

QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NGHIỆP VỤ SƯ PHẠM CHO GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG CHUYÊN THEO MÔ HÌNH CIPO

Nguyễn Thị Hồng Thúy

Sở Giáo dục và Đào tạo Hưng Yên

Email: thuythptmyhao@gmail

Article history

Received: 10/02/2022

Accepted: 16/3/2022

Published: 05/5/2022

Keywords

Pedagogical professional training, management of pedagogical professional training, high schools for gifted students, CIPO

ABSTRACT

The application of quality management models in education is a progressive trend in the world and Vietnam in recent years. To ensure that educational activities are implemented effectively, it is essential to define a clear management model. Starting with the characteristics of high schools for gifted students and requirements for the teachers' pedagogical capacity and analyzing the management model of teachers' pedagogical training for those specialised high schools with CIPO approach, the author proposes to build a matrix of pedagogical training content and managing function for teachers of specialized high schools following the CIPO approach. This will be the theoretical basis to evaluate the current situation of pedagogical training for teachers of high schools for gifted students in order to improve the effectiveness of this practice.

1. Mở đầu

Hoạt động bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm (NVSP) luôn là chủ đề được quan tâm nghiên cứu trong nhiều năm qua, tuy nhiên riêng với đối tượng GV các trường THPT chuyên thì vẫn còn nhiều bất cập. GV ở các trường THPT chuyên ngoài việc phải đáp ứng những mục tiêu giáo dục chung thì còn phải thực hiện nhiệm vụ rất quan trọng là đào tạo, bồi dưỡng HS năng khiếu. Nhiệm vụ này đòi hỏi GV THPT chuyên phải không ngừng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ. Nhưng thực tế là hiện nay vẫn chưa có chương trình bồi dưỡng NVSP riêng cho đội ngũ này mà hoạt động bồi dưỡng cho các GV chuyên vẫn nằm trong hoạt động bồi dưỡng chung cho các GV phổ thông (Bộ GD-ĐT, 2019). Chính vì vậy, vấn đề đặt ra là các nhà quản lý trường THPT chuyên phải thực hiện tốt công tác quản lý bồi dưỡng NVSP cho GV của mình để đáp ứng được những yêu cầu đặc trưng của các trường THPT chuyên.

Việc ứng dụng các mô hình quản lý chất lượng vào trong giáo dục là xu thế tiến bộ của thế giới và Việt Nam trong những năm gần đây. Để đảm bảo các hoạt động giáo dục được triển khai một cách hiệu quả thì việc xác định được một mô hình quản lý rõ ràng là điều hết sức cần thiết. Nhiều mô hình quản lý đã và đang được áp dụng, có thể kể đến như: mô hình quản lý theo tiếp cận đảm bảo chất lượng AUN-QA (ASEAN University Network - Quality Assurance), mô hình quản lý theo tiếp cận chu trình (đầu vào - quá trình - đầu ra), mô hình quản lý PDCA (Plan - Do - Check - Action)... Trong nghiên cứu này, tác giả xây dựng một mô hình quản lý hoạt động bồi dưỡng NVSP cho GV các trường THPT chuyên dựa trên mô hình quản lý CIPO, mong muốn đóng góp phần nào đó về cơ sở lý luận nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động này.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Những đặc điểm của trường trung học phổ thông chuyên và yêu cầu đối với năng lực nghiệp vụ sư phạm của người giáo viên chuyên

Luật Giáo dục 2019 quy định: Trường chuyên được thành lập ở cấp THPT dành cho những HS đạt kết quả xuất sắc trong học tập nhằm phát triển năng khiếu của các em về một số môn học trên cơ sở bảo đảm giáo dục phổ thông toàn diện. Ngoài việc tổ chức và hoạt động theo quy định của Luật Giáo dục, Điều lệ trường THCS, trường THPT và trường phổ thông có nhiều cấp học (gọi tắt là Điều lệ trường trung học), trường chuyên còn phải tuân theo Quy chế tổ chức và hoạt động của trường THPT chuyên (gọi tắt là Quy chế trường chuyên) với những đặc thù riêng (Bộ GD-ĐT, 2012).

Trong bối cảnh triển khai Chương trình giáo dục phổ thông 2018 và yêu cầu đổi mới giáo dục, việc bồi dưỡng GV trường THPT chuyên được triển khai theo chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở giáo dục phổ thông, quy định tại Thông tư số 20/2018 của Bộ GD-ĐT. Theo đó, năng lực NVSP của GV trường THPT chuyên được đánh giá trên 5 thành phần dựa vào chuẩn nghề nghiệp GV mà Bộ GD-ĐT quy định, bao gồm: *Năng lực phát triển chuyên môn bản thân;*

Năng lực xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực HS; Năng lực sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực HS; Năng lực kiểm tra - đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực HS; Năng lực tư vấn - hỗ trợ HS... Các chương trình bồi dưỡng NVSP phải hướng đến việc phát triển, nâng cao những năng lực này cho đội ngũ GV THPT chuyên.

2.2. Chủ thể quản lý hoạt động bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên

Trong quản lý bồi dưỡng NVSP cho GV trường THPT chuyên, chủ thể quản lý chính là hệ thống đa cấp, với bộ máy quản lý giáo dục từ cấp Trung ương đến địa phương, cơ sở giáo dục - các lực lượng “thiết kế” và “điều khiển” quá trình bồi dưỡng vận hành theo đúng kế hoạch để đạt mục tiêu bồi dưỡng. Ở tầm vĩ mô là quản lý nhà nước, chủ thể được xác định là cơ quan trực tiếp quản lý, gồm Bộ GD-ĐT và các Bộ phối hợp, Ủy ban Nhân dân cấp tỉnh (Sở GD-ĐT), Ủy ban Nhân dân cấp huyện (Phòng GD-ĐT), được quy định cụ thể trong Luật Giáo dục 2019 và Nghị định số 127/2018/NĐ-CP Quy định trách nhiệm quản lý nhà nước về giáo dục (Chính phủ, 2018; Quốc hội, 2019); ở tầm vi mô là quản lý của lãnh đạo nhà trường, gồm hiệu trưởng, phó hiệu trưởng và tổ trưởng chuyên môn thuộc các trường THPT chuyên. Mỗi cấp trong hệ thống quản lý có chức năng, nhiệm vụ riêng nhưng tất cả chủ thể quản lý các cấp phải tạo ra sự tác động theo nội dung, chương trình kế hoạch thống nhất từ Trung ương đến địa phương và cơ sở giáo dục nhằm thực hiện mục tiêu bồi dưỡng NVSP cho GV trong điều kiện, hoàn cảnh cụ thể.

Như vậy, thực tế trong hoạt động quản lý bồi dưỡng GV có nhiều chủ thể quản lý. Tuy nhiên, với quan điểm mới trong quản lý giáo dục là quản lý bằng pháp luật, theo cơ chế phân cấp, dân chủ, tự chủ và trách nhiệm giải trình với phương thức tương tác, lấy nhà trường làm trung tâm, trong phạm vi nghiên cứu này, chúng tôi xác định chủ thể quản lý chính là hiệu trưởng trường THPT chuyên và các chủ thể khác là chủ thể phối hợp. Quản lý của hiệu trưởng nhà trường được coi là hoạt động cơ bản, quan trọng và ảnh hưởng trực tiếp nhất tới toàn bộ quá trình quản lý bồi dưỡng NVSP cho GV. Vai trò của hiệu trưởng thể hiện ở quá trình hiệu trưởng quản lý hoạch định, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra - đánh giá các hoạt động bồi dưỡng nhằm đạt được mục tiêu đề ra. Với tư cách là người quản lý, những quyết định của hiệu trưởng sẽ ảnh hưởng đến quá trình bồi dưỡng NVSP cho đội ngũ GV. Do đó, hiệu trưởng phải có nhận thức, năng lực, trình độ, thái độ, trách nhiệm làm gương trong công tác quản lý bồi dưỡng.

2.3. Mô hình quản lý bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên theo tiếp cận CIPO

Hiện nay, quản lý giáo dục theo mô hình CIPO của UNESCO là xu thế quản lý chất lượng giáo dục tiên tiến trên thế giới và đã được nhiều tổ chức giáo dục, các nhà khoa học hàng đầu thế giới khuyến khích vận dụng. Theo Mai Thị Khuyên (2020), CIPO là mô hình đảm bảo chất lượng các cơ sở giáo dục, được các nhà nghiên cứu về giáo dục đánh giá là mô hình quá trình giáo dục toàn diện, tiếp cận quản lý theo quá trình dựa trên mục đích giáo dục có chất lượng. Với quan điểm chất lượng đào tạo là một quá trình, năm 2000, UNESCO đưa ra mô hình CIPO đối với quản lý trong GD-ĐT, bao gồm các thành phần: Đầu vào (Input), Quá trình (Process), Đầu ra (Output/Outcome), Tác động của bối cảnh (Context). Mục tiêu của quản lý bồi dưỡng NVSP cho GV các trường THPT chuyên theo tiếp cận CIPO là tạo ra hiệu quả quản lý thông qua việc quản lý tốt các yếu tố: đầu vào, đầu ra, quá trình và bối cảnh.

- Các yếu tố đầu vào (Input)

* *Thực trạng, nhu cầu và mục tiêu bồi dưỡng:* Thứ nhất, chủ thể quản lý phải tiến hành đánh giá thực trạng, phân tích những ưu điểm và hạn chế, từ đó làm rõ những điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức trong bối cảnh tổ chức hoạt động bồi dưỡng NVSP cho GV trường THPT chuyên dựa vào năng lực; Thứ hai, cần xác định nhu cầu bồi dưỡng NVSP cho GV trường THPT chuyên, bao gồm những kiến thức, kỹ năng và thái độ mà GV cần cập nhật, bổ sung và nâng cao để thực hiện tốt nhiệm vụ chuyên môn của mình. Thông qua việc xác định được khoảng cách giữa các năng lực thực tế mà GV có để thực hiện công việc và các năng lực cần bồi dưỡng để đáp ứng yêu cầu, chủ thể quản lý mới xác định được nhu cầu bồi dưỡng một cách chính xác; Thứ ba, chủ thể quản lý cần xác định các mục tiêu bồi dưỡng. Trên cơ sở mục tiêu chung của toàn ngành, thực trạng bồi dưỡng và nhu cầu bồi dưỡng, chủ thể quản lý sẽ xác định mục tiêu bồi dưỡng cụ thể, có mối liên kết chặt chẽ giữa nhu cầu phát triển chuyên môn nghiệp vụ của GV và mục tiêu phát triển giáo dục phổ thông ở toàn ngành.

*** Chương trình bồi dưỡng:**

+ *Về nội dung bồi dưỡng:* cần tập trung vào các kỹ năng mới, các thao tác nghiệp vụ về dạy học, giáo dục phong phú, đa dạng, linh hoạt nhằm nâng cao năng lực NVSP cho GV, đáp ứng yêu cầu dạy học, giáo dục theo định hướng phát triển năng lực.

+ *Về phương pháp bồi dưỡng*: Cần lựa chọn, tích hợp sử dụng các phương pháp bồi dưỡng một cách phù hợp trong bối cảnh đổi mới giáo dục, đổi mới phương pháp dạy học tích cực. Theo đó, cần đổi mới phương pháp bồi dưỡng theo hướng phát huy năng lực GV, chú trọng các phương pháp thực hành theo điều kiện hiện có tại nơi bồi dưỡng để đáp ứng nhu cầu đổi tượng có kiến thức, có “kĩ năng dạy và kĩ năng học” và cũng là chủ thể của việc đổi mới phương pháp dạy học.

+ *Về hình thức bồi dưỡng*: Cần lựa chọn các hình thức bồi dưỡng phù hợp với mục tiêu, nội dung và phương pháp bồi dưỡng. Ngoài ra, trong quá trình lập kế hoạch, chủ thể quản lí cũng cần dựa trên điều kiện thực tế của cơ sở giáo dục cũng như bản thân mỗi GV để lựa chọn hình thức bồi dưỡng phù hợp, tối ưu.

Các điều kiện đảm bảo cho hoạt động bồi dưỡng: Chủ thể quản lí cần dự kiến về đội ngũ cán bộ phụ trách công tác bồi dưỡng, lựa chọn chuyên gia/giảng viên thực hiện hoạt động bồi dưỡng; đề xuất các phương án chuẩn bị cơ sở vật chất và thiết bị dạy học, công nghệ thông tin; xác định các nguồn kinh phí và khả năng đáp ứng cho các hoạt động diễn ra thuận lợi. Đây là các điều kiện vật chất đảm bảo cho kế hoạch bồi dưỡng khả thi trong thực tế.

- *Các yếu tố quá trình (Process)*. Quản lí quá trình hoạt động bồi dưỡng NVSP cho đội ngũ GV THPT chuyên thực chất là quản lí quá trình dạy và học - một quá trình kết hợp đan xen liên tục, mềm dẻo, linh hoạt giữa quá trình dạy và học với quá trình đánh giá kết quả dạy và học nhằm bảo đảm việc thực hiện hoạt động bồi dưỡng đạt hiệu quả cao nhất.

Các yếu tố của quá trình bồi dưỡng cần quản lí, gồm: hoạt động giảng dạy của đội ngũ GV đảm bảo thực hiện đúng chương trình bồi dưỡng đã được xây dựng (nội dung, phương pháp, hình thức), đảm bảo mục tiêu bồi dưỡng; năng lực, thái độ của giảng viên đáp ứng yêu cầu bồi dưỡng; học viên tham gia bồi dưỡng nghiêm túc, tuân thủ kỉ luật; các điều kiện nguồn lực đầy đủ, được sử dụng hợp lí phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng.

Trong quá trình tổ chức bồi dưỡng cần chú ý công tác đánh giá kết quả bồi dưỡng nhằm bảo đảm kết quả được đánh giá theo quá trình và thông qua các chuẩn năng lực. Thông qua kiểm tra đánh giá giúp cho giảng viên và người tổ chức lớp bồi dưỡng thu được những thông tin cần thiết về kết quả của học tập của học viên. Đây là cơ sở để các giảng viên và các nhà quản lí điều chỉnh và hoàn thiện quá trình bồi dưỡng nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đặt ra, đồng thời kiểm tra đánh giá trong quá trình bồi dưỡng sẽ nâng cao tinh thần trách nhiệm trong học tập, nâng cao ý thức kỷ luật, tự giác, hình thành nhu cầu và thói quen tự đánh giá, củng cố và phát triển trí tuệ, năng lực cho học viên. Tùy theo tính chất của các đợt bồi dưỡng mà người tổ chức lựa chọn hình thức kiểm tra, đánh giá cho hợp lí.

- *Các yếu tố đầu ra (Output/Outcome)*, bao gồm kết quả kiểm tra, đánh giá năng lực NVSP của học viên sau bồi dưỡng; tổ chức cấp các văn bằng, chứng chỉ, chứng nhận đối với học viên đủ điều kiện (nếu có); tiếp nhận các thông tin phản hồi của học viên về hoạt động bồi dưỡng cũng như các thông tin phản hồi của các cơ sở giáo dục về năng lực của đội ngũ học viên sau bồi dưỡng. Đây sẽ là cơ sở để chủ thể quản lí có những tổng kết, rút ra các bài học kinh nghiệm về những ưu điểm, khuyết điểm của hoạt động bồi dưỡng, từ đó có những điều chỉnh, thay đổi về chương trình, các điều kiện nguồn lực phù hợp với thực tiễn cũng như khai thác, phát huy những điểm mạnh trong những hoạt động bồi dưỡng tiếp theo.

- *Các yếu tố bối cảnh (Context)*, gồm: bối cảnh đổi mới giáo dục và sự thay đổi chương trình, sách giáo khoa phổ thông mới; các cơ chế, chính sách đối với hoạt động bồi dưỡng GV; các yêu cầu mới đối với năng lực NVSP của đội ngũ GV THPT chuyên...

Dựa trên tiếp cận mô hình CIPO, tác giả đã thiết lập ma trận các nội dung và chức năng quản lí bồi dưỡng NVSP cho GV THPT chuyên như sau:

Bảng 1. Ma trận nội dung và chức năng quản lí bồi dưỡng NVSP cho GV THPT chuyên theo tiếp cận CIPO

Nội dung quản lí bồi dưỡng NVSP cho GV THPT chuyên theo mô hình CIPO		Chức năng quản lí			
		Lập kế hoạch	Tổ chức thực hiện	Chỉ đạo	Kiểm tra, giám sát
Quản lí đầu vào	Đánh giá thực trạng, nhu cầu bồi dưỡng	Lập kế hoạch đánh giá thực trạng cũng như nhu cầu bồi dưỡng NVSP cho đội ngũ GV THPT chuyên của các đơn vị	Tổ chức đánh giá thực trạng, nhu cầu bồi dưỡng NVSP	Chỉ đạo hoạt động đánh giá thực trạng cũng như nhu cầu bồi dưỡng NVSP	Kiểm tra, giám sát hoạt động đánh giá thực trạng cũng như nhu cầu bồi dưỡng NVSP

	Xây dựng chương trình bồi dưỡng (mục tiêu, nội dung, hình thức, phương pháp, kiểm tra, đánh giá...)	Lập kế hoạch xây dựng chương trình bồi dưỡng (mục tiêu, nội dung, hình thức, phương pháp, kiểm tra, đánh giá...)	Tổ chức xây dựng chương trình bồi dưỡng	Chỉ đạo hoạt động xây dựng chương trình bồi dưỡng	Kiểm tra, giám sát xây dựng chương trình bồi dưỡng
	Xác định, chuẩn bị các điều kiện đảm bảo chất lượng đáp ứng yêu cầu bồi dưỡng (nguồn kinh phí, lựa chọn đội ngũ báo cáo viên, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng, thời gian...)	Lập kế hoạch xác định, chuẩn bị các điều kiện đảm bảo chất lượng đáp ứng yêu cầu bồi dưỡng (nguồn kinh phí, lựa chọn đội ngũ báo cáo viên, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng, thời gian...)	Tổ chức xác định, chuẩn bị các điều kiện đảm bảo chất lượng đáp ứng yêu cầu bồi dưỡng	Chỉ đạo hoạt động xác định, chuẩn bị các điều kiện đảm bảo chất lượng đáp ứng yêu cầu bồi dưỡng	Kiểm tra, giám sát hoạt động xác định, chuẩn bị các điều kiện đảm bảo chất lượng đáp ứng yêu cầu bồi dưỡng
Quản lý quá trình	Xây dựng cơ chế phối hợp giữa các bộ phận, cá nhân; phân công nhiệm vụ cho các đối tượng chịu trách nhiệm	Lập kế hoạch xây dựng cơ chế phối hợp giữa các bộ phận, cá nhân; phân công nhiệm vụ cho các đối tượng chịu trách nhiệm	Tổ chức xây dựng cơ chế phối hợp giữa các bộ phận, cá nhân; phân công nhiệm vụ cho các đối tượng chịu trách nhiệm	Chỉ đạo hoạt động xây dựng cơ chế phối hợp giữa các bộ phận, cá nhân; phân công nhiệm vụ cho các đối tượng chịu trách nhiệm	Xây dựng cơ chế phối hợp giữa các bộ phận, cá nhân; phân công nhiệm vụ cho các đối tượng chịu trách nhiệm
	Quản lý việc thực hiện chương trình bồi dưỡng	Lập kế hoạch thực hiện chương trình bồi dưỡng	Tổ chức thực hiện chương trình bồi dưỡng	Chỉ đạo hoạt động thực hiện chương trình bồi dưỡng	Kiểm tra, giám sát hoạt động thực hiện chương trình bồi dưỡng
	Quản lý việc sử dụng các điều kiện, nguồn lực đảm bảo chất lượng bồi dưỡng	Lập kế hoạch sử dụng các điều kiện, nguồn lực đảm bảo chất lượng bồi dưỡng	Tổ chức sử dụng các điều kiện, nguồn lực đảm bảo chất lượng bồi dưỡng	Chỉ đạo sử dụng các điều kiện, nguồn lực đảm bảo chất lượng bồi dưỡng	Kiểm tra, giám sát sử dụng các điều kiện, nguồn lực đảm bảo chất lượng bồi dưỡng
Quản lý đầu ra	Đánh giá kết quả đầu ra theo chuẩn năng lực	Lập kế hoạch đánh giá kết quả đầu ra theo chuẩn năng lực	Tổ chức đánh giá kết quả đầu ra theo chuẩn năng lực	Chỉ đạo hoạt động đánh giá kết quả đầu ra theo chuẩn năng lực	Kiểm tra, giám sát hoạt động đánh giá kết quả đầu ra theo chuẩn năng lực
	Quản lý cấp chứng nhận, chứng chỉ, văn bằng (nếu có)	Lập kế hoạch cấp chứng nhận, chứng chỉ, văn bằng (nếu có)	Tổ chức cấp chứng nhận, chứng chỉ, văn bằng (nếu có)	Chỉ đạo cấp chứng nhận, chứng chỉ, văn bằng (nếu có)	Kiểm tra, giám sát hoạt động cấp chứng nhận, chứng chỉ, văn bằng (nếu có)
	Quản lý các thông tin về đầu ra của hoạt động bồi dưỡng	Lập kế hoạch thu nhận, xử lý các thông tin về	Tổ chức thu nhận, xử lý các thông tin về đầu	Chỉ đạo hoạt động thu nhận, xử lý	Kiểm tra, giám sát hoạt động thu nhận, xử lý

		đầu ra của hoạt động bồi dưỡng	ra của hoạt động bồi dưỡng	các thông tin về đầu ra của hoạt động bồi dưỡng	các thông tin về đầu ra của hoạt động bồi dưỡng
Tác động bối cảnh	Điều tiết, thích ứng với những tác động của bối cảnh đối với hoạt động bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng	Lập kế hoạch điều tiết, thích ứng với tác động của bối cảnh đối với hoạt động bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng	Tổ chức điều tiết, thích ứng với tác động của bối cảnh đối với hoạt động bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng	Chỉ đạo hoạt động điều tiết, thích ứng với tác động của bối cảnh đối với hoạt động bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng	Kiểm tra, giám sát hoạt động điều tiết, thích ứng với tác động của bối cảnh đối với hoạt động bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng

3. Kết luận

Việc lựa chọn một mô hình phù hợp sẽ góp phần nâng cao hiệu quả quản lý nói chung cũng như các hoạt động quản lý giáo dục nói riêng. Mô hình quản lý hoạt động bồi dưỡng NVSP cho GV các trường THPT chuyên được tác giả xây dựng dựa trên mô hình quản lý CIPO có thể coi là một gợi ý hữu ích cho các nhà quản lý giáo dục trong công việc của mình. Một ưu điểm của mô hình quản lý theo tiếp cận CIPO là đã đưa thêm thành phần tác động của bối cảnh - nghĩa là khi vận dụng vào quản lý bồi dưỡng NVSP, mô hình CIPO có tính chất kiểm soát quá trình và tất cả các yếu tố tác động từ môi trường KT-XH lên quá trình bồi dưỡng để hướng tới chất lượng đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn công việc và nhu cầu đơn vị sử dụng lao động. Đồng thời, đây sẽ là cơ sở lý luận để đánh giá thực trạng công tác bồi dưỡng NVSP cũng như xây dựng các biện pháp quản lý nhằm nâng cao hiệu quả bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng NVSP cho GV các trường THPT chuyên.

Tài liệu tham khảo

- Bộ GD-ĐT (2012). *Thông tư số 06/2012/TT-BGDĐT ngày 15/02/2012 ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của trường trung học phổ thông chuyên.*
- Bộ GD-ĐT (2018). *Thông tư số 20/2018 ngày 22/8/2018 ban hành Quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông.*
- Bộ GD-ĐT (2019). *Thông tư số 17/2019/TT-BGDĐT ngày 01/11/2019 ban hành chương trình bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông.*
- Chính phủ (2018). *Nghị định số 127/2018/NĐ-CP ngày 21/9/2018 quy định trách nhiệm quản lý nhà nước về giáo dục.*
- Đỗ Tường Hiệp (2017). *Quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông chuyên các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh đổi mới giáo dục.* Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Học viện Quản lý giáo dục.
- Mai Thị Khuyên (2020). Đề xuất nội dung quản lý dịch vụ công trong trường mầm non theo mô hình CIPO. *Tạp chí Giáo dục*, 482, 5-9.
- Nguyễn Ngọc Trang (2018). Vận dụng mô hình CIPO để đổi mới trong quản lý hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp nhằm đào tạo đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động. *Tạp chí Giáo dục*, 429, 11-15.
- Nguyễn Thị Bình (2013). *Nghiên cứu đề xuất các giải pháp cải cách công tác bồi dưỡng giáo viên phổ thông.* Báo cáo tổng kết của đề tài độc lập cấp Nhà nước, mã số 01/2010.
- Phan Thị Thùy Trang (2019). *Quản lý bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên trường cao đẳng vùng Đồng bằng sông Cửu Long theo hướng đảm bảo chất lượng.* Luận án tiến sĩ Khoa học giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- Quốc hội (2019). *Luật Giáo dục.* Luật số 43/2019/QH14, ban hành ngày 14/06/2019.