



Review Article

The Teachers' Professional Development in Singapore and Malaysia: Experience for Vietnam

Truong Thi Bich*

VNU University of Education, 144 Xuan Thuy, Cau Giay, Hanoi, Vietnam

Received 21st December 2023

Revised 18th July 2024; Accepted 23rd July 2024

Abstract: The quality of education and the quality of a country's human resources depend greatly on its teachers. Therefore, training and fostering teachers play an important role in the development of the country. The article addresses some issues of two countries, Singapore and Malaysia, in teacher professional development. These are the issues: enrollment and training; recruitment and training; Rewarding, encouraging and honoring teachers. This article analyzes the strengths of these two countries in teacher training and development. In the context of fundamental and comprehensive reform of education in Vietnam, the reform of teacher training programs in the direction of professional development is being researched by teacher training institutions to find appropriate directions. The 21st century teacher training model of Malaysia and Singapore is a valuable experience for us to learn and apply in building and developing teacher careers in Vietnam.

Keywords: Developing the teaching profession, teacher training, educational innovation, education in Singapore, education in Malaysia.

* Corresponding author.

E-mail address: bichtt@vnu.edu.vn

<https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.4883>

Phát triển nghề nghiệp giáo viên ở Singapore và Malaysia: Kinh nghiệm cho Việt Nam

Trương Thị Bích*

Trường Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội, 144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 21 tháng 12 năm 2023

Chỉnh sửa ngày 18 tháng 7 năm 2024; Chấp nhận đăng ngày 23 tháng 7 năm 2024

Tóm tắt: Chất lượng giáo dục và chất lượng nguồn nhân lực của một quốc gia phụ thuộc rất lớn vào đội ngũ giáo viên của quốc gia đó. Vì vậy, đào tạo, bồi dưỡng giáo viên có vai trò quan trọng trong sự phát triển của đất nước. Bài viết đề cập đến một số vấn đề của hai nước Singapore và Malaysia trong phát triển chuyên môn giáo viên. Đó là những vấn đề: Tuyển sinh và đào tạo; tuyển dụng và bồi dưỡng; đãi ngộ, khuyến khích và tôn vinh nhà giáo. Bài viết phân tích thế mạnh của hai nước này trong đào tạo và phát triển giáo viên. Trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục ở Việt Nam, việc đổi mới chương trình đào tạo giáo viên theo hướng phát triển chuyên môn đang được các cơ sở đào tạo giáo viên nghiên cứu để tìm hướng đi phù hợp. Mô hình đào tạo giáo viên thế kỷ 21 của Malaysia và Singapore là kinh nghiệm quý để chúng ta học hỏi và áp dụng trong việc xây dựng và phát triển nghề dạy học ở Việt Nam.

Từ khóa: Phát triển nghề nghiệp giáo viên, đào tạo giáo viên, đổi mới giáo dục, giáo dục Singapore, giáo dục Malaysia.

1. Mở đầu

Các chuyên gia giáo dục đã từng khẳng định: chất lượng của một nền giáo dục không thể vượt ngoài chất lượng của đội ngũ giáo viên. Hay nói cách khác, người giáo viên đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển giáo dục của một quốc gia. Thế giới đang thay đổi nhanh chóng với những thách thức đối với từng cá nhân và cả xã hội. Để đáp ứng được với những thách thức này, học sinh cần được trang bị những kỹ năng và kiến thức mới. Chính những thay đổi trong yêu cầu về kỹ năng của học sinh đã dẫn đến những thay đổi trong năng lực mà giáo viên cần có để dạy học một cách hiệu quả trong thế kỷ 21.

Singapore và Malaysia là hai quốc gia thuộc châu Á, từng đi lên, phát triển mạnh mẽ từ nghèo đói và chiến tranh. Nói đến Singapore là nói đến một trong những câu chuyện thành công vĩ đại của giáo dục châu Á. Một trong

những lý do đặc biệt quan trọng khiến Singapore đã rất thành công trong việc xây dựng một hệ thống giáo dục đẳng cấp thế giới trong một thời gian ngắn là Chính phủ nước này đã xây dựng và thực hiện hiệu quả những chính sách kịp thời, hợp lý và xứng đáng cho đội ngũ làm giáo dục. Ở quốc đảo này, để trở thành giáo viên là công việc rất khó khăn, đòi hỏi cao và những nhà giáo cao quý đã giúp Singapore tạo ra nhiều thế hệ học sinh đạt thành tích tốt nhất thế giới (O. S. Tan và các cộng sự, 2017) [1]. Về đất nước Malaysia, kể từ khi giành được độc lập vào năm 1957, giáo dục đã đóng vai trò nổi bật như là một phần không thể tách rời của chính sách phát triển của Chính phủ. Giáo dục đã trải qua những thay đổi và phát triển mạnh mẽ trong nhiều năm. Chính sách phát triển nghề nghiệp giáo viên đã được Chính phủ quan tâm thực hiện và đã có những ưu việt so với khu vực. Malaysia là quốc gia đa sắc tộc, đa tôn giáo, đa chính trị nhưng có nền giáo dục phát triển khá vững chắc và đạt được nhiều thành tựu. Mục tiêu của Malaysia là cung cấp một nền giáo dục bình đẳng, xuất sắc, mang

* Tác giả liên hệ.

Địa chỉ email: bichtt@vnu.edu.vn

<https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.4883>

tầm cỡ quốc tế cho tất cả mọi cá nhân thuộc những nhóm sắc tộc và ngôn ngữ khác nhau để họ có thể phục vụ quốc gia và thế giới tốt nhất. Điều đó đã quyết định những thành tựu phát triển giáo dục của Malaysia hiện nay (Trương Tấn Đạt, 2016) [2]. Trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay, việc phân tích và học hỏi kinh nghiệm các nước có nền giáo dục tiên tiến để vận dụng trong thực tiễn giáo dục nước nhà là hoạt động quan trọng và cần thiết, đặc biệt trong phát triển, nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên. Bài viết tập trung giới thiệu và phân tích chính sách phát triển giáo viên của Singapore và Malaysia, trong đó làm rõ các vấn đề về tuyển sinh và đào tạo, tuyển dụng và bồi dưỡng, các chế độ đãi ngộ và tôn vinh nhà giáo. Từ đó, rút ra các bài học kinh nghiệm cho phát triển giáo viên ở Việt Nam.

2. Tổng quan vấn đề nghiên cứu

2.1. Những nghiên cứu về phát triển nghề nghiệp giáo viên ở trong nước

Vấn đề phát triển nghề nghiệp giáo viên đã được các quốc gia đặc biệt quan tâm. Việt Nam cũng không ngoại lệ. Đã có những hội thảo khoa học được tổ chức chỉ dành riêng cho chủ đề này. Năm 2016, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội chủ trì Hội thảo *Trường sư phạm trong phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên phổ thông đáp ứng chương trình giáo dục mới* [3] đã quy tụ 50 bài viết tập trung vào các vấn đề cụ thể liên quan đến phát triển năng lực nghề nghiệp giáo viên. Đó là *Nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên tại các cơ sở đào tạo* và *Phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên phổ thông đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông mới*. Hội thảo có bài viết có tính chất định hướng vĩ mô trong đào tạo giáo viên ở các trường sư phạm [3, tr. 17-27]. Tác giả Đào Thị Oanh trình bày nghiên cứu về đổi mới đào tạo giáo viên theo định hướng nghiên cứu [3, tr. 101-109]. Theo đó, tác giả khẳng định, chất lượng đào tạo giáo viên gắn kết chặt chẽ với kết quả nghiên cứu khoa học. Hầu hết các bài viết chia sẻ những nghiên cứu và kinh nghiệm về phát triển năng lực dạy học, năng lực giáo dục cho giáo viên phổ thông. Nhóm tác giả

Nguyễn Hoàng Đoàn Huy, Huỳnh Thị Hồng Hạnh đề xuất một số giải pháp phát triển nghề nghiệp cho giáo viên phổ thông thông qua rèn luyện kỹ năng nghiên cứu tác động cải tạo thực tiễn [3, tr. 165-176]. Một số tác giả tập trung nghiên cứu bồi dưỡng cho giáo viên phổ thông các năng lực dạy học cụ thể. Đó là năng lực thiết kế hoạt động trải nghiệm [3, tr. 323-337], năng lực phát triển chương trình giáo dục nhà trường [3, tr. 337-346], năng lực dạy học tích hợp [3, tr. 390-402], năng lực đánh giá thường xuyên hoạt động học tập của học sinh [3, tr. 412-418],...

Tác giả Vũ Thị Sơn trong bài viết *Phương thức đào tạo giáo viên theo định hướng nghiên cứu tác động cải tạo thực tiễn. Giải pháp 3 trong 1* [4] đã có những nhận định sâu sắc về mối quan hệ chặt chẽ giữa nghiên cứu khoa học với quá trình đào tạo giáo viên. Nhóm tác giả Nguyễn Thị Hồng Nam, Hồ Thị Thu Hồ [5] đã đưa ra giải pháp nâng cao chất lượng giáo viên thông qua sự gắn kết chặt chẽ giữa trường đại học với trường phổ thông; giữa tiêu chí đầu vào với sản phẩm đầu ra của các cơ sở đào tạo giáo viên.

2.2. Những nghiên cứu về phát triển nghề nghiệp giáo viên ở nước ngoài

Tác giả Robert J. Marzano [6] đã xem việc dạy học vừa có tính chuẩn xác của khoa học vừa có sự thăng hoa của nghệ thuật. Đây là tài liệu tham khảo hữu ích cho các nhà nghiên cứu về khoa học giáo dục và tất cả những ai quan tâm đến nghề dạy học. Cùng chủ đề này, tác giả Howard Gardner [7] và tác giả Ken Bain [8] đã đề cao sự tin tưởng và tôn trọng người học; nắm vững, hiểu sâu lĩnh vực chuyên môn của mình; đối xử với việc dạy học bằng sự nỗ lực nghiêm túc; ủng hộ những mục tiêu mang lại lợi ích lâu dài cả nhận thức và hành động; cố gắng tạo ra môi trường học tập đề cao tư duy phản biện,... Năm 2017, Hội thảo khoa học quốc tế do Trường Đại học Sư phạm Hà Nội tổ chức [9] với hơn 30 bài viết tập trung đưa ra các giải pháp trong đào tạo và bồi dưỡng 3 đối tượng: giáo viên phổ thông, cán bộ quản lý và giảng viên sư phạm của 2 nước Singapore và Malaysia. Các công trình nghiên cứu trên là

nguồn tư liệu đa dạng và phong phú để tác giả triển khai nội dung chính của bài viết.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Chính sách phát triển giáo viên ở Singapore

Tuyển sinh và đào tạo

Tại Singapore, 1/3 số học sinh tốt nghiệp loại xuất sắc mới có thể đăng ký theo học nghề giáo. Sau khi đăng ký, những thí sinh này vẫn phải qua vòng sàng lọc của Viện Giáo dục Quốc gia Singapore (NIE) thuộc Đại học Kỹ thuật Nanyang (NTU) - một trong những trường đại học uy tín của cả nước.

Tất cả giáo viên đều được đào tạo tại Viện này. Sinh viên có thể học để lấy bằng cao đẳng hoặc cử nhân phụ thuộc vào điểm đầu vào của họ. Viện Giáo dục có mối liên hệ chặt chẽ với các trường học nơi mà giáo viên mới được hướng dẫn trong vài năm đầu tiên.

Tại Singapore, những nhân tài về dạy học sẽ được xác định và nuôi dưỡng từ sớm. Đây là quốc gia nổi tiếng với cách tiếp cận toàn diện trong việc xác định và nuôi dưỡng những mầm non cho nghề dạy học. Họ phát triển cả một hệ thống toàn diện từ lựa chọn, đào tạo, đãi ngộ và phát triển giáo viên, hiệu trưởng, bởi vậy họ đã tạo ra nguồn lao động dồi dào cho nghề dạy học.

Trường học có các chương trình tuyển dụng linh hoạt dành cho giáo viên có nhu cầu học thêm.

Chương trình đào tạo tại NIE bao gồm các chương trình từ Diploma đến cử nhân đại học và sau đại học [1].

Cụ thể:

- Diploma in Physical Education (In-Service): Diploma Giáo dục thể chất;
- Diploma in Educational Psychology: Diploma Tâm lý giáo dục;
- Postgraduate Diploma in Education [PGDE]: Diploma Cao học giáo dục;
- Bachelor of Arts (Education) [BA (Ed)]: Cử nhân Khoa học xã hội (Su phạm);

- Bachelor of Science (Education) [BSc (Ed)]: cử nhân Khoa học tự nhiên (Su phạm);

- Master of Arts (Education, Arts and Humanities and Physical Education): thạc sỹ Khoa học Xã hội (Giáo dục, Khoa học Xã hội và Nhân văn, Giáo dục thể chất);

- Master of Science (Mathematics, Physical Education and Sciences): thạc sỹ khoa học Tự nhiên (Toán học, Giáo dục thể chất và Khoa học Tự nhiên);

- Doctor of Philosophy (Education, Arts and Humanities, Physical Education and Sciences): Tiến sỹ khoa học (Giáo dục, Khoa học Xã hội và Nhân văn, Giáo dục thể chất, Khoa học Tự nhiên);

- Doctor in Education: Doctoral programme (by Coursework with Dissertation): tiến sỹ giáo dục: chương trình tiến sỹ (chuyên đề cộng luận án);

Tuyển dụng và bồi dưỡng

Những giáo viên tiềm năng được lựa chọn cẩn thận từ nhóm học sinh thuộc nhóm 1/3 dẫn đầu trong kỳ thi tốt nghiệp phổ thông thông qua một hội đồng gồm nhiều hiệu trưởng. Năng lực học thuật tốt là một điều kiện quan trọng để đảm bảo cam kết đối với nghề và khả năng dạy học sinh từ nhiều tầng lớp xã hội. Giáo viên tiềm năng sẽ nhận được một khoản trợ cấp hàng tháng khá cạnh tranh so với lương tháng dành cho sinh viên mới tốt nghiệp của các ngành khác. Những giáo viên này sẽ phải cam kết dạy học trong vòng 3 năm. Tình yêu dành cho nghề giáo viên đã được vun trồng từ sớm thông qua những khóa thực tập dành cho giáo viên cấp ba. Ngoài ra, Chính phủ cũng có chính sách tuyển dụng những người đang đi làm những ngành nghề khác để đem đến những kiến thức thực tế cho học sinh. Theo thống kê, trung bình chỉ có 1/8 ứng viên được chấp nhận sau quá trình tuyển chọn gắt gao để làm nghề dạy học. Hầu hết thí sinh có một bằng cử nhân về môn sẽ dạy trước khi nộp đơn ứng tuyển su phạm, sau đó phải hoàn thành một trong những chương trình đào tạo su phạm tại NIE và vượt qua bài kiểm tra trình độ đầu vào để trở thành giáo viên. Những người trúng tuyển phải đạt số điểm ít nhất là ở mức giữa thang điểm của kỳ thi A-level, kỳ thi khó nhất đối với học sinh phổ thông Singapore. Ngoài ra, ứng viên phải trải qua các lần phỏng vấn nghiêm ngặt, tập trung vào phẩm chất cá nhân của một giáo viên giỏi,

đánh giá sâu về thành tích học tập, những đóng góp cho trường và cộng đồng.

Đối với hoạt động bồi dưỡng, mỗi năm giáo viên phải tham gia đủ 100 giờ học bồi dưỡng. Có nhiều cách để tham gia các khóa bồi dưỡng này. Hầu hết các khóa học bồi dưỡng đều được thực hiện tại trường bởi các chuyên gia. Nhiệm vụ của họ là tìm ra các vấn đề trong giảng dạy tại trường đó và khắc phục hoặc giới thiệu những phương pháp giảng dạy mới hay một công nghệ mới. Mỗi trường sẽ có một khoản kinh phí giúp giáo viên phát triển năng lực bản thân bao gồm cả việc ra nước ngoài học hỏi nền giáo dục của nước khác [10].

Đãi ngộ, khuyến khích và tôn vinh nhà giáo

Bộ Giáo dục Singapore kiểm soát chặt chẽ lương khởi điểm cho mỗi ngành nghề và đã điều chỉnh lương của giáo viên mới để đảm bảo việc dạy học là một ngành nghề hấp dẫn. Dạy học được coi là công việc toàn thời gian và giáo viên với biểu hiện tốt trong công việc sẽ nhận được các khoản thưởng.

Về vấn đề khen thưởng, giáo viên sẽ được đánh giá hàng năm dựa theo 16 nhóm năng lực. Trong đó người ta tính đến đóng góp của giáo viên đối với sự phát triển về học thuật cũng như tính cách của học sinh, mối quan hệ của giáo viên với phụ huynh và cộng đồng cũng như đóng góp với đồng nghiệp và trường học. Những người có biểu hiện tốt sẽ được thưởng và tiền này trích từ quỹ phần thưởng của trường.

Phát triển nghề nghiệp: sau ba năm đầu dạy học theo cam kết, giáo viên sẽ được đánh giá hàng năm để xem con đường nào phù hợp với họ trong 3 con đường: giáo viên cao cấp, chuyên gia về chương trình hoặc nhà nghiên cứu và cuối cùng là lãnh đạo. Mỗi một con đường có bậc lương riêng. Giáo viên với tiềm năng trở thành lãnh đạo sẽ được tuyển vào nhóm quản lý bậc trung và nhận được đào tạo phù hợp với vị trí mới. Những quản lý bậc trung này sẽ được đánh giá để cất nhắc lên thành hiệu phó và rồi hiệu trưởng. Ở mỗi bước phát triển thì ứng viên đều được trải nghiệm cũng như đào tạo để chuẩn bị cho vị trí lãnh đạo.

Ở Singapore, giáo viên trẻ được đánh giá liên tục về năng lực lãnh đạo và được tạo cơ hội để thể hiện cũng như học hỏi. Một vài người sẽ

được chuyển tới làm việc tại Bộ Giáo dục và khi có đủ kinh nghiệm thì những ứng viên này sẽ được tham gia phỏng vấn và trải nghiệm những bài tập tình huống lãnh đạo. Khi vượt qua được những bài kiểm tra này, ứng viên sẽ theo học một khóa 6 tháng dành cho lãnh đạo tại Viện Giáo dục Quốc gia và vẫn được trả lương. Quá trình này là toàn diện và vất vả. Trong quá trình học sẽ có một chuyến học tập tại nước ngoài và một dự án cải cách trường học. Mỗi năm chỉ có 35 người được lựa chọn cho khóa học này [10].

Để nâng cao kiến thức và kỹ năng, giáo viên được tạo điều kiện để học tập. Với giáo viên có nhu cầu theo học khóa thạc sỹ tại chức, họ sẽ được tạo cơ hội để chọn việc dạy học bán thời gian tại trường. Khi hoàn thành khóa thạc sỹ ngành học được chấp nhận, giáo viên đó sẽ nhận được một khoản tiền trị giá 4000 đô Sing. Ngoài ra, Bộ Giáo dục cũng có học bổng thạc sỹ toàn phần để khuyến khích giáo viên học cao hơn. Những giáo viên chưa có bằng cử nhân có thể hoàn thành khóa Advanced Diploma tại Viện Giáo dục Quốc gia [11].

Ở Singapore, học phí cho khóa học sư phạm được tài trợ bởi Nhà nước. Ngoài ra sinh viên sư phạm còn nhận được khoản trợ cấp hoặc lương trong quá trình đào tạo. Sau khi tốt nghiệp và đi làm, những giáo viên mới sẽ dành 2 năm đầu tiên để học tập với những chuyên gia giáo dục. Trong khoảng thời gian này họ chỉ dạy 2/3 số lượng giờ dạy của một giáo viên đã có kinh nghiệm. Họ sẽ tham gia các khóa về quản lý lớp học, tư vấn, thực hành việc tự phản ánh và đánh giá được đưa ra bởi Viện Giáo dục Quốc gia và Bộ Giáo dục.

Bộ Giáo dục Singapore thường xuyên xem xét mức lương dành cho giáo viên để đảm bảo mức lương này có thể cạnh tranh với mức lương của các ngành nghề khác. Đối với một sinh viên mới ra trường với bằng cử nhân thì mức lương một năm sẽ là 41976 đô la Sing. Theo số liệu mới nhất, hiện tại, mức lương giáo viên trung học tại Singapore cao nhất là 100,000 đô la Sing mỗi năm (khoảng 1,8 tỉ VNĐ); thấp nhất là 6,000 đô la Sing (khoảng 110 triệu VNĐ); trung bình là 53,000 đô la Sing mỗi năm (khoảng gần 01 tỉ VNĐ) [12, 13].

Về đãi ngộ và phúc lợi khác thì giáo viên Singapore được hưởng tất cả những đãi ngộ dành cho viên chức nhà nước bao gồm: tiền thưởng năm, tiền thưởng cho kết quả công việc, tiền đóng quỹ hưu trí, tiền thuốc men và nghỉ phép hàng năm. Nếu giáo viên làm việc gắn bó lâu dài sẽ nhận được tối đa số tiền thưởng là 168,800 đô la Sing cho 30 năm công tác [14].

3.2. Chính sách phát triển giáo viên ở Malaysia

Tuyển sinh và đào tạo

Chính phủ Malaysia xác định hướng đào tạo giáo viên là tạo ra những giáo viên cao quý, chu đáo, trí thức, khéo léo, sáng tạo và đổi mới, kiên trì và có năng lực, có tầm nhìn khoa học, cam kết duy trì những khát vọng của đất nước, tự hào về di sản và tận tâm vì sự phát triển của cá nhân và bảo toàn một xã hội thống nhất, tiến bộ và có kỷ luật. Định hướng này được cụ thể hóa thành nguyên lý trong chương trình đào tạo giáo viên trong đó khuyến khích phát triển sự hài hòa, mọi tiềm năng của cá nhân, được đào tạo và có kỹ năng và Bộ Giáo dục đảm bảo đáp ứng những khát vọng đó [15].

Áp dụng chính sách giáo dục của Phần Lan - một quốc gia có hệ thống giáo dục chất lượng hàng đầu thế giới, Chính phủ Malaysia quán triệt chủ trương tuyển sinh viên giỏi vào học trường sư phạm. Bộ Giáo dục chịu trách nhiệm lên kế hoạch và tổ chức hoạt động đào tạo trong và sau đại học cho đội ngũ giáo viên để đáp ứng nhu cầu của các trường. Cả các Viện Giáo dục và đại học đều chịu trách nhiệm đào tạo và bồi dưỡng giáo viên. Với sự thành lập của Bộ Cao học vào năm 2004, việc đào tạo giáo viên phổ thông và tiểu học được chia ra. Bộ Cao học đào tạo giáo viên phổ thông tại các trường đại học công lập còn Bộ Giáo dục đào tạo giáo viên tiểu học tại Viện Giáo dục.

Quá trình giám sát việc đào tạo giáo viên của Malaysia là do Viện Đào tạo Giáo viên (Teacher Education Division - TED) của Bộ Giáo dục chịu trách nhiệm. Chương trình đào tạo giáo viên được cung cấp bởi các trường đại học và Viện Giáo dục. Ngoài ra, có nhiều giáo viên cũng lựa chọn nâng cao bằng cấp của mình thông qua các khóa học tại các trường này.

Nhiều người trong số họ chọn học 1 năm tại Viện Giáo dục sau đó học tiếp hai năm tại một trường đại học công lập và tất cả chi phí đều được tài trợ bởi Bộ Giáo dục.

Cho đến nay, Malaysia có tổng cộng có 27 trường cao đẳng tại 14 bang đang cung cấp các khóa đào tạo và bồi dưỡng giáo viên.

Mỗi Viện Giáo dục có từ 800 - 1000 sinh viên. Những sinh viên này sẽ mất một năm để lấy được chứng chỉ về giảng dạy (Postgraduate Diploma) và năm năm rưỡi để có bằng cử nhân sư phạm. Những giáo viên đang đi làm và có nhu cầu nâng cao trình độ có thể tham gia các khóa học dài 2-3 ngày do giảng viên của nhiều ngành khác nhau giảng dạy. Những khóa học này kéo dài từ vài ngày cho đến vài tuần, vài tháng và đóng vai trò như những khóa bồi trợ [15].

Để nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên, Chính phủ Malaysia đã đưa ra nhiều cuộc cải cách từ việc lựa chọn, tuyển dụng, nội dung chương trình đào tạo, công nghệ thông tin, độ dài, nội dung và phương pháp đào tạo đến cách tiếp cận.

Tuyển dụng và bồi dưỡng

Một chính sách nữa được thực hiện bởi Bộ Giáo dục Malaysia để nâng cao chất lượng giáo viên đó là thu hút nhân tài và nâng cao vị thế nghề dạy học. Theo Chương trình đãi ngộ của Malaysia, lương của giáo viên được chia theo bằng cấp của họ và gồm 2 loại: có và không có bằng cử nhân. Dựa vào các biểu hiện công tác, bằng cấp khác, kinh nghiệm cũng như cấp bậc giảng dạy mà giáo viên được bổ nhiệm.

Malaysia quảng bá tiêu chuẩn cao và điều kiện làm việc tốt dành cho giáo viên nằm trên mức trung bình của khu vực Châu Á - Thái Bình Dương. Chính phủ Malaysia đưa ra nhiều chương trình cũng như hỗ trợ để đảm bảo lực lượng giáo viên tiểu học và phổ thông của họ đều hoàn thành bậc cử nhân. Ngoài ra họ còn đưa ra các cải cách nhắm đến vai trò và phương pháp giảng dạy của giáo viên nhằm đáp ứng được yêu cầu của nền kinh tế dựa vào tri thức.

Phát triển nghề nghiệp cho giáo viên là một vấn đề quan trọng trong chính sách giáo dục của bất kỳ quốc gia nào nhằm nâng cao chất lượng giáo dục và hiệu quả giảng dạy. Malaysia đã xây dựng hai chiến lược phát triển giáo dục:

“Kế hoạch phát triển giáo dục - 2006-2010” và “Kế hoạch giáo dục quốc gia” 2013-2025, hướng tới phát triển chuẩn và chất lượng giáo dục. Trong rất nhiều chiến lược được nêu ra, chiến lược khiến nghề dạy học trở thành một nghề “danh giá” để đảm bảo rằng các trường tuyển được các giáo viên giỏi, qua đó nâng cao chất lượng giáo dục nói chung.

Chính phủ Malaysia cũng thể hiện những nỗ lực không ngừng trong việc bồi dưỡng phát triển sự nghiệp giảng dạy của giáo viên. Song song với việc cải cách chương trình đào tạo giáo viên ở các trường sư phạm, chuẩn nghề nghiệp giáo viên cũng được ban hành, cung cấp chuẩn so sánh để giáo viên phấn đấu đạt chuẩn. Các chương trình đào tạo căn cứ vào chuẩn để xây dựng và tiến hành đào tạo. Đối với phát triển nghề nghiệp giáo viên, các trường sư phạm phải có cam kết giúp đỡ giáo viên do mình đào tạo về mặt kiến thức và thực tiễn nghề nghiệp. Chính sách quốc gia đòi hỏi giáo viên phải tham gia vào việc bồi dưỡng phát triển nghề nghiệp một cách thường xuyên, ngay từ khi bắt đầu hoạt động nghề. Hình thức có thể đa dạng, như khóa học được cấp bằng, khóa học không được cấp bằng, hội thảo, hoặc các trải nghiệm phát triển nghề nghiệp không chính thức.

Chính sách tuyển dụng giáo viên ở Malaysia hết sức chặt chẽ. Hằng năm chỉ tuyển 30% những sinh viên tốt nghiệp, có kết quả điểm số cao, ở các khoa giáo dục và trường sư phạm vào các trường công lập.

Giáo viên được khuyến khích học thạc sĩ và tiến sĩ với rất nhiều chương trình học bổng của Nhà nước tài trợ. Ở Malaysia, hầu hết giáo viên phổ thông có bằng thạc sĩ hoặc bằng tốt nghiệp cử nhân sư phạm, giáo viên tiểu học chủ yếu có bằng cử nhân hoặc cao đẳng.

Malaysia là quốc gia tiên phong trong việc thực hiện kế hoạch chiến lược áp dụng công nghệ thông tin trong giáo dục. Những chính sách đầu tiên về việc này bắt đầu từ Kế hoạch Lần thứ 6 của Malaysia (1990 - 1995) như một công cụ để đạt được tầm nhìn 2020 - 2025. Từ đó việc áp dụng công nghệ thông tin vào giáo dục được đưa vào các chương trình hành động của Malaysia [16].

Một trong những chính sách nhằm công nghệ thông tin hóa hệ thống giáo dục của Malaysia là việc Chính phủ đầu tư cho cơ sở vật chất. Trong Kế hoạch Malaysia lần thứ 9, Chính phủ đã xác định dành 2,9 tỉ Ringgit cho phát triển cơ sở hạ tầng và trang thiết bị công nghệ thông tin. Đối với việc đào tạo giáo viên thì số tiền này được dùng vào việc xây dựng mạng nội bộ của các trường. Việc cải tiến chất lượng tốc độ truy cập internet tại các trường cũng được tiến hành thường xuyên để tạo điều kiện cho giảng viên sư phạm tiếp cận, áp dụng và đánh giá những thông tin có trên mạng internet để phục vụ việc đào tạo giáo viên [16].

Đãi ngộ, khuyến khích và tôn vinh nhà giáo

Bộ Giáo dục Malaysia đặt mục tiêu nâng cao vị thế của nghề dạy học bằng cách cải thiện chất lượng giáo viên, nghề dạy học và phúc lợi cho giáo viên. Trong đó mục tiêu cụ thể là 50% giáo viên tiểu học và 100% giáo viên phổ thông phải có bằng cử nhân. Để đạt được mục tiêu này, Bộ khuyến khích giáo viên nâng cao bằng cấp của họ thông qua các khóa học tại chức hoặc từ xa trong và ngoài nước thuộc chương trình bồi dưỡng của Bộ.

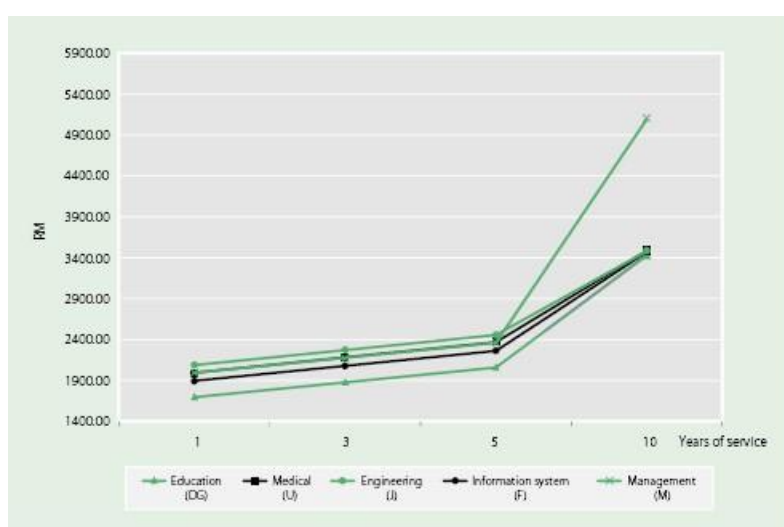
Chính phủ Malaysia đã chi 19,7% trong tổng sản phẩm quốc nội trị giá 100 tỷ USD cho giáo dục trong năm 2017, nhiều hơn so với các nước láng giềng Singapore hoặc Thái Lan. Mặt khác, theo khảo sát của HSBC Holdings (2017) [16], phụ huynh Malaysia chi trung bình 25,479 USD cho việc học của con họ, khiến quốc gia này đứng thứ 8 trong số 15 quốc gia được khảo sát trên thế giới. Ngân sách quốc gia năm 2018 phân bổ 15,4 tỷ USD cho ngành giáo dục. Trong số tiền này, 47,5 triệu USD sẽ được chi để nâng cấp 2000 lớp học thành Lớp học thông minh thế kỷ 21 và mô-đun khoa học máy tính để đưa các chương trình Viết mã vào chương trình giảng dạy của cả trường tiểu học và trung học. Một bước phát triển mới khác là tập trung vào giáo dục TVET và STEM với 62,5 triệu USD được phân bổ. Một điểm mới nữa trong việc cải thiện hệ thống giáo dục là việc khắc sâu văn hóa tiết kiệm cho giáo dục trong xã hội. Chính phủ đã thành lập Chương trình tiết kiệm giáo dục Malaysia và phân bổ khoản tài trợ tương

ứng trị giá 62,5 triệu USD cho những người đóng góp từ 7-12 tuổi và chỉ có thể rút khi 18 tuổi. 100 triệu USD được phân bổ để nâng cấp cơ sở đào tạo giáo viên tại Bộ Giáo dục.

Chính phủ đã dành một phần lớn ngân sách giáo dục hàng năm để thực hiện đào tạo giáo viên. Hai loại hình đào tạo giáo viên được thực hiện là khóa học nâng cao trình độ và khóa học nâng cao kỹ năng kiến thức, với thời gian ngắn hơn một năm. Chính phủ Malaysia tiếp tục nỗ lực nâng cao nghề giảng dạy qua việc cải tiến

chính sách đãi ngộ giáo viên về thù lao và các cơ hội thăng tiến (Hình 1).

Giáo viên dạy những môn học quan trọng như Anh văn, Khoa học, Toán học và Kỹ thuật được cấp thêm phụ cấp. Chi phí khoảng xấp xỉ 638 triệu ringgit, một khoản tiền lớn trong tổng số 30 tỷ ringgit dành cho giáo dục. Một khoản phụ cấp đặc biệt được dành cho giáo viên giảng dạy tại các khu vực hẻo lánh, dao động từ 500 đến 1500 ringgit tùy theo khoảng cách địa lý vùng sâu vùng xa [16].



Hình 1. Biểu đồ tỷ lệ tăng lương cho giáo viên và một số dịch vụ công cộng khác.

Nguồn: Dữ liệu từ Bộ Dịch vụ Công Malaysia

(trích lại Mosheim, S.E., Ahmad, H.& Vongalis-Macrow, A., 2009).

Các giáo viên được tiếp cận các trung tâm hoạt động của Giáo viên và trung tâm tài nguyên ở các huyện khác nhau. Các trung tâm cung cấp cho giáo viên cơ sở vật chất và cơ hội chia sẻ nguồn tài nguyên, ý tưởng và kinh nghiệm trong việc tạo ra tài liệu giảng dạy cho cá nhân. Mỗi trung tâm trong tiểu bang và khu vực của họ hoạt động như một cơ quan điều phối trong việc lập kế hoạch, tổ chức và các chương trình giáo dục tại chỗ.

Giảng viên và giáo viên có thành tích xuất sắc được khen thưởng thông qua một hệ thống phân loại thù lao và tiền thưởng. Ngoài ra còn có một chương trình giáo viên cốt cán (chương trình thăng tiến) và ghi nhận những đóng góp

về thâm niên công tác và chuyên môn của giáo viên. Những người đứng đầu các sở ban ngành xác định giáo viên xuất sắc dựa trên quan sát và đánh giá của Thanh tra trường học liên bang, những người chứng thực năng lực giảng dạy của giáo viên. Các mục tiêu cho chương trình thăng tiến cho giáo viên giỏi như sau:

- i) Ghi nhận những giáo viên có thành tích tốt trong lĩnh vực hay chuyên môn của mình;
- ii) Nâng cao chất lượng giảng dạy;
- iii) Đóng vai trò làm mẫu cho các giáo viên khác để nâng cao xếp loại trường thông qua việc áp dụng kinh nghiệm và chuyên môn của các giáo viên cốt cán;

iv) Mở rộng cơ hội thăng tiến trong dịch vụ giáo dục;

v) Thăng tiến đối với giáo viên mà họ không phải nghỉ giảng dạy hoặc thay đổi vai trò lãnh đạo của họ.

Bộ Giáo dục tổ chức các khóa học phát triển chuyên môn cho các giáo viên Toán, Khoa học, được biết đến như là khóa học Tiếng Anh trong việc giảng dạy Toán học và khoa học để phát triển kỹ năng ngôn ngữ. Giáo viên được yêu cầu phải tham gia khóa học để sử dụng các tài liệu học tập do Bộ cung cấp. Có hơn 50,000 giáo viên Toán và Khoa học tham gia khóa học này thông qua chương trình đào tạo và được cung cấp tài liệu như sách giáo khoa, sách hướng dẫn giáo viên và tài liệu phụ trợ. Giáo viên cũng được cấp Laptop và màn LCD để khuyến khích họ sử dụng đa phương tiện trong việc giảng dạy, cũng như phụ cấp thêm 5% lương cơ bản hàng tháng.

Bộ Giáo dục cũng bắt tay hợp tác với các Bộ và cơ quan ban ngành khác với nhiều ý kiến sáng tạo để phục vụ cho việc phát triển đội ngũ lãnh đạo công nghệ thông tin và tăng cường khả năng lãnh đạo ngành giáo dục ở mọi cấp độ để thích ứng với việc áp dụng công nghệ thông tin trong đào tạo giáo viên. Hiện tại họ có mạng nội bộ hay công nghệ mạng Metro-E dùng cho việc tiếp cận và kết nối. Các giáo viên trong chương trình đào tạo và bồi dưỡng có thể truy cập tài liệu dạy và học thông qua mạng lưới học tập Malaysia. Chương trình đào tạo cử nhân kỹ năng và chương trình thực tập cho những người mới tốt nghiệp cung cấp việc đào tạo kỹ năng tiên tiến, cũng như đào tạo lại kỹ năng cho hơn 2000 người tham gia. Kế hoạch thứ 9 của Malaysia đã phân bổ 12 tỷ RM cho việc phát triển công nghệ thông tin và hạ tầng cơ sở, đào tạo,...

Trợ cấp và khuyến khích là yếu tố quan trọng để duy trì chất lượng giáo viên, nhận diện các điều kiện giảng dạy khác nhau và khen thưởng những giáo viên xuất sắc. Khen thưởng có thể thể hiện dưới dạng vật chất hoặc phi vật. Ở hệ thống giáo dục Malaysia, giáo viên là nhân viên nhà nước nên đủ điều kiện để hưởng trợ cấp về nhà ở, dịch vụ công, chi phí sinh hoạt.

Giáo viên giỏi được nhận trợ cấp và cũng được thăng chức nhằm ghi nhận sự xuất sắc của

họ trong một lĩnh vực, để nêu gương cho các giáo viên khác, tăng chất lượng giáo dục của trường, phát triển giáo viên mà không di chuyển họ sang các công việc và chức trách mang tính hành chính.

Chính phủ đã tạo điều kiện để nỗ lực sử dụng máy tính, Laptop, và màn LCD thúc đẩy giáo viên tiến bộ về chuyên môn của mình. Giáo viên thường được khen thưởng, tặng thưởng, và bằng khen nhằm làm cho họ muốn cố gắng hơn trong công việc và giữ vững danh hiệu giáo viên xuất sắc. Hiệu trưởng các trường phải được công nhận khi trường của họ hoàn thành tốt hơn các trường khác và được tặng chứng nhận trường có thành tích xuất sắc. Giáo viên được khuyến khích theo học lấy bằng cấp cao hơn về các lĩnh vực khác nhau.

4. Bài học kinh nghiệm cho phát triển giáo viên ở Việt Nam

4.1. Bàn luận

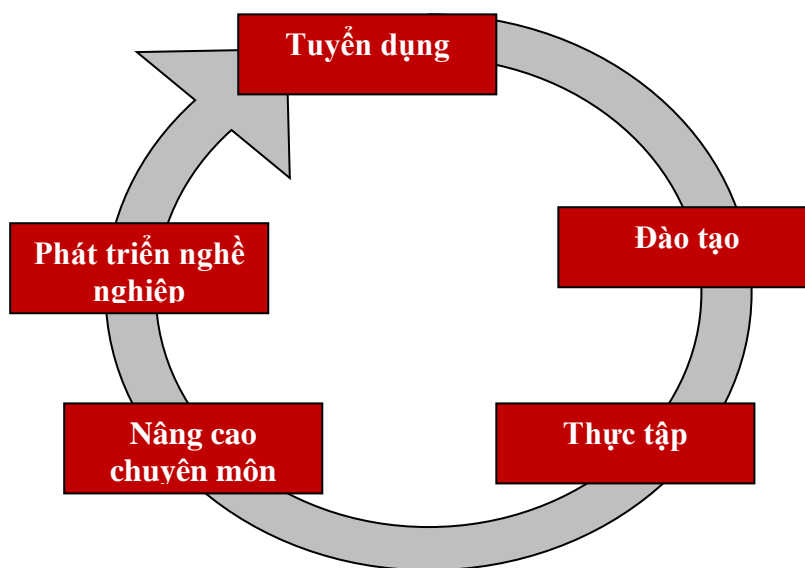
Đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho tương lai

Qua tìm hiểu giáo dục Singapore và Malaysia trong lĩnh vực phát triển nghề nghiệp giáo viên từ tuyển sinh và đào tạo; tuyển dụng và bồi dưỡng; đãi ngộ và tôn vinh nhà giáo, có thể thấy đây chính là nền tảng cho triết lý giáo dục của 2 đất nước này. Cố Thủ tướng Lý Quang Diệu - người được mệnh danh là kiến trúc sư trưởng của tất cả thay đổi trong hệ thống chính trị của quốc gia bé nhỏ không tài nguyên Singapore đã nhận định: “Nếu thắng trong cuộc đua giáo dục, sẽ thắng trong phát triển kinh tế”. Đối với Singapore, giáo dục đang là một thế mạnh thực sự. Nó không chỉ tạo ra nguồn nhân lực đáp ứng mọi nhu cầu của đất nước, mà còn là nguồn thu ngoại tệ và là một sức mạnh mềm của quốc gia không đầy 6 triệu dân. Nói đến Singapore là nói đến một trong những câu chuyện thành công vĩ đại của giáo dục châu Á. Cũng như Singapore, Malaysia từng đi lên, phát triển mạnh mẽ từ nghèo đói và chiến tranh. Hiện tại Malaysia là một quốc gia có nền giáo dục tốt hàng đầu khu vực ASEAN và châu Á, đồng thời là một trong những hồ sơ kinh tế tốt nhất châu Á. Đứng trước yêu cầu đổi mới căn

bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam, những kinh nghiệm về đổi mới giáo dục nói chung và đào tạo - bồi dưỡng giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục nói riêng của hai nước sẽ là kinh nghiệm quý báu để chúng ta học tập, vận dụng, tìm con đường đi ngắn nhất đến mục đích trong bối cảnh thực tiễn của giáo dục nước nhà.

Bồi dưỡng và phát triển năng lực giáo viên phải xuất phát từ nhu cầu phát triển nghề nghiệp của chính giáo viên.

Sự kết hợp hữu cơ từ trên xuống và từ dưới lên trong bồi dưỡng, phát triển giáo viên giúp cho hoạt động được cân đối, hài hoà và bền vững. Kinh nghiệm của Singapore và Malaysia cho thấy, khi vấn đề phát triển năng lực giáo viên trở thành nhu cầu của chính họ thì những hình thức bồi dưỡng mới thực sự trở thành có ích và thu hút giáo viên tham gia một cách tự giác, tự nguyện, tích cực và sáng tạo.



Hình 2. Hệ thống đào tạo giáo viên và cán bộ giáo dục của Singapore.

Nguồn: Linda, D. H. & Robert R. (Ed.) (2011), *Teacher - Leader Effectiveness Report*. Stanford Center for Opportunity Policy in Education.

Theo như sơ đồ thì người ta sẽ tuyển dụng những ứng viên tiềm năng, đào tạo họ, nuôi dưỡng tình yêu và cảm hứng với nghề dạy học, sau khi họ ra trường và đi làm thì tiến hành đánh giá và cung cấp cơ hội để tiếp tục phát triển bản thân và đồng thời tạo cơ hội để họ thăng tiến trong nghề nghiệp nhằm giữ lại nhân tài dạy học.

4.2. Bài học kinh nghiệm cho phát triển giáo viên tại Việt Nam

So với giáo dục của Malaysia và Singapore, giáo dục Việt Nam có khá nhiều khác biệt do hoàn cảnh lịch sử, trình độ kinh tế, xã hội và đặc điểm văn hoá. Tuy nhiên, những điểm có tính phổ quát về giáo dục và về đào tạo giáo

viên thì mọi quốc gia đều có sự tương đồng. Vì vậy, những gì Malaysia và Singapore triển khai và có hiệu quả trong hoạt động phát triển giáo viên có thể là những tham chiếu tốt để Việt Nam nghiên cứu và vận dụng, trên cơ sở phù hợp với hoàn cảnh cụ thể.

Tuyển sinh và đào tạo

- i) Nâng chuẩn tuyển chọn sinh viên sư phạm;
- ii) Có giải pháp chọn được học sinh giỏi phổ thông tối thiểu trong top 30% học sinh giỏi;
- iii) Cần sớm nâng chuẩn trình độ được đào tạo ban đầu của giáo viên và xây dựng chiến lược đào tạo và bồi dưỡng tổng thể, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông và hội nhập quốc tế;

iv) Xác định mô hình đào tạo giáo viên theo hướng hình thành năng lực cho người học. Chương trình đào tạo giáo viên được thiết kế dựa trên chuẩn đầu ra của sinh viên với hệ thống năng lực và giá trị nghề nghiệp cụ thể. Phương thức đào tạo giáo viên theo nguyên lý hoạt động trải nghiệm thực tiễn giáo dục ở nhà trường phổ thông;

v) Xác định một nền giáo dục hướng tới công nghệ thông tin là mục tiêu chiến lược quan trọng và lâu dài đối với mỗi quốc gia. Chỉ khi xác định được mục tiêu này thì các trường học mới có thể cung cấp cơ sở vật chất theo kịp sự phát triển của công nghệ thông tin. Và giáo viên sẽ được đào tạo để không chỉ là người hướng dẫn công nghệ thông tin mà còn giúp nâng cao kỹ năng giải quyết vấn đề, sự sáng tạo, và suy nghĩ phản biện của học sinh [16].

Tuyển dụng và bồi dưỡng

i) Đổi mới tổ chức thi tuyển, trong đó cần chú trọng kết hợp chất lượng kiến thức môn học với các năng khiếu sư phạm, các kỹ năng mềm cốt lõi;

ii) Tuyển đúng người ngay từ đầu. Ứng viên phù hợp không những phải có cam kết lâu dài với nghề nghiệp và năng lực về học thuật mà còn phải chứng minh khả năng làm việc tốt với trẻ em;

iii) Nâng chuẩn tuyển chọn giáo viên vào làm việc tại các trường PT;

iv) Chủ động tuyển dụng và bồi dưỡng lãnh đạo có năng lực [17];

v) Đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng, phát triển nghề nghiệp giáo viên, trong đó phát triển chuyên môn dựa vào nhà trường, gắn kết với thực tiễn của giáo viên, xây dựng các cộng đồng học tập chuyên môn là cốt lõi;

vi) Phát triển mô hình và mạng lưới phát triển nghề nghiệp không chính thức bên cạnh các khóa chính thức: qua các diễn đàn và cộng đồng học tập; Hình thức và thời gian bồi dưỡng đa dạng.

Đãi ngộ, khuyến khích và tôn vinh

i) Tăng cường đãi ngộ cho giáo viên: ở các vùng đặc biệt, với đối tượng đặc biệt, giáo viên giỏi xuất sắc; hỗ trợ giáo viên về mặt vật chất để có thể tham gia các khóa học bồi dưỡng đạt bằng cấp; tôn vinh nghề giáo, biến dạy học thành một nghề hấp dẫn; Tăng lương cho giáo

viên theo chức danh và thành tích nổi bật trong phát triển nghề nghiệp; có chính sách, cơ chế tuyển dụng và sử dụng kích thích lao động sáng tạo của giáo viên. Trong đó, việc tuyển dụng phải công khai, minh bạch với nội dung kiểm tra thi tuyển đánh giá được các phẩm chất cốt lõi nghề nghiệp. Giáo viên luôn được khích lệ phát triển nghề nghiệp bằng việc đánh giá thành tích dựa trên kết quả giáo dục học sinh làm cơ sở cho đãi ngộ vật chất và động viên tinh thần, tạo cơ hội thăng tiến;

ii) Giải pháp quan trọng trước mắt là trên cơ sở quy hoạch cần đảm bảo sinh viên tốt nghiệp có việc làm và miễn học phí, tăng học bổng cho sinh viên sư phạm.

5. Kết luận

Cùng nằm trong khối ASEAN (Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á), Singapore và Malaysia có nhiều điểm tương đồng trong phát triển nghề nghiệp giáo viên (Bộ Giáo dục quản lý toàn bộ hoạt động đào tạo và bồi dưỡng; Chính phủ hai nước đều đặt mục tiêu nâng cao chất lượng giáo viên thông qua việc tạo cơ hội học thêm, lương thưởng, đãi ngộ; tập trung vào đào tạo giáo viên từ giai đoạn ban đầu). Giáo dục nói chung và đào tạo, bồi dưỡng giáo viên nói riêng của hai nước trong hơn 50 năm qua đã có những thành tựu lớn với những bước phát triển vượt bậc. Đó là do sự nỗ lực của Chính phủ hai nước trong việc đề ra sách lược, tầm nhìn, xây dựng triết lý giáo dục và sự mạnh dạn đầu tư cho giáo dục, cho đào tạo và phát triển nghề nghiệp giáo viên. Các chính sách ưu việt của hai nước dành cho đào tạo và bồi dưỡng giáo viên đã có tác động quyết định và tạo ra thành quả cụ thể. Cũng là một quốc gia thuộc khu vực Đông Nam Á, cùng chịu ảnh hưởng của hệ tư tưởng Nho giáo, đặc biệt, Việt Nam cũng đang trong giai đoạn thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục ở các cấp học nên hoàn toàn có thể nghiên cứu và học tập các bài học kinh nghiệm trong giáo dục của Singapore và Malaysia, góp phần đưa giáo dục Việt Nam, đưa sự nghiệp đào tạo và bồi dưỡng giáo viên trong thời gian không xa ngang tầm với các nước tiên tiến trong khu vực.

Tài liệu tham khảo

- [1] O. S. Tan et al., (eds.), *Teacher Education in the 21st Century*, Springer Nature Singapore Pte Ltd, 2017.
- [2] T. T. Dat. Experience in Training General Education Teachers of some Countries in Asia, *Education Magazine*, No. 387, 2016, pp. 58-60 (in Vietnamese).
- [3] P. T. Ngo, T. T. Bich, N. T. Binh, Proceedings of the National Scientific Conference on Pedagogical Schools in Developing Professional Capacity for General Teachers to Meet the New Education Program, Hanoi National University of Education, 2016.
- [4] V. T. Son, Teacher Training Method Based on Research Orientation to Improve Practical Impact, 3 in 1 Solution, *Journal of Educational Science*, No. 88, January, 2013.
- [5] N. T. H. Nam, H. T. T. Ho, Connecting Universities with High Schools - The Inevitable Path to Improve the Quality of Education, Proceedings of the National Training Workshop on Developing Professional Skills for Pedagogical Students through the Practice School System, Vietnam Education Publishing House, 2016.
- [6] R. J. Marzano, *The Art and Science of Teaching*, Vietnam Education Publishing House, Hanoi, Translated by Nguyen Huu Chau, 2011.
- [7] H. Gardner, *Five Thoughts for the Future*, Tre Publishing House, Ho Chi Minh City, Translated by Dang Nguyen Hieu Trung and To Tu Quynh, 2008.
- [8] K. Bain, *Qualities of Excellent Teachers*, Vietnam Education Publishing House, Hanoi (Translated by Nguyen Van Nhat, 2008.
- [9] N. T. K. Dung, P. T. K. Anh, H. T. L. Huong, *Malaysia and Singapore's Experience in Training and Fostering General Education Teachers, Managers and Pedagogical Lecturers*, Hanoi National University Publishing House, 2017.
- [10] S. Andreas (Ed.) *Preparing Teachers and Developing School Leaders for the 21st Century - Lesson from Around the World*, Background Report for the International Summit on the Teaching Profession - OECD, 2012.
- [11] https://www.payscale.com/research/SG/Job=High_School_Teacher/Salary (accessed on: March 15th, 2024).
- [12] https://www.glassdoor.com.au/Salaries/singapore-teacher-salary_SRCH_IL.0,9_IM1123_KO10,17.htm (accessed on: March 15th, 2024).
- [13] D. H. Linda, R. Robert (Ed.), *Teacher - Leader Effectiveness Report*, Stanford Center for Opportunity Policy in Education, 2011.
- [14] V. T. T. Huyen, *Singapore Education: Success comes from the Teaching Staff*, <http://www.iemh.edu.vn/tt-giao-duc-singapore-thanh-cong-bat-nguon-tu-doi-ng.html/>, 2015 (accessed on: March 15th, 2024) (in Vietnamese).
- [15] Ministry of Education Malaysia, *Pembangunan Pendidikan 2001 - 2010 (Education Development 2001 - 2010)*, Malaysia, Kuala Lumpur: Ministry of Education, 2001.
- [16] HSBC Holdings Survey, *The Value of Education, Higher and Higher*, HSBC Printing, file:///C:/Users/Acer/Downloads/170628-the-value-of-education-higher-and-higher-global-report.pdf/, 2017 (accessed on: March 15th, 2024).
- [17] UNESCO, *Malaysia - Education Policy Review*, 2013.