

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG TIỂU HỌC HUYỆN KRÔNG PẮK, ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

H' YER KNUL*

Ngày nhận bài: 20/12/2016; ngày sửa chữa: 21/12/2016; ngày duyệt đăng: 22/12/2016.

Abstract: Developing education managers at primary schools is required for Krong Pak district, Dak Lak province to meet requirements of education reform. Based on theoretical issues, the article proposes solutions to build education managers at primary schools such as setting up criteria for planning education managers in line with local conditions, improving quality of recruitment and appointment, changing methods for training and assessing for education managers and enabling principals of primary schools in fulfilling their task, etc.

Keywords: Education managers, development, management, primary school.

1. Đặt vấn đề

Trong công cuộc đổi mới giáo dục và đào tạo (GD-ĐT), phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục (CBQLGD) là một vấn đề cấp thiết, quyết định đến chất lượng, hiệu quả của mỗi cơ sở giáo dục (GD). Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT và nhiều văn kiện của Đảng, Nhà nước, của ngành GD đã khẳng định, xây dựng đội ngũ nhà giáo và CBQLGD theo hướng 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 nhà giáo, đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

Trong hệ thống GD quốc dân, giáo dục tiểu học (GDTH) là bậc học có vị trí quan trọng, tạo tiền đề vững chắc để học sinh (HS) tiếp tục học tập, rèn luyện ở các cấp học tiếp theo. Chất lượng GDTH phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó có vai trò của đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) trường tiểu học (TH). Mặc dù có nhiều thành tựu được ghi nhận, nhưng GDTH vẫn còn nhiều vấn đề mà xã hội yêu cầu cần phải giải quyết, trong đó có nhiệm vụ phát triển đội ngũ CBQLGD. Đó cũng là thực trạng và nhiệm vụ hiện nay của các trường TH trên địa bàn huyện Krông Păk, tỉnh Đắk Lắk.

2. Một số vấn đề lý luận và thực tiễn của việc phát triển đội ngũ CBQL trường TH huyện Krông Păk

Đội ngũ CBQL trường TH (hiệu trưởng, phó hiệu trưởng) có nhiệm vụ quản lý các trường TH theo quy định của pháp luật. Phát triển đội ngũ CBQL trường TH thực chất là phát triển nguồn nhân lực trong GD,

nhằm tăng cường vai trò lãnh đạo, quản lý nhà trường, làm cho đội ngũ đạt chuẩn quy định, đáp ứng yêu cầu đổi mới GD-ĐT nói chung và GDTH nói riêng. Đó là những tác động liên tục, có tổ chức, có định hướng của chủ thể quản lý tới đội ngũ CBQL các trường TH, làm cho đội ngũ này đủ về số lượng, đạt chuẩn về trình độ, đồng bộ về cơ cấu một cách bền vững, theo đúng các quy định hiện hành và phù hợp với điều kiện thực tiễn của GDTH.

Để thực tốt nhiệm vụ, CBQLGD phải không ngừng học tập, rèn luyện, nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, năng lực quản lý và trách nhiệm nghề nghiệp. CBQLGD đạt chuẩn về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, lối sống, tác phong, có tinh thần tự học tập, bồi dưỡng; có năng lực chuyên môn (trình độ, nghiệp vụ sư phạm); năng lực quản lý trường TH (hiểu biết nghiệp vụ quản lý; xây dựng và tổ chức thực hiện quy hoạch, kế hoạch phát triển nhà trường; quản lý tổ chức bộ máy, cán bộ, giáo viên (GV), nhân viên, HS; quản lý hoạt động dạy học và GD; quản lý tài chính, tài sản nhà trường; tổ chức kiểm tra, kiểm định chất lượng GD; thực hiện quy chế dân chủ ở đơn vị).

Phát triển đội ngũ CBQL trường TH, trước hết là xây dựng quy hoạch đội ngũ CBQL một cách khoa học, hệ thống, phù hợp với điều kiện thực tế của địa bàn; việc tuyển chọn, bổ nhiệm, đề bạt, bố trí sử dụng CBQL được thực hiện theo Quyết định số 27/2003/QĐ-TTg, ngày 19/02/2003 của Thủ tướng Chính phủ về quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm cán bộ lãnh đạo; đào tạo, bồi dưỡng

* Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Krông Păk, tỉnh Đắk Lắk

đội ngũ CBQL nhằm nâng cao năng lực, kĩ năng, trình độ, nhận thức cho đội ngũ CBQL đương chức và dự nguồn, trong việc đề bạt, chuyển chuyển và nâng ngạch cho đội ngũ; đánh giá chất lượng đội ngũ chính xác, phân hóa sự cống hiến của mỗi người, tạo động lực phát triển; đảm bảo các điều kiện để đội ngũ CBQL không ngừng nâng cao năng lực toàn diện, thực hiện tốt chức trách, nhiệm vụ được giao.

Huyện Krông Păk (tỉnh Đắk Lắk) có 16 đơn vị hành chính (thị trấn Phước An và 15 xã) với dân số là 228.740 người của 23 dân tộc đang sinh sống trên địa bàn. Toàn huyện có 23 trường mầm non, 51 trường TH, 24 trường trung học cơ sở; có 17 trường TH đạt chuẩn quốc gia. Năm học 2016-2017, huyện Krông Păk có số CBQL trường TH là 135 người (trong đó nữ có 46 người); số quy hoạch CBQL trường TH là 212 người. Mặc dù GD huyện Krông Păk và GDTH nói riêng đã có bước phát triển đáng kể nhưng chất lượng, hiệu quả chưa xứng tầm với tiềm năng và vị trí của địa bàn. Một bộ phận CBQL trường TH còn chưa sáng tạo, chủ động với yêu cầu đổi mới và bám sát thực tiễn GD vùng cao nguyên. Là một huyện có nhiều dân tộc thiểu số, nhưng đội ngũ CBQL trường TH là người dân tộc thiểu số chỉ có 5 người (chiếm 3,5%, hiện nay đang quy hoạch thêm 12 CBQL người dân tộc Ê-đê). Đổi mới công tác phát triển đội ngũ CBQL trường TH trên địa bàn huyện Krông Păk là nhiệm vụ cần thiết nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu phát triển GD-ĐT, phát triển KT-XH của huyện nhà.

3. Giải pháp phát triển đội ngũ CBQL trường TH huyện Krông Păk, đáp ứng yêu cầu đổi mới GD

3.1. Cần cụ thể hóa tiêu chuẩn (phẩm chất, năng lực) CBQL trường TH phù hợp với sự phát triển GD trên địa bàn huyện Krông Păk. Phẩm chất chính trị CBQL trường TH thể hiện ở tinh thần yêu Tổ quốc, vì lợi ích dân tộc, vì hạnh phúc nhân dân; gương mẫu chấp hành chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật của Nhà nước; tích cực tham gia các hoạt động chính trị - xã hội, hoàn thành tốt nghĩa vụ công dân; thực hiện tốt chính sách đại đoàn kết dân tộc; thực hành tiết kiệm, chống tham nhũng. CBQL trường TH phải luôn giữ gìn đạo đức, phẩm chất, uy tín của nhà giáo; trung thực, tận tâm với nghề nghiệp; chịu trách nhiệm về kết quả hoạt động của nhà trường; đóng góp tích cực cho nhiệm vụ phát triển KT-XH của địa bàn Tây Nguyên, vùng dân tộc ít người; không vụ lợi, được tập thể cán bộ, GV, nhân viên, HS và cộng đồng tin nhiệm. Có lối sống, tác phong lành mạnh, văn minh, phù hợp với bản sắc văn hoá dân tộc và môi trường GD; sống trung thực, giản dị, nhân ái; có tác phong làm việc

khoa học, sư phạm, có tinh thần tự học để nâng cao trình độ toàn diện. Thương yêu, tôn trọng và đối xử công bằng với cán bộ, GV, HS và phụ huynh; am hiểu phong tục, tập quán, ngôn ngữ đồng bào dân tộc nơi công tác.

Năng lực chuyên môn của CBQL trường TH đạt và vượt trình độ chuẩn đào tạo theo quy định; hiểu biết chương trình và kế hoạch GD ở TH; chỉ đạo, tổ chức hoạt động dạy học và GD có hiệu quả, phù hợp đối tượng và địa bàn; có kiến thức phổ thông về chính trị, KT-XH liên quan đến GDTH trên địa bàn miền núi và dân tộc; nghiệp vụ sư phạm giỏi; khả năng hướng dẫn tư vấn, giúp đỡ GV về chuyên môn, nghiệp vụ; ứng dụng công nghệ thông tin, sử dụng ngoại ngữ, tiếng dân tộc nơi công tác. Năng lực quản lí trường TH thể hiện ở kiến thức nghiệp vụ quản lí; xây dựng, tổ chức thực hiện quy hoạch phát triển nhà trường; quản lí tổ chức bộ máy, cán bộ, GV, nhân viên và HS; quản lí hoạt động GD và tài chính, tài sản nhà trường; quản lí hành chính, hệ thống thông tin và kiểm tra, kiểm định chất lượng GD; thực hiện quy chế dân chủ trong hoạt động của nhà trường và xã hội hóa GD. Năng lực tổ chức phối hợp giữa trường TH với gia đình HS, địa phương, cộng đồng và xã hội; sự am hiểu phong tục và có uy tín trong cộng đồng dân tộc ít người.

3.2. Tiếp tục bổ sung, hoàn thiện quy hoạch đội ngũ CBQL trường TH phù hợp điều kiện KT-XH của các địa bàn trong huyện. Quy hoạch đội ngũ CBQL giúp cho các trường TH có đủ về số lượng, cân đối về cơ cấu, tiêu chuẩn hoá về trình độ; đồng thời tạo được thế chủ động nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển sự nghiệp GD-ĐT của ngành nói chung và của huyện Krông Păk nói riêng. Xác định đúng căn cứ xây dựng quy hoạch; lựa chọn và sử dụng đúng đắn các phương pháp thu thập và xử lí thông tin; phương pháp dự báo và chẩn đoán trong khi xây dựng quy hoạch; thực hiện đúng quy trình xây dựng quy hoạch.

Cần đảm bảo các yêu cầu và nguyên tắc khi xây dựng quy hoạch; điều tra, đánh giá đội ngũ CBQL trường TH theo các tiêu chí về số lượng, cơ cấu từng loại đối tượng; trình độ kiến thức được đào tạo hoặc bồi dưỡng theo chuẩn; độ tuổi, thâm niên công tác, thâm niên chức vụ, thâm niên giảng dạy. Phân loại đội ngũ CBQL trường TH theo yêu cầu quy hoạch, bao gồm: số CBQL trường TH được đào tạo bồi dưỡng cơ bản, hoàn thành tốt nhiệm vụ, có khả năng đảm nhiệm chức vụ, chức danh cao hơn; số CBQL trường TH có triển vọng phát triển nhưng cần được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kiến thức, năng lực tổ chức thực hiện; số CBQL trường TH hoàn thành nhiệm vụ, ổn định công tác; số CBQL trường TH cần phân công,

bố trí lại công tác; số CBQL thuộc dân tộc thiểu số. Dự báo nhu cầu đội ngũ CBQL trường TH; xác định nguồn đội ngũ CBQL trường TH; lập danh sách cán bộ dự nguồn; thiết lập báo cáo và duyệt báo cáo quy hoạch.

3.3. Nâng cao chất lượng công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, điều động, luân chuyển, miễn nhiệm CBQL trường TH ở huyện Krông Pắc. Tuyển chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm, sử dụng và luân chuyển đội ngũ CBQL nhà trường theo nguyên tắc “đúng người, đúng lúc, đúng nơi”, đảm bảo nhu cầu số lượng, cơ cấu và chất lượng CBQL của từng trường; chọn được người tiêu biểu, có đủ năng lực, phẩm chất đảm nhận cương vị mới; góp phần củng cố uy tín, niềm tin của cán bộ, GV; đồng viên, khuyến khích những cán bộ tốt, tạo điều kiện bồi dưỡng cán bộ kế cận dự nguồn; quán triệt chặt chẽ nguyên tắc tập trung dân chủ; hài hòa giữa quy định về thời gian và giải quyết các trường hợp đặc biệt đối với các trường TH khó khăn.

Công tác tuyển chọn nhân sự để bổ nhiệm cần căn cứ vào nhu cầu từng trường, ngành và căn cứ vào danh sách quy hoạch các chức danh CBQL đã được UBND huyện phê duyệt, phòng Nội vụ và phòng GD-ĐT thực hiện quy trình tuyển chọn theo đúng quy trình. Việc bổ nhiệm phải đảm bảo đúng thời hạn bổ nhiệm; điều kiện bổ nhiệm; quy trình bổ nhiệm. Trong công tác bổ nhiệm CBQL cần tránh các yếu tố tâm lý tác động như: chủ quan, phiến diện, quan hệ, áp lực của cấp trên, bè phái. Bổ nhiệm lại, luân chuyển, bãi miễn phải gắn chặt với công tác quy hoạch và đào tạo cán bộ, gắn với việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại và miễn nhiệm CBQL trường học; phải được tiến hành thường xuyên, theo đúng quy trình, có vận dụng điều kiện, hoàn cảnh cụ thể, địa bàn và CBQL ở vùng khó khăn, dân tộc.

3.4. Tiếp tục đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng CBQL trường TH ở huyện Krông Pắc theo từng loại đối tượng. Với cán bộ quản lý đương chức, cần có kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên, định kì theo hình thức tập trung, tại chức, tự bồi dưỡng, trao đổi kinh nghiệm (bồi dưỡng đầu năm học về nhiệm vụ, kế hoạch năm học; bồi dưỡng giữa kì hay đột xuất do các nhiệm vụ quản lý đặt ra; bồi dưỡng bổ túc các kĩ năng quản lí; bồi dưỡng theo các chuyên đề). Quy định bắt buộc CBQL phải tham gia các khoá bồi dưỡng cập nhật kiến thức, tăng cường kĩ năng quản lí. Có những chính sách khích lệ, đồng viên CBQL tự học, tự nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu công việc. Thực hiện kế hoạch đào tạo nhằm đáp ứng tiêu chuẩn hóa cán bộ (sau đại học, lí luận chính trị, khoa học quản lí, ngoại ngữ, tin học).

Với CBQL được quy hoạch, cần mở rộng nguồn cán bộ đưa vào quy hoạch, đặc biệt là đội ngũ có độ tuổi trẻ, người dân tộc, đạt chuẩn cao về trình độ. Cần tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng, thử thách, rèn luyện đối với cán bộ trong quy hoạch, tránh hiện tượng thả nổi, làm giảm chất lượng đội ngũ kế cận. Đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện bằng hình thức chính quy, thường xuyên, tập trung, tự đào tạo, bồi dưỡng, phù hợp với từng loại đối tượng khác nhau ở các địa bàn khác nhau, với CBQL là người dân tộc thiểu số.

3.5. Đảm bảo hiệu quả, hiệu lực công tác kiểm tra, đánh giá CBQL phù hợp với các trường TH ở huyện Krông Pắc. Công tác thanh tra, kiểm tra CBQL tập trung thực hiện các chức năng quản lí hoạt động dạy và học, nhân sự, tài chính, cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học, sự phối hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội,... Đổi mới công tác đánh giá nhằm đánh giá phẩm chất đạo đức, năng lực công tác của đội ngũ CBQL ở các trường TH một cách toàn diện, căn cứ vào chuẩn hiệu trưởng tiểu học. Đổi mới hình thức thanh tra, kiểm tra, đánh giá, đa dạng hóa các hình thức kiểm tra (thường xuyên, định kì; bất thường); đảm bảo thực hiện theo quy trình khoa học, hợp lí; xây dựng bảng điểm kiểm tra, đánh giá và xếp loại phù hợp với huyện Krông Pắc.

3.6. Thực hiện tốt các điều kiện đảm bảo để phát triển bền vững đội ngũ CBQL trường TH ở huyện Krông Pắc. Thực hiện đầy đủ và kịp thời chế độ chính sách đối với đội ngũ CBQL các nhà trường, đồng viên kịp thời những cá nhân hoàn thành tốt nhiệm vụ, tạo động lực cho GV phấn đấu trở thành CBQL. Việc bảo đảm chế độ tiền lương và các chế độ phụ cấp khác; thực hiện tốt chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, hưu trí, nghỉ việc, chế độ kiểm tra, đánh giá, khen thưởng, kỉ luật được tiến hành thường xuyên, kịp thời. Quan tâm đúng mức nhằm nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của đội ngũ CBQL trường TH, tạo điều kiện thuận lợi cho việc ổn định và phát triển đội ngũ, đồng viên, thu hút được sức lực, trí tuệ của đội ngũ CBQL trường TH. Ban hành chính sách, chế độ đãi ngộ của huyện miền núi và vùng dân tộc thiểu số; huy động mọi nguồn lực và xã hội hóa GD để phát triển đội ngũ CBQL trường tiểu học một cách nhanh, bền vững.

Cần có hình thức khen thưởng riêng cho từng lĩnh vực công tác trong năm học như: công tác xây dựng cơ sở vật chất trường học; xây dựng trường đạt chuẩn quốc gia; chất lượng GD nhà trường mang tính đột phá; có tinh thần tự học, sáng tạo,

(Xem tiếp trang 29)

quả hệ thống học liệu phục vụ công tác đào tạo theo yêu cầu; Các dịch vụ hệ thống kĩ túc xá; Chất lượng đội ngũ GV; Hệ thống đánh giá chất lượng; Đổi mới phương pháp, hình thức tổ chức dạy học; Môi trường làm việc và học tập của CBQL, GV và SV. Kết quả khảo sát cho thấy, CBQL, GV và SV đánh giá công tác quản lí các điều kiện đảm bảo và cải tiến CLĐT ở mức độ tốt là 27,0%, khá là 29,6%, đạt là 31,1% và chưa đạt là 12,3%. Trong đó, có một số nội dung được cả CBQL, GV và SV đánh giá cao, đó là: Hệ thống học liệu phục vụ công tác đào tạo theo yêu cầu; Các dịch vụ hệ thống kĩ túc xá; Đảm bảo chất lượng đội ngũ GV; Đổi mới phương pháp, hình thức tổ chức dạy học. Bên cạnh đó, vẫn còn các nội dung bị đánh giá chưa đạt cao, như: Đảm bảo các điều kiện về phòng học, phòng thực hành (chưa đạt là 20,1%); Đảm bảo trang thiết bị phục vụ giảng dạy, học tập (chưa đạt là 21,3%); Đảm bảo cơ chế về phát triển CTĐT và chương trình môn học (chưa đạt là 18,2%)... Điều này đặt ra cho nhà quản lí những thách thức, đòi hỏi phải có biện pháp khắc phục.

Quá trình khảo sát thực trạng cho thấy, CLĐT và quản lí CLĐT của các trường CĐ khối Kinh tế ở TP. Đà Nẵng trong thời gian qua tuy đã có những bước phát triển mới, song vẫn còn nhiều bất cập, hạn chế. Công tác quản lí CLĐT, các điều kiện đảm bảo chất lượng như: CTĐT, cơ sở vật chất, đội ngũ GV chưa được đầu tư và quan tâm đúng mức. Đặc biệt các trường chưa có hệ thống quản lí CLĐT cần thiết, đồng bộ để đảm bảo và từng bước nâng cao CLĐT, nhằm tạo ra nguồn lao động chất lượng cao với chi phí thấp theo yêu cầu của xã hội. Kết quả đánh giá thực trạng là cơ sở để đề xuất các biện pháp quản lí CLĐT theo tiếp cận TQM nhằm đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động của Đà Nẵng trong giai đoạn mới. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyễn Đức Chính (2002). *Kiểm định chất lượng trong giáo dục đại học*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [2] Trần Khánh Đức (2004). *Quản lí và kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực theo ISO và TQM*. NXB Giáo dục.
- [3] Nguyễn Song Bình - Trần Thị Thu Hà (2006). *Quản lí chất lượng toàn diện - con đường cải tiến và thành công*. NXB Khoa học và Kỹ thuật.
- [4] Phó Đức Trù - Phạm Hồng (2002). *ISO 9000*. NXB Khoa học và Kỹ thuật.
- [5] Phạm Thành Nghị (2000). *Quản lí chất lượng giáo dục đại học*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

Phát triển đội ngũ cán bộ...

(Tiếp theo trang 16)

vượt khó; có sáng kiến kinh nghiệm hay được áp dụng rộng rãi,... Thực hiện chế độ phê bình, kỉ luật theo quy định hiện hành; không nể nang, buông lỏng, đảm bảo khách quan, công bằng đối với tất cả CBQL.

4. Kết luận

Trong bối cảnh đổi mới hiện nay, GD-ĐT huyện Krông Pắc cần phải tiếp tục phấn đấu để theo kịp với GD các huyện, thành phố phát triển, đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH một địa bàn miền núi, dân tộc. Phát triển đội ngũ CBQLGD là nhiệm vụ then chốt, nhưng ngoài sự nỗ lực của ngành GD, cần phải tiếp tục đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo tại các trường sư phạm - điểm xuất phát của việc phát triển đội ngũ CBQLGD; đảm bảo các điều kiện về chế độ chính sách cho sự phát triển nói trên. Các cấp chính quyền cần tạo điều kiện giúp đỡ, ủng hộ, chỉ đạo, quản lí để tạo điều kiện cho việc phát triển đội ngũ CBQL trường TH. Đội ngũ CBQL các trường TH (đương chức và quy hoạch) cần nhận thức và xác định rõ vai trò nhiệm vụ của mình, không ngừng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống, lương tâm của nhà giáo, có kế hoạch bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực của người CBQL trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT. □

Tài liệu tham khảo

- [1] 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*.
- [2] Bộ GD-ĐT (2011). *Thông tư số 14/2011/TT-BGDĐT ngày 8/4/2011 của Bộ GD-ĐT về việc ban hành quy định chuẩn hiệu trưởng tiểu học*.
- [3] Nguyễn Vinh Hiển (2015). *Đào tạo phát triển nguồn nhân lực giáo dục tiểu học đáp ứng công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*. Tạp chí Giáo dục, số 365 (tháng 9/2015), tr 1-4.
- [4] Lê Xuân Trường (2015). *Tổng quan một số nghiên cứu về quản lí giáo dục trong quản lí hoạt động chuyên môn ở trường tiểu học*. Tạp chí Giáo dục, số 365 (tháng 9/2015), tr 8-11.
- [5] Nguyễn Văn Tứ - Trần Văn Dàng (2015). *Quản lí đánh giá kết quả giáo dục ở trường tiểu học theo hướng phát triển năng lực toàn diện của học sinh*. Tạp chí Giáo dục, số 353 (tháng 3/2015), tr 5-7.