

PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN CỦA GIÁO VIÊN TIẾNG ANH THÔNG QUA MÔ HÌNH C-POP (COLLABORATIVE PEER OBSERVATION PROCESS)

Phạm Thùy Dương

Trường Đại học Ngoại ngữ - Đại học Quốc gia Hà Nội
Email: *thuyduong21087@gmail.com*

Article History

Received: 24/02/2020

Accepted: 11/3/2020.

Published: 05/5/2020

Keywords

English teachers,
development, professional
development.

ABSTRACT

In occupation activities, English teachers' competencies can be enhanced thanks to the process of working and coordinating with colleagues. Mutual learning will help develop teachers' specialized knowledge through the model of active teachers group. Effective team performance is an important element based on the understanding of this beneficial model. This research will mention the most basic matters about the C-POP model - the modern model of active teacher group. At the same time, this study also proposes several recommendations so that the application of this model can bring about effectiveness in professional development for English teachers. Proposals for the implementation of the positive teacher group model are raised as an important prerequisite to promote the effectiveness of professional development for teachers in general and English teachers in particular.

1. Mở đầu

Phát triển chuyên môn của giáo viên có ý nghĩa quan trọng khi mỗi giáo viên đóng vai trò quản lý hoạt động học tập của bản thân họ (Dunne & Honts, 1998). Muốn vậy, họ cần có cộng đồng học tập, sinh hoạt chuyên môn một cách chuyên nghiệp. Tham gia hoạt động trong nhóm, tổ chức đó, giáo viên có thể trao đổi, hợp tác, nghiên cứu hoặc thực hành, thực tập việc dạy học. Nhóm giáo viên tích cực (NGVTC) khi được tổ chức khoa học sẽ góp phần tạo nên sự gắn kết giữa giáo viên và đồng nghiệp bởi những hoạt động thiết thực trong phát triển chuyên môn của họ.

Mô hình NGVTC cơ bản được xây dựng từ ý tưởng ban đầu muốn xây dựng một môi trường cho sinh viên và giáo viên được giảng dạy, học tập tốt hơn. NGVTC giúp cho giáo viên có thể học hỏi lẫn nhau trong quá trình hoạt động (Kevin & Jacy, 2014). Nghiên cứu về mô hình nhóm giáo viên đã được nhiều học giả nước ngoài đề cập và thực hiện cả ở góc độ lý luận và nghiên cứu thực tiễn. Tuy nhiên, vấn đề này còn chưa được nghiên cứu cụ thể và bài bản ở nước ta. Bài viết này sẽ trình bày những vấn đề cơ bản nhất về NGVTC, tập trung vào các mô hình thực hiện đã được đề xuất từ các học giả nước ngoài. Bên cạnh đó, những đề xuất cho việc vận dụng thực hiện mô hình NGVTC được nêu ra như là tiền đề quan trọng nhằm phát huy tính hiệu quả trong việc phát triển chuyên môn của giáo viên nói chung và giáo viên tiếng Anh nói riêng.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Quan niệm về nhóm giáo viên tích cực

NGVTC được tiếp cận một cách đơn giản theo hướng này là một nhóm do giáo viên tổ chức, phản ánh xu hướng phát triển chuyên môn tại đơn vị làm việc. NGVTC là hoạt động kiểm tra chéo do nhóm giáo viên thực hiện định kỳ, nội dung tập trung vào thành quả của sinh viên thông qua thực hành giảng dạy. Khi mô hình NGVTC hoạt động đúng sẽ tạo nên quan hệ đồng nghiệp thân thiện giữa các giáo viên, phát triển tư duy thực hành dựa trên nền tảng nghiên cứu kết hợp thay đổi trong thực tế, xây dựng hiểu biết của giáo viên với nhà trường, đồng thời nâng cao năng lực truyền đạt trong quá trình giảng dạy (Curry, 2008; Moore & Carter-Hicks, 2014). NGVTC là sự kết hợp giữa làm việc và học tập lẫn nhau với cùng mục đích chung là nâng cao chất lượng nghề nghiệp.

NGVTC là một cộng đồng học tập chuyên nghiệp có quy tắc định sẵn, nơi mà các giáo viên có thể trao đổi, hợp tác, thực hành, nghiên cứu những giả định cơ bản trong việc dạy và học. NGVTC giúp xây dựng cho tổ chức những chuẩn mực và giá trị chung, đồng thời tạo sự cam kết, gắn bó giữa các cá nhân tham gia. NGVTC là hoạt động thường xuyên, tập trung vào giảng dạy chuyên môn, được hình thành từ những nhóm giáo viên đáng tin cậy và tích cực hỗ trợ lẫn nhau. Sự thu hút của NGVTC đối với những nhà giáo dục chủ yếu nằm ở sự đơn giản trong hình thành và thực hiện nó. Mô hình chung của NGVTC gồm hai hoạt động là trao đổi chuyên môn có định hướng và hướng

dẫn phát triển người tham gia thông qua quy định được đặt ra từ trước. Mô hình đơn giản này giả định rằng, mỗi giáo viên đều có những điều có thể dạy người khác, đồng thời đều có thể học được từ người khác. Việc cùng nhau học tập sẽ nâng cao kỹ năng sư phạm, tăng sự am hiểu về người học, và xây dựng được một cái nhìn chung về đào tạo tại đơn vị thực hiện mô hình.

Bên cạnh những quan niệm ở trên về NGVTC, chúng ta cũng cần hiểu rõ về thành viên NGVTC (sau đây gọi tắt là thành viên tích cực). Theo Costa và Kallick (1993), một thành viên tích cực được định nghĩa là người đáng tin cậy, thường đưa ra những câu hỏi hóc búa, cung cấp dữ liệu cho cuộc đánh giá trong nhiều khía cạnh khác nhau, đồng thời đưa ra những ý kiến bình luận như một người bạn đồng hành. Thành viên tích cực đầu tư thời gian tìm hiểu bối cảnh, hiểu rõ yêu cầu công việc và nỗ lực tìm kiếm thành tựu, họ thường chủ động trong vấn đề thăng tiến công việc, quan tâm và ủng hộ nhiệm vụ của tổ chức. Mô hình nhóm này được thực hiện dựa trên nỗ lực hợp tác với những ý kiến đánh giá được đưa ra trong môi trường không có yếu tố xung đột giữa các thành viên. Do đó, giáo viên ngày càng hoàn thiện, trưởng thành và có sự phát triển về chuyên môn.

2.2. Mô hình nhóm giáo viên tích cực

2.2.1. Mô hình nhóm giáo viên tích cực cơ bản

Hướng tới nâng cao chất lượng dịch vụ cung ứng cho người học, giáo viên phải trở thành những “phiên bản” tốt hơn của chính họ và đặc biệt chú trọng vào cải thiện khả năng giảng dạy. Họ chắc chắn không thể phát triển nếu họ bị cách li với những người khác. Làm sao để người giáo viên cải thiện được khả năng nếu họ không nhận được phản hồi từ sinh viên và đồng nghiệp; nếu một giáo viên không bao giờ dự giờ người khác và chưa từng được người khác dự giờ; hoặc chưa từng kết hợp cùng giáo viên khác đánh giá thành quả của người học; hay chưa từng cùng nghiên cứu chuyên môn với đồng nghiệp.

Mô hình NGVTC cơ bản phức tạp hai nhân tố cần quan tâm chính là hệ thống quy tắc và kế hoạch (Kevin & Jacy, 2014). NGVTC là hình thức cụ thể của cộng đồng học tập được định hình bằng những nguyên tắc nghiêm ngặt nhằm tạo nên sự tập trung và tinh thần học hỏi, tạo điều kiện cho phương pháp học tập này phát huy được tốt nhất (Vo & Nguyen, 2010). Hệ thống quy tắc giúp tránh khỏi việc nói chuyện xa đề, điều chiếm rất nhiều sức lực trong mỗi tổ chức. Sử dụng hệ thống quy tắc rất có ích đối với NGVTC bởi lẽ giáo viên sẽ không cần phí sức vào những cuộc tranh luận giống nhau theo cùng một phương pháp với kết quả có thể được dự kiến từ trước. Hệ thống quy tắc là cấu trúc khiến cho người giảng dạy thử tiếp cận những ý tưởng khác nhau, kiểm tra kết quả, và đặt ra những câu hỏi không được định trước, đồng thời kiểm soát sự khó chịu một cách an toàn và có tổ chức. Những bước cần thiết trong hầu hết hệ thống quy tắc là thiết kế quy định khiến cho người giảng dạy chống lại những thói quen thường ngày trong trường học. Giáo viên thường làm việc độc lập và tách biệt, như vậy hệ thống quy tắc cần yêu cầu họ làm việc theo nhóm cùng nhiều đồng nghiệp khác. Hệ thống quy tắc không phải là vấn đề đơn giản nên giáo viên thường gặp khó khăn trong việc xây dựng nên bộ quy định chuẩn mực. Tuy nhiên, NGVTC cơ bản cần phải chuẩn bị và lên kế hoạch kỹ lưỡng cho hoạt động của nhóm. Hoạt động NGVTC cần phải chuẩn bị và lên kế hoạch về sự tham gia, để đảm bảo công bằng và xây dựng lòng tin giữa các thành viên.

Hầu hết mô hình NGVTC thành công không chỉ phụ thuộc vào việc lên kế hoạch bài bản mà còn phải đề cao vai trò của hướng dẫn, huấn luyện. Người huấn luyện không cần phải chuẩn bị chi tiết từng quy tắc, nhưng cần đưa ra những câu hỏi khó, chịu trách nhiệm cho quá trình học của nhóm. Quá trình bồi dưỡng, hướng dẫn phải có tác dụng thúc đẩy nhóm tiến vào việc học tập chuyên sâu hơn. Công việc huấn luyện phức tạp và có ý nghĩa quan trọng tới kết quả hoạt động của mỗi NGVTC (Biancarosa, Bryk, & Dexter, 2010).

2.2.2. Mô hình hoạt động phát triển chuyên môn C-POP

Theo Khoa Giáo dục chuyên nghiệp và thường xuyên (Centre for Professional and Continuing Education - PaCE, 2018), một dạng mô hình của NGVTC với tên gọi Quá trình Quan sát - Cộng tác ngang hàng (Collaborative Peer Observation Process - C-POP) được đưa ra nhằm khuyến khích văn hóa hợp tác, từ đó thúc đẩy giáo viên làm việc cùng nhau để phát triển kỹ năng giảng dạy và học hỏi được ý tưởng mới. C-POP tạo ra cơ hội biến đổi chiến lược đã tồn tại với mong muốn khuyến khích nhiều hoạt động phát triển chuyên môn hợp tác giữa các giáo viên với nhau. Cụ thể nội dung triển khai ba chiến lược như sau:

(i) Đào tạo ngang hàng

Cần phải có chiến lược để khai thác năng lực của mỗi cá nhân và sự phát huy cao độ sự đóng góp của mỗi cá nhân trong quá trình làm việc nhóm. Căn cứ vào thực tế thay đổi không ngừng của lĩnh vực chuyên môn, để kịp thời cập nhật và thừa hưởng thành quả nghiên cứu của các chuyên gia trên thế giới, nhóm giáo viên cùng nhau chia sẻ thông tin bản thân tự tổng hợp được (theo phân công lĩnh vực trọng tâm đã thống nhất từ trước). Giáo viên độc lập

thực hiện hoạt động tìm hiểu, tự phát triển năng lực tìm kiếm, nghiên cứu của cá nhân. Đồng thời, thông qua trao đổi chéo, giáo viên được nhận nhiều thông tin hơn mà lại tiết kiệm được công sức bỏ ra. Nhờ đó, mỗi người vừa rèn luyện kỹ năng của bản thân vừa tận dụng kết quả làm việc của người khác. Sự hợp tác hỗ trợ phát huy văn hóa làm việc nhóm, mở rộng hiểu biết và nâng cao chuyên môn của từng thành viên tham gia nhóm.

(ii) Quá trình giảng dạy nhóm

Giảng dạy nhóm là hoạt động các giáo viên cùng xây dựng kế hoạch giảng dạy cho một buổi học cụ thể, trong đó mỗi người sẽ phụ trách trực tiếp dạy một hoặc một vài phần thuộc thể mạnh của bản thân. Mục tiêu của hoạt động là thông qua quá trình chuẩn bị, hình thành, phát huy kỹ năng làm việc nhóm và tạo cơ hội cho mỗi giáo viên học hỏi ưu điểm của nhau. Khi thay phiên nhau giảng dạy bài cho người học, giáo viên có thể điều chỉnh bản thân dựa vào quan sát phản hồi phân làm việc của đồng nghiệp. Sau đó, hoạt động nhận xét tích cực (chú trọng vào điểm thành công của lớp học) có xu hướng xây dựng được sự tự tin về chuyên môn cho mỗi người giáo viên, đồng thời phát triển nhận thức, nâng cao kỹ năng giảng dạy.

(iii) Hoạt động dự giờ chéo

Hoạt động dự giờ là hoạt động phổ biến nhất trong triển khai mô hình NGVTC. Mỗi thành viên tham gia đồng thời đóng vai trò là người đi dự giờ và người được dự giờ, và ở mỗi vai trò thì thành quả đạt được là khác nhau. Khi đi dự giờ đồng nghiệp, giáo viên được phát huy năng lực quan sát, nhận xét. Ở vị trí người được dự giờ, giáo viên nhận được lời khen làm tăng tự tin, các góp ý để cân nhắc thay đổi trong thực tế giảng dạy. Cũng có hoạt động dự giờ theo yêu cầu, khi mà giáo viên tự nhận thức một khía cạnh bản thân muốn được hỗ trợ phát triển, thì những người đi dự sẽ chỉ tập trung nhận xét, gợi ý phương thức điều chỉnh cho đúng khía cạnh đó. Dự giờ chéo là cơ hội cho thành viên nhóm rèn luyện kỹ năng góp ý tích cực vì sự phát triển của mọi người, và cũng là dịp để họ tự đưa ra bài học cho bản thân thông qua quan sát các giờ dạy.

Việc thực hiện dự giờ được sử dụng với hai mục đích chính: phát triển nghề nghiệp giáo viên và tự đánh giá. C-POP là chiến lược phát triển tự nhiên, mục đích ẩn tàng trong phương pháp này là khuyến khích sự cởi mở và phát triển thông qua hợp tác, từ đó phát triển nghề nghiệp giáo viên. C-POP được tạo ra để phát triển việc đánh giá và nhận đánh giá, mở rộng cơ hội cho mọi giáo viên thể hiện hứng thú trong tiến trình phát triển của bản thân. Cần lưu ý, quá trình C-POP sẽ được thực hiện trong thời gian làm việc. Hoạt động dự kiến chiếm khoảng 5-10% khối lượng công việc được phân bổ. Hoạt động dự giờ trong môi trường giảng dạy góp phần tạo nên một cộng đồng mang tính xây dựng góp phần vào nguồn lực giảng dạy đang tồn tại. Kiến thức và kỹ năng của chính đội ngũ giáo viên có thể sử dụng một cách chủ động, hữu ích.

2.3. Vận dụng mô hình C-POP trong phát triển chuyên môn của giáo viên tiếng Anh

2.3.1. Nâng cao nhận thức của giáo viên về phát triển chuyên môn thông qua mô hình C-POP

Để phát triển chuyên môn thì đầu tiên cần nâng cao nhận thức cho đội ngũ giáo viên tiếng Anh về phát triển chuyên môn. Mỗi giáo viên cần chủ động nghiên cứu, hiểu về các cấu thành của bản sắc chuyên môn và các yếu tố tác động tới những cấu thành đó. Đây là cơ sở nền tảng để giáo viên thực hiện nâng cao năng lực chuyên môn qua quá trình giảng dạy và học hỏi đồng nghiệp. Mỗi giáo viên tiếng Anh cũng cần xác định được hướng phát triển chuyên môn của cá nhân. Hiểu rõ bản thân muốn gì, giáo viên mới có thể tập trung thỏa mãn các tiêu chí đó để thành công xây dựng được bản sắc chuyên môn của mình khi vận dụng mô hình C-POP này. Mô hình này đã được nghiên cứu, đề xuất với những cơ sở khoa học. Để mô hình này đem lại hiệu quả trong thực tiễn, mỗi giáo viên tiếng Anh cần có nhận thức đầy đủ về mô hình này cả ở góc độ lý thuyết cũng như thực tiễn vận dụng.

2.3.2. Các hoạt động cốt lõi khi vận dụng mô hình C-POP

Trên cơ sở tìm hiểu các chiến lược hợp tác trong mô hình C-POP, phát triển chuyên môn giáo viên tiếng Anh có thể thực hiện các hoạt động cốt lõi như sau:

(1) Giáo viên tiếng Anh học hỏi nhau thông qua việc dự giờ đồng nghiệp. Khi tiến hành hoạt động dự giờ này thì cần lưu ý đến việc sắp xếp thời gian phù hợp để mỗi thành viên đều đóng vai trò dự giờ và được dự giờ ở các giờ dạy được chuẩn bị của thành viên trong nhóm. Các bước cụ thể để tiến hành hoạt động dự giờ có thể như sau: NGVTC cùng họp bàn để soạn thảo một bảng đánh giá dự giờ với khung thông tin chi tiết và cần thiết để đánh giá, phản hồi cho giáo viên, qua đó cũng tự rút kinh nghiệm cho bản thân. Cuối mỗi buổi dự giờ nhóm, thành viên được dự giờ sẽ nhận lại kết quả đánh giá giảng dạy từ các thành viên khác. Những vấn đề cần khắc phục sẽ được trao đổi cởi mở trong buổi hoạt động sinh hoạt chuyên môn tiếp theo.

Khi vận dụng mô hình C-POP, chúng ta cũng có thể cân nhắc đa dạng hóa các hoạt động của giáo viên tiếng Anh. Ngoài dự giờ thường xuyên, các giáo viên hoàn toàn có thể triển khai thêm mô hình dự giờ theo yêu cầu hay

hoạt động dạy nhóm của PaCE. Thực tiễn tại PaCE đã cho thấy, biến thể của hoạt động dự giờ thỏa mãn thêm được các nhu cầu đặc thù của mỗi giáo viên và từ đó, góp phần phát triển bản sắc chuyên môn của mỗi cá nhân.

(2) Giáo viên tiếng Anh làm việc theo nhóm để nghiên cứu, tổng hợp những điểm mới trong mảng chuyên môn của nhóm đồng thời cũng để xác định các mục tiêu điều chỉnh về chuyên môn của mình trên cơ sở theo dõi và góp ý của đồng nghiệp. Cụ thể ở đây, giáo viên có thể triển khai hoạt động sinh hoạt chuyên môn theo nhóm. Các nhóm có thể được hình thành dựa trên kỹ năng thực hành tiếng giảng dạy hoặc theo lĩnh vực Tiếng Anh chuyên ngành giảng dạy... Nhóm giáo viên cần họp bàn để xây dựng bảng kế hoạch sinh hoạt chuyên môn cho các thành viên trong chương trình. Ví dụ như sau:

Số thứ tự buổi sinh hoạt	Tần suất	Thời gian
Buổi 1	01 tháng/1 lần	3 tiếng
Buổi 2	01 tháng/1 lần	3 tiếng
...	01 tháng/1 lần	3 tiếng

Buổi sinh hoạt chuyên môn được chia làm hai phần chính: (i) các thành viên tập trung thảo luận về nội dung dạy và học các kỹ năng thực hành tiếng xoay quanh chủ đề đã được định hướng cho buổi sinh hoạt theo định hướng nội dung của giai đoạn; (ii) các thành viên chia sẻ thông tin hữu ích về kiến thức, công trình nghiên cứu chuyên môn mới được cập nhật dựa trên thông tin độc lập mà bản thân chuẩn bị tìm kiếm trước buổi sinh hoạt. Đồng thời thành viên có thể chủ động nêu ra khó khăn trong quá trình làm việc, giảng dạy của bản thân để nhóm hoạt động cùng đề xuất phương án cải thiện phù hợp.

(3) Giáo viên cùng giảng dạy một tài liệu cùng chuẩn bị cho một bài giảng và phụ trách dạy một phần của nội dung đó, vừa theo dõi học hỏi người kia, vừa chia sẻ kiến thức, kỹ năng của mình. Trong hoạt động này, mỗi người nên phụ trách phần thể mạnh của mình để tạo nên kết quả tốt nhất cuối cùng.

Việc xây dựng kế hoạch giảng dạy chung bao gồm nhiều công việc khác nhau: soạn giáo án, cập nhật bổ sung kiến thức chuyên môn, dự giờ chéo. Trong hoạt động cùng giảng dạy một bài giảng, người được đánh giá là có kinh nghiệm hơn sẽ hỗ trợ người còn lại thông qua việc quan sát, nhận xét cho thực tế triển khai bài giảng đó. Ngoài ra, hoạt động này cũng có thể được mở rộng và kết hợp cùng hoạt động dự giờ nhóm khi các thành viên còn lại trong nhóm lớn dự giờ bài giảng được các thành viên của nhóm nhỏ hơn (gồm hai đến ba giáo viên) chuẩn bị. Từ đây, việc thu thập ý kiến phản hồi sẽ có nhiều ý kiến đa dạng, phong phú hơn.

2.3.3. Tổ chức, đánh giá hoạt động của nhóm giáo viên tích cực theo mô hình C-POP

Để tăng cường hiệu quả khi thực hiện mô hình C-POP, chúng ta nên thực hiện điều chỉnh mô hình nhóm và bổ sung thêm hoạt động để phát huy toàn bộ những nguồn lực hiện có. Hầu hết các mô hình NGVTC thành công được nghiên cứu đều có xuất hiện yếu tố về một người chỉ huy. Người này, ngoài việc là một thành viên trong nhóm còn đóng vai trò thúc đẩy, định hướng cho nhóm cũng như kiểm soát tiến trình hoạt động. Trong mô hình C-POP, vai trò của người chỉ huy này càng có ý nghĩa quan trọng. Giáo viên được giao phụ trách không cần phải chuẩn bị chi tiết từng quy tắc, nhưng cần đưa ra những câu hỏi khó, tạo ra thử thách để thúc đẩy mỗi thành viên vượt qua giới hạn của bản thân. Có như vậy, các hoạt động cốt lõi được đề xuất ở trên mới có hiệu quả tích cực.

Khi vận dụng mô hình C-POP, cần tham khảo xây dựng một bộ tiêu chí đánh giá hiệu quả của NGVTC dựa theo sáu tiêu chí của Tuckman (Mục tiêu, Quyền lực lan tỏa, Cân bằng thành viên, Hành vi tích cực của thành viên, Xung đột tích cực, Yếu tố tích cực) để làm phương hướng điều chỉnh cho hoạt động của mình (Tuckman, 1965). Xây dựng hệ thống đánh giá chuẩn thông tin, từ đó làm kim chỉ nam cho đội ngũ giáo viên tiếng Anh trong quá trình nâng cao năng lực bản thân, tìm ra những điểm mạnh và yếu của mình trong việc giảng dạy. Các nhóm giáo viên cần hình thành quy trình đánh giá giáo viên thường kỳ. Cách thức đánh giá dựa trên việc: kiểm tra chuyên môn, dự giờ giảng dạy, phỏng vấn trực tiếp, phiếu đánh giá từ người học. Từ kết quả thu được sẽ tiến hành biện pháp phù hợp cải thiện chất lượng giảng dạy.

2.3.4. Quản lý hoạt động phát triển chuyên môn của giáo viên

Ở góc độ quản lý, lãnh đạo các cơ sở GD-ĐT cần nắm vững tinh thần, nội dung của các tài liệu định hướng phát triển chuyên môn nghề nghiệp của giáo viên nói chung và của giáo viên tiếng Anh nói riêng. Các nhà quản lý phải tạo điều kiện, môi trường thuận lợi cho giáo viên sinh hoạt trong NGVTC. Phân chia giờ dạy cụ thể, khoa học, đồng thời đưa việc sinh hoạt trong NGVTC vào định mức lao động của giảng viên. Điều này đảm bảo quyền lợi và thời gian làm việc cho giáo viên, hơn nữa tạo tâm lý cho giáo viên coi trọng hoạt động này như một phần thuộc trách nhiệm trong công việc giảng dạy tại nhà trường. Từ hệ thống đánh giá của NGVTC, tiến hành hoạt động khảo sát,

đánh giá, phân loại giáo viên. Đối với những ưu điểm của giáo viên cần có phương án phát huy và củng cố đồng thời cho họ thấy được sự công nhận của nhà trường đối với thành quả này.

Các nhà trường nên tạo điều kiện cho giáo viên tham gia khóa đào tạo, huấn luyện chuyên sâu mở rộng kiến thức, cập nhật đổi mới chuyên môn. Đặc biệt, có chiến lược hợp tác với các đơn vị khác trong việc phát triển chuyên môn giáo viên tiếng Anh. Người học tại mỗi đơn vị sẽ mang đặc điểm, phong cách học tập riêng, bên cạnh việc giáo viên có cơ hội trao đổi kiến thức cùng đồng nghiệp, họ còn có cơ hội theo dõi, đánh giá, đặc điểm của nhiều nhóm người học thuộc môi trường học tập khác nhau. Điều này tạo ra cho giáo viên tiếng Anh tầm nhìn rộng mở về việc giảng dạy, tích lũy kinh nghiệm đa dạng, theo đó phát triển và cải thiện nghiệp vụ giảng dạy, giúp ích cho quá trình học tập của người học tại nhà trường. Bên cạnh đó, mỗi nhà trường cần thu hút đội ngũ chuyên gia về giảng dạy Tiếng Anh trực tiếp dự giờ để đưa ra đánh giá cho giáo viên. Đội ngũ chuyên gia này có thể đưa ra những đề xuất nâng cao năng lực giảng dạy Tiếng Anh dựa trên kinh nghiệm nghiên cứu, giảng dạy, tiếp xúc với nhiều mô hình tiên tiến trên thế giới.

3. Kết luận

Thực tiễn đã cho thấy, việc tham gia vào NGVTC đã có những tác động tích cực rõ rệt tới cả khía cạnh chuyên môn lẫn phát triển cá nhân, từ đó hình thành và phát triển chuyên môn của giáo viên. Mô hình C-POP được nghiên cứu, đề xuất có tính khả thi nếu triển khai tại các đơn vị giáo dục trong phát triển chuyên môn của giáo viên tiếng Anh. Mô hình NGVTC có ý nghĩa đóng góp trong phát huy tính hợp tác của mỗi giáo viên. Từ đó, đóng góp cho sự phát triển của mỗi giáo viên và sự phát triển chung về chuyên môn cho toàn bộ nhóm. Sự thấu hiểu về giá trị của tính hợp tác càng cao, hiệu quả hoạt động sẽ càng lớn. Chính sự hợp tác là giá trị cốt lõi, nền tảng cho việc thực hiện mô hình và là yếu tố tiên quyết trong áp dụng NGVTC. Tuy nhiên, để mô hình này thực sự có hiệu quả nhằm nâng cao trình độ chuyên môn của giáo viên tiếng Anh, cần nâng cao nhận thức, thái độ của giáo viên và tổ chức các hoạt động phải thực sự khoa học, thiết thực.

Tài liệu tham khảo

- Biancarosa, G., Bryk, Anthony S. & Dexter, Emily R. (2010). *Assessing the Value-Added Effects of Literacy Collaborative Professional Development on Student Learning*. *Elementary School Journal*, 111(1), 7-34.
- Costa, A., & Kallick, B. (1993). *Through the lens of a critical friend*. *Educational Leadership*, 51(2), 49-51.
- Dunne F. & Honts, F. (1998). *"That Group Really Makes Me Think!" Critical Friends Groups and the Development of Reflective Practitioners*. American Educational Research Association annual conference. San Diego, CA.
- Fahey, K. (2011). *Still Learning about Leading: A Leadership Critical Friends Group*. *Journal of Research on Leadership Education*, 6(1), 1-35.
- Kevin Fahey & Jacy Ippolito (2014). *Towards a General Theory of Critical Friends Groups*. School Reform Initiative.
- Moore Julie A. & Carter-Hicks Joya (2014). *Let's Talk! Facilitating a Faculty Learning Community Using a Critical Friends Group Approach*. *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, 8(2), Article 9. <https://doi.org/10.20429/ijstl.2014.080209>
- Nguyễn Thị Hồng Nam - Trịnh Quốc Lập - Bùi Lan Chi (2011). *Những vấn đề lý thuyết và kinh nghiệm thực tiễn trong phát triển chuyên môn cho giáo viên trung học*. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Cần Thơ*, số 18a (2011), tr 128-138.
- PaCE (2018). *Collaborative Peer Observation Process (C-POP)*. Massey University, New Zealand.
- Thủ tướng Chính phủ (2019). *Quyết định số 89/QĐ-TTG ngày 18/01/2019 Phê duyệt Đề án nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019-2030*.
- Tuckman, B. W. (1965). *Developmental sequence in small groups*. *Psychological Bulletin*.
- Vo, L. T., & Nguyen, H. T. M. (2010). *Critical Friends Group for EFL Teacher Professional Development*. *ELT Journal*, 64(2), 205-213.