

PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN GIẢNG VIÊN - NHU CẦU CẤP THIẾT ĐỐI VỚI GIÁO DỤC ĐẠI HỌC VIỆT NAM TRONG THỜI KỲ HỘI NHẬP QUỐC TẾ

HOÀNG KHOA NAM^(*)

TÓM TẮT: Đối với mỗi cấp độ giáo dục tại Việt Nam, đặc biệt là giáo dục đại học, người giảng viên luôn đóng vai trò quan trọng để khẳng định chất lượng đào tạo cũng như thương hiệu của nhà trường. Có thể nói, phát triển chuyên môn giảng viên chính là nhu cầu cấp thiết, giúp nền giáo dục nước ta tiếp cận với các nền giáo dục tiên tiến trên thế giới. Bài viết tập trung đề cập đến những khía cạnh về phát triển chuyên môn giảng viên cấp độ đại học tại Việt Nam trong thời kỳ hội nhập quốc tế, bao gồm: tầm quan trọng phát triển chuyên môn giảng viên; yêu cầu đối với người giảng viên trong thời đại mới; các mô hình phát triển chuyên môn giảng viên và một số đề xuất nhằm nâng cao hiệu quả công tác phát triển chuyên môn giảng viên.

Từ khóa: phát triển chuyên môn giảng viên, giảng viên, mô hình phát triển chuyên môn giảng viên.

ABSTRACT: For each level of education in Vietnam, especially undergraduate level, profession of teacher plays an important role in asserting the quality as well as the brand of the university. It can be said that teacher's professional development is the urgent need in order to help Vietnamese education access the level of advanced education in the world. This article focuses on some aspects of teacher's professional development in undergraduate level in Vietnam today; include: the importance of teacher's professional development; the requirements for the teacher in new age; teacher's professional development models and some suggestions to enhance the effectiveness of teacher's professional development work.

Key words: teacher's professional development, teacher, teacher's professional development models.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Thế kỷ 21 đánh dấu quá trình hội nhập và toàn cầu hóa mạnh mẽ của các quốc gia trên thế giới, trong đó có sự phát triển nhanh của nền kinh tế tri thức. Mỗi quốc gia đều tìm cho mình con đường phát triển riêng dựa trên khai thác lợi thế như: Nguồn nhân lực, khoa học công nghệ, tài nguyên thiên nhiên... Trong đó, sự phát triển của giáo dục, khoa học công nghệ là động lực then chốt cho sự phát triển nhanh, bền vững của mỗi quốc gia. Thực tế cho thấy, lợi thế sẽ thuộc về quốc gia có chất lượng nguồn nhân lực tốt và đồng đều.

Thế giới đã trải qua nhiều cuộc cách mạng về khoa học - kỹ thuật. Hiện nay, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra và tác động không nhỏ đối với hầu hết các lĩnh vực của từng quốc gia. Trong đó, chúng ta không thể không đề cập đến lĩnh vực giáo dục. Công nghệ hiện đại đang và sẽ được áp dụng phổ biến hơn trong các hoạt động giáo dục, tạo ra sự thay đổi đáng kể về phương pháp dạy và học. Dạy và học qua mạng (E-learning) hoặc sử dụng công nghệ thực tế ảo để giảng dạy là các ví dụ tiêu biểu.

Trong bài viết “Đầu tư cho đội ngũ giảng viên là đầu tư cho chất lượng” trên báo Giáo

^(*)Thạc sĩ. Trường Đại học Lao động – Xã hội.

dục và Thời đại, tác giả Nguyễn Kim Hồng đã khẳng định rằng công tác phát triển chuyên môn của giảng viên nằm trong kế hoạch chiến lược bền vững của các đơn vị đào tạo. Sự cạnh tranh của các trường đại học hiện nay cho thấy chất lượng của đội ngũ giảng viên sẽ đóng vai trò đặc biệt quan trọng, có tính chất quyết định chất lượng đào tạo. Chính vì lý do trên, đầu tư cho đội ngũ giảng viên là vô cùng cần thiết và cũng là yếu tố đảm bảo sự thành công trong tương lai (Nguyễn Kim Hồng, 2010).

Đồng ý kiến với tác giả Nguyễn Kim Hồng, nhiều nhà khoa học đã đưa ra những kết quả nghiên cứu cho thấy tính cấp thiết của công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ công cuộc cải cách giáo dục. Tiêu biểu trong số đó là bài viết “Phát triển chuyên môn - nghiệp vụ cho giảng viên đại học trong thời đại thông tin” của tác giả Lưu Xuân Mới đã đề cập đến việc phát triển chuyên môn, nghiệp vụ cho người giảng viên thời hiện đại như là tất yếu khách quan và là chìa khóa then chốt để cải tiến chất lượng dạy đại học và có xác định đến một số kỹ năng nghiệp vụ cơ bản của giảng viên (Lưu Xuân Mới, 2007).

Theo tác giả Cao Tuấn Anh: “việc phát triển chuyên môn đội ngũ giảng viên phải được coi là nhiệm vụ trọng tâm trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực của các trường đại học” (Cao Tuấn Anh, 2010).

Như vậy, các học giả trong nước đều đánh giá cao tầm quan trọng công tác phát triển chuyên môn giảng viên trong thời kỳ hội nhập quốc tế. Đây cũng là nền tảng nhằm nâng cao chất lượng giáo dục đại học Việt Nam một cách toàn diện.

2. YẾU CẦU ĐỐI VỚI NGƯỜI GIẢNG VIÊN TRONG THỜI KỲ HỘI NHẬP

Trong kỷ yếu hội thảo “Đổi mới đào tạo giáo viên đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục Việt Nam” (2014) do Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh phát hành, tác giả Nguyễn Khánh Trung cho rằng, người thầy phải là một chuyên gia được đào tạo ở trình độ cao về

chuyên môn để hoàn toàn làm chủ các tri thức mà mình được truyền thụ; đồng thời người thầy cũng phải là một chuyên gia về sư phạm để có thể giúp người học phát triển một cách toàn diện, không những tích lũy được những tri thức và kỹ năng sẵn có, mà còn thúc đẩy sự sáng tạo, sẵn sàng dần dần kích thích xã hội thay đổi và phát triển (Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, 2014, tr.91).

Hai tác giả Vũ Quang Tuyên và Hoàng Mai Khanh khái quát mô hình người thầy “toàn diện” trong thế kỷ XXI bao gồm các lĩnh vực sau: 1) Kiến thức về học tập và người học: lý thuyết về học tập, lý thuyết về sự phát triển con người (tâm lý phát triển, hoạt động của não trong quá trình nhận thức...), kiến thức nền tảng về giáo dục, xã hội, văn hóa; 2) Kiến thức sư phạm: phương pháp giảng dạy bộ môn, đánh giá người học, quản lý lớp học hiệu quả, dạy học khác biệt; 3) Kiến thức chuyên môn: nội dung chương trình và mục tiêu giảng dạy, kiến thức liên ngành... (Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, 2014, tr.102).

Theo tác giả Trần Khánh Đức, người giảng viên trong xã hội hiện đại phải tập hợp tất cả các yếu tố sau: có đầy đủ kiến thức về nhà trường, môi trường giáo dục, giảng viên phải nắm vững chương trình đào tạo (mục đích, mục tiêu, nhiệm vụ, nội dung dạy học; phương pháp và các hình thức tổ chức dạy học, kiểm tra- đánh giá...); giảng viên phải hiểu rõ người học, biết khai thác động lực và tiềm năng của người học và hạn chế những tiêu cực, hướng dẫn học sinh tự học, tự nghiên cứu, giảng viên phải biết vận dụng các hình thức dạy học, phương pháp dạy học, sử dụng phương tiện dạy học, thường xuyên cải tiến việc dạy học (Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, 2014, tr.121).

Tác giả Nguyễn Ngọc Lan (2004) trong bài viết trên Tạp chí Giáo dục số 5 với tiêu đề “Nghiên cứu khoa học của giảng viên Đại học – Một yếu tố đảm bảo chất lượng đào tạo” đặt vấn đề nghiên cứu khoa học là yếu tố quan trọng

giúp nhà trường đảm bảo chất lượng đào tạo. Bên cạnh nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học cũng là nhiệm vụ quan trọng đối với người giảng viên. Nhà trường cần đưa ra những chính sách hỗ trợ và tạo điều kiện tối đa cho đội ngũ giảng viên thực hiện tốt nhiệm vụ này (Nguyễn Ngọc Lan, 2004).

Nhìn chung, yêu cầu về chuyên môn của giảng viên trong thời kỳ hội nhập bao gồm các yếu tố sau: nền tảng kiến thức sâu và rộng về lĩnh vực giảng dạy; phương pháp giảng dạy phong phú và đa dạng. Bên cạnh đó, người giảng viên cũng phải có những kỹ năng vững chắc về ngoại ngữ và công nghệ thông tin nhằm hỗ trợ tốt công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

3. MÔ HÌNH PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN GIẢNG VIÊN TẠI VIỆT NAM VÀ TRÊN THẾ GIỚI

Trong kỷ yếu hội thảo khoa học “Phát triển bền vững giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực ở đồng bằng sông Cửu Long” (2015), tác giả Hồ Thị Thu Hồ đã tổng kết các mô hình phát triển chuyên môn bền vững dành cho giảng viên từ các nghiên cứu trên thế giới. Công tác phát triển chuyên môn của giảng viên tổng hợp thành hai hình thức: phát triển chuyên môn chính thức và phát triển chuyên môn không chính thức (Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, 2015, tr.470).

3.1. Phát triển chuyên môn chính thức (Formal professional development)

Phát triển chuyên môn chính thức là việc tổ chức hội nghị, hội thảo, diễn đàn, bồi dưỡng, tập huấn, đào tạo ngắn hạn, học tập nâng cao trình độ chính quy hoặc không chính quy theo cách tổ chức từ cấp quốc gia đến tỉnh, huyện, trường hoặc các cơ sở đào tạo giảng viên để giúp giảng viên phát triển chuyên môn. Tất cả các hình thức này có thể được tổ chức ngắn hạn, dài hạn, có thể tổ chức tập trung, hoặc theo từng giai đoạn, thậm chí có thể tổ chức học tập qua mạng (E-learning), qua đào tạo từ xa.

Một số hình thức phát triển chuyên môn chính thức đội ngũ giảng viên khá hữu ích như sau:

Tổ chức các cuộc giao lưu trao đổi giữa các giảng viên cùng chuyên môn trên toàn quốc hoặc có thể xây dựng mạng lưới các giảng viên trong vùng họp mặt định kỳ, trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm với nhau.

Tổ chức cho giảng viên đối thoại trực tiếp với cán bộ quản lý giáo dục ở nhiều cấp khác nhau từ phòng, sở đến bộ... để họ có thể phản ánh tâm tư, nguyện vọng hay những khó khăn về các vấn đề chuyên môn. Công việc này nên được thực hiện định kỳ theo quý hoặc theo năm. Như vậy sẽ giúp giảng viên phát triển chuyên môn một cách xác thực hơn.

Tổ chức tập huấn chuyên môn cho giảng viên cần thực hiện từ lý thuyết đến thực hành. Sau khi tập huấn lý thuyết các chuyên gia cần theo dõi việc thực hiện của giảng viên tại chính trường học của họ. Theo dõi ở đây không phải để đánh giá mà để giúp đỡ cho giảng viên thực hiện tốt hơn hoặc xem xét các chủ đề tập huấn đưa vào thực tế có phù hợp hay không, cần điều chỉnh như thế nào. Tập huấn như vậy vừa giúp giảng viên phát triển chuyên môn thiết thực vừa giúp các chuyên gia thâm nhập được thực tế và hiểu thấu đáo hơn các vấn đề trong nội dung mà họ tập huấn để có sự điều chỉnh sao cho phù hợp. Công việc này không cần thực hiện xuyên suốt hay với tất cả các giảng viên mà thực hiện luân phiên theo từng điểm trong vùng và định kỳ theo thời gian. Nhờ đó, chuyên gia có cơ hội theo dõi kết quả tập huấn ở các vùng khác nhau để có biện pháp giúp đỡ kịp thời (Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, 2015, tr.471).

3.2. Phát triển chuyên môn không chính thức (Informal professional development)

Phát triển chuyên môn không chính thức là hình thức giảng viên trau dồi kiến thức và nghiệp vụ sư phạm trong cuộc sống đời thường và trong quá trình tác nghiệp mà không qua

một tổ chức chính thức nào. Có thể là qua một cuộc trò chuyện với đồng nghiệp, thậm chí chia sẻ trong quán cà phê hoặc chính bản thân họ tự tra cứu, tự nghiên cứu tư liệu ngay trong quá trình giảng dạy hoặc cùng hợp tác nghiên cứu với đồng nghiệp. Đây là hình thức phát triển chuyên môn vô cùng quan trọng. Chính nó giúp giảng viên học tập liên tục và suốt đời.

Một mô hình cũng nhận được sự quan tâm trên thế giới là *Mô hình nghiên cứu bài học* (Lesson Study). Nghiên cứu bài học có nguồn gốc từ Nhật Bản, được xem là mô hình phát triển chuyên môn của giảng viên ngay trên lớp học thông qua hoạt động cộng tác lập kế hoạch, quan sát, thảo luận và cùng đánh giá bài học có tập trung sự phạm, thường liên quan đến những bài học có nội dung khó hoặc bài học khó để tìm ra phương pháp giúp sinh viên nắm bắt bài giảng một cách nhanh nhất.

Hiện nay trên thế giới, sự phối hợp nâng cao chuyên môn trong đào tạo nhận được nhiều sự quan tâm từ xã hội. Các nhà nghiên cứu dành nhiều công sức để thiết kế những mô hình phối hợp phát triển năng lực giảng viên. Tác giả Richard F. Elmore và cộng sự Deanna Burney đã trình bày một mô hình khá hiệu quả được áp dụng tại Trường Giáo dục Cộng đồng thuộc quận 2, thành phố NewYork, mô hình này được gọi là Thí nghiệm phát triển chuyên môn Professional Development Laboratory. Mô hình này tương đối đơn giản và chặt chẽ. Lãnh đạo quận bố trí một giảng viên chính nhiều kinh nghiệm giảng dạy, chuyên môn vững vàng phối hợp với hiệu trưởng, giám đốc và người đứng đầu. Giảng viên chính sẽ lựa chọn một số giảng viên tự nguyện tham gia lớp học, những giảng viên này được gọi là giảng viên dự giờ. Mỗi giảng viên dự giờ sẽ có ba tuần để quan sát và thực hành trong lớp của giảng viên chính. Sau khi kết thúc khóa học, giảng viên chính sẽ tham quan giờ giảng của các giảng viên dự giờ, đánh giá xem sự phát

triển chuyên môn của họ sau những trải nghiệm thực tiễn (Kirkman, C, 2000, tr.32).

Từ một số mô hình phát triển chuyên môn chúng ta thấy, thực tế tại Việt Nam, các cơ sở giáo dục thường áp dụng mô hình phát triển chuyên môn chính thức đối với đội ngũ giảng viên. Họ tổ chức các cuộc tập huấn chuyên đề, bồi dưỡng tập trung để nâng cao chuyên môn giảng viên. Công tác tổ chức được triển khai thông qua các văn bản, quyết định mang tính pháp lý của nhà trường. Trong khi đó, giảng viên tại các quốc gia có nền giáo dục phát triển như Mỹ và Nhật Bản chú trọng việc phát triển nhận thức nghề nghiệp của giảng viên. Từ đó, người giảng viên sẽ tham gia tích cực các công tác tự nâng cao chuyên môn bằng nhiều hình thức khác nhau.

4. MỘT SỐ ĐỀ XUẤT TRIỂN NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN GIẢNG VIÊN TRONG THỜI KỲ HỘI NHẬP

Phát triển chuyên môn giảng viên vừa là nhu cầu cấp thiết, đồng thời cũng là yêu cầu bắt buộc phải thực hiện để nâng tầm nền giáo dục Việt Nam, tạo cơ sở cho giáo dục nước ta dần tiếp cận các nền giáo dục tiên tiến trên thế giới, đáp ứng được các yêu cầu của quá trình hội nhập quốc tế, toàn cầu hóa và cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Căn cứ vào thực tiễn nền giáo dục nước ta hiện nay, cùng những nghiên cứu trong và ngoài nước đã được bài viết trình bày, tác giả đưa ra một số đề xuất đối với đội ngũ quản lý các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam nhằm nâng cao hiệu quả công tác phát triển chuyên môn giảng viên.

4.1. Phát huy tính hiệu quả hình thức phát triển chuyên môn chính thức

4.1.1. Tăng cường hợp tác quốc tế, trao đổi giảng viên với các trường trong nước và quốc tế

Lợi ích quan trọng của việc hợp tác quốc tế và trao đổi giảng viên là người giảng viên có những trải nghiệm thực tế tại các môi trường giáo dục hiện đại hơn; họ có cơ hội tiếp cận

những phương pháp và phương tiện giáo dục tiên tiến; từ đó rút ra những kinh nghiệm quý giá và áp dụng vào công tác giảng dạy tại Việt Nam.

4.1.2. Tổ chức thường xuyên các khóa tập huấn bồi dưỡng chuyên môn giảng viên tại nhà trường

Đối với môi trường giáo dục đại học Việt Nam, phát triển chuyên môn giảng viên thường dựa trên việc tổ chức tập huấn bồi dưỡng chuyên môn. Đây là phương pháp nâng cao chuyên môn có tính chất truyền thống và đạt hiệu quả cao nếu nhà trường tổ chức tốt các hoạt động bồi dưỡng. Bên cạnh kiến thức chuyên môn, giảng viên cũng cần được bồi dưỡng các kỹ năng rất quan trọng trong thời kỳ hội nhập hiện nay; đó là kỹ năng về ngoại ngữ và công nghệ thông tin. Những kỹ năng này sẽ giúp giảng viên cập nhật kịp thời nền tri thức hiện đại và làm chủ các phương pháp giảng dạy tiên tiến (dạy học qua e-learning, công nghệ thực tế ảo...).

Với mong muốn đội ngũ giảng viên tham gia đầy đủ các khóa tập huấn, nhà quản lý nên thường xuyên mời những chuyên gia giàu kinh nghiệm nhiều thành tích trong giảng dạy và nghiên cứu đến tập huấn bồi dưỡng chuyên môn cho giảng viên. Danh tiếng của những chuyên gia này là sức hút lớn đối với giảng viên và họ sẽ coi việc tập huấn bồi dưỡng chuyên môn dưới sự hướng dẫn của các chuyên gia đầu ngành là cơ hội quý báu; họ sẽ cố gắng sắp xếp công việc cá nhân để tích cực tham gia khóa học một cách đầy đủ nhất. Bên cạnh đó, việc tiếp cận nền tảng tri thức sâu rộng và kinh nghiệm thực tiễn phong phú của đội ngũ chuyên gia chính là phương tiện hữu hiệu giúp các giảng viên chưa có nhiều kinh nghiệm trong giảng dạy và nghiên cứu bổ sung kiến thức chuyên ngành cũng như nghiệp vụ sư phạm và các kỹ năng khác.

4.1.3. Tăng cường tổ chức tọa đàm, trao đổi, giao lưu học hỏi kinh nghiệm với các trường khác và đơn vị đối tác

Đối với những trường đại học có đội ngũ giảng viên trẻ, thiếu kinh nghiệm giảng dạy và

nghiên cứu thì những cuộc tọa đàm, trao đổi, giao lưu với các trường và đơn vị đối tác cơ hội để đội ngũ giảng viên này nâng tích lũy thêm tri thức, học hỏi kinh nghiệm giảng dạy, nghiên cứu khoa học và kỹ năng sư phạm từ những giảng viên có thâm niên trong ngành giáo dục của các trường có uy tín về đào tạo.

4.2. Khuyến khích và hỗ trợ giảng viên tham gia các hình thức phát triển chuyên môn không chính thức

4.2.1. Nâng cao nhận thức của giảng viên về việc tự bồi dưỡng chuyên môn

Khi người giảng viên có nhận thức cao về vai trò và trách nhiệm của mình trong sự nghiệp giáo dục - đào tạo, họ sẽ không ngừng cải thiện chuyên môn và năng lực cá nhân để hoàn thành tốt trọng trách được giao. Giảng viên sẽ không chỉ trông chờ vào công tác bồi dưỡng từ phía nhà trường mà còn tham gia các hoạt động tự bồi dưỡng chuyên môn. Tại Việt Nam, hình thức tự bồi dưỡng chuyên môn chưa thật sự phổ biến cũng như nhận được sự quan tâm đúng mức. Do đó, đội ngũ quản lý cần thông qua những cuộc hội thảo, gặp gỡ, tuyên truyền để giúp giảng viên nhận thức rõ ràng về vai trò, trách nhiệm của nhà giáo đối với sự nghiệp giáo dục; đồng thời cũng để người giảng viên thấu hiểu việc nâng cao chuyên môn là quá trình không ngừng nghỉ và tự bồi dưỡng chính là phương thức vô cùng hiệu quả để họ đạt được các mục tiêu cá nhân và nền giáo dục nước nhà trong thời kỳ hội nhập quốc tế.

4.2.2. Xây dựng chính sách khuyến khích giảng viên tham gia các hình thức phát triển chuyên môn không chính thức

Bên cạnh việc nâng cao nhận thức của người giảng viên, cán bộ quản lý cần phải đưa ra những chính sách cụ thể nhằm thúc đẩy đội ngũ giảng viên tự nguyện tham gia các hoạt động phát triển chuyên môn không chính thức.

Đưa ra chính sách khuyến khích các khoa/bộ môn xây dựng kế hoạch tự bồi dưỡng, nâng cao chuyên môn đối với giảng viên, xét duyệt hỗ trợ kỹ thuật và kinh phí tổ chức các hoạt động tự bồi

dưỡng nếu các hoạt động phù hợp với mục tiêu chiến lược của nhà trường.

Thông qua việc nắm bắt năng lực của từng giảng viên, quản lý nhà trường lập kế hoạch tư vấn cho giảng viên tham gia các hoạt động phát triển chuyên môn không chính thức, nhằm giúp họ tự điều chỉnh những điểm còn thiếu sót về chuyên môn.

5. KẾT LUẬN

Nhìn chung, trọng tâm trong chính sách cải tiến chất lượng hệ thống giáo dục toàn dân nói chung và giáo dục đại học nói riêng của nhà nước tập trung vào công tác phát triển chuyên môn đội ngũ giảng viên. Nhiều học giả trong nước cũng đánh giá phát triển chuyên môn giảng viên chính là nền tảng để nền giáo dục nước ta vươn tầm quốc tế. Người giảng viên trong thời kỳ hội nhập quốc tế cần phát triển những yếu tố cần

thiết để hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực cao phục vụ đất nước. Nền tảng tri thức của một người giảng viên không chỉ đơn thuần nằm trong lĩnh vực giảng viên đó giảng dạy, họ cần bồi dưỡng thêm kiến thức của các lĩnh vực khác. Bên cạnh đó, người giảng viên cũng phải hội tụ đầy đủ các yếu tố: nhận thức nghề nghiệp, kỹ năng sư phạm, kỹ năng nghiên cứu khoa học, kỹ năng công nghệ thông tin...

Các mô hình phát triển chuyên môn hiện nay khá phong phú và đa dạng. Đối với các cơ sở giáo dục đại học tại Việt Nam, các nhà lãnh đạo cần đưa ra những chính sách nhằm kết hợp nhuần nhuyễn hơn mô hình phát triển chuyên môn chính thức và không chính thức, tạo điều kiện cho giảng viên có lộ trình phát triển chuyên môn vững chắc và toàn diện.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Cao Tuấn Anh (2010), *Biện pháp bồi dưỡng giảng viên trẻ Trường Đại học Sư phạm Hà Nội, giai đoạn 2010 - 2015*, Tạp chí Giáo dục số 243.
2. Nguyễn Kim Hồng (2010), *Đầu tư cho đội ngũ giảng viên là đầu tư cho chất lượng*, Báo Giáo dục và Thời đại.
3. Kirkman, C, (2000), *A model for the effective management of information and communication technology development in schools derived from six contrasting case studies*, Journal of Information Technology for Teacher Education.
4. Lưu Xuân Mới (2007), *Phát triển chuyên môn - nghiệp vụ cho giảng viên đại học trong thời đại thông tin*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 23.
5. Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh (2014), *Kỷ yếu hội thảo, Đổi mới đào tạo giáo viên đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục Việt Nam*, Nxb. Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.
6. Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh (2015), *Kỷ yếu hội thảo khoa học Quốc gia, Phát triển bền vững giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực ở đồng bằng sông Cửu Long*, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Trung tâm nghiên cứu chiến lược và chính sách quốc gia.
7. Nguyễn Ngọc Lan (2004), *Nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học – Một yếu tố đảm bảo chất lượng đào tạo*, Tạp chí phát triển giáo dục số 5.

Ngày nhận bài: 03/5/2017. Ngày biên tập xong: 08/9/2017. Duyệt đăng: 06/10/2017