

NÂNG CAO NĂNG LỰC CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC TRONG XU THẾ TOÀN CẦU HÓA VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ

*INCREASE THE CAPACITY OF EDUCATIONAL MANAGERS
IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION AND INTEGRATION*

PHẠM THANH BÌNH^(*)

TÓM TẮT: Toàn cầu hóa là một xu thế khách quan, tất yếu, chứa đựng trong nó tính chất hai mặt,... Toàn cầu hóa diễn ra không chỉ mạnh mẽ trong các lĩnh vực giáo dục, tài chính, công nghệ mà toàn cầu hóa đang diễn ra khá sôi động trong lĩnh vực văn hóa, giáo dục vừa khẳng định tính đa dạng của các nền văn hóa dân tộc, vừa khẳng định xu hướng hội nhập văn hóa. Bài viết đề cập đến một vài suy nghĩ về việc nâng cao năng lực và đào tạo cán bộ quản lý giáo dục trong xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Bài viết nhấn mạnh đến vai trò của các cơ sở đào tạo và các cơ quan sử dụng cán bộ quản lý giáo dục để có một đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục đủ về số lượng, giỏi về trình độ và năng lực chuyên môn đáp ứng yêu cầu của thời kỳ hội nhập.

Từ khóa: năng lực của cán bộ quản lý giáo dục; toàn cầu hóa; hội nhập quốc tế.

ABSTRACT: Globalization is an objective and indispensable trend, containing duality,... Globalization takes place strongly not only in the fields of education, finance, technology but also vibrantly influences in the field of culture and education, affirming the diversity of culture as well as the trend of cultural integration. The article mentions a few thoughts on capacity building and education management staff in the trend of globalization and international integration. The article emphasizes the role of training institutions and agencies to have a team of high-qualified staffs to meet the requirements of the integration period.

Key words: capacity of education managers; globalization; international integration.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Toàn cầu hóa không phải là một hiện tượng hoàn toàn mới mẻ. Xu hướng toàn cầu hóa đã xuất hiện từ đầu thế kỷ XVI và thể hiện rõ vào những năm 1870-1913 trở lại đây: Theo C. Mác và Ph. Ăngghen, đại công nghiệp đã tạo ra thị trường thế giới thay cho tình trạng cô lập của các quốc gia.

Theo UNDP (1991), những năm cuối thế kỷ XX làn sóng mới của toàn cầu hóa có nhiều nét đặc trưng mới:

Xuất hiện các thị trường mới có tính chất toàn cầu (chứng khoán, ngân hàng, giao thông, bảo hiểm, lao động, dịch vụ, thông tin,...).

^(*) TS. Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn Thành phố Hồ Chí Minh, binhpsy@gmail.com
Mã số: TCKH13-20-2019

Các công cụ mới: máy fax, điện thoại di động, mạng Internet về thông tin điện tử kết nối nhiều điểm trên thế giới,...

Các thể chế mới (các tập đoàn đa quốc gia, các tổ chức liên kết quốc tế về nhiều lĩnh vực).

Các quy tắc và chuẩn mực mới trong ứng xử, trong việc thỏa mãn các nhu cầu mới, các giá trị mới.

Chủ tịch Ngân hàng thế giới Janes Wolfensohn (2000) đã nhận định: Chúng ta không thể ngăn cản được tiến trình toàn cầu hóa,... Phương châm của chúng ta là “toàn cầu hóa với gương mặt nhân văn”. Một quá trình toàn cầu hóa cho mọi người và thúc đẩy sự công bằng xã hội. Tuy nhiên, Ngân hàng thế giới cũng dự đoán: Toàn cầu hóa và địa phương hóa là hai động lực song hành. Đặc biệt trong 25 năm đầu của thế kỷ XXI. Đây là hai thế lực chi phối tình hình thế giới: Toàn cầu hóa và khu vực hóa vừa bảo đảm tính độc lập dân tộc, vừa thúc đẩy hội nhập quốc tế. Trong đó có sản phẩm mang tính toàn cầu là nền giáo dục tri thức của nhân loại.

Như vậy, toàn cầu hóa là một xu thế khách quan và diễn ra như một xu hướng tất yếu, chứa đựng trong nó tính chất hai mặt: vừa có tác dụng dương tính, lớn lao, vừa có tác dụng âm tính cần khắc phục.

Đại hội Đảng IX, Đảng Cộng sản Việt Nam nhận định: Toàn cầu hóa là một xu hướng khách quan ngày càng có nhiều nước tham gia,... Toàn cầu hóa chứa đựng nhiều mâu thuẫn, vừa có mặt tích cực, vừa có mặt tiêu cực, vừa mang tính hợp tác, vừa mang tính cạnh tranh. Tuyên bố năm 2000 của nguyên Thủ tướng Phan Văn Khải đã nêu: Chúng ta cần tìm ra các biện pháp nhằm tối đa hóa các mặt tích cực và tối thiểu hóa các mặt tiêu cực của quá trình toàn cầu hóa, đặc

biệt là ngăn chặn sự đói nghèo tại các nước đang phát triển. Vì các nước này tham gia vào quá trình toàn cầu hóa nhằm đạt được sự phát triển ổn định và bền vững.

2. TOÀN CẦU HÓA VỚI VẤN ĐỀ ĐA DẠNG VĂN HÓA VÀ HỘI NHẬP VĂN HÓA

Toàn cầu hóa diễn ra không chỉ mạnh mẽ trong các lĩnh vực giáo dục, tài chính, công nghệ mà toàn cầu hóa đang diễn ra khá sôi động trong lĩnh vực văn hóa, giáo dục vừa khẳng định tính đa dạng của các nền văn hóa dân tộc, vừa khẳng định xu hướng hội nhập văn hóa.

Trước hết, xu hướng toàn cầu hóa thừa nhận tính đa dạng của các nền văn hóa dân tộc. Xu hướng toàn cầu hóa một mặt chấp nhận sự khác biệt, bản sắc dân tộc của mỗi nền văn hóa, công nhận sự đa dạng của các nền văn hóa cùng tồn tại trong hệ thống các giá trị toàn cầu, mặt khác mong muốn có sự hợp tác giữa các nền văn hóa, tạo nên một thế giới văn hóa phát triển theo hướng hoà bình, hợp tác và nhân văn. Chính vì thế, Bản tuyên bố toàn cầu và đa dạng văn hóa của UNESCO được thông qua ngày 3-11-2003 đã được nhiệt liệt hoan nghênh. Nhân loại đã trải qua “Thập kỷ văn hóa và phát triển” từ năm 1987-1997. Tổng kết thập kỷ này, bản báo cáo “Sự đa dạng và sáng tạo của chúng ta” (1998) đã khẳng định: Nhân loại mong muốn có sự kết hợp hài hòa giữa các giá trị chung của văn hóa nhân loại, các giá trị chung của đạo lý toàn cầu. Đó là tính người, tình người và lòng khoan dung, tinh thần hòa bình, hợp tác hữu nghị giữa các dân tộc.

Hội nhập văn hóa trong toàn cầu hóa là vấn đề cần đặc biệt quan tâm. Cùng với hội nhập về giáo dục, chúng ta không thể không nói tới hội nhập về văn hóa. Hội nhập văn

hóa đang diễn ra mạnh mẽ và rộng khắp trong sự phát triển như vũ bão của công nghệ thông tin, đưa đến sự tăng cường trao đổi văn hóa xuyên quốc gia, liên quốc gia.

Điều 11, *Bản tuyên bố toàn cầu của UNESCO về đa dạng văn hóa* đã nêu: “*Đa dạng văn hóa là chìa khóa cho sự phát triển con người có tính bền vững. Đa dạng văn hóa là di sản chung của nhân loại, vì lợi ích chung của các thế hệ hôm nay và mai sau*”.

Chủ tịch Hồ Chí Minh và Đảng ta đặc biệt quan tâm tới sự đa dạng và hội nhập văn hóa giữa các dân tộc có nền văn hóa khác nhau,... Trong cuốn “*Những câu chuyện về cuộc đời hoạt động của Chủ tịch Hồ Chí Minh*” của Trần Dân Tiên (Trích từ cuốn “*Hồ Chí Minh truyện*” của Nhà xuất bản Tam Liên - Thượng Hải - Trung Quốc, năm 1949), có đoạn viết về các câu nói nổi tiếng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về các nhà văn hóa đi trước như sau: “... *Học thuyết Khổng Tử có ưu điểm là sự tu dưỡng đạo đức cá nhân. Tôn giáo Giêsu có ưu điểm là lòng nhân ái cao cả, chủ nghĩa Mác có ưu điểm là phương pháp biện chứng, Chủ nghĩa Tôn Dật Tiên có ưu điểm là có chính sách phù hợp với điều kiện nước ta,... Tôi tin rằng các vị ấy còn sống, họ có thể gặp nhau một cách hài hòa, tôi cố gắng làm người học trò nhỏ của các vị ấy,...*”. Quan điểm nói trên của Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định tư tưởng tôn trọng sự đa dạng và sự gặp gỡ nhau một cách hài hòa giữa các nhà văn hóa nổi tiếng đi trước, trong lịch sử của nền văn minh nhân loại. Nghị quyết Trung ương 5, khóa VIII của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (tháng 7/1998) đã khẳng định: “*Nền văn hóa Việt Nam là nền văn hóa thống nhất và đa dạng trong đời sống các dân tộc Việt Nam.*

Hơn 50 dân tộc sống trên đất nước đều có những giá trị và sắc thái văn hóa riêng. Các giá trị và sắc thái đó bổ sung cho nhau làm phong phú nền văn hóa Việt Nam và củng cố sự thống nhất dân tộc là cơ sở để giữ vững, bảo tồn và phát huy tính đa dạng văn hóa của các dân tộc anh em” [5]. Theo tinh thần của “*Thập kỷ văn hóa*” (1987-1997), từ những năm 1991 đến nay, ở Việt Nam văn hóa được coi là mục tiêu, động lực của phát triển giáo dục - xã hội, lấy giáo dục là quốc sách hàng đầu. Đầu tư cho giáo dục và khoa học là đầu tư cho sự phát triển bền vững, trong đó lấy phát triển con người bền vững là động lực có tính quyết định.

Sự tác động qua lại và chuyển giao văn hóa trong quá trình hội nhập sẽ ảnh hưởng tới phong cách sống của con người. Con người không chỉ chịu sự chi phối của di sản văn hóa dân tộc, văn hóa quốc gia, mà còn tiếp thu các luồng văn hóa, văn minh nhân loại theo cách riêng của mỗi người, làm phong phú thêm văn hóa cá nhân. Trong sự toàn cầu hóa, đa dạng hóa và hội nhập quốc tế có vấn đề toàn cầu hóa, quốc tế hóa và hội nhập quốc tế trong lĩnh vực tâm lý học.

3. NÂNG CAO NĂNG LỰC CỦA CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC TRONG XU THẾ TOÀN CẦU HÓA VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ

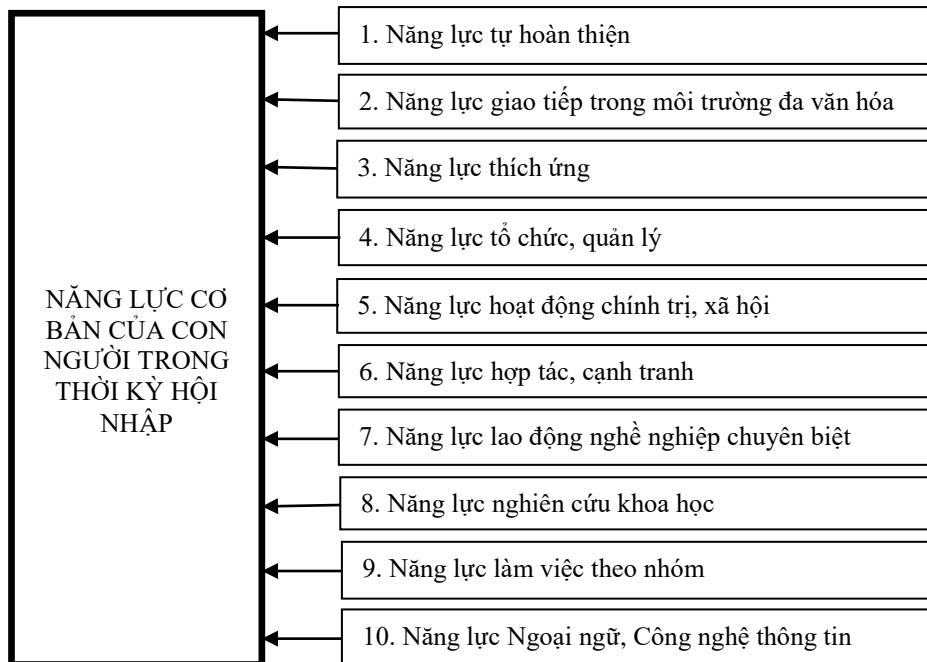
Nghị quyết 29-NQ/TW đã phân tích thực trạng yếu kém của giáo dục đào tạo thời gian qua: “*Quản lý giáo dục và đào tạo còn nhiều yếu kém. Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục bất cập về chất lượng, số lượng và cơ cấu; một bộ phận chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục, thiếu tâm huyết, thậm chí vi phạm đạo đức nghề nghiệp*”. Đồng thời phân tích nguyên nhân là

do: “Việc phân định giữa quản lý nhà nước với hoạt động quản trị trong các cơ sở giáo dục, đào tạo chưa rõ. Công tác quản lý chất lượng, thanh tra, kiểm tra, giám sát chưa được coi trọng đúng mức”. Nghị quyết đã định hướng đổi mới công tác quản lý giáo dục trong thời gian tới: “Xác định rõ trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục, đào tạo và trách nhiệm quản lý theo ngành, lãnh thổ của các bộ, ngành, địa phương. Phân định công tác quản lý nhà nước với quản trị của cơ sở giáo dục và đào tạo. Đẩy mạnh phân cấp, nâng cao trách nhiệm, tạo động lực và tính chủ động, sáng

tạo của các cơ sở giáo dục, đào tạo”. Như vậy, nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục là nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, tăng sức cạnh tranh của nguồn nhân lực trên thị trường lao động trong nước, hội nhập khu vực và quốc tế.

3.1. Tiêu chuẩn năng lực của cán bộ quản lý giáo dục

Tiêu chuẩn năng lực là đặc trưng của năng lực cần thiết để thực hiện hiệu quả công việc tại vị trí làm việc. Căn cứ vào tiêu chuẩn năng lực để: Tuyển dụng, sử dụng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục.



Hình 1. Sơ đồ tiêu chuẩn năng lực của con người trong thời kỳ hội nhập

3.2. Một vài suy nghĩ về việc nâng cao năng lực và đào tạo cán bộ quản lý giáo dục trong xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế

Trước hết, ngoài những năng lực cơ bản, trong xu thế toàn cầu hóa và bối cảnh hội nhập quốc tế, cán bộ quản lý giáo dục cần có kiến thức, kỹ năng thành thạo về

ngoại ngữ và công nghệ thông tin. Những năng lực cơ bản nêu trên được hình thành và phát triển trong quá trình hoạt động sống và hoạt động của mỗi con người trong môi trường xã hội hay cộng đồng. Đó cũng chính là quá trình phát triển và hoàn thiện nhân cách diễn ra trong suốt cuộc đời. Cán bộ quản lý giáo dục ở các cấp độ quản lý

khác nhau là người chịu trách nhiệm trước cấp trên về toàn bộ hoạt động của một lĩnh vực, một địa phương. Trong việc thực hiện chức năng quản lý giáo dục của mình cùng với những phẩm chất và tấm lòng, cán bộ quản lý hơn ai hết phải là người có được các năng lực nói trên. Đó là cơ sở cho việc hình thành tài năng của người quản lý, góp phần làm cho sự nghiệp đổi mới toàn diện giáo dục - đào tạo sớm trở thành hiện thực.

Thứ hai, từ phía cơ quan sử dụng cán bộ quản lý giáo dục: Các cơ quan, đơn vị sử dụng cán bộ quản lý giáo dục cần hiểu rõ trách nhiệm đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục không chỉ là của các cơ sở đào tạo mà nó còn là trách nhiệm của bản thân các cơ quan đó, đặc biệt là đối với các nhà quản lý cấp cao trong cơ quan, đơn vị. Họ phải tích cực tham gia vào các quá trình đào tạo, hỗ trợ và can thiệp vào các quá trình đào tạo để nâng cao năng lực cán bộ. Hơn thế họ còn phải là những người thực hiện công tác tuyên truyền về những chính sách chú trọng đến việc giáo dục đào tạo của Đảng và Nhà Nước và tầm quan trọng của công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục xứng tầm với quá trình hội nhập và toàn cầu hóa. Các cơ quan sử dụng cán bộ quản lý giáo dục cũng cần tiến hành xây dựng các chiến lược phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục sao cho phù hợp với chức năng và nhiệm vụ của từng vị trí công tác. Các cơ quan sử dụng cán bộ quản lý giáo dục còn phải có các kế hoạch sử dụng hợp lý đối với các cán bộ đã được đào tạo và bồi dưỡng kiến thức về quản lý giáo dục, tránh tình trạng lãng phí các nguồn lực do chi phí cho công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục là rất lớn.

Các cán bộ sau khi đi học về cần được đưa vào những vị trí công tác phù hợp tương ứng với năng lực làm việc của họ; có thể đề bạt họ, đưa họ lên nắm giữ một vị trí công tác cao hơn vị trí công tác trước đây của họ. Nhờ vậy mà họ có thể làm việc có hiệu quả nhất, đồng thời cũng khuyến khích họ không ngừng học tập, nâng cao kiến thức về cả chuyên môn và kỹ năng làm việc.

Song song với việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục, các cơ quan chức năng cũng cần phải xây dựng hệ thống kiểm tra và đánh giá công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục làm việc thực sự có hiệu quả. Hệ thống này phải ngày càng được hoàn thiện bằng việc bổ sung và hoàn thiện các văn bản pháp quy làm cơ sở cho nó hoạt động như: các quy chế về việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục, nghiên cứu để sửa đổi hay bổ sung thêm các văn bản quy định về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục, các tiêu chí để đánh giá công tác đào tạo, ... Qua đó cũng làm cho công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục phù hợp hơn với tình hình hiện nay của nước ta.

Thứ ba, từ phía các cơ sở tổ chức đào tạo bồi dưỡng, nâng cao năng lực cán bộ quản lý giáo dục: Các cơ sở đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục cần tăng cường và phát triển đội ngũ giảng viên của mình về cả số lượng và chất lượng để nâng cao chất lượng đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục. Các cơ sở đào tạo phải tổ chức xây dựng một đội ngũ giảng viên nhiệt tình, say mê nghề nghiệp. Thường xuyên bồi dưỡng cho họ một cách toàn diện về cả chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp. Các cơ sở đó cũng phải thường xuyên cung

cấp thông tin, tạo điều kiện cho đội ngũ giáo viên có cơ hội đi tham quan, khảo sát ở nước ngoài, tham gia vào các hội nghị quốc tế bàn về quản lý giáo dục ở trong và ngoài nước, xâm nhập vào thực tế hoạt động của các cơ sở giáo dục ở trong nước,... Điều đó không chỉ làm nâng cao năng lực của họ trong công tác giảng dạy, nâng cao hiệu quả giảng dạy chung mà còn tác động tới tầm nhìn và nét văn hóa của họ. Trong công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục, vấn đề hợp tác quốc tế là rất cần thiết. Các cơ sở đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục cũng cần có những phương hướng và biện pháp cụ thể để tăng cường hợp tác quốc tế về mọi mặt trong việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục. Tăng cường hợp tác quốc tế nhằm tiếp thu những kinh nghiệm về quản lý giáo dục, mở rộng tầm nhìn và nâng cao năng lực quản lý giáo dục cho các cán bộ quản lý giáo dục phù hợp với điều kiện thực tiễn của Việt Nam và đào tạo được những chuyên gia giỏi trong lĩnh vực quản lý giáo dục.

Bên cạnh đó, các cơ sở đào tạo phải tiến hành đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục. Đây là một giải pháp rất quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục. Việc tiến hành đổi mới phải dựa trên cơ sở chuyên trọng tâm từ đào tạo, bồi dưỡng nặng về lý thuyết sang nâng cao năng lực thực hiện công tác quản lý trong thực tế, gắn lý luận với thực tiễn, học đi đôi với hành, bảo đảm hiệu quả và thiết thực. Nội dung đào tạo phải có sự kết hợp giữa cung cấp kiến thức toàn diện về công tác quản lý giáo dục và có trọng

điểm đối với từng vị trí công tác của cán bộ quản lý giáo dục; tập trung đào tạo những kiến thức cơ bản về quản lý giáo dục vĩ mô, quản lý thị trường,... và những kiến thức bổ trợ quan trọng như tin học, ngoại ngữ,...

Thứ tư, từ phía Nhà nước: Trong việc nâng cao chất lượng đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục thì vai trò định hướng của Nhà nước cũng rất quan trọng. Để có thể đóng góp vào việc nâng cao chất lượng đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục, trước tiên Nhà nước phải định hướng và xây dựng kế hoạch tổ chức sắp xếp, bố trí lại các cơ sở đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục sao cho giữa các cơ sở này có sự phối hợp với nhau một cách nhịp nhàng trong việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục; đồng thời cũng phải bảo đảm sự cân đối giữa các vùng, miền. Từ đó sẽ tạo được sức mạnh tổng hợp phục vụ cho công tác đào tạo và bồi dưỡng. Việc sắp xếp các cơ sở này phải được thực hiện theo hướng gọn nhẹ, tập trung, có sự quản lý chặt chẽ từ cơ sở tới Trung ương. Nhà nước và các bộ ngành có liên quan phải thực hiện việc thu gọn các đầu mối đào tạo của các cơ quan, đơn vị có nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ quản lý giáo dục để dễ cho việc quản lý và xây dựng kế hoạch sắp xếp các cơ sở đào tạo và bồi dưỡng.

4. KẾT LUẬN

Chúng ta không thể phủ nhận vai trò rất quan trọng của đội ngũ cán bộ, công chức ở nước ta nói chung và của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục nói riêng trong sự nghiệp phát triển kinh tế đất nước với xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Vì vậy, công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục hiện nay vẫn cần được

Đảng, Nhà nước và các cấp lãnh đạo quan tâm hơn nữa để chất lượng đào tạo và bồi dưỡng được nâng cao. Để có một đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục đủ về số lượng, giỏi về trình độ và năng lực chuyên môn đáp ứng yêu cầu của thời kỳ hội nhập thì trách nhiệm là của cả hai phía: các cơ sở đào tạo và các cơ quan sử dụng cán bộ quản lý giáo dục. Giữa các cơ sở đào tạo và các cơ quan có nhu cầu sử dụng cán bộ quản lý kinh tế phải có sự phối hợp chặt chẽ với nhau trong việc tổ chức thực hiện

đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục, cả hai đều phải đưa ra những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và bồi dưỡng. Các cơ sở đào tạo cần đưa ra các chính sách nhằm thúc đẩy hơn nữa đầu tư về mọi mặt cho công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục. Các cơ quan đơn vị sử dụng cán bộ quản lý giáo dục cũng cần đưa ra các chính sách nhằm khuyến khích các cán bộ quản lý giáo dục tích cực hơn nữa trong việc học tập, trau dồi kiến thức về quản lý giáo dục.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bách khoa thư Cólômbia (2002).
- [2] Bách khoa Toàn thư Mỹ (Mục: “*Tâm lí học hiện đại*” mạng Yahoo 2003).
- [3] Tô Tử Hạ (1998), *Công chức và vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ công chức hiện nay*, Nxb Chính trị Quốc gia.
- [4] Hà Quang Ngọc (2000), *Góp phần xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước hiện nay*, Nxb Chính trị Quốc Gia.
- [5] Nghị quyết Trung ương 5 khóa VIII (1998), Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam.
- [6] Rober. S. Feldman (2003), *Essentials of understanding Psychology*, Nxb Thống kê Hà Nội.

Ngày nhận bài: 29-12-2018. Ngày biên tập xong: 08-01-2019. Duyệt đăng: 21-01-2019