

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM

BÙI QUANG ĐỊNH

**GIẢI PHÁP TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC
CHO GIÁO VIÊN THCS HUYỆN NẬM PỒ
TỈNH ĐIỆN BIÊN**

Ngành: Quản lý giáo dục

Mã số: 8.14.01.14

LUẬN VĂN THẠC SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

Người hướng dẫn khoa học: 1. TS. Đỗ Văn Đoạt
2. TS. Nguyễn Thị Bích Liên

THÁI NGUYÊN - 2018

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận văn này do bản thân tôi thực hiện dưới sự hướng dẫn khoa học của **TS. Đỗ Văn Đọt** và **TS. Nguyễn Thị Bích Liên**. Các kết quả nghiên cứu được trình bày trong luận văn là trung thực và chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nào khác. Mọi thông tin trích dẫn trong luận văn đều đã được chỉ rõ nguồn gốc.

Thái Nguyên, tháng 12 năm 2018

Tác giả

Bùi Quang Định

LỜI CẢM ƠN

Tác giả xin được bày tỏ lòng biết ơn Ban chủ nhiệm Khoa Tâm lý giáo dục, các giảng viên Khoa Tâm lý giáo dục trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên đã tận tình giảng dạy và tạo mọi điều kiện thuận lợi cho tác giả trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu và thực hiện luận văn.

Với tình cảm chân thành, tác giả xin được bày tỏ lòng biết ơn, cảm ơn sâu sắc tới **PGS.TS. Đỗ Văn Đoạt** và **TS. Nguyễn Thị Bích Liên** đã tận tình hướng dẫn, giúp đỡ để luận văn được hoàn thành.

Tác giả xin được gửi lời cảm ơn tới Ban giám hiệu, lãnh đạo các phòng ban, giáo viên các trường trung học cơ sở huyện Nậm Pồ, tỉnh Điện Biên đã nhiệt tình giúp đỡ tạo mọi điều kiện thuận lợi để tác giả hoàn thành luận văn.

Cuối cùng, tác giả xin được gửi lời cảm ơn tới bạn bè, gia đình và đồng nghiệp đã luôn động viên, giúp đỡ tác giả hoàn thành khóa học.

Thái Nguyên, tháng 12 năm 2018

Tác giả

Bùi Quang Định

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC.....	iii
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT	iv
DANH MỤC CÁC BẢNG	v
MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Mục đích nghiên cứu	3
3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu.....	3
4. Câu hỏi nghiên cứu	3
5. Giả thuyết khoa học	3
6. Nhiệm vụ nghiên cứu	4
7. Phạm vi nghiên cứu	4
8. Phương pháp nghiên cứu	4
9. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài.....	5
10. Cấu trúc luận văn	6
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO GIÁO VIÊN Ở TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ	7
1.1. Sơ lược lịch sử nghiên cứu vấn đề	7
1.1.1. Trên thế giới	7
1.1.2. Ở Việt Nam.....	9
1.2. Động lực và tạo động lực lao động cho giáo viên THCS.....	11
1.2.1. Động lực và tạo động lực.....	11
1.2.2. Tạo động lực làm việc cho giáo viên THCS	15
1.3. Các học thuyết cơ bản về tạo động lực làm việc cho giáo viên THCS	15
1.3.1. Học thuyết hệ thống nhu cầu của Maslow	16

1.3.2. Học thuyết công bằng của J.Stacy Adams	18
1.3.3. Học thuyết hai yếu tố của F.Herzberg	19
1.3.4. Học thuyết đặt mục tiêu của Edwin Locke.....	20
1.3.5. Học thuyết Z của W. Ouchi	21
1.4. Nội dung tạo động lực làm việc cho giáo viên THCS.....	22
1.4.1. Xác định nhu cầu của giáo viên THCS	22
1.4.2. Tạo động lực cho giáo viên bằng khuyến khích vật chất	24
1.4.3. Tạo động lực làm việc bằng khuyến khích tinh thần	29
1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến tạo động lực làm việc cho giáo viên THCS	31
1.5.1. Yếu tố bên ngoài nhà trường	31
1.5.2. Yếu tố bên trong nhà trường.....	34
1.5.3. Các yếu tố thuộc về bản thân người lao động	37
Chương 2: THỰC TRẠNG TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG THCS HUYỆN NẬM PỒ TỈNH ĐIỆN BIÊN	39
2.1. Khái quát về địa bàn nghiên cứu	39
2.1.1. Đặc điểm về giáo dục THCS của huyện.....	39
2.1.2. Đặc điểm về đội ngũ giáo viên các trường THCS tại các trường THCS trên địa bàn huyện Nậm Pồ	40
2.2. Tổ chức khảo sát thực trạng	48
2.2.1. Mục đích khảo sát.....	48
2.2.2. Nội dung khảo sát	48
2.2.3. Phương pháp khảo sát.....	48
2.2.4. Thang đo và tiêu chí đánh giá.....	49
2.3. Kết quả nghiên cứu thực trạng	49
2.3.1. Thực trạng xác định nhu cầu của đội ngũ giáo viên.....	49
2.3.2. Phân tích thực trạng tạo động lực lao động bằng khuyến khích vật chất....	52
2.3.3. Phân tích thực trạng tạo động lực lao động bằng khuyến khích tinh thần	64
2.3.4. Phân tích ảnh hưởng của các nhân tố đến tạo động lực làm việc cho giáo viên THCS tại huyện Nậm Pồ, tỉnh Điện Biên	74

2.4. Đánh giá chung về thực trạng tạo động lực làm việc cho giáo viên THCS tại huyện Nậm Pồ, tỉnh Điện Biên	83
2.4.1. Những kết quả đạt được	83
2.4.2. Những hạn chế và nguyên nhân	85
Chương 3: GIẢI PHÁP TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO GIÁO VIÊN TRƯỜNG THCS TẠI HUYỆN NẬM PỒ TỈNH ĐIỆN BIÊN TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY.....	88
3.1. Định hướng và nguyên tắc đề xuất các giải pháp tạo động lực làm việc cho giáo viên THCS.....	88
3.1.1. Định hướng đề xuất giải pháp	88
3.1.2. Nguyên tắc đề xuất giải pháp	89
3.2. Đề xuất các giải pháp tạo động lực làm việc cho giáo viên THCS huyện Nậm Pồ, tỉnh Điện Biên.....	89
3.2.1. Thực hiện xác định nhu cầu của đội ngũ giáo viên tại tất cả các trường THCS huyện Nậm Pồ một cách đồng bộ.....	89
3.2.2. Xây dựng hệ thống khen thưởng và hệ thống phúc lợi hấp dẫn.....	93
3.2.3. Tăng cường cơ hội học tập, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên.....	96
3.2.4. Nâng cao vai trò lãnh đạo trong công tác tạo động lực của ban giám hiệu nhà trường.....	97
3.2.5. Hoàn thiện bản mô tả công việc cho giáo viên THCS theo hướng cụ thể, rõ ràng, gọn nhẹ và khoa học.....	98
3.2.6. Xây dựng hình ảnh trường THCS	100
3.3. Khảo nghiệm mức độ cần thiết và khả thi của các giải pháp đã đề xuất..	102
3.3.1. Các bước khảo nghiệm	102
3.3.2. Kết quả khảo nghiệm.....	104
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	107
TÀI LIỆU THAM KHẢO	109
PHỤ LỤC.....

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

BHTN	: Bảo hiểm tự nguyện
BHXH	: Bảo hiểm xã hội
BHYT	: Bảo hiểm y tế
CSTĐCS	: Chiến sĩ thi đua cơ sở
GD&ĐT	: Giáo dục và đào tạo
GDĐT	: Giáo dục đào tạo
GV	: Giáo viên
LĐTT	: Lao động tiên tiến
NLĐ	: Người lao động
SL	: Số lượng
THCS	: Trung học cơ sở
UBND	: Ủy ban nhân dân

DANH MỤC CÁC BẢNG

Hình 1.1.	Thang nhu cầu của Maslow.....	16
Bảng 1.1.	Hai nhóm yếu tố trong học thuyết của Herzberg	19
Bảng 2.1.	Xếp hạng đạo đức học sinh THCS trên địa bàn huyện	39
Bảng 2.2.	Quy mô đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.....	41
Bảng 2.3.	Cơ cấu lao động tại các trường THCS huyện Nậm Pồ phân theo độ tuổi.....	42
Bảng 2.4.	Cơ cấu lao động tại các trường THCS huyện Nậm Pồ phân theo giới tính	44
Bảng 2.5.	Cơ cấu lao động các trường THCS huyện Nậm Pồ phân theo trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm.....	45
Bảng 2.6.	Trình độ ngoại ngữ của cán bộ giáo viên tại các trường THCS huyện Nậm Pồ	46
Bảng 2.7.	Trình độ tin học của người lao động tại các trường THCS trên địa bàn huyện Nậm Pồ	47
Bảng 2.8.	Kết quả khảo sát về xác định nhu cầu của đội ngũ giáo viên tại các trường THCS trên địa bàn huyện Nậm Pồ.....	50
Bảng 2.9.	Thu nhập bình quân của giáo viên 5 trường THCS trong giai đoạn 2015-2017.....	52
Bảng 2.10.	Kết quả điều tra sự hài lòng của đội ngũ giáo viên về tiền lương.....	53
Bảng 2.11.	Mức thưởng của huyện Nậm Pồ cho giáo viên THCS trong 3 năm học 2015-2016; 2016-2017 và 2017-2018	55
Bảng 2.12.	Kết quả điều tra sự hài lòng của đội ngũ giáo viên về tiền thưởng.....	57
Bảng 2.13.	Phụ cấp bình quân của giáo viên 5 trường THCS trong giai đoạn 2015-2017.....	60
Bảng 2.14.	Kết quả điều tra sự hài lòng của đội ngũ giáo viên về phụ cấp	61
Bảng 2.15.	Kết quả điều tra sự hài lòng của đội ngũ giáo viên về chế độ phúc lợi.....	63

Bảng 2.16.	Kết quả điều tra sự hài lòng của đội ngũ giáo viên về công việc hiện tại	64
Bảng 2.17.	Kết quả điều tra sự hài lòng của đội ngũ giáo viên về đánh giá thực hiện công việc.....	68
Bảng 2.18.	Kết quả điều tra sự hài lòng của đội ngũ giáo viên về công tác đào tạo	72
Bảng 2.19.	Kết quả điều tra sự hài lòng của đội ngũ giáo viên về môi trường làm việc.....	73
Bảng 2.20.	Kết quả điều tra ảnh hưởng của chính sách của chính phủ và pháp luật của nhà nước.....	75
Bảng 2.21.	Kết quả điều tra ảnh hưởng của yếu tố kinh tế	77
Bảng 2.22.	Kết quả điều tra ảnh hưởng của yếu tố văn hóa, xã hội	78
Bảng 2.23.	Kết quả điều tra ảnh hưởng của quan điểm của lãnh đạo nhà trường.....	80
Bảng 2.24.	Kết quả điều tra ảnh hưởng của chức năng, nhiệm vụ của nhà trường....	81
Bảng 2.25.	Kết quả điều tra ảnh hưởng của năng lực tài chính.....	82
Bảng 2.26.	Kết quả điều tra cơ sở vật chất của nhà trường	83
Bảng 3.1.	Tổng hợp ý kiến đánh giá về tính cần thiết của các giải pháp	104
Bảng 3.2.	Kết quả khảo nghiệm về mức độ khả thi của các giải pháp.....	105

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Nguồn nhân lực luôn đóng một vai trò quan trọng đến sự tồn tại và phát triển của bất kỳ tổ chức nào. Khi đất nước đang hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới yêu cầu một nguồn nhân lực có chất lượng cao, đòi hỏi nhà nước và ngành giáo dục phải có một chiến lược phát triển nhân tài. Để công tác giáo dục, đào tạo phát triển vững mạnh thì đội ngũ giáo viên là nguồn lực cốt yếu.

Tuy nhiên thực tế hiện nay công tác phát triển giáo dục và đào tạo vẫn tồn tại việc chưa nhận thức và thực hiện đúng vai trò của đội ngũ nhà giáo. Đáng chú ý là các chế độ chính sách đối với nhà giáo, nhất là lương và phụ cấp chưa thỏa đáng, chưa thu hút được người giỏi vào ngành giáo dục. Ngoài việc một tỷ lệ lớn giáo viên phổ thông không đủ sức đáp ứng các yêu cầu thì trở ngại lớn còn là việc các thầy giáo, cô giáo không còn động lực hoạt động nghề nghiệp. Nguyên nhân do thu nhập từ lương và phụ cấp không đủ bảo đảm cho họ cuộc sống tươm tất. Hiện nay đã có khá nhiều đề tài nghiên cứu về công tác tạo động lực cho người lao động, đặc biệt là đội ngũ giáo viên với những đóng góp cả về mặt lý luận và về mặt thực tiễn.

Tác giả Abraham Maslow (1943) đã đưa ra một trong những lý thuyết quan trọng nhất của quản trị kinh doanh trong cuốn sách “A theory of human motivation” là mối quan hệ giữa nhu cầu với động cơ lao động của một cá nhân. Học thuyết được đưa ra trong cuốn sách là một trong những lý thuyết quan trọng liên quan đến tạo động lực được nghiên cứu và vận dụng nhiều nhất.

Theo bài viết “*Vị thế nhà giáo và vấn đề tạo động lực cho người dạy*” (Phạm Đỗ Nhật Tiến, 2009), vấn đề tạo động lực cho giáo viên được xét từ hai góc độ: thứ nhất là mối quan hệ giữa động lực với nhu cầu, thứ hai là mối quan hệ giữa động lực với các đặc trưng của nghề dạy học. Nghiên cứu cũng khái quát được mối liên hệ giữa ba yếu tố nhu cầu - động lực - vị thế ngành nghề.