

BIỆN PHÁP QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN VÀ CÁN BỘ QUẢN LÝ CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG

ThS. NGUYỄN HỒNG TÂY

Trưởng Cao đẳng Nghề Kỹ thuật Công nghệ Dung Quất

Đặt vấn đề

Đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý (GV&CBQL) là nhân tố quan trọng có ý nghĩa quyết định tới sự tồn tại và phát triển của nhà trường; có một đội ngũ GV&CBQL đủ về số lượng, đạt yêu cầu chất lượng và đảm bảo về cơ cấu là điều kiện tiên quyết cho việc đổi mới và phát triển nhà trường. Các trường cao đẳng nghề tại Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung (gọi tắt là Vùng) mới hình thành và phát triển từ năm 2007 trở lại đây, đã và đang gặp nhiều khó khăn, bất cập mà trong đó quản lý phát triển đội ngũ GV&CBQL đang là một trong những khâu yếu kém nhất cần được quan tâm tháo gỡ. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu thực trạng, tác giả đề xuất giải pháp quản lý phát triển đội ngũ GV&CBQL nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển các trường cao đẳng nghề tại Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.

1. Sơ lược về các trường cao đẳng nghề ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung

Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung gồm có năm đơn vị hành chính gồm Thừa Thiên Huế, Đà Nẵng, Quảng Nam, Quảng Ngãi và Bình Định. Toàn Vùng có bốn khu kinh tế là Khu kinh tế Chân Mây, Khu kinh tế mở Chu Lai, Khu kinh tế Dung Quất và Khu kinh tế Nhơn Hội, cùng với hệ thống chuỗi 24 khu công nghiệp, hệ thống cảng tổng hợp quốc tế và các đầu mối giao thông liên vùng, xuyên quốc gia. Đây là vùng kinh tế trọng điểm với ngành kinh tế chủ đạo là kinh tế biển gắn với công nghiệp và dịch vụ nên có nhu cầu lực lượng lao động rất lớn. Nhằm cung ứng nhân lực cho các doanh nghiệp trong Vùng, các trường cao đẳng nghề được hình thành từ năm 2007, đến năm 2012 trong toàn Vùng có 12 trường cao đẳng nghề, tuyển sinh được 15.614 sinh viên, có 4.115 sinh viên tốt nghiệp (bảng 1). Tính

đến hết năm 2012, đã có ba khóa cao đẳng nghề tốt nghiệp, bước đầu đã cung ứng nhân lực có chất lượng cho thị trường lao động, góp phần nâng tỉ lệ lao động qua đào tạo nghề từ 13,4% năm 2001 lên khoảng 26% năm 2011, thúc đẩy quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động cho các địa phương trong Vùng.

2. Thực trạng công tác quản lý đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý ở các trường cao đẳng nghề tại Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung

2.1. Về đội ngũ giáo viên dạy cao đẳng nghề

Đội ngũ giáo viên được hình thành từ nhiều nguồn: đa số được đào tạo từ các trường đại học sư phạm kỹ thuật; một số là công nhân có tay nghề cao, nghệ nhân... được bồi dưỡng kĩ năng nghề và nghiệp vụ sư phạm để trở thành giáo viên.

Số liệu ở bảng 2 trang 44 cho thấy số lượng giáo viên được tăng lên nhanh từ những năm 2009 đến 2011, nhất là giáo viên trình độ đại học và thạc sĩ. Tính đến ngày 31/12/2012 ở các trường cao đẳng nghề có 567 giáo viên dạy cao đẳng nghề. Tuy nhiên, so với quy mô đào tạo thì vẫn chưa đủ về số lượng, tỉ lệ sinh viên/giáo viên trung bình trong toàn Vùng là 26,5 sinh viên/01 giáo viên, cao hơn nhiều so chuẩn quy định là 20 sinh viên/01 giáo viên (Thông tư số 29/2011/TT-BLĐTB&XH).

- Về trình độ được đào tạo: Đến năm 2012 đã có 46 giáo viên có trình độ cao đẳng; 337 giáo viên có trình độ đại học; 145 giáo viên có trình độ thạc sĩ; 6

Bảng 1: Quy mô về hệ cao đẳng nghề của 5 tỉnh, thành phố

DVT: người

Tỉnh/Thành phố	Số trường	Giáo viên toàn trường	Giáo viên dạy cao đẳng nghề	Sinh viên đang học	Sinh viên tốt nghiệp 2012
Thừa Thiên Huế	2	167	105	3182	750
Đà Nẵng	4	305	189	4235	1.065
Quảng Nam	2	172	41	1250	294
Quảng Ngãi	2	240	112	3520	1.054
Bình Định	2	212	120	3427	952
Tổng 5 tỉnh	12	1.096	567	15.614	4.115

(Nguồn: Tổng hợp từ số liệu của Cục Thống kê 05 tỉnh/thành thuộc Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung)

Bảng 2: Cơ cấu trình độ đội ngũ giáo viên theo các năm

DVT: Người

Giáo viên dạy hệ cao đẳng nghề	Năm 2008		Năm 2009		Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Cao đẳng	32	14,7	38	11,8	46	9,8	41	7,8	46	8,1
Đại học	133	61,3	202	62,9	298	63,4	336	64	337	59,4
Thạc sĩ	38	17,5	57	17,8	96	20,4	112	21,3	145	25,6
Tiến sĩ	2	0,9	3	0,9	3	0,6	5	1,0	6	1,1
Nghệ nhân, khác	12	5,5	21	6,5	27	5,7	31	5,9	33	5,8
Tổng số	217	100	321	100	470	100	525	100	567	100

(Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Phòng Tổ chức cán bộ các trường cao đẳng nghề trong Vùng)

giáo viên có trình độ tiến sĩ; 33 giáo viên là nghệ nhân và thợ bậc cao khác. Tuy nhiên, các trường còn thiếu các chuyên gia đầu tàu về các ngành nghề đào tạo, nhất là các ngành mũi nhọn cho các khu kinh tế/khu công nghiệp trong Vùng.

- Về kĩ năng nghề: Điểm yếu lớn nhất của giáo viên dạy cao đẳng nghề là kĩ năng thực hành nghề, nhiều giáo viên chưa đạt chuẩn kĩ năng nghề tương đương trình độ cao đẳng nghề hoặc bậc 5/7, bậc 4/6 trở lên hoặc là nghệ nhân cấp quốc gia (Quy định tại Thông tư số 30/2010/TT-BLĐTBXH). Có 455 giáo viên đang dạy thực hành và tích hợp, chiếm tỉ lệ 80,2%, nhưng chỉ có 331 giáo viên đạt chuẩn về kĩ năng dạy cao đẳng nghề, chiếm tỉ lệ 58,4%.

- Về nghiệp vụ sư phạm: Số giáo viên đã qua bồi dưỡng sư phạm dạy nghề bậc 2 hoặc tương đương là 461 giáo viên, chiếm 81,3%; trong thực tế vẫn còn nhiều hạn chế như chưa biết vận dụng, phối hợp các phương pháp dạy học nhằm phát huy tính tích cực, sáng tạo, phát triển năng lực tự học của học sinh, sinh viên. Ngoài ra, các giáo viên chưa chuẩn bị tốt về kiến thức, kĩ năng cơ bản để nghiên cứu khoa học nên khó triển khai hiệu quả công tác này trong nhà trường.

2.2. Về đội ngũ cán bộ quản lí trường cao đẳng nghề

Đội ngũ cán bộ quản lí bao gồm cán bộ làm việc ở các phòng chuyên môn, nghiệp vụ phục vụ công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học, quản lí học sinh sinh viên, tuyển sinh, quan hệ doanh nghiệp... và những giáo viên kiêm công tác quản lí chuyên môn (là những người có hệ số phụ cấp quản lí). Tại các trường cao đẳng nghề trong Vùng, có 131/142 cán bộ quản lí đạt trình độ cao đẳng, đại học trở lên, đạt tỉ lệ 92,2%; có 82,4% và 81% số cán bộ quản lí có trình độ ngoại ngữ và tin học nhất định (có chứng chỉ trình độ A trở lên), trong đó có 10,6% và 12% số cán bộ quản

lí có trình độ cử nhân về ngoại ngữ và tin học. Tuy nhiên, vẫn 19% và 17,6% số cán bộ quản lí không đạt yêu cầu về ngoại ngữ và tin học, điều này ảnh hưởng lớn đến công tác quản lí trong bối cảnh các trường cao đẳng nghề đang đẩy mạnh ứng dụng tin học vào công tác quản lí và tăng cường hợp tác quốc tế.

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ quản lí đều chủ yếu được điều chuyển từ giáo viên trong nhà trường hoặc cơ quan khác chuyển về để bố trí vào các phòng chức năng, hầu hết không được đào tạo chính quy về quản lí nhà trường, do vậy thiếu kinh nghiệm quản lí, làm việc thiếu hiệu quả.

2.3. Những hạn chế của công tác quản lí đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lí

- Hầu hết các trường cao đẳng nghề trong Vùng chủ yếu quản lí GV&CBQL theo phương pháp hành chính, áp dụng các nguyên tắc pháp định về trả lương và công tác cán bộ nên dẫn đến quản lí còn chung chung, thiếu sâu sát.

- Đa số các trường cao đẳng nghề chưa xác định chính xác nhu cầu nhân lực cho từng vị trí công việc và yêu cầu chuẩn phẩm chất và năng lực cần thiết của từng vị trí công việc nên chưa có cơ sở để tuyển dụng GV&CBQL có chất lượng, dẫn đến tình trạng đội ngũ GV&CBQL tuy "đông nhưng không mạnh"; có người chưa biết rõ được những yêu cầu công việc mình phải hoàn thành nên lúng túng, có khi bỏ sót công việc hoặc thiếu chủ động khi thực hiện nhiệm vụ; việc phân công nhiệm vụ còn chưa tốt, chức năng nhiệm vụ còn chồng chéo nhau nên hiệu quả công việc còn thấp.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa được quan tâm đúng mức, nhất là việc cần thiết phải trang bị cho cán bộ quản lí những kĩ năng quản lí nhà trường trong nền cơ chế thị trường; trang bị cho giáo viên về kĩ năng sư phạm, kĩ năng dạy thực hành nghề, đổi

mới phương pháp, cập nhật công nghệ mới... nên đội ngũ GV&CBQL chưa đảm bảo yêu cầu cho phát triển nhà trường.

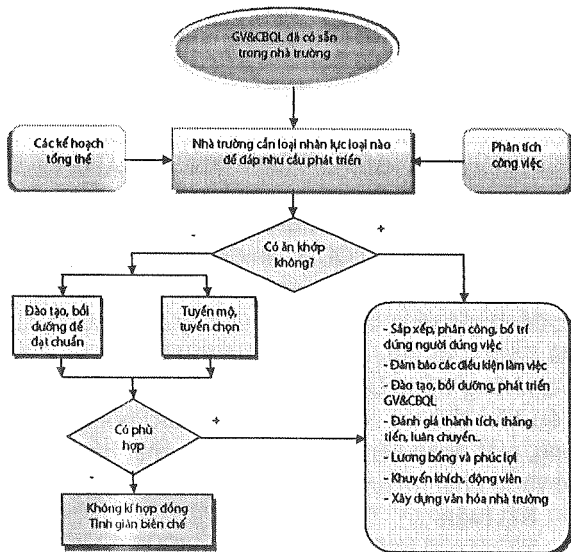
- Việc đánh giá mức độ hoàn thành các công việc của GV&CBQL còn mang tính cào bằng, chưa thực sự theo hiệu quả công việc do vậy chưa phát huy hết tiềm năng và sức sáng tạo của mọi người, chưa tạo được động lực cho GV&CBQL nỗ lực phấn đấu hoàn thành tốt các nhiệm vụ của mình.

3. Biện pháp quản lí phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lí

3.1. Phân tích công việc và xác định chuẩn năng lực cho từng vị trí công việc

Phân tích công việc là một tiến trình phân chia các hoạt động thành các nhiệm vụ, việc làm, phần việc cho đến các thao tác một cách có hệ thống, hợp lí để thực hiện từng phần công việc của cá nhân/nhóm/nhà trường một cách hiệu quả; làm cho người cán bộ quản lí thấy rõ nhiệm vụ, yêu cầu của công việc của mình để cố gắng hoàn thành, để chủ động, tự giác và sáng tạo trong việc thực hiện nhiệm vụ, không bỏ sót công việc cũng như không làm những công việc không thuộc trách nhiệm của mình để tránh chông chéo; tự mình có thể kiểm tra, đánh giá kết quả ... [3]

Hình 1: Sơ đồ phân tích công việc trong quản lí GV&CBQL trong trường cao đẳng nghề



Nguồn: Dự án "Thị trường lao động" - Tổ chức ILO & Liên minh Châu Âu EU

Trên cơ sở kết quả phân tích công việc sẽ thiết kế bản mô tả các nhiệm vụ và công việc mà người GV&CBQL phải hoàn thành ở vị trí công việc của họ, gọi là bản mô tả công việc. Cần vận dụng phương pháp phân tích nghề DACUM trong phân tích hoạt động nghề nghiệp của GV&CBQL ở vị trí việc làm/ chức danh của họ để xác định họ được giao những

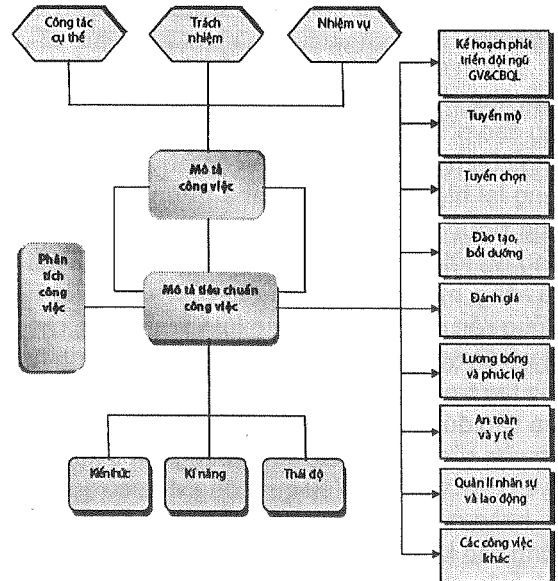
nhiệm vụ gì, mỗi nhiệm vụ họ phải thực hiện những công việc gì, các điều kiện để thực hiện và mức độ/ chuẩn cần đạt được của từng công việc. Từ đó, phân tích để xác định các kiến thức, kĩ năng và thái độ mà người GV&CBQL cần phải có để có thể hoàn thành được tất cả các công việc của nghề. Tất cả những kiến thức, kĩ năng, thái độ này là chuẩn năng lực mà người GV&CBQL phải có để hành nghề. [2]

3.2. Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lí

- Phân tích đánh giá thực trạng đội ngũ GV&CBQL, xác định điểm mạnh, điểm yếu một số mặt như: số lượng, trình độ đào tạo, chất lượng (kĩ năng, kinh nghiệm nghề nghiệp, khả năng hoàn thành nhiệm vụ và các phẩm chất cá nhân như mức độ nhiệt tình, sự tận tâm, sáng kiến trong công việc...)

- Sau khi đánh giá xong những khả năng hiện có, hiệu trưởng căn cứ vào kế hoạch chung để dự báo nhu cầu phát triển đội ngũ GV&CBQL cho tương lai (phác thảo triển vọng khoảng 5-7 năm trở lên), gồm các dự báo ngắn hạn (dự tính), trung hạn và dài hạn. Phải dự báo được xu hướng diễn biến của GV&CBQL về số lượng, chất lượng, cơ cấu; phải chỉ ra nhu cầu, khả năng và điều kiện thực hiện.

Hình 2: Sơ đồ tiến trình xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GV&CBQL



- Để phát triển đội ngũ GV&CBQL, một vấn đề khá phức tạp, đòi hỏi hiệu trưởng phải có nhiều phương án, kế hoạch để từ đó có thể lựa chọn các phương án tối ưu. Ví dụ như, nếu xét thấy đội ngũ GV&CBQL sẵn có của nhà trường đáp ứng được nhu cầu thì sẽ đưa ra hướng điều chuyển, sắp xếp, bố trí, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu kế hoạch của nhà trường. Nếu không có, sẽ đề ra kế hoạch, chủ trương, chính sách và biện

pháp để đảm bảo đủ đội ngũ GV&CBQL cần thiết như: tuyển mộ, tuyển chọn những ứng viên có chất lượng; đào tạo, bồi dưỡng cho số GV&CBQL chưa đạt chuẩn. Sau đào tạo, bồi dưỡng, những GV&CBQL vẫn không đạt chuẩn thì phải giảm việc để người dôi dư ra vẫn có việc làm theo cách nào đó, trong trường hợp không thể bố trí được sẽ cho nghỉ hưu, tinh giản biên chế... (xem hình 2)

3.3. Tuyển dụng giáo viên và cán bộ quản lý

Tuyển dụng GV&CBQL là một quá trình đánh giá các ứng viên theo nhiều khía cạnh khác nhau dựa vào các yêu cầu của công việc để tìm được những người phù hợp với các yêu cầu đặt ra trong số những người tham gia tuyển dụng. Cơ sở của tuyển dụng là bản mô tả công việc và chuẩn năng lực cho từng vị trí công việc trong nhà trường, đảm bảo tính khách quan, có yếu tố cạnh tranh...

Quá trình tuyển dụng phải đáp ứng được các yêu cầu: phải xuất phát từ kế hoạch hoạt động của nhà trường và kế hoạch nguồn nhân lực; phải tuyển dụng được những người có chuyên môn cần thiết cho công việc để đạt được hiệu quả công tác tốt và có phẩm chất tốt, yêu nghề, gắn bó với công việc của nhà trường; ưu tiên những chuyên gia giỏi, người có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ, nghệ nhân, người có tay nghề cao tham gia vào hoạt động dạy nghề của nhà trường.

3.4. Phân công công việc cho giáo viên và cán bộ quản lý

Tuyển dụng được người phù hợp với công việc là rất khó khăn, nhưng vấn đề quan trọng là người lãnh đạo phải làm thế nào để phát huy tốt nhất khả năng của họ, giúp họ thành công trong công việc, mang lại hiệu quả tốt cho nhà trường. Nghệ thuật dùng người là biết phân công, sắp xếp, sử dụng đúng người vào đúng việc là phát huy được tối đa khả năng, mặt mạnh, sở trường của mỗi người. Hiệu trưởng cần nắm vững đường lối, chính sách, chế độ đối với GV&CBQL nhà trường để vận dụng linh hoạt, sáng tạo trong việc phân công. Việc phân công phải đảm bảo đúng chuyên môn được đào tạo, đảm bảo tính vừa sức, đồng đều, công bằng; phải xuất phát từ yêu cầu đảm bảo hiệu quả công việc, có quan tâm đến hoàn cảnh, nguyện vọng của GV&CBQL; phải tin tưởng vào khả năng vươn lên của mỗi người, tránh định kiến; đảm bảo nguyên tắc tập trung, dân chủ, có quy trình phù hợp.

3.5. Đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý

Công tác đào tạo, bồi dưỡng và phát triển GV&CBQL cần phải thực hiện một cách có tổ chức và có kế hoạch. Từ sự thiếu hụt về kỹ năng, trước những yêu cầu mới đối với người GV&CBQL, nhiều kiến thức ở các lĩnh vực khác nhau cần được trang bị để nâng

cao trình độ cho GV&CBQL về tư tưởng chính trị, về chuyên môn như: kỹ năng sư phạm, kỹ năng dạy thực hành nghề, bồi dưỡng chuyên đề, đổi mới phương pháp, cập nhật công nghệ mới... Riêng các ngành nghề trọng điểm trình độ khu vực ASEAN và quốc tế, các GV này nhất thiết phải được nâng cao chuyên sâu về kỹ năng sư phạm, kỹ năng dạy thực hành nghề, khả năng sử dụng ngoại ngữ chuyên ngành.

Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng chỉ thật sự mang lại hiệu quả cao khi nó trở thành nhu cầu và có sự tự nguyện, tự giác của mỗi GV&CBQL.

3.6. Đánh giá hiệu quả làm việc của giáo viên và cán bộ quản lý

Đánh giá hiệu quả làm việc của GV&CBQL nhằm cung cấp thông tin phản hồi cho họ về mức độ thực hiện công việc của họ so với yêu cầu và so với người khác; giúp GV&CBQL điều chỉnh, sửa chữa các thiếu sót trong quá trình làm việc, đồng thời kích thích động viên, tạo động lực làm việc cho họ. Đây cũng là cơ sở để nhà trường thực hiện đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, nâng lương, đề bạt, luân chuyển, cải tiến cơ cấu tổ chức... Thông qua đánh giá năng lực làm việc, hiệu trưởng có thể điều chỉnh việc phân công GV&CBQL cho phù hợp với công việc, phát hiện và làm bộc lộ những tiềm năng trong họ, giúp họ phát triển toàn diện.

Việc đánh giá giáo viên không chỉ ở công tác giảng dạy mà để đánh giá toàn diện một giáo viên, năng lực làm việc của họ, cần căn cứ vào các yếu tố cơ bản như: phẩm chất đạo đức; hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học; thực hiện quy chế chuyên môn; công tác quản lý tốt học sinh sinh viên; công tác Đảng, công đoàn, thanh niên, công tác xã hội... hoàn thành các công việc ở mức độ như thế nào?

Đánh giá GV&CBQL là vấn đề rất nhạy cảm, phức tạp, dễ đụng chạm. Nếu người quản lý làm tốt công tác đánh giá sẽ là đòn bẩy, thúc đẩy chất lượng của nhà trường đi lên. Nếu làm không tốt, không khoa học, không đồng bộ, thiếu những văn bản pháp lý, thiếu dân chủ thì có thể đi vào bế tắc, nội bộ lung lay, mất đoàn kết, ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo và sự phát triển của nhà trường.

Kết luận

Từ kết quả khảo sát thực trạng cho thấy công tác quản lý phát triển đội ngũ GV&CBQL ở các trường cao đẳng nghề tại Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung còn những hạn chế và bất cập, tác giả đề xuất biện pháp quản lý nhằm huy động, sử dụng một cách hợp lý nguồn vốn con người của đội ngũ GV&CBQL, giúp cho người quản lý có thể khai thác tối đa sự đóng góp của đội ngũ GV&CBQL cho sự phát triển của nhà trường. Hiệu trưởng các trường cao đẳng nghề cần luôn quan tâm rà soát, xác định chuẩn năng lực cho từng vị trí

công việc, có kế hoạch cụ thể về phát triển đội ngũ GV&CBQL như tuyển dụng, phân công công việc, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ GV&CBQL; đồng thời xây dựng môi trường làm việc tích cực, hợp tác và hiệu quả, tiến đến xây dựng môi trường văn hóa nhà trường phù hợp với những định hướng giá trị tiên tiến của thời đại nhằm kích thích, khơi dậy các tiềm năng sẵn có và tương lai của đội ngũ GV&CBQL.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Lộc (chủ biên), Mạc Văn Trang, Nguyễn Công Giáp (2009), *Cơ sở lý luận quản lý trong tổ chức giáo dục*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
2. Robert E. Norton (1997), *DACUM Handbook*, State University Comlumbus, Ohio.
3. Tổng cục Dạy nghề, Liên minh Châu Âu EU, Tổ chức Lao động quốc tế ILO (2011), *Tài liệu bồi*

dưỡng nghiệp vụ cán bộ quản lý dạy nghề, NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.

SUMMARY

In this paper, the author has proposed a number of solutions for managing and developing teachers and educational managers in response to requirement for developing vocational colleges in central core economic zone (comprised of Thua Thien Hue, Da Nang, Quang Nam, Quang Ngai, Binh Dinh). Solutions include: analyzing tasks and defining competency standards for each position; developing the plan for developing teachers and education managers; setting forth the requirements to be met in the course of recruitment, training and assigning tasks for teachers and educational managers; assessing work performance of teachers and educational managers.

CÁC NGUYÊN TẮC XÁC ĐỊNH... (Tiếp theo trang 8)

đã đào tạo được những lớp người có nhiều cống hiến cho toán học, cho quốc gia. Tuy nhiên, thực tế cho thấy: đa số HS sau khi học xong thường không nhớ kiến thức toán đã học, mà thường chỉ đong lại phương pháp toán học, cách tư duy, tìm phương án tối ưu,... Đó có thể xem là thế mạnh của dạy học môn Toán, cần nghiên cứu, kế thừa và phát huy. Tuy nhiên, cách xây dựng CT môn Toán trước đây ở nước ta chủ yếu theo tiếp cận nội dung, nhiều kiến thức thu được chưa gắn với nhu cầu người học, chưa thật thiết thực, nhất là những bài toán đòi hỏi biến đổi mẹo mực,... Vì vậy, khi xây dựng CT mới cần lưu tâm để có thể thay đổi, khắc phục được điểm yếu kém này. Trước hết, lựa chọn các mạch/ chủ đề có tính "truyền thống Việt Nam" và thường có trong CT môn Toán phổ thông của đa số các nước. Xem xét các nội dung ấy có góp phần hình thành và phát triển các NL chung và NL chuyên biệt môn Toán đã xác định không? Có phù hợp với việc dạy và học của Việt Nam không? Sau đó, xem xét các mạch/chủ đề không phải "truyền thống Việt Nam" và có trong CT môn Toán phổ thông của một số nước. Xem xét các nội dung ấy có góp phần hình thành và phát triển các NL chung và NL chuyên biệt môn Toán đã xác định không? Có phù hợp với việc dạy và học của Việt Nam không? Trên cơ sở đó, các chuyên gia môn học đưa ra quyết định chọn mạch kiến thức/ chủ đề dạy học dựa trên các nguyên tắc đã định.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. *The Australian Curriculum, Assessment and Reporting Authority*, nguồn <http://www.acara.edu.au>.

2. *The The New Zealand Curriculum*, nguồn <http://nzcurriculum.tki.org.nz>.
3. *The International Bachelor*, nguồn: <http://www.ibo.org>.
4. *Québec Education Program*, nguồn: <http://www.mels.gouv.qc.ca>.
5. *The National Curriculum for Basic Education*, nguồn: <http://www.nied.edu.na/>.
6. *Chương trình giáo dục phổ thông môn Toán*, NXB Giáo dục, 2006.
7. Đỗ Tiến Đạt, *Chuẩn Giáo dục phổ thông*, Tạp chí KHGD, số 86, tháng 11/2012.
8. Nguyễn Quang Vinh, *Cơ sở khoa học của việc xác định nội dung học vấn phổ thông*, Đề tài cấp Bộ, mã số: B92-37-32, Viện KHGD, 1993.
9. Nguyễn Anh Dũng, *Xu thế phát triển nội dung học vấn phổ thông ở Việt Nam sau năm 2015*, Đề tài cấp Bộ, mã số: B2007-37-35, Viện KHGD Việt Nam, 2010.

SUMMARY

The paper has presented several principles for defining learning areas/subjects in general education programme in our country, namely: 1/ Ensuring the educational goals; 2/ Gearing toward formulating and developing generic and core competencies that need to be acquired; 3/ Ensuring the characteristics of subject matter yet to balance theoretical knowledge and practice; 4/ Aligning with cognitive capacities of students and with actual teaching status of the educational institution and local conditions; 5/ Grasping thoroughly the ideal of integration and differentiation; 6/ Ensuring the inheritance and international integration.