bản thân để đề xuất khung năng lực cho GV THCS như sau:

2.2. Đề xuất khung năng lực giáo viên trung học cơ sở của Việt Nam

Khung năng lực được thiết kế theo cấu trúc hình cây, bao gồm: 05 năng lực chung, 15 năng lực cụ thể và 82 chỉ số đo lường hiệu quả công việc. Các tiêu chí (năng lực cụ thể) hoàn toàn có thể quan sát, đo đếm và định lượng được. Đồng thời, tác giả cũng đề xuất về mức độ năng lực tương thích với chức danh nghề nghiệp của GV theo Thông tư số 08/2023/TT-BGDĐT ngày 14/4/2023 của Bộ GD-ĐT. Khung năng lực đề xuất được thể hiện ở bảng 1 và yêu cầu mức độ cần đạt về năng lực theo các chức danh được thể hiện ở bảng 2.

Bảng 1. Đề xuất khung năng lực cho GV THCS

Năng lực chung	Năng lực cụ thể	Chỉ số đo lường hiệu quả công việc
1. Năng lực cơ bản	1.1. Hành động như một người hỗ trợ văn hóa khi thực hiện nhiệm vụ	1.1.1. Nắm vững khung chương trình và nguyên tắc giảng dạy; 1.1.2. Kết nối kiến thức môn học với các môn học khác, với các kiến thức lịch sử, văn hóa, nghệ thuật; chính trị; 1.1.3. Khuyến khích HS tư duy phản biện, tư duy logic giữa các lĩnh vực khoa học tự nhiên và khoa học xã hội; 1.1.4. Xây dựng lớp học thành một không gian văn hóa; 1.1.5. Khuyến khích HS trình bày các vấn đề rõ ràng, biện minh; 1.1.6. Hướng dẫn HS biết trân trọng và phát huy giá trị văn hóa, lịch sử của dân tộc, của đất nước; 1.1.7. Hỗ trợ HS tham gia các hoạt động cộng đồng.
	1.2. Làm chủ ngôn ngữ giảng dạy	1.2.1. Nắm vững nguyên tắc và sử dụng tốt ngôn ngữ nói và ngôn ngữ viết trong hoạt động chuyên môn và trong giao tiếp; 1.2.2. Sử dụng hiệu quả các phương thức biểu đạt ngôn ngữ khác nhau (hình ảnh, âm thanh và cử chỉ) để hỗ trợ sự phát triển năng lực ngôn ngữ của HS; 1.2.3. Giúp HS biết trân trọng và phát huy ngôn ngữ tiếng Việt và ngôn ngữ tiếng mẹ đẻ; 1.2.4. Kiểm tra chất lượng ngôn ngữ của HS, cung cấp phản hồi thường xuyên và giúp HS tự sửa lỗi cũng như thể hiện khả năng tích hợp các quy tắc và cách sử dụng ngôn ngữ, cả nói và viết.
2. Năng lực chuyên môn (day học và giáo dục)	2.1. Lập kế hoạch dạy và học	2.1.1. Xây dựng các trình tự và tình huống dạy và học có tính logic của nội dung chương trình và kiến thức để lập kế hoạch học tập ngắn hạn, trung hạn và dài hạn; 2.1.2. Điều chỉnh và kết nối kiến thức trong một môn học và giữa các môn học cho phù hợp với đối tượng HS; 2.1.3. Đảm bảo sự gắn kết giữa chuẩn đầu ra với tình huống dạy và học, phương pháp đánh giá; 2.1.4. Tính đến sự đa dạng của HS khi lựa chọn tài liệu và chuẩn bị các tình huống dạy và học (sự đa dạng liên quan đến giới tính, dân tộc, KT-XH, văn hóa, tôn giáo, ngôn ngữ, khuyết tật, quan niệm, nhu cầu và lĩnh vực quan tâm của HS); 2.1.5. Lập kế hoạch hoạt động cho HS để các em có thể chuẩn bị, hòa nhập, cùng tham gia nhằm tối ưu hóa sự phát triển năng lực HS; 2.1.6. Lựa chọn phương pháp giảng dạy phù hợp với từng chủ đề và từng đối tượng người học; 2.1.7. Chuẩn bị tốt việc tổ chức không gian, cơ sở vật chất của lớp học và cung cấp cho tất cả HS các điều kiện học tập an toàn, tối ưu; 2.1.8. Xác định thời gian cần thiết cho từng giai đoạn trong tình huống dạy và học; 2.1.9. Lập kế hoạch bài học có tính đến các hoạt động có thể được thực hiện đồng thời với việc giảng dạy trên lớp (hỗ trợ ngôn ngữ, khắc phục các tồn tại của HS).

	2.2. Thực hiện các tình huống dạy và học	2.2.1. Thông báo cho HS về mục đích giáo dục, các tình huống dạy và học, các kiến thức, kỹ năng đáp ứng với chuẩn đầu ra và kết nối với các môn đã học và sẽ học; 2.2.2. Khám phá những ý tưởng của HS và kích hoạt lại kiến thức cần thiết cho môn học; 2.2.3. Sử dụng các phương pháp và chiến lược dạy học đa dạng, đồng thời cung cấp các tình huống lôi cuốn sự tham gia tích cực của HS vào nhiệm vụ học tập; 2.2.4. Sử dụng thông tin phản hồi để liên tục kiểm tra sự hiểu biết của HS về các khái niệm, kiến thức; 2.2.5. Hướng dẫn, điều chỉnh phương pháp học tập phù hợp cho từng đối tượng HS; 2.2.6. Tạo cơ hội và khuyến khích HS phản hồi về việc dạy và học.
	2.3. Sử dụng kiến thức dựa trên nghiên cứu	2.3.1. Đọc tài liệu nghiên cứu liên quan đến lĩnh vực và chủ đề giảng dạy; 2.3.2. Sử dụng kết quả nghiên cứu hiện tại để cập nhật kiến thức cho bản thân và chủ đề giảng dạy.
	2.4. Đánh giá học tập	2.4.1. Thiết kế, lựa chọn các công cụ, phương pháp đánh giá phù hợp với từng nội dung của môn học và có ý nghĩa với HS; 2.4.2. Xác định điểm mạnh, điểm yếu của HS để lập kế hoạch can thiệp thích hợp giúp thúc đẩy việc học tập của các em; 2.4.3. Sử dụng thông tin thu thập được thông qua các phương thức đánh giá khác nhau để có được bức tranh tổng thể về HS và lập kế hoạch hướng dẫn phù hợp. 2.4.4. Cung cấp cho HS thông tin, kết quả sau đánh giá một cách thường xuyên và mang tính xây dựng, định hướng; 2.4.5. Sử dụng nhiều phương pháp đánh giá khác nhau để tạo cơ hội cho tất cả HS thể hiện kiến thức học tập; kỹ năng mà các em đã tiếp thu; 2.4.6. Thực hiện tốt các hướng dẫn, các quy định của cơ quan quản lý về đánh giá HS; 2.4.7. Chia sẻ và chịu trách nhiệm kết quả đánh giá.
	2.5. Quản lý các hoạt động của lớp học	2.5.1. Xây dựng và duy trì mối quan hệ tích cực để khuyến khích sự đóng góp của HS đối với các hoạt động của lớp học; 2.5.2. Tạo lập môi trường học tập thuận lợi, an toàn; 2.5.3. Giúp HS nhận biết và quản lý một cách thích hợp các hành vi và cảm xúc của mình; 2.5.4. Lựa chọn và tổ chức các hoạt động giúp HS phát triển toàn diện; 2.5.5. Phát hiện kịp thời các dấu hiệu của động lực thấp hoặc hiểu sai ở HS và thực hiện các biện pháp cần thiết để khắc phục; 2.5.6. Thiết kế sắp xếp lớp học sao cho việc học tập luôn sáng tạo và năng động; 2.5.7. Sử dụng hiệu quả không gian và cơ sở vật chất của lớp học nhằm cung cấp cho HS điều kiện học tập an toàn và tối ưu; 2.5.8. Nhắc nhở HS về các biện pháp an toàn và đảm bảo tuân thủ các biện pháp đó; đặc biệt là đối với các hoạt động diễn ra trong phòng tập thể dục, phòng thí nghiệm, xưởng thực hành hoặc trong các chuyến dã ngoại.
	2.6. Tính đến sự đa dạng của HS	2.6.1. Điều chỉnh các tình huống giảng dạy và học tập cũng như hỗ trợ HS dựa trên nhu cầu, thách thức và khả năng của họ; 2.6.2. Sử dụng các nguồn lực sẵn có để đáp ứng nhu cầu hoặc vượt qua những trở ngại cụ thể đối với việc học; 2.6.3. Phân nhóm HS theo mục tiêu giáo dục và khả năng học tập khác biệt của HS; 2.6.4. Sử dụng các biện pháp sư phạm linh hoạt, thích ứng để giải quyết các nhu cầu cụ thể của HS theo các mục tiêu đã đặt ra; 2.6.5. Thúc đẩy các hoạt động giúp đỡ lẫn nhau trong lớp tận dụng sự đa dạng của HS với mục tiêu có lợi cho tất cả mọi người; 2.6.6. Tham khảo ý kiến từ các nguồn thông tin, từ phụ huynh... để thu thập dữ liệu liên quan đến nhu cầu của HS; 2.6.7. Có biện pháp cụ thể, thích hợp để giúp đỡ HS có hoàn cảnh khó khăn, HS có dấu hiệu suy yếu hoặc khuyết tật.
	2.7. Hỗ trợ HS yêu thích học tập	2.7.1. Xây dựng và duy trì mối quan hệ tích cực với HS để khơi dậy động lực học tập của họ; 2.7.2. Giúp HS phát triển sự tự tin về khả năng học tập của mình bằng cách giới thiệu cho họ nhiều trải nghiệm khác nhau; 2.7.3. Giúp HS kiên trì trong học tập bằng cách hỗ trợ những nỗ lực và tiến bộ của họ; 2.7.4. Khuyến khích HS sử dụng các phương pháp học tập tự chủ và tích cực; 2.7.5. Khơi gợi hứng thú và sự tò mò của HS về chủ đề, kiến thức và kỹ năng, thực hành, công cụ và kỹ thuật, phương pháp và quy trình liên quan, cũng như lịch sử của chủ đề giảng dạy; 2.7.6. Tạo lập sự nhiệt tình của HS đối với các hoạt động học tập và các hoạt động liên quan; 2.7.7. Thúc đẩy hoạt động hợp tác, thảo luận, tham gia và giúp đỡ lẫn nhau trong lớp hoặc nhóm HS.
3. Năng lực học	3.1. Tích cực tham gia với tư cách là thành viên	3.1.1. Phối hợp với các đồng nghiệp trong tổ chuyên môn thực hiện tốt các định hướng và tiêu chuẩn giáo dục giúp nhà trường trở thành một môi trường lành mạnh, an toàn và bình đẳng; 3.1.2. Phối hợp với các đồng nghiệp trong việc phát triển và thực hiện dự án giáo dục của trường;

tác chuyên nghiệp	viên của tổ chuyên môn, của nhà trường	3.1.3. Đàm nhận các trách nhiệm được lãnh đạo hoặc tổ chức phân công; 3.1.4. Cộng tác với các thành viên khác trong đội ngũ GV trong việc thiết kế, đánh giá các tình huống dạy và học theo các tiêu chuẩn và phương pháp đánh giá hiện hành của nhà trường khi được yêu cầu; 3.1.5. Tham gia xây dựng, triển khai, giám sát và xem xét các kế hoạch hỗ trợ học tập của các đồng nghiệp.
	3.2. Hợp tác với phụ huynh và các đối tác giáo dục trong cộng đồng	3.2.1. Thiết lập mối quan hệ mang tính xây dựng với gia đình HS và các đối tác trong cộng đồng; 3.2.2. Duy trì liên lạc tốt với gia đình về sự thành công, thành tích của HS; 3.2.3. Cung cấp cho gia đình những phương tiện thích hợp để tham gia vào việc học tập của con em họ cũng như trong các hoạt động khác ở trường và ngoại khóa; 3.2.4. Nắm bắt cơ hội hợp tác với các đối tác, những người sẽ làm phong phú thêm việc học tập và giáo dục của HS; 3.2.5. Nắm bắt các cơ hội từ bên ngoài cho việc đầu tư phát triển nhà trường.
4. Năng lực về trách nhiệm công dân	4.1. Cam kết phát triển chuyên môn và gắn bó với nghề	4.1.1. Nắm vững chuyên môn và thành thạo nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu đối với giáo dục; 4.1.2. Thường xuyên học tập để cập nhật, phát triển và nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ; 4.1.3. Phân tích các vấn đề giáo dục và các tình huống khó xử trong nghề nghiệp để tích lũy kinh nghiệm, củng cố địa vị cho bản thân với tư cách là một GV; 4.1.4. Tham gia các hoạt động nghiên cứu và giáo dục; 4.1.5. Phát triển văn hóa hợp tác với các đồng nghiệp và cộng đồng nhằm nâng cao vị thế và sự công nhận của nghề dạy học; 4.1.6. Hỗ trợ và khuyến khích đồng nghiệp phát triển chuyên môn, đặc biệt là những người chuẩn bị vào nghề (thực tập sinh) và những người mới vào nghề; 4.1.7. Luôn sống theo tiêu chuẩn cao nhất của một GV.
	4.2. Luôn giữ sự đam mê công việc giảng dạy	4.2.1. Luôn tự hào về sự cao quý của nghề giáo; 4.2.2. Luôn hài lòng với bản thân và tận hưởng niềm vui trong công việc và trong các khía cạnh khác của cuộc sống.
5. Năng lực hỗ trợ	5.1. Ứng dụng công nghệ số	5.1.1. Thực hiện đạo đức công dân trong thời đại kỹ thuật số; 5.1.2. Khai thác tiềm năng của các nguồn tài nguyên kỹ thuật số cho việc dạy và học; 5.1.3. Hợp tác, giao tiếp thông qua công nghệ kỹ thuật số; 5.1.4. Áp dụng sáng tạo công nghệ kỹ thuật số trong công tác chuyên môn.
	5.2. Sử dụng ngoại ngữ, tiếng dân tộc để phát triển chuyên môn	5.2.1. Có thể sử dụng được ít nhất một ngoại ngữ để giao tiếp và đọc tài liệu chuyên môn; 5.2.2. Có thể sử dụng được tiếng dân tộc đối với vị trí việc làm yêu cầu sử dụng tiếng dân tộc.

Bảng 2. Yêu cầu mức độ cần đạt về năng lực theo các chức danh

Năng lực	GV hạng III	GV hạng II	GV hạng I
Năng lực cơ bản			
1.1	1	1	<
1.2	1	1	<
Năng lực chuyên môn (dạy học và giáo dục)			
2.1	1	1	<
2.2	1	1	<
2.3	1	1	<
2.4	1	1	<
2.5	£	1	<
2.6	£	1	<
2.7	£	1	<
Năng lực hợp tác chuyên nghiệp			
3.1	£	1	<
3.2	£	1	<
Năng lực về trách nhiệm công dân			
4.1	£	1	<
4.2	1	1	<
Năng lực hỗ trợ			
5.1	1	1	<
5.2	£	1	<

(Chú thích: £ - Năng lực được làm chủ một phần; 1 - Năng lực được làm chủ cơ bản;

< - Năng lực được làm chủ hoàn toàn)

Khung năng lực đề xuất chỉ áp dụng cho đối tượng là GV THCS.

3. Kết luận

Mặc dù có những khái niệm, cách tiếp cận xây dựng khác nhau; tuy nhiên, về tổng quát, khung năng lực nói chung và khung năng lực cho GV nói riêng là bảng mô tả tổ hợp các kiến thức, kỹ năng, thái độ mà một cá nhân cần có để hoàn thành tốt công việc. Khung năng lực của GV được sử dụng như một công cụ để đánh giá khoảng cách năng lực của GV theo từng chức danh (khoảng cách giữa năng lực yêu cầu và năng lực thực tế); giúp xác định được nhu cầu và nội dung đào tạo một cách chính xác để GV có thể đạt được các năng lực cần thiết cho công việc, giúp nâng cao chất lượng người lao động, góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững của các nhà trường. Đồng thời, các nhà quản lý có thể dựa vào đó để đánh giá về mức độ hoàn thành công việc của GV, đưa ra chính sách đãi ngộ, khen thưởng hợp lý và xác lập phương án phù hợp để bồi dưỡng nhân tài.

Từ kết quả phân tích, tổng hợp về khung năng lực GV của một số quốc gia, tổ chức quốc tế và những quy định của nhà nước về nhiệm vụ GV về Chuẩn nghề nghiệp, tác giả đã đề xuất khung năng lực cụ thể cho đối tượng GV cấp THCS của Việt Nam. Để khung năng lực này có thể áp dụng vào thực tế, cần tiếp tục nghiên cứu thử nghiệm, đánh giá và hoàn thiện.

Tài liệu tham khảo

- Akimov, N., Kurmanov, N., Uskelenova, A., Aidargaliyeva, N., Mukhiyayeva, D., Rakhimova, S., & Utegenova, Z. (2023). Components of education 4.0 in open innovation competence frameworks: systematic review. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100037>
- Australian Council for Educational Research (2021). *Developing a Teachers' Assessment Literacy and Design Competence Framework*.
- Bộ GD-ĐT (2018). *Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 ban hành Quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông*.
- Department of Education and Training of Government of Western Australia (2004). *Competency Framework for Teachers*.
- Gouvernement du Québec Ministère de l'Éducation (2021). *Reference Framework for Professional competencies for teacher*. Canada.
- Lê Quân (2016). *Khung năng lực lãnh đạo, quản lý khu vực hành chính công*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Mansfield, R. S. (1996). Building competency models: Approaches for HR professionals. *Human Resource Management*, 35(1), 7-18.
- SEAMEO and The Teachers' Council of Thailand (2018). *Southeast Asia Teachers Competency Framework (SEA-TCF)*. Bangkok, Thailand: Published in 2018 by the Teachers' Council of Thailand.
- Sienkiewicz, L., Jawor-Joniewicz, A., Sajkiewicz, B., Trawińska-Konador, K., & Podwójcic, K. (2014). Competency-based human resources management. The lifelong learning perspective. *Educational Research Institute*.
- Tổ chức Bộ trưởng Giáo dục các nước Đông Nam Á (SEAMEO) (2018). *Southeast Asia Teachers Competency Framework (SEA-TCF)*. Bangkok, Thailand: Published in 2018 by the Teachers' Council of Thailand.
- Tran, T. N. Y., Tran, B. T., & Nguyen, X. B. (2021). *A CDIO competency framework for Vinh University's teaching faculty*. Paper presented at the Proceedings of the 17th International CDIO Conference, Bangkok, Thailand.
- UNICEF (2022). *Educators' digital competence framework (EDC)*. UNICEF Regional Office for Europe and Central Asia.
- Vu, T. T. H. (2021). Integrated Teaching Competency Framework for General Education Program: Suggestions and Recommendations for Natural Science Teachers. *VNU Journal of Science: Education Research*, 37(4), 71-80. <https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.4609>