



DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.14.03S.2025.1618>

NHẬN DIỆN CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG VÀ ĐỀ XUẤT MỘT SỐ BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIẾNG ANH CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ KHU VỰC MIỀN ĐÔNG NAM BỘ

Vũ Mai Hương¹ và Cao Thị Thanh Xuân^{2*}

¹*Nghiên cứu sinh, Trường Đại học Sài Gòn, Việt Nam*

²*Khoa Giáo dục, Trường Đại học Sài Gòn, Việt Nam*

**Tác giả liên hệ, Email: cttxuan@sgu.edu.vn*

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 07/8/2025; Ngày nhận chỉnh sửa: 19/8/2025; Ngày duyệt đăng: 21/8/2025

Tóm tắt

Trong xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ngày càng mạnh mẽ, giáo dục Việt Nam đứng trước yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện, trong đó việc phát triển đội ngũ giáo viên tiếng Anh ở bậc trung học cơ sở giữ vai trò quan trọng. Nghiên cứu này được tiến hành nhằm nhận diện những yếu tố ảnh hưởng đến công tác quản lý phát triển giáo viên tiếng Anh tại khu vực Đông Nam Bộ, đồng thời đề xuất các biện pháp khả thi nhằm đáp ứng yêu cầu của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 và chiến lược quốc gia về nâng cao năng lực ngoại ngữ. Về mặt lý luận, nghiên cứu góp phần bổ sung cơ sở khoa học cho quản lý giáo dục trong bối cảnh đổi mới; về mặt thực tiễn, kết quả nghiên cứu hỗ trợ các nhà quản lý trong việc xây dựng kế hoạch, hoạch định chính sách và tổ chức bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh phù hợp với nhu cầu địa phương. Dựa trên khảo sát định lượng và phân tích thực trạng, bài báo đề xuất sáu biện pháp cụ thể: (1) rà soát, đánh giá tổng thể chất lượng đội ngũ; (2) xây dựng chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiếng Anh; (3) xây dựng và triển khai kế hoạch phát triển giáo viên; (4) bồi dưỡng và đào tạo theo chuẩn; (5) tạo dựng môi trường văn hóa học tập; và (6) sàng lọc, tuyển dụng, sử dụng giáo viên theo hướng bền vững.

Từ khóa: *Đông Nam Bộ, đội ngũ, giáo viên tiếng anh, phát triển đội ngũ, trung học cơ sở.*

Trích dẫn: Vũ, M. H., & Cao, T. T. X. (2025). Nhận diện các yếu tố ảnh hưởng và đề xuất một số biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên tiếng Anh các trường trung học cơ sở khu vực miền Đông Nam Bộ. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 14(03S), 95-107. <https://doi.org/10.52714/dthu.14.03S.2025.1618>

Copyright © 2025 The author(s). This work is licensed under a CC BY-NC 4.0 License.

IDENTIFYING INFLUENCERS AND PROPOSING MEASURES TO DEVELOP ENGLISH LANGUAGE TEACHERS IN LOWER SECONDARY SCHOOLS IN THE SOUTHEAST REGION

Vu Mai Huong¹ and Cao Thi Thanh Xuan^{2*}

¹Postgraduate, University of Saigon, Vietnam

²Faculty of Education, University of Saigon, Vietnam

**Corresponding author, Email: cttxuan@sgu.edu.vn*

Received: 07/8/2025; Received in revised form: 19/8/2025; Accepted: 21/8/2025

Abstract

In the context of accelerating globalization and international integration, Vietnamese education faces the urgent requirement of comprehensive and fundamental reform, where the development of English teachers at the lower secondary level plays a pivotal role. This study aims to identify influencers on the management of English teacher development in the Southeast region and to propose feasible solutions that meet the requirements of the 2018 General Education Curriculum and the national strategy for enhancing foreign language proficiency. Theoretically, the study contributes to enriching the scientific basis of educational management in the reform context; practically, its findings provide support for educational administrators in planning, policymaking, and organizing professional development for English teachers in line with local needs. Based on quantitative surveys and situational analysis, the study proposes six specific measures: (1) reviewing and evaluating the overall quality of the teaching workforce; (2) developing professional standards for English teachers; (3) designing and implementing teacher development plans; (4) training and professional development aligned with standards; (5) fostering a professional learning culture; and (6) screening, recruiting, and employing teachers in a sustainable manner.

Keywords: *English teachers, lower secondary school, southeast region, staff, staff development.*

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ngày càng mạnh mẽ, giáo dục Việt Nam đứng trước yêu cầu cấp thiết phải đổi mới căn bản, toàn diện nhằm đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Nghị quyết số 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI đã khẳng định đổi mới giáo dục phải hướng tới phát triển toàn diện phẩm chất và năng lực người học, không chỉ trang bị tri thức mà còn rèn luyện kỹ năng sống, năng lực tư duy sáng tạo và năng lực ngoại ngữ (Ban Chấp hành Trung ương, 2013). Tiếp đó, Quyết định số 1400/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân giai đoạn 2008-2020” đã coi việc nâng cao năng lực ngoại ngữ của học sinh, sinh viên là yêu cầu trọng yếu trong quá trình hội nhập (Thủ tướng Chính phủ, 2008).

Để hiện thực hóa các chủ trương này, Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) đã ban hành nhiều văn bản quan trọng như *Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam* (Bộ GD&ĐT, 2014), *Chương trình giáo dục phổ thông* (Bộ GD&ĐT, 2018a), cùng với *Chương trình môn Tiếng Anh* (Bộ GD&ĐT, 2018b). Các văn bản này khẳng định định hướng dạy học ngoại ngữ theo tiếp cận giao tiếp, coi năng lực giao tiếp là mục tiêu trọng tâm, từ đó đòi hỏi sự thay đổi cả về mục tiêu, nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức dạy học. Trong bối cảnh đó, đội ngũ giáo viên (GV) tiếng Anh ở bậc trung học cơ sở (THCS) đóng vai trò quyết định, bởi họ vừa phải có năng lực ngôn ngữ, vừa phải có khả năng tổ chức dạy học ngoại ngữ theo hướng phát triển năng lực người học.

Nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước đã chỉ ra vai trò then chốt của đội ngũ GV trong nâng cao chất lượng giáo dục. Richards và Farrell (2005) cho rằng phát triển nghề nghiệp liên tục là điều kiện để GV thích ứng với những thay đổi nhanh chóng trong giáo dục ngôn ngữ. Tương tự, Crowther & cs. (2002) khẳng định GV là nhân tố trung tâm trong phát triển nhà trường, trong khi Barth (1990) nhấn mạnh mối quan hệ hợp tác giữa GV, phụ huynh và hiệu trưởng có thể tạo ra sự khác biệt. UNESCO (2006) cũng khẳng định chất lượng giáo dục phụ thuộc lớn vào chất lượng đội ngũ nhà giáo. Từ góc nhìn quản lý giáo dục, Đặng (2012) cho rằng phát triển đội ngũ GV bao gồm đồng thời số lượng, cơ cấu và chất lượng, trong đó bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp là những khâu trọng tâm.

Các nghiên cứu quốc tế về phát triển năng lực GV (Kareem & Khuan, 2005; Jusoff & cs., 2011) nhấn mạnh vai trò của bồi dưỡng chuyên môn liên tục, cũng như vai trò thay đổi của lãnh đạo nhà trường trong xây dựng năng lực giảng dạy. Ở Việt Nam, nhiều công trình đã đề cập đến thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng GV tiếng Anh. Nguyễn và Phạm (2016) chỉ ra những hạn chế về năng lực chuyên môn của GV tiếng Anh trung học phổ thông tại Bà Rịa - Vũng Tàu, từ đó đề xuất các biện pháp nâng cao. Gần đây, Dau (2020) tiếp cận từ lý thuyết hoạt động văn hóa - lịch sử, phân tích sự phát triển nghề nghiệp của giảng viên tiếng Anh ở bậc đại học, trong khi Vũ (2025) tập trung vào thực trạng đội ngũ GV tiếng Anh THCS ở Đông Nam Bộ và yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông.

Đông Nam Bộ là vùng kinh tế - văn hóa năng động, có mức độ hội nhập quốc tế cao, kéo theo nhu cầu học tập và sử dụng tiếng Anh ngày càng lớn. Thực tế này đặt ra áp lực và thách thức mới đối với GV tiếng Anh THCS: vừa phải đáp ứng chuẩn nghề nghiệp, chuẩn năng lực ngoại ngữ do Bộ GD&ĐT ban hành, vừa phải thích ứng với môi trường giáo dục đổi mới, cạnh tranh và đa dạng. Tuy nhiên, thực trạng đội ngũ vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế về trình độ, năng lực chuyên môn, động cơ nghề nghiệp và cơ chế chính sách hỗ trợ.

Xuất phát từ yêu cầu lý luận và thực tiễn nêu trên, việc nhận diện các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý phát triển đội ngũ GV tiếng Anh THCS ở Đông Nam Bộ, đồng thời đề xuất các biện pháp phát triển phù hợp, mang tính hệ thống và khả thi là hết sức cần thiết. Đây cũng chính là mục tiêu của nghiên cứu này, nhằm góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ GV tiếng

Anh nói riêng và chất lượng giáo dục THCS của vùng nói chung, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong thời kỳ hội nhập.

2. Nội dung

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp khảo sát mô tả kết hợp phân tích định lượng, nhằm nhận diện các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý phát triển đội ngũ GV tiếng Anh THCS khu vực Đông Nam Bộ và đề xuất các biện pháp phát triển phù hợp. Cách tiếp cận này giúp mô tả toàn diện thực trạng, đồng thời lượng hóa mức độ tác động của từng yếu tố dựa trên dữ liệu khảo sát.

Khách thể khảo sát gồm 152 người, trong đó có 112 cán bộ quản lý thuộc 56 trường THCS và 40 chuyên viên của 14 phòng GD&ĐT trong khu vực Đông Nam Bộ. Các đối tượng được lựa chọn ngẫu nhiên có chủ đích, bảo đảm tính đại diện cho thực tiễn quản lý và phát triển đội ngũ GV tiếng Anh tại địa phương.

Dữ liệu trong nghiên cứu được thu thập thông qua phiếu khảo sát (bảng hỏi), được xây dựng trên cơ sở tổng hợp nhiều nguồn tài liệu khác nhau nhằm bảo đảm tính khoa học và độ tin cậy. Cụ thể, nội dung phiếu khảo sát dựa vào các văn bản chính sách và chuẩn nghề nghiệp GV do Bộ GD&ĐT ban hành; các nghiên cứu trong và ngoài nước về phát triển năng lực GV, trong đó có các công trình của Barth (1990), Richards và Farrell (2005), Kareem & Khuan (2005), Jusoff & cs. (2011), Dau (2020), cũng như định hướng từ UNESCO (2006); đồng thời gắn với cơ sở lý luận quản lý và phát triển đội ngũ nhà giáo. Phiếu khảo sát được thiết kế theo thang đo Likert 5 bậc, trong đó: mức 1 thể hiện “Hoàn toàn không phù hợp/Không tác động” và mức 5 thể hiện “Rất phù hợp/Tác động mạnh”. Cách thiết kế này giúp lượng hóa mức độ tác động của các yếu tố một cách khách quan, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho việc phân tích định lượng bằng phần mềm thống kê.

Quy trình khảo sát: Bước 1: Xác định và xây dựng nội dung khảo sát dựa trên lý thuyết và các nghiên cứu trước đây. Bước 2: Thử nghiệm phiếu khảo sát trên một nhóm nhỏ GV và cán bộ quản lý để hiệu chỉnh. Bước 3: Phát phiếu khảo sát chính thức đến 152 đối tượng. Bước 4: Thu thập, xử lý và làm sạch dữ liệu trước khi phân tích.

Dữ liệu khảo sát sau khi thu thập được xử lý bằng phần mềm SPSS, với trọng tâm là các kỹ thuật phân tích định lượng nhằm đảm bảo tính chính xác và khách quan. Trước hết, nhóm tác giả sử dụng thống kê mô tả (gồm các chỉ số Mean, Min, Max và Std. Deviation) để xác định mức độ tác động của từng yếu tố đến quản lý phát triển đội ngũ GV tiếng Anh THCS. Tiếp theo, các giá trị trung bình (Mean) được đối chiếu và phân loại theo các ngưỡng giá trị chuẩn hóa, giúp xác định rõ ràng mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố. Cụ thể, thang phân loại được quy định như trong Bảng 1 dưới đây:

Bảng 1. Phân loại mức độ tác động theo các ngưỡng giá trị

Mức độ	Giá trị trung bình	Mức độ tác động	Diễn giải
Mức 1	1,00 - 1,80	Không tác động	Yếu tố hầu như không ảnh hưởng đến quản lý phát triển GV tiếng Anh
Mức 2	1,81 - 2,60	Ít tác động	Yếu tố có ảnh hưởng nhỏ, mức độ không đáng kể
Mức 3	2,61 - 3,40	Tác động	Yếu tố có ảnh hưởng nhất định, nhưng chưa rõ nét
Mức 4	3,41 - 4,20	Tác động khá mạnh	Yếu tố ảnh hưởng rõ rệt, có tác động đáng kể đến quản lý phát triển GV tiếng Anh
Mức 5	4,21 - 5,00	Tác động mạnh	Yếu tố có tác động quyết định, ảnh hưởng trực tiếp và mạnh mẽ

Ngoài ra, kết quả khảo sát còn được so sánh và đối chiếu với các nghiên cứu trước đây nhằm tăng tính khách quan và giá trị tham chiếu, tiếp cận theo hướng quản lý phát triển đội ngũ, coi GV là trung tâm của quá trình đổi mới giáo dục. Do đó, việc nhận diện các yếu tố tác động và đề xuất biện pháp dựa trên kết quả thống kê định lượng, được đặt trong mối liên hệ với khung lý thuyết quản lý giáo dục và bối cảnh chính sách đổi mới giáo dục phổ thông 2018.

2.2. Các yếu tố tác động đến quản lý phát triển đội ngũ giáo viên tiếng Anh các trường trung học cơ sở khu vực Đồng Nam Bộ

2.2.1. Các yếu tố khách quan

Các yếu tố khách quan chính được xác định là có ảnh hưởng đáng kể đến công tác quản lý phát triển đội ngũ GV tiếng Anh ở các trường THCS khu vực Đồng Nam Bộ. Trước hết, yêu cầu đổi mới giáo dục và triển khai Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 đã đặt ra áp lực lớn đối với các cơ sở giáo dục trong việc nâng cao năng lực đội ngũ GV nhằm đáp ứng các chuẩn mực mới, phù hợp với định hướng đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục (Ban Chấp hành Trung ương, 2013; Bộ GD&ĐT, 2018a, 2018b). Bên cạnh đó, văn hóa học tập chuyên môn trong tập thể sư phạm được xem là một động lực quan trọng giúp GV phát triển năng lực nghề nghiệp, điều này đã được khẳng định trong nghiên cứu của Barth (1990) và Crowther & cs. (2002). Ngoài ra, môi trường và điều kiện làm việc như cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy và bầu không khí sư phạm tích cực cũng góp phần duy trì và nâng cao động lực phát triển nghề nghiệp của GV. Song song đó, cơ chế và chính sách quản lý như khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc hay các chương trình bồi dưỡng GV đã có tác động định hướng nhưng việc triển khai trên thực tế vẫn còn thiếu đồng bộ, dẫn đến hiệu quả chưa cao (Bộ GD&ĐT, 2014, 2016). Cuối cùng, phân cấp quản lý giáo dục vẫn còn nhiều bất cập khi việc phân quyền chưa thật sự phù hợp, gây ra những rào cản trong công tác quản lý nhân sự và phát triển đội ngũ GV tiếng Anh (UNESCO, 2006; Dau, 2020).

Bảng 2. Thống kê mô tả các yếu tố khách quan tác động đến quản lý phát triển giáo viên tiếng Anh trung học cơ sở khu vực Đồng Nam Bộ

Nội dung khảo sát	N	Min	Max	Mean	SD
Đổi mới GD&ĐT và Chương trình Giáo dục phổ thông 2018	152	3,00	5,00	3,93	0,729
Văn hóa học tập chuyên môn	152	3,00	5,00	4,13	0,740
Môi trường và điều kiện làm việc	152	3,00	5,00	4,07	0,729
Chính sách đối với GV tiếng Anh	152	2,00	5,00	3,53	0,922
Phân cấp quản lý	152	2,00	5,00	3,55	0,852

Ghi chú: thang đo Likert 5 mức (1 = “Không tác động”, 2 = “Ít tác động”, 3 = “Tác động”, 4 = “Tác động khá mạnh”, 5 = “Tác động mạnh”).

Bảng 2 trình bày kết quả khảo sát về các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến quản lý phát triển đội ngũ GV tiếng Anh tại các trường THCS khu vực Đồng Nam Bộ. Kết quả cho thấy tất cả các yếu tố đều có giá trị trung bình (Mean) nằm trong khoảng 3,41 - 4,20, tức mức “tác động khá mạnh”. Điều này khẳng định bối cảnh khách quan đóng vai trò quan trọng và có ảnh hưởng rõ rệt đến việc hoạch định, tổ chức và thực thi các hoạt động quản lý phát triển GV tiếng Anh. Trong số đó, “văn hóa học tập chuyên môn” có giá trị trung bình cao nhất (Mean = 4,13; SD = 0,740), phản ánh tầm quan trọng của môi trường hợp tác, chia sẻ chuyên môn trong tập thể sư phạm. Kế đến, “môi trường và điều kiện làm việc” cũng được đánh giá cao (Mean = 4,07; SD = 0,729), cho thấy cơ sở vật chất và điều kiện giảng dạy thuận lợi có tác động lớn đến động lực phát triển nghề nghiệp của GV. “Đổi mới GD&ĐT và triển khai Chương trình

Giáo dục phổ thông 2018” với Mean = 3,93 cũng thể hiện sự tác động mạnh, minh chứng cho việc chính sách đổi mới giáo dục quốc gia đã tạo áp lực cải thiện chất lượng đội ngũ GV tiếng Anh nhằm đáp ứng yêu cầu chương trình mới. Trong khi đó, các yếu tố như “chính sách đổi mới với GV tiếng Anh” (Mean = 3,53; SD = 0,922) và “phân cấp quản lý” (Mean = 3,55; SD = 0,852) có mức trung bình thấp hơn so với các yếu tố còn lại, dù vẫn ở mức “tác động khá mạnh”. Điều này phản ánh rằng chính sách và cơ chế phân quyền giáo dục vẫn còn những bất cập trong việc hỗ trợ phát triển đội ngũ GV tiếng Anh, gây ra sự không đồng đều giữa các địa phương và đơn vị trường học.

Nhìn chung, Bảng 2 cho thấy các yếu tố khách quan - đặc biệt là văn hóa học tập, môi trường làm việc và yêu cầu đổi mới giáo dục - đang tác động mạnh mẽ đến công tác quản lý phát triển GV tiếng Anh. Đây là những yếu tố mang tính hệ thống, đòi hỏi các biện pháp quản lý ở tầm vĩ mô kết hợp với sự chủ động của từng nhà trường để đảm bảo hiệu quả và tính bền vững trong phát triển đội ngũ GV tiếng Anh.

2.2.2. Các yếu tố chủ quan

Các yếu tố chủ quan nổi bật có tác động trực tiếp đến công tác quản lý phát triển đội ngũ GV tiếng Anh tại các trường THCS khu vực Đông Nam Bộ được xác định như sau. Đầu tiên, năng lực quản lý của cán bộ lãnh đạo nhà trường giữ vai trò quyết định, bởi khả năng vận dụng linh hoạt và hiệu quả các biện pháp quản lý sẽ tác động trực tiếp đến sự phát triển nghề nghiệp của GV (Nguyễn & Nguyễn, 2012; Đặng, 2012). Kế đến, việc thực hiện chính sách đãi ngộ như cơ chế khuyến khích, khen thưởng hợp lý giúp duy trì sự gắn bó nghề nghiệp và khuyến khích GV nỗ lực nâng cao năng lực ngoại ngữ. Một thách thức đáng chú ý là sự nhập nhằng trong đánh giá năng lực GV, khi chưa có sự phân định rõ ràng giữa đánh giá năng lực giảng dạy chung và năng lực chuyên môn tiếng Anh, dẫn đến khó khăn trong công tác quản lý cũng như trong việc định hướng bồi dưỡng (Richards & Farrell, 2005). Đồng thời, trình độ và năng lực chuyên môn của GV tiếng Anh vẫn còn những hạn chế, khi một bộ phận GV chưa đạt chuẩn theo yêu cầu đổi mới giáo dục (Nguyễn & Phạm, 2016; Vũ, 2025). Cuối cùng, động cơ và ý thức nghề nghiệp của GV tiếng Anh chưa thật sự đồng đều; một số GV thiếu động lực nội tại và chưa duy trì được thói quen tự bồi dưỡng thường xuyên, từ đó ảnh hưởng đến hiệu quả của công tác quản lý và sự phát triển bền vững của đội ngũ.

Bảng 3. Thống kê mô tả các yếu tố chủ quan tác động đến quản lý phát triển giáo viên tiếng Anh trung học cơ sở khu vực Đông Nam Bộ

Nội dung khảo sát	N	Min	Max	Mean	SD
Năng lực của cán bộ quản lý	152	2,00	5,00	3,72	0,931
Chính sách đãi ngộ	152	2,00	5,00	3,52	0,916
Phân định đánh giá năng lực GV tiếng Anh	152	3,00	5,00	4,08	0,733
Trình độ và năng lực GV tiếng Anh	152	3,00	5,00	4,06	0,712
Động cơ và ý thức nghề nghiệp	152	2,00	5,00	3,55	0,928

Ghi chú: *Thang đo Likert 5 mức (1 = “Không tác động”, 2 = “Ít tác động”, 3 = “Tác động”, 4 = “Tác động khá mạnh”, 5 = “Tác động mạnh”).*

Bảng 3 phản ánh kết quả khảo sát về các yếu tố chủ quan tác động đến công tác quản lý phát triển đội ngũ GV tiếng Anh ở các trường THCS khu vực Đông Nam Bộ. Nhìn chung, tất cả các biến quan sát đều có giá trị trung bình (Mean) nằm trong khoảng 3,41 - 4,20, tương ứng với mức “tác động khá mạnh”, cho thấy các yếu tố chủ quan giữ vai trò quan trọng và có ảnh hưởng đáng kể đến hiệu quả quản lý đội ngũ GV tiếng Anh. Trong đó, “Phân định đánh giá năng lực GV tiếng Anh” có giá trị trung bình cao nhất (Mean = 4,08; SD = 0,733), phản ánh

thực trạng bất cập trong việc phân định giữa đánh giá năng lực sư phạm chung và năng lực chuyên môn tiếng Anh. Điều này gây khó khăn cho công tác quản lý và định hướng phát triển nghề nghiệp của GV, đồng thời đòi hỏi sự điều chỉnh về khung đánh giá để đảm bảo tính công bằng và chính xác. Kể đến, “trình độ và năng lực GV tiếng Anh” cũng được đánh giá cao (Mean = 4,06; SD = 0,712), cho thấy một bộ phận GV tiếng Anh vẫn chưa đáp ứng chuẩn năng lực theo yêu cầu đổi mới Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, từ đó ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy và công tác quản lý nhân sự trong nhà trường. Các yếu tố khác như “năng lực quản lý của cán bộ” (Mean = 3,72; SD = 0,931), “động cơ và ý thức nghề nghiệp của GV” (Mean = 3,55; SD = 0,928) và “chính sách đãi ngộ” (Mean = 3,52; SD = 0,916) đều ở mức tác động khá mạnh, cho thấy chúng là những điều kiện cần thiết để duy trì động lực, sự gắn bó nghề nghiệp và hiệu quả phát triển đội ngũ. Tuy nhiên, mức độ biến động (SD > 0,9 đối với năng lực quản lý và động cơ nghề nghiệp) phản ánh sự khác biệt khá lớn trong nhận thức của đối tượng khảo sát, gợi ý rằng công tác quản lý GV tiếng Anh còn thiếu sự đồng bộ giữa các cơ sở giáo dục. Tóm lại, kết quả phân tích cho thấy các yếu tố chủ quan có ảnh hưởng rõ rệt đến công tác quản lý phát triển GV tiếng Anh, trong đó vấn đề đánh giá năng lực và năng lực chuyên môn GV là hai yếu tố nổi bật nhất, cần được chú trọng trong việc đề xuất giải pháp quản lý nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Kết quả cho thấy cả yếu tố khách quan và chủ quan đều tác động đáng kể đến quản lý phát triển GV tiếng Anh tại các trường THCS khu vực Đông Nam Bộ. Trong khi các yếu tố ngoại sinh như chính sách cải cách và điều kiện làm việc đóng vai trò động lực chính, thì những yếu tố nội sinh như đánh giá năng lực còn nhập nhằng và năng lực GV chưa đạt chuẩn lại là thách thức đáng kể.

2.3. Một số biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên tiếng Anh các trường trung học cơ sở vùng Đông Nam Bộ

2.3.1. Rà soát, đánh giá tổng thể chất lượng đội ngũ giáo viên tiếng Anh các trường trung học cơ sở vùng Đông Nam Bộ

Mục đích của biện pháp: Rà soát, đánh giá tổng thể là khâu nền tảng để nắm bắt thực trạng chất lượng đội ngũ GV tiếng Anh THCS, từ đó xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ phù hợp với yêu cầu đổi mới giáo dục và Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Việc này nhằm xác định rõ điểm mạnh, điểm yếu, mức độ đáp ứng chuẩn năng lực ngoại ngữ, năng lực sư phạm và phẩm chất nghề nghiệp của GV, tạo căn cứ khoa học cho việc hoạch định kế hoạch bồi dưỡng, sử dụng và tuyển dụng GV tiếng Anh trong từng giai đoạn.

Nội dung và cách thức thực hiện biện pháp: Thứ nhất, thiết kế bộ tiêu chí đánh giá GV tiếng Anh dựa trên chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở giáo dục phổ thông (Bộ GD&ĐT, 2018) và khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam. Bộ tiêu chí cần bao quát cả năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm, phẩm chất nghề nghiệp và năng lực ứng dụng công nghệ thông tin. Thứ hai, triển khai quy trình rà soát định kỳ (2-3 năm/lần) kết hợp giữa tự đánh giá của GV, đánh giá của CBQL, đồng nghiệp và phản hồi từ học sinh, phụ huynh. Thứ ba, sử dụng các công cụ khảo sát trực tuyến, phần mềm quản lý dữ liệu nhân sự để đảm bảo tính minh bạch và khả năng so sánh theo thời gian. Thứ tư, công bố kết quả đánh giá theo nguyên tắc công khai, dân chủ, song song với việc tư vấn cá nhân hóa kế hoạch bồi dưỡng cho từng GV.

Điều kiện thực hiện biện pháp: Biện pháp này cần có hành lang pháp lý thống nhất từ Bộ GD&ĐT, đặc biệt là hướng dẫn cụ thể về quy trình và tiêu chí đánh giá GV tiếng Anh. Đồng thời, đội ngũ CBQL phải được tập huấn chuyên sâu về phương pháp đánh giá hiện đại, tránh tình trạng hình thức, cảm tính. Cơ sở giáo dục cần được trang bị hạ tầng công nghệ thông tin và phần mềm quản lý nhân sự để lưu trữ, phân tích dữ liệu khoa học. Ngoài ra, cần đảm bảo tính khuyến khích trong quá trình đánh giá: kết quả không chỉ phục vụ xếp loại mà quan

trọng hơn là định hướng phát triển nghề nghiệp cá nhân. Chỉ khi đánh giá gắn với cơ chế khen thưởng, cơ hội đào tạo và thăng tiến, GV tiếng Anh mới có động lực hợp tác và coi đây là công cụ phát triển thay vì áp lực hành chính.

2.3.2. Xây dựng chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiếng Anh ở các trường trung học cơ sở vùng Đông Nam Bộ

Mục đích của biện pháp: Xây dựng chuẩn nghề nghiệp GV tiếng Anh THCS là một giải pháp chiến lược nhằm thiết lập khung tham chiếu thống nhất về phẩm chất, năng lực chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm của đội ngũ. Chuẩn nghề nghiệp giúp chuẩn hóa yêu cầu tuyển dụng, đánh giá, bồi dưỡng và phát triển GV tiếng Anh, đồng thời đảm bảo tính đồng bộ với chuẩn quốc gia và xu hướng quốc tế trong dạy học ngoại ngữ. Đây là cơ sở khoa học để nâng cao chất lượng đội ngũ, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông và hội nhập.

Nội dung và cách thức thực hiện biện pháp: Thứ nhất, tiến hành khảo cứu cơ sở lý luận và thực tiễn từ chuẩn nghề nghiệp GV phổ thông do Bộ GD&ĐT ban hành, kết hợp với các bộ chuẩn quốc tế như TESOL, CEFR để xây dựng khung chuẩn đặc thù cho GV tiếng Anh THCS. Thứ hai, tổ chức tham vấn chuyên gia, cán bộ quản lý, GV giỏi và các nhà nghiên cứu để xác định các tiêu chí cốt lõi, bao gồm: (1) năng lực ngoại ngữ theo Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc; (2) năng lực sư phạm đặc thù trong dạy học tiếng Anh; (3) năng lực công nghệ số trong dạy học; (4) năng lực nghiên cứu - phát triển chuyên môn; và (5) phẩm chất nghề nghiệp, đạo đức. Thứ ba, thử nghiệm bộ chuẩn tại một số trường THCS trên địa bàn Đông Nam Bộ để đánh giá tính khả thi, từ đó điều chỉnh và hoàn thiện. Thứ tư, ban hành văn bản hướng dẫn triển khai đồng bộ trong toàn khu vực, gắn liền với cơ chế bồi dưỡng, đánh giá và sử dụng GV tiếng Anh.

Điều kiện thực hiện biện pháp: Để biện pháp này khả thi, cần có sự chỉ đạo thống nhất từ Bộ GD&ĐT và Sở GD&ĐT các tỉnh, trong đó Bộ đóng vai trò ban hành chuẩn khung, còn địa phương có quyền linh hoạt điều chỉnh theo bối cảnh. Cán bộ quản lý và GV phải được tập huấn để hiểu rõ nội dung, cách thức vận dụng chuẩn trong công tác tự đánh giá và phát triển nghề nghiệp. Đồng thời, phải có hệ thống chính sách khuyến khích đi kèm, ví dụ: GV đạt chuẩn cao được ưu tiên xét thi đua, khen thưởng, tham gia chương trình đào tạo quốc tế. Ngoài ra, việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý dữ liệu đánh giá và bồi dưỡng là điều kiện cần thiết để chuẩn nghề nghiệp phát huy hiệu quả thực chất, không dừng ở hình thức.

2.3.3. Xây dựng và triển khai thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên tiếng Anh đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở các trường trung học cơ sở vùng Đông Nam Bộ

Mục đích của biện pháp: Mục đích cốt lõi của biện pháp này là thiết lập một lộ trình phát triển đội ngũ GV tiếng Anh THCS phù hợp với định hướng đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông, đặc biệt là triển khai Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Kế hoạch phát triển phải bảo đảm tính chiến lược, tính hệ thống và tính khả thi, nhằm chuẩn hóa năng lực GV tiếng Anh theo chuẩn quốc gia và tiệm cận chuẩn quốc tế, đồng thời đáp ứng yêu cầu hội nhập trong dạy học ngoại ngữ. Đây cũng là công cụ để gắn kết quản lý nhà trường với chính sách quốc gia, bảo đảm mọi hoạt động phát triển GV tiếng Anh có định hướng rõ ràng, tránh dàn trải và manh mún.

Nội dung và cách thức thực hiện biện pháp:

Thứ nhất, tiến hành điều tra, khảo sát thực trạng đội ngũ GV tiếng Anh về số lượng, trình độ, năng lực ngoại ngữ và sư phạm, qua đó xác định những khoảng cách so với yêu cầu đổi mới. Công cụ khảo sát bao gồm phỏng vấn, bảng hỏi, và phân tích dữ liệu từ hồ sơ chuyên môn của GV.

Thứ hai, trên cơ sở dữ liệu khảo sát, xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ theo giai đoạn, trong đó xác định mục tiêu ngắn hạn (1-3 năm), trung hạn (3-5 năm) và dài hạn (trên 5 năm). Nội dung kế hoạch cần làm rõ các hạng mục như: bồi dưỡng nâng chuẩn ngoại ngữ, tập huấn phương pháp giảng dạy hiện đại, phát triển năng lực công nghệ số, và rèn luyện năng lực nghiên cứu - tự học của GV.

Thứ ba, triển khai thực hiện kế hoạch bằng cơ chế phối hợp nhiều cấp: Bộ GD&ĐT ban hành khung định hướng, Sở GD&ĐT điều phối nguồn lực, các trường THCS cụ thể hóa kế hoạch vào chương trình hành động hàng năm. Việc thực hiện cần gắn với các hoạt động thực tế như: tổ chức các lớp bồi dưỡng chuyên đề, xây dựng cộng đồng học tập chuyên môn (PLC), khuyến khích GV tham gia nghiên cứu khoa học giáo dục, và liên kết với các tổ chức đào tạo quốc tế để tạo cơ hội nâng cao trình độ.

Thứ tư, giám sát và đánh giá định kỳ là nội dung không thể thiếu. Các cơ quan quản lý và nhà trường phải xây dựng bộ chỉ số đánh giá kế hoạch, bao gồm cả đầu ra (tỉ lệ GV đạt chuẩn, có chứng chỉ ngoại ngữ quốc tế) và quá trình (mức độ tham gia tập huấn, đổi mới phương pháp dạy học). Kết quả đánh giá được dùng để điều chỉnh kế hoạch hằng năm, bảo đảm tính linh hoạt và hiệu quả.

Điều kiện thực hiện biện pháp: Biện pháp này đòi hỏi sự chỉ đạo thống nhất từ cấp quản lý vĩ mô đến vi mô. Bộ GD&ĐT và Sở GD&ĐT cần ban hành văn bản hướng dẫn, đồng thời phân bổ ngân sách cho công tác bồi dưỡng và phát triển đội ngũ. Nhà trường phải có đội ngũ quản lý có năng lực lập kế hoạch và tổ chức thực hiện, biết khai thác hiệu quả các nguồn lực bên trong và bên ngoài. Bên cạnh đó, cần có chính sách khuyến khích để GV tiếng Anh tích cực tham gia kế hoạch phát triển, chẳng hạn gắn kết quả bồi dưỡng với chế độ khen thưởng, nâng lương, hay cơ hội tham gia các dự án hợp tác quốc tế. Cuối cùng, ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, giám sát và báo cáo tiến độ là điều kiện quan trọng để bảo đảm kế hoạch được triển khai minh bạch, khoa học và hiệu quả.

2.3.4. Bồi dưỡng, đào tạo đội ngũ giáo viên tiếng Anh theo chuẩn nghề nghiệp, chuẩn trình độ và đáp ứng nhu cầu phát triển năng lực tiếng Anh ở các trường trung học cơ sở vùng Đông Nam Bộ

Mục đích của biện pháp: Mục tiêu của biện pháp này là nâng cao chất lượng đội ngũ GV tiếng Anh THCS thông qua việc bồi dưỡng và đào tạo dựa trên chuẩn nghề nghiệp và chuẩn trình độ do Bộ GD&ĐT ban hành, đồng thời đáp ứng nhu cầu phát triển năng lực tiếng Anh trong bối cảnh đổi mới Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 và hội nhập quốc tế. Việc triển khai biện pháp nhằm khắc phục tình trạng một bộ phận GV tiếng Anh chưa đạt chuẩn, thiếu năng lực ngoại ngữ và năng lực sư phạm hiện đại, từ đó tạo nền tảng vững chắc để GV đáp ứng yêu cầu dạy học ngoại ngữ theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực người học.

Nội dung và cách thức thực hiện biện pháp:

Thứ nhất, cần rà soát và phân loại đội ngũ GV tiếng Anh theo mức độ đạt chuẩn nghề nghiệp và chuẩn trình độ (tốt nghiệp đại học, có chứng chỉ năng lực ngoại ngữ theo khung 6 bậc, có kỹ năng sư phạm hiện đại...). Kết quả phân loại là cơ sở để xác định nhóm GV cần bồi dưỡng bổ sung, nâng chuẩn hoặc bồi dưỡng nâng cao.

Thứ hai, xây dựng chương trình bồi dưỡng đa dạng, linh hoạt phù hợp với từng nhóm đối tượng. Với GV tiếng Anh chưa đạt chuẩn, ưu tiên tổ chức các khóa đào tạo nâng chuẩn về trình độ học vấn và năng lực ngoại ngữ. Với GV tiếng Anh đã đạt chuẩn, tập trung vào bồi dưỡng năng lực chuyên sâu như ứng dụng công nghệ số trong dạy học, phương pháp dạy học tích hợp, kiểm tra đánh giá năng lực ngôn ngữ.

Thứ ba, triển khai mô hình phát triển chuyên môn liên tục (CPD) thông qua các hoạt động như sinh hoạt chuyên môn theo nghiên cứu bài học, tham gia cộng đồng học tập chuyên môn (PLC), hội thảo chuyên đề, trao đổi kinh nghiệm quốc tế. Cách tiếp cận này bảo đảm GV nâng cao năng lực theo yêu cầu chuẩn, hình thành năng lực tự học, tự bồi dưỡng suốt đời.

Thứ tư, tăng cường hợp tác với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước, mời chuyên gia, giảng viên đại học tham gia giảng dạy, đồng thời khuyến khích GV tiếng Anh tham gia các khóa học trực tuyến quốc tế (MOOCs, TESOL online, Cambridge training courses...) nhằm cập nhật tri thức và kỹ năng mới nhất trong lĩnh vực giảng dạy tiếng Anh.

Thứ năm, kết quả bồi dưỡng cần được đánh giá, công nhận và gắn với chế độ chính sách như nâng lương, thăng hạng chức danh nghề nghiệp, khen thưởng. Điều này vừa tạo động lực, vừa bảo đảm tính bền vững của biện pháp.

Điều kiện thực hiện biện pháp: Để biện pháp đạt hiệu quả, cần có khung chuẩn nghề nghiệp và chuẩn trình độ rõ ràng, được phổ biến rộng rãi để GV tiếng Anh và nhà quản lý có căn cứ triển khai. Nhà trường phải có cơ chế khuyến khích GV tham gia bồi dưỡng, đồng thời sắp xếp hợp lý thời gian công tác để GV có điều kiện học tập. Sở GD&ĐT cần bố trí ngân sách và hỗ trợ nguồn lực, đặc biệt trong việc liên kết với các trường đại học, viện nghiên cứu và tổ chức quốc tế. Ngoài ra, cần có hệ thống theo dõi, giám sát và đánh giá quá trình bồi dưỡng thông qua phần mềm quản lý nhân sự hoặc hồ sơ điện tử GV, đảm bảo tính minh bạch, khoa học. Yếu tố quan trọng khác là tinh thần tự giác và động lực phát triển nghề nghiệp của GV tiếng Anh, bởi chính họ là chủ thể quyết định sự thành công của biện pháp.

2.3.5. Tạo dựng môi trường văn hóa học tập và chất lượng để thúc đẩy không ngừng quá trình tự phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên ở các trường trung học cơ sở vùng Đông Nam Bộ

Mục đích của biện pháp: Biện pháp này nhằm hình thành một môi trường văn hóa học tập tích cực, cởi mở và hướng đến chất lượng, trong đó GV tiếng Anh THCS được khuyến khích và hỗ trợ không ngừng tự học, tự rèn luyện, từ đó nâng cao năng lực nghề nghiệp một cách bền vững. Khác với các hoạt động bồi dưỡng ngắn hạn, việc xây dựng môi trường học tập chuyên môn liên tục giúp tạo động lực nội tại, phát huy vai trò chủ thể của GV trong quá trình phát triển nghề nghiệp.

Nội dung và cách thức thực hiện biện pháp:

Trước hết, cần thiết lập văn hóa chia sẻ và cộng tác trong tập thể GV. Điều này được thực hiện thông qua các hoạt động sinh hoạt chuyên môn định kỳ, nghiên cứu bài học, thảo luận nhóm và tổ chức hội thảo nội bộ. Tinh thần học hỏi lẫn nhau giúp GV tiếng Anh nâng cao kỹ năng giảng dạy, phát triển năng lực phân tư, đánh giá và cải tiến phương pháp dạy học.

Thứ hai, nhà trường cần khuyến khích mô hình cộng đồng học tập chuyên môn (Professional Learning Communities - PLCs), nơi GV tự nguyện cùng nhau đặt mục tiêu phát triển, chia sẻ tài liệu, thực hành đổi mới phương pháp giảng dạy. PLCs cũng tạo cơ hội để GV tiếp cận các xu hướng giáo dục quốc tế, từ đó định vị năng lực bản thân so với yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp.

Thứ ba, cần xây dựng cơ chế động viên và ghi nhận sự tiến bộ. Những GV có sáng kiến đổi mới giảng dạy, tích cực tham gia chia sẻ chuyên môn cần được tuyên dương, khen thưởng. Đồng thời, kết quả hoạt động học tập chuyên môn có thể gắn với đánh giá thi đua, xét nâng hạng chức danh nghề nghiệp, nhằm tạo động lực bền vững.

Cuối cùng, để duy trì văn hóa học tập chất lượng, nhà trường phải tạo điều kiện cơ sở vật chất và công nghệ: thư viện điện tử, học liệu số, hệ thống quản lý học tập (LMS), phòng

học ngoại ngữ đa chức năng. Đây là nền tảng hỗ trợ GV trong việc tự nghiên cứu, tự phát triển năng lực tiếng Anh cũng như kỹ năng sư phạm.

Điều kiện thực hiện biện pháp: Để biện pháp hiệu quả, cần có sự cam kết từ lãnh đạo nhà trường trong việc coi phát triển văn hóa học tập là một mục tiêu chiến lược. Giáo viên phải có ý thức tự học, sẵn sàng chia sẻ và cộng tác. Cơ quan quản lý giáo dục cần ban hành chính sách khuyến khích xây dựng cộng đồng học tập chuyên môn và hỗ trợ tài chính cho cơ sở vật chất phục vụ tự học. Chỉ khi hội tụ đầy đủ các yếu tố trên, môi trường văn hóa học tập mới trở thành động lực thúc đẩy GV tiếng Anh không ngừng phát triển năng lực nghề nghiệp.

2.3.6. Sàng lọc kết hợp với tuyển dụng, sử dụng đảm bảo cho sự hoàn thiện và phát triển của đội ngũ giáo viên tiếng Anh ở các trường trung học cơ sở vùng Đông Nam Bộ

Mục đích của biện pháp: Biện pháp này nhằm bảo đảm đội ngũ GV tiếng Anh THCS vừa đủ về số lượng, vừa đạt yêu cầu về chất lượng, đồng thời duy trì sự cân đối và đồng bộ trong phân bổ, sử dụng. Việc sàng lọc, tuyển dụng và sử dụng khoa học sẽ khắc phục tình trạng thừa - thiếu cục bộ, nâng cao năng lực chuyên môn, tạo điều kiện cho đội ngũ phát triển bền vững, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông 2018.

Nội dung và cách thức thực hiện biện pháp:

Trước hết, cần tiến hành sàng lọc đội ngũ hiện có dựa trên chuẩn nghề nghiệp GV tiếng Anh THCS và khung năng lực ngoại ngữ quốc gia. Kết quả sàng lọc phải được thực hiện minh bạch, công khai, đảm bảo phản ánh đúng thực trạng năng lực từng GV. Những GV đạt chuẩn cần được tiếp tục bồi dưỡng nâng cao; những GV chưa đạt chuẩn cần có kế hoạch hỗ trợ hoặc xem xét điều chỉnh vị trí công tác phù hợp.

Thứ hai, việc tuyển dụng GV mới cần gắn chặt với quy hoạch phát triển giáo dục địa phương. Quá trình tuyển dụng phải dựa trên tiêu chí rõ ràng, ưu tiên ứng viên đạt chuẩn năng lực ngoại ngữ bậc 5/6 và có kinh nghiệm sư phạm. Đồng thời, khâu tuyển dụng cần công khai, cạnh tranh lành mạnh, tránh tình trạng tuyển dụng theo hình thức “xin - cho” gây mất công bằng và giảm chất lượng đội ngũ.

Thứ ba, biện pháp này đòi hỏi sử dụng đội ngũ hợp lý. Phân công giảng dạy phải dựa trên năng lực, sở trường, đồng thời tạo điều kiện cho GV tham gia nghiên cứu khoa học sư phạm, tập huấn quốc tế, hoặc hoạt động trao đổi chuyên môn giữa các trường. Việc sử dụng hiệu quả giúp GV được phát huy tiềm năng, tránh lãng phí nguồn nhân lực, đồng thời khuyến khích tinh thần gắn bó lâu dài.

Điều kiện thực hiện biện pháp: Để thực hiện thành công, cần có cơ chế quản lý nhân sự minh bạch, khoa học, trong đó vai trò của phòng giáo dục và Sở GD&ĐT là then chốt trong việc xây dựng quy hoạch, tiêu chí tuyển dụng và giám sát quá trình thực hiện. Nhà trường cần phối hợp chặt chẽ với cơ quan quản lý trong việc rà soát và đánh giá GV. Đồng thời, phải có hệ thống chính sách đãi ngộ, khuyến khích để thu hút nhân lực chất lượng cao, tránh tình trạng “chảy máu chất xám” sang khu vực ngoài công lập. Khi những điều kiện này được bảo đảm, biện pháp sàng lọc - tuyển dụng - sử dụng sẽ góp phần quan trọng trong việc hoàn thiện và phát triển đội ngũ GV tiếng Anh THCS vùng Đông Nam Bộ.

3. Kết luận

Nghiên cứu này đã tập trung nhận diện các yếu tố ảnh hưởng và đề xuất biện pháp phát triển đội ngũ GV tiếng Anh bậc THCS tại khu vực Đông Nam Bộ trong bối cảnh đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế. Kết quả khảo sát cho thấy, cả yếu tố khách quan (chính sách, môi trường làm việc, phân cấp quản lý, yêu cầu đổi mới giáo dục, văn hóa học tập chuyên môn) và yếu tố chủ quan (năng lực quản lý, chính sách đãi ngộ, đánh giá năng lực GV, trình độ chuyên

môn, động cơ nghề nghiệp) đều có ảnh hưởng đáng kể đến công tác quản lý phát triển đội ngũ. Trong đó, một số yếu tố nổi bật tác động mạnh mẽ là văn hóa học tập chuyên môn, môi trường làm việc, cũng như sự rõ ràng trong đánh giá năng lực và trình độ chuyên môn của GV. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất sáu biện pháp phát triển gồm: (1) Rà soát, đánh giá tổng thể chất lượng đội ngũ; (2) Xây dựng chuẩn nghề nghiệp GV tiếng Anh THCS; (3) Xây dựng và triển khai kế hoạch phát triển GV đáp ứng đổi mới; (4) Bồi dưỡng, đào tạo theo chuẩn nghề nghiệp và nhu cầu phát triển năng lực; (5) Tạo dựng môi trường văn hóa học tập, khuyến khích tự bồi dưỡng; và (6) Sàng lọc, tuyển dụng, sử dụng GV tiếng Anh theo hướng bền vững. Các biện pháp này có mối quan hệ hỗ trợ lẫn nhau, được xây dựng dựa trên cơ sở khoa học quản lý giáo dục, đồng thời bám sát thực tiễn đổi mới giáo dục phổ thông 2018.

Kết quả nghiên cứu cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn cho công tác quản lý phát triển GV tiếng Anh ở khu vực Đông Nam Bộ có thể được tham khảo trong hoạch định chính sách nhân lực ngành giáo dục nói chung. Điều này góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT trong giai đoạn hội nhập quốc tế hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI. (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.
- Barth, R. S. (1990). *Improving schools from within: Teachers, parents, and principals can make a difference*. Jossey-Bass.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2014). *Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam* (Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24/01/2014).
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2016). *Hướng dẫn thực hiện tổ chức, quản lý công tác bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh phổ thông* (Công văn số 3330/BGDĐT-NGCBQLGD ngày 07/7/2016).
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2017). *Hướng dẫn danh mục khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục phổ thông công lập* (Thông tư số 16/2017/TT-BGDĐT ngày 12/7/2017).
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018a). *Chương trình giáo dục phổ thông*. NXB Giáo dục.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018b). *Chương trình giáo dục phổ thông môn Tiếng Anh* (Ban hành kèm theo Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018).
- Crowther, F., Kaagan, S. S., Ferguson, M., & Hann, L. (2002). *Developing teacher leaders*. Corwin Press.
- Dau, D. L. (2020). *Professional development of EFL lecturers in Vietnam: A cultural-historical activity theory perspective*. Doctoral thesis, Western Sydney University. Western Sydney University ResearchDirect. <http://hdl.handle.net/1959.7/uws:57654>
- Đặng, B. L. (2012). *Tập bài giảng “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục”*. Hà Nội.
- Jusoff, K., Kareem, O., Bing, K., & Awang, M. (2011). Teacher capacity building in teaching and learning: The changing role of school leadership. *Academic Leadership: The Online Journal* (2003-2012), 9(1), 46. DOI: 10.58809/BKAY8655.

- Kareem, O. A., & Khuan, W. B. (2005). Perkembangan Profesional Guru Secara-berterusan: Perspektif Pembangunan Sumber Manusia [Continuous development of profesional teachers: human resource development perspective]. *Masalah Pendidikan*, 28, 131-142.
- Nguyễn, V. Đ., & Phạm, T. T. (2016). Biện pháp nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên Tiếng Anh trung học phổ thông ở tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 23, 3-7. <https://doi.org/10.52714/dthu.23.12.2016.406>
- Richards, J. C., & Farrell, T. S. C. (2005). *Professional development for language teachers: Strategies for teacher learning*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511667237>
- Thủ tướng Chính phủ. (2008). *Quyết định số 1400/QĐ-TTg ngày 30/9/2008 phê duyệt đề án “Dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân, giai đoạn 2008-2020”*.
- UNESCO. (2006). *Teachers and educational quality: Monitoring global needs for 2015*. UNESCO Institute for Statistics.
- Vũ, M. H. (2025). Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tiếng Anh các trường trung học cơ sở Đông Nam Bộ đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 14(01S), 78-91. <https://doi.org/10.52714/dthu.14.01S.2025.1539>