

Nhận thức của giáo viên về giáo viên tiếng Anh giỏi

Nguyễn Việt Hùng*

Trường Đại học Ngoại ngữ, ĐHQGHN, Phạm Văn Đồng, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 16 tháng 8 năm 2017

Chỉnh sửa ngày 09 tháng 9 năm 2017; Chấp nhận đăng ngày 22 tháng 9 năm 2017

Tóm tắt: Bài viết này nằm trong dự án nghiên cứu lớn hơn về nhận thức của giáo viên về vai trò của giáo viên trong việc dạy học tiếng Anh ở Việt Nam nhằm góp một tiếng nói trong việc xác định năng lực của một giáo viên dạy tiếng (dạy ngôn ngữ) trên quan điểm của các nhà phương pháp dạy tiếng trên thế giới. Trước tiên tác giả trình bày những quan điểm khác nhau về khung năng lực giáo viên dạy ngôn ngữ, đánh giá, phân loại chúng thành các nhóm để người đọc thấy rõ hơn về các điểm mạnh, yếu của các mô hình. Sau đó bài viết trình bày tóm lược lại kết quả của một công trình nghiên cứu nhỏ về nhận thức của giáo viên trung học phổ thông tại Hà Nội về hình ảnh một giáo viên tiếng Anh giỏi và những năng lực cần có của giáo viên dạy tiếng. Khung lý thuyết để phân tích kết quả nghiên cứu dựa vào Khung năng lực giáo viên tiếng Anh Việt Nam của Dudzik (2008) và sách Hướng dẫn sử dụng Khung năng lực giáo viên tiếng Anh Việt Nam của Đề án Ngoại ngữ Quốc gia (ĐA NNQG) 2020 (2015). Kết quả nghiên cứu sẽ mang lại những thông tin và kiến thức mới cần thiết giúp giáo viên và các nhà quản lý (đặc biệt là Đề án NNQG 2020) đưa ra những phương pháp điều chỉnh phù hợp cho chiến lược nâng cao chất lượng dạy học tiếng Anh ở Việt Nam.

Từ khóa: Khung năng lực giáo viên tiếng Anh, năng lực, ngôn ngữ, phương pháp, kiến thức.

1. Dẫn nhập

Đề án Ngoại ngữ Quốc gia 2020 được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định 1400 ngày 30 tháng 9 năm 2008 đã phần nào mang lại những giá trị thiết thực đối với mục tiêu nâng cao chất lượng dạy học tiếng Anh trong hệ thống giáo dục quốc dân. Từ năm 2011 đến nay, Ban quản lý ĐA NNQG 2020 đã giao cho các trường đại học cao đẳng lớn trong cả nước (Trường Đại học Ngoại ngữ - ĐHQG Hà Nội, Trường Đại học Hà Nội, Trường Đại học Đà Nẵng, Trường Đại học Huế, Đại học Thái Nguyên...) thực hiện nhiều nhiệm vụ mang tính mục tiêu một cách có hệ thống: xây dựng các

chương trình khung các chương trình bồi dưỡng về năng lực tiếng Anh theo khung tham chiếu 6 bậc dành cho người Việt Nam (VSTEP); xây dựng các chương trình khung các chương trình bồi dưỡng về phương pháp dạy học tiếng Anh cho giáo viên các cấp; triển khai đánh giá năng lực tiếng Anh của giáo viên tiếng Anh ở hầu hết các sở giáo dục và đào tạo, hầu hết các trường đại học, cao đẳng trong cả nước; sau đó tổ chức các lớp bồi dưỡng cho những giáo viên chưa đạt chuẩn năng lực tiếng theo quy định; thực hiện các chương trình bồi dưỡng về phương pháp dạy học tiếng Anh cho giáo viên các cấp song hành với các lớp bồi dưỡng về năng lực tiếng; thực hiện đánh giá hiệu quả của các chương trình bồi dưỡng để có những bổ sung chỉnh sửa phù hợp... Hiện nay, Đề án 2020 đang tiếp tục triển khai các hoạt động trên cũng như tăng

*ĐT.: 84-904810638.

Email: nguyenviethungvnu@gmail.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.4098>

cường năng lực sử dụng công nghệ thông tin trong dạy học ngoại ngữ cho giáo viên. Thông qua những chương trình bồi dưỡng nêu trên, giáo viên đã phần nào ý thức được về những năng lực cần thiết của một người giáo viên dạy tiếng (như năng lực tiếng, năng lực về phương pháp giảng dạy, năng lực sử dụng công nghệ thông tin...).

Về mặt lý luận giáo dục, nghiên cứu về quan điểm, nhận thức của giáo viên về các vấn đề liên quan tới quá trình dạy học đã phát triển từ những năm 90 của thế kỉ 20 và đặc biệt nở rộ từ thập niên đầu tiên của thế kỉ này đến nay (Borg, 2013) [2]. Liên quan tới lĩnh vực này, việc hiểu rõ nhận thức của giáo viên về hình ảnh một người giáo viên tiếng Anh giỏi sẽ như thế nào, và người giáo viên đó cần phải có những năng lực gì (câu này lung củng) cũng là một vấn đề nghiên cứu thực sự cần thiết đối với việc dạy học tiếng Anh. Chính vì thế nghiên cứu này tập trung tìm hiểu nhận thức của giáo viên tiếng Anh về hình ảnh một người giáo viên tiếng Anh giỏi bằng cách trả lời câu hỏi nghiên cứu (lung củng, dùng từ “quan điểm ... về câu hỏi” ở đây là không đúng, vì đây là “câu trả lời cho câu hỏi” thì đúng hơn) “Theo bạn, thế nào là một giáo viên tiếng Anh giỏi?”, các câu trả lời của tham thể nghiên cứu sẽ được tham chiếu với khung phân tích lý thuyết là Khung năng lực giáo viên tiếng Anh (KNLGV TA) dành cho Việt Nam do ĐA NNQG 2020 ban hành để đưa ra các đối sánh và đánh giá [5]. Hiểu được KNLGV TA và các kết quả khảo sát này không chỉ giúp cho nhà quản giáo dục đánh giá giáo viên khách quan hơn mà còn giúp họ hiểu được khóa tập huấn nào là cần thiết đối với giáo viên của mình. Từ đó nhà quản giáo dục có thể xây dựng kế hoạch cụ thể xác thực cho việc điều chỉnh chính sách về sử dụng nhân lực cũng như bồi dưỡng nguồn nhân lực cho phù hợp với mục tiêu giáo dục của các địa phương và các trường. Đặc biệt kết quả nghiên cứu còn giúp cho các bên liên quan, đặc biệt là giáo viên có nhận thức đúng về những điểm mạnh, yếu của bản thân để chủ động tự bồi dưỡng và thay đổi trong cách dạy học của mình (Katane (2006) [8]; Selvi (2007) [16], Nguyễn Việt Hùng

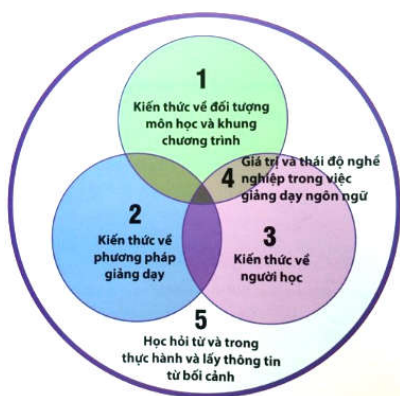
(2014) [11], Nguyễn Việt Hùng (2015a) [12], Nguyễn Việt Hùng (2015b) [13]). Về mặt thực tiễn, nó còn giúp xã hội có cái nhìn khách quan và toàn diện về năng lực của người giáo viên dạy tiếng, từ đó mọi người có thể dễ dàng tìm được câu trả lời cho câu hỏi “Cô A, thầy B có phải là 1 giáo viên giỏi hay không?” Kumaravadivelu (2006) [9].

2. Một số vấn đề thực tiễn và lý luận

Tác giả quyết định công bố trước một phần nghiên cứu về nhận thức của giáo viên về vai trò của giáo viên trong việc dạy học tiếng Anh ở Việt Nam (chỉ liên quan đến một câu hỏi trong đề tài là: “Thế nào là một giáo viên tiếng Anh giỏi?”. Liệu năng lực tiếng Anh của thầy cô (giả sử như đạt mức tối đa 9.0/9.0 IELTS) đã đủ khẳng định thầy cô đó là giáo viên giỏi hay chưa?. Theo quan điểm của các nhà giáo dục ngoại ngữ về năng lực người giáo viên dạy tiếng thì năng lực của giáo viên tiếng Anh gồm rất nhiều hợp phần [18]. Với Katane (2006), năng lực giáo viên được định nghĩa là “tập hợp của kiến thức, kĩ năng, và kinh nghiệm cần thiết cho tương lai giúp cho việc điều chỉnh hoạt động dạy học” (tr.44) [8]. Gupta (1999) định nghĩa năng lực giáo viên bao gồm kiến thức, kĩ năng, thái độ, giá trị, động cơ, niềm tin cần thiết để thực hiện hoạt động dạy học [7]. Các quan điểm của Katane và Gupta chỉ dừng lại ở việc khái quát các hợp phần cơ bản, chưa được xem xét kỹ tới các tiêu chí, chỉ số, chỉ báo nên khó có thể sử dụng làm thang đo năng lực giáo viên. Đối với Richards, năng lực giáo viên bao gồm: kiến thức ngôn ngữ, kĩ năng dạy học, nhân cách giáo viên, kiến thức về ngữ cảnh dạy học, dạy học vì người học, tổng kết lý thuyết từ thực tiễn, kĩ năng điều chỉnh phương pháp dạy học, Tham gia cộng đồng bồi dưỡng chuyên môn, tính chuyên nghiệp [15]. Selvi (2007) cho rằng năng lực giáo viên dạy tiếng bao gồm (1) năng lực tiếng, (2) năng lực nghiên cứu, (3) năng lực thiết kế chương trình dạy học, (4) năng lực tự học suốt đời, (5) năng lực văn hóa, xã hội, (6) năng lực cảm xúc, (7) năng lực sử dụng công nghệ thông tin và (8) năng lực môi trường [16].

Cách phân loại như Richards và Selvi chỉ đơn thuần liệt kê các yếu tố cần thiết của người giáo viên tiếng Anh, nhưng chưa tạo được tính hệ thống và thân thiện trong việc sử dụng như một thang đo năng lực.

Quan điểm gần đây nhất về năng lực giáo viên dạy tiếng, đã được Đề án Ngoại ngữ Quốc gia 2020 sử dụng, dựa vào công trình của Dudzik (2008) [6]. Bà đã đưa ra biểu đồ các nhóm năng lực của giáo viên dựa trên các mô hình của Bransford, Darling-Hammond et al. (2005) [4], và của Ball và Cohen (1999) [1].



Hình 1. Khung năng lực giáo viên tiếng Anh của Dudzik (2008, tr115).

Nhìn chung quan điểm của các tác giả về năng lực giáo viên dạy tiếng có xu hướng chia thành ba nhóm năng lực chính là (1) năng lực tiếng, (2) kỹ năng sư phạm và (3) năng lực tâm lý, văn hóa, xã hội. Trong số các mô hình khác nhau về năng lực của người giáo viên tiếng Anh, mô hình của Dudzik tỏ ra ưu việt vì có các tiêu chí cụ thể cho từng hợp phần năng lực, vì thế có thể dùng khung năng lực này để đánh giá năng lực giáo viên tiếng Anh. Đó cũng là lý do khung này được Đề án ngoại ngữ Quốc gia 2020 của Việt Nam lựa chọn làm khung năng lực giáo viên tiếng Anh dành cho Việt Nam [5].

Theo Khung năng lực giáo viên tiếng Anh được dịch từ Dudzik [6], mỗi nhóm năng lực bao gồm những tiêu chí cụ thể như Bảng 1 dưới đây:

Dựa trên các KNLGV TA ở trên, có thể thấy rằng một giáo viên tiếng Anh nếu chỉ có năng lực tiếng Anh (giả sử là tuyệt đối) cũng chưa thể được coi là một hình ảnh về giáo viên giỏi. Phải chăng xã hội và chính các thầy cô dạy tiếng Anh cũng như người học chưa nhận thức đầy đủ về khung năng lực giáo viên tiếng Anh? Các thông tin trích ra từ nghiên cứu của tác giả dưới đây sẽ trả lời câu hỏi này.

Bảng 1. Các nhóm năng lực và tiêu chí cụ thể trong Khung năng lực giáo viên tiếng Anh Việt Nam (Bộ Giáo dục và Đào tạo - Đề án NNQG 2020, 2015)

Nhóm năng lực	Tiêu chí
Nhóm 1: Kiến thức về đối tượng môn học và khung chương trình (Năng lực ngôn ngữ)	1.1. Năng lực tiếng Anh của giáo viên
	1.2. Kiến thức về Khung Tham chiếu Châu Âu (Khung năng lực 6 bậc dùng cho VN)
	1.3. Kiến thức về ngôn ngữ như một hệ thống
	1.4. Kiến thức về các lý thuyết và việc học ngôn ngữ thứ hai
	1.5. Kiến thức về văn hoá của các nước nói tiếng Anh
	1.6. Kiến thức về nội dung học thuật bằng tiếng Anh
	1.7. Nội dung học thuật trong tiếng Anh
	1.8. Chương trình giảng dạy tiếng Anh
Nhóm 2: Kiến thức về phương pháp giảng dạy	2.1. Phương pháp giảng dạy ngoại ngữ
	2.2. Soạn giáo án, thiết kế hoạt động và bài tập dạy ngoại ngữ
	2.3. Xây dựng môi trường học có ý nghĩa và mang tính hỗ trợ
	2.4. Thực hiện và quản lý các hoạt động trên lớp
	2.5. Đánh giá hiệu quả của các hoạt động dạy học
	2.6. Sử dụng và điều chỉnh SGK, tài liệu thực tế và những nguồn học liệu khác
	2.7. Sử dụng công nghệ thông tin (CNTT) có hiệu quả để thúc đẩy việc dạy và học

Nhóm 3: Kiến thức về người học	3.1. Hiểu quá trình phát triển của học sinh (HS) để kích lệ và tạo động lực học tập cho họ
	3.2. Nhận thức được quá trình tiếp thu ngôn ngữ của HS để điều chỉnh hoạt động giảng dạy cho phù hợp
	3.3. Suy ngẫm về các giá trị văn hóa và quá trình học tập trước đây của HS
	3.4. Phát triển khả năng sáng tạo và tư duy phản biện cho HS
Nhóm 4: Giá trị và thái độ nghề nghiệp trong việc giảng dạy ngôn ngữ	4.1. Thể hiện tính chuyên nghiệp trong giảng dạy ngoại ngữ
	4.2. Luyện tập và áp dụng khả năng hợp tác và làm việc nhóm
	4.3. Tham gia môi trường chuyên nghiệp và theo đuổi học tập trọn đời
	4.4. Đóng góp cho chuyên môn giảng dạy ngoại ngữ
	4.5. Là hình mẫu thực hiện việc giảng dạy và đánh giá nghiêm túc
Nhóm 5: Học hỏi từ và trong thực hành và lấy thông tin từ bối cảnh	5.1. Liên hệ việc học bên ngoài lớp học
	5.2. Phản ánh và Nghiên cứu việc dạy và học ngoại ngữ
	5.3. Hiểu biết về Vai trò, sử dụng và các vấn đề khác về dạy và học tiếng Anh trong Khu vực ĐNA
	5.4. Liên hệ nhận thức về Vai trò toàn cầu của Tiếng Anh

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này tìm hiểu nhận thức (như ở trên đã nói, tác giả thay đổi và sử dụng chưa nhất quán những khái niệm như quan niệm - nhận thức – niềm tin v.v. dù chúng không hẳn giống nhau) của giáo viên về hình ảnh một giáo viên tiếng Anh giỏi bằng cách trả lời câu hỏi nghiên cứu “Thế nào là một giáo viên tiếng Anh giỏi?” Để tìm câu trả lời cho câu hỏi nghiên cứu trên, nhiều câu hỏi liên quan tới các vấn đề dạy học tiếng Anh ở Việt Nam được đưa ra, việc sử dụng kỹ thuật phỏng vấn nhóm và phỏng vấn sâu là cách làm phù hợp với các nghiên cứu định tính (Merriam, 2009 [10]). Phương pháp phỏng vấn được thực hiện trên nhóm khách thể trên địa bàn Hà Nội, được chọn mẫu theo cách thức phi ngẫu nhiên (non-probability sampling/purposeful sampling nếu chọn mẫu mà theo cách này thì là convenient sampling thì đúng hơn. Còn nếu muốn nói đây là purposeful sampling thì tác giả cần biện luận cụ thể hơn là purposeful ở chỗ nào), bao gồm toàn bộ các giáo viên (66 giáo viên) dạy THPT thuộc các trung tâm giáo dục thường xuyên (TTGD TX) của Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội (Sở GD&ĐT Hà Nội) (Patton, 2002) [14]. Về mặt lý thuyết, cách làm này khá khó khăn và tốn kém về thời gian và chi phí, và việc sắp xếp

phỏng vấn với các tham thể tham gia nhóm phỏng vấn cũng không dễ dàng (Cohen, Manion & Morrison, 2007 [3]; Trochim, 2005 [17]). Rất may mắn dự án nghiên cứu này tận dụng được thời điểm khóa tập huấn phương pháp dạy học của Sở GD&ĐT Hà Nội để tiến hành phỏng vấn nên các khó khăn trên được khắc phục triệt để. Sau quá trình phỏng vấn nhóm, tác giả sử dụng kỹ thuật phỏng vấn sâu để tìm hiểu thêm về quan điểm của một số giáo viên về các kết quả phỏng vấn nhóm đã thu được trước đó và một số vấn đề khác có liên quan.

Bằng phương pháp phỏng vấn nhóm và phỏng vấn sâu, các kết quả thu được sẽ được xử lý bằng phần mềm NVIVO, trong đó phân loại các ý kiến của giáo viên tham gia phỏng vấn theo các nhóm vấn đề được nhắc đến để lập thành các bảng số liệu dưới dạng phần trăm. Trong một số bản luận, tác giả sử dụng (CT) hai loại số liệu phân trăm là “phần trăm theo nhóm” và “phần trăm theo tổng thể” (vậy dưới đây TG phải ghi rõ vì hiện tôi thấy nhiều bảng chỉ ghi % chung chung). Cách tính “phần trăm theo nhóm” được dựa trên số người trả lời “có” so với tổng số người của 1 nhóm ý kiến xác định (???) , ngược lại cách tính “phần trăm theo tổng thể” được dựa trên số người trả lời “có” so với tổng số người tham gia (66 giáo viên). Cách

phân chia các mức độ về phần trăm trong đánh giá như sau: mức điểm trung bình/trung bình từ 50% - 59%, mức điểm trung bình khá/trung bình khá từ 60% - 69%, mức điểm khá/khá cao từ 70% - 79%, mức điểm cao/cao từ 80% - 89%, và mức điểm rất cao/ rất cao từ trên 90%.

4. Kết quả nghiên cứu

Đề bàn về năng lực người giáo viên dạy tiếng, phần này chỉ trình bày về kết quả khảo sát thu được với câu hỏi thứ nhất của đề tài nghiên cứu: “Thế nào là một giáo viên tiếng Anh giỏi?”. Các nhóm phỏng vấn (11 nhóm) đã nêu ra các tiêu chí được tổng kết trong bảng sau đây:

Có thể kết luận rằng tất cả giáo viên tham gia đều nhất trí hoàn toàn với 2 tiêu chí tiên

quyết của một giáo viên tiếng Anh giỏi, đó là “Kiến thức ngôn ngữ giỏi” và “Kiến thức phương pháp dạy học tốt”, chiếm đến 100% ý kiến các nhóm. Điều này cho thấy bản thân người giáo viên luôn ý thức cao với việc phải trau dồi kiến thức và phương pháp dạy học thường xuyên. Chính vì thế mà các chương trình bồi dưỡng của Đề án NNQG 2020 về năng lực tiếng Anh và phương pháp giảng dạy tiếng Anh đã nhanh chóng đáp ứng mong đợi của hầu hết giáo viên tiếng Anh các cấp [11-13]. Ngoài hai tiêu chí trên, chỉ có tiêu chí “kiên trì” được giáo viên đánh giá ở mức điểm khá (72.7%), chứng tỏ hầu hết giáo viên có quan niệm rằng trong quá trình dạy học giáo viên cần phải kiên trì với học sinh mới đạt được mục tiêu giáo dục.

Bảng 2. Thống kê về các tiêu chí đánh giá năng lực giáo viên tiếng Anh giỏi ($N_{nhóm} = 11$)

Tiêu chí	Tần suất	Phần trăm tổng thể
Kiến thức ngôn ngữ giỏi	11	100%
Kiến thức phương pháp dạy học tốt	11	100%
Kiên trì	8	72.7%
Hiểu học sinh	6	54.5%
Thân thiện	5	45.5%
Giúp đỡ học sinh	4	36.4%
Hài hước	3	27.3%
Yêu nghề	3	27.3%
Gương mẫu	2	18.2%

Các tiêu chí khác được liệt kê ở một số nhóm có sự khác nhau, có tiêu chí được đề cập ở nhóm này, song không có ở nhóm kia, và ngược lại. Từ đó dẫn tới tỉ lệ đồng thuận bị phân tán. Hai tiêu chí “Hiểu học sinh” và “Thân thiện” chỉ nhận được trên dưới 50% đề cập của giáo viên. Các tiêu chí “Giúp đỡ học sinh”, “Yêu nghề” và “Hài hước” chỉ nhận được sự trên dưới 30% sự ủng hộ của giáo viên. Tiêu chí được đề cập ít nhất là tiêu chí “Gương mẫu”. Từ kết quả này có thể khái quát hóa thành một nhận xét rằng hầu hết giáo viên chỉ coi trọng tới việc dạy kiến thức cho học sinh mà chưa quan tâm đúng mức tới các yếu tố thiết thân tới quá trình dạy học, đôi khi quyết định sự thành bại của quá trình dạy học, đó là các yếu tố liên quan đến tâm lý người học, hoàn cảnh của người học;

ngoài ra là các yếu tố phụ liên quan tới chính bản thân người thầy như sự kiên trì, nhẫn nại, sự gương mẫu, sự thân thiện, hài hước, giúp đỡ, chia sẻ... cũng chưa được nhìn nhận đúng mức.

Đối chiếu với khung năng lực giáo viên tiếng Anh (Bảng 1), các nội dung mà giáo viên đưa ra trong các cuộc phỏng vấn có thể ứng với các nội hàm của một số tiêu chí trong khung KNLGV TA, cụ thể được trình bày trong Bảng 3 dưới đây:

Theo Bảng 3, có thể thấy rõ rằng giáo viên chủ yếu đề cập tới nhóm năng lực thứ nhất và thứ hai, sau đó là một số nội dung có liên quan đến nội hàm của các tiêu chí trong nhóm năng lực thứ ba, như kiên trì, giúp đỡ học sinh, và hiểu học sinh.

Bảng 3. Phân loại các nội dung phỏng vấn theo KNLGV TA

Nội dung	Nhóm năng lực	Tiêu chuẩn (TC) hoặc Tiêu chí (Tc) cụ thể
Kiến thức ngôn ngữ giỏi	1	TC 1
Kiến thức phương pháp dạy học tốt	2	TC 2
Kiên trì	3	Tc 3.3
Hiểu học sinh	3	Tc 3.1
Thân thiện	2	Tc 2.3
Giúp đỡ học sinh	3	Tc 3.2
Hài hước	2	Tc 2.3
Yêu nghề	4	Tc 4.3
Gương mẫu	4	Tc 4.5

So với Bảng 1, giáo viên đã bỏ qua hoặc chỉ đề cập tới rất ít nội dung liên quan đến nội hàm của các tiêu chí trong các nhóm năng lực thứ tư, đó là: “Giá trị và thái độ nghề nghiệp trong việc giảng dạy ngôn ngữ”. Đặc biệt, nhóm năng lực thứ năm (Học hỏi từ và trong thực hành và lấy thông tin từ bối cảnh) không nhận được ý kiến nào có liên quan. Đây là sự phản ánh chân thực thái độ thiên lệch trong nhìn nhận của giáo viên giữa hai phạm trù, một bên là kiến thức và bên kia là tâm lý, đạo đức. Hiện tượng này rất có thể ảnh hưởng tới kết quả dạy học của chính bản thân người thầy mang những quan điểm đó. Quá trình phỏng vấn sâu sẽ phân nào cho thấy điều này.

Trong các cuộc phỏng vấn nhóm, 66 giáo viên được chia thành 11 nhóm, nhóm trưởng đại

diện của 11 nhóm điều khiển việc bàn bạc và thống nhất các lý do cho các tiêu chí mà các nhóm đã đưa ra như ở trên và trả lời các câu hỏi liên quan. Với câu hỏi “Tại sao bạn chọn tiêu chí này?”, các lý do được đưa ra giải thích như sau:

Để tìm hiểu thêm về nhóm năng lực thứ tư (Giá trị và thái độ nghề nghiệp trong việc giảng dạy ngôn ngữ), tác giả đã đưa ra câu hỏi trực tiếp “Bạn có yêu nghề dạy học không?” dành cho đối tượng tham gia phỏng vấn. Câu hỏi này có liên quan trực tiếp tới một trong năm tiêu chí trong nhóm năng lực thứ tư, đó là “*Tham gia môi trường chuyên nghiệp và theo đuổi học tập trọn đời*” (Tiêu chí 4.3, Bảng 1). Kết quả thu được cho thấy 36/66 ý kiến (chiếm khoảng 55% tổng số tham thể nghiên cứu) khẳng định có yêu nghề. Các ý kiến đó thuộc về các nhóm cụ thể sau:

Bảng 4. Thống kê về lý do lựa chọn các tiêu chí đánh giá năng lực giáo viên tiếng Anh giỏi

Tiêu chí	Lý do	Tần suất	Phần trăm theo nhóm	Phần trăm tổng thể
Kiến thức ngôn ngữ giỏi	- Là điều kiện quan trọng nhất của một giáo viên.	60/66	90,9%	90,9%
	- Giáo viên giỏi ngôn ngữ là người thông minh.	48/66	72,7%	72,7%
	- Học sinh thích giáo viên có kiến thức tốt.	48/66	72,7%	72,7%
	- Xã hội đánh giá cao giáo viên có kiến thức tốt	42/66	63,6%	63,6%
Kiến thức phương pháp dạy học tốt	- Có phương pháp tốt mới dạy giỏi được.	54/66	81,8%	81,8%
	- Phương pháp tốt làm học sinh thích học.	48/66	72,7%	72,7%
	- Làm gì cũng cần có phương pháp tốt.	42/66	63,6%	63,6%

Kiên trì	- Giáo viên cần kiên trì giảng giải khi học sinh không hiểu bài.	42/48	87,5%	63,6%
	- Giáo viên phải kiên trì thuyết phục khi học sinh không nghe lời.	36/48	75%	54,5%
	- Giáo viên cần kiên động viên những em học kém.	42/48	87,5%	63,6%
Hiểu học sinh	- Hiểu học sinh sẽ tạo thuận lợi trong việc tiếp xúc, giao tiếp với học sinh, học sinh hay tâm sự với giáo viên.	36/36	100%	54,5%
	- Hiểu học sinh sẽ giúp giáo viên thiết kế các hoạt động học tập phù hợp, gây hứng thú.	30/36	83,3%	45,5%
	- Khi học sinh có cảm giác được giáo viên hiểu mình, các em sẽ yêu quý và tôn trọng giáo viên hơn. Việc dạy học sẽ dễ thành công hơn.	30/36	83,3%	45,5%
	- Học sinh sẽ mạnh dạn trao đổi những khó khăn của họ với giáo viên.	24/36	66,7%	36,4%
Thân thiện	- Sẽ tạo cho học sinh cảm giác dễ gần, học sinh hay tâm sự với giáo viên.	24/30	80%	36,4%
	- Làm cho các em có cảm giác thoải mái trong giờ học, và làm tăng hứng thú của các em.	30/30	100%	45,5%
Giúp đỡ học sinh	- Khi học sinh cảm nhận được sự tận tụy của thầy cô, các em sẽ tập trung vào học nhiều hơn.	18/24	75%	27,3%
	- Làm tăng sự tôn trọng của học sinh đối với thầy cô.	18/24	75%	27,3%
	- Cha mẹ học sinh sẽ biết đến những thầy cô tận tụy vì học sinh, họ sẽ nhắc nhở con cái chăm học hơn để không phụ lòng thầy cô.	12/24	50%	18,2%
Hài hước	- Tạo ra không khí sôi nổi, vui vẻ trong lớp học, kích thích động cơ học tập của học sinh.	18/18	100%	27,3%
	- Sự hài hước làm cho học sinh phát triển trí tượng tượng và kích thích sự sáng tạo.	12/18	66,7%	18,2%
	- Giáo viên có khiếu hài hước để được học sinh yêu quý và nhớ lâu.	12/18	66,7%	18,2%
Yêu nghề	- Yêu nghề sẽ giúp giáo viên không bao giờ có ý định bỏ nghề, mà luôn vượt qua những khó khăn thiếu thốn để gắn bó với nghề.	18/18	100%	27,3%
	- Yêu nghề tạo ra sự lạc quan và tâm huyết từ đó nâng cao động cơ dạy học có chất lượng.	18/18	100%	27,3%
	- Yêu nghề sẽ giúp giáo viên tự tìm hiểu, tự bồi dưỡng chuyên môn, giúp giáo viên yêu quý học sinh như con của mình.	12/18	66,7%	18,2%
	- Tình yêu nghề sẽ làm cho giáo viên luôn suy nghĩ trăn trở với từng bài giảng, và có những cải tiến thay đổi liên tục cho phù hợp với đối tượng và đặc điểm lớp học.	12/18	66,7%	18,2%
Gương mẫu	- Gương mẫu là đức tính hàng đầu của nhà giáo. Nếu giáo viên thiếu tính này thì sẽ không thể thành công trong dạy học.	12/12	100%	18,2%
	- Gương mẫu tạo ra tư cách của người giáo viên, nó có giá trị giáo dục rất lớn. Học sinh sẽ không nghe lời và chán học nếu giáo viên không gương mẫu	12/12	100%	18,2%
	- Xã hội tôn trọng giáo viên ở đức tính này. Nếu giáo viên không gương mẫu sẽ bị xã hội rêm pha, kì thị.	12/12	100%	18,2%

Bảng 5. Thống kê tỉ lệ giáo viên yêu nghề (N = 66)

Nhóm lựa chọn các tiêu chí	Tần suất	Phần trăm theo nhóm	Phần trăm tổng thể
Kiến thức ngôn ngữ giỏi	36/66	54.5%	54,5%
Kiến thức phương pháp dạy học tốt	30/66	45.5%	45,5%
Kiên trì	30/48	75%	45,5%
Hiểu học sinh	18/36	50%	27,3%
Thân thiện	18/30	60%	27,3%
Giúp đỡ học sinh	18/24	67%	27,3%
Hài hước	18/18	100%	27,3%
Yêu nghề	18/18	100%	27,3%
Gương mẫu	12/12	100%	18,2%

Qua Bảng 5 có thể thấy rằng, chỉ có khoảng ½ số người chọn 2 tiêu chí cho một giáo viên tiếng Anh giỏi là “có kiến thức ngôn ngữ giỏi” và “có phương pháp dạy tốt” nói họ yêu nghề dạy học. Cũng có nghĩa rằng ½ số giáo viên còn lại không yêu nghề. Qua thống kê, số lượng giáo viên tuyên bố không yêu nghề lại rơi chủ yếu vào những giáo viên chỉ lựa chọn 2 tiêu chí “giỏi kiến thức và giỏi phương pháp” ở câu hỏi chính mà không đồng thời chọn “kiên trì”, “hiểu học sinh”, “hài hước”, “gương mẫu”... Trong 36 giáo viên khẳng định có yêu nghề có 6 người đã từng chỉ chọn tiêu chí 1 cho câu hỏi chính ở Bảng 2, và có 12 người chọn 3 tiêu chí đầu tiên trong Bảng 2. 18 giáo viên còn lại đã từng lựa chọn hầu hết các tiêu chí ở Bảng 2. Như vậy có thể tính toán lại con số như sau: 27.3% số giáo viên (18 người) chỉ đưa ra 1 - 3 tiêu chí lựa chọn cho câu hỏi chính khẳng định có yêu nghề, trong khi con số giáo viên lựa chọn 8/9 tiêu chí hoặc cả 9 tiêu chí cho câu hỏi chính có tuyên bố yêu nghề đến 100%. Điều này đồng nghĩa với 45.5% giáo viên (30/66 người) không thuộc 2 nhóm trên chính là những giáo viên đã chỉ chọn 1 - 3 tiêu chí ở câu hỏi chính trong Bảng 2 không yêu nghề dạy học.

Các lý do giáo viên đưa ra giải thích cho việc không thể yêu nghề đó là lương thấp, phải đi làm thêm nghề khác không thể tập trung vào nghề, học sinh có sức học yếu, lười học. Một trong các ý kiến đại diện của một giáo viên đến từ một TTGDTX ở huyện Thạch Thất:

Chúng em phải dạy gần 20 tiết/1 tuần mà bao nhiêu năm nay lương chỉ đủ nuôi thân,

không đi làm thêm thì lấy gì nuôi con ạ? Mà học sinh chúng nó có chịu học đâu mà dạy há thầy. Bây giờ chúng nó lười lắm, chỉ mãi chơi thôi, trò gì chúng nó cũng thạo. Bài học thì không nhớ nhưng tên diễn viên ca sĩ thì rất nhớ...

Trái lại với ý kiến bi quan về nghề, các giáo viên lựa chọn có yêu nghề vẫn cho thấy nhiều lý do đáng chú ý. Một trong các ý kiến đại diện của một giáo viên đến từ một trường TTGDTX ở quận Ba Đình:

Em thấy làm giáo viên có quá nhiều khó khăn và áp lực, giáo viên tiếng Anh càng nhiều áp lực, vì nó là môn phụ, học sinh lười học nên rất khó dạy. Đã rất nhiều lần em muốn bỏ nghề để làm một việc khác, nhưng em lại không thể bỏ được vì tình yêu nghề vẫn còn. Em đã dạy 15 năm nay, em nghĩ mình sẽ còn phải trần trở vất lộn với nghề đến hết đời. Lúc nào em cũng suy nghĩ về nghề của mình, tại sao nhà giáo lại được xã hội quý trọng đến vậy. Hơn nữa gia đình em lại có truyền thống làm nghề này, từ ông em, đến bố mẹ em đều làm giáo viên. Em nghĩ muốn yêu nghề mình phải yêu học sinh, phải hiểu học sinh và quan tâm đến các em. Được cô giáo tin tưởng, học sinh cũng sẽ cố gắng hơn thầy ạ. Nhiều em cũng vẫn còn hờ hững, nhưng với đối tượng đấy mình phải kiên trì dạy bảo, em nghĩ là cá tính một số em nó thế, không riêng gì với mình mà cả với những người khác và ngay cả với bố mẹ các em cũng như thế, nên mình không nên ghét bỏ, phải cùng gia đình kiên trì uốn nắn, mỗi ngày một tí thì các em sẽ dần dần thay đổi thôi. Em thấy rất hạnh

phúc khi được học sinh tin yêu, nhiều học sinh của em đạt được các giải thưởng...

Có thể thấy rằng tình yêu nghề đã tạo cho giáo viên tình yêu đối với học sinh, nhu cầu tìm hiểu tâm sinh lý của học sinh và có những quan tâm đúng mức với các em, từ đó động viên các em học tốt và kiên trì dạy bảo các em còn yếu kém về đạo đức cũng như học tập. Cảm giác hạnh phúc khi được học sinh tin yêu, khi học sinh đạt được các thành tích học tập là động cơ để các giáo viên yêu nghề và tiếp tục nỗ lực phấn đấu. Có thể nói mối quan hệ giữa “yêu nghề” và “dạy giỏi” không hoàn toàn có tính hai chiều; trong thực tế số người nói yêu nghề thường nhiều hơn số người dạy giỏi, điều đó cho thấy “yêu nghề” chưa chắc đã “dạy giỏi”, tuy nhiên thông thường những giáo viên “dạy giỏi” thường là những giáo viên “yêu nghề”. Và trong nghiên cứu này, những người trả lời có “yêu nghề” lại chính là những người có nhiều câu trả lời đúng về những tiêu chí trong KNLGVT A, và có sự tự ý thức khá tốt về hình ảnh của một giáo viên tiếng Anh giỏi để hướng tới [5, 6].

Trong quá trình phỏng vấn, tác giả nghiên cứu đã dẫn dắt các câu hỏi xoay quanh ý liệu giáo viên có quan tâm tới những phản hồi của học sinh về họ hay không. Ý hỏi này có liên quan đến nội hàm của tiêu chí 3.2 “Nhận thức được quá trình tiếp thu ngôn ngữ của HS để điều chỉnh hoạt động giảng dạy cho phù hợp” theo KNLGVT A” (Bảng 1); thì tỉ lệ nhận được câu trả lời là có cũng tương tự như đối với câu hỏi trực diện trên. Số giáo viên đã từng đưa ra nhiều tiêu chí đối với một giáo viên tiếng Anh giỏi ở câu hỏi chính lại tỏ ra quan tâm tới các phản hồi của học sinh, tỉ lệ này chiếm tới 16/18 người (chiếm 88.9%). Đoạn trích dẫn của giáo viên đến từ một trường TTGD TX ở Ba Đình bên trên cũng cho thấy điều đó, những giáo viên yêu nghề thường quan tâm tới học sinh. Tuy nhiên so với tổng thể chung (66 giáo viên tham gia phỏng vấn), con số 16 giáo viên quan tâm tới những điều học sinh nói về mình lại thể hiện một tỉ lệ không lớn (24,24%). Như vậy có một thực tế chung là hầu hết không quan tâm lắm đến những điều học sinh nói gì về mình. Các

giáo viên cảm thấy không hài lòng với nghề nghiệp thì cho rằng:

“Ôi, có gì đâu thầy, học sinh chúng nó chỉ có túm 5 túm 3 nói xấu thầy cô là ông này thế này, bà kia thế kia là giỏi chứ có cái gì. Học thì lười...”. (Một giáo viên từ Cầu Giấy)

Có thể nói mối quan hệ giữa việc “giáo viên quan tâm tới phản hồi của học sinh về họ” và việc “dạy giỏi” không hoàn toàn có tính hai chiều; số người nói quan tâm tới phản hồi của học sinh chưa chắc đã dạy giỏi. Tuy nhiên, cũng giống như thông tin về lòng yêu nghề của giáo viên, thông thường những GV “dạy giỏi” thường là những người “quan tâm tới phản hồi của học sinh về họ” để có những điều chỉnh và thay đổi trong cách tiếp cận dạy và học. Và trong nghiên cứu này, với câu hỏi “Bạn có quan tâm tới những phản hồi của học sinh về mình không?”, Tác giả cũng thấy những người trả lời có quan tâm cũng chính là những người có nhiều câu trả lời đúng về những tiêu chí trong KNLGVT A.

Với ý hỏi xoay quanh việc “Giáo viên thường tự bổ sung thêm cho mình những kiến thức gì?”, tác giả nhận được 50/66 (chiếm khoảng 75.8%) ý kiến khẳng định cần bổ sung thêm kiến thức. Trong đó 100% giáo viên (18 người) lựa chọn 8/9 tiêu chí hoặc cả 9 tiêu chí cho câu hỏi chính nói cần bổ sung cập nhật kiến thức về năng lực tiếng, về phương pháp dạy tiếng Anh, các kinh nghiệm dạy tiếng Anh trên thế giới, về tâm lý, văn hóa... Trái lại, 32 giáo viên chỉ chọn cần bổ sung cập nhật kiến thức về năng lực tiếng, về phương pháp dạy tiếng Anh (những người này chủ yếu chọn 2 đến 3 tiêu chí cho câu hỏi chính). Một ý kiến đại diện từ một trường TTGD TX ở Cầu Giấy như sau:

“Em chỉ cần cập nhật kiến thức ngôn ngữ và phương pháp và cách sử dụng công nghệ thông tin thôi, những cái khác không cần thiết ạ. Cứ có kiến thức giỏi là dạy giỏi rồi...”

Trong khi đó 100% các giáo viên đã từng khẳng định yêu nghề và muốn gắn bó với nghề thì có yêu cầu cao hơn về các kiến thức cần bổ sung cập nhật; không những thế, họ còn có những phản hồi có giá trị dành cho công tác tập huấn chuyên môn đang diễn ra trong thời gian

qua của Đề án NNQG 2020. Một ý kiến đại diện từ một trường TTGDTX ở Đống Đa như sau:

Em thấy để dạy giỏi cần rất nhiều yếu tố, và cần sự quyết tâm cố gắng của giáo viên để vượt qua mọi hoàn cảnh, mọi khó khăn. Bọn em nghĩ cái trước hết cần cập nhật thường xuyên là kiến thức ngôn ngữ, kiến thức về phương pháp giảng dạy và công nghệ thông tin. Việc này trong mấy năm gần đây Đề án 2020 đã làm rất tốt, chúng em đã được mở mang và được hưởng lợi rất nhiều ạ. Chỉ có một điều đấy là một số thầy cô giảng viên đi dạy còn chưa chín chu, dạy còn qua loa, chuẩn bị bài không kĩ, không chắc về bài dạy, hay phải mở key để xem. Bên cạnh đó việc dạy tập huấn và việc thi cử không gắn với nhau nên khi thi hầu hết bị trượt ở lượt đầu vì không có kinh nghiệm làm bài thi. Em thấy các thầy cô giảng viên cần phải có kiến thức và thành tích về nghiên cứu để chia sẻ với bọn em thì kết quả tập huấn sẽ cao hơn, giáo viên sẽ hứng thú tham gia hơn. Ngoài ra em thấy còn rất nhiều kiến thức khác chúng em cần được bổ

sung như về kinh nghiệm xử lý các tình huống sư phạm, kinh nghiệm về dạy tiếng Anh trong nước và nước ngoài, những kiến thức về văn hóa, về tâm lý rất quan trọng thầy ạ...

Giá trị của các hoạt động bồi dưỡng của Đề án NNQG 2020 là điều đã được giáo viên cả nước khẳng định thông qua các cuộc điều tra [11-13]. Tuy nhiên ý kiến về giáo viên tập huấn lại là điều khá mới mẻ. Nếu tham chiếu với khung năng lực giáo viên của Dudzik [6] đã được Đề án 2020 sử dụng thì rõ ràng điều này hoàn toàn hợp lý. Một giáo viên giỏi cần có khả năng học tập suốt đời, và đóng góp cho chuyên môn giảng dạy ngoại ngữ (tiêu chí 4) thì giáo viên tập huấn tất phải là tấm gương sáng về cả kiến thức chuyên môn và khả năng nghiên cứu.

Với câu hỏi trực tiếp “Bạn đã có thành tích gì trong nghề dạy học?”, tác giả nhận được 16/66 ý kiến (chiếm 24.2% tổng số tham thể nghiên cứu) khẳng định đã có các giải thưởng về giáo viên dạy giỏi các cấp. Các ý kiến đó thuộc về các nhóm cụ thể như sau:

Bảng 6. Thống kê tỉ lệ giáo viên có thành tích trong dạy học (N = 66)

Nhóm lựa chọn các tiêu chí	Tần suất	Phần trăm theo nhóm	Phần trăm tổng thể
Kiến thức ngôn ngữ giỏi	16/66	24.2%	24.2%
Kiến thức phương pháp dạy học tốt	16/66	24.2%	24.2%
Kiên trì	16/48	33.3%	24.2%
Hiệu học sinh	14/36	38.9%	21,2%
Thân thiện	14/30	46.7%	21,2%
Giúp đỡ học sinh	14/24	58.3%	21,2%
Hài hước	14/18	77.8%	21,2%
Yêu nghề	14/18	77.8%	21,2%
Gương mẫu	9/12	75%	13,6%

Qua các phân tích trên có thể thấy rằng những giáo viên đưa ra nhiều tiêu chí cho một giáo viên giỏi có suy nghĩ về nghề nhiều hơn, yêu nghề hơn, có quan tâm tới học sinh hơn và cũng có nhiều thành tích hơn trong giảng dạy. Trong nghiên cứu này (nên thận trọng, với nhiên cứu kiểu này chưa thể chắc chắn để khái quát được gì nhiều) các giáo viên, những người đưa ra nhiều tiêu chí về hình ảnh một giáo viên giỏi, tuy là cảm tính vì chưa hoàn toàn đúng với khung năng lực giáo viên tiếng Anh, nhưng

chính là những người có nhận thức khá tốt về năng lực giáo của viên tiếng Anh. Chính nhận thức này đã giúp họ vượt qua các khó khăn, không ngừng trau dồi kiến thức, kĩ năng, để dạy tốt; và chính nó đã mang tới cho họ những thành tích. Cũng qua kết quả nghiên cứu (Bảng 5), còn tới 45.5% giáo viên chưa nhận thức đầy đủ về năng lực của một giáo viên tiếng Anh, và kéo theo đó là thái độ chưa đúng mực, cũng như thành tích giảng dạy khá bình thường

(ý này chưa có bổ sung, minh chứng, nên có cảm giác hơi vội vã, phiến diện).

Tôi vẫn cho rằng phần sau không liên hệ chặt chẽ như phần trước. TG cần sử dụng đối chiếu với khung LT nhiều hơn và tránh những phát biểu nhân-quả một cách cảm tính.

5. Kết Luận

Kết quả của dự án nghiên cứu cho thấy hiện xã hội, học viên và ngay chính giáo viên cũng chưa nhận thức đầy đủ về năng lực của một giáo viên tiếng Anh, do vậy câu hỏi “Thế nào là một giáo viên tiếng Anh giỏi?” còn bị trả lời một cách đầy thiên lệch. Đó chính là một trong những nguyên nhân kìm hãm sự phát triển của việc giảng dạy tiếng Anh. Sự nhầm lẫn đó cộng với những hậu quả về giảng dạy tiếng Anh ở Việt Nam sẽ còn tiếp diễn nếu khung năng lực giáo viên tiếng Anh chưa được phổ biến rộng rãi để mọi người có nhận thức đúng và trả lời đúng câu hỏi “Thế nào là một giáo viên tiếng Anh giỏi?”

Tác giả xin kiến giải một vài quan điểm giúp xã hội và thầy cô có cái nhìn đúng đắn và khách quan hơn về người giáo viên dạy tiếng Anh: (1) Đối với những giáo viên tốt nghiệp xong chỉ rèn năng lực tiếng để đi làm thợ dạy nhắm đến mục đích kiếm tiền, không quan tâm đến nhóm các năng lực khác thì chưa phải là 1 nhà giáo đúng nghĩa; (2) Đối với những phụ huynh và học sinh vẫn cho rằng người có năng lực tiếng giỏi (nghe nói đọc viết giỏi) là giáo viên tiếng Anh giỏi thì xin hãy tham khảo các khung tham chiếu tác giả đã trình bày trước khi đưa ra quan điểm để các ý kiến của mình không bị xa vào chủ quan, phiến diện và một chiều; (3) Đối với sinh viên đang đứng trước lựa chọn trở thành giáo viên thì nên trang bị cho mình đầy đủ các nhóm năng lực cần có, nếu chỉ có một nhóm năng lực thì không nên đi dạy. Vì người dạy có sức ảnh hưởng rất lớn đến người học và nhân cách người học. Nếu dạy học chỉ để lấy tiền thì đó không phải đóng góp cho xã hội mà là hủy hoại xã hội.

Tài liệu tham khảo

- [1] Ball, D. L., & Cohen, D. C., Developing practice, developing practitioners: Toward a practice-based theory of professional education, In L. Darling-Hammond & G. Sykes (Eds.), *Teaching as the learning profession: Handbook of policy and practice* (pp. 3-32), San Francisco: Jossey-Bass, 1999.
- [2] Borg, S., *Teacher research in language teaching: A critical analysis*. Cambridge: Cambridge University Press, 2013.
- [3] Cohen, L. Manion & K. Morrison, *Research methods in education* (6th Ed.). London, New York: Routledge, 2007. <http://dx.doi.org/10.3108/beej.10.r1>
- [4] Darling-Hammond, L., & Bransford, J. (with LePage, P., Hammerness, K., & Duffy, H.), *Preparing teachers for a changing world: What teachers should learn and be able to do*. San Francisco: Jossey-Bass, 2005.
- [5] Bộ Giáo dục và Đào tạo – Đề án NNQG 2020, *Khung năng lực giáo viên tiếng Anh tại Việt Nam: Hướng dẫn áp dụng trong dạy học*, 2015.
- [6] Dudzik, D.L., *Professional Practitioners with Adaptive Expertise: Teacher Development in Djibouti*, University of Minnesota, 2008, tr.109 - 135.
- [7] Gupta, Kavita, *A practical guide for need assessment*, San Francisco: John Wiley & Sons. Inc. 1999.
- [8] Katane, I., “Teacher competence and further education as priorities for sustainable development of rural school in Latvia.” *Journal of Teacher Education and Training*. 6 (2006), pp.41-59.
- [9] Kumaravadivelu, B., *Understanding language teaching: From method to postmethod*, Mahwah, NJ.: Lawrence Erlbaum, 2006.
- [10] Merriam, S. B., *Qualitative research: A guide to design and implementation* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass, 2009.
- [11] Nguyễn Việt Hùng, An evaluation of the Training Program of English Language Teaching Methodology for Junior High School Teachers under the National Foreign Languages 2020 Project, *VNU Journal of Science: Foreign Studies*, 5 (2014).
- [12] Nguyễn Việt Hùng, An Evaluation of the Training Program of English Proficiency and Training-supporting Softwares of National Foreign Language Project 2020 for Teachers of Primary Schools and Junior High School, *VNU Journal of Science: Education Research*, 31, 1 (2015), tr.1 - 12.

- [13] Nguyễn Việt Hùng, The satisfaction degree towards National Foreign Languages Project 2020 universities and colleagues about the training program of English competence and supported software for primary and junior high school teachers, *Journal of MOET Education*, 591, 1 (2015), tr.23 – 25.
- [14] Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluative methods* (3rd ed.). Thousand Oaks: Sage.
- [15] Richards, J.C., Exploring teacher competence in language teaching, *JALT* (2011), tr.3 – 7.
- [16] Selvi, K., “The English language teachers’ competencies, presented paper.”, The Fifth International JTET Conference, Hungary: Debrecen, 2007, tr.1-10.
- [17] Trochim, W. M. K., *Research Methods (The Concise Knowledge Base)*. Ohio, USA: Atomic Dog Publishing, 2005.
- [18] University of Toronto, *Defining Competence and Excellence in Teaching*, Retrieved on August 1st, 2015 from <http://www.teaching.utoronto.ca/topics/documenting-teaching/teaching-dossier/competence.htm>

Teacher’s Perception of “A good English Language Teacher”

Nguyen Viet Hung

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

Abstract: This article, as a part of a bigger research project on teachers' perceptions about the role of the teacher in teaching English in Vietnam, is to contribute a voice in clarifying the competence of a language teacher (teaching language) in view of ELT methodologists in the world. First author presents different perspectives on English teacher competence framework, then makes analysis of the competence frameworks, categorizes them into groups, so that readers easily find the strengths and weaknesses of the model. Then the article summarizes the results of a study on the perception of secondary school teachers in Hanoi about “a good English language teacher” and necessary competences of English language teachers. Theoretical framework for data analysis is based on Dudzik's Competency Framework for English Language Teachers (2008) and the Guidebook for use of Competency Framework for English Language Teachers from NFL2020 (2015). Research results will bring new information and necessary knowledge to help teachers and administrators (especially NFL2020) make appropriate adjustments to improve the quality of English language teaching in Vietnam.

Keywords: Framework of English teacher competence, competence, knowledge, teaching method.