

ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC GIÁO VIÊN VIÊN DƯỚI GÓC ĐỘ GIẢNG DẠY TRONG CÁC NHÀ TRƯỜNG

Phạm Hữu Mỹ Dục¹

Tóm tắt. Đánh giá về công tác giảng dạy của giáo viên là một việc làm cần thiết bởi thông qua đó giáo viên có thể biết được việc giảng dạy của mình có hiệu quả hay không; cán bộ quản lý có thể biết được những môn học, những giáo viên nào thu hút được sự chú ý của học sinh từ đó giúp giáo viên điều chỉnh và cải thiện nội dung và phương pháp giảng dạy cho phù hợp. Bài viết nghiên cứu cách tiếp cận đánh giá giáo viên theo quan điểm giảng dạy.

Từ khóa: *Đánh giá giáo viên, chất lượng giảng dạy.*

1. Đặt vấn đề

Quan điểm triết học, “đánh giá là xác định giá trị của sự vật, hiện tượng xã hội, hoạt động hành vi của con người tương xứng với những mục tiêu, nguyên tắc, kết quả mong đợi hay chuẩn mực nhất định, từ đó, bộc lộ một thái độ. Nó có tính động cơ, phương tiện và mục đích hành động”. Theo K. Ulbrich: “Đánh giá là hệ thống hoạt động nhằm thu thập số liệu, sản phẩm, báo cáo có giá trị thực về sự hiểu biết và nắm vững những mục tiêu đã đề ra”. Theo Jean - Marie De Ketele (1989), “Đánh giá có nghĩa là thu thập một tập hợp thông tin đủ thích hợp, có giá trị và đáng tin cậy, xem xét mức độ phù hợp giữa tập hợp thông tin này và một tập hợp tiêu chí phù hợp với các mục tiêu định ra ban đầu hay đã được điều chỉnh trong quá trình thu thập thông tin nhằm đưa ra một quyết định”; Theo Peter W. Airasian (2011), “Đánh giá là quá trình thu thập, tổng hợp và diễn giải thông tin hỗ trợ cho việc ra quyết định”. Theo Tiến sĩ David Dean (2002) nói rằng, “đánh giá trong giáo dục xuất hiện khi có một người tương tác trực tiếp hay gián tiếp với người khác nhằm mục đích thu thập và lí giải thông tin về kiến thức, hiểu biết, kĩ năng và thái độ của người đó”; Ralph Tyler (1950) cho rằng, “quá trình đánh giá chủ yếu là quá trình xác định mức độ thực hiện các mục tiêu trong các chương trình giáo dục”; R. Tiler (1984), “quá trình đánh giá chủ yếu là quá trình xác định mức độ thực hiện các mục tiêu của chương trình giáo dục”; Theo Nguyễn Công Khanh, “Xét từ bình diện chức năng, mục đích cũng như đối tượng, có thể nói, đánh giá trong giáo dục là quá trình thu thập và lí giải kịp thời, có hệ thống các thông tin về hiện trạng, khả năng hay nguyên nhân về chất lượng và hiệu quả giáo dục, căn cứ vào mục tiêu giáo dục, làm cơ sở cho việc điều chỉnh, bổ sung, hoàn thiện những chủ trương, biện pháp và hành động giáo dục tiếp theo”.

Như vậy, nhiều nhà nghiên cứu, nhà thiết lập chính sách đồng thuận rằng, vấn đề giáo viên rất quan trọng trong việc cải thiện học tập của học sinh. Vì vậy việc đánh giá hoạt động giảng dạy của giáo viên là cần thiết trong việc nâng cao chất lượng giáo dục. Mặc dù vậy cũng có một thực tế là việc công nhận và giải quyết vấn đề chênh lệch về hiệu quả giảng dạy giữa các giáo viên được coi như là thất bại bởi vì sự cao bằng hiệu quả giảng dạy của các giáo viên khác nhau. Điều này được thể hiện ở việc hầu hết tất cả các giáo viên đều được đánh giá là tốt hoặc xuất sắc; đánh giá có ý nghĩa rất ít đối với việc phát triển chuyên môn

Ngày nhận bài: 17/03/2022. Ngày nhận đăng: 10/05/2022.

¹Phòng Quản lý chất lượng, Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp
e-mail: phmduc@uneti.edu.vn

và việc giảng dạy không hiệu quả không được chỉ ra một cách rõ ràng. Qua đó cho thấy việc đánh giá giáo viên không tác động tới kết quả học tập của sinh viên và giải quyết vấn đề khác biệt về hiệu quả giảng dạy của giáo viên. Vậy vấn đề đặt ra là có sự khác biệt trong giảng dạy giữa các giáo viên hay không, và nếu có sự khác biệt thì nhà quản lý sẽ cần phải tiến hành những biện pháp quản lý nào để phù hợp từ đó thúc đẩy việc cải thiện chất lượng giảng dạy. Trong bài viết này tác giả tiếp cận quan điểm nhóm tác giả Arthur Wise về công việc dạy học của giáo viên và đề cập tới vấn đề: Đánh giá giáo viên theo quan điểm giảng dạy.

2. Quan điểm về đánh giá giáo viên

Có thể hiểu đánh giá giáo viên là hoạt động nhận định, phán xét của người đánh giá về nghề giáo viên, về năng lực của giáo viên theo một mục đích nhất định và có thể có một khuôn mẫu cho sẵn, mang dấu ấn cá nhân của chủ thể đánh giá. Có sự đồng thuận rộng rãi giữa các nhà nghiên cứu và nhà lập chính sách rằng, vấn đề giáo viên rất quan trọng trong việc cải thiện kết quả học tập của học sinh. Vì thế, các công tác liên quan đến đánh giá giáo viên trong bất kì một nền giáo dục nào cũng được chú trọng với mục tiêu tìm ra con đường nâng cao chất lượng học tập của học sinh. Tuy nhiên trên thực tế không phải mọi quá trình đánh giá giáo viên đều đi đến kết quả cuối cùng là đi đến nâng cao chất lượng dạy học.

Koppich viết rằng “Đánh giá có hai chức năng cổ điển chính là cải tiến và trách nhiệm giải trình. Đánh giá tốt là loại đánh giá duy trì phát triển chuyên môn tốt”. Tuy nhiên, thực tiễn đánh giá hiện tại thường thiếu đồng bộ với nỗ lực phát triển chuyên môn, và không mang lại kết quả hỗ trợ giảng dạy có mục tiêu rõ ràng. Trên thực tiễn giáo viên dạy kém vẫn tồn tại trong lực lượng lao động trong khi đó thất bại đối với việc công nhận và vinh danh giáo viên xuất sắc. Trong một hệ thống mà hầu hết mọi người được đánh giá là xuất sắc, phản hồi mang tính xây dựng không được thực hiện, và cơ hội cho tiến bộ nghề nghiệp hoặc cải tiến giảng dạy cực kì bị hạn chế. Có rất ít khích lệ cho cải tiến giảng dạy. Đánh giá trở thành một quá trình sơ sài không có tác động cần thiết đối với thực tiễn giảng dạy do vậy có thể dẫn đến việc cả giáo viên và nhà quản lý không xem đánh giá là một quá trình nghiêm túc.

Như vậy có thể thấy việc đánh giá giáo viên cần phải được gắn với việc phát triển chuyên môn của giáo viên. Thông thường việc đánh giá giáo viên được thực hiện qua 2 hình thức cơ bản là Đánh giá dựa trên kết quả học tập và thành tích nổi bật của học sinh và Đánh giá theo Chuẩn nghề nghiệp. Tuy nhiên có thể nhận thấy những hình thức đánh giá này cũng bộc lộ nhiều bất cập trong đó có việc chạy theo thành tích của các nhà trường dựa trên thành tích của học sinh. Vô hình chung tạo ra một mục tiêu là làm thế nào cho học sinh của mình có giải cao ở một cuộc thi nào đó hơn là cải thiện chất lượng giảng dạy hướng đến phát triển toàn diện nhân cách cho học sinh. Đồng thời việc đánh giá theo Chuẩn cũng là việc đánh giá tổng kết (đánh giá hướng đến quá khứ) chứ không phải là đánh giá hình thành (hướng đến tương lai).

Do đó đòi hỏi việc đánh giá phải hướng tới việc giúp giáo viên nhận diện những tồn tại, hạn chế trong quá trình dạy học và giáo dục học sinh của mình; khuyến khích giáo viên nỗ lực phát triển chuyên môn và vinh danh những giáo viên dạy giỏi. Điều này đòi hỏi những nhà quản lý cần quan tâm nhiều hơn tới đánh giá gắn với cải thiện chất lượng giáo dục. Bên cạnh việc đánh giá giáo viên theo Chuẩn nghề nghiệp mỗi nhà trường cần có những cách đánh giá riêng để có thể thu được những mục tiêu kì vọng như ở trên đã đề cập tới. Dưới đây là một số những tiêu chí đánh giá thường được sử dụng trong đánh giá giáo viên:

1. Thực hiện các kế hoạch bài học hiệu quả.
2. Giao tiếp hiệu quả với học sinh.
3. Các phương pháp đánh giá phù hợp với năng lực học sinh.
4. Nhận xét, phản hồi thỏa đáng với câu trả lời và thắc mắc của học sinh.
5. Đảm bảo thời gian cho học sinh thực hiện được nhiệm vụ học tập.
6. Cho học sinh cơ hội thể hiện năng lực cá nhân.
7. Chỉ ra sự tiến bộ của học sinh.
8. Thiết lập và duy trì kỉ luật.

9. Tổ chức học tập cho học sinh với những chỉ dẫn hiệu quả.
10. Khuyến khích học sinh tham gia và chịu trách nhiệm về việc học của mình.
11. Ủng hộ chương trình, chính sách, nội quy, quy chế của nhà trường.

Các tiêu chí đánh giá giáo viên có thể được xây dựng tùy thuộc vào việc nhà quản lý cần đánh giá điều gì ở người dạy như: Tiến trình, kỹ thuật dạy học, phương pháp dạy học, năng lực, thái độ, tiềm năng của người giáo viên. Vì vậy, ứng với 4 quan điểm như trên về đánh giá giáo viên trong mối tương quan với công tác giảng dạy có thể xây dựng và sử dụng các mẫu phiếu đánh giá khác nhau.

3. Đánh giá giáo viên theo quan điểm giảng dạy

Theo Arthur E. Wise và những người khác việc đánh giá giáo viên là một công việc quan trọng mà nếu làm đúng chức năng của nó một mặt sẽ giúp hình thành mối liên hệ bền chặt giữa nhà trường và giáo viên trong chính những điều kiện mà nhà trường có được. Mặt khác công tác này cũng sẽ giúp cho nhà trường xây dựng, quản lý và khen thưởng công việc của giáo viên từ đó động viên, khuyến khích công việc của chính họ. Theo nhóm tác giả chúng ta có thể xem công việc liên quan đến việc dạy học theo bốn cách: a) như công việc của người lao động; b) như công việc của người thợ lành nghề; c) như công việc của chuyên gia; d) như công việc của người nghệ sĩ.

Giáo viên với tư cách là người lao động đòi hỏi phải được giám sát chặt chẽ nghĩa là họ phải được giám sát và quan sát chặt chẽ trong hành động. Nhà quản lý sẽ trở thành người giám sát trong quá trình đánh giá. Giáo viên sẽ được đánh giá bằng cách sử dụng những tiêu chuẩn định trước. Chức năng quản lý được sử dụng là chức năng hoạch định và kiểm soát. Việc sử dụng chủ yếu chức năng hoạch định và kiểm soát trong quá trình quản lý sẽ có thể dẫn tới việc giáo viên cảm thấy không được thoải mái trong chính công việc của mình bởi luôn ở trong tâm trạng có người theo dõi và kiểm soát gắt gao. Việc bị theo dõi và kiểm soát có thể làm giáo viên có tâm lý cứ làm theo kế hoạch, theo mô tip cũ là tốt nhất thay cho việc cần phải luôn đổi mới và sáng tạo trong công việc giảng dạy và giáo dục học sinh đặc biệt là trong việc đổi mới phương pháp giảng dạy. Như vậy vô hình chung sẽ ảnh hưởng tới chất lượng của công việc dạy học và giáo dục. Tuy nhiên sự kiểm soát chặt chẽ cũng có hiệu quả trong việc tạo nền nếp trong công việc giảng dạy của giáo viên từ đó hình thành nền nếp của học sinh. Do đó nó cũng được khuyến khích ở trong nhà trường.

Giáo viên với tư cách là người thợ lành nghề không phải chịu sự giám sát quá chặt chẽ khi công việc đã được giao cho họ. Họ vẫn làm việc theo kịch bản dự kiến nên dạy điều gì, dùng kỹ thuật và phương pháp dạy học và sử dụng hình thức đánh giá nào. Các nhà đánh giá trong trường hợp này được xem như nhà quản lý với tổ chức cho giáo viên thực hiện tốt các tiêu chuẩn cơ bản. Với quan điểm này, người giáo viên được trao quyền nhiều hơn trong công việc của mình. Tuy nhiên, cách nhìn nhận này vẫn chủ yếu yêu cầu người giáo viên làm theo quy định, làm theo cách phổ biến. Giống như quan điểm trên điều này có thể ảnh hưởng tới việc đổi mới và sáng tạo trong dạy học của người giáo viên.

Giáo viên như một chuyên gia đòi hỏi giáo viên phải vượt qua khỏi mọi khuôn mẫu đã định sẵn đồng thời phải giải thích được những cách làm, những tiến trình hành động đã lựa chọn. Những người đánh giá công việc của những giáo viên này chỉ có thể với tư cách và địa vị trong chuyên môn. Các nhà quản lý đánh giá những giáo viên này với tư cách là những nhà quản trị hành chính, cung cấp các điều kiện và cơ chế cho hoạt động giảng dạy của giáo viên.

Giáo viên như một người nghệ sĩ là quan điểm giảng dạy dựa vào cá nhân. Cá nhân giáo viên được phép cho rằng điều gì cần thiết với bối cảnh cụ thể và những kỹ thuật dạy học có thể được sử dụng theo những cách mới lạ, không có quy ước. Coi công việc dạy học như công việc của người nghệ sĩ là quan điểm hướng đến sự sáng tạo, sự hứng khởi của người giáo viên trong dạy học. Quan niệm này cũng đề cập đến việc không nên coi dạy học như làm khoa học bởi môi trường dạy và học luôn chứa đựng những yếu tố mà không thể tiên đoán trước hết được. Do vậy, đòi hỏi người giáo viên cần phải nắm được toàn bộ những kiến thức và kỹ năng liên quan đến môn học trên cơ sở đó họ được hoàn toàn tự do trong việc tổ chức, điều khiển sự

tương tác giữa họ với học sinh. Các nhà quản lý đánh giá giáo viên theo quan điểm này với tư cách là những nhà lãnh đạo có vai trò khuyến khích sự nỗ lực của giáo viên.

Bảng 1. Quan điểm về thành phần và mối quan hệ quản lý của các đối tượng

Quan điểm	Thành phần chính	Mối quan hệ quản lý
Người lao động	Tuân thủ kế hoạch và tiến trình thật chính xác	Giám sát chặt chẽ nghề nghiệp cũng như kết quả
Thợ lành nghề	Có kĩ năng và kĩ thuật chuyên môn Tuân thủ nguyên tắc chung của nghề Làm việc với kì vọng dự kiến rõ ràng; nên dạy điều gì	Quản lý bằng kết quả. Quá trình và kĩ thuật sử dụng sẽ được kiểm tra nếu kết quả không thỏa mãn
Chuyên gia	Có kĩ năng và kĩ thuật chuyên môn Có khả năng chẩn đoán vấn đề và nhận diện giải pháp Cơ sở lí thuyết làm việc vững chắc	Quản trị hành chính cung cấp sự hỗ trợ và tài nguyên Đánh giá hoạt động của đồng nghiệp
Nghệ sĩ	Kĩ thuật dạy học được sử dụng sáng tạo và mang phong cách cá nhân Đánh giá nghề phù hợp với cá nhân và cả chấp nhận sự khác biệt	Lãnh đạo khuyến khích “nghệ sĩ” nỗ lực hành động Đánh giá theo kết quả hay đầu ra.

Theo cách quan niệm như trên có thể thấy trong đánh giá giáo viên hoàn toàn có thể dựa trên công việc của một nghề nghiệp nào đó được so sánh để nhà quản lý có thể sử dụng các chức năng hay phương pháp quản lý phù hợp. Dựa trên một số tiêu chí được giới thiệu ở phần trên kết hợp cùng với các quan điểm nhìn nhận về công việc giảng dạy của người giáo viên, có thể thiết lập một số yêu cầu như sau:

Bảng 2. So sánh tiêu chí đối với các đối tượng

TIÊU CHÍ	Người lao động	Thợ lành nghề	Chuyên gia	Nghệ sĩ
Thực hiện các kế hoạch bài học hiệu quả				
Giao tiếp hiệu quả với học sinh	Thực hiện chính xác theo kế hoạch định sẵn.	Thực hiện chính xác theo kế hoạch định sẵn, có khả năng ứng biến trước các tình huống phát sinh trong dạy học và giáo dục học sinh	Thực hiện chính xác theo kế hoạch định sẵn, có khả năng ứng biến nhanh trước các tình huống phát sinh trong dạy học và giáo dục học sinh	Thực hiện chính xác theo kế hoạch định sẵn, có khả năng ứng biến linh hoạt trước các tình huống phát sinh trong dạy học và giáo dục học sinh
Các phương pháp đánh giá phù hợp với năng lực học sinh	Các tiêu chí đều có biểu hiện tuy nhiên chưa rõ ràng	Các tiêu chí đều có biểu hiện rõ ràng	Các tiêu chí đều có biểu hiện rõ ràng, chính xác, nhất quán, hiệu quả	Các tiêu chí đều có biểu hiện rõ ràng, đôi khi vượt qua cả những yêu cầu đưa ra
Nhận xét, phản hồi thỏa đáng với câu trả lời và thắc mắc của học sinh	Tiến trình giảng dạy phù hợp, tuy nhiên còn rập khuôn máy móc, còn lúng túng trong xử lí các tình huống phát sinh trong giờ học	Tiến trình giảng dạy phù hợp, hiệu quả tuy nhiên còn rập khuôn, thực hiện theo đúng tiến trình đã chuẩn bị trước.	Tiến trình giảng dạy phù hợp, hiệu quả, có sự thành thực và linh hoạt trong xử lí các tình huống phát sinh trong dạy học	Tiến trình giảng dạy phù hợp, hiệu quả, có sự thành thực và linh hoạt trong xử lí các tình huống phát sinh trong dạy học
Đảm bảo thời gian cho học sinh thực hiện được nhiệm vụ học tập				
Cho học sinh cơ hội thể hiện năng lực cá nhân				
Chỉ ra sự tiến bộ của học sinh				
Thiết lập và duy trì kỉ luật				
Tổ chức học tập cho học sinh với những chỉ dẫn hiệu quả				
Khuyến khích học sinh tham gia và chịu trách nhiệm về việc học của mình				
	Các chỉ dẫn chưa rõ ràng	Các chỉ dẫn rõ ràng	Các chỉ dẫn rõ ràng, cụ thể, và không theo mô típ có sẵn	Các chỉ dẫn rõ ràng, cụ thể và không theo mô típ có sẵn.
Ứng hộ chương trình, chính sách, nội quy, quy chế của nhà trường	Các hình thức khuyến khích, động viên học sinh cũng nhắc...	Các hình thức khuyến khích, động viên học sinh cũng nhắc...	Các hình thức khuyến khích, động viên học sinh đa dạng, sáng tạo, phù hợp với đặc điểm tâm lí của học sinh	Các hình thức khuyến khích động viên học sinh đa dạng, sáng tạo phù hợp với đặc điểm tâm lí của học sinh

4. Kết luận

Để đánh giá giáo viên có ý nghĩa đối với việc cải thiện chất lượng giáo dục đòi hỏi mỗi nhà quản lý cần thực hiện nhiều quá trình đánh giá khác nhau. Đồng thời phải làm cho quá trình đánh giá có ý nghĩa đối với việc phát triển chuyên môn của giáo viên. Trong quá trình đánh giá việc coi công việc của người giáo viên được thực hiện như thế nào cũng ảnh hưởng tới cách mà các nhà quản lý, những người đồng nghiệp quan sát, đánh giá công việc giảng dạy. Từ những vấn đề lí thuyết nêu trên có thể thấy trong công tác đánh giá giáo viên nhà quản lý cần phải:

- Sử dụng nhiều hình thức đánh giá khác nhau trong quá trình đánh giá; tùy thuộc vào từng mục đích khác nhau mà thiết kế hoạt động đánh giá và tiêu chí đánh giá cũng như các yêu cầu cho phù hợp.

- Trong mỗi nhà trường có thể có sự phân hóa về trình độ, năng lực và tầm ảnh hưởng của mỗi giáo viên trong tập thể sư phạm vì vậy cần sử dụng các phương pháp quản lí, các chức năng quản lí phù hợp với từng nhóm giáo viên.

- Quan điểm của nhà quản lí về công việc của giáo viên theo những loại hình công việc khác nhau thể hiện nhân sinh quan, niềm tin, phong cách quản lí của các nhà quản lí. Để hạn chế những nhận định mang tính chủ quan cần thường xuyên đánh giá trình độ và tầm ảnh hưởng của giáo viên, ghi nhận họ và trao cho họ những quyền lợi và nghĩa vụ trong việc phát triển chuyên môn.

- Sử dụng thêm đánh giá của học sinh, phụ huynh, cộng đồng và xã hội cùng với đánh giá trong nhà trường, điều đó sẽ phát huy tốt hơn hiệu quả của quá trình đánh giá giáo viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Arthur E. Wise, Linda Darling-Hammond, Milbrey W. McLaughlin and Harriet T. Bernstein (1985). Teacher Evaluation: A Study of Effective Practices. The Elementary School Journal, Vol. 86, No. 1, Special Issue: The Master Teacher (Sep., 1985).
- [2] Darling-Hammond, L, (2000). Teacher Quality and Student Achievement: A Review of State Policy Evidence. Education Policy Analysis Archives 8:(1).
- [3] Koppich, J. E., (2008). Reshaping Teacher Policies to Improve Student Achievement. Berkeley, CA: Policy Analysis for California Education. Retrieved 10/2/09 from gse.berkeley.edu/research/pace/reports/PB.08-3.pdf.
- [4] Daniel Weisberg, Susan Sexton, Jenifer Mulhern, David Keeling, (2009). The Widget Effect-Our National Failure to Acknowledge and Act on Differences in Teacher Effectiveness.

ABSTRACT

Evaluating Teachers' teaching performance at schools

Evaluating the teaching of teachers is a necessary job because through it teachers can know if their teaching is effective or not; administrators can know which subjects and teachers attract students' attention, thereby helping teachers adjust and improve the content and teaching methods accordingly. The article studies the approach to teacher assessment from a teaching point of view.

Keywords: *Teacher evaluation, teaching quality.*