

XÂY DỰNG VĂN HÓA ĐÁNH GIÁ TRONG TỔ CHỨC BIẾT HỌC HỎI

*Trần Xuân Bách**

TÓM TẮT

Mục tiêu của đánh giá giảng viên cũng là xây dựng tập thể giảng viên nhà trường thành một tổ chức biết học hỏi. Văn hoá của mỗi nhà trường trước hết là văn hoá của đội ngũ giảng viên. Trong hoạt động giáo dục, đặc biệt là hoạt động đánh giá giảng viên thì ngoài việc xây dựng chuẩn và quy trình đánh giá thì việc xây dựng nét văn hoá đánh giá giảng viên là điều không thể thiếu và là động lực quan trọng góp phần thành công trong hoạt động đánh giá giảng viên.

1. Đặt vấn đề

Muốn xây dựng các tập thể sư phạm thật sự trở thành một môi trường nền nếp - kỷ cương - văn hoá - đoàn kết thân ái thì mỗi nhà giáo, cán bộ quản lý phải thực sự gương mẫu, phấn đấu làm tròn trách nhiệm người thầy. Giảng viên không chỉ giáo dục sinh viên bằng việc lên lớp, giảng bài mà trước hết phải bằng nhân cách người thầy, bằng tấm gương tự học hỏi, bằng thái độ tận tụy với nghề, thương yêu đồng nghiệp, thương yêu sinh viên, nêu gương sáng về mọi mặt cho sinh viên noi theo.

2. Xây dựng văn hoá đánh giá

Văn hoá của mỗi nhà trường trước hết là văn hoá của đội ngũ giảng viên. Trong đó, mọi người ý thức phần việc của mình đảm trách với tinh thần đoàn kết, gắn bó và có trách nhiệm với sứ mệnh của tổ chức. Mục tiêu của đánh giá giảng viên cũng là xây dựng tập thể giảng viên nhà trường thành các tổ chức biết học hỏi.

Văn hoá là những giá trị vật chất và tinh thần do con người sáng tạo ra, là trình độ cao trong sinh hoạt xã hội, biểu hiện của văn minh nhân loại. Văn hoá tổ chức được hiểu là một tập hợp các giá trị, niềm tin, hiểu biết chuẩn mực cơ bản được các thành viên trong tổ chức chia sẻ. Văn hoá đánh giá giảng viên có mối liên hệ mật thiết với văn hoá tổ chức, với ý nghĩa là các trường đại học tạo mọi điều kiện để giảng viên 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. Văn hoá đánh giá giảng viên là tập hợp các quan niệm, thái độ, giá trị, niềm tin, hiểu biết, chuẩn mực,... tạo cơ sở môi trường, nền tảng cho các hoạt động đánh giá (là một đối tượng, hiện tượng hay sự vật nào đó) hay gọn hơn văn hoá đánh giá là tri thức, thái độ có giá trị khoa học thể hiện trong công tác đánh giá [3].

Một khi được xây dựng thành tập thể biết học hỏi thì chất lượng của đội ngũ giảng viên sẽ được nâng cao, khả năng hoàn thành nhiệm vụ tốt hơn. Điều này có ý nghĩa đối với vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Việc lôi cuốn giảng viên vào việc tìm kiếm, phát hiện và giải quyết những vấn đề giúp cho nhà trường không ngừng đổi mới và phát triển là một hình thức tạo nên chất lượng nhà trường. Điều này tác động đến nhận thức của giảng viên về mối quan hệ giữa cá nhân và tập thể, đồng

thời nâng cao tinh thần trách nhiệm của giảng viên không chỉ đối với tập thể, sinh viên, cộng đồng mà với chính cả bản thân họ. Xây dựng tập thể giảng viên có chung tầm nhìn, quan điểm, phát huy sự nỗ lực của mỗi cá nhân trên con đường hoàn thiện chính bản thân để hướng đến mục tiêu của nhà trường về chất lượng giáo dục và các nhiệm vụ giáo dục khác. Xây dựng tập thể giảng viên biết hợp tác trong học tập, đặc biệt là tinh thần "giảng viên và sinh viên cùng học tập và NCKH". Người quản lý phải xây dựng nhà trường theo những mục tiêu phát triển cụ thể, biết tổ chức tập thể giảng viên một cách khoa học, có nhu cầu được tiến bộ, được khẳng định bản thân trong tập thể, được tập thể thừa nhận.

Đánh giá giảng viên là khâu không thể thiếu trong công tác quản lý giảng viên. Đánh giá đúng sẽ có phương hướng và biện pháp giải quyết đúng, làm cho giảng viên phấn khởi và tin tưởng. Đánh giá không đúng hoặc đánh giá sai giảng viên sẽ gây tác hại khôn lường. Có hiểu rõ và đánh giá đúng giảng viên mới phát hiện được giảng viên tốt, giảng viên có tài, sử dụng họ một cách hiệu quả cho việc nâng cao chất lượng đào tạo. Đánh giá giảng viên để từ đó có cơ chế, chính sách bố trí, sử dụng, đãi ngộ hoặc sa thải đúng giảng viên. Trong các trường đại học, việc đánh giá giảng viên hướng đến các đối tượng là giảng viên khoa học (giáo sư, phó giáo sư, giảng viên) và giảng viên quản lý. Tuy nhiên, đánh giá giảng viên là một hoạt động có tính nhân văn cao và ở đây xuất hiện khái niệm “văn hoá đánh giá giảng viên”.

Với cách đánh giá giảng viên theo quan điểm “ngồi bên nhau”, nhiều nhà nghiên cứu đã nhấn mạnh sự đan xen của nhiều yếu tố trong quá trình này; làm sao để đánh giá không mang tính áp đặt duy ý chí, coi trọng sự tham gia đánh giá lẫn nhau, có những nhận xét đúng về nhau, được trao đổi, thảo luận trong bầu không khí thân mật và cởi mở. Sau đó, 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 đều mong đợi.

Với nguyên tắc “ngồi bên nhau”, trường 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, bằng các phương pháp khác nhau để cùng nhau đưa ra những kết luận mà cả hai bên chấp nhận được. Trường đơn vị chính là người có vị thế tốt nhất để khuyến khích giảng viên 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, chúng ta cần có kế hoạch tuyên truyền, vận động và nâng cao ý thức của mỗi cá nhân trong việc thực hiện đánh giá. 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; sao cho việc đánh giá đồng nghiệp sẽ giúp cá nhân nhìn lại chính mình, hoàn thiện bản thân và qua đó làm cho tập thể tiến bộ.

Bản thân giảng viên tự đánh giá là nguồn đánh giá quan trọng nhất bởi lẽ chỉ có họ mới có thể cung cấp một cách đầy đủ và xác thực nhất kế hoạch hoạt động, những mục tiêu và sự tự đánh giá trong quá trình phấn đấu cho mục tiêu đó. Vì vậy, cần khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi để cá nhân tự đánh giá.

Trong hoạt động giáo dục, đặc biệt là hoạt động đánh giá giảng viên thì ngoài việc xây dựng chuẩn và quy trình đánh giá thì việc xây dựng nét văn hoá đánh giá giảng viên là điều không thể thiếu và là động lực quan trọng góp phần thành công trong hoạt động đánh giá giảng viên. Muốn thực hiện được điều đó, chúng ta phải thực hiện tốt các khâu của đánh giá theo hướng chuẩn hoá và tuyên truyền giáo dục, nâng văn hoá đánh giá cho các đối tượng tham gia đánh giá. Ngoài việc xây dựng nét văn hoá của tổ chức, còn phải chú ý xây dựng văn hoá đánh giá riêng của ngành, của từng trường, phát huy truyền thống văn hoá dân tộc, kết hợp với việc đưa yếu tố văn hoá vào các khâu đánh giá giảng viên đặc biệt đối với các đối tượng được đánh giá là những người “có văn hoá cao” như đội ngũ giảng viên ở các trường đại học.

Văn hóa trong đánh giá giảng viên còn thể hiện ở việc sử dụng ngôn ngữ trong hoạt động đánh giá. Ví dụ như việc thiết kế phiếu lấy ý kiến về giảng viên thì cần lưu ý đối với Việt Nam cũng như một số nước bị ảnh hưởng bởi văn hoá Nho giáo và truyền thống "tôn sư trọng đạo" thì vấn đề "trò đánh giá thầy" là một rào cản tâm lý hết sức nặng nề. Để khắc phục rào cản tâm lý và văn hoá trong đánh giá giảng viên, chúng tôi đã hết sức lưu ý khi xây dựng phiếu hỏi sinh viên là chỉ hỏi những câu hỏi về hành vi trong hoạt động giảng dạy (không hỏi những câu hỏi về bản thân người giảng viên) và thận trọng trong sử dụng các từ ngữ của bảng hỏi.

Ví dụ: chúng tôi không sử dụng cụm từ "nhận xét" hay "đánh giá" giảng viên trong phiếu hỏi mà sử dụng cụm từ "ý kiến sinh viên về hiệu quả môn học" hoặc "góp ý" được thể hiện qua phiếu ở bảng hỏi sinh viên.

Và điều này cũng được đa số ý kiến sinh viên chọn khi chúng tôi tiến hành khảo sát 454 sinh viên bằng câu hỏi: *Hãy chọn một cụm từ đầy đủ ý nghĩa nhất để diễn đạt hình thức sinh viên cung cấp thông tin phản hồi đối với việc giảng dạy của giảng viên.*

Bảng 1: Kết quả khảo sát SV về cụm từ sử dụng trong phiếu hỏi

Cụm từ		Số ý kiến	Tỷ lệ %	Ghi chú
A	Góp ý	193	42,51	
B	Nhận xét	32	7,05	
C	Đánh giá	24	5,29	
D	Ý kiến SV về hiệu quả môn học	205	45,15	
Tổng số		454	100,00	

Kết quả thu được ở bảng 1 là đa số ý kiến sinh viên đồng tình với cụm từ "ý kiến sinh viên về hiệu quả môn học" với tỷ lệ: 45,15% và "góp ý" với tỷ lệ: 42,51%, còn cụm từ "nhận xét" hay "đánh giá" 7,07% và 5,29%.

3. Kết luận

Vấn đề đánh giá giảng viên, văn hoá đánh giá giảng viên nói chung và trong lĩnh

vực các trường đại học nói riêng 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. Nếu xây dựng được văn hoá đánh giá giảng viên trong một “tổ chức biết học hỏi” tức ở một tổ chức có “văn hoá tổ chức” cao, ở đó có môi trường tin tưởng và tính khách quan, minh bạch được coi trọng sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, NCKH trong bối cảnh đổi mới và hội nhập quốc tế hiện nay./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Trần Xuân Bách, Nguyễn Hữu Quý (2009), “Xây dựng quy trình đánh giá giảng viên Đại học Đà Nẵng trong giai đoạn hiện nay”. *Đề tài cấp Bộ Mã số: B 2008-DN-01.13*.
- [2] Đặng Xuân Hải, Trần Xuân Bách (2008), “Phương pháp phản hồi 360 độ với việc đánh giá cán bộ, GV các trường ĐH và vai trò của SV trong việc đánh giá giảng dạy”, *Tạp chí Giáo dục số 187*, Tr.7.
- [3] Phạm Văn Thuận (2006), “Về văn hoá đánh giá cán bộ trong quản lý nhân lực ở các trường ĐH, cao đẳng”, *Tạp chí KHGD số 14 - 9/2006*.

DEVELOPING THE CULTURE OF EVALUATION IN AN ORGANIZATION WITH LEARNING CAPABILITY

Tran Xuan Bach

The University of Danang – University of Science and Education

ABSTRACT

The aim of evaluating lecturers is to turn the academic staff of a university into an organization with learning capability. The culture of each university is first the culture of the academic staff. In the educational activities, especially in the activities of evaluating lecturers, besides the development of the standards and the process of evaluation, the development of the culture of lecturer evaluation is indispensable and is an important motive that contributes to the success in evaluating lecturers.

*TS. Trần Xuân Bách, Email: txbach63@gmail.com, Trường ĐHSP, ĐHĐN