



Bài báo nghiên cứu NHU CẦU PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN NGHIỆP VỤ CỦA GIẢNG VIÊN DẠY TIẾNG ANH TẠI MỘT TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

Ngô Huỳnh Hồng Nga

Trường Đại học Cần Thơ, Việt Nam

Tác giả liên hệ: Ngô Huỳnh Hồng Nga – Email: nhhnga@ctu.edu.vn

Ngày nhận bài: 27-3-2023; ngày nhận bài sửa: 16-5-2023; ngày duyệt đăng: 24-8-2023

TÓM TẮT

Bài viết này vận dụng phương pháp hiện tượng học (phenomenology) để điều tra nhu cầu phát triển chuyên môn nghiệp vụ (PTCMNV) của giảng viên (GV) dạy tiếng Anh tại một trường đại học công lập ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL). Vận dụng lý thuyết học tập của người trưởng thành, bài viết cho thấy các GV dạy tiếng Anh có nhu cầu tham gia các hoạt động PTCMN được tổ chức thường xuyên, có nội dung phù hợp, có tính hợp tác và phù hợp với các giai đoạn nghề nghiệp. Bên cạnh đó, bài viết cũng chỉ ra các vấn đề quan trọng nhằm hỗ trợ nhà quản lý trong việc lập kế hoạch và khi tổ chức, triển khai các hoạt động PTCMN cho GV.

Từ khóa: ngoại ngữ tiếng Anh; giảng viên tiếng Anh; phát triển chuyên môn nghiệp vụ

1. Giới thiệu

Cùng với sự phát triển tiếng Anh thành ngôn ngữ giao tiếp toàn cầu, việc giảng dạy tiếng Anh cũng được xem là một nhiệm vụ quan trọng trong hệ thống giáo dục Việt Nam – nơi mà tiếng Anh được sử dụng như một ngoại ngữ. Sau khi ban hành chính sách *Đổi mới* vào năm 1986, Việt Nam đã mở cửa nền kinh tế với thế giới và mở rộng quan hệ hợp tác với các nước phương Tây (Lam & Albright, 2018). Ngoài ra, Việt Nam đã gia nhập vào Hiệp hội các nước Đông Nam Á (ASEAN) từ năm 1997 và Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO) từ năm 2007 (Lam & Albright, 2018; Le, 2020). Cùng với sự chuyển biến của nền kinh tế và chính trị theo hướng toàn cầu hóa, Việt Nam đã phát động các chiến lược giáo dục quan trọng như *Giáo dục là quốc sách hàng đầu* từ năm 1996 và *Xã hội hóa giáo dục* từ năm 1997 (Bui & Nguyen, 2016). Có thể thấy rằng do tác động của các chính sách quan trọng này, nhu cầu sử dụng tiếng Anh của người Việt Nam đã gia tăng trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội.

Cite this article as: Ngô Huỳnh Hồng Nga (2023). Professional development needs of lecturers of English as a foreign language at a university in the Mekong Delta. *Ho Chi Minh City University of Education Journal of Science*, 20(12), 2198-2208.

Trong thời gian gần đây, việc giảng dạy tiếng Anh ở Việt Nam đã có nhiều thay đổi đáng kể. Nguyen (2018) nhận định rằng tác nhân của sự thay đổi này bắt nguồn từ sự phát triển nhanh của nền kinh tế, cụ thể là nhu cầu ngày càng cao về kỹ năng, trình độ học vấn đối với lực lượng lao động. Trong nền giáo dục Việt Nam, việc giảng dạy tiếng Anh luôn được xem là một trong những ưu tiên quan trọng của chiến lược cải cách giáo dục và việc PTCMNV của GV đóng vai trò quan trọng nhằm thúc đẩy chất lượng của việc giảng dạy tiếng Anh. Tuy nhiên, các đề tài nghiên cứu liên quan đến kinh nghiệm của GV dạy tiếng Anh về nhu cầu PTCMNV của họ vẫn còn hạn chế. Vì vậy, thông qua phương pháp hiện tượng học (phenomenology), nghiên cứu này điều tra nhu cầu PTCMNV của GV dạy tiếng Anh tại một trường đại học ở ĐBSCL, nhằm góp phần nâng cao chất lượng trong giảng dạy tiếng Anh.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Các nghiên cứu quốc tế về PTCMNV của GV

Do việc hiểu được nhu cầu của GV là một khía cạnh quan trọng trong việc lập kế hoạch và triển khai các hoạt động PTCMNV nên có nhiều nhà nghiên cứu trên thế giới quan tâm vấn đề này (Gong et al., 2021; MacPhail et al., 2019). Cụ thể, trong một nghiên cứu ở Thổ Nhĩ Kỳ, Eksi và Aydın (2013) đã điều tra nhu cầu PTCMNV của các GV tiếng Anh. Tổng cộng có 79 GV làm việc toàn thời gian và 13 GV làm việc bán thời gian tham gia trả lời phiếu khảo sát. Kết quả cho thấy rằng GV thể hiện nhu cầu rất cao đối với việc tham gia vào các hoạt động PTCMNV liên quan đến các chủ đề như Lí thuyết và thực hành trong giảng dạy tiếng Anh, Ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học và quản lí lớp học. Nghiên cứu này chỉ ra rằng kinh nghiệm của GV có ảnh hưởng nhiều đến nhu cầu PTCMNV của họ.

Ở Saudi Arabia, Hazaea (2019) đã điều tra nhu cầu PTCMNV của GV và xác định những phương pháp có hiệu quả để đáp ứng nhu cầu này. Số liệu của nghiên cứu này được thu thập thông qua bảng câu hỏi khảo sát (bao gồm cả các câu hỏi đóng và câu hỏi mở) được phát cho 32 GV. Kết quả cho thấy rằng GV có nhu cầu PTCMNV ở ba khía cạnh: dạy và học, nghiên cứu và dịch vụ cộng đồng. Đối với hoạt động dạy và học, GV thể hiện nhu cầu muốn tham gia nhiều hơn vào các hoạt động hội thảo trực tiếp, hội thảo trực tuyến và trao đổi qua thư điện tử. Ngoài ra, các GV còn có nhu cầu tham gia vào các hoạt động nghiên cứu khoa học thông qua các nhóm nghiên cứu. Hazaea đã đề xuất rằng nên có nhiều nghiên cứu hơn liên quan đến yếu tố đánh giá trong học ngoại ngữ, các kỹ năng kết hợp và kỹ năng ngôn ngữ để xác định được nhu cầu PTCMNV của GV dạy tiếng Anh.

Các kết quả nghiên cứu trên cho thấy rằng nhu cầu học tập PTCMNV của GV rất đa dạng và những nhu cầu này chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố khác nhau từ cấp độ nhà nước, nhà trường và cá nhân GV. Các nghiên cứu này đã cung cấp cơ sở lí thuyết quan trọng, giúp tìm hiểu rõ hơn nhu cầu học tập PTCMNV của GV dạy tiếng Anh ở Việt Nam.

2.2. Các nghiên cứu trong nước về PTCMNV của GV

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục ở Việt Nam, mặc dù việc PTCMNV cho GV luôn được xem là một trong những mục tiêu quan trọng hàng đầu của nhà nước nhưng số lượng công trình nghiên cứu điều tra về kinh nghiệm PTCMNV của GV vẫn còn rất hạn chế. Sử dụng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp, Tran (2016) đã điều tra kinh nghiệm và nhận thức về PTCMNV của GV ở ba trường đại học. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng việc PTCMNV là một khía cạnh văn hóa, xã hội và chính trị khá phức tạp, đóng vai trò rất quan trọng trong việc phát triển đội ngũ GV; các GV đã được tạo điều kiện tham gia vào nhiều hoạt động PTCMNV khác nhau và họ đều đánh giá cao các cơ hội này; việc PTCMNV có nhiều ảnh hưởng tích cực đến nghề nghiệp của GV; các chính sách đổi mới giáo dục đã tạo ra nhiều cơ hội PTCMNV cho GV nhưng cũng gây ra nhiều áp lực đối với việc phát triển nghề nghiệp của GV.

Trong một nghiên cứu khác, Tran và McLean (2016) đã vận dụng phương pháp định tính để điều tra kinh nghiệm PTCMNV của GV đại học. Kết quả tìm được từ nghiên cứu này cho thấy rằng việc PTCMNV của GV được thúc đẩy bởi các yếu tố tích cực như lòng yêu nghề, hình ảnh cá nhân, sự công nhận từ người quản lý và sinh viên. Tuy nhiên, việc PTCMNV của GV cũng bị cản trở bởi các yếu tố như thu nhập thấp và các thủ tục hành chính rườm rà, bảo thủ. Nhìn chung, lĩnh vực nghiên cứu liên quan đến PTCMNV của GV đã thu hút sự quan tâm của nhiều học giả trên khắp thế giới. Tuy nhiên, có rất ít đề tài nghiên cứu được thực hiện để điều tra kinh nghiệm về PTCMNV của GV ở Việt Nam. Vì vậy, nghiên cứu này đóng góp thêm vào lĩnh vực nghiên cứu thông qua việc điều tra nhu cầu PTCMNV của GV tại một trường đại học ở vùng ĐBSCL.

2.3. Lí thuyết học tập của người trưởng thành (Knowles, 1980)

Cơ sở lí thuyết chính được sử dụng trong nghiên cứu này là lí thuyết học tập của người trưởng thành (andragogy) được phát triển bởi tác giả Knowles (1980). Lúc đầu, Knowles (1980) chỉ đưa ra bốn nguyên tắc liên quan đến việc tập của người trưởng thành. Tuy nhiên, sau đó tác giả mở rộng thành 06 nguyên tắc cơ bản liên quan đến kinh nghiệm học tập của người trưởng thành như sau:

1. Người trưởng thành cần biết lí do tại sao họ cần phải học một điều gì trước khi bắt đầu học;
2. Niềm tin về bản thân (self-concept) của người trưởng thành tùy thuộc nhiều vào sự tự định hướng của họ (self-direction);
3. Các kinh nghiệm đã tích lũy của người trưởng thành cung cấp một nguồn tài nguyên phong phú cho việc học;
4. Người trưởng thành thường sẵn sàng học tập khi họ có nhu cầu giải quyết một tình huống trong cuộc sống hoặc thực hiện một nhiệm vụ;
5. Định hướng học tập của người trưởng thành là tập trung vào cuộc sống, và xem giáo dục là một quá trình phát triển năng lực theo các cấp độ để hoàn thiện bản thân;
6. Động lực học tập của người trưởng thành xuất phát từ yếu tố nội tại hơn là từ tác động bên ngoài. (Holton et al, p.120)

Mặc dù trên thế giới, nhiều công trình nghiên cứu đã chứng minh hiệu quả của việc vận dụng các nguyên tắc trong lý thuyết học tập của người trưởng thành nhưng có rất ít nghiên cứu sử dụng các nguyên tắc này để giải thích về nhu cầu PTCMNV của GV dạy tiếng Anh ở Việt Nam. Trong nghiên cứu này, các hoạt động PTCMNV được khái quát hóa như việc học tập của người trưởng thành. GV dạy tiếng Anh là người trưởng thành nên họ có tính tự lập, tự xác định được nhu cầu PTCMNV của mình, tự định hướng, tự nỗ lực và họ đã tích lũy được nhiều kinh nghiệm cá nhân và nghề nghiệp khác nhau. Vì vậy, thông qua việc vận dụng lý thuyết học tập của người trưởng thành, nghiên cứu này đóng góp thêm cơ sở khoa học cho lĩnh vực nghiên cứu liên quan đến nhu cầu PTCMNV của GV dạy tiếng Anh trong bối cảnh giáo dục đại học Việt Nam. Hơn nữa, dựa vào cơ sở lý thuyết học tập của người trưởng thành, nghiên cứu này cũng đưa ra các giải pháp và đề xuất phù hợp giúp cho việc lập kế hoạch và triển khai các hoạt động PTCMNV của GV dạy tiếng Anh đạt hiệu quả cao hơn.

2.4. Phương pháp nghiên cứu

Vì mục đích của nghiên cứu này là điều tra kinh nghiệm của GV dạy tiếng Anh về nhu cầu học tập PTCMNV nên lựa chọn phương pháp nghiên cứu định tính (qualitative research) và vận dụng phương pháp nghiên cứu hiện tượng (phenomenology). Theo Creswell (2013): “Nghiên cứu hiện tượng mô tả nhận thức chung của một số cá nhân về kinh nghiệm thực tế của họ đối với một khái niệm hoặc một hiện tượng” (p.75). Số liệu được thu thập thông qua các cuộc phỏng vấn trực tiếp với các GV dạy tiếng Anh và các cán bộ quản lý. Ngoài ra, phương pháp phân tích tài liệu (document analysis) cũng được sử dụng để thu thập thêm thông tin chi tiết liên quan đến các ngữ cảnh mà GV đã trải nghiệm các hoạt động PTCMNV.

2.5. Khách thể nghiên cứu

Nghiên cứu này được thực hiện tại khoa Ngoại ngữ của một trường đại học ở vùng ĐBSCL. Các ứng viên tham gia được lựa chọn bằng phương pháp lấy mẫu dựa theo tiêu chí (purposeful sampling). Theo đề xuất của Cilesiz (2011), trong phương pháp nghiên cứu hiện tượng (phenomenology), nên lựa chọn một nhóm người tham gia tương đối đồng nhất để có thể dễ dàng xác định và mô tả cụ thể bản chất của kinh nghiệm của họ.

Tất cả các GV được tuyển chọn tham gia vào nghiên cứu này đều đã có kinh nghiệm tham gia nhiều hoạt động PTCMNV khác nhau. Tổng số có 12 GV dạy tiếng Anh và 04 cán bộ quản lý tham gia. Việc mời thêm 04 cán bộ quản lý có ý nghĩa rất quan trọng nhằm mục đích thu thập thêm các dữ liệu liên quan đến ý kiến và quan điểm của họ về việc tham gia vào hoạt động PTCMNV của GV. Cùng với công tác quản lý, các cán bộ này còn chịu trách nhiệm trong việc lập kế hoạch và tổ chức các hoạt động PTCMNV tại Khoa và Bộ môn cũng như giảng dạy nhiều khóa tiếng Anh khác nhau.

Trong số các khách thể tham gia, 10 GV có bằng thạc sĩ và 06 GV có bằng tiến sĩ. Theo Masuda và cộng sự (2013), có ba giai đoạn chính trong nghề nghiệp của GV, bao gồm: *Beginning* (có từ 01 đến 05 năm kinh nghiệm giảng dạy), *Midcareer* (có từ 06 đến 20 năm

kinh nghiệm giảng dạy) và *Late-career* (có trên 20 năm kinh nghiệm giảng dạy). Bảng 1 dưới đây trình bày về kinh nghiệm giảng dạy của các GV được chia thành hai nhóm: nhóm *Midcareer*, nhóm *Midcareer* và nhóm *Late-career*. Để bảo mật danh tính của người tham gia, mỗi GV được đặt định danh và vị trí công việc của họ không được trình bày.

Bảng 1. Kinh nghiệm giảng dạy của các GV tham gia

STT	Định danh	Giới tính	Số năm giảng dạy experience
1	Duyên	Nữ	1-5
2	Trang	Nữ	1-5
3	Hương	Nữ	1-5
4	Anh	Nữ	1-5
5	Liên	Nữ	6-20
6	Huệ	Nữ	6-20
7	Mai	Nữ	6-20
8	Thương	Nữ	6-20
9	Cúc	Nữ	6-20
10	Loan	Nữ	6-20
11	Dương	Nam	20+
12	Phượng	Nữ	20+
13	Thúy	Nữ	20+
14	Hung	Nam	20+
15	Duy	Nam	20+
16	Lâm	Nam	20+

2.6. Thu thập số liệu

Trước tiên, người nghiên cứu tiến hành 04 cuộc phỏng vấn thử nghiệm với 04 GV dạy tiếng Anh, những người không tham gia vào nghiên cứu này. Sau đó, các cuộc phỏng vấn bán cấu trúc (semi-structured interviews) chính thức được tiến hành với 12 GV và 04 cán bộ quản lí. Mỗi cuộc phỏng vấn kéo dài từ 45 đến 60 phút và đều được ghi âm lại. Trong quá trình phỏng vấn, các ý chính quan trọng đều được ghi chú lại rất cẩn thận. Ngoài ra, phương pháp phân tích tài liệu (document analysis) từ các nguồn văn bản khác nhau được ban hành ở cấp nhà nước và nhà trường như: Luật Giáo dục, Thông tư, Quyết định và Báo cáo tổng kết... cũng được sử dụng để thu thập thêm các thông tin chi tiết hơn liên quan đến ngữ cảnh mà GV đã trải nghiệm khi tham gia các hoạt động PTCMNV.

2.7. Phân tích số liệu

Trong nghiên cứu này, tất cả các cuộc phỏng vấn được mã hóa bằng phần mềm NVivo 12 để thống kê và xây dựng các chủ đề chính. Cụ thể hơn, các dữ liệu được phân tích dựa vào phương pháp phân tích hiện tượng (phenomenological data analysis approach) được đề xuất bởi tác giả Moustakas (1994). Theo nhận định của các tác giả Yüksel và Yıldırım (2015)

thì phương pháp phân tích số liệu của Moustakas rất chi tiết, hệ thống và chặt chẽ được áp dụng để phân tích dữ liệu liên quan đến kinh nghiệm thực tế của người tham gia.

Trong nghiên cứu này, các nguồn tài liệu khác nhau ở cấp nhà nước và nhà trường cũng được phân tích để thu thập thêm thông tin chi tiết về các ngữ cảnh tác động đến kinh nghiệm tham gia hoạt động PTCMNV của GV. *Thứ nhất*, người nghiên cứu tiến hành thu thập, đọc và lựa chọn các tài liệu phù hợp dựa vào thẩm quyền, mục đích, nội dung, tính cập nhật và đối tượng sử dụng. *Thứ hai*, dựa vào đề xuất của tác giả Bloomberg và Volpe (2016), người nghiên cứu sử dụng mẫu đánh giá tài liệu để tóm tắt nội dung của các văn bản một cách có hệ thống. *Thứ ba*, người nghiên cứu kiểm tra lại tất cả các bảng tóm tắt các văn bản và lựa chọn những dữ liệu nổi bật và phù hợp với đề tài để trình bày trong phần kết quả nghiên cứu.

2.8. Kết quả nghiên cứu

Phần này trình bày các kết quả liên quan đến bốn khía cạnh nổi bật của nhu cầu PTCMNV được đề xuất bởi các GV và các cán bộ quản lý tham gia phỏng vấn. Mặc dù trong bảng phỏng vấn GV và cán bộ quản lý có vài câu hỏi khác nhau nhưng để đảm bảo tính bảo mật thông tin, kết quả từ các cuộc phỏng vấn được trình bày chung dưới đây.

2.8.1. Các hoạt động PTCMNV phải thường xuyên

Dựa vào kết quả từ phỏng vấn, có 10 trong số 16 GV tham gia nhấn mạnh tầm quan trọng của các hoạt động PTCMNV phải được tổ chức thường xuyên. Phượng (*late-career*) chia sẻ rằng cô ấy đã tham gia vào rất nhiều hoạt động PTCMNV chỉ được tổ chức một lần và thấy những hoạt động này không có hiệu quả. GV này nghĩ rằng các hoạt động PTCMNV có thể ngắn hạn hoặc dài hạn dựa vào nhu cầu của GV. Tuy nhiên, sau khi kết thúc, các hoạt động này nên cung cấp cho GV các hoạt động hỗ trợ tiếp theo để họ có thể ứng dụng vào lớp học.

2.8.2. Các hoạt động PTCMNV phải có nội dung phù hợp

Thông qua kết quả phỏng vấn, có 09 trong số 16 GV tham gia đề cập nội dung phù hợp của các hoạt động PTCMNV. Các GV này giải thích rằng nếu nội dung của các hoạt động PTCMNV đáp ứng được nhu cầu cụ thể của họ, họ sẽ có nhiều động lực hơn để tham gia. Cúc (*midcareer*) nhận định rằng hiện tại GV có thể tiếp cận nhiều nguồn tài liệu tham khảo trực tuyến một cách dễ dàng. Do đó, nếu các hoạt động hội thảo hoặc hội nghị trình bày những chủ đề lạc hậu hoặc không thú vị, các hoạt động này không thể thu hút được sự quan tâm của GV. GV này đề xuất rằng các hoạt động PTCMNV nên bao quát, thực tế và có nội dung phù hợp.

2.8.3. Các hoạt động PTCMNV nên có tính hợp tác

Cùng với nhu cầu tham gia vào các hoạt động PTCMNV được tổ chức thường xuyên và có nội dung phù hợp, 08 trong số 16 GV tham gia cũng trình bày nhu cầu tham gia vào các hoạt động PTCMNV có tính hợp tác. Loan (*midcareer*) nhận định rằng:

“Hợp tác là một khía cạnh quan trọng để thúc đẩy sự phát triển nghề nghiệp của GV. Do đó, nhà trường, khoa và bộ môn nên kết hợp với nhau để thường xuyên hỗ trợ GV nhằm giúp họ có thể đạt được các mục tiêu phát triển nghề nghiệp và duy trì được vị trí công việc.”

2.8.4. Các hoạt động PTCMNV phải đáp ứng từng giai đoạn phát triển nghề nghiệp

Thông qua các cuộc phỏng vấn, 07 trong số 16 GV tham gia nhận định rằng các hoạt động PTCMNV nên đáp ứng từng giai đoạn phát triển nghề nghiệp của họ. Duyen (*beginning*) đề xuất rằng: “Khoa nên thường xuyên khảo sát nhu cầu của GV và phân chia nhu cầu của họ theo các nhóm. Sau đó, các hoạt động PTCMNV nên được thiết kế và triển khai dựa vào nhu cầu thật sự của GV”.

2.9. Thảo luận

Kết quả từ nghiên cứu này chỉ ra rằng GV có nhu cầu tham gia vào các hoạt động PTCMNV có tính thường xuyên, có nội dung phù hợp, có tính hợp tác và đáp ứng các giai đoạn phát triển nghề nghiệp của họ.

Một trong những kết quả nổi bật từ nghiên cứu này cho thấy rằng các GV muốn tham gia vào các hoạt động PTCMNV được tổ chức thường xuyên hay định kỳ bởi vì hầu hết những hoạt động hiện có đều là các hội thảo hay các khóa tập huấn ngắn hạn chỉ được tổ chức trong vòng một hoặc hai ngày. Cụ thể hơn, một số GV giải thích rằng các hoạt động PTCMNV được tổ chức một lần không có hiệu quả. Do đó, các GV này nhận định rằng nên tổ chức định kỳ nhiều hoạt động hơn dựa vào nhu cầu thực sự của GV và nên có những hoạt động hỗ trợ theo sau. Kết quả này đồng nhất với nhận định của các tác giả Dayoub và Bashiruddin (2012) và Hunzicker (2011) cho rằng GV cần nhiều cơ hội để tiếp cận với thông tin và ý tưởng theo một quá trình liên tục lâu dài và được lập kế hoạch cẩn thận.

Đối với nội dung của các hoạt động PTCMNV, GV tiết lộ rằng trong ba năm qua, họ đã tham gia vào nhiều hội thảo và các khóa tập huấn ngắn hạn với nội dung tập trung nhiều vào phương pháp giảng dạy, kỹ năng nghiên cứu và quản lý lớp học. Tuy nhiên, GV có mong muốn tham gia vào các hoạt động PTCMNV có thể đáp ứng nhu cầu cụ thể của họ liên quan đến lĩnh vực Ngôn ngữ học ứng dụng và văn hóa nước ngoài. Dựa vào nguyên tắc thứ hai trong lý thuyết học tập của người trưởng thành (Knowles, 1980) có thể giải thích rằng GV dạy tiếng Anh là những người trưởng thành nên họ tự định hướng và tự chủ động. Vì vậy, họ hiểu được nhu cầu cụ thể của mình đối với chủ đề của các hoạt động PTCMNV. Kết quả này đồng nhất với ý kiến của các nhà nghiên cứu khác trên thế giới (Appova & Arbaugh, 2018; Darling-Hammond et al., 2017) nhấn mạnh rằng hoạt động PTCMNV nên phù hợp về nội dung và tập trung vào sự khác biệt cụ thể về nhu cầu của GV.

Một kết quả quan trọng khác cho thấy rằng ở các giai đoạn nghề nghiệp khác nhau, GV có nhu cầu tham gia vào các hoạt động PTCMNV khác nhau. Do đó, các hình thức PTCMNV khác nhau nên được áp dụng cho các nhóm GV. Chẳng hạn, so với nhóm GV có thâm niên (*late-career*), các GV thuộc hai nhóm trẻ và trung niên (*beginning* và *midcareer*) chỉ ra rằng họ có thể bị sa thải hoặc phải thay đổi vị trí công việc nếu họ không có bằng tiến

sĩ vào năm 2025 theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Do đó, các GV này phải phấn đấu học tiến sĩ trong thời gian sớm nhất. Kết quả tìm được từ phân tích tài liệu của nghiên cứu này cũng tương đồng với ý kiến của các GV cho thấy rằng với mục tiêu nâng cao chất lượng của hệ thống giáo dục quốc dân, chính phủ Việt Nam đã đầu tư nhiều hơn vào các hoạt động PTCMNV cho GV và nâng cao yêu cầu về bằng cấp chuyên môn đối với GV. Tuy nhiên, nhà nước chỉ tài trợ kinh phí học tiến sĩ cho các GV dưới 45 tuổi (Vietnamese Government, 2010, 2019). Từ yêu cầu này có thể giải thích lí do tại sao có nhiều GV ở nhóm trẻ và trung niên (*beginning* và *midcareer*) nhấn mạnh nhu cầu được học tập để đạt được bằng cấp cao hơn nhằm đảm bảo vị trí công việc. Tuy nhiên, nhu cầu này không cần thiết đối với nhóm GV có thâm niên (*late-career*) phần lớn do rào cản về tuổi tác và gia đình.

Có thể thấy kết quả nghiên cứu này liên quan đến nhu cầu PTCMNV của GV ở các giai đoạn nghề nghiệp khác nhau hoàn toàn phù hợp với kết quả từ các nghiên cứu quốc tế. Cụ thể, Richter và cộng sự (2011) giải thích rằng GV có khuynh hướng lựa chọn các hoạt động phản ánh nhu cầu hoặc mục tiêu phù hợp với các giai đoạn nghề nghiệp của họ. Các ý kiến mà GV nêu ra trong nghiên cứu này đồng nhất với nguyên tắc thứ tư và thứ năm trong lí thuyết học tập của người trưởng thành (Knowles, 1980). Các nguyên tắc này giải thích rằng khi con người càng trưởng thành, sự sẵn sàng học tập tập trung nhiều vào các nhiệm vụ liên quan đến vai trò xã hội của họ và họ luôn xem giáo dục là một quá trình phát triển năng lực để hoàn thiện bản thân. Bởi vì GV dạy tiếng Anh là những người trưởng thành nên họ rất thực tế và chỉ tập trung vào những gì phù hợp với nhu cầu của họ. GV thường sẵn sàng học khi họ thấy mình có nhu cầu để thực hiện một nhiệm vụ hoặc đáp ứng quy định của nhà nước hoặc nhà trường. Điều này có thể giải thích lí do tại sao GV có nhu cầu tham gia vào các hoạt động PTCMNV có thể ứng dụng và phù hợp với việc dạy và trách nhiệm của họ tại các giai đoạn nghề nghiệp khác nhau. Các kết quả tìm được từ phương pháp phân tích tài liệu trong nghiên cứu này rất phù hợp với ý kiến của GV cho thấy rằng trong thời gian qua, chính phủ Việt Nam đã tập trung nhiều vào việc nâng cao các hoạt động PTCMNV cho GV thông qua việc khởi động các đề án quan trọng cấp quốc gia như Đề án 2020 hoặc Đề án điều chỉnh và bổ sung Đề án 2020. Vì vậy, các GV được tạo rất nhiều cơ hội tham gia các hoạt động PTCMNV để nâng cao chuyên môn nghiệp vụ.

Ngoài ra, kết quả từ nghiên cứu này cũng chỉ ra rằng GV có mong muốn tham gia vào các hoạt động PTCMNV có tính hợp tác. Cụ thể, các GV chia sẻ rằng họ rất thích hợp tác với đồng nghiệp thông qua các hoạt động như thực hiện các đề tài nghiên cứu hành động (action research), huấn luyện đồng cấp (peer coaching), cố vấn (mentoring) và cộng đồng học tập chuyên nghiệp (professional learning community). Kết quả từ nghiên cứu này đồng nhất với các nghiên cứu quốc tế khác (Bates & Morgan, 2018; Svendsen, 2016) đã nêu bật sự cần thiết và tầm quan trọng của việc hợp tác giữa các GV để phát triển nghề nghiệp. Dựa vào lí thuyết học tập của người trưởng thành (Knowles, 1980) có thể giải thích rằng GV dạy

tiếng Anh có những đặc tính về tâm lí và xã hội cũng như nhu cầu và kinh nghiệm rất khác nhau nên họ xem việc hợp tác là một khía cạnh quan trọng thúc đẩy sự phát triển nghề nghiệp.

3. Kết luận

Các kết quả tìm được từ nghiên cứu này chứng minh rằng mặc dù việc PTCMNV của GV dạy tiếng Anh chịu tác động bởi các chính sách của nhà nước xuất phát từ phong trào cải cách giáo dục nhưng việc tham gia thực sự bắt nguồn từ nhu cầu của cá nhân GV. Dựa vào lí thuyết học tập của người trưởng thành (Knowles, 1980), nghiên cứu này đề xuất rằng GV tiếng Anh thuộc nhóm người trưởng thành nên việc tham gia vào PTCMNV của họ chịu tác động nhiều bởi động lực cá nhân hơn là động lực từ bên ngoài và nhu cầu học tập PTCMNV của GV chịu tác động bởi kinh nghiệm của bản thân. Các kết quả tìm được từ nghiên cứu này nhấn mạnh vai trò quan trọng của việc hiểu được nhu cầu học tập PTCMNV của GV ở các giai đoạn nghề nghiệp khác nhau. Vì vậy, các cán bộ quản lí và cán bộ lập kế hoạch phải tìm hiểu nhu cầu PTCMNV của GV ở các giai đoạn nghề nghiệp khác nhau để có thể thiết kế và triển khai các kế hoạch phù hợp cho GV.

Tóm lại, việc tham gia học tập PTCMNV là rất cần thiết mà GV phải thực hiện thường xuyên trong suốt sự nghiệp giảng dạy để đảm bảo rằng họ có đủ kiến thức chuyên môn và kĩ năng sư phạm để đáp ứng nhu cầu của nhà nước, nhà trường và người học. Nghiên cứu này cũng chỉ ra cho cán bộ quản lí và cán bộ lập kế hoạch thấy rằng GV dạy tiếng Anh chỉ có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình khi mà nhu cầu và nguyện vọng của họ được xem xét trong quá trình lập kế hoạch và triển khai các hoạt động PTCMNV.

❖ **Tuyên bố về quyền lợi:** Tác giả xác nhận hoàn toàn không có xung đột về quyền lợi.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Appova, A., & Arbaugh, F. (2018). Teachers' motivation to learn: Implications for supporting professional growth. *Professional Development in Education*, 44(1), 5-21. <https://doi.org/10.1080/19415257.2017.1280524>
- Bates, C. C., & Morgan, D. N. (2018). Seven elements of effective professional development. *The Reading Teacher*, 71(5), 623-626. <https://doi.org/10.1002/trtr.1674>
- Bui, T. N. T., & Nguyen, T. M. H. (2016). Standardizing English for educational and socio-economic betterment: A critical analysis of English language policy reforms in Vietnam. In R. Kirkpatrick (Ed.), *English language education policy in Asia* (1st ed., Vol. 11, pp. 363-388). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-22464-0>
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). Sage.

- Darling-Hammond, L., Hyster, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. <https://learningpolicyinstitute.org/product/effective-teacher-professional-development-report>
- Dayoub, R., & Bashiruddin, A. (2012). Exploring English language teachers' professional development in developing countries: Cases from Syria and Pakistan. *Professional Development in Education*, 38(4), 589-611.
- Eksi, G., & Aydın, Y. C. (2013). English instructors' professional development need areas and predictors of professional development needs. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 70(2013), 675-685. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.01.108>
- Gong, Y., MacPhail, A., & Guberman, A. (2022). Professional learning and development needs of Chinese university-based physical education teacher educators. *European Journal of Teacher Education*, 46(1), 154-170. <https://doi.org/10.1080/02619768.2021.1892638>
- Hazaea, A. (2019). The needs on professional development of English language faculty members at Saudi University. *The International Journal of Educational Researchers*, 10(1), 1-14.
- Holton, E. F., III, Swanson, R. A., & Naquin, S. S. (2001). Andragogy in practice: Clarifying the andragogical model of adult learning. *Performance Improvement Quarterly*, 14(1), 118-143.
- Hunzicker, J. (2011). Effective professional development for teachers: A checklist. *Professional Development in Education*, 37(2), 177-179. <https://doi.org/10.1080/19415257.2010.523955>
- Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy*. Cambridge Adult Education.
- Lam, T. L. H., & Albright, J. (2018). Vietnamese foreign language policy in higher education: A barometer to social changes. In J. Albright (Ed.), *English tertiary education in Vietnam* (1st ed., pp. 1-15). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315212098>
- MacPhail, A., Ulvik, M., Guberman, A., Czerniawski, G., Oolbekkink-Marchand, H., & Bain, Y. (2019). The professional development of higher education-based teacher educators: needs and realities. *Professional Development in Education*, 45(5), 848-861. <https://doi.org/10.1080/19415257.2018.1529610>
- Moustakas, C. E. (1994). *Phenomenological research methods*. Sage. <https://doi.org/10.4135/9781412995658>
- Nguyen, V. T. (2018). Project 2020 and professional development for high school EFL teachers in Vietnam. In K. Hashimoto & V. T. Nguyen (Eds.), *Professional development of English language teachers in Asia: Lessons from Japan and Vietnam* (1st ed., pp. 95-108). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315413259-7>
- Richter, D., Kunter, M., Klusmann, U., Ludtke, O., & Baumert, J. (2011). Professional development across the teaching career: Teachers' uptake of formal and informal learning opportunities. *Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies*, 27(1), 116-126. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.07.008>

Vietnamese Government. (2010). *Decision No.911/QĐ-TTg on the approval of the project entitled “Training doctoral degrees for lecturers at colleges and universities, period 2010-2020”*. http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=2&_page=1&mode=detail&document_id=194252

Vietnamese Government. (2019). *Decision No.89/QĐ-TTg on the approval of the project entitled “Enhancing professional competencies for lecturers and academic managers at tertiary institutions in order to meet the needs for fundamental and thorough innovations in education and training, period 2019-2030”*. http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=2&_page=1&mode=detail&document_id=196014

**PROFESSIONAL DEVELOPMENT NEEDS
OF LECTURERS OF ENGLISH AS A FOREIGN LANGUAGE
AT A UNIVERSITY IN THE MEKONG DELTA**

Ngô Huỳnh Hồng Nga

Can Tho University, Vietnam

Corresponding author: Ngô Huỳnh Hồng Nga – Email: nhhnga@ctu.edu.vn

Received: March 27, 2023; Revised: May 16, 2023; Accepted: August 24, 2023

ABSTRACT

This research employed phenomenology as a methodology to gain deeper insights into the perceived needs for professional development of tertiary EFL lecturers at a state university in the Mekong Delta region. Drawing on andragogy theory, this study found that EFL lecturers had a strong need for ongoing, content-focused, career-stage specific, and collaborative professional development (PD) activities in the future. The findings highlight the main issues for academic managers and PD planners to concentrate on when planning, organising, and implementing PD activities.

Keywords: English as a foreign language; lecturers of English; professional development