VJE Tạp chí Giáo dục (2024), 24(14), 13-17 ISSN: 2354-0753

CẤU TRÚC NĂNG LỰC THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

Lê Thị Bích Ngọc

Trường Đại học Hà Tĩnh
Email: ngoc.lethibich@htu.edu.vn

Article history
Received: 12/4/2024
Accepted: 06/5/2024
Published: 20/7/2024

Keywords
Structural model of teacher competence, career adaptability, preschool teachers, contextual changes

ABSTRACT
The context of fundamental and comprehensive innovation in education and training, the impact of the 4.0 revolution and unpredictable changes in society have placed increasingly urgent requirements for teachers' professional competency. Teachers are expected to be competent in teaching and to have a number of other specialized competencies as well. It is important that teachers be well aware of the new requirements and be able to take actions to create changes for effective professional adaptation. However, it is shown that preschool teachers' career adaptation in the new context still exposes certain limitations. This article studies some theoretical issues about the career adaptability of preschool teachers and proposes a structural model of the career adaptability of preschool teachers to meet the requirements of educational innovation. This structural model is considered an important basis for preschool teachers to practice and develop their careers, as well as a basis for managerial authorities to evaluate the quality of preschool teachers at educational institutions.

1. Mở đầu

Bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện GD-ĐT và ảnh hưởng mạnh mẽ của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 cùng xu hướng quốc tế hóa trong giáo dục mầm non (GDMN) làm thay đổi toàn diện ngành GDMN, từ đổi mới mục tiêu, chương trình, phương pháp… đến đổi mới trong cách tiếp cận, cách suy nghĩ, cách quản lí. Những thay đổi nhanh chóng nói trên của GDMN đòi hỏi giáo viên mầm non (GVMN) - chủ thể của hoạt động nghề nghiệp - phải có sự thay đổi nhận thức về năng lực nghề nghiệp (NLNN). Cụ thể hơn, họ phải có khả năng nhận diện, phân tích những yêu cầu thay đổi trong NLNN của GVMN, có hành động nhanh chóng và quyết liệt để hình thành và phát triển các NLNN mới, từ đó thích ứng nghề nghiệp với bối cảnh đổi mới hiệu quả.

Bài báo nghiên cứu một số vấn đề lí luận về năng lực thích ứng nghề nghiệp (NLTƯNN) của GVMN và đề xuất mô hình cấu trúc NLTƯNN của GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Mô hình cấu trúc này được coi là một những căn cứ quan trọng cho GVMN rèn luyện và phát triển nghề nghiệp của bản thân, cũng là căn cứ để các cấp quản lí đánh giá chất lượng GVMN tại các cơ sở giáo dục.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Một số vấn đề lí luận

2.1.1. Năng lực thích ứng nghề nghiệp

"Thích ứng" là một quá trình thích nghi với điều kiện mới để trở nên tốt hơn phù hợp với bối cảnh hoặc môi trường và thích ứng có thể được mô tả như là một quá trình đồng hóa và thích nghi. Khả năng thích ứng bao gồm: Mở rộng nhận thức để cảm nhận sự kiện mới và những thay đổi phải đối mặt; Sử dụng sự hiểu biết nâng cao để điều chỉnh hành động một cách thích hợp; Ứng phó chủ động với việc thay đổi hoàn cảnh; Có hiểu biết về hậu quả hành động dự định và không lường trước (Riley và Loiis, 2000; Heifetz et al., 2009).

Nghiên cứu của Haibo và cộng sự (2018) cho rằng, mức độ nhận dạng chuyên môn cao sẽ dẫn đến để có khả năng thích ứng nghề nghiệp cao hơn và thành công hơn trong sự nghiệp. Kim và cộng sự (2020) chỉ ra rằng, việc cải thiện các nội dung chuyên môn sẽ làm tăng việc thích ứng với các nhiệm vụ của GV. Zhao và cộng sự (2022) khẳng định thích ứng nghề nghiệp giúp giảm tỉ lệ bỏ nghề hoặc chuyển nghề của GVMN mà còn làm nâng cao chất lượng chuyên môn của GVMN. Qiao và cộng sự (2022) nhấn mạnh, GVMN là nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến chất lượng của GDMN, hiệu quả làm việc của GVMN quyết định một phần lớn ở quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Các nghiên cứu trên cho thấy, NLTƯNN có các đặc trưng cơ bản sau: (1) *Khả năng xác định các NLNN*. Để thích ứng nghề nghiệp, trước hết mỗi cá nhân cần phải xác định các NLNN và năng lực thành phần trong NLNN để tiến hành

các hoạt động nghề nghiệp; (2) *Nhận diện những thay đổi trong hoạt động nghề nghiệp và tác động của sự thay đổi đó đến NLNN*. Trong hoạt động nghề nghiệp thích ứng là chủ thể mở rộng nhận thức để cảm nhận sự kiện mới, bối cảnh mới và những thay đổi phải đối mặt. Bên cạnh đó, phân tích được những sự tác động của sự thay đổi đó đến NLNN mà chủ thể phải đáp ứng và sẵn sàng cho sự thay đổi; (3) *Hành động để thay đổi*, bao gồm sự điều chỉnh hay hình thành các hành động hoặc hành vi mới để phù hợp với những yêu cầu thay đổi trong thực tiễn công việc, với sự chuyển đổi công việc và với những khó khăn cá nhân thông qua giải quyết các vấn đề bất thường, phức tạp. Kết quả hành động của chủ thể là thước đo quý giá nhất để đánh giá mức độ thích ứng của chủ thể (Haibo et al., 2018; Kim et al., 2020; Zhao et al., 2022; Qiao et al., 2022).

Nghiên cứu khác của Dương Thị Nga (2012) cho rằng, cấu trúc *NLTƯNN* bao gồm: tri thức để thích ứng (đáp ứng yêu cầu) của nghề, mức độ vận dụng các kĩ năng nghề linh hoạt trong các tình huống, mức độ tích cực trong rèn luyện nghề và sự linh hoạt trong biểu hiện các phẩm chất và năng lực nghề. Tác giả Lê Ngọc Hòa (2017) cũng cho rằng, NLTƯNN bao gồm năng lực nhận thức nghề, năng lực tiến hành phương thức hoạt động nghề và năng lực cảm xúc với việc tiến hành phương thức hoạt động nghề. Như vậy, các nghiên cứu đều cho thấy, cấu trúc NLTƯNN gồm nhận thức và hành động để tiến hành các hoạt động nghề nghiệp có hiệu quả.

2.1.2. Năng lực thích ứng nghề nghiệp của giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

Thích ứng nghề có vai trò đặc biệt quan trọng trong hoạt động nghề nghiệp, giúp cá nhân có khả năng thay đổi những đặc điểm tâm - sinh lí và nhân cách phù hợp, đáp ứng yêu cầu của hoạt động, đạt hiệu quả lao động và nâng cao năng suất lao động. NLTƯNN là khả năng cá nhân tích cực vận dụng các kiến thức, kĩ năng vào quá trình rèn luyện, thay đổi, cải tạo và sáng tạo bản thân và môi trường, nhằm đáp ứng được những yêu cầu của hoạt động học tập và rèn luyện nghề nghiệp, trong các điều kiện và hoàn cảnh khác nhau. Như vậy, mỗi nghề khác nhau sẽ có những yêu cầu khác nhau về NLTƯNN và liên quan chặt chẽ với năng lực nghề đó (Dương Thị Nga, 2012). NLTƯNN của GVMN là việc cá nhân tích cực tìm hiểu về nghề, quan tâm đến nghề, có khả năng kiểm soát, tự tin trong nghề, chủ động hòa nhập với các hoạt động nghề nghiệp và nội dung nghề nghiệp, tự giác rèn luyện kĩ năng nghề nghiệp, bồi dưỡng lòng yêu nghề nhằm đáp ứng yêu cầu của nghề (Vũ Phương Liên, 2017). Như vậy, NLTƯNN của GVMN trước yêu cầu đổi mới giáo dục là khả năng GVMN chủ động tích cực tìm hiểu về nghề nghiệp, những thay đổi trong hoạt động nghề nghiệp và tác động của những thay đổi đến hoạt động nghề nghiệp từ đó vận dụng các kiến thức, kĩ năng và có thái độ phù hợp vào quá trình rèn luyện, thay đổi, cải tạo và sáng tạo bản thân, nhằm đáp ứng được những yêu cầu nghề nghiệp trong thực tiễn đổi mới giáo dục.

2.2. Cơ sở xác định cấu trúc năng lực thích ứng nghề nghiệp của giáo viên mầm non

2.2.1. Chuẩn nghề nghiệp của giáo viên mầm non

Chuẩn nghề nghiệp GVMN là hệ thống phẩm chất, năng lực mà GV cần đạt được để thực hiện nhiệm vụ nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em trong các cơ sở GDMN. Chuẩn nghề nghiệp GVMN (Bộ GD-ĐT, 2018) bao gồm 5 tiêu chuẩn (1 tiêu chuẩn về phẩm chất và 4 tiêu chuẩn về năng lực), là các yêu cầu cơ bản về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; kiến thức; kĩ năng sư phạm mà GVMN cần phải đạt được nhằm đáp ứng mục tiêu GDMN. Đây là căn cứ để GVMN tự đánh giá và cơ sở GDMN đánh giá phẩm chất, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của GVMN, từ đó xây dựng và thực hiện kế hoạch tự bồi dưỡng và bồi dưỡng GV đáp ứng mục tiêu giáo dục của cơ sở GDMN, địa phương và của ngành Giáo dục.

2.2.2. Những yêu cầu mới đặt ra đối với năng lực nghề nghiệp giáo viên mầm non

- *Bối cảnh xã hội và yêu cầu về đổi mới GDMN*. Những năm gần đây, giáo dục nói chung và GDMN nói riêng diễn ra trong bối cảnh thế giới và khu vực có nhiều diễn biến mới, phức tạp; nhiều thách thức gay gắt, nặng nề hơn so với dự báo. Ở trong nước, bên cạnh những thuận lợi về chính trị, xã hội ổn định, quốc phòng, an ninh được giữ vững thì vẫn tồn tại "khó khăn kép" do hậu quả của đại dịch Covid-19, những ảnh hưởng tiêu cực của tình hình thế giới, khu vực. Bên cạnh đó, hệ thống giáo dục các cấp xác định hướng tập trung phát triển phẩm chất và năng lực của người học giúp họ phát huy tiềm năng của mỗi cá nhân, điều này được áp dụng ở tất cả các cấp học.

GDMN đã có những đổi mới căn bản và toàn diện từ mục tiêu, chương trình, phương pháp nuôi dưỡng chăm sóc và giáo dục trẻ đến đổi mới công tác quản lí, bồi dưỡng thường xuyên nhằm không ngừng nâng cao NLNN cho đội ngũ GVMN. Chương trình giáo dục phổ thông 2018 được chính thức ban hành đã tác động và đặt ra những yêu cầu trong đổi mới Chương trình GDMN. Theo đó, năm 2020, Bộ GD-ĐT ban hành Thông tư số 51/2020/TT-BGDĐT ngày 31/12/2020 sửa đổi, bổ sung một số nội dung của Chương trình GDMN, sau đó, Bộ GD-ĐT tiếp tục ban hành Chương trình GDMN bằng Văn bản hợp nhất số 01/VBHN-BGDĐT ngày 13/4/2021. Năm học 2023-2024, Bộ GD-ĐT triển khai thí điểm Chương trình GDMN mới tại 120 cơ sở GDMN ở 40 huyện thuộc 20 tỉnh đại diện các vùng

miền trong cả nước. Những điểm mới trong GDMN mới khắc phục những hạn chế, bất cập trong thực hiện Chương trình GDMN hiện hành, huy động mạnh mẽ hơn nguồn lực của cộng đồng, cha mẹ trẻ trong chăm sóc, giáo dục trẻ, tối đa hóa quyền lợi được nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục, phù hợp với sự phát triển riêng biệt của mỗi trẻ em, tạo ra những thay đổi căn bản, toàn diện. Chương trình cũng góp phần làm thay đổi nhận thức về trách nhiệm của xã hội đối với giáo dục trẻ em trước sáu tuổi, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ trong sự nghiệp giáo dục. Bối cảnh xã hội và đổi mới GDMN đã đặt ra những yêu cầu mới trong NLNN của GVMN, đòi hỏi mỗi GVMN phải hình thành và phát triển để thích ứng nghề nghiệp.

- *Đổi mới giáo dục và yêu cầu mới đặt ra đối với NLNN của GVMN.* Theo nghiên cứu của Cù Thị Thủy (2018), Đinh Thanh Tuyến và Nguyễn Hà Linh (2023), Lê Thị Bích Ngọc (2022) và căn cứ vào Chuẩn nghề nghiệp GVMN (Bộ GD-ĐT, 2018) các NLNN của GVMN nhằm đáp ứng yêu cầu của đổi mới giáo dục và bối cảnh xã hội như sau:

+ *Năng lực nuôi dưỡng và chăm sóc trẻ:* là hiểu biết của GVMN về hệ thống tri thức liên quan tới sinh lí, thể chất của trẻ mầm non và khả năng trong việc đảm bảo chế độ dinh dưỡng, sức khỏe, các nhu cầu cá nhân cần thiết nhằm đảm bảo sự phát triển thể chất và tinh thần của trẻ.

+ *Năng lực giáo dục trẻ phát triển toàn diện:* Là khả năng của GV trong việc xác định và thực hiện các hoạt động nhằm giáo dục trẻ phát triển cân đối, hài hòa tất cả các lĩnh vực thể chất, trí tuệ, thẩm mĩ, tình cảm và kĩ năng xã hội. Năng lực này bao gồm: Hiểu biết về hệ thống tri thức liên quan tới nội dung, phương pháp, hình thức giáo dục trẻ mầm non, xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển toàn diện của trẻ, lập kế hoạch và thực hiện kế hoạch phát triển toàn diện trẻ một cách linh hoạt theo yêu cầu Chương trình GDMN, đổi mới các phương pháp giáo dục, đánh giá trẻ và điều chỉnh các hoạt động giáo dục để hỗ trợ sự phát triển toàn diện của trẻ.

+ *Năng lực đánh giá sự phát triển của trẻ:* GV cần thể hiện trong việc thu thập thông tin của trẻ một cách có hệ thống bằng nhiều hình thức khác nhau và phân tích, đối chiếu với mục tiêu, kết quả mong đợi của Chương trình GDMN nhằm theo dõi sự phát triển của trẻ và điều chỉnh kế hoạch giáo dục trẻ.

+ *Năng lực xây dựng kế hoạch nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ:* Là năng lực cụ thể hóa các yêu cầu chung theo độ tuổi trên một giai đoạn thời gian nhất định (năm; học kì; tháng; tuần; ngày) về mục tiêu, nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức hoạt động và đánh giá sự phát triển của trẻ theo Chương trình GDMN quốc gia kết hợp với sự điều chỉnh trên cơ sở nhu cầu phát triển của trẻ em trong nhóm, lớp, đảm bảo phù hợp hơn với sự phát triển của trẻ, điều kiện thực tiễn của trường, lớp mầm non và bối cảnh văn hóa địa phương.

+ *Năng lực quản lí nhóm, lớp:* là năng lực tổ chức và điều khiển các hoạt động của trẻ, quản lí các điều kiện và phương tiện cần thiết để tổ chức và điều khiển các hoạt động của trẻ, của nhóm trẻ, lớp trẻ ở trường mầm non. Năng lực này bao gồm: Quản lí nhóm trẻ và hoạt động của trẻ trong nhóm, lớp; Quản lí cơ sở vật chất, đồ dùng đồ chơi; Quản lí hồ sơ của trẻ trong nhóm lớp.

+ *Năng lực xây dựng môi trường giáo dục:* Nắm được và tuân thủ các yêu cầu và biểu hiện cơ bản của môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh, thân thiện ở cơ sở GDMN; Tổ chức môi trường giáo dục trong nhóm, lớp mình phụ trách đáp ứng yêu cầu an toàn, lành mạnh, thân thiện: Sắp xếp, bố trí môi trường để thiết bị và không gian phù hợp với mức độ phát triển của trẻ em và được sử dụng an toàn, thuận tiện, hiệu quả; Phát hiện và kịp thời thực hiện các biện pháp ngăn ngừa nguy cơ gây mất an toàn, đảm bảo môi trường giáo dục lành mạnh, thân thiện cho trẻ ở cơ sở GDMN; thấy được tầm quan trọng của việc xây dựng môi trường giáo dục đối với sự phát triển của trẻ mầm non để chủ động tích cực xây dựng môi trường giáo dục.

+ *Năng lực thực hiện quyền dân chủ của GVMN:* quyền được bảo vệ, được tôn trọng và được tham gia như là thành viên trong một cộng đồng xã hội, trong một lĩnh vực nghề nghiệp - nơi cơ sở GDMN mà GVMN đang công tác.

+ *Năng lực phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và cộng đồng:* Là xây dựng mối quan hệ tích cực giữa GV với cha mẹ hoặc người giám hộ trẻ và cộng đồng, bao gồm: chia sẻ, hỗ trợ kiến thức, kĩ năng chăm sóc, giáo dục và bảo vệ quyền trẻ em cho cha, mẹ hoặc người giám hộ trẻ, chia sẻ kinh nghiệm với đồng nghiệp, đề xuất với cấp trên những giải pháp tăng cường phối hợp với cha, mẹ hoặc người giám hộ trẻ và cộng đồng để nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục và bảo vệ quyền trẻ em.

+ *Các năng lực khác,* như sử dụng được một ngoại ngữ (ưu tiên tiếng Anh) hoặc tiếng dân tộc đối với vùng dân tộc thiểu số, ứng dụng công nghệ thông tin, thể hiện khả năng nghệ thuật trong hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em. Trong bối cảnh hiện nay, GVMN cần có thêm các năng lực dự đoán về đối tượng giáo dục, năng lực đáp ứng nhu cầu phát triển của đối tượng giáo dục, năng lực kiểm tra, đánh giá và các năng lực chuyên biệt khác để chủ động thích ứng với đổi mới giáo dục và sự biến đổi khó lường trước của xã hội.

2.3. Đề xuất mô hình cấu trúc năng lực thích ứng nghề nghiệp của giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

Trên cơ sở nghiên cứu Chuẩn nghề nghiệp của GVMN (Bộ GD-ĐT, 2018), bối cảnh đổi mới GDMN và những yêu cầu mới đặt ra trong NLNN đối với GVMN đã phân tích ở trên cùng một số nghiên cứu về cấu trúc NLTƯNN của Dương Thị Nga (2012), Đặng Xuân Hải và cộng sự (2016), Vũ Phương Liên (2017), Lê Ngọc Hòa (2017), Lê Thị Bích Ngọc (2023), theo chúng tôi, GVMN muốn làm việc có hiệu quả thì cần phải có khả năng xác định các NLNN cần đáp ứng, nhận diện, phân tích những yêu cầu thay đổi (yêu cầu mới) trong NLNN và hành động để thích ứng với sự thay đổi trong NLNN. Cụ thể như sau:

Cấu trúc NLTƯNN của GVMN	
1. Xác định NLNN thành phần của GVMN	
1	Phát triển chuyên môn bản thân
2	Xây dựng kế hoạch nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục theo hướng phát triển toàn diện trẻ em
3	Nuôi dưỡng và chăm sóc sức khỏe trẻ em
4	Giáo dục phát triển toàn diện trẻ em
5	Quan sát và đánh giá sự phát triển của trẻ em
6	Quản lí nhóm, lớp
7	Xây dựng môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh, thân thiện
8	Thực hiện quyền dân chủ trong nhà trường
9	Phối hợp với cha, mẹ hoặc người giám hộ trẻ em và cộng đồng để nâng cao chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em
10	Phối hợp với cha, mẹ hoặc người giám hộ trẻ em và cộng đồng để bảo vệ quyền trẻ em
11	Sử dụng ngoại ngữ (ưu tiên tiếng Anh) hoặc tiếng dân tộc của trẻ em
12	Ứng dụng công nghệ thông tin
13	Thể hiện khả năng nghệ thuật trong hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em
2. Nhận diện, phân tích những yêu cầu thay đổi (yêu cầu mới) trong NLNN của GVMN	
1	Nhận thức sự thay đổi về yêu cầu trình độ đào tạo, yêu cầu về học tập, bồi dưỡng và thay đổi trong phát triển chuyên môn bản thân
2	Cập nhật yêu cầu mới về xây dựng kế hoạch, phát triển chương trình giáo dục ở trường mầm non
3	Cập nhật thường xuyên về quy định trong nuôi dưỡng và chăm sóc sức khỏe trẻ em
4	Nhận diện được những yêu cầu mới về giáo dục phát triển toàn diện trẻ em
5	Cập nhật yêu cầu mới trong đánh giá sự phát triển của trẻ em
6	Cập nhật thông tin trong quản lí lớp theo đúng quy định và phù hợp với điều kiện thực tiễn mới
7	Cập nhật các quy định mới về xây dựng môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh, thân thiện
8	Xác định các thông tin mới về thực hiện quyền dân chủ trong nhà trường
9	Nhận thức về phối hợp với cha, mẹ hoặc người giám hộ trẻ em và cộng đồng để nâng cao chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em trong bối cảnh mới
10	Cập nhật các quy định trong phối hợp với cha, mẹ hoặc người giám hộ trẻ em và cộng đồng để bảo vệ quyền trẻ em
11	Nhận thức sự cần thiết về sử dụng ngoại ngữ (hoặc tiếng dân tộc) trong giáo dục trẻ em theo yêu cầu mới
12	Nhận diện những thay đổi về ứng dụng công nghệ thông tin trong GDMN theo yêu cầu mới
13	Phân tích được yêu cầu mới về việc áp dụng khả năng nghệ thuật trong hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em
3. Hành động để thích ứng với sự thay đổi các NLNN của GVMN	
1	Chủ động học hỏi để đáp ứng yêu cầu trình độ đào tạo, yêu cầu về học tập, bồi dưỡng và tích cực chia sẻ, hỗ trợ đồng nghiệp trong phát triển chuyên môn bản thân
2	Tích cực tham gia xây dựng kế hoạch, phát triển chương trình giáo dục ở trường mầm non theo yêu cầu mới
3	Tích cực thực hiện các quy định trong nuôi dưỡng và chăm sóc sức khỏe trẻ em theo yêu cầu mới
4	Cải thiện những hoạt động trong giáo dục phát triển toàn diện trẻ em theo yêu cầu mới
5	Sử dụng các phương pháp, hình thức đánh giá sự phát triển của trẻ em theo yêu cầu mới
6	Thực hiện quản lí lớp theo đúng quy định và phù hợp với điều kiện thực tiễn mới
7	Phát triển môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh, thân thiện
8	Vận dụng các yêu cầu mới về thực hiện quyền dân chủ trong nhà trường

9	Triển khai phối hợp với cha, mẹ hoặc người giám hộ trẻ em và cộng đồng để nâng cao chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em trong bối cảnh mới
10	Vận dụng các quy định mới để phối hợp với cha, mẹ hoặc người giám hộ trẻ em và cộng đồng để bảo vệ quyền trẻ em
11	Tích cực sử dụng ngoại ngữ (hoặc tiếng dân tộc) trong giáo dục trẻ em theo yêu cầu mới
12	Ứng dụng công nghệ thông tin trong GDMN theo yêu cầu mới
13	Vận dụng khả năng nghệ thuật trong hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em theo yêu cầu mới

Mô hình cấu trúc này được coi là một những căn cứ quan trọng cho GVMN rèn luyện và phát triển nghề nghiệp của bản thân, cũng là căn cứ để các cấp quản lí đánh giá chất lượng GVMN tại các cơ sở giáo dục.

3. Kết luận

Bối cảnh xã hội thay đổi đặt ra yêu cầu về khả năng thích ứng đối với người lao động ở các ngành nghề nói chung, với GD-ĐT nói riêng. Trong đội ngũ GV, GVMN đang nhận được sự quan tâm đặc biệt, do biến động và thay đổi cơ bản về chất của GDMN, từ hệ thống, quản lí, cơ sở vật chất, nhân sự, sau biến cố của đại dịch Covid-19. Những yếu tố đó cho thấy yêu cầu cấp thiết đối với NLTƯNN của GVMN trong bối cảnh xã hội - giáo dục hiện nay. Khung NLTƯNN của GVMN được đề xuất trong bài báo này mở ra các định hướng nghiên cứu tiếp theo về tiêu chí đánh giá năng lực của GVMN, phát triển năng lực cho GVMN, xây dựng chương trình phát triển năng lực cho GVMN.

Tài liệu tham khảo

Bộ GD-ĐT (2018). *Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non* (ban hành kèm theo Thông tư số 26/2018/TT-BGDĐT ngày 08/10/2018 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT).

Bộ GD-ĐT (2020). *Thông tư số 51/2020/TT-BGDĐT ngày 31/12/2020 sửa đổi, bổ sung một số điều của Chương trình giáo dục mầm non.*

Bộ GD-ĐT (2021). *Chương trình giáo dục mầm non* (ban hành kèm theo Thông tư số 01/VBHN-BGDĐT ngày 13/4/2021 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT).

Cù Thị Thủy (2020). *Phát triển đội ngũ giáo viên mầm non theo tiếp cận năng lực trong đổi mới giáo dục*. Luận án tiến sĩ Khoa học giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.

Dương Thị Nga (2012). *Phát triển năng lực thích ứng nghề cho sinh viên cao đẳng sư phạm.* Luận án tiến sĩ Giáo dục học, Trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên.

Đặng Xuân Hải, Lê Thái Hưng, Đỗ Thị Thu Hằng (2016). Thích ứng với sự thay đổi của cán bộ quản lí trường đại học trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay ở Việt Nam (Nghiên cứu trường hợp ở Đại học Quốc gia Hà Nội). *Tạp chí Khoa học, Đại học Quốc gia Hà Nội, 32*(3), 61-73.

Đinh Thanh Tuyến, Nguyễn Hà Linh (2023). Các yếu tố cấu thành năng lực nghề nghiệp của giáo viên mầm non. *Tạp chí Giáo dục*, *23*(19), 21-27.

Haibo, Y., Xiaoyu, G., Xiaoming, Z., & Zhijin, H. (2018). Career adaptability with or without career identity: how career adaptability leads to organizational success and individual career success? *Career Assess, 26*, 717-731. https://doi.org/10.1177/1069072717727454

Heifetz, R. A., Linsky, M., & Grashow, A. (2009). *The practice of adaptive leadership: Tools and Tactics for changing your organization and the world.* Cambridge, MA: Harvard; Business Press.

Kim, I. (2020). Changes in the Content Development and Adaptive Competence of Teachers Following a Specialized Content Knowledge Workshop. *Journal of Teaching in Physical Education*, *40*(4). https://doi.org/10.1123/jtpe.2020-0082

Lê Ngọc Hòa (2017). *Phát triển năng lực thích ứng nghề cho sinh viên trong dạy học ngành Công nghệ kĩ thuật điện, điện tử.* Luận án tiến sĩ Khoa học giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.

Lê Thị Bích Ngọc (2023). Nghiên cứu đề xuất cấu trúc năng lực thích ứng nghề nghiệp của sinh viên ngành Giáo dục mầm non. *Tạp chí Giáo dục*, *23*(03), 54-59.

Qiao, T., Song, Z., Huang, J., Yan, J., Zhang, X., Wang, Y., Liu, C., & Wang, Y. (2022). The relationship between pre-service kindergarten teachers' professional identification and career adaptability: A chain mediation model. *Educational Psychology, 13*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1045947

Riley, K. A., & Loiis, K. S. (2000). *Leadership for change and shool reform: International Perspectivees.* Routledge.

Vũ Phương Liên (2017). Xây dựng bộ công cụ đánh giá năng lực thích ứng nghề nghiệp của giáo viên mầm non. *Tạp chí Giáo dục, 442*, 15-22.

Zhao, F., Li, P., Chen, S., & Qin, J. (2022). Career exploration and career decision self-efficacy in northwest Chinese preservice kindergarten teachers: the mediating role of work volition and career adaptability. *Frontiers in Psychology, 12*, 375. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.729504