

“KHÔNG GẬY, KHÔNG KẸO” (XÂY DỰNG THÓI QUEN HỌC TẬP VỚI ĐỘNG LỰC NỘI SINH GIVE)

Nguyễn Thị Hằng Nga^{1,*}, Nguyễn Ngọc Toàn²

¹*Khoa tiếng Anh, Trường Đại học Ngoại ngữ, ĐHQGHN,
Phạm Văn Đồng, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam*

²*Bộ môn Ngoại ngữ, Trường Đại học Y - Dược Hải Phòng*
Nhận bài ngày 30 tháng 12 năm 2015

Chỉnh sửa ngày 19 tháng 12 năm 2016; Chấp nhận đăng ngày 04 tháng 01 năm 2017

Tóm tắt: Những phương pháp tạo động lực phổ biến mà người học dễ nhận thấy, người dạy thường áp dụng là đưa ra phần thưởng để khuyến khích hoặc hình phạt gây áp lực để người học tham gia hoạt động học tập. Theo đó, sinh viên phải nỗ lực để “được” hoặc “không mất” cái gì đó, ví dụ như điểm số. Đây chỉ là giải pháp trước mắt và nguy hiểm hơn là tạo ra bệnh thành tích, dẫn đến sự nhầm lẫn mục đích học tập là vì điểm số. Trong một nghiên cứu hành động tiến hành đối với 22 sinh viên không chuyên đã đạt trình độ C1, chúng tôi thử nghiệm phương pháp tự tạo động lực giúp người học nhận biết và sử dụng thành tích nội tại một cách có ý nghĩa. Kết quả nghiên cứu được tổng hợp từ Bảng hỏi mức độ hưởng ứng của sinh viên đối với phương pháp này, Ghi chép của giáo viên về khóa học, Phỏng vấn sâu và Bảng điểm cuối kì cho thấy phương pháp này có tính bền vững và liên tục. Khi người học đã tự thân trải nghiệm và hưởng trái ngọt của thành tích nội tại, họ nhận thấy một nguồn động lực không ngừng, tìm cách tạo ra nó và dần thiết lập cơ chế tự làm tự thưởng.

Từ khóa: động lực, tự học, tự tạo động lực, bệnh thành tích, thành tích nội tại

1. Mở đầu

1.1. Lí do nghiên cứu

Thứ nhất, trong lớp Kỹ năng thuyết trình tiếng Anh dành cho sinh viên đạt năng lực C1, sinh viên được giao nhiệm vụ thường xuyên là viết kịch bản thuyết trình dựa trên một bài báo/tạp chí về một chủ đề, thuyết trình độc lập. Do công việc đòi hỏi khá nhiều thời gian ở nhà cho các công đoạn đọc và lựa chọn bài báo hay, viết kịch bản, luyện tập thuyết trình (nếu trình bày 5 phút thì sinh viên cần khoảng tối thiểu 200 phút cho việc chuẩn bị) nên nhiều sinh viên không hoàn thành công việc hoặc hoàn thành với chất lượng không cao. Họ cần thêm động lực để làm công việc tốn nhiều công sức này.

Thứ hai, mặc dù tất cả các sinh viên trong lớp đều học tập theo một cách nào đó, nhưng không phải tất cả đều hiểu về động cơ học tập của họ, hiểu về cách thức để khởi động hoặc thúc đẩy những động cơ đó.

1.2. Câu hỏi nghiên cứu

Nghiên cứu nhằm tìm ra cách thức giúp người học nhận diện thành tích nội tại, sức mạnh của nó và xây dựng thói quen thường xuyên học tập với động lực nội tại.

1.3. Phương pháp nghiên cứu

Chúng tôi áp dụng phương pháp Nghiên cứu trường hợp kết hợp với miêu tả cho lớp học gồm 22 sinh viên. Kết quả nghiên cứu được tổng hợp từ *Bảng hỏi* mức độ hưởng ứng của sinh viên đối với phương pháp này, *Ghi chép của giáo viên* về khóa học, *Phỏng vấn sâu* và *Bảng điểm* cuối kì.

* Tác giả liên hệ. ĐT.: 84-987888976
Email: hangngakhtn@yaho.com

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

2.1.1. Phương pháp Động lực ngoại sinh

Một phương pháp tạo động lực phổ biến mà người học dễ nhận thấy, người dạy hay áp dụng là đưa ra phần thưởng để khuyến khích hoặc hình phạt gây áp lực để người học tham gia hoạt động học tập. Theo đó, sinh viên phải nỗ lực để “được” hoặc “không mất” cái gì đó, ví dụ như điểm số. Đây là phương pháp Động lực ngoại sinh (ĐLNgs). Bên cạnh những ưu điểm, phương pháp này về lâu dài bộc lộ hạn chế không nhỏ. Thứ nhất, ĐLNgs chỉ là giải pháp trước mắt và nguy hiểm hơn là tạo ra bệnh thành tích, dẫn đến sự nhầm lẫn về mục đích của quá trình học tập là vì điểm số chứ không phải vì mục tiêu phát triển con người (Linda M. Wallinger, 2002). Thứ hai, từ thực tế công việc cũng cho thấy, giáo viên không đủ điều kiện để tặng thưởng điểm số hay vật chất thường xuyên và lâu dài. Khi đó, nếu người học chỉ biết ĐLNgs, họ sẽ rơi vào tình trạng làm việc dường như không nhận được thành tích nào.

2.1.2. Đổi mới Mục tiêu học tập

Nền giáo dục của Việt Nam đang chuyển động mạnh mẽ theo những tư tưởng giáo dục tiên tiến của nhân loại, được khẳng định thêm bằng việc Thủ tướng phê duyệt Đề án Xây dựng xã hội học⁽¹⁾ tập giai đoạn 2012 - 2020, “mọi cá nhân có trách nhiệm học tập thường xuyên, suốt đời”. Khi đó, ĐLNgs có thể sẽ không còn tương thích khi biến môi trường học hành trở

nên thụ động, chờ những tác động máy móc từ bên ngoài; không đủ hiệu quả để đáp ứng khích lệ người học “thường xuyên, suốt đời”.

Trước đó, Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI đã xác định “Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam mà mục tiêu giáo dục theo tinh thần đổi mới là “Phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học. Toàn diện ở đây được hiểu là chú trọng phát triển cả phẩm chất và năng lực con người... có hoài bão và lí tưởng phục vụ cộng đồng; đồng thời phải phát huy tốt nhất tiềm năng, khả năng sáng tạo của mỗi cá nhân, làm chủ bản thân...”. Trên thế giới, UNESCO (1996) ủng hộ quan điểm về 4 trụ cột của giáo dục thế kỉ 21 là: *Học để biết, Học để làm, Học để làm người và Học để chung sống*. Nghị quyết Đại hội Đảng và định hướng giáo dục của UNESCO với rất nhiều điểm trùng lặp được nêu dưới đây.

Nghị quyết Đại hội Đảng	Định hướng giáo dục của UNESCO
Dạy chữ	Học để biết
Dạy nghề, phát triển cả phẩm chất năng lực con người	Học để làm
Dạy người, phát huy tốt nhất tiềm năng, khả năng sáng tạo của mỗi cá nhân, làm chủ bản thân	Học để làm người
Có lí tưởng phục vụ cộng đồng	Học để chung sống

Do những định hướng từ các quan điểm giáo dục nói trên, chúng tôi- những người trực tiếp giảng dạy- xác định nhiệm vụ của mình là góp phần thay đổi cách thức học tập của sinh viên để đạt mục tiêu của khóa học là kiến thức về Kỹ năng thuyết trình, các kĩ năng/năng lực (liên quan), phẩm chất con người và lí tưởng phục vụ cộng đồng.

2.1.3. Phương pháp Động lực Nội sinh Give (Give)

Để hoàn thành khối lượng công việc lớn như trên, chúng tôi áp dụng quan điểm về

¹ Trong xã hội học tập, mọi cá nhân có trách nhiệm học tập thường xuyên, suốt đời, tận dụng mọi cơ hội học tập để làm người công dân tốt; có nghề, lao động với hiệu quả ngày càng cao; học cho bản thân và những người xung quanh hạnh phúc; học để góp phần phát triển quê hương, đất nước và nhân loại

động lực (Dörnyei, 2000) “Động lực có thể là yếu tố giải thích lý do tại sao người ta quyết định làm cái gì, mức độ sẵn sàng duy trì hoạt động và mức độ nỗ lực theo đuổi mục tiêu họ đã chọn”. Ngoài ra, 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). Nhà tâm lý học Mỹ cũng thiết kế ra *Tháp nhu cầu của con người*, căn cứ vào đó chúng ta có thể thấy được điều gì đang thúc đẩy con người không ngừng nỗ lực làm việc và học tập (Maslow, 1970).

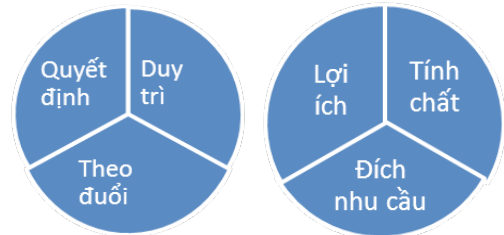
Từ đó, chúng tôi giới thiệu và triển khai phương pháp Give có nội hàm là Đầu tư công sức và Phục vụ cộng đồng.

Trước khi áp dụng Give đối với lớp học, chúng tôi phân tích và làm rõ ưu thế của nó (đối chiếu với ĐLNgs) và giá trị đa dạng mà phương pháp này có thể mang lại đối với tất cả sinh viên tham gia nghiên cứu này. Điều này nhằm đảm bảo rằng sinh viên sẽ “quyết định thực hiện nhiệm vụ, sẵn sàng duy trì hoạt động và nỗ lực theo đuổi mục tiêu” (Stephen P. Robbins, 2013). Việc theo đuổi mục tiêu không mang tính tập làm hay thử làm, mà nó đang hình thành những chuyển biến thực sự trên con đường đạt đến mục tiêu học tập đã đề ra theo triết lý giáo dục mới của thế kỷ XXI “Giáo dục là bản thân quá trình sống chứ không phải là một sự chuẩn bị cho một cuộc sống tương lai mơ hồ nào đấy” (John Dewey, 2008).

2.2. Đặc tả phương pháp Give

Chúng tôi phân tích Động lực nội sinh Give từ góc độ *Lợi ích*, *Tính chất* và *Đích nhu cầu*, đồng thời đối chiếu với 3 yếu tố tương

ứng trong định nghĩa của Dörnyei. Lợi ích của Give sẽ thuyết phục người học quyết định dần thân vào công việc; tính chất của nó sẽ giúp người học duy trì công việc và việc làm rõ đích đến của quá trình làm việc sẽ khiến họ theo đuổi kiên trì với công việc có thể không phải lúc nào cũng thú vị và nhẹ nhàng.



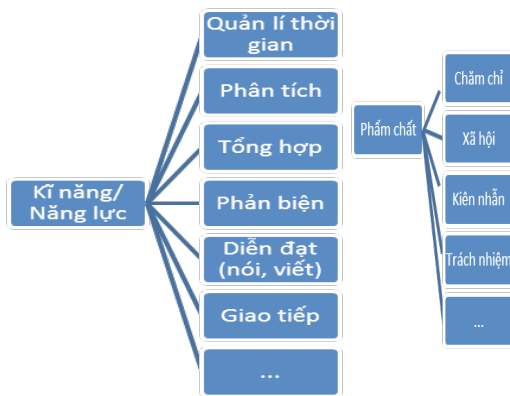
Hình 1. Tương ứng giữa đặc tả của Give và các yếu tố trong định nghĩa của Dörnyei

2.2.1. Đa lợi ích

Give được dự đoán mang lại lợi ích kép “Một mũi tên trúng hai đích”, cho cá nhân và cho tập thể. Người học xem xét yếu tố làm lợi cho tập thể. Ví dụ, trong quá trình làm việc nếu chỉ chăm chú vào mục tiêu nâng cao điểm số, sinh viên có thể rơi vào tình trạng tạo ra một bài thuyết trình vị kỷ vì nó thiếu sự cân nhắc đến lợi ích người nghe. Nhưng nếu tạo ra một bài nói để phục vụ người nghe thật tốt: đúng với mong đợi của họ, tạo sự tiện lợi, thích thú cho họ, người học sẽ nâng chất lượng bài tập của mình và có nhiều cơ hội hơn để đạt điểm số cao. Give trong trường hợp này vừa tạo ra thành tích nội sinh là phục vụ khán giả, thành tích ngoại sinh là điểm số.

Việc đầu tư thời gian và công sức đồng nghĩa với việc người học dần thân nhiều hơn vào thực tế công việc. Qua đó, rất tự nhiên, họ rèn luyện được một số kỹ năng cần thiết cho các hoạt động học thuật. Việc đọc các bài báo để chọn lọc thông tin hay, loại bỏ các thông tin không phù hợp giúp phát triển kỹ năng phân

tích, tổng hợp, phân biện. Viết kịch bản thuyết trình là trao dồi kĩ năng diễn đạt (viết), luyện giọng và tập thuyết trình nâng cao kĩ năng diễn đạt (nói) và năng lực giao tiếp... Kĩ năng quản lí thời gian cũng được rèn luyện khi sinh viên phải hoàn thành công việc trong quãng thời gian không chể. Ngoài ra, sinh viên cũng hình thành hoặc cải thiện các phẩm chất như chăm chỉ, kiên nhẫn (đọc tài liệu, viết kịch bản), trách nhiệm (chọn lọc thông tin), sáng tạo (trong quá trình làm Jump Start)...Sau toàn bộ những cải thiện về phẩm chất và kĩ năng, sinh viên thực sự đang tự thưởng cho chính bản thân họ bằng rất nhiều thành tích nội sinh. Nhiều nghiên cứu đưa ra giả thuyết rằng người theo đuổi các mục tiêu công việc vì loại thành tích này hài lòng hơn với công việc của họ.



Hình 2. Thành tích nội tại của GIVE

Như vậy, Give đã khuyến khích sinh viên ý thức được tương tác mật thiết giữa cá nhân và tập thể, làm việc trên tinh thần có trách nhiệm với tập thể đồng thời với việc đạt mục tiêu cho cá nhân mình. Không những thế còn giúp người học có thái độ tích cực hơn với công việc vì họ thấy điểm số không phải thứ duy nhất họ gặt hái được. Việc học tập sẽ dần dần cải thiện phẩm chất và năng lực- là những thành tích nội sinh to lớn.

2.2.2. Tính chất hiển lộ⁽²⁾ và liên tục

Trong quá trình làm việc với môn thuyết trình, đôi khi sinh viên phải làm đi làm lại, đọc tài liệu rồi lại bỏ, rồi lại chọn đi chọn lại không ít lần. Nếu học viên không nhận thức được những trở ngại đó là cơ hội để rèn luyện đức tính kiên trì, cơ hội để họ sáng tạo và tìm cách khắc phục thực tiễn cho đến khi thành công, thì họ sẽ cảm thấy đang lãng phí thời gian vô ích, từ đó dễ rơi vào trạng thái căng thẳng và chán nản. Rất nhiều người không chấp nhận đầu tư thêm thời gian làm lại. Để tháo gỡ tâm lí và giúp người học tiếp tục nhiệm vụ, Give hứa hẹn là giải pháp phù hợp do các tính chất sau đây:

Khi giáo viên áp dụng phương pháp ĐLNgs, họ thực chất cũng mong học viên đạt được những mục tiêu tập cơ bản. Tuy nhiên, mục tiêu đó ngầm ẩn và chỉ có các phần thưởng cũng như điểm số mới thu hút sự chú ý nên học viên đôi khi cảm thấy giảm động lực trong suốt quá trình phấn đấu nếu các nhiệm vụ không được gắn với lợi ích vật chất cụ thể. Vì đích duy nhất là điểm số nên khi còn cách xa đích, người học cảm thấy sức hút của đích (điểm số) rất yếu ớt (Keithferrazzi, 2009).

Nếu ĐLNgs *ngầm ẩn* và *không liên tục* thì Give *hiển lộ* và *liên tục*. Do Give công khai về lợi ích, tính chất và mục tiêu nên sinh viên nhận thức rõ lợi ích mỗi việc họ làm. Ví dụ, khi đang làm một công việc mà họ chưa thành công, họ sẽ nhận thức rằng đó là quá trình tích lũy sự thành công. Điểm số không phải là thành tích duy nhất, mà cùng với nhiều thành tích khác như kiến thức, kinh nghiệm, năng lực. Nói cách khác, sự thành công được ghi dấu trên suốt chặng đường họ đi qua. Kể

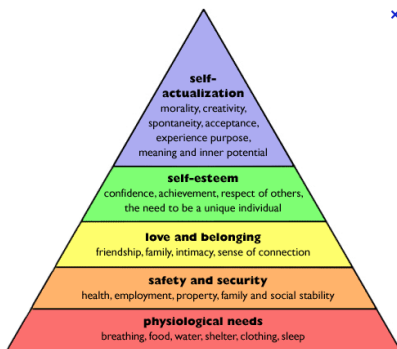
² Lộ ra, dễ thấy; ngược nghĩa với tính chất ngầm ẩn (hidden) của một số mục đích trong dạy học

cả khi họ không đạt điểm số như mong muốn, sinh viên vẫn hưởng thành tích nội sinh. Cả khi khóa học dừng lại và không còn cơ chế điểm số, họ vẫn có thể không dừng lại bởi họ nhận ra rằng nếu tiếp tục làm việc, họ tiếp tục có thành tích nội tại. Như thế Give không ngừng tạo ra sức hút để người học duy trì hứng thú và đẩy họ tới những đích đến phía trước trên con đường học tập không có điểm kết (*Học tập suốt đời*).

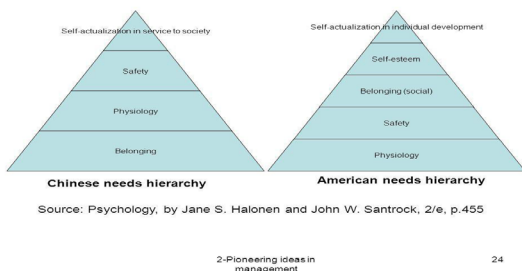


Hình 3. Bức tranh minh họa tính chất liên tục của GIVE

2.2.3. Hướng đích nhu cầu cao nhất



Hình 4. Tháp năm bậc về nhu cầu của con người của Maslow và các phiên bản điều chỉnh của các nhà tâm lý học



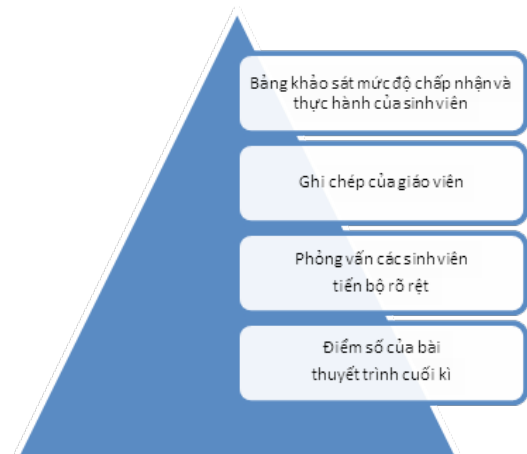
Sự khác biệt của Give còn thể hiện ở Đích

nhu cầu mà giáo viên hướng sinh viên của mình đến đó. Nếu ĐLNgs chỉ có thể tác động vào các nhu cầu bậc 1,2,3,4 của con người (đạt được thành tích, sự nỗ lực của những người xung quanh) thì Give tác động và khơi dậy nhu cầu bậc 5 - Nhu cầu cao nhất của con người: tự trải nghiệm để khám phá bản thân, tự chủ, sáng tạo và cống hiến cho cộng đồng.

Theo Give, chúng tôi không phủ định tầm quan trọng của thành tích ngoại sinh là điểm số nhưng đồng thời coi điểm số là một thông số tham khảo, định lượng thành tích nội tại đang đạt được, giúp người học chủ động về kế hoạch phát triển năng lực bản thân.

2.3. Quan sát và phản ánh kết quả áp dụng Give

Chúng tôi nhận phản hồi từ 4 nguồn như trong hình vẽ sau:



Hình 5. Các nguồn dữ liệu phản hồi PPTĐL GIVE

2.3.1. Khảo sát mức độ chấp nhận và thực hành của sinh viên

Bảng khảo sát được phát cho 30 sinh viên. Tuy nhiên, bảng trả lời của những sinh viên tỏ ra lả lẫm với Give do không tham dự đủ các buổi học sẽ không tham gia vào kết luận này. Kết quả như sau:

	Nhóm 1	Nhóm 2	Nhóm 3
Số người (tổng 22)	8	10	4
Câu hỏi 1	từ 9 điểm trở lên	trên 8 điểm	dưới 8 điểm
Câu hỏi 2	Có : 8	Có: 10	Có: 4
Câu hỏi 3	Có : 8	Có: 10	Có:3/ Không: 1
Câu hỏi 4	9-35 tiếng	3-30 tiếng	4- 20 tiếng
Câu hỏi 5 (trả lời đúng yêu cầu)	5	4	0
Câu hỏi 6	Có: 8	Có: 10	Có: 3/ Không: 1
Câu hỏi 7	Có: 7/ Không: 1	Có: 10	Có: 3/ Không: 1

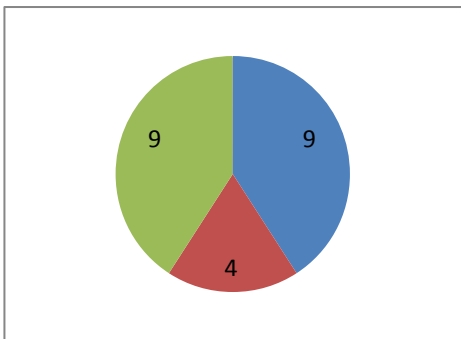
- Phần lớn 21/22 hợp tác tích cực (câu hỏi 2, 3)

- Các em dành thời gian chuẩn bị nhiều hơn thì có thành tích cao hơn (câu hỏi 4)

- Có 3/22 sinh viên không thừa nhận ảnh hưởng của Give (câu hỏi 6, 7)

- Có 9/22 sinh viên tận tình đưa ra câu trả lời tự luận cho câu hỏi 5: tất cả đều bày tỏ thiện chí.

Kết quả khảo sát được minh họa bởi biểu đồ sau đây cho thấy: mức độ đánh giá cao Give thể hiện ở 9 sinh viên, và khá cao ở 9 sinh viên khác. Chỉ có 4 sinh viên chia sẻ bất đồng hoặc nghi ngờ ở 1 đến 2 câu hỏi.



Hình 6. Mức độ hưởng ứng GIVE

2.3.2. *Phỏng vấn các sinh viên tiến bộ rõ rệt*

Chúng tôi phỏng vấn sâu các sinh viên có tiến bộ rõ rệt về điểm số và năng lực thuyết trình qua email. Phỏng vấn gồm 2 câu hỏi:

1. Động lực nào khiến em chuẩn bị bài tốt như vậy? (điểm số, rèn năng lực, vì hướng tới giá trị tinh thần khác.....)

2. Có liên quan đến quan điểm Give hay không?

Chúng tôi nhận được 6 email gồm 2.257 từ tiếng Việt tương đương 4 trang A4. Kết quả như sau:

5 trong 6 em thích thú và tiến bộ bởi GIVE, thuyết trình để phục vụ khán giả và phát triển năng lực cá nhân và không quá coi trọng điểm số: “em đã có được rất nhiều kinh nghiệm và bài học giúp em tự tin hơn, cần cù, tâm huyết hơn với môn này, em nhận ra nó thực sự không dừng lại ở điểm số, cái quan trọng là học được kỹ năng về thuyết trình, bên cạnh đó còn giúp em có thể vận dụng sáng tạo hơn trong học tập cũng như cuộc sống...”, “em cũng rất mong muốn là sau khi nghe bài thuyết trình của em, mọi người có thêm kiến thức mới...”, “động lực giúp em chuẩn bị bài chỉ có 30% là do điểm số... thật sự muốn chia sẻ với các bạn về 1 vấn đề hoàn toàn mới”, em đã bỏ ra rất nhiều thời gian để đọc trên 50 bài liên quan đến chủ đề của mình... không chỉ giúp e lấy thêm thông tin, nó còn tạo cho em khá nhiều cảm hứng ạ...”

Một sinh viên ít ảnh hưởng bởi GIVE vì phương pháp này không mới với em ấy. Thực tế, đây là sinh viên có năng lực học tập và phẩm chất tốt theo ghi nhận của chúng tôi. Em ấy thừa nhận đã làm theo quan điểm của GIVE từ trước đó vì nó mang lại lợi ích cho bản thân. Tuy nhiên, GIVE cũng nhắc nhở em ấy một chút về lợi ích của tập thể (cụ thể là đối tượng khán giả của các bài thuyết trình) - điều mà sinh viên này chưa từng để tâm đến.

2.3.3. *Ghi chép của những người trực tiếp giảng dạy và nghiên cứu*

Trường hợp nghiên cứu: Một nam sinh viên trong lớp tính tình nhút nhát, nói tiếng Anh

không rõ ràng lưu loát. Trong suốt quá trình học 8 tuần không có bất kì ghi nhận về sự nổi trội. Tuy nhiên, trong phần thể hiện bài diễn thuyết 5 phút về chủ đề tự chọn ở tuần 9 (Trong bài diễn thuyết này giáo viên yêu cầu các sinh viên lựa chọn chủ đề mình thực sự hiểu biết hoặc có trải nghiệm), giáo viên và các sinh viên khác đều ngạc nhiên về tiến bộ mà bạn ấy thể hiện: thuộc kịch bản, lưu loát, nội dung thú vị hữu ích, rất tự tin làm chủ được tình huống. Khi được hỏi về điều gì đã tạo nên kết quả đó, bạn ấy chia sẻ như sau: Bạn sinh viên này đã chuẩn bị về một chủ đề X. Không may bạn ấy bị cảm cúm và phải nằm nhà mấy ngày. Trong thời gian đó bạn ấy đã suy nghĩ về bệnh tật và những vấn đề vệ sinh phòng bệnh. Bạn ấy đã quyết định bỏ bài X và làm bài diễn thuyết mới về một chủ đề khác thiết thực và ích lợi hơn cho khán giả: chủ đề *Rửa tay đúng cách*.

Mô tả trường hợp: Chúng tôi suy luận và được sinh viên này xác nhận: bạn ấy đã không ngại dành thời gian và công sức đầu tư cho cả 2 bài thuyết trình vì bạn ấy hướng tới mục tiêu là làm lợi cho người nghe và do đó rất có trách nhiệm với chủ đề và chất lượng nội dung mà bạn ấy định chia sẻ. Chúng tôi cũng khẳng định theo quan điểm Give rằng sự đầu tư của bạn ấy cho chủ đề trước đó, mặc dù không có cơ hội được mọi người ghi nhận và đánh giá, cũng trở thành kinh nghiệm, kĩ năng và phẩm chất của bạn sinh viên ấy. Thật vậy, ở lần chuẩn bị thứ 2 bạn ấy có sự trôi chảy, bạn ấy tránh mắc một số lỗi, bạn ấy có cảm nhận tốt hơn về thế nào là một chủ đề thích hợp mà bạn ấy tự tin và có trải nghiệm. Để được vậy, sinh viên này đã vượt qua trở ngại ban đầu là chấp nhận tiêu tốn gấp đôi thời gian, gấp đôi sức lực cho công việc. Điều này không dễ chấp nhận với nhiều người bởi nó có thể bị đánh giá là một sự lãng phí vô ích. Tuy điểm số của bạn đạt 8,5/10, thấp hơn con số 9,5 của một vài

sinh viên khác nhưng bạn ấy đã chứng tỏ sự tiến bộ mạnh mẽ nhất trong lớp. Cách ứng xử với việc chuẩn bị bài của sinh viên này tỏ ra khá bền vững trong phần kiểm tra cuối kì ở tuần 15. Theo ghi chép phần trò chuyện với sinh viên này: Em ấy đã dành 3 tuần suy nghĩ về ý tưởng để triển khai chủ đề, dành rất nhiều thời gian và công sức để sáng tạo phần Mở đầu ấn tượng (bao gồm kể chuyện cá nhân bằng nhiều bức tranh tự vẽ, kết nối với một câu chuyện cổ tích dân gian Việt Nam và một video phù hợp tạo thành một kịch bản đồng bộ, logic). Riêng các tranh vẽ cần 1 ngày để hoàn thành.

2.3.4. Điểm số bài cuối kì

- 17/22 sinh viên đạt 8 trở lên, trong đó 5 sinh viên đạt 9 trở lên.

- Chỉ có 4 sinh viên đạt 6,5. Những em này mức độ tham gia khóa học ít nên không tiếp cận hoặc không tương tác Give.

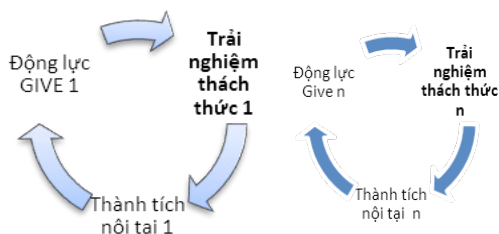
3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Thông qua nghiên cứu này, chúng tôi đã bước đầu thành công trong việc áp dụng thêm một phương pháp để khuyến khích sinh viên phát huy khả năng tự tạo động lực trong học tập. Khi đã tự thân trải nghiệm và hưởng trái ngọt của thành tích nội tại, người học tìm thấy một nguồn động lực liên tục được tạo ra và họ có thể tự lao động- tự gạt hái. Chu kì này xuất hiện liên tục và tịnh tiến.

Từ kết quả thực hành GIVE cho thấy, sinh viên tương tác tích cực với phương pháp này bởi các lí do sau. Thứ nhất, GIVE tập trung và khơi dậy nhu cầu bậc 5 của con người: nhu cầu khám phá phẩm chất, năng lực của bản thân và hướng đến sự cống hiến cho cộng đồng. Thứ hai, tính chất hiển lộ và liên tục của GIVE giúp người học nhận biết rõ ràng thành tích nội tại ở khắp mọi nơi trên con đường trải

nghiệm và phấn đấu nên tự tạo động lực cho mình trong các tình huống không nhận được động lực bên ngoài. GIVE hoàn toàn có tính khích lệ khi cho rằng ngay cả thất bại đã qua cũng là một loại thành tích nội tại vì nó là sự tích lũy tri thức không cách này thì cách khác. Thứ ba, lợi ích *Một mũi tên trúng 2 đích* của phương pháp này cũng là một ưu thế so với các phương pháp khác.

Có thể nói, GIVE góp phần khẳng định rằng điểm số không phải là mục đích của quá trình học tập, càng không phải là thành quả duy nhất của quá trình giáo dục. Tuy nhiên, thực tế cho thấy nhiều sinh viên không thể phủ nhận được những hấp dẫn về điểm số bởi vì họ quan niệm rằng điểm số cao là thành công, điểm số thấp là thất bại. Mặc dù nghiên cứu của chúng tôi không đề cao điểm số nhưng chúng tôi nhìn nhận nó như một thông số qui đổi các thành tích nội tại thành kết quả ngoại sinh, để người học chủ động hơn trên con đường phấn đấu. Một số tác giả cho rằng động cơ bên trong và bên ngoài thường vận hành theo hướng ngược nhau với sự khích lệ để thực hiện một số nhiệm vụ (Bénabou, R.; Tirole, J, 2003). Tuy nhiên, một số tác giả cũng xác định những tình huống mà hai loại động cơ có thể hài hòa và củng cố lẫn nhau (Bowles, S., Polania-Reyes, S, 2009). Do vậy, chúng tôi mong muốn triển khai Give theo hướng hài hòa với Điểm số.



Hình 7. Quá trình tự tạo động lực GIVE

GIVE được áp dụng cho đối tượng sinh viên năm thứ hai có nhiều kinh nghiệm học tập và trình độ nhận thức tương đối tốt. Đối

tượng nghiên cứu cũng được định hướng kĩ về lộ trình của môn học để hạn chế tối đa thời gian và công sức cho cách học Thử và Sai. Do vậy kết quả thu được khá tích cực. Tuy nhiên, để áp dụng cho các đối tượng khác biệt nhiều với đối tượng nghiên cứu trên (như học sinh các cấp học thấp, những đối tượng có nhận thức chưa tốt...) thì cần phải có những điều chỉnh trong quá trình triển khai.

Với nghiên cứu này, chúng tôi hi vọng GIVE còn có thể giúp xây dựng một thói quen làm việc vượt khó, không ngại đầu tư thời gian công sức, không ngại thất bại khi đã có lộ trình và phương pháp rõ ràng³ “Sự vĩ đại không có được do trao tặng. Để có được chúng ta phải lao động. Hành trình này không bao giờ ngắn hơn hay dễ dàng hơn. Đó cũng không phải là con đường dành cho những người thích sự nhàn rỗi hơn công việc. Thay vào đó, hãy lãnh nhận thách thức, lao động và tạo ra thành quả”- Barack Obama.

Tài liệu tham khảo

Tiếng Việt

Hỏi đáp về một số nội dung đổi mới căn bản toàn diện Giáo dục và Đào tạo 2014. (2015, 12/12). Được lấy từ: <http://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1037&context=teacher>

John Dewey. (2008). *Dân chủ và giáo dục*, Hà Nội: Nxb Tri thức.

Keith Ferrazzi. (2009). *Ai che lưng cho bạn*, Tp Hồ Chí Minh: Nhà xuất bản trẻ.

Tiếng Anh

Abraham H. Maslow. (1970). *Motivation and Personality*, US, Longman, Inc.

³ Tuyên ngôn của Tổng thống Mỹ Obama được nhiều người trích dẫn, trong đó có GS. Nguyễn Hòa - Nguyên Hiệu trưởng Trường Đại học Ngoại ngữ - Đại học Quốc gia Hà Nội.

- Bénabou, R.; Tirole, J. (2015, 12/12) *Intrinsic and Extrinsic Motivation*. Được lấy từ: <https://www.princeton.edu/~rbenabou/papers/RES2003.pdf>
- Bowles, S.; Polania-Reyes, S. (2015, 12/12) *Economic incentives and social preferences: Substitutes or complements?* Được lấy từ: <https://www.umass.edu/economics/publications/2009-11.pdf>
- Delors, J..(1998). “*Learning: The Treasure Within*”. UNESCO Education Research and Foresight, UNESCO Publishing
- [online] <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002200/220050e.pdf>
- Linda M. Wallinger. (2002). *Teaching in Changing Times: The Courage to Lead*, US, McGraw- Hill Higher Education.
- Stephen Robbins, Timothy A. Judge, Bruce Millett, Maree Boyle. (2013). *Organisational Behaviour*, AU, Pearson Higher Education.
- Zoltan Dornyei. (2000). “Motivation in action: Towards a process-oriented conceptualisation of student motivation”. *British Journal of Educational Psychology*.

NO CANE, NO CANDY (POWER UP INTRINSIC MOTIVATION IN LEARNING)

Nguyen Thi Hang Nga 1, Nguyen Ngoc Toan 2

¹Faculty of English, VNU University of Languages and International Studies,
Pham Van Dong, Cau Giay, Hanoi, Vietnam

²Faculty of Foreign Languages, Hai Phong University of Medicine and Pharmacy

Abstract: The common motivational methods we often apply are offering rewards or punishments to encourage learner autonomy by which students must try to gain or not to lose something like scores. More harmfully, students become grade-driven and confusedly consider grade the only purpose of the learning process. In this action research conducted with 22 C1-certificated students, we have tested Self-motivation method titled GIVE to encourage learners’ autonomy which then leads them to intrinsic achievements. This method’s reflection has based on *Questionnaires, Teaching logs, Grade and Case interviews*. The findings prove that GIVE is sustainable and continuous: when learners experience and enjoy the sweet of the intrinsic rewards, they find a non-stop motivation generated and gradually set up such mechanism as “bee-honey; work-money”.

Keywords: motivation, intrinsic, autonomy, grade-driven, self-motivation

PHỤ LỤC: BẢNG HỎI

1. Điểm số bài mini-speech của em
2. Em có tiếp thu quan điểm này không?
3. Em có thực hiện theo quan điểm này khi chuẩn bị bài thi thuyết trình cuối kì?
4. Thời gian em dành cho việc chuẩn bị
5. Từ kinh nghiệm học tập của bản thân em đồng ý/ không đồng ý với nội dung nào trong quan điểm nói trên?
6. Với quan điểm này, em hoàn thành nhiệm vụ với thái độ tự giác?
7. Với quan điểm này, em hoàn thành nhiệm vụ với ý thức về tính đa lợi ích của công việc?