

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIÁO DỤC**

ĐỖ THỊ HƯƠNG

**CẤU TRÚC NĂNG LỰC ĐÁNH GIÁ GIÁO DỤC CỦA
GIÁO VIÊN TIỂU HỌC**

Chuyên ngành: ĐO LƯỜNG VÀ ĐÁNH GIÁ TRONG GIÁO DỤC

Mã số: 9 14 01 15

**TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ ĐO LƯỜNG VÀ ĐÁNH GIÁ
TRONG GIÁO DỤC**

HÀ NỘI – 2019

CÔNG TRÌNH ĐƯỢC HOÀN THÀNH TẠI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIÁO DỤC, ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI

Người hướng dẫn khoa học:

Hướng dẫn 1 : PGS. TS Nguyễn Công Khanh

Hướng dẫn 2 : PGS. TS Lê Thị Thu Hiền

Phản biện 1:.....

Phản biện 2:.....

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án họp tại

.....

Vào hồi giờ ngày tháng năm

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam
- Trung tâm Thông tin – Thư viện , Đại học Quốc gia Hà Nội.

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy: *“Vì lợi ích mười năm trồng cây, vì lợi ích trăm năm trồng người”*. Để “trồng người” tốt phải thông qua con đường giáo dục. Ở Việt Nam, giáo dục được coi là “quốc sách hàng đầu”. Nhà nước không ngừng đầu tư về mọi mặt để nâng cao chất lượng giáo dục, đổi mới và cải cách toàn diện nền giáo dục, đào tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của xã hội. Một trong những nhiệm vụ của đổi mới giáo dục và đào tạo (GD & ĐT) là đổi mới kiểm tra đánh giá, để vừa đánh giá chính xác năng lực của người học, vừa giúp cải tiến quá trình dạy và học theo hướng tích cực, như Nghị quyết TƯ 8 đã khẳng định.

Đổi mới giáo dục phổ thông là xu hướng tất yếu. Khi đổi mới giáo dục phổ thông, vai trò của người GV (GV) cũng thay đổi theo, để hành nghề GV phải học suốt đời. Trong quá trình dạy học, kiểm tra đánh giá là khâu quan trọng nhất, giúp định hướng và điều chỉnh cho toàn bộ quá trình dạy học, tạo động lực cho người học, giúp họ tiến bộ không ngừng (Nguyễn Đức Chính, 2017), (Nguyễn Công Khanh, 2015). Để thực hiện tốt nhiệm vụ đó, người GV cần có năng lực ĐGKD (ĐGKD) (Stronge, 2004), (Nguyễn Thị Mỹ Lộc, 2003), (Nguyễn Hữu Châu, 2008).

Xuất phát từ góc độ cơ cấu và bản chất nội tại của quá trình đánh giá, năng lực ĐGKD được xác định bao gồm hệ thống kỹ năng sau: Xác định mục tiêu nhiệm vụ, thiết kế hoạt động đánh giá, thu thập, xử lý kết quả kiểm tra đánh giá, thiết kế công cụ đánh giá, đề xuất biện pháp, đối chiếu mục tiêu dạy học và công cụ đánh giá; Xuất phát từ góc độ nội dung đánh giá, năng lực ĐGKD là tổng thể của những năng lực khác nhau, như: Đánh giá chương trình đào tạo; sách giáo khoa, tài liệu, phương tiện dạy học; các dự án giáo dục; GV; sản phẩm/thành quả học tập; quá trình học tập; phương pháp và thiết kế dạy học; các điều kiện vật chất phục vụ cho dạy học (Hoàng Thị Tuyết, 2004). Để xây dựng khung năng lực cho sinh viên sư phạm, GV, những người làm nghề giáo dục, một số nhà nghiên cứu đưa ra quan điểm chia năng lực ĐGKD thành các năng lực thành phần, như: 1) Lập kế hoạch đánh giá; 2) Lựa chọn và phát triển công cụ đánh giá; 3) Triển khai thực hiện đánh giá; 4) Sử dụng kết quả đánh giá; 5) Thông báo, phản hồi kết quả đánh giá; 6) Nghiên cứu khoa học ĐGKD (Dương Thu Mai, 2016), (Nguyễn Công Khanh, Nguyễn Vũ Bích Hiền, 2013).

Một số nghiên cứu đã chỉ ra rằng, ở góc độ thực tiễn, năng lực ĐGKD của GV hiện nay yếu nhất và ít được quan tâm nhất (Đình Quang Báo, 2017). GV trẻ gặp nhiều khó khăn

trong việc xây dựng đề kiểm tra/thi theo hướng đánh giá năng lực HS, chưa biết cách thu thập thông tin và sử dụng các phần mềm xử lý thông tin như: Quest, Conquest, Vitesta,... (Nguyễn Công Khanh, Đào Thị Oanh, 2013). Quy trình kiểm tra đánh giá của GV tại các trường phổ thông chủ yếu vẫn là đánh giá nội dung trọng tâm trong sách giáo khoa, ngoài ra căn cứ vào chuẩn chương trình giáo dục phổ thông và mục tiêu dạy học, GV chưa nhận thức đúng tầm quan trọng của hoạt động kiểm tra đánh giá (Phạm Đức Quang, 2011). Nhận thức được điều đó, các cấp quản lý đã mở nhiều lớp bồi dưỡng về năng lực ĐGDD cho GV. Tuy nhiên, nhiều đợt tập huấn còn mang tính hình thức nên hiệu quả thiết thực chưa cao, chưa cung cấp đúng vấn đề GV đang thiếu và cần (Trần Thị Hương & Cao Xuân Hùng, 2017).

Có thể nhận thấy, các nghiên cứu định tính về năng lực ĐGDD đưa ra được những yêu cầu về kỹ năng, năng lực GV cần có để thực hiện ĐG cho nhiều đối tượng liên quan. Tuy nhiên, còn thiếu những nghiên cứu chỉ ra cấu trúc các năng lực thành phần của năng lực ĐGDD gắn với chức năng, nhiệm vụ, quy định của GVTH. Những nghiên cứu định lượng về năng lực ĐGDD chủ yếu trên quy mô nhỏ, nội dung chưa cụ thể, chỉ đi sâu phân tích hệ thống kiến thức, kỹ năng của GV phổ thông nói chung, chưa chỉ ra được thực trạng các năng lực thành phần trong cấu trúc của năng lực ĐGDD của GVTH, đặc biệt trong bối cảnh đánh giá HS tiểu học có nhiều đổi mới.

Năm 2017, Bộ GD & ĐT công bố Chương trình Giáo dục phổ thông tổng thể. Nhiều nhà nghiên cứu cho rằng, để đổi mới chương trình và sách giáo khoa giáo dục phổ thông đòi hỏi GV phải có những năng lực mới phù hợp. Nếu đổi mới ngay, nguồn lực GV sẽ không theo kịp, không đáp ứng được yêu cầu, trong khi GV là yếu tố quyết định thành công của đổi mới. Để làm được điều này, cần định hướng, bồi dưỡng nhằm hình thành năng lực cần thiết cho GV. Tuy nhiên, muốn xác định bồi dưỡng cái gì, cần phải dựa trên cơ sở thực tế (Đình Quang Báo, 2017). Xuất phát từ những yêu cầu về lý luận và thực tiễn trên, tác giả chọn đề tài luận án: “*Cấu trúc năng lực đánh giá giáo dục của giáo viên tiểu học*”.

2. Mục đích

Dựa trên cơ sở lý luận và thực tiễn về năng lực ĐGDD của GVTH, luận án xây dựng cấu trúc năng lực ĐGDD cho GVTH ở Việt Nam.

3. Đối tượng, khách thể và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Cấu trúc năng lực ĐGDD của GVTH

Khách thể nghiên cứu: Năng lực ĐGDD của GVTH

Đối tượng khảo sát: GV giảng dạy trong các trường tiểu học ở Việt Nam.

Phạm vi nghiên cứu:

Phạm vi về không gian: Luận án tập trung khảo sát các năng lực thành phần trong cấu trúc năng lực ĐGGD và những yếu tố ảnh hưởng đến năng lực ĐGGD của GVTH tại 4 tỉnh/thành phố đại diện cho các khu vực miền núi, nông thôn, thành thị ở Việt Nam, gồm: Lào Cai, Hà Nam, Hà Nội và TP Hồ Chí Minh.

Phạm vi về thời gian: Thời gian thực hiện khảo sát thử nghiệm: từ tháng 01 đến tháng 2 năm 2018 tại 5 trường tiểu học trong tỉnh Hà Nam. Thời gian khảo sát chính thức: từ tháng 3 đến tháng 6 năm 2018 tại 18 trường tiểu học công lập và tư thục thuộc 4 tỉnh, thành phố đã xác định.

4. Câu hỏi nghiên cứu

Câu hỏi 1: Cấu trúc năng lực ĐGGD của GVTH gồm những năng lực thành phần nào?

Câu hỏi 2: Vai trò và mối quan hệ giữa các năng lực thành phần trong cấu trúc năng lực ĐGGD của GVTH như thế nào?

Câu hỏi 3: Có những yếu tố nào ảnh hưởng đến năng lực ĐGGD của GVTH?

5. Giả thuyết nghiên cứu

Cấu trúc năng lực ĐGGD của GVTH gồm 6 năng lực thành phần: 1) Năng lực lập kế hoạch đánh giá; 2) Năng lực lựa chọn và phát triển công cụ đánh giá; 3) Năng lực triển khai thực hiện đánh giá; 4) Năng lực sử dụng kết quả đánh giá; 5) Năng lực thông báo, phản hồi kết quả đánh giá; 6) Năng lực tự học, tự nghiên cứu ĐGGD.

Khi GVTH thực hiện đánh giá kết quả học tập và rèn luyện của HS, các năng lực thành phần sẽ được triển khai theo trình tự của quy trình ĐGGD, đảm bảo mối quan hệ chặt chẽ, tác động qua lại, bổ sung, chi phối lẫn nhau, không thể thiếu và tách rời nhau, mỗi năng lực thành phần có vai trò riêng, giúp GV tiểu học thực hiện tốt năng lực ĐGGD.

Với sự tác động của nhóm yếu tố cá nhân GV và môi trường giáo dục, kết quả thực hiện năng lực ĐGGD của mỗi GV có sự khác nhau.

6. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để thực hiện được mục đích nghiên cứu, đề tài tập trung vào các nhiệm vụ nghiên cứu sau:

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn có liên quan đến năng lực ĐGGD của GVTH và đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của HS.

- Xây dựng được mô hình đánh giá vấn đề nghiên cứu, trong đó có bộ công cụ khảo sát với những tiêu chuẩn, tiêu chí, chỉ báo để thu thập thông tin.

- Khảo sát, phân tích các năng lực thành phần để kiểm chứng mô hình cấu trúc năng lực ĐGDD đã đề xuất.

- Đề xuất các giải pháp nâng cao năng lực ĐGDD của GVTH dựa trên kết quả nghiên cứu.

7. Những luận điểm cần bảo vệ

Cấu trúc năng lực ĐGDD của GVTH gồm 6 năng lực thành phần. Để thực hiện tốt hoạt động ĐG, GVTH không thể thiếu một trong 6 năng lực thành phần trên.

Trong quá trình đánh giá, mỗi GVTH sẽ thể hiện mức năng lực khác nhau. Có những năng lực thành phần GV sử dụng thường xuyên nên mức độ đạt được tốt. Ngược lại, có những năng lực thành phần GV ít sử dụng hoặc có sự thay đổi theo xu hướng đánh giá mới, nên mức độ đạt được chưa cao. Sự tác động của các yếu tố môi trường giáo dục, cá nhân GV ảnh hưởng đến mức độ thể hiện 6 năng lực thành phần của GVTH.

8. Phương pháp nghiên cứu

Để hoàn thành luận án, tác giả sử dụng các phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng sau:

Phương pháp nghiên cứu định tính:

Phương pháp khảo cứu tài liệu: Khảo cứu các quy định, công trình nghiên cứu trong và ngoài nước về ĐGDD, năng lực ĐGDD của GV để xác định cơ sở lý luận của vấn đề nghiên cứu; Khảo cứu hồ sơ đánh giá HS của GVTH để kiểm chứng các hoạt động đánh giá HS của GV.

Phương pháp phân tích, tổng hợp kinh nghiệm quốc tế và trong nước liên quan đến năng lực ĐGDD của GV, làm cơ sở để đề xuất các năng lực thành phần trong cấu trúc năng lực ĐGDD và thao tác hoá khái niệm, xây dựng tiêu chí, chỉ báo cho bảng hỏi khảo sát.

Phương pháp phỏng vấn bán cấu trúc, gồm: Phỏng vấn GVTH và trao đổi, tham khảo ý kiến của các chuyên gia trong lĩnh vực đo lường đánh giá. Mục đích là thu thập thông tin nhằm xây dựng đề cương nghiên cứu, xây dựng bảng hỏi khảo sát, xác định những khó khăn GVTH gặp phải, đề xuất giải pháp nâng cao năng lực ĐGDD.

Phương pháp quan sát: Dự giờ giảng của GV để quan sát năng lực ĐGDD của GVTH thông qua hoạt động đánh giá HS trên lớp.

Phương pháp nghiên cứu định lượng:

Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi: Tác giả sử dụng bảng hỏi để thu thập thông tin về cấu trúc năng lực ĐGGD và các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực ĐGGD của GVTH.

Phương pháp thống kê mô tả: Sử dụng phần mềm SPSS 20.0 xử lý số liệu thu thập được từ phiếu khảo sát để phân tích và rút ra các kết luận phù hợp.

9. Những đóng góp mới của luận án

Hệ thống hóa những nghiên cứu có liên quan đến cấu trúc năng lực ĐGGD của GVTH; Đưa ra cơ sở lý luận và thực tiễn để đề xuất các năng lực thành phần trong cấu trúc năng lực ĐGGD. Đề xuất khung lý thuyết nghiên cứu với 6 năng lực thành phần; Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá năng lực và các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực ĐGGD của GVTH; Hỗ trợ các nghiên cứu có liên quan và các Sở GD & ĐT, Phòng GD & ĐT, trường tiểu học trong phân loại năng lực ĐGGD của GV.

Thông qua kết quả khảo sát và phân tích, luận án làm rõ cấu trúc và thực trạng năng lực ĐGGD của GVTH, các yếu tố ảnh hưởng, từ đó đề xuất giải pháp nâng cao năng lực ĐGGD cho GVTH. Những kết quả khảo sát góp phần giúp các nhà hoạch định chính sách giáo dục và các Sở GD & ĐT, Phòng GD & ĐT xây dựng chính sách, nội dung học tập và bồi dưỡng cho GVTH phù hợp, hiệu quả.

Ngoài ra, nghiên cứu giúp GV, lãnh đạo các trường tiểu học tăng cường nhận thức về ĐGGD, đánh giá kết quả học tập và rèn luyện của HS, từ đó chủ động học tập, trau dồi kiến thức, kỹ năng, năng lực cho bản thân để thực hiện tốt yêu cầu trong công việc.

10. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận và kiến nghị, danh mục công trình khoa học của tác giả liên quan đến luận án, tài liệu tham khảo, phụ lục, luận án được chia làm 3 chương:

Chương 1: Tổng quan và cơ sở lý luận.

Chương 2: Thiết kế và tổ chức nghiên cứu.

Chương 3: Kết quả nghiên cứu.

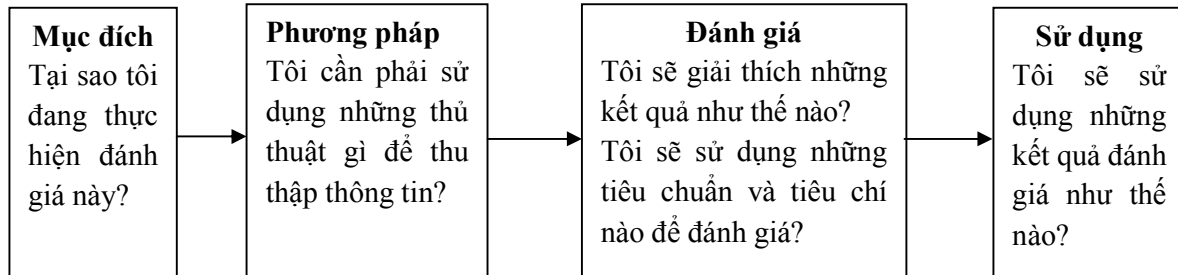
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN VÀ CƠ SỞ LÝ LUẬN

1.1 Tổng quan vấn đề nghiên cứu

1.1.1 Đánh giá kết quả học tập và rèn luyện của HS

1.1.1.1 Đánh giá kết quả học tập

Theo Millan (2001), đánh giá lớp học bao gồm 4 thành tố chính yếu: Mục đích, phương pháp, đánh giá, sử dụng. Các thành tố này tương ứng với các bước trong quy trình đánh giá kết quả học tập trong lớp học, được thể hiện qua hình sau (MC Millan, 2001):



Hình 1.1: Các thành tố đánh giá lớp học

1.1.1.2 Đánh giá kết quả rèn luyện/phẩm chất của HS

Bên cạnh các mục tiêu về kỹ năng học tập nhận thức, các nhà giáo dục còn quan tâm đến đặc điểm tình cảm của HS, được gọi là những ảnh hưởng về mặt cảm xúc. Đánh giá cảm xúc gồm: 1) Mục tiêu học tập cảm xúc: thái độ; tiêu chuẩn; động cơ; tự nhận thức về học tập; quan hệ xã hội; môi trường lớp học; phân loại tình cảm; 2) Phương pháp đánh giá: quan sát của GV, tự báo cáo của HS và đánh giá bạn (Millan, 2001).

1.1.2 Cấu trúc năng lực ĐGDD của GV

1.1.2.1 Năng lực và các cách tiếp cận năng lực trong ĐGDD

Năng lực là yếu tố cần thiết để thực hiện thành công bất kỳ hoạt động nào. Hiện nay, vẫn còn nhiều quan niệm khác nhau về năng lực, cách tiếp cận khác nhau. Trong nửa đầu thế kỷ 20, năng lực được tiếp cận dưới góc độ hành vi, là khả năng đơn lẻ của cá nhân, được hình thành trên sự lắp ghép của các mảng kiến thức, kỹ năng cụ thể. Từ nửa sau thế kỷ 20, năng lực được tiếp cận dưới góc độ trừu tượng hơn, là sự tích hợp, phức hợp nhiều thuộc tính, khả năng, nguồn lực của cá nhân để giải quyết vấn đề (Nguyễn Hồng Thuận, 2012). Dựa trên khả năng vận dụng các thành phần năng lực, năng lực được phân chia thành năng lực theo nghĩa rộng và năng lực theo nghĩa hẹp, hay năng lực chung và năng lực riêng biệt. Một số tác giả tiếp cận năng lực ở góc độ cấu trúc, tức là tìm xem năng lực bao gồm những yếu tố. Trong 3 thành tố cơ bản: kiến thức, kỹ năng, thái độ, yếu tố cốt lõi là kỹ năng (Đặng Thành Hưng, 2012) hay khả năng vận dụng chúng vào hoạt động cụ thể (Đào Thị

Oanh, 2012). Đây là cách tiếp cận cấu trúc năng lực theo nguồn lực hợp thành (Hoàng Hòa Bình, 2015A), được coi là cách tiếp cận cấu trúc truyền thống. ngoài cách tiếp cận năng lực theo cấu trúc truyền thống. Một số nhà nghiên cứu đi sâu khai thác cấu trúc năng lực theo năng lực bộ phận. Theo cách tiếp cận này, cấu trúc năng lực gồm: 1) Hợp phần, là các lĩnh vực chuyên môn tạo nên năng lực; 2) Thành tố, là các năng lực hoặc kỹ năng bộ phận tạo nên mỗi hợp phần; 3) Hành vi, là bộ phận được chia tách từ mỗi thành tố (Nguyễn Lan Phương, 2015).

1.1.2.2 Cấu trúc năng lực ĐGDD

Những nghiên cứu cấu trúc năng lực ĐGDD theo cách tiếp cận truyền thống: Các nghiên cứu theo hướng này đều đưa ra yêu cầu về kiến thức, kỹ năng đối với GV và các nhà giáo dục khi tham gia đánh giá. Tuy nhiên, các tác giả mới đề cập đến những yêu cầu chung, chưa đưa ra những yêu cầu cụ thể về năng lực ĐGDD. Một số tác giả điển hình: B. S. Bloom (1956), Shepars (2000), Davies (2008),...

Những nghiên cứu cấu trúc năng lực ĐGDD theo năng lực bộ phận: Nhiều học giả đều nhất trí rằng, năng lực ĐGDD là một trong những năng lực không thể thiếu của người GV (Nguyễn Thị Mỹ Lộc, 2003), (Nguyễn Hữu Châu, 2008), (Phạm Hồng Quang, 2013), (Nguyễn xuân Hùng, 2012), (Hoàng Thanh Tú, 2017). Do đó, khi xây dựng khung năng lực nghề nghiệp GV, cần thiết phải có năng lực ĐGDD (Sái Công Hồng, Tăng Thị Thùy, Lê Thị Hoàng Hà, Lê Thái Hưng, Lê Thị Thu Hiền, 2017). Dương Thu Mai (2013) đề xuất khung năng lực ĐGDD chung cho các đối tượng liên quan, gồm: sinh viên, GV, nhà quản lý, chuyên gia đánh giá, gồm 6 năng lực thành phần (Dương Thu Mai, 2013); Nguyễn Công Khanh và Nguyễn Vũ Bích Hiền (2013) đề xuất khung năng lực về ĐGDD cho GV phổ thông gồm 6 năng lực thành phần (Nguyễn Công Khanh, Nguyễn Vũ Bích Hiền, 2013). Những đường hướng nghiên cứu về năng lực ĐGDD mà Dương Thu Mai, Nguyễn Công Khanh và Nguyễn Vũ Bích Hiền đã đề cập là rất quan trọng, giúp mở ra hướng phát triển cho các nghiên cứu sau này. Bên cạnh những nghiên cứu về lý luận, một số tác giả đưa ra kết quả khảo sát thực nghiệm về năng lực ĐGDD. Tuy nhiên những nghiên cứu thực nghiệm đã công bố còn mang tính nhỏ, lẻ, thiếu những nghiên cứu quy mô và chỉ ra được cấu trúc của năng lực ĐGDD cho GV tiểu học.

Những nghiên cứu về mô hình năng lực ĐGDD của GV: Mô hình đánh giá năng lực cũng là yếu tố được nhiều tác giả quan tâm, trong đó phải kể đến mô hình thiết kế năng lực và đánh giá năng lực của các tác giả: Wilson, Griffin, Dreyfus, Singer,....

1.1.3 Các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực ĐGDD

Trong lĩnh vực giáo dục, hiệu quả giảng dạy của GV được coi là một trong những yếu tố quan trọng nhất quyết định đến chất lượng đào tạo. Để nâng cao năng lực của GV, nhiều nhà nghiên cứu nhất trí rằng cần tìm hiểu những yếu tố ảnh hưởng, từ đó đề xuất giải pháp. Các yếu tố ảnh hưởng, gồm: bối cảnh, gồm: điều kiện văn hóa- xã hội- lịch sử; đặc điểm nhà trường và lớp học; các chuẩn mực, năng lực cần đạt trong chương trình môn học; các mục tiêu giáo dục, tiêu chuẩn chất lượng trường (Hattie, 2009, 2012).

Đối với năng lực ĐGDD của GV, Mc Millan & Workman (1999) đưa ra hai yếu tố ảnh hưởng đến việc đánh giá và quyết định phân loại HS của GV. Một nguồn nằm ngay trong GV, gồm những quan niệm và nguyên tắc về giảng dạy và học tập (triết lý giảng dạy/học tập, hướng tới kết quả học tập tốt, đáp ứng những khác biệt cá nhân HS, gia tăng sự tham gia và động cơ học tập, nâng cao hiểu biết của HS). Nguồn thứ hai là những tác động từ bên ngoài, gồm những áp lực tác động đến GV (các bài kiểm tra diện rộng; các chính sách phân loại của các cơ quan cấp trên và nhà trường; phụ huynh HS) (Millan & Workman, 1999).

1.2 Cơ sở lý luận

1.2.1 Các khái niệm

1.2.1.1 Đánh giá giáo dục

ĐGDD là quá trình thu thập và xử lý thông tin về đối tượng đánh giá để đưa ra những nhận định, đánh giá về mức độ đạt được theo những tiêu chí trong tiêu chuẩn hay thang đo được quy định trước khi đánh giá.

1.2.1.2 Năng lực

Năng lực là sự tổng hòa của các năng lực chuyên môn, bao gồm các năng lực thành tố/thành phần, được thể hiện thông qua các hành vi của một người để thực hiện thành công các nhiệm vụ trong bối cảnh cụ thể.

1.2.1.3 Năng lực ĐGDD của GVTH

Năng lực ĐGDD của GVTH là sự tổng hòa của các năng lực thành phần trong thực hiện quy trình đánh giá HS nhằm đạt hiệu quả các hoạt động đánh giá trong bối cảnh cụ thể.

1.2.1.4 Cấu trúc năng lực ĐGDD

Cấu trúc năng lực ĐGDD của GVTH gồm 6 năng lực thành phần, các năng lực thành phần được sắp xếp theo quy trình ĐGDD, có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, chịu ảnh hưởng của yếu tố cá nhân GV và môi trường giáo dục.

1.2.1.5 Các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực ĐGGD của GVTH

Tác giả luận án đề xuất 4 yếu tố ảnh hưởng đến năng lực ĐGGD của GVTH, gồm: Yếu tố 1: Nhận thức, thích ứng của GV trong kiểm tra đánh giá (NTĐGGD); Yếu tố 2: Hiểu biết về HS và môi quan hệ xung quanh (HBHS); Yếu tố 3: Chất lượng cuộc sống và nhân cách cá nhân của GV (NCGV); Yếu tố 4: Môi trường giáo dục (MTGD).

1.2.2 Quy định của một số nước trên thế giới về năng lực ĐGGD của GV

- Quy định về trình độ kiểm tra ĐGGD của GV ở Hoa Kỳ
- Nguyên tắc thực hành đánh giá HS công bằng trong giáo dục của Canada

1.2.3 Những quy định chung và quy định về năng lực ĐGGD ở Việt Nam

1.2.3.1 Những quy định chung

- Quy định về phẩm chất và năng lực của GV tiểu học
- Quy định về nhiệm vụ của GV tiểu học (nhiệm vụ chung của GV tiểu học và nhiệm vụ làm chủ nhiệm lớp)
- Quy định về quyền hạn, chuẩn trình độ của GV tiểu học

1.2.3.2 Những quy định về năng lực ĐGGD

- Quy định đào tạo về kiểm tra đánh giá trong các trường sư phạm
- Chuẩn nghề nghiệp GVTH
- Đánh giá HS tiểu học

1.2.4 Một số yêu cầu khi đánh giá học sinh tiểu học

- Yếu tố thực tiễn
- Đặc điểm tâm- sinh lý và hoạt động học tập của HS tiểu học

1.2.5 Đề xuất cấu trúc năng lực ĐGGD của GVTH ở Việt Nam

Cấu trúc năng lực ĐGGD của GVTH được đề xuất gồm 6 năng lực thành phần: 1) Năng lực lập kế hoạch đánh giá (LKHĐG); 2) Năng lực xây dựng công cụ đánh giá (XDCCĐG); 3) Năng lực triển khai thực hiện đánh giá (TKTHĐG); 4) Năng lực sử dụng kết quả đánh giá (SDKQĐG); 5) Năng lực phản hồi kết quả đánh giá (PHKQĐG); 6) Năng lực tự học và nghiên cứu về ĐGGD (THNCĐGGD).

CHƯƠNG 2: THIẾT KẾ VÀ TỔ CHỨC NGHIÊN CỨU

2.1 Thiết kế nghiên cứu

2.1.1 Quy trình tổ chức nghiên cứu

Quy trình tổ chức nghiên cứu của luận án bắt đầu từ xác định vấn đề nghiên cứu đến công bố kết quả nghiên cứu, gồm 3 giai đoạn: GD 1: Nghiên cứu cơ sở lý luận; GD 2: Nghiên cứu thực tiễn; GD 3: Báo cáo kết quả nghiên cứu. Trong đó giai đoạn 1 được trình bày ở chương 1, 2, giai đoạn 2, 3 trình bày ở chương 3.

2.1.2 Thao tác hoá khái niệm

Trước khi thao tác hoá khái niệm, tác giả tiến hành thảo luận nhóm với GV 2 trường tiểu học tại tỉnh Hà Nam. Phiếu thảo luận nhóm được xây dựng để trao đổi, thảo luận với GVTH một số nội dung liên quan đến nhiệm vụ đánh giá và các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện nhiệm vụ đánh giá HS của GVTH. Ngoài ra, dựa trên những nghiên cứu lý luận trong và ngoài nước đã tổng hợp, tác giả xây dựng bảng hỏi năng lực ĐGGD và các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực ĐGGD.

2.2 Thử nghiệm và hoàn chỉnh bộ công cụ khảo sát

Tháng 3/2018 tác giả tiến hành thử nghiệm bộ công cụ khảo sát với 2 mẫu bảng hỏi: 1) Bảng hỏi Năng lực ĐGGD của GVTH gồm 6 năng lực thành phần với 142 câu, sử dụng thang đo likert 5 mức: 1= chưa thực hiện, chưa làm và 5= thực hiện rất thường xuyên, làm rất tốt/thành thạo. 2) Bảng hỏi Các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực ĐGGD của GVTH gồm 4 yếu tố với 56 câu, sử dụng thang likert 5 mức: 1= không ảnh hưởng và 5= ảnh hưởng rất mạnh. Trước khi tiến hành điều tra chính thức, tác giả tiến hành thử nghiệm bộ công cụ hai lần tại các trường tiểu học trên địa bàn tỉnh Hà Nam.

Qua 2 lần thử nghiệm, bảng hỏi Năng lực ĐGGD của GVTH có hệ số Cronback's Alpha đạt từ 0.913 đến 0.942, toàn thang đo đạt 0.970, số câu trong bảng hỏi dùng để khảo sát chính thức gồm 123 câu với 6 tiểu thang đo năng lực thành phần. Bảng hỏi các yếu tố ảnh hưởng có hệ số Cronback's Alpha đạt từ 0.915 đến 0.956, toàn thang đo đạt 0.975, số câu hỏi đưa vào khảo sát chính thức gồm 55 câu với 4 yếu tố ảnh hưởng.

2.3 Điều tra chính thức

2.3.1 Chọn mẫu khảo sát

Mẫu khảo sát cấu trúc năng lực ĐGGD của GVTH và các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực ĐGGD của GVTH gồm 18 trường tiểu học thuộc 4 tỉnh/thành phố đại diện cho các khu vực: miền núi, nông thôn, thành phố, gồm: Hà Nam (6 trường), Lào Cai (5 trường), Hà Nội

(4 trường), TP. Hồ Chí Minh (3 trường). Tổng số phiếu phát ra là 668 phiếu, thu về là 661 phiếu, số phiếu hợp lệ là 648 phiếu. Kích thước mẫu cuối cùng dùng để xử lý là $n = 648$.

2.3.2 Độ tin cậy của công cụ khảo sát

Kết quả phân tích cho thấy, bảng hỏi/thang đo ĐGGD có hệ số Cronbach Alpha 6 tiểu thang đo năng lực thành phần đạt từ 0,942 đến 0,952, hệ số Cronbach' Alpha toàn thang đo đạt 0,987; Thang đo các yếu tố ảnh hưởng đạt từ 0,938 đến 0,958, toàn thang đo đạt 0,980. Điều đó cho thấy, hai thang đo năng lực ĐGGD và các yếu tố ảnh hưởng đã có độ tin cậy rất cao.

CHƯƠNG 3: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1 Cấu trúc và thực trạng năng lực ĐGGD của GVTH

3.1.1 Cấu trúc năng lực ĐGGD của GVTH

3.1.1.1 Tương quan giữa các năng lực thành phần với năng lực ĐGGD

Để xem xét mối tương quan giữa 6 năng lực thành phần với năng lực ĐGGD, tác giả sử dụng kiểm định Pearson trong tương quan tuyến tính, kết quả được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 3.1 Ma trận hệ số tương quan giữa 6 năng lực thành phần với năng lực ĐGGD

	Năng lực LKH ĐG	Năng lực XDCCĐG	Năng lực TKTHĐG	Năng lực SDKQĐG	Năng lực PHKQ ĐG	Năng lực THNC ĐGGD	Năng lực ĐGGD
Năng lực LKHĐG							
Năng lực XDCCĐG	0,817** 0,000 N = 648						
Năng lực TKTHĐG	0,842** 0,000 N = 648	0,847** 0,000 N = 648					
Năng lực SDKQĐG	0,742** 0,000 N = 648	0,718** 0,000 N = 648	0,842** 0,000 N = 648				
Năng lực PHKQĐG	0,673** 0,000 N = 648	0,656** 0,000 N = 648	0,759** 0,000 N = 648	0,854** 0,000 N = 648			
Năng lực THNCĐG GD	0,629** 0,000 N = 648	0,664** 0,000 N = 648	0,668** 0,000 N = 648	0,654** 0,000 N = 648	0,611** 0,000 N = 648		
Năng lực ĐGGD	0,892** 0,000 N = 648	0,899** 0,000 N = 648	0,938** 0,000 N = 648	0,901** 0,000 N = 648	0,842** 0,000 N = 648	0,810** 0,000 N = 648	0,892** 0,000 N = 648

Kết quả phân tích tương quan cặp giữa 6 năng lực thành phần với năng lực ĐGGD tại bảng 3.1 cho thấy, các năng lực thành phần có mối tương quan với năng lực ĐGGD ($P = 0,000$). Hệ số tương quan Pearson (r) của 6 năng lực thành phần với nhau có giá trị tương quan từ 0,611 đến 0,847. Hệ số tương quan Pearson của năng lực ĐGGD với các năng lực thành phần có giá trị dao động từ 0,810 đến 0,938. Điều đó cho thấy, các năng lực thành phần có quan hệ chặt chẽ với nhau và tương quan rất chặt với năng lực ĐGGD.

3.1.1.2 Vai trò của các năng lực thành phần trong cấu trúc năng lực ĐGGD

Để xác định vai trò của các năng lực thành phần trong cấu trúc năng lực ĐGGD, tác giả sử dụng mô hình hồi quy tuyến tính bội. Mô hình hồi quy tuyến tính bội được xây dựng từ các biến số độc lập và phụ thuộc, trong đó năng lực ĐGGD là biến số phụ thuộc, 6 năng

lực thành phần là biến số độc lập. Kết quả: Mô hình chỉ ra tầm quan trọng của 6 năng lực thành phần theo thứ tự sau: năng lực TKTHĐG đứng thứ nhất, tiếp theo năng lực THNCĐGGD đứng thứ 2, thứ 3 là năng lực SDKQĐG, thứ tư là năng lực XDCCĐG, thứ năm là năng lực LKHĐG, cuối cùng là năng lực PHKQĐG (bảng 3.2).

Bảng 3.2 Mức độ phù hợp của mô hình và tầm quan trọng của các biến

Model	Năng lực thành phần	R	R square	Adjusted R square	Sig
1	TKTHĐG	0,938 ^a	0,880	0,880	0,000
2	THNCĐGGD	0,970 ^b	0,940	0,940	
3	SDKQĐG	0,982 ^c	0,964	0,964	
4	XDCCĐG	0,993 ^d	0,986	0,986	
5	LKHĐG	0,998 ^e	0,995	0,995	
6	PHKQĐG	1,000 ^f	1,000	1,000	
Predictors: (Constant), TKTHĐG, THNCĐGGD, SDKQĐG, XDCCĐG, LKHĐG, PHKQĐG					

3.1.1.3 Tương quan giữa các item với các năng lực thành phần

Để đánh giá mối tương quan giữa các item với các năng lực thành phần, tác giả tiến hành kiểm tra các item thuộc 6 năng lực thành phần liệu có mối tương quan với nhau và cùng đo một hướng (tương quan trong), góp phần tạo nên sự ổn định của từng năng lực thành phần và của năng lực ĐGGD, tác giả sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá. Căn cứ vào các điều kiện phân tích nhân tố khám phá, tác giả tiến hành phân tích theo phương pháp trích Maximum Likelihood. Hệ số KMO các thang đo đạt từ 0.947 đến 0.958, nằm trong điều kiện cho phép. Kết quả được thể hiện qua bảng số liệu sau:

Bảng 3.8 Kết quả phân tích nhân tố khám phá của thang đo năng lực ĐGGD

Biến (item)	Nhân tố và hệ số chứa nhân tố					
	LKHĐG	XDCCĐG	TKTHĐG	SDKQĐG	PHKQĐG	THNCĐGGD
N1	0,670					
N2	0,684					
N3	0,622					
N4	0,632					
N5	0,619					
N6	0,465					
N7	0,688					
N8	0,733					
N9	0,675					
N10	0,689					
N11	0,737					
N12	0,744					
N13	0,679					
N14	0,688					
N15	0,544					

Biến (item)	Nhân tố và hệ số chứa nhân tố					
	LKHĐG	XDCCĐG	TKTHĐG	SDKQĐG	PHKQĐG	THNCĐG GD
N16	0,726					
N17	0,751					
N18	0,681					
N19	0,656					
N20	0,498					
N21	0,621					
N22	0,647					
N23		0,741				
N24		0,770				
N25		0,775				
N26		0,729				
N27		0,696				
N28		0,678				
N29		0,703				
N30		0,703				
N31		0,673				
N32		0,730				
N33		0,727				
N34		0,707				
N35		0,597				
N36		0,723				
N37		0,682				
N38		0,693				
N39		0,719				
N40		0,700				
N41		0,687				
N42		0,702				
N43		0,494				
N44		0,641				
N45			0,422			
N46			0,446			
N47			0,574			
N48			0,634			
N49			0,586			
N50			0,642			
N51			0,738			
N52			0,699			
N53			0,695			
N54			0,674			
N55			0,756			
N56			0,833			
N57			0,765			
N58			0,657			
N59			0,609			
N60			0,473			
N61			0,685			
N62			0,692			

Biến (item)	Nhân tố và hệ số chứa nhân tố					
	LKHĐG	XDCCĐG	TKTHĐG	SDKQĐG	PHKQĐG	THNCĐG GD
N63			0,672			
N64			0,621			
N65			0,638			
N66			0,636			
N67				0,749		
N68				0,793		
N69				0,800		
N70				0,734		
N71				0,725		
N72				0,649		
N73				0,626		
N74				0,679		
N75				0,780		
N76				0,732		
N77				0,709		
N78				0,669		
N79				0,735		
N80				0,629		
N81				0,644		
N82				0,729		
N83				0,681		
N84				0,485		
N85				0,703		
N86				0,732		
N87				0,650		
N88				0,645		
N89					0,754	
N90					0,677	
N91					0,737	
N92					0,751	
N93					0,645	
N94					0,758	
N95					0,744	
N96					0,788	
N97					0,819	
N98					0,828	
N99					0,786	
N100					0,798	
N101					0,787	
N102					0,705	
N103					0,531	
N104						0,612
N105						0,483
N106						0,607
N107						0,663
N108						0,653
N109						0,673

Biến (item)	Nhân tố và hệ số chứa nhân tố					
	LKHĐG	XDCCĐG	TKTHĐG	SDKQĐG	PHKQĐG	THNCĐG GD
N110						0,669
N111						0,706
N112						0,671
N113						0,735
N114						0,679
N115						0,780
N116						0,802
N117						0,767
N118						0,761
N119						0,752
N120						0,738
N121						0,792
N122						0,772
N123						0,760

Kết quả tại bảng 3.8 cho thấy, hệ số tương quan giữa các biến quan sát với năng lực ĐGGD đạt từ 0,422 đến 0,828. Tỷ lệ phần trăm tổng biến thiên (nhân tố trội) của thang đo đạt từ 45,96% đến 58,33%. Như vậy, 123 biến thuộc 6 năng lực thành phần trong năng lực ĐGGD đều có tương quan với nhau và tạo nên sự ổn định trong cấu trúc của thang đo năng lực ĐGGD.

3.1.2 Thực trạng năng lực ĐGGD của GVTH

Kết quả phân tích thực trạng năng lực ĐGGD của GVTH cho thấy, điểm trung bình các biểu hiện của GVTH thuộc 6 năng lực thành phần đạt từ 3,17 - 4,18 điểm, trong đó cao nhất là năng lực SDKQĐG (3,24 - 4,18 điểm), thấp nhất là năng lực THNCĐGGD (2,85 - 3,94 điểm). Độ lệch chuẩn dao động từ 0,65 - 0,83, nằm trong khoảng cho phép. Những biểu hiện GVTH tự đánh giá bản thân thực hiện chưa thường xuyên, làm chưa tốt (có điểm trung bình thấp), gồm: Tổ chức triển khai nghiên cứu đảm bảo các yêu cầu khoa học (ng nghiêm túc, tin cậy...) (2,85 điểm); Thiết kế được công cụ khảo sát cho vấn đề (đề tài) nghiên cứu (2,87 điểm); Tìm hiểu và cập nhật những xu hướng đổi mới về ĐGGD trên thế giới (2,93 điểm); Biết cách chỉnh sửa công cụ đánh giá sau thử nghiệm, để hoàn thiện công cụ (3,17 điểm); Sử dụng phần mềm (Excel, SPSS,...) để xử lý thông tin đánh giá (3,17 điểm); Thiết kế được các phiếu quan sát để thu thập thông tin phục vụ mục đích đánh giá năng lực, phẩm chất của HS (3,23 điểm); Đề xuất được các giải pháp về đổi mới đánh giá kết quả học tập và rèn luyện cho HS với nhà trường (3,24 điểm); Sử dụng đa dạng các công cụ thu thập thông tin trong quá trình đánh giá (3,30 điểm); Tự rà soát công cụ thu thập thông tin trước khi dùng để đánh giá HS (3,31 điểm); Xác định được các biểu hiện hành vi

diễn hình/đặc trưng của phẩm chất cần đo lường (3,35 điểm); Xác định được giới hạn, phạm vi của một kế hoạch đánh giá cụ thể (3,37 điểm); Tham gia vào các hoạt động giúp nâng cao hiểu biết, trách nhiệm của cộng đồng về đánh giá HS tiểu học (3,57 điểm),...

Kết quả tổng hợp theo nhóm điểm thấp, trung bình, cao của 6 năng lực thành phần và năng lực ĐGDD tại bảng 3.21 cho thấy, về mức độ chênh lệch giữa nhóm điểm cao và nhóm điểm thấp, trong 6 năng lực thành phần, có 2 năng lực có tỷ lệ nhóm điểm cao cao hơn so với nhóm điểm thấp, gồm năng lực SDKQĐG và PHKQĐG. Về tổng tỷ lệ nhóm điểm trung bình và nhóm điểm cao của 6 năng lực thành phần được xếp như sau: Đứng thứ nhất là năng lực SDKQĐG (86,9%), thứ 2 là PHKQĐG (84,4%), thứ 3 là TKTHĐG (83,5%), thứ 4 là LKHĐG (82,6%), thứ 5 là XDCCĐG (82,4%), cuối cùng là THNCĐGGD (80,6%). Điều đó cho thấy, GVTH có mức độ thực hiện tốt nhất ở năng lực SDKQĐG, yếu nhất ở năng lực THNCĐGGD.

Bảng 3.21 Phân loại các năng lực thành phần và năng lực ĐGDD tổng theo khu vực điểm

Thang đo	Điểm TB	Độ lệch chuẩn	Nhóm điểm thấp	Nhóm điểm trung bình	Nhóm điểm cao
1. Năng lực LKHĐG	79,64	11,01	≤ 69 17,4%	70-90 70,1%	≥ 91 12,5%
2. Năng lực XDCCĐG	75,98	12,85	≤ 63 17,6%	64-88 68,8%	≥ 89 13,6%
3. Năng lực TKTHĐG	81,02	11,04	≤ 70 16,5 %	71-91 69%	≥ 92 14,5%
4. Năng lực SDKQĐG	84,48	11,13	≤ 73 13,1%	74-95 71,6%	≥ 96 15,3%
5. Năng lực PHKQĐG	58,48	7,64	≤ 51 15,6%	52-65 67,9%	≥ 66 16,5%
6. Năng lực THNCĐGGD	65,54	11,72	≤ 54 19,4%	55-76 62,4%	≥ 77 18,2%
Năng lực ĐGDD	446,40	55,90	≤ 391 15,9%	392-502 70,5%	≥ 502 13,6%

3.1.3 Kết quả phỏng vấn sâu với giáo viên

3.1.3.1 Hồ sơ đánh giá

Ngoài nhiệm vụ thực hiện đánh giá thường xuyên và đánh giá định kỳ HS trực tiếp trên lớp, GVTH còn phải thực hiện các nhiệm vụ lưu trữ kết quả đánh giá thông qua hồ sơ đánh giá. Hồ sơ đánh giá gồm: Sổ ghi chép cá nhân/nhật ký; Sổ theo dõi năng lực, phẩm chất của HS/Sổ liên lạc; Học bạ tiểu học. Để đánh giá hồ sơ đánh giá của GV, tác giả tiến hành phỏng vấn GVTH (Ban Giám hiệu, tổ trưởng chuyên môn, GV chủ nhiệm, GV chuyên biệt) và kiểm tra hồ sơ học sinh lưu trữ tại các trường tiểu học. Kết quả khảo sát như sau:

Sổ ghi chép cá nhân/sổ nhật ký của GV: GV sử dụng sổ ghi chép cá nhân để ghi lại những biểu hiện về năng lực, phẩm chất của HS. Sổ ghi chép cá nhân là minh chứng lưu kết quả đánh giá thường xuyên để cuối kỳ GV kết hợp với các kết quả đánh giá định kỳ, đưa ra những đánh giá tổng hợp về HS chính xác. Đối với GV chủ nhiệm, 100% GV được hỏi đều trả lời có sử dụng sổ ghi chép cá nhân, trong đó phần lớn GV sử dụng sổ hàng tháng, số lượng GV sử dụng hàng tuần thấp và hàng ngày rất thấp. Nguyên nhân là do GV phải thực hiện công việc giảng dạy, đánh giá trên lớp, không đủ thời gian để ghi vào sổ đánh giá cá nhân hàng ngày. Đối với GV chuyên biệt, 50% GV được hỏi không sử dụng sổ ghi chép cá nhân, 50% GV có sử dụng. Những GV trả lời không sử dụng chủ yếu là GV bộ môn Thể dục và một số GV thuộc các môn Mỹ thuật, Âm nhạc. Nguyên nhân là do mỗi trường chỉ có từ 1-2 GV chuyên biệt, mỗi GV phải dạy trung bình khoảng 400-500 HS với những trường quy mô nhỏ và khoảng 800-900 HS ở những trường quy mô lớn, GV thể dục không thể mang theo sổ ghi chép hàng ngày khi dạy, những GV bộ môn Mỹ thuật, Âm nhạc do dạy quá nhiều nên không thể ghi hết và nhớ hết HS các lớp. GV chuyên biệt cũng không phải tổng hợp kết quả đánh giá và ghi nhận xét, đánh giá HS, mà chỉ đánh giá môn học của mình và phối kết hợp với GV chủ nhiệm khi cần thiết, do đó GV bộ môn chỉ ghi những HS cá biệt (tốt hoặc kém), đối với những HS ở tầm trung bình đến khá, GV không ghi lại được kết quả đánh giá thường xuyên vào sổ.

Sổ theo dõi năng lực, phẩm chất của HS/Sổ liên lạc: Theo khảo sát, hiện nay một số trường đang sử dụng mẫu sổ liên lạc, nhiều trường sử dụng mẫu sổ theo dõi năng lực, phẩm chất của HS thay cho mẫu sổ liên lạc cũ. Sổ theo dõi năng lực, phẩm chất của HS gồm 3 phần. Phần 1 là phiếu đánh giá năng lực, phẩm chất. Phần này cả HS và GV đều đánh giá bằng cách tích vào mẫu phiếu có sẵn trong sổ. Quy trình thực hiện gồm: học sinh tự đánh giá trước vào cột dành cho HS, sau đó GV đánh giá HS vào cột tương ứng dành cho GV. Phiếu được dùng để đánh giá vào cuối học kỳ 1 và cuối năm học. Phần 2, biểu tổng hợp kết quả kiểm tra định kỳ và xếp loại phẩm chất, năng lực cuối kỳ, cuối năm học. Phần này GV sẽ dựa vào điểm kiểm tra định kỳ và phiếu đánh giá năng lực, phẩm chất để đánh giá, xếp loại theo các mức: tốt, đạt, cần cố gắng. Phần 3, tham vấn, trao đổi với phụ huynh. Vào đầu năm học GV đưa sổ về cho phụ huynh ghi những nội dung cần rèn luyện cho HS và mong muốn của phụ huynh, phụ huynh chuyển lại cuốn sổ cho GV. Cuối học kỳ HS được ghi những mong muốn của các em vào sổ, cuối cùng GV viết những nhận xét và trao đổi với phụ huynh về HS, sau đó gửi về cho gia đình để phụ huynh nắm được tình hình của HS. Kết

qua phỏng vấn cho thấy, một nửa số GVTH thực hiện tốt nhiệm vụ đánh giá thông qua sổ liên lạc, coi sổ liên lạc là một kênh thông tin để liên hệ với phụ huynh. Khoảng 50% GV cho rằng sử dụng học bạ mang tính hình thức, vì phụ huynh ít đọc và gần như không phản hồi lại cho GV. Kênh làm việc chủ yếu và hiệu quả là họp phụ huynh định kỳ và gọi điện liên lạc với phụ huynh trong trường hợp cần thiết. Để tiện lợi, hiện nay một số nơi đã yêu cầu GV sử dụng phần mềm hỗ trợ, như: sổ điện tử (SMAS), sổ này được sử dụng thường xuyên để lưu lại thông tin đánh giá về HS và để trao đổi với phụ huynh.

Học bạ tiểu học: Sử dụng để ghi kết quả tổng hợp đánh giá các môn học, hoạt động giáo dục, năng lực, phẩm chất học sinh đạt được cuối năm học kèm theo nhận xét. Theo quy định, tất cả GV phải ghi kết quả tổng hợp cuối năm vào học bạ, ký tên và hiệu trưởng ký, đóng dấu xác nhận. Học bạ được nhà trường lưu lại và trả khi học sinh tốt nghiệp. Kết quả khảo sát cho thấy, 100% GV thực hiện tốt quy định ghi kết quả tổng hợp đánh giá trong học bạ. Để giảm bớt sự vất vả cho GV và tiện lợi trong quản lý, hiện nay nhiều sở GD & ĐT, phòng GD & ĐT đã yêu cầu GVTH sử dụng phần mềm (ESAMS), GV nhập kết quả vào phần mềm, cuối kỳ in ra, giảm được thủ tục ghi kết quả vào học bạ trước đây.

3.1.3.2 Quan sát giờ giảng của GV

Để đánh giá năng lực ĐGGD của GVTH thông qua giờ giảng, tác giả xây dựng phiếu quan sát năng lực ĐGGD trong giờ dạy gồm 20 tiêu chí, quan sát 5 năng lực thành phần: lập kế hoạch đánh giá, xây dựng công cụ đánh giá, triển khai thực hiện đánh giá, sử dụng kết quả đánh giá và phản hồi kết quả đánh giá. Tiến hành đọc giáo án và quan sát giờ giảng của GV, tổng hợp kết quả từ các phiếu quan sát năng lực ĐGGD, tác giả thu được kết quả như sau:

Những biểu hiện GV thực hiện xuất sắc gồm: Quan sát, đánh giá được mức độ tham gia xây dựng bài, hiểu bài trên lớp của HS; Biết động viên, thay vì nhận xét tiêu cực, khi HS trả lời chưa đúng câu hỏi; Biết cách phân bổ thời gian đánh giá hợp lý với các nội dung đánh giá đã xác định; Những biểu hiện GV thực hiện tốt gồm: Các câu hỏi, bài tập, tình huống,... đã thiết kế ngắn gọn, rõ ràng, phù hợp với nội dung, đối tượng đánh giá; Khen ngợi, động viên, khích lệ từng HS thông qua kết quả đánh giá; Rút ra ưu điểm và các lỗi HS cần cố gắng hơn nữa, dựa trên kết quả đánh giá; Giải thích các ý kiến thắc mắc của HS với thái độ tôn trọng, hòa nhã; Lắng nghe và tiếp thu ý kiến phản hồi của HS; Diễn đạt ngôn ngữ rõ ràng, dễ hiểu, logic; Tốc độ giảng dạy, đánh giá linh hoạt phù hợp với từng nội dung; Biết cách tạo hứng khởi cho HS trong các hoạt động đánh giá; Đạt được mục tiêu đánh giá

trong bài học; Những biểu hiện GV thực hiện trung bình gồm: Xác định rõ các mục tiêu cho mỗi hoạt động đánh giá trong bài học; Xác định được các dạng câu hỏi, bài tập, bài kiểm tra cho từng nội dung đánh giá; Hướng dẫn HS đánh giá lẫn nhau và tự đánh giá; Tư vấn/gợi ý phương pháp phát huy điểm mạnh, khắc phục những điểm tồn tại cho HS; Những biểu hiện GV thực hiện yếu gồm: Sử dụng đa dạng các công cụ thu thập thông tin trong quá trình đánh giá; Sử dụng công cụ đánh giá được khả năng vận dụng sáng tạo, linh hoạt của HS; Xây dựng được các tiêu chí đánh giá phù hợp với nội dung cần đánh giá; Quan sát, ghi chép các thông tin quan trọng vào sổ cá nhân khi đánh giá HS.

3.2 Các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực ĐGGD

3.2.1 Nhóm các yếu tố ảnh hưởng liên quan đến hồ sơ cá nhân của GVTH

Để đánh giá sự ảnh hưởng của các yếu tố liên quan đến hồ sơ cá nhân của GVTH, tác giả sử dụng kiểm định ANOVA và T-Test, so sánh điểm trung bình trên thang đo năng lực ĐGGD của GV các trường tiểu học theo: Nhiệm vụ; thâm niên công tác; trình độ đào tạo; tập huấn, bồi dưỡng; khu vực; loại hình trường. Kết quả cho thấy, các yếu tố: Vị trí, nhiệm vụ; khu vực; loại hình trường học; trình độ đào tạo; tập huấn, bồi dưỡng có ảnh hưởng đáng kể đến năng lực ĐGGD của GVTH ($P = 0,00$). Tuy nhiên, trong nghiên cứu này chưa phát hiện yếu tố thâm niên dạy học có ảnh hưởng đến năng lực ĐGGD ($P = 0,183$).

3.2.2 Nhóm các yếu tố ảnh hưởng liên quan đến cá nhân GVTH và môi trường giáo dục

Bảng 3.29 Ma trận hệ số tương quan giữa 4 yếu tố ảnh hưởng với năng lực ĐGGD của GVTH

	Nhận thức ĐGGD	Hiểu biết HS	Nhân cách GV	Môi trường GD	Năng lực ĐGGD
Nhận thức ĐGGD					
Hiểu biết HS	0,794** 0,000 N = 648				
Nhân cách GV	0,698** 0,000 N = 648	0,795** 0,000 N = 648			
Môi trường GD	0,626** 0,000 N = 648	0,689** 0,000 N = 648	0,770** 0,000 N = 648		
Năng lực ĐGGD	0,534** 0,000 N = 648	0,506** 0,000 N = 648	0,410** 0,000 N = 648	0,385** 0,000 N = 648	0,534** 0,000 N = 648

Kết quả phân tích tương quan cặp giữa 4 yếu tố ảnh hưởng với năng lực ĐGGD tại bảng 3.29 cho thấy, tương quan giữa các cặp biến đều ở mức chặt ($P = 0,00$). Cụ thể, hệ số

tương quan Pearson (r) của 4 yếu tố ảnh hưởng với năng lực ĐGDD có giá trị dao động từ 0,385 đến 0,534, hệ số tương quan (r) của 4 yếu tố ảnh hưởng với nhau có giá trị dao động từ 0,770 đến 0,795. Như vậy, 4 yếu tố ảnh hưởng có tương quan với nhau và đều có mối tương quan với năng lực ĐGDD.

3.3 Đề xuất giải pháp nâng cao năng lực ĐGDD cho GVTH

3.3.1 Xây dựng thang đo ĐGDD và thang đo các yếu tố ảnh hưởng rút gọn

Để rút ngắn thời gian, chi phí khảo sát, tác giả xây dựng thang đo ĐGDD và thang đo các yếu tố ảnh hưởng rút gọn thông qua mô hình hồi quy tuyến tính. Kết quả cho thấy, thang đo năng lực ĐGDD rút gọn gồm 48 item, bao quát được 6 miền đo và có cấu trúc đã được thẩm định phù hợp với mô hình lý thuyết, có thể giải thích được từ 94,6% đến 95,7% sự biến thiên của thang đo đầy đủ gồm 123 item. Thang đo các yếu tố ảnh hưởng gồm 29 item, giải thích được từ 96,5% - 97,8% sự biến thiên của thang đo đầy đủ.

3.3.2 Xây dựng các mức độ năng lực ĐGDD của GVTH

Để GVTH có thể sử dụng được thang đo ĐGDD và các yếu tố ảnh hưởng rút gọn, tác giả xây dựng các mức độ năng lực ĐGDD của GV, giúp GVTH sau khi tự đánh giá có thể xem mình đạt được ở mức độ nào, có yếu tố nào ảnh hưởng đến năng lực ĐGDD của bản thân, từ đó có kế hoạch và biện pháp nâng cao năng lực ĐGDD hợp lý; đồng thời, giúp các nhà quản lý giáo dục có thể đánh giá năng lực này của GVTH định kỳ, xác định được các yếu tố ảnh hưởng để có biện pháp giúp đỡ, tác động kịp thời. Các mức độ đề xuất, gồm: mức 1, năng lực ĐGDD yếu; mức 2, năng lực ĐGDD trung bình; mức 3, năng lực ĐGDD tốt; mức 4, năng lực ĐGDD xuất sắc.

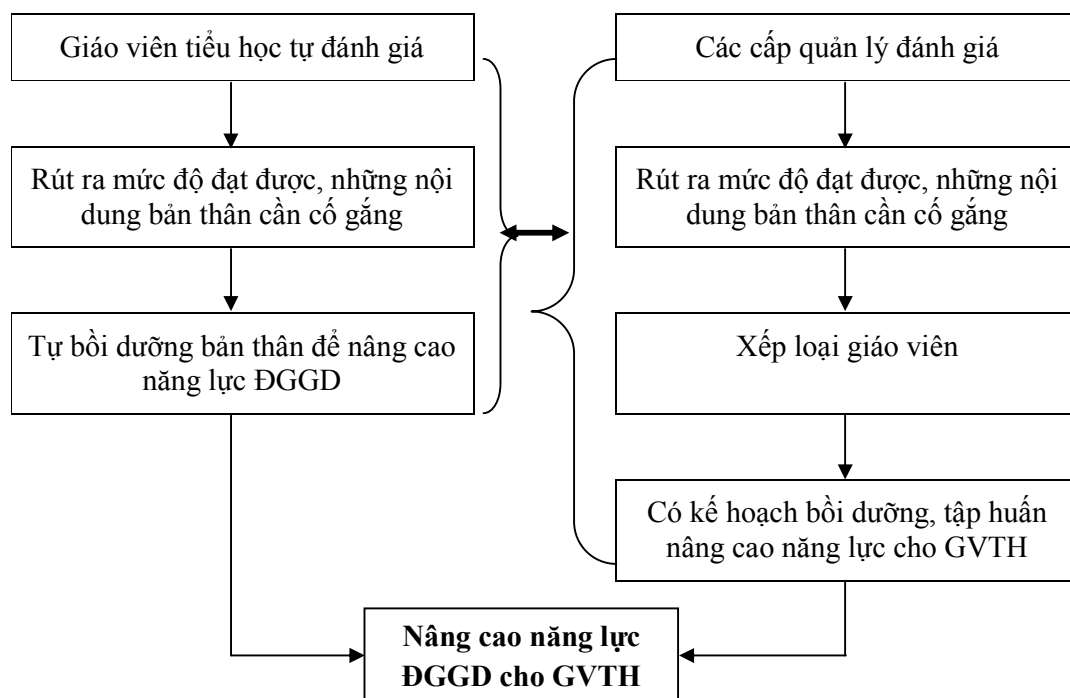
Bảng 3.42 Mô tả mức độ năng lực ĐGDD của GVTH

Mức độ	Mức điểm	Mô tả năng lực của GV
1	≤ 150	GV thực hiện được những nhiệm vụ cơ bản trong đánh giá HS dựa trên những nguyên tắc, quy định. Tuy nhiên, quá trình thực hiện chưa gắn với bối cảnh và tình huống thực tế, hoặc có thể gắn với bối cảnh thực tế nhưng giải quyết tình huống dựa trên nguyên tắc (lý luận) là chủ yếu. Phương pháp giải quyết còn cứng nhắc. Còn lúng túng trong việc thực hiện những nhiệm vụ đánh giá phức tạp hay phối kết hợp nhiều nhiệm vụ đánh giá cùng lúc.
2	151-197	GV thực hiện đầy đủ những nhiệm vụ ĐGDD theo quy định, Hành động phù hợp với nhiều tình huống. Hiểu được trách nhiệm của cá nhân, chủ động đưa ra quyết định trong đánh giá.

3	198-220	GV thực hiện tốt, thường xuyên những nhiệm vụ ĐGGD theo quy định. Có trách nhiệm cao trong thực hiện các nhiệm vụ đánh giá, chủ động đề xuất những phương pháp, cách thức đánh giá mới phù hợp với thực tiễn, thường xuyên chia sẻ kinh nghiệm với đồng nghiệp.
4	≥ 121	GV thực hiện rất tốt, rất thường xuyên những nhiệm vụ ĐGGD theo quy định; Có trách nhiệm rất cao trong thực hiện các nhiệm vụ đánh giá. GV Biết phải làm gì trong tình huống được giao và thường xuyên tìm kiếm những cách thức giải quyết tình huống hiệu quả

3.3.3 Các bước nâng cao năng lực ĐGGD của GVTH

Tác giả đề xuất đưa thang đo năng lực ĐGGD và các yếu tố ảnh hưởng rút gọn vào đánh giá hàng năm theo quy trình sau: Bước 1: GVTH tự đánh giá; bước 2: CBQL đánh giá.



KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

ĐGDD là năng lực không thể thiếu với GV ở mọi cấp học, trong đó có GVTH. Trước sự thay đổi của xu thế ĐGDD, Việt Nam đã có những thay đổi đáng kể trong đánh giá HS tiểu học. Đứng trước sự thay đổi đó, GVTH cần không ngừng học tập và thích nghi để thực hiện tốt nhiệm vụ đánh giá của mình. Luận án “*Cấu trúc năng lực ĐGDD của GVTH*” đã làm rõ một số nội dung sau:

Về lý luận, đưa ra tổng quan nghiên cứu và những khái niệm cơ bản sử dụng trong luận án. Cụ thể: 1) Về tổng quan, luận án đã phân tích, tổng hợp những nghiên cứu về ĐG kết quả học tập và rèn luyện của HS, cấu trúc năng lực ĐGDD, các yếu tố ảnh hưởng; 2) Về một số khái niệm sử dụng trong luận án, tổng hợp các nghiên cứu đi trước và mục đích của luận án, tác giả đưa ra một số khái niệm liên quan đến cấu trúc năng lực ĐGDD của GVTH, như: ĐGDD, năng lực, năng lực ĐGDD của GVTH, cấu trúc năng lực ĐGDD của GVTH; đề xuất cấu trúc năng lực ĐGDD của GVTH ở Việt Nam gồm 6 năng lực thành phần; đề xuất lý thuyết vận dụng và xây dựng khung lý thuyết của luận án.

Về thực tiễn, nghiên cứu đã trả lời được các câu hỏi đặt ra về cấu trúc năng lực ĐGDD, mối quan hệ giữa các năng lực thành phần trong cấu trúc và các yếu tố ảnh hưởng đến cấu trúc năng lực ĐGDD. Cụ thể, nghiên cứu đã đạt được một số kết quả sau: 1) Xác định được cấu trúc năng lực ĐGDD gồm 6 năng lực thành phần, trong từng năng lực thành phần xác định được các chỉ báo quan trọng tạo nên cấu trúc từng thành phần. Các năng lực thành phần có quan hệ chặt chẽ với nhau và tương quan rất chặt với năng lực ĐGDD. Các item thuộc 6 năng lực thành phần có mối tương quan với nhau và cùng đo một hướng (tương quan trong); 2) Thực trạng năng lực ĐGDD của GVTH ở nước ta hiện nay chưa cao, tỷ lệ GVTH nằm trong nhóm điểm thấp- có sự thiếu hụt về năng lực ĐGDD cao hơn nhóm điểm cao- có năng lực ĐGDD tốt. Trong 6 năng lực thành phần, GVTH có mức độ thực hiện tốt nhất ở năng lực SDKQĐG, yếu nhất ở năng lực THNCĐGDD. Bên cạnh đó, luận án cũng chỉ ra được các biểu hiện (item) tốt và chưa tốt; 3) Các yếu tố ảnh hưởng: Luận án đã chỉ ra được, có hai nhóm yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến năng lực ĐGDD của GVTH. Cụ thể, trong nhóm yếu tố liên quan đến hồ sơ cá nhân GVTH, các yếu tố: Vị trí, nhiệm vụ; khu vực; loại hình trường học; trình độ đào tạo; tập huấn, bồi dưỡng có ảnh hưởng đáng kể đến năng lực ĐGDD của GVTH. Tuy nhiên, trong nghiên cứu này chưa phát hiện yếu tố tâm niệm dạy học có ảnh hưởng đến năng lực ĐGDD. Đối với nhóm yếu tố ảnh hưởng liên quan

đến cá nhân GV và môi trường xung quanh, luận án đã chứng minh được các yếu tố: NTĐGGD, HBHS, NCGV, MTGD đều có mối quan hệ với nhau và có mối tương quan với năng lực ĐGGD, trong đó, yếu tố cá nhân GV (gồm NTĐGGD và HBHS) có ảnh hưởng mạnh nhất.

Về xây dựng giải pháp, để nâng cao năng lực ĐGGD cho GVTH, trước khi đề xuất giải pháp tác động, tác giả đã xây dựng: 1) Thang đo năng lực ĐGGD rút gọn và thang đo các yếu tố ảnh hưởng rút gọn; Đề xuất các mức độ năng lực ĐGGD cho GVTH khi sử dụng thang đo ĐGGD rút gọn; Đưa ra các bước đánh giá khi vận dụng thực tiễn.

Như vậy, luận án đã chứng minh được mô hình lý thuyết cấu trúc năng lực ĐGGD gồm 6 năng lực thành phần, được sắp xếp theo quy trình ĐGGD, có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, chịu ảnh hưởng của yếu tố cá nhân GV và môi trường giáo dục là hoàn toàn hợp lý.

2. Khuyến nghị

Từ những kết quả phân tích trên, tác giả đưa ra một số khuyến nghị với Bộ GD & ĐT, lãnh đạo các sở/phòng GD & ĐT các tỉnh/thành phố và GVTH như sau:

- Cần xây dựng và ban hành quy định/tiêu chuẩn về đánh giá năng lực ĐGGD của GVTH riêng, bao gồm các tiêu chí, chỉ báo cụ thể, phù hợp với tình hình thực tiễn tại Việt Nam, tạo cơ sở để GVTH, các cấp quản lý có thể tự đánh giá năng lực này thường xuyên hàng năm.

- Trong khi Bộ GD và ĐT chưa ban hành quy định và tiêu chí, chỉ báo, công cụ đánh giá năng lực ĐGGD riêng cho GVTH, chúng tôi kiến nghị GVTH sử dụng thang đo năng lực ĐGGD và thang đo các yếu tố ảnh hưởng rút gọn đã xây dựng để tự đánh giá năng lực này của bản thân, xác định các yếu tố ảnh hưởng để có kế hoạch tự bồi dưỡng bản thân. Với các Sở GD & ĐT, phòng GD & ĐT và lãnh đạo các trường tiểu học, chúng tôi kiến nghị nên sử dụng thang đo rút gọn để đánh giá GV định kỳ hàng năm, từ đó xây dựng các chương trình bồi dưỡng, tập huấn sát với năng lực ĐGGD của GVTH.

- Tăng cường tập huấn, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho GVTH ở khu vực nông thôn và miền núi.

- Khuyến khích hoạt động chia sẻ thông tin, trao đổi kinh nghiệm về đánh giá giữa các GV trong nhà trường và GV trường tiểu học công lập với trường tư thục.

- GVTH cần không ngừng tự học tập, bồi dưỡng kiến thức mới về ĐGGD, rèn luyện năng lực ĐGGD của bản thân thông qua các hoạt động đánh giá thực tiễn.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

[1] Nguyễn Công Khanh, Đỗ Thị Hương (2018), Năng lực sử dụng và phân hồi kết quả đánh giá của giáo viên tiểu học: thực trạng và những yếu tố ảnh hưởng, *kỷ yếu hội thảo quốc tế Những xu thế mới trong giáo dục*, Nxb ĐHQG Hà Nội, tr. 292-306.

[2] Nguyen Cong Khanh, Do Thi Huong (2018), The Education Assessment Competence Structure of Primary Teachers in Vietnam, *VNU Journal of Science: Education Research*, Vol. 34, No. 4(2018), pp. 1-12.

[3] Nguyễn Công Khanh, Đỗ Thị Hương (2018), Năng lực tự học và nghiên cứu về đánh giá giáo dục của giáo viên tiểu học: Thực trạng và những yếu tố ảnh hưởng, *Tạp chí Khoa học giáo dục Việt Nam*, số 9 (9/2018), tr. 44-49.

[4] Nguyễn Công Khanh, Đỗ Thị Hương (2019), Năng lực lập kế hoạch và triển khai thực hiện đánh giá của giáo viên tiểu học: thực trạng và những yếu tố ảnh hưởng, *Tạp chí Quản lý giáo dục- Học viện quản lý giáo dục*, Vol. 11 (2019), No. 1, tr. 28- 35.

[5] Nguyễn Công Khanh, Đỗ Thị Hương (2019), Năng lực lựa chọn và xây dựng công cụ đánh giá: thực trạng và những vấn đề của giáo viên tiểu học, *Tạp chí Khoa học Đại học Sư phạm Hà Nội*, Vol. 64, Iss. 1(2019), tr. 3-15.