

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

Nguyễn Thị Thu Phương¹

Tóm tắt. Ngoại ngữ nói chung và tiếng Anh là công cụ giao tiếp quan trọng cho mọi công dân trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập. Đối với thế hệ trẻ Việt Nam, ngoại ngữ tiếng Anh lại càng quan trọng, không chỉ trong cơ hội tìm kiếm việc làm, mà đặc biệt quan trọng trong khởi nghiệp, sáng tạo, đáp ứng yêu cầu của các cuộc cách mạng công nghiệp. Để nâng cao và phát triển năng lực, chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên tiếng Anh trong nhà trường phổ thông, quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh tại trường trung học phổ thông theo tiếp cận phát triển năng lực được chú trọng hơn bao giờ hết.

Từ khóa: *Quản lý, hoạt động bồi dưỡng, giáo viên tiếng Anh, trường trung học phổ thông, phát triển năng lực.*

1. Đặt vấn đề

Trong xu thế toàn cầu hoá và hợp tác cùng nhau phát triển, tiếng Anh được coi là ngôn ngữ quốc tế, là phương tiện giao tiếp rộng rãi các nước trên thế giới. Việt Nam là một nước đang phát triển. Với chủ trương chủ động hội nhập Quốc tế, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và phát triển kinh tế - xã hội thì vai trò của tiếng Anh tại Việt Nam càng trở nên cần thiết hơn. 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... Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo.” [1].

Đặc biệt là trong giai đoạn hiện nay, để đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển, mục tiêu chung của Đề án Dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân của Việt Nam: “Đổi mới toàn diện việc dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân... đến năm 2020 đa số thanh niên Việt Nam tốt nghiệp trung cấp, cao đẳng và đại học có đủ năng lực ngoại ngữ sử dụng độc lập, tự tin trong giao tiếp, học tập, làm việc trong môi trường hội nhập, đa ngôn ngữ, đa văn hóa; biến ngoại ngữ trở thành thế mạnh của người dân Việt Nam, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước” [3].

2. Yêu cầu trình độ của năng lực giáo viên tiếng Anh

Giáo viên tiếng Anh đạt chuẩn phải đạt được các tiêu chí được nêu rõ trong khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam được ban hành kèm theo Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT

Ngày nhận bài: 15/11/2017. Ngày nhận đăng: 04/01/2018.

¹Trường trung học phổ thông Thăng Long, Hà Nội;

e-mail: phuongntthanglong@gmail.com

ngày 24 tháng 01 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo. Ngoài ra, giáo viên tiếng Anh được đánh giá là có năng lực khi có đầy đủ các yếu tố:

Thứ nhất, khả năng sử dụng ngoại ngữ tốt kết hợp với sự hiểu biết đầy đủ về ngôn ngữ và văn hóa của ngoại ngữ đang dạy. Đây là khả năng sử dụng các kỹ năng nghe - nói - đọc - viết bằng ngoại ngữ đang dạy một cách lưu loát, chính xác, kết hợp với kiến thức đầy đủ về hệ thống ngôn ngữ cùng mối quan hệ gắn bó giữa ngôn ngữ và văn hóa của các nước sử dụng ngoại ngữ đó.

Thứ hai, khả năng giảng dạy ngoại ngữ hiệu quả bao gồm sự hiểu biết đầy đủ về người học, tạo được môi trường ngoại ngữ tích cực trên lớp. Đặc biệt có sự hiểu biết đầy đủ về quan điểm giao tiếp trong giảng dạy tiếng Anh để có thể sử dụng hiệu quả các sách giáo khoa, tài liệu hỗ trợ và thực hiện chiến lược phát triển năng lực sử dụng ngoại ngữ cho người học. Có khả năng truyền đạt, trình bày tốt; Kích thích được động cơ học tập và sự tương tác bằng ngoại ngữ giữa giáo viên - học sinh hoặc giữa học sinh - học sinh trong lớp. Sử dụng tốt và phù hợp các kỹ thuật quản lý lớp; Ngoài ra, giáo viên tiếng Anh có năng lực phải hiểu và sử dụng được nhiều kỹ thuật giảng dạy khác nhau; có thể áp dụng hiệu quả công nghệ thông tin trong soạn giảng và trình bày - tổ chức hoạt động trong lớp học; Hiểu rõ nhu cầu, điều kiện học tập của người học để thiết kế, thực hiện bài giảng và đánh giá được hiệu quả bài giảng; liên kết với các điều kiện học tập nâng cao năng lực ngoại ngữ ngoài lớp học.

Thứ ba, có khả năng tự điều chỉnh để phát triển bao gồm khả năng hợp tác và ý thức chia sẻ; tự đánh giá được các vấn đề liên quan đến năng lực, chuyên môn nghiệp vụ, phát hiện được điểm cần cải tiến, phát triển để tìm tòi học hỏi, thử nghiệm các cải tiến và áp dụng trong thực tế công việc nhằm đạt được hiệu quả và chất lượng ngày càng cao.

Trong các điều kiện nêu trên, năng lực văn hóa và năng lực giao tiếp là những yếu tố không phải dễ dàng đạt được thông qua việc đào tạo, bồi dưỡng, thực hành và kinh nghiệm như kiến thức và phương pháp giảng dạy. Đó phải là sự nhạy cảm tiếp nhận, tinh tế và chất lọc của mỗi giáo viên tiếng Anh trong quá trình được đào tạo, bồi dưỡng.

3. Các hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các Trường trung học phổ thông

Thực hiện các bước, tiến hành các hoạt động một cách cẩn thận, cụ thể và đạt hiệu quả mong đợi.

3.1. Tổ chức đánh giá trình độ hiện tại, xác định nhu cầu bồi dưỡng và lập kế hoạch bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh theo tiếp cận phát triển năng lực

Xác định nhu cầu bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh nhằm trả lời các câu hỏi:

- Những kiến thức, kỹ năng cần thiết cho giáo viên tiếng Anh theo chuẩn/tiếp cận phát triển năng lực?
- Những kiến thức, kỹ năng cần thiết mà giáo viên tiếng Anh hiện có?
- Những kiến thức, kỹ năng còn thiếu của giáo viên tiếng Anh theo chuẩn/tiếp cận phát triển năng lực? Làm cách nào để xác định đúng những thiếu hụt đó?
- Những khóa học nào cần tổ chức để khắc phục những thiếu hụt về kiến thức, kỹ năng cho giáo viên tiếng Anh nhằm phát triển năng lực theo yêu cầu?

Để nắm bắt nhu cầu bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh cần sử dụng các phương pháp sau:

- Phân tích tổ chức, các kế hoạch hoạt động và kế hoạch bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh theo tiếp cận phát triển năng lực.
- Phân tích công việc, phân tích đánh giá thực hiện hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh.
- Điều tra khảo sát bồi dưỡng (Phiếu khảo sát, thảo luận, lấy ý kiến chuyên gia).

Thông thường, việc thực hiện các hoạt động xác định nhu cầu bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh cần chú ý các bước sau [2]:

1. Làm rõ các yêu cầu. Xác định vấn đề bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh, quyết định đưa ra những nhiệm vụ mới, làm rõ những mong muốn, nguyện vọng đối với đào tạo, bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh.
2. Lập kế hoạch thực hiện xác định nhu cầu bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh; Phân tích nhu cầu bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh.
3. Đánh giá thực trạng về thực hiện hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh.
4. Xác định những sai sót, thiếu hụt trong thực hiện nhiệm vụ bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh và những hành vi sai lệch.
5. Xác định nhu cầu bồi dưỡng từ các bước 2, 3 so sánh với bước 4.
6. Xác định các mục tiêu và nội dung bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh.

Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh cần trả lời các câu hỏi chính như: Mục tiêu kế hoạch bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh? Nội dung bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh là gì? Ai thực hiện? Thời gian và địa điểm tiến hành bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh? Cách thức thực hiện bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh? Kinh phí? Kiểm tra đánh giá kết quả bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh như thế nào?

Trong các hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh nhằm phát triển năng lực đáp ứng đòi hỏi, yêu cầu mới thì việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng là vấn đề trước nhất và mang tính định hướng cho mọi hoạt động. Kế hoạch đó phải thể hiện được các yêu cầu chủ yếu sau:

+ Khảo sát tình hình đội ngũ giáo viên tiếng Anh để phân loại thành các nhóm khác nhau nhằm định hướng các nội dung và hình thức bồi dưỡng cho mỗi nhóm phát triển năng lực. Có thể tổ chức việc khảo sát và phân loại theo cách tiếp cận sau:

- Phân loại theo nội dung bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh: bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ; bồi dưỡng năng lực, phương pháp sư phạm; bồi dưỡng việc thực hiện và đảm bảo chương trình và sách giáo khoa tiếng Anh mới; bồi dưỡng việc sử dụng phương tiện và thiết bị dạy học tiếng Anh.
- Phân loại theo mục tiêu bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh: bồi dưỡng nâng cao; bồi dưỡng chuẩn hoá; bồi dưỡng hoàn chỉnh (kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ).
- Phân loại theo đối tượng bồi dưỡng: bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh mới ra trường, bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh lâu năm, bồi dưỡng giáo viên cốt cán.
- Phân loại theo tính chất và quy mô: bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh giỏi, bồi dưỡng giáo viên giáo viên tiếng Anh cốt cán, bồi dưỡng giáo viên đại trà...
- Phân loại theo kế hoạch thời gian: bồi dưỡng dài hạn; ngắn hạn; bồi dưỡng thường xuyên theo chu kỳ; bồi dưỡng theo chuyên đề, ...

- Phân loại theo chuẩn năng lực giáo viên tiếng Anh.

+ Xác định mục tiêu của hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh theo tiếp cận phát triển năng lực.

Cần chỉ ra hoạt động bồi dưỡng nhằm vào đối tượng nào, bồi dưỡng để giáo viên tiếng Anh thu nhận được những kiến thức, kỹ năng và có thái độ như thế nào để phát triển năng lực. Cụ thể hơn là sau bồi dưỡng thì giáo viên tiếng Anh đạt được mức độ như thế nào so với các chuẩn của giáo viên tiếng Anh trung học phổ thông.

+ Dự kiến các nguồn lực (nhân lực, tài lực, vật lực và thời gian) cho hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh nhằm phát triển năng lực theo yêu cầu.

Đây là công việc chuẩn bị về lĩnh vực tổ chức nhằm định hướng được chọn ai, ở đâu để làm giảng viên, chi phí cho mọi hoạt động bồi dưỡng sẽ ở nguồn nào, tài liệu và phương tiện vật chất khác (như hội trường, máy, thiết bị,...) được khai thác ở đâu, thời lượng để thực hiện chương trình bồi dưỡng tiếng Anh và tổ chức vào thời gian nào trong năm học, ...

+ Dự kiến các biện pháp thực hiện và hình thức thực hiện mục tiêu bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh theo tiếp cận phát triển năng lực.

Dự kiến các biện pháp và hình thức tổ chức là việc làm cũng không kém phần quan trọng. Việc này được thực hiện khi thực hiện chương trình bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh. Thể hiện việc tổ chức bồi dưỡng tập trung cả thời gian, hay tập trung từng giai đoạn, tổ chức thành lớp hay theo nhóm, ở tại cơ sở hay tổ chức kết hợp với tham quan thực tế,... và cuối cùng là biện pháp đánh giá như thế nào (thi, làm dự án, báo cáo hay làm bài kiểm tra, tiểu luận,...).

3.2. Tổ chức thiết kế chương trình bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh 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 là khâu khá quan trọng trong quy trình bồi dưỡng. Một vấn đề quan trọng là cần phải xây dựng một kế hoạch bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh theo tiếp cận phát triển năng lực, bao gồm các nội dung sau:

- Mục đích và mục tiêu cụ thể: mục đích tổng thể của hoạt động bồi dưỡng nhằm phát triển năng lực của giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông; Các mục tiêu cụ thể của hoạt động bồi dưỡng nhằm phát triển năng lực của giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông.

- Đối tượng: đối tượng học viên, tiêu chuẩn tuyển chọn tham gia các lớp, khóa bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh khác nhau.

- Phương pháp bồi dưỡng theo tiếp cận phát triển năng lực, các hoạt động của giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông.

- Phân phối thời gian, trang thiết bị.

- Nội dung chính: các chủ đề, chuyên đề bồi dưỡng nhằm phát triển năng lực giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông; Chương trình chi tiết nhằm phát triển năng lực giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông.

Tài liệu bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh theo tiếp cận phát triển năng lực.

Người bồi dưỡng: chuyên gia, chuyên viên, giáo viên xuất sắc, cộng tác viên...

Xây dựng nội dung bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh cần chú ý:

+ Lựa chọn nội dung và chương trình bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh trung học phổ thông theo

tiếp cận phát triển năng lực. Từ mục tiêu bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh, xác định đối tượng bồi dưỡng (bồi dưỡng cho ai), bồi dưỡng cái gì (nội dung chương trình bồi dưỡng), bồi dưỡng như thế nào (phương pháp và hình thức bồi dưỡng), bồi dưỡng với thời lượng bao nhiêu (kế hoạch bồi dưỡng) nhằm phát triển năng lực giáo viên tiếng Anh.

+ Tổ chức nhân lực thực hiện hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh trung học phổ thông theo tiếp cận phát triển năng lực. Vấn đề này được thể hiện trên hai mặt:

Người được bồi dưỡng (các giáo viên tiếng Anh được chọn, cử và được triệu tập tham gia khoá bồi dưỡng). Trả lời câu hỏi họ là ai, triệu tập họ như thế nào, số lượng là bao nhiêu,... Tóm lại, là tổ chức đội ngũ người học trong hoạt động bồi dưỡng nhằm phát triển năng lực theo yêu cầu mới.

Ai là giảng viên hoặc báo cáo viên trong lớp bồi dưỡng để phổ biến những yêu cầu đổi mới mục tiêu, nội dung, chương trình và sách giáo khoa mới; ai là báo cáo viên về thực tiễn tại các cơ sở giáo dục, ... Tóm lại, là tổ chức đội ngũ người dạy trong hoạt động bồi dưỡng, hướng dẫn giúp cho giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông phát triển năng lực theo chuẩn hoặc yêu cầu cập nhật, đổi mới.

+ Tổ chức các điều kiện và phương tiện kỹ thuật cho hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh trung học phổ thông theo tiếp cận phát triển năng lực.

Chuẩn bị trụ sở nơi bồi dưỡng (phòng học, thiết bị dạy học, điện nước, tổ chức nơi ở, chỗ ăn, phương tiện giao thông,...).

Chuẩn bị nguồn kinh phí cho hoạt động bồi dưỡng và các khoản chi phí khác để phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng.

3.3. Tổ chức triển khai các hình thức 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 cần trả lời các câu hỏi cơ bản như: Có những hoạt động bồi dưỡng cụ thể nào? Phân công phối hợp như thế nào cho có hiệu quả? Tổ chức sao cho chi phí phù hợp để kết quả cao?

Do đó, để triển khai các hình thức bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh nhằm phát triển năng lực theo yêu cầu, cần phân tích kế hoạch bồi dưỡng thành các công việc cụ thể: ra quyết định tổ chức khóa bồi dưỡng tiếng Anh nhằm phát triển năng lực và đạt yêu cầu, hình thức bồi dưỡng, triệu tập học viên, in ấn tài liệu bồi dưỡng, mời giảng viên bồi dưỡng, tổ chức chọn địa điểm, điều phối chương trình bồi dưỡng, theo dõi các hoạt động giảng dạy bồi dưỡng, chi phí thanh toán, đánh giá hoạt động, báo cáo sơ tổng kết, thanh quyết toán.

Đây là việc thực hiện nội dung bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh theo kế hoạch đã có nhằm thực hiện nội dung và chương trình bồi dưỡng. Trong đó, thực hiện việc giảng dạy lý thuyết, tổ chức các hoạt động thực hành, đánh giá kết quả học tập của giáo viên tiếng Anh được bồi dưỡng (theo các hình thức đã định).

Trong tổ chức hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh cần lưu ý nhiều nhất đến phương pháp bồi dưỡng. Bởi vì một nội dung quan trọng nhất trong công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông là bồi dưỡng để họ có đủ năng lực đổi mới phương pháp dạy học; cho nên, vấn đề lựa chọn và sử dụng các phương pháp trong việc bồi dưỡng là có ý nghĩa quan trọng để phát triển nâng cao năng lực đổi mới phương pháp dạy học cho giáo viên được bồi dưỡng.

3.4. *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*

Đánh giá kết quả bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh là việc xây dựng được các tiêu chí đánh giá không chỉ tập trung vào đánh giá kết quả người học, mà phải có các tiêu chí đánh giá tổng thể cả mặt hoạt động trong công tác bồi dưỡng như: kế hoạch đã hợp lý và khả thi tới mức độ nào, tổ chức có gì tốt và có gì còn khiếm khuyết, nội dung chương trình có đáp ứng nhu cầu bổ sung kiến thức và năng lực của người giáo viên tiếng Anh đến đâu, phương pháp, hình thức thời gian và địa điểm đã phù hợp với điều kiện của cơ quan tổ chức bồi dưỡng và phù hợp với hoàn cảnh của giáo viên tiếng Anh chưa.

Đánh giá hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông theo tiếp cận phát triển năng lực cần trả lời các câu hỏi chính như: hoạt động bồi dưỡng có đạt mục tiêu nhằm phát triển năng lực của giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông không? Nội dung bồi dưỡng nhằm phát triển năng lực có phù hợp không? Chương trình bồi dưỡng có phù hợp không? Giảng viên bồi dưỡng có đáp ứng được yêu cầu của chương trình không? Giáo viên có tham gia vào quá trình bồi dưỡng không? Công tác tổ chức bồi dưỡng có tốt không? Giáo viên tiếng Anh phát triển những năng lực gì, hiệu quả bao nhiêu và họ áp dụng được những điều đã học vào thực tế công việc không? Hiệu quả của chương trình bồi dưỡng nhằm phát triển năng lực giáo viên các trường trung học phổ thông ra sao?

3.5. *Tăng cường chính sách, cơ chế tạo động lực cho hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh*

Công tác hoàn thiện khung pháp lý cho hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh theo tiếp cận phát triển năng lực ngày càng được chú ý. Tăng cường chính sách, cơ chế tạo động lực cho hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh nhằm tăng chất lượng, năng lực của giáo viên đáp ứng được yêu cầu của công cuộc thay đổi toàn diện nền giáo dục và sự nghiệp đổi mới đất nước. Trong quá trình quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh theo tiếp cận phát triển năng lực, cần phát hiện và tránh những nguyên nhân của những yếu kém trong vấn đề bồi dưỡng:

Hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh dàn trải, không tập trung, không đảm bảo thực hiện tốt quy trình bồi dưỡng, nên hiệu quả không cao. Cách tổ chức bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh cần được chú trọng, không gây lãng phí.

Công tác đánh giá, kiểm tra đối với việc tổ chức hoạt động bồi dưỡng chưa thực sự là động lực cho giáo viên tiếng Anh thực hiện tốt hơn nhiệm vụ giảng dạy.

Từng bước hoàn thiện và tổ chức thực hiện tốt quy trình đào tạo bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh. Đảm bảo thực hiện tốt quy trình bồi dưỡng gồm 4 bước cơ bản là: Xác định nhu cầu bồi dưỡng, lập kế hoạch bồi dưỡng, thực hiện kế hoạch bồi dưỡng và đánh giá bồi dưỡng. Tuy nhiên, có một loạt các yếu tố liên quan và ảnh hưởng trực tiếp đến quy trình này như thể chế, ngân sách bồi dưỡng, chương trình tài liệu, giảng viên và năng lực tổ chức bồi dưỡng, cơ sở vật chất, trang thiết bị hỗ trợ giảng dạy của cơ sở bồi dưỡng cũng như năng lực và động lực học tập của giáo viên tiếng Anh.

Xác định nhu cầu bồi dưỡng là bước cơ bản, quan trọng để xác định xem giáo viên tiếng Anh cần được bồi dưỡng gì, các năng lực nào cần và loại nào không cần.

Như vậy, nếu giáo viên tiếng Anh có năng lực hiện tại tốt, cao hơn hoặc bằng mức độ năng lực cần có cho công việc của họ thì không cần bồi dưỡng. Chúng ta chỉ bồi dưỡng cho những người có năng lực làm việc chưa đáp ứng được mức độ năng lực cần có cho vị trí công việc của họ. Cách thức đánh giá nhu cầu bồi dưỡng là dựa trên sự so sánh giữa mức độ thành thạo công việc của giáo

viên tiếng Anh với mức độ quan trọng của công việc mà họ đảm nhận.

Chương trình bồi dưỡng là một yếu tố quan trọng của quy trình bồi dưỡng, không có chương trình tốt, hoạt động bồi dưỡng sẽ không mang lại hiệu quả cao. Chương trình bồi dưỡng cần phải dựa trên thực tế công việc của giáo viên tiếng Anh và quy trình bồi dưỡng cần phải bắt đầu từ các bản mô tả công việc của giáo viên. Bản mô tả công việc này giúp giảng viên xác định các năng lực cần thiết để thực hiện công việc. Trên cơ sở mức độ năng lực của giáo viên tiếng Anh hiện có để xác định khoảng thiếu hụt về năng lực là nhu cầu cần thiết để bồi dưỡng, nhằm thu hẹp khoảng cách thiếu hụt năng lực này. Chỉ khi tìm ra được khoảng thiếu hụt năng lực, các giảng viên mới thiết kế được chương trình bồi dưỡng phù hợp.

Phát triển đội ngũ giảng viên tiếng Anh có kiến thức và năng lực phù hợp với nội dung bồi dưỡng. Trong bồi dưỡng có 4 vấn đề quan trọng liên quan đến nhau là: Cơ quan quản lý bồi dưỡng, cơ sở bồi dưỡng, người học và người dạy. Đội ngũ giảng viên tiếng Anh có vai trò lớn trong việc quyết định chất lượng bồi dưỡng. Đối với các cơ sở bồi dưỡng cần chú trọng xây dựng đội ngũ giảng viên kiêm chức đủ về số lượng, có bề dày kinh nghiệm quản lý và năng lực công tác thực tiễn. Các cơ sở bồi dưỡng cần tìm kiếm những nhà quản lý giỏi, những giáo viên tiếng Anh giỏi cả về lý thuyết và thực hành trong lĩnh vực làm việc của họ để làm giảng viên.

3.6. Tổ chức hoạt động tự bồi dưỡng của giáo viên tiếng Anh nhằm phát triển năng lực

Tự bồi dưỡng luôn gắn liền với mục đích, động cơ cá nhân người học, do đó việc quản lý tự bồi dưỡng của giáo viên tiếng Anh phải kết hợp giữa quản lý của hiệu trưởng với tự quản của giáo viên tiếng Anh. Do đó, quản lý tự bồi dưỡng của giáo viên tiếng Anh nhằm phát triển năng lực cần quan tâm một số vấn đề sau đây:

Nhà trường quản lý và xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh trên cơ sở kế hoạch nhiệm vụ từng năm học và chiến lược phát triển nhà trường với phương châm nâng cao trình độ, năng lực của giáo viên và phải coi tự học, tự bồi dưỡng là chủ yếu. Do đó, luôn tạo cơ hội và điều kiện học tập cho giáo viên tiếng Anh về thời gian, phương tiện học tập. Trong công tác bồi dưỡng giáo viên, trên cơ sở định hướng chung về nội dung cần tạo điều kiện cho mỗi giáo viên tiếng Anh tự đề xuất nội dung và lập kế hoạch bồi dưỡng theo nhu cầu cá nhân. Nội dung kế hoạch phải xác định được: Mục tiêu cần phải đạt, kiến thức và kỹ năng cần nắm vững, phương pháp tự bồi dưỡng, thời gian thực hiện, sự hỗ trợ của nhà trường, đánh giá kết quả tự bồi dưỡng.

Xây dựng nhà trường thành một tổ chức học tập để tạo môi trường học tập cho mỗi giáo viên tiếng Anh. Làm cho mỗi giáo viên tiếng Anh hiểu được công việc của cá nhân, của tập thể và gắn bó với hoạt động chung của nhà trường. Phải xây dựng văn hóa nhà trường với các định hướng giá trị cụ thể để mọi người cùng hướng tới. Tăng cường việc chia sẻ, trao đổi thông tin giữa nhà trường với giáo viên tiếng Anh, giữa các giáo viên, khuyến khích việc tự học, tự bồi dưỡng của tập thể giáo viên tiếng Anh trong hoạt động chuyên môn và đoàn thể, khuyến khích việc học hỏi, giúp đỡ lẫn nhau và xem đây là một nội dung của trường học thân thiện.

Quản lý tự bồi dưỡng của giáo viên tiếng Anh cần phải tạo ra động cơ học tập. Động cơ học tập là sự mong muốn và tự nguyện của người học nhằm tăng cường mọi nỗ lực để đạt mục tiêu học tập. Có hai nhóm động cơ học tập: các động cơ, hứng thú nhận thức và các động cơ trách nhiệm học tập. Để tạo ra động cơ học tập trước hết phải tìm hiểu nhu cầu bồi dưỡng và xác định nhu cầu nổi trội của mỗi cá nhân, qua đó có biện pháp động viên phù hợp. Khi đã nhận thức rõ quyền lợi, trách nhiệm, giáo viên tiếng Anh sẽ tự giác lựa chọn nội dung, cách học phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh cá nhân. Tạo động cơ học tập, bồi dưỡng phải đi đôi với khắc phục tâm lý tự ti hoặc tự

thỏa mãn trong tự bồi dưỡng của giáo viên tiếng Anh.

Đánh giá kết quả tự bồi dưỡng của giáo viên tiếng Anh phải căn cứ vào mục đích, yêu cầu của chương trình học và nhu cầu của người học nhằm giúp giáo viên nâng cao mức độ đạt chuẩn năng lực, nghề nghiệp, cần xây dựng công cụ đánh giá quá trình bồi dưỡng của giáo viên tiếng Anh bằng nhiều phương pháp: Quan sát, vấn đáp, viết, cả về kiến thức và kỹ năng để xác định kết quả bồi dưỡng một cách khách quan, công bằng với đầy đủ thông tin, minh chứng. Kết hợp giữa tự đánh giá của giáo viên tiếng Anh, đánh giá của nhà trường với sản phẩm lao động của giáo viên tiếng Anh trong đánh giá kết quả tự bồi dưỡng nhằm phát triển năng lực của bản thân. Việc kiểm tra, đánh giá tự bồi dưỡng cần tiến hành thường xuyên, liên tục để làm cơ sở đánh giá suốt chu kỳ bồi dưỡng và sự tiến bộ của giáo viên tiếng Anh.

Quản lý việc tự bồi dưỡng của giáo viên tiếng Anh cũng là một biện pháp để phát triển nguồn nhân lực giáo dục, vì vậy cần quan tâm ở tất cả các khâu (đào tạo, tuyển dụng, sử dụng, phát huy nghề nghiệp...), phải bồi dưỡng khả năng tự học của giáo viên tiếng Anh ngay khi còn học ở trường sư phạm. Đổi mới phương pháp dạy học ở các trường sư phạm theo hướng phát huy khả năng tự học của giáo sinh.

3.7. Quản lý các lực lượng tham gia bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh

Quá trình bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh đòi hỏi sự cộng tác, kết hợp hài hòa của rất nhiều lực lượng trong giáo dục. Cụ thể:

Đội ngũ quản lý các cấp: phải hiểu và có được bức tranh tổng thể của hoạt động bồi dưỡng, chuyên tổ chức, sắp xếp, đưa ra chính sách phù hợp, tham mưu, tổ chức và quản lý trực tiếp hoặc gián tiếp hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh.

Cán bộ quản lý chuyên môn, cán bộ chuyên viên phụ trách bộ môn tiếng Anh ở Bộ, Sở Giáo dục và Đào tạo: chịu trách nhiệm chung về công tác chuyên môn của giáo viên tiếng Anh, chịu trách nhiệm và quản lý trực tiếp hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh ở các trường trung học phổ thông.

Chuyên gia, nhà khoa học trong nước và quốc tế: ngoài lực lượng cán bộ quản lý chuyên môn, cán bộ chuyên viên phụ trách bộ môn tiếng Anh ở Bộ, Sở Giáo dục và Đào tạo, nguồn nhân lực cho công tác bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh cũng có thể là đội ngũ chuyên gia trong nước và quốc tế, nhà khoa học, giảng viên cao cấp ở các viện, trường đại học, chuyên gia trong nước và quốc tế nhằm tư vấn, hỗ trợ trực tiếp hoặc gián tiếp cho hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh.

Học viện, Viện nghiên cứu, Trường đại học, trung tâm bồi dưỡng: cung cấp các khóa học hoặc liên kết hợp liên kết đào tạo, bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh trường trung học phổ thông.

Giảng viên, báo cáo viên, cộng tác viên, giáo viên cốt cán: để đổi mới được toàn diện công tác bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh, cần phải có một đội ngũ đồng đảo các giảng viên, báo cáo viên, cộng tác viên, đội ngũ giáo viên cốt cán của tỉnh, thành phố có trình độ đáp ứng yêu cầu, mục tiêu của khóa bồi dưỡng.

Tổ, nhóm chuyên môn, giáo viên tiếng Anh cốt cán của các trường: Tổ, nhóm chuyên môn sẽ giúp cán bộ quản lý quan sát và hỗ trợ giáo viên tiếng Anh khi tham gia bồi dưỡng từ những công việc nhỏ nhất. Giáo viên tiếng Anh cốt cán là những giáo viên xuất sắc nhất của trường về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, có thành tích thiết thực đồng thời có tinh thần trách nhiệm, nhiệt tình và sẵn sàng chia sẻ, giúp đỡ đồng nghiệp trong tổ nhóm chuyên môn.

Giáo viên tiếng Anh là lực lượng chính và quan trọng nhất tham gia quá trình bồi dưỡng. Để

đạt được hiệu quả cao nhất trong bồi dưỡng và tự bồi dưỡng, giáo viên tiếng Anh cần hiểu rõ mục tiêu, vai trò, trách nhiệm của bản thân khi tham gia bồi dưỡng. Bên cạnh đó, giáo viên tiếng Anh cũng cần cộng tác tích cực với các lực lượng khác có liên quan trong quá trình bồi dưỡng để đảm bảo phát huy hiệu quả cao nhất của hoạt động bồi dưỡng.

4. Kết luận

Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tiếng Anh ở các trường phổ thông là một chủ trương đúng đắn, phù hợp với xu thế thời đại của Đảng và Nhà nước ta.

Để có thể thực hiện hóa mục tiêu xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên tiếng Anh có đủ năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới dạy học ngoại ngữ tiếng Anh phổ thông hiện nay thì rất cần đến sự đổi mới đồng bộ cách quản lý hoạt động bồi dưỡng lực lượng này. Thể hiện ở các phương diện: Từ yêu cầu đạt chuẩn năng lực của giáo viên xác định các hoạt động bồi dưỡng, chú trọng các hoạt động 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, lựa chọn các hình thức bồi dưỡng, đánh giá phù hợp. Mặt khác quá trình bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh đòi hỏi sự cộng tác, kết hợp hài hòa của rất nhiều lực lượng trong và ngoài trường hỗ trợ đầy đủ cho đội ngũ giáo viên tiếng Anh được học tập để phát triển năng lực và phẩm chất chuyên môn nâng cao chất lượng dạy tiếng Anh các trường phổ thông trong bối cảnh hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Ban chấp hành Trung ương (2013), *Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 Khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*.
- [2] Ngô Thành Can (2015), *Cải cách quy trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhằm nâng cao năng lực thực thi công vụ*, Học viện Hành chính, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh.
- [3] Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2008), *Quyết định số: 1400/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về Đề án "Dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân giai đoạn 2008 - 2020"*, Hà Nội.

ABSTRACT

Managing activities of english language teachers training in high schools according to access to capability development

Foreign languages in general and English are important communication tools for all citizens in the context of globalization and integration. For the younger generation of Vietnamese, English is more important, not only in the search for jobs, but especially in the start-up, creativity, meeting the requirements of the industrial revolution. In order to improve and develop the capacity and professional skills of general English teachers, the task of managing the English teacher training activities in upper secondary schools according to the capacity development approach is more focused than ever.

Keywords: *Management, training activities, English teachers, high school, capacity development.*