ĐỘNG LỰC CÔNG CỤ VÀ ĐỘNG LỰC HỘI NHẬP TRONG QUÁ TRÌNH HÌNH THÀNH BẢN SẮC GIÁO VIÊN CỦA SINH VIÊN SƯ PHẠM TIẾNG ANH

TRẦN THỊ MAI HƯƠNG
Trường Đại học Tây Nguyên

Nhận bài ngày 10/3/2025. Sửa chữa xong 18/3/2025. Duyệt đăng 23/3/2025.

Abstract

Motivation plays an important role in the professional development of English teachers, especially in the context of foreign language teaching in Vietnam. This study analyzes the role of instrumental motivation and integrative motivation in the formation of teacher identity among English teacher education students. Data were collected from 53 students' reflective journals, then coded and analyzed based on three theoretical frameworks: Gardner's (1985, 2001) typology of motivation, Beijaard et al.'s (2004) teacher identity model, and Deci and Ryan's (1985, 2000) self-determination theory. The findings provide valuable insights into the professional development of English teachers and suggest strategies to support teacher education students in building a strong professional identity.

Keywords: *Instrumental motivation, integrative motivation, reflective journal, teacher identity.*

1. Đặt vấn đề

Động lực đóng vai trò quan trọng trong quá trình phát triển nghề nghiệp của giáo viên (GV) ngôn ngữ, đặc biệt là GV Tiếng Anh (Dörnyei, 2005). Trong nghiên cứu về động lực học ngoại ngữ, Gardner và Lambert (1972) đã đề xuất hai loại động lực chính: động lực công cụ (instrumental motivation) và động lực hội nhập (integrative motivation). Động lực công cụ đề cập đến mong muốn học một ngôn ngữ vì những lợi ích thiết thực như cơ hội việc làm, thăng tiến trong sự nghiệp hoặc đạt được thành tích học tập cao hơn (Gardner, 1985). Trong khi đó, động lực hội nhập xuất phát từ nhu cầu muốn hòa nhập với cộng đồng ngôn ngữ mục tiêu, phát triển mối quan hệ với người bản ngữ và đồng hóa các giá trị văn hóa của họ (Gardner & MacIntyre, 1991). Cả hai loại động lực này có thể tác động đáng kể đến việc hình thành bản sắc của GV Tiếng Anh, một khái niệm phản ánh cách GV tự nhận diện vai trò, niềm tin và định hướng nghề nghiệp của mình (Beauchamp & Thomas, 2009). Bản sắc GV không chỉ được hình thành từ kinh nghiệm giảng dạy mà còn chịu ảnh hưởng từ các yếu tố cá nhân, bối cảnh xã hội và những động lực thúc đẩy hành vi chuyên môn của họ (Varghese và cộng sự, 2005) [1]. Do đó, việc nghiên cứu mối quan hệ giữa động lực công cụ, động lực hội nhập và quá trình hình thành bản sắc GV Tiếng Anh có thể mang lại những hiểu biết quan trọng về sự phát triển nghề nghiệp của GV trong bối cảnh Tiếng Anh đang được đề xuất trở thành ngôn ngữ thứ 2 tại Việt Nam.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số vấn đề lý luận

Trong bối cảnh GV Tiếng Anh, động lực công cụ có thể thúc đẩy họ đạt được các mục tiêu nghề nghiệp cụ thể như thăng tiến trong công việc hoặc cải thiện thu nhập. Ngược lại, động lực hội nhập có thể khuyến khích GV phát triển mối quan hệ sâu sắc với ngôn ngữ và văn hóa mà họ giảng dạy, từ đó ảnh hưởng đến cách họ tự nhận thức và định hình bản sắc nghề nghiệp của mình. Dörnyei (2005) nhấn mạnh rằng động lực là yếu tố then chốt trong quá trình phát triển nghề nghiệp của GV ngôn

Email: tranthimaihuongtn@gmail.com

ngữ. Ông cho rằng sự kết hợp giữa động lực công cụ và hội nhập có thể tạo ra một bản sắc GV mạnh mẽ và linh hoạt, giúp họ thích ứng với các thách thức trong giảng dạy và thúc đẩy sự phát triển liên tục [2]. Gần đây, Kaplan và Garner (2018) đã giới thiệu Mô hình Hệ thống động về bản sắc vai trò (DSMRI), cung cấp một khung lý thuyết để hiểu cách động lực và bản sắc GV tương tác và phát triển trong các bối cảnh khác nhau. Mô hình này cho thấy bản sắc GV không phải là một thực thể cố định mà là kết quả của sự tương tác liên tục giữa các yếu tố cá nhân và môi trường, trong đó động lực đóng vai trò quan trọng. Ngoài ra, nghiên cứu của Liu và Dong (2023) đã khám phá mối quan hệ giữa các loại động lực học ngoại ngữ và hiệu suất giảng dạy của GV Tiếng Anh. Kết quả cho thấy động lực hội nhập có tác động mạnh mẽ đến việc GV áp dụng các phương pháp giảng dạy sáng tạo và hiệu quả, trong khi động lực công cụ liên quan đến việc đạt được các mục tiêu nghề nghiệp cụ thể. Tại Việt Nam, nghiên cứu của Ngô, Lê và Trịnh (2024) đã phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình hình thành bản sắc nghiên cứu khoa học của giảng viên Tiếng Anh. Kết quả cho thấy ngoài các yếu tố cá nhân, môi trường làm việc và chính sách của nhà trường cũng đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy động lực nghiên cứu và phát triển bản sắc chuyên môn của giảng viên. Các nghiên cứu cho thấy cả động lực công cụ và động lực hội nhập đều đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành và phát triển bản sắc GV Tiếng Anh. Sự kết hợp hài hòa giữa hai loại động lực này có thể giúp GV phát triển một bản sắc nghề nghiệp vững chắc, linh hoạt và đáp ứng hiệu quả các yêu cầu của công việc giảng dạy ngôn ngữ. Nghiên cứu này sử dụng ba khung lý thuyết để phân tích vai trò của động lực công cụ và hội nhập trong việc hình thành bản sắc nghề nghiệp của SV sư phạm Tiếng Anh. *Thứ nhất*, phân loại động lực của Gardner (1985, 2001) giúp xác định bản chất động lực của SV thông qua mã hóa dữ liệu từ nhật ký phản ánh. *Thứ hai*, mô hình bản sắc GV của Beijaard và cộng sự (2004) giúp phân tích tác động của động lực đến chuyên môn, sư phạm và bản sắc cá nhân. *Cuối cùng,* lý thuyết tự quyết của Deci & Ryan (1985) đánh giá mức độ bền vững và tự chủ của động lực, giúp xác định liệu SV có cam kết lâu dài với nghề giáo hay không. Sự kết hợp ba khung lý thuyết này đảm bảo một góc nhìn toàn diện, giúp nghiên cứu không chỉ phân loại động lực mà còn làm rõ tác động của động lực đến quá trình phát triển bản sắc nghề nghiệp của SV một cách lâu dài và hiệu quả [3].

2.2. Yếu tố ảnh hưởng đến bản sắc giáo viên sư phạm tiếng Anh

Theo Kelchtermans (1994), bản sắc của GV được tạo thành từ 5 thành tố được liên kết với nhau và luôn thay đổi theo thời gian: Hình ảnh bản thân: sự tự mô tả của GV về nghề nghiệp của họ; Lòng tự trọng: Sự phát triển nghề nghiệp của bản thân, mức độ thành công hay không thành công của bản thân; Động lực làm việc: Điều gì ảnh hưởng đến quyết định chấp nhận, cam kết hoặc rời bỏ một vị trí của một GV; Nhận thức về nhiệm vụ: cách các GV xác định vị trí của họ; Viễn cảnh tương lai: kỳ vọng của các GV về sự phát triển công việc trong tương lai của họ. Vloet và Swet (2010) đã phát triển thêm quan điểm này bằng cách chia nó thành 5 phần liên kết với nhau: động lực công việc, nhận thức nhiệm vụ, hình ảnh bản thân (ở mức độ nhận thức), cảm giác về nhiệm vụ và tự cảm nhận (cả ở mức độ cảm xúc). Tuy nhiên, thay vì "lòng tự trọng", họ sử dụng thuật ngữ bao hàm hơn "tự cảm nhận". Theo nghiên cứu của họ, bản sắc là một ý tưởng đa diện, năng động, nhận thức, cảm xúc, tích cực, đối thoại và đa tiếng nói, nó được định nghĩa là một câu chuyện do một người kể về bản thân họ tại một thời điểm cụ thể trong một tình huống nhất định, có bốn loại yếu tố có thể ảnh hưởng đến bản sắc của GV: Lịch sử, xã hội, tâm lý và văn hóa: Các yếu tố lịch sử có liên quan đến trải nghiệm cá nhân, chẳng hạn như trải nghiệm thời thơ ấu hoặc hình mẫu GV mầm non; Các yếu tố xã hội học bao gồm môi trường của GV, kỳ vọng của phụ huynh đối với GV và vị trí của GV trong mối quan hệ với các GV khác; Yếu tố tâm lý liên quan đến tầm quan trọng của việc tự nhận thức trong việc hình thành bản sắc nghề nghiệp GV; Các yếu tố văn hóa ảnh hưởng đến cách GV nhìn nhận và khái niệm về cộng đồng nghề nghiệp địa phương của họ cũng như các quy định của chính phủ, chính sách giáo dục ngôn ngữ và các vấn đề về quyền lực và vị trí.

Xét về cả hai khía cạnh cá nhân (hình ảnh bản thân, lòng tự trọng) và chuyên môn (nhận thức về nhiệm vụ, quan điểm tương lai, động lực làm việc), có một số điểm tương đồng giữa hai quan điểm trên. Để phân tích những thay đổi về bản sắc nghề nghiệp, cụ thể liên quan đến hoạt động phát triển

chuyên môn, hệ thống các yếu tố ảnh hưởng về mặt lịch sử, xã hội học, tâm lý và văn hóa theo quan điểm của Vloet và Swet (2010) cần được phân tích như sau:

2.2.1. Yếu tố xã hội học

Bản sắc được xác định bằng sự tương tác với nhiều hoàn cảnh khác nhau trong môi trường xã hội. Quá trình đàm phán bản sắc nghề nghiệp của GV Tiếng Anh bị ảnh hưởng bởi một số biến số phản ánh tính độc đáo. Những yếu tố xã hội quyết định này bao gồm sự gạt ra ngoài lề dựa trên sự công nhận về chuyên môn, động lực, sự hài lòng trong công việc, tổ chức trường học, tình trạng việc làm, sự phân chia dựa trên sắc tộc, vị trí và vai trò trong tổ chức, trao quyền và lãnh đạo GV. Phát triển bản sắc là một thành phần quan trọng trong quá trình trưởng thành của con người cũng như xác lập vai trò của con người trong xã hội. Đàm phán vị trí và bản sắc của một người trong các bối cảnh khác nhau là một quá trình liên tục bao gồm sự tương tác và đôi khi đấu tranh với vai trò và vị trí của người khác. Mọi người chấp nhận, củng cố, giảm thiểu hoặc thách thức mà họ có thể tiếp cận được. Bản sắc thể hiện những đặc điểm cá nhân, không cố định và được biến đổi bởi môi trường xã hội xung quanh. Điều này nhất quán với (Norton, 1997; Varghese và cộng sự, 2005), người đã nhấn mạnh vai trò của các tương tác xã hội trong việc thay đổi bản sắc nghề nghiệp [4].

2.2.2. Yếu tố tâm lý và văn hóa

Sự căng thẳng và áp lực là những yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển bản sắc của GV: Khối lượng công việc nặng nề, tương tác chuyên môn tiêu cực với đồng nghiệp, lương không đủ, vấn đề hành vi của người học, khả năng lãnh đạo kém và cường độ làm việc cao, tất cả đều làm giảm sự nhiệt tình tham gia của họ trong hoạt động phát triển chuyên môn. Họ cũng xác định những hoàn cảnh khiến cá nhân trải qua căng thẳng, thất vọng và hoang mang, gây trở ngại cho động lực, sự cam kết nghề nghiệp và sự hài lòng trong công việc của họ. Bản sắc của GV được cấu thành từ các yếu tố tâm lý và văn hóa như kinh nghiệm, giáo dục, môi trường và đặc điểm cá nhân, sự hài lòng, kiến thức, sự cam kết, sự thích ứng và giao tiếp. Các vấn đề cá nhân, giữa các cá nhân và tổ chức là nguyên nhân chính gây căng thẳng cho GV, dẫn đến những thay đổi trong bản sắc nghề nghiệp. Một nghiên cứu khác về các yếu tố quan trọng đối với sự thay đổi bản sắc nghề nghiệp là yếu tố tâm lý và nghề nghiệp. Tầm quan trọng của yếu tố tâm lý và nghề nghiệp trong tương tác xã hội được nhấn mạnh đồng thời. 6 yếu tố phát triển bản sắc nghề nghiệp được đề xuất, bao gồm: sự tự kỳ vọng, vai trò của GV, phương pháp sư phạm, năng lực và kiến thức giảng dạy, hành vi công dân của GV. Khi GV tận tâm hơn với công việc, họ sẽ cố gắng cải thiện khả năng, kiến thức và phương pháp giảng dạy. Xét đến biến số tâm lý và nghề nghiệp, hệ thống niềm tin của người tham gia, đặc điểm cá nhân, bối cảnh, quyết định, thực hành, phản ánh, các sự cố quan trọng ảnh hưởng đến việc xây dựng bản sắc của GV. Bản sắc có thể được xây dựng bằng kinh nghiệm của các hoạt động hiện tại, quá khứ và tương lai.

2.3. Đánh giá động lực công cụ và động lực hội nhập trong quá trình hình thành bản sắc giáo viên của sinh viên sư phạm tiếng Anh

2.3.1. Phương pháp nghiên cứu

Để có kết quả nghiên cứu toàn diện, nghiên cứu kết hợp phân tích nội dung có tần suất và phân tích chủ đề để vừa có xu hướng chung vừa có số liệu minh họa. Phân tích nội dung cung cấp một cách tiếp cận có hệ thống để xác định xu hướng trong động lực của SV nhưng có những hạn chế. Phương pháp này có thể bỏ qua bối cảnh và cường độ của động lực, vì tần suất xuất hiện không phản ánh được mức độ nhấn mạnh hay cảm xúc (Krippendorff, 2018). Ngoài ra, nó không thể hiện được sự tương tác giữa động lực công cụ và động lực hội nhập (Braun & Clarke, 2006). Sự khác biệt trong lựa chọn từ ngữ và cách diễn đạt cũng có thể dẫn đến phân loại sai. Để khắc phục nên sử dụng phương pháp kết hợp, bao gồm phân tích nội dung, phân tích chủ đề và mã hóa định tính (Neuendorf, 2017) [5].

2.3.2. Phương pháp thu thập số liệu

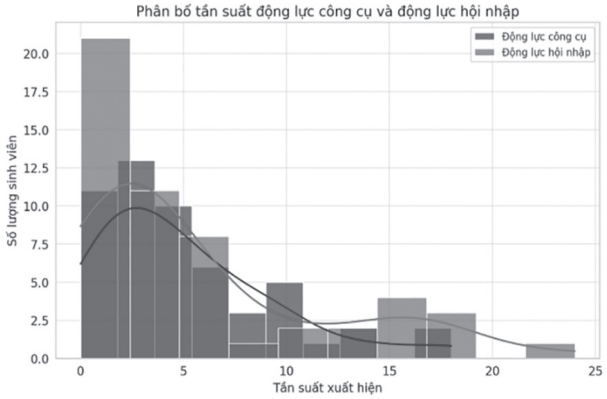
Nghiên cứu thu thập thông tin từ 53 SV năm thứ 2 ngành Sư phạm Tiếng Anh (20-25 tuổi) Trường

Đại học Tây Nguyên. SV đã có kinh nghiệm giảng dạy gia sư hoặc giảng dạy các nhóm nhỏ. SV tham gia nghiên cứu được yêu cầu viết nhật kí phản ánh với các tiêu chí cụ thể từ 500-800 từ có định dạng câu hỏi gợi ý nhằm gợi mở cả động lực công cụ và động lực hội nhập, đồng thời liên kết được với bản sắc GV theo khung lý thuyết của Beijaard và cộng sự (2024) và cho phép SV phản ánh cá nhân nhằm thu thập được dữ liệu phong phú, phản ánh được trải nghiệm thực tế của SV. Nhật kí phản ánh gồm 4 phần chính: 1) Hành trình học tiếng Anh; 2) Động lực học Tiếng Anh (công cụ vs. hội nhập); 3) Ảnh hưởng của động lực đến quyết định trở thành GV; 4) Sự kết nối với bản sắc GV.

2.3.3. Phương pháp phân tích số liệu và kết quả

Khi kết hợp ba khung lý thuyết của Gardner (động lực học ngôn ngữ), Beijaard và cộng sự (bản sắc GV) và Deci & Ryan (thuyết tự quyết), nghiên cứu tiến hành các bước tiếp cận dữ liệu định tính và mã hóa các đoạn nhật ký phản ánh động lực của SV từ C1 đến C53 theo hai loại động lực theo Gardner (1985, 2001) bao gồm động lực công cụ và động lực hội nhập. Bằng phương pháp phân tích nội dung, nghiên cứu xây dựng biểu đồ cột thể hiện tần suất động lực công cụ và động lực hội nhập theo từng mẫu SV.

Thứ nhất, những biểu hiện của động lực công cụ và động lực hội nhập trong nhật kí phản ánh của SV sư phạm Tiếng Anh.



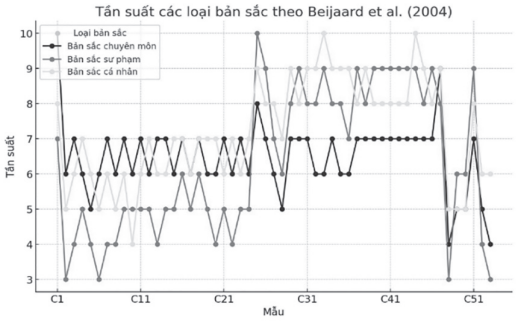
Đây là biểu đồ thể hiện phân bố tần suất của động lực công cụ và động lực hội nhập trong 53 mẫu reflective journals. Kết quả cho thấy phân bố động lực hội nhập rộng hơn và có xu hướng cao hơn động lực công cụ cho thấy nhiều SV bị thúc đẩy bởi mong muốn kết nối văn hóa và truyền cảm hứng. Động lực công cụ tập trung ở mức thấp đến trung bình (0-10 lần xuất hiện), trong khi động lực hội nhập có một số trường hợp rất cao (hơn 20 lần). Đường KDE (đường cong mật độ) cho thấy động lực hội nhập có nhiều giá trị cao hơn, phản ánh rằng SV thường có động lực nội tại mạnh hơn.

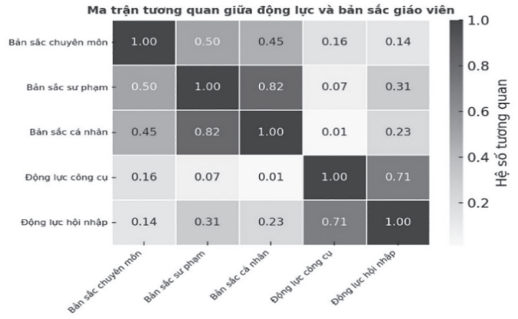
Chỉ số	Động lực công cụ	Động lực hội nhập
Tổng tần suất	270 lần	304 lần
Trung bình mỗi mẫu	5.09 lần	5.74 lần
Phạm vi dao động	0 - 18 lần	0 - 24 lần
Độ lệch chuẩn	**4.33 (Tương đối tập trung)**	**5.99 (Phân tán hơn)**

Dữ liệu cho thấy động lực hội nhập có mức ảnh hưởng cao hơn động lực công cụ trong việc hình thành bản sắc GV (304 > 270). Điều này phản ánh xu hướng chung của SV sư phạm khi lựa chọn nghề giáo không chỉ vì lợi ích nghề nghiệp mà còn vì mong muốn giao tiếp, kết nối văn hóa và truyền cảm hứng. Sự phân bố rộng của dữ liệu (min = 0, max = 24) cho thấy sự đa dạng trong động lực cá nhân, trong đó một số SV chưa xác định rõ động lực của mình, trong khi một số khác thể hiện động lực hội nhập rất mạnh mẽ, xem nghề giáo như một sứ mệnh cá nhân.

Sự phân hóa bản sắc GV cũng được thể hiện rõ theo hai nhóm động lực. Nhóm thiên về động lực công cụ có xu hướng xác định bản sắc nghề nghiệp dựa trên cơ hội tài chính và lợi ích thực tế. Ngược

lại, nhóm có động lực hội nhập lại xây dựng bản sắc GV từ tình yêu ngôn ngữ, mong muốn kết nối xã hội và truyền cảm hứng cho người học. Điều này nhấn mạnh sự khác biệt trong cách tiếp cận nghề nghiệp giữa các cá nhân, đồng thời cho thấy tầm quan trọng của động lực trong việc hình thành bản sắc GV.





Thứ hai, xác định sự ảnh hưởng của động lực đến bản sắc GV bằng Beijaard và cộng sự (2004). Thực hiện mã hóa theo phân tích chủ đề để lập bảng tần suất từ khóa, trong đó các từ khóa được nhóm theo ba khía cạnh bản sắc GV (Beijaard và cộng sự, 2004). Bản sắc chuyên môn có xu hướng dao động nhưng thường giữ mức cao nhất. Bản sắc sư phạm có giá trị thấp hơn và biến động nhẹ, cho thấy ít sự nhấn mạnh hơn vào khía cạnh giảng dạy. Bản sắc cá nhân có xu hướng gần với bản sắc chuyên môn hơn bản sắc sư phạm, thể hiện vai trò quan trọng của yếu tố cá nhân trong bản sắc GV.

Từ ma trận tương quan có thể thấy, động lực hội nhập có mối tương quan mạnh hơn với bản sắc GV (đặc biệt là bản sắc chuyên môn và cá nhân) cho thấy SV có động lực hội nhập cao thường phát triển bản sắc GV mạnh mẽ hơn. Động lực công cụ có mối tương quan thấp hơn với bản sắc GV, nghĩa là việc theo đuổi nghề sư phạm vì lợi ích thực dụng ít ảnh hưởng đến sự hình thành bản sắc GV. Bên canh đó, bản sắc chuyên môn và bản sắc cá nhân có mối liên hệ chặt chẽ, phản ánh rằng SV có bản sắc chuyên môn cao cũng thường có bản sắc cá nhân cao.

Thứ ba, mức độ bền vững và tự chủ của động lực (Deci & Ryan, 1985, 2000). Động lực hội nhập có tính bền vững cao hơn do xuất phát từ niềm đam mê nội tại, phù hợp với lý thuyết của Deci & Ryan (2000). SV theo đuổi nghề giáo vì yêu thích ngôn ngữ và mong muốn kết nối văn hóa có xu hướng duy trì động lực lâu dài hơn. Ngược lại, động lực công cụ mang tính chất thực dụng, có thể suy giảm nếu SV không đạt được mục tiêu mong muốn, chẳng hạn như cơ hội việc làm không đáp ứng kỳ vọng. SV có động lực hội nhập cao thường có mức độ tự quyết cao hơn, vì họ học Tiếng Anh dựa trên sự yêu thích và niềm đam mê cá nhân, thay vì bị tác động bởi các yếu tố bên ngoài. Trong khi đó, những SV có động lực công cụ cao nhưng động lực hội nhập thấp có thể thiếu tính tự chủ, do động lực của họ phụ thuộc vào các yếu tố bên ngoài như thu nhập hay cơ hội nghề nghiệp. Điều này cho thấy động lực bên trong đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì sự kiên trì và phát triển bản sắc nghề nghiệp bền vững.

3. Kết luận

Một trong những yếu tố chính ảnh hưởng đến chất lượng của quá trình giáo dục là bản sắc nghề nghiệp của GV được thể hiện qua những tương tác trong lớp học, phương thức GV áp dụng chương trình giảng dạy, kết quả giảng dạy và sự công nhận, đánh giá của xã hội đối với GV. Bản sắc của GV ngôn ngữ có thể được xem xét trong mối quan hệ với việc đào tạo GV, các hoạt động tương tác trong lớp học, bối cảnh GV sinh sống và môi trường làm việc. Dữ liệu cho thấy SV ngành Sư phạm tiếng Anh có xu hướng thiên về động lực hội nhập hơn, với tần suất xuất hiện 304 lần so với 270 lần của động lực công cụ. Điều này phản ánh phần lớn SV không chỉ xem nghề giáo như một công việc mà còn là phương tiện để giao tiếp, truyền cảm hứng và kết nối văn hóa. Bên cạnh đó, sự phân tán trong tần suất động lực cho thấy sự khác biệt đáng kể giữa các SV. Một số chọn nghề vì mục tiêu thực dụng như cơ hội nghề nghiệp và tài chính, trong khi số khác xem đây là sứ mệnh cá nhân, gắn liền với đam mê và giá trị cá nhân. Theo lý thuyết của Deci & Ryan (2000), động lực hội nhập có tính

bền vững cao hơn do xuất phát từ niềm đam mê nội tại. Điều này giúp SV duy trì động lực với nghề trong thời gian dài, ngay cả khi gặp khó khăn, so với động lực công cụ, vốn có thể suy giảm nếu các mục tiêu thực dụng không đạt được.

Tài liệu tham khảo

[1] Beauchamp, C., & Thomas, L. (2009), *Understanding teacher identity: An overview of issues in the literature and implications for teacher education (Hiểu về bản sắc giáo viên: Tổng quan về các vấn đề trong tài liệu và ý nghĩa đối với đào tạo giáo viên)*, Cambridge Journal of Education (Tạp chí Giáo dục Cambridge), (39 (2), 175-189.

[2] Dörnyei, Z. (2005), *The Psychology of the Language Learner: Individual Differences in Second Language Acquisition (Tâm lý của người học ngôn ngữ: Sự khác biệt cá nhân trong việc tiếp thu ngôn ngữ thứ hai)*, Lawrence Erlbaum Associates.

[3] Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004), *Xem xét lại nghiên cứu về bản sắc nghề nghiệp của giáo viên* (Reconsidering research on teachers' professional identity), Teaching and Teacher Education (Nghiên cứu giảng dạy và đào tạo giáo viên), 20 (2), 107-128. https://doi.org/10.1016/j.tate.2003.07.001.

[4] Braun, V., & Clarke, V. (2006), *Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology (Sử dụng phân tích chủ đề trong tâm lý học. Nghiên cứu định tính trong tâm lý học),* 3(2), 77-101.

[5] Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985), *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior (Động lực nội tại và sự tự quyết trong hành vi của con người)*, Springer.

GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ GIẢNG DẠY...

Tiếp theo trang 160

7. Kết luận

Giáo dục quyền con người cho HS THPT có nội hàm rộng lớn, được thể hiện ở mục đích, yêu cầu nhằm trang bị kiến thức cơ bản về quyền con người, hình thành ý thức tôn trọng, bảo vệ, sử dụng quyền con người cho HS phổ thông. Đồng thời qua đó cũng góp phần xây dựng ý thức trách nhiệm của HS đối với cộng đồng, xã hội. Đây là quá trình tương tác giữa GV và các chủ thể khác có tham gia vào giáo dục quyền con người với HS phổ thông nhằm đạt được mục tiêu giáo dục quyền con người. Có thể thấy thực tiễn giảng dạy quyền con người trong các trường THPT còn có rất nhiều vấn đề đòi hỏi cả GV và HS phải nghiên cứu, tìm tòi, giải quyết nhằm nâng cao hiệu quả quá trình dạy và học tập đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay ở trường THPT nói riêng cũng như các trường phổ thông trên cả nước nói chung. Những kết quả nghiên cứu trên đây chính là cơ sở quan trọng để GV tìm ra các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả giảng dạy, giúp HS tích cực chủ động chiếm lĩnh tri thức, phát triển kỹ năng tư duy giải quyết vấn đề. Để giáo dục quyền con người thực sự hiệu quả ở các trường THPT cần có sự đồng bộ trong chính sách, sự phối hợp chặt chẽ giữa nhà trường, gia đình và xã hội cùng với sự tham gia tích cực của mỗi HS. Chỉ khi đó, giáo dục quyền con người mới thực sự trở thành một phần quan trọng và không thể thiếu trong quá trình giáo dục toàn diện HS, góp phần xây dựng một xã hội ngày càng công bằng, nhân ái và tiến bộ.

Tài liệu tham khảo

[1] Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh (2021), *Giáo trình Lý luận và pháp luật về quyền con người (dùng cho hệ đào tạo cao cấp lý luận chính trị),* NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.

[2] Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh (2023), *Các văn kiện quốc tế, khu vực về quyền con người - tuyển chọn, sách tham khảo*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.

[3] Đại hội đồng Liên Hợp quốc (1948), *Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền 1948.*

[4] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT, ngày 26/12/2018 ban hành Chương trình giáo dục phổ thông môn Giáo dục công dân.*

[5] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2023), Tài liệu tập huấn "*Giáo dục quyền con người trong chương trình môn học, hoạt động giáo dục cấp trung học phổ thông"*, Hà Nội.

[6] Bộ Giáo dục và Đào tạo - Vụ Giáo dục trung học (2023), *Địa chỉ và gợi ý cách tích hợp giáo dục quyền con người vào chương trình môn Giáo dục kinh tế và pháp luật.*

[7] Trường Đại học Luật Hà Nội (2022), *Giáo trình Luật Hiến pháp*, NXB Tư pháp, Hà Nội, tr. 199.

[8] Nguyễn Thị Hồng Yến (2019), *Vai trò và sự tham gia của các cơ sở nghiên cứu/đào tạo trong thực hiện các khuyến nghị UPR về giáo dục quyền con người tại Việt Nam,* Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, số 4.