

Thực trạng hoạt động đánh giá giáo viên trung học cơ sở Thành phố Hà Nội theo hướng tiếp cận năng lực

Nguyễn Thị Hồng Thúy^{*1}, Nguyễn Vũ Bích Hiền²

* Tác giả liên hệ

¹ Email: nguyenhongthuyxuanmai@gmail.com

Trường Trung học cơ sở Tân Tiến
Huyện Chương Mỹ, Thành phố Hà Nội,
Việt Nam

² Email: nguyenvubichien@gmail.com

Trường Đại học Thủ Đô Hà Nội,
98 Đường Quang Hàm, quận Cầu Giấy, Hà Nội,
Việt Nam

TÓM TẮT: Hoạt động đánh giá giáo viên nói chung và giáo viên trung học cơ sở nói riêng theo hướng tiếp cận năng lực có vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên. Từ năm 2018, Hội đồng Bộ trưởng Giáo dục của 11 quốc gia Đông Nam Á (SEAMEO) đã thống nhất xây dựng Khung năng lực cho giáo viên, gồm 4 năng lực cốt lõi với 12 năng lực chung, 31 năng lực trợ giúp và 136 mô tả thành công. Tuy nhiên, ở Việt Nam vẫn đang trong quá trình xây dựng hướng dẫn cụ thể khung năng lực này cho đội ngũ giáo viên từng cấp học. Trong bài, nhóm tác giả trình bày một số kết quả về thực trạng hoạt động đánh giá giáo viên trung học cơ sở Thành phố Hà Nội theo hướng tiếp cận năng lực với 6 nội dung: Thực trạng nhận thức về mức độ quan trọng của mục đích đánh giá giáo viên; Thực hiện các nội dung đánh giá; Thực trạng sử dụng các phương pháp đánh giá; Thực trạng thực hiện quy trình hoạt động đánh giá; Thực trạng về lực lượng tham gia đánh giá. Kết quả nghiên cứu góp phần làm cơ sở xây dựng các giải pháp bồi dưỡng cho những giáo viên còn hạn chế về năng lực và nâng cao chất lượng dạy học và giáo dục trong nhà trường.

TỪ KHÓA: Đánh giá giáo viên, khung năng lực, năng lực của giáo viên, tiếp cận năng lực, trường trung học cơ sở.

→ Nhận bài 23/7/2023 → Nhận bài đã chỉnh sửa 07/8/2023 → Duyệt đăng 15/9/2023.

DOI: <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12310912>

1. Đặt vấn đề

Hoạt động đánh giá giáo viên nói chung và giáo viên trung học cơ sở nói riêng là một trong những khâu quan trọng để đánh giá chất lượng, năng lực của giáo viên. Kết quả đánh giá định hướng cho toàn bộ quá trình nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, khuyến khích, tạo động lực cho mỗi giáo viên tự điều chỉnh và giúp nhà quản lý có kế hoạch, chiến lược phát triển nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên trong nhà trường.

Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22 tháng 8 năm 2018 quy định Chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông. Đây là cơ sở pháp lý quan trọng để các nhà trường đánh giá phẩm chất, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của giáo viên; xây dựng và triển khai kế hoạch bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên đáp ứng mục tiêu giáo dục của nhà trường, của địa phương và của ngành Giáo dục [1].

Cùng với việc đánh giá đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp, trong những năm gần đây, phương pháp đánh giá giáo viên theo hướng tiếp cận năng lực cũng đã và đang được các quốc gia, các nhà quản lý giáo dục áp dụng mặc dù vẫn còn rất nhiều quan điểm khác nhau về khái niệm, về các yếu tố phản ánh năng lực của giáo viên.

Tháng 7 năm 2018, Hội đồng Bộ trưởng Giáo dục của 11 quốc gia Đông Nam Á (SEAMEO) đã thống nhất xây dựng Khung năng lực cho giáo viên gồm 4 năng lực cốt lõi với 12 năng lực chung (năng lực tổng quát), 31 năng lực trợ giúp (năng lực thành phần) và 136 mô tả thành công (chỉ số đo lường). Các năng lực trợ giúp là một tập hợp các tiêu chí về hiệu suất hoàn thành công việc, trong khi các chỉ số đo lường giải thích các hành vi có thể quan sát, đo đếm được mong đợi ở một giáo viên có thành tích cao. Khung năng lực này đã và đang được một số quốc gia Đông Nam Á áp dụng làm căn cứ để đánh giá, bồi dưỡng giáo viên [2].

Ở Việt Nam, đã có một số công trình nghiên cứu về năng lực của giáo viên như: Đặng Thành Hưng đưa ra khái niệm về năng lực và sơ đồ cấu trúc của năng lực [3], Huỳnh Tố Chân (2018) đề xuất khung năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học cơ sở nhằm đáp ứng yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới. Theo đó, tác giả đã khảo sát, đánh giá một số tiêu chí chủ yếu về năng lực nghề nghiệp của 74 giáo viên trung học cơ sở ở các tỉnh: Hải Dương, Ninh Bình, Sơn La, Lai Châu dựa theo 12 nội dung về năng lực nghề nghiệp [4]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020) đã xây dựng và hướng dẫn sử dụng Khung năng lực của giáo viên ngoại ngữ cơ sở giáo dục phổ thông, gồm 5

tiêu chuẩn (năng lực tổng quát) và 22 tiêu chí (năng lực thành phần), đồng thời đưa ra 3 cấp độ đánh giá: đạt, khá và tốt [5].

Hoạt động đánh giá giáo viên theo hướng tiếp cận năng lực là việc đối chiếu, so sánh khả năng thực hiện các công việc liên quan đến hoạt động dạy học và giáo dục của người giáo viên ở trường phổ thông so với yêu cầu thực tế của các công việc đó. Chuẩn nghề nghiệp của giáo viên phổ thông có thể coi là tiêu chí để đánh giá năng lực thực tiễn của họ. Trong Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khoá XI về Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo có nêu rõ: “Có chế độ ưu đãi đối với nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Việc tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, tôn vinh nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục phải dựa trên cơ sở đánh giá năng lực, đạo đức nghề nghiệp và hiệu quả công tác” [6]. Do đó, nội dung đánh giá đội ngũ giáo viên trung học cơ sở theo hướng tiếp cận năng lực nhằm góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, đáp ứng yêu cầu thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông mới hiện nay là rất cần thiết.

Trong bài viết này, chúng tôi trình bày một số kết quả về thực trạng hoạt động đánh giá giáo viên trung học cơ sở Thành phố Hà Nội theo hướng tiếp cận năng lực.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khách thể, thời gian và phương pháp khảo sát

- *Khách thể khảo sát*, gồm: 16 cán bộ lãnh đạo và chuyên viên Sở Giáo dục và Đào tạo, các Phòng Giáo dục và Đào tạo, 60 cán bộ quản lý và 490 giáo viên thuộc 20 trường trung học cơ sở đại diện cho các quận, huyện của Thành phố Hà Nội.

- *Thời gian khảo sát*: Từ tháng 9 năm 2022 đến tháng 7 năm 2023.

- *Phương pháp khảo sát*: Điều tra bằng phiếu hỏi kết hợp phỏng vấn với hệ thống câu hỏi đã được soạn sẵn nhằm thu thập thông tin cần thiết về vấn đề nghiên cứu. Tác giả đã xây dựng phiếu hỏi dành cho cán bộ quản lý thuộc Sở, Phòng Giáo dục và Đào tạo, cán bộ quản lý cấp trường là hiệu trưởng, phó hiệu trưởng và giáo viên các trường trung học cơ sở gồm 18 bộ câu hỏi, bao gồm: mục đích đánh giá, nội dung đánh giá, phương pháp đánh giá, hình thức đánh giá, lực lượng tham gia đánh giá, quy trình đánh giá.

Kết quả khảo sát hoạt động đánh giá giáo viên theo hướng tiếp cận năng lực được chia thành 5 mức (tham khảo phương pháp của Likert). Các mức đánh giá như sau: Mức 5 (tốt): 4,21 - 5,00 điểm; Mức 4 (khá): 3,41 - 4,20 điểm; Mức 3 (trung bình): 2,61 - 3,40 điểm; Mức 2 (yếu): 1,81 - 2,60 điểm; Mức 1 (kém): 1,00 - 1,80 điểm [7].

Xử lý số liệu bằng phần mềm phân tích thống kê (SPSS 26.0). Tính giá trị trung bình kết quả nghiên cứu theo phương pháp trọng số. Kiểm định giả thuyết theo phương pháp 2 phía (Critical two-tail).

Giả thuyết: H0 - Kết quả đánh giá của nhóm cán bộ quản lý và nhóm giáo viên là giống nhau;

H1- Kết quả đánh giá của nhóm cán bộ quản lý và nhóm giáo viên là khác nhau.

2.2. Kết quả điều tra, khảo sát

2.2.1. Thực trạng nhận thức về mục đích hoạt động đánh giá giáo viên các trường trung học cơ sở Thành phố Hà Nội theo hướng tiếp cận năng lực

Mục đích hoạt động đánh giá giáo viên các trường trung học cơ sở Thành phố Hà Nội theo hướng tiếp cận năng lực hiện nay được đánh giá quan trọng ở mức độ nào? Chúng tôi đã tiến hành khảo sát thực trạng, kết quả thu được trình bày ở Bảng 1.

Bảng 1: Thực trạng nhận thức về mức độ quan trọng của mục đích đánh giá giáo viên

TT	Nội dung	Kết quả (%)			Điểm trung bình	Mức
		Trung bình	Khá	Tốt		
1	Giúp giáo viên trung học cơ sở tự đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, năng lực nghề nghiệp, từ đó xây dựng kế hoạch rèn luyện phẩm chất đạo đức và nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.	39,05	7,77	53,18	3,89	4
2	Làm cơ sở để đánh giá giáo viên hàng năm phục vụ công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng sử dụng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở.	36,75	1,06	62,19	3,96	4
3	Làm cơ sở để xây dựng, phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng giáo viên trung học cơ sở đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục.	27,38	29,86	42,76	3,91	4
4	Làm cơ sở để nghiên cứu, đề xuất và thực hiện chế độ chính sách đối với giáo viên trung học cơ sở.	42,40	13,96	43,64	3,81	4
5	Việc đánh giá giáo viên trung học cơ sở theo hướng tiếp cận năng lực phản ánh đúng phẩm chất, năng lực dạy học và giáo dục của giáo viên.	51,94	11,84	36,22	3,67	4
Đánh giá chung		39,50	12,90	47,60	3,85	4

Kết quả số liệu tại Bảng 1 cho thấy, nhận thức về tầm quan trọng của mục đích hoạt động đánh giá giáo viên các trường trung học cơ sở của lực lượng tham gia đánh giá và giáo viên có điểm trung bình từ 3,67 đến 3,96. Trong đó, nội dung được đánh giá quan trọng nhất là “Làm cơ sở để đánh giá giáo viên hàng năm phục vụ công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng sử dụng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở” (xtb = 3,96, xếp mức 4/5) và nội dung “Làm cơ sở để xây dựng, phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng giáo viên trung học cơ sở đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục” (xtb = 3,67, xếp mức 4/5). Cả hai nội dung này đều được xếp thứ bậc cao trong thang đo nhận thức. Trong khi đó, nội dung “Việc đánh giá giáo viên trung học cơ sở theo hướng tiếp cận năng lực phản ánh đúng phẩm chất, năng lực dạy học và giáo dục của giáo viên” có (xtb = 3,67 xếp mức 4/5). Đây là một nội dung đánh giá rất quan trọng, do đó các cơ quan quản lý cần nâng cao nhận thức để hoạt động đánh giá giáo viên thực sự có ý nghĩa thiết thực.

2.2.2. Thực trạng thực hiện các nội dung đánh giá giáo viên các trường trung học cơ sở Thành phố Hà Nội theo hướng tiếp cận năng lực

Chúng tôi tiến hành khảo sát tại 20 trường trung học cơ sở của Thành phố Hà Nội về mức độ thường xuyên thực hiện nội dung đánh giá giáo viên trung học cơ sở trong thực tiễn và kết quả được trình bày ở Bảng 2.

Kết quả khảo sát cho thấy, với 6 nội dung cơ bản để đánh giá giáo viên trung học cơ sở theo hướng tiếp cận năng lực được cán bộ, giáo viên đánh giá mức độ thực hiện với x_{tb} từ 3,84 đến 4,29 (chủ yếu đạt mức khá). Cụ thể từng nội dung được đánh giá như sau:

Năng lực được đánh giá đạt mức độ thường xuyên nhất là: “Năng lực dạy học” với cán bộ đánh giá có

điểm trung bình bằng 4,28 và giáo viên đánh giá có điểm trung bình bằng 4,29. Đây là tiêu chí quan trọng giúp giáo viên thực hiện tốt hoạt động dạy học. Năng lực dạy học là năng lực cơ bản nhất của người giáo viên. Để đạt năng lực giảng dạy, yêu cầu người giáo viên có nội dung giảng dạy đúng chuẩn chương trình giáo dục của môn học; giáo viên mở rộng kiến thức so với nội dung cơ bản trong sách giáo khoa giảng dạy, bài giảng có nội dung phong phú, kiến thức cập nhật, liên hệ với thực tiễn. Bên cạnh đó, trình bày nội dung bài giảng rõ ràng, dễ hiểu, phương pháp, phương tiện giảng dạy của giáo viên có hiệu quả cao, lấy người học làm trung tâm, phát huy được tính độc lập, tư duy sáng tạo của học sinh. Đặc biệt, giáo viên có năng lực dạy học luôn chú trọng phát triển kỹ năng diễn đạt, thảo luận của học sinh trong giờ học và quan tâm đến sự tiến bộ của người học về kiến thức, kỹ năng và thái độ.

Tiếp sau đó là “Năng lực giáo dục” với cán bộ đánh giá có điểm trung bình bằng 3,97 và giáo viên đánh giá có điểm trung bình bằng 3,92. Để đạt năng lực giáo dục, đòi hỏi người giáo viên cần phải có kỹ năng đánh giá học sinh như: khả năng tìm hiểu về mức độ nhận thức, trình độ tư duy của học sinh; tìm hiểu khả năng giao tiếp của học sinh; tìm hiểu điều kiện sống, học tập của học sinh; tìm hiểu nhu cầu, sở thích của học sinh và tìm hiểu các thói quen, hành vi của học sinh. Từ đó, có thể thiết kế các hoạt động giáo dục phù hợp với lứa tuổi và phong tục tập quán cộng đồng địa phương.

Nội dung “Năng lực nghiên cứu, ứng dụng khoa học sư phạm vào thực tiễn” với cán bộ đánh giá có điểm trung bình bằng 3,95 và giáo viên đánh giá có điểm trung bình bằng 3,94 cũng là nội dung được các trường quan tâm khi đánh giá. Qua ý kiến của giáo viên trường trung học cơ sở Thụy An huyện Ba Vì cho thấy: “Trong

Bảng 2: Thực trạng thực hiện các nội dung đánh giá giáo viên

TT	Tiêu chí	Cán bộ quản lí (n = 76)		Giáo viên (n = 490)		Kiểm định giả thuyết		
		x_{tb}	S_d	x_{tb}	S_d	$ t $	$t_{\alpha/2}$	P - value
1	Năng lực dạy học	4,28	0,43	4,29	0,37	0,83	1,99	0,410
2	Năng lực giáo dục	3,97	0,42	3,92	0,40	3,20	1,99	0,002
3	Năng lực học và tự học để phát triển năng lực nghề nghiệp	3,83	0,31	3,71	0,33	4,04	1,99	0,001
4	Năng lực nghiên cứu, ứng dụng khoa học sư phạm vào thực tiễn	3,95	0,31	3,94	0,30	0,31	1,99	0,757
5	Năng lực giao tiếp và năng lực xã hội	4,02	0,22	3,90	0,27	2,64	1,99	0,010
6	Năng lực biết và sử dụng ngoại ngữ và tiếng dân tộc thiểu số	3,62	0,36	3,84	0,44	2,25	1,99	0,027
Đánh giá chung		3,95	-	3,93	-	-	-	-

(Ghi chú: x_{tb} - giá trị trung bình cộng; S_d - độ lệch chuẩn; $|t|$ - tiêu chuẩn kiểm định; $t_{\alpha/2}$ - phân vị 2 phía; P-value - xác suất phạm sai lầm khi bỏ giả thuyết H_0)

thời gian qua, nhà trường thường xuyên sử dụng công cụ đánh giá để phát hiện và giải quyết những vấn đề nảy sinh trong thực tế dạy học, giáo dục. Đặc biệt đưa ra tiêu chí viết sáng kiến kinh nghiệm, nghiên cứu khoa học làm cơ sở đánh giá...”. Mặc dù vậy, một số nội dung đánh giá còn khiêm tốn như: “Năng lực học và tự học để phát triển năng lực nghề nghiệp; Năng lực biết và sử dụng ngoại ngữ và tiếng dân tộc thiểu số” được đánh giá với mức độ thấp hơn với sự đồng thuận đánh giá của cả cán bộ quản lý và giáo viên.

Kết quả phân tích thống kê và kiểm định giả thuyết cho thấy mức cho điểm và quan điểm đánh giá của khối cán bộ quản lý và của giáo viên ở nội dung 1 và 4 là tương đồng, còn các nội dung khác là khác nhau.

2.2.3. Thực trạng sử dụng các hình thức đánh giá giáo viên các trường trung học cơ sở Thành phố Hà Nội theo hướng tiếp cận năng lực

Kết quả đánh giá giáo viên trung học cơ sở phụ thuộc vào việc sử dụng đa dạng các hình thức tổ chức. Để tìm hiểu thực tế hình thức đánh giá giáo viên trung học cơ sở theo hướng tiếp cận năng lực, chúng tôi xây dựng bộ câu hỏi trong mẫu phiếu trưng cầu ý kiến dành cho cán bộ quản lý và giáo viên. Kết quả thu được thể hiện ở Bảng 3.

Bảng 3 cho thấy, với 3 hình thức cơ bản trong tổ chức đánh giá giáo viên trung học cơ sở theo hướng tiếp cận năng lực, kết quả đánh giá đạt mức điểm trung bình từ 3,15 đến 4,32. Quan điểm đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên theo hình thức thông qua giờ dạy trên lớp là tương tự nhau. Các hình thức đánh giá qua chuyên đề, hình thức thông qua phân tích và đánh giá giờ giảng dạy có kết quả đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên là có sự khác biệt $|t| > t_{\alpha/2}$ và $P\text{-value} < 0,05$.

Các hình thức được nhà trường sử dụng thường xuyên nhất là: Đánh giá thông qua giờ dạy trên lớp của giáo viên với cán bộ đánh giá có điểm trung bình bằng 4,28 và giáo viên đánh giá có điểm trung bình bằng 4,32. Đây là hình thức điển hình trong đánh giá giáo viên

trung học cơ sở theo hướng tiếp cận năng lực. Thông qua việc dự giờ và phân tích sự phạm giờ dạy để trên cơ sở đó đề ra những quyết định quản lý hợp lý nhằm thúc đẩy mọi hoạt động của nhà trường và đó cũng là nhiệm vụ chính của hiệu trưởng. Đây cũng là nét đặc thù của quản lý trường học. Hình thức thông qua phân tích và đánh giá giờ dạy, tổ chức các hoạt động giáo dục của giáo viên với cán bộ đánh giá có điểm trung bình bằng 3,83. Tuy nhiên, giáo viên đánh giá có điểm trung bình bằng 3,15. Ngoài việc đánh giá thông qua dự giờ dạy học cho thấy đánh giá giáo viên thông qua việc phân tích giờ dạy và tổ chức các hoạt động giảng dạy của giáo viên đạt ở mức trung bình (mức 3/5). Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy hiệu quả đánh giá phụ thuộc vào hình thức đánh giá. Vì vậy, để đánh giá giáo viên chính xác và toàn diện, các nhà trường nên áp dụng nhiều hình thức đánh giá cho một đối tượng.

2.2.4. Thực trạng sử dụng các phương pháp đánh giá giáo viên các trường trung học cơ sở Thành phố Hà Nội theo hướng tiếp cận năng lực

Phương pháp đánh giá có ảnh hưởng lớn đến hiệu quả đánh giá. Để tìm hiểu về thực trạng phương pháp đánh giá giáo viên các trường trung học cơ sở Thành phố Hà Nội theo tiếp cận năng lực, chúng tôi sử dụng bộ câu hỏi dành cho cán bộ, giáo viên thuộc 20 trường trung học cơ sở. Kết quả thu được như Bảng 4.

Kết quả khảo sát cho thấy, phương pháp đánh giá giáo viên trung học cơ sở Thành phố Hà Nội hiện nay ở mức điểm trung bình từ 3,22 đến 3,97 (mức độ trung bình, khá). Ý kiến của cán bộ quản lý và giáo viên ở nội dung 1 và nội dung 4 cho kết quả đánh giá tương đồng, các nội dung khác cho kết quả đánh giá khác biệt mức độ nhỏ.

Phương pháp thực hiện thường xuyên nhất là “Đánh giá định kỳ” với cán bộ quản lý có điểm trung bình bằng 3,97 đạt mức khá. Nội dung “Tự đánh giá của giáo viên” có điểm trung bình thấp nhất bằng 3,22 đạt mức trung bình. Nội dung này được đánh giá theo cách giáo

Bảng 3: Thực trạng sử dụng các hình thức đánh giá giáo viên

TT	Nội dung	Cán bộ quản lý (n = 76)		Giáo viên (n = 490)		Kiểm định giả thuyết		
		x_{tb}	S_d	x_{tb}	S_d	$ t $	$t_{\alpha/2}$	P - value
1	Đánh giá qua chuyên đề	3,24	0,39	3,35	0,38	2,52	1,99	0,014
2	Đánh giá thông qua giờ dạy trên lớp của giáo viên	4,28	0,58	4,32	0,35	0,34	1,99	0,737
3	Thông qua phân tích và đánh giá giờ dạy, tổ chức các hoạt động giáo dục của giáo viên	3,83	0,38	3,15	0,38	8,69	1,99	6,37E-13
	Đánh giá chung	3,78	-	3,61	-	-	-	-

Bảng 4: Thực trạng sử dụng các phương pháp đánh giá giáo viên

TT	Nội dung	Cán bộ quản lí (n = 76)		Giáo viên (n = 490)		Kiểm định giả thuyết		
		x_{tb}	S_d	x_{tb}	S_d	$ t $	$t_{\alpha/2}$	P - value
1	Phương pháp quan sát (dự giờ)	3,56	0,36	3,79	0,40	1,84	1,99	0,069
2	Phương pháp tác động trực tiếp đối tượng: phỏng vấn, trao đổi, nghe báo cáo.	3,43	0,50	3,71	0,37	4,48	1,99	2,62E-05
3	Phương pháp tham dự các hoạt động cụ thể	3,85	0,42	3,44	0,35	6,07	1,99	4,79E-08
4	Tự đánh giá của giáo viên	3,22	0,38	3,14	0,45	1,31	1,99	0,192
5	Đánh giá thường xuyên	3,35	0,36	3,29	0,43	5,20	1,99	1,65E-06
6	Đánh giá định kỳ	3,97	0,54	3,22	0,45	9,88	1,99	3,16E-15
7	Đánh giá đồng cấp	3,73	0,36	3,11	0,38	11,16	1,99	1,36E-17
8	Đánh giá 360 độ	3,85	0,46	3,44	0,51	3,31	1,99	0,001
Đánh giá chung		3,68	--	3,40	-	-	-	-

viên tự đối sánh, tham chiếu với các tiêu chuẩn, tiêu chí của khung năng lực. Nhiều khi kết quả đánh giá còn bị ảnh hưởng bởi yếu tố chủ quan nên các nhà trường sử dụng phương pháp này ít hơn các phương pháp khác. Ở từng nội dung, giáo viên ghi các minh chứng theo số thứ tự nguồn minh chứng của các nội dung. Căn cứ vào mức độ đạt được của từng nội dung, giáo viên ghi tổng số tiêu chí đạt mức tương ứng của năng lực, tính tổng số điểm đạt được và tự xếp loại (theo 4 loại: chưa đạt, đạt, khá và tốt). Cuối cùng, giáo viên tự nhận xét về những điểm mạnh, điểm yếu và nêu hướng phát huy những điểm mạnh, khắc phục những điểm yếu.

2.2.5. Thực trạng thực hiện quy trình hoạt động đánh giá giáo viên các trường trung học cơ sở Thành phố Hà Nội theo hướng tiếp cận năng lực

Kết quả điều tra, khảo sát về thực trạng thực hiện quy trình hoạt động đánh giá giáo viên được thể hiện

ở Bảng 5.

Nội dung được thực hiện có hiệu quả nhất (tỉ lệ % yếu nhỏ nhất) là “Xác nhận kết quả: xác nhận giáo viên đạt hay không mục tiêu từng năng lực” có điểm trung bình bằng 3,45. Có thể thấy, xét về bản chất thì không có mâu thuẫn giữa hoạt động đánh giá theo hướng tiếp cận năng lực và đánh giá giáo viên xếp loại hàng năm. Bước thứ hai được các trường chú trọng thực hiện tốt là “Phân tích và xử lí thông tin: các thông tin về năng lực thu được qua quan sát, hồ sơ, học sinh, đồng nghiệp, cấp trên” có điểm trung bình bằng 3,62. Thực tế, qua trao đổi với giáo viên một số trường cho thấy, để tiến hành đánh giá giáo viên, lãnh đạo nhà trường đã phối hợp với các thành viên của ban đánh giá, đến các lớp học sinh để thống kê giờ giảng, giờ sinh hoạt chuyên môn, lỗi vi phạm của giáo viên trong năm học để thu thập các thông tin minh chứng cho kết quả đánh giá.

Bảng 5: Thực trạng thực hiện quy trình hoạt động đánh giá giáo viên

TT	Nội dung	Kết quả (%)				Điểm trung bình	Mức
		Yếu	TB	Khá	Tốt		
1	Xác định được mục đích chủ yếu của đánh giá giáo viên theo hướng tiếp cận năng lực.	19,61	32,33	11,84	36,22	3,52	4
2	Xác định cách thức và công cụ thu thập thông tin: thông tin được thu thập từ nhiều nguồn, nhiều hình thức và bằng nhiều phương pháp khác nhau.	17,84	37,81	13,25	31,10	3,47	4
3	Phân tích và xử lí thông tin: các thông tin về năng lực thu được qua quan sát, hồ sơ, học sinh, đồng nghiệp, cấp trên,...	14,31	30,04	18,90	36,75	3,62	4
4	Xác nhận kết quả: xác nhận giáo viên đạt hay không mục tiêu từng năng lực.	9,54	51,94	11,84	26,68	3,45	4
Đánh giá chung		15,33	38,03	13,96	32,68	3,52	4

Bảng 6: Thực trạng về lực lượng tham gia đánh giá giáo viên

TT	Nội dung	Kết quả (%)				Điểm trung bình	Mức
		Yếu	TB	Khá	Tốt		
1	Bản thân giáo viên	41,34	34,63	8,48	15,55	3,00	3
2	Tổ chuyên môn, đồng nghiệp	11,66	41,70	18,20	28,44	3,51	4
3	Hiệu trưởng và các cấp trên	18,20	41,87	13,25	26,68	3,37	3
4	Thông qua ý kiến cha mẹ học sinh	36,04	34,28	13,78	15,90	3,07	3
Đánh giá chung		26,81	38,12	13,43	21,64	3,24	3

2.2.6. Thực trạng về lực lượng tham gia hoạt động đánh giá giáo viên các trường trung học cơ sở Thành phố Hà Nội theo hướng tiếp cận năng lực

Kết quả điều tra, khảo sát thực trạng về lực lượng tham gia hoạt động đánh giá giáo viên các trường trung học cơ sở Thành phố Hà Nội theo hướng tiếp cận năng lực được trình bày ở Bảng 6.

Kết quả ở Bảng 6 cho thấy, tỉ lệ cán bộ, giáo viên tham gia đánh giá ở mức độ trung bình, khá với điểm trung bình từ 3,00 đến 3,51. Đối tượng tham gia vào đánh giá giáo viên trung học cơ sở được đánh giá thường xuyên thực hiện là “Bản thân giáo viên” với điểm trung bình thấp nhất là 3,00. Nội dung thứ hai là “Tổ chuyên môn, đồng nghiệp” đạt kết quả cao nhất với điểm trung bình là 3,51. Trong thời gian khảo sát cho thấy, 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 giáo viên nên họ hiểu hơn ai hết tình hình thực hiện công việc của giáo viên và cũng hiểu mục đích đánh giá giáo viên nhằm làm gì. Qua đó, họ có thể nhận thấy được sự thực hiện công việc của giáo viên và đưa ra những giải pháp điều chỉnh phù hợp để quá trình thực hiện công việc được thuận lợi hơn.

2.3. Đánh giá chung về thực trạng

- *Ưu điểm*: Các trường đã thực hiện văn bản hướng dẫn trong quá trình quản lý và chỉ đạo tại đơn vị mình. Cán bộ quản lý và đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở hiểu rõ tầm quan trọng của công tác đánh giá giáo viên đặc biệt các tiêu chí đánh giá giáo viên trung học cơ sở theo hướng tiếp cận năng lực.

- *Hạn chế*: Hầu hết đội ngũ giáo viên trẻ tuổi còn thiếu kinh nghiệm, ít giáo viên cốt cán vì thế đã ảnh hưởng đến hiệu quả giáo dục. Giáo viên chưa nhận thức đúng tầm quan trọng của công tác đánh giá giáo viên trung học cơ sở theo hướng tiếp cận năng lực. Các trường chưa triển khai thực hiện công tác đánh giá một cách có hệ thống đảm bảo tính logic của quy trình đánh giá được quy định. Nhiều trường do hiệu trưởng thiếu tinh thần trách nhiệm về công tác đánh giá giáo

viên nên chỉ triển khai công tác đánh giá ở tổ chuyên môn và công nhận kết quả xếp loại ở tổ. Hầu hết các trường còn lúng túng, chưa xác định được minh chứng khi đánh giá các tiêu chí, đặc biệt là chưa xác định mức độ minh chứng đạt tiêu chí. Chính vì vậy, hiệu quả của việc đánh giá giáo viên trung học cơ sở theo hướng tiếp cận năng lực còn hạn chế.

- *Nguyên nhân của những hạn chế*: Ở Việt Nam, đánh giá giáo viên theo hướng tiếp cận năng lực là một phương thức còn rất mới, các nhà trường mới đang trong quá trình nghiên cứu và bước đầu áp dụng. Mặt khác, cho đến nay, Bộ Giáo dục và Đào tạo mới quy định về chuẩn nghề nghiệp, chưa xây dựng được khung năng lực cho giáo viên của từng cấp học, từng vùng miền. Đánh giá và tự đánh giá, phê bình và tự phê bình luôn còn là vấn đề “tê nhị và nhạy cảm” với văn hóa của người Việt (đặc biệt đối với các tiêu chí khó định lượng). Điều đó cũng ảnh hưởng đến tính chính xác của kết quả.

3. Kết luận

Hoạt động đánh giá giáo viên trung học cơ sở Thành phố Hà Nội theo hướng tiếp cận năng lực có vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, đặc biệt là tạo tiền đề vững chắc để nâng cao chất lượng dạy học và giáo dục trong nhà trường. Kết quả nghiên cứu cho thấy, nội dung về nhận thức về mức độ quan trọng của mục đích đánh giá giáo viên còn hạn chế, chưa đồng đều, các nội dung khác đều đạt ở mức khá. Kết quả phân tích thống kê cho thấy, việc nhận xét, đánh giá từ khối cán bộ quản lý và khối giáo viên cũng có những tiêu chí tương đồng và những tiêu chí không tương đồng, bởi lẽ ở một số nội dung quan điểm của người đánh giá và của người bị đánh giá (đối tượng xem xét) còn chưa thống nhất. Nghiên cứu này cũng chỉ ra rằng, quá trình đánh giá đã giúp giáo viên và cán bộ quản lý nắm được năng lực và mức độ năng lực mà giáo viên đạt được, làm rõ được ưu điểm, hạn chế từng giáo viên theo các tiêu chí để từ đó nhà trường xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cụ thể cho những giáo viên còn hạn chế về năng lực.

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2018), *Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT*, Hà Nội.
- [2] SEAMEO and The Teachers' Council of Thailand, (2018), *Southeast Asia Teachers Competency Framework (SEA-TCF)*, Bangkok, Thailand: Published in 2018 by the Teachers' Council of Thailand.
- [3] Đặng Thành Hưng, (2012), *Năng lực và giáo dục theo tiếp cận năng lực*, Tạp chí Quản lý Giáo dục, số 12, tr.18-29.
- [4] Huỳnh Tô Chân, (8/2018), *Một số biện pháp nâng cao năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học cơ sở nhằm đáp ứng yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới*, Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt, tr.57-59.
- [5] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2020), *Khung năng lực giáo viên ngoại ngữ cơ sở giáo dục phổ thông*, Hà Nội.
- [6] Ban Chấp hành Trung ương, (04/11/2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*.
- [7] Ankur Joshi, S. K., Satish Chandel and D. K. Pal., (2015), *Likert Scale: Explored and Explained*, British Journal of Applied Science & Technology, 7(4), 396-403.
-

ACTUAL SITUATION OF ASSESSMENT OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS IN HANOI CITY ACCORDING TO COMPETENCY-BASED APPROACH

Nguyen Thi Hong Thuy*¹, Nguyen Vu Bich Hien²

* Corresponding author

¹ Email: nguyenhongthuyxuanmai@gmail.com
Tan Tien Secondary School
Chuong My, Hanoi, Vietnam

² Email: nguyenvubichhien@gmail.com
Hanoi Metropolitan University
98 Duong Quang Ham, Cau Giay,
Hanoi, Vietnam

ABSTRACT: *Assessing teachers, especially secondary school teachers, is crucial for improving their quality in the competency-based approach. In 2018, SEAMEO developed a Competency Framework for teachers, which includes four essential competencies comprising 12 general competencies, 31 supplemental competencies, and 136 successful descriptors. However, in Vietnam, specific guidelines for this competency framework for teachers at each level are still being developed. In this article, we present some findings on the current status of competency-based assessment activities for secondary school teachers in Hanoi city, focusing on six areas: awareness about the significance of teacher assessment purposes, the content of the assessment, the use of assessment forms, assessment methods, implementation of the assessment process, and the participation of the workforce in the assessment. The research results will help develop training solutions for teachers with limited capacity and improve the quality of teaching and education in schools.*

KEYWORDS: *Teachers' assessment, competency framework, teachers' competency, competency-based approach, secondary school.*