

TÌM HIỂU NĂNG LỰC DẠY HỌC CỦA GIÁO VIÊN TRUNG HỌC PHỔ THÔNG THÀNH PHỐ HÀ NỘI DỰA THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP GIÁO VIÊN

TRẦN THỊ HẢI YẾN (*)

TÓM TẮT

Chuẩn nghề nghiệp giáo viên là căn cứ để xây dựng chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo giáo viên; là căn cứ để giáo viên tự đánh giá mặt mạnh, mặt yếu của bản thân để xác định nhu cầu và định hướng thực hiện việc bồi dưỡng chuyên môn; để nhà quản lý đánh giá giáo viên hàng năm, làm cơ sở cho việc phân công, sử dụng cũng như thực hiện các hoạt động bồi dưỡng thường xuyên nhằm không ngừng phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên. Trong số các chuẩn thì chuẩn về năng lực dạy học phản ánh chức năng nhiệm vụ chủ yếu nhất của giáo viên.

Tác giả đã khảo sát 11 trường trung học phổ thông công lập ở Hà Nội và phát phiếu điều tra xã hội học về hiệu trưởng, năng lực dạy học theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên, đi tới nhận định: cả cán bộ quản lý và giáo viên đều nhận thức thực sự cần thiết của chuẩn nghề nghiệp giáo viên, trong đó quan trọng nhất là năng lực dạy học.

1. GIỚI THIỆU KHÁI QUÁT VỀ NĂNG LỰC DẠY HỌC THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP GIÁO VIÊN

Chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học được Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành là hệ thống các yêu cầu cơ bản đối với giáo viên về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, được thể hiện thành 6 tiêu chuẩn, mỗi tiêu chuẩn lại gồm một số tiêu chí. Năng lực giảng dạy là 1 tiêu chuẩn bao gồm 8 tiêu chí: (1) xây dựng kế hoạch dạy học, (2) đảm bảo kiến thức môn học, (3) đảm bảo chương

trình môn học, (4) vận dụng các phương pháp dạy học, (5) sử dụng các phương tiện dạy học, (6) xây dựng môi trường học tập, (7) quản lý hồ sơ dạy học, (8) kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học sinh. Có thể khẳng định rằng, phát triển năng lực giảng dạy giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp là mục đích chính của hoạt động bồi dưỡng, tự bồi dưỡng giáo viên hiện nay.

Nếu theo Từ điển Tiếng Việt do Hoàng Phê chủ biên thì “*chuẩn: cái được chọn làm căn cứ để đối chiếu, để hướng theo đó mà làm cho đúng*”, “*tiêu chuẩn: điều quy định làm căn cứ để phân loại*” và “*tiêu chí: tính chất, dấu hiệu làm căn cứ để nhận biết, xếp loại một sự vật, một khái niệm*” (Hoàng Phê, 2009), thì các tiêu chuẩn, tiêu chí ghi trong chuẩn nghề nghiệp giáo viên thực chất là những chuẩn thành phần của chuẩn nghề nghiệp giáo viên.

2. PHƯƠNG PHÁP KHẢO SÁT

Nghiên cứu về thực trạng năng lực giảng dạy theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên được tiến hành ở 11 trường trung học phổ thông công lập của thành phố Hà Nội. Chúng tôi đã sử dụng phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi về các nội dung: (i) Nhận thức về mức độ cần thiết năng lực giảng dạy; (ii) Mức độ đáp ứng năng lực dạy học; (iii) Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến năng lực giảng dạy của giáo viên trung học phổ thông. Mỗi nội dung được đánh giá ở 4 mức độ giảm dần từ cao xuống thấp: Rất cần, cần, ít cần, không cần (khi hỏi về mức độ cần thiết năng

(*) Giáo viên. Trường trung học phổ thông Trần Phú, quận Hoàn Kiếm, Hà Nội.

lực giảng dạy); Tốt, khá, trung bình, yếu (khi hỏi về mức độ đáp ứng năng lực giảng dạy); Rất mạnh, mạnh, có ảnh hưởng, không ảnh hưởng (khi hỏi về mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến năng lực giảng dạy). Điểm cho các mức độ tương ứng là 4,3,2,1. Chúng tôi đã phát ra 748 phiếu hỏi cho cán bộ quản lý và giáo viên của các trường trung học phổ thông đã chọn mẫu, thu về được 685 phiếu, trong đó có 614 phiếu (67 phiếu của cán bộ quản lý và 547 phiếu của giáo viên) có đủ thông tin. Trên cơ sở các phiếu khảo sát thu được, chúng tôi tiến hành thống kê, xử lý, lập thành bảng tổng hợp về điểm đánh giá về mỗi nội dung. Tính điểm trung bình (ĐTB) đánh giá (\bar{X}) (Min = 1, Max = 4).

Ngoài ra chúng tôi còn tham khảo kết quả đánh giá giáo viên của các nhà trường, kết hợp với phỏng vấn cán bộ quản lý và giáo viên để có

thêm tư liệu phục vụ việc phân tích các số liệu thu được.

3. THỰC TRẠNG NĂNG LỰC GIẢNG DẠY CỦA GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG THÀNH PHỐ HÀ NỘI THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP

3.1. Nhận thức của giáo viên trung học phổ thông về mức độ cần thiết của năng lực giảng dạy trong Chuẩn nghề nghiệp

Tổng hợp từ những dữ liệu mà chúng tôi đã tiến hành điều tra, có thể thấy nhận thức của giáo viên và cán bộ quản lý về mức độ cần thiết của năng lực giảng dạy đối với giáo viên trong bảng 1 sau đây:

Bảng 1. Đánh giá về mức độ cần thiết năng lực dạy học của giáo viên trường trung học phổ thông

TT	NĂNG LỰC DẠY HỌC	CÁN BỘ QUẢN LÝ						GIÁO VIÊN						CHUNG	
		<i>Rất cần</i>	<i>Cần</i>	<i>Ít cần</i>	<i>Không cần</i>	Σ	X	<i>Rất cần</i>	<i>Cần</i>	<i>Ít cần</i>	<i>Không cần</i>	Σ	X	X	<i>Thứ bậc</i>
		<i>SL, %</i>	<i>SL, %</i>	<i>SL, %</i>	<i>SL, %</i>			<i>SL, %</i>	<i>SL, %</i>	<i>SL, %</i>	<i>SL, %</i>				
1	Năng lực xây dựng kế hoạch dạy học	41 60.77	35 37.52	1 1.71	0 0.00	237	3.54	406 74.22	140 25.59	1 0.19	0 0.00	2062	3.77	3.66	1
2	Năng lực triển khai các hoạt động dạy học	33 50.06	30 44.13	4 5.81	0 0.00	238	3.55	257 46.96	276 50.46	14 2.58	0 0.00	1832	3.35	3.53	2
3	Năng lực tự học, tự bồi dưỡng nâng cao năng lực dạy học	23 34.83	41 61.19	3 3.98	0 0.00	222	3.31	163 29.86	334 61.06	50 9.08	0 0.00	1750	3.20	3.25	3
4	Năng lực phát hiện và giải quyết vấn đề phát sinh trong thực tiễn dạy học	13 19.40	54 66.42	8 11.57	2 2.61	203	3.03	141 25.78	379 69.29	27 4.93	0 0.00	1756	3.21	3.16	4
Điểm trung bình chung													3.40		

Các số liệu trong bảng 1 cho thấy:

Cả cán bộ quản lý và giáo viên khi được hỏi về mức độ cần thiết của năng lực giảng dạy đều khẳng định là rất cần thiết (điểm đánh giá trung bình là 3,40); trong đó năng lực xây dựng kế hoạch dạy học được cả cán bộ quản lý và giáo viên đánh giá cao nhất (3,66 điểm); kế đến là năng lực triển khai hoạt động dạy học (3,53 điểm);

năng lực tự học, tự bồi dưỡng nâng cao năng lực dạy học (3,25 điểm) và cuối cùng là năng lực phát hiện và giải quyết vấn đề phát sinh trong thực tiễn dạy học (3,16 điểm).

Tuy nhiên vẫn còn một số ít cán bộ quản lý và giáo viên không đánh giá cao về sự cần thiết của năng lực xây dựng kế hoạch dạy học, năng lực triển khai kế hoạch dạy học. Mặt khác, trong bối

cảnh bùng nổ thông tin, cần phát triển ở cả giáo viên và học sinh năng lực tự học mà vẫn có đến 9,08% giáo viên được hỏi cho rằng năng lực tự học, tự bồi dưỡng nâng cao năng lực giảng dạy là ít cần thiết. Có đến trên 14, 18% cán bộ quản lý được hỏi cho rằng năng lực phát hiện và giải quyết vấn đề trong dạy học là ít cần hoặc không cần!

Để có thể thấy rõ hơn các nhận định về mức độ cần thiết của năng lực dạy học cũng như thực tế thực hiện các năng lực dạy học của giáo viên, tác giả có gặp gỡ và phỏng vấn thêm một số đối tượng thì nhận được các ý kiến chưa thật đồng nhất. Một số giáo viên dạy giỏi thì cho rằng năng lực phát hiện và giải quyết tình huống phát sinh trong thực tiễn dạy học là rất quan trọng, vì trong thực tiễn dạy học rất nhiều vấn đề phát sinh, đặc biệt là khi dạy những lớp học sinh giỏi, có những em rất ham thích tranh luận, phản biện, nếu giáo viên không có năng lực này thì không thể dạy học thành công, thậm chí bị giảm uy tín trước học sinh. Nhưng ngược lại cũng có giáo viên cho rằng năng lực này không mấy cần thiết bởi chỉ cần thực hiện đúng kế hoạch dạy học đã xây dựng là

được, chẳng mấy khi có vấn đề phải giải quyết. Dưới góc độ nghiên cứu của mình, tác giả nhận thấy những ý kiến này đã phản ánh đúng thực trạng hiện nay trong các nhà trường là vẫn còn tương đối phổ biến cách dạy học “truyền thụ một chiều” và, đó cũng chính là lý do phải đổi mới công tác bồi dưỡng giáo viên. Thực hiện dạy học theo tiếp cận năng lực thì cần phát triển ở học sinh năng lực phát hiện và giải quyết vấn đề, nếu giáo viên không có năng lực này thì làm sao thực hiện được yêu cầu đó. Mặt khác, trên lớp dạy giáo viên cần phát hiện các mức độ nhận thức, sự tham gia và những khó khăn của các học sinh khác nhau trong quá trình học tập để hỗ trợ mọi đối tượng học sinh tiếp thu bài học và phát triển năng lực học tập là rất quan trọng. Từ những điều này cho thấy rất đáng xem xét việc làm thay đổi nhận thức của cả cán bộ quản lý và giáo viên về tầm quan trọng và mức độ ảnh hưởng của từng năng lực giảng dạy cụ thể đến kết quả dạy học.

3.2. Mức độ đáp ứng năng lực dạy học của giáo viên trung học phổ thông công lập ở Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp

Bảng 2. Đánh giá về mức độ đạt được năng lực dạy học của giáo viên trường trung học phổ thông

TT	NĂNG LỰC DẠY HỌC	CÁN BỘ QUẢN LÝ						GIÁO VIÊN						CHUNG	
		Tốt	Khá	TB	Yếu	Σ	X	Tốt	Khá	TB	Yếu	Σ	X	X	Thứ bậc
		SL, %	SL, %	SL, %	SL, %			SL, %	SL, %	SL, %	SL, %				
1	Năng lực xây dựng kế hoạch dạy học	5 8.10	29 43.50	23 34.12	10 14.29	162	2.42	72 13.14	212 38.81	177 32.36	86 15.70	1362	2.49	2.48	4
2	Năng lực triển khai các hoạt động dạy học	6 9.62	28 41.29	27 40.80	6 8.29	168	2.51	85 15.56	208 38.11	174 31.77	79 14.36	1389	2.54	2.57	2
3	Năng lực tự học, tự bồi dưỡng nâng cao năng lực dạy học	6 8.96	39 58.21	20 29.85	2 2.99	183	2.73	65 11.94	270 49.36	170 31.14	41 7.56	1422	2.60	2.61	1
4	Năng lực phát hiện và giải quyết vấn đề phát sinh trong thực tiễn dạy học	4 5.97	42 62.69	19 28.36	2 2.99	182	2.72	141 25.73	379 69.29	27 4.98	0 0.00	1357	2.48	2.50	3
Điểm trung bình chung														2.54	

Nhìn tổng quát, số liệu trong bảng 2 cho thấy mức độ đạt được của giáo viên so với

công nhân viên được đánh giá và tự đánh giá ở mức độ khá. Điểm trung bình của tất cả

các nội dung của năng lực dạy học $\bar{X} = 2,54$ và không có sự chênh lệch nhiều giữa các thành phần của năng lực giảng dạy, đều nằm trong khoảng $2,50 \leq \bar{X} \leq 2,61$; trong đó năng lực được đánh giá và tự đánh giá tốt hơn cả là năng lực tự học, tự bồi dưỡng, có điểm trung bình $\bar{X} = 2,61$ và thấp nhất là năng lực xây dựng kế hoạch dạy học, có điểm trung bình $\bar{X} = 2,48$. Chúng tôi cũng nhận thấy các nhóm tham gia đánh giá có nhận thức tương đối trùng nhau, nghĩa là cán bộ quản lý và giáo viên của nhà trường cơ bản có sự tương đồng trong nhận thức, đánh giá.

Trong tất cả các nội dung khác tỉ lệ giáo viên được đánh giá đạt mức trung bình là khá cao. Nội dung năng lực triển khai các hoạt động dạy học có 40,80% giáo viên được cán bộ quản lý đánh giá ở mức trung bình. Tuy nhiên, đối với năng lực xây dựng kế hoạch dạy học, cán bộ quản lý cho rằng còn 14,29% giáo viên còn yếu và 15,70% giáo viên tự đánh giá đạt ở mức độ yếu. Điều này cho thấy năng lực giảng dạy của giáo viên chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và nâng cao chất lượng dạy học.

Để có thể thấy rõ hơn mức độ đạt được năng lực dạy học của giáo viên trung học phổ thông của

thành phố Hà Nội, chúng tôi có gặp gỡ và phỏng vấn thêm một số nhà giáo. Họ đều cho rằng những giáo viên được đánh giá đạt chuẩn ở mức độ trung bình thực ra chưa đáp ứng được nhiệm vụ giảng dạy hiện nay. Năng lực phát hiện và giải quyết vấn đề phát sinh trong thực tiễn dạy học được các nhà giáo đánh giá thực tế là rất yếu. Họ bất cập trong việc xử lý các tình huống trong khi thực hiện nhiệm vụ với những đối tượng là học sinh khá giỏi, các em có điều kiện học tập tốt và khả năng tranh luận với các thầy cô. Các nhà giáo còn chỉ ra một thực tế năng lực xây dựng kế hoạch dạy học của giáo viên hiện nay cũng chưa tốt. giáo viên quá lệ thuộc vào các bộ giáo án và thiết kế dạy học bán sẵn hoặc các tài liệu được đăng tải trên mạng. Họ không lấy đó làm tài liệu tham khảo mà lại sử dụng nguyên mẫu nên không phù hợp với nhiều loại đối tượng học sinh khác nhau hoặc do chưa chuyển thành kiến thức của giáo viên nên khi triển khai thực hiện không đạt được kết quả tốt ...

Kết quả khảo sát nêu trên cũng phù hợp với kết quả đánh giá giáo viên theo công nhân viên hàng năm được tiến hành ở các nhà trường. Trong khuôn khổ của bài viết chúng tôi xin dẫn số liệu đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp của trường trung học phổ thông Trần Phú – Hoàn Kiếm, Hà Nội làm ví dụ:

Bảng 3. Kết quả tự đánh giá giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp
(Các từ viết tắt trong bảng: TC - tiêu chuẩn; tc: tiêu chí)

Các tiêu chuẩn	4 điểm		3 điểm		2 điểm		1 điểm		Không cho điểm	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
TC1. Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống										
+ tc1. Phẩm chất chính trị	96	100	0	0	0	0	0	0	0	0
+ tc2. Đạo đức nghề nghiệp	96	100	0	0	0	0	0	0	0	0
+ tc3. Ứng xử với học sinh	75	78.13	14	14.58	7	7.29	0	0	0	0
+ tc4. Ứng xử với đồng nghiệp	76	79.17	18	18.75	2	2.08	0	0	0	0
+ tc5. Lối sống, tác phong	80	83.33	14	14.58	2	2.08	0	0	0	0
TC2. Năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục										
+tc6. Tìm hiểu đối tượng giáo dục	29	30.21	46	47.92	21	21.88	0	0	0	0
+tc7. Tìm hiểu môi trường giáo dục	26	27.08	42	43.75	28	29.17	0	0	0	0
TC3. Năng lực dạy học										
+tc8. Xây dựng kế hoạch dạy học	19	19.79	22	22.92	19	19.78	36	37.50	0	0
+tc9. Bảo đảm kiến thức môn học	21	21.88	17	17.71	31	32.29	27	28.13	0	0
+tc10. Bảo đảm chương trình môn học	17	17.71	21	21.88	30	31.25	28	29.17	0	0
+tc11. Vận dụng các phương pháp dạy học	11	11.46	7	7.29	31	32.29	47	48.96	0	0
+tc12. Sử dụng các phương tiện dạy học	15	15.63	17	17.71	21	21.88	37	38.54	0	0

+tc13. Xây dựng môi trường học tập	13	13.54	23	13.96	23	13.96	37	38.54	0	0
+tc14. Quản lý hồ sơ dạy học	18	18.75	22	22.92	27	28.13	29	30.21	0	0
+tc15. Kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học sinh.	19	19.79	11	11.46	21	21.88	47	48.96	0	0
TC4. Năng lực giáo dục										
+tc16. Xây dựng kế hoạch các hoạt động giáo dục	25	26.04	31	32.29	40	41.67	0	0	0	0
+tc17. Giáo dục qua môn học	28	29.17	37	38.54	31	32.29	0	0	0	0
+tc18. Giáo dục qua các hoạt động giáo dục khác	26	27.08	53	55.21	19	19.79	0	0	0	0
+tc19. Giáo dục qua các hoạt động trong cộng đồng	21	21.88	29	30.21	46	47.92	0	0	0	0
+tc20. Vận dụng các nguyên tắc, phương pháp, hình thức tổ chức giáo dục	36	37.50	47	48.96	13	13.54	0	0	0	0
+tc21. Đánh giá kết quả rèn luyện đạo đức của học sinh.	31	32.29	44	45.83	21	21.88	0	0	0	0
TC5. Năng lực hoạt động chính trị, xã hội										
+tc22. Phối hợp với gia đình học sinh và cộng đồng	25	26.04	28	29.17	43	44.79	0	0	0	0
+tc23. Tham gia các hoạt động chính trị, xã hội	29	30.21	31	32.29	36	37.50	0	0	0	0
TC6. Năng lực phát triển nghề nghiệp										
+tc24. Tự đánh giá, tự học và tự rèn luyện	15	15.63	19	19.79	47	48.96	15	15.63	0	0
+tc25. Phát hiện và giải quyết vấn đề nảy sinh trong thực tiễn giáo dục	19	19.79	17	17.71	19	19.79	41	42.71	0	0

(Nguồn: báo cáo tổng hợp kết quả đánh giá giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp trường trung học phổ thông Trần Phú - Hoàn Kiếm, Hà Nội năm học 2013 - 2014).

Các số liệu trên cho thấy nhìn chung giáo viên tự đánh giá về năng lực dạy học và năng lực phát triển nghề nghiệp ở mức thấp, trong đó các tiêu chí được cho điểm thấp nhất là tiêu chí 15 (kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học sinh), có 21,88% số giáo viên đạt điểm 2; 48,96% đạt điểm 1 và tiêu chí 25 (phát hiện và giải quyết vấn đề nảy sinh trong thực tiễn giáo dục), 19,79% số giáo viên đạt điểm 2; 42,71% đạt điểm 1. Các tiêu chí khác thuộc về tiêu chuẩn 3 - Năng lực giảng dạy như: xây dựng kế hoạch dạy học, bảo đảm kiến thức môn học, bảo đảm 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 có tới 28,13 % đến 48,96% tự đánh giá mình mới đạt ở mức 1 điểm.

Như vậy, thông qua phiếu hỏi và cả qua kết quả đánh giá giáo viên theo chuẩn nghề

nh nghiệp đều khẳng định việc tổ chức các hoạt động bồi dưỡng giáo viên về năng lực giảng dạy là rất cần thiết, trong đó cần đặc biệt coi trọng năng lực vận dụng các phương pháp dạy học, năng lực kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học sinh. Điều đó càng trở nên cấp thiết hơn khi mục tiêu cốt lõi của đổi mới chương trình giáo dục phổ thông sau 2015 là nhằm phát triển toàn diện phẩm chất và năng lực, đồng thời phát huy cao nhất tiềm năng của mỗi học sinh, trong đó hoạt động kiểm tra đánh giá chất lượng giáo dục được coi là khâu đột phá với ý nghĩa của kiểm tra đánh giá vừa là hoạt động học tập, vừa vì sự học tập và xác định kết quả quá trình học tập của học sinh.

3.3. Về các yếu tố có ảnh hưởng đến năng lực giảng dạy của giáo viên trung học phổ thông

Bảng 4. Đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến năng lực giảng dạy của giáo viên

TT	CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG	CÁN BỘ QUẢN LÝ						GIÁO VIÊN						CHUNG	
		Rất mạnh	Mạnh	Có ảnh hưởng	Không ảnh hưởng	Σ	\bar{X}	Rất mạnh	Mạnh	Có ảnh hưởng	Không ảnh hưởng	Σ	\bar{X}	\bar{X}	Thứ bậc
		SL, %	SL, %	SL, %	SL, %			SL, %	SL, %	SL, %	SL, %				
Về phía giáo viên															
1	1.1. Trình độ đào tạo	34 50.75	33 49.25	0 0.00	0 0.00	235	3.51	108 19.75	367 67.09	72 13.16	0 0.00	1677	3.07	3.14	
	1.2. Kiến thức về phương pháp giảng dạy	41 61.19	26 38.81	0 0.00	0 0.00	242	3.61	329 60.15	200 36.56	18 3.29	0 0.00	1952	3.57	3.57	
	1.3. Kỹ năng sử dụng phương pháp giảng dạy	41 61.19	20 29.85	6 8.96	0 0.00	236	3.52	293 53.57	236 43.14	18 3.29	0 0.00	1916	3.5	3.50	
	1.4. Trách nhiệm nghề nghiệp	55 82.09	12 17.91	0 0.00	0 0.00	256	3.82	421 76.97	108 19.74	18 3.29	0 0.00	2044	3.74	3.75	
	1.5. Đời sống của giáo viên	27 40.30	26 38.80	14 20.90	0 0.00	214	3.19	182 33.27	220 40.22	145 26.51	0 0.00	1678	3.07	3.08	
	\bar{X}	2.53						2.39						3.40	1
Về phía công tác quản lý															
2	2.1. Năng lực quản lý của Hiệu trưởng	41 61.19	26 38.81	0 0.00	0 0.00	242	3.61	331 60.51	144 26.33	72 13.16	0 0.00	1900	3.47	3.48	
	2.2. Cơ chế quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên của đơn vị Ông/Bà.	46 68.66	21 31.34	0 0.00	0 0.00	247	3.69	126 23.03	312 57.04	109 19.93	0 0.00	1658	3.03	3.10	
	2.3. Chính sách đối với nhà giáo	46 68.66	21 31.34	0 0.00	0 0.00	247	3.69	236 43.14	256 46.80	55 10.06	0 0.00	1822	3.33	3.37	
	\bar{X}	3.66						3.28						3.32	2
Điều kiện cơ sở vật chất, môi trường nhà trường															
3	3.1. Điều kiện cơ sở vật chất	40 59.70	27 40.30	0 0.00	0 0.00	241	3.60	126 23.03	293 53.57	128 23.40	0 0.00	1639	3.00	3.06	
	3.2. Tập thể sư phạm đoàn kết	45 67.16	14 20.90	8 11.94	0 0.00	238	3.55	293 53.56	200 36.57	54 9.87	0 0.00	1880	3.44	3.45	
	3.3. Đồng nghiệp hợp tác, chia sẻ	34 50.75	25 37.31	8 11.94	0 0.00	227	3.39	254 46.44	147 26.87	146 26.69	0 0.00	1749	3.20	3.22	
	3.4. Học sinh tích cực	52 77.61	7 10.45	8 11.94	0 0.00	245	3.66	254 46.43	219 40.04	74 13.53	0 0.00	1821	3.33	3.36	
	\bar{X}	3.55						3.24						3.27	3
Điểm trung bình chung													3.31		

Qua số liệu thu được ở bảng 4. cho thấy ý kiến của cán bộ quản lý và giáo viên về các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực giảng dạy của giáo viên khá rõ ràng (điểm trung bình là 3,31). Dưới góc độ tư duy hệ thống, các nhận định đó hoàn toàn phù hợp. Một điểm

khá thú vị ở các ý kiến này là sự ảnh hưởng của trình độ đào tạo đến năng lực giảng dạy của giáo viên ($\bar{X} = 3,51$) không được đánh giá cao bằng các yếu tố kiến thức ($\bar{X} = 3,62$) và kỹ năng ($\bar{X} = 3,52$) về phương pháp dạy học, yếu tố môi trường sư phạm đoàn kết,

đồng nghiệp hợp tác, chia sẻ và hoạt động bồi dưỡng... Điều đó cho thấy năng lực giảng dạy của giáo viên đều coi trọng việc cần phải phát triển năng lực giảng dạy trong cuộc đời dạy học của giáo viên thông qua sự nỗ lực học hỏi, tích lũy thêm từ quá trình trải nghiệm, từ học hỏi đồng nghiệp, từ tham gia bồi dưỡng.

Do đó, cùng với việc đổi mới chương trình và hoạt động đào tạo ở các trường sư phạm, để giúp giáo viên có những nền tảng ban đầu về năng lực giảng dạy, thì việc tổ chức các hoạt động phát triển chuyên môn liên tục cho giáo viên là rất cần thiết và là một yêu cầu thường xuyên.

Bên cạnh đó, có 76,97% giáo viên và 82,09% cán bộ quản lý khẳng định rằng trách nhiệm nghề nghiệp có tác động rất mạnh đến năng lực dạy học của giáo viên. Điều này đặt ra yêu cầu nhiều mặt đối với công tác quản lý giáo dục.

4. KẾT LUẬN

Cả cán bộ quản lý và giáo viên đều nhận thức được sự cần thiết của việc ban hành chuẩn nghề nghiệp giáo viên, trong đó quan trọng nhất là năng lực dạy học. Tuy vậy, thực tế năng lực dạy học của giáo viên được nhận xét là chỉ đạt ở mức độ trung bình, thậm chí, trong đó năng lực xây dựng kế hoạch dạy học vẫn có giáo viên đạt ở mức độ thấp. Điều đó cho thấy việc tìm kiếm các giải pháp để bồi dưỡng nâng cao năng lực giảng dạy của giáo viên là rất cần thiết. Có rất nhiều nhân tố tác động đến năng lực dạy học của giáo viên như: trình độ đào tạo, kiến thức, kỹ năng dạy học, trách nhiệm nghề nghiệp, đời sống cá nhân của giáo viên, năng lực quản lý của hiệu trưởng, điều kiện cơ sở vật chất, chế độ chính sách, môi trường sư phạm, cơ chế quản lý và tổ chức hoạt động bồi dưỡng... Quá trình quản lý dạy học phải chú ý đến tất cả các yếu tố tác động này. Các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực giảng dạy phải đề cao trách

nhiệm nghề nghiệp của giáo viên, phải làm sao tạo được động lực để giáo viên tự đổi mới, kết hợp hài hòa việc bồi dưỡng và tự bồi dưỡng để nâng cao năng lực giảng dạy của giáo viên theo Chuẩn nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), *Chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học cơ sở, giáo viên trung học phổ thông*, Ban hành kèm theo Thông tư số 30/2009/TT-BGDĐT ngày 22 tháng 10 năm 2009 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), *Công văn số 660/BGD&ĐT-NGCBQLGD ngày 9/2/2010 về việc hướng dẫn đánh giá xếp loại giáo viên trung học theo Thông tư số 30 ngày 22/10/2009*.
3. Hoàng Phê - chủ biên (2009), *Từ điển tiếng Việt 2009*, Nxb Đà Nẵng.
4. Nguyễn Thị Tuyết Hạnh, Phạm Minh Giản (2014), *"Kinh nghiệm quốc tế về phát triển giáo viên và bài học cho Việt Nam trong đổi mới giáo dục phổ thông sau năm 2015"*, Tạp chí Khoa học giáo dục, số 101.
5. Bùi Văn Quân (2008), *"Đề xuất định hướng và giải pháp bồi dưỡng giáo viên"*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học về Xây dựng chương trình bồi dưỡng thường xuyên giáo viên mầm non, phổ thông và giáo dục thường xuyên, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Hà Nội.
6. Nguyễn Thị Thu Thủy (2010), *"Thiết kế công cụ đánh giá công tác Bồi dưỡng thường xuyên giáo viên mầm non, phổ thông"*, Kỷ yếu hội thảo khoa học xây dựng và thực hiện chương trình bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên, Bộ Giáo dục và Đào tạo, tháng 3/2010.
7. Patsy Tanner and Debra Vains-Loy (2009), *Building teacher capacity through*

professional learning conversations,
Queensland Government.

ABSTRACT

Teacher professional standards are the bases for building the output standards of teacher education programs; are the bases for teacher self-assessing their strengths, weaknesses to determine their own needs and conduct training professional orientation; for managers to evaluate teachers annually, are the bases for the assignment, as well as performance of regular training activities in order to constantly develop professional

competence of teachers. In some standards, the standard of teaching capability reflects the most major function, task of teachers.

The author studied 11 public high schools in Hanoi and made sociological survey of principals, teaching capability of teachers according to teacher professional standards, getting the conclusion: both managers and teachers are aware of the necessity of teacher professional standards, in which the most importance is the teaching capability.