

THƯ VIỆN  
ĐHSP ĐÀ NẴNG

378.1  
TR-B



GT.058894

TS. TRẦN XUÂN BÁCH

# ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC

(Sách chuyên khảo)



NHÀ XUẤT BẢN GIÁO DỤC VIỆT NAM

TS. TRẦN XUÂN BÁCH

**ĐÁNH GIÁ  
GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC**  
(Sách chuyên khảo)

ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM  
**THƯ VIỆN**

NHÀ XUẤT BẢN GIÁO DỤC VIỆT NAM

## LỜI GIỚI THIỆU

Đánh giá là khâu quan trọng trong quản lí, quyết định chất lượng, hiệu quả của hoạt động quản lí. Không có kiểm tra, đánh giá, coi như không có quản lí. Đánh giá giảng viên cũng không phải là trường hợp ngoại lệ. Tuy nhiên, đánh giá giảng viên trong quản lí đội ngũ các nhà giáo, là vấn đề mới, khá nhạy cảm, chưa có tiền lệ trong thực tiễn quản lí nhà trường Việt Nam, vì đây là những người có trình độ cao, có vị thế nhất định trong xã hội.

Từ trước đến nay, các nhà trường nói chung, trong đó có các trường đại học cũng tiến hành các hoạt động đánh giá giảng viên vào các dịp cuối học kì hoặc cuối năm học, trong dịp xét các danh hiệu thi đua... Tuy nhiên, các hoạt động này chỉ mang tính hình thức, ít mang lại hiệu quả thiết thực cho giảng viên là giúp họ tiến bộ trong nghề nghiệp, do vậy khó thu hút được giảng viên vào hoạt động này.

Giảng viên là lực lượng quyết định trực tiếp tới chất lượng, hiệu quả của quá trình đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng ; là người làm nên thương hiệu của một cơ sở giáo dục đại học. Vì vậy, chăm lo phát triển đội ngũ giảng viên luôn là mối quan tâm thường xuyên của các cấp quản lí, cũng như của toàn xã hội. Đánh giá giảng viên, giúp họ tiến bộ không ngừng trong nghề nghiệp là một trong những hoạt động cần thiết của các nhà quản lí đại học.

Do đó, đánh giá giảng viên có mục đích tối cao và duy nhất là vì sự tiến bộ của giảng viên, và một khi giảng viên tiến bộ thì sinh viên, nhà trường và toàn xã hội cũng được thụ hưởng những thành công của sự tiến bộ đó.

Cuốn sách *Đánh giá giảng viên đại học* của TS. Trần Xuân Bách đã thành công trong việc giới thiệu một quy trình đánh giá giảng viên vì mục đích này.

Đề đánh giá giảng viên đạt mục tiêu “kép” như nói ở trên, cần mô tả hết những công việc trong chức trách của họ về đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng, bàn bạc với họ về những kết quả cả hai bên cùng mong đợi, những công việc cần làm để thực hiện các vấn đề đó. Trong quá trình đó, các giảng viên có

gắng hoàn thành các công việc của mình, còn nhà quản lí tạo mọi điều kiện thuận lợi để giảng viên làm việc. Điều quan trọng hơn là nhà quản lí công khai quy trình đánh giá, công khai các nguồn thông tin đánh giá, cách xử lí các thông tin và cách thức sử dụng các kết luận đánh giá. Việc sử dụng các kết luận đánh giá có ý nghĩa cực kì quan trọng trong việc tạo động lực để giảng viên tự đánh giá và tham gia đánh giá đồng nghiệp. Trong trường hợp này, kết luận đánh giá chỉ nhằm giúp giảng viên tiến bộ, giúp họ có kế hoạch phấn đấu vươn lên trong sự nghiệp, giúp nhà quản lí có các biện pháp hỗ trợ giảng viên tự hoàn thiện mình.

Chúng tôi hi vọng cuốn sách này sẽ là tài liệu tham khảo hữu ích cho các nhà hoạch định chính sách đối với giảng viên, các nhà quản trị đại học muốn giảng viên của mình tiến bộ, muốn thương hiệu trường mình bay cao, bay xa.

Xin trân trọng giới thiệu cuốn sách *Đánh giá giảng viên đại học* của TS. Trần Xuân Bách với bạn đọc gần xa.

**GS. TS. CGCC. Nguyễn Đức Chính**