

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN LỰC GIÁO VIÊN TIẾNG ANH TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOẠI NGỮ, ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

THE SOLUTIONS FOR DEVELOPING ENGLISH TEACHER RESOURCES AT COLLEGE OF FOREIGN LANGUAGES, UNIVERSITY OF DANANG

LÊ THỊ THU HUYỀN

Trường Đại học Ngoại Ngữ, Đại học Đà Nẵng

TÓM TẮT

Bài viết này bàn về khái niệm phát triển giáo viên trong giáo dục và vai trò quan trọng của nó cùng với việc đào tạo giáo viên. Bài viết cũng đề cập đến những nhân tố xã hội và văn hoá ảnh hưởng đến việc tiến hành những chiến lược phát triển nguồn nhân lực giáo viên ở trường Đại học Ngoại ngữ, Đại học Đà Nẵng. Từ những bất cập được nêu, bài viết muốn góp một vài suy nghĩ vào việc nâng cao công tác đào tạo của giảng viên chúng ta.

ABSTRACT

This article defines the notion of teacher development in education, identifying the vital roles of teacher development apart from teaching training. The writing makes reference to the consideration of social contexts and pedagogical factors affecting the implementation of teacher development strategies at Danang Foreign languages University. From such constraints, some strategies have been put forward to alleviate the situation, contributing to enhancing the quality of training.

1. Mở đầu

Hiện nay chất lượng giảng dạy và học tập nói chung, ở bậc đại học nói riêng của nước ta đang trong tình trạng có nhiều bất cập so với đòi hỏi của thực tiễn - Đó là một thực tế mà chúng ta đang phải đối diện, nó đã và đang gọi lên nhiều mối quan tâm cho xã hội. Thực tại ở trường Đại học Ngoại ngữ, Đại học Đà Nẵng cho thấy, hiện nay mảng phát triển giáo viên chưa được quan tâm phát triển. Chúng ta thiếu những chiến lược để khuyến khích giáo viên làm công tác nghiên cứu, hợp tác cùng đồng nghiệp để chia sẻ những vấn đề cùng quan tâm trong giảng dạy và nghiên cứu. Vì thế, họ có xu hướng làm việc độc lập, công tác nghiên cứu hầu như bị bỏ ngỏ. Điều này rõ ràng có ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng đào tạo sinh viên của trường. Trong bài viết này, tôi muốn đề cập đến vấn đề phát triển giáo viên - một trong những thành phần không thể thiếu góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

2. Tầm quan trọng của việc phát triển giáo viên

Thực tế cho thấy, sự phát triển nguồn lực giáo viên chưa nhận được sự quan tâm cần thiết cũng như ưu tiên phát triển ở nhiều trường Đại học Việt Nam. Trường Đại học Ngoại ngữ, Đại học Đà Nẵng cũng không phải là ngoại lệ. Vì thế để bắt kịp những tiêu chuẩn trong nước và quốc tế trong việc dạy và học, vấn đề phát triển nguồn lực giáo viên cần phải được chú trọng quan tâm để nâng cao trình độ chuyên môn cho họ. Phát triển giáo viên bao gồm việc khuyến khích giáo viên làm nghiên cứu trực tiếp với đối tượng là sinh viên của mình, với những vấn đề nảy sinh trong công việc giảng dạy. MacNiff (1992) cho rằng đây là một công cụ rất hữu ích tạo đà cho sự

phát triển nghề nghiệp chuyên môn của giáo viên. Theo Somekh (2000) hình thức nghiên cứu này giúp giáo viên chủ động hơn với những thay đổi ngay trong lớp học và có khả năng kiểm soát sự thay đổi đó theo chiều hướng tích cực. Hơn nữa, phát triển giáo viên còn bao gồm trao cho giáo viên quyền tự chủ liên quan đến vấn đề dạy và học và khuyến khích giáo viên cùng làm việc với các đồng nghiệp của họ để cùng nhau chia sẻ những mối quan tâm chung trong giảng dạy và nghiên cứu. Phát triển nguồn lực giáo viên là quan trọng bởi nhiều lý do.

Thứ nhất, sự phát triển này thu hẹp khoảng cách giữa lý thuyết và thực tiễn trong đào tạo bằng cách tạo cho giáo viên cơ hội để suy nghĩ về những hoạt động trong lớp học, nâng cao nhận thức về kinh nghiệm giảng dạy, xem giáo dục là một quá trình lâu dài, từ đó có thể đáp ứng được những sự thay đổi và sự đa dạng (Phạm Hoàng Hiệp, 2001).

Lý do khác nữa là bất kỳ một khoá đào tạo giáo viên ở trong nước hay nước ngoài nào cũng không đáp ứng được tất cả những nhu cầu của họ, nó cũng không giải quyết được hầu hết những vấn đề nảy sinh ở môi trường giảng dạy cụ thể - nơi đòi hỏi những giáo viên này thể hiện năng lực thực tiễn. Bản thân những khoá đào tạo này không phải là cái đích của sự nghiệp, sau những khoá học này vẫn sẽ còn có rất nhiều vấn đề thực tế nảy sinh ở môi trường giảng dạy trong nước của họ (Spratt, 1994). Vì thế cùng với việc đào tạo giáo viên, sự phát triển nguồn lực giáo viên phải được nhận thức là một thành phần thiết yếu trong giáo dục. Như Brown (1994:425) đã nói: "Một trong những điều thú vị nhất về giảng dạy là bạn không bao giờ ngừng học hỏi". Nói cách khác, sự phát triển giáo viên là một quá trình học tập lâu dài trong sự nghiệp giảng dạy.

3. Những rào cản để thực hiện chiến lược phát triển giáo viên

Tuy nhiên, đang có rất nhiều hạn chế khi tiến hành phát triển nguồn lực giáo viên ở Việt Nam nói chung và trường Đại học Ngoại ngữ, Đại học Đà Nẵng nói riêng. Trong bài viết: “ Những nhân tố văn hoá xã hội mà ảnh hưởng đến sự thành công trong việc đào tạo tiếng Anh ở bậc đại học”, tác giả Phạm Hoàng Hiệp đã đề cập đến rất nhiều trở ngại ngăn cản sự phát triển chuyên môn của giáo viên.

Vấn đề thứ nhất là thương mại hoá các chương trình đào tạo tiếng Anh, vì vậy dẫn đến nhiều bất cập. Ví dụ: lớp học tập trung đông học viên, thiếu giáo viên... Để giải quyết sự thiếu hụt giáo viên, có rất nhiều giáo viên tiếng Anh trẻ được tuyển dụng vội vàng và họ cũng phải đảm nhận một lịch trình giảng dạy như một giáo viên lâu năm khác. Họ không có nhiều cơ hội để tham gia vào những hoạt động phát triển chuyên môn, ví dụ nghiên cứu thay đổi phương pháp giảng dạy mà không phù hợp ngay trong lớp của họ. Như thế, khối lượng công việc nặng nề là một sự thách thức đối với việc cải thiện chất lượng giảng dạy. Hậu quả là giáo viên tiếng Anh làm việc giống như một “cái máy”, họ thụ động trước những đa dạng và biến đổi của thực tiễn.

Thứ hai, sự phát triển giáo viên cũng bị chi phối bởi yếu tố quyền lực. Những giáo viên trẻ thường được xem là thiếu kinh nghiệm trong việc giảng dạy, vì thế họ ít có tiếng nói trong việc đưa ra những quyết định về giáo trình giảng dạy, thiết kế chương trình... Không giống như ở nhiều quốc gia phương Tây nơi mà sự sáng tạo của lớp trẻ được đề cao, văn hoá Việt Nam đặt nặng sự quan trọng vào địa vị quyền lực được quyết định bởi yếu tố tuổi tác, thâm niên. Điều này đã khiến các giáo viên trẻ có suy nghĩ rằng sự cải cách hoặc nghiên cứu và ứng dụng kết quả vào việc giảng dạy là công việc của giáo viên lâu năm. Hơn nữa họ có xu hướng cho rằng việc nghiên cứu những hoạt động trong lớp học, đề ra những phương pháp giảng dạy mới... cũng không phải là trách nhiệm của họ. Thực trạng này ngăn cản sự tự tin và phát triển chuyên môn. Bên cạnh đó, việc thiếu một chương trình linh hoạt là điều có thể ảnh hưởng không tốt đến việc dạy và học.

Theo Brogan, 1998 chương trình học ở nhiều trường đại học ở Việt Nam chỉ là sách giáo khoa cùng với sách giáo viên. Giáo viên đóng vai trò thứ yếu trong việc xây dựng giáo trình, nêu lên tiếng nói của mình. Điều này rõ ràng ngăn cản sự sáng tạo của giáo viên và họ khó có thể linh hoạt trong việc điều chỉnh nhu cầu thực tiễn của người học. Qua kinh nghiệm giảng dạy, tôi thấy rằng điều này có cả nguyên nhân khách quan và chủ quan. Nguyên nhân khách quan là giáo viên ngại không dám vượt qua khỏi những rào cản về chính sách, quy định của trường. Nguyên nhân chủ quan là họ thiếu tự tin để có thể tự điều chỉnh đưa ra những cái mới trong môi trường giảng dạy thực tế của mình. Chính vì thế giáo viên luôn bị động với những nghiên cứu của người khác được áp đặt lên họ. (MacNiff, 1992).

4. Một số giải pháp để thực hiện chiến lược phát triển giáo viên ở trường Đại học Ngoại ngữ, Đại học Đà Nẵng

Trước những trở ngại nêu trên, để có thể phát huy năng lực trên thực tế chuyên môn cho giáo viên với mục đích nâng cao chất lượng và hiệu quả của công tác đào tạo thì cần phải có những chiến lược sau:

Nâng cao nhận thức của giáo viên về quyền và lợi ích của họ trong việc tham gia vào quá trình thiết kế chương trình và lựa chọn tài liệu giảng dạy. Điều này được thực hiện thông qua sự khuyến khích của Trường khoa và những giáo viên có kinh nghiệm. Ngoài ra những cuộc trò chuyện thân mật giữa giáo viên với nhau cần được tổ chức thường xuyên để họ cảm thấy thoải mái đóng góp ý kiến. Tất cả giáo viên rất nên được tham khảo ý kiến một cách thẳng thắn và dân chủ trong quá trình thiết kế chương trình cũng như lựa chọn tài liệu giảng dạy. Cụ thể là, người đứng đầu chịu trách nhiệm thiết kế chương trình học phải thu thập tất cả các tài liệu dự định sẽ dùng trong chương trình và ý tưởng của giáo viên để từ đó cùng nhau thảo luận để đi đến sự lựa chọn cuối cùng. Làm như vậy, giáo viên sẽ cảm thấy đóng góp của họ là có giá trị, điều này làm tăng tiếng nói của giáo viên trong những vấn đề quan trọng, giúp họ tự tin hơn.

Về mặt phản hồi, những chiến lược để thu thập thông tin và nhận phản hồi là tối quan trọng và cần phải được hoạch định kỹ lưỡng. Ở nhiều trường Đại học nước ngoài, hình thức đánh giá và nhận xét giáo viên là một trong những cách hiệu quả để biết được người học cảm nhận như thế nào về những nỗ lực của giáo viên để mà họ có thể hình dung được những gì họ đã làm trong lớp học, từ đó mà đưa ra những điều chỉnh thích hợp đáp ứng nhu cầu của người học. Phương thức này tôi cho rằng khi áp dụng ở Việt Nam sẽ gây ra nhiều sự phản đối vì những rào cản về văn hoá. Đôi khi giáo viên sẽ cảm thấy bị sốc vì mất đi uy quyền của mình đối với sinh viên hoặc cảm thấy mình không được tôn trọng. Nhưng chúng tôi cho rằng bản thân giáo viên cần phải thay đổi quan niệm truyền thống ăn sâu trong tiềm thức về mối quan hệ giữa giáo viên và người học để nâng cao hơn nữa cái tôi của họ.

Khuyến khích hợp tác giữa các đồng nghiệp trong việc giảng dạy và nghiên cứu, tạo điều kiện cho các giáo viên có cơ hội chia sẻ những mối quan tâm chung trong nghiên cứu và những vấn đề nảy sinh trong giảng dạy là một chiến lược cần phải đẩy mạnh hơn nữa.

Một chiến lược thực tế khác nữa là động viên sự quan tâm của giáo viên trong việc nghiên cứu thông qua những chương trình khuyến khích tiền thưởng hoặc tăng lương, như vậy giáo viên sẽ có nhiều động lực hơn để nghiên cứu.

Để có thể tiến hành những chiến lược phát triển giáo viên một cách có hiệu quả, chúng ta có thể tham khảo những tiêu chí đánh giá được liệt kê trong bảng sau:

<i>Tiêu chí</i>	<i>Sự mô tả</i>
Trao quyền cho giáo viên	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Giáo viên có được tham gia vào quy trình thiết kế giáo trình hay chọn lựa tài liệu giảng dạy không. ❖ Giáo viên có sẵn sàng và tự tin trong việc đóng góp ý kiến trong các cuộc thảo luận hội thảo không. ❖ Giáo viên có được tham gia đưa ra những quyết định ảnh hưởng trực tiếp đến việc giảng dạy của mình không.
Phản hồi xây dựng	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Nhà trường có tạo điều kiện cho sinh viên tham gia vào việc đánh giá giáo viên sau mỗi khoá học không. Giáo viên có nhận được những phản hồi có giá trị từ sinh viên để đưa ra những điều chỉnh thích hợp về phương pháp dạy và học, tài liệu giảng dạy không. ❖ Giáo viên có xem xét họ đã làm gì và dạy như thế nào ở lớp và điều này có cho họ những dữ liệu có giá trị để phục vụ cho công việc nghiên cứu không. ❖ Giáo viên có tin rằng một phần sự nghiệp giảng dạy của họ chính là sự luôn xem xét sự hiệu quả công việc giảng dạy của mình không.
Sự hợp tác với đồng nghiệp	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Giáo viên có sẵn sàng làm việc cùng với đồng nghiệp để chia sẻ những ý tưởng phát sinh trong hoạt động giảng dạy của nhau không. ❖ Giáo viên có tham gia vào việc nghiên cứu tập thể về những vấn đề họ cùng chung đam mê không.

5. Kết luận

Nói tóm lại, sự phát triển triển giáo viên (khác với đào tạo giáo viên) là một phần không thể thiếu trong giáo dục Đại học. Nó khuyến khích giáo viên tự phê và tự nhận xét những hoạt động của họ ở lớp học, có được sự tự tin để làm nghiên cứu về những vấn đề nảy sinh trong môi trường giảng dạy, có khả năng thách thức những định kiến ràng buộc sự sáng tạo và hợp tác làm việc cùng với các đồng nghiệp trong việc giảng dạy và nghiên cứu. Qua bài viết này chúng tôi hy vọng Bộ Giáo dục và Đào tạo, Đại học Đà Nẵng, trường Đại học Ngoại Ngữ, Đại học Đà Nẵng có nhiều quan tâm hơn nữa tạo điều kiện phát triển những chiến lược nêu trên để từng bước cải cách giáo dục ngoại ngữ mang lại hiệu quả hơn nữa.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Brown, H., *Teaching by Principles: An Interactive Approach to Language Pedagogy*, NJ: Prentice Hall Regents, 1994.
- [2] Brogan, M., *Training Needs Analysis: Teacher in-service Education for Teachers of English in Teacher Training Colleges at Langson, An Giang, Dong Thap and Ben Tre, Vietnam*. Unpublished report to Ausaid, 1998.
- [3] MacNiff, J., *Action Research: Principles and Practice*, London: Routledge, 1992.
- [4] Phạm Hoàng Hiệp, *The Key Socio-cultural Factors That Work against Success in Tertiary English Language Training Programs in Vietnam*. In *Partnership and Interaction: Selected proceedings of the fourth International Conference on Language and Development*, Hanoi, Vietnam, 2000.
- [5] Spratt, M., *English for Teacher*, Cambridge: Cambridge University Press, 1994.
- [6] Somekh, B., *Changing Conceptions of Action Research*, In H. Altricher & J. Elliot (Eds.), *Images of Educational Change*, Buckingham: Open University Press, 2000.