

PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP LIÊN TỤC (CPD) CHO GIÁO VIÊN MẦM NON TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

Nguyễn Thị Thoại Mỹ, Lữ Hùng Minh, Trần Thị Lâm
Trường Sư phạm, Đại học Cần Thơ
Email: thoaimy@ctu.edu.vn

Tóm tắt: Phát triển năng lực nghề nghiệp liên tục (CPD) cho giáo viên mầm non đang trở thành yêu cầu cấp thiết nhằm đáp ứng những biến đổi nhanh chóng của môi trường giáo dục trong thời đại chuyển đổi số. Nghiên cứu này nhằm làm rõ cơ sở lý luận và đề xuất định hướng phát triển CPD phù hợp với đặc thù giáo dục mầm non. Phương pháp nghiên cứu được sử dụng chủ yếu là phân tích, tổng hợp tài liệu khoa học trong và ngoài nước, kết hợp với tiếp cận hệ thống và tiếp cận năng lực. Kết quả nghiên cứu xác định các thành tố cốt lõi của CPD trong môi trường số, bao gồm năng lực số, năng lực tự học, năng lực thích ứng và đổi mới sáng tạo. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số định hướng phát triển CPD thông qua học tập trực tuyến, cộng đồng học tập chuyên môn và ứng dụng công nghệ, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên mầm non trong giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: Năng lực nghề nghiệp, CPD, giáo viên mầm non, chuyển đổi số

CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT (CPD) FOR PRESCHOOL TEACHERS IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

Abstract: The continuous professional development (CPD) for preschool teachers is becoming an urgent requirement to meet the rapid changes in the educational environment during the digital transformation era. This study aims to clarify the theoretical basis and propose development directions for CPD suitable for early childhood education. The main research methods used are analysis and synthesis of scientific documents both domestically and internationally, combined with system approach and competency approach. The research results identify core components of CPD in the digital environment, including digital literacy, self-learning ability, adaptability, and innovation. Based on this, the article proposes several development directions for CPD through online learning, professional learning communities, and technology application, contributing to improving the quality of preschool teachers in the current period.

Keywords: Professional competence, CPD, preschool teachers, digital transformation.

Nhận bài: 11/03/2026

Phản biện: 10/04/2026

Duyệt đăng: 15/04/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh chuyển đổi số diễn ra sâu rộng trên toàn cầu, giáo dục nói chung và giáo dục mầm non (GDMN) nói riêng đang đứng trước yêu cầu đổi mới toàn diện về nội dung, phương thức tổ chức và năng lực đội ngũ giáo viên. Chuyển đổi số không chỉ là việc ứng dụng công nghệ trong dạy học mà là một quá trình chuyển đổi hệ thống, hướng tới mô hình giáo dục linh hoạt, thích ứng cao và cá nhân hóa người học. Trong bối cảnh đó, giáo viên mầm non – lực lượng trực tiếp chăm sóc và giáo dục trẻ ở giai đoạn nền tảng – cần không ngừng nâng cao năng lực nghề nghiệp thông qua phát triển chuyên môn liên tục (CPD). Đây không chỉ là yêu cầu thích ứng mà còn là điều kiện quan trọng để bảo đảm chất lượng giáo dục trong môi trường số hóa.

Thực tiễn cho thấy năng lực nghề nghiệp của giáo viên mầm non luôn biến đổi theo yêu cầu đổi mới giáo dục, đòi hỏi họ phải thường xuyên cập nhật tri thức, phát triển kỹ năng và thích ứng với các chuẩn năng lực mới, đặc biệt là năng lực số và năng lực thích ứng nghề nghiệp. Nhiều nghiên

cứu đã khẳng định vai trò của CPD trong việc nâng cao hiệu quả thực hành nghề nghiệp, củng cố sự tự tin và cải thiện phúc lợi cá nhân của giáo viên. Tuy nhiên, hoạt động bồi dưỡng hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế về nội dung, phương thức tổ chức và mức độ đáp ứng nhu cầu cá nhân hóa. Từ đó, bài báo tập trung làm rõ cơ sở lý luận, phân tích vai trò của CPD và đề xuất các nguyên tắc, định hướng triển khai CPD theo tiếp cận số, nhằm góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên mầm non trong bối cảnh giáo dục hiện đại.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý luận về phát triển năng lực nghề nghiệp liên tục (CPD)

2.1.1. Khái niệm và bản chất của phát triển năng lực nghề nghiệp liên tục (CPD) trong GDMN

Phát triển năng lực nghề nghiệp liên tục (Continuing Professional Development – CPD) được hiểu là một quá trình học tập suốt đời, có tính hệ thống và định hướng, nhằm giúp giáo viên không ngừng cập nhật tri thức, hoàn thiện kỹ năng và thích ứng với những yêu cầu ngày càng cao

của nghề nghiệp. Trong giáo dục mầm non, CPD không chỉ là các đợt bồi dưỡng định kỳ mà là quá trình phát triển liên tục, gắn với nhu cầu cá nhân và bối cảnh nghề nghiệp cụ thể của giáo viên. Điều này đặc biệt có ý nghĩa trong bối cảnh giáo dục hiện đại, khi chuyển đổi số và đổi mới giáo dục đang tạo ra nhiều thay đổi nhanh chóng đối với môi trường dạy học.

Về bản chất, CPD trong giáo dục mầm non thể hiện ở một số đặc trưng nổi bật. Trước hết là tính liên tục, nghĩa là việc phát triển năng lực nghề nghiệp không diễn ra rời rạc theo từng giai đoạn mà kéo dài trong suốt quá trình công tác của giáo viên. Tiếp theo là tính cá nhân hóa, vì mỗi giáo viên có năng lực nền tảng, nhu cầu và định hướng phát triển khác nhau, do đó các hoạt động CPD cần được thiết kế linh hoạt, phù hợp với từng cá nhân. Ngoài ra, CPD còn mang tính gắn kết chặt chẽ với thực tiễn nghề nghiệp. Các hoạt động phát triển chuyên môn cần xuất phát từ chính những vấn đề đặt ra trong quá trình chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ tại cơ sở mầm non, qua đó giúp giáo viên xử lý tốt các tình huống nghề nghiệp cụ thể và nâng cao năng lực thực hành sư phạm một cách thiết thực, bền vững.

Xét về vai trò, CPD là một động lực quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo dục mầm non. Thông qua CPD, giáo viên có điều kiện cập nhật phương pháp giáo dục tiên tiến, tăng cường khả năng ứng dụng công nghệ và đổi mới hình thức tổ chức hoạt động giáo dục phù hợp với đặc điểm phát triển của trẻ. Đồng thời, CPD còn góp phần phát triển năng lực thích ứng và đổi mới của giáo viên trước những tác động của chuyển đổi số và toàn cầu hóa. Vì vậy, CPD không chỉ giúp nâng cao năng lực cá nhân mà còn là một chiến lược mang tính hệ thống nhằm phát triển bền vững đội ngũ giáo viên mầm non trong kỷ nguyên số.

2.1.2. Cấu trúc năng lực nghề nghiệp của giáo viên mầm non

Năng lực nghề nghiệp của giáo viên mầm non là một cấu trúc đa thành tố, phản ánh toàn diện khả năng thực hiện hiệu quả nhiệm vụ chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ trong bối cảnh giáo dục hiện đại. Cấu trúc này gồm bốn nhóm năng lực cốt lõi: năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm, năng lực thích ứng nghề nghiệp và năng lực số.

Trong đó, năng lực chuyên môn giữ vai trò nền tảng, thể hiện ở sự hiểu biết của giáo viên về

đặc điểm phát triển của trẻ, chương trình giáo dục mầm non và các lĩnh vực giáo dục tích hợp. Trên cơ sở đó, giáo viên có thể lựa chọn và thiết kế nội dung giáo dục phù hợp, bảo đảm tính khoa học và tính cá thể hóa. Năng lực sư phạm là điều kiện để triển khai hiệu quả các nội dung chuyên môn, bao gồm khả năng tổ chức hoạt động giáo dục, quản lý lớp học, giao tiếp sư phạm và đánh giá sự phát triển của trẻ.

Bên cạnh đó, năng lực thích ứng nghề nghiệp ngày càng giữ vai trò trung tâm, thể hiện ở khả năng linh hoạt trước những biến đổi của môi trường giáo dục, giải quyết các tình huống phát sinh và chủ động học tập suốt đời. Đây có thể xem là trục liên kết các nhóm năng lực khác, bảo đảm cho giáo viên phát triển bền vững trong bối cảnh đổi mới. Song song với đó, năng lực số trở thành thành tố không thể thiếu, phản ánh khả năng ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác học liệu số và thiết kế môi trường học tập số phù hợp với trẻ mầm non. Như vậy, cấu trúc năng lực nghề nghiệp của giáo viên mầm non là một hệ thống tích hợp, trong đó các thành tố có quan hệ chặt chẽ và hỗ trợ lẫn nhau, đặc biệt nhấn mạnh vai trò của năng lực thích ứng và năng lực số trong giáo dục hiện đại.

2.2. Mối quan hệ giữa phát triển năng lực nghề nghiệp liên tục (CPD) và phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên mầm non

CPD được xem là cơ chế then chốt thúc đẩy sự phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên theo hướng bền vững và thích ứng. Thông qua các hoạt động học tập liên tục, giáo viên không chỉ cập nhật kiến thức mà còn tái cấu trúc năng lực nghề nghiệp, từ đó nâng cao khả năng đáp ứng các yêu cầu đổi mới giáo dục (Kamil & Munastiwi, 2023; Shavega, 2024). Nói cách khác, CPD chính là “động cơ phát triển” giúp chuyên hóa tiềm năng cá nhân thành năng lực thực tiễn trong hoạt động nghề nghiệp.

Tác động của CPD đến năng lực nghề nghiệp thể hiện rõ trên nhiều phương diện. Trước hết, CPD góp phần nâng cao hiệu suất nghề nghiệp thông qua việc cải thiện kỹ năng sư phạm, năng lực tổ chức hoạt động giáo dục và khả năng ứng dụng công nghệ trong dạy học (Dhamotharan et al., 2019). Bên cạnh đó, CPD còn giúp gia tăng sự tự tin nghề nghiệp của giáo viên, khi họ có cơ hội trải nghiệm, phân tư và khẳng định năng lực bản thân trong quá trình học tập và thực hành liên tục (Phan, T. N & Trần, T. N. T., 2025).

Đáng chú ý, các nghiên cứu gần đây còn chỉ ra rằng CPD có tác động tích cực đến sức khỏe tâm lý nghề của giáo viên. Theo Damaschin et al. (2025), việc tham gia thường xuyên vào các hoạt động phát triển chuyên môn giúp giáo viên giảm căng thẳng nghề nghiệp, nâng cao cảm nhận về giá trị bản thân và tăng cường động lực làm việc. Điều này đặc biệt có ý nghĩa trong bối cảnh giáo viên mầm non (GVMN) phải đối mặt với áp lực công việc cao và yêu cầu đổi mới liên tục.

Từ góc độ hệ thống, CPD không chỉ tác động đến từng cá nhân giáo viên mà còn góp phần xây dựng cộng đồng học tập chuyên môn trong nhà trường, tạo nên môi trường phát triển nghề nghiệp tích cực và bền vững (Ifenthaler et al., 2021). Do đó, có thể khẳng định rằng CPD và phát triển năng lực nghề nghiệp có mối quan hệ tương hỗ chặt chẽ, trong đó CPD đóng vai trò là nền tảng và động lực cốt lõi cho sự phát triển toàn diện của GVMN trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay.

2.3. Chuyển đổi số trong giáo dục và yêu cầu đặt ra đối với phát triển năng lực nghề nghiệp liên tục (CPD)

2.3.1. Tác động của chuyển đổi số đến nghề nghiệp giáo viên mầm non

Chuyển đổi số trong giáo dục không đơn thuần là việc ứng dụng công nghệ thông tin vào dạy học, mà là một quá trình tái cấu trúc toàn diện mô hình giáo dục theo hướng linh hoạt, mở và dựa trên dữ liệu. Theo Bilyalova và cộng sự (2019), chuyển đổi số làm thay đổi căn bản cách thức tổ chức, quản lý và triển khai hoạt động giáo dục, từ mô hình truyền thống sang hệ sinh thái học tập số hóa. Trong bối cảnh đó, học tập trở nên linh hoạt về không gian và thời gian, cho phép người học tiếp cận tri thức mọi lúc, mọi nơi; quá trình học tập được cá nhân hóa dựa trên nhu cầu, năng lực và tốc độ riêng của từng cá nhân; đồng thời các hoạt động giáo dục được “dữ liệu hóa”, tạo cơ sở cho việc phân tích, đánh giá và điều chỉnh quá trình dạy học một cách chính xác và kịp thời (Ifenthaler et al., 2021). Chính những đặc trưng này đặt ra yêu cầu phải tái định hình hoạt động phát triển nghề nghiệp liên tục (CPD) cho giáo viên theo hướng thích ứng với môi trường số.

Chuyển đổi số đang làm thay đổi sâu sắc vai trò nghề nghiệp của giáo viên mầm non, từ vị trí chủ yếu truyền đạt tri thức sang vai trò người thiết kế, tổ chức và hỗ trợ quá trình học tập của trẻ.

Giáo viên không chỉ là người dạy mà còn là người dẫn dắt trải nghiệm, tạo môi trường học tập tích cực và tương tác trong bối cảnh số hóa (Nguyễn, T. V., 2024). Sự chuyển dịch này đòi hỏi giáo viên phải sở hữu những năng lực mới, đặc biệt là năng lực số (NLS) - bao gồm khả năng sử dụng công nghệ, khai thác học liệu số và đảm bảo an toàn số cho trẻ; năng lực thiết kế môi trường học tập số phù hợp với đặc điểm phát triển của trẻ mầm non; và năng lực đổi mới sáng tạo trong tổ chức hoạt động giáo dục (Lê, T. B. N., 2024). Bên cạnh đó, việc phát triển nghề nghiệp liên tục được xem là yếu tố then chốt giúp giáo viên nâng cao hiệu quả công việc, tăng cường sự tự tin nghề nghiệp và khả năng thích ứng với thay đổi (Damaschin et al., 2025; Shavega, 2024).

2.3.2. Thách thức đối với phát triển năng lực nghề nghiệp liên tục (CPD) trong bối cảnh chuyển đổi số

Mặc dù chuyển đổi số mở ra nhiều cơ hội cho phát triển nghề nghiệp giáo viên mầm non, song quá trình triển khai CPD vẫn đối mặt với không ít thách thức. Trước hết là sự hạn chế về hạ tầng công nghệ và học liệu số, đặc biệt tại các địa phương còn khó khăn, làm giảm hiệu quả của các chương trình bồi dưỡng trực tuyến (Ninh, T. H., 2025). Bên cạnh đó, NLS của đội ngũ giáo viên còn chưa đồng đều, nhiều giáo viên gặp khó khăn trong việc tiếp cận và khai thác công nghệ phục vụ dạy học (Phan, T. N., 2025). Ngoài ra, sự chênh lệch về cơ hội tiếp cận các hoạt động phát triển nghề nghiệp giữa các vùng miền và cơ sở giáo dục cũng tạo ra khoảng cách đáng kể trong chất lượng đội ngũ. Những thách thức này đòi hỏi CPD cần được thiết kế lại theo hướng linh hoạt, cá nhân hóa và gắn với thực tiễn, nhằm đảm bảo mọi giáo viên đều có cơ hội phát triển năng lực trong bối cảnh chuyển đổi số ngày càng sâu rộng.

2.4. Định hướng phát triển năng lực nghề nghiệp liên tục (CPD) cho giáo viên mầm non trong bối cảnh chuyển đổi số

2.4.1. Định hướng tiếp cận CPD theo mô hình học tập suốt đời số hóa

Trong bối cảnh chuyển đổi số, CPD cần được tái cấu trúc theo hướng một hệ sinh thái học tập mở, linh hoạt và liên tục, thay vì các đợt bồi dưỡng ngắn hạn, rời rạc. Hệ sinh thái này bao gồm nền tảng quản lý học tập (LMS), học liệu số, cộng đồng học tập và các công cụ hỗ trợ thông minh,

giúp giáo viên có thể học mọi lúc, mọi nơi. Việc triển khai cần bắt đầu từ xây dựng kho học liệu số hóa theo chủ đề (phát triển trẻ, tổ chức hoạt động, đánh giá trẻ...), kết hợp các khóa học trực tuyến ngắn, video hướng dẫn thực hành và diễn đàn trao đổi chuyên môn.

Bên cạnh đó, cần tích hợp các công nghệ như trí tuệ nhân tạo (AI) để gợi ý nội dung học phù hợp với nhu cầu và năng lực của từng giáo viên. Ví dụ, hệ thống có thể đề xuất khóa học về thiết kế hoạt động trải nghiệm nếu giáo viên còn hạn chế ở năng lực này. Quan trọng hơn, định hướng này hướng đến hình thành “giáo viên học tập suốt đời” - những người chủ động cập nhật tri thức, tự đánh giá năng lực và liên tục điều chỉnh quá trình phát triển nghề nghiệp thông qua môi trường số.

2.4.2. Phát triển năng lực số gắn với năng lực nghề nghiệp

Phát triển CPD trong bối cảnh số không chỉ dừng lại ở việc sử dụng công nghệ mà cần tích hợp NLS vào cấu trúc năng lực nghề nghiệp của giáo viên mầm non. Điều này đòi hỏi các chuẩn nghề nghiệp cần được cụ thể hóa theo hướng có các tiêu chí về ứng dụng công nghệ trong tổ chức hoạt động giáo dục, quản lý lớp học và đánh giá trẻ.

Trong triển khai thực tiễn, giáo viên cần được bồi dưỡng theo các nhóm năng lực cốt lõi. Thứ nhất là năng lực sử dụng công nghệ cơ bản như thiết kế slide, video, sử dụng phần mềm tương tác phù hợp với trẻ mầm non. Thứ hai là năng lực thiết kế bài học số, trong đó giáo viên biết xây dựng hoạt động học tích hợp đa phương tiện, trò chơi số hóa, học liệu trực quan phù hợp với đặc điểm phát triển của trẻ. Thứ ba là năng lực đánh giá trong môi trường số, như sử dụng công cụ quan sát, ghi chép điện tử, hồ sơ học tập số (portfolio) để theo dõi sự phát triển của trẻ một cách liên tục và toàn diện. Việc phát triển các năng lực này cần gắn chặt với tình huống nghề nghiệp cụ thể, tránh đào tạo lý thuyết thuần túy.

2.4.3. Cá nhân hóa hoạt động bồi dưỡng giáo viên

Một định hướng quan trọng của CPD hiện đại là cá nhân hóa, đảm bảo mỗi giáo viên có một lộ trình phát triển phù hợp với nhu cầu, năng lực và bối cảnh làm việc. Việc triển khai có thể bắt đầu từ việc xây dựng hồ sơ NLS cho từng giáo viên, trong đó ghi nhận điểm mạnh, hạn chế và mục tiêu phát triển nghề nghiệp. Trên cơ sở đó, hệ thống sẽ

đề xuất lộ trình học tập cá nhân với các nội dung và mức độ phù hợp.

Dữ liệu học tập cần được sử dụng để theo dõi tiến bộ của giáo viên một cách liên tục, thông qua các chỉ số như thời gian tham gia học, mức độ hoàn thành khóa học, khả năng vận dụng vào thực tiễn. Đồng thời, cần đa dạng hóa hình thức bồi dưỡng như microlearning (bài học ngắn 5–10 phút), các khóa học trực tuyến mở (MOOCs), podcast chuyên môn hoặc video tình huống sư phạm. Cách tiếp cận này giúp giáo viên dễ dàng tiếp cận tri thức mới mà không bị áp lực về thời gian, đồng thời nâng cao hiệu quả tự học.

2.4.4. Xây dựng cộng đồng học tập nghề nghiệp trực tuyến

Cộng đồng học tập nghề nghiệp trực tuyến đóng vai trò then chốt trong việc duy trì và lan tỏa CPD một cách bền vững. Đây không chỉ là nơi chia sẻ tài liệu mà còn là không gian tương tác, trao đổi kinh nghiệm và giải quyết các vấn đề thực tiễn trong dạy học. Việc triển khai có thể thông qua các nhóm chuyên môn trên nền tảng số, diễn đàn giáo dục hoặc mạng xã hội nghề nghiệp dành riêng cho giáo viên mầm non.

Trong cộng đồng này, giáo viên có thể chia sẻ kế hoạch hoạt động, video giờ dạy, tình huống sư phạm và nhận phản hồi từ đồng nghiệp. Hoạt động này cần được tổ chức có định hướng, ví dụ mỗi tháng tập trung vào các chuyên đề trọng tâm được xây dựng theo kế hoạch đầu năm học của đơn vị, một chủ đề như “tổ chức hoạt động góc” hoặc “phát triển ngôn ngữ cho trẻ”... Đồng thời, cần khuyến khích học tập hợp tác thông qua các dự án nhóm, cùng thiết kế học liệu hoặc cùng phân tích một tình huống giáo dục. Nhờ đó, tri thức nghề nghiệp không chỉ được tiếp nhận mà còn được kiến tạo thông qua tương tác.

2.4.5. Gắn kết CPD với thực tiễn nghề nghiệp

Để CPD thực sự hiệu quả, nội dung bồi dưỡng cần gắn chặt với thực tiễn công việc hằng ngày của giáo viên mầm non. Học tập cần diễn ra ngay trong quá trình làm việc thông qua các hình thức như học qua thực hành, trong đó giáo viên vừa thực hiện nhiệm vụ, vừa rút kinh nghiệm và cải tiến hoạt động giáo dục.

Một hướng triển khai cụ thể là tổ chức nghiên cứu bài học, trong đó giáo viên cùng nhau thiết kế, thực hiện và phân tích một hoạt động giáo dục nhằm nâng cao chất lượng tổ chức. Bên cạnh đó,

cần thúc đẩy hoạt động phản tư nghề nghiệp thông qua nhật ký điện tử, video ghi lại giờ dạy hoặc các buổi sinh hoạt chuyên môn trực tuyến. Việc liên kết chặt chẽ giữa đào tạo ban đầu, bồi dưỡng thường xuyên và thực hành nghề nghiệp sẽ tạo thành một chu trình phát triển liên tục, giúp giáo viên không ngừng nâng cao năng lực trong bối cảnh chuyển đổi số.

III. KẾT LUẬN

Phát triển năng lực nghề nghiệp liên tục (CPD) giữ vai trò then chốt trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ GVMN trước yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay. Trong bối cảnh chuyển đổi số diễn

ra sâu rộng, CPD không chỉ là nhu cầu tất yếu mà còn trở thành động lực thúc đẩy giáo viên thích ứng, sáng tạo và phát triển bền vững. Tuy nhiên, chuyển đổi số cũng đặt ra không ít thách thức về năng lực công nghệ, khả năng tự học và sự thay đổi tư duy nghề nghiệp. Do đó, cần tiếp cận CPD theo hướng mở, linh hoạt, cá nhân hóa, gắn với nhu cầu thực tiễn và tích hợp hiệu quả các nền tảng công nghệ số. Việc đề xuất và triển khai mô hình CPD số hóa không chỉ là xu hướng mà còn là giải pháp chiến lược, góp phần hình thành đội ngũ GVMN có năng lực thích ứng cao, đáp ứng yêu cầu giáo dục trong thời đại số.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bilyalova, A. A., Salimova, D. A., & Zelenina, T. I. (2019, May). *Digital transformation in education. In International Conference on Integrated Science (pp. 265–276)*. Cham: Springer International Publishing.
- Damaschin, V., Aioanei, L., & Cobzeanu, A. (2025, October). *Empowering preschool teachers: The role of continuing professional development in boosting performance, wellbeing, and self-efficacy*. In 2025 International Conference on Electromechanical and Energy Systems (SIEMEN) (pp. 822–825). IEEE.
- Dhamotharan, M. D., Vijayan, P., & Loh, C. (2019). *Continuing professional development for ECCE teachers in selected states in Malaysia: What teachers and operators say*. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(4).
- Ifenthaler, D., Hofhues, S., Egloffstein, M., & Helbig, C. (2021). *Digital transformation of learning organizations*.
- Kamil, N., & Munastiwi, E. (2023). *Continuing professionalism development (CPD) sebagai upaya mengembangkan kompetensi guru PAUD*. *Indonesian Journal of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini*, 5(2), 261–269.
- Lê, T. B. N. (2024). *Cấu trúc năng lực thích ứng nghề nghiệp của GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục*. *Tạp chí Giáo dục*, 13–17.
- Nguyễn, T. N. D., & Nguyễn, B. P. (2024). *Phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên: Nghiên cứu thực trạng tại một số trường tiểu học huyện Hóc Môn, Thành phố Hồ Chí Minh*. *Tạp chí Giáo dục*, 231–236.
- Nguyễn, T. V. (2024). *Phát triển năng lực thích ứng với sự thay đổi trong hoạt động nghề nghiệp của giáo viên mầm non*. *Journal of Educational Equipment: Applied Research*, 2(319).
- Ninh, T. H. (2025). *Chuyển đổi số trong bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên: Con đường chuyển đổi và thích ứng*. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Sư phạm Hà Nội 2: Chuyên san Khoa học Giáo dục*, 3(04), 72–72.
- Phan, T. T. T., & Đinh, T. T. H. (2022). *Mối liên hệ giữa kinh nghiệm và năng lực của giáo viên với thói quen tham gia các hoạt động phát triển chuyên môn*. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 8(7), 23–28.
- Phan, T. N. (2025). *Nghiên cứu tổng quan về phát triển NLS cho sinh viên ngành GDMN ở Việt Nam*. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 14(01S), 312–326.
- Phan, T. N., & Trần, T. N. T. (2025). *Phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trường mầm non ở thành phố Dĩ An, tỉnh Bình Dương*. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 14(07S), 196–211.
- Shavega, T. J. (2024). *Professional development among preschool teachers: Trends and practices*. *Asian Research Journal of Arts & Social Sciences*, 22(12), 263–274.