

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN DẠY NGHỀ THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP

NGUYỄN XUÂN THÀNH*

Ngày nhận bài: 12/05/2016; ngày sửa chữa: 18/05/2016; ngày duyệt đăng: 30/05/2017.

Abstract: Training high quality human resource is required for the education in the context of integration and innovation. This article analyses the role and necessity of training vocational teaching staff and points out factors affecting development of vocational teaching staff under professional standards. This can be seen as the foundation to propose solutions to improve quality of training teaching staff for vocational schools.

Keywords: Development, vocational teaching staff, professional standards, factors.

1. Vai trò của phát triển đội ngũ giáo viên (GV) các trường dạy nghề (DN) theo chuẩn nghề nghiệp

Hoạt động DN của các cơ sở đào tạo (ĐT) hay các trường nghề là trang bị cho người lao động những điều kiện cần thiết để họ có thể trực tiếp tham gia vào quá trình lao động sản xuất trong thực tiễn với trình độ chuyên môn, kĩ thuật, kĩ năng phù hợp công việc và tinh thần thái độ lao động cần có đối với nghề của mình. Chất lượng của ĐT nghề được đánh giá bởi chất lượng của nguồn lao động đã qua chương trình ĐT đó, cũng là nguồn lao động đáp ứng nhu cầu xã hội, được thị trường lao động chấp nhận trong một giai đoạn nhất định.

Để ĐT ra nguồn nhân lực có chất lượng, đáp ứng yêu cầu ngày cao của thị trường việc làm trong nước và hội nhập quốc tế, vấn đề cơ bản là phải có đội ngũ GV có đủ phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, năng lực chuyên môn, kĩ năng nghề, năng lực sư phạm DN, kĩ năng hoạt động thực tiễn và năng lực phát triển nghề nghiệp... đảm nhận thực hiện ĐT nghề tại các trường nghề, cơ sở DN một cách tốt nhất.

Phát triển đội ngũ GV trong nhà trường là nhằm tạo ra sự biến đổi về cơ cấu, số lượng và chất lượng của đội ngũ giáo viên dạy nghề (GVĐN), đáp ứng được yêu cầu công việc giảng dạy, nâng cao chất lượng ĐT của nhà trường, tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng cao đáp ứng công cuộc CNH, HĐH đất nước và hội nhập quốc tế

Phát triển đội ngũ GVĐN theo chuẩn nghề nghiệp là sự tác động của nhà quản lí (QL) bằng việc lập kế hoạch; tổ chức; chỉ đạo; kiểm tra, đánh giá, ĐT, bồi dưỡng GVĐN theo các quy định của *Chuẩn GV, giảng viên DN* (chuẩn nghề nghiệp) [1] nhằm đảm bảo về số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ GV, phù hợp mục tiêu ĐT. Dưới góc độ giáo dục, phát triển đội ngũ GVĐN chính là phát triển nguồn nhân lực cho các

trường DN, đáp ứng được yêu cầu giảng dạy và phát triển của các trường DN. Do đó phát triển nghề nghiệp của GVĐN theo chuẩn nghề nghiệp là nhiệm vụ cần thiết.

2. Yêu cầu của phát triển đội ngũ GV các trường DN theo chuẩn nghề nghiệp

Chất lượng của đội ngũ GVĐN được quy định và đánh giá theo *Chuẩn GV, giảng viên DN* (Chuẩn nghề nghiệp) tại Thông tư số 30/2010/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, bao gồm **4 tiêu chí với 16 tiêu chuẩn** về tư tưởng, đạo đức, tác phong, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ... [1]... Đây là văn bản quy định về phẩm chất, năng lực đối với GV nhằm đáp ứng những mục tiêu ĐT nghề, là sự thể chế hóa các yêu cầu về năng lực và phẩm chất của GV sau khi được ĐT.

Yêu cầu của phát triển đội ngũ GVĐN - nguồn nhân lực sư phạm (nguồn lực con người) trong nhà trường DN, là tạo ra sự phát triển *đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có chất lượng chuyên môn, nghiệp vụ cao đáp ứng các yêu cầu của phát triển nghề nghiệp*. Phát triển nghề nghiệp GV, tăng cường tính chuyên nghiệp trong lao động nghề nghiệp của GV là vấn đề được các nhà nghiên cứu giáo dục và QL giáo dục đặc biệt quan tâm nhằm phát triển bền vững nguồn lực trong nhà trường, tăng hiệu năng của mỗi thành viên và hiệu quả chung của sự phát triển ở mỗi nhà trường.

3. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ GVĐN theo chuẩn nghề nghiệp

3.1. Điều kiện chính trị, KT-XH của đất nước. Chủ trương của Đảng và Nhà nước là từng bước đổi mới GD-ĐT nói chung, ĐT nghề nói riêng; thực hiện chính sách ưu tiên, ưu đãi, đầu tư và chính sách tiền

* Trung tâm Hướng nghiệp, Dạy nghề và Giới thiệu việc làm thanh thiếu niên Phú Thọ

lương, lương cho GV. Các tư tưởng và quan điểm chỉ đạo của Đảng đã từng bước được thể chế hóa và cụ thể hóa trong hệ thống pháp luật, chính sách của Nhà nước, đặc biệt trong *Bộ luật Lao động, Luật Giáo dục, Luật Dạy nghề*... cũng như các văn bản khác.

Bộ luật Lao động đã quy định các điều khoản cụ thể về DN, đây là khung pháp lý chung nhất để khuyến khích và tạo điều kiện phát triển đội ngũ lao động kĩ thuật ở Việt Nam. *Luật Giáo dục* đã xác định “giáo dục nghề nghiệp” là một phần quan trọng của hệ thống giáo dục quốc dân. Quyết định số 70/1997/QĐ-TTg ngày 17/1/1997 của Thủ tướng Chính phủ đã quy định GVĐN được hưởng phụ cấp ưu đãi ở mức 35% lương theo ngạch, bậc như GV dạy các cấp học khác.

Tuy nhiên, chúng tôi thấy, so với yêu cầu phát triển đội ngũ GVĐN đáp ứng nhu cầu ĐT nhân lực trong giai đoạn hội nhập hiện nay thì còn một số bất cập. Chế độ, chính sách hiện hành chưa tạo được động lực cho phát triển GVĐN. Tiền lương và đãi ngộ theo lương cho GVĐN chưa đạt được yêu cầu theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 6 khóa IX của Đảng ta đã đưa ra là: Đến năm 2010 “Có chính sách thu hút cán bộ khoa học trình độ cao của các viện nghiên cứu trong nước và các nhà khoa học Việt Nam ở nước ngoài tham gia ĐT lao động kĩ thuật; Tăng cường đầu tư cho GD-ĐT đúng với yêu cầu quốc sách hàng đầu”.

Hiện nay, thang bậc lương cho GVĐN ở các cấp có trình độ khác nhau chưa hình thành được một “mảng” riêng trong chính sách tiền lương cho đội ngũ GV nói chung; chưa có chính sách thu hút được những GV giỏi, đặc biệt là GV đầu ngành về DN; chưa có chính sách thu hút các chuyên gia giỏi ở các doanh nghiệp, các kĩ sư và cán bộ kĩ thuật giỏi ở các nơi tham gia công tác DN, đặc biệt là những ngành nghề có vai trò “mũi nhọn”; chưa có chính sách để gắn trách nhiệm và quyền lợi giữa cơ sở ĐT và người sử dụng lao động qua ĐT đối với một số nghề đặc biệt, đòi hỏi có trình độ cao mà chưa nơi nào ĐT. Chế độ ĐT, bồi dưỡng thường xuyên, nghiên cứu khoa học chưa thực sự tạo được động lực để GVĐN phấn đấu nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ.

Do yêu cầu thực tiễn về đội ngũ lao động có chất lượng phục vụ CNH, HĐH đất nước trong thời kì hội nhập, các cơ sở, trường DN cần xây dựng, phát triển đội ngũ GVĐN có kiến thức, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ theo chuẩn nghề nghiệp, nhưng các chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ GVĐN chưa tương xứng nên vẫn chưa động viên được GV yên tâm công tác cho sự nghiệp DN. Vì vậy, việc duy trì và phát triển đội ngũ GVĐN đủ về số lượng và chất lượng gặp rất nhiều khó khăn.

3.2. Xu hướng phát triển của ĐT nghề nghiệp nước ta. Một trong các mục tiêu cơ bản và lâu dài của ngành GD-ĐT nước ta là “nâng cao dân trí, ĐT nhân lực và bồi dưỡng nhân tài”; trong đó, ĐT nhân lực là một mục tiêu rất quan trọng để phục vụ yêu cầu phát triển KT-XH và đẩy mạnh CNH, HĐH, từng bước xây dựng nền kinh tế tri thức.

Yêu cầu phát triển KT-XH Việt Nam đến năm 2020 đòi hỏi chúng ta thực hiện “nền giáo dục đáp ứng và đón đầu sự phát triển KT-XH” của đất nước theo hướng chuẩn hóa và hội nhập quốc tế. Sự phát triển KT-XH trong điều kiện chuyển động và thay đổi nhanh theo trình độ khoa học - kĩ thuật trên thế giới, nhất là công nghệ mới đã tác động và tạo nên áp lực lớn đòi hỏi nguồn nhân lực thích ứng với lao động kĩ thuật. Điều đó cũng đòi hỏi các cơ sở DN phải chuyển biến, đổi mới để đáp ứng yêu cầu cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ phát triển KT-XH của đất nước.

Mặt khác, do xu hướng chuyển dịch cơ cấu lao động ở nước ta hiện nay nên nhu cầu lao động của xã hội, nhu cầu học nghề của người học cũng thay đổi nhanh chóng theo từng loại nghề, trình độ tay nghề, cơ cấu nghề ở từng địa phương và trong cả nước. Yêu cầu đó đòi hỏi đội ngũ GVĐN phải được phát triển năng lực theo chuẩn nghề nghiệp mới đáp ứng nhu cầu ngày càng cao về nguồn nhân lực cho xã hội.

3.3. Nhu cầu học nghề của người học. Tùy theo thời điểm cụ thể của từng vùng, từng địa phương, sự phát triển KT-XH với nhu cầu nghề nghiệp khác nhau mà nhu cầu học nghề của nhân dân cũng khác nhau. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến chiến lược, mục tiêu, chương trình, cơ cấu và nội dung ĐT nghề của nhà trường.

Mặt khác, với phương châm “lấy năng lực tự học của học sinh làm chủ yếu”, thì ý thức, tinh thần tự giác, ham học của học sinh có ý nghĩa quyết định đối với kết quả hoạt động học tập của học sinh cũng như chất lượng ĐT của nhà trường. Khi nhu cầu ĐT nghề của người học được đáp ứng theo nguyện vọng, học sinh sẽ yên tâm, hứng thú học tập để trang bị nghề nghiệp cho chính mình. Từ đó, họ chủ động tự học, học trong sự tương tác với bạn dưới sự hướng dẫn của GV; điều này đồng nghĩa với chất lượng ĐT của nhà trường ngày càng được nâng cao.

3.4. Môi trường DN. Trình độ nhận thức của cán bộ QL và đội ngũ GV có vai trò, ý nghĩa lớn trong việc phát triển GVĐN theo chuẩn nghề nghiệp. Phát huy được thế mạnh của GV trong giảng dạy và tham gia các hoạt động của nhà trường là một trong các điều kiện để nâng cao chất lượng và hiệu quả ĐT nghề, góp phần tích cực cho công tác QL, phát triển đội ngũ GV các cơ sở DN.

Xây dựng được bộ máy QL hợp lí, hoạt động có hiệu quả có vai trò rất lớn đối với việc phát triển đội ngũ GVĐN. Cán bộ QL phải là những người có uy tín cao trong giảng dạy, nắm chắc và hiểu sâu các mục tiêu của chương trình ĐT, các nội dung ĐT, biết chỉ đạo, tổ chức dạy học có hiệu quả, là nhân tố quan trọng tập hợp đội ngũ GVĐN của nhà trường. Thực tiễn chỉ ra rằng, những cơ sở ĐT có bộ máy QL tổ chức khoa học, đồng bộ sẽ huy động được sức mạnh tập thể trong xây dựng, tổ chức thực hiện có hiệu quả chiến lược phát triển nhà trường trong đó có nội dung phát triển đội ngũ GV.

Khi cán bộ QL có nhận thức đầy đủ về phát triển nghề nghiệp GVĐN theo chuẩn nghề nghiệp, coi đó là đòi hỏi tất yếu đối với lao động nghề nghiệp của mỗi GV thì họ sẽ đề ra được chiến lược, kế hoạch cụ thể để QL phát triển nghề nghiệp GVĐN một cách hiệu quả. Mặt khác, sự hiểu biết đầy đủ về phát triển nghề nghiệp GVĐN là điều kiện để cán bộ QL lựa chọn các mô hình phát triển nghề nghiệp GV phù hợp với thực tiễn nhà trường. Điều này sẽ giúp họ biết khai thác thế mạnh của các GV có kinh nghiệm nghề nghiệp, có uy tín để hỗ trợ sự phát triển nghề nghiệp của đội ngũ GV trong nhà trường. Nói cách khác, khi cán bộ QL đã xác định được vai trò của đội ngũ GV, họ sẽ có những biện pháp hữu hiệu để xây dựng và sử dụng hiệu quả đội ngũ này nhằm hỗ trợ tốt các GV khác trong phát triển nghề nghiệp.

Xây dựng môi trường dân chủ, cởi mở trong nhà trường là một biện pháp quan trọng để phát triển đội ngũ GV. Môi trường làm việc có ảnh hưởng rất lớn đến tâm tư, tình cảm, lí trí và hành vi của các thành viên nhà trường, trong đó, đội ngũ GV là lực lượng quan trọng hàng đầu. Bầu không khí làm việc trong nhà trường tốt sẽ là động lực tích cực thúc đẩy mọi hoạt động trong nhà trường, nhất là phát triển đội ngũ GV. Uy tín, thương hiệu của nhà trường càng được khẳng định thì càng thu hút được giảng viên, GVĐN; GV thấy trách nhiệm của mình và gắn bó với nhà trường hơn. Từ đó, công tác QL phát triển đội ngũ GVĐN càng thuận lợi. Uy tín, thương hiệu nhà trường càng mạnh sẽ giúp trường thuận lợi trong công tác tuyển sinh, góp phần tăng thêm việc làm, thu nhập và các chính sách đãi ngộ đối với tập thể cán bộ, nhân viên, đặc biệt là đội ngũ GV của nhà trường, tạo động lực khiến GV tự giác gắn bó với nhà trường, tạo điều kiện thuận lợi cho công tác QL phát triển đội ngũ GV.

3.5. Cơ sở vật chất - thiết bị dạy học của nhà trường có ảnh hưởng lớn đến hiệu quả giảng dạy của GV và kết quả học tập của học sinh. Đối với hoạt động

ĐT của nhà trường, nếu không có sự đầu tư mạnh mẽ về cơ sở vật chất, điều kiện dạy học thì hiệu quả ĐT nói chung, phát triển năng lực GVĐN sẽ bị những hạn chế nhất định, không tạo được môi trường thuận lợi để tác động, khuyến khích mạnh mẽ đến tính tích cực dạy học, nghiên cứu của GV. Vì thế, để đáp ứng đòi hỏi trang thiết bị, cơ sở vật chất của nhà trường, trang thiết bị dạy học cần được đồng bộ và hiện đại; tăng cường sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong dạy học.

3.6. Ảnh hưởng của nền kinh tế thị trường. Hiện nay, trong bối cảnh kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, QL DN ở nước ta cần phải quan tâm rất nhiều đến thị trường lao động, cũng chính là thị trường việc làm. Nhu cầu xã hội về việc làm ngày càng phong phú, đa dạng, mới mẻ ở mọi lĩnh vực ngành nghề, theo những yêu cầu, những quy luật chung nhưng cũng có nhiều khác biệt ở từng giai đoạn, vùng miền, địa phương. Điều này đặt ra yêu cầu đối với hệ thống DN là phải thực hiện tổ chức ĐT nghề sao cho phù hợp với thị trường lao động. Đặc biệt, việc xuất khẩu lao động ra thị trường nước ngoài cần lưu ý hơn đến các đặc trưng hoạt động nghề nghiệp khi tiến hành ĐT. Như vậy, sự phát triển của thị trường lao động có vai trò quyết định tới nội dung, mục tiêu ĐT của hệ thống các cơ sở DN, đồng thời còn tác động cả tới quy mô, hình thức ĐT. Như vậy, các cơ sở DN cần xác định được quy mô ĐT, lĩnh vực ngành nghề, trình độ ĐT cho phù hợp, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

Thị trường lao động Việt Nam được hình thành và phát triển chậm hơn nhiều nước tiên tiến trên thế giới và mới thoát khỏi ảnh hưởng của nền kinh tế tập trung, quan liêu bao cấp, vì vậy còn gặp những khó khăn nhất định trong tư duy của đội ngũ GV, nhất là GVĐN, có ảnh hưởng trực tiếp đến định hướng, kế hoạch ĐT chiến lược, hoạt động ĐT cụ thể của từng cơ sở đến công tác QL phát triển đội ngũ GVĐN.

Một trong những nhiệm vụ quan trọng của sự nghiệp GD-ĐT của nước ta trong giai đoạn hiện nay là cấp thiết ĐT nguồn nhân lực chất lượng phục vụ công cuộc CNH, HĐH và hội nhập quốc tế sâu rộng. Vấn đề nâng cao chất lượng ĐT nghề là mục tiêu chiến lược của tất cả các cơ sở DN, các trường nghề trong cả nước. Vì vậy, vai trò, chất lượng đội ngũ GVĐN được đặt lên hàng đầu đối với các nhà QL trong lĩnh vực DN. Việc đề cập một số yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến phát triển năng lực đội ngũ GVĐN theo chuẩn nghề nghiệp là cơ sở để nghiên cứu, đề xuất các biện

(Xem tiếp trang 72)

Điều này thể hiện cụ thể qua các tiêu chí như sau:

- *Biết cùng thỏa thuận với các bạn và chấp nhận sự phân công nhiệm vụ chơi của nhóm*: biết lựa chọn được vai chơi phù hợp với khả năng và sở thích của mình, trẻ tích cực và thể hiện tốt hơn khi được đóng những vai chúng thích trong những trò chơi do chính mình đưa ra mà phù hợp với khả năng bản thân; biết thỏa thuận với nhau trong quá trình hoạt động để thực hiện nội dung chơi hiệu quả nhất (đã thể hiện lắng nghe, tôn trọng ý kiến của bạn, mạnh dạn bày tỏ ý kiến của mình rõ ràng). Từ đó, trò chơi trở nên hấp dẫn hơn, những ý tưởng hay và sáng tạo của trẻ xuất hiện nhiều hơn. Nếu như trước TN, chỉ có một số ít trẻ làm được điều đó thì sau TN số lượng này đã tăng lên đáng kể, trẻ đã tích cực và thường xuyên đưa ra những trò chơi, vai chơi phù hợp với khả năng và sở thích của bản thân.

- *Biết lắng nghe, chia sẻ kinh nghiệm, ý tưởng chơi với các bạn*: biểu hiện chia sẻ kinh nghiệm, ý tưởng chơi với bạn của trẻ trở lên bền vững hơn. Trước TN, trẻ 5-6 tuổi bước đầu đã biết chia sẻ kinh nghiệm, ý tưởng của mình với các bạn trong nhóm chơi, nhưng biểu hiện đó chưa bền vững. Khi tham gia vào hoạt động TN, trẻ đã rất hứng thú và tích cực hoạt động. Trẻ đã biết suy nghĩ, giúp đỡ, chia sẻ ý tưởng của mình với các bạn trong nhóm chơi cùng thực hiện nhiệm vụ của mình.

- *Biết phối hợp hành động chơi với các bạn khi thực hiện trò chơi*: trẻ đã biết giúp đỡ nhau, hợp sức để cùng thực hiện nhiệm vụ chung. Yêu cầu của các trò chơi mà GV đưa ra cho trẻ đã làm cho trẻ thấy cần phải có sự phối hợp với nhau mới có thể thực hiện tốt được nhiệm vụ.

- *Thiết lập mối quan hệ giữa vai chơi, nhóm chơi...* Trước TN, việc làm này khá lỏng lẻo, liên kết giữa các nhóm chơi rất thụ động, còn nhờ sự can thiệp của GV; sau TN, việc thiết lập mối quan hệ với trẻ đã trở nên linh hoạt, chủ động hơn.

- *Biết giải quyết xung đột xảy ra trong khi chơi để cùng thực hiện công việc chung*: trẻ có thể tự giải quyết được xung đột đem lại không khí vui vẻ, thân thiện trong các nhóm chơi mà không cần nhờ đến sự giúp đỡ của GV như trước.

Khi kết thúc buổi chơi, trẻ biết cách nhận xét, đánh giá về các bạn chơi cũng như tự đánh giá về mình một cách thuận thực, khách quan, thỏa mãn với trẻ hơn. Chính sự hoạt động thoải mái, tinh thần đoàn kết cao đã hạn chế tối đa vấn đề xung đột xảy ra trong quá trình chơi; nếu có xảy ra xung đột thì trẻ có thể tự mình giải quyết với nhau trong nhóm để tiếp tục cuộc chơi, ít cần sự can thiệp của GV.

Hiện thực hóa những biện pháp đã đề xuất ở trên vào thực tiễn cho thấy: mức độ biểu hiện KNHT tác của trẻ sau TN ở nhóm TN cao hơn trước TN và cao hơn nhiều so với nhóm ĐC. Kết quả TN chứng minh tính khả thi và hiệu quả giáo dục của một số biện pháp giáo dục KNHT thông qua TCĐVTGD.

Tài liệu tham khảo

- [1] Đào Thanh Âm (2002). *Giáo dục học mầm non* tập 3. NXB Đại học Sư phạm.
- [2] Bộ GD-ĐT (2009). *Chương trình Giáo dục mầm non*.
- [3] Trịnh Dân - Đinh Văn Vang (2008). *Giáo dục học trẻ em*, tập 2. NXB Giáo dục.
- [4] Nguyễn Thị Thanh Hà (2006). *Giáo trình tổ chức hoạt động vui chơi của trẻ ở trường mầm non*. NXB Giáo dục.
- [5] Ngô Công Hoàn (1995). *Tâm lý học trẻ em* (Lứa tuổi lọt lòng từ 0-6 tuổi). NXB Giáo dục.
- [6] Ngô Công Hoàn (2006). *Giá trị đạo đức và giáo dục giá trị đạo đức cho trẻ em lứa tuổi mầm non*. NXB Đại học Sư phạm.

Các yếu tố ảnh hưởng đến...

(Tiếp theo trang 51)

pháp phát triển năng lực đội ngũ GVDN theo chuẩn nghề nghiệp GV, giảng viên DN. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2010). *Thông tư số 30/2010/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ngày 29/9/2010 quy định chuẩn giáo viên, giảng viên dạy nghề*.
- [2] Ban Chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.
- [3] Thủ tướng Chính phủ (2011). *Quyết định số 1216-QĐ/TTg phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020*.
- [4] Thủ tướng Chính phủ (2012). *Quyết định số 418-QĐ/TTg phê duyệt Chiến lược phát triển khoa học, công nghệ giai đoạn 2011-2020*.
- [5] Chính phủ (2006). *Luật Dạy nghề*.
- [6] Chính phủ (2014). *Luật Giáo dục nghề nghiệp*.
- [7] Phạm Ngọc Anh (2004). *Nội dung và biện pháp bồi dưỡng trình độ sư phạm cho giáo viên trường cao đẳng kỹ thuật ở Việt Nam*. Luận án tiến sĩ, Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [8] Trần Hùng Lượng (2003). *Một số giải pháp bồi dưỡng năng lực sư phạm kỹ thuật cho đội ngũ giáo viên dạy nghề Việt Nam hiện nay*. Luận án tiến sĩ Giáo dục học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.