

VAI TRÒ ĐỘNG LỰC CỦA CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN Ở CÁC NHÀ TRƯỜNG

BÙI VĂN MẠNH* - HOÀNG VĂN THỌ**

Ngày nhận bài: 15/12/2016; ngày sửa chữa: 22/12/2016; ngày duyệt đăng: 26/12/2016.

Abstract: Teaching staff plays a decisive role in improving training quality at universities. Therefore, regular assessment for teachers is required to estimate accurately competence of teachers, thereby propose solutions to enhance professional competence of teachers and motivate them to fulfill the tasks of teaching and scientific research.

Keywords: Motivation, lecturers, teacher assessment.

1. Ở các học viện, trường đại học, cao đẳng (sau đây gọi chung là nhà trường) việc đánh giá giảng viên (GV) là một công tác quan trọng, bao gồm: đánh giá phẩm chất, nhân cách, đạo đức; đánh giá năng lực, nghề nghiệp sư phạm; đánh giá ý thức, trách nhiệm... Chủ thể đánh giá GV là cá nhân hoặc tập thể (tổ chức lãnh đạo, quản lý và các đoàn thể), nhưng vai trò chủ yếu là cá nhân chủ thể đứng đầu cơ quan, đơn vị, bởi họ là người có chức trách, nhiệm vụ, thường xuyên quan sát, sâu sát. Trong mối quan hệ với tổ chức ở các nhà trường, người lãnh đạo, người đứng đầu cơ quan, khoa giáo viên là người có trách nhiệm tổng hợp, đánh giá và đề bạt các việc có liên quan đến chức vụ và con đường học hành, phát triển của GV. Nguyên tắc trong đánh giá GV: dân chủ, khách quan, toàn diện, lịch sử, cụ thể và phát triển, đồng nghĩa với nó là trong đánh giá GV, không được áp đặt ý chí chủ quan, không cụ thể, bẻ lái, không được phiến diện; đánh giá phải bám sát thực tiễn nghề nghiệp sư phạm và là một quá trình không thể chỉ qua một số việc nhỏ lẻ, không phải là công việc của ngày một, ngày hai.

Trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng, cả trong tư tưởng cũng như trên hoạt động thực tiễn, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đặc biệt quan tâm đến công tác đánh giá; coi đó là khâu đầu tiên, quyết định đến chất lượng, hiệu quả bồi dưỡng, sử dụng và là cơ sở để bình xét, cân nhắc, khen thưởng cán bộ, đảng viên. Người luôn yêu cầu khi đánh giá phải đặt cán bộ trong mối quan hệ toàn diện, nhiều chiều, phát triển; phải công tâm, vô tư, khách quan và không định kiến.

Thành công của Đảng từ trước đến nay cũng là thành công của công tác cán bộ; trong đó, có đóng góp to lớn của công tác đánh giá cán bộ. Nhận thức được vai trò của công tác này, ngày 8/2/2010 Bộ Chính trị (khóa X) đã ra Quyết định số 286-QĐ/TW về việc ban hành quy chế đánh giá cán bộ, công chức. Hay, mới đây nhất, ngày 9/6/2015, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 56/2015/NĐ-CP về việc Đánh giá và

phân loại cán bộ, công chức, viên chức... Đây là những quan điểm, tư tưởng chỉ đạo hết sức quan trọng, cùng với tư tưởng về công tác đánh giá của Chủ tịch Hồ Chí Minh trở thành cơ sở để vận dụng vào thực tiễn hoạt động đánh giá cán bộ, GV ở các cơ quan, đơn vị và các nhà trường.

2. Vai trò động lực của công tác đánh giá GV

Thực chất công tác đánh giá GV ở các nhà trường là công tác đánh giá cán bộ, đảng viên. Vai trò động lực của công tác đánh giá GV được biểu hiện trên những khía cạnh sau:

2.1. Là cơ sở khoa học để đào tạo, bồi dưỡng GV, động lực thúc đẩy và phát huy năng lực GV trong nhiệm vụ GD-ĐT. Đào tạo, bồi dưỡng GV là công việc có ý nghĩa quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp, lâu dài đến chất lượng, hiệu quả cũng như sự tồn tại và phát triển của các nhà trường. Khác với sinh viên là đang trong quá trình GD-ĐT, còn công tác đào tạo và bồi dưỡng GV là bước tiếp theo của đào tạo đại học, chất lượng "đầu vào" cũng như giá trị sử dụng sau đào tạo phụ thuộc rất nhiều vào các ý kiến đánh giá GV, để cơ quan có thẩm quyền lựa chọn GV đi đào tạo và bồi dưỡng.

GV có phẩm chất đạo đức tốt, có năng lực nghề nghiệp, nhiệt tình, trách nhiệm với công việc, có triển vọng phát triển và rất cần cho tổ chức. Những phẩm chất ấy được nhìn nhận đúng, nghĩa là được trân trọng và thừa nhận về mặt giá trị; được quan tâm, tạo môi trường phát triển trên thực tiễn... Khi đó sẽ tạo được ở GV một nguồn lực sức mạnh tinh thần to lớn, thúc đẩy họ hăng say trong thực hiện nhiệm vụ. Đến lượt mình, các phẩm chất đó được phát huy vào trong công việc, năng lực nghề nghiệp, phát huy và được kết tinh thành hệ các giá trị trong sản phẩm GD-ĐT và nghiên cứu khoa học của họ; từ đó thúc đẩy GV, lan toa và góp phần thúc đẩy tổ chức phát triển.

* Học viện Chính trị - Bộ Quốc phòng

** Trường Đại học Trần Quốc Tuấn - Bộ Quốc phòng

2.2. Là cơ sở khoa học cho bố trí và sử dụng GV; là động lực thúc đẩy GV trong thực hiện nhiệm vụ ở các nhà trường.

Bố trí và sử dụng GV ở các nhà trường là vấn đề hết sức quan trọng. Trong chuỗi nhân tố: đánh giá - đào tạo - bồi dưỡng - bố trí - sử dụng, thì bố trí và sử dụng GV được quan niệm là hệ quả, sản phẩm của công tác đánh giá, đào tạo và bồi dưỡng; có ảnh hưởng trực tiếp gần nhất đến chất lượng thực hiện nhiệm vụ và liên hệ mật thiết với công tác khen thưởng, thực hiện các chính sách ưu đãi. Chẳng hạn, bố trí GV vào vị trí hay nhiệm vụ phù hợp với khả năng của họ, để họ phát huy được tài năng, trí tuệ và sức sáng tạo. Khi tiến hành bố trí GV vào từng vị trí đảm nhiệm cụ thể, hay cách sử dụng họ và ngược lại. Để GV phát huy được những ưu điểm, sở trường của mình vào công việc, cán bộ quản lý, người bố trí và sử dụng lao động ngoài thẩm quyền phương châm “dụng nhân như dụng mộc” trong tư tưởng Hồ Chí Minh, thì cần phải đánh giá đúng phẩm chất, năng lực, những ưu, nhược điểm của họ. Khi GV được đánh giá đúng là có năng lực, có phẩm chất, nhân cách, có đạo đức tốt và được cân nhắc, bố trí vị trí phù hợp, sử dụng hợp ngành, nghề cũng có nghĩa những cố gắng, phấn đấu của họ được ghi nhận, tôn trọng; khi ấy sẽ tạo ra sức mạnh, thúc đẩy họ hăng hái trong công việc, góp phần cùng tổ chức hoàn thành tốt nhiệm vụ GD-ĐT. Còn nếu không có phẩm chất đạo đức tốt, lập trường chính trị tư tưởng giao động, năng lực yếu kém thì không bố trí, sử dụng thậm chí phải đào thải; bởi, với nhà trường, môi trường sư phạm, trọng trách là GD-ĐT những thế hệ con người “vừa hồng, vừa chuyên” thì nguy hại là khó có thể đo đếm được. Họ không hoàn thành nhiệm vụ, hoặc chất lượng hoàn thành công việc không cao, “việc không chạy”... sẽ kìm hãm, kéo lùi sự phát triển của tập thể.

Đánh giá đúng không chỉ trên những ưu điểm, mà còn phải đánh giá đúng cả những nhược điểm. Điều này sẽ tác động tích cực đến tập thể, giúp họ tin tưởng và tôn trọng tổ chức, tôn trọng tập thể, cá nhân lãnh đạo và các thành viên; giúp họ hiểu được giá trị của bản thân, sự phấn đấu... và trở thành động lực cho cá nhân và tập thể vươn lên để được ghi nhận, được đánh giá cao, tiếp tục được bố trí, sử dụng phù hợp.

2.3. Là cơ sở khoa học để bình xét khen thưởng và thực hiện các chính sách đãi ngộ, khích lệ GV trong thực hiện nhiệm vụ ở nhà trường.

Khen thưởng và thực hiện các chính sách đãi ngộ với GV là một trong những vấn đề mà các nhà trường luôn quan tâm và phấn đấu thực hiện tốt. Đây được xác định là một trong những đòn bẩy, thúc đẩy, khích lệ GV trong thực hiện nhiệm vụ hiện nay.

Vấn đề này luôn được quán triệt theo tinh thần khách quan, công tâm, chính xác, kịp thời. Cũng như những vấn đề nêu trên, công tác khen thưởng và thực hiện các chính sách đãi ngộ chỉ có thể được thực hiện đúng khi trước đó có được sự đánh giá đúng đắn của cá nhân lãnh đạo, người đứng đầu cơ quan và tập thể. Từ đó, khen thưởng, thực hiện chính sách đãi ngộ đúng người, đúng việc. Người có đức, có tài, có công hiến, thành tích được xem xét, đề nghị và khen thưởng trực tiếp; được quan tâm ưu đãi các chính sách khác cả về vật chất và tinh thần sẽ là động lực to lớn đối với họ, thúc đẩy họ ngày càng cố gắng hơn nữa, hoàn thành tốt hơn nữa các nhiệm vụ ở nhà trường. Ngược lại, do đánh giá sai, đặc biệt là lỗi sai do chủ quan, quan liêu, tiêu cực, hoặc có mục đích chính trị xấu ẩn sau cách đánh giá mà GV không tiêu biểu, năng lực thực hiện nhiệm vụ thấp, chất lượng, hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ không cao, thậm chí còn có dấu hiệu vi phạm kỉ luật... lại được đề nghị khen, sẽ tạo tâm lí, dư luận không tốt, phủ nhận và triệt tiêu sự cố gắng, phấn đấu của GV tốt. Ngay cả với người được khen thưởng thì hành vi khen thưởng ấy đã tác động và tạo thành lực cản với họ, tụt chung lại sẽ cản trở chất lượng, hiệu quả của tập thể trong thực hiện nhiệm vụ GD-ĐT ở nhà trường, gây ra sự nghi ngờ, mất niềm tin trong tập thể, vào tổ chức và cá nhân.

Trong công tác GD-ĐT ở các nhà trường, GV có vai trò quyết định đến chất lượng GD-ĐT. Ngoài những nhân tố như quan tâm tạo điều kiện vật chất, tinh thần, xây dựng môi trường văn hóa..., công tác đánh giá GV có vai trò to lớn, là động lực cơ bản, nhân tố thúc đẩy GV trong lao động sư phạm và sáng tạo khoa học ở các nhà trường. Để phát huy được cao nhất vai trò của công tác đánh giá, cần thiết phải đấu tranh chống “lệ thói gia trưởng”, chuyên quyền, độc đoán; chống thái độ chủ quan, duy ý chí; chống tư tưởng cục bộ, bè phái hoặc tư tưởng quân binh chủ nghĩa... vốn vẫn đang tồn tại ở một số nhà trường hiện nay. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2016). *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2006). *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [3] Bộ Chính trị (2010). *Quyết định số 286-QĐ/TW ngày 8/2/2010, về việc ban hành quy chế đánh giá cán bộ, công chức*.
- [4] Thủ tướng Chính phủ (2015). *Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 9/6/2015 về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức*.
- [5] Nguyễn Thị Thanh Dung (2016). *Bàn thêm về đánh giá cán bộ*. Tạp chí Xây dựng Đảng, số 6, tr 41-43.