

ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC - VẤN ĐỀ BỨC THIẾT TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

ASSESSING LECTURERS IN UNIVERSITIES – AN URGENT ISSUE AT PRESENT

TRẦN XUÂN BÁCH

Đại học Đà Nẵng

TÓM TẮT

Hiện nay ở các nước phát triển, công tác đánh giá giảng viên đã có những bước phát triển mạnh mẽ mang tính tổng hợp và toàn diện. Đánh giá bao gồm cả việc thu thập, phân tích, giải thích và sử dụng các thông tin mang tính khoa học về giảng viên nhằm mục tiêu hoàn thiện và tự hoàn thiện đội ngũ giảng viên của nhà trường. Để việc đánh giá giảng viên sớm được thực hiện một cách khoa học, có hiệu quả hơn trong các trường đại học ở nước ta, bài viết nêu lên một vài nét về thực trạng và qua đó đề cập đến sự cần thiết của việc cải tiến đánh giá giảng viên.

ABSTRACT

Nowdays the assessment and evaluation of lecturers in the developed countries have achieved drastic progress in all aspects concerning collecting, analysing, interpreting and using the professional information about the lecturers for the improvement of the teaching staff. With the aim of contributing to an effective, scientific assessment of lecturers in the universities in Vietnam, this article sketches the problems of the current situation and discusses the necessity of the improved assessment of the lecturers.

Nền kinh tế nước ta đang tiến hành hội nhập với nền kinh tế khu vực và quốc tế bằng việc gia nhập tổ chức thương mại quốc tế (WTO) vào năm 2006, và với mục tiêu đưa nước ta trở thành nước công nghiệp vào năm 2020, vấn đề phát triển nguồn lực là yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững, trong đó giáo dục và đào tạo là con đường quan trọng nhất trong việc phát huy nguồn lực con người.

Trong lý luận và thực tiễn, đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục luôn được xem là lực lượng cốt cán của sự nghiệp phát triển giáo dục và đào tạo, là nhân tố quan trọng nhất quyết định việc nâng cao chất lượng giáo dục. Nghị quyết Hội nghị Ban chấp hành Trung ương 2 khoá VIII đã xác định: “*Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục*”. Chỉ thị 40-CT/TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng về xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục cũng chỉ rõ: “*Nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt, có vai trò quan trọng*”. Do vậy, muốn phát triển giáo dục – đào tạo, điều quan trọng trước tiên là phải chăm lo xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên.

Trong trường đại học, giảng viên và cán bộ quản lý tiêu biểu cho nguồn lực quan trọng nhất, vì đội ngũ này có thâm niên và chuyên môn nghề nghiệp rõ nét và các chi phí cho đội ngũ này chiếm tỷ lệ lớn trong chi tiêu. Kết quả là việc quản lý tốt đội ngũ giảng viên trong trường đại học có thể trở thành nhân tố quan trọng nhất trong việc nâng cao chất lượng và cải thiện hiệu quả đầu tư.

Những thay đổi gần đây trong môi trường các trường đại học đem lại những kết quả quan trọng và tạo ra những thách thức chủ yếu cho sự đổi mới hoạt động quản lý giảng viên

trường đại học. Các trường đại học hiện nay tập trung vào những vấn đề then chốt là **phát triển** và **đánh giá giảng viên**, một vấn đề có tính thời sự liên quan toàn diện với sự cải tiến chất lượng các sản phẩm đầu ra là kết quả giáo dục đại học.

Hầu hết ở các quốc gia, sự đánh giá giáo dục đại học được coi trọng, do đó việc đầu tư nhân lực và vật lực cho giáo dục đại học được quan tâm thường xuyên. Mỗi quan tâm đến chất lượng là kết quả trực tiếp của sự gia tăng mối quan tâm được các Chính phủ biểu lộ với tính cạnh tranh quốc tế trong các nền kinh tế dựa trên sức mạnh của các lĩnh vực khoa học và công nghệ. Do đó, với quan điểm luôn luôn thích ứng trong đào tạo và nghiên cứu, các trường đại học thấy được sự cần thiết hình thành các phương pháp có hệ thống và phản hồi thường xuyên về hiệu suất của giảng viên trường đại học, nguồn lực quan trọng nhất của họ.

Các trường đại học trên thế giới, đặc biệt là những trường theo hệ thống tự chủ, có một truyền thống lâu năm và thực hành đánh giá giảng viên thông qua cả cơ chế chính thức và không chính thức. Trước kia sự phát triển nghề nghiệp của giảng viên được xem là trách nhiệm cá nhân, thì hiện nay phát triển nghề nghiệp đang trở thành trách nhiệm có tính qui hoạch của trường đại học.

Đánh giá các hoạt động giáo dục, hay nói hẹp hơn là đánh giá kết quả của việc dạy và học là một vấn đề lớn của các nhà quản lý giáo dục, của tất cả các giảng viên, của sinh viên, cũng như của toàn xã hội.

Thông thường thì những đánh giá được thực hiện từ trước tới nay trong giáo dục nói chung thường nặng về đánh giá tổng kết (summative evaluation), tức là chỉ nhằm vào việc đánh giá mang tính “thưởng - phạt”, hay “đỗ - trượt” nhằm xác nhận kết quả theo một thang điểm để xếp hạng hay tuyển chọn.

Giáo dục Việt Nam nói chung và giáo dục đại học nói riêng, hoạt động của giảng viên (CBGD) trong nhà trường cũng thường được đánh giá thể hiện qua các đợt sơ kết học kỳ, tổng kết năm học và để đánh dấu những mốc đó các nhà quản lý dùng các danh hiệu như Chiến sĩ thi đua các cấp, Giảng viên giỏi v.v... với các tiêu chí định tính hoặc định lượng tùy theo mỗi giai đoạn. Tuy nhiên các kiểu đánh giá này cũng chỉ mang tính “tổng kết” và đôi khi cũng để lại những dấu ấn tiêu cực như sự không hài lòng về tính khách quan của sự đánh giá, sự thờ ơ với các danh hiệu thi đua khen thưởng v.v...

Hoạt động của giảng viên trong trường đại học cũng như bất kỳ một công việc chuyên môn nào khác, chịu áp lực của hai loại lợi ích: lợi ích cá nhân và lợi ích của tập thể. Giảng viên đại học là những người có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao, được xã hội, nhà trường, sinh viên tôn vinh và kính trọng, đồng thời tạo mọi điều kiện để họ học tập, tu dưỡng và thăng tiến trong sự nghiệp của mình. Mặt khác, xã hội, nhà trường, sinh viên cũng đòi hỏi cán bộ giảng dạy có tinh thần trách nhiệm cao, toàn tâm toàn ý với công việc của họ. Chính vì vậy việc đánh giá giảng viên cũng phải nhằm ủng hộ, thúc đẩy cho sự phát triển của cá nhân họ, đồng thời cũng phải giúp cho sự tiến bộ của nhà trường.

Đánh giá trong giáo dục về cơ bản là một hoạt động mang tính xã hội, có tầm quan trọng hàng đầu đối với vấn đề chất lượng. Nhiều nghiên cứu đã thừa nhận rằng việc đánh giá thường xuyên có tác động tích cực tới việc nâng cao không ngừng chất lượng của quá trình dạy và học. Do chất lượng là trách nhiệm của tất cả mọi người, đặc biệt là những người có liên quan trực tiếp tới hoạt động giảng dạy, giảng viên trở thành những người đóng vai trò chủ

chốt trong việc đánh giá công việc của chính họ. Vấn đề là làm sao cho giảng viên tham gia vào việc đánh giá một cách hợp lý và có hiệu quả, trong đó họ vừa là người được đánh giá vừa là người hỗ trợ cho việc đánh giá.

Trong suốt lịch sử phát triển của giáo dục Việt Nam trong đó có giáo dục đại học, chuyên nghiệp và dạy nghề, người thầy giáo luôn được xem là “kỹ sư tâm hồn”, có vai trò quyết định trong việc nâng cao không ngừng chất lượng của giáo dục và đào tạo. Việc đánh giá hoạt động của người giảng viên được tiến hành trong suốt giai đoạn lịch sử đó cũng đã góp phần đào tạo một đội ngũ đông đảo các giáo sư, tiến sĩ, các nhà khoa học giáo dục tài năng đang âm thầm làm công việc trồng người với mục tiêu cung cấp nguồn nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước.

Việc đánh giá giảng viên có chung lịch sử với nền giáo dục nước nhà và do vậy trong việc đổi mới giáo dục đại học hiện nay nó vẫn là vấn đề cần được đổi mới để có thể góp phần vào việc nâng cao chất lượng của đội ngũ giáo viên và thông qua đó nâng cao chất lượng của giáo dục và đào tạo.

Một thực trạng thường thấy là các nhà quản lý giáo dục trong đó có giáo dục đại học, và kể cả các giảng viên mặc dù hiểu rõ tầm quan trọng của công tác đánh giá, nhưng thường không coi trọng đầu tư đúng mức cho công tác này. Những chỉ tiêu thi đua, tiêu chí bình xét các danh hiệu, chỉ tiêu cho mỗi danh hiệu... thường mang tính chủ quan, thiếu độ tin cậy khoa học nên hạn chế nhiều tới hiệu quả của việc đánh giá. Nguyên nhân của hiện tượng này có thể lý giải như sau:

1. Các nhà quản lý giáo dục chưa quán triệt một nguyên tắc quan trọng của công tác đánh giá là **“mô tả đầy đủ và đánh giá đầy đủ”**. Cho đến nay chưa có một công trình nghiên cứu hay một văn bản pháp quy nào mô tả đầy đủ công việc cần làm của giảng viên. Không mô tả được đầy đủ hoạt động của giảng viên thì không thể đánh giá được hoạt động đó, người giảng viên cũng không thể biết được hành vi nào cần cải tiến, hành vi nào cần loại bỏ, hành vi nào cần duy trì...

2. Kết quả của việc đánh giá chưa được sử dụng đúng mục đích của nó. Một trong những mục tiêu quan trọng của công tác đánh giá là cổ vũ việc học tập, tu dưỡng, phấn đấu của giảng viên. Đánh giá thường được tiến hành trong nội bộ giảng viên không có sự tham gia của sinh viên (thường qua các phiếu điều tra), không tính đến chất lượng công việc của giảng viên thông qua kết quả học tập và phấn đấu của sinh viên. Do vậy việc đánh giá giảng viên không giúp gì cho việc tiến bộ của sinh viên trong suốt quá trình dạy học. Hơn nữa các giảng viên cũng thường ngại khi phải nhận xét, đánh giá đồng nghiệp, nhất là trong các đợt bình bầu các danh hiệu thi đua cuối năm học.

3. Quá trình đánh giá thường không quan tâm đầy đủ tới mục tiêu kép của hoạt động này: Sự tiến bộ của cá nhân và lợi ích cũng như trách nhiệm của trường đại học. Các trường đại học thường không chú ý đúng mức tới việc dùng kết quả học tập, sự tiến bộ của sinh viên trong việc xây dựng các tiêu chí đánh giá giảng viên. Hơn nữa một số chỉ tiêu định lượng như số các bài báo đã công bố, số đề tài nghiên cứu khoa học đã tham gia v.v. có thể dẫn đến các hiệu quả không mong muốn là các giảng viên chỉ tập trung vào kết quả công việc của họ nhiều hơn là chú ý đến việc làm gì để thường xuyên cải tiến công việc của họ. Giảng viên thường không có ý thức nghĩ đến công việc của mình một cách thường xuyên trong quá trình làm việc, mà thường là sau khi kết thúc công việc. Ví dụ, một số ít giảng viên thực hiện một

vài hình thức đánh giá sinh viên ở cuối khoá học, với một số câu hỏi về việc giảng viên đã dạy như thế nào, mà không giúp giảng viên biết được những khó khăn mà sinh viên phải trải qua trong cả quá trình và thông qua đó không giúp giảng viên tự đánh giá mình và có những điều chỉnh cần thiết trong quá trình giảng dạy.

Tuy nhiên trong các trường đại học của Việt Nam một số cơ sở, thậm chí một số cá nhân giảng viên đã bắt đầu sử dụng đánh giá như một phương tiện để học hỏi, để tiến bộ. Các phương thức tiến hành đánh giá khuyến khích sinh viên thông báo cho giảng viên những gì họ học được, những khó khăn họ phải trải qua trong suốt quá trình học, và điều đó giúp giảng viên liên hệ tốt hơn việc dạy với việc học. Đó chính là những dấu hiệu đáng mừng chứng tỏ rằng các giảng viên đang sử dụng việc đánh giá công việc của họ cho sự tiến bộ của chính bản thân họ.

Với tầm quan trọng như trên, việc tiến hành đổi mới công tác đánh giá giảng viên ở các trường đại học cần được quan tâm nghiên cứu, triển khai để góp phần nâng cao chất lượng đào tạo đại học.

Việc đánh giá giảng viên ở Đại học Đà Nẵng trong thời gian qua đã có những bước tiến bộ là tập trung vào đánh giá theo nhiệm vụ của giảng viên theo một số tiêu chí để xác định (công trình NCKH, bài báo, giáo trình...), tuy nhiên nó vẫn nằm trong thực trạng chung đã phân tích ở trên. Vì vậy, trong thời gian tới nhà trường cần xác định lại vai trò, mục tiêu của việc đánh giá giảng viên để nhận thức của các nhà quản lý và giảng viên khắc phục được những rào cản về tâm lý của việc đánh giá, từ đó tiến hành nghiên cứu xây dựng qui trình và bộ tiêu chí đánh giá giảng viên, đáp ứng yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục đại học theo mục tiêu của nhà trường đã đề ra.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết Hội nghị lần thứ 2 Ban Chấp hành TW (Khóa VIII)*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 1997.
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội 2001.
- [3] Bikas C. Sanyal, *Quản lý trường đại học trong giáo dục đại học*, Hà Nội, 2003.
- [4] Nguyễn Đức Chính, *Đánh giá giảng viên đại học*, Khoa Sư phạm ĐHQG Hà Nội, 2004.