

# THỰC TRẠNG VÀ BIÊN PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ ĐÁNH GIÁ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC TỈNH ĐẮK NÔNG

ĐỖ THỊ VIỆT HÀ\*

Ngày nhận bài: 11/09/2017; ngày sửa chữa: 18/09/2017; ngày duyệt đăng: 19/10/2017.

**Abstract:** The paper analyses situation of assessment of primary teaching staff in Dak Nong province. Data collected from 170 educational managers working at the Divisions of Education and Training and the Department of Education and Training; principals and vice principals at primary schools as well as 852 primary teachers in Dak Nong province show the fact that the assessment of primary teaching staff tends to be unspecific, mainly focus on formalism which makes it impossible to quantify the actual qualification of the primary teaching staff and almost depend on the feeling of the managerial staff. Based on the actual situation, the paper also suggests some solutions to enhance the efficiency of the assessment of primary teaching staff in Dak Nong province towards taking the learning results of learner main criteria for measurement of the primary teaching staff's qualification.

**Keywords:** Efficiency, evaluation, primary teaching staff, Dak Nong province.

## 1. Đặt vấn đề

Giáo viên (GV) là đội ngũ quyết định chất lượng giáo dục học sinh (HS) các trường tiểu học hiện nay. Việc đánh giá đội ngũ giáo viên tiểu học (ĐNGVTH) là một nội dung quan trọng trong việc tạo động lực lao động của từng GV và tập thể sư phạm nhà trường tiểu học. Việc đánh giá ĐNGVTH phải dựa trên cơ sở pháp lý về hệ thống các văn bản quy định về đánh giá công chức, viên chức và các chuẩn nghề nghiệp đối với viên chức [1; tr 240]. Đánh giá ĐNGVTH nhằm làm căn cứ tiếp tục bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỉ luật và thực hiện chế độ, chính sách đối với đội ngũ này. Tuy nhiên, công tác đánh giá ĐNGVTH ở tỉnh Đắk Nông hiện nay nặng về "hình thức", chung chung, "nhìn mặt đặt tên", chưa dựa trên những minh chứng cụ thể hóa được năng lực thực sự của ĐNGVTH. Do vậy, việc tìm hiểu thực trạng, đề xuất biện pháp đánh giá ĐNGVTH nói chung, ĐNGVTH trên địa bàn Đắk Nông theo hướng lấy kết quả, chất lượng, sự tiến bộ của HS làm thước đo chính để "đo" năng lực của GV là hết sức cần thiết.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Nghiên cứu thực trạng đánh giá ĐNGVTH tỉnh Đắk Nông

2.1.1. Mục đích, nội dung và phương pháp nghiên cứu thực trạng. Mục đích nghiên cứu nhằm đánh giá thực trạng công tác đánh giá ĐNGVTH tỉnh Đắk Nông trước yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay. Nghiên cứu được thực hiện qua 5 giai đoạn: 1) Xây dựng phiếu hỏi; 2) Khảo sát thử; 3) Khảo sát chính thức; 4) Phỏng vấn sâu; 5) Phân tích và xử lí số liệu. Thời gian tiến hành từ tháng 05/2016 đến tháng 01/2017.

Phương pháp nghiên cứu chính là điều tra bằng bảng hỏi. Nội dung bảng hỏi gồm một hệ thống câu hỏi được xây dựng logic, phù hợp với mục đích nghiên cứu nhằm khai thác những thông tin cần thiết về đối tượng nghiên cứu. Các vấn đề được đánh giá theo thang đo Likert, bao gồm 5 mức độ (từ "Hoàn toàn không đồng ý" đến "Hoàn toàn đồng ý").

Chúng tôi căn cứ vào điểm trung bình (ĐTB) của các tiêu chí khảo sát rơi vào khoảng nào (Kém, Yếu, Trung bình, Khá, hay Tốt) để đưa ra nhận định. Khoảng phân biệt giữa các mức độ là 0,8 [theo công thức  $(Max - Min)/n$ ], như vậy ĐTB quy ước cho các mức độ là: - Kém:  $1 \leq \text{ĐTB} < 1,8$ ; - Yếu:  $1,8 \leq \text{ĐTB} < 2,6$ ; - Trung bình:  $2,6 \leq \text{ĐTB} < 3,4$ ; - Khá:  $3,4 \leq \text{ĐTB} < 4,2$ ; - Tốt:  $4,2 \leq \text{ĐTB} \leq 5$ .

Nghiên cứu được thực hiện dựa trên ý kiến đánh giá của 170 cán bộ quản lí đang công tác tại Sở, các phòng GD-ĐT, hiệu trưởng, hiệu phó và 852 GV các trường tiểu học trên địa bàn Đắk Nông. Về cán bộ quản lí, số lượng nam trả lời chiếm 53,4% và nữ chiếm 46,6%; tuổi thấp nhất của đối tượng tham gia khảo sát là 33 tuổi và cao nhất là 59 tuổi; tuổi trung bình là 42,52 (độ lệch chuẩn (ĐLC) = 5,973). Về GV tiểu học, số lượng nam trả lời chiếm 23,5% và nữ chiếm 76,5%; tuổi thấp nhất của đối tượng tham gia khảo sát là 23 tuổi và cao nhất là 58 tuổi; tuổi trung bình là 36,67 (ĐLC = 8,668).

Ngoài ra, nghiên cứu cũng đã tiến hành phỏng vấn sâu 30 cá nhân, bao gồm 01 thành viên trong Ban Giám đốc Sở GD-ĐT tỉnh Đắk Nông, 04 thành viên là trưởng, phó các phòng GD-ĐT của các huyện

\* Sở Giáo dục và Đào tạo Đắk Nông

trong tỉnh, 10 thành viên Ban Giám hiệu, 15 GV của trường tiểu học trên địa bàn tỉnh. Nội dung phỏng vấn giúp chúng tôi hiểu sâu hơn về kết quả khảo sát, phục vụ cho việc phân tích, đánh giá thực trạng quản lý ĐNGVTH trên địa bàn tỉnh. Kết quả khảo sát bằng phiếu hỏi là cơ sở xác định các vấn đề cần tìm hiểu sâu hơn và làm cơ sở thiết kế đề cương phỏng vấn.

Số liệu điều tra được xử lý bằng phần mềm SPSS phiên bản 16.0. Các chỉ số thống kê được sử dụng trong nghiên cứu này là tỉ lệ phần trăm, ĐTB, ĐLC.

**2.1.2. Kết quả và bàn luận.** Công tác kiểm tra, đánh giá ĐNGVTH có vai trò quan trọng trong việc tìm ra, khẳng định những ưu điểm, phát hiện những hạn chế, sai sót, kịp thời thực hiện điều chỉnh cần thiết để góp phần giúp công tác quản lý ĐNGVTH đi đúng hướng, đảm bảo thực hiện mục tiêu quản lý. Kết quả khảo sát ở *bảng 1* cho thấy, công tác này đang được GV đánh giá chỉ đạt mức độ trung bình (ĐTB = 3,15), còn cán bộ quản lý đánh giá ở mức độ khá (ĐTB = 3,68).

*Bảng 1. Thực trạng đánh giá ĐNGVTH tỉnh Đắk Nông*

TT	Nội dung	Cán bộ quản lý, hiệu trưởng, hiệu phó		GV		t(1020)
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	
1	Xây dựng được hệ thống đánh giá công bằng, chính xác, đúng trình tự theo quy định của pháp luật, các tiêu chí đánh giá gắn với mục tiêu chiến lược của nhà trường	3,58	0,623	3,05	0,704	9.898***
2	Các tiêu chuẩn đánh giá rõ ràng, cụ thể, hợp lý, có thể phân loại được ĐNGVTH	3,59	0,676	3,13	0,637	8.123***
3	Xây dựng được hệ thống đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp của GV tiểu học, bổ sung thêm các yêu cầu về tự chủ chuyên môn, về tổ chức hoạt động trải nghiệm, về dạy học tích hợp, dạy học phân hoá và về khả năng kiểm tra, đánh giá HS theo năng lực	3,46	0,680	3,17	0,699	5.048***
4	Nội dung đánh giá được thông báo cho GV, kết quả phân loại GV được công khai trước tập thể nhà trường	4,15	0,777	3,35	0,681	13.666***
5	Dữ liệu đánh giá được dùng cho các quyết định khác về đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng,... nhằm tăng cường kĩ năng, cải thiện hiệu suất làm việc và làm cơ sở cho định hướng phát triển nghề nghiệp	3,62	0,705	3,04	0,721	9.782***
CHUNG		3,68	0,551	3,15	0,523	11.573***

Ghi chú: \*\*\*:  $p < 0.001$

Theo kết quả khảo sát ở *bảng 1*, “Nội dung đánh giá được thông báo cho GV, kết quả phân loại GV được công khai trước tập thể nhà trường” được cán bộ quản lý đánh giá cao nhất (có ĐTB = 4,15) nhưng cũng chỉ ở mức độ khá ( $3,4 \leq \text{ĐTB} < 4,2$ ).

Các nội dung được cán bộ quản lý Sở GD-ĐT, các phòng GD-ĐT, hiệu trưởng, hiệu phó các trường tiểu học đánh giá ở mức thấp nhất là: “Xây dựng được hệ thống đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp của GV tiểu học, bổ sung thêm các yêu cầu về tự chủ chuyên môn, về tổ chức hoạt động trải nghiệm, về dạy học tích hợp, dạy học phân hoá và về khả năng kiểm tra, đánh giá HS theo năng lực” (ĐTB = 3,46; ĐLC = 0,680) và “Xây dựng được hệ thống đánh giá công bằng, chính xác, đúng trình tự theo quy định của pháp luật, các tiêu chí đánh giá gắn với mục tiêu chiến lược của nhà trường” (ĐTB = 3,58; ĐLC = 0,623). Các nội dung được GV đánh giá ở mức thấp nhất là: “Dữ liệu đánh giá được dùng cho các quyết định khác về đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng,... nhằm tăng cường kĩ năng làm việc, cải thiện hiệu suất làm việc và làm cơ sở cho định hướng phát triển nghề nghiệp” (ĐTB = 3,04; ĐLC = 0,721) và “Xây dựng được hệ thống đánh giá công bằng, chính xác, đúng trình tự theo quy định của pháp luật, các tiêu chí đánh giá gắn với mục tiêu chiến lược của nhà trường” (ĐTB = 3,05; ĐLC = 0,704).

Trong công tác quản lý, nếu các nhà quản lý thiếu kiểm tra, đánh giá, hoặc thực hiện công tác này chưa tốt thì coi như đã đánh mất chức năng quản lý của mình. Không thực hiện tốt khâu quan trọng này, người quản lý sẽ không thể đánh giá được chính xác mức độ và hiệu quả của việc thực hiện kế hoạch đã đề ra, không thể rút ra được những bài học kinh nghiệm quý giá để có sự điều chỉnh trong quá trình thực hiện kế hoạch. Công tác kiểm tra, đánh giá ĐNGVTH cần được tỉnh Đắk Nông quan tâm thực hiện nhằm đảm bảo sự công bằng, chính xác, thường xuyên và liên tục hơn. Có như vậy mới phát huy được vai trò của các cấp quản lý, từ đó nâng cao hiệu quả công tác quản lý ĐNGVTH trong toàn tỉnh Đắk Nông. Đặc biệt, trước yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay, ngoài việc tiếp tục thực hiện việc đánh giá theo chuẩn, cần bổ sung thêm các tiêu chí về chuẩn nghề nghiệp của GV tiểu học; theo đó, cần đánh giá thêm việc ĐNGVTH có đáp ứng được các yêu cầu về tự chủ chuyên môn, về tổ chức hoạt động trải nghiệm, về dạy học tích hợp, dạy học phân hoá và về khả năng kiểm tra, đánh giá HS theo năng lực.

Kết quả phân tích Independent Samples t Test ở *bảng 1* cũng cho thấy có sự khác biệt ý kiến giữa cán bộ quản lý Sở GD-ĐT, các Phòng GD-ĐT, hiệu trưởng, hiệu phó các trường tiểu học so với đánh giá của GV về đánh giá ĐNGVTH tỉnh Đắk Nông ( $t(1020) = 11.573$ ;  $p < 0.001$ ). Ở tất cả các nội dung, cán bộ quản lý đều đánh giá ở mức độ khá, trong khi đó GV lại đánh giá tất cả ở mức độ trung bình ( $2,6 \leq \text{ĐTB} < 3,4$ ).

## 2.2. Đề xuất biện pháp

Để tạo động lực phát triển năng lực nghề nghiệp của ĐNGVTH cho các trường tiểu học ở Đắk Nông, việc hoàn thiện công tác đánh giá ĐNGVTH theo hướng lấy kết quả, chất lượng, sự tiến bộ của HS làm thước đo chính để “đo” năng lực của GV là hết sức cần thiết. Theo đó, cần thực hiện các nội dung sau:

- Xây dựng hệ thống đánh giá công bằng, chính xác, đúng trình tự theo quy định của pháp luật, các tiêu chí đánh giá gắn với mục tiêu chiến lược của nhà trường. Lấy kết quả, chất lượng, sự tiến bộ của HS làm thước đo chính để “đo” năng lực của GV.

- Xây dựng các tiêu chuẩn đánh giá rõ ràng, cụ thể, hợp lí, có thể phân loại được ĐNGVTH.

- Dữ liệu đánh giá phải được dùng cho các quyết định khác về đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng,... nhằm tăng cường kĩ năng, cải thiện hiệu suất làm việc và làm cơ sở cho định hướng phát triển nghề nghiệp của ĐNGVTH.

Công tác đánh giá ĐNGVTH hiện nay được quy định tại Quyết định số 14/2007/QĐ-BGDĐT ngày 04/05/2007 của Bộ GD-ĐT, tuy nhiên việc thực hiện vẫn còn không ít hạn chế, bất cập, chưa đánh giá được năng lực thật sự của ĐNGVTH. Bên cạnh việc đánh giá theo các tiêu chuẩn quy định tại Điều 8, Điều 9 của Quyết định số 14/2007/QĐ-BGDĐT, chúng tôi đề xuất quy trình đánh giá ĐNGVTH theo hướng lấy kết quả, chất lượng, sự tiến bộ của HS làm thước đo chính để “đo” năng lực của GV như sau:

*Bước 1: Xây dựng bộ công cụ đánh giá kết quả về chất lượng học tập, sự tiến bộ của HS.* Trên cơ sở Thông tư số 30/2014/TT-BGDĐT ngày 28/08/2014 và Thông tư số 22/2016/TT-BGDĐT ngày 22/09/2016 của Bộ GD-ĐT, Sở GD-ĐT chỉ đạo Phòng GD-ĐT xây dựng bộ công cụ đánh giá kết quả về chất lượng học tập, sự tiến bộ của HS sao cho khách quan. Bộ công cụ này cần được thiết kế theo từng môn học, hoạt động giáo dục, theo từng lớp, trong đó cần tính đến yếu tố vùng miền một cách thích hợp.

*Bước 2: Ban hành quy định về xếp loại chung ĐNGVTH theo hướng lấy kết quả, chất lượng, sự tiến bộ của HS làm thước đo chính để “đo” năng lực của GV.* Trên cơ sở các tiêu chuẩn xếp loại, quy trình

đánh giá xếp loại theo quy định tại Quyết định số 14/2007/QĐ-BGDĐT ngày 04/05/2007 của Bộ GD-ĐT, Sở GD-ĐT ban hành quy định về xếp loại chung ĐNGVTH theo hướng lấy kết quả, chất lượng, sự tiến bộ của HS làm thước đo chính để “đo” năng lực của GV. Theo đó, xếp loại chung sẽ dựa trên 2 nội dung:

- *Nội dung 1:* Xếp loại theo quy định tại Quyết định số 14/2007/QĐ-BGDĐT ngày 04/05/2007 của Bộ GD-ĐT, gồm 4 mức: Xuất sắc, Khá, Trung bình, Kém.

- *Nội dung 2:* Xếp loại trên cơ sở sự tiến bộ của HS. Định kì vào cuối năm học, nhà trường tiến hành tổ chức đánh giá, xếp loại GV trên cơ sở sự tiến bộ của HS. Căn cứ để xếp loại là dựa trên sự thay đổi của kết quả “đánh giá định kì” HS đầu năm và cuối năm. Sự thay đổi của kết quả “đánh giá định kì” HS là sự thay đổi của trung bình cộng điểm đánh giá định kì HS đầu năm và cuối năm. Trung bình cộng điểm đánh giá định kì HS = Tổng điểm đánh giá định kì HS (quy đổi) của tổng số HS / Tổng số HS. Điểm đánh giá định kì HS ở 3 mức: Hoàn thành tốt, Hoàn thành, và Chưa hoàn thành theo Thông tư số 22/2016/TT-BGDĐT được quy đổi như sau: Hoàn thành tốt = 3đ, Hoàn thành = 2đ, Chưa hoàn thành = 1đ.

Trung bình cộng điểm đánh giá định kì HS		Xếp loại	Ghi chú
Đầu năm	Cuối năm		
Mức 1	Mức 1	Trung bình	
	Mức 2	Khá	
		Xuất sắc	Không có HS mức 1
Mức 2	Mức 3	Xuất sắc	
	Mức 1	Trung bình	
	Mức 2	Khá	
Mức 3	Mức 3	Xuất sắc	
	Mức 1	Kém	
	Mức 2	Trung bình	Có HS mức 1
		Khá	Không có HS mức 1
		Xuất sắc	

Xếp loại chung cuối năm = [(Nội dung 1) + 2x(Nội dung 2)]/3.

Xếp loại ở Nội dung 1 và Nội dung 2 ở 4 mức Xuất sắc, Khá, Trung bình, Kém được quy đổi: Xuất sắc = 4đ, Khá = 3đ, Trung bình = 2đ, Kém = 1đ.

Xếp loại chung được chia thành 4 mức: Xuất sắc (từ 3,5đ đến 4đ), Khá (từ 2,6đ đến 3,4đ), Trung bình (từ 1,8đ đến 2,5đ) và Kém (từ 1đ đến 1,7đ).

*Bước 3: Thực hiện quy trình đánh giá, xếp loại.* Định kì vào cuối năm học, hiệu trưởng tiến hành tổ chức đánh giá, xếp loại GV tiểu học theo quy định tại Quyết định số 14/2007/QĐ-BGDĐT ngày 04/05/2007 của Bộ GD-ĐT. Ngoài ra, khi thực hiện các nội dung về đổi mới chương trình sau năm 2015, cần

đánh giá thêm việc đáp ứng được các yêu cầu về tự chủ chuyên môn, về tổ chức hoạt động trải nghiệm, về dạy học tích hợp, dạy học phân hoá và về khả năng kiểm tra, đánh giá HS theo năng lực của ĐNGVTH.

*Bước 4: Thông báo kết quả đánh giá, xếp loại GV công khai trong trường.*

*Bước 5: Lưu trữ hồ sơ đánh giá, xếp loại để dùng cho các quyết định khác về đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng,... nhằm tạo động lực làm việc, tăng cường kĩ năng làm việc, cải thiện hiệu suất lao động và làm cơ sở cho định hướng phát triển nghề nghiệp.*

### 3. Kết luận

Đánh giá ĐNGVTH là một nội dung quan trọng trong quản lí, không chỉ đảm bảo cho đội ngũ này có đủ năng lực để thực hiện công việc hiện tại và tương lai, mà còn tạo động lực lao động của các thành viên và toàn bộ nguồn nhân lực trong trường tiểu học. Kết quả khảo sát cho thấy công tác đánh giá ĐNGVTH ở tỉnh Đắk Nông hiện nay chưa lượng hóa được năng lực thực sự của ĐNGVTH và gần như phụ thuộc cảm tính của đội ngũ quản lí. Trên cơ sở thực trạng, nghiên

cứu cũng đề xuất biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác đánh giá theo hướng lấy kết quả, chất lượng, sự tiến bộ của HS làm thước đo chính để “đo” năng lực của ĐNGVTH. □

### Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyễn Thị Mỹ Lộc (chủ biên, 2012). *Quản lí giáo dục - một số vấn đề lí luận và thực tiễn*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [2] Bộ GD-ĐT (2007). *Quyết định số 14/2007/QĐ-BGDĐT ngày 04/05/2007 ban hành Quy định về Chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học*.
- [3] Bộ GD-ĐT (2014). *Thông tư số 30/2014/TT-BGDĐT ngày 28/08/2014 ban hành Quy định đánh giá học sinh tiểu học*.
- [4] Bộ GD-ĐT (2016). *Thông tư số 22/2016/TT-BGDĐT ngày 22/09/2016 sửa đổi, bổ sung một số điều của Quy định đánh giá học sinh tiểu học ban hành kèm theo Thông tư số 30/2014/TT-BGDĐT ngày 28/08/2014 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT*.
- [5] Trần Kim Dung (2009). *Quản trị nguồn nhân lực*. NXB Thống kê.
- [6] Nhóm tác giả của Business Edge (2004). *Bản chất quản trị nguồn nhân lực*. NXB Trẻ.

## Một số giải pháp về...

*(Tiếp theo trang 9)*

thực sự là tấm gương tiêu biểu về phẩm chất, nhân cách, về năng lực công tác, đặc biệt là về ĐĐCM. Đối với các tổ chức quần chúng, phải thường xuyên củng cố, kiện toàn thực sự là nơi tập hợp, đoàn kết, giáo dục học viên có hiệu quả. Các tổ chức này phải định hướng tích cực cho học viên thông qua các hoạt động của mình, hướng vào xây dựng các giá trị, chuẩn mực xã hội tiến bộ, đấu tranh chống các biểu hiện tiêu cực trong đơn vị.

- *Chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho học viên*. Đây là một biện pháp tích cực để xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh tại đơn vị nói riêng và trong toàn nhà trường nói chung, tác động tích cực đến ĐĐCM của học viên. Để thực hiện tốt biện pháp này nhà trường cần quan tâm bảo đảm tốt đời sống vật chất, tinh thần cho người học như: vấn đề ăn, uống, sinh hoạt, giải trí,... đẩy mạnh các hoạt động văn hóa với nhiều hình thức phong phú, hấp dẫn, đáp ứng nhu cầu về tinh thần.

\*\*\*

Quá trình xây dựng ĐĐCM của học viên đào tạo GV KHXH&NV ở Trường SQCT hiện nay đòi hỏi phải có nhiều cách thức, biện pháp khác nhau, trong đó nâng cao chất lượng GD-ĐT của nhà trường là

biện pháp cơ bản, hàng đầu. Bên cạnh đó cần nâng cao trình độ nghiên cứu lí luận chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh cho học viên, xây dựng môi trường văn hóa chính trị - xã hội lành mạnh, xây dựng mối quan hệ đoàn kết, tốt đẹp trong tập thể học viên. Đặc biệt là phải phát huy vai trò của yếu tố chủ quan của người học viên trong xây dựng ĐĐCM cho họ, các biện pháp này phải được thực hiện một cách thường xuyên, đồng bộ thì mới đem lại hiệu quả cao. □

### Tài liệu tham khảo

- [1] Trần Sỹ Phán (1999). *Giáo dục đạo đức đối với sự hình thành và phát triển nhân cách sinh viên Việt Nam trong giai đoạn hiện nay*. Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
- [2] Bùi Đình Phong (2003). *Tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò của đạo đức cách mạng và sự thống nhất giữa tài và đức*. Tạp chí Lí luận chính trị, số 1, tr 3-7.
- [3] Trần Văn Phòng (2003). *Tiêu chuẩn đạo đức của người cán bộ lãnh đạo chính trị hiện nay*. Tạp chí Lí luận chính trị, số 5, tr 5-9.
- [4] Nguyễn Trọng Phúc (2007). *Rèn luyện, nâng cao đạo đức cách mạng một nội dung quan trọng trong công tác xây dựng đảng hiện nay*. Tạp chí Cộng sản, số 6, tr 12- 17.
- [5] Phạm Phương Thảo (2003). *Thực trạng suy thoái đạo đức lối sống của cán bộ, đảng viên và biện pháp khắc phục*. Tạp chí Xây dựng Đảng, số 11, tr 17-24.