

GIẢI PHÁP CẢI THIỆN ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC CỦA GIÁO VIÊN NHẪM NÂNG CAO “SỨC KHỎE” TRƯỜNG PHỔ THÔNG TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY

*SOLUTIONS TO IMPROVE TEACHERS' WORKING CONDITIONS
TO IMPROVE THE "HEALTH" OF HIGH SCHOOLS IN THE CURRENT CONTEXT*

PHAN THỊ THÚY QUYÊN^(*), ĐINH THỊ KIM LOAN^(**), pttquyen@iemh.edu.vn

(*)Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh

(**)Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh

THÔNG TIN	TÓM TẮT
<p>Ngày nhận: 8/9/2023 Ngày nhận lại: 10/9/2023 Duyệt đăng: 17/9/2023 Mã số: TCKH-S03T9-B15-2023 ISSN: 2354 – 0788</p> <p>Từ khóa: Điều kiện làm việc; giáo viên; “Sức khỏe” trường phổ thông.</p> <p>Key words: Working conditions; teacher; "Health" of high schools.</p>	<p>“Sức khỏe” của trường phổ thông là khái niệm không mới, những năm gần đây đã, đang được các nước trên thế giới quan tâm và Việt Nam cũng đang bắt đầu. “Sức khỏe” trường phổ thông là sự đáp ứng mục tiêu đề ra của từng nhà trường, đáp ứng các yêu cầu của Luật Giáo dục, phù hợp với yêu cầu của xã hội đối với trường phổ thông của từng địa phương và của cả nước. Điều kiện làm việc của giáo viên là yếu tố cần quan tâm để nâng cao “sức khỏe” cho trường phổ thông. Điều này có ý nghĩa hết sức quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo dục của nhà trường.</p> <p>ABSTRACT</p> <p>"Health" of high schools is not a new concept. In recent years, it has been receiving attention from countries around the world and Vietnam is also starting. "Health" of a high school is the ability to meet the set goals of each school, meet the requirements of the Education Law, and be consistent with social requirements for high schools in each locality and the whole. The working conditions of teachers are a factor that needs attention to improve the health of high schools. This is extremely important in improving the high of education quality.</p>

1. Đặt vấn đề

Dưới ảnh hưởng của cuộc cách mạng công nghệ 4.0, cùng với những thay đổi của hệ thống, các cơ sở GD phải nhanh chóng thay đổi phương thức quản lý, phát huy các mối quan hệ trong và

ngoài nhà trường, thích ứng với môi trường xung quanh để phát triển. Nghị quyết 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương khóa XI đã chỉ ra một nội dung hết sức quan trọng: “Đổi mới căn bản công tác quản lý giáo dục, đào tạo, bảo đảm

dân chủ, thống nhất; tăng quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các cơ sở giáo dục, đào tạo; coi trọng quản lý chất lượng” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2012). Việc quan tâm nghiên cứu về điều kiện làm việc của giáo viên và sức khỏe của trường học nói chung và trường phổ thông nói riêng còn rất ít. Hơn nữa, nhu cầu hiểu biết về mặt lý thuyết chung và thực tế về điều kiện làm việc của giáo viên và sức khỏe của trường phổ thông và các giải pháp cải thiện điều kiện làm việc của giáo viên để nâng cao sức khỏe trường phổ thông đã và đang đặt ra cho các cấp quản lý và hoạch định chính sách. Do vậy nghiên cứu về mối quan hệ giữa điều kiện làm việc của giáo viên và “sức khỏe” của trường phổ thông giúp cho các nhà quản lý giáo dục xác định tầm nhìn và định ra các giải pháp phát triển nhà trường trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay.

2. Nội dung

2.1. Khái niệm “sức khỏe” trường phổ thông

“Sức khỏe” trường phổ thông hay nói cụ thể hơn, chất lượng giáo dục luôn là vấn đề được quan tâm không chỉ trong phạm vi cơ sở giáo dục, mà còn là sự quan tâm của toàn xã hội, vì tầm quan trọng của nó đối với sự phát triển giáo dục nói riêng và sự nghiệp phát triển đất nước nói chung. Mọi hoạt động giáo dục được thực hiện đều hướng tới mục đích góp phần, đảm bảo nâng cao “sức khỏe” nhà trường và chất lượng giáo dục của nhà trường. Trạng thái sức khỏe nhà trường chính là hiệu quả cuối cùng của mọi mục tiêu giáo dục. Tuy nhiên để xác định thế nào là “sức khỏe” trường phổ thông thì còn nhiều ý kiến khác nhau.

“Sức khỏe” trường phổ thông là sự phù hợp với mục tiêu giáo dục. Mục tiêu giáo dục thể hiện ở những đòi hỏi của xã hội đối với con người, cấu thành nguồn nhân lực, mà giáo dục có nhiệm vụ đào tạo. “Sức khỏe” trường phổ thông liên quan đến thành tích học tập, sự đáp ứng các chuẩn mực và giá trị, sự phát triển của cá nhân người học, lợi ích của những đầu tư và sự phù hợp với những mục tiêu đề ra. Theo Tran và cộng sự (2020) và

Nguyen và Hall (2017) “sức khỏe” trường phổ thông xuất hiện như những điều kiện đảm bảo chất lượng. Người quản lý có nhiệm vụ nhận diện được những điều kiện này và có các biện pháp quản lý, tác động để các điều kiện đó tạo ra “sức khỏe” trường phổ thông.

2.2. Điều kiện làm việc của giáo viên và “sức khỏe” trường phổ thông

Hiệu quả làm việc của giáo viên tác động trực tiếp đến “sức khỏe” nhà trường. Mà hiệu quả làm việc của giáo viên lại bắt nguồn từ động lực làm việc của họ. Một khi động lực làm việc bị triệt tiêu thì hiệu quả công việc mà họ thực hiện cũng không còn, và do đó “sức khỏe” trường học cũng không còn đảm bảo bình thường. Các nhà khoa học lao động và các nhà tâm lý học đã chỉ ra các điều kiện làm việc sau đây có tác động trực tiếp đến động lực làm việc của giáo viên:

* Áp lực từ giáo viên

- **Mối quan hệ với đồng nghiệp:** khi tiền lương đủ đáp ứng nhu cầu vật chất sinh hoạt hàng ngày thì người ta thường đòi hỏi những nhu cầu tinh thần khác, đó là được giao tiếp thân thiện với đồng nghiệp. Nếu nhà quản lý chủ động hoặc khuyến khích cho giáo viên, tạo được bầu không khí thân thiện nơi làm việc; chẳng hạn có món quà bất ngờ trong ngày sinh nhật, thỉnh thoảng tổ chức đi chơi dã ngoại... thì đây cũng chính là giải pháp đem lại hiệu quả tốt.

- **Sự công nhận của cấp trên:** sự thoải mái của bản thân khi hoàn thành tốt một công việc. Điều này có thể được tạo ra từ bản thân từng cá nhân hoặc từ sự đánh giá của mọi người.

- **Cơ hội thăng tiến và phát triển:** là những cơ hội thăng tiến trong tổ chức. Cơ hội phát triển cũng xuất hiện nếu như trong công việc hàng ngày, người ta có quyền quyết định nhiều hơn để thực thi các sáng kiến của mình.

* Môi trường văn hóa tổ chức ở trường phổ thông

- **Môi trường làm việc:** Trong mỗi một ngành nghề, người lao động luôn rất quan tâm

đến môi trường làm việc. Trong lĩnh vực giáo dục, môi trường làm việc cũng là một yếu tố quan trọng và có ảnh hưởng rất lớn đến việc đội ngũ giáo viên có hăng hái, tích cực làm việc hay không. Môi trường làm việc gồm có môi trường bên trong và bên ngoài. Cụ thể là:

Môi trường bên ngoài bao gồm: các chủ trương, chính sách, kế hoạch, chiến lược về lĩnh vực giáo dục. Nếu như, người giáo viên hiểu được nội dung cũng như tính khả thi, tính thiết thực của những yếu tố nêu trên thì họ sẽ đồng tình và có cố gắng lao động để góp phần thực hiện mục tiêu, kế hoạch chung của toàn ngành hay của địa phương đề ra.

Môi trường bên trong bao gồm: đội ngũ giáo viên đoàn kết thống nhất; được ghi nhận đầy đủ những công sức đã đóng góp cho nhà trường, cho ngành và cho địa phương; có địa vị phù hợp với những đóng góp đó và được cấp trên, đồng nghiệp, học sinh cũng như phụ huynh ghi nhận,.... Đây cũng là những yếu tố vô cùng quan trọng trong việc duy trì và phát huy sự nhiệt tình, hăng hái trong công việc của người giáo viên.

- Bầu không khí làm việc: Trong một nhà trường mà thường xuyên xảy ra mâu thuẫn, xung đột giữa các thành viên trong hội đồng giáo dục thì chắc chắn rằng hiệu quả làm việc của nhà trường đó sẽ không cao. Thông thường giáo viên phải giành khoảng thời gian rất lớn trong ngày tại nơi làm việc. Do vậy, không khí nơi làm việc có ảnh hưởng vô cùng lớn tới tâm lý của và hiệu quả làm việc của họ. Tạo động lực cho các giáo viên thông qua bầu không khí làm việc là một biện pháp rất quan trọng trong hệ thống biện pháp tạo động lực cho người lao động thông qua kích thích, động viên tinh thần.

*** Chủ trương chính sách đối với giáo viên trường phổ thông:** Các nhà quản lý phải biết nắm vững những đặc điểm vốn có của con người để có thể xây dựng nên các chính sách quản lý hợp lý dựa trên cơ sở vận dụng các quy luật khách quan. Đồng thời, các nhà quản lý phải biết lựa chọn và kết hợp các phương pháp quản

lý phù hợp, vì mỗi cá nhân con người đều có sự khác biệt nhau về nhu cầu, thái độ, nhận thức, đặc điểm tâm sinh lý. Việc quản trị sẽ có hiệu quả khi các nhà quản lý biết kết hợp đúng đắn, nhuần nhuyễn các phương pháp quản lý sao cho phù hợp với mỗi nhân viên của mình. Những chính sách nhân sự của nhà trường phải thoả đáng, không làm cho giáo viên cảm thấy bức xúc bởi những quyết định quá mức.

*** Năng lực lãnh đạo của hiệu trưởng trường phổ thông:** Năng lực lãnh đạo của hiệu trưởng được thể hiện qua việc biết tạo điều kiện làm việc cho giáo viên. Điều kiện làm việc thuận lợi an toàn và thoải mái sẽ tạo cảm giác thoải mái cho chuyên viên trong công việc. Trường hợp ngược lại, họ có thể bất mãn khi làm việc, tuy nhiên không phải vì thế mà họ không làm việc.

Hiệu trưởng cần có sự sắp xếp, bố trí công việc hợp lý. Mỗi người đều có một thế mạnh riêng. Nếu phân công đúng người đúng việc thì hiệu quả làm việc đạt được cao hơn rất nhiều. Đánh giá kết quả làm việc của giáo viên: Đây cũng là vấn đề quan trọng, bởi tất cả mọi người rất quan tâm đến vấn đề công bằng, ai làm được nhiều thì sẽ được lương cao hơn. Việc đánh giá kết quả làm việc phải toàn diện và khách quan.

Phong cách lãnh đạo: với những phong cách lãnh đạo khác nhau mà giáo viên sẽ có những hành vi khác nhau. Nếu người lãnh đạo có phong cách tự do, dân chủ thì giáo viên sẽ cảm thấy thoải mái hơn, còn nếu người lãnh đạo có phong cách chuyên quyền, độc đoán thì giáo viên sẽ thấy bức bối hơn. Điều này cũng là nhân tố có tác động không nhỏ đến chất lượng giảng dạy và công tác của mỗi giáo viên

2.3. Thực trạng điều kiện làm việc của giáo viên và sức khỏe của trường phổ thông

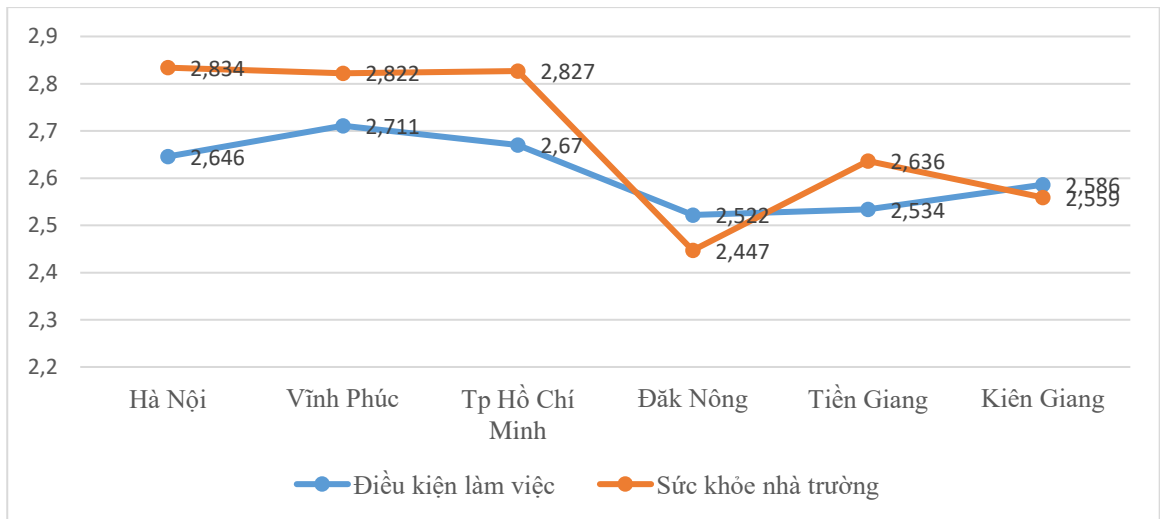
Thực trạng sức khỏe trường phổ thông và điều kiện làm việc của giáo viên được triển khai khảo sát tại 06 tỉnh, thành phố (Hà Nội; Vĩnh Phúc; thành phố Hồ Chí Minh, Đắk Nông; Kiên Giang, Tiền Giang). Tổng số đối tượng khảo sát

là 840 người, bao gồm: 180 cán bộ quản lý nhà trường; 660 giáo viên 660.

Để đánh giá thực trạng, chúng tôi sử dụng điểm trung bình và tỷ lệ % để mô tả dữ liệu và hệ số tương quan R để so sánh và phân tích các dữ liệu.

Nghiên cứu thu được kết quả về những điều kiện làm việc của giáo viên và “sức khỏe” trường phổ thông theo xu hướng phụ thuộc lẫn nhau và biến động theo tỷ lệ thuận. Biểu đồ 1 cho thấy về cơ bản xu hướng phụ thuộc lẫn nhau

giữa điều kiện làm việc của giáo viên và “sức khỏe” trường phổ thông là rõ ràng. Địa phương nào có điểm đánh giá trung bình cao hơn về điều kiện làm việc của giáo viên thì địa phương đó có điểm đánh giá trung bình cũng cao hơn về sức khỏe nhà trường, trừ hai tỉnh Đắk Nông và Kiên Giang hơi trái xu hướng. Vì vậy, điều kiện làm việc của giáo viên sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến “sức khỏe” trường phổ thông, nhóm nghiên cứu tiến hành phân tích theo phương pháp tương quan hồi quy.



Hình 1. Một số điều kiện làm việc của giáo viên với sức khỏe nhà trường tại 6 địa phương

Qua phân tích tương quan hồi quy cho thấy hệ số tương quan R giữa điểm trung bình sức khỏe trường học và điểm trung bình điều kiện làm việc của giáo viên là $R = 0,867$. Điều này nói lên rằng sức khỏe nhà trường có quan hệ phụ thuộc rất chặt vào điều kiện làm việc của giáo viên và quan hệ theo hướng tỷ lệ thuận.

Để hiểu rõ hơn mối quan hệ giữa điều kiện làm việc của giáo viên và sức khỏe nhà trường phổ thông Việt Nam, nhóm nghiên cứu đã tính hệ số tương quan R của từng nhóm điều kiện làm việc của giáo viên với sức khỏe nhà trường thông qua. Kết quả thể hiện qua Bảng 1 sau đây:

Bảng 1. Hệ số tương quan giữa nhóm điều kiện làm việc của giáo viên với sức khỏe nhà trường

TT	Nhóm điều kiện làm việc của giáo viên	Hệ số tương quan R
1	Áp lực đối với giáo viên phổ thông	0,489
2	Môi trường văn hóa-tổ chức-quản lý nhà trường	0,880
3	Năng lực lãnh đạo của hiệu trưởng nhà trường	0,906
4	Chủ trương, chính sách của cơ quan quản lý nhà trường	0,522

Kết quả trên cho thấy:

- Mặc dù áp lực đối với giáo viên phổ thông từ nhiều góc độ là khá phổ biến, nhất là trong bối cảnh thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018 hiện nay, nhưng nhóm điều kiện làm việc này có tác động không lớn lắm đến “sức khỏe” nhà trường. Điều này thấy rõ qua phân tích tương quan hồi quy về thực trạng mối quan hệ giữa áp lực đối với giáo viên phổ thông với sức khỏe nhà trường, theo đó $R = 0,489$ phản ánh rằng sự phụ thuộc sức khỏe nhà trường vào áp lực đối với giáo viên là ở mức trung bình.

- Môi trường văn hóa - tổ chức - quản lý nhà trường là nhóm điều kiện làm việc vô cùng quan trọng đối với giáo viên. Tính chất quan trọng của nhóm điều kiện này đã thể hiện qua hệ số tương quan đã được xác định, theo đó $R = 0,880$; có nghĩa là mối quan hệ giữa môi trường văn hóa - tổ chức - quản lý nhà trường với sức khỏe trường học là rất chặt. Nhóm điều kiện này có tác động rất lớn đến sức khỏe nhà trường theo hướng tỷ lệ thuận.

- Chúng ta biết rằng chất lượng giáo dục của một trường phụ thuộc vào đội ngũ giáo viên, nhưng năng lực lãnh đạo của người hiệu trưởng mới chính là yếu tố quyết định. Động lực làm việc, tinh thần và tư tưởng tình cảm của giáo viên đối với nhà trường phụ thuộc vào cách hành xử của lãnh đạo nhà trường, của chính hiệu trưởng nhà trường. Vì thế, nhóm điều kiện năng lực lãnh đạo của hiệu trưởng được đa số đối tượng khảo sát đánh giá quan trọng nhất. Qua phân tích tương quan thấy rằng hệ số tương quan cũng đạt giá trị cao nhất so với các nhóm điều kiện làm việc của giáo viên còn lại, theo đó hệ số tương quan $R = 0,906$ đạt mức độ quan hệ rất chặt giữa nhóm điều kiện năng lực lãnh đạo của hiệu trưởng với sức khỏe nhà trường.

- Nhóm điều kiện làm việc của giáo viên tiếp theo là chủ trương, chính sách của các cơ quan quản lý cấp trên nhà trường. Thực tế cho thấy rằng, bên cạnh những tác động tích cực từ các chủ trương, chính sách mà các cơ quan quản lý cấp trên đưa ra, vẫn còn một số tác động tiêu

cực của một số chủ trương, chính sách này gây ra cho giáo viên, đặc biệt là về phương diện tạo ra áp lực quá tải trong làm việc. Tuy nhiên, tác động này cũng không phải xảy ra thường xuyên nên mối quan hệ giữa nhóm điều kiện làm việc này với sức khỏe nhà trường được xác định ở mức trung bình, thể hiện qua hệ số tương quan $R = 0,522$; nghĩa là có mối quan hệ trung bình.

2.4. Các giải pháp cải thiện điều kiện làm việc của giáo viên nhằm nâng cao sức khỏe trường phổ thông tại Việt Nam

2.4.1. Xây dựng cơ chế, chính sách tiền lương, tuyển chọn, sàng lọc, khen thưởng, ưu đãi, tôn vinh và thăng tiến sự nghiệp đối với giáo viên

Giải pháp này nhằm hoàn thiện về thể chế, môi trường pháp lý, nâng cao năng lực, trình độ của đội ngũ giáo viên; Hoàn thiện quy trình hoạch định chính sách; Nâng cao vai trò của các tổ chức chính trị xã hội và xã hội nghề nghiệp trong việc phát triển giáo viên.

2.4.2. Tăng cường cơ sở vật chất và đầu tư tài chính cho các trường phổ thông

Cơ sở vật chất của nhà trường phải được phát triển đồng bộ, trong đó phát huy vai trò nội lực là chủ yếu. Giải pháp phát triển cơ sở vật chất và tài chính nhằm đạt được mục tiêu là đảm bảo đủ điều kiện để phát triển quy mô học sinh, đảm bảo đủ điều kiện làm việc cho giáo viên, từ đó nâng cao sức khỏe nhà trường và nâng cao chất lượng giáo dục.

2.4.3. Trang bị đầy đủ và sử dụng hiệu quả các phương tiện công nghệ thông tin và hệ thống mạng máy tính phục vụ cho hoạt động dạy học của giáo viên

Mục đích của giải pháp này là nhằm xây dựng được một hệ thống hoàn chỉnh về máy chủ, mạng internet, tốc độ, đường truyền, băng thông và hệ thống các phần mềm đáp ứng việc truy cập vào hệ thống, lưu trữ các nguồn tài nguyên học tập, dữ liệu phục vụ cho hoạt động giảng dạy, học tập của giáo viên và học sinh.

2.4.4. Xây dựng và phát triển môi trường văn hóa tích cực tại các trường phổ thông

Xây dựng và phát triển môi trường văn hóa học đường là nhằm mục đích xây dựng, phát triển trường học thành môi trường văn hóa-giáo dục lành mạnh, các thành viên trong trường có hành vi văn hóa chuẩn mực và ngày càng ổn định theo chiều hướng phát triển bền vững.

2.5. Các giải pháp nâng cao sức khỏe trường phổ thông tại Việt Nam

2.5.1. Nâng cao nhận thức của các cấp ủy Đảng, chính quyền, ban ngành đoàn thể về sức khỏe các trường phổ thông

Thực hiện đa dạng hóa các loại hình nhà trường và các hình thức giáo dục; khuyến khích, huy động và tạo điều kiện để tổ chức, cá nhân tham gia phát triển sự nghiệp giáo dục. Chăm lo sức khỏe nhà trường phổ thông là một nhiệm vụ lớn của Đảng và nhà nước. Do đó, cần tuyên truyền sâu rộng trong các cấp ủy Đảng, chính quyền và toàn xã hội nhằm mở rộng và tăng cường các mối quan hệ của nhà trường với các ngành, địa phương, cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, các tổ chức KT-XH... tạo điều kiện để xã hội có thể đóng góp xây dựng cơ sở vật chất, góp ý kiến cho quy hoạch phát triển nhà trường, giám sát các hoạt động giáo dục và tạo lập môi trường giáo dục lành mạnh trong quá trình chăm lo sức khỏe các trường phổ thông.

2.5.2. Nâng cao năng lực lãnh đạo của đội ngũ hiệu trưởng các trường phổ thông

Để nâng cao năng lực lãnh đạo của hiệu trưởng nhà trường cần tổ chức các khóa bồi dưỡng cho hiệu trưởng các trường phổ thông để qua đó giúp hiệu trưởng tổ chức và điều hành nhằm mục đích xây dựng và chăm lo sức khỏe nhà trường. Năng lực ở đây bao hàm năng lực chuyên môn và năng lực tổ chức điều hành hoạt động dạy học của giáo viên. Năng lực lãnh đạo quản lý là sự tương ứng giữa khả năng tâm lý và yêu cầu của nhiệm vụ quản lý. Năng lực lãnh đạo của người hiệu trưởng được thể hiện qua kết quả việc thực hiện các chức năng quản lý.

2.5.3. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu của sức khỏe nhà trường phổ thông

Giải pháp này nhằm khắc phục những hạn chế về năng lực chuyên môn và phẩm chất của giáo viên, đáp ứng yêu cầu của Nghị quyết TW2 khóa VIII “*Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục và được xã hội tôn vinh. Giáo viên phải có đủ đức, đủ tài*”. Từ đó, đòi hỏi ngành giáo dục phải thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên để đảm nhận trọng trách và đáp ứng yêu cầu của sức khỏe nhà trường phổ thông.

2.5.4. Đẩy mạnh xã hội hoá giáo dục trong việc xây dựng cơ sở vật chất đáp ứng yêu cầu sức khỏe nhà trường phổ thông

Đẩy mạnh xã hội hóa giáo dục là một trong 7 giải pháp lớn để phát triển giáo dục, với yêu cầu cụ thể: khuyến khích, huy động và tạo điều kiện để toàn xã hội tham gia phát triển giáo dục. Tạo cơ hội cho mọi người, mọi lứa tuổi, mọi trình độ được học thường xuyên, học suốt đời; tiến tới một xã hội học tập. Trong điều kiện kinh tế - xã hội còn nhiều khó khăn, ngân sách nhà nước không đáp ứng yêu cầu so với quy mô phát triển, sự nghiệp giáo dục nói chung và giáo dục phổ thông nói riêng cần phải có sự đóng góp của toàn xã hội, phải huy động cộng đồng tham gia xây dựng và phát triển giáo dục.

3. Kết luận

“Sức khỏe” của trường phổ thông là khái niệm không mới. Điều kiện làm việc của giáo viên là yếu tố quan trọng tạo nên sức khỏe trường phổ thông. Điều kiện làm việc của giáo viên có mối quan hệ hữu cơ, tạo tiền đề và động lực thúc đẩy đối với “sức khỏe” nhà trường. Các nhà quản lý cần quan tâm tạo các điều kiện làm việc cho giáo viên nhà trường - đây là yếu tố quyết định trực tiếp chất lượng giáo dục ở trường phổ thông. Từ kết quả nghiên cứu thực trạng điều kiện làm việc của giáo viên và sức khỏe trường phổ thông người nghiên cứu đề xuất các giải pháp nhằm cải thiện điều kiện làm việc của giáo viên và tăng cường sức khỏe trường phổ thông như sau:

1) Về điều kiện làm việc cho giáo viên:

- Xây dựng cơ chế, chính sách tiền lương, tuyển chọn, sàng lọc, khen thưởng, ưu đãi, tôn vinh và thăng tiến sự nghiệp đối với giáo viên;
- Tăng cường cơ sở vật chất và đầu tư tài chính cho các trường phổ thông;
- Trang bị đầy đủ và sử dụng hiệu quả các phương tiện công nghệ thông tin và hệ thống mạng máy tính phục vụ cho hoạt động dạy học của giáo viên;
- Xây dựng và phát triển môi trường văn hóa tích cực tại các trường phổ thông.

2) Về tăng cường sức khỏe nhà trường:

- Nâng cao nhận thức của các cấp ủy Đảng, chính quyền, ban ngành đoàn thể về sức khỏe các trường phổ thông;
- Nâng cao năng lực lãnh đạo của đội ngũ hiệu trưởng các trường phổ thông;
- Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu của sức khỏe nhà trường phổ thông;
- Đẩy mạnh xã hội hoá giáo dục trong việc xây dựng cơ sở vật chất đáp ứng yêu cầu sức khỏe nhà trường phổ thông.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Alan Stein Jr & Jon Sternfeld (2019), *Phương pháp tạo động lực trong công việc*, NXB Lao động.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2017), *Quy định về chế độ làm việc đối với giáo viên phổ thông*. Thông tư số 03/BGDĐT ngày 23/6/2017.
- Đảng cộng sản Việt Nam (2012), *Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa - hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*, Hà Nội.
- Herzberg, Frederick (1959), *The Motivation to Work*, New York, Wiley Publisher.
- Hoy, W. K., & Fedman, J. A. (1987). Organizational health: The concept and its measure. *Journal of Research and Development in Education*, 20(4), 30-37.
- Kent D. Peterson and Terrence E. Deal (2010), *Shaping School Culture The heart of Leadership*, Jossey-Bass School Culture.
- Nguyễn Minh Đức, Đặng Thị Minh Hiền, Nguyễn Thị Hiền (2020), Đề xuất mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng tới động lực của giáo viên dựa vào lý thuyết hai nhân tố của F. Herzberg, *Tạp chí Quản lý giáo dục*, số 12, Hà Nội.