

bước phát triển mới, đạt nhiều thành tựu quan trọng trên các mặt, xuất hiện các loại hình trường lớp đa dạng, tạo thêm cơ hội học tập cho trẻ, huy động được nhiều nguồn lực chăm lo cho sự nghiệp giáo dục mầm non. Có được những thành tựu trên là do đường lối giáo dục và đào tạo đúng đắn của Đảng và Nhà nước ta, cụ thể là chính sách đổi mới trong giáo dục và đào tạo nói chung và giáo dục mầm non nói riêng. Đồng thời là những cố gắng rất lớn của đội ngũ giáo viên,

cán bộ quản lý giáo dục mầm non với tinh thần chịu đựng gian khó, hy sinh vì sự nghiệp trồng người. Trong những năm tiếp theo, vấn đề đẩy mạnh đổi mới giáo dục mầm non được đặt ra như là một tất yếu khách quan nhằm đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xóa bỏ nghèo nàn lạc hậu, thực hiện dân giàu nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ văn minh trên vùng đất giàu tiềm năng đồng bằng sông Cửu Long.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (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. Bộ Giáo dục và Đào tạo - Bộ Nội vụ (2015), Thông tư liên tịch số 11/2015/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 29/5/2015 của Bộ Giáo dục - Đào tạo và Bộ Nội vụ *hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức của Sở Giáo dục - Đào tạo thuộc ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Phòng Giáo dục - Đào tạo thuộc ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh.*
3. Bộ Giáo dục Đào tạo (2016), *Hội nghị tổng kết năm học 2015-2016 và triển khai nhiệm vụ giáo dục mầm non 2016-2017.*
4. Chính phủ (2010), Nghị định số 115/2010/NĐ-CP *quy định trách nhiệm quản lý nhà nước về giáo dục, Hà Nội.*
5. Sở Giáo dục và Đào tạo Long An (2015). Tài liệu Hội nghị giao ban các Sở Giáo dục và Đào tạo vùng đồng bằng sông Cửu Long lần thứ nhất, năm học 2015-2016 tại Long An.
6. Sở Giáo dục và Đào tạo Vĩnh Long (2014). Tài liệu Hội nghị giao ban các Sở Giáo dục và Đào tạo đồng bằng sông Cửu Long năm 2014-2015 tại Vĩnh Long.
7. Sở Giáo dục và Đào tạo Hậu Giang (2013). Tài liệu Hội nghị giao ban các Sở Giáo dục và Đào tạo đồng bằng sông Cửu Long năm học 2013-2014 tại Hậu Giang.
8. Sở Giáo dục và Đào tạo Hậu Giang (2014). Báo cáo tổng kết năm học 2014 – 2015, phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm của giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục thường xuyên và giáo dục chuyên nghiệp năm học 2014 – 2015, Hậu Giang.
9. Thủ tướng Chính phủ, Quyết định số 1033/QĐ-TTg, ngày 30/06/2011 của Thủ tướng Chính phủ, về phát triển giáo dục, đào tạo và dạy nghề vùng đồng bằng sông Cửu Long (đồng bằng sông Cửu Long) giai đoạn 2011-2015
10. Xuân Kỳ, Hữu Tùng (2016). *Tạo cú huých cho giáo dục mầm non đồng bằng sông Cửu Long.* Trang web <http://www.mamnon.com/>, truy cập lúc 22g ngày 12/9/2016

Ngày nhận bài: 22/11/2016. Ngày biên tập xong: 28/11/2016. Duyệt đăng: 30/11/2016

MỘT SỐ GIẢI PHÁP BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC TRƯỚC YÊU CẦU ĐỔI MỚI CHƯƠNG TRÌNH, SÁCH GIÁO KHOA GIÁO DỤC PHỔ THÔNG

VŨ THỊ THU HUYỀN(*)

TÓM TẮT: *Đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông là con đường và xu hướng tất yếu của quá trình phát triển giáo dục. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông có đủ khả năng và phẩm chất đáp ứng yêu cầu thực tiễn giáo dục là một trong những tiền đề quan trọng và cần thiết góp phần thực hiện thành công chủ trương đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo nước nhà. Bài viết đề cập đến một số yếu tố ảnh hưởng và các giải pháp nâng cao chất lượng bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông trước yêu cầu đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông.*

Từ khóa: *bồi dưỡng, cán bộ quản lý giáo dục, đổi mới chương trình sách giáo khoa phổ thông.*

ABSTRACT: *Innovation program of general education textbooks is the inevitable trend of the educational development process. Training and developing of qualified educational managers that meet the education requirements. It is one of the important prerequisites to implement successful policy of the educational innovation process. The article refers to some affected factors and enhances the quality of the solutions of developing educational managers.*

Key words: *training, educational manager, innovation program of general education textbooks.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nghị quyết số 88/2014/QH13 của Quốc hội về đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông xác định mục tiêu “Đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông nhằm tạo chuyển biến căn bản, toàn diện về chất lượng và hiệu quả giáo dục phổ thông; kết hợp dạy chữ, dạy người và định hướng nghề nghiệp; góp phần chuyển nền giáo dục nặng về truyền thụ kiến thức sang nền giáo dục phát triển toàn diện cả về phẩm chất và năng lực, hài hòa đức, trí, thể, mỹ và phát huy tốt nhất tiềm năng của mỗi học sinh” (Quốc hội, 2014).

Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020 quán triệt và cụ thể hóa chủ trương, định hướng đổi mới giáo dục và đào tạo, xác định: “Đổi mới quản lý giáo dục là giải pháp

đột phá và phát triển đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục là giải pháp then chốt” (Chính phủ, 2012).

Những chính sách, quy định trên đã và đang tác động đến hoạt động giáo dục, trong đó hệ thống giáo dục phổ thông cùng với nhà trường (cơ sở giáo dục phổ thông) giữ vai trò chủ động trong quá trình triển khai thực hiện. Đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông chính là những nhà tổ chức, triển khai các chủ trương và mục tiêu nêu trên vào thực tiễn, góp phần thực hiện thành công chủ trương đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn hiện nay.

2. MỤC TIÊU VÀ NỘI DUNG ĐỔI MỚI CHƯƠNG TRÌNH, SÁCH GIÁO KHOA GIÁO DỤC PHỔ THÔNG

(*) Tiến sĩ. Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh.

Chương trình giáo dục phổ thông mới giúp học sinh phát triển khả năng vốn có của bản thân, hình thành tính cách và thói quen; phát triển hài hòa về thể chất và tinh thần; trở thành người học tích cực, tự tin, có ý thức lựa chọn nghề nghiệp và học tập suốt đời; có những phẩm chất tốt đẹp và các năng lực cần thiết để trở thành công dân có trách nhiệm, người lao động cần cù, có tri thức và sáng tạo.

Chương trình giáo dục phổ thông mới được xây dựng theo hướng chuyển chủ yếu từ trang bị kiến thức sang phát triển phẩm chất và năng lực của học sinh; cụ thể hóa mục tiêu giáo dục toàn diện và hài hòa đức, trí, thể, mỹ thành mục tiêu của từng cấp học.

Chương trình giáo dục phổ thông mới chỉ ra những điều kiện cơ bản về công tác quản lý, đội ngũ giáo viên, cơ sở vật chất, kỹ thuật và những yêu cầu nhà trường phải liên tục phát triển.

Nội dung chương trình giáo dục phổ thông mới gồm hệ thống các môn học cốt lõi theo định hướng đảm bảo cân đối nội dung lĩnh vực giáo dục, phù hợp với từng cấp học, lớp học, thống nhất giữa lớp học trước với lớp học sau, tích hợp mạnh ở các lớp học dưới, phân hóa dần ở các lớp học trên, tương thích với các môn học của một số quốc gia trên thế giới. Nội dung giáo dục được phân loại theo từng giai đoạn giáo dục chuyên biệt, đảm bảo tinh giản, hiện đại, thiết thực, thực hành, vận dụng kiến thức vào thực tiễn, phù hợp với đặc điểm tâm - sinh lý lứa tuổi học sinh.

Nội dung chương trình giáo dục phổ thông mới theo xu hướng tiếp tục đổi mới phương pháp dạy và học theo định hướng phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của học sinh; tập trung dạy cách học và rèn luyện năng lực tự học, tạo cơ sở để học tập suốt đời. Đa dạng hóa hình thức tổ chức học tập, coi trọng dạy học trên lớp và các hoạt

động xã hội, trải nghiệm sáng tạo, tập dượt nghiên cứu khoa học. Phối hợp chặt chẽ giáo dục nhà trường, giáo dục gia đình và giáo dục xã hội. Đổi mới hình thức và phương pháp thi, kiểm tra, đánh giá chất lượng giáo dục, bảo đảm trung thực, khách quan, góp phần hướng dẫn, điều chỉnh cách học và cách dạy (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2015).

3. YÊU CẦU ĐỐI VỚI CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG PHỔ THÔNG

Để góp phần thực hiện hiệu quả chương trình giáo dục phổ thông mới, đội ngũ cán bộ quản lý cần đáp ứng một số yêu cầu cơ bản sau:

- Năng lực tổ chức và quản lý nhà trường đáp ứng tốt yêu cầu đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông.

- Xây dựng được cơ cấu tổ chức bộ máy của nhà trường tinh gọn, khoa học và hợp lý. Tổ chức quản lý các hoạt động giáo dục, quản lý hoạt động dạy học và quản lý tài chính, đất đai, cơ sở vật chất hiệu quả.

- Năng lực quản lý đội ngũ giáo viên, nhân viên và học sinh theo định hướng đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông.

Quản lý, sử dụng, xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên, nhân viên, đảm bảo dạy học tốt các môn học, chuyên đề học tập và hoạt động trải nghiệm sáng tạo, hoạt động giáo dục và các nhiệm vụ khác theo yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông.

- Năng lực quản lý sử dụng cơ sở vật chất, thiết bị giáo dục, đảm bảo thực hiện chủ trương đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông.

Tổ chức quản lý, sử dụng và phát triển nguồn lực cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ hiệu quả quá trình triển khai thực hiện chủ trương đổi mới chương trình giáo dục phổ thông.

- Năng lực huy động các nguồn lực xã hội hóa giáo dục, đảm bảo thực hiện chủ

trương đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông.

Chủ động phối hợp với gia đình, các lực lượng xã hội khác và huy động, khuyến khích các lực lượng này tích cực tham gia với nhà trường trong công tác giáo dục học sinh theo yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông.

4. YÊU CẦU BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG PHỔ THÔNG

Việc đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông đã đặt ra những yêu cầu mới trong công tác bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông như:

Một là, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông cần phải gắn liền với yêu cầu phát triển kinh tế xã hội địa phương, quốc gia, khu vực và xu hướng hội nhập quốc tế giai đoạn hiện nay.

Hai là, bồi dưỡng phát triển năng lực đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông đảm bảo đúng vị trí việc làm và yêu cầu thực thi nhiệm vụ tại đơn vị.

Ba là, đổi mới nội dung, hình thức, phương pháp tổ chức bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông theo hướng tăng cường yếu tố thực hành, thực tế nghiệp vụ quản lý trường phổ thông, phát huy ý thức trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông.

Bốn là, tăng cường khả năng tự học tập, tự bồi dưỡng suốt đời của đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông. Đảm bảo mỗi cán bộ quản lý nhà trường là tấm gương tự học và sáng tạo, xây dựng nhà trường phát triển vững mạnh, góp phần thực hiện thành công chủ trương đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông.

Năm là, xây dựng cơ chế, chính sách phù hợp nhằm tạo điều kiện thuận lợi và cơ hội khuyến khích đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông chủ động tham gia các hoạt động học tập, bồi dưỡng, giao lưu chia

sẻ kinh nghiệm trong nước và quốc tế về kiến thức, kỹ năng quản lý trường phổ thông theo yêu cầu đổi mới.

Vì lẽ đó, hoạt động bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông đang đứng trước những cơ hội và thách thức mới. Tìm hiểu những yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông có ý nghĩa quan trọng, từ đó phân tích nguyên nhân và tìm kiếm giải pháp nâng cao hiệu quả bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý, đảm bảo chất lượng đội ngũ này đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

5. MỘT SỐ YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG PHỔ THÔNG

Hoạt động bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông ít nhiều chịu ảnh hưởng, tác động bởi những yếu tố khách quan và chủ quan khác nhau. Trong đó có thể kể đến một số yếu tố sau:

- Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông. Mặc dù hầu khắp các tỉnh thành trên cả nước đều có cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông, song khả năng cung cấp dịch vụ của những cơ sở này vẫn còn một số hạn chế: 1) Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng chưa đáp ứng mong đợi, còn mang tính hàn lâm và chủ yếu dựa trên chương trình khung của Bộ; 2) Chưa xây dựng được hệ thống cơ sở thực hành, dành cho đối tượng học viên là cán bộ quản lý trường phổ thông; 3) Đội ngũ giảng viên/báo cáo viên còn tương đối mỏng về số lượng và chất lượng; 4) Sự liên thông, hợp tác trong nước giữa các cơ sở đào tạo bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông còn lỏng lẻo; 5) Hoạt động trao đổi hợp tác với nước ngoài về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông tương đối ít ỏi, chưa được chú trọng.

- Nhận thức, năng lực của cán bộ quản lý trường phổ thông: Mặc dù phần lớn cán bộ

quản lý trường phổ thông về cơ bản đã được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn nghiệp vụ nhất định, song một bộ phận cán bộ quản lý còn gặp khó khăn trong quá trình tổ chức quản lý các hoạt động của nhà trường. Một số cán bộ quản lý chưa quan tâm đúng mức đến công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng phát triển năng lực quản lý điều hành nhà trường. Vai trò lãnh đạo của cán bộ quản lý chưa đủ sức thuyết phục, còn thực hiện theo chỉ đạo của cấp trên, áp lực về thành tích, quản lý hành chính hơn là khích lệ, tạo động lực làm việc cho đội ngũ.

- Điều kiện phục vụ hoạt động bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông: Điều kiện cơ sở vật chất kỹ thuật, trang thiết bị, phương tiện phục vụ yêu cầu bồi dưỡng phát triển cán bộ quản lý mặc dù được thường xuyên bổ sung, cập nhật song vẫn còn khá manh mún, thiếu đồng bộ, chưa đáp ứng nhu cầu thực tế. Khả năng cung cấp, hỗ trợ tài chính của nhà nước chưa đáp ứng yêu cầu phát triển đội ngũ cán bộ quản lý tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông.

- Các yếu tố khác: Cơ chế, chính sách sử dụng nguồn nhân lực sau đào tạo bồi dưỡng chưa thỏa đáng. Dư luận xã hội gần đây hoang mang và chưa hoàn toàn tin tưởng đối với giáo dục (đề án đổi mới chương trình, sách giáo khoa, thi cử, các dự án, chương trình quốc gia về phát triển giáo dục...).

6. MỘT SỐ GIẢI PHÁP BỒI DƯỠNG CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

- *Triển khai thực hiện nghiêm túc quy định của Nhà nước về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông.* Chỉ đạo biên soạn và phát triển tài liệu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo hướng dẫn trong Thông tư 26/2015/TT-BGDĐT và Thông tư 27/2015/TT-BGDĐT. Nội dung tài liệu bồi dưỡng cần được cập nhật, phát triển chuyên

sâu và mở rộng đáp ứng sự phát triển ngày càng nhanh của giáo dục và thời đại.

- *Khai thác, sử dụng các nguồn lực hợp lý và hiệu quả.* Khai thác, sử dụng các nguồn lực (nguồn lực con người, vật chất, tài chính, thông tin) phục vụ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông một cách hợp lý và hiệu quả là góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý. Khai thác hiệu quả nguồn lực sẵn có góp phần chủ động điều phối, tổ chức hoạt động bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý theo nhu cầu và chiến lược phát triển trường phổ thông.

- *Tăng cường vai trò chủ động của cán bộ quản lý trường phổ thông trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng.* Tuyên truyền, khuyến khích, vận động để mỗi cán bộ quản lý trường phổ thông luôn tích cực tham gia hoạt động bồi dưỡng, tự bồi dưỡng, phát triển năng lực quản lý. Tăng cường phân cấp quản lý, trao quyền và trách nhiệm nhằm giúp họ chủ động thực thi nhiệm vụ và phát triển khả năng giải quyết công việc một cách sáng tạo, độc lập. Trong bối cảnh đổi mới quản lý giáo dục, đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông, cán bộ quản lý cần thường xuyên bồi dưỡng làm mới bản thân, đáp ứng sự biến đổi, vận động không ngừng của xã hội và hệ thống giáo dục.

- *Thu hút, mở rộng mối quan hệ hợp tác phục vụ hoạt động bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông.* Tổ chức hoạt động giao lưu hợp tác với cơ sở giáo dục, tạo cơ hội cho cán bộ quản lý trường phổ thông học tập, chia sẻ kinh nghiệm với đồng nghiệp trong và ngoài nước. Khuyến khích cán bộ quản lý tìm hiểu, mở rộng mối quan hệ giao lưu với đồng nghiệp trong và ngoài nhà trường. Chủ động thiết lập mối quan hệ với các cơ sở giáo dục, tìm kiếm cơ hội hợp tác trong giáo dục và đào tạo để phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông. Tăng cường trao đổi các nguồn lực phục vụ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý

trường phổ thông (đội ngũ giảng viên, chuyên gia, nhà khoa học, chương trình, tài liệu, thông tin và nguồn lực vật chất khác). Phát triển chương trình hợp tác bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông theo các chương trình tiên tiến, hiện đại của các quốc gia có nền giáo dục phát triển, đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ trong tình hình mới.

- *Xây dựng hệ thống cơ sở thực hành, phong phú, đa dạng phục vụ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông* để mỗi cán bộ quản lý có cơ hội tham gia thực hành trải nghiệm một cách sinh động những kiến thức, kỹ năng quản lý trường phổ thông vào đời sống thực tiễn quản lý nhà trường.

- *Xây dựng được mạng lưới đội ngũ giảng viên, báo cáo viên, nhà khoa học, chuyên gia uy tín, giàu kinh nghiệm, tâm huyết tham gia vào hoạt động nghiên cứu khoa học, phát triển chương trình bồi dưỡng và trực tiếp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông.*

7. KẾT LUẬN

Đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông trở thành xu hướng tất yếu của quá trình phát triển giáo dục. Trong đó, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông có đủ khả năng và phẩm chất đáp ứng yêu cầu thực tiễn giáo dục là một trong những tiền đề quan trọng và cần thiết góp phần thực hiện thành công chủ trương đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo nước nhà.

Chính vì vậy, cần thiết phải tiến hành các biện pháp tác động theo hướng phát huy vai trò tích cực, chủ động của đội ngũ cán bộ quản lý. Tăng cường hỗ trợ các nguồn lực vật chất, điều kiện phục vụ hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông. Thường xuyên đổi mới nội dung, cách thức tổ chức hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo hướng mở rộng môi trường thực hành, thực tế, khuyến khích phát triển ý tưởng sáng tạo trong hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lý, tạo cơ hội và động lực thúc đẩy đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông tích cực học tập bồi dưỡng thường xuyên và suốt đời.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015), *Một số vấn đề về đổi mới chương trình và sách giáo khoa giáo dục phổ thông*, Tài liệu lưu hành nội bộ, Hà Nội.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015), Thông tư số 26/2015/TT-BGDĐT về *Chương trình bồi dưỡng thường xuyên cán bộ quản lý trường tiểu học*, Hà Nội.
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015), Thông tư số 27/2015/TT-BGDĐT về *Chương trình bồi dưỡng thường xuyên cán bộ quản lý trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học*, Hà Nội.
4. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015), *Dự thảo Chương trình giáo dục phổ thông tổng thể*, <http://www.moet.gov.vn>.
5. Chính phủ (2012), *Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020* ban hành kèm theo Quyết định số 711/QĐ-TTg, Hà Nội.
6. Quốc hội (2014), Nghị quyết số 88/2014/QH13 *Về đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông*, Hà Nội.

Ngày nhận bài: 11/4/2016. Ngày biên tập xong: 24/11/2016. Duyệt đăng: 30/11/2016