

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**  
**ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

**VŨ THU HUYỀN**

**XÂY DỰNG QUY TRÌNH ĐÁNH GIÁ GIÁNG VIÊN**  
**TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG NGHỆ THÔNG TIN**  
**HỮU NGHỊ VIỆT - HÀN**

**Chuyên ngành: Quản lý Giáo dục**  
**Mã số: 60.14.05**

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ GIÁO DỤC HỌC**

**Đà Nẵng - Năm 2013**

Công trình được hoàn thành tại  
**ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

Người hướng dẫn khoa học: **PGS.TS Nguyễn Bảo Hoàng Thanh**

Phản biện 1: **GS.TS. Nguyễn Thị Mỹ Lộc**

Phản biện 2: **TS. Bùi Việt Phú**

Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng bảo vệ chấm Luận văn  
tốt nghiệp Thạc sĩ Giáo dục học, họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày  
25 tháng 5 năm 2013

*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. Tính cấp thiết của đề tài

Đánh giá giảng viên là một yêu cầu không thể thiếu được đối với một cơ sở đào tạo nhằm đảm bảo và nâng cao chất lượng giáo dục, đồng thời đánh giá giảng viên cũng là việc đánh giá khả năng của đội ngũ để đáp ứng mục tiêu đào tạo của nhà trường.

Trong những năm vừa qua, nhà trường cũng đã chú trọng đến công tác đánh giá giảng viên thông qua các hình thức dự giờ - thăm lớp, tổ chức thi giảng viên dạy giỏi, tổ chức công tác lấy ý kiến SV về hiệu quả môn học, ... các hoạt động này đã giúp nhà trường nâng cao được chất lượng dạy học, chất lượng đội ngũ, từng bước tạo dựng thương hiệu của mình. Năm 2010 trường đạt giải thưởng “Cơ sở đào tạo nguồn nhân lực Công nghệ thông tin xuất sắc nhất cả nước năm 2010 (VICTA 2010)”.

Tuy nhiên bên cạnh những mặt đã đạt được, công tác đánh giá giảng viên tại trường vẫn còn mang nặng tính hình thức, việc tổ chức hoạt động đánh giá còn chưa được thực hiện đầy đủ, chưa xây dựng được một quy trình đánh giá tổng thể, 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.

Xuất phát từ những lý do trên, tôi chọn đề tài ***“Xây dựng quy trình đánh giá giảng viên trường Cao đẳng Công nghệ thông tin Hữu nghị Việt – Hàn”*** làm vấn đề nghiên cứu.

### 2. Mục tiêu nghiên cứu

Trên cơ sở lý luận và thực trạng công tác đánh giá giảng viên tại Trường đề xuất xây dựng quy trình, phương pháp và kỹ thuật đánh

giảng viên nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động giảng dạy của GV trường.

### **3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu**

**3.1.** Khách thể nghiên cứu: Công tác đánh giá giảng viên tại trường Cao đẳng Công nghệ thông tin Hữu nghị Việt – Hàn.

**3.2.** Đối tượng nghiên cứu: Quy trình đánh giá giảng viên trường Cao đẳng công nghệ thông tin Hữu nghị Việt – Hàn.

### **4. Giả thuyết khoa học**

Nếu áp dụng các tiêu chuẩn và quy trình đánh giá giảng viên đề xuất vào điều kiện cụ thể của nhà trường thì sẽ nâng cao được chất lượng và hiệu quả của công tác đánh giá giảng viên qua đó nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo của nhà trường.

### **5. Nhiệm vụ nghiên cứu**

Nghiên cứu đề xuất xây dựng quy trình đánh giá giảng viên theo chức danh một cách khoa học gắn với các tiêu chuẩn, tiêu chí.

### **6. Phương pháp nghiên cứu**

Đề tài sử dụng các phương pháp nghiên cứu của ngành xã hội học gồm các nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận, nghiên cứu thực tiễn và thống kê toán học.

### **7. Phạm vi nghiên cứu**

Đề tài tập trung nghiên cứu thực trạng và đề xuất quy trình đánh giá giảng viên trường Cao đẳng CNTT Hữu nghị Việt – Hàn trong giai đoạn hiện nay, trong đó chỉ thực hiện đánh giá các hoạt động chính theo chức năng nhiệm vụ của giảng viên, các phạm trù khác như tư tưởng, đạo đức, lối sống chỉ được phản chiếu qua việc thực thi nhiệm vụ của người giảng viên.

### **8. Cấu trúc đề tài**

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận, Danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận văn được chia làm ba chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về đánh giá giảng viên đại học

Chương 2: Thực trạng công tác đánh giá giảng viên trường Cao đẳng Công nghệ thông tin Hữu nghị Việt – Hàn

Chương 3: Xây dựng quy trình đánh giá giảng viên trường cao đẳng Công nghệ thông tin Hữu nghị Việt – Hàn.

# CHƯƠNG 1

## CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUY TRÌNH TỔ CHỨC ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC

### 1.1. TỔNG QUAN VỀ VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU

Đã có một số công trình nghiên cứu chuyên sâu về vấn đề này như đề tài trọng điểm của Đại học Quốc gia Hà Nội về “Nghiên cứu xây dựng các tiêu chí đánh giá hoạt động giảng dạy đại học và NCKH của GV đại học Quốc gia Hà Nội” của GS.TS.Nguyễn Đức Chính và PGS.TS.Nguyễn Phương Nga (2006), đề tài của Đại học Đà Nẵng về “Xây dựng quy trình ĐGGV Đại học Đà Nẵng theo hướng chuẩn hóa” của TS.Trần Xuân Bách, ...

### 1.2. QUY TRÌNH:

Khái niệm “quy trình” được dùng để chỉ một “cách thức” hay “phương thức” thực hiện một quá trình/công việc. Nói đến quy trình là nói đến trình tự của các hoạt động, phương pháp, trách nhiệm và quyền hạn, năng lực cần thiết, thời gian, cơ sở hạ tầng/thiết bị cần thiết, tiêu chuẩn hoạt động, hoạt động kiểm soát và yêu cầu hồ sơ.

### 1.3. ĐÁNH GIÁ TRONG GIÁO DỤC

#### 1.3.1. Khái niệm đánh giá trong giáo dục

Đánh giá giáo dục là quá trình phán đoán giá trị thực của giáo dục trên cơ sở thu thập, chỉnh lý, xử lý các thông tin giáo dục một cách hệ thống, khoa học và toàn diện nhằm mục đích để thúc đẩy và nâng cao chất lượng giáo dục [25], [50].

Đánh giá giáo dục bao hàm những đặc trưng cơ bản sau: tính khách quan, tính khoa học, tính thích ứng và tính mục đích.

Với tư cách là một chuyên ngành của khoa học quản lý giáo dục, đánh giá có đối tượng nghiên cứu là các mô hình, phương pháp, tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá, các công cụ, quy trình đánh giá, ....

Với tư cách là công cụ của quản lý giáo dục, đánh giá là “Sự thu thập, chỉnh lý, xử lý, phân tích một cách toàn diện, khoa học, hệ thống những thông tin về giáo dục, để rồi phán đoán giá trị của nó nhằm thúc đẩy công cuộc cải cách giáo dục, nâng cao trình độ phát triển của giáo dục, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của cộng đồng xã hội.” [12].

### **1.3.2. Vai trò của đánh giá giáo dục**

**a) Đối với quản lý giáo dục tầm vĩ mô:** Là một biện pháp quan trọng nhằm đi sâu cải cách giáo dục; Là một thủ thuật để nâng cao toàn diện chất lượng giáo dục, có tác động tích cực tới các dự án trong nhà trường, giúp người học phát triển về mọi mặt và Là một nội dung quan trọng trong công tác NCKH giáo dục.

**b) Đối với các hoạt động trên lớp:** Xác định xem mục tiêu của chương trình đào tạo, của môn học có đạt được hay không và nếu đạt được thì ở mức độ nào; Định hướng cách dạy của thầy và cách học của trò; Cung cấp thông tin để điều chỉnh phương pháp dạy của thầy và phương pháp học của trò, đồng thời giúp các nhà quản lý có những thay đổi cần thiết trong việc tổ chức đào tạo.

**1.3.3. Chức năng của đánh giá giáo dục:** gồm 4 chức năng cơ bản sau: Chức năng định hướng; Chức năng chẩn đoán, điều chỉnh; Chức năng kích thích, tạo động lực; Chức năng sàng lọc, lựa chọn.

### **1.3.4. Các mô hình đánh giá phổ biến trong giáo dục**

**a) Mô hình đánh giá theo mục tiêu hay mô hình E. B. Taylor:** Mô hình hình xem mục tiêu là cơ sở để đánh giá mà mục đích của đánh giá là nhằm xác định mức độ đạt được mục tiêu giáo dục, đồng thời qua đó thúc đẩy quá trình đạt tới mục tiêu [3].

**Mô hình CIPP:** Mô hình này do L.D. Stufflebeam [24] đề xuất năm 1966. Mô hình được cấu thành từ đánh giá bối cảnh (Context),

đánh giá đầu vào (Input), đánh giá quá trình (Process) và đánh giá sản phẩm (Product).

*b) Mô hình đánh giá không theo mục tiêu:* Mô hình này do Michael Scriven [48] đề xuất nhằm xem xét hiệu ứng thật của đối tượng đánh giá đối với nhu cầu của của đơn vị. Nói cách khác, mục tiêu đạt được của đối tượng đánh giá không phải là tiêu chí để đánh giá trong mô hình này, mà ở đây cần xem xét đối tượng đánh giá này đã làm gì và làm thế nào để đáp ứng nhu cầu của đơn vị, cộng đồng.

#### **1.4. QUY TRÌNH TỔ CHỨC ĐÁNH GIÁ TRONG GIÁO DỤC**

**1.4.1. Chuẩn bị kế hoạch đánh giá:** Để thực hiện đánh giá, đầu tiên đánh giá viên phải hoàn tất một kế hoạch chi tiết về đợt đánh giá tại một cơ sở giáo dục với các thông tin cơ bản sau: mục đích, đối tượng, tiêu chuẩn và cá tiêu chí, phương pháp, hình thức tổ chức, thời hạn đánh giá, thời gian hoàn thành báo cáo đánh giá, cá nhân hoặc đơn vị tiếp nhận báo cáo đánh giá và dự toán kinh phí. Sau khi hoàn thành kế hoạch đánh giá, các đánh giá viên phải bàn thảo để chọn mô hình đánh giá phù hợp với mục đích, đối tượng, tiêu chuẩn,... đã đề ra trong kế hoạch.

**1.4.2. Thực thi kế hoạch đánh giá:** Giai đoạn thực thi kế hoạch đánh giá gồm thu thập và xử lý thông tin đánh giá.

**1.4.3. Viết báo cáo đánh giá:** Một báo cáo đánh giá bao gồm các phần sau: Tóm tắt báo cáo đánh giá, tuyên bố mục đích đánh giá, những thông tin cơ bản về đối tượng được đánh giá, mô tả nhiệm vụ, kết quả đánh giá, thảo luận về kết quả và phần kết luận khuyến nghị.

**1.4.4. Phản hồi kết quả đánh giá:** Mục đích là nhằm xác định đối tượng đánh giá có phù hợp với mục tiêu, với chuẩn hay không để điều chỉnh hoạt động nhằm phát huy kết quả đánh giá, nâng cao chất lượng và hiệu quả của hoạt động giáo dục.



## **1.5. ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN**

### **1.5.1. Khái niệm GV đại học, đội ngũ GV đại học**

Giảng viên (GV) trong cơ sở giáo dục đại học: là người có nhân thân rõ ràng; có phẩm chất, đạo đức tốt; có sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp; đạt trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ quy định tại điểm e khoản 1 Điều 77 của Luật giáo dục.

Đội ngũ GV là một tập thể người được tổ chức và tập hợp thành một lực lượng, có cùng chức năng, nghề nghiệp, có nhiệm vụ thực hiện các mục tiêu giáo dục đã đặt ra cho cơ sở giáo dục đại học đó và cùng chịu sự ràng buộc của những quy tắc có tính hành chính của ngành và của Nhà nước.

### **1.5.2. Mục đích của công tác đánh giá giảng viên**

Có nhiều lý do để thu thập thông tin đánh giá về công tác giảng dạy của GV. GV muốn được biết việc giảng dạy của mình có hiệu quả hay không, cán bộ quản lý muốn biết các môn học có thu hút được nhiều SV không, Hiệu trưởng, trưởng khoa muốn có những minh chứng cụ thể trong việc đánh giá cán bộ của mình. Các dữ liệu từ đánh giá sẽ giúp cho GV “tự điều chỉnh hoạt động giảng dạy” [4], tạo nên một môi trường học tập tốt hơn cho SV. Các dữ liệu này cũng là cơ sở cho các cấp quản lý tham khảo trong việc đề bạt, nâng ngạch hoặc tăng lương [41]. Đánh giá GV đồng thời phải nhắm đến các mục tiêu động viên và phát triển giảng viên.

### **1.5.3. Các yêu cầu của công tác đánh giá giảng viên**

Đánh giá GV phải là một quá trình mang tính hệ thống, đòi hỏi sự tự nguyện và hợp tác của các bên, phù hợp với đặc điểm tâm lý của đội ngũ trí thức. Đánh giá GV phải phát huy được vai trò chủ động, tích cực, tự giác của giảng viên, lôi cuốn họ tham gia công tác đánh giá và tự đánh giá, từ đó hình thành động lực trong việc bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm.

Muốn vậy mục tiêu, nội dung, phương pháp tổ chức đánh giá phải phù hợp với nhu cầu, nguyện vọng, trình độ hiện có của GV và thực hiện theo quan điểm đổi mới giáo dục của ngành. Bên cạnh đó, để đáp ứng sự biến động, phát triển không ngừng của khoa học công nghệ, quá trình đánh giá phải tác động đến việc tự bồi dưỡng thường xuyên của GV, đảm bảo người GV có những nền tảng kiến thức để tiếp cận và nắm bắt những tri thức mới, có khả năng định hướng cho sinh viên tìm tòi, phát triển. Đồng thời phải xây dựng các chính sách sử dụng, đãi ngộ, khen thưởng phù hợp nhằm tạo động lực để GV gắn bó với nghề nghiệp và phát triển bản thân.

## **1.6. CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN CÔNG TÁC ĐGGV**

### **1.6.1. Quy định về việc thực hiện đánh giá giảng viên**

*a) Quy định thực hiện đánh giá giảng viên:* Được quy định trong Luật viên chức 58/2010/QH12 của Quốc hội ngày 15/11/2010 và Nghị định số 29/2012/NĐ-CP của Chính phủ ngày 12/04/2012 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.

*b) Quy định về việc thực hiện lấy ý kiến phản hồi từ người học về hoạt động giảng dạy của giảng viên:* Được quy định trong công văn số 2754/BGDĐT-NGCBLGD ngày 20/05/2010 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc hướng dẫn lấy ý kiến phản hồi từ người học về hoạt động giảng dạy của giảng viên.

### *c) Quy định về tiêu chuẩn, nhiệm vụ của giảng viên:*

Trình độ chuẩn được đào tạo của nhà giáo và tiêu chuẩn của GV được quy định tại điểm e, khoản 1, Điều 77 Luật Giáo dục.

Tiêu chuẩn, nhiệm vụ của giảng viên được quy định tại thông tư số 14/2009/TT-BGDĐT của Bộ giáo dục và đào tạo về việc ban hành điều lệ trường Cao đẳng và tại các điều 4, 5, 6, 7, 8 trong Quyết định số: 64/2008/QĐ-BGDĐT, ngày 28/11/2008 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục & Đào tạo về Quy định chế độ làm việc đối với giảng viên.

### **1.6.2. Chuẩn, tiêu chuẩn và các tiêu chí đánh giá giảng viên**

**a) Chuẩn đánh giá giảng viên:** Đánh giá luôn cần phải có căn cứ, muốn có đánh giá khoa học cần có căn cứ khoa học. Chuẩn là 1 dạng căn cứ khoa học sử dụng khi đánh giá, khi đó cách đánh giá này được gọi là đánh giá dựa vào chuẩn hay theo hướng chuẩn hóa.

#### **b) Tiêu chuẩn và các tiêu chí đánh giá giảng viên**

Hệ thống tiêu chí đánh giá giảng viên là chỉ tập hợp những nội dung đánh giá cụ thể của yêu cầu về tiêu chuẩn chất lượng và số lượng hoạt động theo chức năng nhiệm vụ của người GV, nó chủ yếu là căn cứ vào tập hợp nội dung giá trị cần xem xét như mục tiêu, nội dung, phương tiện, phương pháp để đạt được chuẩn đối với hoạt động của người giảng viên.

Một tiêu chí chỉ có thể phản ánh đòi hỏi chất lượng hoặc số lượng ở một phương diện của đối tượng đánh giá, muốn phản ánh toàn diện mọi yêu cầu về số lượng, chất lượng của đối tượng đánh giá cần xây dựng nhiều tiêu chí hay còn gọi là bộ tiêu chí hoặc hệ thống tiêu chí đánh giá.

### **1.6.3. Phương pháp đánh giá giảng viên**

**a) Phương pháp phản hồi 360 độ:** Phản hồi 360 độ là phương pháp đánh giá dựa trên ý kiến phản hồi từ nhiều hướng khác nhau: từ các nhân viên thuộc các nhóm khác nhau, sếp trực tiếp, nhân viên thuộc cấp, thành viên ban giám đốc đến khách hàng và nhà cung cấp... Nói chung là bất cứ ai đáng tin cậy và biết rõ về công việc của cá nhân đó đều có thể tham gia vào quá trình đánh giá này.

**b) Phương pháp phản hồi 360 độ trong công tác đánh giá giảng viên:** Đối với một giảng viên thì đánh giá theo phương pháp phản hồi 360 độ nghĩa là:

- Thông tin đánh giá được thu thập từ các minh chứng liên quan đến chức năng, nhiệm vụ giảng viên đảm nhiệm. Ví dụ phải bao gồm

thông tin liên quan đến 4 nội dung hoạt động gồm: GD, NCKH, hoạt động chuyên môn và hoạt động phục vụ cộng đồng.

- Thông tin đánh giá phải được thu thập từ mọi kênh: từ người quản lý trực tiếp đối tượng đó là trưởng bộ môn, phó trưởng khoa, trưởng khoa; từ sinh viên; từ tổ chức chính trị-xã hội, đoàn thể mà người đó là một thành viên như đoàn thanh niên,... và đặc biệt là từ chính đối tượng đánh giá theo các tiêu chí đã thống nhất.

Khi thu thập thông tin đánh giá trong đánh giá phản hồi 360 độ, cần xác định đúng trọng số đánh giá từ các nguồn thông tin thu thập được và xây dựng nội dung thông tin đánh giá sao cho phù hợp như: Trọng số thông tin lấy từ sinh viên chủ yếu liên quan đến chất lượng và hiệu quả công tác giảng dạy, về trình độ học thuật thì tự người GV và đồng nghiệp của anh ta đánh giá có hệ số tin cậy cao nhất, Trong khi đó trọng số thông tin lấy từ nguồn cán bộ quản lý GV có ý nghĩa nhiều hơn trong lĩnh vực đánh giá hoạt động GV với tư cách của một công dân, một viên chức trong đơn vị. Phương pháp này có tính hiệu nghiệm cao nếu nó được tiến hành trong một “tổ chức biết học hỏi” tức một tổ chức có văn hóa tổ chức cao, ở đó sự tin tưởng, tính khách quan và minh bạch được coi trọng [15].

### ***c) Xây dựng văn hóa đánh giá GV trong phản hồi 360 độ.***

Trong hoạt động giáo dục, đặc biệt là hoạt động đánh giá GV thì ngoài việc xây dựng chuẩn và quy trình đánh giá thì việc xây dựng nét văn hóa đánh giá GV là điều không thể thiếu và là động lực quan trọng góp phần thành công trong hoạt động đánh giá GV.

Người quản lý phải đề ra được những mục tiêu phát triển cụ thể, biết tổ chức tập thể GV một cách khoa học, có nhu cầu được tiến bộ, được khẳng định bản thân trong tập thể và được tập thể thừa nhận, đồng thời tạo mọi điều kiện để GV được tham gia một cách thoải

mái nhất vào việc đánh giá bản thân và đồng nghiệp với mục tiêu là vì sự tiến bộ của chính họ.

Cần xây dựng một tập thể sư phạm thành một môi trường nề nếp – kỷ cương – văn hóa – đoàn kết thân ái ở đó mỗi nhà giáo phải thật sự gương mẫu, phấn đấu làm tròn trách nhiệm của người thầy, của nhà giáo dục, không chỉ giáo dục SV qua việc dạy chữ mà còn bằng thái độ tận tụy với nghề, bằng tấm gương tự học hỏi, bằng mối quan hệ giao tiếp hằng ngày, bằng sự quan tâm chăm lo đến nhu cầu phát triển và đời sống sinh viên, ..., không chỉ phấn đấu riêng cho bản thân mà còn có trách nhiệm đối với sự phát triển của nhà trường.

Quan điểm đánh giá giảng viên phải được thống nhất trong bản thân giảng viên, đánh giá để bản thân và đồng nghiệp cùng tiến bộ. Hơn ai hết, người cán bộ quản lý cần chia sẻ, thỏa luận với giảng viên được đánh giá về mục đích, kết quả đánh giá, việc xử lý kết quả đánh giá một cách bình đẳng và chân thành thông qua các bằng chứng thu thập để cùng đưa ra những kết luận mà hai bên chấp nhận được. Bên cạnh đó, cần khuyến khích và tạo điều kiện cho cá nhân tự đánh giá bởi lẽ chính họ mới có thể cung cấp một cách đầy đủ và xác thực nhất kế hoạch hành động, những mục tiêu và sự đánh giá trong quá trình phấn đấu cho mục tiêu đó.

## CHƯƠNG 2

# THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GV TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG NGHỆ THÔNG TIN HỮU NGHỊ VIỆT – HÀN

### 2.1. KHÁI QUÁT VỀ QUÁ TRÌNH KHẢO SÁT

**2.1.1. Mục tiêu khảo sát:** Nghiên cứu và kiểm chứng tính chính xác của các yếu tố được sử dụng khi xây dựng quy trình đánh giá GV để đề xuất xây dựng quy trình đánh giá GV cho nhà trường.

**2.1.2. Nội dung khảo sát:** Tìm hiểu về sự cần thiết phải đánh giá GV, phải xây dựng quy trình đánh giá GV; Những hoạt động của GV cần được đánh giá; Những nguồn thông tin nào cần được sử dụng để đánh giá GV và số lượng tiêu chuẩn, tiêu chí tối thiểu cần có để đảm bảo tính chính xác toàn diện; Các yêu cầu khi xây dựng quy trình đánh giá; Dự kiến các bước tiến hành khảo sát

#### 2.1.3. Tiến trình khảo sát

Thiết kế các phiếu hỏi cho các nội dung cần khảo sát, tiến hành phát phiếu đồng thời hướng dẫn, giải thích về các yêu cầu trả lời phiếu hỏi cho các đối tượng tham gia trả lời.

Tiến hành khảo sát trên các đối tượng cán bộ, giảng viên, sinh viên làm việc và tham gia giảng dạy, học tập tại trường.

Với mỗi nội dung khảo sát thực hiện đưa ra 5 mức độ để đánh giá: Rất đồng ý, đồng ý, không ý kiến, không đồng ý và phản đối. Trên cơ sở kết quả thu được xác định những nội dung, tiêu chí đánh giá nào là cần thiết, phù hợp hoặc chưa phù hợp hoặc cần loại bỏ để xem xét sử dụng trong quy trình đánh giá.

### 2.2. KHÁI QUÁT VỀ TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG NGHỆ THÔNG TIN HỮU NGHỊ VIỆT - HÀN

**2.2.1. Bối cảnh ra đời:** Dự án đầu tư xây dựng Trường Cao đẳng Công nghệ thông tin Hữu nghị Việt – Hàn là món quà của tổng

thống Hàn Quốc Roh Moo-Hyun tặng Thủ tướng Chính phủ Việt Nam Phan Văn Khải trong chuyến thăm chính thức Hàn Quốc của Thủ tướng Phan Văn Khải từ ngày 15 đến 19/09/2003.

### **2.2.2. Những thành tựu nổi bật của Trường**

Là 1 trong số 36 đơn vị được vinh dự đạt giải thưởng Cơ sở đào tạo nguồn nhân lực Công nghệ thông tin (CNTT) xuất sắc nhất cả nước năm 2010 (VICTA 2010).

Được cấp Giấy chứng nhận Hệ thống quản lý chất lượng ISO 9001:2008 cho lĩnh vực: *“Đào tạo hệ Cao đẳng và đào tạo bồi dưỡng Chuyên đề ngắn hạn Chuyên ngành công nghệ thông tin và Công nghệ thông tin ứng dụng”*.

### **2.2.3. Sứ mạng và chính sách chất lượng của Trường**

Cao đẳng CNTT hữu nghị Việt - Hàn là trường đào tạo CNTT và truyền thông có chất lượng cao ngang tầm với trình độ cao đẳng của các nước trong khu vực và quốc tế; đáp ứng nguồn nhân lực CNTT và truyền thông cho các tỉnh Miền Trung, Tây Nguyên và cả nước; đáp ứng mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Thực sự trở thành Trung tâm NCKH và chuyển giao công nghệ của khu vực Miền Trung, Tây Nguyên.

Với sứ mạng như trên, nhà trường xây dựng chính sách chất lượng với phương châm *“Không ngừng đổi mới phương pháp giảng dạy, thường xuyên cập nhật chương trình đào tạo tiên tiến, cải tiến công tác quản lý, cải tiến chương trình đào tạo, cải tiến và tăng cường công tác quản lý giáo dục sinh viên nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy, học tập và NCKH”*.

**2.2.4. Quy mô, ngành nghề đào tạo:** Hiện tại, nhà trường thực hiện đào tạo 05 ngành hệ cao đẳng chính quy, 4 ngành hệ trung cấp chính quy và 4 ngành hệ liên thông từ trung cấp lên cao đẳng.

**2.2.5. Cơ cấu bộ máy tổ chức của Trường:** gồm Ban giám hiệu, 05 phòng ban, 04 trung tâm và 4 khoa gồm Khoa Đại cương, khoa Khoa học máy tính, khoa CNTT ứng dụng, khoa Thương mại điện tử.

### **2.3. THỰC TRẠNG ĐÁNH GIÁ GV TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG CNTT HỮU NGHỊ VIỆT - HÀN**

#### **2.3.1. Thực trạng đội ngũ cán bộ, viên chức nhà trường**

Hiện nay, quân số nhà trường có 195 cán bộ viên chức trong đó có 02 công chức (Ban giám hiệu), 03 chuyên viên chính, 22 trưởng/phó đơn vị, 107 GV (54,87%), còn lại là CBVC và nhân viên.

Về trình độ: Có 45 giảng viên đại trình độ đại học (42.06%), 62 giảng viên có trình độ thạc sĩ (57.94%) trong đó có 08 giảng viên đang thực hiện nghiên cứu sinh, 1 giảng viên chính). Số GV đạt chuẩn về chuyên môn và sư phạm theo quy định đạt 90%.

Các cán bộ, viên chức nhà trường còn tương đối trẻ, đa số trong độ tuổi từ 25-45 (trung bình khoảng 31 tuổi) do đó chưa có nhiều kinh nghiệm trong việc giảng dạy và công tác quản lý.

**2.3.2. Thực trạng đánh giá giảng viên tại Trường:** Hoạt động đánh giá giảng viên tại trường Cao đẳng thông tin Hữu nghị Việt - Hàn hiện nay được triển khai hiện dưới các hình thức sau:

**a) Tự đánh giá:** Dựa trên kết quả thực hiện giảng dạy, giảng viên tự xem xét đối chiếu với mục đích, yêu cầu đã đề ra đối với môn học và thực hiện những điều chỉnh cần thiết nhằm nâng cao hiệu quả giảng dạy và học tập. Ví dụ như bổ sung các bài tập bổ trợ để củng cố nội dung bài giảng, tìm kiếm các ví dụ minh họa thực tế sát với lĩnh vực đang đào tạo, nghiên cứu xu thế học tập của sinh viên thông qua các bài kiểm tra....

**b) Đánh giá đồng nghiệp:** Triển khai đánh giá dưới các hình thức: đánh giá việc thực hiện nội quy, quy chế giảng dạy của GV



thông qua hình thức tổ chức kiểm tra việc thực hiện giờ giấc lên lớp, thực hiện triển khai công tác thi cử theo kế hoạch đã được hiệu trưởng phê duyệt; Tổ chức triển khai hoạt động dự giờ lên lớp đối với GV; Tổ chức hội thi GV dạy giỏi và thông qua việc bình xét danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng đối với tập thể, cá nhân.

**c) *Đánh giá dựa trên ý kiến phản hồi của sinh viên:*** Thực hiện khảo sát theo 12 tiêu chí đánh giá gồm các nội dung về phương pháp, phương tiện tài liệu phục vụ giảng dạy, quan hệ giao tiếp giữa GV và SV.

Nhìn chung, trong thời gian vừa qua, nhà trường đã có nhiều nỗ lực trong việc triển khai tổ chức đánh giá GV tuy nhiên cho đến nay công tác này vẫn chưa được chú trọng.

Việc thực hiện các nội dung đánh giá theo các quy định, quy trình đã ban hành còn mang tính hình thức, các kế hoạch dự giờ điều chuyển liên tục, các thành phần tham gia đánh giá không đầy đủ; các kết quả đánh giá còn được lưu trữ sơ sài, chưa đồng bộ.

Các tiêu chí đánh giá cũng chưa cụ thể và rõ nét, thiếu các tiêu chí đánh giá về việc tham gia các hoạt động đoàn thể, các hoạt động chuyên môn phục vụ nhà trường, cộng đồng, việc đánh giá đa số chỉ mới dựa trên một số tiêu chí cụ thể như đề tài, công trình khoa học đã công bố, khối lượng giảng dạy thực hiện trong năm, ... để đánh giá còn các lĩnh vực khác thì chỉ thực hiện theo cảm tính nhận định chung chung của tập thể, không có minh chứng cụ thể. Các tiêu chí khảo sát ý kiến SV về hoạt động giảng dạy của GV chưa đáp ứng được các yêu cầu khảo sát theo quy định của Bộ GT&ĐT, thiếu các tiêu chí đánh giá về nội dung giảng dạy, trách nhiệm của GV đối với người học, sự công bằng của GV trong kiểm tra đánh giá SV,....

Kết quả của việc đánh giá chủ yếu phục vụ cho mục đích tổng kết, công tác xét thi đua khen thưởng để nâng bậc lương trước hạn.

Việc đánh giá thường được thực hiện trong nội bộ GV, chưa chú trọng nhiều đến ý kiến phản hồi của SV, thêm vào đó là tình trạng căng thẳng, ngại ý kiến trong đánh giá đồng nghiệp do đó chưa giúp ích nhiều cho việc tiến bộ của SV trong quá trình dạy học cũng như chưa thật sự cổ vũ, khích lệ GV tham gia học tập, tu dưỡng, phấn đấu.

### CHƯƠNG 3

## XÂY DỰNG QUY TRÌNH ĐÁNH GIÁ GV TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG NGHỆ THÔNG TIN HỮU NGHỊ VIỆT – HÀN

### 3.1. XÂY DỰNG QUY TRÌNH ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN

#### 3.1.1. Căn cứ để xây dựng quy trình đánh giá GV

*a) Quy trình đánh giá GV phải tác động vào các khâu, các yếu tố của quá trình quản lý đội ngũ thông qua các tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá.*

*b) Quy trình đánh giá giảng viên phải góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ*

*c) Quy trình đánh giá giảng viên phải phát huy được vai trò tự đánh giá của giảng viên.*

*d) Quy trình đánh giá giảng viên phải thiết thực, phù hợp điều kiện thực tế nhà trường và yêu cầu của xã hội.*

*e) Quy trình đánh giá giảng viên phải đảm bảo việc thực hiện đánh giá được diễn ra thường xuyên và có sự đồng thuận cao của đội ngũ giảng viên*

**3.1.2. Căn cứ để xây dựng tiêu chí đánh giá GV:** Tùy theo lĩnh vực hoạt động, chiến lược, chính sách phát triển và tình hình cụ thể của nhà trường cũng như năng lực của từng GV mà nhà trường đưa ra các quy định riêng và quy định tỉ trọng cho từng nội dung đánh giá, cụ thể như sau:

- Theo mục tiêu của nhà trường: Ví dụ đối với trường nghiên cứu thì tỉ trọng phân bổ cho công tác NCKH phải cao hơn GV cùng chức danh ở các cơ sở giáo dục đại học khác.

- Theo chức danh GV: Ví dụ tỷ trọng phân bổ cho công tác NCKH của GV phải ít hơn của GVC và GVCC.

- Theo năng lực của từng GV: Mỗi người đều có những mặt mạnh và mặt yếu riêng. Để phát huy thế mạnh của từng GV, nhà trường và cá nhân GV cần xác định tỷ trọng phù hợp cho mỗi nhiệm vụ. Việc xác định tỉ trọng cho các nội dung đánh giá về hoạt động của GV cũng cần phải dựa theo khung pháp lý quy định cho từng nhiệm vụ theo chức danh GV của Bộ GD&ĐT.

### **3.1.3. Đề xuất xây dựng khung chuẩn nghề nghiệp của GV**

Trên cơ sở phân tích chức năng nhiệm vụ ở trên, đồng thời căn cứ vào các quy định về việc thực hiện đánh giá GV như đã trình bày ở chương I và tình hình thực tiễn nhà trường ở chương II, tôi đề xuất xây dựng chuẩn đánh giá nhiệm vụ của GV gồm 4 yếu tố chính: GD, NCKH, hoạt động chuyên môn và hoạt động phục vụ cộng đồng

Trong khuôn khổ đề tài, tôi xin đề xuất tỉ trọng cho các nội dung đánh giá GV và tiêu chuẩn đánh giá như bảng 3.3. Căn cứ vào quy định về tỷ lệ tối thiểu cho từng nhiệm vụ của GV, các GV sẽ tiến hành đăng ký tỷ lệ thích hợp cho mỗi nhiệm vụ sao cho tổng khối lượng thực hiện 4 nhiệm vụ trên đạt 100%.

*Bảng 3.3. Tỷ lệ tối thiểu quy định với từng nhiệm vụ của GV*

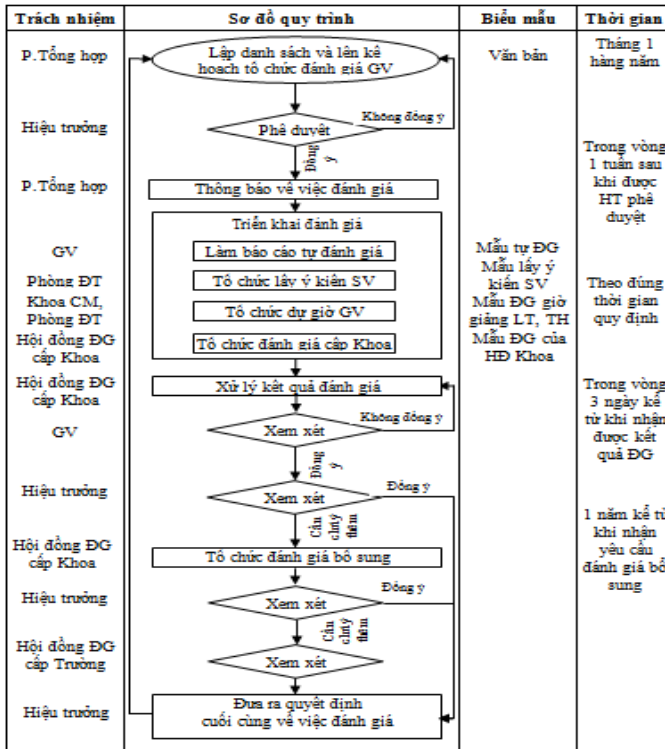
TT	Nhiệm vụ	GV	GVC	GVCC
1	Giảng dạy	40%	30%	30%
2	Nghiên cứu khoa học	10%	25%	30%
3	Hoạt động chuyên môn	5%	10%	15%
4	Hoạt động phục vụ cộng đồng	5%	5%	5%

Về tiêu chuẩn và các tiêu chí đánh giá: Thực hiện đánh giá theo 13 tiêu chuẩn với 18 tiêu chí đánh giá (chi tiết tại bảng 32.4 và phụ lục VIII của đề tài).

**a) Các bước chuẩn bị cho quy trình đánh giá:** gồm 5 bước: 1/Xác định nhiệm vụ GV, 2/Xác lập cách thức thu thập và phân loại

bằng chứng, 3/Xác lập phương thức lựa chọn và sắp xếp bằng chứng, 4/Xác lập phương thức sử dụng bằng chứng, 5/Xác lập cách thức xử lý thông tin đánh giá

**3.1.4. Quy trình đánh giá GV đề xuất**



Hình 3.2. Tóm tắt quy trình đánh giá giảng viên

**3.2. KHẢO SÁT VÀ THỬ NGHIỆM QUY TRÌNH ĐGGV**

**3.2.1. Kết quả khảo sát cán bộ quản lý, GV và sinh viên**

a) *Sự cần thiết của việc xây dựng quy trình đánh giá mới:* Có 72.31% ý kiến cho rằng cần thiết phải có một quy trình đánh giá mới để tăng cường chất lượng và hiệu quả của việc đánh giá, giúp kết quả đánh giá chính xác và khoa học hơn.

**b) Yêu cầu khi xây dựng quy trình đánh giá GV:** Trên 80% các ý kiến đều tán thành với những yêu cầu được đề xuất.

**c) Các bước tiến hành đánh giá GV:** Trên 70% các ý kiến thống nhất với các bước được đề xuất.

**d) Mục đích sử dụng kết quả đánh giá, xếp loại GV:** Trên 70% các ý kiến đều tán thành đối với các mục đích sử dụng kết quả đánh giá, xếp loại GV đề xuất.

**e) Các nội dung đánh giá GV:** Đa số GV và cán bộ được hỏi đã xác định được nhiệm vụ của người GV theo các quy định hiện hành. Trong đó, 98.46% tán đồng đối với nhiệm vụ chính của GV là GD, tư vấn SV, tiếp theo là đối với các hoạt động NCKH, hoạt động chuyên môn và hoạt động phục vụ cộng đồng.

**f) Nguồn minh chứng cho công tác đánh giá GV:** Đa số các ý kiến tương đồng với đề xuất của quy trình.

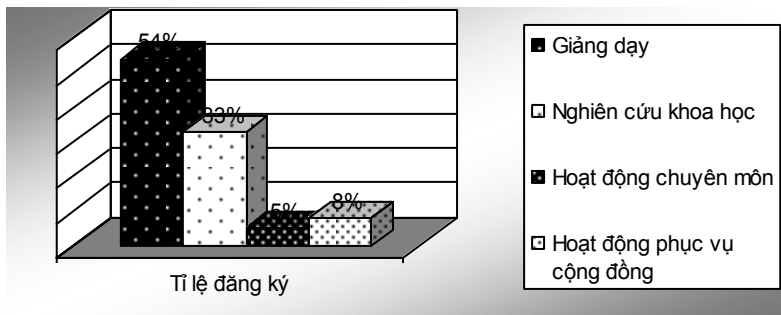
**g) Thời điểm triển khai đánh giá:** Đa số các ý kiến được hỏi đồng ý với các nhận định về thời điểm đánh giá được đề xuất.

### **3.2.2. Thử nghiệm quy trình đánh giá GV**

**a) Địa bàn thử nghiệm:** Khoa Khoa học máy tính

**b) Phương pháp và các bước tiến hành thử nghiệm:** Tiến hành theo các bước sau: Thiết kế tài liệu hướng dẫn, chuẩn bị biểu mẫu, hồ sơ cho việc thực hiện đánh giá; Phổ biến mục đích của việc đánh giá cho đơn vị thử nghiệm; Tổ chức hướng dẫn các chuẩn, quy trình đánh giá, những kỹ thuật cụ thể của việc đánh giá cho toàn thể ban lãnh đạo cấp khoa và toàn thể GV; Hướng dẫn thực hiện các công việc đánh giá cụ thể cần tiến hành theo tài liệu hướng dẫn của quy trình đánh giá

**c) Kết quả thử nghiệm:** Tỷ lệ trung bình chung các nhiệm vụ mà các giảng viên đăng ký tương đồng với đề xuất của đề tài



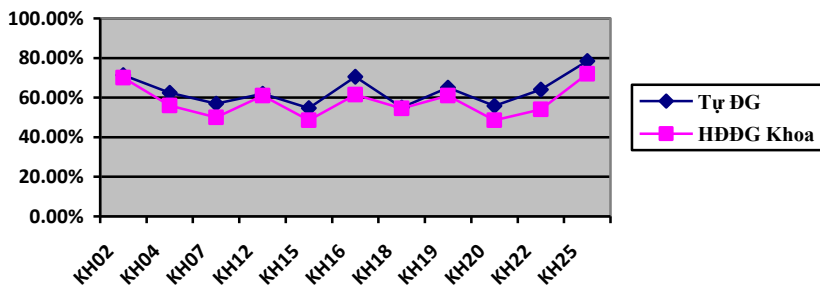
Hình 3.3. Tỷ lệ bình quân nhiệm vụ GV đăng ký trong thử nghiệm

GV Lê Tự Thanh - Trường khoa Khoa học máy tính – Thạc sĩ công nghệ thông tin khi được hỏi về quy trình đánh giá GV đề xuất cho biết “*Quy trình đánh giá GV qua quá trình thử nghiệm tại đơn vị chúng tôi bước đầu đã mang lại những kết quả tốt đẹp, giúp GV tự hoàn thiện mình và giúp nhà trường có căn cứ xác đáng để xây dựng và phát triển đội ngũ GV. Nếu được áp dụng đại trà sẽ góp phần giải quyết được những vấn đề bất cập trong đánh giá GV hiện nay, giúp GV yên tâm công tác và phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ giáo dục và đào tạo của mình*”.

GV Lê Viết Trương – Phó trưởng khoa Khoa học máy tính – Thạc sĩ khoa học khi được hỏi về nội dung, tiêu chí đánh giá GV đề xuất cho biết “*Các nội dung đánh giá GV đề xuất đã góp phần đánh giá toàn diện GV, GV không những được đánh giá về các mặt giảng dạy, NCKH (2 nhiệm vụ chính của GV) mà còn cả về các hoạt động chuyên môn và hoạt động phục vụ cộng đồng, nhà trường. Các tiêu chí đánh giá được cụ thể hóa, có tính bao quát cao, đảm bảo được tính công bằng, khách quan trong đánh giá*”.

Bà Trịnh Thị Ngọc Linh – Trưởng bộ môn Lập trình máy tính – Thạc sĩ công nghệ thông tin thì cho rằng “*Quy trình đánh giá GV đề xuất khá khoa học và toàn diện. Theo quy trình này, người học được*

tham gia đánh giá GV về nhiều mặt, người được đánh giá không những được đề cử 1 thành viên tham gia đánh giá mà còn được phản hồi về kết quả đánh giá do đó đảm bảo tính dân chủ, khách quan, công bằng cho công tác đánh giá GV”.



Hình 3.4. Sự tương quan giữa kết quả tự đánh giá GV và HĐĐG Khoa



## KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

### 1. Kết luận

Vấn đề đánh giá GV là một vấn đề khó khăn và phức tạp do tính đặc biệt của đối tượng đánh giá (con người) và phụ thuộc vào nhiều nhân tố, điều kiện khác nhau. Để có thể đánh giá đúng, để việc đánh giá không mang tính áp đặt duy ý chí, để mọi thành viên tham gia đánh giá có thái độ thân thiện, cởi mở trong đánh giá, để việc đánh giá chỉ còn là sự hợp tác giữa các đồng nghiệp để đạt tới những giá trị, chất lượng, hiệu quả công việc mà cả hai bên đều mong đợi, ... thì cần phải có phương pháp đánh giá dựa trên cơ sở khoa học.

Qua nghiên cứu, tôi đã đề xuất xây dựng quy trình đánh giá GV, theo quy trình này, GV sẽ được đánh giá đầy đủ và toàn diện trên các hoạt động thuộc chức trách nhiệm vụ của GV gồm: GD, giáo dục và tư vấn sinh viên; NCKH; hoạt động chuyên môn, hoạt động phục vụ cộng đồng. Quy trình được tác giả minh họa khá rõ ràng cụ thể, giúp nhà trường có thể quản lý đánh giá tốt hơn đội ngũ GV, quy trình đã được thử nghiệm thành công tại Khoa khoa học máy tính nhà trường.

### 2. Khuyến nghị

#### *a) Đối với Bộ GD-ĐT và các cơ quan nghiên cứu giáo dục*

Cần có những nghiên cứu sâu sắc và toàn diện về vấn đề đánh giá GV, sớm xây dựng những quy định, chuẩn đánh giá, quy trình đánh giá chung cho các cấp ở các bậc đại học và cao đẳng nhằm giúp cho việc đánh giá được thực hiện đồng bộ, thống nhất, tạo điều kiện cho thuận lợi cho công tác quản lý, đánh giá GV. Khi xây dựng chuẩn, quy trình đánh giá cần dựa vào các kết quả nghiên cứu xác thực, đảm bảo cho việc đánh giá được diễn ra đơn giản, hiệu quả, phản ánh được các nội dung thuộc chức trách, nhiệm vụ của GV; đồng thời đáp ứng những mong muốn, đòi hỏi của nền giáo dục Việt nam trong bối cảnh hội nhập và tiếp cận được với chuẩn của thế giới.

***b) Đối với trường Cao đẳng CNTT Hữu nghị Việt – Hàn***

Cần có sự chỉ đạo quyết liệt trong công tác đánh giá GV, cần có các chủ trương đánh giá, cam kết đánh giá, quy trình và tiêu chuẩn đánh giá cụ thể để việc đánh giá được diễn ra thuận lợi đảm bảo tính khách quan, tin cậy, trở thành công cụ, cơ sở quan trọng cho công tác sử dụng, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ GV.

Cần có những hình thức để giúp cho đội ngũ cán bộ quản lý, GV trong trường hiểu rõ được mục đích đánh giá để họ thấy tin tưởng, có trách nhiệm trong việc thập các bằng chứng đánh giá và đánh giá khách quan về GV của nhà trường.

Bên cạnh đó, cũng cần xây dựng một môi trường đánh giá lành mạnh, trung thực, thân thiện đảm bảo cho công tác đánh giá GV góp phần thúc đẩy sự tiến bộ của bản thân GV cũng như sự phát triển của nhà trường.