CÁC HỌC THUYẾT TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ

Vũ Thị Thu Hà
Trường THCS Lê Ngọc Hân
Email: vuthithuha31@gmail.com

Tóm tắt: *Đội ngũ nhà giáo, trong đó có giáo viên trung học cơ sở giữ vai trò quan trọng và quyết định chất lượng giáo dục và đào tạo. Có rất nhiều tấm gương nhà giáo đã cống hiến cả cuộc đời mình cho sự nghiệp giáo dục, dạy học trong điều kiện khó khăn về vật chất và thiếu thốn về tinh thần. Vì vậy, chăm lo cho đội ngũ nhà giáo nói chung và giáo viên trung học cơ sở nói riêng ổn định cuộc sống, yên tâm công tác, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ là điều cần thiết. Bài báo này đưa ra một số yếu tố ảnh đến động lực để kích thích họ nhiệt tình hơn trong công tác giảng dạy, góp phần quan trọng nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo.*

Từ khoá: *Các học thuyết, động lực, trung học cơ sở, giáo viên*

THEORIES OF MOTIVATION FOR TEACHERS IN SECONDARY SCHOOLS

Vu Thi Thu Ha
Le Ngoc Han Secondary School
Email: vuthithuha31@gmail.com

Abstract: *The teaching staff, including secondary school teachers, plays an important role and determines the quality of education and training. There are many examples of teachers who have devoted their whole lives to the cause of education, teaching in difficult material conditions and lacking in spirit. Therefore, taking care of the teaching staff in general and secondary school teachers in particular to stabilize their lives, feel secure in their work, and improve their professional qualifications is necessary. This article presents some factors affecting motivation to stimulate them to be more enthusiastic in teaching, contributing significantly to improving the quality of education and training.*

Keywords: *Theories of motivation, secondary school, teachers*

Nhận bài: 10/12/2024 *Phản biện: 31/12/2024* *Duyệt đăng: 05/01/2025*

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Căn cứ nghị quyết số 88/2014/QH13, về đổi mới chương trình sách giáo khoa Giáo dục phổ thông, ngày 28/11/2014 của Quốc hội đã đề cập: "Mục tiêu giáo dục phổ thông là tập trung phát triển trí tuệ, thể chất, hình thành phẩm chất, năng lực công dân, phát hiện và bồi dưỡng năng khiếu, định hướng nghề nghiệp cho học sinh. Nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, chú trọng giáo dục lý tưởng, truyền thống văn hóa, lịch sử, đạo đức, lối sống, ngoại ngữ, tin học, năng lực và kỹ năng thực hành, vận dụng kiến thức vào thực tiễn. Phát triển khả năng sáng tạo, tự học, khuyến khích học tập suốt đời"; "Tiếp tục đổi mới phương pháp giáo dục theo hướng: phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học; phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo, bồi dưỡng phương pháp tự học, hứng thú học tập, kỹ năng hợp tác, làm việc nhóm và khả năng tư duy độc lập: Đa dạng hóa hình thức tổ chức học tập, tăng cường hiệu quả sử dụng các phương tiện dạy học, đặc biệt là công nghệ thông tin và truyền thông; giáo dục ở nhà trường kết hợp với giáo dục gia đình và xã hội" [6].

Chính sách giáo dục, đào tạo ở nước ta trong những năm qua đã được Đảng và nhà nước quan tâm chú ý đổi mới, có nhiều kết quả quan trọng, đóng góp cho sự phát triển của đất nước. Để đạt được mục tiêu: Khoa học và công nghệ; Giáo dục và Đào tạo là quốc sách hàng đầu. Việc đầu tư cho giáo dục theo quan điểm của Đảng và nhà nước ta xem Giáo dục và Đào tạo là quốc sách hàng đầu, điều này được đề cập trong Nghị quyết trung ương 3, khóa VII đã khẳng định. Để Giáo dục và Đào tạo đạt được mục tiêu trên cần phải tìm được động lực cơ bản nhất là khi ngành Giáo dục đòi hỏi phải có sự đổi mới. Bên cạnh đó kèm theo nhiều áp lực đặt lên vai người thầy. Vì thế, việc tạo động lực làm việc (ĐLLV) cho GV, NV, CBQL. trong các nhà trường nói chung và với các nhà trường cấp THCS nói riêng khi là nhiệm vụ cần thiết trong giáo dục và đào tạo. Muốn có ĐLLV cần xuất phát từ mong muốn khao khát và tự nguyện khiến GV, NV, CBQL làm việc nhiệt tình hơn, giúp cho họ vượt qua sức ì và phát huy được khả năng của cá nhân, nâng cao năng lực và phẩm chất. Có như vậy, họ mới có thể nỗ lực hết mình, sáng tạo ở mức cao nhất đáp ứng yêu cầu của hoạt động dạy và học trong điều kiện có nhiều thay đổi, mặc cho một số tác động bên ngoài như áp lực công việc, sự phát triển nhanh chóng của khoa học kĩ thuật, sự thay đổi của người học, thái

độ của xã hội với GV…

ĐLLV xuất phát từ sự khát khao và tự nguyện giúp cho con người làm việc hăng say vượt qua sức ì và phát huy khả năng của bản thân để tạo ra năng suất lao động cao. Với bất cứ ngành nghề nào làm việc cũng cần phải có động lực. Đặc biệt với người làm công tác giáo dục thì càng cần phải có động lực. Có động lực người giáo viên có thể nỗ lực hết mình để đáp ứng yêu cầu đòi hỏi đổi mới của ngành giáo dục, đáp ứng yêu cầu hoạt động dạy và học trong điều kiện có nhiều thay đổi. Có động lực người GV giải tỏa áp lực công việc thay đổi thái độ người học.

Từ việc xác định được ĐLLV qua đó đặt ra mục tiêu làm việc để giáo viên làm việc có định hướng. Ở mỗi một công việc lại có động lực khác nhau phụ thuộc vào đặc thù công việc đó. Chính vì vậy người làm công tác quản lý cần có những cách thức tác động khác nhau đến người lao động sao cho phù hợp với mục đích trong công việc điều hành nhà trường của mình.

ĐLLV là vấn đề được khá nhiều nhà nghiên cứu đề cập từ các phương diện khác nhau. Theo PR Kleinginna & AM Kleinginna (1981), đã có ít nhất 140 định nghĩa khác nhau về ĐLLV.[1]

Từ góc độ tâm lý học, cái thúc đẩy hành động của con người và thỏa mãn các nhu cầu, đồng thời có khả năng phát huy tính tích cực lao động của họ được gọi là ĐLLV.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Tạo ĐLLV đội ngũ giáo viên trung học cơ sở

Để công việc đến người lao động được triển khai một cách đồng bộ và có hiệu quả người lao động cần phải có ĐLLV. Có ĐLLV người lao động mới cống hiến hết mình cho công việc được giao như vậy mới đem lại hiệu quả cao trong công việc. Tạo ĐLLV là trách nhiệm cũng như mục tiêu của nhà quản trị nhân sự từ đó nâng cao trách nhiệm công việc cho mỗi cá nhân nhằm nâng cao hiệu quả làm việc. Tất nhiên, người quản trị nhân sự phải biết cách thúc đẩy người lao động giúp họ có niềm tin và khi có niềm tin họ mới có ĐLLV để cống hiến. Động lực mang lại cho người lao động và vật chất bên cạnh đó còn phải có tinh thần thúc đẩy, ngoài ra động lực còn là sự thăng tiến giúp cho người lao động có động cơ để phấn đấu nhằm đạt mục tiêu đề ra. Nếu người lao động có động lực thông qua việc tạo động lực thì người quản lí có được môi trường sư phạm thân thiện, cởi mở bởi mỗi thành viên trong nhà trường đến trường cảm thấy thoải mái, họ muốn cống hiến, được lãnh đạo ghi nhận, phụ huynh học sinh tin yêu, muốn gửi gắm con em mình cho thầy cô, cho nhà trường. Chính điều đó sẽ nâng cao uy tín, tạo vị thế cho nhà trường.

Lao động của người GV nói chung và người GV THCS nói riêng là một dạng lao động nghề nghiệp - một dạng lao động đặc biệt mang tính chất đặc thù đòi hỏi một sự tiêu hao cả năng lượng thần kinh, trí óc và cả năng lượng thể lực, cơ bắp. Mục đích của dạng lao động này là nhằm truyền thụ cho thế hệ trẻ những giá trị văn hoá của loài người để thế hệ đó vừa phát huy, vừa bảo tồn những di sản quý giá của dân tộc và nhân loại. Theo Đặng Quốc Bảo nguyên Hiệu trưởng Trường Cán bộ quản lý giáo dục và đào tạo trung ương (nay là Học viện Quản lý giáo dục) nói: "Người GV giỏi là người có phong cách giống như những nghệ sĩ". Vì vậy, chúng ta có thể khẳng định chắc chắn rằng: lao động của người GV là một dạng lao động đặc thù và cao quý và thật sự vẻ vang!

Lao động sư phạm là lao động đặc biệt, sản phẩm lao động là nhân cách con người. Do vậy đòi hỏi người GV phải có tinh thần trách nhiệm, có trí tuệ, có nhân cách đạo đức, luôn thấu hiểu tâm sinh lí lứa tuổi để có những cách thức giáo dục cho phù hợp với từng cấp học. Bởi đối tượng lao động của họ không giống với bất kì một ngành sản xuất nào khác.

2.2. Các học thuyết tạo ĐLLV cho GV THCS

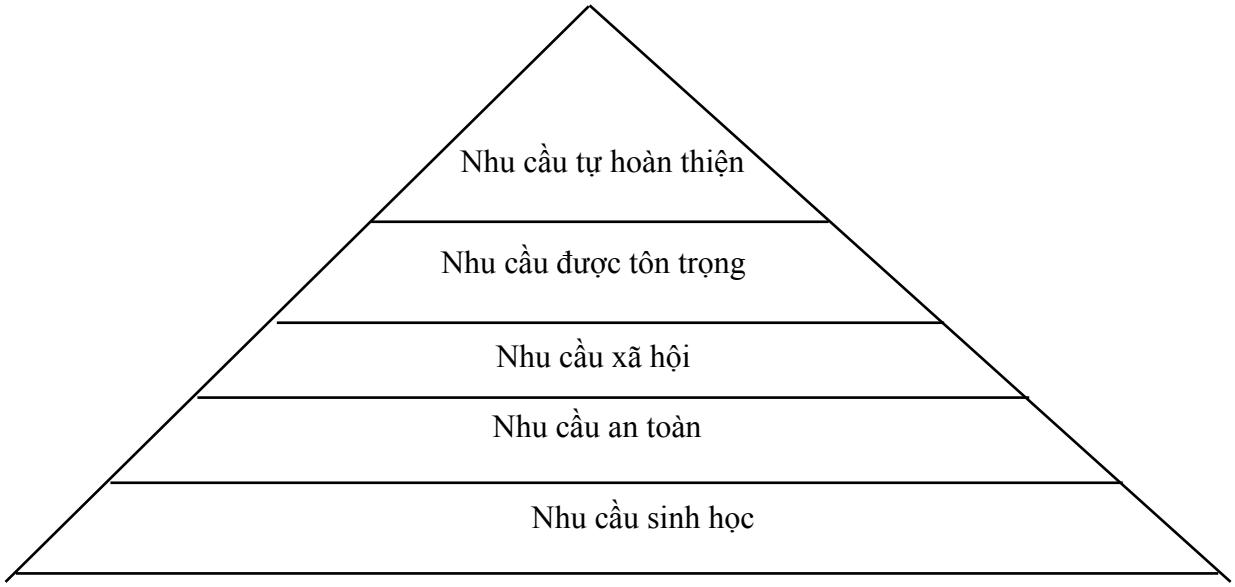
Có nhiều các học thuyết của các nhà khoa học trên thế giới đề cập đến tạo động lực. Với các nhà quản lí, có nhiều cách tiếp cận các học thuyết khác nhau để tạo động lực cho GV trong nhà trường được áp dụng nhằm thúc đẩy và nâng cao chất lượng giảng dạy. Dưới đây là các học thuyết cơ bản về tạo động lực:

2.2.1. Học thuyết phân cấp nhu cầu của Abraham Maslow

Là công trình nghiên cứu liên quan đến tâm lý và động cơ của con người. Đề cập đến nhu cầu cần thiết của con người như ăn uống, ngủ nghỉ, nhu cầu sinh lí , giúp cho con người được thoải mái.

Tháp nhu cầu của Abraham Maslow là thuyết động lực có ảnh hưởng trong lĩnh vực tâm lí học được chia ra thành 5 cấp độ tương đương với năm bậc của tháp thể hiện đầy đủ các nhu cầu của con người.

Hệ thống bậc thang nhu cầu của Maslow:



Nhu cầu đầu tiên phải kể đến là nhu cầu sinh học là nhu cầu của cơ thể con người đòi hỏi, bởi Maslow chỉ ra rằng hành vi của mỗi con người bắt nguồn từ những nhu cầu tối thiểu đó là thức ăn, nước uống, chỗ ở và các nhu cầu cơ thể khác. Đây được gọi là nhu cầu sinh học (Physiological needs).

Nhu cầu được bảo vệ khỏi các điều bất trắc tạo được sự ổn định là nhu cầu an toàn (Safety needs). Khi con người có đầy đủ những yếu tố cơ bản thì đương nhiên sẽ mong muốn nhu cầu mới cao hơn, mong muốn về sức khỏe, tài sản, tính mạng và gia đình. Đây cũng là mong muốn tất yếu của cuộc sống, an toàn về thể xác và tinh thần.

Con người sinh ra đã là thành viên của xã hội nên cần phải được người khác chấp nhận. Mong muốn của con người là được yêu thương gắn bó, mong muốn được giao tiếp, sự gắn kết, gắn bó trong một tổ chức, trong đoàn thể. Đây là nhu cầu về xã hội (Love and belongingness needs).

Theo như Abraham Maslow khi con người đã thỏa mãn nhu cầu được chấp nhận thì họ lại mong muốn được người khác tôn trọng (Esteem needs). Nhu cầu được tôn trọng sẽ là thỏa mãn quyền lực và lòng tin. Việc được tôn trọng cũng cho thấy bản thân mong muốn thành con người hữu ích.

Mong muốn phát triển về trí tuệ và thể lực đây là nhu cầu về tính chân thiện mĩ, sáng tạo hay những mong muốn được phát triển toàn diện. Đây là nhu cầu về sự hoàn thiện (Self - actualization needs).

Tháp nhu cầu của Abraham Maslow là lý thuyết triết học có tính ứng dụng cao được coi là công cụ hữu ích cho các nhà quản lí dựa vào để có những định hướng trong quản trị nhân sự.

2.2.2. Học thuyết ERG (Existence, Relatedness, Growth) của Clayton Alderfer

Học thuyết ERG là viết tắt: Tồn tại - Quan hệ - Phát triển (Existense - Relatedness - Growth), cũng giống như học thuyết Abraham Maslow, con người có mong muốn được thỏa mãn, có được sự thỏa mãn họ sẽ có động cơ phấn đấu để đáp ứng một nhu cầu mới. Khi một nhu cầu được đáp ứng, nó sẽ lại trở thành động lực để thỏa mãn một nhu cầu khác. ERG. Học thuyết này được định nghĩa như sau:

Tồn tại: Là nhu cầu vật chất cơ bản của con người để sinh tồn như nhu cầu an toàn, sức khỏe.

Quan hệ: Là sự cần thiết để kết nối từ người này với người khác, địa vị xã hội và được công nhận.

Phát triển: Là nhu cầu phát triển mỗi người thông qua yêu cầu công việc, sự sáng tạo và có ý nghĩa.

Theo quan điểm của học thuyết ERG nhu cầu giao tiếp thúc đẩy sự phát triển. Khi không có khả năng để đáp ứng nhu cầu giao tiếp và phát triển thì cũng có thể tạo động lực thông qua nhu cầu tồn tại.

2.2.3. Học thuyết 2 yếu tố của Frederick Herzber

Mong muốn của con người được gì từ công việc? Và mong muốn có được mức lương cao từ công việc thì con người còn mong muốn điều gì khác nữa?

Giáo sư tâm lý người Mỹ Frederick Heberg, đưa ra hai yếu tố để thúc đẩy công việc. Thuyết hai yếu tố của Heberg bao gồm những ẩn ý quan trọng đối với các nhà quản lí: Nhân tố làm thỏa mãn người lao động, khác với các nhân tố tạo ra sự thỏa mãn. Quản lí con người hiệu quả đòi hỏi nhà quản lí phải giải quyết thỏa đáng đồng thời cả hai nhóm yếu tố duy trì và động viên. Lưu ý không chú trọng vào một nhân tố nào.

Yếu tố thuộc bên trong công việc là trách nhiệm, sự công nhận, cơ hội phát triển và sự thành đạt. Những yếu tố tạo nên sự hứng thú từ công việc tạo ra sự thỏa mãn nhất định. Một khi thiếu vắng những yếu tố này người lao động sẽ mất đi sự thích thú làm việc kéo theo biểu lộ sự không

hài lòng, lười biếng và thiếu trách nhiệm với công việc. Đây là yếu tố thúc đẩy.

Herberg cũng rất chú trọng cả các yếu tố bên ngoài đảm bảo công việc ở trạng thái tích cực duy trì mức độ thỏa mãn, làm tăng mức độ thỏa mãn của công việc. Các yếu tố thuộc bên ngoài công việc bao gồm: Những điều kiện làm việc; chính sách; sự giám sát. Chú trọng mối quan hệ giữa cá nhân với cá nhân, quan tâm đến tiền lương, địa vị tạo sự ổn định trong công việc. Nếu yếu tố này không được quan tâm vô hình tạo ra sự bất mãn, thiếu hài lòng dẫn đến năng suất công việc bị giảm sút.

Phát hiện của Heberg cho thấy một số đặc điểm trong công việc liên quan tới sự hài lòng công việc, trong khi các yếu tố khác liên quan đến sự không hài lòng trong công việc.

2.2.4. Học thuyết thúc đẩy theo nhu cầu của David Mc Celland

Học thuyết của David Mc Celland là học thuyết kích thích nhu cầu về sự thành đạt, quyền lực và sự hội nhập cá nhân.

Các nhu cầu của con người mà David Mc Celland đưa ra ngoài các nhu cầu tối thiểu của con người về vật chất, tinh thần thì không ít người có khát vọng về quyền lực. Những người có nhu cầu về quyền lực thì thích được nhận trách nhiệm, mong muốn bản thân có ảnh hưởng đến người khác, tạo ra sự cạnh tranh, được thể hiện mình đó là nhu cầu quyền lực.

Là ước vọng mong muốn thiết lập mối quan hệ xã hội, mối quan hệ giữa người với người. Mong muốn về sự hòa nhập xã hội cao thường cố gắng duy trì các mối quan hệ tình cảm thân thiện. Đó là nhu cầu về hội nhập.

Mong muốn khao khát của cá nhân vượt qua hay đạt được những mục tiêu mà con người tự đặt ra cho bản thân. Người có nhu cầu về sự thành đạt luôn có mong muốn sự thành công và ngược lại họ sợ sự thất bại. Họ luôn đề ra cho mình những mục tiêu cẩn trọng, không mạo hiểm, chú trọng đến kết quả công việc mà họ đang làm. Đó là nhu cầu về sự thành đạt.

Như vậy, theo học thuyết David Mc Celland các nhà quản trị cần có chương trình thúc đẩy phù hợp cho mỗi đối tượng, để đem lại cho họ sự thỏa mãn và nâng cao hiệu quả công việc.

2.2.5. Học thuyết công bằng Stacy Adams

Thuyết công bằng của Stacy Adams đề cập đến sự thỏa mãn nếu không có được hay họ nhận ra rằng mình bị đối xử không công bằng từ những vấn đề như lương, cơ hội làm việc, sự thăng tiến...

Cũng theo Stacy Adams cho rằng: Con người muốn được đối xử một cách công bằng, họ đánh giá sự công bằng, bằng cách so sánh công sức họ bỏ ra so với những thứ họ nhận lại cũng như so sánh tỉ lệ đó với tỉ lệ của những đồng nghiệp trong cơ quan đơn vị.

Sự công bằng con được so sánh dựa trên tỉ lệ: Thù lao cá nhân so với thù lao người khác; Công sức cá nhân so với công sức người khác. Kết quả so sánh đó là sự ngang bằng nhau. Nếu thù lao người lao động nhận được vượt quá mong đợi của họ, thì người lao động sẽ có xu hướng gia tăng công sức của họ trong công việc và ngược lại. Từ đó nảy sinh ra sự đòi hỏi. Vì vậy, khi có công bằng người lao động sẽ tiếp tục duy trì nỗ lực và hiệu quả công việc đồng thời tạo ĐLLV và gia tăng kết quả công việc và ngược lại.

III.KẾT LUẬN

Có nhiều học thuyết về tạo ĐLLV, trong phạm vi nghiên cứu của bài báo này, chúng tôi sử dụng học thuyết phân cấp nhu cầu của Maslow để xác định các biện pháp mà CBQL nhà trường có thể tác động đến nhu cầu làm việc của GV. Vì vậy, công bằng là yếu tố quan tâm đặc biệt của người lao động. Nhận thức được tầm quan trọng của thuyết công bằng, các nhà quản lý trong các doanh nghiệp nói chung và các đơn vị hành chính sự nghiệp, đơn vị trường học nói riêng luôn lưu ý sự công bằng, đánh giá sự việc một cách khách quan, minh bạch, luôn biết lắng nghe ý kiến chủ quan của người lao động để giải quyết công việc với góc nhìn đa chiều.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

PR Kleinginna, AM Kleinginna (1981), *Motivation and Emotion.*

Nguyễn Quốc Chí, Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2010), *Đại cương khoa học quản lý,* Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội.

Nguyễn Thị Doan – Đỗ Minh Cương – Phương Kỳ Sơn (1996), *Các học thuyết về quản lí*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

Nguyễn Minh Đức, Đặng Thị Minh Hiền, Nguyễn Thị Hiền (2020), *Đề xuất mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng tới động lực của giáo viên dựa vào lý thuyết hai nhân tố của F. Herzberg,* Tạp chí Quản lý giáo dục số 12.

Nguyễn Thị Thúy Dung (2019)*, Tạo động lực lao động cho giảng viên đại học trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học,* Tạp chí Giáo dục, Số 452 (Kì 2 - 4/2019), tr 10-14.

Văn Đức Thanh (2001), X*ây dựng môi trường văn hóa cơ sở,* Nhà xuất bản chính trị quốc gia, Hà Nội.