

VÀI NÉT VỀ ĐỘNG CƠ GIẢNG DẠY CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN - ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI

Nguyễn Văn Lượ

Trường đại học Khoa học xã hội & Nhân văn - Đại học Quốc gia Hà Nội.

Đặt vấn đề

Giảng viên (GV) là lực lượng quan trọng trong hệ thống giáo dục đại học, là một trong những yếu tố quyết định chất lượng đào tạo. Vì vậy, xây dựng đội ngũ GV là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của các nhà trường. Có nhiều vấn đề cần quan tâm trong việc xây dựng đội ngũ GV, trong đó có việc xây dựng động cơ giảng dạy của họ.

Động cơ hoạt động là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp và có tính chất quyết định đến cường độ và hiệu suất làm việc của mỗi chủ thể. Đối với GV đại học, xuất phát từ những động cơ khác nhau sẽ qui định chiều hướng và động lực cho những hoạt động đa dạng của họ. Số liệu thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo gần đây cho thấy, số lượng GV chuyển khỏi ngành giáo dục có chiều hướng gia tăng. Sự chuyển nghề không hẳn chỉ vì lý do kinh tế mà còn vì nhiều lý do khác nữa. Đây là một dấu hiệu cho thấy, động cơ giảng dạy của một bộ phận không nhỏ GV không có điều kiện được thỏa mãn. Vì vậy, việc quan tâm nghiên cứu động cơ giảng dạy của GV nói chung, GV ở Trường đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn (ĐH KHXH & NV) nói riêng là một việc làm có ý nghĩa.

Nghiên cứu này nhằm chỉ ra hoạt động giảng dạy của GV trường ĐH KHXH & NV hiện nay đang hướng tới những động cơ nào, động cơ nào giữ vai trò nổi trội, cũng như chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng đến động cơ giảng dạy của họ để từ đó đề xuất các biện pháp nhằm tạo động lực cho GV làm việc có hiệu quả hơn.

Phương pháp nghiên cứu, khách thể nghiên cứu và tiêu chí đánh giá

Phương pháp chính được sử dụng trong nghiên cứu này là điều tra bằng bảng hỏi và phỏng vấn sâu.

Tổng số mẫu nghiên cứu là 98 GV trường ĐH KHXH & NV Đại học Quốc gia Hà Nội, trong đó, mẫu khảo sát định lượng là 80 GV, mẫu khảo sát định tính là 18 GV. Thời gian khảo sát được tiến hành vào năm 2011.

Mẫu khảo sát định lượng được phân bố theo bảng dưới đây:

Bảng 1: Đặc điểm mẫu khách thể nghiên cứu

TT	Tiêu chí		Số lượng	%
1	Giới tính	Nam	30	37,5
		Nữ	50	62,5
2	Tuổi	Dưới 40 tuổi	62	77,5
		Từ 40 tuổi trở lên	18	22,5
3	Thâm niên công tác	Dưới 15 năm	66	82,5
		Từ 15 năm trở lên	14	17,5
4	Học vị	Cử nhân, thạc sỹ	60	75,0
		Tiến sĩ	20	25,0

Về các tiêu chí đánh giá:

Động cơ giảng dạy của GV được đo đạc thông qua các chỉ báo sau đây:

- (1) Mặt nhận thức (khía cạnh nội dung của động cơ);
- (2) Mặt xúc cảm - tình cảm (khía cạnh chiều hướng của động cơ giảng dạy);
- (3) Mặt hành vi (khía cạnh lực trong động cơ giảng dạy).

Hoạt động giảng dạy của GV được xác định với bốn dạng động cơ nổi bật đó là:

- Động cơ tự khẳng định bản thân;
- Động cơ vì người học;
- Động cơ kinh tế/thu nhập;
- Động cơ nghề nghiệp.

Mỗi dạng động cơ của GV được biểu hiện ở ba mặt: Nhận thức, xúc cảm tình cảm và hành vi.

Kết quả nghiên cứu

1. Các dạng động cơ giảng dạy của GV

Hoạt động giảng dạy của GV được thúc đẩy bởi nhiều động cơ khác nhau, tuy nhiên, trong mỗi thời điểm đều có động cơ chiếm ưu thế (nổi trội) so với các động cơ khác. Câu hỏi đặt ra là, hoạt động giảng dạy của GV trường ĐH KHXH & NV được thúc đẩy bởi những động cơ nào và động cơ nào là động cơ chiếm ưu thế (nổi trội) so với các động cơ khác? Số liệu ở bảng 2 cung cấp cho chúng ta bức tranh tổng thể về vấn đề này.

Bảng 2: Các dạng động cơ trong hoạt động giảng dạy của GV

Dạng động cơ	Nhân thức	Xúc cảm	Hành vi	ĐTB	Độ lệch chuẩn	Thứ tự
1. Động cơ tự khẳng định bản thân (M1)	3,41	4,08	4,09	3,86	0,51	3
2. Động cơ vì sự phát triển của người học (M2)	3,81	4,21	4,17	4,07	0,31	1
3. Động cơ kinh tế/thu nhập (M3)	2,26	2,75	2,41	2,47	0,44	4
4. Động cơ nghề nghiệp (M4)	4,06	3,96	4,05	4,02	0,33	2

Ghi chú: Điểm trung bình (ĐTB) được tính theo thang điểm từ 1 - 5, trong đó thấp nhất là 1, cao nhất là 5

Số liệu ở bảng 2 cho thấy, hoạt động giảng dạy của GV được thúc đẩy bởi động cơ tự khẳng định bản thân, động cơ kinh tế/thu nhập, động cơ vì sự phát triển của người học và động cơ nghề nghiệp. Trong số các dạng động cơ thúc đẩy hoạt động giảng dạy của GV thì động cơ “*vì sự phát triển của người học*” là động cơ nổi trội so với các dạng động cơ khác (ĐTB = 4,07, xếp vị trí số 1). Điều này cho thấy, GV đã xác định việc giảng dạy vì người học là chủ yếu, trong đó việc trang bị tri thức, kỹ năng, thái độ nghề nghiệp là ưu tiên hàng đầu trong hoạt động giảng dạy của mình. Các kết quả phỏng vấn sâu về mục đích chủ yếu mà GV hướng tới trong giảng dạy cũng cho kết quả tương tự. Đa số các GV đều cho rằng, mục đích quan trọng nhất mà họ hướng tới là vì sinh viên, chẳng hạn như: “*Giúp người học có kiến thức, kỹ năng phù hợp đáp ứng yêu cầu của công việc sau này*” [GV nam, 36 tuổi]; “*Truyền đạt lại kiến thức và kinh nghiệm nghiên cứu cho sinh viên theo cách thiết thực và rõ ràng nhất*” [GV nữ, 27 tuổi]; “*Giúp người học có kỹ năng giải quyết các vấn đề cụ thể trong công việc và cuộc sống*” [GV nam, 45 tuổi]...

Động cơ ít có sức thúc đẩy hoạt động giảng dạy của GV hướng tới đó là "động cơ kinh tế/thu nhập" (ĐTB = 2,47, xếp vị trí thứ 4). Theo chúng tôi, sở dĩ động cơ này ít có sức mạnh với GV vì hai lý do:

Thứ nhất, đa số GV lựa chọn trở thành GV là vì niềm đam mê, sự yêu thích và niềm vui gắn bó với nghề chứ không phải vì mục tiêu thu nhập là chính, chẳng hạn như quan niệm sau của một GV trẻ: "Giáo viên là nghề tôi mơ ước từ nhỏ. Tôi chọn hoạt động giảng dạy trong trường đại học vì tôi vừa có điều kiện làm việc, vừa có môi trường nghiên cứu. Đây là những công việc tôi yêu thích. Tôi cũng có nhiều thời gian hơn dành cho gia đình" [GV nữ, 26 tuổi].

Thứ hai, chế độ, chính sách trả lương hiện tại cũng không cho phép người GV đặt ra mục tiêu làm giàu bằng hoạt động giảng dạy của mình.

Câu hỏi đặt ra là liệu có sự khác nhau về động cơ giảng dạy giữa GV nam và GV nữ? GV có thâm niên công tác và những GV mới vào nghề? GV có học vị tiến sĩ và những GV chưa có học vị tiến sĩ? Để trả lời cho những câu hỏi trên, chúng tôi đã tiến hành so sánh giá trị trung bình 2 biến bằng phép thống kê T-test, kết quả thu được như sau:

Bảng 3: So sánh động cơ giảng dạy của GV theo giới, thâm niên công tác và học vị

Dạng động cơ	Giới tính		Mức ý nghĩa	Thâm niên		Mức ý nghĩa	Học vị		Mức ý nghĩa
	Nam	Nữ		1 - 15 năm	> 15 năm		CN, ThS	TS	
M1	3,64	3,99	0,03	3,86	3,83	0,90	3,91	3,70	0,26
M2	4,05	4,07	4,07	2,50	2,32	0,35	2,51	2,34	0,29
M3	2,40	2,51	2,51	4,06	4,08	0,83	4,06	4,07	0,95
M4	3,97	4,05	4,05	3,98	4,22	0,07	3,98	4,13	0,22

Ghi chú: M1 - động cơ tự khẳng định bản thân; M2 - động cơ vì sự phát triển của người học; M3 - động cơ kinh tế/thu nhập; M4 - động cơ nghề nghiệp.

Số liệu ở bảng 3 cho chúng ta thấy, nhìn chung có sự khác nhau về mức độ thúc đẩy của từng động cơ giảng dạy xét theo tiêu chí giới tính, thâm niên công tác và học vị. Tuy nhiên, có thể dễ dàng nhận thấy, sự khác biệt này không có ý nghĩa về mặt thống kê vì hầu hết mức ý nghĩa p-value > 0,05. Chỉ có sự khác biệt có ý nghĩa ở một dạng động cơ (M1) giữa GV nam và GV là có ý nghĩa với mức ý nghĩa p = 0,03. Như vậy, có thể kết luận rằng, trong tổng số

mẫu nghiên cứu định lượng 80 GV của nghiên cứu này chưa thấy có sự khác biệt có ý nghĩa về mức độ thúc đẩy của các dạng động cơ giữa GV xét theo các tiêu chí giới tính, thâm niên công tác và học vị. Kết quả này gợi ý cho chúng tôi phải tiến hành nghiên cứu một số lượng mẫu lớn hơn nữa!

Liệu rằng có mối tương quan giữa các mặt biểu hiện của từng động cơ? Kết quả thu được ở bảng số liệu 4 cho thấy, ở mỗi dạng động cơ thúc đẩy hoạt động giảng dạy của GV có mối tương quan thuận và tương đối chặt chẽ:

- Ở động cơ tự khẳng định bản thân (M1), có sự tương quan giữa mặt nhận thức với mặt xúc cảm - tình cảm ($r = 0,63$ với mức ý nghĩa $p < 0,01$); tương quan giữa mặt nhận thức và hành vi ($r = 0,54$ với mức ý nghĩa $p < 0,01$).

Bảng 4: Mối tương quan giữa các mặt biểu hiện của các dạng động cơ

Động cơ tự khẳng định bản thân (M1)		Mặt xúc cảm tình cảm	Mặt hành vi
Mặt nhận thức	Tương quan Pearson	0,632(**)	0,540(**)
	Mức ý nghĩa (p)	0,000	0,000
	N	80	80
Động cơ vì người học (M2)			
Mặt nhận thức	Tương quan Pearson	0,542(**)	0,373(*)
	Mức ý nghĩa (p)	0,000	0,018
	N	80	80
Động cơ kinh tế/thu nhập (M3)			
Mặt nhận thức	Tương quan Pearson	0,272	0,430(**)
	Mức ý nghĩa (p)	0,090	0,006
	N	80	80
Động cơ nghề nghiệp (M4)			
Mặt nhận thức	Tương quan Pearson	0,421(**)	0,566(**)
	Mức ý nghĩa (p)	0,007	0,000
	N	80	80

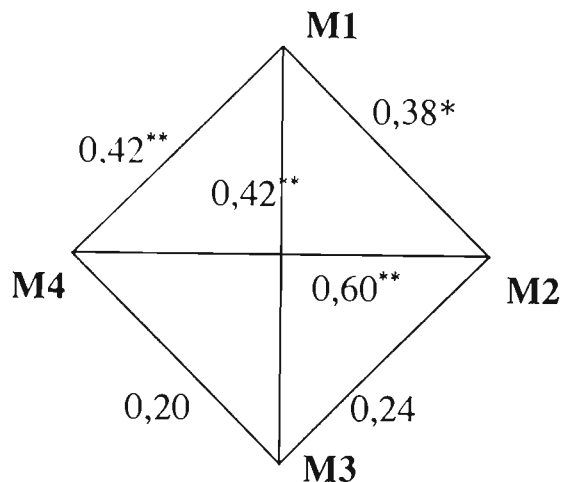
Ghi chú: ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Ở động cơ vì người học (M2), cũng có sự tương quan chặt chẽ giữa các mặt biểu hiện của dạng động cơ này: Tương quan giữa mặt nhận thức và mặt

xúc cảm/tình cảm ($r = 0,54$, với mức ý nghĩa $p < 0,01$) và tương quan giữa mặt nhận thức và hành vi ($r = 0,37$, với mức ý nghĩa $p < 0,05$).

- Ở động cơ kinh tế/thu nhập (M3), có mối tương quan yếu giữa mặt nhận thức và mặt xúc cảm/tình cảm ($r = 0,27$) và không có ý nghĩa khi $p = 0,09 > 0,05$, trong khi đó tương quan giữa mặt nhận thức và hành vi lại là mối tương quan tương đối mạnh ($r = 0,43$) và có ý nghĩa khi $p < 0,05$.

Ở động cơ nghề nghiệp (M4) có mối tương quan thuận và tương đối mạnh giữa các mặt biểu hiện: giữa nhận thức và xúc cảm/tình cảm ($r = 0,42$, $p < 0,05$), giữa nhận thức và hành vi ($r = 0,56$, $p < 0,05$).



Sơ đồ 1: Tương quan giữa các dạng động cơ giảng dạy của giảng viên

Ghi chú: r^ khi $p < 0,05$; r^{**} khi $p < 0,01$; r là hệ số tương quan Pearson*

Từ sơ đồ 1, chúng tôi rút ra một số nhận xét sau:

- Các loại động cơ giảng dạy không tồn tại một cách độc lập mà tác động qua lại lẫn nhau. Nếu một loại động cơ nào đó tăng (hoặc giảm) thì các loại động cơ giảng dạy khác cũng có xu hướng tăng (hoặc giảm) theo.

- Các loại động cơ giảng dạy không tác động riêng lẻ tới hoạt động giảng dạy của GV mà chúng có sự kết hợp với nhau tạo nên một hệ thống thứ bậc động cơ, trong đó có những động cơ có sức thúc đẩy mạnh mẽ nhất và những động cơ khác có sức thúc đẩy yếu hơn.

- Hệ số tương quan giữa các loại động cơ không như nhau. Giá trị của các mối tương quan cho thấy, động cơ vì sự phát triển của người học (M2) và động cơ nghề nghiệp (M4) là cặp động cơ có mối tương quan với nhau tương đối mạnh ($r = 0,60$) so với mối tương quan khác như động cơ kinh tế/thu nhập và động cơ nghề nghiệp ($r = 0,20$). Điều này cũng phù hợp vì trên thực tế,

những GV bị thúc đẩy mạnh mẽ bởi động cơ vì sự phát triển của người học cũng thường là những người gắn bó, tâm huyết với nghề nghiệp.

Như vậy, có thể kết luận rằng, các động cơ giảng dạy của GV luôn luôn gắn bó chặt chẽ và cùng nhau định hướng, thúc đẩy hoạt động giảng dạy của họ. Hoạt động giảng dạy không bao giờ chỉ hướng đến một động cơ cụ thể mà thường là hướng đến nhiều động cơ, chỉ có điều, trong mỗi thời điểm, ở mỗi người GV thì có sự sắp xếp, ưu tiên động cơ nào là động cơ nổi trội còn các động cơ khác mang tính thứ yếu: *“Giảng dạy để đảm bảo cuộc sống cho bản thân và gia đình. Ngoài ra, giảng dạy vì yêu nghề dạy học. Tuy nhiên, phải đảm bảo cuộc sống mới nói đến chuyện yêu nghề được. Giảng dạy để được thể hiện bản thân. Tiếp nữa, vì nó nhut nghiệp rồi, không muốn thay đổi nữa”* [GV nam, 33 tuổi].

2. Các yếu tố tác động đến động cơ giảng dạy của GV

Có nhiều yếu tố khác nhau ảnh hưởng đến động cơ giảng dạy của giảng viên đại học, khái quát lại, chúng tôi cho rằng, có hai nhóm yếu tố ảnh hưởng đến động cơ giảng dạy của GV: *Nhóm các yếu tố chủ quan* bao gồm: Định hướng giá trị của GV trong giảng dạy; Hứng thú giảng dạy của GV; Tinh thần, trách nhiệm của GV trong giảng dạy và *nhóm các yếu tố khách quan* bao gồm: Môi trường làm việc; Cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy; Chính sách lương, thưởng, đãi ngộ đối với GV.

Bảng 5: Các yếu tố ảnh hưởng đến động cơ giảng dạy của giảng viên

TT	Các yếu tố	ĐTB	Độ lệch chuẩn	Thứ tự
1	Định hướng giá trị trong giảng dạy của GV	4,35	0,47	2
2	Hứng thú giảng dạy của GV	4,14	0,54	3
3	Tinh thần, trách nhiệm của GV trong giảng dạy	4,43	0,35	1
4	Môi trường làm việc	4,12	0,55	4
5	Cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy	3,56	0,55	6
6	Chính sách lương, thưởng đãi ngộ vật chất	3,84	0,42	5

Ghi chú: ĐTB được tính theo thang điểm từ 1 - 5, trong đó thấp nhất là 1, cao nhất là 5

Bảng 5 cho thấy, GV đánh giá nhóm các yếu tố chủ quan ảnh hưởng đến động cơ giảng dạy của GV mạnh mẽ hơn so với nhóm các yếu tố khách quan.

Các yếu tố chủ quan: Định hướng giá trị, hứng thú, tinh thần/trách nhiệm của GV xếp vị trí thứ 1, 2, 3, trong khi đó các yếu tố khách quan: Môi trường làm việc, cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy và chính sách lương/thưởng xếp vị trí 4, 5, 6. Như vậy, GV đánh giá các yếu tố chủ quan mới là những yếu tố cơ bản, quan trọng nhất tác động đến động cơ giảng dạy của họ. Điều này cho thấy, có thể tác động nhằm tăng cường động lực giảng dạy cho GV bằng các biện pháp giáo dục, nâng cao nhận thức về tinh thần, trách nhiệm của GV đối với hoạt động giảng dạy ở trường.

Trong các yếu tố khách quan thì GV cho rằng, “môi trường làm việc” là yếu tố có ảnh hưởng mạnh mẽ nhất đến động cơ làm việc của họ. Trong môi trường giáo dục, cách thức quản lý dân chủ, bầu không khí tâm lý thoải mái, có sự tranh luận dân chủ và bình đẳng trong tranh luận khoa học... là những vấn đề được nhiều GV đánh giá cao và cho rằng đó là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến động cơ giảng dạy của họ.

Một điều khá lý thú là rất nhiều GV cho rằng, chính sách về lương thưởng không tương xứng với công việc hiện tại của họ nhưng khi được hỏi thì yếu tố “chính sách lương thưởng, đãi ngộ vật chất” lại là yếu tố có mức độ ảnh hưởng ít mạnh mẽ nhất đến động cơ giảng dạy của GV (ĐTB = 3,84, xếp vị trí thứ 5).

3. Các biện pháp tạo động lực cho hoạt động giảng dạy của giảng viên

Bảng 6: Các yếu tố tạo động lực cho hoạt động giảng dạy của giảng viên

TT	Các biện pháp	ĐTB	Độ lệch chuẩn	Thứ tự
1	Tăng lương, thưởng, phụ cấp, thu nhập tăng thêm...	2,98	0,15	2
2	Giảng viên được đào tạo để có sự am hiểu sâu sắc về lĩnh vực mình giảng dạy	3,00	0,00	1
3	Cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy (phòng ốc, máy móc, phòng thí nghiệm...) đã quá lạc hậu cần phải đầu tư xây dựng hiện đại hơn	2,70	0,51	6
4	Giảng viên cần giỏi ngoại ngữ là thực sự cần thiết	3,00	0,00	1
5	Nhà trường phải đào tạo tay nghề sư phạm cho giảng viên vì giảng viên không chỉ cần có chuyên môn giỏi	2,70	0,56	6
6	Giảng viên cần nắm vững phương pháp giảng dạy	2,82	0,38	4

	hiện đại			
7	Xây dựng môi trường học thuật cởi mở, dân chủ, bình đẳng giữa các giảng viên trong Khoa/Trường	2,98	0,15	2
8	Giảng viên cần phải có sự hiểu biết về tâm lý của SV	2,78	0,53	5
9	Lãnh đạo Khoa/Trường đổi mới phong cách lãnh đạo/quản lý theo hướng dân chủ bình đẳng	2,88	0,40	3
10	Giảng viên cần làm chủ trang thiết bị giảng dạy hiện đại	2,88	0,33	3

Ghi chú: ĐTB được tính theo thang điểm từ 1 – 3, trong đó thấp nhất là 1, cao nhất là 3

Kết quả nghiên cứu ở bảng 6 cho thấy, nhìn chung có sự thống nhất giữa đánh giá của GV về các yếu tố ảnh hưởng đến động cơ giảng dạy của họ và việc đề xuất các biện pháp nhằm tạo động lực làm việc: Các biện pháp về phía bản thân GV như “am hiểu sâu sắc lĩnh vực mình giảng dạy”, “giỏi ngoại ngữ”, “làm chủ trang thiết bị giảng dạy hiện đại”... là những biện pháp được GV cho là quan trọng và cần thiết nhất.

“Xây dựng môi trường học thuật cởi mở, dân chủ, bình đẳng giữa các giảng viên” được GV đánh giá là một trong những biện pháp quan trọng để tạo động lực cho họ làm việc. *“Môi trường sinh hoạt khoa học dân chủ, xây dựng trên cơ sở hiểu biết và tôn trọng lẫn nhau. Đến Khoa như đến với ngôi nhà thứ hai của mình là điều quan trọng nhất kích thích mỗi giảng viên giảng dạy tích cực, hăng say và gắn bó với công việc”* [GV nữ, 37 tuổi].

Tuy nhiên, kết quả ở bảng 6 cũng cho thấy, có sự mâu thuẫn khi GV cho rằng “chính sách về lương, thưởng đãi ngộ vật chất” là yếu tố ít ảnh hưởng nhất đến động cơ giảng dạy của họ nhưng khi đề xuất các biện pháp thì có tới 79/80 GV (chiếm 97,5%) cho rằng “biện pháp hàng đầu để GV có thể làm việc tốt là tăng lương, thưởng, phụ cấp, thu nhập tăng thêm... cho họ” Khi tiến hành phỏng vấn sâu cũng có nhiều ý kiến đồng tình như vậy: *“Hầu hết giảng viên đều không có thu nhập cao. Việc dạy chữ, dạy người là quan trọng trong xã hội, nhưng người GV lại được “trả công” không tương xứng với những gì họ bỏ ra. Khi đời sống vật chất chưa được đảm bảo thì khó có thể chuyên tâm cho công việc”* [Nữ GV, 28 tuổi].

Kết luận

Từ nghiên cứu trên, chúng tôi rút ra một số kết luận sau đây:

1. Hoạt động giảng dạy của GV trường ĐH KHXH & NV hướng đến nhiều động cơ khác nhau, trong đó nổi trội nhất là động cơ “vì sự phát triển của người học” và yếu nhất là “động cơ kinh tế/thu nhập”

2. Có sự khác biệt về các dạng động cơ giảng dạy của GV theo các tiêu chí giới tính; thâm niên công tác và học vị. Tuy nhiên, sự khác biệt đó không có ý nghĩa về mặt thống kê.

3. So với các yếu tố khách quan, các yếu tố chủ quan như định hướng giá trị, hứng thú trong giảng dạy của GV... ảnh hưởng mạnh mẽ đến động cơ giảng dạy của GV trường ĐH KHXH & NV.

4. Các GV trong diện khảo sát cho rằng, ba biện pháp quan trọng nhất để tạo động lực cho họ làm việc là: (1) “Tăng lương thưởng”; (2) “GV am hiểu sâu sắc lĩnh vực mình giảng dạy”; (3) “Lãnh đạo Khoa/trường đổi mới phong cách lãnh đạo”

Tài liệu tham khảo

1. Phạm Minh Hạc – Lê Đức Phúc (chủ biên), *Một số vấn đề nghiên cứu nhân cách*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2004, tr 207 – 253.
2. Lê Thanh Hương, *Động cơ và điều chỉnh hành vi*, Đề tài cấp Viện, Viện Tâm lý học – Viện Khoa học xã hội Việt Nam, 2002, tr 12 – 21.
3. Dương Thị Kim Oanh, *Động cơ học tập của sinh viên (nghiên cứu trên sinh viên các ngành kỹ thuật)*, Luận án tiến sĩ Tâm lý học, Hà Nội 2009, tr 51 - 55.
4. Ngô Thị Kiều Oanh, *Việc xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới của Trường đại học Khoa học xã hội và Nhân văn*, Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, Khoa học Xã hội và Nhân văn 24 (2008), tr 49 – 53.
5. Nguyễn Thị Tình, *Tính tích cực giảng dạy của giảng viên đại học*, Luận án tiến sĩ Tâm lý học, Hà Nội 2009, tr 80 - 82.