

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIÁO DỤC

NGUYỄN THỊ THU PHƯƠNG

**QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN
TIẾNG ANH CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG
THEO TIẾP CẬN PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC**

Chuyên ngành: QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Mã số: 9 14 01 14

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

HÀ NỘI - 2018

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

Người hướng dẫn khoa học:

1: GS.TS. Nguyễn Đức Chính

2: PGS. TS. Nguyễn Khắc Bình

Phản biện 1:

Phản biện 2:.....

*Luận án được bảo vệ trước Hội đồng cấp Đại học Quốc gia
châm luận án tiến sĩ họp tại*

Vào hồi ... giờ ... ngày ... tháng ... năm 2018

Có thể tìm luận án tại:

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

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Sự nghiệp giáo dục đào tạo là sự nghiệp chung của Đảng, Nhà nước và toàn xã hội nhưng người trực tiếp thực hiện nhiệm vụ là nhà giáo. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, vấn đề then chốt quyết định chất lượng giáo dục chính là đội ngũ những người thầy giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Bởi vì các thầy cô giáo có trách nhiệm truyền bá cho thế hệ trẻ lý tưởng đạo đức chân chính, hệ thống các giá trị, tinh hoa văn hóa của dân tộc và nhân loại, bồi dưỡng cho họ những phẩm chất cao quý và năng lực sáng tạo phù hợp với sự phát triển và tiến bộ của xã hội. Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh: *“Nhiệm vụ giáo dục là rất quan trọng và vẻ vang, nếu không có thầy giáo thì không có giáo dục...không có giáo dục, không có cán bộ thì không nói gì đến kinh tế - văn hóa”* [51, tr.184]. Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đã xác định: *“Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục gắn với nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội, bảo đảm an ninh, quốc phòng và hội nhập quốc tế...”* [2]

Trong những năm qua, giáo dục bậc trung học phổ thông, bên cạnh những kết quả đạt được, hiện tại cũng đang có những khó khăn lớn nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới dạy học ngoại ngữ, nhất là trong việc tiếp tục xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên tiếng Anh có đủ năng lực. Một trong những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng dạy ngoại ngữ trong các trường trung học phổ thông một cách vững chắc cần phải đổi mới công tác bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh. Xuất phát từ ý nghĩa và tính cấp thiết, nghiên cứu sinh chọn đề tài luận án nghiên cứu: *“Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông theo tiếp cận phát triển năng lực”*.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận về quản lý bồi dưỡng giáo viên, đánh giá thực trạng năng lực tiếng Anh của giáo viên, luận án đề xuất giải pháp quản lý bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông theo tiếp cận phát triển năng lực.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

Hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông theo tiếp cận phát triển năng lực

4. Câu hỏi nghiên cứu

Đội ngũ giáo viên tiếng Anh trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập, trong bối cảnh đổi mới căn bản toàn diện giáo dục đang đặt ra cho các nhà quản lý những vấn đề gì? Và cần có những giải pháp nào để quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh theo tiếp cận phát triển năng lực?

5. Giả thuyết khoa học

Nếu nghiên cứu năng lực đặc thù của giáo viên tiếng Anh bao gồm năng lực văn hóa, năng lực ngôn ngữ và các năng lực khác, xác lập được khung chuẩn năng lực tiếp cận chuẩn quốc tế làm cơ sở đề xuất các biện pháp bồi dưỡng đội ngũ này có thể góp phần nâng cao trình độ giáo viên cũng như chất lượng của quá trình dạy học tiếng Anh.

6. Nhiệm vụ nghiên cứu

Hệ thống hóa, xây dựng cơ sở lý luận về bồi dưỡng giáo viên và quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông theo tiếp cận phát triển năng lực; Khảo sát và đánh giá thực trạng về hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh; Đề xuất các giải pháp nhằm đổi mới công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông giai đoạn hiện nay; Kiểm chứng tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp được đề xuất; Thực nghiệm một số nội dung của các giải pháp đề xuất trong luận án.

7. Giới hạn và phạm vi nghiên cứu

Luận án khảo sát cán bộ quản lý, giáo viên, chuyên viên các Sở giáo dục và Phòng giáo dục, Trường trung học phổ thông chủ yếu ở 3 tỉnh thành Hà Nội, Vĩnh Phúc và Quảng Ninh. Thời gian khảo sát, phỏng vấn: Từ tháng 12/2015 đến tháng 12/2016.

8. Phương pháp nghiên cứu

8.1. Phương pháp luận

Tiếp cận quan điểm hệ thống; Tiếp cận theo lí thuyết phát triển nguồn nhân lực; Tiếp cận năng lực; Tiếp cận phức hợp; Tiếp cận quan điểm lịch sử.

8.2. Phương pháp nghiên cứu

8.2.1. *Phương pháp nghiên cứu lý luận*: Phân tích, hệ thống hóa các công trình nghiên cứu về quản lý hoạt động bồi dưỡng theo tiếp cận

phát triển năng lực, xây dựng khung lý luận cho luận án.

8.2.2. Phương pháp nghiên cứu thực tiễn: Phương pháp điều tra; Phương pháp lấy ý kiến chuyên gia; Phương pháp phỏng vấn; Phương pháp nghiên cứu dữ liệu thứ cấp; Phương pháp khảo nghiệm và thực nghiệm; Phương pháp thống kê

9. Luận điểm bảo vệ

i. Bồi dưỡng giáo viên theo tiếp cận phát triển năng lực là một mắt xích quan trọng trong lí thuyết phát triển nguồn nhân lực.

ii. Đề quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên nói chung, giáo viên tiếng Anh nói riêng theo tiếp cận phát triển năng lực, cần xác định cấu trúc của năng lực giao tiếp, năng lực cốt lõi của giáo viên ngoại ngữ, xác lập khung chuẩn năng lực tiếp cận chuẩn quốc tế làm cơ sở đề xuất các biện pháp.

iii. Các biện pháp phải phù hợp với thực tiễn của Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập.

10. Đóng góp mới của đề tài

10.1. Về mặt lý luận

Luận án hệ thống được lý luận về bồi dưỡng, quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông. Đóng góp vào lý luận bồi dưỡng, quản lý hoạt động bồi dưỡng trên phương diện đổi mới cách tiếp cận.

10.2. Về mặt thực tiễn

Luận án đã nghiên cứu một cách tổng thể quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh theo tiếp cận phát triển năng lực; xác định những tồn tại và chỉ rõ những nguyên nhân dẫn đến những hạn chế trong quản lý hoạt động bồi dưỡng. Trên cơ sở phân tích lý luận và thực tiễn, luận án đề xuất các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh theo tiếp cận phát triển năng lực.

11. Cấu trúc luận án

Ngoài phần mở đầu; kết luận, khuyến nghị; danh mục tài liệu tham khảo, nội dung luận án được trình bày trong 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông theo tiếp cận phát triển năng lực.

Chương 2: Thực trạng bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông.

Chương 3: Biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông theo tiếp cận phát triển năng lực.

CHƯƠNG 1
CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ BỒI DƯỠNG VÀ QUẢN LÝ
HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN TIẾNG ANH
CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG
THEO TIẾP CẬN PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

1.1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề năng lực, năng lực ngôn ngữ và năng lực giao tiếp, bồi dưỡng theo tiếp cận năng lực

1.1.1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề năng lực

Những quan điểm quốc tế

Trong nỗ lực làm rõ khái niệm “*năng lực*”, Weinert gắn thuật ngữ này với khái niệm “*arete*”, theo tiếng Hy Lạp có nghĩa là “*xuất sắc*”, với cách hiểu là tốt nhất; cùng với thuật ngữ tiếng Latinh “*virtus*”, được hiểu là xuất sắc thuộc về đạo đức, hay sức mạnh, hiệu quả; trong khi mọi người thường hiểu thuật ngữ này có liên quan tới “*những gì mọi người có thể làm hơn là những gì họ biết*”. Khái niệm này áp dụng cho cá nhân, nhóm xã hội hoặc thể chế, và thuật ngữ “*khả năng*” hoặc “*năng lực*” thường được sử dụng thay thế cho nhau. [153]

Denyse Tremblay cho rằng năng lực là “*khả năng hành động, thành công và tiến bộ dựa vào việc huy động và sử dụng hiệu quả tổng hợp các nguồn lực để đối mặt với các tình huống trong cuộc sống.*” [93]

Cách tiếp cận ở Việt Nam

Tài liệu hội thảo chương trình giáo dục phổ thông tổng thể của Bộ Giáo dục và Đào tạo xếp năng lực vào phạm trù hoạt động khi giải thích: “*Năng lực là sự huy động tổng hợp các kiến thức, kỹ năng và các thuộc tính cá nhân khác như hứng thú, niềm tin, ý chí... để thực hiện một loại công việc trong một bối cảnh nhất định*” [14]. Năng lực là tổ hợp các hoạt động nhằm huy động và sử dụng có hiệu quả các nguồn kiến thức, kỹ năng khác nhau để giải quyết vấn đề hoặc có cách ứng xử phù hợp trong bối cảnh xã hội luôn phát triển. [25]

1.1.1.2. Tổng quan nghiên cứu vấn đề năng lực ngôn ngữ và năng lực giao tiếp

Hymes [112] đưa ra khái niệm năng lực giao tiếp là “*Sự hiểu biết về tính thích hợp của phát ngôn trong một hoàn cảnh cụ thể với ý nghĩa văn hoá xã hội cụ thể và sự hiểu biết về ý nghĩa văn hoá xã hội của hoàn cảnh đó*” và cho rằng có năng lực giao tiếp là có ba

khả năng sau đây trong giao tiếp: (1) *Khả năng chuyển tải thông điệp*; (2) *Khả năng hiểu thông điệp*; (3) *Khả năng “phản ứng” và “xử lý” thông điệp*.

1.1.1.3. Tổng quan nghiên cứu vấn đề bồi dưỡng giáo viên theo tiếp cận năng lực giao tiếp

Hồ Chí Minh cho rằng nội dung công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ phải toàn diện, bao gồm các mặt không tách rời nhau: Huấn luyện nghề nghiệp, huấn luyện chính trị, huấn luyện văn hóa, huấn luyện lý luận. [50]

Hiệp hội giáo dục Utah trong báo cáo *“Educators Taking the Lead: A Vision for Fostering Excellence in Teaching and Learning”* đã đưa ra bốn lĩnh vực quan trọng cần phải được ưu tiên nhằm đạt được mục tiêu tăng cường tính hiệu quả của việc giảng dạy và nâng cao kết quả học tập của học sinh: Đảm bảo giáo hiệu quả trong lớp học là yếu tố then chốt cho thành công của học sinh; Hỗ trợ và nâng cao chuẩn giáo viên; Ưu tiên tuyển dụng và giữ chân giáo viên xuất sắc; [152]

1.1.2. Tổng quan nghiên cứu vấn đề quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên

Trong bản báo cáo *“Supporting Teacher Competence Development”*, Hội đồng Châu Âu đã xem xét và tư duy lại về các chuẩn nghề dạy học, năng lực giáo viên, khung năng lực giáo viên. Các quốc gia thành viên trong Hội đồng ngày càng thừa nhận việc cần thiết phải xác định một cách rõ ràng những gì mà đội ngũ giáo viên cần phải nắm được, có thể làm được, khung năng lực giáo viên sẽ là nền tảng cho: xác định các kết quả học tập của chương trình đào tạo giáo viên ban đầu; xác định tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn cho các vị trí giảng dạy; đánh giá nhu cầu của giáo viên cho việc đào tạo, và sắp xếp việc cung cấp các cơ hội học tập nâng cao chuyên môn nghiệp vụ để giáo viên tiếp tục phát triển năng lực trong suốt cả sự nghiệp của họ. [99]

1.2. Những vấn đề lý luận về quản lý, bồi dưỡng, quản lý hoạt động bồi dưỡng

1.2.1. Quản lý và quản lý giáo dục

1.2.1.1. Quản lý

Frederich William Taylor cho rằng: *“Quản lý là nghệ thuật biết rõ ràng, chính xác cái gì cần làm và làm cái đó thế nào bằng phương pháp tốt nhất và rẻ nhất”*. [77]

1.2.1.2. Quản lý giáo dục

Quản lý giáo dục là sự tác động có ý thức của chủ thể quản lý đến khách thể quản lý nhằm đưa hoạt động giáo dục tới mục tiêu đã định, trên cơ sở nhận thức và vận dụng đúng đắn những quy luật khách quan của hệ thống. Quản lý giáo dục vận dụng bốn chức năng quản lý: Lập kế hoạch; tổ chức triển khai kế hoạch; chỉ đạo thực hiện kế hoạch; kiểm tra, đánh giá để thực hiện nhiệm vụ công tác của mình. Quản lý giáo dục theo nghĩa tổng quan là hoạt động điều hành, phối hợp các lực lượng xã hội nhằm đẩy mạnh công tác đào tạo thế hệ trẻ theo yêu cầu phát triển của xã hội hiện nay. [47]

1.2.2. Bồi dưỡng và bồi dưỡng giáo viên

1.2.2.1. Bồi dưỡng, hoạt động bồi dưỡng

Bồi dưỡng là quá trình bổ sung tri thức, kỹ năng, nhằm nâng cao trình độ trong lĩnh vực hoạt động chuyên môn nào đó mà người ta đã có một trình độ chuyên môn nhất định. Trên thế giới người ta quan niệm bồi dưỡng là quá trình đào tạo tiếp nối, thể hiện quá trình đào tạo liên tục trước và trong khi làm việc. Vì vậy, cũng như đào tạo, có nhiều cách tiếp cận quá trình bồi dưỡng và mỗi cách tiếp cận, có những mô hình bồi dưỡng khác nhau và có những quan niệm về bồi dưỡng khác nhau.

1.2.2.2. Bồi dưỡng giáo viên

Thuật ngữ này chỉ việc nâng cao, hoàn thiện trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên đang dạy học. Ở một số nước, thuật ngữ giáo dục giáo viên để chỉ việc đào tạo giáo viên bao gồm cả việc đào tạo trước khi dạy học và đào tạo tiếp tục sau đào tạo ban đầu, tiến hành khi giáo viên đang dạy học. Ở nước ta bồi dưỡng giáo viên được xem là đào tạo tiếp nối đào tạo ban đầu, đào tạo trong khi đang làm việc [49].

1.2.3. Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên

Quản lý công tác bồi dưỡng giáo viên là một trong những hoạt động của quản lý giáo dục, là quá trình tác động có ý thức của chủ thể quản lý giáo dục tới khách thể quản lý, tạo cơ hội cho giáo viên tham gia vào các hoạt động dạy học, giáo dục, học tập trong và ngoài nhà trường nhằm cập nhật, bổ sung kiến thức, chuyên môn nghiệp vụ, bồi dưỡng tư tưởng, tình cảm nghề nghiệp nhằm nâng cao phẩm chất và năng lực sư phạm, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục và đào tạo.

1.3. Tiếng Anh và đội ngũ giáo viên tiếng Anh trong giáo dục trung học phổ thông

1.3.1. Môn tiếng Anh trong chương trình giáo dục trung học phổ

thông

Môn tiếng Anh ở trường phổ thông cung cấp cho học sinh một công cụ giao tiếp mới để tiếp thu những tri thức khoa học, kỹ thuật tiên tiến, tìm hiểu các nền văn hóa đa dạng và phong phú trên thế giới, dễ dàng hội nhập với cộng đồng quốc tế.

Môn tiếng Anh góp phần phát triển tư duy và hỗ trợ cho việc dạy học tiếng Việt. Cùng với các môn học và hoạt động giáo dục khác, môn tiếng Anh góp phần hình thành và phát triển nhân cách của học sinh, giúp cho việc thực hiện mục tiêu giáo dục toàn diện ở trường phổ thông.

1.3.2. Đội ngũ giáo viên tiếng Anh trung học phổ thông

Ngoài những đặc điểm chung về lao động sư phạm của giáo viên trung học phổ thông, giáo viên dạy tiếng Anh có những đặc điểm riêng: Giáo viên tiếng Anh trung học phổ thông, ngoài việc đảm bảo đạt được các tiêu chí trong chuẩn C1 theo Khung năng lực, còn phải am hiểu về phong tục, tập quán, văn hóa, đất nước, con người nước Anh để cùng chia sẻ, trao đổi, hướng dẫn và tổ chức cho học sinh học tập, nghiên cứu; giúp cho học sinh có thể so sánh, đối chiếu để thấy mặt tích cực, bản sắc và giá trị của dân tộc mình và của các nước nói tiếng Anh.

1.4. Chuẩn năng lực tiếng Anh và bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh theo tiếp cận phát triển năng lực

1.4.1. Chuẩn năng lực tiếng Anh theo khung chuẩn châu Âu

A. Khung trình độ Chung Châu Âu (CEFR)

Khung trình độ Chung Châu Âu (CEFR) (Common European Framework for Reference), được phát triển bởi Hội đồng Châu Âu, nhằm cung cấp một cơ sở chung trong việc thiết kế giáo trình, giới thiệu chương trình giảng dạy, thi cử, sách giáo khoa...trên toàn Châu Âu [73]. CEFR đánh giá năng lực ngoại ngữ theo 4 kỹ năng: Nghe-nói-đọc-viết và chỉ rõ cho người học họ đang ở mức độ nào trong khung năng lực từ cơ bản nhất cho đến cấp độ thành thạo.

B. Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam

Khung năng lực ngoại ngữ Việt Nam được phát triển trên cơ sở tham chiếu, ứng dụng CEFR và một số khung trình độ tiếng Anh của các nước, kết hợp với tình hình và điều kiện thực tế dạy, học và sử dụng ngoại ngữ ở Việt Nam. Khung năng lực ngoại ngữ Việt Nam được chia làm 3 cấp (Sơ cấp, Trung cấp và Cao cấp) và 6 bậc (từ Bậc 1 đến Bậc 6 và tương thích với các bậc từ A1 đến C2 trong CEFR).

C. Các bài thi khảo sát năng lực được chuẩn hóa - Quy chiếu về Khung CEFR

Xác định trình độ năng lực ngoại ngữ dựa trên bài thi khảo sát năng lực ngoại ngữ đã được chuẩn hóa. Hiện nay có nhiều dạng thức khảo thí năng lực tiếng Anh khác nhau và mỗi dạng thức có nội dung, mục đích và thang đo riêng biệt. Sự ra đời của khung CEFR cũng là nhằm tạo ra một khung tham chiếu chung cho các tổ chức khảo thí xác định các cấp trình độ tương ứng với thang điểm của mình [100]. Ở Việt Nam đã xuất hiện các kỳ thi tiếng Anh quốc tế uy tín như IELTS, TOEFLibt, TOEIC.

1.4.2. Đặc thù của năng lực giao tiếp bằng ngoại ngữ - mối quan hệ giữa năng lực ngôn ngữ và năng lực văn hoá trong năng lực giao tiếp (ngữ năng)

“Ngôn ngữ đóng một vai trò quan trọng trong việc truyền tải văn hóa.” [104] [107] [118] [140] *“Ngôn ngữ thể hiện, tượng trưng và bao gồm các hiện thực văn hóa.”* [118] Theo Hamers, *“Trái ngược với sự ổn định của các chức năng giao tiếp và nhận thức, các hình thức bề nổi cụ thể được sử dụng để mã hóa các chức năng này rất đa dạng thông qua ngôn ngữ.”* *“Những giá trị văn hóa được hình thành thông qua ngôn ngữ và truyền cho các thế hệ kế tiếp.”* Theo Canale [87], năng lực giao tiếp bao gồm năng lực ngôn ngữ, năng lực chiến lược, năng lực diễn ngôn, năng lực văn hóa xã hội.

Năng lực giao tiếp và năng lực ngôn ngữ có mối quan hệ và tác động qua lại với nhau một cách biện chứng. Tuy vậy, cần nhấn mạnh rằng, năng lực giao tiếp chứa đựng trong mình cả năng lực ngôn ngữ và luôn luôn thể hiện như một tổng thể thống nhất trong quá trình dạy và học. Bởi lẽ giao tiếp thể hiện hệ thống ngôn ngữ với nghĩa là bản thân giao tiếp chính là sự tồn tại của ngôn ngữ, nó được thấu suốt bằng cả hệ thống ngôn ngữ.

1.4.3. Bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh theo tiếp cận phát triển năng lực

Năng lực giáo viên tiếng Anh trung học phổ thông bao gồm các tiêu chí về kiến thức và kĩ năng giúp cho giáo viên có căn cứ để phân đầu nâng cao năng lực nghề nghiệp. Nội dung yêu cầu gồm 5 lĩnh vực: Kiến thức về môn học và chương trình; kiến thức về dạy học tiếng Anh; kiến thức về học sinh; giá trị và thái độ nghề nghiệp; kết nối và rút kinh nghiệm về dạy học tiếng Anh.

1.5. Các thành tố của hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh

1.5.1. Mục tiêu bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung

học phổ thông

Công tác bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh góp phần bồi đắp kiến thức, kỹ năng còn thiếu hụt ở giáo viên để đáp ứng được những yêu cầu mới của giáo dục và đào tạo; nuôi dưỡng, làm cho những tri thức, kỹ năng, thái độ với nghề nghiệp hoàn thiện, tạo điều kiện cho giáo viên phát triển các năng lực cần thiết.

1.5.2. Nội dung bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh

Nội dung của bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh là tiếp nối những tri thức đã được đào tạo ở trình độ ban đầu. Nội dung bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh phải phù hợp với mục tiêu và hình thức của từng loại hình bồi dưỡng.

1.5.3. Hình thức tổ chức, phương thức bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh

Trong thực tế, thường tổ chức các loại hình bồi dưỡng kết hợp, ngoài ra còn có các hình thức tự bồi dưỡng của từng giáo viên tiếng Anh. Phương thức bồi dưỡng là hình thức, phương pháp tác động vào đối tượng, nhằm chuyển tải nội dung bồi dưỡng đến đối tượng để đạt được mục đích thoả mãn nhu cầu bổ sung cập nhật kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, nâng cao năng lực nghề nghiệp trước yêu cầu phát triển của xã hội.

1.5.4. Đánh giá kết quả bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh

Đánh giá hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh cần trả lời các câu hỏi chính như: Bồi dưỡng có đạt mục tiêu không? Nội dung có phù hợp không? Chương trình có phù hợp không? Giảng viên có đáp ứng được yêu cầu của chương trình bồi dưỡng không? Giáo viên tiếng Anh có tham gia vào quá trình bồi dưỡng không? Công tác tổ chức có tốt không? Giáo viên tiếng Anh học được những gì và họ áp dụng được những điều đã học vào thực tế công việc không? Hiệu quả của chương trình bồi dưỡng?

1.5.5. Tự bồi dưỡng

Quan điểm dạy học hiện đại là biến quá trình dạy học thành quá trình tự học, tự bồi dưỡng. Đối với người giáo viên, tự học không chỉ nhằm chuẩn hóa mà còn là đặc điểm lao động sư phạm, là một trong những yếu tố cơ bản của nghề dạy học.

1.6. Nội dung quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông theo tiếp cận phát triển năng lực

- Tổ chức đánh giá trình độ hiện tại, xác định nhu cầu bồi dưỡng và lập kế hoạch bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học

phổ thông theo tiếp cận phát triển năng lực

- Tổ chức thiết kế chương trình bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh theo tiếp cận phát triển năng lực
- Tổ chức triển khai các hình thức bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh theo tiếp cận phát triển năng lực
- Đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông theo tiếp cận phát triển năng lực
- Tăng cường chính sách, cơ chế tạo động lực cho hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh
- Tổ chức hoạt động tự bồi dưỡng của giáo viên tiếng Anh nhằm phát triển năng lực
- Quản lý các lực lượng tham gia bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh

1.7. Các yếu tố tác động đến quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông theo tiếp cận phát triển năng lực

1.7.1. Yếu tố khách quan

Hội nhập quốc tế về giáo dục; Giao lưu, quảng bá văn hóa và ảnh hưởng tích cực; Sự quốc tế hóa tiếng Anh; Nguồn học liệu mở, phong phú

1.7.2. Yếu tố chủ quan

Thay đổi trong và ngoài nhà trường; Nhu cầu học tập, tự bồi dưỡng của giáo viên; Môi trường học tiếng Anh; Các chế độ chính sách...

Kết luận chương 1

Trong những năm qua, cùng với sự ổn định và phát triển về kinh tế-văn hóa-xã hội, giáo dục trung học phổ thông đã đạt được những kết quả quan trọng, nhất là trong việc nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện. Bên cạnh những kết quả đạt được, hiện tại cũng đang có những khó khăn lớn trong việc tiếp tục xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên tiếng Anh có đủ năng lực thích ứng với những thay đổi chủ quan, khách quan, trong và ngoài nhà trường. Trong chương 1, luận án đã hệ thống các cơ sở lý luận về bồi dưỡng, quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông để từ đó trên cơ sở phân tích lý luận, khảo sát và phân tích thực tiễn sẽ đề xuất các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông theo tiếp cận phát triển năng lực.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG VÀ QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN TIẾNG ANH CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG

2.1. Giáo dục trung học phổ thông trong hệ thống giáo dục quốc dân

2.1.1. Khái quát về mạng lưới trường trung học phổ thông

Giáo dục trung học phổ thông nhằm góp phần thực hiện mục tiêu nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, hình thành đội ngũ lao động có tri thức, có tay nghề, có năng lực thực hành, tự chủ, năng động và sáng tạo, có đạo đức cách mạng, có tinh thần yêu nước, yêu Chủ nghĩa xã hội, nhà trường đào tạo thế hệ trẻ theo hướng toàn diện và năng lực chuyên môn sâu, có ý thức và khả năng tự tạo việc làm trong nền kinh tế nhiều thành phần, có khả năng làm việc hợp tác theo nhóm.

2. 1.2. Nội dung giáo dục phổ thông theo hướng đổi mới căn bản, toàn diện

Nội dung và phương pháp giáo dục phổ thông theo quan điểm chỉ đạo đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông là 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.

2.2. Giới thiệu nghiên cứu thực trạng

2.2.1. Mục đích nghiên cứu thực trạng

Để đánh giá đúng thực trạng hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh trung học phổ thông và đưa ra những căn cứ khách quan, chủ quan, toàn diện cho việc xác định các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh.

2.2.2. Đối tượng, phạm vi và thời gian khảo sát

Luận án khảo sát cán bộ quản lý, giáo viên, chuyên viên các Sở giáo dục và Phòng giáo dục, Trường trung học phổ thông chủ yếu ở 3 tỉnh thành Hà Nội, Vĩnh Phúc và Quảng Ninh. Thời gian khảo sát, phỏng vấn: Từ tháng 12/2015 đến tháng 12/2016.

2.2.3. Nội dung và phương pháp nghiên cứu thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông

Khảo sát nghiên cứu được thực hiện với sự kết hợp của hai phương pháp chủ yếu là: Phương pháp định tính với việc căn cứ vào quá trình phỏng vấn và thảo luận; phương pháp định lượng

thông qua bảng câu hỏi khảo sát. Nội dung phiếu hỏi được thiết kế dựa trên cơ sở lí luận về quản lý và bồi dưỡng, thực tế về hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng ở các cơ sở.

Các mẫu phiếu khảo sát như sau: *Mẫu 1*: Phiếu khảo sát dành cho giáo viên tiếng Anh gồm 7 câu hỏi chính; *Mẫu 2*: Phiếu khảo sát dành cho cán bộ quản lý cũng gồm có 7 câu hỏi chính. Các câu hỏi với các nhận định được trình bày theo thang đo thái độ của Likert [119].

2.3. Kết quả nghiên cứu thực trạng

2.3.1. Đánh giá độ tin cậy của thang đo

Hệ số tổng biến tương quan phù hợp (Corrected Item-Total Correlation) của các biến đều >0.3 và hệ số giá trị Cronbach's Alpha nêu như bỏ biến đó đi đều $<$ giá trị Cronbach's Alpha tổng, do vậy các biến đều phù hợp để đưa vào phân tích.

Khi kiểm tra kiểm định Cronbach Alpha với các biến ở các nhóm câu hỏi còn lại đều có giá trị Cronbach's Alpha phù hợp.

2.3.2. Thực trạng nhận thức về mức độ cần thiết của hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông

Kết quả khảo sát ở bảng và biểu đồ 2.1 cho thấy 47,7% cán bộ quản lý và giáo viên tiếng Anh đánh giá hoạt động bồi dưỡng và phát triển năng lực giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông hiện nay là rất cần thiết; 43,8% cho là cần thiết và 8,5% xem hoạt động đó bình thường. Như vậy, cả cán bộ quản lý và giáo viên tiếng Anh đều đánh giá cao mức độ cần thiết của hoạt động bồi dưỡng và phát triển năng lực giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông.

2.3.3. Thực trạng đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên tiếng Anh về mức độ cần thiết của một số nội dung bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông

Khi khảo sát về đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên tiếng Anh về mức độ cần thiết của một số nội dung bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông, các số liệu kết quả cho thấy, tuy các nội dung bồi dưỡng và nâng cao năng lực ngôn ngữ, năng lực giao tiếp tiếng Anh, bồi dưỡng phương pháp giảng dạy tiếng Anh, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ có phiếu chọn thang điểm dao động từ 1- 5 và có độ lệch chuẩn tương ứng là 0,615 ; 0,711 và 0,696, nhưng giá trị trung bình của 3 nội dung này cao nhất trong 8 nội dung bồi dưỡng mà tác giả đã liệt kê, lần lượt là 4,50 ; 4,49 và 4, 47. Như vậy, hầu như cán bộ quản lý và giáo viên tiếng Anh đều khẳng định việc bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ,

phương pháp giảng dạy, bồi dưỡng và nâng cao năng lực ngôn ngữ và năng lực giao tiếp tiếng Anh là rất cần thiết.

2.3.4. Thực trạng đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên tiếng Anh về lợi ích của hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông

Độ lệch chuẩn có giá trị từ 0,583 – 0,755 cho thấy sự đánh giá cao và khá đồng nhất của cả cán bộ quản lý và giáo viên tiếng Anh về các lợi ích hoạt động bồi dưỡng và phát triển năng lực giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông.

2.3.5. Thực trạng bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông

2.3.5.1. Thực trạng về tần suất tham gia các khóa bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông

Thông qua các số liệu khảo sát, các trường học đã tổ chức các khóa bồi dưỡng, bằng hình thức này hay hình thức khác, nhằm phát triển, cập nhật và bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh. Tuy nhiên, nội dung, chất lượng và kết quả đạt được còn tùy thuộc vào năng lực quản lý, tổ chức của cán bộ liên quan và người tham gia bồi dưỡng; bên cạnh đó là thái độ, ý thức và năng lực tiếp nhận, ứng dụng của người được bồi dưỡng và các điều kiện chủ quan, khách quan liên quan tới hoạt động bồi dưỡng.

2.3.5.2. Thực trạng những khó khăn giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông gặp phải khi tham gia các khóa bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ

Môi trường giảng dạy và học tập chưa đảm bảo; trình độ chuyên môn nghiệp vụ, độ tiếp thu của giáo viên không đồng đều; việc rà soát, đánh giá năng lực ngoại ngữ, hoạt động bồi dưỡng thiếu tính chuyên nghiệp và chưa hiệu quả; vận dụng lí thuyết, kiến thức được bồi dưỡng vào thực tiễn giảng dạy; kết quả bồi dưỡng chưa thực chất và chưa phản ánh đúng trình độ năng lực; sự chênh nhau giữa kiến thức bồi dưỡng giáo viên và hình thức thi cử của học sinh; mục tiêu nâng chuẩn, phát triển năng lực theo yêu cầu gây tâm lý căng thẳng, áp lực; xây dựng kế hoạch tự bồi dưỡng thường xuyên, lâu dài là những khó khăn cũng cần phải rất lưu ý khi quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông.

2.3.6. Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông

2.3.6.1. Thực trạng đánh giá các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh

Hầu hết, cán bộ quản lý và giáo viên tiếng Anh đều đánh giá cao các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh: xác định nhu cầu bồi dưỡng, lập kế hoạch bồi dưỡng, xác định nội dung bồi dưỡng, phân cấp bồi dưỡng, lựa chọn đơn vị, chuyên gia, cộng tác viên bồi dưỡng tiếng Anh, xác định điều kiện chủ quan, khách quan ảnh hưởng phục vụ công tác bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh, kiểm tra đánh giá kết quả bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh, sử dụng kết quả bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh, và có độ lệch chuẩn từ 0,7 trở lên.

2.3.6.2. Thực trạng quản lý nhiệm vụ tự bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông

Khi thu thập và phân tích đánh giá các biện pháp quản lý nhiệm vụ tự bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông từ phiếu khảo sát cán bộ quản lý và giáo viên tiếng Anh, chúng tôi thấy rằng cả cán bộ quản lý và giáo viên đều nhận thức và đánh giá cao các biện pháp quản lý nhiệm vụ tự bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông.

2.3.6.3. Thực trạng sắp xếp, đánh giá và sử dụng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông

Các giá trị trung bình, dao động từ 3,53 – 3,80, cho thấy các đối tượng tham gia khảo sát đều đánh giá các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông trên mức trung bình.

2.3.6.4. Báo cáo về Đề án dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân giai đoạn 2008-2020

Tuy đạt được một số kết quả, Bộ Giáo dục cũng thừa nhận việc triển khai chương trình ngoại ngữ mới ở giáo dục phổ thông còn lúng túng, số lượng học sinh được học theo chương trình còn thấp so với mục tiêu của giai đoạn. Chưa có giải pháp cụ thể trong dạy và học ngoại ngữ ở các vùng miền, địa phương dẫn đến việc nâng cao chất lượng giáo viên đạt chuẩn tại các địa phương trở nên khó khăn. Hoạt động bồi dưỡng cán bộ, giảng viên tại đơn vị thụ hưởng chưa thực sự hiệu quả.

2.4. Nhận xét và đánh giá chung về quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông

Kết quả khảo sát cho thấy hầu hết các nội dung nhằm đánh giá thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh đều được nhận thức đúng, rõ ràng và được đánh giá khá cao.

2.4.1. Điểm mạnh

Có sự kết hợp và quản lý chặt chẽ giữa các cấp, các ngành, các cơ sở. Các cấp, ngành, cơ sở thường xuyên đánh giá, báo cáo và rút kinh nghiệm từ thực tế bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh nhằm phát triển năng lực. Ưu tiên tập trung vào đội ngũ, đầu tư cho giáo viên, khuyến khích các giáo viên tiếng Anh tự bồi dưỡng.

2.4.2. Hạn chế và nguyên nhân

Ở một số cơ sở, công tác bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh phổ thông chưa được nhận thức đầy đủ về sự cần thiết và chưa được quan tâm cấp thiết, chưa có nhiều giải pháp đồng bộ và sự nỗ lực cao của từng cá nhân giáo viên và các cấp quản lý.

Kết luận chương 2

Trong thời gian qua, hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh; việc triển khai các lớp tập huấn, bồi dưỡng chất lượng đội ngũ giáo viên tiếng Anh đã đạt được một số kết quả nhất định. Mặc dù có nhiều khó khăn nhưng công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông được các cấp quản lý giáo dục quan tâm. Tuy nhiên, những hạn chế của hoạt động bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh cũng cần phải được nghiên cứu, phân tích và xem xét một cách tổng thể và đồng bộ. Cần có những giải pháp nhằm giải quyết các vấn đề đó một cách thấu đáo để đạt được những lợi ích, hiệu quả thiết thực.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN TIẾNG ANH CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC

PHỔ THÔNG THEO TIẾP CẬN PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC

3.1. Những định hướng xác lập các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông theo tiếp cận phát triển năng lực

3.2. Nguyên tắc xây dựng các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông theo tiếp cận phát triển năng lực

Nguyên tắc 1: Đảm bảo tính pháp lý; Nguyên tắc 2: Đảm bảo tính hệ thống; Nguyên tắc 3: Đảm bảo tính kế thừa; Nguyên tắc 4: Đảm bảo tính khả thi; Nguyên tắc 5: Đảm bảo tính hiệu quả

3.3. Các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông theo tiếp cận phát triển năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay

3.3.1. Tổ chức nâng cao nhận thức về quản lý hoạt động bồi dưỡng của cán bộ quản lý giáo dục và hoạt động bồi dưỡng và tự bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh theo tiếp cận phát triển năng lực
Mục đích, ý nghĩa, nội dung và tổ chức thực hiện:

Thông nhất nhận thức trong toàn hệ thống giáo dục đào tạo về quan niệm bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh theo tiếp cận phát triển năng lực và theo chuẩn; Thể hiện nhất quán quan niệm bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh theo hướng tiếp cận phát triển năng lực và theo chuẩn trong các chủ trương của ngành và của đơn vị.

3.3.2. Giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh theo tiếp cận năng lực

3.3.2.1. Tổ chức xác định nhu cầu bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh
Mục đích, ý nghĩa, nội dung và tổ chức thực hiện:

Để hoạt động bồi dưỡng đạt hiệu quả, trước hết cán bộ quản lý cho giáo viên tiếng Anh đăng ký nội dung cần/muốn bồi dưỡng, thời gian bồi dưỡng, địa điểm tham gia bồi dưỡng phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của từng cá nhân, từ đó xây dựng kế hoạch bồi dưỡng của tổ nhóm, của trường, của cụm...

3.3.2.2. Lập kế hoạch bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh

Mục đích, ý nghĩa, nội dung và tổ chức thực hiện:

Quy chế quản lý bồi dưỡng giáo viên phải thể hiện rõ mục

đích, vai trò, nhiệm vụ, đối tượng, nội dung, hình thức, phương pháp bồi dưỡng, cách thức tổ chức, chỉ đạo, các phương thức kiểm tra đánh giá và công nhận kết quả bồi dưỡng. Xây dựng chiến lược phát triển giáo dục nói chung và giáo viên tiếng Anh nói riêng, từ đó xác định mục tiêu từng giai đoạn về công tác bồi dưỡng.

3.3.2.3. Tổ chức xác định nội dung, hình thức bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh

Mục đích, ý nghĩa, nội dung và tổ chức thực hiện:

Giúp định hướng, đào tạo giáo viên theo yêu cầu của nền giáo dục hiện đại, ưu việt và hội nhập nhưng vẫn giữ những nhiệm vụ xã hội, chính trị và bản sắc văn hóa riêng của người giáo viên Việt Nam, người sẽ đào tạo ra những thế hệ tiếp nối, những công dân toàn cầu.

- A. Bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, nâng cao năng lực ngôn ngữ, giao tiếp
- B. Bồi dưỡng phương pháp giảng dạy tiếng Anh
- C. Bồi dưỡng thay sách, khai thác, sử dụng tài liệu, học liệu và giáo trình hỗ trợ
- D. Bồi dưỡng về sử dụng thiết bị, đồ dùng dạy học và ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy - học tiếng Anh
- E. Bồi dưỡng phương pháp kiểm tra, đánh giá môn tiếng Anh
- F. Bồi dưỡng năng lực văn hóa, đạo đức nhà giáo, kiên thức chính trị xã hội

3.3.2.4. Tổ chức phân cấp quản lý bồi dưỡng

Mục đích, ý nghĩa:

Sự hội nhập, phát triển của xã hội, sự nhân mạnh, phát huy tính trách nhiệm, dân chủ đã làm cho phân cấp quản lý bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh trở thành một yêu cầu cần thiết và tất yếu.

Nội dung và tổ chức thực hiện:

- A. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo
- B. Đối với Sở Giáo dục và Đào tạo
- C. Đối với trường trung học phổ thông

3.3.2.5. Lựa chọn đơn vị, chuyên gia, cộng tác viên bồi dưỡng tiếng Anh

Mục đích, ý nghĩa, tổ chức thực hiện:

Để chương trình bồi dưỡng thực sự có hiệu quả, các trường có thể liên kết với nhau hoặc do Sở Giáo dục và Đào tạo làm đầu mối đề nhờ các Viện/ Trường đại học giúp đỡ thực hiện. Bên cạnh đó, nhà quản lý phải lựa chọn đội ngũ giáo viên tiếng Anh cốt cán cấp

trình, thành phố và mỗi trường một giáo viên cốt cán làm công tác viên trong công tác bồi dưỡng giáo viên dạy tiếng Anh ở trường trung học phổ thông.

3.3.2.6. Điều chỉnh các điều kiện chủ quan, khách quan ảnh hưởng phục vụ công tác bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh

Mục đích, ý nghĩa:

Nội dung và các giải pháp khắc phục:

3.3.2.7. Tổ chức kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh

Mục đích, ý nghĩa, nội dung và tổ chức thực hiện:

Cán bộ quản lý phải xây dựng các tiêu chí về đánh giá kết quả bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh chi tiết, cụ thể. Khi đánh giá kết quả bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh, nhà quản lý cần xem xét các điều kiện đảm bảo cho công tác bồi dưỡng có đồng bộ và đầy đủ không, đồng thời xem xét điều kiện thực tế của từng giáo viên, về hoàn cảnh cá nhân để việc đánh giá kết quả bồi dưỡng thực sự là nguồn động viên, là động lực thúc đẩy phong trào thi đua tự học, tự bồi dưỡng của tập thể giáo viên.

3.3.2.8. Sử dụng kết quả bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh

Mục đích, ý nghĩa, nội dung và tổ chức thực hiện:

Trong quản lý nhân sự của nhà trường có nhiều khâu từ tuyển mới, bố trí sử dụng, giao trách nhiệm, kiểm tra, đánh giá, khen thưởng, đãi ngộ... Trong các khâu đó, cần xem xét việc tham gia bồi dưỡng của giáo viên thành tiêu chí đánh giá khi tuyển mới và phân loại giáo viên tiếng Anh hàng năm.

3.3.3. Quản lý hoạt động tự bồi dưỡng và phát triển năng lực giáo viên tiếng Anh

Mục đích, ý nghĩa, nội dung và tổ chức thực hiện:

Giáo viên tiếng Anh cần thường xuyên tự học tập, bồi dưỡng để cập nhật kiến thức về chính trị, kinh tế - xã hội, bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp; phát triển năng lực dạy học, giáo dục và những năng lực khác nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục phục vụ việc đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục trong toàn ngành.

3.3.3.1. Quản lý hoạt động tự xác định nhu cầu và lập kế hoạch bồi dưỡng của giáo viên tiếng Anh

Mục đích, ý nghĩa, nội dung và tổ chức thực hiện:

Trong quá trình quản lý hoạt động xác định nhu cầu và xây dựng chương trình bồi dưỡng, cán bộ quản lý cần quan tâm theo

hướng chuyển dần từ bồi dưỡng cho giáo viên tiếng Anh sang việc giao nhiệm vụ giáo viên tiếng Anh tự bồi dưỡng thường xuyên và lâu dài. Thực hiện mục tiêu tự bồi dưỡng và lưu ý kế hoạch cá nhân cần thể hiện rõ các nội dung sau:

1. Mục tiêu tự bồi dưỡng
2. Kế hoạch thực hiện tự bồi dưỡng
3. Thực hiện và hoàn thành kế hoạch tự bồi dưỡng
4. Đánh giá kết quả tự bồi dưỡng.

3.3.3.2. Chỉ đạo, định hướng nội dung tự bồi dưỡng và phát triển năng lực

Mục đích, ý nghĩa, nội dung và tổ chức thực hiện:

Cán bộ quản lý cần tổ chức tốt cho giáo viên xây dựng kế hoạch tự bồi dưỡng, định hướng nội dung tự bồi dưỡng cần đạt được, nghiên cứu hình thức và nội dung bồi dưỡng phù hợp, hiệu quả, đánh giá thực chất kết quả tự bồi dưỡng của giáo viên tiếng Anh để từ đó có thể tư vấn và hỗ trợ cho giáo viên.

3.3.3.3. Chỉ đạo bộ phận kiểm tra, giám sát và hỗ trợ hoạt động tự bồi dưỡng

Mục đích, ý nghĩa, nội dung và tổ chức thực hiện:

Hàng tuần, hàng tháng, nhà trường có thể tổ chức các tiết sinh hoạt, trao đổi nội dung tự dưỡng trong nhóm tổ chuyên môn tạo điều kiện cho giáo viên hỗ trợ và học tập lẫn nhau.

3.3.3.4. Thanh tra định kỳ và đột xuất việc thực hiện nhiệm vụ tự bồi dưỡng

Mục đích, ý nghĩa, nội dung và tổ chức thực hiện:

Kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ tự bồi dưỡng của giáo viên tiếng Anh được tiến hành trong kế hoạch kiểm tra của nhà trường hoặc theo kế hoạch kiểm tra đột xuất.

3.3.3.5. Tổ chức để giáo viên tiếng Anh báo cáo kết quả tự bồi dưỡng, đánh giá và khen thưởng kịp thời

Mục đích, ý nghĩa, nội dung và tổ chức thực hiện:

Cán bộ quản lý tổ chức để giáo viên tiếng Anh trình bày việc thực hiện kế hoạch tự bồi dưỡng. Hoạt động này có ý nghĩa như một bản báo cáo công khai, mặt khác, cũng để các thành viên trong trường đánh giá, góp ý và học tập. Cán bộ quản lý cần quan tâm đến đời sống vật chất và tinh thần, ưu tiên chế độ lương bổng, phân công lao động, chế độ đãi ngộ giáo viên tiếng Anh tự bồi dưỡng đạt kết quả tốt và vận dụng hiệu quả trong thực tế công việc; cần nhắc nâng cấp, đề bạt nếu có nguyện vọng và năng lực phù hợp...

3.4. Quản lý sắp xếp, đánh giá và sử dụng giáo viên tiếng Anh

3.4.1. Lập kế hoạch sắp xếp, sử dụng giáo viên tiếng Anh

Mục đích, ý nghĩa, nội dung và tổ chức thực hiện:

Cán bộ quản lý cần xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, sắp xếp, sử dụng giáo viên tiếng Anh hàng năm kết hợp với việc thiết lập các chính sách đi kèm, cụ thể: Về công tác tuyển dụng, sử dụng giáo viên tiếng Anh; Về đánh giá, phân loại, sử dụng giáo viên tiếng Anh; Về việc quy trách nhiệm trong quản lý bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh; Về chính sách đầu tư cho hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh; Về chế độ...

3.4.2. Đánh giá và sử dụng giáo viên tiếng Anh theo năng lực

Mục đích, ý nghĩa, nội dung và tổ chức thực hiện:

Đổi mới đánh giá và sử dụng giáo viên tiếng Anh theo năng lực, đáp ứng hoàn thành công việc sẽ giúp cán bộ quản lý chuyển từ đào tạo, bồi dưỡng theo hướng nâng cấp học vị, trang bị, cập nhật kiến thức - kỹ năng sang đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng tiêu chuẩn thực hiện, hoàn thành công việc theo năng lực của bản thân và theo định hướng phát triển nghề nghiệp lâu dài.

3.4.3. Sử dụng theo nguyện vọng của giáo viên tiếng Anh

Mục đích, ý nghĩa, nội dung và tổ chức thực hiện:

Tham khảo việc sử dụng theo nguyện vọng của giáo viên với những phản biện, phân tích, tìm hiểu kỹ càng sẽ như một hình thức giáo viên tự đánh giá và dự kiến những kế hoạch phát triển nghề nghiệp trong tương lai.

3.4.4. Sử dụng theo cơ cấu và đề nghị của tổ bộ môn

Mục đích, ý nghĩa, nội dung và tổ chức thực hiện:

Dưới đây là một số chú ý khi sử dụng giáo viên tiếng Anh theo cơ cấu và đề nghị của tổ bộ môn: *Đảm bảo đúng số lượng, cơ cấu; Đảm bảo đúng người; Đảm bảo đúng nơi, đúng chỗ; Đảm bảo đúng thời hạn*: Ngoài ra, bố trí và sử dụng giáo viên tiếng Anh theo yêu cầu của tổ bộ môn còn nhằm tạo lập sức mạnh thống nhất cho tổ chức và các nhóm làm việc, phát huy được sở trường của mỗi người và từ đó thúc đẩy nâng cao hiệu quả trong công tác và giảng dạy.

3.4.5. Sử dụng theo yêu cầu của nhà trường

Mục đích, ý nghĩa, nội dung và tổ chức thực hiện:

Trong từng giai đoạn cụ thể, từng năm học, từng kỳ học, lãnh đạo nhà trường cần rà soát lại đội ngũ giáo viên tiếng Anh để có kế

hoạch sử dụng, bố trí, sắp xếp giáo viên hợp lý cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu.

3.4.6. Sử dụng theo yêu cầu, quy hoạch của cán bộ quản lý

Mục đích, ý nghĩa, nội dung và tổ chức thực hiện:

Nếu bố trí sử dụng đúng người đúng việc, phù hợp với năng lực của từng cá nhân sẽ làm cho họ phát huy hết năng lực sức mạnh tiềm ẩn của mình làm cho họ cảm thấy thoải mái, tự tin, phấn khởi, khơi dậy tính tích cực chủ động sáng tạo nhờ đó đem lại hiệu quả cao trong chiến lược phát triển bền vững của nhà trường. Cán bộ quản lý giỏi, hơn ai hết, sẽ biết cách sử dụng hiệu quả giáo viên tiếng Anh nhằm đạt được kết quả tích cực.

3.4.7. Kết hợp các biện pháp trên

Mỗi biện pháp đều có vị trí, tầm quan trọng và tác động nhất định đến công tác quản lý, hiệu quả bồi dưỡng, chất lượng của đội ngũ giáo viên tiếng Anh. Nếu kết hợp tốt các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng, quản lý sắp xếp, đánh giá và sử dụng giáo viên tiếng Anh sẽ hỗ trợ, thúc đẩy quá trình nâng cao hiệu quả công tác phát triển đội ngũ giáo viên tiếng Anh.

3.5. Tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp

Mục đích: Xác định tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp đề xuất.

Đối tượng: Trung cầu ý kiến bằng phiếu hỏi đối với cán bộ quản lý, giáo viên, chuyên viên các Sở giáo dục và Đào tạo, Trường trung học phổ thông ở 3 tỉnh thành Hà Nội, Vĩnh Phúc và Quảng Ninh.

3.5.1. Kết quả khảo sát tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp nhằm quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh theo tiếp cận phát triển năng lực

3.5.1.1. Kết quả khảo sát tính cấp thiết của các giải pháp nhằm quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh theo tiếp cận phát triển năng lực

Kết quả đánh giá cho thấy phần lớn các ý kiến trả lời từ cán bộ quản lý và giáo viên tiếng Anh đều rất thống nhất và khẳng định tính cấp thiết của các biện pháp nhằm quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh theo tiếp cận phát triển năng lực.

3.5.1.2. Kết quả khảo sát tính khả thi của các giải pháp nhằm quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh theo tiếp cận phát triển năng lực

Số liệu được phân tích và đánh giá thông qua bảng biểu trên cho ta thấy, hầu hết số cán bộ quản lý và giáo viên giảng dạy tiếng

Anh được trưng cầu ý kiến đã tán thành với những giải pháp được nêu ra. Điều này chứng tỏ các giải pháp chúng tôi đề xuất là phù hợp, đáp ứng được sự mong muốn của giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông hiện nay.

3.5.2. Thực nghiệm giải pháp: Xác định nội dung bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh

3.5.2.1. Mục đích thực nghiệm

Xem xét tính khả thi của giải pháp: xác định nội dung bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh đã được đề xuất trong luận án.

3.5.2.2. Nhiệm vụ và nội dung thực nghiệm

Xác định nội dung quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh: Bồi dưỡng phương pháp giảng dạy tiếng Anh. Thực nghiệm qua thực tế quản lý hoạt động bồi dưỡng: Quản lý và dạy học tiếng Anh theo dự án. Quản lý và hướng dẫn giáo viên tiếng Anh hiểu, áp dụng phương pháp quản lý dạy học theo dự án; Trao đổi lấy ý kiến giáo viên tiếng Anh về quản lý và dạy học theo dự án; Thu thập xử lý các kết quả thực nghiệm để xem xét tính khả thi của biện pháp đã đề xuất. (Phụ lục 7)

3.5.2.3. Đối tượng thực nghiệm

3.5.2.4. Thời gian thực nghiệm

3.5.2.5. Quá trình tổ chức thực nghiệm

3.5.2.5.1. Chuẩn bị tài liệu thực nghiệm

3.4.2.5.2. Làm việc với các giáo viên tham gia thực nghiệm

3.4.2.5.3. Nội dung và cách thức tiến hành thực nghiệm

3.5.2.6. Kết quả thực nghiệm và nhận định, đánh giá

Kết quả khảo sát cho thấy, sau khi giáo viên áp dụng phương pháp dạy học tiếng Anh: Quản lý và dạy học tiếng Anh theo dự án đã có những tác động và đánh giá tích cực, đặc biệt về tính khả thi của giải pháp.

3.5.2.6.1. Đánh giá các lợi ích của việc quản lý và dạy học tiếng Anh theo dự án

1. Nâng cao năng lực ngôn ngữ, giao tiếp tiếng Anh, bổ sung kiến thức nền
2. Phát triển cho học sinh kỹ năng phát hiện và giải quyết vấn đề, kỹ năng tư duy bậc cao (phân tích, phản biện, tổng hợp, đánh giá...)
3. Rèn luyện nhiều kỹ năng (nghiên cứu khoa học, kỹ năng sống, kỹ năng làm việc theo nhóm, kỹ năng giao tiếp...)
4. Giúp học sinh biết cách làm việc một cách độc lập để hình thành kiến thức và cho ra những kết quả thực tế.

5. Nâng cao kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin vào quá trình học tập và tạo ra sản phẩm
6. Giúp nâng cao kỹ năng thuyết trình bằng tiếng Anh
7. Giúp nâng cao kỹ năng kiểm tra, đánh giá

3.5.2.6.2. Tính khả thi của việc quản lý và dạy học tiếng Anh theo dự án trong chương trình học phổ thông

Kiểm định Wilcoxon cho giá trị $\text{sig} = 0.004 < 0.05$ do vậy có thể kết luận với mức ý nghĩa 95% có sự khác biệt về đánh giá của các giáo viên về tính khả thi của quản lý và dạy học tiếng Anh theo dự án trong chương trình học phổ thông trước và sau khi áp dụng phương pháp giảng dạy mới. Bảng mô tả cho thấy giá trị trung bình của biên đánh giá sau khi áp dụng phương pháp mới cao hơn hẳn so với trước khi áp dụng phương pháp mới (3.87 so với 3.20).

Kết luận chương 3

Trên cơ sở lý luận và thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông, chúng tôi đề xuất các giải pháp đồng bộ. Kết quả nghiên cứu thực tế về quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh đã chứng minh được các giả thuyết nghiên cứu, làm rõ và chứng minh tính cấp thiết và khả thi của các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả và chất lượng của công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông theo tiếp cận phát triển năng lực.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

Xu thế toàn cầu hóa và hợp tác cùng nhau phát triển vẫn là xu thế tất yếu. Tiếng Anh vẫn luôn được xem là ngôn ngữ quốc tế, là phương tiện để giao tiếp quốc tế. Việt Nam vẫn còn là một nước đang phát triển, vì vậy tiếng Anh là công cụ hỗ trợ đắc lực cho chúng ta hội nhập, hợp tác để phát triển, đặc biệt khi Việt Nam gia nhập các tổ chức Quốc tế thì vai trò của tiếng Anh tại Việt Nam càng trở nên cần thiết hơn. Hơn nữa, để thực hiện công nghiệp hóa - hiện đại hóa, đất nước tiến bước vững chắc vào thế kỷ công nghệ, cần phải có con người vừa có khả năng nắm vững công nghệ, vừa có khả năng sáng tạo để đưa đất nước đi lên, hội nhập với sự phát triển của thế giới.

Kết quả nghiên cứu thực tế về quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh đã chứng minh được các giả thuyết nghiên cứu, làm rõ và chứng minh tính cấp thiết và khả thi của các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả và chất lượng của công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông theo tiếp cận phát triển năng lực.

2. Khuyến nghị

2.1. Với Ủy ban Nhân dân các tỉnh, thành phố: Chỉ đạo, thường xuyên theo dõi, kiểm tra việc thực hiện các chính sách, chế độ khuyến khích công tác bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh.

2.2. Với Bộ Giáo dục và Đào tạo: Quan tâm và chỉ đạo hiệu quả việc quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông. Tạo điều kiện, cơ chế, chính sách khuyến khích giáo viên tiếng Anh tích cực tham gia bồi dưỡng và tự bồi dưỡng theo tiếp cận phát triển năng lực.

2.3. Với các Sở Giáo dục và Đào tạo: Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và đánh giá về quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh; Chủ động phối hợp với các sở, ban ngành để tạo được sự đồng thuận, ủng hộ cũng như tháo gỡ kịp thời các vướng mắc khi thực hiện các chủ trương quản lý hoạt động bồi dưỡng.

2.4. Với các trường Trung học phổ thông: Tích cực triển khai các chủ trương, chính sách và áp dụng các giải pháp quản lý hiệu quả xuất phát từ điều kiện và nhu cầu của nhà trường.

2.5. Với giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông: Tích cực tham gia các khóa bồi dưỡng, phát triển năng lực, chuyên môn nghiệp vụ; áp dụng hiệu quả tại đơn vị công tác.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ
ĐÃ CÔNG BỐ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

- 1. Nguyễn Thị Thu Phương (2014)**, “Nội dung, hoạt động tổ chức đánh giá và khuyến khích giáo viên tiếng Anh đổi mới phương pháp dạy học ở trường trung học phổ thông”, *Tạp chí Giáo dục*, số 331, kỳ 1 tháng 2 – 2014.
- 2. Nguyễn Thị Thu Phương (2018)**, “Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông theo tiếp cận phát triển năng lực”, *Tạp chí Quản lý Giáo dục*, số 1, tháng 1 – 2018.
- 3. Nguyễn Thị Thu Phương (2018)**, “Thực trạng hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông”, *Tạp chí Quản lý Giáo dục*, Vol. 10, No. 4.