

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIẾNG ANH TRONG CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ

Theoretical Aspects of English Teacher Workforce Development in Vietnamese Secondary Education

Cao Thị Thanh Xuân^{(1)*}, Tống Phước Lộc⁽²⁾, Vũ Mai Hương⁽³⁾

(1)Trường Đại học Sài Gòn

(2)Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Hồ Chí Minh

(3)Trường Trung học Cơ sở Lý Tự Trọng, Thành phố Hồ Chí Minh

TÓM TẮT

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và đổi mới giáo dục, việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tiếng Anh trở thành một yêu cầu cấp thiết. Bài viết xem xét các khái niệm cơ bản về phát triển nghề nghiệp giáo viên, các yêu cầu đổi mới dạy học môn tiếng Anh, và nội dung phát triển đội ngũ giáo viên tiếng Anh trung học cơ sở trước yêu cầu đổi mới giáo dục. Từ đó góp phần nâng cao chất lượng dạy và học môn tiếng Anh trong các trường trung học cơ sở.

Từ khóa: Phát triển đội ngũ giáo viên tiếng Anh, Trung học cơ sở, Phát triển nghề nghiệp, Nâng cao chất lượng giáo dục, Đổi mới giáo dục.

Abstract

In the context of international integration and educational innovation, enhancing the quality of the English teacher workforce has become an urgent requirement. This article examines the fundamental concepts of teacher professional development, the demands of innovative English teaching, and the content of developing the junior high school English teacher workforce in response to educational innovation. This contributes to improving the quality of English teaching and learning in junior high schools.

Keywords: English teacher workforce development, Junior high school, Professional development, Enhancing educational quality, Educational innovation.

1. Đặt vấn đề

Chương trình GD phổ thông (2018) được triển khai thực hiện đối với cấp trung học cơ sở (THCS) từ năm học 2021 – 2022. Mục tiêu chung của giáo dục (GD) THCS theo Chương trình GD phổ thông 2018, “Giáo dục trung học cơ sở nhằm củng cố và phát triển kết quả của giáo dục tiểu học; bảo đảm cho học sinh có học vấn phổ thông nền

tảng, hiểu biết cần thiết tối thiểu về kỹ thuật và hướng nghiệp để tiếp tục học trung học phổ thông hoặc chương trình giáo dục nghề nghiệp” (Bộ GD&ĐT, 2018). Đối với môn Tiếng Anh, quan điểm xây dựng chương trình “Chương trình được xây dựng theo đường hướng giao tiếp. Theo đó, năng lực giao tiếp là mục tiêu của quá trình dạy học; kiến thức ngôn ngữ là một trong các phương

*Tác giả liên hệ: cttxuan1978@gmail.com

tiện để hình thành và phát triển các kỹ năng giao tiếp”. Điều này đã làm thay đổi, không chỉ mục tiêu GD đối với môn Tiếng Anh mà cả nội dung và phương pháp dạy học tiếng Anh trong nhà trường cũng phải thay đổi. Những thói quen nghề nghiệp và phương pháp dạy học của giáo viên (GV) nói chung, GV giảng dạy tiếng Anh cũng phải thay đổi. Về số lượng và trình độ (thể hiện ở bằng cấp) của đội ngũ GV tiếng Anh hiện nay chưa phải là vấn đề cấp bách cần giải quyết. Để đáp ứng yêu cầu đổi mới GD phổ thông theo những yêu cầu nói trên cần phải phát triển năng lực cho GV để GV có thể thực hiện chương trình dạy học theo hướng phát triển năng lực HS. Đối với GV tiếng Anh, ngoài những năng lực chung như các GV viên bộ môn khác, năng lực nghề nghiệp mà họ phải có là kiến thức sâu rộng và thành thạo 4 kỹ năng thực hành đối với ngôn ngữ tiếng Anh và dạy học tiếng Anh bằng chức năng kép: kiến thức bộ môn (ngôn ngữ thứ 2) và thực hành giao tiếp. Đó chính là nền tảng của việc đổi mới phương pháp dạy học tiếng Anh theo định hướng giao tiếp.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm

2.1.1. *Đội ngũ giáo viên tiếng Anh trung học cơ sở*

Đội ngũ GV tiếng Anh THCS là tập hợp những GV giảng dạy tiếng Anh trong các trường THCS, họ phải đảm bảo trình độ và năng lực nghề nghiệp theo quy định của pháp luật. Ở phạm vi rộng hơn, ĐNGV tiếng Anh đang thực hiện các nhiệm vụ GD ở các cơ sở GD cấp THCS hoặc tương đương thì được gọi là ĐNGV tiếng Anh THCS.

ĐNGV tiếng Anh THCS được xét trên hai bình diện:

- (1) Tập hợp GV dạy tiếng Anh trong một trường THCS.
- (2) Tập hợp GV dạy tiếng Anh trong

một nhóm trường THCS hoặc trong phạm vi rộng hơn là GV dạy tiếng Anh THCS của một tỉnh, một vùng.

Vấn đề ĐNGV tiếng Anh liên quan đến chất lượng ĐNGV và nó được phản ánh trên ba yếu tố: số lượng - cơ cấu - trình độ và năng lực. Phát triển ĐNGV tiếng Anh phải tác động làm thay đổi từng yếu tố để nhằm hoàn thiện ở các yếu tố này.

2.1.2. *Phát triển đội ngũ giáo viên tiếng Anh trung học cơ sở*

Phát triển ĐNGV nói chung có nhiều hướng tiếp cận khác nhau, phổ biến nhất là 02 cách tiếp cận: tiếp cận phát triển nguồn nhân lực và tiếp cận mục tiêu. Về phát triển phát triển nguồn nhân lực dựa vào những lý thuyết về phát triển nguồn nhân lực và khu biệt hóa thành nguồn nhân lực ở lĩnh vực GD&ĐT, tức là ĐNGV. Về phát triển ĐNGV tiếng Anh tiếp cận mục tiêu phụ thuộc vào tính lịch sử của đội ngũ và bối cảnh phát triển GD&ĐT, cụ thể là những yêu cầu đặt ra đối với Chương trình GD phổ thông môn Tiếng Anh THCS. Mỗi cách tiếp cận để phát triển ĐNGV tiếng Anh có những nội dung đặc thù, đó là:

- Phát triển ĐNGV tiếng Anh THCS dựa trên phát triển nguồn nhân lực bao gồm các nội dung: đào tạo, tuyển chọn, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ, khuyến khích tự phát triển.

- Phát triển ĐNGV tiếng Anh THCS dựa trên tiếp cận mục tiêu bao gồm các nội dung:

- + Về hoạch định chiến lược xây dựng ĐNGV tiếng Anh: qui hoạch, đánh giá – sàng lọc, bồi dưỡng – đào tạo – đào tạo lại, tạo động lực thu hút, tạo môi trường phát triển.

- + Về chế độ lương và đãi ngộ đối với ĐNGV: chế độ lương, tiền thưởng và tăng thu nhập.

2.2. Yêu cầu đổi mới dạy học môn Tiếng Anh ở trường trung học cơ sở đối với đội ngũ giáo viên

2.2.1. Một số vấn đề chung về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo

Đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT là đổi mới những vấn đề lớn, cốt lõi, cấp thiết, từ quan điểm, tư tưởng chỉ đạo đến mục tiêu, nội dung, phương pháp, cơ chế, chính sách, điều kiện bảo đảm thực hiện; đổi mới từ sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước đến hoạt động quản trị của các cơ sở GD&ĐT và việc tham gia của gia đình, cộng đồng, xã hội và bản thân người học; đổi mới ở tất cả các bậc học, ngành học.

Trong những nội dung đổi mới căn bản, toàn diện này, có những nội dung liên quan đến ĐNGV, đó là quá trình GD phải “chuyển mạnh từ chủ yếu trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học”; và phương châm GD phải “Học đi đôi với hành; lý luận gắn với thực tiễn; giáo dục nhà trường kết hợp với giáo dục gia đình và giáo dục xã hội” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2013). Trước những yêu cầu này, GV phải ý thức được rằng, nhiệm vụ của họ gắn bó chặt chẽ với các giờ lên lớp và với cuộc sống nhà trường; phải thực thi nhiệm vụ đánh giá và tư vấn một cách công bằng có trách nhiệm. Muốn vậy họ phải có một nhận thức và trình độ văn hóa nhất định để tham gia xây dựng một nền văn hoá học đường, khuyến khích học tập.

2.2.2. Yêu cầu đổi mới chương trình môn tiếng Anh trung học cơ sở

Theo quan điểm chỉ đạo đổi mới “căn bản, toàn diện”, chương trình môn Tiếng Anh THCS trong *Chương trình GD phổ thông 2018* đã có những thay đổi quan trọng, cả về mục tiêu, nội dung, phương

pháp dạy học và cách đánh giá kết quả học tập của HS.

- Về mục tiêu, sau khi hoàn thành chương trình môn Tiếng Anh cấp THCS, HS có thể:

+ Sử dụng tiếng Anh như một công cụ giao tiếp thông qua bốn kỹ năng nghe, nói, đọc, viết nhằm đáp ứng các nhu cầu giao tiếp cơ bản và trực tiếp trong những tình huống gần gũi và thường nhật.

+ Có kiến thức cơ bản về tiếng Anh, bao gồm ngữ âm, từ vựng, ngữ pháp; thông qua tiếng Anh, có những hiểu biết khái quát về đất nước, con người, nền văn hoá của các quốc gia nói tiếng Anh và của các quốc gia khác trên thế giới, đồng thời có hiểu biết và tự hào về những giá trị của nền văn hoá dân tộc mình.

+ Có thái độ tích cực đối với môn học và việc học tiếng Anh, bước đầu biết sử dụng tiếng Anh để tìm hiểu các môn học khác trong chương trình GD phổ thông.

+ Hình thành và áp dụng các phương pháp và chiến lược học tập khác nhau để phát triển năng lực giao tiếp bằng tiếng Anh trong và ngoài lớp học, quản lý thời gian học tập và hình thành thói quen tự học.

- Về năng lực: Sau khi học xong môn Tiếng Anh cấp THCS, HS có thể đạt được trình độ tiếng Anh Bậc 2 của Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam.

- Về phương pháp: Chuyển từ dạy học theo chương trình GD định hướng kiến thức hiện hành sang chương trình GD theo định hướng phát triển năng lực HS.

- Về kiểm tra – đánh giá:

+ Việc đánh giá hoạt động học tập của HS cũng có những thay đổi, đó là ngoài việc phải bám sát mục tiêu và nội dung dạy học của Chương trình tiếng Anh, GV phải dựa trên yêu cầu cần đạt đối với các kỹ năng giao tiếp.

+ Hình thức kiểm tra - đánh giá của *Chương trình GD phổ thông 2018* cũng có 2 dạng như chương trình hiện hành, tức là đánh giá thường xuyên và đánh giá định kỳ, chỉ khác là coi trọng đánh giá thường xuyên diễn ra ngay trong các hoạt động dạy học để xác định chính xác những mặt mạnh, hạn chế của HS trong việc sử dụng tiếng Anh trong giao tiếp. Việc đánh giá định kỳ cuối cấp THCS mang tính tổng hợp cả 4 kỹ năng, tức là phải dựa vào yêu cầu về năng lực ngoại ngữ theo Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam, cụ thể là Bậc 2 đối với cấp THCS.

- Dạy học tiếng Anh qua các lăng kính văn hóa khác nhau:

+ Việc dạy và học phù hợp về mặt văn hóa tạo điều kiện thuận lợi cho việc phản ánh có tính phê phán. Việc giảng dạy đáp ứng về mặt văn hóa thu hút HS tham gia vào các hoạt động tự nhận thức dẫn đến việc suy ngẫm về các giá trị văn hóa.

+ Việc dạy và học tiếng Anh nâng cao trình độ văn hóa đòi hỏi sự tôn trọng người khác. Mỗi HS đều sở hữu một nền văn hóa độc đáo. Kinh nghiệm dựa trên các truyền thống, chuẩn mực và giá trị khác nhau hình thành nên cách hiểu và học tập. Cộng đồng học tập với nhiều cách hiểu biết và học tập mang lại lợi ích cho mọi người. Các phương pháp đáp ứng về mặt văn hóa như giao tiếp liên văn hóa kích thích sự tôn trọng nhu cầu của tất cả người học và cho phép mọi tiếng nói đều được lắng nghe.

+ Việc tìm hiểu về văn hóa và ngôn ngữ của từng HS cung cấp nền tảng cho việc thực hiện các điều chỉnh hiệu quả nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho việc học tập. Tìm hiểu về HS bao gồm việc lắng nghe các em, tương tác với các em và làm mẫu cho các em.

2.2.3. *Năng lực đội ngũ giáo viên tiếng Anh trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*

- **Năng lực tiếng Anh** để đáp ứng yêu cầu chuẩn trình độ tiếng Anh theo quy định (Công văn 792/BGDĐT-NGCBBQLGD ngày 25 tháng 2 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT quy định GV tiếng Anh THCS phải đạt từ Bậc 4 của quy định kèm theo theo Thông tư 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24/01/2014) (Bộ GD&ĐT, 2014).

- **Năng lực giao tiếp** vừa hỗ trợ cho phương pháp dạy học vừa là mục tiêu của quá trình dạy học môn Tiếng Anh.

Yêu cầu đối với năng lực giao tiếp của GV tiếng Anh là:

+ Giao tiếp khá lưu loát, tự nhiên, giao tiếp với HS như giao tiếp với người bản ngữ mà không làm khó cho cả hai bên, sử dụng tốt cấu trúc ngữ pháp và không gặp khó khăn khi diễn đạt phù hợp với hoàn cảnh.

+ Trình bày một cách rõ ràng về một vấn đề trước HS bằng tiếng Anh, trong đó nhấn mạnh được những điểm chính và có chi tiết minh họa rõ ràng.

+ Đặt và trả lời các câu hỏi về một vấn đề nào đó đối với HS một cách lưu loát, tự nhiên, không gây căng thẳng cho bản thân hay cho người nghe.

+ Trong quá trình giao tiếp bằng tiếng Anh, GV phải truyền đạt các mức độ cảm xúc và làm nổi bật tầm quan trọng của kinh nghiệm cá nhân.

- **Năng lực liên văn hóa** để giúp HS hiểu biết khái quát về văn hóa một số nước nói tiếng Anh.

Theo Leung và cộng sự (2014), năng lực liên văn hóa là khả năng hoạt động hiệu quả giữa các nền văn hóa, suy nghĩ và hành động phù hợp, giao tiếp và làm việc với những người có nền văn hóa khác nhau -

trong và ngoài nước.

- **Năng lực chuyên môn** để giảng dạy Tiếng Anh cho HS.

Từ những yêu cầu đặt ra từ chương trình tiếng Anh theo *Chương trình GD phổ thông 2018* nêu trên có thể rút ra một số vấn đề liên quan đến ĐNGV tiếng Anh về mặt năng lực như sau:

+ Khả năng nắm vững mục tiêu và phân tích chương trình, lựa chọn nội dung dạy học thích hợp.

+ Khả năng nắm bắt đặc điểm tâm lí, nhận thức và năng lực ngôn ngữ của HS.

+ Kiến thức GD học để có khả năng vận dụng các phương pháp dạy học tích cực vào thực hành giảng dạy của GV.

+ Khả năng vận dụng linh hoạt các hình thức kiểm tra – đánh giá để đánh giá kết quả học tập môn Tiếng Anh của HS theo hướng tiếp cận năng lực.

- **Năng lực làm chủ và phát triển nghề nghiệp bản thân.**

+ Nhận thức giá trị của việc học tiếng Anh và có thái độ tích cực trong việc học tập, rèn luyện các kĩ năng tiếng Anh.

+ Kĩ năng tin học đủ khả năng khai thác các nguồn tư liệu và thiết kế bài giảng, các trò chơi học tập trong quá trình dạy học.

+ Khả năng hợp tác, làm việc theo nhóm để thực hiện tốt hơn công việc của mình và nâng cao hiệu quả giảng dạy; hướng dẫn HS thực hành các kĩ năng này trong các giờ học tiếng Anh (Bộ GD&ĐT, 2014).

+ Xây dựng và thực hiện kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng; biết khai thác các nguồn thông tin, tài liệu, học liệu để nâng cao kiến thức và phát triển kĩ năng.

- **Năng lực cảm xúc xã hội.** Năng lực cảm xúc xã hội đề cập đến kiến thức, kỹ năng và động lực cần thiết của một người để

làm chủ các tình huống xã hội và cảm xúc (Elias và cộng sự, 1997).

2.3. Nội dung phát triển đội ngũ giáo viên tiếng Anh trung học cơ sở trước yêu cầu đổi mới giáo dục

2.3.1. Quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên tiếng Anh trung học cơ sở theo yêu cầu đổi mới giáo dục

Quy hoạch phát triển ĐNGV là một trong các biện pháp quản lý để hướng đến mục tiêu đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo về trình độ, năng lực chuyên môn. Với mục tiêu đó nó còn gắn liền với phương châm chỉ đạo của toàn ngành là đáp ứng yêu cầu đổi mới sự nghiệp GD&ĐT. Quy hoạch phát triển ĐNGV thường dựa trên các cách tiếp cận quản lý khác nhau. Với cách tiếp cận quản lý nguồn nhân lực (NNL) và tiếp cận phát triển năng lực, nội dung của quy hoạch phát triển ĐNGV tiếng Anh THCS cần phải: Xác định mục tiêu và tầm nhìn về phát triển ĐNGV; Phân tích bối cảnh để xác định các tiêu chuẩn về một số yếu tố của ĐNGV; Đánh giá thực trạng và khả năng về ĐNGV tiếng Anh ở đơn vị; Xác định nhu cầu về số lượng, trình độ ĐNGV tiếng Anh của đơn vị; Xác định lộ trình thực hiện quy hoạch; Lập và triển khai kế hoạch nhân sự cho việc phát triển ĐNGV tiếng Anh cho đơn vị

2.3.2. Tuyển chọn và tuyển dụng đội ngũ giáo viên tiếng Anh trung học cơ sở theo yêu cầu đổi mới giáo dục

Trong chính sách nhân lực hiện hành ở Việt Nam, tuyển dụng người vào các cơ quan hành chính nhà nước, các đơn vị sự nghiệp đều do chính quyền thực hiện mà đại diện ở các địa phương là sở nội vụ hoặc phòng nội vụ tùy theo phân cấp.

Tuyển chọn GV có 2 bước là tuyển mộ và lựa chọn GV. Tuyển mộ GV chính là quá

trình thu hút những người có năng lực từ nhiều nguồn khác nhau đến đăng kí nộp đơn để được tham gia tuyển chọn; lựa chọn GV là quá trình xem xét, lựa chọn những người có đủ các tiêu chuẩn làm GV (dẫn theo Đặng Bá Lân, 2012). Để đảm bảo nhu cầu về số lượng, các trường đã thực hiện hợp đồng GV và khi số người dự tuyển hợp đồng lớn hơn nhu cầu thì cần phải tuyển chọn GV. Những cách tuyển chọn thông thường trước đây như: xét tuyển thông qua kết quả học tập ở bậc đại học của sinh viên, thi tuyển, thi tuyển kết hợp xét tuyển, truyền chuyển công tác... Việc tuyển chọn này chỉ giải quyết được về mặt số lượng mà không đảm bảo về chất lượng theo mục tiêu năng lực ở ĐNGV.

Tuyển chọn GV hợp đồng đảm bảo chất lượng là phải dựa trên các tiêu chuẩn về năng lực nghề nghiệp. Để đánh giá đúng năng lực nghề nghiệp của GV, nhà quản lý trực tiếp tổ chức cho đối tượng dự tuyển thực hành nghề nghiệp. Khi đối chiếu với các tiêu chuẩn về năng lực và phần lớn các tiêu chuẩn đã được đáp ứng thì ứng viên sẽ trở thành một thành tố trong ĐNGV của nhà trường.

2.3.3. Bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên tiếng Anh trung học cơ sở theo yêu cầu đổi mới giáo dục

Năng lực ĐNGV tiếng Anh THCS hình thành theo 02 cơ chế: GD GV ban đầu (thông qua đào tạo ở các cơ sở GD đại học) và GD GV tại chức (thông qua các hình thức học tập của GV trong quá trình công tác).

GV được tuyển dụng trong các trường THCS đã qua đào tạo GV. Việc đào tạo bắt buộc như vậy để bổ nhiệm GV do các cơ sở GD đại học chuẩn bị. Tuy nhiên, nó không có nghĩa là GD cho GV kết thúc với đào tạo trước khi công tác. Đào tạo trước khi phục

vụ là một quá trình tự chuẩn bị ban đầu với kiến thức và kỹ năng sẽ trở thành tiền đề cho sự nghiệp giảng dạy. Các GV được đào tạo phải có khả năng dịch và chuyển đổi các lí thuyết, kiến thức và kỹ năng vào thực tế. Vấn đề đặt ra đối với GD GV ban đầu là làm thế nào một GV có thể xử lý những thách thức này nếu quá trình phát triển bản thân và quá trình học tập kết thúc với việc đào tạo GV?

Theo Omar (2011), các GV có xu hướng sử dụng lý luận sư phạm và các hành động mang tính kĩ thuật hơn là phản ánh. Tình huống đáng tiếc nhất sẽ là GV trở thành “tù nhân của chính kinh nghiệm của họ”. Đó là xu hướng lặp lại về mặt kỹ thuật dạy học, năm này qua năm khác, cùng một kinh nghiệm, cách tiếp cận, kiến thức và kỹ năng đã thu thập và thực hành khi bắt đầu sự nghiệp của họ mà không phản ánh và đổi mới giáo lý của họ dựa trên những thay đổi và phát triển hiện tại (Omar & Khuan, 2005). Những GV này không thể đào tạo ra những HS sáng tạo, phản biện và đổi mới mặc dù đã có những thay đổi trong chương trình giảng dạy để phù hợp với nhu cầu của thời đại.

Trước yêu cầu cấp bách để thực hiện Chương trình GD phổ thông mới, Bộ GD&ĐT có Công Văn 3330/BGDĐT-NGCBLGD ngày 7/7/2016 về hướng dẫn thực hiện tổ chức, quản lý công tác bồi dưỡng GV tiếng Anh phổ thông. Trong Công văn này đã yêu cầu các đơn vị GD thực hiện theo chương trình Bồi dưỡng thường xuyên của Thông tư 26/2012/TT-BGDĐT và “có thể vận dụng linh hoạt 30 tiết dành cho địa phương và các tiết tự chọn trong quy chế để bồi dưỡng nâng cao năng lực cho GV dạy môn tiếng Anh” (Bộ GD&ĐT, 2016).

Như vậy, quản lý nhà trường hiệu quả đồng nghĩa với quản lý phát triển GV hiệu quả, tức là nâng cao không ngừng năng lực của GV. GD GV tại chức được xem là phương pháp nâng cao chất lượng NNL trong lĩnh vực GD hiệu quả nhất. Cũng như các loại hình GD GV khác, cũng phải xác định mục tiêu GD, nội dung GD, phương pháp GD, đánh giá kết quả GD; chỉ khác là GD GV tại chức luôn bị chi phối bởi 02 yếu tố: nhu cầu và động cơ để GV học tập. Mặt khác, GD dựa trên thực hành nghề nghiệp là yếu tố quan trọng để giúp GV hình phát triển năng lực nghề nghiệp dựa trên cộng đồng học tập, vấn đề được đề cập dưới đây.

2.3.4. Tạo dựng môi trường văn hóa học tập liên tục để phát triển năng lực đội ngũ giáo viên trung học cơ sở đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

Việc học của GV không nên diễn ra như một sự kiện chỉ diễn ra một lần. Không thể phủ nhận rằng các chương trình cụ thể để phát triển ĐNGV như các khóa học, hội nghị và hội thảo là rất quan trọng. Tuy nhiên, sự hiện diện của GV trong các chương trình như vậy sẽ không có ý nghĩa nếu môi trường và văn hóa học đường không hỗ trợ việc củng cố kiến thức và kỹ năng thu được. Môi trường văn hóa học tập được diễn ra thường xuyên sẽ tạo nên văn hóa học tập chuyên nghiệp. Văn hóa học tập chuyên nghiệp tồn tại trong các tổ chức trường học cho phép chia sẻ và phát triển kiến thức và kỹ năng.

Để đảm bảo rằng cộng đồng gia học tập chuyên nghiệp tồn tại và phát triển trong trường học, cần phải xây dựng mối quan hệ và sự hợp tác chặt chẽ giữa các GV. Điều này nên được trường học, cần phải xây dựng mối quan hệ chặt chẽ và cộng tác giữa các GV. Trong trường hợp này, Barth (1990)

giải thích rằng “các mối quan hệ và sự liên kết trong trường học nên được nhìn nhận từ hai khía cạnh là tính đồng loại liên quan đến khía cạnh cá nhân và tính tập thể nhấn mạnh khía cạnh nghề nghiệp. Tính cộng đồng đề cập đến mối quan hệ thân thiện giữa con người với nhau giữa các GV và được đặc trưng bởi sự trung thành, tin cậy và dễ trò chuyện là kết quả của sự phát triển của một nhóm xã hội gắn bó chặt chẽ. Ngược lại, tình đồng nghiệp đề cập đến sự tồn tại của sự cộng tác ở mức độ cao giữa các GV và giữa GV với hiệu trưởng, tạo nên đặc trưng văn hóa học đường bởi sự tôn trọng lẫn nhau, chia sẻ giá trị công việc, hợp tác và các cuộc trò chuyện với nhau hàng ngày, kể cả các câu chuyện về dạy và học.

2.3.5. Tạo động lực thúc đẩy phát triển năng lực đội ngũ giáo viên tiếng Anh trung học cơ sở theo yêu cầu đổi mới giáo dục

Một trong những giá trị có ý nghĩa đối với phát triển ĐNGV chính là được tôn trọng, không chịu áp lực bất cứ bên nào và được tham gia vào quá trình lãnh đạo đơn vị. Đây là vấn đề mới mẻ kể từ khi công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT được thực hiện. Vì thế, phát huy quy chế dân chủ trong trường học được xem là một trong các tiêu chí đánh giá năng lực nghề nghiệp của GV.

Theo Danielson (2006), sự lãnh đạo của GV liên quan đến các hoạt động sau: sử dụng bằng chứng và dữ liệu trong việc ra quyết định; nhìn thấy cơ hội và sáng kiến; di chuyển người khác để đạt được mục đích chung; tổ chức các nguồn lực; và thực hiện hành động; giám sát việc cải tiến và thay đổi cách tiếp cận khi tình hình thay đổi; giữ lại cam kết của người khác; và đóng góp vào việc học tập của tổ chức. Danh sách các thực hành này có liên quan chặt chẽ đến sự

phát triển năng lực của GV và là một đóng góp to lớn cho các trường học trong việc đạt được đặc biệt là các mục tiêu của chương trình GDPT. Crowther et. al (2002) đã phát triển Khung lãnh đạo GV bao gồm sáu chức năng chính; truyền tải niềm tin về một thế giới tốt đẹp hơn; phân đầu cho sự trung thực trong thực hành giảng dạy, học tập và đánh giá của họ; tạo điều kiện cho các cộng đồng học tập thông qua quá trình rộng rãi của tổ chức; đương đầu với các rào cản trong văn hóa và cấu trúc của trường; chuyển các ý tưởng thành hệ thống hành động bền vững; bản chất là một nền văn hóa của sự thành công.

Thừa nhận giá trị của ĐNGV còn được thể hiện bằng chính sách đãi ngộ. Chính sách đãi ngộ là những hành vi ứng xử của chủ thể quản lý đối với nhóm người nhất định thông qua nhiều biện pháp khác nhau nhằm đạt được mục tiêu nhất định. Chính sách đãi ngộ có 2 dạng: tinh thần (như thăng chức, tặng giấy khen, bằng khen...) và vật chất (lương, nhà ở, đất, thưởng...) với mục đích tạo điều kiện về mọi mặt và tạo động lực để đối tượng quản lý hoàn thành nhiệm vụ tốt hơn, đồng thời thu hút người tài về cho tổ chức đó.

3. Kết luận

Phát triển đội ngũ giáo viên tiếng Anh

trong các trường trung học cơ sở là nhiệm vụ có ý nghĩa quan trọng và cần thiết, đáp ứng nhu cầu đổi mới giáo dục ở Việt Nam. Đó là những tác động có mục đích, có kế hoạch của cán bộ quản lý các cấp trong nhà trường nhằm xây dựng đội ngũ giáo viên tiếng Anh đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, có chất lượng cao; thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng và tạo động lực để đội ngũ giáo viên tiếng Anh THCS hoàn thành nhiệm vụ được giao. Để phát triển đội ngũ giáo viên tiếng Anh THCS cần phải: qui hoạch phát triển đội ngũ giáo viên tiếng Anh THCS theo yêu cầu đổi mới giáo dục; tuyển chọn và tuyển dụng đội ngũ giáo viên tiếng Anh THCS theo yêu cầu đổi mới giáo dục; Bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên tiếng Anh trung học cơ sở theo yêu cầu đổi mới giáo dục; Tạo dựng môi trường văn hóa học tập liên tục để phát triển năng lực đội ngũ giáo viên trung học cơ sở đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục; Tạo động lực thúc đẩy phát triển năng lực đội ngũ giáo viên tiếng Anh trung học cơ sở theo yêu cầu đổi mới giáo dục. Những nội dung mang tính lý luận trên đây sẽ là cơ sở để các nhà quản lý nghiên cứu thực tiễn và đề xuất biện pháp Phát triển đội ngũ giáo viên tiếng Anh trong các trường trung học cơ sở đáp ứng nhu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Barth, R. S. (1990). *Improving schools from within: Teachers, parents, and principals can make a difference*. Jossey-Bass.
- Bộ GD&ĐT. (2014). *Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam* (Thông tư Số: 01/2014/TT-BGDĐT).
- Bộ GD&ĐT. (2016). *Hướng dẫn thực hiện tổ chức, quản lý công tác bồi dưỡng GV tiếng Anh phổ thông* (Công văn 3330/BGDĐT-NGCBQLGD).
- Bộ GD&ĐT. (2018). *Chương trình GD phổ thông*. NXB Giáo dục.

- Crowther, F., Kaagan, S. S., Ferguson, M., & Hann, L. (2002). *Developing teacher leaders*. Corwin Press Inc.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT*.
- Danielson, C. (2006). *Teacher leadership that strengthens professional practice*. Association for Supervision and Curriculum Development.
- Đặng Bá Lãm (2012). *Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLGD*, Bài giảng môn học, Viện Khoa học Giáo dục, Hà Nội.
- Elias, M. J., Zins, J. E., & Weissberg, R. P. (1997). *Promoting social and emotional learning: Guidelines for educators*. Association for Supervision and Curriculum Development.
- Kareem, O. A., & Bing, K. W. (2005). Perkembangan professional guru secara berterusan: Perspektif pembangunan sumber manusia [Teacher continuous professional development: Human resource development perspective]. *Issues in Education*, 28, 131–141.
- Kareem, O. A., et al. (2011). Teacher capacity building in teaching and learning: The changing role of school leadership. *Academic Leadership: The Online Journal*, 9(1), 46–56.
- Leung, K., Ang, S., & Tan, M. L. (2014). Intercultural competence. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 489–519.

Ngày nhận bài: 18/8/2025

Ngày chấp nhận đăng: 20/10/2025