

Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên tiếng Anh tiểu học tại huyện Kế Sách, tỉnh Sóc Trăng

Trần Thị Cẩm Duyên*, Nguyễn Minh Tuấn**, Trần Hoài Tâm**

*HVCH Quản lý giáo dục khóa 29, Trường Đại học Cần Thơ

**Trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ

Received: 18/7/2024; Accepted: 28/7/2024; Published: 14/8/2024

Abstract: To successfully implement the Project “Teaching and learning foreign languages in the international education system” for the period 2017-2025 in the context of implementing the current new general education program, developing a team of English teachers in Primary school is important. From the results of studying the current situation, this article proposes 6 measures to develop a team of primary school English teachers in Ke Sach district, Soc Trang province. At the same time, the study conducted a survey to evaluate the necessity and feasibility of the proposed measures.

Keywords: Primary English teachers; teaching staff; development primary teachers; Ke Sach district, proposed measures.

1. Đặt vấn đề

Tổng hợp và phân tích kết quả khảo sát cho thấy đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) và giáo viên tiểu học (GVTH) huyện Kế Sách, tỉnh Sóc Trăng đều nhận thức được vai trò và tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ giáo viên tiếng Anh tiểu học (ĐNGV TATH) trong giai đoạn hiện nay. Các hoạt động như xây dựng kế hoạch; thực hiện tuyển dụng; công tác sử dụng; đào tạo, bồi dưỡng; kiểm tra, đánh giá; thực hiện chính sách, xây dựng môi trường thuận lợi cho ĐNGV TATH được đánh giá tốt. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều vấn đề cần phải cải thiện và điều chỉnh để phát triển ĐNGV TATH tại địa phương, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông, trong đó có việc đổi mới dạy học tiếng Anh theo Đề án dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân. Thực trạng phát triển ĐNGV TATH bao gồm: Nâng cao nhận thức cho ĐNGV TATH chưa được quan tâm đầy đủ; Phát triển số lượng giáo viên tiếng Anh đạt chuẩn trình độ chuyên môn và năng lực ngoại ngữ chưa đảm bảo, cơ cấu ĐNGV TATH thiếu đồng bộ; Hoạt động bồi dưỡng, đặc biệt là tự bồi dưỡng chưa thật sự được quan tâm; Công tác kiểm tra, đánh giá đôi lúc còn hình thức; Các chính sách hỗ trợ GV chưa tương xứng với mức độ cống hiến. Vì vậy, việc đề xuất các biện pháp phát triển ĐNGV TATH tại huyện Kế Sách là cần thiết để đáp ứng yêu cầu đổi mới dạy học tiếng Anh theo Đề án dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng phát triển ĐNGV TATH huyện Kế Sách, tỉnh Sóc Trăng

Công tác phát triển, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV TATH trong những năm qua được Phòng GD&ĐT huyện Kế Sách luôn quan tâm, rà soát, điều chỉnh và triển khai thực hiện hàng năm nhằm tăng cả về số lượng và chất lượng, đáp ứng từng bước yêu cầu đổi mới toàn diện giáo dục. ĐNGV TATH cơ bản có phẩm chất và năng lực tốt, đáp ứng việc thực hiện hiệu quả mục tiêu của Đề án dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân giai đoạn 2017-2025. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu thực trạng cho thấy, hiệu quả phát triển ĐNGV TATH tại huyện Kế Sách vẫn còn nhiều mặt hạn chế. Nguyên nhân của hạn chế xuất phát từ các yếu tố chủ quan và khách quan bao gồm: năng lực của cán bộ quản lý (Hiệu trưởng), nhận thức của GV, vai trò của Tổ trưởng chuyên môn, chế độ chính sách và môi trường sư phạm. Điều này dẫn đến thực trạng ĐNGV TATH vẫn còn thiếu về số lượng, một số giáo viên chưa đạt chuẩn về trình độ chuyên môn và năng lực ngoại ngữ; còn chậm trong việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; đặc biệt là thiếu động lực trong sáng tạo, đổi mới phương pháp giảng dạy.

2.2. Một số biện pháp phát triển ĐNGV TATH huyện Kế Sách, tỉnh Sóc Trăng

2.2.1. Nâng cao nhận thức về vai trò, tầm quan trọng của phát triển ĐNGV TATH (BP1)

Nâng cao nhận thức về vai trò và tầm quan trọng của phát triển ĐNGV TATH là rất cần thiết, tạo tiền đề quan trọng cho việc triển khai các biện pháp cụ thể nhằm phát triển đội ngũ này. Trước hết cần nâng cao nhận thức cho CBQL và GV về vai trò, trách nhiệm và nghĩa vụ của mình đối với công tác phát

triển ĐNGV TATH. Quy định về trách nhiệm của GV trong việc tham gia các lớp ĐT, BD nâng cao năng lực chuyên môn, nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục học sinh, rèn luyện tu dưỡng đạo đức trong dạy học.

2.2.2. Tăng cường công tác quy hoạch, phát triển ĐNGV TATH (BP2)

Tăng cường công tác quy hoạch, phát triển ĐNGV TATH là một yếu tố then chốt để đảm bảo số lượng, nâng cao chất lượng và đồng bộ về cơ cấu ĐNGV đảm bảo yêu cầu chất lượng giáo dục, đáp ứng nhu cầu xã hội và góp phần vào sự phát triển toàn diện của học sinh. Công tác quy hoạch phát triển ĐNGV TATH được thực hiện thông qua lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra với các nội dung cụ thể: Đánh giá thực trạng ĐNGV TATH (số lượng, chất lượng và cơ cấu). Dự báo đúng về quy mô phát triển học sinh, lớp học của các trường để xác định nhu cầu ĐNGV TATH trong thời gian tới. Đề ra được mục tiêu phát triển ĐNGV TATH về số lượng, cơ cấu, trình độ đào tạo, năng lực và phẩm chất. Xây dựng kế hoạch, dự kiến các nguồn lực, đề ra được các biện pháp thực hiện, kiểm tra đánh giá việc thực hiện quy hoạch. Kịp thời điều chỉnh quy hoạch ĐNGV TATH phù hợp với dự báo và tình hình thực tế của nhà trường, của địa phương.

2.2.3. Đổi mới quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm và sử dụng ĐNGV TATH (BP3)

Đổi mới quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm và sử dụng ĐNGV TATH không chỉ giúp chọn lựa ĐNGV phù hợp nhất cho vị trí công việc, giúp nâng cao hiệu quả giáo dục mà còn góp phần xây dựng một môi trường làm việc chuyên nghiệp, minh bạch và công bằng. Do đó, Hiệu trưởng các trường tiểu học phải dự báo được quy mô và nhu cầu phát triển lớp, học sinh theo từng năm học, để có kế hoạch xuất phát chính xác cho công tác tuyển dụng GV. Căn cứ vào nhu cầu của các trường, lãnh đạo phòng GD&ĐT trình UBND huyện để tổ chức tuyển dụng GV, bổ sung cho các trường có nhu cầu tuyển dụng GV theo từng năm học. Quy trình tuyển dụng phải đảm bảo tính minh bạch, rõ ràng, đúng quy định, công khai qua nhiều kênh thông tin. Đa dạng phương thức tuyển dụng, hình thức thi tuyển, xét tuyển. Kết quả tuyển dụng sẽ được thông báo công khai đến các bên liên quan bằng nhiều phương tiện thông tin.

2.2.4. Quan tâm đào tạo và bồi dưỡng ĐNGV TATH (BP4)

Quan tâm đến đào tạo và bồi dưỡng ĐNGV TATH không chỉ giúp nâng cao chất lượng giảng dạy mà còn góp phần xây dựng một môi trường học tập tích cực và hiệu quả. Điều này đòi hỏi sự đầu tư từ các cấp

quản lý giáo dục, sự hợp tác từ nhà trường và sự cam kết học tập suốt đời từ phía giáo viên. Để thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng Nhà trường cần phải: Xác định mục tiêu ĐTBD ĐNGV trong từng năm học và cho kế hoạch trung hạn 5 năm; Xây dựng và thực hiện kế hoạch ĐTBD cho ĐNGV; Tổ chức thực hiện hoạt động ĐTBD cho ĐNGV phù hợp theo yêu cầu phát triển của ngành GD và tình hình thực tế tại trường; Kiểm tra, đánh giá hoạt động ĐTBD ĐNGV, động viên, khen thưởng kịp thời cho những GV đã làm tốt công tác tự học, tự bồi dưỡng; Tổ chức các hội thi, hội giảng vận dụng các kiến thức, kỹ năng được bồi dưỡng vào thực tiễn công tác; đưa vào quy chế thi đua khen thưởng của nhà trường; phát huy hình thức tự học, tự bồi dưỡng, hướng dẫn đồng nghiệp; cử GV giỏi, GV cốt cán bồi dưỡng cho GV mới, GV còn hạn chế về kỹ năng sư phạm; hướng dẫn GV viết, chia sẻ sáng kiến kinh nghiệm trong giảng dạy, giáo dục, đồng thời nghiên cứu vận dụng các sáng kiến kinh nghiệm đã được công nhận.

2.2.5. Thường xuyên kiểm tra, đánh giá công tác phát triển ĐNGV TATH (BP5)

Để kiểm tra, người quản lý phải đặt ra những chuẩn mực, đối chiếu với chuẩn đặt ra, điều chỉnh những sai lệch và điều chỉnh chuẩn mực nếu cần. Đánh giá ĐNGV TATH căn cứ trên các mặt sau: (i) Số lượng: căn cứ thực hiện theo quy định hiện hành về việc hướng dẫn danh mục khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở GDPT công lập. (ii) Cơ cấu: cơ cấu về trình độ chuyên môn, năng lực ngoại ngữ, độ tuổi, giới tính, thành phần chính trị đảm bảo đạt được sự cân đối, đồng bộ trong ĐNGV của nhà trường. (iii) Chất lượng: căn cứ theo quy định CNN GV cơ sở GDPT hiện hành.

2.2.6. Cải thiện môi trường làm việc, đảm bảo chế độ đãi ngộ tạo động lực làm việc cho ĐNGV TATH (BP6)

Cải thiện môi trường làm việc giúp ĐNGV TATH luôn đổi mới sáng tạo trong công việc, mang lại hiệu quả cao, thúc đẩy đội ngũ GV ý thức trách nhiệm hơn trong công việc. Cải thiện môi trường làm việc cần quan tâm: tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy hiện đại và các phần mềm hỗ trợ giảng dạy tiếng Anh; xây dựng một hệ thống phản hồi hiệu quả, nơi giáo viên có thể chia sẻ ý kiến và nhận được sự hỗ trợ từ đồng nghiệp, nhà trường.

Chính sách đãi ngộ cho ĐNGV TATH là một biện pháp kích lệ tinh thần phấn đấu rèn luyện của đội ngũ trong thực hiện nhiệm vụ. Do đó, Hiệu trưởng cần vận dụng và thực hiện đầy đủ, kịp thời các chế độ, chính sách đối với GV về nâng lương theo niên hạn,

nâng lương trước niên hạn, phụ cấp ưu đãi, phụ cấp thâm niên nhà giáo...; tạo điều kiện về thời gian, kinh phí cho GV tham gia đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ. Tuyên dương, khen thưởng kịp thời đối với các GV đạt danh hiệu thi đua, đạt giải các hội thi về chuyên môn để nhân rộng điển hình; xử lý kịp thời và tạo điều kiện để GV vi phạm nội quy trường, quy chế chuyên môn nhận thức, khắc phục. Thường xuyên tổ chức các hoạt động ngoại khóa để tăng cường tinh thần đoàn kết, chia sẻ và xây dựng mối quan hệ hỗ trợ giữa các giáo viên. Tạo cơ hội để GV học tập và phát triển cá nhân, chẳng hạn như các khóa học ngoại ngữ, kỹ năng mềm. Khuyến khích và hỗ trợ giáo viên tham gia các dự án nghiên cứu và viết bài báo khoa học.

2.3. Đánh giá tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp phát triển ĐNGV TATH

2.3.1. Thiết kế, tổ chức khảo sát

- Đối tượng khảo sát: Tổng số đối tượng khảo sát: 286 người. Trong đó, có 31 cán bộ quản lý và 255 giáo viên tiểu học của 27/27 trường tiểu học, trường tiểu học - trung học cơ sở ở huyện Kế Sách, tỉnh Sóc Trăng.

- Quy ước thang đo: Bảng hỏi được thiết kế theo thang đo tỷ lệ với 4 mức độ dành cho các biện pháp

Mức	Tính cần thiết	Tính khả thi
1	Không cần thiết	Không khả thi
2	Ít cần thiết	Ít khả thi
3	Cần thiết	Khả thi
4	Rất cần thiết	Rất khả thi

2.3.2. Kết quả đánh giá

Điểm trung bình chung tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp lần lượt là 3,27 và 3,14; điều này cho thấy rằng tất cả các biện pháp đều được đánh giá là cần thiết và khả thi ở mức khá cao. Nhưng một số biện pháp cần cân nhắc kỹ hơn về điều kiện và ưu tiên thực hiện (BP5, BP6). BP4 là biện pháp được đánh giá cao nhất về tính cần thiết (3,34) và cũng khá cao về tính khả thi (3,16). Thời gian qua, công tác đào tạo, bồi dưỡng để phát triển ĐNGV TATH huyện Kế Sách luôn được quan tâm và triển khai thực hiện từng bước có hiệu quả, nhưng vẫn thiếu về số lượng, và còn nhiều trường hợp chưa đạt chuẩn về trình độ, năng lực ngoại ngữ vì thế số liệu phản ánh tính cần thiết của biện pháp này cao hơn các biện pháp khác là chính xác.

2.3.3. Mối tương quan về tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp

Kết quả khảo sát đánh giá về mức độ cần thiết và mức độ khả thi thể hiện như sau:

- Tính cần thiết và tính khả thi có xu hướng tương

đồng: Các biện pháp có tính cần thiết cao cũng có tính khả thi cao. Điều này thể hiện qua việc tỷ lệ phần trăm của các mức độ “Cần thiết” và “Khả thi” đều cao.

- Biện pháp BP4 có tính cần thiết cao nhất: “Quan tâm đào tạo và bồi dưỡng phát triển đội ngũ giáo viên tiếng Anh tiểu học” được đánh giá với tỷ lệ “Rất cần thiết” cao nhất (chiếm 59,8%) nhưng tỷ lệ khả thi lại thấp hơn, có thể gây ra thách thức trong việc thực hiện.

- Biện pháp BP6 có tính khả thi cao nhất: “Thường xuyên kiểm tra, đánh giá công tác phát triển đội ngũ giáo viên tiếng Anh tiểu học” được đánh giá có tính khả thi cao nhất (chiếm 66,4%). Tuy nhiên, tỷ lệ “Rất khả thi” thấp nhất so với các biện pháp còn lại, cho thấy có một số thách thức nhất định mặc dù được đánh giá khả thi cao.

Nhìn chung, các biện pháp BP3 và BP4 được đánh giá là quan trọng nhất và cần được ưu tiên thực hiện, trong khi biện pháp BP6 là biện pháp dễ thực hiện nhất.

3. Kết luận

Dựa trên phân tích thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tiếng Anh tiểu học tại huyện Kế Sách, tỉnh Sóc Trăng, bài viết đã đề xuất 6 biện pháp quan trọng nhằm thúc đẩy phát triển đội ngũ này. Nghiên cứu cũng đã tiến hành khảo sát và đánh giá cho thấy các biện pháp đề xuất là cần thiết và khả thi, phù hợp với tình hình kinh tế - xã hội của địa phương. Các giải pháp này có mối liên hệ chặt chẽ và bổ sung cho nhau, đảm bảo tính đồng bộ và tính thừa kế. Nếu các giải pháp được triển khai một cách có kế hoạch, mang tính chiến lược và được sự phối hợp chặt chẽ của các bên liên quan, cùng với sự quan tâm và hỗ trợ từ các cấp chính quyền và ngành giáo dục, sẽ góp phần tạo ra những chuyển biến tích cực, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tiếng Anh tiểu học tại huyện Kế Sách, tỉnh Sóc Trăng.

Tài liệu tham khảo

- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018). *Chương trình giáo dục phổ thông - Chương trình tổng thể Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018*. Hà Nội
- Trần Thị Cẩm Duyên, Nguyễn Minh Tuấn, Trần Hoài Tâm (2024). *Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tiếng Anh tiểu học ở huyện Kế Sách, tỉnh Sóc Trăng*. Tạp chí Thiết bị giáo dục, số 315, tr. Hà Nội
- Trần Kiểm (2014). *Những vấn đề cơ bản của khoa học Quản lý giáo dục*. NXB Giáo dục. Hà Nội.
- Lan, M. T. Y. (2021). *The current situation of assurance conditions for education and training in Ke Sach, Soc Trang province, Vietnam*. European Journal of Education Studies, 8(12).