

KINH NGHIỆM ĐÁNH GIÁ KHÓA ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

■ TS. NGUYỄN THỊ MINH HÀ (*)
ThS. NGUYỄN THỊ MINH PHƯỢNG

Đối với việc tổ chức một khóa đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá trong và sau khóa học là một việc làm hết sức cần thiết. Vì vậy, nếu vì lý do khách quan hoặc chủ quan nào đó mà các cơ sở đào tạo không làm, làm không thường xuyên hoặc làm mang tính chất hình thức có thể mang lại những hệ quả không tốt cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Mục tiêu của việc đánh giá khóa học là để xác định giá trị của khóa học trong thực tế. Khóa học đó mang lại điều gì cho cán bộ, công chức tham gia khóa học (nâng cao nhận thức, rèn luyện kỹ năng, hay cao hơn nữa là thái độ tích cực say mê với những nội dung được học...?). Việc đánh giá khóa học cũng nhằm phát hiện những lỗ hổng, sự bất hợp lý, phi thực tế của quá trình đào tạo, để từ đó nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ đào tạo cho cán bộ, công chức.

Đánh giá khóa học mang tính toàn diện, bao gồm những phương diện sau: đánh giá người học; đánh giá giảng viên; đánh giá công tác tổ chức lớp học; đánh giá chung mức độ đạt mục tiêu khóa học.

1. Đánh giá người học

Phương châm đổi mới giáo dục là lấy người học làm trung tâm. Trong việc đánh giá khóa

học cũng vậy, khi xem xét mức độ thành công của khóa học chủ yếu tập trung vào việc đánh giá người học. Những mục tiêu đặt ra cho người học, những kỳ vọng, mong đợi của người học là thước đo chuẩn xác chất lượng một khóa đào tạo, bồi dưỡng.

Nội dung đánh giá người học bao gồm những phương diện sau:

– Đánh giá về kiến thức: sau khi tham gia khóa học, người học thu nhận được những kiến thức gì? Lượng kiến thức người học lĩnh hội được có chuẩn xác không? Là loại kiến thức “đóng” hay “mở”?...

– Đánh giá về kỹ năng: kỹ năng là những thao tác, cách thức xử lý công việc cụ thể. Sau khi được đào tạo, bồi dưỡng, người học đạt được kỹ năng gì? Mức độ vận dụng trong thực tế ra sao? Người học có thể áp dụng kỹ năng một cách tốt nhất trong thực tiễn không.v.v.?

– Đánh giá về thái độ: thái độ của người học là tình cảm yêu, ghét, hứng thú đối với những nội dung được đào tạo, bồi dưỡng. Nếu khóa học đem lại thái độ tích cực cho người học, họ sẵn sàng chia sẻ ý kiến, kinh nghiệm, chuyển giao kiến thức cho đồng nghiệp hoặc say mê nghiên cứu, ứng dụng đối với những kiến thức nhận được từ khóa học thì đó là sự thành công được đánh giá cao nhất của khóa học.

Từ những kiến thức, kỹ năng và tình cảm đối với những nội dung nhận được từ khóa học sẽ

(*) Học viện Hành chính

dẫn đến sự thay đổi về hành vi của người học khi họ quay trở về nơi làm việc. Tự thân người học mong muốn áp dụng những gì học được, thấy cần phải thay đổi quy trình làm việc để công việc trôi chảy hơn hoặc tự tin chia sẻ, khuyến khích, hỗ trợ đồng nghiệp trong công việc.

Cách thức đánh giá người học:

Thông qua bài kiểm tra, bản thu hoạch cuối khóa; kế hoạch áp dụng và chuyển giao kiến thức để giải quyết công việc tại nơi làm việc; thông qua trao đổi trực tiếp với người học.

Một số gợi ý cho cán bộ quản lý đào tạo khi đánh giá người học:

Đánh giá người học trước khóa học để có dữ liệu so sánh; đánh giá người học trong khóa học; đánh giá mức độ tiếp thu kiến thức, kỹ năng của người học trong quá trình học; đánh giá cuối khóa học; đánh giá người học sau khi họ trở về nơi làm việc.

2. Đánh giá giảng viên

Giảng viên có vai trò rất quan trọng trong khóa học. Giảng viên có đáp ứng được mục tiêu của khóa học, kỳ vọng của người học hay không là một trong những nội dung cần thiết phải xem xét, đánh giá. Đánh giá giảng viên là một trong những cơ sở để lựa chọn giảng viên phù hợp với từng khóa học nhằm đáp ứng được mục tiêu của khóa học và giúp cho công tác quản lý đào tạo được tốt hơn.

Nội dung đánh giá giảng viên bao gồm những vấn đề như sau:

– Đánh giá về kiến thức của giảng viên: là việc đánh giá sự hiểu biết và kiến thức về chủ đề mà người giảng viên đó giảng dạy cho khóa học có đáp ứng được mục tiêu, kế hoạch khóa học đặt ra hay không.

– Đánh giá về phương pháp giảng dạy: là việc đánh giá khả năng, cách thức mà giảng viên truyền đạt kiến thức đến người học. Giảng viên có áp dụng các phương pháp tích cực, phát huy tính tích cực, chủ động của người học? Những phương pháp đó có phù hợp với nội dung bài giảng và đối tượng người học không? Giảng viên có linh hoạt trong cách thức áp dụng phương pháp và phương tiện không?

– Đánh giá về tác phong, thái độ của giảng

viên: là việc đánh giá về thái độ, sự nhiệt tình trong giảng dạy và tinh thần trách nhiệm đối với người học.

Cách thức đánh giá giảng viên:

– Phiếu đánh giá giảng viên của cán bộ quản lý đào tạo;

– Sự phản hồi của người học;

– Sự trao đổi, phản hồi của đồng giảng khóa học.

3. Đánh giá công tác tổ chức khóa học

Công tác tổ chức khóa học chủ yếu là những công việc phục vụ khóa học, tạo các điều kiện tốt nhất cho khóa học.

Đánh giá công tác tổ chức lớp học bao gồm những nội dung như sau:

– Đánh giá về mức độ đáp ứng và đảm bảo cơ sở vật chất cho khóa học: lớp học, bàn ghế, phương tiện giảng dạy, phương tiện học, nơi ăn, nghỉ cho người học, tài liệu cho người học;

– Đánh giá về thời gian, thời lượng khóa học (thời điểm bắt đầu và kết thúc khóa học có phù hợp với điều kiện của người học không? Thời lượng cho từng chuyên đề và cho cả khóa học có phù hợp không?);

– Đánh giá về địa điểm tổ chức lớp học;

– Đánh giá về sự phục vụ và sự phối hợp giữa các đơn vị có liên quan đến khóa học.

4. Đánh giá chung mức độ đạt mục tiêu khóa học

Đánh giá chung mức độ đạt mục tiêu khóa học là việc xem xét mục tiêu đặt ra ban đầu khi xây dựng kế hoạch khóa học có đạt được hay không? Mức độ đạt được đến đâu? Để đánh giá được mức độ đạt được mục tiêu của khóa học cần đánh giá mức độ đạt mục tiêu của từng giảng viên tham gia khóa học, kỳ vọng của người học đáp ứng được đến đâu, công tác tổ chức và phục vụ khóa học hoàn thành ở mức độ nào?....

Có thể trao đổi với học viên về mức độ đạt mục tiêu khóa học như sau:

– Theo anh (chị) các mục tiêu chung của khóa học đạt được ở mức độ nào?

– Kỳ vọng của anh (chị) được đáp ứng như

(Xem tiếp trang 34)

Bốn là, xã hội hóa giáo dục trong phương thức hoạt động giáo dục.

Xã hội hóa giáo dục là thực hiện phương châm, phương thức giáo dục mang tính xã hội rộng lớn. Các hoạt động giáo dục được tiến hành trong xã hội và toàn xã hội thực hiện. Bởi vì mọi biến đổi về kiến thức, sự hội nhập về kinh tế, văn hoá, văn minh, tiến bộ đều diễn ra trong xã hội ở những phạm vi mức độ khác nhau. Xã hội sẽ "dạy" cho con người những kiến thức ấy, những tiến bộ, tri thức mới mẻ ấy một cách trực tiếp, tự nhiên và cập nhật. Để xã hội hóa giáo dục cần có cơ chế, chính sách, định hướng cho con người say sưa, tự nguyện học tập trong cuộc sống hàng ngày. Xã hội cùng với nhà trường và gia đình kết hợp chặt chẽ trong các hoạt động giáo dục, nhất là giáo dục thế hệ trẻ, các cháu còn nhỏ tuổi.

Xã hội hóa giáo dục là xây dựng xã hội học tập, mọi người trong xã hội ở mọi lứa tuổi, mọi cương vị đều tự giác, say sưa, có nhu cầu học tập mà thế giới hiện nay đang trở thành xu thế phổ biến. Ở nước ta, hình thức xã hội hóa giáo dục này cần được khuyến khích, có chính sách và cơ chế, chế tài thích hợp để cổ vũ mọi người tự học. Học dưới nhiều hình thức, học những tri thức mới và những tri thức với mình còn thiếu hụt... ở bất cứ điều kiện nào, dưới bất kỳ hình thức nào.

Xã hội hóa giáo dục ở nước ta hiện nay đang còn là vấn đề mới, khá phức tạp cần được đi sâu nghiên cứu kỹ lưỡng, thận trọng và đầy đủ, toàn diện hơn. Những vấn đề mạnh dạn nêu trên chỉ là suy nghĩ cá nhân bước đầu, khó tránh khỏi nhận thức chủ quan, thiếu toàn diện với hy vọng góp phần cụ thể vào quá trình tìm tòi, nhận thức chung về xã hội hóa giáo dục ở nước ta hiện nay □

Ghi chú:

(1) Nguồn: "Báo cáo phát triển của hệ thống giáo dục đại học, các giải pháp đảm bảo và nâng cao chất lượng" – Bộ Giáo dục-Đào tạo, 29/10/2009.

KINH NGHIỆM ĐÁNH GIÁ ...

(Tiếp theo trang 39)

thế nào khi tham gia khóa học?

- Hiểu biết về chủ đề của anh (chị) ra sao?
- Có thể ứng dụng kiến thức mới để phát triển năng lực của cá nhân như thế nào?
- Đối với giảng viên, việc đánh giá mức độ đạt mục tiêu khóa học thông qua việc đánh giá giảng viên (theo mẫu phiếu đánh giá đã đề cập đến ở phần đánh giá giảng viên).

Nhìn chung, việc đánh giá mức độ đạt mục tiêu chung của khóa học là sự tổng hợp việc đạt mục tiêu của người học, giảng viên và các bộ phận phục vụ.

Trên cơ sở đánh giá khóa học cụ thể theo từng phương diện như trên, đơn vị tổ chức đào tạo bồi dưỡng tổng hợp lại và đánh giá toàn diện khóa học. Chủ yếu việc đánh giá toàn bộ quá trình thực hiện khóa học trên những phương diện lớn như sau:

- Chương trình học có phù hợp với đối tượng không?
- Chương trình có đáp ứng được nhu cầu của người học hay không?
- Nội dung đào tạo, bồi dưỡng có ứng dụng được vào thực tế không?
- Việc phân bổ giữa lý thuyết và thực tiễn có phù hợp không?
- Phương pháp giảng dạy của giảng viên có phù hợp không?
- Thời gian, thời lượng, địa điểm khóa học có phù hợp không?
- Cơ sở vật chất và các điều kiện học tập cho người học có tốt không?
- Công tác tổ chức, phục vụ khóa học có tốt không?

Trên đây là một số kiến thức và kinh nghiệm để đánh giá toàn diện một khóa học, góp phần tạo nên chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong thời kỳ mới □