

# ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TẠI TRƯỜNG TRUNG CẤP HỒNG HÀ THÀNH PHỐ CẦN THƠ TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP HIỆN NAY

Nguyễn Phú Duy Tiên\*, Bùi Thị Mui\*\*

\*Trường Trung cấp Hồng Hà thành phố Cần Thơ

\*\* Trường Đại học Cần Thơ

Email: npduytien.ag@gmail.com

**Tóm tắt:** Trước yêu cầu đổi mới toàn diện giáo dục nghề nghiệp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, việc phát triển đội ngũ giáo viên tại các trường trung cấp nghề, đặc biệt là trường ngoài công lập như Trường Trung cấp Hồng Hà thành phố Cần Thơ, trở thành nhiệm vụ chiến lược. Bài viết làm rõ vai trò và khái niệm giáo viên trường trung cấp nghề, phân tích bối cảnh đổi mới, đánh giá thực trạng đội ngũ tại Trường Trung cấp Hồng Hà thành phố Cần Thơ và đề xuất các định hướng phát triển đến năm 2030. Kết quả nghiên cứu không chỉ có giá trị thực tiễn đối với nhà trường mà còn góp phần xây dựng luận cứ khoa học cho việc quy hoạch, tuyển dụng và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trong bối cảnh hiện nay.

**Từ khóa:** Phát triển, giáo viên, đội ngũ giáo viên, giáo dục nghề nghiệp, trường trung cấp nghề

## ORIENTATION FOR TEACHER DEVELOPMENT AT HONG HA VOCATIONAL SECONDARY SCHOOL IN CAN THO CITY IN THE CONTEXT OF CURRENT VOCATIONAL EDUCATION REFORM

Nguyen Phu Duy Tien\*, Bui Thi Mui\*\*

\*Hong Ha Vocational Secondary School, Can Tho City

\*\*Can Tho University

Email: npduytien.ag@gmail.com

**Abstract:** In response to the comprehensive reform of vocational education in Vietnam, the development of teaching staff at intermediate vocational schools—especially private institutions such as Hong Ha Intermediate School in Can Tho City—has become a strategic priority. This paper clarifies the concept and role of vocational teachers, analyzes the current context and challenges of educational reform, evaluates the status of the teaching workforce at Hong Ha School, and proposes strategic development directions toward 2030. The research contributes both theoretical and practical implications for the planning, recruitment, training, and motivation of vocational educators.

**Keywords:** Teacher development, vocational education, teaching workforce, intermediate school, private vocational school

Nhận bài: 16/04/2025

Phản biện: 20/05/2025

Duyệt đăng: 25/05/2025

### I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong kỷ nguyên toàn cầu hóa, chuyển đổi số và cách mạng công nghiệp lần thứ tư, giáo dục nghề nghiệp (GDNN) đang được định vị như một trụ cột quan trọng trong hệ thống giáo dục quốc gia nhằm cung ứng nguồn nhân lực kỹ thuật có tay nghề cao, đáp ứng yêu cầu ngày càng khắt khe của thị trường lao động. Theo lý thuyết phát triển nguồn nhân lực của Swanson & Holton (2009), nhân lực không chỉ là yếu tố sản xuất mà còn là tài sản chiến lược cần được đầu tư dài hạn thông qua các hoạt động học tập, đổi mới và thích ứng. Trong bối cảnh GDNN, đội ngũ giáo viên chính là thành tố trung tâm trong chuỗi giá trị này – những người trực tiếp thực hiện chức năng đào tạo, chuyển giao tri thức, kỹ năng và hình thành thái độ nghề nghiệp cho người học.

Tại Việt Nam, Luật Giáo dục nghề nghiệp (2014) đã xác định rõ yêu cầu về chuẩn trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm, kỹ năng nghề và

khả năng thích ứng công nghệ đối với giáo viên GDNN. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy nhiều cơ sở đào tạo – đặc biệt là các trường ngoài công lập – vẫn đang gặp khó khăn trong việc xây dựng đội ngũ giáo viên đáp ứng đồng thời các tiêu chí nêu trên. Tình trạng thiếu hụt giáo viên cơ hữu, mất cân đối cơ cấu ngành nghề, năng lực số còn hạn chế, cùng với cơ chế đãi ngộ chưa đủ hấp dẫn đang là những rào cản lớn cản trở tiến trình đổi mới GDNN một cách thực chất.

Trong bối cảnh đó, Trường Trung cấp Hồng Hà thành phố Cần Thơ – một cơ sở GDNN ngoài công lập – đang nỗ lực chuyển mình, định vị lại vai trò và chiến lược phát triển đội ngũ giáo viên nhằm thích ứng với yêu cầu chuyển đổi sâu rộng của ngành. Bài viết này tiếp cận vấn đề từ góc nhìn lý luận phát triển nguồn nhân lực giáo dục, nhằm làm rõ vai trò then chốt của giáo viên trong tiến trình đổi mới, phân tích thực trạng tại Trường

Trung cấp Hồng Hà thành phố Cần Thơ và đề xuất các định hướng phát triển đội ngũ đến năm 2030 theo hướng hiện đại, chuyên nghiệp và hội nhập quốc tế.

## **II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU**

### **2.1. Cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giáo viên trong giáo dục nghề nghiệp**

#### *2.1.1. Khái niệm*

Phát triển đội ngũ giáo viên trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp (GDNN) cần được đặt trong khung lý thuyết về phát triển nguồn nhân lực (Human Resource Development - HRD). Theo Swanson và Holton (2009), phát triển nguồn nhân lực là quá trình tổ chức nhằm nâng cao năng lực cá nhân, nhóm và tổ chức thông qua các hoạt động học tập, phát triển và thay đổi để thích ứng với môi trường biến động.

Áp dụng trong GDNN, đội ngũ giáo viên không chỉ là lực lượng giảng dạy mà còn là nhân tố quyết định chất lượng đào tạo. Do đó, phát triển đội ngũ giáo viên cần được hiểu là một quá trình hệ thống, chiến lược và lâu dài, bao gồm các hoạt động: quy hoạch, tuyển chọn, đào tạo – bồi dưỡng, đánh giá và tạo động lực nghề nghiệp. Bên cạnh việc đáp ứng chuẩn trình độ chuyên môn – sư phạm, giáo viên còn cần phát triển năng lực thực hành nghề, khả năng ứng dụng công nghệ, kỹ năng số và tư duy đổi mới sáng tạo.

Giáo viên trong các trường trung cấp nghề có trách nhiệm đào tạo người học đạt chuẩn đầu ra về kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp. Họ cần có trình độ chuyên môn phù hợp, được đào tạo nghiệp vụ sư phạm, có kỹ năng nghề đạt chuẩn tối thiểu và khả năng thích ứng với công nghệ và thực tiễn nghề nghiệp. Đây là lực lượng trực tiếp ảnh hưởng đến chất lượng đầu ra và khả năng hội nhập của người học.

#### **2.1.2. Bối cảnh đổi mới giáo dục nghề nghiệp hiện nay**

Trong bối cảnh toàn cầu hóa sâu rộng, cách mạng công nghiệp lần thứ tư và quá trình chuyển đổi số đang tác động mạnh mẽ đến mọi lĩnh vực, giáo dục nghề nghiệp (GDNN) tại Việt Nam cũng đứng trước yêu cầu phải đổi mới căn bản và toàn diện. Sự chuyển dịch của nền kinh tế sang hướng hiện đại, số hóa và hội nhập đòi hỏi hệ thống GDNN phải đào tạo được nguồn nhân lực chất lượng cao, có khả năng thích ứng linh hoạt và làm chủ công nghệ.

Nhằm đáp ứng yêu cầu đó, Chính phủ đã ban hành nhiều chính sách chiến lược. Nổi bật là Quyết định số 2239/QĐ-TTg ngày 30/12/2021 phê duyệt Chiến lược phát triển GDNN giai đoạn 2021–2030, tầm nhìn đến năm 2045, với định hướng phát triển GDNN theo hướng mở, linh hoạt, hiện đại, hiệu quả và hội nhập quốc tế. Đồng thời, Quyết định số 2222/QĐ-TTg về Chương trình chuyển đổi số trong GDNN giai đoạn 2021–2025, định hướng đến 2030, nhấn mạnh mục tiêu hình thành nền tảng giáo dục nghề nghiệp số, thúc đẩy ứng dụng công nghệ trong giảng dạy, quản lý và học tập.

Các chính sách này đặt ra yêu cầu mới và cấp thiết đối với đội ngũ giáo viên trong các cơ sở GDNN. Giáo viên không chỉ cần đáp ứng chuẩn trình độ chuyên môn và sư phạm, mà còn phải có khả năng sử dụng công nghệ thông tin, xây dựng học liệu số, áp dụng phương pháp dạy học tích hợp và năng lực kết nối doanh nghiệp. Bên cạnh đó, kỹ năng mềm, khả năng đổi mới sáng tạo và tư duy số cũng trở thành tiêu chí quan trọng.

### **2.2. Yêu cầu phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng đổi mới giáo dục nghề nghiệp**

Trong bối cảnh đổi mới toàn diện GDNN, đội ngũ giáo viên cần được phát triển theo ba trụ cột chính: số lượng hợp lý, cơ cấu phù hợp và chất lượng toàn diện. Đây là những yếu tố nền tảng để xây dựng nguồn nhân lực giáo dục nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế.

#### *2.2.1. Yêu cầu về số lượng*

Các cơ sở GDNN cần bảo đảm tỷ lệ giáo viên/học sinh theo quy định tại Thông tư số 08/2017/TT-BLĐTBXH. Đặc biệt, các trường ngoài công lập như Trường Trung cấp Hồng Hà thành phố Cần Thơ cần chú trọng tăng tỷ lệ giáo viên cơ hữu nhằm đảm bảo tính ổn định và chất lượng giảng dạy lâu dài. Số lượng giáo viên cần được phân bổ phù hợp với quy mô tuyển sinh và các ngành nghề đào tạo.

#### *2.2.2. Yêu cầu về cơ cấu*

Cơ cấu đội ngũ giáo viên phải được phân bổ hợp lý theo ngành nghề, trình độ đào tạo và lĩnh vực chuyên môn. Cần đặc biệt quan tâm đến các ngành kỹ thuật, công nghệ và dịch vụ vốn có nhu cầu cao nhưng khó tuyển dụng. Đồng thời, cơ cấu nhân sự cần đa dạng về độ tuổi, kinh nghiệm, giới tính và kỹ năng công nghệ nhằm tạo ra môi trường

làm việc linh hoạt và hỗ trợ lẫn nhau hiệu quả.

### **2.2.3. Yêu cầu về chất lượng**

Chất lượng đội ngũ giáo viên là yếu tố then chốt, thể hiện qua trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm, kỹ năng nghề và khả năng thích ứng công nghệ. Giáo viên cần đạt chuẩn theo Thông tư 08/2017/TT-BLĐTĐ, đồng thời phải có năng lực thiết kế học liệu số, triển khai dạy học tích hợp, kết nối với doanh nghiệp và cập nhật công nghệ hiện đại. Bên cạnh đó, các kỹ năng mềm như giao tiếp, làm việc nhóm, tư duy phản biện và đổi mới sáng tạo cũng ngày càng trở nên cần thiết.

Tóm lại, phát triển đội ngũ giáo viên trong GDNN cần được thực hiện theo hướng toàn diện, có chiến lược lâu dài và phù hợp với yêu cầu đổi mới trong thời kỳ hội nhập và chuyển đổi số.

### **2.2.4. Nội dung phát triển đội ngũ giáo viên**

Phát triển đội ngũ giáo viên trong giáo dục nghề nghiệp là một quá trình toàn diện, liên tục và có định hướng chiến lược. Dưới góc nhìn của phát triển nguồn nhân lực, quá trình này cần được triển khai theo các nội dung cốt lõi sau:

#### **a) Quy hoạch đội ngũ**

Quy hoạch phát triển đội ngũ là bước đi mang tính nền tảng nhằm đảm bảo sự chủ động, cân đối và phát triển bền vững về nhân lực. Quy hoạch phải gắn với chiến lược phát triển nhà trường, phù hợp với yêu cầu của từng ngành đào tạo, cũng như dự báo xu hướng nhân lực của thị trường lao động. Việc xây dựng kế hoạch dài hạn, đặc biệt cho các ngành mũi nhọn, là điều kiện tiên quyết để nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên một cách bền vững.

#### **b) Tuyển dụng và sử dụng hiệu quả**

Tuyển dụng giáo viên cần đảm bảo các tiêu chí về trình độ chuyên môn, kỹ năng thực hành nghề, năng lực sư phạm và khả năng công nghệ thông tin. Ưu tiên ứng viên có kinh nghiệm thực tế tại doanh nghiệp, khả năng dạy học tích hợp và thái độ nghề nghiệp tích cực. Việc sử dụng đội ngũ cần phân công đúng chuyên môn, bố trí hợp lý giữa lý thuyết và thực hành, phát huy thế mạnh từng cá nhân, đồng thời xây dựng lộ trình nghề nghiệp phù hợp.

#### **c) Đào tạo – bồi dưỡng thường xuyên**

Đào tạo lại và bồi dưỡng chuyên môn – nghiệp vụ là nội dung thiết yếu để nâng cao chất lượng đội ngũ. Giáo viên cần được tham gia các chương trình tập huấn về kỹ năng nghề, phương pháp giảng dạy hiện đại, ứng dụng công nghệ số, thiết

kế học liệu điện tử, và dạy học tích hợp. Ngoài ra, việc tổ chức thực tập tại doanh nghiệp là một hình thức hiệu quả để giáo viên cập nhật công nghệ mới, hiểu biết thực tiễn và nâng cao năng lực hướng dẫn học sinh thực hành.

#### **d) Tạo động lực phát triển nghề nghiệp**

Động lực nghề nghiệp là yếu tố quan trọng quyết định sự gắn bó và phát huy năng lực của giáo viên. Các cơ sở GDNN cần xây dựng cơ chế đãi ngộ hợp lý, kết hợp giữa vật chất (lương, thưởng, phụ cấp) và tinh thần (công nhận thành tích, cơ hội thăng tiến, môi trường làm việc tích cực). Đồng thời, cần khuyến khích giáo viên tham gia nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo và phát triển chương trình đào tạo, từ đó gia tăng sự tự chủ và trách nhiệm nghề nghiệp.

Phát triển đội ngũ giáo viên theo hướng hệ thống và toàn diện không chỉ giúp nâng cao chất lượng dạy học mà còn tạo nền tảng để các cơ sở GDNN thích ứng hiệu quả với chuyển đổi số, hội nhập quốc tế và yêu cầu từ thị trường lao động.

## **2.3. Thực trạng và định hướng phát triển tại Trường Trung cấp Hồng Hà thành phố Cần Thơ**

### **2.3.1. Tình hình Trường Trung cấp Hồng Hà thành phố Cần Thơ**

Trường Trung cấp Hồng Hà thành phố Cần Thơ là một trong những cơ sở giáo dục nghề nghiệp ngoài công lập tại thành phố Cần Thơ, hoạt động từ năm 2010 theo quyết định của UBND thành phố. Với sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực kỹ thuật có phẩm chất đạo đức, kỹ năng nghề và khả năng thích ứng thị trường, trường đã và đang đóng vai trò quan trọng trong mạng lưới GDNN khu vực Đồng bằng sông Cửu Long.

Theo Báo cáo tự đánh giá kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp năm 2024:

- Trường có tổng cộng 32 giáo viên, trong đó chỉ 5 giáo viên cơ hữu (15,6%), còn lại là giảng viên thỉnh giảng (84,4%);
- 90,6% giáo viên có trình độ sau đại học (29/32 người);
- Tỷ lệ học sinh có việc làm sau tốt nghiệp đạt trên 95% ở một số ngành đào tạo;
- Kết quả kiểm định xếp loại trường “Đạt yêu cầu” với tổng điểm 85/100 (85%).

Tuy nhiên, báo cáo kiểm định cũng chỉ ra một số hạn chế lớn:

- Thiếu giáo viên cơ hữu cho từng ngành đào tạo;
- Chưa có kế hoạch bồi dưỡng hàng năm cụ thể;

- Chính sách phụ cấp, động viên đội ngũ giáo viên còn thiếu đồng bộ và chưa đủ hấp dẫn.

**2.3.2. Định hướng phát triển đến năm 2030**

Trong Chiến lược phát triển giai đoạn 2022–2025, định hướng đến năm 2030 (Quyết định số 64/TCHHTPCT ngày 05/4/2022), Trường xác

định rõ mục tiêu trở thành cơ sở GDNN chất lượng cao, hiện đại, uy tín và có khả năng hội nhập quốc tế. Một trong những trụ cột quan trọng là phát triển đội ngũ giáo viên theo hướng chuẩn hóa, tăng tỷ lệ cơ hữu và nâng cao năng lực nghề nghiệp thực tiễn.

Bảng 1. Chỉ tiêu phát triển đội ngũ giáo viên đến năm 2030

| Tiêu chí                                                                        | Mục tiêu đến năm 2030                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tổng số giáo viên cơ hữu                                                        | ≥ 25 người                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Tỷ lệ giáo viên cơ hữu/tổng số GV                                               | ≥ 70%                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Trình độ chuyên môn: thạc sĩ trở lên                                            | ≥ 90%                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Đạt chuẩn sư phạm, CNTT, kỹ năng nghề                                           | 100%                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Tỷ lệ GV bồi dưỡng tại doanh nghiệp                                             | ≥ 80%                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Chương trình đạt kiểm định chất lượng                                           | 100% các ngành trọng điểm                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Trường cũng cam kết:                                                            | đầu tư bồi dưỡng và nâng cấp hạ tầng;                                                                                                                                                                                                                                                      |
| - Phát triển chương trình đào tạo theo Khung trình độ quốc gia (VQF);           | - Tỷ lệ giảng viên thỉnh giảng cao làm giảm tính ổn định và gắn bó chuyên môn dài hạn.                                                                                                                                                                                                     |
| - Mở rộng hợp tác quốc tế trong đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ;                   | <b>2.3.3. Một số định hướng phát triển đội ngũ giáo viên</b>                                                                                                                                                                                                                               |
| - Đảm bảo ≥ 85% học sinh có việc làm phù hợp trong vòng 6 tháng sau tốt nghiệp. | Căn cứ vào Chiến lược phát triển của nhà trường giai đoạn 2022–2025, định hướng đến 2030, cùng với khuyến nghị từ Đoàn đánh giá ngoài năm 2024, Trường Trung cấp Hồng Hà thành phố Cần Thơ đã đề xuất các giải pháp cụ thể nhằm nâng cao chất lượng và tính ổn định của đội ngũ giáo viên. |
| Tuy vậy, một số thách thức lớn vẫn hiện hữu:                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| - Cạnh tranh nhân sự chất lượng cao với trường công lập và doanh nghiệp;        |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| - Hạn chế tài chính trong việc tăng phụ cấp,                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

Bảng 2. Các định hướng cụ thể giai đoạn 2024–2030

| Nội dung             | Định hướng triển khai                                                                                                                               |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Quy hoạch đội ngũ    | Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ theo từng ngành đào tạo; ưu tiên các ngành mũi nhọn; bảo đảm tỷ lệ cơ hữu ≥ 70%.                               |
| Tuyển dụng           | Ưu tiên giáo viên có kỹ năng thực hành nghề, trình độ thạc sĩ, có kinh nghiệm thực tiễn tại doanh nghiệp và khả năng giảng dạy tích hợp.            |
| Sử dụng hiệu quả     | Phân công đúng chuyên môn; tăng cường bố trí giáo viên thực hành hỗ trợ tại xưởng/trung tâm thực hành; phát triển đội ngũ gắn bó lâu dài.           |
| Bồi dưỡng – cập nhật | Tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn, tập huấn trong doanh nghiệp; đào tạo kỹ năng số, dạy học tích hợp, cập nhật công nghệ mới.                       |
| Tạo động lực         | Trích lập quỹ phụ cấp trách nhiệm giảng dạy; khen thưởng GV có thành tích; hỗ trợ nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo và phát triển chương trình. |

Những định hướng trên không chỉ giúp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhà trường, mà còn đóng góp vào mục tiêu chung của ngành GDNN trong việc hiện đại hóa, hội nhập quốc tế

và đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương.

### III. KẾT LUẬN

Trong bối cảnh đổi mới toàn diện giáo dục nghề nghiệp, phát triển đội ngũ giáo viên không chỉ là yêu cầu cấp thiết mà còn là yếu tố mang tính chiến lược, quyết định chất lượng và hiệu quả đào tạo tại các cơ sở GDNN. Đặc biệt đối với các trường ngoài công lập như Trường Trung cấp Hồng Hà thành phố Cần Thơ, việc đầu tư xây dựng đội ngũ giáo viên vững về chuyên môn, giỏi về kỹ năng nghề và thích ứng tốt với chuyển đổi số chính là nền tảng để nâng cao vị thế và khả năng cạnh tranh của nhà trường.

Bài viết đã tiếp cận việc phát triển đội ngũ giáo viên từ góc nhìn lý luận về phát triển nguồn nhân lực giáo dục, làm rõ vai trò, yêu cầu và nội dung

phát triển đội ngũ trong bối cảnh đổi mới. Đồng thời, bài viết cũng phân tích cụ thể thực trạng và định hướng phát triển tại Trường Trung cấp Hồng Hà thành phố Cần Thơ đến năm 2030, với các mục tiêu cụ thể về tăng cường giáo viên cơ hữu, chuẩn hóa trình độ, nâng cao năng lực số, đẩy mạnh liên kết doanh nghiệp và xây dựng cơ chế tạo động lực.

Từ kinh nghiệm của Trường Trung cấp Hồng Hà thành phố Cần Thơ, có thể rút ra bài học rằng phát triển đội ngũ giáo viên cần được nhìn nhận như một quá trình chiến lược, có tính hệ thống, lâu dài, được hỗ trợ bởi chính sách đồng bộ và gắn với yêu cầu thực tiễn. Đây cũng là hướng đi tất yếu để các cơ sở GDNN hội nhập sâu hơn với khu vực và thế giới trong kỷ nguyên kinh tế tri thức và chuyển đổi số.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. (2017). Thông tư số 08/2017/TT-BLĐTBXH: Ban hành chuẩn giáo viên giáo dục nghề nghiệp. Hà Nội: Bộ LĐTBXH.
  2. Chính phủ. (2016). Quyết định số 1982/QĐ-TTg: Phê duyệt Khung trình độ quốc gia Việt Nam. Hà Nội.
  3. Chính phủ. (2021). Quyết định số 2239/QĐ-TTg: Chiến lược phát triển GDNN giai đoạn 2021–2030. Hà Nội.
  4. Luật Giáo dục nghề nghiệp. (2014). Luật số 74/2014/QH13.
  5. Nguyễn Thị Hạnh. (2022). Chuyển đổi số trong GDNN: Cơ hội và thách thức. Tạp chí GDNN, (82), 18–22.
  6. Phan Văn Khang. (2022). Chuyển đổi số và yêu cầu năng lực mới đối với GV dạy nghề. Tạp chí KH GDNN, (91), 10–14.
  7. Trường Trung cấp Hồng Hà TP Cần Thơ. (2024). Báo cáo tự đánh giá chất lượng.
  8. Tổng cục GDNN. (2022). Hướng dẫn đánh giá tiêu chuẩn kiểm định chất lượng GDNN.
  9. Tổng cục GDNN. (2023). Báo cáo thị trường lao động và yêu cầu kỹ năng. Hà Nội.
- Địa chỉ nhận tạp chí: NGUYỄN PHÚ DUY TIẾN - Trường Trung cấp Hồng Hà TP Cần Thơ (557/9, đường Trần Quang Diệu, phường An Thới, quận Bình Thủy, TP.Cần Thơ)