BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM HÀ NỘI

KHAMPHOUNVONG NOUANPHET

ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC NƯỚC CỘNG HOÀ DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

***Chuyên ngành*: Quản lý giáo dục**
***Mã số*: 62.14.01.14**

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

HÀ NỘI – 2017

CÔNG TRÌNH ĐƯỢC HOÀN THÀNH TẠI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM HÀ NỘI

Người hướng dẫn khoa học:

1. PGS. TS BÙI VĂN QUÂN
2. PGS. TS VŨ TRỌNG RỸ

Phản biện 1: PGS.TS Phó Đức Hòa - *Trường Đại học Sư phạm Hà Nội*

Phản biện 2: PGS.TS Trần Thị Minh Hằng - *Học viện Quản lý giáo dục*

Phản biện 3: TS Đào Lan Hương - *Trường Đại học Sư phạm Hà Nội*

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Trường họp tại Trường Đại học Sư phạm Hà Nội vào hồi …..giờ … ngày … tháng… năm 2016

Có thể tìm hiểu luận án tại thư viện:

Thư viện Quốc Gia, Hà Nội

Hoặc Thư viện Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU ĐÃ CÔNG BỐ

1/. Nouanphet Khanphounvong "Một số vấn đề về đánh giá giảng viên đại học nước CHDCND Lào", *Tạp chí giáo dục* số 338,kỳ 02/07/ 2014, trang 22.

2/. Nouanphet Khanphounvong "Vài nét về đổi ngũ giảng viên đại học nước CHDCND Lào", *Tạp chí giáo dục* số 345,kỳ 01/11/ 2014, trang 56.

3/. Nouanphet Khanphounvong "Một số giải pháp đánh giá giảng viên đại học nước CHDCND Lào", *Tạp chí giáo dục*: số 364, kỳ 02/ 08/ 2015, trang 61.

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong lí luận và thực tiễn, đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục luôn được xem là lực lượng cốt cán của sự nghiệp phát triển GD-ĐT, là nhân tố quan trọng nhất quyết định việc nâng cao chất lượng giáo dục.

Trong lĩnh vực giáo dục đại học, quản lí đội ngũ giảng viên có những khác biệt do chức năng, nhiệm vụ của cơ sở giáo dục đại học,

Giáo dục đại học của nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào có lịch sử phát triển chậm hơn so với nhiều nước trong khu vực Đông Nam Á. Tuy nhiên, trong bối cảnh hội nhập quốc tế và khu vực về giáo dục, giáo dục đại học của Lào đã có những bước đột phá về nhiều phương diện, đặc biệt là về quản lí giáo dục đại học để theo kịp với xu thế phát triển giáo dục của các nước.

Trong lĩnh vực quản lí giáo dục đại học, vấn đề quản lí đội ngũ giảng viên các cơ sở giáo dục đại học đã được Đảng nhân dân cách mạng Lào quan tâm nhằm phát triển đội ngũ giảng viên đại học có chất lượng cho đất nước

Vấn đề đánh giá GVĐH là một trong những thách thức lớn nhất hiện nay của các trường đại học Lào nhằm trực tiếp trả lời câu hỏi "làm thế nào để quản lý chất lượng đào tạo của các trường?".

Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu này cũng đặt ra nhiều vấn đề có liên quan đến đánh giá GV đại học của nước CHDCND Lào, chẳng hạn như: (i) Đánh giá hoạt động của giảng viên trong các trường ĐH thực hiện các mô hình quản lí khác nhau như: tự chủ, kế hoạch hoá, quản lí tập trung…như thế nào?; (ii) Đánh giá hoạt động của giảng viên đại học phải theo tiêu chí và qui trình như thế nào nhằm kì vọng xây dựng trường ĐH nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào đạt chuẩn quốc tế? .v.v. Đây là những vấn đề cần được quan tâm nghiên cứu một cách có hệ thống.

Xuất phát từ những lý do trên, vấn đề ***"Đánh giá giảng viên đại học nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào"*** được lựa chọn làm đề tài nghiên cứu luận án.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lí luận và thực trạng đánh giá giảng viên các trường đại học Nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào, đề xuất biện pháp nâng cao hiệu quả đánh giá giảng viên đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục đại học của Nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

Quản lý đội ngũ giảng viên đại học.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Hoạt động đánh giá giảng viên trong quản lý đội ngũ giảng viên ở các trường đại học nước CHDCND Lào.

4. Giả thuyết khoa học

Đánh giá giảng viên đại học nước CHDCNN Lào sẽ đảm bảo tính khoa học, khách quan và tạo được động lực cho giảng viên, nếu dựa trên tiếp cận quản lý nguồn nhân lực để xác định rõ các tiêu chí, xây dựng quy trình đánh giá và sử dụng đa dạng các phương pháp, kỹ thuật đánh giá giảng viên.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

Nghiên cứu luận án được định hướng bởi giả thuyết nghiên cứu và các nhiệm vụ nghiên cứu cơ bản sau:

- Nghiên cứu cơ sở lý luận về đánh giá giảng viên đại học trên bình diện của quản lý giáo dục (cụ thể là quản lí đội ngũ giảng viên).
- Phân tích thực trạng đánh giá GV đại học nước CHDCND Lào
- Đề xuất biện pháp nâng cao hiệu quả đánh giá giảng viên đại học nước CHDCND Lào.

6. Giới hạn và phạm vi nghiên cứu

- Hoạt động đánh giá giảng viên trong nghiên cứu luận án được giới hạn trong phạm vi nội dung quản lý đội ngũ giảng viên ở các trường đại học.
- Khảo sát thực trạng đánh giá đội ngũ GV nước CHDCND Lào được thực hiện tại Trường Đại học Sư phạm Pakse; Trường Đại học đa ngành Champasack; Trường Đại học Savanakhet; và Trường Đại học Quốc gia Lào (ViengChan).
- Việc đánh giá con người, nhất là đối với đội ngũ GV - đội ngũ trí thức có vị trí xã hội đặc biệt là vấn đề nhạy cảm, luận án chỉ giới hạn nghiên cứu xây dựng biện pháp đánh giá hoạt động nghề nghiệp của GV theo chức năng nhiệm vụ của GV đã được Bộ Giáo dục và Thể thao nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào.

7. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

7.1. Phương pháp luận

- Quan điểm hệ thống

- Quan điểm phức hợp

- Quan điểm thực tiễn

2. Các phương pháp nghiên cứu cụ thể

7.2.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lí luận

Sử dụng các phương pháp: phân tích, tổng hợp, so sánh, hệ thống hoá, khái quát hoá trong nghiên cứu các nguồn tài liệu lí luận và thực tiễn có liên quan đến công tác đánh giá nói chung và đánh giá nguồn nhân lực, GV nói riêng

7.2.2. Nhóm các phương pháp nghiên cứu thực tiễn

- Điều tra, khảo sát, điều tra bằng phiêu hỏi

- Phỏng vấn sâu chuyên gia
- Quan sát hoạt động đánh giá GV ở trường đại học

7.2.3. Nhóm các phương pháp xử lí thông tin

Sử dụng thống kê toán học để xử lí các kết quả nghiên cứu về định lượng và định tính

8. Những luận điểm cần bảo vệ

(i) Đánh giá GV đại học là yêu cầu khách quan nhằm đảm bảo chất lượng giáo dục đại học của nước CHDCND Lào. Việc đánh giá giảng viên phải hướng đến chuẩn đánh giá của các nước trong khu vực và thế giới đồng thời phải phù hợp với thực tiễn quản lý phát triển đội ngũ GV ở các trường đại học của nước CHDCND Lào.

(ii) Muốn nâng cao hiệu quả đánh giá GV đại học nước CHDCND Lào (đảm bảo tính khoa học, khách quan và tạo được động lực cho GV) cần bám sát nội dung của quản lý đội ngũ giảng viên theo tiếp cận quản lý nguồn nhân lực để xác định các tiêu chí và quy trình đánh giá phù hợp.

(iii) Đánh giá GV đại học nước CHDCND Lào cần đa dạng về phương pháp và kỹ thuật với sự tham gia của mọi lực lượng liên quan và bao quát mọi khía cạnh trong hoạt động nghề nghiệp của GV.

9. Đóng góp của luận án

(i) Góp phần hoàn thiện nguyên tắc, cơ sở lý luận của việc đánh giá GV; Xây dựng qui trình đánh giá GV theo chức danh một cách khoa học gắn với các tiêu chuẩn, tiêu chí cụ thể.

(ii) Chỉ rõ thực trạng bức tranh đánh giá GV đại học nước CHDCND Lào.

(iii) Đề xuất biện pháp nâng cao hiệu quả đánh giá GV đại học đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục đại học nước CHDCND Lào.

10. Cấu trúc luận án

Ngoài phần mở đầu và kết luận, kiến nghị, luận án cấu trúc bởi 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về đánh giá giảng viên đại học theo tiếp cận quản lý nguồn nhân lực

Chương 2: Thực trạng đánh giá giảng viên đại học nước Cộng Hòa Dân Chủ Nhân dân Lào

Chương 3: Biện pháp nâng cao hiệu quả đánh giá giảng viên đại học nước Cộng Hòa Dân Chủ Nhân Dân Lào

Chương 1
CƠ SỞ LÍ LUẬN VỀ ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC THEO TIẾP CẬN QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. Tổng quan nghiên cứu

1.1.1. Ở nước ngoài

Hầu hết ở các quốc gia, đánh giá giáo dục ĐH được các trường rất coi trọng, do đó việc đầu tư nhân lực và vật lực cho giáo dục ĐH được quan tâm thường xuyên. Mối 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 KH&CN.

Theo các nhà nghiên cứu GDĐH phương Tây, mọi nền văn minh đều cần đến GDĐH nhằm đào tạo lớp người tinh hoa để điều hành nhà nước trong mọi lĩnh vực, nhưng chỉ trong thời kỳ Trung cổ ở châu Âu mới xuất hiện các thực thể với tư cách là trường ĐH. Một nhà trường bậc cao kết hợp giảng dạy với học thuật vá được đặc trưng bởi quyên tự chủ và tự do học thuật.

Các trường ĐH và cao đẳng ở châu Âu từ thế kỷ XVI và XVII đã tiến hành đánh giá GV bằng hình thức: vào cuối năm học đại diện Hội đồng quản trị và hiệu trưởng dự giờ quan sát việc GV đặt câu hỏi kiểm tra kiến thức cả năm học của SV. Nhược điểm của phương pháp này là không thể đánh giá được kiến thức tích luỹ của SV trong một năm học và cũng không thể đánh giá được hiệu quả giảng dạy.

Từ những năm cuối thế kỷ thứ XX đến nay, nhiều học giả Âu - Mỹ [109] [105] và một số học giả khác đã tổng kết là các trường ĐH thường tập trung đánh giá GV theo 3 lĩnh vực chính:

- Giảng dạy,
- NCKH,
- Dịch vụ chuyên môn phục vụ cộng đồng,

Đây là 3 lĩnh vực chính về hoạt động của GV được tập trung đánh giá;

1.1.2. Ở nước CHDCND Lào

Vấn đề đánh giá GVĐH là một trong những thách thức lớn nhất hiện nay của các trường đại học Lào nhằm trực tiếp trả lời câu hỏi "làm thế nào để quản lý chất lượng đào tạo của các trường?".

Giáo dục đại học nước Lào trong giải đoạn đổi mới đã đạt được những thành tựu nhất định về số lượng và chất lượng,

Tuy nhiên chất lượng giáo dục đại học nói chung, hiện nay còn thấp chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kính tế - xã hội của đất nước. "Trình độ kiến thức kỹ năng thực hành phương pháp tư duy khoa học..... của đa số sinh viên còn yếu, số đống sinh viên tốt nghiệp chưa có khả năng thích ứng đối với những biền đổi nhanh chóng trong ngành nghề"

Ở nước CHDCND Lào, đánh giá cán bộ là việc được Đảng và Nhà nước quan tâm đặc biệt. Công tác đánh giá cán bộ trong thời gian qua đã có nhiều tiến bộ quan trọng. Đánh giá đã dựa trên tiêu chuẩn cán bộ trong thời kỳ CNH,HĐH đất nước mà nghị quyết Hội nghị lần thứ IX Ban chấp hành Trung Ương Đảng (khoá III) đã đề ra.

Hiện nay, việc đánh giá GV ở các trường ĐH chưa xây dựng được bộ tiêu chí và quy trình đánh giá một cách khoa học, nên việc đánh giá chưa bao hàm được đầy đủ các nhiệm vụ của người GV hoặc là có đánh giá các nhiệm vụ trên nhưng không đầy đủ và mang tính khoa học.

1.2. Các khái niệm chính sử dụng trong nghiên cứu đề tài luận án

1.2.1. Đánh giá

Theo nghĩa thông thường, đánh giá là hoạt động thu thập và xử lí thông tin một cách có hệ thống để xác lập giá trị của đối tượng [127].

Khái niệm đánh giá luôn gắn với khái niệm giá trị vì thực chất của đánh giá là phán đoán giá trị của sự vật hiện tượng. Theo đó, cần thống nhất quan niệm về giá trị mới có thể có được sự đồng thuận trong đánh giá, trong nhận định kết quả đánh giá...

Thông qua đánh giá con người nhận thức được bản chất của thế giới khách quan, xác định được thái độ của con người đối với thế giới khách quan đó, để rồi hoặc chấp nhận nó, hoặc cải tạo nó phục vụ cho lợi ích con người.

Với tư cách là một chuyên ngành của khoa học quản lí giáo dục, đánh giá có đối tượng nghiên cứu là các mô hình đánh giá, các tiêu chuẩn, tiêu chí các công cụ đánh giá, quy trình đánh giá... Còn đánh giá với tư cách là công cụ của quản lí giáo dục là *Sự thu thập, chỉnh lí, xử lí, phân tích một cách toàn diện, khoa học, hệ thống những thông tin về đối tượng được đánh giá để rồi phán đoán giá trị của nó nhằm thúc đẩy sự hoàn thiện theo mục tiêu và yêu cầu quản lý giáo dục đặt ra.*

1.2.2. Giảng viên

Ở Việt Nam, theo Luật Giáo dục Đại học:

1. GV trong cơ sở GDĐH là người có nhân thân rõ ràng

2. Chức danh của GV

3. Trình độ chuẩn của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ đại học là thạc sĩ trở lên.

4. Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, quy định việc bồi dưỡng, sử dụng GV.

Ở nước CHDCND Lào, Luật Giáo dục quy định: GV là những nhà giáo giảng dạy ở các trường đại học, cao đẳng, có tiêu chuẩn, chức trách, nhiệm vụ và quyền hạn theo quy định của Nhà nước nói chung và những quy định đặc thù của từng trường đại học, cao đẳng nói riêng.

Về vai trò của giảng viên

- Vai trò là nhà giáo
- Vai trò là nhà khoa học:
- Vai trò là nhà cung ứng dịch vụ cho xã hội:

Đây là vai trò mà xã hội đánh giá cao và kỳ vọng ở GV,

(i)Cung ứng các dịch vụ cho nhà trường, cho sinh viên;

(ii) Cung ứng cho các tổ chức kinh tế xã hội, cho cộng đồng và cho xã hội thông qua việc tham gia công tác quản lý,

Về chức trách của GV:

(i) Giảng dạy

+ Soạn giáo án và giảng bài

+ Dự giờ lên lớp của các giảng viên khác

+ Thực hiện kế hoạch giáo dục chính trị, tư tưởng cho sinh viên

+ Tham gia xây dựng và phát triển ngành học

(ii) Nghiên cứu, thực nghiệm khoa học, kỹ thuật và công nghệ

(iii) Học tập bồi dưỡng về chính trị tư tưởng và chuyên môn nghiệp vụ

(iv) Tham gia quản lý công tác đào tạo của nhà trường

(v) Tham gia các hoạt động xã hội và hoàn thành nghĩa vụ công dân

Về nghĩa vụ và quyền lợi của GV

Một là, khối lượng công việc giao cho các khoa,

Hai là, trong từng năm học, mỗi cán bộ giảng dạy có nhiệm vụ hoàn thành tốt cả về chất lượng và số lượng giờ chuẩn đã quy định.

Ba là, việc thanh toán tiền vượt định mức giờ chuẩn tính theo đơn vị môn học, nếu môn học nào có tổng số giờ chuẩn vượt định mức quy định sẽ được thanh toán đối với số giờ chuẩn vượt định mức của môn học đó.

1.2.3. Đánh giá giảng viên

Trong cuốn "Đánh giá giảng viên" tác giả L.A Braskamp và J.c. Orey giải thích từ đánh giá (asses) thông qua từ gốc Latin, asitere là "ngồi bên nhau".

Trong hoạt động đánh giá, thông tin được thu thập, xử lí, phân loại- hay nói cách khác là thu thập các "bằng chứng" một yếu tố có tầm quan trọng hàng đầu. Không có bằng chứng việc đánh giá chỉ là những ý kiến cá nhân chưa đủ căn cứ để có thể đưa ra những kết luận về một vấn đề gì. Hơn nữa công tác đánh giá liên quan tới việc đưa ra nhận xét về những vấn đề quan trọng như giá trị, chất lượng, hiệu quả của hoạt động của GV trong mối tương quan tới số đông SV và các đồng nghiệp khác.

Theo quan niệm của L.A. Braskamp về đánh giá như một hoạt động "ngồi bên nhau" là một cách tiếp cận hay rộng hơn là một triết lý. "Ngồi bên nhau" trong đánh giá cho phép chúng ta liên tưởng tới hoạt động tương tác, chia sẻ, tin tưởng lẫn nhau. Khi hai người " ngồi bên nhau" tham gia đánh giá lẫn nhau thì điều quan trọng là

không chỉ là người này có những nhận xét đúng về phương thức và hiệu quả công việc của người kia. Điều quan trọng hơn là họ được trao đổi, thảo luận với nhau trong bầu không khí thân mật và cởi mở, "ngồi bên nhau"

Với quan niệm trên, *đánh giá GV đại học (đầy đủ là đánh giá GV trong nhà trường ĐH) là việc thu thập, phân tích, giải thích và sử dụng các thông tin về hoạt động nghề nghiệp của GV nhằm đưa ra những nhận định về GV theo các quy định hiện hành, phát huy được vai trò chủ động, tích cực, tự giác của GV, lôi cuốn họ tham gia công tác đánh giá và tự đánh giá từ đó hình thành động lực trong rèn luyện phẩm chất, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm.*

Đánh giá giảng viên đại học trong khuôn khổ nghiên cứu luận án này được xác ***định là một nội dung của quản lý đội ngũ giảng viên trong công tác quản lý cơ sở giáo dục đại học mà chủ thể là hiệu trưởng của cơ sở giáo dục đại học đó.***

Trong giáo dục ở Lào 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, cán bộ giảng dạy giỏi. với các tiêu chí định tính hoặc định lượng tuỳ theo mỗi giai đoạn. Tuy nhiên các kiểu đánh giá này cũng chỉ mang tính "tống 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.

Trong suốt lịch sử phát triển của giáo dục nước Lào 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.

Mặc dù việc đánh giá giảng viên có chung lịch sử với nền giáo dục nước nhà, song ở một chừng mực nào đó 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.

1.2.4. Hiệu quả đánh giá giảng viên

Khái niệm hiệu quả được sử dụng phổ biến và được đặc biệt quan tâm trong lĩnh vực kinh tế, sản xuất – kinh doanh. Theo P. Samerelson và W. Nordhaus thì: "hiệu quả sản xuất diễn ra khi xã hội không thể tăng sản lượng một loạt hàng hoá mà không cắt giảm một loạt sản lượng hàng hoá khác.

Từ cách hiểu về khái niệm hiệu quả trong lĩnh vực kinh tế nêu trên, có thể hiểu:

Hiệu quả là khái niệm phản ánh sự so sánh tỷ lệ giữa các chi phí đầu vào và giá trị thu được ở đầu ra của hoạt động. Tỷ lệ chi phí đầu vào cao hơn giá trị thu được ở đầu ra là kém hiệu quả; tỷ lệ chi phí đầu vào thấp hơn giá trị thu được ở đầu ra là hiệu quả; tỷ lệ này càng cao, hiệu quả càng cao.

Căn cứ vào khái niệm đánh giá giảng viên và khái niệm hiệu quả nêu trên, có thể xác định nội hàm khái niệm hiệu quả đánh giá giảng viên là: *(i) mối quan hệ giữa chi phí cho hoạt động đánh giá giảng viên và kết quả do đánh giá giảng viên đem lại; (ii) giảng viên được xác định rõ ràng mức độ đáp ứng theo các quy định và tạo được động lực cho giảng viên trong rèn luyện phẩm chất, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm.*

1.3. Quản lý đội ngũ giảng viên theo tiếp cận quản lý nguồn nhân lực ở trường đại học

1.3.1. Khái quát về quản lý nguồn nhân lực

1.3.1.1. Sơ lược sự phát triển của lý thuyết quản lý nguồn nhân lực

Lịch sử của lý thuyết quản lý nguồn nhân lực (QLNNL) được cho là bắt nguồn từ Châu Âu, vào thế kỷ XVIII khi mà các người thợ tổ chức thành các phường, hội và cách mạng công nghiệp xuất hiện. Những nghiên cứu về khoa học quản lí nhân lực được thực sự phát triển vào những năm đầu thế kỷ XX, khi có sự thay đổi mạnh mẽ về cấu trúc của một tổ chức và sự quan tâm, can thiệp của chính phủ ở một số nước Châu Âu đối với những vấn đề liên quan tới người lao động.

Trong khoa học và thực tiễn quản lí hiện nay, lí luận QLNNL được coi là lí luận hiện đại nhất về quản lí nhân lực. Quản lý NNL được định nghĩa như là việc thu hút, phát triển và duy trì lực lượng lao động có năng lực và nhiệt tình với công việc nhằm thực hiện được nhiệm vụ, mục tiêu và chiến lược của tổ chức [58]. QLNNL là một phần việc vô cùng quan trọng không thể thiếu đối với bất kỳ một tổ chức nào muốn đạt được kết quả cao như mong đợi.

1.3.1.2. Bản chất và nội dung của quản lý nguồn nhân lực

Quản lý NNL có liên quan tới việc xây dựng và thực hiện các chiến lược về con người, được tích hợp trong các chiến lược của tổ chức và đảm bảo văn hóa, các giá trị và cơ cấu của tổ chức, và chất lượng, động lực và cam kết của các thành viên hoàn toàn góp phần đạt được các mục tiêu của tổ chức.

1.3.2. Quản lý đội ngũ giảng viên ở trường đại học

Đội ngũ giảng viên là tập hợp những giảng viên được tổ chức thành một lực lượng có cùng chung chức năng nghề nghiệp thực hiện các mục tiêu đào tạo của một cơ sở GDĐH.

Quản lý ĐNGV là một trong những nội dung hoạt động quản lý, điều hành ở trường đại học và là một trong các giải pháp quan trọng để xây dựng, phát triển nhà

trường. QLĐNGV là quản lý trí thức, nhà quản lý phải nắm bắt được tính đặc thù của đội ngũ trí thức là lao động trí óc sáng tạo theo thiên hướng cá nhân. Tính đặc thù còn thể hiện qua những nét đặc trưng của lĩnh vực sản xuất tinh thần, trong đó sản phẩm trí tuệ không phải lúc nào cũng có thể trở thành hàng hóa và không phải lúc nào cũng hạch toán kinh tế được.

Theo lý thuyết QLNNL, quản lý ĐNGV bao gồm những nội dung:

1.3.2.1. Kế hoạch hóa đội ngũ giảng viên

1.3.2.2. Tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên

1.3.2.3. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên

1.3.2.4. Đánh giá và sàng lọc đội ngũ giảng viên

Đánh giá GV là việc làm có ý nghĩa hết sức quan trọng đối với cá nhân cũng như với tổ chức, trước hết giúp cho:

- Có thông tin phản hồi về tình hình GV và lao động;
- Có cơ sở cho việc lập kế hoạch phát triển nhân lực;
- Có cơ sở để đào tạo, bồi dưỡng nhân lực đúng những yêu cầu cần thiết cho sự phát triển của tổ chức;
- Có cơ sở thực hiện các chính sách lương bổng, đãi ngộ;
- Phát hiện được những tiềm năng của cá nhân và các nhóm ưu tú (tinh hoa).

Việc đánh giá hoàn thành nhiệm vụ là căn cứ vào công việc chứ không phải căn cứ vào những quy kết về nhân cách. Mục đích của việc đánh giá là giúp cho nhân viên hiểu được mặt mạnh, mặt yếu của mình mà rút kinh nghiệm. Hết sức tránh làm tổn hại, xúc phạm nhân cách của đương sự, đánh giá là điều kiện cần cho sự phát triển của tổ chức mà chúng ta có thể nghiên cứu các loại hình đánh giá như sau:

a. Tự đánh giá.

b. Đồng nghiệp trong nhóm đánh giá lẫn nhau

c. Cấp trên trực tiếp đánh giá việc hoàn thành nhiệm vụ của cấp dưới (cá nhân hoặc nhóm).

d. Cấp dưới trực tiếp đánh giá cấp trên (các cá nhân hoặc ban lãnh đạo).

e. Đánh giá từ khách hàng (đối tượng được phục vụ).

f. Đánh giá tổng hợp.

Việc đánh giá ĐNGV phải triển khai một cách khoa học, công bằng, dân chủ sẽ tạo điều kiện cho mỗi GV duy trì và phát triển năng lực của mình, để thực hiện được điều đó chúng ta có thể nghiên cứu các phương pháp đánh giá hoàn thành nhiệm vụ như sau:

- Phương pháp đánh giá theo bảng điểm.

- Phương pháp xếp hạng.

- Ghi các sự kiện quan trọng.

- Đánh giá bằng bảng tường thuật.

- Phương pháp đánh giá theo tiến trình của hành vi.

Việc tổ chức đánh giá mất rất nhiều công sức, tuy nhiên việc sử dụng các kết quả đánh giá thường bị coi nhẹ. Cần tận dụng kết quả đánh giá vào các việc bố trí, sàng lọc ĐNGV như: Trao đổi với nhân viên (chung và riêng) giúp họ thấy chỗ mạnh, chỗ yếu, phân tích nguyên nhân và tìm hướng khắc phục; Phân tích kết quả đánh giá để sử dụng vào đào tạo, bồi dưỡng GV (điểm mạnh, điểm yếu cơ bản của cá nhân, nhóm);

1.3.2.5. Xây dựng và thực hiện chính sách đãi ngộ đội ngũ giảng viên

Chính sách đãi ngộ ĐNGV là hoạt động không thể thiếu của nội dung quản lý ĐNGV. Nhà trường cần ban hành những chính sách nhằm thu hút những giảng viên có trình độ cao về công tác tại đơn vị, có hình thức khen thưởng hoặc kỷ luật kịp thời đối với mỗi giảng viên sau khi đã thẩm định kết quả hoạt động của họ. Người đạt thành tích cao, có chính sách đãi ngộ kịp thời như tăng lương trước thời hạn, đề bạt, thuyên chuyển ở những vị trí tốt hơn để GV có điều kiện phát triển chuyên môn của mình; người đạt thành tích thấp có thể phải hạ lương, thuyên chuyển đến vị trí kém hơn, thậm chí bị sa thải.

Ngoài chính sách đãi ngộ về lương, thưởng,... nhà trường cần tạo môi trường làm việc (môi trường sư phạm và môi trường vật lý) cho ĐNGV như: Phòng làm việc để GV có điều kiện tiếp xúc với sinh viên và đồng nghiệp, phương tiện làm việc (máy tính có kết nối mạng thông tin, máy chiếu,...), miễn giảm định mức lao động để tu nghiệp, đào tạo, bồi dưỡng,...

1.4. Đánh giá giảng viên trong quản lý đội ngũ giảng viên theo tiếp cận quản lý nguồn nhân lực ở trường đại học

1.4.1. Mục đích, chức năng và yêu cầu của đánh giá giảng viên trong quản lý đội ngũ giảng viên ở trường đại học

1.4.1.1. Ý nghĩa, mục đích và chức năng của đánh giá giảng viên đại học

Đánh giá giảng viên là công việc cần thiết của một trường ĐH. Theo các chuyên gia, có những lý do chính sau đây: Đánh giá chất lượng GV là đảm bảo lợi ích cho người học; chỉ có đánh giá và dựa trên kết quả đánh giá để xây dựng các chính sách trả lương, thưởng mới tạo sự công bằng, khách quan, kích thích sự nỗ lực của GV; Đánh giá định kỳ và thường xuyên là cách tốt nhất để nâng cao tính chịu trách nhiệm của GV; chỉ có đánh giá và phản hồi mới giúp GV thấy rõ điểm mạnh, điểm yếu để mỗi cá nhân tự thay đổi và nhà trường có kế hoạch bồi đắp phát triển chất lượng GV; Đánh giá thường xuyên và định kỳ GV là biện pháp hữu hiệu nhất nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển bền vững của nhà trường. Sinh viên là "khách hàng" của nhà trường, họ phải có tiếng nói trong đánh giá GV.

Để đạt mục đích trên, đánh giá giảng viên đại học phải đảm bảo thực hiện đầy đủ các chức năng sau:

a. Chức năng định hướng

b. Chức năng chẩn đoán, điều chỉnh

c. Chức năng kích thích, khích lệ

d. Chức năng sàng lọc

1.4.1.2. Yêu cầu của đánh giá giảng viên đại học

Đánh giá GV trong nhà trường ĐH là việc thu thập, phân tích, giải thích và sử dụng các thông tin về hoạt động nghề nghiệp của GV. 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 lí của đội ngũ trí thức. Đánh giá GV phải phát huy được vai trò chủ động, tích cực, tự giác của GV, lôi cuốn họ tham gia công tác đánh giá và tự đánh giá từ đó hình thành động lực trong việc bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm.

Tóm lại, có thể khái quát các yêu cầu đối với đánh giá GV đại học như sau:

- Cần phải có quy trình, tiêu chí rõ ràng, công khai hóa.

- Phương pháp và công cụ đánh giá phải đa dạng, đáng tin cậy (chuẩn hóa):

- Đánh giá GV là công việc nhạy cảm, đòi hỏi phải thận trọng, tế nhị.

1.4.2. Nội dung, quy trình, tiêu chí và chủ thể tham gia đánh giá giảng viên đại học

1.4.2.1. Nội dung đánh giá giảng viên đại học

Nội dung đánh giá giảng viên đại học là đánh giá phẩm chất, năng lực nghề nghiệp của họ theo từng vai trò với những nhiệm vụ cụ thể đã được xác định tương ứng với mỗi vai trò đó.

Căn cứ vào nhiệm vụ của GV và những yêu cầu cụ thể của từng trường đại học, người ta tập trung đánh giá những nội dung chính sau đây:

- Giảng dạy của GV:

- Nghiên cứu khoa học của GV:

- Phát triển chuyên môn của GV:

- Dịch vụ chuyên môn:

1.4.2.2. Quy trình đánh giá giảng viên đại học

Đánh giá một hoạt động giáo dục được tiến hành tương ứng với 3 giai đoạn đó là đánh giá chẩn đoán, đánh giá điều chỉnh và đánh giá tổng kết. Ở cả 3 giai đoạn này đánh giá chủ yếu phát huy chức năng "xác định đôi tượng đánh giá có phù hợp với mục tiêu, với chuẩn không để điều chỉnh hoạt động nhằm phát huy kết quả đánh giá, nâng cao chất lượng, hiệu quả của hoạt động giáo dục". Ngoài 3 kiểu đánh giá trên, cần tiến hành loại đánh giá mang tính tổng hợp nhằm thu thập nguồn thông tin phục vụ cho việc hoạch định các chính sách trong lĩnh vực giáo dục sau này.

Thông thường, một hoạt động đánh giá bao gồm 4 bước:

- Chuẩn bị phương án đánh giá
- Thực thi phương án đánh giá
- Viết báo cáo đánh giá
- Phản hồi kết quả đánh giá

Bước 1. Giai đoạn chuẩn bị kế hoạch đánh giá,

Bước 2. Ở giai đoạn thực thi kế hoạch đánh giá

Bước 3. Viết báo cáo đánh giá

Phần 1. Tóm tắt báo cáo đánh giá

Phần 2. Tuyên bố mục đích đánh giá

Phần 3. Những thông tin cơ bản về đối tượng đánh giá

Phần 4. Mô tả nhiệm vụ đánh giá

Phần 5. Kết quả

Phần 6. Thảo luận về đối tượng và kết quả của đối tượng

Phần 7. Kết luận và khuyến nghị

Bước 4. Phản hồi kết quả đánh giá,

1.4.2.3. Các tiêu chí đánh giá giảng viên.

Một trong những luận điểm quan trọng nhất của việc đánh giá chất lượng giáo dục đại học nói chung và đánh giá giảng viên nói riêng đó là đánh giá như thế nào? Có những cơ sở khoa học gì để đánh giá? Phương pháp và công cụ gì có thể dùng để đánh giá? Điều này có ý nghĩa cực kỳ quan trọng bởi chỉ khi chúng tôi có những tiêu chí đánh giá dựa trên những công cụ được thiết kế khoa học cùng với các phương pháp đánh giá phù hợp thì khi đó đánh giá mới có vai trò đúng nghĩa của nó.Nhiều học giả cho rằng, đánh giá hoạt động của một thành viên trong mỗi tổ chức phải dựa trên việc xem xét việc thực hiện các trách nhiệm cũng như thành quả lao động của thành viên đó ở tất cả mọi mặt.Theo kết quả của nhiều cuộc điều tra nghiên cứu, trường đại học, nhất là các đại học nghiên cứu là nơi giao thoa của ba chức năng: đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ xã hội (Education - Research - Service).

Dưới đây, sẽ mô tả chi tiết các tiêu chí dùng để đánh giá giảng viên qua ba lĩnh vực như đã được đề cập ở trên

a.) **Lĩnh vực thứ nhất:** ***Giảng dạy***

b.) **Lĩnh vực thứ hai:** ***Nghiên cứu khoa học*** .

c.) Lĩnh vực thứ ba: ***Phục vụ xã hội.***

1.4.2.4. Chủ thể tham gia đánh giá giảng viên đại học

- Giảng viên tự đánh giá:

- Sinh viên đánh giá GV:

- Đồng nghiệp đánh giá:

- Cán bộ quản lý đánh giá:

Những vấn đề về đánh giá giảng viên đại học trên đây cho phép khái quát mô hình đánh giá giảng viên đại học như hình 1.1 dưới đây.

Hình 1.1: Mô hình hoạt động đánh giá giảng viên đại học

1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến đánh giá giảng viên trong quản lý giảng viên theo tiếp cận QLNNL

1.5.1. Sự phát triển của giáo dục đại học

Vào những năm 70 của thế kỷ thứ XX nền giáo dục ĐH của nhiều nước châu Âu bắt đầu chuyển từ giai đoạn ĐH tinh hoa sang giai đoạn ĐH đại chung, đồng thời cũng là lúc cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật, khởi đầu từ sau chiến tranh thế giới thứ hai, đang tạo đà phát triển mạnh mẽ, ảnh hưởng lớn đến tinh hiện đại của nội dung, phương pháp đào tạo ĐH. Giáo dục ĐH mang tính đại chúng lúc đó được gọi là giáo dục bậc ba (tertiary education) và đến năm 1998, tại Hội nghị quốc tế về giáo dục ĐH thế kỷ thứ XXI, thì được gọi là giáo dục sau trung học (post-secondary education),

1.5.2. Sự thay đổi trong vai trò của giảng viên đại học đỏi hỏi phải có sự thây đổi trong mục tiệu,nội dung đánh giá, tiêu chí đánh giá

Mặc dù các vai trò xã hội của giảng viên đại học (nhà giáo, nhà khoa học, nhà cung ứng dịch vụ phục vụ cộng đồng) vẫn được khẳng định, những tính chất các công việc của GV trong việc thực hiện các vai trò này có sự thay đổi đáng kể trong bối cảnh phát triển giáo dục đại học hiện nay.

1.5.3. Năng lực của các chủ thể tham gia vào đánh giá giảng viên đại học

Chủ thể đánh giá trong quá trình đánh giá GV là những thành viên có liên quan trong hệ thống giáo dục ĐH nói chung mà người đại diện là giám đốc hoặc hiệu trưởng, khách thể đánh giá là toàn bộ GV.

Các nguồn thông tin đánh giá được thu thập từ toàn bộ hoạt động của người GV theo các tiêu chuẩn quy định. Quá trình xử lí các nguồn thông tin này sẽ giúp chủ thể đánh giá phán đoán giá trị lao động của người GV, qua đó giúp họ nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ để rồi họ sẽ nâng cao chất lượng của việc dạy - học đáp ứng yêu cầu của xã hội.

Vấn đề ở đây là chủ thể đánh giá cần xác định rõ những vấn đề sau:

- Mục đích đánh giá GV
- Xác định đối tượng, phân loại khách thể đánh giá (GV, GVC, GVCC)
-Xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá GV
- Mô hình đánh giá GV
- Quy trình đánh giá GV
- Phương pháp phân tích dữ liệu.
- Phương pháp sử dụng kết quả đánh giá.

Để thực hiện được những vấn đề nêu trên, các chủ thể tham gia vào đánh giá giảng viên đại học phải có kiến thức, kỹ năng đánh giá nhất định, đặc biệt là nhận thức và thái độ của họ về đánh giá giảng viên đại học như thế nào.

1.5.4. Một số rào cản khác

- Sự cản trở về nhận thức/văn hóa:

- Quy trình, tiêu chí, phương pháp tiếp cận đánh giá:

- Mức độ tin cậy của công cụ đánh giá:

- Kết quả đánh giá được sử dụng như thế nào:

Cùng với việc đánh giá chất lượng hoạt động giảng dạy trên lớp cần mở rộng nội dung và phạm vi đánh giá, đưa các kết quả đánh giá hoạt động nghiên cứu khoa học, phát triển chuyên môn, cung cấp dịch vụ vào một thang đánh giá chung về chất lượng đội ngũ GV. Điều này đòi hỏi lộ trình, cách làm khoa học, hợp lý và không làm "thương tổn" thầy.

Kết luận chương 1

Đánh giá GV đại học là vấn đề được quan tâm nghiên cứu trong quản lý giáo dục đại học và ngày càng được các cơ sở giáo dục đại học chú trọng. Đã có nhiều nghiên cứu về đánh giá giảng viên đại học, tuy nhiên vẫn còn những vấn đề chưa được thống nhất do việc triển khai đánh giá giảng viên ở mỗi cơ sở giáo dục đại học được thực hiện theo những mô hình quản lý giáo dục đại học khác nhau. Nghiên cứu về đánh giá giảng viên đại học ở nước CHDCNN Lào còn rất hạn chế.

Đánh giá giảng viên đại học là một nội dung của quản lý cơ sở giáo dục đại học nói chung, quản lý đội ngũ giảng viên ở trường đại học nói riêng. Đánh giá giảng viên đại học thuộc phạm trù quản lý nguồn nhân lực của cơ sở giáo dục đại học, đo đó cần

phải dựa trên tiếp cận quản lí nguồn nhân lực – một tiếp cận hiện đại về quản lí nhân sự sự để thực hiện nghiên cứu đề xất các biện pháp đổi mới hoạt động đánh giá giảng viên đại học.

Đánh giá giảng viên đại học nhằm thu thập thông tin phản hồi về hoạt động nghề nghiệp của giảng viên để xác định mức độ đáp ứng yêu cầu lao động nghề nghiệp của giảng viên, từ đó có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng giảng viên một cách hiệu quả, đồng thời tạo động lực cho giảng viên trong rèn luyện phẩm chất, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm.

Nội dung đánh giá giảng viên đại học là đánh giá phẩm chất, năng lực nghề nghiệp của họ theo từng vai trò với những nhiệm vụ cụ thể đã được xác định tương ứng với mỗi vai trò đó. Vì thế, yêu cầu đối với đánh giá giảng viên đại học là: 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. Quy trình đánh giá GV phải tác động vào các khâu, các yếu tố của quá trình quản lí GV. Việc đánh giá GV cũng phải nhằm ủng hộ, thúc đẩy cho sự phát triển của cá nhân họ, đồng thời cũng phải giúp cho sự phát triển của nhà trường. GV trở thành những người đóng vai trò chủ chốt trong việc đánh giá công việc của chính họ.

Đánh giá giảng viên đại học chịu sự tác động của nhiều yếu tố, trong đó quan trọng nhất là năng lực của các chủ thể tham gia đánh giá giảng viên đại học trong việc giải quyết các vấn đề như: Xác định đúng mục đích đánh giá GV; Xác định đối tượng, phân loại khách thể đánh giá (GV, GVC, GVCC); Xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá GV; Quy trình đánh giá GV; Phương pháp phân tích dữ liệu; Phương pháp sử dụng kết quả đánh giá.

Chương 2
THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIỄN ĐẠI HỌC NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

2.1. Khái quát về giáo dục đại học ở nước CHDCND Lào

2.1.1. Sự phát triển giáo dục đại học của nước CHDCND Lào

Sau khi đất nước được hoàn toàn giải phóng ngày 02/12/1975, Nước CHDCND Lào nhanh chóng bắt tay xây dựng kinh tế văn hóa xã hội của đất nước. Trong công cuộc đó, giáo dục và đào tạo được Đảng và Nhà nước Lào đặc biệt quan tâm. Tuy nhiên, sự phát triển giáo dục của nước Lào nói chung đặc biệt là giáo dục đại học gặp không ít khó khăn. Tốc độ, qui mô giáo dục cũng như chất lượng giáo dục chưa được như mong muốn.

Qua hơn 12 năm đã thành lập ba trưởng ĐH của nước Lào để đào tạo nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế- xã hội của đất nước. Giáo dục đại học nước Lào

trong giải đoạn đổi mới đã đạt được những thành tựu nhất định về số lượng và chất lượng. Giáo dục đại học đã từng bước đáp ứng nhu cầu học tập của con em các bộ tộc Lào.

Tuy nhiên chất lượng giáo dục đại học nói chung, hiện nay còn thấp chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kính tế - xã hội của đất nước. "Trình độ kiến thức kỹ năng thực hành phương pháp tư duy khoa học..... của đa số sinh viên còn yếu, số đống sinh viên tốt nghiệp chưa có khả năng thích ứng đối với những biền đổi nhanh chóng trong ngành nghề" (Trích Nghị quyết Hội nghị lần thứ VII Ban chấp hành Trung Ương Đảng khóa VIII).

2.1.2. Về đội ngũ giảng viên các trường đại học nước Lào

Cùng với việc đầu tư các điều kiện đảm bảo hoạt động đào tạo của các trường đại học, Đảng và Nhà nước Lào đặc biệt quan tâm đến công tác xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên của các trường đại học. Đội ngũ giảng viên của các trường ngày càng lớn mạnh, từng bước phát triển theo định hướng đạt chuẩn về đội ngũ, đảm bảo hài hòa các yếu tố về số lượng và cơ cấu và chất lượng. Số liệu thống kê của bảng 2.1 dưới đây phản ánh thực trạng đội ngũ giảng viên của các trường đại học ở nước CHDNND Lào.

Bảng 2.1: Số liệu về đội ngũ giảng viên các trường đại học nước CHDCND Lào

Trường và qui mô đào tạo	***Tổng số GV***		***Trình độ***				
	Nam	*Nữ*	*GS.TS*	*PGS.TS*	*TS*	*Ths*	*CN*
ĐH Quốc gia	577		7	50	108	283	109
30.439 SV		262					
ĐH Champasak	283		0	0	04	53	226
3473 SV		92					
ĐH Savannakhet	216		0	01	04	22	189
2506 SV		100					
ĐHSP Pakse	157		0	0	0	20	137
2.546 SV		41					

Kết quả số liệu (bảng 2.1) cho thấy, mặc dù đội ngũ giảng viên các trường đại học của Lào đã có những phát triển đáng kể, tuy nhiên, xét theo qui chuẩn về đội ngũ giảng viên của một số nước, chẳng hạn như Việt Nam, có thể nhận thấy những bất cập của đội ngũ giảng viên các trường đại học Lào như sau:

- Số lượng giảng viên chưa đáp ứng với qui mô đào tạo. Xét tỷ lệ sinh viên trên giảng viên của mỗi trường đều cao hơn tỷ lệ qui chuẩn của Việt Nam;

- Về trình độ học vấn, ngoài Đại học Quốc gia Lào, các trường đại học khác không có giảng viên có chức danh GS, PGS; tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ còn thấp; một số trường đại học vẫn phải sử dụng giảng viên có trình độ cao đẳng.

Kể từ khi chuyển sang cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đến nay, thu nhập và mức sống của GV ĐH đã tăng lên đáng kể nhưng vẫn còn một khoảng cách rất lớn giữa mức sống hiện cỏ với nhu cầu chung của xã hội.

2.2. Khái quát về phương pháp và tổ chức thu thập dữ liệu trong nghiên cứu thực trạng đánh giá giảng viên đại học nước CHDCND Lào

2.2 1. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu thực tiễn được tổ chức nhằm mục đích thu thập các số liệu thực tế, khách quan về thực trạng hoạt động đánh giá GV ở các trường ĐH của Lào. Trên cơ sở các số liệu đã thu thập được, sẽ phân tích, khái quát để làm cơ sở thực tiến cho việc đế xuất các biện pháp nâng cao hiệu quả hoạt động đánh giá GV ở đại học của Lào

2.2.2. Phương pháp nghiên cứu

2.2.2.1.Hồi cứu tư liệu

2.2.2.2. Khảo sát bằng phiếu hỏi

2.1.3. Tiến hành khảo sát

2.1.3.1. Mục tiêu khảo sát

2.1.3.2. Đối tượng khảo sát

2.1.3.3. Nội dung khảo sát

2.1.3.4. Phương pháp khảo sát

- *Công cụ khảo sát*
- *Khảo sát*
- *Phương pháp chọn mẫu*
- *Thu thập phiếu khảo sát và xử lý số liệu*

Phiếu khảo sát được thiết kế theo 2 giai đoạn.

Giai đoạn 1

Giai đoạn 2

2.2. Kết quả nghiên cứu thực trạng đánh giá giảng viên đại học nước CHDCND Lào

2.2.1. Kết quả hồi cứu về thực trạng đánh giá ở các trường đại học của Lào

2.2.1.1. Nguồn tài liệu từ các Báo cáo của Bộ Giáo dục và Thể thao Lào

2.2.1.2.Nguồn tài liệu từ nghiên cứu trường hợp tại Trường đại học Champasack

2.2.2. Kết quả khảo sát thực trạng đánh giá ở các trường đại học của Lào

2.2.2.1. Nhận thức của các đối tượng được khảo sát về đánh giá giảng viên đại học

2.2.2.2. Thực trạng xây dựng công cụ và sử dụng công cụ trong đánh giá giảng viên trường đại học Lào

2.2.2.3. Thực trạng huy động các chủ thể tham gia đánh giá giảng viên

2.2.2.4. Thực trạng thực hiện quy trình đánh giá giảng viên

2.2.2.5. Thực trạng sử dụng kết quả đánh giá giảng viên và hiệu quả đánh giá giảng viên

2.3. Nhân định chung về thực trạng đánh giá giảng viên đại học Lào

2.3.1 Ưu điểm và hạn chế của hoạt động đánh giá giảng viên ở đại học Champasack

- Ưu điểm

Việc đánh giá giảng viên ở Đại học Champasack trong thời gian qua đã có những bước tiến bộ là tập trung vào đánh giá theo nhiệm vụ của giảng viên với các tiêu chí dễ xác định và được lượng hóa (công trình NCKH, bài báo, giáo trình...). Các cấp quản lý nhận thức rõ việc đánh giá đội ngũ giảng viên trường đại học là đánh giá nguồn nhân lực đặc biệt, quyết định đến sự nâng cao chất lượng đội ngũ này. Từ chỗ xác định được tầm quan trọng như vậy,việc tổ chức đánh giá GV trong nhà trường được thực hiện 2 năm một lần là tốt trong đó có sự tham gia đánh giá của Ban giảm hiệu, Phòng Tổ chức, Ban chủ nhiệm khoa và chính bản than các giảng viên. Với sự tham gia đánh giá của nhiều lực lượng nên kết quả đánh giá đảm bảo tính khách quan.

- Hạn chế

Hạn chế cơ bản thể hiện ở việc xác định mục đích đánh giá giảng viên. Mục đích đánh giá giảng viên chủ yếu không phải là để nâng cao năng lực giáo dục và phẩm chất của người giảng 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.

Một hạn chế khác là, sinh viên chưa được tham gia vào việc đánh giá giảng viên. Ý kiến của sinh viên về hoạt động giảng dạy và tác phong sư phạm của giảng viên là những thông tin rất quan trọng không chỉ giúp cho các cấp quản lý đánh giá giảng viên, mà quan trọng hơn, giúp cho giảng viên thấy được những ưu điểm và những hạn chế của mình để có biện pháp rèn luyện phấn đấu nâng cao năng lực dạy học và phẩm chất nhà giáo.

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.

Nguyên nhân của nhữnghạn chế

- Nguyên nhân khách quan

- Nguyên nhân chủ quan

2.3.2 Nhận định của Bộ GD&TT Lào

Việc đánh giá ĐNGV các trường đại học của nước Lào còn mang tính hỉnh thức, chưa sát thực, chưa có quy trình hoặc có quy định nhưng rất đơn giản, chưa khai thác hết phương pháp đánh giá nguồn nhân lực, dẫn đến xu hướng chạy theo thành tích. Cách thức đánh giá cũng khác nhau, một số trường sử dụng phiếu đánh giá công chức theo quy định của Bộ giáo dục. Điều đó chỉ phù hợp với đối tượng là viên chức hành chính, không phù hợp với GV. Chi có một số ít đơn vị đã có quy định về quy trình đánh giá GV.Tuy nhiên, cách thức thường dùng là: cá nhân GV có bản tự kiểm điểm, nhận xét góp ý theo các mẫu biểu chung, đánh giá, xếp hạng trên cơ sở so sánh, bình bầu theo chỉ tiêu phần trăm và theo chỉ số điểm trên các mặt như tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức, kết quả hoàn thành nhiệm vụ, ý thức trong học tập, bồi dưỡng. Bản kiêm điểm, đánh giá, phân loại viên chức theo các mục ghi sẵn, chung chung nên đã không đem lại thông tin chuẩn, đầy đủ, làm giảm hiệu quả sử dụng kết quả đánh giá. Các tiêu chí đánh giá thiếu định lượng, nặng về định tính, chưa phân loại đối tượng đánh giá và được đánh giá, chưa quy chuẩn các chi sổ đánh giá một cách hệ thống,..

Thực hiện đánh giá GV chưa khoa học, chưa xây dựng được hệ thống tiêu chí đảnh giá GV theo hướng định lượng, phù hợp với từng vị trí công tác, chức danh trong từng bộ môn, khoa, nơi GV công tác.

Kết luận chương 2

Trong chương 2 đã phân tích thực trạng về quy trình đánh giá GV ĐH hiện nay thông qua kết quả thu được từ các phiếu khảo sát. Các kết quả thu được chi rõ thực trạng đánh giá GV trong các trường ĐH nặng về "công tác hành chính" phục vụ mục đích tổng kết và thi đua là chủ yếu; chưa quan tâm đến "chuẩn hoá" các nội dung cũng như quy trình đánh giá GV. Có thể nói thực trạng hoạt động đánh giá giảng viên đại học trình bày trong chương 2 sẽ là căn cứ cho việc đưa ra các giải pháp nhằm tăng cường tính khoa học và tính hội nhập trong việc đánh giá GV và tiếp cận dần đến chuẩn hoá hoạt động đánh giá trong GD nói chung, đánh giá GV các trường ĐH nói riêng.

Chương 3
BIỆN PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

3.1. Các nguyên tắc để xác định các biện pháp nâng cao hiệu quả việc đánh giá giảng viên

3.1.1. Đánh giá GV phải tác động vào các khâu, các yếu tố của quá trình quản lí đội ngũ thông qua các tiêu chuẩn, tiêu chi

3.1. 2. Đánh giá GV phải góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

3.1. 3. Đánh giá GV phải có sự họp tác của đối tượng đánh giá

3.1. 4. Đánh giá GV phải thiết thực, phù hợp với điều kiện thực tế của trường đại học nước Lào

3.1.1.5. Đánh giá GV cần được thực hiện một cách khách quan

3.2. Các biện pháp nâng cao hiệu quả đánh giá giảng viên đại học

3.2.1.Nâng cao nhận thức của cán bộ quản lý, giảng viên, sinh viên về công tác đánh giá giảng viên

3.2.2. Chỉ đạo hoàn thiện quy trình, công cu đánh giá giảng viên

3.2.3. Huy động các lực lượng tham gia đánh giá

3.2.4. Kiểm tra, đánh giá hoạt động đánh giá giảng viên.

3.2.5. Đảm bảo các điều kiện về môi trưởng và chế độ chính sách cho hoạt động đánh giá giảng viên

3.2.1.Nâng cao nhận thức của cán bộ quản lý, giảng viên, sinh viên về công tác đánh giá giảng viên

3.2.1.1. Mục đích của biện pháp

Làm cho mọi thành viên trong nhà trường, trước hết là cán bộ quản lý, giảng viên, sinh viên, hiểu rõ về tầm quan trọng của việc đánh giá giảng viên - yếu tố quyết định sức mạnh của nhà trường nhằm nâng cao không ngừng chất lượng đội ngũ giảng viên.

3.2.1.2. Nội dung và cách thức thực hiện biện pháp

Nội dung nâng cao nhận thức cho đội ngũ CBQL, GV, SV bao gồm các công việc :

- Mở lớp học tập các văn bản nghị quyết của Đảng và của Bộ về vấn đề đánh giá giảng viên đại học; đặc biệt tổ chức cho sinh viên học tập để quán triệt mục đích, ý nghĩa và trách nhiệm của sinh viên trong việc tham gia đánh giá hoạt động giảng dạy của giảng viên
- Tổ chức xemina trong đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý các chuyên đề về nội dung, phương pháp đánh giá giảng viên; về xây dựng chuẩn và tiêu chí đánh giá
- Đưa hoạt động đánh giá giảng viên vào nội dung thi đua của nhà trường

Những hoạt động trên sẽ giúp cho các đối tượng tham gia vào hoạt động đánh giá

giảng viên gồm cán bộ quản lý, giảng viên, sinh viên xác định rõ trách nhiệm của mình trong hoạt động đánh giá giảng viên cũng như xây dựng phát triển nhà trường theo tiêu chuẩn, nhiệm vụ chung và khung năng lực của GV. Để nâng cao được nhận thức phải có sự phối hợp 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 tham khảo ý kiến lẫn nhau. Để việc nâng cao nhận thức được tiến hành có kết quả tốt các cán bộ quản lý, giảng viên và sinh viên có nhiệm vụ như sau:

+ Đối với cán bộ quản lý: Xây dựng kế hoạch cụ thể tổ chức các sinh hoạt chuyên đề cho cán bộ và giảng viên, sinh viên về đánh giá giảng viên; tìm hiểu, phát hiện những rào cản tâm lý trong hoạt động đánh giá giảng viên và kịp thời có biện pháp khắc phục (tức là làm công tác tư tưởng cho giảng viên, sinh viên thông suốt mục đích, ý nghĩa của việc đánh giá giảng viên và trách nhiệm của giảng viên, sinh viên trong việc này); ngoài việc tổ chức cho sinh viên học tập quán triệt mục đích của việc đánh giá giảng viên còn phải tạo điều kiện để sinh viên được phản ánh tâm tư, nguyện vọng, được thể hiện chính kiến về hoạt động giảng dạy của giảng viên; khuyến khích sinh viên thông báo cho giảng viên những gì họ học được, những khó khăn họ trải qua trong suốt quá trình học, và điều đó giúp giảng viên liên hệ tốt hơn việc dạy với việc học. Đây là việc rất quan trọng, làm được điều này sẽ làm cho việc đánh giảng viên có hiệu quả, đạt được mục đích phát triển năng lực phẩm chất của giảng viên.

+ Đối với giảng viên

Đối với GV là chủ động nắm bắt đường lối phát triển của nhà Trường và Quy chế dân chủ trong cơ sở giáo dục đại học nói chung, chủ trương về công tác đánh giá giảng viên nói riêng; tự giác tham gia các seminar chuyên đề về đánh giá giảng viên giảng viên; Xác định rõ trách nhiệm của mình trong hoạt động đánh giá giảng viên (tự đánh giá và đánh giá đồng nghiệp, khuyến khích sinh viên tham gia đánh giá).

+ Đối với sinh viên

Tự giác tham gia các buổi học tập về chủ trương đánh giá giảng viên của nhà trường để hiểu rõ mục đích, nội dung đánh giá và trách nhiệm, thái độ của sinh viên (khách quan, trung thực, thẳng thắn).

Tóm lại, trong thời gian tới nhà trường cần xác định lại vai trò, mục tiêu của việc đánh giá giảng viên để nâng cao nhận thức của cán bộ quản lý, giảng viên và sinh 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.

3.2.1.3. Điều kiện đảm bảo thực hiện biện pháp

Cán bộ quản lý, trước hết là lãnh đạo nhà trường, những người đứng đầu các khoa, Phòng chức năng coi trọng hoạt động đánh giá giảng viên, xem đây là một trong các giải pháp quan trọng phát triển năng lực, phẩm chất của đội ngũ giảng viên, yếu tố quan trọng nhất nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

Nhà trường phải thực sự thực hiện Quy chế dân chủ trong cơ sở giáo dục đại học. Thực hiện Quy chế dân chủ mới tạo điều kiện cho hoạt động đánh giá giảng viên đúng với mục đích phát triển năng lực và phẩm chất đội ngũ giảng viên.

Nhà trường phải chủ động đảm bảo đầy đủ cơ sở vật chất và bố trí thời gian hợp lý cho các hoạt động nần cao nhận thức của các đối tượng trong nhà trường.

Ngoài sự thống nhất về tư tưởng, quan điểm như nêu ở trên, nhà trường cũng cần dành kinh phí và huy động các lực lượng toàn trường : Đảng bộ, đoàn Thanh niên, Công đoàn, Hội sinh viên tham gia xây dựng văn hóa học đường của nhà trường.

3.3 Mối quan hệ giữa các biện pháp

Các biện pháp đề xuất để đánh giá đội ngũ GV đại học của Lào theo bộ Chuẩn như đã trình bày ở trên, mỗi biện pháp đều có vai trò, vị trí và tầm quan trọng nhất đinh trong việc thống nhất nhận thức, nhằm phát triển đội ngũ GV đủ về số lượng, đảm bào chất lượng và đồng bộ về cơ cấu, phát huy tối đa năng lực của đội ngũ GV trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học, tổ chức các hoạt động sư phạm theo hướng hiện đại hoá, phát huy năng lực tự học, tự nghiên cứu sáng tạo cho người học đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội hiện đại, của sự nghiệp giáo dục và sự phát triển giáo dục đại học của Lào.

Mỗi biện pháp có vị trí, chức năng và thế mạnh riêng, khi thực hiện từng biện pháp sẽ tác động đến từng khía cạnh của hoạt động đánh giá GV. Nhưng các biện pháp đều có mối quan hệ biện chứng với nhau, hỗ trợ, bổ sung, là điều kiện thúc đẩy tạo nên một chỉnh thể thống nhất, theo hướng thúc đẩy lẫn nhau, làm tiền đề, điều kiện cho nhau trong quá trình đánh giá đội ngũ GVĐH của Lào.

Vì vậy, trong quá trình đánh giá đội ngũ GV cần thực hiện một cách đồng bộ các biện pháp. Song cũng cần phải căn cứ vào điều kiện, thời gian cụ thể để xem xét, lựa chọn cần tập trung ưu tiên thực hiện từng biện pháp cho phù hợp và đem lại hiệu quả cao của hoạt động đánh giá.

Tuy nhiên trong quá trình thực hiện các biện pháp đánh giá đội ngũ GVĐH của Lào đề phòng có thể xảy ra sự kìm hãm, hạn chế lẫn nhau. Do đó cần có những kế hoạch cụ thể, chi tiết, xem xét thời điểm thực hiện các biện pháp với các mức độ khác nhau của từng biện pháp để nhằm hạn chế tối đa những ảnh hưởng tiêu cực của các biện pháp, phát huy cao độ tính cộng hưởng, bổ trợ lẫn nhau của các biện pháp trong quá trình triển khai, thực hiện các biện pháp đánh giá đội ngũ giáo viên đại học của Lào.

3.4. Khảo nghiệm tính cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp nâng cao hiệu quả đánh giá giảng viên đại học Lào

3.4.1. Các bước tiến hành khảo nghiệm

Để có cơ sở đánh giá bước đầu về mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất trong luận án, tác giả đã tiến hành:

- Xây dựng mẫu phiếu trưng cầu ý kiến chuyên gia.
- Lựa chọn chuyên gia

3.4.2. Kết quả khảo nghiệm

Qua khảo nghiệm 09 ý kiến của các chuyên gia, kết quả cho thấy các chuyên gia đánh giả cao về mức độ khả thi của các "Biện pháp nâng cao hiệu quả đánh giá giảng viên đại học của Lào" đã được đề xuất trong luận án.

Kết quả khảo nghiêm được trình bày ở bảng 3.1

3.5. Thử nghiệm biện pháp đã đề xuất

Biện pháp được lựa chọn thử nghiệm là biện pháp "chỉ đạo hoàn thiện quy trình và công cụ đánh giá giảng viên". Trong biện pháp này, nội dung được thử nghiệm là hoàn thiện phiếu đánh giá giảng viên dành cho sinh viên.

3.5.1. Mục đích thử nghiệm

Kiểm chứng độ tin cậy của công cụ được sử dụng trong đánh giá GV đại học với chủ thể đánh giá là sinh viên.

Công cụ đánh giá là Phiếu trưng cầu ý kiến sinh viên, gồm có 3 nội dung (Phụ lục 2):

3.5.2. Phương pháp thử nghiệm

Tổ chức để sinh viên đánh giá hoạt động giảng dạy của GV theo công cụ đã thiết kế

3.5.3. Thời gian và địa điểm thử nghiệm

Thử nghiệm được thực hiện vào tháng 3 năm học 2014 - 2015 tại Trường Đại học Champasack

3.5.4. Đối tượng tham gia thử nghiệm

250 học viên năm thứ 2 của Trường Đại học Champasack

3.5.5. Kết quả thử nghiệm

Qua phân tích số liệu trên tổng số 14 giảng viên đã giảng dạy 4 học phần của học kỳ I năm học 2014-2015, kết quả cụ thể như sau:

Như vậy, kết quả thử nghiệm đã khẳng định công cụ sử dụng để sinh viên tham gia đánh giá GV (đánh giá hoạt động giảng dạy của GV) đã khẳng định thực tế hoạt động giảng dạy của GV trường Đại học Champasack.

Kết luận chương 3

Trên cơ sở phân tích lý luận, đánh giá thực trạng công tác đánh giá giảng viên đại học của nước Lào nói chung và của đại học Champasack, nói riêng, đề tài đã đề xuất 5 biện pháp nâng cao hiệu quả đánh giá hoạt động của đội ngũ giảng viên đại học của Lào, bao gồm: Nâng cao nhận thức của cán bộ quản lý, giảng viên, sinh viên; Chỉ đạo hoàn thiện quy trình, công cụ đánh giá GV; Huy động các lực lương tham gia đánh giá; Kiểm tra, đánh giá hoạt động đánh giá GV; Đảm bảo các điều kiện, môi trường và chế độ chính sách cho hoạt động đánh giá giảng viên. Các biện pháp được chỉ đạo bởi triết lý đánh giá giảng viên "Đánh giá vì sự tiến bộ của giảng viên"

Các biện pháp trên đã được kiểm chứng về tính cần thiết và tính khả thi thông qua việc xin ý kiến từ các cán bộ quản lý và các chuyên gia.Kết quả khảo nghiệm cho thấy cả 5 biện pháp đề xuất đều được đánh giá là cần thiết và khả thi cao, phù

hợp với đặc điểm của các trường đại học Lào. Để giải quyết những bất cập hiện nay trong việc đánh giá đội ngũ giảng viên đại học của Lào, phát huy tối đa hiệu quả của các biện pháp đã đề xuất trong đề tài này, cần phải thực hiện một cách đồng bộ các biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả của hoạt động đánh giá GV.

KẾT LUẬN

Để việc đánh giá GV đại học của nước Lào đảm bảo khách quan và có tác dụng tốt cho công tác quản li trường học thi cần phải có phương pháp đánh giá dựa trên cơ sở khoa học. Đánh giá theo hướng chuẩn hóa (đánh giá dựa vào chuẩn) sẽ giúp cho việc đánh giá khách quan và chinh xác, đảm bảo khoa học. Từ những kết quả nghiên cứu đề tài luận án, cỏ thể rút ra một số kết luận sau đây:

1. Cần phải đổi mới tư duy trong việc đánh giá giảng viên đại học. Đánh giá giảng viên không phải để xếp loại giảng viên, làm cơ sở cho việc xét khen thưởng hoặc xét tăng lương, mà để giảng viên và các cấp quản lý nhận ra những mặt mạnh và những hạn chế của giảng viên, từ đó xây dựng kế hoạch tự rèn luyện, bồi dưỡng của cá nhân và kế hoạch bồi dưỡng của nhà trường nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên- nhân tố quyết định chất lượng đào tạo của nhà trường.

2, Các biện pháp nâng cao hiệu quả đánh giá giảng viên được đề xuất trên cơ sở lý luận và thực tiễn của hạt động đánh giá giảng viên và quán triệt triết lý "Đánh giá vì sự tiến bộ của giảng viên" nên được các chuyên gia đánh giá có tính cần thiết và khả thi cao, phù hợp với thực tế của các trường đại học nói chung, đại học Champasack nói riêng.

3. Cần phải huy động sinh viên tham gia vào quá trình đánh giá GV.Các ý kiến phản hồi từ sinh viên sẽ giúp cho các cấp quản lý và các giảng viên thấy được các hạn chế, bất cập của giảng viên trong hoạt động giảng dạy, mà nhiều khi do chư quan, giảng viên không nhận ra. Do đó, ý kiến phản hồi từ sinh viên không thể thiếu trong quá trình đánh giá giảng viên

4. Đối với trường đại học Champasack, để nâng cao hiệu quả đánh giá hoạt động giảng dạy của giảng viên, trước hết phải xác định lại mục đích đánh giá, trên cơ sở đó, chỉnh sửa, hoàn thiện Quy trình đánh giá và hệ thống Chuẩn, tiêu chí đánh giá; không dùng kết quả đánh giá để xếp loại giảng viên, và xét thi đua, mà để lập kế hoạch rèn luyện,bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

KHUYẾN NGHỊ

1 / Đối với Bộ GD-TT

2/ Đối với các cơ sở giáo dục ĐH

Tài liệu tham khảo

Phụ lục