



BIỆN PHÁP QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIẾNG ANH TIỂU HỌC TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

LÊ THỊ THANH THỦY

Phòng GD&ĐT huyện Bố Trạch, tỉnh Quảng Bình

Email: lethithanhthuygddtbt@quangbinh.edu.vn

Tóm tắt: Môi trường giáo dục mới, chủ trương đổi mới quản lý giáo dục đòi hỏi các nhà quản lý phải có những giải pháp tích cực, hiệu quả, khoa học và phù hợp với thực tiễn. Đội ngũ giáo viên Tiếng Anh tiểu học hiện nay về cơ bản là đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng và đồng bộ về cơ cấu. Trên cơ sở nghiên cứu lý luận về quản lý đội ngũ giáo viên và thực trạng quản lý đội ngũ giáo viên Tiếng Anh tiểu học, tác giả đã đề xuất năm giải pháp quản lý đội ngũ giáo viên Tiếng Anh tiểu học theo khung năng lực nghề nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

Từ khóa: Quản lý; đội ngũ giáo viên Tiếng Anh; Tiểu học; giáo dục.

(Nhận bài ngày 23/7/2016; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 09/9/2016; Duyệt đăng ngày 27/9/2016).

1. Đặt vấn đề

Đổi mới dạy học (DH) ngoại ngữ hiện nay đặt ra những yêu cầu cao về phẩm chất và năng lực (NL) đối với đội ngũ giáo viên (ĐNGV) Tiếng Anh Tiểu học (TH). Môi trường giáo dục (GD) mới, chủ trương đổi mới quản lý (QL) GD đòi hỏi các nhà QL phải có những giải pháp tích cực, hiệu quả, khoa học và phù hợp với thực tiễn. Để có cơ sở cho việc xác lập các biện pháp QL ĐNGV Tiếng Anh TH, tác giả đã tiến hành khảo sát thực trạng QL ĐNGV Tiếng Anh TH tại 06 tỉnh Bắc Trung Bộ (Thanh Hóa, Nghệ An, Hà Tĩnh, Quảng Bình, Quảng Trị, Thừa Thiên Huế).

2. Đánh giá chung thực trạng đội ngũ giáo viên Tiếng Anh Tiểu học trong bối cảnh đổi mới giáo dục

Nghiên cứu thực trạng ĐNGV Tiếng Anh TH tại 06 tỉnh Bắc Trung Bộ cho thấy ĐNGV Tiếng Anh TH hiện nay về cơ bản đủ số lượng, đảm bảo chất lượng (CL), đồng bộ về cơ cấu. Công tác xây dựng kế hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo (ĐT), bồi dưỡng, kiểm tra (KT) đánh giá (ĐG) và xây dựng môi trường phát triển được các cấp QL triển khai tích cực. Đặc biệt, các Phòng GD&ĐT, các trường học đã chú trọng ĐT, bồi dưỡng với nhiều hình thức tổ chức khác nhau để nâng cao CL ĐNGV. Việc phân cấp QL đã tạo điều kiện cho Hiệu trưởng các trường TH chủ động trong việc tổ chức các hoạt động (HĐ) bồi dưỡng tại chỗ cho giáo viên (GV).

Về xây dựng kế hoạch tuyển dụng, tuyển chọn, sử dụng và sàng lọc ĐNGV: Phần lớn các trường TH chưa thực hiện đầy đủ việc quy hoạch đội ngũ, chỉ dừng lại ở mức độ thống kê, rà soát số lượng; Việc tuyển chọn GV chưa đáp được yêu cầu về CL. Tình trạng thiếu cân bằng ĐNGV vẫn tồn tại. Việc ĐG GV hết hạn tập sự còn mang tính hình thức.

Về ĐT, bồi dưỡng GV: Phân loại đối tượng ĐT, bồi dưỡng chưa phù hợp, thiếu chính xác nên việc lựa chọn nội dung, hình thức, phương pháp ĐT, bồi dưỡng chưa đáp ứng được nhu cầu của GV; Ý thức tự học, tự bồi dưỡng của GV chưa cao. Trong QL, lãnh đạo các cấp chưa

kịp thời đổi mới QL HĐ ĐT, bồi dưỡng, chưa xác định hướng tiếp cận để nâng cao hiệu quả và hiệu lực QL.

Về xây dựng môi trường và tạo động lực phát triển ĐNGV: Các địa phương chưa có chính sách đãi ngộ cho GV Tiếng Anh TH; Hiệu quả công tác KT chưa tác động mạnh mẽ để thúc đẩy sự phát triển của GV; Nhiều trường chưa thiết lập được văn hóa QL trong nhà trường; chưa tạo được hệ thống QL phát triển GV theo cụm trường; Thiếu sự phối hợp với các trung tâm, các tổ chức ĐT trong và ngoài nước; Điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị DH nghèo nàn, lạc hậu.

Về KT, giám sát và ĐG các HĐ QL ĐNGV Tiếng Anh TH: Việc KT, giám sát và ĐG chưa thực hiện thường xuyên, liên tục, chưa đảm bảo đúng quy trình; Kết quả ĐG thiếu chính xác, khách quan; Hiệu quả sử dụng kết quả ĐG chưa cao, chưa tác động mạnh đến GV để tạo sự thúc đẩy đội ngũ phát triển.

Từ những khái quát trên, ta có cái nhìn toàn cảnh và chi tiết các nội dung nghiên cứu thực trạng ĐNGV, thực trạng QL ĐNGV Tiếng Anh TH. Đây là cơ sở để đề ra một hệ giải pháp đầy đủ, khoa học và thực tiễn.

3. Biện pháp quản lý đội ngũ giáo viên Tiếng Anh Tiểu học trong bối cảnh đổi mới giáo dục

3.1. Đề xuất khung năng lực nghề nghiệp giáo viên Tiếng Anh Tiểu học trong bối cảnh đổi mới giáo dục

Từ kết quả nghiên cứu lý luận và thực tiễn về GV Tiếng Anh TH, nhiệm vụ và những quy định pháp lý đối với GV Tiếng Anh TH của Chuẩn nghề nghiệp GV TH, Điều lệ trường TH, khung chuẩn Châu Âu, Khung chuẩn Công nghệ thông tin (CNTT) cho GV Tiếng Anh, chúng tôi đề xuất khung NL nghề nghiệp GV Tiếng Anh TH. Trong phạm vi của bài viết này, chúng tôi xây dựng khung NL nghề nghiệp GV Tiếng Anh TH ở mức độ là các tiêu chuẩn. Trong NLDH, GV cần chú ý tới NL soạn giáo án (thiết kế bài dạy) và chuẩn bị cho giờ lên lớp; NL thực hiện bài giảng; NL ĐG kết quả học tập ngôn ngữ của HS; NL ứng dụng CNTT, sử dụng sách, tài liệu và thiết bị DH.

Trong NLGD, GV cần GD HS thông qua DH môn học; Phối hợp với các tổ chức GD trong và ngoài nhà trường để GD HS; GD HS thông qua chính bản thân GV: GV là gương sáng, trách nhiệm với nghề DH để HS noi theo; Tôn trọng HS.

Về NL tự học, bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp: Ý thức được trách nhiệm với việc học và tự học để phát triển được bản thân, trách nhiệm trong phát triển đồng nghiệp; NL học, tự học, tự rèn luyện, bồi dưỡng theo khung chuẩn nghề nghiệp để nâng cao phẩm chất, NL chuyên môn, nghiệp vụ của bản thân; Tận dụng các cơ hội phát triển chuyên môn thông qua tham dự các khóa ĐT, bồi dưỡng, tập huấn.

NL nghiên cứu, triển khai, ứng dụng vào thực tiễn: Nghiên cứu ứng dụng đổi mới phương pháp và tổ chức DH theo định hướng phát triển NL người học; Nghiên cứu ứng dụng đổi mới ĐG kết quả học tập, rèn luyện của HS theo định hướng phát triển NL người học; Tham gia nghiên cứu xây dựng CT nhà trường theo định hướng của Bộ GD&ĐT.

Về NLHĐ xã hội, GV cần quan tâm tới: NL hợp tác, chia sẻ kinh nghiệm và cộng đồng trách nhiệm; làm việc theo nhóm, đoàn kết trong quan hệ đồng nghiệp với đồng nghiệp trong và ngoài nhà trường; NL thích ứng với môi trường DH luôn biến đổi và thực tiễn các điều kiện DH và GD; NL dự báo, dự đoán những diễn biến có thể xảy ra; Tự tin, năng động trong giao tiếp.

3.2. Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên Tiếng Anh Tiểu học theo khung năng lực nghề nghiệp

Xây dựng quy hoạch thực chất là xây dựng và thực hiện quy trình dự báo ĐNGV Tiếng Anh TH. Khi thực hiện, các yếu tố ảnh hưởng đến quy trình dự báo cần quan tâm là: Quy mô cơ cấu dân số, điều kiện kinh tế - xã hội, nhận thức và khả năng, điều kiện đến trường của trẻ... Bên cạnh đó, để quy hoạch ĐNGV Tiếng Anh TH có khoa học, hiệu quả cần tiến hành phân tích, ĐG ĐNGV với các yếu tố: Số lượng, cơ cấu; CL (Trình độ ĐT, trình độ lý luận chính trị, Tin học; NL đội ngũ theo khung chuẩn Châu Âu; theo khung Chuẩn nghề nghiệp GV Tiếng Anh TH...).

Về số lượng: Bảo đảm đủ số lượng GV/lớp; số lớp học 2 buổi/01 ngày/01 trường và không học 2 buổi/01 ngày/01 trường; các nội dung lao động tăng thêm như công tác chủ nhiệm lớp, QL thiết bị DH... Trong quy hoạch, xây dựng vị trí việc làm phải xây dựng đảm bảo có tối thiểu 02 GV Tiếng Anh/01 trường TH.

Về CL: Lập kế hoạch ĐT, bồi dưỡng và tiếp nhận GV từ các nguồn, đảm bảo số lượng đã quy hoạch và CL đội ngũ. Trên cơ sở thực trạng CL đội ngũ, tính toán nhu cầu ĐT GV đạt chuẩn, nâng chuẩn, số GV về hưu để tiếp nhận GV, gửi GV đi ĐT đảm bảo số lượng GV theo mục tiêu đặt ra. Khâu tuyển dụng các cấp cần chú ý đến chuẩn ĐT, chuẩn NL để đảm bảo CL đội ngũ ngay từ đầu vào.

Về cơ cấu: Thực hiện phân tích tình hình, sàng lọc đội ngũ để bố trí hợp lý cơ cấu về độ tuổi, trình độ và thâm niên công tác.

3.3. Thực hiện tuyển dụng, sử dụng và sàng lọc đội ngũ giáo viên Tiếng Anh Tiểu học theo khung năng lực nghề nghiệp

3.3.1. Tổ chức tuyển dụng, tuyển chọn giáo viên Tiếng Anh Tiểu học theo khung năng lực nghề nghiệp

- Công tác tuyển dụng, tuyển chọn: Ủy ban Nhân dân cấp huyện chỉ đạo thực hiện đầy đủ phân cấp QL trong quy trình tuyển dụng, tuyển chọn GV để xác định cụ thể công việc, trách nhiệm của từng chủ thể QL. Đối mới hình thức tuyển dụng, tuyển chọn từ hình thức xét tuyển sang hình thức thi tuyển, đảm bảo có sự sàng lọc để nâng cao CL đội ngũ; Sử dụng khung NL nghề nghiệp như một thước đo sự hài hòa giữa nhu cầu cá nhân và tổ chức; định ra chiến lược tuyển dụng tốt để thu hút những người có NL.

Thực hiện đảm bảo quy trình tuyển dụng, tuyển chọn; Cần có những chính sách tuyển dụng ưu tiên cho đối tượng tuyển dụng là người dân tộc thiểu số để bổ sung GV dạy Tiếng Anh cho các trường thuộc vùng dân tộc thiểu số, giảm tỉ lệ GV nữ "cắm bản". Trong quy trình tuyển chọn, các cấp QL cần quan tâm đến việc thu hút nhân tài. Có những chính sách đặc biệt cho những GV có trình độ thạc sĩ hoặc có mức độ đáp ứng chuẩn NL cao hơn so với quy định.

3.3.2. Bố trí, sắp xếp hợp lý đội ngũ giáo viên

Bố trí sắp xếp ĐNGV theo hướng tinh, gọn, hiệu quả; khắc phục tình trạng đủ GV (hoặc thừa GV) nhưng hiệu quả thấp. Các hướng sắp xếp nên:

- Bố trí sắp xếp chung của toàn ngành: Bố trí GV theo quy định của Bộ GD&ĐT và đảm bảo mỗi trường có 02 GV Tiếng Anh; đảm bảo cơ cấu GV vừa phải, hợp lý để thực hiện đúng mục tiêu, nội dung, CT và điều kiện khả năng lao động của GV.

Không bố trí các GV có phẩm chất chính trị, đạo đức, NL kém đứng lớp; Thực hiện tinh giản biên chế đối với GV 02 năm liên tục không hoàn thành nhiệm vụ hoặc đã được bồi dưỡng nhiều lần nhưng không đạt chuẩn. Cân đối GV đang theo học các lớp nâng chuẩn ĐT, các khóa bồi dưỡng dài hạn, GV nghỉ chế độ để tạo sự cân bằng GV giữa các trường; Cần lưu ý cơ cấu độ tuổi, vùng miền khi phân bổ, chuyển chuyển GV nhằm đảm bảo tính phù hợp; Điều hoà hợp lý GV theo chuẩn ĐT và NL thực tế giữa các trường, các vùng.

- Đối với nội bộ từng trường: Hiệu trưởng chịu trách nhiệm bố trí GV hợp lý để có sự chuyển giao kinh nghiệm, đồng đều về NL chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm; Bố trí GV dạy đủ số tiết theo quy định; Để tránh tình trạng thừa GV, Hiệu trưởng cần có các giải pháp phù hợp để phân công các công việc khác nhằm đảm bảo số tiết/tuần cho GV như: Công tác chủ nhiệm lớp, dạy các môn học khác như môn Đạo đức, Khoa học; thực hiện các HĐ như: HĐ Đội, tổ chức các HĐ ngoài giờ lên lớp...

Phân công thời khóa biểu cho GV đảm bảo tạo điều kiện tối đa cho mỗi GV đều có thể tham gia các khóa học nâng chuẩn, các lớp bồi dưỡng chuyên môn; Bố trí sinh hoạt chuyên môn cho GV Tiếng Anh đảm bảo phù hợp.



3.3.3. Tổ chức kiểm tra, đánh giá giáo viên theo khung năng lực nghề nghiệp, sử dụng kết quả để phân loại giáo viên và sàng lọc đội ngũ

Mục đích của việc ĐG, xếp loại và phân loại GV không dừng lại ở công tác thi đua mà còn để sàng lọc và xây dựng ĐNGV có CL. Để làm tốt công tác KT, ĐG ĐNGV Tiếng Anh TH cần thực hiện một số nội dung sau: Xây dựng và hoàn thiện quy chế, KT ĐG GV Tiếng Anh TH theo khung NL; Thực hiện đầy đủ và đúng trách nhiệm, quyền hạn của các cấp QL trong công tác KT. Dù ở cấp huyện (Phòng GD&ĐT) hay cấp trường (các đơn vị trường TH) cần phải thực hiện các HĐ sau:

- Lập kế hoạch KT trên cơ sở thực hiện HĐ phát triển nghề nghiệp của GV tại đơn vị trường;

- Tùy vào thực tiễn HĐ của mỗi đơn vị, nhiệm vụ phân công của mỗi GV để có thể điều chỉnh bổ sung các tiêu chí ĐG trong Khung NL như: Sinh hoạt chuyên đề, nghiên cứu khoa học GD, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của GV cũng như các NL mang nét đặc thù riêng biệt của GV Tiếng Anh TH;

- Lựa chọn nhân sự tham gia KT, ĐG nhằm đảm bảo kết quả KT ĐG đủ độ tin cậy;

- Sau KT, ĐG cần: Báo cáo kết quả KT, ĐG và rút kinh nghiệm. Kết quả KT ĐG phải thể hiện được mặt mạnh, mặt yếu của GV.

- QL, sử dụng kết quả ĐG: Kết quả ĐG GV như một cơ sở để ĐG CL GV từng năm học và phân loại, sàng lọc ĐNGV. Từ đó, có kế hoạch tiếp theo trong QL ĐNGV Tiếng Anh TH;

- Tăng cường và đổi mới hình thức KT, ĐG GV; sử dụng Khung NL nghề nghiệp để ĐG phẩm chất và NL của GV.

3.3.4. Tổ chức thực hiện nghiêm túc, đầy đủ và đảm bảo quy trình kiểm tra, đánh giá hết hạn tập sự cho giáo viên Tiếng Anh Tiểu học

Phòng GD&ĐT trực tiếp tham mưu cho Ủy ban Nhân dân cấp huyện ban hành văn bản chỉ đạo, hướng dẫn các trường TH công tác ĐG tập sự cho GV mới được tuyển dụng theo khung NL nghề nghiệp. Hiệu trưởng các trường TH trực tiếp triển khai thực hiện HĐ này. Chỉ đạo GV hướng dẫn tập sự thực hiện đầy đủ quy trình hướng dẫn theo quy định tại Nghị định 29/2012. Quy trình ĐG hết hạn tập sự cho GV thực hiện như quy trình ĐG xếp loại GV. Tuy nhiên, mức độ đáp ứng Chuẩn của đối tượng GV này chỉ ở mức độ đầu vào. Hiệu trưởng các trường cần ĐG nghiêm túc kết quả tập sự của GV để tham mưu cho Phòng GD&ĐT có quyết định đúng đắn, thực chất trong việc tiếp tục hoặc chấm dứt hợp đồng với GV thử việc.

3.3.5. Chỉ đạo, lựa chọn, xây dựng và quản lý nhóm giáo viên Tiếng Anh tiểu học cốt cán cấp huyện

- **Xác định tiêu chuẩn của GV cốt cán:** Mức độ đáp ứng chuẩn nghề nghiệp xếp loại xuất sắc đối với GV; Đối với cán bộ QL phải có thâm niên giảng dạy Tiếng Anh ở cấp TH ít nhất 03 năm. GV phải là những GV đạt GV Tiếng Anh dạy giỏi cấp huyện; đạt các danh hiệu GV chủ nhiệm

giỏi (có chuyên ngành tiếng Anh), có các đề tài sáng kiến kinh nghiệm chuyên ngành cấp huyện trở lên đạt loại A, tác giả hoặc tham gia biên soạn các giáo trình tiếng Anh, tài liệu bồi dưỡng ĐNGV Tiếng Anh cấp TH. Đặc biệt, phải thực sự có KN hướng dẫn, tư vấn cho đồng nghiệp.

- **Lựa chọn và hình thành nhóm GV Tiếng Anh cốt cán:** Phòng GD&ĐT hình thành nhóm GV cốt cán từ nguồn GV ở các trường TH giới thiệu. Tùy vào thực tiễn của từng địa phương, các phòng GD&ĐT ấn định số lượng GV trong nhóm GV cốt cán với tỉ lệ ít nhất có 01 - 02 GV cốt cán/ 05 - 07 trường TH để hình thành mạng lưới liên kết giữa các trường thông qua nhóm GV cốt cán cấp huyện.

- **Tổ chức HĐ của nhóm GV tiếng Anh cốt cán:** HĐ của nhóm GV cốt cán đảm bảo nguyên tắc vừa thực hiện tốt công tác giảng dạy tại trường vừa tham gia hiệu quả các HĐ của nhóm GV cốt cán. Sử dụng GV cốt cán là những báo cáo viên trong các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, chuyên môn, trong các buổi hội thảo, sinh hoạt chuyên đề...; Hỗ trợ, giúp đỡ GV mới vào nghề, hướng dẫn tập sự GV mới được tuyển dụng; Tham gia xây dựng kế hoạch chuyên môn của nhà trường, kế hoạch, CT bồi dưỡng HS giỏi, chủ trì hoặc tham gia biên soạn các tài liệu tham khảo cho HS; Tham gia ĐG, chấm nghiên cứu khoa học, sáng kiến kinh nghiệm, GV dạy giỏi...

3.4. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên Tiếng Anh Tiểu học theo khung năng lực nghề nghiệp

3.4.1. Xác định đối tượng, nhu cầu và mục tiêu đào tạo và bồi dưỡng

Trên cơ sở phân loại chuyên môn, chúng tôi xác định có 05 nhóm đối tượng với nhu cầu bồi dưỡng tương ứng bối cảnh đổi mới DH ngoại ngữ hiện nay: (1) Bồi dưỡng nâng NL theo Khung tham chiếu Châu Âu; (2) Bồi dưỡng đại trà; (3) Bồi dưỡng hạt nhân; (4) ĐT văn bằng 2; (5) Bồi dưỡng kiến thức hiểu biết cơ bản.

3.4.2. Lựa chọn nội dung đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu thực tiễn và nhu cầu phát triển của đội ngũ dựa trên khung năng lực nghề nghiệp giáo viên Tiếng Anh Tiểu học

Căn cứ vào đối tượng và nhu cầu bồi dưỡng, các cấp QL cần tập trung chủ yếu vào các nội dung chung nhất, cốt lõi nhất cho cả 05 đối tượng bồi dưỡng. Mặt khác, nâng cao nội dung bồi dưỡng, kiến thức tư vấn, hướng dẫn và kiến thức QL cho GV cốt cán; kiến thức cơ bản về ngoại ngữ cho cán bộ QL, tổ trưởng, tổ phó các trường TH. Các nội dung bồi dưỡng như sau:

- Phẩm chất đạo đức, thái độ và giá trị nghề nghiệp.
- Các nội dung về lĩnh vực kiến thức gồm: Cập nhật và nâng cao kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ GV Tiếng Anh TH; đặc biệt là đổi mới phương pháp tổ chức DH theo hướng tích hợp theo chủ đề như: Kiến thức về DH Tiếng Anh, kiến thức về văn hóa các nước sử dụng tiếng Anh; kiến thức về tâm sinh lý lứa tuổi...

- Các nội dung thuộc lĩnh vực KN: Để đáp ứng nhu cầu bồi dưỡng của GV, cần tập trung bồi dưỡng các KN sau: KN lập kế hoạch GD; KN giao tiếp, KN ứng dụng

CNTT, sử dụng tài liệu và thiết bị DH; KN làm việc nhóm; KN QL lớp học; KN định hướng, tư vấn và hướng dẫn cho đồng nghiệp,...

3.4.3. Đa dạng hóa các hình thức tổ chức, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng giáo viên Tiếng Anh Tiểu học

Đổi mới hình thức học tập của GV trong các CT bồi dưỡng theo hướng *tập trung vào nhu cầu bồi dưỡng của GV với phương châm lấy tự học, tự bồi dưỡng là chính*. Mở rộng môi trường bồi dưỡng với việc *tăng cường tổ chức bồi dưỡng chuyên đề theo từng cụm trường*. Tạo điều kiện cho GV đóng góp kinh nghiệm bản thân vào xây dựng nội dung, CT bồi dưỡng. Cụ thể:

- *Đổi mới mô hình ĐT nâng chuẩn NL theo Khung tham chiếu Châu Âu*: Để có một cơ chế QL chặt chẽ CL ĐT, bồi dưỡng, các phòng GD&ĐT cần chủ động thực hiện đúng, đầy đủ trách nhiệm và quyền hạn để xây dựng và tham mưu cho Ủy ban Nhân dân cấp huyện kế hoạch ĐT GV nâng chuẩn NL. Kế hoạch cần đảm bảo các yêu cầu đổi mới:

- + Hình thức bồi dưỡng: Tổ chức bồi dưỡng tại chỗ, tức là tại địa bàn huyện, thị xã, thành phố của đơn vị chủ trì.

- + Nội dung bồi dưỡng: Phòng GD&ĐT, nhóm GV cốt cán cấp huyện phối hợp với đơn vị trực tiếp bồi dưỡng cùng tham gia xây dựng nội dung. Nội dung phải dựa vào chuẩn NL GV.

- + Giảng viên bồi dưỡng: Phòng GD&ĐT chủ động liên hệ và hợp đồng với các trung tâm, các trường đại học sư phạm có CL và thẩm quyền cấp chứng chỉ trực tiếp giảng dạy.

Nhóm GV cốt cán cấp huyện tham gia trợ giảng; trực tiếp ôn luyện CL đầu vào cho các lớp bồi dưỡng là cán bộ QL, tổ trưởng, tổ phó chuyên môn các trường TH.

- + Kinh phí bồi dưỡng: Để vừa hỗ trợ GV, vừa tạo ý thức cho GV, kinh phí ĐT cần phải có sự liên kết ba bên: Ủy ban Nhân dân cấp huyện, các trường TH và GV tham gia ĐT.

- Sở GD&ĐT, Phòng GD&ĐT phối hợp với các trung tâm GD thường xuyên liên kết ĐT nâng chuẩn và ĐT văn bằng 2

Hiệu trưởng các trường cần phải có sự đối chiếu với quy hoạch chuyên môn như: Xây dựng trường CL cao, trường đạt chuẩn Quốc gia, các mô hình thí điểm trong QL, quy hoạch đội ngũ cốt cán của ngành... khi xác định số lượng được cử tham gia ĐT. Phòng GD&ĐT cần có ưu tiên đối với GV giỏi, GV dạy các trường trọng điểm CL cao, các trường là mô hình điểm cấp huyện, cấp tỉnh tham gia ĐT trước. Cần khuyến khích GV Tiếng Anh tham gia ĐT văn bằng 2 để đáp ứng thực tiễn DH.

- *Lựa chọn hình thức ĐT phải phù hợp để GV đảm bảo vừa học vừa làm*

Việc liên kết ĐT, bồi dưỡng thường được thực hiện theo 03 hình thức sau: Gửi kinh phí và GV ĐT; Liên kết theo hình thức “cho thuê” pháp nhân; ĐT thông qua trung tâm GD thường xuyên tỉnh, huyện theo hình thức vừa làm vừa học. Từ thực tiễn của ĐNGV Tiếng Anh TH,

hình thức “cho thuê” pháp nhân phù hợp và tạo điều kiện tốt nhất. CL ĐT bên có tư cách pháp nhân chịu trách nhiệm; Cơ quan phòng GD&ĐT QL HĐ ĐT. Công tác QL ĐT có mang lại hiệu quả, có sự tác động và ảnh hưởng đến CL đội ngũ phụ thuộc vào ý thức của GV tham gia ĐT cũng như nội dung, CT ĐT của bên có tư cách pháp nhân. Vì vậy, các cấp QL cần có chế tài cụ thể, phù hợp với cả hai đối tượng trên để nâng cao hiệu quả ĐT.

- Đổi mới hình thức tổ chức và nâng cao CL bồi dưỡng thường xuyên cho GV

- + Cần tổ chức bồi dưỡng thường xuyên tại các phòng GD&ĐT và các trường TH cho toàn bộ GV Tiếng Anh thuộc phòng GD&ĐT QL. Giảng viên thực hiện nhiệm vụ này là GV cốt cán, chuyên viên chuyên môn thuộc phòng hoặc chuyên viên chuyên môn của Sở GD&ĐT tư vấn.

- + Triển khai bồi dưỡng thường xuyên phải phù hợp với điều kiện thực tế của mỗi địa phương và có nội dung riêng cho từng địa phương

- + Đưa việc giảng dạy các KN mềm (âm nhạc, mỹ thuật...) vào CT bồi dưỡng; Xây dựng CT bồi dưỡng cần phải đẩy mạnh việc ứng dụng CNTT trong DH.

3.4.4. Tổ chức hiệu quả các hoạt động bồi dưỡng tại chỗ

- Tổ chức HĐ đổi mới phương pháp DH nhằm nâng cao NL người GV, trong đó trọng tâm là ứng dụng CNTT và truyền thông kết hợp với phòng học bộ môn

Lồng ghép nội dung bồi dưỡng kiến thức ứng dụng CNTT cho GV vào các HĐ bồi dưỡng khác nhau. NL này không thể ĐG qua chứng chỉ, bằng cấp mà phải qua thực hành, trải nghiệm; các trường TH tạo lập văn hóa CNTT và truyền thông trong nhà trường; khai thác triệt để các tính năng và ứng dụng của các thiết bị DH hiện đại, chú trọng vào khai thác thiết bị tương tác và phần mềm chuyên dụng sẵn có; sử dụng tối ưu các phòng học bộ môn, vận dụng thích hợp khoa học vào đổi mới phương pháp DH tích cực nói chung, trong đó có ứng dụng CNTT để nâng cao NL GV cũng như CL DH. Khuyến khích, động viên GV tham gia các hội thi ứng dụng CNTT... để nâng cao KN CNTT.

- *Tổ chức bồi dưỡng GV thông qua các Hội thảo*: Đổi mới hình thức tổ chức Hội thảo; Nội dung Hội thảo phải mang tính thực tiễn cao. Việc tổ chức Hội thảo phải sát với từng đơn vị trường học và có mời diễn giả, GV cốt cán cấp Sở, Phòng trao đổi, chia sẻ.

- Chỉ đạo việc nghiên cứu khoa học và tổ chức công bố đều đặn các kết quả nghiên cứu của GV: Đổi mới hình thức viết đề tài sáng kiến kinh nghiệm hằng năm bằng nghiên cứu cải tiến sư phạm theo nhóm (action research); khuyến khích GV tham gia viết bài tại các hội thảo chuyên ngành từ thực tiễn giảng dạy hoặc các tạp chí chuyên ngành có CL để nâng cao ý thức tự học, tự bồi dưỡng của GV; Nội dung sáng kiến kinh nghiệm gắn liền với thực tiễn DH Tiếng Anh TH.

- Tổ chức bồi dưỡng GV thông qua các HĐ trải nghiệm thực tiễn:



+ Nâng cao hiệu quả HĐ tham quan, học tập kinh nghiệm; phương thức kết hợp GD giữa nhà trường, gia đình và xã hội... cho tất cả GV tham gia;

+ Tổ chức và tham gia các hội thi: GV dạy giỏi, GV sử dụng thiết bị giỏi, GV có phần mềm DH tốt, thi đồ dùng DH tự làm, thi thiết kế bài giảng E-learning...

+ Tổ chức các giờ học tốt, các tiết dạy giỏi, có giám sát và ĐG chặt chẽ CL của các tiết dạy; Tổ chức góp ý, rút kinh nghiệm; Cần khen thưởng động viên các tiết dạy giỏi và nhân rộng điển hình.

+ Đổi mới HĐ dự giờ để hỗ trợ chuyên môn cho GV.

3.4.5. Quản lý việc tự học, tự bồi dưỡng và nghiên cứu của giáo viên

Cần phải tập trung vào QL việc xây dựng kế hoạch tự bồi dưỡng GV, tổ chức, chỉ đạo và hướng dẫn GV thực hiện kế hoạch tự bồi dưỡng có hiệu quả, QL nội dung, hình thức và các điều kiện đảm bảo HĐ tự bồi dưỡng cũng như KT ĐG kết quả tự bồi dưỡng của GV.

+ Tạo điều kiện thuận lợi cho GV tham gia vào HĐ học tập bồi dưỡng, qua đó phát hiện và khơi dậy tiềm năng lao động của họ; tăng cường củng cố HĐ của tổ bộ môn; xây dựng mạng lưới quan hệ cộng đồng giúp GV mở rộng kết nối trong và ngoài nhà trường phục vụ công tác tự bồi dưỡng thường xuyên liên tục; tổ chức ĐG và đưa ra các phản hồi về kết quả tự bồi dưỡng của đội ngũ nhằm giúp cho ĐNGV phát triển các KN và kiến thức cần thiết.

+ Khuyến khích, động viên các trường TH xây dựng được môi trường dạy-học ngoại ngữ năng động, thú vị, phù hợp với lứa tuổi; nơi thầy-trò không chỉ học Tiếng Anh trong lớp mà còn có các HĐ ngoại khóa, tự học bằng ngoại ngữ để tần số sử dụng ngoại ngữ tăng lên.

3.4.6. Tổ chức bồi dưỡng kiến thức chuyên môn cơ bản cho cán bộ quản lý, tổ trưởng, tổ phó chuyên môn các trường tiểu học

- Sở, Phòng GD&ĐT cần liên kết thực hiện đầy đủ quy định, quy chế về bằng cấp, chứng chỉ ngoại ngữ đối với cán bộ QL, tổ trưởng, tổ phó chuyên môn các trường TH.

- Khi xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cấp huyện, cần đặc biệt quan tâm đến đối tượng bồi dưỡng này để có lộ trình, nội dung, CT bồi dưỡng phù hợp. Hiệu trưởng các trường TH phải “đi đầu” trong vấn đề bồi dưỡng NL ngoại ngữ và các kiến thức cơ bản về chuyên môn DH Tiếng Anh cấp TH để có thể kiểm soát, QL được việc dạy- học ngoại ngữ tại đơn vị mình; Động viên, khuyến khích và tạo mọi điều kiện tốt nhất về thời gian, kinh phí để cán bộ QL, tổ trưởng, tổ phó chuyên môn được bồi dưỡng.

3.4.7. Tổ chức bồi dưỡng nâng cao cho nhóm giáo viên cốt cán cấp huyện

- Phòng GD&ĐT phải có những chính sách ưu đãi cho nhóm GV cốt cán; Mở rộng môi trường phát triển nghề nghiệp và bản thân cho nhóm GV này thông qua các HĐ: Là lực lượng báo cáo viên chính trong các hội thảo cấp trường, cụm trường, cấp huyện và cấp tỉnh; Trực tiếp là giảng viên giảng dạy các lớp bồi dưỡng

cấp huyện; Trợ giảng cho các chuyên gia tại các lớp ĐT nâng chuẩn NL; Là lực lượng nòng cốt trong công tác bồi dưỡng kiến thức cơ bản cho đội ngũ cán bộ QL các trường TH...

- Giao các nhiệm vụ với yêu cầu chuyên môn cao nhất cho GV cốt cán: Bồi dưỡng HS giỏi các cấp; tư vấn hướng dẫn cho đồng nghiệp; thiết kế CT bồi dưỡng; Tổ chức và tham gia các hội thi mang tính chất chuyên ngành...

- Khuyến khích, động viên GV tham gia các lớp ĐT sau đại học.

3.5. Xây dựng môi trường và tạo động lực phát triển cho đội ngũ giáo viên Tiếng Anh Tiểu học

3.5.1. Xây dựng môi trường phát triển đội ngũ giáo viên Tiếng Anh Tiểu học

- Hiệu trưởng trường TH cần tổ chức xây dựng tập thể sư phạm đồng thuận, tích cực;

- Tổ chức xây dựng môi trường GD thân thiện;

- Thiết lập văn hóa QL trong nhà trường và phát triển nhà trường thành tổ chức học hỏi;

- Thiết lập hệ thống QL theo cụm trường với các nguyên tắc: Nguyên tắc đảm bảo mục tiêu bồi dưỡng và phát triển, Nguyên tắc đảm bảo tính hợp tác;

- Xây dựng mối quan hệ mở để hợp tác với các trung tâm, các tổ chức ĐT trong và ngoài nước để mở rộng cơ hội giao lưu, học tập cho GV.

- Xây dựng các điều kiện hỗ trợ phát triển ĐNGV Tiếng Anh TH: Tăng cường cơ sở vật chất, thiết bị DH, xây dựng phòng học bộ môn theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá đáp ứng nhu cầu tối thiểu để tổ chức DH ngoại ngữ.

- Xây dựng phòng công vụ cho GV các trường vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn, tạo mọi điều kiện ăn, ở tối thiểu để GV yên tâm công tác.

3.5.2. Tạo động lực lao động thúc đẩy đội ngũ giáo viên Tiếng Anh Tiểu học phát triển

- Thực hiện đầy đủ các chế độ chính sách đối với ĐNGV Tiếng Anh TH theo quy định của ngành và nhà nước.

- Xây dựng và hoàn thiện cơ chế chính sách phát triển ĐNGV Tiếng Anh TH của địa phương: Chính sách đối với GV giỏi, GV có thành tích xuất sắc; Xây dựng chính sách hỗ trợ GV công tác tại vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn...

- Thúc đẩy GV phát triển thông qua các KN tạo “áp lực mềm” của cán bộ QL các cấp.

- Tổ chức thực hiện công tác thi đua, khen thưởng, công nhận danh hiệu nghề nghiệp cho GV Tiếng Anh TH công bằng, dân chủ.

4. Kết luận

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận về QL ĐNGV và thực trạng QL ĐNGV Tiếng Anh TH, tác giả đã đề xuất 05 giải pháp QL ĐNGV Tiếng Anh TH trong bối cảnh đổi mới GD: Đề xuất khung NL nghề nghiệp GV Tiếng Anh TH trong bối cảnh đổi mới GD; Xây dựng quy hoạch phát triển ĐNGV Tiếng Anh TH theo khung NL nghề nghiệp;

Thực hiện tuyển dụng, sử dụng và sàng lọc ĐNGV Tiếng Anh TH theo khung NL nghề nghiệp; Tổ chức ĐT, bồi dưỡng nâng cao CL ĐNGV Tiếng Anh TH theo khung NL nghề nghiệp; Xây dựng môi trường và tạo động lực phát triển cho ĐNGV Tiếng Anh TH. Tác giả đã tiến hành khảo nghiệm các giải pháp trên diện rộng (06 tỉnh Bắc Trung Bộ) và thực nghiệm 02 nội dung ở biện pháp 4. Kết quả cho thấy, các giải pháp có tính cần thiết, tính khả thi cao khi vận dụng vào thực tiễn. Tuy nhiên, vận dụng các biện pháp một cách hiệu quả, khoa học phải tùy thuộc và thực trạng đội ngũ, thực trạng QL ĐNGV Tiếng Anh TH tại từng địa phương.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Bộ GD&ĐT, Thông tư 28/ 2009/TT-BGDĐT ngày 21/10/2009 về việc Ban hành Quy định về chế độ làm việc

đối với giáo viên phổ thông.

[2]. Bộ GD&ĐT, Báo cáo Tổng kết năm học 2014-2015, phương hướng nhiệm vụ trọng tâm 2015-2016 giáo dục Mầm non, Giáo dục phổ thông và Giáo dục thường xuyên, ngày 06/8/2015.

[3]. Bộ GD&ĐT, Vùng Thi đua 6 tỉnh Bắc Trung Bộ, Báo cáo tình hình triển khai thực hiện nhiệm vụ năm học 6 tỉnh Bắc Trung Bộ 2014-2015, số 1549/ SGD&ĐT-VP ngày 18/6/2015.

[4]. Thủ tướng Chính phủ, (2010), Phê duyệt Đề án dạy học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân 2008 - 2020, Ban hành kèm theo Quyết định số 1400/ QĐ-TTG của Thủ tướng Chính phủ ngày 30/9/2008.

[5]. Công văn 1420/ BGDĐT-NGCBQLGD ngày 27 tháng 02 năm 2013 về việc Hướng dẫn tuyển dụng giáo viên Tiếng Anh Tiểu học.

SOLUTIONS TO MANAGE PRIMARY TEACHING STAFF IN ENGLISH SUBJECT IN THE CONTEXT OF EDUCATIONAL RENEWAL

Le Thi Thanh Thuy

Division of Education and Training- Bo Trach district, Quang Binh province

Email: lethithanhthuyppgddtbt@quangbinh.edu.vn

Abstract: *New educational environment and policy to renew education management require managers to have positive, efficient, scientific and practical solutions. Primary teachers of English are basically sufficient in quantity, quality assurance and synchronous structure. Basing on theoretical research on the management of teachers and its real situation, the author have proposed 5 solutions to manage primary teaching staff in English subject towards profession competence framework so as to improve the quality of teachers in the context of educational renewal.*

Keywords: *Management; teaching staff in English subject; primary education; education.*