

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIẾNG ANH TIỂU HỌC THEO KHUNG CHUẨN NGHỀ NGHIỆP

ThS. LÊ THỊ THANH THỦY

Phòng GD & ĐT huyện Bố Trạch, tỉnh Quảng Bình

1. Đặt vấn đề

Để án "Dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân" (gọi tắt là Đề án ngoại ngữ 2020) ra đời đặt ra yêu cầu mới cho cấp Tiểu học (TH). Môn Ngoại ngữ trở thành môn học bắt buộc trong chương trình giáo dục TH. Việc quản lí phát triển đội ngũ giáo viên (GV) Tiếng Anh tiểu học (GVTATH) được đặt ra như là một trong những vấn đề tất yếu và cấp thiết để nâng cao chất lượng dạy học. Tiếp cận xu thế chung của các nước trên thế giới, quản lí phát triển GV theo chuẩn nghề nghiệp thay vì theo trình độ đào tạo là sự đổi mới trong tư duy quản lí giáo dục là yêu cầu khách quan trong xu thế phát triển và hội nhập. Trong phạm vi của bài viết này, chúng tôi đề cập đến việc hình thành khung chuẩn nghề nghiệp GVTATH và vận dụng nó như một công cụ để phát triển đội ngũ GV theo khung chuẩn.

2. Các quan niệm về chuẩn nghề nghiệp GV

Tiến sĩ William E. Moen (2003), nhà nghiên cứu Thư viện học Hoa Ki cho rằng: "Chuẩn trình bày một bản thỏa thuận của một cộng đồng để thực hiện những gì theo một cách riêng nhằm giải quyết một vấn đề chung" [1].

Đặng Thành Hưng (2005), khi nói đến chuẩn nghề nghiệp GV đã nhấn mạnh chất lượng tay nghề và đạo đức nghề nghiệp của người thầy giáo. Trong chuẩn nghề nghiệp GV thường có chuẩn đạo đức, chuẩn năng lực giảng dạy, chuẩn năng lực công nghệ, chuẩn năng lực giao tiếp, chuẩn năng lực thiết kế dạy học, chuẩn năng lực đánh giá người học và học tập...[2].

Theo Phan Văn Kha (2009), chuẩn nghiệp vụ sư phạm GV là mẫu lí thuyết về phẩm chất đạo đức nghề nghiệp và năng lực chuyên môn nghề nghiệp, năng lực sư phạm của GV được xác lập có tính nguyên tắc, công khai và phổ biến, bao gồm các tiêu chuẩn và tiêu chí, các mức độ đạt được tương ứng với mỗi tiêu chí xác định năng lực thực hiện các công việc chuyên môn của GV và các nguồn minh chứng, có mối quan hệ logic chặt chẽ với nhau, được sử dụng làm công cụ để xác minh, đánh giá và tự đánh giá mức độ thực hiện các công việc chuyên môn của GV, giúp GV dần hoàn thiện năng lực sư phạm của mình, đáp ứng nhu cầu mục tiêu của chủ thể quản lí [3].

Ở Việt Nam, gần đây đã có một số nghiên cứu ứng dụng khung chuẩn Châu Âu (CERF) vào giảng dạy, học tập và đánh giá năng lực tiếng Anh. Sau khi Bộ GD & ĐT xây dựng Đề án Dạy học ngoại ngữ quốc gia 2020 với mục tiêu rà soát và nâng cao chất lượng đội ngũ GV dạy ngoại ngữ (đặc biệt là tiếng Anh) ở mọi cấp học và trình độ đào tạo, nhiều hội thảo đã được tổ chức để nghiên cứu khung CERF trong giảng dạy và đánh giá năng lực. Để triển khai có hiệu quả Đề án Dạy học ngoại ngữ quốc gia 2020, Bộ GD & ĐT đã ban hành khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam. Đây là căn cứ để thống

nhất về yêu cầu năng lực ngoại ngữ cơ bản trong hệ thống giáo dục quốc dân; Là cơ sở để xây dựng chương trình, biên soạn sách giáo khoa, kế hoạch giảng dạy...; Làm căn cứ để GV, giảng viên lựa chọn nội dung, phương pháp giảng dạy, kiểm tra đánh giá người học...Từ đó, đặt ra những yêu cầu cơ bản về năng lực GV tiếng Anh phổ thông, bao gồm tập hợp các tiêu chí về kiến thức và kĩ năng, giúp cho GV có căn cứ để phấn đấu nâng cao năng lực nghề nghiệp. Đồng thời, những yêu cầu cơ bản về năng lực GV tiếng Anh phổ thông dùng để kết hợp với chuẩn nghề nghiệp GV đánh giá năng lực nghề nghiệp GV hàng năm.

Hiện tại, để đánh giá chất lượng GV tiếng Anh nói chung, GV tiếng Anh TH nói riêng, các nhà quản lí và chính bản thân người GV phải cùng một lúc dựa vào nhiều khung chuẩn khác nhau: Chuẩn nghề nghiệp GV, khung chuẩn CERF, Khung năng lực sáu bậc dùng cho Việt Nam, Khung năng lực GV tiếng Anh.... làm công cụ đánh giá. Tuy nhiên, hiện nay chưa có khung chuẩn nghề nghiệp cho GV tiếng Anh từng cấp học. Điều này, tạo ra nhiều bất cập trong công tác phát triển đội ngũ GV tiếng Anh nói chung, đội ngũ GVTATH nói riêng.

3. Khung chuẩn nghề nghiệp GV tiếng Anh TH

3.1. Mục đích nghiên cứu để xuất khung chuẩn nghề nghiệp cho GVTATH

Mục đích của việc xây dựng khung chuẩn là: 1/ Giúp GV tự đánh giá năng lực sư phạm của bản thân, từ đó xây dựng cho mình kế hoạch rèn luyện học tập, phấn đấu nâng cao NVSP, không ngừng phát triển nghề nghiệp; 2/ Giúp các cấp quản lí nhà nước và người đứng đầu các trường TH đánh giá, xếp loại GV về năng lực sư phạm phục vụ công tác quản lí, quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng đội ngũ GV; 3/ Làm căn cứ để xây dựng, phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng GV; 4/ Làm căn cứ để xây dựng chính sách, chế độ đãi ngộ GV.

3.2. Nguyên tắc xây dựng khung chuẩn nghề nghiệp GVTATH

Khung chuẩn nghề nghiệp GVTATH phải tuân thủ các yêu cầu quy định đối với GV TH thể hiện trong các văn bản pháp luật quy định như Luật Giáo dục, Điều lệ Trường TH và các văn bản pháp quy khác có liên quan.

Khung chuẩn nghề nghiệp GVTATH được xây dựng phù hợp với khung chuẩn Châu Âu - CERF, Chuẩn nghề nghiệp GV TH, Khung năng lực 6 bậc dùng cho Việt Nam, Chuẩn năng lực GV tiếng Anh, Khung năng lực ứng dụng công nghệ thông tin cho GV tiếng Anh (Technology Standards Framework).

Khung chuẩn nghề nghiệp GVTATH phải đáp ứng được các yêu cầu, tiêu chí sau: 1/ Phải phù hợp với thực tiễn Việt Nam đang trong quá trình đổi mới dạy học Ngoại ngữ và xác định đội ngũ GV là khâu then chốt trong việc nâng cao chất lượng dạy học; 2/ Phải tiếp cận và vận dụng



phù hợp những xu hướng tiên tiến của thế giới trong việc xây dựng chuẩn; 3/ Phải phản ánh được đặc điểm sự phạm của người GVTATH. Chuẩn vừa là đích đến cần và đủ để đạt được của người GV nhưng cũng là mục tiêu để tạo động lực cho người GV phấn đấu và phát triển đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của việc dạy học ngoại ngữ.

3.3. Cấu trúc khung chuẩn nghề nghiệp GVTATH

3.3.1. Khung phẩm chất

- *Phẩm chất nghề nghiệp*: Yêu nghề, mến trẻ; thiết tha, gần gũi và tâm huyết với nghề dạy học, có hoài bão; có đạo đức nghề nghiệp nhà giáo, xứng đáng là tấm gương sáng cho trẻ noi theo...

- *Phẩm chất xã hội*: Có tác phong công nghiệp; có nhận thức, thái độ và hành vi, ứng xử đúng đắn với môi trường văn hóa, xã hội, biết giữ gìn và phát huy bản sắc văn hóa dân tộc; Có ý thức tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại, phát huy tiềm năng dân tộc và con người Việt Nam; Có ý thức phục vụ, tôn trọng, hòa hợp, cộng tác và chia sẻ với đồng nghiệp, HS và cộng đồng.

- *Phẩm chất về ý chí*: Có ý thức kỉ luật; tinh thần phấn đấu và nhiệt huyết; có ý thức tự phát triển bản thân...

3.3.2. Khung năng lực GVTATH

Khung năng lực GV tiếng Anh TH được cấu thành bởi hai thành tố: Kiến thức và kĩ năng nghề nghiệp của người GV. Để xác định được nội hàm của hai thành tố đó, cần phải làm rõ nét riêng biệt trong hoạt động của GV tiếng Anh TH. Hoạt động của GVTATH rất đa dạng và phức tạp, nó mang tính đặc thù riêng. Có thể khái quát những hoạt động sau:

(1) *Hoạt động giảng dạy*, là hoạt động chủ yếu, cơ bản nhất của GVTATH. Hoạt động này bao gồm giảng dạy các kĩ năng nghe, nói, đọc, viết và được diễn ra bởi môi trường bên trong nhà trường và môi trường bên ngoài nhà trường. Các hoạt động GD gắn liền với quá trình thực hiện các nhiệm vụ cụ thể của quá trình GD nhằm vào những mục tiêu cụ thể. Quá trình dạy học của GV bao gồm các hoạt động: Thu thập và xử lí thông tin về môn học và đặc điểm của HS; Lập kế hoạch và chuẩn bị bài giảng; Lựa chọn và vận dụng các phương pháp dạy học phù hợp với đặc điểm tâm sinh lí lứa tuổi; Tổ chức điều khiển quá trình dạy học; Kích thích tính chủ động, tích cực sáng tạo của HS trong quá trình học tập; Đánh giá quá trình học và kết quả học tập của HS; Định lượng tính hiệu quả của môn học; Thu thập thông tin phản hồi từ HS để có những điều chỉnh kịp thời cho chính mình; Quản lí HS.

(2) *Hoạt động giáo dục HS*, là hoạt động luôn song hành cùng hoạt động dạy học của GV. Bằng nhân cách của người GV để hình thành, phát triển nhân cách của HS một cách toàn diện. Đặc biệt, đối với lứa tuổi HS TH, đây là những năm đầu tiên cho việc hình thành và phát triển nhân cách cho trẻ.

(3) *Hoạt động học tập tự bồi dưỡng*, là hoạt động tự phát triển của cá nhân người GV. Người GVTATH không ngừng học tập, nâng cao trình độ với ý thức học suốt đời. Hoạt động này bao gồm: Tìm hiểu thực tế, vận dụng các kinh nghiệm thực tiễn vào công tác GD; Tìm hiểu học tập công nghệ mới, nghiên cứu, cải tiến đồ dùng dạy học; Nghiên cứu, cải tiến phương pháp dạy học; Nghiên cứu các nội dung liên quan đến nội dung dạy tiếng Anh ở TH để làm phong phú hơn nội dung cần truyền thụ cho HS.

(4) *Hoạt động xã hội*, GVTATH phải luôn tự rèn luyện mình trong các mối quan hệ xã hội trau dồi vốn kiến thức và kinh nghiệm của xã hội để từng bước vận dụng có hiệu quả hoạt động nghề nghiệp nhằm góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả dạy học. Đặc biệt, cần có sự giao lưu rộng rãi với các trung tâm dạy ngoại ngữ nước ngoài để tạo một môi trường học tập ngoại ngữ cho cả HS và GV; Sự kết hợp chặt chẽ giữa các GV dạy tiếng Anh trong một cụm trường, một huyện, thị xã, thành phố... để mở rộng môi trường phát triển đội ngũ. Xuất phát từ yêu cầu đổi mới dạy học Ngoại ngữ, trên cơ sở phân tích hoạt động của người GV tiếng Anh TH và các yêu cầu cơ bản về năng lực GV tiếng Anh phổ thông đã được Bộ GD & ĐT quy định, năng lực nghề nghiệp của GVTATH phải hội hội đủ 5 yếu tố sau:

Thứ nhất, năng lực dạy học: tức là nói đến năng lực tổ chức hoạt động dạy học môn Tiếng Anh ở TH. Người GV tiếng Anh TH cần phải có các năng lực cơ bản sau:

- *Năng lực soạn giáo án (thiết kế bài dạy) và chuẩn bị cho giờ lên lớp*, bao gồm các tiêu chí: Hiểu và mô tả được về năng lực GV TH theo chuẩn nghề nghiệp GV TH; Hiểu và mô tả được năng lực GVTA TH theo khung tham chiếu Châu Âu dành cho người dạy HS ở cấp trình độ A; Nắm vững mục tiêu, chuẩn đầu ra và nội dung chương trình tiếng Anh TH; Hiểu được chương trình tiếng Anh ở các cấp học phổ thông (TH, THCS, THPT); Nắm được các quy định, hướng dẫn... liên quan tới chương trình; Hiểu biết logic nội dung, tính liên tục của chương trình trong kế hoạch dạy học; Đa dạng hóa và cân bằng các hoạt động nhằm kích thích hứng thú học tập cho HS, thiết kế hoạt động với nhiều nội dung; Phân chia thời gian cho từng nội dung trong bài dạy phù hợp; Xác định nội dung dạy học đúng trọng tâm, có tính vừa sức; Tích hợp kiến thức các môn học (địa, sử, văn, âm nhạc...) vào tiết dạy; Có kiến thức về văn hóa các nước nói tiếng Anh; Vận dụng, tích hợp linh hoạt các tài liệu liên quan trong giảng dạy; Chuẩn bị các tài liệu và phương tiện dạy học.

- *Năng lực tổ chức thực hiện bài học*, bao gồm các tiêu chí: Tạo được môi trường học tập thân thiện; Hiểu và nhận biết được đặc điểm, năng lực ngôn ngữ của HS TH để vận dụng trong dạy học phân hóa HS; Dạy học theo định hướng phát triển năng lực của HS; Kĩ năng phát âm chuẩn, vốn từ vựng rộng, vận dụng các thủ thuật tích hợp và các phương tiện dạy học để giúp HS học từ vựng đúng cách; Ngôn ngữ dạy học dễ hiểu, khoa học, phù hợp với trình độ nhận thức của HS; Tổ chức các hoạt động phù hợp để tối đa hóa tương tác của HS; Nắm vững và vận dụng thành thạo, linh hoạt, sáng tạo, hiệu quả các phương pháp, kĩ thuật đa dạng trong dạy học bốn kĩ năng nghe, nói, đọc, viết; Nắm và vận dụng được các phương pháp, kĩ thuật dạy học phân hóa, phù hợp với các khác biệt của HS; Linh hoạt trong triển khai giáo án phù hợp với bối cảnh và điều kiện thực tiễn cụ thể; Thích ứng kịp với những đổi mới GD, của dạy và học ngoại ngữ; Nắm vững các chức năng và nguyên tắc quản lí, vận dụng có hiệu quả vào quản lí lớp học; Xây dựng môi trường dạy ngôn ngữ trong và ngoài nhà trường (kết nối giữa các lớp trong nhà trường, giữa các trường...).

- *Năng lực đánh giá kết quả học tập ngôn ngữ của HS*, bao gồm các tiêu chí: Kĩ năng thiết kế nội dung đánh giá

năng lực tiếng Anh của HS; Lựa chọn hình thức phù hợp đánh giá năng lực tiếng Anh của HS; Lựa chọn phương pháp phù hợp đánh giá năng lực tiếng Anh của HS; Kỹ năng sử dụng kết quả đánh giá.

- *Năng lực ứng dụng công nghệ thông tin (CNTT), sử dụng sách, tài liệu và thiết bị dạy học*, gồm: Nắm vững khung chuẩn CNTT cho GV tiếng Anh; Kỹ năng lựa chọn và điều chỉnh tài liệu (tài liệu sử dụng giảng dạy và tài liệu tham khảo); Kỹ năng khai thác và sử dụng các nguồn học liệu đa dạng; Kỹ năng làm học liệu mới; Kỹ năng sử dụng CNTT phù hợp trong dạy ngôn ngữ.

Thứ hai, năng lực giáo dục: Năng lực này đòi hỏi người GV phải biết giáo dục HS bằng chính nhân cách của mình, gắn nội dung dạy học với thực tiễn cuộc sống, phối hợp với các lực lượng trong và ngoài nhà trường để giáo dục HS... bao gồm các tiêu chí: Hiểu được sự phát triển nhận thức và xã hội, nhu cầu cảm xúc, nhu cầu học tập của HS; Hiểu và nắm chắc nhu cầu tâm sinh lý lứa tuổi HS; Phối hợp hợp lý, đa dạng các phương pháp và hình thức tổ chức giáo dục, đặc biệt là tổ chức các hoạt động giáo dục trải nghiệm; Gắn nội dung dạy học vào cuộc sống để hình thành nhân cách cho HS; Phối hợp với các tổ chức giáo dục trong và ngoài nhà trường để giáo dục HS; GV là tấm gương sáng để HS noi theo.

Thứ ba, năng lực chủ thể hóa: Người GV phải ý thức được việc tự chủ, tự chịu trách nhiệm với nghề dạy học mà mình đã chọn bao gồm các tiêu chí: Người GV tiếng Anh cần phải thể hiện tính chuyên nghiệp trong dạy học tiếng Anh; Trách nhiệm của cá nhân đối với nghề dạy học; Ý thức trách nhiệm với việc tự học, tự bồi dưỡng để phát triển bản thân; Có khả năng hợp tác, làm việc theo nhóm để phát triển nghề nghiệp.

Thứ tư, năng lực xã hội hóa: Có năng lực thích ứng; Có năng lực tư duy sáng tạo và tư duy dự báo; Có ảnh hưởng tích cực đến cộng đồng, xã hội; Có năng lực thể hiện tính linh hoạt, mềm dẻo trong cuộc sống xã hội; Có khả năng vận động nhân dân, các tổ chức xã hội tham gia vào sự nghiệp giáo dục; Đặc biệt, cần phải có năng lực kết nối GV trong trường, giữa các cụm trường và giữa các huyện, thị xã, thành phố.

Thứ năm, năng lực giao tiếp: Đây là kỹ năng rất quan trọng đối với GV, nhất là GV dạy tiếng Anh vì cùng một lúc phải sử dụng ít nhất hai ngôn ngữ để giao tiếp và đối tượng giao tiếp không phải ai cũng biết sử dụng tiếng Anh. Vì vậy, người GVTATH cần phải có: Năng lực giao tiếp ngôn ngữ và phi ngôn ngữ; Năng lực giao tiếp trong các mối quan hệ xã hội; Năng lực giao tiếp với HS.

4. Phát triển đội ngũ GVTATH theo khung chuẩn nghề nghiệp GVTATH

Trong quản lý giáo dục hiện đại, một trong những hướng tiếp cận mới để phát triển đội ngũ GV là chuẩn/ hoặc khung chuẩn nghề nghiệp GV. Chuẩn GV được các nước trên thế giới quan tâm từ lâu, bởi họ nhìn nhận đúng đắn được vai trò quan trọng của chuẩn nghề nghiệp GV trong đảm bảo chất lượng và kiểm định chất lượng giáo dục; góp phần đảm bảo và nâng cao chất lượng giáo dục; chất lượng đào tạo và bồi dưỡng GV; trong tuyển chọn đội ngũ GV; đánh giá GV dựa vào chuẩn (GV tự đánh giá mình, đồng nghiệp đánh giá và CBQL đánh giá GV theo chuẩn...) và là cơ sở cho sự phấn đấu, nỗ lực liên tục của ĐNGV.

Nội dung chính phát triển đội ngũ GVTATH với hướng tiếp cận lý thuyết phát triển nguồn nhân lực bao gồm: (1)

Xây dựng đội ngũ, gồm: Quy hoạch, tuyển dụng, tuyển chọn, sàng lọc và sử dụng ...những hoạt động này nhằm mục đích đảm bảo về số lượng, cơ cấu và chất lượng đầu vào của đội ngũ; (2) Phát triển bền vững, gồm: Bồi dưỡng, đào tạo (đào tạo lại, đào tạo tiếp nối, đào tạo nâng chuẩn...) làm cho khả năng chuyên môn, phẩm chất đạo đức, chính trị của đội đạt được các tiêu chí của các lĩnh vực trong khung chuẩn nghề nghiệp GVTATH; Tạo động lực cho nguồn lao động tăng cường khả năng tự phát triển của cá nhân, khả năng thích ứng tình huống của hệ thống; tính luôn luôn mới, tính cách mạng của mỗi cá nhân và của tập thể...; (3) Tạo mối liên kết chặt chẽ, bền vững giữa "đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV" với việc "sử dụng GV" và "chính sách đối với GV và môi trường hoạt động của GV".

- *Sử dụng khung chuẩn GVTATH trong hoạch định kế hoạch nhân sự và phát triển đội ngũ kế cận:* Đây là hoạt động mang tính chiến lược góp phần vào chất lượng và tính liên tục trong phát triển tổ chức. Thách thức đặt ra với các tổ chức là phải xác định được tiềm năng của từng cá nhân, mong muốn của họ để phát huy và tạo điều kiện để họ thể hiện tiềm năng.

- *Sử dụng khung chuẩn trong tuyển và sử dụng GV:* Khung chuẩn được thông báo công khai trước khi tiến hành tuyển dụng giúp cho việc định hướng đối với các ứng viên, cung cấp cho ứng cử có cách nhìn tổng quát nhất về công việc mình dự định đăng kí tuyển dụng. Mặt khác, khung chuẩn sẽ cho ứng viên biết tổ chức mong đợi gì ở mình, làm việc trong tổ chức, cá nhân sẽ phát triển năng lực gì. Điều này cho phép các ứng viên đưa ra quyết định lựa chọn đúng đắn, phù hợp với năng lực, sở trường và giá trị của bản thân, góp phần làm tăng mức độ phù hợp và khả năng phát triển của nhân viên trong tổ chức, tạo điều kiện cho nhà quản lý có đủ thông tin để đưa ra các quyết định nhằm sử dụng GV sau khi được tuyển dụng phù hợp.

- *Sử dụng khung chuẩn trong đào tạo, bồi dưỡng để phát triển GV:* Phát triển năng lực và phẩm chất là một thách thức đặt ra đối với các cá nhân, nhưng là một yêu cầu mang tính bắt buộc đối với cá nhân và tổ chức trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay. Phát triển năng lực sẽ giúp các nhà quản lý hiểu rõ môi trường nơi họ làm việc, cho phép họ thích ứng tốt hơn với môi trường đó, thực hiện có hiệu quả công việc được giao, giải quyết hiệu quả các vấn đề đặt ra, đáp ứng mục tiêu phát triển của tổ chức.

- *Sử dụng khung chuẩn trong đánh giá GV:* Khung chuẩn được xác định trên cơ sở yêu cầu chất lượng công việc cần đạt, có thể được sử dụng làm cơ sở để đánh giá năng lực và hiệu suất làm việc của cá nhân người GV cũng như trong quản lý GV. Khung chuẩn với các chỉ số đánh giá cho phép đánh giá chính xác và khách quan năng lực cũng như hiệu suất làm việc thực tế của GV, nó cho phép đánh giá kết quả và khả năng thực hiện các chức năng, nhiệm vụ được giao với các minh chứng rõ ràng để xác định rằng một GV đủ năng lực hay chưa trong thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao.

- *Sử dụng khung chuẩn trong tự quản lý phát triển nghề nghiệp:* Đối với cá nhân người GV, khung chuẩn là công cụ để họ tự đánh giá mình và cũng là tiêu chí để tự phát triển mình. Điều này giúp các cá nhân hòa nhập nhanh trong công việc, tạo thuận lợi cho quá trình phát triển liên tục của GV và cho quá trình thay đổi hành vi.



- *Tạo động lực phát triển GV dựa vào khung chuẩn:* Nhà quản lý được phép kết nối giữa đánh giá GV và việc tạo động lực cho GV phát triển. Kết quả đánh giá GV dựa vào năng lực sẽ là cơ sở để khen thưởng, động viên, là căn cứ để xây dựng các chính sách tương xứng cho từng loại GV trong mỗi môi trường phát triển khác nhau (GV vùng đặc biệt khó khăn, GV ở vùng thuận lợi...).

5. Kết luận

Trước những yêu cầu của đổi mới GD&ĐT, việc phát triển đội ngũ GV tiếng Anh TH theo hướng chuẩn là tất yếu bởi chuẩn vừa là mục tiêu để GV và nhà quản lý vươn tới, vừa là thước đo xem đội ngũ GV ở mức độ nào so với chuẩn và đó là cơ sở nhằm định hướng đúng đắn cho việc phát triển đội ngũ GV tiếng Anh TH đáp ứng được yêu cầu chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Moen, W. E., (2003), *No longer under our control: The nature and role of standards in the 21st century library*, University of North Texas.
- [2]. Đặng Thành Hưng, (2005), *Quan niệm chuẩn hóa trong giáo dục*, Tổ chức Phát triển Giáo dục, Hà Nội.
- [3]. Phan Văn Kha, *Báo cáo Tổng kết Đề tài Thực trạng nghiệp vụ sư phạm của GV trung cấp chuyên nghiệp và*

nhiệm vụ xây dựng chuẩn nghiệp vụ sư phạm của GV trung cấp chuyên nghiệp, Quyết định số 4012/QĐ-BGDĐT.

[4]. Christian Batal (Phạm Quỳnh Hoa dịch), (2002), *Quản lý nguồn nhân lực trong khu vực Nhà nước*; NXB Chính trị Quốc gia.

[5]. Bộ GD&ĐT, (2014), *Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam*, ban hành kèm theo Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24 tháng 01 năm 2014.

[6]. Bộ GD&ĐT, (2008), *Quy định Chuẩn nghề nghiệp GVTH*, ban hành kèm theo Quyết định số 02/2008/QĐ-BGDĐT, ngày 02/01/2008, Hà Nội.

SUMMARY

The article provides information on developing primary teachers of English towards professional standard framework. In the article, the author presents: 1/concepts of teachers' professional standard; 2/propose framework of professional standard for primary teachers of English in current education reform, with two-elements-structure (framework of qualities and competence); 3/develop primary teachers of English towards framework of professional standard for primary teachers of English.

Keywords: Teacher; teaching staff; standard; framework of professional standard; primary education.

MỨC ĐỘ ĐÁP ỨNG CỦA THỰC TẬP... (Tiếp theo trang 14)

Kết quả ghi nhận ở Bảng 7 cho thấy đánh giá của hai nhóm đối tượng (CBQL, giảng viên các trường SP và CBQL, GV các trường phổ thông) được khảo sát khá tương đồng nhau. Các tiêu chí khảo sát đều có tỉ lệ đánh giá "tốt" thấp, cao nhất chỉ là 8.1%; trong khi tỉ lệ đánh giá "yếu" lại cao, từ 18.7% đến 41.8%, trung bình có khoảng 1/3 số người được khảo sát đánh giá "yếu", phản ánh việc kiểm tra, đánh giá trong TTSP có vấn đề mà các chủ thể quản lý TTSP cần quan tâm giải quyết.

Tìm hiểu Quy chế TTSP của Bộ GD & ĐT [1] có thể thấy, Quy chế không đề cập đến các tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá các hoạt động thực tập. Xem xét quy chế/quy định/tài liệu hướng dẫn TTSP của các trường SP [2] có thể thấy sự nỗ lực của các trường SP trong việc cụ thể hóa, chi tiết hóa và định lượng hóa trong kiểm tra, đánh giá TTSP bằng cách đưa ra một số tiêu chuẩn, tiêu chí kiểm tra, đánh giá cụ thể. Tuy nhiên, các tiêu chuẩn, tiêu chí do các trường SP đưa ra chưa đầy đủ, vẫn còn chung chung, định tính; chưa phải là *hệ thống* các tiêu chuẩn, tiêu chí kiểm tra, đánh giá TTSP. Hơn nữa, ở mỗi tiêu chí chưa có các mô tả về chỉ báo/minh chứng với các mức đạt được khác nhau, do vậy chưa hình thành một thang đo định lượng. Kiểm tra, đánh giá TTSP chưa theo kịp lý luận, thực tiễn về kiểm tra, đánh giá theo hướng định lượng hóa, chuẩn hóa.

3. Kết luận

Chuẩn nghề nghiệp GV trung học là hệ thống các yêu cầu cơ bản đối với GV về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; năng lực chuyên môn, nghiệp vụ. Hoạt động TTSP tại các trường SP phải đáp ứng được yêu cầu đào tạo GV theo định hướng của Chuẩn. Hiểu rõ, nắm vững mức độ đáp ứng của các yếu tố cơ bản trong TTSP (mục tiêu, nội dung, phương thức tổ chức và kiểm tra, đánh giá TTSP) đối với yêu cầu đào tạo GV theo định hướng của Chuẩn là cơ

sở để các trường SP đổi mới quản lý TTSP, góp phần nâng cao chất lượng TTSP, chất lượng ĐT GV.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Bộ GD&ĐT, (1986), *Quy chế TTSP áp dụng cho các trường đại học đào tạo GV trung học phổ thông* (Ban hành kèm theo Quyết định số 360/QĐ-BGD ngày 10/04/1986 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục, nay là Bộ GD&ĐT).

[2]. *Quy chế/quy định/tài liệu hướng dẫn TTSP*, (2013), của các trường: Đại học An Giang, Đại học Cần Thơ, Đại học Đồng Tháp, Đại học Sài Gòn, Đại học Sư phạm Hà Nội, Đại học Hải Phòng, Đại học Sư phạm Huế, Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh, Đại học Sư phạm Thái Nguyên, Đại học Vinh.

[3]. Đinh Quang Báo, (2012), *"Các giải pháp đổi mới căn bản phương thức đào tạo, bồi dưỡng GV phổ thông"*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học Các giải pháp cải cách công tác đào tạo, bồi dưỡng GV phổ thông, Hà Nội.

[4]. Bộ GD&ĐT, (2009), *Quy định Chuẩn nghề nghiệp GV trung học cơ sở, GV trung học phổ thông* (Ban hành kèm theo Thông tư số 30 /2009/TT-BGDĐT ngày 22 tháng 10 năm 2009 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT).

SUMMARY

The article surveyed response levels of elements in pedagogical internship (objectives, contents, methods, testing and evaluation during internship period) for training requirements of high school teachers toward teachers' professional standard. The findings are bases for universities of education to renew pedagogical internship, contribute to improving quality of teachers' training.

Keywords: Pedagogical internship; teachers' training; high school; teachers' professional standard.