

MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN Ở TRƯỜNG THỰC HÀNH SƯ PHẠM NGHỆ AN NHẪM ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI CĂN BẢN, TOÀN DIỆN GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

Nguyễn Thị Thành Vân

Khoa Mầm non - Trường Cao đẳng Sư phạm Nghệ An

Tóm tắt: Phát triển đội ngũ giáo viên có vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo dục. Bài báo phân tích khái niệm, tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ giáo viên, nêu một vài ưu điểm và hạn chế trong bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giáo viên. Qua đó, đề xuất các giải pháp bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giáo viên ở trường Thực hành sư phạm Nghệ An để đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục.

Từ khóa: Giáo viên, phát triển, đội ngũ giáo viên, đổi mới giáo dục.

SOME SOLUTIONS TO DEVELOP TEACHING STAFF AT NGHE AN PEDAGOGICAL PRACTICE SCHOOL TO MEET THE REQUIREMENTS OF FUNDAMENTAL AND COMPREHENSIVE INNOVATION IN EDUCATION AND TRAINING

Nguyen Thanh Van

Faculty of Early Childhood - Nghe An College of Education

Abstract: Teacher development plays a vital role in improving the quality of education. This article analyzes the concept and importance of teacher development, highlighting some advantages and disadvantages in fostering and developing teachers. Thereby, it proposes solutions to foster and develop teachers at Vinh Pedagogical University to meet the requirements of fundamental and comprehensive education innovation.

Keywords: Teachers, development, teaching staff, educational innovation.

Nhận bài: 02/01/2025

Phản biện: 19/01/2025

Duyệt đăng: 23/01/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay, đặc biệt là quá trình thực hiện chương trình giáo dục phổ thông mới đã đặt ra những yêu cầu ngày càng cao về phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn và năng lực sư phạm của đội ngũ giáo viên. Do đó, việc bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giáo viên chất lượng cao trở thành nhiệm vụ chiến lược, cấp bách, đòi hỏi sự quan tâm đặc biệt từ các cấp quản lý và các cơ sở giáo dục, nhất là trong bối cảnh nền giáo dục nước nhà đang trải qua những chuyển biến sâu rộng.

Giáo viên, với tư cách là chủ thể trung tâm của quá trình giáo dục, đảm nhiệm vai trò then chốt trong việc truyền thụ tri thức, bồi dưỡng nhân cách và định hướng sự phát triển của người học. Họ là nhân tố quyết định trong việc hiện thực hóa các mục tiêu đào tạo, đồng thời là yếu tố then chốt đảm bảo chất lượng giáo dục và đã được quy định trong điều 15 Luật Giáo dục: “Nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục”.

Bài viết tập trung phân tích một số vấn đề quan trọng trong việc phát triển đội ngũ giáo viên; phân tích sự cần thiết phải phát triển đội ngũ giáo viên và đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên ở cấp học trung học cơ sở trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Một số khái niệm cơ bản

2.1.1. Giáo viên

Căn cứ vào Luật giáo dục đã khẳng định: “Nhà giáo là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường, cơ sở giáo dục khác; Nhà giáo giảng dạy ở các cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp gọi là giáo viên...”. Như vậy, giáo viên là những người làm công tác dạy học, giáo dục trong các cơ sở giáo dục, người trực tiếp biến các chủ trương, các chương trình cải cách, đổi mới giáo dục thành hiện thực.

2.1.2. Đội ngũ giáo viên

Theo GS.TS Thái Văn Thành: “Đội ngũ giáo viên là lực lượng chủ yếu để tổ chức giảng dạy giáo dục trong các nhà trường, các cơ sở giáo dục. Đây là bộ phận rất quan trọng trong một tập thể sư phạm. Chất lượng giáo dục đào tạo cao hay thấp phụ thuộc phần lớn vào chất lượng đội ngũ giáo viên. Một đội ngũ có trình độ cao, có đầy đủ phẩm chất và năng lực cần thiết, yêu nghề, tận tụy với công việc ... sẽ là động lực cơ bản tạo nên mọi thành tích chung của nhà trường”.

Như vậy, đội ngũ giáo viên là những người trực tiếp truyền đạt kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm cho học sinh, sinh viên, đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển của thế hệ trẻ và xã hội;

2.1.3. Phát triển đội ngũ giáo viên

Việc phát triển đội ngũ giáo viên là một yếu tố then chốt, có vai trò quyết định đến chất lượng và hiệu quả của hệ thống giáo dục.

Phát triển đội ngũ giáo viên là quá trình không ngừng nâng cao cả về số lượng và chất lượng, nhằm đáp ứng các yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục và đào tạo. Quá trình này bao gồm một loạt các hoạt động có hệ thống: từ việc hoạch định đội ngũ, tuyển dụng và lựa chọn giáo viên, đến việc định hướng, đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ. Đồng thời, việc bố trí, sắp xếp, đề bạt và thuyên chuyển giáo viên cũng cần được thực hiện một cách khoa học và hợp lý, nhằm tối ưu hóa năng lực và phẩm chất của từng cá nhân, góp phần nâng cao hiệu quả giảng dạy và giáo dục.

2.2. Tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ giáo viên

2.2.1. Phát triển đội ngũ giáo viên có ý nghĩa quan trọng trong sự phát triển kinh tế xã hội

Giáo dục đóng vai trò then chốt trong sự phát triển của một quốc gia, dân tộc. Nó không chỉ là nền tảng cho sự tiến bộ khoa học và công nghệ, mà còn là động lực quan trọng thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và thịnh vượng xã hội.

Giáo dục không chỉ là mục tiêu hướng tới, mà còn là động lực mạnh mẽ thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội một cách nhanh chóng và bền vững. Một quốc gia có nền giáo dục phát triển sẽ có nguồn nhân lực chất lượng cao, có khả năng tiếp thu và ứng dụng những thành tựu khoa học công nghệ mới nhất, từ đó tạo ra những sản phẩm và dịch vụ có giá trị gia tăng cao, nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế.

2.2.2. Phát triển đội ngũ giáo viên có ý nghĩa quyết định trong sự nghiệp giáo dục

Mục tiêu cốt lõi của giáo dục Việt Nam hiện nay là nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài cho đất nước. Điều này đòi hỏi các cấp lãnh đạo cần đặc biệt quan tâm chăm lo đào tạo, bồi dưỡng, chuẩn hóa đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục cả về chính trị, tư tưởng, đạo đức và năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; cụ thể hóa các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về giáo dục.

Giáo dục đóng vai trò vô cùng quan trọng, có ý nghĩa quyết định đối với sự nghiệp xây dựng và phát triển con người, đồng thời là động lực chủ yếu của sự phát triển kinh tế - xã hội đất nước. Đội ngũ giáo viên là nhân tố then chốt quyết định chất lượng giáo dục.

2.3. Khái quát tình hình phát triển đội ngũ giáo viên ở trường THSP Nghệ An hiện nay

2.3.1. Khái quát về trường THSP Nghệ An

Trường THSP Nghệ An (NA.PPS), trực thuộc Trường CĐSP Nghệ An với hơn 6 thập kỷ kinh

nghiệm, là một hệ thống giáo dục toàn diện từ cấp Tiểu học đến Trung học cơ sở. Nơi đây không chỉ hướng tới xây dựng một môi trường học tập hạnh phúc, mà còn là địa điểm thực nghiệm các phương pháp giáo dục hiện đại, khuyến khích sự chủ động và sáng tạo của học sinh. Mục tiêu là đào tạo ra những công dân có trách nhiệm, tự tin, sẵn sàng hội nhập quốc tế, thông qua một chương trình giảng dạy chất lượng cao, lấy mô hình "Trường học hạnh phúc" của UNESCO làm kim chỉ nam. Trường đặt mục tiêu trở thành một môi trường an toàn, hạnh phúc, tạo điều kiện phát huy tiềm năng của mọi thành viên, đồng thời xây dựng một mạng lưới hỗ trợ giáo dục vững mạnh.

2.3.2. Ưu điểm trong hoạt động bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giáo viên

Thực tế tại trường THSP Nghệ An về công tác bồi dưỡng phát triển đội ngũ giáo viên được đánh giá khá tích cực:

“Quy định chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở giáo dục phổ thông gồm 5 tiêu chuẩn và 15 tiêu chí cụ thể và chi tiết đã nhấn mạnh đến phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, lối sống, quy định về yêu cầu kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp chuyên môn như năng lực dạy học, năng lực giáo dục, năng lực hoạt động xã hội,...” . Việc bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giáo viên là một yêu cầu bắt buộc, gắn liền với vị trí việc làm và chuẩn nghề nghiệp. Đây là một quá trình liên tục, diễn ra thường xuyên tại hầu hết cơ sở giáo dục. Các hình thức bồi dưỡng rất đa dạng, từ tập trung, từ xa đến bán tập trung, kết hợp linh hoạt giữa tập trung và từ xa. Để đạt hiệu quả cao, giáo viên cần chủ động, sáng tạo, áp dụng các phương pháp tích cực, tăng cường tự học, đồng thời tích cực trao đổi, chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm với đồng nghiệp.

+ Giáo viên được cập nhật kịp thời các mục tiêu, nội dung, hình thức, phương pháp mới; nâng cao được chuyên môn đáp ứng yêu cầu của chương trình đổi mới giáo dục phổ thông 2018.

+ Đa dạng hóa hình thức bồi dưỡng: Việc đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng giáo viên ở trường THSP là một minh chứng cho sự linh hoạt và chủ động của ngành giáo dục trong việc nâng cao năng lực đội ngũ. Thay vì chỉ tập trung vào một vài hình thức truyền thống, trường THSP đã triển khai một loạt các hoạt động bồi dưỡng đa dạng, đáp ứng nhu cầu khác nhau của giáo viên.

2.3.3. Hạn chế trong hoạt động bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giáo viên

+ Hạn chế về nguồn lực tài chính cho bồi dưỡng, phát triển giáo viên tạo ra những thách thức đáng kể: làm giới hạn khả năng tiếp cận các

chương trình bồi dưỡng chất lượng cao, đặc biệt là các chương trình chuyên sâu hoặc có sự tham gia của các chuyên gia hàng đầu. Nguồn lực hạn hẹp cũng có thể ảnh hưởng đến quy mô và tần suất tổ chức các hoạt động bồi dưỡng, làm giảm cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn của giáo viên. Đồng thời, gây khó khăn trong việc đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại phục vụ cho công tác bồi dưỡng, phát triển đội ngũ giáo viên. Thiếu kinh phí có thể hạn chế việc nghiên cứu, triển khai các mô hình bồi dưỡng mới, hiệu quả. Bên cạnh đó, vẫn còn tồn tại nhiều bất cập trong quá trình bồi dưỡng như thời gian chưa hợp lý, thiếu cơ chế khuyến khích nên không tạo động lực cho GV tham gia bồi dưỡng.

+ Hiệu quả của các chương trình bồi dưỡng bị ảnh hưởng bởi điều kiện cơ sở vật chất, học liệu thiếu, các thiết bị công nghệ chưa đủ đáp ứng nhu cầu học tập của GV, sự thiếu liên kết giữa các chương trình bồi dưỡng; một số nội dung chỉ dành cho GV cốt cán nên chưa tạo được hiệu quả đồng bộ cho đội ngũ giáo viên

+ Nội dung bồi dưỡng chưa sát thực tế là một vấn đề đáng quan tâm trong công tác phát triển đội ngũ giáo viên tại trường THSP. Việc nội dung bồi dưỡng còn nặng lý thuyết, chưa gắn với thực tiễn giảng dạy gây khó khăn cho giáo viên trong việc vận dụng kiến thức vào thực tế. Điều này xuất phát từ nhiều nguyên nhân: chương trình bồi dưỡng chưa được thiết kế khoa học và chưa sát với thực tế; thiếu sự phối hợp chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo và trường học...

Do đó, việc xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên một cách toàn diện là vô cùng quan trọng. Điều này bao gồm việc đảm bảo số lượng giáo viên đủ, cơ cấu đồng bộ, chất lượng chuyên môn cao, đồng thời chú trọng bồi dưỡng bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống và lương tâm nghề nghiệp. Mục tiêu là xây dựng một đội ngũ giáo viên đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp trồng người, góp phần vào sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

2.4. Giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường THSP Nghệ An đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo.

2.4.1. Đổi mới công tác bồi dưỡng giáo viên

2.4.1.1. Mục tiêu của giải pháp

Giải pháp tập trung vào việc tìm ra những nội dung, phương pháp và hình thức bồi dưỡng phù hợp nhất để nâng cao năng lực cho đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

2.4.1.2. Cách thực hiện giải pháp

- Đổi mới nội dung bồi dưỡng: Nội dung bồi dưỡng giáo viên phải toàn diện bao gồm cả phẩm

chất đạo đức, tư tưởng chính trị, kiến thức và kỹ năng sư phạm.

+ Bồi dưỡng về phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, lý tưởng nghề nghiệp cho giáo viên:

Trong bối cảnh hiện nay, khi yêu cầu về chất lượng giáo dục ngày càng cao, việc bồi dưỡng phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, lý tưởng nghề nghiệp cho giáo viên càng trở nên cấp thiết. Nó giúp giáo viên có nhận thức đúng đắn về vai trò, trách nhiệm của mình trong sự nghiệp trồng người, từ đó không ngừng phấn đấu, rèn luyện để trở thành những nhà giáo mẫu mực, đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp đổi mới giáo dục.

+ Bồi dưỡng năng lực sư phạm và năng lực tự học tập, tự bồi dưỡng cho giáo viên.

Để công tác bồi dưỡng đạt hiệu quả, cần có sự phối hợp đồng bộ giữa các cấp quản lý giáo dục, các cơ sở đào tạo và bản thân mỗi giáo viên. Nội dung bồi dưỡng cần được thiết kế khoa học, phù hợp với từng đối tượng, đồng thời phải gắn liền với thực tiễn công tác giảng dạy. Hình thức bồi dưỡng cần đa dạng, linh hoạt, tạo điều kiện để giáo viên có thể tham gia một cách thuận lợi.

+ Bồi dưỡng đổi mới phương pháp giảng dạy, phương pháp sử dụng thiết bị dạy học, phương pháp sử dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy cho giáo viên.

Cần tập trung bồi dưỡng cho giáo viên một số vấn đề sau đây:

+ Nội dung cơ bản của chương trình giáo dục phổ thông mới và sách giáo khoa 2018.

+ Các phương pháp và hình thức tổ chức dạy học theo đặc trưng môn học; đặc biệt là bồi dưỡng cho giáo viên về tổ chức dạy học các môn học tích hợp ở bậc trung học cơ sở.

+ Sử dụng thiết bị dạy học, công nghệ dạy học các môn, ứng dụng trí tuệ nhân tạo vào hoạt động dạy học

+ Đổi mới cách tổ chức và phương pháp bồi dưỡng giáo viên

Đổi mới cách tổ chức bồi dưỡng giáo viên:

+ Bồi dưỡng thường xuyên, liên tục; bồi dưỡng theo chuyên đề; bồi dưỡng tại chỗ; bồi dưỡng trực tuyến; Bồi dưỡng kết hợp; Đổi mới phương pháp bồi dưỡng giáo viên bằng việc ứng dụng các phương pháp dạy học tích cực; dạy học tương tác; phương pháp lấy chuyên gia làm trung tâm.

2.4.2. Đổi mới cách đánh giá giáo viên

2.4.2.1. Mục tiêu của giải pháp

Việc đánh giá giáo viên không nên chỉ dừng lại ở việc kiểm tra năng lực mà cần hướng tới mục tiêu cao cả hơn: tạo động lực, khơi dậy tiềm năng và hỗ trợ giáo viên phát triển.

2.4.2.2. Cách thực hiện giải pháp

Theo GS.TS Thái Văn Thành qua cuốn sách: “Quản lý nhà trường phổ thông trong bối cảnh hiện nay” đã nêu quy trình đánh giá giáo viên bao gồm 3 giai đoạn:

“Giai đoạn 1: Chuẩn bị đánh giá, xếp loại chuyên môn nghiệp vụ của giáo viên.

Bao gồm các bước sau:

- + Bước 1: Xác định mục đích đánh giá, xếp loại.
- + Bước 2: Xây dựng căn cứ đánh giá, xếp loại
- + Bước 3: Lựa chọn cách thức đánh giá

Giai đoạn 2: Tổ chức đánh giá, xếp loại chuyên môn nghiệp vụ của giáo viên

Giai đoạn này có các bước sau:

- Bước 1: Giáo viên tự đánh giá
- Bước 2: Tổ chuyên môn đánh giá
- Bước 3: Hội đồng nhà trường đánh giá

Giai đoạn 3: Xử lý sau đánh giá, xếp loại

Giai đoạn này có các bước sau:

Bước 1: Thông báo kết quả đánh giá, xếp loại chuyên môn nghiệp vụ của giáo viên

Bước 2: Đề ra yêu cầu đối với giáo viên ở các loại trình độ theo chuyên môn nghiệp vụ

Bước 3: Tổ chức bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên.”[8]

Tóm lại, việc đánh giá giáo viên cần được thực hiện một cách khoa học, khách quan, minh bạch và trên tinh thần xây dựng. Đánh giá không chỉ là công cụ để đo lường năng lực mà còn là động lực để giáo viên không ngừng vươn tới sự hoàn thiện, góp phần vào sự phát triển chung của nền giáo dục.

2.4.3. Xây dựng văn hoá nhà trường để giáo viên có thể phát huy vai trò tích cực, chủ động trong đổi mới giáo dục

2.4.3.1. Mục tiêu của giải pháp

Giải pháp này tập trung vào việc thiết lập một môi trường làm việc dân chủ, minh bạch, khuyến khích sự tương tác và phản hồi, tạo điều kiện cho giáo viên tự do bày tỏ ý kiến, đóng góp ý tưởng và tham gia tích cực vào quá trình hoạch định và thực thi các quyết sách liên quan đến hoạt động

dạy học và giáo dục. Đồng thời, giải pháp này giúp giáo viên phát huy tối đa năng lực và tâm huyết, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và mang lại những giá trị tốt đẹp cho học sinh và cộng đồng.

2.4.3.2. Cách thực hiện

- Thiết lập một môi trường tâm lý tập thể lành mạnh, nơi các thành viên trong trường học có thể giao tiếp một cách cởi mở, chân thành và hiệu quả.

- Chia sẻ quyền lực và trách nhiệm tới giáo viên, học sinh trong nhà trường, khuyến khích và tạo điều kiện cho sự phát triển của các cá nhân.

Biện pháp cụ thể:

+ Trao quyền tự chủ trong khuôn khổ cho phép tới cán bộ, giáo viên, học sinh nhà trường; xây dựng hoàn thiện cơ cấu tổ chức của nhà trường với chức năng, nhiệm vụ cụ thể, rõ ràng.

+ Tin tưởng vào cán bộ, giáo viên, học sinh, giúp đỡ, tạo điều kiện để họ thực hiện vai trò, trách nhiệm, lắng nghe ý kiến, tôn trọng quyết định của cán bộ giáo viên nhà trường về những vấn đề được giao.

+ Bồi dưỡng, nâng cao năng lực và tạo điều kiện tốt nhất cho các cá nhân hoàn thiện và phát triển trình độ chuyên môn.

III. KẾT LUẬN

Bài viết về tầm quan trọng của phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở trong bối cảnh đổi mới giáo dục. Kết quả nghiên cứu nhấn mạnh sự cần thiết của các giải pháp đồng bộ, từ đổi mới bồi dưỡng đến tạo môi trường làm việc thuận lợi và cơ chế đánh giá hiệu quả. Để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp đổi mới, Nhà nước, các cấp quản lý giáo dục và bản thân mỗi nhà trường cần chung tay, góp sức đầu tư và thực hiện các giải pháp một cách quyết liệt, hiệu quả. Phát triển đội ngũ giáo viên không chỉ là nhiệm vụ cấp bách mà còn là chìa khóa then chốt để nâng cao chất lượng giáo dục, ươm mầm tài năng cho tương lai của đất nước. Những kết quả nghiên cứu và đề xuất trong bài viết sẽ góp phần thúc đẩy quá trình đổi mới giáo dục, vì sự phát triển bền vững của xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ GD – ĐT (2018). *Quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông (ban hành kèm theo Thông tư số 20/2018/TT-BGD ngày 22/8/2018 của Bộ trưởng Bộ GD – ĐT)*.
2. Bộ GD – ĐT (2022). *Chương trình phát triển các trường sư phạm để nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông*.
3. Bùi Minh Đức, Lê Thanh Hà, Phạm Thị Hồng Hạnh, Nguyễn Thị Hồng Nhật, Nguyễn Thị Việt Nga, Nguyễn Ngọc Tú (2023). *Các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả bồi dưỡng đội ngũ giáo viên cốt cán để thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018 tại các tỉnh trung du miền núi phía Bắc, Việt Nam*. Tạp chí giáo dục, 23(8), 52-58.
4. Nguyễn Đình Chiến (2021). *Vai trò của người giáo viên dạy đại học trong thời đại Cách mạng công nghệ 4.0*. Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Ngoại ngữ - Tin học Thành phố Hồ Chí Minh, 6(2), 24-32.
5. Nguyễn Như An, Nguyễn Thị Ngọc Quỳnh (2019). *Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên đáp ứng yêu cầu chương trình giáo dục phổ thông mới*. Tạp chí giáo dục, 456, 1-4.
6. Nguyễn Lân Dũng (2005). *Giáo dục – Một góc nhìn*, NXB Giáo dục Việt Nam.
7. Quốc hội nước Cộng hoà XHCN Việt Nam, *Luật giáo dục*, Nxb Giáo dục, Hà Nội, 2008
8. Thái Văn Thành (2017). *Quản lý nhà trường phổ thông trong bối cảnh hiện nay*. NXB Đại học Vinh.