

Thực trạng quản lý 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,
Nguyễn Khắc Bình³

* Tác giả liên hệ

¹ Email: nguyenhongthuyxuanmai@gmail.com

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

² Email: nguyenvubichhien@gmail.com

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

³ Email: Binhnk2@gmail.com

Học viện Khoa học Xã hội
477, Nguyễn Trãi, Thanh Xuân,
Hà Nội, Việt Nam

TÓM TẮT: Trong những năm qua, Thành phố Hà Nội nói riêng và phạm vi toàn quốc nói chung đã rất chú trọng công tác phát triển đội ngũ giáo viên. Tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn và trên chuẩn ngày càng cao. Tuy nhiên, khi triển khai thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 đối với cấp Trung học cơ sở đã đặt ra nhiều yêu cầu cho hoạt động đánh giá và quản lý hoạt động đánh giá giáo viên, đặc biệt là đánh giá giáo viên theo tiếp cận năng lực. Bài viết trình bày kết quả nghiên cứu thực trạng quản lý hoạt động đánh giá giáo viên trung học cơ sở tại Thành phố Hà Nội theo hướng tiếp cận năng lực, với các nội dung: thực trạng quản lý lực lượng tham gia đánh giá, thực trạng cụ thể hóa các tiêu chí đánh giá, thực trạng quản lý quy trình đánh giá, thực trạng quản lý quá trình đánh giá và thực trạng sử dụng kết quả đánh giá giáo viên. Kết quả nghiên cứu là cơ sở khoa học và thực tiễn để đề xuất các giải pháp quản lý hoạt động đánh giá, phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.

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

→ Nhận bài 16/8/2023 → Nhận bài đã chỉnh sửa 05/9/2023 → Duyệt đăng 20/10/2023.

DOI: <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12320216>

1. Đặt vấn đề

Quản lý hoạt động đánh giá giáo viên trung học cơ sở theo hướng tiếp cận năng lực là tác động có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quản lý nhằm thu thập, xử lý thông tin về năng lực của giáo viên thông qua kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, có tính đến thuộc tính cá nhân và đặt trong bối cảnh thực tế, làm cơ sở cho những quyết định về quản lý nhân sự trong nhà trường.

Trên thế giới và ở Việt Nam, đã có một số công trình nghiên cứu liên quan đến quản lý hoạt động đánh giá nguồn nhân lực nói chung và đánh giá giáo viên nói riêng, cụ thể là: Leonard Nadler (1988), đã xây dựng lý thuyết quản lý đánh giá nguồn nhân lực gồm hai nội dung chính là quản lý đánh giá tiềm năng và quản lý khai thác tiềm năng của nguồn nhân lực trong tổ chức sau khi có kết quả đánh giá. Vì vậy, quản lý đánh giá nguồn nhân lực trong tổ chức cần tập trung tạo ra các hình thức và phương pháp đánh giá như đánh giá định kỳ, đánh giá cuối năm, đánh giá nội bộ, đánh giá ngoài nội bộ. Đồng thời, kết quả đánh giá là tiền đề để xây dựng các chính sách đào tạo nhân viên, phát triển nghề nghiệp của nhân viên, huấn luyện, cố vấn, nhận dạng nhân viên quan trọng, hỗ trợ học phí, chăm sóc sức khỏe... để phát triển tốt nhất lực lượng lao động của tổ chức [1].

Jingde Huang (2021) nghiên cứu quản lý đánh giá giảng dạy của giảng viên các trường đại học và cao đẳng. Tác giả đã đề xuất 3 vấn đề mấu chốt trong đánh

giá giảng dạy, đó là: xây dựng kế hoạch đánh giá khoa học; thực hiện tốt quan điểm chỉ đạo đánh giá và xây dựng; công việc đánh giá trước tiên phải được thực hiện từ bộ môn, các khoa chuyên môn [2].

Lê Đức Thuận (2018) nghiên cứu và đề xuất quy trình quản lý phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên dạy môn Toán trường trung học cơ sở đáp ứng yêu cầu Chương trình Giáo dục phổ thông mới, gồm 6 bước: 1) Xác định khung năng lực nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên toán trung học cơ sở; 2) Lập kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp; 3) Tổ chức phát triển năng lực nghề nghiệp; 4) Chỉ đạo phát triển năng lực nghề nghiệp; 5) Kiểm tra, đánh giá phát triển năng lực nghề nghiệp; 6) Xây dựng môi trường thuận lợi để phát triển năng lực [3].

Nguyễn Thị Thanh Loan (2021) nghiên cứu và đề xuất một số giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở trên địa bàn Thành phố Hà Nội theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp [4]. Như vậy, về quản lý đánh giá nguồn nhân lực nói chung và đánh giá giáo viên nói riêng có những quan điểm khác nhau.

Từ các kết quả nghiên cứu trong và ngoài nước, chúng tôi lựa chọn 5 nhóm nội dung để đánh giá thực trạng quản lý hoạt động đánh giá giáo viên trung học cơ sở trên địa bàn Thành phố Hà Nội theo tiếp cận năng lực, gồm: 1) Thực trạng quản lý lực lượng đánh giá; 2) Thực trạng cụ thể hóa các tiêu chí đánh giá năng lực;

3) Thực trạng quản lý quy trình hoạt động đánh giá; 4) Thực trạng quản lý quá trình đánh giá; 5) Thực trạng sử dụng kết quả đánh giá để nâng cao năng lực, phát triển đội ngũ giáo viên.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khách thể, thời gian và phương pháp nghiên cứu

- *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.

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 [5].

Xử lý số liệu bằng phần mềm phân tích thống kê (SPSS 26.0). Tính giá trị trung bình của kết quả nghiên cứu theo phương pháp trọng số. Kiểm định giả thuyết theo phương pháp 2 phía (Critical two-tail). Giả thuyết: H_0 - Kết quả đánh giá của khối cán bộ quản lý và khối giáo viên là giống nhau; H_1 - Kết quả đánh giá của khối cán bộ quản lý và khối giáo viên là khác nhau.

2.2. Kết quả điều tra, khảo sát

2.2.1. Thực trạng quản lý lực lượng đánh giá giáo viên theo hướng tiếp cận năng lực

Thực trạng về quản lý lực lượng tham gia đánh giá giáo viên ở các trường trung học cơ sở Thành phố Hà Nội (trong phạm vi nghiên cứu) và được đánh giá với điểm số thể hiện như Bảng 1.

Kết quả khảo sát ở Bảng 1 cho thấy, quản lý lực lượng

đánh giá giáo viên trung học cơ sở thực hiện ở mức trung bình và khá. Trong đó, nội dung “*Xây dựng quy định về tiêu chuẩn cán bộ làm công tác đánh giá giáo viên*” được đánh giá cao nhất, có điểm trung bình bằng 3,52 (mức 4/5). Đây là nội dung rất quan trọng trong hoạt động đánh giá giáo viên.

Nội dung “*Bồi dưỡng nhận thức về hoạt động đánh giá giáo viên cho các chủ thể tham gia đánh giá*” có điểm trung bình bằng 3,38 (mức 3/5). Lực lượng tham gia đánh giá cần phải có nhận thức đúng về mục đích, ý nghĩa của công việc từ đó mới có kế hoạch triển khai phù hợp.

Nội dung được nhiều đối tượng quan tâm là “*Lựa chọn, bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ cho đội ngũ cốt cán tham gia đánh giá giáo viên*” có điểm trung bình bằng 3,20 (mức 3/5). Kết quả đó cho thấy, sự quan tâm của lãnh đạo các trường, Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Hà Nội về công tác tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ tổ chức cho đội ngũ làm công tác đánh giá giáo viên cũng chưa thường xuyên, lựa chọn đội ngũ cốt cán tham gia hoạt động đánh giá chưa tương thích với yêu cầu nhiệm vụ.

Nội dung hạn chế nhiều nhất là “*Phối hợp, trao đổi thông tin đánh giá đến cấp lãnh đạo và đối tượng đánh giá*” có điểm trung bình bằng 2,99. Thực tế cho thấy, ở một số trường, việc chia sẻ thông tin, tiếp nhận và xử lý phản hồi còn chưa kịp thời.

2.2.2. Thực trạng cụ thể hoá các tiêu chí đánh giá năng lực giáo viên theo hướng tiếp cận năng lực

Kết quả đánh giá về quản lý các tiêu chí đánh giá được thể hiện như Bảng 2.

Nội dung “*Căn cứ trên năng lực cần đạt được của giáo viên trung học cơ sở để xây dựng các tiêu chí*” có điểm trung bình bằng 3,43 (mức 4/5) là tiêu chí được các trường tham chiếu để đánh giá giáo viên và đây chính là nội dung đạt điểm cao nhất.

Nội dung “*Xây dựng khung năng lực giáo viên dựa theo quy định của ngành và điều kiện thực tế của nhà trường*” được đánh giá mức trung bình khá, điểm trung

Bảng 1: Thực trạng quản lý lực lượng tham gia đánh giá giáo viên

TT	Nội dung	Cán bộ quản lý (n=76)		Giáo viên (n=490)		x_{tb}	Kiểm định giả thuyết		
		x_{tb1}	S_d	x_{tb2}	S_d		$ t $	$t_{\alpha/2}$	P-value
1	Lựa chọn, bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ cho đội ngũ cốt cán tham gia đánh giá.	3,68	0,16	3,13	0,17	3,20	19,18	1,99	1,19E-30
2	Phối hợp, trao đổi thông tin đánh giá đến cấp lãnh đạo và đối tượng đánh giá.	3,35	0,15	2,93	0,22	2,99	10,21	1,99	4,81E-09
3	Xây dựng quy định về tiêu chuẩn cán bộ làm công tác đánh giá.	3,86	0,16	3,47	0,18	3,52	6,26	1,99	2,27E-08
4	Bồi dưỡng nhận thức về hoạt động đánh giá giáo viên cho các chủ thể tham gia đánh giá.	3,68	0,20	3,33	0,26	3,38	4,41	1,99	3,15E-14
5	Hướng dẫn, giúp đỡ chủ thể đánh giá giáo viên trong quá trình thực thi nhiệm vụ.	3,29	0,18	3,07	0,24	3,10	3,68	1,99	1,54E-06
Đánh giá chung		3,57	-	3,19	-	3,24	-	-	-

(Ghi chú: x_{tb} - giá trị trung bình cộng; x_{tb1} - giá trị trung bình cộng khối cán bộ quản lý; x_{tb2} - giá trị trung bình cộng khối giáo viên; 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).

bình bằng 3,25. Đa số các nhà trường đều căn cứ vào quy định của Sở, Phòng Giáo dục và Đào tạo để xây dựng các tiêu chí đánh giá. Tuy nhiên, việc quản lý tiêu chí đánh giá chưa chú trọng đến các nội dung như: “*Căn cứ trên năng lực nghề nghiệp của giáo viên trung học cơ sở để xây dựng khung năng lực*”, điểm trung bình bằng 3,06; “*Hướng dẫn các tiêu chí đánh giá đến chủ thể đánh giá và đội ngũ giáo viên*”, điểm trung bình bằng 3,21.

2.2.3. Thực trạng quản lý quy trình hoạt động đánh giá giáo viên theo hướng tiếp cận năng lực

Kết quả ở Bảng 3 cho thấy, các trường có đầy đủ kế hoạch đánh giá; nội dung đánh giá rõ ràng, cụ thể. Trong đó, những nội dung được thực hiện tốt nhất là “*Hiệu trưởng thực hiện chế độ báo cáo theo quy định*” có điểm trung bình bằng 3,55 (mức 4/5). Kết quả phỏng vấn một số cán bộ quản lý các trường cho thấy, lãnh đạo các trường đều khẳng định, đánh giá giáo viên là cơ sở để xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và áp dụng các chính sách đối với đội ngũ giáo viên; xây dựng nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên.

Mặc dù vậy, quản lý quy trình đánh giá giáo viên còn bất cập nhiều điểm, trong đó điển hình là nội dung

“*Hiệu trưởng tổ chức đánh giá giáo viên theo hướng tiếp cận năng lực theo đúng phương pháp, nội dung, quy trình, lực lượng, thời điểm đánh giá, công khai kết quả trước hội đồng sư phạm nhà trường*” có điểm trung bình bằng 3,55.

2.2.4. Thực trạng quản lý quá trình đánh giá giáo viên theo hướng tiếp cận năng lực

a. *Thực trạng Sở Giáo dục và Đào tạo chỉ đạo và giám sát việc xác định mục tiêu đánh giá*

Mục tiêu, nội dung đánh giá giáo viên là văn bản pháp quy do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành. Các nhà trường phải thực hiện nghiêm túc và người trực tiếp thực hiện là giáo viên. Kết quả khảo sát nội dung này được thể hiện ở Bảng 4.

Từ kết quả trên cho thấy, quản lý mục đích đánh giá giáo viên được đánh giá với điểm trung bình từ 3,18 đến 3,73. Tuy nhiên, mức độ hiệu quả từng nội dung được đánh giá là khác nhau. Nội dung đánh giá ưu điểm nhất là: “*Chỉ đạo và giám sát xây dựng mục đích đánh giá giúp cán bộ quản lý, giáo viên phát huy dân chủ, nâng cao ý thức trách nhiệm trong việc giám sát các hoạt động nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên*” có điểm trung bình bằng 3,73 (mức 4/5). Nội dung “*Chỉ đạo*

Bảng 2: Thực trạng cụ thể hoá các tiêu chí đánh giá giáo viên theo hướng tiếp cận năng lực

TT	Nội dung	Cán bộ quản lý (n=76)		Giáo viên (n=490)		x_{tb}	Kiểm định giả thuyết		
		x_{tb1}	S_d	x_{tb2}	S_d		$ t $	$t_{\alpha/2}$	P-value
1	Căn cứ trên năng lực cần đạt được của giáo viên để xây dựng các tiêu chí.	3,70	0,27	3,39	0,36	3,43	5,39	1,99	7,85E-07
2	Căn cứ trên năng lực nghề nghiệp của giáo viên để xây dựng khung năng lực.	3,33	0,26	3,02	0,34	3,06	7,53	1,99	1,01E-10
3	Xây dựng khung năng lực căn cứ theo quy định của ngành và điều kiện thực tế của nhà trường.	3,59	0,30	3,20	0,35	3,25	6,79	1,99	2,45E-09
4	Triển khai các tiêu chí đánh giá đến từng đối tượng tham gia đánh giá.	3,36	0,35	3,20	0,34	3,22	3,12	1,99	2,53E-02
5	Hướng dẫn các tiêu chí đánh giá đến chủ thể đánh giá và đội ngũ giáo viên.	3,40	0,33	3,19	0,36	3,21	2,64	1,99	0,01
6	Đảm bảo tính minh bạch, thuận tiện, khoa học khi triển khai các tiêu chí đánh giá giáo viên trong nhà trường.	3,38	0,36	3,21	0,35	3,23	1,68	1,99	0,01
Đánh giá chung		3,46	-	3,20	-	3,23	-	-	-

Bảng 3: Thực trạng quản lý quy trình đánh giá giáo viên

TT	Nội dung	Cán bộ quản lý (n=76)		Giáo viên (n=490)		x_{tb}	Kiểm định giả thuyết		
		x_{tb1}	S_d	x_{tb2}	S_d		$ t $	$t_{\alpha/2}$	P-value
1	Lãnh đạo nhà trường xây dựng kế hoạch đánh giá.	3,60	0,35	3,35	0,36	3,38	3,43	1,99	9,67E-04
2	Hiệu trưởng thực hiện tốt việc thu thập và lưu giữ các minh chứng, chuẩn bị cho việc đánh giá giáo viên vào hàng tháng và cuối năm học.	3,45	0,41	3,22	0,33	3,25	3,61	1,99	5,56E-04
3	Hiệu trưởng tổ chức đánh giá giáo viên theo hướng tiếp cận năng lực theo đúng phương pháp, nội dung, quy trình, lực lượng, thời điểm đánh giá, công khai kết quả trước hội đồng sư phạm nhà trường.	3,38	0,39	3,15	0,35	3,18	4,51	1,99	2,42E-05
4	Hiệu trưởng thực hiện chế độ báo cáo theo quy định.	3,78	0,37	3,51	0,40	3,55	5,50	1,99	5,12E-07
5	Lãnh đạo nhà trường báo cáo phòng giáo dục và đào tạo về việc thực hiện quy trình đánh giá giáo viên.	3,65	0,27	3,43	0,34	3,46	2,66	1,99	9,60E-03
6	Tổng hợp kết quả đánh giá giáo viên của toàn trường, báo cáo lên phòng, sở giáo dục và đào tạo, ủy ban nhân dân huyện; đồng thời sử dụng kết quả đó làm tư liệu cho các hoạt động quản lý giáo dục khác.	3,68	0,29	3,51	0,34	3,53	0,29	1,99	0,77
Đánh giá chung		3,59	-	3,36	-	3,39	-	-	-

và giám sát xây dựng mục đích đánh giá giúp cơ quan quản lý giáo dục thực hiện công tác quy hoạch, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ giáo viên trung học” được đánh giá thấp nhất, có điểm trung bình là 3,18.

Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra một số tồn tại sau: 1) Hiện nay, các nhà trường chưa có kế hoạch đánh giá giáo viên cụ thể cho từng tháng, tuần và cho từng điểm trường, chỉ có kế hoạch chung theo năm theo sự chỉ đạo của phòng và đã được kí duyệt; 2) Kế hoạch của các trường trung học cơ sở được thực hiện ngay từ đầu năm học với nhiệm vụ chính là huy động, duy trì sĩ số, chất lượng dạy và học mà ít gắn kết quả đánh giá giáo viên cùng chất lượng dạy và học.

b. Thực trạng hướng dẫn các nhà trường xây dựng

nội dung của hoạt động đánh giá giáo viên theo tiếp cận năng lực

Kết quả khảo sát về thực trạng được thể hiện ở Bảng 5.

Từ kết quả khảo sát cho thấy, việc hướng dẫn, chỉ đạo các nhà trường xây dựng, thực hiện nội dung đánh giá giáo viên dựa trên khung năng lực đạt điểm trung bình từ 3,17 đến 4,31.

Kết quả thực hiện có ưu điểm nhất là nội dung “*Hướng dẫn, chỉ đạo, tạo điều kiện cho giáo viên tự đánh giá năng lực của mình và hướng dẫn, chỉ đạo cho giáo viên đánh giá theo kế hoạch của sở, phòng*” với cán bộ đánh giá có điểm trung bình bằng 4,36 và giáo viên đánh giá có điểm trung bình bằng 4,30. Bên cạnh đó, nội dung “*Thực hiện đầy đủ cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho việc đánh giá giáo viên trung học*

Bảng 4: Thực trạng chỉ đạo và giám sát việc xác định mục đích đánh giá giáo viên trung học cơ sở

TT	Nội dung	Cán bộ quản lý (n=76)		Giáo viên (n=490)		x_{tb}	Kiểm định giả thuyết		
		x_{tb1}	S_d	x_{tb2}	S_d		$ t $	$t_{\alpha/2}$	P-value
1	Chỉ đạo và giám sát xây dựng mục đích đánh giá giúp cơ quan quản lý giáo dục thực hiện công tác quy hoạch, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ giáo viên.	3,35	0,28	3,15	0,34	3,18	4,17	1,99	8,26E-05
2	Chỉ đạo và giám sát xây dựng mục đích đánh giá làm căn cứ để các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo, xây dựng, phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng giáo viên.	4,00	0,28	3,59	0,32	3,65	8,58	1,99	1,04E-12
3	Chỉ đạo và giám sát xây dựng mục đích đánh giá nhằm giúp giáo viên tự hoàn thiện phẩm chất đạo đức và học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.	3,66	0,30	3,34	0,36	3,38	6,86	1,99	1,80E-09
4	Chỉ đạo và giám sát xây dựng mục đích đánh giá giúp cán bộ quản lý, giáo viên phát huy dân chủ, nâng cao ý thức trách nhiệm trong việc giám sát các hoạt động nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên.	4,02	0,35	3,69	0,29	3,73	1,59	1,99	0,17
Đánh giá chung		3,76	-	3,44	-	3,49	-	-	-

Bảng 5: Thực trạng hướng dẫn, chỉ đạo các nhà trường xây dựng, thực hiện nội dung đánh giá giáo viên dựa trên khung năng lực xác định

TT	Nội dung	Cán bộ quản lý (n=76)		Giáo viên (n=490)		x_{tb}	Kiểm định giả thuyết		
		x_{tb1}	S_d	x_{tb2}	S_d		$ t $	$t_{\alpha/2}$	P-value
1	Hướng dẫn đánh giá thực trạng năng lực của đội ngũ giáo viên về ưu, nhược điểm từ đó xây dựng tiêu chí đánh giá giáo viên.	4,12	0,29	4,07	0,39	4,08	0,28	1,99	0,78
2	Hướng dẫn xây dựng các nội dung cần đánh giá bao quát được các hoạt động nghề nghiệp, như năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm, năng lực xã hội...	3,72	0,32	3,91	0,38	3,88	3,06	1,99	3,00E-03
3	Chỉ đạo đánh giá theo năng lực căn cứ vào kết quả đạt được thông qua các minh chứng phù hợp với các tiêu chuẩn, tiêu chí của năng lực được quy định.	3,99	0,40	3,89	0,41	3,90	0,18	1,99	0,85
4	Chỉ đạo xây dựng được bộ máy để đánh giá theo hướng tiếp cận năng lực. Xác định chức năng, nhiệm vụ, phân công trách nhiệm cụ thể cho từng bộ phận, thành viên trong bộ máy đánh giá.	4,01	0,38	3,90	0,42	3,91	1,74	1,99	0,09
5	Xác định mối quan hệ phối hợp, hỗ trợ, hợp tác giữa các bộ phận, thành viên trong bộ máy đánh giá.	3,98	0,42	3,80	0,40	3,82	2,32	1,99	0,02
6	Hướng dẫn, chỉ đạo, tạo điều kiện cho giáo viên tự đánh giá năng lực của mình và hướng dẫn, chỉ đạo cho giáo viên đánh giá theo kế hoạch của sở, phòng.	4,36	0,37	4,30	0,43	4,31	1,41	1,99	0,16
7	Thực hiện đầy đủ cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho hoạt động đánh giá và tạo điều kiện về tinh thần, vật chất, tài chính, thời gian để đánh giá.	3,03	0,32	3,19	0,44	3,17	3,85	1,99	0,21E-03
Đánh giá chung		3,89	-	3,87	-	3,87	-	-	-

Bảng 6: Thực trạng tổ chức tập huấn, hỗ trợ các nhà trường xác định phương pháp đánh giá giáo viên

TT	Nội dung	Cán bộ quản lí (n=76)		Giáo viên (n=490)		x_{tb}	Kiểm định giả thuyết		
		x_{tb1}	S_d	x_{tb2}	S_d		$ t $	$t_{\alpha/2}$	P-value
1	Tổ chức đa dạng các phương pháp đánh giá theo từng nội dung của năng lực nghề nghiệp của giáo viên.	3,68	0,46	3,43	0,47	3,46	2,07	1,99	0,04
2	Xác định phương pháp đánh giá theo yêu cầu, quy định và phù hợp với điều kiện đội ngũ giáo viên cũng như nhà trường.	3,80	0,45	3,79	0,46	3,79	0,18	1,99	0,86
3	Tổ chức bồi dưỡng, hướng dẫn cách thức đánh giá cho chủ đề với từng phương pháp đánh giá.	4,08	0,48	3,95	0,50	3,97	1,64	1,99	0,11
4	Có tiêu chí đánh giá cho từng phương pháp khác nhau.	4,38	0,40	4,28	0,43	4,29	0,69	1,99	0,49
5	Tổ chức kết hợp linh hoạt nhiều phương pháp khác nhau để đánh giá.	3,33	0,42	3,49	0,46	3,47	2,60	1,99	0,01
Đánh giá chung		3,85	-	3,79	-	3,80	-	-	-

Bảng 7: Thực trạng sử dụng kết quả đánh giá đội ngũ giáo viên

TT	Nội dung	Cán bộ quản lí (n=76)		Giáo viên (n=490)		x_{tb}	Kiểm định giả thuyết		
		x_{tb1}	S_d	x_{tb2}	S_d		$ t $	$t_{\alpha/2}$	P-value
1	Làm cơ sở xây dựng các tiêu chí đánh giá giáo viên cho các năm tiếp theo.	3,88	0,28	3,58	0,29	3,62	5,61	1,99	3,26E-07
2	Là nguồn minh chứng trong hồ sơ giáo viên.	3,90	0,29	3,59	0,27	3,63	5,72	1,99	2,19E-07
3	Giúp giáo viên nhận thức đúng về nhiệm vụ tự đánh giá và đánh giá trong nhà trường.	3,24	0,26	2,94	0,41	2,98	6,49	1,99	8,67E-09
4	Tập hợp các kiến nghị gửi lên cấp trên.	3,42	0,35	3,27	0,47	3,29	3,41	1,99	1,06E-03
5	Công khai kết quả đánh giá với tập thể sư phạm nhà trường.	4,22	0,45	3,88	0,42	3,93	3,12	1,99	2,54E-03
6	Tận dụng kết quả đánh giá giáo viên để thúc đẩy sự thay đổi của mỗi giáo viên và nhà trường.	3,82	0,33	3,51	0,43	3,55	0,23	1,99	0,82
7	Lưu trữ kết quả đánh giá, hồ sơ đánh giá làm tiền đề xây dựng kế hoạch nhà trường, nâng cao chất lượng đội ngũ.	3,61	0,28	3,32	0,33	3,36	2,75	1,99	7,57E-03
Đánh giá chung		3,73	-	3,44	-	3,48	-	-	-

cơ sở và tạo điều kiện về tinh thần, vật chất, tài chính, thời gian để đánh giá giáo viên trung học cơ sở” chưa được chú trọng đúng mức.

c. *Thực trạng Sở Giáo dục và Đào tạo tổ chức tập huấn, hỗ trợ các nhà trường xác định phương pháp của hoạt động đánh giá giáo viên theo hướng tiếp cận năng lực*

Kết quả khảo sát ý kiến đánh giá của cán bộ quản lí và giáo viên về mức độ thực hiện qua bộ câu hỏi. Kết quả như Bảng 6.

Kết quả trên cho thấy, các ý kiến khảo sát đều thống nhất trong việc đánh giá giáo viên theo hướng tiếp cận năng lực là rất thiết thực, thể hiện ở điểm trung bình từ 3,46 đến 4,29. Nội dung “*Có tiêu chí đánh giá cho từng phương pháp khác nhau*” với cán bộ đánh giá có điểm trung bình bằng 4,38 và giáo viên đánh giá là 4,28 xếp thứ nhất. Tuy nhiên, vẫn còn có nội dung hạn chế, thể hiện điểm trung bình của cán bộ quản lí là 3,33 và đánh giá của giáo viên là 3,49 là nội dung “*Tổ chức kết hợp linh hoạt nhiều phương pháp khác nhau để đánh giá giáo viên*”. Thực tế ở các trường trung học cơ sở hiện nay, ngoài việc hỗ trợ về mặt thời gian, phân công công việc, trang bị phương tiện... cho đội ngũ làm công tác đánh giá giáo viên thực hiện nhiệm vụ thì không có chính sách nào khác thiết thực thúc đẩy đội ngũ tự bồi dưỡng vươn lên, nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, đánh giá. Việc hỗ trợ kinh phí bồi dưỡng cho đội ngũ làm công tác đánh giá chưa thực hiện.

2.2.5. Thực trạng sử dụng kết quả đánh giá để nâng cao năng lực, phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở Thành phố Hà Nội

Thực trạng sử dụng kết quả đánh giá để nâng cao năng lực, phát triển đội ngũ giáo viên được thể hiện ở Bảng 7.

Kết quả điều tra, khảo sát ở bảng trên cho thấy, thực trạng sử dụng kết quả đánh giá để đạt mục tiêu quản lí có điểm trung bình từ 2,98 đến 3,93 đạt mức độ trung bình, khá. Nội dung được cán bộ quản lí, giáo viên đánh giá cao nhất là nội dung “*Công khai kết quả đánh giá với tập thể sư phạm nhà trường*” và nội dung “*Là nguồn minh chứng trong hồ sơ giáo viên*”. Tuy nhiên, nội dung “*Giúp giáo viên nhận thức đúng về nhiệm vụ tự đánh giá và đánh giá trong nhà trường*” còn hạn chế.

2.3. Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế

- Nhận thức của cán bộ quản lí về hoạt động đánh giá giáo viên còn hạn chế, dẫn đến việc không nghiên cứu kĩ các tiêu chí trong khung năng lực để tổ chức đánh giá giáo viên.

- Một bộ phận không nhỏ giáo viên có nhận thức không đầy đủ về hoạt động đánh giá giáo viên theo hướng tiếp cận năng lực. Do đó, còn chưa nắm rõ nội dung và yêu cầu của các tiêu chí, mức đạt của các tiêu chí đó.

- Sự chỉ đạo của Phòng Giáo dục và Đào tạo về công tác này còn chưa sâu sát, chưa được chú trọng, quan tâm so với các hoạt động chuyên môn khác.

- Do tâm lý của giáo viên, đặc biệt phần đa là giáo viên nữ nên sự đánh giá nhiều khi bị chi phối bởi cảm xúc chủ quan, chiều lệ, mang tính hình thức, chưa thực sự coi trọng các minh chứng.

- Kết quả đánh giá giáo viên chưa được tích hợp với các văn bản đánh giá khác, chưa mang tính quyết định đối với các danh hiệu: chiến sĩ thi đua, giáo viên dạy giỏi, các danh hiệu thi đua - khen thưởng khác hoặc ảnh hưởng đến công tác quy hoạch cán bộ, nâng lương trước thời hạn.

- Việc sử dụng kết quả hoạt động đánh giá giáo viên theo hướng tiếp cận năng lực chưa được các cấp quản lý quan tâm và chưa thực sự trở thành những căn cứ hoặc tài liệu cho các hoạt động quản lý giáo dục khác.

3. Kết luận

Thực trạng quản lý hoạt động đánh giá giáo viên trung

học cơ sở Thành phố Hà Nội theo hướng tiếp cận năng lực đã bắt đầu được thực hiện phù hợp với tình hình thực tế của các nhà trường và đạt được những hiệu quả nhất định. Từ kết quả điều tra (chấm điểm cho các tiêu chí) cho thấy, mức độ nhận thức của nhiều cán bộ quản lý, của nhiều giáo viên còn chưa thực sự sâu sắc. Nội dung, hình thức còn nghèo nàn, việc cụ thể hóa các tiêu chí tương thích với thực tế và yêu cầu của ngành Giáo dục còn chưa phù hợp. Năng lực của chủ thể tham gia đánh giá còn hạn chế; đặc biệt quy trình và phương pháp đánh giá chưa cụ thể; trong đó việc sử dụng hợp lý kết quả đánh giá tạo động lực làm việc cho giáo viên, sự tham gia, phối hợp của gia đình, lực lượng còn hạn chế. Thực trạng những hạn chế trên do nhiều nguyên nhân như: nhận thức phiến diện; công tác chỉ đạo chưa sát sao, bị động; chủ thể tham gia đánh giá ít kinh nghiệm, chuyên môn... Kết quả phân tích thống kê và so sánh mẫu cho thấy, quan điểm đánh giá của khối cán bộ quản lý và giáo viên của các trường ở phần lớn các nội dung, tiêu chí là khác nhau.

Tài liệu tham khảo

- [1] Leonard Nadler and Garland Wiggs, (1988), *Managing human resource development*. USA: San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- [2] Jingde Huang, (2021), *Research on Management in Teaching Evaluation*, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 634, 222-226.
- [3] Lê Đức Thuận, (2018), *Quản lý phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên Toán trung học cơ sở Thành phố Hà Nội đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018*, Luận án Tiến sĩ Khoa học Giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- [4] Nguyễn Thị Thanh Loan, (2021), *Phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở trên địa bàn Thành phố Hà Nội theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp*, Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- [5] 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.

THE REAL SITUATION OF MANAGING THE ASSESSMENT ACTIVITIES FOR LOWER SECONDARY SCHOOL TEACHERS IN HANOI CITY TOWARD THE COMPETENCE-BASED APPROACH

Nguyen Thi Hong Thuy*¹, Nguyen Vu Bich Hien²,
Nguyen Khắc Bình³

* Corresponding author

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

² Email: nguyenvubichhien@gmail.com
Hanoi Metropolitan University
No.98 Duong Quang Ham street,
Cau Giay district, Hanoi, Vietnam

³ Email: Binhnk2@gmail.com
Graduate Academy of Social Sciences
No.477 Nguyen Trai street, Thanh Xuan district,
Hanoi, Vietnam

ABSTRACT: *In recent years, there has been a growing focus on developing teachers in Hanoi city and across the country. The percentage of teachers who meet or exceed standards has been steadily increasing. However, there are many requirements for the assessment and management of teacher assessment activities, especially those related to the competence-based approach, when implementing the 2018 general education curriculum for lower secondary schools. This article presents the results of a study on the real situation of managing the assessment activities for lower secondary school teachers in Hanoi city toward the competence-based approach. The study covers the management of participants in teacher assessment, concretizing assessment criteria, managing assessment procedures, managing the assessment process, and the use of teacher assessment results. The research findings will serve as a scientific and practical basis to propose solutions to manage assessment activities and develop professional capacity for teachers to meet the requirements of the 2018 general education curriculum.*

KEYWORDS: Lower secondary school teacher, Teacher assessment, Competence Framework, Teacher's Competence, Competence-based approach.