

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG Y TẾ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

BÙI VĂN TUẤN*

Ngày nhận bài: 27/09/2016; ngày sửa chữa: 29/09/2016; ngày duyệt đăng: 30/09/2016.

Abstract: The medical human resource training institutions in Hanoi in general and medical colleges in particular are required to innovate training program with aim to meet increasing demands of health care of people. To realize the goals of training program of medical colleges in current period, developing the teaching staff is inevitable. The article analyses situation of teaching staff in medical colleges in Hanoi and suggests recommendations to improve quality of teaching staff to meet real requirements of society.

Keywords: Teaching staff, demands of human resources, medical colleges, Hanoi.

Để đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước trong xu thế hội nhập hiện nay, vấn đề nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực (NNL) nói chung, NNL của ngành Y tế nói riêng đã đặt ra những yêu cầu mới, đặc biệt ở các thành phố lớn. Đối với địa bàn TP. Hà Nội, để phục vụ ngày càng tốt hơn nhu cầu chăm sóc, khám, chữa bệnh của nhân dân, đòi hỏi các cơ sở đào tạo NNL y tế nói chung, các trường cao đẳng y tế (CĐYT) nói riêng (Trường CĐYT Hà Đông, CĐYT Bạch Mai, CĐYT Hà Nội) phải tiến hành đổi mới đồng bộ, toàn diện quá trình đào tạo; trong đó, xác định phát triển đội ngũ giảng viên (ĐNGV) đủ về số lượng, đáp ứng yêu cầu về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu là một trong những nhiệm vụ cấp thiết; khâu đột phá, quan trọng hàng đầu có tính quyết định trong việc bảo đảm chất lượng đào tạo ở các nhà trường.

1. Thực trạng phát triển ĐNGV ở các trường CĐYT trên địa bàn TP. Hà Nội hiện nay

Trong những năm gần đây, các trường CĐYT trên địa bàn TP. Hà Nội đã và đang từng bước mở rộng quy mô đào tạo, trong đó tập trung chủ yếu ở các ngành như: *Điều dưỡng, Phục hồi chức năng, Xét nghiệm y học, Kỹ thuật hình ảnh y học, Dược...* ở cả 3 trình độ đào tạo là: cao đẳng, trung cấp, sơ cấp. Do đó, số lượng sinh viên (SV) ở các trường ngày càng tăng nhanh. Theo số liệu chỉ tiêu tuyển sinh hệ cao đẳng của cả 3 trường từ năm học 2013-2014 đến năm học 2016-2017 cho thấy, chỉ tiêu tuyển sinh qua 4 năm học tăng 1,85 lần. Cụ thể, trong năm học 2013-2014, chỉ tiêu tuyển sinh là 1.630 SV; nhưng đến năm học 2016-2017 tăng lên 3.020 SV (xem bảng 1).

Bảng 1. Tổng hợp chỉ tiêu tuyển sinh hệ cao đẳng của 3 trường CĐYT từ năm học 2013-2014 đến năm học 2016-2017

Năm học	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Trường				
CĐYT Hà Đông	800	950	950	1400
CĐYT Hà Nội	730	700	800	1100
CĐYT Bạch Mai	100	220	320	520
Tổng	1630	1870	2070	3020

Năm học 2016-2017, chỉ tiêu tuyển sinh hệ trung cấp của 3 trường là 1.370 SV. Cụ thể, Trường CĐYT Hà Đông là 800 SV; Trường CĐYT Hà Nội là 450 SV; Trường CĐYT Bạch Mai là 120 SV. Từ những vấn đề trên đã đặt ra yêu cầu các nhà trường cần tăng cường ĐNGV để đảm bảo phù hợp với số lượng chỉ tiêu SV đào tạo. Tuy nhiên, theo báo cáo tổng hợp về ĐNGV ở các trường CĐYT trên địa bàn TP. Hà Nội trong những năm gần đây vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển đào tạo (xem bảng 2,3).

Bảng 2. Tổng hợp số lượng ĐNGV cơ hữu (CH) và thỉnh giảng (TG) ở các trường CĐYT trên địa bàn TP. Hà Nội hiện nay

Năm học	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Trường	CH/TG	CH/TG	CH/TG	CH/TG	CH/TG	CH/TG
CĐYT Hà Đông	122/25	130/25	144/34	156/38	174/40	187/40
CĐYT Hà Nội	112/42	111/43	125/48	129/54	131/57	126/60
CĐYT Bạch Mai	Chưa thành lập	Chưa thành lập	Chưa thành lập	105/32	107/32	114/45
Tổng	234/67	241/68	269/82	390/124	412/129	427/145
Cộng tổng	301	309	351	514	541	572
Tỉ lệ GV CH/TG	78/22	78/22	77/23	76/24	76/24	75/25

* Trường Cao đẳng Y tế Hà Đông - Hà Nội

Bảng 3. Tổng hợp ĐNGV các trường CĐYT trên địa bàn TP. Hà Nội hiện nay

tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và sự thay đổi của cơ cấu bệnh tật; chất lượng dịch vụ y tế chưa đáp ứng nhu cầu ngày càng đa dạng của nhân dân” [1; tr 1].

Năm học	Các trường CĐYT						
	Tổng số giảng viên (GV)	Giáo sư (GS)	Phó giáo sư (PGS)	Tiến sĩ (TS)	Thạc sĩ (ThS)	Đại học	% Nam/nữ
	Số lượng ĐNGV %						
2010-2011	301	0/0,00	0/0,00	10/3,32	90/29,90	201/66,78	60,47/39,53
2011-2012	309	0/0,00	2/0,65	10/3,23	92/29,77	205/66,35	56,96/43,04
2012-2013	351	0/0,00	2/0,57	16/4,56	138/39,31	195/55,56	60,39/39,61
2013-2014	514	3/0,58	9/1,75	35/6,81	219/42,60	248/48,26	58,75/41,25
2014-2015	541	3/0,55	9/1,66	41/7,58	249/46,02	239/47,19	60,25/39,75
2015-2016	572	4/0,70	11/1,92	48/8,39	284/49,65	225/39,34	59,44/40,56

2. Những yêu cầu cơ bản trong việc phát triển ĐNGV các trường CĐYT trên địa bàn TP. Hà Nội hiện nay

2.1. Đổi mới công tác tuyển dụng cán bộ, GV theo hướng trọng dụng những người được đào tạo cơ bản ở các học viện, trường đại học y có uy tín trong nước và nước ngoài.

Bảng 1 và 2 cho thấy, trong 6 năm trở lại đây, số lượng ĐNGV ở các nhà trường không ngừng tăng nhanh theo từng năm; cụ thể tăng 1,90 lần, từ 301 người (năm học 2010-2011) lên 572 người (năm học 2015-2016), trong đó, số lượng GV CH tăng 1,82 lần; từ 234 lên 427 người. Nhìn chung, trong những năm gần đây các nhà trường đã có nhiều cố gắng trong việc xây dựng ĐNGV nhằm từng bước đáp ứng nhu cầu và mục tiêu đào tạo. Tỷ lệ GV đạt chuẩn và trên chuẩn có bước phát triển, hiện nay số lượng GV có trình độ sau đại học là 60,66%; GV có học hàm là GS, PGS ở các nhà trường cũng được nâng lên. Năm học 2010-2011, ở cả 3 nhà trường không có GV nào là GS, PGS. Đến nay (2016) đã có 4 GS (0,7%); 11 PGS (1,92%). Đặc biệt hiện nay GV có học vị Tiến sĩ, Thạc sĩ chiếm số lượng tương đối cao (tiến sĩ: 8,39%; thạc sĩ: 49,65%).

Bên cạnh sự cố gắng và những kết quả đã đạt được, công tác phát triển ĐNGV ở các trường CĐYT thời gian qua vẫn còn những bất cập, tồn tại như: *Về số lượng*: GV CH chỉ chiếm 75%, GV TG chiếm 25%. Như vậy, GV CH vẫn thiếu nhiều so với thực tế quy mô ĐT; *Về chất lượng*: Mặc dù trình độ ĐNGV CH từng bước được nâng lên, song thực tiễn vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của công tác đào tạo. GV CH có học hàm, học vị là GS, PGS, tiến sĩ còn hạn chế; năng lực của một bộ phận GV còn chưa đáp ứng được yêu cầu trong việc đào tạo NNL y tế trong bối cảnh mới... Mặt khác, ĐNGV ở các nhà trường hiện nay còn mất cân đối về độ tuổi, giới tính và không đồng bộ về cơ cấu chuyên môn, trong đó, GV trẻ còn ít, thiếu sự chuyển tiếp giữa các thế hệ; tỷ lệ GV là nữ chỉ chiếm 40,56%; GV là nam là 59,44%... Đây chính là nguyên nhân cơ bản làm cho chất lượng đào tạo ở các nhà trường còn hạn chế, điều này cũng ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng NNL tại các cơ sở khám chữa bệnh trên địa bàn TP. Hà Nội thời gian qua: “*chậm đổi mới, chưa thích ứng với sự phát triển của nền kinh*

Đây là một trong những nội dung quan trọng hàng đầu trong công tác phát triển ĐNGV ở các cơ sở đào tạo y tế nói chung, ở các trường CĐYT trên địa bàn TP. Hà Nội nói riêng. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, chất lượng đào tạo ở các cơ sở đào tạo NNL y tế ở nước ta hiện nay không đồng đều và có sự chênh lệch nhất định giữa các cơ sở đào tạo chuyên ngành và đa ngành. Điều này đặt ra yêu cầu đối với các trường CĐYT trong công tác tuyển dụng, đó là: cần ưu tiên tuyển dụng những người có kiến thức, kinh nghiệm và được đào tạo cơ bản ở những học viện, trường đại học y có uy tín cả ở trong nước như: Đại học Y Hà Nội, Học viện Quân Y, Đại học Y Hải Phòng, Đại học Y Thái Bình... Để thực hiện tốt yêu cầu này, lãnh đạo các cấp trong từng nhà trường phải làm tốt công tác phát hiện nguồn GV, trong đó chú trọng đến những SV đang học đại học, sau đại học ở các học viện, trường đại học y có thành tích cao trong học tập, nghiên cứu khoa học. Ngoài ra, cần có chính sách đãi ngộ phù hợp để thu hút những SV này về công tác, giảng dạy ở các nhà trường. Muốn vậy, trong công tác tuyển dụng phải thực sự đảm bảo khách quan, công bằng, dân chủ, coi chất lượng là mục tiêu quan trọng hàng đầu.

2.2. Thường xuyên bồi dưỡng kiến thức y học hiện đại với nghiệp vụ sư phạm cho ĐNGV. Các trường CĐYT trên địa bàn TP. Hà Nội có vị trí, vai trò quan trọng trong đào tạo, cung cấp NNL thực hiện nhiệm vụ chăm sóc, khám, chữa bệnh và bảo vệ sức khỏe cho nhân dân trên địa bàn thành phố, cũng như các tỉnh, thành lân cận khác. Tuy nhiên, do đặc thù là thủ đô của cả nước, TP. Hà Nội là nơi tập trung nhiều bệnh viện, các cơ sở y tế lớn có uy tín của quốc gia. Ngoài ra, đây còn là nơi có mật độ dân cư cao, nhu cầu chăm sóc sức khỏe, khám chữa bệnh của nhân dân rất lớn, là tuyến cuối cùng nhận và điều trị cho những bệnh nhân mắc bệnh trầm trọng, hiểm nghèo từ các tỉnh chuyển về. Do đó, các bệnh viện, các cơ sở

y tế khám chữa bệnh đặt ra yêu cầu>NNL với số lượng lớn và tinh thần, thái độ làm việc chuyên nghiệp và trách nhiệm cao, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ vững vàng, có kiến thức y học hiện đại để đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh của nhân dân.

Xuất phát từ yêu cầu trên, việc thường xuyên bồi dưỡng kiến thức y học hiện đại với nghiệp vụ sư phạm cho ĐNGV là một trong những yêu cầu quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Để thực hiện tốt yêu cầu này, trước hết, các nhà trường cần tăng thời gian bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho ĐNGV; đổi mới nội dung, chương trình bồi dưỡng theo hướng tập trung bồi dưỡng kiến thức y học hiện đại, nhất là các kiến thức trong chuẩn đoán bệnh dựa vào các triệu chứng lâm sàng (chuẩn đoán lâm sàng); các phương pháp khám, chữa bệnh tiên tiến đã và đang được sử dụng có hiệu quả ở các bệnh viện, trung tâm y tế ở trong và ngoài nước như: các phương pháp chuẩn đoán bệnh qua hình ảnh X quang, hình ảnh siêu âm, siêu âm - Doppler màu, hình ảnh nội soi, hình ảnh chụp cắt lớp vi tính (Computed Tomography Scanner - CT. Scanner), hình ảnh chụp cộng hưởng từ hạt nhân (Magnetic Resonance Imaging - mrg)...; các kĩ năng sử dụng trang thiết bị y tế hiện đại trong siêu âm, mổ nội soi... Bên cạnh đó, tích cực bồi dưỡng cho ĐNGV các phương pháp dạy học hiện đại, phù hợp với đặc thù đối tượng đào tạo>NNL y tế như: phương pháp phát huy tính tích cực nhận thức của người học, phương pháp dạy học gắn với mô hình trực quan hoặc các phương tiện kĩ thuật dạy học hiện đại. Ngoài ra, từng nhà trường cần tăng cường các nội dung bồi dưỡng cho ĐNGV về phương pháp nghiên cứu khoa học trong lĩnh vực Y học, GD-ĐT; bồi dưỡng kiến thức tin học, ngoại ngữ để làm cơ sở, nền tảng giúp cho GV có điều kiện thuận lợi trong việc tự học, tự nghiên cứu các tài liệu chuyên ngành để không ngừng nâng cao trình độ, chuyên môn nghiệp vụ của bản thân.

2.3. Tăng cường hợp tác, liên kết với các học viện/trường đại học y, các cơ sở y tế trên địa bàn TP. Hà Nội, tạo điều kiện cho ĐNGV được học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ. TP. Hà Nội là địa bàn tập trung nhiều học viện/trường đại học y có uy tín của cả nước như: Đại học Y Hà Nội, Học viện Quân y, Học viện Y học cổ truyền..., đây cũng là nơi tập trung nhiều bệnh viện lớn (đa khoa, chuyên khoa) của Trung ương và thành phố. Ngoài ra, còn có các bệnh viện trực thuộc các học viện/trường đại học, các bệnh viện thuộc các tuyến quận, huyện... là nơi tập trung đội ngũ các chuyên gia giỏi đầu ngành trong cả nước, có trình độ chuyên môn cao, có bề dày kinh

nhệm trong việc khám và điều trị những căn bệnh hiểm nghèo; có cơ sở vật chất, phương tiện kĩ thuật khám, chữa bệnh hiện đại nhất cả nước... Do đó, nếu các trường CĐYT xây dựng được mối quan hệ hợp tác gắn bó, chặt chẽ với những cơ sở này sẽ có nền tảng, điều kiện rất thuận lợi để phát triển toàn diện cả về số lượng, chất lượng ĐNGV.

Để thực hiện yêu cầu này, các trường CĐYT cần đẩy mạnh quan hệ hợp với các trường đại học, học viện quân y có uy tín trong công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV để vừa chuẩn hóa về trình độ đào tạo, vừa nâng cao trình độ chuyên môn, tạo cơ hội học tập, trao đổi kinh nghiệm một cách thường xuyên để cập nhật những thành tựu khám chữa bệnh hiện đại của thế giới và trong nước. Tích cực cử những GV có kinh nghiệm, có chuyên môn giỏi, đi "thực tế" ở các nhà trường và các bệnh viện thuộc các trường đại học để trau dồi kiến thức, kĩ năng trong quản lí, học tập chuyên môn và nghiên cứu khoa học, tiếp nhận việc chuyển giao khoa học công nghệ, thực hành cơ sở vật chất, phương tiện kĩ thuật khám, chữa bệnh, dạy học hiện đại từ các cơ sở đào tạo có uy tín hàng đầu trong cả nước; giúp các GV rèn luyện kĩ năng nghề nghiệp, đồng thời qua đó còn rút kinh nghiệm thực tiễn trong việc xây dựng nội dung, chương trình giảng dạy sát với thực tiễn.

2.4. Nghiên cứu, bổ sung các chế độ, chính sách đãi ngộ phù hợp nhằm động viên ĐNGV yên tâm công tác. ĐNGV ở các trường đại học và cao đẳng y nói chung, các trường CĐYT trên địa bàn TP. Hà Nội nói riêng là những người làm việc trong môi trường đặc biệt. Bên cạnh việc tham gia vào các hoạt động sư phạm như: giảng dạy, nghiên cứu khoa học, các công việc hành chính... giống như ĐNGV ở các trường đại học và cao đẳng khác, họ còn tham gia khám, chữa bệnh cho nhân dân ở các cơ sở y tế như: Bệnh viện Bạch Mai, Bệnh viện Hà Đông... Điều kiện làm việc đặc thù như vậy đã tạo cho ĐNGV luôn trong tình trạng căng thẳng về trí tuệ; hao tổn về thể lực, eo hẹp về thời gian dành cho bản thân, gia đình... Chính vì thế, việc nghiên cứu, bổ sung các chế độ, chính sách đãi ngộ phù hợp nhằm động viên ĐNGV yên tâm công tác là một trong những vấn đề rất quan trọng trong phát triển ĐNGV. Để giải quyết tốt vấn đề này, đòi hỏi các nhà trường bên cạnh việc thực hiện tốt các chế độ, chính sách theo quy định của Nhà nước, ngành Y tế, Ủy ban nhân dân TP. Hà Nội, cần nghiên cứu bổ sung những chế độ, chính sách đãi ngộ về vật chất, tinh thần, đảm bảo tương xứng công sức, trí tuệ, sự cống hiến, cũng là để động viên đội ngũ cán bộ, GV yên tâm và nhiệt tình với công việc, tích cực phấn đấu

vươn lên, phát huy hết khả năng của bản thân với sự nghiệp phát triển ngành y tế nước nhà... Theo đó, trong thời gian tới, các nhà trường cần tập trung làm tốt những vấn đề sau:

- **Về vật chất:** Tập trung các nguồn lực trong điều kiện có thể để khuyến khích chế độ thưởng, phụ cấp, cho đội ngũ cán bộ, GV nói chung, cho những GV có thành tích xuất sắc trong công tác; đảm bảo giải quyết hài hòa trong việc thực hiện chính sách của Đảng, Nhà nước về chế độ lương bổng theo quy định hiện hành với việc thụ hưởng quỹ phúc lợi của đơn vị, cơ quan trong những điều kiện cụ thể và theo đúng quy định của pháp luật; quan tâm thường xuyên tới những cán bộ, GV có hoàn cảnh khó khăn, GV trẻ như: hỗ trợ về nhà ở, bảo hiểm y tế, ốm, đau, tai nạn; hỗ trợ kinh phí cho GV đi học tập nâng cao trình độ...

- **Về tinh thần:** Chủ động đổi mới cơ chế, chính sách khen thưởng đảm bảo kịp thời, công bằng, dân chủ đối với ĐNGV, nhất là các cơ chế, chính sách để động viên tinh thần đối với những GV có thành tích cao trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học, có những đóng góp lớn lao đến sự phát triển của nhà trường; biết khuyến khích, tạo điều kiện tối đa về các tiêu chí, thời gian, công việc... để GV được đi học tập nâng cao trình độ chuyên môn, chuẩn hóa về học hàm, học vị; bố trí, sử dụng, đề bạt GV phù hợp với nguyện vọng cũng như năng lực của từng người trong các

cương vị công tác; quan tâm xây dựng môi trường văn hóa sư phạm lành mạnh trong tập thể nhà trường, giữa các khoa, phòng ban chuyên môn để mọi người luôn đoàn kết, chân thành giúp đỡ lẫn nhau cùng tiến bộ; hiện đại hóa cơ sở vật chất; đảm bảo đầy đủ tài liệu, giáo trình; xây dựng cảnh quan môi trường làm việc khang trang, đẹp đẽ... □

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ Chính trị. *Nghị quyết số 46-NQ/TW ngày 23/02/2005 về công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới.*
- [2] Quốc hội. *Luật Giáo dục 2005* (sửa đổi, bổ sung 2009).
- [3] Ban Chấp hành Trung ương. *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.*
- [4] Thủ tướng Chính phủ. *Chiến lược phát triển giáo dục 2010-2020* (Ban hành kèm theo Quyết định số 711/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 13/6/2012).
- [5] Mai Đình Đức (chủ biên) (2007). *Tổ chức và quản lý y tế.* NXB Y học.
- [6] Phạm Minh Hiệu (2011). *Cơ sở lý luận và thực tiễn của việc phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng y tế đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực y tế trong giai đoạn mới.* Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội.

Một số giải pháp nhằm nâng cao...

(Tiếp theo trang 21)

Cùng với việc chia sẻ kinh nghiệm và kết quả nghiên cứu trong cả quá trình dạy học thực hành môn *Tin học*, chúng tôi có một số kiến nghị với các nhà trường và cơ quan hữu quan:

- Do chất lượng của việc học *Tin học* phụ thuộc nhiều vào thời lượng thực hành trong khi số lượng máy tính tốt của phòng thực hành ở các trường phổ thông khu vực nông thôn không nhiều, vì vậy, chúng tôi đề nghị cần cấp thêm kinh phí cho nhà trường để tăng cường chất lượng và số lượng máy tính. Việc thực hành sẽ hiệu quả hơn nữa nếu nhiều HS không phải ngồi chung một máy.

- Để không bị gián đoạn quá trình học thực hành của HS, các nhà trường THPT nên tổ chức 2 tiết thực hành liên nhau để HS có thể tham gia các hoạt động thực hành xuyên suốt.

- Nhà trường cần thường xuyên tổ chức các cuộc thi sáng tạo, các câu lạc bộ Tin học để kích hoạt hứng thú học tập môn *Tin học* của HS.

- Nhà trường có thể mở cửa phòng máy cho HS trong các giờ ra chơi, các ngày chủ nhật nhằm tạo điều kiện cho các em được tiếp xúc với máy tính càng nhiều càng tốt. Có thể trang bị thêm camera để việc giám sát, theo dõi giờ thực hành được tốt hơn. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ GD-ĐT (2014). *Công văn số 5555/BGDĐT-GDTrH ngày 08/10/2014 Về việc Hướng dẫn sinh hoạt chuyên môn về đổi mới phương pháp dạy học và kiểm tra, đánh giá; tổ chức và quản lý các hoạt động chuyên môn của trường trung học/trung tâm giáo dục thường xuyên qua mạng.*
- [2] Hồ Cẩm Hà - Nguyễn Thế Lộc - Lê Thuỷ Thạch - Nguyễn Chí Chung (2010). *Dạy học theo chuẩn kiến thức kỹ năng môn Tin học 10.* NXB Đại học Sư phạm.
- [3] Nguyễn Bá Kim - Lê Khắc Thành (2005). *Phương pháp dạy học đại cương môn Tin học.* NXB Đại học Sư phạm.
- [4] William N. Bender (2012). *Project-based learning: Differentiating instruction for the 21st century.* Corwin.
- [5] James H. McMillan (2001). *Đánh giá lớp học: Những nguyên tắc và thực tiễn để giảng dạy hiệu quả (bản dịch ra tiếng Việt).* NXB Allyn & Bacon.