Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Nghiên cứu Nước ngoài, Tập 30, Số 3 (2014) 47-52

Yếu tố cá nhân và hiệu quả làm việc hợp tác trong học tập

Nguyễn Thị Thắng*

Bộ môn Tâm lý – Giáo dục, Trường Đại học Ngoại ngữ, ĐHQGHN,
Phạm Văn Đồng, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

Nhận bài ngày 11 tháng 3 năm 2014
Chỉnh sửa ngày 16 tháng 8 năm 2014; Chấp nhận đăng ngày 4 tháng 9 năm 2014

Tóm tắt: Sự thành công của dạy học thông qua làm việc hợp tác phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó có những yếu tố mang tính cá nhân như: Vốn hiểu biết, Kinh nghiệm làm việc nhóm; Thái độ và Động cơ thúc đẩy làm việc hợp tác của người học. Kết quả khảo sát thực nghiệm trên sinh viên Trường Đại học Tổng hợp Koblenz-Landau (Cộng hòa Liên bang Đức) và sinh viên Trường Đại học Ngoại ngữ, ĐHQG Hà Nội đã kiểm nghiệm điều đó.

Từ khóa: Làm việc hợp tác, học tập hợp tác, thái độ làm việc hợp tác, động cơ làm việc hợp tác, sự thành công trong học tập hợp tác, kiến thức và kinh nghiệm làm việc hợp tác. yếu tố cá nhân.

1. Đặt vấn đề

Nhằm đáp ứng những yêu cầu, mục tiêu đào tạo theo phương thức đào tạo tín chỉ ở bậc đại học (ĐH), hiện nay rất nhiều phương pháp dạy học (PPDH) phát huy tích cực, sáng tạo nhận thức của người học đã được áp dụng ở các trường đại học. Một trong những PPDH tích cực được vận dụng là PPDH thông qua làm việc hợp tác. Chúng ta thường hay nói tới những ưu điểm của PPDH này, nhưng làm thế nào để phát huy được tối đa những ưu điểm đó của PPDH thông qua làm việc hợp tác lại chưa được đề cập tới một cách bài bản ở nhà trường Việt Nam nói chung và bậc ĐH nói riêng. Trên thế giới, đặc biệt ở Mỹ và các nước Tây Âu có khá nhiều nghiên cứu tìm hiểu những yếu tố ảnh hưởng đến tính hiệu quả của PPDH thông qua làm việc hợp tác, như Johnson & Johnson [1], Slavin, R.E [2], Röhr, M [3], Huber, A. [4], Thắng, N.T [5],... Các nghiên cứu cho thấy sự thành công của dạy học hợp tác luôn gắn kết với những điều kiện (yếu tố) nhất định. Slavin [2] chứng minh rằng học tập hợp tác chỉ thành công khi đáp ứng được những điều kiện nhất định sau: (1) Học đòi hỏi sự nỗ lực cá nhân và học tập được đo trên sản phẩm cá nhân. (2) Kết quả học tập được đo trong điều kiện cạnh tranh. (3) Kế hoạch giảng dạy được xây dựng dựa trên nhiều loại nhiệm vụ học tập khác nhau. (4) Thái độ đối với sự hợp tác. (5) Sự khác biệt đáng kể ở người học qua các kỹ năng xã hội có sẵn. Hay Johnson & Johnson [1] chỉ ra rằng sự thành công của nhóm phụ thuộc vào năm yếu tố cơ bản như là điều kiện tiên quyết, các yếu tố này tạo nên cốt lõi của học tập hợp tác và đồng thời cũng là các tiêu chí đảm bảo chất lượng: (1)

* ĐT.: 84-936775969
Email: ntthang1010@gmail.com

Yếu tố đầu tiên và quan trọng nhất là sự phụ thuộc tích cực; (2) Yếu tố cơ bản thứ hai là sự tương tác, hỗ trợ lẫn nhau (face to face); (3) Yếu tố thứ ba là trách nhiệm cá nhân và trách nhiệm nhóm; (4) Một điều kiện tiên quyết của việc hợp tác là nhóm kỹ năng giao tiếp; (5) Yếu tố thứ năm đảm bảo học tập hợp tác thành công là đánh giá trong nhóm…Tác giả Nguyễn Thị Thắng đã phát triển mô hình các yếu tố tiên quyết đảm bảo học tập hợp tác trong nhóm thành công trong [5]. Cụ thể là, sự thành công trong học tập hợp tác phụ thuộc vào: các *yếu tố cá nhân*: Kiến thức và kinh nghiệm làm việc nhóm; Thái độ và Động cơ thúc đẩy làm việc hợp tác và các *yếu tố thuộc về phương pháp*: Xác định nhiệm vụ của nhóm; Sự phối hợp các nhiệm vụ nhóm; Mục tiêu làm việc rõ ràng; Sự giao tiếp trong nhóm; Trách nhiệm cá nhân và trách nhiệm nhóm; Sự phụ thuộc tích cực trong nhóm; Sự hỗ trợ và đánh giá trong nhóm.

Trong phạm vi bài viết này, chúng tôi đề cập tới những yếu tố mang tính cá nhân ảnh hưởng tới sự thành công trong quá trình hợp tác học tập của sinh viên. Đây là những yếu tố tối cần thiết, cần được xem xét trước tiên khi cá nhân tham gia vào hoạt động hợp tác.

2. Các yếu tố cá nhân ảnh hưởng tới hiệu quả làm việc hợp tác trong học tập

Sự thành công trong học tập hợp tác bị ràng buộc bởi nhiều yếu tố thuộc về cá nhân và thuộc về phương pháp. Sự thành công này trước tiên xuất phát từ các yếu tố nền tảng của cá nhân:

+ Vốn hiểu biết và kinh nghiệm làm việc nhóm của người học

Kinh nghiệm và vốn kiến thức về làm việc nhóm có một vai trò quan trọng trong việc tiếp thu, tích lũy kiến thức của mỗi cá nhân thông qua hoạt động hợp tác với cá nhân khác. Nó tạo điều kiện cho việc tiến hành hoạt động hợp tác được dễ dàng hơn. Theo Jonassen và Grabowski [6], những kinh nghiệm mà người học có được trước khi tiến hành hoạt động học tập dưới một hình thức nào đó là một trong những chỉ số quan trọng dẫn đến hiệu quả của hoạt động học tập. Người học càng có nhiều kinh nghiệm và vốn kiến thức về làm việc nhóm thì càng ít phải hỗ trợ họ trong quá trình tổ chức hoạt động học. Friedrich [7] cho rằng, yếu tố đầu tiên phân biệt các chuyên gia với một người mới vào nghề là vốn kiến thức phong phú của họ. Người biết càng nhiều học càng nhanh. Theo Friedrich [7], khi được yêu cầu áp dụng những cái mới trong những tình huống mới thì người có vốn hiểu biết, kinh nghiệm nhiều hơn có khả năng thực hiện hiệu quả hơn so với những người có vốn tri thức và kinh nghiệm ít hơn.

Trong những tình huống học tập hợp tác, vốn hiểu biết và kinh nghiệm về làm việc nhóm càng đóng một vai trò quan trọng hơn khi người dạy phải thực hiện sự trợ giúp người học về cách thức hoạt động hợp tác trong học tập.

+ Thái độ, quan điểm của người học về hình thức làm việc hợp tác trong học tập

Không thể có một tình huống định sẵn hay một môi trường học tập thú vị có thể thúc đẩy người học hợp tác làm việc với nhau một cách tự động mà điều đó chỉ xảy ra khi người học có một thái độ, quan điểm tích cực đối với sự hợp tác với người khác trong hoạt động, khi họ thấy được những cái lợi mà sự hợp tác với người khác có thể đem lại (Slavin, [8], Röhr, M [3], Deutsch [9] cũng chỉ ra điều này trong những tác phẩm của mình, ông luôn nhấn mạnh việc một cá nhân lựa chọn hợp tác với người khác khi anh ta thấy đó là cách tốt nhất giúp anh ta

đạt được mục đích. Và đấy cũng chính là động lực thúc đẩy anh ta hành động hợp tác. Theo Johnson & Johnson [10] và Flowers [11], các dạng học tập hợp tác khích lệ thái độ và quan điểm tích cực của người học đối với PPDH này, người học tin rằng họ đã học được nhiều hơn và hiệu quả hơn. Người học tham gia tích cực trong quá trình học với những khát vọng, những mong đợi, sự tự tin và thành thạo về kỹ năng và kiến thức.

+ Động cơ thúc đẩy người học làm việc hợp tác

Để làm việc hợp tác hiệu quả, mỗi người học phải nhận thấy trách nhiệm đối với kết quả của nhóm làm việc và phải có động cơ thúc đẩy tham gia vào quá trình hợp tác làm việc với người khác. Làm việc hợp tác được thúc đẩy bởi những yếu tố bên trong như những nhu cầu của người học và yếu tố bên ngoài như những đòi hỏi khêu gợi, kích thích hành vi, thái độ hợp tác với người khác làm việc. Nhóm làm việc hợp tác thành công chỉ khi mỗi thành viên của nhóm đạt được mục tiêu của mình. Đó chính là một yếu tố thúc đẩy tất cả các thành viên nhóm hỗ trợ lẫn nhau và mang lại hiệu quả học tập mong muốn.

Sự bận rộn với nhiệm vụ và sự hứng thú làm việc với người khác có thể thúc đẩy, khuyến khích người học khá cao. Động cơ cùng nhau làm việc thực sự được thúc đẩy khi nhiệm vụ của nhóm cũng như của mỗi thành viên có thể hoàn thành được, thông qua mối quan hệ tích cực giữa các thành viên nhóm (Huber [12]; Renkl & Mandl, [13]). Artzt và Newman [14] đã nhấn mạnh: “Có nhiều lý do thúc đẩy người học hợp tác trong học tập.

Quan trọng nhất là các ưu đãi và phần thưởng tạo nên các động lực bên trong để học tập hợp tác. Các khía cạnh xã hội của các nhóm tạo nên sự hấp dẫn đối với người học. Họ thấy rằng học tập với nhau là niềm vui và là một phần của nhóm và khá thú vị ... Có một cảm giác thực sự hài lòng trong học tập trong kết quả đạt được, và trong giải quyết các vấn đề với nhau. Học tập hợp tác thực sự khá là bổ ích ".

Theo, Slavin [8], sự tranh đua giữa các nhóm cũng là một phương tiện thúc đẩy người học. Kết quả thực nghiệm của Slavin [8] chỉ ra rằng sự tranh đua giữa các nhóm có những ảnh hưởng tích cực tới hiệu quả học tập của người học.

3. Kết quả nghiên cứu

Để kiểm chứng những khẳng định của các nhà nghiên cứu giáo dục về ảnh hưởng của các yếu tố mang tính cá nhân ảnh hưởng tới hiệu quả của PPDH hợp tác, chúng tôi đã khảo sát trên 105 sinh viên của trường ĐH Tổng hợp Koblenz - Landau, CHLB Đức và 165 sinh viên trường ĐH Ngoại ngữ, ĐHQG Hà Nội.

Theo lý thuyết thống kê phân tích, giá trị về các yếu tố ảnh hưởng tới hiệu quả và giá trị về hiệu quả làm việc hợp tác được phân hạng và ở đây tồn tại hai mẫu nghiên cứu độc lập với nhau, nên các test đo phi tham số: Kendall - τ (tàu) kiểm chứng mối tương quan giữa các yếu tố; z – Test (cho hai mẫu độc lập) được sử dụng để kiểm chứng sự khác biệt trong mối liên quan, và U- Test (Mann Whitney) kiểm chứng sự khác biệt về giá trị trung bình. Kết quả được đảm bảo ở một mức độ ý nghĩa của 5%. Xác suất sai số là rất nhỏ (Bortz [15] và Leonhart [16]).

Dưới đây là kết quả thu được sau khi chúng tôi xử lý các số liệu bằng chương trình SPSS với các test đo phù hợp.

Bảng 1. Hệ số tương quan giữa các yếu tố cá nhân và sự thành công trong làm việc hợp tác của sinh viên

	Hệ số tương quan (τ)		Sự dao động- z của mối tương quan		Giá trị -Z
	SV Đức	*SV VN*	*SV Đức*	*SV VN*	
Vốn hiểu biết và kinh nghiệm làm việc nhóm	0.260 **	0.771 **	0.266	1,02	- *8.98****
Thái độ, quan điểm về làm việc hợp tác	0.293 **	0.706 **	0.299	0.887	- *7.00****
Động cơ của người học làm việc hợp tác	0.445 **	0.464 **	0.478	0,504	- 0.31

(** p< 0.01; *** Giá trị Z nằm ngoài khoảng ± 1.96)

Kết quả ở bảng 1 cho thấy, hiệu quả làm việc hợp tác của sinh viên Đức và Việt Nam đều phụ thuộc vào cả ba yếu tố cá nhân (vốn hiểu biết, thái độ và động cơ). Đây là mối tương quan tích cực, (τ > 0 với giá trị p< 0.01), sinh viên càng có nhiều vốn hiểu biết, kinh nghiệm làm việc nhóm, thái độ càng tích cực và động cơ thúc đẩy làm việc hợp tác càng cao thì hiệu quả làm việc hợp tác càng cao. Các mối tương quan này ở sinh viên Việt Nam khá cao (τ: 0.771 , 0.706 và 0.464). Điều này lý giải rằng cả 3 yếu tố cá nhân đều có ảnh hưởng rất lớn đến sự thành công trong học tập hợp tác của sinh viên ĐHNN-ĐHQG Hà Nội. Đặc biệt, số liệu phân tích cho thấy vốn kiến thức của sinh viên về làm việc nhóm có ảnh hưởng lớn nhất tới sự thành công trong học tập hợp tác của họ so với hai yếu tố cá nhân còn lại (thái độ và động cơ).

Đồng thời, bảng phân tích số liệu 1 cũng phác họa sự biến đổi Z - của các mối tương quan giữa các yếu tố mang tính cá nhân và hiệu quả học tập hợp tác của sinh viên trường ĐH tổng hợp Koblenz – Landau và sinh viên trường ĐHNN – ĐHQG Hà Nội. Mối tương quan này của sinh viên hai nước không tương đồng nhau. Hiệu quả làm việc hợp tác của cả sinh viên Đức và Việt Nam phụ thuộc vào các yếu tố cá nhân ở những mức độ khác nhau và sự phụ thuộc của hiệu quả làm việc hợp tác vào mỗi yếu tố cá nhân ở sinh viên Đức và sinh viên Việt Nam cũng khác nhau. Kết quả phân tích cho thấy có sự khác biệt rất lớn về mức độ ảnh hưởng của hai yếu tố: vốn kiến thức, kinh nghiệm làm việc nhóm và thái độ đối với làm việc hợp tác của sinh viên hai trường đại học đến hiệu quả học tập hợp tác trong nhóm của họ (với lần lượt các giá trị z – Wert = - 8.98 và -7.0; các giá trị này đều nằm ngoài khoảng ± 1,96). Đồng thời bảng phân tích số liệu cũng chứng minh rằng không có sự khác biệt về hệ số tương quan giữa động cơ của người học và hiệu quả học tập hợp tác của sinh viên hai trường đại học (giá trị z = - 0.31, nằm trong khoảng ± 1,96).

Bảng 2. Sự khác biệt giữa các yếu tố cá nhân của sinh viên hai nước trong làm việc hợp tác

	M (SD)		***Giá trị Z***
	SV Đức	*SV VN*	
Vốn hiểu biết và kinh nghiệm làm việc nhóm	1.76 *(0.42)*	1.98 *(0.59)*	- 4.26 **
Thái độ, quan điểm về làm việc hợp tác	1.98 *(0.59)*	1.75 *(0.53)*	- 4.97**
Động cơ của người học làm việc hợp tác	2.01 *(0.57)*	1.86 *(0.50)*	- 3.58**

(** p< 0.01)

Kết quả phân tích của U – Test (phân tích các trị số trung bình) chứng minh sự khác biệt trong đánh giá của sinh viên hai trường đại học về các yếu tố mang tính cá nhân mà họ đã thực hiện trong quá trình học tập hợp tác.

Các giá trị trong bảng 2 cho thấy tất cả các yếu tố mang tính cá nhân của sinh viên đại học tổng hợp Koblenz – Landau và của sinh viên ĐHNN - ĐHQG Hà Nội đều được đánh giá là khá tốt với các giá trị trung bình nằm trong khoảng: $1.76 \leq MD_{Đức} \leq 2.01$ và $1.75 \leq M_{VN} \leq 1.98$. Các giá trị này đều nhỏ hơn điểm giữa của các mức độ đánh giá (2.5).

Có một sự khác biệt trong sự đánh giá của sinh viên hai trường đại học về vốn kiến thức và kinh nghiệm làm việc nhóm của họ ($z = -4.26$; $p < 0{,}01$). Sự đánh giá này rất phù hợp với thực tế chúng tôi đã trải nghiệm trong quá trình làm việc cùng sinh viên hai trường đại học. Kết quả thu được từ phép đo này cho phép đi đến kết luận sau: vốn kiến thức và kinh nghiệm làm việc nhóm của sinh viên ĐHNN - ĐHQG Hà Nội ít hơn so với vốn kiến thức và kinh nghiệm làm việc nhóm của sinh viên đại học tổng hợp Koblenz – Landau. Về thái độ và động cơ đối với hình thức học tập hợp tác, giữa sinh viên ĐHNN - ĐHQG Hà Nội và sinh viên đại học tổng hợp Koblenz – Landau cũng có sự khác nhau (với các giá trị $z = -4.97$ và $z = -3.58$; $p < 0.01$). Kết quả phân tích số liệu cho phép khẳng định: sinh viên ĐHNN - ĐHQG Hà Nội có thái độ và động cơ làm việc hợp tác cao hơn so với sinh viên trường đại học tổng hợp Koblenz – Landau. Những sự khác biệt này cũng dễ lý giải bằng thực tế. Trong quá trình sống, làm việc và học tập, sinh viên đại học tổng hợp Koblenz – Landau nói riêng, sinh viên Đức nói chung đã quá quen với hình thức học tập và làm việc hợp tác và điều này thể hiện ra bởi hành vi và thái độ của họ.

4. Kết luận

Phương pháp dạy học thông qua làm việc hợp tác đã và đang được áp dụng ở các trường đại học nói chung, ở Trường Đại học Ngoại ngữ, ĐHQG Hà Nội nói riêng là điều cần thiết và rất đáng phát huy nhằm góp phần nâng cao năng lực và khả năng tích cực, độc lập cho sinh viên. Song để vận dụng hiệu quả PPDH này, cả người dạy và người học cần lưu ý đến những yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả của quá trình học tập thông qua làm việc hợp tác, trong đó có những yếu tố mang tính cá nhân. Đặc biệt chúng ta - các giảng viên với tư cách là người tổ chức, quản lý và nhà tư vấn quá trình dạy và học cần:

+ Nâng cao vốn kiến thức và có hiểu biết sâu bản chất, cấu trúc cũng như phương thức tiến hành các PPDH tích cực nói chung và PPDH thông qua làm việc hợp tác nói riêng.

+ Có biện pháp cụ thể để khuyến khích và thúc đẩy người học khi áp dụng PPDH này, như cung cấp cho người học kiến thức về phương pháp làm việc, đánh giá khách quan và khen thưởng sự nỗ lực của mỗi người học trong quá trình làm việc hợp tác.

Tài liệu tham khảo

[1] Johnson, D.W & Johnson, R.T. (1994). Learning Together and Alone. Needham Heights, MA.Allyn and Bacon.

[2] Slavin, R.E. (1983). Cooperative Learning : Theory, Research and Practice. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

[3] Röhr, M. (1995). Kooperatives Lernen im Mathematikunterricht der Primastufe: Entwicklung und Evaluation eines fachdidaktishen Konzepts zur Förderung der Kooperationsfähigkeit von Schülern. Deutscher Universität Verlag GmbH, Wiesbaden.

[4] Huber, A. (1999). Bedingungen effektiven Lernens in kleingruppen unter besonderer

Berücksichtigung der Rolle von Lernskipten. Schwangau: Huber.

[5] Thắng, N.T. (2007). Voraussetzungen für den Arbeitserfolg beim kooperativen Lernen an der Universitäten in Deutschland und Vietnam. Logos Verlag Berlin.

[6] Jonassen, D.H. & Grabowski, B.L. (1993). Handbook of Individual Differences, Learning and Instruction. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

[7] Friedrich, H.F. (1994). Training and Transfer reduktiv-orgnisierender Strategien für das Lernen mit Texten. Münster: Aschendorff.

[8] Slavin, R.E. (1983). "When does cooperative learning insrease student achievement?" Psychological Bulletin.

[9] Deutsch, M. (1962). Cooperation and Trust: SomeTheoretical Notes. Nebraska Symposium on Motivation.

[10] Johnson, D.W & Johnson, R.T. (1990). Circles of learning Cooperation in Classroom. Edina, MN: Interaction Book Company.

[11] Flowers, J.L. (1987). Effects of the problem solving approach on achievement retention, and attitudes of vocational agriculture students in Illinois. (Doctoral dissertation, University of Illinois at Urbana – Champaing, 1986)

[12] Huber, G. L,. (1987). Kooperatives Lernen: Theoretische und Praktische Herausforderungen für die Pädagogische Psychologie. Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und pädagogische Psychologie, 19.

[13] Renkl, A., Mandl, H., (1995): Kooperatives Lernen: Die Frage nach dem Notwendigen und dem Ersetzbaren. Unterrichtswissenschaft, 23, 4.

[14] Artzt,A.F., Newman, C.M. (1990). How to Use Cooperative Learning in the Mathematics Class. Reston – Virginia.

[15] Bortz, J. (1999). Statistik für Sozialwissenschaftler. Berlin: Springer.

[16] Leonhart, R. (2004). Lehrbuch Statistik. Einstieg und Vertiefung. Verlag Hans Huber, Bern.

Individual Factors and the Efficiency of Cooperative Work in Learning and Teaching

Nguyễn Thị Thắng

Division of Psychology and Pedagogy, VNU University of Languages and International Studies, Phạm Văn Đồng, Cầu Giấy, Hanoi, Vietnam

Abstract: Success in teaching and learning by cooperative work results from many factors in which individual factors such as knowledge and experience in cooperative work, attitudes and motive to cooperative work are counted. Research on Students at University of Koblenz-Landau, Germany and students at University of International Studies and Foreign Languages, Vietnam National University, Hanoi has proved it.

Keywords: Cooperative work, cooperative learning, attitudes to cooperative work, motive to cooperative work, efficiency of cooperative work, knowledge and experience in cooperative work, individual factors.