

BIỆN PHÁP QUẢN LÝ CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐỒNG THÁP

• Nguyễn Thị Ngọc Thu^(*)

Tóm tắt

Quản lý công tác đánh giá đội ngũ giảng viên là một trong những giải pháp quan trọng trong việc nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục và đào tạo. Bài viết trình bày kết quả nghiên cứu thực trạng công tác đánh giá đội ngũ giảng viên Trường Đại học Đồng Tháp. Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và khảo sát, đánh giá thực trạng của vấn đề nghiên cứu, bài viết đề xuất các biện pháp quản lý công tác đánh giá đội ngũ giảng viên Trường Đại học Đồng Tháp.

Từ khóa: Biện pháp, quản lý, đánh giá, đội ngũ giảng viên, Đại học Đồng Tháp.

1. Đặt vấn đề

Thực tiễn đã chỉ rõ chất lượng người dạy là yếu tố quan trọng nhất trong việc nâng cao thành tích học tập của người học, sự ảnh hưởng của giảng viên (GV) đối với thành tích học tập còn sâu sắc hơn cả sự ảnh hưởng của môi trường học tập và hoàn cảnh gia đình, vị thế xã hội của bản thân người học. Vì thế, các trường đại học, cao đẳng Việt Nam rất quan tâm, tổ chức thực hiện đánh giá hoạt động giảng dạy của GV, đặc biệt là sau khi có Công văn số 1276/BGDĐT-NG ngày 20/02/2008 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc hướng dẫn tổ chức lấy ý kiến phản hồi từ người học về hoạt động giảng dạy của GV thì công tác này đã được triển khai trong cả nước.

Tuy nhiên, chất lượng giáo dục đại học hiện nay còn nhiều bất cập; việc đảm bảo chất lượng đào tạo đại học là một trong những mục tiêu chiến lược của các trường đại học, được các trường sử dụng trong việc kiểm định đánh giá quá trình đào tạo, trong đó có đánh giá đội ngũ GV và quản lý hoạt động đánh giá là công tác đã và đang được đẩy mạnh ở các trường đại học trên toàn thế giới cũng như ở Việt Nam. Tại Trường Đại học Đồng Tháp chủ trương đảm bảo chất lượng đào tạo trở thành phương châm hành động song đôi khi xuất hiện hiện tượng thiếu sự theo dõi giúp đỡ GV trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Việc quản lý công tác đánh giá đội ngũ GV của Tổ bộ môn, Khoa thiếu bài bản, mang tính hình thức, một bộ phận chưa nhận thức chất lượng đội ngũ GV là giá trị cốt lõi góp phần tạo nên sự phát triển nhà trường bền vững. Vì thế, cần phải có biện pháp

để quản lý công tác đánh giá đội ngũ GV Trường Đại học Đồng Tháp đạt hiệu quả.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Thực trạng quản lý công tác đánh giá đội ngũ GV Trường Đại học Đồng Tháp

Số lượng đội ngũ được khảo sát là cán bộ quản lý: 23 người (14 nam, 9 nữ) và GV: 78 (35 nam, 43 nữ). Thâm niên công tác quản lý: 1-5 năm: 2 người, 6-10 năm: 07 người, 10 năm trở lên: 14 người. Thâm niên giảng dạy: từ 1-5 năm: 15 người, từ 6-10 năm: 40 người và 10 năm trở lên: 23 người.

Phương pháp khảo sát: sử dụng phương pháp nghiên cứu thực tiễn: quan sát, điều tra, thống kê.

Khách thể khảo sát: công tác đánh giá đội ngũ GV.

Thời điểm khảo sát: từ năm 2017 đến 2018.

Cách thức xử lý số liệu trước khi phân tích kết quả khảo sát: thu thập phiếu khảo sát, thống kê theo yêu cầu và tổng hợp số liệu cần đánh giá.

Qua khảo sát lấy ý kiến chuyên gia, các trưởng, phó phòng, ban, khoa của Trường Đại học Đồng Tháp về sự cần thiết của công tác đánh giá GV áp dụng trong thực tiễn hiện nay, kết quả cho thấy nhận thức số ít cán bộ quản lý, GV về công tác đánh giá GV chưa cao, chưa thấy được vai trò, ý nghĩa của công tác đánh giá GV là một nhiệm vụ quan trọng, cần thiết trong nhà trường đại học. Có 45 cán bộ, GV cho rằng thực hiện công tác đánh giá GV là cần thiết, chiếm 44,6%; số còn lại là 56 người, chiếm 55,4% ý kiến cho rằng công tác đánh giá GV là chưa cần thiết. Do đó, cần tiếp tục nâng cao nhận thức đối với cán bộ quản lý, GV về công tác này, có ý thức trách nhiệm kiến tạo môi trường làm việc lành mạnh, văn hóa tổ chức nhà trường, bầu không khí thân thiện, hợp tác hướng đến mục tiêu chung.

^(*) Trường Đại học Đồng Tháp.

Để thuận lợi cho việc phân tích, đánh giá đảm bảo tính hệ thống, chúng tôi tiến hành phân tích các số liệu qua các bảng thống kê tương ứng 6 câu hỏi.

Sau đây là kết quả thống kê và những phân tích về kết quả thống kê:

Bảng 1. Đánh giá đội ngũ GV ở Trường Đại học Đồng Tháp đáp ứng theo mục đích

TT	Nội dung		Rất tốt	Tốt	Trung bình	Chưa đáp ứng	Tổng cộng
1	Làm căn cứ bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm	Tỉ lệ %	11 10,89%	71 70,30%	18 17,82%	1 0,99%	101
2	Đào tạo, bồi dưỡng	Tỉ lệ %	13 12,87%	73 72,28%	13 12,87%	2 1,98%	101
3	Khen thưởng, kỉ luật	Tỉ lệ %	14 13,86%	69 68,32%	15 14,85%	3 2,97%	101
4	Thực hiện chế độ, chính sách	Tỉ lệ %	10 9,90%	68 67,33%	22 21,78%	1 0,99%	101

2.1.1. Thực trạng đánh giá đội ngũ GV của Trường Đại học Đồng Tháp theo mục đích đề ra.

Qua kết quả khảo sát, tác giả nhận thấy đa số GV cho rằng việc đánh giá GV đáp ứng tốt mục đích đề ra, chiếm tỉ lệ cao 72,28% là đào tạo, bồi dưỡng; điều đó thể hiện qua các năm học số lượng GV được đi học nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ tăng cao; bồi dưỡng lí luận chính trị hàng năm tăng.

Chiếm tỉ lệ 70,30% là nội dung căn cứ bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm. Như vậy, thông qua nội dung đánh giá, nhà trường đã ban hành nhiều quyết định điều động, luân chuyển GV về bổ sung cho các phòng ban khi thiếu nhân sự.

Vấn đề học ngoại ngữ TOEFT, IELTS, TOIEC, khung năng lực đạt chuẩn Châu Âu, văn bằng 2 được nhà trường áp dụng đối với ngạch GV, ngoài đạt trình độ chuẩn đối với chức danh GV để được tham gia giảng dạy thì ngoại ngữ là yếu tố bắt buộc, đây cũng là cơ sở để xét khen thưởng, kỉ luật GV.

Hàng năm việc thực hiện chế độ, chính sách đáp ứng tốt chiếm tỉ lệ 67,33%, nhà trường có chế độ khen thưởng đột xuất cho GV đạt kết quả tốt trong học tập như bảo vệ thành công luận văn thạc sĩ, luận án tiến sĩ; hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học; hỗ trợ một phần tiền sinh hoạt, chi phí học tập cho GV; chế độ đi công tác, dự hội thảo, dự hội nghị, giao lưu học tập kinh nghiệm theo quy chế chi tiêu nội bộ.

Một số GV cho rằng việc đánh giá đúng đội ngũ GV sẽ tạo động lực làm việc và tránh tiêu cực trong bình xét thi đua. Hàng năm, nhà trường đều có đánh giá thông qua cấp khoa, tổ bộ môn thể hiện qua bình xét danh hiệu thi đua: Lao động tiên tiến, Chiến sĩ thi đua cấp cơ sở; đánh giá xếp loại 6 tháng 1 lần để xét lương tăng thêm. Do vậy, việc bình xét khách quan, công bằng sẽ tạo động lực làm việc, yên tâm công tác cho đội ngũ GV. Ngoài ra việc đánh giá công khai các tiêu chí sẽ tránh các tiêu cực do quen biết, vị nể mà đánh giá chưa khách quan, đúng năng lực của GV.

Bảng 2. Trình độ/năng lực GV của Trường Đại học Đồng Tháp

TT	Nội dung		Đáp ứng rất tốt	Đáp ứng tốt	Đáp ứng trung bình	Chưa đáp ứng	Tổng cộng
1	Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu giảng dạy	Tỉ lệ %	12 11,88%	79 72,22%	10 9,90%		101
2	Đạt trình độ ngoại ngữ theo quy định của trường	Tỉ lệ %	11 10,89%	58 57,43%	31 30,69%	1 0,99%	101
3	Khả năng nghiên cứu khoa học	Tỉ lệ %	3 2,97%	66 65,35%	30 29,70%	2 1,98%	101

4	Tự học, tự bồi dưỡng	Tỉ lệ %	11 10,89%	79 78,22%	11 10,89%	101
5	Chất lượng giảng dạy đạt yêu cầu cao	Tỉ lệ %	6 5,94%	79 78,22%	16 15,84%	101

2.1.2. Thực trạng đánh giá đội ngũ GV của Trường Đại học Đồng Tháp về trình độ, năng lực.

Kết quả khảo sát cho thấy cán bộ quản lý và GV đáp ứng tốt trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu giảng dạy, chất lượng giảng dạy và tự học, tự bồi dưỡng đạt yêu cầu cao chiếm 78,22%. Điều đó thể hiện việc GV có trình độ thạc sĩ và tiến sĩ ngày càng tăng, nghiên cứu khoa học của GV ngày càng chất lượng, có báo cáo đăng trên kỷ yếu hội thảo khoa học, thực hiện đề tài cấp Cơ sở, cấp Tỉnh, cấp Bộ đúng tiến độ, viết bài giảng, giáo

trình được xuất bản.

Theo quy định của trường GV tham gia giảng dạy phải đạt chuẩn trình độ ngoại ngữ B1 theo chuẩn Châu Âu, hoặc có văn bằng, chứng chỉ phù hợp, do vậy GV phải có khả năng tự học, tự bồi dưỡng, để đạt kết quả mong muốn họ phải tự nỗ lực, vượt khó khăn. Tuy nhiên, một số GV chưa đạt trình độ ngoại ngữ theo quy định, nguyên nhân chủ yếu là GV chưa sắp xếp thời gian học tập hợp lý, do thời gian hạn hẹp hoặc chưa ý thức được ngoại ngữ là điều kiện cần thiết mà chỉ chú trọng kiến thức chuyên môn.

Bảng 3. Sự cần thiết về phẩm chất, năng lực và trình độ của đội ngũ GV Trường Đại học Đồng Tháp

TT	Nội dung		Rất cần thiết	Cần thiết	Ít cần thiết	Không cần thiết	Tổng cộng
I Phẩm chất							
1	Yêu nghề, tận tụy với nghề, sẵn sàng khắc phục khó khăn hoàn thành nhiệm vụ được giao	Tỉ lệ %	66 65,35%	35 34,65%			101
2	Chấp hành quy định của ngành, nhà trường và các quy định khác	Tỉ lệ %	59 58,42%	42 41,58%			101
3	Có ý thức tự học, phấn đấu nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chính trị, chuyên môn nghiệp vụ	Tỉ lệ %	72 71,29%	29 28,71%			101
4	Không vi phạm các quy định về các hành vi nhà giáo không được làm	Tỉ lệ %	61 60,40%	40 39,60%			101
II Năng lực							
1	Trung thực trong quá trình thực hiện nhiệm vụ được phân công	Tỉ lệ %	61 60,40%	40 39,60%			101
2	Có năng lực thiết kế, xây dựng bài giảng đáp ứng nhu cầu giảng dạy	Tỉ lệ %	62 61,39%	39 38,61%			101
3	Năng lực giao tiếp sư phạm, ứng xử với đồng nghiệp, sinh viên và cộng đồng với thái độ thân thiện, hòa nhã	Tỉ lệ %	63 62,38%	35 34,65%	3 2,97%		101
4	Năng lực tự học, tự bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học	Tỉ lệ %	61 60,40%	40 39,60%			101
III Trình độ							
1	Có bằng tốt nghiệp đại học trở lên và có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm đối với GV dạy cao đẳng	Tỉ lệ %	60 59,41%	39 38,61%	2 1,98%		101
2	Có bằng thạc sĩ đối với người tham gia giảng dạy chuyên đề, hướng dẫn luận văn thạc sĩ	Tỉ lệ %	61 60,40%	36 35,64%	3 2,97%	1 0,99%	101
3	Có bằng tiến sĩ đối với người tham gia giảng dạy chuyên đề, hướng dẫn luận án tiến sĩ	Tỉ lệ %	62 61,39%	33 32,97%	3 2,97%	3 2,97%	101

2.1.3. Thực trạng đánh giá phẩm chất, năng lực, trình độ của GV Trường Đại học Đồng Tháp

Kết quả cho thấy ở nội dung phẩm chất, có 71,29% ý kiến của GV cho rằng rất cần thiết phải có ý thức tự học, phấn đấu nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chính trị, chuyên môn nghiệp vụ. Như vậy phẩm chất này là rất cần thiết khi là GV của trường đại học, nhà trường luôn tạo điều kiện hỗ trợ để GV có thể đạt trình độ theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, đưa GV đi đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ, mở lớp bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm 2 năm/1 lần, lớp nâng cao năng lực tiếng Anh theo chuẩn quốc tế, học ngoại ngữ, tin học đáp ứng yêu cầu trong công tác giảng dạy, đưa GV có đủ điều kiện học lớp trung cấp lí luận chính trị, cao cấp chính trị hàng năm. Trong quá trình giảng dạy việc yêu nghề, tận tụy với nghề, sẵn sàng khắc phục khó khăn hoàn thành nhiệm vụ được giao chiếm tỉ lệ 65,35% ý kiến cho rằng rất cần thiết, như vậy ta thấy rằng GV rất có bản lĩnh, nhiệt tình, không ngại khó khăn để hoàn thành công việc được giao. Không vi phạm các quy định về các hành vi nhà giáo không được làm chiếm 60,40%, điều này thể hiện sự đồng tình của GV với ý kiến này. Đây cũng là quy định trong Luật Giáo dục 2005 về các hành vi mà GV không được làm.

Năng lực của GV thể hiện ở nhiều góc độ, chiếm tỉ lệ cao nhất 62,38% GV cho rằng rất cần thiết là năng lực giao tiếp sư phạm, ứng xử với đồng nghiệp, sinh viên và cộng đồng với thái độ thân thiện, hòa nhã, đây cũng là mục tiêu cụ thể thể

hiện ở quy định của Nhà nước về xây dựng văn hóa nơi công sở, đối với tiêu chí về năng lực này một số GV cho rằng ít cần thiết chiếm 2,97%, tuy nhiên để hoàn thành mục tiêu trong giảng dạy ngoài phẩm chất cần có của người GV thì năng lực giao tiếp thể hiện qua ứng xử với đồng nghiệp và mọi người có thái độ hòa nhã, thân thiện sẽ tạo dấu ấn và niềm tin, từ đó thuận lợi hơn khi trao đổi thông tin, công việc.

Chiếm tỉ lệ 61,39% ý kiến của GV cho rằng phải có bằng tiến sĩ đối với người tham gia giảng dạy chuyên đề, hướng dẫn luận án tiến sĩ là rất cần thiết trong giai đoạn hiện nay, đây cũng là quy định trong Luật Giáo dục 2005, 2009; Luật Giáo dục đại học 2012 về trình độ chuẩn của chức danh GV giảng dạy trình độ đại học là thạc sĩ trở lên. Nhà trường cũng đề ra mục tiêu để GV phấn đấu học tập nâng cao trình độ đạt chuẩn và trên chuẩn, luôn tạo điều kiện cho mọi GV có cơ hội học tập. 59,41% là tỉ lệ thấp nhất về ý kiến của GV cho rằng có bằng tốt nghiệp đại học trở lên và có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm đối với GV dạy cao đẳng, tuy nhiên nếu nhận một người có trình độ cử nhân vào làm GV thì phải đưa đi học cao học lấy bằng thạc sĩ, như vậy mới đạt chuẩn ngạch GV. Tuy nhiên còn một số rất ít chiếm 2,97% cho rằng không cần thiết đạt trình độ chuẩn trên, có thể họ thấy rằng bản thân đủ năng lực để tham gia giảng dạy các chuyên đề, vấn đề này không thể xét theo cảm tính, là GV giảng dạy, hướng dẫn học viên làm luận án, họ phải đạt trình độ chuẩn theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Bảng 4. Nhận xét về mức độ và yêu cầu của nội dung đánh giá GV ở Trường Đại học Đồng Tháp hiện nay

TT	Nội dung		Tốt	Khá	Trung bình	Chưa đạt yêu cầu	Tổng cộng
1	Kết quả thực hiện nhiệm vụ theo hợp đồng làm việc đã kí kết	Tỉ lệ %	50 49,51%	43 42,57%	7 6,93%	1 0,99%	101
2	Việc thực hiện quy định về đạo đức nghề nghiệp	Tỉ lệ %	69 68,32%	25 24,75%	7 6,93%		101
3	Tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ nhân dân, tinh thần hợp tác với đồng nghiệp và việc thực hiện quy tắc ứng xử của viên chức	Tỉ lệ %	48 47,53%	39 38,61%	14 13,86%		101
4	Năng lực lãnh đạo, quản lí, điều hành và tổ chức thực hiện nhiệm vụ	Tỉ lệ %	44 43,56%	45 44,56%	10 9,90%	2 1,98%	101
5	Kết quả hoạt động của đơn vị được giao quản lí, phụ trách	Tỉ lệ %	51 50,50%	41 40,59%	8 7,92%	1 0,99%	101

2.1.4. Thực trạng đánh giá đội ngũ GV đáp ứng về mức độ và yêu cầu nội dung đánh giá

Dựa trên kết quả khảo sát nội dung đánh giá GV ở Trường Đại học Đồng Tháp, có 68,32% ý kiến nhận xét của GV về việc thực hiện quy định đạo đức nghề nghiệp đạt mức độ tốt chiếm tỉ lệ cao nhất. Như vậy, việc đề ra nội dung đánh giá trên đã đạt được đồng tình, do đó trong thời gian qua GV luôn thực hiện nghiêm túc chấp hành Luật Giáo dục đại học, điều lệ, quy chế của ngành; giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín của nhà giáo... Kết quả thực hiện nhiệm vụ theo hợp đồng làm việc đã kí kết chiếm 49,51% cho rằng đạt mức độ tốt, tuy nhiên một số ý kiến cho rằng việc đánh giá trên chỉ đạt mức trung bình vì đây chỉ là một trong những nội

dung đánh giá nên không thể hiện hết nhiệm vụ của GV. Chiếm 0,99% là chưa đạt yêu cầu, thể hiện ở việc thực hiện nhiệm vụ chưa tốt, cụ thể chưa có ý thức vươn lên trong vấn đề tự học, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn... Có ý kiến thấp nhất 33,66% mức độ tốt là nội dung thực hiện các nghĩa vụ khác của viên chức, nội dung này được thể hiện rõ ở quy chế giảng dạy, trang phục, sử dụng điện thoại, quản lí hồ sơ dạy học, tham gia hoạt động chính trị.

Ngoài ra, nội dung đánh giá viên chức quản lí thể hiện ở năng lực lãnh đạo, quản lí, điều hành và tổ chức thực hiện nhiệm vụ; kết quả hoạt động của đơn vị mình quản lí được nhận xét mức độ tốt 43,56% - 50,50%, chưa đạt yêu cầu chiếm 0,99%-1,98%.

Bảng 5. Tiêu chí đánh giá GV ở trường Đại học Đồng Tháp

TT	Nội dung		Rất phù hợp	Phù hợp	Ít phù hợp	Không phù hợp	Tổng cộng
A	Tiêu chí đánh giá viên chức giảng dạy						
1	Phẩm chất chính trị	Tỉ lệ %	42 41,58%	58 57,43%	1 0,99%		101
2	Đạo đức nghề nghiệp	Tỉ lệ %	44 43,56%	56 5,45%	1 0,99%		101
3	Ứng xử với sinh viên	Tỉ lệ %	36 35,64%	59 58,42%	6 5,94%		101
4	Ứng xử với đồng nghiệp	Tỉ lệ %	36 35,64%	59 58,42%	6 5,94%		101
5	Lối sống, tác phong	Tỉ lệ %	38 37,62%	58 57,43%	5 4,95%		101
6	Khối lượng giảng dạy	Tỉ lệ %	19 18,81%	69 68,32%	13 12,87%		101
7	Chất lượng giảng dạy	Tỉ lệ %	27 26,73%	66 65,35%	8 7,92%		101
8	Khối lượng nghiên cứu khoa học	Tỉ lệ %	21 20,79%	65 64,36%	15 14,85%		101
9	Chất lượng nghiên cứu khoa học	Tỉ lệ %	19 18,81%	58 57,43%	24 23,76%		101
10	Tự đánh giá, tự học và rèn luyện	Tỉ lệ %	25 24,75%	73 72,28%	3 2,97%		101
11	Thực hiện quy chế giảng dạy	Tỉ lệ %	29 28,71%	68 67,33%	4 3,96%		101
12	Thực hiện quy định về trang phục	Tỉ lệ %	32 31,68%	59 58,42%	10 9,90%		101
13	Sử dụng điện thoại	Tỉ lệ %	19 18,81%	66 65,35%	16 15,84%		101

14	Quản lý hồ sơ dạy học	Tỉ lệ %	25 24,75%	72 71,29%	4 3,96%	101
15	Tham gia hoạt động chính trị, xã hội	Tỉ lệ %	19 18,81%	73 72,28%	9 8,91%	101
B Tiêu chí đánh giá cán bộ quản lý						
16	Quyết đoán, có bản lĩnh đổi mới	Tỉ lệ %	34 33,66%	60 59,41%	7 6,93%	101
17	Lập kế hoạch hoạt động	Tỉ lệ %	33 32,67%	61 60,40%	7 6,93%	101
18	Quản lý các hoạt động theo chức năng, nhiệm vụ	Tỉ lệ %	34 33,66%	62 61,39%	5 4,95%	101
19	Kiểm tra, đánh giá	Tỉ lệ %	31 30,70%	61 60,39%	9 8,91%	101
20	Kết quả hoạt động của đơn vị được giao quản lý	Tỉ lệ %	29 28,71%	67 66,34%	5 4,95%	101

2.1.5. Thực trạng đánh giá đội ngũ GV về tiêu chí đánh giá giảng dạy, cán bộ quản lý

Qua ý kiến khảo sát của GV, ở phần nội dung tiêu chí đánh giá viên chức giảng dạy tác giả thấy rằng tiêu chí đánh giá về đạo đức nghề nghiệp có tỉ lệ cao nhất 43,56%, như vậy tiêu chí đạo đức được đa số GV ủng hộ ở bất kỳ ngành nào, đạo đức con người luôn được đề cao, nhất là trong giáo dục, người dạy phải có lương tâm, tận tụy, gương mẫu chấp hành các quy định của nhà trường.

Chiếm tỉ lệ 28,71% là tiêu chí thực hiện quy chế giảng dạy, thể hiện việc thực hiện quy chế giảng dạy là không bỏ giờ dạy, bỏ coi thi, dồn ép chương trình, vi phạm quy chế chuyên môn.

Chiếm tỉ lệ thấp nhất trong ý kiến của GV là tiêu chí khối lượng giảng dạy, chất lượng nghiên cứu khoa học, tham gia hoạt động chính trị, xã hội. Như vậy, ở các tiêu chí này có thể xem xét hoặc điều chỉnh lại cho phù hợp hơn, cụ thể khối lượng giảng dạy quy chuẩn cả năm học theo kế hoạch so với định mức giờ chuẩn giảng dạy đối với cá nhân GV đạt từ 81% (4 điểm) là quá cao. Chất lượng nghiên cứu khoa học của GV thể hiện ở việc tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học, có kỉ yếu được đăng, thực hiện đề tài cấp cơ sở đúng tiến độ. Tiêu chí chất lượng nghiên cứu khoa học chiếm 23,76% ý kiến cho rằng ít phù hợp, là GV thì phải nghiên cứu khoa học và chất lượng nghiên cứu khoa học cần phải đạt. Để phù hợp với điều kiện thực tế, nhà trường đã có sự phân biệt đối với chất lượng đạt được. Cụ thể,

được 1 điểm khi có tham gia các hoạt động khoa học nhưng chưa có kết quả cụ thể, 2 điểm khi có báo cáo đăng trên kỷ yếu hội thảo khoa học cấp trường, 3 điểm khi thực hiện đề tài cấp cơ sở đúng tiến độ; hoặc viết bài giảng được xuất bản; hoặc có báo cáo toàn văn trên kỷ yếu hội thảo khoa học cấp quốc gia, cấp ngành, hoặc tổ chức bồi dưỡng, huấn luyện và đưa sinh viên dự thi Olympic, thể dục, thể thao, nghệ thuật cấp tỉnh, khu vực, toàn quốc đạt giải, 4 điểm khi thực hiện đề tài cấp Bộ, cấp Tỉnh đúng tiến độ; hoặc viết giáo trình, sách phục vụ đào tạo được xuất bản; hoặc có bài báo đăng trên tạp chí khoa học có chỉ số ISSN; hoặc có bài báo đăng toàn văn trên kỉ yếu hội thảo khoa học quốc tế; hoặc có giải thưởng, bằng sáng tạo khoa học công nghệ các cấp. Tiêu chí sử dụng điện thoại được cho là rất phù hợp khi nhà trường quy định về sử dụng trong hội họp, lên lớp, coi thi, chấm thi. Tham gia các hoạt động chính trị, xã hội chiếm 72,28% thể hiện việc GV tham gia tích cực, chủ động trong hoạt động do nhà trường, địa phương khởi xướng.

Ở nội dung tiêu chí đánh giá cán bộ quản lý, có 33,66% ý kiến GV cho rằng tiêu chí đánh giá này rất phù hợp, đó là quyết đoán, có bản lĩnh đổi mới và quản lý các hoạt động theo chức năng, nhiệm vụ được giao, thể hiện ở người đứng đầu đơn vị có khả năng đưa ra quyết định đúng đắn, kịp thời, dám chịu trách nhiệm; việc phân công nhiệm vụ rõ ràng, phát huy dân chủ, khuyến khích sự sáng tạo của viên chức, làm tốt công tác tự kiểm tra.

Bảng 6. Quy định về xếp loại viên chức ở Trường Đại học Đồng Tháp

TT	Quy định xếp loại		Rất hợp lí	Hợp lí	Ít hợp lí	Không hợp lí	Tổng cộng
I Đối với viên chức không giữ chức vụ quản lí							
1	Loại A: Các tiêu chí đều đạt từ 3 điểm trở lên và có ít nhất 12 tiêu chí đạt 4 điểm	Tỉ lệ %	12 11,88%	75 74,26%	12 11,88%	2 1,98%	101
2	Loại B: Các tiêu chí đều đạt từ 2 điểm trở lên và có ít nhất 12 tiêu chí đạt từ 3 điểm trở lên, nhưng không đủ điều kiện để xếp loại A	Tỉ lệ %	12 11,88%	75 74,26%	14 13,86%		101
3	Loại C: Các tiêu chí đều đạt từ 1 điểm trở lên và có ít nhất 12 tiêu chí đạt từ 2 điểm trở lên, nhưng không đủ điều kiện để xếp loại A, loại B	Tỉ lệ %	12 11,88%	79 78,22%	10 9,90%		101
4	Loại D: Có tiêu chí đạt 0 điểm hoặc có ít hơn 12 tiêu chí đạt từ 2 điểm trở lên	Tỉ lệ %	14 13,86%	72 71,29%	13 12,87%	2 1,98%	101
II Đối với viên chức quản lí							
1	Loại A: Các tiêu chí đều đạt từ 3 điểm trở lên và có ít nhất 16 tiêu chí đạt 4 điểm	Tỉ lệ %	14 13,86%	78 77,23%	9 8,91%		101
2	Loại B: Các tiêu chí đều đạt từ 2 điểm trở lên và có ít nhất 16 tiêu chí đạt từ 3 điểm trở lên, nhưng không đủ điều kiện để xếp loại A	Tỉ lệ %	14 13,86%	81 80,20%	6 5,94%		101
3	Loại C: Các tiêu chí đều đạt từ 1 điểm trở lên và có ít nhất 16 tiêu chí đạt từ 2 điểm trở lên, nhưng không đủ điều kiện để xếp loại A, loại B	Tỉ lệ %	12 11,88%	80 79,21%	9 8,91%		101
4	Loại D: Có tiêu chí đạt 0 điểm hoặc có ít hơn 16 tiêu chí đạt từ 2 điểm trở lên	Tỉ lệ %	14 13,86%	80 79,21%	9 8,91%		101

2.1.6. Thực trạng về quy định xếp loại viên chức ở viên chức quản lí, viên chức không giữ chức vụ quản lí

Theo khảo sát từ đội ngũ GV về quy định xếp loại viên chức không giữ chức vụ quản lí, cách quy định về xếp loại là hợp lí chiếm trên 70% và rất hợp lí chiếm từ 11,88% - 13,86%, điều này cho thấy đa số GV thống nhất với cách xếp loại nhà trường đưa ra. Tuy nhiên, ít hợp lí chiếm tỉ lệ 11,88%, để đạt loại A, GV phải có các tiêu chí đều đạt từ 3 điểm trở lên và có ít nhất 12 tiêu chí đạt 4 điểm, cụ thể tiêu

chí đánh giá GV có 4 tiêu chí: chất lượng nghiên cứu khoa học, sử dụng điện thoại, khối lượng NCKH, khối lượng giảng dạy. Như vậy, GV được xếp loại A là điều khó đạt, do đó cần phải thay đổi nội dung hoặc cách cho điểm phù hợp hơn, có 1,98% nhận xét là không hợp lí ở xếp loại A, D nên loại A ngoài các tiêu chí đều đạt từ 3 điểm trở lên nên sửa lại là có ít nhất 10 tiêu chí đạt 4 điểm. Cách xếp loại D là phù hợp vì là GV thì các tiêu chí nào cũng phải đạt và có điểm. Cách xếp loại B,C,D cho rằng không phù hợp chiếm 9,90% - 13,86%,

như vậy để đạt loại này là quá cao, nhà trường có thể xem xét giảm mức yêu cầu về điểm hoặc tiêu chí cho phù hợp.

Đối tượng là viên chức quản lý có 20 tiêu chí để đánh giá, kết quả khảo sát cho thấy hợp lý chiếm trên 77% và rất hợp lý 11,88% - 13,86%, điều này cho thấy viên chức quản lý đa số thống nhất yêu cầu xếp loại của nhà trường. Một số viên chức quản lý cho rằng cách quy định về xếp loại A,B,C,D ít phù hợp chiếm 5,94% - 8,91%, bởi lẽ trong 20 tiêu chí đánh giá sẽ có những tiêu chí ít phù hợp chẳng hạn ở tiêu chí 9 về chất lượng nghiên cứu khoa học, khi khảo sát tiêu chí này thì có tới 23,76% cho rằng ít phù hợp. Điều kiện nghiên cứu khoa học đạt chất lượng thì cần nhiều yếu tố: thời gian nghiên cứu; điều kiện hỗ trợ kinh phí của nhà trường, năng lực của GV...

3. Biện pháp quản lý công tác đánh giá đội ngũ GV Trường Đại học Đồng Tháp

Từ kết quả khảo sát và phân tích thực trạng quản lý công tác đánh giá đội ngũ GV Trường Đại học Đồng Tháp, để khắc phục những mặt hạn chế, chúng tôi đã đề ra một số biện pháp sau:

3.1. Tiếp tục giáo dục nâng cao nhận thức của đội ngũ cán bộ quản lý, GV, viên chức của trường về quản lý công tác đánh giá đội ngũ GV trường đại học.

3.1.1. Mục tiêu

Nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ quản lý, GV, viên chức của trường về quản lý công tác đánh giá đội ngũ GV trường đại học.

3.1.2. Nội dung

Tiếp tục đẩy mạnh công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, ý thức trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp của người GV đối với cán bộ quản lý, GV trong toàn trường;

Xây dựng kế hoạch sau mỗi học kỳ phổ biến các văn bản quy định về công tác đánh giá GV và công việc quản lý công tác đánh giá đội ngũ GV đến đội ngũ cán bộ quản lý và GV trong toàn trường;

Mở rộng cơ hội, điều kiện để đội ngũ cán bộ quản lý, GV tiếp cận hệ thống văn bản về quy chế, quy định liên quan công tác đánh giá GV nói riêng, công tác thi đua khen thưởng nói chung;

Bồi dưỡng năng lực, kỹ năng cho đội ngũ đang được nhà trường phân công đảm nhiệm thực hiện công việc quản lý công tác đánh giá GV.

3.1.3. Cách thức thực hiện

Người lãnh đạo trong nhà trường, đứng đầu là hiệu trưởng phải xây dựng tập hợp các văn bản pháp quy về việc đánh giá GV, triển khai và đưa vào thực tiễn trong hoạt động quản lý của mình, cụ thể trong hoạt động chuyên môn để GV nắm rõ, tránh việc đi lệch mục tiêu của nhà trường. Tiếp theo làm cho đội ngũ cán bộ quản lý, GV, viên chức nhận thức đúng về mục đích của đánh giá GV, nguyên nhân nào làm cho quản lý công tác đánh giá còn yếu. Thông qua các cuộc hội họp, tổng kết năm thường xuyên nhắc nhở mục đích đánh giá GV là yêu cầu cần thiết hiện nay. Tuyên truyền sâu rộng trong GV về ý nghĩa việc đánh giá qua các buổi tổ chức bồi dưỡng, hội nghị đánh giá hàng năm.

Đối với đội ngũ cán bộ quản lý, GV, viên chức thì nhà trường cần đẩy mạnh công tác giáo dục tư tưởng, chính trị, tổ chức học tập chuyên đề, quy chế, quy định liên quan công tác đánh giá vào đầu năm học, cuối học kỳ sau khi có kết quả bình xét các danh hiệu thi đua. Tăng cường tập huấn kỹ năng trong quản lý đánh giá cho những cán bộ quản lý chủ chốt, cụ thể tổ chức các hội thảo, báo cáo về công tác đánh giá trong nhà trường định kỳ trong năm nhằm rút ra kinh nghiệm trong quản lý. Học tập thêm mô hình ở các trường bạn bằng cách tổ chức giao lưu, học tập kinh nghiệm thực tiễn, áp dụng cho công tác quản lý ở trường mình.

Ngoài ra để tiếp tục nâng cao nhận thức về ý nghĩa của quản lý công tác đánh giá đội ngũ GV, nhà trường cần có chế độ hỗ trợ, các chính sách ưu tiên cho cán bộ quản lý học tập nâng cao trình độ nghiệp vụ về công tác đánh giá, có hiểu biết sâu rộng về lĩnh vực đảm nhiệm thì nhận thức sẽ đúng đắn, đem lại hiệu quả trong công việc.

3.2. Hoàn thiện các văn bản quy định, hướng dẫn tổ chức thực hiện quản lý công tác đánh giá đội ngũ GV

3.2.1. Mục tiêu

Hoàn thiện các văn bản quy định, hướng dẫn tổ chức thực hiện quản lý công tác đánh giá đội ngũ GV.

3.2.2. Nội dung

Lập kế hoạch cụ thể hướng dẫn thực hiện quản lý công tác đánh giá GV.

Nghiên cứu và xử lý tốt những vấn đề liên quan đến việc xây dựng, hoàn thiện các văn bản.

Hướng dẫn và xây dựng các loại văn bản, quy định phục vụ công tác đánh giá.

Thảo luận, thống nhất yêu cầu hoàn thành các văn bản, quy định.

3.2.3. Cách thức thực hiện

Để quản lý công tác đánh giá hiệu quả, cấp lãnh đạo, cán bộ quản lý khi lập kế hoạch cần chi tiết, cụ thể hướng dẫn đến đội ngũ GV vì khi hiểu rõ công việc cụ thể, chi tiết sẽ giúp GV có cái nhìn đúng đắn, toàn diện. Để đưa quy chế đánh giá viên chức vào cán bộ, viên chức, đầu tiên cấp lãnh đạo phải có cái nhìn khái quát về năng lực tổng quan của đội ngũ GV, từ đó đưa ra những quy định, tiêu chuẩn phù hợp với điều kiện thực tế của nhà trường.

Để phục vụ cho quản lý công tác đánh giá, nhà trường cần hướng dẫn xây dựng nhiều loại văn bản khác nhau như: quy chế đánh giá, quy chế thi đua, khen thưởng, thông báo hướng dẫn thực hiện các quy trình đánh giá cấp khoa, bộ môn, các loại biểu mẫu, giấy tờ có liên quan đến công việc đánh giá phù hợp với đặc điểm chung của ngành và đặc điểm riêng của nhà trường.

Nghiên cứu và xử lý tốt những vấn đề trong việc xây dựng văn bản, điều chỉnh hợp lý về nội dung, cách thức soạn thảo văn bản. Khi đã hoàn thành văn bản đầy đủ về nội dung cần công bố, cấp quản lý cần đưa ra dự thảo trước tất cả GV để tiến hành góp ý nếu thấy cần thiết hoặc bổ sung những quy định còn thiếu để hoàn thiện văn bản.

3.3. Xây dựng đội ngũ chuyên trách về quản lý công tác đánh giá đội ngũ GV trường đại học

3.3.1. Mục tiêu

Xây dựng đội ngũ chuyên trách về quản lý công tác đánh giá đội ngũ GV trường đại học đạt chuẩn.

3.3.2. Nội dung

Xác định rõ nhiệm vụ quản lý công tác đánh giá cán bộ viên chức nhà trường có vai trò là động lực góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường; mặt khác khắc phục tình trạng kiêm nhiệm thường xuyên có sự thay đổi nên ảnh hưởng khá nhiều công tác tham mưu đối với lãnh đạo nhà trường;

Bổ trí viên chức chuyên trách đủ về số lượng, đảm bảo yêu cầu về năng lực làm nhiệm vụ tham mưu đối với lãnh đạo nhà trường về quản lý công tác đánh giá đội ngũ GV trường đại học;

Có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên hàng năm đội ngũ chuyên trách: Tri thức lý luận, tư tưởng chính trị; Đạo đức công vụ về đánh giá cán bộ viên chức; Nghiệp vụ và kỹ năng công tác quản lý đánh giá;

Đến năm 2020 nhà trường có được đội ngũ viên chức chuyên trách có phẩm chất đạo đức, đủ năng lực đáp ứng yêu cầu phục vụ sự nghiệp đổi mới giáo dục đại học nói chung và quá trình “Hội nhập và Phát triển” của Trường Đại học Đồng Tháp nói riêng.

3.3.3. Cách thức thực hiện

Tiếp tục bồi dưỡng nâng cao kiến thức lý luận, tư tưởng, chính trị, quan điểm, chủ trương của Đảng, Nhà nước về công tác đánh giá và quản lý công tác đánh giá cán bộ; cần quán triệt đội ngũ này về trọng trách tham mưu lãnh đạo nhà trường trong việc quản lý và khai thác thông tin dữ liệu về đánh giá đội ngũ GV, bởi vì nguồn dữ liệu này có giá trị đối với việc quy hoạch phát triển nhân sự nhà trường;

Tiếp tục đào tạo bồi dưỡng năng lực tác nghiệp, nghiệp vụ cho đội ngũ chuyên trách, đặc biệt chú trọng một số kỹ năng giao tiếp nhân sự trong giáo dục, kỹ năng sử dụng công cụ công nghệ thông tin quản lý dữ liệu công tác nhân sự, kỹ năng ứng phó linh hoạt trước những yêu cầu mới về nhân sự trong nhà trường;

Đưa công việc bồi dưỡng kỹ năng quản trị trường đại học và biết vận dụng tri thức này vào công việc quản lý đánh giá đội ngũ GV đảm bảo yêu cầu phù hợp điều kiện thực tế của đơn vị và xu thế phát triển giáo dục đại học, như: Lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, lãnh đạo chỉ đạo và kiểm tra đánh giá công tác đánh giá đội ngũ GV;

Nhận thức về xây dựng đội ngũ chuyên trách về quản lý công tác đánh giá đội ngũ GV trường đại học theo hướng mở, hàng năm lãnh đạo nhà trường có kế hoạch rà soát lại xem xét viên chức còn đủ phẩm chất, năng lực và trình độ đảm nhiệm công việc sẽ được giúp đỡ để gắn bó phục vụ nhà trường lâu dài; mặt khác dựa vào đánh giá cán bộ viên chức hàng năm có thể bổ sung những hạt nhân tích cực vào đội ngũ chuyên trách này.

Một trong những yêu cầu trong quy hoạch phát triển nhân sự nhà trường đó là việc biết sử dụng, đãi ngộ về vật chất và tinh thần cho đội ngũ

chuyên trách này. Luôn nhớ “dụng nhân như dụng mộc”, với mọi người đều có mặt mạnh và hạn chế đan xen, song nhà quản lý, lãnh đạo cần hiểu rằng nhu cầu được tôn trọng đối với lực lượng trí thức là cao nhất, khi họ được lãnh đạo, đồng nghiệp và sinh viên tôn trọng thì họ sẽ cống hiến tối đa những hiểu biết, năng lực cho nhà trường.

3.4. Cải tiến phương thức quản lý công tác đánh giá đội ngũ GV tiếp cận theo hướng đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế

3.4.1. Mục tiêu

Cải tiến phương thức quản lý công tác đánh giá đội ngũ GV tiếp cận theo hướng đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học.

3.4.2. Nội dung

Khảo sát nắm bắt các yêu cầu về phẩm chất, năng lực và kỹ năng đối với GV trường đại học theo yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học hiện nay;

Trên cơ sở tham khảo Bộ tiêu chuẩn, tiêu chí theo quy định đối với các cơ sở đào tạo đại học, lồng ghép các yêu cầu về phẩm chất, năng lực và kỹ năng đối với GV trường đại học và xuất phát từ thực trạng, điều kiện của nhà trường xây dựng Bộ quy tắc đánh giá đội ngũ GV của đơn vị hiện nay;

Bộ quy tắc đánh giá đội ngũ GV của đơn vị cần được lấy ý kiến các tổ chức, đoàn thể, cá nhân và các chuyên gia, nhà giáo uy tín của trường nhằm hoàn thiện dần sau mỗi năm học;

Khi Bộ quy tắc đánh giá đội ngũ GV của đơn vị đã được sự đồng thuận, nhất trí cao thì cần thiết phổ biến đến đội ngũ GV và những cán bộ viên chức có liên hệ Bộ quy tắc đánh giá này.

Hàng năm có sơ kết, tổng kết và xin ý kiến tham vấn, tư vấn nhằm điều chỉnh, bổ sung, hoàn thiện Bộ quy tắc đánh giá cho sát hợp yêu cầu thực tiễn hoạt động đào tạo của nhà trường.

3.4.3. Cách thức thực hiện

Công tác đánh giá đội ngũ GV đòi hỏi phải sử dụng nhiều cách thức, biện pháp đánh giá, do đó cần phải có kế hoạch cụ thể, chi tiết. Để lập kế hoạch đáp ứng yêu cầu, cấp quản lý phải có hiểu biết về thực trạng của công việc sắp thực hiện, sau đó dự kiến mốc thời gian hoàn thành, nội dung gì

cần quan tâm trong điều kiện hiện nay, chủ thể nào sẽ làm hay chịu trách nhiệm, dự kiến yếu tố hoàn thành, cách giải quyết những vướng mắc. Như vậy, khâu lập kế hoạch là rất quan trọng, kế hoạch hoàn chỉnh sẽ tạo thuận lợi trong công việc, giải quyết các yêu cầu.

Khi lập kế hoạch về phương thức quản lý công tác đánh giá đội ngũ GV để đảm bảo tính dân chủ cần đưa ra lấy ý kiến tham khảo các cấp quản lý ở phòng, khoa, ban. Sau khi đã tập hợp và thống nhất ý kiến phương thức phù hợp thì nhà trường sẽ ban hành dự thảo các quy chế, quy định thông báo rộng rãi, công khai để đội ngũ GV góp ý, về sau điều chỉnh các ý kiến cho phù hợp với thực tế.

Góp phần cải tiến phương thức quản lý công tác đánh giá đội ngũ GV đạt hiệu quả, việc cải tiến phải theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW. Do đó việc đổi mới căn bản công tác quản lý giáo dục, bảo đảm dân chủ, thống nhất; coi trọng quản lý chất lượng là nhiệm vụ được giải quyết trước mắt, thực hiện giám sát của các chủ thể trong nhà trường chủ yếu là phòng Thanh tra-Pháp chế được Hiệu trưởng ủy quyền thanh tra trong đào tạo, phối hợp với các phòng chức năng như phòng Hành chính-Tổng hợp, phòng Đào tạo tăng cường công tác kiểm tra các chức năng, nhiệm vụ trong quản lý đánh giá GV trong quy định. Tuy nhiên phương thức thanh tra, kiểm tra đội ngũ này phải bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch thể hiện việc thông báo vào đầu năm học, kế hoạch thanh tra, kiểm tra toàn diện các phòng, ban, khoa được thông báo qua trang nội bộ của trường, trong đó việc đánh giá tổng quan nhiệm vụ của GV được quan tâm, ngoài việc đánh giá thông qua các tiêu chuẩn, tiêu chí cần đạt được trong học kì thì kiểm tra toàn diện trong năm học sẽ bổ sung thêm các chi tiết, đặc thù mà người GV cần đạt như đánh giá giảng dạy thông qua dự giờ tiết dạy, quản lý hồ sơ chuyên môn, công tác cố vấn cho sinh viên nếu được phân công...

4. Kết luận

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và khảo sát, đánh giá thực trạng quản lý công tác đánh giá đội ngũ GV theo các mục đích, trình độ, năng lực, phẩm chất, các mức độ và yêu cầu nội dung đánh giá, tiêu chí đánh giá giảng dạy, đánh giá cán bộ quản lý. Từ

đó, chúng tôi đã đề xuất một số biện pháp nhằm quản lý công tác đánh giá đội ngũ GV Trường Đại học Đồng Tháp: Tiếp tục giáo dục nâng cao nhận thức của đội ngũ cán bộ quản lý, GV, viên chức của trường về quản lý công tác đánh giá đội ngũ GV trường đại học. Hoàn thiện các văn bản quy định, hướng dẫn tổ chức thực hiện quản lý công tác đánh giá đội ngũ GV. Xây dựng đội ngũ chuyên trách về quản lý công tác đánh giá đội ngũ GV trường đại học. Cải tiến phương thức quản lý công tác đánh giá đội ngũ GV tiếp cận theo hướng đổi mới căn bản,

toàn diện giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường XHCN và hội nhập quốc tế. Việc tiếp cận đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo theo tinh thần Nghị quyết 29-NQ/TW giúp nhà trường đổi mới trong tư duy và hành động, phát triển hài hòa vì lợi ích của cá nhân và tập thể, tạo uy tín và thương hiệu cần xây dựng của một nhà trường còn khá trẻ, đặc biệt là khâu đánh giá đội ngũ GV đã được quan tâm đúng mức và đạt nhiều về thành tích chung cho trường./.

Tài liệu tham khảo

- [1]. Lý Hoàng Anh (1992), *Các giải pháp cải tiến đánh giá GV Trường Đại học Thăng Long*, Luận văn chuyên ngành Quản lý giáo dục, Hà Nội.
- [2]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2008), Quyết định số 64/2008/QĐ-BGDĐT ngày 28 tháng 11 năm 2008 về việc ban hành *Quy định về chế độ làm việc đối với GV*.
- [3]. Nguyễn Thanh Bình (2005), *Lí luận giáo dục học Việt Nam*, NXB Đại học Sư phạm.
- [4]. Chính phủ (2005), Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP của Chính phủ về “*Đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020*”.
- [5]. Trần Khánh Đức (2004), *Đo lường và đánh giá trong giáo dục*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

MEASURES TO MANAGE THE FACULTY EVALUATION AT DONG THAP UNIVERSITY

Summary

Managing the faculty management is one of the important factors to improve the quality of education and training. This article presents the research results of current faculty evaluation at Dong Thap University. On reviewing the literature, surveying and evaluating the results, the article proposes measures to manage the faculty evaluation at this university.

Keywords: Measure, manage, evaluate, faculty, Dong Thap University.

Ngày nhận bài: 02/01/2019; Ngày nhận lại: 06/5/2019; Ngày duyệt đăng: 19/9/2019.