



Hoàn thiện quy trình kiểm tra, đánh giá theo hướng tập trung vào năng lực trong các cơ sở đào tạo giáo viên

Nguyễn Khải Hoàn^{a*}

^aTrường Đại học Tân Trào

*Email: hoannk63@gmail.com

Thông tin bài viết

Ngày nhận bài:

08/01/2020

Ngày duyệt đăng:

10/3/2020

Từ khóa:

Năng lực; đánh giá; tập trung vào năng lực; đào tạo giáo viên

Tóm tắt

Có rất nhiều các bài viết, công trình nghiên cứu về đánh giá theo năng lực được áp dụng trong các cơ sở đào tạo giáo viên. Tuy nhiên, thực tế vẫn còn nhiều khó khăn trong đánh giá người học theo năng lực bởi có những khác biệt trong chương trình, học liệu, phương pháp dạy học, kiểm tra, đánh giá. Những khó khăn này đều có nguồn gốc cơ bản từ nhận thức lí luận. Trong khuôn khổ bài viết này, chúng tôi phân tích, đưa ra 4 nguyên tắc đánh giá người học và khung thiết kế quy trình đánh giá người học theo hướng tập trung vào năng lực.

1. Đặt vấn đề

Trong dạy học và giáo dục, hành trang của người giáo viên chính là hệ thống các năng lực sư phạm và những phẩm chất nghề nghiệp cần thiết nhằm thực hiện có hiệu quả hoạt động dạy học, giáo dục và tự hoàn thiện bản thân. Theo lý luận dạy học, việc kiểm tra, đánh giá đóng một vai trò hết sức quan trọng bởi chúng ta đang thực hiện quan điểm giáo dục hướng vào người học. Với quan điểm này, đánh giá kết quả giáo dục phải hướng tới việc sau khi tốt nghiệp, người học phải nắm vững và vận dụng được các kiến thức, kĩ năng, thái độ, kinh nghiệm tích lũy trong quá trình học tập, rèn luyện, trải nghiệm vào những tình huống, bối cảnh thực tiễn của giáo dục và đời sống xã hội.

Qua nghiên cứu công tác kiểm tra, đánh giá người học tại 6 cơ sở đào tạo giáo viên: Trường Đại học Hải Phòng, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội 2, Trường Đại học Sư phạm-Đại học Thái Nguyên, Trường Đại học Phú Yên, Trường Đại học Thủ đô Hà Nội, Trường Đại học Tân Trào [2] cho thấy, quy trình kiểm tra, đánh giá cơ bản vẫn chưa theo hướng tập trung vào năng lực, đặc biệt trong đánh giá kết quả thực hành, thực tập sư phạm, các trường ban hành quy chế, hướng dẫn vẫn chủ

yếu dựa trên cơ sở Quy chế thực hành, thực tập sư phạm do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành năm 2003¹, chưa thực sự đổi mới, cập nhật theo Khung trình độ quốc gia Việt Nam năm 2016², chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành năm 2018³.

Để kiểm tra, đánh giá người học theo năng lực thì trước hết, các cơ sở đào tạo giáo viên phải xác định một cách tường minh mô hình năng lực nghề nghiệp nhà giáo để cấu trúc, thiết kế chương trình đào tạo giáo viên theo hướng tập trung vào năng lực, trong đó, chuẩn đầu ra phải xác định rõ các năng lực đo được. Nguồn học liệu được xác định trong đề cương chi tiết học phần phải được rà soát, chọn lọc hướng vào mục tiêu phát triển năng lực. Từ đó, xác định rõ nguyên tắc, quy trình đánh giá người học theo hướng tập trung vào năng lực.

¹ Quyết định số 36/QĐ-BGD&ĐT ngày 01/8/2003 của Bộ trưởng Bộ GDĐT ban hành Quy chế thực hành, thực tập sư phạm áp dụng cho các trường đại học và cao đẳng đào tạo giáo viên phổ thông, mầm non trình độ cao đẳng hệ chính quy.

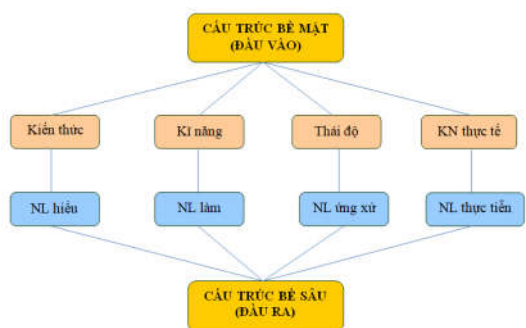
² Quyết định số 1982/QĐ-TTg ngày 18/10/2016 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Khung trình độ quốc gia Việt Nam.

³ Thông tư số 20/2018 ngày 22/8/2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Mô hình năng lực và mô hình năng lực nghề nghiệp nhà giáo

Trên cơ sở phân tích Khung trình độ quốc gia Việt Nam, mô hình khung năng lực nghề nghiệp nhà giáo, chuẩn đầu ra của các chương trình đào tạo giáo viên, chuẩn nghề nghiệp giáo viên các bậc học do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành và 4 triết lý giáo dục của UNESCO, cho thấy, các thành phần cấu trúc của năng lực không chỉ gồm tri thức, kỹ năng, thái độ mà còn có yếu tố quan trọng nhất là kinh nghiệm thực tế trong công việc tương ứng. Từ đó, trong dạy học và giáo dục, mô hình năng lực người học được xác định một cách tường minh như sau [4]:



Hình 1: Mô hình cấu trúc của năng lực

Theo mô hình trên, kiến thức, kỹ năng, thái độ là cơ sở để hình thành năng lực và là các thành tố của năng lực ở cấp độ đầu vào, chưa bền vững. Kinh nghiệm, trải nghiệm thực tế cũng là một thành tố của năng lực theo cấu trúc bề mặt (đầu vào) nêu trên. Điều quan trọng là quá trình dạy học và giáo dục ở cơ sở đào tạo giáo viên phải biến đổi được các thành tố này thành những phẩm chất, năng lực cần có của nhà giáo tương lai: năng lực hiểu, năng lực làm, năng lực ứng xử và năng lực thực tiễn. Các thành tố này hình thành nên cấu trúc bề sâu (đầu ra) của năng lực.

Trong một số công trình nghiên cứu, chúng tôi đã mô tả nội dung và cấu trúc chung của năng lực nghề nghiệp nhà giáo. Khái niệm năng lực nghề nghiệp nhà giáo ở đây được hiểu theo nghĩa chung nhất, bao hàm cả năng lực sư phạm lẫn năng lực tương ứng với môn học hay lĩnh vực học tập và những năng lực hỗ trợ cho hoạt động nghề nghiệp liên quan đến văn hóa nghề nghiệp, đạo đức nghề nghiệp. Năng lực nghề nghiệp của nhà giáo được phản ánh khái quát trong mô hình dưới đây, bao gồm 4 năng lực cơ bản[3][4][5]:

Năng lực trí tuệ nghề nghiệp; Năng lực hành nghề; Năng lực thực thi đạo đức nghề nghiệp; Năng lực thực thi văn hóa nghề nghiệp. Trong mô hình này mọi tiêu

chí và minh chứng của năng lực nghề nghiệp nhà giáo đã được mô tả dưới dạng các năng lực thành phần. Chẳng hạn về đạo đức nghề nghiệp và văn hóa nghề nghiệp không nói chung chung mà chỉ rõ năng lực thực thi đạo đức nghề nghiệp, năng lực thực thi văn hóa nghề nghiệp.



Hình 2: Mô hình năng lực nghề nghiệp nhà giáo

2.2. Nguyên tắc đánh giá người học theo hướng tập trung vào năng lực

2.2.1. Đánh giá năng lực phải gồm đủ 4 thành tố cấu trúc: Tri thức; Kỹ năng; Thái độ; Kinh nghiệm thực tế

Trước hết, đánh giá người học phải dựa trên khung trình độ quốc gia Việt Nam, triết lý giáo dục của UNESCO, chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo, chuẩn nghề nghiệp giáo viên do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành, các tiêu chuẩn đánh giá kiểm định chất lượng chương trình đào tạo và mục tiêu, phương pháp, nội dung chương trình giáo dục phổ thông mới [1] để xác định rõ các thành tố cấu trúc năng lực. Trước đây, trong đánh giá năng lực thường tập trung vào 3 nội dung: Tri thức; kỹ năng; thái độ mà quên đi một phần rất quan trọng là kinh nghiệm thực tiễn của người học trong công việc tương ứng. Do đó, trong đào tạo giáo viên, để đánh giá theo hướng tập trung vào năng lực, cần phải đánh giá đầy đủ 4 thành tố cấu trúc nêu trên. Để chứng minh người học có năng lực ở một mức độ nào đó, phải tạo cơ hội để người học được giải quyết vấn đề trong tình huống, bối cảnh mang tính thực tiễn, trải nghiệm thực tiễn. Khi đó người học vừa phải vận dụng những kiến thức, kỹ năng đã được học ở nhà trường, vừa phải dùng những kinh nghiệm của bản thân thu được từ những trải nghiệm bên trong và ngoài nhà trường (lớp học, cơ sở đào tạo, cơ sở giáo dục, gia đình, cộng đồng và xã hội). Như vậy thông qua việc hoàn thành một nhiệm vụ trong bối cảnh thực, có thể đồng

thời đánh giá được cả khả năng nhận thức, kỹ năng thực hiện và những giá trị, tình cảm của người học.

2.2.2. Phải đánh giá cả ở trình độ nền tảng và ở trình độ phát triển mới đạt được, tức là năng lực ở đầu vào và năng lực ở đầu ra.

Dựa trên mối quan hệ giữa các nguồn lực hợp thành năng lực là tri thức, kỹ năng, thái độ và kinh nghiệm thực tế với sự thể hiện của chúng trong hoạt động là: năng lực hiểu, năng lực làm, năng lực ứng xử và năng lực thực tiễn. Đó là mối quan hệ giữa nguồn lực (đầu vào) với kết quả (đầu ra), nói cách khác là giữa cấu trúc bề mặt với cấu trúc bề sâu của năng lực. Nhận thức này có ý nghĩa rất lớn trong giáo dục. Nếu chúng ta chỉ tập trung vào mục tiêu cung cấp kiến thức, rèn luyện kỹ năng, hình thành thái độ, trên cơ sở kinh nghiệm thực tiễn và tổ chức đánh giá những mặt đó thì mới chỉ dừng lại ở năng lực đầu vào. Đánh giá người học theo hướng tập trung vào năng lực phải nhằm hình thành, phát triển được các thành tố năng lực đầu vào và kiểm soát được, đo lường được các chỉ số ở năng lực đầu ra.

Đánh giá theo hướng tập trung vào năng lực là một khoa học, đòi hỏi giảng viên phải có kiến thức, kỹ năng, phải làm chủ được quá trình đánh giá và phải sử dụng nhiều công cụ, nhiều phương pháp, nhiều hình thức đánh giá khác nhau. Phương pháp đánh giá càng đa dạng thì mức độ chính xác trong đánh giá càng cao vì phản ánh khách quan tốt hơn. Trong quá trình đánh giá, giảng viên sẽ nâng cao được năng lực dạy học nói chung, năng lực đánh giá người học nói riêng.

2.2.3. Đánh giá phải tương thích với các chiến lược dạy học và học tập. Không thể dạy và học kiểu này lại đánh giá kiểu kia được.

Muốn hình thành, phát triển năng lực nghề nghiệp nhà giáo, việc dạy học trong các cơ sở đào tạo giáo viên không chỉ dừng ở nhiệm vụ trang bị kiến thức, rèn luyện kỹ năng, bồi dưỡng những tình cảm- giá trị sống đúng đắn mà còn phải làm cho những kiến thức sách vở trở thành hiểu biết thực sự của người học; làm cho những kỹ năng được rèn luyện trên lớp được thực hành, ứng dụng trong đời sống ngay trên ghế nhà trường; làm cho thái độ sống (tình cảm- giá trị) được giáo dục qua mỗi bài học có điều kiện, môi trường để bộc lộ, hình thành, phát triển qua các hành vi ứng xử, trở thành phẩm chất bền vững để sau này ra trường có thể áp dụng vào thực tiễn nghề nghiệp và đời sống xã hội. Việc đánh giá, vì vậy, sẽ phải chuyển từ kiểm tra kiến thức, thao tác kỹ thuật và nhận thức tư tưởng đơn thuần sang đánh giá sự hiểu biết, khả năng thực hành - ứng

dụng và hành vi ứng xử trong thực tiễn nghề nghiệp và cuộc sống.

Để phù hợp với các chiến lược dạy học và học tập hiện đại trong giai đoạn hiện nay, cần phải cấu trúc lại chương trình đào tạo giáo viên theo hướng tích hợp liên môn và xuyên môn bao gồm những nội dung chủ yếu sau: (i) Tri thức nghề nghiệp của người giáo viên; (ii) Kỹ năng nghề nghiệp của người giáo viên; (iii) Đạo đức nghề nghiệp của người giáo viên; (iv) Văn hóa nghề nghiệp của người giáo viên. Tránh đưa ra quá nhiều học phần/môn học mà nên thiết kế, tăng thời lượng thực hành với nhiều mô đun, chủ đề học tập để người học tự học, tự nghiên cứu.

2.2.4. Đánh giá người học phải bao quát toàn bộ quá trình phát triển chứ không chỉ đánh giá riêng năng lực. Tuy nhiên trong đó đánh giá năng lực là trọng tâm.

Trong đào tạo giáo viên, đánh giá theo hướng tập trung vào năng lực không hoàn toàn phải dựa vào chương trình giáo dục môn học như đánh giá kiến thức, kỹ năng, bởi năng lực là sự tổng hòa, kết tinh của kiến thức, kỹ năng, thái độ, tình cảm, giá trị, chuẩn mực đạo đức, văn hóa nghề nghiệp, kinh nghiệm thực tiễn được hình thành từ nhiều lĩnh vực học tập và từ sự phát triển tự nhiên về mặt xã hội của một con người [6].

Trong đánh giá theo tiếp cận năng lực, chú trọng tập trung vào kỹ năng và quá trình học tập. Các kỹ thuật cần thiết trong thiết kế đánh giá kỹ năng là: 1/ Quan sát liên tục, đặc biệt là quá trình học tập (kỹ năng, thái độ và tri thức nền tảng, sự tiến bộ của người học qua từng ngày và từng tuần, từng tháng); 2/ Kiểm tra (bài tập, test) được thiết kế sao cho người học phải thể hiện kỹ năng cần học và giảng viên mong đợi; 3/ Sử dụng câu hỏi, nhất là những câu hỏi nêu vấn đề nhằm quan sát thể hiện của năng lực; 4/ Hoạt động trải nghiệm sáng tạo ở cả giảng viên và sinh viên thông qua các cơ sở giáo dục, các trường thực hành, thực tập sư phạm.

2.3. Khung thiết kế quy trình kiểm tra, đánh giá theo hướng tập trung vào năng lực

Hoàn thiện được quy trình kiểm tra, đánh giá người học theo hướng tập trung vào năng lực trong các cơ sở đào tạo giáo viên là một việc làm cần thiết và cấp bách trong giai đoạn hiện nay, khi các cơ sở giáo dục đại học đang thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình theo Luật giáo dục đại học sửa đổi bổ sung năm 2018 và Nghị định số 99/2019/NĐ-CP⁴ của Chính phủ. Trên

⁴ Nghị định số 99/2019/NĐ-CP ngày 30/12/2019 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật giáo dục đại học.

cơ sở 4 nguyên tắc nêu trên, khung thiết kế quy trình kiểm tra, đánh giá theo hướng tập trung vào năng lực gồm các giai đoạn, các bước tổ chức kiểm tra, đánh giá được xác định như sau:

** Giai đoạn 1: Chuẩn bị đánh giá*

- Bước 1: Nghiên cứu hệ thống chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo

Nghiên cứu hệ thống chuẩn đầu ra, hệ thống tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp của sinh viên các ngành học trên cơ sở Khung trình độ quốc gia Việt Nam và chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông để định hướng trong việc lập kế hoạch xây dựng tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá. Hệ thống tiêu chuẩn, tiêu chí của từng ngành học chính là bộ công cụ để đánh giá sinh viên đã hình thành năng lực nghề nghiệp ở mức độ nào. Từ đó giảng viên có thể xác định mục tiêu, phương pháp, biện pháp hình thành và cách thức kiểm tra, đánh giá.

- Bước 2: Phân tích chương trình môn học

Chương trình đào tạo giáo viên hiện nay đang có rất nhiều bất cập cần phải thay đổi để phù hợp với những thay đổi của nội dung, chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông từ năm học 2020 - 2021. Phân tích chương trình môn học trong chương trình đào tạo giáo viên và định hướng, cấu trúc lại theo hướng tích hợp liên môn, xuyên môn giúp giảng viên có thể khai thác mặt mạnh, lợi thế của từng nội dung/chủ đề để hình thành năng lực nghề nghiệp cho sinh viên. Do đó, phải có cách nhìn tổng quan về nội dung chương trình đào tạo ở các cơ sở đào tạo giáo viên theo hướng tích hợp bao gồm 4 thành tố cơ bản sau: (i) Tri thức nghề nghiệp của người giáo viên; (ii) Kỹ năng nghề nghiệp của người giáo viên; (iii) Đạo đức nghề nghiệp của người giáo viên; (iv) Văn hóa nghề nghiệp của người giáo viên.

Phân tích nội dung chương trình môn học giúp giảng viên xác định hệ thống tri thức, kỹ năng - kỹ xảo, tình cảm - thái độ và những năng lực thực tiễn sinh viên cần lĩnh hội, để xây dựng nội dung đánh giá. Cần đưa ra các yêu cầu để sinh viên rèn luyện các kỹ năng tương ứng đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp tương lai. Ngoài ra, việc đưa ra tiêu chuẩn, tiêu chí giúp hình thành năng lực tự đánh giá, đánh giá đồng đẳng của sinh viên.

- Bước 3: Phân tích đặc điểm hình thành năng lực nghề nghiệp của sinh viên

Sinh viên là chủ thể tích cực, độc lập, sáng tạo trong quá trình học tập trong các cơ sở đào tạo giáo viên. Sinh viên có đặc điểm tâm lý - xã hội chung của người

trưởng thành và có đặc điểm riêng của từng ngành học. Sinh viên có ý thức trách nhiệm, lý tưởng và sự tự tin. Mặc dù đã có những kinh nghiệm nhất định trong thực tế cuộc sống và nghề nghiệp, tuy nhiên những kinh nghiệm này còn hạn chế. Trong khi đó, môi trường học tập ở các cơ sở đào tạo giáo viên trình độ đại học đòi hỏi khả năng thích ứng, ý chí, tính kế hoạch, sự hợp tác, khả năng học tập độc lập (tự học) để hoàn thành nhiệm vụ và thực hiện lý tưởng nghề nghiệp của mình. Do vậy, để đánh giá năng lực nghề nghiệp của sinh viên cần nghiên cứu hồ sơ học tập, trao đổi quan sát, kiểm tra (bài tập, test), sử dụng câu hỏi, thông qua hoạt động trải nghiệm sáng tạo của sinh viên ở cơ sở đào tạo giáo viên và cơ sở thực hành, thực tập sư phạm. Từ đó, giúp giảng viên có thông tin chính xác về từng sinh viên và lên kế hoạch tổ chức đánh giá cho phù hợp.

- Bước 4: Lập kế hoạch tổ chức đánh giá

Kế hoạch tổ chức kiểm tra, đánh giá được thể hiện trong kế hoạch bài giảng và chương trình, kế hoạch đào tạo của khóa học. Trong các kế hoạch này, mục tiêu học tập của sinh viên phải bao gồm mục tiêu hình thành và phát triển năng lực nghề nghiệp. Mục tiêu này phải xác định rõ và có thể đo được, làm rõ công việc giảng viên cần thực hiện, điều kiện thực hiện (các nguồn lực, môi trường kiểm tra, đánh giá) và tiêu chuẩn, tiêu chí cần đạt.

- Bước 5: Chuẩn bị các phương tiện, điều kiện để đánh giá

Các tài liệu có thể là các phiếu học tập, phiếu hướng dẫn thực hiện công việc, phiếu đánh giá, các câu hỏi kiểm tra, đánh giá, các bài tập tình huống... Các phương tiện kiểm tra, đánh giá có thể là website, các ứng dụng công nghệ thông tin, sử dụng các phần mềm thăm định các đặc tính đo lường của công cụ (độ tin cậy, độ khó, độ phân biệt, độ giá trị) và sử dụng các mô hình thống kê vào xử lý phân tích, lý giải kết quả đánh giá.

** Giai đoạn 2: Tổ chức đánh giá*

- Bước 6: Đánh giá thường xuyên

Phạm vi đối tượng là sinh viên trong một lớp học, khóa học. Đánh giá nhằm thu thập thông tin về mức độ đạt được đối với các mục tiêu về kiến thức, kỹ năng, thái độ và cả dựa trên nền tảng kinh nghiệm tích lũy của sinh viên qua từng bài học, qua từng thời gian để tìm hiểu xem từng sinh viên đã học tập như thế nào, kết quả học tập thể hiện ở mức độ tiếp thu, nắm vững kiến thức, kỹ năng, thái độ học tập, kinh nghiệm tương ứng và cả sự hài lòng, phản ứng của sinh viên đối với các bài

giảng của giảng viên. Từ đó, giảng viên có kế hoạch điều chỉnh hoạt động giảng dạy, hoạt động học tập nhằm nâng cao kết quả học tập cho sinh viên.

Các loại công cụ để đánh giá trên lớp học hết sức đa dạng, đó là câu hỏi, hệ thống bài tập, thảo luận nhóm, bài tập về nhà, mẫu biểu quan sát, đề kiểm tra thường xuyên và định kỳ, hồ sơ học tập, bài luận, các dự án học tập, các nhiệm vụ thực tiễn, trò chơi...

- Bước 7: Đánh giá theo định kỳ

Loại hình đánh giá này không chỉ quan tâm đến kết quả bài kiểm tra, mà còn quan tâm đến thành tích của sinh viên trong suốt cả năm học và sự phát triển nhân cách của sinh viên. Một số phẩm chất cần thiết sẽ được chú trọng như khả năng thuyết trình, khả năng quản lý, lãnh đạo phát triển bản thân, sự khoan dung, thái độ hợp tác, các kĩ năng hoạt động ngoại khóa, kĩ năng hợp tác và các kĩ năng xã hội khác. Nội dung đánh giá gồm 4 thành tố: năng lực hiểu; năng lực làm; năng lực ứng xử; năng lực thực tiễn.

- Bước 8: Đánh giá của cơ sở thực hành, thực tập

Loại hình đánh giá này quan tâm đến mục tiêu kiến thức, kĩ năng, thái độ, kinh nghiệm thực tiễn như đánh giá trên lớp học và quan tâm cả đến sự phát triển toàn diện của sinh viên như đánh giá của nhà trường. Tuy nhiên, mục đích chính của đánh giá ở cơ sở thực hành, thực tập là đánh giá sinh viên dựa trên chuẩn nghề nghiệp giáo viên do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành và cung cấp những thông tin đáng tin cậy cho các cơ sở đào tạo giáo viên trong việc rà soát, cập nhật chương trình đào tạo để nâng cao chất lượng đào tạo. Từ đó, giúp các cơ sở đào tạo giáo viên bổ sung các phẩm chất, năng lực nghề nghiệp mà sinh viên còn thiếu hoặc yếu để hình thành và phát triển những năng lực đáp ứng yêu cầu thực tiễn.

Giai đoạn 3: Đánh giá của cơ sở giáo dục, địa phương, cộng đồng

- Bước 9: Thu thập thông tin, phản hồi về đánh giá của cơ sở giáo dục, địa phương, cộng đồng

Nội dung đánh giá của cơ sở giáo dục, địa phương, cộng đồng, nơi sinh viên ra trường công tác chủ yếu gồm 4 phần: (i) Tri thức - Trí tuệ; (ii) Kĩ năng - Kĩ xảo; (iii) Tình cảm - Giá trị; (iv) Năng lực thực tiễn.

Cơ sở đào tạo giáo viên phải thường xuyên thu thập các minh chứng để khẳng định với xã hội về chất lượng đào tạo giáo viên của cơ sở đào tạo trên cơ sở đối sánh với chuẩn đầu ra, các tiêu chí, tiêu chuẩn theo quy định của kiểm định chất lượng giáo dục; các tiêu chí, tiêu chuẩn của chuẩn nghề nghiệp giáo viên các bậc học

tương ứng. Đồng thời phân tích, sử dụng các kết quả đánh giá của cơ sở giáo dục đúng mục đích và thường xuyên giữ mối liên hệ, phản hồi tích cực với các cơ sở giáo dục trong suốt quá trình đào tạo, qua đó kịp thời cập nhật, điều chỉnh hoạt động dạy học tại cơ sở đào tạo giáo viên.

- Bước 10: Nhìn lại quá trình

Trong xã hội hiện đại, năng lực đáp ứng yêu cầu thực tiễn cùng với thị trường lao động và cơ sở đào tạo tạo thành một guồng quay để tạo ra sản phẩm là nguồn nhân lực có chất lượng cao. Đây được xem như ba bộ phận trong cùng một hệ thống có quan hệ khăng khít không thể tách rời nhau. Trong giáo dục và đào tạo giáo viên, điều này lại càng đặc biệt quan trọng. Do đó, nhìn lại quá trình thực chất là giảng viên và cán bộ quản lý tại các cơ sở đào tạo giáo viên phải rà soát, đối chiếu lại những tiêu chuẩn, tiêu chí về chuẩn đầu ra của nhà trường, chuẩn nghề nghiệp giáo viên các bậc học tương ứng với những yêu cầu, đòi hỏi cấp thiết của ngành giáo dục và đào tạo, của xã hội để đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng, đáp ứng yêu cầu xã hội.

3. Kết luận

Kiểm tra, đánh giá người học là những khâu rất quan trọng trong quá trình dạy học. Hoàn thiện quy trình kiểm tra đánh giá theo hướng tập trung vào năng lực người học trong các cơ sở đào tạo giáo viên là một yêu cầu cấp thiết để nâng cao chất lượng đào tạo và đáp ứng yêu cầu đổi mới nội dung, chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông từ năm học 2020 - 2021. Bài viết này mong muốn đóng góp một phần hữu ích giúp các cơ sở đào tạo giáo viên và đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý trường học có một cách nhìn đầy đủ hơn về những vấn đề liên quan đến năng lực, đánh giá theo hướng tập trung vào năng lực, từ đó cải tiến khâu kiểm tra đánh giá, hoàn thiện quy trình, tiêu chí, thang đo, chuẩn đầu ra và xem xét, điều chỉnh, cấu trúc lại nội dung, chương trình đào tạo giáo viên cho phù hợp với những thay đổi hiện nay của giáo dục và xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo, Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 về việc ban hành chương trình giáo dục phổ thông.
2. Nguyễn Khải Hoàn (2018), *Phát triển chương trình đào tạo giáo viên đáp ứng yêu cầu xã hội*, Nhà xuất bản Đại học Thái Nguyên.
3. Đặng Thành Hưng (2016), *"Mô hình năng lực nghề nghiệp của nhà giáo hiện đại"*, Tạp chí Khoa học dạy nghề, số 28-29, tháng 1+2, tr. 14-18.

4. Nguyễn Khải Hoàn (2015), “*Một số nguyên tắc và biện pháp nâng cao năng lực đánh giá của giảng viên trong dạy học nghiệp vụ sư phạm*”. Kỷ yếu Hội thảo quốc gia về nâng cao năng lực đánh giá cho giảng viên, Nhà xuất bản Thông tin và Truyền thông, tr.258-265.

5. Nguyễn Khải Hoàn, Đặng Thành Hưng (2017), “*Mô hình đào tạo, bồi dưỡng và phát triển năng lực nghề nghiệp của nhà giáo đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông*”, Kỷ yếu Hội thảo

khoa học quốc gia nâng cao năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông, Nhà xuất bản Đại học Huế, tr.363-368.

6. Trần Thị Tuyết Oanh (2014), *Đánh giá kết quả học tập*. Sách chuyên khảo, Nhà xuất bản Đại học sư phạm, Hà Nội, 2014.

Complete the process for checking and assessing in the direction of focusing on competence in teacher training establishments

Nguyen Khai Hoan

Article info

Received:
08/01/2020

Accepted:
10/3/2020

Keywords:
competence; assessment;
focus on competence;
training teachers.

Abstract

There are many articles and researches which have been focusing on competence-based evaluation applied in teacher training establishments. However, in reality, there are still many difficulties in assessing learners because there are differences in curriculum, learning materials, teaching methods, checking and assessing ways. These difficulties are derived primarily from theoretical knowledge. In the framework of this article, we analyze and propose 4 principles for assessing learners and a designing framework for assessing process of learners in the direction of focusing on competence.
