

VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CÔNG TÁC KIỂM TRA VÀO VIỆC ĐÁNH GIÁ GIÁNG VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

• **ThS. TRẦN XUÂN BÁCH**
Đại học Đà Nẵng

Nói đến vai trò của cán bộ, Hồ Chí Minh đã viết: "Có cán bộ tốt, việc gì cũng xong. Muốn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém" [1]. Trong giáo dục và đào tạo (GD-ĐT) cũng vậy, đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục luôn được xem là lực lượng cốt cán của sự nghiệp phát triển giáo dục và đào tạo, là nhân tố quan trọng nhất quyết định việc nâng cao chất lượng giáo dục. Nghị quyết Hội nghị Ban chấp hành Trung ương 2 khoá VIII đã xác định: "Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục". [2] Chỉ thị 40-CT/TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng về xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục cũng chỉ rõ: "Nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt, có vai trò quan trọng". [3]. Do vậy, muốn phát triển GD-ĐT, điều quan trọng trước tiên là phải chăm lo xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo.

Trong nhà trường đại học, đội ngũ giảng viên (GV) và cán bộ quản lý tiêu biểu cho nguồn lực quan trọng nhất, vì đội ngũ này có chuyên môn nghề nghiệp gắn với chất lượng đào tạo của trường đại học và các chi phí cho đội ngũ này chiếm tỉ lệ lớn trong nguồn kinh phí. Quản lý GV trong trường đại học tốt có thể trở thành nhân tố quan trọng nhất trong việc nâng cao chất lượng và cải thiện hiệu quả đào tạo.

Như vậy, hiện nay chúng ta xác định được vai trò quan trọng của đội ngũ GV trong nhà trường tức là chúng ta có "chính sách đúng", mà "Chính sách đúng là nguồn gốc của thắng lợi. Song từ nguồn gốc đi đến thắng lợi thực sự, còn phải tổ chức, phải đấu tranh". Hồ Chí Minh còn nhấn mạnh: "Khi đã có chính sách đúng, thì sự thành công hoặc thất bại của chính sách đó là do nơi cách tổ chức công việc, nơi lựa chọn cán bộ, và do nơi kiểm tra. Nếu ba điều ấy sơ sài, thì chính sách đúng mấy cũng vô ích." [1]. Như vậy một trong những vấn đề quan trọng trong quản lý nguồn nhân lực và phát triển đội ngũ GV là việc kiểm tra, đánh giá. Có kiểm tra, đánh giá một cách khoa học mới động viên được đội ngũ GV thực hiện được mục tiêu của nhà trường, cũng như việc tuyển dụng, sử dụng đội ngũ đã hợp lý chưa, đồng thời hiểu rõ các mặt công tác mà người GV cần phải hoàn thành để hướng mục tiêu đến chuẩn hoá đội ngũ.

Nói về vai trò của công tác kiểm tra, Hồ Chí

Minh khẳng định: "Có kiểm tra mới huy động được tinh thần tích cực và lực lượng to tát của nhân dân, mới biết rõ năng lực và khuyết điểm của cán bộ, mới sửa chữa và giúp đỡ kịp thời." [1]

Trong nhà trường đại học, để xây dựng kết quả mong đợi từ các loại hình công việc thuộc chức trách của một GV, cần làm rõ mục tiêu mà GV và nhà trường mong muốn đạt tới. Mọi hoạt động của một GV đều hướng tới một mục tiêu kép: cho bản thân và cho nhà trường. Đối với bản thân, người GV bao giờ cũng đặt mục tiêu hàng đầu là sự phát triển nghề nghiệp, tích lũy kinh nghiệm và tự thể hiện mình. Khía cạnh thứ hai của mục tiêu kép này sẽ được xem xét không phải theo cách thức biệt lập, riêng lẻ từng GV, mà trên cơ sở tập hợp các mục tiêu chung của toàn trường, ở đây việc xác định sứ mạng của trường đại học là vô cùng quan trọng như là một "chính sách đúng". Sứ mạng của một trường đại học một khi được xác định và quán triệt tới từng cán bộ, công chức, sinh viên của trường sẽ là một động lực để các GV đầu tư thời gian, công sức của họ vào các hoạt động chung. Mong muốn của từng GV cũng như của toàn trường là nâng cao chất lượng công việc và vai trò của GV hướng tới sự phát triển của trường đại học cũng như sự thăng tiến của từng GV. Chất lượng hay sự xuất sắc là một phạm trù phức hợp, nhiều chiều, được xem xét trong một bối cảnh nhất định (trường đại học), trong mối liên hệ chặt chẽ giữa các thành viên.

Nói về "cách kiểm tra", Hồ Chí Minh chỉ rõ: "Kiểm tra phải có hệ thống, nghĩa là khi đã có nghị quyết, thì phải lập tức đốc thúc sự thực hành nghị quyết ấy, phải biết rõ sự sinh hoạt và cách làm việc của cán bộ và nhân dân địa phương ấy." [1] Vận dụng tư tưởng này vào việc đánh giá GV, chúng ta cần xây dựng thành các tiêu chí và được cụ thể hoá bằng các chỉ số (định tính hoặc định lượng). Để xây dựng được tiêu chí đánh giá cần phải dựa trên nhiệm vụ của người GV, mà nhiệm vụ của GV dựa trên cơ sở sứ mạng của nhà trường. Như vậy, tiêu chí để đánh giá GV được cụ thể hoá từ 4 yếu tố chính sau:

- Giảng dạy,
- Nghiên cứu,
- Dịch vụ chuyên môn phục vụ cộng đồng,
- Bốn phận công dân với tư cách là nhà giáo, nhà khoa học.



Hiện nay, hầu hết ở các quốc gia, sự đánh giá giáo dục đại học được coi trọng, do đó việc đầu tư nhân lực và vật lực cho giáo dục đại học được quan tâm thường xuyên. Mỗi 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 khoa học và công nghệ. Do đó, với quan điểm luôn luôn thích ứng trong đào tạo và nghiên cứu, các trường đại học thấy được sự cần thiết hình thành các phương pháp có hệ thống và phản hồi thường xuyên về hiệu suất của GV trường đại học, nguồn lực quan trọng nhất của họ.

Các trường đại học trên thế giới, đặc biệt là những trường theo hệ thống tự chủ, có một truyền thống lâu năm và thực hành đánh giá GV thông qua cả cơ chế chính thức và không chính thức. Trước kia sự phát triển nghề nghiệp của GV được xem là trách nhiệm cá nhân, thì hiện nay phát triển nghề nghiệp đang trở thành trách nhiệm có tính kế hoạch của trường đại học.

Đánh giá các hoạt động giáo dục, hay nói hẹp hơn là đánh giá kết quả của việc dạy và học là một vấn đề lớn của các nhà quản lý giáo dục, của tất cả các giáo viên, của sinh viên, cũng như của toàn xã hội.

Thông thường thì những đánh giá được thực hiện từ trước tới nay trong giáo dục nói chung thường nặng về đánh giá tổng kết (summative evaluation), tức là chỉ nhằm vào việc đánh giá mang tính "thưởng - phạt", hay "đỗ - trượt" nhằm xác nhận kết quả theo một thang điểm để xếp hạng hay tuyển chọn.

Trong suốt lịch sử phát triển của giáo dục Việt Nam, 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 GV 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 cuộc đấu tranh giành độc lập dân tộc và sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước ngày nay.

Trong giáo dục Việt Nam nói chung và giáo dục đại học nói riêng, hoạt động của GV trong nhà trường cũng thường được đánh giá thể hiện qua các đợt sơ kết học kì, 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, GV giỏi v.v.. với các tiêu chí định tính hoặc định lượng tùy theo mỗi giai đoạn. Tuy nhiên các kiểu đánh giá này cũng chỉ mang tính "tổng 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 v.v..

Một thực trạng thường thấy là các nhà quản lý giáo dục trong đó có giáo dục đại học, và kể cả các GV mặc dù hiểu rõ tầm quan trọng của công tác đánh giá, nhưng thường không coi trọng đầu tư đúng mức cho công tác này. Những chỉ tiêu thi đua, tiêu chí bình xét các danh hiệu, chỉ tiêu cho mỗi danh hiệu... thường mang tính chủ quan, thiếu độ tin cậy khoa học nên hạn chế nhiều tới hiệu quả của việc đánh giá.

Hiện nay, trong đánh giá GV ở các trường đại học 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. Ví dụ có những trường khi đánh giá phân loại bình xét thi đua đã dựa vào các yếu tố: giảng dạy, có nghiên cứu khoa học, có tham gia các hoạt động đoàn thể... và có ý kiến nhất trí của tập thể là có thể được công nhận là "Chiến sĩ thi đua" hay "GV giỏi". Còn yếu tố nội dung, kỹ năng giảng dạy, khả năng cập nhật kiến thức như thế nào, sinh viên tiếp thu kiến thức đến đâu, kiểm tra, đánh giá như thế nào và chất lượng nghiên cứu khoa học đến đâu thì còn chưa được định lượng và đánh giá một cách đầy đủ, khoa học đối với từng loại GV. Đặc biệt là chưa thu thập và xử lý thông tin về người GV thông qua sinh viên một cách chính thống, vì không ai có thể chứng kiến toàn bộ quá trình giảng dạy của người thầy đầy đủ như sinh viên. Kết quả là việc đánh giá chỉ mang tính hình thức, chưa thuyết phục và chưa động viên được các nhân tố tích cực đóng góp xây dựng nhà trường.

Tuy nhiên, trong các trường đại học của Việt Nam một số cơ sở, thậm chí một số cá nhân GV đã bắt đầu sử dụng đánh giá như một phương tiện để học hỏi, để tiến bộ. Các phương thức tiến hành đánh giá khuyến khích sinh viên thông báo cho GV những gì họ học được, những khó khăn họ phải trải qua trong suốt quá trình học, và điều đó giúp GV liên hệ tốt hơn việc dạy với việc học. Đó chính là những dấu hiệu đáng mừng chứng tỏ rằng các GV đang sử dụng việc đánh giá công việc của họ cho sự tiến bộ của chính bản thân họ.

Hoạt động của GV trong trường đại học cũng như bất kì một công việc chuyên môn nào khác, chịu áp lực của hai loại lợi ích: lợi ích cá nhân và lợi ích của tập thể. GV đại học là những người có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao, được xã hội, nhà trường, sinh viên tôn vinh và kính trọng, đồng thời tạo mọi điều kiện để họ học tập, tu dưỡng và thăng tiến trong sự nghiệp của mình. Mặt khác, xã hội, nhà trường, sinh viên cũng đòi hỏi cán bộ giảng dạy có tinh thần trách nhiệm cao, toàn tâm toàn ý với công việc của họ. Chính vì vậy 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 tiến bộ của nhà trường.

Đánh giá trong giáo dục về cơ bản là một hoạt động mang tính xã hội, có tầm quan trọng hàng đầu đối với vấn đề chất lượng. Nhiều nghiên cứu đã thừa nhận rằng việc đánh giá thường xuyên có tác động tích cực tới việc nâng cao không ngừng chất lượng của quá trình dạy và học. Do chất lượng là trách nhiệm của tất cả mọi người, đặc biệt là những người có liên quan trực tiếp tới hoạt động giảng dạy, GV trở thành những người đóng vai trò chủ chốt trong việc đánh giá công việc của chính họ. Vấn đề là làm sao cho GV tham gia vào việc đánh giá một cách hợp lý và có hiệu quả, trong đó họ vừa là người được đánh giá vừa là người hỗ trợ cho việc đánh giá.

Việc đánh giá GV có chung lịch sử với nền giáo dục nước nhà, và do vậy trong việc đổi mới giáo dục đại học hiện nay 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.

Do vậy, việc đánh giá GV hiện nay cần phải tuân thủ một số nguyên tắc là: góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ, là định hướng và làm động lực cho đội ngũ GV tự giác hoàn thiện mình theo chuẩn; phát huy vai trò chủ động, tích cực của GV để họ tự giác tham gia vào quy trình đánh giá và tự đánh giá, đồng thời việc đánh giá phải thiết thực, phù hợp với điều kiện thực tế, các yếu tố văn hoá xã hội của nhà trường Việt Nam và từng bước tiếp cận với trình độ quốc tế.

Về cách kiểm tra, Hồ Chí Minh đã nhắc nhở "Kiểm tra không nên chỉ bằng cứ vào các tờ báo cáo, mà phải đi đến tận nơi." [1]. Vì vậy, việc đánh giá GV cần phải có phương pháp khoa học và phù hợp với đặc điểm tâm lý và văn hoá của đội ngũ nhà giáo. Trên quan điểm xem đánh giá là "ngồi bên nhau" hoặc "phản hồi 360°", là hoạt động mang tính xã hội và nhân văn, được tiến hành liên tục trong suốt cuộc đời của người GV, nên việc tìm các nguồn cung cấp bằng chứng về hiệu quả công việc của người GV, hay nói cách khác, những đối tượng tham gia đánh giá GV là rất quan trọng. Những đối tượng ấy có thể là: Bản thân GV; các đồng nghiệp trong và ngoài trường; các nhà quản lý các cấp; sinh viên (đang học, cuối khoá, cựu sinh viên); các tổ chức xã hội mà GV tham gia. Bằng chứng thu thập được từ các đối tượng này thông qua hình thức đa dạng như sau: bảng hỏi, phỏng vấn, quan sát, đánh giá bằng bài viết. Đối với mỗi loại hình công việc của GV có thể có những nguồn và phương pháp đánh giá khác nhau. Có thể phân loại bằng chứng theo 4 loại hình công việc chính thuộc chức trách của GV là giảng dạy, nghiên cứu khoa học, dịch vụ chuyên môn và nghĩa vụ công dân. [4]

Khi đã có cách đánh giá, thì việc tiến hành

kiểm tra phải tuân theo một quy trình khoa học. Người lãnh đạo nhà trường, cũng như người quản lý của từng đơn vị phải chú trọng đến công tác kiểm tra, đánh giá, đồng thời cần phải xây dựng được đội ngũ chuyên gia trong kiểm tra đánh giá có năng lực và giàu kinh nghiệm. Vấn đề này, Hồ Chí Minh đã căn dặn:

"Không thể gặp ai cũng phải đi kiểm tra. Người lãnh đạo phải tự mình làm việc kiểm tra, mới đủ kinh nghiệm và uy tín.

Nhưng người lãnh đạo cần phải có một nhóm cán bộ nhiều kinh nghiệm và giàu năng lực để giúp mình đi kiểm tra. Ai đi kiểm tra việc gì, nơi nào nếu có sơ suất thì người ấy phải chịu trách nhiệm." [1]

Khi kết luận về vai trò và tầm quan trọng của công tác kiểm tra, Hồ Chí Minh viết:

"Nếu tổ chức việc kiểm tra cho chu đáo thì cũng như có ngọn đèn "pha". Bao nhiêu tình hình, bao nhiêu ưu điểm và khuyết điểm, bao nhiêu cán bộ chúng ta đều thấy rõ. Có thể nói rằng: chín phần mười khuyết điểm trong công việc của chúng ta là vì thiếu sự kiểm tra.

Nếu tổ chức sự kiểm tra được chu đáo, thì công việc của chúng ta nhất định tiến bộ gấp mười gấp trăm. [1]

Bài viết của Hồ Chí Minh* đã trải qua gần 60 năm, nhưng tư tưởng của Người về công tác kiểm tra vẫn là kim chỉ nam soi đường cho các thế hệ trong từng công việc cụ thể của mình. Vận dụng tư tưởng này của Người vào việc xây dựng phương pháp luận cho quy trình đánh giá GV trong giai đoạn hiện nay là vô cùng quan trọng. Nếu làm tốt việc này thì sẽ góp phần xây dựng và phát triển đội ngũ GV.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Hồ Chí Minh toàn tập, tập V; tr.520,521, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2000 (xuất bản lần thứ 2).
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam - Nghị quyết Hội nghị lần thứ 2 Ban Chấp hành TW (Khóa VIII), NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 1997.
- [3] Ban chấp hành TW Đảng, Chỉ thị của Ban bí thư về xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục (số 40-CT/TU).
- [4] Nguyễn Đức Chính, Đánh giá GV đại học, Khoa Sư phạm ĐHQG Hà Nội, 2004.

SUMMARY

The article affirms the importance of the evaluation of teacher educators in universities nowadays while presenting the Ho Chi Minh thought on inspection and the application of this thought to the evaluation of teacher educators in universities nowadays

* X.Y.Z. (Hồ Chí Minh), Một việc mà các cơ quan lãnh đạo cần thực hiện ngay, Báo Sự thật, số 103, ngày 30-11-1948).