Tạp chí Khoa học ĐHQGHN, Khoa học Xã hội và Nhân văn, Tập 30, Số 1 (2014) 11-21

Kết quả thực nghiệm tác động biện pháp tăng cường động cơ giảng dạy ở giảng viên đại học

Nguyễn Văn Lượt*

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội,
336 Nguyễn Trãi, Thanh Xuân, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 05 tháng 12 năm 2013
Chỉnh sửa ngày 29 tháng1 năm 2014, Chấp nhận đăng ngày 20 tháng 3 năm 2014

Tóm tắt: Tác giả bài báo đề xuất một số biện pháp nhằm tạo động lực làm việc cho giảng viên đại học. Trong đó, đã tiến hành thực nghiệm tác động biện pháp "Tập huấn, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho giảng viên" ở một nhóm gồm 30 giảng viên trẻ (dưới 35 tuổi) nhằm nâng cao "Động cơ nghề nghiệp" ở họ. Kết quả nghiên cứu cho thấy, nếu GV được bồi dưỡng, nâng cao về trình độ chuyên môn nghiệp vụ thì động cơ nghề nghiệp của họ cũng được tăng cường.

Từ khóa: Thực nghiệm tác động, động cơ giảng dạy, giảng viên đại học.

1. Đặt vấn đề

Tỷ lệ giảng viên trên sinh viên đại học ở Việt Nam hiện nay là rất thấp [1]. Tính trung bình số lượng giảng viên/sinh viên là 1/28.9, đó là chưa bao gồm số sinh viên học văn bằng 2, liên thông, từ xa và hoàn chỉnh kiến thức. Theo báo cáo của Bộ Giáo dục Đào tạo, từ năm 1987-2009, số sinh viên cả nước tăng 13 lần, nhưng số giảng viên chỉ tăng 3 lần. Sự phát triển nhanh chóng của giáo dục đại học đòi hỏi không chỉ phải tăng cường về số lượng giảng viên (GV) mà còn phải nâng cao về chất lượng mới đáp ứng được yêu cầu đặt ra.

Trong vài năm gần đây, số GV trong các trường Đại học có xu hướng chuyển ra khỏi ngành giáo dục ngày càng tăng.Thêm vào đó, việc tuyển dụng giảng viên ở các trường Đại học cũng gặp nhiều khó khăn. Sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc không tha thiết làm giảng viên. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến thực trạng trên, một trong những nguyên nhân quan trọng là các cơ chế, chính sách và môi trường làm việc hiện nay chưa tạo động lực cho họ làm việc một cách tốt nhất. Do đó, việc chỉ ra các biện pháp khả thi, có hiệu quả nhằm tạo động lực cho GV làm việc có hiệu quả hơn là việc làm có ý nghĩa thiết thực.

Kết quả nghiên cứu thực trạng động cơ giảng dạy (chủ yếu ở hoạt động đào tạo sinh viên chính qui) của 386 GV ở 4 trường Đại học trên địa bàn Hà Nội do tác giả tiến hành cho thấy: Về tổng thể, hoạt động giảng dạy của giảng viên đại học (GVĐH) được thúc đẩy bởi

* ĐT: 84-912229910
Email: luotnv@vnu.edu.vn

nhiều động cơ khác nhau, trong đó nổi trội nhất là *"Động cơ vì sự phát triển của người học"*, tiếp đến là *"Động cơ nghề nghiệp", "Động cơ tự khẳng định bản thân"* và thấp nhất là *"Động cơ kinh tế/thu nhập.* Tuy nhiên, khi phân tích sâu hơn về biểu hiện của động cơ giảng dạy ở nhóm GV trẻ cho thấy họ bị thúc đẩy bởi "Động cơ kinh tế/thu nhập" mạnh mẽ hơn so với *"Động vơ vì sự phát triển của người học", "Động cơ nghề nghiệp"...* Xuất phát từ thực trạng trên, chúng tôi đã đề xuất một số biện pháp nhằm tăng cường động cơ nghề nghiệp ở giảng viên đại học và tiến hành thử nghiệm biện pháp tác động nhằm tăng cường *"Động cơ nghề nghiệp"* ở một nhóm giảng viên trẻ (dưới 35 tuổi) thuộc trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội.

2. Tổ chức và phương pháp nghiên cứu thực nghiệm tác động

Do điều kiện thời gian và nguồn lực có hạn, tác giả bài báo chỉ tập trung thực nghiệm biện pháp tác động *"Tổ chức tập huấn, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho GV"* nhằm tăng cường động cơ nghề nghiệp ở một nhóm GV trẻ thuộc trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội.

2.1. Mục đích thực nghiệm

Thực nghiệm kiểm định tính hiệu quả của biện pháp tác động nhằm tăng cường động cơ nghề nghiệp ở GV đại học.

2.2. Giả thuyết thực nghiệm

Có thể tăng cường động cơ nghề nghiệp ở GV đại học bằng việc tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng kiến thức về xây dựng chương trình, kiểm tra đánh giá và phương pháp giảng dạy tích cực.

2.3. Biện pháp thực nghiệm

Dựa trên cơ sở lý luận và nghiên cứu thực trạng động cơ giảng dạy của GVĐH, các yếu tố tác động đến động cơ giảng dạy của GVĐH, tác giả bài báo tiến hành thực nghiệm biện pháp tác động nhằm tăng cường động cơ nghề nghiệp bằng cách tác động vào nhận thức; thái độ, xúc cảm và tính tích cực hành động của GV và đo các biểu hiện đó trước và sau quá trình thực nghiệm.

Biện pháp thực nghiệm: Tổ chức tập huấn nhằm nâng cao trình độ cho GV trong diện thực nghiệm. Cụ thể như sau: tận dụng các chuyên gia của Quỹ quốc tế Singapore (SIF) tại khóa tập huấn (Workshop) về *"Thiết kế môn học và phương pháp giảng dạy"* tập huấn cho nhóm GV trẻ về các nội dung sau: (1) Phương pháp dạy tích cực ở đại học; (2) Vai trò của GV với tư cách là người điều phối; (3) Kĩ năng thuyết trình trong giảng dạy; (4) Các phong cách giảng dạy của GV; (5) Các kiểu học tập của SV; (6) Thiết kế đề cương môn học/bài gảng; (7) Kiểm tra đánh giá kết quả học tập của SV.

2.4. Khách thể thực nghiệm

30 GV trẻ của Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội.

2.5. Thời gian và địa điểm thực nghiệm

- *Thời gian:* Từ tháng 3/2012 đến tháng 01/2013

- Địa điểm: Tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn

2.6. Cơ sở đề xuất biện pháp tác động

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận [2, 3, 4] và thực trạng về động cơ giảng dạy của GV đại học trong diện khảo sát, tác giả nhận định rằng:

- Hoạt động giảng dạy của GV đại học được thúc đẩy bởi một hệ động cơ, trong đó động cơ nghề nghiệp thúc đẩy hoạt động giảng dạy của nhóm GV trẻ ít mạnh mẽ hơn so với các nhóm GV có thâm niên công tác.

- GV trong diện khảo sát có thái độ, xúc cảm và hành động chưa thực sự tích cực với việc nâng cao trình độ của bản thân để đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp. Do đó, chất lượng, hiệu quả giảng dạy, hướng dẫn SV chưa được cao.

- Có nhiều nguyên nhân dẫn đến thực trạng trên. Tác giả cho rằng, một trong những nguyên nhân căn bản là do: Đa số GV có nhận thức đầy đủ và đúng đắn về việc nâng cao trình độ bản thân nhưng còn lúng túng và khó khăn trong việc triển khai các phương pháp giảng dạy, hướng dẫn SV.

- Nếu được tập huấn, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, có thể tăng cường động cơ nghề nghiệp ở nhóm GV trẻ, từ đó nâng cao hiệu quả giảng dạy cho SV.

2.7. Tổ chức tiến hành thực nghiệm

- Bước 1: Liên hệ với cơ sở thực nghiệm

Với tư cách là GV của Khoa Tâm lý học, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội, tác giả đã xin phép Ban điều phối Dự án và nêu vấn đề về mục đích, nội dung và lên kế hoạch tổ chức thực nghiệm biện pháp tác động.

- Bước 2: Lập kế hoạch và chuẩn bị thực nghiệm

Các điều kiện đảm bảo cho quá trình tổ chức thực nghiệm đã được Ban điều phối Dự án chuẩn bị một cách chu đáo.

GV tham gia lớp học được học tập trung thành 3 đợt, mỗi đợt 1 tuần, học trong cả ngày. Trong thời gian tham gia lớp học, GV được Chủ nhiệm Khoa bố trí nghỉ giảng dạy và các công việc hành chính khác.

Các nội dung giảng dạy đã được 03 chuyên gia đến từ Quỹ Quốc tế Singapore (SIF) chuẩn bị một cách kĩ lưỡng tập trung vào các vấn đề: các phương pháp giảng dạy hiện đại ở đại học; các phong cách giảng dạy của GV; các kiểu học tập của SV; thực hành giảng thử; thực hành thiết kế đề cương môn học và phương pháp kiểm tra/đánh giá.

- Bước 3: Kiểm tra đầu vào của GV tham gia thực nghiệm

30 GV tham gia thực nghiệm được kiểm tra đầu vào trước khi tiến hành thực nghiệm. Nội dung kiểm tra tập trung vào mức độ biểu hiện của nhận thức, thái độ, xúc cảm và tính tích cực hành động của họ liên quan đến động cơ nghề nghiệp.

- Bước 4: Triển khai khóa tập huấn

+ 03 chuyên gia của Singapore giảng dạy theo các nội dung đã nêu ở trên.

+ Quan sát và ghi chép những biểu hiện về nhận thức, thái độ, xúc cảm và tính tích cực hành động của GV trong khóa tập huấn.

- Bước 5: Đánh giá và kết thúc

+ Bằng cách sử dụng các phương pháp điều tra bằng bảng hỏi, quan sát, phỏng vấn sâu và nghiên cứu sản phẩm hoạt động của một số GV tham gia thực nghiệm để xem sự chuyển biến về động cơ nghề nghiệp thông qua các mặt biểu hiện về nhận thức, thái độ, xúc cảm và tính tích cực hành động của họ.

2.8. Phương pháp dùng trong thực nghiệm tác động

a) Điều tra bằng bảng hỏi

- Mục đích: Đo sự thay đổi các biểu hiện về nhận thức; thái độ, xúc cảm và tính tích cực liên quan quan đến động cơ nghề nghiệp của GV trước và sau quá trình thực nghiệm tác động.

- Nội dung: Các biểu hiện về nhận thức; thái độ, xúc cảm và tính tích cực của GV liên quan đến động cơ nghề nghiệp.

- Địa điểm tiến hành: Trường Đại học KHXH&NV, Đại học Quốc gia Hà Nội.

b) Quan sát

+ Địa điểm quan sát: Tại workshop và trên lớp học GV giảng dạy.

+ Thời gian: Tháng 6 và tháng 12/2012.

+ Nội dung quan sát: Động cơ nghề nghiệp của GV biểu hiện ở khía cạnh nhận thức, thái độ, xúc cảm và tính tích cực hành động của GV trong diện khảo sát.

+ Phương tiện/cách thức: Quan sát trực tiếp và quan sát qua camera.

c) Phỏng vấn sâu

+ Địa điểm: Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội.

+ Nội dung phỏng vấn: Động cơ nghề nghiệp của GV biểu hiện ở khía cạnh nhận thức, thái độ-xúc cảm và tính tích cực hành động.

+ Khách thể: 03 GV tham gia thực nghiệm.

d) Nghiên cứu sản phẩm hoạt động

+ Các sản phẩm: đề cương môn học; giờ giảng của GV; phương pháp kiểm tra/đánh giá kết quả học tập của sinh viên.

+ Số sản phẩm nghiên cứu: 09 sản phẩm của 03 GV.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Các biện pháp tăng cường động cơ giảng dạy ở giảng viên đại học

3.1.1. Căn cứ đề xuất biện pháp

- Xuất phát từ kết quả nghiên cứu thực tiễn về động cơ giảng dạy và các yếu tố tác động đến động cơ giảng dạy ở GV đại học trong diện khảo sát [5; 6].

- Căn cứ vào các ý kiến của các chuyên gia về tính khả thi và hiệu quả của các biện pháp tác động mà tác giả đưa ra ở trên;

- Căn cứ vào các đề xuất, kiến nghị của GV thu được từ các phương pháp điều tra bằng bảng hỏi, phỏng vấn sâu, thảo luận nhóm và nghiên cứu trường hợp.

3.1.2. Các biện pháp cụ thể

Dựa trên các căn cứ ở trên, tác giả đề xuất bốn biện pháp sau đây nhằm tăng cường động cơ giảng dạy ở GV đại học:

*) Biên pháp 1: Tổ chức tập huấn, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho GV đại học

Các kết quả nghiên cứu từ phía GV cho thấy, một trong những biện pháp hàng đầu để tạo động lực làm việc cho GV đại học là bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Kết quả khảo sát bằng bảng hỏi cho thấy có 315/386 GV (chiếm 81.6%) cho rằng *"Nhà trường cần phải đào tạo tay nghề cho GV vì GV không chỉ cần có chuyên môn giỏi"*, có tới 195/207 (chiếm 94.2%) GV trẻ đồng tình với quan điểm trên. Các số liệu thu được cũng cho thấy, có tới 323/386 (chiếm 83.6%) GV cho rằng một trong các biện pháp tạo động lực làm việc cho GV là *"GV cần phải nắm vững phương pháp giảng dạy hiện đại"*, có tới

197/207 GV trẻ (chiếm 95.1%) đồng tình với quan điểm trên [7].

Nội dung tập huấn, bồi dưỡng chủ yếu liên quan đến các vấn đề: phương pháp giảng dạy hiện đại (giảng dạy dựa trên vấn đề, case studuy, kể chuyện…); Thuyết trình cho lớp đông; Về vai trò của GV trong môi trường đại học, trở thành người điều phối hay người dạy; Về đặc điểm tâm sinh lý của sinh viên.

Phương pháp tập huấn, bồi dưỡng chủ yếu thông qua các workshop hoặc các lớp học nhỏ, trong đó các GV trẻ được trang bị kiến thức, trải nghiệm và thực hành trên lĩnh vực chuyên môn của mình. Bên cạnh đó, một trong những phương pháp tập huấn nâng cao trình độ cho đội ngũ GV, đặc biệt là GV trẻ đó là sự kèm cặp, chỉ bảo của các GV có kinh nghiệm thông qua việc nghe giảng, sinh hoạt học thuật tại Bộ môn hoặc Khoa.

*) Biện pháp 2: Nâng cao nhận thức của GV, đặc biệt là GV trẻ về vai trò, trách nhiệm của bản thân trong việc giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng thế hệ trẻ

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, sự biến đổi của yếu tố "Nhận thức của GV về yêu cầu của nghề nghiệp" có thể giải thích từ 32 tới 46,3% sự biến đổi động cơ giảng dạy của GV đại học. Trong thực tế đời sống giáo dục đại học hiện nay cho thấy, có một bộ phận GV do không nhận thức đúng đắn về vai trò, trách nhiệm của bản thân trong việc giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng thế hệ trẻ nên đã có những biểu hiện thiếu lành mạnh trong giảng dạy và hướng dẫn sinh viên. Do đó, việc nâng cao nhận thức của GV về vai trò của họ trong hoạt động giảng dạy là việc làm cần thiết.

Các nội dung cần giáo dục để nâng cao nhận thức cho GV, đặc biệt là GV trẻ bao gồm vai trò của GV trong việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ chuyên gia tương lai của đất nước; trách nhiệm của GV với tư cách là một người giảng dạy trên giảng đường không chỉ giảng dạy tri thức cho SV mà còn phải chăm lo giáo dục đạo đức, tinh thần công dân; trách nhiệm của GV trong coi thi, chấm bài, giảng dạy và tham gia các hoạt động sinh hoạt chuyên môn, học thuật.

Giáo dục để nâng cao nhận thức của GV thông qua các hình thức như tọa đàm, trao đổi hoặc các sinh hoạt chuyên môn, học thuật do các nhà trường và các Khoa chuyên môn tổ chức.

*) Biện pháp 3: Tạo dựng môi trường học thuật dân chủ, công bằng và thân thiện trong môi trường đại học

Trong trường đại học, việc xây dựng môi trường làm việc hiệu quả nói chung, xây dựng môi trường học thuật dân chủ, công bằng và thân thiện nói riêng là đặc biệt quan trọng. Kết quả nghiên cứu cho thấy, sự biến đổi của yếu tố "Môi trường làm việc" có thể dự báo từ 18 đến 24% sự biến đổi của động cơ giảng dạy ở GV đại học. Các số liệu thu được từ phương pháp điều tra bằng bảng hỏi cũng cho thấy có 374/386 GV được hỏi (chiếm 96.9%) cho rằng "Xây dựng môi trường học thuật cởi mở, dân chủ và bình đẳng" là một trong những biện pháp quan trọng để tạo động lực làm việc cho GV đại học [8].

Để tạo dựng môi trường học thuật dân chủ, cởi mở và bình đẳng thì vai trò rất quan trọng thuộc về các thầy/cô chủ nhiệm Bộ môn, các thầy/cô giáo có uy tín và kinh nghiệm. Trường học cần có những qui định rõ ràng về trách nhiệm của các bên liên quan trong việc tạo dựng một môi trường học thuật dân chủ như vai trò của GV, người quản lý v...v…. Qui trình để thông qua bài giảng cho GV trẻ lên lớp. Qui định về chuẩn nghề nghiệp phù hợp. Người đứng đầu các Khoa trong trường, các Bộ môn trong Khoa cần phải gương mẫu và

công tâm trong các công việc liên quan đến chuyên môn, nghiệp vụ. Có như vậy mới tạo dựng được môi trường học thuật dân chủ, công bằng và thân thiện trong môi trường đại học.

*) Biện pháp 4: Thay đổi cơ chế tuyển dụng, đánh giá GV, trả lương, thu nhập tăng thêm cho GV trong các trường đai học 98.7% GV trong diện khảo sát cho rằng việc "tăng lương, thưởng, phụ cấp tăng thêm…" là giải pháp hàng đầu để tạo động lực làm việc cho GV đại học. Tuy nhiên, do những khó khăn về nhiều mặt, việc tăng lương đồng loạt cho GV tương xứng với công việc của họ chưa thể thực hiện được thì cơ chế trả lương, đánh giá GV và trả thu nhập dựa trên sự đóng góp của họ là một trong những giải pháp tạo động lực cho GV. Những GV nào có nhiều cống hiến, đóng góp thì phải được đánh giá, trả lương và thu nhập phù hợp chứ tránh tình trạng "cào bằng" như hiện nay [8].

Thay đổi cơ chế tuyển dụng theo hướng không chỉ chọn những GV có trình độ giỏi mà còn phải tâm huyết với nghề nghiệp, có lòng yêu thương con người, khát khao cống hiến cho sự nghiệp trồng người.

3.2. Kết quả thực nghiệm biện pháp tác động nhằm tăng cường động cơ giảng dạy ở giảng viên đại học

Căn cứ điều kiện không gian, thời gian và khả năng cho phép, tác giả đã lựa chọn và tiến hành thực nghiệm nhằm kiểm chứng tính đúng đắn của biện pháp thứ nhất *"Tổ chức tập huấn, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho GV"* nhằm tăng cường 1 dạng động cơ cụ thể trong hệ thống động cơ giảng dạy của GV đại học, đó là <u>động cơ nghề nghiệp</u> của GV.

Kết quả thực nghiệm biện pháp tác động bao gồm: nhận thức của GV về sự cần thiết tổ chức khóa đào tạo; sự hiểu biết của GV về các nội dung liên quan đến nghề nghiệp trước và sau thực nghiệm; biểu hiện của động cơ nghề nghiệp ở GV đại học về các khía cạnh nhận thức; thái độ, xúc cảm và tính tích cực hành động trước và sau thực nghiệm.

3.2.1. Nhận thức của giảng viên về sự cần thiết tổ chức khóa đào tạo

Kết quả nghiên cứu cho thấy, có tới 27/30 GV cho rằng việc tổ chức khóa đào tạo "Thiết kế môn học và phương pháp giảng dạy" là rất cần thiết chiếm 90% tổng số GV được hỏi. Chỉ có 3/30 GV (chiếm 10%) cho rằng việc tổ chức khóa đào tạo là "Ít cần thiết". Điều này chứng tỏ rằng GV nhận thức sâu sắc về sự cần thiết phải tổ chức khóa đào tạo để bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Khi được hỏi lý do vì sao phải tổ chức khóa đào tạo "Thiết kế môn học và phương pháp giảng dạy" rất nhiều GV cho rằng đây là cơ hội tốt để cập nhật, nâng cao trình độ của bản thân đáp ứng yêu cầu giảng dạy, hướng dẫn SV làm NCKH. Chia sẻ của GV Phạm Hồng D cho biết *"Hầu hết GV trẻ được giữ lại từ sinh viên của trường, mặc dù có thể là rất giỏi về chuyên môn nhưng hầu như sự hiểu biết và kĩ năng về thiết kế môn học và các phương pháp giảng dạy ở đại học còn rất thiếu. Do đó, theo tôi, việc tổ chức khóa đào tạo này là rất hữu ích. Tôi rất háo hức được tham dự khóa học này"*.

3.2.2. Sự hiểu biết của giảng viên về các nội dung liên quan đến nghề nghiệp trước và sau thực nghiệm.

Bảng 1: Hiểu biết của giảng viên về nội dung liên quan đền nghề nghiệp

Sự hiểu biết của GV về	Trước TN		Sau TN		Mức ý nghĩa
	ĐTB	SD	ĐTB	SD	
1. Các phương pháp giảng dạy tích cực (giảng dạy dựa trên vấn đề, case study, kể chuyện…).	3,66	0,66	4,16	0,37	0,00
2. Vai trò của GV với tư cách là người điều phối	3,70	0,83	4,56	0,50	0,00
3. Kĩ năng thuyết trình trong giảng dạy (lập kế hoạch và xây dựng cấu trúc cho bài thuyết trình; sử dụng âm thanh, hình ảnh…)	3,53	0,73	4,26	0,44	0,00
4. Phong cách giảng dạy của người dạy	3,66	1,02	4,00	0,83	0,00
5. Các kiểu học tập của người học	3,73	1,01	4,10	0,80	0,00
6. Thiết kế đề cương môn học/bài giảng	3,26	0,86	3,50	0,57	0,09
7. Kiểm tra/đánh giá kết quả học tập của sinh viên	3,40	0,72	3,73	0,52	0,02
Tổng	3,56	0,44	4,04	0,26	0,00

(Ghi chú: điểm thấp nhất là 1 và cao nhất là 5)

Qua bảng số liệu 1 có thể nhận thấy, sự hiểu biết của GV về các khía cạnh liên quan đến hoạt động nghề nghiệp của họ đều tăng, ĐTB chung trước thực nghiệm đạt 3,56 và sau thực nghiệm đạt 4,04 (mức độ chênh lệch ĐTB đạt 0.38), sự khác biệt là có ý nghĩa với mức p = 0,00. Quan sát bảng 1, có thể nhận thấy, sự hiểu biết của GV về 3 khía cạnh liên quan đến hoạt động nghề nghiệp gồm: Vai trò của GV; Phương pháp giảng dạy tích cực và kĩ năng thuyết trình trong giảng dạy có sự thay đổi rõ nét nhất, cụ thể như sau:

- Sự hiểu biết về *"Vai trò của người GV với tư cách là người điều phối",* của GV đã tăng lên đáng kể từ 3,70 trước thực nghiệm lên 4.56 sau thực nghiệm (mức độ chênh lệch ĐTB là 0.86) và sự khác biệt này là có ý nghĩa khi p = 0,00, trong đó có 17/30 GV (chiếm 56.7%) cho rằng họ đã hiểu rõ về vai trò điều phối của người GV và có thể vận dụng nó trong hoạt động giảng dạy của mình. Vì sao sự hiểu biết của GV về khía cạnh này lại tăng nhiều nhất? Theo giải thích của GV, trước khi tham dự khóa đào tạo họ nghĩ rằng vai trò của người GV là phải truyền dạy tri thức, kĩ năng cho người học nhưng khóa học đã giúp họ thay đổi quan niệm đó. Điều này được các GV chia sẻ sau khóa học, GV Trần Hà T, Khoa Tâm lý học cho rằng *"Điều quan trọng sau khoá học này là tôi nhận ra rằng mình không nên là người "lecturer"- GV mà hãy là người "facilitator"- người điều phối trong lớp học. Mình nên không ngừng thay đổi và tin tưởng rằng mình có thể làm được điều đó. Đó là những ý nghĩa tinh thần rất lớn mà khoá học đã mang lại cho tôi"* hay GV Nguyễn Thị Thúy H, Khoa Khoa học chính trị chia sẻ *"Khoá học đã thay đổi nhiều quan niệm về giảng dạy của mình đó là thay vì mải mê trao truyền tri thức cho SV phải tổ chức cho họ chiếm lĩnh tri thức, kĩ năng đó"*.

- Sự hiểu biết của GV về "Kĩ năng thuyết trình trong giảng dạy" cũng tăng lên đáng kể, ĐTB của nhóm GV trước thực nghiệm là 3,53 và sau thực nghiệm là 4,26 (mức độ chênh lệch ĐTB là 0.33), sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê khi p = 0,00. Có tới 22 GV chiếm 73,3% cho rằng họ có "Hiểu rõ" về kĩ năng thuyết trình trong giảng dạy và 26.7% cho rằng họ không những hiểu rõ mà có thể áp dụng được. GV Trương Bích H, Khoa Lịch sử chia sẻ *"Một nghịch lí là GV phải lên lớp thuyết trình hàng ngày hay tham gia vào các hội thảo lớn nhỏ nhưng lại chưa bao giờ được đào tạo về kĩ năng thuyết trình. Vấn đề là tôi làm việc đó một cách khá bản năng, không biết đến tên gọi hay các kĩ thuật để thực hiện các kĩ năng*

ấy một cách bài bản và hiệu quả. Khóa học đã giúp tôi hiểu biết rõ hơn về kĩ năng quan trọng này của người GV đại học".

- Sự hiểu biết của GV về các PPGD tích cực (giảng dạy dựa trên vấn đề, case study, kể chuyện…) đã có sự cải thiện rõ rệt, ĐTB trước thực nghiệm đạt 3,66 và sau thực nghiệm đạt 4,16 (ĐTB của nhóm sau thực nghiệm tăng 0,52 điểm), sự khác biệt này có ý nghĩa về mặt thống kê với xác xuất p-value = 0.00. Chia sẻ sau đây của GV Hứa Ngọc T, Khoa Ngôn ngữ học cho thấy rõ điều đó *"Trước đây, mình chỉ chú trọng đến thuyết giảng làm sao cho thật hay, qua khóa đào tạo này mình mới biết là còn nhiều phương pháp giảng dạy khác nữa, rất thú vị và hấp hẫn. Chắc chắn khi mình áp dụng các phương pháp mới này sinh viên của mình sẽ rất thích".*

Như vậy, có thể kết luận rằng, thông qua việc tổ chức khóa tập huấn, sự hiểu biết của GV về các nội dung liên quan với hoạt động nghề nghiệp của họ như phương pháp giảng dạy; vai trò của GV; kĩ năng thuyết trình; thiết kế môn học/bài giảng…đã có sự cải thiện theo hướng tích cực.

3.2.3. Động cơ nghề nghiệp của nghiệm thể trước và sau thực nghiệm

Động cơ nghề nghiệp của GV đại học được biểu hiện ở các khía cạnh nhận thức; thái độ, xúc cảm và tính tích cực hành động [9]. Bằng biện pháp tác động là "tập huấn nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ" đã thay đổi các khía cạnh của động cơ nghề nghiệp của nhóm GV trẻ như thế nào? Kết quả của những thay đổi được thể hiện rõ ở bảng số liệu 2 dưới đây:

Bảng 2: Động cơ nghề nghiệp của nghiệm thể trước và sau thực nghiệm

TT	Các khía cạnhbiểu hiện của động cơ nghề nghiệp	Trước TN		Sau TN		Khác nhau ĐTB sau TN so với trước TN	p
		ĐTB	SD	ĐTB	SD		
1.	Nhận thức	3,78	0,43	4,14	0,20	0,36	0,00
2.	Thái độ, xúc cảm	3,73	0,32	4,17	0,25	0,43	0,00
3.	Tính tích cực hành động	3,81	0,48	4,20	0,30	0,38	0,00
	Tổng	3,72	0,33	4,14	0,17	0,42	0,00

(Ghi chú: Điểm thấp nhất là 1 và cao nhất là 5)

Qua bảng số liệu 2, có thể thấy, bằng việc tổ chức tập huấn, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho GV đại học đã khiến mức độ biểu hiện của động cơ nghề nghiệp thông qua các khía cạnh nhận thức, thái độ, xúc cảm và tính tích cực hành động đã có sự thay đổi theo chiều hướng tích cực. ĐTB của động cơ nghề nghiệp trước thực nghiệm đạt 3,72, sau thực nghiệm đạt 4,14, tăng 0,42 điểm so với trước thực nghiệm và sự khác biệt này là có ý nghĩa về mặt thống kê khi p-value = 0.00.

*) Động cơ nghề nghiệp biểu hiện ở khía cạnh nhận thức

So với trước thực nghiệm, GV nhận thức các khía cạnh liên quan đến động cơ nghề nghiệp có sức thúc đẩy hoạt động giảng dạy của họ mạnh mẽ hơn: ĐTB trước thực nghiệm đạt 3,78, sau thực nghiệm đạt 4,14, ĐTB nhận thức sau thực nghiệm tăng 0,36 điểm và sự khác biệt có ý nghĩa về mặt thống kê khi p-value = 0.00).

Cả 7 khía cạnh liên quan đến nghề nghiệp đều được GV đánh giá có sức thúc đẩy hoạt động giảng dạy của họ mạnh mẽ hơn sau thực nghiệm, trong đó có tới 5 biểu hiện có ĐTB tăng sau thực nghiệm có ý nghĩa về mặt thống

kê ($p \leq 0.05$). ĐTB liên quan đến khía cạnh phương pháp giảng dạy tích cực tăng 0,50 điểm, khía cạnh vai trò điều phối của GV tăng 0,60 điểm, khía cạnh kĩ năng thuyết trình tăng 0,33 điểm , v.v…

Trong số các lý do liên quan đến nghề nghiệp thúc đẩy hoạt động giảng dạy của GV đại học, có thể thấy, sau thực nghiệm lý do *"Trở thành người điều phối ở lớp học"* có sức thúc đẩy hoạt động giảng dạy của GV mạnh mẽ hơn cả với ĐTB sau thực nghiệm đạt 4,33 so với trước thực nghiệm là 3,73 (tăng 0,60 điểm) và sự khác biệt này là có ý nghĩa thống kê khi p-value = 0,00. Giải thích điều này, nhiều GV cho rằng vai trò mới mẻ này của người GV đã trở thành động lực, cái thách thức để họ chiếm lĩnh. Chia sẻ của GV Nguyễn Anh T., Khoa Khoa học quản lý sau đây cho thấy rõ điều đó *"Trở thành người điều phối ở lớp học là ý nghĩa lớn nhất mà tôi học được sau khóa đào tạo và tôi đang khao khát trở thành người điều phối thực sự hiệu quả tại những lớp học do tôi giảng dạy"*.

*) Động cơ nghề nghiệp biểu hiện ở khía cạnh thái độ, xúc cảm

So với trước thực nghiệm, GV biểu hiện thái độ, xúc cảm tích cực hơn đối với hoạt động nghề nghiệp của họ. Họ vui hơn, hào hứng hơn, tự tin và hài lòng hơn với hoạt động giảng dạy, hướng dẫn SV của mình: ĐTB thái độ, xúc cảm trước thực nghiệm đạt 3,73, sau thực nghiệm đạt 4,17, ĐTB sau thực nghiệm tăng 0,43 điểm và sự khác biệt có ý nghĩa về mặt thống kê khi p-value = 0.00). So với các khía cạnh biểu hiện của động cơ nghề nghiệp thì mức độ biểu hiện của khía cạnh thái độ, xúc cảm ở GV đại học tăng lên mạnh mẽ nhất. GV Đỗ Hồng D, Khoa Ngôn ngữ học chia sẻ *"Tôi bị ảnh hưởng khá nhiều bởi phong cách giảng dạy của các thầy cô tại khóa đào tạo, và khi lên lớp bây giờ, tôi thấy mình nhiều năng lượng hơn hẳn. Nguồn năng lượng ấy của tôi cũng đã được truyền cho sinh viên"*.

Biểu hiện về thái độ, xúc cảm của GV trước và sau thực nghiệm ở 5 khía cạnh liên quan đến hoạt động nghề nghiệp có sự khác biệt có ý nghĩa về mặt thống kê ($p \leq 0,05$), đó là các khía cạnh: PPGD tích cực (ĐTB tăng 0,67 điểm); vai trò của GV với tư cách là người điều phối (ĐTB tăng 0,73 điểm); Kĩ năng thuyết trình trong giảng dạy (ĐTB tăng 0,63 điểm); Thiết kế đề cương môn học/bài giảng (ĐTB tăng 0,47 điểm); Kiểm tra/đánh giá (ĐTB tăng 0,20 điểm).

Như vậy, cùng với sự thay đổi tích cực ở khía cạnh nhận thức, các biểu hiện thái độ, xúc cảm của GV liên quan đến động cơ nghề nghiệp cũng có sự tăng lên so với trước thực nghiệm. GV vui hơn, hài lòng và tự tin hơn trong hoạt động giảng dạy, đặc biệt là về vai trò điều phối của người GV trong lớp học.

*) Động cơ nghề nghiệp biểu hiện ở khía cạnh tính tích cực hành động

So với trước thực nghiệm, GV tiến hành các hành động liên quan đến nghề nghiệp tích cực hơn: ĐTB về tính tích cực hành động của GV trong giảng dạy trước thực nghiệm đạt 3,81, sau thực nghiệm đạt 4,20. Như vậy, ĐTB về tính tích cực hành động sau thực nghiệm tăng 0,38 điểm và sự khác biệt có ý nghĩa về mặt thống kê khi p-value = 0.00. Sau thực nghiệm, sự khác biệt theo chiều hướng tăng lên có ý nghĩa về mặt thống kê ($p \leq 0,05$) ở 6/7 các hành động liên quan đến động cơ nghề nghiệp. Cụ thể như sau: "Áp dụng các phương pháp giảng dạy tích cực" (ĐTB tăng 0,53 điểm); "Thực hành giảng dạy hướng đến trở thành người điều phối" (ĐTB tăng 0,64 điểm); "Thay đổi một số nội dung trong đề cương môn

học/bài giảng cho phù hợp" (ĐTB tăng 0,50 điểm), v.v…

Cũng giống như ở biểu hiện ở khía cạnh nhận thức và khía cạnh thái độ, xúc cảm, tính tích cực hành động của GV liên quan đến hoạt động nghề nghiệp tăng mạnh mẽ nhất liên quan đến: thực hành để trở thành người điều phối; áp dụng phương pháp giảng dạy tích cực. Qua phỏng vấn sâu được biết, sự thay đổi liên quan đến thiết kế môn học; kiểm tra/đánh giá hay tìm hiểu phong cách dạy của GV và học của SV có sự tăng lên ít hơn so với hai vấn đề PPGD và vai trò của GV là vì đó đều là những vấn đề tương đối phức tạp, liên quan đến nhiều người và đó cũng là những nội dung của đợt tập huấn cuối cùng (đầu tháng 12/2012).

4. Kết luận

Qua quá trình tổ chức thực nghiệm biện pháp tác động, tác giả nhận thấy đã có sự thay đổi trong nhận thức, thái độ, xúc cảm và tính tích cực hành động của GV liên quan đến động cơ nghề nghiệp. Cụ thể là:

(1) GV nhận thức rằng sự hiểu biết của họ về các khía cạnh liên quan đến hoạt động nghề nghiệp đã tăng lên đáng kể so với trước khi tham gia khóa học.

(2) GV nhận thức các khía cạnh liên quan đến hoạt động nghề nghiệp trở thành động lực thúc đẩy họ chiếm lĩnh trong hoạt động giảng dạy. GV mong muốn chiếm lĩnh phương pháp giảng dạy tích cực; phấn đấu trở thành người điều phối ở lớp học; tri thức về thiết kế đề cương môn học; kiểm tra đánh giá kết quả học tập của sinh viên, v.v…

(3) GV có thái độ, xúc cảm tích cực hơn liên quan đến hoạt động nghề nghiệp. GV cảm thấy vui hơn, hào hứng hơn, hài lòng và tự tin hơn trong hoạt động nghề nghiệp của bản thân.

(4) GV tiến hành nhiều hành động tích cực liên quan đến hoạt động nghề nghiệp của bản thân, trong đó các hành động như "Áp dụng phương pháp giảng dạy tích cực" và "Thực hành trở thành người điều phối ở lớp học của mình" là những hành động có sự tăng lên đáng kể so với trước thực nghiệm.

Tóm lại, có thể kết luận rằng nếu GV được bồi dưỡng nâng cao về trình độ chuyên môn nghiệp vụ thì động cơ nghề nghiệp của họ cũng được tăng cường.

Tài liệu tham khảo

[1] Niên giám thống kê năm 2010, Tổng cục thống kê (2011), Nxb. Thống kê, tr. 649 -655.

[2] Phan Thị Mai Hương (2012), "Tác động của môi trường cơ quan đến động lực làm việc của cán bộ nghiên cứu", Tạp chí Tâm lí học (1), tr. 39 - 55.

[3] Hoàng Mộc Lan (2004), Những đặc điểm nhân cách tạo thành uy tín của nữ giảng viên đại học đối với sinh viên, Luận án tiến sĩ Tâm lí học, tr.34 - 65.

[4] Nguyễn Thị Tình (2009), Tính tích cực giảng dạy của giảng viên đại học, Luận án tiến sĩ Tâm lí học, tr.80 - 92.

[5] Nguyễn Văn Lượt (2011), "Vài nét về động cơ giảng dạy của giảng viên trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn", Tạp chí Tâm lí học (11), tr.90 - 99.

[6] Nguyễn Văn Lượt (2013), "Động cơ giảng dạy của giảng viên đại học", Tạp chí Tâm lí học (8), tr.33-tr.44.

[7] Nguyễn Văn Lượt (2012), "Một số yếu tố chủ quan tác động đến động cơ giảng dạy của giảng viên đại học", Tạp chí Tâm lí học (4), tr.76 - 88.

[8] Nguyễn Văn Lượt (2012), "Một số yếu tố khách quan tác động đến động cơ giảng dạy của giảng viên đại học", Tạp chí khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, chuyên san KHXH&NV (28), tập 1, tr.33 - 43.

[9] Zoltan Dornyei (2003), Teaching and Researching Motivation, 2nd Edition, Pearson Education Lt. Harlow, England, pp.170 - 206.

Experimental Results in Measures to Enhance Teaching Motivation of Lecturers

Nguyễn Văn Lượt

VNU University of Social Sciences and Humanities,
336 Nguyễn Trãi Road, Thanh Xuân Dist., Hanoi, Vietnam

Abstract: The author has recommended some measures to create the working motivation of university lecturers. In the survey, the author has carried out an experiment of "Training and raising the level of professional knowledge for lecturers" in a group of 30 young teachers (under 35 years of age) to raise their "teaching job motivation". The results have shown that if lecturers/teachers are trained and improved with their professional knowledge, their teaching job motivation will be also enhanced.

Keywords: Experiments, teaching motivation, lecturer.