

PHÁT TRIỂN CHƯƠNG TRÌNH BỒI DƯỠNG Ở TRUNG TÂM BỒI DƯỠNG NHÀ GIÁO VÀ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG ĐẠI HỌC HÙNG VƯƠNG

LÊ PHONG THU*

Ngày nhận bài: 25/10/2017; ngày sửa chữa: 27/10/2017; ngày duyệt đăng: 30/10/2017.

Abstract: Building and developing curriculum plays an important role in improving the quality of the training at schools. This article mentions innovation in awareness and action in the training program development at Training Center for Teachers and Educational Managers at Hung Vuong University.

Keywords: Develop, training program, training center, curriculum Hung Vuong University.

1. Mở đầu

Để nâng cao chất lượng, hiệu quả trong quá trình dạy học ở các nhà trường nói chung, chất lượng, hiệu quả của công tác bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý ở một số trường đại học hiện nay nói riêng, các nhà quản lý, cán bộ, giảng viên cần đổi mới tư duy trong việc xây dựng và phát triển chương trình bồi dưỡng, cụ thể là: tư duy về nhu cầu học tập, nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức bồi dưỡng nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu của học viên. Trong đó, vấn đề đặc biệt quan trọng là tăng cường bồi dưỡng giúp các học viên phát triển các kĩ năng rất cần thiết hiện nay như: kĩ năng tự học, tự điều chỉnh trước những thay đổi, biến động của xã hội, kĩ năng tự đánh giá, kĩ năng hòa nhập cộng đồng... Để làm tốt công tác này, cần nâng cao năng lực cho cán bộ quản lý, giảng viên trong quá trình bồi dưỡng. Từ thực tiễn chỉ đạo các hoạt động chuyên môn, cũng như những kinh nghiệm rút ra từ thực tiễn trong công tác, bài viết này đề cập việc đổi mới nhận thức và hành động trong phát triển chương trình bồi dưỡng ở Trung tâm Bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý Trường Đại học Hùng Vương trong bối cảnh hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Xác định nhu cầu học tập của học viên.

Để tìm hiểu về vấn đề này, các nhà nghiên cứu, các cán bộ quản lý thường sử dụng những phương pháp điều tra khách quan để xác định nhu cầu người học, tuy nhiên trong thực tiễn thì quá trình xử lý kết quả điều tra lại phụ thuộc rất nhiều vào ý muốn "chủ quan" của nhà nghiên cứu và năng lực đáp ứng nhu cầu của các cơ sở bồi dưỡng. Nhiều chương trình bồi dưỡng theo nhu cầu được xây dựng nhưng chỉ thực hiện được trong thời gian ngắn vì không đáp ứng được nhu cầu học viên, không mang lại hiệu quả như mong muốn. Hạn chế lớn nhất của quá trình này đó là người dạy vẫn chỉ dừng lại trong việc dạy cái mình có mà chưa đáp ứng được những thứ học viên cần. Theo chúng tôi, vấn đề bồi dưỡng

theo nhu cầu người học phải thỏa mãn các yêu cầu sau: - Đáp ứng yêu cầu khách quan của xu thế đổi mới và hội nhập giáo dục Việt Nam giai đoạn hiện nay; - Phù hợp với điều kiện và hoàn cảnh KT-XH của từng khu vực; - Đáp ứng được nhu cầu người học: để xác định đúng nhu cầu người học, từ đó, xây dựng được nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức bồi dưỡng một cách phù hợp, cơ sở bồi dưỡng và nhà nghiên cứu cần tránh hai khuynh hướng sau: - Nhu cầu của người học chỉ được xác định trên cơ sở điều tra, mong muốn, nguyện vọng của học viên về chương trình bồi dưỡng, tức là thiên về ý muốn chủ quan của học viên; - Cần tránh việc sử dụng các kĩ thuật xử lý kết quả điều tra để "biến" nhu cầu của người học đồng nhất với kế hoạch bồi dưỡng của mình. Nói cách khác là nhu cầu bồi dưỡng của học viên vẫn phụ thuộc rất nhiều vào ý muốn chủ quan của nhà nghiên cứu và năng lực đáp ứng nhu cầu của các cơ sở bồi dưỡng.

Hiện nay, với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học giáo dục, trước yêu cầu mới của sự phát triển KT-XH, của đội ngũ nhà giáo, các cơ sở bồi dưỡng cần xác định một cách khách quan, chân thực, nhu cầu người học. Cần xây dựng đội ngũ nhân lực có trình độ, khả năng sử dụng công cụ và phương pháp nghiên cứu khoa học để xác định đúng những mục tiêu và nhiệm vụ trong quá trình bồi dưỡng nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu người học. Vấn đề khảo sát năng lực và nhu cầu người học là công việc thường xuyên phải được tiến hành, vì công tác này sẽ cung cấp cho các cơ sở bồi dưỡng những thông tin cần thiết để xây dựng, thiết kế chương trình với nội dung cập nhật đáp ứng nhu cầu học viên cũng như nhu cầu phát triển KT-XH ở địa phương và đất nước.

* Trung tâm Bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý - Trường Đại học Hùng Vương

2.2. Vấn đề lựa chọn và sử dụng báo cáo viên.

Thực tiễn cho thấy nhiều chương trình bồi dưỡng (hoặc một phần của chương trình bồi dưỡng) ở một số cơ sở không thực hiện được (hoặc không đạt mục tiêu như mong muốn) là do giảng viên chưa đáp ứng được nhu cầu. Công tác bồi dưỡng với chức năng nổi trội là giúp học viên cập nhật kiến thức và kĩ năng theo yêu cầu xã hội. Thực chất đây là một quá trình chuyển giao, chia sẻ kinh nghiệm của giảng viên, cơ sở đào tạo một cách linh hoạt căn cứ vào tình hình thực tiễn trong từng thời điểm, từng nhiệm vụ cụ thể của học viên. Do đó, để thực hiện tốt nhiệm vụ này, đòi hỏi người dạy cần có những kinh nghiệm, kiến thức, kĩ năng, năng lực (cả năng khiếu) phù hợp với quá trình dạy học.

Thực tế cho thấy, cá nhân mỗi giảng viên chỉ có được những thế mạnh trong một bộ môn, một lĩnh vực khoa học nào đó mà họ được đào tạo chuyên sâu, trong khi nhu cầu bồi dưỡng luôn thay đổi theo hướng yêu cầu cao hơn, đa dạng hơn trong nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội. Vì vậy, việc lựa chọn và sử dụng báo cáo viên phù hợp đáp ứng được nhu cầu ngày càng cao là một vấn đề cần được quan tâm, coi trọng. Để làm tốt công tác này, đòi hỏi các nhà quản lí, các cơ sở giáo dục có chức năng bồi dưỡng nghiệp vụ cho đội ngũ nhà giáo cần dự đoán được xu thế phát triển của GD-ĐT, từ đó, có kế hoạch xây dựng, phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo về chất lượng, cũng như cần đầu tư để nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học đáp ứng nhu cầu làm việc thuận lợi cho đội ngũ giảng viên.

2.3. Coi trọng và tăng cường chất lượng bồi dưỡng. Đây là vấn đề được xã hội quan tâm nhiều nhất, hiện nay người học không còn chấp nhận những cách giải thích “mơ hồ” về chất lượng hoạt động bồi dưỡng. Cụ thể là sau quá trình bồi dưỡng, năng lực thực hành, thực nghiệp của học viên phải được cải thiện, đây chính là yêu cầu về chất lượng sản phẩm ở các cơ sở bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục. Với tư cách là “sản phẩm” của quá trình nghiên cứu khoa học, hoạt động xây dựng và phát triển chương trình bồi dưỡng phải là một “sản phẩm” có chất lượng theo các tiêu chí rõ ràng. Quá trình bồi dưỡng phải được chính bản thân người học khẳng định rằng: nhận thức, tư duy, kĩ năng tác nghiệp của họ được cải thiện. Cùng với sự mở rộng các mối quan hệ giao lưu, học viên được chia sẻ kinh nghiệm trong thực tiễn công tác, qua đó năng lực thực hành của họ được nâng lên theo hướng phù hợp hơn với đòi hỏi của thực tiễn giáo dục. Là khách thể của quá trình chuyển giao kiến thức, kĩ năng và kinh nghiệm, người

học cảm thấy hài lòng và tin tưởng vào chất lượng giáo dục của các cơ sở. Đây là mục tiêu chiến lược của các nhà trường, các cơ sở giáo dục làm công tác bồi dưỡng, đồng thời cũng là mong muốn của xã hội, của người học về kết quả hoạt động bồi dưỡng trong bối cảnh đổi mới GD-ĐT hiện nay.

2.4. Đổi mới hình thức tổ chức dạy học. Hình thức tổ chức dạy học truyền thống và việc thực hiện chương trình bồi dưỡng trước đây được thực hiện theo Quyết định 3481 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT (còn gọi là Chương trình 3481). Những năm gần đây, trước yêu cầu khách quan cấp thiết của việc đổi mới Chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lí giáo dục, ngày 20/01/2012, Bộ trưởng Bộ GD-ĐT ban hành Quyết định 382/QĐ-BGDĐT về việc tổ chức thực hiện Chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lí (gọi tắt là chương trình 382). Đặc biệt năm 2013, Hội nghị Trung ương 8 khóa XI ra Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Theo đó, mục tiêu giáo dục theo tinh thần đổi mới là: phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học. Toàn diện ở đây được hiểu là chú trọng phát triển cả phẩm chất và năng lực con người, cả dạy chữ, dạy người, dạy nghề. GD-ĐT phải tạo ra những con người có phẩm chất, năng lực cần thiết như trung thực, nhân văn, tự do sáng tạo, có hoài bão và lí tưởng phục vụ Tổ quốc, cộng đồng; đồng thời phải phát huy tốt nhất tiềm năng, khả năng sáng tạo của mỗi cá nhân, làm chủ bản thân, làm chủ đất nước và làm chủ xã hội; có hiểu biết và kĩ năng cơ bản để sống tốt và làm việc hiệu quả.

Như vậy, cùng với đổi mới về nội dung, phương pháp, việc đổi mới về hình thức tổ chức bồi dưỡng là một yêu cầu khách quan, phù hợp với đòi hỏi của thực tiễn hiện nay thông qua những nội dung cơ bản sau:

2.4.1. Tăng cường đầu tư trang thiết bị, tích cực đổi mới phương pháp dạy học đối với Hình thức lớp bài. Đây là hình thức tổ chức dạy học phổ biến, được sử dụng nhiều trong các chương trình bồi dưỡng. Giảng viên sử dụng hình thức này cho các loại bài như: bài mới, bài luyện tập, bài ôn tập, bài kiểm tra... Thông qua hình thức lên lớp, học viên được liên kết thành một tập thể sư phạm, tạo điều kiện dễ dàng cho việc học tập và nghiên cứu. Đây là môi trường thuận lợi để giảng viên truyền thụ và trao đổi những khối kiến thức cơ bản nhất về đường lối phát triển GD-ĐT Việt Nam, những vấn đề thuộc lĩnh vực lí luận quản lí và quản lí nhà nước về giáo dục đến với người học. Vì vậy, để hỗ trợ tốt cho quá trình làm việc giữa giảng viên và học viên, Trung tâm đã tập trung nguồn lực đầu tư, trang

bị hệ thống cơ sở vật chất - thiết bị giáo dục hỗ trợ cho quá trình dạy học như: máy chiếu, thiết bị trợ giảng, hệ thống máy tính, máy quét ảnh, mạng Internet không dây cho đến thư viện, phòng đọc đều được đầu tư, mua sắm, bổ sung, hệ thống phòng học được sửa chữa khang trang, sạch đẹp, thân thiện.

Song song với việc đầu tư cơ sở vật chất, trung tâm đã có những biện pháp tích cực trong chỉ đạo việc đổi mới phương pháp dạy học, chỉ đạo các phòng và tổ bộ môn đẩy mạnh sinh hoạt chuyên môn theo “nghiên cứu bài học”, chú trọng sử dụng các kĩ thuật dạy học hiện đại, không ngừng bổ sung, cập nhật, làm mới bài giảng. Các bộ phận chuyên môn đã tập trung nghiên cứu nhằm khắc phục những hạn chế của hình thức tổ chức lên lớp, tích cực phát huy tri thức, kinh nghiệm và khả năng sáng tạo của người học; cử giảng viên cốt cán, có kinh nghiệm đi tập huấn và tập huấn lại cho cả hội đồng sư phạm về những kĩ thuật dạy học hiện đại phù hợp với đối tượng người lớn đi học.

Quá trình thực hiện đồng bộ những biện pháp trên bước đầu đã mang lại kết quả tốt trong quá trình dạy học, hoạt động tương tác thầy - trò trở nên mềm dẻo, linh hoạt, nhẹ nhàng hơn, đặc biệt là khi kết hợp một cách hợp lí với hình thức thảo luận.

2.4.2. Nâng cao chất lượng các hoạt động thảo luận của học viên. Là điều kiện để gắn liền lí luận và thực tiễn, phát huy tốt sự tham gia của người học - người đã kinh qua trải nghiệm và thành đạt trong sự nghiệp. Để nâng cao chất lượng hoạt động thảo luận của học viên, Trung tâm tập trung và chú trọng chỉ đạo bắt đầu từ việc lựa chọn vấn đề thảo luận, cách thức tiến hành và quản lí hoạt động thảo luận cũng như việc tổng hợp và xử lí kết quả thảo luận.

Để tránh những vấn đề quá khó, trừu tượng hoặc quá “vụn vặt”, “hình thức và câu giờ” trong quá trình thảo luận, Trung tâm đã chỉ đạo các bộ phận chuyên môn tích cực đổi mới sinh hoạt, giúp đỡ giảng viên trong quá trình thiết kế giáo án, đặc biệt là lựa chọn các vấn đề thảo luận phù hợp.

Hoạt động thảo luận có thể được tổ chức theo nhóm hoặc có thể được tổ chức theo phạm vi cả lớp, tuy nhiên dù thiết kế dưới hình thức nào thì cũng cần tiến hành theo những quy trình khoa học, hợp lí. Qua quá trình tích lũy kinh nghiệm, hình thức thảo luận đã được giảng viên Trung tâm tổ chức khoa học, bài bản và hiệu quả hơn, thu thập được nhiều ý kiến bổ ích, nhiều phát hiện có giá trị với cả học viên và giảng viên. Việc chỉ đạo thực hiện có kết quả hình thức thảo luận còn là điều kiện, cơ hội tốt cho việc trao đổi kinh nghiệm, những cách làm hay, những bài học bổ ích của học viên các vùng miền trong và ngoài tỉnh Phú Thọ.

2.4.3. Quản lí tốt hoạt động nghiên cứu thực tế và viết tiểu luận. Nghiên cứu thực tế là một hình thức tổ chức bồi dưỡng rất phù hợp đối với đối tượng người lớn đi học. Là điều kiện cần thiết nhằm gắn liền lí luận với thực tiễn, hình thành và nâng cao năng lực thực hành, kĩ năng tác nghiệp cho người học. Khác với chương trình bồi dưỡng trước đây (Chương trình 3481), chương trình bồi dưỡng mới theo Quyết định 382 của Bộ GD-ĐT dành cho người học khoảng thời lượng là 3-4 tuần để nghiên cứu thực tế và viết tiểu luận cuối khóa. Để nâng cao chất lượng, tránh bệnh hình thức khi tổ chức các hoạt động này, Trung tâm đã tập trung chỉ đạo thực hiện và thực hiện có kết quả những nội dung cơ bản sau đây:

- Phân công giảng viên giàu kinh nghiệm, am hiểu thực tế giáo dục của từng khu vực, có mối quan hệ mật thiết với cơ sở phụ trách nhóm học viên đi nghiên cứu thực tế ở từng huyện. Với uy tín và trách nhiệm và quan hệ công tác tốt của mình, giảng viên phụ trách vừa là người liên hệ, quản lí chuyên môn (mà trực tiếp là nội dung nghiên cứu thực tế của học viên), duyệt và theo dõi việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng, vừa tư vấn, giải đáp thắc mắc cho người học trong suốt quá trình nghiên cứu. Đối với học viên, quá trình trải nghiệm tại thực tế cơ sở là cơ hội để nâng cao năng lực quản lí, lãnh đạo của bản thân, về bản chất, hình thức tổ chức bồi dưỡng này là một đợt thực tập công tác quản lí. Mỗi học viên đều có cơ hội để thâm nhập và làm giàu cho mình thêm kiến thức, kĩ năng lãnh đạo. Đưa kiến thức lí luận trong giáo trình đến nhanh hơn và gần hơn với người học (nhất là với cán bộ quản lí mới bổ nhiệm, cán bộ dự nguồn trong quy hoạch).

- Song song với quá trình nghiên cứu thực tế, học viên vừa tự học, vừa viết tiểu luận cuối khóa và hoàn thiện hồ sơ thực tế. Kết quả nghiên cứu thực tế và những dự định, những tính toán thay đổi trong tương lai của học viên sẽ được cụ thể hóa trong tiểu luận. Việc nghiên cứu và viết tiểu luận cuối khóa mang lại ý nghĩa thực tiễn sâu sắc. Những mục tiêu chiến lược, dự định, hành động trong tương lai của người học (lãnh đạo một cơ sở giáo dục) được giảng viên Trung tâm, đồng nghiệp bạn bè trong lớp góp ý sẽ trở nên khách quan khoa học hơn, phù hợp với thực tiễn và mang tính khả thi hơn. Như vậy, không những năng lực quản lí của người học mà chất lượng công tác quản lí tại các cơ sở cũng được cải thiện theo hướng hiện đại hơn, tiếp cận gần hơn với công tác quản trị hiện đại trong thời kì hội nhập.

2.4.4. Tổ chức tốt các chuyến tham quan học tập. Tham quan là một trong những hình thức bồi dưỡng phổ biến khi tổ chức thực hiện các Chương trình bồi dưỡng
(Xem tiếp trang 70)

muốn (năng lực) hay không? Đánh giá giúp xác định điểm mạnh, điểm yếu của CTĐT trước khi đem ra thực hiện, hoặc để xác định hiệu quả của nó khi đã thực hiện qua một thời gian nhất định.

3. Kết luận

Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần CAND là trường đại học mới thành lập với cơ cấu tổ chức, ngành nghề đào tạo đang từng bước được hoàn thiện. Trong những năm qua nhà trường đã tích cực triển khai việc mở mã ngành đào tạo trong đó có khâu xây dựng CTĐT, đến nay cơ bản các ngành mà trường đào tạo đã có được hệ thống CTĐT, chuẩn đầu ra hoàn chỉnh. Kết quả khảo sát thực trạng CTĐT trong khuôn khổ bài viết này cho thấy trong từng khâu của quá trình xây dựng và phát triển CTĐT cũng được nhà trường tập trung triển khai và thực hiện hiệu quả, có chất lượng. Bên cạnh những mặt đã làm được thì ở một số khâu của quá trình xây dựng và triển khai CTĐT vẫn còn một số nhược điểm, hạn chế. Đánh giá khách quan thực trạng của CTĐT hiện hành của nhà trường, trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp, kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng CTĐT, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nguồn nhân lực trong thời kỳ mới là vấn đề có ý nghĩa về mặt lý luận và thực tiễn. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW 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] Thủ tướng Chính phủ (2011). *Quyết định số 1229/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 về việc phê duyệt Đề án quy hoạch tổng thể, nâng cao năng lực và chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong công an nhân dân đến năm 2020*.
- [3] Thủ tướng Chính phủ (2012). *Chiến lược phát triển giáo dục 2011- 2020*.
- [4] Nguyễn Công Khanh (2001). *Ứng dụng SPSS for Windows - Xử lý và phân tích dữ liệu trong các nghiên cứu về giáo dục, y tế, tâm lý và xã hội*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [5] Nguyễn Vũ Bích Hiền - Nguyễn Thị Thu Hằng - Phạm Ngọc Long (2015). *Phát triển và Quản lý chương trình giáo dục*. NXB Đại học Sư phạm.
- [6] Trần Khánh Đức (2014). *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- [7] Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh (2017). *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư thời cơ và thách thức đối với Việt Nam*. NXB Lý luận chính trị.

Phát triển chương trình bồi dưỡng...

(Tiếp theo trang 78)

đưỡng ở Trung tâm nói chung, chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý nói riêng. Tùy từng loại chương trình mà tổ chức tham quan trong hoặc ngoài tỉnh. Điểm đến của các chuyến đi tham quan những cơ sở giáo dục tiên tiến, những mô hình quản lý hiệu quả, những cơ sở áp dụng thành công các sáng kiến kinh nghiệm trong lĩnh vực quản lý giáo dục. Thông qua các chuyến đi, mỗi học viên được nghe lãnh đạo các cơ sở giáo dục báo cáo và chia sẻ kinh nghiệm trong công tác quản lý; trực tiếp thấy được kết quả tốt đẹp từ những cách làm sáng tạo của đồng nghiệp trên các vùng miền trong và ngoài tỉnh. Cũng thông qua các hoạt động này, mối quan hệ đồng nghiệp trên cương vị công tác giữa học viên trong các lớp bồi dưỡng trở nên thân thiện, gần gũi hơn, là điều kiện thuận lợi cho việc chia sẻ thông tin, cộng tác, hợp tác trong và sau quá trình bồi dưỡng.

3. Kết luận

Đổi mới công tác bồi dưỡng là xu thế tất yếu trong bối cảnh đất nước đang hội nhập và phát triển. Do đó, các cơ sở bồi dưỡng nói chung, Trung tâm Bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục Trường Đại học Hùng Vương nói riêng nói riêng cần giải quyết nhiều hơn nữa các vấn đề có liên quan đến quá trình dạy học

để nâng cao hiệu quả quá trình bồi dưỡng. Xuất phát từ việc xác định đúng mục tiêu và nhu cầu bồi dưỡng cán bộ, giảng viên Trung tâm đã có những cố gắng trong việc đổi mới, cập nhật nội dung, phương pháp bồi dưỡng phù hợp với những đối tượng giảng dạy cụ thể. Đây là những nỗ lực không ngừng nhằm đổi mới hình thức tổ chức bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu của sự nghiệp giáo dục trong thời kỳ mới với mục tiêu “thực học - thực nghiệp”. Trong đó, theo chúng tôi, việc đổi mới nhận thức và hành động trong phát triển chương trình bồi dưỡng là vấn đề mang tính chiến lược và then chốt. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Harold - Koontz - Cyril Odonnell - Heinz Weihrich (1994). *Những vấn đề cốt yếu về quản lý*. NXB Khoa học và Kỹ thuật.
- [2] Nguyễn Hải Sản (2005). *Quản trị học*. NXB Thống kê.
- [3] Nguyễn Tiến Hùng (2014). *Quản lý chất lượng trong giáo dục*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [4] Trường Đại học Kinh tế quốc dân (2004). *Giáo trình khoa học quản lý*. NXB Khoa học và Kỹ thuật.
- [5] Trần Kiểm (2008). *Khoa học quản lý giáo dục một số vấn đề lý luận và thực tiễn*. NXB Đại học Sư phạm.
- [6] Trần Kiểm (2015). *Tiếp cận hiện đại trong quản lý giáo dục*. NXB Đại học Sư phạm.
- [7] Trần Thị Bích Liễu (2005). *Quản lý dựa vào nhà trường - Con đường nâng cao chất lượng và công bằng giáo dục*. NXB Đại học Sư phạm.