**GIẢNG VIÊN TỰ ĐỔI MỚI VÀ PHÁT TRIỂN: BẰNG CÁCH NÀO?**

(CHUẨN BỊ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐÁP ỨNG TÍCH CỰC

ĐỔI MỚI CĂN BẢN TOÀN DIỆN GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO)

***ThS. Nguyễn Thị Hằng Nga,***

*Khoa Tiếng Anh, Trường Đại học Ngoại ngữ, ĐHQGHN*

*Email:* [*hangngakhtnhn@yahoo.com*](mailto:hangngakhtnhn@yahoo.com)*, ĐT: 0987888976*

***Tóm tắt:***

Mọi giáo viên đều có thể đổi mới và phát triển. Chúng ta không cần phải đặc biệt hay xuất sắc. Nếu bắt tay đổi mới bản thân, chúng ta sẽ trở nên đặc biệt và xuất sắc so với chính bản thân mình trước đó. Có như vậy, chúng ta mới đào tạo ra những người học biết làm cho mình trở nên xuất sắc. Nghiên cứu của chúng tôi chia sẻ phương pháp đổi mới, phát triển tự thân từ góc nhìn và trải nghiệm của những giảng viên tiếng Anh, thông qua các nghiên cứu hành động và nghiên cứu trường hợp. Kết quả nghiên cứu chỉ rõ các cách để một giảng viên có thể thực hiện đổi mới sáng tạo trong điều điện hiện tại của cá nhân (bao gồm *Thái độ “More from Less”, Bí quyết “Đôi bạn học tập”, Nghiên cứu tại chỗ, Nghiên cứu nhỏ*

*Tiếp cận ngành*). Báo cáo của chúng tôi cũng đề cập đến những nỗ lực để giúp các đồng nghiệp khác hào hứng tiếp cận và thực hiện đổi mới sáng tạo trong công việc giảng dạy, góp phần nâng cao hiệu quả dạy-học và tạo ảnh hưởng tích cực đối với người học về tự sáng tạo và đổi mới. Chúng tôi xin tóm tắt toàn bộ thông điệp của nghiên cứu qua 4 câu thơ sau:

Sáng tạo, đổi mới tự thân  
Sự nghiệp, cuộc sống chắc phần nở hoa  
Làm được, nói được mới là  
**Hướng trò kiên vững luyện ra Chính Mình[[1]](#footnote-1)**

1. **ĐẶT VẤN ĐỀ**

Phó Thủ tướng Vũ Đức Đam tại phiên khai mạc Hội nghị hợp tác Á – Âu (ASEM) về giáo dục sáng tạo và xây dựng nguồn nhân lực vì phát triển bền vững tháng 3/2017 tại TP Huế khẳng định GD-ĐT là 1 trong 17 mục tiêu phát triển bền vững của Liên Hiệp Quốc và điều đáng nói là trong 16 mục tiêu còn lại, chúng ta đều thấy ít nhiều có liên quan tới giáo dục và đào tạo. Đặc biệt, giáo dục đào tạo hơn lúc nào hết cần khơi dậy hứng khởi, để học sinh, sinh viên và mọi người đam mê học hỏi, tìm tòi cuộc sống, thế giới quanh mình; đam mê để nghiên cứu, tiếp thu, làm chủ, sáng tạo tri thức, công nghệ mới để lập thân, lập nghiệp, cống hiến...

GS. TS Nguyễn Văn Minh[[2]](#footnote-2) “Chúng ta biết rằng thầy cô là yếu tố quyết định thành công của đổi mới... Phía thầy cô, để đổi mới một thói quen là rất khó. Và chúng ta đổi mới cả cách nghĩ, cách làm thì điều đó càng khó hơn.” PGS. TS[[3]](#footnote-3) Lê Văn Canh khẳng định giáo viên là những người nghiên cứu và đổi mới tốt nhất trong lớp học của họ.

Một câu chuyện quốc tế: Singapore áp dụng những đổi mới giáo dục từ trên xuống (Top- down) và từ dưới lên (bottom-up/ground- up), khuyến khích và xây dựng hệ thống thu nhận, sàng lọc và tiếp thu ý tưởng từ học sinh, giáo viên, phụ huynh... bất cứ cá nhân nào quan tâm đến giáo dục. Nhờ đó đạt được những thành tựu đáng mơ ước.

Những vấn đề to lớn nhưng cốt lõi và căn bản của nền giáo dục Việt Nam đã được các lãnh đạo nhà nước và các nhà chuyên môn hàng đầu quan tâm xứng đáng. Tuy nhiên, những chính sách vĩ mô sẽ chỉ có thể thực sự tạo ra chuyển biến nếu đội ngũ các thầy cô giáo chuyển biến, tạo ra sự chuyển biến về chất của người học. Mặc dù đổi mới cách nghĩ cách làm khó, nhưng nếu có phương pháp chúng ta chắc chắn làm được.

1. **NỘI DUNG NGHIÊN CỨU**

Chúng tôi đã tìm ra cách để đổi mới, dù sự tiến bộ là rất khiêm tốn nhưng chúng tôi xin chân thành chia sẻ cùng quí đồng nghiệp để góp thêm kinh nghiệm trong vốn kinh nghiệm giàu có và đa dạng của các thầy cô. Nội dung chúng tôi chia sẻ trong báo cáo này là kết quả của rất nhiều nghiên cứu trường hợp, nghiên cứu hành động được thực hiện trong tất cả các lớp học mà chúng tôi giảng dạy, về chính bản thân chúng tôi với tư cách là giảng viên ngoại ngữ cho đối tượng không chuyên, đa dạng về tuổi tác, chuyên môn... Chúng tôi giải quyết vấn đề theo hướng tiếp cận đa ngành, có tận dụng thêm kiến thức của các lĩnh vực của tâm lí học, ngôn ngữ học, khoa học giáo dục.... Chúng tôi tiến bộ trong công việc của mình theo 3 bước: Nhận thức tầm quan trọng của việc tự học đối với giảng viên, từ đó bắt tay vào *tự học* để đổi mới, áp dụng vào cải thiện việc giảng dạy của cá nhân và việc học của sinh viên. Cuối cùng là từng bước chia sẻ kinh nghiệm thực tế với các đồng nghiệp.

**2.1. Lợi ích to lớn khi giảng viên TỰ HỌC để đổi mới và phát triển.**

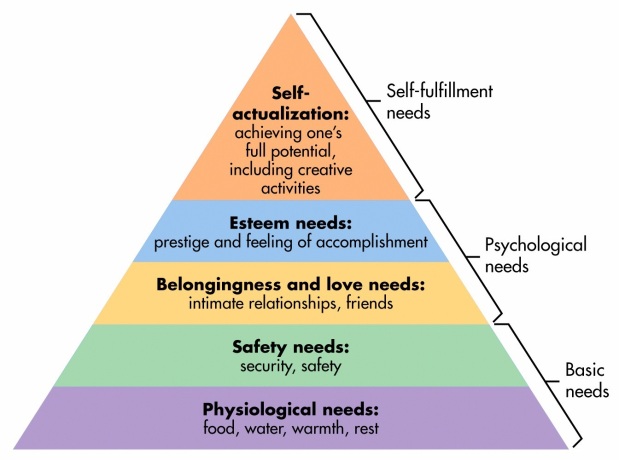
Tự đổi mới và phát triển không phải là một khẩu hiệu chúng ta lặp đi lặp lại mà xong, nó là sự thay đổi về cách nghĩ và cách làm. Muốn nghĩ khác và làm khác, thì việc bắt tay vào quá trình tự học là yếu tố không thể thiếu.

***“Chỉ khi giáo viên tìm ra cách tự học, họ mới có thể truyền dạy đam mê tự học, phương pháp tự học cho học sinh, giúp người học tìm con đường tự học phù hợp cho riêng mình.”***

Theo chủ tịch Hội Khuyến học Nguyễn Thị Doan, “học ở đây không phải lấy bằng cấp mà việc học này là nâng cao kỹ năng làm việc, nâng cao kỹ năng sống, nâng cao tầm hiểu biết cho chính bản thân và phục vụ cho chính cho công việc của mình”.

Mục đích cuả giáo dục theo Unesco là “học để biết, để làm, để thành người và để chung sống”. Theo nhà nghiên cứu Tâm lí Abraham Maslow, nhu cầu cao nhất của con người là *tự khám phá các năng lực vô hạn của bản thân (Self-actualization)*. Những nhu cầu sinh lí và nhu cầu xã hội ở các bậc dưới phụ thuộc vào ngoại cảnh, nhưng bậc cao nhất này được đặc trưng bởi yếu tố tự thân.

*Hình 1. Tháp nhu cầu của nhà Tâm lý học Maslow.*

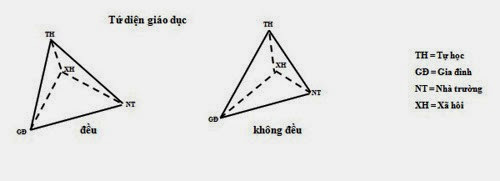


**https://www.simplypsychology.org/maslow.html**

Tầm quan trọng của việc tự học cũng được GS Trần Văn Nhung mô tả trong tứ diện giáo dục: Số lượng của nội dung học tập tự tăng đến vô hạn do tự học.

Ngoài ra, kinh nghiệm thực tế của chúng tôi cho thấy: về số lượng, tự học là **hệ số nhân** cho tất cả các nỗ lực giáo dục của mọi cộng đồng (gia đình, nhà trường, xã hội...) đối với một cá nhân; về chất lượng, tự học có khả năng sàng lọc, hệ thống hóa, tái cấu trúc thậm chí cao hơn là tối ưu hóa các nội dung được giáo dục.

*Hình 2. Tứ diện giáo dục*



<http://vietnamnet.vn/vn/giao-duc/mo-hinh-moi-tu-dien-giao-duc-181301.html>

***Tự học, tự đổi mới, tự phát triển*** ở đây không có nghĩa là không cần ai giúp, không cần các chính sách vĩ mô, mà là giáo viên cần hiểu được giá trị và tận dụng tối đa những điều kiện khách quan đó. (Chúng tôi sẽ luận giải kĩ hơn ở mục More from Less phía dưới). Tự học cũng không phải là học một cách tự do mà là học có phương pháp phù hợp với cá nhân mình.

*Hình 3. Tự điêu khắc (minh họa cho tinh thần tự học)*



Chỉ khi giáo viên tìm ra cách tự học, họ mới có thể truyền dạy đam mê tự học, phương pháp tự học cho học sinh, giúp người học tìm con đường tự học phù hợp cho riêng mình. Việc đổi mới cũng sẽ tạo ra môi trường giàu sức sống để tâm trí người học trở nên tươi tốt, từng bước cấy trồng đam mê học tập, sáng tạo nơi người học.

**2. 2. Giáo viên tự đổi mới phát triển bằng cách nào?**

Trước hết, cần nhận thức đổi mới là quá trình, không chỉ là kết quả. Được kết quả xong rồi thôi dừng đổi mới, hay chưa nhìn thấy kết quả thì không có đổi mới đều là những nhận thức chưa đầy đủ. Tự đổi mới sẽ không trở thành gánh nặng nếu chúng ta tìm chọn được phương pháp phù hợp với năng lực và hoàn cảnh cụ thể của mỗi các nhân. Từ trải nghiệm thực tế quá trình tự sáng tạo đổi mới, chúng tôi tổng hợp các yếu tố quan trọng như sau:

**2.2.1. Thái độ “More from Less”[[4]](#footnote-4)**

Thái độ luôn luôn là yếu tố quan trọng số một trong rất nhiều công việc. *More from Less- Nhiều hơn từ ít hơn* là chấp nhận thực tế khách quan với những điều hài lòng và không hài lòng (học sinh chưa tích cực, chương trình chưa phù hợp, chưa thú vị, chi trả chưa cao...), từ đó tối ưu hóa hoàn cảnh trong phạm vi khả năng của cá nhân. Ví dụ, chúng tôi tránh đánh giá học sinh KHÔNG (không chăm, không sáng tạo, không hợp tác...) vì thực tế họ đang phát triển *(developing learners,* chỉ là CHƯA (chưa chăm, chưa sáng tạo, chưa hợp tác...)*.* Hơn nữa giáo viên có thể nhận ra nhiệm vụ và những giá trị mình có thể tạo ra từ hoàn cảnh chưa hài lòng nói trên như: tìm cách làm cho học sinh khá lên, tìm cách làm cho bài giảng thú vị hơn,... Để có ý tưởng cho các tình huống trên, giáo viên nên nắm bắt xu hướng giáo dục, tham gia các hoạt động tập huấn, nghiên cứu trong và ngoài trường.

**2.2.2. Bí quyết “Đôi bạn học tập” của người Do Thái**

*Muốn đi nhanh đi một mình, muốn đi xa đi cùng bạn.* 6 năm trước tôi không biết đến điều này, nhưng tôi may mắn có những người bạn, học gì làm gì đa số tôi cũng có người đồng hành nên khi đi học, hay tập huấn, hội thảo mặc dù chưa yêu thích nhưng tôi không cảm thấy chán nản. Vì vậy mới góp nhặt được chút vốn kiến thức từ các chuyên gia, các đồng nghiệp về giảng dạy, phát triển cá nhân. Sau một thời gian, khi đã độc lập hơn, và những người bạn cũng có lúc bận rộn không cùng đi, tôi lại khắc phục để đi một mình, không bị lỡ những buổi học, buổi làm việc quí báu.

**2.2.3. Nghiên cứu tại chỗ (Act locally)[[5]](#footnote-5)**

Đây chính là đáp án cho câu hỏi căn bản *Giảng viên nghiên cứu cái gì?* Giảng viên nên nghiên cứu chính đối tượng sẵn có: lớp học của mình, học sinh của mình, môn học của mình... Theo Jacma[[6]](#footnote-6), cơ hội phát triển nằm ở việc đi giải quyết rắc rối của mình và giúp người khác giải quyết rắc rối của họ. Ví dụ, máy rửa bát được sáng chế bởi một phụ nữ quí tộc khi người giúp việc của bà rửa bát vụng về và làm vỡ quá nhiều bát đũa quí; gạt kính ô tô được tạo ra để giúp các lái xe lái được xe khi mưa, tuyết; máy nhắn tin của hãng Nokia nhằm giúp các thanh niên nhút nhát thể hiện được ý nghĩ của mình với người khác...Nói cách khác, giảng viên chú tâm đến các lớp học hiện tại, xem mình khó chỗ nào, học sinh khó chỗ nào, sử dụng năng lực chuyên môn và sư phạm phù hợp, tìm tòi giải pháp, từ đó sáng tạo và phát triển nghề nghiệp.

**2.2.4. Nghiên cứu nhỏ (Start small)**

*Chỉ cần một con bướm đập cánh ở Brazil có thể gây ra một cơn lốc xoáy ở Texas.*(Lorenz, 1969)[[7]](#footnote-7). *Hình 4. Minh họa cho dụ ngôn của Lorenz*



Nghiên cứu, sáng tạo của người dạy dù nhỏ nhưng nó có thể tạo những hiệu ứng không nhỏ trong quá trình dạy- học. “Những bước đi nhỏ sẽ tạo ra những thay đổi lớn, nên đừng bao giờ ngại làm từ những bước nhỏ”[[8]](#footnote-8). Một kĩ thuật tâm lí có tên Foot in the door cũng đã được chúng tôi sử dụng hiệu quả. Foot in the door là đặt ra các yêu cầu nhỏ thì sẽ dễ thuyết phục bản thân hơn. Bởi vì bộ não của con người có xu hướng chọn làm những điều dễ hơn là những điều nên làm (David Rock). Con người thay đổi dần dần trong một quãng thời gian, do đó sẽ có thể tiếp nhận những yêu cầu tương tự lớn hơn sau đó. Ví dụ, nếu bạn muốn thay đổi người nghiện rượu thì nên bắt đầu bằng việc mời họ đến dự một buổi nói chuyện của Hội cai rượu, sẽ dễ dàng hơn yêu cầu họ bỏ rượu suốt đời.

Nếu nghiên cứu sáng tạo trở thành một thói quen của người dạy và người học thì thành tựu giáo dục sẽ rất đáng kể.

**2.2.5. Tiếp cận đa chiều**

Đây là những phương pháp nghiên cứu xuyên qua các ranh giới ngành nhằm tạo nên các cách tiếp cận đa dạng. Đồng thời cũng mở ra nhiều cơ hội và tạo ra những kết quả nghiên cứu mới mẻ. Nếu chỉ nghiên cứu về giảng dạy ngoại ngữ, đôi khi chúng tôi không tìm ra giải pháp cho vấn đề của mình. Hơn nữa, **giáo dục con người thực sự liên quan đến rất nhiều ngành học, và các ngành học cũng kết nối với nhau không trực triếp thì gián tiếp, không ít thì nhiều.** Ví dụ, để đổi mới, tăng cường hiệu quả giảng dạy ngoại ngữ, chúng tôi tìm hiểu thêm về ngôn ngữ học, tâm lí học, các nghiên cứu não bộ; tại trường Đại học Ngoại Ngữ, ĐHQG HN, một đồng nghiệp của tôi nghiên cứu về chính trị, xã hội, lịch sử; một đồng nghiệp khác của tôi nghiên cứu về triết học và văn học... Và những người này đều là tấm gương về nghiên cứu và giảng dạy hiệu quả để chúng tôi làm theo.

Câu chuyện của thiên tài Leonardo và kiệt tác Mona Lisa cũng tăng thêm tính thuyết phục khi lựa chọn hướng nghiên cứu đa ngành. Các họa phẩm của Leonardo Da Vinci được tạo bởi chuyên môn của một họa sĩ, nhà giải phẫu, nhà triết học tự nhiên... Do vậy, hiểu biết sâu rõ của ông về cơ thể người, về các biểu hiện cảm xúc trên gương mặt (83% hạnh phúc, 9% khinh bỉ, 6% sợ hãi và 2% giận dữ), về vùng sáng, vùng bóng... tạo nên sự khác biệt suất xắc trong hạ phẩm Mona Lisa.

**2.3. Chia sẻ nhu cầu đổi mới và thực hành đổi mới với đồng nghiệp thế nào?**



Theo tháp Maslow cải biên, sau khi đạt được nhu cầu *tự khám phá bản thân (Self-actualization)* nhu cầu cá nhân sẽ nâng lên mức cao hơn là *vượt ngoài bản thân (Transcendence)*. Một trong các cách giải mã nội hàm rộng lớn của thuật ngữ này là Kết giao với các cá nhân khác để giúp họ cũng đạt được những điều mình đã đạt được. Nói một cách thông dụng là chia sẻ với cộng đồng. Đây cũng là cách mà các giáo viên, các nhà nghiên cứu, các nhà lãnh đạo thường làm...). Hơn nữa, những điều cá nhân chúng tôi đã đạt được vốn là do được chia sẻ bởi những người khác theo các cách khác nhau: các nhà khoa học, thầy cô, bạn bè, đồng nghiệp, sinh viên, gia đình,.... Do vậy sự chia sẻ vừa là bản chất tự nhiên, vừa là trách nhiệm của mỗi người đối với tập thể và xã hội. Tuy vậy, chia sẻ cũng cần có phương pháp. Sau đây là các cách tôi đang áp dụng trong 2-3 năm, và đang ngày càng hiệu quả mặc dù thành quả rất khiêm tốn.

**2.3.1. Gần gũi- Quan tâm**

Chúng tôi có rất nhiều điểm ***gần gũi*** với các đồng nghiệp của mình. Điểm yếu của chúng tôi là đã từng ngại nghiên cứu khoa học, ngại tham gia các hoạt động chuyên môn, ngại đọc sách, ngại viết bài, ngại thay đổi... Chúng tôi vốn quan niệm rằng mình làm thành thục một việc gì đó, làm đúng và đủ là hoàn thành nhiệm vụ. Chúng tôi không nằm trong nhóm các cá nhân có năng lực xuất sắc trong tập thể, cũng chưa thuộc nhóm nghiên cứu hay được giao nhiệm vụ nghiên cứu trong một đề tài hay một dự án nào đó... Điều này khiến chúng tôi giống nhiều đồng nghiệp của mình với các điều kiện bình thường và phổ biến nhất.

Chúng tôi đã liên tục tự học để phát triển đổi mới bản thân cách đây 6 năm từ 2011 đến nay với sự tiến bộ nhiều hơn ở năm 2015 và 2016. Những năm đầu chỉ là tích lũy về lượng và chưa thực sự thay đổi rõ rệt về chất. Mãi đến năm 2014 chúng tôi mới tự viết và đăng được một bài rất khiêm tốn. Chúng tôi để tâm đến dạy và tìm hiểu công việc một cách có ý thức hơn chứ không theo cảm hứng tự nhiên như trước đó. Ví dụ, sự sáng tạo trong dạy học trước kia là theo cảm xúc nhưng bây giờ là theo mục tiêu. Nói cách khác, chúng tôi quan sát quá trình cuả từng lớp học, xem sinh viên, giáo trình, phương pháp của mình bế tắc ở chỗ nào, khó ở chỗ nào thì đặt ra mục tiêu tháo gỡ chỗ đó và sáng tạo chỗ đó.

Mọi thứ khiến chúng tôi phát triển đơn giản ở chỗ nó không đòi hỏi một điều kiện đặc biệt, một năng lực đặc biệt của người giảng viên vì tất cả diễn ra trong điều kiện lớp học bình thường, sinh viên bình thường, với một giảng viên bình thường. Do vậy tôi có niềm tin chắc chắn là những giáo viên bình thường khác cũng có thể ít nhiều tham khảo nghiên cứu phương thức đổi mới của chúng tôi. Đó cũng là nguyên tắc More from Less- tối ưu hóa cái đang có chúng tôi đã nói ở trên. Trong các buổi chia sẻ với các đồng nghiệp về chuyên môn, tôi luôn đặc biệt nhấn mạnh điều này. **Mọi giáo viên đều có thể đổi mới và phát triển. Chúng ta không cần phải đặc biệt hay xuất xắc. Nếu bắt tay đổi mới bản thân, chúng ta sẽ trở nên đặc biệt và xuất sắc so với chính bản thân mình trước đó.**

***Quan tâm*** là yếu tố quan trọng khi mình muốn chia sẻ kinh nghiệm hay công việc của mình với người khác là sự yêu mến chân thành và quan tâm đến người đó, quan tâm đến tình huống của họ, suy nghĩ của họ chứ không phải quan tâm đến mục đích chia sẻ của bản thân mình. Điều này giúp mình không gây áp lực khiến giảm hứng thú của những người xung quanh đối với nghiên cứu sáng tạo.

**2.3.2. Từng bước nhỏ**

Việc chia sẻ để mọi người cùng đổi mới và phát triển không nên nóng vội và kì vọng quá nhiều. Kĩ thuật tâm lí *Foot in the door* lại được chúng tôi sử dụng rất rất hữu hiệu. Những đề nghị với đồng nghiệp thường được được tiến hành từ dễ đến khó hơn, từng chút một “Nhích từng phân, việc nhẹ bâng”[[9]](#footnote-9)

* Mời đồng nghiệp đến nghe mình nói chuyện chuyên đề, đồng thời cung cấp tài liệu làm phong phú thêm nguồn tài liệu vốn có của các đồng nghiệp.
* Nói chuyện về kinh nghiệm viết bài nghiên cứu đầu tiên và đăng bài đầu tiên
* Gửi bài viết đã đăng báo để mọi người cùng đọc
* Giới thiệu những cuốn sách có ảnh hưởng đến cảm hứng, phương pháp nghiên cứu và sáng tạo
* Trình bày lại các báo cáo đã đăng kỉ yếu trước tập thể
* chia sẻ các ý tưởng đổi mới qua Facebook
* Mời đồng nghiệp đến nghe những hội thảo vui vẻ và thân thiện, phù hợp cho người mới nghiên cứu
* Khuyến khích và đóng góp ý kiến cho đồng nghiệp để họ cải thiện bài viết
* Nói chuyện về các trải nghiệm hội thảo và khích lệ đồng nghiệp trình bày báo cáo tại hội thảo.
* Nếu họ không làm theo những gì mình mong muốn giúp đỡ, cần hiểu biết điều kiện của họ và tôn trọng lựa chọn của họ.

**2.3.3. Trao tự do, không ép buộc**

Thuyết *Self-Determination* của nhà nghiên cứu hành vi cho rằng “Mọi người thích cảm giác có quyền kiểm soát hành động của họ. Do đó, bất cứ điều gì khiến một công việc rất thích trước đó biến thành nghĩa vụ chứ không phải sự lựa chọn bởi cá nhân sẽ làm suy yếu động lực (Stephen P. Robbins, 2013).

Chúng tôi đã không thành công khi qúa mong muốn những đồng nghiệp thân thiết làm giống cách của mình: càng mong muốn thì càng nhận được phản lực. Chúng tôi đã dừng lại vì nhận ra những điều chưa hợp lí. Để thay đổi, chúng tôi chỉ chia sẻ thông tin, và tôn trọng các lựa chọn của họ. Chỉ cần đồng nghiệp tin tưởng đọc những gì mình chia sẻ đã tốt rồi. Họ tự quyết việc họ tham dự hội thảo, tự chọn lĩnh vực họ tìm hiểu, tự chọn cuốn sách họ đọc, chọn phương pháp dạy trên lớp, tự chọn quan điểm giáo dục...

**2.3.4. Làm cùng**

Tôi nhớ lại quãng thời gian 6 năm của mình, trôi qua rất nhanh vì tôi cũng bận bịu với công việc giảng dạy và tìm cách giảng dạy tốt hơn. Một phần nữa là vì tôi có bạn học cùng các thứ. Chỉ có dạy là một mình. Khi có ai đó làm cùng mình, thấy công việc bớt khó nhọc, chán nản và có thể theo đuổi lâu hơn cho đến khi mình có chút thành quả để yêu thích công việc đó.

Do vậy chúng tôi luôn tích cực và sẵn lòng trở thành những người bạn đồng hành với các đồng nghiệp của mình. Tôi mời họ tham dự cùng tôi những hội thảo quốc gia và quốc tế không bắt buộc, nhưng có thể từng bước thay đổi suy nghĩ của họ về nghiên cứu sáng tạo: là tìm tòi và giải quyết từ những vấn đề rất nhỏ, sáng tạo không hẳn là những thứ vĩ đại và khó khăn..., nghiên cứu, sáng tạo không phải là kĩ năng phi thực tế mà vô cùng thực tế, có thể áp dụng ngay trong đời sống, nghiên cứu sáng tạo từ những điều nhỏ bé nhất nên bất cứ ai cũng có thể làm được trong phạm vi công việc của mình.

Thực tế chúng tôi mới chỉ làm được điều này với 8 đồng nghiệp trong đó một số là những người rất thân thiết (điều này giúp chúng tôi thuận lợi trong việc lấy phản hồi), biến chuyển không nhanh nhưng chúng tôi đang nhận được nhiều phản hồi tích cực:

* Tất cả đều thích đến nghe hội thảo chuyên môn và muốn tiếp tục tham dự hàng năm.
* Nhận thấy nghiên cứu sáng tạo thú vị, muốn có năng lực nghiên cứu
* Bắt đầu sáng tạo có ý thức và chú tâm hơn trong cuộc sống, thay đổi cách dạy học và nhận được sự yêu thích từ sinh viên.

Chúng tôi tiếp tục ngỏ ý với các đồng nghiệp khác về việc mời họ tham gia các hoạt động này cùng tôi. Họ đã vui vẻ đồng ý sau khi biết việc tôi đang làm và ủng hộ chúng tôi rất chân thành. Một số ít vẫn e ngại chưa tham gia. Làm cùng đồng nghiệp của mình khi họ bắt đầu một nhiệm vụ mới sẽ giúp cho nhiệm vụ đó trở nên dễ dàng, vui vẻ hơn, xóa bỏ sự e ngại và giúp họ tiếp cận công việc nhanh hơn rất nhiều.

**2.4. Kết quả và thảo luận**

Phương pháp trên đã được chúng tôi vừa thực hành vừa làm mới trong suốt 6 năm và mang lại những trải nghiệm quí giá trong nghề nghiệp. Chúng tôi luôn cảm thấy khỏe khoắn và tươi mới khi giảng dạy. Tất nhiên là khi bắt đầu đổi mới sáng tạo, chúng tôi khó mà tưởng tượng được điều này. Khi đó, chúng tôi chỉ tập trung duy nhất một điều là tìm kiếm cách thức để phát triển bản thân, đổi mới giờ giảng, tạo động lực làm việc cho cả mình và người học. Trong các lớp chúng tôi đang dạy, chúng tôi có cảm giác **thoải mái không chỉ trong 10 phút giải lao, mà trong cả 50 phút dạy học.** Và sự đổi mới phát triển đã trở thành thói quen nhỏ bé hàng ngày.

Lao động nói chung và dạy học nói riêng ngoài mục đích kiếm sống, theo doanh nhân tài ba Nhật Bản Inamori Kazuo, còn có mục đích tinh tấn hình thành loài người với bản chất cao cả và năng lực sáng tạo. Doanh nhân thành công của Mỹ Jim Rohn cho rằng “cuộc đời bạn sẽ không tốt hơn bởi Cơ hội, nó sẽ tốt hơn bởi sự Thay đổi.”[[10]](#footnote-10) Vì thế, thay vì chờ đợi cơ hội được giao một lớp tốt với toàn học viên chăm ngoan, chương trình hay, hợp sở thích sở trường, thu nhập như mong ước, chúng ta thử chọn cách THAY ĐỔI nào đó để lớp hoạt động tích cực, vui vẻ hơn, nội dung bài giảng được xử lí bằng hình thức tương thích hơn, cần kiểm soát tốt cảm xúc của bản thân để duy trì động lực dạy học... Cụ thể hơn, người dạy có thể tìm hiểu thêm về khó khăn của sinh viên, niềm yêu thích của họ, các qui luật tâm lí người học, quá trình học ngoại ngữ, phương pháp giảng dạy mới, các quan điểm hiện đại về giáo dục ngoại ngữ, các kĩ năng sư phạm... Khi chúng ta chủ động tạo ra THAY ĐỔI, CƠ HỘI cũng cùng đến sau đó, hơn cả những gì chúng ta có thể dự liệu.

1. **KẾT LUẬN**

Giáo viên tự học để nghiên cứu sáng tạo, cải thiện chất lượng việc giảng dạy là điều vô cùng ý nghĩa. Thói quen này giúp họ dần dần thỏa mãn nhu cầu học hỏi và khám phá bản thân và sẽ trở nên hài lòng về mặt tinh thần cũng như cải thiện công việc một cách rõ rệt về vật chất. Ngoài ra, sự đổi mới của người dạy tạo sự mới mẻ và hứng thú cho người học và hoạt động dạy- học. Như vậy, không chỉ người dạy có thành tích mà người học cũng hưởng lợi trong mối quan hệ tương tác mật thiết.

Trong phạm vi một báo cáo hội thảo, chúng tôi đã nỗ lực tóm lược những kết quả của nhiều nghiên cứu đã triển khai với mong muốn gợi mở một cách nhìn khác với giảng viên Tiếng Anh và những người quan tâm đến dạy và học ngoại ngữ. Chúng tôi sẽ nhân dịp phù hợp diễn giải chi tiết, thực tế và sống động hơn nữa những nội dung này để mỗi đồng nghiệp của chúng tôi thực sự bắt tay vào nghiên cứu, đổi mới công việc hiệu quả và khoa học.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Trans. W. Rhys Roberts. Mineola. (2004). *Aristotle Rhectorric.* New York:Dover Publications.

2. Cialdini, R.T. Influence. (1984). *How and Why people agree to things.* New York: Morrow

3. Joseph A. Devito. (2009). *The Esential elements of Public Speaking*. USA: Pearson Education, Inc.

1. Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free Press.
2. Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organisations*, 2nd ed. New York: John Wiley.
3. David Rock. *Làm chủ bộ não*. (2015). Hà Nội: NXB Lao động.
4. Keithferrazzi. *Ai che lưng cho bạn*. (2009). Hà Nội: Nhà xuất bản trẻ.
5. Nguyễn Thị Hằng Nga và nnc. (2017). *Thúc đẩy động lực học tập bằng MBO.* Báo cáo Hội thảo quốc gia về giảng dạy Ngoại ngữ. Hà Nội, tháng 4/ 2017.
6. Nguyễn Thị Hằng Nga và nnc. (2017). *Phương pháp CRAM: Tăng động lực – Tăng tự chủ cho người học.* Tạp chí Khoa học Ngôn ngữ và Văn Hóa, Vol 1, No.1, 36-45.
7. Nguyễn Thị Hằng Nga và nnc. (2017). *“Không gậy, không kẹo”* *(Xây dựng thói quen học tập với động lực nội sinh GIVE).* Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội\_Nghiên cứu Nước ngoài, Vol 1, No.1, 73-81.
8. Nguyễn Thị Hằng Nga và nnc. (2014). *Sử dụng ngôn ngữ hiệu quả trong diễn thuyết*. Tạp chí Ngôn ngữ và đời sống, Vol 11, 72-77.
9. Nguyễn Thị Hằng Nga và nnc, *Giản thiểu Văn bản Ngoại ngữ*, Hội thảo Ngôn ngữ học Quốc tế "Ngôn ngữ học Việt Nam: 30 năm đổi mới và phát triển" (2015)
10. Nguyễn Thị Hằng Nga và nnc, *Bàn thêm về định danh sự vật* (thông qua các thuật ngữ Anh- Việt), Tạp chí Ngôn ngữ và đời sống (2017)
11. Nguyễn Thị Hằng Nga và nnc, *Ngôn ngữ lãnh đạo (để tạo động lực và hợp tác),* Hội thảo Ngôn ngữ học Quốc tế, 2017
12. Nguyễn Thị Hằng Nga và nnc. (2016). *Nghiên cứu trường hợp về mô hình giọng nói hiệu quả trong diễn thuyết*. Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội\_Nghiên cứu Nước ngoài, Vol 32, No 1, 17-27.
13. Maslow, A.H. (1964). *Religions, values, and peak-experiences*. Harmondsworth, England: Penguin Books.
14. Maslow, A.H. (1968). *Toward a psychology of being (2nd ed.).* New York: Van Nostrand Reinhold. Maslow, A.H. (1971). *The farther reaches of human nature.* England: Penguin Books.
15. <http://tiin.vn/video/doi-song/thay-giao-my-day-lich-su-bang-nhac-rap/951602.html>
16. https://www.simplypsychology.org/maslow.html
17. <http://vietnamnet.vn/vn/giao-duc/mo-hinh-moi-tu-dien-giao-duc-181301.html>
18. <http://www.tt.edu.vn/2014/06/mo-hinh-moi-tu-dien-giao-duc.html>
19. <http://dantri.com.vn/giao-duc-khuyen-hoc/gsts-nguyen-van-minh-trai-nghiem-sang-tao-khong-phai-la-mot-mon-hoc-20170428163207484.htm>
20. <http://www.doanhnhansaigon.vn/doc-sach/doanh-nhan-inamori-kazuo-thanh-cong-bang-su-tu-te/1096560/>
21. Talya Bauer, Berrin Erdogan, *An Introduction to Organizational Behavior*, <https://2012books.lardbucket.org/pdfs/an-introduction-to-organizational-behavior-v1.1.pdf>
22. Locke, E. A., & Latham, G. P, *New Directions in Goal-Setting Theory*. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.553.1396&rep=rep1&type=pdf>
23. http://www.ijbhtnet.com/journals/Vol\_2\_No\_7\_December\_2012/7.pdf

1. Là cá nhân với các năng lực và phẩm chất tốt đẹp không ngừng được khám phá. Xem thêm chú giải 2 về *Self- Actualization* [↑](#footnote-ref-1)
2. Hiệu trưởng Trường Đại học Sư phạm Hà Nội [↑](#footnote-ref-2)
3. Học giả quốc tế về nghiên cứu giảng dạy tiếng Anh, Đại học Ngoại Ngữ, ĐHQGHN [↑](#footnote-ref-3)
4. Nhà khoa học hàng đầu Australia (Tổ chức Nghiên cứu Khoa học và Công nghiệp Khối Thịnh vượng Chung) bàn “các xu hướng lớn”  Đại sứ quán Australia ở Hà Nội, ngày 18/8/2016.More from Less là một trong 4 xu hướng đó. [↑](#footnote-ref-4)
5. Triết lí phổ biến trong nhiều lĩnh vực: *Think globally, Act Locally* [↑](#footnote-ref-5)
6. Tỉ phú của Châu Á [↑](#footnote-ref-6)
7. nhà khí tượng học và chuyên gia về lý thuyết hỗn loạn Edward Norton Lorenz [↑](#footnote-ref-7)
8. Baby steps lead to big moves. Never be afraid that the step is too small [↑](#footnote-ref-8)
9. *Inch by inch, everything is a cinch* [↑](#footnote-ref-9)
10. *Your life doesn’t get better by* ***Chance****, it gets better by* ***Change****”*. [↑](#footnote-ref-10)