

# NHU CẦU THÀNH ĐẠT TRONG NGHỀ NGHIỆP CỦA GIẢNG VIÊN TRẺ TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

TRẦN THỊ THU MAI\*

## TÓM TẮT

*Nhu cầu thành đạt (NCTĐ) trong nghề nghiệp của giảng viên (GV) trẻ (22-40 tuổi) được nghiên cứu trên 90 GV trẻ đang giảng dạy tại Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh (ĐHSPTPHCM). Bài báo này đánh giá tổng quan NCTĐ trong nghề nghiệp của GV trẻ và tìm hiểu mức độ, biểu hiện NCTĐ trong nghề nghiệp của GV trẻ xung quanh các vấn đề: quan niệm của GV trẻ về NCTĐ, biểu hiện của NCTĐ, các yếu tố chủ quan và khách quan ảnh hưởng đến nhu cầu thành đạt trong nghề nghiệp (NCTĐTNN) của GV trẻ.*

**Từ khóa:** nhu cầu thành đạt, nhu cầu thành đạt trong nghề nghiệp, nhu cầu thành đạt trong nghề nghiệp của giảng viên trẻ.

## ABSTRACT

### *Ho Chi Minh City University of Education young lecturers' aspiration for professional success*

*The aspiration for professional success of young lecturers, who are between 22 and 40 years old, is studied among 90 young teachers of Ho Chi Minh City University of Education. This article gives a general evaluation of the aspiration for professional success of young lecturers and investigates the degree as well as indications of the aspiration for professional success of young lecturers, involving several issues: young teachers' conception of the aspiration for success, the expressions of the aspiration for success, the objective and subjective elements influencing young lecturers' aspiration for professional success.*

**Keywords:** aspiration for success, aspiration for professional success, young lecturers' aspiration for professional success.

### 1. Đặt vấn đề

Nhu cầu thành đạt trong nghề nghiệp là nhu cầu tinh thần, nhu cầu bậc cao của con người. Đó là sự tự khẳng định việc tồn tại của cá nhân và sự vươn lên thăng tiến trong nghề. NCTĐTNN được nảy sinh, hình thành và phát triển trong chính hoạt động nghề của con người. Việc thỏa mãn NCTĐTNN là sức mạnh nội tại thúc đẩy và điều chỉnh hành

vi của con người. Nó quy định chiều hướng, tính chất phát triển của công việc.

Nhu cầu tuyển dụng và sử dụng GV trẻ kế thừa những GV nhiều thâm niên kinh nghiệm giảng dạy của các trường đại học nói chung và Trường ĐHSPTPHCM nói riêng hiện nay là rất lớn. Do đó để nghiên cứu tìm kiếm, phát huy những nhân tố tích cực, hạn chế những rào cản tâm lý đối với tính tích cực hoạt động nghề nghiệp thì việc tìm hiểu NCTĐTNN của GV trẻ là điều cần thiết.

\* TS, Trường Đại học Sư phạm TP HCM

**2. Thực trạng NCTĐTNN của GV trẻ Trường ĐHSPTPHCM**

Để tìm hiểu NCTĐTNN của GV trẻ Trường ĐHSPTPHCM, chúng tôi nghiên cứu trên 90 GV trẻ (từ 22 tuổi đến 40 tuổi) là đại diện cho hầu hết các khoa, tổ trực thuộc và Trường Trung học Thực hành, ĐHSPTPHCM. Chúng tôi sử dụng trắc nghiệm NCTĐ trong nghề nghiệp của T.Elecka đã được Lã Thị Thu Thủy Việt hóa [2] để đánh giá tổng quan NCTĐ trong nghề nghiệp của GV trẻ. Với phương pháp điều tra bằng bảng hỏi, chúng tôi tìm hiểu mức độ và biểu hiện

NCTĐ trong nghề nghiệp của GV trẻ xung quanh các vấn đề: quan niệm của GV trẻ về NCTĐ, biểu hiện của NCTĐ, các yếu tố chủ quan và khách quan ảnh hưởng đến NCTĐTNN của GV trẻ.

**2.1. Đánh giá tổng quan NCTĐTNN của GV trẻ (xem bảng 1 và 2)**

Việc đánh giá chung về NCTĐTNN của GV trẻ được thực hiện thông qua trắc nghiệm Elecka. Trắc nghiệm Elecka bao gồm 41 câu. Sau khi tiến hành khảo sát trên 90 GV trẻ, kết quả được trình bày ở bảng 1 sau đây:

*Bảng 1. NCTĐTNN của GV trẻ thể hiện qua trắc nghiệm Elecka*

Tổng khách thể (N)	Điểm trung bình (ĐTB)	Trung vị	Độ lệch chuẩn	Điểm cao nhất	Điểm thấp nhất
90	18,13	18,5	3,71	27	6

Bảng 1 cho thấy ĐTB của nhóm GV trẻ khi làm trắc nghiệm Elecka (18,13) nằm trong khoảng 17-20 điểm, tức là GV trẻ của ĐHSPTPHCM có NCTĐ ở mức độ tương đối cao. Trong đó, GV có số điểm cao nhất là 27 điểm và thấp nhất là 6 điểm.

*Bảng 2. Phân bố điểm NCTĐTNN của GV trẻ*

ĐTB	Theo tổng mẫu		Theo giới tính				Theo trình độ chuyên môn					
			Nam		Nữ		Cử nhân		Thạc sĩ		Tiến sĩ	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
6	1	1,1	0	0	1	2,1	0		1	2,1	0	0
11	1	32,1	0	20,9	1	42,6	0	34,4	1	33,3	0	20,0
12	4		0		4		2		2		0	
13	4		2		2		1		3		0	
14	5		1		4		4		1		0	
15	6		2		4		1		4		1	
16	9		4		5		3		5		1	
17	12		34,4		6		39,5		6		29,8	
18	3	2	1	3	0	0						
19	11	6	5	5	6	0						

20	5		3		2		1		3		1	
21	12	32,2	4	39,6	8	25,5	5	28,1	6	31,3	1	50,0
22	9		8		1		2		5		2	
23	3		2		1		0		3		0	
24	2		1		1		1		0		1	
25	2		2		0		1		0		1	
27	1		0		1		0		1		0	
Tổng	90		43		47		32		48		10	

Theo bảng 2, nếu xét về mặt giới tính thì có thể thấy NCTĐ ở GV nam cao hơn GV nữ. Nếu như trong tổng số 43 khách thể GV nam được nghiên cứu thì có 39,6% đạt mức có NCTĐ cao và chỉ có 20,9% ở mức NCTĐ thấp. Thì ngược lại, trong tổng số 47 khách thể là GV nữ chỉ có 25,5% GV có NCTĐ ở mức cao, còn NCTĐ ở mức thấp của nhóm này chiếm tới 42,6%. Ngoài ra, sự khác biệt trong mức độ NCTĐ còn có ở trình độ chuyên môn của GV trẻ. Những GV có học vị tiến sĩ có mức độ NCTĐ cao nhất, tiếp theo là thạc sĩ và thấp nhất là cử nhân. Điều này được thể hiện ở tỉ lệ những GV có mức NCTĐ cao có sự phân

hóa theo từng trình độ: tiến sĩ: 50%; thạc sĩ: 31,3% và cử nhân là 28,1% trong tổng số GV cùng trình độ. Như vậy, GV trẻ có trình độ cao thì thể hiện NCTĐTNN sẽ rõ hơn, cụ thể hơn.

**2.2. Quan niệm của GV trẻ Trường ĐHSPTPHCM về sự thành đạt trong nghề nghiệp**

Chúng tôi đưa ra 12 tiêu chí để đánh giá một người thành đạt trong nghề nghiệp được sắp xếp ngẫu nhiên và tiến hành khảo sát bằng cách chọn những tiêu chí mà khách thể cho là đúng. Sau khi thống kê, bảng kết quả được sắp xếp theo thứ hạng giảm dần như ở bảng 3 sau đây:

**Bảng 3. Quan niệm thành đạt trong nghề nghiệp của GV trẻ**

STT	Nội dung	Tần số	Phần trăm	Thứ hạng
1	Được đánh giá cao về năng lực chuyên môn và năng lực dạy học	77	85,6	1
2	Được đồng nghiệp tôn trọng, sinh viên yêu quý	68	75,6	2
3	Biết tiếp cận, tiếp thu những kiến thức mới trong lĩnh vực chuyên môn	59	65,6	3
4	Có sự đóng góp nhất định cho sự phát triển chung của nền giáo dục nước nhà	57	63,3	4
5	Là người có trình độ chuyên môn cao	52	57,8	5
6	Có nhiều công trình nghiên cứu khoa học có giá trị thực tiễn xã hội	46	51,1	6
7	Có uy tín trong ngành	45	50,0	7

8	Có nhiều sáng tạo trong thiết kế bài học	45	50,0	7
9	Có kiến thức rộng liên ngành	44	48,9	8
10	Kiểm được nhiều tiền từ công việc dạy học, nghiên cứu khoa học	23	25,6	9
11	Hoàn thành vượt mức các mục tiêu khác đặt ra trong công việc (chủ nhiệm lớp, hoạt động cộng đồng, đoàn thể xã hội)	16	17,8	10
12	Có một chức vụ nhất định trong bộ môn, khoa, trường	10	11,1	11

Theo bảng 3, nếu chọn những tiêu chí có trên 50% GV bình chọn thì có thể thấy được quan niệm về một GV thành đạt của GV trẻ của Trường ĐHSPTPHCM gồm những yếu tố chính sau đây: được đánh giá cao về năng lực chuyên môn và năng lực dạy học, được đồng nghiệp tôn trọng, sinh viên yêu quý, biết tiếp cận, tiếp thu những kiến thức mới trong lĩnh vực chuyên môn, có sự đóng góp nhất định cho sự phát triển chung của nền giáo dục nước nhà, là người có trình độ chuyên môn cao và có nhiều công trình nghiên cứu khoa học có giá trị thực tiễn xã hội.

Đánh giá cụ thể các lựa chọn đó, tiêu chí có năng lực chuyên môn và dạy học được cho là cần thiết nhất với 85,6% tổng số người bình chọn. Đây cũng là một điều dễ hiểu vì việc nắm vững chuyên môn và khả năng dạy học là hai điều không thể thiếu đối với mọi GV.

Yếu tố cần phải có tiếp theo mà một GV thành đạt cần phải có là được đồng nghiệp tôn trọng và sinh viên yêu quý với tỉ lệ bình chọn là 75,6%.

Các yếu tố khác chiếm tỉ lệ bình chọn khá cao lần lượt là: biết tiếp cận, tiếp thu những kiến thức mới trong lĩnh vực chuyên môn (65,6%); có sự đóng góp nhất định cho sự phát triển chung của nền giáo dục nước nhà (63,3%); là người

có trình độ chuyên môn cao (57,8%); có nhiều công trình nghiên cứu khoa học có giá trị thực tiễn xã hội (51,1%).

Ngoài ra, theo GV trẻ thì các yếu tố như kiểm được nhiều tiền từ việc giảng dạy và nghiên cứu, hoàn thành vượt mức chỉ tiêu trong công việc và phải có một chức vụ nào đó trong bộ môn, khoa, trường không thực sự cần thiết nhiều trong việc đánh giá một GV có thành đạt hay không.

### 2.3. Biểu hiện NCTĐTNN của GV trẻ Trường ĐHSPTPHCM

NCTĐTNN của GV trẻ biểu hiện thông qua 7 tiêu nhóm nhu cầu khác nhau. Dưới đây là sự phân tích cụ thể cho từng tiêu nhóm NCTĐTNN của GV trẻ:

#### 2.3.1. NCTĐTNN được thể hiện qua mong muốn có những giờ giảng và kết quả nghiên cứu khoa học đạt hiệu quả cao

Mong muốn có những giờ giảng và kết quả nghiên cứu khoa học đạt hiệu quả cao là nội dung được GV trẻ quan tâm nhiều nhất, với ĐTB là 4,27, độ lệch chuẩn 0,89 (các nội dung trong tiêu nhóm nhu cầu này đều có ĐTB ở mức cao). Mong muốn này được thể hiện qua các biểu hiện cụ thể sau:

GV trẻ luôn mong muốn “các bài giảng được sinh viên yêu thích” (81,1% GV đồng ý), đặt mục tiêu “có được một

bài giảng đạt hiệu quả cao” (85,5% GV đồng ý). Để hoạt động giảng dạy đạt hiệu quả cao, GV cần hiểu mong muốn của mình và đặt mục tiêu để thực hiện. Vì vậy, GV khẳng định cần “hiểu rõ mục tiêu giáo dục và yêu cầu của môn học được phân công giảng dạy” (87,8% GV đồng ý) và “am hiểu đặc điểm tâm lí, khả năng, kiến thức của sinh viên” (80% GV đồng ý).

Phương thức thỏa mãn nhu cầu thông qua các hoạt động cụ thể như “đào sâu và cập nhật những tri thức mới để truyền đạt cho sinh viên”, “chuẩn bị chu đáo các nội dung cần giảng dạy trước khi đến lớp”, “chú trọng đến sự sáng tạo trong kĩ thuật thiết kế bài giảng”.

Như vậy, mong muốn có những giờ giảng và kết quả nghiên cứu khoa học đạt hiệu quả cao được GV trẻ quan tâm nhiều nhất trong hệ thống các NCTĐTNN được nghiên cứu, mong muốn này cũng có sự thống nhất giữa các nhóm khách thể khác nhau.

### 2.3.2. NCTĐTNN được thể hiện qua mong muốn đóng góp cho sự phát triển của xã hội

NCTĐTNN được thể hiện qua mong muốn đóng góp cho sự phát triển của xã hội được GV trẻ quan tâm ở vị trí thứ 2, với ĐTB là 4,05; độ lệch chuẩn 0,97. Mong muốn này chỉ đứng sau nhu cầu có những giờ giảng và kết quả nghiên cứu khoa học đạt hiệu quả cao. Mong muốn này được thể hiện ở việc GV trẻ quan tâm đến ý nghĩa xã hội trong công việc của họ.

GV trẻ rất quan tâm đến việc giáo dục nhân cách cho sinh viên thông qua

bài giảng (có 84,5% GV đồng ý). GV trẻ cũng cho rằng “chia sẻ cho sinh viên những kiến thức khoa học là trách nhiệm của bản thân” (85,6% GV đồng ý), họ có “mong muốn những kiến thức truyền đạt trên lớp giúp cho sinh viên có thể ứng dụng trong thực tiễn cuộc sống và trong công việc” (84,4% GV đồng ý). Để thực hiện tốt các mong muốn trên, GV trẻ luôn tạo điều kiện tốt nhất cho sinh viên phát huy vai trò chủ động trong học tập.

Ngoài việc dạy tri thức khoa học, GV trẻ rất quan tâm đến việc dạy cách sống, giá trị sống cho sinh viên. Bên cạnh đó, GV cũng chú ý rèn luyện đạo đức, lối sống của bản thân vì họ biết rằng điều đó sẽ góp phần rất quan trọng vào nhiệm vụ giáo dục nhân cách cho sinh viên.

Mong muốn đóng góp cho sự phát triển của xã hội còn được thể hiện thông qua nội dung “dạy học bởi vì tôi mong muốn góp sức xây dựng một thế hệ mới” (có 76,7% GV đồng ý).

Trong nghiên cứu khoa học, GV trẻ luôn mong muốn và phấn đấu đem lại những kiến thức có giá trị cho thực tiễn xã hội, cho ngành, cho đồng nghiệp, cho sinh viên cũng như mong muốn được báo cáo trong những hội nghị, hội thảo chuyên ngành các đề tài, vấn đề chuyên môn họ quan tâm. Từ kết quả nghiên cứu, GV trẻ có thể ứng dụng tri thức vào thực tiễn, góp phần không nhỏ vào sự phát triển của xã hội.

### 2.3.3. NCTĐTNN được thể hiện qua mong muốn nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

NCTĐTNN được thể hiện qua

mong muốn nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ mà các GV trẻ quan tâm thứ 3 trong các tiêu nhóm nhu cầu với ĐTB là 4,03; độ lệch chuẩn là 0,98.

Phương thức thỏa mãn mong muốn này được GV trẻ hiện thực hóa thông qua các hoạt động đa dạng sau đây:

82,2% số GV trẻ thích “trao đổi với đồng nghiệp những kiến thức còn băn khoăn”. Việc làm này sẽ giúp GV trẻ rút ngắn được thời gian cho việc tự học, tự nghiên cứu. Việc trao đổi với đồng nghiệp có kinh nghiệm hơn giúp GV trẻ tự tin hơn về tri thức của bản thân.

Có 76,6% GV trẻ “mong muốn nhận được sự góp ý của cấp trên, đồng nghiệp về năng lực chuyên môn”. Vì cùng trong một tập thể sư phạm, họ hiểu điểm mạnh và hạn chế của GV trẻ về mặt chuyên môn. Chính sự góp ý từ đồng nghiệp, cấp trên góp phần giúp GV trẻ tiếp thu, phát triển trình độ chuyên môn nhanh và hiệu quả hơn.

Phần đông GV trẻ cho rằng “tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học chuyên ngành sẽ giúp tôi nâng cao kiến thức chuyên môn” (78,9% GV đồng ý). Thông qua nghiên cứu khoa học, GV trẻ sẽ tích lũy được lượng tri thức khoa học phong phú, đồng thời họ cũng có thể khám phá thêm những tri thức mới. Cho nên, hoạt động giảng dạy phải luôn gắn liền với hoạt động nghiên cứu khoa học. Điều này cũng có nghĩa là GV trẻ ý thức được rằng họ phải luôn chủ động tìm kiếm tri thức mới, không thể bị động tiếp nhận tri thức đã có.

Khoảng 3/4 số GV trẻ (75,6%) tình nguyện tham gia các lớp tập huấn trong

và ngoài nước có liên quan đến chuyên ngành giảng dạy. Việc tham gia thường xuyên các lớp tập huấn sẽ giúp GV trẻ có kiến thức vững vàng hơn trong công tác giảng dạy.

Có 85,5% GV trẻ “chú trọng đến việc rèn luyện kỹ năng sư phạm”. Bên cạnh nâng cao trình độ chuyên môn, GV trẻ cũng rất quan tâm đến rèn luyện nghiệp vụ sư phạm nhằm có được những phương pháp dạy học, khả năng truyền đạt, thu hút sinh viên hứng thú với môn học, khả năng tạo động lực học tập cho sinh viên.

Nhìn chung, GV trẻ chú trọng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ như vậy bởi họ hiểu vai trò của tri thức trong hoạt động giảng dạy. Trình độ chuyên môn là thước đo quan trọng để đánh giá sự cống hiến cho tập thể, là cơ sở để tạo uy tín của GV trẻ trong tập thể sư phạm. Mặt khác, GV trẻ là những người có ít kinh nghiệm, vốn kiến thức của họ chưa đủ để đáp ứng yêu cầu công việc. Vì thế, họ mong muốn được học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

#### *2.3.4. NCTĐTNN được thể hiện qua mong muốn có mối quan hệ tốt với đồng nghiệp*

Mong muốn có mối quan hệ tốt với đồng nghiệp được GV trẻ xếp ở vị trí thứ 4 với ĐTB là 3,63. Có thể thấy rõ mức độ mong muốn của GV trẻ thông qua các đánh giá sau đây:

Có 77,8% GV trẻ “tận tình giúp đỡ những đồng nghiệp trẻ mới vào nghề”. Điều này thể hiện thiện chí và mong muốn xây dựng mối quan hệ tốt với đồng nghiệp cũng như mong muốn xây dựng

bầu không khí thân thiện, mọi người đều biết quan tâm, chia sẻ, giúp đỡ nhau.

Hơn 3/4 GV trẻ (77,8%) cho rằng “vui khi được chia sẻ với đồng nghiệp về kiến thức chuyên môn”. Ở đây, có thể hiểu khi một GV trẻ được đồng nghiệp hỏi về chuyên môn là đã thể hiện vị thế của GV đối với người đó, thể hiện sự thừa nhận của người khác về trình độ chuyên môn, là sự tin tưởng, tôn trọng của người khác với bản thân GV, đó cũng là một niềm vinh dự mà hầu hết các GV trẻ đều mong muốn.

Bên cạnh đó, các GV trẻ cũng mong muốn được đồng nghiệp tín nhiệm, quan tâm đến việc đồng nghiệp đánh giá về năng lực của mình và họ chia sẻ với đồng nghiệp về những kiến thức cập nhật từ các tạp chí nước ngoài.

### 2.3.5. NCTĐTNN được thể hiện qua mong muốn làm việc trong môi trường có tính thi đua cao

Mong muốn làm việc trong môi trường có tính thi đua cao được xếp thứ 5 với ĐTB là 3,53; độ lệch chuẩn 1,00. Những mong muốn này được GV trẻ đánh giá thông qua các nội dung: xung phong soạn, dạy những môn mới, khó để có điều kiện đào sâu, mở rộng hiểu biết; phấn khởi khi hoàn thành những công việc có tính chất khó khăn và nỗ lực để đạt giải thưởng cao trong các cuộc thi về nghiệp vụ sư phạm, nghiên cứu khoa học. Trong số đó có tới 82,2% GV trẻ cho rằng “tôi rất phấn khởi khi hoàn thành những công việc có tính chất khó khăn”.

Có sự đồng nhất ở mong muốn này giữa các nhóm khách thể theo các tiêu chí giới tính, trình độ chuyên môn, thâm niên

công tác, chức vụ.

### 2.3.6. NCTĐTNN được thể hiện qua mong muốn có được một vị trí cao trong tập thể sư phạm

NCTĐTNN được thể hiện qua mong muốn có được một vị trí cao trong tập thể sư phạm cũng giống như NCTĐTNN được thể hiện qua mong muốn đảm bảo thu nhập và nâng cao đời sống không được GV trẻ đánh giá cao. Nó xếp vị trí thứ 6 trong 7 nội dung NCTĐTNN được khảo sát. Chúng ta sẽ thấy rõ hơn nhu cầu này thông qua một số đánh giá sau đây:

Chỉ có 14,4% GV trẻ đồng ý với nội dung “đặt mục tiêu vào việc có thể giữ một chức vụ nào đó trong khoa”, 14,5% GV cho rằng họ “quan tâm nhiều đến vị trí của mình trong khoa, trường” và 12,2% GV cho rằng “được giữ một chức vụ nào đó trong khoa là ước mơ của tôi”.

GV trẻ là những người mới bước vào nghề, phần lớn họ không đặt mục tiêu quyền lực và địa vị, nhưng họ rất quan tâm đến việc khẳng định bản thân. Cụ thể là 70% GV “tích cực trong công việc giảng dạy vì mong muốn được sinh viên yêu quý, đồng nghiệp nể trọng”, 67,8% GV “mong được cấp quản lý đánh giá cao năng lực chuyên môn” và có tới 75,6% GV “mong muốn được đồng nghiệp đánh giá cao về trình độ chuyên môn”.

### 2.3.7. NCTĐTNN được thể hiện qua mong muốn đảm bảo thu nhập và nâng cao đời sống

NCTĐTNN được thể hiện qua mong muốn đảm bảo thu nhập và nâng

cao đời sống không được GV trẻ đánh giá cao như các nhu cầu khác. Nó được xếp ở vị trí thấp nhất trong các tiêu nhóm nhu cầu trong khảo sát (với ĐTB là 2,92). Có thể nói rằng, nếu đặt nhu cầu đảm bảo thu nhập và nâng cao đời sống với các nhu cầu khác thì nó không được thể hiện rõ nét và không được quan tâm nhiều. Hầu hết GV trẻ quan tâm đến các mong muốn mang ý nghĩa xã hội.

Tóm lại, NCTĐNN của GV trẻ được thể hiện thông qua mong muốn có những giờ giảng và kết quả nghiên cứu khoa học đạt hiệu quả cao được đánh giá cao, xếp vị trí thứ nhất. Tiếp đến là mong muốn đóng góp cho sự phát triển của xã hội, mong muốn nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, mong muốn có mối quan hệ tốt với đồng nghiệp, mong muốn làm việc trong môi trường có tính thi đua cao, mong muốn có được một vị trí cao trong tập thể sư phạm. Xếp vị trí cuối cùng là mong muốn đảm bảo thu nhập và nâng cao đời sống. Kết quả

nghiên cứu cho thấy, GV trẻ Trường ĐHSPTPHCM quan tâm nhiều đến việc rèn luyện năng lực và phẩm chất nhân cách của GV và NCTĐTNN của họ có ý nghĩa xã hội.

**2.4. Các yếu tố tác động đến NCTĐ của GV trẻ Trường ĐHSPTPHCM**

NCTĐTNN chịu tác động của nhiều yếu tố khác nhau. Trong nghiên cứu thực tiễn, chúng tôi tìm hiểu nhóm các yếu tố chính tác động đến NCTĐTNN của GV trẻ, đó là:

- Yếu tố chủ quan (những yếu tố tâm lí cá nhân): năng lực làm việc, nỗ lực làm việc, động cơ làm việc, hứng thú làm việc.
- Yếu tố khách quan: bao gồm tác động của gia đình, mối quan hệ đồng nghiệp, sự đánh giá, cấp lãnh đạo, điều kiện làm việc, các yếu tố xã hội khác.

Chúng tôi đưa ra 11 yếu tố ảnh hưởng đến sự thành công của GV trẻ trong công việc, kết quả thu được như bảng 4 sau đây:

**Bảng 4.** Các yếu tố tác động đến sự thành công trong nghề nghiệp của GV trẻ

STT	Các yếu tố	Tần số	Phần trăm	Thứ hạng
1	Sự say mê, hứng thú với nghề	74	82,2	1
2	Sự nỗ lực ý chí của bản thân	64	71,1	2
3	Năng lực chuyên môn	64	71,1	2
4	Niềm tin vào sự thành công trong công việc	48	53,3	3
5	Quan tâm, tạo điều kiện của lãnh đạo	43	47,8	4
6	Điều kiện làm việc ở trường	33	36,7	5
7	Tính cách	31	34,4	6
8	Cơ chế chính sách của Nhà nước	24	26,7	7
9	Tác động của gia đình, bạn bè, người thân	21	23,3	8
10	Sự may mắn	14	15,6	9
11	Sự đánh giá của người khác về năng lực dạy học	9	10,0	10



Các GV được khảo sát cho rằng yếu tố “sự say mê, hứng thú với nghề” ảnh hưởng đến sự thành công trong công việc nhiều nhất (82,2%).

Hai yếu tố là “sự nỗ lực ý chí của bản thân” và “năng lực chuyên môn” được GV đánh giá ở vị trí thứ hai trong các yếu tố ảnh hưởng đến NCTĐTNN của GV, với 71,1%.

Hơn 1/3 GV cho rằng sự phù hợp giữa tính cách và nghề có ảnh hưởng đến sự thành công trong công việc. Cụ thể, chỉ có 6,6% GV đồng ý rằng “tôi chưa thành công trong nghề dạy học vì tính cách của tôi không phù hợp công việc này”, và có hơn 1/2 số GV cho rằng “nghề nghiệp không phù hợp với tính cách thì khó có thể thành công được” với ĐTB là 3,59.

Các yếu tố khác như điều kiện làm việc ở trường, cơ chế chính sách của Nhà nước, tác động của gia đình, bạn bè, người thân, sự may mắn, sự đánh giá của người khác về năng lực dạy học cũng có tác động ít nhiều đến sự thành công trong nghề nghiệp của GV. Trong đó, yếu tố “điều kiện làm việc ở trường” có hơn 1/3 GV lựa chọn, với 36,7%. Kết quả khảo sát về điều kiện làm việc ở trường như sau: có 23,3% GV đánh giá điều kiện làm việc chưa tốt, 63,3% GV đánh giá tương đối tốt và 13,3% GV đánh giá rất tốt. Điều kiện đó ảnh hưởng rất nhiều đến sự thành công của GV trong bài giảng (41,1% GV), 55,6% cho rằng ảnh hưởng một phần và chỉ có 3,3% cho rằng không ảnh hưởng.

### 3. Kết luận

Từ kết quả nghiên cứu thực trạng NCTĐTNN của GV trẻ, chúng tôi nhận thấy:

- NCTĐTNN của GV trẻ thông qua trải nghiệm Elecka được đánh giá ở mức độ khá cao. Khi phân tích một số tiêu chí của khách thể và so sánh các mối tương quan, nhận thấy ngoài sự khác biệt ý nghĩa giữa các GV trẻ có trình độ chuyên môn khác nhau, các GV trẻ theo các tiêu chí khác nhau đều đồng nhất trong NCTĐTNN.

- Quan niệm của GV về NCTĐTNN bao gồm 12 yếu tố, trong đó GV quan tâm nhất là được “bạn bè đồng nghiệp tôn trọng, sinh viên yêu mến”, yếu tố GV ít quan tâm nhất là “có một chức vụ nhất định trong khoa”. Quan niệm này được thể hiện rõ rệt theo hai trục sau: Những yếu tố mang tính chất tổng quát dễ được xã hội chấp nhận được GV trẻ quan tâm nhiều hơn và lựa chọn một cách thống nhất. Những yếu tố mang tính cụ thể, liên quan trực tiếp đến cá nhân ít được quan tâm hơn.

- NCTĐTNN được thể hiện thông qua 7 tiểu nhóm yêu cầu. Trong đó GV đề cao nhu cầu có được bài giảng đạt hiệu quả cao, nâng cao trình độ chuyên môn, có sự đóng góp cho sự phát triển xã hội.

- Có nhiều yếu tố khác nhau tác động đến NCTĐTNN của GV trẻ. Trong các yếu tố đó, các yếu tố cá nhân có ảnh hưởng nhiều hơn. Tuy nhiên sự kết hợp chặt chẽ giữa các yếu tố tác động mạnh đến các GV trẻ nhiều hơn bất cứ một yếu

tổ riêng lẻ nào.

Từ việc phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến NCTĐTNN, để nâng cao NCTĐTNN của GV trẻ, cần có các giải pháp nâng cao trình độ chuyên môn và

hứng thú nghề nghiệp, tạo điều kiện thuận lợi cho công việc của GV trẻ Trường ĐHSPTPHCM.

---

**Ghi chú:** Bài viết dựa trên báo cáo và số liệu của đề tài nghiên cứu khoa học và công nghệ cấp Cơ sở: “NCTĐ nghề nghiệp của giảng viên trẻ trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh”, mã số: CS.TK.2013.02.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lê Hương (2004), “Một số suy nghĩ về việc đánh giá động cơ thành đạt của con người”, *Tạp chí Tâm lý học*, (3).
2. Trần Thị Thu Mai (chủ nhiệm đề tài) (2013), *Nhu cầu thành đạt nghề nghiệp của giảng viên trẻ Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh*, mã số: CS.TK.2013.02).
3. Huỳnh Văn Sơn (chủ biên), Trần Thị Thu Mai, Nguyễn Thị Tứ (2012), *Giáo trình Tâm lý học giáo dục đại học*, Nxb Đại học Sư phạm TPHCM.

**Người phản biện khoa học: PGS. TS. Huỳnh Văn Sơn**

(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 8-5-2013; ngày phản biện đánh giá: 20-5-2013;

ngày chấp nhận đăng: 03-6-2013)