

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG NGHỆ

NGUYỄN LONG AN DI*

Ngày nhận bài: 02/06/2017; ngày sửa chữa: 06/06/2017; ngày duyệt đăng: 08/06/2017.

Abstract: Developing teaching staff is an important task for the colleges to meet demands of human resource in current period. The paper analyses theoretical issues on management of developing teaching staff at technological colleges in terms of concepts, objectives, tasks, contents as well as factors affecting.

Keywords: Colleges, technology, faculty, theoretical issues, development.

1. Đặt vấn đề

Giáo dục (GD) là một quá trình phát triển năng lực cho người học với các mối quan hệ mật thiết giữa chủ thể, đối tượng, mục tiêu, nội dung, phương pháp, môi trường GD. Trong các yếu tố đó, chủ thể GD giữ vai trò quan trọng để đảm bảo chất lượng, hiệu quả cung cấp tri thức, rèn luyện kỹ năng, GD nhân cách, phát triển năng lực toàn diện cho người học. Trong các cơ sở GD hiện nay, đội ngũ cán bộ quản lý, nhà giáo, nhân viên và các lực lượng GD khác đóng vai trò là những chủ thể GD. Ở các trường đại học (ĐH), cao đẳng (CĐ), đội ngũ giảng viên (ĐNGV) giữ vai trò then chốt của các hoạt động GD, đào tạo (ĐT). Phát triển ĐNGV là giải pháp trọng tâm, là nhiệm vụ cấp thiết đặt ra đối với các nhà trường, các cấp quản lý GD, đối với các trường ĐH, CĐ đang thực hiện phát triển nguồn nhân lực phục vụ CNH, HĐH đất nước. Điều đó không chỉ thể hiện đúng tính chất, chức năng của các trường ĐH, CĐ mà còn là điều kiện để các cơ sở ấy phát triển bền vững trong thời đại kinh tế tri thức, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4.0 và sự cạnh tranh chất lượng nguồn nhân lực hiện nay. Tuy nhiên, phát triển ĐNGV ở các trường ĐH, CĐ không phải là một việc đơn giản, duy ý chí, mà phải dựa trên những cơ sở lý luận và cơ sở thực tiễn nhất định. Đó cũng chính là yêu cầu của nhiệm vụ phát triển ĐNGV ở các trường cao đẳng công nghệ (CĐCN) trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT hiện nay.

2. Lý luận về quản lý phát triển đội ngũ giảng viên

2.1. Phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng công nghệ

- Danh mục của hệ thống GD quốc dân có quy định lĩnh vực GD-ĐT về công nghệ kỹ thuật là lĩnh vực đào tạo bao gồm các nhóm ngành, nghề chủ yếu là áp dụng những nguyên lý và kỹ năng kỹ thuật trong việc hỗ trợ kỹ thuật và những dự án có liên quan. Như vậy, danh mục đào tạo ngành công nghệ kỹ thuật, bao gồm các

nhóm ngành, nghề như: công nghệ kỹ thuật kiến trúc và công trình xây dựng; công nghệ kỹ thuật cơ khí; công nghệ kỹ thuật điện, điện tử và viễn thông; công nghệ hóa học, vật liệu, luyện kim và môi trường; công nghệ sản xuất; quản lý công nghiệp; công nghệ dầu khí và khai thác; công nghệ kỹ thuật in; công nghệ kỹ thuật địa chất, địa vật lý và trắc địa; công nghệ kỹ thuật mỏ và các ngành, nghề công nghệ kỹ thuật khác.

- Nhà giáo là người làm nhiệm vụ dạy lý thuyết, dạy thực hành hoặc dạy lý thuyết và thực hành trong các trường CĐ, cơ sở GD ĐH, các cơ sở khác có ĐT ĐH gọi là giảng viên (GV). GV trong các cơ sở GD nghề nghiệp phải có phẩm chất, đạo đức tốt; được ĐT đạt trình độ chuẩn về chuyên môn và nghiệp vụ; có đủ sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp; lý lịch bản thân rõ ràng. Hiện nay, để đáp ứng nhu cầu nhân lực và khai thác các điều kiện đảm bảo, nhiều trường CĐ công nghệ kỹ thuật đang được đa ngành hóa, mở thêm các chuyên ngành như kinh tế, ngoại ngữ, du lịch,... Vì vậy, khái niệm ĐNGV trường CĐCN có thể hiểu là tất cả các GV ở trong loại hình trường CĐ ấy.

- Trong các trường CĐCN, ĐNGV có vai trò quan trọng trong việc truyền bá những tri thức và rèn luyện kỹ năng về kỹ thuật công nghệ, GD phẩm chất, năng lực của người lao động mới, những công dân toàn cầu. Vì vậy, người GV không những có kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp đạt chuẩn theo quy định còn phải có phương pháp truyền nghề và tâm huyết với nghề. Kinh tế tri thức, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, xu thế phát triển nguồn nhân lực đang đặt ra những yêu cầu mới về phẩm chất, năng lực và làm thay đổi vai trò, chức năng của người GV.

- Phát triển ĐNGV là yêu cầu tất yếu hiện nay để phù hợp với sự phát triển của khoa học - kỹ thuật, với nhu cầu của nhân lực các ngành nghề trong xã hội.

* Trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức

Sự phát triển này được thể hiện một cách toàn diện, thể hiện trên cả hai bình diện nhận thức và tổ chức thực hiện kế hoạch, nội dung phát triển số lượng, chất lượng và cơ cấu ĐNGV. Phát triển ĐNGV các trường CĐCN là quá trình xây dựng, hoàn thiện hoặc thay đổi thực trạng ĐNGV, đảm bảo về số lượng, trình độ, cơ cấu theo định hướng năng lực nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu giảng dạy, nghiên cứu khoa học, rèn luyện nghề nghiệp cho sinh viên các ngành kĩ thuật công nghệ và các ngành nghề khác của nhà trường. Trong bối cảnh hiện nay, sự phát triển ĐNGV phải được tiếp cận từ bình diện năng lực thực hiện theo chuẩn nghề nghiệp, không vì số lượng mà ảnh hưởng tới chất lượng ĐNGV. Để đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hoá và hội nhập quốc tế cần phải coi trọng phát triển ĐNGV đủ về số lượng, đáp ứng yêu cầu về chất lượng, phù hợp cơ cấu để thực hiện tốt mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực cho xã hội.

2.2. Yêu cầu, tiêu chí về phẩm chất, năng lực của đội ngũ giảng viên trường cao đẳng công nghệ

2.2.1. Phẩm chất của ĐNGV được hội tụ bởi ba yếu tố không thể tách rời: nhân cách, trí tuệ và kĩ năng sư phạm. Phẩm chất của người GV trước hết được thể hiện ở đạo đức, nhân cách, thái độ của một nhà giáo, một người làm công tác khoa học kĩ thuật, một công dân tiêu biểu. Là người làm công tác giảng dạy, người GV phải hiểu biết sâu về lĩnh vực chuyên môn của mình, có tri thức rộng và vốn sống phong phú. Để thể hiện nhân cách, tri thức của bản thân trong quá trình GD, ĐT, người GV phải có kĩ năng sư phạm theo chuẩn nghề nghiệp.

2.2.2. Năng lực của ĐNGV là tổ hợp các thành tố tri thức, kĩ năng, thái độ và các điều kiện đảm bảo khác để thực hiện các hoạt động nghề nghiệp theo tiêu chuẩn đặt ra trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học, hướng dẫn rèn nghề và các hoạt động khác. Yêu cầu năng lực của ĐNGV thể hiện trên các phương diện sau:

- Năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường GD, ĐT nguồn nhân lực.

- Năng lực giảng dạy thể hiện trên các yếu tố của quá trình giảng dạy: lập kế hoạch; chuẩn bị các điều kiện và phương tiện; thực hiện kế hoạch; sử dụng các phương pháp, hình thức, phương tiện giảng dạy; đánh giá kết quả học tập của người học; quản lí hồ sơ giảng dạy và xây dựng môi trường dạy học.

- Năng lực GD: xây dựng kế hoạch các hoạt động GD; GD qua các hoạt động giảng dạy và bằng chính tấm gương của GV; thực hiện tốt công tác tham mưu, hướng dẫn người học; đánh giá kết quả rèn luyện của người học; hỗ trợ, hướng dẫn nghề nghiệp, việc làm.

- Năng lực nghiên cứu khoa học thể hiện trong

việc phát hiện, xây dựng đề cương, tổ chức, triển khai nghiên cứu, xử lí tư liệu, số liệu nghiên cứu, công bố, ứng dụng kết quả nghiên cứu vào thực tiễn; năng lực hướng dẫn và đánh giá kết quả nghiên cứu khoa học của người học.

- Năng lực phát triển chương trình ĐT, bao gồm: hiểu biết về quy trình và các phương pháp, kĩ thuật phát triển chương trình ĐT; tổ chức khảo sát, phân tích ý kiến để phân tích nhu cầu nhân lực; xây dựng, điều chỉnh, cập nhật chương trình, nội dung ĐT; thiết kế, sử dụng thành thạo các công cụ đánh giá chương trình; triển khai chương trình, nội dung ĐT theo đúng quy định và định hướng nghề nghiệp ứng dụng.

- Năng lực hợp tác, phối hợp với đồng nghiệp trong và ngoài trường về hoạt động giảng dạy và GD, ĐT; phối hợp với doanh nghiệp và người sử dụng nhân lực ĐT.

- Năng lực phát triển nghề nghiệp, bao gồm: năng lực tự đánh giá, lập kế hoạch phát triển nghề nghiệp, kế hoạch bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ; tự học, tự bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới trong lĩnh vực chuyên môn; sử dụng được ngoại ngữ, công nghệ thông tin phục vụ hoạt động phát triển nghề nghiệp; tư vấn, giúp đỡ, hỗ trợ đồng nghiệp và người học trong phát triển nghề nghiệp.

2.3. Nội dung quản lí phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng công nghệ

2.3.1. Quản lí quy hoạch, phát triển ĐNGV có vai trò đặc biệt quan trọng, quy hoạch đúng tạo cho ĐNGV phát triển toàn diện cả về bản lĩnh chính trị và năng lực chuyên môn. Quy hoạch ĐNGV phải bao gồm cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu đáp ứng được yêu cầu của hiện tại cũng như tương lai của nhà trường.

- Mục tiêu của quy hoạch về số lượng ĐNGV phải đảm bảo duy trì đủ, ổn định số lượng ĐNGV; đảm bảo số lượng sinh viên trên GV theo quy định; đảm bảo cho GV hoàn thành nhiệm vụ và có thời gian tự học, tự nghiên cứu để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm; đảm bảo việc sử dụng hợp lí và hiệu quả, đồng thời phát huy tối đa khả năng của ĐNGV.

- Mục tiêu quy hoạch về chất lượng ĐNGV là để đảm bảo có trình độ, năng lực, phẩm chất theo quy định và đáp ứng được mục tiêu GD đề ra; tạo ra sự kết tục giữa các thế hệ GV, không bị hụt hẫng về chất lượng ĐNGV. Chất lượng ĐNGV là tổng thể các yếu tố đảm bảo cho ĐNGV hoàn thành tốt nhiệm vụ theo quy định; bao gồm các yếu tố cơ bản như: bản lĩnh chính trị, trình độ ĐT, năng lực thực hiện nhiệm vụ.

- Về cơ cấu ĐNGV là tổng hợp các yếu tố cấu thành ĐNGV xét về mặt cấu trúc là hệ thống các yếu tố về giới, trình độ ngành nghề ĐT, độ tuổi, thành phần chính trị của bản thân GV được đặt trong tổng thể mối quan hệ

hữu cơ thống nhất của ĐNGV. Mục tiêu là để tạo ra sự đồng bộ và cân đối ĐNGV trong nhà trường thể hiện ở các mặt độ tuổi, giới tính, trình độ, ngành nghề. Để nâng cao chất lượng và phát triển ĐNGV, cần quy hoạch, điều chỉnh cơ cấu ĐNGV một cách kịp thời, hợp lý thông qua việc tuyển dụng, điều động, chuyển chuyển, cho thôi việc, bố trí vị trí khác, ĐT, bồi dưỡng.

2.3.2. Quản lý tuyển dụng, sử dụng đội ngũ GV thể hiện ở việc xây dựng tiêu chí tuyển dụng, sử dụng ĐNGV theo đúng quy định và phù hợp với điều kiện thực tiễn của trường CĐCN, phát huy vai trò tự chủ, tự chịu trách nhiệm về công tác nhân sự của nhà trường.

Tuyển dụng GV là hoạt động nhằm bổ sung nguồn nhân lực quan trọng nhất của nhà trường, không chỉ giúp gia tăng số lượng mà còn là điều kiện nhằm đạt mục tiêu có một cơ cấu hợp lý và chất lượng ĐNGV có trình độ cao. Sử dụng ĐNGV là sự sắp xếp, bố trí, để bạt GV vào các nhiệm vụ, chức danh cụ thể nhằm phát huy tối đa khả năng hiện có của GV để hoàn thành được mục tiêu của nhà trường. Khái niệm sử dụng GV được hiểu theo nghĩa rộng hơn, bao hàm cả việc sử dụng (bổ nhiệm) trong hiện tại và cả định hướng sử dụng tiếp theo (điều động, thăng chức, thời gian sử dụng và sự phát triển tiếp theo,...).

Quá trình sử dụng ĐNGV phải hợp lý, đúng chuyên môn, nghiệp vụ và vị trí đã dự tuyển, chú ý định hướng cho ĐNGV hòa nhập tốt với tổ chức nhất là những GV mới được tuyển dụng, giúp họ làm quen với tổ chức, đồng nghiệp. Trong quá trình tuyển dụng ĐNGV có thể thực hiện việc điều động, chuyển chuyển nhưng vẫn phải đảm bảo tôn trọng chuyên môn, năng lực và điều kiện cá nhân của mỗi GV. Hiệu quả công việc tuyển dụng phụ thuộc không chỉ vào việc chọn đúng người hay không mà còn ở chỗ giúp những người được tuyển chọn trở thành GV thích ứng về nghề nghiệp thông qua việc phân công công việc, bồi dưỡng chuyên môn ban đầu.

2.3.3. Quản lý ĐT, bồi dưỡng ĐNGV có quan hệ mật thiết với việc nâng cao chất lượng ĐNGV. ĐT, bồi dưỡng nhằm hình thành hệ thống kiến thức, năng lực sư phạm, thái độ nghề nghiệp theo những tiêu chuẩn nghề nghiệp đã quy định.

ĐT, bồi dưỡng là một trong những hoạt động cơ bản của phát triển ĐNGV, đó là tổ hợp các hoạt động ĐT, ĐT lại, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng của các cấp quản lý và ĐNGV, cập nhật với sự phát triển của khoa học kỹ thuật và nhu cầu của xã hội, của người học. Hoạt động này không chỉ nhằm mục tiêu chuẩn hóa theo quy định mà cái chính là nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV về hệ thống năng lực nghề nghiệp để thực hiện tốt nhiệm vụ công việc, từ đó nâng cao hiệu quả của hoạt động ĐT nhân lực của nhà trường.

2.3.4. Quản lý đánh giá ĐNGV trước hết là phải thiết lập một hệ thống các tiêu chí đo lường, đánh giá ĐNGV theo các tiêu chuẩn, tiêu chí đã quy định. Đánh giá năng lực ĐNGV trường CĐCN cần đánh giá ở hiệu quả về: năng lực chuyên môn; năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học, phát triển chương trình; năng lực quan hệ với doanh nghiệp; năng lực phát triển nghề nghiệp để thực hiện các chức danh và trình độ ĐT. Đa dạng hóa các hình thức, phương pháp đánh giá: cán bộ quản lý đánh giá GV; GV đánh giá cán bộ quản lý; đồng nghiệp đánh giá lẫn nhau; cá nhân tự đánh giá; đánh giá tổng hợp (kết hợp các hình thức trên), thông tin phản hồi từ người học, từ doanh nghiệp và xã hội.

2.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác quản lý phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng công nghệ

Chất lượng, hiệu quả việc phát triển ĐNGV các trường CĐCN chịu sự tác động của những yếu tố khách quan. Đó là chính sách, chế độ đối với GV; tinh thần, ý chí phấn đấu để tự khẳng định bản thân của mỗi GV. Tác động của việc tự luân chuyển dẫn tới nguy cơ chảy máu chất xám, phá vỡ quy hoạch phát triển GV; sự thay đổi thường xuyên của thị trường lao động làm cho nhà trường, GV không đủ điều kiện đáp ứng kịp thời.

Sự phát triển ĐNGV còn chịu sự tác động của các nhân tố khách quan như: kế hoạch, chiến lược phát triển nhà trường không ổn định; chưa có đủ các điều kiện đảm bảo của nhà trường để phát triển ĐNGV; đội ngũ cốt cán, đầu ngành tập trung về các trường CĐ-ĐH lớn và chế độ đãi ngộ nhân tài của nhà trường chưa đủ sức thu hút; môi trường GD của nhà trường phải thân thiện, tích cực.

3. Kết luận

Xây dựng ĐNGV trường CĐCN là nhiệm vụ trọng tâm trong sự tồn tại, phát triển và nâng cao chất lượng phát triển nguồn nhân lực. Việc xây dựng kế hoạch, tổ chức và chỉ đạo thực hiện, kiểm tra, đánh giá hoạt động phát triển ĐNGV cần phải bám sát những cơ sở khoa học. Căn cứ vào điều kiện cụ thể, để có được một ĐNGV như mục tiêu đã đề ra, các trường CĐCN cần tiếp tục nâng cao nhận thức, đổi mới công tác tuyển chọn, sử dụng ĐNGV; tăng cường công tác ĐT bồi dưỡng để nâng cao trình độ, năng lực và tạo môi trường thuận lợi - thân thiện - hợp tác cho phát triển ĐNGV; đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá, xếp loại và công tác thi đua khen thưởng trong hoạt động phát triển ĐNGV. Vì vậy, ngoài sự ủng hộ, tạo điều kiện của ngành Lao động - Thương binh và Xã hội, ngành GD-ĐT, UBND tỉnh thành và các đơn vị liên quan, các tập thể, cá nhân ở các trường CĐCN cần

(Xem tiếp trang 255)

thêm để 3 SV ngồi một bàn nhằm tạo ra khoảng cách rộng, hợp lý để thuận lợi cho việc nghe giảng cũng như dễ dàng thay đổi vị trí chỗ ngồi của các nhóm khi thảo luận mà không làm mất thời gian. Tránh tình trạng 5 đến 6 SV ngồi một bàn gây khó khăn cho hoạt động học tập đặc biệt là vào mùa hè nóng nực gây nên trạng thái căng thẳng và mang lại kết quả học tập không cao. Số lượng SV trong mỗi lớp phải đảm bảo sự phù hợp, không được quá đông, hạn chế tình trạng học ghép lớp. Trong điều kiện phải ghép lớp thì nên chia lớp học thành các nhóm lớn và tiến hành cho SV thảo luận ở các buổi khác nhau. Nhóm lớn hoặc lớp học thích hợp nhất là khoảng 4-6 nhóm.

GV phải được đào tạo cơ bản, có tri thức chuyên môn sâu, có kỹ năng sư phạm để xử lý các tình huống sư phạm một cách tinh tế, phù hợp. Cần tích cực đầu tư thời gian để tự nghiên cứu, trau dồi chuyên môn, nghiệp vụ, thay đổi thói quen sử dụng các PPDH truyền thống bằng việc sử dụng thường xuyên các PPDH tích cực, đặc biệt là PPTLN; phải có năng lực tổ chức, điều khiển và dẫn dắt SV thảo luận; có khả năng xử lý khéo léo các vấn đề. Trong đó, GV vừa đóng vai trò điều khiển, vừa là “trọng tài” để phân xử ý kiến của SV, nhằm mục đích dẫn dắt SV tìm kiếm, khám phá và phát hiện những ý tưởng, những tri thức mới.

Để thực hiện tốt PPDH này, GV phải nắm vững và sử dụng tốt các quy trình cũng như các biện pháp để tổ chức cho SV thảo luận như: - Thiết kế hệ thống câu hỏi và lựa chọn chủ đề thảo luận phù hợp với nội dung dạy học. Trên cơ sở xác định rõ nhiệm vụ, nội dung của bài học, lập kế hoạch, giao nhiệm vụ cụ thể và rõ ràng cho các nhóm; - Phân chia các nhóm phù hợp với nội dung của bài dạy, nhiệm vụ học tập, trình độ SV và số lượng SV trong mỗi nhóm, vị trí chỗ ngồi của các nhóm với nhau; - Phân bố thời gian cho mỗi chủ đề, mỗi câu hỏi thảo luận một cách hợp lý; - Kết hợp các hình thức học tập của SV trong quá trình thảo luận như: hình thức học cá nhân, học theo nhóm và học tập thể. Trong đó học theo nhóm là hình thức cơ bản nhất.

Trong quá trình đổi mới PPDH hiện nay, việc tích cực sử dụng PPTLN đang được coi trọng, PPTLN tạo ra mối liên hệ, tương tác giữa GV-SV; SV-SV, vì vậy phát huy được tính tích cực, chủ động của SV trong quá trình học tập. Tuy nhiên, để PPTLN đạt hiệu quả cao trong dạy học môn *Những nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin*, yêu cầu GV phải vận dụng linh hoạt tốt từ khâu thiết kế bài giảng, thực hiện việc tổ chức dạy học trên lớp, đến việc kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của SV một cách khách quan và chính xác. Đây cũng là hoạt động thiết thực góp phần thực

hiện thắng lợi sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT ở Trường Đại học Hà Tĩnh hiện nay. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ GD-ĐT (2009). *Giáo trình Những nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác- Lênin*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [2] Bộ GD-ĐT (2008). *Chương trình môn học Những nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin* (ban hành theo Quyết định số 52/2008/QĐ-BGDĐT ngày 18/9/2008 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT).
- [3] Hồ Ngọc Đại (2014). *Nghiệp vụ sư phạm*. NXB Giáo dục Việt Nam
- [4] Phan Trọng Ngọ (2005). *Dạy học và phương pháp dạy học trong nhà trường*. NXB Đại học Sư phạm.
- [5] Phân viện Báo chí và tuyên truyền (2004). *Phương pháp dạy - học, kiểm tra, đánh giá các môn khoa học xã hội và nhân văn, Kỹ yếu hội thảo khoa học*. NXB Lí luận Chính trị.

Một số vấn đề lí luận...

(Tiếp theo trang 276)

phát huy nội lực, tranh thủ các nguồn lực để đổi mới một cách căn bản, toàn diện, đáp ứng nhu cầu nhân lực ngành công nghệ và kĩ thuật hiện nay. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Bí thư Trung ương Đảng (2004). *Chỉ thị số 40 - CT/TW ngày 15/06/2004 về việc xây dựng, phát triển 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-BLĐTBXH ngày 10/3/2017 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp*.
- [3] Trịnh Thúy Giang (2017). *Quá trình phát triển năng lực dạy học của giảng viên đại học*. Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 137, tháng 2/2017, tr 34-39.
- [4] Vũ Xuân Hùng (2014). *Đổi mới nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm dạy nghề cho giáo viên dạy nghề theo tiếp cận năng lực thực hiện*. Tạp chí Khoa học Giáo dục số 107, tháng 8/2014, tr 24-26.
- [5] Lê Thế Phong (2016). *Phát triển đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo hiện nay*. Tạp chí Giáo dục, số 395, tháng 12/2016, tr 1-3.
- [6] Trần Văn Quyến (2014). *Phát triển đội ngũ giáo viên các trường cao đẳng nghề trong giai đoạn hiện nay*. Tạp chí Quản lí Giáo dục, số 61, tháng 6/2014.
- [7] Sở GD-ĐT TP. Hồ Chí Minh (2015). *Quyết định số 1737/GDĐT-GDCN&ĐH ngày 08/6/2015 về thang điểm đánh giá tiêu chí trường tiên tiến bậc cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp theo quyết định số 3036/QĐ-UBND của UBND Thành phố Hồ Chí Minh*.