



ĐỘNG LỰC NGHỀ NGHIỆP CỦA GIÁO VIÊN NHÌN TỪ GÓC ĐỘ VỊ THẾ NHÀ GIÁO

NGUYỄN THỊ NGỌC LIÊN

Trường Đại học Sư phạm Hà Nội
Email: lienqlgd@gmail.com

Tóm tắt: Vai trò của giáo viên trong sự nghiệp giáo dục, đặc biệt trong giai đoạn có nhiều đổi mới đang được khẳng định và cụ thể hóa qua các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước dành cho giáo viên. Tuy nhiên, từ chính sách đến thực tiễn vẫn còn có một khoảng cách không nhỏ khiến cho một bộ phận giáo viên chưa có động lực nghề nghiệp ảnh hưởng đến hiệu quả và chất lượng giáo dục. Có rất nhiều yếu tố tạo động lực làm việc cho giáo viên. Bài viết đề cập đến một vấn đề đang là mối quan tâm, lo lắng của nhiều giáo viên các cấp học: Vị thế nhà giáo. Vị thế này liên quan đến việc thỏa mãn nhu cầu được an toàn, giao tiếp, được tôn trọng và tự khẳng định bản thân.

Từ khóa: Động lực nghề nghiệp; giáo viên; vị thế nhà giáo.

(Nhận bài ngày 28/06/2016; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 10/7/2016; Duyệt đăng ngày 27/10/2016).

1. Đặt vấn đề

Đại hội XI của Đảng xác định: “Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá, dân chủ hoá và hội nhập quốc tế, trong đó đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên (GV) và cán bộ quản lý là khâu then chốt”. Trong “Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2011- 2020” (Ban hành kèm theo quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13/6/2012 của Thủ tướng Chính phủ) cũng đã đề cập đến vai trò “then chốt” của đội ngũ GV trong công cuộc “đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục” [1]. Một trong những nhóm giải pháp được đưa ra là: “Phát triển đội ngũ GV và cán bộ quản lý giáo dục”, trong đó nhấn mạnh đến việc “Thực hiện các chính sách ưu đãi về vật chất và tinh thần, tạo động lực cho các nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục...”.

Tuy nhiên, thực tế công việc và động cơ nghề nghiệp của GV được đề cập đến trong một số nghiên cứu cho thấy có những bất cập khiến họ giảm sút động lực với công việc. “Mỗi GV phổ thông phải làm tới 10 đầu việc, thời gian lao động 60-70 giờ/tuần, trong khi có đến 50% GV được hưởng lương dưới mức bình quân”. Đó là một trong những công bố của Quỹ Hòa bình và Phát triển Việt Nam về đề tài: “Nghiên cứu đề xuất các giải pháp cải cách công tác đào tạo, bồi dưỡng GV phổ thông” [2]. Tác giả Vũ Trọng Rỹ - Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam đã điều tra trên hơn 500 GV ở ba cấp với câu hỏi: Nếu được chọn lại nghề khác thì ông (bà) có chọn nghề dạy học nữa không? Kết quả là có ít nhất một nửa GV hiện nay không muốn làm nghề dạy học (cấp Tiểu học là 40,9%, cấp Trung học cơ sở là 59%, cấp Trung học phổ thông là 52,4%).

Mặt khác, GV hiện nay, ngoài việc bị ảnh hưởng bởi những áp lực nghề nghiệp đến từ thời gian, tính chất công việc, thu nhập, chuyên môn, học tập nâng cao

trình độ còn đang đứng trước nhiều áp lực của việc đổi mới, nâng cao chất lượng giáo dục. Do đó, nếu không có chính sách và được động viên phù hợp sẽ khiến họ giảm sút động lực với nghề. Điều này có ảnh hưởng không nhỏ đến thái độ cũng như thành tích học tập của học sinh (HS) nói riêng và chất lượng giáo dục nói chung. Động lực và sự hài lòng của GV đối với nghề nghiệp hiện nay đang bị chi phối bởi nhiều yếu tố. Trong bài viết này, chúng tôi đề cập đến một yếu tố đang là mối quan tâm của nhiều GV các cấp học và có tác động sâu sắc đến động lực nghề nghiệp của GV hiện nay đó là vị thế nghề nghiệp và sẽ phân tích vấn đề nghiên cứu dựa trên tiếp cận xã hội học và tâm lý học.

2. Vị thế nhà giáo

Vị thế là một trong những nội dung nghiên cứu trọng tâm của xã hội học. Theo tiếp cận xã hội học: Vị thế chỉ chỗ đứng, vị trí của một người trong mối quan hệ/ so sánh với người khác, nhóm khác [3]. Như vậy, vị thế nhà giáo là thuật ngữ nhằm chỉ chỗ đứng, vị trí của GV trong xã hội so với các ngành nghề khác.

Theo UNESCO, vị thế nhà giáo một mặt khẳng định vị trí của GV được xã hội công nhận, mặt khác còn bao hàm cả các yếu tố cần thiết để nhà giáo hoàn thành được nhiệm vụ, cụ thể là năng lực giảng dạy, các điều kiện làm việc, tiền lương, các lợi ích vật chất khác mà nhà giáo được hưởng trong tương quan so sánh với các ngành nghề khác. Theo đó, tổ chức này đưa ra hai bản khuyến nghị về vị thế nhà giáo, một bản dành cho GV các cấp học từ Mầm non đến Trung cấp nghề [4] và một bản dành cho giảng viên đại học [5].

Để theo dõi và đánh giá việc thực hiện các khuyến nghị đưa ra, một ban liên hiệp các chuyên gia của ILO và UNESCO được thành lập. Trong vài thập kỉ gần đây, ban liên hiệp ILO/UNESCO công bố đều đặn các báo cáo đánh giá ba năm một lần. Báo cáo gần đây nhất được

đưa ra tại kì họp thứ 12 ngày 20-24/4/2015 tại Paris đã đưa ra những nhận định chung nhất về vị thế nhà giáo trên bình diện rộng lớn, trong đó đánh giá cao sự nỗ lực của các quốc gia trong việc gia tăng/bổ sung đầu tư số lượng GV các cấp học, đặc biệt là cấp trung học trong hai thập kỉ qua. Đồng thời khẳng định rằng các GV có chất lượng là yếu tố quan trọng nhất trong việc thúc đẩy việc học hiệu quả. Bản báo cáo cũng đưa ra bảy xu hướng đáng chú ý trong giáo dục hiện nay, trong đó có năm điểm liên quan đến vị thế nhà giáo rất đáng lưu tâm, đó là: 1/ Liên tục thiếu vắng sự công nhận đối với GV như là các chuyên gia (nhà chuyên nghiệp) ở tất cả các cấp. Nguyên nhân là bởi chính sách thất lũng buộc bụng và các đề án được thiết kế thiếu trách nhiệm. Xu hướng này ảnh hưởng đến sự an toàn và sức khỏe của GV. Đặc biệt là vấn đề về sức khỏe tâm lí và an toàn về thể chất; 2/ Sự suy yếu đối thoại xã hội trong giáo dục; 3/ Thiếu sự tham gia của GV và các tổ chức của họ vào các chính sách cải cách giáo dục; 4/ Tình trạng giảm sút vị thế của nhà giáo và điều kiện làm việc của GV; 5/ Tình trạng bạo lực nhắm tới mục tiêu cụ thể trong nhà trường và các GV [6]. Đây là xu hướng và bức tranh chung về vị thế nhà giáo trên một phạm vi rộng lớn.

Ở nước ta, vị thế nhà giáo đã được xác định tại Điều 15 Luật Giáo dục 2005: *Nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục*. Để hiện thực hóa điều này, Đảng và Nhà nước đã có nhiều chính sách để đảm bảo các điều kiện cần thiết về vật chất, tinh thần để nhà giáo thực hiện được vai trò, nhiệm vụ của mình:

- Chỉ thị số 18/2001/CT-TTg về một số biện pháp cấp bách xây dựng đội ngũ nhà giáo của hệ thống giáo dục quốc dân của Thủ tướng Chính phủ. Chỉ thị có nêu lên một số biện pháp cấp bách để xây dựng đội ngũ GV phục vụ cho nhu cầu phát triển kinh tế xã hội.

- Chỉ thị 40-CT/TW, ngày 15/6/2004 về việc nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo có nêu một số điểm:

- + Nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục là lực lượng nòng cốt, có vai trò quan trọng trong sự nghiệp phát triển giáo dục nói riêng, sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước nói chung.

- + Một trong những hạn chế được nêu ra là: Chế độ, chính sách còn bất hợp lí, chưa tạo được động lực đủ mạnh để phát huy tiềm năng của đội ngũ này.

- + Trong số các giải pháp đưa ra có giải pháp thuộc về chế độ, chính sách để động viên đội ngũ GV: "Rà soát, bổ sung, hoàn thiện các quy định, chính sách, chế độ và bổ nhiệm, sử dụng, đãi ngộ, kiểm tra, đánh giá đối với nhà giáo, cán bộ quản lí giáo dục cũng như các điều kiện bảo đảm việc thực hiện các chính sách, chế độ đó, nhằm tạo động lực thu hút, động viên đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lí giáo dục toàn tâm, toàn ý phục vụ sự nghiệp giáo dục. Có chế độ phụ cấp ưu đãi thích hợp cho nhà giáo, cán bộ quản lí giáo dục".

- Chiến lược Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo 2011- 2020 sau khi phân tích những mặt tích cực đạt được đã đưa ra các hạn chế, trong đó có hạn chế

về đội ngũ nhà giáo và động lực của họ: Vẫn còn một bộ phận nhỏ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục có biểu hiện thiếu trách nhiệm và tâm huyết với nghề... Các chế độ chính sách đối với nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục, đặc biệt là chính sách lương và phụ cấp theo lương chưa thỏa đáng, chưa thu hút được người giỏi vào ngành Giáo dục, chưa tạo được động lực phấn đấu vươn lên trong hoạt động nghề nghiệp. Theo đó, chiến lược cũng khẳng định một trong những giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí là: *Thực hiện các chính sách ưu đãi về vật chất và tinh thần, tạo động lực cho các nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục...* [1].

Tuy nhiên, các chính sách này khi đi vào thực tế vẫn chưa được như mong muốn. Tác giả Phạm Đỗ Nhật Tiến khẳng định: *Theo một cách nhìn nào đó, có thể nói, vị thế và hình ảnh nhà giáo trong thực tế không những không được như mong muốn trong các văn bản nhà nước mà còn có xu thế đang bị xói mòn* [7]. Chính "xu thế" này đang có tác động không nhỏ đến động lực nghề nghiệp của GV.

3. Động lực nghề nghiệp của giáo viên

3.1. Động lực nghề nghiệp

Động lực nghề nghiệp là sự khao khát, tự nguyện của người lao động để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới một mục tiêu, kết quả nào đó [8], là những nhân tố bên trong kích thích con người làm việc trong điều kiện cho phép tạo ra năng suất, hiệu quả cao [9].

Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra mối quan hệ giữa động lực với hiệu quả công việc. Carter, S., Shelton, M (2009) đưa ra công thức về hiệu suất làm việc như sau:

$$P = A \times R \times M$$

Trong đó:

P: Hiệu suất làm việc (Performance)

A: Khả năng/năng lực làm việc (Ability)

R: Nguồn lực (Resources)

M: Động lực làm việc (Motivation)

Công thức này cho thấy tầm quan trọng của động lực làm việc đối với kết quả làm việc của mỗi cá nhân trong tổ chức, do đó, ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc của cả tổ chức [10].

GV cũng không phải là một ngoại lệ. Điều này đã khẳng định trong một nghiên cứu Brumback (1986) khi ông chỉ ra mối quan hệ giữa thái độ giảng dạy của GV với hiệu quả và kết quả học tập của HS. Theo đó, có sự khác biệt lớn về điểm số giữa HS được dạy bởi những GV có sự hài lòng cao trong công việc và những GV có sự hài lòng thấp trong công việc [11].

Mặt khác, động lực làm việc có liên quan chặt chẽ đến vấn đề nhu cầu. Trong phép biện chứng của tự nhiên, F. Engels coi nhu cầu như là một nhân tố quyết định hoạt động của con người và xã hội. Nhu cầu được nghiên cứu như lực thúc đẩy hành vi của động vật (V. Koller, E. Thorndike, N.E Miller...). Trong Tâm lí học Macxit, người đầu tiên đề cập một cách sâu sắc đến vấn đề nhu cầu của con người là D.N Uznatze. Trong cuốn *"Tâm lí học đại cương"* (1940) ông khẳng định: *"Không có gì đặc trưng cho một cơ thể sống hơn sự có mặt ở nó các nhu cầu... như*



cầu là cội nguồn của tính tích cực...". Tác giả A.V Covaliop trong khi bàn luận về nguồn gốc tính tích cực bên trong của con người đã đưa ra khái niệm nhu cầu: *Nhu cầu là đòi hỏi của các cá nhân và nhóm xã hội khác nhau muốn có những điều kiện nhất định để sống và phát triển... Theo ông, nhu cầu trước khi trở thành động lực thúc đẩy tính tích cực của con người đã được con người ý thức [12].* Tác giả B. Ph Lomov bên cạnh việc phân tích nhu cầu như một thuộc tính của nhân cách thì còn chỉ ra mối quan hệ mật thiết giữa nhu cầu và động cơ hoạt động. Theo ông, lĩnh vực động cơ của nhân cách có quan hệ mật thiết với những nhu cầu chế định hành vi của con người một cách khách quan và có quy luật. Động cơ là sự biểu hiện chủ quan của nhu cầu [13]. Như vậy, giữa nhu cầu và động lực làm việc có mối quan hệ mật thiết với nhau.

Trong các lý thuyết bàn về nhu cầu con người, thuyết thang bậc nhu cầu của Maslow (Maslow's hierarchy of needs) là lý thuyết được nghiên cứu và thừa nhận rộng rãi. Mặc dù vẫn còn những điểm hạn chế được chỉ ra song đóng góp của Maslow về mô tả chi tiết các cấp độ nhu cầu của con người là đáng ghi nhận. Theo đó, con người có rất nhiều nhu cầu quy về 5 cấp độ nhu cầu cơ bản mà ông xếp vào 2 nhóm nhu cầu: *Nhu cầu cơ bản (basic needs)* gồm nhu cầu sinh học và nhu cầu an toàn; *nhu cầu bậc cao (meta needs)* gồm nhu cầu giao tiếp (trực thuộc), nhu cầu được tôn trọng và nhu cầu tự khẳng định.

3.2. Động lực nghề nghiệp của giáo viên

Động lực nghề nghiệp của GV là yếu tố tạo nên sức mạnh bên trong kích thích họ nỗ lực, tích cực thực hiện nhiệm vụ được giao, nâng cao chất lượng dạy học. Động lực làm việc của GV cũng bị chi phối bởi các nhu cầu và việc thỏa mãn các nhu cầu cơ bản. Các nhu cầu cơ bản để GV có động lực trong công việc được thể hiện ở bảng 1 dưới đây:

Bảng 1: Các nhu cầu cơ bản trong công việc của GV

Nhóm nhu cầu	Các nhu cầu cụ thể
Nhu cầu sinh học	Tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi
	Thời gian làm việc hợp lý
	Điều kiện môi trường làm việc đảm bảo
	Điều kiện nhà ở, đi lại
Nhu cầu an toàn	Ổn định về công việc
	An toàn sức khỏe thể chất
	An toàn tinh thần
	Chế độ bảo hiểm
	Cảnh quan, cơ sở vật chất an toàn, sạch đẹp
Nhu cầu giao tiếp, liên kết	Quan hệ thân thiện, hợp tác với đồng nghiệp
	Cởi mở, tin tưởng của lãnh đạo nhà trường
	Không khí tâm lý thân tình, đoàn kết trong nhà trường
	Được quan tâm, chia sẻ các vấn đề trong cuộc sống

Nhu cầu được tôn trọng	HS tin yêu, kính trọng
	Phụ huynh hợp tác, tin tưởng
	Được tham gia các hoạt động ngoại khóa nâng cao đời sống tinh thần
	Được tự chủ trong thực hiện công việc
	Có uy tín trước HS, phụ huynh, lãnh đạo và đồng nghiệp
	Được phân công công việc phù hợp đúng sở trường
	Được hỗ trợ để hoàn thành hiệu quả công việc
	Khen thưởng kịp thời khi hoàn thành tốt
Nhu cầu tự khẳng định	Phần thưởng tương xứng với nỗ lực bỏ ra
	Ghi nhận kết quả công việc
	Đánh giá kết quả công bằng
	Thấy mình được góp sức vào hoàn thành mục tiêu chung của nhà trường
	Sáng kiến kinh nghiệm đúng thực chất, được đưa vào áp dụng hiệu quả
	Được đề cao, tôn vinh
	Được bồi dưỡng nâng cao kiến thức, năng lực cần thiết cho công việc
	Được thử nghiệm ý tưởng mới và sử dụng các sáng tạo trong công việc
	Có cơ hội thăng tiến công bằng
	Thấy tiến bộ trong công việc
Tự hào nghề nghiệp	

4. Mối quan hệ giữa động lực làm việc của giáo viên với vị thế nhà giáo

GV không đơn thuần chỉ là người làm công ăn lương. Họ là người có sứ mệnh cao cả: Giáo dục, chuẩn bị hành trang cho thế hệ trẻ - tương lai của đất nước. Nghề dạy học - "nghề cao quý nhất trong các nghề cao quý, sáng tạo nhất trong các nghề sáng tạo" (Phạm Văn Đồng) - đặc trưng là sự tương tác giữa GV với những người trẻ đang khao khát hiểu biết. Bản chất việc dạy học với sứ mệnh trồng người cao quý là một trong những động lực quan trọng giúp GV vượt qua những khó khăn của hoàn cảnh sống. Tuy nhiên, việc phát huy động lực này phụ thuộc rất nhiều vào bối cảnh xã hội - mà cụ thể hơn là vào chỗ đứng hay vị trí của họ trong xã hội hiện nay.

"Tôn sư trọng đạo" vốn là truyền thống tốt đẹp lâu đời nhưng dường như đang bị lãng quên khi hiện tượng HS hoặc phụ huynh hành hung hoặc sẵn sàng có những hành vi bất kính đối với GV không còn là chuyện hiếm trong xã hội. Bên cạnh đó, nhiều hiện tượng tiêu cực trong xã hội bị quy chụp nguyên nhân tại ngành Giáo dục. Vì thế, GV có cảm giác nghề làm thầy đang dần mất đi vị trí cao đẹp trong xã hội. Điều này ảnh hưởng rất lớn đến động lực làm việc của họ. Vì vậy, theo chúng tôi, vấn

đề động lực và tạo động lực làm việc cho GV từ góc độ vị thế nhà giáo cần được xem xét nghiêm túc.

Khái niệm vị thế nhà giáo, theo chúng tôi không còn chỉ được hiểu theo nghĩa: Là chỗ đứng hay vị trí của GV trong xã hội, trong tương quan so sánh với các ngành nghề khác (theo tiếp cận xã hội học). Hay cụ thể hơn là vị trí của GV được xã hội công nhận, trong đó bao hàm cả các yếu tố cần thiết để nhà giáo hoàn thành được nhiệm vụ (năng lực giảng dạy, các điều kiện làm việc, tiền lương, các lợi ích vật chất khác..) trong tương quan so sánh với các ngành nghề khác (theo quan điểm của UNESCO). Vị thế nhà giáo cần được hiểu gần gũi hơn, cụ thể hơn để nó thực sự là một trong những yếu tố quan trọng tạo động lực cho GV. Theo đó, vị thế nhà giáo nên được hiểu là chỗ đứng, vị trí của GV trong mối tương quan với HS, phụ huynh HS và rộng hơn là xã hội. Ở chỗ đứng hay vị trí này, GV cần có quyền lực và uy tín nhất định để làm nhiệm vụ "dạy người", có thể "dùng nhân cách để giáo dục nhân cách". Quyền lực và uy tín này một mặt do GV tự gây dựng bằng phẩm chất, năng lực của mình, mặt khác do sự thừa nhận, ứng xử của xã hội mà cụ thể là của phụ huynh và HS tạo nên. HS sẽ nghĩ gì, hành động và ứng xử ra sao khi em mắc lỗi, bị cô giáo phạt và cha mẹ em khi biết chuyện sẽ viết đơn "kiện" cô giáo? Xã hội mà đại diện trực tiếp nhất liên quan đến GV là phụ huynh HS nên và cần phải hiểu sâu sắc một điều rằng: *Khi họ giữ gìn uy tín, danh dự cho GV của con mình chính là họ đang cung cấp cho GV ấy một "công cụ hữu hiệu" để giáo dục chính đứa trẻ đang lớn của mình: Công cụ ấy là nhân cách.*

Khi vị thế nhà giáo được khẳng định, họ nhận được: 1) Sự an toàn về mặt tâm lý (nhân phẩm, danh dự) và thể chất; 2) Giao tiếp ứng xử thân thiện, cởi mở, đúng mực của các "đối tác trực tiếp"; 3) Sự chia sẻ khó khăn và phối hợp giáo dục của gia đình, xã hội; 4) Niềm tin của HS, phụ huynh HS và xã hội và vì vậy gia tăng sự tự tin cho GV; 5) Đề cao những đóng góp và sự tôn trọng của xã hội mà trực tiếp và cụ thể là của phụ huynh và HS. Có thể tóm tắt và so sánh trong bảng 2 dưới đây:

Bảng 2: Ảnh hưởng của vị thế nhà giáo đến GV

Khi vị thế nhà giáo được khẳng định	Khi vị thế nhà giáo bị "lung lay"
Sự an toàn về mặt thân thể và tâm lý	Mất an toàn về thân thể, tâm lý
Ứng xử thân thiện, cởi mở, đúng mực	Đề phòng hoặc xa lánh
Chia sẻ khó khăn và phối hợp trong giáo dục trẻ	Bất hợp tác và có xu hướng chỉ trích
Niềm tin và vì vậy gia tăng sự tự tin	Nghi ngờ dẫn tới chán nản, thất vọng
Tôn trọng, đề cao những đóng góp	Chỉ nhìn ra sai lầm để đổ lỗi và phán xét

Đối chiếu những "lợi ích" mà GV nhận được khi vị thế được khẳng định với việc thỏa mãn các nhu cầu giúp

tạo động lực làm việc sẽ cho chúng ta một cái nhìn đầy đủ về mối quan hệ giữa tạo động lực làm việc với vị thế nhà giáo (Bảng 3):

Bảng 3: Mối quan hệ giữa khẳng định vị thế nhà giáo với việc đáp ứng nhu cầu cơ bản nhằm tạo động lực nghề nghiệp cho GV

Khi vị thế được khẳng định, GV nhận được:	Các nhu cầu được đáp ứng
Sự an toàn về mặt thân thể và tâm lý	Nhu cầu an toàn nghề nghiệp
Ứng xử thân thiện, cởi mở, đúng mực	Nhu cầu giao tiếp
Chia sẻ khó khăn và phối hợp trong giáo dục trẻ	Nhu cầu giao tiếp và tôn trọng
Niềm tin của xã hội, HS và phụ huynh HS	Nhu cầu tôn trọng
Tôn trọng, đề cao những đóng góp	Nhu cầu tự khẳng định bản thân

Như vậy, khi vị thế được khẳng định trong xã hội, đặc biệt là vị thế trước phụ huynh, HS sẽ giúp GV thỏa mãn được những nhu cầu rất cơ bản để họ có động lực với nghề nghiệp, để họ tự tin và hăng say cống hiến cho sự nghiệp trồng người. Không thể phủ nhận rằng có một bộ phận nhỏ GV đang có những ứng xử không phù hợp. Nhưng đại bộ phận GV đều là những người tâm huyết với nghề, yêu trẻ. Trong một khảo sát, chúng tôi nhận định một bộ phận lớn GV đều thấy nghề dạy học thú vị, điều họ mong muốn nhất khi tới trường là được sự tin yêu, tích cực học tập và tiến bộ của HS. Nhưng điều khiến họ buồn và chán nản khi đến trường cũng bắt nguồn từ chính HS và thái độ của phụ huynh HS: HS lười học, thiếu kỉ luật và không tiến bộ; phụ huynh một mặt thiếu cảm thông, không hợp tác, mặt khác đặt áp lực và đổ lỗi cho GV.

5. Kết luận

Giáo dục đang bước vào giai đoạn phải vượt qua những thách thức lớn mà bối cảnh kinh tế - xã hội đặt ra. Chiến lược Phát triển Giáo dục giai đoạn 2011- 2020 đang đi vào giai đoạn nước rút. Tất cả những điều đó có thành công được hay không phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố, trong đó cần khẳng định yếu tố quan trọng: Con người, đặc biệt là GV. Mọi đường lối, chủ trương, chính sách, chương trình, sách giáo khoa... khi đi vào thực tiễn đều phải qua một "bộ lọc" đó là GV, cụ thể là qua năng lực (làm được) và động lực (muốn làm) của họ. Chính vì vậy, chúng tôi ví động lực làm việc của GV như một chiếc đinh móng ngựa trong câu chuyện ngụ ngôn "Thiếu một cái đinh móng ngựa"- chỉ vì thiếu một chiếc đinh móng ngựa mà làm mất cả gang sơn [14]. Để không "thiếu một cái đinh móng ngựa" có rất nhiều việc cần làm. Để tăng cường động lực nghề nghiệp cho GV xuất phát từ nâng cao vị thế nhà giáo của họ, chúng ta cần:

- Quan tâm đến nhu cầu và tâm trạng thực sự của GV.



- Để GV có tiếng nói về những gì họ đang và sẽ làm.
- Đặt GV ở đúng vị trí của họ để họ có đủ quyền lực và uy tín làm và hoàn thành tốt nhiệm vụ/trọng trách xây dựng tương lai.

- Tạo một hành lang pháp lý “đủ rộng” để GV có thể thực thi quyền được giáo dục của mình.

- Tăng cường năng lực (hiểu biết, kĩ năng, thái độ) cho GV trước khi tiến hành bất cứ thay đổi nào.

Trong các đề xuất trên, có đề xuất thuộc về cấp vĩ mô, cũng có đề xuất thuộc tầm vi mô. Song tất cả đều hướng đến một đích chung đó là: Nâng cao hơn nữa vị thế nhà giáo, tạo uy tín và tiếng nói của nhà giáo trong xã hội để tăng cường động lực nghề nghiệp, từ đó nâng cao hiệu quả, chất lượng giáo dục.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2012), *Chiến lược Phát triển giáo dục 2011 – 2020* (Ban hành kèm theo Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13 tháng 6 năm 2012 của Thủ tướng Chính phủ).

[2]. Nguyễn Thị Bình (chủ nhiệm đề tài), (2013), *Nghiên cứu đề xuất các giải pháp cải cách công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên phổ thông*, Đề tài độc lập cấp Nhà nước thuộc Quỹ Hòa bình và Phát triển Việt Nam.

[3]. Lê Ngọc Hùng, (2006), *Xã hội học giáo dục*, NXB Lí luận Chính trị.

[4]. UNESCO, (1966), *Recommendation concerning the Status of Teachers*.

[5]. UNESCO, (1997), *Recommendation concerning the Status of Higher Education Teaching Personnel*.

[6]. Joint ILO/UNESCO, (2015), *Committee of Experts on the Application of Recommendations concerning Teaching Personnel*, Geneva.

[7]. Phạm Đỗ Nhật Tiến, *Vị thế nhà giáo và vấn đề tạo động lực cho người dạy*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 45, tháng 6, năm 2009.

[8]. Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Văn Điềm, (2012), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân.

[9]. Bùi Anh Tuấn, (2011), *Giáo trình Hành vi tổ chức*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân.

[10]. Carter. S., Shelton. M, (2009), *The Performance Equation - What makes truly great, sustainable performance*, Apter Development LLP.

[11]. Brumback, C.J., (1986), *The Relationship Between Teacher Job Satisfaction & Student Academic Performance*, Unpublished Doctoral Thesis, Georgia State University.

[12]. Covaliốp, (1971), *Tâm lí học cá nhân, tập 2*, NXB Giáo dục, Hà Nội.

[13]. B. Ph Lomov, (2000), *Những vấn đề lí luận và phương pháp luận tâm lí học*, NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội.

[14]. Nguyễn Thị Ngọc Liên, (2013), *Tạo động lực làm việc cho giáo viên theo tiếp cận lí thuyết kì vọng của V.Vroom*, Kỷ yếu Hội thảo Khoa học Cán bộ trẻ Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.

PROFESSIONAL MOTIVATION OF TEACHERS FROM THEIR POSITION PERSPECTIVE

Nguyen Thi Ngoc Lien
Hanoi University of Education
Email: lienqlgd@gmail.com

Abstract: *The role of teacher in education, especially in renewal period was confirmed and specialized through teachers’ guidelines and policies from the Party and government. However, there is still a significant gap from policy to practice; teachers partly lack professional motivation, affect educational efficiency and quality. There are many factors that motivate teachers’ work. The article mentioned a problem of teachers’ great concern - teachers’ position. This position involves satisfying the needs of safety, communication, respect and self-asserting.*

Keywords: *Professional motivation; teachers; teachers’ position.*