

PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ - KỸ THUẬT THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC

HUỲNH THANH NGÂN*

Ngày nhận bài: 11/04/2017; ngày sửa chữa: 18/04/2017; ngày duyệt đăng: 04/05/2017.

Abstract: Improving professional competence for teaching staff towards competence approach at colleges is an important task to meet requirements of education reform. The article mentions theoretical issues of developing professional competence for teaching staff. Also, the article proposes some solutions to improve professional competence for teaching staff towards competence approach at Ho Chi Minh city of Technical and Economic College, namely building framework of professional competence; innovating the planning, recruitment, appointment, training; changing methods of evaluating teachers.

Keywords: College, faculty, career, professional competence, development.

1. Đặt vấn đề

Hoạt động đào tạo (ĐT) nguồn nhân lực của các trường cao đẳng (CĐ) nói chung và trường CĐ kinh tế - kỹ thuật (KT-KT) nói riêng đang đứng trước những cơ hội và thử thách mới. Sự phát triển của kinh tế tri thức, của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4.0, quá trình hội nhập và toàn cầu hóa làm cho giáo dục - đào tạo (GD-ĐT) đang chuyển từ việc chỉ cung cấp kiến thức sang phát triển phẩm chất, năng lực người học. Trường CĐ KT-KT và đội ngũ cán bộ, giảng viên (GV), nhân viên phải phấn đấu để khẳng định vị thế của nhà trường, của ngành nghề ĐT trong bối cảnh sự cạnh tranh chất lượng không chỉ ở trong nước mà còn ở khu vực, trên thế giới. Trong các yếu tố đảm bảo chất lượng ĐT nguồn nhân lực cho các lĩnh vực KT-KT, đội ngũ GV chiếm vị trí quan trọng, then chốt. Vì vậy, việc phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ GV cũng phải được đổi mới, không chỉ dừng lại ở số lượng, trình độ ĐT, cơ cấu của các ngành mà quan trọng là năng lực nghề nghiệp. Có như vậy, đội ngũ GV các trường CĐ KT-KT mới đáp ứng được các tiêu chí kiểm định chất lượng, phù hợp với sự phát triển của khoa học - công nghệ và linh hoạt, ứng phó với sự thay đổi của thị trường lao động.

2. Một số vấn đề về phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ GV trường CĐ KT-KT theo tiếp cận năng lực

- Trường CĐ KT-KT là cơ sở giáo dục (GD) nằm trong hệ thống GD đại học (ĐH). Hiện nay, các trường CĐ nghề đang được chuyển đổi về Bộ chủ quản Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Đặc điểm của loại hình trường CĐ KT-KT là ĐT hai ngành kinh tế và kỹ thuật với các hệ: CĐ, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật.

- Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở GD mầm non, GD phổ thông, GD nghề nghiệp trình độ sơ cấp nghề, trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp gọi là giáo viên; nhà giáo giảng dạy ở cơ sở GD ĐH, trường CĐ nghề gọi là GV. Hiện nay, phần lớn các trường CĐ KT-KT vừa ĐT trình độ CĐ,

vừa ĐT trình độ trung cấp chuyên nghiệp và công nhân kỹ thuật, nên trong mỗi trường, ngoài đội ngũ GV là chủ yếu, còn có một bộ phận là giáo viên (tham gia ĐT nghề và bồi dưỡng, hoàn chỉnh chương trình GD phổ thông cho học sinh học nghề). Theo quy định, cùng với các tiêu chuẩn khác, GV trường CĐ phải có bằng tốt nghiệp ĐH trở lên và có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, chứng chỉ kỹ năng nghề nghiệp.

- Năng lực nghề nghiệp là tổ hợp hữu cơ các thành tố kiến thức, kỹ năng, thái độ để thực hiện các hoạt động trong nghề nghiệp theo các tiêu chuẩn đặt ra đối với từng nhiệm vụ, công việc. Tiếp cận năng lực là khuynh hướng chủ yếu trong hoạt động GD-ĐT và phát triển nguồn nhân lực hiện nay; phù hợp với sự thay đổi của GD-ĐT trong thời kỳ hiện đại, chuyển từ chỉ cung cấp kiến thức sang phát triển phẩm chất, năng lực người học. Mục tiêu của việc học là không phải chỉ biết cái gì mà quan trọng hơn là làm được cái gì từ sự hiểu biết ấy; học để biết, học để làm, học để chung sống, học để khẳng định mình. Tiếp cận năng lực trong quản lý phát triển nghề nghiệp của đội ngũ GV là quá trình khảo sát, nghiên cứu, đánh giá, kiểm chứng về mục tiêu, kế hoạch, tổ chức và chỉ đạo, kiểm tra, đánh giá hoạt động quản lý dựa vào mức độ phát triển năng lực của GV.

- Người GV trường CĐ có vị trí, vai trò rất quan trọng trong việc truyền thụ kiến thức khoa học, rèn luyện kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp, giáo dục phẩm chất nhân cách cho người lao động tương lai. Nói cách khác, người GV vừa là nhà sư phạm, vừa là nhà khoa học, nhà hoạt động xã hội; thông qua quá trình dạy học và GD, người GV phát triển năng lực trí tuệ, tư duy lý luận, kỹ năng nghề nghiệp cho người học, giúp họ có khả năng linh hoạt, sáng tạo trong tự tạo việc làm cho mình và cho người khác. Vì vậy, người GV trường CĐ phải đáp ứng những yêu cầu về năng lực nghề nghiệp: giảng dạy, thực

* Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh

hành chuyên môn nghề, nghiên cứu khoa học, phát triển chương trình ĐT, quan hệ với doanh nghiệp, phát triển nghề nghiệp cá nhân.

- Phát triển năng lực nghề nghiệp cho GV trường CĐ KT-KT là hệ thống những tác động có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quản lý làm cho đội ngũ GV đảm bảo đủ số lượng, đạt chuẩn về trình độ, đồng bộ về cơ cấu với năng lực nghề nghiệp đạt chuẩn, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ĐT nhân lực trong bối cảnh hiện nay. Nội dung phát triển đội ngũ GV trường CĐ KT-KT phải đảm bảo toàn diện, hệ thống, đồng bộ về việc quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, ĐT, bồi dưỡng, đánh giá đội ngũ GV; xây dựng môi trường phát triển cho đội ngũ GV trường CĐ KT-KT theo tiếp cận năng lực.

- Trong giai đoạn hiện nay, các trường CĐ KT-KT trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh đang trong quá trình đổi mới căn bản, toàn diện các hoạt động để đáp ứng với yêu cầu, nhiệm vụ mới. Cùng với việc xây dựng, phát triển chương trình ĐT, tăng cường cơ sở vật chất, thiết bị, quản lý người học, kiểm tra, đánh giá và kiểm định chất lượng, quan hệ với doanh nghiệp,... vấn đề phát triển đội ngũ GV là một nhiệm vụ cấp thiết, quan trọng. Tuy nhiên, việc phát triển đội ngũ GV ở một số trường CĐ đang thực hiện theo cách tiếp cận truyền thống (số lượng, chuẩn bằng cấp, phân bố ở các khoa,...) mà chưa chú ý phát triển theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp. Vẫn đang còn thực trạng đội ngũ GV các trường CĐ đang ĐT, giảng dạy những gì mình có, chưa đáp ứng tốt những gì mà thị trường lao động và xã hội cần. Cho nên, chất lượng ĐT nguồn nhân lực chưa cao, chưa đáp ứng nhanh những thay đổi về nhu cầu nhân lực ở mỗi ngành nghề trong mỗi giai đoạn cụ thể.

3. Giải pháp phát triển nghề nghiệp cho GV trường CĐ KT-KT theo tiếp cận năng lực

3.1. Tổ chức quán triệt vai trò, sự cần thiết phát triển nghề nghiệp đội ngũ GV trường CĐ KT-KT theo tiếp cận năng lực:

- Mục tiêu của giải pháp nhằm giúp các tập thể, cá nhân hiểu rõ vai trò của GV trường CĐ KT-KT; nhận thức rõ sự cần thiết phải phát triển ĐNGV trường CĐ KT-KT trong bối cảnh hiện nay; thay đổi cách thức hoạt động quản lý GV trường CĐ KT-KT hiện nay.

- Tổ chức nghiên cứu, thảo luận trong trường CĐ về việc phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ GV không chỉ dừng lại ở các tiêu chí về số lượng, về bằng cấp, về cơ cấu ngành nghề ĐT, mà phải đi vào phát triển năng lực nghề nghiệp để nâng cao chất lượng, hiệu quả ĐT nhân lực; thích ứng với sự phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, có khả năng cạnh tranh lành mạnh với các cơ sở ĐT khác.

- Xác định trách nhiệm các cá nhân và tổ chức, đoàn thể trong nhà trường cũng như đổi mới cơ chế quản lý đối với vấn

đề tự chủ, tự chịu trách nhiệm của trường CĐ KT-KT trong việc phát triển đội ngũ GV theo tiếp cận năng lực. Khắc phục những nhận thức phiến diện, cục bộ về vai trò, tiêu chí của GV trường CĐ KT-KT hiện nay.

3.2. Xây dựng khung năng lực GV trường CĐ KT-KT phù hợp với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh hiện nay:

- Xây dựng khung năng lực GV trường CĐ KT-KT là cơ sở khoa học để xác định tiêu chuẩn, nhiệm vụ, yêu cầu của vị trí việc làm, để quy hoạch, lập kế hoạch tuyển chọn, sử dụng, đánh giá, bồi dưỡng cho đội ngũ GV theo tiếp cận năng lực.

- Căn cứ tiêu chuẩn, nhiệm vụ GV được quy định trong các văn bản pháp quy, căn cứ yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và năng lực nghề nghiệp; căn cứ tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp GV trong các cơ sở GD để xây dựng khung năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GV các trường CĐ KT-KT, đáp ứng yêu cầu đổi mới GD-ĐT trong giai đoạn hiện nay.

Tiêu chí về năng lực chuyên môn: trình độ chuyên môn (đối với GV dạy lý thuyết, thực hành, dạy tích hợp); trình độ ngoại ngữ; trình độ tin học. Tiêu chí về năng lực sư phạm bao gồm trình độ nghiệp vụ sư phạm và thâm niên, kĩ năng nghề nghiệp; việc chuẩn bị hoạt động giảng dạy; thực hiện hoạt động giảng dạy; kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của người học; quản lý hồ sơ dạy học; xây dựng, biên soạn chương trình, tài liệu giảng dạy; xây dựng và thực hiện kế hoạch GD; quản lý, xây dựng môi trường GD, học tập; hoạt động xã hội. Tiêu chí năng lực phát triển nghề nghiệp, nghiên cứu khoa học bao gồm: học tập, bồi dưỡng nâng cao nghề nghiệp; phát triển năng lực nghề nghiệp cho người học; nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ.

- Việc phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ GV phải bám sát yêu cầu của chuyên ngành, lĩnh vực ĐT về KT-KT; bám sát nhiệm vụ ở các trình độ ĐT (CĐ, trung cấp, học nghề); GV dạy lý thuyết, dạy thực hành, dạy tích hợp, dạy bồi dưỡng văn hóa. Mặt khác, trong việc đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực của xã hội, các trường CĐ KT-KT có thể triển khai các hợp đồng, dịch vụ ĐT ở từng loại nhân lực, lĩnh vực, địa bàn,... nên năng lực nghề nghiệp của GV được cụ thể hóa ứng với ngành nghề, trình độ, loại hình ĐT, bồi dưỡng, để góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Năng lực quan hệ với doanh nghiệp, năng lực thu hút nguồn tuyển sinh đầu vào,... cũng là một yêu cầu quan trọng của GV các trường CĐ KT-KT hiện nay. Thực tế trong các hợp đồng ĐT nhân lực làm tại Hàn Quốc, Nhật Bản,... nhiều GV được trang bị, bồi dưỡng thêm năng lực tiếng Hàn, tiếng Nhật, sự hiểu biết về văn hóa Hàn Quốc, Nhật Bản để tăng thêm tính hiệu quả trong việc giảng dạy chuyên ngành kĩ thuật, dịch vụ,...

3.3. Cải tiến công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng đội ngũ GV bám sát các tiêu chí phát triển năng lực:

- Việc xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ GV theo tiếp cận năng lực nhằm bảo đảm cho đội ngũ phát triển về số lượng, có cơ cấu hợp lý, chất lượng được củng cố và nâng cao, đáp ứng mục tiêu chiến lược của nhà trường. Trong điều kiện hiện nay, việc xây dựng quy hoạch, tuyển chọn, sử dụng, điều chuyển phải bám sát các tiêu chí về năng lực thực hiện các vị trí việc làm trong nhà trường; đáp ứng được nhiệm vụ ĐT hiện nay và phù hợp với dự báo chiến lược phát triển ngành nghề ĐT của trường CĐ KT-KT.

- Quy hoạch đội ngũ GV có quy mô hợp lý, cơ cấu đồng bộ về chuyên môn, trình độ, năng lực và về độ tuổi, giới tính, đảm bảo tính kế thừa và phát triển. Về số lượng, đảm bảo GV cơ hữu, GV thỉnh giảng vừa đáp ứng nhu cầu hiện tại, đảm bảo tính hiệu quả, tiết kiệm. Về cơ cấu, kế hoạch phát triển ĐNGV bảo đảm sự cân đối, hợp lý giữa các chuyên ngành, các môn học, giữa đặc trưng lứa tuổi của đội ngũ. Về chất lượng, năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GV đảm bảo các tiêu chí của khung năng lực đã đề xuất, trình độ ĐT, xu hướng phát triển.

- Công tác tuyển chọn, sử dụng đội ngũ GV đúng vị trí việc làm theo tiêu chuẩn năng lực thực tế, không quá phụ thuộc vào bằng cấp. Liên kết sử dụng đội ngũ GV giữa các trường CĐ-ĐH khác để đảm bảo hiệu quả, hiệu suất trong việc sử dụng, khai thác nhân lực có trình độ cao. Phát huy vai trò của GV cốt cán, có kinh nghiệm, kể cả những GV đã nghỉ hưu, các nhà khoa học, quản lý, giám đốc doanh nghiệp, quản lý công ti,... trong việc giảng dạy, rèn nghề, phát triển năng lực nghề nghiệp cho GV và người học.

3.4. Tổ chức hoạt động ĐT, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ GV theo tiếp cận năng lực:

- ĐT, bồi dưỡng giúp nâng cao năng lực chuyên môn, năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học và các năng lực khác, đáp ứng tiêu chuẩn chức danh của GV được quy định trong các văn bản hiện hành, các quy định về chức năng, nhiệm vụ của GV trong các cơ sở GD ĐH và điều kiện cụ thể của mỗi trường CĐ.

- Nội dung của công tác ĐT, bồi dưỡng liên quan tới các lĩnh vực: nhận thức tư tưởng chính trị, năng lực chuyên môn nghề, năng lực giảng dạy, năng lực nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, năng lực thực hiện và phát triển chương trình ĐT, năng lực tham gia quản lý nhà trường, quản lý xã hội.

- Phối hợp chặt chẽ giữa công tác quản lý bồi dưỡng, ĐT của trường CĐ với hoạt động tự ĐT, bồi dưỡng của các GV để đa dạng hóa các hình thức, phương pháp, trình độ ĐT, bồi dưỡng. Nhà trường thực hiện cơ chế giám sát, đánh giá, tạo điều kiện để mỗi cá nhân GV tự xây dựng kế hoạch, mục tiêu, trình độ bồi dưỡng; tránh việc kết quả bồi dưỡng

không phù hợp với chuyên ngành giảng dạy, không phù hợp với chiến lược phát triển ĐT của mỗi trường CĐ. Phát triển đội ngũ GV theo tiếp cận năng lực, suy cho cùng là khơi dậy ở mỗi GV niềm đam mê, khát vọng sáng tạo phấn đấu, khẳng định mình trong nhà trường và xã hội.

3.5. Đổi mới hoạt động đánh giá, xếp loại GV:

- Xây dựng được căn cứ đánh giá, xếp loại GV theo các tiêu chuẩn, tiêu chí của GV nói chung và phù hợp với đặc thù của mỗi trường CĐ KT-KT. Kết quả đánh giá, xếp loại được phân hóa thành các loại (chưa đạt, đạt và vượt) và theo chức trách của từng loại GV (giảng dạy lý thuyết, giảng dạy thực hành, giảng dạy tích hợp), cấp tham gia ĐT (giảng dạy CĐ, giảng dạy trung cấp). Tất cả phải bám sát vào các minh chứng cụ thể, đảm bảo chất lượng, phù hợp với chuẩn năng lực nghề nghiệp của GV trong trường CĐ KT-KT.

- Thực hiện quy trình đánh giá, xếp loại một cách khoa học, hệ thống, tuân tự từ cá nhân, tổ bộ môn, khoa, trường; kết hợp đánh giá trong và đánh giá ngoài; đánh giá của nhà trường và đánh giá của người học, của xã hội, của doanh nghiệp đối với năng lực nghề nghiệp của GV trường CĐ.

- Xử lý kết quả đánh giá, xếp loại GV như một phương tiện, động lực để tiếp tục nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác tuyển chọn, sử dụng, bồi dưỡng đội ngũ GV trường CĐ KT-KT theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp. Linh hoạt và sáng tạo trong việc sử dụng kết quả cụ thể về bồi dưỡng, ĐT GV, tránh tạo áp lực căng thẳng hoặc để dài trong việc xác định yêu cầu đạt chuẩn.

- Xây dựng môi trường, tạo động lực làm việc, phấn đấu cho đội ngũ GV trường CĐ KT-KT trong việc đạt và vượt chuẩn nghề nghiệp. Động viên, khuyến khích, hỗ trợ những GV đáp ứng đạt chuẩn nghề nghiệp trình độ cao (GV chính, GV cao cấp, trình độ tiến sĩ, phó giáo sư), được ĐT ở các cơ sở tiên tiến trong và ngoài nước, có vai trò mũi nhọn, đầu đàn trong mỗi ngành nghề ĐT và gắn bó lâu dài với sự phát triển của trường CĐ.

4. Kết luận

Phát triển nghề nghiệp đội ngũ GV trường CĐ KT-KT theo tiếp cận năng lực phù hợp với xu thế quản lý cơ sở GD theo định hướng quản trị nhà trường, phát huy tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm trước xã hội về tất cả các phương diện. Phát triển nghề nghiệp GV trường CĐ KT-KT theo tiếp cận năng lực vừa mang tính cấp bách, vừa là nhiệm vụ lâu dài, vừa là mục tiêu, vừa là động lực phát triển của mỗi trường CĐ để đáp ứng công cuộc đổi mới GD-ĐT trong thời đại kinh tế tri thức, cạnh tranh về chất lượng nguồn nhân lực. Để công tác này đạt chất lượng, hiệu quả, tránh hình thức, chiếu lệ, mỗi trường CĐ KT-KT phải xây dựng được khung năng lực nghề nghiệp cho mỗi loại hình GV để làm cơ sở cho việc ĐT, bồi dưỡng, đánh giá, xếp loại. Phát huy sức

(Xem tiếp trang 37)

động liên quan đến sự tương tác với người học với trọng tâm là chỉ ra đặc điểm, tính năng được thể hiện hay không trên các lĩnh vực đó [4], [9].

Chalmers, French và Hofstadter (1992) đặt câu hỏi về tính khả thi của phương pháp tiếp cận tri nhận để suy luận và tạo ẩn dụ. Thay vì nhìn nhận nhận thức là làm việc một cách độc lập, thông tin được cung cấp từ hệ thống giác quan cảm nhận, những nhà nghiên cứu này đề xuất một cách nhìn tích hợp nhiều hơn, tổng hợp các khái niệm từ kí ức của nhận thức và đưa ra ý nghĩa của tình huống gặp phải thông qua nhận thức cấp cao. Ví dụ, khái niệm rất khác nhau được đưa ra: DNA được so sánh tương ứng với một dây kéo hoặc mã nguồn của máy tính [4].

Trong thời đại khoa học và công nghệ phát triển như hiện nay, GV không thể thông báo hết tri thức cho HS được mà cần phải giúp HS có phương pháp tự tìm thêm tri thức bằng cách phát triển năng lực nhận thức. Việc hướng dẫn HS tự tạo ra ẩn dụ trong giảng dạy có ý nghĩa khuyến khích HS tạo ra sự so sánh của riêng mình cho các khái niệm hay các hiện tượng gặp phải. Nghiên cứu tâm lí và thực nghiệm giáo dục của việc sử dụng phép loại suy tạo ẩn dụ đưa ra các kết quả: cách tiếp cận này đã cho thấy hiệu quả về sự tập trung vào quan hệ cấu trúc, kết quả học tập tốt hơn so với việc GV tiếp cận bằng phương pháp khác, ngoài ra nó còn là một công cụ hữu ích cho việc đánh giá quá trình học tập. Wong (1993) đã chỉ ra rằng, khi tạo ra một ẩn dụ thì không nên kết thúc với việc xác định được một miền nguồn phù hợp. Thay vào đó, người học cần được khuyến khích để *chỉ ra* sự tương ứng trên các lĩnh vực khác nữa, đồng thời cũng cần được nhắc nhở lưu ý về những chỗ ẩn dụ bị “phá vỡ”, *đánh giá* các tiện ích của một ẩn dụ và nếu có thể thì *sửa đổi* nó trong bối cảnh mới để tăng cường sự hiểu biết về các hiện tượng [4].

* * *

Như vậy, tiềm năng của ẩn dụ là có thể sử dụng để làm phương tiện hoặc cách thức chuyển đổi ngữ nghĩa khi vận dụng vào trong dạy học. Kinh nghiệm về vật thể hay về cơ thể là cơ sở của vô số ẩn dụ bản thể. Ẩn dụ có thể được dùng như một công cụ nhận thức mạnh mẽ cho HS. Bằng cách liên hệ những kinh nghiệm có sẵn và khái niệm quen thuộc với những khái niệm mới và không quen thuộc, HS có thể tạo ra những hiểu biết mới và đúng đắn. Bằng cách mô phỏng và giảng dạy tự duy ẩn dụ, GV có thể giúp HS học và sử dụng có hiệu quả những cách thức nhận thức để hiểu khoa học sâu sắc hơn. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Paris, N. A. (1999). *Biology by analogy*. The Science Teacher, 66 (8), 38-41.
- [2] Trịnh Thị Thanh Huệ (2012). *Nghiên cứu so sánh đối chiếu ẩn dụ trong tiếng Việt và tiếng Hán từ góc độ ngôn ngữ học tri nhận (trên tư liệu gọi bộ phận cơ*

thể người). Luận án tiến sĩ Ngữ văn, Học viện Khoa học Xã hội - Viện Khoa học Xã hội Việt Nam.

- [3] Mai Thị Kiều Phương (2011). *Ẩn dụ với ý nghĩa hàm ẩn của từ tiếng Việt*. NXB Khoa học xã hội.

- [4] Jesper Haglund (2013). *Collaborative and self-generated analogies in science education*. Vol. 49, no 1, 35-68 pp. *Studies in Science Education*. Linkping University Electronic Press.

- [5] Trần Văn Cơ (2007). *Ngôn ngữ học tri nhận (ghi chép và suy nghĩ)*. NXB Khoa học xã hội.

- [6] Aubusson, P. J., & Fogwill, S. (2006). *Metaphor and analogy in science education* (pp. 93-104). Dordrecht, The Netherlands: Springer.

- [7] Gentner, D. (1989). *Similarity and analogical reasoning* (pp. 199-241). Cambridge, UK: Cambridge University Press.

- [8] Zeitoun, H. H. (1984). *Teaching scientific analogies: a proposed model*. *Research in Science & Technological Education*, 2(2), 107-125.

- [9] Glynn, S. M. (1989). *Children's comprehension of text: Research into practice* (pp. 185-204). Newark, DE: International Reading Association.

Phát triển nghề nghiệp đội ngũ...

(Tiếp theo trang 19)

manh tổng hợp của các thành viên nhà trường, tranh thủ sự ủng hộ, phối hợp của các cấp quản lí, để chủ động, sáng tạo trong việc thực hiện, đảm bảo đội ngũ GV đạt chất lượng cao một cách bền vững, tạo thương hiệu cho nhà trường trong việc ĐT nhân lực trong nước và khu vực. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Bí thư Trung ương Đảng (2004). *Chi thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2004 về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục*.

- [2] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2017). *Thông tư số 08/2017/TT-BLĐ TBXH ngày 10/3/2017 quy định chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp*.

- [3] Bộ GD-ĐT (2015). *Thông tư số 01/2015/TT-BGDĐT ngày 15/01/2015 về việc ban hành Điều lệ trường cao đẳng*.

- [4] Nguyễn Xuân Ninh (2016). *Xây dựng môi trường văn hóa chất lượng ở trường cao đẳng nghề*. Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 131 (8/2016); tr 50-52.

- [5] Hoàng Thị Minh Phương (2016). *Quản lí đào tạo giáo viên dạy nghề đáp ứng nhu cầu xã hội*. Tạp chí Giáo dục, số 368, kì 2 (10/2016); tr 14-16.

- [6] Phạm Văn Thuận (2016). *Phát triển nghề nghiệp - thẩm quyền của người giảng viên đại học*. Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 126 (3/2016); tr 33-35.