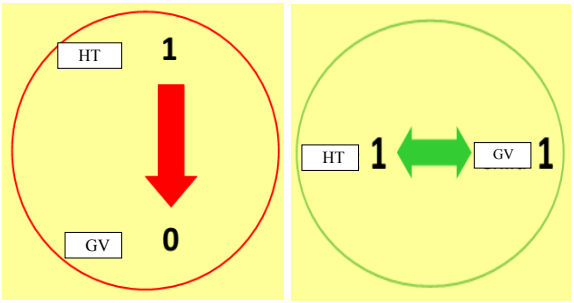

2. Nội dung nghiên cứu

Quản lí sự thay đổi thực chất là kế hoạch hóa và chỉ đạo triển khai sự thay đổi để đạt được mục tiêu đề ra. Quản lí đổi mới PPDH trong trường trung học phổ thông theo quản lí sự thay đổi thường trải qua ba giai đoạn:

Giai đoạn chuẩn bị đổi mới PPDH: Là giai đoạn chuẩn bị tâm thế cho mọi thành viên sẵn sàng và có đủ khả năng để thực hiện việc đổi mới PPDH: Về thái độ, kiến thức, kĩ năng tạo động cơ thay đổi và tạo cảm giác an toàn để họ sẵn sàng cho thay đổi. Chuẩn bị các điều kiện tối thiểu để triển khai đổi mới PPDH.

Giai đoạn thực hiện đổi mới PPDH: Tiến hành thay đổi theo một lộ trình xác đáng (phù hợp với điều kiện, nguồn lực và mức độ phát triển của nhà trường cũng như trong một bối cảnh cụ thể liên quan trực tiếp đến nhà trường) với lưu ý việc tạo động lực và giảm sự phản ứng khi thực hiện thay đổi. Đây là giai đoạn triển khai kế hoạch đã được lập.

Giai đoạn phát triển bền vững kết quả đổi mới PPDH: Đánh giá kết quả thực hiện thay đổi (có thể đánh giá theo từng giai đoạn) và điều chỉnh nếu thấy cần thiết. Tìm các biện pháp duy trì "cái thay đổi" đã đạt được để nhà trường phát triển bền vững với những "cái mới" đã hình thành, tức là duy trì "cái mới" đã đạt được.

Một số biện pháp cụ thể hóa ba giai đoạn trên:

2.1. Xây dựng kế hoạch chiến lược đổi mới phương pháp dạy học

Để nhận diện chính xác vấn đề cần thay đổi trong nhà trường, cần xác định được trạng thái hiện tại của nhà trường. Trạng thái hiện tại là trạng thái chứa các yếu tố cần phải thay đổi để nhà trường phát triển bền vững, thực chất là đánh giá thực trạng của nhà trường. Việc xác định chính xác trạng thái hiện tại sẽ giúp nhà trường đề ra được lộ trình đúng, xây dựng được kế hoạch chiến lược rõ ràng và có giải pháp phù hợp. Việc xây dựng một kế hoạch chiến lược rõ ràng giúp định hướng các quyết định và hướng tất cả mọi người cùng hành động vì một mục đích chung.

Việc xây dựng kế hoạch chiến lược trong giáo dục hiện nay thường chỉ đặt ra ở cấp "vĩ mô", còn với các nhà trường chỉ xây dựng kế hoạch, mục tiêu cụ thể hàng năm, không xây dựng kế hoạch dài hạn 3 năm, 5 năm hay 10 năm v.v... Mỗi trường cần phải dựa trên những điều kiện cụ thể của mình, trước mắt cũng như trong tương lai, nhằm hoạch định cho mình một kế hoạch chiến lược phát triển lâu dài. Kế hoạch đó bao gồm nhiều vấn đề như quá trình phát triển, mục tiêu, giải pháp v.v... Từ việc phân tích bối cảnh, đánh giá thực trạng về đổi mới PPDH, nguồn lực cho sự đổi mới PPDH cần lựa chọn lộ trình tối ưu đi tới đích với các điều kiện, nguồn lực cụ thể. Thống nhất lộ trình thay đổi và đề nghị cam kết từ những người liên quan đến nội dung thực hiện lộ trình đã thống nhất.

Chọn bước đi cụ thể, thích hợp để đạt được kết quả phù hợp với các giai đoạn của sự thay đổi với các lưu ý động lực và rào cản thực tế trong từng giai đoạn cụ thể: Chuẩn bị, thực hiện, đánh giá, điều chỉnh và phát huy tác dụng của cái mới đã đạt được.

Từ kế hoạch chiến lược chia thành các giai đoạn trung hạn và ngắn hạn, có thể chia theo các năm học, theo học kì. Xác định mục tiêu dài hạn và ngắn hạn từng năm học, đề ra các biện pháp cụ thể cho từng năm. Xác định các hoạt động đổi mới PPDH của nhà trường đáp ứng các mục tiêu ngắn hạn và các hoạt động đổi mới PPDH cần hoàn thành để đạt được các mục tiêu ngắn hạn, từng bước thực hiện mục tiêu trung hạn tiến tới hoàn thành mục tiêu dài hạn.

2.2. Thành lập nhóm tiên phong đổi mới phương pháp dạy học

Hiệu trưởng cần tìm hiểu và phân loại các nhóm đối tượng: Nhóm sẵn sàng đổi mới; nhóm phản đối đổi mới; nhóm không ủng hộ ngay nhưng cũng không phản đối. Thành lập một đội tiên phong gồm những người tin cậy, có kĩ năng, kinh nghiệm, có nhiều mối quan hệ và có thẩm quyền sẽ làm cho sự thay đổi dễ thành công hơn.

Trong quản lí đổi mới PPDH, việc phải chọn được đúng người để thành lập được nhóm tiên phong rất quan trọng. Cần tạo một nhóm tiên phong dẫn đường đủ mạnh để có thể dẫn dắt đổi mới PPDH thành công. Nhóm tiên phong phải đảm bảo 4 yếu tố: Quyền lực (có nhiều cá nhân chủ chốt, đặc biệt là các nhà quản lí chính để cho phe bảo thủ không thể dễ dàng phá bỏ sự đổi mới tiến bộ); Chuyên môn (nhóm phải là những người có kinh nghiệm, NL cao về chuyên môn để có thể ra những quyết định thông minh và đúng đắn); Sự tin cậy (gồm những người đủ uy tín và có được lòng tin cao từ những người khác trong nhà trường để đảm bảo rằng những tuyên bố của nhóm sẽ được mọi người lắng nghe nghiêm túc); Có khả năng lãnh đạo (nhóm hội tụ được cả những nhà lãnh đạo có khả năng dẫn dắt công cuộc đổi mới).

Việc thành lập nhóm tiên phong cần thực hiện ngay khi bắt đầu xây dựng kế hoạch. Đội ngũ này sẽ cùng với hiệu trưởng tham gia vào đánh giá thực trạng nhà trường, phân tích bối cảnh để cùng xây dựng kế hoạch chiến lược. Đồng thời nhóm cũng sẽ là những người đầu tiên thực thi kế hoạch đổi mới PPDH của nhà trường. Khi tạo ra những thành công đầu tiên sẽ tạo động lực và thu hút những người còn đang lưỡng lự đi theo, dần dần sẽ làm giảm dần những đối tượng phản đối kế hoạch đổi mới PPDH của nhà trường.

Như vậy, trong nhà trường nhóm này thường bao gồm ban giám hiệu, các tổ trưởng chuyên môn, trưởng các tổ chức, bộ phận liên quan, các GV có NL và sẵn sàng đổi mới. Nhóm cần có thêm những thành phần bên ngoài nhà trường là những người có hiểu biết, ủng hộ sự đổi mới và có uy tín đối với lãnh đạo các cấp chính quyền địa phương hoặc cộng đồng, đồng thời có uy tín đối với các thành viên khác trong nhà trường.

2.3. Tuyên truyền, phổ biến kế hoạch đổi mới phương pháp dạy học

Việc tuyên truyền, phổ biến kế hoạch đổi mới PPDH nhằm nâng cao nhận thức, tạo tính cấp bách về đổi mới PPDH đối với các thành viên trong nhà trường. Cần tạo ra sự đồng thuận, ủng hộ của những người liên quan và của toàn xã hội, lôi kéo mọi thành viên trong nhà trường, mọi lực lượng trong và ngoài trường cùng tham gia quá trình đổi mới PPDH của nhà trường.

Để tạo ra sự đồng thuận cần làm tốt công tác truyền thông bằng việc cung cấp đầy đủ, kịp thời thông tin, tuyên truyền cho mọi người cùng thấy được sự cần thiết và lợi ích của việc đổi mới PPDH. Kinh nghiệm cho thấy mọi sự thay đổi sẽ gặp phải các phản ứng từ nhiều phía nếu công tác truyền thông không tốt, chưa làm cho xã hội hiểu và chia sẻ với các đổi mới của ngành.

Hình thức tuyên truyền: Sử dụng nhiều diễn đàn khác nhau theo nguyên tắc "Lặp lại, lặp lại và lặp lại"; Thuyết phục bằng sự làm gương của hiệu trưởng và thành công bước đầu của đội tiên phong trong thực hiện đổi mới PPDH.

Đối tượng tuyên truyền:

+ Trong nhà trường: Đối tượng cần được tuyên truyền, phổ biến về đổi mới PPDH bao gồm cả GV, tất cả nhân viên trong nhà trường và HS.

+ Ngoài nhà trường: Cha mẹ HS, các tổ chức đoàn thể, chính quyền địa phương trên địa bàn nơi trường đóng, các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, dịch vụ...

2.4. Nhận diện, xóa bỏ các rào cản của đổi mới phương pháp dạy học

Tùy từng cơ sở giáo dục cụ thể, các rào cản sẽ khác nhau. Qua thực tế đổi mới PPDH ở trường trung học phổ thông có một số rào cản cơ bản về tâm lí, động cơ; rào cản về các nguồn lực; rào cản về chuyên môn:

- Tâm lí ngại thay đổi, thói quen, sức ỳ lớn của một bộ phận cán bộ quản lí và GV, chưa có động lực đổi mới. Hiểu chưa đúng bản chất của các PPDH và kiến thức dạy học tích cực nên vận dụng máy móc.

- Tâm lí dạy học đáp ứng kiểu kiểm tra, thi cử theo hướng nặng về ghi nhớ nội dung kiến thức.

- Chương trình và nội dung dạy học hiện hành thiết kế theo định hướng nội dung gây khó khăn khi đổi mới PPDH.

- Dự giờ đánh giá giờ dạy chủ yếu thiên về đánh giá các hoạt động dạy của GV, chưa quan tâm các hoạt động học của HS.

- Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho việc đổi mới PPDH còn nhiều hạn chế.

Mỗi nhà trường cần căn cứ vào thực trạng cụ thể trường mình để nhận diện được các rào cản của nhà trường, rào cản nào là quan trọng nhất, rào cản nào cần ưu tiên tháo gỡ trước và sắp xếp theo thứ tự, có lộ trình phù hợp.

Với một số rào cản kể trên, hiệu trưởng cần có lộ trình để từng bước xóa bỏ các rào cản, tạo điều kiện cho việc thực hiện đổi mới PPDH được thuận lợi như:

1) Tăng cường bồi dưỡng GV tại công việc thông qua sinh hoạt chuyên môn theo nghiên cứu bài học

Sinh hoạt chuyên môn theo nghiên cứu bài học là một quá trình các GV tham gia vào các khâu từ chuẩn bị, thiết kế bài học sáng tạo, dạy thử nghiệm, dự giờ, suy ngẫm và chia sẻ các ý kiến sâu sắc về những gì đã diễn ra trong việc học tập của HS. Đây là hoạt động học tập lẫn nhau, học tập trong thực tế, là nơi thử nghiệm và trải nghiệm những cái mới của GV. Trong quá trình thử nghiệm đó, GV sẽ học được nhiều điều để phát triển NL chuyên môn, nghiệp vụ. Đây chính là phương pháp bồi dưỡng GV tại công việc "Training on the job".

Tổ chuyên môn phải trở thành một trung tâm bồi dưỡng GV thu nhỏ. Các GV cốt cán trong nhà trường không chỉ chịu trách nhiệm với việc học hành của HS, mà còn với cả sự phát triển chuyên môn của các đồng nghiệp. Họ cùng nhau hợp tác để xây dựng các bài học hay hơn và những cách giảng dạy mới. Họ cũng thường xuyên đánh giá xem công việc của mình có thật sự phát huy hiệu quả trong lớp học hay không. Những GV nhiều kinh nghiệm sẽ có trách nhiệm hỗ trợ những GV khác ít kinh nghiệm trong trường nâng cao NL chuyên môn. Những GV này lại tiếp tục giúp đỡ các GV mới hơn phát triển NL.

Trong quản lí sự thay đổi đối với đổi mới PPDH, rào cản lớn nhất, khó thay đổi nhất là thói quen, thay đổi nhận thức và phá vỡ "sức ỳ" của GV. Nghiên cứu bài học là một mô hình bồi dưỡng, phát triển NL chuyên môn, nghiệp vụ cho mỗi GV và là công cụ hữu hiệu làm thay đổi nhà trường một cách bền vững, xây dựng môi trường niềm tin, tạo "văn hóa thích ứng " cho đội ngũ GV.

2) Đổi mới kiểm tra, đánh giá HS thúc đẩy đổi mới PPDH

Từ thực tế hoạt động kiểm tra, đánh giá hiện nay chủ yếu chú ý đến yêu cầu tái hiện kiến thức và đánh giá qua điểm số đã dẫn đến tình trạng GV và HS duy trì dạy học theo lối "đọc - chép" thuần túy. HS học tập thiên về ghi nhớ, nhớ càng nhiều kiến thức càng tốt, ít quan tâm vận dụng kiến thức dẫn đến hệ quả là nhiều HS thụ động trong việc học tập; khả năng sáng tạo và NL vận dụng tri thức đã học để giải quyết các tình huống thực tiễn cuộc sống còn hạn chế; chưa đáp ứng đầy đủ mục tiêu đặt ra của Luật Giáo dục là "Giúp HS phát triển toàn diện về đạo đức, trí tuệ, thể chất, thẩm mĩ và các kĩ năng cơ bản, phát triển NL cá nhân, tính năng động và sáng tạo".

Đánh giá kết quả học tập theo NL chú trọng khả năng vận dụng sáng tạo tri thức trong những tình huống ứng dụng khác nhau. Như vậy, thông qua việc hoàn thành một nhiệm vụ trong bối cảnh thực tế, có thể đồng thời đánh giá được cả kĩ năng nhận thức, kĩ năng thực hiện và những giá trị, tình cảm của HS. Theo dõi, kiểm tra quá trình và từng kết quả thực hiện nhiệm vụ của HS/

nhóm HS theo tiến trình dạy học; quan tâm tiến độ hoàn thành từng nhiệm vụ của HS để áp dụng biện pháp cụ thể, kịp thời giúp đỡ HS vượt qua khó khăn. Chấp nhận sự khác nhau về thời gian và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của các HS.

3) Giao quyền tự chủ cho tổ chuyên môn xây dựng và thực hiện chương trình

Hiệu trưởng cần giao cho tổ chuyên môn và GV chủ động cấu trúc, sắp xếp lại nội dung dạy học của từng môn học trong chương trình hiện hành thành những chủ đề dạy học, có thể chuyển một số nội dung dạy học thành các hoạt động trải nghiệm sáng tạo, thực hiện ngoài lớp học phù hợp với các phương pháp và kĩ thuật dạy học tích cực được lựa chọn thay cho việc dạy học đang được thực hiện theo từng bài/tiết trong sách giáo khoa như hiện nay nhằm giúp HS vận dụng kiến thức liên môn vào giải quyết các vấn đề thực tiễn. Về lâu dài, căn cứ vào chuẩn đầu ra được quy định trong khung chương trình quốc gia, giao quyền chủ động cho GV và tổ chuyên môn trong việc lựa chọn tài liệu dạy học, tự xây dựng nội dung dạy học và cam kết đảm bảo chuẩn đầu ra của chương trình đạt được mục tiêu giáo dục.

4) Đổi mới việc dự giờ, đánh giá giờ dạy của GV

Bên cạnh việc quản lí giờ lên lớp của GV qua việc dự giờ thăm lớp, hiệu trưởng cần hướng dẫn việc đổi mới cách đánh giá giờ dạy. Đây là hoạt động có tác dụng quyết định đến việc thực hiện thường xuyên và hiệu quả đổi mới PPDH của GV. Việc nhận xét đánh giá giờ dạy theo hướng đổi mới hiện nay cần căn cứ vào hiệu quả hoạt động học cho HS, vì vậy các tiêu chí xây dựng cần dựa trên việc quan sát hoạt động học của HS và việc tổ chức hoạt động học cho HS của GV.

Đối với các giờ dạy thử nghiệm, giờ dạy minh họa để nghiên cứu bài học thì không đánh giá giờ dạy, không xếp loại GV. Tuy nhiên, vẫn cần có những giờ dạy có đánh giá để GV biết mình đang ở đâu, đạt được mức độ nào để tiếp tục phấn đấu. Việc này cũng rất cần thiết đối với người quản lí. Có đánh giá và đánh giá đúng thì mới thúc đẩy phát triển. Việc đánh giá GV nói chung cần đánh giá toàn diện: Đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn được giao; đánh giá sự cống hiến của GV với sự phát triển của nhà trường; đánh giá tiềm năng và khả năng thích ứng của đội ngũ.

5) Đổi mới cách tiếp cận các điều kiện vật chất hỗ trợ quá trình dạy học

Phương tiện, đồ dùng dạy học cũng là yếu tố quan trọng giúp GV có điều kiện đổi mới PPDH một cách tốt nhất để đạt yêu cầu mong muốn.

Với cách tiếp cận mới, hiệu trưởng cần biết phối hợp với các ban ngành, các cơ quan, doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất, dịch vụ tại địa phương tạo cơ hội cho GV và HS được học tập tại thực địa, sử dụng cơ sở vật chất của các đơn vị đó như là phương tiện thực tế để dạy và học. Với cách này, không nhất thiết phải đợi trang bị đầy đủ cơ sở vật chất và thiết bị dạy học mới thực hiện đổi mới PPDH. Hơn nữa bằng cách đó, việc dạy học gắn với thực tiễn cuộc sống được phát huy.

Bên cạnh đó, hiệu trưởng cần biết tận dụng các cơ hội để khai thác nguồn kinh phí theo phương thức xã hội hoá, tìm kiếm các nguồn lực bên ngoài xã hội; tăng cường công tác chỉ đạo, tổ chức, xây dựng nền nếp của các hoạt động khai thác, sử dụng và bảo quản thiết bị dạy học sao cho có hiệu quả, tránh lãng phí.

Trong sử dụng các nguồn kinh phí, cần lựa chọn ưu tiên và đầu tư có trọng điểm cho từng giai đoạn một cách hợp lí, tránh dàn trải tốn kém, đặc biệt là trang bị các phương tiện hiện đại dùng chung. Quan tâm bồi dưỡng và tạo điều kiện cho đội ngũ GV nhà trường tự nghiên cứu học tập, thực hành để cập nhật, tiếp cận phương tiện hiện đại, giúp GV sử dụng có hiệu quả các phương tiện đó cho quá trình đổi mới PPDH và tích cực tự làm thiết bị, đồ dùng dạy học.

2.5. Đánh giá việc thực hiện đổi mới phương pháp dạy học, điều chỉnh kế hoạch khi cần thiết

Quá trình đổi mới nhà trường, đổi mới PPDH trong nhà trường phổ thông không có điểm dừng. Điểm kết thúc của giai đoạn này sẽ tiếp tục là điểm khởi đầu cho giai đoạn thay đổi tiếp theo. Đánh giá thường xuyên xác nhận tính đúng đắn của lộ trình, đánh giá theo giai đoạn để điều chỉnh và duy trì kết quả. Đánh giá nhằm tìm ra những mặt ưu điểm, mặt hạn chế để điều chỉnh việc lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo chỉ đạo thực hiện. Lấy thông tin phản hồi từ HS để điều chỉnh hoạt động giảng dạy và quản lí khi cần thiết.

Các tiêu chí đánh giá tập trung vào một số nội dung:

- Đánh giá sự thay đổi nhận thức về đổi mới PPDH của cán bộ quản lí, GV, nhân viên trong nhà trường, của HS, cha mẹ HS và cộng đồng đạt được mức độ nào, ủng hộ hay phản đối...
- Thay đổi cách chuẩn bị giờ dạy của GV.
- Thay đổi cách tổ chức hoạt động học của HS.
- Thay đổi cách đánh giá HS.
- Thay đổi cách đánh giá giờ dạy.
- Thay đổi về phương pháp học của HS...

Thông qua đánh giá các mặt, phân tích kết quả đạt được, những mặt chưa đạt, xác định nguyên nhân, rút ra bài học kinh nghiệm cho chu kì đổi mới tiếp theo. Việc đánh giá không phải chỉ thực hiện khi kết thúc một giai đoạn mà phải được đặt ra cả trong quá trình thực hiện đổi mới để kịp thời có những điều chỉnh khi cần thiết, vì quản lí sự thay đổi mang tính "động". Việc xây dựng một kế hoạch cần đảm bảo cả 2 yếu tố là ổn định và linh hoạt, điều này phù hợp với quy luật vận động của sự vật, hiện tượng nói chung và bản thân yếu tố PPDH cũng mang tính linh hoạt nói riêng.

2.6. Phát huy kết quả đổi mới phương pháp dạy học đã đạt được thành văn hóa nhà trường hướng vào duy trì sự thay đổi bền vững

Mọi sự thay đổi không có điểm kết thúc, luôn mang tính kế thừa. Đổi mới thành công phải được duy trì, cái mới sẽ thay thế dần cái cũ. Ví dụ như việc áp dụng các kĩ thuật dạy học tích cực nhằm phát huy tính tích cực, chủ động của người học sẽ thay thế dần cách dạy theo kiểu "đọc - chép ". Sự thay đổi này có thể được duy trì bền vững hay không phụ thuộc vào sự nhận thức của tất cả mọi người về lợi ích của việc áp dụng các kĩ thuật dạy

học tích cực mang lại. Mọi người phải cùng nhận thức được rằng sẽ khó có thể tồn tại nếu vẫn duy trì cách dạy theo kiểu đọc chép trước đây. Đồng thời tất cả các thành viên liên quan đều phải có một vị trí, vai trò nhất định trong công cuộc đổi mới, không để một thành viên nào đứng ngoài cuộc.

Để đảm bảo thành quả của đổi mới được duy trì, củng cố cần lưu ý:

- Tuyên dương khen thưởng, truyền thông nhân rộng điển hình và chia sẻ kinh nghiệm; nêu gương dạy tốt, khích lệ đổi mới.

- Tiếp tục bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ, hướng dẫn người mới thông qua sinh hoạt tổ chuyên môn theo nghiên cứu bài học để họ có thể kế tục việc đổi mới.

- Lập, duy trì và bổ sung ngân sách để có quỹ phục vụ cho đổi mới PPDH.

- Lưu trữ hồ sơ giúp cho việc nhìn lại quá trình đổi mới PPDH của nhà trường, đánh giá và rút ra các bài học kinh nghiệm cho những thành công và những thất bại. Thậm chí cả bài học kinh nghiệm cho việc xử lí những tình huống xung đột nảy sinh.

- Đưa thay đổi vào phương hướng phấn đấu, vào kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường để đảm bảo tính kế thừa.

3. Kết luận

Trên đây là một số biện pháp quản lí đổi mới PPDH ở trường trung học phổ thông. Tuy nhiên, mỗi trường có một đặc điểm khác nhau, điều kiện vật chất và phi vật chất cũng khác nhau nên phải xác định được những vấn đề cụ thể của nhà trường đang đối mặt, phải tự đánh giá được thực trạng và xác định đúng trường mình đang đứng ở vị trí nào trong quá trình phát triển, nhận diện chính xác vấn đề cần thay đổi để đưa ra một lộ trình đổi mới xác đáng. Ở mỗi trường, vấn đề sẽ khác nhau, không thể áp dụng một chương trình thay đổi chung phổ biến cho tất cả các trường. Ba giai đoạn của quá trình quản lí sự thay đổi không phải lúc nào cũng tách rời nhau một cách máy móc, có lúc chúng đan xen vào nhau. Điều quan trọng đối với nhà quản lí cần phải nắm bắt thật chắc chắn sự xuất hiện từng giai đoạn trong quá trình thay đổi để xác định trách nhiệm quản lí phù hợp. Các biện pháp nói trên cũng vậy, tùy theo điều kiện cụ thể của từng trường có thể theo thứ tự, có thể thực hiện đan xen hoặc đồng thời. Các biện pháp chỉ thật sự phát huy tác dụng khi nó được vận dụng một cách linh hoạt, tùy theo điều kiện thực tế của từng trường để lựa chọn ưu tiên và xây dựng lộ trình phù hợp và khả thi, vừa đảm bảo tính hệ thống vừa đảm bảo tính thực tiễn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2013), *Tài liệu tập huấn cán bộ quản lí trường trung học phổ thông về quản lí đồng bộ đổi mới phương pháp dạy học và kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học sinh.*

[2]. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.*

[3]. Đặng Xuân Hải - Nguyễn Sỹ Thư, (2012), *Quản lí giáo dục, quản lí nhà trường trong bối cảnh thay đổi,* NXB Giáo dục Việt Nam.

[4]. Trần Kiểm, (2011), *Những vấn đề cơ bản của Khoa học quản lí giáo dục,* NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.

[5]. John P. Kotter và Dan S. Cohen, (2002), *Linh hồn của sự thay đổi (The heart of change),* Bản dịch của NXB Trẻ.

[6]. Gary Yukl, (2013), *Leadership in Organizations,* (Eighth Edition), Pearson Education Limited.

SOME MANAGEMENT SOLUTIONS TO RENEW TEACHING METHOD AT HIGH SCHOOL BASING ON THE THEORY OF CHANGE MANAGEMENT

LE THI THU HANG
Ministry of Education and Training
Email: lthang@moet.edu.vn

Abstract: *The innovation of teaching methods in the direction of promoting the positive, independent and creative of students so as to foster children self-learning methods, forming the ability to learn life is a necessity. in schools. The author presents a number of measures to modernize teaching methods in high school based on the theory of changing management. However, each school has different characteristics, material and non-material conditions also need to identify the specific problems of school, self-assess the status and physical health, that your institution is located in the development process, identify precisely the issues that need to change in order to provide a meaningful renewal trip.*

Keywords: *Management solution; renewal ; teaching method ; renewal management.*