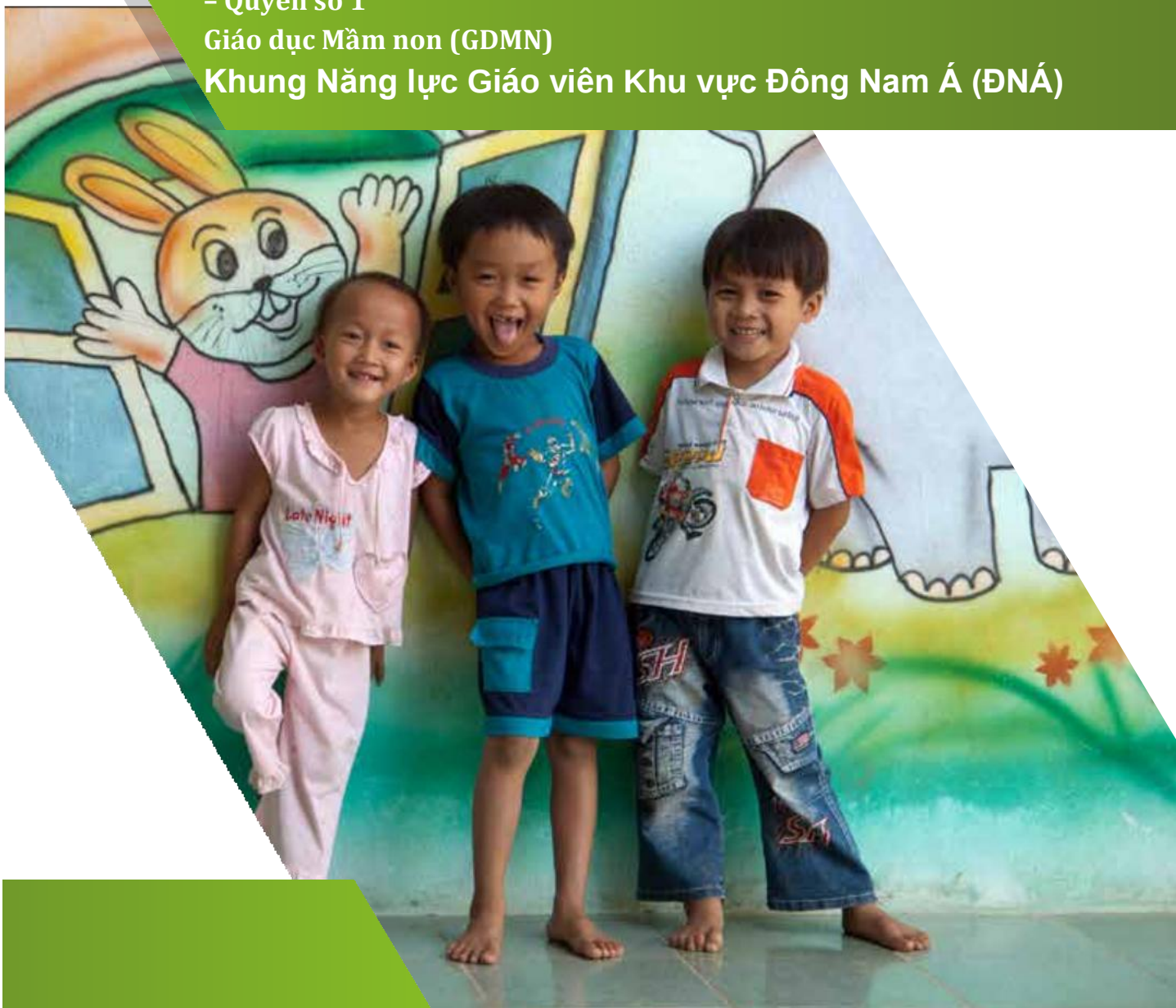


Phấn đấu vì Mục tiêu Chất lượng trong Giai đoạn Giáo dục Đầu đời của Trẻ
– Quyển số 1

Giáo dục Mầm non (GDMN)

Khung Năng lực Giáo viên Khu vực Đông Nam Á (ĐNÁ)



Giáo dục Mầm non (GDMN)
Khung Năng lực Giáo viên
KHU VỰC ĐÔNG NAM Á (ĐNÁ)

Mục lục

Lời cảm ơn	iii
I. Giới thiệu	1
Mục đích	2
Đối tượng của Khung Năng lực	2
II. Bối cảnh Xây dựng Khung Năng lực Giáo viên Mầm non Khu vực Đông Nam Á ..	3
Liên kết giữa Khung Năng lực với các Chuẩn Hiện hành	6
III. Khung Năng lực Giáo viên Mầm non Khu vực ĐNÁ.....	8
Bối cảnh của khung năng lực giáo viên mầm non	9
Hiểu về những Cấu phần của Khung Năng lực	12
IV. Ứng dụng Khung năng lực	24
V. Kế hoạch tiếp theo.....	28
Danh sách thuật ngữ và khái niệm	29

Danh sách bảng biểu, khung, sơ đồ

Bảng 1. Những chỉ số lựa chọn về giáo dục mầm non trong khu vực Đông Nam Á	3
Bảng 2. Mẫu ứng dụng Khung năng lực.....	25
Biểu đồ 1. Tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn năng lực/học sinh trong giáo dục mầm non (tính trên đầu người, 2015)	4
Biểu đồ 2. Quá trình quản lý và phát triển giáo viên	6
Biểu đồ 3. Khung năng lực giáo viên mầm non khu vực Đông Nam Á	9
Khung 1. Các năng lực của giáo viên mầm non liên quan đến phạm vi kiến thức về nội dung giảng dạy, thực hành sư phạm và đánh giá của giáo viên mầm non	14
Khung 2. Các năng lực của giáo viên mầm non liên quan đến phạm vi môi trường học tập.....	17
Khung 3. Các năng lực của giáo viên mầm non liên quan đến phạm vi tham gia và hợp tác.....	19
Khung 4. Các năng lực của giáo viên mầm non trong phạm vi phát triển chuyên môn	22

Lời cảm ơn

Đề xướng xây dựng **Khung năng lực Giáo viên Mầm Non Khu vực Đông Nam Á** là một sáng kiến chung của Ban Giáo dục của Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên Hợp Quốc (UNESCO), văn phòng khu vực Châu Á Thái Bình Dương (UNESCO Bangkok) và Ban Thư ký của Tổ chức Bộ trưởng Giáo dục các nước trong Khu vực Đông Nam Á (SEAMEO). Khung năng lực này là một phần của Dự án do Bộ Giáo dục Malaysia tài trợ về “Phát triển Giáo viên Mầm non Khu vực Đông Nam Á và những quốc đảo nhỏ đang phát triển khu vực Thái Bình Dương”.

UNESCO Bangkok và Ban Thư ký SEAMEO ghi nhận sự đóng góp của Ông Philip J. Purnell, Bà Sherlyne A. Almonte-Acosta, Bà May Flor Pagasa Quinones và Bà Merjielyn C. Emia, thuộc Trung tâm SEAMEO về Đổi mới Giáo dục và Công nghệ (SEAMEO INNOTECH) đã nỗ lực hết mình cho việc xây dựng và hoàn thiện nên Khung năng lực này.

Để xây dựng Khung năng lực này cũng phải kể đến sự đóng góp quan trọng của đội ngũ chuyên gia và đại diện các nước trong Tổ chức SEAMEO (Monisha Diwan, Tinsiri Siribodhi, Julia Kim, Saisuree Jutikul, Thipsuda Sumetseni và Sujaree Suang-tho) tại Phiên Thảo luận cấp Khu vực về Phát triển Giáo viên Mầm non Khu vực Đông Nam Á, diễn ra vào ngày 7-9/8/2017, tại Bangkok, Thái Lan.

Bản thảo của Khung Năng lực này đã được nhóm tư vấn của Dự án – bao gồm các chuyên gia trong lĩnh vực GDMN bao gồm: Yoshie Kaga, Mami Umayahara, Sheldon Shaeffer, Mugyeong Moon, Glen Palmer, Noraini binti Idris, và Ufemia Camaitaoga – xem xét, đánh giá qua nhiều giai đoạn khác nhau. Chúng tôi xin ghi nhận và xin gửi lời cảm ơn sự đóng góp, hướng dẫn và tư vấn liên tục của các thành viên thuộc Nhóm Tư vấn.

Dự án này được thực hiện dưới sự quản lý và điều phối của nhóm triển khai dự án thuộc Văn phòng UNESCO Bangkok, bao gồm Maki Hayashikawa, Kyungah Bang, Mun Yee Lee và Ricelie Maria Gesuden cũng như Ethel Agnes P Valenzuela và Pattama Punthawangkul từ Ban Thư Ký SEAMEO.

I. Giới thiệu

Với các Mục tiêu Phát triển Bền vững của Liên Hiệp Quốc (SDG)– cơ sở cho việc phấn đấu đạt được những thành tựu về GDMN có chất lượng vào năm 2030, các nhà xây dựng chính sách và giáo dục trong lĩnh vực GDMN thuộc các nước Châu Á Thái Bình Dương đã được triệu tập và tham dự Diễn đàn Chính sách khu vực lần thứ hai về Giáo dục Mầm non tại Putrajaya, Malaysia vào năm 2016, nhằm chia sẻ kinh nghiệm trong việc đổi mới cũng như những bài học thực tiễn về xây dựng, thực thi chính sách và các sáng kiến có liên quan.

Kết thúc diễn đàn, các đại biểu đã xây dựng những cam kết chung liên quan đến GDMN thông qua bản Tuyên bố Putrajaya. Bản Tuyên bố nhấn mạnh một chương trình hành động bao gồm 9 nội dung nhằm hỗ trợ cho việc đạt được các mục tiêu thuộc SDG 4.2; *“Đến năm 2030, đảm bảo tất cả nam, nữ học sinh đều được thụ hưởng sự phát triển có chất lượng của hệ thống giáo dục mầm non, nhằm chuẩn bị cho học sinh có thể sẵn sàng bước vào giáo dục tiểu học.”* Bên cạnh mục tiêu SDG 4.2, các mục tiêu SDG khác cũng ghi nhận nhu cầu *“cần thiết phải nhanh chóng tăng thêm số lượng giáo viên đạt chuẩn, thông qua các hoạt động hợp tác quốc tế trong đào tạo giáo viên tại các nước đang phát triển, đặc biệt là tại các nước kém phát triển và các vùng hoặc quốc đảo nhỏ đang phát triển”* (UN, 2015).

Để đáp ứng nhu cầu mang tính toàn cầu cũng như nhận thức được vai trò quan trọng của giáo viên trong lĩnh vực GDMN, Tổ chức UNESCO đã đưa ra các ý tưởng và khởi xướng các đề xuất tại nhiều nước trên thế giới, nhằm góp phần vào việc phát triển chuyên môn và năng lực của đội ngũ giáo viên MN, trong đó có việc xây dựng khung năng lực của giáo viên MN khu vực Đông Nam Á. Khung năng lực được xây dựng dưới sự tư vấn và tham gia trực tiếp của đội ngũ các giáo viên mầm non và các nhà nghiên cứu trong lĩnh vực GDMN của các nước trong khu vực Đông Nam Á.

Phần I của tài liệu trình bày tóm tắt về cơ sở của việc xây dựng tài liệu, mục tiêu và đối tượng hướng đến của Khung năng lực; Phần II đi vào phân tích bối cảnh của khu vực về GDMN; Phần III tập trung thảo luận về Khung năng lực giáo viên MN Khu vực Đông Nam Á; Phần IV là đề xuất những khả năng có thể áp dụng Khung năng lực; Phần cuối cùng bao gồm những định hướng kế hoạch cho tương lai.

Mục đích

Khung năng lực giáo viên mầm non được xây dựng dựa trên những đề xuất hiện nay trong khu vực liên quan đến GDMN và công tác phát triển chuyên môn cho giáo viên, nhằm mục đích nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng và phát triển chuyên môn và năng lực cho đội ngũ giáo viên mầm non trong khu vực Đông Nam Á, thông qua những việc như sau:

- Mô tả chi tiết những kiến thức, kỹ năng và khuynh hướng mà giáo viên mầm non trong khu vực Đông Nam Á cần phải có để thúc đẩy sự phát triển toàn diện của học sinh;
- Mô tả cơ cấu tổ chức và nội dung thống nhất nhằm hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực cho giáo dục mầm non trong khu vực Đông Nam Á;
- Bổ sung vào hệ thống các khung năng lực hiện có trong khu vực Đông Nam Á, hoặc đóng vai trò là nhân tố xúc tác giúp các quốc gia khác có thể tự xây dựng các khung năng lực riêng cho nước mình tùy theo những điều kiện và bối cảnh đặc trưng của bậc giáo dục mầm non trong nước;
- Củng cố sự hợp tác giữa những đối tác khác nhau trong lĩnh vực giáo dục mầm non ở nhiều cấp bậc địa phương, quốc gia và khu vực.

Khung năng lực này không nhằm thay thế cho các khung năng lực giáo viên hiện có trong khu vực Đông Nam Á, hay các khung năng lực khác về chuẩn giáo viên của mỗi quốc gia. Thay vào đó, khung năng lực này giúp khắc phục những yếu điểm trong quá trình nỗ lực nâng cao chất lượng giáo dục mầm non trong khu vực. Ngoài ra, Khung năng lực này cũng chỉ ra những nhu cầu trong quá trình ngữ cảnh hóa các cơ chế đảm bảo chất lượng nhằm đáp ứng nhu cầu thực tiễn trong khu vực Đông Nam Á.

Đối tượng của Khung Năng lực

Khung năng lực này bao gồm những yêu cầu năng lực dành cho giáo viên phụ trách đối tượng học sinh trong độ tuổi từ ba đến năm (3-5) thuộc bậc giáo dục mầm non. Vì vậy, đối tượng của tài liệu này là đội ngũ giáo viên mầm non và cán bộ giáo dục phụ trách công tác nâng cao chuyên môn cho giáo viên bậc học này, bao gồm các viện đào tạo giáo viên, khoa giáo dục đại học và các vụ/phòng tổ chức cán bộ trong các cơ quan nhà nước và trong các tổ chức khác có chương trình/hoạt động liên quan đến giáo dục mầm non. Phần nội dung phụ (Phần IV) trong tài liệu này trình bày những khả năng và trường hợp cụ thể có thể áp dụng Khung năng lực này.

II. Bối cảnh Xây dựng Khung Năng lực Giáo viên Mầm non Khu vực Đông Nam Á

Dữ liệu của phần lớn các nước trong khu vực Đông Nam Á cho thấy trẻ em thường bắt đầu tham gia các chương trình giáo dục mầm non khi 3 tuổi và bắt đầu học tiểu học khi 6 tuổi. Với trẻ em từ 1 đến 3 tuổi tham gia chương trình giáo dục mầm non, Khung năng lực này sẽ giúp cho giáo viên bậc mầm non có cơ hội để tạo ra những tác động tích cực về kết quả học tập và phát triển của trẻ ở độ tuổi này và giúp trẻ được chuẩn bị đầy đủ trước khi bước vào giai đoạn giáo dục tiểu học.

Mặc dù có sự nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của giáo dục mầm non nhưng theo dữ liệu cập nhật gần đây, số trẻ tiếp cận bậc giáo dục này ở khu vực Đông Nam Á hiện vẫn còn khá thấp so với mục tiêu đặt ra cho 2030, chỉ có Việt Nam và Malaysia là có tỉ lệ nhập học tình ở bậc này đạt ít nhất là 80%.

Bảng 1. Chỉ số được lựa chọn giáo dục mầm non trong khu vực Đông Nam Á

Quốc gia/ Chỉ số	Độ tuổi bắt đầu học tại các trường mầm non (2015)	Độ tuổi chính thức học tiểu học (2015)	Thời gian theo học chương trình mầm non theo qui định (2015)	Số nhập học mầm non (2015)	Tỉ lệ nhập học tình (2015)	Tỉ lệ nhập học thô
Brunei	3	6	3	13,301	65	N/a
Cambodia	3	6	3	187,450	17	8
Indonesia	5	7	2	5,349,040	39	18
Lao PDR	3	6	3	175,492	33	N/a
Malaysia	4	6	2	934,480	81	N/a
Myanmar	3	5	2	453,480	24	N/a
Philippines	5	6	1	1,165,771	41	N/a
Singapore	4*	7*	3	66,331*	N/a	N/a
Thailand	3	6	3	1,636,244	58	70
Đông Timor	3	6	3	18,983	16	N/a
Viet Nam	3	6	3	3,754,975	78	21

Ghi chú: Đối với Indonesia và Myanmar, số liệu tham khảo trong năm 2014; Đối với Việt Nam, số liệu lấy trong năm 2013, Đối với Philippines, số liệu tham khảo năm 2009. Đối với dữ liệu đăng ký tổng quát ban đầu (GER), Cambodia số liệu năm 2012, Indonesia năm 2014, Thái Lan và Việt Nam năm 2015

N/a: Không có

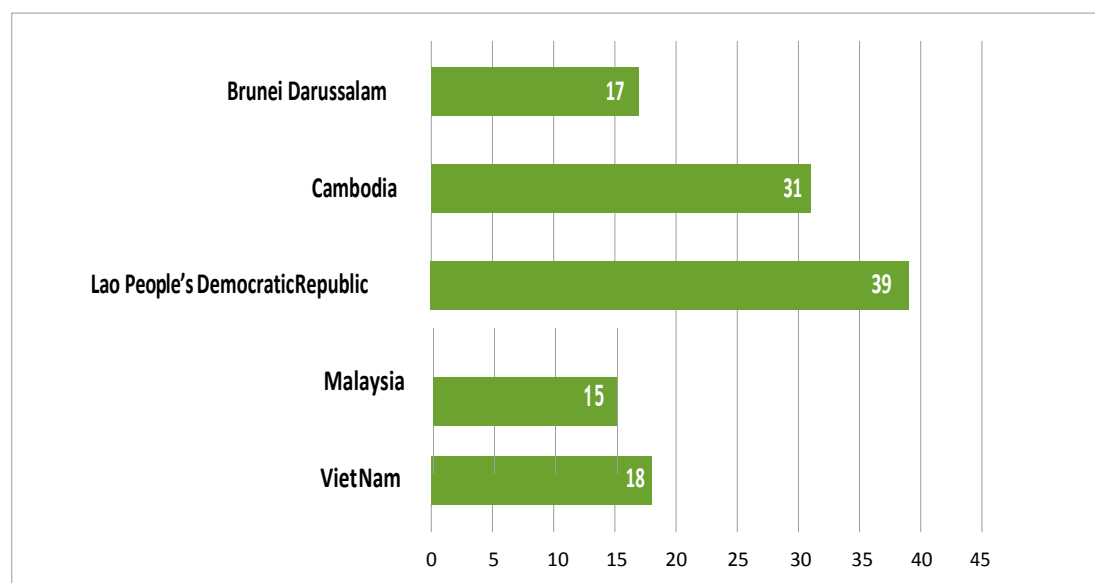
Nguồn: Viện Thống kê UNESCO (UIS) tháng 7/2017.

* Đối với Singapore, dữ liệu cập nhật do Cơ quan Phát triển Mầm non Singapore (ECDA) cung cấp, tham chiếu Niên giám Thống kê của Singapore.

Đồng thời so sánh dữ liệu sẵn có về giáo viên mầm non trong khu vực Đông Nam Á cũng cho thấy nhu cầu cần phải nâng cao chuẩn năng lực cho giáo viên. Theo dữ liệu quốc gia, các nước Brunei, Cambodia, Malaysia và Việt Nam báo cáo đã tổ chức tập huấn bồi dưỡng cho “tất cả” hoặc “hầu hết” giáo viên mầm non (UIS, 2017), “tỉ lệ giáo viên đạt

chuẩn năng lực/học sinh” ở bậc mầm non vẫn còn thấp và điều này thúc đẩy các nước phải tăng số lượng giáo viên đạt chuẩn năng lực”.

Biểu đồ 1. Giáo viên đạt chuẩn năng lực/học sinh trong giáo dục mầm non (tính trên đầu người, 2015)



Nguồn: UIS, tháng 10/ 2017.

Trong khu vực đã có nhiều sáng kiến khác nhau nhằm hỗ trợ giáo dục mầm non thu hẹp những khoảng cách còn tồn tại. Để xác định những điểm yếu trong giáo dục mầm non, nhiều đề xướng cấp khu vực nhằm hỗ trợ cho Giáo dục Mầm non đã được xây dựng. Cùng với những mục tiêu SDG, Tổ chức Bộ trưởng Giáo dục các nước trong Khu vực Đông Nam Á đã xác định Giáo dục Mầm non là một trong bảy lĩnh vực ưu tiên cần được đẩy mạnh cho giai đoạn 2015-2035. Song hành cùng với ưu tiên này, Trung tâm Khu vực của SEAMEO về Nuôi dưỡng, Chăm sóc và Giáo dục Mầm non cũng đã được thành lập tại Bandung, Indonesia vào năm 2017 nhằm tiếp tục đẩy mạnh giáo dục mầm non trong khu vực Đông Nam Á thông qua các hoạt động về nâng cao năng lực, phổ biến tri thức và xây dựng chính sách nghiên cứu có liên quan.

Một đánh giá rà soát những sáng kiến đảm bảo chất lượng trong lĩnh vực chăm sóc và phát triển mầm non (ECCD)¹ tại mười nước Đông Nam Á² đã cho thấy các nước đã đạt được những tiến bộ khác nhau về việc xây dựng hệ thống đảm bảo chất lượng. Ví dụ, Malaysia và Indonesia, nằm trong số những nước đã đạt được tiến bộ đáng kể, còn Philippines và Brunei Darussalam nằm trong danh sách những quốc gia đã đang xây dựng hoặc gần đây đã triển khai các hệ thống đảm bảo chất lượng cùng thời điểm xây dựng Khung năng lực này.

¹ Sử dụng thuật ngữ “ECCD” để phản ánh trọng tâm chương trình về ECCD giai đoạn 2010 - 2011

² Trong khi Singapore không thể tham dự các hội thảo của dự án nên dự án INNOTECH-ARNEC đã cố gắng tích hợp dữ liệu về ECCD của Singapore ở đây

Thái Lan đã xây dựng chính sách về đảm bảo chất lượng, bao gồm những nội dung được lồng ghép trong Đạo luật Giáo dục Quốc gia năm 1999 và những chính sách cụ thể trong Chuẩn Giáo dục Phổ thông/Mầm non 2005 (SEAMEO INNOTECH và ARNEC, n.d.).

Trong khi cộng đồng quốc tế vẫn đang trong quá trình chuẩn bị chuyển sang thực hiện các mục tiêu SDG thì ngay từ năm 2014, dưới sự hỗ trợ của UNESCO và SEAMEO và tài trợ của Chính phủ Nhật Bản, các nước trong khu vực ĐNÁ đã bắt đầu thực hiện dự án về “Phát triển Giáo viên Mầm non trong khu vực ĐNÁ”. Dự án này đã góp phần vào việc nâng cao chất lượng giáo dục mầm non thông qua các hoạt động hỗ trợ phát triển chuyên môn và nâng cao năng lực cho đội ngũ giáo viên mầm non. Dự án cũng đã thực hiện một nghiên cứu khảo sát Bộ Giáo dục của 11 nước ĐNÁ và tổ chức một chuỗi các hội thảo nhằm xác nhận những thông tin kết quả khảo sát. Kết quả của Dự án là “Tài liệu hướng dẫn quản lý và phát triển giáo viên mầm non khu vực ĐNÁ đã được Bộ trưởng Giáo dục của 11 nước ĐNÁ thông qua (UNESCO và SEAMEO, 2016).

Để giải quyết những vấn đề mà các giáo viên mầm non đặt ra tại các hội thảo tham vấn nói trên, Tài liệu hướng dẫn này sẽ trình bày những khuyến nghị cụ thể nhằm giúp cho các Bộ và đối tác trọng yếu trong quá trình thực hiện công tác chuyên môn hóa và nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ giáo dục mầm non để họ có thể quản lý giáo dục mầm non hiệu quả hơn và có chất lượng. Ví dụ, để giải quyết vấn đề duy trì và phát triển giáo viên, các nước được khuyến nghị nên xây dựng các chiến lược phát triển giáo viên một cách có hệ thống nhằm đảm bảo một nguồn nhân lực GDMN cân xứng; xây dựng những chính sách khen thưởng khích lệ để đảm bảo đội ngũ giáo viên GDMN đạt chuẩn năng lực được bố trí công tác giảng dạy ở các vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn; đồng thời xây dựng những chính sách phù hợp để đảm bảo sự phát triển nghề nghiệp dài hạn cho đội ngũ giáo viên. Liên quan đến việc đảm bảo công tác phát triển chuyên môn liên tục, Tài liệu khuyến nghị các Bộ cần xây dựng những chương trình và qui trình công bằng và mang tính hệ thống nhằm đảm bảo liên tục hỗ trợ phát triển chuyên môn nghề nghiệp cho giáo viên mầm non (Ibid.).

Đầu năm 2017, Ban Thư ký SEAMEO, Trung tâm SEAMEO INNOTECH và Hội đồng Giáo viên của Thái Lan (TCT) đã triển khai dự án hợp tác xây dựng một khung năng lực giáo viên tiểu học và phổ thông trong khu vực ĐNÁ. Dù đối tượng hướng tới khác nhau nhưng khung năng lực cũng xác định bốn nội dung năng lực thiết yếu giáo viên phổ thông cần có để họ có thể 1) hiểu và nắm được những nội dung giảng dạy; 2) hỗ trợ học sinh học tập; 3) huy động sự tham gia của cộng đồng; 4) trở thành giáo viên ngày một tốt hơn. Khung năng lực này lấy học sinh làm trọng tâm và bao gồm một bộ công cụ nhận diện sự thành công nhằm giúp cho người sử dụng, chủ yếu là giáo viên, có thể theo dõi sự tiến bộ và phát triển chuyên môn của mình trong quá trình họ dẫn dắt học sinh hướng đến một tương lai mới, nhiều thử thách. Sau khi các nước thành viên SEAMEO thông qua, khung năng lực tổng quát này có thể được dùng để đảm bảo tính liên tục và tương hỗ của những đề xuất phát triển chuyên môn cho đội ngũ giáo viên mầm non cho đến tiểu học và phổ thông.

Liên kết giữa Khung Năng lực với các Chuẩn Hiện hành

Tài liệu Hướng dẫn Phát triển Giáo viên Mầm non khu vực ĐNÁ mà các nước thành viên SEAMEO đã thông qua là một tài liệu tham khảo có giá trị dành cho các bộ giáo dục và các bộ, ngành, tổ chức khác có liên quan trong lĩnh vực GDMN, nhằm phát triển nghề cho giáo viên mầm non và nâng cao vị thế cũng như điều kiện làm việc của các cán bộ giáo dục mầm non sao cho thống nhất với những điều kiện ghi trong Tài liệu Hướng dẫn về Chính sách toàn cầu của ILO. Tài liệu Hướng dẫn khu vực ĐNÁ đã tóm tắt gọn được qui trình phát triển giáo viên được đề xuất, bắt đầu từ việc cải thiện những chính sách qui định bằng cấp của giáo viên, thông qua tuyển dụng, tổ chức đào tạo, phân bổ và bồi dưỡng chuyên môn thường xuyên (UNESCO và SEAMEO, 2016). Biểu đồ 2 thể hiện quá trình này như sau.



Biểu đồ 2. Quá trình quản lý và phát triển giáo viên



Nguồn: UNESCO & SEAMEO (2016). Tài liệu Hướng dẫn dành cho công tác Quản lý và Phát triển Giáo viên Mầm non Khu vực ĐNÁ.

Tài liệu Hướng dẫn này thảo luận chi tiết những đề xuất gợi ý cho những lĩnh vực quan trọng trong công tác quản lý và phát triển giáo viên:

- Bằng cấp, chứng nhận và cấp phép kiểm định;
- Tuyển dụng nghề;
- Giáo dục đào tạo giáo viên;
- Phân bổ và duy trì;
- Phát triển chuyên môn liên tục;
- Năng lực chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp;
- Giám sát và đảm bảo chất lượng nhằm đánh giá giảng dạy của giáo viên;

- Điều khoản tuyển dụng và môi trường làm việc; và,
- Hệ thống quản trị hiệu quả đối với GDMN.

Ngoài ra, Tài liệu Hướng dẫn của ĐNÁ cũng khuyến nghị rằng “*các chuẩn năng lực cần được dựa trên những mục tiêu và tầm nhìn riêng của hệ thống giáo dục mỗi nước*”, và cần bao gồm những năng lực xoay quanh kiến thức môn học và nội dung chương trình học, phương pháp sư phạm, kiểm tra và đánh giá, ngôn ngữ và văn hóa, và khả năng giải quyết tình huống khẩn cấp. Hành vi đạo đức của giáo viên đối với học sinh nhỏ tuổi cũng được xem rất quan trọng trong phần thảo luận về năng lực của giáo viên (UNESCO & SEAMEO, 2016; trg 15-16).

Khung năng lực giáo viên mầm non xem xét tất cả năng lực được đề xuất ở trên nhằm đảm bảo tính cập nhật và bắt kịp những hướng dẫn cấp khu vực.

III. Khung Năng lực Giáo viên Mầm non Khu vực ĐNÁ

Khi xây dựng khung năng lực giáo viên mầm non, khung sinh thái về phát triển con người của Bronfenbrenner (1994) được dùng làm tài liệu tham khảo chính. Khung năng lực của Bronfenbrenner công nhận tập hợp các yếu tố góp phần vào sự phát triển toàn diện của trẻ và nhấn mạnh rằng sự phát triển của trẻ không diễn ra tự nhiên và chỉ có hiệu quả khi sự tương tác/giao tiếp diễn ra thường xuyên và sâu rộng. Vì vậy, giao tiếp/tương tác giữa trẻ và giáo viên mầm non ở trường và ở các môi trường học tập khác là rất quan trọng. Kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra vai trò quan trọng của giáo viên đối với sự phát triển của trẻ (xem thêm ví dụ, Barnett, 2003) tạo tiền đề thúc đẩy nâng cao năng lực của giáo viên mầm non.

Khung năng lực này định nghĩa các chuẩn năng lực là tập hợp những kiến thức, kỹ năng, khả năng, hành vi và đặc tính cá nhân có thể đo lường và quan sát được và có đóng góp vào sự thành công đạt được trong những lĩnh vực cụ thể liên quan đến thực hành nghề nghiệp. Trong bối cảnh GDMN, các chuẩn năng lực được xem là yếu tố quan trọng để đạt được những kết quả mong muốn về học tập và phát triển toàn diện cho trẻ. Dựa trên khung năng lực của Bronfenbrenner, các chuẩn năng lực được xác định trong tài liệu hướng dẫn hiện hành của UNESCO và SEAMEO (2016) và quan điểm của các nhà giáo dục, chuyên gia trong lĩnh vực GDMN trình bày tại các Hội thảo tham vấn cho khung năng lực được tổ chức tại Thái Lan vào tháng 8 năm 2017, khung năng lực này lấy giáo viên đạt chuẩn làm trung tâm và đề xuất giáo viên mầm non có thể thể hiện năng lực thông qua bốn nội dung: 1) kiến thức về nội dung giảng dạy, thực hành sư phạm và đánh giá; 2) môi trường học tập 3) tham gia và hợp tác; 4) phát triển chuyên môn. Lồng ghép trong bốn nội dung về năng lực này là 1 bộ gồm 7 chuẩn **năng lực tổng quát hay năng lực cốt lõi** liên quan đến những nội dung chung về trách nhiệm của giáo viên mầm non và những năng lực hỗ trợ của giáo viên mầm non, hoặc kiến thức/nhiệm vụ cụ thể mà giáo viên mầm non nên có khả năng thực hiện được hay thể hiện để trợ giúp cho mỗi chuẩn năng lực tổng quát nói trên.

Biểu đồ số 3 thể hiện khung năng lực giáo viên GDMN trong khu vực ĐNÁ. Danh sách liệt kê những chuẩn năng lực hỗ trợ cũng là những cấu phần chủ yếu của khung năng lực này và sẽ được trình bày trong những phần tiếp theo của tài liệu.

Biểu đồ 3. Khung năng lực giáo viên mầm non khu vực Đông Nam Á



Bối cảnh của khung năng lực giáo viên mầm non

Tương đồng với khung năng lực của Bronfenbrenner, khung năng lực giáo viên này cũng nhìn nhận những tương tác liên quan đến sự phát triển và học tập đầu đời của trẻ diễn ra trong nhiều bối cảnh học tập khác nhau. Ví dụ, khi trẻ ở nhà, không chỉ có cha mẹ, hay mình mẹ chăm sóc trẻ. Sự gia tăng tầng lớp trung lưu ở Châu Á (xem ví dụ, ADB 2010) cũng đã mang lại những thay đổi về cấu trúc gia đình như trong khung năng lực của Bronfenbrenner gọi là hệ thống vi mô. Ví dụ khác là nam giới theo truyền thống là người đem lại thu nhập chính cho gia đình thì ngày càng nhiều xu hướng phụ nữ cũng góp phần tạo thu nhập hộ gia đình. Khi cả cha và mẹ đều có đóng góp vào thu nhập cho gia đình, nên các thành viên trong gia đình gồm ông bà, anh chị em, các thành viên khác cùng chia sẻ trách nhiệm chăm sóc và giáo dục trẻ em, và trong nhiều trường hợp, có thể thuê người trông trẻ.

Vì vậy, những định nghĩa có liên quan về “gia đình” ngày nay cũng cần cân nhắc thực tế những gia đình đơn thân cũng như những gia đình đồng giới. Sự thay đổi về bối cảnh kinh tế, chẳng hạn như sự di dân thường xuyên hay mùa vụ của cha hoặc mẹ vì nhu cầu công việc sẽ ảnh hưởng đến sự phát triển và tăng trưởng của trẻ. Nghiên cứu của Reyes về những chi phí xã hội của sự di cư đã ghi nhận, “*sự vắng mặt của cha mẹ sẽ tạo*

ra sự dịch chuyển, đổ vỡ và thay đổi sắp xếp chăm sóc trẻ” như thế nào (Reyes, 2008), và những trẻ “bị bỏ rơi” như vậy thường được nuôi dưỡng bởi những gia đình thiếu giáo dục, thiếu động lực cũng như không quan tâm đến việc chăm sóc trẻ. Những thay đổi liên quan đến môi trường khác nhau của trẻ như những nội dung đề cập bên trên như vậy sẽ chắc chắn có ảnh hưởng đến việc học và phát triển của trẻ.

Khung năng lực này cũng ghi nhận những bối cảnh khác nhau của GDMN ở các nước khác nhau. Vì vậy, Khung năng lực xem xét tình trạng hiện tại, chất lượng và/hoặc sự thiếu vắng của (1) bối cảnh quốc gia, bao gồm bối cảnh kinh tế-xã hội và chính trị và những giá trị và chuẩn văn hóa; (2) chính sách quốc gia liên quan đến GDMN, bao gồm chuẩn đạo đức nghề nghiệp dành cho giáo viên mầm non; và (3) nguồn lực hỗ trợ cho GDMN, bao gồm các nguồn lực nhà nước, tư nhân và đối tác khác.



1. Bối cảnh quốc gia

Nhiều chính sách của chính phủ các nước có tác động sâu sắc đến giáo dục, những chính sách kinh tế-xã hội có tác động trực tiếp nhất. Điều này bao gồm ngân sách quốc gia dành cho giáo dục trong đó có phần dành riêng cho GDMN. Các chính sách kinh tế nhằm mục đích tạo ra việc làm, quản lý các điều luật liên quan đến lao động và thất nghiệp đã trực tiếp và gián tiếp ảnh hưởng đến xu hướng và hành nghề của nguồn nhân lực GDMN. Các yếu tố mang tính hệ thống vĩ mô khác như là chuẩn văn hóa và hệ thống tín ngưỡng hiện hành cũng có ảnh hưởng lớn đến việc hành nghề GDMN.

2. Chính sách quốc gia (Giáo dục)

Chính sách giáo dục quốc gia mang ý nghĩa lớn hơn việc thực thi chính sách từ trên xuống và xây dựng những cơ chế mang tính hệ thống để hướng dẫn và qui định việc thực thi của cá nhân hoặc tổ chức. Chính sách là hiệu lệnh chính thức, định hướng sự quan tâm của cộng đồng đối với vấn đề GDMN trong lĩnh vực giáo dục. Chính sách về chuẩn đạo đức và nghề nghiệp của giáo viên trong nước và những hướng dẫn về chuẩn năng lực dành cho công tác tuyển dụng, chuẩn bị, bổ nhiệm và đề bạt dành cho giáo viên giúp kết nối những quan điểm của quốc gia đó về nghề dạy và phát triển chuyên môn của giáo viên với những mong đợi về chuẩn thực hành dành cho giáo viên.

3. Nguồn lực hỗ trợ

Bên cạnh ngân sách hàng năm dành cho giáo dục, các nguồn lực khác về GDMN có thể đến từ những tổ chức công hoặc tư nhân trong cộng đồng. Những hướng dẫn của chính phủ về sử dụng đất, giao thông, cơ sở hạ tầng có tác động trực tiếp lên những nguồn lực có sẵn đối với những trung tâm GDMN. Khu vực tư nhân là khu vực mang lại nhiều nguồn lực khả thi như hỗ trợ từ những đề xướng liên quan đến trách nhiệm xã hội có được từ các tổ chức kinh doanh hay dưới những hình thức khác như những dự án cộng đồng.

Khung năng lực gợi ý ba loại hình yếu tố bên trên trong hệ thống vĩ mô tương tác lẫn nhau để có thể tạo ảnh hưởng lên những kết quả đầu ra của GDMN. Ví dụ, sự hiện diện của những chuẩn dành cho chất lượng GDMN ở một quốc gia yêu cầu giáo viên phải tham gia một số giờ thực hành giảng dạy/đào tạo mang hàm ý rằng giáo viên cần có những phương pháp giảng dạy tốt hơn. Bối cảnh kinh tế-xã hội hiện tại, được xác định một phần trong hệ thống vĩ mô, sẽ ảnh hưởng đến nhiều yếu tố khác, như là sự ra đời của nhiều đạo luật và chuẩn quốc gia. Phân bổ nguồn lực dành cho GDMN cũng như những chuẩn và giá trị văn hóa có thể ảnh hưởng đến nội dung và tính sư phạm của những chương trình GDMN. Những yếu tố này xét trong toàn cảnh GDMN, khi đó, sẽ ảnh hưởng đến hệ thống vi mô – trường học hoặc bối cảnh học tập nơi quá trình học tập diễn ra.

Với vai trò của những nhà giáo dục trẻ em như đã được nhấn mạnh ở nhiều nghiên cứu khác nhau, khung năng lực đặt vai trò của giáo viên GDMN làm trọng tâm. Giáo viên – xét trong nhiều môi trường học tập khác nhau của học sinh mầm non như là các trung tâm giữ trẻ, trường mầm non, trung tâm dành cho trẻ trước tiểu học, và những trung tâm về GDMN hoạt động theo cam kết với phụ huynh – cho thấy là một phần của hệ thống vi mô của trẻ. Những tương tác giữa trẻ và giáo viên được xem là những quá trình nền tảng rất quan trọng đối với sự phát triển của trẻ. Vì vậy, khung năng lực đề xuất rằng những đặc trưng, tiêu chuẩn bằng cấp và kinh nghiệm làm việc của giáo viên là những yếu tố quan trọng đóng góp vào việc hình thành kết quả đầu ra liên quan đến sự phát triển toàn diện của một đứa trẻ.

Ngoài ra, khung năng lực này cũng nhìn nhận rằng giáo viên GDMN là đội ngũ chuyên nghiệp đòi hỏi phải tham gia những chương trình phát triển chuyên môn liên tục cũng như các chương trình đào tạo đặc thù riêng trong suốt quá trình phát triển nghề nghiệp của mình. Giáo viên phải là những người học suốt đời để có thể liên tục cập nhật tri thức và kỹ năng nghề nghiệp. Họ cần có cơ hội để có thể tự đánh giá và nâng cao bản thân và chủ động thay đổi tích cực trong công tác của mình.

Tại Hội thảo củng cố giá trị thông tin thu thập được từ nghiên cứu khảo sát cho khung năng lực ĐNÁ, các đại biểu đã bày tỏ nguyện vọng đối với việc giáo viên ở bậc trước tiểu học cần có đủ những bằng cấp đào tạo chuyên môn, như là bằng cấp về giáo dục mầm non. Đối với những quốc gia đang có những khó khăn về ngân sách và xác định nhu cầu dành cho giáo viên đủ chuẩn năng lực, việc yêu cầu giáo viên mầm non phải có bằng cấp chuyên môn trước khi họ được phép tham gia giảng dạy có thể đòi hỏi phải có nhiều nỗ lực hơn trong việc phối hợp giữa các bộ, ngành có liên quan đến lĩnh vực chăm sóc và giáo dục mầm non.

Cũng tại hội thảo, các đại biểu cũng đã xác định ra những đặc trưng và thuộc tính chung của một giáo viên GDMN như sau, bên cạnh những kiến thức và kỹ năng cần thiết đối với giáo viên. Những đặc trưng và thuộc tính này sẽ giúp mang lại cho giáo viên những

giá trị, niềm tin và kỹ năng vững chắc cho việc ra quyết định và hành động trong công việc hàng ngày.

- Sự tử tế, kiên nhẫn và sôi nổi, nhiệt tình
- Thể hiện được lòng yêu trẻ
- Đánh giá phân tích được điều kiện và hoàn cảnh của trẻ
- Đánh giá phân tích để nâng cao chất lượng làm việc với trẻ
- Giao tiếp hiệu quả với người khác
- Khỏe mạnh và có thể hành nghề chăm sóc cho các cá nhân
- Linh động và sáng tạo
- Luôn đóng vai trò tích cực đối với trẻ
- Thể hiện tính kỷ luật tích cực
- Tham gia và khuyến khích được sự phát triển và học tập của trẻ
- Quan tâm đến quá trình phát triển của bản thân.

Những thuộc tính này không được xác định một cách cụ thể trong khung năng lực, sẽ hữu ích cho giáo viên nếu họ được nhắc nhở về những thuộc tính này như những yếu tố nền tảng cho giáo viên GDMN.

Hiểu về những Cấu phần của Khung Năng lực

Khi sử dụng khung năng lực này, quan trọng cần nắm được khung năng lực được trình bày theo trình tự lũy tiến và hợp lý. Phần này tập trung thảo luận từng phạm vi năng lực bao quát trong nhóm 4 phạm vi gồm: (1) kiến thức về nội dung giảng dạy, thực hành sư phạm và đánh giá; (2) môi trường học tập; (3) tham gia và hợp tác; và (4) phát triển chuyên môn. Bảy nhóm năng lực trọng tâm sẽ được trình bày dưới từng phạm vi năng lực tương ứng; trong khi những năng lực mang tính dẫn dắt kết quả sẽ được trình bày để minh chứng cách thức những năng lực này giúp hỗ trợ cho việc đạt được những năng lực trọng tâm.

Những năng lực liên quan đến kiến thức về nội dung giảng dạy, thực hành sư phạm và đánh giá

Nhóm năng lực đầu tiên về “**năng lực liên quan đến kiến thức về nội dung giảng dạy, thực hành sư phạm và đánh giá**” được xem là tối quan trọng đối với giáo viên GDMN. Phạm vi này bao hàm một trong hai yếu tố năng lực trọng tâm: *hiểu được quá trình học tập và phát triển toàn diện của trẻ, và khuyến khích quá trình học tập và phát triển của trẻ*. Những năng lực này được hỗ trợ bởi một nhóm bao gồm 21 năng lực hỗ trợ giúp giáo viên GDMN có thể thể hiện được khả năng trong phạm vi về **kiến thức về nội dung giảng dạy, thực hành sư phạm và đánh giá**.

Chẳng hạn trong nhóm năng lực trọng tâm đầu tiên, giáo viên GDMN có đủ năng lực để có thể hiểu được, cùng với những giáo viên khác, nền tảng của quá trình học tập và phát triển toàn diện của trẻ. Ngoài ra, khung năng lực ĐNÁ cũng khuyến khích nguyên lý dựa trên quyền lợi được đề xướng bởi các thể chế quốc tế trong việc công nhận rằng tham gia giáo dục là quyền cơ bản của một con người (xem thêm ví dụ UNICEF & UNESCO,

2007). Vì vậy, hiểu rõ nền tảng của quá trình học tập và phát triển toàn diện của trẻ được xem là năng lực hỗ trợ quan trọng nhất của giáo viên GDMN.

Giáo viên có thể biết được những giai đoạn phát triển khác nhau của trẻ và bối cảnh cho sự phát triển đó. Như vậy, bên cạnh việc cần phải có kiến thức liên quan đến lý thuyết về sự phát triển toàn diện của trẻ, thì giáo viên được mong đợi phải nắm được những qui định, luật pháp, chính sách và tiêu chuẩn phù hợp, ít nhất tại nước mình. Kiến thức về các giai đoạn phát triển của trẻ sẽ giúp cho giáo viên có thể xác định được trẻ đang đối mặt với những khó khăn, thử thách gì hoặc đang có những nhu cầu đặc biệt gì.

Việc hiểu biết về quá trình học tập và phát triển toàn diện của trẻ mang hàm ý bao gồm tạo điều kiện thuận lợi và khuyến khích việc học và phát triển của trẻ. Ví dụ, khi được trang bị kiến thức về việc học và phát triển của trẻ và thông tin đề cập trong chương trình GDMN hoặc tài liệu hướng dẫn về GDMN quốc gia, giáo viên có thể thiết kế và thực hiện các chương trình GDMN phù hợp. Ngoài ra, giáo viên có thể biết được rằng hoạt động vui chơi đóng vai trò quan trọng và là một phần trong quá trình học tập của trẻ, cũng như có thể tạo ra cơ hội cho việc học và phát triển của trẻ dựa trên các hoạt động vui chơi.

Với sự hiểu biết về bối cảnh của quá trình học tập và phát triển toàn diện của trẻ, giáo viên có đủ năng lực có thể tận dụng những chiến lược và công cụ phù hợp có sẵn để khuyến khích sự phát triển và học tập của trẻ. Với trọng tâm hướng vào nền giáo dục đa ngôn ngữ dựa trên tiếng mẹ đẻ (xem thêm ví dụ, UNESCO, 2013), việc giao tiếp dựa trên tiếng mẹ đẻ của trẻ hoặc ngôn ngữ thứ nhất của trẻ là một năng lực đòi hỏi phải có đối với một giáo viên GDMN khi tham gia giảng dạy trẻ dân tộc. Việc sử dụng công nghệ thông tin trong lớp học, nhằm nâng cao việc học của bản thân và trong hoàn cảnh phù hợp, là một năng lực cụ thể mà giáo viên GDMN cũng cần phải có, và vì vậy năng lực này cũng được đề cập trong khung năng lực. Điều này cũng đồng bộ với những năng lực của giáo viên được xác định trong Tài liệu Hướng dẫn ĐNÁ.

Trong Tài liệu Hướng dẫn của ĐNÁ, những năng lực liên quan đến kiểm tra và đánh giá có thể mang hàm ý *“kiến thức về những công cụ đánh giá khác nhau về quá trình học và phát triển của trẻ, cơ chế phản hồi và hệ thống thu thập dữ liệu”*; *“những đánh giá liên tục trong suốt quá trình học của trẻ nhằm hỗ trợ cho các nhu cầu học tập của cá nhân trẻ”*, và *“những năng lực trong việc xác định và đáp ứng phù hợp đối với trẻ có nhu cầu đặc biệt, như nhu cầu liên quan đến sự trì hoãn hoặc khuyết tật”* (Ibid., trg 16). Những yếu tố này đã được đề cập trong khung năng lực mặc dù được lồng ghép dưới dạng năng lực tổng quát để khuyến khích quá trình học và phát triển cho trẻ.

Trong bối cảnh ĐNÁ, cũng cần lưu ý rằng các năng lực liên quan đến công tác đánh giá được kết hợp dưới phạm vi **kiến thức về nội dung giảng dạy, thực hành sư phạm và đánh giá**, gợi ý nhu cầu liên quan đến việc tổng hợp các nhu cầu về đánh giá quá trình học và phát triển toàn diện của trẻ. Khía cạnh gắn kết các năng lực liên quan đến công tác đánh giá trong khung năng lực GDMN ĐNÁ được đề cập rất rõ so với các khung năng lực khác, như là các năng lực được đề cập trong tài liệu hướng dẫn về quản lý và phát triển giáo viên mầm non dành cho các nước thành viên SEAMEO (UNESCO & SEAMEO, 2016) và khung năng lực giáo viên GDMN dành cho các tiểu quốc đảo đang phát triển ở Thái Bình Dương (SIDS). Vì vậy, khi áp dụng khung năng lực này vào hoàn cảnh cụ thể, các nhà giáo dục GDMN ĐNÁ cần cân nhắc những giá trị có thể có trong việc nhấn mạnh “đánh giá” là một năng lực cụ thể đối với giáo viên GDMN.

Khung 1. Các năng lực của giáo viên mầm non liên quan đến kiến thức về nội dung giảng dạy, thực hành sư phạm và đánh giá của giáo viên mầm non

Những năng lực trọng tâm/tổng quát	Những năng lực hỗ trợ/cần phải có
1. Hiểu được quá trình học tập và phát triển toàn diện của trẻ. <i>Điều này bao gồm những năng lực liên quan đến kiến thức về lý thuyết và thực hành cũng như hiểu được quá trình học tập và phát triển của trẻ của giáo viên mầm non</i>	1. Cho thấy sự hiểu biết về quyền lợi của trẻ. 2. Thể hiện sự tôn trọng đối với từng cá nhân học sinh và luôn đặt trẻ làm trung tâm trong tất cả các hoạt động dạy và học. 3. Tự trang bị cho bản thân kiến thức về quá trình học tập và phát triển toàn diện của trẻ, bao gồm thuyết luận về sự phát triển của trẻ mầm non. 4. Tự trang bị cho bản thân kiến thức về luật pháp, chính sách, tiêu chuẩn và qui định phù hợp về chăm sóc và giáo dục trẻ mầm non. 5. Giải thích được cho đồng nghiệp, phụ huynh và những đối tác khác trong lĩnh vực GDMN những kiến thức phù hợp về việc học và phát triển của trẻ. 6. Nhận biết được trẻ em phát triển theo từng giai đoạn khác nhau và từng trẻ sẽ có những nhu cầu, sở thích và khả năng đa dạng riêng. 7. Có thể quan sát và mô tả được những đặc tính khác nhau của quá trình phát triển ở trẻ (vd: đặc tính về nhận thức, ngôn ngữ, thể chất, xã hội, cảm xúc và tinh thần). 8. Xác định được những đối tượng trẻ đang có nguy cơ bị ảnh hưởng đến phát triển hoặc/và đang có nhu cầu đặc biệt riêng. 9. Hiểu được rằng trẻ em phát triển theo hoàn cảnh gia đình hoặc cộng đồng của mình.

2. Thúc đẩy/khuyến khích quá trình học và phát triển của trẻ. Điều này bao gồm những năng lực liên quan đến chiến lược thúc đẩy/khuyến khích việc học và phát triển của trẻ, bao gồm việc sử dụng các công cụ, kỹ thuật và kết quả liên quan đến việc đánh giá nhằm hỗ trợ cho quá trình học tập và phát triển của trẻ.

1. Có thể thiết kế và thực hiện những mô hình giảng dạy phù hợp với định hướng phát triển, văn hóa và ngôn ngữ và có tính đến yếu tố giới trong công tác quản lý lớp học, dựa trên những tài liệu hướng dẫn hoặc các khung chương trình quốc gia đã được chấp thuận.
2. Sử dụng kiến thức về quá trình học tập và phát triển của trẻ để xây dựng kế hoạch, thiết kế và thực hiện các chương trình GDMN.
3. Khuyến khích và tạo cơ hội vui chơi để hỗ trợ việc học và phát triển của trẻ.
4. Khuyến khích và thực hiện những hoạt động, chiến lược và mô hình quản lý lớp học phù hợp với định hướng phát triển dựa trên các tiêu chí khác nhau của học sinh.
5. Tận dụng các hoạt động được xây dựng trên nền tảng vui chơi khác nhau và các chiến lược học tập và giảng dạy có tính khuyến khích, động viên trẻ tư duy sáng tạo và phản biện, đưa ra quyết định, chủ động giải quyết vấn đề và giúp trẻ trở thành học sinh tích cực.
6. Sử dụng các công cụ, chiến lược và công nghệ phù hợp, bao gồm công nghệ thông tin, nhằm khuyến khích sự phát triển và xác định những nhu cầu phát triển khác nhau của trẻ.
7. Chuẩn bị, sử dụng một cách hợp lý các kiến thức văn hóa và tài liệu học tập bản xứ và do địa phương xây dựng trong việc xây dựng giáo án và hoạt động lớp học nhằm khuyến khích việc học trong và ngoài lớp học của trẻ.
8. Trong hoàn cảnh phù hợp và khả thi, có thể giao tiếp sử dụng tiếng mẹ đẻ/ngôn ngữ thứ nhất của trẻ trong công tác dạy và học.
9. Giám sát, ghi nhận và phân tích phản hồi về sự tiến bộ và phát triển của từng cá nhân trẻ theo các chuẩn đã được thông qua về phát triển và học tập ở bậc mầm non.
10. Sử dụng các kết quả từ đánh giá để củng cố công tác xây dựng các hoạt động lớp học trong tương lai.
11. Sử dụng các kết quả từ đánh giá để tham khảo cho các trường hợp trẻ đang có nguy cơ bị ảnh hưởng đến phát triển và trẻ đang có biểu hiện chậm phát triển hoặc trẻ đang có những nhu cầu đặc biệt khác để có thể có những chẩn đoán, hỗ trợ và can thiệp phù hợp.
12. Sử dụng các kết quả từ đánh giá để đánh giá và quyết định những giải pháp can thiệp giúp cho trẻ có những thay đổi và chuẩn bị sẵn sàng với việc chuyển tiếp vào giai đoạn giáo dục tiểu học.

Môi trường học tập

Trong khu vực ĐNÁ, việc xây dựng một **môi trường học tập** có thể đáp ứng được các nhu cầu phát triển của trẻ được coi là rất quan trọng. Giáo viên mầm non cần đảm bảo rằng cơ sở vật chất bên trong và ngoài lớp học đều được vệ sinh sạch sẽ, an toàn và có lợi cho quá trình học tập và phát triển của trẻ, trong bất cứ môi trường học nào, từ môi

trường được quản lý bởi cộng đồng, tổ chức tôn giáo, chương trình chăm sóc trẻ được tài trợ bởi chính phủ đến cơ sở chăm sóc trẻ tư nhân. Ngoài cơ sở vật chất, giáo viên mầm non cần đạt chuẩn năng lực cũng còn có thể đảm bảo được rằng sức khỏe, sự an toàn và bảo trợ dành cho trẻ luôn được chú trọng đầy đủ.

Vì vậy, khung năng lực này đặc biệt chú trọng đến hai năng lực quan trọng liên quan đến môi trường học tập: xây dựng một môi trường nuôi dưỡng, hòa nhập và an toàn cho trẻ; và nâng cao sức khỏe, dinh dưỡng, an toàn và bảo vệ trẻ. Những năng lực này được hỗ trợ bởi một nhóm gồm 25 chuẩn năng lực phụ, theo đó, có thể giúp giáo viên mầm non thể hiện được năng lực của mình trong phạm vi liên quan đến **môi trường học tập** của trẻ.

Một trong số những chuẩn năng lực hỗ trợ quan trọng dành cho giáo viên mầm non chính là việc cung cấp và xây dựng một môi trường học tập và phát triển có lợi cho trẻ, trong đó bao gồm các nhu cầu liên quan đến thể chất, xã hội, cảm xúc của trẻ nhằm giúp trẻ luôn cảm thấy được nuôi dưỡng, an toàn và được bảo vệ. Ngoài ra, cùng với những chương trình phát triển khác được xây dựng nhằm đảm bảo được sự hòa nhập, giáo viên có thể xây dựng được một môi trường học tập và sử dụng phương pháp giảng dạy có tính hòa nhập hướng tới tất cả các trẻ, đặc biệt là trẻ có nhu cầu đặc biệt, trong tất cả các hoạt động học tập và phát triển khác nhau.

Một lần nữa, cùng với tài liệu hướng dẫn khu vực ĐNÁ, những chuẩn năng lực liên quan đến yếu tố văn hóa và ngôn ngữ, có sử dụng công nghệ thông tin và khả năng giải quyết tình huống khẩn cấp cũng được xem là một trong những chuẩn năng lực hỗ trợ liên quan đến **“môi trường học tập”**.

Khung 2. Các năng lực giáo viên mầm non liên quan đến phạm vi môi trường học tập

Các năng lực trọng tâm/tổng quát	Các năng lực hỗ trợ/cần phải có
3. Xây dựng một môi trường nuôi dưỡng, hòa nhập và an toàn. <i>Điều này bao gồm những năng lực liên quan đến phương thức giáo viên dùng để xây dựng môi trường toàn diện dành cho trẻ</i>	1. Mang đến một môi trường học tập an toàn và có lợi giúp trẻ luôn có được cảm giác được nuôi dưỡng, an toàn và được bảo vệ. 2. Xây dựng một môi trường toàn diện, thân thiện, an toàn đối với trẻ trong đó đảm bảo được các nhu cầu về thể chất, xã hội và cảm xúc của trẻ. 3. Mang đến một môi trường học tập có tính đến yếu tố ngôn ngữ, văn hóa và giới tính nhằm khuyến khích sự tham gia của tất cả học sinh trong các hoạt động, đặc biệt đối với trẻ có nhu cầu đặc biệt. 4. Mang đến một môi trường hỗ trợ tích hợp các yếu tố về sức khỏe, dinh dưỡng, học tập và bảo vệ trẻ. 5. Chuẩn bị một môi trường có thể khuyến khích trẻ phát triển tư duy phản biện, sáng tạo, giao tiếp, hợp tác, tò mò học hỏi, thấu cảm, khám phá, giải quyết vấn đề và đưa ra quyết định. 6. Đảm bảo tất cả các nguồn lực, công nghệ và tài liệu giảng dạy sử dụng trong lớp học đều an toàn, vệ sinh sạch sẽ, đầy đủ và được lựa chọn phù hợp. 7. Cung cấp tài liệu học tập phù hợp có thể khuyến khích sự tìm tòi, khám phá và sáng tạo ở trẻ. 8. Xây dựng lộ trình phát triển phù hợp trong quá trình học tập hàng ngày của trẻ nhằm xây dựng cảm giác an toàn và phát triển những thói quen lành mạnh ở trẻ. 9. Khuyến khích phát triển những mối quan hệ tích cực, bao gồm quan hệ giữa giáo viên – phụ huynh, giáo viên – trẻ, và trẻ - người lớn. 10. Giao tiếp với tất cả trẻ em với thái độ yêu thương và quan tâm, chăm sóc. 11. Chủ động lắng nghe trẻ và luôn kịp thời phản hồi các nhu cầu của trẻ. 12. Luôn thống nhất trong việc làm gương để cho trẻ thấy được những hành vi, thái độ mong muốn có được từ trẻ. 13. Thể hiện được khả năng các phương pháp giảng dạy có tính hòa nhập phù hợp với mọi trẻ ở mọi hoàn cảnh, mọi tính cách và khả năng khác nhau. 14. Đưa ra những chiến lược khác nhau để hỗ trợ xây dựng tính kỷ luật và khuyến khích thái độ tích cực từ trẻ.

4. Nâng cao sức khỏe, dinh dưỡng, an toàn và bảo vệ trẻ. Những năng lực này liên quan đến các chiến lược và hoạt động nhằm đảm bảo rằng các nhu cầu của trẻ liên quan đến sức khỏe, dinh dưỡng, an toàn và bảo vệ trẻ đều được chú trọng.

1. Xác định và nối kết trẻ với những dịch vụ liên quan đến sức khỏe, an toàn, dinh dưỡng và bảo vệ trẻ hiện có trong cộng đồng.
2. Thực hiện các chính sách, qui định và chương trình phù hợp với văn hóa nhằm đảm bảo sức khỏe, dinh dưỡng, sự an toàn và bảo vệ trẻ.
3. Hỗ trợ sự phát triển các kỹ năng giúp đỡ tự thân của trẻ (vd: tự ăn, tự mặc, giữ gìn vệ sinh, tự sử dụng nhà vệ sinh) để khuyến khích những thói quen tốt và tính tự lập của trẻ.
4. Giám sát và ghi chú lại những nhu cầu tức thì của trẻ về sức khỏe, dinh dưỡng, an toàn và bảo vệ.
5. Chuẩn bị cho trẻ kỹ năng tự bảo vệ chính mình trước những mối đe dọa và nguy hiểm có thể xảy ra đối với thân thể cũng như tinh thần (vd: dạy cho trẻ về an toàn đường bộ, mối nguy hiểm khi tiếp xúc với người lạ, v.v.)
6. Có thể nhận biết các rủi ro/điều kiện nguy hiểm trong gia đình trẻ (vd: lạm dụng thể chất, bạo hành gia đình, điều kiện sức khỏe kém của bố mẹ) có thể ảnh hưởng đến sức khỏe, an toàn và bảo vệ trẻ.
7. Điều tra, báo cáo và chuyển những trường hợp có thể dẫn đến việc lạm dụng trẻ em hoặc bỏ rơi trẻ cho cơ quan có thẩm quyền.
8. Thực hiện sơ cấp cứu tức thời khi trẻ bị thương hoặc nhiễm bệnh.
9. Được chuẩn bị để phản ứng nhanh và phù hợp khi gặp trường hợp khẩn cấp như tai nạn, cháy nổ, thảm họa, thiên tai.
10. Chuẩn bị cho trẻ có thể phản ứng phù hợp trong trường hợp khẩn cấp.
11. Được chuẩn bị để phản ứng hoặc có trợ giúp phù hợp trước những nhu cầu về sức khỏe, dinh dưỡng, an toàn, bảo vệ trẻ và phúc lợi của trẻ, bao gồm trẻ thuộc nhóm nạn nhân của lạm dụng và bỏ rơi.

Tham gia và hợp tác

Bàn về khung năng lực của Bronfenbrenner, trong đó có nhấn mạnh tầm quan trọng của các mối tương tác giữa các hệ thống và mối quan hệ của nhiều tác nhân khác nhau trong mỗi hệ thống, **sự tham gia và hợp tác** cũng được xem là một phạm vi năng lực trong khung năng lực GDMN. Giáo viên mầm non có đủ năng lực để có thể kết nối các đối tác khác nhau vào quá trình phát triển của trẻ vì nhiều lý do khác nhau. Ví dụ, họ có thể duy trì những mối quan hệ thường xuyên với các thành viên trong gia đình, người bảo hộ hợp pháp hay người chăm sóc trực tiếp của trẻ để cung cấp cho họ những thông tin phản hồi về những vấn đề liên quan đến sự phát triển của trẻ, cũng như tạo thêm cơ hội học tập tại nhà cho trẻ. Ngoài ra, họ có thể hợp tác với đồng nghiệp – bao gồm những

giáo viên mầm non khác và giáo viên tiểu học – để chia sẻ kiến thức phù hợp về sự phát triển của trẻ cũng như đảm bảo tính liên tục trong việc tạo ra kết quả học tập mong muốn khi trẻ lên học tiểu học.

Trong một số trường hợp, giáo viên được yêu cầu mở rộng vai trò của mình. Từ việc đóng vai trò là người phụ trách việc học của trẻ trong lớp, họ trở thành đội ngũ chủ trương ủng hộ đáng tin cậy trong GDMN, đôi khi họ cũng chủ động hỗ trợ để xây dựng những nguồn lực từ nhiều đối tác GDMN khác nhau. Trong khi nhiều chuẩn năng lực cấp cao như là gây quỹ tầm cao được phân quyền cho các nhà quản lý cơ sở GDMN, tối thiểu, giáo viên mầm non có thể truyền tải thông tin về những nhu cầu này đến đội ngũ quản lý giám sát trực tiếp của họ và những cơ quan thẩm quyền liên đới.

Khung 3. Các năng lực của giáo viên mầm non liên quan đến phạm vi về sự tham gia và hợp tác

Các năng lực trọng tâm/tổng quát	Các năng lực hỗ trợ/cần phải có
5. Kết nối bố mẹ và gia đình tham gia như các đối tác hợp tác trong lĩnh vực GDMN. <i>Các năng lực có liên quan đến vấn đề giao tiếp và làm việc cùng các thành viên trong gia đình và người chăm sóc trẻ và kết nối họ thành những đối tác hợp tác trong GDMN.</i>	1. Xây dựng được giao tiếp cởi mở với bố mẹ, gia đình trẻ thông qua việc sử dụng những công nghệ và chiến lược phù hợp. 2. Xây dựng và duy trì sự tin tưởng và hợp tác lẫn nhau với bố mẹ và gia đình của trẻ. 3. Giải thích những chương trình GDMN có liên quan và hợp tác với bố mẹ, gia đình và người chăm sóc của trẻ để giúp họ hiểu nhằm có thể mở rộng và củng cố những trải nghiệm học tập tích cực tại nhà cho trẻ. 4. Lập kế hoạch và thực hiện các hoạt động hoặc chương trình dành cho bố mẹ, gia đình và người chăm sóc trẻ để hỗ trợ cho việc chăm sóc và giáo dục trẻ mầm non cho trẻ. 5. Khuyến khích sự tham gia của bố mẹ và gia đình của trẻ vào những hoạt động trên lớp học. 6. Khuyến khích sự tham gia của những mô hình tích cực trong đó vai trò của tấm gương là nam giới trong hoạt động GDMN (như bố, ông, chú/bác/cậu, anh/em trai, v.v). 7. Kết nối bố mẹ/gia đình tham gia vào việc đánh giá và phản hồi về trẻ nhằm giúp họ có thể hỗ trợ cho sự phát triển và tiến bộ tại nhà của trẻ. 8. Thông báo cho bố mẹ/gia đình trẻ biết và khuyến khích họ tham gia vào những chương trình cộng đồng liên quan đến sức khỏe, dinh dưỡng, an toàn và bảo vệ trẻ em.

Các năng lực trọng tâm/tổng quát	Các năng lực hỗ trợ/cần phải có
6. Kết nối và hợp tác với những đối tác có liên quan nhằm thúc đẩy sự phát triển của GDMN. <i>Các năng lực có liên quan đến khả năng làm việc cùng nhiều đối tác khác nhau để cùng giải quyết các vấn đề phát triển chung của trẻ.</i>	- Hợp tác với các giáo viên mầm non khác để chia sẻ thông tin, kiến thức, học tập và hỗ trợ lẫn nhau. - Hợp tác với đồng nghiệp, người giữ trẻ ban ngày, và các nhà giáo dục tiểu học để đảm bảo rằng trẻ nhận được những hỗ trợ phù hợp để có những trải nghiệm suôn sẻ khi chuyển tiếp sang những giai đoạn phát triển khác nhau. - Làm việc trên tinh thần hợp tác chặt chẽ với giáo viên tiểu học, đặc biệt là giáo viên của những lớp tiểu học đầu tiên, để hiểu rõ thông tin nền tảng và chương trình học cho những lớp tiểu học đầu tiên nhằm đảm bảo một sự chuyển tiếp suôn sẻ, thuận lợi cho trẻ từ bậc GDMN sang bậc tiểu học. - Làm việc trên tinh thần hợp tác chặt chẽ với đội ngũ chuyên gia và cơ quan thẩm quyền có liên quan để có kế hoạch hành động tương xứng nhằm đẩy mạnh sự tham gia của tất cả trẻ có nhu cầu đặc biệt. - Xây dựng và duy trì các mối quan hệ hợp tác với những đối tác/nhà cung cấp dịch vụ có liên quan (như từ cộng đồng, chính phủ, khu vực tư nhân hoặc đối tác phi chính phủ) để có kế hoạch hành động phù hợp đảm bảo sức khỏe, dinh dưỡng, an toàn, bảo vệ cũng như các chương trình xã hội dành cho trẻ. - Thúc đẩy sự tham gia của những thành viên khác trong cộng đồng nhằm giúp trẻ có những trải nghiệm học tập phong phú và có thể thúc đẩy sự phát triển của GDMN trong cộng đồng. - Xác định và tham gia cùng các tổ chức/cơ quan quốc tế, khu vực, trong nước và địa phương có liên quan trong công tác xây dựng chuẩn, xây dựng và phát triển chương trình. - Đóng vai trò là người ủng hộ để khuyến khích các nhà lãnh đạo trong cộng đồng, nhà quản lý chính quyền địa phương và đối tác khác trong GDMN trong việc thúc đẩy và hỗ trợ cho các mục tiêu GDMN. - Thúc đẩy và khuyến khích những đối tác khác nhau trong lĩnh vực GDMN.

Phát triển chuyên môn

Bên cạnh và không kém phần quan trọng, giáo viên GDMN đủ chuẩn năng lực cần thể hiện được sự cam kết của bản thân đối với việc tự nâng cao năng lực bản thân và chuyên môn của mình với tư cách là một giáo viên mầm non thông qua việc phát triển chuyên môn một cách liên tục. Điều này không đơn giản chỉ là tham dự các chương trình tập huấn, bồi dưỡng hay có thêm văn bằng, chứng chỉ. Trọng tâm của các hoạt động phát triển chuyên môn là sự cam kết đối với việc chủ động học tập suốt đời cũng như luôn giúp cho bản thân luôn được tinh thông. Điều này bao hàm nhiều năng lực hỗ trợ khác

nhau giúp thể hiện được niềm tự hào và cam kết của bản thân giáo viên đối với vai trò là giáo viên mầm non, liên quan đến tuân thủ chuẩn đạo đức nghề nghiệp, hành vi nghề nghiệp, việc lập kế hoạch, tham gia và phân tích đánh giá một cách thường xuyên về phương pháp nâng cao chuyên môn trong lĩnh vực chăm sóc và giáo dục mầm non.

Trong bối cảnh môi trường ngày càng năng động, giáo viên mầm non luôn được mong đợi có thể xây dựng, phát triển được mạng lưới kết nối và tham gia vào cộng đồng hành nghiệp nhằm giúp họ có cơ hội chia sẻ kinh nghiệm và học tập lẫn nhau. Việc này cũng giúp họ có cơ hội chia sẻ kinh nghiệm của bản thân về việc ứng dụng khung năng lực như thế nào và làm thế nào để nâng cao hiệu quả của khung năng lực trong tương lai, tùy thuộc vào sự phát triển của ngành GDMN.



Khung 4. Các năng lực của giáo viên mầm non liên quan đến phạm vi phát triển chuyên môn

Các năng trọng tâm/bao quát	Các năng lực hỗ trợ/cần phải có
7. Đảm bảo sự phát triển chuyên môn và trưởng thành của bản thân. <i>Các năng lực giúp thể hiện được sự cam kết của bản thân giáo viên GDMN đối với việc tự nâng cao bản thân và thực hành nghề nghiệp GDMN của bản thân.</i>	1. Thể hiện được niềm tự hào cá nhân và cam kết đối với vai trò của bản thân là một giáo viên mầm non. 2. Hành xử với thái độ chuyên nghiệp và đạo đức, bao gồm tôn trọng quan điểm và văn hóa khác nhau, giữ gìn đạo đức và giá trị, và hợp tác với đồng nghiệp, như đã được đề cập trong qui định, luật pháp quốc gia cũng như trong cá chuẩn đạo đức hành nghiệp có liên quan đến mầm non. 3. Xác định, xây dựng kế hoạch và tham gia vào các chương trình/hoạt động phát triển chuyên môn giúp thúc đẩy sự cải thiện liên tục của giáo viên mầm non. 4. Phát triển các kỹ năng giao tiếp của bản thân. 5. Phát triển kiến thức và kỹ năng công nghệ của bản thân để hỗ trợ cho việc thực hiện các chương trình GDMN. 6. Liên tục đánh giá phân tích bản thân về phương thức giúp cải thiện chất lượng hành nghiệp GDMN bằng cách áp dụng kiến thức, thông tin và quan điểm mới học được từ các chương trình/hoạt động phát triển chuyên môn trong quá trình hành nghiệp GDMN. 7. Thể hiện được kỹ năng lãnh đạo trong quá trình hành nghiệp giáo dục mầm non. 8. Chia sẻ và phổ biến kiến thức và kỹ năng mới có được từ các hoạt động phát triển chuyên môn với các đối tác GDMN khác thông qua các hoạt động phù hợp (như hội họp, diễn đàn, hội thảo, v.v.). 9. Tham gia vào các hoạt động nghiên cứu nhằm nâng cao chất lượng chăm sóc và giáo dục mầm non.

Tóm tắt

Bốn phạm vi này –**kiến thức về nội dung giảng dạy, thực hành sư phạm và đánh giá; môi trường học tập; kết nối và hợp tác; phát triển chuyên môn** – là những yếu tố quan trọng trong khung năng lực dành cho giáo viên GDMN trong khu vực ĐNÁ. Các yếu tố này không độc lập lẫn nhau; ngược lại, chúng có quan hệ tương quan và hỗ trợ lẫn nhau trong mỗi nhóm năng lực. Các năng lực được xác định trong khung năng lực cho thấy sự tương tác giữa các yếu tố khác nhau trong những hệ thống vi mô (như là phụ huynh-giáo viên, giáo viên-đồng nghiệp, giáo viên-đối tác khác).

Ví dụ, sự hiểu biết của giáo viên đối với quá trình học tập và phát triển toàn diện của trẻ, như được xác định trong năng lực trọng tâm đầu tiên, có thể được hiểu bao gồm cách thức giáo viên này xây dựng và thực hiện những bài học trong bối cảnh học tập, và cách thức giáo viên này tham gia cùng với những đối tác GDMN khác như thế nào để có thể giúp học sinh tham gia tích cực hơn vào quá trình học tập. Đồng thời, sự hiểu biết về những nhu cầu và thiếu sót trong việc tạo ra một môi trường học tập toàn diện cho trẻ cũng có thể giúp giáo viên tối đa hóa các năng lực liên quan đến xây dựng mạng lưới kết nối và hợp tác của mình để bản thân có thể giao tiếp hiệu quả hơn các nhu cầu này với những đối tác trọng yếu trong lĩnh vực GDMN.

Tương tự như vậy, những phạm vi này cũng tương tác với những yếu tố khác trong bối cảnh rộng hơn trong lĩnh vực GDMN và không nên được nhìn nhận là những yếu tố độc lập lẫn nhau. Ví dụ, sự hiểu biết về quá trình học tập và phát triển toàn diện cũng như kiến thức về luật pháp và chính sách hiện hành về GDMN có thể được xem là điều kiện tiên quyết về hiểu biết chương trình và chuẩn quốc gia đối với giáo viên mầm non. Các năng lực này, khi đó, sẽ được xác định dễ dàng hơn nếu các hệ thống vĩ mô có thể cung cấp những cơ chế hỗ trợ tương ứng.

IV. Ứng dụng Khung năng lực

Khung năng lực dành cho giáo viên GDMN khu vực ĐNÁ không mang tính qui tắc bắt buộc; cũng không mang hàm ý được dùng để áp đặt những qui định thưởng phạt đối với giáo viên đạt đủ chuẩn hay không đủ chuẩn năng lực được xác định. Kiến thức và kỹ năng trong những chuẩn năng lực nổi bật cần được xây dựng và phát triển từ từ và tăng dần theo thời gian. Vì vậy, khung năng lực có thể được dùng như một tài liệu tham khảo cho những năng lực đang phát triển hoặc dành cho học viên thuộc chương trình đào tạo thành giáo viên mầm non hoặc cho các chương trình tập huấn, bồi dưỡng giáo viên hoặc để củng cố những kiến thức và kỹ năng hiện tại của giáo viên mầm non. Giáo viên thuộc các chương trình bồi dưỡng có thể dùng khung năng lực như một tài liệu tham khảo nhằm củng cố các năng lực của mình, cũng như theo dõi và xây dựng các mục tiêu phát triển chuyên môn cho nghề nghiệp của mình.

Các Bộ ngành có liên quan, các trường/viện đào tạo giáo viên và cộng đồng tài trợ có thể dùng khung năng lực để sắp xếp hoặc ưu tiên những lĩnh vực đào tạo mà họ muốn tập trung vào. Ví dụ, theo khu vực địa lý, những nơi có xu hướng có nhiều thiên tai, các cơ quan thẩm quyền có thể quyết định đặt ưu tiên cho những hoạt động tập huấn, bồi dưỡng giáo viên hướng vào những năng lực phù hợp với việc xây dựng môi trường toàn diện, an toàn trong GDMN. Trong những trường hợp gia đình và thành viên trong gia đình không tham gia vào GDMN, các cơ quan thẩm quyền cũng có thể quyết định tổ chức các hoạt động tập huấn hướng vào việc củng cố năng lực của giáo viên trong việc kêu gọi sự tham gia của gia đình và giúp họ trở thành đối tác trong GDMN.

Khi được các nước thành viên SEAMEO thông qua, khung năng lực sẽ là tài liệu phù hợp tiềm năng để hướng dẫn trung tâm khu vực SEAMEO về Nuôi dưỡng và GDMN vừa mới được thành lập (SEAMEO CGDMNP) tại Bandung, Indonesia trong việc xây dựng kế hoạch phát triển chiến lược 5 năm đầu tiên của mình. Tài liệu khung năng lực cùng những đề tài nghiên cứu khác về GDMN ở cấp khu vực có thể giúp cho các thành viên CGDMNP có thêm nhiều nhận thức thấu đáo hơn về những vấn đề và thực tiễn GDMN trong khu vực khi các thành viên xây dựng các chương trình về xây dựng năng lực, những sáng kiến về đề tài nghiên cứu, hoạt động phổ biến thông tin, kiến thức và vận động chính sách nhằm củng cố phát triển GDMN trong khu vực ĐNÁ.

Tính đơn giản, dễ hiểu và linh động của khung năng lực giúp cho các đối tác khác nhau của GDMN có thể dùng làm tài liệu tham khảo tùy theo cách nhìn nhận về tính phù hợp của khung năng lực trong việc hỗ trợ cho bối cảnh và nhu cầu riêng của họ. Đối tượng sử dụng khung năng lực được khuyến khích sáng tạo trong quá trình ứng dụng, với hàm ý nhằm nâng cao mục tiêu GDMN. Bảng 2 trình bày một ví dụ về những đối tượng khác nhau sử dụng khung năng lực vì mục đích cụ thể khác nhau như thế nào.

Bảng 2. Mẫu ứng dụng khung năng lực

Đối tượng sử dụng dự kiến	Những ứng dụng có thể	Mục đích
Các Bộ Giáo dục	1. Các Bộ giáo dục có thể dùng khung năng lực làm tài liệu tham khảo như một khung chuẩn để xây dựng các chuẩn năng lực mới hoặc đánh giá lại các khung năng lực giáo viên trong nước hoặc những hệ thống kiểm định/chứng nhận. 2. Các Bộ giáo dục khi nghiên cứu về GDMN có thể xây dựng kế hoạch để phát triển hoặc củng cố các chương trình xây dựng năng lực cho các viện đào tạo giáo viên cấp quốc gia.	▪ Xây dựng kế hoạch cho các chương trình xây dựng năng lực về GDMN do chính phủ tài trợ. ▪ Xây dựng chuẩn cho việc phát triển mới hoặc đánh giá lại những khung năng lực hiện hành. ▪ Đánh giá lại những chính sách giáo viên nhằm nâng cao tình trạng hiện tại và điều kiện làm việc của giáo viên GDMN.
Các Bộ/ngành khác thuộc chính phủ (như Bộ Phúc lợi Xã hội, Bộ Phụ nữ, Thanh niên và Trẻ em, v.v.).	1. Các cơ quan khác thuộc chính phủ công tác trong lĩnh vực GDMN có thể dùng khung năng lực làm tài liệu tham khảo để xây dựng kế hoạch liên quan đến những hoạt động phù hợp nhằm cung cấp các chương trình hỗ trợ cho GDMN.	▪ Xây dựng những sáng kiến hỗ trợ cho GDMN ▪ Củng cố hợp tác liên chính phủ trong lĩnh vực GDMN
Các Viện Đào tạo Giáo viên	1. Đội ngũ xây dựng chương trình thuộc các viện đào tạo giáo viên có thể sử dụng khung năng lực làm tài liệu tham khảo cho việc xây dựng những chương trình hoặc khóa học mới về chăm sóc và giáo dục mầm non hoặc để cải tiến những chương trình đào tạo giáo viên GDMN hiện tại từ bậc chứng chỉ sau đại học/chứng chỉ lên bậc lấy bằng/cấp.	▪ Xây dựng mới/cải tiến chương trình hiện tại. ▪ Cải tiến các chương trình dành cho giáo viên GDMN.

	2. Các nhà phát triển chương trình giảng dạy có thể tham khảo khung năng lực để tăng cường chương trình giảng dạy hiện có về các chương trình GDMN.	
Các Khoa thuộc các trường/viện đại học	1. Các khoa có chương trình giảng dạy hoặc khóa học về GDMN có thể dùng khung năng lực như một tài liệu hướng dẫn để xây dựng các khóa học mới/cải tiến các khóa học hiện tại về GDMN. 2. Các khoa có thể dùng khung năng lực để kết hợp những khóa học phù hợp về GDMN với những khóa học khác không thuộc lĩnh vực GDMN và xây dựng những lựa chọn nghề nghiệp để trở thành giáo viên GDMN, nhằm đẩy 3. Các khoa thuộc các trường/viện đại học có thể tiến hành những đề tài nghiên cứu liên quan đến khung năng lực và chủ đề liên quan đến GDMN. 4. Các khoa cũng có thể sử dụng khung năng lực làm chuẩn để đánh giá những chuẩn năng lực hiện tại liên quan đến GDMN mà họ hiện có.	▪ Củng cố/phát triển các khóa học về GDMN ▪ Đề xướng nghiên cứu về sự phát triển năng lực, phát triển chuyên môn và các chủ đề khác có liên
Giám đốc/lãnh đạo các trung tâm GDMN	1. Giám đốc/lãnh đạo các trung tâm về GDMN có thể dùng khung năng lực làm tài liệu tham khảo để xây dựng hoặc củng cố các chuẩn tuyển dụng giáo viên hiện tại hoặc điều kiện làm việc của giáo viên GDMN. 2. Giám đốc/lãnh đạo các trung tâm về GDMN có thể dùng khung năng lực làm tài liệu tham khảo để xây dựng kế hoạch về phát triển chuyên môn cho giáo viên GDMN. 3. Giám đốc/lãnh đạo các trung tâm về GDMN có thể dùng khung năng lực như một công cụ để thúc đẩy những hỗ trợ/nguồn lực dành cho GDMN từ chính phủ, cộng đồng hoặc các đối tác hợp tác khác. 4. Giám đốc/lãnh đạo các trung tâm về GDMN có thể dùng khung năng lực như thông tin đầu vào để giám sát, hướng dẫn về giảng dạy đối với giáo viên GDMN.	▪ Cải thiện và xây dựng các chuẩn về tuyển dụng giáo viên. ▪ Duy trì công tác phát triển chuyên môn. ▪ Huy động các nguồn lực. ▪ Giám sát/hướng dẫn về giảng dạy.

Giáo viên hướng dẫn/cán bộ giám sát/tư vấn sư phạm đối với giáo viên GDMN	1. Cán bộ giám sát giáo viên/giáo viên hướng dẫn có thể dùng khung năng lực làm tài liệu tham khảo cho việc tuyển dụng giáo viên GDMN đủ chuẩn năng lực. 2. Cán bộ giám sát giáo viên/giáo viên hướng dẫn có thể dùng khung năng lực để xây dựng kế hoạch cho các chương trình phát triển chuyên môn cho giáo viên GDMN. 3. Cán bộ giám sát/tư vấn sư phạm của giáo viên GDMN có thể dùng khung năng lực như một công cụ để xây dựng kế hoạch, xem xét và đánh giá về chất lượng giảng dạy của giáo viên GDMN trên lớp. 4. Cán bộ giám sát/tư vấn sư phạm có thể dùng khung năng lực để xây dựng các hoạt động tập huấn hướng dẫn nhằm nâng cao năng lực cho giáo viên GDMN.	▪ Nâng cao hoặc xây dựng các chuẩn tuyển dụng giáo viên ▪ Xây dựng kế hoạch phát triển chuyên môn cho giáo viên ▪ Xây dựng và đánh giá chất lượng giảng dạy của giáo viên ▪ Hướng dẫn và giám sát.
Giáo viên mầm non	1. Khi năm học mới bắt đầu, giáo viên có thể dùng khung năng lực để xác định các lĩnh vực năng lực mà họ cần phải thể hiện trong suốt năm học và xây dựng kế hoạch cải thiện bản thân trong các lĩnh vực này, song song cùng với chương trình giảng dạy của trường mình/trung tâm GDMN. 2. Khi năm học mới bắt đầu, giáo viên có thể dùng khung năng lực để đánh giá những lĩnh vực mà họ mong muốn sẽ cải thiện để trở thành đội ngũ giáo viên chuyên nghiệp. 3. Trong suốt năm học, giáo viên có thể sử dụng khung năng lực làm tài liệu tham khảo để đánh giá lại những tiến bộ của bản thân trong việc đạt được những mục tiêu riêng liên quan đến quá trình tự phát triển của bản thân.	▪ Duy trì công tác phát triển chuyên môn. ▪ Nâng cao kỹ năng, kiến thức và những lĩnh vực khác. ▪ Đánh giá tiến bộ của bản thân trong việc đạt được những mục tiêu phát triển chuyên môn.
(Các) Trung tâm GDMN Khu vực (như Trung tâm Khu vực của SEAMEO về chăm sóc, giáo dục và nuôi dưỡng mầm non)	1. Trung tâm SEAMEO CGDMNP/các tổ chức khác về GDMN trong khu vực có thể dùng khung năng lực để soạn thảo các chương trình nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ/giáo viên GDMN trong khu vực. 2. Các tổ chức khu vực có thể xây dựng và tiến hành nghiên cứu, tổ chức các hoạt động phổ biến kiến thức liên quan đến năng lực và phát triển chuyên môn của giáo viên GDMN.	▪ Hướng dẫn sự phát triển các chương trình xây dựng năng lực. ▪ Xây dựng diễn đàn củng cố hợp tác nghiên cứu cấp khu vực.

V. Kế hoạch tiếp theo

Việc xây dựng khung năng lực này nhằm đáp ứng những nhu cầu liên quan đến việc đối mặt những thách thức trong tương lai đã được xác định tại Diễn đàn Putrajaya, cụ thể là chương trình hành động thứ 3 kêu gọi việc xây dựng những chính sách, chiến lược và hướng dẫn rõ ràng cho công tác chuyên nghiệp hóa đội ngũ nhân sự GDMN thông qua phát triển chuyên môn. Khi Tổ chức Bộ trưởng Giáo dục Khu vực ĐNÁ và các đối tác trọng yếu của GDMN thông qua khung năng lực dành cho giáo viên GDMN này, đây sẽ là một bước tiến triển trong việc xác định cam kết đối với việc củng cố và nâng cao chất lượng giáo viên và chuẩn bị sẵn sàng cho giáo dục tiểu học.

Công nhận vai trò quan trọng của đội ngũ cán bộ/giáo viên được đào tạo chuyên nghiệp trong việc nâng cao và đảm bảo chất lượng của GDMN, khung năng lực này tạo điểm khởi đầu rõ ràng và linh động để bổ sung và kết nối với những sáng kiến hiện hành trong khu vực và quốc gia liên quan đến những qui định, chuẩn mực và các khung năng lực dành cho giáo viên. Căn cứ trên bối cảnh đặc thù riêng của GDMN tại mỗi nước trong khu vực ĐNÁ, một cách cụ thể và khả quan nhất đối với những đối tác GDMN là đánh giá xem họ đang ở vị trí nào, xét về mặt sáng kiến và hệ thống áp dụng cho GDMN, rà soát lại khung năng lực, và quyết định xem cách thức tốt nhất trong việc thích nghi và ứng dụng khung năng lực giáo viên để giúp họ có thể công tác tốt hơn và phù hợp hơn trong lĩnh vực GDMN.



Danh sách thuật ngữ và khái niệm

Đánh giá	Trong bối cảnh khung năng lực giáo viên GDMN, những năng lực đánh giá có thể mang hàm ý chỉ kiến thức về những công cụ khác nhau liên quan đến công tác đánh giá quá trình học tập và phát triển của trẻ, những cơ chế phản hồi đánh giá, những hệ thống thu thập dữ liệu, quá trình đánh giá liên tục nhằm đáp ứng những nhu cầu liên quan đến học tập cá nhân trẻ, và những năng lực của giáo viên trong việc xác định và phản hồi hợp lý những nhu cầu đặc biệt của trẻ (UNESCO&SEAMEO, 2016)
Bảo vệ trẻ	Bảo vệ khỏi mọi hình thức lạm dụng, bỏ rơi, bao gồm lạm dụng thể chất, tình dục, lời nói và cảm xúc. Điều này cũng bao gồm việc cung ứng đầy đủ cho trẻ có một chế độ dinh dưỡng, sức khỏe phù hợp và nuôi dưỡng tích cực từ bố mẹ (PRC4GDMN, 2014).
Các năng lực	Tổng hợp các kỹ năng, kiến thức, hành vi và thuộc tính cần thiết cho việc hoàn thành công việc thành công (SEAMEO INNOTECH, 2015)
Khung năng lực	Bao gồm một nhóm những năng lực mong muốn được đề xuất dành cho các giáo viên mầm non; các năng lực này có thể khác nhau tùy theo bối cảnh mỗi quốc gia/vùng miền. Khung năng lực này tập trung vào những năng lực mong muốn dành cho giáo viên mầm non trong khu vực ĐNÁ.
Phát triển	Hàm ý chỉ sự phát triển toàn diện của trẻ xét về tất cả các mặt tăng trưởng và sức khỏe thể chất, cảm xúc xã hội, ngôn ngữ, các kỹ năng văn hóa, tự chăm sóc bản thân và tư duy (PRC4GDMN, 2014).
Phát triển phù hợp	Hàm ý chỉ những hoạt động phù hợp với văn hóa và phát triển của lứa tuổi, bao gồm các hoạt động dựa trên khả năng cá nhân của trẻ và từng giai đoạn tăng trưởng của trẻ (PRC4GDMN, 2014).
Mầm non	UNESCO, UNICEF, và văn hóa quốc tế định nghĩa mầm non là giai đoạn từ lúc sinh ra cho đến khi trẻ được 8 tuổi, giai đoạn phát triển nhanh nhất của con người.

Giáo dục mầm non	Giáo dục mầm non (GDMN) đặt trọng tâm vào sự phát triển toàn diện của trẻ (về cả xã hội, cảm xúc, tư duy và thể chất) nhằm xây dựng nền tảng vững chắc cho sự phát triển và học tập suốt đời của trẻ. Như đã được trình bày rõ trong MTPTBV, GDMN bao gồm trọng tâm chuẩn bị cho trẻ sẵn sàng bước vào giáo dục tiểu học. Giáo dục mầm non (ECE), chăm sóc và giáo dục mầm non (ECCE), chăm sóc mầm non, sự phát triển của trẻ mầm non (ECD) và chăm sóc và phát triển trẻ mầm non (ECCD) là một trong số những thuật ngữ có thể dùng thay thế lẫn nhau.
Các chương trình GDMN	Là những chương trình mà, bên cạnh việc mang lại cho trẻ sự chăm sóc, có thể mang lại nhiều hoạt động học tập được xây dựng có mục đích do một trường học chính qui (như trước tiểu học hoặc ISCED 0) hoặc như một phần của chương trình phát triển phi-chính qui dành cho trẻ. Các chương trình GDMN thường được xây dựng dành cho trẻ ở độ tuổi từ 3 tuổi và bao gồm nhiều hoạt động học tập được xây dựng có chủ đích với tổng mức trung bình ít nhất là 2 giờ mỗi ngày và khoảng 100 ngày một năm (UNESCO và SEAMEO, 2016).
Giáo viên GDMN	Một giáo viên đủ điều kiện phù hợp làm việc để chăm sóc và giáo dục cho trẻ trong một cơ sở giáo dục đã được đăng ký, không phải ở nhà. Cho mục đích của khuôn khổ năng lực này, các quốc gia riêng lẻ sẽ cần phải xem xét các vai trò khác nhau của các chuyên gia mầm non trong bối cảnh của riêng họ và phát triển một định nghĩa rõ ràng của giáo viên GDMN với mục đích áp dụng khung năng lực này (PRC4ECCE, 2014).
Toàn diện	Hàm ý chỉ quá trình vượt qua những trở ngại hạn chế sự hiện diện, tham gia và thành tích của trẻ (UNESCO, 2017).
Kỹ năng giao tiếp	Theo Từ điển Tiếng Anh Oxford, những kỹ năng này hàm ý chỉ khả năng giao tiếp hoặc tương tác hiệu quả với người khác.
Kỹ năng giao tiếp nội tâm	Hàm ý chỉ những kỹ năng và giao tiếp xảy ra bên trong suy nghĩ của một người, ví dụ như thông qua thiền, cầu kinh, hình dung và những khẳng định tích cực.

Giáo dục đa ngôn ngữ dựa trên tiếng mẹ đẻ (MTB-MLE)	Hàm ý chỉ việc sử dụng tiếng mẹ đẻ làm ngôn ngữ giảng dạy trong lớp học. MTB-MLE không mang hàm ý hạn chế việc dùng các ngôn ngữ quốc gia hoặc ngôn ngữ quốc tế, nhưng chủ yếu là chuẩn bị cho trẻ học các ngôn ngữ này thật tốt. MTB-MLE nhìn nhận rằng trẻ sẽ được xây dựng một nền tảng vững chắc nếu việc học của trẻ được khởi đầu từ chính ngôn ngữ trẻ đã biết và từ đó sẽ cho phép trẻ có thể chuyển sang học một ngôn ngữ quốc gia hoặc quốc tế khác có hiệu quả hơn (UNESCO, 2013).
Kết quả đầu ra	Những kết quả mong muốn có được từ trẻ liên quan đến việc học và phát triển của trẻ ở tất cả các phạm vi khác nhau.
Giáo dục trước tiểu học	Trình độ ISCED bậc 0; các chương trình ở giai đoạn khởi đầu của quá trình học tập, chủ yếu được xây dựng nhằm giới thiệu cho trẻ nhỏ, ở độ tuổi ít nhất bắt đầu từ 3 tuổi về môi trường trường học và là cầu nối giữa gia đình và trường học. Theo nhiều cách khác nhau hàm ý giáo dục trẻ sơ sinh, giáo dục ở nhà trẻ, giáo dục mầm non, những chương trình như vậy bao gồm yếu tố chính qui của GDMN. Sau khi hoàn tất những chương trình này, trẻ tiếp tục theo học tại ISCED 1 (giáo dục tiểu học). (UNESCO và SEAMEO, 2016).
Phát triển chuyên môn	Hàm ý chỉ nhiều hoạt động tập huấn, bồi dưỡng khác nhau, giáo dục chính qui, hoặc bồi dưỡng nghiệp vụ nâng cao nhằm có thể giúp giáo viên, đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục và các nhà sư phạm nâng cao kiến thức nghề nghiệp, năng lực, kỹ năng và tính hiệu quả trong công tác (Thuật ngữ Đổi mới Giáo dục).
Tuyển dụng	Quá trình bổ sung nhân sự mới vào đội ngũ nhân sự hiện tại hoặc nhóm nhân sự (UNESCO và SEAMEO, 2016).