

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

Thạch Sĩ Thuận
Trường Cao đẳng Nghề Trà Vinh
Email: sithuanten@gmail.com

Tóm tắt: Việc phát triển đội ngũ giảng viên có chất lượng phục vụ cho công tác đào tạo nghề, đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực có tay nghề kỹ thuật cung cấp cho các doanh nghiệp trong và ngoài nước theo chuẩn nghề nghiệp trong giai đoạn hiện nay là hết sức quan trọng và cần thiết. Vì vậy, bài viết được trình bày từ kết quả nghiên cứu một số vấn đề lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng nghề.

Từ khóa: phát triển đội ngũ giảng viên, trường cao đẳng nghề

SOME THEORETICAL ISSUES ON DEVELOPING TEACHING STAFF AT VOCATIONAL COLLEGES

Thạch Sĩ Thuận
Tra Vinh Vocational College
Email: sithuanten@gmail.com

Abstract: Developing a quality teaching staff to serve vocational training, meeting the needs of training skilled human resources for domestic and foreign enterprises according to professional standards in the current period is extremely important and necessary. Therefore, the article is presented from the results of research on some theoretical issues on developing teaching staff at vocational colleges.

Keywords: developing teaching staff, vocational colleges

Nhận bài: 05/04/2025

Phản biện: 08/05/2025

Duyệt đăng: 12/05/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trường cao đẳng nghề có chức năng đào tạo nghề cho người lao động trình độ Cao đẳng, trung cấp nghề, sơ cấp nghề và dạy nghề dưới 3 tháng; liên kết đào tạo các trình độ cao hơn; đào tạo lại, hợp tác, liên kết đào tạo với các tổ chức kinh tế, giáo dục, nghiên cứu khoa học trong nước và nước ngoài nhằm nâng cao chất lượng dạy nghề phát triển nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá các ngành, các lĩnh vực ở địa phương theo tiến trình hội nhập kinh tế Quốc tế, gắn dạy nghề với việc làm và thị trường lao động. Bộ máy tổ chức, nhân sự hiện nay được tuyển dụng đều có năng lực tốt, phù hợp sở trường nên tất cả đều hoàn thành nhiệm vụ được giao. Mặt dù nguồn nhân lực có tăng về số lượng, chất lượng và sự thay đổi về cơ cấu... Tuy nhiên so với yêu cầu phát triển của nền kinh tế thị trường và quá trình hội nhập quốc tế thì nguồn nhân lực trong đào tạo nghề ở một số trường cao đẳng nghề còn nhiều bất cập: chất lượng nguồn nhân lực giảng dạy chưa cao so với nhu cầu đòi hỏi của xã hội, về cơ chế, chính sách sử dụng, sắp xếp, bố trí quy hoạch nhân lực chưa phù hợp, chưa thỏa đáng, việc đầu tư cho công tác đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực còn thấp chưa xứng đáng với vai trò và vị thế của đội ngũ. Trên cơ sở những lý do trên, việc phát triển đội ngũ giảng viên có chất lượng

phục vụ cho công tác đào tạo nghề, đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực có tay nghề kỹ thuật cung cấp cho các doanh nghiệp trong và ngoài nước theo chuẩn nghề nghiệp trong giai đoạn hiện nay là hết sức quan trọng và cần thiết. Vì vậy, bài viết được trình bày từ kết quả nghiên cứu một số vấn đề lý luận về Phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng nghề.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Vị trí, vai trò Trường Cao đẳng nghề trong giai đoạn hiện nay

- Theo Điều 4, Chương I của Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014 thì vị trí, vai trò của cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp là nhằm đào tạo nhân lực trực tiếp cho sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, có năng lực hành nghề tương ứng với trình độ đào tạo; có đạo đức, sức khỏe; có trách nhiệm nghề nghiệp; có khả năng sáng tạo, thích ứng với môi trường làm việc trong bối cảnh hội nhập quốc tế; bảo đảm nâng cao năng suất, chất lượng lao động; tạo điều kiện cho người học sau khi hoàn thành khóa học có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc học lên trình độ cao hơn. Trường Cao đẳng nghề được phép đào tạo ở 3 cấp độ gồm: Đào tạo trình độ sơ cấp nghề; Trung cấp nghề; Cao đẳng nghề và có thể liên kết đào tạo ở trình độ cao hơn.

2.2. *Đội ngũ giảng viên dạy nghề*

- Giảng dạy theo mục tiêu, chương trình đào tạo và thực hiện đầy đủ, có chất lượng chương trình đào tạo.

- Định kỳ học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và phương pháp giảng dạy.

- Gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân, các quy định của pháp luật và điều lệ, quy chế tổ chức, hoạt động của cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp.

- Giữ gìn phẩm chất, uy tín, danh dự của nhà giáo; tôn trọng nhân cách của người học, đối xử công bằng với người học, bảo vệ các quyền, lợi ích chính đáng của người học.

- Tham gia quản lý và giám sát cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp; tham gia công tác Đảng, đoàn thể và các công tác xã hội khác.

- Được sử dụng các tài liệu, phương tiện, đồ dùng dạy học, thiết bị và cơ sở vật chất của cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp để thực hiện nhiệm vụ được giao.

- Được ký hợp đồng thỉnh giảng với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp khác theo quy định của pháp luật.

- Được tham gia đóng góp ý kiến về chủ trương, kế hoạch của cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp về chương trình, giáo trình, phương pháp giảng dạy và các vấn đề có liên quan đến quyền lợi của nhà giáo.

- Nhà giáo phải dành thời gian và được cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp bố trí thời gian thực tập tại doanh nghiệp để cập nhật, nâng cao kỹ năng thực hành, tiếp cận công nghệ mới theo quy định.

2.3. *Nhiệm vụ chính của giảng viên trường cao đẳng nghề*

Giảng viên trường cao đẳng thực hiện nhiệm vụ và quyền hạn theo quy định tại Điều 55 của Luật Giáo dục nghề nghiệp và Điều 36, chương IV, Thông tư 15/2021/TT-BLĐTBXH ngày 21/10/2021 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội Quy định Điều lệ trường cao đẳng:

- Chấp hành các quy chế, nội quy, quy định của nhà trường.

- Thực hiện quy định về chế độ làm việc của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp theo quy định do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

- Được bố trí giảng dạy theo ngành, nghề được đào tạo; được lựa chọn phương pháp, phương tiện giảng dạy nhằm phát huy năng lực cá nhân, nâng

cao chất lượng và hiệu quả đào tạo; được bảo đảm trang thiết bị, phương tiện, điều kiện làm việc để thực hiện nhiệm vụ theo quy định của pháp luật; được cung cấp thông tin liên quan đến nhiệm vụ và quyền hạn được giao.

- Được hưởng lương, phụ cấp, trợ cấp và các chính sách khác theo quy định của pháp luật; nhà giáo trong các trường cao đẳng công lập làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn được hưởng phụ cấp và chính sách ưu đãi theo quy định của pháp luật.

- Được đào tạo, bồi dưỡng chuẩn hóa, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị theo kế hoạch và điều kiện của nhà trường; được tham gia vào việc quản lý và giám sát hoạt động của nhà trường; được tham gia công tác Đảng, đoàn thể và các hoạt động xã hội theo quy định của pháp luật.

- Được bảo vệ danh dự, nhân phẩm; được tham gia bàn bạc, thảo luận, góp ý về các chủ trương, kế hoạch phát triển đào tạo, xây dựng chương trình, giáo trình đào tạo, tài liệu, học liệu giảng dạy, nội dung, phương pháp giảng dạy, tổ chức quản lý của trường, quyền lợi của nhà giáo; được nghỉ hè, nghỉ lễ, nghỉ tết, nghỉ hàng tuần và các ngày nghỉ khác theo quy định của pháp luật. Được dự các cuộc họp hội đồng do trường thành lập khi các hội đồng này giải quyết các vấn đề có liên quan đến người học của lớp mình được phân công quản lý, phụ trách.

- Được ký hợp đồng thỉnh giảng, nghiên cứu khoa học tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, cơ sở giáo dục khác nhưng phải thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn quy định tại Điều 55, Điều 57 của Luật Giáo dục nghề nghiệp, Điều này và phải bảo đảm hoàn thành nhiệm vụ nơi mình công tác.

- Được hưởng các chính sách quy định tại Điều 58 của Luật Giáo dục nghề nghiệp và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật.

- Nhà giáo tham gia hoạt động khoa học và công nghệ được hưởng quyền theo quy định của Luật Khoa học và Công nghệ; nhà giáo làm công tác quản lý trong trường cao đẳng nếu tham gia giảng dạy thì được hưởng các chế độ đối với nhà giáo theo quy định của pháp luật và quy định hợp pháp của trường.

- Tham gia quản lý người học; tham gia đánh giá cán bộ quản lý, viên chức, người lao động và đóng góp trách nhiệm với cộng đồng.

- Chịu sự giám sát của nhà trường về nội dung, chất lượng, phương pháp giảng dạy và thực hiện

nhiệm vụ khoa học và công nghệ.

- Hoàn thành các công việc khác được trường, khoa hoặc bộ môn phân công.

2.4. Về mô hình phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề

- Mô hình giảng viên trong nền giáo dục hiện đại, đội ngũ giảng viên đóng vai trò quan trọng, là yếu tố quyết định chất lượng và hiệu quả giáo dục. Ngay từ thời xa xưa, vai trò của giảng viên không chỉ đóng khung trong hoạt động dạy học, giáo dục mà còn có vị trí và vai trò quan trọng trong đời sống cộng đồng và xã hội. Ngày nay, trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa dưới tác động trực tiếp và mạnh mẽ của các cuộc cách mạng khoa học công nghệ đã làm thay đổi cơ bản đời sống xã hội từ cơ sở kinh tế đến kiến trúc thượng tầng.

- Các kiến thức, năng lực tổ chức và quản lý hoạt động sư phạm, nghiên cứu khoa học công nghệ, hoạt động nghề nghiệp và hoạt động xã hội của người giảng viên là nhân tố quan trọng trong phản ánh trình độ và năng lực của giảng viên.

- Mô hình tổng thể của người giảng viên trong nền giáo dục hiện đại Theo người nghiên cứu, vấn đề hình thành mô hình người giảng viên dạy nghề và chuẩn quốc gia có so sánh với chuẩn khu vực và quốc tế được nhiều nhà kỹ thuật, nhà tâm lý, nhà giáo dục và các học giả khác đề cập bằng những cách tiếp cận khác nhau. Với những yêu cầu mới, thách thức mới của quá trình hình thành và phát triển nền kinh tế tri thức ở Việt Nam, quá trình xây dựng mô hình người giảng viên dạy nghề cần tiếp

cận theo hướng nhân cách-hoạt động-giao tiếp.

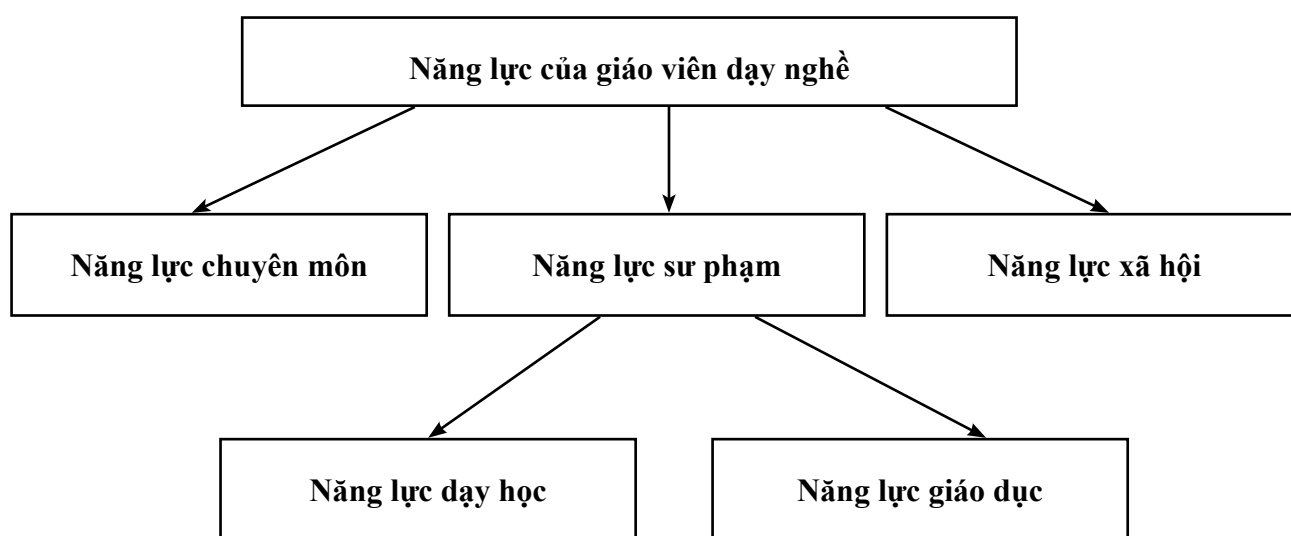
+ Năng lực nghề nghiệp chuyên môn;

+ Năng lực nghề nghiệp sư phạm;

+ Năng lực hỗ trợ (công nghệ thông tin, Internet, ngoại ngữ, giao tiếp) Năng lực (Competency) bao gồm Kiến thức (Knowledge), Kỹ năng (Skill), Thái độ nghề nghiệp (Attitude) và Thói quen làm việc (Workhabit). Do cách tiếp cận khác nhau các tác giả nghiên cứu đã có cách hiểu khác nhau về năng lực, nhưng điểm chung trong các khái niệm về năng lực là: Năng lực là khả năng hoàn thành nhiệm vụ đặt ra, gắn với một loại hoạt động cụ thể nào đó. Năng lực là một yếu tố của nhân cách nên mang dấu ấn cá nhân, thể hiện tính chủ quan trong hành động và được hình thành theo quy luật phát triển nhân cách, trong đó giáo dục, hoạt động và giao lưu có vai trò quyết định. Theo người nghiên cứu: Năng lực là đặc điểm tâm lý cá nhân đáp ứng được những đòi hỏi của hoạt động nhất định nào đó và là điều kiện để thực hiện có kết quả hoạt động đó.

- Năng lực của Giảng viên dạy nghề có được cơ bản nhờ vào sự bền bỉ, kiên trì học tập, rèn luyện và tích lũy kinh nghiệm của bản thân trong hoạt động thực tiễn. Tuy nhiên các yếu tố quản lý (tổ chức quá trình đào tạo, bồi dưỡng, chính sách tạo môi trường và điều kiện...) có tác động tích cực vào nâng cao năng lực trên của Giảng viên dạy nghề.

Cấu trúc năng lực của Giảng viên dạy nghề được nêu trong sơ đồ sau:



Sơ đồ Cấu trúc năng lực của giảng viên dạy nghề

2.5. Nội dung phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng nghề

- Lập kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên

Hằng năm, căn cứ Luật Giáo dục nghề nghiệp, chuẩn giảng viên dạy nghề, phương hướng nhiệm vụ hoạt động của ngành, công văn, văn bản chỉ

đạo của UBND, tỉnh ủy, dựa vào thực trạng và ưu tiên hơn là nhu cầu cần có của Nhà trường; căn cứ vào khả năng đáp ứng yêu cầu bồi dưỡng về con người, về thời gian, về cơ sở vật chất, tài chính để xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GV phù hợp với điều kiện thực tế.

- *Quy trình lập kế hoạch bao gồm:*

+ Thứ nhất, xác định thực trạng của đội ngũ GV dạy nghề hiện nay, thông qua các hoạt động kiểm tra đánh giá ĐNGV dựa vào chuẩn nghề nghiệp, trình độ đào tạo và kỹ năng của giảng viên.

+ Thứ hai, dự báo nhu cầu nguồn nhân lực giảng viên: Xác định nhu cầu về số lượng, cơ cấu, chất lượng dựa vào vị trí việc làm, tiêu chuẩn nghề nghiệp, yêu cầu về ngành nghề giảng dạy, quy mô lớp học, quy mô học sinh sinh viên dự kiến.

+ Thứ ba, xây dựng kế hoạch và thông qua kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên: Xác định mục tiêu, nội dung, giải pháp, các điều kiện hỗ trợ và lộ trình thực hiện kế hoạch. Lấy ý kiến góp ý nhằm đạt được mục tiêu mong muốn và điều chỉnh kế hoạch. Dự kiến phân bổ nguồn lực cho việc thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng. Tuyển chọn đội ngũ giảng viên

Quy trình tuyển dụng phải tuân thủ đúng pháp luật, chính sách và cơ chế quản lý cán bộ hiện hành và đảm bảo các nguyên tắc: (1) Nguyên tắc tương ứng (phải đáp ứng được yêu cầu công việc; chức danh cán bộ phải ứng với phẩm chất, năng lực); (2) Nguyên tắc cơ cấu (có sự dung hòa giữa GV có thâm niên, mới tuyển dụng, già, trẻ); Tạo được sự đồng thuận trong quản lý; Đảm bảo sự bù trừ giữa các cá nhân trong tổ chức; (3) Nguyên tắc cụ thể (Năng động, linh hoạt; phát triển); (4) Kỹ năng thực hành.

- *Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên dạy nghề*

Đào tạo là quá trình tác động đến cá nhân người GV nhằm làm họ lĩnh hội và nắm vững tri thức, kỹ năng, kỹ xảo một cách có hệ thống làm thay đổi nhận thức, hành vi, kỹ năng, thái độ của các thành viên trong ĐNGV để đáp ứng nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ. Quá trình này có thể được chia làm hai giai đoạn: ĐT ban đầu và ĐT thường xuyên.

Bồi dưỡng là một quá trình cập nhật kiến thức còn thiếu hoặc đã lạc hậu, bổ túc nghề nghiệp, củng cố các kỹ năng nghề nghiệp theo các chuyên đề. Các hoạt động này nhằm tạo điều kiện cho người học có cơ hội mở mang một cách có hệ thống những tri thức, kỹ năng chuyên môn, nghề nghiệp để làm việc có hiệu quả hơn.

- *Sử dụng đội ngũ giảng viên*

Nội dung của hoạt động này là việc sắp xếp, bố trí, đề bạt GV vào các chức danh, nhiệm vụ cụ thể nhằm phát huy tối đa khả năng GV hoàn thành các mục tiêu nhiệm vụ của nhà trường tạo cho họ động lực để phát huy tối đa tiềm năng của mình trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của người GV. Việc sử dụng GV phải mang tính chiến lược, nghĩa là bao gồm cả việc sử dụng và bổ nhiệm trong hiện tại và cả định hướng sử dụng tiếp theo trong tương lai, phù hợp với năng lực, sở trường của từng người để mang lại hiệu quả cao nhất.

Việc sử dụng GV đòi hỏi người quản lý một số yêu cầu:

- Nắm bắt đặc điểm, tính cách, năng lực, chuyên môn của mỗi GV, tìm ra ưu nhược điểm của họ.

- Phân công giảng dạy hợp lý, đúng người đúng việc, phù hợp với năng lực, sở trường, giới tính, điều kiện công tác...

- Xây dựng quy chế làm việc công khai.

- Đảm bảo nghĩa vụ và quyền lợi đi đôi.

Xây dựng đội ngũ giảng viên đạt chuẩn hóa, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống, lương tâm, tay nghề của nhà giáo để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp hội nhập quốc tế trước mắt và tương lai.

- *Kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên*

Kiểm tra là quá trình xem xét thực tiễn để thực hiện các nhiệm vụ đánh giá thực trạng, khuyến khích các nhân tố tích cực, phát hiện những sai lệch và đưa ra những quyết định điều chỉnh nhằm giúp đối tượng hoàn thành nhiệm vụ và góp phần đưa toàn bộ hệ thống được quản lý tới một trình độ cao hơn. Kiểm tra GV từ việc thu thập hồ sơ chuyên môn, việc thực hiện các nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục của GV làm cơ sở để đánh giá, nhận xét GV hoặc điều chỉnh hành vi của GV với mục đích đạt được hiệu quả công việc cao nhất. Nội dung của kiểm tra GV qua các hoạt động sư phạm bao gồm hồ sơ sổ sách, giáo án, dự giờ, thực hiện quy chế chuyên môn, quy định của ngành, của nhà nước. Trong công tác kiểm tra phải thực hiện thường xuyên, định kì theo kế hoạch hoặc đột xuất nhưng phải đảm bảo đúng các quy định.

- *Tạo lập môi trường cho đội ngũ phát triển*

Việc tạo môi trường thuận lợi cho nhân lực phát triển, bao gồm: môi trường làm việc, môi trường sống, môi trường pháp lý, các chính sách đãi ngộ, Theo đó:

- *Môi trường làm việc*: Tạo môi trường làm việc như các điều kiện về cơ sở vật chất (phòng học, phòng lab, phòng làm việc, phòng nghỉ...), trang thiết bị dạy học (các mô hình học cụ, thiết bị, giảng dạy...) và các tài liệu như sách, báo, tạp chí. Thường xuyên tổ chức các hoạt động cho GV giao lưu học hỏi kinh nghiệm với các trường kỹ thuật có uy tín.

- *Môi trường sống*: Tạo bầu không khí sư phạm, đoàn kết thân ái trong nhà trường; xây dựng tập thể sư phạm nhà trường đoàn kết, vững mạnh. Quan tâm đến hoàn cảnh riêng của từng cán bộ, giảng viên, nhân viên của nhà trường; các ngày lễ kỷ niệm, ngày truyền thống.

- *Môi trường pháp lý*: Triển khai kịp thời các văn bản chỉ đạo của các cấp, các ngành liên quan cho đội ngũ giảng viên nắm bắt thông tin; Thực hiện nghiêm túc các chế độ ưu đãi và chính sách của ngành;

- *Các chính sách đãi ngộ*: Quan tâm đến cán bộ, viên chức có nhiều đóng góp cho ngành; đối tượng thuộc diện gia đình chính sách, thương binh, liệt sĩ, người dân tộc thiểu số, gia đình khó khăn. Trong thực hiện các chính sách về đề bạt, bổ nhiệm, thi đua, khen thưởng, đào tạo, bồi dưỡng cần nghiên cứu và rà soát đúng từng đối tượng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014 và các văn bản hướng dẫn dưới luật.
2. Luật giáo dục sửa đổi, bổ sung 2019.
3. Nghị quyết 29/NQ-TW, Hội nghị lần thứ 2 Ban chấp hành Trung ương Đảng
4. Thông tư 15/2021/TT-BLĐTBXH ngày 21/10/2021 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội Quy định về Điều lệ trường cao đẳng;
5. Thông tư 03/2018/TT-BLĐTBXH ngày 15 tháng 6 năm 2018 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quy định tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành giáo dục nghề nghiệp
6. Thông tư số 08/2017/TT-BLĐTBXH, ngày 10 tháng 3 năm 2017 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - quy định chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo dạy nghề trình độ cao đẳng

III. KẾT LUẬN

Phát triển giáo dục đào tạo là một quốc sách về phát triển nguồn nhân lực, phát triển con người và phát triển kinh tế xã hội. Đặc biệt, việc quản lý nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng nghề đang là vấn đề cần được quan tâm, xem xét bởi vai trò quyết định của nó trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của xã hội về cả nhân cách và tài năng.

Trong bài viết, tác giả đã đề cập đến những khái niệm cơ bản liên quan đến việc phát triển đội ngũ giảng viên nhằm mục tiêu làm rõ nội dung đề tài cần nghiên cứu. Khái quát lại kết quả nghiên cứu cơ sở lý luận của việc phát triển đội ngũ giảng viên, tác giả nhận thức rằng quản lý phát triển đội ngũ giảng viên trong giai đoạn hiện nay phải là mục tiêu chiến lược hàng đầu của đổi mới quản lý giáo dục cao đẳng nói chung và nâng cao chất lượng ở mỗi cơ sở đào tạo nói riêng.

Từ cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên là một nội dung quan trọng, là nền tảng cốt lõi cho việc triển khai các hoạt động tiếp theo trong công tác quản lý phát triển đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng nghề sẽ được tác giả giới thiệu ở bài viết tiếp theo.