

NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC VINH



TRƯỜNG ĐẠI HỌC VINH



ETEP



NGÂN HÀNG THẾ GIỚI

KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC

PHÁT TRIỂN CHƯƠNG TRÌNH, TỔ CHỨC ĐÀO TẠO
VÀ BỒI DƯỠNG THƯỜNG XUYÊN GIÁO VIÊN, CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC
THEO HƯỚNG TIẾP CẬN NĂNG LỰC



NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC VINH

NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC VINH

- ❖ **NÂNG CAO HIỆU QUẢ THẢO LUẬN NHÓM TRONG SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT VINH LONG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU DẠY HỌC TÍCH CỰC** 354
PHÙNG THẾ TUẤN
- ❖ **BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN TƯ DUY PHẢN BIỆN GIÚP HỌC SINH GIẢI QUYẾT CÁC VẤN ĐỀ TRONG DẠY HỌC ĐỊA LÍ 12**..... 359
VÕ THỊ VINH
- ❖ **ĐỔI MỚI BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC DẠY HỌC CHO GIÁO VIÊN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC PHỔ THÔNG TỔNG THỂ HIỆN NAY** 369
TỪ ĐỨC VĂN
- ❖ **XÂY DỰNG QUY TRÌNH ĐÁNH GIÁ THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC TRONG ĐÀO TẠO NGHIỆP VỤ SƯ PHẠM GIÁO VIÊN TIỂU HỌC HIỆN NAY**..... 377
NGUYỄN TRUNG KIẾN, NGUYỄN THỊ KỲ
- ❖ **ĐỔI MỚI DẠY HỌC NGỮ VĂN: TỪ CHƯƠNG TRÌNH 2018 ĐẾN SÁCH GIÁO KHOA THEO MÔ HÌNH PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC** 384
BÙI MẠNH HÙNG
- ❖ **MỘT VÀI NHẬN XÉT VỀ VIỆC BIÊN SOẠN BÀI “CHIẾN TRANH VIỆT NAM (1964-1975)” TRONG SÁCH GIÁO KHOA LỊCH SỬ LỚP 12 CỦA CỘNG HÒA PHÁP**..... 393
ĐẬU ĐỨC ANH
- ❖ **PHẨM CHẤT VÀ NĂNG LỰC CỦA NGƯỜI GIÁO VIÊN NGỮ VĂN TRƯỚC YÊU CẦU THỰC HIỆN CHƯƠNG TRÌNH MỚI**..... 402
ĐẶNG LƯU
- ❖ **PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC DẠY HỌC CHO SINH VIÊN SƯ PHẠM VỚI SỰ HỖ TRỢ CỦA CÔNG NGHỆ THÔNG TIN**..... 411
PHAN ANH HÙNG, NGUYỄN THANH MỸ
- ❖ **DẠY HỌC BÀI: “CUỘC ĐẤU TRANH GIÀNH QUYỀN TỰ CHỦ CỦA HỌ KHÚC, HỌ DƯƠNG” TRONG CHƯƠNG TRÌNH LỊCH SỬ LỚP 6 THEO HƯỚNG TIẾP CẬN, PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC CHO HỌC SINH**..... 423
NGUYỄN QUANG HỒNG
- ❖ **DẠY HỌC NGỮ VĂN Ở NGÀNH SƯ PHẠM ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐÀO TẠO GIÁO VIÊN TRONG BỐI CẢNH MỚI** 431
ĐẶNG LƯU, LÊ HỒ QUANG
- ❖ **XÂY DỰNG VÀ SỬ DỤNG RUBRIC TRONG ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC MÔ HÌNH HÓA TOÁN HỌC CỦA HỌC SINH TRUNG HỌC PHỔ THÔNG**..... 439
PHẠM XUÂN CHUNG, BÙI HẢI VÂN
- ❖ **SỬ DỤNG CÂU HỎI THEO ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC TRONG GIẢNG DẠY CHO SINH VIÊN NGÀNH SƯ PHẠM LỊCH SỬ** 446
MAI PHƯƠNG NGỌC, NGUYỄN THÁI THẮNG
- ❖ **PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC THIẾT KẾ TÀI LIỆU DẠY HỌC THEO HƯỚNG TIẾP CẬN NĂNG LỰC TRONG BỒI DƯỠNG THƯỜNG XUYÊN CHO GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG, ĐẠI HỌC** 452
HOÀNG THẾ HẢI, LÊ THỊ PHƯƠNG DUNG
- ❖ **PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC DẠY HỌC CHO SINH VIÊN NGÀNH SƯ PHẠM SINH HỌC ĐÁP ỨNG CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC PHỔ THÔNG MỚI THÔNG QUA MÔ HÌNH TRƯỜNG THỰC HÀNH SƯ PHẠM TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC VINH**..... 462
TRẦN THỊ GÁI, NGUYỄN THANH MỸ
- ❖ **ĐỀ XUẤT QUY TRÌNH BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN GẮN VỚI VAI TRÒ CỦA CÁC TRƯỜNG SƯ PHẠM ĐỊA PHƯƠNG** 467
TRỊNH THỊ QUỲNH, LÊ VĂN THẮNG 7

XÂY DỰNG QUY TRÌNH ĐÁNH GIÁ THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC TRONG ĐÀO TẠO NGHIỆP VỤ SƯ PHẠM GIÁO VIÊN TIỂU HỌC HIỆN NAY

NGUYỄN TRUNG KIÊN^[1], NGUYỄN THỊ KỶ^[2]

Tóm tắt: Theo xu thế hiện nay, quá trình đào tạo cần chuyển dịch theo hướng phát triển năng lực cho người học, trong đó đánh giá là khâu then chốt nhằm khẳng định mức độ đạt được của sinh viên so với yêu cầu năng lực nghề đặt ra. Bài viết đề cập đến vấn đề đánh giá năng lực nghiệp vụ sư phạm của sinh viên tiểu học, trong đó tác giả giới thiệu các khái niệm cơ bản, quy trình đánh giá theo tiếp cận năng lực từ việc xây dựng khung năng lực, thiết kế nhiệm vụ và thang đánh giá, cũng như mô hình đánh giá mức độ phát triển của sinh viên.

Abstract: According to the current trend, the training process needs to be approach competency development for learners, which evaluation is seen as a key step to confirm the level of students' achievement compared to the required vocational competence. The article mentions the issue of pedagogical assessment of elementary education students, which the author introduces the fundamental concepts, the evaluation process according to competency approach from building competency framework, designing tasks and evaluation scales, as well as a model to measure student development.

1. Đặt vấn đề

Xã hội ngày càng phát triển, đòi hỏi về nguồn nhân lực càng khắt khe, người lao động được đào tạo không chỉ hiểu biết mà còn có khả năng hành nghề hiệu quả, hay nói cách khác phải có năng lực nghề đáp ứng yêu cầu công việc. Muốn vậy, công tác đào tạo ở các cơ sở giáo dục cần phải có sự chuyển dịch từ mô hình đào tạo truyền thống tập trung vào kiến thức sang mô hình đào tạo tiếp cận năng lực và thể hiện nhất quán trong các khâu: thiết kế mục tiêu, biên soạn nội dung, lựa chọn phương pháp giảng dạy và đánh giá đều dựa trên năng lực mà người học cần phải có. Điều này cũng được thể hiện rõ ràng trong nghị quyết 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo: “Chuyển mạnh quá trình giáo dục từ chủ yếu trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học”.

Điểm qua nền giáo dục của một vài nước tiên tiến trên thế giới, thì đào tạo theo tiếp cận năng lực đã và đang là xu thế phát triển giáo dục hiện nay, và trở thành yêu cầu bức thiết đối với các trường đào tạo sư phạm, trong đó đánh giá được xem là khâu then chốt để khẳng định

1. Trường Đại học Vinh

2. Trường Đại học Vinh

năng lực hành nghề của sinh viên trước khi tốt nghiệp. Mặt khác, đánh giá kết quả học tập cũng là tiêu chí để đánh giá chất lượng đào tạo, qua đó nâng cao vị thế, thương hiệu của nhà trường.

Khảo sát thực tế cho thấy rằng, sinh viên sư phạm ra trường vẫn còn rất ngỡ ngàng với công việc của mình, thậm chí có nhiều người còn lo lắng, sợ hãi khi phải đối mặt với công việc thực tế, việc thực hiện một hoạt động giáo dục còn lúng túng, xử lý các mối quan hệ với học sinh, phụ huynh và đồng nghiệp còn gặp nhiều khó khăn. Nguyên nhân của thực trạng trên xuất phát từ thiếu hụt các năng lực nghiệp vụ sư phạm khi người học còn ngồi trên ghế nhà trường.

Năng lực nghiệp vụ sư phạm phản ánh trình độ tay nghề của giáo viên. Năng lực này được hình thành trong quá trình đào tạo và hành nghề. Thực tế nhiều giáo viên có trình độ chuyên môn cao thể hiện qua hệ thống văn bằng, chứng chỉ, song kỹ năng thể hiện năng lực nghiệp vụ sư phạm còn yếu, do đó ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả giáo dục của ngành. Vấn đề đặt ra cần phát triển năng lực nghiệp vụ sư phạm cho sinh viên trong quá trình đào tạo để nâng cao chất lượng giáo dục hiện nay, trong đó cần chú trọng nhiều hơn nữa khâu đánh giá người học.

2. Một số vấn đề về lí luận

2.1. Năng lực

Có nhiều cách hiểu khác nhau về năng lực:

- Năng lực (Ability) hiểu theo nghĩa chung nhất là khả năng mà cá nhân thể hiện khi tham gia một hoạt động nào đó ở một thời điểm nhất định.

- Năng lực (Competence) thường gọi là năng lực hành động, là khả năng thực hiện hiệu quả một nhiệm vụ/hành động cụ thể, liên quan đến một lĩnh vực nhất định dựa trên cơ sở hiểu biết, kĩ năng, kĩ xảo và sự sẵn sàng hành động

Từ những quan niệm trên, chúng ta có thể đưa ra một khái niệm về năng lực như sau: Năng lực là khả năng làm chủ được kiến thức, kĩ năng, thái độ và vận dụng chúng một cách hợp lý vào thực hiện thành công nhiệm vụ hoặc giải quyết hiệu quả những vấn đề đặt ra trong cuộc sống.

Như vậy, khái niệm năng lực là một hệ thống phức hợp, toàn diện hơn, có sự kết hợp của nhiều thành tố: kiến thức, kĩ năng, thái độ, động cơ, niềm tin, tình cảm, đạo đức... trong bối cảnh có ý nghĩa. Một người có năng lực về một hoạt động nào đó cần có đủ các dấu hiệu:

- Có kiến thức hoặc hiểu biết chuyên sâu về lĩnh vực / hoạt động đó.
- Biết cách tiến hành hoạt động đó có hiệu quả và đạt kết quả phù hợp mục đích.
- Hành động có kết quả, ứng phó linh hoạt hiệu quả trong những điều kiện mới, không quen thuộc.

2.2. Đánh giá theo tiếp cận năng lực

Đánh giá theo tiếp cận năng lực hướng vào việc xác định người học giải quyết nhiệm vụ ở mức độ nào, hơn là biết được những gì, đó là đánh giá khả năng học sinh vận dụng các kiến thức, kĩ năng đã học cùng với thái độ bản thân để giải quyết những tình huống thực tiễn của cuộc sống hàng ngày. So với cách đánh giá truyền thống, đánh giá năng lực là bước phát triển cao hơn, người học không chỉ vận dụng kiến thức, kĩ năng mà còn phải huy động những trải nghiệm giáo dục bên ngoài nhà trường để giải quyết nhiệm vụ, do đó thông qua việc hoàn thành nhiệm vụ, người ta có thể đánh giá khả năng nhận thức, kĩ năng thực hiện và những giá trị, tình cảm của người học.

Để đánh giá năng lực người học cần xây dựng thang đo theo mức độ phát triển năng lực của người học, chứ không theo quy chuẩn việc người đó đạt hay không một nội dung đã học. Do đó đánh giá năng lực tập trung vào mục tiêu đánh giá sự tiến bộ của người học so với chính họ hơn là mục tiêu đánh giá, xếp hạng giữa người học với nhau.

Việc xây dựng các nhiệm vụ học tập để đánh giá năng lực phải đảm bảo bao quát được các mức độ năng lực từ thấp nhất đến cao nhất. Vì vậy, công cụ đánh giá năng lực thường là một hệ thống các nhiệm vụ từ dễ đến khó, từ đơn giản đến phức tạp thuộc một chủ đề/lĩnh vực cần đánh giá để đảm bảo đo lường được sự phát triển năng lực của mọi đối tượng. Tùy theo năng lực của sinh viên, người dạy có thể lựa chọn các nhiệm vụ phù hợp. Bản thân sinh viên cũng có thể sử dụng bộ công cụ này để tự đánh giá năng lực của mình, từ đó có hướng phấn đấu rèn luyện nâng cao năng lực của mình.

2.3. Nghiệp vụ sư phạm

Nghiệp vụ là khái niệm dùng để chỉ kỹ năng, phương pháp thực hiện công việc chuyên môn của một nghề, một vị trí nào đó nhằm hoàn tốt nhiệm vụ được giao. Mỗi công việc khác nhau có những đòi hỏi về nghiệp vụ không như nhau, người nào có nghiệp vụ tốt sẽ hoàn thành hiệu quả công việc của mình.

Nghiệp vụ sư phạm của giáo viên là cách thức tổ chức thực hiện hiệu quả hoạt động giảng dạy và giáo dục học sinh. Nghiệp vụ sư phạm của giáo viên phải thể hiện qua việc tổ chức thực hiện hoạt động nghề nghiệp của họ nhưng phải theo yêu cầu, chức năng, nhiệm vụ được giao. Nghĩa là người giáo viên phải hiểu rõ chức năng, nhiệm vụ của mình trong hoạt động nghề nghiệp, hiểu rõ những yêu cầu của lao động nghề nghiệp đặt ra (yêu cầu về phẩm chất, năng lực), từ đó có thể tổ chức thực hiện hoạt động giảng dạy và giáo dục nghề nghiệp cho học sinh một cách phù hợp, đúng hướng.

2.4. Năng lực nghiệp vụ sư phạm

Theo cấu trúc chung của năng lực, chúng ta có thể chia năng lực của sinh viên sư phạm có thể được chia thành hai nhóm: năng lực chung và năng lực chuyên biệt, trong năng lực chuyên biệt có thể chia thành năng lực chuyên môn và năng lực nghiệp vụ.

Năng lực chuyên môn là nhóm năng lực liên quan tới các hoạt động phát triển chuyên môn (Toán, vật lý, văn học, địa lý...) của sinh viên, ví dụ: năng lực tìm hiểu, khai thác kiến thức chuyên ngành; năng lực tư duy và lập luận chuyên ngành; năng lực nghiên cứu khoa học chuyên ngành; năng lực phát triển chương trình chuyên ngành...

Năng lực nghiệp vụ là nhóm năng lực liên quan tới cách thức tổ chức các hoạt động dạy học và giáo dục học sinh. Năng lực NVSP của giáo viên là khả năng vận dụng tổng hợp kiến thức, kỹ năng sư phạm, thái độ,... của giáo viên sư phạm nhằm tổ chức thực hiện có hiệu quả hoạt động dạy học và giáo dục nghề nghiệp cho học sinh theo yêu cầu, chức năng, nhiệm vụ được giao, ví dụ như: năng lực thiết kế và tổ chức hoạt động dạy học và giáo dục; năng lực xử lý tình huống sư phạm; năng lực phối hợp cộng đồng trong giáo dục học sinh; năng lực đánh giá kết quả học tập của học sinh;...

3. Quy trình đánh giá năng lực nghiệp vụ sư phạm trong đào tạo giáo viên tiểu học

3.1. Thiết kế khung năng lực nghiệp vụ sư phạm của sinh viên tiểu học

Để đánh giá năng lực nghiệp vụ sư phạm của sinh viên tiểu học điều đầu tiên chúng ta cần xác định những năng lực nào cần đánh giá, từ đó xây dựng khung năng lực nghiệp vụ sư phạm. Khung năng lực là cơ sở để người dạy xác định các năng lực mà sinh viên đã hình thành và tiếp tục hỗ trợ người học những năng lực còn lại, là tiêu chuẩn để nhà tuyển dụng lựa chọn các ứng cử viên thích hợp. Khung năng lực cũng là cơ sở quan trọng để tổ chức, thực hiện quá trình đào tạo đáp ứng yêu cầu của thế giới nghề nghiệp. Để xây dựng khung năng lực, tác giả đề xuất quy trình như sau:

Bước 1: Phác thảo khung năng lực

Trong bước này, nhà nghiên cứu phân tích bối cảnh xã hội, tìm hiểu các văn bản pháp quy của nhà nước, ví dụ chuẩn nghề nghiệp giáo viên, chương trình giáo dục phổ thông... để xác định những năng lực nào cần hình thành cho SV, từ đó phác thảo thành khung năng lực.

Bước 2: Tham khảo ý kiến chuyên gia

Sau khi khung năng lực được phác thảo, một nhóm chuyên gia cùng xem xét, đánh giá và đưa ra những góp ý cho nhà nghiên cứu. Chuyên gia ở đây có thể là các giáo viên có kinh nghiệm, nhà giáo dục học học, v.v. Trong bước này, cơ sở lý thuyết của khung năng lực được đánh giá từ góc độ của người sử dụng.

Bước 3: Thử nghiệm khung năng lực

Khung năng lực sau khi được chỉnh sửa sẽ được đưa vào thử nghiệm với một số mẫu cụ thể. Người được đánh giá hiểu rõ các năng lực và mức độ đánh giá trước khi tham gia vào quá trình đánh giá.

Bước 4: Hoàn thiện khung năng lực

Sau quá trình thử nghiệm, nhà nghiên cứu loại bỏ những yếu tố không phù hợp, bổ sung những ưu điểm và hoàn thiện khung năng lực ban đầu. Sau khi hoàn thiện, nhà nghiên cứu có thể sử dụng bộ khung này để đánh giá đại trà sinh viên và tiếp tục hoàn thiện sau mỗi lần đánh giá.

Đối với sinh viên tiểu học, tác giả đề xuất khung năng lực nghiệp vụ sư phạm như sau:

Bảng 1: Khung năng lực nghiệp vụ sư phạm của sinh viên tiểu học

STT	Năng lực nghiệp vụ sư phạm
1	Năng lực thiết kế hoạt động dạy học
2	Năng lực thiết kế hoạt động trải nghiệm
3	Năng lực tổ chức và thực hiện hoạt động dạy học
4	Năng lực tổ chức và thực hiện hoạt động trải nghiệm
5	Năng lực đánh giá kết quả học tập của học sinh
6	Năng lực giao tiếp sư phạm
7	Năng lực xử lý tình huống sư phạm
8	Năng lực phối hợp cộng đồng trong công tác giáo dục
9	Năng lực tìm hiểu và chẩn đoán học sinh
10	Năng lực thuyết phục và cảm hóa học sinh
11	Năng lực xây dựng môi trường giáo dục
12	Năng lực nghiên cứu khoa học giáo dục

3.2. Thiết kế công cụ đánh giá năng lực nghiệp vụ sư phạm của sinh viên tiểu học

Việc đánh giá năng lực của sinh viên không đơn thuần chỉ là những câu hỏi kiểm tra trên giấy như trước đây, mà thay vào đó chúng ta cần sử dụng hệ thống các nhiệm vụ gắn với thực tiễn, đòi hỏi sinh viên phải huy động tối đa khả năng của bản thân để giải quyết. Do vậy, các nhiệm vụ cần được xây dựng có ý nghĩa, gắn với bối cảnh thực, thể hiện được các mức độ năng lực từ thấp đến cao. Có nhiều công cụ để đánh giá tuy nhiên với việc đánh giá năng lực nghiệp vụ sư phạm, có thể sử dụng những công cụ sau:

- Sản phẩm học tập: Sinh viên phải tạo ra một sản phẩm thực tế, sản phẩm đó chứa đựng tài năng và tâm huyết của họ. Các sản phẩm rất đa dạng: kế hoạch dạy học, kế hoạch hoạt động trải nghiệm, kế hoạch giáo dục học sinh, kế hoạch phát triển tập thể lớp, bộ đề đánh giá kết quả học tập học sinh, báo cáo đề tài nghiên cứu khoa học,...

NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC VINH

- Dự án học tập: Thông qua những dự án học tập chúng ta có thể thu thập những thông tin để đánh giá năng lực thu thập, tìm kiếm, phân tích thông tin cũng như năng lực sự phạm của sinh viên, ví dụ: Dự án nghiên cứu một đề tài trong giáo dục; Dự án giáo dục một học sinh có hành vi không mong đợi; Dự án mở một câu lạc bộ; Dự án huy động cộng đồng thực hiện một công trình giáo dục....

- Nhiệm vụ thực hiện: Sinh viên thể hiện năng lực qua việc thực hiện các yêu cầu, nhiệm vụ được giao: Tổ chức một tiết học trên lớp, tổ chức một hoạt động trải nghiệm, tổ chức buổi trò chuyện với phụ huynh, xử lý một tình huống sự phạm,...

3.3. Thiết kế thang đánh giá năng lực nghiệp vụ sự phạm của sinh viên tiểu học

Để đánh giá chính xác biểu hiện năng lực của sinh viên, điều quan trọng là người đánh giá phải thiết kế được thang đánh giá chi tiết, rõ ràng, chính xác. Với mỗi nhiệm vụ cụ thể trên, người dạy có thể xây dựng một thang đánh giá phù hợp. Thang đánh giá bao gồm các tiêu chí của năng lực cần đánh giá và một thước đo để đo mức độ đạt được các tiêu chí đó của sinh viên. Thang đánh giá có nhiều loại, tuy nhiên theo tác giả trong đánh giá năng lực nghiệp vụ sự phạm của sinh viên thường sử dụng hai loại: thang đo dạng số và thang đo dạng mô tả. Dưới đây là thang đánh giá dạng số và dạng mô tả của hai năng lực khác nhau:

Bảng 2: Thang đo đánh giá năng lực thiết kế kế hoạch dạy học

(Thang đo dạng số)

STT	Tiêu chí đánh giá cần đạt	Mức độ điểm đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Mục tiêu làm rõ được 3 mặt: kiến thức, kỹ năng và thái độ với động từ đo lường được	1	2	3	4	5
2	Liệt kê được nội dung trọng tâm, phương pháp, phương tiện sử dụng trong bài giảng	1	2	3	4	5
3	Tiến trình bài dạy chặt chẽ, phù hợp logic nhận thức học sinh và logic môn học	1	2	3	4	5
4	Các hoạt động tìm hiểu bài học được phân chia rõ ràng, cụ thể với thời gian xác định	1	2	3	4	5
5	Hoạt động của GV và HS cân xứng, ngắn gọn, không mô tả	1	2	3	4	5

Bảng 3: Thang đánh giá năng lực xử lý tình huống sự phạm

(Thang đo dạng mô tả)

Tiêu chí	Mức 3 (3 điểm)	Mức 2 (2 điểm)	Mức 1 (1 điểm)
Nhận biết tình huống	Nhận biết nhanh, chính xác	Nhận biết được tình huống nhưng còn chậm	Chưa nhận biết được tình huống
Xử lý tình huống	Xử lý khéo léo, đưa ra các lập luận sắc bén	Xử lý chưa khéo léo, lập luận chưa chặt chẽ, còn có những sơ hở	Xử lý còn lúng túng, lập luận thiếu chặt chẽ, còn nhiều sơ hở
Phong cách xử lý	Trình bày rõ ràng, mạch lạc, có sức thuyết phục	Trình bày chưa mạch lạc, đôi lúc vẫn còn lúng túng, chưa thuyết phục	Trình bày ấp úng, không rõ ràng, không có sức thuyết phục

Tính khả thi của phương án giải quyết	Phương án giải quyết có tính khả thi cao	Phương án có tính khả thi nhưng hiệu quả không cao.	Phương án không có tính khả thi
Thời gian xử lý tình huống	Xử lý nhanh gọn, trong thời gian cho phép	Xử lý vượt thời gian cho phép nhưng không nhiều (dưới 1 phút)	Xử lý vượt quá nhiều thời gian cho phép

Bên cạnh thang đánh giá của người dạy, để đánh giá được toàn diện người học, chúng ta cần thiết kế thang đánh giá đồng đẳng và tự đánh giá của sinh viên, đặc biệt đối với những nhiệm vụ hoạt động theo nhóm.

3.4. Lựa chọn mô hình đánh giá năng lực nghiệp vụ sư phạm của sinh viên tiểu học

Khi đánh giá theo tiếp cận năng lực, chúng ta cần hiểu rằng năng lực được phát triển từ thấp đến cao. Vấn đề của người đánh giá là phải xác định xem người học đang ở mức độ nào để từ đó giúp họ tiếp tục phát triển lên mức năng lực cao hơn trong quá trình học tập.

Trên thế giới đã có một số tác giả đề cập tới mô hình phát triển năng lực, trong đó phải kể đến thang phát triển tư duy của Bloom bao gồm sáu bậc từ thấp đến cao: Biết, thông hiểu, vận dụng, phân tích, tổng hợp, đánh giá; mô hình năm giai đoạn hình thành kỹ năng của Dreyfus bao gồm năm mức phát triển, từ người tập sự đến chuyên gia: người tập sự; người bắt đầu, người có năng lực; người thành thạo và chuyên gia; mô hình phát triển năng lực của Singer (2006) với sáu cấp độ như sau: Tiếp nhận, xử lý dữ liệu ở cấp độ một, xử lý dữ liệu thông qua các mô hình, công thức, mô tả, diễn đạt bằng ngôn ngữ của bản thân, xử lý cấp độ hai các kết quả, chuyên giao. Theo tác giả, để đánh giá mức độ phát triển năng lực nghiệp vụ sư phạm của sinh viên có thể xây dựng mô hình như sau:

- Mức 1 (năng lực cấp thấp): sinh viên vận dụng kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, thái độ để thực hiện những yêu cầu, nhiệm vụ đơn giản có hướng dẫn nằm trong những nội dung giới hạn hoặc thực hiện những trường hợp giống mẫu.

- Mức 2 (năng lực trung bình): sinh viên vận dụng kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, thái độ để độc lập thực hiện những yêu cầu, nhiệm vụ tương đối phức tạp và được chuẩn bị trước với nội dung không giới hạn.

- Mức 3 (năng lực cấp cao): sinh viên vận dụng kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, thái độ để độc lập thực hiện những yêu cầu, nhiệm vụ khác nhau, đa dạng, phức tạp, có thể nảy sinh bất ngờ trong thực tế nghề nghiệp.

Với mô hình này chúng ta có thể đánh giá sự phát triển năng lực của sinh từ khi bắt đầu vào khóa học (năm nhất) cho tới khi sinh viên tốt nghiệp ra trường. Điều quan trọng là người đánh giá phải làm sao thiết kế được những nhiệm vụ phù hợp để đánh giá các mức độ phát triển của sinh viên.

4. Kết luận và kiến nghị

Đánh giá theo tiếp cận năng lực là hướng đi phù hợp nhằm phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển xã hội trong giai đoạn hiện nay. Đối với người giáo viên tiểu học, năng lực nghiệp vụ sư phạm đóng vai trò quan trọng bởi đối tượng mà họ tác động là những thế hệ măng non, đang còn non nớt và dễ bị tổn thương.

Việc đánh giá năng lực nghiệp vụ sư phạm cho phép chúng ta xác định sinh viên đủ điều kiện để hành nghề hay không. Muốn vậy, cần xây dựng một quy trình đánh giá phù hợp, từ việc

xây dựng khung năng lực, thiết kế các nhiệm vụ và thang đánh giá cũng như mô hình đánh giá sự phát triển năng lực của sinh viên. Điều đó đòi hỏi sự dày công và sự tâm huyết của người dạy để có được sự đánh giá khách quan, chính xác. Bên cạnh đó việc khống chế về số lượng sinh viên tham gia vào quá trình đánh giá cần được chú trọng, hiệu quả đánh giá sẽ tăng lên nếu như số lượng sinh viên trong một lớp học đạt sĩ số phù hợp.

Đánh giá năng lực không còn là vấn đề mới mẻ những việc thực hiện nó lại là vấn đề mà chúng ta đang bàn luận nhiều. Bài viết của tác giả chỉ mong góp một phần nhỏ để nâng cao chất lượng đánh giá trong đào tạo giáo viên phổ thông nói chung và giáo viên tiểu học nói riêng hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Nguyễn Công Khanh (Chủ biên), Đào Thị Oanh (2015), *Giáo trình kiểm tra, đánh giá trong giáo dục*, Nhà xuất bản Đại học Sư phạm, Hà Nội.

[2] Nguyễn Quang Thuần, *Đánh giá theo định hướng năng lực*, Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Nghiên cứu Giáo dục, Tập 32, Số 2 (2016) 68-82.

[3] Reynolds, C. R., Livingston, R. B., & Willson, V.L. (2006), *Measurement and assessment in education*, Boston: Pearson/Allyn & Bacon.