

# THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG YÊU CẦU ĐẶT RA NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO VÀ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC CƠ SỞ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Phạm Thị Hằng - Phân viện Học viện Hành chính Quốc gia khu vực Tây Nguyên

Ngày nhận bài: 20/09/2018; ngày sửa chữa: 15/10/2018; ngày duyệt đăng: 18/10/2018.

**Abstract:** The article is to present the current quality status of teachers and institutional managers in Vietnam; point out reasons for inadequacies and weaknesses; analyze some requirements to enhance the quality of these teams; thereby, contribute to the radical and comprehensive educational reform in Vietnam in the next few years.

**Keywords:** Quality of teachers, institutional managers, education reforms.

## 1. Mở đầu

Trong thời đại ngày nay, đặc biệt khi đứng trước sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ và xu hướng toàn cầu hoá, các quốc gia cần phải chú trọng đến quản lý và sử dụng hiệu quả nguồn lực con người. Chất lượng nguồn lực con người phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó chất lượng GD-ĐT có một vị trí quan trọng. Chất lượng GD-ĐT của mỗi quốc gia nói chung, mỗi đơn vị GD-ĐT lại phụ thuộc trước hết vào đội ngũ làm công tác giảng dạy - đội ngũ nhà giáo (ĐNNG), cán bộ quản lý giáo dục (CBQLGD). Vì vậy, việc xây dựng và nâng cao chất lượng ĐNNG, CBQLGD là nhiệm vụ trọng tâm không chỉ của ngành GD-ĐT mà là nhiệm vụ mang tính quốc gia ở nước ta trong giai đoạn hiện nay.

Nhận thức được tầm quan trọng đó, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông giai đoạn 2016-2020, định hướng đến năm 2025”. Mục tiêu của Đề án nhằm đào tạo, bồi dưỡng ĐNNG và CBQLGD có chất lượng cao, giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ, tận tụy với nghề nghiệp, có lập trường, tư tưởng chính trị vững vàng, phẩm chất, đạo đức, lối sống mẫu mực, trong sáng, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp đổi mới giáo dục và mục tiêu nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài. Điều này một lần nữa khẳng định tầm quan trọng của công tác phát triển ĐNNG hiện nay.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục cơ sở ở nước ta hiện nay

#### 2.1.1. Kết quả đạt được

ĐNNG và CBQLGD trong những năm qua có sự phát triển cả về số lượng và chất lượng. Năm 2018, cả nước có 134 cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và CBQLGD; gồm: 14 trường đại học sư phạm; 47 trường đại học đa ngành có đào tạo ngành sư phạm; 42 trường

cao đẳng sư phạm; 24 trường cao đẳng đa ngành có đào tạo ngành sư phạm; 3 trường trung cấp sư phạm và 4 cơ sở đào tạo, bồi dưỡng CBQLGD [1]. Đa số nhà giáo, CBQLGD có phẩm chất đạo đức và tư tưởng chính trị vững vàng, góp phần quan trọng trong việc thực hiện các mục tiêu và nhiệm vụ giáo dục. Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến ĐNNG có phạm vi điều chỉnh tương đối toàn diện; nhiều văn bản được ban hành để điều chỉnh các chính sách đặc thù đối với nghề giáo; một số địa phương đã ban hành chính sách riêng để thu hút người giỏi trong tuyển dụng công chức, viên chức, trong đó có viên chức ngành giáo dục.

Chất lượng đội ngũ giáo viên (GV) hiện nay cơ bản đủ về số lượng, đạt chuẩn và trên chuẩn trình độ đào tạo, tương đối hợp lý về cơ cấu; có phẩm chất đạo đức và ý thức chính trị tốt; có lòng yêu nghề, tinh thần trách nhiệm trong công việc, tích cực học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của các nhà trường.

Công tác xây dựng và phát triển ĐNNG được thực hiện theo hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật triển khai **Luật Viên chức**. Nhiều địa phương đã thực hiện tốt việc xây dựng Đề án vị trí việc làm, tổ chức chuyển xếp từ ngạch sang hạng cho GV theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp; đánh giá viên chức để rà soát, sàng lọc và tinh giản theo tinh thần Nghị quyết số 39-NQ/TW của Trung ương và Nghị định số 108/2014/NĐ-CP của Chính phủ.

Công tác quy hoạch, tuyển dụng, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm đội ngũ được tăng cường và thực hiện khá tốt, nhiều địa phương đã có những phương án bố trí cán bộ quản lý, GV, nhân viên trường học một cách linh hoạt để tiết kiệm và sử dụng có hiệu quả biên chế; chế độ, chính sách cho nhà giáo được bảo đảm (Lâm Đồng, Huế, Đồng Tháp, Hải Dương, Ninh Bình, Bắc Giang, Vĩnh Phúc, Hòa Bình, Hưng Yên, Kiên Giang...).

Công tác bồi dưỡng thường xuyên cho đội ngũ GV mầm non, phổ thông đã được nhiều địa phương tổ chức thực hiện theo các văn bản chỉ đạo của Bộ và từng bước đạt hiệu quả; nhiều Sở GD-ĐT đã tích cực chủ động phối hợp tốt với các cơ sở đào tạo GV trong công tác xây dựng kế hoạch và bồi dưỡng đội ngũ, triển khai *Đề án đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông giai đoạn 2016-2020, định hướng đến năm 2025* (Thái Nguyên, Bắc Kạn, Hà Nội, Hưng Yên, Vĩnh Phúc, Lào Cai, TP. Hồ Chí Minh, Lâm Đồng, Đà Nẵng, Huế, Bình Định...).

### 2.1.2. Hạn chế bất cập

Tuy nhiên, bên cạnh những mặt tích cực nói trên, ĐNNG và CBQLGD còn nhiều hạn chế, bất cập.

- *Về năng lực*: Năng lực của nhiều nhà giáo dục và CBQLGD chưa tương xứng với bằng cấp. Nhà giáo ở các cơ sở giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp vừa thiếu kinh nghiệm thực tế về nghề, vừa ít nghiên cứu khoa học. ĐNNG và CBQLGD vừa thừa, vừa thiếu cục bộ, yếu về năng lực; thiếu động lực tự học và đổi mới; chưa bắt kịp yêu cầu của đổi mới giáo dục. Một bộ phận nhà giáo và CBQLGD thiếu tâm huyết, trách nhiệm, thậm chí vi phạm đạo đức nghề nghiệp, ảnh hưởng đến uy tín của ngành.

Những năm gần đây, mặc dù đã có sự quan tâm của nhiều cơ sở giáo dục trong việc tạo cơ chế khuyến khích ĐNNG và cán bộ quản lý tập trung nghiên cứu và công bố các kết quả nghiên cứu trong nước và quốc tế, nhưng kết quả vẫn còn hạn chế, thậm chí có xu hướng ngày càng tụt hậu xa hơn so với nhiều quốc gia trong khu vực và thế giới. Việt Nam hiện nay có khoảng 9.000 giáo sư và phó giáo sư, 24.000 tiến sĩ và hơn 100.000 thạc sĩ [2]. Trong khi đó, không những ít về số lượng mà chỉ số ảnh hưởng của các công trình nghiên cứu khoa học của Việt Nam cũng thấp nhất so với các nước trong khu vực. Đây thật sự đang là vấn đề rất đáng quan tâm đối với đội ngũ giảng viên đại học ở các trường đại học nước ta, vì điều này có ảnh hưởng trực tiếp đến việc nâng cao chất lượng giáo dục.

Hiện nay, cả nước có hơn một triệu GV và khoảng 300 nghìn CBQLGD các cấp, trong đó, GV mầm non có 98,3% đạt chuẩn và trên chuẩn trình độ đào tạo; tiểu học 99,9% đạt chuẩn và trên chuẩn; trung học cơ sở 99,49% đạt chuẩn và trên chuẩn; trung học phổ thông 99,49% đạt chuẩn và trên chuẩn. Tuy nhiên, vấn đề bất cập hiện nay là vẫn còn tình trạng thừa, thiếu GV cục bộ ở một số cấp học, trong khi một số lượng nhất định GV chưa đạt chuẩn đào tạo (5,3% GV nhà trẻ, 1,4% GV mẫu giáo, 0,23% GV tiểu học, 0,51% GV trung học cơ sở và 0,51% GV trung học phổ thông) [3]. Kỹ năng sư phạm của một bộ phận GV còn yếu, phương pháp giảng dạy chậm đổi mới,

chưa đạt được mục tiêu đề ra. Việc triển khai đánh giá GV và CBQLGD theo Chuẩn nghề nghiệp, thực hiện bồi dưỡng thường xuyên chưa phản ánh đúng thực chất. Việc nghiên cứu khoa học, sáng kiến kinh nghiệm, thi GV giỏi vẫn còn có hiện tượng gò ép, thực hiện còn hình thức.

Năng lực nghề nghiệp của một bộ phận nhà giáo còn yếu, phương pháp giảng dạy chậm đổi mới, chưa đáp ứng được yêu cầu dạy học theo định hướng phát triển năng lực hoặc có biểu hiện thiếu phương pháp sư phạm trong giáo dục học sinh (một số ít có hành vi bạo hành trẻ, vi phạm đạo đức nhà giáo).

Khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học trong quản lý, dạy và học của một số GV còn hạn chế. ĐNNG cốt cán hoạt động theo cơ chế cũ, chưa được xây dựng bài bản và chưa đủ mạnh nên không phát huy được vai trò, vị trí của đội ngũ “đầu đàn” tại các nhà trường.

Phần lớn CBQLGD được lựa chọn từ các nhà giáo có trình độ chuyên môn, có kinh nghiệm trong công tác giáo dục. Phần lớn đội ngũ CBQLGD nhiệt tâm, tận tụy, giữ vững phẩm chất và làm tròn trách nhiệm trong công tác quản lý. Tuy vậy, đội ngũ CBQLGD còn hạn chế về trình độ chuyên môn trong lĩnh vực quản lý giáo dục hiện đại. Một bộ phận CBQLGD làm việc dựa vào kinh nghiệm là chính, thiếu các kiến thức chuyên môn về quản lý, như pháp luật, quản lý nhân sự, tài chính, nên lúng túng trong công tác.

Nhiều CBQLGD bị hạn chế về trình độ ngoại ngữ, kỹ năng tin học, nên ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác quản lý giáo dục hiện đại vẫn còn nhiều hạn chế.

Một số CBQLGD trong những năm gần đây có xu hướng buông lỏng quản lý giáo dục, không kiên quyết, nghiêm túc xử lý và đấu tranh với những tiêu cực, như gian lận trong thi cử, trong cấp phát văn bằng, chứng chỉ, đánh giá luận văn thạc sĩ, tiến sĩ. Một bộ phận CBQLGD tham gia vào các hiện tượng tiêu cực, tiếp tay cho người học thực hiện những gian dối trong học tập, nhất là đối với người lớn tuổi đi học, và xảy ra nghiêm trọng ở các lớp học tại chức liên kết giữa cơ quan chính quyền với các trường đại học. Vì vậy, tình trạng gian dối trong học tập đã xảy ra và kéo dài trong nhiều năm qua, biểu hiện rất đa dạng như đăng kí đi học nhưng không học đủ chương trình; không có bằng tốt nghiệp trung học phổ thông cũng được cấp bằng đại học; không thực hiện thời gian tự học theo quy định của chương trình đào tạo đại học, trên đại học.

- *Về công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNNG và CBQLGD*: Các trường sư phạm chưa đi đầu trong đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng. Trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, các chính sách hiện hành chưa quan tâm tới công tác bồi dưỡng, đào tạo nhà giáo giáo dục nghề nghiệp;

thiếu cơ chế gắn kết, thu hút doanh nghiệp tham gia đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn cho GV nghề nghiệp thực hành; chưa có quy định bắt buộc đối với doanh nghiệp trong việc tham gia nâng cao trình độ kỹ năng cho nhà giáo giáo dục nghề nghiệp...

- Về đạo đức: Nhìn chung, đại bộ phận nhà giáo nước ta có phẩm chất đạo đức tốt, tận tụy với nghề nghiệp, có ý thức vươn lên, có tinh thần trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ của mình. Tuy nhiên, còn có một bộ phận GV thiếu gương mẫu, không đấu tranh với những gian dối trong giáo dục, thậm chí còn bị lôi cuốn, thỏa hiệp, tham gia vào những tiêu cực trong thi cử, đánh giá luận văn, luận án tốt nghiệp, làm tổn hại đến uy tín của đội ngũ nhà giáo.

- Một số bất cập khác: vẫn còn tồn tại tình trạng mất cân đối trong cơ cấu ĐNNG và CBQLGD, giữa các môn học trong cùng một cấp học, giữa các ngành học trong cùng một trình độ đào tạo, giữa các vùng miền có điều kiện KT-XH khác nhau. Nhiều chế độ, chính sách dành cho nhà giáo và CBQLGD đã bộc lộ sự bất hợp lý. Việc tuyển dụng, sử dụng, luân chuyển nhà giáo còn nhiều bất cập, chưa bảo đảm chất lượng và sự ổn định của đội ngũ. Việc đánh giá, phân loại nhà giáo có nhiều đổi mới nhưng chưa phản ánh đúng thực chất về chất lượng đội ngũ và chưa tạo động lực để khuyến khích nhà giáo phấn đấu. Môi trường và điều kiện làm việc còn khó khăn, áp lực công việc ngày càng tăng do “bệnh thành tích” và yêu cầu đổi mới liên tục của ngành.

Nguyên nhân của những hạn chế:

- CBQLGD chưa nhận thức đúng đắn về vai trò, vị trí của giáo dục, chưa có những nghiên cứu một cách có hệ thống và đầy đủ về phát triển giáo dục trong cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; thói quen bao cấp trong giáo dục còn nặng nề; nguồn lực tài chính không đáp ứng điều kiện tối thiểu để đảm bảo chất lượng các hoạt động giáo dục. Chưa nhận thức đầy đủ về vai trò quyết định chất lượng giáo dục của ĐNNG và CBQLGD; những nhận thức lệch lạc về giáo dục, bệnh hình thức, sinh bằng cấp và những tiêu cực xã hội đã để lại nhiều hậu quả khó khắc phục trong giáo dục. Một số cơ quan, tổ chức, cá nhân chưa nhận thức đầy đủ vai trò “phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu” cũng như vị trí, vai trò của ĐNNG trong sự nghiệp “trồng người”; nhà giáo là yếu tố quyết định đối với chất lượng giáo dục. Từ đó, chưa thực hiện hết trách nhiệm trong việc phát triển ĐNNG.

- Hệ thống pháp luật về nhà giáo chưa hoàn thiện, tính pháp điển còn hạn chế. Mặc dù đã có Luật Viên chức năm 2010 nhưng mới chỉ là luật “khung” về viên chức nói chung; Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Luật

Giáo dục nghề nghiệp đều có các chương quy định về nhà giáo, song còn chung chung, mang tính nguyên tắc. Một số quy định đã lạc hậu không còn phù hợp với thực tiễn nhưng lại chưa được thay thế.

- Hoạt động đào tạo và bồi dưỡng ĐNNG và CBQLGD chưa theo kịp những yêu cầu đổi mới giáo dục của đất nước và thế giới, hoặc do những bất cập về chế độ, chính sách, chưa tạo được động lực phấn đấu vươn lên trong hoạt động nghề nghiệp. Những năm gần đây, không ít học sinh phổ thông có thành tích cao không lựa chọn nghề giáo, dẫn đến tình trạng là “đầu vào” các trường sư phạm luôn thấp hơn các ngành khác.

- Mục tiêu giáo dục toàn diện chưa được hiểu và thực hiện đúng. Bệnh hình thức, hư danh, chạy theo bằng cấp... chậm được khắc phục, có mặt nghiêm trọng hơn. Tư duy bao cấp còn nặng, làm hạn chế khả năng huy động các nguồn lực xã hội đầu tư cho giáo dục, đào tạo.

- Công tác quản lý giáo dục, trong đó có quản lý ĐNNG còn nhiều yếu kém. Công tác thanh tra, kiểm tra chưa kịp thời và xử lý không nghiêm minh. Công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, giữ gìn phẩm chất đạo đức trong ĐNNG bị coi nhẹ, thiếu kỷ cương và buông lỏng quản lý để tiêu cực nảy sinh và kéo dài. Hệ thống chế độ, chính sách cho ĐNNG còn bất cập, chậm được sửa đổi, bổ sung, chưa tạo động lực để nhà giáo, CBQLGD chuyên tâm với nghề nghiệp.

## 2.2. Những yêu cầu đặt ra nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục cơ sở

- Bộ GD-ĐT cần tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho toàn xã hội về vai trò, vị trí, trách nhiệm của nhà giáo, CBQLGD và nhiệm vụ xây dựng ĐNNG, CBQLGD có chất lượng cao, giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ, trong sáng về đạo đức, tận tụy với nghề nghiệp, làm trụ cột thực hiện các mục tiêu nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài; đồng thời, tăng cường và phát huy vai trò lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành của cấp ủy Đảng, chính quyền, các cơ quan quản lý giáo dục đối với quá trình đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT.

- Đổi mới và nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng CBQLGD đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục theo hướng mở. Xây dựng ĐNNG và CBQLGD đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, gương mẫu về đạo đức nhà giáo và trách nhiệm nghề nghiệp, giỏi về chuyên môn nghiệp vụ, thường xuyên tự học, thiết tha với nhiệm vụ đổi mới giáo dục. Thực hiện “chuẩn hóa” ĐNNG và CBQLGD theo từng cấp học, tiến tới tất cả các GV, giảng viên các cơ sở giáo dục kỹ thuật và đào tạo nghề có trình độ đại học trở lên và có chứng chỉ sư phạm nghề, chứng chỉ năng lực nghề tương

ứng với trình độ nghệ và nghề đào tạo; giảng viên cao đẳng, đại học có trình độ từ thạc sĩ trở lên và phải được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm.

- Xây dựng cơ chế đặc thù cho nhà giáo và CBQLGD ở các cơ sở giáo dục và cơ quan quản lý giáo dục. Có chính sách tạo điều kiện thuận lợi cho các giảng viên trẻ có nhà ở, tham gia nghiên cứu khoa học, học tập nâng cao trình độ, năng lực. Có chế độ ưu đãi và quy định hợp lý tuổi nghỉ hưu đối với nhà giáo có trình độ cao, đồng thời có cơ chế miễn nhiệm hoặc bố trí công việc khác đối với những người không còn phù hợp. Đảm bảo bình đẳng về chế độ chính sách giữa nhà giáo trong và ngoài công lập. Có cơ chế, chính sách động viên ĐNNG và CBQLGD tích cực tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Tạo điều kiện để các nhà giáo, chuyên gia nước ngoài được tham gia giảng dạy và nghiên cứu ở trong nước.

- Đẩy mạnh công tác xã hội hóa giáo dục, đổi mới cơ chế, chính sách, tăng cường cơ sở vật chất, tài chính, huy động sự tham gia đóng góp của toàn xã hội để phát triển giáo dục. Một mặt, Nhà nước giữ vai trò chủ đạo trong đầu tư kinh phí cho giáo dục, mặt khác, đa dạng các nguồn đầu tư vào giáo dục phù hợp với cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, hướng tới trao quyền tự chủ cho các cơ sở giáo dục (tài chính, nhân sự, đào tạo, tuyển sinh, đánh giá).

- Đổi mới mạnh mẽ mục tiêu, nội dung, phương pháp giáo dục theo hướng phát triển thể chất và nâng cao năng lực người học. Chuyển chương trình giáo dục chủ yếu hướng tới trang bị kiến thức sang yêu cầu phát triển phẩm chất và năng lực người học. Xác định mục tiêu giáo dục con người vừa đáp ứng yêu cầu xã hội vừa phát triển cao nhất tiềm năng cá nhân. Phát triển năng lực và phẩm chất người học thay vì chú trọng trang bị kiến thức; kết hợp hài hòa dạy người, dạy chữ và dạy nghề. Về nội dung giáo dục, đổi mới theo hướng tinh giản, cơ bản, hiện đại; giảm tính hàn lâm, tăng tính thực hành và vận dụng kiến thức và kỹ năng vào thực tiễn. Phát triển đa dạng nội dung, tài liệu học tập đáp ứng nhu cầu học tập suốt đời của mọi người.

### 3. Kết luận

Đảng ta một lần nữa khẳng định vai trò, vị trí của ĐNNG, CBQLGD trong Chiến lược phát triển KT-XH 2011-2020 “*đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt*”. Từ những nội dung trong Chiến lược có thể khẳng định rằng, Đảng đã xác định tiếp tục đẩy mạnh đổi mới giáo dục ở một tầm cao mới, mạnh mẽ hơn, quyết liệt hơn và triệt để hơn nhằm tạo ra những chuyển biến mới, thật sự

hiệu quả và thiết thực về chất lượng giáo dục. Hi vọng với những định hướng đúng đắn và kịp thời này, hệ thống giáo dục nói chung, việc phát triển ĐNNG và CBQLGD sẽ mau chóng chuyển mình, tạo điều kiện thúc đẩy sự phát triển của đất nước ta trong thời gian tới.

### Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ GD-ĐT (2017). *Báo cáo tổng kết năm học 2017-2018 và phương hướng nhiệm vụ năm học 2018-2019*.
- [2] Nguyễn Thị Ngọc Hoa - Nguyễn Thị Thu Hiền (2018). *Định hướng phát triển của các đại học mở. Kí yếu hội thảo Hệ thống giáo dục mở trong bối cảnh tự chủ giáo dục và hội nhập quốc tế*. NXB Thông tin và Truyền thông, tập 2, tr 50-57.
- [3] Nguyễn Đức Nghĩa - Đỗ Đông Chinh (2018). *Sự thích ứng của giáo dục đại học trong xu thế hội nhập và phát triển. Kí yếu hội thảo Hệ thống giáo dục mở trong bối cảnh tự chủ giáo dục và hội nhập quốc tế*. NXB Thông tin và Truyền thông, tập 2, tr 71-77.
- [4] Workneh Abebe - Tassew Woldehanna (2013). *Teacher Training and Development in Ethiopia: Improving Education Quality by Developing Teacher Skills, Attitudes and Work Conditions*. Published by Young Lives, UK.
- [5] Võ Văn Thắng - Hồ Nhã Phong - Lê Hải Yến (2017). *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư - cơ hội và thách thức đối với cơ sở giáo dục đại học Việt Nam*. Tạp chí Khoa học, Trường Đại học An Giang, số 4 (16), tr 112-120.
- [6] Bùi Trung Kiên - Nguyễn Đức Hòa - Lê Thu Thùy (2017). *Giáo dục 4.0 - Tầm nhìn mới cho giáo dục tương lai. Kí yếu Hội thảo khoa học quốc gia Đào tạo trực tuyến trong thời kì Cách mạng công nghiệp 4.0*. NXB Đại học Kinh tế quốc dân, tr 51-64.
- [7] The Hong Kong Institute of Education (2004). *Reform of Teacher Education in the Asia-Pacific in the New Millennium Trends and Challenges*. Published by Kluwer Academic Publishers.
- [8] Emely D. Dicolen (2017). *South Korea's Teacher Education Innovations: Impact and Implications*. International Journal of Education and Learning Vol. 6, No. 1, pp. 67-78.
- [9] David G. Imig (2002). *The State of Teacher Education in the 21<sup>st</sup> Century in the USA*. Asia - Pacific Journal of Teacher Education & Development, december 2002, Vol. 5, No. 2, pp. 241-254.
- [10] Vũ Quốc Chung và các tác giả (2012). *Giới thiệu mô hình đào tạo giáo viên trung học phổ thông và trung cấp chuyên nghiệp ở một số quốc gia và bài học kinh nghiệm*. NXB Giáo dục Việt Nam.