

NĂNG LỰC ĐỘNG VIÊN HỌC SINH CỦA GIÁO VIÊN TIỂU HỌC VÙNG ĐÔNG NAM BỘ

Nguyễn Thị Tuấn Anh

Trường Đại học Thủ Dầu Một

Email: anhntt@tdmu.edu.vn

Article history

Received: 20/11/2024

Accepted: 13/12/2024

Published: 20/01/2025

Keywords

Competency to motivate students, primary school teacher, Southeast region

ABSTRACT

Motivating students is considered a core competency within a teacher's pedagogical competencies, referring to inspiring students, encouraging their effort, and fostering their love of learning. However, most scientific studies on motivating skills fall within the field of managerial psychology. There is a gap of research on assessing elementary school teachers' competence to motivate students in the Southeastern region of Vietnam. This article examines how elementary teachers in this region demonstrate their competence to motivate learners in teaching activities, aiming to identify their strengths and limitations in this area. The findings reveal that the examined competence was at an average level, with inconsistent performance across its components. Significant disparities were also found in the examined competence scores based on variables such as gender, educational qualifications, and years of experience, while no significant differences were observed concerning the location of teaching assignments. These findings serve as a foundation for proposing psychological and educational measures to enhance teachers' competence to motivate students.

1. Mở đầu

Để thực hiện hiệu quả vai trò của nhà giáo dục, GV phải có năng lực (NL) hoạt động sư phạm, trong đó, động viên được xem là một NL thành phần và được đánh giá là một NL cốt lõi của GV (Phan Trọng Ngọ và Lê Minh Nguyệt, 2017). HS tiểu học vừa chuyển tiếp từ vui chơi sang học tập là hoạt động chủ đạo, không phải có sẵn động lực để tham gia vào các hoạt động học, đôi khi HS tìm thấy động lực đó từ trong môi trường học tập thông qua vai trò của GV - là người kích thích, động viên để tăng hứng thú và động lực học tập ở HS; khuyến khích HS hành động tích cực để đạt mục tiêu (Huỳnh Văn Sơn, 2018). Thông tư số 27/2020/TT-BGDĐT quy định hoạt động đánh giá HS tiểu học cần “đánh giá sự tiến bộ và vì sự tiến bộ của HS, coi trọng việc động viên, khuyến khích sự cố gắng trong học tập, rèn luyện của HS...” đã thể hiện sự thay đổi lớn về vị trí, vai trò của người dạy và người học (Bộ GD-ĐT, 2020). Bằng ánh mắt dịu dàng, lời nói ái ngữ, cử chỉ âu yếm, công nhận, khen ngợi những tiến bộ của HS,... GV đã thúc đẩy cơ thể HS tiết ra dopamin, serotonin, oxytocin - các phân tử vui vẻ, thư thái và hạnh phúc (Isabelle Filliozat, 2018) giúp giải tỏa căng thẳng, không tạo ra sức ép, áp lực, tăng cường tư duy. Trái lại, khi HS thường xuyên đón nhận phê bình, trách mắng, không được công nhận, hay bị so sánh với HS khác,... dễ dẫn đến rơi vào trạng thái cáu kỉnh, căng thẳng, lòng tin bị tổn thương, mất dần cảm xúc với việc học. Giáo dục không chỉ sửa chữa sai lầm, khuyết điểm của HS, quan trọng hơn là phát hiện, nuôi dưỡng và phát triển điểm mạnh, cải thiện hạnh phúc cho HS. Do đó, nhiệm vụ của GV là động viên HS trong suốt quá trình học tập. Động viên là một NL có ý nghĩa trong việc khơi dậy, tạo ra cảm xúc tích cực ở HS, thôi thúc sự phấn đấu, kiên trì trong hành động để đạt được mục tiêu đề ra. Vì thế, nghiên cứu về năng lực động viên (NLĐV) HS của GV nói chung, GV tiểu học nói riêng vừa là yêu cầu khách quan về mặt học thuật vừa có giá trị thực tiễn sâu sắc.

NLĐV chủ yếu được nghiên cứu trong lĩnh vực công nghiệp với sự nở rộ của các học thuyết về động viên của các tác giả tiêu biểu như: Frederick Winslow Taylor, Herry Fayol, David McClelland,... NLĐV được đánh giá là một NL cấu thành nên NL của người lãnh đạo và là tiêu chí đánh giá NL lãnh đạo trong việc thúc đẩy người lao động hăng say, tích cực hoàn thành các công việc đạt kết quả cao. Về sau, NLĐV được nghiên cứu mở rộng ở các lĩnh vực khác, giáo dục là một lĩnh vực rất được quan tâm với sự ra đời của các lý thuyết động viên có nhiều đóng góp về mặt lý luận như: Thuyết nhu cầu của A.Maslow, thuyết hành vi học tập, thuyết niềm tin vào NL bản thân của A.Bandura,... Tuy nhiên, các công trình nghiên cứu bước đầu chỉ ra các chiến lược động viên người học nói chung dựa trên khía cạnh tác động vào tinh thần hay vật chất, chưa chỉ ra cấu trúc tâm lý NLĐV của GV. Một vài công trình

nghiên cứu diễn ra trong lĩnh vực tâm lý học quản lý bước đầu xác định cấu trúc NLĐV, điển hình là nghiên cứu của Nguyễn Thị Tuyết Mai (2002) chỉ ra 2 thành tố cơ bản của NLĐV là hiểu về động viên và kỹ năng động viên đối tượng quản lý; Nguyễn Thị Ngọc Liên (2017) quan niệm rằng, NLĐV GV của hiệu trưởng trường tiểu học có 4 NL thành phần gồm: NL tìm hiểu đối tượng động viên, NL dự kiến cách thức động viên, NL triển khai động viên, NL điều chỉnh hoạt động động viên. Hiện nay, vẫn chưa có công trình nào nghiên cứu, đánh giá về NLĐV HS của GV tiểu học, đặc biệt ở vùng Đông Nam Bộ - nơi tập trung rất nhiều khu, cụm công nghiệp với HS là con công nhân gặp nhiều khó khăn, hạn chế trong việc quan tâm và động viên con trẻ. Trong khi đó, đặc thù lao động của GV tiểu học có thời gian giao tiếp vật chất với HS nhiều hơn 1,2 đến 1,5 lần so với công việc của GV ở các bậc học khác (Phạm Thị Thanh Hải, 2021). Vì vậy, GV có điều kiện, thời gian tiếp xúc trực tiếp, quan sát thường xuyên để động viên, khích lệ HS kịp thời. Bài báo này phân tích thực trạng NLĐV HS của GV tiểu học vùng Đông Nam Bộ, đây là cơ sở khoa học để cải tiến chương trình đào tạo ngành Sư phạm tiểu học cũng như hoạt động đào tạo, bồi dưỡng NL sư phạm cho GV, góp phần nâng cao chất lượng dạy học cấp tiểu học.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Khái niệm về “*Năng lực động viên học sinh của giáo viên tiểu học*”

“NL” là một khái niệm được sử dụng trong nhiều bối cảnh khác nhau, được diễn đạt bởi nhiều thuật ngữ, trong đó phổ biến nhất là “Ability” và “Competence”. Theo Klieme và Hartig (2008), câu hỏi “có NL (làm) cái gì?” là điều cần thiết đối với bất kỳ định nghĩa NL nào. Do đó, NL được mô tả bằng NL hành động sẽ phù hợp hơn (Schneider, 2019). Động viên (Motivate) là một thuật ngữ bắt nguồn từ tiếng Latinh “movere” - chỉ sự di chuyển, vận động - nó có nghĩa là thúc đẩy hay động viên. Dưới góc độ tâm lý học, động viên là một tiến trình tâm lý nhằm đưa đến những chỉ dẫn và mục đích hành vi (Kreitner, 1995); một khuynh hướng hành vi có mục đích để đạt được những nhu cầu chưa thỏa mãn (Buford et al., 1995);... (dẫn theo Huỳnh Văn Sơn, 2018). Theo Öqvist và Malmström (2018) động viên được hiểu là việc thực hiện các hoạt động học tập trong đó HS được thúc đẩy để hành động vì những lý do khác nhau. HS có thể bị thôi thúc hành động vì niềm vui, thử thách đòi hỏi, những kì vọng hoặc phần thưởng bên ngoài (Öqvist & Malmström, 2018). Nhìn chung, các tác giả đều coi động viên là một quá trình tác động từ bên ngoài bằng hệ thống các phương cách động viên phù hợp với đối tượng nhằm khơi dậy, tạo ra tính tích cực, thôi thúc sự nỗ lực, phần đầu của cá nhân vào việc thực hiện được mục tiêu đề ra.

Trong nghiên cứu này, chúng tôi tiếp cận nghiên cứu NLĐV HS của GV tiểu học trong dạy học theo tiếp cận quá trình thực hiện động viên, căn cứ vào khái niệm về NL, động viên; đặc điểm tâm lý, hoạt động học tập của HS tiểu học và đặc điểm lao động của GV tiểu học, chúng tôi đưa ra quan niệm về NLĐV HS của GV tiểu học như sau: “*NLĐV HS của GV tiểu học là khả năng GV thực hiện có kết quả việc khơi dậy tính tích cực ở HS, được biểu hiện ở hiểu HS, xác định cách thức động viên, triển khai động viên, đánh giá kết quả động viên nhằm đạt được mục tiêu dạy học đã đề ra*”. Như vậy, có 4 NL thành phần cấu thành nên NLĐV HS của GV tiểu học gồm: (1) NL hiểu HS; (2) NL xác định cách thức động viên; (3) NL triển khai động viên; (4) NL đánh giá kết quả động viên. Các NL thành phần này có mối quan hệ hữu cơ với nhau, sự hòa quyện giữa chúng sẽ tạo ra đặc tính trội biểu hiện trong NLĐV HS ở mỗi GV là khác nhau.

2.2. Khảo sát thực trạng năng lực động viên học sinh của giáo viên tiểu học vùng Đông Nam Bộ

2.2.1. Tổ chức khảo sát

Tác giả thực hiện khảo sát thực trạng mức độ biểu hiện NLĐV HS của GV tiểu học thông qua sử dụng chủ yếu phương pháp bảng hỏi tự đánh giá, phương pháp phỏng vấn trên 622 GV tiểu học và 85 CBQL trường tiểu học thuộc 22 trường tiểu học công lập vùng Đông Nam Bộ gồm: tỉnh Bình Dương, tỉnh Đồng Nai, tỉnh Tây Ninh, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, tỉnh Bình Phước. Khảo sát được thực hiện tháng 4/2024 (bảng 1).

Bảng 1. Phân bố mẫu nghiên cứu

	Các tham số	Số lượng	Tỉ lệ (%)
Giới tính	Nam	123	19,8
	Nữ	499	80,2
Trình độ đào tạo	Đại học	519	83,4
	Sau đại học	103	16,6
Thâm niên công tác	Dưới 5 năm	97	15,6
	Từ 5-15 năm	243	30,1
	Trên 15 năm	282	45,3
Địa bàn công tác	Thành phố	331	53,2
	Nông thôn	291	46,8

Trên cơ sở nghiên cứu, kế thừa các thang đo NLĐV của các tác giả Nguyễn Thị Tuyết Mai (2002), Nguyễn Thị Ngọc Liên (2017); dựa vào đặc điểm tâm lí, hoạt động học của HS tiểu học; đặc điểm lao động của GV tiểu học, chúng tôi xây dựng bảng hỏi tự đánh giá NLĐV HS của GV tiểu học gồm 49 item trên thang Likert 5 bậc để đo lường các NL thành phần, cụ thể: NL hiểu HS; NL xác định cách thức động viên; NL triển khai động viên; NL đánh giá kết quả động viên. Điểm định lượng đối với từng mức độ ở các nội dung nghiên cứu được xác định dựa vào phân phối chuẩn, tức điểm trung bình cộng đạt được của toàn bộ mẫu nghiên cứu và độ lệch chuẩn. Độ tin cậy toàn thang đo là $\alpha=0,92$. Trong đó, 49 item có tương quan biến - tổng (Corrected Item - Total Correlation) lớn hơn 0,3; độ tin cậy lần lượt của các NL thành phần của NLĐV là: NL hiểu HS: $\alpha=0,81$; NL xác định cách thức động viên: $\alpha=0,80$; NL triển khai động viên: $\alpha=0,77$; NL đánh giá kết quả động viên: $\alpha=0,80$. Như vậy, thang đo đủ độ tin cậy để làm công cụ sử dụng đánh giá NLĐV HS của GV tiểu học (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008). Bên cạnh đó, chúng tôi tiến hành phân tích nhân tố khám phá EFA cho biến phụ thuộc là NLĐV. Kết quả kiểm định KMO và Bartlett's cho thấy, chỉ số KMO=0,750>0,5; sig Bartlett's Test=0,00<0,05; hệ số tải ở 4 nhân tố đều lớn hơn 0,8 chứng tỏ các biến quan sát có tương quan với NLĐV khá lớn và mô hình có ý nghĩa thống kê. Thang đo NLĐV chỉ có 01 nhân tố được trích với giá trị Eigenvalues=2,846>1, nghĩa là thang đo đảm bảo được tính đơn hướng, các biến quan sát của biến phụ thuộc hội tụ khá tốt. Như vậy, thang đo NLĐV HS của GV tiểu học có độ hiệu lực cấu trúc khá tốt.

Để xử lí dữ liệu, tác giả sử dụng các chỉ số sau: Điểm trung bình (ĐTB); Độ lệch chuẩn (ĐLC); kiểm định T-test so sánh sự khác biệt giữa hai giá trị trung bình; kiểm định One-way Anova so sánh sự khác biệt trị trung bình từ hai nhóm trở lên; p: mức ý nghĩa thống kê; *: $p<0,05$; **: $p<0,01$; ***: $p<0,001$.

2.2.2. Kết quả khảo sát

- *Đánh giá chung về thực trạng NLĐV HS của GV tiểu học vùng Đông Nam Bộ*

Để xác định mức độ NLĐV HS của GV tiểu học, chúng tôi dựa vào 2 nguồn thông tin: (1) Tự đánh giá của GV tiểu học; (2) Đánh giá của CBQL về cùng một chủ đề. Kết quả được thể hiện ở bảng 2.

Bảng 2. Mức độ NLĐV HS của GV tiểu học

TT	NLĐV	GV			CBQL			P
		ĐTB	ĐLC	Thứ bậc	ĐTB	ĐLC	Thứ bậc	
1	NL hiểu HS	3,53	0,34	1	3,49	0,19	1	0,54
2	NL xác định cách thức động viên	3,25	0,34	4	3,14	0,14	4	0,00
3	NL triển khai động viên	3,43	0,32	2	3,32	0,17	2	0,00
4	NL đánh giá kết quả động viên	3,35	0,32	3	3,22	0,16	3	0,00
Trung bình chung		3,39	0,23		3,29	0,10		0,00

Số liệu khảo sát ở bảng 2 cho thấy, GV tự đánh giá và CBQL đánh giá NLĐV HS của GV tiểu học đạt mức trung bình với ĐTB chung lần lượt 3,39 và 3,29; ĐLC phản ánh có sự tập trung trong ý kiến đánh giá của hai nhóm khách thể (ĐLC là 0,23 và 0,10). Điều này nói lên rằng, GV tiểu học đã thực hiện động viên HS khi dạy học tại lớp nhưng kết quả mang lại chưa tốt, còn nhiều hạn chế. Để làm rõ hơn kết quả này, chúng tôi kết hợp phỏng vấn sâu, một số GV chia sẻ rằng: “Thời lượng một tiết học ở tiểu học không nhiều, chúng tôi dồn sức tập trung giảng bài cho kịp chương trình. Đôi khi cũng có khích lệ, động viên HS khi nhận thấy các em có khó khăn, có vẻ mệt mỏi hay chưa cố gắng, tuy nhiên chủ yếu thực hiện theo cảm tính, tùy hứng lúc đó mà thôi”.

Xét các mặt biểu hiện của NLĐV cho thấy, mức độ thực hiện giữa các NL thành phần là khác nhau, không đồng đều. Tự đánh giá của GV và CBQL có sự tương đồng về vị trí thứ bậc của các NL thành phần. Trong đó, NL thành phần được GV thể hiện tốt nhất, đạt kết quả cao nhất là NL hiểu HS, xếp thứ bậc 1 (ĐTB là 3,53 và 3,49); vị trí thứ 2 là NL triển khai động viên (ĐTB là 3,43 và 3,32); vị trí thứ 3 là NL đánh giá kết quả động viên (ĐTB là 3,35 và 3,32); vị trí cuối cùng là NL xác định cách thức động viên đạt ĐTB thấp nhất là 3,25 và 3,14. Kết quả này có thể được lí giải bởi lẽ hiểu HS là NL đầu tiên trong cấu trúc NL sư phạm của GV, chi phối mạnh mẽ đến các NL khác và hiệu quả việc dạy học. Ngay khi đào tạo trong trường Sư phạm, GV đã được học tập các học phần liên quan đến kĩ năng, NL hiểu HS như: Tâm lí học lứa tuổi HS tiểu học, Tâm lí học giáo dục,... và được rèn luyện qua nhiều đợt thực hành, thực tập sư phạm. Hơn nữa, trên thực tế phần lớn các trường tiểu học thực hiện bán trú nên thời gian GV tương tác với HS khá nhiều, điều này góp phần giúp GV dễ dàng, nhanh chóng, thành thực và chính xác trong nhận diện, nắm bắt và phán đoán đời sống nội tâm của HS tiểu học. Tuy nhiên, GV thực hiện chưa đạt kết quả như mong đợi ở ba NL thành phần còn lại, đặc biệt là NL xác định cách thức động viên HS. Để xác định kịp thời, chính xác cách thức động viên HS đòi hỏi GV có kiến thức, hệ thống về các biện pháp, kĩ thuật động viên HS. Thế nhưng, động viên là một vấn đề chưa được

chú trọng đào tạo, đào tạo chuyên sâu trong các chương trình đào tạo, bồi dưỡng GV, do đó hiểu biết của GV về động viên HS còn hạn hẹp, ít ỏi và rời rạc. Đây chính là NL cần quan tâm đào tạo, bồi dưỡng cho GV.

- Kết quả phân tích theo giới tính

Số liệu ở bảng 3 cho thấy, NLĐV HS chung và các NL thành phần của NLĐV HS của nữ GV đều cao hơn rõ rệt so với nam GV thông qua tự đánh giá của GV. Kiểm định T-test cho thấy, có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về điểm số trung bình NLĐV HS giữa nhóm nữ GV và nhóm nam GV ($p < 0,05$).

Bảng 3. NLĐV HS của GV tiểu học theo giới tính

TT	Biểu hiện NLĐV HS	Nữ GV (N=499)		Nam GV (N=123)		p
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	
1	NL hiểu HS	3,56	0,35	3,42	0,26	0,00
2	NL xác định cách thức động viên	3,29	0,34	3,09	0,29	0,00
3	NL triển khai động viên	3,44	0,32	3,39	0,32	0,17
4	NL đánh giá kết quả động viên	3,39	0,32	3,16	0,28	0,00
Trung bình chung		3,42	0,23	3,27	0,19	0,00

Kết quả này phản ánh đúng thực tế, đó là số lượng nữ GV trong trường tiểu học luôn đông hơn nam GV. Đặc trưng nổi bật trong nhân cách HS tiểu học là tính hồn nhiên, ngây thơ và đặc biệt các em rất nhạy cảm trước các tác động của thế giới xung quanh. Trước những yêu cầu mới mẻ từ môi trường học đường, HS rất cần được thầy cô giáo yêu thương, quan tâm tới những khó khăn, vướng mắc của các em, kịp thời khen ngợi và nhẫn nại động viên giúp HS hình dung, có sự chuẩn bị nhất định để tham gia dần vào việc học một cách tự nguyện, phấn khởi và tích cực hơn. Trong khi đó, nữ GV có ưu thế về tính nhạy cảm, khả năng tự kiểm soát cảm xúc tốt hơn nam GV giúp dễ dàng, nhạy bén hơn trong việc phán đoán tâm lý của từng HS, từ đó giúp GV xác định đúng đắn cách thức động viên HS. Leisle Brody và Judith Hall tiến hành phân tích, tổng kết các công trình nghiên cứu về xúc cảm khác nhau theo giới tính đã cho thấy, phụ nữ có NL khám phá tín hiệu bằng ngôn ngữ cơ thể, diễn đạt các xúc cảm tốt hơn, dùng ngôn ngữ phân tích phản ứng xúc cảm và đề chế ngự khéo léo một số xúc cảm. Trái lại, nam giới không chú ý tới biểu hiện bằng lời của các cảm xúc, không có ý thức về trạng thái xúc cảm của mình và người khác (Daniel Goleman, 2011). Điều này làm cho nữ dễ đồng cảm, biểu hiện sự đồng cảm với người khác tốt hơn nam. Như vậy, xét ở góc độ giới, nữ GV có ưu thế về tính nhạy cảm, khả năng thấu hiểu người khác tốt hơn, dẫn đến họ cân bằng, sáng suốt để lựa chọn, xác định cách động viên phù hợp với HS, tình huống cần động viên. Kết quả này gợi cho chúng ta cần xem xét, nhấn mạnh đến yếu tố về giới trong quá trình đào tạo NL, phẩm chất cho GV ngành Giáo dục tiểu học.

- Kết quả phân tích theo trình độ đào tạo

Theo Luật Giáo dục 2019, chuẩn trình độ đào tạo của GV tiểu học là có bằng cử nhân thuộc đào tạo GV trở lên (Bộ GD-ĐT, 2019). Trên thực tế, hiện nay nhiều GV đang công tác tại trường tiểu học có trình độ sau đại học. Kết quả khảo sát về NLĐV của GV theo trình độ đào tạo được trình bày ở bảng 4 dưới đây.

Bảng 4. NLĐV HS của GV tiểu học theo trình độ đào tạo

TT	Biểu hiện NLĐV HS	Đại học (N=519)		Sau đại học (N=103)		p
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	
1	NL hiểu HS	3,52	0,34	3,64	0,33	0,01
2	NL xác định cách thức động viên	3,25	0,33	3,30	0,38	0,23
3	NL triển khai động viên	3,43	0,31	3,45	0,36	0,64
4	NL đánh giá kết quả động viên	3,34	0,33	3,42	0,31	0,06
Trung bình chung		3,38	0,23	3,45	0,25	0,03

Số liệu ở bảng 4 cho thấy, ĐTB của NLĐV HS chung và các NL thành phần của NLĐV HS của GV tiểu học theo trình độ đào tạo có sự chênh nhau khá rõ ràng. Kiểm định T-test cho thấy, có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về điểm số trung bình NLĐV giữa nhóm GV có trình độ đại học và nhóm GV có trình độ sau đại học. Như vậy, trình độ đào tạo của GV có ảnh hưởng nhất định đến hiệu quả động viên HS trong dạy học. Điều này được giải thích là trong mỗi giai đoạn lịch sử khác nhau, ngành Giáo dục có những đổi mới nhất định đòi hỏi GV phải trau dồi nhân cách nghề, đặc biệt là NL nghề nghiệp. Trong bối cảnh Chương trình giáo dục phổ thông 2018 ban hành nhấn mạnh dạy học tập trung vào phát triển NL, phẩm chất HS đã thay đổi to lớn vai trò của GV là người hướng dẫn, tư vấn, hỗ trợ, khuyến khích người học khám phá, kiến tạo kiến thức. Do đó, học tập nâng cao trình độ là một trong những con

đường giúp GV tự tin và đảm bảo thực hiện các nhiệm vụ dạy học, giáo dục đạt kết quả cao trong bối cảnh đổi mới giáo dục toàn diện và hội nhập quốc tế.

Trong các NL thành phần của NLĐV thì NL xác định cách thức động viên, NL triển khai động viên và NL đánh giá kết quả động viên có sự khác biệt không đáng kể giữa nhóm GV có trình độ đại học và nhóm GV có trình độ sau đại học ($p>0,05$). Điều này đặt ra vấn đề về chương trình đào tạo GV ở bậc học cao hơn chưa có nhiều cải tiến rõ rệt, khác biệt về việc rèn luyện NL nghề nghiệp cho GV, chưa đi sâu vào vấn đề làm thế nào động viên, kích thích HS tham gia nhiều hơn, tích cực hơn vào học tập hơn là làm sao để cung cấp, truyền thụ kiến thức cho HS. Trong khi đó, HS tiểu học vừa bước vào cuộc sống học đường, rất cần được khích lệ của thầy cô, cha mẹ để dần làm quen và thích ứng hiệu quả trước những yêu cầu học tập đầy mới mẻ. Nhà hiền triết Socrates từng nói: “Giáo dục không phải là rót cho đầy một chiếc bình, mà là khơi lên một ngọn lửa” (Thomas Gordon, 2019), do đó GV cần quan tâm chú ý đến việc khơi dậy, tạo ra sự hăng hái, nhiệt tình, có trách nhiệm ở HS, từ đó giúp HS kiên trường và theo đuổi thực hiện tới cùng các mục tiêu học tập và mục tiêu khác trong cuộc sống. Từ kết quả này, các cấp quản lý giáo dục cần quan tâm nhiều hơn đến các chế độ động viên, kích thích GV chủ động học tập nâng cao chuẩn đào tạo, tích cực tham gia bồi dưỡng thường xuyên góp phần nâng cao vị thế, trí tuệ người thầy và chất lượng dạy học cấp tiểu học.

- *Kết quả phân tích theo thâm niên công tác*

Căn cứ vào thời gian trực tiếp đứng lớp của GV, chúng tôi chia thành 3 nhóm GV theo thâm niên gồm: Dưới 5 năm; từ 5-15 năm; trên 15 năm. Kết quả khảo sát NLĐV HS của GV theo thâm niên công tác thể hiện ở bảng 5.

Bảng 5. NLĐV HS của GV tiểu học theo thâm niên công tác

TT	Biểu hiện NLĐV HS	Dưới 5 năm (N=97)		Từ 5-15 năm (N=243)		Trên 15 năm (N=282)		p
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	
1	NL hiểu HS	3,18	0,29	3,50	0,25	3,68	0,32	0,00
2	NL xác định cách thức động viên	3,14	0,29	3,21	0,34	3,33	0,33	0,01
3	NL triển khai động viên	3,16	0,31	3,44	0,28	3,51	0,30	0,00
4	NL đánh giá kết quả động viên	3,09	0,28	3,35	0,30	3,44	0,32	0,00
Trung bình chung		3,14	0,17	3,38	0,19	3,49	0,21	0,00

Kết quả ở bảng 5 cho thấy, NLĐV HS của GV theo biến thâm niên công tác có sự khác biệt về điểm số trung bình giữa các nhóm GV có thời gian đứng lớp khác nhau ($p<0,05$). Cụ thể, NLĐV HS của GV có thời gian đứng lớp trên 15 năm đạt ĐTB cao nhất là 4,49; tiếp đến là GV có thời gian đứng lớp từ 5 năm đến 15 năm có NLĐV HS với ĐTB là 3,38; cuối cùng GV có thời gian đứng lớp dưới 5 năm có NLĐV HS đạt ĐTB thấp nhất là 3,14. Kết quả này cho thấy rằng, thời gian đứng lớp có tác động đến sự phát triển NLĐV HS của GV, và thời gian đứng lớp càng lâu thì sự nhạy bén, nhanh chóng, linh hoạt và nhuần nhuyễn trong việc xác định cách thức động viên phù hợp với đối tượng HS, tình huống cần động viên càng hiệu quả hơn. Trong khi đó, GV mới vào nghề (dưới 5 năm) vừa trẻ về tuổi đời và tuổi nghề vẫn trong thời gian thích ứng nghề, học nghề. Thời gian trải nghiệm và tích lũy kinh nghiệm nghề nghiệp trong đó có kinh nghiệm về động viên HS còn ít dẫn đến GV tỏ ra khá lúng túng, chưa linh hoạt trong việc áp dụng các chiến lược động viên trên sự đa dạng của các nhóm HS. Kết quả này khá phù hợp với kết quả tổng hợp hơn 100 nghiên cứu mà tác giả Veenman, S. thực hiện ở các năm 1984; 1987 cho thấy việc quản lý lớp học, kỉ luật, giải quyết các khác biệt cá nhân, quan hệ với phụ huynh,... trong đó có động viên HS là những phạm trù khó khăn nhất mà GV mới vào nghề quan tâm (Phạm Thị Thanh Hải, 2021). Như vậy, thời gian đứng lớp lâu năm trên nhiều thế hệ HS khác nhau vừa là một điều kiện trải nghiệm, vừa là một thử thách đòi hỏi GV luôn quan sát, học hỏi và tích lũy cho bản thân thêm những hiểu biết, chiến lược, kĩ thuật động viên HS.

- *Kết quả phân tích theo địa bàn công tác*

Bảng 6. NLĐV HS của GV tiểu học theo địa bàn công tác

TT	Biểu hiện NLĐV HS	Thành phố (N=331)		Nông thôn (N=291)		p
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	
1	NL hiểu HS	3,53	0,32	3,54	0,35	0,90
2	NL xác định cách thức động viên	3,26	0,33	3,24	0,34	0,41
3	NL triển khai động viên	3,43	0,31	3,43	0,32	0,72
4	NL đánh giá kết quả động viên	3,34	0,32	3,36	0,33	0,51
Trung bình chung		3,39	0,22	3,39	0,23	0,92

Số liệu ở bảng 6 phản ánh rằng, NLĐV HS của nhóm GV công tác tại thành phố với GV công tác tại nông thôn không có sự khác biệt, có ĐTB như nhau là 3,39 ($p>0,05$). Xét trong từng NL thành phần, ĐTB đạt được ở tất cả các biểu hiện thành phần của NLĐV HS giữa nhóm GV công tác tại thành phố với nhóm GV công tác tại nông thôn đạt ĐTB tương đồng khá cao, thậm chí có NL đạt ĐTB bằng nhau. Điều này nói lên rằng, địa bàn công tác của GV dù là ở thành phố hay ở nông thôn ảnh hưởng rất ít đến mức độ thực hiện cũng như mức độ phát triển NLĐV HS của GV. Như vậy, địa phương GV tham gia giảng dạy khác nhau nhưng NLĐV HS của GV tiểu học là như nhau. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến vấn đề này, nổi bật đó là phương pháp, kỹ thuật động viên HS chủ yếu thông qua lời nói, ánh mắt, thái độ, hành vi,... của GV và các kỹ thuật động viên riêng biệt dựa trên các khía cạnh tác động vào HS. Tựu chung, các cách thức động viên HS chủ yếu thực hiện bằng các kỹ thuật tâm lý. Hơn nữa, xuất phát đào tạo ban đầu của hầu hết GV tiểu học đều từ các trường sư phạm trong nước, vậy nên khung chương trình đào tạo ở các trường có những điểm tương đồng nhất định. Từ kết quả này, chúng ta có thể thiết kế, xây dựng đồng bộ chương trình đào tạo, bồi dưỡng NLĐV HS cho GV tiểu học đang công tác ở những địa phương khác nhau.

3. Kết luận

NLĐV HS được đánh giá là một NL cốt lõi trong NL sư phạm của GV, có vai trò quan trọng trong việc khơi dậy, tạo ra nguồn năng lượng tích cực, thúc đẩy HS cố gắng, hăng say hơn trong học tập. Kết quả nghiên cứu thực trạng NLĐV HS của GV tiểu học vùng Đông Nam Bộ cho thấy, mức độ biểu hiện NLĐV HS của GV qua thang đo tự đánh giá của GV và đánh giá của CBQL đạt mức trung bình, các NL thành phần của NLĐV của GV chưa đồng đều. Trong đó, NL hiểu HS được đánh giá thực hiện tốt nhất, thành thực nhất; tiếp theo là NL triển khai động viên; kế đến là NL đánh giá kết quả động viên; NL xác định cách thức động viên được đánh giá là thực hiện ở mức thấp nhất, kết quả đạt được chưa tốt, còn nhiều hạn chế. Xét theo các tham số gồm giới tính; trình độ đào tạo; thâm niên công tác; địa bàn công tác có ảnh hưởng, tạo ra sự khác biệt nhất định đến NLĐV HS của GV tiểu học. Từ thực trạng này, chúng tôi đề xuất 4 biện pháp để nâng cao NLĐV HS của GV gồm: (1) Tổ chức cung cấp kiến thức, cách thức về động viên HS nói chung, HS tiểu học nói riêng; (2) Tăng cường hoạt động trao đổi chuyên môn, kết hợp thực hành trải nghiệm động viên HS trong các tình huống dạy học khác nhau cho GV; (3) Tăng cường các hoạt động nêu gương, vinh danh GV có những đóng góp trong việc động viên HS nỗ lực đến trường và nỗ lực học tập; (4) Đa dạng hóa các hình thức đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng thường xuyên về NL sư phạm cho GV.

Tài liệu tham khảo

- Bộ GD-ĐT (2019). *Luật Giáo dục*. Luật số 43/2019/QH14, ban hành ngày 14/6/2019.
- Bộ GD-ĐT (2020). *Thông tư số 27/2020/TT-BGDĐT ngày 04/9/2020 ban hành quy định đánh giá học sinh tiểu học*.
- Daniel Goleman (2011). *Trí tuệ cảm xúc - làm thế nào để biến những xúc cảm của bạn thành trí tuệ?*. NXB Lao động - Xã hội.
- Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. NXB Hồng Đức.
- Huỳnh Văn Sơn (2018). *Giao tiếp sư phạm*. NXB Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh.
- Isabelle Filliozat (2018). *Có phải tại con đâu*. NXB Thế giới.
- Nguyễn Thị Ngọc Liên (2017). *Năng lực động viên giáo viên của hiệu trưởng trường tiểu học*. Luận án tiến sĩ Tâm lý học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- Nguyễn Thị Tuyết Mai (2002). *Năng lực động viên trong hoạt động quản lý của cán bộ chủ chốt cấp huyện giai đoạn hiện nay*. Luận án tiến sĩ Tâm lý học, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- Öqvist, A., & Malmström, M. (2018). What motivates students? A study on the effects of teacher leadership and students' self-efficacy. *International Journal of Leadership in Education*, 21(2), 155-175.
- Phạm Thị Thanh Hải (2021). *Nghề giáo viên tiểu học - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Phan Trọng Ngọc, Lê Minh Nguyệt (2017). Năng lực sư phạm của giáo viên trung học. *Tạp chí Khoa học Giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 142, 19-23.
- Schneider, K. (2019). What does competence mean?. *Psychology*, 10(14), 1938-1958.
- Thomas Gordon (2019). *Đào tạo giáo viên hiệu quả*. NXB Phụ nữ.