

CÁC HOẠT ĐỘNG TẠO ĐỘNG LỰC CHO SINH VIÊN

Nguyễn Thị Thu 3 *

Tóm tắt: Có rất nhiều cách để tạo động lực cho người học. Trong phạm vi bài viết này, tôi đề cập đến 5 cách để tạo nội động lực. Cách thứ nhất là đánh thức mong muốn học tập bằng việc cho học trò biết giá trị thiết thực của mỗi bài học trước khi bắt đầu giảng dạy. Cách thứ hai là tạo động lực bằng kích hoạt thái độ làm việc nghiêm túc và tập trung 100%. Cách thứ ba là trò chuyện để thấu hiểu, đồng hành và dẫn dắt. Cách thứ tư là giúp người học thấu hiểu giá trị của Tháp học tập và chọn lựa cách học hiệu quả nhất. Cuối cùng, giáo viên cần yêu học trò của mình vô điều kiện, không phán xét tiêu cực, từ đó có thể giúp trò được tốt hơn.

Từ khóa: Động lực học tập, nội động lực, thái độ, thấu hiểu, tháp học tập.

Abstract: There are many strategies to motivate learners. In this article, I recommend 5 strategies to increase intrinsic motivation. The first one is to awaken their desire to study by explaining practical benefits each lesson can bring to learners. The second one is to activate learners' positive attitude and 100% responsibility toward studying by telling them inspiring stories. Besides, teachers should empathize, accompany and then lead their learners. Moreover, teachers should introduce The Learning Pyramid to learners and help them select the most effective learning procedures. Lastly, teachers should love their learners unconditionally so that students can feel respected and develop themselves more confidently.

Keywords: Motivation, intrinsic motivation, attitude, empathize, the Learning Pyramid.

Việc tạo động lực học tập cho người học luôn là chủ đề nhận được nhiều sự quan tâm nhất từ những người làm giáo dục. Có rất nhiều hoạt động có thể thực hiện để giúp người học hứng thú học tập hơn và học hiệu quả hơn. Mặc dù vậy, các hoạt động này được chia thành hai nhóm: nhóm tạo ngoại động lực và nhóm tạo nội động lực. Trò chơi, games, hát là để tạo ngoại động lực.

Trong bài viết này, tôi xin trình bày một số cách tiếp cận mới của mình, nhằm

thúc đẩy nội động lực nơi người học, giúp các em có được sự thích học bền vững hơn.

1. Tạo động lực bằng đánh thức mong muốn học tập

Trong cuốn sách *Think and Grow Rich - 13 nguyên tắc nghĩ giàu và làm giàu* của Napoleon Hill, ông có nói: “Mong muốn là điểm khởi đầu của mọi thành công”.

Tưởng tượng bạn đang muốn một con trâu leo lên dốc. Nếu cứ kéo bằng

* Trường ĐH KD&CN Hà Nội

sức của mình trong khi trâu không muốn đi lên thì việc đó sẽ mệt nhọc ra sao? Tuy nhiên, việc này sẽ vô cùng đơn giản nếu để một bó cỏ trên đầu dốc. Bó cỏ sẽ kích thích mong muốn đi lên dốc của con trâu. Giống như vậy, nếu người học không muốn học mà mình cứ nhắc, thúc, giục thì rất mệt mỏi. Thay vì đó, hãy nghĩ cách đánh thức mong muốn học của họ. Việc đánh thức mong muốn học tập này ở người học là yếu tố quan trọng nhất quyết định thành công của hoạt động học tập. Khi người học mong muốn học tốt thì sẽ luôn chủ động lắng nghe chăm chú, ghi chép cẩn thận, tương tác tích cực và hoàn thành xuất sắc các bài tập được giao. Thậm chí, họ sẽ có được tinh thần tự học cực tốt, mà chính cách tự học mới giúp người học thành công bền vững và vượt trội.

Vậy làm thế nào để đánh thức được mong muốn học tập? Nó nên bắt đầu từ tầm nhìn. Hãy vẽ cho người học viễn cảnh tuyệt vời mà họ có thể làm được sau khi học mỗi bài, mỗi phần, mỗi đơn vị bài học. Đồng thời, cũng nên khẳng định với họ rằng việc đó rất dễ đạt được, khi họ chú ý. Tôi luôn nói: “Phần này vô cùng thú vị. Nó khó với ai không nghe giảng, còn nếu như em chăm chú, thì em sẽ hiểu ngay và mọi sự rất dễ dàng”.

Tôi thường bắt đầu mỗi bài học với việc nói với sinh viên về mục tiêu bài học theo cách rất thực tế, gần gũi và bày tỏ sự tin tưởng em nào cũng sẽ làm được, nếu như chú ý. Ví dụ như khi dạy phần 1.3 giáo trình tiếng Anh Speakout, đó là phần giao tiếp nhận phòng tại khách sạn, tôi nói với các em: “Hôm nay chúng ta

sẽ học về một chủ đề vô cùng thú vị: làm thủ tục nhận phòng khách sạn ở nước ngoài. Bao nhiêu các em mong muốn mình được đi du lịch ở nước khác mà một mình mình có thể giải quyết xuất sắc mọi tình huống? Điều đó thật là đáng tự hào. Vậy hôm nay các em sẽ được trải nghiệm tình huống đó nhé. Các em sẽ cam kết học và hành nghiêm túc tình huống hôm nay chứ?” Và sau đó thì đa số các em đều vô cùng chăm chú lắng nghe và làm theo.

2. Tạo động lực bằng kể chuyện về thái độ làm việc

Để thay đổi người khác, chúng ta hay khuyên răn bạn nên thế này, nên thế kia. Tuy nhiên, một triết gia đã nói rằng “lời khuyên là thứ rẻ tiền nhất”. Vậy nên, thay vì khuyên răn, mình hãy kể chuyện. Đây là kỹ thuật được sử dụng rất phổ biến trong các buổi coaching huấn luyện về hành vi con người. Các câu chuyện với các cốt truyện, tình tiết, gợi hình ảnh, âm thanh và tạo cảm xúc và chính cảm xúc thúc đẩy hành vi một cách tự nguyện nhất. Câu chuyện vì thế cũng làm họ nhớ hơn để mỗi khi họ tái lại hành vi đó. Chỉ cần nhắc nhớ tên chuyện là đủ để họ được cảnh tỉnh rồi.

Câu chuyện đầu tiên tôi hay kể cho sinh viên của mình là chuyện về *thái độ làm việc*: trong một công ty nọ, có 3 nhân viên làm cùng một bộ phận: Hùng, Quân và Minh. Hôm nào họ cũng nhận được 5 việc cần giải quyết như nhau. Hùng làm việc mà như bị bắt phải làm, cau có, căng thẳng, làm như đối phó. Anh ấy thường không làm, chỉ làm khi có sếp đi qua và nếu làm thì cũng rất hời hợt. Vì vậy, sau mỗi ngày, Hùng chỉ hoàn thành 3

đến 4 việc thôi. Quân là người có trách nhiệm, sắp giao 5 việc, thì anh ấy kiểu gì cũng phải hoàn thành đủ 5 việc xong mới nghỉ. Nếu xong sớm thì ngồi chơi, nếu có được giao thêm việc gì thì anh ấy thường không thích, luôn nghĩ rằng đó không phải là việc của mình và mình có làm thêm cũng không được thêm tiền, nên không làm. Minh thì khác, luôn thể hiện thành tích 100%, nên vô cùng năng lượng. Anh luôn làm vượt trên cả sự mong đợi. Được giao 5 việc, anh luôn hào hứng, hạnh phúc, làm trong say mê và hoàn thành chúng một cách tốt nhất. Xong việc rồi, anh nghĩ cách để làm nó tốt hơn nữa, đến khi thành thạo mới thôi. Ai gặp khó chỗ nào, mà anh giúp được, là sẽ giúp luôn. Nếu xong sớm, anh luôn hỏi sếp có việc gì có thể làm thêm cho sếp không. Do đó, một ngày anh có thể hoàn thành công việc bằng hai, ba người khác.

Sau khi kể đến đây, tôi luôn hỏi sinh viên của mình: “Nếu em là sếp, sau ba tháng, em sẽ xử lý thế nào với họ?” Sinh viên liền nói: “Em sẽ đuổi người thứ nhất, giữ người thứ hai, nhưng chỉ cho làm nhân viên, còn sẽ thăng chức cho người thứ ba làm trưởng bộ phận”. Tôi liền khẳng định: “Đó chính xác là những gì đã xảy ra sau đó ở công ty này. Và các em ạ, câu chuyện này nhắc nhở chúng ta về 3 thái độ làm việc. Người thứ nhất mang thái độ của người làm giảm giá trị. Người thứ hai mang thái độ của người duy trì giá trị. Người thứ ba có thái độ làm gia tăng giá trị. Nó có giống với lúc các em phải giải quyết hoạt động học tập cô giao không? Cô giao thực hành hội

thoại với bạn 3 lần. Có cặp sẽ không làm hoặc chỉ làm cho có khi cô đến, còn khi cô đi thì thôi. Có cặp cô bảo làm thì làm 3 lần rồi bảo em xong rồi, dù vẫn còn khó khăn và ngắc ngứ. Có những cặp thì làm 3 lần thấy chưa tốt, làm tiếp, làm tiếp đến khi thành thực mới thôi. Vậy cho cô hỏi: Các em sẽ chọn mình giống cặp nào?” Và sau câu chuyện này, mỗi khi tôi giao hoạt động cho sinh viên, tôi luôn hỏi các em: “Sẽ làm việc như thế nào? Giảm giá trị, duy trì giá trị hay gia tăng giá trị?” Các em đều làm một cách rất tự nguyện và hăng hái, làm xong lại làm lại cho đến khi chắc thì thôi.

3. Tạo động lực bằng trò chuyện “thấu hiểu, đồng hành và dẫn dắt”

Trong lớp tôi luôn có phần trò chuyện giữa tôi và sinh viên. Khi trò chuyện với nhau, chúng tôi có thể chia sẻ với nhau những bài đã học được trong ngày hoặc trong tuần, hoặc những khó khăn của nhau. Buổi đầu, có sinh viên nói với tôi: “Em học tiếng Anh từ khi học lớp 3, đến giờ đã 9-10 năm, mà em chẳng biết gì, cô ạ”. Tôi liền nói: “Ừ, cô hiểu. Chắc nhiều bạn cũng đang có suy nghĩ như em. Vậy theo em, đó là do đâu?” Em nói: “Em không biết. Có thể do thầy cô dạy không tốt”. Một số em cũng cho hay: “Em nghĩ là tại em lười, cô ạ”. Tôi cứ trò chuyện và gợi mở: “Tuyệt vời. Em tìm được lý do then chốt đấy. Em lười cái gì?” Sinh viên nói: “Em lười học từ mới, lười làm bài tập hay lười thực hành?”, rồi tiếp: “Vậy à, thế giờ em có muốn mình có kết quả tốt hơn không? Theo em, em sẽ làm như thế nào?” Sinh viên: “Học ạ”. Tôi nói: “Quá xuất sắc. Đúng rồi. Chỉ

khi mình làm khác mình mới có kết quả khác, còn nếu làm như cũ thì lại được kết quả cũ thôi. Mỗi kiến thức đầu tiên, từ vựng đầu tiên đều là những nền móng để mình xây nhà thể hiện khả năng ngoại ngữ của mình. Và rất may mắn, ở trường mình các cô dạy theo đúng kiểu học gì thi nấy. Sau mỗi buổi học, cô sẽ ghi rõ phần cô dạy, phần bài tập về nhà và buổi sau cô sẽ kiểm tra đúng như vậy. Các em sẽ cam kết làm 100% chứ?” Và như vậy, tôi nhận được sự đồng thuận lớn từ các em sinh viên.

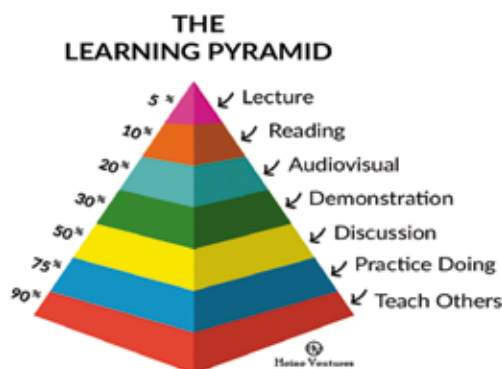
4. Tạo động lực bằng cho người học biết về “tháp học tập”

Từ trước đến nay, đa số hoạt động học tập diễn ra theo hướng: thầy giảng, trò nghe. Thấy trò nghe chăm chú, các thầy cô đã nghĩ rằng trò đã nắm được bài. Tuy nhiên, thực tế là một tuần sau, hỏi, có khi chính những trò đó có thể vẫn không nhớ và có những thầy cô nói “cái này cô đã giảng tuần trước rồi mà, sao

lại không nhớ thế?” Sự thật là cả thầy và trò đều chưa nắm được chắc chắn về *tháp học tập* hay hiệu quả học của các hoạt động khác nhau. Vậy nên, thay vì sử dụng cách dạy học có kết quả tốt nhất, chúng ta lại đang sử dụng cách dạy mang lại hiệu quả ít nhất.

Nhìn vào tháp học tập (kết quả nghiên cứu của Viện Nghiên cứu giáo dục Mỹ), ta thấy nếu chỉ học thông qua nghe giảng, thì chỉ có hiệu quả 5%, nên học được rất ít. Vậy nên các thầy, cô cần giảm việc chỉ giảng giải, mà cần áp dụng các hoạt động khác theo tháp học tập này để tăng hiệu quả lên cho người học. Ví dụ như:

a. Dành thời gian cho người học tự đọc đề bài, đọc bài đọc và làm bài (hiệu quả 10%). Nếu người học chưa đủ hiểu, thì cho đọc nhóm với nhau, cùng thảo luận với nhau để hiểu nghĩa của bài (hiệu quả 50%). Tiếp là cho các em đứng dậy trình bày cách hiểu của mình (30%).



b. Sau khi thầy, cô hướng dẫn, hãy để các em thực hành với nhau nhiều lần hoặc đối cặp. Nói rõ mục tiêu là các em cần luyện tập tới khi thành thạo, tự nhiên, không cần nhìn giấy (75%).

c. Sau khi thầy, cô chữa bài, lại để các em dạy lại cho nhau nghe những gì

đã lĩnh hội (90%).

Cứ theo đó, các em luôn luôn bận rộn làm việc và tăng trưởng.

Cũng lưu ý, theo cách này, cần sắp xếp các bạn giỏi ngồi cùng với các bạn có sức học đuối hơn, như vậy thì các em yếu kém thấy thử thách thầy, cô đưa ra là

để thực hiện, các em ấy sẽ có thêm động lực để hoàn thành nhiệm vụ.

5. Tạo động lực bằng tình yêu thương vô điều kiện

Ngày trước tôi thường có cảm xúc rất khó chịu với những người học còn lười, còn kém hoặc những em có hành vi không đúng mực. Tuy nhiên, với sự hiểu biết lớn hơn, tôi hiểu rằng những em đó là người tôi cần giúp đỡ nhiều hơn nữa. Tôi cần cảm ơn các em đó, vì các em ấy có mặt ở đây để dạy tôi về cách xử sự đúng hơn, kiên nhẫn hơn, yêu thương ghi nhận hơn, nhẹ nhàng hơn, khích lệ hơn. Và khi đó, từng ánh mắt nét mặt của tôi với các em cũng được thả lỏng, từng lời nói của tôi cũng chan hòa và các em dễ làm theo yêu cầu của tôi hơn. Mỗi khi có hoạt động nào, tôi sẽ gọi những em còn kém lên để tôi giúp. Tôi luôn nói: “Em cứ lên đi, không biết chỗ nào, cô sẽ giúp. Em sẽ làm được mà. Em làm xong là cô cho điểm luôn”. Sau đó, điều kỳ diệu luôn đến. Tôi hướng dẫn một em đó thôi, nhưng tất cả các em khác đều học được

theo cách căn kẽ và thấu đáo. Và khi em ấy làm tốt, thì bạn nào trong lớp cũng sẽ làm được.

Khi em nào làm được việc gì, dù một chút thôi, tôi đều ghi nhận và khen ngợi. “Wow”, “Em tuyệt lắm!” và “Cô chúc mừng em!” là những câu tôi thường xuyên sử dụng trong lớp. Có những em đến lớp ngủ gục xuống bàn, tôi không nặng lời, chỉ hỏi: “Em à, chắc đêm qua ngủ chưa đủ, đúng không? Em có cần ra ngoài rửa mặt hay chạy cầu thang một vài vòng không?” Sau đó em lại lấy lại tinh thần và học tập trung hơn.

Tóm lại, năm nay tôi đã áp dụng 5 cách trên và tôi thấy mỗi ngày đến trường làm việc của tôi là một ngày vui. Tôi yêu hoạt động giảng dạy của mình và tôi thấy các em sinh viên của tôi đều đang có kết quả học tập tốt lên rất nhiều và luôn có sự vui vẻ, nỗ lực trong giờ học. Tôi xin chia sẻ cùng các thầy, cô để mỗi thầy, cô đều là người thầy hạnh phúc, mang đến những trò hạnh phúc và mái trường hạnh phúc./.

Tài liệu tham khảo

1. Frances Eales, Steve Oakes. *Speakout* (Giáo trình). NXB: Pearson.
2. Napoleon Hills. *Think and Grow Rich - 13 nguyên tắc nghĩ giàu và làm giàu*. NXB: Thái Hà Book.
3. <http://gcv.edu.vn/nghe-thuat-ke-chuyen-trong-coaching/>
4. <https://www.youtube.com/watch?v=9IspB-iwS0o>
5. <https://www.educationcorner.com/the-learning-pyramid.html>
6. <https://www.youtube.com/watch?v=kmG9V0yTmww&t=49s>