

CURRENT STATUS OF PROFESSIONAL ACTIVITIES OF GENERAL EDUCATION TEACHERS IN THE CONTEXT OF IMPLEMENTING THE 2018 GENERAL EDUCATION CURRICULUM

Pham Khanh Linh^{*1}, Nguyen Van Chien²

* Corresponding author
Email: linhpk@vnies.edu.vn

² Email: chiennv@vnies.edu.vn

^{1,2} The Vietnam National Institute
of Educational Sciences
101 Tran Hung Dao, Cua Nam ward,
Hanoi, Vietnam

Received: 09/4/2025

Revised: 30/7/2025

Accepted: 18/8/2025

Published: 20/9/2025

Abstract: The article analyzes the professional activities of general education teachers during the implementation of the 2018 General Education Curriculum. Based on research at 21 general and specialized education institutions for students with disabilities, the study shows that teachers face significant pressure due to multiple roles, inappropriate teaching norms, and increasing workloads. Teaching integrated subjects, especially at the lower secondary level, presents challenges as teachers lack specialized training and appropriate teaching materials. Although most teachers meet the required qualifications, current training primarily focuses on subject knowledge, with limited attention to supplementary skills such as foreign languages and information technology. Notably, secondary school teachers experience the greatest pressure due to the need for substantial innovation in teaching methods and student assessment. The article highlights the major professional challenges teachers face in maintaining teaching quality, managing heavy workloads, and adapting to the demands of educational reform.

Keywords: *The 2018 General Education Curriculum, professional activities, general education institutions, teachers, educational managers.*

THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG NGHỀ NGHIỆP CỦA GIÁO VIÊN PHỔ THÔNG TRONG BỐI CẢNH TRIỂN KHAI CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC PHỔ THÔNG 2018

Phạm Khánh Linh^{*1}, Nguyễn Văn Chiến²

* Tác giả liên hệ
Email: linhpk@vnies.edu.vn

² Email: chiennv@vnies.edu.vn

^{1,2} Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam
101 Trần Hưng Đạo, phường Cửa Nam,
Hà Nội, Việt Nam

Nhận bài: 09/4/2025

Chỉnh sửa xong: 30/7/2025

Chấp nhận đăng: 18/8/2025

Xuất bản: 20/9/2025

Tóm tắt: Bài viết phân tích thực trạng hoạt động nghề nghiệp của giáo viên phổ thông trong bối cảnh triển khai Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Làm việc với cán bộ quản lý và giáo viên tại 21 cơ sở giáo dục phổ thông và cơ sở giáo dục chuyên biệt dành cho người khuyết tật cho thấy, giáo viên đang chịu áp lực lớn từ việc kiêm nhiệm nhiều vai trò, định mức tiết dạy chưa phù hợp trong khi khối lượng công việc ngày càng tăng cao... Việc giảng dạy các môn tích hợp, đặc biệt ở cấp Trung học cơ sở gặp nhiều khó khăn do giáo viên chưa được đào tạo chuyên sâu và thiếu học liệu phù hợp. Mặc dù phần lớn giáo viên đã đạt chuẩn trình độ đào tạo, các hoạt động bồi dưỡng hiện nay vẫn tập trung chủ yếu vào chuyên môn, trong khi các kỹ năng hỗ trợ như ngoại ngữ và tin học chưa được chú trọng. Đáng chú ý, giáo viên trung học cơ sở là nhóm chịu áp lực lớn nhất do yêu cầu đổi mới mạnh mẽ về phương pháp dạy học và cách thức đánh giá học sinh. Bài viết phản ánh những thách thức nghề nghiệp của giáo viên hiện nay trong việc đảm bảo chất lượng giảng dạy, cân đối thời gian lao động và thích ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục.

Từ khóa: *Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, hoạt động nghề nghiệp, cơ sở giáo dục phổ thông, giáo viên, cán bộ quản lý.*

1. Đặt vấn đề

Trong lý luận giáo dục hiện đại, Ryan và Deci (2000) đã chỉ ra rằng, các yếu tố như động lực nghề nghiệp, sự hài lòng trong công việc, năng lực chuyên

môn của giáo viên được xem là những thành tố cốt lõi quyết định chất lượng giáo dục và sự thành công của các chính sách đổi mới. Khi người giáo viên được tạo điều kiện phát triển nghề nghiệp và có môi

trường làm việc tích cực, họ có xu hướng đổi mới phương pháp sư phạm một cách chủ động.

Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục Việt Nam, các nghiên cứu của Phạm Thị Thúy Hồng (2022), Hồ Văn Thống (2024), Nguyễn Thị Thanh (2024) cho thấy, Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 đã tạo ra nhiều chuyển biến sâu rộng trong vai trò và yêu cầu nghề nghiệp của đội ngũ nhà giáo. Giáo viên không chỉ đóng vai trò là người truyền thụ kiến thức mà còn trở thành người thiết kế, tổ chức, hướng dẫn và đánh giá các hoạt động học tập của học sinh, nhằm phát huy tính chủ động, sáng tạo và năng lực tự học của các em.

Theo Luật Viên chức (Quốc hội, 2010) về hoạt động nghề nghiệp của viên chức và quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020) về điều lệ trường phổ thông, hoạt động nghề nghiệp của đội ngũ nhà giáo có thể được hiểu là tập hợp các nhiệm vụ chuyên môn và trách nhiệm mà người giáo viên đảm nhiệm tại cơ sở giáo dục, bao gồm: giảng dạy, giáo dục, kiểm tra đánh giá, phát triển chuyên môn, nghiên cứu khoa học và thực hiện các nhiệm vụ hành chính.

Tuy nhiên, theo Nguyễn Văn Chiến và Phạm Khánh Linh (2023), những đổi mới này đặt ra nhiều thách thức trong thực tiễn triển khai: Giáo viên phải kiêm nhiệm nhiều vai trò, chịu áp lực cao về khối lượng và cường độ công việc, trong khi các điều kiện hỗ trợ và chính sách liên quan chưa đồng bộ. Phạm Thị Hồng Thắm (2023) khẳng định quá trình chuyển đổi mô hình giáo dục không chỉ mang lại cơ hội mà còn tạo ra căng thẳng nghề nghiệp, ảnh hưởng đến chất lượng và động lực giảng dạy.

Vì vậy, tại thời điểm kết thúc chu kỳ 5 năm đầu tiên sau khi đưa Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 vào triển khai tại các cơ sở giáo dục, việc nghiên cứu thực trạng hoạt động nghề nghiệp của giáo viên là rất cần thiết trong việc nhìn nhận khách quan quá trình chuyển đổi vai trò, phương pháp và khối lượng công việc của người giáo viên, đồng thời góp phần nhận diện những rào cản đang ảnh hưởng đến chất lượng dạy học và động lực nghề nghiệp của đội ngũ nhà giáo, từ đó cung cấp các cơ sở khoa học để điều chỉnh các cơ chế, chính sách gắn với lực lượng lao động này.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện kết hợp giữa phương pháp thu thập thông tin định tính và định lượng tại 21 cơ sở giáo dục phổ thông và cơ sở giáo dục chuyên biệt dành cho người khuyết tật trên địa bàn 03 tỉnh: Bình Định, Kiên Giang, Bắc Giang.

Nghiên cứu định lượng được thực hiện từ tháng 8 năm 2024 đến tháng 3 năm 2025. Tổng số 250 người, trong đó có 40 cán bộ quản lí, 50 giáo viên tiểu học, 130 giáo viên trung học, 30 giáo viên tại các cơ sở giáo dục chuyên biệt dành cho người khuyết tật) tham gia khảo sát. Nội dung khảo sát tập trung vào các biến nghiên cứu phản ánh tác động của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 đến hoạt động nghề nghiệp của giáo viên, bao gồm: Vị trí việc làm; Các quy định về định mức lao động; Mức độ phù hợp và khả năng đáp ứng của nhà trường đối với các quy định về định mức lao động; Mức độ tham gia và hiệu quả của các hoạt động bồi dưỡng; Lương - phụ cấp - chế độ đãi ngộ; Các điều kiện đảm bảo,... Đối với những câu hỏi sử dụng thang đo Likert, giá trị trung bình được xác định và quy đổi thành các tiêu chí với 05 mức được thể hiện tại Bảng 1.

Bảng 1: Mức phân loại theo giá trị trung bình

Mức phân loại	Giá trị trung bình
Hoàn toàn không đồng ý/phù hợp/đáp ứng/ tác động/đầy đủ/kịp thời	1.00 – 1.80
Không đồng ý/phù hợp/đáp ứng/tác động/đầy đủ/kịp thời	1.81 – 2.60
Phân vân/Bình thường	2.61 – 3.40
Đồng ý/ phù hợp/ đáp ứng/tác động/ đầy đủ/kịp thời	3.41 – 4.20
Hoàn toàn đồng ý/phù hợp/đáp ứng/tác động/đầy đủ/kịp thời	4.21 – 5.00

Nghiên cứu định tính cũng được thực hiện thông qua phỏng vấn sâu song song tại các cơ sở giáo dục đối với 105 người (40 cán bộ quản lí, 20 giáo viên tiểu học, 35 giáo viên trung học, 10 giáo viên tại các cơ sở giáo dục chuyên biệt dành cho người khuyết tật). Nội dung phỏng vấn tập trung làm rõ cảm nhận, đánh giá và đưa ra các tình huống cụ thể của các giáo viên khi xem xét tác động, ảnh hưởng của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 đến hoạt động nghề nghiệp của họ.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thực trạng về vị trí việc làm

Kết quả khảo sát thể hiện trong Bảng 2 và Bảng 3 cho thấy, hầu hết cán bộ quản lí và giáo viên thực hiện ít nhất một nhiệm vụ kiêm nhiệm. Trong đó,

“Tổ trưởng/Tổ phó chuyên môn” và “Giáo viên chủ nhiệm” là hai vị trí có số lượng giáo viên kiêm nhiệm chiếm tỉ lệ nhiều nhất ở tất cả các cấp học và loại hình trường. Có sự khác biệt giữa giáo viên và cán bộ quản lý trong đảm nhiệm các vị trí kiêm nhiệm. Nếu như các cán bộ quản lý chủ yếu đảm nhiệm vị trí lãnh đạo chi bộ, hội đồng trường, công đoàn, thanh tra... thì giáo viên tập trung nhiều hơn vào các vị trí liên quan đến giảng dạy, chuyên môn và quản lý học sinh. Giáo viên kiêm nhiệm vị trí “Tổ trưởng/Tổ phó chuyên môn” (73 người) và “Giáo viên chủ nhiệm” (115 người) chiếm số lượng lớn nhất phản ánh thực

tiễn tại các nhà trường phần nào thể hiện tính gắn kết giữa việc quản lý lớp học, giáo dục học sinh và phát triển chuyên môn. Mặc dù đã có quy định về giảm trừ do thực hiện nhiệm vụ kiêm nhiệm nhưng theo các trao đổi của đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý được khảo sát cho thấy, việc giảm trừ chưa thực sự đáp ứng ở một số cơ sở giáo dục mà giáo viên đã dạy vượt số tiết theo định mức do thiếu giáo viên. Việc kiêm nhiệm đặt ra những khó khăn trong phân bổ thời gian, sức lực và bảo đảm hiệu quả cùng lúc nhiều công việc đối với đội ngũ nhà giáo.

Bảng 2: Giáo viên tham gia công tác kiêm nhiệm tại các cơ sở giáo dục

Cấp học/Loại hình trường		Tổ trưởng/ Tổ phó chuyên môn	Phụ trách phòng bộ môn	Tổng phụ trách	Giáo viên chủ nhiệm	Bí thư chi bộ, Chủ tịch công đoàn	Chủ tịch Hội đồng trường, Thư kí Hội đồng trường, Thanh tra nhân dân	Khác
Tiểu học	N (50)	17	4	3	26	1	0	1
	%	34,00	8,00	6,00	52,00	2,00	0,00	2,00
Trung học cơ sở	N (65)	22	14	1	36	0	1	1
	%	33,85	21,54	1,54	55,38	0,00	1,54	1,54
Trung học phổ thông	N (65)	28	4	0	37	0	0	1
	%	43,08	6,15	0,00	56,92	0,00	0,00	1,54
Cơ sở giáo dục chuyên biệt dành cho người khuyết tật	N (30)	6	4	1	16	0	1	3
	%	20,00	13,33	3,33	53,33	-	3,33	10,00

Bảng 3: Cán bộ quản lý tham gia công tác kiêm nhiệm tại các cơ sở giáo dục

Cấp học/Loại hình trường		Tổ trưởng/ Tổ phó chuyên môn	Phụ trách phòng bộ môn	Tổng phụ trách	Giáo viên chủ nhiệm	Bí thư chi bộ, Chủ tịch công đoàn	Chủ tịch Hội đồng trường, Thư kí Hội đồng trường, Thanh tra nhân dân	Khác
Tiểu học	N (12)	0	0	0	0	3	2	1
	%	-	-	-	-	25,00	16,67	8,33
Trung học cơ sở	N (12)	0	0	0	0	3	1	0
	%	-	-	-	-	25,00	8,33	0,00
Trung học phổ thông	N (11)	0	0	0	0	2	1	0
	%	-	-	-	-	18,18	9,09	0,00
Cơ sở giáo dục chuyên biệt dành cho người khuyết tật	N (5)	0	0	0	0	2	1	0
	%	-	-	-	-	40,00	20,00	0,00

3.2. Thực trạng về định mức giờ dạy

a. Mức độ phù hợp của quy định về định mức giờ dạy/tuần

Kết quả khảo sát tại Bảng 4 cho thấy, trong khi phần lớn giáo viên tiểu học và trung học phổ thông đồng thuận về mức độ phù hợp của quy định định mức giờ dạy/tuần tại cấp học mà họ đang giảng dạy với điểm trung bình lần lượt là 3.75 đối với cấp Tiểu học và 3.83 đối với cấp Trung học phổ thông (trên thang đo 5 điểm), thì đội ngũ giáo viên cấp Trung học cơ sở lại khá phân vân với quy định về định mức 19 tiết/tuần đối với cấp học này (Mean = 3.15, Std. Deviation = 0.928). Mặc dù số định mức tiết dạy trong một tuần của giáo viên tiểu học cao hơn, mỗi tiết học ở cấp học này chỉ kéo dài 35 phút và nội dung chương trình ít chịu tác động từ các yêu cầu tích hợp. Ngược lại, giáo viên trung học cơ sở phải triển khai các môn học tích hợp - vốn đòi hỏi trình độ chuyên môn đa lĩnh vực, kĩ năng thiết kế bài giảng tích hợp và phương pháp đánh giá theo hướng phát triển năng lực. Điều này cũng phù hợp với các nghiên cứu của Daner Suna (2013) và Erica A. (2018) khi cho rằng, việc thiếu hụt giáo viên được đào tạo chuyên môn phù hợp là một rào cản lớn với việc dạy học tích hợp. Bên cạnh đó, thách thức ở cấp Trung học cơ sở còn đến từ đặc điểm lứa tuổi học sinh khi các em đang ở độ tuổi dậy thì. Theo Trần Thị Lệ Thu (2020), đây là giai đoạn nhiều biến động về tâm sinh lí, khi học sinh bắt đầu hình thành bản sắc cá nhân, có xu hướng khẳng định cái tôi, dễ xung đột với người lớn và bạn bè. Giáo viên vừa phải đảm bảo chất lượng giảng dạy vừa phải

đóng vai trò người đồng hành, tư vấn và hỗ trợ tâm lí cho học sinh.

Đối với các cơ sở giáo dục chuyên biệt dành cho người khuyết tật, ngoài nhiệm vụ giảng dạy, đội ngũ giáo viên cần phải cá nhân hóa kế hoạch học tập phù hợp với đặc điểm thể chất, nhận thức và tâm lí riêng biệt của từng học sinh. Từ việc trao đổi, phỏng vấn trực tiếp với giáo viên tại các cơ sở giáo dục này cho thấy, mặc dù định mức giờ dạy của các giáo viên được giảm 02 tiết so với giáo viên phổ thông theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo (2025). Tuy nhiên, do đặc thù của trẻ khuyết tật với mức độ, khả năng tiếp nhận thông tin và năng lực thực hành hạn chế dẫn đến khối lượng công việc thực tế của giáo viên lớn hơn rất nhiều.

b. Mức độ đáp ứng của nhà trường để đảm bảo thực hiện định mức giờ dạy/tuần

Kết quả khảo sát tại Bảng 5 cho thấy, phần lớn giáo viên tiểu học đánh giá tích cực về mức độ đáp ứng điều kiện thực hiện định mức giờ dạy hằng tuần của nhà trường (Mean = 3.71/5). Giáo viên các trường trung học phổ thông cũng được đánh giá “Đáp ứng” (Mean = 3.87/5) và độ lệch chuẩn thấp (0.656) cho thấy mức độ đồng thuận trong đội ngũ nhà giáo và sự ổn định trong điều kiện tổ chức dạy học giữa các trường ở cấp học này. Trong khi đó, giáo viên các trường trung học cơ sở đánh giá ở mức “Bình thường” (Mean = 3.39/5) và độ lệch chuẩn khá cao (0.861), cho thấy sự chênh lệch đáng kể trong đánh giá giữa các giáo viên. Điều này phản ánh thực tế rằng, khả năng đáp ứng yêu cầu dạy học tại các trường trung học cơ sở còn chưa đồng đều,

Bảng 4: Ý kiến của cán bộ quản lí, giáo viên về mức độ phù hợp của quy định về định mức giờ dạy/tuần

Định mức tiết dạy của giáo viên theo cấp học	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
23 tiết/tuần (Tiểu học)	87	1	5	3.75	0.819
19 tiết/tuần (Trung học cơ sở)	87	1	5	3.15	0.928
17 tiết/tuần (Trung học phổ thông)	76	1	5	3.83	0.797

Bảng 5: Ý kiến của cán bộ quản lí, giáo viên về mức độ đáp ứng của nhà trường để đảm bảo thực hiện định mức giờ dạy/tuần

Định mức tiết dạy của giáo viên theo cấp học	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
23 tiết/tuần (Tiểu học)	87	1	5	3.71	0.727
19 tiết/tuần (Trung học cơ sở)	87	1	5	3.39	0.861
17 tiết/tuần (Trung học phổ thông)	76	1	5	3.87	0.656

phụ thuộc nhiều vào điều kiện cụ thể và nguồn lực tại chỗ.

Những khó khăn này một mặt bắt nguồn từ đặc thù của cấp Trung học cơ sở yêu cầu dạy học tích hợp các môn học, kéo theo những yêu cầu đổi mới phương pháp và đánh giá năng lực học sinh. Mặt khác, điều này còn cho thấy các cơ sở giáo dục đang gặp không ít trở ngại trong việc bảo đảm nguồn nhân lực và thực hiện kế hoạch giảng dạy linh hoạt phù hợp với yêu cầu liên môn. Điều này tạo ra thách thức đối với các nhà quản lý và hoạch định chính sách trong việc điều chỉnh, ban hành các chế tài hỗ trợ thực chất và kịp thời nếu muốn triển khai thành công mục tiêu giáo dục bắt buộc 9 năm theo tinh thần Nghị quyết 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2013).

3.3. Thực trạng về chuẩn nghề nghiệp

Kết quả từ Bảng 6 cho thấy, trên 95% đội ngũ nhà giáo đạt chuẩn nghề nghiệp theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018). Cụ thể, 92.22% giáo viên tiểu học, 84.41% giáo viên trung học cơ sở và 74.28% giáo viên tại các cơ sở giáo dục chuyên biệt dành cho người khuyết tật tham gia khảo sát có trình độ đại

học. Trong khi đó, ở cấp Trung học phổ thông, tỉ lệ giáo viên có trình độ thạc sĩ lên tới 53.12%. Những con số này phản ánh những kết quả đáng ghi nhận: Đội ngũ giáo viên Việt Nam hiện nay có năng lực học tập và tư duy chuyên môn mạnh mẽ, đủ khả năng tiếp cận với tri thức mới và chủ động trong nâng cao trình độ nghề nghiệp.

Bên cạnh giảng dạy và công tác hành chính, việc tham gia các khóa bồi dưỡng là một trong những hoạt động nghề nghiệp đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng lực chuyên môn và cập nhật các xu hướng giáo dục hiện đại. Đây là yếu tố then chốt giúp giáo viên cải thiện kĩ năng giảng dạy, đáp ứng yêu cầu Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.

Kết quả khảo sát trong Bảng 7 cho thấy, các khóa “Bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ” (92.7%) và “Bồi dưỡng phương pháp, hình thức giáo dục” (95.1%) thu hút sự tham gia đông đảo của giáo viên. Đội ngũ nhà giáo đã và đang dành sự quan tâm lớn đến việc nâng cao chất lượng giảng dạy. Nội dung “Bồi dưỡng quản lí hành chính nhà nước” có tỉ lệ tham gia thấp nhất (41.2%) nhưng phản ánh đúng tính chất

Bảng 6: Trình độ đào tạo của cán bộ quản lí và giáo viên

Trình độ đào tạo	Tiểu học	Trung học cơ sở	Trung học phổ thông	Cơ sở giáo dục dành cho người khuyết tật
Cao đẳng	2.94%	-	-	-
Đại học	92.22%	84.41%	46.88%	74.28%
Thạc sĩ	4.84%	15.59%	53.12%	25.72%

Bảng 7: Ý kiến của cán bộ quản lí, giáo viên các cấp học về mức độ tác động của công tác bồi dưỡng đến hoạt động nghề nghiệp của đội ngũ nhà giáo

Nội dung	Mức độ tham gia		Mức độ tác động	
	N	%	Mean	Std. Deviation
Bồi dưỡng theo chu kì	212	84.7	3.67	0.558
Bồi dưỡng nâng chuẩn	152	60.8	3.73	0.670
Bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ	270	92.7	3.97	0.505
Bồi dưỡng phương pháp, hình thức giáo dục	238	95.1	3.9	0.742
Bồi dưỡng quản lí hành chính nhà nước	78	31.2	3.42	0.475
Bồi dưỡng ngoại ngữ	119	47.6	3.51	0.323
Bồi dưỡng tin học	129	51.4	3.61	0.436

đặc thù của hoạt động tập huấn này khi được xây dựng chủ yếu dành cho đội ngũ cán bộ quản lý hoặc giáo viên nằm trong diện quy hoạch nguồn. Đáng chú ý, dù không phải ở mức quá thấp, tỉ lệ tham gia các khóa “Bồi dưỡng tin học” (51.4%) và “Bồi dưỡng ngoại ngữ” (47.6%) vẫn chưa phản ánh đúng vai trò ngày càng quan trọng của các kĩ năng bổ trợ trong hoạt động dạy học.

Điều này cũng khá tương đồng với sự đánh giá của giáo viên về mức độ tác động của các khóa bồi dưỡng tới nhận thức hay hoạt động nghề nghiệp của họ. Cụ thể, “Bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ” (Mean = 3.97, Std. Deviation = 0.505) và “Bồi dưỡng phương pháp, hình thức giáo dục” (Mean = 3.9, Std. Deviation = 0.742) được đánh giá có ảnh hưởng tích cực và thiết thực nhất đến công việc giảng dạy. Trong khi đó, các nội dung về “Bồi dưỡng ngoại ngữ” (Mean = 3.51, Std. Deviation = 0.323) và “Bồi dưỡng tin học” (Mean = 3.61, Std. Deviation = 0.436) có mức độ tác động khiêm tốn hơn, cho thấy những kĩ năng này vẫn chưa được ứng dụng hiệu quả hoặc chưa thực sự gắn kết với nhu cầu giảng dạy hằng ngày của đội ngũ nhà giáo.

Sự chênh lệch này cho thấy, giáo viên vẫn ưu tiên những nội dung bồi dưỡng gần gũi với thực tiễn giảng dạy trong khi các kĩ năng bổ trợ - dù quan trọng cho việc mở rộng cơ hội nghề nghiệp và tiếp cận công nghệ giáo dục tiên tiến - vẫn chưa được chú trọng đúng mức. Điều này đặt ra yêu cầu cần đa dạng hóa nội dung bồi dưỡng, phù hợp hơn với nhu cầu phát triển toàn diện của giáo viên.

Đối với các hoạt động bồi dưỡng thường xuyên, giáo viên tại các cơ sở giáo dục chuyên biệt dành cho người khuyết tật được tham gia đầy đủ cùng với giáo viên phổ thông. Tuy nhiên, thông qua phỏng

vấn, một số giáo viên bày tỏ mong muốn các cơ quan quản lý sẽ nghiên cứu, tổ chức các hoạt động bồi dưỡng chuyên sâu, phù hợp với đặc thù giáo dục dành cho người khuyết tật trong việc: Xác định mức độ phát triển của trẻ khuyết tật; Sử dụng các công cụ đánh giá năng lực và Tư vấn giáo dục cho cha mẹ học sinh.

3.4. Thực trạng về lương, phụ cấp và các chế độ phúc lợi

3.4.1. Các quy định về lương, luân chuyển và biệt phái giáo viên

Kết quả từ Bảng 8 cho thấy, các chính sách “Xếp ngạch lương” (Mean = 3.45, Std. Deviation = 0.738) và mức lương giáo viên theo hạng I (Mean=3.45, Std. Deviation=0.646), hạng II (Mean = 3.47, Std. Deviation = 0.858), hạng III (Mean = 3.57, Std. Deviation = 0.582) được đánh giá phù hợp với mặt bằng đời sống và điều kiện kinh tế - xã hội ở từng địa phương. Điều này cho thấy cấu trúc phân tầng lương đã được thiết kế hợp lí về mặt nguyên tắc. Tuy nhiên, 3/4 nội dung khảo sát các quy định về lương tiệm cận với mức đánh giá “Phân vân” cùng với độ lệch chuẩn tương đối cao cho thấy ý kiến đánh giá của đội ngũ nhà giáo khá phân tán giữa các đối tượng giáo viên (theo vùng/cấp học/loại hình trường).

Bên cạnh các chính sách lương, đội ngũ nhà giáo thể hiện sự “Phân vân” đối với các quy định về “Biệt phái giáo viên” (Mean = 3.14, Std. Deviation = 1.026) và “Luân chuyển giáo viên” (Mean = 3.18, Std. Deviation = 0.935). Theo Thu Thủy (2024), hiện nay, luân chuyển, biệt phái giáo viên được xem là một trong những giải pháp điều tiết nhân sự ngành giáo dục, nhằm khắc phục tình trạng thừa - thiếu giáo viên ở một số địa phương hay một số môn học.

Bảng 8: Ý kiến của cán bộ quản lý, giáo viên về mức độ phù hợp của các quy định về lương

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Cách xếp ngạch lương	250	1	5	3.45	.738
Lương giáo viên hạng I	250	1	5	3.45	.646
Lương giáo viên hạng II	250	1	5	3.47	.858
Lương giáo viên hạng III	250	1	5	3.57	.582
Biệt phái giáo viên	250	1	5	3.14	1.026
Luân chuyển giáo viên	250	1	5	3.18	.935
Valid N (listwise)	250				

Tuy nhiên, khi đi vào vận hành, quá trình điều tiết nhân sự này còn gặp nhiều khó khăn, phần lớn do tình trạng thiếu hụt giáo viên ngày càng nghiêm trọng trong khi số lượng học sinh không ngừng tăng. Phóng sự của Thu Hà (2023) cho thấy, mặc dù Nhà nước đã có quy định về luân chuyển, biệt phái viên chức nói chung và luân chuyển, biệt phái giáo viên nói riêng (quy trình, thời gian, phụ cấp), song việc triển khai trong thực tế ở từng địa phương và tình trạng chồng chéo văn bản hướng dẫn khiến cho đội ngũ nhà giáo có cái nhìn e ngại đối với các chính sách này.

3.4.2. Phụ cấp và các chế độ đãi ngộ

Từ ngày 01 tháng 7 năm 2024, đội ngũ nhà giáo được hưởng 08 khoản phụ cấp theo quy định của Ban Chấp hành Trung ương (2018). Từ kết quả tại Bảng 9 cho thấy, 8/8 các loại phụ cấp có kết quả đánh giá “Đầy đủ” và “Kịp thời”, với điểm trung bình từ 3.42 trở lên theo thang đo Likert 5 ở cả hai tiêu chí. Kết quả này phản ánh sự quan tâm của cấp Trung ương trong việc đảm bảo chế độ đãi ngộ cho đội ngũ giáo

viên, góp phần nâng cao đời sống và tạo động lực để đội ngũ nhà giáo gắn bó với công việc. Đồng thời, chính sách phụ cấp, hỗ trợ cũng được xem là một công cụ quan trọng để thu hút sinh viên giỏi theo học ngành Sư phạm, từ đó từng bước nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành Giáo dục (Mạc Thị Việt Hà, 2021).

Bên cạnh các chế độ phụ cấp, bài viết nghiên cứu một số chế độ đãi ngộ chính dành cho giáo viên được quy định theo Bộ Luật Lao động (2019) áp dụng chung cho người lao động. Về cơ bản, đãi ngộ của người giáo viên được đảm bảo triển khai đầy đủ và kịp thời theo quy định của Nhà nước và địa phương. Trong 5 nội dung khảo sát về các chế độ đãi ngộ, đội ngũ nhà giáo hài lòng với việc triển khai các quy định về “Bảo hiểm xã hội” (Mean = 3.94, Std. Deviation = 0.602 ở mức độ đầy đủ và Mean = 4.08, Std. Deviation = 0.425 ở mức độ kịp thời) nhưng tỏ ra phân vân về mức độ đầy đủ đối với các “Ưu đãi đối với giáo viên nữ” (Mean = 3.36, Std. Deviation = 0.768). Trái với ý kiến về mức độ đầy đủ, kết quả khảo sát về “Ưu đãi đối với giáo viên nữ” đạt 3.48

Bảng 9: Ý kiến của cán bộ quản lý, giáo viên về mức độ đầy đủ và kịp thời của các loại phụ cấp, chế độ đãi ngộ

Nội dung	Mức độ đầy đủ		Mức độ kịp thời	
	Mean	Std. Deviation	Mean	Std. Deviation
Phụ cấp thâm niên vượt khung	3.62	0.598	3.83	0.470
Phụ cấp kiêm nhiệm	3.56	0.602	3.84	0.562
Phụ cấp khu vực	3.55	0.602	3.82	0.594
Phụ cấp trách nhiệm công việc	4.1	0.422	4.14	0.584
Phụ cấp lưu động	3.42	0.611	3.44	0.683
Phụ cấp ưu đãi theo nghề	3.94	0.620	4.11	0.595
Phụ cấp công tác ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn	4.12	0.458	4.15	0.639
Phụ cấp theo phân loại đơn vị hành chính và theo phân hạng đơn vị sự nghiệp công lập	3.94	0.614	3.93	0.572
Bảo hiểm xã hội	3.94	0.602	4.08	0.425
Ưu đãi đối với giáo viên nữ	3.36	0.768	3.48	0.620
Nghỉ phép hàng năm	3.46	0.617	3.55	0.794
Hưởng lương trong thời gian tập sự	3.55	0.560	3.65	0.814
Chính sách ưu đãi của địa phương	3.48	0.411	3.46	0.627

Bảng 10: Ý kiến của cán bộ quản lý, giáo viên về điều kiện làm việc tại nhà trường

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Được tạo điều kiện học tập, nâng cao kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ.	250	1	5	3.8	.720
Các tiêu chí, quy trình bổ nhiệm được công bố rõ ràng, mạch lạc.	250	1	5	3.56	.627
Lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của người lao động.	250	1	5	3.71	.694
Có phản hồi kịp thời để cải tiến chất lượng công việc.	250	1	5	3.72	.472
Nơi làm việc được trang bị đầy đủ phương tiện, thiết bị.	250	1	5	3.51	.678
Không khí làm việc tại nhà trường vui vẻ, thân thiện, hòa đồng.	250	1	5	3.73	.384
Được tham gia xây dựng, phát triển tầm nhìn, sứ mạng, văn hóa, triết lý giáo dục, giá trị cốt lõi của Nhà trường.	250	1	5	3.92	.627
Valid N (listwise)	250				

điểm trên thang đo 5 điểm về mức độ kịp thời. Trao đổi để làm rõ về sự chênh lệch này, một số giáo viên nữ chia sẻ, nhà trường và công đoàn cơ sở vẫn đảm bảo kịp thời các quyền lợi theo quy định cho giáo viên trong thời gian thai sản và nuôi con nhỏ. Những đánh giá “phân vân” xuất phát từ áp lực nghề nghiệp vừa phải đảm bảo chất lượng hoạt động nghề nghiệp vừa phải hoàn thành các vai trò xã hội khác, nhất là khu vực thành thị nơi áp lực chi phí sinh hoạt ngày càng cao khiến cho các hỗ trợ từ chính sách trở nên chưa “đầy đủ” so với nhu cầu thực tế.

3.5. Thực trạng về các điều kiện đảm bảo

Kết quả từ Bảng 10 cho thấy, phần lớn giáo viên hài lòng với việc “Được tham gia xây dựng, phát triển tầm nhìn, sứ mạng, văn hóa, triết lý giáo dục, giá trị cốt lõi của Nhà trường” (Mean = 3.92, Std. Deviation = 0.627), được “Tạo điều kiện học tập, nâng cao kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ” (Mean = 3.8, Std. Deviation = 0.720) hay “Phản hồi kịp thời để cải tiến chất lượng công việc” (Mean = 3.72, Deviation = 0.694)... Điều này phản ánh sự ghi nhận và đồng hành của nhà trường trong việc hỗ trợ phát triển nghề nghiệp và nâng cao hiệu suất làm việc của giáo viên.

Tuy nhiên, trong bối cảnh thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, việc tạo động lực cho giáo viên không chỉ dừng ở việc hỗ trợ tinh thần. Việc triển khai hiệu quả chương trình đòi hỏi đầu tư đồng bộ về cơ sở hạ tầng: phòng học đạt chuẩn, thiết bị thí nghiệm, phương tiện dạy học hiện đại, nhất là đối

với các môn tích hợp như Khoa học Tự nhiên, Lịch sử - Địa lí, Tin học. Thực tế cho thấy, vẫn tồn tại những bất cập, đặc biệt ở các cơ sở giáo dục tại vùng nông thôn trong việc “trang bị đầy đủ phương tiện, thiết bị” (Mean = 3.51, St.Deviation = 0.678). Nghiên cứu của Thái Bình (2023) chỉ ra rằng, nhiều trường học tại nông thôn thiếu thốn cơ sở vật chất, không đủ máy tính và thiết bị phục vụ thí nghiệm - thực hành. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng dạy học, làm giảm cơ hội tiếp cận giáo dục toàn diện cho học sinh.

4. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 đã và đang tác động đáng kể đến hoạt động nghề nghiệp của đội ngũ nhà giáo. Ngoài đảm nhận nhiệm vụ giảng dạy chính, giáo viên còn kiêm nhiệm nhiều vai trò trong nhà trường. Về định mức giờ dạy, giáo viên tại các trường trung học cơ sở còn nhiều băn khoăn đối với các quy định về cách tính định mức công lao động cũng như khả năng đáp ứng của các nhà trường trong việc đảm bảo các điều kiện dạy học. Bên cạnh đó, những yêu cầu đổi mới về phương pháp giảng dạy, kiểm tra - đánh giá cùng với việc triển khai các môn học tích hợp đã đặt ra thách thức lớn về chuyên môn, nhất là với giáo viên chưa được đào tạo bài bản theo hướng tích hợp. Các hoạt động bồi dưỡng chuyên môn được tổ chức thường xuyên và đa dạng.

Nghiên cứu góp phần làm rõ thực trạng những khía cạnh nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên khi thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018,

đồng thời cung cấp cơ sở thực tiễn để tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách đối với đội ngũ nhà giáo góp phần nâng cao hiệu quả và chất lượng dạy học trong thời gian tới.

Lời cảm ơn: Bài viết là một trong những sản phẩm

của đề tài Khoa học công nghệ cấp Bộ: “Nghiên cứu ảnh hưởng của việc thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 đến hoạt động nghề nghiệp của giáo viên trong các cơ sở giáo dục phổ thông và các trường chuyên biệt” của Bộ Giáo dục và Đào tạo, mã số B2024-VKG-13.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2013). *Nghị quyết về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế* (Nghị quyết số 29/NQ-TU).
- Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2018). *Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Khóa XII về Cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp* (Nghị quyết số 27/NQ-TU).
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). *Thông tư ban hành Quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông* (Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT).
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2020). *Thông tư ban hành Điều lệ trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học* (Thông tư số 32/2020/TT-BGDĐT).
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2020). *Thông tư ban hành Điều lệ trường tiểu học* (Thông tư số 28/2020/TT-BGDĐT).
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2025). *Thông tư Quy định chế độ làm việc đối với giáo viên phổ thông, dự bị đại học* (Thông tư số 05/2025/TT-BGDĐT).
- Daner Suna, Zu Hao Wang, Wen Ting Xie & Chirn Chye Boon. (2013). Status of Integrated Science Instruction in Junior Secondary Schools of China: An Exploratory Study. *International Journal of Science Education*, 36(5), 808-838.
- Erica A., N., C. Chris & A. Sunddip Panesar. (2018). Barriers to effective curriculum implementation. *Research in Higher Education Journal*, 36.
- Hồ Văn Thống, Nguyễn Văn Đệ, Lữ Thị Hải Yến & Cao Thanh Hùng. (2024). Nghiên cứu phát triển năng lực nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giáo viên tiểu học ở vùng Đồng bằng Sông Cửu Long đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 20(01), 67-72.
- Mạc Thị Việt Hà. (2021). Chính sách hỗ trợ tài chính cho sinh viên sư phạm góp phần đảm bảo nguồn nhân lực giáo dục. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 17(S2), 23-29.
- Nguyễn Thị Thanh, Phạm Thị Bích Đào, Phan Thị Bích Lợi, Đào Ngọc Chính, Đào Văn Toàn, Hồ Thị Hồng Vân & Nguyễn Phùng Tám. (2024). Thách thức của giáo viên khi thực hiện chương trình môn Khoa học tự nhiên trong Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 20(11), 33-41.
- Nguyễn Văn Chiến, Phạm Khánh Linh. (2023). Cách tiếp cận và một số vấn đề đặt ra trong đánh giá tác động của việc thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018 đến hoạt động nghề nghiệp của giáo viên trong các cơ sở giáo dục phổ thông. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Đại học Thái Nguyên*, 228(12), 352-360. <https://doi.org/10.34238/tnu-jst.8434>.
- Phạm Thị Hồng Thắm. (2023). Thực trạng áp lực lao động nghề nghiệp của giáo viên trung học cơ sở trong giai đoạn thực thi Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 19(06), 41-46.
- Phạm Thị Thúy Hồng, Hoàng Thị Diệp & Lê Thị Phương Thúy. (2022). Thực trạng quản lý thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 trong trường tiểu học. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 18(S1), 78-84.
- Quốc hội. (2010). *Luật Viên chức* (Luật số 58/2010/QH12).
- Quốc hội. (2019). *Bộ Luật Lao động* (Luật số 45/2019/QH14).
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Thái Bình. (2023). Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục: Cơ sở vật chất vẫn chưa đáp ứng nhu cầu. *Tạp chí Giáo dục*, <https://tapchigiaoduc.edu.vn/article/88251/211/doi-moi-can-ban-toan-dien-giao-duc-co-so-vat-chat-van-chua-dap-ung-nhu-cau/>. Truy cập ngày 25 tháng 3 năm 2025.
- Thu Hà. (2023). Những bất cập trong thực hiện chủ trương luân chuyển giáo viên - Bài 4: Đường về... niềm tin! *Báo Giáo dục Việt Nam*, <https://www.qdnd.vn/giao-duc-khoa-hoc/cac-van-de/nhung-bat-cap-trong-thuc-hien-chu-truong-luan-chuyen-giao-vien-bai-4-duong-ve-niem-tin-738048>. Truy cập ngày 29 tháng 5 năm 2025.
- Thu Thủy. (2024). Luân chuyển giáo viên khó thực hiện, “người trong cuộc” chia sẻ lý do. *Báo Giáo dục Việt Nam*, <https://giaoduc.net.vn/luan-chuyen-giao-vien-kho-thuc-hien-nguoi-trong-cuoc-chia-se-ly-do-post246358.gd>. Truy cập ngày 29 tháng 5 năm 2025.
- Trần Thị Lệ Thu, Nguyễn Thị Nhân Ái, Phạm Thị Diệu Thúy & Nguyễn Thị Vân. (2020). Khó khăn tâm lý và thực trạng hỗ trợ tâm lý học đường cho học sinh trung học cơ sở và trung học phổ thông tại Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội*, 65(9), 69-80.