

# MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ SỬ DỤNG CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ TRẺ TUỔI SAU ĐÀO TẠO NGUỒN

TRẦN TUẤN DUY - ĐẶNG THỊ DUY TƯ\*

Ngày nhận bài: 12/06/2017; ngày sửa chữa: 14/06/2017; ngày duyệt đăng: 21/06/2017.

**Abstract:** The article mentions theoretical issues of employment of young managing staff. Based on this basis, the article suggests solutions to enhance efficiency of utilisation of young managing staff such as building policies on labour utilisation, fulfilling strictly incentive policies and managing staff rotation as well as evaluation, etc.

**Keywords:** Training, managing officers, young managing staff, employment, utilisation.

## 1. Một số vấn đề chung về sử dụng cán bộ lãnh đạo (CBLĐ), quản lý trẻ tuổi (QLTT) sau đào tạo nguồn (ĐTĐN)

Theo **Đại Từ điển tiếng Việt** thì “sử dụng” là “đem dùng vào một công việc” [1; tr 1471]. Vậy, sử dụng cán bộ (CB) là đem CB dùng vào một công việc nào đó. Sử dụng CB là một nghệ thuật. Các nhà tổ chức, các nhà quản lý (QL) phải xác định được năng lực thực tế của từng CB trong cơ quan để bố trí vào các vị trí tương ứng, tức là phải sử dụng CB đúng với chuyên môn được đào tạo (ĐT) hoặc gần với chuyên môn được ĐT. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nói: “Người đời ai cũng có chỗ hay chỗ dở. Ta phải dùng chỗ hay của người và giúp người chữa chỗ dở. Dùng người cũng như dùng gỗ. Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng, cong đều tùy chỗ mà dùng được”; còn nếu “không biết tùy tài mà dùng người... Thợ rèn thì bảo đi đóng tủ, thợ mộc thì bảo đi rèn dao. Thành thử cả hai người đều lúng túng, rút cục, cả hai người đều không hoàn thành nhiệm vụ” [2; tr 5]. Vì thế, việc sử dụng CBLĐ, QLTT sau ĐTĐN cũng phải xem xét thật kỹ yêu cầu tiêu chuẩn, với mục đích phát huy tối đa năng lực của CB, công chức.

Thời gian qua, việc sử dụng CBLĐ, QL sau ĐTĐN đã đạt được những *thành tựu* sau: - Đa số lãnh đạo các địa phương đã có cái nhìn khá thoáng về chính sách sử dụng CB. Điều này đã đáp ứng đòi hỏi của công việc, đáp ứng tốc độ phát triển kinh tế xã hội, góp phần tạo nên một đội ngũ CB có số lượng đồng, trẻ, có năng lực trình độ; - Các quy định của pháp luật về sử dụng CB tuy chưa đầy đủ nhưng đã và đang dần được hoàn thiện để tạo cơ sở pháp lý vững chắc cho việc bố trí, sử dụng CBLĐ, QL sau ĐTĐN; - Các địa phương ngày càng có những chính sách thu hút nhân tài về công tác tại địa phương, điều này đã giúp đội ngũ CBLĐ, QLTT an tâm hơn để làm việc, tránh sự xáo trộn không cần

thiết về vấn đề nhân sự; - Việc tuyển dụng phần lớn đã được công khai, minh bạch, có tiêu chí, điều kiện rõ ràng tạo được sự quan tâm của mọi tầng lớp nhân dân, tạo sự công bằng giữa người được ĐTĐN và người không được ĐTĐN. Do vậy người được ĐTĐN CBLĐ, QLTT muốn trúng tuyển phải thực sự cố gắng, nỗ lực hơn những người khác (vì nếu không trúng tuyển, có thể họ sẽ phải bồi thường chi phí ĐT).

Tuy nhiên, hoạt động sử dụng sau ĐTĐN CBLĐ, QLTT thời gian qua cũng còn một số *hạn chế* sau: - Sự mất cân đối giữa công tác ĐTĐN và nhu cầu thực tế của địa phương. Nhiều trường hợp không bố trí được là do phải “chờ chờ” do chưa được bố trí, sắp xếp công việc; - CBLĐ, QLTT có thể làm việc trong tổ chức Đảng và tổ chức chính trị - xã hội và muốn giữ chức vụ thì họ phải được “chuẩn hóa” thông qua bầu cử. Trong khi việc bầu cử lại được thực hiện theo Điều lệ Đảng và điều lệ của các tổ chức chính trị - xã hội. Điều này cũng là nguyên nhân cản trở việc sử dụng CBLĐ, QLTT sau ĐTĐN không được kịp thời và hiệu quả; - Việc tuyển dụng công chức còn quy định bó hẹp trong một phạm vi nhất định như phải có hộ khẩu thường trú tại địa phương và hiện tượng ưu tiên cho người thân quen vào làm việc trong hệ thống chính trị vẫn còn khá phổ biến. Công tác tuyển dụng công chức hiện nay còn chưa có kế hoạch một cách khoa học, không dự báo được trước nhu cầu của cơ quan, tổ chức dẫn đến tình trạng bị động, dẫn đến tình trạng phải sử dụng tạm người không đúng chuyên môn để làm việc; - Nhiều địa phương chưa xây dựng được tiêu chuẩn cho từng chức danh, dẫn đến lúng túng trong việc sử dụng CB cho đúng chuyên môn, năng lực, sở trường. Điều này dẫn đến tình trạng thuyên chuyển CB rất lớn nhưng hiệu quả đem lại vẫn thấp.

\* Học viện Cán bộ TP. Hồ Chí Minh

(Tháng 7/2017)

**Tạp chí Giáo dục SỐ ĐẶC BIỆT** 45

Từ ưu điểm và hạn chế nêu trên, tác giả rút ra một số *bài học kinh nghiệm* sau: - Phải có sự lãnh đạo, chỉ đạo thống nhất xuyên suốt của cấp ủy Đảng và chính quyền từ việc lựa chọn cử người đi ĐTN, cho đến việc bố trí sử dụng sau ĐT; - Phải có kế hoạch thật khoa học cho việc sử dụng sau ĐT; tránh việc bố trí, sử dụng theo “*cảm hứng*”; bố trí, sử dụng lấp chỗ trống; - Việc sử dụng CBLĐ, QLTT sau ĐTN phải căn cứ vào khả năng, năng lực, sở trường, trình độ của mỗi người, tránh tình trạng sử dụng không hiệu quả rồi lại chuyển sang làm công việc khác; - Phải có biện pháp xem xét, xếp loại CB sau một thời gian sử dụng nhằm đánh giá hiệu quả của công tác bố trí, sử dụng sau ĐTN; từ đó có thể đề ra những biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả của công tác này.

## **2. Giải pháp nâng cao hiệu quả sử dụng CBLĐ, QLTT sau ĐTN**

**2.1. Hoàn thiện các quy chế về sử dụng CBLĐ, QLTT sau ĐTN.** Xuất phát từ thực trạng hiện nay không có văn bản pháp luật nào quy định riêng về vấn đề sử dụng sau ĐTN mà việc sử dụng CB sau ĐTN được thực hiện theo những văn bản pháp luật chung. Điều này dẫn đến tình trạng không có sự quy định kết nối giữa hoạt động ĐTN và sử dụng sau ĐTN. Vì thế, vấn đề đặt ra là phải có các giải pháp nhằm hoàn thiện quy định của pháp luật về vấn đề này với mục đích phát huy hiệu quả của công tác ĐTN. Theo tác giả, phải hoàn thiện các quy chế về sử dụng CBLĐ, QLTT sau ĐTN theo hướng sau:

*Thứ nhất*, phải quy định rạch ròi giữa phạm vi thẩm quyền của các cơ quan Đảng và cơ quan Nhà nước trong việc điều chỉnh vấn đề sử dụng CBLĐ, QLTT sau ĐTN. Hiện nay, người được ĐTN có thể được bố trí sử dụng theo quy định của Đảng và cũng có thể theo quy định của Nhà nước. Điều này tạo nên sự không thống nhất trong công tác sử dụng CB sau ĐTN. Vì thế phải có văn bản quy định rõ: ai sẽ được các cơ quan Đảng bố trí, sử dụng sau ĐTN và ai sẽ được các cơ quan nhà nước bố trí, sử dụng.

*Thứ hai*, cần nhanh chóng ban hành quy định xác định cơ cấu bộ máy, các chức danh với những nhiệm vụ cụ thể. Điều này sẽ giúp cho việc bố trí, sử dụng CB sau ĐTN được đúng chuyên môn, năng lực, sở trường.

*Thứ ba*, phải ban hành một hệ thống các tiêu chuẩn cụ thể để làm căn cứ cho việc bầu cử, tuyển dụng, đề bạt CB. Thời gian qua, việc sử dụng CB sau ĐTN chủ yếu dựa trên đề nghị của khối nội vụ hoặc sự giới thiệu của Hội đồng nhân dân hoặc do cấp trên tăng cường về. Vì thế nhiều CB được bố trí trái với chuyên ngành ĐT.

*Thứ tư*, các địa phương cần ban hành văn bản quy định về chế độ đãi ngộ đối với CBLĐ, QLTT đặc biệt là khi họ làm việc ở vùng sâu, vùng xa. Nhiều người được đưa về làm việc ở vùng sâu, vùng xa đều không ở lại lâu, chỉ từ 2-3 năm là bỏ nhiệm sở ra đi, những người ở lại đa số là người của địa phương.

*Thứ năm*, các địa phương cần xây dựng cơ chế kiểm tra, đánh giá CB được ĐTN. Hiện nay, quan điểm và các tiêu chí đánh giá chưa rõ ràng, chưa gắn với công việc được giao nên không có căn cứ đánh giá thực chất năng lực CB làm cơ sở cho việc bố trí, sử dụng tiếp theo.

**2.2. Làm tốt chính sách thu hút người có năng lực, trình độ về làm việc tại địa phương.** Thực tế chứng minh: một địa phương nào đó muốn có sự phát triển cao thì phải biết trọng dụng người tài. Nếu làm tốt điều này chắc chắn sẽ thu hút được những người có đủ năng lực, phẩm chất. Để làm được điều đó phải thực hiện một loạt các giải pháp sau:

*Thứ nhất*, các địa phương cần tính đến việc sử dụng cả những người không có hộ khẩu địa phương nhưng có đủ năng lực và trình độ, điều này chắc chắn sẽ đem lại cái lợi rất lớn cho tiến trình phát triển của địa phương.

*Thứ hai*, cải tiến chế độ trả lương để đảm bảo cho CBLĐ, QLTT có thể nuôi được bản thân và nuôi được ít nhất hai người con. Khi có nguồn thu nhập ổn định thì CBLĐ, QLTT sẽ yên tâm làm việc, phấn đấu hoàn thành tốt được nhiệm vụ được giao và hạn chế được các hiện tượng tiêu cực.

*Thứ ba*, tiếp tục mở rộng việc thực hiện chủ trương khoán biên chế và chi phí hành chính hoặc áp dụng tự chủ và tự chịu trách nhiệm về kinh phí hoạt động theo định mức phân bổ cho các đơn vị, điều này sẽ giúp phát huy trách nhiệm của đội ngũ CB, công chức nói chung và tăng thêm thu nhập cho CB, công chức.

*Thứ tư*, thực hiện chế độ “nhà cho thuê” đối với CBLĐ, QLTT hoàn thành tốt nhiệm vụ; mỗi cơ quan, đơn vị cần phải có nhà công vụ để tạo điều kiện sinh hoạt, ăn ở cho CBLĐ, QLTT có hoàn cảnh khó khăn hoặc do nhà ở xa nơi làm việc.

**2.3. Thực hiện tốt việc chuyển CBLĐ, QLTT được bố trí, sử dụng sau ĐTN.** Nghị quyết số 42-NQ/TW của Bộ Chính trị về công tác quy hoạch CBLĐ, QL thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước đã xác định mục đích của công tác quy hoạch CBLĐ là: “*Chuẩn bị từ xa và ĐTN CB dôi dào làm căn cứ để ĐT, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ CB đảm nhận các chức danh lãnh đạo, QL các cấp trong hệ thống chính trị vững vàng về chính trị, trong sáng về đạo đức, thành thạo về chuyên môn, nghiệp vụ, có trình độ và*

năng lực, nhất là năng lực trí tuệ và thực tiễn tốt, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước” [3].

CBLĐ, QLTT được bố trí, sử dụng sau ĐTN thường là những người được quy hoạch và nằm trong diện QL của Đảng. Do đó, việc chuyển họ là nhằm rèn luyện thực tiễn cho CB thuộc diện quy hoạch dự bị các chức danh chủ chốt. Tuy nhiên, không được hiểu sai mục đích của chủ trương chuyển CB dẫn đến lạm dụng để chuyển CB một cách tùy tiện, không khoa học và dẫn đến hậu quả là chất lượng công tác của CB bị giảm sút, cuộc sống gia đình bị ảnh hưởng.

**2.4. Làm tốt công tác nhận xét, đánh giá CBLĐ, QLTT đã được ĐTN sau một thời gian công tác để làm cơ sở cho việc sử dụng trong thời gian tiếp theo.** Việc đánh giá, nhận xét CBLĐ, QLTT đã được ĐTN là một việc làm quan trọng, phải được thực hiện định kỳ 06 tháng/lần. Việc đánh giá, nhận xét phải dựa trên những tiêu chí rõ ràng, cụ thể và khoa học.

Tiêu chí đánh giá phải phản ánh 3 nội dung cơ bản: kết quả thực hiện nhiệm vụ, vấn đề giữ gìn phẩm chất, đạo đức công vụ và mức độ triển vọng. Đây sẽ là những căn cứ quan trọng giúp các nhà QL xem xét về việc sử dụng CB đó trong thời gian tiếp theo.

**2.5. Xây dựng chính sách bố trí, sử dụng CBLĐ, QLTT, sau ĐTN.** Bố trí, sử dụng đúng sẽ đem lại hiệu quả; tránh việc bố trí, sử dụng một cách lãng phí, làm tốn kém chi phí ĐTN của Nhà nước. Vì thế, cần ban hành chính sách sử dụng CBLĐ, QLTT sau ĐTN, trong đó đặc biệt phải lưu ý một số nội dung chính sau: sử dụng hợp lý, đúng chuyên môn ĐTN, chấm dứt tình trạng làm trái ngành nghề, vì nếu làm trái ngành nghề thì bộ máy ở cơ sở hoạt động kém hiệu quả, sẽ làm thui chột tài năng. Bên cạnh đó, cần lưu ý việc ĐT lại, bồi dưỡng cập nhật, bổ sung thêm kiến thức và kĩ năng nhằm nâng cao hơn nữa trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công cuộc xây dựng và phát triển đất nước.

**2.6. Quy định rõ nhiệm vụ, quyền hạn của người đứng đầu cơ quan, tổ chức trong việc bố trí, sử dụng CBLĐ, QLTT sau ĐTN.** Hiện nay, nhiều chức danh chủ chốt ở cơ sở khi được bố trí, sử dụng thì bị chi phối bởi quy định phân cấp QL CB của cấp trên dẫn đến việc QL đội ngũ CB còn mang tính hình thức. Theo đó, cần điều chỉnh theo hướng người đứng đầu cơ quan, tổ chức phải được giao nhiệm vụ, quyền hạn và chịu trách nhiệm trong việc bố trí, sử dụng đội ngũ CB do mình QL. Việc chịu trách nhiệm được hiểu là nếu bố trí, sử dụng không phát huy hiệu quả thì người đứng đầu phải bị xử lí.

**2.7. Sử dụng những người được ĐTN và giải quyết đầu ra đối với những người lớn tuổi, không đáp ứng tiêu chuẩn và yêu cầu của công cuộc đổi mới.** Những người được ĐTN CBLĐ, QLTT là nguồn dự bị đáng tin cậy; đa số họ còn rất trẻ, được ĐT một cách chính quy, bài bản luôn sẵn sàng thay thế cho thế hệ đi trước. Với xu hướng chung là trẻ hóa đội ngũ CB thì việc dần thay thế những CB đã lớn tuổi, không đạt chuẩn là một tất yếu khách quan, đáp ứng nhu cầu đòi hỏi của xã hội. Và lại, nếu những người đã được ĐTN không được bố trí, sử dụng kịp thời sẽ không phát huy được khả năng của họ, dẫn đến sự chờ đợi và có thể họ sẽ không đủ kiên nhẫn để chờ được bố trí, sử dụng mà đành chấp nhận tự tìm việc, làm ảnh hưởng đến quy hoạch kế hoạch CB cũng như làm thất thoát kinh phí ĐTN của Nhà nước.

Vì thế phải đẩy mạnh việc bố trí, sử dụng những người đã qua ĐTN và phải giải quyết “đầu ra” cho những người không đạt chuẩn hoặc không có khả năng ĐT đạt chuẩn. Tuy nhiên, việc thay thế này phải được thực hiện một cách cẩn trọng, tránh sự xáo trộn ảnh hưởng đến hoạt động nói chung của cơ quan, tổ chức và ảnh hưởng đến cuộc sống của người bị thay thế. Muốn đạt được điều đó, việc bố trí, sử dụng CB trẻ tuổi để thay thế cho những người lớn tuổi, không đạt chuẩn phải lưu ý những vấn đề sau:

**Thứ nhất,** phải làm tốt công tác tư tưởng đối với những người sắp bị thay thế. Những người này đã có một quá trình công tác hoạt động và cống hiến trong thời gian dài và có những đóng góp nhất định cho sự phát triển của xã hội. Vì thế, việc thay thế phải tránh sự hụt hẫng, những cú sốc trong suy nghĩ và tình cảm của họ. Làm tốt công tác tư tưởng là phải để họ thấy rằng việc thay thế là cần thiết, tốt nhất là để họ tự nguyện xin nghỉ.

**Thứ hai,** phải có chế độ, chính sách phù hợp cho người bị thay thế, đặc biệt là người tự nguyện xin nghỉ. Chính sách hỗ trợ này phải rõ ràng, cụ thể và phải được thông báo một cách công khai, phải làm cho người bị thay thế thấy được những quyền lợi được hưởng sau khi nghỉ việc, tránh tình trạng họ cảm thấy bị đối xử không công bằng.

**Thứ ba,** việc thay thế phải tính đến sự kế thừa, người nhận nhiệm vụ phải nắm bắt được những kinh nghiệm, kết quả của người tiền nhiệm. Muốn vậy, việc tuyển dụng phải tiến hành trước, việc thay thế tiến hành sau. Như vậy, trong một thời gian nhất định sẽ có cả hai thế hệ cùng làm việc: người vừa được tuyển dụng - người sắp bị thay thế, đây là thời gian cần thiết để xem xét sử dụng người trẻ và là giai đoạn để chuyển giao kinh nghiệm, công việc giữa

hai thế hệ. Điều này sẽ giúp cho hoạt động của cơ quan, tổ chức được ổn định.

*Thứ tư*, việc giải quyết “đầu ra” phải được xem xét cụ thể từng trường hợp. Đối với những CB mà tuổi lao động còn hơn 10 năm, có thể sắp xếp cho họ đi ĐT, bồi dưỡng để đạt tiêu chuẩn, nếu sau một thời gian mà họ vẫn không đạt chuẩn thì mới giải quyết thay thế, bởi những người này dù không đạt chuẩn nhưng họ vẫn còn sức khỏe và có kinh nghiệm thực tiễn.

**2.8. Chú trọng giáo dục, tuyên truyền về đạo đức công vụ và tinh thần thái độ phục vụ nhân dân của người được bố trí, sử dụng sau ĐTN.** Thực tiễn đã chứng minh, nếu CB hiểu rõ tôn chỉ, mục đích của cơ quan, tổ chức mình đang công tác và có hứng thú làm việc thì sẽ góp phần tăng hiệu quả công việc, tạo được lòng tin vào chính quyền với người dân và cũng là nhân tố quan trọng để giữ chân người có phẩm chất, năng lực. Những người được bố trí, sử dụng sau ĐTN phần lớn là còn trẻ, họ có trình độ văn hóa, chuyên môn, nghiệp vụ nhưng kinh nghiệm thực tiễn lại không nhiều. Nếu họ không được giáo dục về đạo đức công vụ, về tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân thì sẽ không tạo ra một CB tốt trong tương lai gần.

Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “CB là cái gốc của mọi công việc” và “Công việc thành công hoặc

thất bại đều do CB tốt hay kém” [4; tr 269; 273]. Lời dạy của Bác nhấn mạnh vị trí, vai trò quan trọng của CB. Vì vậy, việc xây dựng một đội ngũ CB đủ đức, đủ tài để hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ của đất nước và nhân dân giao phó luôn là vấn đề cần thiết, quan trọng ở nước ta. Vì thế, thực hiện tốt các giải pháp nêu trên sẽ góp phần vào thực hiện chủ trương của Đảng đề ra: “*Đổi mới mạnh mẽ, triển khai đồng bộ các khâu: đánh giá, quy hoạch, ĐT, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng, xây dựng và thực hiện chính sách CB*” [5; tr 295] và “*làm tốt công tác QL, giáo dục và sử dụng sau ĐT*” [5; tr 296]. □

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyễn Như Ý (chủ biên, 1999). *Đại Từ điển tiếng Việt*. NXB Văn hóa - Thông tin.
- [2] Đức Vương (1995). *Hồ Chí Minh với vấn đề đào tạo cán bộ*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [3] Bộ Chính trị (2004). *Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30/11/2004 về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*.
- [4] *Hồ Chí Minh toàn tập* (tập 5) (1995). NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [5] Đảng Cộng sản Việt Nam (2006). *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.

## Thực trạng và đề xuất biện pháp...

(Tiếp theo trang 38)

quả bởi tất cả những hướng dẫn của thầy cô, những kinh nghiệm trao đổi từ bạn bè cũng chỉ là nền tảng, và một khi đã có phương pháp TH của mình, hãy kiên trì, nhẫn nại thực hiện nó; tự tạo cho mình tính kỉ luật khi học, một khi đã học thì không để những yếu tố khác tác động như mạng xã hội, game,...; học cách ghi nhớ và chọn lọc thông tin, kiến thức.

### 5. Kết luận

Hiện nay, đổi mới phương pháp dạy học đại học trong thực tế vẫn quan tâm phần nhiều đến đổi mới phương pháp dạy học của giảng viên mà chưa chú trọng nhiều đến việc định hướng, hướng dẫn SV phương pháp học tập tốt, trong đó TH là mấu chốt giúp SV hình thành kĩ năng học tập suốt đời, nhất là SV ngành sư phạm. Bởi lẽ, chính các em sau này sẽ là thầy cô giáo tiếp tục dạy dỗ các thế hệ học trò và không chỉ truyền thụ về mặt tri thức mà còn hướng dẫn các em học sinh cách tự tìm tòi, học hỏi, nghiên cứu theo xu hướng chung của nền giáo dục. Vì vậy, cần chú trọng hơn nữa

việc nâng cao hiểu biết của SV về vấn đề TH. Việc làm này không hề đơn giản mà cần phải có những bước đi đồng bộ, cần có sự quan tâm và định hướng từ phía nhà trường và giảng viên. □

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Trần Thanh Ái (2015). *Thiết kế chương trình và chất lượng đào tạo: những bất cập trong đào tạo ngành sư phạm theo học chế tín chỉ hiện nay*. Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Cần Thơ, số 36, tr 42-49.
- [2] Nguyễn Cảnh Toàn (chủ biên, 2001). *Quá trình dạy - tự học*. NXB Giáo dục.
- [3] Phạm Viết Vương (2003). *Quản lý hành chính nhà nước và quản lý ngành giáo dục và đào tạo*. NXB Đại học Sư phạm.
- [4] Nguyễn Văn Đạo (2000). *Tự học - tự đào tạo tư tưởng chiến lược của phát triển giáo dục Việt Nam*. NXB Giáo dục.
- [5] Nguyễn Cảnh Toàn (chủ biên, 2004). *Học và dạy cách học*. NXB Đại học Sư phạm.
- [6] Đặng Xuân Hải (2013). *Kĩ thuật dạy và học theo học chế tín chỉ*. NXB Bách khoa.
- [7] Nguyễn Thanh Thủy (2016). *Hình thành kĩ năng tự học cho sinh viên - nhu cầu thiết yếu trong đào tạo ngành sư phạm*. Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Đồng Nai, số 3, tr 10-16.