

QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG CHUYÊN MÔN CỦA GIÁO VIÊN TRUNG HỌC PHỔ THÔNG THEO HƯỚNG TỰ CHỦ NGHỀ NGHIỆP: TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU QUỐC TẾ VÀ TRONG NƯỚC

Bùi Thị Nhiệm

Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội

Email: buinhien@hanoiedu.vn

Article history

Received: 21/02/2025

Accepted: 13/3/2025

Published: 20/4/2025

Keywords

Management, professional activities, teachers, high school, professional autonomy

ABSTRACT

Managing professional activities of high school teachers towards professional autonomy focuses on empowering teachers so that they are motivated and increase their responsibility for their own professional development, thereby improving the quality of schools. By reviewing existing documents, this study analyzes the role, measures that have been applied and factors that influence professional activity management towards professional autonomy. The research results show that there are very few studies in the world and in Vietnam on professional activity management towards professional autonomy of high school teachers in Vietnam. The study also proposes further research directions to further corroborate the theoretical system of this issue. Managing teachers' professional activities towards professional autonomy is an inevitable trend, a motivation for them to actively participate in professional activities and develop their expertise to meet the requirements of contemporary society in the context of fundamental and comprehensive educational innovation.

1. Mở đầu

Quản lý hoạt động chuyên môn của GV theo hướng tự chủ nghề nghiệp là một xu thế tất yếu, là động lực để GV THPT tích cực hoạt động nghề nghiệp, phát triển chuyên môn nhằm đáp ứng các yêu cầu của thời đại, của xã hội trong bối cảnh đổi mới căn bản toàn diện giáo dục. Ở góc độ quản trị nguồn nhân lực, tự chủ nghề nghiệp giúp thực hiện chức năng duy trì đội ngũ, góp phần quan trọng làm tăng tính hiệu quả của tổ chức, nâng cao chất lượng giáo dục ở các trường THPT. Bài báo phân tích và tổng hợp các nghiên cứu về quản lý hoạt động chuyên môn của GV THPT theo hướng tự chủ nghề nghiệp đã được công bố trên các sách, tạp chí trong nước và quốc tế. Phương pháp sử dụng tài liệu thứ cấp và phân tích tổng quan tài liệu được ưu tiên sử dụng. Tiêu chí để lựa chọn các tài liệu này phải là các tạp chí uy tín của Việt Nam và quốc tế. Thông qua tổng hợp tài liệu cho thấy hiện có rất ít các tài liệu trong nước nghiên cứu về vấn đề tự chủ chuyên môn của GV THPT. Tuy nhiên, những tài liệu này có thể cung cấp được cơ sở lý luận cần thiết định hướng cho các nghiên cứu về tự chủ nghề nghiệp cho GV THPT trong tương lai nhằm trả lời hai câu hỏi nghiên cứu sau: (1) Các nghiên cứu về quản lý chuyên môn của GV THPT theo hướng tự chủ nghề nghiệp đang tập trung vào những nội dung nào? (2) Các “khoảng trống” trong nghiên cứu về quản lý chuyên môn của GV THPT theo hướng tự chủ nghề nghiệp ở Việt Nam là gì?

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Một số nghiên cứu về khái niệm “quản lý hoạt động chuyên môn” của giáo viên theo hướng tự chủ

GV có nhu cầu tự chủ trong hoạt động nghề nghiệp vì họ là những chuyên gia thực thụ trong một lĩnh vực chuyên môn riêng của họ. Amarasena (2015) cho rằng, tự chủ nghề nghiệp của GV là khả năng nhìn nhận, đánh giá vấn đề để đưa ra quyết định một cách độc lập (mặt nhận thức) và năng lực hành động độc lập (mặt hành vi) trên cơ sở thái độ sẵn sàng và sự tự tin trong công việc. Diab và cộng sự (2011) thì cho rằng tự chủ của GV đề cập đến việc kiểm soát, làm chủ môi trường giảng dạy và quyền kiểm soát chính bản thân của GV. Vì vậy, có thể hiểu rằng tự chủ nghề nghiệp của GV là sự độc lập, chủ động, tự quyết định ở mức độ cho phép trong lập kế hoạch, lựa chọn và thực hiện hoạt động giảng dạy, giáo dục HS, tham gia hoạt động quản trị, tương tác xã hội và phát triển nghề nghiệp trong phạm vi lớp học và phạm vi nhà trường. Trong khi đó, Chu Cẩm Thơ và Vũ Thị Mai Hương (2020) cho rằng tự chủ là điều kiện để nâng cao chất lượng và nâng cao chất lượng nhà trường là yếu tố nền tảng để nhà trường vươn lên tự chủ một cách toàn diện. Trung tâm trong khái niệm “tự chủ” là văn hóa phân quyền hay còn gọi là phân cấp trong quản lý. Sự phân cấp về trách nhiệm công việc, tính tự chịu trách nhiệm trong học thuật cũng như trong các chức năng quản lý được tiến hành đồng thời là điều thiết yếu để đảm bảo sự thành công trong tự chủ.

Thông tư số 28/2020/TT-BGDĐT của Bộ GD-ĐT (2020) cho phép GV được chủ động thực hiện và chịu trách nhiệm về kế hoạch giáo dục; tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ chuyên môn. Cụ thể, GV sẽ được tự chủ về nội dung, phương pháp giáo dục và kiểm tra, đánh giá HS; chịu trách nhiệm về chất lượng, hiệu quả giáo dục từng HS của lớp mình phụ trách. Các hoạt động này cần bảo đảm quy định của chương trình giáo dục, phù hợp với đối tượng HS và điều kiện cụ thể của nhà trường.

Quản lý hoạt động chuyên môn trong nhà trường là quản lý toàn bộ hoạt động giảng dạy, giáo dục của GV, hoạt động học tập và rèn luyện của HS theo nội dung giáo dục toàn diện đã đề ra nhằm thực hiện mục tiêu giáo dục. Thực chất quản lý hoạt động chuyên môn là quản lý việc thực hiện nhiệm vụ dạy học, giáo dục của GV. Nguyễn Đức Sơn (2015) quan niệm quản lý hoạt động chuyên môn là công việc chỉ đạo hoạt động nghề nghiệp của GV, đồng thời chỉ đạo việc lập kế hoạch, tổ chức và thực hiện tổ chuyên môn, sinh hoạt tổ chuyên môn. Bản chất của quản lý hoạt động chuyên môn là quản lý các hoạt động giáo dục mà hiệu trưởng trao quyền cho tổ trưởng bộ môn thay mặt hiệu trưởng quản lý, đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ giáo dục của GV. Do đó, có thể hiểu rằng quản lý hoạt động chuyên môn của GV theo hướng tự chủ là quản lý toàn bộ các hoạt động liên quan đến giảng dạy, giáo dục của GV theo hướng để GV chủ động phát huy tính chủ động, độc lập và tự chủ nghề nghiệp nhằm tối ưu hóa quá trình phát triển toàn diện chuyên môn của họ.

2.2. Một số nghiên cứu về quản lý hoạt động chuyên môn của giáo viên trung học phổ thông theo hướng tự chủ nghề nghiệp

2.2.1. Về vai trò của quản lý chuyên môn của giáo viên theo hướng tự chủ nghề nghiệp

Tareva (2013) cho rằng quản lý chuyên môn của GV theo hướng tự chủ nghề nghiệp sẽ đảm bảo cho GV “tự đổi mới”, được coi là cơ sở cho mọi đổi mới trong giảng dạy. Tự chủ nghề nghiệp giúp GV đạt được sự phát triển về chuyên môn. Nếu một GV mong muốn và sẵn sàng cho tự chủ nghề nghiệp, GV đó sẽ dùng chính những lợi ích có được từ quyền tự chủ được trao để tạo lập môi trường giúp HS nhận thức được về tự chủ học tập thông qua việc lôi cuốn HS và các hoạt động mang tính tự chủ. Ở góc độ lý thuyết, Conway và cộng sự (1997) cho rằng quản lý hoạt động chuyên môn của GV theo hướng đảm bảo tự chủ nghề nghiệp sẽ làm tăng tính hiệu quả của tổ chức. Hệ thống lý thuyết này nhấn mạnh tư tưởng cho rằng trong quan hệ cấp bậc của tổ chức, nơi mà quyền quyết định tập trung ở những người ở chức vụ cao sẽ thiếu hiệu quả hơn trong những tổ chức mà quyền ra quyết định được trao cho những người ở thứ bậc thấp hơn (phi tập trung hóa). Pearson & Hall (1993) cho biết GV muốn được các nhà quản lý giáo dục trao quyền tự chủ và tôn vinh như những chuyên gia. GV phải có quyền tự do đưa ra phương pháp tốt nhất cho HS của mình như bác sĩ/luật sư thực hiện với bệnh nhân/khách hàng của họ. Còn Garvin (2007) lại cho thấy quản lý chuyên môn theo hướng tự chủ nghề nghiệp của GV có ảnh hưởng tích cực đến tính linh hoạt, quyền lực và thẩm quyền của GV trong các lĩnh vực như giảng dạy, đánh giá, quản lý lớp học và cải cách.

Nguyễn Vinh Hiền (2021) cho rằng tự chủ trong hoạt động chuyên môn là vấn đề được các nhà khoa học, GV và CBQL trường phổ thông đặc biệt quan tâm. Trong quá trình tổ chức, triển khai các hoạt động giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực của HS theo yêu cầu của Chương trình giáo dục phổ thông 2018 (Bộ GD-ĐT, 2018), người Hiệu trưởng cần thể hiện rõ trách nhiệm trong việc tạo điều kiện, chỉ đạo, thúc đẩy quyền tự chủ, trách nhiệm của GV và nhà trường, phải là tấm gương sáng trong đổi mới quản lý nhà trường nói riêng và thực hành đổi mới hoạt động giáo dục nói chung để thực hiện tốt hơn quyền tự chủ trong hoạt động chuyên môn.

Quản lý hoạt động chuyên môn của GV theo hướng tự chủ nghề nghiệp mang lại rất nhiều lợi ích khác nhau đối với các cấp quản lý và xã hội, đối với nhà trường, GV và HS. Bằng cách thúc đẩy quyền tự chủ nghề nghiệp của các nhà giáo dục, các tổ chức giáo dục và nhà hoạch định chính sách sẽ tạo ra một môi trường hỗ trợ và trao quyền nhiều hơn cho GV. Khi GV được tự chủ phát triển chuyên môn sẽ góp phần thúc đẩy và hỗ trợ tự chủ của người học. Quản lý chuyên môn của GV theo hướng tự chủ và gắn với trách nhiệm xã hội liên quan đến sự gia tăng năng lực chủ động phát triển chuyên môn, đề cao trách nhiệm của GV đối với nhà trường và đối với cộng đồng.

2.2.2. Về các lĩnh vực tự chủ nghề nghiệp của giáo viên trung học phổ thông

Nghiên cứu của Strong và Yoshida (2014) đã phát hiện ra rằng các nhà quản lý có thể nâng cao quyền tự chủ của GV bằng cách giải phóng một số quyền lực của họ để họ được tham gia vào lãnh đạo trường học, đặc biệt trong hai phạm vi lĩnh vực mà GV được cho là có quyền tự chủ thấp nhất: tài chính trường học và phát triển chuyên môn. Quyền lực và thẩm quyền gắn liền với quyền tự chủ của GV không chỉ đơn giản phản ánh sự tự do của họ. Quyền tự chủ này được xây dựng dựa trên các quy tắc, quy định tự quyết định các yêu cầu của nghề dạy học. Quyền tự chủ của GV cũng đòi hỏi sự minh bạch và trách nhiệm giải trình đối với nhà quản lý. Về vấn đề này, quyền tự chủ của GV có nghĩa là GV phải chịu trách nhiệm về các quyết định của mình và họ thể hiện hành vi tự chủ của mình trước các nhà quản lý trường học và quản lý cấp cao hơn. Quan điểm mới hơn về quản lý tự chủ nghề nghiệp hướng tới cách

thức hợp tác giữa các GV trong việc ra quyết định giảng dạy. Sự hợp tác này có hai hình thức: (1) sự hợp tác theo định hướng sản phẩm nhằm tạo ra một bộ tài nguyên giảng dạy hoàn chỉnh, để sử dụng như một sản phẩm hữu hình và sự hợp tác trong các cuộc thảo luận về một số vấn đề giảng dạy nhất định, không tạo ra sản phẩm cụ thể dưới dạng vật chất nhưng truyền cảm hứng cho những khám phá mới, những hiểu biết sâu sắc hoặc trao đổi kinh nghiệm giảng dạy; (2) hợp tác khi chuẩn bị bài học của GV mới vào nghề, điều này giúp điều hòa những lo lắng và tạo ra sự tự tin cho những GV này (Xu, 2015). Sự hợp tác mang lại những lợi ích liên quan đến nhau cho HS, GV và toàn xã hội.

Thiết lập phạm vi lĩnh vực tự chủ nghề nghiệp cho GV là yếu tố tạo điều kiện phát triển tự chủ nghề nghiệp của chính họ. GV không thể phát huy được năng lực tự chủ nếu họ bị giới hạn về quyền tự chủ. Phạm vi tự chủ của GV bao gồm: Tự chủ trong hoạt động giảng dạy; tự chủ trong phát triển chương trình; tự chủ trong hoạt động nghiên cứu khoa học; quyền tham gia trong hoạt động quản trị nhà trường, tham gia hoạt động bồi dưỡng và phát triển đội ngũ GV. Wermke và Høstfält (2014) cho rằng quyền tự chủ nghề nghiệp của GV bao gồm 4 yếu tố: (1) Đánh giá chương trình giảng dạy; (2) Đào tạo GV; (3) Sự phát triển nghề nghiệp liên tục của GV; (4) Lãnh đạo giáo dục trong trường học.

Dựa trên kết quả nghiên cứu của Gwaltney (2012) và thực tế tình hình hoạt động chuyên môn của GV THPT ở Việt Nam, tác giả cho rằng, tự chủ nghề nghiệp của GV THPT ở Việt Nam hiện nay bao gồm các lĩnh vực sau: (1) Tự chủ trong hoạt động dạy học: lựa chọn nội dung, phương pháp dạy học, kiến tạo môi trường dạy học và cơ sở vật chất lớp học; (2) Tự chủ trong hoạt động đánh giá HS: đánh giá hằng ngày, đánh giá quá trình, đánh giá kết quả học tập và rèn luyện của HS, đánh giá việc thực hiện nội quy của HS; (3) Tự chủ trong hoạt động nghiên cứu về khoa học: xây dựng và thực hiện mục đích nghiên cứu, lựa chọn đối tượng và nội dung nghiên cứu, lựa chọn hướng tiếp cận và phương pháp nghiên cứu, công bố kết quả nghiên cứu, viết sáng kiến kinh nghiệm, hướng dẫn HS nghiên cứu khoa học; (4) Tự chủ trong lĩnh vực quản trị nhà trường bao gồm: chủ động tham gia xây dựng triết lý, sứ mệnh, tầm nhìn, giá trị cốt lõi, chiến lược và mục tiêu của nhà trường, phân bổ tài chính, xây dựng quy chế chuyên môn, quy chế dạy học và giáo dục của nhà trường; (5) Tự chủ trong hoạt động bồi dưỡng và phát triển chuyên môn hàng năm như: xây dựng và góp ý tiêu chí đánh giá hoạt động bồi dưỡng và phát triển chuyên môn, tiêu chí tuyển dụng GV mới, được trao quyền chủ động tham gia các hoạt động bồi dưỡng chuyên môn hằng năm.

2.2.3. Về các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động chuyên môn của giáo viên trung học phổ thông theo hướng tự chủ nghề nghiệp

Các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến quản lý hoạt động chuyên môn của GV gồm môi trường xã hội như tốc độ phát triển kinh tế, văn hóa, nhận thức, quan điểm của xã hội về vị thế, giá trị của giáo dục và địa vị của GV, các yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục về giáo dục phổ thông, các chính sách chỉ đạo và cơ chế khen thưởng, kỉ luật của quản lý giáo dục; điều kiện cơ sở vật chất và tài chính của nhà trường. Các nghiên cứu về ảnh hưởng từ các yếu tố chủ quan như: các đặc điểm cá nhân, động lực nội tại, thành tích nghề nghiệp, sự tự phát triển cá nhân và nghề nghiệp, khả năng kiểm soát nội bộ, trách nhiệm và khả năng đặt mục tiêu, đưa ra quyết định và lựa chọn (Gavrilyuk, 2013). Trong khi đó, Phạm Đỗ Nhật Tiến (2017) cho rằng quyền tự chủ của trường phổ thông bao gồm: (1) Tự chủ về chuyên môn (chọn sách giáo khoa, nội dung, cách dạy, cách học, cách đánh giá trong phạm vi những quy định của chương trình giáo dục phổ thông); (2) Tự chủ về nhân sự (tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm, đãi ngộ GV); (3) Tự chủ về tài chính (sử dụng ngân sách nhà nước được cấp trọn gói, huy động và sử dụng nguồn thu ngoài ngân sách Nhà nước). Những yếu tố này ảnh hưởng mạnh mẽ đến vấn đề tự chủ chuyên môn của GV.

Các nghiên cứu ở nhiều nước phương Tây kể từ những năm 80 trong thế kỉ XX cho thấy GV nhận thấy mình ngày càng chịu sự kiểm soát từ bên ngoài nhiều hơn và thường bị coi là người thực thi các quyết định của người khác. Ramos (2006) chỉ ra những yếu tố cản trở đến tự chủ nghề nghiệp của GV bao gồm: tâm lí ngại thay đổi, e ngại vượt khỏi sự kiểm soát để hành động. GV ở nhiều quốc gia khác nhau thấy mình bị mất tinh thần nghiêm trọng, bị tước quyền công dân và nản lòng. Hơn nữa, các nhà quản lý giáo dục ở cả các nước phát triển và đang phát triển ngày càng quan tâm nhiều hơn đến các vấn đề chuyên môn của họ.

Pearson và Moomaw (2005) khi nghiên cứu về mối quan hệ giữa quyền tự chủ của GV và căng thẳng trong công việc, sự hài lòng trong công việc, trao quyền và tính chuyên nghiệp, cho thấy khi quyền tự chủ của GV nói chung tăng lên thì việc trao quyền và tính chuyên nghiệp cũng tăng lên, đồng thời làm cho sự căng thẳng trong công việc giảm xuống. Nghiên cứu của Paradis và cộng sự (2019) bổ sung thêm vấn đề niềm tin đóng vai trò quyết định trong việc GV có cảm thấy tự chủ hay không.

Trong quản lý hoạt động chuyên môn của GV THPT thì quản lý hoạt động dạy học vẫn là chủ đạo. Özaslan (2015) cho thấy việc GV lựa chọn sách giáo khoa phản ánh rất rõ quyền tự chủ nghề nghiệp của họ. Để tự chủ giảng dạy, thay vì áp dụng một chính sách tiêu chuẩn chung cho tất cả các môn học thì cần có những chính sách linh hoạt hơn

ngay từ đầu, hướng tới việc trao quyền tự chủ cho GV tùy theo từng đặc điểm nội dung môn học. Đối với những môn không thi tập trung, GV có thể tự chủ hơn trong việc thiết kế hướng dẫn, biên soạn và lựa chọn sách giáo khoa. Còn Nguyễn Thị Nga (2022) đã chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động dạy học của GV các trường THPT chuyên ở Hà Nội gồm 3 nhóm yếu tố: các yếu tố thuộc về chủ thể quản lý, các yếu tố thuộc về GV, các yếu tố thuộc về môi trường quản lý và điều kiện làm việc.

2.2.4. Về biện pháp phát huy tính tự chủ nghề nghiệp cho giáo viên

Rosalba (2006) cho biết các biện pháp phát triển tự chủ nghề nghiệp của GV được đề xuất từ cách tiếp cận cá nhân giúp cho GV có thể ứng dụng trong công việc giảng dạy của mình góp phần phát triển năng lực tự chủ. Các nhà trường luôn đặt ra yêu cầu GV đổi mới và chia sẻ chuyên môn. Điều đó giúp GV cảm thấy độc lập trong khi vẫn duy trì được tinh thần hợp tác với đồng nghiệp. Quyền tự chủ của GV cần được tập trung vào đổi mới, hợp tác và chia sẻ kinh nghiệm. Nghiên cứu của Leithwood và Jantzi (2006) xem xét vai trò của lãnh đạo trường học trong việc thúc đẩy các cải cách giáo dục quy mô lớn. Lãnh đạo chuyển đổi không chỉ tạo điều kiện mà còn khuyến khích GV phát triển sự tự chủ trong giảng dạy để đáp ứng các yêu cầu mới. Strong và Yoshida (2014) qua nghiên cứu cho thấy các nhà quản lý có thể nâng cao quyền tự chủ của GV bằng cách giải phóng một số quyền lực của họ để đưa GV vào vai trò lãnh đạo trường học, đặc biệt trong hai lĩnh vực mà GV được cho là có quyền tự chủ thấp nhất: tài chính trường học và phát triển chuyên môn.

2.2.4.1. Các biện pháp liên quan đến chính sách

Raya (2007) cho rằng để tăng cường tự chủ nghề nghiệp của GV, các chính sách giáo dục nói chung và của nhà trường nói riêng cần ủng hộ việc GV được tham gia vào quá trình ra quyết định; tăng cường cơ hội GV được hợp tác với đồng nghiệp, thảo luận và giải quyết những vấn đề thực tiễn của nhà trường; đẩy mạnh những chính sách thể hiện mức độ ủng hộ cao nhất đối với tự chủ nghề nghiệp của GV và cho phép GV có tiếng nói trong quá trình đưa ra quyết định của nhà trường... Çolak và Altinkurt (2017) thì đề xuất nhà quản lý có thể giúp GV có thể tăng cường tự chủ nghề nghiệp bằng cách loại bỏ một số mục tiêu học tập hoặc yêu cầu họ bổ sung mục tiêu mới vào chương trình giảng dạy tùy theo môi trường giảng dạy của họ. Sau khi xác định mức độ mà HS đã sẵn sàng hoặc cần đạt được mục tiêu học tập, GV có thể phát triển chương trình giảng dạy của riêng mình. Chương trình giảng dạy do GV xây dựng cần được thảo luận với đồng nghiệp, hiệu trưởng, phụ huynh và HS.

Hyslop-Margison và Sears (2010) đề xuất cần phải đổi mới chính sách và công tác quản lý GV theo hai hướng để phát triển tự chủ nghề nghiệp cho họ: (1) cải tiến điều kiện làm việc của GV để hỗ trợ hoạt động chuyên môn tự chủ liên quan đến giáo dục; (2) yêu cầu GV chịu trách nhiệm theo đuổi sự phát triển chuyên môn cá nhân để cải thiện năng lực sư phạm của mình trong công việc... Điều này cũng phù hợp với quan điểm của Yorulmaz và Çolak. cho rằng để nâng cao quyền tự chủ cho GV đòi hỏi một chương trình giảng dạy linh hoạt, môi trường làm việc tích cực, quá trình ra quyết định có sự tham gia, trao quyền cho các nhà quản lý trường học và cơ hội phát triển chuyên môn cho GV. Tương tự, Nguyễn Văn Quân (2023) cũng chỉ ra các biện pháp như: tổ chức đào tạo, bồi dưỡng và hỗ trợ để nâng cao năng lực cho GV sẽ giúp kích thích khả năng tự chủ trong công việc. Ngoài ra, nhà trường phổ thông cần đảm bảo cường độ công việc ở mức không gây tổn hại đến thể chất và tinh thần của GV, có thể giảm thiểu bớt công tác hành chính giúp GV tập trung hơn vào chuyên môn.

2.2.4.2. Tăng cường trao quyền cho giáo viên

Phan Nguyễn Trà Giang và cộng sự (2022) cho rằng GV cần được trao quyền sáng tạo trong giảng dạy, quyền tự quyết định cho các vấn đề chuyên môn đối với các lớp mình phụ trách. Quyền tự chủ không có nghĩa là tự do “muốn dạy gì thì dạy”, mà vẫn phải dựa trên khung chương trình đã đề ra. GV phải dạy đúng chương trình nhưng được chọn lọc những kiến thức, phương pháp khác nhau để tự tạo ra giáo án phù hợp với từng đối tượng, bảo đảm khi đánh giá, HS đạt được yêu cầu. Ngoài ra, khi GV được trao quyền tự quyết đối với các vấn đề chuyên môn, đòi hỏi họ phải tích cực cập nhật các kiến thức xã hội, thông tin về địa phương, đất nước. Qua đó, vừa có thêm hiểu biết, đủ năng lực lựa chọn những gì cần thiết và phù hợp nhất cho học trò của mình. Nghị quyết số 29 của Trung ương Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT cũng nhấn mạnh, nhà trường không chỉ là quản lý mà phải thực hiện quản trị (Ban Chấp hành Trung ương, 2013). Theo đó, GV có quyền điều chỉnh tăng giảm thời lượng theo thực tế giảng dạy. Khi GV được tự chủ, tiết học của thầy - trò dễ thăng hoa hơn. Tất nhiên, tự chủ gắn liền với trách nhiệm và giải trình. GV cần được tự chủ trong chuyên môn. Họ có quyền quyết định dạy bài nào và lựa chọn tài liệu nào để dạy học, miễn là vẫn đúng với nội dung, chương trình. Ngoài ra, GV có quyền chủ động sử dụng các hình thức kiểm tra, đánh giá HS, không nhất thiết theo khuôn mẫu là kiểm tra 15 phút, hay 1 tiết.

Các biện pháp giúp GV phát huy tính tự chủ nghề nghiệp đồng thời cũng là các biện pháp nâng cao chất lượng giảng dạy và tính tự chủ của HS. Mặc dù có nhiều quan điểm khác nhau nhưng các biện pháp đều hướng tới việc tạo cơ hội cho GV tham gia vào quá trình ra quyết định, tạo điều kiện để GV phát huy quyền và năng lực tự chủ. Chính sách nhằm cải thiện điều kiện làm việc cho GV, giảm bớt công việc hành chính đồng thời cung cấp cho GV cơ hội chia sẻ, phát triển chuyên môn.

2.3. Thảo luận

Từ các nghiên cứu ở trên thế giới và trong nước về vấn đề quản lý hoạt động chuyên môn của GV THPT theo hướng tự chủ nghề nghiệp, đánh giá của chúng tôi về vấn đề này như sau: (1) Quản lý chuyên môn của GV THPT theo hướng tự chủ tuy không phải là một vấn đề mới nhưng đây là xu hướng tất yếu, hợp lý để tăng cường năng lực chuyên môn cho GV THPT; (2) Các nghiên cứu cũng đã đề cập đến các nội dung trong hoạt động chuyên môn mà GV THPT có thể tự chủ và các yếu tố ảnh hưởng đến tự chủ chuyên môn của GV; (3) Các học giả đã chỉ ra tự chủ nghề nghiệp trong giáo dục có mối liên hệ chặt chẽ với sự hài lòng, hạnh phúc và hiệu quả của GV.

Vấn đề quản lý hoạt động chuyên môn cho GV THPT theo hướng tự chủ đã được quan tâm nghiên cứu ở các mức độ khác nhau. Tuy nhiên, do các nghiên cứu ở nhiều quốc gia khác nhau với đặc điểm văn hóa khác nhau, yêu cầu về trình độ chuyên môn của GV khác nhau, các chính sách giáo dục hiện hành và quy định pháp lý liên quan đến tự chủ nghề nghiệp của GV tại các quốc gia hoặc khu vực khác nhau, nên các nghiên cứu trong tương lai cần tiếp tục làm rõ lý luận về tự chủ nghề nghiệp của GV, hoạt động chuyên môn và quản lý chuyên môn của GV THPT theo hướng tự chủ nghề nghiệp.

3. Kết luận

Nghiên cứu về quản lý hoạt động chuyên môn của GV THPT theo hướng tự chủ nghề nghiệp chỉ ra rằng việc trao quyền tự chủ cho GV trong quá trình phát triển nghề nghiệp sẽ mang lại nhiều lợi ích đáng kể, không chỉ cho bản thân người GV mà còn cho chất lượng giáo dục của nhà trường. Tuy nhiên, để tự chủ nghề nghiệp thực sự hiệu quả, cần có sự hỗ trợ đầy đủ từ các cấp quản lý và lãnh đạo trường học theo hướng xây dựng một môi trường làm việc khuyến khích sự đổi mới và học hỏi liên tục. Nghiên cứu đã góp phần làm rõ các nội dung về quản lý chuyên môn của GV THPT theo hướng tự chủ nghề nghiệp mà các nghiên cứu trên thế giới và ở Việt Nam đã tập trung, đồng thời chỉ ra “khoảng trống” còn tồn tại trong các nghiên cứu về nội dung này, qua đó góp phần làm phong phú hệ thống lý luận về quản lý hoạt động chuyên môn của GV theo hướng tự chủ nghề nghiệp, gợi mở cho các nghiên cứu tiếp theo về thực trạng này đối với GV THPT ở Việt Nam.

Tài liệu tham khảo

- Amarasena, T. S. M., Ajward, A. R., & Ahasanul Haque, A. K. M. (2015). The Impact of Work Autonomy on Job satisfaction of Academic Staff: An Empirical Examination of Government Universities in Sri Lanka. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour & Decision Sciences*, 1(4).
- Ban Chấp hành Trung ương (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*.
- Bộ GD-ĐT (2018). *Chương trình giáo dục phổ thông - Chương trình tổng thể (ban hành kèm theo Thông tư số 32/2018 TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT)*.
- Bộ GD-ĐT (2020). *Thông tư số 28/2020/TT-BGDĐT ngày 04/9/2020 ban hành Điều lệ trường tiểu học*.
- Chu Cẩm Thơ, Vũ Thị Mai Hương (2020). Mối quan hệ giữa năng lực tự chủ và chất lượng giáo dục của trường trung học phổ thông công lập. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 28, 37-42.
- Çolak, İ., & Altinkurt, Y. (2017). Okul iklimi ile öğretmenlerin özerklik davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(1), 33-71.
- Conway, J. M., & Huffcutt, A. I. (1997). Psychometric properties of multisource performance ratings: A meta-analysis of subordinate, supervisor, peer, and self-ratings. *Human Performance*, 10(4), 331-360.
- Diab, N. Y., Monnier, N., & Lavinal, F. (2011). Pilot Study on University English Teachers' Professional Autonomy in France. *International Journal of Organizational Analysis*, 22(2), 110-125.
- Garvin, N. M. (2007). *Teacher autonomy: distinguishing perceptions by school cultural characteristics (Doctoral dissertation)*. Available from ProQuest Dissertations and Theses database (UMI No. AAI3255863).
- Gavriluk, O. A. (2015). Autonomy as a core value of lifelong learning. *Journal of Siberian Federal University. Humanities & Social Sciences*, 8(11), 2283-2290. http://elibrary.sfu-kras.ru/bitstream/handle/2311/19879/14_Gavriluk.pdf?sequence=3

- Gwaltney, K. D. (2012). *Teacher autonomy in the United States: Establishing a standard definition, validation of a nationally representative construct and an investigation of policy affected teacher groups*. University of Missouri-Columbia.
- Hyslop-Margison, E. J., & Sears, A. M. (2010). Enhancing teacher performance: The role of professional autonomy. *Interchange*, 41(1), 1-15. <https://doi.org/10.1007/s10780-010-9106-3>
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational School Leadership for Large-Scale Reform: Effects on Students, Teachers, and Their Classroom Practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17, 201-227. <https://doi.org/10.1080/09243450600565829>
- Luman E. G. Strong & Roland K. Yoshida (2014). Teachers' Autonomy in Today's Educational Climate: Current Perceptions From an Acceptable Instrument. *Educational Studies: A Journal of the American Educational Studies Association*, 50(2), 123-145. <https://doi.org/10.1080/00131946.2014.880922>
- Nguyễn Đức Sơn (2015). *Giáo trình Tâm lý học giáo dục*. NXB Đại học Sư phạm.
- Nguyễn Thị Nga (2022). Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động dạy học của giáo viên trường trung học phổ thông chuyên theo tiếp cận năng lực. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh*, 19(2), 341-350.
- Nguyễn Văn Quân (2023). Tác động của tự chủ và cường độ công việc đến hành vi làm việc đổi mới của giáo viên bậc phổ thông trên địa bàn Hà Nội. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 310(2), 106-115.
- Nguyễn Vinh Hiển (2021). Tự chủ hoạt động chuyên môn của nhà trường và giáo viên phổ thông: Mô hình và điều kiện thực hiện. *Tạp chí Giáo dục*, 509, 1-8.
- Özaslan, G. (2015). Teachers' perceptions of the level of professional autonomy they have. *Journal of Qualitative Research in Education*, 3(2), 25-39.
- Paradis, A., Lutovac, S., Jokikokko, K., & Kaasila, R. (2019). Towards a relational understanding of teacher autonomy: The role of trust for Canadian and Finnish teachers. *Research in Comparative and International Education*, 14(3), 394-411. <https://doi.org/10.1177/1745499919864252>
- Pearson, L. C., & Hall, B. C. (1993). Initial construct validation of the teaching autonomy scale. *Journal of Educational Research*, 86(3), 172-177.
- Pearson, L. C., & Moomaw, W. (2005). The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29(1), 38-54.
- Phạm Đỗ Nhật Tiến (2017). Quyền tự chủ trường phổ thông ở Việt Nam: hiện trạng và những việc cần làm. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 145, 1-5.
- Phan Nguyễn Trà Giang, Đinh Thị Ngọc Ánh, Trương Thị Mỹ Hậu (2022). Thiết kế quy trình vận dụng phương pháp dạy học theo hợp đồng để tổ chức dạy viết văn nghị luận xã hội cho học sinh lớp 11. *Tạp chí Giáo dục*, 22(12), 7-13.
- Ramos, R. C. (2006). Considerations on the role of teacher autonomy. *Colombian Applied Linguistics Journal*, 8, 183-202.
- Raya, M. J. (2020). Initial teacher education for autonomy: Using Possible Selves Theory to help student teachers construct their professional identity. In *Autonomy in Language Education* (pp. 208-226). Routledge.
- Rosalba, C. C., Fernando, Z. F., Francisco, L. T., Andres, V. F., & Dionicio, Z. F. (2008). u-Teacher: Ubiquitous learning approach. In *Technologies for E-Learning and Digital Entertainment: Third International Conference, Edutainment 2008 Nanjing, China, June 25-27, 2008 Proceedings 3* (pp. 9-20). Springer Berlin Heidelberg.
- Strong, L. E. G., & Yoshida, R. K. (2014). Teachers' autonomy in today's educational climate: current perceptions from an acceptable instrument. *Educational Studies*, 50(2), 123-145. <https://doi.org/10.1080/00131946.2014.880922>
- Tareva, E. G. (2013). *Intercultural approach as lingvodidactic innovation*. Moscow: Tezaurus. http://kgo.ucoz.ru/distant/sbornik_bim.pdf
- Wermke, W. & Höstfält, G. (2014). Contextualizing teacher autonomy in time and space: A model for comparing various forms of governing the teaching profession. *Journal of Curriculum Studies*, 46(1), 58-80. <https://doi.org/10.1080/00220272.2013.812681>
- Xu, H. (2015). *The development of teacher autonomy in collaborative lesson preparation: A multiple-case study of EFL teachers in China*. *System*, 52, 139-148. <https://doi.org/10.1016/j.system.2015.05.007>