

ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC DẠY HỌC CỦA GIÁO VIÊN TRUNG HỌC PHỔ THÔNG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

TRẦN VĂN BA (*)

Tóm tắt: Bài viết trình bày khái quát một số vấn đề lý luận về năng lực dạy học, đánh giá và quản lý đánh giá năng lực dạy học của giáo viên trung học phổ thông. Thông qua việc xác định bối cảnh đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay, những vấn đề đặt ra đối với đội ngũ giáo viên và công tác quản lý, trên cơ sở tiếp cận lý thuyết quản lý nguồn nhân lực, bài viết đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động đánh giá năng lực dạy học của giáo viên trường trung học phổ thông.

Từ khóa: Năng lực dạy học; đánh giá giáo viên; đánh giá năng lực; quản lý nguồn nhân lực.

Abstract: The paper reviewed theories of teaching capacity and management of teaching capacity assessment in high school teachers. Basing on requirements of the contemporary educational reform movement and issues raised for teachers and management, on the basis of human resource management approach, the article proposed three solutions to improve the management of teaching capacity assessment in high school teachers.

Keywords: Teaching capacity; teacher evaluation; capacity assessment; human resource management.

Ngày nhận bài: 16/9/2019; Ngày sửa bài: 02/10/2019; Ngày duyệt đăng bài: 15/11/2019.

Đặt vấn đề

Giáo viên (GV) là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục và là yếu tố then chốt của mọi sự cải cách, đổi mới giáo dục. Cũng giống như GV các bậc học khác, đội ngũ GV bậc trung học phổ thông (THPT) cũng có vai trò quan trọng trong việc đảm bảo và nâng cao chất lượng giáo dục THPT. Trong bối cảnh đổi mới, giáo dục phổ thông đang thực hiện bước chuyển từ chương trình giáo dục tiếp cận nội dung sang tiếp cận năng lực người học, việc đánh giá đúng năng lực (NL), phẩm chất nói chung và năng lực dạy học (NLDH) của đội ngũ GV THPT ở nước ta là một nội dung quan trọng, cần thiết, là một trong các biện pháp quan trọng để xác định rõ được mức độ đáp ứng của đội ngũ GV THPT đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay. Do vậy, việc xây dựng các giải pháp quản lý hoạt động đánh giá NLDH của GV THPT là vấn

đề cần được quan tâm nghiên cứu, bàn luận kỹ lưỡng.

1. Lý luận về năng lực dạy học và đánh giá năng lực dạy học của giáo viên trung học phổ thông

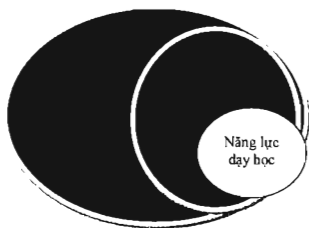
1.1. Năng lực dạy học của giáo viên trung học phổ thông

Có nhiều quan niệm, cách tiếp cận khác nhau về NLDH của giáo viên, song tựu chung lại, có thể hiểu: NLDH của giáo viên THPT được hiểu là tổng hợp các yếu tố kiến thức, kỹ năng, thái độ sư phạm và kinh nghiệm cá nhân cho phép người giáo viên THPT thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ dạy học ở các cơ sở giáo dục THPT theo chuẩn đặt ra, trong những điều kiện nhất định.

Qua tổng hợp các nghiên cứu về năng lực

(*) NCS. Khoa Tâm lý - Giáo dục, Học viện Khoa học xã hội; Email: tranvanba8888@gmail.com

sư phạm và NLDH, có thể thấy rõ: (i) NLDH là một thành tố quan trọng của năng lực sư phạm. Vì vậy, nghiên cứu về NLDH luôn phải được đặt trong mối tương quan của nó với năng lực sư phạm nói chung. (ii) NLDH là kiểu năng lực nghề nghiệp mà nhà giáo cần có trong hoạt động dạy học để tiến hành có kết quả các nhiệm vụ dạy học theo mục tiêu, tiêu chuẩn quy định. NLDH là một thành phần của năng lực sư phạm, là năng lực quan trọng trong năng lực sư phạm và là một năng lực tổng hợp của nhiều năng lực. Xét ở khía cạnh nào đó, NLDH là loại kĩ năng chuyên môn của nghề giáo. Mối quan hệ giữa năng lực dạy học và năng lực nghề nghiệp, năng lực sư phạm của người giáo viên có thể được khái quát qua sơ đồ sau:



Sơ đồ 1. Mối quan hệ giữa năng lực dạy học, năng lực sư phạm và năng lực nghề nghiệp của giáo viên

Từ năm 2009, trong chuẩn nghề nghiệp GV trung học do Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) ban hành⁽¹⁾, NLDH được xem là một thành tố của NL sư phạm bao gồm các NL thành phần: Xây dựng kế hoạch dạy học; Đảm bảo kiến thức môn học; Đảm bảo chương trình môn học; Vận dụng các phương pháp dạy học; Sử dụng các phương tiện dạy học; Xây dựng môi trường học

tập; Quản lý hồ sơ dạy học; Kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của HS. Như vậy, NLDH là một thành tố của NL sư phạm và được cấu thành bởi ba NL thành phần là: (i) *NL chuẩn bị* (chọn lựa, thu thập tài liệu xác định mục tiêu bài giảng; thiết kế bài học; chọn các phương pháp và hình thức giảng dạy, kỹ thuật giảng dạy và các thiết bị tương ứng; dự kiến các khả năng xảy ra và các phương án xử lý...); (ii) *NL thực hiện* (thể hiện qua việc tổ chức các hoạt động dạy học cụ thể); (iii) *NL đánh giá* (có các hình thức kiểm tra, đánh giá mức độ tiếp thu của HS, tính hiệu quả của các phương pháp, biện pháp đã thực hiện).

1.2. *Đánh giá năng lực dạy học của giáo viên trung học phổ thông.*

Đánh giá giáo viên trung học phổ thông là quá trình thu thập minh chứng, phân tích thông tin và đối chiếu với tiêu chuẩn, tiêu chí của người giáo viên dạy học ở bậc trung học phổ thông để đưa ra các quyết định đảm bảo và nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc của họ, đồng thời đáp ứng yêu cầu phát triển, thực hiện sứ mệnh, tầm nhìn của trường trung học phổ thông. Đánh giá giáo viên THPT trong khuôn khổ nghiên cứu này được xác định là một nội dung của quản lý đội ngũ giáo viên trong công tác quản lý nhà trường THPT mà chủ thể quản lý là hiệu trưởng nhà trường.

Theo quy định của Việt Nam, nội dung đánh giá giáo viên nói chung và đánh giá giáo viên THPT bao gồm hai nhóm nội dung chính là:

1) *Đánh giá công chức, viên chức*

⁽¹⁾ Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), Thông tư số 30/2009/TT-BGDĐT ngày 22/10/2009 quy định về Chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học cơ sở, trung học phổ thông.

Theo quy định của Luật viên chức năm 2010 và các Nghị định của Chính phủ quy định về đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức (Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 và Nghị định số 88/2017/NĐ-CP ngày 15/11/2017), việc đánh giá giáo viên với tư cách là một viên chức trong các cơ sở giáo dục bao gồm:

Về nội dung đánh giá: Kết quả thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ theo hợp đồng làm việc đã ký kết; Việc thực hiện quy định về đạo đức nghề nghiệp; Tinh thần, trách nhiệm, thái độ phục vụ nhân dân, tinh thần hợp tác với đồng nghiệp và việc thực hiện quy tắc ứng xử của viên chức; Việc thực hiện các nghĩa vụ khác của viên chức.

Về phân loại mức độ đánh giá: Căn cứ vào nội dung đánh giá, giáo viên được phân loại theo 4 mức: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ và không hoàn thành nhiệm vụ.

2) Đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp

Đánh giá giáo viên theo Chuẩn là một quá trình thu thập các minh chứng thích hợp và đầy đủ nhằm xác định mức độ năng lực nghề nghiệp của giáo viên. Đánh giá giáo viên theo Chuẩn đòi hỏi có sự thay đổi cơ bản trong suy nghĩ của giáo viên, hiệu trưởng và cán bộ quản lý giáo dục: đánh giá giáo viên theo Chuẩn không phải chủ yếu để bình xét danh hiệu thi đua hằng năm, mà là xem xét những gì giáo viên phải thực hiện và đã thực hiện được, những gì giáo viên có thể thực hiện được. Trên cơ sở đó khuyến cáo giáo viên xây dựng chương trình, kế hoạch tự rèn luyện, tự bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp.

Đánh giá giáo viên trung học phổ thông

theo chuẩn ở nước ta hiện nay được thực hiện theo Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo (có hiệu lực từ ngày 10/10/2018). Theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông, quy trình đánh giá giáo viên theo chuẩn gồm 3 bước bao gồm: (B1) Giáo viên tự đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên; (B2) Cơ sở giáo dục phổ thông tổ chức lấy ý kiến của đồng nghiệp trong tổ chuyên môn đối với giáo viên được đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên; (B3) Người đứng đầu cơ sở giáo dục phổ thông thực hiện đánh giá và thông báo kết quả đánh giá GV trên cơ sở kết quả tự đánh giá của GV, ý kiến của đồng nghiệp và thực tiễn thực hiện nhiệm vụ của GV thông qua minh chứng xác thực, phù hợp⁽²⁾. Trên cơ sở tiếp cận các lý thuyết về đánh giá và NLDH của giáo viên, chúng tôi cho rằng, đánh giá NLDH giáo viên THPT là quá trình thu thập minh chứng, phân tích thông tin và đối chiếu với tiêu chuẩn, tiêu chí về NLDH của người giáo viên THPT (các năng lực xây dựng kế hoạch dạy học, năng lực triển khai các hoạt động dạy học, năng lực kiểm tra, đánh giá, điều chỉnh hoạt động dạy học và năng lực xây dựng, quản lý và khai thác hồ sơ dạy học) để xác định mức độ đạt được của từng GV, qua đó đưa ra những khuyến nghị cho GV và các cấp quản lý giáo dục trong việc tổ chức, quản lý nguồn nhân lực (làm cơ sở cho việc quy hoạch, kế hoạch, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực dạy học, xây dựng và thực hiện các chế độ, chính sách đối với GV) đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục THPT.

⁽²⁾ Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 ban hành chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông.

1.3. Vai trò của đánh giá năng lực dạy học của giáo viên trung học phổ thông

Việc đánh giá NLDH là nội dung quan trọng. Thực hiện đánh giá nghiêm túc sẽ là đòn bẩy thúc đẩy sự phát triển chuyên môn của GV. Do đó, đánh giá cần đảm bảo các yêu cầu cơ bản là: (i) Có tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá khoa học, công khai, rõ ràng; (ii) Đánh giá có trọng tâm, trọng điểm; (iii) Khuyến khích nhân tố tích cực, khích lệ đổi mới, đánh giá vì sự phát triển của GV; (iv) Thường xuyên quan tâm đến việc phát triển sự nghiệp của GV, tạo điều kiện để cho họ thành công và khẳng định chỗ đứng của mình trong tập thể.

Theo đó, đánh giá NLDH của giáo viên THPT có vai trò hết sức quan trọng, cụ thể là: (i) Giúp GV THPT xác định được mức độ đạt được về NLDH của bản thân để từ đó xây dựng kế hoạch rèn luyện, bồi dưỡng về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; (ii) Làm cơ sở quan trọng để đánh giá, xếp loại GV hằng năm phục vụ công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ GV THPT; (iii) Làm cơ sở để xây dựng, phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng về NLDH cho đội ngũ GV THPT; (iv) Làm cơ sở để nghiên cứu, đề xuất và thực hiện chế độ chính sách đối với GV THPT; cung cấp tư liệu cho các hoạt động quản lý khác của cán bộ quản lý nhà trường và của ngành...

2. Những vấn đề đặt ra đối với công tác đánh giá năng lực dạy học của giáo viên trung học phổ thông

Đổi mới giáo dục là công việc thường xuyên của hoạt động giáo dục, góp phần thúc đẩy cải tiến từng khâu, từng mặt làm cho giáo dục luôn hòa nhịp với thực tiễn cuộc sống, thỏa mãn kịp thời yêu cầu của công cuộc đào tạo nguồn nhân lực phục vụ

sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Nghị quyết số 29-NQ/TW, khóa XI của Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã đánh giá một trong những yếu, kém là "Đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLGD bất cập về chất lượng, số lượng và cơ cấu; một bộ phận chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục, thiếu tâm huyết, thậm chí vi phạm đạo đức nghề nghiệp", đồng thời cũng đặt ra yêu cầu và nhiệm vụ phải: "Phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQL đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo"⁽³⁾.

Mục tiêu cụ thể của giáo dục cấp THPT là học sinh được phát triển hài hòa về thể chất và tinh thần, con người cá nhân và con người xã hội trên cơ sở duy trì, tăng cường và định hình các phẩm chất và năng lực đã hình thành ở cấp trung học cơ sở; có kiến thức, kỹ năng phổ thông cơ bản được định hướng theo lĩnh vực nghề nghiệp phù hợp với năng khiếu và sở thích; phát triển năng lực cá nhân để lựa chọn hướng phát triển, tiếp tục học lên hoặc bước vào cuộc sống lao động với phẩm chất, năng lực của một công dân. Với mục tiêu cụ thể như trên, nội dung đổi mới giáo dục THPT gồm: (1) Phát triển phẩm chất và năng lực người học, đảm bảo hài hòa giữa "day chữ", "day người" và tiếp cận nghề nghiệp; (2) Nội dung chương trình phải đảm bảo chuẩn hóa, hiện đại hóa, hội nhập quốc tế; đảm bảo tính chỉnh thể, linh hoạt thống nhất trong và giữa các cấp học; tích hợp và phân hóa hợp lý, tương ứng với hai giai đoạn; (3) Đổi mới phương pháp, hình thức và phương tiện tổ chức giáo dục nhằm phát triển phẩm chất và năng lực học sinh; (4) Đổi mới căn bản hình thức và phương pháp

⁽³⁾ Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013, Hội nghị trung ương 8 khóa XI.

đánh giá chất lượng giáo dục theo định hướng phát triển phẩm chất và năng lực học sinh; (5) Quản lý việc xây dựng và thực hiện chương trình đảm bảo tính khả thi, linh hoạt, phù hợp địa phương và đối tượng học sinh; thực hiện chủ trương một chương trình, nhiều bộ sách giáo khoa.

Từ mục tiêu và những định hướng đổi mới của giáo dục phổ thông hiện nay, vị trí, vai trò của GV cũng có những thay đổi tương ứng. GV phải chuyển từ cách truyền thụ tri thức sang vai trò là *người hướng dẫn, tổ chức* cho học sinh hoạt động để chiếm lĩnh tri thức, gợi mở những con đường phát hiện tri thức, qua đó trau dồi khả năng độc lập tư duy và sáng tạo cho người học; coi trọng dạy học phân hoá cá nhân; tạo hứng thú học tập cho học sinh; dạy học sinh biết sử dụng tối đa những nguồn tri thức trong xã hội... Chương trình giáo dục phổ thông mới sẽ hướng đến hình thành và phát triển phẩm chất và năng lực người học thay vì dạy học lấy việc trang bị kiến thức làm nhiệm vụ cơ bản như hiện nay. Tư tưởng cốt lõi của chương trình mới là hướng đến quá trình giáo dục hình thành năng lực chung, năng lực chuyên biệt để con người có tiềm lực phát triển, thích nghi với hoàn cảnh sống, học tập, làm việc luôn biến đổi trong cả cuộc đời. Từ yêu cầu đó, NLDH của giáo viên cần có sự đổi mới, từ việc đổi mới phương pháp, hình thức và phương tiện dạy học, về công tác quản lý chương trình và kế hoạch dạy học ...

Hiện nay, năng lực đội ngũ GV phổ thông đang là vấn đề đáng lo ngại trước yêu cầu đổi mới giáo dục. Bộ GD&ĐT (2015)⁽⁴⁾ đã đánh giá tổng quát năng lực của gần 200 GV phổ thông ở 12 môn (không dựa vào bằng cấp) cho thấy: 75,3% đạt yêu cầu; 16,6% Chưa đạt yêu cầu và

8,0% khó đánh giá được. Như vậy, còn khoảng 25% số GV chưa đạt yêu cầu về NLDH, giáo dục theo chương trình hiện hành. Nếu Chương trình giáo dục phổ thông mới được triển khai trong thời gian tới với định hướng và yêu cầu chuyển từ trang bị nội dung kiến thức sang phát triển phẩm chất và năng lực người học bằng việc dạy học tích hợp và lồng ghép, dạy học phân hóa, trải nghiệm sáng tạo... thì năng lực của đội ngũ GV phổ thông đang đứng trước những thách thức mới.

Cũng theo kết quả khảo sát của Bộ GD&ĐT (2015)⁽⁵⁾, năng lực của đội ngũ GV giảng dạy 12 môn ở trường phổ thông, cho thấy: có 31,8% cho rằng GV đang có nhiều bất cập về chuyên môn, 27,3% không thừa nhận điều này và 40,9% ý kiến còn phân vân. Điều này cho thấy sự bất cập về chuyên môn của GV là một vấn đề cần giải quyết. Về năng lực dạy học của GV, có 13,6% đánh giá là còn yếu, 27,3% không đồng ý cho rằng NLDH của GV còn yếu, nhưng tỷ lệ phân vân khá cao (51,9%). Điều này cho thấy mức độ tin tưởng vào NLDH của GV chưa được khẳng định rõ ràng.

Để đánh giá các NLDH theo yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông, một nghiên cứu đã chỉ ra rằng⁽⁶⁾, tuy GV đã có những năng lực cần thiết để đáp ứng với yêu cầu đổi mới GD phổ thông, nhưng số GV có năng lực vững chắc chỉ đạt trên

⁽⁴⁾ Tài liệu "Tập huấn cán bộ, giảng viên các cơ sở đào tạo GV phổ thông về phát triển chương trình đào tạo".

⁽⁵⁾ Những vấn đề chung về phát triển chương trình đào tạo giáo viên (Tài liệu tập huấn cán bộ, giảng viên các cơ sở đào tạo GVPT về phát triển chương trình đào tạo), Bộ GD&ĐT, 2015 - tr. 200).

⁽⁶⁾ Kết quả khảo sát thực trạng tháng 7/2016 của Trường Đại học Sư phạm Hà Nội, Đề tài cấp Trường - MS: SPHN 16-01-VNCSP

dưới 20%; những năng lực đã có nhưng chưa vững chắc vẫn chiếm tỷ lệ khá cao (trên dưới 60%). Tỷ lệ GV chưa có các NLDH theo yêu cầu đổi mới cũng còn khá nhiều (nhất là các năng lực về phát triển chương trình (54%); NLDH theo phương thức trải nghiệm sáng tạo (41,8%); năng lực đổi mới, sáng tạo, cải tiến chất lượng DH và năng lực thích ứng với các điều kiện DH khác nhau cũng có tới 40,5% GV chưa có được). Về các NLDH tích hợp, lồng ghép, liên môn có tới gần 60% GV đều cho rằng chưa vững chắc.

Năm 2012, trong khuôn khổ đề tài độc lập cấp nhà nước “Nghiên cứu các giải pháp cải cách công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên phổ thông”, do nguyên Phó Chủ tịch nước Nguyễn Thị Bình chủ trì đã tiến hành điều tra khảo sát thực tế về tình trạng phẩm chất, năng lực đội ngũ GV phổ thông. Kết quả, đại đa số giáo viên chưa nắm vững tính chỉnh thể của chương trình môn học; hiểu biết về ứng dụng của tri thức môn học còn hạn chế. Phần lớn GV chưa có chuyển biến thực sự về phương pháp dạy học; sức ỳ còn lớn, thói quen dạy học cũ vẫn còn ngự trị. Đa số GV chưa nhận thức đầy đủ về chức năng của người GV - nhà giáo dục, chỉ dừng lại với vai trò người dạy. So với yêu cầu đối với người GV sau 10 - 15 năm tới phẩm chất và năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GV còn có 1 khoảng cách đáng kể.

Tương tự, năm 2017, chương trình ETEP của Bộ GD&ĐT, trường DH Sư phạm Hà Nội đã tiến hành khảo sát thực trạng năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GV phổ thông để phục vụ cho việc thiết kế chương trình bồi dưỡng thường xuyên GV đáp ứng yêu cầu triển khai Chương trình giáo dục phổ thông mới với 6080 giáo viên,

trong đó 2800 GV tiểu học; 2821 GV THCS, 459 GV THPT và 1170 cán bộ quản lý trường học thuộc các vùng miền cả nước. Theo đó, kết quả khảo sát đã bộc lộ các năng lực yếu kém của đội ngũ GV ở cả ba cấp học là: ngoại ngữ, nghiên cứu khoa học phục vụ dạy học, giáo dục; sử dụng công nghệ thông tin; dạy học phân hóa; phối hợp linh hoạt các phương pháp dạy học, kỹ thuật dạy học; dạy học giải quyết vấn đề; giúp học sinh vận dụng kiến thức; giáo dục giới tính; giáo dục học sinh cá biệt; tư vấn tâm lý, hướng nghiệp; hoạt động trải nghiệm; sử dụng các phương pháp đánh giá năng lực học sinh; thiết kế chương trình giáo dục nhà trường.

Do vậy, hoạt động đánh giá NLDH và quản lý đánh giá NLDH của GV trường THPT cũng cần thiết có những đổi mới, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay, đồng thời khắc phục được những hạn chế, yếu kém, bất cập trong thực tiễn hoạt động quản lý, hoạt động đánh giá giáo viên trong những năm qua.

3. Giải pháp đánh giá năng lực dạy học của giáo viên trung học phổ thông ở nước ta trong bối cảnh đổi mới hiện nay

Trên cơ sở tiếp cận quản lý hoạt động đánh giá theo lý thuyết quản lý nguồn nhân lực cũng như một số vấn đề đặt ra trong thực tiễn hiện nay cho thấy, cần đề xuất các giải pháp cụ thể trong công tác quản lý hoạt động đánh giá NLDH, cụ thể là:

3.1. Đẩy mạnh việc phân cấp quản lý đánh giá NLDH giáo viên THPT nhằm phát huy tính tự chịu trách nhiệm của cán bộ quản lý cơ sở giáo dục, góp phần nâng cao hiệu quả, hiệu lực hoạt động đánh giá NLDH của giáo viên cho các cơ sở giáo dục,

trong đó cần quán triệt tiếp cận giáo dục vào nhà trường và mỗi tổ chuyên môn là đơn vị cơ sở theo dõi, đánh giá và quản lý hoạt động đánh giá NLDH của giáo viên. Trên cơ sở quy định về phân cấp quản lý đội ngũ giáo viên THPT, trong quản lý công tác đánh giá NLDH của giáo viên THPT được thể hiện qua các vai trò của những chủ thể quản lý như: Bộ GD&ĐT (để ra các chủ trương, chính sách, mục tiêu, chuẩn năng lực nghề nghiệp... mang tính định hướng chiến lược, giám sát); Sở GD&ĐT các tỉnh (cụ thể hóa trong quản lý hoạt động đánh giá, hướng dẫn các trường THPT thực hiện đảm bảo thống nhất và phù hợp với tình hình thực tiễn của từng địa phương); Các trường THPT (chủ thể cơ bản và quan trọng nhất trong quản lý đánh giá NLDH đội ngũ giáo viên, thể hiện ở sự trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về toàn bộ hoạt động đánh giá trong nội bộ nhà trường, kịp thời báo cáo Sở GD&ĐT theo quy định); Các Tổ bộ môn (là đơn vị quản lý cơ sở, gắn gũi nhất với giáo viên, chịu trách nhiệm đánh giá NLDH của GV ngay sau khi GV tự đánh giá, để tham mưu cho hiệu trưởng nhà trường tổ chức đánh giá đạt hiệu quả nhất). Ngoài ra, ở chừng mực và phạm vi nhất định, còn có các chủ thể khác cũng có thể tham gia đánh giá GV như: GV đánh giá lẫn nhau, học sinh đánh giá GV...

3.2. Cụ thể hóa khung năng lực dạy học của giáo viên trung học phổ thông trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay làm cơ sở cho hoạt động đánh giá.

Thực hiện chỉ đạo của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII (Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018), đổi mới công tác đánh giá cán bộ nói chung, trong đó có công tác đánh giá nhà giáo theo hướng: xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu

chí cụ thể, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương. Giải pháp khắc phục những hạn chế về tính chưa cụ thể, khó đánh giá trong một số nội dung về NLDH của chuẩn nghề nghiệp GV trung học; giúp GV dùng chuẩn để định hướng cho hoạt động chuyên môn của mình và có kế hoạch tự bồi dưỡng theo chuẩn. Giúp cán bộ quản lý giáo dục thuận lợi hơn trong sử dụng chuẩn nghề nghiệp GV để tuyển dụng GV, đánh giá và điều chỉnh, nâng cao NLDH cho GV đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Đây cũng là cơ sở để thực hiện các nội dung phát triển đội ngũ giáo viên THPT (quy hoạch, tuyển chọn, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và tạo môi trường động lực làm việc cho giáo viên).

Khung này bao gồm các tiêu chuẩn về năng lực, kỹ năng và thái độ của người giáo viên THPT nhằm nâng cao chất lượng giáo viên THPT. Nó cũng là cơ sở để đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá NLDH và xây dựng các chính sách, cơ chế giám sát đảm bảo các điều kiện để phát triển bền vững NLDH cho GV THPT các tỉnh khu vực miền núi, biên giới và góp phần cho sự phát triển NLDH cho GV THPT trong cả nước. Khung NLDH giáo viên THPT trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay gồm có các tiêu chuẩn và các tiêu chí. Tuy nhiên, trong phạm vi nghiên cứu, tác giả xây dựng và hình thành Khung NLDH giáo viên THPT trong bối cảnh đổi mới giáo dục ở mức độ đề xuất những nội dung "cốt lõi". Theo tác giả, nội dung khung NLDH được mô tả gồm 04 nhóm năng lực cốt lõi, đó là: (1) Nhóm năng lực xây dựng kế hoạch dạy học; (2) Nhóm năng lực triển khai các hoạt động dạy học; (3) Nhóm năng lực kiểm tra, đánh giá, điều chỉnh hoạt động

dạy học và (4) Nhóm năng lực xây dựng, quản lý và khai thác hồ sơ dạy học. Trong từng nhóm NLDH cốt lõi, tác giả cụ thể hóa thành các năng lực thành phần và tiêu chí đánh giá cụ thể từng năng lực. Trong bài viết này, tác giả giới thiệu chi tiết, cụ thể nhóm năng lực cốt lõi về xây dựng kế hoạch dạy học, được thể hiện bao gồm 06 năng lực thành phần và các tiêu chí đánh giá như sau:

- *Năng lực xác định các nguồn lực cần thiết cho việc xây dựng kế hoạch dạy học*, bao gồm: (i) Tìm hiểu điều kiện vật chất, kỹ thuật có thể phục vụ dạy học môn học có trong nhà trường; (ii) Thu thập thông tin chính xác về nguồn nhân lực; (iii) Tận dụng tối đa thế mạnh của các nguồn lực được xác định

- *Năng lực xác định mục tiêu dạy học*, bao gồm: (i) Có khả năng xác định được mục tiêu của cả môn học về kiến thức, kỹ năng, thái độ (bám sát chuẩn); (ii) Có khả năng xác định được mục tiêu của từng chương/phần; (iii) Có khả năng xác định các hình thức tổ chức dạy học, phương pháp, phương tiện, công cụ dạy học dự kiến cho từng bài học phù hợp với đặc thù môn học, đặc điểm của học sinh và môi trường giáo dục; (iv) Những mục tiêu xác định khả thi đối với việc thực hiện.

- *Năng lực phát triển chương trình môn học và tài liệu, sách giáo khoa*, bao gồm: (i) Phân tích chương trình môn học; (ii) Xác định được mục tiêu và nội dung kiến thức cơ bản môn học theo hướng tiếp cận năng lực; (iii) Có khả năng xác định danh mục sách giáo khoa, tài liệu tham khảo bắt buộc (nếu cần); (iv) Phân tích mối liên kết giữa chương trình môn học cụ thể và các tài liệu giáo khoa có liên quan; (v) Lựa chọn các tài liệu học tập môn học; (vi)

Thiết kế chương trình môn học đảm bảo theo tiếp cận năng lực; (vii) Xác định hình thức tổ chức, phương pháp, phương tiện học tập của học sinh ứng với chương trình và điều kiện học sinh.

- *Năng lực sắp xếp nội dung, thời gian cho kế hoạch dạy học trong học kỳ, năm học*, bao gồm: (i) Vận dụng linh hoạt, sáng tạo những lý luận dạy học ở trường THPT lập được kế hoạch dạy học đảm bảo dễ hiểu, dễ thực hiện, tường minh, mạch lạc; (ii) Có khả năng xác định lịch trình dạy học trong học kỳ và cả năm học; (iii) Lập danh sách những gì có thể sử dụng được trong quá trình dạy học môn học; (iv) Lập danh mục những đồ dùng còn thiếu, hỏng, kèm theo đề xuất mua sắm, sửa chữa hoặc tự làm; (v) Huy động được các nguồn lực từ các lực lượng khác ngoài nhà trường phục vụ cho dạy học của các nhân: từ học sinh, cha mẹ học sinh và địa phương.

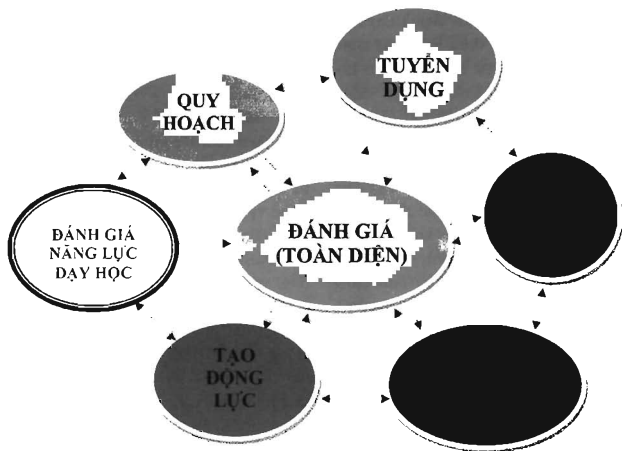
- *Năng lực soạn giáo án (thiết kế bài dạy) và chuẩn bị cho giờ lên lớp*, bao gồm: (i) Có kỹ năng xác định được mục tiêu (kiến thức, kỹ năng và thái độ) của bài giảng; (ii) Có khả năng mô tả được năng lực cần phát triển của học sinh; (iii) Có khả năng xác định nội dung dạy học đúng trọng tâm, chính xác, khoa học, đảm bảo mức độ phân hóa, phù hợp với khả năng của học sinh; liên hệ thực tiễn, tích hợp các nội dung giáo dục vào nội dung dạy học; (iv) Có khả năng lựa chọn được các PPDH phù hợp với mục tiêu, nội dung, hình thức dạy học; (v) Có khả năng thiết lập được tiến trình dạy học từ kiểm tra bài cũ, các hoạt động đến củng cố và kiểm tra, đánh giá; (vi) Có kỹ năng thiết kế, xây dựng bài dạy tích hợp liên môn và dạy học phân hóa; (vii) Thể hiện được trong giáo án cũng như trong quá trình dạy học khả

năng giải thích được những nội dung khó của môn học bằng ngôn ngữ đơn giản, hoặc bằng nhiều cách khác nhau, phù hợp với những đối tượng học sinh có trình độ khác nhau.

- *Năng lực tìm hiểu đặc điểm học sinh, lớp học*, bao gồm: (i) Có phương pháp thu thập và xử lý thông tin về nhu cầu và đặc điểm của học sinh THPT, học sinh người dân tộc thiểu số; biết sử dụng các thông

tin thu được vào dạy học. (ii) Có phương pháp thu thập và xử lý thông tin về điều kiện giáo dục trong nhà trường và tình hình chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội của địa phương, sử dụng các thông tin thu được vào dạy học, giáo dục.

3.3. Sử dụng kết quả đánh giá năng lực dạy học để nâng cao hiệu quả công tác quản lý nguồn nhân lực trong trường trung học phổ thông



Sơ đồ 2. Sử dụng kết quả đánh giá năng lực dạy học của giáo viên trong quản lý nhân sự ở nhà trường trung học phổ thông

Theo các lý thuyết về quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức giáo dục và đào tạo, có thể thấy, các nhà nghiên cứu đều tập trung vào các nội dung quản lý nguồn nhân lực cơ bản đó là: Xây dựng quy hoạch, kế hoạch hóa nguồn nhân lực; Tuyển dụng, sử dụng nguồn nhân lực;

Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực; Đánh giá nguồn nhân lực và Quản lý môi trường và tạo động lực làm việc cho người lao động. Để điều chỉnh các nội dung nhằm đạt mục tiêu đã đề ra, giải pháp này hướng tới mục tiêu giúp cho hiệu trưởng nhà trường thực hiện có hiệu

quả việc sử dụng kết quả đánh giá NLDH của giáo viên vào các nội dung quản lý nhân sự trong nhà trường hoặc tham mưu, đề xuất với cấp có thẩm quyền thực hiện, điều chỉnh các nội dung quản lý nhân sự có liên quan. Sử dụng kết quả đánh giá NLDH để góp phần nâng cao hiệu quả đánh giá GV được toàn diện, đầy đủ, phục vụ các nội dung quản lý nhân sự trong nhà trường trung học phổ thông.

Trên cơ sở kết quả đánh giá NLDH của giáo viên trong nhà trường, hiệu trưởng cần sử dụng có hiệu quả các nội dung đó vào công tác quản lý nhân sự trong nhà trường, với một số nội dung cụ thể như sau: (1) Để phục vụ công tác đánh giá toàn diện giáo viên đáp ứng mục tiêu đề ra và yêu cầu đổi mới giáo dục; (2) Gắn với công tác quy hoạch giáo viên trường trung học phổ thông theo khung năng lực dạy học; (3) Gắn với công tác thu hút, tuyển dụng giáo viên trường trung học phổ thông theo khung năng lực dạy học; (4) Gắn với việc bổ nhiệm, phân công, phân nhiệm cho giáo viên trường THPT theo khung năng lực dạy học; (5) Thực hiện có hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên; (6) Làm tốt hơn việc tạo động lực làm việc và các chính sách đãi ngộ với đội ngũ giáo viên, góp phần xây dựng môi trường sư phạm tích cực cho sự phát triển nghề nghiệp của giáo viên.

Kết luận

Đội ngũ giáo viên THPT chiếm số lượng đông đảo trong số viên chức ngành giáo dục. Trình độ đào tạo của đội ngũ

GV ngày càng được nâng lên đạt chuẩn và trên chuẩn. Để góp phần nâng cao chất lượng bậc học THPT - hoàn thiện học vấn phổ thông và những hiểu biết thông thường về kỹ thuật và hướng nghiệp để tiếp tục học đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp, học nghề, hoặc đi vào cuộc sống lao động, người giáo viên THPT chiếm vị trí quan trọng. Vấn đề đánh giá NLDH đội ngũ giáo viên THPT đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay là một nhiệm vụ cần được các cấp quản lý giáo dục, các cơ sở giáo dục quan tâm thực hiện thường xuyên, liên tục và có hiệu quả cao nhất.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng, *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013, Hội nghị Trung ương 8 khóa XI.*
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), *Thông tư số 30/2009/TT-BGDĐT ngày 22/10/2009 quy định về Chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học cơ sở, trung học phổ thông.*
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2011), *Thông tư số 12/2011/TT- BGD&ĐT ngày 28/3/2011 ban hành Điều lệ trường trung học cơ sở, trung học phổ thông và phổ thông nhiều cấp học.*
4. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 ban hành Chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông.*
5. Quốc hội nước Cộng hòa HXHN Việt Nam, *Luật Giáo dục năm 2005 và sửa đổi, bổ sung năm 2009.*