

MỘT SỐ BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN ĐÀO TẠO SAU ĐẠI HỌC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH ĐẾN NĂM 2020

LÊ VĂN BẰNG*

TÓM TẮT

Bài viết trình bày khái quát thực trạng đội ngũ giảng viên (GV) đào tạo sau đại học (SDH) tại Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh (ĐHSPTPHCM), trên cơ sở đó đề xuất một số biện pháp phát triển đội ngũ GV đào tạo SDH đến năm 2020.

Từ khóa: đội ngũ giảng viên, đào tạo sau đại học.

ABSTRACT

Some solutions for developing the teaching staff for postgraduate training at Ho Chi Minh City University of Education to 2020

The article presents an overview of the reality of the teaching staff for postgraduate training at Ho Chi Minh City University of Education, based on which some solutions for developing the teaching staff for postgraduate training to 2020 are proposed.

Keywords: staff, teaching staff, training, post-graduate training.

1. Đặt vấn đề

Nguồn lực con người là nhân tố quyết định mọi sự phát triển, có vị trí và tầm quan trọng hàng đầu của một tổ chức. Trong giáo dục, mỗi tổ chức giáo dục, mỗi nhà trường, nhân sự chủ yếu là đội ngũ GV, đây là lực lượng nòng cốt có vai trò vô cùng quan trọng, ảnh hưởng lớn đến chất lượng giáo dục, vì thế việc quản lý hoạt động giảng dạy của GV là một trong những yếu tố quyết định đến hiệu quả, chất lượng đào tạo của nhà trường.

Trong quá trình đào tạo SDH, vai trò của đội ngũ GV rất quan trọng, quyết định sự tồn tại và chất lượng của bậc học này. Chính vì vậy, việc quy hoạch phát triển đội ngũ GV SDH ở Trường ĐHSPTPHCM đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, phù hợp về cơ cấu và nhu cầu phát triển đào tạo của Trường ĐHSPTPHCM là yêu cầu cấp bách của nhà trường hiện nay.

2. Thực trạng đội ngũ giảng viên đào tạo sau đại học Trường ĐHSPTPHCM

2.1. Về số lượng (xem bảng 1)

* ThS, Trường Đại học Sư phạm TP HCM; Email: vanbang_sg@yahoo.com

Bảng 1. Thống kê đội ngũ GV đào tạo SDH theo trình độ

STT	Đơn vị	Số chuyên ngành đào tạo SDH	Phó giáo sư (PGS)	Tiến sĩ TS	Thạc sĩ (ThS)
1	Khoa Toán - Tin	7	5	19	12
2	Khoa Vật lí	2	1	12	25
3	Khoa Hóa	2	1	9	25
4	Khoa Sinh	3	0	3	16
5	Khoa Ngữ văn	7	9	10	27
6	Khoa Lịch sử	4	1	8	9
7	Khoa Địa lí	2	0	5	11
8	Khoa Tiếng Pháp	1	0	6	5
9	Khoa Giáo dục Mầm non	1	0	1	13
10	Khoa Giáo dục Tiểu học	1	1	2	11
11	Khoa Tâm lí Giáo dục	3	4	8	19
12	Khoa Tiếng Anh	0	1	2	18
13	Khoa Giáo dục Chính trị	0	0	6	13
14	GV các đơn vị khác	0	4	26	78
Tổng cộng		33	27	117	282

Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính, Trường ĐHSP TPHCM, năm 2014

Theo thống kê, số GV cơ hữu hiện có của Trường ĐHSP TPHCM là 144. Trong đó, số lượng giáo sư: 0; PGS: 27; TS-TSKH: 117. So sánh với số lượng học viên và nghiên cứu sinh đang đào tạo (730 trình độ ThS, 80 trình độ TS) cho thấy số lượng GV đào tạo SDH thiếu một cách trầm trọng. Do vậy, Trường ĐHSP TPHCM phải có một chiến lược phát triển lực lượng GV bổ sung cho đào tạo SDH.

Theo quy định của Bộ đối với các trường đại học thì số lượng GV mà Trường ĐHSP TPHCM hiện có không thiếu, nhưng xét về thực trạng số GV chính thức để tham gia giảng dạy SDH thì chưa đáp ứng kịp với số lượng tuyển sinh SDH hiện tại và tầm nhìn đến năm 2020. Tỷ lệ GV tham gia đào tạo SDH chỉ đạt tỷ lệ thấp, cơ cấu về số lượng GV tham gia đào tạo SDH còn chưa đồng đều giữa các khoa, tổ bộ môn. Hiện tại,

Trường đã có chiến lược phát triển đội ngũ GV đến năm 2020 với đề án đào tạo trong và ngoài nước để có số lượng GV với trình độ TS đến năm 2020 là gấp 2 lần số lượng hiện có.

2.2. Về cơ cấu (xem bảng 2)

Độ tuổi GV của Trường: Trên 60

tuổi chiếm 5%, từ 51 đến 60 tuổi chiếm 45%, từ 41 đến 50 tuổi chiếm 17%, từ 31 đến 40 tuổi chiếm 66% và dưới 30 tuổi chỉ chiếm 6%. Cơ cấu già hóa đội ngũ GV, tỉ lệ độ tuổi trên 40 chiếm một tỉ lệ áp đảo.

Bảng 2. Thống kê đội ngũ GV đào tạo SĐH theo độ tuổi

STT	Độ tuổi	PGS	TS	Tổng	Tỉ lệ %
1	Trên 60 tuổi	3	4	7	5%
2	Từ 51 đến 60 tuổi	21	44	65	45%
3	Từ 41 đến 50 tuổi	2	23	25	17%
3	Từ 31 đến 40 tuổi	1	37	38	26%
5	Dưới 30 tuổi	0	9	9	6%
Tổng		27	117	144	100%

Từ kết quả đánh giá thực trạng đội ngũ GV đào tạo SĐH tại Trường ĐHSPTPHCM, chúng tôi có những nhận xét như sau:

- Đội ngũ GV đào tạo SĐH hiện nay thiếu về số lượng, nếu mở rộng quy mô đào tạo và mở thêm chuyên ngành đào tạo mới theo kế hoạch đến năm 2020 thì đội ngũ GV đào tạo SĐH của Trường càng thiếu trầm trọng.

- Lực lượng GV đào tạo SĐH phân bố không đều giữa các ngành đào tạo và các chuyên ngành. Hiện nay, Trường có 11/19 khoa có mã số đào tạo SĐH. Một số ngành và nhiều chuyên ngành chưa có cán bộ khoa học đầu ngành hoặc có nhưng chưa đủ điều kiện để có thể đào tạo SĐH (như các ngành: Tiếng Anh,

Tiếng Nga, Tiếng Trung, Giáo dục Chính trị, Giáo dục Thể chất, Lí luận và phương pháp dạy học bộ môn Văn (LL&PPDH bộ môn Văn...) và đặc biệt là các chuyên ngành Sinh học, hầu như không có đủ số lượng GV để duy trì mã ngành theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT).

- Tình trạng hụt hẫng lực lượng kế cận là một thực tế rõ rệt. Số cán bộ có trình độ chuyên môn cao, có học hàm học vị phần lớn đều cao tuổi. Theo chế độ hưu trí hiện tại, trong vòng 5 năm tới, số cán bộ có học hàm học vị cao sẽ nghỉ hưu.

2.3. Về chất lượng đội ngũ giảng viên sau đại học (xem bảng 3 và 4)

Bảng 3. Kết quả khảo sát trình độ chuyên môn của đội ngũ GV tham gia đào tạo SDH

STT	Trình độ chuyên môn	Kết quả thực hiện (Tần số / %)					TB	Độ lệch chuẩn
		Tốt	Khá	TB	Yếu	Kém		
1	Khả năng về chuyên môn	203	60	2	0	0	4,76	0,446
		76,6	22,6	0,8	0	0		
2	Khả năng nghiên cứu khoa học	173	82	9	1	0	4,61	0,574
		65,3	30,9	3,4	0,4	0		
3	Khả năng tự học	179	73	13	0	0	4,63	0,577
		67,5	27,5	4,9	0	0		
4	Thực hiện các hoạt động chuyên môn	173	83	9	0	0	4,62	0,552
		65,3	31,3	3,4	0	0		
5	Tham gia các hội thảo khoa học	153	95	15	2	0	4,51	0,640
		57,7	35,8	5,7	0,8	0		

Bảng 4. Kết quả khảo sát về nghiệp vụ sư phạm của đội ngũ GV tham gia đào tạo SDH

STT	Nghiệp vụ sư phạm	Kết quả thực hiện (Tần số / %)					TB	Độ lệch chuẩn
		Tốt	Khá	TB	Yếu	Kém		
1	Khả năng tổ chức và quản lý hoạt động dạy học	161	89	15	0	0	4,55	0,602
		60,8	33,6	5,7	0	0		
2	Khả năng hướng dẫn người học thực hiện hoạt động tự học và nghiên cứu đề tài	147	106	12	0	0	4,51	0,585
		55,5	40,0	4,5	0	0		
3	Khả năng đánh giá kết quả học tập	173	77	15	0	0	4,60	0,596
		65,3	29,1	5,7	0	0		
4	Khả năng đổi mới phương pháp dạy học	126	110	28	1	0	4,36	0,683
		47,5	41,5	10,6	0,4	0		
5	Khả năng phát triển chương trình đào tạo	134	102	27	2	0	4,39	0,699
		50,6	38,5	10,2	0,8	0		

2.3.1. Mặt mạnh

Trường ĐHSPTPHCM là một trong 18 trường đại học trọng điểm quốc gia. Trường có bề dày và truyền thống đào tạo giáo viên cho các bậc học, cấp học trong hệ thống giáo dục ở khu vực phía Nam, đồng thời là một trong hai trường ĐHSPTPHCM trọng điểm của cả nước, giữ vai trò nòng cốt về đào tạo các ngành sư phạm nên trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm được đánh giá rất cao. Đây cũng là mặt mạnh của Trường.

Trường đã xác định tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học... nên tạo điều kiện thuận lợi để nhất cán bộ, GV đều có cơ hội học tập và nâng cao khả năng, thể hiện năng lực tối đa của bản thân. Do vậy, số lượng GV được đào tạo, bồi dưỡng trong những năm gần đây tăng lên đáng kể về số lượng và chất lượng, đáp ứng yêu cầu đào tạo SDH với chất lượng ngày một cao hơn.

Đội ngũ GV năng động, ham học hỏi và có năng lực. Đặc biệt, lực lượng GV trẻ tích cực học tập, đi đào tạo SDH ở trong và ngoài nước, trau dồi ngoại ngữ, trang bị kiến thức và tiếp cận khoa học mới.

Do các cấp lãnh đạo nhà trường luôn có sự chỉ đạo, giám sát, tạo điều kiện thuận lợi về cơ sở vật chất, thiết bị, tài chính..., nên GV thực hiện đúng kế hoạch giảng dạy, tích cực đổi mới phương pháp giảng dạy, không ngừng tự nâng cao về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

2.3.2. Mặt yếu

So với yêu cầu hiện nay, đội ngũ

GV của Trường còn thiếu về số lượng, chưa đáp ứng về chất lượng, chưa đồng bộ cơ cấu giữa các chuyên ngành, hụt hẫng về GV đầu ngành. Trường chưa có GV học hàm giáo sư, số lượng GV là phó giáo sư và TS chiếm tỉ lệ thấp so với yêu cầu đào tạo SDH.

Một bộ phận đội ngũ GV của Trường còn hạn chế về năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; chậm đổi mới phương pháp giảng dạy, còn nặng truyền đạt kiến thức, chưa phát huy tính chủ động sáng tạo của học viên; chưa chú trọng đổi mới trong kiểm tra, đánh giá. Vẫn còn không ít GV chưa nắm vững phương pháp triển khai nghiên cứu khoa học, chưa đầu tư nhiều trong việc cập nhật kiến thức mới. Việc sử dụng ngoại ngữ, tin học trong GV còn hạn chế, làm ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng chuyên môn và là rào cản rất lớn trong việc đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn SDH.

Một số GV trẻ chưa thực sự an tâm công tác với nhiều lí do khách quan lẫn chủ quan, trong đó có vấn đề thu nhập chưa đáp ứng được yêu cầu cuộc sống.

Chế độ chính sách của Trường tuy có đáp ứng một phần nào nguyện vọng của GV được đưa đi đào tạo bồi dưỡng nhưng chưa thật sự khuyến khích cán bộ, GV, viên chức.

Về nghiên cứu khoa học, số lượng cán bộ, GV trẻ tham gia nghiên cứu khoa học còn hạn chế, cũng như việc ứng dụng kết quả nghiên cứu vào thực tiễn dạy học và các lĩnh vực khác còn hạn chế.

Trong những năm gần đây, Trường đã xây ra hiện tượng “chảy máu chất

xám”. Có 2 PGS và một số TS, ThS đã chuyển công tác về các đơn vị bạn. Do vậy, Trường cũng cần quan tâm đến chính sách “giữ chân người tài”.

Nguyên nhân chủ yếu của những vấn đề còn hạn chế nêu trên là:

Một bộ phận GV chưa nhận thức đúng về vị trí, vai trò của của bản thân, của nhà trường trước yêu cầu đổi mới và đòi hỏi của xã hội, nên chưa thật tận tâm với nghề, thiếu cố gắng vươn lên trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Một số GV do hoàn cảnh gia đình, do tuổi tác, do khó khăn trong cuộc sống, nên chưa quyết tâm cao trong việc học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Một bộ phận GV chưa dành nhiều thời gian cho công tác chuyên môn, cải tiến phương pháp giảng dạy, chưa đổi mới kịp thời để bắt kịp sự phát triển của khoa học công nghệ và sự phát triển kinh tế xã hội. Năng lực ngoại ngữ của một số đông GV còn yếu dẫn đến hạn chế về khả năng hội nhập, giao lưu quốc tế và tiếp thu, cập nhật những tri thức hiện đại về chuyên môn.

Công tác nghiên cứu khoa học đã khai thác được tiềm năng của đội ngũ GV tham gia đào tạo SDH, phục vụ hiệu quả cho đào tạo, nâng cao trình độ GV. Tuy nhiên, số lượng công trình nghiên cứu và báo cáo khoa học được công bố trên các tạp chí khoa học uy tín trong và ngoài nước còn khiêm tốn. Về nhận thức, GV

trẻ chưa quan tâm nhiều đến nghiên cứu khoa học, chỉ tập trung cho công tác giảng dạy và học tập nâng cao trình độ chuyên môn. Một bộ phận GV còn chuẩn bị chưa chu đáo (về năng lực, thái độ...) đối với các hoạt động nghiên cứu khoa học.

Một bộ phận GV của Trường quá thiên về hoạt động giảng dạy kiếm thêm thu nhập nên ít quan tâm đến các sinh hoạt chính trị, các phong trào chung và cũng không có nhiều thời gian dành cho công tác bồi dưỡng chuyên môn, nghiên cứu khoa học, cải tiến phương pháp giảng dạy.

Chính sách “chiêu hiền, đãi sĩ” chưa được thực sự quan tâm đúng mức nhằm thu hút nhân tài, GV giỏi có học vị cao. Hiện nay, nhiều bộ môn thiếu cán bộ, GV, chuyên gia đầu ngành.

3. Biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên sau đại học tại Trường ĐHSPTPHCM

3.1. Dự báo về quy mô đào tạo SDH (xem bảng 5 và 6)

Dự báo quy mô phát triển GD&ĐT nói chung và quy mô đào tạo SDH nói riêng là một công việc hết sức quan trọng trong giai đoạn hiện nay của Trường ĐHSPTPHCM. Hiện nay, bộ phận phụ trách công tác đào tạo đã có những dự báo về quy mô đào tạo đến năm 2020, phản ánh xu thế phát triển của Trường ở một mức độ nhất định.

Bảng 5. Dự báo về quy mô đào tạo SĐH đến năm 2020

Bậc đào tạo	Năm							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ThS	432	518	622	746	896	1075	1290	1548
TS	19	23	28	33	40	48	57	70
Tổng số	451	541	649	779	935	1122	1347	1616

Với quy mô đào tạo từ năm 2014, quy mô đào tạo SĐH của Trường sẽ tăng từ 10 – 20% năm cho cả bậc đào tạo ThS và TS. Tính đến năm 2020, số lượng ThS khoảng 1600 học viên/1 khóa học và 70 nghiên cứu sinh (NCS)/1 khóa học. Do vậy, với thời gian đào tạo ThS là 2 năm thì số lượng ThS phải đào tạo và bảo vệ luận văn khoảng trên 3000 học viên, còn NCS đào tạo trong 4 năm thì số lượng thường trực khoảng 280. Đây là số lượng học viên tương đối lớn so với đội ngũ GV đào tạo SĐH hiện có. Vì vậy, phải có chiến lược hoạch định, xây dựng nguồn GV đào tạo SĐH một cách chiến lược, nghiêm túc, tỉ mỉ, chính xác để đảm bảo cho nhiệm vụ này được hoàn thành xuất sắc.

Bảng 6. Dự báo về quy mô đội ngũ GV cho đào tạo SĐH đến năm 2020

Số lượng GV cần cho bậc đào tạo	Năm							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ThS	144	173	207	249	299	358	430	516
TS	10	11	14	16	20	24	28	34
Tổng	154	184	221	265	318	382	458	550

Bảng 6 cho thấy đến năm 2015 thì số lượng GV cần cho đào tạo SĐH là 221 (gấp 1,5 lần số lượng GV hiện có), còn đến năm 2020 là 550 (gần gấp 4 lần số lượng GV hiện có). Điều này cho thấy, nếu không có chiến lược quyết liệt xây dựng đội ngũ đào tạo SĐH, thì số lượng GV sẽ thiếu hụt rất lớn, làm ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo SĐH.

3.2. Đề xuất một số biện pháp

Để đảm bảo mục tiêu phát triển đội ngũ GV đào tạo SĐH thì phải đảm bảo những yêu cầu sau: có phẩm chất và năng lực, có bản lĩnh chính trị vững vàng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, tiêu

chuẩn hóa về trình độ, bảo đảm sự chuyên tiếp giữa các thế hệ GV của nhà trường và phù hợp với chuyên môn nghiệp vụ để phục vụ tốt nhất cho công tác đào tạo SĐH. Trong thời gian tới, Trường cần phải:

- Làm tốt công tác dự báo đội ngũ GV tham gia đào tạo SĐH, có thống kê đầy đủ, chi tiết số lượng GV (cơ hữu, thỉnh giảng, đang đào tạo, chuẩn bị nghỉ hưu) để làm cơ sở cho công tác quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo bồi dưỡng và sử dụng một cách hiệu quả.

- Căn cứ dự báo đội ngũ GV tham gia đào tạo SĐH, số lượng học viên và NCS

đến 2015 và tầm nhìn đến 2020, xác định số lượng GV, cơ cấu theo từng chuyên ngành đào tạo, chất lượng GV để quy hoạch, tuyển dụng và bồi dưỡng để đảm bảo cho công tác phát triển đội ngũ GV đạt đến mục tiêu về số lượng, chất lượng, cơ cấu, đáp ứng như cầu cầu đào tạo SDH ngày càng phát triển.

- Có sự phối hợp đồng bộ, thống nhất giữa trường, khoa đào tạo và các phòng ban chức năng để công tác quy hoạch, tuyển dụng, bồi dưỡng và sử dụng GV không bị chông chéo, sử dụng không đúng chuyên môn nghiệp vụ dẫn tới lãng phí nguồn nhân lực.

- Thực hiện công tác tuyên truyền để giúp đội ngũ GV đào tạo SDH nhận thức đầy đủ và có quan điểm đúng đắn, rõ ràng về vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ, tầm quan trọng và đánh giá đúng vai trò của của đội ngũ GV đối với việc nâng cao chất lượng đào tạo của Trường nói chung và của đào tạo SDH nói riêng.

- Trong điều kiện đội ngũ GV đào tạo SDH chưa đủ về số lượng, bất đồng bộ về cơ cấu và chất lượng còn hạn chế, thì nhà trường luôn phải chủ động tìm ra các biện pháp để phân công, sử dụng hợp lý đội ngũ GV hiện có, đồng thời có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với lực lượng GV trẻ.

- Thường xuyên chăm lo đời sống và có chế độ đãi ngộ thỏa đáng cho GV. Vì vậy, Trường cần có cơ chế, chính sách thiết thực hơn nhằm động viên và tạo mọi điều kiện thuận lợi nhất cho GV phát huy năng lực chuyên môn.

- Thực hiện các quy định ràng buộc

đối với GV được giữ lại trường: Sau 2 năm phải đi học ThS, sau 6 năm phải đi học TS; GV được trường cử đi học, sau khi có bằng tốt nghiệp phải phục vụ công tác tại Trường một thời gian nhất định rồi mới được chuyển công tác hay nghỉ việc, nếu không thực hiện đúng sẽ phải hoàn tiền theo quy định của Trường; nếu GV được cử đi học mà không đi thì sẽ bị đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ. Thực hiện chuẩn hóa định mức giờ dạy, thời gian cho NCKH và hoạt động giáo dục trong và ngoài nhà trường của GV.

4. Kết luận

Đội ngũ GV là yếu tố quyết định trong quá trình đào tạo. Nếu cơ sở đào tạo có đội ngũ GV mạnh về số lượng và chất lượng, có chuyên môn giỏi, phẩm chất đạo đức tốt, có lòng yêu nghề... sẽ là động lực trực tiếp nâng cao chất lượng đào tạo.

Đào tạo SDH là một hoạt động đào tạo bậc cao, đã có nhiều đóng góp tích cực cho việc khẳng định vị thế của Trường ĐHSP TP HCM. Trường có thực tiễn, có kinh nghiệm được đúc kết từ việc thực hiện nhiệm vụ mang tầm chiến lược này. Với tầm nhìn cho giai đoạn 2010-2020, hoạt động đào tạo SDH của Trường ĐHSP TP HCM chắc chắn sẽ có những bước phát triển mạnh mẽ, bền vững, góp phần quan trọng vào việc đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới, công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước trong bối cảnh hội nhập hiện nay, góp phần khẳng định và giữ vững vị thế của một trường ĐHSP trọng điểm ở phía Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2004), *Chỉ thị 40-CT/TW của Ban Bí thư về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*, Hà Nội.
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), *Chỉ thị 29-CT/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*, Hà Nội.
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2000), *Quy chế Đào tạo sau đại học*, Hà Nội.
4. Nguyễn Đình Chính, Phạm Ngọc Uyển (1998), *Tâm lý học quản lý*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
5. Bùi Minh Hiền, Vũ Ngọc Hải, Đặng Quốc Bảo (2006), *Quản lý giáo dục*, Nxb Đại học Sư phạm, Hà Nội.
6. Hà Sĩ Hồ (1985), *Những vấn đề chung về quản lý giáo dục*, tập 2, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
7. Trần Thị Hương (2007), *Giáo trình Xu thế phát triển giáo dục*, Nxb Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, TPHCM.
8. Trần Kiểm (2004), *Khoa học quản lý giáo dục - một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
9. Trần Kiểm (2008), *Những vấn đề cơ bản của khoa học quản lý giáo dục*, Nxb Đại học Sư phạm, Hà Nội.
10. Hồ Văn Liên (2005), *Bài giảng Quản lý giáo dục và trường học*, Trường Đại học Sư phạm TPHCM.
11. Trường Đại học Sư phạm TPHCM (2007), *Đề án quy hoạch phát triển tổng thể Trường Đại học Sư phạm trọng điểm Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2020*, TPHCM.
12. Thủ tướng Chính phủ (2012), *Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020, Ban hành kèm theo Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13/6/2012 của Thủ tướng Chính phủ*, Hà Nội.

(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 22-12-2014; ngày phản biện đánh giá: 15-3-2015;
ngày chấp nhận đăng: 23-3-2015)