

# Về mô hình thực địa bồi dưỡng giáo viên ngoại ngữ phổ thông

Nguyễn Lâm Trung<sup>1</sup>, Hoa Ngọc Sơn<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Email: lantrung55@gmail.com

<sup>2</sup> Email: hoason77@yahoo.com

Trường Đại học Ngoại ngữ, Đại học Quốc gia Hà Nội  
Số 02, đường Phạm Văn Đồng, Cầu Giấy,  
Hà Nội, Việt Nam

**TÓM TẮT:** Nghị quyết Trung ương 8 về Đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo đã tạo khuôn khổ pháp lý, chính trị làm cơ sở cho một cuộc cải cách sâu rộng trong toàn ngành Giáo dục, trong đó đội ngũ giáo viên là nhân tố trung tâm của quá trình cải cách. Những nhiệm vụ mới đặt ra đòi hỏi đội ngũ người thầy phải ngày càng trở nên chuyên nghiệp hơn, có năng lực cao hơn, có tri thức và phương pháp phù hợp để giải quyết những vấn đề thực tiễn, những vấn đề tức thời nảy sinh trên lớp hoặc trong nhà trường. Trong bối cảnh đó, việc đổi mới phương thức tổ chức bồi dưỡng giáo viên ngoại ngữ ở phổ thông trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết. Nhiệm vụ này đòi hỏi cần có những bước đột phá mới về cách làm với những quan niệm mới trong nhận thức, đưa công tác bồi dưỡng trở về quỹ đạo thực tiễn, với định hướng tự bồi dưỡng thường xuyên, tại chỗ, với sự hỗ trợ hiệu quả về chuyên môn từ các trường đại học đào tạo chuyên ngoại ngữ. Trong bài viết này, các tác giả đã trình bày những nét chính của Mô hình thực địa bồi dưỡng giáo viên ngoại ngữ phổ thông với hi vọng mô hình sẽ góp thêm một tiếng nói trong những nỗ lực chung của toàn ngành hướng tới việc nghiên cứu và triển khai thử nghiệm những mô hình mới bồi dưỡng giáo viên ngoại ngữ.

**TỪ KHÓA:** Mô hình thực địa; đội ngũ giáo viên; bồi dưỡng thường xuyên; phát triển nghề nghiệp; tính tự chủ.

→ Nhận bài 19/11/2019 → Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa 26/12/2019 → Duyệt đăng 25/01/2020.

## 1. Đặt vấn đề

Nền kinh tế tri thức và quá trình toàn cầu hóa đòi hỏi nền giáo dục phải thực hiện tốt ba chức năng truyền thống là đào tạo, nghiên cứu và cung cấp dịch vụ đáp ứng nhu cầu xã hội. Quá trình toàn cầu hóa tạo điều kiện cho sự hợp tác quốc tế trong đào tạo, nghiên cứu và cung cấp dịch vụ xã hội. Vì vậy, đào tạo và bồi dưỡng giáo viên (GV) trong các trường học, cán bộ trong các cơ quan, người lao động trong các ngành nghề, sinh viên (SV), học sinh (HS) thông thạo ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh để làm công cụ, phương tiện giao tiếp, nghiên cứu, học tập là không thể thiếu trong tiến trình hội nhập và phát triển.

Đội ngũ GV, giảng viên ngoại ngữ trong suốt nhiều năm qua đã góp phần to lớn trong công cuộc đào tạo nguồn nhân lực ngoại ngữ ở tất cả các cấp học, các trình độ học cho đất nước. Tuy được đào tạo ở nhiều cơ sở đào tạo khác nhau, có nguồn gốc đào tạo khác nhau nhưng nhìn chung đội ngũ này đã có được những phẩm chất về tư tưởng, chuyên môn và nghiệp vụ, có quyết tâm cao, vượt qua muôn vàn khó khăn để hoàn thành tốt nhất nhiệm vụ được giao.

Tuy nhiên, do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan, do điều kiện đào tạo trong nhiều năm qua còn những bất cập, do bối cảnh, nhu cầu đòi hỏi trong nước ngày một tăng, do những tiến bộ đạt được trong những năm qua của nền giáo dục pháp ngoại ngữ thế giới và sự bùng nổ của ứng dụng công nghệ cao, công nghệ thông tin, đội ngũ GV, giảng viên của chúng ta đang đứng trước một thách thức

mới: phải tự đổi mới để tồn tại và vươn lên, đáp ứng đòi hỏi ngày một cao của sự nghiệp đào tạo nguồn nhân lực ngoại ngữ, của công cuộc đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục Việt Nam.

Trong công việc cam go này, ngoài sự nỗ lực phấn đấu bền bỉ của mỗi GV, giảng viên thường xuyên tự bồi dưỡng, học hỏi, tiếp thu cái mới để nâng cao trình độ tiếng và trình độ nghiệp vụ của mình thì sự vào cuộc của cơ quan quản lý nhà nước và của các cơ sở đại học (ĐH) đào tạo chuyên ngoại ngữ tạo những điều kiện thuận lợi nhất, nhanh chóng “nâng cấp” đội ngũ này là một nhiệm vụ cấp thiết. Cần hoàn thiện chiến lược bồi dưỡng GV, giảng viên ngoại ngữ, tạo môi trường thuận lợi cho đội ngũ này phấn đấu cả về chuyên môn và nghiệp vụ, tạo dựng cơ sở nền tảng làm chỗ dựa cho việc triển khai bồi dưỡng cả về chiều sâu lẫn diện rộng cho đội ngũ GV, giảng viên ngoại ngữ trên phạm vi cả nước.

Trong những năm qua, các cơ sở ĐH đào tạo chuyên ngoại ngữ đã thường xuyên tiến hành tổ chức các khóa học, lớp học bồi dưỡng, trong nhiều lĩnh vực cả về năng lực ngôn ngữ và năng lực nghiệp vụ sư phạm cho đối tượng là đội ngũ GV dạy ngoại ngữ ở phổ thông. Các khóa bồi dưỡng này đã thu được những kết quả rất đáng khích lệ, góp phần tích cực vào việc nâng cao trình độ cho đội ngũ GV. Tuy nhiên, cũng cần thẳng thắn nhìn nhận rằng, việc bồi dưỡng GV ngoại ngữ còn có nhiều khiếm khuyết cả về nội dung, hình thức tổ chức và về quản lý. Về số lượng, cho đến

nay, với những nỗ lực từ nhiều phía nhưng do những khó khăn khách quan và chủ quan nên mới chỉ có một bộ phận GV, giảng viên các cấp đã tham gia các lớp bồi dưỡng, còn khá nhiều GV, giảng viên chưa hề được tham dự một khóa bồi dưỡng chính thức nào. Về chất lượng, do thiếu những nghiên cứu sâu về chuyên môn, về phương thức tổ chức, thiếu sự đồng bộ trong tổ chức và cả những điều tra có độ tin cậy cao về nhu cầu bồi dưỡng của bản thân đội ngũ, nên các khóa bồi dưỡng đã không đáp ứng được sự mong đợi của học viên, chất lượng và hiệu quả bồi dưỡng khá thấp. Trong bối cảnh trên, việc đổi mới mô hình bồi dưỡng GV ngoại ngữ phổ thông đang trở nên cấp thiết và là một nhiệm vụ cần sớm được triển khai.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Phương thức triển khai nhiệm vụ bồi dưỡng giáo viên ngoại ngữ phổ thông phổ biến hiện nay và các khuynh hướng đổi mới

Như đã trình bày ở trên, trong những năm qua, các cơ quan quản lý và các cơ sở ĐH đào tạo chuyên ngoại ngữ nòng cốt đã có những nỗ lực to lớn trong việc triển khai các khóa bồi dưỡng khá đa dạng và thường xuyên. Nhưng nghiêm túc đánh giá lại, kết quả đạt được dường như đang làm nản lòng các nhà quản lý và cả bản thân đội ngũ đang hưởng thụ các khóa bồi dưỡng này. Nguyên nhân cũng đã được phân tích một cách khá đầy đủ từ nhiều góc độ khác nhau, chủ yếu tập trung vào một số điểm chính sau đây:

- GV tham gia bồi dưỡng thiếu động lực do các lí do cá nhân, do nhận thức và do sự thiếu vắng các chương trình bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu mong muốn của bản thân, phù hợp với thực tiễn của phổ thông hiện nay, phù hợp với điều kiện sống và giảng dạy của đội ngũ GV.

- Việc tổ chức bồi dưỡng còn chủ yếu mang tính “đặt hàng”, thời vụ và thường được tổ chức tập trung, đưa GV là học viên di chuyển về một thành phố lớn nào đó, chủ yếu là tận dụng các kì nghỉ hè. Trong khi đó, thời điểm GV cần sự hỗ trợ nhiều nhất là trong quá trình giảng dạy, tổ chức các hoạt động sư phạm trên lớp.

- Khi tham gia bồi dưỡng, GV bị tách ra khỏi bối cảnh lớp học và nhà trường phổ thông, được tổ chức nghe thuyết giảng là chính về những điểm mới đang diễn ra trong giáo dục pháp ngoại ngữ trên thế giới và trong khu vực. Những hiểu biết hàn lâm này cũng là cần thiết và thú vị, nhưng xét về khối lượng thuyết giảng và trên quan điểm thực tiễn, cái đội ngũ GV đang cần một cách cấp thiết hơn chính là những giải pháp giáo dục pháp cụ thể giúp họ giải quyết các vấn đề đang đặt ra trong thực tiễn lớp học hàng ngày của họ.

Do vậy, khi họ quay trở về trường phổ thông, ngoài việc những kiến thức khá xa vời bị rơi rụng đi khá nhiều, việc áp dụng các kiến thức kĩ năng đã được bồi dưỡng này là rất khó khăn vì khi tham gia bồi dưỡng, họ không được thực hành trên chính HS của họ, trong các điều kiện dạy và học của họ và của HS.

Đứng trước thực tế nêu trên, hiện nay không chỉ ở Việt Nam mà trên thế giới nói chung, công tác bồi dưỡng GV đã được đổi mới căn bản dựa trên một số nguyên tắc sau đây:

- Việc bồi dưỡng phải được thực hiện thường xuyên,

liên tục và ngay tại chỗ (continuous and school-based professional development) để đáp ứng kịp thời những nhu cầu phát sinh hàng ngày trong quá trình giảng dạy của GV.

- Với sự hỗ trợ của các cơ sở đào tạo ĐH chuyên ngoại ngữ, đội ngũ cố vấn (mentor) hoặc GV ngoại ngữ cốt cán (core language teacher) tại các trường phổ thông được đào tạo, hướng dẫn để hỗ trợ các GV ngoại ngữ khác ngay tại trường (Đội ngũ này có thể được xem như cánh tay nối dài của các trường sư phạm ngoại ngữ. Họ thậm chí còn có thể được mời đi giảng dạy một số phần cho SV sư phạm để đem trải nghiệm thực tế trường phổ thông vào quá trình đào tạo SV sư phạm ngoại ngữ. Ngược lại, khi được kết nối với trường ĐH, họ sẽ có đủ năng lực để cố vấn, hỗ trợ cho các GV khác thông qua các hoạt động bồi dưỡng được tổ chức ngay tại trường).

- Phương thức và thời gian đào tạo cần linh hoạt để đáp ứng nhu cầu bồi dưỡng đa dạng và hoàn cảnh rất khác nhau của đội ngũ GV. Để có được sự linh hoạt, việc tổ chức bồi dưỡng cần được thực hiện theo hướng hỗn hợp giữa bồi dưỡng trực tiếp với bồi dưỡng trực tuyến qua mạng để GV có thể chủ động thời gian học tập của bản thân, không gặp khó khăn trong việc quản lý thời gian và cân bằng giữa công việc, cuộc sống và phát triển chuyên môn, nghiệp vụ.

- Các cộng đồng thực hành (Community of Practice) trong đó thành viên là các GV cùng dạy một ngoại ngữ được hình thành. Các thành viên trong mỗi cộng đồng sẽ giúp đỡ các thành viên khác khi gặp khó khăn bằng cách chia sẻ kinh nghiệm cá nhân và chia sẻ giáo án, tài liệu, học liệu, các kĩ thuật, phương pháp hay, ... Ngày nay, với sự phát triển mạnh của mạng xã hội, các cộng đồng thực hành hoạt động rất hiệu quả trên môi trường trực tuyến, hỗ trợ đắc lực cho quá trình dạy học của GV. Đây có thể coi là một hình thức bồi dưỡng đồng đẳng (peer support) khá tối ưu, được nhiều GV ưa thích. Có thể tóm lược lại một số bài học kinh nghiệm gần đây trong việc đổi mới tổ chức bồi dưỡng GV ngoại ngữ như sau:

- Nguyên tắc: Đáp ứng đúng nhu cầu của GV, giảng viên (need-based), thường xuyên, liên tục, và ngay tại chỗ.

- Phương thức: Linh hoạt, kết hợp các hình thức bồi dưỡng khác nhau, hướng tới tăng cường tự bồi dưỡng có sự giúp đỡ lẫn nhau và có sự hỗ trợ chuyên môn của một cơ sở đào tạo ĐH chuyên ngữ.

- Thời gian: Linh hoạt, phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của từng nhóm đối tượng người học.

### 2.2. Về Mô hình thực địa bồi dưỡng giáo viên ngoại ngữ phổ thông

Một quy trình bồi dưỡng thông thường trên thực tế sẽ chủ yếu gồm 5 cấu phần chính, đó là:

- Dùng bộ công cụ đo để khảo sát, đánh giá nhu cầu và năng lực của đối tượng sẽ được tổ chức bồi dưỡng (sát hạch đầu vào).

- Trên cơ sở kết quả khảo sát nhu cầu và năng lực đầu vào, đơn vị tổ chức bồi dưỡng xác định các mục tiêu bồi dưỡng đặt ra.

- Khi đã xác định xong mục tiêu, nhiệm vụ tiếp theo là

xây dựng chương trình phù hợp để đạt được mục tiêu bồi dưỡng đó.

- Xuất phát từ chương trình bồi dưỡng đã được xây dựng, các tài liệu dùng để bồi dưỡng sẽ được lựa chọn trên kho học liệu có sẵn hoặc được thiết kế mới.

- Khi đã đầy đủ chương trình và tài liệu bồi dưỡng thì tiến hành triển khai các khóa bồi dưỡng.

Từ quy trình gốc này, việc thiết kế một mô hình bồi dưỡng cụ thể sẽ được một cơ sở đào tạo xây dựng lên, với các cấu phần cụ thể, dựa trên những quan điểm chủ đạo riêng, mục đích đạt được riêng, phương thức tiếp cận riêng, những ưu tiên riêng, trong đó quan trọng nhất là triết lý về bồi dưỡng.

Xuất phát từ thực tiễn thường xuyên tham gia bồi dưỡng GV ngoại ngữ phổ thông và những bài học kinh nghiệm được rút ra, Trường ĐH Ngoại ngữ - ĐH Quốc gia Hà Nội đã thí điểm triển khai một mô hình bồi dưỡng mới, có tên là "Mô hình thực địa bồi dưỡng GV ngoại ngữ phổ thông" (MHTĐ), với những quan niệm và cách làm mới. Có nhiều điểm khác biệt đối chiếu với mô hình bồi dưỡng phổ biến hiện nay, tuy nhiên có thể tóm tắt ở những điểm chính sau đây.

*Trước hết, về cấu phần khảo sát trước bồi dưỡng:* Trong mô hình bồi dưỡng phổ biến, mục đích của khảo sát chủ yếu là để xác định trình độ của GV phổ thông theo khung năng lực 6 bậc, xem họ đang ở bậc mấy để bồi dưỡng nâng lên bậc mong muốn. Trong MHTĐ, đối tượng khảo sát không chỉ là GV, khảo sát của mô hình nhằm vào việc đánh giá: 1/ Trình độ của HS; 2/ Điều kiện dạy - học của địa phương; 3/ Năng lực sư phạm; 4/ Năng lực ngoại ngữ của GV. Điều đó đặt ra quan điểm tiếp cận là MHTĐ chủ trương xuất phát từ thực tế, chấp nhận năng lực ngoại ngữ hiện có của GV, chấp nhận thực tế địa phương, để từ đó thiết kế chương trình bồi dưỡng phù hợp. Việc áp dụng mô hình đã cho thấy, những thông số về HS và điều kiện dạy - học ở địa phương có vị trí rất quan trọng, là yếu tố quyết định định hướng xây dựng nội dung và hình thức bồi dưỡng để đạt hiệu quả cao nhất. Cũng cần nói thêm rằng, thực tế đã cho thấy, đánh giá năng lực ngoại ngữ của GV càng cao càng tốt nhưng đó không phải là yếu tố quyết định. Yếu tố quyết định nằm ở chỗ GV đó có khả năng trực tiếp tác động như thế nào đến HS của họ và giúp được HS những gì để các em có một thái độ tích cực đối với môn học, từ đó sẽ tìm kiếm đến kiến thức một cách chủ động và phấn khích hơn. Thực nghiệm ở Lạng Sơn và Thanh Hóa cho thấy, rất nhiều GV dù năng lực ngoại ngữ khá hạn chế nhưng đã thành công vì biết tận dụng sự hỗ trợ của giảng viên ĐH và bộ công cụ tài liệu luyện tập theo phân cấp trình độ người học để nâng trình độ của HS mình lên một cách đáng kể. Trái ngược với các nhận định cho rằng, năng lực của một bộ phận không nhỏ GV là quá thấp, không đủ năng lực đứng lớp, MHTĐ nhận thấy hầu hết GV hiện nay đủ năng lực ngoại ngữ tối thiểu để đứng lớp. Cái họ cần là một sự tự tin đến từ những hỗ trợ về phương pháp tiếp cận HS và những tài liệu công cụ, tài liệu hướng dẫn cách triển khai thực tế các hoạt động sư phạm trên lớp.

*Thứ hai, về mục tiêu bồi dưỡng:* Trong mô hình bồi dưỡng phổ biến, mục tiêu cần đạt được đối với GV đi bồi dưỡng vẫn chủ yếu là chuẩn theo khung năng lực 6 bậc. Đã tốn rất nhiều công sức, thời gian, kinh phí, rất nhiều mồ hôi và cả nước mắt dành cho mục tiêu này nhưng kết quả không được như mong muốn. Trong điều kiện việc tái sử dụng ngoại ngữ ở đa số các địa phương hiện nay gặp rất nhiều trở ngại, khó khăn thì việc năng lực tiếng của GV vừa được nâng lên sau bồi dưỡng lại trở về điểm xuất phát một năm sau là một thực tế đã diễn ra trong nhiều năm qua. MHTĐ có quan điểm xác định các mục tiêu thực tế hơn. Mục tiêu cần đạt được trong quá trình triển khai bồi dưỡng không chỉ nhằm vào GV mà nhằm vào cả 3 đối tượng sau: Mục tiêu đối với GV phổ thông là ưu tiên năng lực sư phạm; Mục tiêu đối với HS là cải thiện thái độ đối với bộ môn; Mục tiêu đối với cán bộ quản lý các cấp là sự đồng cảm, chia sẻ.

Trên thực tế, đã có những GV không phải một lần mà đã nhiều lần được tham gia các lớp bồi dưỡng năng lực tiếng. Họ không đạt yêu cầu nhưng khi trở về và họ vẫn phải đảm nhiệm dạy học ở lớp HS của họ, trong những điều kiện khó khăn, không ai sẽ thay thế họ, ít nhất là trong nhiều năm (ở các trường vùng núi như Vân Nam, Na Dương, Tú Đoạn...). Trong bối cảnh ấy, họ cần được tiếp sức để không cảm thấy cô đơn ở ngay tại cơ sở đào tạo của họ, để tiếp tục công việc, họ cần được động viên, cần được hỗ trợ thực tế để xua đi nỗi bi quan, họ cần một chỗ dựa thực sự về tinh thần và chuyên môn để dẫn dắt lớp học hàng ngày. Nếu chúng ta có được một phương thức bồi dưỡng nhân văn hơn thì chắc chắn hiệu quả sẽ cao hơn rất nhiều.

Trên tinh thần đó, với đối tượng GV phổ thông, MHTĐ không chú trọng nhiều đến việc dành thời gian để bồi dưỡng năng lực tiếng mà tập trung vào việc chia sẻ hoạt động dạy học ngay trên lớp của GV phổ thông. Mục tiêu cần đạt đến là GV nắm được và thuần thục các loại hình tiếp cận HS trong lớp và ngoài lớp, kĩ năng truyền được cảm hứng môn học cho HS, kĩ năng khởi động và dẫn dắt giờ học, sử dụng tốt hệ thống bài ôn luyện (được cung cấp), thiết kế được (theo mẫu) các bài kiểm tra, thi thường xuyên và định kì, phân tích phân loại được và chỉ ra nguyên nhân những điểm sai trong bài làm của HS và hướng dẫn HS tự chữa bài (theo các mẫu hướng dẫn sẵn). Đối với đối tượng HS, các em được thầy cô phân thành 3 - 4 nhóm trình độ khác nhau trong một lớp, với các mục tiêu chuyên môn đạt đến khác nhau, nhưng cùng được tham gia các hoạt động chung để cảm nhận dần nhu cầu môn học, hình thành một thái độ mới, tích cực hơn đối với môn học. Từ đó, HS không còn sợ môn học nữa, cảm thấy vui hơn trong giờ học, tính chủ động, tự giác từ đó được cải thiện rất nhiều. Còn đối với đối tượng cán bộ quản lý các cấp, theo quan niệm từ xưa đến nay, họ đứng bên ngoài quá trình bồi dưỡng này. Họ dừng lại ở mức độ thực hiện những thủ tục hành chính và một phần giám sát quá trình tổ chức bồi dưỡng. Họ không bám sát quá trình bồi dưỡng như những người trong cuộc, không tham gia chia sẻ những khó khăn cụ thể, tạo những điều kiện thuận lợi, tham gia tạo dựng các giải pháp tốt nhất

cho chương trình bồi dưỡng, kích lệ đôn đốc đội ngũ GV... Thực tế thí điểm tại một số địa phương vừa qua cho thấy, ở những nơi nào cán bộ quản lý các cấp vào cuộc thực sự thì ở nơi đó hiệu quả công tác bồi dưỡng tăng lên rất nhiều. Chính vì vậy, trong mục tiêu cần nhắm đến của một mô hình bồi dưỡng, đối tượng cán bộ quản lý cần được quan tâm nhiều hơn nữa, có những biện pháp cụ thể hơn để đội ngũ này thực sự trở thành một thành viên cấu thành của toàn bộ quá trình bồi dưỡng.

*Thứ ba, về chương trình bồi dưỡng:* Các chương trình bồi dưỡng phổ biến sử dụng chương trình khung bồi dưỡng ngoại ngữ 6 bậc cho phần bồi dưỡng năng lực và khung bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm áp dụng chung cho các đối tượng, các địa bàn. Khó khăn cơ bản về *chương trình bồi dưỡng năng lực tiếng* là GV phải qua được cả 4 kĩ năng mới được nâng bậc. Tuy nhiên, do điều kiện đào tạo trước đây, do điều kiện thực hành thực tế ở một số nơi và do một bộ phận tuổi tác đã khá cao, có những kĩ năng (như kĩ năng nghe) GV không qua được. Nếu chương trình tiếp tục bảo lưu quan điểm này thì sẽ khó đạt được mong muốn. Hơn nữa, như đã phân tích ở trên, dù một bộ phận GV phổ thông năng lực tiếng còn hạn chế nhưng họ hoàn toàn có thể đứng lớp thực hiện có hiệu quả các hoạt động sư phạm với HS của mình, năng lực tiếng không nên là ưu tiên trong chương trình bồi dưỡng. Về *chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm*, hầu hết các khóa bồi dưỡng dành khá nhiều thời gian cho việc hệ thống hóa và cập nhật những thông tin mới nhất trong lĩnh vực phương pháp giảng dạy tiếng nước ngoài, chưa dành thời gian thỏa đáng cho việc chia sẻ thực tế giảng dạy, cùng nhau phân tích tình huống lớp học cụ thể, phân tích các giải pháp đã được áp dụng ở lớp học nhưng không thành công, tìm nguyên nhân và cùng nhau xây dựng giải pháp có khả năng thực thi tại địa phương. Các giảng viên cũng thường không dành thời gian thỏa đáng để nghe GV phổ thông trình bày các khó khăn đặc thù của địa phương mình, của trường mình, lớp mình, mà thường áp đặt một mô hình giải pháp chung cho tất cả các trường phổ thông ở Việt Nam. Vì vậy, các lí thuyết mang tính hàn lâm, các giải pháp đưa ra không mang lại hiệu quả thiết thực, làm nản lòng các học viên khi họ đang chờ đợi những giải pháp phù hợp hơn với thực tế dạy học của họ.

Trước một thực tế như vậy, xuất phát từ mục tiêu đề ra trong các ưu tiên bồi dưỡng, MHTĐ chủ trương thiết kế mới các chương trình bồi dưỡng. Các chương trình này nặng về phân tích thực tế dạy - học ở địa phương, hướng dẫn cách thức tổ chức, quy trình và yêu cầu làm việc giữa giảng viên bồi dưỡng và GV phổ thông, cung cấp các giải pháp tình huống mẫu cụ thể, phương thức thực hiện các loại hình tiếp cận HS trong lớp và ngoài lớp, kĩ năng truyền cảm hứng môn học cho HS, kĩ năng khởi động và dẫn dắt giờ học, năng lực khai thác hệ thống bài ôn luyện và năng lực thiết kế các bài kiểm tra, bài thi thường xuyên và định kì, khả năng phân tích nguyên nhân những điểm thiếu sót trong bài làm của HS và hướng dẫn HS tự chữa bài. Các chương trình bồi dưỡng này được thiết kế dựa trên năng lực ở thời điểm

hiện tại của đội ngũ và điều kiện cụ thể của địa phương, dựa trên những thông số có được từ những trao đổi trực tiếp giữa chuyên gia của trường ĐH và nhóm GV phổ thông tại chỗ. Những thành tựu giáo học pháp mới được lựa chọn lồng ghép một cách hợp lí, có mức độ vào chương trình chung, không tách bạch thành một phần lí thuyết riêng.

*Thứ tư, về tài liệu bồi dưỡng:* Dựa trên chương trình khung được xây dựng như trên, các nhóm chuyên gia của trường sẽ thiết kế học liệu phù hợp theo phương thức "may đo". Sẽ có các nhóm tài liệu khác nhau được sử dụng trong các công đoạn khác nhau của quá trình triển khai bồi dưỡng. Đó là các tài liệu hướng dẫn thực hiện các hoạt động sư phạm đặc thù trên lớp và ngoài lớp học (được thiết kế để áp dụng cho các nhóm HS khác nhau trong lớp được phân loại dựa theo trình độ thực tế), các tài liệu hướng dẫn tiếp cận và truyền cảm hứng môn học cho HS, các mẫu hoạt động cụ thể về khởi động và dẫn dắt lớp học, các tài liệu hướng dẫn lựa chọn và triển khai các tập bài ôn luyện và mẫu thiết kế các bài kiểm tra, thi thử và khung phân tích kết quả. Ở một số chương trình bồi dưỡng, dựa trên kết quả khảo sát còn có thể có thêm tài liệu tóm lược các kiến thức cơ bản cần nhấn mạnh trong quá trình bồi dưỡng đối với đối tượng cụ thể của địa phương đó. Quá trình bồi dưỡng cũng có thể lựa chọn và sử dụng thêm những tài liệu hiện có trên thị trường. Tuy nhiên, vì tính đặc thù của từng địa phương mà các tài liệu được sử dụng chủ yếu là các tài liệu được thiết kế chuyên biệt.

*Thứ năm, về hình thức tổ chức bồi dưỡng:* Các chương trình bồi dưỡng phổ biến thường tập trung GV phổ thông thành từng đợt về một cơ sở nào đó (thường là về một trường ĐH ở một thành phố lớn), trong một khoảng thời gian nào đó (thường là 1 - 2 tuần, tận dụng vào kì nghỉ hè), chuyên gia tập trung thuyết giảng về các lĩnh vực khác nhau. Học viên chủ yếu ghi nhận tiếp thu (thường cũng có tổ chức thực hành lớp học mô phỏng) và viết thu hoạch cuối đợt. Phương thức tổ chức này tách bạch quá trình bồi dưỡng khỏi địa bàn và môi trường giáo dục, được thực hiện trong các điều kiện dạy và học giả định nên có những bất cập nhất định, những bất cập này ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng và hiệu ứng thực tiễn. Nếu chỉ tổ chức những khóa bồi dưỡng theo phương thức như vậy thì chắc chắn hệ thống các giải pháp đưa ra sẽ không có tính thuyết phục cao và hỗ trợ không nhiều cho những thiếu hụt, mong đợi của đội ngũ GV.

Từ thực tế trên, MHTĐ chủ trương một phương thức "3 cùng", gắn trường ĐH triển khai chương trình bồi dưỡng với trường phổ thông, bồi dưỡng trên cơ sở cùng chia sẻ thực tiễn, cùng xây dựng giải pháp và cùng thực hiện các công đoạn trong quy trình. Để cùng chia sẻ thực tiễn, nhà trường đã cử nhóm chuyên gia khảo thí về địa phương để thực hiện áp dụng bộ công cụ đo phù hợp với thực tế, nhà trường đã đưa nhóm giảng viên về địa phương theo từng đợt (3 đợt, mỗi đợt 1 tuần) chia sẻ và hỗ trợ trực tiếp với nhóm GVPT, nhà trường đã đưa nhóm SV tình nguyện (mỗi trường phổ thông có 3 SV) về cùng để hỗ trợ trực tiếp HS

trong hoạt động chuyên môn đa dạng, lãnh đạo nhà trường cũng thường xuyên sát cánh cùng lãnh đạo Sở GD&ĐT và ban giám hiệu các trường phổ thông trong tỉnh. Để cùng xây dựng giải pháp, các giảng viên đã tham gia các hoạt động trên lớp cùng GV phổ thông, quan sát (không nhằm mục đích đánh giá) hoạt động của thầy và trò, phân tích những điểm cần thay đổi, bổ sung, cùng soạn thảo kịch bản các hoạt động và các bài tập ôn luyện bổ trợ, nhóm SV tham gia trực tiếp các hoạt động trên lớp (Ví dụ như thực hiện các hoạt động khởi động lớp) và đặc biệt là những hoạt động ngoài lớp học, mang lại những cảm nhận mới, tác động rất tích cực đến thái độ của HS đối với bộ môn. Phương thức "cặp song hành" giữa giảng viên ĐH - GV phổ thông và SV ĐH - HS phổ thông đang là đặc điểm mang lại kết quả nổi trội của mô hình này trong quá trình thực nghiệm vừa qua. Bên cạnh đó, việc triển khai song song phương thức trực tiếp và trực tuyến đã mang lại hiệu quả cao, cho phép duy trì thường xuyên sự hỗ trợ của nguồn nhân lực trường ĐH đến GV và HS phổ thông (Thực tế vừa qua cho thấy, các mạng trực tuyến do giảng viên ĐH và GV phổ thông kết nối và đặc biệt là mạng kết nối giữa SV ĐH và HS phổ thông đã được duy trì rất tự nhiên, sôi nổi, đa dạng, làm cho sự hỗ trợ của cơ sở bồi dưỡng và cơ sở được bồi dưỡng trở nên thường xuyên và rất gắn kết. Một trong những đặc điểm của phương thức này là chia trình độ HS trong từng lớp ra thành những trình độ khác nhau, từ đó mọi giải pháp áp dụng, từng loại tài liệu triển khai cũng đi theo từng đối tượng, tạo ra hiệu quả tâm lý và chuyên môn rất ấn tượng trong HS. Đối với phương thức kiểm tra đánh giá, các bài kiểm tra, thi thử được chia thành từng đợt với những mục tiêu cần đạt được xác định trước rõ ràng. Kết quả bài làm của HS không chỉ là thước đo thuần túy trình độ ở một thời điểm mà còn được phân tích theo khung phân tích tỉ mỉ, để từ đó đề ra những giải pháp tiếp theo, các bài ôn luyện tiếp theo phù hợp, khắc phục kịp thời những thiếu khuyết của HS.

Những nội dung chính của mô hình được trình bày trên đây đã được nhà trường thí điểm triển khai tại 14 trường THPT thuộc hai tỉnh Lạng Sơn, Thanh Hóa và 3 trường THCS quận Cầu Giấy, Hà Nội năm học 2018 - 2019 và tại 11 trường THCS huyện Ba Vì, Hà Nội năm học 2019 - 2020. Hàng trăm lượt giảng viên, chuyên gia và cán bộ quản lý của trường đã được cử về sát cánh làm việc cùng đội ngũ GV phổ thông tại các trường phổ thông theo từng đợt ngắn ngày. Hàng nghìn lượt SV các năm cuối cũng đã được đưa về thực tập trải nghiệm hỗ trợ HS các trường. Hàng chục hội thảo chuyên đề đã được tổ chức tại trường và tại địa phương. Quá trình triển khai thí điểm đã cho phép rút ra những bài học kinh nghiệm về nhiều mặt, cần tiếp tục chỉnh sửa, bổ sung, hoàn thiện. Tuy nhiên, những kết quả ban đầu đạt được là rất khả quan với những phản hồi tích cực từ phía đội ngũ GV, từ HS và từ các cán bộ quản lý. Đây là cơ sở để nhà trường tiếp tục triển khai mô hình trên phạm vi rộng lớn hơn, với sự vào cuộc của Sở GD&ĐT các tỉnh/thành, lãnh đạo các trường phổ thông và của cả đội ngũ GV ngoại

ngữ và cán bộ quản lý. Nhà trường có niềm tin vào hiệu ứng của một hướng đi mới, một chiến lược bồi dưỡng và tự bồi dưỡng mới sẽ định hình, được triển khai rộng khắp, phù hợp với điều kiện thực tế của phổ thông Việt Nam, với nhu cầu, đòi hỏi, mong muốn của đội ngũ GV ngoại ngữ ở phổ thông, thúc đẩy nhiệm vụ triển khai các chương trình bồi dưỡng GV phát triển mạnh mẽ trong những năm tới, góp phần thực hiện thắng lợi chủ trương đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo nước nhà.

### **3. Kết luận**

Nghị quyết Trung ương 8 về Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo đã tạo khuôn khổ pháp lý, chính trị làm cơ sở cho một cuộc cải cách sâu rộng trong toàn ngành Giáo dục, trong đó đội ngũ GV là nhân tố trung tâm của quá trình cải cách. Thành công của cải cách giáo dục phụ thuộc phần lớn vào sự sẵn sàng của đội ngũ GV. Một trong những nhiệm vụ quan trọng và cấp bách hiện nay là làm sao để đội ngũ GV, giảng viên được chuẩn bị, được đào tạo lại, được bồi dưỡng để không ngừng đổi mới, vươn lên đáp ứng được yêu cầu ngày một cao của sự nghiệp giáo dục nước nhà. Những nhiệm vụ mới đặt ra đòi hỏi đội ngũ người thầy phải ngày càng trở nên chuyên nghiệp hơn, có năng lực cao hơn, có tri thức và phương pháp phù hợp để giải quyết những vấn đề thực tiễn, những vấn đề tức thời nảy sinh trên lớp học hoặc trong nhà trường. Do vậy, mục tiêu phát triển nghề nghiệp đội ngũ đóng vai trò vô cùng quan trọng, đặc biệt đối với những GV đã có thâm niên công tác lâu năm, với kĩ năng ngoại ngữ của họ đã bị mài mòn theo thời gian vì không được sử dụng và nuôi dưỡng thường xuyên. Xu thế toàn cầu hoá và hội nhập đặt ra nhu cầu ngày càng cấp bách về việc nâng cao trình độ ngoại ngữ cho người học kéo theo những thay đổi lớn và nhanh chóng về nội dung và phương pháp dạy học ngoại ngữ. Nếu không phát triển chuyên môn, nghiệp vụ liên tục, GV ngoại ngữ ở phổ thông rất khó có thể bắt kịp với xu thế này.

Trong bối cảnh đó, việc đổi mới phương thức tổ chức bồi dưỡng GV ngoại ngữ ở phổ thông trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết. Nhiệm vụ này đòi hỏi cần có những bước đột phá mới về cách làm với những quan niệm mới trong nhận thức, đưa công tác bồi dưỡng trở về quỹ đạo thực tiễn, với định hướng tự bồi dưỡng thường xuyên, tại chỗ, với sự hỗ trợ hiệu quả về chuyên môn từ các trường ĐH đào tạo chuyên ngoại ngữ. "Mô hình thực địa bồi dưỡng GV ngoại ngữ phổ thông" mà Trường ĐH Ngoại ngữ - ĐH Quốc gia Hà Nội xây dựng và triển khai thí điểm trong những năm gần đây là một nỗ lực theo định hướng đó. Hi vọng mô hình sẽ góp thêm một tiếng nói trong những nỗ lực chung của toàn ngành hướng tới việc nghiên cứu và triển khai thử nghiệm những mô hình mới bồi dưỡng GV ngoại ngữ, trên cơ sở những thành tựu mới nhất trên thế giới và trong khu vực về lí luận dạy và học tiếng nước ngoài và thực tiễn Việt Nam nhằm mang lại hiệu quả cao nhất cho nhiệm vụ đầy khó khăn thử thách nhưng vô cùng cấp bách trong chiến lược phát triển chung của giáo dục nước nhà ngày hôm nay.

**Tài liệu tham khảo**

- [1] Đảng cộng sản Việt Nam, (2013), *Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo* (Nghị quyết số 29 - NQ/TW), NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [2] Quyết định 2080/QĐ-TTg, (2017), về *Phê duyệt, điều chỉnh, bổ sung Đề án dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân giai đoạn 2017-2025*.
- [3] Thủ tướng Chính phủ, (2015), Quyết định số 404/QĐ-TTg *phê duyệt Đề án Đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông*.
- [4] Đinh Quang Báo, (2017), *Bồi dưỡng đội ngũ giáo viên đáp ứng chuẩn nghề nghiệp trong bối cảnh đổi mới giáo dục phổ thông*, Ki yếu hội thảo khoa học Lí luận và thực tiễn về năng lực nghề nghiệp của giáo viên và cán bộ quản lí giáo dục vùng Tây Bắc, Trường Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [5] Nguyễn Thị Mỹ Lộc, (2003), *Người giáo viên thế kỉ XXI: Sáng tạo - hiệu quả*, Tạp chí Dạy và Học ngày nay.
- [6] Phạm Hồng Quang, (2013), *Phát triển chương trình đào tạo giáo viên, những vấn đề lí luận và thực tiễn*, NXB Đại học Thái Nguyên.

## A MODEL FOR PRACTICAL RETRAINING AND SELF-TRAINING OF FOREIGN LANGUAGE TEACHERS AT GENERAL EDUCATION LEVEL

Nguyen Lan Trung<sup>1</sup>, Hoa Ngọc Sơn<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Email: lantrung55@gmail.com

<sup>2</sup> Email: hoason77@yahoo.com

University of Languages and International Studies-VNU, Hanoi  
02 Pham Van Dong, Cau Giay, Hanoi, Vietnam

**ABSTRACT:** *Vietnam Communist Party's Central Committee's Resolution 8 on "Fundamental and comprehensive educational reform" provides the legal and political framework for a profound reform in the educational sector in which teachers serve as the core factor. The new tasks require them to be increasingly professional with higher competence, deeper knowledge and more suitable pedagogy so as to address practical issues that arise in classes and schools. This in turn requires imperative innovations in training, retraining and self-training of foreign language teachers. Novel approaches must be discovered to help foreign language teachers retrain themselves with professional support from specialized language colleges. This paper sketches the key features of the "Model for practical retraining and self-training of foreign language teachers at school", which contributes to general efforts of the educational sector in researching and deploying new models to foster foreign language teachers' competence.*

**KEYWORDS:** *Practical model; teachers; regular re-training; professional development; autonomy.*