

ĐỀ XUẤT KHUNG NĂNG LỰC GIÁO VIÊN DẠY VĂN HÓA TẠI CÁC TRUNG TÂM GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP - GIÁO DỤC THƯỜNG XUYÊN

Hồ Huyền Trang,
Nguyễn Minh Tuấn⁺,
Bùi Thanh Xuân,
Mai Thị Phương

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam
+Tác giả liên hệ • Email: tuannm@vnies.edu.vn

Article history

Received: 30/9/2025

Accepted: 28/10/2025

Published: 05/12/2025

Keywords

Competence, teacher
competency, continuing
education teacher
competency, competency
framework, vocational
education and continuing
education center

ABSTRACT

Currently, fostering professional competencies for teaching staff is one of the key solutions to improve the quality of literacy education and the operational efficiency of Vocational - Continuing Education Centers. Based on local and international research on the competency framework for teachers and teaching at continuing education centers, the study uses the DACUM career analysis method to identify the characteristics of professional responsibilities among academic teachers at Vocational - Continuing Education centers. The research team proposes a competency framework for academic teachers at Vocational - Continuing Education centers with 5 general competencies and 15 component competencies, accompanied with 50 detailed descriptions. The research results serve as the basis for future research on curriculum and training materials to improve the capacity of continuing education teachers, especially in assessing the competency of academic teachers in accordance with the specific organization and operation of Vocational - Continuing Education centers.

1. Mở đầu

Theo Thông tư số 01/2023/TT-BGDĐT ngày 06/01/2023 của Bộ GD-ĐT về quy chế tổ chức, hoạt động của Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp (GDNN) - Giáo dục thường xuyên (GDTX), Trung tâm GDNN-GDTX là một trong các loại hình cơ sở GDTX thuộc hệ thống giáo dục quốc dân, có nhiệm vụ thực hiện các chương trình GD-ĐT đa dạng, gồm: chương trình giáo dục tương đương cho các đối tượng có nhu cầu (gồm cả học viên (HV) trong độ tuổi và người lao động); chương trình giáo dục đáp ứng yêu cầu người học, cập nhật kiến thức, kỹ năng; chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của địa phương và nhu cầu học tập suốt đời của người dân (Bộ GD-ĐT, 2023). GV dạy văn hóa tại Trung tâm GDNN-GDTX bên cạnh việc thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn tương tự như GV cơ sở giáo dục phổ thông còn thực hiện nhiều nhiệm vụ khác để đáp ứng yêu cầu thực hiện chức năng nhiệm vụ của trung tâm.

Hiện tại, GV Trung tâm GDNN-GDTX phải đáp ứng tiêu chuẩn nghề nghiệp tương tự như GV cơ sở giáo dục chính quy. Cụ thể, theo Điều 19, Khoản 1 Thông tư số 01/2023/TT-BGDĐT ngày 06/01/2023 ban hành quy chế tổ chức và hoạt động của Trung tâm GDNN-GDTX, tiêu chuẩn nghề nghiệp đối với GV cơ sở GDNN-GDTX được quy định cần phải “*đạt trình độ chuẩn được đào tạo và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp theo quy định như GV phổ thông tương ứng với từng cấp học*” (Bộ GD-ĐT, 2023). Như vậy, GV cơ sở GDNN-GDTX đang được áp dụng chung các chuẩn nghề nghiệp về phẩm chất, năng lực như Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở giáo dục phổ thông, với 1 tiêu chuẩn về phẩm chất, và 4 tiêu chuẩn về năng lực gồm: (1) phát triển chuyên môn nghiệp vụ; (2) xây dựng môi trường giáo dục; (3) phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình, và xã hội; và (4) sử dụng ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục (Bộ GD-ĐT, 2018). Trong bốn tiêu chuẩn này, không có tiêu chuẩn riêng cho GV cơ sở GDNN-GDTX phù hợp với đặc thù hoạt động nghề nghiệp. Vì vậy, việc nghiên cứu xây dựng một khung năng lực (KNL) cho GV dạy văn hóa tại các Trung tâm GDNN-GDTX là cần thiết trong bối cảnh hiện nay. Bài báo sử dụng phương pháp nghiên cứu lý luận để nghiên cứu tài liệu, hồi cứu tư liệu có liên quan ở trong và ngoài nước để tìm hiểu về các khái niệm liên quan; phương pháp phân tích nghề (DACUM) để đưa ra những đặc thù trong hoạt động nghề nghiệp của GV dạy văn hóa trong các Trung tâm GDNN-GDTX; nghiên cứu KNL GV ở một số nước trên thế giới để đề xuất xây dựng KNL cho GV dạy văn hóa ở Trung tâm GDNN-GDTX.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm

Thuật ngữ “năng lực” được ý niệm rất sớm từ những năm 1959 và có nhiều định nghĩa được đưa ra, xuất phát từ nhiều hướng tiếp cận và bối cảnh khác nhau. Năm 1973, McClelland cho rằng các đặc điểm hành vi của một cá nhân hoặc năng lực quan trọng hơn các bài kiểm tra trí tuệ truyền thống trong việc xác định hiệu quả và hiệu suất công việc (McClelland, 1973). Marrelli (1998) mở rộng thêm định nghĩa của McClelland và quan niệm rằng “năng lực là những khả năng mà có thể đo lường được của người lao động để đáp ứng yêu cầu của công việc một cách hiệu quả”. Tác giả Đặng Thành Hưng cho rằng năng lực là thuộc tính cá nhân cho phép cá nhân thực hiện thành công hoạt động nhất định, đạt kết quả mong muốn trong những điều kiện cụ thể (Đặng Thành Hưng, 2012).

Như vậy, theo nhóm tác giả, năng lực bao gồm kiến thức, kỹ năng, thái độ hay các đặc tính cá nhân khác cần thiết để thực hiện công việc thành công. Theo đó, năng lực của đội ngũ GV dạy văn hóa ở Trung tâm GDNN-GDTX được hiểu là sự vận dụng tổng hợp của các thành tố kiến thức, kỹ năng, thái độ để thực hiện tốt việc dạy văn hóa và giải quyết hiệu quả những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn hoạt động của Trung tâm GDNN-GDTX.

Các nhà khoa học Anh, năng lực được cấu thành bởi 3 thành tố: Kiến thức (Knowledge), Kỹ năng (Skill) và Thái độ (Attitude). Các thành tố này của năng lực được hình thành đơn lẻ với từng cá nhân và kết nối chặt chẽ với nhau. Vì thế, năng lực mang tính đặc thù, đại diện cho từng cá nhân, được thể hiện qua cách suy nghĩ, hành động trước mỗi tình huống của từng người và được đánh giá trong cả một quá trình (Dave, 1975). Mở rộng hơn quan điểm trên, các nhà khoa học Mỹ cho rằng năng lực được cấu thành bởi nhiều thành tố: kiến thức, kỹ năng, thái độ, động cơ, tình cảm, giá trị, đạo đức, niềm tin, kinh nghiệm, đặc điểm cá nhân (Lobanova và Shunin, 2008).

Có nhiều khái niệm khác nhau về KNL, một số khái niệm cụ thể như: theo Mansfield (1996), KNL 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. KNL có thể được xem xét xây dựng như là một tập hợp các năng lực liên quan tới công việc hoặc vai trò của cá nhân trong tổ chức. Dubois và Rothwell (2004) định nghĩa KNL là bản mô tả các năng lực cần thiết và đầy đủ để thực thi thành công công việc của một vị trí, một nhóm, một đơn vị hoặc một tổ chức. Như vậy, KNL đều được mô tả gắn với một vị trí hoặc vai trò cụ thể trong một tổ chức.

Ở Việt Nam, Thông tư số 05/2013/TT-BNV định nghĩa: “*KNL của từng vị trí việc làm được xây dựng gồm các năng lực và kỹ năng phải có để hoàn thành các công việc, các hoạt động nêu tại “Bản mô tả công việc ứng với từng vị trí việc làm”*” (Bộ Nội vụ, 2013). Bên cạnh đó, Thông tư số 12/2022/TT-BNV định nghĩa: “*KNL và cấp độ của các vị trí việc làm, gồm: (a) Nhóm năng lực chung; (b) Nhóm năng lực chuyên môn; (c) Nhóm năng lực quản lý*” (Bộ Nội vụ, 2022). Trong đó có các yêu cầu về năng lực chung, năng lực cụ thể, cấp độ năng lực cần đạt được. KNL thường được trình bày theo hình thức bảng mô tả tổ hợp các kiến thức, kỹ năng, thái độ và đặc điểm một cá nhân để hoàn thành tốt công việc. Như vậy, KNL của đội ngũ GV dạy văn hóa ở Trung tâm GDNN-GDTX là bảng mô tả các năng lực cần thiết bao gồm kiến thức, kỹ năng, thái độ, hành vi mà mỗi GV cần phải có để hoàn thành tốt nhiệm vụ giáo dục. Cấu trúc KNL là một chỉnh thể thống nhất bao gồm các năng lực thành phần có mối quan hệ mật thiết với nhau, đảm bảo cho sự sẵn sàng và chuyên nghiệp của GV dạy văn hóa tại các Trung tâm GDNN-GDTX.

GV dạy văn hóa tại Trung tâm GDNN-GDTX thực hiện nhiệm vụ chuyên môn như đối với GV cơ sở giáo dục phổ thông và đảm nhiệm thêm các nhiệm vụ sau: (1) Tham gia điều tra nhu cầu học tập trên địa bàn, xác định nội dung học tập, đề xuất tổ chức các chương trình, hình thức học phù hợp với từng đối tượng người học; (2) Tổ chức, biên soạn tài liệu thực hiện các chương trình GDTX đáp ứng nhu cầu người học; (3) Tham gia quản lý lớp học, lớp liên kết đào tạo của Trung tâm; (4) Hỗ trợ hoạt động chuyên môn tại Trung tâm Học tập cộng đồng (Bộ GD-ĐT, 2023); (5) Tư vấn hướng nghiệp cho các đối tượng người học có nhu cầu. HV theo học chương trình GDTX có độ tuổi đa dạng, đối tượng được hưởng chính sách xã hội, người khuyết tật, người lao động có nhu cầu hoàn thành chương trình giáo dục phổ thông (Bộ GD-ĐT, 2023). Với đặc điểm đối tượng HV và yêu cầu hoạt động nghề nghiệp đặc thù trên nên GV Trung tâm GDNN-GDTX cần các năng lực khác như: Năng lực dạy học dành cho HV người lớn, năng lực thực hiện các nhiệm vụ giáo dục, đào tạo hỗ trợ khác, năng lực điều tra nhu cầu người học, tổ chức xây dựng và thực hiện các loại chương trình đáp ứng nhu cầu người học, tư vấn hướng nghiệp và GDNN.

2.2. Một số khung năng lực giáo viên đã được xây dựng

Nghiên cứu về KNL và chuẩn nghề nghiệp GV đã được quan tâm rộng rãi trên thế giới và tại Việt Nam. Trong bối cảnh thay đổi nhanh chóng của xã hội và những tiến bộ trong khoa học giáo dục, GV không chỉ cần giỏi về mặt giảng dạy mà còn phải phát triển nhiều kiến thức, kỹ năng khác, thích ứng với các công nghệ giảng dạy mới, tiếp cận các phương pháp giáo dục mới, phát triển tư duy phản biện và sáng tạo trong lớp học (Selvi, 2010). Các khảo cứu

chi tiết đã thực hiện và cho thấy tính đa dạng của các KNL dành cho GV của các nước trong khu vực và trên thế giới. Mỗi KNL đều có những đặc điểm riêng, có cách phân tích và thể hiện khác nhau (xem bảng 1).

Bảng 1. Một số KNL GV đã được xây dựng

Nội dung các KNL GV	KNL GV của Ủy ban châu Âu	KNL GV Đông Nam Á (SEA-TCF)	Chương trình toàn cầu: KNL dành cho nhà giáo dục người lớn (UNESCO)	Khung tham chiếu năng lực GV của Canada
Năm đề xuất	2012	2018	2021	2021
Tổ chức đề xuất	Ủy ban châu Âu	Tổ chức bộ trưởng giáo dục Đông Nam Á	Tổ chức UNESCO	Bộ Giáo dục của Canada
Đối tượng	GV ở khu vực châu Âu	GV ở 11 quốc gia Đông Nam Á	GV/hướng dẫn viên trong lĩnh vực giáo dục người lớn	GV giảng dạy ở cả các loại hình giáo dục chính quy và không chính quy
Lĩnh vực năng lực	KNL được đề xuất bao gồm 28 năng lực cốt lõi chia thành 3 nhóm: (1) Kiến thức và hiểu biết có 12 năng lực cụ thể; (2) Kỹ năng có 11 năng lực cụ thể; (3) Thái độ có 5 năng lực cụ thể.	KNL được xây dựng bao gồm 4 năng lực chung: (1) <i>Biết và hiểu những gì mình dạy</i> ; (2) <i>Hỗ trợ HS học tập</i> ; (3) <i>Hợp tác với cộng đồng</i> ; (4) <i>Trở thành một GV giỏi hơn mỗi ngày</i> . Khung chia nhỏ thành 12 năng lực cốt lõi, 31 năng lực thành phần và 136 mô tả diễn giải cho sự thành công.	Tập trung vào 05 nội dung cơ bản mà GV giáo dục người lớn cần phải có: (1) <i>Cơ sở của việc học tập và giáo dục người lớn</i> ; (2) <i>Học tập và giảng dạy người lớn</i> ; (3) <i>Giao tiếp và động cơ trong học tập và giáo dục người lớn</i> ; (4) <i>Phương pháp học tập và giáo dục người lớn</i> ; (5) <i>Lập kế hoạch, tổ chức và đánh giá việc học tập và giáo dục người lớn</i> .	Khung tham chiếu bao gồm 04 năng lực chung (chia thành 13 năng lực cốt lõi): (1) <i>Năng lực cơ bản</i> có 02 năng lực cụ thể; (2) <i>Năng lực chuyên môn dạy</i> có 06 năng lực cụ thể; (3) <i>Năng lực hợp tác</i> có 02 năng lực cụ thể; (4) <i>Năng lực về tính chuyên nghiệp và đạo đức nghề nghiệp</i> có 01 năng lực cụ thể.

Như vậy, nhiều quốc gia và tổ chức đã xây dựng KNL dựa trên các cách tiếp cận và bối cảnh khác nhau, tuy nhiên về tổng quát các khung đều nhấn mạnh tôn trọng sự đa dạng, áp dụng nhằm nâng cao năng lực đội ngũ GV. KNL GV của châu Âu hướng đến mục tiêu cốt lõi là công cụ cho tuyển dụng, sử dụng, đào tạo ban đầu, đánh giá và hỗ trợ phát triển chuyên môn cho GV (European Commission, 2012). Khung tham chiếu năng lực GV của Canada tập trung vào năng lực sư phạm và đạo đức nghề nghiệp, nhấn mạnh tầm quan trọng của việc xây dựng mối quan hệ hợp tác với người học, đặc biệt, năng lực số được lồng ghép vào lập kế hoạch, phối hợp chuyên môn và kết nối với giữa HS và phụ huynh (Gouvernement du Québec Ministère de l'Éducation, 2021). Bên cạnh đó, nếu như KNL của châu Âu và Canada phù hợp cho việc định hướng phát triển GV phổ thông ở các nước phát triển thì KNL GV Đông Nam Á được xây dựng nhằm thúc đẩy sự phát triển nghề nghiệp của GV trong khu vực đang phát triển, giúp họ đạt được các kỹ năng của thế kỷ XXI trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay (SEAMEO and The Teachers' Council of Thailand, 2018). Ngoài ra, UNESCO chú trọng đặc biệt vào bồi dưỡng năng lực cho GV tham gia giảng dạy về giáo dục người lớn, cung cấp một khung tham chiếu chung về năng lực của các nhà giáo dục người lớn, nhấn mạnh sự khác biệt trong việc giảng dạy dành cho người lớn. Điều này tạo điều kiện cho sự hợp tác quốc tế, học hỏi lẫn nhau và giúp cải thiện chất lượng giáo dục người lớn ở quy mô toàn cầu (UNESCO, 2021).

2.3. Đề xuất khung năng lực cho đội ngũ giáo viên dạy văn hóa tại các Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp - Giáo dục thường xuyên

2.3.1. Căn cứ đề xuất

- *Căn cứ vào cơ sở pháp lý:* (1) Thông tư số 01/2023/TT-BGDĐT do Bộ trưởng Bộ GD-ĐT ban hành về Quy chế tổ chức và hoạt động của Trung tâm GDNN-GDTX và quy định về vị trí, nhiệm vụ và quyền hạn của GV tại Trung tâm GDNN-GDTX; (2) Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT ban hành Quy định chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở giáo dục phổ thông.

- *Căn cứ vào cơ sở thực tiễn:* (1) Căn cứ vào kinh nghiệm quốc tế về việc xây dựng KNL cho GV ở các nước trong khu vực và một số tổ chức giáo dục, đặc biệt nhóm nghiên cứu lựa chọn KNL dành cho nhà giáo dục người

lớn của UNESCO (2021) làm nền tảng cho việc đề xuất KNL cho GV dạy văn hóa tại Trung tâm GDNN-GDTX; (2) Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ của Trung tâm GDNN-GDTX và những công việc, nhiệm vụ đặc thù mà GV tại Trung tâm GDNN-GDTX phải thực hiện.

2.3.2. Khung năng lực cho đội ngũ giáo viên dạy văn hóa tại các Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp - Giáo dục thường xuyên

KNL do nhóm nghiên cứu đề xuất bao gồm: 5 năng lực chung, 15 năng lực thành phần và 50 mô tả biểu hiện của các năng lực thành phần.

Bảng 2. Đề xuất KNL GV dạy văn hóa tại Trung tâm GDNN-GDTX

Năng lực chung	Năng lực thành phần	Biểu hiện của các năng lực thành phần
1. Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ	1.1. Kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ	1.1.1. Nắm vững lý luận về tâm lý - giáo dục; phương pháp dạy học, giáo dục. 1.1.2. Nắm vững kiến thức môn học; đáp ứng chuẩn đào tạo và yêu cầu giáo dục, dạy học. 1.1.3. Hiểu được vai trò, chức năng và nhiệm vụ của GDTX trong việc cung cấp cơ hội học tập thường xuyên, học tập suốt đời của người học. 1.1.4. Vận dụng được những kiến thức chuyên môn vào giải quyết các vấn đề của thực tiễn tại trung tâm.
	1.2. Lập kế hoạch dạy học và giáo dục	1.2.1. Xác định được mục tiêu của môn học và các hoạt động giáo dục khác của trung tâm. 1.2.2. Xây dựng kế hoạch dạy học môn học và kế hoạch giáo dục theo hướng phát triển năng lực và phẩm chất của HV GDTX. 1.2.3. Thiết kế bài học lý thuyết, thực hành theo hướng phát triển năng lực và phẩm chất của HV GDTX. 1.2.4. Tổ chức các hoạt động học của HV bám sát chuẩn đầu ra của chương trình.
	1.3. Sử dụng các phương pháp, phương tiện dạy học theo hướng phát triển năng lực, phẩm chất cho HV	1.3.1. Phân tích được quan niệm, xu thế về đổi mới phương pháp dạy học và những khó khăn, thuận lợi khi thực hiện đổi mới phương pháp dạy học trong GDTX. 1.3.2. Vận dụng các phương pháp, kỹ thuật dạy học theo hướng tổ chức hoạt động học đáp ứng yêu cầu hình thành và phát triển năng lực cho HV, phù hợp với đối tượng HV. 1.3.3. Sử dụng các phương tiện dạy học theo hướng tổ chức hoạt động học đáp ứng yêu cầu hình thành và phát triển năng lực cho HV.
	1.4. Kiểm tra và đánh giá kết quả học tập của HV	1.4.1. Xây dựng mục tiêu, tiêu chí đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực HV. 1.4.2. Vận dụng được các hình thức, phương pháp, kỹ thuật kiểm tra, đánh giá HV. 1.4.3. Điều tra, thu thập, xử lý các dữ liệu phục vụ cho việc đánh giá năng lực HV. 1.4.4. Tổ chức kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của HV. 1.4.5. Phân tích được thực trạng và chủ trương/định hướng đổi mới kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của HV.
	1.5. Năng lực hỗ trợ đối với Trung tâm học tập cộng đồng	1.5.1. Trình bày được những nội dung cơ bản cần tư vấn cho Trung tâm học tập cộng đồng. 1.5.2. Tổ chức các hình thức tư vấn phù hợp với tình hình thực tiễn của các Trung tâm học tập cộng đồng. 1.5.3. Hỗ trợ Trung tâm học tập cộng đồng điều tra nhu cầu người học và xây dựng các chương trình đáp ứng nhu cầu học tập của người dân. 1.5.4. Hỗ trợ phát triển nguồn học liệu đáp ứng nhu cầu học tập của người dân. 1.5.5. Thiết lập và sử dụng có hiệu quả hệ thống thông tin quản lý Trung tâm học tập cộng đồng.
	1.6. Tự học, tự bồi dưỡng chuyên môn	1.6.1. Tự đánh giá được thực trạng năng lực nghề của bản thân theo tiêu chuẩn nghề nghiệp của GV và đòi hỏi của thực tiễn GDTX.

	1.6.2. Xây dựng và thực hiện được mục tiêu, kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng phát triển chuyên môn nghiệp vụ. 1.6.3. Xác định được phương pháp, quy trình nghiên cứu khoa học và các bước tiến hành phổ biến khoa học trong GDTX. 1.6.4. Biết cách tiếp cận để phát hiện, đề xuất biện pháp giải quyết những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn của GDTX, từ đó đề xuất được nhiệm vụ nghiên cứu hoặc đưa ra sáng kiến kinh nghiệm thiết thực.	1.7. Năng lực tổ chức thực hiện Chương trình đáp ứng yêu cầu người học, cập nhật kiến thức, kỹ năng, chuyển giao công nghệ 1.7.1. Hiểu được sự cần thiết và ý nghĩa, vai trò của Chương trình đối với việc nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân. 1.7.2. Trình bày được cấu trúc tổng thể và những nội dung chủ yếu về lĩnh vực kiến thức trong chương trình. 1.7.3. Phân tích được những nét đặc thù của Chương trình (phạm vi, tính chất, đối tượng người học, người dạy, phương pháp, hình thức tổ chức học tập,...). 1.7.4. Có kỹ năng tổ chức thực hiện Chương trình giáo dục đáp ứng yêu cầu người học, cập nhật kiến thức, kỹ năng, chuyển giao công nghệ.
	2.1. Năng lực hiểu biết về HV 2.2. Năng lực hướng dẫn, tư vấn cho HV	2.1.1. Vận dụng được những hiểu biết về đặc điểm học tập của HV Trung tâm GDNN-GDTX để lựa chọn những nội dung và phương pháp thích hợp giúp đỡ HV đạt kết quả trong học tập. 2.1.2. Phân tích được những thuận lợi và khó khăn của HV GDTX (trong đó có HV người lớn) khi tham gia học tập tại trung tâm. 2.2.1. Có kỹ năng hướng dẫn, tư vấn về các lĩnh vực học tập, giáo dục, nghề nghiệp cũng như các vấn đề riêng tư cho HV GDTX. 2.2.2. Có kỹ năng tư vấn nghề nghiệp cho HV GDTX.
3. Năng lực hiểu biết về cộng đồng và xây dựng môi trường học tập	3.1. Năng lực hiểu biết về cộng đồng	3.1.1. Sử dụng được các phương pháp, kỹ thuật để xác định vấn đề của cộng đồng và nhu cầu của người học phục vụ xây dựng chương trình, tổ chức dạy học đáp ứng nhu cầu của cộng đồng và cá nhân người học. 3.1.2. Phân tích và thực hành được các kỹ năng làm việc với cộng đồng.
	3.2. Xây dựng môi trường học tập cho HV GDTX	3.2.1. Tạo dựng bầu không khí học tập dân chủ, thân thiện. 3.2.2. Phát huy tính tích cực, chủ động sáng tạo của người học, chú ý khai thác vốn kinh nghiệm sẵn có của HV GDTX. 3.2.3. Kích thích động cơ, hứng thú và nhu cầu học tập của HV. 3.2.4. Tăng cường các hoạt động học tập hợp tác giữa những HV.
4. Năng lực hợp tác, hỗ trợ, tư vấn chuyên nghiệp	4.1. Hợp tác, hỗ trợ, tư vấn cho đồng nghiệp	4.1.1. Phối hợp với các đồng nghiệp trong tổ chuyên môn thực hiện tốt các định hướng và tiêu chuẩn giáo dục giúp trung tâm trở thành một môi trường lành mạnh, an toàn và bình đẳng. 4.1.2. Tham gia hoạt động của Trung tâm, chia sẻ trách nhiệm với đồng nghiệp trong các hoạt động chung. 4.1.3. Có kỹ năng hướng dẫn, tư vấn cho đồng nghiệp trong phát triển nghề nghiệp.
	4.2. Hợp tác với phụ huynh và các đối tác giáo dục trong cộng đồng	4.2.1. Tạo dựng mối quan hệ mang tính xây dựng với gia đình HV và các bên liên quan. 4.2.2. Phối hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội để thực hiện hoạt động giáo dục, dạy học cho HV.
5. Năng lực ứng dụng công nghệ số	5.1. Năng lực ứng dụng công nghệ số trong dạy học	5.1.1. Khai thác, ứng dụng công nghệ số hỗ trợ dạy học và tổ chức các hoạt động giáo dục. 5.1.2. Biết cách thiết kế giáo án điện tử, sử dụng được một số phần mềm dạy học đang phổ biến hiện nay. 5.1.3. Ứng dụng công nghệ số vào trong kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của HV.

	5.2. Năng lực ứng dụng công nghệ số và trí tuệ nhân tạo (AI) trong tư vấn, hướng nghiệp cho HV	5.2.1. Ứng dụng các công nghệ số, công cụ AI phân tích dữ liệu, đưa ra dự đoán về sở thích, năng lực, tiềm năng nghề nghiệp của HV, từ đó cá nhân hóa thông tin, cung cấp các tư vấn phù hợp về lộ trình học tập và nghề nghiệp. 5.2.2. Có kỹ năng giao tiếp và làm việc với các hệ thống AI để tối ưu hóa quá trình tư vấn. 5.2.3. Áp dụng sáng tạo công nghệ số và AI trong công tác tư vấn, hướng nghiệp cho HV.
--	--	---

3. Kết luận

Việc xây dựng KNL GV là một công cụ quan trọng nhằm định hình những tiêu chuẩn và mục tiêu mà các chương trình đào tạo GV cần đạt được, cung cấp một bộ tiêu chí rõ ràng để đánh giá và lựa chọn GV trong quá trình tuyển dụng, xác định những lĩnh vực mà GV cần phát triển và cải thiện (European Commission, 2013). Việc xây dựng KNL GV dạy văn hóa ở Trung tâm GDNN-GDTX đóng vai trò quan trọng, là cơ sở để tiếp tục nghiên cứu và đề xuất chương trình, xây dựng tài liệu bồi dưỡng, phát triển nghề nghiệp cho GV dạy văn hóa ở các Trung tâm GDNN-GDTX.

Lời cảm ơn: Nhóm tác giả cảm ơn hỗ trợ chuyên môn của Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam qua nhiệm vụ thường xuyên theo chức năng “Nghiên cứu cơ sở khoa học đề xuất Khung năng lực đội ngũ giáo viên ở Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp - giáo dục thường xuyên”, mã số: V2025-20TX.

Tài liệu tham khảo

- 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.
- Bộ GD-ĐT (2023). *Thông tư số 01/2023/TT-BGDĐT* ngày 06/01/2023 ban hành quy chế tổ chức và hoạt động của Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp - Giáo dục thường xuyên.
- Bộ Nội vụ (2013). *Thông tư số 05/2013/TT-BNV* ngày 25/6/2013 hướng dẫn thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức.
- Bộ Nội vụ (2022). *Thông tư số 12/2022/TT-BNV* ngày 30/12/2022 hướng dẫn về vị trí việc làm công chức lãnh đạo, quản lý; nghiệp vụ chuyên môn dùng chung; hỗ trợ, phục vụ trong cơ quan, tổ chức hành chính và vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên môn dùng chung; hỗ trợ, phục vụ trong đơn vị sự nghiệp công lập.
- Đặng Thành Hưng (2012). Năng lực và giáo dục theo hướng tiếp cận năng lực. *Tạp chí Quản lý giáo dục*, 43, 18-26.
- Dave, R. H. (1975). The development of a model for the assessment of cognitive skills. *Review of Educational Research*, 45(3), 385-408.
- Dubois, D., & Rothwell, W. (2004). *Competency-Based Human Resource Management: Discover a New System for Unleashing the Productive Power of Exemplary Performers*. Nicholas Brealey Publishing.
- European Commission (2012). *Supporting the Teaching Professions for Better Learning Outcomes Accompanying the document Communication from the Commission “Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes”*. <https://op.europa.eu/s/z9bL>
- European Commission (2013). *Supporting teacher competence development for better learning outcomes*. Belgium: European Commission.
- Gouvernement du Québec Ministère de l'Éducation (2021). *Reference Framework for Professional competencies for teacher*. Canada.
- Lobanova, T., & Shunin, Y. (2008). Competence-based education - A common European strategy. *Journal of Computer Modelling and New Technologies*, 12(2), 45-65.
- Mansfield, R. S. (1996). Building competency models: Approaches for HR professionals. *Human Resource Management*, 35(1), 7-18. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-050X\(199621\)35:1<7::AID-HRM1>3.0.CO;2-2](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(199621)35:1<7::AID-HRM1>3.0.CO;2-2)
- Marrelli, A. F. (1998). *Art và Science of Competency Models*. Jossey-Bass.
- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence”. *American Psychologist*, 28(1), 1-14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- SEAMEO and The Teachers' Council of Thailand (2018). *Southeast Asia Teachers Competency Framework (SEATCF)*. The Teachers' Council of Thailand.
- Selvi, K. (2010). Teachers' competencies. *Cultura International Journal of Philosophy of Culture and Axiology*, 7(1), 167-175. <https://doi.org/10.5840/cultura20107133>
- UNESCO (2021). *Curriculum globALE: Competency framework for adult educators*.