

ÁP DỤNG MÔ HÌNH CIPO TRONG ĐÀO TẠO GIÁO VIÊN MẦM NON TỐI ƯU HÓA QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO CHO NHU CẦU GIÁO DỤC HIỆN ĐẠI

APPLYING THE CIPO MODEL IN PRESCHOOL TEACHER TRAINING: OPTIMIZING THE TRAINING PROCESS FOR MODERN EDUCATIONAL NEEDS

LÊ THỊ THÚY UYÊN, lttuyen@sgu.edu.vn

Trường Đại học Sài Gòn

THÔNG TIN	TÓM TẮT
<p>Ngày nhận: 26/5/2024 Ngày nhận lại: 15/6/2024 Duyệt đăng: 20/6/2024 Mã số: TCKH-S02T6-2024-B13 ISSN: 2354 - 0788</p> <p>Từ khóa: mô hình CIPO, đào tạo, đào tạo giáo viên mầm non, bối cảnh đổi mới giáo dục.</p> <p>Keywords: CIPO model, context of educational innovation; preschool teacher training, training.</p>	<p>Trong bối cảnh đổi mới giáo dục, việc đào tạo hiệu quả đội ngũ giáo viên mầm non có vai trò quan trọng, thiết yếu trong việc hình thành chất lượng giáo dục mầm non. Bài viết đi sâu vào việc ứng dụng mô hình CIPO để nhận biết các yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến việc đào tạo giáo viên mầm non trong bối cảnh đổi mới giáo dục. Bằng cách tổng hợp các nghiên cứu hiện có và bằng chứng thực nghiệm, nó cung cấp những hiểu biết sâu sắc về cách khai thác mô hình CIPO để tối ưu hóa quá trình đào tạo, đảm bảo rằng các nhà giáo dục mầm non được trang bị các kỹ năng và năng lực cần thiết để phát triển trong môi trường giáo dục hiện đại.</p> <p>ABSTRACT <i>In the context of educational reform, the effective training of preschool teachers stands as a pivotal aspect in shaping the quality of early childhood education. This paper focuses on the application of the CIPO model to discern the critical elements influencing preschool teacher training amidst educational transformations. By synthesizing existing research and empirical evidence, it offers insights into how the CIPO model can be harnessed to optimize the training process, ensuring that preschool educators are equipped with the necessary skills and competencies to thrive in contemporary educational settings.</i></p>

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Mô hình CIPO (Context, Input, Process, Outcome) được áp dụng rộng rãi trong quản lý chất lượng giáo dục. Mô hình CIPO có tính chất kiểm soát quá trình đào tạo khi được xem xét trong một bối cảnh cụ thể. Các yếu tố bối cảnh (Context) cụ thể này có sự tác động mạnh mẽ lên quá trình đào tạo, gồm: yếu tố đầu vào (Input),

yếu tố quá trình (Process) và yếu tố đầu ra (Output/Outcom). Những minh chứng hình thức dựa trên thông tin phản hồi từ người học đã tốt nghiệp không còn đáng tin cậy mà nó cần được vận hành trong một hệ thống bền vững, khi các yếu tố đầu vào - quá trình - đầu ra không còn khác biệt và nhất là sự tham gia của yếu tố bối cảnh. Trong bối cảnh đổi mới giáo dục tại Việt Nam,

nhu cầu đào tạo giáo viên mầm non (GVMN) chất lượng cao ngày càng được đặt lên hàng đầu. Tuy nhiên, hoạt động đào tạo GVMN hiện tại vẫn đang phải đối mặt với nhiều thách thức của yếu tố bối cảnh này, sự khác biệt về nhu cầu giáo dục giữa các địa phương, sự phát triển nhanh chóng của công nghệ, và yêu cầu ngày càng cao về năng lực của GVMN đang tạo nên những thách thức mới và chi phối mạnh mẽ đến toàn bộ quá trình đào tạo. Hiện nay, có khá nhiều công trình nghiên cứu về vận dụng mô hình CIPO nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, tuy nhiên các nghiên cứu đặc trưng cho đào tạo GVMN là rất hạn chế. Trên cơ sở đó, bài viết cụ thể hóa mô hình đào tạo dựa vào CIPO để xác định các thành tố của quá trình đào tạo GVMN trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay. Trong đó, các yếu tố của bối cảnh đổi mới giáo dục được xem xét và xác định một cách cụ thể, có sự gắn kết chặt chẽ với các thành tố còn lại của quá trình đào tạo theo một quy trình với những mục tiêu riêng phù hợp với bối cảnh đổi mới giáo dục. Tiếp cận CIPO trong đào tạo GVMN tạo nên sự liên kết giữa các yếu tố đầu vào, quá trình và đầu ra, đồng thời thể hiện sự phụ thuộc vào điều kiện bối cảnh nhằm đảm bảo sự toàn diện của các mặt trong quá trình đào tạo, cũng như làm rõ được đặc trưng, mối quan hệ giữa các khâu của quá trình đào tạo GVMN ở các trường sư phạm. Việc áp dụng mô hình CIPO trong hoạt động đào tạo GVMN giúp nâng cao chất lượng đào tạo GVMN, đáp ứng nhu cầu xã hội và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non hiện nay.

2. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. *Khái quát về mô hình CIPO*

Mô hình CIPO với 4 thành tố chính bao gồm: Bối cảnh (Context), Đầu vào (Input), Quá trình (Process), Đầu ra (Output/Outcome) được phát triển bởi Jaap Scheerens (1990) (Seameo Innotech, 2018).

Năm 2000, UNESCO đưa ra mô hình CIPO, với quan điểm chất lượng đào tạo là một quá trình giáo dục tổng thể, xem xét hoạt động đào tạo gồm 3 thành tố cơ bản: Đầu vào (Input),

Quá trình (Process), Đầu ra (Output); các thành tố này được đặt trong bối cảnh (Context) cụ thể của môi trường kinh tế - xã hội địa phương và chịu sự tác động nhằm quản lý đào tạo.

Đầu vào (Input): Bao gồm các nguồn lực vật chất và nhân lực như chương trình đào tạo; hoạt động tuyển sinh; đội ngũ giảng viên; cơ sở vật chất gồm học liệu, trang thiết bị giảng dạy, phần mềm - công nghệ hỗ trợ và nguồn tài chính phục vụ quá trình đào tạo.

Quá trình bồi dưỡng (Process): Bao gồm hoạt động dạy, hoạt động học, hoạt động kiểm tra đánh giá, mối quan hệ giữa người dạy và người học, cũng như việc sử dụng các tài nguyên giáo dục và công nghệ phục vụ cho hoạt động đào tạo.

Đầu ra (Output/Outcome): Bao gồm những thay đổi, tiến bộ hoặc kết quả đạt được từ quá trình đào tạo và được cụ thể hoá bằng hệ thống năng lực, phẩm chất của sinh viên đáp ứng chuẩn đầu ra (CDR); hiệu quả của các hoạt động tư vấn hỗ trợ việc làm cho sinh viên, thu thập thông tin phản hồi của sinh viên sau tốt nghiệp; thu thập thông tin phản hồi của cơ sở tuyển dụng sinh viên; sự cải thiện về phương pháp hình thức tổ chức các hoạt động giảng dạy của người dạy, và các giá trị ảnh hưởng đến cộng đồng, xã hội.

Bối cảnh (Context): Bao gồm các yếu tố về điều kiện kinh tế, văn hóa, xã hội; sự phát triển của khoa học công nghệ và nền kinh tế tri thức; luật pháp, các cơ chế chính sách tác động đến đào tạo; thị trường lao động, mối quan hệ với các cơ sở sử dụng lao động; hội nhập và hợp tác quốc tế; xu thế phát triển giáo dục trên thế giới trong nước và của nhà trường.

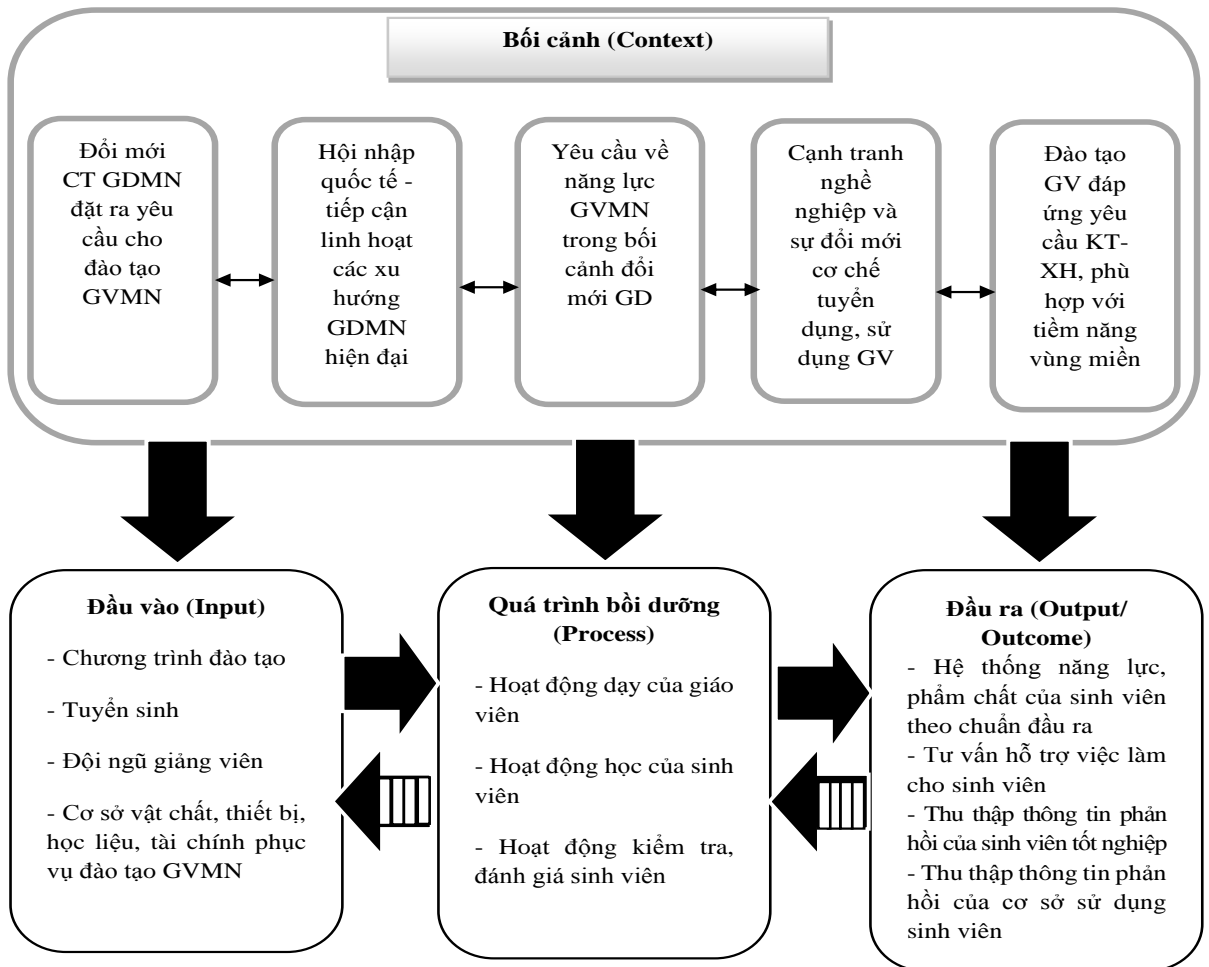
2.2. *Vận dụng mô hình CIPO xác định các yếu tố đào tạo sinh viên ngành học mầm non trong bối cảnh đổi mới giáo dục*

Một số nghiên cứu về việc vận dụng mô hình CIPO trong quá trình đào tạo như: “Vận dụng mô hình CIPO vào quản lý đào tạo theo năng lực thực hiện” (Hà, n.d.), “Vận dụng mô hình CIPO trong quản lý đào tạo tiếp cận năng lực

hướng tới việc làm” (Bình, n.d.), và một vài khía cạnh khác của việc vận dụng mô hình CIPO như trong hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp (Nguyễn Ngọc Trang, 2018), trong quản lý thực tập sư phạm (Lê Thị Hà Giang, 2014), trong đào tạo giáo viên mầm non ở các trường cao đẳng (Hùng, 2009)... cho thấy các nhà nghiên cứu đã nhấn mạnh đến mối quan hệ và sự gắn kết chặt chẽ giữa các thành tố của C-I-P-O để tạo nên chất lượng đào tạo cũng như vai trò của sự tác động từ các yếu tố bối cảnh đến các thành tố còn lại trong quá trình đào tạo. Tuy nhiên, cụ thể hoá trong đào tạo GVMN thì có rất ít các công trình nghiên cứu đề cập đến các vấn đề như phương thức cụ thể để vận dụng mô hình này vào trong quá trình đào tạo, việc xác định các thành tố của

quá trình đào tạo, chưa chỉ ra các yếu tố mới cần thiết phải cập nhật ở từng thành tố cho phù hợp với bối cảnh hiện tại, cũng như chưa xem xét và xác định các yếu tố cụ thể của thành tố bối cảnh và sự tác động của chúng đến các thành tố còn lại của quá trình đào tạo nhằm đáp ứng các yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non hiện nay.

Do vậy, vấn đề nghiên cứu về đào tạo GVMN tiếp cận theo mô hình CIPO (Context-Input-Process-Output/Outcome) nhằm xác định các yếu tố của đào tạo bao gồm: đầu vào, quá trình, đầu ra, các yếu tố của bối cảnh cho phù hợp với bối cảnh đổi mới hiện nay là cần thiết. Các yếu tố này được xem xét trong mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Tất cả cùng hướng đến chuẩn đầu ra trong đào tạo.



Sơ đồ 1. Mô hình CIPO về hoạt động đào tạo giáo viên mầm non trong bối cảnh đổi mới giáo dục (Nguồn: Tác giả tổng hợp và đề xuất)

2.2.1. Đầu vào đào tạo giáo viên mầm non

Hoạt động tuyển sinh: Hoạt động tuyển sinh bao gồm các nội dung: Kế hoạch tuyển sinh; Công khai tiêu chuẩn, quyền lợi đãi ngộ nhằm thu hút, tuyển sinh đào tạo GVMN; Công khai công tác tuyển sinh, tuyên truyền rộng rãi qua các kênh thông tin quy định nhằm nâng cao nhận thức cho học sinh và mọi người dân về tầm quan trọng và các yêu cầu trong đào tạo GVMN hiện nay; Các yêu cầu về tuyển sinh được thực hiện theo quy định công khai trên các trang thông tin điện tử của Bộ Giáo dục và Đào tạo và của cơ sở giáo dục.

Chương trình đào tạo (CTĐT): Chương trình đào tạo được cấu trúc từ các học phần thuộc các khối kiến thức, kỹ năng; được xây dựng dựa trên khung về mức độ kiến thức, kỹ năng và tự chủ trách nhiệm của GVMN để thực hiện đào tạo đạt kết quả. CTĐT bám sát và cụ thể hóa mục tiêu đào tạo GVMN hiện nay, đảm bảo sự cân đối giữa thời gian học lý thuyết và thực hành tại các trường mầm non. Khối kiến thức và kỹ năng chung của GVMN. Khối kiến thức và kỹ năng nghiên cứu chuyên ngành mầm non. Khối kiến thức và kỹ năng sư phạm mầm non. Khối kiến thức và kỹ năng thực hành giáo dục mầm non (GDMN). Chương trình đào tạo GVMN được xây dựng, thẩm định, đóng góp ý kiến bởi các nhà quản lý, giảng viên, chuyên gia giáo dục, phát triển nguồn nhân lực, người quản lý và người sử dụng giáo viên, các chuyên gia ở cơ sở giáo dục mầm non,... Sau khi xây dựng, chương trình được thẩm định và lấy ý kiến của các cơ quan, đơn vị, tổ chức có liên quan và đưa vào thực hiện; Cơ sở đào tạo cũng cần được định kỳ đánh giá, lấy ý kiến góp ý, chỉnh sửa, bổ sung, cập nhật tri thức, khoa học công nghệ mới phát triển chương trình đào tạo; và tiếp tục đưa vào thực hiện.

Theo nghiên cứu của tác giả Đặng Thành Hưng, chương trình giáo dục có 4 chức năng chính là phương tiện, quy cách hoá - định chuẩn cho quá trình và hoạt động giáo dục, chiến lược phát triển giáo dục và tác nghiệp giáo dục, hành chính và điều hành sự nghiệp giáo dục (Đặng Thành Hưng, 2004). Như

vậy, đối với đào tạo GVMN, chương trình có thể được xem như một phương tiện để quản lý, tổ chức quá trình dạy học và giáo dục; là phương tiện để xác định và điều chỉnh cơ cấu nhân sự giảng dạy và quản lý, nội dung giảng dạy, cơ cấu người học, học liệu, thiết bị... Chương trình định chuẩn cho một số yếu tố cơ bản nhất như nội dung học tập, hoạt động giảng dạy và học tập, các phương tiện hỗ trợ, môi trường đào tạo, các chuẩn quy định quá trình đào tạo, phương pháp tổ chức, các chuẩn đo lường, kiểm định, đánh giá kết quả đào tạo, có thể xem xét chương trình là bộ chuẩn cơ bản của quá trình giáo dục đào tạo.

Đội ngũ giảng viên: Đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, chất lượng; Thích ứng nhanh với đổi mới giáo dục; Những phẩm chất và năng lực của đội ngũ giảng viên quyết định chất lượng đào tạo GVMN bao gồm: Phẩm chất và đạo đức nhà giáo; Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên; Năng lực nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên; Năng lực xây dựng môi trường giáo dục dân chủ và phát triển quan hệ xã hội của đội ngũ giảng viên. Thông tư 40/2020/TT-BGDĐT (Có hiệu lực từ 12/12/2020) cũng đã đưa ra các quy định cụ thể về tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của giảng viên nhằm đảm bảo chất lượng giảng dạy và sự phát triển bền vững của ngành giáo dục, việc đáp ứng các tiêu chuẩn này giúp cho giảng viên có khả năng ảnh hưởng tích cực đến quá trình học tập của sinh viên, chất lượng giáo dục và sự phát triển của xã hội (Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo: Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các cơ sở Giáo dục đại học công lập, 2020). Trong trường hợp có những thay đổi quan trọng đối với các chính sách đào tạo, nhu cầu đào tạo đặt ra bởi những thay đổi chiến lược trong toàn ngành Giáo dục và Đào tạo thì đội ngũ giảng viên là lực lượng tiên phong và có vai trò dẫn dắt sinh viên học tập, rèn luyện theo yêu cầu của sự thay đổi đó.

Cơ sở vật chất và thiết bị phục vụ dạy học: Cơ sở vật chất phục vụ đào tạo GVMN cần đảm bảo: Cơ sở giảng tập cho sinh viên; Cơ sở về nơi ăn, ở, sinh hoạt học tập, rèn luyện của sinh viên; Giáo trình, tài liệu bổ trợ; Phương tiện và đồ dùng dạy học trên lớp, thực hành làm đồ dùng và đồ chơi cho SV; Thiết bị tin học phục vụ dạy học; Các trường mầm non đáp ứng yêu cầu sinh viên thực tập sư phạm. Đây là thành tố cơ bản có ảnh hưởng đến kết quả của quá trình dạy và học, việc sử dụng có hiệu quả CSVC - TBDH sẽ góp phần quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo.

2.2.2. Quá trình đào tạo giáo viên mầm non

Hoạt động dạy của giảng viên(GV): Trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay, dạy học hướng đến tập trung vào người học, phát huy tính tự giác, chủ động, sáng tạo của người học nhằm phát triển các năng lực ở người học. Dạy học theo định hướng tiếp cận năng lực người học về mặt nội dung cần giảm nhẹ kiến thức hàn lâm, tăng cường hình thành kiến thức qua các hình thức tiếp cận thực tiễn; dạy học gắn với thực hành nhằm đảm bảo sự thống nhất giữa lý luận và thực tiễn, giữa cụ thể và trừu tượng, giữa tính khoa học với tính giáo dục - nghề nghiệp, giữa tính vững chắc của tri thức và sự mềm dẻo của tư duy; giữa vai trò tự giác - tích cực - độc lập của sinh viên với vai trò định hướng - hỗ trợ của giảng viên, giữa cá nhân và tập thể trong quá trình dạy học. Theo xu thế mới, để hình thành và phát triển năng lực nghề nghiệp cho sinh viên, đáp ứng tốt yêu cầu chuẩn đầu ra, các cơ sở đào tạo GVMN cần gắn kết chặt chẽ với các cơ sở GDMN và chương trình đào tạo được thực hiện một phần tại cơ sở GDMN. Do vậy, các hình thức học tập qua các hoạt động học tập trải nghiệm cần được đa dạng hoá bao gồm các hoạt động tự học, các hoạt động tham quan thực tế, các hoạt động sinh hoạt giải trí, các hoạt động cộng đồng... nhằm củng cố kiến thức, rèn kỹ năng, phẩm chất, thái độ; nâng cao năng lực tự học, tự rèn, tự kiểm tra và tạo ra việc làm

cho sinh viên sư phạm. Môi trường học tập cần phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo cho sinh viên. Các phương pháp giảng dạy cần mang tính cốt lõi, tác động vào nhận thức và tình cảm nhằm giúp sinh viên hướng đến sự hạnh phúc, độc lập và thành công trong cuộc sống.

Một số vấn đề trọng tâm trong quá trình đào tạo GVMN đáp ứng bối cảnh đổi mới giáo dục có thể được xem xét là:

- Các yêu cầu cần đạt đối với người học cần được mô tả chi tiết và có thể đo lường, đánh giá được giúp người học biết cách làm việc và có khả năng giải quyết vấn đề.

- Các nội dung dạy học luôn được cập nhật tri thức mới và có tính mở, đáp ứng các mục tiêu năng lực của chuẩn đầu ra, giúp người học dễ cập nhật và được rèn luyện các kỹ năng thực hành, vận dụng vào thực tiễn.

- Giảng viên phát huy tối ưu vai trò là người tổ chức, cố vấn của mình giúp người học có nhiều cơ hội được bày tỏ ý kiến, quan điểm và tham gia phản biện; phát huy khả năng tự tìm tòi, khám phá và ứng dụng để người học không bị phụ thuộc vào học liệu, giúp người học trở thành những con người tự tin năng động và có năng lực.

- Giảng viên xây dựng không gian dạy học có tính linh hoạt, tạo không khí cởi mở, thân thiện trong lớp học; quan tâm tới sự tiến bộ của người học thông qua các tiêu chí đánh giá dựa trên chuẩn đầu ra, chú trọng khả năng vận dụng kiến thức đã học vào giải quyết các tình huống thực tế, thực tiễn.

Hoạt động học của sinh viên: Với mục tiêu học tập là lĩnh hội kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo, rèn luyện nhân cách liên quan đến nghề nghiệp tương lai, sinh viên vừa là đối tượng của hoạt động dạy vừa là chủ thể của hoạt động học, hoạt động một cách tích cực - độc lập - sáng tạo. Điều này cho thấy, để đạt được mục tiêu học tập trong một khoảng thời gian xác định thì sinh viên phải có động cơ học tập đúng đắn tương ứng, có thái độ học tập nghiêm túc, xây dựng nhu cầu, hứng thú tự học, tự nghiên

cứu nhằm tạo được động cơ và thái độ học tập ngày càng cao; nếu sinh viên không tích cực, độc lập, sáng tạo trong việc học thì sẽ không đạt được mục tiêu học tập đề ra. Đối với sinh viên ngành học GDMN, việc học tập rèn luyện của sinh viên cần hướng vào mục tiêu hình thành, phát triển năng lực GVMN, cụ thể như sau:

- Việc thực hiện nề nếp quy định học tập, rèn luyện của sinh viên mầm non mang tính đặc thù; Rèn luyện hình thành cho sinh viên tác phong học tập, tinh thần trách nhiệm, khả năng sự phạm khéo léo và sinh hoạt gương mẫu trước trẻ.

- Theo kế hoạch đào tạo, sinh viên được tổ chức cho tham quan, thực tập tại các trường mầm non. Thực hành, thực tập là một khâu quan trọng trong chương trình đào tạo GVMN. Thực hành là vận dụng kiến thức của từng môn học trong CTĐT vào thực tiễn giáo dục trẻ ở các trường mầm non; Thực tập là quá trình vận dụng tổng thể kiến thức đã được trang bị thể hiện trong kỹ năng thực hành nghề của GVMN. Trong CTĐT có quy định cụ thể thời gian thực hành và thời gian thực tập của sinh viên, cách đánh giá sinh viên thực hiện các hoạt động thực hành, thực tập.

- Sinh viên có tinh thần học tập chủ động, tích cực, am hiểu các kiến thức liên quan đến nghề nghiệp, nắm bắt được những vấn đề cốt lõi, trọng tâm; áp dụng được những kiến thức đã học vào thực tiễn.

- Sinh viên có kế hoạch, phương pháp học tập cụ thể, thường xuyên cải tiến cách ghi chép bài vở và học tập; tổ chức và tập trung vào học tập; giảm bớt lo lắng về thi cử và trau dồi kỹ năng làm bài thi; hiểu biết rõ về các nội dung ưu tiên và trọng tâm của bài học; có khả năng chứng minh mức độ nắm kiến thức của mình thông qua khả năng thực hiện những hành động cụ thể.

Hoạt động kiểm tra, đánh giá sinh viên:
Mục đích của công tác kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo là nhằm đưa ra định hướng đúng đắn về chất lượng dạy và học để đối chiếu với các mục tiêu đã đề ra. Trong quá trình đào tạo, đánh giá kết quả học tập là khâu cuối cùng. CĐR là cơ sở

để thực hiện hoạt động kiểm tra, đánh giá; CĐR thể hiện mối liên hệ qua lại với CTĐT, hoạt động dạy học, hoạt động kiểm tra - đánh giá trong quá trình dạy học. Khi thực hiện hoạt động kiểm tra, đánh giá cần xem xét chặt chẽ các mối quan hệ này, cụ thể: (1) CĐR của CTĐT được phân bổ trong CĐR của các học phần, các bài học; (2) Mục tiêu giáo dục của nhà trường và CĐR là cơ sở để thiết kế các phương pháp dạy học; lựa chọn nội dung dạy học, chủ đề học tập, nhiệm vụ học tập, đồng thời tạo ra môi trường, điều kiện học tập, tài liệu học tập, các nguồn lực khác phục vụ cho hoạt động dạy và học; (3) Các phương pháp đánh giá đa dạng, các tiêu chí và nội dung đánh giá được xây dựng phù hợp với từng CĐR phản ánh 3 nội dung chính là kiến thức, kỹ năng và mức độ tự chủ trách nhiệm trên cơ sở các CĐR của CTĐT đã cụ thể hóa ở CĐR của môn học/bài học. Các phản hồi từ sinh viên được xem xét và ghi nhận để liên tục cải thiện chất lượng của hoạt động kiểm tra đánh giá. Bên cạnh đó, để hoạt động kiểm tra đánh giá đạt hiệu quả, cần chú ý một số nội dung sau:

- Công tác kiểm tra, đánh giá tiếp cận theo năng lực và phát huy tác dụng: Xác định kết quả của kiểm tra đánh giá để xác định mức độ đạt được của sinh viên trong quá trình học tập và rèn luyện và là căn cứ quan trọng để sinh viên tự đánh giá, xếp loại và các nhà quản lý điều chỉnh quá trình đào tạo nhằm thúc đẩy nâng cao chất lượng đào tạo sinh viên.

- Công tác kiểm tra, đánh giá được tiến hành chặt chẽ, chính xác, khách quan: phải thực hiện theo đúng quy trình các bước và quy định về pháp lý trong kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của sinh viên, kết hợp đánh giá của giảng viên và tự đánh giá của sinh viên.

- Công tác kiểm tra, đánh giá phải dựa trên các CĐR của môn học/bài học và có thể đo lường, đánh giá được năng lực người học thể hiện trong CĐR; thể hiện mối liên hệ chặt chẽ với CĐR của CTĐT, các tiêu chí đánh giá cần được công bố trước cho sinh viên.

- Công tác kiểm tra, đánh giá cần được thực hiện thường xuyên, liên tục, bằng nhiều hình thức đa dạng phù hợp với các hoạt động dạy và học hằng ngày.

- Các kết quả thu thập đánh giá, phản hồi cần được phân tích, tổng hợp, nhận xét chuẩn xác, và được sử dụng nhằm vào mục đích cải thiện chất lượng của hoạt động kiểm tra đánh giá, cải thiện chất lượng đào tạo.

2.2.3. Đầu ra đào tạo giáo viên mầm non

Hệ thống năng lực, phẩm chất của sinh viên theo chuẩn đầu ra

Đào tạo GVMN theo định hướng phát triển năng lực và CĐR tập trung vào những gì sinh viên có thể làm (kỹ năng), những gì sinh viên biết (tri thức) và cách thức sinh viên thực hiện công việc (mức độ tự chủ và chịu trách nhiệm) nhằm cải tiến chất lượng của quá trình đào tạo, thực hiện mục tiêu phát triển toàn diện nhân cách, chú trọng năng lực vận dụng tri thức vào tình huống thực tiễn nhằm chuẩn bị cho sinh viên năng lực giải quyết các tình huống trong cuộc sống và nghề nghiệp.

Công văn số 2196/BGDĐT-GDDH về việc hướng dẫn xây dựng và công bố CĐR ngành đào tạo ban hành ngày 22/4/2010 đã chính thức công bố trong thuật ngữ “Chuẩn đầu ra ngành đào tạo”, theo đó CĐR được hiểu là: “quy định về nội dung kiến thức chuyên môn; kỹ năng thực hành, khả năng nhận thức công nghệ và giải quyết vấn đề; công việc mà người học có thể đảm nhận sau khi tốt nghiệp và các yêu cầu đặc thù khác đối với từng trình độ, ngành đào tạo.” (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2010).

Theo khoản 4 điều 2 thông tư 17/2021/TT-BGDĐT quy định như sau: CĐR là yêu cầu cần đạt về phẩm chất và năng lực của người học sau khi hoàn thành một CTĐT, gồm cả yêu cầu tối thiểu về kiến thức, kỹ năng, mức độ tự chủ và trách nhiệm của người học khi tốt nghiệp. CĐR bao gồm ba cấp độ: CĐR cấp trường, CĐR cấp chương trình và CĐR cấp môn học (Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT, 2021).

Đối với các trường sư phạm đào tạo GVMN, Thông tư số 07/2023/TT-BGDĐT ban hành ngày 10/04/2023 cũng quy định rõ về chuẩn đầu ra đối với các chương trình đào tạo hệ Cao đẳng và Đại học, trong đó có ngành GDMN (Thông tư Số 07/2023/TT-BGDĐT, 2023).

Theo Ban quản lý chương trình ETEP - BGDĐT, CĐR ngành học GDMN bao gồm:

(1) *CĐR về phẩm chất/giá trị nghề nghiệp*: Là những phẩm chất/giá trị hướng vào trẻ như sự thừa nhận, tôn trọng, yêu thương, công bằng, khoan dung, tin tưởng mọi trẻ em đều có thể học và được chăm sóc, nuôi dưỡng, phát triển tiềm năng, coi trọng sự đa dạng của trẻ; Những phẩm chất/giá trị mang bản sắc người GVMN như trung thực, lạc quan, cởi mở, ham học hỏi, kiên trì, kiên nhẫn, sáng tạo, thân thiện, gương mẫu, sống lành mạnh, chuẩn mực; Những phẩm chất/giá trị phục vụ nghề nghiệp như yêu nghề; tự hào và say mê với nghề giáo; trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp; Cam kết đảm bảo chất lượng giáo dục.

(2) *CĐR về năng lực nghề nghiệp*: Là nhóm năng lực nền tảng như năng lực giao tiếp và hợp tác, năng lực công nghệ thông tin, năng lực ngoại ngữ, năng lực thích ứng với sự thay đổi, năng lực nghiên cứu khoa học; Nhóm năng lực chuyển đổi những tri thức bác học (tri thức được cộng đồng các nhà bác học thừa nhận) thành tri thức cần dạy (thể hiện trong chương trình) và tiếp đó, chuyển đổi từ tri thức cần dạy thành tri thức được dạy trên lớp học; Nhóm năng lực nghiệp vụ sư phạm như năng lực định hướng sự phát triển học sinh, năng lực dạy học - giáo dục, năng lực công tác xã hội, năng lực học tập và phát triển nghề nghiệp (Quảng, 2020).

Trên cơ sở nội dung các quy định cũng như các nghiên cứu trên trên, kết hợp nghiên cứu CĐR của các trường sư phạm (bao gồm cả Đại học và Cao đẳng) có kinh nghiệm đào tạo (Trường Đại học Sư phạm Hà Nội, Trường Đại học Sư phạm Huế, Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh, Trường

Đại học Sư phạm - Đại học Đà Nẵng, Trường Đại học Sài Gòn, Trường Cao đẳng Sư phạm Trung ương), bài viết xác định yêu cầu về CĐR cho sinh viên ngành GDMN trong bối cảnh đổi mới như sau:

+ *Về phẩm chất đạo đức*: Bao gồm các tiêu chuẩn, tiêu chí và các chỉ báo cụ thể về phẩm chất chính trị và trách nhiệm công dân; đạo đức nghề nghiệp, trách nhiệm nghề nghiệp và phong cách nhà giáo.

+ *Về năng lực (NL) chung*: NL tự chủ và thích ứng với sự thay đổi; NL giao tiếp và hợp tác; NL giải quyết vấn đề và sáng tạo, NL lãnh đạo, NL phân biện, NL nhận thức về văn hoá và xã hội.

+ *Về năng lực riêng (bao gồm các năng lực sư phạm và nghề nghiệp)*: NL dạy học và giáo dục, NL định hướng sự phát triển cho trẻ, NL hoạt động xã hội và NL phát triển nghề nghiệp, NL nghiên cứu khoa học GDMN chuyên ngành, NL sử dụng học vấn GD tổng quát và học vấn khoa học GDMN để vận dụng, giải thích, và phát triển chương trình GDMN, NL hiểu và vận dụng các kiến thức vào thực tiễn, NL sử dụng tiếng nước ngoài trong hoạt động chăm sóc - GD trẻ, NL nuôi dưỡng - chăm sóc - GD trẻ mầm non, NL định hướng sự phát triển của trẻ mầm non, NL ứng dụng công nghệ thông tin, NL hoạt động xã hội, NL thích ứng với biến đổi về khoa học công nghệ của toàn cầu, đáp ứng nhu cầu giáo dục hiện đại.

CĐR của một ngành đào tạo là tổng hợp mục tiêu các nội dung học tập và rèn luyện của sinh viên trong một khóa đào tạo. Chuẩn đầu ra được sử dụng để sinh viên tự điều chỉnh năng lực, dựa vào các tiêu chí của CĐR, sinh viên tự đánh giá phẩm chất và năng lực nghề nghiệp của mình, đây là thông tin cần thiết để đánh giá kết quả thực hiện CTĐT bên trong nhà trường nhằm đưa ra các quyết định điều chỉnh hướng tới chuẩn kết quả đầu ra. Để thực hiện yêu cầu này, sinh viên cần tự nhìn nhận, mô tả, làm rõ những yếu tố năng lực trong CĐR, chỉ ra được những mặt mạnh, hạn chế trong từng yếu tố của năng lực, xác định nguyên nhân và đề ra phương hướng khắc phục sau khi ra trường. Đồng thời trường

sư phạm đánh giá đầu ra để công nhận cho sinh viên tốt nghiệp. Các kết quả đánh giá, phản hồi về yếu tố đầu ra được sử dụng để điều chỉnh, bổ sung, cải tiến và hoàn thiện chương trình đào tạo GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới GD.

Như vậy, đánh giá đầu ra của sản phẩm đào tạo là một quá trình kiểm tra - đánh giá liên tục, diễn ra trong thời gian sinh viên tham gia đào tạo từ đầu khóa cho đến cuối khóa. Quá trình này luôn được diễn ra trong việc đo lường, đối sánh với từng tiêu chuẩn của từng cấp độ của CĐR. Chỉ khi người học đã được cơ quan tuyển dụng chấp nhận qua việc đánh giá, được phân công công tác và được nhận lương thì lúc đó, việc đánh giá năng lực theo CĐR đối với sản phẩm đào tạo mới tạm thời chấm dứt.

Tư vấn hỗ trợ việc làm cho sinh viên: Cơ sở đào tạo (CSĐT) có nhiều hình thức để thông tin cho sinh viên sắp tốt nghiệp các cơ hội việc làm của sinh viên khi tốt nghiệp, đó là thông tin về các đơn vị, cơ quan, doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng, tuyển chọn; đặc biệt là khung năng lực và số lượng có thể tuyển dụng, tuyển chọn theo vị trí việc làm; các hình thức tuyển dụng, thời gian, các buổi toạ đàm gặp gỡ, hội chợ nghề nghiệp, các thông tin về cơ hội học tập tiếp ở trình độ cao hơn, chuyển đổi ngành nghề, ... là các thông tin cần thiết cho sinh viên tốt nghiệp. Hoạt động này tạo ra các cơ hội tiếp xúc giữa các nhà tuyển dụng với sinh viên, hỗ trợ sinh viên tìm được việc làm hoặc nơi thực tập hướng nghiệp phù hợp, giúp sinh viên có cơ hội tiếp cận với nghề nghiệp tương lai của mình và các nhà tuyển dụng cũng dễ dàng hơn và có nhiều sự lựa chọn hơn trong công tác tuyển chọn.

Thu thập thông tin phản hồi của sinh viên sau tốt nghiệp: Thu thập thông tin phản hồi từ sinh viên sau khi tốt nghiệp là một phần quan trọng của quá trình đánh giá và cải tiến quá trình đào tạo của các trường đại học. Đây là một cách để đánh giá hiệu quả của chương trình học dựa trên CĐR, hỗ trợ sự phát triển nghề nghiệp của sinh viên và cung cấp thông tin phản hồi để cải tiến các khía cạnh của chương trình đào tạo

trong tương lai. CSĐT cần xác định rõ mục đích thu thập thông tin là để đánh giá chất lượng đào tạo, đo lường sự phát triển của sinh viên sau khi tốt nghiệp, và cung cấp thông tin phản hồi để cải tiến chất lượng đào tạo. Các phương pháp thu thập phản hồi cần đa dạng như khảo sát trực tuyến, phỏng vấn cá nhân, nhóm thảo luận, hoặc thậm chí các buổi hội thảo... để có thể thu thập được thông tin chi tiết và đa dạng. Các chỉ tiêu quan trọng cần được thu thập như sự hài lòng của sinh viên về chương trình học, sự chuẩn bị nghề nghiệp sau khi tốt nghiệp, mức độ thực hành được các kỹ năng chuyên môn, và khả năng áp dụng kiến thức đã học vào thực tế. Quá trình thu thập thông tin cần minh bạch, các thông tin phản hồi cần được phân tích một cách cẩn thận để rút ra các kết luận và đề xuất cải tiến. Các thông tin phản hồi được chia sẻ nhằm tạo ra một quy trình tương tác và hỗ trợ liên tục. Việc thu thập thông tin phản hồi từ sinh viên sau khi tốt nghiệp là một quá trình quan trọng để đảm bảo chất lượng giáo dục, nâng cao sự hài lòng của sinh viên và đảm bảo rằng chương trình đào tạo đáp ứng được các yêu cầu của thị trường lao động và xã hội hiện đại.

Thu thập thông tin phản hồi của cơ sở sử dụng sinh viên: CSĐT tổ chức thu thập, xử lý thông tin từ các cơ sở sử dụng sinh viên, cơ quan tuyển dụng lao động sau khi sinh viên hoàn thành CTĐT. Phối hợp giữa CSĐT với cơ quan tuyển dụng GVMN là một trong các hình thức hợp tác đào tạo. Đây cũng chính là yếu tố thay đổi của bối cảnh, đòi hỏi đẩy mạnh đào tạo theo hướng đáp ứng yêu cầu xã hội.

Thông tư 05/2022/TT-BLĐTĐ ngày 05 tháng 4 năm 2022 quy định về liên kết tổ chức thực hiện chương trình đào tạo bao gồm: đối tượng, hình thức liên kết đào tạo, tổ chức liên kết thực hiện chương trình đào tạo, quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia liên kết đào tạo nhằm đảm bảo quyền lợi của người học vừa tăng cường hiệu quả cho công tác tuyển sinh đầu vào; đồng thời qua đó để điều chỉnh CDR cho mỗi CTĐT phù hợp

với yêu cầu nhân lực ngành giáo dục của từng địa phương. Các hình thức phối hợp giữa CSĐT với cơ quan tuyển dụng có thể được thực hiện theo các nội dung sau: Liên hệ với cơ quan tuyển dụng để nắm bắt nhu cầu GVMN làm cơ sở xây dựng kế hoạch tuyển sinh, đảm bảo số lượng đầu vào; Cùng với cơ quan tuyển dụng đánh giá và tuyển dụng GVMN về mặt tư vấn hoặc hỗ trợ chuyên môn; Qua phối hợp với cơ quan tuyển dụng về mặt chuyên môn, CSĐT điều chỉnh CTĐT và CDR cho phù hợp với thực tiễn địa phương; Thông qua cơ quan tuyển dụng, CSĐT đánh giá sản phẩm đầu ra để điều chỉnh nội dung, phương pháp đào tạo thích hợp; CSĐT tham gia, tư vấn và phối hợp với cơ quan tuyển dụng trong việc qui hoạch đội ngũ giáo viên; Phối hợp với cơ quan tuyển dụng, thực hiện bồi dưỡng GVMN theo yêu cầu của đổi mới GDMN (Thông tư số: 05/2022/TT-BLĐTĐ ngày 05/4/2022).

2.2.4. Các yếu tố bối cảnh tác động đến đào tạo giáo viên mầm non

Các yếu tố bối cảnh với tư cách là các yếu tố tác động trực tiếp và gián tiếp đến quá trình đào tạo GVMN hiện nay bao gồm nhiều yếu tố như đã trình bày trên. Những điểm trọng tâm trong bối cảnh đổi mới giáo dục đặt ra những yêu cầu cho đào tạo GVMN được bài viết khái quát gồm 5 vấn đề chính sau:

(1) Đổi mới chương trình GDMN đặt ra yêu cầu cho đào tạo GVMN.

(2) Hội nhập quốc tế - tiếp cận linh hoạt các xu hướng GDMN hiện đại.

(3) Các yêu cầu về phẩm chất, năng lực của GVMN ngày càng cao trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

(4) Cạnh tranh nghề nghiệp và sự đổi mới cơ chế tuyển dụng, sử dụng GVMN.

(5) Đào tạo GVMN đáp ứng yêu cầu kinh tế - xã hội, phù hợp với tiềm năng vùng miền.

Đổi mới chương trình GDMN đặt ra yêu cầu cho đào tạo GVMN: Chương trình GDMN mới (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2016) và một số

nội dung sửa đổi bổ sung theo Thông tư số 51/2020/TT-BGDĐT ngày 31/12/2020 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo, đặt ra yêu cầu cho đào tạo GVMN cần hướng đến năng lực thực hiện hiệu quả chương trình GDMN một cách linh động, sáng tạo (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2020); nhấn mạnh vai trò tự chủ của cơ sở GDMN, địa phương cũng như bản thân GVMN trong thực hiện chương trình GDMN; chuẩn bị năng lực cho trẻ mẫu giáo 5 - 6 tuổi vào lớp 1 hay cụ thể hơn là tính liên thông giữa chương trình đào tạo GVMN và đào tạo giáo viên ở bậc học tiểu học cần được quan tâm. Vấn đề này đặt ra các yêu cầu về đào tạo phát triển năng lực cho sinh viên cũng như việc điều chỉnh CDR cho phù hợp với bối cảnh mới.

Hội nhập quốc tế - tiếp cận linh hoạt các xu hướng GDMN hiện đại: Cùng với sự phát triển của cách mạng 4.0 và chủ trương chú trọng giáo dục tích hợp của Bộ Giáo dục và Đào tạo, các mô hình giáo dục tích hợp, chuẩn 4.0 dần nở rộ nhờ vào nhu cầu bắt kịp xu hướng giáo dục của toàn xã hội. GDMN bản thân đã là giáo dục tích hợp. Tuy nhiên, trước bối cảnh hội nhập như hiện nay, GVMN bên cạnh việc thực hiện hiệu quả chương trình GDMN theo quy định thì cần phải được đào tạo để có thể biết, hiểu và có khả năng mạnh dạn ứng dụng một cách linh hoạt các xu hướng GDMN trên thế giới như Steam, Montessori, Reggio Emilia, Glendoman... một cách hiệu quả, gắn với thực tiễn GDMN tại địa phương.

Yêu cầu về phẩm chất, năng lực của GVMN trong bối cảnh đổi mới giáo dục: Bối cảnh đổi mới giáo dục đặt ra các yêu cầu ngày càng cao về phẩm chất năng lực đối với GVMN, một trong những yêu cầu đổi mới GDMN hiện nay là định hướng tập trung vào việc nâng cao năng lực nghề nghiệp cho GVMN, đòi hỏi công tác đào tạo GVMN cần chú trọng phát triển năng lực cần thiết cho người học, đáp ứng yêu cầu mới mà ngành giáo dục đặt ra.

Cạnh tranh nghề nghiệp và sự đổi mới cơ chế tuyển dụng, sử dụng GVMN: Ngoài việc căn cứ vào hệ thống các văn bản của Chính phủ về quản lý tuyển dụng, sử dụng công chức, viên

chức hiện hành, ở mỗi địa phương cũng có những cơ chế tuyển dụng công chức, viên chức riêng, trong đó có ngành giáo dục. Có thể thấy rằng, trước đây yếu tố về bằng cấp và kết quả học tập, rèn luyện ở trường đại học được làm tiêu chí cho việc tuyển dụng GVMN. Nhưng hiện nay, thi tuyển theo phương thức đánh giá năng lực dựa trên các tiêu chí về nhận thức và kỹ năng thực hành đối với vấn đề tuyển dụng GVMN đang được phổ biến sử dụng. Điều này đòi hỏi các CSĐT phải coi trọng nâng cao chất lượng đào tạo, để đảm bảo chất lượng và uy tín của nhà trường.

Đào tạo GVMN đáp ứng yêu cầu KT-XH, phù hợp với tiềm năng vùng miền: Theo dự báo quy mô phát triển GDMN theo các mục tiêu trong QĐ 1677/QĐ-TTg ngày 03/12/2018 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án phát triển Giáo dục mầm non giai đoạn 2018 - 2025 cho thấy vấn đề đào tạo GVMN yêu cầu KT-XH, phù hợp với tiềm năng vùng miền luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm nhằm cung cấp nguồn nhân lực GVMN đủ về số lượng nhưng đảm bảo về chất lượng. Nguồn nhân lực này thực hiện các nhiệm vụ CS - GD trẻ trong một môi trường văn hóa và điều kiện kinh tế đặc trưng cho khu vực (Thủ Tướng Chính Phủ, 2018).

3. KẾT LUẬN

Việc vận dụng mô hình CIPO xác định các yếu tố đào tạo giáo viên mầm non trong bối cảnh đổi mới giáo dục nhằm giúp các nhà quản lý hiểu rõ hơn và tối ưu hóa quá trình đào tạo nhằm đáp ứng các nhu cầu ngày càng đa dạng và phức tạp của giáo dục hiện đại và đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực giáo dục mầm non trong tương lai.

Sự kết hợp giữa lý thuyết và thực tiễn trong bài viết giúp đẩy mạnh nghiên cứu và ứng dụng công nghệ trong giảng dạy, từ đó nâng cao hiệu quả của giáo dục mầm non, gia tăng mức độ đạt được của sinh viên tốt nghiệp về chuẩn kiến thức, kỹ năng, mức độ tự chủ và chịu trách nhiệm, trong đó có năng lực tìm việc, tự tạo việc làm, năng lực tự học, tự đào tạo để thường xuyên cập nhật kiến thức, có khả năng thích ứng

với những thay đổi thường xuyên của nhu cầu xã hội; tạo ra sự phù hợp giữa năng lực của sinh viên tốt nghiệp với chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo. Áp dụng mô hình CIPO trong đào tạo giáo viên mầm non không chỉ là một cách tiếp cận hiệu quả mà còn mang lại những giá trị lý luận sâu sắc

và ứng dụng thực tiễn trong quá trình đào tạo GVMN, là một bước tiến quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo dục mầm non. Qua đó, chúng ta có thể xây dựng một hệ thống giáo dục mầm non mạnh mẽ và linh hoạt, đáp ứng được những thách thức và cơ hội của thế kỷ 21.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Thủ Tướng Chính Phủ. (2018). *Quyết định số 1677/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Đề án phát triển Giáo dục mầm non giai đoạn 2018-2025*.

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2010). *Công văn 2196/BGDĐT-GDĐH ngày 22/04/2010 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về hướng dẫn xây dựng và công bố chuẩn đầu ra ngành đào tạo*.

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2016). *Chương trình giáo dục mầm non*. Nxb Giáo dục.

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2020). *Thông tư số 51/2020/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo: Sửa đổi, bổ sung một số nội dung của Chương trình Giáo dục mầm non ban hành kèm theo Thông tư số 17/2009/TT-BGDĐT ngày 25 tháng 7 năm 2009 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo, đã được sửa đổi, bổ sung*.

Bộ Lao động Thương binh và Xã hội. (2022). *Thông tư số 05/2022/TT-BLĐTBXH quy định về liên kết tổ chức thực hiện chương trình đào tạo trong giáo dục nghề nghiệp*.

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2020). *Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT về Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập*.

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2021). *Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT: Quy định về liên kết tổ chức thực hiện chương trình đào tạo trong giáo dục nghề nghiệp*.

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2023). *Thông tư số 07/2023/TT-BGDĐT: Ban hành Quy chế đào tạo trình độ cao đẳng ngành Giáo dục Mầm non*.

Bình, N. T. T. (n.d.). Vận dụng mô hình CIPO trong quản lý đào tạo tiếp cận năng lực hướng tới việc làm. *Tạp Chí Nghiên Cứu Lý Luận*, 142, 87-91.

Đặng Thành Hưng. (2004). Những chức năng cơ bản của chương trình giáo dục. *Tạp Chí Giáo Dục*.

Hà, Đ. V. (n.d.). Nghiên cứu vận dụng mô hình CIPO vào quản lý đào tạo theo năng lực thực hiện. *Tạp Chí Giáo Dục*, 292(2), 5 - 9.

Hùng, N. M. (2009). *Quản lý đào tạo giáo viên mầm non ở các trường cao đẳng sư phạm trung ương theo tiếp cận CIPO*. Đại học Sư phạm Hà Nội.

Lê Thị Hà Giang. (2014). Xây dựng kế hoạch TTSP phù hợp với mục tiêu đào tạo giáo viên mầm non theo định hướng chuẩn nghề nghiệp. *Tạp Chí Quản Lý Giáo Dục*, 58.

Nguyễn Ngọc Trang. (2018). Vận dụng mô hình CIPO để đổi mới trong quản lý hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp nhằm đào tạo đáp ứng yêu cầu thị trường lao động. *Tạp Chí Giáo Dục*, Số 429 (Kì 1 - 5/2018). Tr 11-15.

Quảng, P. T. N. H. (2020). *Phát triển chương trình, tổ chức đào tạo và bồi dưỡng thường xuyên giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục theo hướng tiếp cận năng lực*. Kỷ Yếu Hội Thảo, ISBN 978-604-923-526-9.

Seameo Innotech. (2018). Southeast Asia Teachers Competency Framework (SEA-TCF). *Teachers' Council of Thailand*.