



Hoạt động tạo động lực cho giáo viên ở các trường mầm non Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh

Võ Anh Thu¹, Nguyễn Văn Bắc²

¹Trường Mầm non Phường 13, Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh

²Khoa Tâm lý và Giáo dục, Trường Đại học Sư phạm, Đại học Huế

THÔNG TIN BÀI BÁO

Quá trình xử lý:

Ngày nhận bài: 04/11/2024

Ngày nhận bản chỉnh sửa: 25/11/2024

Ngày nhận đăng: 27/11/2024

Ngày xuất bản: 20/12/2025

Từ khóa:

Tạo động lực

Giáo viên mầm non

Quận 10

Thành phố Hồ Chí Minh

TÓM TẮT

Tạo động lực cho đội ngũ giáo viên chính là quá trình nhà quản lý giáo dục tìm ra và sử dụng các kiến thức, biện pháp để kích thích sự khát khao và tự nguyện của giáo viên trong việc giảng dạy và các hoạt động giáo dục khác để đạt được mục tiêu mà nhà trường đề ra. Nghiên cứu đã tiến hành khảo sát 46 cán bộ quản lý và 92 giáo viên của 10 trường mầm non trên địa bàn Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả cho thấy, hoạt động tạo động lực cho đội ngũ giáo viên ở các trường mầm non quận 10 đã đạt được nhiều kết quả tích cực như quan tâm tới đời sống của cán bộ giáo viên, tổ chức cho giáo viên nghỉ ngơi... Tuy nhiên vẫn còn hạn chế như triển khai các nội dung, các phương thức tạo động lực chưa đủ mạnh, sự quan tâm động viên của các lực lượng xã hội chưa nhiều, giáo viên còn nhiều áp lực. Từ thực trạng đó, nghiên cứu đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên ở các trường mầm non quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nghị quyết số 29 Trung Ương 8 khóa XI (2013) đã nêu "Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng của giáo dục và được xã hội tôn vinh. Nghị quyết cũng đã đề cập đến: "Phải Có chế độ ưu đãi đối với nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Việc tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, tôn vinh nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục phải trên cơ sở đánh giá năng lực, đạo đức nghề nghiệp và hiệu quả công tác...; Lương của nhà giáo được ưu tiên xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng" (Ban Chấp hành Trung ương, 2013). Một trong những giải pháp của vấn đề này là tạo động lực làm việc cho giáo viên. Nhiều nghiên cứu đã chỉ rõ, động lực làm việc có tác dụng lớn đối với người giáo viên và nhà trường. Khi người giáo viên thấy hài lòng và thỏa mãn với công việc, họ sẽ gắn bó nhiều hơn với nhà trường và muốn đóng góp nhiều hơn cho nhà trường. Nhà trường duy trì được nguồn nhân lực chất lượng cao - là nhân tố then chốt giúp cho nhà trường giành được những mục tiêu đề ra và phát triển tốt (Nguyễn & Nguyễn, 2021). Trong hệ thống giáo dục quốc dân, giáo dục mầm non là cấp học đầu tiên, đặt nền móng cho sự phát triển toàn diện của đứa trẻ, hình thành những yếu tố căn bản về nhân cách cho trẻ em (Nguyễn, 2005). Việc chăm lo phát triển giáo dục mầm non, đảm bảo mọi trẻ em đều được tiếp cận giáo dục mầm non có chất lượng là công việc quan trọng của nhà trường. Để thực hiện mục tiêu đổi mới, đòi hỏi đội ngũ GV không những cần phải có kiến thức, kỹ năng, phẩm chất đạo đức cùng những năng lực nghề nghiệp mới... mà còn cần phải có như lòng nhiệt tình, sự say mê và luôn sáng tạo trong công việc. Để cho đội ngũ GV tích cực, hăng say trong công việc đó là trách nhiệm của các nhà quản lý giáo dục, muốn vậy thì nhà quản lý trước hết phải xây dựng được các giải pháp hiệu quả nhằm tạo động lực cho đội ngũ GV. Tạo động lực là quá trình người lãnh đạo động viên, khuyến khích để tạo nên hoặc tăng cường lòng mong muốn làm

Tác giả liên hệ: Võ Anh Thu;

Địa chỉ e-mail: anhthuvo79@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.26459/jse.085.2025>

việc hoặc làm cho họ tích cực hơn (Nguyễn, 2013). Như vậy khi GV có động lực sẽ giảng dạy tốt hơn, thúc đẩy văn hóa hợp tác và môi trường tích cực cho GV, do đó việc giữ cho GV có động lực là một phần quan trọng trong vai trò của các nhà quản lý giáo dục (Nguyễn & Nguyễn, 2021). Động lực là hệ thống các yếu tố quan trọng nhất thúc đẩy đội ngũ GV phấn đấu, nỗ lực, tìm tòi, học hỏi... từ đó nâng cao kiến thức, trình độ đề tự hoàn thiện và phát triển bản thân (Nguyễn & Nguyễn, 2009; Bùi, 2011). Trong những năm qua, các cấp quản lý giáo dục Quận 10 TP HCM đã luôn nghiên cứu đề ra các giải pháp tạo động lực cho đội ngũ GV không chỉ là nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ mà còn quan tâm đề đời sống vật chất và tinh thần cho đội ngũ giáo viên mầm non. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng ở bậc mầm non giáo viên rất áp lực, vất vả một số giáo viên mầm non đã xin thôi việc. Theo thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, có hơn 7.000 giáo viên nghỉ việc, chuyển việc tính từ tháng tính từ tháng 8/2023 - 4/2024. Trong đó, giáo viên nghỉ việc, chuyển việc ở bậc mầm non tăng cao, khoảng 1.600 giáo viên (Thanh niên, 2024). Từ vấn đề này đặt ra vấn đề lãnh đạo nhà trường là làm thế nào để xây dựng được một đội ngũ GV yêu nghề, có năng lực chuyên môn vững vàng, nhiệt tình công tác, sáng tạo trong công việc... Nghiên cứu này đã tiến hành điều tra đánh giá thực trạng tạo động lực cho đội ngũ giáo viên ở các trường mầm non và đề xuất một số biện pháp nhằm tăng cường hơn nữa việc tạo động lực cho đội ngũ giáo viên mầm non.

2. KHÁCH THỂ VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Khách thể nghiên cứu: Khách thể tiến hành khảo sát gồm khảo sát 138 CBQL, GV. Cụ thể: 46 CBQL (Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng; Chủ tịch Công Đoàn, Tổ trưởng chuyên môn) và 92 giáo viên) của 10 trường mầm non trên địa bàn Quận 10, TP HCM: (Trường MN Phường 2; Trường MN Phường 3; Trường MN Phường 6; Trường MN Phường 8; Trường MN Phường 9; Trường MN Phường 10; Trường MN Phường 13; Trường MN Phường 14; Trường MN Phường 15A; Trường MN Phường 15B).

Phương pháp nghiên cứu: Sử dụng phương pháp điều tra là chính nhằm đánh giá về thực trạng về hoạt động tạo động lực làm việc cho GV ở các trường mầm non ở Quận 10, TP HCM trên các mặt nhận thức về vai trò của việc tạo động lực; Thực hiện các nội dung tạo động lực và sử dụng các phương thức tạo động lực cho GV ở các trường mầm non. Số liệu khảo sát được lấy thông tin trong hai năm từ năm học 2022-2023 và năm học 2023-2024. Bảng hỏi thiết kế theo thang Likert 4 bậc, tương ứng với 4 mức độ. Giá trị khoảng cách giữa các mức độ được tính theo công thức $= (\text{Maximum} - \text{Minimum})/n = (4 - 1)/4 = 0,75$.

Cách tính khoảng điểm trung bình cho các mức độ

Mức độ	Điểm trung bình	Mức thể hiện
1	Từ 1,0 đến 1,75	Không quan trọng/Không đúng/Không thường xuyên/Yếu
2	Từ 1,76 đến 2,5	Ít quan trọng/Ít đúng/Ít thường xuyên/Trung bình
3	Từ 2,51 đến 3,25	Khá quan trọng/Khá đúng/Khá thường xuyên/Khá
4	Từ 3,26 đến 4,0	Rất quan trọng/Rất đúng/ Rất thường xuyên/Tốt

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1 Thực trạng nhận thức của cán bộ quản lý và giáo viên về vai trò, ý nghĩa của việc tạo động lực cho giáo viên ở các trường mầm non

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay, trước những nhiệm vụ và yêu cầu của đội ngũ GV mầm non ngày càng nặng nề hơn, áp lực từ công việc chăm sóc và nuôi dưỡng trẻ dần tới có một bộ phận GV chán nản và stress. Do đó, để GV gắn bó với nghề, làm việc tận tâm thì việc tạo động lực cho GV là hết sức quan trọng.

Bảng 1. Đánh giá của CBQL, GV về vai trò và ý nghĩa của việc tạo động lực cho giáo viên

TT	Vai trò, ý nghĩa của việc tạo động lực cho giáo viên ở các trường mầm non	Mức độ đánh giá		
		Điểm TB	Độ lệch chuẩn	Xếp hạng
1	Giúp GV rèn luyện tay nghề, nâng cao trình độ chuyên môn đáp ứng các yêu cầu mới của GD.	3,31	0,64	2
2	Giúp GV sáng tạo trong công việc	3,16	0,70	4
3	Giúp GV gắn bó hơn với nghề	3,28	0,62	3
4	Giúp GV làm việc tận tâm, tận tình	3,42	0,57	1
5	Góp phần tạo nên chất lượng và thương hiệu của nhà trường	3,05	0,47	6
6	Góp phần đảm bảo các tiêu chí của xây dựng văn hoá nhà trường	3,12	0,56	5
ĐTB chung		3,22		

Kết quả khảo sát về vai trò, ý nghĩa của việc tạo động lực làm việc cho GV mầm non ở bảng 1 cho thấy, tất cả CBQL, GV đều đánh giá ở mức khá quan trọng với ĐTB chung của các nội dung tạo động lực với ĐTB là 3,22. Số liệu này cho thấy sự nhận thức về ý nghĩa tốt của việc tạo động lực cho giáo viên sẽ nâng cao chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ. Trong các nội dung tạo động lực trên thì việc tạo động lực sẽ “Giúp GV làm việc tận tâm, tận tình” “Giúp GV rèn luyện tay nghề, nâng cao trình độ chuyên môn đáp ứng các yêu cầu mới của GD” và “Giúp GV gắn bó hơn với nghề” được đánh giá cao nhất với ĐTB lần lượt là 3,42, 3,31 và 2,28. Còn lại các nội dung khác như “Giúp GV sáng tạo trong công việc” “Góp phần đảm bảo các tiêu chí của xây dựng văn hoá nhà trường” và “Giúp GV sáng tạo trong công việc” đều được xác định có vai trò, ý nghĩa quan trọng. Số liệu trên cho thấy, các trường mầm non cần tăng cường hơn nữa nâng cao nhận thức về vai trò, ý nghĩa của việc tạo động lực làm việc cho đội ngũ GV ở các trường mầm non Quận 10, TP HCM.

3.2. Thực trạng việc thực hiện các nội dung hoạt động tạo động lực cho giáo viên ở các trường mầm non Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh

Tạo động lực được hiểu là hệ thống các chính sách, biện pháp, thủ thuật quản lý tác động đến người lao động nhằm làm cho họ có động lực trong công việc. Tạo động lực cho người lao động là trách nhiệm và mục tiêu của quản lý. Một khi người lao động có động lực làm việc, thì sẽ tạo ra khả năng tiềm năng nâng cao năng suất lao động và hiệu quả công tác (Bùi, 2011). Kết quả khảo sát về việc thực hiện các nội dung tạo động lực cho giáo viên ở các trường mầm non Quận 10, TP HCM được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2. Đánh giá của CBQL, GV về việc thực hiện các nội dung tạo động lực cho giáo viên ở các trường mầm non Quận 10, TP HCM

TT	Nội dung tạo động lực làm việc cho giáo viên mầm non	Mức độ đánh giá		
		Điểm TB	Độ lệch chuẩn	Xếp hạng
1	Nhà trường đã phân chia công việc công bằng và xây dựng các tiêu chí thi đua, khen thưởng rõ ràng.	3,42	0,61	2
2	Nhà trường đã xây dựng bầu không khí tâm lý tích cực, lành mạnh và luôn động viên GV	3,21	0,69	4
3	Nhà trường đã chỉ đạo cho tổ chức Công đoàn quan tâm đến GV, thường xuyên thăm hỏi động viên CBGV và gia đình CBGV	3,35	0,64	3
4	Chính sách lương bổng của GV được nhà trường công khai rõ ràng, đúng quy định	3,46	0,51	1
5	Nhà trường tổ chức cho CBGV tham quan, nghỉ ngơi, khám sức khỏe...	3,05	0,53	5
6	Tổ chức cho CBGV trao đổi, thảo luận đề xây dựng môi trường làm việc, phát triển năng lực cho CB, GV	2,89	0,67	6
ĐTB chung		3,23		

Số liệu ở bảng 2 cho thấy, các trường mầm non Quận 10 đã triển khai thực hiện các nội dung tạo động lực cho GV mầm non ở mức độ khá tốt với ĐTB chung là 3,23. Số liệu này cho thấy, các trường mầm non Quận 10 cần quan tâm hơn nữa đến các nội dung tạo động lực làm việc cho GV. Thực tiễn cho thấy, ngoài chính sách hỗ trợ của TP HCM cho đội ngũ giáo viên thì các trường đã có những việc làm rất thiết thực nhằm động viên cán bộ giáo viên an tâm với công việc. Tuy nhiên việc thực hiện các nội dung tạo động lực có sự khác nhau. Cụ thể ở nội dung “Chính sách lương bổng của CB, GV và nhân viên được nhà trường công khai rõ ràng, đúng quy định”, “Nhà trường đã phân chia công việc công bằng và xây dựng các tiêu chí thi đua, khen thưởng rõ ràng” và “Nhà trường đã chỉ đạo cho Công đoàn và các tổ chuyên môn thường xuyên thăm hỏi động viên CB, GV và gia đình CB, GV” được đánh giá ở mức thực hiện tốt với ĐTB lần lượt là 3,46, 3,42 và 3,35. Thực tiễn quản lý cho thấy, mọi hoạt động, chính sách ở các trường được công khai rõ ràng đều là mong muốn chung của đội ngũ GV, mọi chính sách không rõ ràng sẽ tạo ra những dư luận, bàn tán sẽ tác động tới đội ngũ GV. Bên cạnh đó phân chia công việc công bằng và xây dựng các tiêu chí thi đua, khen thưởng phù hợp với trình độ và đặc trưng của nghề sẽ tạo ra động lực làm việc của GV. Những tiêu chí quá cao, quá khó với GV sẽ làm giảm động lực làm việc. Nhiều nghiên cứu cũng đã chỉ ra rằng, bầu không khí tâm lý tích cực trong nhà trường sẽ làm tăng động lực làm việc, giáo viên vui vẻ, tích cực, đoàn kết (Nguyễn, 2013) và vấn đề này đã được các trường quan tâm và đánh giá cao với ĐTB là 3,21. Tuy nhiên với sự phát triển của kinh tế xã hội thì chưa thực sự như mong muốn. Kết quả khảo sát cũng cho thấy còn nhiều nội dung tạo động lực mức độ thực hiện ở mức khá như: “Nhà trường tổ chức cho CBGV tham quan, nghỉ ngơi, khám sức khỏe...” và “Tổ chức cho CBGV trao đổi, thảo luận đề xây dựng môi trường làm việc, phát triển năng

lực cho CB, GV” với ĐTB là 3,05 và 2,89. Trong các nội dung này vấn đề phát huy vai trò của đội ngũ GV trong xây dựng môi trường làm việc là rất quan trọng để tạo ra động lực cho GV, bởi vì qua trao đổi, thảo luận GV mới thấy được tầm quan trọng, giá trị của bản thân trong nhà trường và sẽ tạo ra động lực làm việc ở GV. Các số liệu trên cho thấy, lãnh đạo ở các trường mầm non Quận 10, TP HCM đã thực hiện các nội dung tạo động lực ở mức khá tốt. Tuy nhiên cần có những biện pháp cụ thể hơn để thực hiện các nội dung tạo động lực làm việc cho đội ngũ GV. Làm tốt các nội dung tạo động lực thì mới tạo ra sự gắn bó, tận tụy với công việc của GV cũng như chất lượng chăm sóc và giáo dục trẻ.

3.3. Thực trạng về sử dụng phương thức tạo động lực cho giáo viên ở các trường mầm non Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh

Phương thức là sự kết hợp của cách thức và phương pháp tiến hành một công việc, nhiệm vụ, giải pháp... nào đó (Hoàng, 1997). Hiện có nhiều phương thức tạo động lực làm việc cho đội ngũ GV, dựa trên nghiên cứu lý luận và đặc trưng của giáo dục mầm non, nghiên cứu đã tiến hành khảo sát 6 phương thức tạo động lực cho đội ngũ GV mầm non thể hiện bảng sau:

Bảng 3. Đánh giá của CBQL, GV về việc sử dụng các phương thức tạo động lực cho giáo viên ở các trường mầm non

TT	Phương thức tạo động lực cho giáo viên mầm non	Mức độ đánh giá		
		Điểm TB	Độ lệch chuẩn	Xếp hạng
1	Tạo động lực cho giáo viên thông qua biện pháp tăng thêm thu nhập cho giáo viên	3,22	0,55	2
2	Tạo động lực thông qua việc giao việc phù hợp với giáo viên	3,12	0,52	4
3	Tạo động lực thông qua cải thiện môi trường làm việc cho giáo viên (môi trường vật chất)	3,27	0,61	1
4	Tạo động lực thông qua cải thiện môi trường làm việc cho giáo viên (môi trường tâm lý)	3,15	0,67	3
5	Tạo động lực thông qua đánh giá việc thực hiện công việc của giáo viên một cách khách quan	3,08	0,59	5
6	Tạo động lực thông qua tạo điều kiện cho giáo viên đào tạo, bồi dưỡng, phát triển và thăng tiến nghề nghiệp	2,88	0,45	6
ĐTB chung		3,12		

Số liệu ở bảng 3 cho thấy, tất cả các phương thức trên đều được các trường triển khai và đạt mức độ sử dụng ở mức khá thường xuyên với ĐTB là 3,12. Số liệu này cho thấy, việc sử dụng phương thức tạo động lực làm việc cho giáo viên ở các trường chưa cao và do đó cần tăng cường sử dụng thường xuyên hơn thì động lực cho đội ngũ GV được cải thiện hơn. Trong các phương thức trên thì các phương thức được sử dụng rất thường xuyên và khá thường xuyên cao là: “Tạo cũng như nâng cao chất động lực thông qua cải thiện môi trường làm việc cho giáo viên (môi trường vật chất)”, “Tạo động lực thông qua biện pháp tăng thêm thu nhập cho giáo viên” và “Tạo động lực thông qua cải thiện môi trường làm việc cho giáo viên (môi trường tâm lý)” với ĐTB lần lượt là 3,27, 3,22 và 3,15. Qua trao đổi với Hiệu trưởng ở các trường mầm non đều thống nhất và cho rằng với việc triển khai đổi mới GD hiện nay, các trường mầm non được tăng cường, đầu tư nhiều về cơ sở vật chất như các phương tiện dạy học, phòng nghỉ trưa của GV cũng được trang bị tiện nghi hơn đã nâng cao điều kiện làm việc, nghỉ ngơi cho GV do đó đã phần nào tạo ra sự tích cực hơn trong công việc của GV. Khi GV có động lực sẽ giảng dạy tốt hơn, thúc đẩy văn hóa hợp tác và môi trường tích cực cho GV, do đó việc giữ cho GV có động lực là một phần quan trọng trong vai trò của lãnh đạo (Nguyễn & Nguyễn, 2021). Bên cạnh đó hiện nay, nhiều trường cũng có những biện pháp để có thêm kinh phí cho nhà trường như phối hợp mở các lớp chăm sóc, giáo dục con cho phụ huynh của trẻ... tuy nhiên chưa đồng đều ở các trường. Tạo động lực cho GV qua xây dựng môi trường tâm lý cũng rất quan trọng như bầu không khí tâm lý tích cực, mối quan hệ giữa CBQL, GV tốt đẹp, đoàn kết tôn trọng, quan tâm lẫn nhau là rất quan trọng để tạo động lực cho GV, tuy nhiên kết quả của phương thức này chưa cao, các trường quan tâm hơn. Phương thức tạo động lực thấp nhất là “Tạo động lực thông qua tạo điều kiện cho GV đào tạo, bồi dưỡng, phát triển và thăng tiến nghề nghiệp” với ĐTB là 2,88. Ở các trường mầm non vị trí làm quản lý rất ít, đa phần GV chỉ mong muốn ổn định, nhu cầu học tập bồi dưỡng để thăng tiến cũng không cao nên phương thức này được các trường ít sử dụng. Với các số liệu trên đã chỉ ra rằng, các trường cần triển khai tốt hơn các phương thức tạo động lực cho GV và lãnh đạo nhà trường cần kết hợp nhiều phương thức thì hiệu quả tạo động lực làm việc cho GV sẽ nâng cao và điều đó sẽ nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ ở các trường mầm non.

3.4. Đánh giá chung về kết quả tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên ở các trường mầm non Quận 10, TP HCM

Việc đánh giá về động lực làm việc của GV ở các trường mầm non rất quan trọng để lãnh đạo các trường và các cấp quản lý thấy được thực trạng và để từ đó có những chỉ đạo và xây dựng những giải pháp nhằm nâng cao việc tạo động lực làm việc cho GV mầm non. Kết quả khảo sát ý kiến của CBQL, GV về tạo động lực làm việc cho GV mầm non được thể hiện bảng sau:

Bảng 4. Đánh giá của CBQL, GV về thực trạng tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên ở các trường mầm non Quận 10, TP HCM

TT	Mức độ về động lực làm việc của giáo viên mầm non	Mức độ đánh giá			
		Cán bộ quản lý	Tỉ lệ %	Giáo viên	Tỉ lệ %
1	Không có động lực làm việc	0	0,0	0	0,0
2	Có ít động lực làm việc	0	0,0	21	22,8
3	Động lực làm việc bình thường	27	58,7	38	41,4
4	Có động lực làm việc ở mức khá	13	28,3	29	31,5
5	Động lực làm việc mạnh	6	13,0	4	4,3
Tổng cộng		46	100	92	100

Số liệu ở bảng 4 cho thấy, đánh giá chung về kết quả tạo động lực làm việc cho đội ngũ GV ở các trường mầm non Quận 10, TP HCM có sự phân tán. Mức độ đánh giá GV có động lực làm việc bình thường là chiếm tỷ lệ cao nhất với 27 ý kiến của CBQL chiếm 58,7% và 38 ý kiến của GV chiếm 41,4%. Đánh giá ở mức có động lực làm việc khá có 13 ý kiến của CBQL chiếm 28,3% và GV là 29 ý kiến chiếm 31,5%. Đánh giá GV có động lực làm việc mạnh chiếm tỉ lệ thấp ở CBQL là 13% còn GV chiếm 4,3%. Tuy nhiên số lượng GV trong nhà trường có ý kiến cảm thấy mình có ít động lực làm việc chiếm tỷ lệ khá cao với 21 ý kiến chiếm 22,8%. Nhiều nghiên cứu đã cho thấy, người GV mầm non vất vả, nhiều áp lực và bên cạnh đó thu nhập của GV mầm non, đặc biệt là GV mới vào nghề thu nhập quá thấp. Thời gian qua số lượng GV mầm non xin nghỉ việc gia tăng. Theo thống kê của Bộ Giáo dục và đào tạo, tính từ tháng tính từ tháng 8/2023 - 4/2024 giáo viên nghỉ việc, chuyển việc ở bậc mầm non tăng cao, khoảng 1.600 giáo viên (Thanh niên, 2024). Như vậy, việc tạo động lực làm việc cho đội ngũ GV tại các trường mầm non ở Quận 10 nói riêng và ở TPHCM nói chung trong giai đoạn hiện nay là hết sức cấp thiết và cần có những biện pháp tích cực hơn.

4. KẾT LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT BIỆN PHÁP

Qua các kết khảo sát, nghiên cứu đã phân tích đánh giá về thực trạng quản lý tạo động lực cho GV ở các trường mầm non Quận 10, TP HCM, có thể đưa ra một số kết luận sau: Lãnh đạo các trường bước đầu đã có nhận thức đúng đắn về vai trò, ý nghĩa của việc tạo động lực làm việc ở đội ngũ GV mầm non. Các nội dung tạo động lực cho GV đã được các trường mầm non quan tâm như đã tạo dựng được môi trường làm việc, tăng cường trang bị cơ sở vật chất, thiết bị dạy học được đầu tư, cảnh quan sư phạm thoáng mát, sạch sẽ và an toàn cho trẻ và GV. Các phương thức tạo động lực đã được triển khai như nhà trường đã có sự phối hợp với công đoàn, tổ chuyên môn để tổ chức các hoạt động thăm hỏi, tổ chức GV nghỉ ngơi. Qua việc tham gia các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể thao, thăm quan đã góp phần tăng thêm tinh thần đoàn kết, thân ái trong tập thể GV. Đa số GV nhà trường yên tâm công tác, có tinh thần trách nhiệm, tâm huyết với nghề nghiệp. Tuy nhiên còn một số hạn chế như một số lãnh đạo trong nhà trường còn hạn chế kiến thức về tạo động lực cho GV, việc tạo động lực còn mang tính kinh nghiệm. Có một bộ phận không nhỏ GV có tâm lý lo lắng thiếu ổn định và có nhiều áp lực về những quy định chuẩn mới của GV. Mức thu nhập hiện nay của GV mầm non, đặc biệt là những GV mới ra trường còn tương đối thấp. Các chế độ khen thưởng chưa thật sự hợp lý, hiệu quả, còn mang nặng tính hình thức, cảm tính. Chế độ phúc lợi chưa nhiều và chưa mang lại sự hài lòng, yên tâm cho GV. Vẫn còn một số trường bầu không khí tâm lý còn căng thẳng, GV chưa thoải mái, thân thiện và sẵn sàng chia sẻ trong công việc cũng như cuộc sống gia đình. Bên cạnh đó, đội ngũ GV vừa làm việc vừa tham gia học tập bồi dưỡng với nhiều chứng chỉ theo quy định vừa tốn kém về tài chính, thời gian và áp lực. Cùng với đó trong nhà trường quá nhiều hoạt động giáo dục chồng chéo, thanh tra, kiểm tra, sinh hoạt chuyên đề, các cuộc thi, các hoạt động xã hội, giải quyết các thắc mắc của phụ huynh trẻ... khiến GV cảm thấy quá tải và mệt mỏi... Xuất phát từ thực trạng trên, bài viết đưa ra một số hướng tạo động lực cho đội ngũ giáo viên ở các trường mầm non Quận 10, TP HCM như sau:

i) *Tạo động lực cho đội ngũ giáo viên mầm non theo chiến lược tập trung vào cá nhân người giáo viên.*

Các trường mầm non cần quan tâm tới nhu cầu vật chất, sức khỏe của người giáo viên và cán bộ viên chức như: Cần đảm bảo mức lương xứng đáng, ổn định với sức lao động của người giáo viên; Xây dựng môi trường làm việc an toàn và quan tâm tới sức khỏe, chế độ nghỉ ngơi cho đội ngũ giáo viên, có kế hoạch tham quan, nghỉ mát, kiểm tra khám sức khỏe định kỳ, công đoàn nhà trường có những quỹ để cho cán bộ vay để làm kinh tế, sửa chữa nhà cửa... Các trường mầm non nên quan tâm tới nhu cầu tâm lý ở giáo viên như tạo điều kiện cho giáo viên mầm non có cơ hội học tập, trao đổi chuyên môn để nâng cao trình độ; Lãnh đạo nhà trường luôn có sự tôn trọng giáo viên, tạo điều kiện để giáo viên tham gia vào những công việc chung, tham gia đóng góp ý kiến vào những công việc của nhà trường; Cần có sự ghi nhận đó là sự thừa nhận về tài năng, năng lực của người giáo viên.... Tạo cơ hội cho giáo viên được khẳng định bản thân và thăng tiến trong con đường sự nghiệp. Các giáo viên có năng lực nên được đề bạt vào vị trí trong nhà trường.

ii) *Tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên mầm non theo chiến lược tập trung vào công việc.*

Người hiệu trưởng ở các trường mầm non cần khuyến khích giáo viên tự đổi mới cách dạy học và các hoạt động cho trẻ để đỡ nhàm chán. Hiệu trưởng cần khuyến khích giáo viên tự sắp xếp lại nội dung, tìm tòi phương pháp mới để có hiệu quả cao trong dạy học; khuyến khích giáo viên tự làm các phương tiện đồ dùng dạy học. Ngoài ra để tạo động lực cho người giáo viên theo chiến lược tập trung vào công việc thì người lãnh đạo ở các trường mầm non cần: Phân công công việc hợp lý, phù hợp với chuyên môn, năng lực, thể lực của giáo viên;

iii) *Tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên mầm non theo chiến lược tập trung vào môi trường nhà trường.*

Môi trường bên trong và môi trường bên ngoài của nhà trường đều có thể tác động tới động lực làm việc ở người giáo viên (Nguyễn, 2022). Môi trường bên ngoài của như các thông tư, quy định, luật giáo dục... nằm ngoài khả năng của nhà trường. Môi trường bên trong của nhà trường Xây dựng chính sách nguồn nhân lực của nhà trường tới giáo viên như sắp xếp bố trí nhân sự, đào tạo và bồi dưỡng, phương pháp đánh giá, chính sách tiền lương, chính sách hỗ trợ... Xây dựng mối quan hệ trong nhà trường lành mạnh, tình cảm, thiện chí, công tư rõ ràng...

Các biện pháp này nếu được triển khai đồng bộ và phù hợp với các trường thì sẽ tạo được động lực cho đội ngũ giáo viên ở các trường mầm non và qua đó sẽ nâng cao chất lượng công tác chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ban Chấp hành Trung ương. (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.*
- Bùi, A. T. (2011). *Giáo trình hành vi tổ chức.* Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân.
- Hoàng, P. (1997). *Từ điển tiếng Việt.* Nhà xuất bản Đà Nẵng; Trung tâm Từ điển học Hà Nội.
- Nguyễn, Á. T. (2005). *Giáo dục mầm non: Một số vấn đề lý luận và thực tiễn.* Nhà xuất bản Đại học Sư phạm Hà Nội.
- Nguyễn, N. Q., & Nguyễn, T. T. (2009). *Quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức.* Nhà xuất bản Giáo dục.
- Nguyễn, T. H., & Nguyễn, T. T. (2021). Tạo động lực làm việc cho giáo viên tiểu học trong bối cảnh đổi mới giáo dục. *Tạp chí Quản lý khoa học giáo dục*, (29), 92–98.
- Nguyễn, T. T. (2013). *Tạo động lực làm việc cho người lao động.* Nhà xuất bản Giáo dục.
- Nguyễn, T. T. (2022). Những yếu tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên ở các trường đại học trong giai đoạn hiện nay: Một số vấn đề lý luận. *Tạp chí Giáo dục*, 22(9), 20–23.
- Thanh Niên. (2024, May 9). *1.600 giáo viên mầm non nghỉ việc: Lương thấp, áp lực cao và còn gì nữa?* <https://thanhnien.vn/1600-giao-vien-mam-non-nghi-viec-luong-thap-ap-luc-cao-va-con-gi-nua-185240509181312374.htm>

Activities for boosting motivation for pre-school teachers in District 10 of Ho Chi Minh City, Vietnam

Vo Anh Thu¹, Nguyen Van Bac²

¹*The local kindergarten of Ward 13, District 10, Ho Chi Minh City*

²*Faculty of Psychology and Education, University of Education, Hue University*

ARTICLE INFO

Article history:

Received 04 November 2024

Received in revised form 25 November 2024

Accepted 27 November 2024

Published 20 December 2025

Keywords:

Boosting motivation

Preschool teachers

District 10

Ho Chi Minh City

Corresponding author:

Vo Anh Thu

E-mail address:

anhthuvo79@gmail.com

ABSTRACT

The act of motivating preschool teachers, in other words, meaning to identify and utilize knowledge of teachers, and finding measures that helps stimulate teachers' passion for teaching works, as well as the willingness of participating in other educational activities which will result in the growth that aligns with the school's goals. The conducted study consists of data collected from 46 management personnel and 92 teachers from 10 preschools institution in the area of District 10, Ho Chi Minh City, Viet Nam. The result demonstrated that the act of motivation for preschool teachers working in District 10 area has resulted in positive changes regarding teachers' well-beings and mental health. The method used in this case however, was implementing temporary breaks and numerous rewards during employment phase. As an overall judgement, these motivational methods still show certain flaws and have low efficiency in achieving the goal. There's still a lack of mutual understandings and encouragement from other social forces such as colleagues, and so teachers are still experiencing numerous social pressure from other sources. Regarding this existing problem, the study will analyze and propose certain methods that can help enhancing the efficiency of teachers and motivates them to put more effort in educational acts, in the scale of preschools of District 10 Area, Ho Chi Minh City, Viet Nam.
