

## PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP HÀ NỘI TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

Đặng Thị Hoàng Liên<sup>1</sup>

**Tóm tắt.** Trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay, đội ngũ giảng viên là lực lượng cốt cán, là nhân tố chủ đạo quyết định việc đảm bảo chất lượng giáo dục. Cho nên, sự phát triển đội ngũ giảng viên là cấp thiết. Bài báo này đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển đội ngũ giảng viên nhằm nâng cao chất lượng giáo dục của trường đại học nói chung và trường đại học công nghiệp Hà Nội nói riêng.

**Từ khóa:** Phát triển, giảng viên, đại học công nghiệp Hà Nội.

### 1. Đặt vấn đề

Đối với toàn cầu hóa, Jokinen (2004) cho rằng các nhà lãnh đạo học thuật, các giảng viên của các trường đại học đẳng cấp quốc tế cần phải có một "tư duy toàn cầu", có khả năng làm việc ngang hàng với những người có nền tảng kiến thức phong phú, đa dạng, có một định hướng lâu dài, tối ưu hóa sự thay đổi của tổ chức, tạo ra hệ thống học tập, thúc đẩy nhân viên hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, xử lý các xung đột, dẫn dắt và tham gia có hiệu quả vào các nhóm đa văn hóa, chỉ đạo khéo léo chu trình làm việc bên ngoài (nước ngoài), nắm được giá trị và dữ kiện của họ, hiểu rõ văn hóa của những người nước ngoài và thể hiện kiến thức và sự tôn trọng đối với các nước khác.

Trong giai đoạn hiện nay, đội ngũ giảng viên có vai trò xã hội rộng hơn nhiều so với chức năng truyền đạt tri thức. Giảng viên đại học (GVĐH) công lập là viên chức, Luật Viên chức năm 2010 quy định: Viên chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật. Theo đó, giảng viên đại học là viên chức chuyên môn đảm nhiệm việc giảng dạy và nghiên cứu khoa học ở bậc đại học, sau đại học thuộc một chuyên ngành đào tạo của trường đại học công lập. Trong các trường đại học, giảng viên còn là nhà khoa học, nắm vững các phương pháp khoa học về giảng dạy và giáo dục, biết sử dụng thành thạo các phương tiện kỹ thuật trong giảng dạy, thường xuyên rèn luyện để nâng cao nghiệp vụ giảng dạy của mình, tham gia tích cực vào nghiên cứu khoa học và đời sống xã hội. (Khoản 3 Điều 70 Luật Giáo dục năm 2005 quy định). Giảng viên trước hết phải là nhà giáo dục, bằng chính nhân cách của mình tác động tích cực đến sự hình thành nhân cách sinh viên. Giảng viên phải có tính tích cực công dân, có ý thức trách nhiệm xã hội, hăng hái tham gia sự phát triển cộng đồng.

Ngày nhận bài: 02/10/2019. Ngày nhận đăng: 14/11/2019.

<sup>1</sup>Khoa Du lịch, Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội;  
e-mail: danghoanglien123@gmail.com.

Giảng viên là nhân vật chủ yếu góp phần hình thành bầu không khí dân chủ trong nhà trường, có lòng yêu sinh viên và có khả năng hợp tác với sinh viên. Giảng viên phải được đào tạo ở trình độ cao về học vấn, nhất là giáo viên đại học không phải chỉ yêu cầu cao về khoa học tự nhiên, các khoa học ứng dụng, kĩ thuật và công nghệ mà còn phải được chú trọng đào tạo về các khoa học nhân văn, khoa học xã hội. Người giảng viên phải có nhu cầu và năng lực không ngừng tự hoàn thiện, phát huy tính độc lập, chủ động, sáng tạo trong hoạt động sư phạm cũng như biết phối hợp nhịp nhàng với tập thể sư phạm nhà trường trong việc thực hiện mục tiêu giáo dục. Trường đại học công nghiệp Hà Nội đang có những chuyển biến tích cực theo hướng đổi mới cơ bản và toàn diện nhằm nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa và nhu cầu của phát triển kinh tế - xã hội. Vì vậy, để đạt được những mục tiêu đổi mới và phát triển giáo dục đại học nói chung và trường đại học Công nghiệp Hà Nội nói riêng, cần phải tìm ra những giải pháp thích hợp nhất để tổ chức và quản lý có hiệu quả hoạt động bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên.

## 2. Thực trạng đội ngũ giảng viên của trường đại học công nghiệp công nghiệp Hà Nội

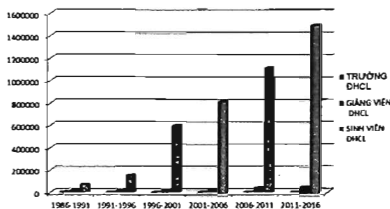
Trường đại học công nghiệp Hà Nội là một trong những ngôi trường lâu đời ở thủ đô Hà Nội, nhà trường đã không ngừng nâng cao chất lượng giảng dạy và cơ sở vật chất để phát triển trường trở thành đại học mang tầm quốc tế. Trường đại học Công nghiệp Hà Nội được thành lập từ năm 1898. Trường chính thức được mang tên như hiện nay vào năm 2005. Trong quá trình hình thành và phát triển của mình, đại học Công nghiệp Hà Nội đã vinh dự 4 lần đón tiếp chủ tịch Hồ Chí Minh đến thăm trường. Hoạt động ngoại khóa của sinh viên Đại học Công nghiệp Hà Nội rất nhiều. Có rất nhiều CLB như: CLB nghệ thuật AAC, CLB sách và hành động HaUI (Bah).

Trường đại học Công nghiệp Hà Nội là trường đại học đa ngành, hiện đang đào tạo 31 ngành chính quy. Trường đặt mục tiêu sẽ đào tạo cho người học các chuyên môn, kiến thức, kĩ năng, phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp cần thiết để từng bước tiếp cận với trình độ của thế giới:

- Từ năm học 1995 - 1996 đến năm học 2012 - 2013 khoảng cách về số lượng sinh viên/giảng viên càng tăng cao, giai đoạn cao nhất 2001 - 2006 là 32,7/1. Trong khi những trường đại học hàng đầu thế giới như Đại học Harvard (Hoa Kỳ) có tỉ lệ sinh viên/giảng viên là 13/2 (trong đó tỷ lệ SV/GS là 3,5/1), các nước có nền giáo dục đại học tiên tiến nói chung có tỷ lệ sinh viên/giảng viên nằm trong khoảng 15 - 20/1. Chưa tính đến cơ cấu ngành nghề và một số ngành nhà nước ưu tiên đầu tư đảm bảo sự cân đối của xã hội.

Những hạn chế, yếu kém nêu trên đã ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đào tạo đại học ở nước ta. Vì vậy, việc hoàn thiện chính sách để lấp khoảng trống, tháo gỡ khó khăn, khuyến khích, tạo động lực cho ĐNGV đại học công lập phát triển về số lượng, nâng cao chất lượng với cơ cấu, tỷ lệ hợp lý là khâu then chốt và yêu cầu cấp thiết hiện nay.

Số lượng, tỷ lệ, cơ cấu ĐNGV đại học chưa đáp ứng được yêu cầu trước mắt và lâu dài; tình trạng hăng hực, chấp vả giữa các thể hệ giảng viên còn phổ biến; thiếu đội ngũ nòng cốt kế cận có trình độ chuyên môn cao. Theo số liệu thống kê giai đoạn năm 2011 - 2016 cho thấy, cả nước ta chỉ có 90.368 giảng viên/2.016.308 sinh viên. Như vậy, số sinh viên/giảng viên trung bình là 22,3 theo chu kỳ 5 năm, tỷ lệ này có giảm 1/2 so với giai đoạn 1985-1991 nhưng vẫn chưa đạt yêu cầu về số lượng, chưa tính đến chất lượng ĐNGV đại học công lập.



Biểu đồ 1. Quy mô trường, giảng viên, sinh viên đại học công lập 1986-2016 (theo giai đoạn 5 năm)  
 Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Bộ Giáo dục và Đào tạo

- Đội ngũ giảng viên hiện nay của trường Đại học Công nghiệp là:
- Tổng số cán bộ, giảng viên: 1562 người (tính đến 5/12/2018)
- Số cán bộ giảng viên nghiên cứu và giảng dạy: 1111 người (tính đến 5/12/2018).
- Số cán bộ giảng viên nghiên cứu và giảng dạy hợp đồng: 155 người (tính đến 5/12/2018).
- Số cán bộ, giảng viên có bằng Thạc sĩ: 766 người (tính đến 5/12/2018)
- Số cán bộ, giảng viên có bằng Tiến sĩ: 231 người (tính đến 5/12/2018)
- Số cán bộ, giảng viên là Phó Giáo sư: 34 người (tính đến 5/12/2018)

Những hạn chế, yếu kém nêu trên đã ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đào tạo đại học ở nước ta. Vì vậy, việc hoàn thiện chính sách để lấp khoảng trống, tháo gỡ khó khăn, khuyến khích, tạo động lực cho đội ngũ giảng viên đại học công lập nói chung và đội ngũ giảng viên của trường đại học công nghiệp Hà Nội nói riêng phát triển về số lượng, nâng cao chất lượng với cơ cấu, tỷ lệ hợp lý là khâu then chốt và yêu cầu cấp thiết hiện nay.

### 3. Giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên của trường đại học công nghiệp trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay

#### 3.1. Chủ động phát triển đội ngũ giảng viên hợp lý về cơ cấu đáp ứng yêu cầu quy định và mục tiêu phát triển của nhà trường

Một cơ cấu được coi là hợp lý, khi cơ cấu đó đảm bảo tỷ lệ quy định giữa giảng viên cơ hữu và giảng viên thỉnh giảng, giữa giảng viên có trình độ chuyên môn thấp và trình độ chuyên môn cao. Chú trọng phát triển đội ngũ giảng viên cơ hữu làm nòng cốt cho sự phát triển của nhà trường, một cơ sở đào tạo được coi là có cơ cấu giảng viên tốt khi có tỷ lệ giảng viên cơ hữu trên tổng số giảng viên cao.

Trong quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên của nhà cần phải đảm bảo sự cân đối, hợp lý về cơ cấu giữa các khoa, các môn học, các chuyên ngành đào tạo. Phải cân đối số lượng giảng viên của từng ngành với qui mô sinh viên của ngành đó. Phải có đủ số lượng giảng viên để qui hoạch đào tạo, phải tính đến những phương án bổ sung và rủi ro. Có chính sách phù hợp, khuyến khích giảng viên tham gia quá trình đào tạo của đơn vị.

Tuyển chọn phải đảm bảo đúng cơ cấu, khách quan, công bằng và khoa học, đúng các vị trí

việc làm cần tuyển người; đa dạng hóa chế độ tuyển dụng giảng viên theo hướng mở trên cơ sở hợp đồng làm việc.

Xây dựng chính sách đãi ngộ nhằm thu hút nhân tài về công tác tại các trường ĐH trên cơ sở xác định xây dựng các chính sách, chế độ trong tuyển dụng; môi trường công tác và các điều kiện bảo đảm chất lượng, hiệu quả làm việc của đội ngũ (nhất là đối với các chức danh giáo sư, phó giáo sư, chuyên gia, giảng viên/giảng viên cao cấp/có học vị tiến sĩ...). Chú trọng tuyển chọn phát triển đội ngũ giảng viên cơ hữu, lấy đội ngũ giảng viên cơ hữu làm nòng cốt của đội ngũ giảng viên của nhà trường. Đảm bảo tỷ lệ giảng viên cơ hữu theo quy định về tổng thể và đối với từng chuyên ngành đào tạo.

Đối với giảng viên cơ hữu, việc hoạch định chiến lược phát triển phải có tính dài hạn để xác định số lượng giảng viên cơ hữu cần thiết. Đồng thời phải dự báo các tình huống thay đổi có thể xảy ra trong ngắn hạn để chủ động ứng phó. Có cơ chế chính sách tuyển dụng linh hoạt. Đặc cách tuyển dụng những cán bộ giảng viên trẻ có trình độ chuyên môn, có học hàm, học vị phù hợp với các chuyên ngành đào tạo. Có chính sách đãi ngộ để động viên, khuyến khích giảng viên có trình độ chuyên môn đang giảng dạy tại trường; Có cơ chế thu hút giảng viên có trình độ thạc sỹ, tiến sỹ có chuyên ngành đào tạo phù hợp đã qua giảng

### **3.2. Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên phù hợp với xu hướng phát triển của nhà trường**

Số lượng đội ngũ giảng viên tác động trực tiếp đến quá trình đào tạo của các trường cao đẳng và đại học ngoài công lập, do vậy từng trường phải thực hiện tốt việc qui hoạch, tuyển dụng các giảng viên từ nhiều nguồn khác nhau đáp ứng nhu cầu thực tế của các khoa chuyên môn.

Nhà trường cần tổ chức tốt công tác qui hoạch và thực hiện qui hoạch phát triển về số lượng đội ngũ giảng viên; thông qua việc đánh giá, phân loại giảng viên, xác định hợp lý về nhu cầu số lượng đội ngũ giảng viên trên cơ sở bám sát nhu cầu thực tế để dự báo kế hoạch đào tạo và nghiên cứu khoa học cho từng giai đoạn, phù hợp với yêu cầu phát triển; Sắp xếp, sử dụng tốt đội ngũ giảng viên của nhà trường theo hướng chuyên sâu, sử dụng hợp lý năng lực chuyên môn nhằm nâng cao hiệu suất lao động của mỗi giảng viên hiện có của nhà trường. Nội dung của quy hoạch phát triển giảng viên phải hướng tới hai vấn đề cơ bản là: Duy trì được đội ngũ giảng viên hiện có và tuyển dụng bổ sung thêm. Đối với những trường đã đảm bảo đủ số lượng giảng viên thì cần tiến hành sàng lọc và tuyển dụng thêm để nâng cao chất lượng và đảm bảo tính hợp lý về mặt cơ cấu. Đối với những trường chưa có đủ số lượng giảng viên tối thiểu thì phải duy trì số lượng giảng viên hiện có thông qua các các biện pháp như: nâng cao chế độ đãi ngộ, bố trí công tác hợp lý, tạo môi trường làm việc thuận lợi... Trên cơ sở dự tính quy mô đào tạo cho từng năm và từng giai đoạn, số giảng viên hiện có, nhà trường phải có kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên cho từng năm và từng giai đoạn.

Để làm tốt công tác qui hoạch phát triển đội ngũ giảng viên, nhà trường phải căn cứ vào số giảng viên hiện tại, xác định biên chế tương lai, trong đó chú trọng đến việc giảng viên về quá tuổi, thời việc, chuyển chuyển trong nội bộ nhà trường. Muốn làm tốt công việc này, nhà trường cần có kế hoạch nhân sự đồng bộ từ các bộ môn, các khoa và các phòng chức năng, xác định rõ những giảng viên đủ tiêu chuẩn và số lượng giảng viên chưa đủ tiêu chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ; việc xác định số lượng cũng cần phải bám sát số lượng sinh viên hiện có và kế hoạch tuyển sinh

các năm tiếp theo, xu thế phát triển ngành nghề và nhà trường cần chú trọng đến các mặt sau:

- Đảm bảo tính liên tục và trẻ hóa đội ngũ giảng viên, chú trọng đến các bộ môn có nhiều giảng viên cao tuổi sắp nghỉ hưu để tránh hụt hẫng về số lượng và tính kế thừa; phải xác định kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo từng giai đoạn: ngắn hạn, trung hạn, dài hạn trên cơ sở xác định các hướng phát triển ngành nghề hiện tại và chiến lược phát triển ngành nghề trong tương lai. Để bảo đảm tính khách quan, các trường cao đẳng và đại học ngoài công lập cần có các khảo sát nhu cầu của xã hội, các đòi hỏi về chuyên môn, năng lực của sinh viên kết hợp với chính sách phát triển của nhà nước.

- Căn cứ vào tổng số giờ giảng dạy của giảng viên theo từng chuyên ngành, chú trọng đến chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên kết hợp với các tiêu chí như: chức danh giảng viên, thâm niên giảng dạy, nghiên cứu khoa học và các yếu tố khác để lập kế hoạch phát triển số lượng giảng viên cho phù hợp; cần dự phòng tỉ lệ khoảng 5% số lượng giảng viên trong biên chế để không bị động khi cử giảng viên đi học nâng cao trình độ, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ,...

- Dựa vào kết quả đánh giá năng lực của giảng viên thông qua việc dự giờ đánh giá, qua việc lấy ý kiến phản hồi từ người học hàng năm để bố trí giảng viên giảng dạy đúng chuyên ngành, đúng sở trường của giảng viên, đảm bảo tính kế thừa giữa những giảng viên lớn tuổi giàu kinh nghiệm và các giảng viên trẻ còn thiếu kinh nghiệm; cần quan tâm đến tâm tư, nguyện vọng và hoàn cảnh của giảng viên để bố trí, động viên, khuyến khích họ hoàn thành tốt công việc được giao. Khuyến khích giảng viên học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và có chính sách hỗ trợ hợp lí.

### **3.3. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá nhằm nâng cao chất lượng chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên**

Mục tiêu của việc kiểm tra đánh giá năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm của đội ngũ giảng viên là làm cho mỗi giảng viên thấy được điểm mạnh, điểm yếu, trên cơ sở đó có kế hoạch tự bồi dưỡng nâng cao năng lực. Đồng thời, trên cơ sở đó, các bộ môn, khoa, nhà trường có kế hoạch trong xây dựng và phát triển đội ngũ như kế hoạch đào tạo bồi dưỡng, trong sử dụng đội ngũ, thực hiện và xây dựng các chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ...

Nội dung của việc kiểm tra, đánh giá khả năng giảng dạy của giảng viên là thông qua bài giảng, việc thực hiện quy chế chuyên môn, việc sử dụng các phương tiện dạy học hiện đại trong giờ dạy, đổi mới phương pháp dạy học... Để công tác kiểm tra đánh giá có hiệu quả cao cần hoàn thiện phương pháp kiểm tra, đánh giá. Khắc phục những điểm yếu của hệ thống kiểm tra đánh giá hiện tại, những bất cập trong công tác quản lý đội ngũ giảng viên; nâng cao năng lực quản lý cho bộ máy quản lý của nhà trường.

Việc đánh giá thường kỳ tập trung vào đánh giá theo các tiêu chí thực hiện công việc như kết quả thực hiện, thời gian thực hiện, chi phí hiệu quả, khả năng phối hợp trong triển khai công việc, thái độ chuyên cần. Lãnh đạo đánh giá hàng năm về kết quả thực hiện công việc của viên chức. Việc đánh giá xếp loại giảng viên có thể theo 4 kênh thông tin sau: Ý kiến sinh viên, ý kiến đồng nghiệp (phiếu dự giờ), đánh giá của khoa, đánh giá của lãnh đạo nhà trường.

Đổi mới công tác sử dụng, đánh giá, sàng lọc đội ngũ giảng viên theo hướng phân công, phân cấp về trách nhiệm. Bổ sung, hoàn thiện cơ chế, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giảng viên tương xứng với thành tích và năng lực cá nhân; điều chỉnh chính sách lương, phụ cấp ưu đãi, cơ chế đãi ngộ phù hợp để cải thiện đời sống vật chất và tinh thần, tạo động lực và điều kiện cho đội

ngũ giảng viên đại học nâng cao năng lực, trình độ. Hoàn thiện và ban hành mới các chế độ chính sách quản lý giảng viên: Quy định về chế độ làm việc của giảng viên. Trong đó cần khuyến khích và bắt buộc thực hiện các nhiệm vụ của giảng viên, đặc biệt là đối với việc thực hiện nhiệm vụ NCKH - nhiệm vụ mà giảng viên của nhà trường trong thời gian qua gần như không thực hiện. Ngoài ra, quy định cần giúp cho quá trình kiểm tra đánh giá xác định được mức độ thực hiện nhiệm vụ của giảng viên được dễ dàng, chính xác hơn, qua đó tạo môi trường làm việc thân thiện nhưng có cạnh tranh. Cải tiến phương pháp kiểm tra đánh giá, khen thưởng theo nguyên tắc kiểm tra liên tục, kịp thời. Mục đích chính của kiểm tra không phải là phát hiện sai phạm mà là để nhắc nhở, ngăn ngừa sai sót có thể xảy ra, đảm bảo người được kiểm tra luôn thực hiện tốt nhiệm vụ được giao. Đánh giá, khen thưởng phải công bằng, minh bạch; phải có một cơ chế đánh giá mang tính tích cực; phải có khoảng cách đủ lớn giữa các mức thi đua để các thành viên cố gắng phấn đấu cũng như hội đồng đánh giá có thể công nhận hay không công nhận một thành viên là xuất sắc.

Phải có qui định đánh giá lao động sát thực, phân biệt rõ về mức độ đóng góp của cán bộ giảng viên, chế độ thưởng - phạt rõ ràng: phải có “thước đo” được chất lượng công việc đã hoàn thành; tránh hiện tượng “trung bình chủ nghĩa”, “cào bằng” trong đánh giá, không khuyến khích được những người tích cực. Việc đánh giá phải dựa trên kết quả hoàn thành công việc có tính đến mức độ cố gắng hoàn thành công việc của mỗi người, nếu không sẽ làm cho giảng viên mới vào nghề nản lòng bởi họ ít có cơ hội được khen thưởng. Việc bình chọn danh hiệu “giảng viên giỏi” không nên hạn chế số lượng mà nên dựa trên tiêu chuẩn cần đạt được đối với từng chức danh hoặc học vị. Tăng cường kiểm tra việc thực hiện qui chế, nội qui giảng dạy của giảng viên. Thường xuyên thực hiện việc dự giờ thăm lớp, coi đây là tiêu chí bắt buộc đối với các khoa, bộ môn trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao. Thực hiện đánh giá giảng viên, đặc biệt là giảng viên giỏi đều ở các mặt, không nên chỉ dựa vào kết quả dự giờ 1 tiết giảng; không chạy theo thành tích. Tăng cường việc lấy ý kiến đánh giá của giảng viên bằng cách tổ chức điều tra thăm dò định kỳ sau khi kết thúc môn học để đánh giá giảng viên được khách quan và tăng mức độ tin cậy của kết quả đánh giá. Lắp đặt hệ thống camera theo dõi giờ giảng trong từng lớp học, qua đó đội ngũ CBQL có thể giám sát giờ giảng mà không cần phải tới tận giảng đường và cùng một lúc có thể kiểm tra được nhiều giảng viên. Ngoài ra, giảng viên cũng ý thức được rằng giờ giảng của họ có thể đang “được” các nhà quản lý theo dõi.

Xây dựng các tiêu chí và qui trình hợp lý để đánh giá đúng phẩm chất, năng lực, hiệu quả công tác của giảng viên, từng bước hoàn thiện qui định về đánh giá giảng viên. Rà soát cơ chế quản lý, định mức lao động, chính sách, chế độ đối với giảng viên; cải tiến chế độ tiền lương, chế độ đãi ngộ, thực hiện chính sách thù lao theo năng lực và kết quả thực hiện công việc đối với giảng viên.

#### **3.4. Đổi mới và nâng cao chất lượng công tác sinh hoạt chuyên môn ở bộ môn trong nhà trường**

Bộ môn có vai trò quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng của đội ngũ giảng viên nói chung cũng như mỗi một giảng viên nói riêng. Vì vậy, để bộ môn phát huy được vai trò của mình đối với việc phát triển đội ngũ giảng viên cần:

Tăng cường và đổi mới nội dung, cách thức hoạt động của bộ môn để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên; Thực hiện việc trao đổi, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ cho mọi thành viên của bộ môn; Giải quyết được những vấn đề mới, “nóng” trong dạy học và giáo dục

sát với bộ môn.

Đổi mới nội dung sinh hoạt bộ môn để thực chất là sinh hoạt về học thuật, về chuyên môn, về nghiệp vụ sư phạm, về nghiên cứu khoa học.

Đổi mới cách thức sinh hoạt bộ môn: Biến các cuộc sinh hoạt bộ môn thành các hội thảo khoa học, các báo cáo chuyên đề, thông báo các kết quả nghiên cứu khoa học, v.v. . . Mỗi thành viên của bộ môn đều có trách nhiệm và hứng thú trong sinh hoạt bộ môn.

Kết quả sinh hoạt bộ môn là thực hiện các nhiệm vụ chức năng của bộ môn; là đảm bảo chất lượng đào tạo; là nâng cấp trình độ và năng lực cho mỗi thành viên của bộ môn.

Lãnh đạo nhà trường có những quy định để đổi mới và nâng cao chất lượng hoạt động của các bộ môn: thời gian sinh hoạt, nội dung sinh hoạt, cách thức sinh hoạt. . . Mọi bộ môn cần phải có kế hoạch tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên môn định kỳ theo tuần, tháng. Các kế hoạch này được báo cáo lãnh đạo nhà trường, các thành viên của bộ môn có chương trình hành động và cam kết thực hiện. . .

Cần phải có cách thức quản lý phù hợp để các buổi sinh hoạt chuyên môn đạt hiệu quả cao nhất.

#### 4. Kết luận

Phát triển giảng viên không phải là việc làm một lần là xong, trong điều kiện bùng nổ tri thức hiện nay, công việc này cần được coi là công việc thường xuyên, liên tục của toàn hệ thống, từng khoa, bộ môn và mỗi giảng viên. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là nhiệm vụ quan trọng, lâu dài trong sự nghiệp xây dựng và phát triển nhà trường. Điều đó không chỉ quyết định bằng các chủ trương chính sách mà cần có sự tích cực hưởng ứng và tự giác thực hiện của toàn thể cán bộ giảng viên. Có như vậy mới xây dựng được đội ngũ vững mạnh toàn diện, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo theo định hướng ứng dụng, góp phần quan trọng khẳng định uy tín và vị thế của nhà trường trong xã hội.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Đặng Thị Thanh Huyền, *Marketing giáo dục*. Giáo trình dành cho học viên cao học Học viện Quản lý giáo dục.
- [2] Marketing, đường link <https://vi.wikipedia.org/wiki/Marketing> truy cập ngày 23/8/2019
- [3] Marketing trends in higher education đường link <https://linchpinsco.com>, truy cập ngày 23/8/2019

#### ABSTRACT

##### Lecturer development at Hanoi Industry University in the context of education innovation

In the current context of educational innovation, teaching staff is a key force and a key factor in determining the quality of education. Therefore, the development of teaching staff is imperative. This paper suggests a number of solutions to develop teaching staff to improve the quality of education of universities in general and Hanoi Industry University in particular.

*Keywords: Development, lecturer, Hanoi Industry University.*