



DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.14.05S.2025.1660>

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN TIẾNG ANH CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG Ở THÀNH PHỐ THỦ ĐỨC, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Văn Đệ¹ và Châu Kiều Thanh^{2*}

¹*Trung tâm Liên kết đào tạo-Bồi dưỡng nghề, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam*

²*Học viên cao học, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam*

**Tác giả liên hệ, Email: kieuthanh.2831@gmail.com*

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 25/9/2025; Ngày nhận chỉnh sửa: 06/10/2025; Ngày duyệt đăng: 16/10/2025

Tóm tắt

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, hoạt động bồi dưỡng giáo viên Tiếng Anh ngày càng nhận được sự quan tâm sâu sắc dựa trên các bộ chuẩn nghề nghiệp. Bài viết đánh giá thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh ở các trường trung học phổ thông ở thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh. Nghiên cứu thông qua khảo sát 100 cán bộ quản lý và giáo viên của 6 trường trung học phổ thông ở thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh, đã xác định những điểm mạnh về xây dựng mục tiêu bồi dưỡng theo khung năng lực giáo viên tiếng Anh trung học phổ thông; điều này, phù hợp với yêu cầu của thực tiễn đổi mới giáo dục hiện nay, thể hiện kế hoạch bồi dưỡng rất thiết thực. Tuy nhiên, cơ chế phối hợp giữa các đơn vị và cá nhân liên quan trong quá trình bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh trung học phổ thông chưa được cụ thể hóa rõ ràng nên việc phối hợp thực hiện chưa thực sự nhịp nhàng, chưa mang lại hiệu quả. Để tiếp tục phát huy những mặt mạnh, khắc phục những hạn chế, bất cập đã nêu trong thực trạng, về phương diện quản lý cần thiết phải có những biện pháp cụ thể, hoàn thiện hơn để góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tiếng Anh trung học phổ thông ở thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.

Từ khóa: *Bồi dưỡng, chuẩn nghề nghiệp, năng lực tiếng Anh, quản lý hoạt động bồi dưỡng.*

Trích dẫn: Nguyễn, V. Đ., & Châu, K. T. (2025). Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông ở thành phố Thủ Đức, thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 14(05S), 208-218. <https://doi.org/10.52714/dthu.14.05S.2025.1660>

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

CURRENT STATUS OF MANAGING ENGLISH TEACHER TRAINING ACTIVITIES AT HIGH SCHOOLS IN THU DUC CITY, HO CHI MINH CITY

Nguyen Van De¹ and Chau Kieu Thanh^{2*}

¹*Center for Training Partnership and Professional Development,
Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam*

²*Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam*

**Corresponding author, Email: kieuthanh.2831@gmail.com*

Article history

Received: 25/9/2025; Received in revised form: 06/10/2025; Accepted: 16/10/2025

Abstract

In the context of globalization and international integration, English teacher training activities are increasingly receiving deep attention based on professional standards. This article evaluates the current status of English teacher training management in high schools in Thu Duc City, Ho Chi Minh City. The study, surveying 100 managers and teachers of 6 high schools in Thu Duc City, Ho Chi Minh City, identified strengths in building training goals under the high school English teacher competency framework; this, in line with the requirements of current educational innovation, demonstrates a very practical training plan. However, the coordination mechanism between relevant units and individuals involved on training high school English teachers has not been clearly specified. As a result, the coordination is not really smooth and effective. To continue to promote the strengths and overcome the limitations and shortcomings mentioned in the current situation, in terms of management, it is necessary to have more specific and complete measures to contribute to improving the quality of high school English teachers in Thu Duc City, Ho Chi Minh City

Keywords: *English proficiency, professional standards, training, training management.*

1. Đặt vấn đề

Năm 2017, Thủ tướng Chính phủ có Quyết định 2080/QĐ-TTg phê duyệt điều chỉnh, bổ sung đề án dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân giai đoạn 2017-2025 nâng nhiệm vụ trong phát triển đội ngũ giáo viên (GV) tiếng Anh phải bảo đảm năng lực ngoại ngữ và năng lực sư phạm của đội ngũ giáo cho các cấp học và trình độ đào tạo (Thủ tướng Chính phủ, 2017). Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Chương trình Giáo dục phổ thông, trong đó ngoại ngữ là môn học bắt buộc (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018a); nối tiếp, Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020) đã hướng dẫn sử dụng khung năng lực GV ngoại ngữ cơ sở giáo dục phổ thông phù hợp với yêu cầu đổi mới Chương trình Giáo dục phổ thông; khung năng lực này là nội dung gợi ý để xây dựng minh chứng, đảm bảo xác thực, phù hợp trong quá trình đánh giá GV ngoại ngữ cơ sở giáo dục phổ thông theo chuẩn nghề nghiệp được quy định tại Thông tư số 20/2018/TT-Bộ GD&ĐT quy định chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở giáo dục phổ thông (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018b).

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, hoạt động bồi dưỡng GV nói chung, đặc biệt là GV tiếng Anh, ngày càng nhận được sự quan tâm sâu sắc từ nhiều quốc gia. Trên thế giới, xu hướng hiện nay là quản lý hoạt động bồi dưỡng GV dựa trên các bộ chuẩn nghề nghiệp. Việc vận dụng chuẩn không chỉ hỗ trợ trong việc xây dựng nội dung và thời lượng bồi dưỡng, mà còn định hướng các biện pháp tổ chức và lựa chọn phương thức triển khai phù hợp với thực tiễn từng địa phương (Đặng & cs., 2007). Những đòi hỏi mới về năng lực, trách nhiệm và hiệu quả công việc khiến cho hoạt động bồi dưỡng thường xuyên trở thành một yêu cầu bắt buộc; người GV cần được trang bị hệ thống tri thức, kỹ năng đa dạng thông qua nhiều hình thức bồi dưỡng khác nhau nhằm thích ứng với yêu cầu nghề nghiệp ngày càng cao (OECD, 2005; Aksoy & Bozdoğan, 2019).

Mục tiêu bồi dưỡng đội ngũ GV tiếng Anh nhằm chuẩn hóa trình độ ngôn ngữ, cập nhật kiến thức chuyên môn, đáp ứng yêu cầu dạy học theo chương trình sách giáo khoa mới, đồng thời nâng cao toàn diện bốn kỹ năng nghe, nói, đọc, viết trong giảng dạy tiếng Anh (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2019). Theo đó, căn cứ để xác định nhu cầu bồi dưỡng là dựa trên kết quả đánh giá thực hiện công việc hàng năm của GV, mức độ đạt chuẩn nghề nghiệp, chuẩn năng lực của GV, nhu cầu mong muốn của cá nhân GV; và phương pháp bồi dưỡng là lấy GV làm trung tâm; hình thức bồi dưỡng đa dạng bao gồm sinh hoạt chuyên môn, tự học, hỗ trợ sinh hoạt chuyên môn và tự học (Lê, 2016).

Trong quản lý hoạt động bồi dưỡng GV tiếng Anh, mặc dù luôn được các cấp quản lý quan tâm, chất lượng đội ngũ từng bước được nâng lên nhưng vẫn chưa đáp ứng tốt yêu cầu đổi mới giáo dục. Tuy nhiên, GV tiếng Anh ở các trường trung học phổ thông (THPT) của thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh vẫn còn nhiều bất cập về chất lượng, số lượng và cơ cấu; chưa bắt nhịp tốt với yêu cầu của đổi mới giáo dục, số lượng GV đạt trên chuẩn chưa và chưa đồng đều; đồng thời, kỹ năng sư phạm, phương pháp giảng dạy của một bộ phận GV còn chậm đổi mới. Bài viết đánh giá thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng GV dạy tiếng Anh các trường THPT ở thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh, nhằm định hướng các biện pháp cần thiết, có tính khả thi đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu

2.1.1. Đối tượng khảo sát

Nghiên cứu khảo sát đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL), GV tiếng Anh các trường THPT ở thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh, nhưng tập trung vào 6 trường: THPT Long

Trường, THPT Bình Chiểu, THPT Linh Trung, THPT Nguyễn Huệ, THPT Nguyễn Văn Tăng, THPT Dương Văn Thì, với số lượng khảo sát cụ thể như Bảng 1.

Bảng 1. Đối tượng khảo sát

TT	Trường khảo sát	Đối tượng khảo sát			Ghi chú
		CBQL	GV tiếng Anh	Tổng	
1	Trường THPT Long Trường	4	12	16	Ban Giám hiệu: 3; tổ trưởng chuyên môn 1
2	Trường THPT Bình Chiểu	4	13	17	Ban Giám hiệu: 3; tổ trưởng chuyên môn 1
3	Trường THPT Linh Trung	4	12	16	Ban Giám hiệu: 3; tổ trưởng chuyên môn 1
4	Trường THPT Nguyễn Huệ	4	14	18	Ban Giám hiệu: 3; tổ trưởng chuyên môn 1
5	Trường THPT Nguyễn Văn Tăng	4	12	16	Ban Giám hiệu: 3; tổ trưởng chuyên môn 1
6	Trường THPT Dương Văn Thì	4	13	17	
Tổng		24	76	100	

2.1.2 Quy ước thang đo và xử lý số liệu

Tất cả các biến quan sát được trong nghiên cứu này đều được đo bằng thang đo Likert 5 điểm, được thiết kế riêng để nắm bắt các mức độ khác nhau về triển khai, hiệu quả hoặc ảnh hưởng, tùy thuộc vào cấu trúc cụ thể đang được đánh giá. Các phản hồi được mã hóa theo số từ 1 (mức thấp nhất) đến 5 (mức cao nhất), thể hiện như Bảng 2. Để diễn giải các phản hồi theo thang đo Likert, phạm vi được chia thành 5 khoảng bằng nhau bằng công thức: (Tối đa – Tối thiểu)/Số mức = $(5-1)/5 = 0,8$. (Nguyễn, & Phạm, 2013).

Bảng 2. Quy ước thang đo Likert

Mức độ tương ứng	Mức độ				
	1	2	3	4	5
Quan trọng	Hoàn toàn không quan trọng	Không quan trọng	Ít quan trọng	Quan trọng	Rất quan trọng
Ảnh hưởng	Hoàn toàn không ảnh hưởng	Không ảnh hưởng	Ít ảnh hưởng	Ảnh hưởng	Rất ảnh hưởng
Cần thiết	Hoàn toàn không cần thiết	Không cần thiết	Ít cần thiết	Cần thiết	Rất cần thiết
Thực hiện	Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt
Điểm	1	2	3	4	5
Điểm đánh giá	$1,00 \leq \bar{X} < 1,80$	$1,80 \leq \bar{X} < 2,60$	$2,60 \leq \bar{X} < 3,40$	$3,40 \leq \bar{X} < 4,20$	$4,20 \leq \bar{X} \leq 5,00$

2.2. Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông ở thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh

2.2.1. Thực trạng thực hiện mục tiêu bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông ở thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 3. Đánh giá thực hiện mục tiêu bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông ở thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh

STT	Nội dung	ĐTB	Thứ bậc
1	Các khóa bồi dưỡng đã đạt được các mục tiêu đề ra, giúp phát triển năng lực nghề nghiệp cho GV	3,93	2
2	Các khóa bồi dưỡng đáp ứng được sự phát triển của cá nhân mỗi GV và sự phát triển của nhà trường	3,78	3
3	Các khóa bồi dưỡng đã giúp khả năng vận dụng sáng tạo tri thức, kỹ năng, kĩ xảo của cá nhân GV vào tổ chức hoạt động dạy học, tăng cường tính chủ động, sáng tạo của GV	3,72	4
4	Các khóa bồi dưỡng đã giúp GV nâng cao năng lực tự bồi dưỡng, học tập, nghiên cứu và tích lũy kinh nghiệm nghề nghiệp	4,06	1
ĐTB chung		3,87	

Giá trị điểm trung bình (ĐTB) trong đánh giá của nhóm CBQL và GV thể hiện trong bảng 3 lần lượt trong khoảng 3,72 đến 4,06, ĐTB chung đạt 3,87; còn có sự khác nhau nhất định về mức độ đánh giá các tiêu chí được khảo sát. Tiêu chí 4 có mức độ đánh giá cao nhất (mức 4) với giá trị trung bình là 4,06. Thông qua các khóa học/chuyên đề bồi dưỡng đã giúp GV tiếng Anh các trường THPT nâng cao năng lực tự học, tự bồi dưỡng. Điều này, phù hợp với yêu cầu thực tiễn nghề nghiệp hiện nay của GV trong bối cảnh cách mạng công nghệ 4.0, đòi hỏi GV tiếng Anh trường THPT phải tự bồi dưỡng để “làm mới” tri thức cũng như phát triển các năng lực nghề nghiệp mới trong xã hội có nhiều biến chuyển.

Tiêu chí 2 được đánh giá mục tiêu khóa học (mức 3) đã đáp ứng được sự phát triển của cá nhân mỗi GV tiếng Anh THPT và sự phát triển của nhà trường (ĐTB là 3,78). Tiêu chí 3 có mức độ đánh giá thấp nhất (ĐTB là 3,72 – mức 4); điều này, cũng có nghĩa là trong thực tiễn bồi dưỡng, mục tiêu này chưa được thực hiện tốt, cần được cải thiện thêm trong các khóa tập huấn/bồi dưỡng tiếp theo.

Như vậy, một cách khái quát, kết quả thực hiện mục tiêu bồi dưỡng GV tiếng Anh trường THPT được đa số CBQL, GV đánh giá cao, cơ bản đáp ứng nhu cầu học tập của GV và yêu cầu của bồi dưỡng. Có một số nội dung cần được cải tiến, đặt ra yêu cầu các cơ sở bồi dưỡng cần chú trọng hơn khâu thiết kế mục tiêu hướng tới phát triển năng lực thực hiện của GV trong bối cảnh nhiều thay đổi.

2.2.2. Thực trạng kế hoạch hóa hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông ở thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 4. Kế hoạch hóa hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông ở thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh

STT	Nội dung	ĐTB	Thứ bậc
1	Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng dựa trên khảo sát năng lực, nhu cầu bồi dưỡng của GV và khung năng lực GV tiếng Anh trường THPT	3,72	3

STT	Nội dung	ĐTB	Thứ bậc
2	Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng một cách khoa học, có cấu trúc đầy đủ từ mục tiêu, nội dung chuyên đề, thời gian, nguồn lực (giảng viên, điều kiện bồi dưỡng, tài chính...)	3,89	1
3	Kế hoạch được xây dựng theo nguyên tắc dân chủ, có sự tham gia của các các bên liên quan	3,83	2
ĐTB chung		3,81	

Từ kết quả khảo sát dữ liệu ở Bảng 4 cho thấy, thực trạng kế hoạch hóa hoạt động bồi dưỡng GV tiếng Anh trường THPT trong khoảng từ ($3,72 \leq \text{ĐTB} < 3,89$), ĐTB chung đạt 3,81. Trong đó, nhận định “Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng một cách khoa học, có cấu trúc đầy đủ từ mục tiêu, nội dung chuyên đề, thời gian, nguồn lực (giảng viên, điều kiện bồi dưỡng, tài chính...)” có ĐTB là 3,89 đạt mức 4. Tiêu chí “Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng dựa trên khảo sát nhu cầu bồi dưỡng của GV tiếng Anh trường THPT và khung năng lực GV tiếng Anh trường THPT ” với ĐTB là 3,72 đạt mức 4.

Như vậy, để tổ chức thành công các khóa bồi dưỡng đòi hỏi cần sự phối hợp từ nhiều bộ phận, cá nhân khác nhau, từ đội ngũ CBQL, các Khoa chuyên môn, trung tâm đào tạo và bồi dưỡng, giảng viên đại học tham gia bồi dưỡng, Sở Giáo dục và Đào tạo; Hiệu trưởng trường THPT, Tổ trưởng chuyên môn, học viên, bộ phận dự trù kinh phí cho các hoạt động bồi dưỡng. Trong kế hoạch cần phải thể hiện rõ yêu cầu, nhiệm vụ của các bên liên quan để họ làm tốt công việc của mình. Nói cách khác, chỉ rõ trách nhiệm triển khai và đánh giá các hoạt động bồi dưỡng của các bên. Từ kết quả khảo sát trên đây có thể cho thấy, đa số CBQL, GV đánh giá hoạt động kế hoạch hóa hoạt động bồi dưỡng được tiến hành rõ ràng, giúp các cá nhân, bộ phận hiểu rõ trách nhiệm và yêu cầu đối với họ. Đồng thời, các đơn vị tổ chức bồi dưỡng cần chú trọng xem xét yếu tố nhu cầu bồi dưỡng của học viên, của đơn vị sử dụng nhân lực để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng phù hợp.

2.2.3. Thực trạng tổ chức thực hiện bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông ở thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 5. Đánh giá về tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông ở thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh

STT	Nội dung	ĐTB	Thứ hạng
1	Đảm bảo các nguồn lực cho quá trình bồi dưỡng (kinh phí, cơ sở vật chất, thiết bị...)	3,90	5
2	Sắp xếp, phân công GV vừa đảm bảo việc dạy học vừa đảm bảo việc bồi dưỡng	4,11	1
3	Thành lập các ban/bộ phận và phân công trách nhiệm trong tổ chức bồi dưỡng GV tiếng Anh	3,78	7
4	Tạo điều kiện cho GV tiếng Anh tham gia bồi dưỡng	4,08	2
5	Phổ biến các quy định về nhiệm vụ, quyền lợi của GV đáp ứng chuẩn nghề nghiệp	3,98	4
6	Quy định việc cập nhật thông tin, báo cáo trong quá trình bồi dưỡng	3,85	6
7	Hướng dẫn GV hiểu rõ các tiêu chí về phẩm chất, năng lực được quy định trong chuẩn nghề nghiệp và quy định riêng cho GV tiếng Anh gắn với kết quả bồi dưỡng	3,99	3
ĐTB chung		3,91	

Kết quả khảo sát thực trạng về tổ chức thực hiện bồi dưỡng GV tiếng Anh tại Bảng 5 cho thấy, nhìn chung cả 7 nội dung đều có ĐTB từ 3,78 - 4,11, ĐTB chung đạt 3,91. Nội dung 2 “Sắp xếp, phân công giáo viên vừa đảm bảo việc dạy học vừa đảm bảo việc học bồi dưỡng” được trường thực hiện tốt nhất với ĐTB = 4,11 đạt mức 4, xếp nhất bảng. Đây cũng là một tiêu chí để xem xét đến văn hóa nhà trường trong đó mọi người phải có trách nhiệm và tự giác hỗ trợ, chia sẻ công việc để giúp nhau cùng tiến bộ. Với vai trò người đứng đầu để tạo được bầu không khí hợp tác, đoàn kết thì hiệu trưởng phải có bản lĩnh, trách nhiệm cao, phải phát huy tốt dân chủ và công khai trong đơn vị.

Trong quá trình bồi dưỡng, tạo điều kiện cho việc việc tổ chức bồi dưỡng là hoạt động được đa số các trường quan tâm thực hiện với ĐTB = 4,08 đạt mức 4. Đây là thực tế trong hầu hết các trường THPT hiện nay, sinh hoạt tổ được chú trọng chỉ đạo theo hướng tăng cường sinh hoạt về chuyên môn, hạn chế công việc hành chính. Tìm hiểu sâu về nội dung sinh hoạt chuyên môn thì các trường thường lồng ghép vào sinh hoạt của tổ những chuyên đề về nâng cao năng lực, kỹ năng, phương pháp, kiểm tra đánh giá; một số địa phương quy định số lượng các chuyên đề mà tổ phải thực hiện 1 chuyên đề/tháng; có nơi 2 chuyên đề/tháng. Đây là những hoạt động bổ ích, thường xuyên; cũng là một dạng tự bồi dưỡng để GV trau dồi, hoàn thiện mình qua tương tác với đồng nghiệp.

Tuy nhiên, bên cạnh ưu điểm nêu trên thì kết quả khảo sát thực trạng về tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng GV tiếng Anh cho thấy còn nhiều hạn chế. Nội dung 3 của bảng khảo sát “Thành lập các ban/bộ phận và phân công trách nhiệm trong tổ chức bồi dưỡng GV” chỉ được đánh giá ĐTB = 3,78 đạt mức 4, là thấp nhất trong các nội dung tổ chức thực hiện kế hoạch. Như vậy, cần phân cấp mạnh hơn trong bồi dưỡng, trong đó tổ chuyên môn phải chuyển những nội dung bồi dưỡng thành nội dung sinh hoạt chuyên môn Tổ để cùng chia sẻ, củng cố, khắc sâu kiến thức, chuyển thành nhu cầu học tập của Tổ và của bản thân GV, gắn với thực tế quá trình dạy học.

Như vậy, tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng GV tiếng Anh đã được các trường THPT làm tốt việc sắp xếp, phân công tạo điều kiện cho GV tham gia bồi dưỡng. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện, công tác quản lý của trường và của tổ chưa chặt chẽ trong đó việc thành lập Ban chỉ đạo bồi dưỡng, phân công nhiệm vụ để theo dõi, giám sát...chưa tốt, chưa cụ thể. Do đó, cần phải có giải pháp để quá trình tổ chức thực hiện KH bồi dưỡng GV tiếng Anh được chặt chẽ; mỗi cá nhân, bộ phận thực hiện tốt nhiệm vụ theo phân công; cần có sự phối hợp tốt giữa các ban, bộ phận tham gia vào quá trình bồi dưỡng để giám sát, điều chỉnh KH, xử lý các phát sinh, hỗ trợ tổ chuyên môn và GV kịp thời.

2.2.4. Thực trạng chỉ đạo thực hiện kế hoạch bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông ở thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 6. Đánh giá về chỉ đạo thực hiện kế hoạch bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông ở thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh

STT	Nội dung	ĐTB	Thứ hạng
1	Khuyến khích GV tự bồi dưỡng để nâng cao mức đáp ứng chuẩn nghề nghiệp	3,83	4
2	Hỗ trợ, khuyến khích GV học tập lẫn nhau để nâng cao mức đáp ứng chuẩn nghề nghiệp	3,89	1
3	Ghi nhận thông tin, theo dõi, giám sát việc thực hiện bồi dưỡng; họp giao ban định kì kiểm tra tiến độ	3,77	5

STT	Nội dung	ĐTB	Thứ hạng
4	Sở/trường/quan tâm thăm hỏi, động viên GV trong quá trình bồi dưỡng	3,87	3
5	Việc đảm bảo cơ sở vật chất trong quá trình bồi dưỡng	3,88	2
6	Xử lý các vấn đề phát sinh trong quá trình GV học bồi dưỡng đạt chuẩn nghề nghiệp	3,74	6
7	Hỗ trợ kinh phí, khen thưởng kịp thời cho các GV tham gia, hoàn thành khóa bồi dưỡng	3,68	7
ĐTB chung		3,74	

Cả 7 công việc thể hiện trong Bảng 6 đều được đánh giá ở mức đúng yêu cầu, có ĐTB từ 3,68 – 3,89, ĐTB chung đạt 3,74; trong đó nổi bật hơn cả là: Nội dung 2 “Hỗ trợ, khuyến khích GV học tập lẫn nhau để nâng cao mức đáp ứng Chuẩn nghề nghiệp” với ĐTB = 3,89, đạt mức 4. Nội dung 5 với ĐTB = 3,88, xếp mức 4. Việc đảm bảo cơ sở vật chất trong quá trình bồi dưỡng, ví dụ: hỗ trợ mua sắm nguồn tài liệu, trang thiết bị học tập được CBQL và GV cho biết việc mua sắm nguồn tài liệu học tập, kinh phí đi lại được thực hiện tốt và đúng quy định, đơn vị luôn tạo điều kiện cho GV đi học, vì đây cũng là nhiệm vụ của trường.

Tuy nhiên, vẫn có một số nội dung có đánh giá với ĐTB thấp như: Hỗ trợ kinh phí, khen thưởng kịp thời cho các GV tham gia với ĐTB thấp nhất 3,86 đạt mức 4, hoàn thành khóa bồi dưỡng; Xử lý các vấn đề phát sinh trong quá trình GV bồi dưỡng đạt Chuẩn nghề nghiệp đạt ĐTB là 3,74 đạt mức 4. Việc tổ chức họp giao ban định kì kiểm tra tiến độ, theo dõi, giám sát việc thực hiện bồi dưỡng cũng chưa được tổ chức thường xuyên (ĐTB = 3,77 – đạt mức 4), nguyên nhân do khi lập kế hoạch thường không dự trù được hết các tình huống và phương án xử lý; việc theo dõi, giám sát tại trường chưa đủ chặt chẽ như đã nói ở phần trên.

Như vậy, về quản lý chỉ đạo thực hiện KH bồi dưỡng GV tiếng Anh có những ưu điểm nổi bật về phía nhà trường trong việc quan tâm động viên, khuyến khích GV tham gia bồi dưỡng và tạo điều kiện về thời gian, đảm bảo chế độ công tác phí, tài liệu học tập (ĐTB=3,83, đạt mức 4). Tuy nhiên, trong quản lý chỉ đạo thực hiện kế hoạch còn nhiều hạn chế trong theo dõi tiến độ, giám sát việc thực hiện bồi dưỡng; chưa quan tâm nhiều đến việc xử lý kịp thời các vấn đề phát sinh, các khó khăn về kinh phí, thời gian của học của học viên; chưa có các chế độ và hình thức để biểu dương, khen thưởng đối với GV bồi dưỡng đạt kết quả cao.

2.2.5. Thực trạng kiểm tra, đánh giá kế hoạch bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông ở thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 7. Đánh giá về kiểm tra kế hoạch bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông ở thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh

STT	Nội dung	ĐTB	Thứ hạng
1	Hiệu trưởng phổ biến cho giáo viên các quy định của cấp trên về đánh giá GV khi bồi dưỡng đạt chuẩn nghề nghiệp	3,93	1
2	Quy định riêng của trường thầy/cô công tác về đánh giá giáo viên khi bồi dưỡng đạt chuẩn nghề nghiệp	3,75	6
3	Đánh giá dựa trên sự tiến bộ của GV về năng lực, phẩm chất nghề nghiệp	3,91	3

STT	Nội dung	ĐTB	Thứ hạng
4	Đánh giá đầy đủ các khía cạnh gồm: nội dung bồi dưỡng, hình thức, phương pháp, người dạy bồi dưỡng, người học bồi dưỡng và kiểm tra đánh giá kết quả học bồi dưỡng	3,82	5
5	Đánh giá những thuận lợi và khó khăn trong quá trình thực hiện kế hoạch bồi dưỡng	3,73	7
6	Tổ trưởng bộ môn Tiếng Anh báo cáo kết quả bồi dưỡng trong tổ cho hiệu trưởng	3,93	1
7	GV tiếng Anh tham gia bồi dưỡng cấp Tổ, cấp Trường, cấp Sở; nộp báo cáo cá nhân, kết quả đạt được cho hiệu trưởng	3,88	4
8	Hiệu trưởng lấy ý kiến về các chính sách của trường hỗ trợ, động viên GV tham gia bồi dưỡng và đề xuất điều chỉnh (nếu có)	3,61	9
9	Tổng kết, rút kinh nghiệm việc thực hiện kế hoạch hoạt động bồi dưỡng đáp ứng chuẩn nghề nghiệp và định hướng điều chỉnh trong chu kỳ mới	3,69	8
ĐTB chung		3,81	

Kết quả ở Bảng 7 cho thấy, công tác kiểm tra, đánh giá kế hoạch bồi dưỡng GV tiếng Anh tại các trường THPT được thực hiện ở mức khá cao, với ĐTB chung đạt 3,81. Các tiêu chí được đánh giá trong khoảng 3,61–3,93, phản ánh sự quan tâm và thực hiện tương đối đồng bộ giữa các trường. Tiêu chí “Hiệu trưởng phổ biến cho GV các quy định của cấp trên và đánh giá GV khi bồi dưỡng đạt chuẩn nghề nghiệp” đạt ĐTB = 3,93, xếp thứ 1, cho thấy vai trò quản lý, chỉ đạo của hiệu trưởng được phát huy hiệu quả. Các tiêu chí “Đánh giá dựa trên sự tiến bộ của GV về năng lực, phẩm chất nghề nghiệp” (3,91, xếp thứ 3) và “GV tham gia báo cáo tại tổ, cụm trường, cấp trường” (3,89, xếp thứ 4) cũng được đánh giá cao, thể hiện sự chủ động của GV và tính khách quan trong đánh giá. Trong khi đó, các tiêu chí liên quan đến “Hiệu trưởng lấy ý kiến các thành viên khác khi đánh giá” (3,61, xếp thứ 9) và “Tổng kết, rút kinh nghiệm sau các hoạt động bồi dưỡng” (3,69, xếp thứ 8) có điểm thấp hơn, phản ánh hạn chế về việc huy động ý kiến đa chiều và tổng kết rút kinh nghiệm sau bồi dưỡng.

Như vậy, nhìn chung, hoạt động kiểm tra, đánh giá kế hoạch bồi dưỡng GV tiếng Anh ở các trường THPT đã được triển khai tương đối hiệu quả, bảo đảm tính công khai, minh bạch; tuy nhiên, cần tăng cường hơn nữa khâu phản hồi, tổng kết và điều chỉnh nhằm nâng cao tính thực chất và liên tục của công tác bồi dưỡng.

2.2.6. Thực trạng quản lý các điều kiện bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông ở thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 8. Đánh giá về các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh các trường trung học phổ thông ở thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh

STT	Nội dung	ĐTB	Thứ hạng
1	<i>Các yếu tố khách quan</i>		
1.1	Phân cấp quản lý trong bồi dưỡng (vai trò của Sở/trường/tổ)	3,91	2
1.2	Các quy định, hướng dẫn của cấp trên về cách tổ chức lớp bồi dưỡng	4,00	1

STT	Nội dung	ĐTB	Thứ hạng
1.3	Năng lực sư phạm của người bồi dưỡng (giảng viên)	3,70	4
1.4	Chính sách hỗ trợ, động viên GV tham gia bồi dưỡng	3,81	3
1.5	Cơ sở vật chất phục vụ các khóa bồi dưỡng	3,68	5
2	<i>Các yếu tố chủ quan</i>		
2.1	Nhận thức của GV về bồi dưỡng đáp ứng chuẩn nghề nghiệp	3,92	1
2.2	Sự chủ động, tích cực của GV khi tham gia bồi dưỡng	3,91	2
2.3	Sự khác nhau về trình độ, năng lực, thâm niên của GV tham gia bồi dưỡng	3,78	5
2.4	Sự khác nhau về mức độ đạt chuẩn nghề nghiệp của GV tham gia bồi dưỡng	3,68	6
2.5	Hoàn cảnh cá nhân của mỗi GV	3,67	7
2.6	Sự chủ động, tích cực của GV khi tham gia bồi dưỡng	3,52	8
2.7	Nhận thức của CBQL về bồi dưỡng đáp ứng chuẩn nghề nghiệp	3,85	3
2.8	Sự chủ động và trách nhiệm của CBQL trong bồi dưỡng	3,80	4
ĐTB chung		3,79	

Kết quả ở Bảng 8 cho thấy, các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý công tác bồi dưỡng GV tiếng Anh tại các trường THPT được đánh giá ở mức khá cao với ĐTB chung đạt 3,79, dao động từ 3,52 đến 4,00.

Trong nhóm yếu tố khách quan, nội dung “Các quy định, hướng dẫn của cấp trên về cách tổ chức lớp bồi dưỡng” đạt ĐTB = 4,00, xếp thứ 1, thể hiện sự định hướng rõ ràng và thống nhất từ cơ quan quản lý cấp trên. Tiếp theo là “Phân cấp quản lý trong bồi dưỡng (vai trò của Sở, trường, tổ chuyên môn)” (ĐTB = 3,91, xếp thứ 2) và “Chính sách hỗ trợ, động viên GV tham gia bồi dưỡng” (ĐTB = 3,81, xếp thứ 3), cho thấy chính sách và cơ chế quản lý đóng vai trò tích cực trong việc khuyến khích GV tham gia các hoạt động bồi dưỡng. Nhóm yếu tố chủ quan cũng có mức ảnh hưởng tương đối cao, đặc biệt là “Nhận thức của GV về bồi dưỡng đáp ứng chuẩn năng lực” (ĐTB = 3,92, xếp thứ 1) và “Sự chủ động, tích cực của GV khi tham gia bồi dưỡng” (ĐTB = 3,91, xếp thứ 2). Điều này phản ánh ý thức nghề nghiệp và tinh thần tự bồi dưỡng của GV được đánh giá tích cực. Tuy nhiên, một số yếu tố như “Hoàn cảnh cá nhân của mỗi GV” (ĐTB = 3,67, xếp thứ 7) và “Sự khác nhau về trình độ, năng lực, thâm niên” (ĐTB = 3,78, xếp thứ 5) còn là những hạn chế ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý bồi dưỡng.

Nhìn chung, các yếu tố khách quan và chủ quan đều có ảnh hưởng đáng kể đến quản lý hoạt động bồi dưỡng GV tiếng Anh ở các trường THPT. Do đó, cần quan tâm đồng bộ giữa chính sách, cơ chế hỗ trợ với nâng cao nhận thức và tinh thần tự bồi dưỡng của GV, nhằm đảm bảo công tác bồi dưỡng đạt hiệu quả và tính bền vững cao hơn.

3. Kết luận

Thông qua việc khảo sát, đánh giá thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng GV tiếng Anh các trường THPT ở thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh, nghiên cứu đã xác định những điểm mạnh về xây dựng mục tiêu bồi dưỡng theo khung năng lực GV tiếng Anh trường THPT; điều này, phù hợp với yêu cầu của thực tiễn đổi mới giáo dục hiện nay, thể hiện kế hoạch bồi dưỡng rất thiết thực. Tuy nhiên, cơ chế phối hợp giữa các đơn vị và cá nhân liên

quan trọng quá trình bồi dưỡng GV tiếng Anh trường THPT chưa được cụ thể hóa rõ ràng nên việc phối hợp thực hiện chưa thực sự nhịp nhàng, chưa mang lại hiệu. Để tiếp tục phát huy những mặt mạnh, khắc phục những hạn chế, bất cập đã nêu trong thực trạng của đề án, về phương diện quản lý cần thiết phải có những biện pháp cụ thể, hoàn thiện hơn để góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ GV tiếng Anh.

Tài liệu tham khảo

- Aksoy, E., & Bozdoğan, D. (2019). *Determining the english proficiency levels and needs of primary school teachers concerning their english language teaching experiences*. Elementary Education Online, 18(3), 959-976. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2019.609207>.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018a). *Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT: Chương trình giáo dục phổ thông*. Hà Nội.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018b). *Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT, ngày 22 tháng 8 năm 2018, Ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông*. Hà Nội.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2019). *Thông tư số 17/2019/TT-BGDĐT: Chương trình bồi dưỡng thường xuyên giáo viên cơ sở giáo dục*. Hà Nội.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2020). *Công văn số 2069/BGDĐT-NGCBQLGD: Hướng dẫn sử dụng khung năng lực giáo viên ngoại ngữ*. Hà Nội.
- Đặng, Q. B., Đỗ, Q. A., & Đinh, T. K. T. (2007). *Cẩm nang nâng cao năng lực và phẩm chất đội ngũ giáo viên*. NXB Đại học Quốc gia.
- Lê, T. T. T. (2016). *Quản lý đội ngũ giáo viên tiếng Anh tiểu học trong bối cảnh đổi mới giáo dục*. Luận án Tiến sĩ Khoa học giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- Nguyễn, V. Đ. (chủ biên), & Phạm, M. H. (2013), *Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học quản lý giáo dục*. NXB Giáo dục Việt nam.
- OECD. (2005). *Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers*. OECD Publishing.
- Thủ tướng Chính phủ. (2017). *Quyết định số 2080/QĐ-TTg: Điều chỉnh, bổ sung Đề án Dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân giai đoạn 2017–2025*. Hà Nội.