

KHUYẾN KHÍCH VÀ HỖ TRỢ GIÁNG VIÊN NGOẠI NGỮ TRONG TỰ BỒI DƯỠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC SƯ PHẠM

HÀ VĂN SINH (*)

TÓM TẮT

Việc nâng cao năng lực sư phạm cho đội ngũ giảng viên là một chiến lược mang tính quyết định trong xây dựng và tăng cường đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên, làm thế nào để khuyến khích và hỗ trợ giáo viên tự bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực sư phạm sẽ là một bài toán không dễ cho các nhà quản lý chuyên môn khi khái niệm “năng lực sư phạm” chưa hẳn rõ ràng với cả người dạy và nhà quản lý, khi các yếu tố kinh tế xã hội có những tác động không nhỏ đến cuộc sống của họ, và đặc biệt khi “năng lực sư phạm” của một người dạy ngoại ngữ là một sản phẩm đặc thù của từng cá thể người dạy và yếu tố quyết định nằm ở nhận thức, sự say mê nghề nghiệp của từng người. Bài viết này mong muốn góp phần làm rõ khái niệm “năng lực sư phạm” và đề xuất các biện pháp mà nhà quản lý chuyên môn có thể thực hiện nhằm nâng cao năng lực sư phạm cho giảng viên trong đơn vị.

Từ khoá: năng lực sư phạm, tự bồi dưỡng, bồi dưỡng chuyên môn.

ABSTRACT

Enhancing language teachers' competence is a strategy that plays a decisive role in the development of capacity in an education institution. However, encouraging and supporting their academic staff to play an active part in professional development is not an easy job for the management when the concept of “teaching competence” has not been clarified to both the teacher and the management, when the teacher's life is currently affected by different socio-economic factors, and especially when “teaching competence” is a particular product of individuals whose professional awareness and enthusiasm always necessitate the enhancement of their teaching competence. This article is aimed to clarify the concept of the “teaching competence” of a language teacher and to suggest some measurements that the management can utilize for implementing the strategy of developing their academic staff's profession.

Keywords: teaching competence, self-development, professional development.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Năng lực sư phạm quyết định sự thành công của việc dạy học và cần phải được thường xuyên bồi dưỡng. Vì khi có đầy đủ các năng lực trên, giảng viên ngoại ngữ mới có thể tác động được đến động cơ và kết quả học ngoại ngữ của người học, đặc biệt học để sử dụng ngoại ngữ. Có thể nói trong

các yếu tố tác động đến sự thành công của một chương trình đào tạo và bồi dưỡng ngoại ngữ, năng lực sư phạm của người giáo viên đóng vai trò quyết định vì những lý do sau:

- Khả năng sử dụng ngôn ngữ tốt của giảng viên ngoại ngữ là hình mẫu và mục tiêu của

(*) Tiến sĩ, Trường Đại học Bà Rịa - Vũng Tàu.

người học ngôn ngữ.

- Kỹ năng giảng dạy hiệu quả thúc đẩy quá trình hấp thụ ngôn ngữ của người học.

Vì vậy năng lực sư phạm tất yếu phải luôn được trau dồi, giữ vững và phát triển. Nghề dạy học có nghĩa là việc dạy của người dạy gắn liền với việc học của người học; cũng có thể hiểu rộng hơn việc dạy học cũng phải đi liền với việc tiếp tục học và nâng cao trình độ của người dạy; không tiếp tục học thì không thể tiếp tục dạy. Nhưng làm thế nào để tiếp tục nâng cao được năng lực sư phạm? Chắc chắn đây không phải là công việc của ai khác ngoài người giảng viên ngoại ngữ; chính họ phải là người đánh giá được năng lực của mình, tìm tòi học hỏi để luôn nâng cao được trình độ ngôn ngữ lẫn sư phạm của mình. Và người quản lý chuyên môn giỏi là người có thể thúc đẩy và hỗ trợ cho giảng viên ngoại ngữ, phải có các biện pháp hỗ trợ giảng viên ngoại ngữ của đơn vị mình, nếu muốn hoàn thành các mục tiêu giáo dục mà đơn vị mình đề ra hoặc được giao thực hiện.

2. NĂNG LỰC SƯ PHẠM

Khái niệm “năng lực sư phạm” của một giảng viên ngoại ngữ đã được nhiều nhà giáo dục ngôn ngữ đề cập. Hầu hết đều thống nhất rằng năng lực sư phạm bao gồm nhiều năng lực khác ngoài năng lực ngôn ngữ.

Năng lực sư phạm của một giảng viên ngoại ngữ giỏi - Douglas Brown (2001). Theo Douglas Brown (2001), năng lực sư phạm của một giảng viên ngoại ngữ giỏi bao gồm 30 năng lực cụ thể và được chia làm 4 lĩnh vực: kiến thức chuyên ngành (technical knowledge), kỹ năng sư phạm (pedagogical skills), kỹ năng giao tiếp (interpersonal skills) và các phẩm chất cá nhân (personal qualities).

Tiêu chí đánh giá năng lực sư phạm - Hội đồng Kiểm định Quốc gia về Đào tạo Giáo viên Mỹ. Hội đồng Kiểm định Quốc gia về Đào tạo Giáo viên Mỹ đã thông qua một bộ tiêu chí đánh giá năng lực của một giáo viên tiếng Anh gồm 4 lĩnh vực và 13 tiêu chí (Stack et al, 2001). Bốn lĩnh vực bao gồm ngôn ngữ, văn hóa, nghiệp vụ, đánh giá & tính chuyên nghiệp đi kèm với 13 tiêu chí tương ứng.

Đánh giá năng lực sư phạm - Chứng chỉ TKT (Teaching Knowledge Test) Tổ chức Khảo thí Đại học Cambridge. Tổ chức Khảo thí Đại học Cambridge có tổ chức các kì thi cấp chứng chỉ quốc tế xác nhận năng lực sư phạm của 1 giáo viên tiếng Anh (GVTA) - đó là Chứng chỉ TKT (Teaching Knowledge Test). Bài thi này gồm 3 mô đun đánh giá các năng lực về kiến thức và kỹ năng ngôn ngữ, sự hiểu biết về quá trình dạy và học (Module 1- Language and background to language learning and teaching), đánh giá kỹ năng soạn giảng và sử dụng các nguồn học liệu (Module 2 - Planning lessons and use of resources for language teaching), và đánh giá năng lực quản lý tiến trình dạy và học (Module 3 – Managing the teaching and learning process).

Năng lực sư phạm của 1 giảng viên ngoại ngữ chuyên nghiệp - Richards (2011). Richards (2011) đưa ra 07 lĩnh vực năng lực và kỹ năng cần thiết để trở thành một giảng viên ngoại ngữ chuyên nghiệp và giảng dạy có hiệu quả: 1)trình độ sử dụng ngoại ngữ, 2)kiến thức ngôn ngữ và văn hóa, 3)kỹ năng giảng dạy, 4)sự am hiểu về đối tượng người học và môi trường giảng dạy, 5)uy tín tạo dựng thông qua quá trình tiếp xúc với người học và các khách thể liên quan, 6)khả năng thực hiện phương châm dạy lấy học viên làm trung tâm, 7)kỹ năng lập luận sư phạm, 8)khả năng khái quát hóa thực tiễn giảng dạy, 9)khả năng kết nối hoạt động trong một

cộng đồng người dạy, và cuối cùng là 10) khả năng tổ chức giảng dạy và phản hồi.

Khung năng lực sư phạm - Đề án Ngoại ngữ Quốc gia 2020. Đề án Ngoại ngữ Quốc gia 2020 cũng ban hành Khung năng lực giáo viên tiếng Anh theo đó năng lực sư phạm của GVTA bao gồm 5 lĩnh vực: kiến thức chuyên ngành (Domain 1 – Knowledge of Subject), kiến thức sư phạm (Domain 2 – Knowledge of Teaching), sự hiểu biết về người học (Domain 3 – Knowledge of Learners), thái độ và giá trị (Domain 4 – Attitudes & Values), và khả năng bồi dưỡng chuyên môn ngay trong môi trường giảng dạy (Module 5 – Learning in and from Practice and Informed by Context).

Các yếu tố năng lực sư phạm chung. Như vậy, để dạy được một ngoại ngữ, giảng viên ngoại ngữ không phải chỉ là người có khả năng sử dụng ngoại ngữ đang dạy tốt mà còn phải có các kỹ năng giảng dạy hiệu quả thông qua quá trình đào tạo và được tiếp tục bồi dưỡng trong môi trường giảng dạy. Phân loại năng lực sư phạm theo các tác giả trên có khác nhau nhưng có thể thấy năng lực sư phạm của một giảng viên ngoại ngữ nói chung phải có đầy đủ các yếu tố sau đây:

- Khả năng sử dụng ngoại ngữ tốt kết hợp với sự hiểu biết đầy đủ về ngôn ngữ và văn hóa của ngoại ngữ đang dạy.
- Khả năng giảng dạy ngoại ngữ hiệu quả bao gồm sự hiểu biết đầy đủ về người học, tạo được môi trường ngoại ngữ tích cực trên lớp (positive language environment/ language - rich environment).
- Khả năng tự điều chỉnh để phát triển (tự đánh giá hiệu quả giảng dạy và thử cải tiến) bao gồm khả năng hợp tác và ý thức chia sẻ.
- Khả năng hợp tác và chia sẻ.

Mức độ thành công của một dự án, kế hoạch xây dựng và tăng cường đội ngũ

giảng viên tùy thuộc vào mức độ phát huy các khả năng nói trên của một giáo viên.

3. BIỆN PHÁP KHUYẾN KHÍCH HỖ TRỢ GIẢNG VIÊN NGOẠI NGỮ TIẾP TỤC NÂNG CAO NĂNG LỰC SƯ PHẠM

Có nhiều cách thức và hoạt động giúp giảng viên ngoại ngữ tiếp tục nâng cao năng lực sư phạm của mình. Từ sự hỗ trợ của các bộ, ngành, trung ương đến các sở, ban, ngành, địa phương và sau cùng là đơn vị trường học, tổ bộ môn. Việc tận dụng và phối hợp các nguồn hỗ trợ với sự sẵn sàng của từng cá nhân giảng viên ngoại ngữ đòi hỏi vai trò của một người phụ trách chuyên môn giỏi cả về quản lý và năng lực sư phạm. Người quản lý chuyên môn phải đánh giá được năng lực sư phạm của đội ngũ giảng viên ngoại ngữ mình đang phụ trách, phải biết tiếp cận và hiểu rõ những hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm có thể áp dụng và tận dụng, và từ đó mới có thể lập kế hoạch và thực hiện việc hỗ trợ giảng viên ngoại ngữ giữ vững và nâng cao chuyên môn. Các hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm rất đa dạng và có sự tham gia của nhiều cấp: bộ - ban ngành, sở, trường, khoa, tổ và cá nhân.

1) *Mô hình “thác nước” (cascade mode) trong việc bồi dưỡng giảng viên ngoại ngữ.*

Đây là một mô hình bồi dưỡng giảng viên được sử dụng phổ biến khi người tổ chức là một cơ quan cấp Bộ có trách nhiệm triển khai 1 chương trình bồi dưỡng (chẳng hạn để thay sách giáo khoa, cải tiến chương trình giảng dạy, truyền đạt một quan điểm, phương thức giảng dạy mới) cho toàn thể giảng viên ngoại ngữ của cả nước.

2) *Tận dụng tính đa dạng và dễ tiếp cận của các hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm trong thời công nghệ thông tin và hội nhập quốc tế.*

Trong thời đại ngày nay, với sự phát triển nhanh chóng của công nghệ thông tin và cơ hội nhập với thế giới đang rộng mở, giảng viên ngoại ngữ đang đứng trước nhiều hình thức và cơ hội giúp họ chủ động nâng cao năng lực sư phạm của mình.

3) Hội nghị, hội thảo, tập huấn, diễn đàn.

- Dự và/hoặc trình bày tại các hội thảo hội nghị tại chỗ do đơn vị hoặc các tổ chức khác thực hiện.

- Dự và/hoặc trình bày tại các hội thảo hội nghị khu vực hoặc toàn quốc hoặc quốc tế.

- Dự các hội nghị hoặc nghe trình bày và trao đổi trực tuyến (free online conferences or webinars).

4) Tiếp cận, trao đổi, chia sẻ các nguồn tài liệu, học liệu.

- Mạng lưới giáo viên (Network/Teacher's Support Group) như ELT/EFL Facebook, Twitter để trao đổi chia sẻ kinh nghiệm, ý tưởng và các nguồn tài liệu.

- Tiếp cận thường xuyên các nguồn học liệu và tư liệu tham khảo cập nhật.

- Thử nghiệm các ý tưởng giảng dạy mới từ bạn bè, đồng nghiệp và đặc biệt từ trang mạng của nhiều nhà xuất bản hay tổ chức giáo dục quốc tế.

5) Gia nhập các hiệp hội giảng dạy ngoại ngữ.

Trở thành thành viên chính thức (membership) của các tổ chức chuyên nghiệp về giảng dạy tiếng Anh quốc gia, quốc tế nói trên để có thể thường xuyên nhận các thông tin, ý tưởng hoặc sự hỗ trợ của các tổ chức này qua các ấn phẩm của họ.

6) Hoạt động tại đơn vị.

- Học hỏi từ các đồng nghiệp có kinh nghiệm (Mentoring/Peer coaching).

- Dự giờ đồng nghiệp và được đồng nghiệp dự giờ. Hoạt động này khác với việc dự giờ để đánh giá giáo viên của lãnh đạo. Mục tiêu của việc dự giờ và được dự giờ là để học hỏi lẫn nhau.

- Viết nhật ký giảng dạy.

- Dạy đôi/nhóm (Team teaching).

- Tự đánh giá hiệu quả giảng dạy.

- Nghiên cứu hành động hoặc "nghiên cứu cải tiến sư phạm" (Action research).

- Nghiên cứu và xuất bản.

7) Các hoạt động khác.

- Tiếp tục học và nâng cao trình độ ngoại ngữ đang dạy. Đây là một hoạt động mà bất kỳ giảng viên ngoại ngữ nào cũng phải thực hiện khi có sự say mê ngoại ngữ, có lòng tự trọng, và hiểu rằng trình độ ngoại ngữ của mình sẽ đi xuống nếu không được thường xuyên sử dụng. Khi Đề án Ngoại ngữ Quốc gia 2020 được khởi động trong đó có mục tiêu rà soát lại năng lực ngoại ngữ của giáo viên để có kế hoạch bồi dưỡng, nhiều giáo viên mới bắt đầu phải nhìn lại năng lực ngoại ngữ của mình để chuẩn bị "đối phó". Tự học, tìm niềm vui trong cái hay cái đẹp của ngôn ngữ, tận dụng mọi cơ hội sử dụng ngoại ngữ, và đặt ra những mục tiêu cụ thể cho mình là việc từng cá nhân giảng viên ngoại ngữ có thể và cần làm trong xu thế hiện nay.

- Tiếp tục rèn luyện và nâng cao khả năng phát âm. Không phải giảng viên ngoại ngữ nào cũng có khả năng phát âm đúng và tự nhiên. Thêm vào đó, các chương trình đào tạo giảng viên ngoại ngữ trong các trường cao đẳng - đại học chưa xem học phần Ngữ âm (Pronunciation) là một học phần đặc thù mang tính điều kiện. Vì vậy vẫn còn nhiều giáo viên có khả năng phát âm chưa đủ để làm "mẫu ngôn ngữ sống" (live model) cho sinh viên của mình. Vì thế, việc tiếp tục rèn luyện và nâng cao khả năng phát âm là một

hoạt động không thể thiếu trong việc duy trì và nâng cao năng lực sư phạm của giảng viên ngoại ngữ. Khác với sự khan hiếm trước đây, tư liệu - tài liệu phát âm - luyện giọng hiện rất phong phú (băng tiếng, băng hình, trang mạng) và dễ dàng tiếp cận.

- Lập trang Web riêng hoặc Blog (Webpage/blog) của mình để chia sẻ thông tin, kết bạn.

- Thiết lập hồ sơ chuyên môn cá nhân. Với một giảng viên ngoại ngữ có niềm say mê nghề nghiệp cao và nhu cầu tự hoàn thiện mình thì đây là một hoạt động khá thú vị. Giáo viên chăm chút tạo cho mình một bộ hồ sơ chuyên môn bao gồm những ghi chép, ghi nhận các thành quả đạt được qua tự học và phát triển nghề nghiệp; tập hợp các giáo án - bài giảng, các báo cáo tại các hội nghị, các bài viết được xuất bản, các cơ hội dành được học bổng hay tài trợ và kế hoạch phát triển tương lai. Tập hợp, đọc và suy tưởng về những gì đã làm, đã đạt được cũng là một cơ hội và động lực thúc đẩy giảng viên ngoại ngữ tiếp tục nâng cao năng lực sư phạm của mình.

8) *Khuyến khích và hỗ trợ giảng viên ngoại ngữ.*

Theo kinh nghiệm quản lý chuyên môn cấp tổ, khoa và đặc biệt tại trung tâm ngoại ngữ cho thấy để thúc đẩy được đội ngũ giáo viên của đơn vị chủ động tham gia vào các hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm người quản lý chuyên môn vừa phải giỏi quản lý vừa phải có năng lực sư phạm cao. Nếu không phải là người đi đầu (từng trải và đạt nhiều thành tích) trong việc tự bồi dưỡng chuyên môn và giảng dạy, có sự hiểu biết sâu rộng về lĩnh vực đào tạo và bồi dưỡng giáo viên thì người quản lý chuyên môn sẽ gặp nhiều khó khăn trong việc thúc đẩy công tác bồi dưỡng năng lực sư phạm trong đơn vị.

9) *Vai trò của người quản lý chuyên môn.*

Tự bồi dưỡng của đội ngũ giảng viên gặp những khó khăn sau: đầu tiên là việc nâng cao nhận thức của giáo viên, thuyết phục mọi người xem việc bồi dưỡng năng lực sư phạm thường xuyên là việc cần thiết; thứ 2, bảo đảm những hoạt động bồi dưỡng mang tính thực tế và thiết thực; và thứ 3, việc tạo ra được một tinh thần hợp tác và chia sẻ kinh nghiệm.

Thực hiện được những vai trò sau đây người quản lý chuyên môn sẽ có thể vượt qua những khó khăn nêu trên.

- Đề xuất chính sách thúc đẩy giảng viên ngoại ngữ tự nâng cao trình độ và chia sẻ với đồng nghiệp.

- Bảo đảm ý tưởng và kinh nghiệm được chia sẻ không tách rời thực tế lớp học của đơn vị.

- Tạo điều kiện cho các giáo viên đứng lớp trở thành các chuyên gia bồi dưỡng.

- Thu thập phản hồi từ người học (Phiếu thăm dò sau khóa học).

4. KẾT LUẬN

Các biện pháp tiếp tục nâng cao năng lực sư phạm của giảng viên ngoại ngữ như đã trình bày trên đã thúc đẩy giáo viên tham gia đầy đủ vào các hoạt động bồi dưỡng chuyên môn một cách tích cực. Kết quả phát triển năng lực chuyên môn có thể thấy qua trình độ ngoại ngữ được nâng cao và sự tiến bộ trong giảng dạy của các giáo viên. Sự thành công của các biện pháp này nằm ở 4 yếu tố sau: 1) có một chính sách khuyến khích giảng viên ngoại ngữ tự học và chia sẻ, 2) các ý tưởng và kinh nghiệm chia sẻ phải gắn với thực tế lớp học, 3) giảng viên tham gia trình bày - báo cáo trong các hội thảo - tập huấn nội bộ, và sau cùng là 4) năng lực chuyên môn và vai trò hỗ trợ không thể thiếu của người quản lý. Một trong

những nhiệm vụ trọng tâm của Đề án Ngoại ngữ Quốc gia 2020 là tăng cường năng lực ngôn ngữ và kỹ năng giảng dạy ngoại ngữ của giảng viên ngoại ngữ Việt Nam. Nhiệm vụ này sẽ không thể hoàn thành mà không

có sự hợp tác, năng động của giảng viên ngoại ngữ được thúc đẩy bởi một nhà quản lý có chuyên môn thực sự và đồng thời là một giảng viên ngoại ngữ giỏi.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. David Hayes (2000). *Cascade training and teachers' professional development. ELT Journal Volume 54/2 April 2000*. Oxford University Press.
2. Hà Văn Sinh (2009). *Second Language Acquisition in EFL Teacher Training in Vietnam – Training in Classroom-based Input and Interaction*. Lambert Academic Publishing: USA.
3. H. Douglas Brown (2001). *Teaching by Principles – An Interactive Approach to Language pedagogy – SECOND EDITION*. New York: Longman.
4. National Foreign Language 2020 Project (2013). *Competency Framework for English Language Teachers: User's Guide*. Vietnam Education Publishing House.
5. Richards, C.J. (2011). *Competence and Performance in Language Teaching*. USA: CUP.
6. Stack L., K. Buchanan, D. Dywer, A. Huentas-Macias, C. Huffman, N. Kuhlman & S.
7. Wiu. (2001). TESOL P-12 ESL Teachers Standards. *TESOL Matters*, Vol. 11, No. 4 (Sep-Nov 2001).
8. University of Cambridge ESOL Examinations. *Teaching Knowledge Test (TKT Modules 1-3 -Handbook for teachers*. United Kingdom.
9. Vũ Mai Trang (2011). *Chapter 13 Assessment for motivation: Incentives for teacher professional development*, in *East Asia New Directions: Assessment and Evaluation A collection of papers*. Philip Powell-Davies (Ed.). British Council.

Ngày nhận bài: 20/7/2015. Ngày biên tập xong: 24/7/2015. Duyệt đăng: 28/7/2015