



PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC SÀI GÒN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI CĂN BẢN, TOÀN DIỆN GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

THÁI HUY BẢO

Trường Đại học Sài Gòn

Email: thbsgu@yahoo.com.vn

Tóm tắt: Phát triển đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và nâng cao chất lượng là nhiệm vụ trọng tâm của tất cả các trường đại học. Trường Đại học Sài Gòn tuy mới thành lập nhưng đã có nhiều cố gắng trong việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Từ sự phân tích thực trạng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Sài Gòn, bài viết đưa ra các giải pháp cụ thể nhằm phát triển đội ngũ giảng viên của Trường Đại học Sài Gòn giai đoạn 2016-2020.

Từ khóa: Giảng viên; đội ngũ giảng viên; giáo dục đại học; Trường Đại học Sài Gòn.

(Nhận bài ngày 01/8/2016; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 06/9/2016; Duyệt đăng ngày 27/9/2016).

1. Đặt vấn đề

Đội ngũ giảng viên (ĐNGV) là nguồn nhân lực quan trọng nhất của một trường đại học (ĐH), là lực lượng quyết định chất lượng đào tạo của một trường ĐH. Vì thế, xây dựng ĐNGV và cán bộ quản lý giáo dục đại học (GDĐH) đủ về số lượng, có phẩm chất đạo đức và lương tâm nghề nghiệp, có trình độ chuyên môn cao, phong cách giảng dạy và quản lý tiên tiến là một trong những mục tiêu đổi mới căn bản, toàn diện GDĐH.

Trường ĐH Sài Gòn được thành lập theo Quyết định số 478/QĐ-TTg ngày 25/4/2007 của Thủ tướng Chính phủ trên cơ sở nâng cấp Trường Cao đẳng Sư phạm TP. Hồ Chí Minh. Gần 10 năm qua, từ một cơ sở đào tạo giáo viên, đến nay Trường ĐH Sài Gòn đã trở thành một trường ĐH đa ngành, đa cấp, đa lĩnh vực; đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho TP. Hồ Chí Minh và các vùng lân cận. Trước yêu cầu đổi mới giáo dục nói chung, đổi mới GDĐH nói riêng, Trường ĐH Sài Gòn đang triển khai đồng bộ các giải pháp, trong đó giải pháp phát triển ĐNGV được xem là giải pháp then chốt.

2. Thực trạng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Sài Gòn

Tính đến tháng 8 năm 2016, Trường ĐH Sài Gòn có 20 khoa, đang đào tạo 34 ngành. Trường có 409 giảng viên (GV) với cơ cấu theo độ tuổi, giới tính, trình độ đào tạo; chức danh giảng dạy như sau:

- **Cơ cấu theo độ tuổi:** Từ 20 đến 29 tuổi có 44 người (chiếm tỉ lệ 10,7%); Từ 30 đến 39 tuổi có 146 người (chiếm tỉ lệ 35,7%); Từ 40 đến 49 tuổi có 123 người (chiếm tỉ lệ 30,1%); Từ 50 trở lên có 96 người (chiếm tỉ lệ 23,5%).

- **Cơ cấu theo giới tính:** Nam có 200 người (chiếm tỉ lệ 48,9%); Nữ có 209 người (chiếm tỉ lệ 51,1%).

- **Cơ cấu theo trình độ đào tạo:** Cử nhân có 34 người (chiếm tỉ lệ 8,3%); Thạc sĩ có 276 người (chiếm tỉ lệ 67,5%); Tiến sĩ có 99 người (chiếm tỉ lệ 24,2%);

- **Cơ cấu theo chức danh giảng dạy:** Trợ giảng có 39 người (chiếm tỉ lệ 9,6 %); GV có 333 người (chiếm tỉ lệ 81,4 %); GV chính có 32 người (chiếm tỉ lệ 7,8 %); Giáo sư,

phó giáo sư có 5 người (chiếm tỉ lệ 1,2 %);

Như vậy, độ tuổi trung bình của GV là 41; Cơ cấu theo giới tính tương đối hợp lý; Trình độ đào tạo cao hơn mặt bằng chung của cả nước; Số GV chính, số GV có học hàm giáo sư, phó giáo sư chiếm tỉ lệ 9.0 %. Những GV có trình độ cử nhân đang học cao học và một số không được phân công giảng dạy. Tỉ lệ GV nữ có cao hơn GV nam. Đây là tình hình khá phổ biến trong các trường ĐH có nhiều ngành thuộc khối sư phạm, khoa học xã hội-nhân văn và kinh tế. Theo các khoa/ngành đào tạo, ĐNGV của Trường ĐH Sài Gòn được phân bố như sau (Xem bảng 1):

Từ số liệu của bảng 1 cho thấy:

- 17 khoa của nhà trường có GV trình độ tiến sĩ, trong đó khoa Sư phạm Khoa học Tự nhiên có nhiều GV trình độ tiến sĩ nhất (12 GV); tiếp đến là các khoa Giáo dục Chính trị, Khoa Sư phạm Khoa học Xã hội (11 GV); khoa Toán - Ứng dụng (9 GV)... Đây chính là những khoa/ngành đào tạo truyền thống của nhà trường từ trước đến nay. Còn 3 khoa chưa có GV trình độ tiến sĩ, đó là các khoa có tính đặc thù như: khoa Mĩ thuật; khoa Nghệ thuật, khoa Sư phạm Kỹ thuật.

- Chỉ có 5 khoa, GV có chức danh giảng dạy là phó giáo sư, đó là: Khoa Giáo dục Chính trị; khoa Khoa học Môi trường; khoa Quản trị Kinh doanh; khoa Sư phạm Khoa học Tự nhiên và khoa Sư phạm Khoa học Xã hội.

Với ĐNGV như trên, Trường ĐH Sài Gòn có thể đáp ứng được yêu cầu đào tạo hiện tại. Tuy nhiên, trước bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GDĐH và xu thế hội nhập quốc tế, nhà trường cần phải tiếp tục phát triển ĐNGV theo hướng đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và nâng cao chất lượng.

2. Một số giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên Trường Đại học Sài Gòn

2.1. Xây dựng và thực hiện quy hoạch đội ngũ giảng viên của nhà trường đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và nâng cao chất lượng

Công tác quy hoạch là khâu đầu tiên trong xây

Bảng 1: Cơ cấu ĐNGV Trường ĐH Sài Gòn

TT	Khoa	Tổng	Nữ	Phó giáo sư	Tiến sĩ	Thạc sĩ	Cử nhân
1	Khoa Công nghệ Thông tin	22	7	0	8	13	1
2	Khoa Giáo dục Chính trị	17	9	1	11	6	0
3	Khoa Giáo dục Mầm non	22	20	0	5	13	4
4	Khoa Sư phạm Kỹ thuật	14	8	0	0	12	2
5	Khoa Khoa học Môi trường	16	9	1	6	10	0
6	Khoa Nghệ Thuật	15	4	0	0	12	3
7	Khoa Ngoại ngữ	33	26	0	2	27	4
8	Khoa Quản trị Kinh doanh	26	12	1	4	20	2
9	Khoa Giáo dục	18	14	0	4	14	0
10	Khoa Giáo dục Tiểu học	22	15	0	5	16	1
11	Khoa Sư phạm Khoa học Tự nhiên	31	14	1	12	19	0
12	Khoa Sư phạm Khoa học Xã hội	25	13	1	11	14	0
13	Khoa Tài chính - Kế toán	26	13	0	7	17	2
14	Khoa Thư viện - Văn phòng	17	10	0	2	14	1
15	Khoa Quan hệ quốc tế	13	9	0	3	9	1
16	Khoa Luật	8	6	0	2	6	0
17	Khoa Toán - Ứng dụng	31	9	0	9	20	2
18	Khoa Mĩ thuật	14	7	0	0	8	6
19	Khoa Điện tử - Viễn thông	18	2	0	7	11	0
20	Khoa Giáo dục Quốc phòng - An ninh & Giáo dục Thể chất	21	2	0	1	15	5
	Tổng	409	209	5	99	276	34
	Tỉ lệ %		51,1%	1,2 %	24,2%	67,5%	8,3%

(Nguồn: Phòng Tổ chức Cán bộ, Trường ĐH Sài Gòn, tháng 8 năm 2016).

dụng và phát triển ĐNGV của một trường ĐH. Làm tốt khâu này thì mới có thể xây dựng và phát triển ĐNGV một cách hiệu quả. Xây dựng quy hoạch ĐNGV là bố trí, sắp xếp ĐNGV theo một trình tự hợp lí trong từng thời gian, làm căn cứ cho việc lập kế hoạch phát triển ĐNGV dài hạn. Quy hoạch ĐNGV là một nội dung đặc biệt quan trọng trong Chiến lược phát triển của trường ĐH. Để thực hiện xây dựng và thực hiện quy hoạch ĐNGV, cần thực hiện tốt các giải pháp sau đây:

- *Xác lập các cơ sở xây dựng quy hoạch ĐNGV của Trường ĐH Sài Gòn một cách khoa học*

Để xây dựng quy hoạch ĐNGV của Trường ĐH Sài Gòn, cần dựa trên các cơ sở sau đây: Luật Giáo dục ĐH; Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo; Điều lệ trường ĐH năm 2014; Chiến lược Phát triển của Trường ĐH Sài Gòn đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2025.

- *Quy trình hóa công tác xây dựng quy hoạch ĐNGV của Trường ĐH Sài Gòn*

Quy trình gồm các bước sau: 1/ Khảo sát thực trạng ĐNGV của Trường ĐH Sài Gòn trên các phương diện: số lượng, cơ cấu, trình độ; 2/ Phân tích thực trạng ĐNGV của Trường ĐH Sài Gòn để thấy rõ những mặt

mạnh, mặt hạn chế và nguyên nhân của đội ngũ này; 3/ Xác định những vấn đề cần đặc biệt quan tâm trong xây dựng ĐNGV của Trường ĐH Sài Gòn; 4/Lập quy hoạch ĐNGV của Trường ĐH Sài Gòn đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2025.

- *Tích cực thực hiện một số công việc trước mắt trong công tác quy hoạch ĐNGV của Trường ĐH Sài Gòn*

+ Lựa chọn các ngành đào tạo cần bổ sung, tuyển chọn GV gồm: 1/ Kế toán; 2/ Tài chính - Ngân hàng; 3/ Khoa học Môi trường; 4/ Quốc tế học; 5/ Văn hóa-Du lịch; 6/ Khoa học thư viện; 7/ Quản trị văn phòng; 8/ Công nghệ thông tin; 9/ Luật; 10/ Ngoại ngữ; 11/ Quản trị Kinh doanh.

+ Xây dựng kế hoạch đào tạo tiến sĩ, thạc sĩ giai đoạn 2016 - 2020 trong nước và ngoài nước.

Giai đoạn 2016-2020, Trường ĐH Sài Gòn dự định sẽ đào tạo trong nước 75 tiến sĩ, 50 thạc sĩ; đào tạo ở nước ngoài 25 tiến sĩ, 5 thạc sĩ;

+ Xây dựng kế hoạch đào tạo nghiệp vụ sư phạm, đào tạo tiếng Anh, giai đoạn 2016 - 2020.

Giai đoạn 2016-2020, Trường ĐH Sài Gòn dự định sẽ đào tạo nghiệp vụ sư phạm cho 150 GV; đào tạo tiếng Anh cơ bản cho 300 GV; đào tạo tiếng Anh nâng cao

cho 250 GV.

+ Thực hiện Đề án của Bộ GD&ĐT về đào tạo GV cho các trường ĐH và cao đẳng từ năm 2008 đến năm 2020 với 3 phương án gồm: đào tạo ở trong nước; đào tạo ở nước ngoài; kết hợp đào tạo trong nước và ngoài nước.

+ Đào tạo, nâng cao trình độ đội ngũ, đặc biệt chú trọng GV có trình độ tiến sĩ; yêu cầu các GV trẻ theo học nghiên cứu sinh, tiếp nhận GV có trình độ đã hoàn thành các khóa đào tạo theo Chương trình 300 tiến sĩ, thạc sĩ của Thành ủy; tiếp nhận GV từ các nguồn khác nếu đáp ứng được yêu cầu của nhà trường.

+ Chuẩn bị năng lực cho GV để sớm tiếp cận được với các chương trình tiên tiến, các chương trình hợp tác với nước ngoài.

+ Tránh độc quyền về chuyên môn, mỗi học phần phải có ít nhất 2 GV, mỗi GV dạy được ít nhất 2 học phần.

+ Xây dựng tổ bộ môn theo chuyên ngành đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, có cán bộ đầu đàn giỏi để xác lập được một số trường phái khoa học mũi nhọn nhằm tạo ra những chuyển biến mới trong công tác nghiên cứu khoa học và bồi dưỡng cán bộ.

+ Tập trung giải quyết vấn đề GV ở các ngành ngoài sư phạm để đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng.



+ Tăng cường trẻ hóa đội ngũ để kịp thời bù đắp số GV nghỉ hưu trong những năm tới.

+ Thu hút được nhiều chuyên gia giỏi từ các cơ sở nghiên cứu và sản xuất kinh doanh trong nước và ngoài nước (kể cả Việt kiều) tham gia công tác đào tạo của nhà trường...

2.2. Chú trọng nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, tin học và nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên

Phẩm chất đạo đức; trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, tin học và nghiệp vụ sư phạm là những yếu tố tạo nên nhân cách người GV. Vì thế, trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng GV cần chú ý đến các yếu tố này. Cụ thể là: Về phẩm chất đạo đức, GV phải có lương tâm và lòng say mê nghề nghiệp; có tính gương mẫu và mô phạm; Về trình độ chuyên môn, GV phải có kiến thức vững chắc về các môn học đảm nhận; nắm vững phương pháp giảng dạy; tạo lập cho sinh viên niềm đam mê nghiên cứu khoa học, năng lực sáng tạo; Về trình độ ngoại ngữ, tin học và nghiệp vụ sư phạm, GV phải nâng cao trình độ ngoại ngữ để giảng dạy chuyên môn bằng ngoại ngữ, đồng thời, phải sử dụng thành thạo công nghệ thông tin trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Để nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, tin học và nghiệp vụ sư phạm cho GV, cần thực hiện tốt các biện pháp sau đây:

- *Triển khai các hoạt động cụ thể để nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, trình độ ngoại ngữ, tin học và nghiệp vụ sư phạm cho ĐNGV của Trường ĐH Sài Gòn*

+ Nâng cao ý thức, lòng say mê nghề nghiệp và tính gương mẫu, mô phạm của GV.

+ Cải tiến sinh hoạt tổ bộ môn theo hướng tăng cường tính học thuật, tập trung vào các vấn đề mới như: Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội; đổi mới phương pháp dạy học, phương pháp đánh giá theo hệ thống tín chỉ; vai trò của GV trong công tác tư vấn cho sinh viên (đăng kí học, tích lũy lại các học phần để cải thiện điểm, học ngành 2...).

+ Chuẩn bị năng lực cho GV trong các lĩnh vực về thiết kế, phát triển chương trình và đảm bảo chất lượng giáo dục; phương pháp giảng dạy; phương pháp đánh giá.

+ Tạo điều kiện để GV tiếp cận với các nguồn tri thức mới, chương trình dạy học hiện hành, các tài liệu dạy học liên quan trên mạng.

+ Triển khai các hoạt động bồi dưỡng năng lực nghiên cứu cho GV; kết hợp chặt chẽ giữa đào tạo và nghiên cứu khoa học phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của GV.

+ Khuyến khích GV gửi đăng các công trình nghiên cứu, các bài báo khoa học trên tạp chí chuyên ngành và Tạp chí ĐH Sài Gòn; cử GV tham dự các hội thảo khoa học trong và ngoài nước.

+ Hình thành ở GV những khả năng cần thiết, đáp ứng môi trường đang thay đổi như hiện nay; nhạy cảm trước những dấu hiệu của thị trường bên ngoài và coi trọng nhu cầu của nhà tuyển dụng...

2.3. Đổi mới phương thức tuyển dụng giảng viên theo hướng khách quan, công bằng và có yếu tố cạnh tranh

Tuyển dụng GV là công việc hàng năm các trường

ĐH vẫn làm. Đối với Trường ĐH Sài Gòn, việc tuyển dụng GV cần được đổi mới theo hướng khách quan, công bằng và có yếu tố cạnh tranh, thông qua các biện pháp sau đây:

- *Tổ chức tuyển dụng GV theo một quy trình nhất định, theo đúng các quy định của Nhà nước*

Quy trình tuyển dụng GV phải bảo đảm dân chủ, công khai, theo tinh thần cải cách hành chính; tránh gây phiền hà, sách nhiễu, tiêu cực cho người dự tuyển. Quy trình này cần bao gồm các bước sau đây: 1/ Để xuất nhu cầu tuyển dụng GV từ các tổ bộ môn, khoa và các đơn vị đào tạo, căn cứ vào kế hoạch phát triển ĐNGV đã được phê duyệt và tình hình thực tế của đơn vị; 2/ Thông báo tuyển dụng GV; 3/ Thành lập Hội đồng tuyển dụng GV theo Điều 6, Nghị định 29/2012/NĐ-CP; 4/ Tính điểm và xác định người trúng tuyển trong kì thi tuyển theo Điều 9, Nghị định 29/2012/NĐ-CP; 5/ Ra quyết định tuyển dụng và nhận việc.

- *Đa dạng hóa các nguồn tuyển dụng GV*

Trường ĐH Sài Gòn là một trường ĐH đa ngành, đa cấp. Vì thế, nguồn tuyển dụng GV của nhà trường cũng cần có sự đa dạng hóa. Cụ thể là: Tuyển dụng GV từ những sinh viên tốt nghiệp loại giỏi của trường cũng như của các trường ĐH khác; Tuyển dụng GV có trình độ cao từ các trường ĐH khác có nhu cầu về công tác tại Trường ĐH Sài Gòn; Tuyển dụng GV là những kĩ sư, cử nhân, thạc sĩ, tiến sĩ hiện đang công tác tại các doanh nghiệp, công ty, cơ quan Nhà nước có nguyện vọng trở thành GV của Trường ĐH Sài Gòn. Các nguồn tuyển dụng GV được đa dạng hóa thì mới có thể tạo ra được yếu tố cạnh tranh trong tuyển dụng.

- *Phát huy vai trò của bộ môn trong tuyển dụng GV*

Trong trường ĐH, bộ môn đóng vai trò quan trọng trong tuyển dụng GV. Bộ môn phải chịu trách nhiệm trong việc tìm nguồn tuyển, tham gia trong công tác tuyển dụng GV. Hội đồng chuyên môn dưới sự chỉ đạo của trường khoa là người đánh giá và chịu trách nhiệm về chất lượng GV.

2.4. Xây dựng cơ chế đánh giá và sàng lọc giảng viên

Để phát triển ĐNGV một cách hiệu quả, cùng với việc tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, Trường ĐH Sài Gòn cần xây dựng cơ chế đánh giá và sàng lọc GV. Các biện pháp đánh giá và sàng lọc GV bao gồm:

- Tiến hành việc đánh giá GV thường niên để định hướng sự phát triển chuyên môn nghiệp vụ.

Hàng năm, nhà trường cần tiến hành việc đánh giá GV để định hướng cho sự phát triển chuyên môn nghiệp vụ của họ. Khi đánh giá GV, cần chú ý thực hiện tốt các công việc sau đây: Thiết lập các chương trình đánh giá GV (Mục đích, yêu cầu đánh giá; Nội dung đánh giá; Phương pháp đánh giá; Chuẩn đánh giá; Xử lí kết quả đánh giá); Trưởng khoa thực hiện đánh giá hàng năm về công tác giảng dạy, đề nghị các danh hiệu thi đua và tăng lương; Sử dụng các tiêu chuẩn liên quan đến kết quả học tập của sinh viên, các đánh giá về môn học của sinh viên, số lượng các ấn phẩm phát hành, các bài tham luận tại hội nghị, những gắn kết có hiệu quả với doanh nghiệp để đánh giá GV.

- Triển khai chủ trương sinh viên đánh giá GV của Bộ GD&ĐT.

Việc đánh giá GV nói chung, việc lấy ý kiến phản hồi từ người học đối với hoạt động giảng dạy của GV nói riêng là một yêu cầu không thể thiếu được để nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường.

Để việc lấy ý kiến phản hồi từ người học đối với hoạt động giảng dạy của GV đạt kết quả tốt, cần chú ý một số vấn đề sau đây: Xác định rõ mục đích yêu cầu của việc lấy ý kiến phản hồi từ người học đối với hoạt động giảng dạy của GV; Lựa chọn chuẩn xác nội dung lấy ý kiến phản hồi từ người học đối với hoạt động giảng dạy của GV; Xây dựng phiếu điều tra lấy ý kiến phản hồi từ người học đối với hoạt động giảng dạy của GV một cách toàn diện, tường minh; Tổ chức bài bản việc lấy ý kiến phản hồi từ người học đối với hoạt động giảng dạy của GV; Xử lý tốt kết quả lấy ý kiến phản hồi từ người học đối với hoạt động giảng dạy của GV.

2.5. Mở rộng hợp tác quốc tế trong đào tạo và trao đổi giảng viên

Tăng cường hợp tác quốc tế đã trở thành yêu cầu cấp thiết và giải pháp cơ bản để phát triển giáo dục, đào tạo nói chung, GDĐH nói riêng ở nước ta hiện nay.

Để mở rộng hợp tác quốc tế trong đào tạo và trao đổi GV cần thực hiện tốt các biện pháp sau đây:

- *Tiếp tục duy trì mối quan hệ hợp tác đã có với các trường ĐH và tổ chức quốc tế.*

Tuy mới được thành lập nhưng Trường ĐH Sài Gòn rất quan tâm đến công tác hợp tác quốc tế. Từ đầu năm 2008 đến nay, trường đã cử 37 lượt cán bộ, GV tham gia các chương trình đào tạo ngắn hạn và dài hạn tại các nước: Hàn Quốc, Nhật Bản, Singapore, Hoa Kỳ và Trung Quốc. Trường cũng đã kí kết các văn bản hợp tác đào tạo với Trường ĐH Kaplan Châu Á - Thái Bình Dương, Trường ĐH Osaka (Nhật Bản) và Trường ĐH Lakeland (Hoa Kỳ)... Trong thời gian tới, Trường ĐH Sài Gòn tiếp tục duy trì quan hệ hợp tác với các nước và các trường ĐH này.

- *Tạo cơ chế và điều kiện thuận lợi trong việc xây dựng mối quan hệ mới với các trường ĐH và tổ chức quốc tế để phát triển ĐNGV.*

Xây dựng mối quan hệ mới với các trường ĐH và tổ chức quốc tế để phát triển ĐNGV là một trong những nhiệm vụ trọng tâm mà Trường ĐH Sài Gòn đã xác định

trong Chiến lược phát triển của nhà trường đến năm 2020. Muốn thực hiện tốt nhiệm vụ trọng tâm này, cần phải tạo cơ chế và điều kiện thuận lợi trong việc xây dựng mối quan hệ mới với các trường ĐH và tổ chức quốc tế.

3. Kết luận

Phát triển ĐNGV đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và nâng cao về chất lượng là nhiệm vụ trung tâm của tất cả các trường ĐH. Trường ĐH Sài Gòn tuy mới thành lập nhưng đã có nhiều cố gắng trong việc xây dựng và nâng cao chất lượng ĐNGV. Bên cạnh những thành tựu đã đạt được, quá trình phát triển ĐNGV của Trường ĐH Sài Gòn vẫn còn một số khó khăn, tồn tại. Để đáp ứng được yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GDĐH, ĐNGV của Trường ĐH Sài Gòn cần được phát triển theo các giải pháp: Xây dựng và thực hiện quy hoạch ĐNGV của nhà trường đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và nâng cao chất lượng; Chú trọng nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, tin học và nghiệp vụ sư phạm cho GV; Đổi mới phương thức tuyển dụng GV theo hướng khách quan, công bằng và có yếu tố cạnh tranh; Xây dựng cơ chế đánh giá và sàng lọc GV; Mở rộng hợp tác quốc tế trong đào tạo và trao đổi GV.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2010), *Đổi mới quản lý hệ thống giáo dục đại học giai đoạn 2010-2012*, NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
- [2]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2008), *Hướng dẫn tổ chức lấy ý kiến phản hồi từ người học về hoạt động giảng dạy của giáo viên*, Công văn số 1276/TB-BGDĐT-NG, ngày 20/2/2008.
- [3]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2008), *Đề án đào tạo giảng viên cho các trường đại học và cao đẳng từ năm 2008 đến năm 2020*.
- [4]. Đảng Cộng sản Việt Nam, (2013), *Văn kiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.
- [5]. Trường Đại học Sài Gòn, (2015), *Chiến lược phát triển Trường Đại học Sài Gòn, giai đoạn 2015-2020 và tầm nhìn 2025*.

DEVELOPING TEACHING STAFF TO MEET THE REQUIREMENT OF RATIONAL AND COMPREHENSIVE RENEWAL OF HIGHER EDUCATION AT SAI GON UNIVERSITY

Thai Huy Bao
Sai Gon University
Email: thbsgu@yahoo.com.vn

Abstract: *Developing lecturers with sufficient quantity, synchronous structure and quality improvement is the central mission of all universities. Saigon University has just established but there have been many efforts to develop and improve quality of teaching staff. From its situation analysis, the article proposed 5 specific measures to develop lecturers at Saigon University in period of 2016-2020.*

Keywords: *Lecturers; teaching staff; higher education; Saigon University.*