

Xây dựng tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên đại học: biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường Đại học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

Bùi Hà Phương*

TÓM TẮT

Trong môi trường giáo dục đại học, đội ngũ giảng viên giữ vai trò cực kỳ quan trọng đối với chất lượng giáo dục đại học của nhà trường. Đánh giá chất lượng giáo dục đại học được xem xét ở nhiều tiêu chuẩn khác nhau như chất lượng chương trình đào tạo, chất lượng cơ sở vật chất, đội ngũ nhân sự giảng dạy, nhân sự hỗ trợ người học, các biện pháp cải tiến chất lượng,... Trong đó, xây dựng đội ngũ giảng viên đảm bảo về số lượng và chất lượng đáp ứng nhu cầu đào tạo và thực hiện mục tiêu chiến lược của mỗi trường đại học được xem là một trong những yêu cầu quan trọng. Đánh giá năng lực giảng viên được xem là một trong những yêu cầu bắt buộc để đo lường chất lượng đào tạo của các trường đại học hiện nay. Việc đánh giá năng lực giảng viên được thực hiện dựa trên nhiều tiêu chí khác nhau, trong đó, năng lực về giảng dạy, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng được xem là ba năng lực cốt lõi của mỗi giảng viên. Bài viết trình bày sự cần thiết của việc xây dựng tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên. Bên cạnh đó, bài viết phân tích một vài tiêu chí cơ bản trong đánh giá năng lực của giảng viên. Trên cơ sở đó, một số giải pháp cũng được đề xuất nhằm triển khai áp dụng các tiêu chí này trong thực tiễn đánh giá năng lực đội ngũ giảng viên tại Trường ĐH KHXH&NV, ĐHQG-HCM.

Từ khóa: đánh giá, tiêu chí, giảng viên, năng lực

ĐẶT VẤN ĐỀ

Đảm bảo chất lượng giáo dục đại học là một trong những vấn đề đã và đang nhận được rất nhiều sự quan tâm từ các quốc gia, các tổ chức và đặc biệt là các cơ sở đào tạo trong nhiều năm qua. Đánh giá chất lượng giáo dục đại học được xem xét ở nhiều tiêu chuẩn khác nhau như chất lượng chương trình đào tạo, chất lượng cơ sở vật chất, đội ngũ nhân sự giảng dạy, nhân sự hỗ trợ người học, các biện pháp cải tiến chất lượng,... Trong đó, xây dựng đội ngũ giảng viên đảm bảo về số lượng và chất lượng đáp ứng nhu cầu đào tạo và thực hiện mục tiêu chiến lược của mỗi trường đại học được xem là một trong những yêu cầu quan trọng. Có nhiều tiêu chuẩn mang tính quốc tế, vùng, quốc gia và mang tính đặc thù của từng trường đã và đang được áp dụng để đánh giá được chất lượng đào tạo của nhà trường nói chung, bao gồm đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên, để đảm bảo sự đánh giá toàn diện và mang tính đặc trưng đội ngũ giảng viên tại các trường đòi hỏi có sự kết hợp với những tiêu chí cụ thể nhất định.

Trong bối cảnh đó, việc xây dựng tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên được xem là một trong những yêu cầu cần thiết để đo lường chất lượng đội ngũ

giảng viên đại học nói chung và giảng viên Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM nói riêng.

NĂNG LỰC CỦA GIẢNG VIÊN VÀ SỰ CẦN THIẾT CỦA VIỆC XÂY DỰNG TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC GIẢNG VIÊN

Hiểu như thế nào về năng lực và năng lực của giảng viên? Trong thực tiễn nghiên cứu có nhiều quan điểm tiếp cận khác nhau liên quan đến cách hiểu về năng lực. Trong đó, ba cách tiếp cận truyền thống về nghiên cứu năng lực gồm có: tiếp cận hành vi, tiếp cận nhận thức và tiếp cận tổng quát¹⁻³. Ở mỗi cách tiếp cận khác nhau, năng lực được bàn một cách đầy đủ và đa dạng.

Cách tiếp cận hành vi nhấn mạnh đến tầm quan trọng của quá trình quan sát hiệu quả và thành công trong công việc của người thể hiện, cũng như nhận diện được những khác biệt giữa những người thể hiện thành công so với những người ít thành công trong công việc và trong quá trình thể hiện năng lực của mình. Trong khi đó, cách tiếp cận tổng quát cho thấy nhằm mục tiêu xác định những khả năng phổ biến

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM

Liên hệ

Bùi Hà Phương, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM

Email: buihaphuong81@hcmussh.edu.vn

Lịch sử

- Ngày nhận: 3/11/2018
- Ngày chấp nhận: 18/4/2019
- Ngày đăng: 26/6/2019

DOI:

<https://doi.org/10.32508/stdjssh.v3i1.506>



Bản quyền

© ĐHQG Tp.HCM. Đây là bài báo công bố mở được phát hành theo các điều khoản của the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Trích dẫn bài báo này: Phương B H. Xây dựng tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên đại học: biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường Đại học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.*; 3(1):18-24.

mà giải thích những sự thay đổi trong năng lực của mỗi người. Với cách tiếp cận này, năng lực được thể hiện trong những nhóm nghề khác nhau, từ đó có thể nhận diện được những đặc điểm phổ biến của người có năng lực khi họ thực hiện vai trò, nhiệm vụ của mình. Ở cách tiếp cận nhận thức, cách hiểu về năng lực bao gồm toàn bộ những yếu tố thuộc về tinh thần dẫn đến việc các cá nhân thực hiện nhiệm vụ, thu nhận tri thức và đạt được những hiệu quả nhất định. Dù ở các cách tiếp cận khác nhau, thì cách hiểu về năng lực, cụ thể là năng lực của giảng viên chính là khả năng thể hiện của mỗi giảng viên thông qua việc vận dụng tri thức, kỹ năng, thái độ đáp ứng yêu cầu của giảng dạy, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.

Trong môi trường học thuật, đặc biệt là giáo dục đại học, người giảng viên giữ vai trò quan trọng, góp phần lớn quyết định chất lượng nguồn nhân lực được đào tạo. Từ nhiều quan điểm khác nhau cho thấy, có những vai trò truyền thống mà mỗi người giảng viên phải đảm nhận đó là vai trò của nhà giáo, nhà nghiên cứu và nhà cung ứng dịch vụ⁴. Ba vai trò chính này được thể hiện qua quá trình giảng dạy, nghiên cứu và phục vụ cộng đồng. Tương ứng với những vai trò này chính là yêu cầu về năng lực khác nhau của mỗi giảng viên, đó là năng lực giảng dạy, năng lực nghiên cứu khoa học và năng lực phục vụ cộng đồng.

Để có thể đạt được những yêu cầu về từng năng lực đó, mỗi giảng viên phải tự trang bị cho bản thân những điều kiện cơ bản như học tập nâng cao trình độ để đạt được học vị, học hàm nhất định, rèn luyện kỹ năng, vận dụng phương pháp, chương trình giảng dạy phù hợp, đảm bảo chất lượng và hiệu quả. Đối với năng lực nghiên cứu khoa học, tích cực tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học như thực hiện đề tài, dự án, công bố khoa học trong nước và quốc tế,... là điều cần thiết. Đặc biệt, mỗi giảng viên tự nhận thức và có những hình thức tham gia phục vụ cộng đồng được xem là đòi hỏi cơ bản để mỗi giảng viên có thể thực hiện tốt năng lực của mình.

Trước hết, năng lực giảng dạy của mỗi giảng viên thể hiện qua chất lượng giáo dục và giảng dạy người học, từ chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy, bài giảng, cho đến quá trình định hướng, dẫn dắt người học, giúp người học có khả năng tự trang bị cho mình những kiến thức, kỹ năng, thái độ cần thiết, phù hợp với đòi hỏi của xã hội và cộng đồng. Để hoàn thiện năng lực giảng dạy, giảng viên phải đảm bảo trang bị bốn nhóm kiến thức và kỹ năng cơ bản gồm có kiến thức chuyên ngành, kiến thức về chương trình đào tạo, kiến thức và kỹ năng về dạy và học, kiến thức về môi trường giáo dục, hệ thống giáo dục. Ngoài ra, đối với yêu cầu về năng lực này, đòi hỏi mỗi giảng viên

phải có khả năng tổ chức hoạt động giảng dạy hiệu quả. Để làm được điều này, đòi hỏi mỗi giảng viên phải thực sự hiểu rõ về trình độ, kiến thức, hiểu biết của người học. Khi đánh giá được năng lực của từng đối tượng người học khác nhau, giảng viên sẽ chủ động có sự điều chỉnh phù hợp và linh hoạt chương trình giảng dạy. Khi đó, giảng viên cũng cần có sự chủ động và khả năng cập nhật thông tin để xử lý, bổ sung, hoàn chỉnh, cải tiến nội dung giảng dạy phù hợp với từng đối tượng người học khác nhau. Bên cạnh đó, năng lực giảng dạy của mỗi giảng viên còn thể hiện qua việc giảng viên có khả năng xây dựng được kế hoạch giảng dạy và vận dụng hiệu quả các phương pháp giảng dạy cho người học.

Kể đến, năng lực nghiên cứu khoa học được thể hiện qua chất lượng và số lượng công bố khoa học của giảng viên cũng như hiệu quả của những nghiên cứu đó đối với xã hội. Hay nói cách khác, năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên được xác định dựa trên những sản phẩm khoa học có giá trị thông tin gia tăng, mang tính sáng tạo, tính mới, phục vụ cho sự phát triển của nhà trường, cho cộng đồng học thuật và đóng góp cho sự phát triển kinh tế, xã hội, văn hoá của đất nước.

Sau cùng, năng lực phục vụ cộng đồng có thể được xem là một trong ba năng lực cốt lõi của mỗi giảng viên trong bối cảnh hiện nay, khi mà vai trò của người giảng viên không chỉ bó hẹp trong phạm vi một cơ sở đào tạo cụ thể, mà còn gắn liền với sự phát triển của cả cộng đồng. Do vậy, năng lực này thể hiện qua đóng góp của mỗi giảng viên đối với cộng đồng, và những đóng góp đó mang lại ích lợi cho cộng đồng và được cộng đồng tiếp nhận. Chẳng hạn, giảng viên có thể giữ vai trò là người tham gia, đề xuất ý tưởng, phát triển hay triển khai các hoạt động cộng đồng trong và ngoài trường, các hoạt động trong và ngoài nước,...

Cộng đồng mà đội ngũ giảng viên phục vụ không chỉ giới hạn trong nhà trường, mà còn mở rộng phạm vi ngoài nhà trường như các cơ sở đào tạo, viện nghiên cứu, các đơn vị, tổ chức khác. Chẳng hạn, giảng viên giữ các nhiệm vụ là cán bộ quản lý ở cấp Trường, Khoa, bộ môn, phòng, ban; hỗ trợ các công tác hành chính do nhà trường yêu cầu như công tác sinh viên, công tác Đảng, đoàn, hội, công đoàn, hỗ trợ hoạt động quản lý đào tạo của trường, khoa, bộ môn, v.v... Năng lực phục vụ cộng đồng của giảng viên đòi hỏi mỗi giảng viên có sự phân bổ thời gian, công sức để có thể thực hiện tốt đồng thời nhiều vai trò. Ngoài ra, giảng viên còn phục vụ cộng đồng ngoài nhà trường như tham gia hoạt động chuyên môn (cố vấn chuyên môn, quản lý các đơn vị đào tạo, hiệp hội nghề nghiệp, ban biên tập các tạp chí chuyên ngành, v.v...).

Có thể thấy, ba năng lực này có tính chất giao thoa và mang tính chất tương hỗ tạo nên năng lực tổng thể của mỗi giảng viên. Chẳng hạn, trong quá trình giảng dạy, giảng viên có thể nảy sinh các ý tưởng về nghiên cứu khoa học, từ đó, có thể vận dụng vào phục vụ cho cộng đồng. Hoặc ngược lại, từ thực tiễn quá trình hỗ trợ, phục vụ cộng đồng, từ những khó khăn, hạn chế mà cộng đồng đang trải qua, giảng viên cũng có thể phát triển thành những ý tưởng cho dự án, đề tài phù hợp, từ đó tác động trở lại cộng đồng, và đặc biệt, những thực tiễn đó là tư liệu cực kỳ quan trọng, sinh động và bổ ích đối với người học trong quá trình giảng dạy của mỗi giảng viên. Tương tự với sự tương tác đó, mỗi hoạt động thể hiện năng lực tiếp tục hình thành, phát triển và tác động, tạo nên sự hoàn thiện cho năng lực tổng thể của giảng viên trong môi trường học thuật.

Hiện nay, Trường ĐH KHXH&NV, ĐHQG-HCM đang áp dụng Bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cấp chương trình đào tạo của Mạng lưới các trường đại học Đông Nam Á (AUN-QA). Bộ tiêu chuẩn gồm có 11 tiêu chuẩn liên quan đến chương trình đào tạo (kết quả học tập mong đợi, mô tả chương trình đào tạo, cấu trúc và nội dung chương trình đào tạo); phương thức dạy và học, kiểm tra, đánh giá sinh viên; chất lượng sinh viên và các hoạt động hỗ trợ sinh viên, chất lượng đội ngũ cán bộ hỗ trợ, chất lượng giảng viên, cơ sở hạ tầng và trang thiết bị, nâng cao chất lượng, đầu ra⁵. Trong đó, tiêu chuẩn 6 liên quan trực tiếp đến chất lượng giảng viên với các tiêu chí về việc xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên có đầy đủ năng lực, số lượng và đáp ứng nhu cầu đào tạo của nhà trường. Tuy nhiên, để có thể đo lường một cách toàn diện và cụ thể hơn, việc xây dựng một bộ tiêu chí bổ sung để kết hợp với tiêu chuẩn 6 trong đánh giá chất lượng giảng viên là điều cần thiết bởi một số lý do sau đây: Trước hết, xây dựng bộ tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên góp phần hỗ trợ đánh giá năng lực giảng viên và khắc phục những hạn chế của tiêu chuẩn 6 mà AUN-QA đã đề cập. Khi xem xét ở cấp độ triển khai từ các khoa, bộ môn quản lý trực tiếp đội ngũ giảng viên cho thấy còn một số hạn chế nhất định, trong đó, việc đánh giá chất lượng giảng viên còn mang tính chủ quan và hình thức. Mặt khác, khả năng định lượng của các tiêu chí trong đánh giá năng lực của giảng viên còn chưa thực sự rõ ràng và cụ thể.

Lý do thứ hai có thể dễ dàng nhận thấy, đối với nhà trường, đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên góp phần nhận diện được hiện trạng đội ngũ giảng viên, khả năng cạnh tranh của nhà trường. Trên cơ sở này, các trường đại học có thể xây dựng được chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên của mình, đồng thời có thể đánh giá một cách vừa toàn diện vừa cụ thể năng lực của từng giảng viên trong nhà trường.

Đồng thời, bộ tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên này còn là cơ sở để thúc đẩy mỗi giảng viên nỗ lực để hoàn thiện bản thân, nhằm đạt được yêu cầu nhiệm vụ mà nhà trường đặt ra. Chẳng hạn, giảng viên sẽ có ý thức chủ động tự học, bồi dưỡng để không ngừng nâng cao năng lực của bản thân. Mặt khác, giảng viên cũng có thể tự đánh giá được năng lực của bản thân, xem xét những ưu điểm, hạn chế và chủ động tìm kiếm biện pháp khắc phục để hoàn thiện năng lực hơn theo yêu cầu của nhà trường. Với những lý do đó, việc đề xuất bộ tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên của trường là thực sự cần thiết.

MỘT SỐ TIÊU CHÍ CƠ BẢN TRONG ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐH KHXH&NV, ĐHQG-HCM

Trước hết, cơ sở để xây dựng bộ tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên bao gồm cơ sở lý thuyết và cơ sở thực tiễn. Về cơ sở lý thuyết, nhà trường có thể xây dựng kết hợp giữa Bộ tiêu chuẩn AUN-QA cấp chương trình đào tạo về đánh giá chất lượng của giảng viên để đề xuất tiêu chí cụ thể dựa trên tình hình thực tế của trường. Trên cơ sở này, nhà trường cũng có thể triển khai xây dựng bộ tiêu chí cụ thể hơn để đánh giá năng lực của đội ngũ giảng viên của nhà trường nhằm đảm bảo tính đặc thù của nhà trường. Về cơ sở thực tiễn, việc đánh giá và nhận diện những thế mạnh, hạn chế, những đặc trưng trong hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng của nhà trường nói chung và đội ngũ giảng viên nói riêng sẽ là cơ sở để xây dựng bộ tiêu chí đánh giá phù hợp.

Về yêu cầu và đề xuất nội dung của bộ tiêu chí, bên cạnh những tiêu chí đã có trong tiêu chuẩn 6 của Bộ tiêu chuẩn AUN-QA, bộ tiêu chí đánh giá năng lực của giảng viên Trường ĐH KHXH&NV, ĐHQG-HCM cần phải đáp ứng các yêu cầu và đảm bảo đầy đủ các nội dung đánh giá như sau:

Thứ nhất, tiêu chí đảm bảo phản ánh được đầy đủ năng lực của giảng viên trong các chức danh vị trí việc làm khác nhau nhằm đảm bảo tính công bằng và phù hợp với từng giảng viên và theo đặc thù của nhà trường và khoa. Chẳng hạn, đối với giảng viên có chức danh là trưởng, phó các khoa, bộ môn, giảng viên kiêm nhiệm công việc giảng viên chủ nhiệm, giảng viên nghiên cứu, giảng viên là trưởng bộ môn, giảng viên là trợ lý công tác sinh viên..., việc xây dựng các tiêu chí đánh giá của từng chức danh này cần đảm bảo sự cân đối giữa nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học của cá nhân và các trách nhiệm liên quan. Có thể đối chiếu và kết hợp với các nhiệm vụ theo bảng mô tả chức danh nghề nghiệp, chức danh công

việc của khoa và trường nhằm đảm bảo tính tương thích và phù hợp giữa tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên và đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ của giảng viên trong trường.

Thứ hai, mỗi tiêu chí đánh giá phải đo lường được dựa trên những sản phẩm, minh chứng cụ thể. Chẳng hạn, đối với tiêu chí đánh giá năng lực giảng dạy, các tiêu chí bao gồm sự phân bố hợp lý các môn học với từng giảng viên (số lượng môn học, số tiết chuẩn, số tiết miễn giảm, chất lượng giảng dạy, phản hồi của các bên liên quan,...); các tiêu chí đo lường về kiến thức, hiểu biết của giảng viên về hoạt động giáo dục đại học nói chung, bối cảnh giáo dục của quốc gia và quốc tế, hiểu biết về chương trình đào tạo, phương pháp và khả năng giảng dạy, năng lực sư phạm của giảng viên, mối tương quan giữa năng lực giảng dạy, năng lực chuyên môn đối với chuẩn đầu ra của nhà trường, ngành học, chương trình đào tạo cụ thể, khả năng phát triển năng lực chuyên môn của bản thân giảng viên,...

Đối với năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên bao gồm các chỉ số đánh giá như số lượng và chất lượng công trình khoa học được đăng tải trên các tạp chí chuyên ngành trong nước và quốc tế, kỷ yếu hội thảo khoa học, sách, giáo trình, tài liệu chuyên khảo được xuất bản, tần suất chia sẻ và sử dụng sản phẩm khoa học của đồng nghiệp, người học, chỉ số tác động, khả năng xây dựng dự án nghiên cứu, phạm vi ảnh hưởng của các sản phẩm đã công bố, năng lực tìm kiếm các nguồn tài trợ cho hoạt động nghiên cứu khoa học của cá nhân, khả năng gắn kết hoạt động nghiên cứu khoa học với thực tiễn và hỗ trợ hoạt động giảng dạy,...

Năng lực phục vụ cộng đồng của giảng viên cũng cần được đo lường bởi những tiêu chí cụ thể như sự phân bố, giao nhiệm vụ từ nhà trường mà giảng viên đảm nhiệm (ngoài công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học); các hoạt động gắn kết cộng đồng bên ngoài nhà trường.

Ngoài ra, để đánh giá năng lực của giảng viên còn đòi hỏi tiêu chí về sự tham gia của giảng viên vào quá trình đánh giá và kiểm định chất lượng giáo dục, sự chủ động và tích cực của giảng viên trong tham gia công tác đổi mới chất lượng giáo dục. Bởi lẽ, đội ngũ giảng viên là những người giữ vai trò quyết định đến chất lượng của chương trình đào tạo, là những người hiểu rõ mục tiêu chương trình đào tạo, chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo và từng môn học mà họ đảm nhiệm.

Thứ ba, để đánh giá một cách toàn diện năng lực của giảng viên, việc xây dựng tiêu chí đánh giá năng lực thông tin của giảng viên là một trong những tiêu chí cần thiết. Bởi lẽ, trong môi trường giáo dục, để hoàn thành các nhiệm vụ, giảng viên cần phải tìm kiếm, sử

dụng thông tin một cách hiệu quả. Các tiêu chí cụ thể có thể bao gồm kỹ năng nhận diện nhu cầu tin của giảng viên, kỹ năng truyền đạt, diễn tả yêu cầu tin đối với nơi cung cấp thông tin (thư viện đại học, đồng nghiệp,...); kỹ năng tra cứu thông tin trên các hệ thống tìm tin, xây dựng biểu thức tìm tin, kỹ năng đánh giá, chọn lọc thông tin phù hợp, kỹ năng đánh giá các nguồn tin, kỹ năng sử dụng và chia sẻ thông tin, sử dụng các công cụ hỗ trợ để tìm kiếm, sử dụng và chia sẻ thông tin với đồng nghiệp, người học, và một số tiêu chí cụ thể khác.

Thứ tư, tiêu chí đánh giá năng lực của giảng viên được xây dựng phải đảm bảo tính công khai và công bằng. Yêu cầu này thực sự cần thiết bởi lẽ bộ tiêu chí cần được phổ biến rộng rãi đến mỗi giảng viên, đảm bảo công khai đến toàn bộ giảng viên trong nhà trường. Đồng thời, bộ tiêu chí cần tránh tính cá nhân hoá, điển hình hoá hay thiên vị một cá nhân giảng viên nào đó. Điều này dễ dẫn đến tình trạng giảng viên thực hiện nhiệm vụ mang tính đối phó và không tôn trọng các quy định, yêu cầu của nhà trường. Tính công bằng này sẽ là động lực thúc đẩy giảng viên thực hiện các nhiệm vụ hiệu quả hơn.

ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP TRIỂN KHAI ÁP DỤNG CÁC TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐH KHXH&NV, ĐHQG-HCM

Giai đoạn xây dựng bộ tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên

Giai đoạn 1

Dựa trên các tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên do nhà trường yêu cầu, giảng viên tự đề xuất các kế hoạch phát triển bản thân trong từng giai đoạn (đầu mỗi học kỳ, năm học) bao gồm các mục tiêu cần đạt được, các biện pháp thực hiện, kết quả đạt được, các khó khăn, thuận lợi. Đồng thời, nhà trường cần có thực hiện khảo sát tổng thể chất lượng đội ngũ giảng viên của trường nhằm nhận diện những đặc thù của giảng viên trong trường và đề ra những tiêu chí phù hợp. Việc thực hiện bao gồm thống kê tổng hợp, gửi phiếu khảo sát cá nhân giảng viên, phỏng vấn nhóm tập trung (nếu cần thiết). Nội dung khảo sát bao gồm thông tin cá nhân của giảng viên, các đặc điểm về năng lực hiện có của mỗi giảng viên, kỳ vọng của giảng viên đối với nhà trường, khoa, bộ môn. Ngoài ra, sự phối hợp của thư viện đại học thực sự cần thiết để nhận diện về năng lực thông tin của giảng viên.

Giai đoạn 2

Xây dựng bản dự thảo bộ tiêu chí đánh giá năng lực của giảng viên với các nội dung đã nêu (năng lực giảng

dạy, năng lực nghiên cứu khoa học, năng lực phục vụ cộng đồng và năng lực thông tin). Mỗi tiêu chí đánh giá về năng lực gồm các số đánh giá cụ thể. Giai đoạn này đòi hỏi sự phối hợp của nhà trường với các khoa, bộ môn, người học để cùng trao đổi, đóng góp ý kiến để hoàn thiện.

Giai đoạn 3

Áp dụng thử nghiệm công khai bộ tiêu chí ở phạm vi toàn trường với đội ngũ giảng viên cơ hữu (các khoa, bộ môn) tối thiểu trong 2 học kỳ. Trong quá trình áp dụng, bộ tiêu chí này sẽ liên tục được điều chỉnh cho phù hợp, ghi nhận các phản hồi từ các bên liên quan (giảng viên, người học, đồng nghiệp, nhân viên hành chính). Ngoài vai trò điều phối chính là nhà trường, thì các khoa, bộ môn, thư viện đại học luôn giữ vai trò đồng đánh giá với nhà trường để có những điều chỉnh phù hợp.

Giai đoạn 4

Hoàn thiện và công bố áp dụng chính thức để đánh giá năng lực của giảng viên. Đây là giai đoạn triển khai bộ tiêu chí trong hoạt động đánh giá giảng viên của nhà trường và đòi hỏi sự đánh giá công bằng, khách quan và nghiêm túc đối với giảng viên nhà trường. Đồng thời, quá trình hoàn thiện áp dụng bộ tiêu chí đánh giá cũng cần có sự cải tiến phù hợp.

Biện pháp hỗ trợ triển khai áp dụng tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên

Để việc triển khai áp dụng tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên trong trường đạt hiệu quả cao hơn đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa nhà trường, giảng viên, các khoa, bộ môn. Chẳng hạn, nhà trường cần thiết lập và xây dựng môi trường giảng dạy, nghiên cứu khoa học, phục vụ cộng đồng dành cho giảng viên. Môi trường này bao gồm các yếu tố liên quan đến văn hoá nhà trường, các công cụ tạo động lực làm việc cho giảng viên như các chính sách khen thưởng, kỷ luật công bằng dựa trên những kết quả và cam kết mà giảng viên đã thực hiện. Đồng thời, nhà trường cần có sự phê bình và hình thức kỷ luật phù hợp với những giảng viên chưa đạt được kết quả như cam kết.

Nhà trường cần có yêu cầu rõ ràng để đảm bảo sự cam kết về việc thực hiện nhiệm vụ của giảng viên, đồng thời có thể đo lường được kết quả thực hiện nhiệm vụ của giảng viên trong năm học hoặc học kỳ. Nhà trường nên thực hiện việc ký kết các hợp đồng hay các bản đăng ký nhiệm vụ đối với các giảng viên cơ hữu, trong đó quy định rõ nhiệm vụ của giảng viên. Trong đó, giữa các vai trò này cần có tỷ trọng cụ thể tùy thuộc theo năng lực của từng giảng viên theo trật tự giảng

dạy-nghiên cứu khoa học-phục vụ cộng đồng. Chẳng hạn, tỷ trọng 50-40-10 đối với giảng viên có năng lực chuyên môn và nghiên cứu khoa học tốt mà không giữ vai trò quản lý tại đơn vị; hay tỷ trọng 30-40-30 đối với giảng viên có năng lực nghiên cứu tốt và giữ vị trí quản lý cấp khoa, bộ môn; hoặc 30-20-50 đối với giảng viên vừa làm công tác quản lý cấp trường, vừa giảng dạy tại các khoa, bộ môn trong trường,...).

Đối với giảng viên, mỗi giảng viên cần tự ý thức về việc nâng cao năng lực của bản thân trong hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng thông qua các hoạt động như: Tham gia các khoá đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, khoá đào tạo kỹ năng trong và ngoài nhà trường; Đảm bảo giảng dạy hiệu quả, cải tiến chất lượng giảng dạy, phương pháp giảng dạy, đánh giá người học phù hợp với mục tiêu đào tạo của nhà trường, ngành học; Hướng dẫn người học tham gia nghiên cứu khoa học: thực hiện dự án, đề tài các cấp, luận văn, luận án; Tham gia các buổi trao đổi học thuật, trình bày kết quả tham gia và chia sẻ thông tin, kiến thức với người học, đồng nghiệp qua các sản phẩm như bài giảng, bài báo, trò chuyện chuyên đề; Thực hiện nghiên cứu khoa học: viết bài đăng các tạp chí chuyên ngành trong nước và quốc tế, xuất bản giáo trình, thực hiện dự án, đề tài nghiên cứu khoa học,...

Đồng thời, giảng viên cần có ý thức cam kết thực hiện và đảm bảo đạt tiêu chí đánh giá giảng viên do nhà trường yêu cầu. Một trong những khó khăn của nhà trường về việc đánh giá chất lượng giảng viên đó là sự thiếu cam kết từ phía giảng viên. Bởi lẽ, với nhiều nguyên nhân khác nhau, nhiều giảng viên chưa thực sự dành thời gian và tâm huyết để đảm bảo những yêu cầu của nhà trường đặt ra.

KẾT LUẬN

Nói tóm lại, ở bậc đại học, đội ngũ giảng viên là những nhà khoa học, nhà chuyên môn có trình độ cao thực hiện vai trò giảng dạy, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng. Nội dung bộ tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên dựa trên ba nhóm tiêu chí về năng lực tối thiểu mà mỗi giảng viên cần đạt được bao gồm năng lực giảng dạy, năng lực nghiên cứu khoa học và năng lực phục vụ cộng đồng. Đặc biệt, ngoài 3 nhóm năng lực cốt lõi trên, mỗi giảng viên cũng cần có sự đánh giá những năng lực hỗ trợ khác bao gồm năng lực thông tin nhằm đánh giá khả năng nhận diện nhu cầu tin, hành vi tìm kiếm thông tin, hành vi sử dụng và chia sẻ thông tin của giảng viên.

Để đảm bảo tính hiệu quả của việc áp dụng tiêu chí đánh giá chất lượng giảng viên trong nhà trường đòi hỏi những giải pháp khả thi từ phía mỗi giảng viên, từ nhà trường và từ cộng đồng, bao gồm những giải

pháp mang tính chiến lược của nhà trường, giải pháp thiết thực từ cộng đồng cũng như nhận thức của mỗi giảng viên về sự cần thiết trong phát triển năng lực toàn diện cho bản thân. Từ đó, việc đánh giá năng lực của giảng viên tại các trường đại học có thể đảm bảo đạt yêu cầu và thực sự hiệu quả.

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

AUN-QA: ASEAN University Network - Quality Assurance

ĐH KHXH&NV: Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn

ĐHQG-HCM: Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh

XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Tôi là tác giả chính duy nhất của bản thảo công bố kết quả nghiên cứu “*Xây dựng tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên đại học: biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường ĐH KHXH&NV, ĐHQG-HCM*”. Tôi xin cam kết đây là lần đầu tiên kết quả nghiên cứu được đăng tải trên Tạp chí khoa học chuyên ngành. Tạp chí *Phát triển Khoa học và Công nghệ* là đơn vị duy nhất nhận được bản thảo này.

Bài báo không có xung đột về lợi ích.

ĐÓNG GÓP CỦA TÁC GIẢ

Bài viết góp phần cung cấp cơ sở lý thuyết về sự cần thiết của việc xây dựng tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên và phân tích một vài tiêu chí cơ bản trong đánh giá năng lực của giảng viên. Trên cơ sở đó, bài viết góp phần là tài liệu tham khảo để Ban lãnh đạo Nhà trường, Phòng Khảo thí và Đảm bảo chất lượng, các Khoa/ Bộ môn xem xét một số giải pháp nhằm triển khai áp dụng các tiêu chí này trong thực tiễn đánh giá năng lực đội ngũ giảng viên tại Trường ĐH KHXH&NV, ĐHQG-HCM.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Eraut M. Developing professional knowledge and competence. London: The Falmer Press; 1994.
2. Norris N. The trouble with competence. Cambridge Journal of Education. 1991;1991(21):331–341.
3. Wesselink R, Biemans HJA, van den Elsen E, Mulder M. Conceptual framework for competence-based VET in the Netherlands. Available from: <http://www.voced.edu.au/content/ngv%3A22930>; 2005.
4. Dũng VT. Vài suy nghĩ về vai trò mới của giảng viên đại học. Website: <http://www.oisp.hcmut.edu.vn/component/content/article/88-thay-dung/169-vai-suy-nghi-ve-vai-tro-moi-cua-gi-ang-vien-dai-hoc.html>; 2009.
5. AUN. Guide to AUN Actual Quality Assessment at Programme Level (Version 3.0). Bangkok: Chulalongkorn University Publishing House; 2015.

Establishing criteria for evaluating lecturers' competences: solutions for improving quality of lecturers at University of Social Sciences and Humanities, VNU -HCM

Bui Ha Phuong*

ABSTRACT

In the higher education environment, lecturers play an extremely important role in higher education of universities. Assessing the higher education quality based on many standards such as the training program, the facilities, the teaching staff, the supporting staff to the learners, the measures of quality improvement, ... In which, improving the qualified lecturers who meet the training needs and implementing the strategic goals of each university is as one of the requirements important. Assessing lecturers' competences is considered one of the mandatory requirements for measuring the quality of university education. The assessment of lecturers' competences is based on a variety of criteria, in which the competences of teaching, scientific research and community service are considered the core competences of the lecturer. The paper presents the necessity of proposing criteria for assessing lecturers' competences. Besides, the paper also analyzes some of the basic criteria for assessing lecturers' competences. Then, some solutions are proposed to apply these criteria in assessing the competences of lecturers at the University of Social Sciences and Humanities, Vietnam National University-Hochiminh.

Key words: assessment, criteria, lecturer, competence

University of Social Sciences and Humanities, VNU-HCM

Correspondence

Bui Ha Phuong, University of Social Sciences and Humanities, VNU-HCM

Email: buihaphuong81@hcmussh.edu.vn

History

- Received: 3-11-2018
- Accepted: 18-4-2019
- Published: 26-6-2019

DOI :

<https://doi.org/10.32508/stdjssh.v3i1.506>



Copyright

© VNU-HCM Press. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Cite this article : Phuong B H. **Establishing criteria for evaluating lecturers' competences: solutions for improving quality of lecturers at University of Social Sciences and Humanities, VNU -HCM . Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.,** 3(1):18-24.