

QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP Ở TRƯỜNG TIỂU HỌC

Ngô Thị Hạnh Đoàn
Học viên Cao học, Đại học Trà Vinh

Tóm tắt: Xuất phát từ tính cấp thiết về mặt lý luận và thực tiễn của quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở Trường Tiểu học, tác giả chọn đề tài: “Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở Trường Tiểu học Trường Thạnh, phường Long Phước, thành phố Hồ Chí Minh” làm đề tài nghiên cứu khoa học. Bài viết trình bày một số vấn đề lý luận từ kết quả nghiên cứu trên.

Từ khóa: Quản lý, hoạt động bồi dưỡng giáo viên, chuẩn nghề nghiệp ở Trường Tiểu học.

MANAGING TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT ACTIVITIES ACCORDING TO PROFESSIONAL STANDARDS IN PRIMARY SCHOOLS

Abstract: Stemming from the theoretical and practical urgency of managing teacher professional development activities according to professional standards in primary schools, the author chose the topic: “Managing Teacher Professional Development Activities According to Professional Standards at Truong Thanh Primary School, Long Phuoc Ward, Ho Chi Minh City” as the subject of scientific research. This paper presents some theoretical issues from the research results.

Keywords: Management, teacher professional development activities, professional standards in primary schools.

Nhận bài: 08/03/2026

Phản biện: 07/04/2026

Duyệt đăng: 11/04/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nghị quyết số 71-NQ/TW, ngày 22 tháng 8 năm 2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo nêu rõ: “Rà soát, hoàn thiện tiêu chuẩn, quy chuẩn, bảo đảm số lượng, chất lượng, cơ cấu đội ngũ giáo viên; bố trí đủ số lượng biên chế giáo viên, nhân viên theo tiêu chuẩn quy định; nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục; đẩy mạnh thực hiện chính sách ưu đãi, thu hút học sinh giỏi theo học ngành sư phạm; xây dựng nhà công vụ, tạo điều kiện thuận lợi cho giáo viên ở xa tới công tác”.

Đội ngũ giáo viên là những người trực tiếp giảng dạy trong các nhà trường và cơ sở giáo dục. Hoạt động của họ có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả giáo dục. Để nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện trong các nhà trường nói chung và các Trường Tiểu học nói riêng thì giải pháp xây dựng đội ngũ nhằm chuẩn hoá giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp có ý nghĩa rất quan trọng. Trước yêu cầu mới đội ngũ giáo viên còn nhiều bất cập về số lượng, chất lượng, chuyên môn nghiệp vụ theo chuẩn. Xuất phát từ tính cấp thiết về mặt lý luận và thực tiễn của quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên đáp ứng chuẩn nghề nghiệp ở Trường Tiểu học nêu trên, tác giả chọn đề tài: “Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên đáp ứng chuẩn nghề nghiệp ở Trường Tiểu học Trường Thạnh, phường Long Phước, thành phố Hồ Chí Minh” làm đề tài nghiên cứu khoa học. Bài viết trình bày một số vấn đề lý luận từ kết quả nghiên cứu trên.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Lý luận về hoạt động bồi dưỡng giáo viên đáp ứng chuẩn nghề nghiệp ở Trường Tiểu học

Hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp là quá trình tác động có mục đích, có kế hoạch nhằm cập nhật, bổ sung và nâng cao các phẩm chất, năng lực cốt lõi theo hệ thống tiêu chuẩn mà cơ quan quản lý giáo dục đã ban hành. Tại Việt Nam, hoạt động này dựa trên khung pháp lý là Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT, xác định chuẩn nghề nghiệp là hệ thống phẩm chất, năng lực mà giáo viên cần đạt được để thực hiện nhiệm vụ dạy học và giáo dục. Trên thế giới, quá trình này thường được gọi là Phát triển nghề nghiệp liên tục (CPD - Continuing Professional Development), nhấn mạnh vào việc duy trì năng lực hành nghề trong môi trường giáo dục biến đổi.

2.1.1. Nội dung hoạt động bồi dưỡng giáo viên đáp ứng chuẩn nghề nghiệp ở Trường Tiểu học

Nội dung bồi dưỡng GVTH không chỉ dừng lại ở việc cập nhật kiến thức chuyên môn mà còn phải bao quát toàn diện các năng lực được quy định trong Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT (Chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở giáo dục phổ thông). Cụ thể tập trung vào các nhóm nội dung sau: Bồi dưỡng Phẩm chất nghề nghiệp và Đạo đức nhà giáo: Đây là nền tảng cốt lõi trong Chuẩn nghề nghiệp. Nội dung bồi dưỡng tập trung vào: Tư tưởng chính trị: Cập nhật các nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật về giáo dục; Đạo đức lối sống: Xây dựng phong cách nhà giáo, quy tắc ứng xử trong trường học và kỹ năng giao tiếp với

phụ huynh/học sinh; Tâm thế nghề nghiệp: Khơi dậy lòng yêu nghề, tinh thần tự học và sáng tạo.

Bồi dưỡng Phát triển chuyên môn, nghiệp vụ: Nội dung này thường chiếm tỷ trọng lớn nhất, bám sát các tiêu chí về năng lực chuyên môn: Kiến thức chuyên môn: Cập nhật kiến thức các môn học trong Chương trình GDPT 2018, đặc biệt là phương pháp dạy học tích hợp và phân hóa ở bậc tiểu học. Phương pháp dạy học và giáo dục: Chuyển từ truyền thụ kiến thức sang phát triển phẩm chất, năng lực Ứng dụng các kỹ thuật dạy học tích cực (Sơ đồ tư duy, học thuyết kiến tạo, dạy học dự án...).

Bồi dưỡng năng lực xây dựng môi trường giáo dục: Thực hiện xây dựng môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh dân chủ, phòng, chống bạo lực học đường, giáo dục kỹ năng sống và tâm lý học đường cho trẻ em lứa tuổi 6-11.

Bồi dưỡng Năng lực phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội: Kỹ năng phối hợp với cha mẹ học sinh để hỗ trợ trẻ học tập và rèn luyện; Kỹ năng huy động các nguồn lực cộng đồng trong việc xây dựng cảnh quan và hoạt động trải nghiệm cho học sinh; nội dung bồi dưỡng không được “cứng nhắc” mà phải cá nhân hóa dựa trên kết quả tự đánh giá của giáo viên theo Chuẩn. Mỗi giáo viên yếu tố nào thì cần tập trung bồi dưỡng nội dung đó.

Nội dung bồi dưỡng về Năng lực ứng dụng CNTT và Ngoại ngữ : Nội dung bồi dưỡng ở nhóm này cần được thiết kế theo hướng “Cầm tay chỉ việc”, gắn liền với thực tế giảng dạy các môn học ở tiểu học: Bồi dưỡng năng lực Ứng dụng Công nghệ thông tin

2.1.2. Phương pháp hoạt động bồi dưỡng giáo viên đáp ứng chuẩn nghề nghiệp ở Trường Tiểu học

Phương pháp bồi dưỡng GV không chỉ là cách thức tác động, cách thức truyền thụ kiến thức mà còn là quá trình tác động vào tư duy, kỹ năng và thái độ của người học. Theo Nguyễn Vũ Bích Hiền thì: “Việc lựa chọn phương pháp bồi dưỡng phải dựa trên đặc điểm của người học là người trưởng thành, đòi hỏi tính thực tiễn và khả năng ứng dụng cao ngay vào thực tế giảng dạy” Nguyễn Vũ Bích Hiền (2015).

Dưới đây là các nhóm phương pháp chính:

Nhóm phương pháp bồi dưỡng tập trung và bồi dưỡng thông qua hội thảo (Traditional & Workshop-based): Đây là phương pháp phổ biến nhằm cập nhật các văn bản quy phạm pháp luật và kiến thức chuyên môn mới.

Nhóm phương pháp tự học và tự bồi dưỡng (Self-directed Learning): Đây là phương pháp quan trọng nhất để đáp ứng tính “liên tục” của Chuẩn nghề nghiệp.

Nhóm phương pháp bồi dưỡng thông qua trải nghiệm và thực hành nghề nghiệp (Practice-based Learning): Phương pháp này tập trung vào việc “học đi đôi với hành”.

Nhóm phương pháp bồi dưỡng qua mạng và môi trường số (E-learning & Blended Learning): Trong bối cảnh chuyển đổi số, phương pháp này trở thành xu hướng tất yếu.

Nhóm phương pháp bồi dưỡng thông qua nghiên cứu bài học (Lesson Study): Đây là phương pháp học tập từ đồng nghiệp, rất hiệu quả tại các Trường Tiểu học Việt Nam.

2.1.3. Hình thức hoạt động bồi dưỡng giáo viên đáp ứng chuẩn nghề nghiệp ở Trường Tiểu học

Trong khi “Phương pháp” là cách thức tác động thì “Hình thức” là cách thức tổ chức. Do đó hình thức bồi dưỡng là cách thức tổ chức các hoạt động nhằm chuyển tải nội dung bồi dưỡng đến giáo viên. Đối với cấp tiểu học, các hình thức bồi dưỡng hiện nay được triển khai linh hoạt như sau:

Hình thức bồi dưỡng tập trung (Face-to-face training); Hình thức bồi dưỡng tại chỗ (In-service training / School-based training; Hình thức bồi dưỡng từ xa và bồi dưỡng trực tuyến (Online & Distance Learning); Hình thức bồi dưỡng thông qua tự học có hướng dẫn (Guided Self-study); Hình thức bồi dưỡng thông qua tham quan, khảo sát thực tế (Study Tours)

2.2. Lý luận về quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên đáp ứng chuẩn nghề nghiệp ở Trường Tiểu học

2.2.2. Xây dựng kế hoạch quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên đáp ứng chuẩn nghề nghiệp ở Trường Tiểu học

Xây dựng kế hoạch là chức năng đầu tiên và quan trọng nhất của quy trình quản lý. Theo Harold Koontz, lập kế hoạch là quyết định trước xem phải làm cái gì, làm như thế nào, khi nào làm và ai làm. Đối với hoạt động BDGV, đây là quá trình xác định các mục tiêu cụ thể và phương thức tối ưu để đạt được các tiêu chí của Chuẩn nghề nghiệp. Theo đó, xây dựng kế hoạch bao gồm:

Phân tích thực trạng và xác định nhu cầu bồi dưỡng: Đây là bước khởi đầu mang tính quyết định. Người quản lý cần sử dụng kết quả tự đánh giá và đánh giá đồng nghiệp theo Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT để nhận diện những “lỗ hổng” năng lực. Xác định mục tiêu bồi dưỡng: Mục tiêu phải đảm bảo tính cụ thể, đo lường được và bám sát các nhóm tiêu chuẩn (Phẩm chất nghề nghiệp; Phát triển chuyên môn, nghiệp vụ; Năng lực xây dựng môi trường giáo dục; Phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội; Sử dụng ngoại ngữ và công nghệ thông tin). Các mục

tiêu này cần được phân kỳ theo giai đoạn (ngắn hạn, trung hạn và dài hạn) để giáo viên có lộ trình tự phần đầu rõ ràng. Lựa chọn nội dung, phương pháp và hình thức bồi dưỡng: Nội dung: Kế hoạch phải tích hợp giữa nội dung bồi dưỡng của Bộ, Sở (chương trình bắt buộc) và nội dung tự chọn phù hợp với đặc thù nhà trường (ví dụ: bồi dưỡng kỹ năng dạy học tích hợp, dạy học số). Huy động nguồn lực và phân bổ thời gian: Kế hoạch phải chỉ rõ nguồn kinh phí, trang thiết bị hỗ trợ và đội ngũ báo cáo viên. Đặc biệt, cần xây dựng khung thời gian khoa học. Thiết kế bộ công cụ giám sát và đánh giá: Ngay trong kế hoạch, phải xác định rõ các tiêu chí kiểm tra và minh chứng cần đạt được sau mỗi đợt bồi dưỡng. Điều này đảm bảo tính chịu trách nhiệm và khả năng điều chỉnh kế hoạch kịp thời khi có biến động thực tế.

2.2.2. Tổ chức quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên đáp ứng chuẩn nghề nghiệp ở Trường Tiểu học

Tổ chức quản lý hoạt động BDGV là quá trình thiết lập cấu trúc, phân công nhiệm vụ và phối hợp các bộ phận trong nhà trường nhằm triển khai kế hoạch bồi dưỡng một cách đồng bộ và hiệu quả: Kiện toàn tổ chức bộ máy và phân công trách nhiệm: Thiết lập Ban chỉ đạo bồi dưỡng do Hiệu trưởng làm trưởng ban, các Phó hiệu trưởng và Tổ trưởng chuyên môn là thành viên chủ chốt. Lựa chọn và điều phối đội ngũ báo cáo viên, giáo viên cốt cán: Người quản lý cần lựa chọn những giáo viên có trình độ chuyên môn cao, đạt chuẩn ở mức “Tốt” và có khả năng sư phạm để hướng dẫn đồng nghiệp. Triển khai các phương pháp, hình thức bồi dưỡng đa dạng và linh hoạt: Mô hình “Cộng đồng học tập chuyên môn” (Professional Learning Communities – PLCs): Tổ chức các diễn đàn, nhóm học tập trên nền tảng số (LMS, Zoom, Microsoft Teams) để giáo viên có thể bồi dưỡng từ xa, phù hợp với điều kiện thời gian của cá nhân. Xây dựng và quản lý nguồn học liệu bồi dưỡng: Tổ chức biên soạn hoặc sưu tầm các tài liệu hướng dẫn, các video bài dạy minh họa bám sát 15 tiêu chí của Chuẩn. Tạo lập môi trường và văn hóa học tập: Người quản lý cần đóng vai trò là “Người lãnh đạo học tập” (Instructional Leader).

2.2.3. Chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng giáo viên đáp ứng chuẩn nghề nghiệp ở Trường Tiểu học

Chỉ đạo là quá trình tác động bằng lời nói hoặc hành vi của người quản lý nhằm hướng dẫn, đôn đốc và khuyến khích cấp dưới thực hiện nhiệm vụ để đạt được mục tiêu đề ra. Trong quản lý BDGV, chỉ đạo đóng vai trò là “nguồn năng lượng” duy trì sự nhiệt huyết và tính kỷ cương của đội ngũ. Cụ thể có các nội dung sau: Hướng dẫn thực hiện

nhiệm vụ và xử lý tình huống: Hiệu trưởng cần đưa ra các văn bản chỉ đạo cụ thể, hướng dẫn giáo viên cách thức lựa chọn nội dung bồi dưỡng sao cho sát với minh chứng của Chuẩn nghề nghiệp. Truyền cảm hứng và tạo động lực tự bồi dưỡng: Người quản lý phải làm cho giáo viên hiểu rằng bồi dưỡng không phải là áp lực từ cấp trên, mà là quyền lợi và điều kiện để thăng tiến nghề nghiệp. Tạo lập tầm nhìn: Giúp giáo viên thấy được hình ảnh của chính họ khi đạt mức “Khá”, “Tốt” theo Chuẩn sẽ mang lại giá trị gì cho học sinh và cộng đồng. Điều hành và phối hợp các bộ phận chuyên môn: Chỉ đạo sự phối hợp nhịp nhàng giữa các tổ chuyên môn, giữa bộ phận thư viện và công nghệ thông tin để hỗ trợ tối đa cho việc học tập của giáo viên. Giải quyết kịp thời các mâu thuẫn về thời gian, quyền lợi hoặc những vướng mắc phát sinh trong quá trình giáo viên thực hiện các khóa bồi dưỡng trực tuyến hoặc tập trung. Xây dựng và duy trì kỷ cương, nề nếp bồi dưỡng: Chỉ đạo việc thực hiện nghiêm túc các quy chế bồi dưỡng thường xuyên. Người quản lý cần có thái độ kiên quyết với những biểu hiện đối phó, sao chép minh chứng hoặc học hình thức. Tư vấn và hỗ trợ chuyên môn (Coaching): Trong quản lý hiện đại, chỉ đạo không chỉ là ra lệnh mà còn là tư vấn. Hiệu trưởng và các tổ trưởng chuyên môn đóng vai trò là người cố vấn, giúp giáo viên tháo gỡ những khó khăn về phương pháp giảng dạy mới hoặc cách ứng dụng công nghệ trong dạy học theo yêu cầu của Chuẩn.

2.2.4. Kiểm tra, đánh giá quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên đáp ứng chuẩn nghề nghiệp ở Trường Tiểu học

Kiểm tra, đánh giá là chức năng cuối cùng nhưng cực kỳ quan trọng trong chu trình quản lý (PDCA). Đây là quá trình đo lường kết quả thực tế so với các mục tiêu của Chuẩn nghề nghiệp đã đề ra, từ đó phát hiện các sai lệch để điều chỉnh và cải tiến. Theo đó có các nội dung: Mục đích của kiểm tra, đánh giá trong quản lý BDGV: Xác định mức độ tiến bộ về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của giáo viên sau quá trình bồi dưỡng. Đánh giá tính phù hợp và hiệu quả của các nội dung, hình thức bồi dưỡng đã triển khai. Cung cấp minh chứng khách quan cho việc xếp loại giáo viên theo Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT, từ đó làm căn cứ cho công tác thi đua, khen thưởng và quy hoạch. Nội dung kiểm tra, đánh giá: Kiểm tra việc thực hiện kế hoạch: Đánh giá sự chuyên cần, thái độ tham gia và việc hoàn thành các sản phẩm thu hoạch (bài giảng số, giáo án đổi mới, báo cáo chuyên đề). Đánh giá sự thay đổi năng lực (Đánh giá đầu ra): Trọng tâm là đánh giá sự chuyển biến

trong hoạt động dạy học và giáo dục trên lớp. Theo mô hình của Donald Kirkpatrick, việc đánh giá cần thực hiện qua 4 cấp độ: Phản ứng của người học; Kết quả học tập; Thay đổi hành vi (vận dụng vào giảng dạy); Kết quả cuối cùng (chất lượng học sinh). Kiểm tra công tác quản lý: Tự đánh giá xem Ban Giám hiệu đã hỗ trợ đủ nguồn lực chưa, các quyết định chỉ đạo có kịp thời và sát thực tế không. Hình thức và phương pháp kiểm tra, đánh giá: Đa dạng hóa phương pháp: Kết hợp giữa định kỳ và đột xuất; giữa tự đánh giá của giáo viên, đánh giá của đồng nghiệp và đánh giá của Ban Giám hiệu. Đánh giá qua hồ sơ minh chứng: Kiểm tra các minh chứng gắn liền với 15 tiêu chí của Chuẩn nghề nghiệp (ví dụ: chứng chỉ ngoại ngữ/tin học, các sản phẩm nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng). Dự giờ và quan sát sư phạm: Đây là phương pháp thực tế nhất để kiểm chứng xem kiến thức bồi dưỡng có được giáo viên “hóa thân” vào bài giảng hay không. Xử lý kết quả sau kiểm tra, đánh giá: Công khai kết quả đánh giá để tạo sự minh bạch trong nhà trường. Tổ chức các buổi hội thảo rút kinh nghiệm để điều chỉnh kế hoạch bồi dưỡng cho giai đoạn tiếp theo. Kết quả này chính là “đầu vào” cho một chu kỳ quản lý mới hoàn thiện hơn. Kiểm tra, đánh giá trong quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo Chuẩn nghề nghiệp không chỉ là khâu kết thúc của chu trình quản lý mà còn giữ vai trò “đòn bẩy” thúc đẩy cải tiến liên tục theo mô hình PDCA. Thông qua việc đo lường, đối chiếu giữa mục tiêu và kết quả đạt được, công tác kiểm tra, đánh giá giúp các cơ sở giáo dục nhận diện rõ mức độ phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên, đồng thời phát hiện những hạn chế trong nội dung, phương thức tổ chức bồi dưỡng để kịp thời điều chỉnh.

III. KẾT LUẬN

Trên cơ sở tổng hợp các vấn đề lý luận về quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo Chuẩn nghề nghiệp ở Trường Tiểu học, bài báo đã làm

rõ rằng đây là một quá trình quản lý mang tính hệ thống, liên tục và gắn chặt với yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay. Hoạt động bồi dưỡng giáo viên không chỉ nhằm cập nhật kiến thức, kỹ năng mà còn hướng tới phát triển toàn diện phẩm chất và năng lực nghề nghiệp theo quy định tại Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT, qua đó góp phần nâng cao chất lượng giáo dục tiêu học. Kết quả nghiên cứu cho thấy, quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên cần được triển khai đồng bộ theo các chức năng cơ bản: xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá. Trong đó, mỗi khâu đều có vai trò nhất định nhưng có mối quan hệ chặt chẽ, tác động qua lại lẫn nhau trong một chu trình quản lý khép kín theo mô hình PDCA. Đặc biệt, công tác kiểm tra, đánh giá không chỉ là bước kết thúc mà còn là cơ sở để điều chỉnh, cải tiến hoạt động bồi dưỡng trong các chu kỳ tiếp theo. Bên cạnh đó, bài báo cũng khẳng định việc vận dụng linh hoạt các nội dung, phương pháp và hình thức bồi dưỡng (từ bồi dưỡng tập trung, tự học, học qua trải nghiệm đến ứng dụng công nghệ số) là yếu tố quyết định đến hiệu quả phát triển đội ngũ giáo viên. Đồng thời, vai trò của người quản lý – đặc biệt là hiệu trưởng với tư cách là “nhà lãnh đạo học tập” – có ý nghĩa then chốt trong việc tạo lập môi trường, động lực và văn hóa học tập nghề nghiệp trong nhà trường. Từ những phân tích trên, có thể khẳng định rằng việc quản lý hiệu quả hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo Chuẩn nghề nghiệp không chỉ góp phần nâng cao năng lực đội ngũ mà còn là giải pháp căn bản nhằm nâng cao chất lượng giáo dục tiêu học trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Trong thời gian tới, các nhà trường cần tiếp tục hoàn thiện cơ chế quản lý, tăng cường ứng dụng công nghệ, cá thể hóa hoạt động bồi dưỡng và gắn kết chặt chẽ giữa đánh giá chuẩn nghề nghiệp với phát triển nghề nghiệp liên tục của giáo viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ban hành Chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông*, Hà Nội.
- Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2016), *Quản lý giáo dục – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Trần Kiểm (2019), *Khoa học quản lý giáo dục*, NXB Đại học Sư phạm.
- Phạm Minh Hạc (2017), *Giáo dục Việt Nam trước yêu cầu đổi mới và hội nhập*, NXB Chính trị Quốc gia.
- Nguyễn Văn Hùng, Bùi Văn Hồng, Thái Văn Long (2025), *Phát triển năng lực lãnh đạo, quản lý và quản trị nhà trường*, NXB Tài Chính.
- Nguyễn Trọng Lãng, Thái Văn Long (2023), *Giáo trình Quản lý Giáo dục tiêu học*, NXB Khoa học Xã hội