

Các yếu tố ảnh hưởng đến cảm nhận hạnh phúc nghề nghiệp của giáo viên trường trung học cơ sở tỉnh Nam Định

Phạm Thị Hồng Thắm

Email: thampth@vnies.edu.vn
Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam
101 Trần Hưng Đạo, Hoàn Kiếm, Hà Nội,
Việt Nam

TÓM TẮT: Bài viết thông qua điều tra thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến cảm nhận hạnh phúc của giáo viên trung học cơ sở hiện nay để đưa ra những kết quả mang tính khoa học, giúp Bộ Giáo dục và Đào tạo có những nhận định ban đầu về hiệu quả của việc triển khai Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm và kịp thời điều chỉnh chương trình sao cho phù hợp hơn với người dạy và người học. Các kết quả thu được như sau: 1/ Giáo viên hiện nay đang vẫn chịu rất nhiều các áp lực từ nhiều phía; 2/ Vẫn còn tỉ lệ lớn giáo viên chưa thực sự coi trọng nghề giáo; 3/ Chính sách của nhà nước chưa giúp giáo viên cảm thấy yên tâm trong hoạt động nghề; 4/ Năng lực giáo viên cần nâng cao và hoàn thiện hơn; 5/ Cần tăng cường sự kết nối giữa giáo viên với lãnh đạo và đồng nghiệp.

TỪ KHÓA: Hạnh phúc, cảm nhận hạnh phúc, giáo viên, hạnh phúc nghề nghiệp.

→ Nhận bài 21/10/2021 → Nhận bài đã chỉnh sửa 27/12/2021 → Duyệt đăng 15/4/2022.

DOI: <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12210411>

1. Đặt vấn đề

Đối với nghề giáo, cảm nhận hạnh phúc nghề nghiệp vô cùng quan trọng bởi thứ cảm nhận này nó không chỉ ảnh hưởng tới sự phát triển tâm lý tích cực của giáo viên mà còn gián tiếp ảnh hưởng tới thái độ hoạt động nghề nghiệp của họ. Không những thế, cảm nhận hạnh phúc còn ảnh hưởng tới tính chủ động và khả năng sáng tạo của giáo viên. Cũng chính vì vậy, các nhà quản lý và hiệu trưởng cần phải biết cách làm thế nào để giáo viên cảm thấy họ hạnh phúc với nghề, yêu nghề và gắn bó với nghề. Trong bối cảnh Việt Nam đang trong quá trình thực hiện chuyển đổi Chương trình Giáo dục phổ thông theo hướng hiện đại, phù hợp với xu thế phát triển của quốc tế thì cảm nhận hạnh phúc của người giáo viên càng đóng vai trò quan trọng hơn bao giờ hết. Mặc dù vậy, ở Việt Nam, khoa học nghiên cứu về hạnh phúc cho đến nay hầu như vẫn còn đang bỏ trống [1]. Các nghiên cứu về hạnh phúc hay cảm nhận hạnh phúc hiện nay chưa quan tâm nhiều đến giáo viên, có thể nói đây là một khoảng trống lớn. Do vậy, trong nghiên cứu này, chúng tôi tập trung khai thác các yếu tố ảnh hưởng đến cảm nhận hạnh phúc của giáo viên trung học cơ sở trong giai đoạn thực thi Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Đối tượng khảo sát của chúng tôi là 290 giáo viên trung học cơ sở tại 07 trường trung học cơ sở tỉnh Nam Định. Thời gian khai thác số liệu là vào tháng 9 năm học 2020 - 2021 và được xử lý qua phần mềm SPSS 22. Bảng hỏi dựa trên thang đo Likert 5 mức độ, trong đó mức độ thấp nhất (mức độ 1) tương ứng với đánh giá thấp nhất (hoàn toàn không đúng) và mức độ 5 là mức độ cao nhất (hoàn toàn đúng). Hi vọng thông qua nghiên cứu này, chúng tôi thu được một số kết quả

có giá trị khoa học để làm cơ sở để xuất giải pháp nâng cao cảm nhận hạnh phúc về nghề nghiệp cho giáo viên phổ thông. *Bài viết là kết quả nghiên cứu thuộc đề tài "Thực trạng cảm nhận hạnh phúc nghề nghiệp của giáo viên phổ thông trong bối cảnh thực thi Chương trình giáo dục phổ thông 2018", mã số V2021-18.*

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm

- *Hạnh phúc:* Aristotle cho rằng: “Hạnh phúc là ý nghĩa và mục tiêu của cuộc sống, là toàn bộ mục đích của cuộc đời con người”. Còn Tal Ben (2007) thì khẳng định: “Hạnh phúc là trải nghiệm niềm vui và ý nghĩa trọn vẹn”. Có thể thấy rằng, hạnh phúc chính là một trạng thái tâm lý của con người và nó mang tính tích cực. Chính tính tích cực này đã thúc đẩy con người vươn lên, có niềm tin và hi vọng vào tương lai.

- *Cảm nhận hạnh phúc nghề nghiệp:* Keyes và Waterman cho rằng, cảm nhận hạnh phúc chính là nhận thức của từng người về cuộc sống của chính họ thông qua sự đánh giá về cuộc sống ấy. Xét từ góc độ nghề nghiệp thì cảm nhận hạnh phúc nghề nghiệp chính là nhận thức của người lao động về nghề của họ. Những đánh giá tốt về nghề chính là người lao động đang trải nghiệm những hạnh phúc về nghề của họ. Đối với giáo viên, cảm nhận hạnh phúc nghề nghiệp chính là sự thỏa mãn, sự hài lòng với nghề mà họ đã chọn [2].

2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến hạnh phúc nghề nghiệp của giáo viên

2.2.1. Nhận thức về nghề nghiệp của giáo viên

Đối với mỗi con người hay mỗi công việc đều có rất

nhiều yếu tố tác động làm ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc và chất lượng công việc. Trong nghiên cứu này, tác giả đề giáo viên tự đánh giá khách quan cách nhìn của chính giáo viên về mức độ coi trọng nghề giáo của các tầng lớp xã hội khác nhau. Từ đó, tác giả có những đánh giá khách quan hơn về cảm nhận của giáo viên.

Thông qua Bảng 1, chúng ta có thể nhận thấy rằng, cơ bản giáo viên đang đánh giá sự coi trọng nghề giáo của các tầng lớp xã hội tương đối cao, đều đạt điểm trung bình khoảng từ 3.62-4/5 điểm. Tuy nhiên, trong số những thông tin đánh giá chúng ta cần quan tâm một tiêu chí đó là “Sự coi trọng nghề giáo của đồng nghiệp”. Ở tiêu chí này, số điểm đạt được thấp nhất so với những tiêu chí còn lại (3.62/5). Đồng nghiệp, tức là những người cùng làm nghề giáo nhưng bản thân giáo viên lại thấy họ có thái độ coi trọng nghề giáo kém nhất trong số những lớp người còn lại. Ngoài ra, chúng ta cần quan tâm đến một tiêu chí nữa đó là “Sự coi trọng nghề giáo của chính thầy/cô”. Ở tiêu chí này, điểm đánh giá lại cao hơn điểm đánh giá của tiêu chí “Sự coi trọng nghề giáo của đồng nghiệp”. Ở điểm này, chúng ta nhận thấy rõ ràng có sự mâu thuẫn bởi những người được khảo sát cũng chính là những người được đánh giá. Vậy cuối cùng, tiêu chí nào, điểm đánh giá nào mới là đánh tin cậy? Theo quan sát và kết quả phỏng vấn sâu của nhóm nghiên cứu thì hiện nay giáo viên chưa thực sự hiểu nhau trong quá trình làm việc. “*Em nghĩ giáo viên hiện nay không ai coi trọng nghề này nữa đâu ạ, nó quá nguy hiểm và mệt mỏi. Rất nhiều đồng nghiệp của em*

đã bỏ nghề rồi đấy ạ. Còn đối với bản thân em thì em vẫn muốn gắn bó với nghề vì chỉ ít em đã được đào tạo làm nhà giáo, hơn nữa bây giờ đi tìm việc khác cũng mệt lắm ạ” (Kết quả phỏng vấn của giáo viên số 8).

2.2.2. Chính sách đối với nhà giáo

Chính sách chính là yếu tố đảm bảo cho một ngành nào đó hoạt động theo đúng hướng và đạt mục đích đề ra. Giáo dục cũng không ngoại lệ, những chính sách giáo dục chính là yếu tố đảm bảo để giáo viên có thể yên tâm hoạt động nghề nghiệp của mình.

Trong những năm gần đây, Việt Nam đã có những cải thiện nhất định trong việc ban hành chính sách bảo vệ giáo viên như tăng lương cơ bản (Nghị định 204/2004/NĐ-CP), đầu tư cho giáo dục tăng cao, tỉ lệ chi cho giáo dục từ 20% trở lên trong tổng ngân sách nhà nước (Quy chế chi tiêu cho giáo dục của quốc gia), chế độ tiền lương làm thêm giờ (Thông tư liên tịch 07/2013/TTLT-BGDĐT-BNV-BTC), chế độ phụ cấp (Nghị định 54/2011/NĐ-CP), cơ chế vinh danh nhà giáo (Nghị định 27/2015/NĐ-CP)... đã tạo nên những động lực cho giáo viên hăng hái tham gia hoạt động nghề. Tuy nhiên, để có những kết luận chính xác hơn về cảm nhận của chính người hưởng thụ những cơ chế, quy định đó thì chúng tôi đã tiến hành khảo sát giáo viên với những nội dung như sau (xem Bảng 2).

Qua Bảng 2, chúng ta có thể nhìn thấy rằng, giáo viên hiện nay vẫn đang đánh giá không cao những chính sách bảo vệ nhà giáo của Nhà nước Việt Nam. Nếu

Bảng 1: Nhận thức về nghề nghiệp của xã hội hiện nay từ góc nhìn của giáo viên

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Xã hội	290	1.00	5.00	4.0517	1.20009
Phụ huynh	290	1.00	5.00	3.9379	1.07001
Học sinh	290	1.00	5.00	4.0690	1.13549
Đồng nghiệp	290	1.00	5.00	3.6241	1.07187
Bản thân giáo viên	290	1.00	5.00	4.0207	1.02203
Valid N (listwise)	290				

Bảng 2: Cảm nhận của giáo viên về những chính sách bảo vệ nhà giáo của Nhà nước

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Phát triển chuyên môn	290	2.00	5.00	3.4862	.96378
Chính sách bảo vệ giáo viên	290	1.00	5.00	3.2690	1.12385
Sự hợp lí trong kiểm tra đánh giá giáo viên	290	2.00	5.00	3.9724	.94810
Sự đảm bảo cuộc sống từ lương	290	1.00	5.00	3.7931	1.14303
Quy định thời gian làm việc	290	2.00	5.00	3.3828	.84123
Valid N (listwise)	290				

điểm trung bình cho những tiêu chí này là 2.5 thì điểm số đánh giá của giáo viên ở đây cũng chỉ ở mức trên trung bình một chút là 3.26. Kết quả phỏng vấn về vấn đề này cho thấy: “*Chúng em cảm thấy rất áp lực khi học sinh hư, hỗn láo mà không thể đưa ra những hình phạt nghiêm khắc mang tính răn đe. Đối với một số học sinh cá biệt, chúng em càng nhẹ nhàng, càng dịu dàng, các em ấy lại càng nhờn khiến chúng em vô cùng bất lực. Có trường hợp đồng nghiệp của em đánh vào tay một em học sinh mắc lỗi mà cả gia đình em ấy kéo đến nhà uy hiếp, đe dọa, còn yêu cầu nhà trường đuổi việc giáo viên ấy. Lãnh đạo nhà trường cuối cùng cũng kỉ luật bạn ấy, mặc dù không đuổi việc nhưng cũng làm cho chúng em cảm thấy không yên tâm khi hoạt động nghề*” (Giáo viên số 15). Do vậy, việc lựa chọn đánh giá thấp về chính sách bảo vệ giáo viên cũng là điều chúng ta có thể hiểu được. Ngành Giáo dục muốn có sự phát triển hơn thì nhất thiết phải có những chính sách bảo vệ nhà giáo tốt nhất, đem lại cảm giác an toàn cho giáo viên.

Ngoài ra, yếu tố về “Phát triển chuyên môn” cho giáo viên cũng không nhận được sự đánh giá cao của giáo viên. Nhiều giáo viên cho rằng, những buổi tập huấn mà Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức là những buổi “ngủ xả hơi” của giáo viên, nó không đem lại giá trị gì nhiều cho họ.

Yếu tố “Quy định về thời gian làm việc” cũng không nhận được sự đánh giá cao bởi hiện nay mặc dù số lượng đầu việc hành chính giảm đi nhiều nhưng sức ép của việc thay đổi nội dung, chương trình lại khiến giáo viên phải tập trung nhiều thời gian hơn trong việc chuẩn bị bài vở trước khi lên lớp. Ngoài ra, với hình thức giáo viên kiêm nhiệm nhiều lớp như hiện nay thì sức ép chấm bài, chữa bài, kiểm tra, đánh giá học sinh... cũng chiếm nhiều thời gian của giáo viên.

Như vậy, từ bảng thống kê có thể thấy, hiện nay giáo viên chưa thực sự hài lòng với những cơ chế, chính sách bảo vệ nhà giáo của Nhà nước Việt Nam. Thiết nghĩ, để giáo viên có thể yên tâm hơn trong hoạt động nghề thì Nhà nước cần có cơ chế chính sách hữu hiệu hơn, tạo cảm giác yên tâm cho giáo viên.

2.2.3. Mối quan hệ với lãnh đạo, đồng nghiệp và học sinh

Mối quan hệ được hiểu là sự tác động qua lại giữa hai

(hoặc nhiều hơn hai) đối tượng hoặc hai (hoặc nhiều hơn hai) nhóm đối tượng có liên quan với nhau. Nó là sự liên kết giữa người với người tạo nên những mối quan hệ mật thiết trong công việc cũng như trong cuộc sống. Trong bất kì xã hội nào, mối quan hệ luôn được đánh giá là quan trọng và cần thiết. Mối quan hệ được hình thành từ sự tương tác lẫn nhau trong quá trình làm việc. Những tương tác này không phải ngẫu nhiên mà thường phải có mục đích, nó có xu hướng lặp lại, ổn định và tạo ra mô hình tương tác và thực hiện nó như một thói quen, không có ý thức. Những mối quan hệ tốt đẹp sẽ tạo ra môi trường làm việc tốt đẹp, tích cực, hiệu quả hơn.

Qua Bảng 3, chúng ta có thể nhận thấy, giáo viên có mối quan hệ lẫn nhau tốt hơn so với mối quan hệ với lãnh đạo. Nếu số điểm đạt được với mối quan hệ giữa các giáo viên với nhau là 4.27 thì với lãnh đạo chỉ đạt 3.98. Tuy nhiên, nếu trong mối quan hệ với đồng nghiệp có những mức đánh giá thấp nhất (1 điểm) thì trong mối quan hệ với lãnh đạo, các giáo viên không bị rơi vào mối quan hệ xấu như thế (thấp nhất 2 điểm). Nghiên cứu về vấn đề này, các tác giả Phạm Thế Kiên (2020), Bùi Văn Vân - Nguyễn Thị Hằng Phương (2018) cũng đã đề cập đến và cũng có những kết quả tương đồng [3], [4]. Nhìn chung, với số điểm trung bình tương đối cao như trên, chúng ta có thể nhận thấy rằng, mối quan hệ tương tác giữa các giáo viên với nhau trong môi trường trường học của họ tương đối tốt, nó có thể chưa phải là hoàn mỹ nhưng đó cũng đã thể hiện cho chúng ta thấy một môi trường giáo dục tương đối tốt giữa giáo viên với học sinh, giữa giáo viên - giáo viên, giữa giáo viên - lãnh đạo nhà trường.

2.2.4. Năng lực bản thân

Có thể nói rằng, sự tự tin của mỗi con người sẽ đánh giá tốt nhất cảm nhận hạnh phúc của cá nhân họ, đồng thời nó cũng là yếu tố ảnh hưởng quan trọng đến cảm nhận hạnh phúc của mỗi cá nhân. Con người có hạnh phúc thì mới cảm thấy tự tin và mới cảm thấy cuộc sống có ý nghĩa. Thông qua khảo sát, chúng tôi nhận thấy, phần lớn giáo viên đều đánh giá mức độ tự tin của bản thân ở mức tương đối cao. Có 51% giáo viên cho rằng, họ “Hoàn toàn tự tin” về năng lực bản thân trước

Bảng 3: Các mối quan hệ trong nhà trường của giáo viên

Đối tượng	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Mối quan hệ với đồng nghiệp	290	1.00	5.00	4.2793	.95645
Mối quan hệ với học sinh	290	2.00	5.00	4.1138	1.07382
Mối quan hệ với lãnh đạo	290	2.00	5.00	3.9828	1.01018
Valid N (listwise)	290				

sự thay đổi của Chương trình Giáo dục phổ thông mới. Tuy vậy, những chỉ số đánh giá “Bình thường” hoặc “Có chút không tự tin” vẫn còn ở mức cao, chiếm tổng khoảng 35% số lượng giáo viên tham gia khảo sát. Xét trong điều kiện môi trường giáo dục thì con số này vẫn còn quá cao bởi nghề giáo là nghề truyền cảm hứng. Nếu giáo viên không cảm thấy tự tin với chính mình thì khó có thể đem lại cảm hứng tích cực cho người học.

Với kết quả khảo sát về mức độ tự tin của giáo viên như ở Bảng 4, Bộ Giáo dục và Đào tạo cần có những phương án bổ sung bồi dưỡng thêm về năng lực, kỹ năng nghề nghiệp cho giáo viên, giúp họ tự tin hơn và làm tốt hơn công việc của mình.

2.2.5. Áp lực đối với công việc của giáo viên hiện nay

Áp lực lao động nghề nghiệp có tính hai mặt đối với hoạt động nghề nghiệp của giáo viên: Ở mặt tích cực, áp lực sẽ tạo động lực để phát triển đội ngũ giáo viên và nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động nghề nghiệp. Ngược lại, khi áp lực quá lớn và nếu không có các biện pháp giải tỏa kịp thời thì áp lực sẽ tạo ra hiện tượng quá tải, tác động tiêu cực đến thể chất, tinh thần và chất lượng, hiệu quả hoạt động nghề nghiệp của giáo viên, từ đó ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục, mục tiêu giáo dục sẽ không được đảm bảo.

Theo công bố của Quỹ Hoà bình và Phát triển Việt Nam, thời gian làm việc của giáo viên đều nhiều hơn

so với quy định, trong khi có đến 50% giáo viên được hưởng lương dưới mức bình quân. Trong số hơn 500 giáo viên được khảo sát, có khoảng một nửa cho biết không muốn làm nghề dạy học nữa, trong đó giáo viên cấp Trung học cơ sở chiếm tỉ lệ nhiều hơn, cụ thể: Tiểu học 40.9%, Trung học cơ sở là 59% và Trung học phổ thông là 52.4% [5]. Ngoài ra, theo kết quả khảo sát của Nguyễn Thị Thuý Dung khẳng định có 100% giáo viên và cán bộ quản lý xác nhận họ từng rơi vào tress và thừa nhận dù không xuất hiện ở mức thường xuyên và rất thường xuyên nhưng đều hiện diện các mặt biểu hiện ở cơ thể, cảm xúc, nhận thức và hành vi [6].

Như vậy, có thể khẳng định, những năm trước đây, giáo viên Việt Nam đang gặp rất nhiều áp lực và áp lực mà họ gặp phải cũng rất lớn. Cho đến nay, khi Việt Nam đang trong giai đoạn cải cách giáo dục, những áp lực về vấn đề sổ sách, hành chính đã được giảm đi rất nhiều (trung bình còn khoảng 3 đầu việc so với 10 đầu việc như công bố ở trên) và rất nhiều những vấn đề đã được thay đổi nhằm giảm tải gánh nặng cho giáo viên thì liệu rằng áp lực của giáo viên hiện nay có giảm hay không, chúng ta cùng xem xét vấn đề qua Bảng 5.

Đa phần giáo viên đều khẳng định, họ đang gặp phải những áp lực nhất định, trong đó tỉ lệ chiếm nhiều nhất là 37.2% là mức “Áp lực rất lớn”, tiếp đó là mức “Áp lực lớn” chiếm 32.1%. Trong giai đoạn triển khai Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 và nhiều phong

Bảng 4: Sự tự tin về năng lực bản thân

Mức độ tự tin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Hoàn toàn không tự tin	2	.7	.7	.7
	Có chút không tự tin	16	5.5	5.5	6.2
	Bình thường	80	27.6	27.6	33.8
	Có chút tự tin	44	15.2	15.2	49.0
	Hoàn toàn tự tin	148	51.0	51.0	100.0
	Total	290	100.0	100.0	

Bảng 5: Mức độ áp lực mà giáo viên hiện nay đang gặp phải

Trước mắt thầy cô cảm thấy thế nào về áp lực đang trải qua?

Mức độ áp lực		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Hoàn toàn không có áp lực	5	1.7	1.7	1.7
	Có chút áp lực	32	11.0	11.0	12.8
	Trung bình	52	17.9	17.9	30.7
	Áp lực lớn	93	32.1	32.1	62.8
	Áp lực rất lớn	108	37.2	37.2	100.0
	Total	290	100.0	100.0	

trào giúp giáo viên có được tâm thế thoải mái nhất khi hoạt động nghề nghiệp, hi vọng giáo viên sẽ giảm thiểu được căng thẳng, sẽ có nhiều giáo viên không cảm thấy bị áp lực như trước, nhưng những vấn đề đó chưa đủ để giáo viên cảm thấy hạnh phúc hơn.

Các loại áp lực (xem Bảng 6)

Có thể khẳng định một điều rằng, ở Việt Nam, nghề giáo là một trong những nghề khó khăn nhất trong tất cả các nghề hiện nay [7]. Hàng ngày, họ phải chịu nhiều các áp lực từ các phía. Bảng thống kê trên thể hiện cơ bản những vấn đề mà hàng ngày giáo viên phải đối mặt, qua đó chúng ta nhận thấy, giáo viên gặp vấn đề nhiều nhất là từ học sinh (3.99/5). Về các vấn đề khác, tuy rằng thấp hơn so với các vấn đề từ học sinh nhưng nó cũng là tương đối cao, đều cao hơn mức trung bình (trừ vấn đề từ đồng nghiệp). Trong đó, đặc biệt chú ý tới các vấn đề từ xã hội. Ngày nay, khi toàn xã hội được giao nhiệm vụ cùng nhà trường tiến hành giáo dục học sinh thì các vấn đề nảy sinh tương đối nhiều, sự mâu thuẫn giữa lối giáo dục truyền thống (theo quan điểm từ trước đến nay của người Việt Nam) với quan điểm giáo dục hiện đại phát huy tiềm năng cá nhân, năng lực người học, phương pháp đánh giá học sinh... đều không thể làm hài lòng nhiều đối tượng xã hội, giáo viên là người phải đứng ra giải quyết các vấn đề này. Chính vì thế nên giáo viên cảm thấy căng thẳng hơn, mệt mỏi hơn.

Thời gian làm việc

Nhìn vào Bảng 7, chúng ta có thể nhận thấy rằng, số giáo viên phải sử dụng thời gian làm việc vượt quy định

của Nhà nước chiếm tỉ lệ rất lớn.

Theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, thời gian làm việc của người lao động là 8 tiếng/ngày làm việc, giáo viên cũng không ngoại lệ. Nhưng qua bảng thống kê, chúng ta có thể thấy rằng, để hoàn thành được khối lượng công việc hàng ngày, giáo viên phải làm việc nhiều hơn so với thời gian quy định. Chỉ có 1.4% giáo viên làm việc dưới 8 tiếng/ngày để hoàn thành được khối lượng công việc được giao.

Vấn đề đặt ra ở đây là nguyên nhân do đâu mà giáo viên lại phải làm việc quá thời gian như vậy? Chúng ta xét đến khối lượng công việc trong một ngày làm việc của giáo viên như sau: soạn giáo án, lên lớp, ghi chép sổ đầu bài, sổ học tập, sổ theo dõi học sinh, chấm bài (trung bình khoảng 40 học sinh/lớp tương đương với 40 bài viết/ngày), trong khi đó 1 giáo viên không chỉ dạy 1 lớp học, có nhiều giáo viên dạy 2-3 lớp, vì vậy số bài cần chấm điểm, số giáo án, số sổ sách giấy tờ cũng sẽ tăng lên. Năm 2012, tác giả Nguyễn Thị Bình đã công bố kết quả nghiên cứu như sau: Mỗi giáo viên phổ thông phải làm tới 10 đầu việc, thời gian lao động 60-70 giờ/ tuần. Cấp Tiểu học, số giờ làm việc trong một tuần cao hơn khoảng 1,5 lần so với quy định của Nhà nước (Nhà nước quy định 40 giờ/tuần), cấp Trung học cơ sở là gấp 1,7 lần, cấp Trung học phổ thông là 1,8 lần. Tuy rằng hiện nay, khi áp dụng Chương trình Giáo dục phổ thông mới nhưng giáo viên chỉ giảm bớt được số việc hành chính chứ không hề giảm số lượng học sinh

Bảng 6: Bảng tổng hợp các loại áp lực giáo viên thường xuyên đối mặt gây ảnh hưởng đến cảm nhận hạnh phúc của giáo viên

Các loại áp lực người giáo viên thường xuyên phải đối mặt

Các loại áp lực	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Áp lực từ phía học sinh	290	1.00	5.00	3.9966	1.06696
Áp lực từ lãnh đạo nhà trường	290	1.00	5.00	3.1034	1.50535
Áp lực từ chính bản thân thầy cô	290	1.00	5.00	3.1862	.93739
Áp lực từ phụ huynh học sinh	290	1.00	5.00	3.3276	1.21678
Áp lực từ xã hội	290	1.00	5.00	3.3517	1.17959
Áp lực từ đồng nghiệp	290	1.00	5.00	2.2069	1.30156
Valid N (listwise)	290				

Bảng 7: Thời gian lao động của giáo viên

Thời gian làm việc trung bình/ngày

Thời gian	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Dưới 8 tiếng	4	1.4	1.4	1.4
8 - 10 tiếng	198	68.3	68.3	69.7
Trên 10 tiếng	88	30.3	30.3	100.0
Total	290	100.0	100.0	

mà họ dạy hàng ngày.

Như vậy, có thể thấy rằng, khối lượng công việc quá nhiều khiến giáo viên phải làm việc quá sức là một trong những nguyên nhân làm giảm cảm nhận hạnh phúc của giáo viên hiện nay.

Sự đảm bảo cuộc sống từ lương

Đây là vấn đề rất “nóng” trong ngành Giáo dục. Theo quy định của Nhà nước Việt Nam, thu nhập của giáo viên được tính như sau: Lương, phụ cấp = Hệ số * Mức lương cơ sở + phụ cấp. Trong đó, mức lương cơ sở là 1.49 triệu đồng; hệ số bậc đại học là 2.34 và cứ 3 năm sẽ tăng 1 bậc lương (0.33). Nếu tính theo công thức này thì một giáo viên trình độ đại học khi mới ra trường là $2.34 * 1.49 = 3.486.600đ$ + phụ cấp, sau 3 năm sẽ là $2.67 * 1.49 = 3.680.300đ$ + phụ cấp.

Theo số liệu thống kê từ kết quả nghiên cứu của Phạm Quang Trung nghiên cứu trên diện rộng với số lượng khoảng 1801 giáo viên thì mức sống của giáo viên Trung học cơ sở ở mức “rất thấp” chiếm khoảng 2.9%, mức “thấp” khoảng 46.1% và mức “cao” chỉ chiếm 0.2%. Ở Trung học phổ thông thì mức “rất thấp” chiếm 8.4%, mức “thấp” chiếm 39.3% và mức “cao” là 0.8% [8]. Theo kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu, kết quả như sau (xem Bảng 8).

Từ Bảng 8, chúng ta có thể nhận thấy, mức độ “Hoàn toàn đảm bảo” cuộc sống của giáo viên từ thu nhập từ lương chiếm tỉ lệ cao hơn chút so với kết quả điều tra của Phạm Quang Trung. Tuy nhiên, ở mức độ “Hoàn toàn không đảm bảo” lại chiếm tỉ lệ rất cao 36.6% và có 22.8% giáo viên sống ở mức “Không đảm bảo lắm”. Kết quả điều tra cơ bản tương đồng với kết quả của tác giả Phạm Quang Trung nói riêng và của nhiều các nghiên cứu khác nói chung.

Như vậy, giáo viên ngoài những áp lực từ con người thì họ còn phải chịu áp lực về thời gian lao động và áp lực từ thu nhập đảm bảo cuộc sống. Chính những nguyên nhân này cũng làm giảm đi cảm nhận hạnh phúc nghề nghiệp của họ. Điều này gây nên rất nhiều những tranh luận chưa có hồi kết giữa giáo viên và các nhà quản lý hiện nay.

Bảng 8: Mức độ đảm bảo cuộc sống từ lương của giáo viên

Sự đảm bảo cuộc sống từ lương?				
Các mức độ	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Hoàn toàn đảm bảo	11	3.8	3.8
	Có chút đảm bảo	26	9.0	12.8
	Bình thường	81	27.9	40.7
	Không đảm bảo lắm	66	22.8	63.4
	Hoàn toàn không đảm bảo	106	36.6	100.0
	Total	290	100.0	100.0

2.3. Định hướng cải thiện cảm nhận hạnh phúc cho giáo viên

2.3.1. Cải thiện chính sách đối với nhà giáo

Để nâng cao được cảm nhận hạnh phúc cho giáo viên, các cấp lãnh đạo trước tiên cần phải xây dựng được quan điểm tích cực về nghề giáo trong xã hội. Trước thực trạng hiện nay, một bộ phận không nhỏ người dân không hài lòng với những thay đổi về mục tiêu giáo dục, quá trình giáo dục, một số những quy định (quy định về khen thưởng kỉ luật...) và biểu hiện rõ nhất là trong nhiều năm gần đây, khoa Sư phạm không nhận được sự lựa chọn ưu tiên của người học khiến cho chất lượng giáo viên cũng bị ảnh hưởng ít nhiều. Do vậy, để cải thiện được tình trạng này, các cấp lãnh đạo nên có những động thái tích cực, thúc đẩy những sinh viên ưu tú lựa chọn ngành Sư phạm và tăng cường tuyên truyền để người dân hiểu rõ ý nghĩa và mục đích của giáo dục hiện nay; Thứ hai, Nhà nước cần tăng cường cải thiện cơ chế, chính sách bảo vệ nhà giáo thông qua các luật như Luật Giáo dục, bổ sung Luật Nhà giáo... trao quyền nhiều hơn cho giáo viên trong quá trình dạy học; Thứ ba, tăng cường bồi dưỡng nâng cao năng lực sư phạm, kĩ năng sư phạm cho giáo viên; Thứ tư, giảm thiểu áp lực bằng cách hạn chế số lượng công việc hành chính, kiêm nhiệm lớp học cho giáo viên để họ dành nhiều thời gian hơn trong công tác bồi dưỡng, phát triển chuyên môn, nâng cao chất lượng dạy học và đồng thời cũng giúp giáo viên tăng cảm nhận hạnh phúc.

2.3.2. Cải thiện môi trường làm việc

Môi trường làm việc ở đây được hiểu là ngoài những điều kiện về cơ sở vật chất ra thì mối quan hệ hài hòa giữa người với người là liều thuốc tốt nhất để vận hành trường học. Môi trường làm việc thân thiện thì giáo viên cũng sẽ cảm thấy vui vẻ, tràn ngập năng lượng. Ngược lại, nếu làm việc trong môi trường có nhiều mâu thuẫn thì tâm trạng giáo viên cũng không thoải mái và thiếu đi động lực làm việc. Điều này sẽ gây ảnh hưởng đến chất lượng dạy học của họ. Do vậy, lãnh đạo nhà trường nên tạo lên bầu không khí làm

việc vui vẻ, đoàn kết cho giáo viên, cán bộ nhân viên trong nhà trường bằng cách thay đổi công tác quản lý từ quản lý theo hiệu quả công việc bằng quản lý theo năng lực nhà giáo.

2.3.3. Sự thay đổi từ chính bản thân giáo viên

Ngoài những yếu tố từ các cấp quản lý, lãnh đạo nhà trường ra thì bản thân mỗi giáo viên cũng nên biết cách tự bồi dưỡng, nâng cao trình độ, phát triển năng lực, thay đổi phương pháp, kỹ thuật dạy học... để đáp ứng được mục tiêu giáo dục trong thời kỳ mới. Sự thay đổi từ chính bản thân giáo viên là điều kiện tiên quyết giúp giáo viên không bị tụt hậu và giáo dục mới có thể hoàn thành được mục tiêu, ý nghĩa của nó. Không chỉ thế, sự thay đổi tích cực từ chính bản thân giáo viên cũng sẽ giúp họ tăng cảm nhận hạnh phúc nghề nghiệp, tự tin hoạt động nghề.

3. Kết luận

Sự hài lòng của giáo viên đóng vai trò rất quan trọng trong quá trình hoạt động nghề nghiệp, nó có thể trực tiếp ảnh hưởng đến thái độ tình cảm và cách hành xử của giáo viên đối với công việc. Nhiều nghiên cứu cũng chỉ ra rằng, khi giáo viên hài lòng với công việc thì hiệu quả làm việc của họ sẽ tăng lên rất nhiều, các yếu tố từ xã hội, cơ chế chính sách của Nhà nước, áp lực lao động, mối quan hệ trong đơn vị hay chính năng lực bản thân giáo viên đều có những ảnh hưởng ít nhiều đến cảm nhận hạnh phúc của họ. Do vậy, các cấp lãnh đạo nên có những điều chỉnh về chính sách bảo vệ nhà giáo giúp họ yên tâm hoạt động nghề, nhà trường cũng cần thay đổi phong cách quản lý, trao quyền nhiều hơn cho giáo viên. Ngoài ra, bản thân giáo viên cũng nên tự biết cách học hỏi, nâng cao năng lực giảng dạy để phù hợp hơn với yêu cầu của thời đại mới.

Tài liệu tham khảo

- [1] Lê Ngọc Văn, (2019), *Hạnh phúc của người Việt Nam - Khái niệm, cách tiếp cận và chỉ số đánh giá*, NXB Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh.
- [2] Keyes - Waterman, (2009), *Keyes's Model of Mental Health With Personal Growth Initiative as a Parsimonious Predictor*, Journal of Counseling Psychology, American Psychological Association, Vol.56, No. 2, p.321-329.
- [3] Phạm Thế Kiên, (2020), *Thực trạng hạnh phúc trong công việc của đội ngũ viên chức quản lý Đại học Huế*, Tạp chí Giáo dục, Số 484, Kì 2, tr.16-21.
- [4] Bùi Văn Vân - Nguyễn Thị Hằng Phương, (2018), *Thực trạng mức độ hạnh phúc của cán bộ, viên chức thuộc Đại học Đà Nẵng*, Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt, tr.109-112.
- [5] Nguyễn Thị Bình, (2012), *Nghiên cứu đề xuất các giải pháp cải cách công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên phổ thông*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Nhà nước do nguyên Phó Chủ tịch Nước Nguyễn Thị Bình chủ nhiệm và Quỹ Hòa bình và Phát triển Việt Nam (Vietnam Peace and Development Foundation) chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện, mã số 01-2010.
- [6] Nguyễn Thị Thuý Dung, (2016), *Biểu hiện stress ở cán bộ quản lý tại Thành phố Hồ Chí Minh*, Tạp chí Giáo dục, số 386, kì 1, tr.12-15.
- [7] Lê Văn Thân, (2019), <https://giaoduc.net.vn/giaoduc-24h/nghe-giao-nay-da-la-mot-nghe-nguy-hiem-post204225.gd>, Tạp chí điện tử Giáo dục Việt Nam.
- [8] Phạm Quang Trung, (2020), *Thực trạng chất lượng và đời sống vật chất, tinh thần của đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục cơ sở*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, mã số KHGD/16-20. ĐT.022.

FACTORS AFFECTING THE PERCEPTION OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS' PROFESSIONAL HAPPINESS IN NAM DINH PROVINCE

Phạm Thị Hồng Thắm

Email: thampth@vnies.edu.vn
The Vietnam National Institute of Educational Sciences
101 Tran Hung Dao, Hoan Kiem, Hanoi, Vietnam

ABSTRACT: *The article investigates the factors affecting the happiness of primary school teachers today to provide scientific results, helping the Ministry of Education and Training to make initial judgments about the effectiveness of the implementation of the 2018 general education program, thereby drawing lessons from experience and promptly adjusting the program to be more suitable for teachers and learners. The results obtained are as follows: 1/ Teachers are still under a lot of pressure from many sides; 2/ There is still a large percentage of teachers who do not really attach importance to the teaching profession; 3/ State policies have not helped teachers feel secure in professional activities; 4/ Teachers' capacity needs to be improved; 5/ It is necessary to strengthen the connection between teachers, leaders, and colleagues.*

KEYWORDS: Happiness, perceiving happiness, teachers, career happiness.