

# NGHIÊN CỨU VỀ VẤN ĐỀ NÂNG CAO NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP CHO GIẢNG VIÊN TIẾNG ANH TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM

PHẠM THỊ TỐ LOAN\* - NGUYỄN HOÀNG HUẾ\*

Ngày nhận bài: 08/09/2016; ngày sửa chữa: 23/09/2016; ngày duyệt đăng: 23/09/2016.

**Abstract:** This article aims at exploring teachers' perceptions of engagement in professional development. To achieve this goal, authors apply questionnaire for thirty teachers at some universities in Hanoi and interviews with six of them. Based on collected data, the article gives some recommendations for teachers and education managers to enhance professional competences such as actively participating in professional conferences, studying scientific themes and writing scientific papers, cooperating with colleagues in professional exchange, etc. Additionally, education managers must build teaching standards and facilitate foreign language teaching.

**Keywords:** Enhance, professional development, teachers, university, activities.

Nhà nay, xu thế toàn cầu hóa đã tạo ra nhu cầu ngày một cao về sử dụng tiếng Anh trong thương mại, học tập, nghề nghiệp (NN) và du lịch... Người có trình độ tiếng Anh tốt sẽ dễ dàng tiếp cận với các thông tin cũng như kiến thức về các lĩnh vực giáo dục, văn hóa, kinh tế, chính trị và khoa học... Tiếng Anh đang trở thành yếu tố then chốt khi đất nước ta đang hội nhập sâu rộng với thế giới, vì vậy, Chính phủ luôn coi trọng việc dạy và học tiếng Anh ở các cấp học nói chung và khối trường đại học nói riêng.

Các nghiên cứu chỉ ra rằng, chất lượng dạy học và lãnh đạo nhà trường là hai yếu tố quan trọng nhất trong việc nâng cao thành tích học tập của sinh viên (SV). Do đó, để nâng cao chất lượng tiếng Anh cho SV, giảng viên (GV) cần đáp ứng tiêu chuẩn về dạy học, bởi GV chính là nguồn kiến thức, kỹ năng, cảm hứng và khuôn mẫu cho SV. Một trong những cách hiệu quả để nâng cao chất lượng dạy học là phát triển năng lực cho GV. Khi GV tham gia vào các hoạt động phát triển năng lực sẽ giúp họ học và áp dụng những kiến thức và kỹ năng mới nhằm cải thiện chuyên môn. Phát triển năng lực bao gồm các hoạt động, như: trao đổi chuyên môn với đồng nghiệp, dự hội nghị, hội thảo, dự giờ đồng nghiệp, công bố bài báo khoa học, nghiên cứu, đọc sách... Bài viết đề cập đến phát triển năng lực và các hoạt động của nó; nghiên cứu thực trạng phát triển năng lực của GV tại một số trường đại học ở Hà Nội; từ đó, đưa ra các đề xuất cho GV và các nhà quản lý nhằm nâng cao hiệu quả của hoạt động này.

## 1. Phát triển năng lực NN

Theo Richard và Farrell [1], phát triển năng lực

NN là một trong hai khái niệm về đào tạo GV (teacher education); đó là: *đào tạo* (training) và *phát triển* (development). Trong đó, *đào tạo* gồm quá trình đào tạo GV trước khi “đứng lớp” chính thức; còn *phát triển* lại tập trung vào nâng cao năng lực đứng lớp, phát triển giúp cải thiện năng lực của GV, từ đó nâng cao thành tích của SV. Theo Wallence [2], sự khác nhau giữa hai khái niệm này thể hiện ở chỗ: *đào tạo* được cung cấp và quản lý bởi người khác, trong khi *phát triển* được thực hiện bởi chính bạn và dành cho bạn. Vì vậy, phát triển năng lực là những hoạt động của GV trong việc nâng cao chuyên môn của họ khi quá trình đào tạo chính quy đã kết thúc. Dù là GV trẻ hay GV có kinh nghiệm thì tại những giai đoạn khác nhau của NN, họ vẫn luôn cần phát triển kiến thức, kỹ năng, và phương pháp giảng dạy. Harwell [3] nhấn mạnh: phát triển NN cần: - Nghiên cứu sâu các kiến thức về lĩnh vực giảng dạy; - Cải thiện kỹ năng giảng dạy trên lớp; - Cập nhật những thay đổi trong ngành; - Đóng góp những kiến thức mới cho nghề; - Giám sát việc học của SV để đưa ra những góp ý mang tính xây dựng và điều chỉnh việc dạy cho hợp lý.

## 2. Tại sao phải phát triển năng lực NN?

Chúng ta đang sống trong một thế giới mà mọi thứ không ngừng đổi mới và phát triển, nên yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục các cấp học và đại học đang ngày càng được chú trọng hơn bao giờ hết. Theo đó, việc giảng dạy tiếng Anh cũng trải qua những cải cách liên quan đến phương pháp dạy học, giáo trình,

\* Trường Đại học Thương mại

\*\* Trường Đại học Hoa Lư

chương trình... Những cải cách này đòi hỏi GV phải bồi dưỡng chuyên môn để nâng cao kỹ năng, kiến thức nhằm thỏa mãn nhu cầu của nhà trường và người học. Nói cách khác, GV tiếng Anh phải phát triển năng lực NN để đáp ứng các chuẩn và yêu cầu về giảng dạy ngoại ngữ.

Bên cạnh đó, yếu tố quan trọng nhất trong thành tích của SV là chất lượng GV. Vì vậy, GV đóng vai trò hết sức quan trọng trong việc thúc đẩy việc học ngoại ngữ của SV. GV cần cập nhật kiến thức và phương pháp giảng dạy mới để mang đến những bài học chất lượng cao cho SV; từ đó giúp SV nâng cao khả năng tiếng Anh của họ. Khi SV thành thạo tiếng Anh, họ sẽ có nhiều cơ hội để học tập ở nước ngoài, tìm được công việc tốt, nâng cao chuyên môn qua các tài liệu bằng tiếng Anh, công tác nước ngoài và thậm chí là sống và làm việc ở một quốc gia khác. Chính thành tích của SV sẽ giúp nâng cao danh tiếng của nhà trường và thu hút nhiều SV hơn nữa; ngoài ra, sự thành công của SV sẽ góp phần quan trọng vào sự phồn vinh và phát triển của nền kinh tế nước nhà.

### 3. Các hoạt động phát triển năng lực

**3.1. Hội thảo:** Một cách hiệu quả để phát triển chuyên môn là tham gia các hội thảo về giảng dạy ngoại ngữ. Tại đây, GV sẽ có cơ hội gặp gỡ và giao lưu với các đồng nghiệp và học hỏi từ những bài thuyết trình của chuyên gia và GV có kinh nghiệm.

**3.2. Các khóa đào tạo:** Tham gia các khóa đào tạo giúp GV tiến bộ hơn trong giảng dạy. Các khóa học sẽ diễn ra trong một khoảng thời gian nhất định và người trình bày sẽ chia sẻ kinh nghiệm, kiến thức với các thành viên tham gia. Cách làm này rất hiệu quả vì nhiều GV có thể tham gia cùng lúc.

**3.3. Tư vấn chuyên môn:** là cách ghép một GV dày kinh nghiệm với một GV ít kinh nghiệm hơn. GV hướng dẫn sẽ kèm cặp GV còn lại bằng cách dạy mẫu, đưa ra các gợi ý cho việc giảng dạy và quản lý lớp; đồng thời nhận xét đánh giá các bài giảng.

**3.4. Dự giờ:** Hoạt động này diễn ra khi các đồng nghiệp quan sát và đưa ra nhận xét về bài giảng của một GV. GV dự giờ có thể học hỏi được các kỹ thuật giảng dạy từ bài giảng và GV được dự giờ sẽ rút kinh nghiệm từ các góp ý của đồng nghiệp.

**3.5. Công bố bài báo:** Viết bài báo khoa học là một cách hữu hiệu để phát triển NN. Khi viết bài, GV phải nghiên cứu nhiều sách, báo, tạp chí liên quan đến giảng dạy ngoại ngữ; vì vậy, sẽ giúp họ mở rộng kiến thức chuyên môn. Đây cũng là cách để GV ứng dụng các kiến thức đã đọc được vào lớp học nhằm tạo ra sự đổi mới trong bài giảng.

**3.6. Nghiên cứu hành động** bao gồm các phương pháp đánh giá, kiểm tra, phân tích của GV nhằm xác định vấn đề và tìm giải pháp để giải quyết vấn đề; nó giúp GV cải thiện các vướng mắc tồn tại ở lớp học và trường học.

### 4. Kết quả và thảo luận

Năm học vừa qua, chúng tôi đã tiến hành khảo sát, nghiên cứu 30 GV tiếng Anh tại một số trường đại học ở Hà Nội (Trường Đại học Sư phạm Hà Nội, Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội, Trường Đại học Thương mại...) với độ tuổi từ 25-46; trong đó có 2 GV trình độ cử nhân, 26 GV có trình độ thạc sĩ và 2 GV đang là nghiên cứu sinh. Bảng câu hỏi khảo sát được phát cho 30 GV, tập trung khai thác quan điểm và sự tham gia cũng như khó khăn của GV trong việc phát triển năng lực. Sau đó, 6 trong số 30 GV này được phỏng vấn để tìm hiểu rõ hơn bản chất vấn đề (6 GV này được đặt biệt hiệu là Hằng, Hoa, Liên, Linh, Nga, và Tuấn). Kết quả thu được như sau:

**4.1. Quan điểm của GV về phát triển năng lực NN.** Dữ liệu nghiên cứu cho thấy 97% GV bày tỏ sự đồng tình với ý kiến rằng phát triển NN hết sức quan trọng với GV tiếng Anh. Tuy nhiên, khi đề cập đến mức độ thực hiện các hoạt động liên quan đến phát triển chuyên môn thì chỉ 20% GV thường xuyên tham gia, trong khi 40% GV thỉnh thoảng, và 33% GV ít khi sử dụng các hoạt động nâng cao năng lực. Số còn lại (7% GV) không bao giờ tham gia hoạt động nào.

Qua phỏng vấn 6 GV, kết quả cho thấy, hầu hết đều ý thức được sự cần thiết phải tham gia các hoạt động nâng cao chuyên môn; tuy nhiên, họ phải đảm đương nhiều công việc khác nên không có thời gian cho các hoạt động chuyên môn. Các ý kiến sau đây sẽ minh chứng cho điều này: *"Tôi dành rất nhiều thời gian để dạy ở trường, chấm điểm bài kiểm tra của SV và chăm sóc con cái nên tôi không mấy chú ý đến các hoạt động phát triển chuyên môn. Dự hội thảo hay đọc sách là điều cuối cùng tôi nghĩ đến khi có thời gian rảnh"* (GV Hằng). Hay: *"Tôi ý thức được tầm quan trọng của rèn luyện chuyên môn nhưng việc kiếm tiền để nuôi sống gia đình và chi trả học phí cho các con còn quan trọng hơn. Vì thế, tôi dạy thêm rất nhiều, nên không có thời gian cho các hoạt động chuyên môn (cười)"* (GV Tuấn).

Liên cũng giải thích tại sao cô và các đồng nghiệp khác tại trường mình ít khi quan tâm đến phát triển năng lực NN: *"Tôi ít khi tham gia các hoạt động nâng cao năng lực vì SV trường tôi rất kém tiếng Anh. Điều này khiến tôi không có động lực phát triển chuyên môn, tôi nghĩ vốn tiếng Anh của mình như thế này đã*

đủ để dạy SV rồi. Hơn nữa, trường tôi cũng quy định chuẩn tiếng Anh thấp cho SV nên cả GV và SV đều không muốn cải thiện trình độ” (GV Liên).

Như vậy, hầu hết số GV đều ý thức được tầm quan trọng của phát triển NN. Tuy nhiên, vì hạn chế về thời gian, tài chính hoặc thiếu động lực mà chỉ một bộ phận nhỏ thực sự tham gia vào các hoạt động nâng cao chuyên môn. Vì vậy, các nhà quản lý đóng vai trò rất quan trọng trong việc tạo điều kiện giảm giờ dạy trên lớp cho GV và hỗ trợ kinh phí cho những người tham gia tích cực vào các hoạt động phát triển NN. Bên cạnh đó, lãnh đạo nhà trường cũng cần khuyến khích GV tham gia học tập bồi dưỡng chuyên môn bằng việc quy định chuẩn năng lực giảng dạy và chuẩn thành tích học tập của SV.

#### 4.2. Sự tham gia của GV vào phát triển NN.

Vấn đề này được tổng hợp trong bảng 1:

Bảng 1. Sự tham gia của GV vào phát triển NN

Hoạt động	Số lượng GV	%
Hội thảo khoa tổ chức tại trường	27	90%
Dự giờ	20	67%
Khóa đào tạo	15	50%
Nghiên cứu hành động	6	20%
Hội thảo quốc gia, quốc tế	8	20%
Công bố bài báo	5	16%
Tư vấn chuyên môn	4	13%

Bảng 1 cho thấy, Hội thảo khoa học (chiếm 90%) là hoạt động được GV sử dụng nhiều; Dự giờ đứng thứ hai (67%) và Các khóa đào tạo đứng thứ 3 (50%). Các hoạt động khác như: Nghiên cứu hành động, Hội thảo quốc gia, quốc tế, Công bố bài báo và Tư vấn chuyên môn được sử dụng ít nhất với các tỉ lệ tương ứng là 20%, 20%, 16% và 13%. Điều này có thể lí giải được bởi 3 hoạt động đầu là bắt buộc đối với các GV. Theo lời kể của GV Hoa, các GV trong khoa đều phải tham gia hội thảo khoa học được tổ chức một hoặc hai lần trong năm: “Chúng tôi tổ chức hội thảo khoa một năm hai lần. Tất cả các GV đều viết bài báo về một chủ đề đã được quy định sẵn và một số người sẽ được lựa chọn để báo cáo. Tôi nhận thấy, rất ít người chú ý khi báo cáo viên đang trình bày. Thay vào đó, họ “buồn” chuyện, chầm bài của SV hoặc làm việc trên máy tính cá nhân. Tôi nghĩ mọi người nên giữ thái độ nghiêm túc trong hội thảo để không lãng phí thời gian vô ích”. Những GV khác khi được hỏi cũng bày tỏ ý kiến tương tự về sự thiếu hiệu quả trong các cuộc hội thảo. GV Tuấn nói: “Người nghe có vẻ thờ ơ với phần trình bày của người nói. Họ thậm chí còn làm ồn vì nói chuyện quá to với người khác; vì thế, người

nói đã thay đổi trạng thái từ háo hức, nhiệt tình lúc đầu sang chán nản, mất động lực ở phần cuối”.

Tuy nhiên, GV Linh lại thể hiện sự thích thú khi tham gia hội thảo khoa học, bởi cô thấy nó thực sự hữu ích cho cả cô và các đồng nghiệp: “Hội thảo ở khoa tôi, tôi thấy rất có ích, bởi nó cho chúng tôi cơ hội để chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm và các vấn đề về giảng dạy. Trong những cuộc gặp gỡ này, GV học được những kĩ thuật và chiến lược dạy học của đồng nghiệp để áp dụng vào lớp học của mình. Thực sự điều này giúp chúng tôi hoàn thiện bản thân hơn”.

Về Dự giờ, hầu hết GV được hỏi đều cho biết hoạt động này là bắt buộc ở trường. Theo GV Hoa, nếu hoạt động này không bắt buộc thì rất ít GV tham gia bởi không có thời gian và lịch dạy chồng chéo. Trong một cuộc phỏng vấn khác với GV Linh, cô đánh giá rất cao hoạt động này nhưng cũng tỏ ra lo ngại về phần đánh giá, nhận xét sau khi dự giờ. GV này nói: “Tôi thỉnh thoảng đi dự giờ thao giảng của đồng nghiệp. Khoa tổ chức và yêu cầu các GV còn lại phải tham dự. Tôi cũng học hỏi được nhiều chiến lược giảng dạy từ các bài giảng này. Tuy nhiên, khi đến phân nhận xét thì tất cả GV khác đều chưa thẳng thắn đưa ra ý kiến của mình. Hầu hết các nhận xét đều tốt và tránh chỉ ra những điểm yếu kém của người giảng vì họ không muốn người đó mất thể diện và cũng là để giữ quan hệ tốt đẹp với đồng nghiệp”.

Về phần tham gia Các khóa đào tạo, GV Tuấn cảm thấy các khóa học đều hữu ích nhưng cũng không quên đưa ra một số khuyến nghị để những lần sau có thể thực hiện tốt hơn: “Tôi đi tập huấn hai lần vào năm ngoái và tôi cũng học được khá khá các kiến thức về dạy học. Tuy nhiên, đôi khi vấn đề học chỉ mang tính bề mặt, hời hợt. Tôi mong rằng những lần sau, chương trình sẽ đưa ra những vấn đề gần gũi hơn với thực trạng hiện nay của các trường đại học. Thêm một vấn đề nữa tôi gặp phải là thời gian tập huấn trùng với giờ lên lớp của tôi, nên các nhà quản lý và nhà tổ chức cần xem xét, sắp xếp thời gian hợp lí cho GV”.

Các hoạt động ít được đề ý đến, như: Hội thảo quốc gia, quốc tế, Nghiên cứu hành động, Tư vấn chuyên môn và Công bố bài báo thực ra rất có ích cho GV. Tuy nhiên, theo như GV Hoa nói, cô ít khi tham gia là bởi: “- Hội thảo chủ yếu dành cho cán bộ ở khoa; - Tôi không có nhiều thời gian rỗi; - Tôi phải trả chi phí ăn, ở, đi lại nên không mấy hứng thú đi dự hội thảo”. Những điều này có thể được khắc phục nếu các nhà quản lý hỗ trợ GV về thời gian và kinh phí để dự hội thảo. Thêm vào đó, Nghiên cứu hành động cũng rất quan trọng với GV, nó giúp họ cải thiện chất lượng

giảng dạy và nâng cao khả năng của SV. Vì thế, GV cần được khuyến khích sử dụng hoạt động này để nâng cao năng lực NN.

Một hoạt động khác cần dành được nhiều quan tâm là *Tư vấn chuyên môn*, bởi nó giúp cả người tư vấn và người được tư vấn nâng cao chuyên môn. Công bố bài báo cũng bị sao nhãng và cần nhiều chính sách để khuyến khích GV viết bài và đăng bài trên các tạp chí trong và ngoài nước.

### 4.3. Khó khăn của GV khi tham gia phát triển NN (xem bảng 2):

Bảng 2. Hỗ trợ cho các hoạt động nâng cao NN

Hỗ trợ	Có	Không
Tôi được bố trí nghỉ dạy để tham gia vào các hoạt động nâng cao NN (tập huấn, hội thảo)	13%	87%
Tôi được hỗ trợ tiền cho các hoạt động nâng cao NN	17%	83%

Bảng 2 cho thấy, phần lớn GV gặp khó khăn về thời gian và ít được hỗ trợ về tài chính cho các hoạt động chuyên môn. Như GV Tuấn đã nói ở trên, anh phải tự sắp xếp thời gian để đi tập huấn bằng cách nhờ đồng nghiệp dạy thay và được hỗ trợ tiền đi học nhưng không đáng kể. Ngoài ra nếu muốn tham gia hội thảo ở các tỉnh thì phải tự túc tiền ăn, ở và đi lại, điều này khiến anh không mấy hứng thú với việc đi dự hội thảo.

Thêm vào đó, GV cũng gặp vô số các khó khăn khác khiến họ ít khi tham gia các hoạt động nâng cao chuyên môn hơn (xem bảng 3):

Bảng 3. Lí do cản trở GV tham gia hoạt động nâng cao NN

Lí do	Số lượng GV	%
Thiếu thời gian	27	90%
Số lượng sách và ấn phẩm về giảng dạy còn hạn chế	25	83%
Giờ giảng nhiều kèm theo các công việc hành chính liên quan	24	80%
Tài chính hạn chế	23	78%
Thiếu sự hợp tác giữa các đồng nghiệp với nhau	21	70%

Thời gian chính là yếu tố cản trở GV tham gia các hoạt động chuyên môn; Nguồn sách, báo, tạp chí tham khảo hạn chế cũng là một rào cản. Hơn nữa, Giờ giảng nhiều kèm với các công việc khác (chấm bài, vào điểm thi...) cũng là một lí do nữa khiến GV không mặn mà với các hoạt động nâng cao NN. Tài chính hạn chế và thiếu sự hợp tác giữa các đồng nghiệp với nhau là những lí do cuối cùng trong các yếu tố cản trở GV tham gia hoạt động nâng cao NN.

## 5. Khuyến nghị cho GV và nhà quản lí

**5.1. Về phía GV.** Hoạt động nâng cao NN là mục tiêu lâu dài mà GV luôn cần quan tâm, vì nó liên quan trực tiếp đến chất lượng dạy và học tiếng Anh. Từ kết quả của dữ liệu nghiên cứu, GV nên lưu ý những vấn đề sau: - Sợ thay đổi, đổ lỗi cho người khác và lười biếng là 3 thái độ tiêu cực ảnh hưởng không tốt đến phát triển NN. Vì vậy, GV cần chủ động trong việc nâng cao năng lực của bản thân thay vì đổ lỗi cho SV yếu kém dẫn đến không có động lực hay vì thiếu sự khuyến khích của nhà trường; - GV nên tham gia vào các hoạt động ít được chú ý tới, như: *Hội thảo, Nghiên cứu hành động, Công bố bài báo* bởi chúng là những phương pháp chắc chắn mang lại kiến thức, kĩ năng và danh tiếng cho GV; - GV cũng nên tăng cường hợp tác với đồng nghiệp để thấu hiểu, tin tưởng và giúp đỡ lẫn nhau trong các hoạt động (dự giờ, seminar...).

**5.2. Về phía nhà quản lí.** - Nên đưa ra chuẩn năng lực giảng dạy và quy định chuẩn thành tích của SV để GV ý thức được sự cần thiết phải nâng cao chuyên môn; - Cần hỗ trợ về mặt thời gian và tài chính để khuyến khích các hoạt động phát triển NN ở GV. Để các hoạt động được diễn ra, cần được lên kế hoạch trước, hỗ trợ và khen thưởng kịp thời; - Cần khuyến khích “văn hóa học tập” ở GV, bởi nếu nhà trường thiếu quan tâm, GV sẽ lơ là, thiếu động lực để phát triển NN; - Nhà trường cũng cần phải đầu tư mua các sách và ấn phẩm giảng dạy ngoại ngữ để GV có cơ hội cập nhật kiến thức, kĩ năng, học thuyết mới. □

### Tài liệu tham khảo

- [1] Richard - Farrell (2005). *Professional development for language teachers*. Cambridge University Press.
- [2] M.J. Wallace (1991). *Training foreign language teachers: A reflective approach*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- [3] S. Harwell (2003). *Teacher professional development: It's not an event, it's a process*. Cord.
- [4] D. Foord (2009). *The developing teacher*. Delta Publishing.
- [5] Hayes Mizell (2010). *Why professional development matters*. Learning Forward.
- [6] J. Rogan - D. Grayson (2003). *Towards a theory of curriculum implementation with particular reference to science education in developing countries*. International Journal of Science Education, 25 (10), 1171-1204.
- [7] S.M. Wilson - J. Berne (1999). *Teacher learning and the acquisition of professional knowledge: An examination of research on contemporary professional development*. In A. Iran-Nejad and P. D. Pearson (Eds.), *Review of Research in Education*, 24, 173-209.