

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

MAI MẠNH HÙNG

**ĐÁNH GIÁ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI - 2016

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

MAI MẠNH HÙNG

**ĐÁNH GIÁ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số : 60340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

PGS.TS. PHẠM THÚY HƯƠNG

HÀ NỘI - 2016

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan, Luận văn Thạc sỹ Quản trị nhân lực: "Đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp" là công trình nghiên cứu của riêng tôi, dưới sự hướng dẫn của PGS.TS. Phạm Thúy Hương - Trường Đại học Kinh tế quốc dân.

Các thông tin, số liệu, kết quả nghiên cứu trong luận văn là trung thực và chưa từng được ai công bố trong bất kỳ một luận văn nào trước đây.

Tác giả

MAI MẠNH HÙNG

MỤC LỤC

DANH MỤC BẢNG, BIỂU, SƠ ĐỒ.....	IV
DANH MỤC CHỮ CÁI VIẾT TẮT.....	VI
PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Tổng quan nghiên cứu liên quan đến đề tài	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu	4
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	5
5. Phương pháp nghiên cứu.....	5
6. Kết cấu của luận văn.....	6
Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÁNH GIÁ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC.....	8
1.1. Khái niệm cơ bản liên quan đến vấn đề nghiên cứu	8
1.1.1. Khái niệm đánh giá thực hiện công việc	8
1.1.2. Khái niệm giảng viên đại học	9
1.1.3. Khái niệm đánh giá thực hiện công việc của giảng viên đại học	12
1.2. Đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học	13
1.2.1. Mục đích, vai trò và ý nghĩa đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học	13
1.2.2. Tiêu chuẩn đánh giá thực hiện công việc của giảng viên trường Đại học	17
1.2.3. Tổ chức đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học.....	20
1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến đánh giá thực hiện công việc của giảng viên trường Đại học.....	27
1.3.1. Nhân tố bên trong	27
1.3.2. Nhân tố bên ngoài.....	30
1.4. Kinh nghiệm đánh giá thực hiện công việc của một số trường Đại học và bài học rút ra cho Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp.....	32
14.1. Kinh nghiệm đánh giá thực hiện công việc của một số trường Đại học	33
1.4.2. Bài học rút ra cho Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp	34
Chương 2. THỰC TRẠNG ĐÁNH GIÁ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP.....	37
2.1. Một số đặc điểm của Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp ảnh hưởng đến công tác đánh giá thực hiện công việc	37
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển.....	37
2.1.2. Chức năng và nhiệm vụ	38
2.1.3. Hệ thống tổ chức bộ máy quản lý của Trường	39
2.1.4. Đội ngũ giảng viên	43
2.1.5. Quy mô và kết quả đào tạo	49

2.2. Thực trạng đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp.....	52
2.2.1. Mục đích và tiêu chuẩn đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp	52
2.2.2. Thực trạng tổ chức đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp.....	58
2.2.3. Sử dụng kết quả đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp.....	66
2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến đánh giá thực hiện công việc cho giảng viên tại Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp.....	67
2.3.1. Nhân tố bên trong	67
2.3.2. Nhân tố bên ngoài.....	69
2.4. Đánh giá chung về đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp.....	71
2.4.1. Những kết quả đạt được.....	71
2.4.2. Tồn tại, hạn chế	73
2.4.3. Nguyên nhân	76
Chương 3. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN ĐÁNH GIÁ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP.....	79
3.1. Phương hướng, mục tiêu phát triển và quan điểm về đánh giá thực hiện công việc của Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp.....	79
3.1.1. Phương hướng và mục tiêu phát triển của Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp.....	79
3.1.2. Quan điểm về đánh giá thực hiện công việc của Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp	82
3.2. Một số giải pháp hoàn thiện đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp	83
3.2.1. Hoàn thiện các yếu tố của hệ thống đánh giá thực hiện công việc.....	83
3.2.2. Hoàn thiện quy trình đánh giá thực hiện công việc	88
3.2.3. Tăng cường cơ sở vật chất phục vụ hoạt động đánh giá thực hiện công việc	97
3.2.4. Tăng cường kiểm tra, giám sát công tác đánh giá thực hiện công việc	98
KẾT LUẬN.....	99
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	100
PHỤ LỤC.....	102

DANH MỤC BẢNG, BIỂU, SƠ ĐỒ

Stt	Nội dung	Trang
1	Sơ đồ 2.1. Tổ chức bộ máy quản lý	47
2	Bảng 2.1. Cơ cấu đội ngũ giảng viên theo giới tính	55
3	Bảng 2.2. Cơ cấu đội ngũ giảng viên theo chuyên môn đào tạo	57
4	Bảng 2.3. Cơ cấu đội ngũ giảng viên theo trình độ chuyên môn	58
5	Bảng 2.4. Trình độ tin học - ngoại ngữ của đội ngũ giảng viên	59
6	Bảng 2.5. Quy mô đào tạo của Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp qua các năm học	60
7	Bảng 2.6. Chất lượng sinh viên hệ chính quy tại Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp	60
8	Bảng 2.7. Hiểu biết của giảng viên về mục đích công tác đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp	64
9	Bảng 2.8. Kết quả đánh giá thực hiện công việc của giảng viên giai đoạn 2013 - 2015	65
10	Bảng 2.9. Ý kiến đánh giá của giảng viên về tiêu chuẩn đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp	69
11	Bảng 2.10. Bảng đánh giá thành tích cá nhân trong năm học	70
12	Bảng 2.11. Ý kiến của giảng viên về phương pháp đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp	72
13	Bảng 2.12. Tổng hợp danh hiệu thi đua của giảng viên qua	75

	các năm học	
14	Bảng 2.13. Ý kiến của giảng viên về chu kỳ đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường ĐH Mỹ thuật Công nghiệp	76
15	Bảng 2.14. Kết quả khảo sát về chủ thể đánh giá thực hiện công việc của đội ngũ giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp	77
16	Bảng 2.15. Nội dung lấy ý kiến phản hồi của người học đối với giảng viên	78
17	Bảng 2.16. Kết quả tổng hợp ý kiến phản hồi của người học đối với hoạt động giảng dạy của giảng viên học kỳ II năm học 2015 - 2016	80

DANH MỤC CHỮ CÁI VIẾT TẮT

ĐGTHCV	Đánh giá thực hiện công việc
ĐNGV	Đội ngũ giảng viên
GD&ĐT	Giáo dục và đào tạo
MTCN	Mỹ thuật Công nghiệp
NNL	Nguồn nhân lực
NCKH	Nghiên cứu khoa học
SV	Sinh viên

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

ĐGTHCV là một trong những nội dung quan trọng trong chuỗi hoạt động nhằm thu hút, duy trì, phát triển đội ngũ nhân sự của một tổ chức nói chung, trong đó có các trường Đại học. Đây là một công việc hết sức nhạy cảm vì kết quả đánh giá có ảnh hưởng quan trọng đến quyền lợi của đội ngũ giảng viên trong các trường Đại học từ việc tăng lương, xét thưởng, cho đến kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng...Đồng thời, khi đánh giá đúng về năng lực thực hiện công việc của giảng viên trong trường Đại học thì việc tổ chức, quy hoạch đội ngũ giảng viên sẽ chính xác, hiệu quả hơn, cho phép các trường Đại học truyền đạt mục tiêu chiến lược của trường đến từng đơn vị và cá nhân giảng viên. ĐGTHCV chính là cơ chế kiểm soát đem lại thông tin phản hồi không chỉ cho từng giảng viên mà còn đánh giá mục tiêu của từng trường Đại học. Nhờ đó, đội ngũ giảng viên của các trường Đại học sẽ phát huy được năng lực của mình một cách cao nhất do họ hài lòng vì năng lực của bản thân mình được tổ chức công nhận và họ là một phần của tổ chức.

Bên cạnh đó, nhân tố then chốt quyết định thành công trong dài hạn của một tổ chức, đặc biệt là Trường Đại học Mỹ thuật Công Nghiệp vốn là một đơn vị sự nghiệp công lập là khả năng đo lường mức độ thực hiện công việc, nhiệm vụ, quyền hạn của ĐNGV. Đánh giá thực hiện công việc là một tiến trình nhằm đảm bảo đội ngũ này đạt được các tiêu chuẩn bắt buộc và cải thiện việc thực hiện nhiệm vụ của họ trong quá trình làm việc tại trường. Đây là một hoạt động hết sức phức tạp và khó khăn do sự tác động của rất nhiều nhân tố khách quan và chủ quan khác nhau. Trước hết, là do không một người lao động nào trong tổ chức lại muốn người khác ĐGTHCV của mình, ngoại trừ nhân viên đó luôn hoàn thành xuất sắc công việc. Hơn nữa, cũng ít ai tự nguyện đánh giá chính bản thân mình một cách khách quan. Cuối cùng, khó khăn nhất vẫn là làm cách nào để thực hiện ĐGTHCV một cách khách quan,

đúng mức, không thành kiến về một người nào đó. Do vậy, để thực hiện hiệu quả hoạt động ĐGTHCV thì hệ thống đánh giá này cần phải được xây dựng thật chi tiết, khoa học và phù hợp với mô hình và văn hóa tổ chức của một trường Đại học.

Nhận thức được tầm quan trọng của công tác này, Trường Đại học MTCN luôn quan tâm và thực hiện triệt để ĐGTHCV của giảng viên. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện vẫn còn những tồn tại, hạn chế nhất định như chưa xây dựng được tiêu chuẩn đánh giá cụ thể cho từng vị trí công tác, quy trình đánh giá còn nhiều hạn chế,... khiến cho kết quả đánh giá vẫn còn chưa đạt được so với mục tiêu đề ra. Với tư cách là một người cán bộ hiện đang làm việc tại Trường, với mong muốn góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy, tác giả đã chọn đề tài “***Đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp***” làm đề tài nghiên cứu luận văn thạc sĩ nhằm đáp ứng một phần yêu cầu quản lý trong thực tiễn.

2. Tổng quan nghiên cứu liên quan đến đề tài

Trước đây, vấn đề đánh giá nhân sự và ĐGTHCV của giảng viên là một đề tài khá nhạy cảm và ít được đề cập tới, nhưng hiện nay với những quan điểm mới trong quản trị nhân lực thì vấn đề đánh giá nhân sự nói chung, trong đó có nhân sự của các trường Đại học công lập đã trở nên thực sự quan trọng đối với các nhà lãnh đạo tổ chức nhằm đáp ứng những nhu cầu về nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động của ĐNGV trong bối cảnh đòi hỏi nâng cao chất giáo dục Đại học như hiện nay. Do vậy, có khá nhiều các nhà nghiên cứu, các nhà quản lý nói chung và các nhà quản trị nhân sự, quản lý NNL nghiên cứu và đưa ra quan điểm của mình về vấn đề ĐGTHCV trong từng môi trường cụ thể, thể hiện qua các công trình nghiên cứu cũng như bài viết của mình:

“*Đánh giá hiệu quả làm việc phát triển năng lực của nhân viên*”, Bộ sách quản trị NNL, NXB Trẻ, TP. Hồ Chí Minh, 2006. Nội dung của cuốn

sách này đề cập tới vai trò đặc biệt quan trọng của việc đánh giá hiệu quả công việc đối với việc phát triển năng lực làm việc của nhân viên trong tổ chức nói chung, thông qua việc đánh giá này thì tổ chức sẽ có những định hướng, biện pháp để phát triển năng lực cho nhân viên của mình. Thông qua cuốn sách này, tác giả hình thành được một số nội dung trong phần cơ sở lý luận của ĐGTHCV của nhân viên trong tổ chức.

“Xây dựng hệ thống tiêu chuẩn đánh giá công chức cấp xã tại Thành Phố Hồ Chí Minh”, Tác giả Trần Ninh Đông, Luận văn Thạc sỹ, Học viện Hành chính, Thành Phố Hồ Chí Minh, 2006. Nội dung của đề tài này cũng đề cập tới việc hệ thống các tiêu chuẩn đánh giá đối tượng nhân sự trong cơ quan hành chính Nhà nước, đó là cán bộ, công chức cấp xã, căn cứ trên việc nghiên cứu thực trạng việc đánh giá thực hiện công việc của đối tượng này trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. Với nội dung tài liệu này, giúp tác giả xác định được một số tiêu chí làm căn cứ cho hoạt động ĐGTHCV.

“Hoàn thiện ĐGTHCV của giảng viên Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Hưng Yên”, tác giả Nguyễn Thị Doan, luận văn thạc sỹ, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, 2010. Trong đề tài này, tác giả đã đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác ĐGTHCV của Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên, trên cơ sở đánh giá thực trạng công tác ĐGTHCV của Trường trong giai đoạn 2005- 2010. Đây là một tài liệu giúp tác giả hình thành nên khung đề tài của mình với các nội dung nghiên cứu tương đối giống nhau, chỉ khác về phạm vi nghiên cứu.

“Nghiên cứu xây dựng các tiêu chí đánh giá hoạt động giảng dạy đại học và nghiên cứu khoa học của giảng viên trong Đại học Quốc gia Hà Nội”, tác giả Nguyễn Đức Chính, Nguyễn Phương Nga, Báo cáo nghiệm thu Đề tài trọng điểm cấp Đại học Quốc gia Hà Nội, 2006. Đây là tài liệu quan trọng nhất giúp hình thành nên hệ thống cơ sở lý luận hoạt động ĐGTHCV của GV,

đặc biệt là việc xây dựng các hệ tiêu chí cũng như các thức tiến hành hoạt động ĐGTHCV của GV.

"*Tiêu chí đánh giá giảng viên*", bài viết của tác giả Nguyễn Thị Tuyết đăng trên Tạp chí Khoa học Đại học quốc gia Hà Nội, Khoa học xã hội và nhân văn số 24 (2008) 131- 135. Đây là tài liệu vô cùng quan trọng giúp tác giả hình thành nên những tiêu chí cơ bản và cần thiết trong quá trình xây dựng tiêu chí trong việc ĐGTHCV của người GV. Căn cứ trên những tiêu chí cơ bản này, tác giả đối chiếu và hình thành tiêu chí đánh giá cho ĐNGV Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp.

.....

Những công trình nghiên cứu trên đã góp phần giải đáp những đòi hỏi cấp bách về việc ĐGTHCV của giảng viên trong giai đoạn hiện nay, nhưng cho tới nay vẫn chưa có công trình nghiên cứu, phân tích, đánh giá một cách độc lập, hoàn thiện về vấn đề ĐGTHCV trong trường Đại học công lập. Do vậy, có thể khẳng định, đề tài tác giả lựa chọn không có sự trùng lặp về đối tượng và phạm vi nghiên cứu.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Phân tích, đánh giá ưu điểm và hạn chế trong ĐGTHCV của giảng viên tại Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp để đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác này.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận về ĐGTHCV của giảng viên trong trường Đại học;
- Phân tích thực trạng ĐGTHCV của giảng viên tại Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp; từ đó tìm ra ưu, nhược điểm, nguyên nhân hạn chế của ĐGTHCV tại Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp;

- Đề xuất giải pháp hoàn thiện ĐGTHCV của giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đánh giá thực hiện công việc của giảng viên.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- ĐNGV Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp đã qua tuyển dụng và giảng viên hợp đồng có thời hạn từ 1 năm.

- Thời gian nghiên cứu từ năm 2010 – nay, giải pháp đến 2020.

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận

Luận văn được nghiên cứu dựa trên cơ sở quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh; các quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước về công tác giáo dục cũng như các văn bản pháp luật đối với hoạt động quản lý giảng viên của Nhà nước ta.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

*** Về nguồn số liệu**

- Số liệu thứ cấp:

+ Sử dụng số liệu do Phòng Tổ chức – Hành chính báo cáo, công bố hàng năm tại Trường, thông tin/số liệu của một số cơ quan, tổ chức công bố như: Bộ GD&ĐT, báo cáo của các trường Đại học, Cao đẳng khác liên quan đến ĐGTHCV.

+ Thông tin, số liệu của một số đề tài nghiên cứu về ĐGTHCV nhằm bổ sung nguồn số liệu chính thức.

- Số liệu sơ cấp:

Thông tin thu thập từ việc điều tra khảo sát bằng bảng hỏi đối với 110 giảng viên đang làm việc trong Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp. Mục đích của việc khảo sát nhằm phân tích thực trạng, phát hiện các nhân tố ảnh

hưởng tới ĐGTHCV và hiệu quả của công tác ĐGTHCV tại Trường từ chính giảng viên trong Trường.

Tổng số phiếu phát ra là 110 phiếu.

** Về phương pháp nghiên cứu*

Luận văn sử dụng các phương pháp nghiên cứu cơ bản sau:

Phương pháp so sánh: so sánh chủ yếu trong việc phân tích thực tế đạt được với chỉ tiêu kế hoạch hoạch yêu cầu thực tế, so sánh với cơ cấu nguồn nhân lực giữa các phòng ban, dùng để so sánh phân tích trong các trường hợp cụ thể khác được thể hiện thông qua bảng số liệu hoặc sơ đồ cần thiết.

- *Phương pháp tổng hợp, thống kê, phân tích:* Từ những số liệu đã thu thập được qua các năm, tác giả sẽ thống kê thành những bảng số liệu và thực hiện phân tích để đưa ra những đánh giá sâu về thực trạng; từ đó đề ra các giải pháp giải quyết vấn đề được tốt hơn.

- *Phương pháp phân tích đánh giá:* được vận dụng trong nghiên cứu đề tài nhằm phân tích từng nội dung thông qua bảng số liệu tổng hợp để đưa ra những nhận định nhận xét đánh giá các hoạt động, chỉ tiêu, từ đó đưa ra các kết luận phù hợp.

** Phương pháp xử lý số liệu*

Từ các phương pháp nghiên cứu trên phân tích, đánh giá thực hoạt ĐGTHCV của GV trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp, sau đó tiến hành xử lý số liệu bằng Excel, tổng hợp lại được những ưu điểm, nhược điểm công tác ĐGTHCV của GV để đưa ra phương hướng và giải pháp hoàn thiện công tác ĐGTHCV của GV trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp.

6. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được kết cấu thành 3 chương:

Chương 1. Cơ sở lý luận về đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học

Chương 2. Thực trạng đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp

Chương 3. Giải pháp hoàn thiện đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÁNH GIÁ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC

1.1. Khái niệm cơ bản liên quan đến vấn đề nghiên cứu

1.1.1. Khái niệm đánh giá thực hiện công việc

Công việc: Là tất cả những nhiệm vụ được thực hiện bởi cùng một người lao động, hoặc tất cả những nhiệm vụ giống nhau được thực hiện bởi một số người lao động [3;tr46].

ĐGTHCV là một hoạt động quan trọng nằm trong chuỗi các hoạt động quản trị nhân sự nhằm thu hút, duy trì và phát triển đội ngũ nhân sự thuộc nội dung chiến lược quản lý và phát triển NNL của tổ chức. Đây là sự đánh giá có hệ thống và chính thức về tình hình thực hiện công việc của người lao động trong quan hệ so sánh với các tiêu chuẩn được xây dựng và thảo luận về sự đánh giá đó với người lao động [3;tr142].

ĐGTHCV có đặc điểm cơ bản như sau:

Thứ nhất, ĐGTHCV có tính hệ thống, tính hệ thống này được thể hiện theo những khoảng thời gian được quy định theo chu kỳ và thực hiện liên tục không bị gián đoạn. Quá trình ĐGTHCV theo tiến trình có tổ chức, bộ máy đánh giá, sử dụng phương pháp đánh giá khoa học có sự lựa chọn sao cho phù hợp với mục đích đánh giá.

Thứ hai, ĐGTHCV có tính chính thức, thể hiện việc đánh giá được đánh giá bằng văn bản thông qua các phiếu đánh giá. Và việc đánh giá thực hiện một cách công khai, có thảo luận và phản hồi với người được đánh giá. Kết quả thông tin thu thập trong quá trình đánh giá được so sánh với các tiêu

chuẩn cơ bản đã được xây dựng từ trước. Cơ sở của các tiêu chuẩn này là bản tiêu chuẩn thực hiện công việc của hoạt động phân tích công việc.

1.1.2. Khái niệm giảng viên đại học

Giảng viên là chức danh nghề nghiệp của nhà giáo làm công tác giảng dạy ở các trường Đại học, Cao đẳng. Trên thế giới, nhà giáo đại học thường gắn với một chức vụ khoa bảng hoặc do các trường Đại học đề bạt hoặc do Chính phủ bổ nhiệm.

Theo *Đại từ điển tiếng Việt*, giảng viên là “tên gọi chung những người làm công tác giảng dạy ở các trường Đại học, Cao đẳng, ở các lớp tập huấn cán bộ”[19; tr.731].

Theo *Từ điển Giáo dục học*, giảng viên là “chức danh nghề nghiệp của nhà giáo trong các cơ sở GDĐH và sau Đại học, dưới Giáo sư, phó Giáo sư và giảng viên chính”[17; tr.103].

Ở Việt Nam, theo Điều 70 Luật Giáo dục 2005 nước CHXHCN Việt Nam quy định[11]: “Nhà giáo là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường, cơ sở giáo dục khác. Nhà giáo phải có những tiêu chuẩn sau đây:

- Phẩm chất, đạo đức, tư tưởng tốt;
- Đạt trình độ chuẩn được đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ;
- Đủ sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp;
- Lý lịch bản thân rõ ràng.

Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp gọi là giáo viên; ở cơ sở GDĐH gọi là giảng viên.

Còn điều 54, Luật Giáo dục Đại học năm 2012 nước CHXHCN Việt Nam quy định: “Giảng viên trong cơ sở giáo dục Đại học là người có nhân thân rõ ràng; có phẩm chất, đạo đức tốt; có sức khỏe theo yêu cầu nghề

nghiệp; đạt trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ quy định tại điểm e khoản 1 Điều 77 của Luật Giáo dục”.

Cũng theo Luật này, giảng viên bao gồm các chức danh: Trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính, Phó Giáo sư và Giáo sư. Sau đây, tôi sẽ làm rõ thêm các khái niệm trợ giảng, giảng viên chính, PGS và GS.

Trợ giảng: là người giúp việc cho giảng viên trong việc chuẩn bị bài giảng, phụ đạo, hướng dẫn bài tập, thảo luận, thí nghiệm, thực hành và chấm bài. Giảng viên đang tập sự, các nghiên cứu sinh, học viên cao học đang học tập, nghiên cứu ở bộ môn và các sinh viên giỏi năm cuối khóa, các chuyên gia trong các lĩnh vực chuyên môn thuộc các cơ quan, đơn vị nghiên cứu, kinh doanh, dịch vụ trong và ngoài trường có thể tham gia làm trợ giảng. Việc quyết định trợ giảng, nhiệm vụ, quyền và chế độ phụ cấp của trợ giảng được quy định tại Điều 4 của Điều lệ trường Đại học.

Giảng viên: Là viên chức chuyên môn đảm nhiệm việc giảng dạy và đào tạo ở bậc ĐH, CĐ thuộc một chuyên ngành đào tạo của trường ĐH, CĐ.

Giảng viên chính: Là công chức chuyên môn đảm nhiệm vai trò chủ chốt trong giảng dạy và đào tạo ở bậc Đại học, Cao đẳng và SĐH thuộc một chuyên ngành đào tạo của trường Đại học, Cao đẳng.

PGS và GS là các chức danh của nhà giáo đang giảng dạy, đào tạo trình độ đại học, trình độ thạc sĩ, trình độ tiến sĩ ở nước ta cũng như nhiều nước trên thế giới. Đó là các chức danh khoa học cao nhất của nhà giáo.

Trình độ chuẩn của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ đại học là thạc sĩ trở lên. Trường hợp đặc biệt ở một số ngành chuyên môn đặc thù do Bộ trưởng Bộ GD&ĐT quy định.

Giảng viên tại các trường Đại học cũng là một người lao động nên trong quá trình làm việc họ được hưởng đầy đủ các quyền lợi, cũng như phải thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ theo đúng quy định chung của pháp luật lao

động và quy định riêng của đơn vị nơi công tác. Tuy nhiên, do công tác giảng dạy trong trường Đại học có những đặc thù riêng có, khác với các loại lao động khác cho nên hoạt động lao động của giảng viên đại học có những điểm khác biệt cơ bản so với hoạt động lao động của các loại lao động khác, đó là:

Một là, lao động của giảng viên đại học là lao động trí óc, việc đo lường và đánh giá chính xác về hoạt động lao động của họ sẽ gặp nhiều khó khăn hơn so với các hoạt động lao động khác.

Hai là, các hoạt động lao động của giảng viên đại học rất đa dạng. Xuất phát từ yêu cầu nghề nghiệp là hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học, hoạt động lao động của giảng viên có thể thực hiện dưới nhiều hình thức khác nhau: giảng dạy, nghiên cứu khoa học, viết giáo trình, thảo luận khoa học... Do đó việc ĐGTHCV của giảng viên sẽ gặp rất nhiều khó khăn.

Ba là, hoạt động lao động của giảng viên đại học khó kiểm soát được theo kiểu quản lý hành chính; ví dụ như: giờ giảng, giờ nghiên cứu khoa học, hướng dẫn luận văn,... có thể kiểm soát được; còn thời gian chuẩn bị bài giảng, nghiên cứu nâng cao trình độ,... rất khó kiểm soát.

Bốn là, với vai trò đào tạo NNL có trình độ cho đất nước, giảng viên đại học phải là người có trình độ cao, có kiến thức sâu rộng về chuyên ngành đào tạo. Bên cạnh đó, họ còn phải là người có phẩm chất đạo đức, tư cách tốt. Những phẩm chất đó sẽ được phản ánh trong khối lượng công việc thực hiện, chất lượng giảng dạy, nghiên cứu khoa học và hành vi, tác phong sư phạm, lối sống...

Năm là, sản phẩm của hoạt động lao động giảng dạy của giảng viên đại học không phải là những sản phẩm cụ thể mà là kết quả học tập của SV. Để đánh giá chính xác kết quả học tập của sinh viên không chỉ phụ thuộc vào chất lượng giảng dạy của giảng viên mà còn phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố khác như ý thức học tập, phấn đấu của bản thân SV; điều kiện cơ sở vật chất phục vụ cho công tác học tập, nghiên cứu của SV; môi trường sinh hoạt của

SV... Do vậy, phải xác định chính xác những yếu tố trên thì mới có cơ sở tin cậy để thực hiện bất kỳ hoạt động đánh giá nào cho giảng viên.

Sáu là, trường Đại học là một bộ phận quan trọng của hệ thống giáo dục quốc gia, cho nên nó còn chịu sự quản lý chung của Bộ GD&ĐT. Ngoài việc thực hiện theo các quy định chung của Luật Lao động như các loại lao động khác, giảng viên còn phải tuân thủ theo các văn bản, các quy định do Bộ GD&ĐT ban hành về chế độ làm việc cũng như cách thức quản lý áp dụng cho giảng viên.

Bảy là, thời gian giảng dạy, làm việc, hoạt động lao động của giảng viên đại học khác với lao động khác. Nghĩa là giảng viên làm việc theo định mức giờ chuẩn cho giảng viên đại học: trên cơ sở phân tích đầy đủ các nhân tố ảnh hưởng tới hao phí thời gian thực hiện công việc, nghiên cứu vận dụng các kinh nghiệm tiên tiến để đề ra các chế độ làm việc khoa học của giảng viên, tổ chức hợp lý và sử dụng triệt để khả năng và trình độ chuyên môn của họ. Định mức giờ chuẩn giúp cho việc phân công nhiệm vụ, trách nhiệm cho từng giảng viên, đồng thời xác định nhu cầu số lượng giảng viên cần thiết cho từng bộ môn, từng khoa.

Do những đặc điểm riêng có nói ở trên mà trong quá trình quản lý cũng như hoạt động ĐGTHCV của giảng viên cần có những điều chỉnh cho phù hợp với đặc điểm hoạt động lao động của đội ngũ giảng viên.

1.1.3. Khái niệm đánh giá thực hiện công việc của giảng viên đại học

Trong các tổ chức nói chung, các trường Đại học nói riêng, hoạt động ĐGTHCV là một mắt xích cực kỳ quan trọng trong chuỗi quy trình quản trị nhân lực. Đây không chỉ được coi là hoạt động của bất kỳ một trường Đại học trong công tác sử dụng và quản lý nhân lực mà còn là nhu cầu cần thiết của nền giáo dục quốc dân. ĐGTHCV trong một trường Đại học được xem là khâu có tính nền tảng trong toàn bộ công tác QTNL. Bởi qua hoạt động này, chúng ta có thể

nhận thức được một cách khách quan các giá trị của đội ngũ nhân lực trong cơ quan đơn vị mình, để có những thông tin chính xác và cần thiết cho việc ban hành các quyết định có liên quan tới quản trị nhân lực. Do đó, có thể hiểu *đánh giá thực hiện công việc của giảng viên đại học là sự đánh giá có hệ thống và chính thức tình hình thực hiện công việc của giảng viên trong quan hệ so sánh với các tiêu chí đã được xây dựng và thảo luận về sự đánh giá đó với giảng viên.*

Qua khái niệm trên, chúng ta hiểu rằng đối tượng của đánh ĐGTHCV không phải là việc đánh giá năng lực, phẩm chất đạo đức, trình độ giáo dục và đào tạo, kỹ năng của người giảng viên mà đó chính là sự thực hiện công việc của người lao động, nghĩa là đối tượng của hoạt động đánh giá này là quá trình thực hiện công việc của người giảng viên đại học.

1.2. Đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học

1.2.1. Mục đích, vai trò và ý nghĩa đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học

a, Mục đích đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học

Đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học luôn là sự đánh giá có tính hệ thống và chính thức về tình hình thực hiện công việc của ĐNGV trong quan hệ so sánh với các tiêu chuẩn đã được xây dựng và quy định về sự đánh giá đối với ĐNGV tại mỗi Nhà trường.

ĐGTHCV là một hoạt động quản trị nhân lực quan trọng và luôn luôn tồn tại trong bất kỳ các tổ chức nào. Dù tổ chức lớn hay nhỏ, thuộc khu vực công hay tư thì mỗi một tổ chức đều xây dựng cho mình một hệ thống ĐGTHCV. Riêng đối với các các tổ chức thuộc khu vực công như các trường Đại học công lập thì hệ thống ĐGTHCV của ĐNGV còn được quy định chặt chẽ và phải tuân theo quy định mang tính pháp lý. Trong mọi tổ chức chính thức, hoạt động ĐGTHCV được thực hiện theo khoảng thời gian quy định với việc sử dụng những phương pháp đánh giá đã được thiết kế một cách có sự

lựa chọn và tùy thuộc vào mục đích của hoạt động đánh giá. Tùy vào điều kiện cụ thể, các kết quả ĐGTHCV cần được phản hồi lại để ĐNGV biết được mức độ thực hiện công việc và kết quả đánh giá về mình để thực hiện công việc một cách tốt hơn.

Trong các trường Đại học, ĐGTHCV có ý nghĩa quan trọng vì nó phục vụ được nhiều mục tiêu quản lý khác nhau và có tác động trực tiếp đến ĐNGV và tới cả Nhà trường nói chung.

Các mục tiêu mà ĐGTHCV có thể được quy về hai mục tiêu cơ bản là cải tiến cách thức làm việc của ĐNGV và giúp cho những nhà quản lý, ban lãnh đạo các trường Đại học có thể đưa ra những quyết định nhân sự đúng đắn như đào tạo, phát triển, tăng lương, bố trí, sử dụng, đề bạt.... Quá trình ĐGTHCV của giảng viên các trường Đại học trong một mức độ nào đó, chính là sự mở rộng của thiết kế công việc và có những tác động cơ bản tới các Nhà trường nói chung. Do đó, ngoài việc giúp cho nhà quản lý nhân sự, ban lãnh đạo Nhà trường đưa ra các quyết định nhân sự đúng đắn, các kết quả của quá trình ĐGTHCV còn có thể đánh giá được kết quả của hoạt động chức năng về quản trị nhân lực như tuyển dụng, lựa chọn, định hướng, thăng tiến, đào tạo và các hoạt động nhân sự khác, đồng thời kiểm điểm được mức độ đúng đắn và hiệu quả của các hoạt động đó. Từ đó, có các phương hướng điều chỉnh phù hợp. Đồng thời mức độ hợp lý và đúng đắn của việc sử dụng hệ thống đánh giá và thông tin phản hồi các kết quả đánh giá đối với ĐNGV có ảnh hưởng lớn tới việc xây dựng và phát triển văn hóa tổ chức trong các trường Đại học nói chung và đạo đức, thái độ của ĐNGV cũng như bầu không khí tâm lý – xã hội trong chính các Nhà trường đó.

ĐGTHCV của người lao động nói chung và giảng viên các trường Đại học nói riêng là một quá trình phức tạp và chịu ảnh hưởng bởi tình cảm của con người, vì nó dựa trên sự đánh giá chủ quan của người trực tiếp đánh giá

kể cả khi các Nhà trường xây dựng và sử dụng một hệ tiêu chí đánh giá tiêu chuẩn khách quan trong công tác ĐGTHCV. Vì vậy, vấn đề đặt ra đối với mọi tổ chức, trong đó có các trường Đại học là xây dựng và quản lý một hệ thống đánh giá các tác dụng toàn diện.

Đối với các trường Đại học, mục đích và yêu cầu của công tác ĐGTHCV thể hiện ở một số nội dung cơ bản sau:

- Làm rõ ưu điểm, khuyết điểm, mặt mạnh, mặt yếu về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực, hiệu quả công tác và triển vọng phát triển của ĐNGV;

- Làm căn cứ để tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, điều động, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chế độ, chính sách đối với ĐNGV;

- Phải bảo đảm tính khách quan, toàn diện, tính lịch sử - cụ thể; trên cơ sở thực hiện tự phê bình và phê bình; thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ; công khai đối với giảng viên được đánh giá;

- Phát huy đầy đủ trách nhiệm của tập thể và cá nhân, lấy kết quả, hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chủ yếu trong ĐGTHCV.

b, Vai trò và ý nghĩa đánh giá thực hiện công việc của giảng viên trường Đại học

ĐGTHCV là một nhiệm vụ quan trọng của nhà quản lý. Đối với một trường Đại học dù được đảm bảo đầy đủ các điều kiện vật chất, vốn đầu tư dồi dào nhưng nếu thiếu một ĐNGV giỏi về chuyên môn, đức độ và tinh thần cống hiến cho tổ chức thì trường Đại học này cũng khó mà thành công vượt bậc. Ngược lại, một trường Đại học có ĐNGV giỏi nhưng lại không đánh giá đúng năng lực và sử dụng hiệu quả thì Nhà trường đó cũng không thể phát triển mạnh được.

Trên thực tế đã có rất nhiều tổ chức phải hứng chịu những hậu quả vì thiếu kinh nghiệm xây dựng và duy trì một hệ thống đánh giá và phát triển NNL một cách không chặt chẽ và thiếu khoa học. Nhất là trong hệ thống các cơ quan thuộc khu vực công, thực tế tại các tổ chức này công tác ĐGTHCV chưa được quan tâm đúng mức, nhiều khi công tác GĐGTHCV chỉ được làm chiếu lệ, chất lượng đánh giá thấp, quá trình đánh giá bị tác động bởi yếu tố chủ quan rất nhiều, điều này khiến cho chất lượng hoạt động ĐGTHCV trong các tổ chức công, trong đó có các trường Đại học là rất thấp.

Hơn nữa, việc ĐGTHCV là vấn đề nhạy cảm vì kết quả của quá trình đánh giá ảnh hưởng rất nhiều đến quyền lợi thiết thân của ĐNGV. Bên cạnh đó, khi đánh giá đúng về năng lực, phẩm chất của ĐNGV sẽ tạo điều kiện cho việc quy hoạch và sử dụng ĐNGV một cách chính xác hơn, nhờ đó họ có thể phát huy năng lực của đội ngũ này một cách cao nhất. Người được đánh giá đúng với năng lực sẽ hài lòng vì năng lực của mình được tổ chức công nhận sẽ làm việc hăng say hơn, hiệu quả hơn và tinh thần cống hiến sẽ nhiều hơn. Còn về phía các trường Đại học khi đánh giá đúng giảng viên của mình sẽ giúp tổ chức giảm bớt được nhiều thời gian và công sức trong việc đào tạo ĐNGV. Một chế độ lương, đãi ngộ, điều kiện làm việc tốt sẽ không phát huy được tác dụng nếu áp dụng sai đối tượng. Như vậy, các trường Đại học lại mất thêm thời gian, chi phí cho những người chưa thực sự đáp ứng yêu cầu công việc. Ngược lại, các trường Đại học không thể giữ chân được người tài thực sự vì áp dụng chế độ không thích hợp, làm cho ĐNGV thấy sự đãi ngộ không xứng đáng với công sức họ bỏ ra.

Tóm lại, ĐGTHCV sẽ có tác động lên cả Nhà trường và đội ngũ giảng viên trong Nhà trường đó.

Đối với ĐNGV, ĐGTHCV sẽ giúp họ nhìn nhận được năng lực và thái độ làm việc của mình để điều chỉnh trong quá trình làm việc. Đối với các Nhà

trường, các thông tin ĐGTHCV của giảng viên sẽ giúp kiểm tra lại chất lượng của các hoạt động quản trị nhân lực của Nhà trường.

1.2.2. Tiêu chuẩn đánh giá thực hiện công việc của giảng viên trường Đại học

+ Khái niệm tiêu chuẩn thực hiện công việc của giảng viên:

Tiêu chuẩn thực hiện công việc là một hệ thống các chỉ tiêu/ tiêu chí để thể hiện yêu cầu của việc hoàn thành một công việc cả về mặt số lượng và chất lượng [6;tr56].

Tiêu chuẩn thực hiện công việc của giảng viên là hệ thống các tiêu chí để thực hiện yêu cầu của việc hoàn thành công tác giảng dạy cả về mặt số lượng và chất lượng theo quy định của ngạch giảng viên.

+ Yêu cầu xây dựng tiêu chuẩn thực hiện công việc

Việc xây dựng tiêu chuẩn thực hiện công việc phải dựa trên căn cứ vào hệ thống các chỉ tiêu/ tiêu chí; hệ thống này phải rõ ràng, cụ thể, hợp lý và có thể đo lường được. Các chỉ tiêu phải thể hiện được sự hoàn thành công việc cả về số lượng và chất lượng bởi lẽ tiêu chuẩn thực hiện công việc rõ ràng, hợp lý sẽ là cơ sở để quyết định hiệu quả của công tác ĐGTHCV trong Nhà trường.

Xây dựng tiêu chuẩn thực hiện công việc thường có hai loại chỉ tiêu đó là: chỉ tiêu mặt định lượng và chỉ tiêu mặt định tính. Trường hợp không thể dùng các tiêu chuẩn định lượng thì có thể dùng các câu diễn đạt định tính để thể hiện tiêu chuẩn cần đạt được như: khả năng thích nghi, óc sáng tạo, tinh thần làm việc,...

Để có thể ĐGTHCV đạt hiệu quả cao, việc xây dựng các tiêu chuẩn đánh giá thực hiện công việc cần đảm bảo các yêu cầu sau:

- Cụ thể: Tiêu chuẩn phải cho thấy những gì người lao động cần làm trong công việc và cần phải làm tốt đến mức nào?

- Có thể đo lường được: Một yêu cầu quan trọng khi xây dựng các tiêu chuẩn thực hiện công việc là phải lượng hóa được các yếu tố thực hiện công việc. Các tiêu chuẩn một khi đã được lượng hóa sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho công tác đánh giá cũng như trong việc so sánh giữa những người lao động với nhau.

- Có thể đạt được: Tức là các tiêu chuẩn có thể đạt được bằng sự nỗ lực, cố gắng của bản thân người lao động. Tiêu chuẩn nên thuộc phạm vi năng lực của người lao động để đa số người lao động có thể hoàn thành và vượt mức các tiêu chuẩn đặt ra. Tuy nhiên cần lưu ý các tiêu chuẩn không được quá thấp làm cho việc thực hiện công việc trở nên quá dễ dàng, khiến cho người lao động mất đi sự nỗ lực phấn đấu trong thực hiện công việc.

- Hợp lý: Các tiêu chuẩn phải phản ánh được một cách hợp lý các mức độ yêu cầu về số lượng và chất lượng của thực hiện công việc, phù hợp với đặc điểm của từng công việc và phải phục vụ được mục tiêu quản lý.

- Có hạn định thời gian: Tiêu chuẩn đánh giá phải được hạn chế về thời gian, tức là quy định rõ ràng thời hạn thích hợp để sử dụng tiêu chuẩn này.

+ Cơ sở xây dựng tiêu chuẩn thực hiện công việc của giảng viên

Xây dựng tiêu chuẩn thực hiện công việc của giảng viên dựa trên cơ sở chính là hoạt động phân tích công việc. Kết quả của phân tích công việc là bản mô tả công việc, bản yêu cầu công việc của người giảng viên, và bản tiêu chuẩn thực hiện công việc. Cơ sở để xây dựng tiêu chuẩn thực hiện công việc chính là dựa trên nội dung của hai bản là bản mô tả công việc và bản yêu cầu công việc với người giảng viên.

Bản mô tả công việc của giảng viên là một văn bản liệt kê những nhiệm vụ, trách nhiệm, điều kiện làm việc và những vấn đề có liên quan đến vị trí chức danh của người giảng viên trong tổ chức.

Bản yêu cầu công việc của người giảng viên là văn bản trình bày các điều kiện, tiêu chuẩn tối thiểu có thể chấp nhận được mà một giảng viên

cần phải có để hoàn thành một công việc giảng dạy được giao. Các điều kiện đó bao gồm: kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm cần phải có; trình độ giáo dục và đào tạo cần thiết; các đặc trưng về tinh thần và thể lực và các yêu cầu cụ thể khác.

Từ nội dung hai bản này là cơ sở để xây dựng tiêu chuẩn thực hiện công việc trong hệ thống đánh giá.

Việc xây dựng tiêu chuẩn đối với giảng viên đại học là vô cùng khó khăn đòi hỏi phải có sự khác biệt so với xây dựng tiêu chuẩn thực hiện công việc cho các hoạt động khác. Các tiêu chuẩn đưa ra phải phù hợp đến các ngưỡng sinh lý, tình trạng sức khỏe, đảm bảo phù hợp trình độ. Nên xây dựng các tiêu chí phù hợp, không nên để quá cao hoặc quá thấp, gây ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe hay không tạo ra động lực làm việc, nhàm chán trong công việc của giảng viên đại học.

Do đó đối với giảng viên đại học cần xây dựng các tiêu chuẩn thực hiện công việc như:

- Giảng dạy: chỉ tiêu về số lượng định mức giờ giảng chuẩn, chất lượng giờ giảng thông qua dự giờ, kết quả đạt được của SV.
- Nghiên cứu khoa học: chỉ tiêu số lượng thể hiện bằng số điểm nghiên cứu, tham gia đề tài, biên soạn giáo trình, bài giảng, ...
- Học tập nâng cao trình độ: tham gia các khóa đào tạo, tự nâng cao trình độ chuyên môn,...
- Các tiêu chuẩn về tư cách đạo đức, tác phong nghề nghiệp, thái độ đối với sinh viên.

- Tinh thần đoàn kết, phối hợp làm việc giữa các phòng, khoa, ban khác.

1.2.3. Tổ chức đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học

1.2.3.1. Lựa chọn và thiết kế phương pháp đánh giá

Việc lựa chọn phương pháp đánh giá phụ thuộc vào hai yếu tố:

- Mục đích đánh giá: Mục đích cơ bản của quá trình ĐGTHCV là kiểm tra tình hình thực hiện công việc của người giảng viên; bên cạnh đó, việc đánh giá còn nhằm mục đích phục vụ các mục tiêu phát triển của các Trường Đại học - Mục tiêu quản lý: Xét về mặt thời gian thì mục tiêu quản lý gồm hai loại là mục tiêu ngắn hạn và mục tiêu dài hạn. Để quá trình đánh giá tình hình thực hiện công việc của người giảng viên đạt được hiệu quả cao, bên cạnh việc xây dựng các tiêu chuẩn đánh giá thì việc lựa chọn các phương pháp đánh giá thích hợp cũng rất quan trọng. Trong công tác ĐGTHCV của người giảng viên có thể sử dụng một cách kết hợp và có lựa chọn những phương pháp sau đây:

a, Phương pháp quản lý theo mục tiêu

Phương pháp quản lý mục tiêu cũng là phương pháp ĐGTHCV có tính hiệu quả cao. Giá trị của phương pháp này là cung cấp được một phương thức hữu hiệu để chuyển đổi mục tiêu chung của Nhà trường thành mục tiêu của các bộ phận trong Nhà trường và của từng giảng viên.

Phương pháp quản lý mục tiêu là một quá trình quản lý, trong quá trình này thông qua việc giúp cán bộ quản lý và giảng viên trong Nhà trường cùng tham gia theo đuổi và đạt được mục tiêu của công việc, từ đó thực hiện được mục tiêu của Nhà trường. Những mục tiêu này phải cụ thể, có tính định lượng, và phải hạn chế trong khoảng thời gian nhất định.

Phương pháp đánh giá này nếu được thực hiện tốt sẽ góp phần quan trọng trong việc tạo động lực cho đội ngũ giảng viên trong các trường Đại học. Bởi mọi thành viên trong Nhà trường từ giảng viên đến các cấp quản lý

đều phải tiến hành xây dựng mục tiêu công việc cho chính mình và cho nhân viên của mình.

b, Phương pháp báo cáo hay viết bản tường thuật

Với phương pháp này người đánh giá sẽ viết một bản báo cáo tường thuật về tình hình thực hiện công việc của giảng viên, về các điểm mạnh, điểm yếu, các tiềm năng của họ cũng nhý các gợi ý về biện pháp hoàn thiện trong quá trình thực hiện công việc của giảng viên. Báo cáo này có thể viết theo những chủ đề khác nhau theo yêu cầu của cấp trên hoặc báo cáo tổng hợp với những nội dung chính. Nếu được thực hiện tốt, phương pháp này sẽ cung cấp các thông tin phản hồi rất chi tiết và hữu ích cho người giảng viên và nhà quản lý. Tuy nhiên, về cơ bản phương pháp này cũng có những nhược điểm như khó có thể sử dụng các thông tin trong các bản tường trình này vào làm thông tin chính để ra các quyết định nhân sự. Tuy nhiên, phương pháp này thường không sử dụng độc lập để tiến hành ĐGTHCV mà được sử dụng kết hợp với một số phương pháp mang tính định lượng khác.

c, Phương pháp thang đo đánh giá đồ họa

Đây là phương pháp truyền thống và áp dụng phổ biến nhất. Trong phương pháp này, người đánh giá sẽ cho ý kiến về sự thực hiện công việc của người giảng viên được đánh giá dựa trên ý kiến chủ quan của mình theo một thang đo từ thấp đến cao. Các tiêu thức đánh giá bao gồm các tiêu thức liên quan trực tiếp đến công việc và cả các tiêu thức liên quan không trực tiếp đến công việc.

Để xây dựng phương pháp đánh giá này có hai bước quan trọng là lựa chọn các tiêu thức để đánh giá và đo lường được các tiêu thức này. Tùy thuộc vào bản chất của từng loại công việc mà có tiêu thức đánh giá được lựa chọn là số lượng, chất lượng của công việc hay các tiêu chí về sự hợp tác, phối hợp trong công việc, động cơ làm việc, sự nỗ lực làm việc, khả năng cá nhân như

khả năng lãnh đạo, làm việc nhóm, giao tiếp... Ưu điểm của việc sử dụng một thang đo đánh giá đồ họa là ở chỗ chúng dễ hiểu và được xây dựng tương đối đơn giản và sử dụng thuận tiện. Chúng có thể được cho điểm một cách dễ dàng và lượng hóa được tình hình thực hiện công việc của nhân viên bằng cách cho điểm. Nhờ đó, chúng cho phép so sánh về điểm số và thuận tiện cho việc ra quyết định quản lý nhân sự và đánh giá đúng năng lực thực hiện công việc của giảng viên trong Nhà trường. Tuy nhiên, việc sử dụng các thang đo đồ họa cũng dễ bị ảnh hưởng nhiều bởi lỗi chủ quan như thiên vị, thành kiến, định kiến, xu hướng chủ nghĩa bình quân... dẫn đến việc đo lường không chính xác. Ngoài ra, các thang đo đánh giá đồ họa còn có thể làm phát sinh các vấn đề nếu các tiêu chí được lựa chọn không phù hợp hoặc kết hợp không chính xác các điểm số trong kết quả tổng thể.

d, Phương pháp đánh giá bằng thang đo dựa trên hành vi

Đây là phương pháp kết hợp giữa phương pháp thang đo đánh giá đồ họa và phương pháp ghi chép các sự kiện quan trọng. Các thang đánh giá dựa trên hành vi cũng tương tự như thang đánh giá đồ họa chỉ khác là các thang này được mô tả chính xác hơn bởi các hành vi cụ thể.

Ưu điểm cơ bản của các thang đo dựa trên hành vi là ít thiên vị hơn các thang đo khác, các tiêu chí được lựa chọn cẩn thận hơn, và nó tạo ra sự nhất trí giữa những người đánh giá bởi vì chúng đánh giá các hành vi có thể quan sát được hơn là đánh giá các nhận thức chủ quan.

Nhược điểm của phương pháp này là việc thiết kế các thang đo rất tốn thời gian và chi phí. Việc sử dụng các thang đo để cho điểm cũng tốn nhiều thời gian. Kết quả đánh giá cũng bị ảnh hưởng nếu các tiêu chí và các hành vi không được lựa chọn và mô tả cẩn thận. Người đánh giá cũng gặp khó khăn khi phải xác định sự tương tự giữa hành vi thực hiện công việc của đối tượng với hành vi được mô tả trong thang điểm đó.

Thang điểm quan sát hành vi giúp khắc phục một số nhược điểm bằng cách đưa ra một bức tranh rõ ràng về các khía cạnh thực hiện công việc.

e, Phương pháp bình bầu

Thực chất của phương pháp này là một công đoạn của phương pháp cho điểm theo tiêu chí đã được áp dụng ở trên. Trong quá trình đánh giá, tập thể đưa ra các ý kiến đánh giá và cho điểm từng giảng viên. Kết quả của phương pháp đánh giá theo phương pháp bình bầu phụ thuộc rất lớn vào việc dẫn dắt cuộc họp bình bầu, người tổ chức, người điều hành cuộc họp bình bầu; phụ thuộc vào bầu không khí dân chủ của tổ chức và vào từng mối quan hệ của giảng viên với các thành viên khác trong tổ chức. Đối với phương pháp đánh giá này, kết quả đánh giá trong nhiều trường hợp sẽ thiếu tính khách quan và không được công bằng do những người đánh giá có thể thành kiến, chủ quan trong quá trình đánh giá. Do vậy, để đạt được kết quả đánh giá phù hợp, thực chất phải kết hợp với các phương pháp đánh giá khác mang tính khách quan hơn. Đồng thời khi tiến hành bình bầu, phải có một hệ tiêu chí cụ thể, rõ ràng, chính xác.

1.2.3.2. Xác định chu kỳ đánh giá

Chu kỳ đánh giá là khoảng thời gian mà việc đánh giá được lặp lại. Việc xác định chu kỳ đánh giá dài hay ngắn phụ thuộc vào đặc điểm công việc và mục tiêu quản lý của từng trường Đại học. Việc xác định chu kỳ đánh giá khá quan trọng, chu kỳ đánh giá không nên quá ngắn vì khi đó sẽ không thu thập hết thông tin phản ánh tình hình thực hiện công việc của người giảng viên, và cũng không nên quá dài khiến thông tin không còn chính xác. Nếu đánh giá để nhằm mục đích trả lương có thể xác định 1 tháng một lần, để đánh giá khen thưởng chu kỳ đánh giá có thể lâu hơn,... Việc xác định chu kỳ đánh giá phù hợp phụ thuộc vào đặc điểm công việc, mục đích đánh giá và mục tiêu nhà quản lý. Đối với giảng viên để đánh giá chính xác kết quả thực

hiện công việc của họ cần dựa vào đặc điểm công việc có thể đánh giá theo năm học, theo học kỳ hoặc đánh giá theo tiến độ của từng môn học dựa trên đánh giá của SV học môn học đó. Khi đó kết quả đánh giá sẽ chính xác hơn.

1.2.3.3. *Lựa chọn người đánh giá*

Các chủ thể có thể được lựa chọn để đánh giá là:

- *Người lãnh đạo trực tiếp*: Là người đánh giá chủ yếu, cần thiết và có hiệu quả nhất. Đối với giảng viên trong trường Đại học thì lãnh đạo trực tiếp là trưởng, phó khoa, trưởng phó phòng, ban hay trưởng bộ môn; họ là những người quản lý trực tiếp tình hình thực hiện công việc của giảng viên. Mặt khác, họ trực tiếp tham gia vào đào tạo, phát triển ĐNGV. Tuy nhiên để kết quả đánh giá được chính xác người lãnh đạo cần chú ý để tránh các lỗi khi đánh giá, vì họ là người đánh giá quan trọng nhất.

- *Bản thân người giảng viên*: Người giảng viên sẽ tự đánh giá kết quả thực hiện công việc của mình trước khi thông qua bộ phận phòng ban hoặc người lãnh đạo trực tiếp. Tuy nhiên, do kết quả đánh giá sẽ ảnh hưởng trực tiếp tới lợi ích nhận được của người giảng viên nên dễ dẫn đến kết quả đánh giá không chính xác, ít đem lại hiệu quả cho công tác đánh giá.

- *Đồng nghiệp*: Là những người cùng làm việc với người giảng viên được đánh giá, họ là những người hiểu rõ về kết quả thực hiện công việc của người cùng làm việc với mình. Do đó, họ có thể đưa ra những đánh giá phù hợp về sự thực hiện công việc của người giảng viên. Tuy nhiên, khi sử dụng ý kiến của đồng nghiệp cần phải phân tích tính hợp lý của các ý kiến được nêu ra vì đôi khi những mâu thuẫn cá nhân (nếu có) sẽ làm cho các ý kiến đánh giá thiếu tính khách quan và sự chính xác cần thiết.

- *Cấp dưới*: Là những người cùng làm việc và chịu sự điều hành, quản lý của người giảng viên được đánh giá. Việc đánh giá của cấp dưới có thể bị ảnh hưởng bởi sự thiếu khách quan trong đánh giá, đặc biệt là khi họ chịu sức

ép từ phía cấp trên thì kết quả đánh giá không còn chính xác và khó có thể sử dụng được. Do vậy, ý kiến của cấp dưới chỉ mang tính tham khảo trong quá trình đánh giá.

- *Khách hàng*: Đối với người giảng viên, khách hàng của họ chính là SV. Là người chịu ảnh hưởng trực tiếp từ hiệu quả làm việc của chính người giảng viên nên khi sử dụng ý kiến đánh giá của sinh viên sẽ thu được kết quả chính xác và đạt được hiệu quả cao trong công tác ĐGTHCV.

Đánh giá của người học mang tính khách quan cao, tuy nhiên việc lựa chọn SV là người đánh giá là khá khó khăn và việc lấy ý kiến của họ là việc hoàn toàn không đơn giản, đặc biệt là khi họ thực sự không quan tâm đến chương trình đánh giá của tổ chức và miễn cưỡng đưa ra ý kiến đánh giá. Do đó, khi sử dụng các ý kiến của SV nên phân tích, lựa chọn những ý kiến xác đáng, hợp lý.

1.2.3.4. Đào tạo người đánh giá

Đây cũng là một bước quan trọng trong công tác ĐGTHCV. Việc đào tạo người đánh giá giúp cho việc đánh giá thuận lợi, chuẩn xác. Cần đào tạo cho họ hiểu về hệ thống đánh giá, mục đích của việc đánh giá, cách đánh giá, các lỗi cần chú ý trong đánh giá... Có hai hình thức đào tạo chính là:

Một là, cung cấp các văn bản hướng dẫn: Nếu một tổ chức hay Nhà trường trong thời gian hạn hẹp thì thường sử dụng phương pháp đào tạo này. Tức là cung cấp trực tiếp các văn bản hướng dẫn ĐGTHCV cho người đánh giá. Để họ đọc và áp dụng trong quá trình đánh giá. Khi có những thay đổi mới thì các nhà quản lý lại cung cấp các bản hướng dẫn mới cho người đánh giá.

Hai là, tổ chức các lớp đào tạo (tập huấn): Các tổ chức lớn thông thường tổ chức các lớp đào tạo ngắn hạn cho các nhà đánh giá. Thông qua lớp học này sẽ giúp cho người đánh giá có thể nắm vững chương trình đánh giá, được cọ sát với các bài tập lý thuyết liên quan tới công việc của họ. Từ lớp

học này những kinh nghiệm trong nghề được trao đổi giữa các nhà đánh giá với nhau.

Ngoài hai cách đào tạo đó ra chúng ta có thể tham khảo một số cách ĐGTHCV như sau:

- Đào tạo trong công việc: Trong công việc các nhà đánh giá mới có thể được đào tạo thông qua sự kèm cặp của các nhà đánh giá cũ. Nghĩa là trước khi có quyết định được lựa chọn là người đánh giá, thì tổ chức có thể bố trí sắp xếp người đó làm việc cùng với các nhà đánh giá cũ; để người đó có thể học hỏi được kinh nghiệm, kỹ năng của người đánh giá cũ. Cách đào tạo này thường tốn kém về thời gian và công sức.

- Cử đi học các lớp đào tạo ở các trường Đại học, các viện nghiên cứu: Cách này thường chỉ mang lại lý thuyết cho người đánh giá, còn thực tế thì ít. Cách này tốn thời gian và tiền bạc, nên ít các Nhà trường áp dụng cách này.

1.2.3.5. Phỏng vấn đánh giá

Phỏng vấn đánh giá là khâu cuối cùng của hoạt động ĐGTHCV, đây là quá trình xem xét lại một cách có hệ thống kết quả thực hiện công việc của người giảng viên, cung cấp cho người giảng viên những ý kiến phản hồi, những nhận xét về năng lực thực hiện công việc của họ và đưa ra các biện pháp để hoàn thành sự thực hiện công việc trong tương lai.

Để buổi phỏng vấn diễn ra thành công cần phải làm tốt công tác chuẩn bị phỏng vấn: xem xét lại kết quả đánh giá, tìm cách tiếp cận phù hợp với từng đối tượng được đánh giá, lựa chọn địa điểm tiến hành phỏng vấn, ấn định thời gian phỏng vấn và thông báo tới người giảng viên. Thông thường, một cuộc phỏng vấn đánh giá được thực hiện theo các bước sau:

Bước 1: Chuẩn bị phỏng vấn.

Bước 2: Thông báo về những quyền lợi của giảng viên liên quan đến phỏng vấn.

Bước 3: Làm rõ những công việc mà người giảng viên đã thực hiện tốt, ghi nhận những thành tích mà họ đã đạt được và khuyến khích họ thực hiện tốt hơn trong tương lai.

Bước 4: Thảo luận về những vấn đề người giảng viên cần thực hiện để hoàn thiện sự thực hiện công việc của họ trong tương lai. Chỉ ra các chương trình huấn luyện, các phương pháp cụ thể người giảng viên nên áp dụng để nâng cao kỹ năng, trình độ tay nghề.

Bước 5: Chỉ ra các hướng thăng tiến nghề nghiệp khi họ thực hiện tốt các công việc, nhiệm vụ được giao và các yếu tố cần tích lũy để thăng tiến vào các vị trí.

Sau khi hoàn thành công tác ĐGTHCV cần phải cung cấp thông tin phản hồi tới ĐNGV. Việc cung cấp thông tin phản hồi vô cùng quan trọng, nếu cung cấp đúng thời điểm sẽ tạo động lực giúp cho quá trình làm việc được điều chỉnh tốt hơn, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của các trường Đại học

Đối với giảng viên trong các trường Đại học việc cung cấp thông tin phản hồi nên được thực hiện thông qua cuộc thảo luận giữa người đánh giá đối với giảng viên. Nội dung của cuộc thảo luận phải chính xác, rõ ràng, hợp lý và phải giải đáp được những vấn đề mà giảng viên còn thắc mắc. Tuy nhiên, việc tổ chức để thu thập thông tin phản hồi dành cho giảng viên với số lượng lớn là rất khó khăn và khó thu được kết quả chính xác, do đó có thể sử dụng phiếu khảo sát để thu thập được thông tin phản hồi kết quả đánh giá. Sau đó, người đánh giá gửi văn bản thông tin phản hồi trên cơ sở thông tin đó làm căn cứ để điều chỉnh lần đánh giá tiếp theo.

1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến đánh giá thực hiện công việc của giảng viên trường Đại học

1.3.1. Nhân tố bên trong

Trong công tác ĐGTHCV của đội ngũ giảng viên trường Đại học sẽ chịu tác động của nhiều nhân tố bên trong và bên ngoài khác nhau, trong đó những nhân tố sau được coi là nhân tố bên trong:

Thứ nhất, chiến lược phát triển trường Đại học

Mọi hoạt động của trường Đại học từ công tác đào tạo, nghiên cứu, chuyển giao khoa học công nghệ đến hoạt động quản trị NNL đều phải dựa trên một hệ quy chiếu là chiến lược phát triển của từng Nhà trường. Do đó, công tác ĐGTHCV cũng không phải là ngoại lệ. Cụ thể, khi mục tiêu và chiến lược, định hướng phát triển trường Đại học mở rộng quy mô, loại hình đào tạo hay cung cấp dịch vụ khoa học công nghệ thì khi đó chất lượng nguồn nhân lực của trường đại học phải đáp ứng cả về số lượng và chất lượng để đáp ứng một khối lượng công việc lớn liên tục gia tăng. Trong trường hợp này, công tác ĐGTHCV cần phải xác định được chất lượng thực hiện công việc hiện tại, khả năng đảm nhận các công việc trong tương lai của ĐNGV trong Nhà trường để từ đó có những phương án tối ưu, tiết kiệm chi phí cả về tài chính và nhân lực trong việc lập kế hoạch, tuyển dụng, chuyển chuyển, đào tạo đội ngũ giảng dạy đáp ứng nhu cầu, định hướng phát triển Nhà trường, kịp thời thích ứng với những thay đổi của nền kinh tế. Ngược lại, trường hợp chiến lược phát triển của Nhà trường tập trung vào lĩnh vực thế mạnh, không mở rộng quy mô mà tăng chất lượng đào tạo, nghiên cứu thì công tác ĐGTHCV cần thực hiện để lựa chọn những giảng viên tiếp tục gắn bó với Nhà trường trong giai đoạn mới và những giảng viên sẽ chia tay với tổ chức. Lúc này, công tác ĐGTHCV cần thể hiện tính công khai, minh bạch để người đi cảm thấy thoải mái và người ở lại sẽ yên tâm, gắn bó lâu dài với Nhà trường.

Thứ hai, quan điểm của lãnh đạo các trường Đại học về đánh giá thực hiện công việc

Đây là nhân tố ảnh hưởng lớn nhất tới hệ thống ĐGTHCV của người giảng viên trong Nhà trường. Nếu lãnh đạo trường Đại học có quan điểm đề cao vai trò công tác ĐGTHCV thì lãnh đạo trường Đại học đưa ra các chính sách, quyết định có ảnh hưởng tích cực đến công tác ĐGTHCV, do đó hệ thống ĐGTHCV sẽ được xây dựng, hoàn thiện và hoạt động đạt hiệu quả cao. Ngược lại, nếu người lãnh đạo cho rằng công tác ĐGTHCV không quan trọng, không cần thiết thì hệ thống ĐGTHCV của Nhà trường hoạt động không hiệu quả.

Thứ ba, văn hóa tổ chức trong mỗi Nhà trường

Nhân tố về văn hóa tổ chức trong các trường Đại học cũng có tầm ảnh hưởng lớn đến hoạt động ĐGTHCV. Những thành công của trường Đại học có bền vững hay không là nhờ vào nền văn hóa đặc trưng của mỗi trường Đại học. Văn hóa tổ chức là hệ thống những giá trị tín ngưỡng, những thói quen, những quy phạm, được chuẩn hoá mang tính đặc trưng của từng đơn vị; được biểu đạt thông qua cách sống, cách nghĩ, cách làm việc của mọi người trong tổ chức; được duy trì và phát triển trong suốt quá trình lịch sử của đơn vị; được chia sẻ và hướng dẫn hành vi cho mọi thành viên trong tổ chức đó.

Sự khác biệt về văn hóa tổ chức giữa các trường Đại học thể hiện thông qua những tài sản vô hình như: sự gắn kết, cam kết của viên chức với hoạt động của Nhà trường, bầu không khí như một gia đình giữa các thành viên trong trường Đại học, các tiêu cực bị đẩy lùi, giảng viên tin tưởng vào các quyết sách của Nhà trường, tinh thần tương trợ cùng phát triển nghề nghiệp giữa các thành viên trong Nhà trường. Các chuẩn mực đạo đức được hình thành thông qua ứng xử giữa nhà quản lý với giảng viên; ứng xử đồng cấp, đồng nghiệp; ứng xử giữa giảng viên với người học và xã hội; ứng xử giữa người học với nhau và ứng xử giữa người học với xã hội bên ngoài.

Tất cả các thành tố về văn hóa trên sẽ chi phối đến hành vi của các thành viên trong trường Đại học, khi xây dựng các tiêu chuẩn ĐGTHCV phải

đo lường sự phù hợp của giảng viên với nét văn hóa của trường Đại học. Từ đó sẽ ảnh hưởng đến quá trình cũng như kết quả thực hiện công việc của giảng viên.

Thứ tư, Đội ngũ giảng viên trong các Nhà trường

Trong mỗi tổ chức nói chung và các trường Đại học nói riêng, người lao động – ĐNGV luôn là một trong những yếu tố quan trọng, quyết định tới việc tồn tại, duy trì và phát triển của Nhà trường. Chính ĐNGV là người thực hiện mọi hoạt động giảng dạy của Nhà trường, nếu không có ĐNGV thì mọi hoạt động giảng dạy của Nhà trường sẽ không được thực hiện. Chính điều này đòi hỏi các Nhà trường luôn duy trì ĐNGV vốn có của mình, đồng thời từng bước kế hoạch hoá NNL của Nhà trường sao cho luôn có một ĐNGV đảm bảo về số lượng, chất lượng và đồng bộ về cơ cấu. Để làm được điều đó, các Nhà trường cần ĐGTHCV của từng giảng viên, từ đó có những quyết định đúng đắn về tiền lương, tiền thưởng, thăng tiến cho đội ngũ này. Tuy nhiên việc đánh giá phải được thống nhất giữa người đánh giá và giảng viên. Nếu như không có sự thống nhất thì hiệu quả công tác đánh giá sẽ bị hạn chế.

1.3.2. Nhân tố bên ngoài

Các nhân tố bên ngoài có ảnh hưởng đến hoạt động ĐGTHCV của người giảng viên trong các trường Đại học bao gồm:

Một là, nhân tố pháp luật

Mọi hoạt động về quản lý và điều hành của trường Đại học đều chịu sự chi phối của pháp luật. Ở Việt Nam, các trường Đại học là một tổ chức giáo dục, vì vậy sự ảnh hưởng của yếu tố pháp luật đến ĐNGV chủ yếu thông qua Luật Giáo dục và Luật Viên chức. Ngoài ra, giảng viên còn chịu sự chi phối của pháp luật về Lao động và pháp luật về Bảo hiểm xã hội.

Bên cạnh đó, xét về phương diện ngành nghề thì giảng viên tại trường Đại học thuộc ngành giáo dục, vì thế họ cũng chịu sự chi phối về tiêu chuẩn,

nhiệm vụ, quyền hạn, chế độ chính sách, đãi ngộ... được quy định trong Luật Giáo dục. Việc thực hiện đầy đủ các nội dung nêu trên mang tính bắt buộc của yếu tố pháp luật chính là nhằm bảo vệ lợi ích tối đa cho ĐNGV. Nếu các quy định của pháp luật về những nội dung trên đối với ĐNGV chưa hợp lý hay thiếu sót sẽ ảnh hưởng lớn đến tình hình thực thi nhiệm vụ và kết quả công việc của họ. Để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo thì ĐNGV cần được hưởng chế độ phụ cấp tương xứng, tiền lương cần được nâng cao để đảm bảo cuộc sống. Bên cạnh đó, cần có những quy định để ĐNGV từng bước hoàn thiện bản thân về đạo đức nghề nghiệp, trình độ chuyên môn... thông qua đánh giá kết quả thực hiện công việc được giao. Vì vậy, công tác ĐGTHCV là công việc mang tính bắt buộc mà pháp luật quy định dùng làm căn cứ thực hiện chế độ đãi ngộ đối với ĐNGV trong các trường Đại học.

Hai là, nhân tố kinh tế

Trên thế giới, ở góc độ quy mô quốc gia thì yếu tố kinh tế thể hiện thông qua mức chi của nền kinh tế cho giáo dục. Chi cho giáo dục gồm chi cho con người và chi khác như hoạt động chuyên môn: viết giáo trình, tài liệu dạy học; cơ sở vật chất; máy móc trang thiết bị; khoa học công nghệ... Chi cho con người bao gồm chi phí tiền lương và các phụ cấp khác, chi đào tạo, học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn.

Ở Việt Nam, tiền lương và các chế độ liên quan đến tiền lương như tiền thưởng, phụ cấp hay phúc lợi của ĐNGV tại các trường Đại học phụ thuộc vào khả năng nền kinh tế, nguồn thu ngân sách Nhà nước dành cho hoạt động giáo dục. Theo đó, khoản ngân sách dành để trả tiền lương, tiền phụ cấp cho đội ngũ giảng viên chủ yếu lấy từ thuế, phí, lệ phí, là khoản phân phối lại của quá trình sản xuất, kinh doanh trong thu nhập quốc dân. Ngoài ngân sách Nhà

nước cấp cho hoạt động của các trường Đại học, còn có nguồn thu từ hoạt động đào tạo, tư vấn, dịch vụ...

Một phần nguồn thu này được sử dụng cho việc chi trả thu nhập tăng thêm trên cơ sở hiệu quả công việc do ĐNGV đem lại. Cơ sở của việc chi trả thu nhập tăng thêm cho ĐNGV tại các Nhà trường là công tác ĐGTHCV, giảng viên có kết quả đánh giá cao sẽ hưởng chế độ đãi ngộ cao hơn.

Ba là. nhân tố văn hóa - xã hội

Trên phương diện ĐGTHCV có thể coi các yếu tố thuộc môi trường văn hóa - xã hội là những đặc trưng chung về đất nước nói chung hoặc bản thân mỗi Nhà trường như lịch sử phát triển, truyền thống, văn hóa tổ chức, đội ngũ cán bộ, giảng viên.... Bằng cách chẩn đoán được sự tác động của những giá trị của văn hóa - xã hội tới hoạt động ĐGTHCV, các nhà đánh giá có thể tăng cường sự hiểu biết lẫn nhau và tiên đoán những mong đợi từ phía bên kia, từ đó có thể tránh những xung đột về văn hóa - xã hội trong quá trình đánh giá.

Ngoài các nhân tố kể trên còn có một số nhân tố khác có ảnh hưởng đến ĐGTHCV đối với ĐNGV, như yếu tố cạnh tranh giữa các trường Đại học cùng khối ngành đào tạo, yếu tố khoa học công nghệ, xu hướng hội nhập toàn cầu,... tất các những vấn đề trên dù ít hay nhiều cũng có những ảnh hưởng nhất định đến ĐGTHCV đối với người giảng viên. Điều đó đòi hỏi nhà quản lý cần có sự quan tâm nhằm có những biện pháp hạn chế những ảnh hưởng tiêu cực và phát huy những tác động tích cực của các yếu tố đó lên quá trình ĐGTHCV.

1.4. Kinh nghiệm đánh giá thực hiện công việc của một số trường Đại học và bài học rút ra cho Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp

14.1. Kinh nghiệm đánh giá thực hiện công việc của một số trường Đại học

**** Kinh nghiệm của Trường Đại học quốc gia Hà Nội***

Đối với Đại học quốc gia Hà Nội, một trong những luận điểm quan trọng nhất của việc đánh giá chất lượng giáo dục đại học nói chung và đánh giá giảng viên nói riêng đó là cơ sở và cách thức thực hiện đánh giá. Điều này có ý nghĩa cực kỳ quan trọng bởi chỉ khi chúng ta có những tiêu chí đánh giá dựa trên những công cụ được thiết kế khoa học cùng với các phương pháp đánh giá phù hợp thì khi đó đánh giá mới có vai trò đúng nghĩa của nó. Kết quả đánh giá giảng viên về giảng dạy, nghiên cứu khoa học, và hoạt động phục vụ xã hội là những cơ sở để các nhà quản lý đánh giá năng lực toàn diện của một giảng viên và đó cũng là cơ sở để đề bạt, điều chỉnh lương hay phong học hàm.

**** Kinh nghiệm của Trường Đại học Hoà Bình***

Việc đánh giá giảng viên phải căn cứ vào chức trách nhiệm vụ được giao và kết quả hoàn thành nhiệm vụ. Hiện nay, nhiệm vụ của giảng viên được quy định thành 03 nhiệm vụ chính: giảng dạy, nghiên cứu khoa học và nhiệm vụ chuyên môn khác. Kết quả của công tác đánh giá làm cơ sở để các nhà quản lý giáo dục bình bầu danh hiệu: Lao động tiên tiến, Chiến sỹ thi đua cơ sở... Công tác đánh giá giảng viên luôn được Nhà trường xác định là hoạt động góp phần nâng cao chất lượng đào tạo tại cơ sở giáo dục, tạo động lực cho các nhà giáo cống hiến hết mình.

Hiện nay, công tác này được Nhà trường thực hiện theo quy trình như sau:

Thứ nhất: Xây dựng tiêu chuẩn và phổ biến thống nhất trong cán bộ, giảng viên bao gồm:

- Xác định chức trách, nhiệm vụ của giảng viên;
- Căn cứ theo quy định pháp lý về nhiệm vụ của giảng viên;

- Căn cứ vào mục tiêu cụ thể của Trường Đại học Hòa Bình.

Thứ hai: Hoàn thiện bộ tiêu chuẩn nghề nghiệp của giảng viên phù hợp với điều kiện của Trường Đại học Hòa Bình

Thứ ba: Hướng dẫn sử dụng các tiêu chí đánh giá và tự đánh giá

- Đối với giảng viên: tuyên truyền, vận động cho họ hiểu được chức trách, nhiệm vụ của mình, hướng dẫn để tự đánh giá theo từng tiêu chí bằng cách rà soát các công việc đã đạt được kèm minh chứng và tự xác định xem mình đạt ở mức độ nào;

- Đối với cán bộ quản lý: hướng dẫn họ thu thập minh chứng theo các tiêu chí thuộc tiêu chuẩn, cách phân loại minh chứng, cách tính điểm.

Thứ tư: Quy trình chung khi tiến hành đánh giá giảng viên

Để công tác đánh giá giảng viên mang lại hiệu quả cao, việc đầu tiên cần phải căn cứ vào chức trách nhiệm vụ của giảng viên để xây dựng bộ tiêu chí làm căn cứ cho đánh giá. Thông thường các bước của quy trình đánh giá được thực hiện theo các bước sau đây:

Bước 1: Chuẩn bị cho đánh giá

Bước 2: Tiến hành thu thập dữ liệu đánh giá

Bước 3: Xử lý dữ liệu từ các nguồn đánh giá

Bước 4: Tiến hành thực hiện đánh giá.

Với cách thức thực hiện như trên, trong thời gian qua, hoạt động ĐGTHCV của Nhà trường đã có nhiều tiến bộ và được sự ủng hộ tích cực của ĐNGV.

1.4.2. Bài học rút ra cho Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp

Thông qua sự phân tích những kinh nghiệm của một số trường Đại học về công tác ĐGTHCV của ĐNGV, có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm cho Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp, nhằm thực hiện có hiệu quả công tác ĐGTHCV như sau:

Trước hết, cần xác định công tác ĐGTHCV của giảng viên là một quá trình quản lý. Việc ĐGTHCV không chỉ là hoạt động đánh giá và sắp xếp thứ tự từ cao xuống thấp về thái độ làm việc, năng lực làm việc, thành tích trong công tác mà còn phải đảm bảo công việc quản lý thường ngày như đôn đốc, giám sát, chỉ đạo, giáo dục, khích lệ ĐNGV trong công tác. Người đứng đầu tổ chức hay người chịu trách nhiệm ĐGTHCV của người giảng viên không những phải tiến hành đánh giá một cách khoa học đối với nhân viên cấp dưới mà còn phải đảm trách việc quản lý, đào tạo và chỉ đạo họ trong quá trình công tác. Vì vậy, cần phải xác định về mặt nguyên tắc, công tác ĐGTHCV là một quá trình quản lý, nó hiện hữu và xuyên suốt quá trình làm việc. Và quá trình này phải đảm bảo được các mục tiêu cơ bản như:

- Việc đánh giá và quản lý thực hiện công việc của ĐNGV phải tạo được động cơ làm việc cho giảng viên;
- Khai thác triệt để tiềm lực của mỗi giảng viên, để các tiềm lực này có thể phát huy ở mức cao nhất;
- Đánh giá khoa học thành tích của mỗi giảng viên và có chế độ đãi ngộ phù hợp với thành tích mà giảng viên đó đạt được;
- Giúp ĐNGV không ngừng phát triển và tạo cho họ cơ hội thăng tiến trong quá trình cải thiện khả năng làm việc của ĐNGV và mục tiêu của Nhà trường.

Thứ hai, xây dựng hệ tiêu chí đánh giá cụ thể, khoa học, thực tế. Việc xác định tiêu chí ĐGTHCV cần căn cứ vào nội dung công việc. Mỗi một công việc đều được cấu thành từ nhiều hoạt động khác nhau nhưng việc đánh giá không thể nhằm vào nội dung hoạt động của từng công việc vì điều này là không cần thiết và không thể thực hiện được. Vì vậy, trước khi xác định tiêu chuẩn đánh giá cần xác định nội dung chính của công việc mà người giảng viên đó phải thực hiện. Sau đó, xác định hệ thống tiêu chuẩn đánh giá trên cơ sở nội dung công việc.

Trong quá trình xây dựng hệ tiêu chí này cần xác định một số nội dung cơ bản:

- Tiêu chuẩn đánh giá phải dựa vào nội dung công việc chứ không phải người thực hiện công việc đó. Vì vậy, có thể thông qua bản mô tả công việc và quá trình phân tích công việc để chuyển đổi những yêu cầu, tiêu chuẩn đối với nội dung công việc đó thành tiêu chí ĐGTHCV.

- Tiêu chí đánh giá luôn luôn thể hiện sự nỗ lực, cố gắng nghĩa là tiêu chuẩn này luôn được đặt ra trong phạm vi năng lực của nhân viên nhưng luôn đòi hỏi cao hơn một chút, như vậy sẽ tạo được động lực phấn đấu và mang tính thi đua.

- Tiêu chuẩn đánh giá phải được công bố rộng rãi trong toàn thể giảng viên trong Nhà trường và trong quá trình xây dựng hệ tiêu chí này đảm bảo được sự tham gia dân chủ, công khai của toàn thể ĐNGV nhằm mang lại sự thống nhất giữa ĐNGV và nhà quản lý để thể hiện tính công bằng, dân chủ và minh bạch trong công tác xây dựng hệ tiêu chí đánh giá.

- Tiêu chí đánh giá phải hết sức cụ thể và có thể so sánh, kết quả so sánh phải có tính ổn định và tính thống nhất cao.

- Tiêu chí đánh giá phải được hạn chế về mặt thời gian, nghĩa là quy định rõ ràng về thời hạn thích hợp để áp dụng hệ tiêu chí này.

- Tiêu chuẩn đánh giá này cần được thiết lập thành một hệ thống trong hệ thống thông tin quản lý NNL của Nhà trường.

Thứ ba, sử dụng kết hợp một số các phương pháp trong quá trình đánh giá. Trên thực tế có rất nhiều phương pháp đánh giá khác nhau, tùy vào từng tổ chức và nội dung công tác khác nhau mà áp dụng những phương pháp đánh giá khác nhau. Nhưng để đạt hiệu quả cao nhất trong quá trình đánh giá cần sử dụng trên một phương pháp để đảm bảo tính khoa học và hiệu quả của quá trình đánh giá.

Chương 2

THỰC TRẠNG ĐÁNH GIÁ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP

2.1. Một số đặc điểm của Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp ảnh hưởng đến công tác đánh giá thực hiện công việc

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển

Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp (MTCN) được thành lập ngày 8 tháng 7 năm 1949 với tên trường: “Quốc gia Mỹ nghệ”. Tháng 12 năm 1954 trường được đổi tên thành “Trường Mỹ nghệ Việt Nam”.

Năm 1956 là năm đầu tiên Nhà trường tổ chức tuyển sinh. Đến năm 1959, Trường nhận được quyết định của Bộ Văn hoá nâng cấp Trường “Sơ cấp Mỹ nghệ Việt Nam” thành Trường “Trung cấp Mỹ nghệ”.

Ngày 6 tháng 6 năm 1962, Bộ Văn hoá ra Quyết định số 218 VH/QĐ trường được đổi tên thành trường “Trung cấp Mỹ thuật Công nghiệp”.

Thực hiện quyết định số 185/CP, ngày 3 tháng 9 năm 1965 của Thủ tướng Chính phủ về việc mở hệ Cao đẳng tại trường trung học chuyên nghiệp và đổi tên trường “Trung cấp Mỹ thuật Công nghiệp” thành trường “Cao đẳng Mỹ thuật Công nghiệp”. Sau khi có quyết định, Nhà trường tuyển sinh khoá Cao đẳng đầu tiên vào năm 1965.

Từ năm 1965 đến năm 1984, song song với việc đào tạo ở bậc học trung cấp, năm 1966 Nhà trường bắt đầu được giao nhiệm vụ đào tạo hệ Cao đẳng chính quy ngành Mỹ thuật công nghiệp với 13 ngành là: Thiết kế trang trí Dệt; Thiết kế Đồ hoạ; Thiết kế Nội thất; Điêu khắc; Hội hoạ Hoàn tráng; Thiết kế Thời trang; Gốm; Thiết kế Trang sức; Sơn mài; Thiết kế Đồ chơi và

phương tiện hỗ trợ học tập; Thiết kế Thuỷ tinh; Thiết kế trang trí Kim loại; Thiết kế Công nghiệp.

Ngày 16/11/1984, Hội đồng Bộ trưởng (nay là Thủ tướng Chính phủ) ra quyết định số 148/HĐBT đổi tên trường “Cao đẳng Mỹ thuật Công nghiệp” thành trường “Đại học Mỹ thuật Công nghiệp Hà Nội”. Sau khi được đổi tên và nâng cấp từ đào tạo trình độ Cao đẳng lên trình độ Đại học, Nhà trường tiếp tục là nơi đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội với 13 chuyên ngành thuộc hệ đào tạo Đại học - ngành Mỹ thuật Công nghiệp.

Trải qua hơn 65 năm, Trường giữ một vị trí quan trọng trong sự phát triển đời sống kinh tế, văn hoá, xã hội và nghệ thuật cũng như mỹ thuật ứng dụng của đất nước.

2.1.2. Chức năng và nhiệm vụ

* *Về chức năng:* Trường có chức năng đào tạo nguồn nhân lực thiết kế về lĩnh vực mỹ thuật và mỹ thuật ứng dụng các trình độ đại học, sau đại học; nghiên cứu và phát triển mỹ thuật ứng dụng đáp ứng chiến lược phát triển giáo dục, đào tạo và đáp ứng yêu cầu xã hội của đất nước.

* *Về nhiệm vụ:* Trường có nhiệm vụ và quyền hạn như quy định tại Điều lệ trường Đại học trong đó nhấn mạnh các nhiệm vụ chủ yếu sau:

Một là, đào tạo, bồi dưỡng. Đào tạo trình độ đại học, thạc sỹ các ngành, chuyên ngành thiết kế mỹ thuật ứng dụng theo quy định của Bộ GD&ĐT.

Hai là, quản lý cán bộ, viên chức và người học. Thực hiện đầy đủ và nghiêm túc các chế độ chính sách hiện hành của Đảng, Nhà nước, của ngành đối với công chức, viên chức, người lao động, người học, người nước ngoài công tác và học tập tại Trường theo quy định của pháp luật.

Ba là, nghiên cứu khoa học công nghệ và hợp tác quốc tế. Xây dựng chương trình, kế hoạch, xác định các vấn đề nghiên cứu trọng điểm gắn nghiên cứu với đào tạo, nghiên cứu gắn với nhu cầu của xã hội; chủ động

thiết lập các mối quan hệ hợp tác, ký các văn bản thỏa thuận về đào tạo, khoa học, chuyển giao công nghệ, trao đổi kinh nghiệm, xây dựng các dự án hợp tác đầu tư với các tổ chức, cá nhân ở nước ngoài theo quy định của pháp luật, của Bộ GD&ĐT, phù hợp với thông lệ quốc tế; chịu trách nhiệm huy động nguồn lực; thực hiện các văn bản thỏa thuận, hợp đồng đã ký.

Bốn là, quản lý tài chính. Quản lý, sử dụng hiệu quả các nguồn thu, chi, thực hiện quy định pháp luật về quản lý tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập.

Năm là, quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị. Trường chịu trách nhiệm khai thác, quản lý, sử dụng có hiệu quả tài sản của Trường theo quy định của pháp luật.

Sáu là, Thực hiện các nhiệm vụ khác theo quy định của Điều lệ trường Đại học, quy định của pháp luật và các nhiệm vụ do cơ quan có thẩm quyền giao.

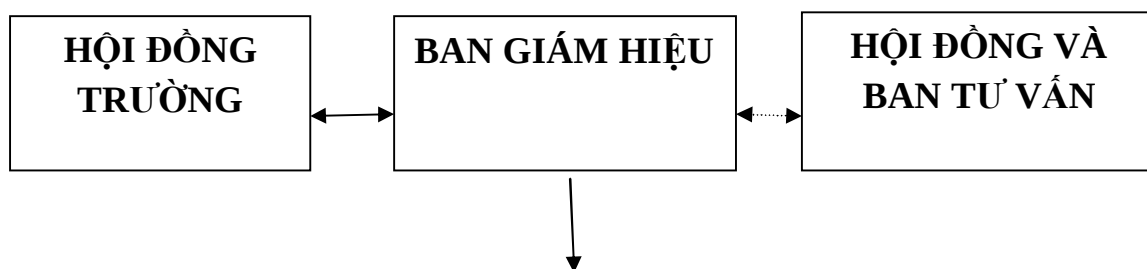
2.1.3. Hệ thống tổ chức bộ máy quản lý của Trường

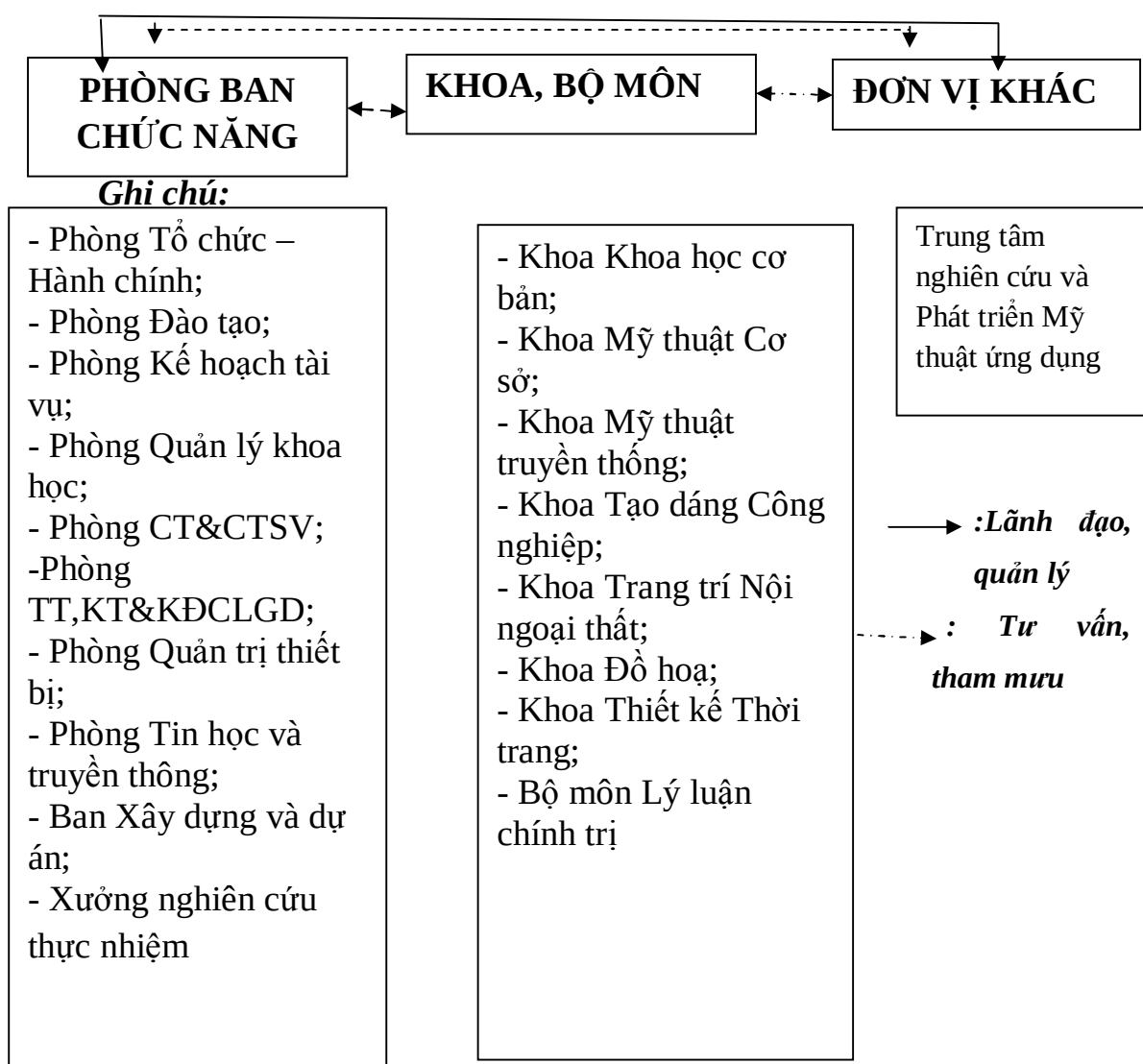
Mô hình tổ chức, bộ máy quản lý của Trường thực hiện phân cấp, phân quyền quản lý phù hợp, gồm cơ cấu tổ chức cơ bản sau:

Một là, quản lý cấp Trường: Hội đồng Trường; BGH gồm: Hiệu trưởng và các phó Hiệu trưởng; Hội đồng khoa học – đào tạo; Các hội đồng, Ban tư vấn.

Hai là, quản lý cấp phòng, ban, khoa: Các phòng, ban chức năng, trung tâm, xưởng; các khoa, bộ môn; các đơn vị trực thuộc khác.

Sơ đồ 2.1. Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý





* Hội đồng Trường:

Hội đồng Trường là tổ chức quản trị của Trường. Hội đồng Trường quyết nghị các chủ trương lớn để thực hiện quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm của Trường được Nhà nước giao theo quy định của pháp luật và theo điều lệ trường Đại học.

* Hiệu trưởng:

Hiệu trưởng là người đại diện theo pháp luật của Trường; chịu trách nhiệm trực tiếp quản lý và điều hành các hoạt động của Trường theo các quy định của pháp luật.

* **Phó Hiệu trưởng:** Phó Hiệu trưởng là người có chức năng giúp việc cho Hiệu trưởng

* **Hội đồng khoa học - đào tạo:**

1. Hội đồng khoa học – đào tạo là tổ chức tư vấn cho Hiệu trưởng về:

a, Mục tiêu, chương trình đào tạo, kế hoạch dài hạn, trung hạn và hằng năm phát triển giáo dục, khoa học, đào tạo và công nghệ của Trường.

b, Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, giảng viên.

* **Các Hội đồng và Ban tư vấn:**

Các Hội đồng và Ban tư vấn cấp Trường giúp Hiệu trưởng xem xét các vấn đề cơ bản, quan trọng ở các lĩnh vực khác nhau liên quan đến nhiệm vụ chính trị của Trường, để đưa ra quyết định đúng đắn nhằm tổ chức thực hiện tốt nhiệm vụ đó.

* **Các phòng chức năng:**

+ *Phòng Đào tạo:* Tham mưu và chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng về tổ chức, quản lý công tác đào tạo theo quy định của Bộ GD&ĐT và của Trường.

+ *Phòng Kế hoạch Tài vụ:* Tham mưu và chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng thực hiện công tác kế hoạch, quản lý tài chính, kế toán; thực hiện theo dõi, giám sát và kiểm tra việc thu chi, sử dụng các nguồn tài chính theo quy định của Nhà nước và của Trường.

+ *Phòng Tổ chức - Hành chính:* Tham mưu, chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng thực hiện quản lý, điều hành công tác tổ chức, cán bộ; bảo vệ chính trị nội bộ; công tác hành chính, tổng hợp, văn thư lưu trữ; công tác thi đua, khen thưởng kỷ luật.

+ *Phòng Thanh tra, khảo thí và kiểm định chất lượng giáo dục:* Tham mưu, chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng về tổ chức, quản lý, thực hiện công tác thanh tra giáo dục, đào tạo, công tác khảo thí và kiểm định chất lượng giáo

dục nhằm đảm bảo thi hành pháp luật, bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của tổ chức, cá nhân trong lĩnh vực đào tạo.

+ *Phòng Quản lý khoa học*: Tham mưu, chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng về thực hiện công tác quản lý NCKH, chuyển giao công nghệ, nội san, thư viện, bảo tàng, đối ngoại và hợp tác quốc tế của Trường.

+ *Phòng Chính trị và Công tác sinh viên*: Tham mưu, chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng các mặt công tác như: các chủ trương, biện pháp, kế hoạch hoạt động nhằm giáo dục toàn diện sinh viên, quản lý các hoạt động giáo dục chính trị, tư tưởng của sinh viên, quản lý hồ sơ sinh viên.

+ *Phòng Quản trị thiết bị*: Tham mưu, chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng thực hiện công tác quản lý cơ sở, vật chất, tài sản cố định, quản lý đất đai và nhà làm việc, học tập; công tác y tế học đường; vệ sinh môi trường, phòng chống dịch bệnh; công tác dân số kế hoạch hoá gia đình; phòng chống bão lụt và cháy nổ.

+ *Phòng Tin học và Truyền thông*: Tham mưu, chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng về công tác xây dựng và thực hiện quản lý và phát triển ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong mọi lĩnh vực hoạt động của Trường.

+ *Ban Xây dựng và dự án*: Tham mưu, chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng về công tác xây dựng và thực hiện kế hoạch dự án đầu tư, sửa chữa, duy tu bảo dưỡng công trình kiến trúc, xây dựng cơ bản của Trường.

+ *Xưởng nghiên cứu thực nghiệm*: Tham mưu, chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng về công tác quản lý, thực hiện các hoạt động sáng tác và chế thử, thực nghiệm sản phẩm mới; quản lý hướng dẫn và thực hiện nghiên cứu ứng dụng khoa học và công nghệ.

+ *Trung tâm nghiên cứu và phát triển kỹ thuật ứng dụng*: là đơn vị trực thuộc Trường có tư cách pháp nhân, có con dấu riêng, tài khoản ngân hàng và hoạt động theo quy chế riêng.

*** Các Khoa chuyên ngành, bộ môn**

Là đơn vị được phân cấp với chức năng quản lý hành chính về đào tạo, nghiên cứu khoa học, gắn đào tạo với thực tế sản xuất kinh doanh và đời sống xã hội theo kế hoạch được giao, quản lý cơ sở vật chất trong khoa. Các khoa trong Trường bao gồm: Khoa Khoa học cơ bản; Khoa Mỹ thuật Cơ sở; Khoa Mỹ thuật truyền thống; Khoa Tạo dáng Công nghiệp; Khoa Trang trí Nội ngoại thất; Khoa Đồ họa; Khoa Thiết kế Thời trang; Bộ môn lý luận chính trị.

2.1.4. *Đội ngũ giảng viên*

Là đội ngũ lao động trí thức nên đội ngũ GV của Nhà trường mang đầy đủ đặc điểm lao động của đội ngũ trí thức và bên cạnh đó với đặc thù là một trường nghệ thuật, đội ngũ GV ở đây còn có một số đặc điểm khác biệt, cụ thể:

**** Lao động của đội ngũ giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp là lao động trí óc, sáng tạo nghệ thuật***

Đặc thù lao động của đội ngũ GV Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp này là trong quá trình làm việc họ phải thường xuyên phát huy sức sáng tạo của tư duy, ở hàm lượng chất xám cao kết tinh trong sản phẩm trí tuệ, nghệ thuật của họ.. Đó là những tác phẩm nghệ thuật, nghệ thuật ứng dụng, thậm chí là nhân cách người học, là trình độ, kỹ năng lao động của nguồn nhân lực thiết kế sau quá trình đào tạo.

Đặc biệt, lao động trí óc, sự sáng tạo trong lao động của đội ngũ GV Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp luôn trong quá trình vận động và phát triển, luôn biến đổi theo hướng tích cực nhằm đạt được mục tiêu đề ra nghĩa là quá trình sáng tạo không bị gò bó, phụ thuộc vào lối mòn trong tư duy. Đặc biệt sự sáng tạo trong lao động ĐNGV Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp không thể là sự tùy tiện, xa rời nội dung chương trình đào tạo có tính pháp qui. Sáng tạo trong lao động khoa học của đội ngũ này phải gắn liền với tính chuẩn mực nghề nghiệp, quán triệt nguyên tắc: học đi đôi với

hành, lý luận gắn liền với thực tiễn vốn được coi trọng trong công tác giáo dục - đào tạo, đặc biệt trong đào tạo nhân lực thiết kế.

**** Lao động của đội ngũ giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp là lao động sư phạm bậc cao***

Tính đặc thù lao động sư phạm bậc cao của đội ngũ GV Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp thể ở chức năng nghề nghiệp, ở mục tiêu, phương thức lao động, tập trung trong yêu cầu phát triển trí tuệ, hình thành năng lực tư duy, kỹ năng lao động cho nguồn nhân lực thiết kế đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của xã hội.

Đáp ứng những đòi hỏi khó khăn ấy, không chỉ cần đến sự giác ngộ trong tư tưởng mà quan trọng hơn cần có năng lực trí tuệ, phương pháp tương tác sư phạm tích cực, sự nhạy cảm, tư chất của nhà khoa học, nhà thiết kế và nhất là lòng nhiệt thành, tận tâm, tận lực với sự nghiệp “trồng người”. Đó là yêu cầu sư phạm rất cao mà không phải bất kỳ người giảng viên ĐH, CĐ cũng làm chủ và đảm bảo được giá trị ấy.

**** Giảng dạy và nghiên cứu khoa học là hai nhiệm vụ song hành của đội ngũ giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp***

Giảng dạy và nghiên cứu khoa học là hai nhiệm vụ bắt buộc đối với người GV Đại học, Cao đẳng nói chung. Không chỉ GV mà cả đội ngũ những nhà lãnh đạo, quản lý đào tạo trong các cơ sở này cũng tham gia giảng dạy và nghiên cứu khoa học ở mức độ nhất định. Chức năng, nhiệm vụ của đội ngũ GV Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp có yêu cầu, đòi hỏi cao hơn không chỉ là truyền thụ tri thức mà còn là sáng tạo ra tri thức mới; không đơn thuần chỉ là giảng dạy mà còn phải gắn giảng dạy với NCKH như một nhu cầu nội tại, thiết yếu của cuộc sống xã hội.

**** Sản phẩm lao động của ĐNGV Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp góp phần phát triển nguồn nhân lực thiết kế chất lượng cao***

Nhìn từ góc độ phát triển nguồn nhân lực thiết kế, đội ngũ GV

Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp đã, đang và sẽ đóng góp xứng đáng vào sự phát triển nhân lực thiết kế trong thời đại công nghiệp, góp phần làm tăng thêm tiềm lực con người cho đất nước.

Về ĐNGV của Trường tính đến tháng 12/2015 có tổng số 110 giảng viên.
Trong đó:

+ Về cơ cấu giới tính

Bảng 2.2. Cơ cấu đội ngũ giảng viên theo giới tính

Stt	Nội dung	Năm 2015	
		Số người	Tỷ lệ (%)
Tổng số		110	100
1. Cơ cấu giảng viên theo giới tính			
1.1	Số giảng viên nam	64	58
1.2	Số giảng viên nữ	46	42
2. Cơ cấu giảng viên theo độ tuổi			
2.1	Dưới 30 tuổi	4	3,6
2.2	Từ 31- đến 50 tuổi	84	76,4
2.3	Từ 51 đến 60 tuổi	21	19
2.4	Trên 60 tuổi	1	0,9

Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính Trường ĐH MTCN

Qua số liệu trên cho thấy số lượng giảng viên nam là 64 người có tỷ lệ lớn hơn chiếm 58%, còn số lượng giảng viên nữ là 46 người, ít hơn giảng viên nam là 22, chiếm 42%. giảng viên nam chiếm ưu thế hơn do đặc trưng một số ngành đào tạo của Nhà trường mang lại như Điêu khắc, Hội họa hoành tráng, Thiết kế Nội thất, Đồ họa....

Về cơ cấu độ tuổi, ở độ tuổi trên 60 tuổi có 1 người, chiếm tỷ lệ gần 0,9% tổng số giảng viên của Nhà trường. Đây là giảng viên có học hàm, học vị, có thâm niên nghề nghiệp cao, được đào tạo chuẩn và trên chuẩn. Do có trình độ chuyên môn cao, nhiều kinh nghiệm nên sau khi nghỉ hưu theo chế độ của Nhà nước, Nhà trường vẫn mời ở lại giảng dạy theo chế độ hợp đồng. Đây là lực lượng giảng viên đầu đàn của Nhà trường. Tuy giảng viên này có độ tuổi

khá cao nhưng vẫn còn rất nhiều thời gian và trí tuệ để cống hiến cho nhiệm vụ của Nhà trường nói riêng và sự nghiệp giáo dục đại học nói chung. Tuy nhiên, trong giai đoạn tới số giảng viên này sẽ có tuổi đời khá cao, sức khỏe suy giảm nên sẽ cần có lớp giảng viên kế cận thay thế.

Số giảng viên độ tuổi từ 51 - 60 tuổi, có 21 người chiếm tỷ lệ 19%. Đây là lực lượng nòng cốt vì phần lớn giảng viên đã đạt trình độ chuẩn và trên chuẩn quy định, độ tuổi chín muồi về kỹ năng nghề nghiệp, chuyên môn nghiệp vụ đã được khẳng định. Đội ngũ này nếu được quản lý phát triển tốt sẽ có ảnh hưởng mạnh mẽ đến chất lượng giảng dạy của cả đội ngũ giảng viên và trong số đó phần lớn đã có học vị thạc sĩ, tiến sĩ, trong tương lai sẽ kế cận được một phần giảng viên thế hệ trước.

Số giảng viên có độ tuổi từ 31 - 50 tuổi hiện nay có 84 người chiếm tỷ lệ 76,4%. Phần lớn trong số này có thâm niên nghề nghiệp từ 10-15 năm giảng dạy, có kinh nghiệm, chuyên môn, nghiệp vụ vững vàng, nhiệt tình hăng say công tác, nhạy bén với cái mới, có khả năng tiếp thu nhanh tri thức hiện đại. Đa số trong số này đã có trình độ thạc sĩ. Đội ngũ này vẫn còn khả năng tiếp tục được đào tạo bồi dưỡng lên trình độ cao hơn. Do vậy, hàng năm cần phải phân loại đội ngũ giảng viên này theo các tiêu chí khác nhau như trình độ chuyên môn nghiệp vụ, khả năng về ngoại ngữ, khả năng NCKH... để có những hình thức đào tạo... bồi dưỡng nâng cao trình độ phù hợp.

Số lượng giảng viên dưới 30 tuổi chiếm khá ít chỉ có 3,6%. Ở những giảng viên này, do tuổi đời còn khá trẻ nên có điểm hạn chế nhất định là thiếu kinh nghiệm trong giảng dạy, NCKH và tổ chức các hoạt động giáo dục trong Nhà trường. Điều này có thể khắc phục được nếu các cấp quản lý trong Trường quan tâm, tạo điều kiện và có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách trong thực tiễn giúp họ nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo

đức, đặc biệt là đội ngũ giảng viên đầu đàn, có trình độ chuyên môn cao quan tâm giúp đỡ để họ phát triển.

Trong thời gian tới phải tiếp tục tăng cường, bổ sung lực lượng giảng viên trẻ để vừa đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu. Nhất là việc bổ sung giảng viên ở những ngành nhiều học sinh - sinh viên, kịp thời thay thế số giảng viên sắp đến tuổi về hưu, đồng thời góp phần trẻ hoá ĐNGV. Tuy nhiên việc tăng cường, bổ sung đội ngũ giảng viên trẻ cần phải chú trọng tới chất lượng đầu vào, thực hiện đúng quy trình tuyển dụng để đảm bảo đảm bảo chất lượng đội ngũ.

+ *Cơ cấu đội ngũ giảng viên theo ngành đào tạo*

Bảng 2.2. Cơ cấu đội ngũ giảng viên theo chuyên môn đào tạo

Stt	Ngành đào tạo tham gia	Số lượng giảng viên (người)	Tỷ lệ (%)
Tổng số		110	100
1	Khoa học cơ bản	12	10,9
2	Đồ họa	24	21,8
3	Hội họa	3	2,7
4	Hoành tráng	7	6,3
5	Điêu khắc	6	5,4
6	Thiết kế nội thất	18	16,3
7	Thời trang	9	8,1
8	Tạo dáng công nghiệp	7	6,3
9	Sơn mài	6	5,4
10	Gốm	7	6,3
11	Trang sức	3	2,7
12	Dệt - Trang trí thảm	4	3,6
13	Thủy tinh	4	3,6
14	Đồ chơi	2	1,8

Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính Trường ĐH MTCN

Về cơ cấu ĐNGV theo chuyên môn đào tạo thì số giảng viên chuyên ngành thiết kế đồ họa chiếm tỷ lệ lớn nhất 21,8%. Tiếp đó là số giảng viên chuyên ngành thiết kế nội thất với hơn 16,3%, thứ ba là giảng viên thuộc khoa

học cơ bản chiếm 10,9%. Số còn lại phân chia đều cho các chuyên ngành khác với số lượng giảng viên tương đối đồng đều từ 2 đến 9 giảng viên cho mỗi chuyên ngành khác nhau.

+ Về trình độ chuyên môn - nghiệp vụ

Bảng 2.3. Cơ cấu đội ngũ giảng viên theo trình độ chuyên môn

Stt	Nội dung	Số lượng giảng viên (người)	Tỷ lệ (%)
Tổng số		110	100
1. Cơ cấu giảng viên theo trình độ đào tạo			
1.1	Giáo sư, Phó giáo sư - Tiến sĩ	2	1,8
1.2	Tiến sĩ	7	6,3
1.3	Thạc sĩ	86	78
1.4	Cử nhân	15	13,7
2. Cơ cấu giảng viên phân theo ngạch			
2.1	Giảng viên cao cấp	0	0
2.2	Giảng viên chính	20	18
2.3	Giảng viên	90	82

Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính Trường ĐH MTCN

Qua bảng số liệu trên cho thấy trình độ đào tạo của ĐNGV của Nhà trường đã đáp ứng được nhu cầu đào tạo, tuy nhiên số giảng viên có trình độ Giáo sư, Phó giáo sư - Tiến sĩ và Tiến sĩ còn khiêm tốn mới chỉ chiếm 8,1%. Tỷ lệ giảng viên có trình độ thạc sĩ là nhiều nhất chiếm 78%, còn lại 15 giảng viên có trình độ cử nhân. Như vậy, có thể thấy số lượng giảng viên có trình độ đào tạo là cử nhân của Nhà trường còn tương đối lớn chiếm gần tới 13,7% tổng số giảng viên và đây là một số giảng viên cao tuổi, tuy chỉ được đào tạo trình độ đại học nhưng là những người có kinh nghiệm lâu năm.

Với trình độ chuyên môn như vậy để chuẩn hoá ĐNGV cần có sự nỗ lực cố gắng rất nhiều của chính bản thân các giảng viên, bên cạnh đó lãnh đạo Nhà trường cũng cần có những chính sách phù hợp nhằm thu hút và tạo điều kiện cho ĐNGV này tham gia học tập đạt chuẩn, vượt chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ phục vụ sự nghiệp chung của Nhà trường.

Về cơ cấu ngạch giảng viên, qua bảng số liệu trên cho thấy, hiện nay Nhà trường không có giảng viên cao cấp, chỉ có 20 giảng viên chính chiếm tỷ lệ 18%, còn lại giảng viên chiếm đa số với 82%, tỷ lệ giảng viên là lớn nhất với 74,7%, còn lại 7% là trợ giảng. Tỷ lệ giảng viên phân theo ngạch như trên là hợp lý tương ứng với tỷ lệ giảng viên theo trình độ đào tạo và thâm niên công tác.

+ Về trình độ tin học - ngoại ngữ

Về trình độ tin học, ngoại ngữ và nghiệp vụ sư phạm thì đến nay 100% giảng viên có bằng hoặc có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm theo quy định, đáp ứng tiêu chuẩn của giảng viên đại học.

Bảng 2.4. Trình độ tin học - ngoại ngữ và nghiệp vụ sư phạm của đội ngũ giảng viên

Stt	Nội dung	Số lượng giảng viên (người)	Tỷ lệ (%)
Tổng số		110	100
1. Trình độ tin học			
1.1	Đại học	4	4,5
1.2	Chứng chỉ	85	77,2
2. Trình độ ngoại ngữ			
2.1	Đại học	25	22,8
2.2	Chứng chỉ	75	68,1
3. Nghiệp vụ sư phạm			
3.1	Đại học	2	1,8
3.2	Chứng chỉ	79	71,8

Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính Trường ĐH MTCN

2.1.5. Quy mô và kết quả đào tạo

+ Về quy mô đào tạo

Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp là trường Đại học hàng đầu đào tạo NNL trong lĩnh vực mỹ thuật ứng dụng, trải qua quá trình hơn 65 năm xây dựng và phát triển, Trường đã có nhiều đóng góp quan trọng trong việc phát triển KT - XH cả nước. Về công tác đào tạo, hơn 65 năm qua, Trường đã đào tạo hơn 4.600 cử nhân hệ chính quy và hơn 2.500 cử nhân hệ ngoài chính

quy, hơn 360 thạc sỹ. Lực lượng này là NNL quan trọng, góp phần không nhỏ vào sự nghiệp phát triển KT - XH của đất nước.

Trong những năm gần đây, số lượng SV theo học tại Trường không ngừng gia tăng, cụ thể như sau: nếu như năm học 2013 – 2014, Trường có 2.416 người theo học thì đến năm học 2014 - 2015, số lượng người học theo học đã là 2.557 SV, và đến năm 2015 - 2016 số lượng SV là 2.633. Chúng ta có thể thấy rõ sự gia tăng số lượng SV qua các năm theo bảng sau:

Bảng 2.5. Quy mô đào tạo của Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp qua các năm học

Đơn vị: Người

Hệ đào tạo	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Tổng số	2.416	2.557	2.633
I. Hệ Chính quy	2.245	2.390	2.413
Thạc sỹ	50	50	50
Đại học	2.195	2.223	2.352
Cao đẳng	0	0	11
II. Hệ đại học liên thông	50	32	65
III. Hệ đại học vừa làm vừa học	121	85	85

Nguồn: Phòng Đào tạo, trường Đại học MTCN

+ Về kết quả đào tạo

Kết quả đào tạo của Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp được đánh giá thông qua một số chỉ tiêu trong bảng dưới đây:

Bảng 2.6. Chất lượng sinh viên hệ chính quy tại Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp

Chỉ tiêu/ Năm	2013 - 2014		2014 - 2015		2015 - 2016	
	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)
Tổng	2.245	100	2.390	100	2.413	100
Xuất sắc	15	0.6	10	0.4	16	0.6
Giỏi	230	10.2	88	3.6	150	6.2

Khá	1.021	45.4	855	35.7	916	37.9
Trung bình-khá	520	23.1	785	32.8	1.096	45.4
Trung bình	598	26.6	636	26.6	384	16.3
Yếu	21	0.9	15	0.6	22	0.9
Kém	10	0.4	0	0	0	0

Nguồn: Phòng Đào tạo, Trường Đại học MTCN

Trong những năm gần đây, tỷ lệ SV tốt nghiệp đạt loại xuất sắc, giỏi, khá của Trường có xu hướng tăng, trong năm học 2015 - 2016, tỷ lệ SV tốt nghiệp đạt loại xuất sắc, khá, giỏi chiếm 44.7%, tăng hơn 5% so với năm học 2014 - 2015 là 39.7%, điều này chứng tỏ chất lượng đào tạo của Trường trong những năm học gần đây đã được cải thiện, đội ngũ SV ra trường phần nào đáp ứng được nhu cầu của xã hội.

Kết quả đánh giá cho thấy, tỷ lệ tốt nghiệp trong tổng số dự xét cao, nhưng trong đó vẫn còn tỷ lệ tốt nghiệp loại trung bình, yếu và kém ở mức khá cao, cần phải có biện pháp thay đổi phương pháp giảng dạy và học tập nghiên cứu để giảm tỷ lệ này và nâng tỷ lệ tốt nghiệp loại khá, giỏi lên cao hơn nữa.

Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp đã triển khai các hoạt động đào tạo theo đúng các quy định của Bộ GD&ĐT. Công tác tổ chức và quản lý đào tạo được thực hiện bằng quy trình và những quy định được chi tiết và cụ thể hóa từ các Quy chế, Quy định của Bộ GD&ĐT.

Chương trình học được xây dựng với tiêu chí phù hợp và đáp ứng được nhu cầu người học và thị trường lao động. Nội dung môn học luôn được bổ sung thêm kiến thức mới, thể hiện được tính mềm dẻo của chương trình đào tạo, đáp ứng các nhu cầu luôn biến động của thị trường nhân lực. Tổ chức đào tạo với chương trình đào tạo có xây dựng chương trình chuẩn đầu ra và đề cương chi tiết học phần được xác định một cách chuẩn mực.

Việc đổi mới và đa dạng hóa phương pháp dạy và học tạo điều kiện cho người học tham gia vào quá trình dạy và học. Có nhiều loại hình đánh giá kết quả giúp cho người dạy kiểm tra thái độ học tập và kết quả học tập của người học một cách thường xuyên. Các loại hình đánh giá thể hiện tính chuẩn mực, độ tin cậy về kết quả học tập của người học ổn định và bền vững. Phương pháp giảng dạy và đánh giá được đổi mới theo định hướng lấy người học làm trung tâm, tạo cho người học một môi trường học tập, rèn luyện tích cực và chủ động để phát triển năng lực và phẩm chất.

2.2. Thực trạng đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp

2.2.1. Mục đích và tiêu chuẩn đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp

**** Về mục đích đánh giá***

Là một đơn vị sự nghiệp công lập, nên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp cũng giống như các trường Đại học khác tổ chức ĐGTHCV nhằm mục đích kiểm soát công việc và nâng cao chất lượng ĐNGV, từ đó làm cơ sở cho các hoạt động quản lý nhân sự và thực hiện chế độ đãi ngộ khác.

Tính đến thời điểm hiện tại, Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp chưa ban hành quy định riêng về ĐGTHCV, tuy nhiên trong Quy chế thu chi nội bộ hàng năm và quy định về công tác thi đua khen thưởng số 255/QĐ- MTCN, ban hành ngày 15 tháng 6 năm 2015 có quy định đánh giá thi đua có thể sử dụng để đánh giá phân loại giảng viên.

Tuy nhiên, để hiểu rõ thêm về mục đích ĐGTHCV của ĐNGV cũng như xác định rõ xem các giảng viên có nhận thức rõ về mục đích đánh giá thực hiện công việc, tác giả đã thực hiện khảo sát đối với 110 giảng viên và có 80 giảng viên tại các đơn vị trong Trường trả lời câu hỏi này. Kết quả khảo sát thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.7. Hiểu biết của giảng viên về mục đích c đánh giá thực hiện công việc

Stt	Phương án trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Là cơ sở để tăng lương, thưởng, thu nhập tăng thêm	80	100
2	Là cơ sở cho các quyết định quản lý nhân sự như đào tạo, bồi dưỡng, thăng tiến, chuyển chuyển....	71	88.7
3	Là cơ sở để bình xét thi đua, khen thưởng	50	62.5
4	Là cơ sở để nâng cao chất lượng và kiểm soát hoạt động giảng dạy của giảng viên	80	100
5	Lưu hồ sơ cán bộ, giảng viên	25	31.2
6	Mục đích khác	15	18.5

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Qua kết quả khảo sát cho thấy, đội ngũ giảng viên trong Nhà trường đã xác định tương đối chính xác mục đích của hoạt động đánh giá giảng viên là cơ sở để trả lương và thu nhập (100% giảng viên đồng tình với nhận định này); là cơ sở để nâng cao chất lượng và kiểm soát hoạt động giảng dạy của giảng viên (100% giảng viên đồng tình), còn quản lý nhân sự cũng có tỷ lệ 88.7% giảng viên đồng tình, còn mục đích khác chỉ có 18.5%.

Theo quy định thì hiện nay, kết quả ĐGTHCV của ĐNGV trong Nhà trường được phân loại như sau:

- Không xét đánh giá đối với giảng viên đi học dài hạn ở nước ngoài, giảng viên mới tuyển dụng và hợp đồng lao động dưới 1 năm;
- Không hoàn thành nhiệm vụ: không đạt định mức giờ giảng và giờ NCKH theo quy định;
- Hoàn thành nhiệm vụ: trong khoảng đạt định mức giờ giảng, giờ NCKH đến vượt đủ 100 giờ giảng, giờ NCKH;
- Hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên: Vượt trên 100 giờ giảng, giờ nghiên cứu khoa học; Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được bình xét trong số lượng hoàn thành tốt nhiệm vụ và có số giờ vượt giờ cao cộng với các NCKH.

Theo thống kê của phòng Tổ chức – Hành chính thì kết quả ĐGTHCV của ĐNGV giai đoạn 2013 - 2015 như sau:

Bảng 2.8. Kết quả đánh giá thực hiện công việc của giảng viên

giai đoạn 2013 - 2015*Đơn vị tính: người*

Tt	Phân loại	Năm học 2013- 2014	Năm học 2014- 2015	Năm học 2015- 2016
1	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	22	28	32
2	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	79	79	75
3	Hoàn thành nhiệm vụ	8	0	0
4	Không hoàn thành nhiệm vụ	0	0	0
5	Không xem xét kết quả	1	3	3
	Tổng cộng	110	110	110

Nguồn: Phòng Tổ chức- Hành chính

Qua bảng số liệu trên cho thấy, kết quả ĐGTHCV của ĐNGV qua các năm đều đạt kết quả tốt, số giảng viên không hoàn thành nhiệm vụ đều không có, số hoàn thành nhiệm vụ đã giảm xuống, số hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ năm sau tăng hơn so với năm trước.

*** Về tiêu chuẩn đánh giá**

Hiện nay, do Nhà trường chưa xây dựng và ban hành quy định về công tác ĐGTHCV nên các tiêu chuẩn vẫn tuân thủ theo quy định chung của Nhà nước và ngành giáo dục. Đó là các văn bản sau:

- Tiêu chuẩn nhiệm vụ, quyền hạn của giảng viên căn cứ vào quy định tại điều 55 Luật Giáo dục Đại học - Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012. Quy định như sau :

1. Giảng dạy theo mục tiêu, chương trình đào tạo và thực hiện đầy đủ, có chất lượng chương trình đào tạo.

2. Nghiên cứu, phát triển ứng dụng khoa học và chuyển giao công nghệ, bảo đảm chất lượng đào tạo.

3. Định kỳ học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ và phương pháp giảng dạy.

4. Giữ gìn phẩm chất, uy tín, danh dự của giảng viên.

5. Tôn trọng nhân cách của người học, đối xử công bằng với người học, bảo vệ các quyền, lợi ích chính đáng của người học.

6. Tham gia quản lý và giám sát cơ sở giáo dục Đại học, tham gia công tác Đảng, đoàn thể và các công tác khác.

7. Được ký hợp đồng thỉnh giảng và NCKH với các cơ sở giáo dục Đại học, cơ sở nghiên cứu khoa học theo quy định của pháp luật.

8. Được bổ nhiệm chức danh của giảng viên, được phong tặng danh hiệu Nhà giáo nhân dân, Nhà giáo ưu tú và được khen thưởng theo quy định của pháp luật.

9. Các nhiệm vụ và quyền khác theo quy định của pháp luật.

- Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 28 tháng 11 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Nội vụ về quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong cơ sở giáo dục Đại học công lập.

- Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT quy định về chế độ làm việc đối với giảng viên ban hành ngày 31 tháng 12 năm 2014;

Bên cạnh đó, còn căn cứ vào quy định nội bộ của Nhà trường trong việc thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, giảng viên thể hiện trong các quy chế nội bộ đề ra các tiêu chuẩn ĐGTHCV của ĐNGV.

Căn cứ vào quy định nêu trên thì hoạt động ĐGTHCV của giảng viên trong Nhà trường căn cứ trên 3 tiêu chuẩn cơ bản là:

Tiêu chuẩn 1: Khối lượng giảng dạy

Để xác định khối lượng giảng dạy của giảng viên, Nhà trường thực hiện quy đổi các hoạt động giảng dạy, NCKH thành giờ chuẩn giảng dạy, việc quy

đôi này được thực hiện chi tiết tại quyết định số 24/QĐ-MCTN ngày 25 tháng 6 năm 2016 quy định tiêu chuẩn, nhiệm vụ và chế độ làm việc của viên chức giảng dạy Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp.

Theo quy định trên thì định mức áp dụng cho giảng viên trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp là 270 giờ chuẩn/ năm học.

+ Tiêu chuẩn 2: Chất lượng giảng dạy

Từ năm học 2013 - 2014 đến nay, để đánh giá chất lượng ĐNGV Nhà trường đã tổ chức thực hiện lấy ý kiến phản hồi của người học về hoạt động giảng dạy của giảng viên.

Việc lấy ý kiến này được thực hiện thông qua việc phát phiếu cho người học để tiến hành đánh giá mỗi kỳ học, từng môn học cụ thể, tuy nhiên tính đến thời điểm hiện nay, kết quả này chưa sử dụng vào làm căn cứ đánh giá chất lượng giảng viên. (Xem phụ lục 4).

+ Tiêu chuẩn 3: Nghiên cứu khoa học

Theo quy định về chế độ làm việc của giảng viên ban hành kèm theo thông tư 47/2014/TT-BGDDT thì giảng viên phải dành ít nhất 1/3 tổng quỹ thời gian làm việc trong năm học để làm nhiệm vụ NCKH.

Việc giao và triển khai thực hiện nhiệm vụ NCKH cho giảng viên phải phù hợp với điều kiện, tiềm lực khoa học, định hướng phát triển hoạt động khoa học và công nghệ của cơ sở giáo dục đại học và phù hợp với năng lực chuyên môn của giảng viên. Thủ trưởng cơ sở giáo dục Đại học giao cụ thể nhiệm vụ NCKH cho giảng viên của đơn vị.

Mỗi năm, giảng viên phải hoàn thành nhiệm vụ NCKH được giao tương ứng với chức danh hoặc vị trí công việc đang đảm nhiệm. Kết quả NCKH của giảng viên được đánh giá thông qua các sản phẩm cụ thể, tối thiểu là một đề tài NCKH cấp cơ sở hoặc tương đương được nghiệm thu từ đạt yêu

câu trở lên hoặc một bài báo được công bố trên tạp chí khoa học có phản biện hoặc một báo cáo khoa học tại hội thảo khoa học chuyên ngành.

Căn cứ quy định nêu trên, Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp thực hiện định mức giờ NCKH đối với giảng viên là 100 giờ chuẩn và giảng viên chính là 120 giờ chuẩn. Theo đó, các NCKH, các công trình, tác phẩm của các giảng viên sẽ được quy đổi, tính điểm thành giờ NCKH.

Trong trường hợp giảng viên nào không đủ giờ NCKH sẽ khấu trừ từ giờ giảng dạy sang, nếu không đủ giờ định mức theo quy định sẽ bị đánh giá là không hoàn thành nhiệm vụ.

Để đánh giá về các tiêu chí ĐGTHCV của ĐNGV, tác giả cũng đã thực hiện khảo sát lấy ý kiến của các giảng viên trong Nhà trường và có được kết quả như sau:

Bảng 2.9. Ý kiến đánh giá của giảng viên về tiêu chuẩn thực hiện công việc của Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp

Stt	Tiêu chuẩn đánh giá THCV giảng viên	Số người	Tỷ lệ
1	Rất rõ ràng, cụ thể	8	8.6
2	Rõ ràng, cụ thể	22	23.9
3	Bình thường	45	48.9
4	Không rõ ràng, cụ thể	5	5.4
5	Còn thiếu, cần bổ sung	12	13
Tổng		92	100

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Qua kết quả khảo sát cho thấy trong câu hỏi này có 92 người trả lời trong số 110 phiếu được phát ra và thu về. Trong số những người đã trả lời thì tỷ lệ đánh giá các tiêu chuẩn “bình thường” là khá cao chiếm 48.95, còn tỷ lệ “rất rõ ràng, cụ thể” và “rõ ràng, cụ thể” chiếm hơn 20%. Còn lại là “không cụ thể, rõ ràng” và “còn thiếu, cần bổ sung” chiếm gần 20% còn lại. Điều này cho thấy, ĐNGV chưa thực sự đồng ý với bản tiêu chuẩn nêu trên. Do đó, cần có sự điều chỉnh, bổ sung cho rõ ràng, cụ thể hơn nữa.

2.2.2. Thực trạng tổ chức đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp

2.2.2.1. Về phương pháp và quy trình đánh giá

*** Về phương pháp đánh giá**

Hiện nay, để đánh giá ĐGTHCV Nhà trường sử dụng các phương pháp đánh giá cơ bản sau:

Một là, phương pháp cho điểm. Cuối năm học, giảng viên nhận phiếu đánh giá và tự cho điểm theo các nội dung đã được xây dựng trong phiếu đánh giá (Xem phụ lục 3).

Giảng viên nộp phiếu đánh giá cho Trưởng khoa/ bộ môn.

Trưởng khoa/ bộ môn trực tiếp kiểm tra, đối chiếu và cho điểm đánh giá vào cột đơn vị đánh giá trong phiếu đánh giá, sau đó tính tổng số điểm mà giảng viên đạt được; ứng với mỗi điểm số có được, giảng viên sẽ được xếp loại theo các mức: lao động tiên tiến, hoàn thành nhiệm vụ, không hoàn thành nhiệm vụ, lao động giỏi hoặc chiến sỹ thi đua. Gửi kết quả lên Trường ghi nhận kết quả thi đua trong năm học. Quá trình này được thực hiện khá đơn giản, dựa trên các nội dung sẵn có để so sánh nhiệm vụ, công việc được giao với kết quả thực hiện công việc của mình, từ đó tiến hành cho các điểm số thích hợp tương ứng với mỗi nội dung đánh giá vào cột cá nhân tự đánh giá trong phiếu đánh giá.

Hai là, phương pháp bỏ phiếu tín nhiệm. Sau khi cá nhân giảng viên thực hiện tự đánh giá chấm điểm thì tại các Khoa/ bộ môn sẽ thành lập Hội đồng đánh giá của Khoa/ Bộ môn đó để tổ chức bỏ phiếu tín nhiệm, đánh giá đối với những nội dung mà cá nhân giảng viên tự đánh giá, lập danh sách gửi lên Hội đồng Nhà trường xem xét và công nhận kết quả đánh giá.

Để đánh giá hiệu quả của những phương pháp đánh giá được Nhà trường sử dụng, tác giả đã thực hiện khảo sát đối với nội dung này và có kết quả như sau:

Bảng 2.10. Ý kiến của giảng viên về phương pháp đánh giá thực hiện công việc

Stt	Phương pháp đánh giá THCV	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Rất hợp lý	2	2.3
2	Hợp lý	25	29.4
3	Chưa hợp lý, cần hoàn thiện	58	68.2
Tổng		85	100

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Như vậy, qua kết quả khảo sát trên, cho thấy có 85 người trả lời câu hỏi này chiếm 68,2% số người được hỏi. Qua đó, tác giả thấy rằng các phương pháp mà Nhà trường đang sử dụng để ĐGTHCV của giảng viên có ưu điểm là đơn giản, dễ thực hiện, và việc đánh giá bằng điểm số đã phần nào lượng hóa được kết quả thực hiện công việc của giảng viên. Tuy nhiên, phương pháp này có nhược điểm là còn mang nặng tính hình thức, việc đánh giá cho điểm chủ yếu dựa vào cảm tính, kết quả đánh giá phụ thuộc rất nhiều vào yếu tố chủ quan của người đánh giá. Thêm vào đó, các chỉ tiêu đánh giá còn chung chung, chưa cụ thể làm cho việc đánh giá cho điểm trở nên khó khăn. Những nhược điểm trên đã làm cho kết quả đánh giá của phương pháp này trở nên thiếu chính xác, đa phần các nội dung đánh giá đều được cho điểm tối đa, giảng viên không cần phải quá cố gắng cũng có thể hoàn thành nhiệm vụ. Việc bình xét thi đua dựa trên kết quả đánh giá đó cũng trở nên thiếu chính xác, quá dễ dàng đạt được danh hiệu chiến sĩ thi đua cơ sở theo thang điểm chấm, chưa phân biệt rõ được tính chất hoàn thành công việc của từng người, điều này làm ảnh hưởng đến tâm lý cũng như kết quả thực hiện công việc của giảng viên.

*** Về quy trình tổ chức đánh giá**

Về quy trình tổ chức đánh giá, Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp cũng tuân thủ theo trình tự ĐGTHCV đối với viên chức giảng dạy trong các trường Đại học, bao gồm các bước sau:

Bước 1. Thành lập Hội đồng đánh giá.

Đến cuối mỗi năm học, Nhà trường sẽ ban hành văn bản thành lập Hội đồng đánh giá kết quả thực hiện công việc và bình xét thi đua, khen thưởng. Thông thường Hội đồng này sẽ bao gồm các thành viên sau:

- Chủ tịch Hội đồng: Hiệu trưởng;
- Phó chủ tịch Hội đồng: Chủ tịch công đoàn;
- Các ủy viên: 02 Phó Hiệu trưởng, Trưởng phòng Tổ chức – Hành chính, Trưởng ban Khảo thí - Đảm bảo chất lượng, Trưởng phòng Kế hoạch Tài vụ, Trưởng phòng Đào tạo và Trưởng các đơn vị Khoa/ bộ môn.

Bước 2. Lập kế hoạch đánh giá.

Chủ tịch Hội đồng phê duyệt kế hoạch đánh giá thực hiện công việc và gửi đến các khoa, bộ môn triển khai thực hiện. Trong kế hoạch thể hiện nội dung công tác ĐGTHCV, thời gian tiến hành và các yêu cầu khác. Kế hoạch này sẽ được gửi về các đơn vị để tiến hành thực hiện đánh giá.

Bước 3. Cung cấp thông tin liên quan đến tiêu chuẩn đánh giá.

Đối với các giảng viên, các thư kí khoa sẽ phối hợp với các phòng ban cung cấp bảng thống kê giờ giảng, giờ NCKH, lỗi vi phạm của giảng viên trong năm học (do phòng Thanh tra, khảo thí và kiểm định chất lượng giáo dục tổng hợp nhưng trong các năm học gần đây chưa sử dụng để làm căn cứ đánh giá) phục vụ cho công tác giảng dạy.

Các giảng viên sẽ căn cứ tình hình thực hiện nhiệm vụ, đối chiếu với dữ liệu giờ giảng, giờ NCKH, để tự xác định kết quả thực hiện nhiệm vụ của bản thân, sau đó gửi đến trưởng đơn vị.

Bước 4. Hội đồng Khoa đánh giá.

Tập thể đơn vị bỏ phiếu tín nhiệm cấp cơ sở xét danh hiệu và hình thức khen thưởng cho các cá nhân giảng viên. Những cá nhân nào đạt phiếu tín nhiệm theo quy định sẽ được Khoa tổ chức đánh giá và lập danh sách, hồ sơ báo cáo kết quả trình Hội đồng thi đua cấp trên xem xét và công nhận.

Bước 5. Hội đồng Trường đánh giá

Trên cơ sở danh sách, hồ sơ báo cáo thành tích của các cá nhân và đơn vị, Hội đồng cấp Trường tổ chức họp xét danh hiệu thi đua và bỏ phiếu (mẫu phiếu giống như mẫu phiếu tín nhiệm tại bộ môn).

Các cá nhân, tập thể đạt 2/3 số phiếu của Hội đồng cấp Trường được đề nghị Hiệu trưởng quyết định công nhận các danh hiệu: “Hoàn thành nhiệm vụ” ; “Lao động tiên tiến” ; “Chiến sỹ thi đua cấp cơ sở”.

Bước 6. Công bố kết quả đánh giá và tiếp nhận phản hồi

Kết quả đánh giá của viên chức, giảng viên được thông báo về các đơn vị. Nếu viên chức, giảng viên nào không nhất trí với kết quả đánh giá, phân loại thì được quyền khiếu nại lên Hội đồng đánh giá cấp Trường để xem xét trước khi chính thức trình Hiệu trưởng phê duyệt.

Bảng 2.12. Tổng hợp danh hiệu thi đua của giảng viên qua các năm học

Các chỉ tiêu	Năm học 2013-2014		Năm học 2014-2015		Năm học 2015-2016	
	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)
Tổng số giảng viên	110	100	110	100	110	100
Không bình xét thi đua	5	4.5	7	6.3	5	4.5
Hoàn thành nhiệm vụ	9	8.1	6	5.4	2	1.8
Lao động tiên tiến	75	68.1	73	66.3	77	70
Chiến sỹ thi đua cơ sở	15	13.6	17	15.4	19	17.2
Chiến sỹ thi đua cấp Bộ	6	5.4	7	6.3	7	6.3

Nguồn: Phòng Tổ chức- Hành chính

Nhìn vào bảng số liệu trên cho thấy phần lớn giảng viên đều đạt danh hiệu lao động tiên tiến, chiến sỹ thi đua cấp cơ sở và cấp Bộ tăng dần theo các năm, năm sau tăng so với năm trước, giảng viên không tiến hành bình xét thi đua chủ yếu là các giảng viên đi học dài hạn ở nước ngoài và nghỉ ốm. Còn lại số lượng giảng viên hoàn thành nhiệm vụ có xu hướng giảm dần.

2.2.2.2. Về chu kỳ đánh giá

Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp cũng như các trường Đại học công lập khác đều thực hiện ĐGTHCV đối với cán bộ, giảng viên trong Nhà

trường theo chu kỳ năm học. Theo đó, cứ vào tháng 6 hàng năm, Nhà trường sẽ tổ chức ĐGTHCV cho năm học đó. Đầu tiên các khoa sẽ tự đánh giá các giảng viên của mình theo các danh hiệu đã đăng ký, sau đó Khoa sẽ gửi lên Hội đồng đánh giá của Trường đánh giá lần hai, rồi đưa ra kết luận cuối cùng ứng với các danh hiệu của các giảng viên. Khi xem xét các tiêu chuẩn đánh giá thì có thể thấy được rằng là việc đánh giá theo chu kỳ năm học như vậy là phù hợp. Vì phải khi kết thúc cả năm học thì Nhà trường mới rà soát được toàn bộ quá trình thực hiện của giảng viên trong năm học đó. Điều này cũng phù hợp với khảo sát đối với giảng viên về chu kỳ ĐGTHCV và lựa chọn chu kỳ ĐGTHCV của giảng viên.

Bảng 2.12. Ý kiến của giảng viên về chu kỳ đánh giá thực hiện công việc

Stt	Chu kỳ đánh giá	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Chu kỳ đánh giá dài	5	4.5
2	Chu kỳ đánh giá hợp lý	105	95.5
3	Chu kỳ đánh giá ngắn	0	0
Tổng		110	100

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Theo kết quả khảo sát, câu hỏi này cũng có 100% người trả lời và có tới 95.5% cho rằng chu kỳ đánh giá hiện nay là hợp lý, phù hợp với chu kỳ năm học, không có giảng viên nào đánh giá là chu kỳ ngắn và chỉ có 4.5% đánh giá là dài. Điều này cho thấy chu kỳ hiện nay là phù hợp với các đơn vị làm việc theo năm học.

2.2.2.3. Về người đánh giá

Hiện nay, theo quy định về người ĐGTHCV của ĐNGV là những chủ thể sau:

Thứ nhất, giảng viên sẽ tự đánh giá về kết quả thực hiện công việc của mình thông qua hình thức cho điểm tương ứng với bước thứ nhất trong quy trình đánh giá.

Thứ hai, là người phụ trách đơn vị. Những người phụ trách đơn vị là những người có chuyên môn nghiệp vụ, hơn nữa họ lại là người trực tiếp chỉ đạo quá trình thực hiện công việc của giảng viên nên họ hiểu hơn ai hết tình hình thực hiện công việc của giảng viên. Qua đó họ có thể nhận thấy được sự thực hiện công việc của giảng viên và đưa ra những biện pháp điều chỉnh phù hợp để quá trình thực hiện công việc được thuận lợi hơn. Tuy nhiên, để có kết quả ĐGTHCV chính xác thì người phụ trách đơn vị còn phải sử dụng thêm các nguồn cung cấp thông tin khác về quá trình thực hiện công việc của giảng viên qua các phòng ban khác như Phòng Thanh tra, Phòng Đào tạo và ý kiến phản hồi của người học.

Trong ĐGTHCV thì người đánh giá đóng vai trò rất quan trọng liên quan đến kết quả hay hiệu quả của công tác đánh giá. Do vậy, tác giả cũng tiến hành khảo sát về chủ thể ĐGTHCV. Khi được hỏi nên chọn ai để ĐGTHCV của mình thì 100% giảng viên trong Nhà trường trả lời câu hỏi này và cho rằng đó là tự bản thân đánh giá, đồng nghiệp, Trưởng bộ môn, Hội đồng Khoa, Hội đồng Trường đánh giá; chỉ có 45.5% người được hỏi chọn đối tượng đánh giá là người học.

Bảng 2.13. Kết quả khảo sát về chủ thể đánh giá (người đánh giá) thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp

STT	Người đánh giá THCV	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Bản thân giảng viên	110	100
2	Đồng nghiệp	110	100
3	Người học	50	45.4
4	Người phụ trách trực tiếp	110	100
5	Hội đồng Khoa	110	100

6	Hội đồng Trường	95	86.3
---	-----------------	----	------

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Bên cạnh chủ thể ĐGTHCV của giảng viên như đã nêu trên thì từ năm học 2013 - 2014, Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp thực hiện việc lấy ý kiến phản hồi của người học đối với đội ngũ giảng viên nhằm mục đích:

- Nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, phương pháp giảng dạy, điều chỉnh và cập nhật chương trình đào tạo của Nhà trường đáp ứng nhu cầu xã hội;
- Nâng cao tinh thần trách nhiệm của giảng viên trong việc thực hiện mục tiêu đào tạo của Nhà trường, xây dựng đội ngũ giảng viên có phẩm chất đạo đức, lương tâm nghề nghiệp và trình độ chuyên môn cao, phong cách giảng dạy tiên tiến, hiện đại;
- Tăng cường tinh thần trách nhiệm của người học, gắn với quyền lợi và nghĩa vụ học tập, rèn luyện của bản thân, từ đó góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của cơ sở giáo dục đại học;
- Tạo thêm một kênh thông tin để:

Giúp giảng viên có thể tự điều chỉnh hoạt động giảng dạy hoặc bổ sung cho các khóa học sau;

Giúp cán bộ quản lý cấp trường, khoa/bộ môn có thêm cơ sở để nhận xét, đánh giá giảng viên, phân công giảng dạy, có kế hoạch bồi dưỡng ...đối với giảng viên;

Góp phần ngăn ngừa các tiêu cực trong hoạt động giảng dạy; phát hiện nhân rộng những điển hình tốt trong đội ngũ giảng viên.

Nội dung lấy ý kiến phản hồi của người học tập trung vào các nội dung là tổ chức hoạt động giảng dạy; hoạt động kiểm tra, đánh giá môn học, đánh giá chung về môn học (Xem phụ lục 5).

Sau mỗi kỳ học, Phòng Thanh tra, Khảo thí và kiểm định chất lượng giáo dục sẽ tổ chức phát phiếu khảo sát lấy ý kiến phản hồi của người học đối

với những giảng viên tại các khoa/ bộ môn theo kế hoạch đầu học kỳ (Xem phụ lục 6).

Hiện nay, tuy Nhà trường đã tổ chức lấy ý kiến phản hồi của người học về hoạt động giảng dạy của giảng viên nhưng kết quả này mới chỉ là thông tin tham khảo cho các hoạt động quản lý đào tạo và nhân sự chứ chưa được sử dụng làm cơ sở cho các hoạt động ĐGTHCV của giảng viên.

2.2.2.4. Về đào tạo người đánh giá

Người đánh giá có vai trò rất quan trọng trong việc nâng cao chất lượng công tác ĐGTHCV, do vậy hoạt động đào tạo cho người thực hiện công tác này là vô cùng cần thiết. Tuy nhiên, hiện nay trên thực tế Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp chưa chú trọng đến công tác đào tạo người đánh giá. Công tác này mới chỉ dừng lại ở việc các phòng ban chức năng và những người có liên quan xây dựng tổng thể nội dung đánh giá, sau đó các đơn vị sẽ thực hiện đánh giá theo mẫu với quy trình giảng viên tự đánh giá, sau đó bộ môn/khoa họp bình xét tại đơn vị và gửi danh sách bình xét về Phòng Tổ chức - Hành chính tổng hợp, trình Hội đồng Thi đua, Khen thưởng xem xét quyết định.

2.2.2.5. Về phỏng vấn đánh giá

Phỏng vấn đánh giá là khâu cuối cùng trong quy trình ĐGTHCV của giảng viên, tuy là khâu cuối cùng nhưng lại có ý nghĩa vô cùng quan trọng, cho ta thấy được tình hình thực hiện công việc của giảng viên, tâm tư, nguyện vọng, ý kiến của người giảng viên về công tác đánh giá, qua đó đưa ra các giải pháp, điều chỉnh cho phù hợp với thực tiễn và chu kỳ đánh giá tiếp theo.

Hiện tại, Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp chưa thực hiện các cuộc phỏng vấn đánh giá sau mỗi chu kỳ ĐGTHCV, mà chỉ dừng lại ở mức thông báo kết quả đánh giá về các đơn vị. Do vậy, người được đánh giá chỉ biết được kết quả đánh giá khi mọi chu kỳ đánh giá đã kết thúc và người được đánh giá

cũng biết được quá trình làm việc của mình được đánh giá ra sao. Điều này làm giảm tác dụng của công tác ĐGTHCV.

2.2.3. Sử dụng kết quả đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp

Ý nghĩa quan trọng nhất việc sử dụng kết quả ĐGTHCV của đội ngũ giảng viên là nhằm xem xét mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của ĐNGV. Qua đó, có sự quyết định, điều chỉnh nhân sự phù hợp. Với ý nghĩa như trên thì hiện nay, Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp sử dụng kết quả ĐGTHCV của giảng viên vào các mục đích cơ bản như sau:

Thứ nhất, kết quả ĐGTHCV của giảng viên sẽ là căn cứ để đánh giá mức độ hoàn thành công việc của giảng viên. Nghĩa là, kết quả này sẽ được so sánh, đối chiếu với định mức giờ giảng, định mức giờ NCKH theo quy định của giảng viên để xác định xem người giảng viên đó có hoàn thành nhiệm vụ được giao trong năm học hay không. Hiện nay, theo quy định tại thông tư số: 47/2014/TT-BGDĐT ban hành ngày 31 tháng 12 năm 2014 quy định về chế độ làm việc đối với giảng viên thì định mức giờ chuẩn cho giảng viên trong một năm học là 270 giờ chuẩn; trong đó, giờ chuẩn trực tiếp trên lớp chiếm tối thiểu 50% định mức quy định. Còn quy định về giờ nghiên cứu khoa học là giảng viên phải dành ít nhất 1/3 tổng quỹ thời gian làm việc trong năm học để làm nhiệm vụ NCKH. Do vậy, kết quả ĐGTHCV của giảng viên trong năm học sẽ được đem ra so sánh với định mức giờ chuẩn để có cơ sở cho các hoạt động nhân sự khác.

Thứ hai, kết quả ĐGTHCV sẽ được sử dụng làm cơ sở để bình xét danh hiệu thi đua. Vào cuối mỗi năm học, Nhà trường sẽ thực hiện công tác thi đua khen thưởng. Theo đó, Hội đồng thi đua khen thưởng cấp đơn vị và cấp Trường sẽ đánh giá và đưa ra kết quả các danh hiệu mà viên chức giảng dạy đạt được và thực hiện chế độ khen thưởng theo quy định của Nhà nước.

Như vậy, hiện nay việc sử dụng kết quả ĐGTHCV của ĐNGV mới chỉ được sử dụng làm căn cứ cho việc ĐGTHCV và bình xét thi đua, mà chưa sử dụng trong các hoạt động quản trị nhân sự khác như: cử người đi đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn, trong đề bạt thăng tiến, tuyển dụng...

2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến đánh giá thực hiện công việc cho giảng viên tại Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp

2.3.1. Nhân tố bên trong

**** Chiến lược phát triển của Nhà trường***

Trong chiến lược phát triển Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp giai đoạn 2013 - 2018 đã đề ra mục tiêu: “Phấn đấu đến năm 2030, Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp đạt trình độ tiên tiến trong khu vực về lĩnh vực đào tạo mỹ thuật ứng dụng. Với mục tiêu trên đòi hỏi Nhà trường không ngừng nâng cao chất lượng cũng như số lượng giảng viên để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao”. Như vậy, để thực hiện được mục tiêu nêu trên thì Nhà trường cần xây dựng kế hoạch bổ sung ĐNGV, đồng thời thực hiện giải pháp nâng cao chất lượng NNL của Trường để đáp ứng một khối lượng công việc lớn liên tục gia tăng. Do đó, công tác ĐGTHCV cần phải xác định được chất lượng thực hiện công việc hiện tại, khả năng đảm nhận các công việc trong tương lai của ĐNGV trong Nhà trường, từ đó làm cơ sở xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV trong giai đoạn tiếp theo.

Gắn liền với việc mở rộng quy mô đào tạo thì cơ sở vật chất của Nhà trường cũng cần phải đầu tư một cách đồng bộ. Bởi thực tế hiện nay, do cơ sở vật chất của Nhà trường còn nhiều hạn chế, phòng học thiếu nên các lớp học thường bố trí sĩ số vượt theo quy định. Điều này gây ảnh hưởng không nhỏ đến việc thực hiện công việc của ĐNGV. Từ đó ảnh hưởng đến chất lượng của hoạt động ĐGTHCV. Tuy nhiên, trong thời gian tới, được sự quan tâm đầu tư của Bộ GD&ĐT, Nhà trường sẽ được đầu tư xây mới khu giảng đường

9 tầng với nhiều phòng học chuyên ngành được đầu tư các trang thiết bị hiện đại. Tạo điều kiện cho giảng viên thực hiện tốt hơn công tác giảng dạy của mình, giúp nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường trong thời gian tới.

** Quan điểm của lãnh đạo Nhà trường về công tác đánh giá thực hiện công việc*

Quan điểm của Ban lãnh đạo Nhà trường luôn đề cao công tác ĐGTHCV của đội ngũ viên chức trong Nhà trường nói chung và đối với viên chức giảng dạy nói riêng. Do vậy, hàng năm vào thời điểm kết thúc năm học, Ban Giám hiệu Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp đã chỉ đạo phòng chức năng triển khai thực hiện nghiêm túc các hoạt động ĐGTHCV theo văn bản hướng dẫn của cơ quan quản lý cấp trên về đánh giá, phân loại công chức, viên chức hàng năm. Trường luôn tuân theo những quy định và hướng dẫn của cấp trên liên quan đến viên chức nói chung và các văn bản quy định liên quan đến hoạt động đánh giá đội ngũ giảng dạy nói riêng. Ngoài ra, Nhà trường còn đưa ra các văn bản quy định phù hợp với đặc trưng của Nhà trường như quy định về tiêu chuẩn, nhiệm vụ và chế độ làm việc của viên chức giảng dạy Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp, quy định về NCKH, đây là nền tảng để đánh giá tiêu chuẩn về khối lượng giảng dạy đối với ĐNGV.

Bên cạnh các lớp, hệ giảng dạy tại trường, Nhà trường còn mở rộng việc đào tạo liên kết với một số các trường ở tỉnh khác như Trường Cao đẳng Trang trí Mỹ thuật Đồng Nai. Do đó việc kiểm tra, giám sát việc thực hiện công việc của viên chức giảng dạy cũng trở nên khó khăn. Do vậy mà phần nào cũng ảnh hưởng đến kết quả và chất lượng của công tác ĐGTHCV tại Trường.

Mặc dù Ban Giám hiệu Nhà trường đã rất quan tâm đến công tác ĐGTHCV, tuy nhiên, cho đến nay thì Nhà trường chưa ban hành Quy chế

ĐGTHCV đối với viên chức công tác tại Trường. Các tiêu chuẩn ĐGTHCV đối với ĐNGV hiện nay còn thiếu, biểu mẫu đánh giá chưa cụ thể mới chỉ dừng lại ở việc đánh giá theo hướng dẫn chung đối với viên chức các đơn vị sự nghiệp. Trong thời gian tới, công tác ĐGTHCV cần được quan tâm hơn nữa.

** Văn hóa tổ chức của Nhà trường*

Mọi hoạt động của Nhà trường hiện nay đều được xây dựng và thực hiện theo quan điểm công khai, minh bạch, từ tuyển dụng, sử dụng, bố trí nhân lực đến việc tham gia của toàn thể công chức, viên chức trong việc xây dựng các quy chế, quy trình, quy định phục vụ công tác quản lý. Ý thức trách nhiệm của mỗi cá nhân trong công việc cũng như ý thức chấp hành nội quy, quy định đã góp phần tạo nên uy tín của Nhà trường trong việc đào tạo NNL chất lượng cao cho lĩnh vực kỹ thuật ứng dụng. Với đặc thù là một trường nghệ thuật nên đặc điểm văn hóa tổ chức của Nhà trường cũng có những nét khác biệt so với các trường Đại học khác. Ngoài hoạt động giảng dạy thì người giảng viên cũng chính là những họa sĩ, nhà thiết kế còn thực hiện các công việc khác như thực hiện công trình, sáng tác các tác phẩm nghệ thuật như hội họa, điêu khắc, thiết kế nội thất công trình, thiết kế thời trang,... Do vậy, trong quá trình thực hiện công việc của ĐNGV cần tính cả các yếu tố sáng tác nghệ thuật của giảng viên trở thành công trình NCKH và được quy đổi thành điểm NCKH. Tuy nhiên, hiện nay chưa có văn bản cụ thể của Nhà nước, của ngành giáo dục quy định cụ thể về vấn đề quy đổi các tác phẩm nghệ thuật, công trình ứng dụng của ĐNGV Nhà trường thành điểm NCKH nên cũng phần nào thiệt thòi cho ĐNGV trong ĐGTHCV, nhất là trong lĩnh vực NCKH.

2.3.2. Nhân tố bên ngoài

** Nhân tố pháp luật*

Chính sách pháp luật của Nhà nước ảnh hưởng rất nhiều tới sự phát triển của các trường Đại học nói chung và Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp nói riêng. Đặc biệt là liên quan chặt chẽ đến kết quả thực hiện công việc của ĐNGV như chi phối nhiều từ các quy định trong văn bản luật và văn bản dưới luật của Nhà nước, ví dụ như: Luật Lao động, Luật Giáo dục, Luật giáo dục Đại học, các quy định đối với giảng viên: nhiệm vụ của giảng viên, định mức giờ giảng, nhiệm vụ NCKH, các chế độ về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi,...Tất cả các quy định trên đều là các căn cứ của tiêu chí ĐGTHCV đối với ĐNGV.

** Nhân tố kinh tế*

Thực tế hiện nay, nguồn ngân sách Nhà nước cấp cho các trường công lập nói chung và Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp nói riêng chỉ chiếm khoảng một nửa chi phí, phần còn lại là do tự hạch toán từ các hoạt động khác, chủ yếu là dịch vụ (đào tạo liên kết, vừa làm vừa học, ngắn hạn...). Với mức chi như vậy, lương chính thức của ĐNGV rất thấp. Điều này có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng thực hiện công việc của ĐNGV trong Nhà trường nói chung. Do vậy, để khuyến khích ĐNGV thực hiện tốt công việc và nhiệm vụ được giao, Nhà trường luôn trăn trở, hạn chế mức thấp nhất các chi phí hành chính, quản lý để tiết kiệm chi phí nhằm chi trả thu nhập tăng thêm cho đội ngũ cán bộ, giảng viên, nâng cao chế độ đãi ngộ, nâng cao chất lượng ĐNGV đáp ứng yêu cầu đào tạo NNL mỹ thuật ứng dụng trong thời gian tới là cần thiết. Điều này được thực hiện thông qua công tác ĐGTHCV.

** Nhân tố văn hóa – xã hội, khoa học và công nghệ*

Khi nền kinh tế thế giới bước vào nền kinh tế tri thức, con người được đón nhận nền văn minh khoa học kỹ thuật và công nghệ thông tin. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động của các trường Đại học và Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp cũng không nằm ngoài tác động đó. Sự phát triển của

khoa học kỹ thuật sẽ chi phối đến công tác ĐGTHCV của giảng viên như ứng dụng máy móc, trang thiết bị hiện đại, máy chấm công điện tử, ứng dụng phần mềm thống kê để phân tích tác động của từng tiêu chí đánh giá đến tâm lý giảng viên,...Từ đó sẽ giảm thiểu tối đa việc đánh giá theo cảm tính, phản ánh khá chính xác năng lực của từng người, làm cơ sở xây dựng tiêu chí đánh giá phù hợp và mang lại hiệu quả cao hơn, tạo được động lực làm việc và giảm được lượng lao động gián tiếp, giúp bộ máy quản lý được hiệu quả hơn.

2.4. Đánh giá chung về đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp

2.4.1. Những kết quả đạt được

Hoạt động ĐGTHCV của ĐNGV trường Đại học được xác định là có vai trò quan trọng trong quá trình quản lý và sử dụng đội ngũ giảng viên nói riêng và trong phát triển của Nhà trường nói chung. Thông qua nghiên cứu, khảo sát thực trạng hoạt động ĐGTHCV của giảng viên trong Nhà trường cho thấy công tác ĐGTHCV của giảng viên đã đạt được những thành công nhất định; đảm bảo thực hiện đúng các nguyên tắc của công tác ĐGTHCV như: nguyên tắc tập trung, dân chủ; công khai, công bằng, minh bạch; đánh giá giảng viên cũng đã tuân theo quy trình được thể chế hóa.

Để đảm bảo chất lượng thực hiện công việc của ĐNGV, công tác ĐGTHCV ngày càng được thực hiện nghiêm túc. Công tác ĐGTHCV của giảng viên định kỳ hàng năm đã được chú trọng hơn trước, tất cả các đơn vị trong Nhà trường đều tổ chức đánh giá định kỳ, thường xuyên, đặc biệt đã thu hút được sự tham gia của tất cả giảng viên trong đơn vị. Số lượng viên chức không tham gia đánh giá chiếm tỷ lệ rất ít và ngày càng giảm xuống, hầu hết đều là các trường hợp đi học dài hạn hoặc đang trong thời gian nghỉ chế độ theo quy định của Nhà nước. Số lượng các tập thể không tham gia thực hiện công tác ĐGTHCV trong cơ quan hiện nay không có. Nhìn chung, công tác

ĐGTHCV của giảng viên định kỳ hàng năm của Nhà trường đã có những bước tiến bộ rõ rệt.

Đảng uỷ, Ban Giám hiệu Nhà trường nhận thấy được vai trò quan trọng của công tác ĐGTHCV đối với ĐNGV của Nhà trường nên đã triển khai thực hiện công tác đánh giá thường xuyên, theo đúng các quy định của các văn bản quy phạm pháp luật quy định về chính sách cán bộ và đảm bảo kết quả của công tác ĐGTHCV đã thực sự trở thành cơ sở để thực hiện các chính sách nhân sự.

Trong thời gian gần đây, công tác ĐGTHCV của giảng viên trong Nhà trường đã được tiến hành thường xuyên hơn thông qua việc đánh giá thực hiện công việc hàng tuần, hàng tháng làm căn cứ để tiến hành đánh giá theo năm học.

Hoạt động ĐGTHCV định kỳ hàng năm đã đảm bảo đánh giá được toàn diện về các mặt: kết quả thực hiện công việc trong năm của giảng viên; trình độ chuyên môn và năng lực của giảng viên và đánh giá được động cơ làm việc của họ. Kết quả của công tác ĐGTHCV định kỳ hàng năm đã giúp các đơn vị trong Nhà trường và bản thân mỗi giảng viên kịp thời điều chỉnh những mặt hạn chế trong quá trình thực hiện công việc.

Quy trình ĐGTHCV của giảng viên định kỳ hàng năm đã thực sự do giảng viên làm chủ. Cá nhân giảng viên tự đánh giá quá trình thực hiện công việc của bản thân, tiếp đó cùng tập thể đánh giá quá trình thực hiện công việc của giảng viên khác, cuối cùng khi được thông báo về kết quả đánh giá thực hiện công việc thì giảng viên có quyền bảo lưu ý kiến của mình về bản thân. Như vậy, giảng viên có mặt ở tất cả các bước của quy trình ĐGTHCV.

ĐGTHCV của ĐNGV trong Nhà trường đã bước đầu thực hiện được việc phân loại đánh giá cán bộ lãnh đạo và viên chức chuyên môn để đánh giá theo từng hệ tiêu chuẩn khác nhau. Cán bộ lãnh đạo sẽ đảm nhiệm những công việc

có đặc thù khác công việc của việc chức chuyên môn, do đó việc phân loại để đánh giá sẽ cho ra kết quả ĐGTHCV chính xác hơn, hiệu quả hơn.

Các phương pháp ĐGTHCV của giảng đã được Nhà trường sử dụng linh hoạt, sáng tạo.

Chu kỳ đánh giá xây dựng khi hết năm học phù hợp đặc điểm hoạt động lao động của giảng viên.

Nhìn chung, trong thời gian qua kết quả của công tác ĐGTHCV đã giúp cho Nhà trường xây dựng được ĐNGV chất lượng ngày càng cao, đáp ứng được các yêu cầu của nhiệm vụ mới và nâng cao chất lượng giáo dục Đại học.

2.4.2. Tồn tại, hạn chế

Bên cạnh những mặt đạt được thì công tác ĐGTHCV tại Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp vẫn tồn tại những hạn chế như sau:

Một là, vai trò của công tác ĐGTHCV của giảng viên chưa được coi trọng đúng mức.

Hiện tại, không chỉ các cấp lãnh đạo các đơn vị mà bản thân các giảng viên trong Nhà trường còn chưa xác định đúng vai trò và tầm quan trọng của công tác này đối với hoạt động của Nhà trường và con đường chức nghiệp của mỗi giảng viên. Do không xác định tầm quan trọng và vai trò của hoạt động này nên trong một thời gian dài hoạt động đánh ĐGTHCV của đội ngũ giảng viên trong Nhà trường chỉ mang tính hình thức, thậm chí có đơn vị còn làm “qua quýt”, lấy lệ chứ không mang lại kết quả đánh giá thực chất.

Hiện nay, việc đánh giá kết quả ĐGTHCV của giảng viên tại các đơn vị thường chỉ là những báo cáo tiến độ công tác hay báo cáo tổng kết công việc được giao mang tính chất chung chung, không đánh giá được kết quả thực hiện công việc, chưa rút ra được những kinh nghiệm thực sự cho những lần thực hiện công việc sau. Về phương pháp ĐGTHCV hiện nay đều mang tính

hình thức, chưa thực sự tiến hành theo quy trình và quy chuẩn nhất định. Công tác kiểm điểm, nhận xét, ĐGTHCV của giảng viên chưa dựa trên các tiêu chí đánh giá khoa học, khách quan, mà đôi khi công tác này chỉ dựa trên cảm tính của người lãnh đạo, người thực hiện công tác đánh giá.

Thứ hai, các tiêu chí ĐGTHCV của giảng viên còn thiếu tính khoa học và bị tác động bởi các yếu tố bên ngoài

ĐGTHCV là hoạt động đánh giá con người, nên rất nhạy cảm và khó định lượng, các kết quả đánh giá không được dựa vào những thước đo cụ thể đã được lượng hoá, mà chủ yếu dựa vào những tiêu chuẩn ước lệ, chung chung. Hiện nay, việc ĐGTHCV của đội ngũ giảng viên tại Nhà trường còn mang nặng cảm tính, thiếu tính khách quan, chưa thật sự công tâm và bị chi phối bởi các yếu tố môi trường như định kiến của người đánh giá, môi trường văn hóa của tổ chức, văn hóa Á đông....Còn nặng về thâm niên công tác mà chưa đề cao về trình độ chuyên môn, năng lực thực hiện công việc. Công tác đánh giá còn chung chung, đại khái, có những biểu hiện xuê xoa, qua loa, không đối chiếu, so sánh với những tiêu chuẩn đã xác định trước. Vẫn chưa tổ chức phân loại viên chức cũng như xây dựng hệ tiêu chuẩn cho từng vị trí công việc mà mới chỉ áp dụng những tiêu chuẩn chung chung, tổng quát. Do vậy, kết quả đánh giá là rất thấp, không có được hiệu quả như mong muốn.

Thứ ba, hệ thống các phương pháp ĐGTHCV của giảng viên tại trường được áp dụng không đánh giá được thực chất quá trình thực hiện công việc và còn thiếu tính linh hoạt

Hiện nay, các phương pháp được sử dụng để ĐGTHCV trong các trường Đại học nói chung chủ yếu là phương pháp bình bầu; bỏ phiếu kín đối với việc đánh giá đột xuất; phương pháp cho điểm, xếp loại thường được áp dụng với đánh giá định kỳ. Những phương pháp này được sử dụng vì nó đã được thể chế hoá vào các văn bản có tính pháp lý cao về công tác đánh giá cán bộ, viên chức.

Trên thực tế, với những tồn tại của tiêu chí đánh giá cũng như những rào cản đối với hoạt động ĐGTHCV như đã phân tích ở phần trên, có thể nói các phương pháp hiện đang áp dụng trong công tác ĐGTHCV như hiện nay là không có hiệu quả, thiếu tính linh hoạt và với những biện pháp này không thể đánh giá được thực chất công việc mà đội ngũ giảng viên đã và đang thực hiện. Hiện nay, khi tiến hành đánh giá, đối với các giảng viên thì các giảng viên trong đơn vị tự cho điểm, tự xếp loại sau đó nhận được sự bình bầu của các giảng viên khác và sự nhận xét của người quản lý. Với phương pháp đánh giá như vậy, sẽ không thể định lượng được chất lượng công việc, không loại trừ được các rào cản mang tính cá nhân và tâm lý trong quá trình đánh giá.

Thứ tư, còn nhiều tồn tại trong quá trình phản hồi kết quả đánh giá đến từng giảng viên cũng như những kết quả này chưa thực sự trở thành cơ sở trong quá trình quản lý giảng viên

Về nguyên tắc, các kết quả của công tác ĐGTHCV của giảng viên sẽ được sử dụng để thực hiện các chính sách cán bộ như: khen thưởng, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt... Kết quả của công tác ĐGTHCV là cơ sở khoa học để nâng cao chất lượng ĐNGV. Nhưng hiện nay, kết quả ĐGTHCV chưa thực sự chính xác nên việc sử dụng các kết quả đó không được như mong muốn. Bên cạnh đó, thực tế kết quả ĐGTHCV sẽ có vai trò, tác dụng to lớn không chỉ đối với cơ quan, đơn vị trong việc đánh giá giảng viên, mà đối với bản thân mỗi người kết quả đánh giá về bản thân mình có tác dụng thúc đẩy họ trong quá trình công tác, phấn đấu làm việc và định hướng đối với những kết quả chưa tốt. Do đó, các kết quả đánh giá, nhất là đánh giá định kỳ hàng năm hầu như không có tác dụng, có chăng chỉ được sử dụng vào làm một trong những căn cứ để khen thưởng cuối năm.

Thứ năm, Thông tin phản hồi kết quả ĐGTHCV chưa được quan tâm, chưa có một hình thức nào để thu thập thông tin phản hồi. Vì vậy, giảng viên

chưa có cơ hội nói lên quan điểm của họ về công tác đánh giá, chưa thấy được hiệu quả của công tác đánh giá đối với sự thực hiện công việc của họ.

2.4.3. Nguyên nhân

Khi đi sâu vào nghiên cứu những nguyên nhân dẫn tới những tồn tại, hạn chế trong công tác ĐGTHCV của giảng viên tại Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp thì tác giả có thể đưa ra một số nguyên nhân khách quan và chủ quan sau.

+ Nguyên nhân khách quan:

Thứ nhất, hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật, nhất là hệ thống các văn bản hướng dẫn thi hành công tác ĐGTHCV của viên chức nói chung và đội ngũ giảng viên đại học nói riêng, cũng như cơ sở để xác định và phân loại trong ĐGTHCV của viên chức giảng dạy còn thiếu, chưa đồng bộ nên không tạo thành cơ sở pháp lý thống nhất, vững chắc cho các hoạt động ĐGTHCV, chưa đủ tạo động lực để người lao động làm việc, yên tâm công tác, cống hiến trong giảng dạy và NCKH.

Thứ hai, theo quy định hiện nay, việc ĐGTHCV của viên chức nói chung và đội ngũ giảng viên đại học nói riêng hiện nay được đánh giá mỗi năm một lần vào thời điểm kết thúc năm học (ngoại trừ việc lấy ý kiến phản hồi của người học được thực hiện theo học kỳ). Số lần đánh giá giảng viên định kỳ hàng năm như quy định hiện tại là quá ít. Một năm chỉ tiến hành đánh giá thực hiện công việc của giảng viên một lần thì khối lượng công việc cần được đánh giá quá lớn, bên cạnh đó có nhiều nội dung đánh giá sẽ bị tác động bởi tính thời điểm, do vậy kết quả đánh giá sẽ không có tính chính xác cao và bỏ sót nội dung đánh giá.

Thứ ba, hiện nay hệ tiêu chí ĐGTHCV của giảng viên đang được áp dụng tại Trường còn chung chung, chưa cụ thể, rõ ràng và khó định lượng. Các tiêu chí đánh giá được lấy trong Quy chế đánh giá viên chức hàng năm,

không được cụ thể hoá, không được thay đổi cho phù hợp với đặc điểm, tình hình của Nhà trường. Vì vậy, công tác ĐGTHCV tại các đơn vị không đạt kết quả như mong muốn, không đánh giá thực chất chất lượng thực hiện công việc của từng đơn vị, từng giảng viên.

Thứ tư, quy trình ĐGTHCV chưa khoa học, thiếu sót rất nhiều trong các khâu thực hiện. Do đó ảnh hưởng lớn đến mục đích to lớn của hoạt động ĐGTHCV.

Thứ năm, công tác ĐGTHCV trên thực tế phụ thuộc rất lớn vào bản mô tả công việc, bản tiêu chuẩn thực hiện công việc và bản yêu cầu của công việc với người thực hiện. Tuy nhiên, thời điểm hiện tại Nhà trường chưa xây dựng hoàn thiện, chính thức bản mô tả công việc cho từng vị trí công việc, do vậy đã gây rất nhiều khó khăn cho việc lựa chọn và xây dựng quy trình đánh giá thực hiện công việc thích hợp.

Thứ sáu, Nhà trường chưa xây dựng được chiến lược phát triển Nhà trường trong từng giai đoạn cụ thể. Điều này tác động đến mục tiêu đánh giá, đến kết quả làm việc của từng giảng viên trong Trường từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến công tác ĐGTHCV.

+ *Nguyên nhân chủ quan:*

Thứ nhất, quan điểm của lãnh đạo các đơn vị trong Nhà trường chưa thật sự coi ĐGTHCV của giảng viên là nhân tố ảnh hưởng và tác động lớn nhất đến kết quả làm việc của đội ngũ giảng viên cũng như đến sự nâng cao chất lượng giảng dạy và phát triển của Nhà trường trong tương lai. Quá trình đánh giá diễn ra còn mang nặng tính hình thức, đa số giảng viên thực hiện quá trình đánh giá một cách gượng ép, chủ yếu thực hiện là do quy định của Trường chứ bản thân họ chưa nhận thức rõ được tầm quan trọng của công tác ĐGTHCV. Việc ĐGTHCV chỉ chủ yếu tập trung vào mục đích bình xét thi đua và thực hiện công tác thi đua là chính. Điều này ảnh hưởng rất lớn đến

việc lựa chọn và sử dụng các phương pháp đánh giá của Trường, các phương pháp đánh giá được lựa chọn chủ yếu nhằm phục vụ mục đích bình xét thi đua chứ chưa thực sự thực hiện đúng vai trò của nó.

Thứ hai, hiện nay ở Trường chưa có cán bộ chuyên môn được trang bị đầy đủ kiến thức về quản trị nhân lực để thực hiện công tác ĐGTHCV nói riêng và cả các hoạt động quản trị nhân lực khác nói chung. Hiện nay, công tác đánh giá chung được giao cho Phòng Tổ chức - Hành chính đảm nhiệm chung và từng bộ phận cụ thể tự tiến hành đánh giá theo sự chỉ đạo của người quản lý bộ phận.

Thứ ba, nhận thức của chính đội ngũ giảng viên về việc ĐGTHCV của mình cũng còn hạn chế. Một bộ phận giảng viên vẫn còn cho rằng công tác ĐGTHCV chỉ là một hình thức cần thiết do cấp trên chỉ đạo nên phải thực hiện và kết quả đánh giá còn chưa quan trọng, chưa được sử dụng hữu ích vào các công tác quản lý nhân sự và có tầm ảnh hưởng đến việc nâng cao chất lượng thực hiện công việc.

Chương 3

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN ĐÁNH GIÁ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP

3.1. Phương hướng, mục tiêu phát triển và quan điểm về đánh giá thực hiện công việc của Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp

3.1.1. *Phương hướng và mục tiêu phát triển của Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp*

** Phương hướng*

Nhà trường xác định GD&ĐT là quốc sách hàng đầu, là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân. Đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho phát triển, được ưu tiên đi trước trong các chương trình, kế hoạch phát triển KT-XH.

Vấn đề đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT là đổi mới những vấn đề lớn, cốt lõi, cấp thiết, từ quan điểm, tư tưởng chỉ đạo đến mục tiêu, nội dung, phương pháp, cơ chế, chính sách, điều kiện bảo đảm thực hiện; đổi mới từ sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước đến hoạt động quản trị của các cơ sở GD&ĐT và việc tham gia của gia đình, cộng đồng, xã hội và bản thân người học; đổi mới ở tất cả các bậc học, ngành học.

Trong quá trình đổi mới, cần kế thừa, phát huy những thành tựu, phát triển những nhân tố mới, tiếp thu có chọn lọc những kinh nghiệm của thế giới; kiên quyết chấn chỉnh những nhận thức, việc làm lệch lạc. Đổi mới phải đảm bảo tính thống nhất, tầm nhìn dài hạn, phù hợp với từng loại đối tượng và cấp học; các giải pháp phải đồng bộ, khả thi, có trọng tâm, trọng điểm, lộ trình và bước đi phù hợp.

Phát triển GD&ĐT là nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài. Chuyển mạnh quá trình giáo dục từ chủ yếu trang bị kiến thức sang

phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất của người học. Học đi đôi với hành; lý luận gắn với thực tiễn; giáo dục Nhà trường kết hợp với giáo dục gia đình và giáo dục xã hội.

Phát triển GD&ĐT phải gắn với nhu cầu phát triển KT-XH và bảo vệ Tổ quốc; với tiến bộ khoa học và công nghệ; phù hợp quy luật khách quan. Chuyển phát triển GD&ĐT từ chủ yếu theo số lượng sang chú trọng chất lượng và hiệu quả, đồng thời đáp ứng yêu cầu về số lượng.

Đổi mới hệ thống giáo dục theo hướng mở, linh hoạt, liên thông giữa các bậc học, trình độ và giữa các phương thức giáo dục, đào tạo. Chuẩn hóa, hiện đại hóa GD&ĐT.

Chủ động phát huy mặt tích cực, hạn chế mặt tiêu cực của cơ chế thị trường, đảm bảo định hướng xã hội chủ nghĩa trong phát triển GD&ĐT. Thực hiện dân chủ hóa, xã hội hóa GD&ĐT.

Chủ động, tích cực hội nhập quốc tế để phát triển GD&ĐT, đồng thời GD&ĐT phải đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế để phát triển đất nước.

*** Mục tiêu**

+ *Mục tiêu chung*: Tạo sự chuyển biến căn bản và mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả GD&ĐT; đáp ứng ngày càng tốt hơn công cuộc xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và nhu cầu học tập của nhân dân. Giáo dục con người Việt Nam phát triển toàn diện và phát huy tốt nhất tiềm năng, khả năng sáng tạo của mỗi cá nhân; yêu gia đình, yêu Tổ quốc, yêu đồng bào.

Xây dựng nền giáo dục mở, thực học, thực nghiệp, dạy tốt, học tốt, quản lý tốt; có cơ cấu và phương pháp giáo dục hợp lý, gắn với xây dựng xã hội học tập; đảm bảo các điều kiện nâng cao chất lượng, chuẩn hóa, hiện đại hóa, dân chủ hóa, xã hội hóa và hội nhập quốc tế hệ thống GD&ĐT; giữ vững định hướng xã hội chủ nghĩa và bản sắc văn hóa dân tộc. Phấn đấu đến năm

2030, Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp đạt trình độ tiên tiến trong khu vực về lĩnh vực đào tạo mỹ thuật ứng dụng.

+ Mục tiêu cụ thể:

- Tập trung đào tạo nhân lực về lĩnh vực mỹ thuật công nghiệp trình độ cao, bồi dưỡng nhân tài, phát triển phẩm chất và năng lực tự học, tự làm giàu tri thức, sáng tạo của người học. Hoàn thiện GDDH, cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo phù hợp với quy hoạch phát triển nhân lực; trong đó có một số ngành đào tạo ngang tầm với khu vực và thế giới. Đa dạng hóa nội dung đào tạo phù hợp với nhu cầu phát triển công nghệ và các lĩnh vực; yêu cầu xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và hội nhập quốc tế.

- Kiện toàn tổ chức, bộ máy, nâng cao chất lượng ĐNGV và người lao động (theo đó tỉ lệ sinh viên/ giảng viên tính trên cơ sở chậm nhất là đến năm 2030, Trường sẽ trở thành trường đại học hàng đầu về đào tạo mỹ thuật ứng dụng có chất lượng cao duy nhất trong cả nước), phát triển tin học hóa trong công tác quản lý của Trường, hoàn thiện và hệ thống hóa các văn bản, quy định, quy chế của Trường để làm cơ sở thực hiện trong toàn Trường; nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, giám sát, hiệu lực, hiệu quả quản lý, điều hành.

- Triển khai các lĩnh vực nghiên cứu gắn với nhu cầu xã hội, tích cực xây dựng các chương trình nghiên cứu có tính liên kết vùng.

- Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại phục vụ công tác đào tạo, NCKH và chuyển giao công nghệ của Trường.

- Phát triển các quan hệ hợp tác với các viện nghiên cứu, trường Đại học, doanh nghiệp trong và ngoài nước để tranh thủ các nguồn kinh phí nhằm triển khai có hiệu quả các đề tài, dự án khoa học và công nghệ, chủ động phối hợp và mở rộng ký kết hợp tác với các tổ chức khoa học công nghệ và địa phương để triển khai các nhiệm vụ khoa học công nghệ cấp vùng, miền trên mọi lĩnh vực chuyên môn của Trường. Mở rộng hợp tác quốc tế về nghiên

cứu khoa học hoặc theo hình thức song phương và đa phương để tăng cường nguồn lực cho NCKH.

3.3.2. Quan điểm về đánh giá thực hiện công việc của Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp

ĐGTHCV trong các tổ chức nói chung và ĐGTHCV của giảng viên trong các trường Đại học nói riêng là việc làm hết sức quan trọng. Đó chính là cơ sở cho việc quyết định bố trí, sử dụng hợp lý, tạo động lực mạnh mẽ, động viên ĐNGV cống hiến hết sức lực, tài trí, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Bởi vậy, ĐGTHCV phải được xem xét, thực hiện thống nhất trên nền tảng những quan điểm và phương pháp đúng đắn, khoa học. Cụ thể:

- Phải đảm bảo công tác ĐGTHCV là nhằm kiểm tra và nâng cao hiệu quả, thành tích công việc hiện tại của giảng viên. Thông qua hoạt động đánh giá hiệu quả, thành tích công việc để giúp giảng viên tiếp tục phát huy thành tích của mình, khắc phục khuyết điểm, sửa đổi lề lối làm việc, phương pháp giảng dạy từ đó thúc đẩy được sự phát triển chức nghiệp của giảng viên trong tương lai.

- Kết quả của hoạt động đánh giá thành tích, hiệu quả thực hiện công việc của giảng viên phải được sử dụng là một cơ sở công bằng và hợp lý trong việc thực hiện chế độ đãi ngộ. Kết quả đánh giá hiệu quả, thành tích thực hiện công việc của giảng viên phải là cơ sở của hệ thống phân phối giá trị, có tác dụng khích lệ ĐNGV. Nhà trường cần coi việc ĐGTHCV là biện pháp quan trọng để nâng cao tổ chất và phát huy tính tích cực của đội ngũ giảng viên trong quá trình làm việc.

- ĐGTHCV phải là cơ sở cho những quyết sách trong hoạt động quản lý nhân sự khác của tổ chức như điều động, thăng chức, tăng lương, chuyển chuyển, thôi việc...

- Quá trình ĐGTHCV của tổ chức phải là cơ sở cho quá trình xác định nhu cầu đào tạo, phát triển, khai thác sử dụng ĐNGV của Nhà trường.

3.2. Một số giải pháp hoàn thiện đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp

3.2.1. Hoàn thiện các yếu tố của hệ thống đánh giá thực hiện công việc

Đối với công tác ĐGTHCV trong các tổ chức nói chung và ĐGTHCV của giảng viên trong các trường Đại học nói riêng thì việc xây dựng thành công một hệ thống các yếu tố bao gồm các công cụ, phương pháp; tiêu chí đánh giá; người tham gia đánh giá; thông tin phản hồi sau quá trình đánh giá là vấn đề cực kỳ quan trọng. Bởi lẽ, ĐGTHCV của giảng viên là đánh giá hiệu quả, thành tích cũng như động cơ, thái độ làm việc của giảng viên đó, điều này là hết sức nhạy cảm, có liên quan không chỉ đến bản thân người được đánh giá mà còn tới Nhà trường và người tiến hành đánh giá. Do vậy, hoạt động ĐGTHCV cần được tiến hành trên những cơ sở pháp lý, tiêu chuẩn, công cụ và phương pháp cụ thể, rõ ràng, khoa học để đảm bảo được tính công bằng, minh bạch trong đánh giá. Để công tác ĐGTHCV của đội ngũ giảng viên tại Nhà trường đạt hiệu quả như mong muốn, trước mắt cần tập trung vào hoàn thiện một số các yếu tố quan trọng sau:

Thứ nhất, về xây dựng tiêu chuẩn ĐGTHCV:

Như đã phân tích ở phần trên, trong quá trình thực hiện công tác ĐGTHCV, quản lý và sử dụng đội ngũ giảng viên trong các trường Đại học nói chung cần có sự tiêu chuẩn hóa về chức danh, nhiệm vụ, quyền hạn của mỗi ngạch, loại viên chức giảng dạy khác nhau để làm cơ sở pháp lý cho các hoạt động ĐGTHCV cụ thể. Do đó, dựa trên những quy định cụ thể của cơ quan quản lý chuyên ngành về viên chức, viên chức giảng dạy mà mỗi một Trường Đại học cần nghiên cứu và xây dựng cho mình một hệ tiêu chuẩn riêng với việc lựa chọn một hoặc một số phương pháp đánh giá phù hợp với

điều kiện thực tế và tính chất công việc của từng cơ quan và từng nhóm viên chức giảng dạy.

Nhưng cho dù thực hiện phương pháp đánh giá nào thì cũng nhằm mục tiêu khắc phục được hạn chế trong công tác ĐGTHCV hiện nay của Nhà trường, cần cụ thể hóa tiêu chuẩn đánh giá ra thành nhiều mức độ, nhiều bậc khác nhau, cho các vị trí khác nhau. Như thế có thể tạo ra sự phân loại rõ ràng hơn về mức độ hoàn thành công việc của từng giảng viên trong quá trình thực hiện công việc, và khi đó sẽ hạn chế được tính bình quân chủ nghĩa, tính chung chung trong kết quả ĐGTHCV.

Bên cạnh đó cần phải có những lời giải thích, mô tả rõ ràng cho từng mức độ: giảng viên thực hiện công việc như thế nào thì đạt mức độ cao nhất, như thế nào thì đạt mức độ thấp hơn tiếp theo... Nhờ đó người đánh giá sẽ dễ dàng hơn trong việc so sánh, đối chiếu giữa hành vi thực hiện công việc của đối tượng trên thực tế với các mức độ hoàn thành công việc được xác định trong phiếu đánh giá, giảm thiểu những khó khăn trong việc lựa chọn giữa hai mức độ hoàn thành công việc liền kề nhau. Hơn nữa, khi có thể chế hóa rõ ràng về các mức độ hoàn thành công việc thì việc đưa ra kết luận đánh giá sẽ công bằng, rõ ràng hơn, ít bị phụ thuộc vào tính chủ quan của người đánh giá.

Tuy nhiên, để thực hiện được biện pháp này không phải là dễ dàng, nó đòi hỏi phải có sự quan sát, tìm hiểu và phân tích rõ ràng, chi tiết và chính xác nội dung công việc cũng như nhiệm vụ, trách nhiệm, quyền hạn của từng vị trí công việc trong bản mô tả công việc cộng với các mô tả chi tiết về các năng lực, phẩm chất đạo đức của người giảng viên trong quá trình đánh giá. Sau đó là phải khéo léo sắp xếp, phân loại các hành vi thực hiện công việc khác nhau, nhóm vào thành một mức độ hoàn thành công việc, nhóm yêu cầu về năng lực, phẩm chất đạo đức. Để làm được điều này thì đòi hỏi Nhà trường phải thực hiện công tác phân tích và mô tả vị trí công việc một cách rõ ràng,

chính xác. Nhưng thực tế điều này thì hiện nay Nhà trường còn chưa thực hiện được.

Rõ ràng việc chia nhỏ tiêu chuẩn đánh giá thành nhiều mức độ như thế sẽ giúp phân loại đối tượng cụ thể, chính xác hơn rất nhiều thay vì đánh giá mọi người hầu hết là giống nhau; người đánh giá cũng dễ dàng, công tâm hơn trong quyết định đánh giá.

Thứ hai, sử dụng phương pháp ĐGTHCV phù hợp

Để thực hiện công tác ĐGTHCV của ĐNGV trong trường Đại học, người ta có thể sử dụng riêng lẻ hoặc phối hợp rất nhiều phương pháp đánh giá khác nhau và mỗi phương pháp có điểm mạnh, cũng như hạn chế khác nhau. Mặt khác, trong phần nghiên cứu thực trạng công tác ĐGTHCV của ĐNGV Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp cho thấy hiện nay Nhà trường chủ yếu thực hiện theo phương pháp là bình bầu, cho điểm, viết báo cáo đối với hoạt động đánh giá định kỳ. Với những phương pháp đã được sử dụng trong thực tế trên là khá cứng nhắc, cảm quan, không định lượng do vậy không phát huy hết tác dụng và không đánh giá được kết quả thực hiện công việc của ĐNGV một cách toàn diện.

Chính vì thực tế đó, nên chăng công tác ĐGTHCV của ĐNGV cần phải có sự kết hợp nhiều phương pháp đánh giá khác nhau, để các phương pháp này có thể bổ trợ cho nhau, mỗi phương pháp sẽ có thể đánh giá trên mặt cụ thể. Có thể phương pháp cho điểm sẽ có tác dụng đối với ĐGTHCV, phương pháp báo cáo có thể đánh giá được kỹ năng của giảng viên, phương pháp bình bầu thể hiện được tính dân chủ, phương pháp biểu đồ có thể theo dõi được một cách toàn diện hoạt động thực hiện công việc của giảng viên...hoặc có thể sử dụng bổ sung một số phương pháp khác trong các trường hợp cần thiết để gia tăng hiệu quả sử dụng thông tin đánh giá. Chẳng hạn có thể sử dụng phương pháp xếp hạng: hàng tháng lựa chọn ra những người có thành tích

thực hiện công việc cao nhất và thấp nhất, sau đó tiến hành những đợt tổng kết theo quý hoặc năm những người nhiều lần xếp hạng cao nhất để có chính sách khen thưởng, hoặc nhắc nhở, tư vấn, giúp đỡ với người thường xuyên xếp hạng thấp nhất; qua đó sẽ đẩy mạnh phong trào thi đua trong tập thể, tạo ra bầu không khí tâm lý làm việc tích cực. Hoặc sử dụng phương pháp quản lý bằng mục tiêu áp dụng đối với các cán bộ quản lý hay với giảng viên trong những trường hợp đặc biệt như: tham gia các khoá học tập, đào tạo dài hạn; tham gia nghiên cứu khoa học, chuyên đề; tham gia thực hiện các chương trình, kế hoạch dài hạn...Việc này sẽ có tác dụng rất lớn trong việc tạo động lực để họ cố gắng hoàn thành tốt nhiệm vụ, mục tiêu của mình.

Thứ ba, chú trọng đào tạo người đánh giá:

Về người tham gia đánh giá cần chú trọng tới công tác đào tạo người làm công tác đánh giá. Như đã phân tích ở phần thực trạng, một trong những tồn tại, hạn chế của công tác ĐGTHCV trong Nhà trường đó chính là trình độ của người làm công tác đánh giá hiện nay còn nhiều điểm hạn chế. Do vậy, trong thời gian tới, Nhà trường cần phải tổ chức các chương trình đào tạo người đánh giá. Bao gồm đào tạo họ về kỹ năng phân tích công việc, kỹ năng đánh giá công việc, đánh giá con người, đánh giá môi trường...để có đủ kiến thức chuyên môn về ĐGTHCV. Để làm được điều này thì bản thân những người tham gia đánh giá và người được đánh giá cũng cần phải được đào tạo thêm, sâu hơn về chuyên môn; cán bộ chuyên trách về tổ chức, quản trị nhân lực cần phải nhận thức được rằng muốn công tác ĐGTHCV có hiệu quả cao thì các hoạt động chức năng NNL khác cũng cần phải thực hiện tốt để phục vụ cho công tác đánh giá, đây là mối quan hệ rất chặt chẽ không được bỏ qua, xem thường.

Thứ tư, hoàn thiện chu kì đánh giá:

Với chu kỳ đánh giá thực hiện công việc 1 năm 1 lần như hiện nay đối với hoạt động của các giảng viên là quá ít so với yêu cầu nâng cao chất lượng

giảng dạy đại học. Do vậy, cũng tùy thuộc và tính chất của vị trí công tác mà tăng số lần đánh giá thực hiện công việc lên, để đảm bảo công tác đánh giá cũng chính là công tác giám sát việc thực hiện công việc của ĐNGV trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Thứ năm, hoàn thiện việc cung cấp thông tin phản hồi sau quá trình đánh giá:

Sau mỗi quá trình ĐGTHCV, cần khẳng định rằng thông tin phản hồi là bước cuối cùng nhưng lại rất quan trọng trong tiến trình đánh giá, nó phản ánh kết quả đánh giá mà kết quả này sẽ có ảnh hưởng quan trọng đến quyền lợi thiết thân của người giảng viên trong Nhà trường từ việc tăng lương, xét thưởng, cho đến kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng...Đồng thời khi đánh giá đúng về năng lực ĐNGV trong Nhà trường thì việc tổ chức, quản lý giảng viên sẽ chính xác, hiệu quả hơn, cho phép tổ chức truyền đạt mục tiêu chiến lược của tổ chức đến từng phòng, ban, đơn vị và cá nhân. ĐGTHCV chính là cơ chế kiểm soát đem lại thông tin phản hồi không chỉ cho từng cá nhân mà còn đánh giá mục tiêu của tổ chức. Nhờ đó, ĐNGV trong Nhà trường sẽ phát huy được năng lực của mình một cách cao nhất do họ hài lòng vì năng lực của bản thân mình được tổ chức công nhận và họ là một phần của Nhà trường.

Bên cạnh việc phản hồi lại thông tin đánh giá thì những nhà quản lý, lãnh đạo Nhà trường cũng cần tiến hành các buổi phỏng vấn trực tiếp giữa người lãnh đạo và giảng viên, thực hiện đầy đủ nội dung mà phỏng vấn đánh giá cần phải có là cùng thảo luận, trao đổi về kết quả đánh giá, đồng thời phải thu thập thông tin phản hồi một cách đầy đủ để hiểu thêm tâm tư nguyện vọng của giảng viên và từ đó xem xét nguyên nhân gây ra kết quả không tốt và đưa ra những biện pháp hiệu quả để khắc phục chúng. Cán bộ đánh giá cần phải để giảng viên thấy được ý nghĩa thực sự của phỏng vấn đánh giá là tìm ra biện

pháp giúp người giảng viên thực hiện công việc tốt hơn trong tương lai chứ không phải là để tìm ra những sai sót của họ để khiển trách hay kỉ luật.

Thứ sáu, sử dụng hiệu quả thông tin đánh giá thực hiện công việc

Như đã phân tích trong phần hạn chế của công tác ĐGTHCV của ĐNGV trong Nhà trường hiện nay thì do những hạn chế của phương pháp đánh giá, tiêu chí đánh giá... đã dẫn đến kết quả của hoạt động đánh giá không chính xác và thiếu khách quan. Do đó, vấn đề sử dụng thông tin đánh giá cũng có phần bị hạn chế bởi lý do khách quan này. Nhưng bên cạnh đó, bản thân vấn đề sử dụng thông tin đánh giá mang tính chủ quan cũng bị hạn chế. Do vậy, cần sử dụng thông tin đánh giá hiệu quả hơn nữa, từ đó khai thác tối đa lợi ích của hoạt động ĐGTHCV. Để khắc phục những mặt hạn chế trong việc sử dụng kết quả đánh giá như hiện nay, các đơn vị cần lưu ý một vấn đề sau:

Cần có cơ chế tiền lương, thu nhập tăng thêm mới với việc sử dụng kết quả ĐGTHCV là cơ sở để tính lương nhằm gắn kết quả thực hiện công việc trực tiếp với lợi ích quan trọng nhất của giảng viên.

Tăng cường khai thác lợi ích của thông tin đánh giá vào các hoạt động quản lý nhân lực khác như với công tác đào tạo và phát triển ĐNGV trong Nhà trường, nhất là việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên dựa trên kết quả ĐGTHCV. Đồng thời, dựa vào kết quả ĐGTHCV để phát hiện những người thường xuyên đạt kết quả đánh giá thấp và lập kế hoạch đào tạo lại những người này, lựa chọn ra những người có kết quả đánh giá xuất sắc để đào tạo nâng cao, phát triển năng lực của họ. Điều này một mặt trực tiếp nâng cao chất lượng thực hiện công việc của giảng viên, một mặt tạo cho họ động lực làm việc cao hơn vì cảm nhận được tầm quan trọng của từng giảng viên đối với sự phát triển chung của Nhà trường.

3.2.2. Hoàn thiện quy trình đánh giá thực hiện công việc

Với quy trình ĐGTHCV đang được áp dụng hiện nay đã bộc lộ nhiều hạn chế, khi áp dụng quy trình như vậy sẽ rất khó khăn trong việc đưa ra được một kết quả đánh giá chính xác kể cả về đánh giá mức độ thực hiện công việc cũng như đánh giá về năng lực, phẩm chất của ĐNGV. Do vậy, để đảm bảo hoạt động đánh giá đạt được hiệu quả cao cần thiết phải tiến hành xây dựng và hoàn thiện một quy trình đánh giá khách quan, khoa học và cụ thể hơn nữa.

Trên thực tế, không ai có thể xây dựng hoặc khẳng định được một quy trình ĐGTHCV có tác dụng đối với mọi tổ chức, đặc biệt là những tổ chức có tính chất phức tạp như trường Đại học. Do vậy, chỉ có thể tùy thuộc vào từng đơn vị, từng chức năng, nhiệm vụ của đơn vị đó mà đưa ra một quy trình cụ thể dựa trên việc nghiên cứu, đánh giá thực tế mọi vấn đề của đơn vị đó. Nói như vậy không có nghĩa là trong hoạt động ĐGTHCV, chúng ta không thể đưa ra được một quy trình với những bước khuôn mẫu, cơ bản để từ đó các tổ chức như trường Đại học dựa trên các điều kiện cụ thể để tự xây dựng cho mình một quy trình cụ thể, phù hợp. Nhưng dù đó là quy trình chung hay quy trình đã được thay đổi trên cơ sở thực tế của từng tổ chức thì những quy trình này cũng cần phải đảm bảo một số tính chất, nguyên tắc nhất định. Cụ thể:

- *Tính hiệu lực*, một sự đánh giá về thành tích, hiệu quả làm việc của giảng viên được xem là hữu hiệu cần phải đo lường được những đặc điểm quan trọng của công việc và không phụ thuộc vào các ảnh hưởng từ môi trường bên ngoài và nó phải bao quát được toàn bộ nội dung công việc. Hoạt động đánh giá được xem là hợp lý về cấu trúc nếu nó đánh giá được những nội dung cần được đánh giá, đối với đánh giá thực hiện công việc trong trường hợp này chính là hiệu quả và thành tích công việc. Đánh giá chỉ đạt được tính hiệu lực khi đo lường hết được những khía cạnh liên quan đến thành tích, hiệu quả công việc. Ví dụ, khi đánh giá thành tích công việc của một giáo sư đại học, thì ngoài thành tích giảng dạy thì tiêu chí đánh giá còn phải đề cập tới những vấn

đề liên quan đến hoạt động giảng dạy. Sự đánh giá sẽ thiếu hụt và không đưa lại được kết quả chính xác khi không tiến hành đánh giá các nhân tố khác như sự công hiến cho cộng đồng, các công trình nghiên cứu, bài báo khoa học... Đồng thời tính hiệu lực của hoạt động đánh giá chỉ được công nhận khi nó không bị ảnh hưởng bởi môi trường bên ngoài, nghĩa là loại bỏ được các yếu tố ngoài thành tích và hiệu quả công việc trong đánh giá.

Như vậy, một hệ thống ĐGTHCV có tính hiệu lực cần có sự hợp lý, để đạt được sự hợp lý này thì trước khi tiến hành xây dựng các tiêu chí ĐGTHCV cần có sự phân tích công việc, mô tả công việc của giảng viên để xem xét tất cả các khía cạnh liên quan đến thành tích, hiệu quả công việc và loại bỏ những nhân tố tác động vào quá trình đánh giá.

- *Tính thực tế*, để xây dựng, thực hiện, sử dụng hệ thống đánh giá thành tích cần phải có thời gian, sự nỗ lực và tiền bạc. Lợi ích của việc sử dụng hệ thống đánh giá đối với Nhà trường có giá trị hơn nhiều đối với chi phí bỏ ra ban đầu. Hệ thống đánh giá cần phải tương đối dễ sử dụng, được giảng viên và nhà quản lý nhất trí cao bởi lẽ ngay cả hệ thống được đánh giá sử dụng tốt, được xây dựng tốt nhất cũng trở nên vô ích nếu nó không được sử dụng. Việc phát triển và sử dụng một hệ thống đánh giá có thể rất tốn kém nhưng xem xét toàn diện từ những lợi ích mà hệ thống này mang lại cho Nhà trường thì vấn đề chi phí để xây dựng một hệ thống đánh giá khoa học, thiết thực không còn là vấn đề quan trọng.

- *Độ tin cậy*, việc ĐGTHCV phải đảm bảo tính nhất quán cho dù phương pháp đánh giá nào đi chăng nữa thì kết quả tổng hợp cuối cùng phải mang lại cùng một kết quả và đi đến cùng một quyết định.

Độ tin cậy giữa những người đánh giá là đáng quan tâm nhất, độ tin cậy là cao khi hai hoặc nhiều người đánh giá nhất trí về thành tích của một nhân viên và thấp khi họ không nhất trí. Độ tin cậy giữa những người đánh giá là

cao khi người thực hiện công tác đánh giá thành tích đến cùng một cấp bậc, hoặc những người đã có kinh nghiệm trong cùng một vị trí công việc, như vậy họ sẽ có cái nhìn khách quan về công việc được đánh giá.

Đồng thời, khi tiến hành xây dựng một quy trình ĐGTHCV, sự phù hợp, khoa học cho một tổ chức giáo dục cần đáp ứng được một số yêu cầu để đảm bảo hệ thống đánh giá này có hiệu quả. Hệ thống đánh giá công việc phải đáp ứng các yêu cầu sau:

Tính phù hợp, yêu cầu này đòi hỏi phải có sự liên quan rõ ràng giữa các yêu cầu thực hiện công việc. Các tiêu thức đánh giá với mục tiêu của Nhà trường, nói cách khác hệ thống đánh giá phải phù hợp với mục tiêu quản lý, phục vụ được mục tiêu quản lý. Đồng thời phải có sự liên quan rõ ràng giữa các yếu tố chủ yếu của công việc đã được xác định thông qua phân tích công việc với các chỉ tiêu đánh giá được thiết kế trong phiếu đánh giá.

Tính nhạy cảm, đòi hỏi hệ thống đánh giá phải có công cụ đo lường có khả năng phân biệt được những người hoàn thành tốt công việc và những người không hoàn thành tốt công việc.

Tính nhất quán, được thể hiện ở sự nhất quán ở công tác đánh giá. Có nghĩa là hệ thống đánh giá phải đảm bảo sao cho đối với mỗi một nhân viên bất kỳ, kết quả đánh giá độc lập của những người đánh giá khác nhau về họ cơ bản phải thống nhất với nhau.

Tính được chấp nhận, đòi hỏi hệ thống đánh giá phải được chấp nhận bởi toàn thể giảng viên.

Tính thực tiễn, để có thể thực hiện trên thực tế các phương tiện đánh giá phải đơn giản dễ hiểu và dễ sử dụng đối với cán bộ quản lý, giảng viên.

Trên cơ sở những nguyên tắc và tính chất cần thiết để đảm bảo có được một quy trình ĐGTHCV khoa học và hiệu quả cũng như từ những kết quả

nghiên cứu quá trình thực tế đang được áp dụng thì tôi đề xuất một quy trình mang tính tổng hợp bao gồm 6 giai đoạn cơ bản như sau:

+ *Giai đoạn 1, căn cứ vào mục tiêu chung của Nhà trường để xác định mục tiêu cho từng bộ phận và giảng viên trong bộ phận đó*

Ở giai đoạn này, Nhà trường hoạch định mục tiêu của mình trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn được giao, trên cơ sở mục tiêu này đề ra các nhiệm vụ cho từng bộ phận và từng giảng viên cụ thể.

Đối với mục tiêu của từng giảng viên trong Nhà trường thông thường được xác định dựa trên mục tiêu chung của Nhà trường, của từng bộ phận kết hợp với công tác thực tế của mỗi người để đưa ra mục tiêu cuối cùng của giảng viên.

Trong mỗi một đơn vị, nếu tất cả thành viên trong đơn vị đó đều hoàn thành được mục tiêu công tác của mình thì mục tiêu của đơn mà họ làm việc cũng như mục tiêu chung của Nhà trường cũng sẽ đạt được.

+ *Giai đoạn 2, căn cứ vào nội dung chính của từng loại hình công việc để xác định tiêu chuẩn ĐGTHCV, đặc biệt là đối với hoạt động đánh giá thành tích công việc*

Mỗi một công việc đều được cấu thành từ rất nhiều thành tố và hoạt động khác nhau nhưng việc đánh giá không thể nhằm vào từng nội dung của công việc, bởi làm như vậy là không cần thiết và rất khó có thể thực hiện được. Vì vậy, trước khi xác định tiêu chuẩn đánh giá thì cần xác định được nội dung và mục tiêu cốt lõi của công việc mà từng giảng viên trong Nhà trường đang đảm nhiệm. Từ đó mới xác định được chỉ tiêu đánh giá và tiêu chuẩn đánh giá, nghĩa là tiêu chuẩn đánh giá phải được xác định dựa trên nội dung chính của công việc.

Về chỉ tiêu của tiêu chuẩn đánh giá, nên lấy kết quả mà công việc đã đạt được sau khi hoàn thành công việc trên một mức độ có thể chấp nhận

được làm tiêu chuẩn, không nên đặt ra một tiêu chuẩn quá cao hoặc quá thấp. Chỉ tiêu và tiêu chuẩn đánh giá là điểm khó và cũng là quan trọng trong việc ĐGTHCV của giảng viên.

Tiêu chuẩn ĐGTHCV của đội ngũ giảng viên trong Nhà trường phải được dựa trên những nội dung cơ bản sau:

Tiêu chuẩn phải dựa vào công việc chứ không phải người thực hiện công việc, nó cho biết mức độ hoàn thành công việc của một giảng viên mà có thể làm người khác hài lòng và chấp nhận, có nghĩa là tiêu chuẩn đánh giá phải được xây dựng trên chính bản thân công việc. Vì vậy, thông thường có thể thông qua phân tích công việc để chuyển đổi từ yêu cầu công việc thành tiêu chuẩn đánh giá công việc.

Tiêu chuẩn đánh giá phải có thể được thực hiện bằng sự cố gắng. Tiêu chuẩn đưa ra cũng phải thuộc phạm vi năng lực thực hiện của giảng viên, nhưng phải cao hơn so với bình thường một chút để tạo tính thi đua và phấn đấu cho giảng viên trong quá trình hoàn thành công việc của mình.

Tiêu chuẩn đánh giá phải được công bố cho toàn thể viên chức, giảng viên trong Nhà trường. Nghĩa là tiêu chuẩn phải được xác định qua sự bàn bạc và thống nhất của toàn thể viên chức, giảng viên trong Nhà trường để bảo đảm tính dân chủ, công bằng và hợp lý. Cán bộ quản lý và đội ngũ giảng viên phải có những hiểu biết chung về tiêu chuẩn, như vậy tiêu chuẩn này mới có thể phản ánh được nguyện vọng chung của toàn thể viên chức, giảng viên trong Nhà trường.

Tiêu chuẩn đánh giá phải hết sức cụ thể và có thể so sánh, kết quả so sánh phải có tính ổn định và tính thống nhất cao.

Tiêu chuẩn đánh giá phải được hạn chế về thời gian, nghĩa là cần có sự quy định rõ ràng về thời hạn thích hợp để sử dụng tiêu chuẩn này.

Tiêu chuẩn đánh giá phải được ghi lại trong hồ sơ và cập nhập vào hệ thống thông tin quản lý nhân sự của Nhà trường.

+ *Giai đoạn 3, căn cứ vào tiêu chuẩn đánh giá để tiến hành hoạt động đánh giá thực hiện công việc*

Trong quá trình ĐGTHCV thì việc loại bỏ ảnh hưởng của những nhân tố chủ quan là khâu then chốt, trong lúc đánh giá rất dễ nảy sinh vấn đề ở hai phương diện: thứ nhất là phản ứng chủ quan; thứ hai là phản ứng thành kiến. Đây đều là những vấn đề cần khắc phục trong quá trình ĐGTHCV hiện nay và là điều nên tránh đối với người thực hiện công tác đánh giá.

Nảy sinh phản ứng chủ quan, điều này có thể xuất phát từ một số các nguyên nhân sau:

Bị ảnh hưởng bởi những ghi nhận trong quá khứ, ví dụ như một giảng viên nào đó trong quá khứ luôn là người hoàn thành tốt công việc và luôn được đánh giá tốt nên thành tích hiện tại của họ cũng được đánh giá tốt.

Ảnh hưởng của cảm giác hiện tại, do một người nào đó gần đây có biểu hiện tốt nên suy ra anh ta lúc nào cũng có biểu hiện tốt.

Tính tương dung, người đánh giá có xu hướng khoan dung đối với những người có quan điểm và tích cách giống mình.

Cảm giác ưu ái, mến mộ, vì một người nào đó có được những điều kiện đặc biệt như gia thế, diện mạo, học vị cao, giao tiếp giỏi, đồng hương...mà sẽ được ưu ái, rộng rãi trong quá trình đánh giá.

Hiệu ứng điểm mù, đó chính là khi bản thân người đánh giá cũng gặp phải những sai lầm hoặc hạn chế tương tự như người bị đánh giá thì dễ bỏ qua cho người bị đánh giá.

Nảy sinh những phản ứng thành kiến

Chủ nghĩa hoàn mỹ, đôi khi cán bộ đánh giá luôn đòi hỏi cấp dưới đạt tới những tiêu chuẩn gần như hoàn mỹ hoặc quá nghiêm khắc, thậm chí hà

khắc. Vì vậy, thường dẫn đến việc đánh giá quá thấp đối với cấp dưới, gây ra sự mất lòng tin của cấp dưới đối với bản thân.

Hiệu ứng phản đối, bản thân cán bộ đánh giá thường không quen nghe theo những ý kiến trái ngược với ý kiến của mình. Vì vậy, rất dễ xảy ra việc đánh giá thấp đối với những nhân viên đưa ra ý kiến phản đối.

Hiệu ứng đột biến, có thể xảy ra trường hợp cán bộ đánh giá vì người bị đánh giá gần đây có mắc sai lầm trong công việc mà thay đổi hoàn toàn ấn tượng tốt đẹp đã có từ trước tới nay đối với anh ta.

Hiệu ứng tự so sánh, cán bộ đánh giá tự lấy phong cách làm việc và phương thức hành vi của mình làm cơ sở để tiến hành đánh giá người bị đánh giá.

+ Giai đoạn 4, căn cứ vào kết quả đánh giá để trao đổi với giảng viên về hiệu quả công việc cũng như kết quả đánh giá nói chung

Cán bộ quản lý có trách nhiệm phản hồi lại thông tin tới đội ngũ giảng viên về kết quả đánh giá. Việc phản ứng lại thông tin kịp thời và chính xác có ý nghĩa vô cùng quan trọng đối với sự thành công trong quản lý nhân sự nói chung và quản lý hiệu quả thành tích nói riêng cũng như sự phát triển đường chức nghiệp của giảng viên trong Nhà trường. Mục đích của việc đưa ra đánh giá và kiến nghị đối với công việc của cấp dưới là để đảm bảo cho hoạt động của mình và của giảng viên không xa rời mục tiêu hiệu quả thành tích đã được định trước.

Trên thực tế tại các trường Đại học nhiều cán bộ quản lý không muốn phản ánh lại cho giảng viên kết quả đánh giá hiệu quả thành tích, nguyên nhân của tình trạng này là gì? Có thể đưa ra những lý giải cho vấn đề đó như:

Cán bộ quản lý thiếu lòng tin vào phương pháp ĐGTHCV và chỉ tiêu trắc nghiệm đánh giá của chính bản thân mình.

Cán bộ quản lý không có những ghi chép đầy đủ, không lưu giữ đầy đủ thông tin đánh giá, hoặc thiếu căn cứ đầy đủ để đánh giá hiệu quả thành tích và phân định mức độ kết quả đánh giá.

Khi mức độ kết quả đánh giá không được như mong muốn, có một số cán bộ quản lý sợ phát sinh mâu thuẫn nên không dám đối mặt với cấp dưới để phản ánh thông tin kết quả đánh giá.

Đối với quá trình chuẩn bị cuộc trao đổi với giảng viên cấp dưới về kết quả đánh giá cần phải làm được những việc sau:

Xác định thời gian thảo luận từ 1- 3 tuần cho toàn bộ giảng viên trong bộ phận;

Tham khảo mục tiêu hiệu quả, khích lệ giảng viên tự đánh giá;

Sắp xếp trước địa điểm cho cuộc trao đổi để không bị ảnh hưởng bởi các yếu tố bên ngoài;

Hình dung lại chức trách công việc chính của từng giảng viên;

Xem lại ghi chép về biểu hiện công tác, kết quả đánh giá trước đây của nhân viên và mục tiêu chính của công việc mà giảng viên đang đảm nhiệm.

Trong cuộc trao đổi phải chú ý tới triển vọng trong tương lai chứ không nên nhìn lại quá khứ, nên khích lệ tình cảm và ý chí của giảng viên, giúp họ đủ lòng tin trong việc sửa đổi những hạn chế trong quá trình làm việc và thấy được khả năng phát triển của họ trong tương lai.

+ Giai đoạn 5, căn cứ vào cuộc trao đổi về hiệu quả thành tích để vạch ra kế hoạch sửa đổi, bổ sung những mặt hạn chế của giảng viên thông qua quá trình đánh giá

Trong cuộc trao đổi với giảng viên về kết quả đánh giá, nhà quản lý cần chú ý thảo luận về nguyên nhân tồn tại, thiếu sót cũng như nguyên nhân dẫn đến thành công của mỗi giảng viên. Sau khi xác định được nguyên nhân thì hai bên cần có sự hiểu biết chung và đưa ra được các giải pháp khắc phục vấn

đề trong tương lai, thảo luận về phương pháp nâng cao hơn nữa hiệu quả công tác của giảng viên. Trong trường hợp nào thì cần phải vạch kế hoạch để sửa đổi hiệu quả thành tích trong công việc của giảng viên. Đó là khi thành tích trong công việc của giảng viên chưa đạt được yêu cầu ở mức độ thấp nhất có thể hoặc hiệu quả làm việc của giảng viên bị giảm sút rõ rệt thì cần đặc biệt coi trọng kế hoạch sửa đổi hiệu quả thành tích. Kế hoạch này cần tập trung vào 3 nội dung cơ bản như sau:

Thứ nhất, có mục đích sửa đổi một cách rõ ràng

Thứ hai, có phương án cụ thể để sửa đổi hiệu quả

Thứ ba, có thời hạn sửa đổi.

+ *Giai đoạn 6, căn cứ vào kế hoạch sửa đổi hiệu quả làm việc của giảng viên, tiến hành chỉ đạo việc sửa đổi hiệu quả công việc*

Sau khi có được kế hoạch sửa đổi hiệu quả thành tích, điều quan trọng nhất là phải đảm bảo cho kế hoạch đi vào thực tế. Vì vậy, cán bộ quản lý sẽ luôn phải theo dõi tình hình thực thi của kế hoạch. Nếu giảng viên gặp trở ngại trong quá trình thực thi kế hoạch sửa đổi thì cần định hướng, giúp đỡ, ủng hộ họ vượt qua khó khăn. Khi cần thiết, có thể có những điều chỉnh về kế hoạch sửa đổi.

3.2.3. Tăng cường cơ sở vật chất phục vụ hoạt động đánh giá thực hiện công việc

Để đảm bảo hiệu quả của công tác ĐGTHCV, hạn chế những sai sót trong ĐGTHCV, tránh tình trạng đánh giá theo cảm tính, theo số đông và không đạt được mục đích cuối cùng của công tác ĐGTHCV. Bên cạnh việc thay đổi tiêu chuẩn đánh giá, quy trình đánh giá thì Nhà trường cần thiết phải đầu tư, trang bị hệ thống cơ sở vật chất, máy móc, trang thiết bị hỗ trợ quá trình thực hiện công việc của đội ngũ giảng viên để tạo điều kiện cần thiết cho họ hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình. Đồng thời, đầu tư các máy móc, trang

thiết bị phục vụ riêng cho công tác ĐGTHCV như: camera giám sát, hay những phương tiện khác phục vụ công tác đo lường kết quả thực hiện công việc; tính chất công việc. Sử dụng hệ thống máy móc này có thể lượng hóa kết quả thực hiện công việc trên một số tiêu chí, tạo thêm cơ sở cho hoạt động ĐGTHCV.

3.2.4. Tăng cường kiểm tra, giám sát công tác đánh giá thực hiện công việc

Thanh tra, kiểm tra là chức năng chủ yếu của công tác quản lý nói chung và các quá trình cụ thể của công tác quản lý, trong đó có quản lý nhân sự. Công tác kiểm tra, thanh tra trong quá trình ĐGTHCV nói chung tại các trường Đại học hiện nay chưa được tiến hành một cách thường xuyên nên thực tế công tác đánh giá vẫn còn nhiều bất cập, không ai kiểm chứng được toàn bộ kết quả và quá trình này trên thực tế. Các kết quả đánh giá hiện nay chỉ được thể hiện chủ yếu qua các báo cáo của chính các cơ quan, tổ chức đó mà thiếu sự kiểm tra, giám sát để có thể xem xét, đánh giá tính trung thực nên dẫn đến một tình trạng không còn là cá biệt, đó chính là căn bệnh thành tích của không ít các cơ quan, tổ chức và cá nhân. Do vậy, cần có sự xem xét, kiểm tra kết quả, quá trình đánh giá trong các đơn vị nhằm xác định lại những ưu, nhược điểm của quá trình đánh giá, đồng thời xây dựng được lòng tin về hệ thống ĐGTHCV trong tổ chức, để mọi giảng viên trong Nhà trường coi đây là công cụ hữu hiệu để đánh giá hoạt động của mình. Mặt khác tăng cường công tác kiểm tra, giám sát trong hoạt động ĐGTHCV cũng chính là biện pháp hỗ trợ cho quá trình kiểm tra, giám sát hoạt động công việc của các giảng viên trong Nhà trường.

KẾT LUẬN

Công tác ĐGTHCV của giảng viên trong các trường Đại học nói chung có vai trò hết sức quan trọng đối với hoạt động quản trị nhân lực. Hoạt động này có tác dụng rất lớn không chỉ đối với sự phát triển đường chức nghiệp của một giảng viên mà nó còn là cơ sở để đánh giá hiệu quả hoạt động của chính Nhà trường đó. Luận văn “***Đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp***” là đề tài nhằm mục tiêu đánh giá thực trạng công tác ĐGTHCV của ĐNGV đang làm việc tại Nhà trường, từ đó nghiên cứu, đề xuất các giải pháp hoàn thiện công tác này. Đối tượng nghiên cứu của luận văn là hoạt động ĐGTHCV của ĐNGV tại Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp. Nội dung nghiên cứu của luận văn tập trung vào mục đích, nội dung, quy trình, của hoạt động ĐGTHCV. Luận văn này được nghiên cứu từ thực tế công tác ĐGTHCV của giảng viên tại Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp trong khoảng thời gian từ năm 2013 đến nay. Do vậy, những kết quả được phân tích, thống kê trên là chính xác. Những phân tích, đánh giá, nhận xét mang tính khách quan, chân thực xuất phát từ việc trực tiếp tiến hành nghiên cứu, khảo sát về công tác ĐGTHCV của giảng viên tại Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp. Vì thế, những giải pháp đưa ra có cơ sở khoa học, hợp lý và hiệu quả gắn liền với điều kiện thực tế khách quan. Những kết quả nghiên cứu của đề tài có thể được áp dụng vào thực tiễn công tác ĐGTHCV của giảng viên nói chung.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ GD&ĐT(2014), “*Quy định chế độ làm việc đối với giảng viên ban hành kèm theo Quyết định số 47/2014/QĐ-BGDĐT*;
2. Lê Anh Cường (chủ biên -2004), *Phương pháp và kỹ năng quản lý nhân sự*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội;
3. Trần Kim Dung (2005), *Quản trị nguồn nhân lực*, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội.
4. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2004), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, Hà Nội;
5. Lê Thanh Hà (2009), *Quản trị nguồn nhân lực*, Nhà xuất bản Lao động- Xã Hội
6. Hà Văn Hội (2007), *Quản trị nhân lực trong doanh nghiệp*, NXB Bưu Điện, Hà Nội;
7. Nguyễn Thị Khoa, Trường Chính trị tỉnh Nghệ An, *Tư tưởng Hồ Chí Minh trong công tác đánh giá và sử dụng cán bộ, công chức*, Tạp chí Tổ chức Nhà nước tháng 10/2010;
8. Phạm Thành Nghị và Vũ Hoàng Ngân (2004), *Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam, một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội;
9. Đình Phúc, Khánh Linh (2007), *Quản lý nhân sự*, NXB Tài chính, Hà Nội;
10. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2005), “*Luật Giáo dục*”, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội;
11. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2008), “*Luật Viên chức*”, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội;
12. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2010), “*Luật giáo dục đại học*”, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội;

13. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2012), *Luật Giáo dục sửa đổi*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội;
14. Nguyễn Quốc Tuấn (chủ biên -2005), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB Thống kê, Hà Nội;
15. Nguyễn Thị Tuyết, *Tiêu chí đánh giá giảng viên*, Tạp chí Khoa học Đại học quốc gia Hà Nội, Khoa học xã hội và nhân văn số 24 (2008) 131-135.
16. *Từ điển Giáo dục học* (2001), NXB Từ điển Bách khoa;
17. NXB Trẻ (2006), Bộ sách quản trị nguồn nhân lực, *Đánh giá hiệu quả làm việc phát triển năng lực của nhân viên*, NXB Trẻ, TP. Hồ Chí Minh
18. Trung tâm văn hóa và ngôn ngữ Việt Nam (2005), *Đại Từ điển Tiếng Việt*, NXB Giáo dục, Hà Nội;
19. Trường Đại học Kinh tế quốc dân (2007) , *Giáo trình quản trị nguồn nhân lực*, NXB Giáo dục, Hà Nội;
20. Trường Đại học Kinh tế quốc dân (2008), “*Giáo trình Kinh tế lao động*”, NXB Kinh tế quốc dân, Hà Nội;
21. Trường Đại học Lao động - Xã hội (2008), *Giáo trình nguồn nhân lực*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội;
22. Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp, *Báo cáo kết quả đào tạo năm học 2013-2014; 2014- 20215; 2015- 2016*;
23. Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp, *Kế hoạch tổ chức lấy ý kiến phản hồi từ người học về hoạt động giảng dạy của giảng viên năm học 2015- 2016*;
24. Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp, *Kỷ yếu 65 năm thành lập trường 1949- 2014*;
25. Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp (2015), *Quyết định số 255 ngày 15 tháng 6 năm 2015 ban hành quy định về thi đua khen thưởng*.

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1- Phiếu khảo sát

ĐÁNH GIÁ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC ĐỐI VỚI GIẢNG VIÊN CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP

Kính chào Quý thầy/ cô

Tôi là: Mai Mạnh Hùng là học viên cao học ngành Quản trị Nhân lực khóa 4 của Trường Đại học Lao động Xã hội. Tôi đang thực hiện luận văn tốt nghiệp với đề tài: ***“Đánh giá thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp”***.

Kết quả của cuộc khảo sát này chỉ nhằm mục đích nghiên cứu thực tế và học tập, không nhằm mục đích nào khác. Những ý kiến đóng góp chân thành của Quý thầy/ cô sẽ có ích cho quá trình học tập, nghiên cứu của tôi nói riêng và góp phần đánh giá hiệu quả hoạt động ĐGTHCV đối với ĐNGV của Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp.

Mọi thông tin do Quý thầy/cô cung cấp sẽ được giữ bí mật và chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu và học tập.

Rất mong nhận được sự giúp đỡ của Quý thầy/ cô.

Xin chân thành cảm ơn.

Nếu Quý thầy/ cô có yêu cầu chỉ dẫn hay đóng góp ý kiến xin vui lòng liên hệ:

Tên:

Điện thoại:

Email:

A. THÔNG TIN CÁ NHÂN

Họ và tên:

Giới tính: Nam ☐ Nữ ☐

Tuổi: Dưới 30 ☐; Từ 31-50 ☐; 51-60; Trên 60 ☐

Trình độ học vấn: Tiến sĩ ☐; Thạc sĩ ☐; Đại học ☐

Chức vụ/chức danh: Trưởng đơn vị ☐; Phó trưởng đơn vị ☐; giảng viên ☐

Đơn vị công tác:.....

B.NỘI DUNG KHẢO SÁT

Câu hỏi 1. Theo quý Thầy/cô công tác đánh giá thực hiện công việc của Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp nhằm mục đích gì?

- ☐ Là cơ sở để tăng lương, thưởng, thu nhập tăng thêm
- ☐ Là cơ sở cho các quyết định quản lý nhân sự như đào tạo, bồi dưỡng, thăng tiến, chuyển chuyển....
- ☐ Là cơ sở để bình xét thi đua, khen thưởng
- ☐ Là cơ sở để nâng cao chất lượng và kiểm soát hoạt động giảng dạy của giảng viên
- ☐ Lưu hồ sơ cán bộ, giảng viên
- ☐ Mục đích khác

Câu hỏi 2. Các Thầy/ Cô có nhận xét gì về tác dụng của đánh giá thực hiện công việc?

- ☐ Không có tác dụng gì
- ☐ Giúp hoàn thành tốt hơn nhiệm vụ
- ☐ Tạo động lực làm việc tốt hơn, sáng tạo hơn trong công việc.

Câu hỏi 3. Theo Thầy/ Cô để đánh giá kết quả thực hiện công việc của giảng viên cần có những tiêu chuẩn nào?

- ☐ Tiêu chuẩn về giảng dạy
- ☐ Tiêu chuẩn về nghiên cứu khoa học
- ☐ Tiêu chuẩn về học tập, nâng cao trình độ
- ☐ Tiêu chuẩn về phục vụ cộng đồng, tham gia các dịch vụ tư vấn chuyên môn
- ☐ Tiêu chuẩn tham gia các hoạt động khác (ghi cụ thể).....

Câu hỏi 4. Thầy/ Cô hãy sắp xếp thứ tự quan trọng (từ 1-4) cho các tiêu chí đánh giá dưới đây.

- ☐ Tiêu chuẩn về khối lượng giảng dạy
- ☐ Tiêu chuẩn về chất lượng giảng dạy
- ☐ Tiêu chuẩn về nghiên cứu khoa học
- ☐ Tiêu chuẩn về đạo đức, tác phong nghề nghiệp, quan hệ cộng đồng

Câu hỏi 5. Theo các Thầy/ Cô các tiêu chuẩn đánh giá đang được áp dụng hiện nay như thế nào?

- ☐ Rất rõ ràng, cụ thể
- ☐ Rõ ràng, cụ thể

- ☐ Bình thường
- ☐ Không rõ ràng, cụ thể
- ☐ Còn thiếu, cần bổ

Câu hỏi 6. Ý kiến đánh giá của các Thầy/ Cô về các phương pháp đánh giá thực hiện công việc đang được sử dụng hiện nay tại Nhà trường ?

- ☐ Rất hợp lý
- ☐ Chưa hợp lý
- ☐ Chưa hợp lý, cần hoàn thiện

Câu hỏi 7. Xin các Thầy/ Cô cho ý kiến về chu kỳ đánh giá thực hiện công việc đang được sử dụng hiện nay tại Nhà trường như thế nào?

- ☐ Chu kỳ đánh giá dài
- ☐ Chu kỳ đánh giá hợp lý
- ☐ Chu kỳ đánh giá ngắn

Câu hỏi 8. Nếu được lựa chọn người đánh giá, quý Thầy/ Cô sẽ lựa chọn ai trong số chủ thể dưới đây?

- ☐ Bản thân giảng viên
- ☐ Đồng nghiệp
- ☐ Người học
- ☐ Người phụ trách trực tiếp
- ☐ Hội đồng Khoa
- ☐ Hội đồng Trường

Câu hỏi 9. Theo Thầy/ Cô, mức độ mà Nhà trường chú trọng đến công tác đào tạo người đánh giá như thế nào?

- ☐ Rất chú trọng
- ☐ Chú trọng
- ☐ Chưa chú trọng, cần tăng cường đào tạo

Câu hỏi 10. Thầy/ cô thường nhận được kết quả đánh giá thực hiện công việc của mình từ nguồn nào?

- ☐ Văn bản thông báo của Phòng Tổ chức cán bộ
- ☐ Do Ban chủ nhiệm Khoa thông báo
- ☐ Nguồn thông tin khác

Câu 11. Thầy/ Cô nhận xét thế nào về mức độ công bằng của công tác đánh giá thực hiện công việc đối với bản thân mình?

- ☐ Rất công bằng
- ☐ Tương đối công bằng

- ☐ Chưa công bằng

Câu 12. Theo Thầy/ Cô thông tin phải hỏi về kết quả đánh giá nên thực hiện theo cách nào là hiệu quả nhất?

- ☐ Đưa ra trước cuộc họp
- ☐ Thông qua văn bản
- ☐ Trao đổi trực tiếp
- ☐ Không cần phải hỏi

Xin trân trọng cảm ơn sự hỗ trợ của Thầy/Cô!

PHỤ LỤC 2
Tổng hợp kết quả điều tra

Số phiếu phát ra: 110

Số phiếu thu về: 110

A. Thông tin cá nhân

+ Giới tính:

Stt	Nội dung	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Tổng số	110	100
2	Nam	64	58
3	Nữ	46	42

+ Độ tuổi:

Stt	Nội dung	Số người	Tỷ lệ (%)
Tổng số		110	100
1	Dưới 30 tuổi	4	3,6
2	Từ 31- đến 50 tuổi	84	76,4
3	Từ 51 đến 60 tuổi	21	19
4	Trên 60 tuổi	1	0,9

+ Trình độ:

Stt	Nội dung	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Tiến sĩ	9	8.1
2	Thạc sĩ	86	78
3	Cử nhân	15	13,7
Tổng số		110	100

+ Chức vụ, chức danh:

Stt	Nội dung	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Trưởng đơn vị	7	6.3
2	Phó trưởng đơn vị	7	6.3
3	Giảng viên	96	87.4
Tổng số		110	100

B. Nội dung

Câu hỏi 1. Theo quý Thầy/ Cô công tác đánh giá thực hiện công việc của Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp nhằm mục đích gì?

Stt	Phương án trả lời	Số người	Tỷ lệ
1	Là cơ sở để tăng lương, thưởng, thu nhập tăng thêm	80	100
2	Là cơ sở cho các quyết định quản lý nhân sự như đào tạo, bồi dưỡng, thăng tiến, chuyển chuyển....	71	88.7
3	Là cơ sở để bình xét thi đua, khen thưởng	50	62.5
4	Là cơ sở để nâng cao chất lượng và kiểm soát hoạt động giảng dạy của giảng viên	80	100
5	Lưu hồ sơ cán bộ, giảng viên	25	31.2
6	Mục đích khác	15	18.5

Câu hỏi 2. Các Thầy/ Cô nhận thấy điều gì sau mỗi cuộc đánh giá thực hiện công việc?

Stt	Phương án trả lời	Số người	Tỷ lệ
1	Không có tác dụng gì	5	4.5
2	Giúp hoàn thành tốt hơn nhiệm vụ	21	19
3	Tạo động lực làm việc tốt hơn, sáng tạo hơn trong công việc.	50	62.5

Câu hỏi 3. Theo Thầy/ Cô để đánh giá kết quả thực hiện công việc cần có những tiêu chuẩn nào?

Stt	Phương án trả lời	Số người	Tỷ lệ
1	Tiêu chuẩn về giảng dạy	110	100
2	Tiêu chuẩn về nghiên cứu khoa học	110	100
3	Tiêu chuẩn về học tập, nâng cao trình độ	25	22.7
4	Tiêu chuẩn về phục vụ cộng đồng, tham gia các dịch vụ tư vấn chuyên môn	63	57.2
5	Tiêu chuẩn tham gia các hoạt động khác.	41	37.2

Câu hỏi 4. Theo quý Thầy/ Cô sẽ chọn tiêu chuẩn để đánh giá thực hiện công việc của giảng viên (chọn theo mức độ quan trọng từ 1-4)

Stt	Phương án trả lời	Số người	Tỷ lệ
-----	-------------------	----------	-------

1	Tiêu chuẩn về khối lượng giảng dạy	110	100
2	Tiêu chuẩn về chất lượng giảng dạy	110	100
3	Tiêu chuẩn về nghiên cứu khoa học	85	77.2
4	Tiêu chuẩn về đạo đức, tác phong nghề nghiệp, quan hệ cộng đồng	80	72.7

Câu hỏi 5. Theo các quý Thầy/ Cô các tiêu chuẩn đánh giá đang được áp dụng hiện nay như thế nào?

Stt	Phương án trả lời	Số người	Tỷ lệ
1	Rất rõ ràng, cụ thể	8	8.6
2	Rõ ràng, cụ thể	22	23.9
3	Bình thường	45	48.9
4	Không rõ ràng, cụ thể	5	5.4
5	Còn thiếu, cần bổ sung	12	13

Câu hỏi 6. Các Thầy/ Cô cho ý kiến về các phương pháp đánh giá thực hiện công việc đang được sử dụng hiện nay tại Nhà trường như thế nào?

Stt	Phương án trả lời	Số người	Tỷ lệ
1	Rất hợp lý	2	2.3
2	Hợp lý	25	29.4
3	Chưa hợp lý, cần hoàn thiện	58	68.2

Câu hỏi 7. Xin các quý Thầy/ Cô cho ý kiến về chu kỳ đánh giá thực hiện công việc đang được sử dụng hiện nay tại Nhà trường như thế nào?

Stt	Phương án trả lời	Số người	Tỷ lệ
1	Chu kỳ đánh giá dài	5	4.5
2	Chu kỳ đánh giá hợp lý	105	95.5
3	Chu kỳ đánh giá ngắn	0	0

Câu hỏi 8. Nếu được lựa chọn người đánh giá, quý Thầy/ Cô sẽ lựa chọn ai trong số chủ thể dưới đây?

STT	Phương án trả lời	Số người	Tỷ lệ
1	Bản thân giảng viên	110	100
2	Đồng nghiệp	110	100
3	Người học	50	45.4
4	Người phụ trách trực tiếp	110	100
5	Hội đồng Khoa	110	100

6	Hội đồng Trường	95	86.3
---	-----------------	----	------

Câu hỏi 9. Theo quý Thầy/ Cô, Nhà trường đã chú trọng đến công tác đào tạo người đánh giá chưa?

STT	Phương án trả lời	Số người	Tỷ lệ
1	Rất chú trọng	110	100
2	Chú trọng	110	100
3	Chưa chú trọng, cần tăng cường đào tạo	50	45.4

Câu hỏi 10. Các quý Thầy/ cô thường nhận được kết quả đánh giá thực hiện công việc của mình từ nguồn nào?

Stt	Phương án trả lời	Số người	Tỷ lệ
1	Văn bản thông báo của phòng Tổ chức cán bộ	5	4.5
2	Do Ban chủ nhiệm Khoa thông báo	105	95.5
3	Nguồn thông tin khác	0	0

Câu 11. Theo quý Thầy/ Cô, việc đánh giá thực hiện công việc của mình đã công bằng chưa?

Stt	Phương án trả lời	Số người	Tỷ lệ
1	Rất công bằng	5	4.5
2	Tương đối công bằng	60	54.5
3	Chưa công bằng	25	22.7

Câu 12. Theo quý Thầy/ Cô thông tin phải hỏi về kết quả đánh giá nên thực hiện theo cách nào là hiệu quả nhất?

Stt	Phương án trả lời	Số người	Tỷ lệ
1	Đưa ra trước cuộc họp	43	39
2	Thông qua văn bản	42	38.1
3	Trao đổi trực tiếp	25	22.7
4	Không cần phản hồi	0	0

PHỤ LỤC 3**Mẫu đánh giá thành tích cá nhân năm học**

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Họ và tên:.....

Đơn vị:.....

BẢNG ĐÁNH GIÁ THÀNH TÍCH CÁ NHÂN

NĂM HỌC 2014 - 2015

(Dùng cho khối giảng viên)

TT	Nội dung đánh giá	Điểm tối đa	Điểm tự đánh giá	Điểm đơn vị bình xét
1	Chấp hành chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước:	10 điểm		
1.1	Chấp hành và tuyên truyền vận động gia đình, đồng nghiệp thực hiện tốt các chủ trương, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước và nội quy của Nhà trường, nơi cư trú.	5 điểm		
1.2	Chấp hành tốt việc học tập lý luận chính trị, Chỉ thị, Nghị quyết của Đảng, pháp luật của Nhà nước và chuyên môn nghiệp vụ.	5 điểm		
2	Kết quả thực hiện nhiệm vụ trong năm:	50 điểm		
2.1	Hoàn thành tốt, đầy đủ định mức giờ chuẩn về khối lượng, chất lượng và tiến độ giảng dạy được lãnh đạo đơn vị, Nhà trường giao theo quy định; thực hiện tốt việc giảng dạy, phân công giảng dạy theo thời khóa biểu của Trường, hướng dẫn tốt nghiệp, tổ chức thi và nộp kết quả đúng thời hạn quy định.	25 điểm		
2.2	Có đề cương bài giảng, giáo án lên lớp; bài giảng	5 điểm		

	bám sát mục tiêu, nội dung của chương trình đào tạo, cập nhật những thông tin, kiến thức mới			
2.3	Không ngừng học tập để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Có ý chí cầu tiến, học hỏi đồng nghiệp để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao (<i>nếu được cử đi học phải có kết quả đạt loại khá trở lên</i>).	5 điểm		
2.4	Thực hiện và hoàn thành tốt định mức nghiên cứu khoa học theo quy định của Nhà trường đã ban hành; số điểm sẽ được cộng theo số % hoàn thành về nhiệm vụ NCKH	15 điểm		
3	Ý thức tổ chức, kỷ luật:	25 điểm		
3.1	Có ý thức tổ chức kỷ luật cao, chấp hành tuyệt đối sự phân công chỉ đạo của cấp trên;	5 điểm		
3.2	Có tinh thần tự giác, gương mẫu chấp hành tốt nội quy, quy chế của cơ quan, đơn vị. Có ý thức tổ chức kỷ luật cao; chấp hành tuyệt đối sự phân công chỉ đạo của cấp trên; thực hiện tốt ngày, giờ công lao động trong việc giảng dạy, hội họp, hoạt động tập thể... theo đúng giờ quy định. (<i>Nếu vi phạm nội dung trên mà không có lý do chính đáng thì mỗi lần vi phạm bị trừ 1 điểm</i>)	15 điểm		
3.3	Tích cực tham gia các hoạt động do Nhà trường, đoàn thể, đơn vị tổ chức như hội họp, nghe thời sự, hoạt động văn nghệ và các hoạt động khác...	5 điểm		
4	Tinh thần phối hợp trong công tác: Có tinh thần chủ động phối hợp với đồng nghiệp trong và ngoài Trường để thực hiện và hoàn thành công việc của cá nhân, đơn vị và Nhà trường đúng thời gian quy định đạt chất lượng, hiệu quả. Tiếp thu ý kiến đóng góp của tập thể, đồng nghiệp để rút kinh nghiệm cho bản thân trong công tác.	7 điểm		
5	Đạo đức lối sống và tính trung thực trong công tác: Có mối quan hệ tốt với đồng nghiệp, đạo đức lối	8 điểm		

sống, tác phong sinh hoạt lành mạnh, đoàn kết, giúp đỡ lẫn nhau trong công việc cũng như trong cuộc sống. Báo cáo đầy đủ, trung thực, chính xác, khách quan với cấp trên về nội dung kết quả thực hiện công việc và nhiệm vụ được giao.			
Tổng điểm	100đ		
Ghi chú: - Đạt từ 80 – 100 điểm đưa vào xét CSTĐ cơ sở; - Đạt từ 65 – đến cận 80 điểm đưa vào xét LĐTT.			

Ngày tháng năm 20.....

Người tự đánh giá

(Ký và ghi rõ họ và tên)

I – Tự đánh giá :

- Ưu điểm.....

.....
.....
.....

- Khuyết điểm:.....

.....
.....
.....

II – Kết quả xếp loại danh hiệu thi đua:

- Tự xếp loại danh hiệu thi đua :

- Bình xét của đơn vị đạt danh hiệu thi đua :

.....
.....
.....

Hà Nội ngày.....tháng.....năm 20

Xác nhận của Lãnh đạo đơn vị

Xác nhận của tổ trưởng CD

PHỤ LỤC 4
PHIẾU LẤY Ý KIẾN CỦA NGƯỜI HỌC VỀ CÔNG TÁC GIẢNG DẠY
 (Dùng để khảo sát ý kiến của sinh viên khi kết thúc học phần)

Để góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy, phục vụ lợi ích của người học, Trường Đại học Mỹ thuật Công nghiệp đề nghị các anh/ chị sinh viên với tinh thần trung thực, khách quan và xây dựng, cho ý kiến đánh giá về các nội dung liên quan đến hoạt động giảng dạy của giảng viên theo mẫu phiếu dưới đây.

I. Thông tin cá nhân

1. Lớp:.....
2. Giới tính:.....
3. Tên học phần:.....
4. Họ và tên giảng viên:.....
5. Học kỳ:.....
6. Năm học: 20 - 20
7. Anh chị tham gia khoảng bao nhiêu phần trăm buổi học của học phần này:
 1. <50% 2. 50-80% 3. 80-90% 4. 90-100%

II. Nội dung khảo sát

Hãy đọc kỹ các câu sau và đánh dấu (X) vào phương án trả lời phù hợp với ý kiến riêng của anh/ chị:

TT	Các vấn đề cần trả lời	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Đồng ý một phần	Không đồng ý
1	Tổ chức hoạt động giảng dạy				
2	Nội dung giảng dạy của giảng viên bám sát đề cương môn học				
3	Giảng viên mở rộng kiến thức so với nội dung cơ bản trong giáo trình/ tài liệu giảng dạy				
4	Giảng viên trình bày nội dung bài giảng rõ ràng, dễ hiểu				
5	Phương pháp giảng dạy của giảng viên có hiệu quả cao, lấy người học làm trung tâm, phát huy được tính độc lập, tư duy sáng tạo của sinh viên				
6	Giảng viên chú trọng phát triển kỹ năng diễn đạt, thảo luận của sinh viên trong giờ học				

7	Giảng viên sử dụng hiệu quả các phương tiện dạy học				
8	Quan tâm đến sự tiến bộ của người học cả kiến thức, kỹ năng và thái độ				
9	Bài giảng có nội dung phong phú, kiến thức cập nhật, liên hệ với thực tiễn				
10	Giảng viên đảm bảo đủ thời lượng giảng dạy (số giờ quy định cho môn học và thời gian cho mỗi buổi dạy)				
11	Các giờ thực hành/bài tập thực hiện của học phần này thực sự bổ ích				
12	Tài liệu phục vụ môn học (tài liệu chính và tài liệu tham khảo) được giảng viên giới thiệu đầy đủ và cập nhật				
13	Hoạt động kiểm tra và đánh giá môn học				
14	Đề thi, kiểm tra tổng hợp được những kiến thức của học phần				
15	Giảng viên thực hiện kiểm tra thường xuyên và kiểm tra định kỳ theo đúng đề cương môn học				
16	Kết quả học tập học phần này của sinh viên được đánh giá khách quan, chính xác				
17	Đánh giá chung về môn học				
18	Bạn cảm thấy giờ học hiệu quả, hấp dẫn, không khí sôi nổi				
19	Bạn cảm thấy việc thi, kiểm tra, phù hợp				
20	Bạn cảm thấy hài lòng với phương pháp đánh giá học tập của học phần này.				

III. Ý kiến đóng góp:

PHỤ LỤC 5

Kết quả tổng hợp ý kiến phản hồi của người học đối với hoạt động giảng dạy của giảng viên học kỳ II năm học 2015 - 2016

Stt	Tên GV	Tỷ lệ trung bình % các phiếu lấy ý kiến				
		Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Đồng ý một phần	Không đồng ý	Số phiếu LYK
1	Ngô Khánh Chi	78,0	21,3	0,7	0	16
2	Lê Huy (K. Đồ họa)	51,8	44,1	4,1	0	10
3	Khúc Dạ Thu	52,94	38,82	7,85	0,39	15
4	Trần Thị Thu Hiền	90	10	0	0	10
5	Bùi Quang Khánh	52,9	35,3	11,8	0	14
6	Hoàng Diễm Thanh	79,4	17,7	2,9	0	12
7	Nguyễn Duy Nghiên	57,6	42,4	0	0	10
8	Nguyễn Hương Ly	53,4	38,2	8,4	0	13
9	Nguyễn Thanh Giang	79,4	18,6	2	0	10
10	Nguyễn Ngọc Quân	41,7	54,6	3,7	0	11
11	Nông Minh Tân	82,4	17,6	0	0	3
12	Nguyễn Huy Biển	14,2	53,4	25,7	6,7	29
13	Bùi Duy Hiếu	31,0	55,1	13,3	0,6	45
14	Nguyễn Thị Thịnh	33,6	48,0	17,6	0,8	51
15	Trần Nguyên Cường	43,8	45,3	10,6	0,3	40
16	Vũ Hữu Nhung	66,7	30,4	2,9	0	15
17	Ngô Bá Hoàng	60,9	34,3	4,8	0	6
18	Phạm T. Quang Tuyến	30,6	49,4	19,6	0,4	11
19	Phùng Hoa Miên	33	53,1	11,8	2,1	41
20	Đào Quỳnh Anh	24,2	39,1	25,8	10,9	38
21	Lê Huy (K. MTCS)	30,2	49	18,7	2,1	32
Tỷ lệ trung bình		51,8	37,9	9,15	1,15	432

Nguồn: Báo cáo kết quả lấy ý kiến phản hồi của sinh viên về công tác giảng

dạy học kỳ II năm học 2015- 2016

