

Nâng cao sự hài lòng nghề nghiệp của giảng viên ở các nhà trường quân đội hiện nay

Hà Thọ Sơn*

Hệ 5, Học viện Chính trị

Received: 12/11/2024; Accepted: 20/11/2024; Published: 28/11/2024

Abstract: Satisfaction with a teacher's career is a positive emotional state toward work, arising on the basis of the teacher's wishes and the results obtained in pedagogical work, expressed through the teacher's assessment them to the elements of the profession. Career satisfaction plays a particularly important role, it not only affects the positive psychological development of teachers but is also an important indicator to evaluate the effectiveness of each teacher's pedagogical work.

Keywords: Satisfaction, Career satisfaction, lecturer.

1. Đặt vấn đề

Những năm qua, Đảng, Nhà nước và ngành giáo dục luôn dành sự quan tâm đặc biệt tới đội ngũ nhà giáo, xác định đây là lực lượng nòng cốt, hạt nhân trong quá trình thực hiện sứ mệnh nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài, đào tạo nguồn nhân lực phát triển đất nước. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII xác định cần phải: “Sắp xếp, đổi mới căn bản hệ thống các cơ sở đào tạo sư phạm, thực hiện đồng bộ các cơ chế, chính sách và giải pháp để cải thiện mức sống, nâng cao trình độ và chất lượng đội ngũ nhà giáo...”. Để nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo trước hết cần phải khơi dậy và phát huy tính tích cực của bản thân nhà giáo đối với công việc đồng thời cần phải chú trọng quan tâm, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần tạo sự hài lòng của họ đối với nghề nghiệp. Sự thỏa mãn, hài lòng trong công việc là nguồn gốc thúc đẩy tính tích cực, quy định chiều hướng phát triển, tính chất hoạt động và là chỉ báo quan trọng để đánh giá hiệu quả lao động sư phạm của mỗi nhà giáo.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Sự hài lòng nghề nghiệp

Trên thế giới, có nhiều công trình nghiên cứu về sự hài lòng (SHL) của con người ở nhiều lĩnh vực và trên nhiều nhóm xã hội khác nhau. Do vậy, khái niệm về SHL nghề nghiệp cũng rất phong phú và đa dạng. Lock (1976) định nghĩa “SHL với nghề nghiệp là trạng thái cảm xúc tích cực xuất hiện từ đánh giá về các khía cạnh khác nhau của công việc”. Smith (1969) đưa ra khái niệm “SHL nghề nghiệp là cảm giác của cá nhân đối với công việc của họ, bao gồm cả việc thích và không thích đối với công việc”. Trong nghiên cứu của Price (1997) đã định nghĩa “SHL nghề nghiệp là định hướng tình cảm tích cực

của người lao động với công việc”. Ở một khía cạnh khác, Evans và Rauch (1999) cho rằng “SHL nghề nghiệp là những cảm xúc mà cá nhân người lao động nhận thấy được khi những nhu cầu của họ được đáp ứng”. Như vậy, các nghiên cứu trên đều cho rằng sự hài lòng nghề nghiệp là trạng thái cảm xúc xuất hiện từ việc đánh giá các khía cạnh khác nhau của công việc và nó ảnh hưởng trực tiếp đến hành vi và niềm tin của chủ thể.

Dưới góc độ nghiên cứu của tâm lý học, có thể hiểu SHL với nghề nghiệp của GV là trạng thái cảm xúc tích cực đối với công việc, nảy sinh trên cơ sở giữa mong muốn của GV với những kết quả có được trong lao động sư phạm, thể hiện qua đánh giá của họ đối với các yếu tố của nghề nghiệp (tính chất công việc, hiệu quả công việc, đào tạo và phát triển, điều kiện làm việc, mối quan hệ trong công việc, chính sách đãi ngộ).

SHL với nghề nghiệp của GV được đo lường bằng nhận thức (đánh giá), tình cảm (hoặc cảm xúc) và các thành phần hành vi. SHL với nghề nghiệp là cảm nhận mang tính chủ quan của người GV trên cơ sở phản ánh các yếu tố công việc trong mối liên hệ với các nhu cầu của họ đối với từng yếu tố và tổng thể công việc. Do vậy, cùng một công việc nhưng cá nhân này có thể cảm nhận hài lòng, cá nhân khác lại cảm nhận không hài lòng và ngược lại. Tính chủ thể trong SHL là điều tất yếu do SHL hay không hài lòng chính là một dạng cảm xúc của cá nhân. Bên cạnh đó, SHL với các yếu tố của công việc có thể không giống nhau. Có những yếu tố đem lại SHL nhưng cũng có các yếu tố không đem lại SHL. Xác định được tương quan đó sẽ đem lại những định hướng cho việc cải thiện môi trường làm việc của các cá nhân.

2.2. Thực trạng sự hài lòng nghề nghiệp của giảng

viên ở các nhà trường Quân đội

Quán triệt sâu sắc nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng về đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Thời gian qua, đảng ủy các nhà trường Quân đội đã tập trung lãnh đạo, chỉ đạo chặt chẽ công tác xây dựng kế hoạch, quy hoạch đội ngũ GV; xây dựng tiêu chuẩn các chức danh gắn với xây dựng đội ngũ nhà giáo; thường xuyên làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, GV nhằm phát huy tính tích cực, tạo động lực cho đội ngũ GV phát huy được khả năng, sở trường của của mình trong thực tiễn giảng dạy, nghiên cứu khoa học. Đồng thời, tiến hành đảm bảo tốt nhất các điều kiện về vật chất, tinh thần cũng như có các chính sách quan tâm đến hậu phương gia đình. Điều này đã tạo ra những động lực to lớn giúp họ phấn khởi, nỗ lực cống hiến, phấn đấu chiếm lĩnh, hiện thực hóa các giá trị nghề nghiệp quân sự.

Tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận không nhỏ GV nhận thức giá trị nghề nghiệp quân sự chưa đầy đủ, ít quan tâm đến tích lũy tri thức, kinh nghiệm; chưa nỗ lực học tập, rèn luyện, thiếu tâm huyết, trách nhiệm trong công việc, dẫn tới kết quả đạt được không đúng như kỳ vọng, mong muốn của bản thân; chưa giải quyết hài hòa mối quan hệ giữa cống hiến với hưởng thụ, đề cao lợi ích cá nhân, có tư tưởng “đứng núi này, trông núi nọ”, ngại khó, sợ khổ, so sánh thiệt hơn với các nghề nghiệp khác. Cùng với đó, là chế độ, chính sách đãi ngộ, chế độ thu hút, sự tôn vinh của xã hội đối với đội ngũ với GV nhà trường Quân đội vẫn chưa thực sự tương xứng, đã tác động ảnh hưởng không nhỏ đến hứng thú, sự hài lòng trong công việc. Vì vậy, để thực hiện có hiệu quả công tác xây dựng đội ngũ GV ở các nhà trường Quân đội hiện nay, cần có các giải pháp nhằm nâng cao SHL với nghề nghiệp cho họ.

2.3. Một số giải pháp nâng cao SHL nghề nghiệp cho GV các nhà trường Quân đội hiện nay

2.3.1. Thường xuyên giáo dục nâng cao nhận thức về giá trị, vị thế nghề nghiệp quân sự

Đây là giải pháp quan trọng hàng đầu, vì nhận thức là cơ sở của hành động thực tiễn; có nhận thức đúng đắn, đầy đủ mới có động lực, quyết tâm cao nhất, hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

Mỗi nghề nghiệp đều có hệ thống giá trị và có vị trí, vai trò riêng đối với sự phát triển xã hội. Nghề nghiệp sư phạm quân sự là nghề có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, giá trị của nó không phải ở việc trực tiếp tạo ra của cải vật chất, mà là tạo ra “sản phẩm” đặc biệt, chính là nhân cách đội ngũ cán bộ, sĩ quan - yếu tố quyết định đối với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ

Tổ quốc. Do vậy, nội dung giáo dục giá trị phải đảm bảo tính toàn diện, tính khoa học, phù hợp với thực tiễn phát triển của nghề nghiệp sư phạm quân sự, với đầy đủ các nhóm giá trị: giá trị chính trị-xã hội; giá trị đạo đức; giá trị kinh tế; giá trị thăng tiến và giá trị phát triển nhân cách nghề nghiệp. Tính toàn diện và khoa học của hệ thống giá trị nghề nghiệp sư phạm quân sự thể hiện ở sự kết hợp hài hòa, biện chứng giữa lợi ích xã hội, lợi ích tập thể và lợi ích cá nhân. Hoạt động sư phạm quân sự hướng đến những giá trị chung, những giá trị chính trị - xã hội, giá trị đạo đức tốt đẹp ... Đồng thời, chính trong những thành quả đó cũng hàm chứa cả những giá trị cho cá nhân người giảng viên như: giá trị kinh tế, giá trị thăng tiến và giá trị phát triển nhân cách nghề nghiệp.

2.3.2. Xây dựng môi trường sư phạm quân sự tích cực, lành mạnh

Xây dựng môi trường sư phạm quân sự tích cực, lành mạnh được xác định là biện pháp giữ vai trò quyết định đối với việc nâng cao sự hài lòng nghề nghiệp của GV.

Vì vậy, cần chăm lo xây dựng các mối quan hệ sư phạm tốt đẹp trong nhà trường, đây chính là nền tảng cơ bản, là chỗ dựa tinh thần cho giảng viên, giúp họ hình thành, phát triển tình yêu, lý tưởng và niềm tin nghề nghiệp; chi phối rất lớn đến nhận thức, thái độ, hành động và tính tích cực của giảng viên trong tu dưỡng, rèn luyện và chiếm lĩnh các giá trị nghề nghiệp sư phạm quân sự. Cần quan tâm xây dựng các mối quan hệ sư phạm tốt đẹp, đặc biệt là 3 mối quan hệ cơ bản: GV - GV, GV - học viên, GV - cơ quan chức năng - cán bộ quản lý học viên. Xây dựng, củng cố các mối quan hệ sư phạm cần đảm bảo vừa phù hợp với điều lệnh quân đội, vừa phù hợp với đặc thù môi trường sư phạm quân sự, đồng thời phải bảo đảm sự hài hòa giữa yêu cầu, quy định của kỷ luật quân đội với những giá trị truyền thống văn hóa, đạo đức dân tộc và đạo lý tôn sư trọng đạo dân tộc Việt Nam.

Bên cạnh đó, cần tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, đảm bảo tốt công cụ, phương tiện và trang thiết bị phục vụ huấn luyện, giáo dục và nghiên cứu khoa học tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động nghề nghiệp, giúp họ phát huy tốt nhất phẩm chất và năng lực nghề nghiệp, nâng cao chất lượng giảng dạy, nghiên cứu. Đồng thời, tác động tích cực đến nhu cầu, động cơ, thái độ đối với nghề nghiệp; tạo ra ở giảng viên hứng thú, sự hài lòng trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Vì vậy, các nhà trường Quân đội cần chủ động đề xuất trên đầu tư, nâng cấp hệ thống cơ sở vật chất, mua sắm vũ khí, khí tài, các trang thiết bị hiện đại phục vụ công tác giảng dạy, huấn luyện và nghiên

cứu khoa học; nâng cấp hệ thống giảng đường, phòng học chuyên dùng, trung tâm huấn luyện, trung tâm mô phỏng, thao trường, bãi tập; xây dựng các trung tâm thông tin thư viện hiện đại, quan tâm hơn nữa đến việc đầu tư, nâng cấp nhà ở, nhà làm việc và bố trí hợp lý cảnh quan, môi trường xanh, sạch đẹp ... nhằm đảm bảo tốt các nhu cầu vật chất, tinh thần cho GV trong quá trình công tác.

2.3.3. Phát huy tính tích cực của GV đối với nghề nghiệp quân sự

Đây là biện pháp giữ vai trò quyết định trực tiếp đến việc nâng cao sự hài lòng nghề nghiệp của giảng viên. Tính tích cực của GV thể hiện trên 3 mặt: tích cực trong nhận thức về nghề nghiệp; tích cực trong thái độ đối với nghề nghiệp và tích cực trong các hành động chiếm lĩnh, hiện thực hóa giá trị nghề nghiệp.

Thực hiện yêu cầu này, đòi hỏi mỗi GV cần phải có sự hiểu biết đúng đắn về vai trò, tầm quan trọng của giá trị nghề nghiệp đối với sự phát triển và thành đạt trong nghề nghiệp của bản thân. Trên cơ sở hiểu biết về nghề nghiệp và các giá trị nghề nghiệp, GV cần tích cực, chủ động lựa chọn những giá trị nghề nghiệp đúng đắn, hướng đến chiếm lĩnh những giá trị cao đẹp và phù hợp trong hoạt động nghề nghiệp. Mặt khác, cần tạo ra ở GV nhu cầu, động cơ tích cực, sự hứng thú, đam mê, hài lòng với hoạt động nghề nghiệp. Bởi đây là những động lực quan trọng tạo nên sự nhiệt huyết, trách nhiệm, tình yêu và niềm tin với nghề nghiệp, tạo nên sức mạnh giúp họ vượt qua khó khăn, thử thách để chiếm lĩnh, hiện thực hóa các giá trị nghề nghiệp sự phạm quân sự. Đồng thời, cần tự giác, tích cực và trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ; biết tự kiểm tra, đánh giá để điều chỉnh, điều khiển các hoạt động trong thực tiễn; đồng thời cần tự đánh giá khách quan kết quả đạt được và rút kinh nghiệm cho những hoạt động, nhiệm vụ và những kế hoạch tiếp theo. 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. Sự thay đổi tích cực từ chính bản thân giáo viên cũng sẽ giúp họ tăng cảm nhận hạnh phúc, hài lòng với nghề nghiệp.

2.3.4. Thực hiện tốt chính sách đối với đội ngũ giảng viên ở các nhà trường Quân đội

Chính sách đối với nhà giáo quân đội là vấn đề cơ bản trong công tác cán bộ, đồng thời là yếu tố trực tiếp tác động đến nhu cầu, động cơ, niềm tin và sự hài lòng nghề nghiệp của giảng viên.

Do đó, cần tiếp tục nghiên cứu và hoàn thiện các cơ chế, chính sách nhằm phát huy tính tích cực của đội ngũ nhà giáo quân đội như: ban hành và thực hiện

chế độ; thực hiện chế độ ưu đãi về lương, quân hàm theo chức danh GV; chính sách coi trọng và đầu tư xứng đáng cho các ý tưởng và hoạt động nghiên cứu khoa học của GV; chính sách khuyến khích phát huy sáng kiến, cải tiến vũ khí, trang thiết bị kỹ thuật, mô hình học cụ, phương tiện giảng dạy và nghiên cứu khoa học; chính sách ưu đãi về quân hàm đối với những GV có học hàm học vị cao và đạt được thành tích đặc biệt xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ. Mặt khác, cần bổ sung, hoàn thiện quy hoạch về đào tạo, bồi dưỡng và bố trí, sử dụng GV phù hợp với năng lực, sở trường. Cần đánh giá đúng trình độ, năng lực, nhu cầu, nguyện vọng và triển vọng phát triển nghề nghiệp của mỗi GV để đặt ra mục tiêu, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cho phù hợp. Cùng với đào tạo, bồi dưỡng, cần có chính sách giúp GV ổn định cuộc sống như: quan tâm thực hiện tốt chính sách về đất ở, nhà ở, tăng cường, mở rộng quan hệ giao lưu, hợp tác về giáo dục đào tạo và nghiên cứu khoa học giữa các nhà trường quân đội cũng như với các nhà trường ngoài quân đội để trao đổi, học hỏi kinh nghiệm, chuyên môn, nghiệp vụ.

3. Kết luận

SHL nghề nghiệp của GV ở nhà trường Quân đội đóng vai trò rất quan trọng trong quá trình hoạt động nghề nghiệp, trực tiếp ảnh hưởng đến thái độ tình cảm và hiệu quả với công việc của GV. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng, khi GV 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, Quân đội, mối quan hệ trong đơn vị hay chính năng lực bản thân GV đều có những ảnh hưởng ít nhiều đến sự hài lòng đối với nghề nghiệp của họ. Do vậy, các cấp lãnh đạo nên có những điều chỉnh về chính sách động viên, khích lệ giúp họ yên tâm hoạt động nghề. Ngoài ra, bản thân GV cần phải không ngừng học hỏi, nâng cao năng lực giảng dạy để phù hợp hơn với yêu cầu của sự nghiệp giáo dục, đào tạo trong tình hình mới.

Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, NXB Chính trị Quốc gia*, Hà Nội.
2. Trần Kim Dung (2009), *Giáo trình Quản trị nhân lực, Nhà xuất bản Thống kê*, Hà Nội.
3. Locke, E.A. (1976) *The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunnette, M.D., Ed, Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 1, 1297-1343.*
4. Trần Quốc Thành, Nguyễn Đức Sơn (2014), *Tâm lý học xã hội*, NXB Đại học sư phạm, Hà Nội.