

MỘT SỐ YẾU TỐ QUYẾT ĐỊNH ĐẾN SỰ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC HIỆN NAY

ĐÀM THỊ TRUNG THU

Sở Giáo dục và Đào tạo Cao Bằng

Ngày nhận bài: 25/05/2021; Ngày phản biện, biên tập và sửa chữa: 28/05/2021; Ngày duyệt đăng: 04/06/2021

ABSTRACT

The most vital issue to meet the requirements of educational innovation is the development of teachers because this is the determinant of the quality of education. The advancement of teachers is influenced by numerous factors: education and training, education policy, educational environment. The study determines the decisive factors of the teachers' development in order to meet the requirement of educational improvement. Then the author gives several practical solutions to teaching staff to perform the current educational innovation.

Key words: Development, educational innovation, teaching staff, meet the need, decisive factors.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đội ngũ nhà giáo là nhân tố quyết định thành công của công cuộc đổi mới giáo dục. Chất lượng đội ngũ nhà giáo quyết định chất lượng giáo dục, đề nâng cao chất lượng giáo dục khâu đầu tiên và quan trọng nhất được Đảng xác định là nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý (CBQL) giáo dục [1]. Phát triển đội ngũ nhà giáo là một trong những nhiệm vụ trọng yếu, thường xuyên nhằm bảo đảm chất lượng giáo dục và đào tạo trong quá trình xây dựng và phát triển của các nhà trường nói riêng, ngành Giáo dục nói chung. Việc nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo là trách nhiệm của toàn ngành Giáo dục và của toàn xã hội, đặc biệt là các cấp quản lý. Song để nâng cao được chất lượng đội ngũ nhà giáo có nhiều yếu tố ảnh hưởng mang tính quyết định và liên quan đến nhiều lĩnh vực khác nhau. Vấn đề đặt ra là xác định được mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố để từ đó có những giải pháp tích cực phát huy những ảnh hưởng tích cực, hạn chế thấp nhất và tiến tới loại bỏ những yếu tố ảnh hưởng tiêu cực là rất cần thiết để nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo trong bối cảnh hiện nay.

II. NỘI DUNG CÁC YẾU TỐ QUYẾT ĐỊNH ĐẾN NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Nhà giáo là những người làm việc liên quan trực tiếp và gián tiếp đến giáo dục con người trong hệ thống giáo dục quốc dân. Đây là lĩnh vực rất nhạy cảm trong xã hội và liên quan đến nhiều yếu tố. Đội ngũ và chất lượng đội ngũ nhà giáo quyết định đến chất lượng hình thành và phát triển nhân cách thế hệ trẻ. Vì vậy, đề nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo rất nhiều yếu tố tác động đến.

1. Yếu tố chủ quan thuộc về ngành Giáo dục

1.1. Năng lực lãnh đạo của cán bộ lãnh đạo, quản lý

Ngành Giáo dục và Đào tạo là những người trực tiếp quản lý đội ngũ nhà giáo, có vai trò tham mưu cho Đảng và Chính phủ các chính sách liên quan đến đội ngũ nhà giáo. Đồng thời họ là những người cầm cân nảy mực để điều hành đội ngũ nhà giáo.

Lãnh đạo cấp cao - những người hoạch định chính sách phải nhận thức và xác định đúng vị trí của nhà giáo trong các cơ sở giáo dục. Đây là đội ngũ quyết định chất lượng đào tạo, không thể có ai ngoài đội ngũ này. Do đó, cần đưa họ vào đúng vị thế của những người quyết định chất lượng đào tạo. Đồng thời, xã hội phải đồng thuận nhận thức về tầm quan trọng, vị thế đội ngũ nhà giáo trong sự nghiệp giáo dục hiện nay. Nếu lãnh đạo và xã hội không nhận thức và đánh giá đúng vị thế của đội ngũ GV, không hiểu biết nghề nghiệp của GV nói riêng và đội ngũ nhà giáo nói chung thì không thể đưa ra những chính sách phù hợp, khuyến khích đội ngũ nhà giáo. Đồng thời họ phải là những

người có năng lực quản lý ở tầm vĩ mô để có thể đưa ra các quyết định liên quan đến quản lý công việc và chế độ chính sách đối với đội ngũ nhà giáo cho phù hợp với thực tiễn.

Thực tế hiện nay có nhiều CBQL giáo dục các cấp nhưng không có kiến thức về giáo dục và đào tạo, đặc biệt chưa kinh qua thực tiễn từ các cơ sở giáo dục nên tỏ ra lúng túng khi đưa ra các chính sách liên quan đến giáo dục, đặc biệt là khi giải quyết các tình huống giáo dục thể hiện bất cập, chưa thỏa đáng. Như vậy, vấn đề năng lực của các CBQL là rất quan trọng trong hoạch định chính sách quản lý nhà nước và quản lý tại các cơ sở giáo dục và đào tạo.

1.2. Cơ chế quản lý và sự phân cấp trong quản lý đội ngũ nhà giáo

Cơ chế quản lý và sự phân cấp quản lý ảnh hưởng lớn đến quản lý đội ngũ nhà giáo. Việc phân cấp quản lý theo hướng giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm dựa theo chức năng, nhiệm vụ các cấp quản lý giáo dục tạo ra sự chủ động, sáng tạo, đa dạng trong hoạt động bồi dưỡng. Trong cơ chế quản lý này, CBQL sẽ phát huy được năng lực, sở trường để hoàn thành nhiệm vụ được giao một cách tốt nhất. Một loạt cơ chế chính sách trong quản lý từ cấp vĩ mô đến cấp vi mô thể hiện quản lý theo ngành dọc (quản lý chuyên môn) và quản lý theo chiều ngang (quản lý về nhân sự) phải thống nhất với nhau. Thực tế nhiều văn bản quản lý chưa được thống nhất, chồng chéo nên ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ nhà giáo. Vấn đề đặt ra khi triển khai thực hiện một văn bản về chuyên môn thì phải xuất phát từ thực tiễn và góp phần nâng cao chất lượng giáo dục của người học, cần tránh và giảm tối thiểu các thủ tục hành chính. Thực tế hiện nay cho thấy, các thủ tục hành chính còn rất nặng nề đối với GV ở các cấp học, vì vậy chưa tạo động lực để GV chuyên tâm vào hoạt động giáo dục HS. Mặt khác, căn bệnh thành tích, giấy tờ còn gây áp lực đối với GV - những người trực tiếp quyết định chất lượng giáo dục. Do đó, phải thay đổi cách quản lý chất lượng giáo dục trong các cơ sở giáo dục và đào tạo hiện nay.

1.3. Động lực làm việc của đội ngũ GV

Động lực làm việc của đội ngũ nhà giáo xuất phát từ nhu cầu làm việc của họ. Nhu cầu làm việc của đội ngũ nhà giáo bao gồm nhu cầu vật chất và nhu cầu về tinh thần. Nhu cầu vật chất thể hiện qua thu nhập từ tiền lương, tiền làm thêm. Nhu cầu tinh thần thể hiện sự đãi ngộ, khuyến khích thi đua và tôn vinh nghề nghiệp của đội ngũ nhà giáo. Thực tế hiện nay các chính sách chế độ đãi ngộ cho nhà giáo chưa nhiều. Nhiều nhà giáo đặc biệt là những nhà giáo mới được tiếp nhận công tác, với chế độ tiền lương theo quy định không thể đảm bảo sinh hoạt của họ, vì vậy nhiều người không thích vào nghề, cũng có nhiều người

đã và đang trong nghề dạy học nhưng bỏ nghề. Vấn đề nữa là môi trường ở các cơ sở giáo dục phải tạo được bầu không khí làm việc thân thiện, đoàn kết, thực sự tạo điều kiện cho nhà giáo làm việc. Những môi trường làm việc không văn hóa đã dập tắt động lực làm việc của GV, sẽ không có những say mê, sáng tạo với nghề khi môi trường làm việc không đoàn kết, không thân thiện. Để tạo động lực làm việc cho đội ngũ nhà giáo thì năng lực tạo động lực làm việc cho nhà giáo ở các nhà quản lý, lãnh đạo đóng vai trò quyết định. Nếu lãnh đạo theo phong cách dân chủ thì mọi người sẽ thoải mái, vui vẻ, thỏa sức sáng tạo cống hiến cho dạy học, nếu lãnh đạo theo phong cách gia trưởng, độc đoán, thù ghét cá nhân thì mọi người sẽ chán nản và làm việc không hiệu quả.

1.4. Đạo đức nhà giáo của đội ngũ nhà giáo

Do tính chất đặc thù của hoạt động giáo dục, trong quá trình dạy học, ngoài truyền thụ kiến thức, rèn luyện kỹ năng, phát triển tư duy, năng lực thực hành cho HS, người thầy còn giúp HS hình thành phẩm chất đạo đức, lối sống. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy: “Muốn cho HS có đức thì GV phải có đức. Ví như bảo học trò phải dậy sớm mà GV thì trưa mới dậy. Cho nên thầy giáo, cô giáo phải gương mẫu, nhất là đối với trẻ con” [2, tr.329].

Đạo đức nghề nghiệp là phẩm chất cốt lõi quan trọng hàng đầu đối với nhà giáo, là nền tảng, động lực thôi thúc trách nhiệm, nhiệt huyết để mỗi nhà giáo phấn đấu hoàn thành sự nghiệp vẻ vang, xứng danh với nghề cao quý mà xã hội tôn vinh. Trong những năm vừa qua, nhìn chung đội ngũ nhà giáo đã nhận thức rõ trách nhiệm của mình đối với sự nghiệp “trồng người”, thể hiện sự tâm huyết với nghề nghiệp; tận tụy với công việc trên tinh thần “Tất cả vì HS thân yêu”. Nhiều nhà giáo đã chăm chút giữ gìn lương tâm, danh dự; có tinh thần đoàn kết, thương yêu, giúp đỡ đồng nghiệp trong cuộc sống và công việc; có lòng nhân ái, bao dung, độ lượng, đối xử hòa nhã với HS, với đồng nghiệp. Trong công tác chuyên môn, thực hiện công bằng trong giáo dục, đánh giá đúng thực chất năng lực của HS; thực hiện đúng điều lệ, quy chế giáo dục, chống tiêu cực và bệnh thành tích. Trong công tác nghiên cứu đã thể hiện tinh thần tích cực, đi sâu khám phá cái mới, nắm chắc và vận dụng sáng tạo các nguyên tắc, phương pháp dạy học, nghiên cứu khoa học vào quá trình dạy học, giáo dục, nhất là những yêu cầu mới của Chương trình cải cách giáo dục mà Bộ Giáo dục và Đào tạo đã đưa ra.

Tuy nhiên, vẫn còn một số nhà giáo thiếu tâm huyết với nghề, không tuân thủ những quy chuẩn của đạo đức nghề nghiệp, thậm chí vi phạm đạo đức nghề nghiệp, danh dự, lương tâm nhà giáo như nhận phong bì, chạy trường, chạy điểm, lạm thu tiền quỹ, thậm chí đánh HS, nghiện ma túy...

Trong công tác chuyên môn chưa thực sự công tâm, chưa đánh giá đúng thực chất kết quả học tập của HS; có trường hợp chưa thực sự tích cực học tập, nghiên cứu, khám phá cái mới; còn có biểu hiện tiêu cực và bệnh thành tích trong giáo dục, làm giảm uy tín, niềm tin của HS và phụ huynh đối với đội ngũ nhà giáo.

Những hiện tượng trên xuất phát từ những yếu kém trong trau dồi đạo đức người thầy của các trường sư phạm; công tác quản lý của các nhà trường; sự tu dưỡng, rèn luyện của mỗi cá nhân nhà giáo; sự tác động từ mặt trái của cơ chế thị trường và một số nhận thức, hành động sai lệch của bộ phận phụ huynh và HS...

2. Yếu tố khách quan

2.1. Điều kiện kinh tế - xã hội

Xã hội càng phát triển, kinh tế càng tăng thì đòi hỏi của xã hội đối với những người làm nghề dạy học càng cao. Đặc biệt khi công nghệ thông tin phát triển, đó đòi nhà giáo phải có những kỹ năng mới là kỹ năng ứng dụng và sử dụng CNTT trong dạy học thì những người làm nghề trồng người càng phải nâng cao. Khi điều kiện kinh tế - xã hội phát triển, mức độ yêu cầu đối với nhà giáo ngày càng tăng thì áp lực đối với ngành Giáo dục ngày càng lớn.

Làm việc trong các cơ sở giáo dục, nhà giáo không chỉ chịu áp lực tại cơ sở mà còn chịu áp lực từ xã hội và từ nhiều phía.

2.2. Chất lượng đào tạo ở các trường sư phạm

Các trường sư phạm được coi là những máy cái trong đào tạo và bồi dưỡng năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và hình thành nhân cách nhà giáo. Chất lượng đào tạo trong các trường sư phạm được thể hiện ở nhân cách của nhà giáo. Vì vậy, ngay từ khi ngồi trên ghế trường sư phạm, nhà giáo phải là những người được đào tạo bài bản, cẩn thận và thực sự có chất lượng mới đáp ứng được yêu cầu xã hội.

2.3. Chế độ đãi ngộ và khuyến khích đội ngũ GV

Chế độ đối với nhà giáo từ chế độ về vật chất đến các chế độ khuyến khích tinh thần đều tạo động lực cho đội ngũ nhà giáo cống hiến trên cơ sở nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo. Trong chế độ đãi ngộ cần quan tâm hơn nữa đến việc tuyển dụng và sa thải nhà giáo khi cần thiết. Vì làm việc trực tiếp với con người nên không chỉ thuần túy đánh giá, tuyển chọn về chuyên môn nghiệp vụ và cần hơn hết là tuyển chọn phẩm chất đạo đức, những người thực sự yêu nghề, yêu trẻ, có khả năng kiểm chế cảm xúc bản thân trong thực hành nghề

2.4. Mức độ đáp ứng cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học và hạ tầng ICT

Đổi mới phương pháp bồi dưỡng, hình thức bồi dưỡng và KT-ĐG gắn liền với sự đáp ứng những điều kiện về CSVC, trang thiết bị dạy học và hạ tầng ICT. Khi CSVC và phương tiện dạy học đáp ứng yêu cầu bồi dưỡng thì hoạt động bồi dưỡng sẽ diễn ra đúng theo kế hoạch, hỗ trợ tích cực cho GV và HS hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình. Môi trường làm việc, những điều kiện và phương tiện làm việc tối thiểu tạo cho đội ngũ nhà giáo các điều kiện để nâng cao năng lực chuyên môn và nghiệp vụ của bản thân.

2.5. Nhận thức và thái độ của người dân đối với đội ngũ nhà giáo

Mức độ nhận thức về đội ngũ nhà giáo của người dân trong xã hội hiện nay là yếu tố quan trọng tạo động lực cho đội ngũ nhà giáo yên tâm cống hiến cho ngành. Hiện nay, trong nhiều điều kiện khác nhau, môi trường làm việc của đội ngũ nhà giáo luôn tiềm ẩn những bất ổn. Với thái độ thể hiện sự hiểu biết về đội ngũ nhà giáo đã và đang làm cho đội ngũ nhà giáo chưa thực sự yên tâm làm việc.

III. ĐỀ XUẤT ĐỐI MỚI ĐỘI NGŨ GV ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỐI MỚI GIÁO DỤC HIỆN NAY

1. Chính sách tuyển dụng và đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn

Bộ GD&ĐT chỉ đạo địa phương xây dựng lộ trình, kế hoạch bồi dưỡng và đào tạo lại để nâng chuẩn trình độ giảng viên, GV các cấp học. Hiện nay, cả nước có 59,63 % GV trung học được nâng chuẩn lên trình độ đại học sư phạm/cử nhân sư phạm; như vậy còn 40,36 % (359.495 GV) chưa đạt trình độ này. Tổng số giảng viên (bao gồm cả đại học và cao đẳng sư phạm) là 76.285, trong đó số giảng viên chưa đạt trình độ thạc sĩ là 14.205, chiếm 18,6% [3]. Bên cạnh đó, các trường đại học sư phạm phối hợp chặt chẽ với địa phương xây dựng lộ trình, kế hoạch đào tạo nâng chuẩn trình độ gắn với việc bồi dưỡng thay sách giáo khoa mới theo hình thức “cuốn chiếu”, cùng với lộ trình triển khai hàng năm ở các khối lớp với hình thức linh hoạt, phù hợp, hiệu quả, thiết thực, không chạy theo thành tích.

Cần có quy chuẩn nghiêm ngặt để đánh giá chất lượng đầu ra của công tác bồi dưỡng và đào tạo lại để tránh bệnh hình thức và bệnh bằng cấp.

2. Nâng cao trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp của nhà giáo

Nhà lãnh đạo, quản lý giáo dục phải là những người có đủ các yếu tố có tâm, tài, tầm để làm gương và trong quá trình điều hành, quản lý cần sát sao với công việc, từ đó có thể đánh giá

(Xem tiếp trang 17)

tham gia các đợt tập huấn để chuyển giao giữa cái cũ và cái mới sao cho phù hợp và mạnh dạn hơn trong việc đổi mới cách thức giảng dạy.

2. Học sinh

Đầu tiên, học sinh phải hiểu được giá trị của việc học tập, chăm chỉ thực hiện các yêu cầu của giáo viên đề ra, tích cực chủ động, sáng tạo tham gia các hoạt động học tập theo yêu cầu giáo viên.

Song song đó, học sinh cần phải nâng cao ý thức tự học, tự trau dồi, rèn luyện tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm với cá nhân hoặc nhóm, tổ, phát huy tính đoàn kết, tự tổ chức, tự lập kế hoạch hoàn thành các nhiệm vụ học tập.

IV. KẾT LUẬN

Dạy học theo định hướng phát triển năng lực người học là một yêu cầu cấp thiết, tất yếu của thời đại. Đó là xu hướng mang tính quốc tế, phù hợp với chiến lược giáo dục quốc gia của Việt Nam. Vì vậy, việc dạy học Đọc - hiểu văn bản Khmer theo định hướng phát triển năng lực là thực sự cần thiết giúp học sinh phát huy tính linh hoạt, chủ động, sáng tạo, kiểm soát được nhịp độ học tập, phát triển hơn nữa các kĩ năng nghe nói và đọc hiểu nhằm nâng

cao chất lượng học tập môn tiếng Khmer nói chung và Đọc - hiểu văn bản nói riêng. Qua đó, học sinh được rèn luyện năng lực toàn diện phù hợp với xu hướng dạy học hiện đại.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục & Đào tạo (2018), Chương trình giáo dục phổ thông môn Ngữ văn.
2. Bộ Giáo dục & Đào tạo, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội (2019), Tài liệu tập huấn hướng dẫn thực hiện chương trình môn Ngữ văn, Bộ Giáo dục và Đào tạo & Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
3. Bộ Giáo dục & Đào tạo (2020), Chương trình giáo dục phổ thông môn Tiếng Khmer.
4. Lâm Es (2011), Sách giáo khoa Tiếng Khmer, quyển 7, Nxb Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
5. Lâm Es (2011), sách giáo viên Tiếng Khmer, quyển 7, Nxb Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
6. Lê Đình Thành - Phan Thị Thanh Hội (2020), Dạy học theo định hướng hình thành và phát triển năng lực người học ở trường phổ thông, Nxb Đại học sư phạm, Hà Nội.

MỘT SỐ YẾU TỐ...

(Tiếp theo trang 12)

chính xác năng lực và đạo đức nghề nghiệp của GV để có những biện pháp phù hợp và kịp thời điều chỉnh.

3. Cải cách chính sách tiền lương và môi trường làm việc

Để thực hiện được điều này cần sự vào cuộc đồng bộ của các cấp, các ngành từ Trung ương đến địa phương và xã hội. Tuy nhiên, khó khăn của vấn đề này nằm ở cơ chế về tài chính và chính sách đãi ngộ đối với GV, sự phân quyền mạnh mẽ cho các cơ sở giáo dục, công tác quản lý giáo dục.

"Nguồn lực tài chính dành cho giáo dục gồm đầu tư cho con người, cho cơ sở vật chất là vấn đề nan giải khi ngân sách nhà nước không gánh nổi. Các chính sách tháo gỡ khó khăn, nâng cao đời sống GV để họ yên tâm cống hiến cho nghề còn chưa thực chất, chưa đáp ứng được mức sống tối thiểu. Đội ngũ quản lý giáo dục hoạt động chưa hiệu quả nhất là trong công tác đánh giá, xếp loại GV. Cơ chế phân cấp, phân quyền đã hạn chế quyền sa thải những GV yếu kém khiến họ không có động lực phấn đấu vươn lên mà có sức ỳ vào biên chế rất lớn"

4. Xây dựng và phát huy nhân tố tích cực của môi trường sư phạm

Điều này thể hiện ở có chính sách đãi ngộ thỏa đáng đối với đội ngũ nhà giáo. Phối hợp giữa nhà trường với địa phương, hội phụ huynh, cha mẹ HS góp phần nâng cao đạo đức nghề nghiệp cho nhà giáo.

Cần sớm nghiên cứu, xây dựng các chính sách đãi ngộ nhà giáo như bồi dưỡng, sử dụng, phát huy sở trường của từng nhà giáo; cải thiện chế độ tiền lương, phụ cấp, chế độ khen thưởng, chính sách bảo hiểm xã hội... trên cơ sở đó phát huy phong trào thi đua chấp hành nghiêm các quy chế, quy định trong giáo dục, lối sống có kỷ cương, văn hóa giáo dục; tăng cường đoàn kết, yêu thương, giúp đỡ nhau cùng hoàn thành nhiệm vụ.

5. Tổ chức sắp xếp lại hệ thống các trường sư phạm nhằm nâng cao chất lượng đào tạo GV

Các trường sư phạm được coi là máy cái trong đào tạo GV. Việc sắp xếp lại các trường sư phạm hiện nay nhằm khắc phục tình trạng đào tạo tràn lan, không chất lượng. Sắp xếp hệ thống các trường sư phạm theo hướng nâng cao chất lượng các trường chuyên sâu, đầu tư toàn diện cho những trường trọng điểm. Với phương châm, các trường đào tạo sư phạm phải là trường đi đầu trong đổi mới chương trình, phương pháp và tiên tiến.

IV. KẾT LUẬN

Qua phân tích những yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ nhà giáo trong bối cảnh hiện nay, tác giả đã nêu nội dung các yếu tố quyết định đến nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo Việt Nam hiện nay, bao gồm: Các yếu tố chủ quan thuộc về ngành Giáo dục và Đào tạo; Các yếu tố khách quan. Từ đó, tác giả khuyến nghị cho việc đổi mới về các nội dung: Chính sách tuyển dụng và đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn; Trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp của nhà giáo; Chính sách tiền lương và môi trường làm việc; Xây dựng và phát huy nhân tố tích cực của môi trường sư phạm; Tổ chức sắp xếp lại hệ thống các trường sư phạm nhằm nâng cao chất lượng đào tạo GV cho ngành.

Như vậy, để sớm đưa Chương trình đổi mới giáo dục của Đảng và Nhà nước vào cuộc sống có hiệu quả, cần có sự quan tâm thỏa đáng của mỗi nhà giáo, mỗi nhà trường, toàn ngành Giáo dục và xã hội về vấn đề cốt lõi là "nâng cao đạo đức nghề nghiệp của các nhà giáo" - một trong những yếu tố để giữ gìn, nâng cao hình ảnh người thầy, nghề cao quý mà xã hội mãi mãi tôn vinh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương (2004), Chỉ thị số 40/2004/CT - TW ngày 16/6/2004 về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, Hà Nội.
2. Hồ Chí Minh Toàn tập, tập 11 (2011), Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
3. Nguồn: <https://giaoduc.net.vn>.
4. Nguyễn Thị Bình (Chủ nhiệm đề tài 2013), Nghiên cứu đề xuất các giải pháp cải cách công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên phổ thông (Báo cáo tổng kết của đề tài độc lập cấp nhà nước), Quỹ Phát triển Khoa học và Công nghệ Quốc gia - Quỹ Hòa bình và Phát triển Việt Nam, Hà Nội.
5. Cao Khoa Bằng (2013), "Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa thủ đô". Đề tài khoa học công nghệ, Hà Nội.
6. Nguyễn Thị Tuyết Hạnh (2015), "Nâng cao năng lực cho giáo viên và cán bộ quản lý đáp ứng yêu cầu dạy học phát triển năng lực học sinh", Tạp chí Quản lý giáo dục, số Đặc biệt tháng 4 (Kỷ yếu Hội thảo quốc tế về Phát triển năng lực người học trong bối cảnh hiện nay).
7. Keith Morrion (2002), Effective Staff Development - An Evaluation, Manual, the authos and Garant Pu blishers.
8. Fumiko Shinohara (2004), ICTs in teachers training, UNESCO.