

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
KHOA SƯ PHẠM

VŨ ĐÌNH SINH

**CÁC BIỆN PHÁP QUẢN LÝ NHẪM PHÁT TRIỂN
ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA HỌC VIỆN PK- KQ
TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY**

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Chuyên ngành: Quản lý giáo dục
Mã số: 60 14 05

HÀ NỘI - 2008

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	2
3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu.....	2
4. Giả thuyết khoa học.....	3
5. Nhiệm vụ nghiên cứu.....	3
6. Phương pháp nghiên cứu.....	3
7. Cấu trúc của luận văn.....	3

Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA ĐỀ TÀI.....4

1.1. Tổng quan những công trình nghiên cứu liên quan.....	4
---	---

1.1.1. Sự ra đời của khoa học quản lý.....	4
--	---

1.1.2. Lịch sử phát triển của lý luận quản lý giáo dục.....	6
---	---

1.1.3. Khái quát những nghiên cứu về quản lý giáo dục ở Việt Nam.....	7
---	---

1.2. Cơ sở lý luận của vấn đề quản lý phát triển

đội ngũ giảng viên.....	9
-------------------------	---

1.2.1. Quản lý, quản lý giáo dục, quản lý nguồn nhân lực.....	9
---	---

1.2.2. Giảng viên, đội ngũ giảng viên, quản lý phát triển đội ngũ giảng viên.....	20
--	----

Chương 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ

GIẢNG VIÊN CỦA HỌC VIỆN PHÒNG KHÔNG - KHÔNG QUÂN.....37

2.1. Thông tin chung về Học viện Phòng không - Không quân.....	37
--	----

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển.....	37
2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ.....	38
2.1.3. Cơ cấu tổ chức.....	38
2.1.4. Loại hình, quy mô đào tạo.....	40
2.1.5. Công tác nghiên cứu khoa học.....	41
2.2. Đặc điểm và các yếu tố ảnh hưởng đến việc phát triển đội ngũ giảng viên của Học viện Phòng không - Không quân.....	42
2.2.1. Những yếu tố khách quan ảnh hưởng đến sự phát triển của đội ngũ giảng viên.....	42
2.2.2. Những yếu tố chủ quan ảnh hưởng tới sự phát triển.....	43
2.3. Thực trạng về đội ngũ giảng viên của Học viện Phòng không – không quân.....	46
2.3.1. Số lượng giảng viên.....	46
2.3.2. Về cơ cấu giảng viên.....	47
2.4. Thực trạng công tác quản lý phát triển đội ngũ giảng viên của Học viện Phòng không - Không quân.....	55
2.4.1. Kế hoạch hoá công tác quản lý đội ngũ giảng viên	55
2.4.2. Công tác chỉ đạo trong hoạt động quản lý đội ngũ giảng viên	56
2.4.3. Chất lượng đội ngũ giảng viên trong giai đoạn hiện nay.....	57
2.4.4. Đánh giá chung.....	60

Chương 3: CÁC BIỆN PHÁP QUẢN LÝ NHẪM PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI HỌC VIỆN PHÒNG KHÔNG – KHÔNG QUÂN.....	63
3.1. Căn cứ xây dựng biện pháp quản lý phát triển đội ngũ giảng viên của Học viện Phòng không - Không quân.....	63
3.1.1. Căn cứ xây dựng biện pháp quản lý phát triển đội ngũ giảng viên của Học viện Phòng không – Không quân.....	63
3.1.2. Yêu cầu đối với giảng viên của Học viện Phòng không – Không quân trong những năm tới.....	66
3.1.3. Những vấn đề đặt ra cho công tác quản lý phát triển ĐNGV của Học viện Phòng không – Không quân trong giai đoạn hiện nay.....	69
3.2. Các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên của Học viện Phòng không – Không quân.....	72
3.2.1. Biện pháp 1: Dự báo và xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên.....	73
3.2.2. Biện pháp 2: Xây dựng quy trình tuyển dụng đội ngũ giảng viên.....	75
3.2.3. Biện pháp 3: Xây dựng chương trình bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ giảng viên.....	77
3.2.4. Biện pháp 4: Đổi mới công tác đánh giá đội ngũ	

giảng viên.....	79
3.2.5. Biện pháp 5: Xây dựng văn hoá quản lý đội ngũ	
giảng viên.....	87
3.3. Thăm dò mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp.....	90
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ.....	92
1. Kết luận	92
2. Khuyến nghị.....	93
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	95
PHỤ LỤC	

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Giáo dục là một hiện tượng xã hội; bản chất của giáo dục là sự truyền đạt và lĩnh hội kinh nghiệm lịch sử - xã hội của các thế hệ loài người. Nhờ có giáo dục mà các thế hệ nối tiếp nhau phát triển, tinh hoa văn hoá dân tộc của nhân loại được kế thừa, bổ sung và phát triển.

Giáo dục đại học nói chung, giáo dục trong các nhà trường Quân đội nói riêng có vị trí quan trọng trong đời sống con người, trong xây dựng và bảo vệ tổ quốc.

Nghị quyết hội nghị Trung ương II khoá VIII khẳng định: “Muốn tiến hành CNH - HĐH thắng lợi phải phát triển mạnh GD - ĐT, phát huy nguồn lực con người, yếu tố cơ bản của sự phát triển mạnh Giáo dục - Đào tạo, phát huy nguồn lực con người, yếu tố cơ bản của sự phát triển nhanh, bền vững”. Để thực hiện mục tiêu này, ngành GD - ĐT cần phải có những giải pháp và bước đi thích hợp.

Chỉ thị 40 - CT/TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng về xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đã chỉ rõ: “Nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt, có vai trò quan trọng”. Do vậy, muốn phát triển GD - ĐT điều quan trọng trước tiên là phải chăm lo xây dựng, quản lý và phát triển đội ngũ giáo viên; vấn đề quản lý đội ngũ của các nhà trường hiện nay đang đứng trước những cơ hội nhưng cũng gặp không ít thách thức.

Học viện Phòng không - Không quân (PK-KQ) thuộc Quân chủng PK- KQ, trực thuộc Bộ Quốc phòng; là nơi đào tạo đội ngũ cán bộ cho Quân đội nhân dân Việt Nam. Do xu thế phát triển của xã hội, sự bùng nổ của nền khoa học - công nghệ được áp dụng trong môi trường khoa học quân sự; với đặc thù là Quân chủng

kỹ thuật nên đòi hỏi phải đào tạo đội ngũ cán bộ có trình độ, có năng lực, tuyệt đối tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, đáp ứng được nhiệm vụ quản lý và bảo vệ vững chắc bầu trời của Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

Một trong những nguyên nhân chính dẫn đến còn những tồn tại của ngành giáo dục nói chung và ngành giáo dục trong Quân đội nói riêng đó là công tác quản lý sự phát triển ĐNGV yếu cả về tổ chức, quản lý và bồi dưỡng.

Việc nghiên cứu các biện pháp quản lý phát triển nguồn nhân lực đã được đề cập ở nhiều luận văn thạc sỹ trong những năm gần đây như:

- Luận văn thạc sỹ: “Một số biện pháp xây dựng và phát triển ĐNGV của trường đại học dân lập Quản lý và kinh doanh Hà Nội” của Lưu Hoài Nam (2004);

- Luận văn thạc sỹ: “Những biện pháp quản lý công tác bồi dưỡng đội ngũ bác sỹ tỉnh Nam Định trong giai đoạn hiện nay” của Bùi Minh Hà (2007).

Các công trình nghiên cứu trên tuy đã đề cập nhiều biện pháp, nhiều góc độ khác nhau trong công tác quản lý phát triển nguồn nhân lực; nhưng trong từng trường hợp cụ thể, điều kiện cụ thể cần có những giải pháp phù hợp để phát triển nguồn nhân lực.

Vì vậy, việc nghiên cứu và đề xuất “*Các biện pháp quản lý nhằm phát triển đội ngũ giảng viên của Học viện Phòng không - Không quân trong giai đoạn hiện nay*” là rất cần thiết để góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của Học viện, đáp ứng nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong giai đoạn hiện nay.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Đề xuất các biện pháp quản lý phát triển đội ngũ giảng viên tại Học viện Phòng không - Không quân trong giai đoạn hiện nay.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

- Khách thể nghiên cứu: Phát triển ĐNGV của Học viện PK - KQ hiện nay;
- Đối tượng nghiên cứu: Quản lý nhằm phát triển ĐNGV tại Học viện PK - KQ.

4. Giả thuyết khoa học

Nếu có các biện pháp quản lý thích hợp nhằm phát triển ĐNGV đủ về số lượng, mạnh về chất lượng và đồng bộ về cơ cấu thì có thể nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng mục tiêu “**Cơ bản - Hệ thống - Thống nhất - Chuyên sâu**” tại Học viện PK - KQ.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận liên quan đến đề tài.

5.2. Phân tích thực trạng quản lý phát triển đội ngũ giảng viên tại Học viện PK - KQ.

5.3. Đề xuất những biện pháp quản lý nhằm phát triển đội ngũ giảng viên của Học viện PK - KQ.

6. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp nghiên cứu lý luận: Tổng hợp và phân tích tài liệu lý luận
- Phương pháp nghiên cứu thực tiễn: Tổng hợp kinh nghiệm thực tiễn
- Phương pháp khảo nghiệm, kiểm chứng

7. Cấu trúc của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục luận văn được trình bày trong 3 chương

Chương 1: Cơ sở lý luận của quản lý phát triển đội ngũ giảng viên

Chương 2: Thực trạng về công tác quản lý phát triển đội ngũ giảng viên của Học viện Phòng không – Không quân

Chương 3: Các biện pháp quản lý nhằm phát triển đội ngũ giảng viên ở Học viện Phòng không – Không quân trong giai đoạn hiện nay

Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN

1.1. Tổng quan những công trình nghiên cứu liên quan

1.1.1. Sự ra đời của khoa học quản lý

Sử gia Daniel A.Wren nhận xét: “Quản lý cũng xưa cũ như chính con người vậy”. Theo ông, quản lý ra đời và phát triển cùng với sự phát triển của con người; nhưng ông cũng ghi nhận rằng thời gian gần đây người ta mới chú ý đến “Chất khoa học” của quá trình quản lý.

Vào khoảng những năm 500 - 200 trước công nguyên tại Hy Lạp: Quy định đạo đức công vụ, trường đại học quản lý của Socrate; khởi đầu các phương pháp khoa học để giải quyết vấn đề.

Năm 300 sau công nguyên, nhà thờ Thiên chúa giáo đã nêu: Cấu trúc thứ bậc phi tập trung với chính sách và sự kiểm soát chiến lược có tính tập trung.

Nhà văn Niccolo Machia Velli (Italia, 1469-1527) trong “Những bài diễn văn” đã nêu lên những nguyên tắc:

(1). Mọi tổ chức sẽ ổn định, bền vững nếu các thành viên có quyền biểu thị sự khác biệt của mình và giải quyết những xung đột giữa họ bên trong tổ chức.

(2). Khi một cá nhân bắt đầu xây dựng một tổ chức: “Nó còn tồn tại và kéo dài chừng nào nó được sự quan tâm của nhiều người và họ muốn duy trì nó tồn tại”.

(3). Một người quản lý yếu kém có thể noi theo một người quản lý giỏi hơn, nhưng không một người quản lý yếu kém nào lại có thể duy trì được uy tín của mình.

(4). Một người quản lý tìm kiếm sự thay đổi một tổ chức đã được hình thành sẽ phải giữ lại chỉ ít cái bóng của thói quen cũ.

Nhà xã hội không tưởng người Anh là Robert Owen (1771-1858), một trong những người tiên phong của thời đại, đã sớm nhận ra tầm quan trọng hàng đầu của nguồn nhân lực.

Các quan điểm truyền thống ra đời đã hơn một thế kỷ nay, nhưng ý nghĩa lý luận cũng như giá trị thực tiễn của chúng vẫn còn nóng hổi; bởi lẽ các thuyết ấy ra đời trong bối cảnh nền văn minh công nghiệp đã phát triển và nó vẫn tồn tại. Vì vậy, phải nghiên cứu, vận dụng các thuyết và quan điểm đó trong giai đoạn hiện nay.

Thuyết quản lý khoa học (Scientific Management) được xuất phát từ cuốn sách “Những nguyên tắc quản lý khoa học” (The Principles of Scientific Management) của Frederick Wuislow Taylor (1856-1915) xuất bản năm 1911. F.W. Taylor được coi là cha đẻ của thuyết quản lý khoa học, theo đó Ông đã đề cập các nguyên tắc cơ bản của quản lý khoa học đó là:

(1). Nghiên cứu một cách khoa học mỗi yếu tố của một công việc và xác định phương pháp tốt nhất để hình thành;

(2). Tuyển chọn công nhân một cách cẩn trọng và huấn luyện họ hoàn thành nhiệm vụ bằng cách sử dụng các phương pháp có tính khoa học đã được hình thành;

(3). Người quản lý hợp tác đầy đủ và toàn diện với công nhân để đảm bảo chắc rằng người công nhân sẽ làm việc theo những phương pháp đúng đắn;

(4). Phải chia công việc và trách nhiệm sao cho người quản lý có bộ phận phải lập kế hoạch cho các phương pháp công tác khi sử dụng những nguyên lý

khoa học, còn người công nhân có nhiệm vụ thực thi công tác theo đúng kế hoạch đó.

Trong thập kỷ 20 - 30 của thế kỷ XX, trước những biến đổi sâu sắc về kinh tế, xã hội. Một học thuyết trong quan lý đã xuất hiện, đó là quan điểm về hành vi (quan điểm hệ con người). Học thuyết này giúp người quản lý ứng xử có hiệu quả hơn với những khía cạnh con người, khía cạnh nhân bản trong một tổ chức. Thay vì quá chú trọng đến chức năng của người quản lý, thuyết này gắng hướng dẫn cách người quản lý thực hiện cái họ phải làm, tức là họ phải làm thế nào để lãnh đạo, hướng dẫn người dưới quyền, giao tiếp với những người dưới quyền ra sao.

1.1.2. Lịch sử phát triển của lý luận quản lý giáo dục

Hệ thống giáo dục, đặc biệt là trong các nhà trường phổ thông ở các nước phát triển đã được những nhà nghiên cứu về lý luận và thực tiễn quản lý giáo dục đặc biệt quan tâm. Nhà sư phạm Cô-men-xki (1592-1670) khi đặt nền móng cho hệ thống các nhà trường, đã tạo cơ sở ra đời của vấn đề quan trọng hàng đầu trong quản lý giáo dục là “Tổ chức hệ thống giáo dục” trên quy mô toàn xã hội.

Những nghiên cứu về quản lý giáo dục, quản lý nhà trường ở Liên Xô đã được chú trọng vào những năm 50 của thế kỷ XX. Năm 1956, lần đầu tiên đã xuất hiện cuốn “Quản lý trường học” của A.Pôpốp, cuốn sách này là một tập hợp khá hoàn chỉnh các chỉ dẫn cho hoạt động thực tiễn của những người làm công tác quản lý giáo dục, đặc biệt trong lĩnh vực quản lý trường học.

Thời gian gần đây, các dịch giả và những nhà nghiên cứu khoa học quản lý giáo dục ở Việt Nam đã dịch thành công và giới thiệu nhiều công trình nghiên cứu của các nhà nghiên cứu phương Tây về quản lý giáo dục; điển hình là các công trình: “Hành vi tổ chức giáo dục” (Organnization Behavior in Education) của Robert J. Owens (1995), “Quản lý giáo dục, lý thuyết, nghiên cứu và thực tiễn”

(Educational Administration - Theory, Research and Practice) của Wayne.K Hoy, Cecil G. Miskel (1996)

Trong hơn một thế kỷ qua, giáo dục toàn cầu đã có những bước tiến vượt bậc. Giáo dục cơ bản đã được quan niệm như một kết cấu hạ tầng xã hội, như một động lực phát triển kinh tế, xã hội của mỗi quốc gia, mỗi dân tộc. Chưa bao giờ giáo dục được quan tâm như hiện nay. Hội nghị cấp cao toàn cầu về “Giáo dục cho mọi người” ở Jomtiem - Thái Lan (tháng 3 năm 1990) đã khẳng định vai trò của giáo dục và đề ra “Chương trình hành động” trên toàn thế giới về giáo dục cơ bản cho mọi người. Như vậy, bằng lý thuyết cũng như trên thực tế đã thể hiện hành động “Quản lý giáo dục” có quy mô toàn cầu; đã biểu thị một sự thật về sự tồn tại có tính toàn cầu của “Thực tiễn quản lý giáo dục”.

1.1.3. Khái quát những nghiên cứu về quản lý giáo dục ở Việt Nam

Ở nước ta, Đảng và Nhà nước không ngừng quan tâm đến thực tiễn quản lý giáo dục với mức độ cao, ngày càng sâu sắc và toàn diện.

Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP ngày 2/11/2005 của Chính phủ về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 - 2020 đã nêu:

“Đổi mới công tác quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng, sử dụng giảng viên và cán bộ quản lý; xây dựng và thực hiện quy hoạch đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục đại học, đảm bảo đủ về số lượng, nâng cao chất lượng, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học. Đổi mới mạnh mẽ nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục đại học. Chú trọng nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm của giảng viên, tầm nhìn chiến lược, nâng cao sáng tạo và tính chuyên nghiệp của cán bộ lãnh đạo, quản lý. Đổi mới phương thức tuyển dụng theo hướng khách quan, công bằng và có yếu tố cạnh tranh. Hoàn thiện và thực hiện cơ chế hợp đồng dài hạn, bảo đảm sự bình

đăng giảng viên biên chế hợp đồng, giữa giảng viên ở cơ sở giáo dục công lập và cơ sở giáo dục ngoài công lập. Xây dựng và ban hành chính sách mới đối với giảng viên bao gồm tiêu chuẩn giảng viên, định mức lao động, điều kiện làm việc, nhiệm vụ khoa học và công nghệ, chế độ nghỉ dạy dài hạn để trao đổi học thuật và cơ chế đánh giá khách quan kết quả công việc. Ban hành chính sách, chế độ kiêm nhiệm giảng dạy. Đổi mới quy trình bổ nhiệm, miễn nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư theo hướng giao cho các cơ sở giáo dục đại học thực hiện dựa trên các tiêu chuẩn và điều kiện chung do Nhà nước quy định. Định kỳ đánh giá để bổ nhiệm lại hoặc miễn nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư. Cải cách thủ tục hành chính xét công nhận giảng viên, giảng viên chính” [2].

Đương nhiên, trong thời gian qua công tác quản lý giáo dục, quản lý đội ngũ giảng viên bộc lộ nhiều yếu kém nên *“Đội ngũ nhà giáo thiếu về số lượng và nhìn chung thấp về chất lượng, chưa đáp ứng được yêu cầu vừa phải tăng nhanh quy mô vừa phải bảo đảm và nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục. Đặc biệt là đội ngũ giảng viên các trường đại học ít có điều kiện thường xuyên tiếp cận, cập nhật tri thức và những thành tựu khoa học công nghệ mới của thế giới” [2].*

Đứng trước thực trạng đó, hiển nhiên công tác quản lý giáo dục, quản lý nhà trường của chúng ta phải nghiên cứu một cách triệt để và nghiêm túc lý luận và thực tiễn lĩnh vực này.

Vào những năm 70 - 80 thế kỷ XX, ở nước ta một số nhà giáo dục như: Hà Thế Ngữ, Nguyễn Lâm, Đặng Vũ Hoạt, Nguyễn Ngọc Quang, Phạm Minh Hạc đã có những bài viết, những đề tài, những nghiên cứu về lĩnh vực này. Trong số đó phải kể đến các nhà nghiên cứu như Đặng Quốc Bảo, Nguyễn Quốc Chí, Nguyễn Đức Chính, Trần Khánh Đức, Nguyễn Thị Mỹ Lộc, Đặng Bá Lâm... Trong những năm gần đây ở nước ta phương hướng nghiên cứu về phát triển và quản lý nguồn nhân lực trong lĩnh vực giáo dục đã có sự quan tâm đặc biệt; đáng quan tâm là những nghiên cứu của Đặng Ứng Vận về “Công tác quản lý chất lượng giáo dục” (2004); Nguyễn Thị Hồng Yến về “Vấn đề đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho giáo dục hòa nhập ở Việt Nam” (2005); Lục Thị Nga về “Việc quản lý hoạt động tự bồi dưỡng của giáo viên nhằm nâng cao chất lượng dạy học” (2005); Nguyễn Công Ngọ về “Thực trạng công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý trường THPT tỉnh Bắc Ninh” (2005). Đặc biệt còn có nghiên cứu có tính chất lý luận cơ bản ở trên trở thành cơ sở lý luận để cho nhiều học viên cao học và nghiên cứu sinh thực hiện những đề tài luận văn thạc sĩ và luận án tiến sĩ thuộc chuyên ngành quản lý giáo dục. Khái quát

những công trình nghiên cứu ở trong và ngoài nước những vấn đề có liên quan đến đối tượng nghiên cứu của luận văn chúng ta nhận thấy rằng các nhà nghiên cứu kể trên đã đi sâu giải quyết những vấn đề lý luận cơ bản về quản lý, quản lý giáo dục, quản lý nguồn nhân lực. Tuy nhiên những nghiên cứu về biện pháp quản lý phát triển đội ngũ giảng viên của một trường đại học trong điều kiện ở Việt Nam hiện nay còn ít và chưa hệ thống.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. **Các Mác và Ăng ghen toàn tập, tập 23-** NXB Chính trị Quốc gia Hà Nội, 1993.
2. **Bùi Minh Hà** (2007), “*Những biện pháp quản lý công tác bồi dưỡng đội ngũ bác sỹ tỉnh Nam Định trong giai đoạn hiện nay*” (Luận văn thạc sỹ, bảo vệ tại khoa Sư phạm - Đại học Quốc gia Hà Nội).
3. *Đại học Quốc gia, trung tâm đảm bảo chất lượng và nghiên cứu phát triển giáo dục. Giáo dục học Đại học chất lượng và đánh giá.* NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, 2005.
4. *Đảng Cộng Sản Việt nam. Văn kiện lần thứ 2 BCH TW khoá VIII.* NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội 1997.
5. **Đặng Quốc Bảo.** *Kinh tế học giáo dục. Bài giảng cho lớp cao học quản lý giáo dục, khoa Sư phạm, Đại học Quốc gia Hà Nội, 2005.*
6. **Đặng Xuân Hải.** *Chất lượng dạy học,* Hà Nội 2005.
7. **Đặng Xuân Hải.** *Hệ thống giáo dục quốc dân và bộ máy quản lý giáo dục đào tạo. Bài giảng cho lớp Cao học QLGD, khoa Sư phạm ĐH Quốc gia Hà Nội, 2005.*
8. **Đặng Bá Lãm.** *Giáo dục Việt Nam những thập niên đầu thế kỷ XXI, chiến lược phát triển.* NXB giáo dục 12/2/2003.
9. **Đặng Bá Lãm (chủ biên)** *Quản lý nhà nước về giáo dục, lý luận và thực tiễn.* NXB chính trị Quốc gia, Hà Nội 2005.
10. **Đặng Bá Lãm - Vũ Ngọc Hải - Trần Khánh Đức.** *Giáo dục Việt nam đổi mới và phát triển - Hiện đại hoá.* NXB giáo dục, 2007.

11. **Đoàn Thị Thu Hà- Nguyễn Thị Ngọc Huyền**, *Giáo trình khoa học quản lý tập I. Nhà xuất bản khoa học và kỹ thuật, Hà nội 2001.*
12. **Đoàn Thị Thu Hà- Nguyễn Thị Ngọc Huyền**, *Giáo trình khoa học quản lý tập II. Nhà xuất bản khoa học và kỹ thuật, Hà nội 2001.*
13. Đề án phát triển Học viện PK - KQ, giai đoạn 2006 - 2020.
14. **Harold Koontz và các tác giả khác**. *Những vấn đề cốt yếu của quản lý*. Nhà xuất bản khoa học và kỹ thuật, Hà nội 1994.
15. Hiến pháp 1992, nước cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam.
16. **K.D.Usinxki**. *Tâm lý học giáo dục*. NXB Hà Nội, 1995
17. Luật Giáo dục sửa đổi, năm 2005.
18. **Mai Hữu Khuê**. *Lý luận quản lý nhà nước*. NXB Chính trị Quốc gia Hà Nội, 2003
19. Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VIII, IX, X.
20. **Nguyễn Quốc Chí - Nguyễn Thị Mỹ Lộc**. *Những quan điểm giáo dục hiện đại. Bài giảng cho lớp cao học quản lý giáo dục, khoa Sư phạm, Đại học Quốc gia Hà Nội, 2005.*
21. **Nguyễn Quốc Chí - Nguyễn Thị Mỹ Lộc**. *Lý luận đại cương về quản lý giáo dục*, Hà Nội 1996.
22. **Nguyễn Quốc Chí- Nguyễn Thị Mỹ Lộc**. *Cơ sở khoa học quản lý. Bài giảng cho lớp cao học quản lý giáo dục, khoa Sư phạm, Đại học Quốc gia Hà Nội.*
23. **Nguyễn Quốc Chí - Nguyễn Thị Mỹ Lộc**. *Lý luận quản lý nhà trường – Tài liệu giảng dạy lớp cao học quản lý giáo dục, khoa Sư phạm, Đại học Quốc gia Hà Nội, 2005*

24. **Nguyễn Đức Chính.** *Đánh giá trong giáo dục. Bài giảng cho lớp Cao học Quản lý giáo dục, khoa Sư phạm, Đại học Quốc gia Hà Nội*
25. **Nguyễn Đức Chính.** *Chất lượng và quản lý chất lượng trong giáo dục. Bài giảng cho lớp Cao học Quản lý giáo dục, khoa Sư phạm, Đại học Quốc gia Hà Nội.*
26. **Nguyễn Văn Đạm.** *Từ điển tường giải và liên tưởng Tiếng Việt- NXB văn hoá thông tin Hà nội, 1999.*
27. **Nguyễn Thị Mỹ Lộc.** *Quản lý nguồn nhân lực. Bài giảng cho lớp cao học quản lý giáo dục, khoa Sư phạm, Đại học Quốc gia Hà Nội.*
28. **Nguyễn Thị Mỹ Lộc.** *Văn hoá tổ chức và tổ chức biết học hỏi. Bài giảng cho lớp cao học quản lý giáo dục, khoa Sư phạm, Đại học Quốc gia Hà Nội.*
29. **Nguyễn Ngọc Quang.** *Những khái niệm cơ bản về lý luận quản lý giáo dục. Trường quản lý giáo dục TWI Hà Nội, 1989.*
30. **Từ điển tiếng Việt (2001)** NXB Đà Nẵng
31. **Phạm Minh Hạc.** *Giáo dục Việt Nam trước ngưỡng cửa thế kỷ XXI.* NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 1999
32. **Phạm Viêt Vượng,** *Giáo dục đại cương.* NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, 1996.
33. Quy chế hoạt động trong nhà trường Quân đội. Cục Nhà trường, Bộ Quốc phòng, 2001.
34. Quy chế hoạt động của Học viện PK - KQ.
35. **Vũ Cao Đàm.** *Phương pháp luận nghiên cứu khoa học.* NXB Khoa học và kỹ thuật, Hà Nội, 2002.

36. **Viện NCPT giáo dục - Bộ Giáo dục và Đào tạo.** *Chiến lược phát triển giáo dục trong thế kỷ XXI - Kinh nghiệm của các quốc gia.* NXB Chính trị Quốc gia Hà Nội, 2002.