

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

TRẦN THỊ THÚY KIỀU

**BIỆN PHÁP QUẢN LÝ CÔNG TÁC ĐÁNH
GIÁ GIẢNG VIÊN TẠI CÁC TRƯỜNG
ĐẠI HỌC NGOÀI CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA
BÀN TP. ĐÀ NẴNG**

Chuyên ngành : Quản lý giáo dục

Mã số : 60.14.05

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ GIÁO DỤC HỌC

Đà Nẵng – Năm 2009

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: **TS Nguyễn Sỹ Thư**

Người phản biện 1: PGS. TS Nguyễn Thị Mỹ Lộc

Người phản biện 2: TS Phùng Đình Mẫn

Luận văn sẽ được bảo vệ tại Hội đồng chấm

Luận văn tốt nghiệp *Thạc sỹ Giáo dục học* họp tại Đại học Đà
Nẵng vào ngày 11 tháng 09 năm 2009

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Trung tâm Thông tin - Học liệu, Đại học Đà Nẵng
- Thư viện Trường Đại học Sư phạm, Đại học Đà Nẵng.

MỞ ĐẦU

1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

Bước vào thế kỷ XXI, kỷ nguyên của nền kinh tế tri thức, của sự toàn cầu hóa, vấn đề đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội đã và đang là vấn đề cấp bách. Đảng và Nhà nước ta đã xác định “Giáo dục đào tạo là quốc sách hàng đầu”. Đội ngũ nhà giáo là người trực tiếp thực thi các mục tiêu và nhiệm vụ của giáo dục – đào tạo, là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục ở các nhà trường và ở các cơ sở giáo dục đào tạo.

Để đảm bảo chất lượng đào tạo, có rất nhiều yếu tố cần phải quan tâm, một khía cạnh cực kỳ quan trọng là phải đảm bảo chất lượng giảng viên. Các trường đại học cần phải liên tục đánh giá giảng viên bằng nhiều cách và qua đó có thể phát hiện ra những điểm mạnh cần phát huy, những điểm yếu cần khắc phục, những kiến thức kỹ năng cần đào tạo, bồi dưỡng để bổ khuyết và nâng cao. Có thể nói đánh giá giảng dạy là một xu thế tất yếu và là một việc làm bắt buộc, vì vậy cần phải chuẩn bị đầy đủ cả về lý luận lẫn thực tiễn nhằm thực hiện thành công công tác quan trọng này, góp phần đảm bảo và không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo.

Với bối cảnh xã hội có nhiều thay đổi, đội ngũ giảng viên đã có ảnh hưởng đáng kể đến khả năng thích nghi của nhà trường và xã hội, là nguồn lực quan trọng quyết định khả năng sống còn và khả năng cạnh tranh của một trường học trong nền kinh tế thị trường. Các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn Tp. Đà Nẵng đã triển khai thực hiện công tác đánh giá giảng viên trong thời gian qua. Để kết quả của việc đánh giá không mang tính hình thức, thuyết phục, động viên và thúc đẩy sự phát triển của đội ngũ giảng viên của các trường

đại học ngoài công lập trên địa bàn Tp. Đà Nẵng, tôi đã chọn đề tài “*Biện pháp quản lý công tác đánh giá giảng viên tại các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Đà Nẵng*” làm đề tài luận văn tốt nghiệp.

2. MỤC ĐÍCH NGHIÊN CỨU

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận về quản lý công tác đánh giá giảng viên và phân tích đánh giá thực trạng quản lý công tác đánh giá giảng viên của các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn Tp. Đà Nẵng, đề xuất các biện pháp quản lý đánh giá giảng viên của các trường đại học ngoài công lập để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học trong giai đoạn hiện nay.

3. KHÁCH THỂ VÀ ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU

3.1. Khách thể nghiên cứu

Hoạt động quản lý công tác đánh giá giảng viên của các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn Tp. Đà Nẵng.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Biện pháp quản lý công tác đánh giá giảng viên của các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn Tp. Đà Nẵng.

4. GIẢ THIẾT KHOA HỌC

Công tác quản lý việc đánh giá giảng viên của các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn Tp. Đà Nẵng còn nhiều hạn chế chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của nhà trường. Hiệu quả quản lý công tác đánh giá giảng viên sẽ được nâng cao nếu áp dụng các biện pháp phù hợp.

5. NHIỆM VỤ NGHIÊN CỨU

- Nghiên cứu cơ sở lý luận của công tác quản lý đánh giá giảng viên .

- Phân tích đánh giá thực trạng quản lý công tác đánh giá giảng viên của các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn Tp. Đà Nẵng.

- Đề xuất các biện pháp quản lý công tác đánh giá giảng viên của Hiệu trưởng các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn Tp. Đà Nẵng.

6. Ý NGHĨA CỦA ĐỀ TÀI

6.1. Ý nghĩa lý luận

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

7. CÁC PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

7.1 Phương pháp nghiên cứu lý luận

7.2 Phương pháp nghiên cứu thực tiễn

8. GIỚI HẠN NGHIÊN CỨU

- Địa bàn nghiên cứu: Các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn Tp. Đà Nẵng (gồm trường Đại học Kiến Trúc Đà Nẵng và trường Đại học Dân lập Duy Tân). Trong đó chú trọng đến nghiên cứu thực trạng quản lý công tác đánh giá GV tại trường Đại học Dân lập Duy Tân.

- Thời gian khảo sát hoạt động: từ năm 2006 đến năm 2008.

9. CẤU TRÚC CỦA LUẬN VĂN

Luận văn gồm 03 phần chính:

Mở đầu

Nội dung (gồm 03 chương):

Chương 1: Cơ sở lý luận của đề tài

Chương 2: Thực trạng quản lý công tác đánh giá giảng viên tại các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn Thành phố Đà Nẵng.

Chương 3: Các biện pháp quản lý công tác đánh giá giảng viên tại các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn Thành phố Đà Nẵng.

Kết luận và khuyến nghị

Tài liệu tham khảo

Phụ lục

CHƯƠNG 1 CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA ĐỀ TÀI

1.1. TỔNG QUAN VỀ VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU

1.1.1. Ngoài nước

1.1.2. Việt Nam

1.2. MỘT SỐ KHÁI NIỆM CƠ BẢN CỦA ĐỀ TÀI

1.2.1. Quản lý

1.2.1.1. Theo các quan điểm trong nước

1.2.1.2. Theo các quan điểm nước ngoài

1.2.2. Giảng viên đại học, giảng viên đại học ngoài công lập

1.2.3. Trường đại học ngoài công lập

1.2.4. Đánh giá 360 độ, đánh giá giảng viên, quản lý công tác đánh giá giảng viên

1.2.4.1. Đánh giá 360 độ:

1.2.4.2. Đánh giá giảng viên

1.2.4.3. Quản lý công tác đánh giá giảng viên

1.3. NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN CỦA CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN

1.3.1. Mục tiêu của đánh giá giảng viên

1.3.2. Đặc điểm của đánh giá giảng viên

1.3.3. Các yêu cầu của đánh giá giảng viên

1.3.4. Quy trình đánh giá giảng viên đại học theo hướng chuẩn hóa

1.4. NHỮNG YẾU TỐ CƠ BẢN ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN

1.4.1. Mục tiêu của giáo dục đại học

1.4.2. Mô hình nhân cách của giảng viên đại học trong giai đoạn hiện nay

1.4.3. Đặc trưng của trường đại học ngoài công lập

1.4.4. Nhận thức của sinh viên, giảng viên, cán bộ quản lý và xã hội đối với công tác đánh giá giảng viên.

1.5. MỘT SỐ NỘI DUNG CƠ BẢN VỀ QUẢN LÝ CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN

1.5.1. Quản lý mục tiêu đánh giá giảng viên

1.5.2. Quản lý nội dung đánh giá giảng viên

1.5.2.1. Hoạt động giảng dạy

1.5.2.2. Nghiên cứu khoa học

1.5.2.3. Dịch vụ chuyên môn phục vụ cộng đồng

1.5.2.4. Bổn phận công dân

1.5.3. Quản lý hình thức, phương pháp tổ chức đánh giá giảng viên

1.5.3.1. Tự đánh giá

1.5.3.2. Đồng nghiệp đánh giá

1.5.3.3. Trường khoa, Tổ trưởng bộ môn đánh giá

1.5.3.4. Sinh viên đánh giá

1.5.4. Quản lý thông tin và sử dụng kết quả đánh giá

1.6 TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

CHƯƠNG II
THỰC TRẠNG QUẢN LÝ CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIẢNG
VIÊN TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOÀI CÔNG LẬP
TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.1. LỊCH SỬ HÌNH THÀNH VÀ PHÁT TRIỂN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOÀI CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.2.1. Lịch sử hình thành và phát triển trường ĐHDL Duy Tân

Trường Đại học Dân lập Duy Tân được thành lập theo quyết định số 666/TTg ngày 11/11/1994 của Thủ tướng Chính phủ.

- Quan hệ quốc tế: trường đã thiết lập quan hệ với một số trường đại học và viện đại học lớn trong và ngoài nước.

- Đào tạo: có 13 khoa, đào tạo 24 chuyên ngành.

- Cơ sở vật chất: gồm có 5 cơ sở, diện tích sử dụng: 29.719 m² trong đó, nơi làm việc: 9.708 m²; nơi học: 15.011 m² còn lại nơi vui chơi, giải trí. Cơ sở vật chất, phương tiện dạy học được trang bị hiện đại đảm bảo phục vụ cho công tác đào tạo.

- Đội ngũ giảng viên: Công tác xây dựng đội ngũ luôn được Hội đồng Quản trị, Ban giám hiệu Nhà trường đặc biệt quan tâm. Đến nay, toàn trường có 253 giảng viên cơ hữu, phần lớn giảng viên của trường đã có bằng thạc sĩ trở lên và số còn lại đang học cao học.

Tuổi trung bình của GV cơ hữu: 33. Tỷ lệ cán bộ giảng dạy có học vị và chức danh TSKH/TS: 7/253 tương ứng 2,7%; Thạc sĩ: 185/253 tương ứng 73,1%; Cử nhân: 61/253 tương ứng 24,1%.

STT	Trình độ	Số lượng	Tỷ lệ %
1	Tiến sỹ	7	2,76
2	Thạc sỹ	185	73,12
3	Cử nhân	61	24,11
Tổng cộng:		243	100

Bảng 2.1: Thống kê trình độ của đội ngũ của GV ĐHDL

- Công tác nghiên cứu khoa học:

Công tác nghiên cứu khoa học được nhà trường quan tâm ngay từ ngày đầu thành lập. Nhà trường đã xây dựng nhiều chính sách để khuyến khích phát triển công tác nghiên cứu khoa học tuy nhiên kết quả nghiên cứu khoa học chỉ đạt được ở mức khiêm tốn.

STT	Hoạt động nghiên cứu khoa học	Số lượng
1	Đề tài nghiên cứu khoa học GV	4
2	Đề tài nghiên cứu khoa học SV	10
3	Đề tài cấp Thành phố, Bộ	11
4	Bài báo	14
5	Giáo trình nội bộ	3
6	Giáo trình xuất bản toàn quốc	4
Tổng cộng:		46

Bảng 2.2: Kết quả hoạt động khoa học năm học 2007-2008 và 2008-2009

Đánh giá GV, không chỉ bằng chức danh, học vị, mà cần xem xét sản phẩm lao động. Sản phẩm nghiên cứu khoa học là một trong những nhiệm vụ chủ yếu của giảng viên. Số liệu thống kê ở bảng 2.2 cho thấy số lượng các đề tài trong hai năm học (2007-2008 và 2008-

2009) rất khiêm tốn so với số lượng GV và SV của Trường, số lượt GV tham gia NCKH trong 2 năm học chiếm 18,18%.

2.2.2. Lịch sử hình thành và phát triển trường Đại học Kiến Trúc Đà Nẵng

Trường Đại học Kiến Trúc Đà Nẵng được thành lập ngày 27 tháng 11 năm 2006, Theo Quyết định số 270/2006/QĐ-TTg .

Để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và khai thác những nét đặc thù về kiến trúc truyền thống của địa phương, việc đào tạo Kiến trúc sư nói riêng và đào tạo cán bộ khoa học kỹ thuật phục vụ yêu cầu xây dựng cơ bản nói chung cho khu vực miền Trung và Tây Nguyên là một nhu cầu bức xúc của thực tế.

- Đào tạo: gồm 6 khoa, đào tạo 12 chuyên ngành.

- Đội ngũ giảng viên:

STT	Trình độ	Số lượng	Tỷ lệ
1	Tiến sỹ	6	7,8
2	Thạc sỹ	47	61
3	Cử nhân	24	31,16
Tổng cộng:		77	100

Bảng 2.3: Thống kê trình độ của đội ngũ của GV ĐHDL DT

- Hợp tác quốc tế và nghiên cứu khoa học:

Vì mới thành lập được 03 năm nên vấn đề hợp tác quốc tế và nghiên cứu khoa học đang được triển khai. Trong kế hoạch phát triển của Nhà trường trong những năm đến hoạt động hợp tác quốc tế và nghiên cứu khoa học sẽ được quan tâm hơn.

2.2.3. Nhận định chung về thực trạng đội ngũ giảng viên của các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn Tp. Đà Nẵng:

2.2.3.1. Điểm mạnh:

2.2.3.2. Điểm yếu:

2.3. THỰC TRẠNG VỀ CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIÁO VIÊN CỦA CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOÀI CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA BÀN TP. ĐÀ NẴNG

Việc đánh giá, bình xét thi đua khen thưởng cho GV được thực hiện theo các bước:

- Cá nhân tự nhận xét.

- Tổ chuyên môn – đơn vị trực tiếp nhất quản lý cá nhân ấy - nhận xét, góp ý, bình bầu.

- Khoa, Bộ môn trực tiếp quản lý cá nhân nhận xét, góp ý, bình bầu.

- Hội đồng Thi đua – Khen thưởng Nhà trường họp, nhận xét, bình bầu.

- Thông báo kết quả bình bầu tới các đơn vị để biết và có phản hồi. Các thắc mắc được giải đáp, sai sót được điều chỉnh để có kết quả cuối cùng

- Kết quả đó được Hội đồng Thi đua – Khen thưởng sử dụng để báo cáo, đề nghị lãnh đạo và các cấp có thẩm quyền quyết định danh hiệu thi đua và khen thưởng.

Tại trường ĐHDL Duy Tân, việc đánh giá GV chủ yếu dựa vào số điểm đánh giá của SV và điểm thi đua hằng tháng, trên cơ sở đó Ban thi đua đưa ra kết quả đánh giá GV cho từng học kỳ, từng năm học. Tương ứng với kết quả đánh giá, nhà trường có chính sách trả lương khác nhau.

2.4. THỰC TRẠNG QUẢN LÝ CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN CỦA CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOÀI CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA BÀN TP. ĐÀ NẴNG

2.4.1. Thực trạng nhận thức của sinh viên, giảng viên và cán bộ quản lý về công tác đánh giá giảng viên

Nhận thức của sinh viên, giảng viên và cán bộ quản lý về công tác đánh giá giảng viên chưa cao, nhìn nhận việc thực hiện công tác đánh giá như là một nhiệm vụ, chưa nắm rõ được ý nghĩa của công tác đánh giá GV.

2.4.2. Thực trạng quản lý mục tiêu đánh giá giảng viên

Mặc dù công tác đánh giá GV được triển khai hằng năm tuy nhiên công tác lập kế hoạch vẫn không được thực hiện thường xuyên. Lập kế hoạch và tổ chức thực hiện chưa đồng bộ nên đã ảnh hưởng đến việc thực hiện mục tiêu đánh giá GV.

2.4.3. Thực trạng quản lý nội dung đánh giá giảng viên

2.4.3.1. Nội dung tự đánh giá

Vào cuối mỗi tháng GV của trường bắt buộc phải tự đánh giá thông qua Bảng đánh giá – xếp loại giảng viên gồm 28 tiêu chí (100 điểm) như sau:

Có thể tập hợp các tiêu chí trên theo 3 nội dung ứng với điểm số được phân bổ:

- (1) Hoạt động giảng dạy : 35 điểm
- (2) Nghiên cứu khoa học: 4 điểm
- (3) Khác: 61 điểm

Kết quả điều tra cho thấy 0,6 % ý kiến đánh giá cho rằng tiêu chí tự đánh giá hằng tháng rất hợp lý, 1,3% hợp lý, 81,4% hợp lý một phần và 16,7% cho rằng không hợp lý.

2.4.3.2. Nội dung đồng nghiệp đánh giá

Nhà trường chưa xây dựng và ban hành tiêu chí đánh giá đồng nghiệp để các khoa sử dụng mẫu đánh giá chung. Hiện nay các khoa đều tự xây dựng các tiêu chí đánh giá đồng nghiệp riêng cho khoa mình. Các tiêu chí đánh giá đồng nghiệp chỉ dành cho việc dự giờ, thao giảng. Qua khảo sát có đến 93% ý kiến GV cho rằng nên ban hành mẫu phiếu đánh giá dùng chung cho tất cả các khoa.

2.4.3.3. Nội dung sinh viên đánh giá

Phiếu lấy ý kiến sinh viên do Trường phòng Đào tạo xây dựng, gồm 36 nội dung đã được các khoa đồng góp ý kiến.

Nhìn một cách tổng thể, các tiêu chí trên khái quát được chi tiết các nội dung hoạt động của GV khi lên lớp. Nhận xét về tính hợp lý nội dung dành cho SV đánh giá, có 7% đánh giá rất hợp lý, 67,3% ý kiến SV cho rằng nội dung hợp lý, 19,1% hợp lý một phần và 6,6% cho rằng không hợp lý.

2.4.3.4 Cách tính điểm để xếp loại

- Đánh giá hằng tháng:

Điểm thi đua hằng tháng dựa vào số điểm đã được Ban thi đua xem xét dựa trên điểm tự đánh giá, điểm của tổ bộ môn và trường khoa chấm theo mẫu bảng đánh giá – xếp loại (phụ lục 2).

- Đánh giá học kỳ:

Điểm đánh giá học kỳ = Điểm trung bình học 5 tháng + Điểm đánh giá của SV (trong đó phân bổ tỷ lệ điểm đánh giá của SV chiếm 20%).

- Đánh giá năm học:

Điểm đánh giá năm học = Điểm trung bình học kỳ + Điểm đánh giá của SV (trong đó phân bổ tỷ lệ điểm đánh giá của SV chiếm 20%).

Thang điểm dùng chung là 100 điểm. Tùy thuộc vào số điểm, Ban thi đua tiến hành xếp loại:

Loại A: 85->100đ --> A+= 95->100đ ; A= 90đ ->94 đ; A-=85đ->89đ

Loại B: 65đ->85đ --> B+= 80->84đ ; B= 75đ ->79đ; B-=65đ->74đ

Loại C: 50đ->64đ --> C+= 55đ ->64đ; C=50đ->54đ

Loại D: <50 đ

2.4.4. Thực trạng quản lý hình thức, phương pháp tổ chức đánh giá giảng viên

2.4.4.1. Giảng viên tự đánh giá

2.4.4.2. Đồng nghiệp tự đánh giá

2.4.4.3. Trưởng khoa, Tổ trưởng tổ bộ môn đánh giá

2.4.4.4. Sinh viên đánh giá

2.4.5. Thực trạng quản lý thông tin và sử dụng kết quả đánh giá

Việc xử lý kết quả đánh giá và quản lý thông tin đánh giá của các đối tượng tham gia đánh giá do 3 bộ phận đảm nhiệm: Ban thi đua; Khoa; Phòng Đào tạo.

Việc 3 nơi lưu trữ kết quả đánh giá của 3 đối tượng đánh giá khác nhau nên không thuận tiện trong việc tổng hợp đánh giá, việc quản lý thông tin không mang tính hệ thống.

Tại trường ĐHDL Duy Tân sử dụng kết quả đánh giá để khen thưởng học kỳ, năm học. Đồng thời căn cứ vào tổng điểm để xếp loại, thực hiện chính sách trả lương tương ứng, nâng bậc lương. Ngoài ra còn là cơ sở để tham khảo nhằm bổ nhiệm chức vụ.

2.4.6 Đánh giá thực trạng quản lý công tác đánh giá GV tại các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn Tp. Đà Nẵng

2.4.6.1 Ưu điểm

- Tổ chức đánh giá GV thể hiện qua tháng, học kỳ, năm học.
- Bước đầu đã xây dựng công cụ đánh giá.
- Triển khai các hình thức, phương pháp đánh giá tương đối đa dạng.
- Xây dựng chính sách hợp lý dành cho GV “hậu đánh giá”.

2.4.6.2 Hạn chế

- Việc lập kế hoạch và kiểm tra công tác đánh giá GV chưa được thực hiện hoàn thiện.
- Chưa xây dựng văn bản, quy định làm cơ sở pháp lý cho công tác đánh giá GV.
- Chưa xây dựng được bộ tiêu chí và quy trình đánh giá một cách khoa học.
- Việc sử dụng các hình thức, phương pháp đánh giá GV chưa thật sự đi vào chiều sâu, còn mang tính hình thức.

2.5 TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

CHƯƠNG III
CÁC BIỆN PHÁP QUẢN LÝ CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIẢNG
VIÊN TẠI CÁC TRƯỜNG ĐH NGOÀI CÔNG LẬP
TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

3.1. CĂN CỨ XÂY DỰNG BIỆN PHÁP QUẢN LÝ CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN CỦA CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOÀI CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA BÀN TP. ĐÀ NẴNG

Cơ sở lý luận :

Việc quản lý công tác đánh giá GV là một nội dung quản lý nên cần có sự quản lý. Muốn quản lý tốt, đạt được mục tiêu đề ra cho công tác đánh giá GV, người quản lý phải thực hiện đúng quy trình quản lý bên cạnh một hệ thống các biện pháp quản lý đủ mạnh với phương pháp quản lý thích hợp.

Cơ sở pháp lý:

- Đề án Đổi mới giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020 của Bộ Giáo Dục.

- Bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trường đại học, ban hành theo QĐ số 65/2007/QĐ-BGDĐT ngày 01/11/2007, Điều 7, Tiêu chuẩn 4 về Hoạt động đào tạo quy định.

- Chỉ đạo của Phó Thủ tướng, Bộ trưởng Bộ Giáo Dục và Đào tạo Nguyễn Thiện Nhân tại Hội nghị toàn quốc về chất lượng giáo dục đại học ngày 05 tháng 01 năm 2008.

- Công văn số 1276/BGDĐT-NG, ngày 20/02/2008 về Hướng dẫn tổ chức lấy ý kiến phản hồi từ người học về hoạt động giảng dạy của giảng viên.

- Quyết định số 64/2008/QĐ-BGDĐT ban hành ngày 28 tháng 11 năm 2008 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc Ban hành Quy định chế độ làm việc đối với giảng viên.

Cơ sở thực tiễn:

- Căn cứ vào thực trạng quản lý công tác đánh giá GV tại các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn Tp. Đà Nẵng.

- Tham khảo kết quả lấy ý kiến CBQL, GV, SV qua phiếu khảo sát.

3.2. CÁC BIỆN PHÁP QUẢN LÝ CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN CỦA CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOÀI CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA BÀN TP. ĐÀ NẴNG

3.2.1. Tăng cường hoạt động nhận thức của đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên và sinh viên về công tác đánh giá giảng viên

3.2.1.1. Mục đích ý nghĩa

3.2.1.2. Nội dung

3.2.1.3. Cách thức thực hiện

Hiệu trưởng phải xây dựng tập hợp đầy đủ các văn bản pháp quy về việc đánh giá giảng viên, triển khai và cụ thể hóa chúng vào hoạt động QL, hoạt động chuyên môn để GV nắm rõ trước khi thực hiện, tránh được việc đi lệch mục tiêu.

Kế tiếp, phải làm cho CBQL, GV và SV nhận thức đúng về mục đích của việc đánh giá giảng viên, giải quyết nguyên nhân làm cho công tác quản lý công tác đánh giá giảng viên trong thời gian qua còn yếu kém. Cần khẳng định rõ mục đích đánh giá giảng viên trong kế hoạch, nhắc lại nó một cách thường xuyên thông qua các lần hội họp.

Đối với đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên nên tổ chức bồi dưỡng về công tác đánh giá giảng viên và hội nghị tổng kết về công tác đánh giá giảng viên.

Đối với sinh viên, cần tổ chức các buổi tập huấn cung cấp các nội dung liên quan đến công tác đánh giá giảng viên, đặc biệt đối với sinh viên năm nhất

3.2.2. Tăng cường xây dựng các chế định về công tác đánh giá GV

3.2.2.1. Mục đích ý nghĩa

3.2.2.2. Nội dung

3.2.2.3 Cách thức thực hiện

Để thực hiện tốt công tác đánh giá GV, nhà trường phải ban hành, hướng dẫn các qui định cụ thể về công tác đánh giá GV. Các văn bản trước khi ban hành phải thông qua sự đóng góp ý kiến của cán bộ quản lý, GV trong toàn trường đảm bảo tính dân chủ.

Các quy định sau khi được ban hành phải phổ biến rộng rãi đến các đối tượng cán bộ quản lý, GV, SV dưới hình thức lưu trữ khác nhau.

3.2.3. Hoàn thiện nội dung đánh giá giảng viên

3.2.3.1. Mục đích ý nghĩa

3.2.3.2. Nội dung

3.2.3.3. Cách thức thực hiện

Nội dung đánh giá GV bao gồm:

a) Đối với chức trách của GV:

- Nhiệm vụ giảng dạy.
- Nhiệm vụ NCKH và học tập tự bồi dưỡng.
- Phục vụ cộng đồng, xã hội.

b) Đối với yêu cầu đối với giảng dạy:

- Có kiến thức và lòng yêu nghề.
- Có nghiệp vụ kinh nghiệm sư phạm.
- Có kỹ năng sử dụng các hình thức kiểm tra – đánh giá phù hợp.
- Hỗ trợ, tư vấn cho sinh viên trong và ngoài lớp học.
- Tham gia các hoạt động chuyên môn và nghiệp vụ với các đồng nghiệp.

c) Xây dựng chương trình giảng dạy chi tiết và kế hoạch giảng dạy:

- Xây dựng chương trình giảng dạy chi tiết – hồ sơ môn học.
- Xây dựng kế hoạch giảng dạy năm học theo định kì, trước khi bắt đầu năm học theo định kì.

Trên cơ sở các nội dung đánh giá GV cụ thể hóa thành các tiêu chí đánh giá. Tùy vào đặc điểm từng trường mà phân bổ tỷ lệ phù hợp.

3.2.4. Đa dạng hóa hình thức, phương pháp đánh giá giảng viên

3.2.4.1. Mục đích ý nghĩa

3.2.4.2. Nội dung

3.2.4.3. Các thức thực hiện

Trong quá trình thực hiện công tác đánh giá GV, nhà trường cần phải sử dụng các phương pháp đánh giá sau:

- Giảng viên tự đánh giá
- Đồng nghiệp đánh giá
- Trưởng khoa, tổ trưởng tổ bộ môn
- Sinh viên đánh giá

3.2.5. Xây dựng môi trường văn hóa trong đánh giá giảng viên

3.2.5.1. Mục đích ý nghĩa

3.2.5.2. Nội dung

3.2.5.3. Cách thức thực hiện

- Với nguyên tắc “ngồi bên nhau”, trưởng đơn vị cùng thảo luận với giảng viên được đánh giá một cách bình đẳng và chân thành thông qua các bằng chứng thu thập được về mình bằng các phương pháp khác nhau để cùng nhau đưa ra những kết luận mà cả hai bên chấp nhận được. Trưởng đơn vị chính là người có vị thế tốt nhất để khuyến khích GV sử dụng kết quả của quá trình đánh giá cho sự thăng tiến của họ và tạo ra môi trường tin cậy lẫn nhau để hoạt động đánh giá đạt được mục tiêu một cách tốt nhất.

- Ngoài việc ban hành các chế tài, chế định về đánh giá, cần phải có kế hoạch tuyên truyền, vận động và nâng cao ý thức của mỗi cá nhân trong việc thực hiện đánh giá

- Đánh giá GV cần phải có sự phối hợp tham gia của nhiều bên, người đánh giá và người được đánh giá phải nhất trí về những tiêu chuẩn đánh giá, kết quả đánh giá và có ý kiến tham khảo lẫn nhau theo những khoảng thời gian xác định. Các báo cáo đánh giá, minh chứng rõ ràng, xác thực.

3.2.6. Ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý công tác đánh giá giảng viên.

3.2.6.1. Mục đích ý nghĩa

3.2.6.2. Nội dung

3.2.6.3. Cách thức thực hiện

- Xây dựng kế hoạch chi tiết cho việc ứng dụng CNTT vào công tác đánh giá GV.

- Sử dụng phần mềm quản lý công tác đánh giá GV để quản lý công tác đánh giá GV của nhà trường.

- Tăng cường đầu tư trang thiết bị như server, máy tính được kết nối internet,...

- Có kế hoạch đào tạo các cán bộ phụ trách công tác đánh giá GV áp dụng tin học và sử dụng thành thạo phần mềm đánh giá. Giới thiệu, hướng dẫn sử dụng phần mềm cho các đối tượng có liên quan đến công tác đánh giá GV.

Để ứng dụng CNTT trong quản lý công tác đánh giá GV được thành công, bốn nhân tố sau đây đóng vai trò là nhân tố chính cho việc thực hiện: (1) Phần mềm quản lý công tác đánh giá GV; (2) Đội ngũ cán bộ quản lý, GV, SV thành thạo về công nghệ thông tin; (3) Các trang thiết bị; (4) Hạ tầng mạng.

3.3. MỐI QUAN HỆ GIỮA CÁC BIỆN PHÁP

Các biện pháp nêu trên có mối quan hệ mật thiết với nhau, bổ sung cho nhau, lấy hạn chế của biện pháp này khắc phục nhược điểm của biện pháp kia, không có một biện pháp nào duy nhất để vượt qua các bất cập hiện nay. Người quản lý phải biết kết hợp một cách đồng bộ các nhóm biện pháp ấy thì việc quản lý mới đạt hiệu quả như mong muốn. Tuy nhiên tùy theo đặc thù của từng trường có thể ưu tiên đầu tư cho biện pháp này trước hay biện pháp kia.

3.4. KIỂM CHỨNG TRÊN NHẬN THỨC VỀ TÍNH CẦN THIẾT VÀ TÍNH KHẢ THI CỦA CÁC BIỆN PHÁP ĐÃ NÊU

Để kiểm chứng các biện pháp trên, chúng tôi đã trưng cầu 15 cán bộ lãnh đạo có uy tín. Qua kết quả khảo sát, các biện pháp đề xuất đều cấp thiết và có tính khả thi tương đối cao. Các biện pháp này

đều có một vai trò nhất định, tác động vào từng khâu trong quá trình quản lý công tác đánh giá giảng viên.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1.KẾT LUẬN

Kỷ nguyên mới của xã hội hiện đại là kỷ nguyên của nền văn minh trí tuệ, kỷ nguyên của sự biến đổi về chất trong nhiều lĩnh vực hoạt động nhằm đẩy nhanh nhịp độ của năng suất lao động, của sự hội nhập và xu hướng toàn cầu hóa. Sự biến đổi và phát triển mang tính toàn cầu này đã tạo ra một không gian đổi mới trong mọi lĩnh vực kinh tế - xã hội, trong đó có không gian giáo dục đã lan tỏa và hội nhập sâu rộng vào nhiều khu vực. Sự tỏa rộng này tất nhiên có đóng góp của nhiều nhân tố, nhưng nhân tố quan trọng nhất, đáng kể nhất là nguồn lực con người, ở lĩnh vực giáo dục – đào tạo chính là đội ngũ giảng viên- yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững.

Ngày 16/4/2008. Bộ trưởng Bộ giáo dục và Đào tạo đã ban hành Quyết định số 16/2008/QĐ-BGDĐT, quy định về đạo đức nhà giáo, trong đó nhấn mạnh đến các yếu tố về phẩm chất – năng lực GV, coi đó “là cơ sở để các nhà giáo nỗ lực tự rèn luyện phù hợp với nghề dạy được xã hội tôn vinh; đồng thời là một trong những cơ sở để đánh giá, xếp loại và giám sát nhà giáo nhằm xây dựng đội ngũ nhà giáo có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất và lương tâm nghề nghiệp trong sáng, có tính tích cực học tập, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và phương pháp sư phạm, có lối sống và cách ứng xử chuẩn mực, thực sự là tấm gương sáng cho học sinh noi theo”.

Để trở thành một GV có đầy đủ các yếu tố về phẩm chất năng lực nêu trên, mỗi GV phải nhìn nhận lại bản thân mình từ đó có định hướng không ngừng học tập bồi dưỡng. Đặc biệt là đối với đội ngũ GV của các trường đại học ngoài công lập phần lớn mới ra trường, kinh nghiệm và kiến thức chuyên môn, phương pháp sư phạm, ... còn rất hạn chế. Để giúp cho nhà trường đánh giá chính xác về đội ngũ GV và mỗi GV đánh giá năng lực thì một trong những công tác rất quan trọng đó là công tác đánh giá GV.

Để quản lý công tác đánh giá GV tại các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn Tp. Đà Nẵng đạt được hiệu quả cao, tác giả xin đưa ra các biện pháp sau:

Biện pháp 1: Tăng cường hoạt động nhận thức của đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên và sinh viên về công tác đánh giá giảng viên.

Biện pháp 2: Tăng cường xây dựng các chế định về công tác đánh giá GV

Biện pháp 3: Hoàn thiện nội dung đánh giá giảng viên

Biện pháp 4: Đổi mới hình thức, phương pháp đánh giá giảng viên.

Biện pháp 5: Xây dựng môi trường văn hóa trong đánh giá giảng viên

Biện pháp 6: Ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý công tác đánh giá giảng viên.

Các biện pháp mà tác giả trình bày trên đây đều có mức độ cần thiết và tính khả thi tương đối cao, bởi khi xây dựng các biện pháp tác giả đã dựa trên phần cơ sở lý luận của vấn đề xây dựng và phát triển đội ngũ. Đồng thời qua việc khảo sát, phân tích tình hình thực tế về thực trạng quản lý công tác đánh giá GV cũng như qua kết quả

điều tra và xin ý kiến của giảng viên và cán bộ quản lý, có thể nói rằng các biện pháp mà tác giả đưa ra trên đây có ý nghĩa thực tiễn cao, có thể áp dụng để quản lý công tác đánh giá GV tại các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn Tp. Đà Nẵng đạt được hiệu quả, đáp ứng yêu cầu về trình độ, năng lực, phẩm chất của đội ngũ GV của các trường.

Qua những biện pháp mà luận văn của tác giả đã nêu ra trên đây là những biện pháp cơ bản nhất trong quản lý công tác đánh giá GV tại các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn Tp. Đà Nẵng với mong muốn sẽ đáp ứng được những yêu cầu mà Trường đã đề ra đối với công tác đánh giá GV. Để biện pháp này được triển khai thực hiện một cách hiệu quả tại trường, tác giả thiết nghĩ cần phải có những điều kiện sau:

- Sự quyết tâm của Hội đồng quản trị, Ban giám hiệu, Trường khoa/ Tổ Trưởng Bộ môn và các phòng chức năng có liên quan.
- Sự phối hợp một cách chặt chẽ giữa các phòng ban chức năng có liên quan trong việc triển khai thực hiện các biện pháp nêu trên.
- Ý thức trách nhiệm của mỗi giảng viên trong nhà trường.
- Sự thống nhất quan điểm, sự quyết tâm & tính đoàn kết của tập thể giảng viên, sinh viên, cán bộ trong Trường.

Nếu Trường đáp ứng được các điều kiện trên sẽ tạo điều kiện thuận lợi trong việc áp dụng các biện pháp quản lý công tác đánh giá GV tại các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn Tp. Đà Nẵng.

2. KHUYẾN NGHỊ

2.1. Đối với Bộ Giáo dục & Đào tạo

- Ban hành văn bản cụ thể những quy định về công tác đánh giá GV.

- Cần xây dựng bộ tiêu chí đánh giá GV cho các trường ĐH nói chung và ĐH ngoài công lập nói riêng tham khảo.

2.2. Đối với trường Đại học ngoài công lập trên địa bàn Tp. Đà Nẵng

- Cần phải xây dựng và hoàn chỉnh hệ thống văn bản pháp quy để làm cơ sở cho các giảng viên, cán bộ quản lý của trường căn cứ thực hiện công tác đánh giá GV.

- Xem xét để vận dụng các biện pháp quản lý công tác đánh giá GV đã đề xuất ở trên.

- Mỗi năm vào ngày thành lập trường nên tôn vinh những GV tiêu biểu được đánh giá cao làm gương cho các GV noi theo.

2.3. Đối với đội ngũ giảng viên cơ hữu

Cần nâng cao nhận thức đối với giảng viên, để họ hiểu rõ hơn về mục tiêu, ý nghĩa của công tác đánh giá GV. Qua đó giúp giảng viên không ngừng tự nhìn nhận lại mình, để tự nâng trình độ chuyên môn, năng lực, tự rèn luyện bản thân, tu dưỡng phẩm chất, đạo đức, chính trị cho xứng đáng với vị trí, vai trò của người giảng viên: là lực lượng nòng cốt quyết định đến chất lượng đào tạo và sự sống còn của các trường.
