

INTERNATIONAL EXPERIENCES IN ASSESSING THE SUITABILITY OF TEACHING PROFESSION AND LESSONS FOR VIETNAM

Nguyen Danh Nam

Thai Nguyen University

ARTICLE INFO		ABSTRACT
Received:	08/4/2023	The paper presents the experiences of some countries in the world on assessing the suitability of teaching profession. The paper uses the secondary literature research method and the expert method. The general issues in the paper are analyzed through the process of examining the different tools of assessing the suitability of teaching profession in some countries such as Germany, Sweden, Israel and Tanzania. As a result, the paper gives some lessons for Vietnam in training, recruiting and fostering teachers. Research results also show that there are many forms used in assessing the suitability of teaching profession and can be assessed at a number of different stages from training, recruiting and fostering new teachers. In particular, through the results of the assessment of job suitability, novice teachers are more proactive in the process of professional development to meet the requirements of the fundamental and comprehensive education renovation.
Revised:	30/5/2023	
Published:	30/5/2023	
KEYWORDS		
Teaching profession		
Suitability of profession		
Assessment		
Teaching		
Teacher		

KINH NGHIỆM QUỐC TẾ TRONG ĐÁNH GIÁ SỰ PHÙ HỢP NGHỀ DẠY HỌC VÀ ĐỊNH HƯỚNG VẬN DỤNG CHO VIỆT NAM

Nguyễn Danh Nam

Đại học Thái Nguyên

THÔNG TIN BÀI BÁO		TÓM TẮT
Ngày nhận bài:	08/4/2023	Bài viết trình bày kinh nghiệm của một số nước trên thế giới về đánh giá sự phù hợp nghề dạy học của giáo viên. Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu thứ cấp và phương pháp chuyên gia. Những vấn đề tổng quan trong bài viết được phân tích qua quá trình tìm hiểu thang đo đánh giá sự phù hợp nghề dạy học của một số nước như Đức, Thụy Điển, Israel và Tanzania. Từ đó, bài viết đưa ra một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam trong công tác đào tạo, tuyển dụng và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên. Kết quả nghiên cứu cho thấy có nhiều hình thức được sử dụng trong đánh giá sự phù hợp nghề dạy học và có thể đánh giá ở một số giai đoạn khác nhau từ đào tạo, tuyển dụng và bồi dưỡng giáo viên mới vào nghề. Đặc biệt, thông qua kết quả đánh giá sự phù hợp nghề, giáo viên chủ động hơn trong quá trình phát triển chuyên môn, nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục hiện nay.
Ngày hoàn thiện:	30/5/2023	
Ngày đăng:	30/5/2023	
TỪ KHÓA		
Nghề dạy học		
Sự phù hợp nghề		
Đánh giá		
Dạy học		
Giáo viên		

DOI: <https://doi.org/10.34238/tnu-jst.7699>

Email: danhnam.nguyen@tnu.edu.vn

1. Đặt vấn đề

Sự phù hợp nghề dạy học là một khái niệm đề cập đến các yếu tố chất lượng mà người dự tuyển phù hợp nhất để trở thành giáo viên. Khái niệm này mô tả sự hòa hợp, sự tương xứng giữa một bên là khả năng, sở thích, cá tính, giá trị nghề nghiệp, thể lực, sức khỏe của người chọn nghề với một bên là yêu cầu, đòi hỏi của nghề nghiệp cụ thể [1], [2]. Ví dụ như tuyển sinh đầu vào các chương trình đào tạo giáo viên tại Phần Lan, nơi mà các trường sư phạm phải lựa chọn ứng viên phù hợp nhất với nghề dạy học trong rất nhiều hồ sơ dự tuyển nộp vào nhà trường. Do vậy, người ta đưa ra một số yêu cầu tối thiểu để xác định những ứng viên không phù hợp [3]. Ở Thụy Điển, mục tiêu của các đợt đánh giá cũng nhằm xác định những ứng viên không phù hợp với nghề dạy học. Chương trình đánh giá được thực hiện ở giai đoạn thử việc hoặc tập sự nhằm tập trung vào đánh giá quá trình đối với giáo viên và mang tính chất hỗ trợ cho giáo viên phát triển nghề nghiệp. Người hướng dẫn sẽ hỗ trợ giáo viên mới vào nghề trong suốt quá trình giảng dạy và thử việc tại nhà trường [3]. Một số nghiên cứu trên thế giới đã trình bày về phương pháp giáo viên tự đánh giá và học sinh đánh giá giáo viên thông qua các tiêu chuẩn chuyên môn phù hợp với nghề dạy học. Các nghiên cứu này cũng đã chỉ ra mối tương quan giữa tự đánh giá của giáo viên và học sinh đánh giá giáo viên về sự phù hợp nghề dạy học, qua đó giúp giáo viên tuân thủ các tiêu chuẩn chuyên môn đặt ra đối với nghề nghiệp [3], [4]. Các nghiên cứu khác nhau về sự phù hợp nghề dạy học cũng chỉ ra rằng kết quả tự xếp hạng của giáo viên khác rất nhiều so với kết quả xếp hạng của người đánh giá giáo viên [5].

Không có nhiều nghiên cứu trên thế giới về việc đánh giá năng lực và sự phù hợp nghề dạy học của giáo viên hoặc sinh viên sư phạm. Do đó, trong bài viết này chúng tôi đã lựa chọn kinh nghiệm của một số nước có các nghiên cứu về đánh giá sự phù hợp nghề dạy học như Đức, Thụy Điển, Phần Lan, Israel, Tanzania,... Hơn nữa, cần có sự cân bằng trong hình thức đánh giá tổng kết và đánh giá quá trình đối với nghề dạy học cũng như sử dụng đa dạng các hình thức đánh giá khác nhau [4], [6]. Phiếu hỏi được gửi cho 106 hiệu trưởng các trường phổ thông và trường mầm non của Thụy Điển để thực hiện đánh giá về sự phù hợp đối với giáo viên mới vào nghề (giai đoạn thử việc) tại trường của mình. Kết quả khảo sát qua phiếu hỏi cho thấy sự phù hợp nghề dạy học của giáo viên là tương đối thấp [6]. Phần lớn hiệu trưởng cho rằng giáo viên phải có chứng chỉ hành nghề, qua đó giúp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, chuẩn giáo viên và nâng cao chất lượng giáo dục trong nhà trường. Tuy nhiên, một số ý kiến lại cho rằng việc yêu cầu chứng chỉ hành nghề giáo viên là không khả thi trong bối cảnh thiếu giáo viên, thậm chí có nhiều giáo viên giỏi mà không cần có chứng chỉ này. Ngoài ra, chương trình đào tạo giáo viên của nhiều trường sư phạm không thống nhất, do đó có sự khác biệt đáng kể trong đào tạo chuyên ngành. Đặc biệt, chương trình dành cho giáo viên tập sự (chương trình thử việc) và nhiệm vụ đánh giá giáo viên tập sự đã tạo thêm công việc cho các giáo viên hướng dẫn ở trường phổ thông trong khi không có thêm khoản chi phí nào cho họ [7]. Do đó, có nhiều ý kiến cho rằng việc đánh giá sự phù hợp nghề nên được thực hiện trong suốt quá trình đào tạo ở trường sư phạm [8], [9]. Nói cách khác, các nhà nghiên cứu đều cho rằng sẽ tốt hơn nếu sinh viên sư phạm biết được sự phù hợp nghề của mình sớm hơn trước khi họ trở thành giáo viên và việc đánh giá cũng đáng tin cậy hơn nếu người đánh giá là giảng viên của các trường sư phạm [10].

Vì vậy, vấn đề đánh giá sự phù hợp nghề dạy học của người giáo viên là rất quan trọng, qua đó có thể giúp nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục. Người giáo viên tận tâm với công việc giảng dạy và có các đặc điểm phù hợp với nghề dạy học sẽ góp phần giáo dục được một thế hệ trẻ có đạo đức và nhân cách tốt. Do đó, bài viết tìm hiểu kinh nghiệm của một số nước trên thế giới về đánh giá sự phù hợp nghề dạy học, từ đó giúp trả lời một số câu hỏi nghiên cứu đặt ra đó là: Kinh nghiệm quốc tế về các hình thức đánh giá sự phù hợp nghề dạy học của giáo viên là gì? Có sự khác biệt đáng kể nào về kết quả đánh giá sự phù hợp nghề dạy học của giáo viên (tự đánh giá) và học sinh (đánh giá giáo viên giảng dạy trực tiếp) hay không? Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam trong việc nâng cao sự phù hợp dạy học là gì?

2. Phương pháp nghiên cứu

Tác giả bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu thứ cấp và phương pháp chuyên gia. Những vấn đề tổng quan trong bài viết được trình bày qua quá trình phân tích kinh nghiệm đánh giá sự phù hợp nghề dạy học của một số nước trên thế giới như: Đức, Thụy Điển, Israel và Tanzania. Đây là những nước có nhiều nghiên cứu điển hình về sự phù hợp nghề dạy học của giáo viên và đã có bộ công cụ đánh giá giáo viên trước khi tuyển dụng chính thức vào giảng dạy ở trường học. Phương pháp phỏng vấn sâu cũng được thực hiện đối với một số chuyên gia giáo dục từ các viện nghiên cứu giáo dục và các cơ sở đào tạo giáo viên trong cả nước. Ngoài ra, tác giả bài viết đã thực hiện phỏng vấn trực tiếp một số chuyên gia giáo dục của Trường Đại học Potsdam, Cộng hòa Liên bang Đức về đánh giá sự phù hợp nghề giáo viên, vấn đề tuyển dụng giáo viên và những thách thức trong quá trình đào tạo giáo viên. Kinh nghiệm đánh giá sự phù hợp nghề giáo viên trình bày trong bài viết được phân tích, đối chiếu với bối cảnh thực tế, từ đó rút ra một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam trong công tác đào tạo, tuyển dụng và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên phổ thông hiện nay.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thang đo sự phù hợp nghề dạy học

Công cụ được sử dụng để đo mức độ phù hợp nghề dạy học của giáo viên trong bài viết này là *thang đo sự phù hợp nghề dạy học*. Thang đo này có thể sử dụng đối với giáo viên chính thức, giáo viên tập sự hoặc sinh viên sư phạm để đánh giá sự phù hợp nghề dạy học. Với mỗi đối tượng, kết quả của thang đo sẽ cho nhà quản lý những thông tin cụ thể để có giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên. Công cụ này được xác định dựa trên các tiêu chí về sự phù hợp nghề nghiệp được phát triển bởi Tam & Coleman [8] và các biện pháp đánh giá kết quả hoạt động của giáo viên do Bộ Giáo dục và Đào tạo của Tanzania quy định [9]. Đây là một thang đo gồm bốn thành phần cơ bản với 26 tiêu chí. *Sự phù hợp cá nhân* đánh giá quy tắc về trang phục, sự đồng cảm và thông minh của giáo viên bao gồm: mặc trang phục đúng mực; được tôn trọng ở nhà trường và ở ngoài xã hội; giúp học sinh không hiểu bài học trên lớp bằng cách hỗ trợ các em qua các lớp phụ đạo; tư vấn cho học sinh khi các em gặp phải các vấn đề trong cuộc sống; trí thông minh, hài hước của giáo viên. *Sự phù hợp đạo đức* liên quan đến các phẩm chất như tôn trọng người học, làm gương tốt, công bằng, và tham gia lớp học có trách nhiệm, cụ thể như: tham dự tất cả giờ dạy theo kế hoạch trong thời khóa biểu; cung cấp bài tập trong mỗi bài học và bài tập về nhà; cung cấp bài kiểm tra hằng tuần và hằng tháng; hỗ trợ học sinh làm bài tập, kiểm tra và tham dự kỳ thi đúng giờ; dạy học phân hóa đến từng học sinh. *Sự phù hợp thực tế* liên quan đến các phẩm chất như sử dụng ngôn ngữ, khả năng quản lý thời gian, kỹ năng giải quyết vấn đề, cụ thể như: trong trường hợp học sinh không hiểu bài, giáo viên sử dụng công cụ khác nhau như bản đồ, bản vẽ, hình ảnh, đài phát thanh, truyền hình hoặc phương tiện khác trong giảng dạy để hỗ trợ học sinh; giáo viên sử dụng ngôn ngữ dễ hiểu; giáo viên sử dụng các cụm từ với nhiều hơn một ý nghĩa trong khi giảng dạy. *Sự phù hợp với xã hội* liên quan đến các phẩm chất như tương tác với người học, khuyến khích người học tham gia vào các hoạt động dạy và học, bao gồm: tương tác với học sinh trong quá trình giảng dạy và học; khuyến khích học sinh tham gia vào bài học; đưa ra lời khuyên đối với học sinh; tương tác với học sinh khi tham gia các hoạt động ngoài giờ lên lớp.

Ngoài ra, thang đo đánh giá sự phù hợp nghề dạy học được xây dựng bởi Trường Đại học Potsdam, Cộng hòa Liên bang Đức cũng được tác giả đề cập đến khi phân tích sự phù hợp nghề của sinh viên sư phạm. Bộ công cụ này gồm 21 tiêu chí được trình bày dưới hai bảng hỏi: Tự đánh giá và đánh giá chéo. Các tiêu chí của thang đo đánh giá sự phù hợp nghề như sau: (1) Niềm vui khi làm việc với trẻ em và học sinh; (2) Khả năng đương đầu với sự thất bại; (3) Khả năng sẵn sàng chịu trách nhiệm; (4) Tính hài hước; (5) Sự khoan dung; (6) Kiến thức và nhu cầu thông tin; (7) Giọng nói; (8) Sự quyết đoán trong các tình huống giao tiếp xã hội; (9) Tính linh hoạt;

(10) Tính nhạy cảm xã hội; (11) Sự cố gắng không mệt mỏi; (12) Kỹ năng sư phạm; (13) Giữ gìn hình ảnh trong xã hội; (14) Khả năng giải trí và thư giãn; (15) Khả năng biểu cảm; (16) Tính ổn định trong kiểm soát cảm xúc; (17) Sự nhiệt tình trong giảng dạy; (18) Sự thân thiện và âm áp; (19) Khả năng giải quyết công việc hợp lý; (20) Kỹ năng đương đầu với sự căng thẳng; (21) Lý tưởng nghề nghiệp [1], [2]. Mỗi tiêu chí của thang đo có ba câu mô tả rõ phẩm chất/năng lực cần đo. Như vậy, mỗi bảng hỏi có tổng số là 63 câu, trong đó có 25 câu mô tả ý nghĩa ngược lại (nghịch). Thang đánh giá từng tiêu chí được thiết kế theo thang 5 bậc của Likert. Thang đo này cũng có thể sử dụng để đánh giá sự phù hợp nghề dạy học của giáo viên. Đối chiếu với chuẩn nghề nghiệp giáo viên của Việt Nam thì các tiêu chí của thang đo này chủ yếu đánh giá về phẩm chất nhà giáo (đạo đức, phong cách); một số tiêu chí phát triển chuyên môn, nghiệp vụ; xây dựng môi trường giáo dục và phát triển các mối quan hệ cộng đồng.

Các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng mức độ tự đánh giá đối với bản thân luôn có xu hướng bị thổi phồng hoặc bị ảnh hưởng bởi các thành kiến xã hội. Do đó, tự đánh giá thường kém tin cậy hơn so với đánh giá từ các đồng nghiệp hoặc người giám sát với các công cụ đo lường khách quan. Ngoài ra, tự đánh giá thường không chính xác và tự đánh giá có kết quả khác biệt nhiều so với đánh giá ngoài của người giám sát [10]. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu ở Trung Quốc lại khẳng định rằng không tìm thấy sự khác biệt đáng kể giữa tự đánh giá của giáo viên và đánh giá của học sinh về kết quả hoạt động của giáo viên [11]. Tóm lại, sự phù hợp nghề dạy học của giáo viên được đo lường bằng kỹ năng, kiến thức và trình độ chuyên môn quyết định đối với sự tiến bộ của học sinh. Ngoài ra, Tổ chức hợp tác và phát triển kinh tế OECD cũng kết luận rằng sự phù hợp nghề dạy học của giáo viên là yếu tố quan trọng trong hệ thống giáo dục và có ảnh hưởng đến thành tích học tập của học sinh [12].

3.2. Đánh giá sự phù hợp nghề dạy học qua khảo sát hồ sơ năng lực ở Thụy Điển

Chứng chỉ hành nghề giáo viên đã được giới thiệu ở Thụy Điển từ năm 2011. Mục đích của việc sử dụng chứng chỉ này là để cải thiện chất lượng của đội ngũ giáo viên bởi các tiêu chuẩn nghề nghiệp [13]. Mục tiêu khác của việc này chính là nâng cao vị thế của người giáo viên trong xã hội, từ đó thu hút nhiều hơn các học sinh giỏi thi vào các trường sư phạm. Kết quả từ kỳ thi đánh giá năng lực học sinh quốc tế (PISA) được sử dụng như một căn cứ cho các quyết định chính trị liên quan đến hệ thống giáo dục của Thụy Điển. Đổi mới hệ thống đào tạo giáo viên và yêu cầu về cấp chứng chỉ hành nghề giáo viên là hai điểm cải cách giáo dục theo định hướng này. Để có chứng chỉ hành nghề, trước hết giáo viên cần có bằng tốt nghiệp cử nhân về giáo dục (diploma) và bắt buộc phải học xong chương trình đào tạo thuộc giai đoạn thử việc (induction programme hoặc probation year) và nhận được đánh giá tích cực của hiệu trưởng trường phổ thông [13]. Quá trình đánh giá ở trường phổ thông tập trung vào 5 lĩnh vực trong hồ sơ năng lực của giáo viên được phát triển bởi Cơ quan quản lý giáo dục quốc gia của Thụy Điển (The Swedish National Agency for Education) với mục đích đánh giá sự phù hợp nghề dạy học của giáo viên, trong đó có khả năng giao tiếp với học sinh, khả năng lãnh đạo, hợp tác, trách nhiệm với nghề nghiệp, phát triển bản thân và một số nguyên tắc đặc thù khác dành cho giáo viên ở các trường học chuyên biệt. Đến năm 2014, yêu cầu về cấp chứng chỉ hành nghề giáo viên có sự thay đổi, đó là chỉ cần có bằng cử nhân về giáo dục (diploma). Chương trình thử việc (kéo dài một năm) vẫn được duy trì và mục đích của nó là hỗ trợ phát triển chuyên môn cho sinh viên sư phạm sau khi tốt nghiệp và trước khi trở thành người giáo viên chính thức [12], [13]. Do đó, việc đánh giá sự phù hợp nghề dạy học được coi là trách nhiệm của các trường sư phạm, trong đó có sử dụng đánh giá sự phù hợp nghề để tuyển sinh đầu vào và đánh giá kỹ năng sư phạm cho sinh viên trong suốt quá trình đào tạo.

Tuyển sinh vào sư phạm tại Thụy Điển đến năm 1960 vẫn là một nhân tố quyết định đến chất lượng đội ngũ giáo viên của nước này. Thí sinh phải tham gia kỳ thi đánh giá đầu vào với các nội dung như viết bài luận, kiểm tra năng lực, giảng một bài học ngắn và phỏng vấn cá nhân. Đến năm 2011, quá trình chuyển từ đào tạo giáo viên sang giảng dạy chính thức ở trường phổ thông

cũng phải trải qua kỳ thi thuộc hệ thống đào tạo giáo viên [3]. Để trở thành giáo viên chính thức tại Thụy Điển, người dự tuyển cần có bằng cử nhân giáo dục, tốt nghiệp chương trình thử việc và được đánh giá tích cực về sự phù hợp nghề của hiệu trưởng trường phổ thông trong quá trình thử việc. Các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng không có sự khác biệt về kết quả đánh giá bước đầu về sự phù hợp nghề của giáo viên hướng dẫn tập sự và hiệu trưởng trường phổ thông đối với giáo viên thử việc. Cơ quan quản lý giáo dục quốc gia của Thụy Điển đã sử dụng hồ sơ năng lực như những tiêu chuẩn để đánh giá sự phù hợp nghề dạy học của khoảng hơn 200 giáo viên tập sự. Kết quả khảo sát cho thấy khoảng 48% giáo viên chuẩn bị kết thúc giai đoạn tập sự được đánh giá sự phù hợp nghề chỉ bằng phẩm chất/ biểu hiện của các năng lực trong hồ sơ. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy 96% giáo viên tập sự đều được đánh giá là phù hợp với nghề dạy học, trong khi chỉ một số rất ít giáo viên tập sự là không phù hợp. Sự phù hợp chỉ là yêu cầu tối thiểu trước khi trở thành giáo viên chính thức. Tuy nhiên, đa số các nhà quản lý giáo dục cảm thấy chưa hài lòng sau khi giáo viên tập sự trở thành giáo viên chính thức và chỉ 57% người được hỏi tin rằng giáo viên tập sự được chuẩn bị tốt cho nghề nghiệp, do đó họ cần được tiếp tục hỗ trợ trong quá trình giảng dạy ở nhà trường bởi những giáo viên khác có kinh nghiệm hơn [13]. Điều này có nghĩa là trong quá trình đào tạo, sinh viên sư phạm cần được giao tiếp nhiều hơn với học sinh và thường xuyên làm việc ở trường phổ thông để làm quen với những thách thức và khó khăn của nghề nghiệp trong tương lai. Những kiến thức chuyên môn và các kỹ năng cụ thể để làm việc với học sinh như khả năng chịu được sự căng thẳng hoặc những kỹ năng dạy học cá thể hóa. Khả năng lãnh đạo và khả năng tạo môi trường làm việc thân thiện, khả năng làm việc với cha mẹ học sinh,... cũng được coi là những yếu tố ảnh hưởng đến sự phù hợp nghề dạy học.

Do đó, giáo viên mới vào nghề cần được hỗ trợ từ giáo viên có kinh nghiệm ở trường phổ thông. Kết quả phỏng vấn các chuyên gia giáo dục cho thấy giáo viên mới cần môi trường dạy học an toàn và bền vững, thường xuyên được điều chỉnh để phù hợp với những yêu cầu của nghề nghiệp. Đặc biệt, đối với giáo viên mới vào nghề ở Việt Nam, các chuyên gia giáo dục cho rằng giáo viên cần có sự hỗ trợ của xã hội, giúp họ có thể sinh hoạt trong cộng đồng chuyên môn, hiểu về văn hóa địa phương, tương tác với đồng nghiệp và được hỗ trợ phát triển nghề nghiệp thông qua việc tham gia vào hệ thống phát triển chuyên môn của nhà trường. Vì vậy, các trường sư phạm cần có nhiều hơn các hoạt động đánh giá về năng lực thực hành nghề nghiệp đối với sinh viên, trong đó quá trình đánh giá này cần có sự phối hợp giữa giảng viên sư phạm và giáo viên hướng dẫn ở trường phổ thông.

3.3. Đánh giá sự phù hợp nghề qua phỏng vấn hiệu trưởng ở Israel

Một nghiên cứu được thực hiện đối với 59 hiệu trưởng các trường phổ thông của Israel về khả năng tuyển dụng giáo viên dựa trên sự phù hợp nghề [14]. Kết quả nghiên cứu cho thấy việc đánh giá sự phù hợp nghề giúp cải thiện chất lượng dạy và học. Hơn nữa, việc lựa chọn được đội ngũ giáo viên có sự phù hợp nghề cao hoặc sa thải những giáo viên không phù hợp với nghề được coi là một trong những yêu cầu đối với năng lực của người hiệu trưởng trường phổ thông. Vai trò của hiệu trưởng là đưa ra các giải pháp nâng cao chất lượng học tập của học sinh. Do đó, hiệu trưởng có các chức năng cơ bản như: xây dựng chiến lược phát triển, quản lý đội ngũ giáo viên và hỗ trợ họ phát triển nghề nghiệp, tập trung vào hỗ trợ từng cá nhân, quản lý mối quan hệ giữa nhà trường với cộng đồng xung quanh, huy động nguồn tài chính cho hoạt động của nhà trường. Trong bối cảnh hiện nay, người hiệu trưởng có thêm các chức năng đó là quản lý tài chính, xây dựng kế hoạch giảng dạy và phát triển chương trình, duy trì hoạt động của nhà trường và nâng cao chất lượng dạy và học [14]. Vì thế, hiệu trưởng cần xây dựng sự trung thành và sự hài lòng trong đội ngũ giáo viên, xây dựng môi trường học tập thân thiện, từ đó nâng cao chất lượng học tập của học sinh. Ngoài ra, hiệu trưởng phải luôn là người tạo môi trường và khuyến khích giáo viên phát triển chuyên môn liên tục.

Kết quả phỏng vấn đối với 59 hiệu trưởng cho thấy họ đã chỉ ra hai khía cạnh phức tạp của việc đánh giá sự phù hợp nghề đó là: sự không chắc chắn về việc lựa chọn giáo viên và sự khó

chịu khi giáo viên bị sa thải. Do đó, nhiều hiệu trưởng không coi quản lý nguồn nhân lực là một thành phần trong sự lãnh đạo của họ và là một phương tiện cải tiến việc dạy và học. Kết quả phỏng vấn cho rằng đa số hiệu trưởng nhận thấy việc chọn giáo viên và tuyển dụng họ có tác động đáng kể đến chất lượng giảng dạy ở trường, nhưng cho rằng đây là một quá trình phức tạp, có thể không chính xác nếu họ thiếu kiến thức, thiếu đào tạo và thiếu sự tự tin. Khoảng một nửa số người được phỏng vấn (52,5%) đề cập đến sự thiếu rõ ràng về các tiêu chí hợp lệ để quyết định giáo viên nào là người phù hợp để tuyển dụng và phương pháp tuyển dụng nào có thể xác định tốt nhất sự phù hợp với công việc đó, coi quá trình lựa chọn giáo viên mới chỉ cung cấp thông tin dự đoán hạn chế về năng lực của giáo viên. Có ý kiến đã giải thích cho sự phức tạp của các quy trình lựa chọn giáo viên: “các thuộc tính cá nhân thuộc phi nhận thức như động lực, tính cách, khả năng phục hồi và kỹ năng giao tiếp giữa các cá nhân đóng một vai trò quan trọng trong việc giảng dạy hiệu quả, do đó lựa chọn giáo viên phù hợp với nghề phức tạp hơn nhiều” [14].

Mặc dù các hiệu trưởng được phỏng vấn đã liên tục tham gia vào việc lựa chọn ứng cử viên giáo viên và đánh giá giáo viên, nhưng phần lớn những người được phỏng vấn (69%) cảm thấy khó xác định và mô tả đặc điểm của người giáo viên mong muốn. Những người tham gia nghiên cứu tiết lộ rằng một phần của sự phức tạp này bắt nguồn từ yêu cầu nhiều bằng cấp cần thiết để đủ điều kiện là “phù hợp” đối với nghề dạy học. Họ cho rằng việc giảng dạy đòi hỏi rất nhiều phẩm chất, chẳng hạn như kiến thức về chủ đề và chương trình giảng dạy, kiến thức về kỹ thuật quản lý lớp học, tình cảm với trẻ em, sự sẵn sàng đầu tư thời gian và công sức, khả năng làm việc theo nhóm, lòng yêu nghề, gắn bó với nghề và nhiều yêu cầu khác [14]. Với những phẩm chất cần thiết và những yêu cầu phức tạp, rất khó để có thể định nghĩa thế nào là một giáo viên giỏi. Kết quả phỏng vấn cũng cho thấy các hiệu trưởng không nghĩ rằng thành tích của học sinh có thể được xác định thông qua một giáo viên giỏi. Đặc biệt, khá nhiều hiệu trưởng (57%) tin rằng các đặc điểm mong muốn của giáo viên phụ thuộc vào bối cảnh giáo dục cụ thể. Như vậy, đối với những người tham gia nghiên cứu, không có câu trả lời đơn giản cho câu hỏi ứng viên phù hợp nhất để làm giáo viên trong trường học của họ và cách hiệu trưởng có thể xác định chúng. Những người được phỏng vấn tiết lộ rằng họ coi trọng việc lựa chọn giáo viên. Tuy nhiên, hiện tại, họ đang thực hiện các quy trình sàng lọc và tuyển dụng mà không có kiến thức dựa trên bằng chứng về tính hiệu quả của các tiêu chuẩn lựa chọn đó và sự phù hợp của giáo viên không thể xác định để định lượng hoặc ưu tiên theo bối cảnh cụ thể. Do đó, quá trình tuyển dụng thường dựa vào trực giác nhiều hơn là lý luận.

Như vậy, có thể nói theo quan điểm của các hiệu trưởng, giáo viên giỏi là sản phẩm của sự kết hợp giữa thiên hướng và tài năng cá nhân được hỗ trợ bởi quá trình đào tạo và sự khuyến khích trong môi trường phù hợp [10]. Từ góc độ hệ thống, những nỗ lực của hiệu trưởng để cải thiện việc giảng dạy không chỉ đòi hỏi sự phát triển chuyên môn của các giáo viên mà còn ở việc thực hiện vai trò quản lý nguồn nhân lực của hiệu trưởng bao gồm việc tuyển dụng các giáo viên phù hợp với nghề. Từ góc độ kinh tế, việc đảm bảo sự phù hợp với công việc của giáo viên có thể được coi là phương pháp tiếp cận nhân mạnh vào hiệu suất và kết quả cuối cùng hơn là quyền của người lao động [15]. Những người phản đối vi phạm quyền của giáo viên có thể lập luận rằng việc đảm bảo sự phù hợp với công việc của giáo viên thể hiện sự phổ biến hóa công việc của giáo viên hoặc thậm chí chính giáo viên, những người được coi là những thứ được giao dịch hoặc đầu tư vào, đặc biệt trong bối cảnh tỷ lệ giáo viên là nữ đang ở mức cao trên thế giới [10]. Kết quả của nghiên cứu cũng cho thấy rằng với tư cách là các nhà lãnh đạo giảng dạy, các hiệu trưởng đối phó quá ít với các quyết định quản lý để có thể đảm bảo rằng những giáo viên phù hợp với nghề có thể đảm nhận công việc giảng dạy trong trường của họ.

3.4. Sự khác biệt về kết quả đánh giá sự phù hợp nghề dạy học của giáo viên và học sinh tiểu học ở Tanzania

Bài viết trình bày một số nghiên cứu thử nghiệm được thực hiện để xác định sự phù hợp của giáo viên đối với nghề dạy học. Kết quả của nhiều nghiên cứu khác nhau đã chỉ ra rằng chất lượng

đội ngũ giáo viên là yếu tố có ý nghĩa quyết định đến kết quả học tập của học sinh. Tuy nhiên, không phải tất cả giáo viên đều phù hợp với nghề dạy học. Một số nghiên cứu ở các nước đang phát triển đã chỉ ra rằng có nhiều giáo viên không tuân thủ quy tắc ứng xử nghề nghiệp trong giảng dạy và chất lượng giảng dạy dưới tiêu chuẩn mong đợi [9]. Tuy nhiên, việc thiếu các biện pháp cụ thể để đánh giá sự phù hợp với nghề dạy học của giáo viên đặt ra những thách thức đối với các nhà hoạch định chính sách giáo dục. Nghiên cứu này cũng trình bày kết quả từ thang đo mức độ phù hợp nghề của giáo viên đã được trình bày ở trên, trong đó có 120 giáo viên tiểu học đến từ các vùng Tabora và Dodoma ở Tanzania tự đánh giá về mức độ phù hợp nghề dạy học của mình và 720 học sinh tiểu học đánh giá sự phù hợp nghề của 120 giáo viên trực tiếp giảng dạy nói trên. Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng có sự khác biệt không đáng kể giữa tự đánh giá của giáo viên và đánh giá của học sinh về sự phù hợp nghề dạy học của giáo viên tiểu học Tanzania [9].

Thuật ngữ “sự phù hợp với nghề dạy học của giáo viên” đề cập đến sự hiểu biết toàn diện về kiến thức, kỹ năng giáo dục, và các giá trị cá nhân, kết hợp với việc thực hiện các hành vi giảng dạy thích hợp. Sự phù hợp nghề dạy học được đặc trưng bởi sự phù hợp với cá nhân của giáo viên, sự phù hợp với đạo đức, sự phù hợp thực tế và sự phù hợp với xã hội [8]. Vấn đề giáo viên không phù hợp với nghề dạy học đã được đề cập ở nhiều nước trên thế giới. Ở các nước châu Á, đặc biệt là Bangladesh và Trung Quốc, tỷ lệ hành vi không chuẩn mực của giáo viên đang có chiều hướng gia tăng. Hơn nữa, tỷ lệ giáo viên tiểu học vắng mặt ở trường học vào thời gian phải giảng dạy cũng được báo cáo liên tục tăng từ 11% đến 27% trong thời gian gần đây ở Châu Phi, Châu Á và Nam Mỹ, trong khi khoảng 20% giáo viên ở Senegal thường xuyên xin nghỉ dạy ở trường học vì nhiều lý do khác nhau [9], [16].

Ở Tanzania, nhiều giáo viên được cho là không phù hợp về mặt chuyên môn để giảng dạy và việc chọn nghề dạy học được thực hiện như một phương án cuối cùng về nghề nghiệp của bản thân [9]. Nghiên cứu này cũng đề cập đến sự phù hợp nghề của sinh viên sư phạm ở Tanzania, trong đó chỉ 10% nam sinh viên và 15% nữ sinh viên nói rằng việc giảng dạy là lựa chọn nghề nghiệp đầu tiên của mình và có đến 37% cho rằng họ chọn nghề dạy học do không thể đạt được nguyện vọng đầu tiên. Nghiên cứu khoa học cũng chỉ ra rằng khi mọi người lựa chọn sai ngành nghề thì có ảnh hưởng lớn đến toàn xã hội vì khi đó xã hội không được cung cấp dịch vụ tốt nhất. Liên quan đến nghề dạy học thì việc chọn sai nghề của người giáo viên có thể dẫn đến kết quả học tập không cao của người học, gia tăng tình trạng nghỉ học, hành vi sai trái về đạo đức và sự không hài lòng của xã hội về chất lượng giáo dục. Sự không phù hợp của giáo viên thể hiện ở một số tiêu chí. Ví dụ, nghiên cứu cũng chỉ ra rằng mặc dù giáo viên được coi là hình mẫu chuẩn mực của xã hội, nhưng họ liên tục bị phát hiện có liên quan đến các hành vi dưới tiêu chuẩn mong đợi của xã hội [9]. Ngoài ra, số liệu cũng cho thấy có khoảng từ 200 đến 300 giáo viên bị sa thải vì hành vi sai trái mỗi năm ở Tanzania. Nhiều biện pháp kỷ luật đã được đưa ra cho 1.454 giáo viên trong vòng 6 năm do các hành vi vi phạm kỷ luật như nghỉ dạy không lý do, làm lộ đề thi, có mối quan hệ quá “thân mật” với học sinh, nghiện rượu, trộm cắp, lăng mạ học sinh, giả mạo giấy tờ, tham ô tài sản và vi phạm pháp luật đến mức phải xử lý hình sự. Các nghiên cứu khác cũng cho thấy một số giáo viên không hài lòng với nghề dạy học do đó đã quyết định bỏ nghề. Tình trạng giáo viên nghỉ dạy phổ biến ở các trường tiểu học ở Tanzania có một phần nguyên nhân từ sự không phù hợp nghề dạy học của giáo viên. Do đó, một nghiên cứu đã được thực hiện để xây dựng các tiêu chí đánh giá liệu giáo viên có phù hợp với nghề dạy học hay không trước khi được tuyển dụng vào giảng dạy ở trường học [9].

Điều quan trọng là hệ thống giáo dục của bất kỳ quốc gia nào cũng phải đảm bảo đủ giáo viên để giảng dạy trong trường học. Hơn nữa, nghiên cứu này cũng cho rằng cần phải cố gắng thu hút được những giáo viên có năng lực và phù hợp nhất, những người có khả năng làm việc chăm chỉ và cảm thấy hài lòng với nghề dạy học. Trong khi vấn đề tuyển dụng và giữ chân những giáo viên phù hợp với nghề dạy học đã được báo cáo trong tài liệu ở các quốc gia khác nhau [17]. Các báo cáo này cho thấy giáo viên vẫn đang được tuyển dụng dựa trên kết quả học tập của họ ở trường đại học trong khi bỏ qua các tiêu chuẩn có liên quan đến sự phù hợp nghề dạy học [11].

Điều quan trọng đó là những giáo viên được đánh giá phù hợp với nghề dạy học thường có khả năng tiếp cận công việc với một ý nghĩa và mục đích mạnh mẽ, có mong muốn đóng góp cho cộng đồng và tham gia nhiều hơn vào công việc giảng dạy của mình ở trường học [18]. Ngoài ra, giáo viên phù hợp với nghề thường dễ hài lòng với công việc hơn, có khả năng làm giảm bớt căng thẳng, có thái độ tích cực hơn trong công việc và có khả năng đối phó với những áp lực của công việc tốt hơn và những thách thức nghề nghiệp khác [19]. Kết quả phỏng vấn các chuyên gia giáo dục cũng cho thấy vấn đề tuyển dụng giáo viên phù hợp với nghề dạy học đóng vai trò rất quan trọng vì chất lượng giảng dạy không chỉ phụ thuộc bởi trình độ được đào tạo của người giáo viên mà còn là sự nhiệt tình, sự cống hiến và cam kết của họ trong suốt quá trình dạy học. Điều này chỉ được chứng minh nếu người giáo viên được đánh giá là phù hợp với nghề dạy học.

3.5. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

Kinh nghiệm đánh giá sự phù hợp nghề và tuyển dụng giáo viên ở một số nước trên thế giới cho thấy giáo viên cần đáp ứng được những yêu cầu của thực tiễn nghề nghiệp, có lòng yêu nghề, luôn chủ động rèn luyện bản thân về phẩm chất, nhân cách và năng lực để ngày càng hoàn thiện sự phù hợp nghề, thích ứng với sự thay đổi của đời sống xã hội. Trong khuôn khổ bài báo này, tác giả đưa ra một số khuyến nghị sau đây đối với Việt Nam:

Thứ nhất, từ kết quả nghiên cứu ở một số nước về sự phù hợp nghề dạy học, Việt Nam cần phải quan tâm đến sự phù hợp dạy học ngay từ quá trình đào tạo giáo viên ở trường sư phạm, trong đó, chương trình đào tạo cần tăng cường các hoạt động rèn luyện và bồi dưỡng sự phù hợp nghề dạy học cho sinh viên. Trung tâm phát triển nghiệp vụ sư phạm ở trường sư phạm sẽ có sứ mạng thực hiện nhiệm vụ này. Đặc biệt là sự kết nối trong công tác rèn luyện nghiệp vụ sư phạm giữa trung tâm này và hệ thống các trường phổ thông nhằm giúp sinh viên có cơ hội được tư vấn cho học sinh, trợ giảng, nghiên cứu bài học, nghiên cứu hồ sơ học sinh và sinh hoạt chuyên môn cùng giáo viên phổ thông. Quá trình rèn luyện nghiệp vụ sư phạm có thể được chia thành bốn giai đoạn đó là: giai đoạn định hướng (làm quen với hoạt động giảng dạy); giai đoạn nghiên cứu tâm lý, giáo dục (giải quyết các tình huống sư phạm trong thực tiễn); giai đoạn thực hành xây dựng kế hoạch dạy học (trợ giảng, dự giờ, nghiên cứu bài học, phân tích hồ sơ học sinh); và giai đoạn thực hành giảng dạy (giảng dạy, dự giờ, chủ nhiệm lớp). Ngoài ra, cần xây dựng và hoàn thiện bộ công cụ đánh giá sự phù hợp nghề dành cho sinh viên sư phạm. Các trường sư phạm cần thường xuyên tổ chức đánh giá sự phù hợp nghề của sinh viên qua từng năm (tự đánh giá và đánh giá chéo lẫn nhau). Kết quả đánh giá sự phù hợp nghề giúp các trường sư phạm xây dựng được hệ thống chương trình bồi dưỡng về sự phù hợp nghề dạy học cho sinh viên. Kinh nghiệm thực tiễn áp dụng việc sử dụng thang đo đánh giá sự phù hợp nghề dạy học của sinh viên sư phạm ở Trường Đại học Potsdam (Đức) cho thấy rõ bài học trên. Việc đánh giá sự phù hợp nghề của sinh viên sư phạm là hợp lý và tạo cơ hội cho sinh viên thường xuyên rèn nghề trong quá trình đào tạo để đáp ứng được yêu cầu của nghề nghiệp.

Thứ hai, ngoài việc sử dụng các tiêu chuẩn trong bộ chuẩn nghề nghiệp giáo viên đã được Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành, Việt Nam có thể xây dựng thêm các tiêu chuẩn đánh giá sự phù hợp nghề dạy học trong quá trình tổ chức tuyển dụng giáo viên. Đây là kinh nghiệm tốt của Thụy Điển, Israel và Tanzania trong quá trình đào tạo giáo viên tập sự để tuyển dụng trở thành giáo viên chính thức hoặc cấp chứng chỉ hành nghề dạy học. Các tiêu chuẩn đánh giá này được thể hiện trong thang đo sự phù hợp nghề dạy học hoặc thông qua khảo sát hồ sơ năng lực và phỏng vấn đối với người dự tuyển. Đối tượng tham gia vào quá trình đánh giá này là nhà tuyển dụng giáo viên, cơ quan quản lý và sử dụng giáo viên. Từ kinh nghiệm của Thụy Điển, Israel và Tanzania được phân tích ở trên, quá trình tuyển dụng giáo viên cần thu thập thông tin về người dự tuyển bằng nhiều hình thức khác nhau (đánh giá hồ sơ, phỏng vấn, sử dụng thang đo sự phù hợp nghề,...), từ đó có thể lựa chọn được những giáo viên có năng lực và phẩm chất phù hợp nhất với nghề dạy học, giảm thiểu tối đa những hành vi không mong đợi của người giáo viên trong môi trường giáo dục.

Thứ ba, kết quả khảo sát thực tế ở Việt Nam của Trần Ngọc Thêm [20] cho thấy có ba năng lực và phẩm chất của người giáo viên được quan tâm ở mức độ cao đó là: có kiến thức chuyên môn sâu rộng, luôn lắng nghe ý kiến của học sinh và có phương pháp truyền đạt dễ hiểu. Các yêu cầu về phẩm chất và năng lực cụ thể hơn như “sẵn sàng chia sẻ mọi thứ với học sinh” và “giỏi ngoại ngữ và tin học” chưa được đánh giá ở mức độ cao. Đối tượng tham gia đánh giá sự phù hợp có thể là chính bản thân giáo viên (tự đánh giá), cán bộ quản lý trường phổ thông (hiệu trưởng), đồng nghiệp và học sinh lớp giảng dạy trực tiếp, trong đó chú trọng đến việc giáo viên tự đánh giá và học sinh đánh giá giáo viên. Kinh nghiệm của Tanzania cho thấy có sự khác biệt không đáng kể giữa tự đánh giá của giáo viên và đánh giá của học sinh về sự phù hợp nghề dạy học của giáo viên. Do đó, đối với giáo viên tập sự (thử việc), thông tin thu được từ kết quả đánh giá giúp giáo viên chủ động, tích cực trong công tác tự bồi dưỡng, phát triển phẩm chất và năng lực cần thiết, có kiến thức chuyên môn sâu rộng và phù hợp với nghề dạy học. Qua thời gian tập sự, nếu giáo viên đáp ứng được các yêu cầu trong bộ tiêu chuẩn về sự phù hợp nghề thì sẽ được bổ nhiệm vào vị trí giảng dạy chính thức trong nhà trường. Ngoài ra, có thể tham khảo nội dung của các tiêu chí trong thang đo sự phù hợp nghề dạy học ở một số nước trên thế giới và chuẩn nghề nghiệp giáo viên để phát triển các chương trình bồi dưỡng phát triển chuyên môn, nghiệp vụ dành cho giáo viên tập sự (thử việc) ở trường phổ thông, từ đó góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo ở Việt Nam hiện nay.

4. Kết luận

Nghiên cứu này tìm hiểu kinh nghiệm quốc tế về đánh giá sự phù hợp nghề dạy học và đưa ra một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam. Kết quả nghiên cứu cho thấy có nhiều hình thức đánh giá sự phù hợp nghề dạy học của giáo viên và có thể đánh giá ở nhiều giai đoạn khác nhau của quá trình đào tạo cũng như sử dụng giáo viên, trong đó kết quả đánh giá sẽ góp phần định hướng những giải pháp phù hợp ở mỗi giai đoạn khác nhau. Kinh nghiệm quốc tế cũng cho thấy có sự khác biệt trong đánh giá sự phù hợp nghề dạy học đối với đối tượng khác nhau: sinh viên sư phạm, giáo viên tập sự và giáo viên chính thức. Đặc biệt, đánh giá sự phù hợp nghề của sinh viên sư phạm giúp trường sư phạm đổi mới chương trình đào tạo và tăng cường mối quan hệ gắn kết với trường phổ thông trong quá trình đào tạo, từ đó góp phần nuôi dưỡng lòng yêu nghề và nâng cao năng lực nghiệp vụ sư phạm cho sinh viên. Đánh giá đối với giáo viên tập sự giúp nhà tuyển dụng lựa chọn được ứng viên phù hợp và đồng thời giúp giáo viên mới vào nghề thường xuyên tự bồi dưỡng, phát triển phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu của thực tiễn nghề nghiệp ở trường phổ thông. Theo tác giả bài viết, đánh giá sự phù hợp nghề dạy học cũng có thể là một giải pháp trong tuyển sinh đầu vào các chương trình đào tạo giáo viên bên cạnh các phương thức xét tuyển vào đại học hiện nay như xét kết quả học bạ trung học phổ thông, xét điểm thi tốt nghiệp trung học phổ thông, đánh giá tư duy hay đánh giá năng lực học sinh. Do đó, đánh giá sự phù hợp nghề dạy học là một vấn đề quan trọng giúp cho bản thân giáo viên, nhà quản lý và sử dụng đội ngũ giáo viên có những giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, từ đó góp phần nâng cao hiệu quả và chất lượng giáo dục ở trường phổ thông.

Lời cảm ơn

Công trình nghiên cứu này được tài trợ bởi đề tài Khoa học và Công nghệ cấp Bộ “Nghiên cứu sự phù hợp nghề dạy học của sinh viên các trường đại học sư phạm ở Việt Nam”, mã số B2021-TNA-09.

TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1] D. N. Nguyen, T. H. Nguyen, and T. H. V. Dinh, “Initial assessment of the suitability of the teaching profession of pedagogical students,” *TNU Journal of Science and Technology*, vol. 226, no. 8, pp. 357-364, 2021, doi: 10.34238/tmu-jst.4600.
- [2] D. N. Nguyen and T. H. Nguyen, “The suitability of the teaching profession of pedagogical students,” *Vietnam Journal of Education*, vol. 505, no. 1, pp. 1-7, 2021.

-
- [3] H. Hegender, "The assessment of student teachers' academic and professional knowledge in school-based teacher education," *Scandinavian Journal of Educational Research*, vol. 54, no. 2, pp. 151-171, 2010, doi: 10.1080/00313831003637931.
- [4] E. Struyf, S. Adriaenssens, and K. Meynen, "Are beginning teachers ready for the job? The development and validation of an instrument to measure the basic skills of beginning secondary teachers," *Assessment & Evaluation in Higher Education*, vol. 36, no. 4, pp. 429-449, 2011, doi: 10.1080/02602938.2011.581748.
- [5] J. Rath and F. Lyman, "Summative evaluation of student teachers: An enduring problem," *Journal of Teacher Education*, vol. 54, no. 3, pp. 206-216, 2003, doi: 10.1177/0022487103054003003.
- [6] G. Fransson, "Mentors assessing mentees? An overview and analyses of the mentorship role concerning newly qualified teachers," *European Journal of Teacher Education*, vol. 33, no. 4, pp. 375-390, 2010, doi: 10.1080/02619768.2010.509426.
- [7] M. Jones and K. Straker, "What informs mentors' practice when working with trainees and newly qualified teachers? An investigation into mentors' professional knowledge base," *Journal of Education for Teaching*, vol. 32, no. 2, pp. 165-184, 2006, doi: 10.1080/02607470600655227.
- [8] D. M. Y. Tam and H. Coleman, "Defining criteria on professional suitability for social work practice," *Journal of Baccalaureate Social Work*, vol. 14, no. 2, pp. 105-121, 2009.
- [9] Ministry of Education and Vocational Training, *Basic education statistics in Tanzania (2009-2013)*, Dar es Salaam: MoEVT, 2013.
- [10] J. Harrison, G. Smithey, H. McAfee, and C. Weiner, "Assessing candidate disposition for admission into teacher education: Can just anyone teach?" *Action in Teacher Education*, vol. 27, pp. 72-80, 2006, doi: 10.1080/01626620.2006.10463403.
- [11] C. Kwok-wai, "In-service teachers' motives and commitment to teaching," *Hong Kong Teachers' Centre Journal*, vol. 5, no. 1, pp. 112-128, 2006.
- [12] Z. Wanzare, "Transition process: Early years of being a teacher," in *Handbook of Teacher Education: Globalization, Standards and Professionalism in Times of Change*, T. Townsend and R. Bates. Dordrecht: Springer, 2007, pp.?.
- [13] M. Engel, M. Cannata, and F. C. Curran, "Principal influence in teacher hiring: Documenting decentralization over time," *Journal of Educational Administration*, vol. 56, pp. 277-296, 2018, doi: 10.1108/JEA-05-2017-0061.
- [14] S. Haim, "Ensuring teachers' job suitability: A missing component of instructional leadership," *Journal of School Leadership*, vol. 29, no. 5, pp. 427-447, 2019, doi: 10.1177/1052684619858837.
- [15] M. Fleming, "Mass transit workers and neoliberal time discipline in San Francisco," *American Anthropologist*, vol. 118, pp. 784-795, 2016, doi: 10.1111/aman.12683.
- [16] R. Connell, "Good teachers on dangerous ground: Towards a new view of teacher quality and professionalism," *Critical Studies in Education*, vol. 50, pp. 213-229, 2009, doi: 10.1080/17508480902998421.
- [17] M. J. Smith, "It's a balancing act: The 'good' teacher and 'ally' identity," *Educational Studies: Journal of the American Educational Studies Association*, vol. 51, pp. 223-243, 2015, doi: 10.1080/00131946.2015.1033517.
- [18] T. Townsend and R. Bates, *Handbook of Teacher Education: Globalization, Standards and Professionalism in Times of Change*. Dordrecht: Springer, 2007.
- [19] D. Fidel and G. S. Rebecca, "The discrepancy between teachers' self and pupils' evaluation on teachers' professional suitability," *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*, vol. 5, no. 2, pp. 1-13, 2017.
- [20] N. T. Tran, *Vietnamese educational philosophy: From tradition to modernity*. Vietnam Education Publishing House, 2022.