

NĂNG LỰC SỰ PHẠM CỦA GIÁO VIÊN TRUNG HỌC

PHAN TRỌNG NGỌ - Email: ngotamli@gmail.com

LÊ MINH NGUYỆT - Email: nguyet.daihocsupham@gmail.com

Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

Tóm tắt: Bài viết đề cập tới năng lực sự phạm, khung năng lực sự phạm của giáo viên trung học gồm 6 nhóm năng lực với 40 tiêu chí, đồng thời cũng khảo sát, đánh giá thực trạng năng lực sự phạm của giáo viên trung học hiện nay. Kết quả khảo sát cho thấy, năng lực sự phạm của giáo viên được khảo sát đạt mức trung bình ở cả 6 nhóm năng lực thành phần. Tuy một số năng lực hoạt động sự phạm đạt mức tương đối cao nhưng năng lực thể hiện vai trò giáo dục, năng lực cốt lõi, năng lực thiết kế và tư vấn phát triển nhân cách học sinh còn đạt mức thấp. Năng lực sự phạm của giáo viên trung học chịu tác động mạnh bởi các yếu tố: Sự nỗ lực của bản thân; Kinh nghiệm tích lũy trong quá trình dạy học, giáo dục học sinh; Tổ chức hoạt động chuyên môn, chính sách của nhà trường, ngành Giáo dục; Các phong trào thi đua dạy và học; Sự hợp tác từ phía học sinh, phụ huynh và cộng đồng; Cơ sở vật chất, chế độ đãi ngộ và tôn vinh nhà giáo.

Từ khóa: Năng lực; năng lực sự phạm; giáo viên; trường trung học.

(Nhận bài ngày 19/6/2017; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 04/7/2017; Duyệt đăng ngày 25/7/2017).

1. Đặt vấn đề

Từ thập niên 90 của thế kỉ XX trở lại đây, xu hướng phổ biến trên thế giới là chuyển đào tạo (ĐT) giáo viên (GV) từ tiếp cận kiến thức sang tiếp cận năng lực (NL) nghề [1]. Yêu cầu của hướng tiếp cận này là: Xác định NL và khung năng lực (KNL) sự phạm của GV; Thiết kế và tổ chức chương trình (CT) ĐT và phát triển GV theo KNL; ĐG thực trạng NL nghề của GV hiện đang đứng lớp. Xác định NL, KNL và ĐG NL sự phạm (NLSP) của GV là cơ sở, điều kiện để thiết kế, tổ chức CT ĐT và phát triển GV.

Ở Việt Nam, Bộ GD&ĐT đã ban hành Chuẩn nghề nghiệp GV tiểu học và Chuẩn nghề nghiệp của GV trung học [2]. So với yêu cầu về NL nghề GV phổ thông theo CT đổi mới sau năm 2018, Chuẩn nghề nghiệp của GV do Bộ GD&ĐT ban hành năm 2009 có nhiều điểm không phù hợp [3]. Hiện đang tồn tại bất cập về khung chuẩn NLSP của GV trung học và về ĐG NLSP của GV đứng lớp. Nghiên cứu này góp phần giải quyết hai vấn đề trên, cụ thể: 1/ Đề xuất KNL sự phạm của GV trung học phù hợp với vai trò mới của người GV hiện nay; 2/ ĐG thực trạng NLSP của GV Trung học (gồm THCS và THPT) theo KNL được xây dựng. Dưới đây là kết quả nghiên cứu hai vấn đề trên.

2. Năng lực sự phạm của giáo viên trung học

2.1. Năng lực và khung năng lực sự phạm của giáo viên trung học phổ thông

Theo tiếp cận NL (Competence), NLSP được hiểu là sự huy động, vận dụng, sử dụng kiến thức, thái độ, kĩ năng (KN) sự phạm, các giá trị, phẩm chất nhân cách sự phạm và các yếu tố tâm - sinh lí cá nhân khác của người GV vào việc thực hiện vai trò và các hoạt động sự phạm (HĐSP), đảm bảo mang lại hiệu quả cao trong những tình huống khác nhau.

NLSP là phức hợp các NL, bao gồm các NL thể hiện

vai trò của nhà giáo dục (GD) và các NL triển khai hoạt động (HĐ) GD của GV. Mỗi NL thành phần tương ứng với một vai trò hay một HĐ và là sự huy động, vận dụng, sử dụng kiến thức, thái độ, KN, các giá trị, phẩm chất nhân cách sự phạm và các yếu tố tâm - sinh lí cá nhân khác của GV vào việc thực hiện vai trò và HĐSP đó.

KNL là bản mô tả các NL cần thiết và đầy đủ để thực hiện thành công công việc ở một vị trí của một cá nhân hoặc cả tổ chức [4]. KNL là bản mô tả các NL (danh mục các NL) được phân loại theo các tiêu chí khác nhau, với các mức độ yêu cầu khác nhau của cá nhân khi thực hiện HĐ.

Theo Boyatzis et al (1982), cốt lõi của KNL là phải xác định được danh mục các NL và mô tả các cấp độ của mỗi NL. Khi xác định KNL, cần chú ý đến các NL vai trò, tức là những NL cần thiết để thực hiện tốt vai trò của cá nhân và các NL thực hiện các công việc, nhiệm vụ, tức là NL HĐ [5]. Vận dụng quan điểm đó, KNL sự phạm của người GV là danh mục các NL thể hiện vai trò GD và NL thực hiện các HĐSP của GV, được mô tả ở các cấp độ khác nhau [6].

2.1.1. Năng lực thể hiện vai trò của nhà giáo dục

Trong GD, vai trò cốt lõi và tối thượng của GV là GD học sinh (HS), tổ chức sự phát triển nhân cách người học, còn dạy học (theo nghĩa hẹp) chỉ là một trong những công cụ GD. Unesco đã khuyến cáo người GV cần phải chuyển từ "thợ truyền thụ" sang "nhà GD" [7]. Như vậy, GV phải là thầy giáo, nhà GD, nhà lãnh đạo sự phát triển nhân cách người học.

Để GD HS có hiệu quả, GV không chỉ tiến hành các HĐSP mà còn phải tác động, gây ảnh hưởng đến sự phát triển của HS bằng chính nhân cách của mình. Vai trò GD của GV là sự gây ảnh hưởng tích cực đến HS bằng nhân cách, hành vi của mình và bằng các HĐSP được xã hội mong đợi, tương xứng với vai trò, vị thế nhà giáo. Để



thực hiện được vai trò GD, người GV cần có cả NL HĐSP và NL nhân cách, NL hành vi nhà giáo. Trong đó, NL nhân cách và NL hành vi nhà giáo là phần chìm của tảng băng NLSP. NL HĐSP là phần nổi, phần có thể hình thành, phát triển và kiểm soát được qua ĐT, bồi dưỡng và tự ĐT của người GV trong thời gian hữu hạn.

NL nhân cách, NL hành vi nhà giáo được thể hiện qua 6 NL cốt lõi: (1) NL thể hiện tư cách công dân; (2) NL thể hiện là nhà mô phạm; (3) NL thể hiện là nhà văn hóa, với kiến thức, thái độ, hành vi và các phẩm chất tâm lí - văn hoá, được xã hội mong đợi với các giá trị, các chuẩn mực văn hóa, ảnh hưởng tích cực đến HS; (4) NL thể hiện là nhà lãnh đạo sự phát triển nhân cách HS, với các phẩm chất tâm lí, trí tuệ, phong cách, tư cách được xã hội mong đợi như sự hấp dẫn, lôi cuốn, khơi dậy, định hướng, tạo cảm hứng, động lực cho HS; (5) NL thể hiện là người học suốt đời, với các phẩm chất tâm lí, trí tuệ, hành động được xã hội mong đợi như sự phấn đấu, học tập không ngừng về chuyên môn, nhân cách, đạo đức, nêu gương tích cực cho người học; (6) NL thể hiện các giá trị và phẩm chất nhân cách nghề dạy học.

2.1.2. Các năng lực hoạt động sư phạm của giáo viên

NL HĐSP là những NL đảm bảo cho người GV thực hiện thuận lợi và có hiệu quả các HĐSP của mình. NL HĐSP bao gồm các NL cốt lõi và NL HĐ chuyên môn.

2.1.2.1. Các năng lực cốt lõi của giáo viên

NL cốt lõi là những NL phổ biến, nền tảng, đáp ứng yêu cầu của nhiều lĩnh vực HĐ. GD là hình thành và phát triển ở HS các NL cốt lõi. Phân tích 8 KNL cốt lõi của thế kỉ XXI trên thế giới, Mai Văn Tĩnh (2015) đã khái quát những NL phổ biến: (7) NL giao tiếp; (8) NL hợp tác; (9) Các NL liên quan ICT (Information & Communication Technologies - bao gồm KN thông tin, KN công nghệ thông tin và KN công nghệ); (10) NL tư duy phê phán, sáng tạo; (11) NL giải quyết vấn đề.

Ngoài những NL trên, để các HĐSP có hiệu quả, GV cần có những NL cốt lõi khác: (12) NL tổ chức, quản lí; (13) NL ngôn ngữ, diễn đạt, thuyết trình; (14) NL thuyết phục, cảm hóa; (15) NL động viên; (16) NL quản lí cảm xúc; (17) NL văn hóa chung như là nền tảng phổ quát của văn hóa cộng đồng, nhân loại.

2.1.2.2. Các năng lực hoạt động chuyên môn của giáo viên

HĐ chuyên môn của GV là phức hợp các HĐ GD HS, phát triển xã hội, phát triển nghề nghiệp của cá nhân và cộng đồng GV, bao gồm một hệ thống đa dạng các HĐ cụ thể, tương tác hữu cơ với nhau. Tương ứng với chúng là các NL thành phần.

a) *Các NL khoa học chuyên ngành*: Là các NL thuộc lĩnh vực khoa học mà người GV đảm nhận tổ chức cho HS làm việc với nó trong trường phổ thông, bao gồm: (18) NL nắm vững các kiến thức, KN khoa học chuyên ngành; (19) NL tư duy, nhận thức khoa học chuyên ngành; (20) NL ứng dụng khoa học chuyên ngành vào nghiên cứu và giải thích thế giới hiện thực; (21) NL xác lập giá trị văn hóa của khoa học chuyên ngành là một phần của văn

hóa nhân loại.

b) *NL thiết kế, định hướng sự phát triển cá nhân HS*: HĐ GD trong trường phổ thông suy cho cùng là định hướng, thiết kế, tổ chức sự phát triển cá nhân và tập thể HS. Vì vậy, GV cần có các NL tương ứng: (22) NL nhận diện đặc điểm (tâm - sinh lí) lứa tuổi và cá nhân HS, NL nhận diện môi trường, hoàn cảnh của sự phát triển; (23) NL hình dung (dự đoán) sự phát triển của HS dưới tác động của GD và môi trường sống; (24) NL hỗ trợ HS thiết kế chiến lược và kế hoạch phát triển nhân cách; (25) NL hỗ trợ HS tự ĐG và điều chỉnh; (26) NL tư vấn, tham vấn cho HS trong quá trình phát triển.

c) *NL tổ chức các HĐ học tập và trải nghiệm của HS*: Đây chính là NL công cụ trong HĐ nghề nghiệp của GV, bao gồm: (26) NL tích hợp và phân hóa trong các HĐ dạy học và GD (theo nghĩa hẹp); (27) NL thiết kế, phát triển CT và tài liệu giáo khoa cho các HĐ GD; (28) NL xây dựng kế hoạch HĐ GD; (29) NL tổ chức các HĐ học tập và trải nghiệm của HS bằng các phương pháp, hình thức và phương tiện phù hợp, hiệu quả; (30) NL tổ chức và quản lí hành vi người học, lớp học; (31) NL hỗ trợ HS đặc biệt trong GD; (32) NL ĐG kết quả GD và sự tiến bộ của người học; (33) NL xây dựng, quản lí và khai thác hồ sơ GD; (34) NL tổ chức, phối hợp các lực lượng GD trong và ngoài nhà trường; (35) NL E - Learning.

d) *NL phát triển cá nhân, phát triển cộng đồng nghề và xã hội*: (36) NL nghiên cứu khoa học và nghiên cứu tác động thực tiễn; (37) NL phát triển cộng đồng nghề; (38) NL tham gia HĐ xã hội; (39) NL học tập suốt đời; (40) NL thích ứng với sự thay đổi.

Như vậy, KNL sư phạm của GV phổ thông được cấu trúc bởi hai lĩnh vực NL: NL vai trò nhà giáo và NL HĐSP của GV. Trên cơ sở KNL sư phạm này, có thể thiết kế và tổ chức CT ĐT GV, làm tham chiếu cho việc ĐG NLSP cho GV phổ thông hiện nay.

2.2. Thực trạng năng lực sư phạm của giáo viên trung học cơ sở

2.2.1. Tổ chức nghiên cứu

Nội dung nghiên cứu: Khảo sát thực trạng NLSP của GV THCS theo 6 tiêu chuẩn với 40 tiêu chí được xác định trong KNL (mục 2.1). Các kết quả khảo sát được ĐG chung và theo các tham số có thể ảnh hưởng tới NLSP của GV: Thâm niên công tác, trình độ ĐT, danh hiệu thi đua.

Mẫu khảo sát là 1167 GV của 14 trường THCS thuộc 7 tỉnh, thành phố: Sơn La, Thanh Hóa, Hà Nội, Thừa Thiên Huế, Đắk Lắk, Kiên Giang và TP. Hồ Chí Minh.

Phương pháp nghiên cứu chủ yếu là tự ĐG của GV THCS về NLSP qua bảng hỏi kết hợp với phỏng vấn sâu GV, cán bộ quản lí nhà trường và quan sát các HĐSP của GV. Nội dung bảng tập trung vào chủ đề về mức độ hiện có của các NLSP và các yếu tố ảnh hưởng đến NLSP của GV THCS. Các mệnh đề (Items) biểu hiện NL khảo sát đều được xác định theo 5 mức, từ cao đến thấp, ứng với điểm từ 5 đến 1. Dưới đây là kết quả khảo sát NLSP của GV THCS được khảo sát.

2.2.2. Thực trạng năng lực sư phạm của giáo viên trung học cơ sở

2.2.2.1. Đánh giá chung về năng lực sư phạm của giáo viên trung học cơ sở

Tập hợp kết quả khảo sát 40 tiêu chí của 6 tiêu chuẩn về NLSP của các GV THCS thuộc 7 tỉnh/ thành phố trên cả nước được thể hiện trong Bảng 1.

NLSP của GV THCS được khảo sát đạt mức trung bình cao trong thang 5 mức (điểm 3,28/5 điểm) và tương đối đều (độ phân tán thấp: 0,5). Hầu hết nghiệp thể đạt từ mức 2 đến 4, trong đó chủ yếu là mức 3 và 4 (mức trung bình và tương đối cao): 77,5%. Số GV có NL đạt mức rất thấp và rất cao chiếm tỉ lệ nhỏ.

Xét các NL thành phần, kết quả khảo sát cho thấy, không có NL nào vượt trội, không có NL nào quá thấp và đều đạt ở mức trung bình. Trong đó có một vài NL nhỉnh hơn như NL khoa học chuyên ngành, NL phát triển cá nhân, phát triển cộng đồng nghề và xã hội; NL tổ chức các HĐ học tập và trải nghiệm của HS (NL tổ chức các HĐ dạy học và GD HS). Một số NL có mức thấp như NL thể hiện vai trò của nhà GD và NL thiết kế, tư vấn phát triển

nhân cách HS. Quan sát các giờ dạy cho thấy, nhiều GV ít chú ý đến tính “mô phạm” trong phong cách dạy, trong sử dụng ngôn ngữ, điệu bộ cử chỉ... Nhiều GV không để ý đến “khó khăn” của HS khi các em tiếp thu bài dạy trên lớp... Trong xu thế chuyển dịch từ người GV - Thợ dạy sang người GV - Nhà GD, các NL thể hiện vai trò GD như tính mô phạm, NL nêu gương, tình yêu và sự tôn trọng HS, đam mê nghề nghiệp... không chỉ là động lực thúc đẩy HĐSP hiệu quả mà còn là lực hấp dẫn mạnh mẽ cho HS noi theo.

2.2.2.2. Năng lực sư phạm của giáo viên trung học cơ sở xét theo các tham số

Để nhìn nhận NLSP của GV THCS được đa diện hơn, các kết quả khảo sát được phân tích theo góc độ thâm niên công tác (đứng lớp) của GV, trình độ ĐT và danh hiệu thi đua là những tham số ảnh hưởng trực tiếp tới NLSP của GV.

a) HĐSP của GV THCS xét theo thâm niên đứng lớp

Nếu chia thời gian trực tiếp đứng lớp của GV THCS thành các nhóm: Dưới 5 năm; từ 5 đến 10 năm; từ 11 đến 20 năm và trên 20 năm. NLSP của các nhóm GV này cho kết quả như trong Bảng 2.

Các GV có thời gian đứng lớp từ 5 năm trở lên NLSP tương đối ổn định và đạt mức cao ở giai đoạn từ 11-20 năm. Trong hầu hết các NL thành phần được khảo sát, nhóm GV 11-20 năm có điểm trung bình cao hơn các nhóm khác. Có thể nói, đây là nhóm GV trưởng thành và phát huy NLSP tốt nhất trong HĐ nghề nghiệp của GV. Số GV mới vào nghề (dưới 5 năm) có các chỉ số NLSP thấp hơn so với các nhóm GV khác. Nhiều GV nhóm này vẫn trong thời gian học nghề, thích ứng với nghề nên chưa có nhiều trải nghiệm, hiểu biết thực sự về nghề cũng như kinh nghiệm, KN nghề.

b) NLSP của GV THCS xét theo trình độ ĐT

Theo Luật GD, Chuẩn của GV THCS là tốt nghiệp cao đẳng sư phạm (đối với GV THCS) và tốt nghiệp Đại học Sư phạm (đối với GV THPT). Tuy nhiên, trong thực tế, nhiều GV có trình độ đại học và sau đại học. Kết quả khảo sát về NLSP của các nhóm GV này được tập hợp trong Bảng 3.

GV có trình độ được ĐT cao hơn thường có NLSP tốt hơn. GV có trình độ đại học và thạc sĩ có điểm NLSP cao hơn so

Bảng 1: NLSP của GV THCS

Các NL thành phần	Mức độ đạt được các NL						
	ĐTB	Độ lệch	Tỉ lệ % mức độ đạt được				
			1	2	3	4	5
1. NL thể hiện vai trò của nhà GD	3,12	0,57	1,0	14,3	22,1	53,2	9,4
2. NL cốt lõi của người GV	3,28	0,59	2,3	13,6	33,9	40,5	9,7
3. NL Khoa học chuyên ngành	3,42	0,44	0,8	12,4	17,0	62,5	7,3
4. NL thiết kế và tư vấn phát triển nhân cách HS	3,18	0,50	2,8	11,9	34,4	47,9	3,0
5. NL tổ chức các HĐ học tập và trải nghiệm của HS	3,33	0,44	1,8	12,8	23,4	53,1	8,9
6. NL phát triển cá nhân, phát triển cộng đồng nghề và xã hội	3,37	0,56	3,6	12,6	16,8	60,2	6,8
Tổng chung	3,28	0,51	2,1	12,9	24,6	52,9	7,5

Bảng 2: NLSP của người GV trung học theo góc độ thâm niên công tác

Các NL thành phần	Điểm trung bình các NL			
	< 5 năm	Từ 5-10 năm	Từ 11-20 năm	> 20 năm
1. NL thể hiện vai trò của nhà GD	2,81	3,17	3,27	3,22
2. NL cốt lõi của người GV	3,21	3,34	3,33	3,24
3. NL Khoa học chuyên ngành	3,36	3,46	3,42	3,37
4. NL thiết kế và tư vấn phát triển nhân cách HS	2,87	3,17	3,33	3,32
5. NL tổ chức các HĐ học tập và trải nghiệm của HS	2,91	3,45	3,51	3,44
6. NL phát triển cá nhân, phát triển cộng đồng nghề và xã hội	3,04	3,44	3,52	3,49
Chung	3,03	3,34	3,39	3,35



Bảng 3: NLSP của người GV trung học theo trình độ ĐT

Các NL thành phần	Điểm trung bình các NL		
	Cao đẳng	Đại học	Sau đại học
1. NL thể hiện vai trò của nhà GD	3,09	3,14	3,14
2. NL cốt lõi của người GV	3,22	3,31	3,31
3. NL Khoa học chuyên ngành	3,34	3,44	3,46
4. NL thiết kế và tư vấn phát triển nhân cách HS	3,11	3,21	3,21
5. NL tổ chức các HĐ học tập và trải nghiệm của HS	3,30	3,34	3,35
6. NL phát triển cá nhân, phát triển cộng đồng nghề và xã hội	3,29	3,39	3,42
Chung	3,22	3,30	3,32

với GV cao đẳng, còn giữa GV đại học và thạc sĩ có sự khác biệt không lớn. Kết quả các cuộc tọa đàm, phỏng vấn trực tiếp các GV cho thấy nhiều GV có trình độ cao

Bảng 4: NLSP của GV THCS theo danh hiệu thi đua

Các NL thành phần	Điểm trung bình các NL	
	GV giỏi	GV thường
1. NL thể hiện vai trò của nhà GD	3,21	3,09
2. NL cốt lõi của người GV	3,36	3,21
3. NL Khoa học chuyên ngành	3,45	3,41
4. NL thiết kế và tư vấn phát triển nhân cách HS	3,21	3,16
5. NL tổ chức các HĐ học tập và trải nghiệm của HS	3,41	3,26
6. NL phát triển cá nhân, phát triển cộng đồng nghề và xã hội	3,43	3,31
Chung	3,35	3,24

Bảng 5: ĐG của GV THCS về các yếu tố ảnh hưởng đến NL GD của người GV

Các yếu tố ảnh hưởng đến NLSP của GV	Mức độ ảnh hưởng (%)				
	Rất yếu	Yếu	Vừa	Mạnh	Rất mạnh
1. Kinh nghiệm HĐ trong dạy học/GD của GV	0	1,5	30,7	53,4	14,4
2. Nội dung và phương pháp ĐT nghiệp vụ sư phạm trước đây của trường sư phạm	0,8	3,1	47,9	40,7	7,5
3. Nỗ lực rèn luyện nghiệp vụ của bản thân người GV	0,5	3,3	12,1	57,7	29,4
4. Cơ sở, vật chất, thiết bị của nhà trường	0,5	3,9	38,2	42,9	14,5
5. HĐ bồi dưỡng thường xuyên của Phòng, Sở GD	0,5	5,7	47,4	38,7	7,7
6. Các phong trào HĐ thi đua về chuyên môn của trường	0,3	3,1	34,0	50,5	12,1
7. Nội dung và phương pháp ĐT khoa học chuyên ngành trước đây của trường sư phạm	0,5	3,8	40,1	47,3	8,3
8. Cơ chế quản lý chuyên môn của trường và của ngành GD	0	2,3	31,2	55,6	10,9
9. Chế độ đãi ngộ và tôn vinh GV của ngành, Nhà nước và xã hội	2,6	3,4	34,2	34,5	25,4
10. Sự hợp tác từ phía HS, phụ huynh và cộng đồng	1,6	4,4	30,3	41,2	22,5

đang gặp “khó khăn” trong việc tiếp nhận nội dung khoa học chuyên ngành cũng như yêu cầu của đổi mới phương pháp tổ chức cho HS học tập. Nguyên nhân một phần do những GV này thường có tuổi đời và tuổi thâm niên cao hơn; mặt khác, những kiến thức khoa học và nghiệp vụ được ĐT (ở bậc cao đẳng) không được cập nhật và đổi mới. Trong khi đó, đây lại là lợi thế của GV được ĐT đại học và cao hơn. Điều này đặt ra vấn đề về ĐT ban đầu trong việc hình thành và phát triển NLSP, vấn đề nâng chuẩn ĐT của GV cho GV THCS trong bối cảnh hiện nay.

c) NLSP của GV THCS xét theo danh hiệu thi đua

Trong nghiên cứu này, GV giỏi là các GV đạt danh hiệu GV giỏi cấp trường trở lên, bao gồm cả chiến sĩ thi đua cấp cơ sở. Các GV còn lại được gọi chung là GV thường. Giả thuyết nghiên cứu được đặt ra là có sự khác biệt về NLSP giữa GV giỏi với GV bình thường? Các kết quả khảo sát thực tiễn thu được ở Bảng 4.

Điểm trung bình NLSP của GV giỏi cao hơn nhiều so với GV bình thường (3,35 điểm > 3,24 điểm). Mặt khác, điểm trung bình của tất cả các NL thành phần trong NLSP ở GV giỏi đều cao hơn rõ rệt so với GV thường. Trong đó, các NL thể hiện vai trò GD của nhà giáo, NL cốt lõi, NL tổ chức các HĐ học tập và trải nghiệm của HS ở GV giỏi có điểm trung bình cao hơn nhiều so với GV thường. Điều này chứng tỏ có sự vượt trội rõ ràng về các NL trên giữa GV giỏi và GV thường để GV giỏi tạo ra sự khác biệt.

2.2.3. Đánh giá của giáo viên trung học cơ sở về các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực sư phạm của giáo viên

Các kết quả khảo sát thực tiễn cho thấy NLSP của GV THCS đạt mức trung bình cao ở cả 6 NL thành phần với 40 tiêu chí trong KNL được xác định. Vấn đề đặt ra là NLSP của GV chịu ảnh hưởng của những yếu tố nào? Bảng 5 là kết quả khảo sát ĐG của GV THCS về các yếu tố ảnh hưởng đến NLSP của họ.

Tuy toàn bộ yếu tố được khảo sát đều được GV THCS ĐG là có tác động khá mạnh tới NLSP của GV nhưng không có yếu tố nào có ảnh hưởng tuyệt đối. Các yếu tố nỗ lực của bản thân và kinh nghiệm người GV tích lũy được trong quá trình dạy học, GD HS tác động mạnh hơn cả, nhất là sự nỗ lực rèn luyện của bản thân. Tiếp đến là các yếu tố thuộc về tổ chức HĐ chuyên môn, chính sách của nhà trường, ngành GD phục vụ việc dạy học và GD HS; các phong trào thi đua dạy và học; sự hợp tác từ phía HS, phụ huynh và cộng đồng trong việc GD HS; cơ sở vật chất, chế độ đãi ngộ và tôn vinh nhà giáo.

Các kết quả khảo sát cũng cho thấy ảnh hưởng khá lớn của HĐ ĐT chuyên môn và nghiệp vụ của các trường sư phạm cũng như HĐ bồi dưỡng của các trường, Sở GD&ĐT đến NLSP của GV.

3. Kết luận

Xu hướng chung trên thế giới hiện nay trong ĐT và phát triển GV là tiếp cận theo NL nghề; chuyển từ ĐT GV - người truyền thụ sang GV - nhà GD. Trong bối cảnh đó, KNL của GV cần được điều chỉnh phù hợp với vai trò mới. Theo đó, KNL được thiết kế nhấn mạnh tới NL thể hiện vai trò GD của GV và NL HĐSP, bao gồm 6 tiêu chuẩn với 40 tiêu chí.

Các kết quả khảo sát thực tiễn trên mẫu nghiệm thể là GV THCS theo KNL mới cho thấy NLSP của GV THCS được khảo sát đạt mức trung bình khá theo thang 5 bậc

và tương đối đều giữa các GV. Trong đó, có một số NL HĐSP đạt mức tương đối cao. Tuy nhiên, NL thể hiện vai trò GD, NL cốt lõi và NL thiết kế và tư vấn phát triển nhân cách HS đạt mức thấp hơn. Việc phân tích kết quả khảo sát theo các tham số thâm niên dạy học, trình độ ĐT của GV và giữa GV giỏi với GV thường, cho thấy nhóm GV có thâm niên đứng lớp từ 11-20, GV có trình độ đại học và thạc sĩ, GV giỏi có NLSP cao hơn so với các nhóm GV khác. Các kết quả khảo sát cũng cho thấy, NLSP của GV THCS chịu tác động mạnh bởi yếu tố nỗ lực của bản thân và kinh nghiệm người GV tích lũy được trong quá trình dạy học và GD HS. Các yếu tố thuộc về tổ chức HĐ chuyên môn và chế độ đãi ngộ và tôn vinh nhà giáo của nhà trường, ngành GD cũng tác động mạnh đến NLSP của GV.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Kerka, S., (2001), *Competency-based education and training*, ERIC Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education, Columbus, OHIO.
 [2]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2009), *Chuẩn nghề nghiệp giáo viên Trung học*.
 [3]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2017), *Chương trình giáo dục phổ thông mới (dự thảo)*.
 [4]. Dubois. D & Rothwell. W., (2004), *Competency-Based Human Resource Management: Discover a New System for Unleashing the Productive Power of Exemplary performers*, Nicolas Brealey Publishing.
 [5]. Boyatzis R.E., (1982), *The competence manager*, New York: John Wiley and Sons Inc.
 [6]. Phan Trọng Ngọ - Lê Minh Nguyệt, *Khung năng lực sư phạm của người giáo viên phổ thông*, Tạp chí Tâm lý học, số 3, tháng 3 - 2017, tr.1-11.
 [7]. Jacques Delors, (2003), *Học tập một kho báu tiềm ẩn*, NXB Giáo dục.

PEDAGOGICAL COMPETENCIES OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS

Phan Trong Ngo - Email: ngotamli@gmail.com
Le Minh Nguyệt - Email: nguyet.daihocsupham@gmail.com
Hanoi National University of Education

Abstract: *The article deals with the pedagogical capacity, the pedagogical competence framework of secondary school teachers, including six competency groups with 40 criteria. The article also examines and evaluates the current status of pedagogical capacity of secondary school teachers. The results of the survey showed that pedagogical capacities of the surveyed teachers were at an average level in all six component competencies. While some of the pedagogical competencies were relatively high, the capacity of demonstrating the educational role, core competencies, the capacity of designing and counseling for student personality development found low. Pedagogical capacities of secondary school teachers are strongly influenced by the following factors: self-efficacy; Experience gained in the process of teaching and educating students; Organization of professional activities, school policies, education sector's policies; Emulation movements in teaching and learning; Collaboration from students, parents and the community; Facilities, treatment and remuneration for teachers.*

Keywords: *Competence; pedagogical capacity; teacher; secondary school.*