

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC TỈNH ĐIỆN BIÊN TRƯỚC YÊU CẦU ĐỔI MỚI

LÊ TIẾN DŨNG*

Ngày nhận bài: 26/08/2017; ngày sửa chữa: 29/08/2017; ngày duyệt đăng: 30/08/2017.

Abstract: Developing educational management staff is the important task of the education to meet requirements of education reform. To fulfill this task, the education must concern not only quantity of managerial staff but also quality. Regular training to improve competence of managerial staff is required. The article mentions development of educational administrators in Dien Bien province to meet professional standards and requirements of education reform in current period.

Keywords: Development, education, managerial staff

Trong những năm qua, ngành GD-ĐT tỉnh Điện Biên đã có nhiều nỗ lực trong việc xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục (CBQLGD) theo hướng chuẩn và trên chuẩn. Thực tế, đội ngũ CBQLGD của tỉnh đều được lựa chọn từ lực lượng giáo viên có trình độ chuyên môn giỏi, được trưởng thành và ghi nhận từ công tác chuyên môn. Tuy nhiên, việc chuyển đổi từ vai trò giáo viên sang vai trò quản lý trong khi chưa được bồi dưỡng kịp thời kiến thức về quản lý nhà nước, quản lý trường học; sự hạn chế về trình độ ngoại ngữ, tin học, tuổi đời còn trẻ, thiếu kinh nghiệm trong quản lý đã ít nhiều gây ra những khó khăn trong thực thi trách nhiệm và quyền hạn, đặc biệt khi được Nhà nước tăng cường quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm.

Đứng trước yêu cầu đổi mới, phát triển đội ngũ CBQLGD tỉnh Điện Biên được coi là một trong những giải pháp hàng đầu để giải quyết bài toán chất lượng giáo dục hiện nay. Đó cũng là một trong những quyết sách của Đảng, Nhà nước nhằm tạo được bước đột phá quan trọng trong phát triển giáo dục.

1. Thực trạng đội ngũ CBQLGD của tỉnh Điện Biên hiện nay

Điện Biên là tỉnh miền núi, biên giới, có vị trí quan trọng về quốc phòng - an ninh trong khu vực Tây Bắc và là tỉnh có đường biên giới với hai quốc gia là Lào và Trung Quốc. Tỉnh có 10 đơn vị hành chính cấp huyện, gồm 01 thành phố, 01 thị xã và 08 huyện (trong đó có 05 huyện nghèo và 02 huyện được hưởng chính sách đầu tư như các huyện nghèo) với 130 xã, phường, thị trấn. Mạng lưới trường, lớp phát triển khá đồng bộ, cơ bản đáp ứng nhu cầu học tập của nhân dân các dân tộc trên địa bàn tỉnh.

Năm học 2016-2017, toàn tỉnh có 10 phòng GD-ĐT; 526 trường học, trong đó có 176 trường mầm non, 176 trường tiểu học, 129 trường trung học cơ sở (THCS), 32 trường trung học phổ thông (THPT), 01 trung tâm Kỹ thuật tổng hợp - Hướng nghiệp, 08 trung tâm giáo dục thường

xuyên (GDTX), 02 trung tâm Ngoại ngữ - Tin học, 01 Trung tâm Ngoại ngữ, 01 trường Cao đẳng Sư phạm.

1.1. Về số lượng, cơ cấu CBQLGD các cấp học của tỉnh Điện Biên

Năm học 2016-2017, toàn tỉnh có 1.452 CBQLGD, trong đó: trưởng, phó phòng GD-ĐT cấp huyện, thị xã, thành phố: 35 người; hiệu trưởng, phó hiệu trưởng các cấp học: cấp mầm non: 505 người; cấp tiểu học: 485 người; cấp THCS: 278 người; cấp THPT: 94 người; giám đốc, phó giám đốc trung tâm GDTX cấp huyện, tỉnh: 38 người; trung tâm ngoại ngữ - Tin học, trung tâm kỹ thuật tổng hợp hướng nghiệp, trường chuyên nghiệp: 8 người.

Về trình độ đào tạo: Thạc sĩ: 37 người (2,54%), Đại học: 1.403 người (82,86%), Cao đẳng: 212 người (14,6%). Về trình độ lý luận chính trị: Trung cấp: 512 người; Cao cấp: 38 người.

1.2. Về công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, lý luận chính trị

Để đáp ứng mục tiêu đổi mới căn bản GD-ĐT, trong những năm qua, công tác quy hoạch, xây dựng kế hoạch và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nhằm chuẩn hóa và nâng cao chất lượng đội ngũ CBQLGD được UBND tỉnh đặc biệt coi trọng. Sở GD-ĐT tham mưu UBND tỉnh Điện Biên phê duyệt ban hành Đề án nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQLGD, giai đoạn 2013-2020, theo đó xác định mục tiêu cụ thể: Xây dựng và bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và CBQLGD đạt chuẩn theo các quy định hiện hành đồng thời từng bước nâng cao và chuẩn hoá về trình độ đào tạo, nâng cao chất lượng toàn diện, bảo đảm đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, vững vàng về tư tưởng chính trị, mẫu mực về phẩm chất, đạo đức, lối sống; thường xuyên được cập nhật phương pháp giảng dạy, kiến thức, kỹ năng mới cho đội ngũ nhà giáo và CBQLGD có đủ trình độ và năng lực công tác, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục trong công cuộc đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước và hội nhập quốc tế.

* UBND Huyện Mường Ảng - Tỉnh Điện Biên

Việc triển khai thực hiện các nhiệm vụ về đào tạo, bồi dưỡng được tiến hành một cách bài bản, thống nhất từ cơ quan quản lý đến cơ sở; dựa trên cơ sở đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ, kết hợp với nhu cầu đào tạo, công tác bố trí, sử dụng và quy hoạch cán bộ. Công tác đào tạo tiếng dân tộc thiểu số và trình độ ngoại ngữ tin học cho CBQLGD bước đầu được triển khai.

Công tác đào tạo trình độ đại học, sau đại học cho CBQLGD được quan tâm chú trọng. Sở GD-ĐT đã tham mưu UBND tỉnh ban hành văn bản đề nghị các trường Đại học có uy tín trong nước giúp tỉnh đào tạo nguồn nhân lực trình độ thạc sĩ theo kế hoạch đào tạo nhân lực các tỉnh vùng Tây Bắc do Bộ GD-ĐT triển khai. UBND tỉnh cũng đã xây dựng cơ chế chính sách hỗ trợ cán bộ có trình độ cao công tác trên địa bàn tỉnh, mức hỗ trợ đối với cán bộ có trình độ thạc sĩ bằng 15 lần mức lương cơ sở hiện hành.

Công tác bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ quản lý (CBQL) đã được quan tâm hơn, Bộ GD-ĐT đã triển khai một số dự án nâng cao năng lực quản lý cho cán bộ cấp sở, phòng, trường phổ thông, bên cạnh việc tổ chức bồi dưỡng trong nước, các dự án còn tổ chức cho CBQL đi tham quan, học tập kinh nghiệm ở nước ngoài (dự án liên kết Việt Nam - Singapore, bồi dưỡng cho 13 nghìn lượt hiệu trưởng trong cả nước). Các nội dung, chuyên đề bồi dưỡng cho CBQLGD được triển khai đầy đủ, kịp thời, đáp ứng được nhu cầu cần bồi dưỡng của đội ngũ.

Công tác bồi dưỡng kiến thức lý luận và quản lý nhà nước, quản lý ngành, lĩnh vực được triển khai trong CBQLGD các cấp học trong tỉnh, cụ thể là: đào tạo, bồi dưỡng kiến thức trung cấp lý luận chính trị và quản lý nhà nước hệ chuyên viên tại Trường Chính trị tỉnh; đào tạo Cử nhân và cao cấp lý luận chính trị tại Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh; bồi dưỡng kiến thức Quản lý ngành GD-ĐT tại Học viện Quản lý giáo dục; bồi dưỡng Quản lý ngành GD-ĐT tại Trường Cao đẳng Sư phạm tỉnh cho CBQLGD các cấp THCS, tiểu học, mầm non.

Chú trọng bồi dưỡng kiến thức chương trình chuyên viên chính và chuyên viên cao cấp cho CBQLGD cấp phòng và cấp sở.

Triển khai thực hiện các quy định về *Chuẩn hiệu trưởng các cấp học, Chuẩn giám đốc trung tâm GDTX* theo quy định của Bộ GD-ĐT. Việc đánh giá và công nhận kết quả bồi dưỡng thường xuyên thực hiện theo quy định tại *Chương trình bồi dưỡng thường xuyên CBQL trường tiểu học* (ban hành kèm theo Thông tư số 26/2015/TT-BGDĐT ngày 30/10/2015 của Bộ GD-ĐT); *Chương trình bồi dưỡng thường xuyên CBQL trường THCS, trường THPT và trường phổ thông có nhiều cấp học* (ban hành kèm Thông tư số 27/2015/TT-BGDĐT ngày 30/10/2015 của Bộ GD-ĐT) và các văn bản hướng dẫn của Bộ GD-ĐT.

Tổ chức đánh giá kết quả bồi dưỡng cho CBQLGD thông qua các bài kiểm tra, bài tập nghiên cứu hoặc viết thu hoạch, báo cáo chuyên đề, xếp loại hai mức đạt yêu cầu và không đạt yêu cầu; kết quả bồi dưỡng thường xuyên được lưu hồ sơ quản lý, là minh chứng để xếp loại CBQL theo Chuẩn hiệu trưởng và thực hiện chế độ, chính sách khác đối với CBQL.

1.3. Thực hiện chế độ, chính sách

Thực hiện đầy đủ, minh bạch các chế độ chính sách của nhà nước đối với CBQLGD. Thực hiện nâng bậc lương thường xuyên, trước thời hạn, nâng mức phụ cấp thâm niên vượt khung, nâng mức phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo và CBQL kịp thời, đúng quy trình, đối tượng. Bên cạnh đó, ngành còn tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, nhà ở công vụ cho giáo viên, thường xuyên quan tâm và có chính sách đãi ngộ giúp nhà giáo và CBQL cải thiện đời sống, yên tâm công tác và gắn bó lâu dài với ngành; thực hiện nghiêm túc quy định về chế độ hỗ trợ của UBND tỉnh cán bộ, công chức, viên chức đi học và các chính sách thu hút những người có trình độ cao trên địa bàn tỉnh trong công tác tuyển dụng.

Để nâng cao năng lực quản lý đối với CBQLGD, Sở GD-ĐT đã ban hành Quy chế về việc bổ nhiệm, miễn nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý các Phòng chuyên môn, nghiệp vụ Sở và các đơn vị sự nghiệp trực thuộc Sở GD-ĐT, theo đó quy trình bổ nhiệm có những nét mới: nhân sự chuẩn bị bổ nhiệm vào vị trí trưởng, phó các cơ sở giáo dục trình bày "Chương trình hành động" hoặc "Kế hoạch thực hiện nhiệm vụ" nếu được bổ nhiệm vào chức danh đó trước tập thể đơn vị, trong khoảng thời gian từ 20-30 phút. Trả lời một số ý kiến về "Chương trình hành động" hoặc "Kế hoạch thực hiện nhiệm vụ" đã trình bày hoặc những vấn đề liên quan đến công tác quản lý đơn vị.

1.4. Tôn tại, hạn chế

- Tỷ lệ CBQLGD tham gia các khóa bồi dưỡng kiến thức về quản lý nhà nước, bồi dưỡng về trình độ ngoại ngữ đạt thấp, CBQLGD cấp mầm non, tiểu học, THCS trong toàn tỉnh chưa có người có bằng thạc sĩ; đa số không có khả năng sử dụng tiếng Anh trong giao tiếp; số CBQLGD tham gia nghiên cứu khoa học còn ít.

- Năng lực quản lý của một số CBQLGD còn nhiều hạn chế, nhất là đối với CBQL có tuổi đời trẻ, chưa qua bồi dưỡng quản lý nhà nước, công tác quản lý tài chính chưa chặt chẽ, bài bản. Một số cơ sở giáo dục vẫn còn xảy ra hiện tượng lạm thu. Một số CBQL năng lực quản lý, chuyên môn chưa tương xứng với trình độ đào tạo, đổi mới quản lý GD-ĐT còn chậm, hạn chế trong xây dựng quy hoạch, kế hoạch.

- Ở một số địa bàn vùng cao, biên giới, việc di dịch cư tự do, lợi dụng tôn giáo, sắc tộc, hôn nhân cận huyết, thiếu

bình đẳng trong nhận thức của người dân về học vấn đối với trẻ em gái vùng dân tộc vẫn diễn ra. Tuy nhiên, phần lớn CBQLGD ở vùng đặc biệt khó khăn lại hạn chế trong giao tiếp bằng tiếng dân tộc với người dân bản địa, ảnh hưởng không nhỏ đến công tác tuyên truyền vận động người dân thực hiện nhiệm vụ giáo dục.

- Bậc phổ thông, hiện tượng học sinh đi học không chuyên cần, bỏ học còn diễn ra khá thường xuyên tại các xã vùng cao, vùng đặc biệt khó khăn. Số học sinh bỏ học cấp THPT còn nhiều và chưa có chiều hướng giảm, giải pháp chưa quyết liệt, hiệu quả. Công tác tuyên truyền giáo dục hướng nghiệp, tư vấn nghề nghiệp, phân luồng học sinh sau tốt nghiệp bậc trung học của một số CBQLGD chưa có chiều sâu.

- Tỷ lệ CBQL biết khai thác và sử dụng phần mềm quản lý còn thấp.

2. Một số giải pháp phát triển đội ngũ CBQLGD tỉnh Điện Biên đáp ứng yêu cầu đổi mới

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ yêu cầu đổi mới giáo dục, nâng cao chất lượng GD-ĐT trong thời gian tới, ngành GD-ĐT tỉnh Điện Biên cần thực hiện những giải pháp sau:

- Quán triệt sâu sắc và cụ thể hóa quan điểm của Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT, đảm bảo phù hợp với tình hình thực tế địa phương; đổi mới ở tất cả các cấp học, ngành học; nâng cao nhận thức về vai trò quyết định chất lượng GD-ĐT của đội ngũ nhà giáo và CBQLGD. Đổi mới công tác thông tin và truyền thông để nâng cao nhận thức, tạo sự đồng thuận và huy động sự tham gia đánh giá, giám sát và phản biện của toàn xã hội đối với công cuộc đổi mới, phát triển GD-ĐT.

- Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước trong việc thực hiện mục tiêu đào tạo, chương trình, nội dung, kế hoạch, chất lượng giáo dục, phương pháp giáo dục, nhất là việc triển khai thực hiện đổi mới chương trình giáo dục phổ thông theo chỉ đạo của Bộ GD-ĐT, đảm bảo phù hợp với điều kiện thực tế của tỉnh.

Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý giáo dục và trong giảng dạy và học tập. Xây dựng hệ thống thông tin quản lý giáo dục và cơ sở dữ liệu quốc gia về giáo dục từ cơ sở giáo dục đến cấp phòng, cấp sở, đáp ứng yêu cầu thống kê, báo cáo, xây dựng kế hoạch phát triển sự nghiệp giáo dục nhanh chóng, chính xác.

- Thực hiện hiệu quả *Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015* của Ban Chấp hành Trung ương Đảng và các Chỉ thị, Nghị quyết, Chương trình hành động của Chính phủ, Bộ GD-ĐT, Tỉnh ủy, UBND tỉnh về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Xây dựng và triển khai thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và CBQLGD gắn với nhu cầu phát triển KT-XH theo Đề án xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQLGD tỉnh Điện Biên giai đoạn 2013-2020; nâng cao chất lượng đào tạo, bồi

dưỡng thường xuyên cho CBQLGD theo *Thông tư số 26/2015/TT-BGDĐT ngày 30/10/2015; Thông tư số 27/2015/TT-BGDĐT ngày 30/10/2015 của Bộ GD-ĐT*; thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo và CBQLGD theo từng cấp học tiến tới tất cả giáo viên tiểu học, THCS phải có trình độ đại học; giáo viên, giảng viên cao đẳng có trình độ từ thạc sĩ trở lên và phải được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm. CBQLGD các cấp phải qua đào tạo về nghiệp vụ quản lý.

Tổ chức đánh giá công bằng, khách quan, chính xác CBQLGD và giáo viên theo chuẩn chức danh, nghề nghiệp do Bộ GD-ĐT ban hành. Đổi mới công tác quy hoạch, bổ nhiệm, tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ và tôn vinh nhà giáo và CBQLGD. Quan tâm phát triển đội ngũ CBQL ở các cơ sở giáo dục vùng khó khăn để nâng cao chất lượng đội ngũ, thu hẹp khoảng cách phát triển so với những nơi có điều kiện thuận lợi. Thực hiện đúng, đủ, chính xác, kịp thời các chế độ, chính sách đối với nhà giáo và CBQLGD theo quy định.

- Tăng cường và nâng cao chất lượng, hiệu quả nghiên cứu khoa học trong CBQLGD, giáo viên, giảng viên. Nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên trong các khoa, trường Sư phạm bằng việc phối hợp các trường đại học hàng đầu trong nước nhằm bồi dưỡng năng lực nghiên cứu và tổ chức nghiên cứu khoa học.

Nghiên cứu, áp dụng các công trình khoa học phục vụ GD-ĐT, nhất là nội dung giảng dạy về lịch sử, địa lý tỉnh Điện Biên. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức tin học, ngoại ngữ, tiếng dân tộc cho cán bộ, giáo viên và các đối tượng khác trong xã hội.

- Tăng cường quan hệ quốc tế về GD-ĐT. Mời chuyên gia, giảng viên nước ngoài đến giảng dạy tiếng Anh và các lĩnh vực khác tại cơ sở GD-ĐT. Động viên khuyến khích CBQL tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng tại Lào, Trung Quốc, Thái Lan theo đề án của tỉnh Điện Biên.

Bám sát quan điểm phát triển GD-ĐT phải hướng vào mục tiêu phát triển toàn diện con người, tạo lập đội ngũ nhân lực có trình độ chuyên môn cao, đạo đức nghề nghiệp tốt, đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH của tỉnh trong thời kỳ CNH, HĐH và hội nhập quốc tế, ngành GD-ĐT tỉnh Điện Biên luôn xác định: Phát triển đội ngũ CBQLGD là lực lượng nòng cốt để phát triển giáo dục, muốn đáp ứng được yêu cầu đổi mới, đội ngũ này phải được bố trí đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, đổi mới, nâng cao năng lực, hiệu quả quản lý giáo dục; bồi dưỡng thường xuyên nâng cao năng lực nghề nghiệp của đội ngũ theo yêu cầu chuẩn nghề nghiệp, tích cực cập nhật kiến thức hiện đại, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của toàn xã hội trong thời kỳ hội nhập về chất lượng giáo dục, góp phần thực hiện các mục tiêu phát triển GD-ĐT trên địa bàn tỉnh. □

(Xem tiếp trang 33)

trên xe khi xe chuyển động trên đường không bằng phẳng, trên ô tô có cấu tạo hệ thống treo. Cấu tạo của hệ thống treo có một số bộ phận, trong đó bộ phận chính là nhíp hoặc lò xo, được gọi là bộ phận đàn hồi. Người ta quy ước: các bộ phận, chi tiết của xe nằm phía trên bộ phận đàn hồi được gọi là phần được treo, còn các bộ phận nằm ở phía dưới bộ phận đàn hồi (chủ yếu là các cầu xe) được gọi là phần không được treo.

Khi ô tô chuyển động trên đường không bằng phẳng, các nảy xóc sẽ lan truyền từ bộ phận không được treo, qua bộ phận đàn hồi đến bộ phận được treo. Lực nảy xóc có thể được tính là tích của khối lượng phần không được treo với gia tốc nảy xóc của phần không được treo. Như vậy, nếu giảm khối lượng phần không được treo thì sẽ giảm được lực nảy xóc tác dụng lên phần được treo, ô tô sẽ đỡ bị dằn xóc, chuyển động êm hơn. Vì vậy, khi thiết kế ô tô, người ta cố gắng giảm khối lượng phần không được treo.

Căn cứ vào lời giải của bài toán, giảng viên lập đáp án và thang điểm cho phù hợp. Trong đó, đặc biệt chú ý tới các tiêu chí đánh giá sự lập luận của lời giải, bởi đó là sự thể hiện mức độ TDKT của người học.

Với đặc điểm của BTPTKT, khi sử dụng bài toán trong

kiểm tra, đánh giá sẽ giúp giảng viên không chỉ đánh giá được mức độ nắm vững kiến thức mà còn đánh giá được mức độ phát triển TDKT của người học. Khi sử dụng BTPTKT trong kiểm tra, đánh giá, cần điều chỉnh cho phù hợp với trình độ người học, điều kiện giải quyết, thời gian làm bài và thể hiện rõ các tiêu chí để đánh giá mức độ TDKT của người học. Thực nghiệm bước đầu cho thấy, phương pháp này là khả thi và có hiệu quả rõ rệt. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyễn Trọng Khanh (2011). *Phát triển năng lực và tư duy kỹ thuật*. NXB Đại học Sư phạm.
- [2] Nguyễn Trọng Khanh (2001). *Xây dựng và sử dụng bài toán kỹ thuật nhằm nâng cao chất lượng dạy học môn Kỹ thuật công nghiệp lớp 11 trung học phổ thông*. Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- [3] Кудрявцев Т.В - Общадко Б.И (1975). *Особенности технического мышления и некоторые пути его развития*, М.
- [4] Nguyễn Công Khanh (chủ biên) - Đào Thị Oanh (2015). *Giáo trình Kiểm tra đánh giá trong giáo dục*. NXB Đại học Sư phạm.
- [5] Lâm Quang Thiệp (2008). *Trắc nghiệm và ứng dụng*. NXB Khoa học và Kỹ thuật.

Sử dụng bộ công cụ ASQ-3...

(Tiếp theo trang 27)

Hiện nay, trên thế giới có khá nhiều BCC được sử dụng để đánh sự phát triển của trẻ mầm non [4]. Mỗi BCC đều có những ưu thế khác biệt; chẳng hạn, có BCC được sử dụng bởi cha mẹ trẻ; BCC được sử dụng bởi chuyên gia để ĐG; BCC hướng tới mục đích phát hiện và can thiệp sớm sự thiếu hụt trong phát triển của trẻ; để ĐG định hướng cho quá trình giáo dục trẻ... Vì vậy, ngày nay cần có những nghiên cứu ứng dụng các BCC này vào ĐG trẻ trong điều kiện thực tiễn giáo dục mầm non của Việt Nam. Từ đó, có những tổng hợp, rút kinh nghiệm và tiến tới xây dựng được BCC dành riêng để ĐG trẻ em nước ta từ sơ sinh tới hết độ tuổi mẫu giáo, nhằm góp phần tháo gỡ khó khăn không chỉ của GV, cha mẹ trẻ mà của cả ngành giáo dục. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ GD-ĐT (2010). *Quy định về Bộ chuẩn phát triển trẻ em 5 tuổi*.
- [2] Elizabeth Twomly - Diane Bricker - Jane Squires - Lawanda Potter (2009). *ASQ-3™ User's Guide*. Paul H Brookes Publishing Co.
- [3] Lê Minh Hà (2011). *ASQ - Bộ công cụ sàng lọc, phát hiện và can thiệp sớm trẻ có nhu cầu giáo dục đặc biệt*. Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh, số 31/2011, tr 34-38.
- [4] M. McLean - M. Wolery - D.B. Bailey (2004). *Assessing Infants and Preschoolers with Special Needs, 3rd Ed*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Publishers.
- [5] Elizabeth Twomly - Diane Bricker - Jane Squires (2003). *The ASQ:SE User's Guide (for the Ages & Stage Questionnaires®: Social-Emotional)*. Paul H Brookes Publishing Co.

Phát triển đội ngũ cán bộ quản lí...

(Tiếp theo trang 16)

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 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] Đỗ Minh Cường - Nguyễn Thị Doan (2002). *Phát triển nguồn nhân lực cho giáo dục Đại học Việt Nam*. NXB Giáo dục.
- [3] Nguyễn Thị Doan - Đỗ Minh Cường (2008). *Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam*. NXB Thống kê.
- [4] Nguyễn Minh Đường - Phan Văn Kha (đồng chủ biên, 2006). *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế*; đề tài KX-05-10. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [5] Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2012). *Quản lí giáo dục: Một số vấn đề lí luận và thực tiễn*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.