

NGÔN NGỮ DƯỚI GÓC NHÌN CHUYÊN HÓA CHẤT LƯỢNG DẠY VÀ HỌC: BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN TIẾNG ANH - GIẢI PHÁP TỪ KINH NGHIỆM TRIỂN KHAI ĐỀ ÁN NGOẠI NGỮ QUỐC GIA 2020

LANGUAGE IN TRANSFERRING EDUCATION QUALITY TO TEACHING AND LEARNING: IMPROVING ENGLISH TEACHERS AS AN EFFECTIVE SOLUTION OF 2020 NATIONAL PROJECT OF FOREIGN LANGUAGES

PHAN VĂN HÒA

(PGS.TS; Đại học Ngoại ngữ, Đại học Đà Nẵng)

Abstract: Carrying out well the 2020 National Project of Foreign Languages (P 2020) is one of effective ways of transferring language education quality to both teachers and learners. Improving English teachers is also a solution. This process has reflected some very valuable experiences that should be deeply analyzed for making P2020 more successful in impacting positively on language education and then on social development. In this sense, the paper will analyze some experiences from practical issues of language education at general education schools. Then, it offers some suggestions for the coming tasks of P 2020.

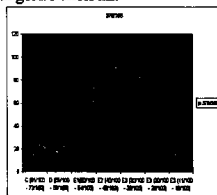
Key words: language; education; experiences; solutions; improving.

1. Giới thiệu bối cảnh và đánh giá thực trạng

1.1. Tại Đà Nẵng và đơn vị A

Trước khi Đề án (ĐA) 2020 được triển khai, tại Đà Nẵng, đơn vị A và các tỉnh Miền Trung, cũng như đa số các địa phương khác, công tác bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh phổ thông (GVTA) vẫn còn bỏ ngỏ và ít được chú trọng [6], [7]. Khi ĐA 2020, bắt đầu triển khai, Đà Nẵng và đơn vị A là một trong những địa phương đã có sẵn về các mặt chuẩn bị như về lý luận, phương pháp và đội ngũ quản lý và điều hành công tác bồi dưỡng: Về mặt lý luận, chính quyền thành phố Đà Nẵng và Sở Giáo dục & Đào tạo đã chỉ đạo tiến hành triển khai một số công trình nghiên cứu về bồi dưỡng GVTA. Tại một đơn vị có tính tiêu biểu, nhưng vì lý do riêng, chúng tôi xin gọi đơn vị A [8]. Trong quá trình chuẩn bị, có công trình đánh giá, phân loại GVTA kết hợp với Hội đồng khảo thí Cambridge, đánh giá 385 giáo viên tiếng Anh (GVTA) trung học cơ sở và trung học phổ thông, được minh họa tóm tắt như sau:

Biểu đồ [1] cho thấy 299 giáo viên dự thi toàn phần gồm 5 môn thi.

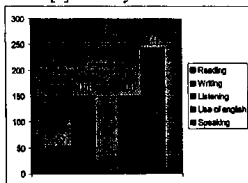


Kết quả cho thấy: 23 giáo viên đạt Khung C [60-74/100], 15 giáo viên cận đạt Khung D [55-59/100], 35 giáo viên không đạt khung E1 [50-54/100], v.v...

Như vậy, nếu tính điểm trung bình từ 50 điểm trở lên, chỉ có 73/ 299 giáo viên đạt từ điểm trung bình 50/100 điểm. 83 giáo viên dưới trung bình (Khung E2 [40-49/100]), 98 giáo viên ở mức rất thấp (Khung E3 [30-39/100]), 40 giáo viên yếu kém (Khung E3.1[20-29/100]), 5 giáo viên rất yếu kém, (Khung E3.2[11-19/100]). Khung E3 là khung cho thấy điểm đạt rất thấp, nhưng đây lại chứa

đúng số lượng giáo viên tương đối lớn: 143 giáo viên trong đó có 45 giáo viên ở khu vực yếu kém báo động.

Ngoài kết quả tổng hợp vừa nêu, chúng tôi phân tích từng kĩ năng, kết quả cho thấy: Nói có tỉ lệ đạt cao nhất: 244/ 299 giáo viên đạt từ khung điểm trung bình trở lên; Sử dụng tiếng Anh: 151/299 giáo viên đạt từ khung điểm trung bình trở lên; Viết: 150 / 299 giáo viên đạt khung điểm trung bình trở lên; Đọc có tỉ lệ thấp hơn kĩ năng Nói, sử dụng tiếng Anh và Viết, có 53/299 giáo viên đạt khung điểm trung bình trở lên; Nghe: Có tỉ lệ đạt thấp nhất: chỉ có 8/299 giáo viên đạt từ trung bình trở lên như Biểu đồ [2] cho thấy:



1.2. Một số đơn vị khác ở Miền Trung

Trường Đại học Ngoại ngữ, ĐHQĐN từ 2012 đến 2014 đã tổ chức khoảng 25 lần khảo sát năng lực đầu vào trước khi bồi dưỡng cho hơn 3.600 GVTA các cấp từ Tiểu học, Trung học cơ sở, Trung học phổ thông, Trung cấp, Cao đẳng và Đại học (trong đó GVTA tiểu học là khoảng 900, GVTA THCS là khoảng 1700 và GVTA THPT là 800, và gần 200 giảng viên ở Đại học, Cao đẳng và Trung cấp). Kết quả khảo sát cho thấy, chỉ có 10% đạt chuẩn theo yêu cầu. Phân tích số liệu của 90% GVTA không đạt, chúng tôi thấy tỉ lệ điểm số đối với các kĩ năng gần giống như tỉ lệ chúng tôi cùng với Hội đồng khảo thí Cambridge đánh giá 385 GVTAPT của đơn vị A. Trong đó cần lưu ý là kĩ năng NGHE là kĩ năng yếu nhất đối với GVTA.

1.3. Trong phạm vi cả nước

Theo số liệu tổng hợp của Đề án NNQG 2020 [1]: "Tính đến 30/9/2013, theo báo cáo

của 42 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, tỉ lệ GVTA phổ thông chưa đạt chuẩn năng lực ngôn ngữ theo quy định vẫn rất cao. Cụ thể là gần 75% GVTA tiểu học và gần 90% GVTA THPT chưa đạt chuẩn năng lực ngôn ngữ." Như vậy, có thể thấy rằng đơn vị A, Đà Nẵng, các tỉnh miền Trung và cả nước có cùng thực trạng về năng lực GVTA trước khi được bồi dưỡng. Trước khi cho GVTA bồi dưỡng, đơn vị A đã đánh giá năng lực của GVTA bằng Hội đồng Khảo thí Cambridge. Từ đó rút kinh nghiệm, giữ vững và phát triển quan điểm: *Đánh giá chính xác năng lực hiện có của GVTA trước khi bồi dưỡng là một yêu cầu bắt buộc, bởi lẽ, phân tích số liệu, sẽ cho chúng ta phân loại được GVTA, không những ở các mức Đạt, Không đạt mà còn phân tích sâu các kĩ năng để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cụ thể cho từng nhóm đối tượng.*

2. Kinh nghiệm và giải pháp nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng

2.1. Kinh nghiệm đánh giá năng lực GVTA trước khi bồi dưỡng

Kinh nghiệm cho thấy, nếu không đánh giá năng lực GVTA trước khi bồi dưỡng thì chắc chắn các khóa bồi dưỡng sẽ không đạt hiệu quả như mong muốn. Minh chứng là, trong quá trình tổ chức các lớp bồi dưỡng, một số đơn vị địa phương (các Phòng Giáo dục, các Sở Giáo dục & Đào tạo) yêu cầu chỉ tổ chức bồi dưỡng một trình độ nào đó theo đơn đặt hàng của họ. Chúng tôi thấy nhiều vấn đề nảy sinh ngay trong khóa bồi dưỡng như sau: (1) Vì không đánh giá năng lực, không nhận ra năng lực cụ thể của mỗi GVTA trong khóa bồi dưỡng, nên phải dùng một loại tài liệu cùng một trình độ, và khi giảng bài cũng giảng cho một trình độ, và khi đánh giá đầu ra cũng chỉ đánh giá để nhận diện một trình độ. Và như vậy, đánh giá một lần cuối cùng phản ánh sự chênh lệch quá lớn giữa các đối tượng bồi dưỡng; (2) Giảng viên bồi dưỡng rất khó khăn khi tiến hành bồi dưỡng một lớp, một khóa có nhiều trình độ khác biệt; (3) Tâm lí người thường bất ổn: Một số GV khá chủ quan nếu

giảng viên bồi dưỡng nghiêng về số đông (thực tế cho thấy số đông là yếu). Một số khác quá lo lắng và trở nên bị động khi thấy cùng lớp có những GV nổi trội... Ngược lại, đánh giá năng lực trước khi bồi dưỡng sẽ rất thuận lợi tổ chức bồi dưỡng theo từng nhóm trình độ [7].

Tùy theo điều kiện và yêu cầu của mỗi đơn vị có GVTA phải bồi dưỡng, chúng ta phân tích sơ lược hay cụ thể kết quả đánh giá để phân loại. Tuy nhiên, theo kinh nghiệm của chúng tôi, càng phân tích sâu, càng phân loại theo từng nhóm trình độ, công tác bồi dưỡng sẽ đạt hiệu quả hơn, nhất là cụ thể hóa các chương trình bồi dưỡng để các chương trình này thích hợp nhất đối với từng nhóm cùng trình độ.

2.2. Kinh nghiệm xác định nội dung bồi dưỡng thích hợp

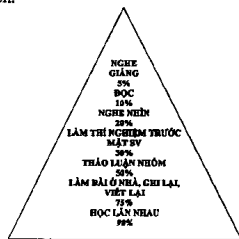
Nội dung bồi dưỡng góp phần tạo chất lượng tốt cho công tác bồi dưỡng. Kinh nghiệm cho thấy trên cơ sở yêu cầu chuẩn của Đề án 2020 đối với GVTA và trên cơ sở phân tích kết quả đánh giá trước khi bồi dưỡng, chúng ta xác định nội dung bồi dưỡng và chú trọng đến các nội dung sau:

Thứ nhất, bồi dưỡng năng lực tự học cho GVTA

Bồi dưỡng năng lực tự học cho GVTA có 2 nội dung chính: Bồi dưỡng ý thức tự học và bồi dưỡng kĩ năng tự học. Có hai lí do chính:

a. *Lí do chung*: Trong thế kỉ 21, triết lí học tập suốt đời trở thành nhu cầu vừa thường xuyên vừa cấp bách đối với mọi người. Cách mạng công nghệ thông tin và nền kinh tế tri thức trong bối cảnh hội nhập và toàn cầu hóa đã vừa đưa ra yêu cầu mỗi cá nhân phải tự học vừa tạo điều kiện cho chính họ. Trong định nghĩa mới nhất về học, trong đó đặt nặng việc tự học là một mình chúng về quá trình bồi dưỡng trước hết cũng là một quá trình tự bồi dưỡng và tự học: "*Học, cốt lõi là tự học, là quá trình phát triển nội tại, trong đó chủ thể tự thể hiện và biến đổi mình, tự làm phong phú giá trị con người mình, bằng cách thu nhận, xử lí và điều chỉnh thông tin, từ môi trường sống của chủ thể.*" [4]. Ngay đến mô hình mới trong giáo dục đại học thế kỉ 21,

nhiều ý kiến thường gặp nhau. Chẳng hạn, theo Unna Huh (Hàn Quốc): "*Từ học tập lấy giảng viên là trung tâm sang học tập hướng theo các nguồn tư liệu; từ học tập theo nhóm sang làm việc ở các địa điểm cá nhân; từ các hệ thống đóng sang các hệ thống mở không có các hình hài chính thức; từ chương trình đào tạo được điều khiển bởi nơi cung cấp sang chương trình đào tạo hướng theo người sử dụng; từ việc cung cấp hiểu biết diện rộng sang cung cấp hiểu biết chọn lọc để tạo nên sự phù hợp tối ưu; từ lớp học sang các tình huống học tập dựa trên sự trình diễn và làm việc; từ học tập cô lập sang học tập trong các môi trường nối mạng; từ giảng dạy một chiều sang giảng dạy tương tác;...*". Trong thực tiễn, người ta đã chứng minh được tính vượt trội của quá trình tự học đối với chủ thể người học. Lược đồ sau có thể cho chúng ta rõ hơn:



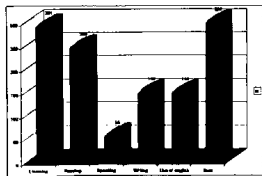
b. *Lí do cụ thể*: Chúng ta đều biết rằng, không thể nào có đủ điều kiện tổ chức bồi dưỡng liên tục cho GVTA vì nhiều lí do: Tài chính, thời gian, và bản thân sự đổi thay nội dung giảng dạy và yêu cầu mới về phương pháp cũng như năng lực, kĩ năng thực hành tiếng trong từng giai đoạn. Bản thân GVTA là người chủ động nhất về năng lực của mình khi đứng trước học sinh. Họ biết họ cần cái gì, họ phải biết họ đang yếu nhất cái gì. Chúng ta chỉ cho họ thấy một cách khách quan nhất những chỗ yếu về năng lực ngôn ngữ của họ. Lê Văn Canh [3] nhấn mạnh: "*Coi việc hoàn thành chương trình ban đầu (đối với giáo viên) là đủ*

để hành nghề suốt đời mà không biết rằng việc bồi dưỡng liên tục, có hệ thống quan trọng hơn nhiều đối với chất lượng giảng dạy của GV so với đào tạo ban đầu". Theo tác giả Trần Hữu Luyện [3], "Phải đánh giá thật đúng, thật đầy đủ về thực trạng đội ngũ GVNNPT hiện nay...". Mark Mason (1999) đưa ra luận điểm: "Luận điểm đầu tiên của tôi là chất lượng giáo viên và chất lượng giảng dạy là phương tiện hữu hiệu nhất để đảm bảo giáo dục chất lượng".

Thứ hai, bồi dưỡng tổng hợp các kỹ năng giao tiếp cho GVTA: Đây là cách bồi dưỡng thường thấy nhất đối với các nước trên thế giới trong chương trình bồi dưỡng GVTA của họ. Và trong quá trình bồi dưỡng chúng ta nhận mạnh hoặc lưu ý đến các kỹ năng yếu nhất của họ.

Thứ ba, bồi dưỡng các kỹ năng được phát hiện là yếu nhất cho GVTA: Đây là cách bồi dưỡng mang tính cục bộ nhưng rất cần thiết, bổ sung nhanh năng lực giao tiếp của GVTA. Kinh nghiệm đánh giá ở đơn vị A, chúng tôi phân tích cụ thể xem kỹ năng nào giáo viên chúng ta đạt điểm thấp nhất, như sau:

[Biểu đồ tỉ lệ đạt /không đạt ở các kỹ năng]



Trong 299 GVTA, có 291 bài NGHE không đạt, 246 bài ĐỌC thiếu điểm, 149 bài VIẾT và 148 bài SỬ DỤNG TIẾNG ANH dưới chuẩn, và có đến 55 GV không thể thực hiện giao tiếp bình thường.

Thứ tư, bồi dưỡng phương pháp giảng dạy và nghiệp vụ sư phạm cho GVTA: Có một số hướng nội dung về bồi dưỡng phương pháp giảng dạy tiếng Anh cho GVTA phổ thông, gồm: 1/ Hướng bồi dưỡng phương pháp luận giảng dạy tiếng Anh nói chung: Chọn lựa các

hệ thống phương pháp và các cách tiếp cận mới nhất để bồi dưỡng cho tất cả GVTA phổ thông; 2/ Hướng bồi dưỡng giảng dạy tiếng Anh qua từng kỹ năng cụ thể: Kỹ năng Nghe, Nói, Đọc, Viết...; 3/ Hướng bồi dưỡng sử dụng và khai thác sách giáo khoa, tài liệu giảng dạy,... và các kỹ năng sử dụng công nghệ vào giảng dạy và nghiên cứu, tự học,...; 4/ Hướng bồi dưỡng theo các chuyên đề; 5/ Hướng bồi dưỡng soạn giáo án lí tưởng cho các khối lớp.

Thứ năm, bồi dưỡng phương thức đánh giá cho GVTA, gồm: (1) Đánh giá năng lực chính mình, (2) đánh giá học sinh về các mặt chuyên môn tiếng Anh, (3) đánh giá chất lượng của nhà trường và của học sinh là những nội dung cần được bồi dưỡng cho GVTA. Nắm vững các phương thức đánh giá khách quan và hiệu quả sẽ giúp GVTA hiểu rõ, hiểu chính xác năng lực người học và từ đó xây dựng kế hoạch giảng dạy và hệ thống các thủ thuật giảng dạy để nâng cao hiệu quả giảng dạy cho GVTA và hiệu quả học tập cho học sinh. Cần nói thêm rằng nội dung đánh giá, phương thức đánh giá chỉ được đảm bảo tính hiệu quả chừng nào cách thức tổ chức đánh giá và quan điểm đánh giá là nhằm nắm bắt thực lực của đối tượng đánh giá. Hơn thế nữa, cần xây dựng ý thức về đánh giá trong từng đối tượng được đánh giá một cách sâu rộng thì công tác đánh giá mới thực sự có hiệu quả.

2.3. Kinh nghiệm về xây dựng kế hoạch bồi dưỡng

Xác định kế hoạch bồi dưỡng một cách chủ động chúng ta cần tính đến các mặt sau đây: Nguồn tài chính, nguồn nhân lực chuyên nghiệp về bồi dưỡng, thời gian bồi dưỡng và phân loại các đợt bồi dưỡng thích hợp theo nội dung bồi dưỡng đã báo cáo trong phần nội dung bồi dưỡng.

a. Về nguồn tài chính: Đây là yếu tố quyết định, nhưng không thuộc thẩm quyền nên chúng tôi không bàn cụ thể.

b. *Về nguồn nhân lực bồi dưỡng*: Dựa vào đội ngũ chuyên gia và dựa vào các tổ chức bồi dưỡng chuyên nghiệp là một giải pháp cần yếu nhất. Nhưng bồi dưỡng lực lượng GVTA nông cốt tại các đơn vị sẽ là một giải pháp lâu dài. Nguồn nhân lực bồi dưỡng cần được phân loại theo chuyên môn hẹp như sau: (1) nguồn nhân lực bồi dưỡng năng lực ngôn ngữ, (2) nguồn nhân lực bồi dưỡng phương pháp giảng dạy và nghiệp vụ sư phạm và (3) nguồn nhân lực bồi dưỡng về sử dụng, khai thác các điều kiện giảng dạy, trong đó ứng dụng công nghệ cao một cách hiệu quả cần đặt ở vị đầu bán của nhóm này.

Tất nhiên, một giáo viên có thể đảm đương cả ba nhiệm vụ này. Nhưng cần lưu ý rằng, giáo viên giỏi về phương pháp, nghiệp vụ, về mặt lý thuyết, chưa chắc đã giảng dạy thành công tại lớp học. Kinh nghiệm cho thấy, một số giáo viên nông cốt về phương pháp giảng dạy khi đứng trước lớp lại hoàn toàn ngược lại. Kinh nghiệm cũng cho thấy, giáo viên rất giỏi về năng lực ngôn ngữ, khi dạy không phát huy được năng lực ấy một cách hiệu quả trong lớp học. Vì vậy, chọn lựa nguồn nhân lực không phải lúc cần mới chọn, mà là phải chuẩn bị lâu dài. Đối với nguồn nhân lực bồi dưỡng ứng dụng công nghệ, chúng tôi nói là làm sao để giáo viên biết khai thác các điều kiện trong thực tế giảng dạy là cần thiết nhất. Sau đó là hướng đến sử dụng công nghệ cao một cách thực tế nhất. Theo tìm hiểu của chúng tôi, hiện nay, ứng dụng công nghệ cao mới chỉ phát huy hiệu lực ban đầu; đa phần các cơ sở bồi dưỡng, giảng dạy chỉ sử dụng công nghệ cao để thỏa mãn tính tò mò, để làm hình thức hơn là nâng cao chất lượng. Tuy vậy, phải kiên trì hướng đến sử dụng công nghệ cao để bồi dưỡng giáo viên nông cốt, giáo viên là nguồn nhân lực bồi dưỡng.

c. *Xác định đối tượng bồi dưỡng*: Xác định đối tượng bồi dưỡng là trên cơ sở phân loại chuyên môn.

d. *Bồi dưỡng hạt nhân*: Bồi dưỡng hạt nhân dành cho những GVTA đầu đàn về chuyên môn như chúng ta phát hiện, phân tích qua kiểm tra rà soát, cũng như nắm bắt được quá trình đã khẳng định chuyên môn của họ. Số hạt nhân này sẽ là nòng cốt để tham gia quá trình bồi dưỡng lâu dài cho GVTA.

e. *Bồi dưỡng đại trà*: Bồi dưỡng tất cả GVTA gồm các nội dung đã nêu trong phần nội dung bồi dưỡng và nhấn mạnh đến năng lực sử dụng tiếng Anh qua các kỹ năng Nghe, Nói, Đọc, Viết. Chúng ta đưa ra nhu cầu bồi dưỡng đại trà bởi lẽ đa số GVTA của chúng ta hiện nay theo kết quả rà soát là chưa đạt chuẩn tối thiểu.

g. *Bồi dưỡng cấp thiết*: Bồi dưỡng cấp thiết dành cho cho các nhóm GVTA yếu nhất.

2.4. Kinh nghiệm về chỉ đạo và quản lý công tác bồi dưỡng

Bồi dưỡng GVTA trong giai đoạn hiện nay là một trong những nhiệm vụ thường xuyên và quan trọng. Chính vì vậy, chúng ta thấy rằng phía lãnh đạo Đề án 2020 luôn quan tâm và đặt nhiệm vụ này lên nhiệm vụ hàng đầu. Tính chất của công tác bồi dưỡng luôn 'chạm đến' con người và đòi hỏi công tác chỉ đạo mang tính chiến lược và cũng đòi hỏi công tác chuẩn bị, tổ chức hết sức cụ thể. Vì vậy, các đơn vị có năng lực được lãnh đạo Đề án 2020 thường giao nhiệm vụ cần chủ động xây dựng kế hoạch, thiết kế những kịch bản tối ưu. Trong công tác chỉ đạo và quản lý, cần chú trọng 3 vấn đề lớn (1) Hiểu rõ về đối tượng bồi dưỡng, trong đó lưu ý đến thực lực chuyên môn và yêu cầu của GVTA cũng như của đơn vị chủ quản, (2)

Hiểu và làm rõ yêu cầu, nhiệm vụ mà Đề án đã giao hoặc sắp giao, (3) nghiên cứu ứng dụng những kinh nghiệm đã nói tới ở trên. Tuy vậy, đảm bảo tâm lý người học, và cũng đảm bảo mục tiêu bồi dưỡng là yêu cầu không thể thiếu trong công tác chỉ đạo. Công tác chỉ đạo cần tính đến chuyên nghiệp hóa các nội dung bồi dưỡng cho cán bộ thực hiện, đặc biệt về các lĩnh vực chuyên môn. Tính chuyên môn, chuyên gia càng cao, và tính tổ chức càng chặt chẽ, công tác chỉ đạo càng có hiệu lực và đạt hiệu quả cao [2].

3. Kết luận

Nhìn toàn cục, chúng ta thấy rằng công tác bồi dưỡng GVTA cần phải triển khai đồng bộ, lâu dài nhưng không thể chậm trễ. Công tác này đòi hỏi một tập hợp các mối liên hệ đa chiều và yêu cầu tính liên đới trách nhiệm rất cao. Vì vậy, bộ phận chỉ đạo của các đơn vị được giao nhiệm vụ nhất thiết phải nắm vững các quy định, quy chế hiện hành về công tác bồi dưỡng, thông suốt sự chỉ đạo từ Đề Án và các bộ phận liên quan của Bộ Giáo dục & Đào tạo. Trong đó, có cục nhà giáo, cục khảo thí,... và các vụ như vụ trung học phổ thông, Vụ Giáo dục Tiểu học, v.v. Lãnh đạo của các đơn vị chủ quản, nơi gửi GVTA và cũng là nơi cùng đặt mục đích, yêu cầu và cùng phối hợp nhiều mặt công tác bồi dưỡng, là một trong những nhân tố giúp các đơn vị thực hiện nhiệm vụ bồi dưỡng đạt chất lượng cao. Cuối cùng, công tác bồi dưỡng GVTA đã đến lúc cần rút ra những bài học kinh nghiệm về nhiều mặt để triển khai tốt công tác bồi dưỡng chất lượng giáo viên sau này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục & Đào tạo: *Hội nghị giao*

ban Đề án NNQG 2020 triển khai thực hiện đề án giai đoạn 2011-2013, Định hướng nhiệm vụ trọng tâm 2014-2015, Đà Nẵng 12/2013.

2. Crystal, D., Alan Pulverness and Jane Revell (2000), *English Teaching Professional*, University of Cambridge.

3. Đại học Quốc gia Hà Nội Trường Đại học Ngoại ngữ, *Đào tạo giáo viên Ngoại ngữ phổ thông cho thập kỉ đầu thế kỉ XXI*, Hà Nội, 2/2001 (Kì yếu hội thảo).

4. Delors, J (1996), *Learning: The treasure within*, Unesco Publishing.

5. Matter, J.F (1992), *Language teaching in the twenty-first century, problems and prospects.*

6. Ngô Thị Thanh Nhung (2004), *Một số giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng dạy-học ngoại ngữ trong các trường phổ thông trên địa bàn thành phố Đà Nẵng*, Đề tài khoa học cấp thành phố.

7. Phan Văn Hòa (2008), *Nghiên cứu nội dung, chương trình và các giải pháp bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh ở phổ thông trên địa bàn của thành phố Đà Nẵng*, Đề tài Khoa học cấp thành phố.

8. Phan Văn Hòa, Trần Quang Hải, Lưu Quý Khương, Ngũ Thiện Hùng, Võ Thị Phương Thảo (2010), *Đánh giá năng lực giáo viên tiếng Anh của thành phố Đà Nẵng*, Đề tài khoa học cấp thành phố.

9. Phan Văn Hòa (2015), *Tìm hiểu tác động của Đề án Ngoại ngữ Quốc gia 2020 đến chất lượng của giáo viên tiếng Anh*, Tạp chí Khoa học & Công nghệ - Đại học Đà Nẵng, số 2/2015.